



منظمة
العمل
الدولية

دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني دليل عملي



فرع المهارات
والقابلية للتوظيف

إدارة سياسات
التوظيف

فرع النوع، المساواة،
والتنوع

إدارة ظروف العمل
والمساواة

دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي

منظمة العمل الدولية - جنيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2017

الطبعة الأولى باللغة الإنجليزية، 2013

الطبعة الأولى باللغة العربية، 2017

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland ، أو بالبريد الإلكتروني: rights@ilo.org ومكتب العمل الدولي يرحب دائماً بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

Title: Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training: A Practical Guide

Arabic edition

ISBN: 978-92-2-630737-7 (print)

978-92-2-630738-4 (web pdf)

ومتوفر أيضاً باللغة الإنجليزية.

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات، أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحده ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الإلكترونية على: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

9 ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: 27350123 (+202)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في جمهورية مصر العربية

مقدمة:

يعتبر "دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي" جزءاً من سلسلة منظمة العمل الدولية للكتب الإرشادية، والأدوات، وجهود الدعوة الرامية إلى تشجيع تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة جنباً إلى جنب مع نظرائهم من غير ذوي الإعاقة. وعملت منظمة العمل الدولية طيلة عقود على التعزيز المساواة في المعاملة، وتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك برامج تنمية المهارات والقابلية للتوظيف. ومع إقرار اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومعدل التصديقات الملحوظ عليها، أصبح حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب، وحققهم في العمل يستحوذ على اهتمام مجدد. وتقوم الدول الآن بتعديل القوانين لضمان تلك الحقوق، مع النظر لنظم التدريب لضمان إمكانية إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة فيها.

أحد أمثلة جهود الدعوة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية الرامية إلى المساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة وتكافؤ الفرص هو المعيار الدولي الأول للمنظمة المرتبط مباشرة بالإعاقة. ففي عام ١٩٥٥، نصت التوصية رقم ٩٩ المتعلقة بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على أنه: "ينبغي، كلما كان ذلك ممكناً، أن يتلقى المعوقون التدريب مع غير المعوقين وفي نفس الظروف". واليوم فإن كلمات مثل الدمج أو التضمين تشتمل على هذه الفكرة الهامة التي قامت منظمة العمل الدولية بتأصيلها في عام ١٩٥٥. وفي عام ١٩٨٣ طالبت اتفاقية التأهيل المهني والتوظيف (للأشخاص ذوي الإعاقة) بوضع سياسة معنية بالتأهيل المهني والتوظيف (أي التوجيه المهني، والتدريب، والتوظيف) "مبنية على مبدأ تكافؤ الفرص". ونصّت التوصية المصاحبة رقم ١٦٨ تحديداً على أن التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وما يتصل به من خدمات يجب أن يكون هو ذات التدريب الذي يحصل عليه الآخرون "مع إجراء أي تكييفات لازمة، ما أمكن ذلك". واليوم، يشار إلى تلك التعديلات على أنها الترتيبات التيسيرية المعقولة (reasonable accommodations)، أو المواءمات، أو المساندات.

وبالإضافة إلى تلك المعايير الدولية المعنية خصيصاً بالإعاقة، فإن جميع توصيات واتفاقيات منظمة العمل الدولية تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وبعضها ينص

عليهم تحديداً. ومن أكثرها اتصالاً بهذا الدليل تلك التوصية المعنية بتنمية الموارد البشرية: التعليم، والتدريب، والتعليم المتواصل، رقم 195 لسنة 2005. وتنص التوصية 195 تحديداً على أنه يجب على جميع الدول الأعضاء "أن تعزز فرص الحصول على التعليم والتدريب والتعلم المتواصل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المحددة على المستوى الوطني، ولاسيما الشباب والأشخاص ذوي المهارات المتدنية والمعوقون والمهاجرون والعمال المسنون والسكان الأصليون ومجموعات الأقليات الإثنية والمستبعدون اجتماعياً".

وتعتبر تلك المفاهيم المتعلقة بالدمج، وعدم التمييز، والاستيعاب، هي أساس "التدريب المهني الدامج: دليل عملي"، وما سبق نشره من أدوات وأدلة مثل الدليل الذي صدر في عام 2008 تحت عنوان: "تنمية المهارات عن طريق التأهيل المرتكز على المجتمع: دليل الممارسة الجيدة"، و"التدريب من أجل النجاح: دليل مدربي الأقران" الذي نشر في نفس السنة. وفي عام 1999 نشر دليل آخر هو "دمج النساء والفتيات ذوات الإعاقة في للتدريب المهني النظامي: دليل عملي" الذي ما زال ملائماً للوضع الحالي، وهو متاح على شبكة المعلومات الإلكترونية.

وقد عقدت منظمة العمل الدولية أيضاً عدة اجتماعات على المستوى الدولي تعالج بشكل حصري التدريب لتنمية المهارات للأشخاص ذوي الإعاقة، مثل مؤتمر عام 2008: "إنفاذ حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: ندوة بحث إجرائي" في كيبك بكندا؛ وعلى المستوى الإقليمي مثل "اجتماع فريق الخبراء بشأن دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني" عام 2006. ولقد أسفرت تلك الاجتماعات عن تجميع عدد من الأفكار التي ساهمت في هذا الدليل. ويمكن الاطلاع على مداورات تلك الاجتماعات وغيرها من الأدوات والتقارير الصادرة عن الاجتماعات المتعلقة بهذا الموضوع على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/disability.

سوف تجدون في ثانيا صفحات "دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي" أفكاراً ومناهجاً عملية من أجل وضع وتنفيذ استراتيجية لضمان أن يصبح برنامج تنمية المهارات الذي تقدمه متاحاً أمام المتدربين ذوي الإعاقة، وأن

يجدوا فيه المساندة اللازمة من أجل النجاح. ولهذا فإن الدليل الذي بين أيدينا هو الأكثر شمولاً من بين الأدلة والمطبوعات السابق الإشارة إليها، لأنه يتضمن الإطار الحاكم المستمد من السياسات الدولية، بالإضافة إلى مفهوم الدمج من حيث النظرية والتطبيق، وكيفية التخطيط للدمج في أوساط التدريب المهني، مع أساليب محددة يمكن استخدامها في الفصل والورشة.

يستهدف هذا الدليل أساساً مديري مراكز التدريب والمعلمين، سواء كانت البرامج التدريبية التي ينفذونها غير رسمية، أو ريفية، أو برامج مجتمعية، أو تلك التي تقدمها المؤسسات الحكومية الكبرى التي تمنح شهادات رسمية. وسوف يقدم هذا الدليل كذلك أفكاراً لصانعي السياسات ومتخذي القرارات لإصدار توجيهات فعالة تتعلق بالدمج، وتخصيص ميزانيات واقعية لجعل الدمج حقيقة واقعة. إلا أن هذا الدليل، كما هو واضح من عنوانه، دليل عملي وليس دليل سياسات.

ويقدم هذا الدليل لمديري المراكز والمعلمين المنفذين لتدريبات تنمية المهارات المشورة العملية والتوجيه العملي الذي يحتاجون إليه لاجتذاب المتدربين ولتهيئة بيئة تدريب مرحبة والحفاظ عليها، وللعثور على شركاء، وضمان نجاح المتدربين ذوي الإعاقة. ولا يتأتى تفعيل السياسات والمعايير الدولية والوطنية إلا من خلال القائمين على تدريب المهارات الذين يعملون على المستوى الوطني وعلى المستوى المجتمعي، مما يتيح للأشخاص ذوي الإعاقة وجميع المتدربين المشاركة بصورة كاملة. وسوف تستفيد الدول والمجتمعات من المساهمات التي سيقوم بها الأشخاص ذوو الإعاقة في الاقتصاد وتنمية المجتمعات التي يعيشون ويتدربون ويعملون فيها، إذا ما نُفذت السياسات وطُبقت القوانين المتعلقة بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الاندماج في المسار العام للتدريب المهني.

تقر منظمة العمل الدولية بالعرفان والشكر لما قامت به باتريشيا موريسي من جهد، باعتبارها الكاتبة الرئيسة لهذا الدليل. والشكر موصول أيضاً لغسان الصفار، وأشواني أجاروال، وريموند جرانال، وعبد الحميد قلاعي، وحسن نداهي، وساندرا روتوبيك، وجورم سكايرلوند، وبيتر فرملين، والعاملين الميدانيين بمنظمة العمل الدولية الحاليين والسابقين، وكذلك الاستشاريين في تدريب المهارات، الذين قاموا بمراجعة النسخة الأولى للدليل والتعليق عليها.

وتود منظمة العمل الدولية أيضاً أن تتقدم بشكر خاص إلى ديبرا بييري كبيرة الأخصائيين في دمج الإعاقة سابقاً، لما قدمته من مساهمات في موضوع الدليل وما قدمته من أمثلة وتنظيم الوثيقة، ولأسيما من منظور منظمة العمل الدولية. كما توجه الشكر إلى باربارا موراي كبيرة الأخصائيين في مجال الإعاقة، لما قامت به من مراجعة إضافية وما قدمته من مداخلات فنية.

وأخيراً تقرر منظمة العمل الدولية بالشكر والعرفان لكل من يستخدم هذا الدليل لمساعدتهم على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني. مع أطيب التمنيات لكم جميعاً بالنجاح في جهودكم.

جين هودجز

رئيسة

فرع النوع والمساواة والتنوع

كريس إيفانز-كلوك

رئيس

فرع المهارات والقابلية للتوظيف

فهرس

III.....	مقدمة
IX	مقدمة الطبعة العربية
X	كلمة استهلاكية

3 الفصل الأول: معلومات عن الإعاقة

3.....	1-1 الغرض من الفصل
3.....	2-1 اللغة والإعاقة والاتجاهات
3.....	1-2-1 المصطلحات والتعريفات
5.....	2-2-1 الإعاقة: حقائق واعتبارات
8.....	3-2-1 وجهات نظر بشأن الإعاقة
11.....	3-1 الدمج - ماذا يعني
11.....	1-3-1 الدمج، المشاركة في الأنشطة معاً
12.....	2-3-1 الدمج من منظورات متعددة
13.....	3-3-1 مزايا الدمج
14.....	4-1 تحقيق الدمج - مفاهيم أساسية
14.....	1-4-1 التصميم العام والإتاحة
17.....	2-4-1 الترتيبات التيسيرية المعقولة
20.....	3-4-1 تدريب رفع الوعي بالإعاقة
22.....	5-1 ملاحظات للمديرين والمدرسين
23.....	6-1 الخلاصة

25 الفصل الثاني: التخطيط للدمج

25.....	1-2 الغرض من الفصل
25.....	2-2 الالتزام والرؤية
25.....	1-2-2 العوامل المشجعة
27.....	2-2-2 بناء الالتزام

29.....	3-2 جمع المعلومات
30.....	1-3-2 معلومات عن المتدربين والبيئة
32.....	2-3-2 معلومات أخرى
34.....	4-2 تحديد الهدف
36.....	5-2 وضع الخطة والتنفيذ
39.....	6-2 تقييم تنفيذ الخطة التي تم وضعها
40.....	7-2 ملاحظات للمديرين والمدربين
42.....	8-2 الخلاصة

43 الفصل الثالث: جعل التعلم دامجاً

43.....	1-3 الغرض من الفصل.....
43.....	2-3 عملية التعلم
45.....	3-3 استراتيجيات من أجل تيسير اكتساب المعرفة
54.....	4-3 تقديم التغذية المرتدة.....
55.....	5-3 استيعاب المتدربين ذوي الإعاقات المحددة
55.....	1-5-3 قواعد أساسية.....
56.....	2-5-3 نماذج من الاستراتيجيات.....
60.....	6-3 تقديم التيسيرات خلال عملية التدريب
60.....	1-6-3 الوصول إلى المرشحين، ضمهم للتدريب، تقديم طلبات الالتحاق، القبول
67.....	2-6-3 التدريس
69.....	3-6-3 التقييم والاختبار
71.....	7-3 ملاحظات للمديرين والمدربين
72.....	8-3 الخلاصة

77 الفصل الرابع: الجانب الاجتماعي للدمج

77.....	1-4 الغرض من الفصل
77.....	2-4 التفاعلات الاجتماعية لتعزيز الدمج
78.....	3-4 السياقات التي يتم فيها تعزيز الدمج.....
78.....	4-4 آداب/إيتيقيت التعامل مع الإعاقة
79.....	5-4 ملاحظات للمديرين والمدربين
80.....	6-4 الخلاصة
87.....	قائمة المراجع

مقدمة الطبعة العربية

شرف عظيم لنا أن نقدم لأول مرة باللغة العربية هذا الدليل المهم الذي أصدرته منظمة العمل الدولية لتعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل المهني، مما يساهم في حصولهم على فرص أكبر للعمل اللائق الذي تدعو له المنظمة. فقد لاحظنا أنه على الرغم من الجهود الكبيرة المبذولة في مجال الإعاقة خلال العقود الماضية، إلا أن الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً السيدات منهم ما زالوا يعانون من صعوبة الدمج في سوق العمل.

لذا، فقد قامت المنظمة من خلال مشروع "وظائف ومهارات للأشخاص ذوي الإعاقة" بالتعامل مع هذه المشكلة من أكثر من جانب في محاولة لحلها. في إطار هذا المشروع الذي نفذته المنظمة من 2014 إلى 2017 بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تم تدريب أكثر من 600 شخصاً ذا إعاقة حركية وبصرية على مهارات يحتاجها سوق العمل. كما تم رفع قدرات الجهات المعنية الحكومية وغير الحكومية على التوفيق بشكل أفضل بين الباحثين عن عمل والوظائف المتاحة. كما تم تشجيع الشركات الدامجة على توفير بيئة أكثر ترحيباً بالأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى هذه الجهود، اهتم المشروع بإصدار مراجع ومصادر ذات صلة بالدمج في سوق العمل، ومنها هذا الدليل.

أنتهز هذه الفرصة للإعراب عن خالص الشكر لكل من ساهم في إصدار هذا الدليل. أخص بالتقدير أ/ إجلال شنودة وأ/ جيهان الشرقاوي وأ/ عبد الغني بركات للمراجعة والتدقيق وأ/ كريستين هوفمان لدعمها المستمر ملف الإعاقة بالمنظمة.

بيتر فان غوي، مدير منظمة العمل الدولية - مكتب القاهرة.

تم تمويل هذا الكتيب من خلال شراكة الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (UNPRPD)، وهو جهد تعاوني فريد يجمع بين كيانات الأمم المتحدة والحكومات ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمجتمع المدني لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع أنحاء العالم تماشياً مع الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.



UN Partnership to Promote the Rights of Persons with Disabilities
UNEP UNHCR UNICEF UNCTAD UNFPA UNHCR UNWOMEN



مشروع وظائف ومهارات للأشخاص ذوي الإعاقة
بأستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

كلمة استهلالية

هذا الدليل

تم تصميم هذا الدليل لكي يقدم المشورة العملية للمديرين والمدربين في مراكز وبرامج التدريب المهني حول كيفية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة. ويقصد بمصطلح المدير الشخص الذي يدير مؤسسة التدريب المهني، أو مدير برنامج معني بالتدريب المهني.

ولابد من قيام المدربين والمديرين بالعمل معاً بما يجعل بيئة التدريب بيئة مرحبة بالجميع. والوضع الأمثل هو أن يكون لديهم أيضاً التزاماً بسياسة الدمج، وأن تتوفر لهم الموارد الخاصة في إطار منظومة التدريب المهني، حتى يتسنى لهم تطبيق الإرشادات العملية التي يقدمها هذا الدليل بصورة كاملة. ويعتبر توفير ذلك الأساس من السياسة والتمويل من صميم عمل صانعي السياسات ومتخذي القرارات، الذين سوف يجدون معلومات هامة بخصوص عملهم في هذا الدليل الذي يركز على مبادئ دولية تتمثل في توفير المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في نطاق التدريب لاكتساب المهارات. ويتطرق هذا الدليل أيضاً إلى المصطلحات والمفاهيم الأساسية المتعلقة بالدمج، والتي يعد البعض منها جزءاً من المعايير الدولية مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، واتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ولكن هذا الدليل ليس دليلاً حول كيفية صياغة السياسات أو وضع التشريعات، وإنما هو دليل عملي به أفكار يمكن تنفيذها على مستوى معين بغض النظر عن الميزانيات والسياسات. وبالرغم من أنه مما لا شك فيه أن توافر ميزانية مركزية مخصصة لإزالة جميع أنواع العوائق ولتدريب العاملين على دمج الإعاقة ولشراء أدوات معينة وتوفير تكنولوجيا مساعدة من شأنها المساهمة في جعل جهود الدمج أكثر فاعلية، إلا أن الاتجاهات السلبية إزاء المتدربين ذوي الإعاقة - وإزاء الأشخاص ذوي الإعاقة عموماً - هي أكثر ما يعرقل اندماجهم ونجاحهم. ويسعى هذا الدليل إلى معالجة تلك المعوقات في الاتجاهات، وإن كان العلاج الأمثل لتغيير الاتجاهات يتم من خلال الممارسة العملية.

ويستخدم هذا الدليل ضمير المخاطب "أنت"، فهو معني بما يمكن لكم أن تفعلوه كمديرين أو مدربين لكي تدمجوا بشكل فعال الأشخاص ذوي الإعاقة

في برامج التدريب أو الفصول الدراسية أو الورش أو مواقع التدريب في أماكن العمل. ويدعوكم الدليل إلى أن تكونوا مبدعين، وإلى إشراك المتدربين ذوي الإعاقة ليس فقط في حجرة الدراسة، أو مكان التعليم، وإنما أيضاً في العملية الإبداعية الرامية إلى تنفيذ أفكار الدمج وتطبيقها على الأوضاع الفردية التي تنشأ عندما يواجه الشخص ذو الإعاقة إحدى العقبات في البيئة التي يعيش فيها.

ومن خلال قراءة تكم لصفحات هذا الدليل، سوف تجدون مبادئ وأفكاراً تنطبق على أي بيئة، سواء كنتم تعملون في برنامج مجتمعي ريفي صغير، أو في مرفق حكومي كبير، أو في برنامج تدريب خاص، أو برنامج غير حكومي، أو برنامج تدريب في موقع العمل، وسواء توفرت لكم السياسات والدعم التمويلي الذي تتمنوه أم لا.

كيف تستخدمون هذا الدليل؟

ينقسم هذا الدليل إلى أربعة فصول:

1. معلومات عن الإعاقة.
2. التخطيط من أجل الدمج.
3. التعلم والإعاقة والترتيبات التيسيرية المعقولة.
4. الجانب الاجتماعي للدمج.

وكما يمكن أن تتبينوا من هذا العرض الموجز فلا يمكن أن يستقل فصل بذاته. فالفصل الأول يقدم معلومات أساسية حول الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، وهو الأمر ذو الصلة بكل فصل من الفصول. ولكي تخططون من أجل الدمج (الفصل الثاني)، فإنه من اللازم أن تفهموا واقع الدمج داخل الفصل الدراسي أو البيئة التعليمية (الفصل الثالث)، وفي التفاعلات الاجتماعية لأن ذلك أمر بالغ الأهمية من أجل التعلم والتوافق (الفصل الرابع). ولهذا فإننا نقترح أن تقرأوا أولاً هذا الدليل برمته، ثم ترجعون إلى أجزاء معينة منه عند الضرورة.

يحتوي كل فصل على معلومات أساسية عملية، ويبدأ بتوضيح الغرض من الفصل ببساطة، وينتهي بملاحظات محددة للمدرسين والمدرّبين، يعقبها ملخص قصير. ويلحق بالفصول ذات الصلة إستمارات أو أدوات مناسبة.

الفصل 1:

معلومات عن الإعاقة

1-1 الغرض من الفصل

قبل البدء في جهودكم في الدمج يجب عليكم أن تتزودوا بالمعلومات حول الأوضاع الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة، والسياسات المحددة المتعلقة بحقوقهم، ومناهج الدمج التي يمكن تطبيقها في الوضع الذي تعملون فيه. الغرض من هذا الفصل هو:

1. تقديم معلومات أساسية حول الأشخاص ذوي الإعاقة ونظرة المجتمع إلى الإعاقة.
2. عرض المفاهيم الأساسية للدمج وأساليب تحقيق ذلك الدمج.

1-2 اللغة والإعاقة والاتجاهات

1-2-1 المصطلحات والتعريفات

تستخدم منظمة العمل الدولية مصطلحي: الشخص المعوق، أو الشخص ذو الإعاقة وصيغ الجمع منهما بشكل تبادلي، بحيث تعكس الاستخدامات المختلفة والمفضلة لهذين المصطلحين حول العالم. وعلى سبيل المثال، يُفَضَّل مصطلح "الأشخاص المعوقون" في المملكة المتحدة، وتستخدم جماعات المناصرة الذاتية مثل "المنظمة الدولية للمعوقين" صيغة مشابهة إلا أننا نجد بلداً أخرى تدافع بشدة عن لغة "الأشخاص أولاً"، وتعتبر استخدام مصطلحات مثل "الأشخاص ذوو الإعاقة" أو "الشخص ذو الإعاقة الذهنية" الأكثر احتراماً. من المهم أن تشيروا إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بالمصطلح الأكثر احتراماً في بلدكم، وباستخدام المسميات التي يفضلها الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم.

يتم استخدام بعض المصطلحات التي تشير إلى أنواع معينة من الإعاقة بطرق مختلفة في أجزاء مختلفة من العالم. على سبيل المثال نجد أن مصطلح "صعوبات التعلم" يشير في بعض الدول إلى الأشخاص الذين يعالجون المعلومات بطريقة مختلفة عن الآخرين ولهذا يتعلمون بطريقة مختلفة، ومن الممكن أن يكون لديهم عسر قرائي (خلل في قراءة النص وفهمه) مما يؤثر على قدرتهم على القراءة، ومع ذلك فإن قدرتهم الذهنية ليس بها خلل. ولكن في بلاد أخرى -مثل المملكة المتحدة- فإن هذا المصطلح يشتمل على أولئك الذين لديهم إعاقة ذهنية. وفي هذا الدليل، يشير مصطلح الإعاقة الذهنية إلى الشخص الذي يتعلم بصورة أكثر بطئاً من الآخرين، ويشير مصطلح "صعوبات التعلم" إلى الشخص الذي لديه اختلاف في أسلوب المعالجة عن الآخرين.

أما مصطلح الإعاقة العقلية فكثيراً ما تستخدمه الحكومات للإشارة لفئة من الإعاقة تشتمل على الإعاقة الذهنية والإعاقة النفسية-الاجتماعية معاً، وهذا أمر يؤدي إلى لبس، ولا يستخدم في هذا الدليل. ونوصي أن تحددوا في عملكم أيضاً ما إذا كنتم تقصدون الإعاقة الذهنية، أو الإعاقة النفسية-الاجتماعية، أو مصطلحات محددة مثيلة.

إذن ما هو تعريف الإعاقة أو الشخص ذي الإعاقة؟ تعرّف منظمة العمل الدولية الشخص ذا الإعاقة بالمعنى الوظيفي على أنه: "الفرد الذي يؤدي وجود خلل بدني أو حسي أو ذهني أو عقلي -محدد ومعترف به- لديه إلى الحد بصورة ملحوظة من فرصه في الحصول على عمل مناسب والحفاظ عليه والعودة إليه والتقدم فيه". أما إتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فتعرّف الإعاقة على أنها "مفهوم قيد التطور"، وتنص على أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم "من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

وسيكون لبلدك تعريفها الرسمي للإعاقة، وقد يكون لديها عدة تعريفات بناءً على الغرض من التعريف وكيفية استخدامه. فمثلاً لأغراض المطالبة بمزايا مثل الضمان الاجتماعي قد يميل التعريف إلى الناحية الطبية أكثر، ولكن لأغراض

التدريب والتعلم المصممة بهدف الحصول على عمل فإن التعريف الوظيفي هو الأجدى والأكثر استخداماً.

1-2-2 الإعاقة: حقائق واعتبارات

تُقدّر نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة بـ 15% من عدد السكان على مستوى العالم طبقاً لبيانات منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي. وفيما تتباين الإحصاءات الصادرة من البلدان المختلفة كما تتباين التعريفات، فإنكم تستطيعون أن تعولون على حقيقة مؤداها أنه يوجد عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الذي تعيشون فيه أكبر بكثير مما كنتم تعتقدون، وربما كان لديكم الآن في فصل الدراسة متدربون من ذوي الإعاقة غير الظاهرة.

هناك بضع نقاط هامة يتعين أن تؤخذ بعين الاعتبار:

- الإعاقة يمكن أن تكون شيئاً ظاهراً، مثل رؤية شخص يتوكأ على عصا.
- الإعاقة يمكن أن تكون شيئاً غير ظاهر، مثل شخص لديه صمم أو صعوبة تعلم.
- الإعاقات لها مسميات مثلاً: كف البصر، الصمم، صعوبات التعلم، التوحد، إعاقة نفسية-اجتماعية، أو الإعاقة الذهنية. ولكن يتفاوت الناس في قدراتهم، حتى عندما يكون لديهم نفس نوع الإعاقة، وفيما يلي بعض الأمثلة:
- قد لا يتمكن شخص كفيف من رؤية أي شيء، بينما شخص آخر يوصف أيضاً بأن لديه كف بصر قد يكون لديه من الرؤية ما يساعده على التحرك وقراءة الحروف الكبيرة.
- قد لا يتمكن شخص لديه شلل دماغي من المشي، أو التحدث بوضوح، أو أن يستخدم يديه بسهولة، بينما شخص آخر لديه أيضاً شلل دماغي قد يستطيع أن يمشي بشيء من المساعدة، ويتحدث، ويمكن فهمه بسهولة أو يستطيع استخدام يديه.
- إن مسمى الإعاقة ليس تفسيراً لما يستطيع أو لا يستطيع الشخص أن يفعله داخل مركز، أو الورشة، أو حجرة الدراسة. ولهذا فإنه يجب عليكم ألا تطرحون افتراضات حول الشخص بناء على نوع إعاقته أو مسمائها.

