



مرا به شمار آور!

دربگیری افراد کم‌توان در
طرح‌های توسعه

راهنمای عملی برای سازمان‌های توسعه‌ای شمال و جنوب

اثر: پالین بروئین، باربارا رگییر، هوئیب کُرنیلیه، روالی وُل‌تینگ، ساسکیا فان فین و نیالا ماهاراج







تمام حقوق این اثر متعلق به نشر آواژ و محفوظ است .
هیچ بخشی از این کتاب بدون مجوز کتبی ناشر قابل تکثیر یا تولید مجدد به هیچ شکلی، از جمله چاپ، فتوکپی و انتشار الکترونیک نیست .
این اثر تحت پوشش قانون حمایت از حقوق مؤلفان و مصنفان ایران قرار دارد .
هر گونه باز تولید اثر به صورت فیلم، نمایش، صدا، اقتباس و برداشت آزاد بسته به مجوز مکتوب نویسنده است .

عنوان: مرا به شمار آور
پدیدآورندگان: پالین بروئین، باربارا رگییر، هونیب کُرنیلیه، روالی وُتینگ، ساسکیا فان فین و نیالا ماهاراج
مترجم: میترا بهنام مجتهدی
ویراستار علمی: علی مشیری رودسری
ناظر: امیر غلامحسین زردوز
ویراستار: راضیه قلی‌پور
صفحه آرا: نجیبه میرزاجانی
ناشر: تهران، آواژ
مشخصات ظاهری: ۱۰۰ صفحه
قیمت: ۱۸۰۰۰۰ تومان
نوبت چاپ اول
سال چاپ: ۱۳۹۷
تیراژ: ۱۰۰۰
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۹۸-۲۷-۲

مرا به شمار آور!

سرشناسه: بروئین، پائولین (Bruijn, Paulien)
عنوان و نام پدیدآورندگان: مرا به شمار آور / پدیدآورنده: پالین بروئین... (و دیگران)؛ میترا بهنام مجتهدی؛ ویراستار علمی؛
علی مشیری رودسری؛ ناظر؛ امیر غلامحسین زردوز.
مشخصات ظاهری: ۹۶ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۹۸-۲۷-۲
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: عنوان اصلی: count me in: include people with disabilities in development projects organisations in North and South-2012
موضوع: جامعه‌شناسی معلولیت
موضوع: Sociology of disability
موضوع: آموزش و پرورش فراگیر
موضوع: Inclusive education
موضوع: معلولان
موضوع: People with disabilities
شناسه افزوده: بهنام مجتهدی، میترا، ۱۳۴۴ - مترجم
شناسه افزوده: مشیری رودسری، علی، ویراستار
شناسه افزوده: غلامحسین زردوز، امیر، ۱۳۶۰ -
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۷ م ۴/ب ۵۶۸ HV
رده‌بندی دیویی: ۳۶۲/۴
شماره کتابشناسی ملی: ۵۲۲۷۸۳۶

درب‌گیری افراد کم‌توان در طرح‌های توسعه

راهنمای عملی برای سازمان‌های
شمال و جنوب

اثر: پالین بروئین، باربارا رگییر، هوئیب کُرنیلیه، روالی وُل‌تینگ، ساسکیا فان فین و نیالا ماهاراج



کم‌توان کیست؟

اگر تنها بتوانید کم‌توانی فردی را ببینید،
آنگاه، چه کسی نابیناست؟

اگر نتوانید صدای فریاد برادرستان برای عدالت را بشنوید،
آنگاه، چه کسی ناشنواست؟

اگر نتوانید با خواهرتان ارتباط برقرار کنید و به‌جایش او را از خود برانید،
آنگاه، کم‌توان کیست؟

اگر قلب و ذهن شما ناتوان باشند از ایجاد پیوندی با همسایه‌تان،
آنگاه، کدامتان دچار کم‌توانی است؟

اگر نتوانید به خاطر حقوق همگان به پا خیزید،
آنگاه، چه کسی زمین‌گیر و عاجز است؟

نگرش شما در برابر افراد کم‌توان می‌تواند بزرگ‌ترین کم‌توانی ما و شما به شمار آید .

Tony Wong
(تونی ونگ)

مطالب

یادداشت نویسندگان

تقدیر و سپاسگزاری

بخش یکم، کم‌توانی، برون‌داری، دربرگیری

ماجرای مرموز غایبان و به حاشیه رانده‌شدگان

کم‌توانی چیست؟

رویکردهای مختلف به کم‌توانی

چرا افراد کم‌توان از برنامه‌های توسعه کنار گذاشته می‌شوند؟

توسعه دربرگیرنده کم‌توانان چیست؟

نقش سازمان‌های اصلی در توسعه فراگیر

بخش دوم، ایجاد برنامه‌های توسعه دربرگیرنده کم‌توانان

مراحل فراگیر ساختن برنامه‌ها

آموزش کارکنان طرح

شناسایی افراد کم‌توان

مشارکت تمامی افراد کم‌توان در تمامی چرخه‌های طرح

نمونه‌های موفق

شمول داده‌های مربوط به کم‌توانان در تمامی برنامه‌ریزی‌ها و گزارش‌های پایش و

ارزشیابی

ارجاع به‌منظور رفع نیازهای مبتنی بر کم‌توانی

از میان برداشتن موانع

فراهم آوردن دسترسی همگانی

شبکه‌سازی

بخش سوم، تبدیل شدن به سازمانی فراگیر برای کم‌توانان

ویژگی‌های یک سازمان فراگیر

چگونه به یک سازمان فراگیر تبدیل شویم؟

چگونه در سازمانمان تعهد ایجاد کنیم؟

آگاهی‌افزایی

گنجاندن فراگیری کم‌توانان در راهبردها و نظام‌های سازمانی

مدیریت منابع انسانی دربرگیرنده کم‌توانان

دربرگیری کم‌توانی در نظام برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی

فراهم آوردن دسترسی به تسهیلات و اطلاعات در سازمان

بخش چهار

بخش پایانی، درس‌آموخته‌ها

یادداشت نویسندگان

«دربرگیری افراد کم‌توان» یکی دیگر از موضوعاتی است که مدیران و کارشناسان برنامه در سازمان‌های توسعه، در کنار دیگر بارهایی که بر دوش می‌کشند، در دستور کار پرشمار خود قرار می‌دهند؛ اما جای نگرانی نیست؛ این کتابچه به بار مسئولیت‌های شما نخواهد افزود؛ در حقیقت، آن‌ها را سبک‌تر هم خواهد کرد.

آنچه که ما از تجربه‌مان آموخته‌ایم و می‌خواهیم با شما در میان بگذاریم آن است که دربرگیری افراد کم‌توان در گروه هدف سازمان ما نیاز به آغاز برنامه تازه اضافه ندارد و می‌تواند در چهارچوب فعالیت‌ها، تمهیدات و خط‌مشی‌های جاری به دست آید. این راهنما چگونگی کار را، با گام‌هایی ساده و عملی، به شما نشان خواهد داد تا برنامه‌هایتان بتوانند با انجام این مراحل افراد کم‌توان را نیز دربرگیرند.

دلیل هر چه که می‌خواهد باشد: این راهنما تنها يك آغاز است و مطالبی انگیزه‌بخش برای افراد مشتاق را فراهم می‌آورد تا بتوانند به کمک آن عنوان دربرگیری افراد کم‌توان را در دستور کار سازمان‌های خود قرار دهند. همچنین، اطلاعاتی ضروری درباره‌ی چگونگی نهادینه کردن دربرگیری افراد کم‌توان در ساختارها و سیاست‌های سازمانی ارائه می‌کند.

داستان خود ما

چهار سال پیش، سه سازمان توسعه‌ی هلندی گرد هم آمدند تا به سخن‌پردازی صرف درباره‌ی دربرگیری افراد کم‌توان پایان دهند و اقدامی انجام دهند تا سبب تحقق این مهم شود. این مسئله به برنامه‌ی ظرفیت‌سازی میان سازمان‌هایی منجر شد که از شرکای توسعه در هند و ایتویپی به شمار می‌آمدند و می‌خواستند بدانند چگونه می‌توان افراد کم‌توان را در برنامه‌های اصلی توسعه گنجاند. دیگر سازمان‌های غیردولتی هلندی هم به همراه شرکای کاری خود در این دو کشور به این جمع پیوستند.

این راهنما، سرشار است از پیشنهادهای، نمونه‌ها و تجربیات حقیقی برای اقدام به‌منظور الهام بخشیدن به شاغلان و فعالین در حوزه توسعه. مخاطب آن کارکنان دفاتر مرکزی سازمان‌های توسعه در شمال و نیز آن‌ها که در سازمان‌های اجرایی در جنوب مشغول به کار هستند. امیدواریم که برای حامیان و اهداکنندگان کمک‌های مالی، سازمان‌های غیردولتی، دولتی، سیاست‌گذاران و دست‌آخر، برای خود افراد کم‌توان ارزشمند باشد.

عوامل متفاوتی می‌توانند سبب شوند که سازمان‌ها بر مسئله دربرگیری افراد کم‌توان کار کنند. در ابتدا، پیمان‌نامه سازمان ملل متحد در زمینه حقوق افراد کم‌توان (UNCRPD) سازمان‌ها را برمی‌انگیزد تا در برنامه‌های خود افراد کم‌توان را هم در شمار آورند و از سوی کشورها آن را به‌عنوان پیامد منطقی تصویب نمایند. گاه، روند دربرگیری از يك مدیر آغاز می‌شود که خود فرزندی کم‌توان دارد و از همین‌رو، این عنوان را بر دستور کار خود قرار می‌دهد. در دیگر موارد، سازمان‌ها برنامه‌های خود را ارزشیابی نموده و کشف می‌کنند که افراد کم‌توان از فعالیت‌های انسان‌دوستانه‌ی امدادی آن‌ها سود نمی‌برند. برخی سازمان‌ها از آن‌رو می‌خواهند که بر کم‌توانی کار کنند که این مسئله در چشم‌انداز عمومی و بیانیه مأموریت و رسالتشان نهفته است؛ به‌عنوان مثال، آموزش برای همه. سازمان‌هایی هم هستند که روند این کار در آن‌ها بر اساس درخواست یکی از حامیانشان آغاز می‌شود.



ضرورت مطالعه این راهنما در چیست؟



این راهنما چگونه ساخته شد؟



بر اساس تجربیات واقعی زندگی.

معرفی نویسندگان

پالین برویین، هماهنگ‌کننده‌ی توسعه‌ی دربرگیری افراد کم‌توان، از سازمان LIGHT FOR THE WORLD (نور جهان) هلند

هویب کُرنلیه، مشاور امور افراد کم‌توان، بخش بازتوانی

نیلا مهاراج، ویراستار هماهنگ‌کننده

باربارا رگیر، استادیار، مؤسسه‌ی آتنا (آتن)، دانشگاه وری، آمستردام

ساسکیا ون وین، پژوهشگر، مؤسسه‌ی آتنا (آتن)، دانشگاه وری، آمستردام

رلیه ولتینگ، مشاور امور کم‌توانی،

Dutch Coalition on Disability and Development

(ائتلاف هلند برای کم‌توانی و توسعه)

از همین رو، در ژانویه ۲۰۱۱ برنامه‌ی موضوعی یادگیری (Thematic Learning Programme – TLP) را آغاز کردیم که موضوع آن دربرگیری افراد کم‌توان بود. یک سازمان ظرفیت‌سازی هلندی به نام PSO حامی مالی این برنامه شد. ۱۳ سازمان حامی (شش سازمان غیردولتی اصلی هلندی، سه سازمان غیردولتی هلندی مختص افراد کم‌توان و چهار سازمان غیردولتی دیگر از کشورهای اروپایی - بریتانیا، آلمان، بلژیک و دانمارک) در این حرکت حضور داشتند. علاوه بر آن‌ها، ۲۱ سازمان مجری از اتیوپی و هند در این برنامه شرکت جستند.

سازمان‌های شرکت‌کننده پرسش‌ها و برنامه‌های اقدام خود در زمینه‌ی یادگیری را طراحی نمودند تا دربرگیری پایدار افراد کم‌توان را در برنامه‌ها و سازمان‌های خود تقویت نمایند. راهنمایی که هم‌اکنون در دستان شماست یکی از نتایج حاصل‌شده از این برنامه‌ی آموزشی است که بر اساس تجربیات واقعی این سازمان‌ها پدید آمده است. آرزو می‌کنیم تجربیات ما بتوانند دیگران را بر آن دارند تا سفر خود را به‌سوی مشارکت برابر افراد کم‌توان در پیش گیرند.

← ←

تعريفات مهم است.

معرفی محتوا

بخش یکم این کتاب مقدمه‌ای مهم و ضروری فراهم می‌آورد برای موضوع کم‌توانی و رشد و می‌تواند برای کسانی که به‌تازگی با این عنوان آشنا شده‌اند بسیار مفید باشد. این بخش چشم‌اندازهای متعارف معمول درباره کم‌توانی را به چالش کشیده و تعاریف رایج آن را مورد پرسش قرار می‌دهد. در اینجا، ما به چینه چشم‌انداز حقوق بشری درباره کم‌توانی می‌پردازیم و ضرورت برنامه‌های توسعه‌ی فراگیر افراد کم‌توان را روشن می‌کنیم.

← ←

تغییر در خط‌مشی‌ها نیاز است.

بخش دوم به توضیح گام‌هایی می‌پردازد که برای در شمار آوردن افراد کم‌توان در برنامه‌های معمول توسعه باید برداشته شوند. این بخش به‌طور جدی با کار کارشناسان و فعالین توسعه مرتبط است که درگیر طراحی، اجرا، پایش و ارزشیابی طرح‌ها و برنامه‌ها هستند و نیز کسانی که با آموزش کارکنان سروکار دارند.

بخش سوم به این موضوع می‌پردازد که سازمان‌ها چگونه می‌توانند موضوع کم‌توانی و دربرگیری افراد کم‌توان را به شکلی باثبات در خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها، نظام و ساختار خود بگنجانند. این بخش برای سیاست‌گذاران، کارشناسان پایش و ارزشیابی و مدیران ارشد این سازمان‌ها جالب خواهد بود. این فصل، همچنین، شامل آزمونی عملی برای کشف آن است که خود سازمان شما نسبت به دربرگیری افراد کم‌توان در چه موقعیتی قرار می‌گیرد.





قدردانی و سپاس‌گزاری

به وبگاه او در نشانی زیر نگاهی بیندازند:
<http://www.crippencartoons.co.uk>

از سازمان هلندی PSO برای تخصیص اعتبارات به برنامه آموزش موضوعی در تولید این راهنما سپاس‌گزاری می‌کنیم. همچنین از ICCO Kerk در Actie برای مشارکت در حمایت مالی در تولید این اثر هم تشکر می‌کنیم.

در خاتمه، از سازمان خودمان سپاس‌گزاری می‌کنیم که صرف زمان و منابع برای طرح حاضر را امکان‌پذیر ساخت.

علاقه‌مندیم سپاس خود را تقدیم نماییم به سازمان‌هایی که در برنامه‌ی یادگیری موضوعی شرکت بسته و گشاده‌دستانه تجربیات، دانش و عکس‌های خود را در اختیار گذاشتند تا این دستورالعمل تدوین گردد. مرکز کم‌توانی و توسعه‌ی اتیوپی (ECDD) و سازمان‌های شرکت‌کننده از اتیوپی: کلیسای کاله هیوت Kale Heywot اتیوپی؛ کلیسای مسرت کریستوس (MKC)، انجمن چشم‌انداز نوین (NVEA)، انجمن تحصیل و آموزش کلم (KETA)؛ سازمان توسعه کلیسای (EMWACDO)، سازمان رستخیز و توسعه‌ی زندگی (RLDO)، مؤسسه امید، مؤسسه‌ی کمک‌رسانی و آموزش کودکان وابه (WCAT)، اخوت کلیساهای انجیلی اتیوپی (ECFE)، مؤسسه‌ی افراد کم‌توان لئونارد چشایر سارو (LCD)، مرکز افراد کم‌توان در توسعه، بنگلادش (CDD) و سازمان‌های مجری در هند: اخوت انجیلی کمسیون امداد هند (EFICOR)، کمسیون امداد و توسعه شمال‌شرقی هند (NEICORD)، مرکز طلاب، انجمن بیمارستان امانوئل، کلیسای اصلاح یافته‌ی پرسپترین (RPC)، مرکز آموزش فنی و توان‌بخشی (VTRC)؛ اتحادیه کلمه؛ AMG هند؛ کشیش‌خانه‌های Oikonomos؛ خانه‌ی لئونارد چشایر در لاکنو و خانه‌ی لئونارد چشایر در دهرادون.

سازمان‌های مشارکت‌کننده در اروپا: تی یر Tear از هلند؛ Edukans، Oikonomos؛ باری کودک؛ نور جهان از هلند؛ کودکان جنگ؛ Zuidoost-Azië (ZOA)؛ بنیاد لیلیان؛ Tearfund از بریتانیا؛ مؤسسه‌ی Kinder Not Hilfe از آلمان؛ مؤسسه‌ی امداد Leprosy از هلند؛ Mission East (ماموریت شرق) بلژیک؛ IAS از دانمارک.

همچنین علاقه‌مندیم از جویس بستن تشکر کنیم که با نشاط ما را در پدید آوردن این کتابچه یاری نمود و نیز دانشجویان پژوهشی دانشگاه VU آمستردام، هلند که کائوبو، کلاودین فن درسانته، در پژوهش‌های متعاقب با موردپژوهیهایی از هلند، اتیوپی و هند به ما کمک کردند: هیلین تروست، اینه‌که کائوبو، کلاودین فن درسانته، شانتی ثاکوئردین، امی دویت، سباستین بلوک، جویس دن بستن، دوروین لینچ، دنیسه فن کامپن، تسا فرانکنا و یانگ کین.

همچنین سپاس خود را تقدیم می‌نماییم به دیو لاپتن که سخاوتمندانه به ما اجازه داد تا از کارتون‌های کریپن در اینترنت استفاده کنیم. پیشنهاد می‌کنیم که خوانندگان



کم‌توانی، شمول و عدم شمول (درب‌گیری و برون‌داری)

«کم‌توانی نباید مانعی برای موفقیت باشد (...) ما وظیفه‌ی اخلاقی داریم تا موانع پیش‌روی مشارکت را از میان برداریم و به‌اندازه کافی بر اعتبارات و تخصص سرمایه‌گذاری کنیم تا قفل نیروی بالقوه‌ی عظیم افراد کم‌توان باز شود. دولت‌ها در سراسر دنیا دیگر نمی‌توانند صدها میلیون نفر از افراد کم‌توان را نادیده بگیرند که از دسترسی به سلامت، توان‌بخشی، حمایت، آموزش و استخدام محروم مانده‌اند و هرگز فرصت درخشش نمی‌یابند. امید من آن است که (...) قرن جاری نقطه‌ی عطفی به شمار آید برای دربرگیری همه‌ی آنان که با کم‌توانی می‌زیند و جوامعشان.» پروفیسور استیون هاوکنگ

ماجرای مرموز غایبان و به حاشیه رانده شدگان

چنین برآورد می‌شود که افراد کم‌توان نزدیک به ۱۵ درصد از جمعیت زمین را تشکیل می‌دهند. آنان معمولاً در میان به حاشیه رانده شده‌ترین افراد فقیر هستند. بر اساس گزارش بانک جهانی (UN Enable, 2009)، ۲۰ درصد فقیرترین مردمان جهان دچار کم‌توانی هستند. (UN Enable 2009)

بازمی‌مانند. این چرخه کم‌توانی و فقر باید و می‌تواند شکسته شود. سازمان‌ها و نهادهای توسعه باید در شکست این چرخه و خلق فرصت‌های برابر برای افراد کم‌توان نقشی مهم و حیاتی داشته باشند.

با این همه، واقعیت تلخ آن است که افراد کم‌توان که معمولاً از فقیرترین فقرا هستند، به‌ندرت از برنامه‌های توسعه بهره می‌برند. چگونه است که افراد بیش از همه نیازمند از دسترسی به برنامه‌های کاهش فقر باز می‌مانند؟ چرا شمار کمی از سازمان‌های توسعه در برنامه‌هایشان به این افراد به حاشیه رانده شده توجه می‌کنند؟ به خواندن این متن ادامه دهید: ما خواهیم کوشید تا این ماجرای مرموز را رمزگشایی کنیم.

در تئوری، افراد کم‌توان از همان حقوقی برخوردار هستند که من و شما برخورداریم تا در تمامی حوزه‌های زندگی مشارکت داشته باشند: در زندگی خانوادگی، در مدرسه، در محل کار، در خدمات سیاسی یا دینی (پیمان‌نامه سازمان ملل متحد در مورد حقوق افراد کم‌توان، ۲۰۰۸). با این همه، واقعیت در بسیاری از کشورهای در حال توسعه کاملاً برخلاف این است: کودکان دارای کم‌توانی به‌ندرت به مدرسه می‌روند؛ بزرگسالان به‌ندرت در فعالیت‌های جوامع کوچک و محلی خود مانند نشست‌ها، جشنواره‌ها و مراسم دینی شرکت می‌کنند. آن‌ها اغلب هیچ‌گونه دسترسی به بازار کار ندارند و با تبعیضات جدی در جست‌وجو برای شغل یا درگیر شدن در گروه‌های خودیاری یا فعالیت‌های درآمدزا مواجه هستند. زنان و دختران دارای کم‌توانی به‌شدت در معرض آسیب‌های جسمی و سوءاستفاده‌های جنسی قرار دارند، به‌ویژه هنگامی که دچار کم‌توانی ذهنی باشند.

افراد فقیر در معرض مخاطرات بزرگتری برای دچار شدن به کم‌توانی قرار دارند: آن‌ها کارهای خطرناک‌تری را انجام می‌دهند-مانند کار در معادن، صنایع، ساخت ساختمان و جاده-و بیشتر در معرض بیماری‌هایی قرار دارند که می‌توانند سبب کم‌توانی شوند؛ معمولاً در شرایطی به سر می‌برند که می‌تواند به شرایط پدیدآورنده کم‌توانی بیانجامد، به‌عنوان مثال، بیشتر در معرض خشونت، آتش‌سوزی و غیره قرار دارند؛ بیشتر اوقات تغذیه‌ای باکیفیت پایین یا تنوع غذایی کم دارند که می‌تواند به شرایط کم‌توانی‌زا مانند نرمی استخوان منتهی شود و پول کمتری دارند که مصروف مساعدت‌های پزشکی بشود.

درعین حال، کم‌توانی احتمال فرو غلتیدن به فقر را افزایش می‌دهد. افراد کم‌توان معمولاً شغل خود را از دست می‌دهند یا از شرکت جستن در مدرسه و کار



افراد کم‌توان در مسیر ترقی ظاهر نمی‌شوند



سازمان‌های بزرگ توسعه‌ای فقط ۱ درصد از فعالیت‌های اعتباری کوچک خود را برای افراد کم‌توان مصرف می‌کنند (SARPV, 2001)

پیمان‌نامه سازمان ملل متحد در مورد حقوق افراد کم‌توان (UNCRPD)

پیمان‌نامه حقوق افراد کم‌توان در سال ۲۰۰۸ تصویب گردید. این پیمان‌نامه به ویژه خواستار دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌های توسعه‌ای می‌گردد.

ماده ۳۲ - همکاری بین‌المللی

کشورهای عضو، تعهد می‌سپارند تا اهمیت همکاری‌های بین‌المللی و ارتقای آن را جهت حمایت در چهارچوب حمایت‌های ملی، به منظور تحقق هدف و مقصد پیمان‌نامه درک نموده و اقدامات موثر و مناسب را در بین دولت‌ها، در پرتو همکاری با سازمان‌های ملی و بین‌المللی و جامعه مدنی و سازمان‌های ویژه افراد کم‌توان انجام دهند.

این اقدامات موارد زیرین را دربر می‌گیرد:

الف: اطمینان از اینکه همکاری‌های بین‌المللی، شامل برنامه‌های توسعه‌ای بین‌المللی، دربرگیری و دسترسی افراد کم‌توان را لحاظ می‌نماید.
ب: تسهیل و حمایت از ظرفیت‌سازی از طریق تعامل، تبادل اطلاعات و تجارب، برنامه‌های آموزشی و دروس آموخته.
ج: تسهیل همکاری در بخش تحقیق و دسترسی به دانش علمی و فنی.
د: فراهم آوردن کمک مناسب فنی و اقتصادی برای تسهیل استفاده و به اشتراک گذاشتن فن‌آوری‌های حمایتی و قابل دسترس از طریق انتقال فناوری‌ها.

ماده ۱۱ - حالات خطر و اضطراب بشری

کشورهای عضو در مطابقت با وظایف خویش مطابق قانون بین الملل، باید تمام اقدامات لازم را برای تامین محافظت و ایمنی افراد کم‌توان در شرایط خطر بخصوص در موارد درگیری مسلحانه، حالات اضطراب بشری و وقوع حوادث طبیعی اتخاذ نمایند.

→ →
تعريفات
مهم هستند!



- ارتباطی قوی میان فقر و کم‌توانی وجود دارد (بانک جهانی، ۲۰۱۰):
۷۵ تا ۹۰ درصد از افراد کم‌توان در «جنوب» [کشورهای درحال توسعه] زیر خط فقر زندگی می‌کنند. (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱):
- ارتباطی قوی میان درآمد پایین و نداشتن درآمد ثابت و کم‌توانی وجود دارد. (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱):
- ۴۰ میلیون نفر از مجموع ۱۱۵ میلیون کودکی که به مدرسه نمی‌روند دچار گونه‌ای از کم‌توانی هستند (گزارش پایش جهانی آموزش برای همه، ۲۰۱۰). از این رو، یک‌سوم کودکان بازمانده از تحصیل کودکان دچار کم‌توانی هستند:
- برآورد می‌شود که هر روز ۵۰ هزار نفر، از جمله ۱۰ هزار نفر که دارای کم‌توانی هستند، در نتیجه فقر شدید جان خود را از دست می‌دهند (KAR، ۲۰۰۵):
- بیش از یک میلیارد نفر با گونه‌ای از کم‌توانی زندگی می‌کنند: این رقم نزدیک به ۱۵ درصد از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۱).

کم‌توانی چیست؟

اگر از مردم بپرسید کم‌توانی چیست، با پاسخ‌ها و دیدگاه‌های متفاوتی مواجه خواهید شد. برخی خواهند گفت که کم‌توانی یک شوریختی فردی است؛ دیگران آن را به‌عنوان یک مشکل پزشکی می‌پندارند؛ و دسته‌ای دیگر خواهند گفت که کم‌توانی تنها یک بخش از زندگی است که باید به‌عنوان یک تفاوت پذیرفته شود.

مهم است کوشش کنیم تا مفهوم کم‌توانی از نظر مردم را بدانیم. تنها در این صورت است که خواهیم توانست به‌گونه‌ای مؤثر به افراد دچار کم‌توانی که به حاشیه رانده‌شده‌اند، بپردازیم. افراد معمولاً فکر می‌کنند این به حاشیه‌رانده‌شدن از سوی خود فرد دچار کم‌توانی است و به دنبال ظرفیت کارکردی‌اش رخ می‌دهد؛ اما واقعیت آن است که نگرش و باور جامعه درباره کم‌توانی نقش بسزایی در به حاشیه رانده شدن آنان ایفا می‌کند.

«کم‌توانی» اثر متقابل با جامعه دارد.

محیط می‌تواند تغییر کند.

موانع می‌توانند برداشته شوند.

یا آنها می‌توانند مانع اعتماد به نفس باشد.

مردم اغلب فکر می‌کنند که دلیل این به حاشیه رانده شدگی و نیز آثار و نتایج این به حاشیه رانده شدگی از عملکرد خود افراد کم‌توان است. اما در واقع دیدگاه و نظری که جامعه در قبال کم‌توانی دارد منجر به این حاشیه رانده شدگی می‌شود.

در اینجا، لازم است دو مفهوم کلیدی impairment (اختلال) و disability (کم‌توانی) از هم متمایز گردند. این دو واژه معمولاً به جای هم به کار برده می‌شوند، اما تمایز بین آنها برای درک موضوع ضروری است. اختلال به مشکلات کارکردی و ساختاری جسمی اشاره می‌کند که در اثر یک وضعیت مرتبط به سلامت پدید آمده باشند، مانند نابینایی یا فلج. کم‌توانی مفهومی مشابه و نزدیک دارد و به معنی اختلال یا محدودیت کارکردی در فعالیت (مانند عدم توانایی در رفتن به دستشویی) یا محدودیت در مشارکت (مانند دشواری در استخدام، مدرسه رفتن یا استفاده از حمل‌ونقل عمومی) دلالت دارد.