- لا يحتاج بعض الأشخاص ذوي الإعاقة إلى تعديلات للاشتراك في برنامج التدريب المهني. وعلى سبيل المثال لا يحتاج شخص يمشي بعرج خفيف إلى أية تعديلات خاصة إذا انضم لدورة تدريبية في المحاسبة.

- قد يحتاج آخرون إلى تعديلات طفيفة من السهل إجراؤها، على سبيل المثال: قد يحتاج أحد الأشخاص خطأً أكبر حتى يستطيع القراءة، فيما قد يحتاج آخرون إلى مساندة أكبر كالمساعدة لمعرفة طريقهم داخل المبنى، أو فرصة لـ"الإحساس" بأشياء يصفها المدرب أثناء المحاضرة، أو شرائط سمعية للمواد المطبوعة.

- يعرف كثير من الأشخاص ذوي الإعاقة التغييرات التي يحتاجون إليها، ويمكن أن يساعدوكم في العثور عليها أو تصنيعها. وقد يتمكن آخرون من مساعدتكم إذا ما سألتهم عن احتياجاتهم، بينما قد لا يدرك آخرون نوعية المساعدة التي يحتاجون إليها أو التي يمكن أن تتاح لهم.

- الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يذهبون إلى مركزكم لديهم دافعية للتعلم وهم أفضل مصدر لإفادتكم بشأن التعديلات أو التيسيرات اللازمة حتى يتسنى لهم المشاركة بصورة كاملة.

توضح هذه القائمة أنه لا يجب التعميم عن الأشخاص ذوي الإعاقة لمجرد أن لديهم إعاقة. فالأشخاص ذوو الإعاقة -شأنهم شأن غير ذوي الإعاقة- لكل منهم سماتهم الفريدة، ولديه ما يفضلُه وما لا يريده، ولكل منهم قدراته واهتماماته ومهاراته. تضيف الإعاقة مستوى آخر من التنوع يتعين عليكم أخذه في الحسبان، باعتباركم مديرين أو مدربين جديدين.

في بعض الأوساط لا تتاح الفرصة لأشخاص ذوي إعاقات معينة إلا للحصول على أنواع محددة فقط من التدريبات، بناء على تفكير نمطي وأفكار مسبقة عن طبيعة الإعاقة. ومثال ذلك افتراض أن يتعلم الأشخاص الذين لديهم صعوبة في التنقل مهارات الكمبيوتر لأنهم يستطيعون الجلوس، والذين لديهم كف بصر يتعلمون التدليك (المساج) لأن البصر ليس مطلوباً في هذه الحالة.

يؤدي هذا النهج إلى تسكين الأشخاص في التدريبات أو في الوظائف حسب إعاقاتهم، وليس بناء على قدراتهم أو اهتماماتهم. ولكن يقوم مركز التدريب المتميز بتقييم قدرات واهتمامات الطلاب، ويتيح لهم اختيار فرص التدريبات مع توفير المساندة والتيسيرات إذا اقتضى الأمر، ويجب تطبيق نفس هذا النهج على المتدربين ذوي الإعاقة. وعليكم أن تسعوا من جانبكم مع أنفسكم ومع العاملين معكم أو زملائكم إلى التخلص من الفرضيات والقوالب النمطية، وأن تعملون على فتح جميع فرص التدريب أمام الأشخاص ذوي الإعاقة.

قد تنطبق فرضيات مماثلة بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة بصفة عامة أيضاً على النساء ذوات الإعاقة، كما أن تلك الصور النمطية قد تعكس تصورات عن الأدوار المبنية على النوع. فالنساء ذوات الإعاقة يواجهن عوائق مزدوجة تؤدي إلى التمييز تقوم على كونهن لديهن إعاقة وعلى كونهن نساءً. ولما كان الأمر ينصرف غالباً إلى دفع النساء غير المعوقات إلى دراسة أعمال غطية مثل تصفيف الشعر أو الطهي، فإنه غالباً ما يتم دفع النساء ذوات الإعاقة إلى الانخراط في مجالات التدريب التي يرى الآخرون أنها أكثر ملائمة لهن، من ذلك مثلاً أن المرأة ذات الإعاقة السمعية قد توضع في فصل تدريبي عن الفنون أو تشغيل ماكينات الحياكة حيث لا يعتبر السمع مسألة هامة في هذه الحالة، كما أن ذلك العمل قد يعتبر هو الأنسب للمرأة من بين مجالات أخرى من مجالات التدريب التي قد يرغب فيها مثل إصلاح الماكينات أو أعمال اللحام.

ومن المأمول أن يشجعكم هذا الدليل على فتح آفاق تفكيركم بشأن الإعاقة، وما يعنيه أن يكون الشخص لديه إعاقة وكيفية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الاستخدام المبدع للتكنولوجيا المساعدة والترتيبات التيسيرية المعقولة وغيرها من أشكال المساندة. كما يساعدكم على تذكر أن المرأة ذات الإعاقة يجب أن تحظى أيضاً بمجموعة كاملة من خيارات التدريب.

1-2-3 وجهات نظر بشأن الإعاقة

نظرات إلى الإعاقة عفى عليها الزمن

لسنوات طويلة، كان الأشخاص ذوو الإعاقة يظلون في المنزل، أو يوضعون في مؤسسات مصممة لهم خصيصاً، أو يعزلون بطرق أخرى. حينما أتيحت لهم مؤخراً فرص للتعليم في المدارس أو للإلتحاق ببرامج تدريب، كانت تلك الأماكن في الغالب منفصلة عن مثيلتها المتاحة لغير ذوي الإعاقة. وكما لاحظنا في الجزء السابق فإن تواجدهم كان في وظائف ومجالات تدريب مبنية على أفكار مسبقة عما يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة القيام به مثل: تصليح الساعات (لمستخدمي الكراسي المتحركة) والتدليك (المساج) وصناعة السلال (للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية). وكانت الأفكار السلبية هي أساس ذلك الاستبعاد والعزل والفصل. فكان يُنظر إلى الإعاقة على أنها:

- لعنة.
 - مرض قد يكون مُعدياً.
 - عقاب لأحد الوالدين أو للشخص على أفعال ارتكبها في حياته الحاضرة أو الماضية.
 - حالة طبية لأبد من معالجتها بمعرفة أطباء أو غيرهم من المختصين.
 - شيء يسبب الإزعاج لغير ذوي الإعاقة.
- وارتأى صانعو السياسات أنه يمكن رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بصورة أفضل وتقديم اهتماماً فردياً لهم في هذه البيئات العازلة، وأنه عند تدريبهم بصورة منفصلة فهم لن "ييطئوا" من تقدم غير المعاقين، كما أن التدريب المنفصل من شأنه التركيز على الوظائف التي ارتأى صانعو السياسات أنها أكثر ملاءمة لقدراتهم. وتكاد كل القرارات التي تتخذ بخصوص الأشخاص ذوي الإعاقة لاتتخذ بمعرفة الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم، وإنما بمعرفة آخرين. ويأتي الاهتمام بتفضيلاتهم الفردية أو اهتماماتهم أو رغباتهم عارضاً أو من قبيل الصدفة.

النظرة الحديثة إلى الإعاقة: النموذج الاجتماعي

مع تطور حركة حقوق الإنسان ظهر النموذج الاجتماعي للإعاقة، الذي ينظر إلى المجتمع على أنه هو من يضع العقبات التي تحول بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبين المشاركة الكاملة في شؤون مجتمعهم واقتصادياته. فالمجتمع ملتزم بإزالة تلك العقبات، كما أن على الأشخاص ذوي الإعاقة القيام بدور محوري في إزالة تلك العقبات. تتضمن إزالة العقبات جعل البيئة أكثر إتاحة وتوفير المعلومات وسن القوانين والسياسات المتعلقة بالدمج، والعمل على تغيير الإتجاهات إزاء الأشخاص ذوي الإعاقة.

ونجد اليوم في كثير من المجتمعات أن الأشخاص ذوي الإعاقة ينخرطون في "منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة" فيصبح لهم صوت قوي، وتساعد مناصرتهم الذاتية على تشكيل دورهم في الأسرة والمجتمع ومع الأصدقاء. ولقد نتج عن هذا النموذج الاجتماعي الجديد والصوت القوي لذوي الإعاقة تكوين نظرة أكثر تقدماً للإعاقة تعترف بالآتي:

- أن الإعاقة يمكن أن تحدث لأي شخص في أي لحظة من لحظات حياته/ا.
- أن الإعاقة حقيقة من حقائق الحياة، وهي حدث يحدث طبيعياً.
- أن الإعاقة يمكن أن تكون مؤقتة أو دائمة.
- يمكن للشخص ذي الإعاقة أن يشارك أو يساهم في أي نشاط عند إزالة العقبات الموجودة في البيئة أمام مشاركته.
- يمكن بل ويجب إزالة العقبات أو التغلب عليها، فالمشاركة الكاملة حق من الحقوق.

وفيما يلي مثالان بسيطان لإزالة العقبات في أوساط التدريب المهني:

المثال الأول: بيدرو لديه إعاقة حركية ويريد أن يصبح مبرمج كمبيوتر ولكن يوجد سلم ذو درجات عديدة للوصول إلى معمل الكومبيوتر. يمكن التغلب على هذه العقبة عن طريق نقل معمل الكومبيوتر أو يمكن أن يقوم أحد الأشخاص بمساعدة بيدرو على صعود السلالم (إن استطاع ذلك) وأن يحمل له أدواته التي

سيستخدمها في الفصل. وفي حالة استخدام بيدرو كرسي متحرك، فإنه يمكن وضع منحدر بالإضافة إلى أو بدلاً من السلم.

المثال الثاني: قد لا يريد المعلمون استخدام ميزانياتهم لتوفير ترتيبات تيسيرية للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث أن بعض هذه التيسيرات مثل البرامج الناطقة للمكفوفين، أو الاتفاق مع مترجمي لغة الإشارة للصم قد يكون مكلفاً. ولكن يمكن التغلب على هذه العقبة، حيث يمكن إنشاء صندوق مركزي تابع لمراكز التدريب الحكومية لتمويل الترتيبات التيسيرية المعقولة حتى لا تصرف هذه النفقات من ميزانية المواد التعليمية، أو يمكن للمدير/ة البحث عن شركاء في المجتمع ليقدموا يد العون على أساس تطوعي أو بتكلفة مخفضة.

ولعل أفضل نهج لإزالة العقبات المحتملة هو أن نسأل أولاً الشخص ذا الإعاقة ليقترح علينا حلاً يناسب احتياجاته/ا، ذلك أن الشخص ذا الإعاقة ربما يكون قد طور حلولاً صالحة للتعامل مع العقبات في الحياة اليومية. وفي حالة التدريب، يمكن أن تطلع الشخص ذا الإعاقة على حجرة الدراسة أو مكان التدريب، ودعه يراقب العملية التعليمية، ثم اجتمع معه، وضع معه قائمة بالتعديلات أو التيسيرات التي من شأنها أن تمكنه/ا من المشاركة الكاملة في أنشطة التدريب. وباختصار، نطرح فيما يلي بعض الأسئلة التي يتعين عليكم أن تسألوها، وأن تحصلوا على الإجابة عليها:

- هل يمكن للشخص التحرك داخل البيئة (دخول المبنى، والوصول إلى حجرة الدراسة، واستخدام دورة المياه، أو التنقل في الكافيتيريا أو مكان الإقامة حال توافره)؟

- هل يستطيع التعلم في حجرة الدراسة بنفس الطريقة التي يتعلم بها الآخرون؟

- وإذا لم يستطع، فما هي العقبات؟

- هل يمكن إزالة العقبات أو التغلب عليها؟

- كيف؟

- متى يمكن التغلب عليها؟

- من سيشارك في هذه المهمة؟

- ما هي خطة إزالة العقبات؟

3-1 الدمج - ماذا يعني

1-3-1 الدمج، المشاركة في الأنشطة معاً

الدمج معناه أن يشارك الأشخاص ذوو الإعاقة وغير ذوي الإعاقة في نشاط معاً، وأن يتفاعلوا مع بعضهم البعض على قدم المساواة. والمسألة هنا تعني أكثر من كونهم في مكان واحد أو في حدث واحد. إنها أكثر من مجرد رؤية نفس الشيء، وسماع نفس الشيء، أو القيام بنفس الشيء. الدمج يعني أن الأشخاص ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة يَمرون بذات الخبرة في نفس الوقت ويشاركون في تلك التجربة. وتوجد في الحياة اليومية أمثلة للدمج: أشخاص ذوو إعاقة وغير ذوي إعاقة يأكلون معاً في مطعم، أو يقومون بالتسوق سوياً، يجلسون ويتفاعلون مع بعضهم البعض أمام الكومبيوتر، أو يقومون بزراعة بذور الزهور معاً.

الدمج هو جزء طبيعي من التجربة الإنسانية. وقد ينطوي الدمج على نوع من المساعدة أو الترتيبات التيسيرية المعقولة حتى يتمكن الأشخاص ذوو الإعاقة من المشاركة في أي نشاط أو حدث مع الأشخاص من غير ذوي الإعاقة. ويمكن تقديم المساعدة في صورة مساعدة بدنية أو إرشادية. وقد تنطوي الترتيبات التيسيرية المعقولة على تقديم المعلومات في أشكال مختلفة عن الطباعة المتعارف عليها (وتسمى بالأشكال البديلة) أو إعادة تنظيم المساحة حتى يستطيع مستخدمو الكراسي المتحركة المشاركة في نشاط ما مع غيرهم.

1-3-2 الدمج من منظورات متعددة

تتفاوت تجارب الناس ومواقفهم -سواء كانوا ذوي إعاقة أو غير ذوي إعاقة- بشأن دمج الإعاقة، وكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة ينشدون نفس الفرص المتاحة لأقرانهم من غير ذوي الإعاقة، فهم يريدون الذهاب إلى المدرسة، وتطوير المهارات، وهم يريدون فرص عمل، وأن يكون لهم بيت وأسرّة وأصدقاء. وهم لا يريدون الانفصال أو العزلة أو الابتعاد عن الآخرين. كما أنهم لا يريدون أن يبتّ الآخرون في شأنهم: ما إذا كانوا يذهبون إلى التدريب وأين، وأي مسار يتخذونه في العمل، وهم يريدون أن يختاروا أين يعيشون، وأن يشاركوا مشاركة كاملة في الأنشطة مع أسرهم وأصدقائهم. هذا هو ما يعنيه الدمج بالنسبة لهم، وهذا ما يجعلهم متحمسين بشدة له.

وقد يساور بعض الأشخاص ذوي الإعاقة القلق بشأن الدمج بسبب خبرات من الاستبعاد والمواقف السلبية مروا بها خلال حياتهم أو حتى المضايقات الصريحة. وربما يفتقدون الثقة وتساورهم المخاوف، وقد يخشون في حالة "دمجهم" ألا تكون تلك هي الخبرة الحقيقية التي يمر بها الآخرون. ومثال ذلك أن يتواجدوا في حجرة الدراسة مع المتدربين من غير ذوي الإعاقة ولكنهم يفعلون شيئاً مختلفاً عما يقوم به أقرانهم في الفصل. وقد يخشى الأشخاص ذوو الإعاقة أيضاً من عدم حصولهم على الترتيبات التيسيرية المعقولة، وبالتالي عدم استطاعتهم المشاركة الكاملة في الأنشطة، وأنهم لن يحظوا بالتجربة الكاملة لهذه الأنشطة شأنهم شأن الآخرين. وعلى سبيل المثال، إذا كان الشخص لديه إعاقة سمعية فإن خبرة مشاهدة فيديو بدون نص مكتوب على الشاشة للحوار الذي يدور تعتبر خبرة مختلفة في المشاهدة عن غيره من السامعين.

بعض الناس من غير ذوي الإعاقة يعرفون ما الذي يعنيه الدمج، لأنهم رأوه أو مارسوه كجزء طبيعي من الحياة. وقد يكونوا أصدقاء لأشخاص ذوي إعاقة أو مدافعين عن حقوقهم، أو تواجدوا في بيئات دامجة. ولكن قد يساور القلق آخرين ممن عليهم مسؤولية "إحداث الدمج" بشأن كيفية القيام بذلك، بل ربما يتساءلون عما إذا كان ذلك ممكناً. وربما يساوركم شيء من القلق في هذا الشأن أيضاً.

1-3-3 مزايا الدمج

عندما تتاح الفرص أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة للقيام بأشياء معاً تكون المواقف إزاء الدمج إيجابية، ذلك أن الناس-معاقين وغير معاقين- عندما يقضون الوقت معاً في بيئة مهنية، وكذلك في غيرها من البيئات، فإنهم يتعلمون:

- أن لديهم اهتمامات وأهدافاً مشتركة.
 - أن هناك أكثر من طريقة لإنجاز الأشياء.
 - أن الكل يستفيد عندما يعملون معاً لإنجاز شيء ما.
 - أن قبول واحترام الاختلاف يثري بيئة التعلم للجميع.
- وقد يرى المدربون وهم يقومون بتطويع العملية التعليمية التي يقدمونها للمتدربين ذوي الإعاقة، أن المتدربين الآخرين يقدرون ذلك ويستفيدون من عملية التطويع أيضاً. وفيما يلي بعض الأمثلة:
- بدء كل جلسة باستعراض لما دار في الجلسة السابقة.
 - وضع نظام أو "روتين" داخل الجلسة، يتم اتباعه باستمرار من جلسة إلى أخرى.
 - تزويد كل المتدربين بالخطوط العريضة لما سوف يتم تغطيته في الجلسة التالية.

ويمكن للاتجاهات الإيجابية حول الدمج أن تمتد خارج إطار الفصل الدراسي والمركز إلى الأسر والقيادات المجتمعية وأصحاب العمل. وعندما يصف مديرو المراكز والمدربون والمتدربون للآخرين ما يجري في بيئة التدريب الدامجة فقد يرغب أولياء الأمور والأزواج أو الزوجات وأصحاب العمل وقيادات المجتمع أن يتبينوا بأنفسهم ما يجري ويقدموا الدعم.

- سوف يرى أولياء الأمور والأزواج أو الزوجات والأقارب أن أحد أعضاء أسرهم يتعلم المهارات التي تؤدي به/إلى وظائف بأجر.
- سوف يتبين وأصحاب العمل أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرون على اكتساب المهارات التي هي محل تقدير من جانب أصحاب العمل.

- سوف تتبين القيادات المجتمعية إمكانية نمو حجم العمل وتعرف أن النمو من شأنه المساهمة في النمو الاقتصادي للمجتمع.
- سوف يتبين كثير من الناس قيمة جعل كافة جوانب الحياة المجتمعية متاحة للجميع.
- سوف يرغب أناساً أكثر في العمل معاً، ربما من خلال المجالس الاستشارية، لمساعدة مراكز التدريب المهني والمواقع المجتمعية الأخرى على أن تصبح دامجة.

4-1 تحقيق الدمج - مفاهيم أساسية

الدمج عملية، وتتعلق بعض الأساليب الأساسية لتحقيق الدمج بجعل البيئة والخدمات ميسرة عن طريق استخدام التصميم العام في مرحلة البناء أو التخطيط، ثم اجراء التعديلات إذا لم تكن تقنيات التصميم العام جزءاً من عملية البناء أو عملية التخطيط منذ البداية. ويتعلق مفهوم الترتيبات التيسيرية المعقولة بإجراء تعديلات فردية حتى يتسنى للشخص استكمال مهمة ما، أو الاشتراك في نشاط ما أو النفاذ إلى مبنى بلا معوقات، بغض النظر عما لديهم من إعاقة. وثمة مفهوم آخر هام وهو توفير تدريب لرفع الوعي بالإعاقة لإيجاد تفهم لقضايا الإعاقة سعياً إلى إزالة الإتجاهات السلبية نحو الإعاقة ونحو قدرات وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

1-4-1 التصميم العام والإتاحة

وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فإن التصميم العام هو "تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص"، وإن كان لا يستبعد الحاجة إلى أدوات مساعدة أو القيام بعملية تطويع أو تعديلات متخصصة بناء على الاحتياجات الخاصة للفرد. وسوف يحد الاستخدام المستمر للتصميم العام من الحاجة إلى تلك الأنواع من التعديلات في كثير من الحالات.

أحد الأمثلة الشائعة في التصميم العام هو فتحة الرصيف أو المنحدر الممهّد في الرصيف الذي يسمح لمستخدمي الكراسي المتحركة بالانتقال من أحد جوانب الشارع إلى الجانب الآخر دون أن يحملوا همّاً لارتفاع الرصيف ودون أن يحتاجوا إلى مساعدة الآخرين. كذلك فإن عمال المحال المسؤولين عن توصيل الطلبات ويدفعون العربات المحملة بالمشتريات لا يحملون همّاً للعُبور عند وجود هذا المنحدر، كما أن وجوده يسمح لأولياء الأمور الذين يدفعون بعربات الأطفال بالوصول إلى الجانب الآخر من الشارع بسهولة. كما يشعر الآخرون، ولاسيما المسنون الذين قد يعانون من صعوبات في التوازن أو الحركة، بأنهم أكثر أمناً عند التنقل في التقاطع. لقد أصبحت فتحات الرصيف الآن جزءاً من الحياة اليومية، ومتوقع وجودها في كثير من الدول، والدافع الأصلي لوجودها كان تيسير نفاذ مستخدمي الكراسي المتحركة من أحد جوانب الشارع إلى الجانب الآخر، ولكن من الواضح الآن أن كثيرين يستفيدون من تلك الفتحات .

وثمة مفهوم آخر هام يعتبر أيضاً جزءاً من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ألا وهو الإتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، بمعنى "إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة، على قدم المساواة مع غيرهم، إلى البيئة المادية المحيطة ووسائل النقل والمعلومات والاتصالات، بما في ذلك تكنولوجيات ونظم المعلومات والاتصال، والمرافق والخدمات الأخرى المتاحة لعامة الجمهور أو المقدمة إليه، في المناطق الحضرية والريفية على السواء". وتقلص الإتاحة العامة كذلك من الحاجة إلى المساندات أو التعديلات الفردية، لأنها تجعل البيئة -بما في ذلك البيئة الرقمية- قابلة للاستخدام من الجميع.

يتطلب التصميم العام النظر إلى اعتبارات الإتاحة والاستخدام في المباني والخدمات. في البداية كان "التصميم العام" يطبق على المباني فقط، أي على خارج المباني ودخلها، وعلى الممرات، ومناطق انتظار السيارات الملحقة بها. والمبنى المقام على مبادئ التصميم العام هو المبنى الذي يستطيع أي شخص دخوله واستخدام أي مساحة فيه. أي أنه لا توجد أي عقبات للنفاذ إلى المبنى في المدخل الرئيسي أو دورات المياه أو الانتقال من طابق إلى آخر أو استخدام صنادير المياه أو الوصول إلى أي من المحلات التجارية أو تسليم بضائع أو استلامها أو مشاهدتها أو أداء الأعمال، بل إن التصميم العام يعني أن نظم الإنذار في المباني

تنبه الأشخاص حتى ولو كانوا من ذوي الإعاقة البصرية أو السمعية إلى وجود خطر أو حالة طوارئ.

ولعل النهج الاستباقي في التصميم العام هو الأمثل، بمعنى جعل المبنى متاحاً لنفاذ واستخدام الجميع حتى قبل ظهور أي شخص لديه إعاقة عن طريق إزالة العقبات، والاستعداد مقدماً للظروف غير المتوقعة. وعلى سبيل المثال يمكن حجز أماكن لانتظار السيارات أو تنظيم وسائل النقل الميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث تكون هذه الخدمات متوفرة إذا احتاج إليها أحد. وكذلك الأخذ في الاعتبار الأبواب التي يمكن أن تفتح بسهولة، ووضع العلامات الإرشادية بالحروف الكبيرة، وبطريقة "برايل"، ودورات المياه الميسرة، إلخ. كما قد يتطلب ذلك أيضاً وضع الفصول الدراسية الأكثر استخداماً في الطابق الأرضي، إلى جانب مكاتب الأعمال وتقديم المشورة، وقاعة المحاضرات، والكافيتيريا، والعيادة، أو إتاحة الوصول إلى تلك المرافق شائعة الاستخدام عن طريق المصاعد.

ويجري الآن تطبيق فكرة التصميم العام بشكل أكثر شمولاً من مجرد البيئة الفيزيائية والمباني التي هي منشأ الفكرة. فهي تستخدم في أجهزة الكمبيوتر وبرامجه، وتبادل المعلومات وكذلك في الخدمات المتنوعة التي يتبادلها البشر وفي حجرات الدراسة والمحاكم وإدارات الشرطة والمحال التجارية وكثير من الأعمال. كما يمكن تطبيق التصميم العام وممارسته في عملية اختيار المتدربين وفي اختبارات المتقدمين وفي إعطاء التعليمات، بما في ذلك عرض المادة المطبوعة والمواد الإلكترونية وتصميم التدريب والمنهج.

وتعني فكرة التصميم العام للمنهج التدريبي، ضمن ما تعنيه، استخدام مجموعة مختلفة من تقنيات التدريب حتى يستطيع كل مشارك أن يتعلم وفقاً لأنماط التعلم المختلفة والمفضلة لديه. ويعني التصميم العام للمنهج التدريبي اتخاذ نهجاً مرناً ليس فقط بالنسبة لمحتوى المنهج ولكن أيضاً بالنسبة للأهداف وطرق التدريس والمواد التدريبية ووسائل التقييم.