کم‌توانی بیشتر تحت تأثیر کنش متقابل و تعامل فرد با پیرامون فیزیکی، فرهنگی و اجتماعی او قرار می‌گیرد. وضعیت‌های بسیاری می‌توانند سبب غیرفعال شدن فرد بشوند و باید میان آن دسته از موانعی که قابل تغییر نیستند (به عنوان مثال، کوه‌های مرتفع) و آن‌ها که می‌توان تغییرشان داد (مانند تغییر پله به سطح شیب‌دار / رامپ یا بالابر/آسانسور) تمایز قائل شد. همچنین، شرایط یا وضعیت‌هایی هم هستند که در آن‌ها می‌توان افراد را یاری نمود تا از غیرفعالی‌شان کاسته شود؛ به عنوان مثال، هرچند نمی‌توان کوه‌ها را از میان برد، اما ممکن است بشود حمل‌ونقل عمومی را در آن ناحیه به گونه‌ای تغییر داد که برای افراد روی صندلی چرخدار هم قابل استفاده باشد؛ ایجاد یک سطح شیب‌دار یا بالابر/آسانسور به افرادی که از صندلی چرخدار استفاده می‌کنند امکان آن

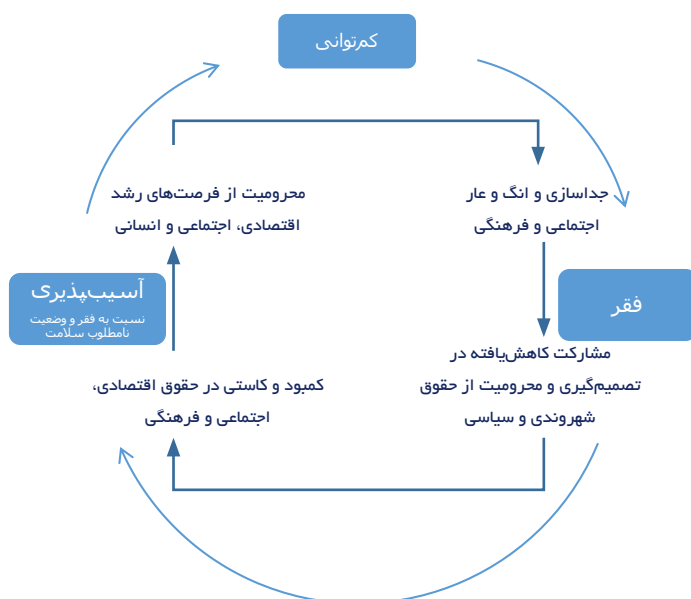
(در جهت ساعت - شروع از ساعت ۱۲)

را می‌دهد که به ساختمان‌ها دسترسی داشته باشند. پیمان‌نامه سازمان ملل متحد در زمینه حقوق افراد کم‌توان (UNCRPD) که در ۲۰۰۶ اتخاذ شد، از ۲۰۰۸ به مرحله اجرا درآمد و از سوی بیش از ۱۱۰ کشور مورد تأیید قرار گرفت. این پیمان‌نامه تعریف زیر را برای افراد کم‌توان به کار می‌برد:

«افراد کم‌توان کسانی هستند که دچار اختلالات بلندمدت جسمی، ذهنی، درکی یا حسی شده باشند که در تعامل با موانع متعدد ممکن است از مشارکت کامل و مؤثر آنها در جامعه در شرایطی برابر با دیگران پیشگیری کند.»

از این رو، کم‌توانی تنها ویژگی‌ای فردی به شمار نمی‌آید، بلکه تعاملی است بین فرد و پیرامون وی؛ بنابراین، مداخلات و اقداماتی که هدف آنها توانمند کردن افراد کم‌توان برای مشارکت در تمامی حوزه‌های زندگی است، باید بتوانند فراتر از مفهوم سنتی توان‌بخشی و درمان پزشکی بروند. توانمندسازی افراد برای مشارکت در زندگی اجتماعی می‌تواند به شیوه‌ی گسترده‌ای از پرداختن به موانع روزمره به دست آیند که افراد کم‌توان را از زندگی روزمره‌شان باز می‌دارند. این موانع معمولاً در جامعه به چشم می‌خورند.

گاه افراد کم‌توان موانعی درونی هم دارند که به طور جدی مشارکت و کارکرد آنها در جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. برای نمونه، ممکن است افراد از انگیزه‌ی کافی برای کوشش در راستای رشد خود برخوردار نباشند و یا با عدم احترام به نفس دست به گریبان بوده و باور کرده باشند که توانایی فراگرفتن چیزهای تازه را ندارند.



منبع: DFID - 2002



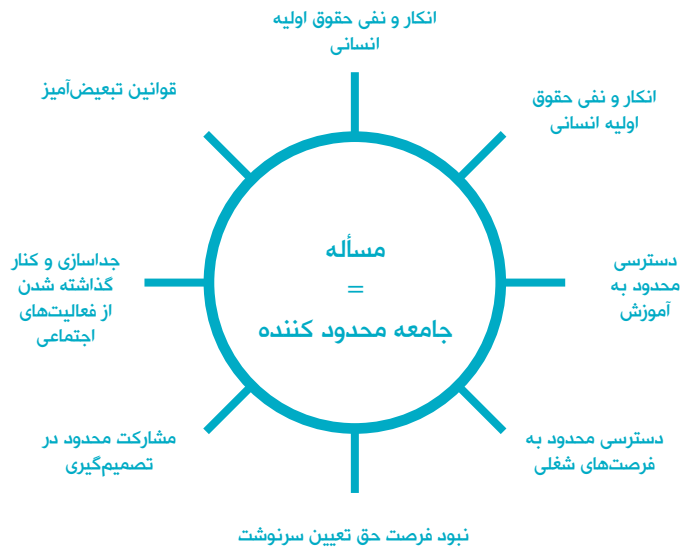
با وجود خط مشی‌ها و بیانیه‌ها راجع به کاهش فقر و کم‌توانی، هنوز پیش‌بینی می‌گردد که روزانه ۵۰,۰۰۰ انسان که در آن ۱۰,۰۰۰ افراد کم‌توان نیز شامل‌اند در نتیجه‌ی فقر مطلق به کام مرگ می‌روند. این يك نظریه‌ی ذهنی و انتزاعی نبوده، بلکه يك بحران واقعی و فاجعه بار است. می‌تواند گمراه کننده باشد اگر ادعا کنیم که این موضوع يك بی‌عدالتی است و همه از آن آگاهی دارند. به هر حال می‌توان چنین استدلال نمود که موجودیت این مسأله يك نتیجه‌ی اجتناب ناپذیر و منطقی در روابط

همگانی می‌باشد. Rebecca Yeo, KAR

يك: رویکرد حق‌مدار (هریس و انفیلد، ۲۰۰۳، ص. ۱۷۲)

رویکردهای متفاوت به کم‌توانی

چشم‌انداز نوین حق‌محور در زمینه کم‌توانی تأکید می‌کند که افراد کم‌توان معمولاً نه به خاطر اختلال خود بلکه به دلیل موانع قانونی، نگرشی، معماری، ارتباطی و یا دیگر موانع تبعیض‌آمیز از دستیابی به تمامی توانایی‌های خود باز می‌ماند. افراد کم‌توان باید به عنوان اعضای با فرصت‌های کامل و برابر در جامعه شناخته‌شده و پذیرفته شوند که می‌توانند نقش مهمی برای خانواده‌ها و جوامع کوچکشان به شمار آیند و حق آن را دارند تا تمامی نیازهای اولیه‌شان از جمله آموزش، خدمات سلامت و توان‌بخشی برآورده گردد. این هدف رویکرد نوین فراهم آوردن دسترسی منظم نسبت به برنامه‌های توسعه برای افراد کم‌توان است و نه برگزاری برنامه‌هایی ویژه که به‌طور انحصاری مخصوص آنان طراحی شده است.

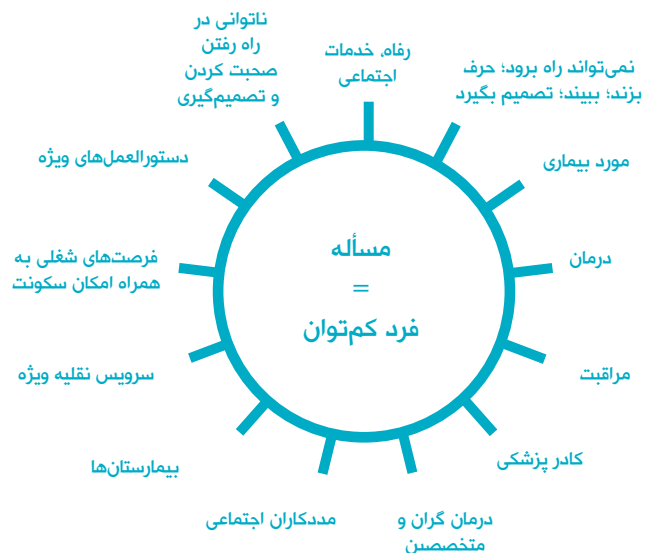


درک جدید از مسئله کم‌توانی دیدگاه‌های بیشتر سنتی درباره کم‌توانی را به چالش می‌کشد. این دیدگاه‌ها کم‌توانی را مسئله‌ای به‌شدت پزشکی می‌پندارند که لازم است به آن پرداخته شود. در این رویکرد پزشکی، تنها تمرکز بر «درمان» افراد کم‌توان است تا آن‌ها بتوانند برای پیوند با جامعه آماده گردند. مسئله کم‌توانی محدود شده است به فرد مورد پرسش: درواقع، این «او» است که باید تغییر کند، نه جامعه و محیط پیرامونش.

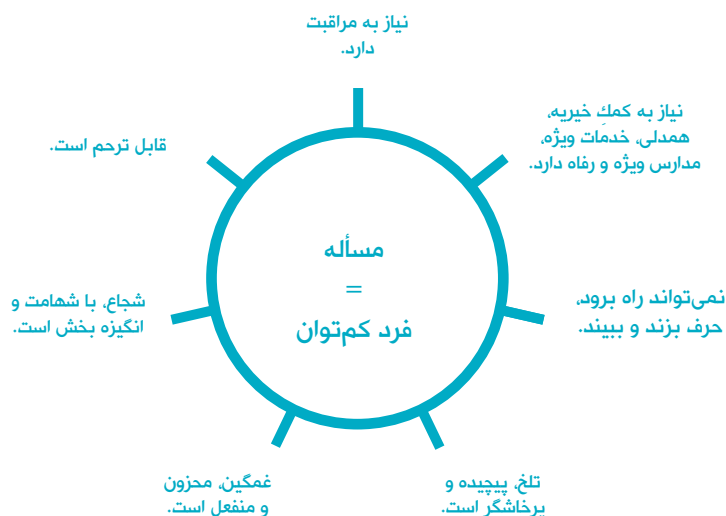
بر اساس رویکرد پزشکی، افراد کم‌توان خدمات ویژه‌ای لازم دارند، مانند سیستم‌های حمل‌ونقل ویژه و خدمات تأمین اجتماعی. برای این منظور، مؤسسات ویژه‌ای وجود دارند؛ برای نمونه: مدارس ویژه یا مراکز اشتغال و اقامتی ویژه که در آن‌ها افراد حرفه‌ای مانند مددکاران اجتماعی، حرفه‌ای‌های حوزه سلامت مانند پزشکان، درمانگران و مدرسین آموزش استثنایی، آموزش‌های تحصیلی و حرفه‌ای ویژه را تعیین و فراهم می‌کنند.

رویکرد حق‌محور، نوین این دیدگاه را نیز به چالش می‌کشد که افراد کم‌توان توانایی برآورده ساختن نیازهای خود و راهبری زندگی خود را نداشته و باید شامل فعالیت‌های خیریه‌ای شوند.

دو- رویکرد پزشکی
(هریس و انفیلد، ۲۰۰۳، ص. ۱۷۲)



سه دیدگاه خیریه‌ای (ترحم آمیز)
(از هریس و انفیلد، ۲۰۰۳ ص ۱۷۲)



این رویکرد به اصطلاح خیریه‌محور افراد کم‌توان را به مثابه قربانیان اختلالاتشان می‌شمرد؛ آن‌ها را مستحق دلسوزی و کمک، همدردی، فعالیت‌های خیریه و رفاهی می‌داند که لازم است از آن‌ها مراقبت بشود؛ روشی قدیمی که باور دارد مشکلات کم‌توانی را با احداث مدارس ویژه و برنامه‌های ویژه برای افراد کم‌توان می‌توان حل کرد. گاه افراد کم‌توان خودشان چنین مفهومی را در پیش گرفته و خود را «ناتوان» پنداشته و عزت نفس پایینی احساس می‌کنند.

راهنمای حاضر نشان می‌دهد چگونه یک سازمان می‌تواند از منظری حق محور در زمینه کم‌توانی فعالیت کند و توضیح خواهد داد چگونه می‌شود بر رویکردهای پزشکی و خیریه‌محور غلبه کرد که ریشه‌هایی عمیق در تفکر ما دارند.

"جهان در تلاش رسیدن به [اهداف توسعه‌ای هزاره] (MDGs) است،

و این مهم است که با کم‌توانی نباید مثل پس مانده غذا رفتار شود."

(پیتر ویگ اسم، مدیر انجمن نابینایان غنا)



اثر: دیو لیپتن؛ www.crippencartoons.co.uk

چرا افراد کم‌توان در برنامه‌های توسعه به حساب نمی‌آیند

«ما، به دلیل معیارهای حامی مالیمان که می‌گوید کودک باید قادر به یادگیری باشد و بتواند به تنهایی و پیاده به مدرسه برود، نمی‌توانیم کودکان کم‌توان را در طرح تکفل (sponsorship) کودک جا بدهیم.» مدیر برنامه یک سازمان غیر دولتی اتیوپیایی

دلایل متعددی هست برای آنکه چرا افراد کم‌توان در برنامه‌های اصلی توسعه به شمار نمی‌آیند. معمولاً خبری از سوءنیت یا کوتاهی از سوی سازمان‌ها نیست؛ کارشناسان و شاغلان حوزه‌ی توسعه از نیازها و توانمندی‌های افراد کم‌توان اساساً بی‌خبرند؛ خود این افراد هم معمولاً در جوامع‌شان زیاد به چشم نمی‌آیند.

افراد کم‌توان اغلب محدودیت حرکتی دارند، بنابراین حوالی خانه می‌مانند یا در نشست‌های جوامع کوچک محلی شرکت نمی‌کنند. از این‌رو، هنگامی‌که طرح‌های تازه طراحی یا آغاز می‌شوند به راحتی از قلم می‌افتند و برای ابراز نظر و رساندن صدای خود طی طراحی طرح‌ها دعوت نمی‌شوند. نتیجه آن می‌شود که نیازهای آنان در طرح‌ها به حساب نمی‌آید. این، به نوبه‌ی خود، می‌تواند به عنوان مثال، منجر به بروز مشکل در مواقع اضطراری (امدادی) شود زیرا به محدودیت حرکتی افراد توجهی نشده است؛ یا می‌تواند سبب عدم دسترسی افرادی که از صندلی چرخدار استفاده می‌کنند به مثلاً آب‌خوری‌ها بشوند. در صورتی‌که فعالیت‌ها و اطلاعات برنامه‌ای در دسترس نباشند، دشوار است که بتوان برای افراد کم‌توان فرصت مشارکت فراهم کرد.

سه دسته‌بندی اصلی برای موانع بازدارنده‌ی افراد کم‌توان برای مشارکت وجود دارد: نگرشی، محیطی و نهادینه.



موانع نگرشی

اما تنها جامعه نیست که ممکن است باور داشته باشد افراد کم‌توان قادر به مراقبت از خود نیستند. خود کارکنان طرح‌ها هم ممکن است چنین نگرشی داشته باشند و این موضوعی بسیار رایج است. جمله زیر را کارکنان میدانی برنامه درآمدزایی در بنگلادش به ما گفته‌اند:

→ →
موانع ارتباطی

«طی شناسایی، زنان سالخورده و نیز زنان کم‌توان را یافتیم که قادر به مراقبت از خود نبودند، اما نمی‌توانستیم آنان را در برنامه ثبت‌نام کنیم، زیرا نمی‌توانستند فراگیرند یا کار کنند.»

→ →
غرور، شرم
تبعیض

تعصب، شرم و تبعیض بزرگ‌ترین مشکلات را برای افراد کم‌توان پدید می‌آورند: اغلب فرض بر آن است که چنین افرادی ناتوان، وابسته، با بهره‌ی هوشی پایین و نیازمند درمان یا خدمات و حمایت ویژه هستند. علیرغم اینها، میبینیم که افراد کم‌توان -در صورتی که بتوانند مستقلانه زندگی کنند- افرادی الهام‌بخش، استثنایی و قهرمان گونه هستند. استقلال برای آن‌ها به‌خودی‌خود مشکلی نیست؛ باین‌همه، می‌تواند به‌راحتی شکل یک شوخی (کاریکاتور) را به خود بگیرد: پس باید به‌طور جدی به آن پرداخته شود. افرادی که کم‌توانی ندارند می‌توانند با ترس، دلسوزی یا بی‌زاری و یا از موضع برتر به این مسئله بپردازند. رسانه‌ها معمولاً چنین مفروضاتی و عواطفی را تقویت می‌کنند. علاوه بر این، کاربرد زبان و خطاب‌های منفی - مانند قربانی، جذامی، چلاق - همه واژه‌هایی هستند که تعصب را تقویت می‌کنند.



بهبادهای معمول برای عدم شمول

کم‌توان‌ها

- شمول کم‌توانان بسیار هزینه‌بر است.
- ما دانش انجام آنرا نداریم.
- کم‌توانان برنامه‌های ویژه نیاز دارند.
- چرا باید بر افرادی سرمایه‌گذاری کنیم که توان عمل ندارند؟
- اینجا کم‌توانان زیادی وجود ندارند، بنابراین مسئله‌ای محسوب نمی‌شود.
- حامیان مالی ما به موضوع علاقه‌ای ندارند.

موانع محیطی

«من کودکم را به مدرسه نمی‌فرستم زیرا برای او قابل‌دسترسی نیست. کوشش کرده‌ام، اما هر بار با گریه بازگشته و از من پرسیده چرا با او چنین می‌کنم، چون نمی‌تواند ببیند و چیزی در کلاس یاد نمی‌گیرد. بچه‌های دیگر هم او را می‌ترسانند و نسبت به او قلدری می‌کنند. برای همین در خانه نگهش می‌دارم.»

موانع فیزیکی بسیاری هست که افراد کم‌توان را از مشارکت باز می‌دارد: حمل‌ونقل عمومی، درمانگاه‌های سلامت، مدارس، دفاتر، فروشگاه‌ها، بازارها و اماکن مذهبی اغلب برای افراد کم‌توان جسمی قابل‌دسترسی نیستند. ارتباطات، رسانه‌ها و اطلاع‌رسانی، در صورتی که با استفاده از شیوه‌های دسترسی مناسب ارائه نشوند (مانند خط بریل، تایپ حروف در اندازه‌ی بزرگ برای افراد دارای اختلال‌های بینایی، یا استفاده از زبان اشاره برای افراد دارای اختلالات ارتباطی)، می‌توانند برای افراد دارای اختلالات گفتاری، شنوایی و بینایی بازدارنده باشند. همانطور که دیلکامو، پدر یک کودک اتیوپیایی دچار اختلال بینایی برای پژوهشگران توضیح داد:

موانع نهادینه (Institutional)

شماری موانع نهادینه هم وجود دارند که افراد کم‌توان را از مشارکت در حوزه‌هایی مانند سیاست، خدمات دینی و اشتغال باز می‌دارند. به عنوان نمونه‌هایی از این موانع به قانون‌گذاری، قوانین استخدامی و نظام‌های انتخاباتی تبعیض‌آمیز می‌توان اشاره کرد که اغلب نیازهای نابینایان یا افراد کم‌توان ذهنی را به شمار نمی‌آورند.

عدم شمول می‌تواند همچنین بر اساس نظام باوری باشد که کم‌توانی را نتیجه‌ی گناهانی میدانند که فرد در این زندگی یا زندگی‌های پیشینش مرتکب شده است.

سیاست‌های تبعیض‌آمیزی هم درون خود سازمان‌های انسان دوستانه یا توسعه‌ای وجود دارند. طی برنامه یادگیری موضوعی (Thematic Learning Programme)، سازمانی در هند دریافت که معیارهای آموزشیشان—که شامل یادداشتهای رسمی و هشدارهایی بود مبنی بر آن‌که کودکان باید بتوانند بدون کمک پیاده به مدرسه آمده و فراگیرند—کودکان کم‌توان را شامل نمی‌شده است.

افزون بر این، بسیاری از برنامه‌های اعتبارات خرد،

افراد کم‌توان را به عنوان افرادی در معرض خطر به شمار می‌آورند، زیرا بر این باورند که آن‌ها از بهره‌وری و توانایی کمتر برای اداره‌ی يك كسب‌وکار پایدار برخوردارند. برخی از برنامه‌های آموزش حرفه‌ای از معیارهایی استفاده می‌کنند که در آن‌ها افراد تحت آموزش باید از نظر جسمی توانا و مناسب کار باشند و به این ترتیب، افراد کم‌توان را دربر نمی‌گیرند زیرا آن‌ها را به اندازه کافی مناسب کار تشخیص نمی‌دهند.

بهانه‌ها

سازمان‌های توسعه اغلب بهانه‌های بسیار دارند برای توجیه اینکه چرا افراد کم‌توان را در برنامه‌های خود لحاظ نمی‌کنند. حتی سازمان‌هایی که به برنامه آموزش‌های موضوعی (Thematic Learning Programme) پیوستند با این مسئله درگیرند. به وسیله این کتاب، کوشیده‌ایم از این بهانه‌ها ابهام‌زدایی بکنیم و توصیه‌هایی ارائه دهیم برای چگونگی غلبه بر مقاومت درون سازمانی. بخش بزرگی از این مقاومت را می‌توان از میان برد اگر بتوانیم به ابزار و اسباب توسعه دربرگیرنده‌ی کم‌توانی و نقش سازمان‌های اصلی توسعه دست‌یابیم.

→ →
قوانین تبعیض آمیز

→ →
سیستم‌های اعتقادی



اثر: دیو لیپتن؛ www.crippencartoons.co.uk

توسعه‌ی دربرگیرنده‌ی کم‌توانی چیست؟

توسعه فراگیر یعنی:

● حقوق برابر: تمام اعضای جامعه محلی، از جمله افراد کم‌توان به اندازه برابر از فرآیند اصلی توسعه سود می‌برند. هدف توسعه فراگیر کم‌توانی دسترسی به حقوق برابر برای تمام افراد کم‌توان و نیز مشارکت کامل/فعالانه در جامعه است.

● مشارکت: افراد کم‌توان از تمامی فواید برنامه‌های اصلی توسعه برخوردار شده و به این ترتیب، در تصمیم‌گیری هم مشارکت می‌کنند.

● قابلیت دسترسی: باید موانع محیطی، نهادینه و نگرشی را شناسایی نموده و به آنان پرداخت تا افراد کم‌توان به تمامی در همه زمینه‌های زندگی به شمار آیند؛ در جامعه مشارکت داشته‌باشند و در نهایت، بتوانند به اهداف و آمال خود دست بیابند.

● پایداری: توسعه فراگیر فعالیت‌ی یکباره نیست. به شمار آوردن افراد کم‌توان لازم است در تمامی شریان‌های فرهنگ سازمانی جاری گشته، و در سیاست‌ها و خط مشی‌ها، نظام و روش‌های سازمانی دیده‌شود.

شما با فراگیرسازی سازمان‌یافته در برنامه‌های معمول و توسعه‌ای، یک بیانیه‌ی عمومی مهم را اعلام می‌کنید: آن‌ها را می‌پذیرید و مانند دیگر افراد جامعه با حقوقی برابر در شمار می‌آورید. این تنها راهی است که می‌توان مطمئن شد افراد کم‌توان به خدمات اولیه اجتماعی دسترسی پیدا کرده و می‌توانند از فقر بیرون بیایند. هزینه‌های شمول افراد کم‌توان اغلب هنگام در پیش‌گرفتن برنامه‌های توسعه، به‌عنوان استدلالی بازدارنده برای شمول آن‌ها شمرده می‌شود؛ اما حقیقت آن است که شمول آن‌ها در برنامه‌های اصلی توسعه بسیار کارتر و مؤثرتر از برون‌داشت آن‌هاست. به‌عنوان مثال، مدرسه‌های جداسازی‌شده استثنایی برای کودکان دارای کم‌توانی را در نظر بگیرید. بدون آنکه بخواهیم ارزش آن‌ها را دست کم بگیریم—زیرا دسته‌ای از کودکان قطعاً از این‌گونه آموزش بهره می‌برند—شواهد بسیاری موجود است که برنامه‌های ویژه برای کودکان کم‌توان بسیار گران و پرهزینه هستند و تنها برای شمار اندکی از خوش‌اقبال‌ها در دسترس است. علاوه بر این، آموزش استثنایی جداسازی و عدم‌شمول بیشتر را در پی خواهد داشت.

مهم است که سازمان‌های توسعه دریابند افراد کم‌توان نیازهای اولیه‌ی مشابهی با دیگر افراد جامعه دارند. به‌عنوان مثال، هرکسی نیازمند آب آشامیدنی و تسهیلات فاضلاب است. هرکسی نیازمند تحرك است—هر چند افراد غیر کم‌توان ممکن است نسبت به افراد کم‌توان گزینه‌های بیشتری برای برآورده‌ساختن این نیاز پیش رو داشته باشند. همه نیازمند تعاملات اجتماعی هستند. همه نیاز دارند که به یک خانواده، یک خانوار و جامعه



شمول افراد کم‌توان اغلب بهینه‌تر و تاثیرگذارتر است.



انسان‌های کم‌توان همان احتیاجاتی را دارند که هر فرد دیگری دارد.



→ →

تنظیمات ساده و ارزان نیاز است

ویژه‌ای هم داشته باشند که خدمات ویژه لازم داشته باشد: ممکن است به تجهیزات یا وسایل ویژه مانند صندلی چرخدار یا پروتز احتیاج پیدا کنند. چنین نیازهایی باید از طریق خدمات ویژه برای آنان فراهم گردد که امروزه در کشورها وجود دارد. این نیازهای تخصصی را می‌توان از بخش‌های دولتی یا خصوصی برآورده کرد؛ لازم نیست هزینه زیادی مصروف آن‌ها بشود. معمولاً، راه‌حلهایی کم‌هزینه در دسترس برنامه‌های مبتنی بر جوامع محلی قرار می‌گیرد. در چنین برنامه‌هایی تجهیزات و امکانات ویژه با استفاده از مواد کم‌هزینه تهیه شده و قابل دسترس هستند.

تعلق داشته باشند. همه نیازمند یافتن مفهومی در زندگی خود و جامه‌ی عمل پوشاندن به رؤیاهای خود هستند؛ هرچند کودکان و بزرگسالان کم‌توان ممکن است نیازهای ویژه‌ای داشته باشند، اما بیشتر نیازهای آنان عین نیازهای دیگران است. همانطور که سازمان بهداشت جهانی می‌گوید:

«افراد کم‌توان نیازهایی عادی دارند—در زمینه‌هایی مانند سلامت، رفاه، معیشت و اقتصاد، تأمین اجتماعی، آموزش و فراگیری مهارت‌ها و زندگی در جوامعشان. این نیازها می‌توانند و می‌بایست در برنامه‌ها و خدمات اصلی توسعه پاسخ داده شوند.»

در نتیجه، برآورده‌ساختن نیازهای همه در برنامه‌های اصلی توسعه، از جمله نیازهای افراد کم‌توان معمولاً مناسب و ثمربخش است. پدیدآوردن سازگاری بسیار ساده در زیرساخت‌های موجود—مانند زمین‌های بازی یا ساختمان مدارس، از طریق مثلاً سطوح شیب‌دار و درهای عریض‌تر یا حصول اطمینان از اینکه کلاس‌ها در طبقه همکف قرار دارند تا دانش‌آموزان روی صندلی چرخدار بتوانند به راحتی از آن‌ها استفاده کنند—همه می‌توانند کافی باشند تا کودکان محلی از مدرسه و آموزش برخوردار گردند. به همین ترتیب، سازگاری کم‌هزینه را می‌توان در رایانه‌ها، پمپ‌های آب، حمل‌ونقل عمومی و غیره پدید آورد.

البته، کودکان و بزرگسالان کم‌توان ممکن است نیازهای

نقش سازمان‌های اصلی در توسعه‌ی فراگیر



→ فقط موانع را از میان بردارید.

تحقق مشارکت افراد کم‌توان در جامعه به‌تنهایی از عهده‌ی يك سازمان اصلی توسعه بر نمی‌آید؛ مسئولیتی است برای همه: دولت، جوامع محلی، افراد کم‌توان و سازمان‌هایشان، مؤسسات توسعه و انسان دوستانه و نیز سازمان‌هایی که منحصر به افراد کم‌توان هستند یا برای آنان خدماتی را فراهم می‌کنند. نقش سازمان‌های اصلی آن است که برنامه‌های خود را به روی افراد کم‌توان بگشایند؛ موانع را از سر راه آنان بردارند و خدمات را قابل‌دسترسی نمایند. همین: نه چیزی بیشتر، نه چیزی کمتر.

۸۰ درصد افراد کم‌توان می‌توانند در زندگی اجتماعی شرکت جویند بدون آنکه مداخله‌ای اضافی یا ویژه نیاز باشد و یا با مداخلات کم‌هزینه‌ی مبتنی بر جوامع محلی که به تخصص توان‌بخشی خاصی احتیاجی ندارند. ۲۰ درصد باقیمانده هم—یعنی آنان که نمی‌توانند بدون برآورده‌ساختن يك نیاز ویژه (مانند فراهم آوردن پروتز، صندلی چرخدار، فیزیوتراپی یا جراحی)—به‌طور فعالانه از برنامه‌های اصلی توسعه بهره‌برند یا در آن‌ها شرکت جویند می‌توانند و باید به سازمان‌های افراد کم‌توان (DPOs) مانند کارگاه‌های ارتوپدی فنی، خدمات فیزیوتراپی و مؤسسات مخصوص ویژه افراد کم‌توان ارجاع داده شوند. این عرضه‌کنندگان خدمات ویژه می‌توانند مداخلات لازم و تجهیزات موردنیاز را فراهم کنند یا تغییرات لازم را انجام دهند.

→ ۸۰ درصد افراد کم‌توان نیازهای خاص ندارند.

Werner, D. (1999). Disabled Village Children. Hesperian Foundation

البته، کسانی هم هستند که نمی‌توان آن‌ها را در برنامه‌های اصلی توسعه درگیر کرد: باید به این مسئله نیز آگاه باشیم. دشوار یا غیرممکن خواهد بود اگر بخواهیم، به‌عنوان مثال، کودکان و بزرگسالان دچار کم‌توانی شدید ذهنی را در مدارس یا محله‌های کار محلی بگنجانیم. ممکن است در موارد کم‌توانی شدید جسمی، به‌عنوان مثال، بستری شدن کامل به دلیل فلج کامل، اعضاء خانواده را در برنامه‌هایمان بگنجانیم. علاوه بر این، می‌توانیم چنین مواردی را به سازمان یا مؤسسه‌ای ارائه‌ی خدمات ویژه‌ی کم‌توانی معرفی کنیم.

این شیوه‌ی کار را رویکرد دوسویه می‌نامند. هرکجا ممکن است افراد کم‌توان باید در برنامه‌های معمول گنجانده شوند تا بتوانند در صورتی‌که واقعاً لازم باشد از خدمات ویژه برخوردار گردند. این بدان معناست که مثلاً در مورد آموزش، کودکان کم‌توان تا بیشترین حد ممکن مشمول برنامه‌های جاری اصلی و آموزش همگانی دولتی بشوند و خدمات ویژه تنها در صورتی در دسترس قرار گیرد که شمول در برنامه‌ی اصلی ممکن نباشد؛ به‌عنوان مثال: در مورد کودکانی که بیش از یک نوع کم‌توانی داشته باشند.

در فصل مربوط به ایجاد شبکه‌ها، اطلاعات بیشتری درباره‌ی نقش ذینفعان و نقش‌آفرینان مختلف در توسعه‌ی فراگیر افراد کم‌توان خواهید یافت.



افراد خانواده را در برنامه‌ها بگنجانید.



رویکرد دوسویه



121



ایجاد برنامه‌های درب‌گیرنده‌ی کم‌توانی

«من در بخش پذیرش يك هتل کار می‌کنم. در آغاز، کارفرمای من کمی نسبت به خریدن JAWS (نرم‌افزاری برای کاربران نابینای رایانه) برای من تردید داشت، اما حالا آن‌ها از مهارت و تعهد من بسیار خوشنود هستند و قصد دارند افراد بیشتری دچار اختلال بینایی را در بخش رزرواسیون به‌کارگیرند؛ من آن‌ها را آموزش خواهم داد. آنچه بیش از همه برای من اهمیت دارد این است که دوستان بسیاری یافته‌ام و سرانجام توانسته‌ام به پدر و مادر و برادر کم‌سن و سالم کمک کنم. حتی دارم به امکان ازدواج فکر می‌کنم.»

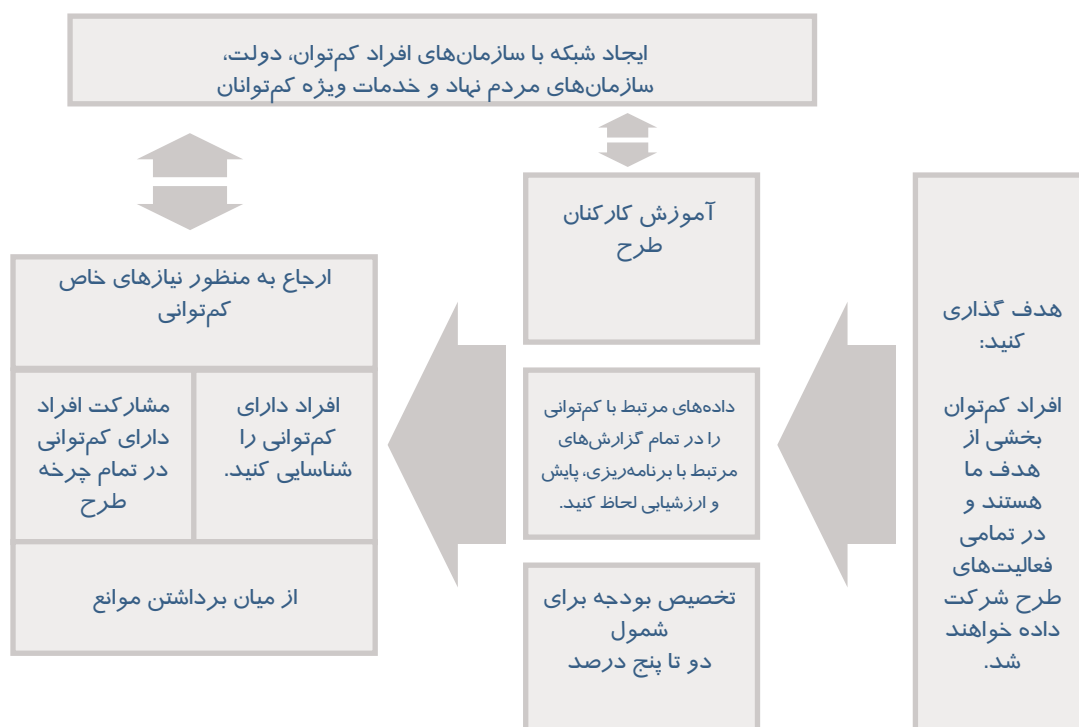
شانکار، مراجع پیشین يك مرکز معیشتی LCD، بنگالور، هند.

گام‌هایی برای فراگیرکردن برنامه‌ها



شمول افراد کم‌توان در برنامه‌های معمول، نیازمند فعالیت‌های ویژه‌ای نیست. ایده‌ی اصلی آن است که وقتی برنامه‌های تازه طراحی می‌شوند، شما عمداً افراد کم‌توان را در تمامی چرخه‌های طرح درگیر کنید: از تجزیه و تحلیل نقش‌آفرینان تا نیازسنجی و تعریف فعالیت‌های طرح. شکل صفحه‌ی بعد فعالیت‌های مختلف طراحی طرح دربرگیرنده‌ی افراد کم‌توان را نشان می‌دهد.

به راحیلا مرغ زنده داده شد.
اینک، او زندگی خود را از راه
فروش تخم مرغ می‌گذراند.



گام نخست تعهد است: افراد کم‌توان بخشی از گروه هدف شما هستند و اراده شما بر آن است که آنان را در تمامی فعالیت‌های طرح درگیر کنید. این بیانیه همه‌چیز را به جنبش درخواهد آورد. همچنین، باید بتوانید بودجه‌ای برای دربرگیری فراهم آورید و تمامی داده‌های مربوط به کم‌توانی را در برنامه‌ریزی و گزارش‌های پایش و ارزشیابی ملحوظ کنید.

یک گام بسیار مهم آموزش کارکنان است. لازم است آن‌ها را از حقوق، نیازها و توانایی‌های افراد کم‌توان آگاه سازیم. آنگاه، قادر خواهند بود چنین افرادی را شناسایی کنند تا در طرح‌های تازه یا موجود گنجانده شوند. هنگامی که افراد کم‌توان شناسایی شوند، باید آن‌ها را توانمند کرد تا در تمامی چرخه‌های طرح، مانند برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی مشارکت کنند. برای حصول اطمینان از مشارکت موفقیت‌آمیز، آن‌ها همچنین باید به مراقبت‌های توان‌بخشی یا پزشکی دسترسی داشته باشند. همه‌ی آنان نیازمند این مراقبت‌ها یا وسایلی مانند صندلی چرخدار نخواهند بود، اما همه‌ی این پیش‌بینی‌ها در کیفیت فرآیند دربرگیری آنان بسیار مهم است. سازمان‌های اصلی باید افراد کم‌توان را به دیگر ارائه‌دهندگان خدمات ارجاع دهند تا نیازهای مختص کم‌توانی آن‌ها را برآورده سازند.

شاید مهم‌ترین گام در فرآیند دربرگیری و شمول از میان برداشتن موانع نگرشی، محیطی و نهادینه باشد که مانع از مشارکت می‌شوند. سپس، نوبت می‌رسد به

→ → شبکه‌سازی با ارائه‌کنندگان خدمات، سازمان‌های افراد کم‌توان و دولت‌ها. آن‌ها می‌توانند از راه‌های مختلفی به سازمان شما یاری برسانند.

→ → در صفحه‌ی پیش رو، هر یک از این گام‌ها با جزییات بیشتر و نمونه‌هایی از زندگی واقعی، دوراهی‌ها و تردیدها و راهکارها توصیف خواهد شد.

→ → کارکنان طرح را در زمینه حقوق، نیازها و توانایی‌های کم‌توانان آموزش دهید.

آموزش کارکنان طرح

عناصر آموزش کارمندان طرح

- باورها، تعصبات و فرهنگ محلی مرتبط به کم‌توانی را به بحث بگذارید.
- عبارات مناسب برای خطاب یا صحبت درباره‌ی افراد کم‌توان را معرفی و بکار گیرید.
- حقوق افراد کم‌توان برای مشارکت در تمامی حوزه‌های زندگی را توضیح دهید.
- موانع پیش روی افراد کم‌توان را شناسایی کنید.

آموزشی‌مان، همواره رویکردهای مختلف نسبت به کم‌توانی را توضیح داده و می‌گوییم که قصد داریم از منطری حق‌محور و نه خیریه‌محور یا از دیدگاهی پزشکی به آن‌ها نگاه کنیم (به بخش یکم مراجعه کنید).

در پایان دوره آموزشی، کارکنان طرح باید قادر باشند افراد کم‌توان را همانند اعضاء کامل جامعه در نظر بیاورند که از نیازها و حقوق عادی برخوردار هستند. این انگ و عار مرتبط با کم‌توانی می‌تواند در برخی جوامع محلی و فرهنگ‌ها بسیار قدرتمند باشد. از این‌رو، واقعاً لازم است طی آموزش کارکنان مورد بحث و تجزیه-تحلیل قرار گیرد.

افراد کم‌توان در طرح‌ها گنجانده نمی‌شوند زیرا کارکنان طرح اغلب از نیازها و حقوق آنان باخبر نیستند. این به معنای سوءنیت نیست؛ تنها نتیجه‌ی به شمار نیاوردن گروهی از افراد است که چندان در جامعه به چشم نمی‌آیند. آنگاه که ما از نیازها و توانمندی‌های افراد کم‌توان باخبر شویم، گشایش طرح‌ها به روی آنان و از میان برداشتن موانع آسان می‌شود. کارکنان میدانی با انگیزه، اولویتی کلیدی و مهم در کار توأم با دربرگیری افراد کم‌توان به شمار می‌آیند: آن‌ها کسانی هستند که موضوع را با جوامع کوچک/محلی در میان می‌گذارند و ذینفعان یا نقش‌آفرینان تازه‌ای را شناسایی می‌کنند؛ بنابراین، حساس‌سازی کارکنان نسبت به حقوق و توانمندی‌های افراد کم‌توان نخستین گامی است که باید برداشته شود.

طی برنامه‌ی آموزش موضوعی، مدیران با مسئله‌ای بزرگ مواجه شدند: چگونه باید يك برنامه‌ی آموزشی خوب را طراحی و سازماندهی نمود؟ کارکنان به چه نوعی از دانش، نگرش و مهارت احتیاج دارند؟ آیا آن‌ها نیازمند دانش پزشکی هستند تا بتوانند افراد کم‌توان را شناسایی کنند، یا آموزش توان‌بخشی؟ ما به پاسخ‌های زیر دست پیدا کردیم.

تغییر نگرش

گام نخست تغییر قوالب و کلیشه‌های موجود درباره‌ی افراد کم‌توان است. ما همگی تصورات و تفکرات مشخصی در ذهن‌مان درباره این افراد داریم؛ مانند این: آن‌ها نیازمند کمک هستند. نمی‌توانند بیاموزند و به خدمات ویژه‌ای احتیاج دارند و غیره؛ اما آیا این ایده‌ها درست هستند؟ آیا هرگز آن‌ها را آزموده‌ایم؟ در دوره‌های



حساس کردن کارمندان مهم است



بحث در باره انگ و برچسب با افراد کم‌توان



چالش کلیشه‌ها و رفتارهای قالبی



«سفر با هم» نام يك برنامه آموزشی يک‌روزه است که کارکنان توسعه بین‌المللی را در معرض يك فرآیند تغییرات سریع قرار می‌گیرد. دستورالعمل برنامه آموزشی، يك زنجیره تمرینات بسیار عملی و آزموده شده را ارائه می‌دهد که می‌توان از آنها برای آموزش کارکنان بهره برد.



➔➔
افراد کم‌توان را در برنامه‌های آموزش کارکنان مشارکت دهید.

یکی از رهبران کلیسا در اتیوپی چنین به یاد می‌آورد: او خطابه‌ی بسیار تأثیرگذاری ارائه نمود و توضیح داد که شماری از شخصیت‌های مهم انجیلی افراد کم‌توان بوده‌اند: حضرت موسی لکنت شدید زبان داشت؛ پولس قدیس چند روزی نابینا شد. تأثیر این سخنرانی عمیق بود: قلب شنوندگان را به لرزه درآورده بود. طی دعای پایانی، شرکت‌کنندگان به خاطر تبعیض‌هایی که نسبت به افراد کم‌توان روا داشته بودند درخواست بخشش کردند. ما عمیقاً باور داریم که رهبران مذهبی می‌توانند از این پس تأثیر بسیار بزرگی در شمول افراد کم‌توان داشته باشند.»

دانش و مهارت

هستند: يك فرد كم‌توان را كه قادر به اداره زندگي خود و درآمدزایی است و به‌طور كامل در زندگي جامعه محلي مشاركت دارد، دعوت كنيد تا برای دیگران از تجربه‌اش سخن بگوید. اگر نمی‌توانید به چنین اظهارات شخصی‌ای دست پیدا کنید، می‌توانید از فیلم‌ها و ویدئوهای کوتاه یا تصاویر مرتبط به داستان واقعی زندگي این افراد استفاده کنید. منابع بسیار زیادی در اینترنت وجود دارد:



http://www.endthecycle.org.au/content/the-people-experience-their-stories/videos/our_stories

درگیر کردن افراد كم‌توان به‌عنوان تسهیلگر و آموزش‌دهنده

بهترین مروجین و حامی‌یابان برای حقوق افراد كم‌توان خود آنان هستند. از يك سازمان افراد كم‌توان برای برگزاری دوره آموزشی در زمینه حقوق افراد كم‌توان و دربرگیری آنان دعوت كنید و یا تسهیلگری را به کار بگیرید كه خود دارای كم‌توانی است. در بسیاری از كشورها، مراکزی هست برای كم‌توانی و توسعه كه از تسهیلگران و آموزش‌دهندگان باقابلیت خود برای طراحی دوره‌های آموزشی مختص سازمان‌های مختلف بهره می‌برند. درگیرکردن آنان نیز می‌تواند شما را از زمینه‌های نیازمند تغییرات لازم باخبر کند.

مدیر يك مركز برنامه WASH در اتیوپی اظهار می‌کند: «وقتی شیتایه از مركز كم‌توانی در توسعه برای ارزیابی اولیه نزد ما آمد، مشکلات دسترسی دفتر ما کاملاً آشکار شدند. نمی‌توانست با صندلی چرخدار خود وارد دفتر ما بشود، بنابراین ناچار شدیم جلسه را در پارکینگ برگزار کنیم. این واقعاً برای من تکاندهنده بود و باعث تأسف من شد؛ درواقع انگیزه بزرگی برای ایجاد تغییری واقعی بود.»

از میان بردن احساس ناراحتی

گاه افراد وقتی با افراد كم‌توان برخورد می‌کنند واقعاً ناراحت می‌شوند. [با خود می‌گویند] «كمك! این آدم نابیناست! چه کار کنم؟! حتی نمی‌دانم آیا باید با او دست بدهم یا نه! آیا عصبانی خواهد شد اگر بگویم «از دیدن شما خوشوقتم»؟»

بهترین راه برای غلبه بر این ترس‌ها تعامل مستقیم با افراد كم‌توان است. بگذارید آدم‌ها ترس‌ها و تردیدهایشان را در فضایی غیر تهدیدآمیز به اشتراك بگذارند و همراه هم بخندند. طی يك فعالیت آموزشی،

برای آغاز شمول افراد كم‌توان در برنامه‌های اصلی [توسعه] دانش زیادی لازم نیست. نقش کارکنان طرح آن است كه افراد كم‌توان در حوزه اجرای طرح را بیابند و از شمول آنان اطمینان حاصل کنند. برای انجام این کار، باید درك کنند كم‌توانی چیست و از انواع اختلالات موجود آگاه شوند. آن‌ها همچنین باید بفهمند چگونه می‌توانند موانع پیش روی افراد كم‌توان را از میان بردارند و به‌منظور شمول آن‌ها چه تغییراتی باید رخ دهد. برای نمونه، يك كودك دچار اختلال شنوایی چه چیزی نیاز دارد تا بتواند در مدرسه شركت كند؟ یا درمانگاه محلی چگونه می‌تواند برای کسانی كه از صندلی چرخدار استفاده می‌کنند قابل استفاده گردد؟

کارکنان طرح مسئول تشخیص، توان‌بخشی پزشکی یا اندازه‌گیری میزان كمك‌های پزشکی نیستند، بنابراین، لازم نیست از دانش پزشکی بالایی برخوردار باشند. برای این نوع از خدمات باید افراد كم‌توان مذکور را به ارائه‌دهندگان خدمات ویژه ارجاع دهند. با این همه، آگاهی از قوانین محلی مرتبط با كم‌توانی، زمان‌بندی‌ها، برنامه‌ها و خدمات می‌تواند بسیار مفید باشد و به آنان یاری می‌کند تا افراد كم‌توان را به تسهیلات و مراکز مناسب راهنمایی کنند كه در آن‌ها نیازهای ویژه‌شان برآورده می‌شود.

آنچه درباره‌ی آموزش کارکنان میدانی آموخته‌ایم

طی برنامه آموزش موضوعی، بسیاری از سازمان‌ها در هند و اتیوپی جلسات آموزشی برای کارکنان میدانی خود برگزار کردند. از این تجربیات چه می‌توانیم بیاموزیم؟

شنیدن کی بود مانند دیدن؟! اغلب، وقتی کارکنان طرح برای نخستین بار با موضوع دربرگیری افراد كم‌توان رو در رو می‌شوند، تردیدهایی جدی در زمینه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های چنین افرادی دارند. [از خود می‌پرسند] آیا این افراد واقعاً می‌توانند در يك برنامه‌ی منظم شركت كنند؟ چگونه يك فرد نابینا می‌تواند در كشاورزی موفق باشد؟ چگونه کسی كه فلج است خواهد توانست مغازه خود را اداره كند؟ چگونه يك كودك ناشنوا خواندن و نوشتن را خواهد آموخت؟ به‌احتمال بسیار آن‌ها افراد كم‌توانی را نمی‌شناسند كه بتواند برای خود درآمدی داشته باشد.

از این‌رو، بسیار مهم است كه به آن‌ها نشان دهیم چگونه افراد كم‌توان می‌توانند در طرحی به‌طور منظم گنجانده و شركت داده شوند. شما می‌توانید در حوزه کاری خود بازدیدي ترتیب دهید به مركزي موفق كه در آن طرح‌های فراگیر افراد كم‌توان در حال اجرا هستند.

داستان‌هایی از زندگي واقعی بهترین راه انتقال پیام

←←

لازم است کارکنان بیاموزند كه چگونه می‌توان موانع را از سر راه برداشت.

←←

آن‌ها باید دانش مكفی در زمینه خدمات در دسترس داشته باشند

←←

دیداری از يك طرح فراگیر موفق ترتیب دهید.

←←

بگذارید افراد كم‌توان نیازها، آرزوها و توانایی‌های خود را توضیح دهند.

می‌توانید از شرکت‌کنندگان بخواهید که پرسشی درباره کم‌توانی را روی یک تکه کاغذ بنویسند: چیزی که همیشه می‌خواسته‌اند بدانند، اما هرگز جرئت نکرده‌اند از افراد کم‌توان پرسند. آنگاه، سؤال‌ها را در یک جعبه بریزید. یکی از آن‌ها را بردارید و بگذارید که یکی از تسهیلگران کم‌توان به آن پاسخ دهد. طی یکی از جلسات آموزشی ما پرسش‌های زیر مطرح شدند:

افراد کم‌توان چه طور عاشق می‌شوند؟

«بسیاری از افراد بینا بر این باورند که عشق چیزی دیدنی است؛ درحالی‌که عشق به رنگ و تصویر بصری ربطی ندارد. عشق آشنا شدن با کسی است و شناختن وی. شما باید که انتخاب می‌کنید به آن ویژگی مشخص او پیوند یابید. یک نابینا می‌تواند تجربه‌ی خود از زیبایی را داشته باشد؛ لازم نیست این تجربه به بینایی مرتبط باشد. ما بو می‌کنیم؛ مزه می‌کنیم، لمس می‌کنیم و به صداها گوش می‌دهیم. ما، همچنین، شیوه‌های خود را برای برخورد با چیزهایی که نمی‌بینیم ایجاد می‌کنیم. گاه، یک دوست نزدیک هم می‌تواند به یک فرد نابینا کمک کند تا تصور کنند فرد موردعلاقه‌شان چگونه است.»

نخستین باری که فهمیدید کم‌توان هستید کی بود؟

یه‌تن‌برش: «وقتی به دیگران گفتند که زمان گردآوردن محصولات از مزرعه است و قرار شد من خانه بمانم: زیرا نابینا هستم.»

پانده: «وقتی چهارساله بودم، دچار اختلال بینایی (نسبی) شده بودم. با این‌همه تا ۱۴ سالگی متوجه نشده بودم که دچار کم‌توانی هستم زیرا در مدرسه، خانه، جامعه و بیرون با دوستانم در محیطی به سر می‌بردم که فراگیر بود. بعدها، وقتی در کلاس نهم درس می‌خواندم، با موانع/دشواری‌هایی روبرو شدم، مانند خواندن، نوشتن، سفر رفتن، دوست یافتن، بیرون رفتن و غیره، زیرا بینایی من با گذشت زمان بدتر می‌شد و از میان می‌رفت. در این زمان بود که متوجه اختلال خود شدم. بعدها دانستم که هیچ‌کس به‌طور کامل توانا نیست: هرکسی اختلال خود را دارد. با این فکر در ذهنم، با احساس اینکه من با دیگران فرقی ندارم و توانا هستم تا مانند دیگران هر کاری را انجام دهم پیش رفتم. ... این فکر به من کمک کرد تا با اختلال خود کنار بیایم.»

→

تعامل مستقیم با افراد کم‌توان ترس و حس ناراحتی/بی‌تابی را برطرف می‌کند.

→

«هیچ‌کس به [طور کامل] توانا نیست، زیرا هر کسی گونه‌ای کم‌توانی دارد.»



دَبُو لیپتن از www.crippencartoons.co.uk

نکاتی برای تعامل با افراد کم‌توان

- مستقیماً با فرد کم‌توان حرف بزنید. با دستیار/کمک‌دهنده یا مترجمش صحبت نکنید.
- به همان شیوه‌ای حرف بزنید که با هر فرد دیگری حرف می‌زنید؛ واضح صحبت کنید؛ داد نزنید؛ من من نکنید.
- هرگز با یک بزرگسال یا سالخورده مانند کودکان رفتار نکنید.
- هنگام ارتباط با افراد کم‌توان، اطمینان حاصل کنید که در سطح همسان دیداری قرار دارید یعنی چشم‌هایتان در یک سطح قرار دارد. این بهترین راه است در نشان دادن اینکه شما بر او تمرکز داشته و به آنچه او می‌گوید توجه می‌کنید.
- در صورتیکه فکر می‌کنید لازم است، به فرد کم‌توان کمک کنید، اما هرگز بدون آنکه از او پرسید این کار انجام ندهید. اگر هم این کار را می‌کنید، از او پرسید که دوست دارد چگونه کمکش کنید.
- اگر چیزی یا کسی برای شما غیرعادی به نظر می‌رسد به او خیره نشوید؛ درعین‌حال از کسانی که ظاهری بسیار غیرعادی دارند شرم نکنید.
- وقتی دارید درباره کسی حرف می‌زنید نام او را ببرید؛ به‌جایش از اختلال یا کم‌توانی او استفاده نکنید.
- با او درست مانند دیگران رفتار کنید همانطوری که دوست دارید با شما رفتار کنند.

شناسایی افراد کم‌توان

اعضای خانوارهای افراد کم‌توان هم جزو ذی‌نفعان و نقش‌آفرینان طرح هستند یا خیر؟ این پرسش را می‌توان طی یکی از نشست‌های طرح مطرح کرد. توصیه می‌شود سن، جنسیت و نوع کم‌توانی ذکر گردد. وقتی بدانید آیا افراد کم‌توان در برنامه‌های موجود شما مشارکت دارند و شمار آن‌ها را هم بدانید، باید کوشش کنید افراد کم‌توان دیگر را هم مشمول برنامه‌های خود بکنید.

وقتی دعوت از افراد کم‌توان را آغاز کنید شگفت‌زده خواهید شد که چه آسان می‌توان آن‌ها را یافت. آن‌ها اغلب بهتر از هرکسی می‌توانند به شما در شناسایی دیگر افراد کم‌توان کمک کنند، زیرا معمولاً چنین افرادی هم‌دیگر را می‌شناسند. طی سال‌ها، وقتی افراد کم‌توان ببینند که دیگر همسانان‌شان در برنامه‌های شما مشارکت می‌کنند بر شمار شرکت‌کنندگان همین‌طور افزوده خواهد شد. تأثیر و الگوهای موفق در توسعه فراگیر از اهمیت حیاتی برخوردار است.

مکرراً می‌شنویم که شناسایی افراد کم‌توان دشوار است. برخی از آن‌ها را، به‌ویژه کودکانی که دارای کم‌توانی‌های شدید هستند، پنهان می‌کنند؛ گاهی هم خود آن‌ها زیاد از خانه بیرون نمی‌آیند. افزون بر این، شماری از کم‌توانی‌ها قابل‌دیدن نیستند؛ برای نمونه، کسانی که دچار اختلالات ارتباطی هستند یا مثلاً کم‌بینایی دارند. چگونه می‌توانیم آن‌ها را شناسایی کنیم؟

برخی از کم‌توانی‌ها قابل دیدن نیستند.

داده‌ها را گردآوری کنید.

نخستین گام شناسایی، این مسئله است که به یاد داشته باشیم افراد کم‌توان در همه جوامع زندگی می‌کنند. آن‌ها وجود دارند؛ تنها کافی است پیدایشان کنید. یکی از گام‌های دیگر شما آن است که داده‌های مربوط به کم‌توانی را در حوزه طرح خود گردآوری کنید. ممکن است آمارهای دولتی در این زمینه موجود باشد. اگر نیست، سازمان‌های محلی ویژه افراد کم‌توان یا سازمان‌های افراد کم‌توان می‌توانند به شما اطلاعات بیشتری در زمینه شیوع کم‌توانی در منطقه ارائه کنند. مهم‌ترین نکته آن است که بتوانید تصویری از بزرگی مسئله داشته باشید.