ويحتوي هذا الدليل على كثير من جوانب التصميم العام للمنهج التدريبي. وحتى إذا كان المنهج التدريبي الذي تنفذه ليس مصمماً مع الأخذ في الاعتبار مفاهيم التصميم العام، فإنك تستطيع تنفيذ بعض تلك المفاهيم عندما تقوم

بالتدريس (راجع الإطار التالي). وتساعد تلك التقنيات جميع المتدربين، وليس فقط أولئك الذين لديهم نوع من أنواع الإعاقات، وسوف تعرف الكثير عن تلك التقنيات في الفصل الثالث.

إطار 1: اقتراحات من أجل تطبيق التصميم العام في التدريس

- استخدم وسائل متعددة في التدريس، مثل شرح الموضوع ثم عرض عملي لكيفية تنفيذ ما تقوله.
- قدم للمتدربين نسخاً من شرائح العرض والشفافيات والمذكرات.
- حافظ دائماً على التتابع الزمني ووجه المتدربين إليه، بمعنى: "سنفعل هذا أولاً، ثم ننتقل ثانياً إلى هذا، ثم يتعين علينا ثالثاً أن نفعل ذلك".
- ابدأ بالأفكار البسيطة أو المهام السهلة، وابن عليها المفاهيم الأكثر تعقيداً.
- تأكد من أن لآخر وبصفة دورية من أن المتدربين يتابعون ما تقوله.
- إعطِ المتدربين وقتاً للممارسة ولتذكر المعلومات الجديدة ولدمجها مع المعلومات التي تعلموها من قبل إذا كان ذلك مناسباً.
- كن مرناً بشأن كيفية إجراء التقييم.

1-4-2 الترتيبات التيسيرية المعقولة

التصميم العام والتيسير يقصد بهما التدابير الاستباقية المناسبة للجميع. وهي لا تفيد فحسب الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكنها تفيد أيضاً الآخرين من ذوي الاحتياجات الخاصة، كحالات تدريس أصحاب المهارات المتواضعة في القراءة والكتابة على سبيل المثال.

أما الترتيبات التيسيرية المعقولة فهي مصممة خصيصاً للفرد، وما يتطلبه في مواقف معينة من مواقف التعلم أو العمل أو أي ظروف أخرى. وطبقاً للاتفاقية

الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة فهي تعني "التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير مناسب أو غير ضروري، والتي تكون هناك حاجة إليها في حالة محددة، لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها".

وفي الأوضاع الخاصة بالتدريب، تعني الترتيبات التيسيرية المعقولة الإجراءات التي تتخذ، أو الأدوات والأجهزة التي تقدم للاستجابة للاحتياجات الخاصة للمتدربين. إذا كان مكان التدريب قد تم إعداداه بحيث يكون متاحاً، فقد لا يحتاج الأمر إلا إلى تغييرات إضافية قليلة. فيما يلي بعض الأسئلة الأساسية التي يتعين أخذها في الحسبان عند البت في تعديلات إضافية سواء كانت العقبات الموجودة تتعلق بالإتاحة العامة أو بالاحتياج إلى إجراء تيسيرات فردية معقولة:

- هل يستطيع المتدرب الذهاب إلى مكان التدريب والعودة منه بسهولة؟
- هل يستطيع المتدرب التحرك بسهولة في الفصل الدراسي أو الورشة أو قاعة التدريب؟
- هل يستطيع المتدرب استخدام الأشياء الموجودة في حجرة الدراسة أو الورشة أو في موقع العمل بسهولة وأمان؟
- هل المادة التدريبية أو العرض العملي في الورشة مقدم بصورة تتيح للمتدرب الحصول على المعلومات؟
- هل يستطيع المتدرب المشاركة مع المتدربين الآخرين في أنشطة المجموعات؟
- وفيما يتعلق بالتطبيق العملي هل يستطيع المتدرب التطبيق شأنه شأن المتدربين الآخرين؟
- فيما يتعلق بالبرهنة على اكتساب المعلومات أو المهارات (التقييم والاختبار)، هل يستطيع المتدرب القيام بذلك شأنه شأن المتدربين الآخرين (أي أن يكون أدائه مثل أداء الآخرين)؟
- فيما يتعلق بالاختبار أو تقييم الأداء، ما هو نوع المساعدة أو التعديلات الأخرى، إن وجدت، التي يحتاج إليها المتدرب؟

وكما لاحظنا، فإن كثيراً من المعوقات البيئية ربما تكون قد دُلت أثناء جهودكم لتطبيق مبادئ التصميم العام، وتحسين الإتاحة مثل وضع منحدرات أو فتحات الرصيف، وتوسيع فتحات الأبواب، وتهيئة دورات المياه لكي تكون ميسرة لمستخدمي الكراسي المتحركة. ولكن قد تنشأ عقبات أخرى في حجرة الدراسة بالنسبة لمتدرب معين لم يكن بمقدوركم أن تتوقعوها مقدماً. فيمكن أن تشكل مثلاً ارتفاعات المكتب أو المنضدة التي يقوم المتدربون بأداء عملهم عليها، أو عرض الممر في حجرة الدراسة، أو الإضاءة، أو موقع المعدات أو كيفية استخدامها (مثلاً وقوفاً أو باستخدام كلتا اليدين) عقبات أو تتطلب تعديلات من أجل متدرب معين.

وتحتاج العقبات المتعلقة بالمادة التدريبية للدورة أو طرق التدريب إلى المعالجة على أساس فردي. فإذا كان العرض يجري أساساً عن طريق وسائل المساعدة البصرية، فإن إجراء ترتيبات تيسيرية معقولة قد يكون ضرورياً للمتدربين الذين لديهم ضعف بصر. ويمكن أن يتم توفير المادة التدريبية للمتدرب مسبقاً مكتوبة بحروف كبيرة، أو تزويده بمدون يكتب له، و/أو إضافة الوصف السمعي عند استخدام المواد البصرية (مثل أفلام الفيديو والعرض التوضيحي والصور). ولا يمكن اتخاذ القرارات حول تلك التيسيرات إلا حين تلتقون بالمتقدم أو المتدرب وتصفون له/ا كيف سيتم التدريب، وتناقش معه/ا الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تناسبه/ا لكي يستفيد/تستفيد من التدريب.

والمتدربون من ذوي الإعاقة، مثل ضعف السمع أو الصمم أو الإعاقة البصرية أو الحركية، هم أفضل من يخبركم بما يحتاجون إليه من تيسيرات، إلا أنهم قد يكونوا خائفين أو غير مستعدين لإبلاغك بما يحتاجونه، وقد يصبحون أكثر ارتياحاً إذا ما قدمت دعوة لهم للقيام بالآتي:

- زيارة المبنى.

- زيارة الفصول الدراسية أو الورشة أو أماكن التدريب الأخرى.

- التعرف على كيفية تقديم العروض وما المتوقع من المتدربين بدياً ومعرفياً أثناء التدريب.

تذكر أنه عند تغيير بيئة التدريب من الفصل الدراسي مثلاً إلى الورشة، أو من معهد التدريب إلى موقع العمل، فإنه يتعين تقييم بيئة التدريب الجديدة، وأن تتم مواءمتها بطريقة مماثلة. وعلى سبيل المثال يحمل المتدربون على خدمة الغرف في إحدى سلاسل الفنادق الكبرى جهاز اتصال يعمل بالذبذبات وذلك لتنبيههم إلى وجود حالة طوارئ أو ما إذا كانوا مطلوبين في المكتب الرئيسي. وفي بعض مواقع العمل والتدريب تُستخدم أجهزة الإنذار التي تصدر وميضاً ضوئياً لتنبيه الضم إلى وجود حالة طوارئ.

ولابد أيضاً من معالجة العقبات المتعلقة بعملية التقييم على أساس فردي. وهنا أيضاً فإن شرح عملية التقييم للمتدربين ذوي الإعاقة قبل الاشتراك في الفصل الدراسي أو الورشة سوف ينبههم إلى ما يحتاجون إلى القيام به استعداداً للتقييم وإلى الأشياء التي تحتاجون أنتم لتغييرها حتى يتسنى لكم تقييمهم بطريقة عادلة.

وسوف تعرفون أكثر عن الترتيبات التيسيرية المعقولة في الفصل 3.

1-4-3 التدريب على رفع الوعي بالإعاقة

عادةً ما تكون المواقف السلبية هي أهم العقبات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة، وهي غالباً السبب الذي يكمن وراء الإخفاق في معالجة العقبات الأخرى، مثل تلك المتعلقة بالإتاحة والقوانين والسياسات وغيرها. ويعتبر التدريب على رفع الوعي بالإعاقة أو التدريب على مساواة الإعاقة نهجاً يرمي إلى تبديد تلك المواقف السلبية.

وعليكم إيجاد الفرص الرامية إلى شرح دمج الإعاقة لأولئك الذين يحتاجون إلى فهم الفكرة بطريقة أفضل، فقد تحتاجون إلى تثقيف الموظفين والأشخاص المؤثرين في المجتمع وأصحاب العمل. وعليكم العمل على إشراك الأشخاص المؤهلين من ذوي الإعاقة في عملية التدريب. حتى ينظر إليهم من حاولون التأثير عليهم على أنهم قيادات ومدربون ذوو كفاءة. ومن المنظور الحقوقي، فإنه يجب دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في الأمور التي تتعلق بهم إما بطريقة

مباشرة. أو غير مباشرة، ويشكل دمجهم في التدريب رسالة قوية بشأن الدمج. وإذا كان هناك أساس قانوني للدمج -وهو الأمر الذي نجده في معظم الدول- فإن عليكم ضم الإطار القانوني إلى عملية التدريب. ويجب أن تكون رسالة منظومة التدريب المهني لديكم هي خدمة كل فرد في المجتمع، وخصوصاً إذا كان هناك أساس قانوني؛ وإذا وجدتم ضرورة لاستهداف المجتمع برمته أو استهداف الشركات بغرض إشراك أصحاب العمل بصورة أكبر، فإن عليكم عرض الدمج من منظور اقتصادي. يعيش كثير من الأشخاص ذوي الإعاقة في حالة من الفقر، وبمساعدتكم لهم لتطوير مهارات يحتاجها سوق العمل، فإنكم تدعمون الاقتصاد المحلي وتحذون من الأعباء المترتبة على إعالة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطلقون موارد الأسر والمجتمع نحو أغراض أخرى. أما شركات الأعمال فسوف يكون لها نفاذ إلى قاعدة أوسع من العملاء، والمواهب، وفرصة الاستفادة من قوة عمل أكثر تنوعاً، والوصول إلى أشخاص مدربين ومؤهلين من ذوي الإعاقة، وذلك لمساعدة أصحاب العمل على الالتزام بحصة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة أو ما يتصل بذلك من تشريعات.

وقد يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة وأسرهم أيضاً إلى المشاركة في عملية رفع الوعي. وكما تمت الإشارة من قبل، فإن بعض الأشخاص ذوي الإعاقة قد تساورهم الشكوك بشأن ما إذا كانت مراكز التدريب سترحب بوجودهم فعلاً، كما أن بعض أولياء الأمور وبعض أفراد الأسرة قد يكون لديهم مخاوف بسبب انتقال عضو لديه إعاقة في الأسرة، أو حضوره برنامج تدريبي يهدف إلى الحصول على فرص عمل.

وسوف يحتاج المدرسون والجهاز الوظيفي في أي مرفق تدريب بصفة خاصة إلى تدريب نوعي ومستمر، يبدأ بأنشطة رفع الوعي بشأن ما هو ممكن، ويجب أن ينتقل التدريب خطوة أخرى بعد ذلك حتى يشمل طرق التدريس، والتدريب على آداب التعامل مع الإعاقة أو الإتيكيت الخاص بالإعاقة، وتوفير التيسيرات، وغير ذلك من القضايا التي ناقشناها في هذا الدليل.

مثال: عندما بدأ معهد Bagwa Folk للتنمية في تنزانيا في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في فصول التدريب المهني، وجدوا أن التدريب وبناء الوعي هو مفتاح

النجاح. ولقد تلقى المعلمون تدريبهم على التعليم والتدريب الدامج، وعلى استخدام طريقة برايل ولغة الإشارة، وعلى المشورة والقضايا الاجتماعية-النفسية المتعلقة بالإعاقة بما في ذلك كيفية إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية وأنشطة مجتمعاتهم. وقد قامت واحدة من المنظمات غير الحكومية المحلية والخبراء بتدريب فريق العمل في المعهد على مدى أسبوعين، وبعد ذلك تم توجيه الاهتمام إلى موظفي المعهد الآخرين والطلاب والمجتمع لمناقشة قضايا الوصمة والمساواة ومزايا الدمج في التعليم، وكيفية مساعدة المتدربين ذوي الإعاقة. وقد أسفرت المناقشات عن أن الأسر التي بها أشخاص ذوو إعاقة - والتي لم تكن ترغب من قبل في السماح لهم بالذهاب - للمعهد أو كان لديها تخوف زائد- بدأت تغير موقفها وتسمح لأبنائها بالمشاركة في التدريب والعمل.

5-1 ملاحظات للمديرين والمدربين

يحتاج كل من مديري مراكز التدريب والمدربين إلى استيعاب المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدمج. والدمج لا يحدث فقط في الفصل الدراسي، وإنما يحدث أيضاً في جميع أنحاء مرفق التدريب، ومن المأمول أن يحدث في منظومة التدريب برمتها، بل والمجتمع كذلك.

وتحتاج الإدارة إلى النظر لموضوع التوعية: من يحتاج إلى التدريب؟ كيف يمكن تقديمه؟ من سيقوم بالتدريب؟ ما هي التكلفة؟ وإذا كانت منظومة التدريب المهني برمتها تُرسي مبادرة لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد تقوم الحكومة بتنظيم التدريب، أو يجوز ترك هذه المهمة للإدارة، ولكن يجب ألا تُنسى. إن إعداد الموظفين وإتاحة الفرصة لهم لمعرفة المعلومات الموجودة في هذا الفصل والفصول التالية مسألة مهمة من أجل نجاح مبادرة دمج الإعاقة.

يحتاج مديرو مراكز التدريب إلى النظر إلى مدى الإتاحة في المرفق والنظر في الميزانية وما هو حجم المبلغ المخصص لتذليل العقبات الفيزيكية. كما يحتاج المديرون والمدربون إلى النظر في الميزانيات المحددة التي يمكن استخدامها لعمل التعديلات المطلوبة في المناهج والفصول الدراسية وإجراء الترتيبات التيسيرية المعقولة. ويجب على المديرين والمدربين البدء في تقييم المناهج، والفصول

الدراسية، والورش، ومواقع التدريب الخارجية بحثاً عن المعوقات وعملاً على إزالتها. وهذا النوع من الجرد أو التحليل مهم حتى قبل عملية التخطيط، حتى يتسنى لكم معرفة ما يتعين عليكم وضعه في الخطة. ويعتبر البحث عن إحدى منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة -إذا كان العاملون فيها على درجة ملائمة من التدريب- أو البحث عن خبراء ملائمين آخرين، أمراً بالغ الأهمية من أجل فهم وتقييم تلك القضايا في المرفق الذي تعملون فيه.

وسوف تتوقف الطريقة التي تعالجون بها تلك العقبات وغيرها من العقبات وتعملون على إزالتها على منظومة التدريب وإطار السياسات التي تعملون في ظلها. وسوف يحدد مستوى الدعم المؤسسي -فيما يتعلق بإمكانات التمويل وبناء القدرات- حجم ما يحتاج المدير أو المدرب إلى القيام به دون دعم من المنظومة نفسها. ومن الأهمية بمكان أن نتذكر أن موارد المجتمع، مثل تلك التي ترد من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات غير الحكومية والنقابات وقطاع الأعمال وأعضاء المجتمع المدني، من الممكن أن تقدم يد العون.

وبغض النظر عن دعم منظومة التدريب، أو الدعم المجتمعي، فإنه يمكن دائماً للمدير والمدرب إجراء بعض التعديلات البسيطة على فصول الدراسة والمرافق التي يمكن أن يترتب عليها تغييراً كبيراً لصالح المتدربين من ذوي الإعاقة.

6-1 الخلاصة

تعرفتم من خلال هذا الفصل على بعض المفاهيم الأساسية عن الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى بعض المناحي الأساسية لتحقيق الدمج. وتعد هذه المفاهيم هي أساس المناقشات والإجراءات التي تؤدي إلى التأهيل المهني الدامج وتعززه. ويقدم الفصل 3 مزيداً من التفاصيل بشأن تطبيق المفاهيم التي تم عرضها في هذا الفصل، ويُعد فهمها هو مفتاح الانخراط في التخطيط الفعال، وهو موضوع الفصل التالي.

التخطيط للدمج

1-2 الغرض من الفصل

يزيد التخطيط من احتمالات النجاح. ويعلم كل مدير كفاء قيمة التخطيط، كما أن كل مدرب فعال يقوم بتخطيط الدروس وما يتصل بذلك من أنشطة. يناقش هذا الفصل كيفية التخطيط للدمج، وهو يعالج على وجه التحديد القضايا المتعلقة بالأمور التالية:

- الالتزام والرؤية.
- جمع المعلومات.
- تحديد الهدف.
- تصميم خطة العمل.
- تنفيذ الخطة.
- تقييم الخطة.

2-2 الالتزام والرؤية

1-2-2 العوامل الدافعة

قد يكمن الدافع لعملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في برنامج التدريب المهني في التشريعات أو السياسات؛ أو قد يتقدم أشخاص ذوو الإعاقة بطلبات الالتحاق؛ أو قد تطلب الشركات عمالاً ذوي إعاقة مؤهلين؛ أو قد يرغب مديرو مراكز التدريب والمدربون في القيام بالشيء الصحيح؛ أو قد تكون هنالك عوامل أخرى تساهم في اتخاذ القرار بأن يصبح المركز أو البرنامج أو نظام التدريب الذي تعملون فيه أكثر دمجاً للأشخاص ذوي الإعاقة.

أمثلة: في تنزانيا عام 2004، حفزت خطة قومية بشأن الإعاقة الحكومة للعمل على زيادة تيسير مراكز التدريب المهني في البلاد للمتدربين ذوي الإعاقة. وفي العراق فإن مشروعاً مشتركاً للتأهيل المرتكز على المجتمع بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بدأ يدعم بعض مراكز وبرامج التدريب المهني المحلية المختارة بحيث تصبح أكثر دمجاً اعتباراً من عام 1998، وهو النهج الذي تبنته لاحقاً مؤسسات حكومية أخرى.

وبغض النظر عن الدافع، فإن النجاح مرجح إذا كان الالتزام بالدمج نابعاً من المنظمة ذاتها، ولا سيما إذا كان أيضاً نابعاً من المجتمع وله سند تشريعي أو قانوني. وللا التزام النابع من المنظمة أهميته، لأن المتدربين نادراً ما يحصلون على دورة واحدة فقط في برنامج التدريب المهني، وإنما يتلقون دورات عديدة. ولو كانت دورة أو دورتان فقط دامتين ولكن الدورات الأخرى المطلوبة من أجل الحصول على شهادة المهارات غير دامتة، فإن المتدربين ذوي الإعاقة لن يتمتعوا حينئذ بمجموعة الفرص الكاملة المتاحة للمتدربين الآخرين. أما الالتزام المجتمعي والقانوني فإنهما ينطويان على جوانب عملية وجوانب تتعلق بحقوق الإنسان. فمن الناحية العملية، لكي تكفل جهود الدمج في التدريب المهني بالنجاح، فإنه يلزم توفير الموارد والخبرات والدعم من جانب المجتمع أو المصادر الحكومية، ومن ناحية حقوق الإنسان، إن كان هناك التزام قانوني فسوف تعمل الحكومة على الأرجح على ضمان النجاح ومتابعة النتائج، وتوفير نظام لتلقي شكاوى الأشخاص ذوي الإعاقة.

عند البدء في تنفيذ التزامكم بالدمج، عليكم أن تبحثون عن القوانين والسياسات ذات الصلة ومن له مثل هذا الالتزام في المؤسسة أو البرنامج أو المجتمع. ولو التزم كل شخص بذلك، فمن الأرجح أن يكون التقدم سريعاً. ولكن حتى لو كنت معلماً تريد دمج متدرب معين لديه إعاقة، فسوف تجد في هذا الدليل الأدوات والأفكار التي تساعدك في ذلك.

2-2-2 بناء الالتزام

رفع الوعي

إذا كان البعض لا يشارك في الالتزام، فإن توفير المعلومات ورفع الوعي يصبحان أمراً ضرورياً. وباعتبارك مديراً أو مدرباً، فإن باستطاعتك أن تنشئ يد العون لتنظيم مثل هذا التدريب من زملائك وخصوصاً من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة. أو من خبراء آخرين في المجتمع. وقد ناقشنا في الفصل الأول التدريب لرفع الوعي، وسوف يتوقف جمهورك على أي فئة تستهدفها لتحقيق مزيد من الالتزام لديها: العاملون أو الزملاء أو أصحاب العمل أو المجتمع أو أولياء الأمور أو الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم. وكلما قمت منذ البداية بتوسيع المجموعة التي تظهر التزاماً بالدمج في التدريب المهني، فإنك تنشئ تجمعاً من الناس يستطيعون مساعدتك في تشكيل الهدف والخطة وكذلك في التنفيذ والتقييم.

صياغة رؤية

ثمة طريقة أخرى لتأمين الالتزام، ألا وهي صياغة رؤية. والرؤية هي بيان حول الكيفية التي سوف يبدو عليها النظام أو المرفق أو البرنامج في المستقبل. وبغض النظر عن مستوى التخطيط فإن الرؤية هي إحدى السبل للتحفيز ويمكنها عملية وضع الأهداف والتخطيط. الرؤية وسيلة لتجميع الأفراد حول أفكار مشتركة وتأمين الالتزام. وقد يكون للنظام أو المرفق الذي تتبعه رسالة أو هدف بالفعل، مثل «توفير التدريب المهني على المهارات المطلوبة في سوق العمل، مما يؤدي إلى توفير فرص عمل للجميع». وعلى أية حال فإن الرؤية تحدد ما تتطلع أن يكون عليه المرفق أو البرنامج أو النظام الذي تعمل به بعد فترة ما. وعلى سبيل المثال فقد تكون صياغة الرؤية حول الدمج بسيطة على النحو التالي: «في غضون ثلاث سنوات سوف تكون جميع برامج التدريب المهني مفتوحة ومتاحة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة، كما سوف تتوفر الترتيبات التيسيرية المعقولة ووسائل الدعم للمساهمة في نجاحهم».

إطار 2: ما هو نظام التدريب المهني الدامج للإعاقة؟

تنطوي نظم التدريب المهني الدامجة للإعاقة على الخصائص التالية:

- **دمج المتدربين ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة في منظومة واحدة.**
- **مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب تلك المنظومة، بما في ذلك تصميم وتطوير البرامج وتوظيف مدرّبين ومعلمين من ذوي الإعاقة في تلك البرامج.**
- **بيئة خالية من العوائق - بيئة تزيل كافة العوائق بما في ذلك العوائق الفيزيائية وعوائق التعلم والعوائق الاجتماعية والنفسية. تصمم البنية التحتية مع الأخذ في الاعتبار التيسير للأشخاص ذوي الإعاقة، وتجدد المرافق القائمة لتصبح ميسرة. تتوفر التيسيرات وتكون النظم متاحة للجميع بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية والسمعية وتكون وسائل النقل ميسرة كذلك.**
- **أساليب التدريس يتم تعديلها، وتوفير وسائل تعليمية مساندة أو غيرها من التعديلات.**
- **التوجيه الوظيفي متوفر حتى يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة اتخاذ الاختيارات الملائمة. ويشتمل ذلك على التقييم الفردي لمهارات الطلاب، والتوجيه الاستباقي الذي لا يميّز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.**
- **النهج المبني على احتياجات السوق والذي يكفل جودة التدريب، ويعظم نتائج التشغيل والمشاركة الفعالة لأصحاب العمل لضمان تطوير المهارات بصورة تتماشى مع احتياجاتهم.**
- **الاعتراف بأهمية غرس الاتجاهات الإيجابية - بما في ذلك اتجاهات الطلاب والعاملين من غير ذوي الإعاقة - بما يكفل مناخاً مرحّباً وداعماً للأشخاص ذوي الإعاقة.**
- **معلمون وفريق مساند من الأخصائيين في الإعاقة يقومون بتطوير**

- أساليب التدريس وتقنياته ضماناً لقيام جميع الطلاب -بمن فيهم الطلاب ذوو الإعاقة- بتطوير الكفاءات المهنية التي يحتاجون إليها.
- موارد ملائمة كافية لتدعيم التدريب لجميع أنواع الطلاب.
- الإعداد الملائم الكافي للأشخاص ذوي الإعاقة ضماناً لنجاحهم في التدريب المهني. وهذا يشمل الأطفال ذوي الإعاقة، بحيث يلتحقون بالتعليم الأساسي وينجحون فيه، والتشبيك بين المدارس الثانوية ونظم التعليم المهني والتدريب.

ولقد عُقد اجتماع خبراء في بانجكوك عاصمة تايلاند لمناقشة الدمج في التدريب المهني. ولقد تجاوزوا الإعلان البسيط للرؤية، إلى تحديد خصائص منظومة التدريب المهني الدامج. وتنطبق العديد من الخصائص التي حددها على أية منظومة مثل التدريب المبني على احتياجات السوق، والشراكة مع أصحاب العمل. وربما تريد الذهاب شوطاً أبعد من مجرد صياغة الرؤية وأن تصف بالتفصيل خصائص التدريب المهني الدامج في إطار عملك كما فعل هذا الفريق من الخبراء.