در مطالعات اولیه‌تان کم‌توانی را لحاظ کنید.

اگر در حال آغاز برنامه تازه‌ای هستید، یادتان باشد که کم‌توانی را باید در مطالعه بنیادین لحاظ کنید. قویاً توصیه می‌کنیم که تنها بر آمار و ارقام تکیه نکنید. به‌سادگی می‌توان تصور کرد که مسئله خیلی کوچک یا خیلی بزرگ است. درحالی‌که پرسش نمی‌تواند به‌سادگی به ارقام و درصدها محدود گردد. پرسش این است: چگونه سازمان ما می‌تواند افراد کم‌توان را در برنامه‌های خود دربرگیرد؟

گام مهم دیگر آن است که از خود بپرسیم: چه شماری از افراد کم‌توان یا خانواده‌ها / مراقبان‌شان از برنامه‌های ما بهره می‌برند؟ اگر چنین داده‌هایی از طرح‌های شما گردآوری نشده‌اند، اینجا نقطه خوبی برای آغاز کار است.

بگذارید افراد کم‌توان به شما در شناسایی دیگران کمک کنند.

کارکنان میدانی غالباً می‌توانند فهرستی از افراد کم‌توان که تابه‌حال در برنامه‌ها ثبت‌نام کرده‌اند ارائه دهند. اما کوشش بیشتری لازم است تا بفهمیم آیا



چگونه در حوزه طرح خود افراد کم‌توان را بیابیم؟

- داده‌های مربوط به کم‌توانی را در مطالعات بنیادین مرتبط با طرح‌های تازه بگنجانید.
- افراد کم‌توانی را که در برنامه‌های جاری شما مشارکت می‌کنند شناسایی کنید.
- با سازمان‌های محلی مرتبط با کم‌توانی مرتبط شوید و از آنان نام و نشانی افراد کم‌توان را بخواهید.
- از داده‌های دولتی یا سازمان‌های مردم‌نهاد مختص افراد کم‌توان استفاده کنید.
- با رهبران دینی و جوامع محلی صحبت کنید. به آن‌ها توضیح دهید که می‌خواهید افراد کم‌توان را در برنامه‌هایتان بگنجانید. معمولاً آن‌ها نشانی افراد کم‌توان را به شما خواهند داد.
- نشستی با افراد کم‌توان ترتیب دهید و از آنان بپرسید چگونه می‌توان به افراد کم‌توان بیشتری دست پیدا کرد.
- نشستی برای آگاهی‌افزایی درباره کم‌توانی ترتیب دهید و از شرکت‌کنندگان بخواهید تا برای ثبت‌نام افراد کم‌توان را در برنامه شما کمک کنند.
- در مورد کودکان کم‌توان، می‌توانید از کودکان شرکت‌کننده در برنامه‌ای که شما از آن حمایت یا برگزار می‌کنید (مثلاً در مدرسه‌ها یا باشگاه‌ها) بخواهید که کودکان کم‌توانی را که در برنامه‌ها شرکت ندارند شناسایی کنند.

افراد کم‌توان باید در تمامی چرخه طرح مشارکت کنند

همچنین باید اطمینان حاصل کنید که افراد کم‌توان در تمامی فرآیند برنامه‌ریزی و توسعه مشارکت داشته باشند.



دُیو لیپتن از www.crippencartoons.co.uk

بر همه واضح و مبرهن است که ایجاد يك برنامه توسعه ویژه يك جامعه خاص بدون حضور گروه هدف محكوم به شکست است. ایجاد برنامه فراگیر افراد کم‌توان بدون مشارکت خود این افراد نیز شکست خواهد خورد. به‌طور کلی، افراد دارای گونه‌ای از کم‌توانی در زمره‌ی به حاشیه‌رانده‌ترین گروه‌های اجتماعی بوده و عادت به شنیده شدن یا مورد توجه واقع شدن ندارند. این خود چالشی اضافی است، زیرا افراد کم‌توان غالباً از آموزش برخوردار نیستند؛ درگیر گردهمایی‌ها و نشست‌های عمومی نبوده‌اند و در نتیجه، از عزت نفس پایینی برخوردار هستند. در عین حال، هستند شماری از افراد کم‌توان که دارای صراحت کلام و گویا هستند. پرسیدن نظر آنان همیشه وسوسه‌برانگیز است، اما باید هوشیار باشیم، زیرا شاید اینها افرادی باشند که امکان حضور در مدرسه را یافته‌اند و یا در دوره‌ای از زندگیشان، در بزرگسالی مثلاً، دچار این کم‌توانی شده باشند. پرسش از دیدگاه آن‌ها ممکن است تصویری مخدوش از واقعیت به شما ارائه کند.

←← به شنیده شدن عادت ندارند.

←← معمولاً تحصیلاتی ندارند.



شواهد بسیاری هست مبنی بر اینکه مباحثات گروه‌های متمرکز با (نمایندگان) افراد کم‌توان راهی مؤثر است برای دانستن نظرات آنان. اگر تصمیم‌تان استفاده از این راهبرد باشد، باید مطمئن شوید که نمایندگان همه گروه‌های متفاوت افراد کم‌توان حضور داشته باشند. احتمال دارد لازم باشد دوره‌های متعدد مباحثات گروه‌های متمرکز را برای گروه‌های مختلف هدف مانند زنان، مردان و کودکان برگزار کنید.

چگونه افراد کم‌توان را در برنامه‌ریزی درگیر کنیم؟

- در تجزیه و تحلیل وضعیت جوامع، همواره به کم‌توانی توجه کنید.
- همواره نمایندگان افراد کم‌توان را در کمیته برنامه‌ریزی بگنجانید.
- مباحثات ویژه گروه‌های متمرکز با افراد کم‌توان برگزار کنید.
- مطمئن شوید که از گروه‌های مختلف افراد کم‌توان مشورت خواسته‌شده باشد

نشست یا گروه تمرکزی که افراد کم‌توان را دربرگیرد نیازمند تسهیلگری بسیار دقیق است. آن‌ها را شخصاً یا از طریق رهبران جوامع محلی، مذهبی، اعضای خانواده‌شان یا سازمان‌های محلی ویژه افراد کم‌توان دعوت کنید. ممکن است این نخستین باری باشد که این افراد به‌عنوان نقش‌آفرینان بالقوه برنامه‌های اصلی توسعه شناخته می‌شوند یا از آن‌ها درخواست می‌شود نظرات، نگرانی‌ها و نیازهای خود را ابراز نمایند. شاید فهرستی از نیازمندی‌های شخصی خود (مانند غذا، مسکن، پول یا البسه) ارائه دهند و در وهله نخست نتوانند اهمیت نمایندگی همسانان خود را درک کنند. بیشتر آنان با کمک‌های خیرین بزرگ شده‌اند. تکلیف بر عهده شماست که این فهرست شخصی را به‌گونه‌ای مناسب تفسیر کنید، چه، آن نیازها و اقلام می‌توانند نشان‌دهنده نیازهای مشترکی باشند میان افراد کم‌توان که از طریق برنامه شما به آن‌ها پرداخته خواهد شد. افراد کم‌توان به‌خوبی می‌توانند موانعی که در جامعه با آن‌ها روبرو می‌شوند و دلایل عدم شمول خود را شناسایی کنند. زنان افراد کم‌توان می‌توانند به شما درباره تبعیض مضاعفی که در خانواده و جامعه با آن روبرو هستند بگویند. غالباً، افرادی که به شما درباره موانع پیش رویشان می‌گویند خواهند توانست درباره راه‌حل‌های لازم هم برای حذف این موانع هم بگویند.

→ →
مباحثات گروه تمرکز
می‌توانند مفید باشند.

→ →
دقت در تسهیل‌گیری لازم
است.

چنین مشارکتی در مرز برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مشترک رخ می‌دهد.

هر جا ممکن باشد، باید راهبردها و فعالیتهایی ایجاد نماییم که تعمداً افراد کم‌توان در تمامی فرآیند برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی برنامه و فعالیتهای آن مشارکت داشته باشند. دست‌آخر و به‌طور ایده‌آل، باید بکوشیم به وضعیتی برسیم که افراد کم‌توان بتوانند تا حدی توانمند شوند که مسئولیت کامل را بر عهده گیرند. اگر چنین وضعیتی رخ دهد، آنان الگوی خواهند شد برای دیگران و به‌عنوان اهرم‌ها و عناصر تغییر، عمل خواهند کرد. نتیجه، توانمندسازی واقعی خواهد بود.

مشارکت در طرح‌ها در سطوح مختلفی رخ می‌دهد، اما با اشتراك اطلاعات آغاز می‌شود. این خود شکلی محدود از مشارکت است که در آن افراد کم‌توان از تصمیمات اتخاذشده مطلع می‌شوند اما به‌ندرت کسی وجود آن‌ها را در جامعه به رسمیت می‌شناسد. وقتی از افراد کم‌توان درباره آورده (دروندهای) شان طی برنامه‌ریزی و تکوین برنامه پرسیده می‌شود و به آن‌ها بازخورد داده می‌شود، درواقع به آن‌ها گوش می‌دهیم و صدایشان را می‌شنویم. این نوع از مشاوره تضمین نمی‌کند که نظراتشان به‌حساب آید. مشارکت معنادار به افراد کم‌توان حق آن را می‌دهد که طی فرآیند برنامه‌ریزی به مذاکره بپردازند و نیز طی اجرا فعالیتهای پیگیری کنند.

←←

اکثراً آن‌ها خودشان راه حل را می‌دانند

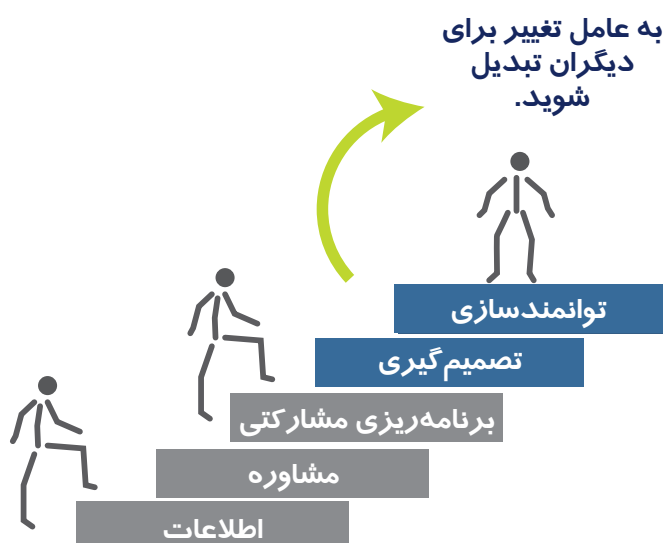
←←

هدف باید این باشد که آن‌ها الگو برای دیگران باشد

←←

مشارکت واقعی یعنی که آن‌ها در پلان‌گذاری نظر دهند

سطوح مشارکت



نمونه‌های موفق



یاسمین

یاسمین و راحیلا

فرامی‌گیرد که چگونه باغچه سبزیجات خود را راه بیندازد. او همچنین هفت مرغ دریافت کرده و ممکن است بعدها یک بز هم داشته باشد. راحیلا در یکی از گروه‌های زنان ICCO Netherlands شرکت می‌کند. او ناشنواست. با حالات چهره و اشارات، توضیح می‌دهد که او نیز مرغ دریافت کرده است. او زندگی خود را از راه فروش تخم‌مرغ می‌گذراند. یاسمین و راحیلا تنها دو تن از ۴۰ هزار نفر زنی هستند که از این برنامه‌ها بهره می‌برند.

یاسمین زن جوانی است که در منطقه گایاندها در بنگلادش زندگی می‌کند. وقتی شوهری پیدا کرد بسیار خوشحال شد، زیرا برای زنی نابینا شوهر پیدا کردن سخت است؛ اما عشق دیری نپایید. همسرش بعد از یک ماه او را ترک کرد. فاجعه‌آمیز بود، زیرا یاسمین فهمید که باردار هم هست؛ آن هم درست وقتی شوهرش رهایش کرد. طی بارداری هنوز می‌توانست به‌عنوان خدمتکار خانگی به کار پردازد، اما وقتی پسرش روپل به دنیا آمد، دیگر نتوانست سر کار برود. خوشبختانه، از او دعوت شده بود به یک برنامه امنیت غذایی بپیوندد که از سوی ICCO هلند اداره می‌شد و تمرکز آن بر زنان سرپرست خانوار بوده و توجه ویژه‌ای به دربرگیری و شمول زنان کم‌توان دارد. در گروه زنان، یاسمین



مرد نابینا مزرعه‌ای در اتیوپی به راه می‌اندازد

تسهیل‌گران گروه‌های خودیاری MKC-RDA دوره آموزشی به‌کارگیری افراد کم‌توان در کنار افراد سالم را گذرانده و موضوعاتی را در گروه‌هایشان طرح نمودند. آگاهی‌افزایی درباره دلایل پزشکی کم‌توانی انجام شد که در تقابل با باورها و نگرش‌های دینی‌ای بود که رفتار نسبت به افراد کم‌توان را شکل میداد. هدف این بحث‌ها آن بود که حس شرم نسبت به افراد کم‌توان را کاهش داده و آنان را از نهانگاه‌های خود بیرون بکشند و به جامعه‌ی محلی‌شان پیوند بزنند. به‌علاوه، افراد کم‌توان انگیزه‌ی آن را یافتند تا به گروه‌های خودیاری بپیوندند و شمارشان در گروه افزایش یافت. آگاهی‌افزایی درباره سبب‌های کم‌توانی انجام گرفت تا مردم بدانند روح‌های شیطانی و نفرین سبب آن نیست.

برخی از افراد کم‌توان در کسب‌وکار موفق شدند؛ برای نمونه، یک مرد نابینا مزرعه‌ای ایجاد کرد که در حال حاضر با موفقیت میزان قابل‌توجهی محصول را به فروش می‌رساند که گفته می‌شود از کیفیت بالایی برخوردار است. اعضای موفق دارای کم‌توانی هم‌اکنون در نقش نمونه‌هایی موفق برای دیگران هستند که به آن‌ها انگیزه داده و الهام‌بخش آنان برای پیوستن به برنامه‌های خودیاری به‌شمار می‌آیند.

کارتیک کار پیدا می‌کند

کارتیک ۱۸ ساله است. دوسال و نیم پیش، او به مرکز حمایتی بنیاد WORD برای فعالیتهای فوق‌برنامه پیوست. بالینکه وی کم‌توان ذهنی است، یاد گرفته است کارهای خودش را در مرکز به‌تنهایی انجام دهد. او نظافت شخصی خود را مستقلاً بر عهده دارد و می‌تواند بدون حمایت شماری از کارها را انجام دهد. در تمام فعالیتهای روزمره‌اش مستقل شده: حتی برای دیدار با ما دستبند و حلقه انگشتی هم انداخته بود. در حال حاضر، وی در برنامه آموزش ضمن خدمت شرکت می‌کند تا نقاش شود. با پولی که از این کار به دست می‌آورد، می‌خواهد وسیله نقلیه بخرد و برای خانواده‌اش خانه‌ای بسازد. مادرش می‌گوید: «او برای ما مهم است: هر چه بخواهد کوشش می‌کنیم برایش فراهم کنیم.» برای تحقق رؤیایش او برای خانواده زمین خریده و پسر دیگرش را آماده می‌کند تا در آینده از کارتیک نگهداری کند. به خاطر مداخلات بنیاد WORD، این زن اکنون می‌تواند هر ماه مبلغی پول پس‌انداز کند و خانواده‌اش هم تحت پوشش نوعی از خدمات بیمه قرار گرفته‌اند.

کارتیک آموزش حین خدمت دریافت می‌کند.

وقتی کودکان آگاهی افزایش می‌کنند

کلیسای کاله هیوت اتیوپی (EKHC) باشگاه‌های افراد کم‌توان را در مدارس خود در اتیوپی معرفی کرد. کودکان فارغ از اینکه کم‌توان باشند یا نه باشگاه‌هایی ایجاد نموده و از طریق آن‌ها در میان خانواده‌هایشان آگاهی‌افزایی می‌کنند. آن‌ها از والدین می‌خواهند کودکان کم‌توان خود را به مدرسه بیاورند. آموزگاران می‌کوشند در جامعه محلی به این موضوع بپردازند و در روزهای مختص والدین، نشست‌های همگانی، بحث درباره کم‌توانی برگزار نموده و به تبادل آراء و نظرات بپردازند.

کودکان می‌آموزند به افراد کم‌توان

احترام بگذارند

مؤسسه‌ای امداد و آموزش کودکان وابه (WCAT) کودکان را در مدارس اتیوپی آموزش داد تا از عبارات درست در خطاب قرار دادن همکلاسی‌های کم‌توان خود استفاده کنند. کودکان پس از دوره آموزشی به یکدیگر آموزش داده و همدیگر را تصحیح می‌کنند. اگر کسی بگوید: «اِهه! کوره داره میاد!» آن دیگری خواهد گفت: «نه! تو نمیتونی بگی کوره! باید اون رو به اسمش صدا کنی!»

ایجاد حس استقبال از افراد کم‌توان در

جوامع

سازمان بیمارستان امانوئل در هند می‌خواست نشان دهد که افراد کم‌توان در بیمارستان‌های این سازمان و برنامه‌های آنان مورد استقبال واقع می‌شوند؛ بنابراین، در روز جهانی افراد کم‌توان (یکم دسامبر - ۱۰ آذر) مراسم بزرگداشتی را برگزار کردند و از داوطلبان بهداشت روستا خواستند تا برای افراد کم‌توان گل بیاورند. کسانی که در این مراسم شرکت کردند می‌گفتند هرگز چنین خوشامدی را تجربه نکرده بودند.

زنان کم‌توان صاحب درآمد می‌شوند

طی يك برنامه امنیت غذایی در مناطق روستایی بنگلادش، زنان کم‌توان از همان آغاز طرح در گروه‌های زنان ثبت‌نام می‌شوند. تمام گروه‌ها درباره کم‌توانی آموزش می‌بینند و این عناوین را فرامی‌گیرند: کم‌توانی چیست؛ چگونه می‌توان آن را شناسایی کرد؛ برای پیشگیری از آن در میان کودکان چه می‌توان کرد؛ برای درمان به کجا باید مراجعه نمود و دولت چه خدماتی را برای افراد کم‌توان فراهم می‌کند. همچنین، آن‌ها یاد می‌گیرند که چگونه با اعضای کم‌توان گروه به شیوه‌ای محترمانه رفتار کنند.

ثبت‌نام در گروه برای زنان کم‌توان تجربه‌ای عالی است. برای برخی، نخستین بار است که به جای آنکه با عبارت «اون زن گَره!» یا «زن چاقه!» خوانده شوند، به نام مورد خطاب قرار می‌گیرند.

زنان کم‌توان در فعالیتهای برنامه‌های درآمدزایی شرکت کرده و می‌توانند درست مانند دیگر زنان در گروه برای خود درآمدی داشته باشند.

آگاهی‌افزایی به درخواست کمک منجر

می‌شود

برنامه‌ای آب و فاضلاب EKHC در اتیوپی شروع کرد به شمول افراد کم‌توان در این کشور و با آگاهی‌افزایی در جوامع محلی درباره کم‌توانی، سرانجام افراد کم‌توان به عضویت شورای آب روستا انتخاب شدند. مردی کم‌توان به‌عنوان سرپرست یکی از منبع‌های آب روستا منصوب شد. در اثر آگاهی‌افزایی، افراد کم‌توان کم‌کم درخواست صندلی چرخدار و درمان‌های پزشکی کردند؛ اما این برنامه که در حوزه آب و فاضلاب کار می‌کرد، در موقعیتی نبودند که این درخواست‌ها را برآورده کنند. ازاین‌رو، این افراد را با تأمین‌کنندگان خدمات ویژه برای افراد کم‌توان مرتبط نمودند تا آنان را به متولیان مربوط به وسایل کمکی و درمان‌های پزشکی ارجاع دهند.



وقتی مرد نابینا راه‌حلی پیدا می‌کند

برنامه آب و فاضلاب EKHC به ساخت توالت عمومی در يك روستا كمك كرد. سازمان با چند نفری از افراد كم‌توان مشورت كرد. مردی نابینا نیاز داشت تا فرد دیگری او را به توالت ببرد. با قرار دادن طنابی در کنار راه، او اکنون می‌تواند به‌تنهایی از توالت استفاده کند. ایده استفاده از طناب را خود او پیشنهاد كرد. سپس، يك متخصص كم‌توانی به او پیشنهاد كرد كه می‌تواند به او آموزش جهت‌یابی و تحرک بدهد تا او بتواند با يك چوب به‌عنوان عصا و بدون طناب به توالت برود.

درب‌گیری داده‌های مربوط به کم‌توانی در تمام گزارش‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی

اگر قصد دارید افراد کم‌توان را در برنامه خود بگنجانید، باید کار خود را از شمول داده‌های مرتبط با کم‌توانی در تمامی گزارش‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی آغاز کنید. در این بخش، چگونگی این مهم را توضیح خواهیم داد.

نخست، داده‌های مربوط به کم‌توانی را در مطالعات بنیادین پیشنهادی بگنجانید. برای يك مطالعه بنیادین، شش پرسش به‌وسیله‌ی گروه واشینگتن تهیه، آزمایش و اعتبارسنجی شده‌اند. در صورت انجام مطالعه‌ی بنیادین، مثلاً به‌عنوان بخشی از تجزیه‌وتحلیل وضعیت، باید اطلاعات مرتبط با کم‌توانی را به همراه سن، جنسیت و نوع کم‌توانی را در آن بگنجانید.

تعریف اهداف کوتاه‌مدت، شاخص‌ها و اهداف بلندمدت

لازم است شاخص‌هایی ایجاد کنیم که ما را در تعیین

میزان دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و اهداف غایی‌مان برای درب‌گیری همگانی یاری نمایند. اگر شاخص‌های ویژه کم‌توانی را در برنامه خود و نظام پایش و ارزشیابی [موجود] نگنجانیم، نخواهیم توانست اندازه‌گیری کنیم که آیا افراد کم‌توان به خدمات ما دسترسی می‌یابند یا بخشی از برنامه‌های ما هستند یا خیر؛ اما چه شاخص‌هایی را لازم داریم؟ پیشنهاد ما این است که با انواع ساده‌تر شروع کنیم. نخست مطمئن شوید که داده‌های تفکیکی مرتبط با کم‌توانی را گردآوری کنید. این بدان معناست که اگر برنامه امنیت غذایی دارید، اندازه‌گیری کنید چه تعدادی از مردان و زنان کم‌توان در برنامه‌هایشان شرکت جسته‌اند و چه شماری از خانوارهای دارای عضو کم‌توان از برنامه منتفع می‌شوند. همین مسئله در زمینه جنسیت هم صادق است: به‌سادگی، می‌توان کم‌توانی را به هر يك از شاخص‌های موجود افزود.

→ →
داده‌های جداسازی شده
گردآوری کنید

→ →
ما باید بتوانیم بسنجیم که
آیا تغییری در زندگی افراد
کم‌توان ایجاد می‌کنیم یا خیر

CBM که يك سازمان بين‌المللی افراد كم‌توان است، پنج دسته شاخص حساس نسبت به آموزش، اچ. آی. وی؛ و ایدز، توسعه شهری و آب و فاضلاب را طراحی نموده: <http://www.inclusive-development.org/cbmttools/part3/index.htm>



منابع موجود و در اختیار است.

البته، لازم است که شاخص‌هایی ویژه‌تر برای اندازه‌گیری نتیجه و کیفیت فرآیند دربرگیری و شمول نیز وجود داشته باشند. می‌توانید از شاخص‌های CBM به‌عنوان نمونه استفاده کنید. پرسش‌های کلی زیر می‌توانند با توجه به نوع فعالیت/ برنامه‌ای که اجرا می‌کنید مهم باشند:

- افراد كم‌توان چگونه می‌توانند در مقایسه با افراد فاقد كم‌توانی مشارکت داشته باشند؟
- چرا تفاوتی وجود دارد؟
- آیا بودجه تخصیص‌یافته به‌منظور دربرگیری افراد كم‌توان به کار برده می‌شود؟ پایش کنید تا دریابید آیا چنین هست و با چه هدفی مصرف می‌شود.
- شراکت/تعامل با سازمان‌های افراد كم‌توان، دولت و سازمان‌های مختص افراد كم‌توان به چه شکل انجام می‌گیرد؟

پرسش‌هایی درباره كم‌توانی که از سوی گروه واشینگتن تأییدشده‌اند

بخش آغازین:

این پرسش‌ها درباره دشواری‌های همراه با فعالیت‌های مربوط به سلامت سؤال می‌کنند.

۱- آیا حتی وقتی از عینك استفاده می‌کنید مشکل بینایی دارید؟

- الف- خیر. مشکلی ندارم.
- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت -مطلقاً نمی‌توانم ببینم.

الف- خیر. مشکلی ندارم.

- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت - مطلقاً نمی‌توانم به یاد بیاورم یا تمرکز کنم.

۵- آیا در مراقبت از خود، شست‌وشوی روزانه یا لباس پوشیدن مشکل دارید؟

- الف- خیر. مشکلی ندارم.
- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت -مطلقاً نمی‌توانم.

۲- آیا حتی وقتی از سمعك استفاده می‌کنید مشکل شنوایی دارید؟

- الف- خیر. مشکلی ندارم.
- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت -مطلقاً نمی‌توانم بشنوم.

۳- آیا هنگام راه رفتن یا بالا رفتن از پله‌ها مشکل دارید؟

- الف- خیر. مشکلی ندارم.
- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت -مطلقاً نمی‌توانم راه بروم.

۶- آیا در استفاده از زبان معمول. مشکلی در برقراری ارتباط دارید؟ برای نمونه، می‌توانید منظور دیگران را بفهمید یا مفهوم واقع شوید؟

- الف- خیر. مشکلی ندارم.
- ب - بله. مقداری مشکل دارم.
- پ - بله. بسیار.
- ت - مطلقاً نمی‌توانم.

۴- آیا در تمرکز یا به یادآوردن مشکل دارید؟



کودکان کم‌توان همانند کودکان
عادی باید از آموزش برخوردار
شوند.

بودجه برای دربرگیری

شمول افراد کم‌توان در برنامه‌های اصلی برای شما هزینه‌ای نخواهد داشت. معلوم نیست رویکردهای فراگیر چه بهایی داشته باشند زیرا ارقام قابل اتکایی در این زمینه موجود نیست. دینفعان و نقش‌آفرینان اصلی، مانند Mobility International توصیه می‌کنند که بودجه‌ای برابر با دو تا هفت درصد باید برای افراد کم‌توان تخصیص یابد. این میزان برای پوشش هزینه‌های زیر است:

- آگاهی‌افزایی درباره کم‌توانی در میان کارکنان و جوامع کوچک خودمان
- قابل‌دسترسی کردن ساختمان‌ها
- فراهم‌کردن ترجمه هم‌زمان به زبان اشاره
- فراهم کردن اطلاعات به شیوه‌های ارتباطی متفاوت (بریل، صوتی)
- حمل‌ونقل برای افراد کم‌توان
- وسایل کمکی (معمولاً از سوی دولت یا سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات به افراد کم‌توان تأمین می‌گردند؛ اگر در دسترس نباشند می‌توان از بودجه طرح هزینه آن‌ها را پرداخت).
- اطلاعات بیشتر درباره بودجه‌بندی را می‌توانید در بخش ۳ ملاحظه کنید.

شاخص‌های بخشی دربرگیری کم‌توانی

آموزش فراگیر

- کودکان کم‌توان باید در مدارس عادی ثبت‌نام شوند.
- کلاس‌ها و توالتها باید قابل‌دسترسی باشند.
- آموزگاران باید روش‌های فراگیر (مانند خط بریل، زبان اشاره، آگاه‌سازی درباره کم‌توانی) را آموخته باشند.
- سطح سواد کودکان کم‌توان باید در نظر گرفته شود.

مداخلات فراگیر مرتبط با اچ.آی.وی و ایدز

- افراد کم‌توان در نشست‌های آگاهی‌افزایی درباره اچ.آی.وی و ایدز شرکت نموده و یا در آن‌ها مشارکت دارند و می‌توانند همان اطلاعاتی را که افراد غیر کم‌توان کسب می‌کنند، به دست بیاورند.
- افراد کم‌توان از همان خدمات در زمینه اچ.آی.وی. (مانند مشاوره، آزمایش و داروهای ضدویروسی) برخوردار می‌گردند که افراد غیر کم‌توان.

امنیت آب و غذا

- افراد کم‌توان در خانه به میزان کافی از آب آشامیدنی دسترسی داشته و طی تمام سال به خوراک مغذی دسترسی رو به افزایش دارند.
- کلیه تسهیلات تازه (توالتها، چاه‌ها و غیره) به‌گونه‌ای ساخته‌شده‌اند که برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی باشند.
- اقدامات معیشتی و بهره‌ورانه افراد کم‌توان را نیز دربرمی‌گیرد.

حفاظت از کودکان

- مبارزه با خشونت علیه کودکان و مقابله با سوءاستفاده از کودکان به حقوق، نیازها و مسائل کودکان کم‌توان نیز می‌پردازد.
- کارزارهایی که در جوامع محلی برای مقابله با خشونت علیه کودکان برپا می‌شوند، اطلاعاتی درباره حقوق، نیازمندی‌ها و مسائل کودکان کم‌توان را نیز دربرمی‌گیرد.

آموزش حرفه‌ای

- ساختمان برای افراد دارای مشکلات حرکتی قابل‌دسترسی است.
- دست کم ۵ درصد شرکت‌کنندگان يك کم‌توانی دارند.
- شیوه‌های قابل‌دسترسی ارتباطی (مانند خط بریل و نوارهای صوتی) برای افراد دارای اختلالات بینایی موجود است.

→
پیشنهاد می‌شود دو تا
هفت درصد بودجه برای
فراگیرسازی افراد کم‌توان
اختصاص داده شود.

ارزشیابی

ارزشیابی برنامه به شما این فرصت را می‌دهد که نتیجه و اثر غایی دربرگیری/شمول افراد کم‌توان را اندازه‌گیری نمایید؛ اما می‌توانید در ضمن به روند تغییر درون طرح خود نیز نظری داشته باشید؛ به‌ویژه، از میان بردن موانع و تغییر در نگرش میان کارکنان و افراد جامعه کوچک. مطمئن شوید که صدای افراد کم‌توان یا خانواده‌های آنان طی ارزشیابی‌ها شنیده می‌شود.

پایش و ارزشیابی (M&E) قرار است اطلاعاتی مهم فراهم آورده و تصمیم‌گیران و مدیران را قادر سازد تصمیمات آگاهانه و بهتری اتخاذ نمایند. همچنین، نظام‌های مطلوب پایش و ارزشیابی به تقویت شفافیت و پاسخگویی درون سازمان و در رابطه با دیگران به‌طور کلی یاری می‌رسانند. از این راه، سازمان‌ها—اگر ثمرات مثبتی به بار آورند—توانمندتر می‌شوند تا از حمایت بیشتر سیاسی و همگانی برخوردار شوند. اهمیت این‌گونه از حمایت را نباید دست‌کم گرفت. شواهد مبتنی بر این‌که برنامه‌ها و فعالیت‌های ما راهبرد مؤثری برای کوشش به‌سوی جامعه‌ای فراگیرتر به شمار می‌آیند، نه‌تنها به دلایل پاسخگویی مهم است، بلکه به‌عنوان شتاب‌دهنده برای پیشبرد عدالت بیشتر، برابری در فرصت‌ها و جهانی بهتر برای همه نیز به کار می‌رود.

نمونه‌هایی از پرسش‌های ارزشیابی

- آیا افراد کم‌توان قادر بودند تا به دامنه وسیعی از خدمات فراهم آمده، دسترسی داشته باشند؟
- دستاوردهای افراد کم‌توان در طرح کدامند؟ آیا آن‌ها به نتایج مشابه دست پیدا می‌کنند؟ اگر نه چه چیزی سبب این تفاوت می‌شود؟
- مشکلاتی که افراد کم‌توان در دسترسی به خدمات یا برنامه‌ها تجربه کرده‌اند کدامند؟
- درک کم‌توانی چگونه بر شیوه کار کارکنان با افراد کم‌توان تأثیر گذاشته است؟ درک کم‌توانی در جامعه چه تغییری داشته است؟ فعالیت‌هایی که بیش از همه به چنین تغییراتی یاری رساند کدامند؟
- آیا طرح توانسته معادلات قدرت را تغییر دهد؟ آیا این بیشتر به نفع تأثیر بیشتر و درگیری فراتر افراد کم‌توان در فعالیت‌های شما بوده است؟
- آیا ظرفیت‌های سازمانی افراد کم‌توان تقویت شده‌اند؟
- چه پیشنهادهایی برای بهبود دربرگیری دارید؟
- آیا افراد کم‌توان گزینه یا فرصتی داشته‌اند تا در فرآیندهای تصمیم‌گیری مشارکت فعالانه داشته باشند؟
- چه نوع کم‌توانی‌هایی [در جامعه هدف شما] وجود داشت؟
- چه شراکت‌ها/همکاری‌هایی با برنامه‌های ویژه کم‌توانی محقق شده است؟
- اولویت‌های طرح‌ها چگونه و از سوی چه کسانی انتخاب یا اتخاذ می‌شوند؟



صدای افراد کم‌توان و/ یا خانواده‌های آنان باید طی ارزشیابی‌ها شنیده شود.

ارجاع به دلایل مختص کم‌توانی

پس از آنکه کارکنان طرح افراد کم‌توان را شناسایی نمودند چه اتفاقی می‌افتد؟ آیا امکان آن وجود دارد که بلافاصله آن‌ها را در برنامه‌های جاری بگنجانیم؟ یا باید گامی میانه [برای آماده‌سازی آنان] برداشت؟

آموخته‌ایم که افراد کم‌توان عادت ندارند در برنامه‌های اصلی توسعه گنجانده شوند؛ اندکی توجه بیشتر لازم است. در هند، شماری از افراد کم‌توان و خانواده‌هایشان آنقدر به دریافت کمک‌های خیریه-مانند پول، غذا یا لباس-عادت کرده بودند که در آغاز از دعوت به ثبت‌نام در برنامه برای درآمدزایی استقبال نکرده و خوشحال نشدند. این برنامه کاملاً برای آنان تازگی داشت.

افراد کم‌توان اغلب از عزت نفس بالایی برخوردار نیستند و لازم است متقاعد شوند که می‌توانند بیاموزند و برای خود صاحب درآمدی بشوند. گاه، لازم است والدین متقاعد شوند که فرستادن کودکان کم‌توانشان به مدرسه سرمایه‌گذاری خوبی به شمار می‌آید؛ بنابراین، پس از شناسایی، معمولاً شماری جلسه بازدید از منازل آن‌ها لازم است تا افراد کم‌توان بتوانند در یک برنامه توسعه اصلی گنجانده شوند. آنگاه، می‌توان به شناسایی نیازهای افراد کم‌توان و خانواده‌هایشان پرداخت، مانند این‌که: چه چیزی می‌خواهند؟ رؤیاهایشان کدام است؟ چه بیم‌ها و نگرانی‌هایی دارند؟ می‌توانید در این مرحله به آنان توضیح دهید چگونه می‌توانند از طرح‌ها و برنامه‌های سازمان شما برخوردار شوند.

سرانجام، باید به یاد داشت که ضروری است افراد کم‌توان

به خدمات پزشکی و مراقبت‌های توان‌بخشی دسترسی داشته باشند. غالباً پیش می‌آید که شرایط کم‌توانی قابل‌درمان باشند. بسیاری از افراد مسن به دلیل آب‌مروارید نابینا می‌شوند اما با یک عمل ساده می‌توان بینایی آنان را بازگرداند. داستان ناتنل که در ادامه می‌آید، نشان می‌دهد که دسترسی افراد به مراقبت‌های پزشکی از چه اهمیت بالایی برخوردار است. معمولاً فیزیوتراپی یا وسایلی مانند چوب زیربغلی و صندلی چرخ‌دار بسیار برای افراد کم‌توان سودمندند. اطلاعات بیشتر درباره ارجاع افراد کم‌توان به تأمین‌کنندگان خدمات ویژه این افراد را می‌توانید در فصل مربوط به شبکه‌سازی مطالعه کنید.



دُیو لیپتن از www.crippencartoons.co.uk

→ گاهی افراد کم‌توان نیاز دارند بدانند که می‌توانند خودشان درآمد داشته باشند.

→ اغلب شرایطی که سبب کم‌توانی می‌شوند قابل درمان هستند....

→ ...یا افراد می‌توانند از وسایلی مانند صندلی چرخ دار استفاده کنند.



نتنائیل هرگز شنوایی سنجی نشده بود.

داستان نتنائیل

هنگامی که یک دانشجوی پژوهشگر با پیشینه پزشکی نتنائیل را در مدرسه مورد معاینه قرار داد، فهمید که به نظر می‌رسد از درس‌هایش در مدرسه لذت می‌برد و آنچه معلم می‌گوید را یادداشت می‌کند. آنچه این پژوهشگر را نگران می‌کرد آن بود که هیچ‌کس در کلاس دلیل ناشنوایی نتنائیل را نمی‌دانست. او از خود پرسید که آیا این ناشنوایی دائمی است یا موقتی. متوجه شد که هیچ پزشکی تا به حال تشخیصی در مورد این دانش‌آموز انجام نداده است. از آنجا که هیچ متخصص گوش و حلق و بینی در بایرادر نبود، وی از مددکار نتنائیل خواست تا او را به بیمارستانی در آدیس آبابا ارجاع دهد. خوشبختانه، بعد از جستجوی کوتاهی، متخصص مربوطه در یک کلینیک خصوصی یافتند و او مشتاقانه پذیرفت تا نتنائیل را به‌طور رایگان معالجه کند. او گفت که مشکلات شنوایی وی با درمانی ساده و دهروزه برطرف خواهند شد.

ناتنیل هشت‌ساله در بایرادر اتیوپی زندگی می‌کند. پدر او چند سال پیش درگذشت. مادرش دچار مشکلات قلبی است و بیشتر روز را در بستر می‌گذراند. خود نتنائیل دچار مشکلات شنوایی است. حدود دو سال است که همراه دوستان خود به مدرسه رفته است. با حمایت WCAT که او را در برنامه حمایتی کودکان بی‌سرپرست و آسیب‌پذیر جای داد، امکان ادامه تحصیل در کلاسش برای نتنائیل فراهم شده است. او عملکرد خوبی دارد، دانش‌آموزی متوسط است و به راحتی خود را با کلاسش وفق می‌دهد و از آن عقب نمی‌ماند. معلم او می‌کوشد با نشان دادن نتنائیل در ردیف جلوی کلاس، بلندتر صحبت کردن و تشویق وی به درخواست تکرار آنچه به‌درستی نمی‌شنود به مشکل شنوایی او کمک کند.

از میان برداشتن موانع

هنگامی که کارکنان طرح از توانمندی‌ها، نیازها و حقوق افراد کم‌توان باخبر شوند، می‌توانند به راحتی آن‌ها را شناسایی نموده و در برنامه‌های جاری بگنجانند. با این‌همه، مهم است که بدانیم دربرگیری يك فرآیند است. ما سه سطح برای آن مشخص می‌کنیم. نخست، حضور: برای نمونه، کودکان دارای کم‌توانی شناسایی شده و در مدرسه ثبت‌نام می‌شوند. سطح دوم مشارکت است: کودکان کم‌توان به‌طور واقعی در کلاس‌ها شرکت نموده و از سوی دیگر کودکان پذیرفته می‌شوند و آموزگاران هم آموزش می‌بینند تا آنان را کمک کنند. آخرین سطح، بخش دستاورد است: کودک دارای کم‌توانی امکان آن را می‌یابد که گواهینامه پایان مقطع تحصیلی ابتدایی را گرفته و به سطح متوسطه راه بیابد.

مرحله نخست دربرگیری، یعنی حضور، نسبتاً ساده‌تر به دست می‌آید، اما گام‌های بعدی مربوط به مشارکت و دستاورد داشتن، نیازمند سرمایه‌گذاری و آموزش بیشتر هستند. لازم است موانع موجود در برنامه برداشته شوند. باید به یاد داشته باشیم که در اینجا تنها فرد کم‌توان نیست که باید خود را با طرح سازگار کند: این ما هستیم که



باید طرح‌های خود را به گونه‌ای تغییر دهیم که بتوانند در دسترس عموم افراد قرار گیرد.

يك مثال خوب مؤید این مسئله در ویتنام انجام گرفت: در آنجا مدارس بسیاری کودکان کم‌توان را در کلاس‌های خود می‌پذیرند، اما اغلب این کودکان اجازه ندارند در امتحانات کشوری شرکت کنند. مدارس عادی بیم دارند که حضور آنان تأثیری منفی بر نتیجه کار مدارس آن‌ها داشته باشد. در ویتنام کسب نمرات بالا از سوی دانش‌آموزان برای مدارس و شناخته شدن به عنوان بهترین مدرسه منطقه یا استان بسیار مهم شمرده می‌شود. از این رو، کودکان کم‌توان مجاز به شرکت در مدرسه هستند اما مشارکتشان محدود و به همین دلیل، نابرابرانه است.

اگر واقعاً بخواهیم افراد کم‌توان را در برنامه‌های خود بگنجانیم، نباید تنها به حضور آن‌ها دل خوش کنیم. البته، هرچند شرکتشان در مدرسه خود دستاوردی به شمار می‌آید، باید مطمئن شویم که آن‌ها واقعاً از حضور خود بهره هم می‌برند؛ باید مطمئن شویم که واقعاً به اهداف و رؤیاهای خود دست پیدا می‌کنند. آیا کودکان کم‌توان از فرصت‌های برابر برای تحقق رؤیاهایشان برخوردارند؟ و آیا بزرگسالان دارای کم‌توانی واقعاً توانمند شده‌اند تا ظرفیت‌های خود را رشد دهند؟

برای دربرگیری افراد کم‌توان در طرح‌هایمان، لازم است موانعی را که از مشارکت برابر آن‌ها جلوگیری می‌کنند از میان برداریم. در فصل نخست راهنمای حاضر، توضیح دادیم که سه دسته موانع وجود دارد: نگرشی، محیطی و نهادینه. ما در طرح‌هایمان می‌توانیم به وسیله مبارزه با نگرش‌های منفی و تبعیض آمیز بر موانع نگرشی غلبه کنیم. می‌توانیم موانع محیطی را با ایجاد دسترسی برای همه و موانع نهادینه را با تغییر در قواعد و سیستم از میان برداریم.

→ فراگیرسازی يك فرآیند است

→ [برای از میان برداشتن موانع] سه سطح وجود دارد: حضور، مشارکت و دستاورد

→ از میان برداشتن موانع کلید رسیدن به مشارکت و دستاوردهاست

→ هشیار باشید که افراد کم‌توان از دیگر شرکت کنندگان در طرح جداسازی نشوند

→ تنها به حضور [افراد کم‌توان] بسنده نکنید و راضی نشوید

مبارزه با نگرش‌های منفی و تبعیض

اغلب، افراد کم‌توان در برنامه‌های توسعه یا نشست‌های اجتماعات محلی شرکت نمی‌کنند زیرا از سوی دیگر اعضای آن جامعه مورد تبعیض قرار می‌گیرند. آن‌ها یا جدی گرفته نمی‌شوند، یا با القابی مورد خطاب قرار می‌گیرند. در نتیجه، افراد کم‌توان در مدارس مورد قلدری برخی دانش‌آموزان واقع شده یا از سوی هم‌مدرسه‌ای‌هایشان نادیده گرفته می‌شوند. تنها راه غلبه به این تبعیض آگاهی‌افزایی نسبت به این افراد در جامعه محلی و نیز در طرح است. با توجه به ماهیت طرح، راه‌های متفاوتی برای انجام این کار وجود دارد. ترسانده‌شدن در مدرسه از سوی دانش‌آموزان قلدر برای کودکان کم‌توان مشکل بزرگی است. اگر می‌خواهید این کودکان در برنامه‌های مدرسه شما گنجانده شوند، باید کودکان دیگر در مدرسه و والدین آن‌ها را نسبت به این مسئله حساس‌سازی کنید.



همه باید آموزش ببینند تا بدانند با افراد کم‌توان چگونه رفتار کنند.



داستان آراگاش

آراگاش هجده‌ساله کلاس چهارم است. او از هنگام تولد دارای کم‌توانی جسمی بوده و اغلب مورد قلدری قرار می‌گیرد و به‌ویژه هنگام زنگ تفریح از سوی همسالان نادیده گرفته می‌شود. هیچ‌کس نمی‌خواهد با او گپ بزند، برای همین همیشه تنهاست و این بسیار غمگینش می‌کند. همچنین، او احساس می‌کند بچه‌های دیگر به نیازهای ویژه او بی‌توجه هستند و می‌گوید: «کاش بقیه بچه‌ها می‌توانستند ببینند که من یک صندلی لازم دارم برای اینکه نمی‌توانم برای مدتی طولانی سرپا بایستم. دلم می‌خواهد دوست من باشم، نه اینکه مرا بترسانند.» برخلاف والدین دیگر، دمووی، مادر آراگاش درباره آموزش فرزند خود بسیار سختگیر است. او درک می‌کند که مدرسه باید برای آراگاش بسیار دشوار باشد، اما به او اجازه ترک تحصیل نمی‌دهد. مدرسه مهم است؛ او حتی به دیگر والدین هم توصیه می‌کند فرزندان خود را به مدرسه بفرستند. با این‌همه، لازم است فضای حاکم بر کلاس‌های درس در مدرسه تغییر کند تا دسترسی به مدرسه سهل‌تر بشود.

تنها جامعه نیست که می‌تواند نسبت به افراد کم‌توان تبعیض قائل شود؛ مهم است که خود کارکنان شاغل و فعال در برنامه هم نگرشی مثبت داشته باشند و از حضور این افراد استقبال کنند؛ بنابراین، آموزگاران، کارمندان، مدیران مدارس، تکنسین‌ها—و حتی راننده‌ها—باید درباره این موضوع آموزش ببینند.

ایجاد دسترسی برای همه

دسترسی فیزیکی

اگر افراد کم‌توان نتوانند به راحتی به ساختمان‌ها، محل برگزاری نشست‌ها و یا حتی آب‌خوری‌ها دسترسی داشته باشند، به سادگی از مشارکت در طرح‌ها بازمی‌مانند. به این ترتیب، اگر می‌خواهید پروژه‌تان فراگیر باشد باید به مسئله دسترسی فیزیکی هم بپردازید. ممکن است این کار هزینه‌بر به نظر بیاید، اما در واقع لازم نیست هزینه زیادی بکنید؛ اغلب، راه‌حل‌های ارزانی هم وجود دارد. می‌توان با ساختن یک سطح شیب‌دار (سراسیمی) کوچک سیمانی یا گلی در کلاس، یا انتقال کلاسی که دانش‌آموز کم‌توانی در آن هست به طبقه همکف این مشکل را برطرف نمود. می‌توان مطمئن شد که نشست‌های جامعه محلی در مکانی برگزار شوند که برای افرادی که از صندلی چرخ‌دار استفاده می‌کنند قابل دسترسی باشد. توجه ویژه‌ای باید به تمیزی و قابل دسترسی بودن توالت‌ها مبذول شود؛ این مسئله به ویژه برای زنان و دختران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اگر طی طراحی زیرساخت‌های تازه به مسئله دسترسی برای افراد کم‌توان توجه شود، به ندرت هزینه‌های اضافی‌ای پیش خواهد آمد.

استانداردها و معیارهایی به نام طراحی جهانی



(Universal Design) برای طراحی ساختمان‌ها، خانه‌ها و دیگر سازه‌ها وجود دارد. دستورالعمل CBM در زمینه دسترسی، ابزاری سودمند برای در دسترس قرار دادن سازه‌های پیش‌ساخته به شمار می‌آید. این پیوند را ببینید:

http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_Manual.pdf

با این همه، حصول اطمینان از دسترسی داشتن، فرآیندی مستمر است. افراد کم‌توان، اعضای خانواده و جامعه محلی آنان می‌توانند و باید نقش مهمی در فراهم آوردن دسترسی در طرح‌ها داشته باشند.

همچنین، می‌توان با کمک دیگران هم بر مشکلات مرتبط با دسترسی چیره شد؛ مثلاً، هنگامیکه یک عضو خانواده یا همسایه که فرد کم‌توان را به نشست‌ها می‌برد، یا دانش‌آموزانی که هم‌کلاسی کم‌توان خود را در راه مدرسه همراهی می‌کنند. باید اطمینان حاصل کرد که فرد کم‌توان با هماهنگی‌های انجام شده راحت است.

دسترسی به اطلاعات

دسترسی به اطلاعات برای افراد دارای اختلال بینایی یا شنوایی از اهمیت بسیاری برخوردار است. اگر مطالب به صورت کتبی فراهم می‌شوند، باید آن‌ها را با فرمت‌های ارتباطی مخصوص (بریل، حروف بزرگ یا صوتی/شنیداری) ارائه نمود تا برای افراد نابینا مناسب باشند. فرمت شنیداری معمولاً برای افراد دارای اختلال بینایی بهتر است، زیرا بسیاری از آن‌ها هرگز خواندن و نوشتن به زبان بریل را نیاموخته‌اند. همچنین، لمس اشیاء برای افراد نابینا می‌تواند مفید باشد زیرا به گردآوری اطلاعات قابل لمس به آن‌ها کمک خواهد کرد. اگر می‌خواهید به فردی که نابیناست توضیح دهید چگونه از کاندوم استفاده کند، فهم مسئله آسانتر خواهد بود اگر بگذارید کاندوم را لمس کرده و با یک مدل مصنوعی تمرین کنند.

→ منابع در دسترس هستند.

→ افراد کم‌توان معمولاً فاقد اطلاعات هستند.



دارند مناسب و تنظیم نمایند.
اگر افراد کم‌توان ذهنی در برنامه شما شرکت می‌جویند، از جملات طولانی یا دشوار استفاده نکنید: این کار کمک می‌کند که بهتر مطالب ذکر شده را دنبال کنند و بهتر آن‌ها را بفهمند. در صورت لزوم، می‌توانید از یک عضو خانواده بخواهید که آن‌ها را طی نشست‌ها همراهی کنند. تکرار و تمرین به آن‌ها کمک می‌کند تا چیزهای تازه را بیاموزند.

در صورتی که با افراد دارای اختلال شنوایی سروکار دارید از یک مترجم همزمان زبان اشاره استفاده کنید. این کار می‌تواند یک چالش به شمار آید، زیرا ممکن است چنین افرادی در کشور شما نباشند. می‌توانید از فرد دارای اختلال شنوایی بپرسید آیا عضوی از خانواده وی می‌تواند در ترجمه همزمان به شما کمک کند. در محیط مدرسه، لازم است معلمان آشنایی مقدماتی‌ای با زبانهای بریل و اشاره داشته باشند. معمولاً مدارس ویژه یا مراکز دولتی می‌توانند چنین آموزش‌هایی را فراهم نموده و مواد درسی را برای کودکانی که چنین کم‌توانی‌هایی

←←

جملات طولیل و کلمات مشکل استفاده نکنید.

←←

معلمان باید با زبان اشاره و خط بریل آشنا شوند.

تغییر قوانین تبعیض آمیز

اگر در طرح‌ها قواعد تبعیض آمیزی وجود دارد، ضروری است که آن‌ها را حذف کنید. یکی از سازمان‌های شرکت‌کننده در اتیوپی زمانی که در حال شمول کودکان کم‌توان در برنامه حامی‌جویی برای کودکان خود بود در چنین شرایطی قرار گرفت، زیرا یکی از معیارهای پذیرش از سوی یکی از حامیان این بود که کودکان بتوانند بیاموزند و به‌تنهایی به مدرسه بروند. در بحث‌های انجام‌شده، کارکنان طرح به این نتیجه رسیدند که باید موضع مشخصی نسبت به حامی مالی خود اتخاذ نموده و قواعد را بشکنند.

در عین حال، شاید برخی از قوانین مربوط به تحصیل یا استخدام در کشور یا منطقه شما تبعیض آمیز باشند؛ به‌عنوان مثال، مجاز نشمردن وقت اضافه برای کودکان کم‌توان طی امتحانات یا کنار گذاشتن افراد کم‌توان از برنامه آموزش حرفه‌ای. اگر با چنین قوانین و یا اقدامات تبعیض آمیز مواجه شدید، لطفاً با سازمان‌های مختص افراد کم‌توان در کشور یا منطقه خود مشورت کنید و ببینید همراه آنان چه کاری می‌توانید انجام دهید تا به دولت در تغییر سیستم در این بخش کمک کنید.

آموزش فراگیر توجه بیشتری می‌طلبد

آموزش برای هر فردی مهم است؛ برای کودکان و بزرگسالان کم‌توان حتی مهم‌تر. شاید آن‌ها نتوانند، به دلیل کم‌توانی‌شان، از پس کار یدی سنگین برآیند و لازم باشد با توانایی‌های ذهنی خود کار کنند تا بتوانند معیشت خود را بگردانند. تجربه ما چنین بوده است که شمول افراد کم‌توان در برنامه‌های امنیت غذایی، امداد فوری یا طرح‌های آب و فاضلاب می‌تواند به‌آسانی انجام شود. با این‌همه، شمول کودکان دارای کم‌توانی در برنامه‌های مدارس عادی نیازمند زمان و سرمایه‌گذاری بیشتر است. از همین رو، می‌خواهیم توجه بیشتری به آموزش فراگیر در این دستورالعمل مبذول بداریم.

شناسایی کودکان دارای کم‌توانی و شمول آن‌ها در کلاس‌های عادی امری نسبتاً ساده است؛ اما بیش از آن لازم است مطمئن شویم که آن‌ها واقعاً در کلاس‌ها شرکت می‌کنند و موفق می‌شوند یا دستاوردهایی دارند. محیط مدرسه، از جمله توالته‌ها، باید قابل‌دسترس‌تر باشد. آگاهی‌افزایی بین کودکان و خانواده‌های آنان برای پیشگیری از قلدرمآبی باید انجام پذیرد تا محیط مدرسه امن باشد.

اما این تنها آغاز ماجراست. معلمان هم به آموزش احتیاج دارند تا بدانند چگونه به کودکان کم‌توان آموزش دهند. آن‌ها همچنین باید بیاموزند چگونه به کودکان نابینا یا ناشنوا درس بدهند یا چه طور با کودکان دارای کم‌توانی‌های دیگر سروکار داشته باشند. اینگونه

آموزش‌ها را وزارت آموزش و پرورش می‌تواند فراهم کند—یا شاید نوعی آموزش در مدارس ویژه در دسترس باشد. علاوه بر اینها، مهم است که مواد درسی برای کودکان دارای کم‌توانی در دسترس باشد: مواد درسی به خط بریل، کتاب‌های شنیداری و غیره. شبکه‌سازی با دولت، سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن) های ویژه کم‌توانی از اهمیت ویژه‌ای در اینجا برخوردار است: در برخی کشورها، شبکه‌های فراگیر آموزش وجود دارند که می‌توانند به سازمان شما کمک کنند و دسترسی شما به مواد درسی و منابع را ممکن سازند.



معلمان باید آموزش ببینند تا بدانند
با کودکان کم‌توان چگونه تعامل کنند.

آموزش معلمان برای اداره کودکان

کم‌توان

اگر به دلیل کمبود جدی معلمان افراد دارای نیازهای ویژه، آموزش فراگیر ممکن نباشد، می‌توانید به برپاساختن سیستم‌های جایگزین فکر کنید که هرچند ممکن است ایده آل نباشند، اما برای زمان کوتاهی مناسب‌اند. در برخی از کشورها، از معلمان سیار استفاده می‌شود که هر از چند گاهی برای دیدار از مدارس تحت نظارتشان می‌آیند.

این متخصصان سیار توصیه‌های لازم را به معلمان مستقر ارائه داده و کودکان را در زمینه تأخیرات رشدی، کم‌توانی یادگیری، یا دیگر کم‌توانی‌های غیرمشهود مانند ناشنوایی نسبی یا اختلال بینایی بررسی و غربالگری می‌کنند. گاه، توصیه‌هایی ساده ارائه می‌کنند که هیچ هزینه‌ای ندارند (مانند نشان دادن دانش آموز در ردیف‌های نخست کلاس و نزدیک به معلم)، اما می‌توانند تغییرات بزرگی در زندگی آن کودک و همچنین، معلم ایجاد نمایند.

→

بدون ارباب، محیطی ایمن
ایجاد کنید.