2-3 جمع المعلومات

سوف تتوقف أنواع المعلومات التي تطلبها على مستوى التخطيط الذي تقوم به. ويختلف التخطيط على الصعيد الوطني من أجل استراتيجية تستخدم في المنظومة برمتها عن التخطيط المطلوب من مدير أو مسؤول مركز أو برنامج. ولما كان هذا الدليل أساساً من أجل مديري المراكز والمدربين، فإن المعلومات التي ستحتاج إليها متوفرة بالفعل لك مثل: الميزانية، وكيفية الوصول إلى موارد إضافية إذا اقتضى الأمر؛ وعناصر المجتمع وموارده؛ والأهداف العامة ومتطلبات المنظومة الخ. وقد تحتاج تلك المعلومات إلى التحديث أو المراجعة في ضوء رؤية البرنامج الدامج للتدريب المهني، وقد ترى الاحتياج إلى مكونات مختلفة في عملية التخطيط، وهو ما سوف نناقشه لاحقاً. كما قد تحتاج إلى معلومات محددة حول المتدربين المرتقبين الذين يريدون الاشتراك في البرنامج أو التدريب الذي تقدمه.

1-3-2 معلومات عن المتدربين وعن بيئتك

سوف تحتاج إلى الأنواع التالية من المعلومات المتعلقة بالمتدربين وبالبيئة التي تعمل فيها وبقدرك على تلبية احتياجات المتدربين ذوي الإعاقة:

- كم عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين قد يختارون المشاركة في برنامج التدريب المهني الذي تقدمه؟
- ما هي أنواع تدابير الإتاحة والترتيبات التيسيرية المعقولة التي سوف تحتاج إلى تنظيمها؟
- هل الأشخاص الذين يريدون الالتحاق بالتدريب على استعداد لذلك؟ وإذا لم يكن الأمر كذلك، فما هو المطلوب ليصبحوا مستعدين؟

العدد المتوقع للمشاركين من ذوي الإعاقة

أهم معلومة يجب عليك جمعها هي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المتوقع أن يختاروا المشاركة في برنامج التدريب المهني الذي تقدمه إذا جعلته دامجاً. فالعدد مهم. إذا اختار شخص واحد فقط ذو إعاقة حضور برنامج التدريب المهني فهذا وضع، أما إذا كان هنالك 250 شخصاً ذا إعاقة اختاروا حضور برنامج التدريب المهني فهذا وضع مختلف تماماً. وإذا كان هناك حصة معينة مطلوب استكمالها كما تفعل بعض الدول، فإنك سوف تحتاج على الأقل إلى وضع خطة لاستكمالها.

تيسير البيئة

طبقاً لمبادئ التصميم العام يجب أن يتمكن الناس، سواء كانوا ذوي إعاقة أو غير ذوي إعاقة، من الوصول إلى المبنى أو المرفق الذي يقام فيه التدريب ودخوله، واستخدام المساحات والاستفادة من الأنشطة بالداخل. إذا عرفت نوع الإعاقات لدى المتدربين المرتقبين فسوف تتمكنون من تحديد نوعية التغييرات التي تحتاجون إلى إجرائها فوراً في البيئة والمعدات والمواد التعليمية وكذلك نوعية التغييرات التي يمكن إجراؤها في مرحلة لاحقة.

التييسيرات الاستيعابية

ما هي أنواع الترتيبات التيسيرية المعقولة التي سوف تحتاج إلى إجرائها؟ من الواضح أن القرارات التي سوف تتخذ في هذا الشأن سوف تتوقف على حديثكم مع الأفراد ومتطلباتهم الخاصة. ولكن إذا عرفتم أن فئات معينة مثل الصُم من المحتمل أن يتقدموا بطلبات للالتحاق، فإنكم تستطيعون أن تبدأوا البحث عن تكلفة ومصادر التعاقد مع مترجمي لغة الإشارة، والتفكير في اختيارات تيسيرية أخرى. أما إذا كنتم تنظمون دورة لبرنامج مهارات الحاسب الآلي وتتوقعون عدداً معيناً من المكفوفين فإنكم تستطيعون أن تبدأوا في البحث عن البرامج الإلكترونية لقراءة الشاشة أو ما يتصل بها من تيسيرات. وإذا عرفتم أنكم سوف تحتاجون إلى عدد معين من مدوني المذكرات والمحاضرات فإنكم تستطيعون أن تبدأوا في الاتصال بالكليات المحيطة والنقابات ودور العبادة بحثاً عن متطوعين.

الاستعداد

هل الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يريدون أن يشتركوا في برنامجك يلبن شروط الالتحاق؟ إذا كانت الإجابة بـ «لا» بالنسبة للبعض فإنه يتعين عليكم حينئذ أن تقرر ما إذا كنت ستضيف دورات أو أنشطة حتى تؤهلهم للبرنامج ولتلبية شروط الالتحاق بالمستوى الذي حددته وأن يصبحوا قادرين على الاشتراك في التدريب. وقد تشتمل تلك الدورات مساعدتهم على تحسين مهارات القراءة والكتابة، أو كيفية استخدام وسائل المواصلات العامة.

وكإجراء عملي إذا كنت تقوم بتقديم تلك الدورات أو الأنشطة التأهيلية للمتدربين غير ذوي الإعاقة، فإنك تحتاج إلى جعلها متوفرة وميسرة للمتدربين ذوي الإعاقة. ويمكن عرض الدورات أو الأنشطة التأهيلية بطرق كثيرة وليس طريقة واحدة. فيمكن مساعدة المتدربين على اكتساب المهارات التي يحتاجونها للالتحاق قبل التدريب أو بالتوازي معه أو كجزء من التدريب.

ولاشك أن هذه الأنواع من المعلومات من حيث عدد المتدربين المرتقبين، ونوعية الإعاقات التي تحد من قدراتهم الوظيفية أثناء التدريب، والترتيبات

التييسيرية المعقولة أو وسائل الدعم التي يحتاجون إليها، ومدى استعدادهم للتدريب سوف يكون لها تأثير مباشر على الهدف الذي ترمي إليه، ونطاق الخطة، ووتيرة التنفيذ.

2-3-2 معلومات أخرى

تحليل SWOT

قد تكون على دراية بعمليات التخطيط التي تبدأ بتحليل SWOT الذي يتطلب من المخططين التعرف على مواطن القوة Strengths، ونقاط الضعف Weaknesses، والفرص Opportunities، والتهديدات Threats المتعلقة بعملية التخطيط. على سبيل المثال فإن مواطن القوة -التي يمكن أن تكون داخلية أو خارجية- يمكن أن تكون نظاماً داعماً للتدريب المهني، وحد أدنى من العدد أو حصة مطالبون بها، ونقاط الضعف قد تكون أن المرفق غير ميسر. أما الفرصة فقد تتمثل في زيادة الوعي بشأن الإعاقة نتيجة تصديق بلدك على الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وأما التهديد فقد يكون تخفيض الميزانيات الناجم عن الركود الاقتصادي. فإذا كنت على دراية بنهج التخطيط هذا، فقد يكون من المناسب استخدامه. وبغض النظر عما إذا كنت ستستخدم تحليل SWOT بصورة كاملة أم لا، فإنه يجب عليك على الأقل أن تأخذ بعين الاعتبار الموارد المتاحة في المنظمة التي تعمل بها والمجتمع كجزء من خطتك.

قدرات المدربين والموظفين على تنفيذ الدمج

سوف تقومون كجزء من عملية التخطيط بتقييم موقف زملائكم في المركز بشأن الدمج: ما الذي يعرفونه؟ وما الذي يعتقدونه؟ وما هي أوجه المساعدة التي هم مستعدون لتقديمها؟ وهل لدى أي منهم خبرة في الإعاقة بالفعل؟ يمكنكم أن تجربوا استطلاعاً للرأي مكتوباً للحصول على هذه المعلومات، أو تقديم نسخة

من هذا الدليل لزملائكم المعنيين، ثم تجلسون سوياً لمناقشة الخطوات المقبلة وما هو الدور الذي سيقوم به كل شخص كجزء من جهود الدمج للمؤسسة. وبغض النظر عن النهج الذي تتخذه فإنكم ستحتاجون إلى وضع خطة حتى يصبح العاملون والمدربون مستعدين للمشاركة في إحداث الدمج ودعم المبادرة.

موارد المجتمع

من المفيد البحث في المركز المهني وفي المجتمع عن أماكن توفر الدعم والمعدات والبرامج والخبرات. فقد يكون نجار الحي مستعداً لصنع منحدر يوضع على سُلّم أو لخفض منضدة عمل. وقد يبدي صاحب عمل استعداداً لتنظيم تدريب عملي لمتدربين من ذوي الإعاقة حتى يتسنى لهم تطبيق المهارات التي يتعلمونها. وقد تكون إحدى الشركات مستعدة للتبرع ببرمجيات معدلة مثل برامج قراءة الشاشة للمكفوفين. وقد تكون إحدى الجمعيات مستعدة لتوفير متطوعين ليقوموا بتدوين المحاضرات من أجل المتدربين ذوي الإعاقة أو تقديم أنواع أخرى من المساعدات الشخصية للمتدربين الذين يحتاجون إلى مثل ذلك الدعم. ومتى عرفت أين يمكن العثور على تلك الأشكال من الدعم والمعدات والبرمجيات والخبرات فسوف تستطيع الانتفاع بها. وأنت بذلك على أقل تقدير تبني وعياً ودعماً لجهود الدمج. وليس عليك أن تقوم بهذا الجهد وحدك، حيث يوجد كثير من الأشخاص والمنظمات التي قد ترغب في تقديم يد العون.

قد تأتي الخبرة من ذوي الإعاقة أنفسهم. وكما ناقشنا من قبل، فإن أحد أنواع المنظمات التي يمكن أن تكون مصدراً مفيداً للغاية هي منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة التي تتألف من أشخاص ذوي إعاقة. تقوم تلك المنظمات عادةً بأنشطة الدعوة للقوانين التي تسمح لهم بالمشاركة الكاملة في المجتمع وضمان ممارستهم لحقوق الإنسان والدفاع عن سياسات الإتاحة والترتيبات التيسيرية المعقولة في مختلف أنشطة المجتمع. كما أن كثيراً من تلك المنظمات تقدم التدريب والخبرة بشأن كيفية توفير الإتاحة والترتيبات الوظيفية المعقولة، وتقدم الدعم لأعضائها من أجل العثور على عمل والحفاظ عليه والعثور على مكان للإقامة ووسيلة انتقال. كما تهيئ أيضاً مجالاً للتفاعل الاجتماعي. إن منظمات

الإشخاص ذوي الإعاقة والمنظمات غير الحكومية التي تقدم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن تكون مصادراً جيدة للخبرة بشأن الإعاقة ومصادراً محتملة لأدوات الدعم. وفي بعض المجتمعات تكون المنظمات الخاصة بالمكفوفين مثلاً مستعدة لإعارة معدات للمؤسسات التدريبية والتعليمية وتوفير طابعات برايل عند الحاجة كما تقدم أشكالاً أخرى من الدعم حتى يتسنى للأشخاص ذوي الإعاقة المشاركة والنجاح في التعليم والتدريب.

وفي فيجي Fiji - على سبيل المثال - عندما بدأ الطلبة المكفوفون في الالتحاق بالمدارس النظامية ومراكز التدريب قامت «جمعية فيجي للمكفوفين» بتقديم النصح للمعاهد والمؤسسات حول أنواع التكنولوجيا والبرمجيات وغيرها من أساليب الدعم المطلوب شرائها، كما قدمت خدمات المشورة والدعم للطلاب.

4-2 تحديد الهدف

الهدف هو صياغة لما تريد أن تصل إليه، وهو التوجه الذي سيتخذه تخطيطك للأنشطة.

أمثلة على الأهداف:

- سوف يصبح المرفق كله دامجاً للإعاقة، بما في ذلك جميع الدورات التدريبية والأنشطة، في غضون خمس سنوات.
- دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع دورات التدريب غير الرسمية في غضون السنوات الثلاثة القادمة.
- سوف تصبح أكثر خمس دورات طلباً والمبنية على احتياجات سوق العمل دامجة للإعاقة في غضون السنتين القادمتين.
- قبول 10 متدربين ذوي إعاقة في برنامج للتدريب المهني، وتوفير الدعم اللازم لهم من أجل النجاح أثناء الفترة التدريبية القادمة.
- الوصول لحصة تبلغ 5% من المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة في غضون السنوات الثلاث القادمة.
- دمج 10 أشخاص ممن لديهم إعاقة حركية هذا العام.

إن تحديد الهدف هو عمل استراتيجي وسياسي. وربما تريد تكوين مجموعة استشارية مؤلفة من زملاء من داخل مؤسستك ومن أعضاء المجتمع، بحيث يمكنهم مراجعة المعلومات التي قمت بجمعها، ومعاونتك في صياغة الهدف، والترويج له بين المعنيين، فضلاً عن معاونتك في مواصلة العمل بشأن الخطة.

ويجب أن تشكل الهدف وفقاً لما تعلمته أثناء أنشطة جمع المعلومات. وإذا كان عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يودّون الاشتراك في برنامجك للتدريب المهني كبيراً ومتنوعاً، وكانت الموارد وأشكال الدعم التي قمت بتحديدك كبيرة، فسوف تكون قادراً على وضع هدف طموح. أما إذا كانت المجموعة كبيرة ولكن الموارد وأشكال الدعم محدودة، فقد تحتاج إلى تكريس وقت إضافي بغية التعرف على الموارد المطلوبة، أو أن تقوم بتحديد هدف أقل طموحاً. وقد تستغرق الأهداف الطموحة وقتاً أطول في التخطيط والتنفيذ، ومن ثم تؤخر التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالبرنامج. أما وضع هدف متواضع فقد يجعل بعملية التخطيط والتنفيذ، ويهيئ لك فرص النجاح المبكر والتقدم، ويضع الأساس لدعم أكبر من العاملين والمجتمع لجهود الدمج المستقبلية.

يجب أن يحتوي هدفك على مخرجات قابلة للقياس مثل: عدد الفصول الدامجة للإعاقة، أو عدد الطلاب المقيدون خلال فترة زمنية معينة. كما يجب أن يكون للهدف مؤشرات، فقيّد الطلبة وحده لا يكفي. وإنما كم عدد الطلبة الذين تتوقع نجاحهم ودخولهم مجال العمل؟ ومتى تعرف أنك قد وصلت إلى الهدف؟

5-2 وضع الخطة وتنفيذها

الخطة هي خارطة الطريق لبلوغ الهدف أو الأهداف. وثمة مناهج عديدة للتخطيط. فبعد تحديد الهدف، يجب أن تعكس الخطوات التالية ما يلي:

- **تحديد الأهداف:** هي صياغة لما تريد أن تحققه وصولاً إلى هدفك. ويجب أن تتسم الأهداف بسمات «SMART»، أي أن تكون محددة Specific (واضحة)، وقابلة للقياس Measurable، وقابلة للتحقيق (واقعية) Achievable، ولها علاقة بالهدف Relevant، ولها إطار زمني (موعد تحقيق الهدف) Time-bound.

- **تحديد الخطوات المطلوبة للوصول إلى الهدف:** قد يتعلق ذلك بالأساليب والاستراتيجيات والخطوات العملية من أجل الوصول إلى الأهداف بناءً على منظومة التخطيط التي تستخدمها.

- **تحديد الشخص المسؤول عن تحقيق الهدف:** ضرورة تحديد الشخص أو المجموعة (من الشركاء أو المنظمات) المسؤول عن الهدف. أو عن الخطوات العملية المحددة.

- **تحديد الإطار الزمني:** ما هو تاريخ البدء؟ ومتى تتوقع بلوغ الهدف (أو الخطوة العملية)؟

- **تحديد التكلفة:** عليك أن تحدد تكلفة الوصول إلى الهدف. وإذا لم تكن تملك الموارد الكافية (البشرية والمالية) فقد تحتاج إلى مراجعة الهدف، أو إضافة بعض الخطوات العملية بقصد تدبير التمويل أو تحديد متطوعين، أو اتخاذ إجراءات أخرى للسير قدماً.

استخدم أسلوب التخطيط الذي استخدمته في الماضي، إن كان مفيداً، أو أسلوب التخطيط الذي قد تتطلبه منظومة التدريب، ولكن عليك أن تخطط!! حدد المطلوب القيام به، وكيف يمكن فعله، ومن الذي يقوم به.

وإذا كنت في مرحلة البدء في جهود الدمج، فإن هناك أنواعاً هامة من الإجراءات التي يتعين وضعها في الاعتبار في الخطة وهي:

- التيسير والتعديلات الفيزيائية المطلوب إدخالها على مركز التدريب المهني ومراقفه.
 - تدريب العاملين وإن أمكن تدريب عن الإعاقة للأطراف المعنية الأخرى.
 - الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة والتواصل معهم مباشرة أو عن طريق آخرين.
 - تأمين المشورة والإرشاد من جانب الشركاء أو الخبراء لمعالجة مشاكل الدمج التي قد تنشأ والتي لم تكن تتوقعها أو لا تستطيع التعامل معها داخلياً.
 - الحصول على المعدات أو التعديلات التي تدخل على المعدات والأدوات المطلوبة للتدريس، أو تأمين موارد أخرى بناءً على الاحتياجات الفردية للمتدربين.
 - تعديل المواد والمنهج التعليمي، وخصوصاً ضمان إتاحة المعلومات المطبوعة أو الإلكترونية، أو توفرها في أشكال بديلة، واستخدام طرق متنوعة للتدريب، وتعديل إجراءات الاختبار إذا اقتضى الأمر.
- ستحدد عوامل عديدة على وجه الدقة ما تحتاجه في خطتك، وكيف تضع هيكلًا لتلك الخطة، وكيف تتقدم فيها. على سبيل المثال، إذا كان لديك تدريب عملي في موقع العمل، فسوف تحتاج إلى إشراك أصحاب العمل.
- مثال: يجري الآن في بنجلاديش تطوير خطة استراتيجية وطنية لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومة التدريب المهني وفي الوقت ذاته استيفاء حصة الـ 5% من المتدربين ذوي الإعاقة من إجمالي عدد المتدربين. وعلى الرغم من أن الخطة نظامية، إلا أن العناوين الموجودة في صلبها قد تكون مفيدة لكم.

إطار 3 استراتيجية الإعاقة من أجل التدريب المهني الدامج - عناوين

مثال من فريق عمل بنجلاديش - مبادرة نظامية

- 1- **السياسات والنظام** - تشتمل على الهيكل التنظيمي المشرف على جهود الدمج، وتعاون الأطراف المعنية، وقضايا النوع، والمتابعة والتقييم.
- 2- **المشاركة** - تشير إلى الوصول للمتدربين ذوي الإعاقة وتسجيلهم، فضلاً عن ضمان إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة ومنظماتهم في جميع مستويات الدمج مثل العمل كمدرسين، والمشاركة في صنع القرارات.
- 3- **الوعي والقدرة** - ويتناول ذلك القضايا التي سبق وناقشناها الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وأولياء الأمور والعاملين وأصحاب العمل والنقابات والسلطات الحكومية وهيئات التدريب والجمهور وذلك باستخدام الوسائل التقليدية والبديلة والإعلام.
- 4- **الإتاحة والترتيبات التيسيرية المعقولة** - وتشمل المناهج والمباني والتيسير بصفة عامة وأساليب توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة وتوفير المعدات والأدوات.
- 5- **التوظيف والأعمال** - ويتناول ذلك كيفية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى خدمات التوظيف وتطوير الأعمال، وكيفية تحفيز أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتيسير في الشركات المستخدمة لأغراض التدريب.
- 6- **المعرفة والبحوث** - ويشتمل ذلك على تطوير المعرفة بشأن العوائق الاجتماعية وإزالة العوائق ونوعية التيسيرات المفيدة والتعرف على مصادر المعدات أو الأدوات أو الوسائل اللازمة لتنفيذ الترتيبات التيسيرية المعقولة.

6-2 تقييم تنفيذ الخطة

تعتبر خطة التنفيذ التي قمت بإعدادها وثيقة قابلة للتعديل يجوز مراجعتها بناء على معلومات التقييم التي تجمعها. ويجب عليك -كجزء من عملية التخطيط- أن تقرر متى سوف يتم التقييم، ومن الذي سوف يشارك في هذه العملية.

وإذا كان لديك أهداف تقوم على المعايير الخمسة SMART، لها نتائج ومخرجات قابلة للقياس، وجدول زمني للعمل، وأطراف مسؤولة في الخطة، فإن تقييم عملية التنفيذ سوف يكون سهلاً. وقد تتحقق النتائج أو لا طبقاً للجدول الزمني الموضوع وعلى المستوى المتوقع. ومن المهم استكشاف أسباب عدم حدوث بعض الأمور حسب الخطة، فقد تحتاج إلى أهداف أكثر قابلية للتحقيق، أو ربما لبعض التعديلات. وقد يقتضى الأمر وجود أشخاص آخرين ذوي مهارات مختلفة لتولي المسؤولية، أو وجود تمويل إضافي أو مزيد من الخبرة، إلخ.

وإلى جانب مراجعة الأهداف المحددة، والجوانب القابلة للقياس للأهداف القائمة على معايير SMART الخمسة كأساس للتقييم، فإنه يجب أن يشتمل التقييم أيضاً على مقاييس جودة. وأحد السبل للقيام بذلك يتمثل في جمع المعلومات بشكل مباشر من المتدربين والمدرّبين. على سبيل المثال:

- هل تم تقييم المتدربين ذوي الإعاقة بنفس المعايير المطبقة على المتدربين من غير ذوي الإعاقة، مع وجود ترتيبات تيسيرية معقولة أو بدونها؟
- هل وصل المتدربون ذوو الإعاقة لنفس مستوى المهارات في برنامج التدريب المهني شأنهم شأن المتدربين من غير ذوي الإعاقة، مع وجود ترتيبات تيسيرية معقولة أو بدونها؟
- هل تخرّج المتدربون ذوو الإعاقة؟ وهل حصلوا على وظائف أو بدأوا مشاريع ذاتية على نفس المستوى شأنهم شأن الخريجين من غير ذوي الإعاقة؟
- ما هو رد فعل المدرّبين إزاء وجود أشخاص ذوي إعاقة في الفصل الدراسي أو في الورشة؟ وما هي التحديات التي واجهها المدرّبون فيما يتعلق بالمتدربين ذوي الإعاقة؟ هل تم التغلب على تلك التحديات؟ وما هي الفوائد التي ذكروها؟

- ما هو الدور الذي قام به المتدربون من غير ذوي الإعاقة في عملية الدمج؟
- كيف كان رد فعل الأشخاص ذوي الإعاقة إزاء التدريب؟ هل شعروا أن احتياجاتهم قد تم تلبيتها وأنه قد توفرت لهم نفس الإتاحة والفرص التي توفرت للمتدربين من غير ذوي الإعاقة ؟

قد يكون لديك أسئلة أخرى تريد إضافتها إلى هذه القائمة، وربما أيضاً تريد أن تتحدث مع أولياء الأمور وأصحاب العمل والمتطوعين، أو غيرهم من الأطراف المعنية، للتعرف على آرائهم ووجهات نظرهم. وفي حالة أصحاب العمل أو الشركات فقد تريد أن تعرف ما إذا كانوا قد تلقوا الدعم المطلوب لدمج المتدربين ذوي الإعاقة في التدريب العملي، أو سؤال المتطوعين عما إذا كانوا قد تلقوا توجيهاً ملائماً للقيام بمهمتهم كمصاحبين أو قُراء، إلخ.

إن الإجابة على هذه الأسئلة ستوجه أيضاً جهودكم في المستقبل لجعل برنامجكم دامجاً. وقد تختارون من كتابة تقرير بناءً على التقييم ونشره على نطاق واسع، و/أو توفيره للأطراف المعنية. وعلى أية حال، فإنه يجب أن يكون أداة أساسية في مراجعة خطة التنفيذ للتدريبات المستقبلية.

7-2 ملاحظات للمديرين والمدرّبين

غالباً ما يعتبر التخطيط مهمة إدارية، ولكن لكي يكون التخطيط فعالاً، لا بد أن يشتمل على المعلمين، والعاملين في المرفق، ولاسيما أولئك المسؤولين عن تجديدات المبنى وسلامته، وربما يشتمل أيضاً على المنظمات المجتمعية، ومنظمات أصحاب العمل، والنقابات، ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة، وأولياء الأمور وغيرهم من قيادات المجتمع. ويجب، على أقل تقدير، استشارة الأطراف المعنية من غير العاملين في عملية التخطيط. وقد يكون إشراك تلك الفئات هدفاً أيضاً من أهداف التخطيط.

وباعتبارك مديراً فقد تريد تكوين مجموعة استشارية للمساعدة في عملية التخطيط. مثل تلك المجموعة يجب أن تكون ممثلة لكل أصحاب الشأن. وعليك أن تتأكد من مراعاة قضايا النوع في خطتك، والتشاور مع النساء ذوات الإعاقة وأن يتم تمثيل المرأة إذا تم تكوين مجموعة استشارية للتخطيط.

وإذا لم تتوفر موارد كافية فإنه يجب خلال مرحلة التخطيط التعرف على الثغرات وأن تدرج في الخطة أساليب تدبير التمويل، أو أية وسائل أخرى من أجل تأمين الموارد المطلوبة والأدوات والمعدات والخبرات والموارد البشرية.

ويجب أن تكون استراتيجية التواصل جزءاً من عملية التخطيط، ولا تكون موجهة فحسب إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم من أجل تشجيع المتقدمين المحتملين، ولكن أيضاً لتعريف جميع الأطراف المعنية بالخطة، وخصوصاً إذا كان من الضروري تدبير موارد إضافية من أي نوع. ثم إنكم قد ترغبون في النهاية في الحديث عن النجاحات التي من المأمول أن تنبثق عن مبادرات الدمج.

وينبغي عليكم باعتباركم مدربين القيام بدور فعال في عملية التخطيط، حيث إنكم تعلمون احتياجات المتدربين، والوضع التعليمي، والفئات التي قد تتعاونون معها، مثل: أصحاب العمل وأولياء الأمور. وتستطيعون توقع بعض التحديات ومواطن القوة داخل الفصل الدراسي، والورشة، وأماكن التدريب العملي. وقد تحتاجون -بالإضافة إلى الخطة الشاملة لدمج الإعاقة- إلى وضع بعض الخطط المحددة للفصول الدراسية، مثل كيفية إعادة تنظيم حجرة الدراسة لتلائم مستخدمي الكراسي المتحركة، أو كيفية تطوير جوانب المنهج الدراسي، أو العدد الذي ستحتاج إليه من مساعدي المدرس أو المتطوعين في حجرة الدراسة.