→

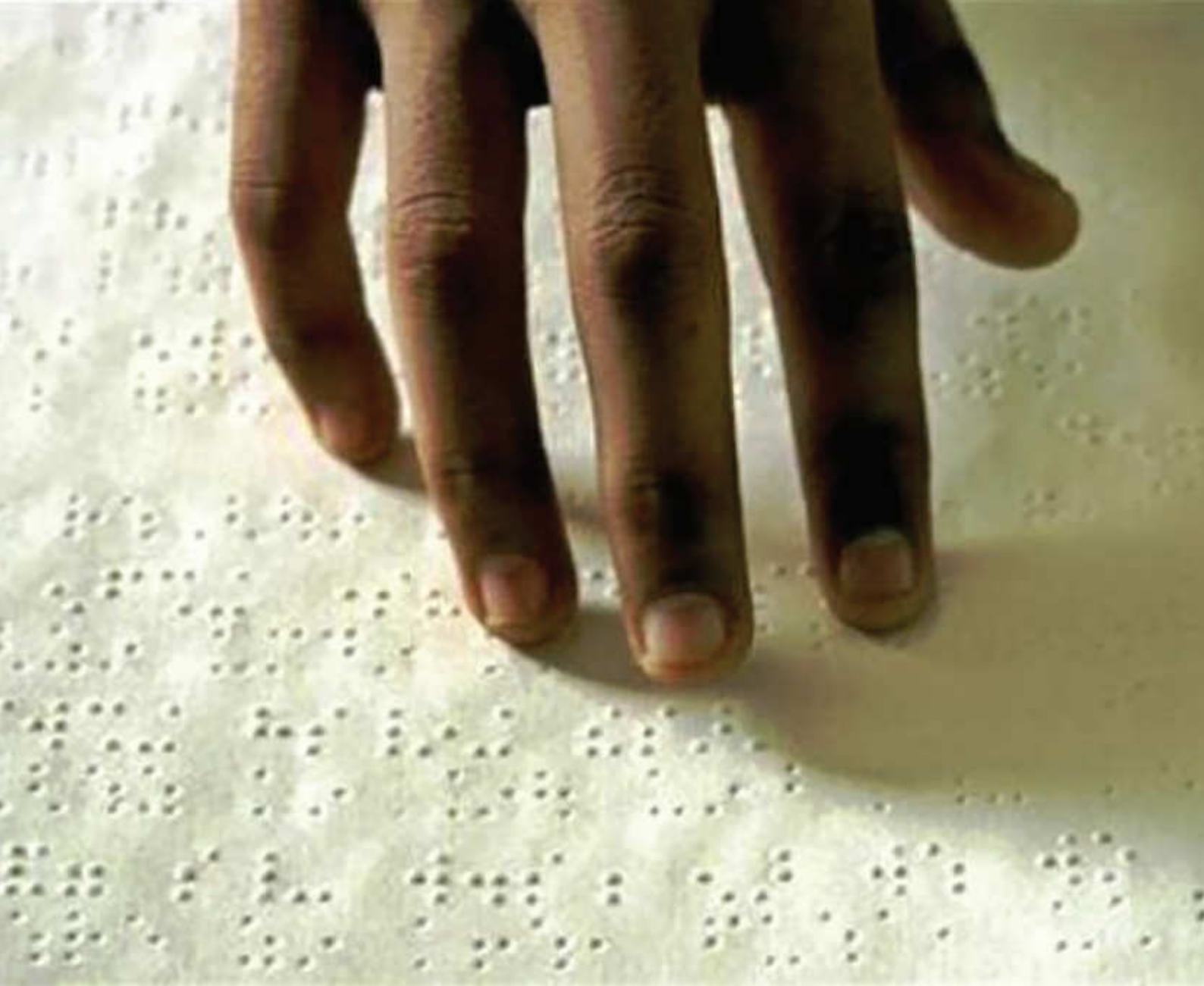
قوانین می‌توانند آثار و
پیامدهای تبعیض آمیزی
داشته باشند.

→

شبکه‌های فراگیر آموزشی
می‌توانند در دسترسی به
منابع و آموزش یاری کنند.

→

آموزش برای کودکان
کم‌توان، نسبت به کودکان
عادی از اهمیت بیشتری
برخوردار است.



مدرسه بروند. با اینکه جبران این مسئله به آسانی ممکن نیست، به شدت توصیه می‌شود که بزرگسالان بیسواد کم‌توان فرصت سوادآموزی را داشته و در کلاس‌های سوادآموزی شرکت کنند. برقراری ارتباط با مدیران برنامه‌های مبارزه با بیسوادی و کلاس‌هایشان برای دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌هایشان از اهمیت بسیاری برخوردار است. ثمرات ملموس خواهند بود و شما با توانمندسازی بزرگسالان، آن‌ها را یاری می‌کنید که فرصت‌های بهتری برای کمک به خانواده و جوامعشان داشته باشند. همچنین، می‌توانید از این راه به آنان کمک کنید تا نقش راهبری در سازمان‌های مبتنی بر جوامع محلی و توسعه داشته باشند و به موازات ایجاد شرایط بهتر برایشان، حتی بتوانند در جایی استخدام شوند.

در شماری از وضعیت‌ها، کودک کم‌توان از آموزش ویژه برخوردار شده و نیازش برطرف می‌گردد. با این‌همه، گاه لازم است وی به مدرسه‌ای ویژه ارجاع داده شود— وضعیتی که درواقع می‌تواند آخرین راه باشد و تنها باید در صورتی انجام گردد که محرز شود کودک نمی‌تواند در کلاس‌های فراگیر ادامه دهد. ما، با اینکه آموزش ویژه را تشویق نمی‌کنیم، بر این مسئله هم آگاهیم که برخی کودکان می‌توانند از این راهکار فایده بیشتری ببرند؛ به‌ویژه هنگامی که کیفیت آموزش فراگیر در دسترس به حدی ضعیف است که کودکان دارای نیازهای ویژه چیزی فرامی‌گیرند.

بسیاری از بزرگسالان کم‌توان بیسواد هستند زیرا نمی‌توانسته‌اند یا در گذشته فرصت آن را نیافتند که به



متخصصینی که به دیدار معلمان می‌روند و به آنها توصیه‌هایی ارائه می‌کنند.



با برنامه‌های سوادآموزی بزرگسالان مرتبط شوید.

شبکه‌سازی

«اگر تارهای عنكبوت به هم پیوندند می‌توانند شیری را اسیر کنند.» (ضرب‌المثل اتیوپیایی)

→→

سازمان‌ها باید مشارکت و همکاری‌های قدرتمند پدید آورند.

جدول نقش‌آفرینان مختلف در روند توسعه فراگیر، نقش آن‌ها در توسعه فراگیر و سرفصل‌هایی که در راستای آن‌ها باید با آن‌ها مرتبط شوید نشان می‌دهد. این فهرست به همین‌جا ختم نمی‌شود و می‌تواند از کشوری به کشور دیگر متفاوت و متغیر باشد؛ اما قادر است ایده‌ای درباره نقش‌های مختلف ارائه دهد.

سازمان‌های افراد کم‌توان به‌مثابه شرکایی جدایی‌ناپذیر

→→

سازمان‌های ویژه کم‌توانان می‌توانند از مروجین حقوق بشر باشند.

سازمان‌های افراد کم‌توان یا همان DPOs که نخستین بار ۳۰ سال پیش تأسیس شدند ابزاری اصلی برای مبارزه با ترسده‌گی، در شمار نیامدن و تبعیض هستند. آن‌ها گاه نماد تکاپوی افراد کم‌توان برای رهایی به شمار می‌آیند. در برخی کشورها، این سازمان‌ها به نهادهایی قدرتمند و با انگیزه‌هایی سیاسی تبدیل شده‌اند.

→→

ذینفعان بالقوه را شناسایی کنید که می‌توانند از شما پشتیبانی کنند.

سازمان‌های افراد کم‌توان خود را به‌عنوان نهضت‌های حقوق بشری می‌بینند؛ احتمالاً این در مورد بیشتر سازمان‌های ملی صدق می‌کند. با این همه، انواع (مبتنی بر جوامع محلی) این سازمان‌ها درواقع کمتر سیاسی و بیشتر مبتنی بر مسائل عملی هستند. آن‌ها اغلب خود را با توانمندسازی اقتصادی افراد کم‌توان از طریق گروه‌های خودیاری مشغول می‌کنند تا با درگیری در مسائل مرتبط با خط مشی محلی یا کشوری؛ اما به‌موازات رشدشان، این سازمان‌ها در آگاهی‌افزایی و ترویج/حامی‌یابی درگیر شده و به نهاد سخنگوی آنان تبدیل می‌شوند که حقشان تضییع شده است.

در برخی کشورها، مانند بنگلادش و هند، سازمان‌های افراد کم‌توان ممکن است فدراسیون‌ها یا ائتلاف‌هایی تشکیل دهند تا صدایی رساتر داشته باشند. آن‌ها به تحکیم شهروندی پرداخته و همراه یا تحتِ چتر یک سازمان واحد ممکن است بتوانند در مبارزه با بی‌عدالتی اجتماعی موفق گردند.

تحقق مشارکت همه‌جانبه افراد کم‌توان در جامعه مسئولیت همه است: دولت، جوامع کوچک، افراد کم‌توان و سازمان‌هایشان، مؤسسات انسان‌دوستانه و توسعه و نیز سازمان‌های مختص افراد کم‌توان و فراهم‌کنندگان خدمات ویژه. هیچ یک به‌تنهایی نخواهند توانست به توسعه جامعه‌ای فراگیر (تر) دست یابند. برای تحقق این رؤیا همه باید دست‌به‌دست هم بدهند.

ایجاد و تدوین برنامه‌ای که بتواند افراد کم‌توان را در خود جای دهد نخست نیازمند آن است که سازمان، مشارکتی باثبات با دیگران ایجاد کند. سازمان‌های اصلی نیازی به تأمین‌کنندگان خدمات ویژه کم‌توانی ندارند؛ تنها لازم است تا برنامه‌های خود نسبت به افراد کم‌توان را به‌گونه‌ای بگشایند که بتوانند این خدمات را در دسترس قرار داده و هرگاه لازم باشد، این افراد را به فراهم آوردن خدمات و مداخلات ویژه کم‌توانی ارجاع دهند.

از آنجاکه سرفصل کم‌توانی برای بسیاری از سازمان‌های اصلی توسعه تازگی دارد، آن‌ها معمولاً فاقد شبکه‌ای از متولیان و ارائه‌دهندگان خدمات ویژه افراد کم‌توان در حوزه خدمت خود هستند. این فصل به شما کمک خواهد کرد تا ذینفعان و نقش‌آفرینان بالقوه را که می‌توانند سازمان شما را در فراگیر نمودن برنامه‌های خود یاری نمایند، شناسایی کنید.



نقش‌های مختلف افراد کلیدی در توسعه مشارکتی

افراد کلیدی	نقش‌شان در توسعه مشارکتی	ارتباط شان با:
سازمان‌های افراد کم‌توان	رایزنی و دادخواهی از حقوق افراد کم‌توان	• شناسایی افراد کم‌توان • اطلاعات مربوط به کم‌توانی • آموزش کارمندان • بالا بردن آگاهی در اجتماع • توجیه دولت‌های محلی • ارجاع افراد کم‌توان به گروه‌های خودیاری برای توانمندسازی.
دولت	تضمین دسترسی‌های ابتدائی برای افراد کم‌توان - وضع قانون در همکاری با UNCRPD	• اطلاعات درمورد کم‌توانی • خدمات پزشکی و توانبخشی مجدد برای افراد کم‌توان • دسترسی به برنامه‌های دولتی و شبکه‌های امنیتی • ایجاد برنامه‌های درسی • آموزش معلمان
ارایه‌کننده‌های خدمات خاص کم‌توانی مثل برنامه‌های احیای بنیادی اجتماعی، مکاتب خاص، سازمان‌های افراد کم‌توان	• فراهم ساختن خدمات پزشکی و توانبخشی. • راه‌اندازی برنامه‌های ویژه کم‌توانان.	• فراهم آوردن خدمات پزشکی و توانبخشی • مشاوره و ارزیابی • تهیه وسایل مانند صندلی چرخ‌دار و چوب زیر بغل • اطلاعات در چهارچوب‌های قابل دسترس (بریل و زبان اشاره) • مهارت‌های فنی • اطلاعات مربوط به کم‌توانی • شناسایی افراد کم‌توان • آموزش کارمندان • آموزش معلمان • چانه زنی و حمایت طلبی
سازمان‌های توسعه اصلی	• آغاز برنامه‌ها برای افراد کم‌توان. • ارجاع برای برآورده کردن نیازهای خاص افراد کم‌توان	• مراجعه به افراد کم‌توان • جهت شامل ساختن شان در طرح‌های توسعه‌ای



کوشش مشترک سازمان‌های افراد کم‌توان در جنوب هند، به‌عنوان مثال، کمک کرد تا با فساد در مراکز پرداخت مستمری مبارزه شود. سال‌ها فساد - درحالی‌که افراد کم‌توان ناچار بودند میزان مشخصی از مقرری کم‌توانی خود را به رییس اداره پست بپردازند که حکم پرداخت مقرری‌شان را صادر می‌کرد - در نتیجه فعالیت‌های مشترک ترویج و حامی‌یابی سازمان‌های افراد کم‌توان به پایان رسید. هنگام همکاری با سازمان‌های افراد کم‌توان خوب است نسبت به این مسائل آگاه باشیم: برخی از سازمان‌های کشوری افراد کم‌توان هرچقدر هم از نظر سیاسی قدرتمند باشند، ممکن است همسو با قلمرو کاری خود در پایتخت و شهرهای بزرگ فعالیت کنند. آن‌ها معمولاً از سوی نخبگان مناطق شهری اداره می‌شوند. این در حالی است که بسیاری از هم‌تایان محلی آن‌ها که از نظر سازمانی ضعیف هم هستند، ناچارند برای بقای خود مبارزه کنند. علاوه بر این، بسیاری از این سازمان‌های افراد کم‌توان تنها نماینده افرادی با یک نوع کم‌توانی خاص هستند.

آیا تمام چالش‌هایی که در بالا ذکر شد باید ما را از مشارکت با سازمان‌های افراد کم‌توان بازدارد؟ پاسخ به‌طور قاطع و رسا منفی است. اگر سازمان‌های افراد کم‌توان را نادیده بگیریم، نخواهیم توانست به‌سوی جامعه‌ای بهتر برای همه گام برداریم. نقش این سازمان‌ها در بسیاری از کشورها نیروی قدرتمندی پدید آورده که دولت‌ها را به امضا و تصویب پیمان‌نامه سازمان ملل متحد برای افراد کم‌توان یا UNCPRD متقاعد نموده است. انواع محلی این سازمان‌ها تالووی امید هستند برای افراد کم‌توان: آن‌ها محل نشست‌هایی هستند که این افراد با هم‌تایان خود که دچار چالش‌های همسان هستند دیدار می‌کنند و بخشی از چهارچوب سازمان‌های جامعه مدنی هستند که در ساختن جامعه و فراگرفتن مردم‌سالاری نقشی حیاتی ایفا می‌کنند.

سازمان‌های افراد کم‌توان به شما یاری می‌کنند تا افراد کم‌توان را شناسایی نموده و از این راه در فعالیت‌های خود بگنجانید. آن‌ها همچنین در آموزش کارکنان، افزایش آگاهی اجتماعی یا لابیگری با دولت‌های محلی نقش مهمی بازی می‌کنند. اگر تمرکز سازمان شما بر تقویت جامعه مدنی است، بسیار خوب است اگر شما هم به‌نوبه خود بتوانید از سازمان‌های افراد کم‌توان حمایت کنید تا خود را تقویت کنند و یاری‌شان نمایید تا نقش خود در هیئت نهادهای جامعه مدنی را به‌طور مؤثری ایفا نمایند.

همکاری با دولت

اینکه چرا باید با دولت‌هایمان همکاری کنیم نیازی به توضیح زیادی ندارد. اگر دولت پیمان‌نامه سازمان متحد برای افراد کم‌توان را تصویب کرده باشد، باید قانونی

در رابطه با این پیمان‌نامه را نیز به تصویب رسانده باشد. در بسیاری از کشورها، قانون جداگانه‌ای برای افراد کم‌توان وجود دارد. علاوه بر این، وظیفه دولت هر کشور است تا از دسترسی به خدمات اولیه مانند آموزش، مراقبت‌های سلامت و خدمات توان‌بخشی برای افراد کم‌توان اطمینان حاصل نماید.

با این همه، بر شماست تا به افراد کم‌توان در طرح خود کمک کنید تا به خدمات و ترتیباتی که از سوی دولت برای آن‌ها ارائه می‌شود دست یابند. به آن‌ها کمک کنید تا کارت مخصوص افراد کم‌توان را دریافت کنند تا از منافع مرتبط برخوردار شوند. آن‌ها را به کلینیک‌های دولتی و طرح‌های توان‌بخشی ارجاع دهید. برخی دولت‌ها حتی مراکزی برای آموزش فراگیر تأسیس نموده‌اند که کودکان کم‌توان را در مدارس عادی دربرمی‌گیرد.

→ →
اما ممکن است گاه آن‌ها
در زاد و بوم خود احساس
بیگانگی کنند.

→ →
سازمان‌های افراد کم‌توان
مکان‌هایی برای دیدار افراد
کم‌توان فراهم می‌کنند.

تأمین‌کنندگان خدمات کم‌توانی

برنامه‌ها و مدارس توان‌بخشی مبتنی بر جامعه (جوامع کوچک) می‌توانند در حوزه شمول یا دربرگیری همکاری کنند. برنامه توان‌بخشی مبتنی بر جوامع کوچک بر تغییر نگرش منفی نسبت به کودکان دارای کم‌توانی تمرکز دارد و می‌تواند کارگاه‌هایی در کلاس‌های درس برای آگاه‌سازی کودکان مدرسه‌رو در زمینه کم‌توانی برگزار کند. مدرسه می‌تواند از این کودکان استقبال کند؛ تسهیلات مدرسه را برای آنان قابل‌دسترسی ساخته و راهکارهایی عملی برای سازگاری به همراه برنامه‌های توان‌بخشی مبتنی بر جوامع کوچک بیاورد.

ارجاع به دیگر سازمان‌های اصلی

دست‌آخور، همچنین می‌توان افراد کم‌توان و خانواده‌های آنان را به برنامه‌های اصلی دیگر سازمان‌های غیردولتی ارجاع داد. اگر کودکی کم‌توان را در مدرسه خود می‌کنجاند اما خانواده‌اش در شرایطی بسیار فقیرانه زندگی می‌کنند، کوشش کنید آن‌ها را در یک برنامه معیشتی یا درآمدزایی ثبت‌نام کنید، یا افراد کم‌توان بزرگسالی را که نمی‌توانند بخوانند و بنویسند به یک برنامه سوادآموزی ارجاع دهید.

در خاتمه، علاقه‌مندیم یادآور شویم که مشارکت حقیقی به یادگیری متقابل و تبادل دانش و تخصص میانجامد و می‌تواند به توسعه فراگیر بسیار موفق یاری برساند. با این همه، مشارکت نیازمند سرمایه‌گذاری مستمر از سوی تمام شرکا است. عشق یک‌طرفه فایده ندارد!

تأمین‌کنندگان خدمات کم‌توانی مانند بیمارستان‌ها، کارگاه‌های ارتوپدی، مراکز توان‌بخشی و برنامه‌های مبتنی بر جوامع کوچک در زمینه توان‌بخشی و نیز مدارس منابع مهمی به شمار می‌آیند و باید به‌عنوان مقاصد ارجاع به کار برده شوند. آن‌ها می‌توانند ارزیابی، خدمات مشاوره مددکاری، توصیه، مشاوره عادی و دیگر خدمات توان‌بخشی و درمانی موردنیاز را فراهم کنند و در آموزش کارکنان، آموزش معلمان و تأمین اطلاعات در سیستم بریل و برگردان به زبان اشاره نقش داشته باشند.

یک روند در حال پیدایش در بسیاری از کشورها، معرفی و ایجاد سازمان‌های به‌اصطلاح توان‌بخشی مبتنی بر جامعه (جوامع کوچک) یا CBR هاست. هدف این راهبرد بهبود کیفیت زندگی افراد کم‌توان بوده و بر اساس همکاری نزدیک با آنان، خانواده‌هایشان و تأمین‌کنندگان خدمات ویژه برای آنان است تا از این راه بتواند موانعی را که منجر به کنار گذاشته شدن آنان از مشارکت در زندگی اجتماعی می‌شود، از میان بردارد. برنامه‌های این سازمان‌ها معمولاً به‌وسیله سمن‌ها یا دولت‌ها اجرا می‌شود. مهم است که با برنامه‌های جاری آنان مرتبط باشید و قسمتی از شبکه چندبخشی آنان به شمار آیید.

شما می‌توانید افراد کم‌توان را به برنامه‌های سازمان‌های توان‌بخشی مبتنی بر جامعه (جوامع کوچک) معرفی کنید و در برابر، آن‌ها هم می‌توانند افراد کم‌توان را به برنامه‌های توسعه شما ملحق نمایند. این قطعاً به یک همکاری پرثمر خواهد انجامید.

←←

به افراد کم‌توان کمک کنید تا به خدمات دولتی دسترسی پیدا کنند.

←←

همکاری و مشارکت مستمر یک ضرورت است.

←←

سازمان‌های مردم‌نهاد دیگر می‌توانند یاری کنند.



به آنها کمک کنید در برنامه‌های درآمدزا شرکت کنند.



بگذار ابوالفضل





[۴]

تبدیل شدن به یک سازمان فراگیر افراد کم توان

يك سازمان فراگیر چگونه سازمانی است؟

طی برنامه‌یادگیری موضوعی، چک‌لیست /فهرستی ایجاد کردیم که به ما کمک می‌کند بفهمیم يك سازمان دربرگیرنده افراد كم‌توان چگونه است. این چک‌لیست برای سازمان‌های اروپایی توسعه تهیه شده که با شرکای محلی همکاری کرده و معمولاً در ظرفیت حامی مالی حضور دارند. برخی پرسش‌ها ممکن است به‌طور کامل به سازمان شما مربوط نباشند، اما این فهرست می‌تواند به شما دیدگاهی از جایگاه سازمانتان ارائه دهد.

شگفت‌زده نشوید اگر امتیاز سازمانتان تنها به سطح يك یا دو برسد. سازمان‌های ملحق شده به برنامه‌یادگیری موضوعی هم نخست امتیازهای بسیار پایینی به دست آوردند؛ اما طی دو تا سه سال، همین سازمان‌ها در حال رسیدن به سطوح سه و چهار هستند؛ بنابراین، می‌توانید به‌سرعت سازمان خود را به نهادی دربرگیرنده كم‌توانی تبدیل کنید.

بیشتر سازمان‌های توسعه روند عادی سازی كم‌توانی را با يك طرح آزمایشی آغاز می‌کنند و این دقیقاً کاری است که ما در برنامه‌یادگیری موضوعی خود انجام دادیم. ما با دربرگیری افراد كم‌توان در طرح‌های آزمایشی کارمان را شروع کردیم تا بتوانیم بیشتر درباره روند شمول بیاموزیم. با این‌همه، دیری نگذشت که فهمیدیم طرح‌های آزمایشی به‌تنهایی نمی‌توانند موجد توجه به شمول افراد كم‌توان در برنامه‌های ما باشند؛ برای این هدف، تغییر سازمانی لازم است. دربرگیری افراد كم‌توان تنها محدود به درگیرکردن آنان در برنامه‌ها و طرح‌ها نمی‌شود؛ لازم است ارزش‌ها، سیستم‌ها و خط‌مشی‌های خود ما هم تغییر کنند. موانع مشارکت برابر نه تنها در طرح‌های ما بلکه در خط‌مشی‌ها، دفاتر و وبگاه‌های ما وجود دارند.

همچنین متوجه شدیم ضروری است دربرگیری افراد كم‌توان را در خط‌مشی‌ها، ساختارها و سیستم‌های سازمان‌های خودمان اعمال نماییم و به آن اهمیت لازم را بدهیم؛ در غیر این صورت، مسئله درنهایت از دستور کار محو خواهد شد.

برای تغییر پایدار، نه‌فقط به طرح‌های فراگیر كم‌توانی، بلکه به سازمان‌های فراگیر كم‌توانی نیاز داریم؛ اما معیارها و سنجه‌های ما برای سازمان فراگیر افراد كم‌توان کدامند؟ و چه نوع از روند تغییر لازم است تا سازمانی دربرگیرنده افراد كم‌توان بشود؟



تغییرات سازمانی برای پایدار بودن [سازمان] لازم‌اند.



جرات داشته باشید و امتحان کنید.

سازمان شما چقدر مشارکتی است؟

حوزه	سطح یک	سطح دو	سطح سه	سطح چهار
خطمشی	کم‌توانی یا دربرگیری افراد کم‌توان در اسناد راهبردی، یا خطمشی‌های بخشی سازمان دیده نشده است.	دربرگیری گروه‌های به حاشیه‌رانده شده در اسناد راهبردی و خطمشی‌های بخشی ذکر شده، اما به‌طور مشخص اعمال نشده است.	دربرگیری افراد کم‌توان از دیدگاه حق‌مدار در اسناد راهبردی ذکر شده و در برخی از سیاست‌های بخشی اعمال شده است.	دربرگیری افراد کم‌توان از دیدگاه حق‌مدار مسئله‌ای فراگیر در سازمان ما بوده و در تمامی اسناد راهبردی و خطمشی‌های بخشی اعمال شده است.
مدیریت منابع انسانی	هیچ سیاست منابع انسانی مبتنی بر تفاوت در سازمان وجود ندارد. هیچ اقدامی برای استخدام افراد کم‌توان انجام نگرفته است.	سیاست تفاوت و گوناگونی در سازمان وجود دارد اما کم‌توانی در آن ذکر نشده است.	کم‌توانی در سیاست گوناگونی و تفاوت منابع انسانی ذکر شده است.	کم‌توانی در سیاست گوناگونی و تفاوت منابع انسانی ذکر و اقدامات مؤید آن (مانند اعلام فرصت‌های شغلی در شبکه‌های مختص افراد کم‌توان) انجام شده تا افراد کم‌توان استخدام شوند.
	هیچ کارمند یا عضو هیئت‌مدیره یا داوطلب دارای کم‌توانی در سازمان وجود ندارد.	دست‌کم، یک درصد کارکنان، اعضای هیئت‌مدیره و داوطلبان از افراد کم‌توان هستند.		دست‌کم، دو درصد کارکنان، اعضای هیئت‌مدیره و داوطلبان از افراد کم‌توان هستند
برنامه‌ریزی، مدیریت و ارزشیابی	داده‌های مرتبط با کم‌توانی در هیچ برنامه‌ای گردآوری نشده است.	داده‌های مرتبط با کم‌توانی در بیش از نیمی از برنامه‌ها گردآوری نشده است.	داده‌های مرتبط با کم‌توانی در بیش از نیمی از برنامه‌ها گردآوری شده است.	داده‌های مرتبط با کم‌توانی در تمام برنامه‌ها گردآوری شده است.
	کم‌توانی در فرمت‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی منظور نشده است. ^۱	کم‌توانی در برخی از فرمت‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی منظور شده است.	کم‌توانی در اکثر فرمت‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی منظور شده است.	کم‌توانی در همه چارچوب‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی، ازجمله در گزارش سالانه سازمان منظور شده است.
	افراد کم‌توان در طراحی، برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی دخالتی ندارند. ^۲	افراد کم‌توان در طراحی، برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی در کمتر از نیمی از برنامه‌ها مورد مشورت واقع شده‌اند. ^۲	افراد کم‌توان در طراحی، برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی در بیش از نیمی از برنامه‌ها مورد مشورت واقع شده‌اند.	افراد کم‌توان در طراحی، برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی در تمام برنامه‌ها مورد مشورت واقع شده‌اند.
	تعداد افراد کم‌توان در میان مراجعین در برنامه‌های مختلف اندک است. ^۳	۱ تا ۳ درصد مددجویان در برنامه‌ها معمول افراد کم‌توان هستند.	۴ تا ۵ درصد مددجویان در برنامه‌های معمول افراد کم‌توان هستند.	۶ درصد و یا بیشتر از مددجویان در برنامه‌های معمول افراد کم‌توان هستند.
برنامه‌ها	هیچ نوع همکاری‌ای با سازمان‌های افراد کم‌توان یا تأمین‌کنندگان خدمات ویژه (ازجمله دولت) در برنامه‌های ما وجود ندارد.	در کمتر از نیمی از برنامه‌ها، همکاری‌ای با سازمان‌های افراد کم‌توان یا تأمین‌کنندگان خدمات ویژه (ازجمله دولت) اتفاق می‌افتد.	در بیش از نیمی از برنامه‌ها، همکاری‌ای با سازمان‌های افراد کم‌توان یا تأمین‌کنندگان خدمات ویژه (ازجمله دولت) در اتفاق می‌افتد.	تمام برنامه‌ها فعالانه با سازمان‌های افراد کم‌توان یا تأمین‌کنندگان خدمات ویژه (ازجمله دولت) همکاری می‌کنند.
	هیچ بودجه‌ای برای دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌های ما اختصاص نیافته است.	صفر تا یک درصد بودجه برای دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌های ما اختصاص یافته است.	دو درصد بودجه برای دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌های ما اختصاص یافته است.	سه تا هفت درصد بودجه برای دربرگیری افراد کم‌توان در برنامه‌های ما اختصاص یافته است.

حوزه	سطح یک	سطح دو	سطح سه	سطح چهار
لابی‌گری / حمایت‌طلبی / شبکه‌سازی	حقوق افراد کم‌توان در فعالیت‌های فعلی لابی‌گری / حامی‌یابی / شبکه‌سازی سازمان گنجانده نشده است.	حقوق افراد کم‌توان در برخی از فعالیت‌های فعلی لابی‌گری / حامی‌یابی / شبکه‌سازی سازمان گنجانده شده است.	حقوق افراد کم‌توان در اکثر فعالیت‌های فعلی لابی‌گری / حامی‌یابی / شبکه‌سازی سازمان گنجانده شده است.	حقوق افراد کم‌توان در همه فعالیت‌های فعلی لابی‌گری / حامی‌یابی / شبکه‌سازی سازمان گنجانده شده است.
دسترسی پذیری	ساختمان اداری سازمان و اتاق‌های جلسه برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی نیستند.	اتاق‌های جلسه و توالت‌ها برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند؛ اما فضاهای کاری، خیر.	اتاق‌های جلسه و توالت‌ها و بخشی از فضاهای کاری برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند.	تمامی دفتر، از جمله فضاهای کاری، اتاق‌های جلسه و توالت‌ها برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند.
دسترسی پذیری	هنگام برگزاری رخدادهای، قابلیت دسترسی از سوی سازمان در نظر گرفته نمی‌شود. ^۵ تنها شمار کوچکی از رخدادهای برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند.	قابلیت دسترسی هنگام برگزاری رخدادهای در نظر گرفته نمی‌شود، اما ۵۰ درصد رخدادهای برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند. ^۶	قابلیت دسترسی در برگزاری رخدادهای در نظر گرفته شده است و بیشتر رخدادهای برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند.	تمامی رخدادهای برگزار شده به‌وسیله سازمان برای افراد کم‌توان قابل‌دسترسی هستند.
دسترسی پذیری	وبگاه و دیگر منابع اطلاعاتی در دسترس افراد دارای اختلال بینایی نیستند.	وبگاه از نظر قابلیت دسترسی مورد بررسی قرار گرفته و تا حدودی قابل‌دسترسی هست. در صورت نیاز، خبرنامه‌ها و اطلاعات دیگر در دسترس قرار می‌گیرند.	وبگاه از نظر قابلیت دسترسی مورد بررسی قرار گرفته و تا میزان خوبی قابل‌دسترسی هست. گزینه دریافت خبرنامه و دیگر منابع اطلاعاتی در فرمت‌های دیگر به‌وضوح اعلام شده است.	وبگاه به‌طور کامل در فرمت‌های مختلف قابل‌دسترسی است. خبرنامه‌ها و بروشور در فرمت‌های قابل‌دسترس موجودند.
قابلیت دسترسی	هیچ پیش‌بینی برای افراد نیازمند به زبان اشاره نشده است.	ترجمه به زبان اشاره در صورت نیاز تأمین می‌شود.	ترجمه به زبان اشاره در صورت نیاز تأمین می‌شود.	ترجمه به زبان اشاره همواره به‌عنوان یک گزینه موجود است.
	هیچ دوره‌ای به‌منظور آشنایی کارکنان سازمان با حقوق افراد کم‌توان و دربرگیری آن‌ها در برنامه‌های عادی برگزار نشده است.	برخی از افراد در یک برنامه تک‌جلسه‌ای آشنایی کارکنان سازمان با حقوق افراد کم‌توان و دربرگیری آن‌ها در برنامه‌های عادی شرکت کرده‌اند.	بیشتر افراد در یک برنامه تک‌جلسه‌ای آشنایی کارکنان سازمان با حقوق افراد کم‌توان و دربرگیری آن‌ها در برنامه‌های عادی شرکت کرده‌اند.	کارکنان سازمان به‌طور مرتب دوره‌های آشنایی با حقوق افراد کم‌توان و دربرگیری آن‌ها در برنامه‌های عادی شرکت می‌کنند. کارکنان تشویق می‌شوند تا بر شمول افراد کم‌توان کار کنند.
ظرفیت‌سازی	شمول افراد کم‌توان با سازمان‌ها و شرکای محلی به بحث گذاشته شده است.	شمول افراد کم‌توان با سازمان‌ها و شرکای محلی به بحث گذاشته شده است.	سازمان دوره‌های آشنایی با حقوق افراد کم‌توان و شمول آن‌ها را برای سازمان‌ها و شرکای محلی برگزار می‌کند.	سازمان به‌طور ساختارمند دوره‌های آشنایی با حقوق افراد کم‌توان و شمول آن‌ها را برای سازمان‌ها و شرکای محلی برگزار می‌کند.

۱. به مطالعات پایه‌ای قالب‌های پیشنهادی، قالب‌های برگزاری، قالب‌های میدانی، قالب‌های ارزشیابی و گزارشات سالانه و عید فکر کنید.

۲. یا در مورد کودکان، سرپرستان آن‌ها در طراحی برنامه‌ها درگیر بوده‌اند.

۳. منظور از معمول برنامه‌هایی است که ویژه کم‌توانان نیستند.

۴. افراد کم‌توان در برنامه‌ها؛ اگر افراد کم‌توان مشمول برنامه نتوانند در برنامه شرکت کنند، مراقبان آن‌ها می‌توانند به‌جای آن‌ها حضور پیدا کنند.

۵. رخدادهای می‌توانند شامل سمینارها، همایش‌ها و دوره‌های آموزشی باشند؛ اما فعالیت‌های حمایت شده مانند کنسرت‌ها یا پیاده‌روی‌ها نیز می‌توانند در شمار آیند.

۶. رخدادهای می‌توانند شامل سمینارها، همایش‌ها و دوره‌های آموزشی باشند؛ اما فعالیت‌های حمایت شده مانند کنسرت‌ها یا پیاده‌روی‌ها نیز می‌توانند در شمار آیند.

چگونه به سازمانی فراگیر تبدیل شویم؟

ممکن است آزمون بالا را انجام داده و به این نتیجه برسید که بسیاری از کارها باید انجام گیرند تا سازمان شما به سازمانی دربرگیرنده کم‌توانی تبدیل گردد. در اینجا، اطلاعاتی را به شما ارائه خواهیم نمود تا بدانید چگونه می‌توان روند تغییرات موفقیت‌آمیزی را سازماندهی نمود. نظریه‌های مختلفی درباره چگونگی تغییر در سازمان‌ها و برنامه‌ریزی و مدیریت فرآیند تغییر وجود دارد. ما از مدل هشت مرحله‌ای کوتر (Kotter) استفاده می‌کنیم:

کوتر تأکید می‌کند که تغییر در سازمان نمی‌تواند یک شبه اتفاق بیفتد، اما نیازمند کار سخت است. برنامه‌ریزی دقیق و ایجاد بنیانی محکم از عوامل حیاتی برای تسهیل اجرای تغییرات به شمار آمده و احتمال موفقیت را افزایش می‌دهند. عدم بردباری و بلندپروازی از دشواری‌ها و نقیصه‌های روند تغییر به شمار می‌آیند.

هشت گام برای تغییر سازمانی

۱. گام نخست - ایجاد فوریت
۲. گام دوم - شکل دادن ائتلافی قدرتمند
۳. گام سوم - ایجاد چشم‌انداز تغییر
۴. گام چهارم - اطلاع‌رسانی درباره چشم‌انداز یادشده
۵. گام پنجم - از میان برداشتن موانع
۶. گام ششم - ایجاد دستاوردهای کوتاه‌مدت
۷. گام هفتم - توسعه تغییرات
۸. گام هشتم - تعمیق تغییرات در سازمان.

ایجاد فوریت

ایجاد حس فوریت تغییر باید بتواند سازمان را متحول کند. به قول کوتر، دست کم ۷۵ درصد مدیریت سازمان

لازم است «خریدار» ایده تغییر باشد تا بتوان این برنامه را با موفقیت به انجام رسانید؛ یعنی گام نخست گامی ضروری و مهم است. پیش از آنکه بتوانیم به مراحل بعدی برویم، زمان و انرژی قابل‌توجهی باید صرف مرحله ایجاد ضرورت شود. معمولاً تنها یک چیز نمی‌تواند سبب ایجاد این حس فوریت باشد، بلکه مجموعه‌ای از عوامل لازم است.

در مورد EFICOR در هند، زلزله گجارات نقطه آغاز کار بود. مدیر اجرایی این سازمان، کشیش کندی دهانبالان توضیح می‌دهد:

«طی عملیات امدادی پس از زلزله ۲۰۰۱ در گجارات، EFICOR متوجه شد که لازم است افراد کم‌توان توجه و تمرکز ویژه از سوی گروه‌های امدادی دریافت کنند. دیده شده بود که افراد به دنبال کامیون‌های توزیع غذا می‌دویدند و حتی با هم به زدوخورد می‌پرداختند. افراد کم‌توان قادر نبودند چنین کنند و جا می‌ماندند. بعد از این تجربه، ما شروع کردیم به توجه و تمرکز بیشتر بر افراد کم‌توان در برنامه‌های کاهش خطر بلایای طبیعی‌مان؛ به‌عنوان مثال، افراد را آموزش دادیم تا افراد کم‌توان را نجات دهند و سرپناه‌ها را برای آنان قابل‌دسترسی نمایند. همچنین در یکی از اردوگاه‌هایمان تصمیم گرفتیم بر افراد آسیب‌پذیر تمرکز داشته باشیم که شامل افراد کم‌توان هم می‌شد. پیوستن ما به برنامه ظرفیت‌سازی که از سوی حامی مالیمان (که سازمان Tear از هلند بود) برای ما گامی منطقی به شمار می‌آمد، در سازمانمان می‌خواهیم آنچه را که ادعا می‌کنیم نخست به‌طور عملی انجام دهیم. از این رو، به‌طور جدی خواهان عادی‌سازی کم‌توانی هستیم.»

مدیر اجرایی، فکر عادی‌سازی را با اعضای هیئت مدیره سازمانشان در میان گذاشت و به آنان برای پیش نویس کردن خطمشی در زمینه عادی‌سازی کم‌توانی چراغ سبز داد.

➔ فرآیند تغییر باید برنامه‌ریزی شود.

➔ ۷۵ درصد مدیریت باید اهمیت تغییر را درک کرده و هوادار آن شود.

درون سازمان لازم است. يك ائتلاف يا تيمی از افراد صاحب نفوذ بايد گرد هم آیند كه قدرتشان از مصادر مختلفي نشأت ميگيرد؛ مانند سمت‌ها، عناوين شغلي، جايگاه اجتماعي، تخصص و اهميت سياسي. لازم است «ائتلاف تغيير» به صورت يك تيم كار كند و به ايجاد فوريت و نيز شتاببخشي به كار حول محور نياز به تغيير ادامه دهد.

طی برنامه‌یادگیری موضوعی، ما رابطانی را تربیت می‌کنیم و به نظارت بر فرآیند درون سازمان‌هایشان می‌پردازیم. آموخته‌ایم كه گزينش رابطان بسيار مهم است: اين رابط به واقع بايد انتصاب شود و زمان لازم برای راهبري فرآيند عادي‌سازي كم‌تواني درون سازمان را اختصاص دهد؛ در موقعيت و مقام درست برای ادامه فرآيند قرار داشته و دست‌آخري از تعهد لازم و حمايت كافي از مديريت بالادست خود نيز برخوردار باشد. برخي سازمان‌ها با تيم پروژه‌اي متشكل از افرادي از بخش‌هاي مختلف كار مي‌كنند كه به نظر مي‌رسد بسيار بهتر و مؤثرتر از كار انفرادي است. اين مسئله به‌ويژه درباره سازمان‌هاي بزرگ صدق مي‌كند.

در EFICOR India، با يك تيم كار مي‌كنند. سازمان دو رابط را مسئول حفظ عنوان در دستور كار، تدوين راهبردها و نظارت بر اجرا قرار داده است. مدير اجرايي تا حد ممكن از اين رابطان حمايت مي‌كند؛ به عنوان مثال، به جلسات آموزشي مي‌پيوند يا پس از اين دوره‌هاي آموزشي با رابطان، جلسات توجيحي برگزار مي‌كند.

مدير اجرايي NVEA در اتيوپي مي‌گويد: «من رياست جلسه‌هاي آموزش فراگير را بر عهده دارم. در اين گروه، ما تجربيات خود را تبادل کرده و درباره اين مطلب بحث مي‌كنيم كه چگونه مي‌توانيم همكاران خود را بيشتر در معرض ايدۀ دربرگيري كودكان كم‌توان در حوزه آموزش قرار دهيم. ما نقشي اساسي در آگاهي‌افزايي ميان ديگران ايفا مي‌كنيم.»

خوبی ماجرا اينجاست كه يك رابط بالانگيزه «خودجوش» هنوز مي‌تواند لايگري بسياري درون سازمان خود انجام دهد و موفق شود دربرگيري افراد كم‌توان را جزو دستور كار سازمان قرار دهد؛ بنا بر اين، اگر در انجام اين مهم به تنهائي كار مي‌كنيد اما به اندازه كافي مشتاق ايجاد تغيير در سازمانتان هستيد، نخست كوشش كنيد افراد مهم و كليدي را متقاعد و همداستان خود كنيد. آنگاه، تيمي ايجاد كنيد تا در سطوح مختلف، دربرگيري و شمول را تشويق و تقويت كنند.

ايجاد چشم‌انداز تغيير

چشم‌اندازی واضح و روشن از تغييری كه خواهان آن هستيد مي‌تواند به افراد ياري كند تا بفهمند چرا لازم است به شيوه‌هاي متفاوت عمل كنند: آنگاه است كه



آنچه از تمرکز و تأکید EFICOR بر گروه‌های آسیب‌پذیر نتیجه میشود، فرهنگ سازمانی است برای عمل به آنچه درباره‌اش تبليغ و به‌گونه‌ای موعظه می‌کند و نيز دعوت از حاميان مالي برای پيوستن به برنامه‌هاي ظرفيت‌سازي.

← ←

اهمیت حیاتی این برنامه باید افزایش یابد.

برای انجمن بیمارستان امانوئل در هند، فوریت انجام کاری برای افراد كم‌توان زمانی آغاز گردید كه یکی از مدیران خود صاحب كودكي كم‌توان شد؛ وی، گویی به‌تازگی از نيازهاي كودكان داراي كم‌تواني باخبر شده باشد، تصميم گرفت كاري بكند. سازمان شروع كرد به فراهم آوردن خدمات توان‌بخشي مبتني بر مؤسسه برای كودكان كم‌توان و پس از چند سال، سازمان‌دهندگان متوجه شدند كه در صورت كار با جوامع كوچك و توجه به كم‌تواني مي‌توانند مؤثرتر باشند. از آنجا به بعد، عادي‌سازي كم‌تواني در تمامی طرح‌هاي انجمن بیمارستان امانوئل موردتوجه قرار گرفت.

← ←

به نظر می‌رسد يك تيم طرح متشكل از افرادي از تيم‌هاي مختلف بهتر از يك رابط است كه به تنهائي به كار بپردازد.

اما اين حس ايجاد فوريت در تمامی سازمان‌ها به‌خودي خود اتفاق نمی‌افتد و گاه مي‌تواند فرآيندي فشرده برای متقاعد نمودن مديريت سازمان نسبت به فوريت و ضرورت دربرگيري افراد كم‌توان را به همراه داشته باشد. معمولاً ايجاد ارتباط بين راهبرد اصلي سازمان و بحث دربرگيري افراد كم‌توان مي‌تواند در اين راستا كمك كند؛ بنا بر اين، اگر هدف سازمان شما رُيش به گروه‌هاي به حاشيه رانده شده باشد، نشان دهيد كه افراد كم‌توان هم جزو اين گروه‌ها هستند. اگر سازمانتان در زمینه حقوق انساني به فعاليت مشغول است، بر حقوق افراد كم‌توان تمرکز كنيد. اگر شعار سازمان شما «آموزش برای همه» است، توضيح دهيد كه يك‌سوم كودكاني كه به مدرسه نمی‌روند از ميان كودكاني كم‌توان هستند. در فصل مربوط به «چگونه درون سازمان خود به تعهد دست پيدا كنيم؟» جزييات بيشتری درباره ايجاد اين حس فوريت در سازمان‌هاي توسعه ارائه خواهيم كرد.

← ←

شمول كم‌توانان را با راهبرد اصلي سازمانتان پيوند دهيد.

ايجاد ائتلافی قدرتمند

برای متقاعد نمودن افراد نسبت به ضرورت تغيير، راهبري قوي و حمايت واضح از سوی افراد مهم و كليدي

اطلاعات و دستورالعمل‌هایی که به آن‌ها داده میشود مفهوم بیشتری پیدا می‌کند.

مهم است که برنامه‌ای ساده برای تغییر سازمان خود در زمینه شمول افراد کم‌توان داشته باشید. این روند با تعیین هدفی واضح و روشن آغاز میشوند؛ برای نمونه: با ابراز این‌که افراد کم‌توان بخشی از گروه هدف شما هستند و شما کوشش می‌کنید تا فرصت مشارکت برابر در تمامی برنامه‌ها را برای آنان فراهم آورید. در صورت امکان، این برنامه را به همراه همکارانتان تدوین کنید؛ آن‌ها، در صورتی‌که در طراحی برنامه همراهی کرده باشند، احساس مالکیت نسبت به برنامه تغییر خواهند داشت. طی برنامه آموزش موضوعی آموختیم که مهم است فرآیند دربرگیری یا شمول به گام‌هایی ساده و مشخص تقلیل یابد. پس باید راهبردی واضح و روشن ارائه شده و توضیح داده شود از هر کس چه انتظاری می‌رود.

به‌عنوان مثال، EHA در هند، چشم‌اندازی بسیار جذاب برای تغییر ایجاد نموده است. آن‌ها از شعار «بیاموزیم تا ببینیم؛ تا انجام دهیم؛ تا بگذاریم زندگی کنند و دوست بداریم» استفاده می‌کنند. تمامی فعالیت‌های مرتبط با شمول کم‌توانی تحت یکی از این سرفصل‌ها انجام می‌شود. «بیاموزیم تا ببینیم» برای نمونه، مخصوص آموزش و حساس‌سازی مدیریت و کارکنان طرح‌هاست و برای شناسایی افراد کم‌توان از راه ارزیابی‌ها و پیمایش‌ها. «بیاموزیم تا انجام دهیم» مربوط می‌شود به دربرگیری افراد کم‌توان در تمامی مواد آموزشی، دستورالعمل‌ها و گزارش‌های پیش. در نتیجه، کم‌توانی به‌طور خودکار در تمام فعالیت‌های طرح گنجانده می‌شود. «بیاموزیم تا انجام دهیم» همچنین تمام کارکنان طرح را ترغیب می‌کند تا به افراد کم‌توان کمک کنند به حقوق و امتیازات تعیین‌شده از طرف دولت -مانند ۱۰۰ روز کار در سال ضمن دریافت مقرری- دسترسی پیدا کنند.

اطلاع‌رسانی درباره چشم‌انداز



لازم است که چشم‌انداز به‌طور مرتب و بسیار قوی تبلیغ شده و در هر آنچه انجام می‌دهید حاضر باشد. اگر چشم‌انداز هر روز هنگام تصمیم‌گیری و حل مسائل روزانه یادآوری شده و مورد ارجاع قرار گیرد، افراد آن را به یاد خواهد داشت و نسبت به آن پاسخگو خواهند بود. مهم است به یاد داشته باشیم که «دو صد گفته چون نیم کردار نیست» و به هر چه می‌گوییم عمل کنیم. به این ترتیب، آنچه انجام می‌دهیم متقاعدکننده‌تر از آنچه می‌گوییم خواهد بود.

تبلیغ و اطلاع‌رسانی درباره چشم‌انداز می‌تواند از راه‌های بسیار متفاوت انجام شود. البته هر چه رسمی‌تر باشد، مثلاً از راه برگزاری یک دوره آموزشی برای کارکنان، بهتر است؛ اما می‌توانید عناوین شمول و دربرگیری را از راه‌های غیررسمی، طی جلسات کارکنان مثلاً، یا اختصاص مناجات یا ذکر هنگام یک دورهمی تیمی خارج از محل کار هم بیان کنید. می‌توانید در فصل مربوط به آگاهی‌افزایی اطلاعات بیشتری درباره این موضوع به دست بیاورید.

از میان برداشتن موانع

برخی افراد نسبت به تغییر مقاومت نشان می‌دهند و شماری از فرآیندها و ساختارها راه تغییر را سد می‌کنند. از این رو مهم است که موانع از میان برداشته شوند تا افراد برای عملی کردن چشم‌انداز توانمند شوند. همیشه بهانه‌هایی حول این مسئله هست که ما را از اقدام باز می‌دارد. برای نمونه: «دربرگیری افراد کم‌توان بسیار پرهزینه است؛» «حامیانمان راضی به این کار نیستند؛» «همین حالا هم کارهای زیاد دیگری داریم.» در این بخش می‌پردازیم به چگونگی متعهد ساختن سازمان و توضیح می‌دهیم چگونه می‌توان بر این مقاومت چیره شد.

ایجاد پیروزی‌های کوتاه‌مدت

موفقیت عامل انگیزش مهمی است. برخی پیروزی‌های مشهود در فرآیند تغییر الهام‌بخش افراد خواهد بود. بدون آن‌ها، کارکنان ممکن است علاقه خود را از دست بدهند و حتی بار منفی به فرآیند تغییر بیفزایند. طی برنامه‌یادگیری موضوعی، ما از طرح‌های آزمایشی در اتیوپی و هند به‌عنوان پیروزی‌های کوتاه‌مدت استفاده

→→

در اعلام پیروزی‌تان عجله نکنید: پیروزی واقعی زمان می‌برد.

→→

یک هدف واضح تعیین کنید.

→→

آنچه انجام می‌دهید بسیار مجاب‌کننده‌تر است از آنچه می‌گویید.

→→

۷۵ درصد مدیریت باید اهمیت تغییر را درک کرده و هوادار آن شود.

→→

طرح‌های آزمایشی می‌توانند سبب برانگیختن تغییرات گسترده‌تر شوند.



شمول کم‌توانان را با راهبرد اصلی سازمانتان پیوند دهید.

کردیم: نتیجه‌بخش بود و طی زمانی کوتاه سازمان‌ها توانستند افراد کم‌توان را در طرح‌هایشان بگنجانند. بسیاری از سازمان‌های توسعه‌ترجیح می‌دهند کار را با طرح‌های آزمایشی آغاز کنند و آنگاه تجربه‌های خود را برای تعمیق و تأکید بر کم‌توانی در ساختار سازمانی به‌کارگیرند. یک طرح آزمایشی میتواند برای متقاعد نمودن مدیریت ارشد در راستای انجام‌پذیری شمول افراد کم‌توان هم به کار گرفته شود. یادتان باشد در مورد آن‌ها هم مَثَلِ «شنیدن کی بود مانند دیدن؟!» صدق می‌کند.

توسعه تغییرات



تغییرات باید بخشی از شیوه عمل معمول بشوند.

از آنجاکه تغییرات واقعی زمانبر هستند، کوتر توصیه می‌کند که خیلی زود اعلام پیروزی نکنیم. موفقیت‌های زودهنگام تنها آغاز فرآیند به‌سوی تغییرات بلندمدت هستند. در جستجوی بهبود و پیشبرد امور بمانید، زیرا هر موفقیت فرصتی فراهم می‌آورد برای آن‌که بر بنیان هر آنچه به‌درستی انجام شده است بیفزاییم و نیز، بدانیم چه چیزی نیاز به بهبود دارد. دربرگیری چیزی نیست که یک‌شبه به دست آید؛ لازم است به‌طور مستمر بر موانع چیره شویم؛ بنابراین، پس از تکمیل موفقیت‌آمیز طرح آزمایشی خود متوقف نشوید: از آن برای آموختن انجام طرح‌های دیگر استفاده کنید و همه سازمان را به سازمانی دوستدار کم‌توانی تبدیل کنید. تجربه به ما می‌گوید که شاید پنج سال طول بکشد تا سازمان واقعاً کم‌توانی را در همه ساختار خود لحاظ کند؛ بنابراین، گام‌به‌گام حرکت کنید.

تعمیق تغییرات در سازمان

تغییرات باید در سازمان ریشه‌دار شده و تعمیق یابند، همچون بخشی معمول و رایج از روش کار آن و در تمامی جنبه‌هایش. ارزش‌های نهفته در چشم‌انداز باید در کار روزمره سازمان خود را نشان دهند. باید سیستم‌ها و خط‌مشی‌ها را همسو با چشم‌انداز جدید قرارداد تا افراد

به‌طور خودکار برای اجرای آن‌ها توانمند شوند. این جنبه‌ای بسیار مهم است: اگر دربرگیری افراد کم‌توان در سیستم‌های سازمانی، مانند برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی و تمامی مواد آموزشی تعمیق یافته باشد، این عنوان به‌طور خودکار به روند کار روزانه بازخواهد گشت. در فصل مربوط به تعمیق کم‌توانی توضیح خواهیم داد چگونه می‌توان کم‌توانی را در خط‌مشی‌ها و راهبردهای عمومی سازمانتان بگنجانید؛ چگونه آن را در سیستم جاری پایش خود وارد کنید و چگونه مدیریت منابع انسانی سازمان را دوستدار کم‌توانی کنید.

به‌عنوان نمونه، EFICOR در هند به‌تازگی خط‌مشی خود در زمینه عادی‌سازی کم‌توانی را پیش‌نویس نمود. مدیر اجرایی این سازمان، کشیش کندی دهانبالان می‌گوید:



«می‌خواهیم افراد کم‌توان را در تمامی برنامه‌های خود بگنجانیم و آن‌ها را به‌عنوان کارمند استخدام کنیم. ما يك موقعیت کاری ویژه ایجاد خواهیم کرد تا مطمئن شویم آن‌ها به دلایل رقابت بالا از این فرصت بازمانند. کم‌توانی در تمامی برنامه‌های آموزشی EFICOR نیز گنجانده خواهد شد؛ بنابراین، سرفصل یادشده نه‌تنها در آموزش کارکنان خود ما، بلکه در آموزش دیگر سازمان‌ها هم به کار گرفته خواهد شد. فرآیند قابل‌دسترسی ساختن دفتر EFICOR در حال انجام است و ما منتظر آن هستیم که مالک، موافقت خود را با ساخت يك سطح شیب‌دار و قابل‌دسترس‌تر کردن توالتها اعلام نماید.»

چگونه به تعهد در سازمان دست پیدا کنیم؟

يك آموزه مهم برنامه یادگیری موضوعی آن است که تعهد و آمادگی کامل نسبت به افراد کم‌توان نیازمند وقت است. ما بحث‌های طولانی داشتیم تا بدانیم چگونه می‌توانیم تعهد کامل همکاران و مدیریت خود را نسبت به عادی‌سازی مسئله کم‌توانی در سراسر سازمان عملی کنیم. در این راه، با شماری از بهانه‌ها و موانع لجوجانه برای عدم شمول افراد کم‌توان مواجه شدیم. اگر می‌خواهید به تعهد درون‌سازمانی دست پیدا کنید نخست باید به رفع این بهانه‌ها بپردازید.

رفع بهانه‌های معمول برای نادیده

گرفتن افراد کم‌توان



بهانه‌های عدم فراگیرسازی افراد دارای کم‌توانی می‌توانند عمیقاً تثبیت شده باشند.



این بهانه بر اساس فرضیات نادرست است.