وإذا كان التدريب سيتم خارج حجرة الدراسة أو الورشة اللتين تقعان تحت دائرة سيطرتك المباشرة، فلا تنس وضع داخل خططك أماكن التدريب الخارجية مثل معاهد التدريب الأخرى، ومواقع الزيارات الميدانية، أو أماكن العمل في قطاع الأعمال أو لدى أصحاب العمل.

8-2 الخلاصة

أوضح هذا الفصل عملية التخطيط بالغة الأهمية من أجل تهيئة بيئة تدريب دامجة. و قد تناول أهمية الالتزام بالدمج من جانب قاعدة عريضة؛ ونوعية المعلومات التي ينبغي جمعها؛ وكيفية تحديد الهدف وما الذي يجب إدراجه ضمن خطة التنفيذ؛ وبعد ذلك كيفية تقييم خطة الدمج. ولقد أوضح هذا الفصل والفصل السابق بعض المفاهيم مثل التصميم العام للمنهج والترتيبات التيسيرية المعقولة. أما تفاصيل المفاهيم المتعلقة بعمليات التعليم والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة فهي موضوع الفصل التالي.

جعل التعليم دامجاً

1-3 الغرض من الفصل

يتناول هذا الفصل كيفية تيسير تعلم المتدربين ذوي الإعاقة مع نظرائهم من غير ذوي الإعاقة في نفس الوقت وبنفس النتائج، وذلك هو الدمج الحقيقي. ينقسم هذا الفصل إلى ثلاثة أقسام تتناول:

1. العملية التعليمية - كيف تصبح المعلومات معارف، واستراتيجيات لتيسير اكتساب المعرفة والمهارات.
2. الترتيبات التيسيرية المعقولة والإعاقات المحددة.
3. كيفية التعامل مع الترتيبات التيسيرية المعقولة خلال عملية التدريب - بدءاً من مرحلة اختيار وقبول المتدربين وانتهاءً بتقييم أدائهم.

2-3 عملية التعلم

عند النظر في كيفية التعامل مع المتدربين ذوي الإعاقة، فإنه من المهم أن نأخذ في الحسبان العملية التعليمية بصفة عامة. وأحد الاعتبارات الرئيسة هي: كيف تصبح المعلومات معرفة ومتى تتطور إلى مهارة؟ تتحول المعلومات إلى معرفة عندما تعرف ماذا تفعل بها، وبالمعرفة تستطيع أن تعرض شيئاً، ومع الوقت والممارسة تصبح ماهراً في فعل ذلك الشيء. ويمكنك تقسيم عملية تحويل المعلومات إلى معرفة إلى أربع خطوات، وتسمى عملية التحويل تلك بالتعلم.

- 1- أنت تحصل على المعلومات. وهي تأتيك من خلال حواسك، أو مجموعة منها: عينك، أذنك، حاسة اللمس، حاسة التذوق، حاسة الشم.
- 2- يتم تخزين المعلومات في المخ. أنت تقوم بتصنيفها بطريقة ما عن طريق وضع مسمى لها، أو وضع مسمى لها مع ربطها بشيء تعرفه من قبل. لماذا تفعل ذلك؟ حتى تستطيع استعادتها.

3- تقوم باستعادة المعلومات من مخزون الذاكرة، حينما تحتاج إليها.

4- تستخدم المعلومات لكي تقوم بعمل شيء ما.

قد تبدو هذه العملية التعليمية -تحويل المعلومات إلى معرفة- طبيعية وتلقائية. ولكن ماذا لو أن إحدى حواسك لا تعمل، أو لا تعمل بشكل جيد؟ سوف تحتاج إلى الاعتماد على حواس أخرى حتى تكتسب المعلومة أو تستكملها. ماذا لو أنك لم تعرف كيف تصنف المعلومات؟ سوف تحتاج نوعاً من المساعدة لربطها بشيء تعرفه وربما تحتاج أن تسميها. وماذا لو أنك استطعت استعادة المعلومات، ولكنك لم تستطع أن تقولها أو تكتبها؟ تستطيع استخدام طريقة أخرى لتوصيل ما تعرفه إلى الآخرين أو إلى مدرّبك.

وعند "إرسال" المعلومات إلى المتدربين، عن طريق محاضرة مثلاً، أو عن طريق عرض توضيحي، أو تكليفهم بواجب معين، فإنك عادةً ما تفترض "أنهم يتلقونها" أي أنهم يعرفون ما هي، وبماذا تتعلق، وسبب أهميتها. وقد تفترض أنهم سوف يتذكرونها وأنهم سيستعيدونها حينما يحتاجون إليها. أنت "تختبر" هذه الافتراضات في موقف تعليمي عن طريق توجيه الأسئلة أو عن طريق إجراء الاختبارات. وإذا كان أداء أحد المتدربين ضعيفاً، فقد لا تعرف سبب أو أسباب سوء الأداء. هل كان ذلك لأن المتدرب لم ير المعلومة أو لم يسمعها؟ هل كان ذلك بسبب أن المتدرب لم يعرف كيف يصنف المعلومة؟ أو لم يستطع أن يستعيدها؟

قد يأتي إليك المتقدمون أو المتدربون ذوو الإعاقة بواحد أو أكثر من تلك التحديات لأنهم لا يستطيعون أن يروا، أو يسمعوا، أو يتحدثوا، أو لأن لديهم قيوداً أخرى. على سبيل المثال الأفراد ذوو صعوبات التعلم قد تكون لديهم صعوبة في التعامل مع المعلومات، أو تحويل المعلومات إلى معرفة. وقد يتطلب ذلك أن يقدم المدرب المعلومات بطريقة أخرى حتى يتسنى لهم تلقيها وفهمها، أو بعض التيسيرات لتوضيح اكتسابهم للمعرفة.

3-3 استراتيجيات من أجل تيسير اكتساب المعرفة

إذا كنت تريد لأحد المتدربين أن يتعلم شيئاً ما، فإن جميع المتدربين يجب أن يتعلموا ذات الشيء. وما تريد أن تدرسه يجب أن يكون هو ذاته لجميع المتدربين سواء من ذوي الإعاقة أو من غير ذوي الإعاقة. وبالنسبة لك، فإن "ما" تدرسه لن يختلف، ولكن "كيفية" تدريسه هي التي قد تختلف. وفيما يلي بعض التقنيات والاستراتيجيات للتدريس بطرق مختلفة.

تستطيع بناء بيئة تعليمية يشعر فيها الجميع بالنجاح عن طريق استخدام استراتيجيات محددة للتعامل مع التحديات التعليمية. أنت تستطيع إيجاد بيئة يستفيد فيها كل مشارك، ويشعر أنه مندمج. وستجد أيضاً أن تلك الاستراتيجيات سوف تفيد جميع المتدربين سواء كانت لديهم تحديات تعليمية أم لا، وأنت تستخدم بالفعل كثيراً من تلك التقنيات كجزء من مهارات التدريس والتدريب التي تطبقها.

استخدام حواس متعددة

يلتفت المتدربون للدرس أكثر حينما تُنوّع في طريقتك في التدريس. قم بالشرح أو التدريس لفترة قصيرة ثم قُدّم عرضاً توضيحياً. قم بعرض فيديو (مع تعليق مكتوب على الشاشة إذا كان لديك متدربون صم أو لديهم ضعف سمع، أو مع وصف شفوي إن كانوا مكفوفين أو لديهم إعاقة بصرية) ثم اسأل بعض الأسئلة. إن الحرص على وجود حوار متبادل مع المتدربين يجعل كل واحد منهم في حالة تركيز. وبعد العرض التوضيحي اسمح للمتدربين بأن يجربوا عملياً ما سمعوه منك. إن تنوع الاستراتيجيات من شأنه استخدام الأعين، والأذان، والأيدي. وفي الوقت ذاته فإن استخدام الاستراتيجيات المتعددة يعطيك مؤشراً حول ما إذا كان المتدربون قادرين على التعرف على المعلومات، والربط بينها، والتمييز، وتطبيق المعلومات التي عرضتها عليهم. وعن طريق استخدام أكثر من حاسة (أي الرؤية والسمع واللمس وحتى الذوق والشم) أثناء عملية التدريس، سواء فيما تقدمه من عروض، وسواء فيما يُطلَب من المتدربين القيام به، تكون قد أُنحت المعلومة آخذاً في الاعتبار بصورة طبيعية احتياجات عدد كبير من المتدربين مما يساعدهم على التعلم.

وقد تريد تحليل كيف تقوم بتقديم المعلومات، وكيف تشرك المتدربين أثناء ذلك - وأن تتبين إن كنت تفضل استخدام حواس معينة، وكم عدد مرات الدخول في حوارات متبادلة مع المتدربين، وعدد المرات التي تسمح فيها للمتدربين بالتطبيق العملي كجزء من عملية التعلم. وقد تتولى أنت في الفصل الدراسي القيام بمعظم الحديث ومعظم الأداء، بينما قد تكلف المتدربين في الورشة بمهام أكثر.

وعلى سبيل المثال فكر في درس عن تصنيع منضدة. عندما يقوم المعلم بتوضيح فكرة صنع منضدة فقد يبدأ بالحديث عن السياق والاستخدامات المتعددة للمنضدة، ويستطيع أن يخبر الطلاب عن أفضل المواد لصنع المنضدة، ويعرض عليهم عينات المناضد، أو أنواع مختلفة من الأخشاب، أو يأخذهم إلى مكان تُعرض فيه تلك المناضد. وهم يستطيعون المشاهدة واللمس والشم بينما يسمعون المعلم يتحدث عن المناضد أو أنواع الأخشاب.

وبعد ذلك يمكن للمعلم أن يعرض على الطلاب فيديو حول كيفية صنع المنضدة ويتحدث عن الخصائص المرتبطة بصنع المنضدة: التكلفة، والثبات، وعمرها الافتراضي، وحجمها، والجانب العملي فيها، ورونقها الجذاب. ويمكن للمعلم أن يطلب من الطلاب فحص المناضد، وعند العودة إلى الفصل يتحدثون إلى زملائهم حول صور المناضد من حيث تلك الأبعاد المتعددة. وتسمح تلك الفرص أيضاً للطلاب باستخدام أعينهم، وأذانهم، وحاسة اللمس للحكم على الأشياء والتعبير عن آرائهم.

وعندما يحين وقت صنع المنضدة فإن المعلم يستطيع عرض وشرح كيفية تنفيذ مختلف المهام، ثم يكلف الطلبة بمهام مختلفة حسب مواطن القوة لديهم وحسب تفضيلاتهم، مثل تصميم منضدة أو صنفرة الخشب أو قطع الخشب أو مَسْمرة قطع الخشب معاً أو دهان الخشب أو تلميعه أو الحكم على جودة صنع المنضدة في كل مرحلة من مراحل التصنيع. وتكمن في كل تلك الأنشطة العديد من الفرص لاستخدام حاسة أو أكثر: تحسس الأشياء ورؤيتها وسماعها وربما شَمّها (التمييز بين مختلف تشطيبات الأخشاب عن طريق شمها، بالإضافة إلى قراءة أسمائها). وعندما يستطيع المتدربون استخدام حواس متعددة، بل

واستخدام الحواس التي يفضلونها، تزداد قدرتهم على التعلم وعلى الاحتفاظ بالمعلومات وتطبيقها.

عرض المعلومات الهامة

قد يستطيع بعض المتدربين القراءة والكتابة ولكنهم قد يجدون صعوبة في تحديد المعلومات الهامة. ولكي تساعد هؤلاء الطلاب، يمكنك إبراز النقاط الأساسية باللون الأحمر، وإعطاء المتدرب قبل الحصة مذكرة تحتوي على ما ستقوله. وإذا كان هدفك هو أن يعرف كل متدرب النقاط المهمة، فلماذا لا تقدم لكل متدرب نسخة من هذه المذكرة؟ وإذا قمت بذلك تكون قد ساويت في المعاملة بين الجميع وتزيد من احتمالات تعلم كل واحد منهم المعلومات الهامة، وقد يولون حينئذٍ اهتماماً أكبر لما تقول حين لا يحتاجون إلى التركيز على الكتابة ويتاح لكم وقت أطول للحوار.

بل إن توقيت تقديم المذكرات يمكن أن يخدم الغرض. فإذا قدمت المعلومات أو أُنثرت اهتمام المتدربين بالمعلومات قبيل المحاضرة. كما في الحالة المبينة أعلاه، فإن ذلك قد يتيح لهم مراجعة المذكرات قبل الحصة، وبالتالي فإنه يمكن أن تركز المناقشات اثناء الحصة على مقترحات المشاركين بشأن كيفية تطبيق المعلومات وفق سيناريوهات مختلفة وإفتراضات "ماذا لو". أما لو قدمتها للمتدربين بعد الحصة فسوف يتوفر لديهم معيار يحكمون من خلاله على المذكرات التي قاموا هم بتدوينها وتتوفر لهم المعلومات المفيدة للاستذكار للامتحان.

التوجيه، لماذا هو مهم، وكيفية القيام به

يعني التوجيه في الأساس أن تسمح للمتدربين بمعرفة ما سوف يحدث وما هو المتوقع منهم. يستفيد الجميع من التوجيه الملائم بما فيهم المتدربون ذوو الإعاقة الذين قد يصادفون مشاكل في فهم متى ينتهي أحد الأنشطة ويبدأ آخر، وكيفية ارتباط الأشياء ببعضها و/ أو كيفية تنظيمها وسبب أهميتها، فيعتبر التوجيه حيواً بالنسبة لهم. وإذا حصل المتدربون على التوجيه المناسب فإنهم يعرفون ماذا يجري في الحصة ويشعرون أنهم متواصلون مع ما يتم ويستطيعون المشاركة فيه.

توفير السياق

يعتبر مدى صلة المعلومات التي يتم تعلمها بالواقع أولى لبنات التدريس وأهم جزء فيه. فقد يتساءل المتدربون -سواء كانوا ذوي إعاقة أو غير ذوي إعاقة- لماذا يُتوقع منا أن نتعلم ذلك؟ ولماذا يُنتظر منا أن نتعلمه الآن؟ إذا أُجبت على هذين السؤالين باستخدام التقنيات المبنية أدناه، فإنك تكون قد ساعدت جميع المتدربين على إقامة أساس راسخ واكتساب الثقة والأهم من ذلك الشعور بالاندماج.

الترتيب

يعتبر ترقيم المواضيع التي يشملها الشرح فكرة أخرى ذكية في التدريس. وبذلك أنت تقوم بإعطاء الترتيب وعدد مواضيع التي سيتم تغطيتها بصورة سريعة. وسوف يعرف المتدربون متى ينتهي موضوع ومتى يبدأ آخر، وسوف يعرفون القدر المتبقي تغطيته قبل انتهاء الحصة أو مجموعة الحصص. كما أن ترقيم المواضيع من شأنه أيضاً تقديم وسيلة مرجعية تساعدك على توجيه المتدربين إلى العلاقة بين المواضيع وبعضها مثل أوجه التشابه والاختلافات، وربما التعميم بعد ذلك.

مثال: يمكن أن يكون موضوعك الأول هو كيفية التمييز بين الخضراوات، والثاني هو كيفية طهي الخضراوات على البخار، والموضوع الثالث هو كيفية التمييز بين سُمك الخضراوات، والموضوع الرابع هو تذوُّر المدد المختلفة للطهي لتحقيق درجة معينة من النضج في أنواع محددة من الخضراوات. من شأن الترقيم مساعدة المتدربين الذين لديهم صعوبات وظيفية في رؤية أو سماع أو تصنيف المعلومات.

الإشارات التوضيحية

يجب أن يكون الغرض الجوهرى لاستخدام الإشارات التوضيحية هو إعطاء المتدربين المعلومات التي يمكن أن يستخدموها للقيام بالشئ الصحيح أو لأداء هذا الشئ بشكل صحيح في المرة التالية. إن استخدام أسلوب الإشارات التوضيحية بصورة مدروسة يزيد من فرص التعلم لجميع المتدربين ويعزز النجاح.

وقد يكون استخدام الإشارات التوضيحية في الأغلب جزءاً طبيعياً من نهجك في التدريس. فقد تبدأ المهمة أو الشرح قائلاً بصورة طبيعية: "في البداية"، أو قد تقول عندما تنتهي: "كانت هذه هي الخطوة الأخيرة والآن سنتوقف". وعندما تكون للمهمة مدة محددة فعليك أن تبلغ المتدربين كل فترة بالوقت المتبقي. وهكذا تعطي للمتدربين إشارات توضيحية أو وسائل حث طول الوقت وربما بطرق مختلفة. تعتبر الإشارات التوضيحية مفيدة للغاية للمتدربين الذين لديهم صعوبات في البصر أو السمع أو فهم المعلومات أو الذين يكتبون أو يعملون بصورة أبطأ من غيرهم.

وبالنسبة للمادة المكتوبة التي تقوم بتوزيعها فيمكن أن تستخدم الإشارات التوضيحية التالية:

- إبراز المعلومات الأساسية.
- وضع ألوان موحدة للمعلومات المتشابهة.
- استخدام علامات التبويب والعناوين.
- توفير صور ورسوم بيانية أو توضيحية تتماشى مع المادة المكتوبة.
- التلخيص.
- تقديم اقتراحات للمتدربين بشأن أين وكيف تستخدم هذه الخيارات في مذكراتهم وكتبهم.
- وعليك أن تجد بعض الطرق المبتكرة لاستخدام الإشارات التوضيحية إذا كان لدى المتدربين إعاقة بصرية وكانوا معتمدين على طريقة برايل أو ملفات الكمبيوتر أو طرق أخرى لتلقي المعلومات.
- وعندما توجه أسئلة للمتدربين، فقد تستخدم الإشارات التوضيحية عن طريق:
 - تقديم تلميحات للمساعدة على الإجابة.
 - استخدام تسلسل موحد عند توجيه الأسئلة المتعلقة بنفس الموضوع (مثل: لماذا؟ متى؟ كيف؟).
 - تقديم تغذية راجعة محددة بعد كل إجابة.
 - الإقرار بالأجوبة الصحيحة جزئياً.

التسلسل

عندما تقوم بتعليم مهمة معينة فإنك غالباً ما ترتب المهام الفرعية في تسلسل منطقي. وعندما تقوم بتدريس فكرة فقد تبدأ بأفكار بسيطة وتبني عليها، ويعتبر إدراك عملية التسلسل هذه والتأكد من أنها منطقية أمراً هاماً لتدريب الأشخاص الذين لديهم صعوبات في التعلم. ويجب أن يؤدي تسلسل المهام الفرعية أو الأفكار إلى نتيجة تسفر عن معرفة و/ أو مهارة. ويعد هذا الأسلوب في التدريب بالغ الأهمية خاصة عندما تقوم بتدريس مجموعة من المهارات المعقدة المترابطة والمكونة من عدة خطوات، أو إذا كان الخروج عن التسلسل ينطوي على خطورة بشكل أو بآخر.

ابداً بشرح الصورة الكبرى، ثم قسمها إلى مهام أصغر أو إلى أجزاء فرعية. وابدأ بالجزء الفرعي الأول، وقدم كل جزء فرعي إضافي وقم بالبناء على ذلك تدريجياً حتى تصل للدرس الأخير أو إلى المهمة المكتملة، الصورة الكبرى. وعندما يتطرق الأمر إلى تعليم إحدى المهام أو المهارات المعقدة فإنه يشار إلى التسلسل على أنه "تحليل المهمة" أو تقسيم شيء ما إلى أجزاء فرعية ثم تعليم المهام الفرعية واحدة واحدة.

وعلى الأرجح فإن المحتوى التعليمي الذي ستقوم بتدريسه مقسم بالفعل بتسلسل إلى أجزاء فرعية. وقد تحتاج إلى التفكير في تقسيم أكثر للأجزاء الفرعية كنوع من التيسيرات للمتدرب ذي الإعاقة.

ويعتبر التسلسل مهماً بصفة خاصة في تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، الذين قد يحتاجون إلى تعلم خطوة واحدة في كل مرة. ويمكن أن يشتمل التدريب أيضاً على أساليب تدريب ملائمة أخرى مثل الإشارات التوضيحية والعرض العملي والتطبيق. ويمكن عمل مقدمة لكل مهمة فرعية وعرضها عرضاً توضيحياً، ثم يقوم المتدرب بممارستها قبل الانتقال إلى نقطة أخرى. وقد يحتاج بعض المتدربين إلى مزيد من الدعم عن طريق الإشارات التوضيحية مثل الصور التي توضح لهم كل خطوة بصورة بصرية، وسوف تحتاج إلى أن تكون مبتكراً وتستخدم جميع التقنيات المتاحة، وتستفيد من رد فعل المتدربين، للوقوف على أكثر طرق التدريب فعالية.

بناء العلاقات

إن توجيه المتدربين لفهم العلاقات بين تفاصيل المعلومات يساعدهم على تحقيق مستويات أعلى من التعلم، مثل كيفية تطبيق المعرفة، وكيفية نقلها، وكيفية التعميم، وكيفية حل المشكلات. ويحقق بعض المتدربين مستويات أعلى من التعلم بقدر قليل من التوجيه، وقد يحتاج آخرون إلى المساعدة في تبين العلاقات قبل أن يمكنهم التطبيق. فمن أين يجب أن تبدأ؟ من أجل ضمان النجاح إبدأ من البداية واعمل حتى تصل إلى النقطة التي يحتاج فيها المتدرب إلى الممارسة العملية قبل أن ينتقل إلى نقطة أخرى.

أسئلة هامة

- إذا سميت شيئاً ما فهل يستطيع المتدربون لاحقاً أن يتذكروا الاسم عندما أعرضه؟
- كم عدد الأسماء التي يستطيع المتدربون تذكرها؟
- هل يستطيع المتدربون أن يطابقوا بين البنود المتشابهة؟ كم العدد؟
- عندما يُعرض على المتدربين مجموعة من الأشياء المتنوعة هل يستطيعون إحضار شيء محدد إذا طلبته؟
- إذا طلبت من المتدربين ترتيب الأشياء في أزواج بناءً على وظائفها فهل يستطيعون أن يفعلوا ذلك؟
- إذا عرضت على المتدربين شيئاً جديداً فهل يعرفون إلى أي فئة ينتمي هذا الشيء؟
- عندما أسأل المتدربين عن الأشياء التي تحتاج إليها لاستكمال إحدى المهام فهل يستطيعون ذكرها وتحديدها وتوضيح وظيفتها في المهمة المطلوبة؟
- عندما أطلب من المتدرب/ة استكمال مهمة من المهام فهل ت/ يستطيع اختيار الأشياء التي ت/ يحتاج إليها، واستكمال المهمة بنجاح؟
- عندما أ طرح مشكلة على المتدربين فهل يستطيعون أن يصفوا طريقة حلها؟
- عندما أ طرح مشكلة على المتدربين فهل يستطيعون حلها؟
- عندما أطلب من المتدربين استخدام مجموعة من الأشياء لعمل شيء مبتكر فهل يستطيعون أن يفعلوا ذلك؟

تعطيكم هذه الأسئلة معلومات بشأن قدرة المتدرب على التسمية والتذكر والتطابق والتمييز بين الأشياء والتعرف عليها والربط بينها وتصنيفها والحكم عليها وتطبيق المعلومات. إن وصول بعض المتدربين إلى هذه المستويات من الربط بين الأشياء قد يتطلب دروساً مصممة بطريقة خاصة ومزیداً من التطبيق العملي على أجزاء معينة من التسلسل، ولكن في النهاية سوف يتوفر للمتدرب المستوى المهاري الذي تنتظره من جميع المتدربين.

إن أهم نقطة على الإطلاق في أسلوب التدريس الذي تتبعه هي أن ما تريد أن يتعلمه أحد المتدربين يجب أن يتعلمه أيضاً جميع المتدربين، وأن ما تقوم بتدريسه يجب أن يكون هو ذاته بالنسبة لجميع المتدربين من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة، ويجب أن تكون لدى كل متدرب القدرة على تعلم ما تعتزم تدريسه. وأما بالنسبة لك، فإن ما تقوم بتدريسه لا يتغير، ولكن طريقة التدريس هي التي قد تتغير.

إطار 4: كيف تطبق مبادئ التصميم العام على التدريس

- استخدم طرق متعددة عندما تقوم بالتدريس.
- إعطِ المتدربين نسخاً من الشرائح والشفافيات والمذكرات.
- حافظ دائماً على التسلسل ووجه المتدربين إليه، بمعنى أننا سنفعل هذا أولاً، ونفعل ذلك ثانياً، ويتعين علينا أن نفعل ذلك ثالثاً، وهلم جرا.
- ابدأ بالأفكار البسيطة أو المهام السهلة واستخدمها كلبنات تبني عليها للوصول إلى تعليم أكثر تعقيداً.
- تأكد بشكل دوري من أن المتدربين يتابعون ما تقوم بتدريسه.
- أتح للمتدربين الوقت اللازم للتطبيق العملي، وتذكر المعلومات الجديدة، ودمجها مع معلومات سبق اكتسابها، متى كان ذلك ملائماً.
- كن مرناً بشأن كيفية التقييم.

إتاحة الفرص للتطبيق العملي

يستخدم التطبيق العملي لتحسين المهارة أو المهارات، ويقاس بعوامل معينة مثل السرعة والدقة والإحكام والشكل أو أي عامل آخر، أو مجموعة من العوامل. ويقوم المتدربون على كثير من المستويات وفي ظروف كثيرة بالتطبيق العملي من تلقاء أنفسهم بدون إشراف، ويُتَظَر منهم القيام بذلك. ويحتاج بعض المتدربين وقتاً أطول من غيرهم للتطبيق، كما قد يحتاج بعضهم إلى إشراف أكثر من غيرهم.

وثمة أسئلة محددة تساعدك الإجابة عليها على تنظيم وتدعيم فرص التطبيق العملي.

- ما هي أجزاء الدرس التي تتطلب تطبيقاً عملياً؟
- هل يستطيع المتدرب إجراء التطبيق العملي على تلك الأجزاء بدون توجيه أو إشراف؟
- هل تقتضي بعض أجزاء التطبيق العملي ظروفاً خاصة (مثلاً: التواجد في ورشة) أو أشياء معينة (مثلاً: أدوات، معدات، نموذج مكتمل) حتى يتسنى للمتدربين التطبيق العملي؟
- هل ثمة سبيل لتقليل تدخل المدرب حتى يتسنى للمتدرب ممارسة التطبيق بمعدل أكبر؟
- هل ثمة طريقة يستطيع من خلالها المتدرب متابعة جهوده في التطبيق العملي باستخدام مقياس مقبول؟
- متى يجب قيام المتدربين بالتطبيق العملي (مثلاً قبل الامتحان، للاستعداد للفقرة التالية من التعليم)؟

إن إيجاد فرص التطبيق العملي وإتاحتها يمكن أن يكون سبيلاً لتعزيز دمج المتدربين ذوي الإعاقة. كما يمكن أن يُطبق نظام تعلم الأقران خلال بعض أنشطة التطبيق العملي، حيث يقوم أحد المتدربين بالعمل مع متدرب آخر ومساندته. وبعد العمل في ثنائيات أثناء التطبيق العملي وسيلة أقل تنظيمًا وأقل رسمية، إلا أنها قد تزود المتدربين بمستويات مختلفة من المهارات، كما أنها فرصة لمعرفة بعضهم البعض.

4-3 تقديم التغذية المرتدة

يستفيد جميع المتدربين من التغذية المرتدة أو التغذية الراجعة إذا ما تم ذلك بالطريقة الصحيحة في الوقت المناسب. ويجب أن تكون التغذية الراجعة دائماً محددة، فلا يكفي أن يقال "عملٌ جيد!". والأرجح أن يكون تأثيرها أكبر إذا صيغت على هذا النحو: "عمل جيد! لقد اتبعت الخطوات بشكل صحيح لكي تضغط ملفات الكمبيوتر". ومن الأمور بالغة الأهمية أن تكون محدداً أيضاً عندما تقدم تغذية راجعة للمتدرب بشأن أدائه الضعيف.

ومن الأشياء السارة والسهلة أن تقدم تغذية راجعة إيجابية على الملأ لأي من المتدربين أو لهم جميعاً على العمل الرائع الذي قاموا به. وعندما يتعين عليك ملاحظة الأداء الضعيف فإن المسألة تنطوي على تحدٍّ أكبر ومن الأمور غير السارة لأي متدرب، بل والمدمرة، أن تقدم له تغذية راجعة سلبية أمام الآخرين. وعلى أية حال، فكلما كنت قريباً من الحدث بحيث يمكنك تقديم تغذية راجعة بناءة ومحددة حول الأداء الضعيف، كلما رَجَحَتْ احتمالات الأثر الإيجابي على الأداء في المستقبل، حيث يعرف المتدرب ماذا يجب القيام به لتصحيح الأشياء في المرة القادمة.

وفيما يلي بعض الأسئلة للنظر فيها قبل تقديم التغذية الراجعة

- هل التغذية الراجعة التي أقدمها سلبية أم إيجابية؟
- ما هو رد الفعل المحتمل للمتدرب الذي يتلقى التغذية الراجعة؟
- كيف سينظر زملاء المتدرب الذي يتلقى التغذية الراجعة له؟
- هل يجب عليّ تقديم التغذية الراجعة في إطار من الخصوصية؟
- هل قدمت من قبل تغذية راجعة محددة إلى هذا المتدرب بشأن هذه المسألة؟
- هل قدمت لهذا المتدرب في الماضي تغذية راجعة محددة وواضحة؟
- ما هو الأثر الذي كان لهذه التغذية الراجعة السابقة؟

- كيف يتأتى لي تغيير التغذية الراجعة لكي أضمن أن يكون لها تأثيرها المطلوب؟

إذا كان دمج المتدربين ذوي الإعاقة وضعاً جديداً نسبياً فإن الطريقة التي تتناول بها موضوع التغذية الراجعة قد يكون مسألة بالغة الأهمية. إنك تحتاج إلى أن تكون حكماً عادلاً وأن يُنظر إليك هكذا. ولهذا اربط التغذية الراجعة بالأداء وليس بالشخص. وعلى سبيل المثال لا تقل: "أنت مخطيء مرة أخرى!" وإنما قل بدلاً من ذلك: "في المرة التالية عندما تريد إغلاق الكمبيوتر أغلق جميع البرامج المفتوحة أولاً. وبذلك الطريقة لن تفقد أية ملفات". وإذا كانت لديك تغذية راجعة سلبية قدمها في إطار من الخصوصية وليس على الملأ كلما استطعت. وإذا لم تستطع فابحث عن شيء ما في الأداء تستطيع أن تصفه بشكل إيجابي حتى ولو كان مجمل الأداء سلبياً. وكن ثابتاً على ما تقوله في كل مرة.

5-3 استيعاب المتدربين ذوي الإعاقات المحددة

1-5-3 قواعد أساسية

سواء كان ذلك في حجرة الدراسة أو في الورشة أو في موقع العمل أو موقف تعلم، فإنه يجب أن يكون المتدرب ذو الإعاقة قادراً على:

- الوصول إلى بيئة التدريب والاستفادة منها.
- معرفة ما المتوقع أن يجده وكيف سيشارك.
- أن تكون لديه الفرصة لأداء مهمته بشكل مستقل.
- أن يشعر بالتمكين، وخصوصاً من خلال توفر فرص للاختيار وللسيطرة على الظروف إلى الحد المسموح به للمتدربين الآخرين.
- أن يتلقى نفس التعليم الذي يتلقاه المتدربون من غير ذوي الإعاقة وتُطلب منه ذات المهام للغرض ذاته.
- الاختلاط مع المتدربين والنظراء أثناء التعلم.
- التفاعل اجتماعياً مع الآخرين.

- الحصول على المساعدة إذا دعت الحاجة، وخصوصاً في فترات الانتقال من نشاط إلى نشاط والاستعداد لنشاط جديد.
 - إتاحة المرونة في اكتساب المعرفة وعرض ما تم اكتسابه، إذا دعت الضرورة.
 - توفير التيسيرات، إذا دعت الضرورة، حتى تتاح للمتدرب ذي الإعاقة فرصة التمتع بنفس الخبرات التي يتمتع بها المتدربون من غير ذوي الإعاقة وتحقيق نفس النتائج.
 - توفير وسائل للتواصل باستخدام أساليب غير تقليدية، إذا دعت الضرورة.
- ولتحقيق هذا المستوى المرجو من الدمج الذي يحظى فيه المتدربون ذوو الإعاقة بهذا النوع من المشاركة الكاملة مع الآخرين في مواقف التعلم، فقد يقتضى الأمر توافر مستوى معين من التيسيرات. وكنا قد ناقشنا في الفصل الأول المعايير العامة للتيسيرات، ونورد فيما يلي قائمة بأثلة على تيسيرات قد يحتاجها أشخاص ذوو أنواع معينة من الإعاقة حتى يستطيعوا المشاركة بصورة كاملة، وكذلك الاستراتيجيات التي من شأنها مساعدة الشخص على الشعور بالراحة والاندماج.

2-5-3 نماذج من الاستراتيجيات

المتدربون ذوو الإعاقة البصرية

- وجّه المتدرب/ة إلى المبنى وإلى الفصل الدراسي والمرافق الهامة الأخرى مثل دورات المياه، وأماكن تناول الطعام، والمكاتب الإدارية.
- حدد ما هي أنواع التكنولوجيا (مثل الأدوات المساعدة) التي يتعين على الشخص جلبها معه/ا (مثل جهاز التسجيل، وسيلة لكتابة برايل، كمبيوتر، إلخ). ماذا يحتاج المتدرب خلاف ذلك؟
- حدد كيف ت/يفضل المتدرب/ة تلقى وإعطاء/إرسال المعلومات.
- حدد نوع التعديلات التي يتعين إجراؤها في المساحة باستقلالية، التي يستخدمها الشخص.
- حدد ما إذا كان المتدرب يستطيع التحرك باستقلالية، وما هي المساعدة التي يحتاجها.
- حدد إلى من يلجأ المتدرب عندما يحتاج إلى المساعدة.

المتدربون الصُم وذوو الإعاقات السمعية

كن مستعداً لتكرار المعلومات عند التحدث إلى متدرب أصم أو لديه ضعف سمع. وإذا لم تفهم ما قاله الشخص، أطلب منه تكرار ما قال. تأكد من أنك تستحوذ على انتباه الشخص قبل أن تبدأ الحديث، أعط إشارة بصرية أو ربت على كتفه/، وانظر إلى وجهه/ قبل البدء في الحديث. لا تستخدم حركات الشفاه بطريقة مبالغ فيها. لا تتحدث ويدك أمام فمك. حافظ على التواصل البصري مع المتدربين، حتى ولو كان يوجد مترجم لغة الإشارة لتسهيل التواصل. عند الحديث إلى المتدرب إلغ أو قلّل إلى أدنى حد ممكن المشتتات البصرية والسمعية غير المتعلقة بالموضوع. إذا لم يفهم المتدرب تعليقاتك أو تعليماتك، كرّرها، أو أعد صياغتها، أو اكتُبها، أو وضّحها باستخدام الحركات الجسدية أو الصور أو الرسومات.

المتدربون ذوو الإعاقات الحركية

حدد ما إذا كان المتدرب يستطيع أن يصل إلى حيث يريد في الموعد المناسب. حدد ما إذا كان المتدرب يستطيع أن ينتقل بسهولة وأمان وبشكل مستقل إلى حيث يريد أن يتجه. حدد التغييرات اللازمة في البيئة الفيزيائية حتى يستطيع أن يستخدمها وأن يفعل ذلك بأمان (مثل: الحمام، الكافيتيريا، المعمل، المكتبة، وقاعة المحاضرات). حدد ما يحتاجه المتدرب/ة حتى يتسنى له المشاركة في الفصل الدراسي أو الورشة أو موقع التدريب في مكان العمل، أو الأنشطة خارج المنهج الدراسي.

المتدربون ذوو الإعاقات النفسية-الاجتماعية

عند تعريف المتدرب على متطلبات الفصل الدراسي أو البرنامج إشرح له:

- حدود الوقت.
- المسؤوليات والقواعد.
- درجة الغموض، ودرجة التغيير المتوقعة وغير المتوقعة.
- حدد عناصر التوقعات والمتطلبات التي قد تسبب للمتدرب/ة قلقاً وحدد كيف يمكن معالجتها.

المتدربون ذوو صعوبات التعلم التي تؤثر على كيفية معالجتهم للمعلومات

- حدد كيف يفضل المتدرب/ة تلقي المعلومات (مثلاً: شفويًا، كتابةً، إلخ)، بما في ذلك التغذية الراجعة.
- حدد كيف يفضل المتدرب/ة تقديم المعلومات عندما يحاول التواصل.
- حدد، قدر الإمكان ما إذا كان المتدرب/ة يحتاج إلى مساعدات خاصة في التنظيم أو إلى استراتيجيات فردية في التدريب تتعلق بـ:
- الانتباه للمعلومات أو تصنيفها (مثل: استخدام الألوان بدلاً من الكلمات للتصنيف).
- معرفة متى وكيف يستخدم المعلومات (مثل: تقديم بطاقات للإشارات التوضيحية أو صور).
- متابعة وإدارة الوقت.
- إنتاج معلومات أو مخرجات.
- التعامل مع المهام التي تنطوي على تسلسل (مثلاً يمكن تقديم وسائل حث، أو صور، أو أدوات التسلسل الأخرى).
- الأداء، إن كان يتطلب استخدام حواس معينة.
- التعامل مع متطلبات الاتجاهات والعلاقات المكانية في البيئة.
- تفسير رد فعل في المواقف التي تحدث بين الأشخاص.
- تحديد متى يطلب المتدرب التعاون أو المساعدة من جانب الآخرين.

المتدربون ذوو الإعاقات الذهنية

- تحديد أنواع الإرشاد أو المساعدات التي يحتاج إليها المتدربون، مثل: الإرشادات الشفوية، الحث الشفوي من حين إلى آخر، التغذية الراجعة المتكررة، العرض العملي، مزيد من التطبيق والممارسة، و/أو تقسيم التكاليفات إلى مهام منفصلة.

- تحديد نوع الإرشاد أو المساعدة التي يحتاج إليها المتدربون أثناء فترات تواجدهم خارج الفصل، مثل الوصول إلى المركز والعودة منه، والمساعدة للاستفادة من فترات الراحة ووقت الغداء، وإصلاح الهندام والعناية بالنظافة الشخصية.

- عندما تطلب من المتدرب/ة أن ت/يفعل شيئاً اشرح أو بيّن له/ا كيف يتم عمل ذلك.

- إذا كان أحد التكاليفات ينطوي على مهام متعددة، فعليك أن تشرح كل مهمة، واسمح للمتدربين بالوقت الكافي لتوضيح ما فهموا وللتطبيق العملي.

- عند تقديم التغذية الراجعة كن واضحاً ومحدداً وقدمها فوراً.

- قم بإبلاغ المتدرب/ة إلى من ت/يتجه لطلب المساعدة بالنسبة لكل تكليف من التكاليفات.

ثمة أنواع أخرى عديدة من الإعاقات قد تتطلب تيسيرات حسب احتياجات الفرد والموقف الذي يتم فيه التدريب. على سبيل المثال، قد يتطلب شخص لديه بتر في الأطراف أو في أحد الأصابع تعديلات في المعدات لكي يستطيع تشغيلها بشكل ملائم وسهل. وقد يحتاج شخص لديه مشكلات في الجهاز التنفسي تفادي بيئات معينة بسبب تأثيرها على قدرته على التنفس. وإنه لمن الأهمية مناقشة الاحتياجات بصورة محددة مع الشخص نفسه لتحديد التعديلات أو التيسيرات المطلوبة.

6-3 تقديم التيسيرات خلال عملية التدريب

إذا كان المرفق الذي تعمل فيه غير ميسر من الناحية الفيزيائية، فقد تحتاج إلى إجراء تغييرات فيزيائية على البيئة حتى يتسنى للمتدربين المشاركة في العملية التعليمية. وقد تكون بعض تلك التغييرات سهلة نسبياً (مثال ذلك تخصيص حجرة دراسية ميسرة)، بينما هنالك تغييرات أخرى أكثر تعقيداً (مثال ذلك العثور على مقاول لتوسيع دورة المياه أو تحديد أي من أماكن العمل تكون متاحة للتطبيق العملي للمتدربين الذين يستخدمون كرسيّاً متحركاً)، وحينما يظهر احتياج لإجراء تيسيرات ولا يتوفر أمامك الوقت الكافي لتأمين ذلك، فيكون أمامك خياران: إما تأجيل قبول الشخص لحين تنفيذ التيسيرات المطلوبة، أو اللجوء إلى حل بديل مؤقت لحين تنفيذ الحل المناسب. وتحتاج لوضع سياسات وإجراءات من أجل التعامل مع هذين السيناريوهين. ويجب أن تتضمن السياسات والإجراءات تحديد من المسؤول عن ماذا، بما في ذلك إخطار الآخرين الذين سوف يتأثرون بتنفيذ تلك التيسيرات.

يجب إشراك الشخص ذي الإعاقة الذي يحتاج إلى تلك التيسيرات في هذه العملية منذ بدايتها، ولاسيما لمساعدتك على تحديد نوعية التيسيرات المطلوبة وإبلاغك بما إذا كانت مفيدة وكافية. وإذا كانت التيسيرات مرتبطة أساساً بالتعليم، فإن التواصل بين المتدرب والمدرّب هو الوسيلة الرئيسة للتحقق من جدوى التيسيرات وفائدتها أو ما إذا كانت تحتاج إلى تعديل.

إن السياقات الثلاثة التي يعتبر تقديم التيسيرات مهماً فيها هي اختيار المرشحين للتدريب وقبولهم، والتدريس، وتقييم أداء المتدرب.

6-3-1 الوصول إلى المرشحين، ضمهم للتدريب، تقديم طلبات الالتحاق، والقبول

الوصول إلى المرشحين وضمهم للتدريب

فكر في كيفية قيامك حالياً بجذب الطلاب. وهناك بعض الطرق الشائعة التي قد تستخدم في البحث عن متدربين:

- من المدارس.
 - عن طريق الإعلان في وسائل الإعلام المطبوعة.
 - عن طريق الملتقيات (مثلاً ملتقيات التوظيف).
 - عن طريق السماع من الآخرين.
 - عن طريق إعلانات الإذاعة والتلفزيون.
 - عن طريق الإنترنت.
 - عن طريق استفسارات فردية غير منظمة.
 - عن طريق الأيام المفتوحة.
 - عن طريق التنسيق مع القيادات المجتمعية، وكبار القرى.
 - عن طريق التنسيق مع موظفي الحكم المحلي والمكاتب التابعة للوزارات.
- وتعتبر كل تلك الوسائل طرق مقبولة للوصول إلى المتقدمين المرتقبين، وسوف تستطيع على الأرجح الوصول إلى أشخاص ذوي أنواع مختلفة من الإعاقة وظروف حياة متباينة باستخدام مجموعة متنوعة من التقنيات. ومع ذلك، فكثيراً ما يشعر الأشخاص ذوو الإعاقة بأنهم ليسوا موضع ترحيب بسبب تاريخ طويل من الاستبعاد، أو قد لا يُعتبرون من المرحب بهم. ولهذا السبب يكون من الضروري اتخاذ تدابير محددة إذا كنت تريد إلحاق الطلاب ذوي الإعاقة. ويتطلب الوصول إلى المتدربين ذوي الإعاقة ما هو أكثر من وضع سياسة أو التصريح بأنهم موضع ترحيب. وقد يكون هناك احتياج لأساليب محددة للوصول إليهم يمكن أن تتضمن ما يلي:
- **الرسالة.** يجب أن توضح رسالتك بصورة محددة أن برنامج التدريب المهني يشجع الأشخاص ذوي الإعاقة على تقديم طلبات الالتحاق، وأنه سوف يتم إجراء التيسيرات المطلوبة لهم كما سيتم دعمهم لإعانتهم على النجاح.
 - **الوصول إلى المرشحين من خلال المجموعات النوعية والأشخاص ذوي الخبرة.** إذا كان الأشخاص ذوو الإعاقة غالباً ما يذهبون إلى مدارس ثانوية منفصلة عن غيرهم فإن عليك توسيع قوائم المدارس التي تقوم بالاتصال بها. توجه

إلى أماكن تجمع الأشخاص ذوي الإعاقة للأغراض الاجتماعية، مثل منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة وأماكن التأهيل. عليك الوصول إلى مجموعات أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة. وعليك التشاور مع الجهات الحكومية أو السلطات المحلية التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة، أو مقابلة عمد القرى والقيادات غير الرسمية الذين غالباً ما يعرفون مجتمعاتهم المحلية معرفة أفضل.

- **وسائل الإعلام.** ربما لا يكون الإعلان الوسيلة الوحيدة التي تصل بها للمرشحين، ولكن فكر في استخدام الإعلام المسموع (مثل الإذاعة المحلية ومحطات التلفزيون المحلية) وكذلك الإعلام المقروء والتلفزيون. أما إذا كنت تعتمد على نقل المعلومة شفويًا من شخص لآخر فإنك تحتاج إلى ضمان وصول رسالتك للأشخاص ذوي الإعاقة، ربما عن طريق المجموعات التي ذكرناها من قبل. وفي بعض الدول، يكون لدى الأشخاص ذوي الإعاقة برامج إذاعية أو تلفزيونية أو إعلام مطبوع يستهدفهم مباشرة، ويجب أن يؤخذ ذلك في الاعتبار بكل تأكيد في الحملات الإعلامية لجذب المتدربين. وقد يتطلب نشر أي معلومات لغرض الوصول للمتدربين أو الإعلان عن البرنامج استخدام أشكال إضافية أو بديلة للإعلان. فعلى سبيل المثال يمكنك إتاحة المحتوى في شكل إلكتروني أو بخط كبير أو بصورة مسموعة. ويمكنك أخذ بعض هذه المواد بالأشكال البديلة إلى الملتقيات التي تشارك فيها. ومع ذلك، قد تركز إلى مركزك طلبات مباشرة أخرى سوف تحتاج إلى تليتها فوراً. وهذا يعني طباعة وإرسال المعلومات عندما يطلبها أحد الأشخاص. وإلى جانب الشكل، عليك بمراجعة المحتوى للتأكد من ذكر أنكم تشجعون الأشخاص ذوي الإعاقة على التقدم بطلبات الالتحاق، وأنكم ستسعون إلى توفير الدعم المطلوب من أجل الاشتراك والنجاح في التدريب.

ويجب أن تكون مستعداً حين يحضر أشخاص ذوو إعاقة إلى المكتب أو المركز أو مكان التدريب لتقديم الطلبات. وفيما يلي بعض الأمور التي ينبغي عليك أن تكون متأهباً للتعامل معها.

- **معلومات محددة متعلقة بالإعاقة.** إنك تحتاج إلى شخص يكون قادراً على القيام بالمقابلة والإجابة على الأسئلة، وقد تتعلق بعض تلك الأسئلة بالإتاحة أو الترتيبات التيسيرية المعقولة.

- **إتاحة التواصل.** يجب أن يكون من بين العاملين معك من يستطيع التواصل مع شخص أصم أو لديه ضعف سمع. ويمكن أن تكون الوسائل البسيطة مثل التواصل بالكتابة، أو عن طريق البريد الإلكتروني، أو بالكومبيوتر (عندما يكون الشخصان في نفس المكان)، أو إرسال رسائل نصية إذا كان الشخص يستخدم التليفون المحمول، أو استخدام مترجم لغة الإشارة إذا كان الشخص يستخدم لغة الإشارة في عملية التواصل. ويجب أن يكون موظفو الاستقبال مستعدين ويعرفون بمن يتصلون إذا جاء شخص أصم إلى مكان التدريب.

- **الإتاحة الفيزيائية.** لقد ناقش هذا الدليل باستفاضة الحاجة إلى الإتاحة الفيزيائية. وفي بداية عملية التدريب لابد أن تتأكد من أن الشخص الذي لديه إعاقة حركية يستطيع الوصول إلى مكان الموظف الذي يقوم بتسجيل بيانات الراغبين في الالتحاق. وعندما تقيم ملتقيات التدريب المهني أو يوم مفتوح في المبنى، فمن الضروري أن تكون قد عالجت المسائل المتعلقة بتيسير المبنى والانتقالات مقدماً. ومن أجل ضمان إتاحة فيزيائية آمنة فإنك تحتاج إلى إقامة الملتقيات في مبنى تتوفر فيه سبل الإتاحة، وأن تحتوي الدعاية التي تقوم بها للملتقى على رسائل تحدد أين يقع المدخل الميسر للمبنى. وهناك خيار آخر أقل تفضيلاً وهو أن تقابل الشخص في موقع آخر متاح وأن تبلغه بالمعلومات هناك.

أمثلة. يعتبر التشبيك مع منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة (DPOs) أحد الأساليب الأكثر شيوعاً للوصول للفئة المستهدفة من أجل دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب. وقد يكون لدى بعض تلك المنظمات أفكار مبتكرة، ثم إن بعض الأساليب تحددها الثقافات السائدة. وعلى سبيل المثال عندما أصبحت المعاهد في رواندا أكثر دمجاً لم تقم بأنشطة موجهة للدعاية واجتذاب المتدربين، وعلى الرغم من ذلك فإن الأشخاص ذوي الإعاقة كانوا يتناقلون هذا الخبر شفويّاً بينهم. ولكن قامت منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة بتنظيم أنشطة مبتكرة للوصول للمتدربين لتيسير عملية الدمج في المعاهد، ولرفع الوعي في المجتمع

بحقوق وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة. فقد نظمت عروضاً مسرحية لتوضيح الأثر الاجتماعي والاقتصادي المترتب على استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من فرص التدريب، ولتوضيح سبل القيام بالوظائف التقليدية بأساليب غير تقليدية. وعلى سبيل المثال أوضحوا كيف يمكن أن تقوم سكرتيرات مبتورات الأيدي بأداء مهام على الكمبيوتر باستخدام أقدامهن. لقد أعجب المجتمع بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل والأداء، مما عزز أهداف الدمج لدى مراكز التدريب في رواندا.

تقديم الطلبات والقبول

بالنسبة لتقديم الطلبات فإن المشاكل التي قد تنشأ فيما يتعلق بالتيسيرات هي: هل يستطيع شخص ذو إعاقة أن يحصل على طلب التحاق، وأن يملأه، وأن يسلمه في الوقت المحدد التزاماً بالموعد النهائي؟ قد يكون العاملون لديك مستعدين للمساعدة في بعض الحالات، مثل الملتقيات أو الأيام المفتوحة، أو في مبنى التدريب. ومع ذلك إذا كانت لديك علاقات مجتمعية قوية وإمكانية الوصول إلى متطوعين، ولديك موظفون مخصصون لتنسيق عملية تلقي الطلبات والوصول إلى مرشحين محتملين ذوي إعاقة ومتابعهم إن لزم الأمر، فسوف تتزايد فرص العثور على حلول عندما تظهر عقبة من العقبات.

وفيما يتعلق باختبار وتقييم مقدمي طلبات الالتحاق، فإنك تريد أن ينضم إلى برنامجك متدربين لديهم القدرة على التعلم. والقيام بالعمل المطلوب منهم في موقف التعلم. وقد تكون لديك شروط في برامج التدريب الرسمية مثل: التقديرات، والدرجات، والشهادات، ومهارات القراءة والكتابة، ومعايير أخرى. وقد تقوم أيضاً بالتشاور مع بعض الحُكَّام، ودراسة خبرة العمل السابقة، أو تطبيق اختبارات لقياس بعض القدرات أو المهارات أو الخصائص الموجودة أو المحتمل وجودها لدى المتقدم، وإجراء مقابلات مع المتقدمين، راجع العملية التي تقوم بها لتحديد ما إذا كانت تسفر عن استبعاد أنواع معينة من المرشحين. إبدأ بشروط الالتحاق. ما هو مصدرها؟ وهل لها صلة بالحرف التي سوف يتدرب عليها المتدربون؟ وهل تنبئ بشكل صائب بمدى النجاح في استكمال

البرنامج؟ هناك ثلاثة شروط للاتحاق قد تراها أساسية: استكمال قدر معين من التعليم، بعض الخبرة العملية، والقدرة على القراءة والكتابة والحساب. قد لا تتوفر لبعض المتقدمين ذوي الإعاقة الشهادات الدراسية المتعارف عليها ولا فرصة الحصول على تعليم نظامي، وبعضهم لم يتقلد عملاً في حياته أو لا يستطيع القراءة والكتابة والحساب سواء مع توفير بعض التيسيرات أو بدونها. فكيف ستقرر ما ستفعله مع هؤلاء المتقدمين؟

إذا كان لديك بعض المتقدمين الذين يفتقرون إلى المستويات الضرورية في القراءة والكتابة، أو المستويات التعليمية أو لديك شكوك في إنجازاتهم السابقة، فإنه من حقك أن تطلب منهم توضيح أنهم يستطيعون القراءة والكتابة والحساب بالمستوى المطلوب. وعندما تختبر هذه المجموعة، تستطيع أن تقدم للأفراد ذوي الإعاقة التيسيرات التي يحتاجون إليها لتوضيح ما يستطيعون عمله، على سبيل المثال:

- "القراءة" بطريقة برايل، أو فهم المادة المكتوبة حينما تُقرأ عليهم.

- "الكتابة" ربما على الكومبيوتر، أو بالإملاء على شخص آخر.

- "الحساب" باستخدام الآلة الحاسبة وحل مسألة على أي مستوى من المستويات المطلوبة.

مثال: كان يجري تنفيذ برنامج تدريبي في العراق بدعم من منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ليصبح أكثر دمجاً. قام البرنامج بمراجعة شروط الالتحاق ومن ضمنها أن يكون جميع المتقدمين حاصلين على شهادة إتمام التعليم الابتدائي، وهو الشيء الذي كان يفتقده كثير من المتقدمين ذوي الإعاقة. فقام البرنامج -بدلاً من ذلك- بوضع معيار القدرة على القراءة والكتابة، وكانت هذه المرونة تعني فتح باب الالتحاق أمام عدد أكبر من المتقدمين ذوي الإعاقة.

وأنت بهذه الطريقة لم تتنازل عن المعيار الذي وضعته طالما تم تلبية شروط القدرة على القراءة والكتابة. وإذا توافرت الخدمات المطلوبة في نظام التدريب لديك، فقد تستطيع أن تعرض على الطلاب الذين لا تتوافر فيهم

شروط القراءة والكتابة تدريباً محدداً لتطوير مهاراتهم حتى يصلوا إلى المستوى الذي يؤهلهم للاشتراك.

مثال: يقوم المعهد المجتمعي بهيوستن بالولايات المتحدة الذي يقدم العديد من دورات التدريب المهني بإدراج الطلاب الذين يحصلون على درجات منخفضة في القراءة والكتابة والحساب في فصول تقوية في المعهد، بغض النظر عن كونهم من ذوي الإعاقة أم لا. كما يقدم المعهد دورات لتنمية مهارات اجتياز الاختبارات، وتدوين المذكرات، ووضع الأهداف. وبالإضافة إلى ذلك فإن المتدربين ذوي الإعاقات الذهنية يستطيعون تلقي دعم إضافي لتحسين مهاراتهم الأساسية في المجالات الأكاديمية والاجتماعية ومهارات التواصل ومهارات الكمبيوتر من خلال دورات التوافق المهني وتدريب المهارات.

وفيما يتعلق بالخبرة السابقة في العمل، فقد يكون المتقدم ذو الإعاقة قادراً على العمل، ولكنه لم يعمل من قبل بسبب عدم إتاحة الفرصة أو بسبب المواصلات. وقد ترغب أثناء المقابلة الشخصية أن توجه له بعض الأسئلة الافتراضية المتعلقة بالعمل لتتعرف على الأساليب التي يتبعها لحل المشاكل ولتقدير الأمور ومفهومه عن السلوك المقبول، أو تقترح أشياء أخرى يتعلمها الأشخاص أو يلاحظونها أثناء العمل. وربما تقرر أن تقترح في البداية فترة لاكتساب خبرة في العمل مع أحد أصحاب العمل المتعاونين، أو تلاحظ الشخص في ورشة تدريبية قبل قبوله في البرنامج. وتعتبر مناقشة التيسيرات التي قد يحتاج إليها المتدرب في الفصل أو أثناء الاختبارات أحد الفوائد الإضافية لإجراء المقابلة معه.

وإذا كنت تستخدم أدوات أو اختبارات أخرى أثناء عملية التقييم فإنه يمكنك تطبيق الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تم ذكرها في الجزء الخاص بالاختبارات في هذا الدليل.

ومتى تم قبول الطالب، فيعتبر إخطاره بالقبول عملية بسيطة. إلا أن التيسيرات قد تصبح هنا أيضاً ضرورية. فإذا كنت تعرف أن المتدرب كفيف، فإنك تستطيع إبلاغه/ا بالقبول تليفونياً. وغالباً ما يمكن إرسال خطاب إخطار بالقبول يتضمن أيضاً معلومات للمتدربين الجدد عن الإجراءات المطلوبة قبل بدء الدراسة مثل كيفية التسجيل للفصول، أو موعد حضور يوم توجيهي. ولا بد أن تتأكد أيضاً

مما إذا كان باستطاعة المتدرب ذي الإعاقة الوصول إلى مكان التسجيل، والقيام بالتسجيل لفصول دراسية يستطيع الوصول إليها، والمشاركة في البرنامج التوجيهي.

2-6-3 التدريس

تم الإشارة خلال هذا الفصل إلى أمثلة من مناحي التدريب التي تسمح باستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة. ومع ذلك فإن ضمان القيام بعملية تأمين أو توفير التيسيرات قبل التدريب، إن أمكن، يقلل من التعطيل للجميع. وتستطيع من خلال عملية التخطيط واختيار المرشحين أن تُكون فكرة عن عدد المتدربين من ذوي الإعاقة المقبولين في البرنامج وبعض المؤشرات بشأن احتياجاتهم من التيسيرات. وعلى سبيل المثال إذا عرفت أن طلاباً مكفوفين سوف يلتحقون بفصول الحاسب الآلي فلا بد أن تتأكد من أن لديك البرامج الإلكترونية الناطقة الملائمة.

وقد لا يحتاج الكثير من المتدربين ذوي الإعاقة إلى أية تيسيرات، وقد يحتاج آخرون إلى إجراء تعديل مرة واحدة فقط، مثل تعديل في مقبض آلة اللحام، أو وقتاً إضافياً للتنقل بين الورش، أو جهاز لتثبيت شيء في مكانه حتى يمكن لصقه بالغراء. ويجب أن يتم التعامل مع هذه الاحتياجات في الأغلب قبل أن يحتاج إليها أي متدرب يدخل الفصل. وقد يحتاج بعض المتدربين إلى تزويدهم ببعض الأشياء بصورة متكررة مثل طباعة النص بالخط الكبير، وتوفير المادة الدراسية لهم قبل الحصة، أو قد يحتاجون إلى من يدوّن لهم المذكرات. وينطوي كل مثال من هذه الأمثلة على ضرورة معرفة تلك الاحتياجات مسبقاً للإعداد لها قبل أن تُطلب. ولكن في حالات أخرى قد يكون من الصعب معرفة نوعية التيسيرات التي قد يحتاج إليها الطلاب مسبقاً، أو معرفة الاحتياجات التي قد تظهر مع تغير الوضع التدريبي. على أنه يتعين عليك التخطيط لمثل هذه الأوضاع قدر المستطاع.

وإلى جانب التخطيط المسبق، فإنك تحتاج إلى مناقشة الوضع مع المتدربين ذوي الإعاقة، فهم أفضل مصدر للمعلومات عن احتياجاتهم. وإن كانوا في بعض الحالات قد لا يعرفون ما هي أفضل التيسيرات. لذلك فإن أسئلتك وخبرتك

وقد تركت على إيجاد حلول مبتكرة ستكون مهمة في هذه الحالات. ويقوم بعض أصحاب العمل وبعض المدارس بالاحتفاظ بقوائم التيسيرات التي سبق إجراؤها حتى يعرفوا ما الذي نجح مع البعض وما لم ينجح. وسوف توفر هذه القوائم مصدراً للاقتراحات لأي متدرب له احتياجات مثيلة.

وقد تقابل أيضاً طلاباً لا يعرفون أن لديهم إعاقة. فالكثير من صعوبات التعلم مثلاً لا يتم اكتشافها، ولكن يكون لدى المتدرب صعوبات في معالجة المعلومات أو الاحتفاظ بها أو استعادتها أو توصيلها. وسوف تتمكن من خلال الأسئلة الواعية والتشاور مع الطالب من تحديد التيسيرات المحددة المطلوبة. أنظر الملحق رقم 1 الذي يقدم نصاً فعلياً تستطيع تعديله عندما تسأل المتدربين عن احتياجاتهم من الترتيبات التيسيرية المعقولة.

يمكنك بناءً على حجم برنامجك وعدد المتدربين ذوي الإعاقة أن تحدد منسّقاً معيناً يكون مسؤولاً عن التيسيرات. ويمكن للمنسق أن يعمل مع المتدرب ومدرّبه لضمان توفر الترتيبات التيسيرية المطلوبة أو تعديلها حتى يتسنى للمتدرب المشاركة بصورة كاملة في الفصل.

أمثلة: أصبح من الممارسات الشائعة في كثير من الدول أن تنشئ المدارس والكليات المهنية مكاتب لخدمات الإعاقة. ويعمل مكتب خدمات الإعاقة في كلية سينيكا بمقاطعة أونتاريو في كندا على مساعدة الطلاب الذين يقولون أنهم في حاجة إلى تيسيرات من أجل تحديد أكثرها ملاءمة. وتقدم الكلية أكثر من 1700 دورة تدريب مهني، ويشكل المتدربون ذوو الإعاقة حوالي 10% من المجتمع الطلابي في الكلية.

وفي رواندا، قام معهد كيجالي للتربية والتعليم بإنشاء مركز للموارد للطلاب ذوي الإعاقة البصرية بمنحة من وزارة التعليم، وهو مركز مفتوح للطلاب الملتحقين بدورات التدريب المهني ومعاهد التعليم العالي المحلية ويوفر فرصاً للاستعانة بالبرمجيات المتخصصة والأجهزة المساعدة والعاملين ذوي الخبرة.

3-6-3 التقييم والاختبار

لابد من تنظيم استراتيجيات التيسير الممنوحة للمتدربين ذوي الإعاقة أثناء إجراء التقييم والاختبار حتى يعاملوا بصورة عادلة لا تخل بعملية توضيح ما تعلموه من محتوى أو ما اكتسبوه من مهارات. ويجب أن توضح السياسات والإجراءات بصورة محددة بالنسبة لكل اختبار أي من التيسيرات تم اختيارها لمتدرب بعينه (بالمبررات)، وأنه تم الموافقة عليها وتوفيرها. وقد يشعر البعض بأن أية تغييرات تدخل على عملية الاختبار قد تنطوي على انتهاك لنزاهة التقييم. ولهذا السبب فإنه يجب التمسك بأن يصل المتدرب للمستوى المطلوب إذا كان سيحصل على شهادة، ولكن غالباً ما تكون التيسيرات ممكنة في إطار النظام.

يجب تقييم المتدربين ذوي الإعاقة باستخدام نفس معايير المضمون شأنهم شأن المتدربين الآخرين، سواء احتاجوا إلى تيسيرات أو لا. وقد يتطلب اختبار ما يعرفونه أو ما يستطيعون أن يفعلوه تيسيرات في أيٍّ من تلك المجالات: تعديلات في البيئة، أو تعديلات في الشكل، أو تعديلات في الأداء، أو مرونة في السرعة المطلوبة. وعادةً أنت تريد أن تعرف ما هي المعلومات والخبرات التي اكتسبها المتدرب. وفي الغالب ليست الوسيلة أو السرعة التي ستحدد ذلك ذات أهمية قصوى. أو ربما تريد أن تعرف ما الذي يستطيع المتدرب القيام به. وقد تكون هناك أكثر من وسيلة يستطيع المتدربون استخدامها لعرض يعرفون. وقد لا تكون هناك أهمية للسرعة التي يعرضون بها ذلك. ولكن في بعض الأحيان قد تكون السرعة مهمة، كما تكون هناك طريقة ملائمة واحدة فقط للعرض.

أمثلة على تعديلات في البيئة

- غير مكان الاختبار، وخصوصاً للحد من تشتت الطلبة الذين لديهم أنواع معينة من الإعاقة.
- وفر إضاءة أكثر، أو أقل، أو إضاءة مختلفة.
- غير ارتفاع أو حجم منضدة الاختبار أو العمل.

- اسمحُ بالأطراف الصناعية والوسائل المساعدة البسيطة، مثل الشريط اللاصق لتثبيت الورق على سطح المكتب، أو أداة تثبيت خشبية أو معدنية لأعمال الورشة.
- اسمح بوجود شخص يقلب أو يغير صفحات الاختبار.

أمثلة على تعديلات في الشكل

- غيّر الطباعة، من حيث المسافات، أو الحجم، أو طريقة الطبع، أو اللون.
- اسمح باستخدام قارئ.
- اسمح باستخدام جهاز تسجيل.
- اسمح باستخدام الإشارات التوضيحية.

أمثلة على تعديلات في الأداء

- اسمح للشخص بأن يبيّن كيف يصنع شيئاً، بدلاً من تسجيل ذلك كتابةً.
- اسمح للشخص بأن يستعين بشخص آخر يكتب له لتسجيل إجابته، أو اسمح له بأن يستخدم جهاز تسجيل، أو آلة حاسبة، أو جهاز تواصل، أو جهاز كمبيوتر للإجابة، أو اسمح له بالحصول على أداة معينة في إطار التيسيرات التي قد يحتاج إليها لاستكمال مهمة ما، مثل أداة للتعامل مع القماش أثناء استخدام ماكينة خياكة، أو جهاز تثبيت.

أمثلة على المرونة في السرعة المطلوبة

- اسمح بتغيير طول مدة الاختبار.
- اسمح بفترات استراحة أثناء الاختبار.
- اسمح بإجراء الاختبار على فترة ممتدة، يومين مثلاً.
- قدّم وسائل تذكير تتعلق بفقرات الاختبار.

إن ما يقوم به المدرب سوف يتم الحكم عليه باستخدام بعض المعايير، مثل: الجودة، الكمية، السرعة، الدقة وغيرها من العوامل المطلوبة من جميع المدربين، وفي هذا الإطار، فإنه يجب على المدرب إجراء أية تعديلات أخرى تكون مطلوبة من خلال دوره كمسؤول عن التقييم.

7-3 ملاحظات للمديرين والمدربين

لما كان موضوع هذا الفصل ينصبّ أساساً على عملية التعلم والتدريب، فإنه موجه في المقام الأول إلى المدربين. ومع ذلك فإنه من المهم أن يستطيع المدبرون وأولئك الذين يتعاملون مع معاوني المدربين، مثل أصحاب العمل والشركات، أن يتمكنوا من نقل تلك المفاهيم والأفكار عندما يقوم صاحب العمل هو الآخر بدور المدرب. وسوف يحتاج المدير إلى أن يحدد من الذي سيضطلع بهذا الدور.

وقد تتعلق كثير من القضايا التي تم عرضها بتعديل في السياسات، أو بكيفية التعامل مع مظاهر مقاومة من جانب العاملين داخل المرفق أو برنامج التدريب. وعلى سبيل المثال، نجد أنه قد تمت الإشارة في مواضع عديدة من هذا الفصل إلى ضرورة وجود سياسات، وإلى أن المديرين قد يحتاجون إلى إشراك الموظفين في وضع سياسات ملائمة للاختبارات وغيرها من المواقف.

وقد يتدخل عنصر التكلفة في تلبية بعض المطالب المتعلقة بالترتيبات التيسيرية المعقولة. ويقتضى الأمر وجود إدارة مبتكرة واعية لمساندة المدرب في العثور على حلول للتحديات الكامنة في جعل الفصل الدراسي والمنهج مسيرين، فضلاً عن إتاحة الترتيبات التيسيرية المعقولة للجميع. ويمكن للإستبتيانيين الملحقين بهذا الفصل أن يرشداك أكثر لكيفية تحديد التيسيرات المطلوبة قبل التدريب وأثناءه.

8-3 الخلاصة

رَكَزَ هذا الفصل على العملية التعليمية، وكيف تتحول المعلومات إلى معرفة واستراتيجيات من أجل تيسير اكتساب المعرفة، كما تحدث عن الترتيبات التيسيرية المعقولة والإعاقات المحددة، والأوقات والأماكن التي تكون فيها الترتيبات التيسيرية المعقولة ضرورية. وتستطيع بتلك المعلومات أن تحدد أو تصمم بصورة أفضل استراتيجيات تسمح بإتاحة الفرصة للمتقدمين والمتدربين ذوي الإعاقة للحصول على نفس الخبرات شأنهم شأن أقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

ويعتبر الدمج الاجتماعي أحد الجوانب الهامة الأخرى للنجاح في بيئة التدريب والعمل. وهذا هو موضوع الفصل التالي.

ملحق 1:

عينة من الأسئلة لاستخدامها قبل التدريب بغرض تحديد الحاجة إلى تيسيرات

أساس التخطيط للتسهيلات الاستيعابية

يمكن استخدامها في المقابلات الأولية مع المتقدمين للتحاق، أو المتدربين المقبولين، بمعرفة المدير أو مرشد الطلبة ذوي الإعاقة أو غيرهما من الذين يتم تحديدهم

النص المقترح: فلنتحدث عن كيف سنقوم سوياً بجعل خبرتك في برنامجنا (أو في مركز التدريب) خبرة إيجابية بالنسبة لك. (قم بعرض البرنامج، وخصوصاً ما هو المطلوب بالتحديد من المتدربين. ويمكن أن تقوم بجولة مع المتدرب أو تعرض عليه فيلم فيديو). والآن علينا أن نقضي بعض الوقت للإجابة على أسئلة ستساعدنا، أنت وأنا، في تقرير ما إذا كنت تحتاج إلى بعض التيسيرات وما نوعها، حتى يتسنى لك النجاح في برنامجنا.

ملحوظة: بناء على المجتمع الذي يوجد فيه المركز والوضع الخاص بالتدريب، قد ترغب في إضافة أسئلة حول الانتقالات، وإذا كان لديك مكان للإقامة أو كنت ستقدم تيسيرات للمعيشة، فقد تحتاج إلى إضافة أسئلة تتعلق بذلك. ومع زيادة خبرتك يمكنك إضافة أسئلة أخرى تفيدك في التخطيط للتيسيرات والوفاء باحتياجات الملحقين من المتدربين ذوي الإعاقة.

نعم	لا	أسئلة	وسائل حث وأفكار من أجل استمرار المحادثة	الإجراء المتخذ
		أثناء العروض والمحاضرات، ما الذي يساعدك على تلقي المعلومات وتحديد المعلومات الهامة؟	وسائل الحث الممكنة: جهاز تسجيل، شخص للتدوين، جهاز كمبيوتر.	
		هل تستطيع تدوين المذكرات؟	كيف يمكن لنا أن نقدم المساعدة في هذا الشأن؟ وسائل الحث الممكنة: كما هي مبينة أعلاه.	
		أثناء العروض والمحاضرات، هل يمثل أي من هذه الأشياء مشكلة لك في الفهم؟ ما يتحدث عنه المدرب، أشياء يتحدث عنها المتدربون الآخرون، معلومات معروضة على الشاشة في مقدمة القاعة؟ غير ذلك؟	ما الذي يمكننا عمله حتى لا تواجهك مشكلة؟ الخيارات المحتملة: تقديم مقعد لك في مقدمة القاعة، الحصول على المذكرات أو العروض قبيل الدرس، الحصول على ملخص للنقاط الأساسية كتابة أو شفاهة.	

نعم	لا	أسئلة	وسائل حث وأفكار من أجل استمرار المحادثة	الإجراء المتخذ
		أثناء العروض الإيضاحية، هل تستطيع أن ترى/تسمع وتتابع ما يحدث؟	ماذا نستطيع أن نفعل حتى لا تكون لديك مشكلة؟ الخيارات الممكنة.. الجلوس في مقدمة القاعة، استخدام أداة خاصة للسمع، التأكد من أنك في مواجهة المعلم، دعوة المعلم لأن يشرح ما يفعله أثناء العرض، إلخ (حسب القضية المطروحة).	
		هل تستطيع الإجابة على الأسئلة في الفصل؟ هل تحتاج إلى تيسيرات للقيام بذلك؟	ما الذي يمكن عمله؟ الخيارات الممكنة... هل تستطيع كتابة الإجابة على أن يقوم شخص آخر بقراءتها.. هل تحتاج إلى وقت إضافي للإجابة؟	
		يتطلب برنامج التدريب منك (صف المهام المتوقعة أو مجالات الأداء التي يتطلبها البرنامج بما في ذلك المتطلبات الجسدية، مثل: الرفع، والانحناء، والوقوف، وتشغيل معدات معينة، إلخ).	سوف تتوقف الوسائل المساعدة والتيسيرات على نوع المهمة وعلى القيود الناتجة عن نوع القصور لدى الشخص ومتطلبات التدريب المهني	
		هل تحتاج أي مساعدة خاصة أو هل هناك جوانب من التدريب تتطلب تيسيرات معينة؟		
		هل تحب الجلوس في مكان معين في الفصل؟	كيف يفيد ذلك؟	
		هل تحب العمل ضمن الفريق؟	إذا لم يكن الأمر كذلك، فما الذي يمكن عمله حتى تشعر بالارتياح إزاء العمل في الفريق؟	

نعم	لا	أسئلة	وسائل حث وأفكار من أجل استمرار المحادثة	الإجراء المتخذ
		هل تحتاج إلى تيسيرات حتى تؤدي الاختبارات؟ ما هي؟	كيف يمكن أن نعالج ذلك؟ يمكن أن تشتمل الاختبارات على توفير أسئلة الاختبار بشكل مختلف، أو وقت أطول، أو وجود شخص أو وسيلة لتسجيل إجاباتك.	

ملحق 2:

أسئلة وسيناريو من أجل تحديد الترتيبات التيسيرية المعقولة فور بدء التدريب.

أساس إجراء التيسيرات في موقف التدريب.

يمكن أن يستخدمها المدرب أو غيره من الموظفين المكلفين بغرض تحديد أنواع التيسيرات المطلوبة فُييل التدريب أو بعد أن يبدأ.

ما الذي تقوله لمتدرب لديه إعاقة. دعنا نناقش كيف نستطيع سوياً أن نجعل الخبرة في فصلي الدراسي خبرةً إيجابيةً لك. وهذه هي المواضيع التي يُعنى بها فصلي الدراسي (اذكر المعلومات الملائمة)... وتلك هي الكيفية التي أنظّم بها برنامج الفصل الدراسي (اذكر، وحدّد بصفة خاصة المدة المخصصة للورشة أو في موقع العمل)... وتلك هي الكيفية التي أقيم بها أداء المتدرب (أضف معلومات..)، والآن دعنا نقضي بعض الوقت في مناقشة بعض الأسئلة التي ستساعدنا، أنت وأنا في تحديد ما إذا كنت تحتاج إلى أية تيسيرات وما هي تلك التيسيرات، حتى يمكنك أن تنجح في الفصل الدراسي.

ملحوظة: قد يكون بعض تلك الأسئلة مفيداً للمتدربين الذين ليس لديهم إعاقات واضحة، ولكنهم قد يواجهون صعوبات في مواقف التعلم. أضف إلى هذه القائمة من الأسئلة أسئلة من عندك مع اكتسابك مزيد من الخبرة بحكم العمل مع المتدربين ذوي الإعاقة، ومعرفة أنواع التيسيرات التي قد يحتاجون إليها في مواقف التدريب.

أسئلة تساعدك على عمل التيسيرات، وتحديد من الذي سيستفيد بصفة خاصة	
أسئلة	الإجراء الذي يتعين اتخاذه/نوع التيسير المطلوب
في الماضي أثناء المدرسة ما هي الأشياء التي سببت لك مشكلات؟ وكيف تم التصرف بشأنها؟	
أثناء فصولي الدراسية، ما الذي سوف يساعدك على فهم المعلومات الهامة وتحديدھا؟	
هل تستطيع تدوين مذكراتك بنفسك؟	
أثناء الفصول الدراسية، والعروض، والمحاضرات، ما الذي يمكن أن يشكل صعوبة - المعلومات المذكورة من جانبي، أو من جانب المتدربين الآخرين، المكتوبة على السبورة، أو المعروضة على الشاشة، أو أشياء أخرى؟ ما الذي يجب علينا أن نفعله حتى لا تكون لديك مشكلة؟	
هل تستطيع الإجابة على الأسئلة الموجهة إليك في الفصل؟ هل تحتاج إلى تيسيرات للقيام بذلك؟	
هل تفضل الجلوس في مكان معين في فصلي؟	
هل تود استخدام أداة معينة لمساعدتك في الفصل (مثلاً: آلة حاسبة، جهاز كمبيوتر، جهاز تسجيل)؟	
هل تحب العمل في مجموعة؟	
ما هي الطريقة التي تفضل بها أداء الاختبارات؟ هل تحتاج إلى تيسيرات حتى يمكنك أداء الاختبارات؟ ما هي؟	
هل تستطيع استعمال... (ادخل اسم المعدات المتعلقة بالتدريب المهني)؟ هل تحتاج إلى تيسيرات لاستخدامھا؟	
هل تستطيع... (أدخل المهام المتعلقة بالتدريب والتي يتوقع أن يقوم بها المتدربون عادةً)؟ هل تحتاج إلى مساعدة لاستكمال المهمة؟	
هل تمة تيسيرات أخرى تود الحديث عنها؟	

الجانب الاجتماعي للدمج

1-4 الغرض من الفصل

لكي يستشعر المتدرب ذو الإعاقة أنه مدمج في حجرة الدراسة أو في الورشة أو في المركز، فإنه من الضروري توفر عوامل أخرى بالإضافة إلى الترتيبات التيسيرية المعقولة والإتاحة الفيزيائية. الغرض من هذا الفصل هو تقديم ثلاثة عوامل من شأنها أن تساعدك على تعزيز الدمج الاجتماعي، وهي:

1. التفاعلات الاجتماعية لتعزيز الدمج.
2. السياقات الاجتماعية التي يتم فيها تعزيز الدمج.
3. آداب التعامل مع الإعاقة (الإتيكيت).

2-4 التفاعلات الاجتماعية لتعزيز الدمج

يعتبر تعزيز الدمج الاجتماعي من خلال وضع نموذج للتفاعلات الإيجابية وإيجاد سياقات للتواصل الاجتماعي أمراً مهماً من أجل بيئة تدريب أكثر استيعاباً للجميع. كما أن ذلك يرتبط ارتباطاً مباشراً بنجاح الشخص بعد التدريب. فأصحاب العمل يبحثون بشكل متزايد عن أشخاص يمتلكون مجموعة متنوعة من المهارات "الناعمة" أو المهارات غير التقنية، وتعتبر القدرة على التفاعل مع الآخرين أمراً مهماً. وسوف يتواجد الكثير من المتدربين في مواقف يحتاجون فيها إلى التفاعل مع الآخرين في موقع العمل بما في ذلك التفاعل مع الزملاء والمشرفين والعملاء والجمهور. أما أولئك الذين يعملون لحساب أنفسهم فقد يجدون أن المهارات الاجتماعية أكثر أهمية لأنه عادة ما يتعين عليهم القيام بالتسويق والتعامل مع العملاء والموزعين وغيرهم بشكل مباشر.

وبسبب موقعك في حجرة الدراسة أو الورشة أو مركز التدريب فإنك شخص له مكانة وتعتبر نموذجاً والمرجح أن يحذو المتدربون حذوك في سلوكياتك. وعلى

هذا فإن أسلوبك في التعامل مع المتدرب ذي الإعاقة في حجرة الدراسة أو في الورشة أو في مركز التدريب أمر له تأثير مهم على الجو العام للدمج والتقبل في مواقف التدريب والمواقف الاجتماعية. إن لديك الكثير من الفرص المتنوعة لكي تكون نموذجاً إيجابياً بالنسبة للآخرين.

4-3 السياقات التي يتم فيها تعزيز الدمج

قد يأتي المتدربون إلى مركزك وهم يعرفون بعضهم البعض مسبقاً، إلا أننا نجد في كثير من الدول أن الأشخاص ذوي الإعاقة قد تكون لديهم خبرات تعليمية في إطار من العزل قبل أن يتجهوا إلى التدريب المهني. وفي تلك الحالة يتضاءل احتمال معرفتهم بالآخرين. ولكنك تستطيع من خلال الأحداث الاجتماعية البسيطة والأنشطة المنظمة أن تعزز الألفة والشعور بالراحة بين الغرباء، وبذلك يصبح الوقت الذي يمضونه في حجرات الدراسة والورش وقتاً مثمراً، وخصوصاً إذا كان المركز يعتمد على التعليم الذي يتم من خلال مجموعات العمل. ولا شك أنه من المهم تشجيع الدمج الاجتماعي في بداية الدورة التدريبية، إلا أنه يمكن الاستمرار في تنظيم تلك الأحداث على امتداد فترة التدريب وحتى بعد التدريب، كطريقة جيدة لمتابعة الخريجين والوقوف على ما أحرزوه من تقدم.

4-4 آداب التعامل مع الإعاقة (الإتيكيت)

تشير آداب التعامل أو اللياقة (الإتيكيت) إلى كيفية تعاملنا مع الآخرين. فإذا كانت لديك لياقة، فإنك تعامل الآخرين باحترام وبطريقة إيجابية. وإذا كنت منعدم اللياقة، فقد تجرح مشاعر الآخرين أو تثير غضبهم أو تجعلهم غير مقبلين على التعامل معك. وتتعلق آداب التعامل مع الإعاقة بكيفية معاملتنا للأشخاص ذوي الإعاقة.

في بعض الأحيان حينما نرى أشخاصاً ذوي إعاقة أو نتفاعل معهم فقد تستغرقنا حالة الإعاقة لديهم حتى أننا نتصرف بحرج أو بطريقة غير ملائمة من عدة نواحي. ونحن بتلك التصرفات قد نبعث برسائل إلى الأشخاص ذوي الإعاقة مؤداها أنهم يختلفون كثيراً عن الآخرين حتى أننا نضعهم في مرتبة أقل من

الآخرين كبشر، أو نشعر حيالهم بالشفقة أو الخوف منهم أو نظن أنهم عاجزون عن القيام بأشياء معينة. وإذا كنت على دراية بتلك المشاعر أو أحسست بها أو رأيتهما في الآخرين لأدركت أنها قد تشكل عوائقاً كبيرة أمام عملية الدمج الصحيحة. وثمة طرق عديدة لمعالجة تلك المشكلات. ولعل أفضل السبل للتغلب على تلك المشاعر هو التعرف على الأشخاص ذوي الإعاقة كبشر، وبصفة خاصة كزملاء أو قادة. ويمكنك أن تقوم بزيارة بعض المنظمات المحلية للأشخاص ذوي الإعاقة والتطوع ببعض الوقت، أو تطلب منهم زيارة المركز. كذلك ففكر في بعض الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تعرفهم وعلاقاتك معهم، وابحث عن بعض الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تحترمهم، واطلب منهم المشاركة معك في العمل بطريقة ما.

5-4 ملاحظات للمدربين والمدربين

باعتبارك مديراً، فإن فرص التفاعل الاجتماعي يجب أن تكون جزءاً من عملية التعليم الشاملة إن كانت الميزانية تسمح بذلك، خصوصاً لأن ذلك يساعد على تطوير المهارات الناعمة التي أصبحت بالغة الأهمية في عالم العمل اليوم. ويجب أن تكون تلك الخبرات دامجة أيضاً للأشخاص ذوي الإعاقة.

وباعتبارك مديراً، فإنه ينبغي عليك النظر في السياسات المتعلقة بالتحرش أو السخرية. فإذا كانت لديك تلك السياسات فتأكد أنها تعالج الإعاقة فضلاً عن قضايا أخرى. وإذا لم تتوفر تلك السياسات، فيجب أن تفكر في الأخذ بها.

وفيما يتعلق بتدريب العاملين فإنه يجب أن تكون قضايا التفاعل الاجتماعي وآداب اللياقة والتواصل بالنسبة للإعاقة جزءاً من التدريب إلى جانب موضوعات أخرى تم تغطيتها في هذا الدليل. وسوف تزودك المعلومات العملية التي تلي هذا الفصل بتوجيهات موجزة بشأن تلك المجالات.

وأما عن المدربين، فإنك تتحكم في البيئة التعليمية كما إنك تمثل لهم نموذجاً مؤثراً يقتادون به. وتمثل أيضاً نموذجاً أمام العاملين الآخرين والمدربين المساعدين كأصحاب العمل الذين قد يقبلون متدربين للتدريب لديهم في موقع العمل وغيرهم. ويجب أن يكون تفاعلك الاجتماعي مع جميع المتدربين قائماً على

الإنصاف والاحترام. وإذا كنت حديث العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، فربما تود أن تولي اهتماماً خاصاً بأسلوبك في التفاعل واللغة التي تستخدمها وجوانب اللياقة في - التعامل مع الإعاقة الموضحة في هذا الجزء من الدليل.

وعليك التأكد من تخطيط الأنشطة التي ترمي إلى تعزيز الدمج. وتتضح أهمية ذلك بصفة خاصة أثناء الرحلات الميدانية، والتدريب في مواقع العمل، وأية أنشطة تنطوي على التفاعل مع أشخاص خارج دائرة التدريب.

وعليك إبلاغ المتحدثين الخارجيين وغيرهم بكيفية التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة المنضمين للبرامج التي تقدمها، وكيفية إشراكهم اجتماعياً حتى يلتزمون بآداب اللياقة في التعامل والسلوكيات الملائمة من أجل تشجيع الدمج الاجتماعي.

6-4 الخلاصة

عرضنا في هذا الفصل اقتراحات تتعلق بالتفكير في الدمج الاجتماعي للمتدربين ذوي الإعاقة وتعزيزه. وقد غطينا فيه التفاعلات المتعلقة بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة، والسياقات الاجتماعية التي يمكن أن يتم فيها تعزيز الدمج ومراعاة آداب اللياقة في التعامل مع الإعاقة، وتعتبر هذه المعلومات قيمة بغض النظر عن مدى تقدمك الحالي في جهود الدمج، وبغض النظر عن عدد المتدربين ذوي الإعاقة الذين يواظبون على الحضور في المركز أو يشاركون في الفصل الدراسي أو الورشة.

ومن المهم أن تعرف أنك لست مضطراً أن تكون خبيراً في كل الأمور المتعلقة بالإعاقة، وأنه يوجد شركاء يمكن أن تلجأ إليهم لمساعدتك بشأن دمج الإعاقة. فضلاً عن أطراف آخرين قد يقدموا يد العون في جوانب أخرى من التدريب، مثل أصحاب العمل الذين يقدمون خبرة العمل إلى المتدربين والذين سوف يتعين تدريبهم بشأن أمور التيسيرات واللغة المناسبة والتفاعلات الاجتماعية المتعلقة بدمج الإعاقة.

ملحق 3

إرشادات عملية تتعلق بالجانب الاجتماعي للدمج وآداب التعامل مع الإعاقة	
ملحوظة: غالباً ما تحدد ثقافة المجتمع السلوكيات اللائقة وآداب التعامل، ولا سيما فيما يتعلق بالتواصل بالنظر والتحية. ولهذا، عليك أن تأخذ ثقافة المجتمع بعين الاعتبار عند استعراض هذه القائمة.	
المواقف	الاقتراحات
التحية	
إذا كان المتدرب لا يستخدم ذراعيه أو يستخدمهما بشكل محدود، فهل نصافحه؟	نعم، في كل حالة. فإذا كان الشخص لا يستطيع أن يمد يده، فإن لمس اليد أو الكتف عند التحية أمر ملائم. والنقطة المهمة هنا هي إظهار الاستعداد لتقديم تحية تشتمل على اللمس.
إذا كانت يدا المتدرب قصيرتين للغاية، فهل نصافحه؟	
إذا كان المتدرب يستخدم الأطراف الصناعية، مثل الخطايف المعدني، فهل نصافحه؟	
إذا كان المتدرب بدون ذراعين، فهل نلمسه بطريقة ما عند التحية؟	
إذا كان المتدرب لديه كف بصر، فهل نصافحه؟	
التواصل بالنظر ومستوى النظر	
هل يجب على الشخص الحفاظ على التواصل بالنظر وأن يحاول أن يكون على مستوى نظر الشخص ذي الإعاقة بغض النظر عن طبيعة الإعاقة؟	نعم في كل حالة. والاستعداد للحفاظ على التواصل بالنظر يبعث برسائل هامة إلى الشخص ذي الإعاقة مثل: ■ أنك تشعر بالارتياح في حضور الشخص ذي الإعاقة. ■ أنك تركز على الفرد وليس على الإعاقة. ■ أنك تقدم له المجاملات ذاتها التي تقدمها للغيره، بغض النظر عن إعاقته/ا. ■ أنك تقدم نفس المجاملة إلى آخرين في الموقف نفسه.

المواقف	الاقتراحات
لو كان الشخص كفيفاً فهل يجب على الشخص الآخر الحفاظ على التواصل بالنظر؟	نعم، فالأشخاص المكفوفون حساسون جداً للاتجاه الذي يأتي منه الصوت.
إذا كان الشخص أصماً وكان يصاحبه مترجم، فهل يجب على الشخص الآخر الحفاظ على التواصل بالنظر مع الشخص الأصم بينما يقوم المترجم بالترجمة؟	نعم، عندما تتبادل الحديث مع شخص أصم فإن عليك الحفاظ على التواصل بالنظر طول الوقت مع الشخص الأصم، وينطبق ذلك على المواقف التالية: ■ عندما ينظر الشخص الأصم إلى المترجم. ■ عندما تتكلم. ■ عندما يكرر لك المترجم تعليقات الشخص حتى لو بدأ الأمر صعباً في البداية فإن أفضل استراتيجية هي التصرف كأن المترجم غير متواجد في الغرفة.
هل من المهم أن تكون على نفس مستوى نظر الشخص الكفيف أو مستخدم الكرسي المتحرك؟	عندما تتبادل حديثاً اجتماعياً خارج حجرة الدراسة فإنه من المهم أن تكون على نفس مستوى نظر الشخص ذي الإعاقة.
عند الحديث مع شخص ذي إعاقة فهل يتعين على الشخص الآخر أن يجلس إذا كان الشخص ذو الإعاقة جالساً؟	إذا أمكن، فإن الجلوس مع الشخص وقريباً منه دليل احترام.
طلب المساعدة وتقديمها	
إذا احتاج شخص ذو إعاقة إلى المساعدة، فهل سيقوم بطلبها؟	نعم، معظم الوقت في جميع الحالات. في معظم الأحيان سوف يطلب الأشخاص الذين يحتاجون إلى المساعدة تلك المساعدة. قد يسأل أحد الأشخاص "هل أساعدك؟" وقد يرد الشخص ذو الإعاقة قائلاً: "لا". أما إذا قال الشخص "نعم"، فإنه من المناسب سؤاله: "كيف لي أن أساعدك؟".
هل يجوز لشخص ما أن يسأل شخصاً ذا إعاقة عما إذا كان/ت ي/تحتاج إلى مساعدة؟	تجنب افتراض أنك تعرف أن الشخص يحتاج إلى المساعدة فتقوم بدفع الكرسي المتحرك دون أن تسأله، أو تمسك بذراع الشخص الكفيف. هذه التصرفات قد تكون مفزعة وتؤدي إلى اختلال توازن الشخص.
هل سيعرف الآخرون تلقائياً مع مضي الوقت وتكرار التعامل مع الشخص ذي الإعاقة متى وأين وكيف يعرضون المساعدة؟	

المواقف	الاقتراحات
المصطلحات	
هل من المقبول استخدام عبارات مثل: "كسيح" أو "يعاني من الصرع" أو "ضحية السرطان"؟	لا. من الأفضل أن تستخدم الحقائق بدون صفات. سلبية. مثل: هو لا يستطيع أن يمشي أو لديه صرع أو لديها سرطان.
هل من المقبول استخدام عبارات مثل: "حبس الكرسى المتحرك" أو "حركته مقصورة على استخدام العكاز" أو "مقيد باستخدام الكلب في التجوال".	لا. من الأفضل استخدام الحقائق بدون صفات سلبية. مثل: يستخدم كرسي متحرك أو يستخدم كلب كدليل أو يستخدم عكاز.
مظاهر أخرى للتواصل الاجتماعي	
هل من الضروري دائماً وجود مترجمين عند اشتراك الأشخاص الصم في مناسبة اجتماعية؟	لا. فلا يستخدم الجميع بالضرورة مترجمين، البعض يستخدم قراءة الشفاه أو يكتبون ما يريدون قوله. من المهم أن تعرف ما هو مطلوب. وغالباً ما تجد ترجمة بلغة الإشارة في المناسبات الكبيرة العامة للجمهور. ويستخدم التعليق المكتوب على الشاشة للذين لديهم إعاقة سمعية، وهو مفيد أيضاً للآخرين.
عند الحديث مع شخص لديه ضعف في السمع هل يجب أن ترفع صوتك أو تبالغ في حركات الشفتين؟	لا. بل على الشخص أن يتكلم بصوته الطبيعي ويستخدم يديه وتعابير الوجه لتعزيز ما يقول، ولكن ليس للتشتيت. إحرص على عدم وضع يديك أمام فمك.
لا يجب أبداً أن نطلب من شخص لديه صعوبة في الكلام أن يكرر ما قاله/قالتة تواتراً.	ليس صحيحاً. فقد يطلب إليه شخص ما أن يكرر ما قاله/قالتة. والشخص الذي لديه صعوبة في الكلام يريد أن يعرف إذا كان الشخص الآخر قد فهم ما قال.
من الأمور الجارحة أن تكرر ما قاله الشخص تواتراً لتتأكد أنك فهمت ما قيل.	ليس صحيحاً. فمن الملائم أن تسأل: "هل قلت...؟"
ترتيب الأماكن استعداداً للمناسبات والأنشطة	
هل يجب أن تُعقد جميع الأحداث الاجتماعية في أماكن ميسرة للأشخاص ذوي الإعاقة؟	نعم.

المواقف	الاقتراحات
هل هناك طريقة معينة لترتيب المناضد والكراسي؟	نعم. أولاً يجب أن تكون المناضد والكراسي متينة وأن تكون المسافات بينها كافية حتى يتسنى لمن يستعملون الكراسي المتحركة التحرك بسهولة، وحتى يتسنى كذلك لمن يستعملون العصي أو العكاز أن يتحركوا بأمان. ويجب عدم وضع المناضد والكراسي جميعها في مكان واحد، ولكن لابد أن تكون موزعة في جنبات القاعة. ويجب أن يكون حول كل منضدة مكان خال أو مكانان خاليان لمستخدمي الكراسي المتحركة إذا كنا نتوقع حضور عدد كبير من مستخدمي الكراسي المتحركة.
هل يجب أن يكون هنالك أشخاص لمساعدة الآخرين عند الطلب؟	نعم. من الملائم أن نسأل أي فرد، ما إذا كان/ت ي/تحتاج مساعدة. ومثل تلك المساعدة تعتبر مهمة بصفة خاصة إذا كان يوجد بمدخل المكان المقام فيه الحدث الاجتماعي درجة من درجات السلم، أو إذا كان هناك صف للبوفيه، أو إذا كان من الصعب التحرك من مكان إلى آخر. وفي المناسبات الكبيرة يتم في بعض الأحيان الاستعانة بمتطوعين ويضعون بادجات خاصة لتسهيل التعرف عليهم.
هل توجد بعض الاعتبارات المطلوبة لدورات المياه؟	نعم. إلى جانب كون دورات المياه ميسرة فإنه يجب مراعاة المسافة بين دورات المياه وموقع الحدث. وقد يختار الأشخاص الذين يجدون صعوبة في المشي الجلوس في مكان قريب من دورات المياه.
إذا كان هناك متحدث أو عدد من المتحدثين، وكان أحد المتحدثين من ذوي الإعاقة ولا يستطيع الحديث واقفاً، فهل نشجع جميع المتحدثين على الحديث وهم جالسون؟	بينما نجد أن ذلك ليس ضرورياً، فإنه من المهم التشاور مع المتحدث ذي الإعاقة مقدماً وأخذ رأيه بعين الاعتبار. وقبل تقديم العرض يكون من الملائم تماماً سؤال المتحدث ذي الإعاقة عن نوع الترتيبات التي يريدها فيما يتعلق بإلقائه

الكلمة. وقد يختار بعض الأشخاص الذين لديهم إعاقة حركية التحدث وقوفاً إذا كانت المنصة التي سيقفون أمامها لإلقاء الكلمة متينة، وإذا كان هناك من سيضع لهم أدواتهم وأوراقهم على المنصة مقدماً. إذا كان مستوى المنصة مرتفعاً فتأكد من وجود منحدر ودرازين. فليس من المقبول أن يلقي جميع المتحدثين من غير ذوي الإعاقة الحركية كلمتهم على المسرح بينما يلقي مستخدم الكرسي المتحرك كلمته من القاعة. وعليك أن تتأكد من أن جميع المتحدثين، بمن فيهم ذوو الإعاقة، لديهم ما يحتاجون إليه من أجل الحديث أو تقديم عروضهم. ويجب أن يتوفر للمتحدث دائماً مساحة أو مكان يضع عليه المواد التي ي/تستخدمها أثناء العرض.	
نعم. يجب أن يقدم للشخص الكفيف وصفاً تفصيلياً بشأن كيفية ترتيب القاعة، ومن الملائم أيضاً أن يتم اصطحابه/إلى مكان الجلوس ومكان الطعام. يجب كذلك توفير مترجمي الإشارة من أجل الأشخاص الصُم.	هل توجد اعتبارات خاصة إذا كان المتحدث كفيفاً أو أصماً؟
أدوات من المناسب توفيرها في المناسبات الاجتماعية	
غالباً ما يستخدمها الأفراد الذين يجدون صعوبة في استخدام أيديهم وذلك للشرب دون الاحتياج إلى مساعدة.	القشاش الماصة (الشفاطات)
مفيدة لشحن كثير من المعدات الإلكترونية.	أسلاك الوصلات (المشتركات)
يمكن للبعض الذين لديهم قصور في استخدام اليدين أن يكتبوا بسهولة باستخدام الأقلام الغليظة.	الأقلام الغليظة

المواقف	الاقتراحات
ملبات المنضدة	قد تكون مفيدة لمن لديه إعاقة بصرية تتأثر بدرجة الضوء أو باتجاهه.
الشريط اللاصق	يفيد في تثبيت الأوراق والمواد الأخرى على المنضدة حتى لا تنزلق.
أجهزة التسجيل	تفيد بصفة خاصة في حالة عدم وجود شخص يدون الملاحظات من أجل شخص آخر لا يستطيع الكتابة.
العدسات المكبرة	تفيد بصفة خاصة الأشخاص الذين لديهم ضعف في الإبصار.
بلوك نوت	يفيد بصفة خاصة الأشخاص الذين لا يستطيعون السمع أو الكلام، ويحتاجون إلى التواصل مع الآخرين بصورة غير رسمية.
حقائب بيد	إذا تم توزيع أوراق أو أدوات خلال مناسبة ما، فإنه من المفيد وجود حقيبة لحمل تلك الأوراق والأدوات.
بطاقات الأسماء	تفيد في الربط بين الأسماء وبين الوجوه، وكذلك أماكن العمل أو الاهتمامات إذا كان هذا مناسباً.

قائمة المراجع:

- International Labour Office. 2008. "Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities". International Labour Office, Geneva.
- 2008. "Getting Hired: A guide for job-seekers with disabilities". ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.
- 2008. "Getting Hired: A trainer's manual for conducting a workshop for job-seekers with disabilities". ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.
- 2008. "ILO Vocational rehabilitation and employment (disabled persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168)
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities". International Labour Office, Geneva.
- 2008. "Link and Learn: Inclusion of women with disabilities in the ILO WEDGE Programme. Progress assessment in four African countries". International labour Office, Geneva.
- 2008. "Managing success: An instruction manual for the APPT database and management information system". ILO Subregional Office for East Asia, Phnom Penh.
- 2008. "Skills development through community-based rehabilitation (CBR): A good practice guide". Skills and Employability Department. International Labour Office, Geneva.

- 2008. "Training for success: A guide for peer trainers". ILO Subregional Office for East Asia, Phnom Penh.
- 2009. "Rural skills training: A generic manual on training for rural economic empowerment (TREE)". International Labour Office, Geneva.
- 2010. "Disability in the workplace: Company practices". Skills and Employability Department, Bureau for Employers' Activities. International Labour Office, Geneva.
- 2011. "Decent work for people with disabilities: Moving towards disability inclusion". ILO, Irish Aid Partnership Programme, International Labour Office, Geneva.
- 2012. "TVET Reform: Designing and inclusive skills development program". ILO Country Office for Bangladesh, Dhaka.

Parmenter, T.R. 2011. "Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience". Skills and Employment Department, Employment working paper No. 103, International Labour Office, Geneva.

Perry, D.A. 2003. "Moving forward - Toward decent work for people with disabilities: Examples of good practices in vocational training and employment from Asia and the Pacific". ILO Regional Office for Asia and the Pacific, Bangkok.

- 2007. "Employability: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific". ILO Regional Office for Asia and the Pacific,

Bangkok.

Powers, T. 2008. "Recognizing ability: The skills and productivity of persons with disabilities: Literature review". Skills and Employment Department, Employment working paper No. 3, International Labour Office, Geneva.

عززت منظمة العمل الدولية -طوال عقود- المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك في تنمية المهارات وبرامج الاستعداد للتوظيف. وتنادي الاتفاقية رقم 159 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون) والتي تم اعتمادها عام 1983 بسياسة تستند إلى مبدأ تكافؤ الفرص وتهدف إلى ضمان إتاحة التأهيل المهني والتوظيف لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة.

وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2012، رحب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بمبادرة دمج الإعاقة، وهي التزام بإدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية. ويتولى فرع النوع والمساواة والتنوع مسؤولية تنسيق هذه المبادرة الهامة.

وباعتماد اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وارتفاع معدل التصديق عليها، فإن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على التدريب والتوظيف الدامج يحظى باهتمام متجدد.

وسوف تجدون في صفحات "دمج الأشخاص ذوي الإعاقة: دليل عملي" أفكاراً ومناهج عملية لضمان أن يكون البرنامج التدريبي الذي تنفذوه لتطوير المهارات دامجاً للمتدربين من ذوي الإعاقة، وأن يتوفر لديهم الدعم الذي يحتاجونه للنجاح.



9 789226 307384