جراحی، کمک‌های مالی یا حمل‌ونقل ویژه افراد کم‌توان هزینه‌بر خواهد بود. این باور ریشه در رویکرد پزشکی نسبت به کم‌توانی دارد؛ آن را به‌عنوان مسئله‌ای پزشکی می‌بیند که تنها با معالجات و درمان‌های پرهزینه، وسایل کمکی گران و برنامه‌های آموزشی ویژه قابل‌حل است. البته که هزینه‌هایی در شمول افراد کم‌توان در برنامه‌های عادی وجود دارد، اما این هزینه‌ها آن‌قدرها هم بالا نیستند: ۲ تا ۷ درصد بودجه برنامه در مواردی که ما برخورد داشته‌ایم کافی بوده است. درواقع، هزینه صرف ایجاد برنامه‌های قابل‌دسترس برای افراد کم‌توان می‌شوند. برای مداخلات ویژه افراد کم‌توان سازمان‌های اصلی باید به دیگر تأمین‌کنندگان این خدمات مراجعه کنند.

مدیر اجرایی RLDO از اتیوپی می‌گوید:

بهانه اول - مقرون‌به‌صرفه نیست. مردم فکر می‌کنند شمول افراد کم‌توان مقرون‌به‌صرفه نیست. آن‌ها می‌پرسند: «چرا باید پول زیادی بر افراد کم‌توان سرمایه‌گذاری کنیم؟ ما فقط، یک‌بار می‌توانیم چنین پولی خرج کنیم. در صورت صرف هزینه در این راه از هدف و راه خودمان می‌لغزیم.»

پاره‌ای فرضیات نادرست در این استدلال قرار دارد: اول از همه، این‌که شمول افراد کم‌توان بسیار پرهزینه است. افراد معمولاً پیش‌بینی می‌کنند که وسایل کمکی،

«ما برای شمول کودکان کم‌توان يك نیازسنجی در مدرسه‌ها انجام دادیم و در نتیجه آن فهمیدیم که به عصا و دیگر وسایل کمکی نیاز هست. نگران بودیم که شاید از پس هزینه‌های خرید آن‌ها برناییم. با این‌همه، در نشست سالانه هیئت‌مدیرمان، من ناگهان متوجه شدم که مدیر Handicap International در منطقه ما عضو هیئت‌مدیره است. خوشبختانه، آن‌ها در همان زمان در حال برنامه‌ریزی گسترش خدمات خود به منطقه ما بودند؛ اکنون، ما در حال گفت‌وگو درباره این موضوع هستیم که چگونه می‌توانیم به هم کمک کنیم.»

يك فرض دیگر در بحث مقرون‌به‌صرفه نبودن این است که افراد کم‌توان نمی‌توانند به‌اندازه افراد دیگر کارایی داشته و مؤثر باشند. این باور ریشه در رویکرد خیریه نسبت به کم‌توانی دارد که در آن افراد کم‌توان ضعیف، وابسته به دیگران و ناتوان از انجام کارها تلقی می‌شوند—که باوری نادرست است. وقتی درباره کودکان حرف می‌زنیم [که آن‌ها هم در بسیاری موارد به والدین خود وابسته هستند] از هزینه سخنی به میان نمی‌آوریم. پس چرا وقتی درباره شمول افراد کم‌توان حرف می‌زنیم باید این مسئله مطرح شود؟ اگر افراد کم‌توان به‌عنوان بخشی از گروه هدف شمرده شوند، تمامی این بحث درباره هزینه اضافی و سربار احتمالاً ناپدید خواهد شد یا به هزینه‌های اولیه و لازم طرح در زمینه قابلیت دسترسی تقلیل خواهد یافت.

در همکاری برای توسعه، بسیار کم‌هزینه‌تر و پایدارتر خواهد بود اگر کم‌توانی را در برنامه‌های توسعه عادی‌سازی کنیم تا اینکه مداخلاتی برنامه‌ریزی نشده و مختص کم‌توانی انجام دهیم. عادی‌سازی همیشه به‌صرفه‌تر است زیرا بر زیرساخت‌های حاضر بنا می‌شود. به‌عنوان مثال، مدارس را داریم. تنها مسئله قابل دسترسی کردن آن‌هاست. فایده دیگر برنامه‌های فراگیر آن است که افراد کم‌توان بیشتری را در جوامع محلی تحت پوشش خود می‌گیرد. این مسئله سبب فراگیری اجتماعی در جوامع محلی می‌شود. ساختن مؤسسات ویژه، استخدام پزشکان و کارکنان بخش سلامت و واردات فناوری و تجهیزات، پول بسیاری لازم دارد و تنها درصد اندکی از افراد نیازمند را دربرمی‌گیرد. [۳]

اگر استدلال مقرون‌به‌صرفه بودن در سازمان ما قوی باشد، برگزاری يك نشست آگاهی‌افزایی احتمالاً مفید خواهد بود که در آن می‌شود بر رویکردهای متفاوت نسبت به کم‌توانی و بحث درباره معنی برنامه‌های فراگیر پرداخت.

بهبان دوم – ما تخصص لازم را نداریم.

باور نهان‌شده در این بهانه آن است که افراد کم‌توان تنها در صورت راهنمایی شدن از سوی متخصصین مجرب و بسیار آگاه در زمینه کم‌توانی می‌توانند بیاموزند. تجربه نشان داده است که ۸۰ درصد افراد کم‌توان می‌توانند، بدون مداخله اضافه، یا با مداخلات کم‌هزینه مبتنی بر جوامع محلی که نیازمند تخصص ویژه مرتبط با

توان‌بخشی هم نیستند، در زندگی اجتماعی مشارکت داشته باشند.

۲۰ درصد دیگر که نمی‌توانند بدون اقدامات ویژه (مانند تأمین پروتز یا صندلی چرخ‌دار، فیزیوتراپی یا جراحی) به‌طور فعالانه از برنامه‌های عادی‌سازی شده توسعه بهره ببرند، می‌توانند و باید، به سازمان‌های مختص کم‌توانی مانند کارگاه‌های ارتوپدی، خدمات فیزیوتراپی و آموزش با نیازهای ویژه راهنمایی بشوند. این تأمین‌کنندگان خدمات ویژه می‌توانند مداخلات و تجهیزات لازم را تأمین نموده یا سازگاری‌های لازم را به عمل بیاورند.

بهبان سوم – ما همین حالا هم بیش‌ازحد کار داریم؛ وقت برای موضوعات دیگر نداریم.

متوجه شدیم که دست‌وپنجه نرم کردن با این مانع از همه دشوارتر است. چگونه می‌توان با این مسئله کاملاً قابل‌درك کنار آمد؟ البته، فعالان توسعه درگیر مسائل متفاوت هستند، مانند، تغییرات اقلیمی، مسائل جنسیتی و یا موضوعات مرتبط با حقوق (انسانی)؛ بنابراین، قابل درك است اگر افراد از اضافه شدن يك موضوع تازه خوشحال نباشند. بهترین راه برای پرداختن به این

هزینه های عدم شمول

- خسارت طولانی مدت نیروهای بالقوه بهره‌ور به دلیل نبود فرصت‌های مناسب توانبخشی، تحصیل و آموزش‌های حرفه‌ای؛
- هزینه‌های سربار و اضافی بر دوش خانواده، جامعه محلی و دولت در مراقبت و سرپرستی افراد کم‌توان که می‌توانسته اند مستقل شوند؛
- در سطح خانواده: از دست دادن درآمد زیرا زمان زیادی لازم است برای آنکه از افراد کم‌توان خانواده نگهداری شود. کودکان والدین کم‌توان از فرصت مدرسه رفتن باز می‌مانند زیرا لازم است از والدین خود مراقبت کنند یا دیگر پولی برای مدرسه رفتن برایشان باقی نمی‌ماند.
- می‌توان با انجام تمرینات بدنی ساده یا توانبخشی از بدتر شدن اختلال‌ها و افزایش هزینه‌های درمانی اضافه پیشگیری کرد. به عنوان مثال، می‌توان از جراحی‌های اصلاحی برای همکشی یا کوتاه‌شدگی غیرطبیعی عضلات در اثر فلج مغزی یا فلج متعاقب از پولیو نام برد.

مسئله، پیوند شمول افراد کم‌توان به رسالت اصلی آن سازمان است که می‌تواند آموزش برای همه یا ریش به فقیرترین افراد در جامعه باشد. وقتی که شما برای رسالت اصلیتان صرف می‌کنید هرگز بار اضافی کار به شمار نخواهد آمد.

راه دیگر برای حل مشکل کمبود وقت آن است که مسئله شمول را در فعالیت‌هایی که در حال حاضر درگیر آن‌ها هستید بگنجانید؛ بنابراین، اگر همایشی برای شرکای کاری برگزار می‌کنید، کارگاهی هم درباره توسعه فراگیر

→ →
همسان سازی کم‌توانی از
هزینه‌ای به مراتب کمتر
نسبت به ایجاد سرمایه
گذاری‌های ویژه کم‌توانی
برخوردار است.



بهانه پنجم - حامیان مالی ما به دربرگیری افراد کم‌توان علاقه‌ای نشان نمی‌دهند.

سازمان‌های اجراکننده در جنوب معمولاً علاقه‌ای به شمول کم‌توانی در پیشنهاد طرح‌های خود ندارند زیرا می‌ترسند حامیان مالی آن‌ها به این مسائل علاقه‌ای نشان نداده و یا پیشنهاد طرح را به دلیل هزینه اضافه نپذیرند. آن‌ها مطمئن نیستند که بحث درباره شمول افراد کم‌توان را با حامیان مالی خود بگشایند یا نه. از سازمان‌های حامی مالی هم همین پیام به گوش می‌رسد: «ما تنها در صورتی که شرکای کاریمان تمایل داشته باشند می‌توانیم روی شمول افراد کم‌توان کار کنیم.» خب، چه کسی باید گام نخست را بردارد؟

WCAT در اتیوپی این گام را برداشت و آن هم به‌سادگی:

در برنامه پیشگیری از کار کودکان که از سوی Kinderpostzegels حمایت مالی می‌شد، WCAT شماری از کودکان کم‌توان را که آن‌ها هم درگیر کار کودکان هستند می‌گنجاند. حامی مالی نسبت به این تمرکز علاقه

برپا کنید. اگر قرار است داستان‌هایی از زندگی واقعی افراد برای شماره بعدی خبرنامه سازمانتان گردآوری کنید، داستانی از یکی از ذی‌نفعان دارای کم‌توانی هم اضافه کنید. اگر در حال مرور خط‌مشی آموزشی سازمان خود هستید، فصلی را هم به آموزش فراگیر اختصاص دهید. اگر قرار است طرح تازه پیشنهادی برای يك سازمان همکار را تأیید کنید از آن‌ها بخواهید ذکر کنند برای شمول افراد کم‌توان چه خواهند کرد.

بهانه چهارم - لازم است ما نخست به مشکلات افراد عادی رسیدگی کنیم.

این بهانه‌ای معمول و رایج است. افراد شکایت می‌کنند که مبارزه با فقر به‌اندازه کافی دشوار هست، چرا باید آن را برای خود دشوارتر و پیچیده‌تر کنیم؟ می‌توانیم با توضیح این‌که افراد کم‌توان افرادی عادی با نیازهایی عادی هستند با این بهانه رودررو شویم. سازمان‌های توسعه باید بر افراد طردشده، کنار گذاشته شده و تحت ستم تمرکز داشته باشند؛ بنابراین، چنین استدلال‌هایی احتمالاً در راستای رسالت اصلی و ارزش‌های سازمان‌های ما قرار نمی‌گیرند.

← ←

يك بحث آزاد می‌تواند تفکر درباره کم‌توانی را روشن و واضح کند

و اشتیاق نشان می‌دهد، زیرا WCAT به آن‌ها توضیح می‌دهد کودکان کم‌توان نیز بالاجبار به کار واداشته می‌شوند. بنابر آنچه WCAT می‌گوید، Kinderpostzegels اهمیت شمول این کودکان در مبارزه با کار کودکان در اتیوپی را درک می‌کند.

سازمان‌ها و نهادهای حامی مالی مانند بانک جهانی، USAID، اتحادیه اروپا و DFID بریتانیا به‌تازگی با فراهم آوردن فرصت‌های حمایت مالی و اعطای اعتبار به این مسئله علاقه نشان داده‌اند: این اعتبارها به‌طور ویژه بر شمول و حقوق گروه‌های به حاشیه رانده‌شده به‌ویژه افراد کم‌توان متمرکز شده‌اند. با تصویب پیمان‌نامه حقوق افراد کم‌توان UNCRPD، حامیان بزرگ مالی در اتحادیه اروپا وظیفه دارند مطمئن شوند که افراد کم‌توان فرصت برابر برای مشارکت را به دست می‌آورند. این در دستورالعمل‌ها مشهود است. بااین‌همه، تمام حامیان مالی از نیاز به شمول افراد کم‌توان آگاه نیستند. وزارت امور خارجه هلند در رابطه با این موضوع با تردید بسیار برخورد نموده است. شرایط و اقلیم اقتصادی فعلی هم این فرآیند را دشوارتر می‌کند. ما فکر می‌کنیم سازمان‌های اصلی توسعه باید نقشی

در این مبحث ایفا کنند. تنها زمانی که نیاز برای اعتبارات لازم برای شمول بیان شوند حامیان مالی نسبت به تأیید درخواست‌ها اقدام خواهند نمود.

→→

اهداکنندگان کمک‌های مالی شاخص، مانند اتحادیه اروپا وظیفه دارند فرصت‌های برابر برای مشارکت افراد کم‌توان را تضمین کرده و از آن اطمینان حاصل کنند.

سو کوئه، هماهنگ‌کننده عادی‌سازی کم‌توانی در World Vision می‌گوید: «وقتی حامیان مالی نمی‌خواهند ردیف بودجه‌هایی را برای شمول افراد کم‌توان بپذیرند، باید آن‌ها را به چالش فراخوانیم. تا زمانی که سمن‌ها هزینه‌های این کار را بر ملا نکنند، هیچ‌کس هرگز چیزی درباره آن‌ها نخواهد دانست.»

شاید شما هم به دلایل دیگری برخورد کرده باشید که بر اساس آن‌ها شمول افراد کم‌توان رخ نمی‌دهد. در اینجا ما بر موانع و بهانه‌های سازمانی تمرکز داشته‌ایم. فرضیات فردی درباره عوامل موجد کم‌توانی و ظرفیت افراد کم‌توان هم ممکن است به‌عنوان مانعی بر سر راه شمول آن‌ها شمرده شود. تجربه به ما آموخته است که بحث‌های آزاد می‌تواند اندیشه افراد درباره کم‌توانی را روشن‌تر کند.

آگاهی افزایی

هر فردی با کارهای روزانه خود مشغول است. ضرب‌الاجل‌های حامیان مالی، طرح‌های پیشنهادی برای طرح‌های تازه در انتظار نوشتن... خُب، پس کی وقت برای کار بر روی این همه تعهدات پیدا کنیم؟ و چه نوع فعالیت‌هایی باید در پیش بگیریم تا سبب ایجاد تعهد در سازمانمان بشود؟ چگونه آگاهی سازمان‌ها و شرکای کاری خود را افزایش بدهیم؟

درباره شمول کم‌توانی وجود دارد: مانند استفاده از پویش‌گران باتجربه در این زمینه.

به گفته ساسکیا وِن، پژوهشگر برنامه‌یادگیری موضوعی، «پُرثمرترین بحث در زمینه عادی‌سازی کم‌توانی در این روزهای کارگاه، بیرون توالی بانوان اتفاق افتاد. من با یکی از شرکت‌کنندگان گپی زدم و ناگهان به اصل موضوع اقدام نسبت به عادی‌سازی کم‌توانی رسیدیم. این محیط دوستانه صحبت آزادانه در این زمینه را راحت‌تر کرد—بدون آنکه دچار احتیاط‌های راهبردی بشویم!»

برترین بُس، هماهنگ‌کننده برنامه در Light for the World می‌گوید: «وقتی در حال سفر به محل سازمان‌های همکارمان در سودان جنوبی هستیم، برنامه‌ام معمولاً پُر است از ملاقات‌های رسمی و اداری. این، یعنی وقت کمی برای بحث درباره ایده‌های تازه خواهم داشت. در عین حال، هنگام بازدید از طرح‌ها وقت زیادی را در سفر زمینی می‌گذرانیم. یک‌بار بعد از گپ‌وگفت‌های معمول درباره خانواده، من مسئله شمول را پیش کشیدم.»

البته، لازم است برای متقاعد کردن اعضای هیئت‌مدیره و مدیریت ارشد رویکرد متفاوتی نسبت به آنچه در برنامه و تسهیلگری کارکنان (مثلاً در زمینه ارتباطات، مدیریت نیروی انسانی و بخش مالی) در پیش می‌گیرید داشته باشید. در نشست هیئت‌مدیره، ممکن است تنها یک ساعت وقت داشته باشید، درحالی‌که ممکن است بتوانید با کارکنان دفتر یک روز کامل وقت بگذارید. سراغ هر که می‌روید، تغییر نگرش نخستین گام در جلب تعهد آن‌هاست. دیدگاه‌های سنتی درباره کم‌توانی لازم است به چالش کشیده شوند. دیدگاهی حقمدار باید ارائه شود. درست: اما چگونه؟

اگر بتوانید تنها یک روز از وقت همکارانتان را بگیرید می‌توانید یک کارگاه آموزشی برگزار کنید. Travelling Together (سفر همراه هم) نام کارگاهی یک‌روزه است که در آن می‌آموزیم چگونه افراد کم‌توان را در راه دستیابی به توسعه در شمار بیاوریم. این برنامه از سوی World Vision ایجاد شده است و قطعاً به ایجاد حس فوریت و ضرورت در سازمان شما برای رویکرد جدی نسبت به افراد کم‌توان کمک می‌کند. یک دستورالعمل روشن به همراه جزوات و دستورهای کاری برای آموزش‌دهندگان مواد این دوره را تشکیل می‌دهند. اگر یک روز کامل زمان در اختیار ندارید می‌توانید تنها یک یا دو تمرین را انتخاب کنید. Game of Life (بازی زندگی) یک تمرین متعامل یک‌ساعته است که می‌کوشد تبعیضاتی که افراد کم‌توان با آن روبرو هستند را به تصویر بکشد. این تمرین به عنوان فعالیتی مستقل بسیار مفید است.

اما راه‌های غیررسمی دیگری هم برای حساس‌سازی



محیطی غیررسمی سخن گفتن آزادانه را تسهیل می‌کند

پندهایی در زمینه آگاهی‌افزایی در سازمان

- نخست بر افراد علاقه‌مند تمرکز کنید. آن‌ها می‌توانند به شما کمک کنند تا دیگران را هم متقاعد نمایید.
- یک تیم آگاهی‌افزایی درون‌سازمانی ایجاد کنید.
- همه‌چیز را ساده نگه دارید: از سخنرانی‌های کسالت‌بار دشوار پرهیز کنید.
- بر تغییر نگرش تأکید کنید و سعی کنید قلب افراد را تحت تأثیر قرار دهید.
- دیدارها را دلپذیر کنید: از تمرین‌های همراه با تعامل، نشان دادن یک ویدئو استفاده کنید و حتی از بردن یک کیک شکلاتی خانگی به جلسه غافل نشوید!
- خوب برای جلسه آماده باشید تا از شنیدن نظرات انتقادی شگفت‌زده نشوید.
- یک فرد کم‌توان را به‌عنوان دستیار آموزشی به کار بگیرید.
- از زمان‌های غیررسمی و خودمانی هم استفاده کنید.



پالین برویین، هماهنگ‌کننده برنامه ECDD در Light for the World این‌طور به یاد می‌آورد که: «می‌خواستیم در هیئت‌مدیره خود درباره اهمیت رویکردی حق‌مدار درباره کم‌توانی آگاهی‌افزایی کنیم. از یتنبرش نیگوسه (Yetnebersh Nigussie)، هماهنگ‌کننده برنامه ECDD در Light for the World که خود نیز دچار اختلال بینایی است، خواستیم که میزبانی جلسه را بر عهده بگیرد. او یک ویدئوی آگاهی‌افزایی نشان داد و بعد از آن تمرینی با تعامل شرکت‌کنندگان انجام شد. این ارائه موفقیت بزرگی بود: اعضای هیئت‌مدیره بسیار تحت تأثیر قرار گرفته بودند. دیرتر، عصر همان روز، اعضای هیئت‌مدیره ناچار بودند درباره خطمشی تازه در زمینه رویکرد حق‌مدار نسبت به عادی‌سازی کم‌توانی تصمیم بگیرند. بدون هیچ تردیدی تمام اسناد موردقبول واقع شدند.»

هندرین مآت، متخصص ارشد آموزش در Edukans تعریف می‌کند: «من ناهاری را با همکاران ترتیب دادم تا بحث شمول افراد کم‌توان را با آن‌ها مطرح کنم. موضوع بحث به‌طور مشخص بر موضوع ارتباطات و گردآوری منابع مالی متمرکز نبود؛ اما این اتفاق افتاد، زیرا کم‌توانی به‌عنوان فرصتی برای گردآوری منابع مالی دیده شد. نکته دوم در رابطه با این مسئله آن بود که جامعه از افراد کم‌توان چه برداشتی دارد؟»

آله باچو، مدیر اجرایی شبکه آموزش ابتدایی ایتیوپی هشدار می‌دهد: «یکایک شرکای ما در زمینه شمول کودکان دارای کم‌توانی در آموزش حساس‌سازی و آگاه‌سازی خواهند شد. موضوع دربرگیری فقیرترین فقرا موضوعی است که ما هر بار آن را پیش خواهیم کشید و آموزش فراگیر برای کودکان دارای کم‌توانی هم بخشی از آن است.»

نهادینه کردن دربرگیری در راهبردها و سیستم‌های سازمانی

برای پدیدآوردن تغییرات پایدار، دربرگیری یا شمول افراد کم‌توان باید در خط‌مشی‌ها، سیستم‌ها و ساختارهای سازمان نهادینه شود. در این بخش چگونگی این فرآیند را توضیح خواهیم داد.

تدوین خط‌مشی‌ها

شاید بهتر باشد که نخست تجربه کنید و عملاً کار را آغاز کنید و سند خط‌مشی را به‌موازات انجام فرآیند تهیه کنید.

اما دقت کنید که بدون اطمینان از تعهد واقعی نباید مدیریت نوشتن اسناد خط‌مشی را شروع کنید. اسناد خط‌مشی ابزار آگاهی‌افزایی و حصول اطمینان از تعهد نیستند. اگر چشم‌انداز پیش از تهیه سند ارائه نشده و موردتوافق قرار نگرفته باشد، به‌احتمال بسیار سندی که شما به زیبایی نوشته‌اید سر از کشو یا بایگانی درخواهد آورد. در وضعیت آرمانی و مطلوب، تدوین خط‌مشی فرآیندی خلاق و از پایین به بالاست که با اقدامات سازمان ارتباط مستقیم دارد؛ بنابراین، اگر هنوز تعهد کامل

سازمان‌ها اغلب نمی‌دانند در چه زمانی باید نوشتن خط‌مشی خود درباره دربرگیری افراد کم‌توان را آغاز کنند. می‌پرسند: «آیا ما فرآیند را با نوشتن خط‌مشی آغاز کنیم یا خود فرآیند را آغاز کنیم و در آخر خط‌مشی را بنویسیم؟» هیچ پاسخ واحد درستی به این پرسش وجود ندارد زیرا سازمان‌ها با هم فرق بسیار دارند. در برخی، اسناد مرتبط به خط‌مشی بسیار مهم هستند؛ در برخی دیگر، نه. اگر در سازمان شما هیچ کاری بدون نوشتن سند خط‌مشی آغاز نمی‌شود، حتماً باید کار شمول را با نوشتن خط‌مشی‌ها آغاز کنید؛ اما اگر سازمانتان بیشتر بر فراگیری از طریق انجام کار متمرکز است،

← ←

يك راه واحد درست وجود ندارد: همه چیز به سازمان بستگی دارد.



مثال: بیانیه فراگیر Tear هلند

«Tear» به عنوان بخشی از شبکه‌ای جهانی از کلیساهای محلی و مسیحیان کار می‌کند که خود را متعهد به مبارزه با سببها و پیامدهای فقر و بی‌عدالتی پیوند خورده به آن می‌داند و در راستای برقراری روابط عادلانه کار می‌کند. شمول افراد کم‌توان در این چشم‌انداز می‌گنجد و با اصول اصلی و همه‌جانبه‌ای که Tear می‌خواهد منتقل کند. این اصول بر توسعه مبتنی بر ارزش تمرکز کرده و باور دارند هر فردی ارزشمند است؛ و همه باید از فرصت‌های برابر و حقوق [انسانی] برخوردار باشند. شمول افراد کم‌توان با توجه به اقشار به حاشیه‌رانده‌شده جامعه همخوانی داشته و بر نقاط قوت و ظرفیت‌های این افراد تکیه می‌کند. اغلب فقر، بی‌عدالتی و کم‌توانی یکدیگر را به شیوه‌های منفی تقویت می‌کنند. بیشتر افراد کم‌توان در کشورهای در حال توسعه در فقر می‌زیند و با وضعیتی ناعادلانه مواجه هستند. با هدف ایجاد جامعه‌ای فراگیر برای همه، Tear مصمم است وضعیت زندگی این گروه خاص را بهبود بخشد.»

در سازمان شما نسبت به آن ایجاد نشده باشد، بهتر است کار خود را بر تجربیات موفق آغاز کنید؛ برای خطمشی سازمانی صبر نکنید. تجربه به ما می‌گوید که می‌توان گام‌های بسیاری را در نبود خطمشی برداشت. اگر تعهد کافی وجود داشته باشد، می‌توانید به تعریف خطمشی مبتنی بر توسعه فراگیر کم‌توانی بپردازید.

گام نخست - تدوین بیانیه فراگیر در زمینه کم‌توانی

این گام با تعریف مفهوم کم‌توانی در سازمان شما آغاز شده و تصویری از دامنه و جهت خطمشی‌ای که باید تدوین شود ارائه می‌دهد. مهم است در اینجا به این پرسش پاسخ داده شود که چرا سازمانتان می‌خواهد افراد کم‌توان را در برنامه‌های خود بگنجانند و این‌که چگونه چنین کاری به راهبردهای اصلی و کلیدی سازمان پیوند پیدا می‌کند؟ آیا دربرگیری افراد کم‌توان بخشی از رُسش به گروه‌های به حاشیه‌رانده شده است، یا مرتبط به رویکرد حق‌مدار سازمانتان؟ هرگاه به این پرسش‌ها پاسخ داده شود، آنگاه می‌توان گام دوم را برداشت.

گام دوم - گنجانیدن کم‌توانی در راهبرد عمومی سازمانتان

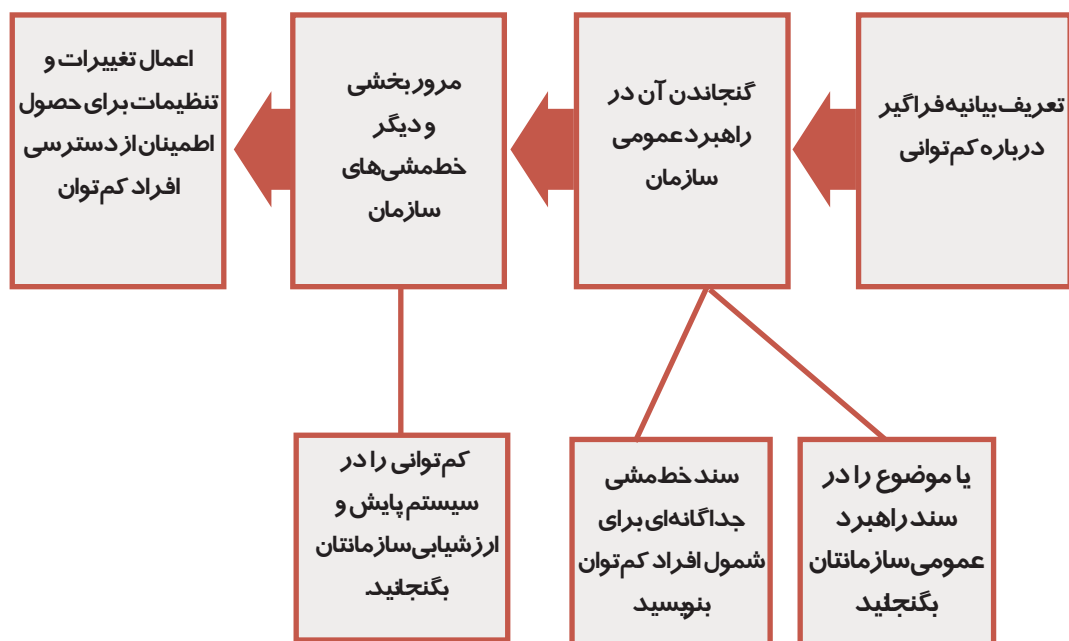
در اینجا می‌توانید یکی از دو راهبرد را دنبال کنید: یا یک سند خطمشی جداگانه برای شمول افراد کم‌توان بنویسید یا موضوع را در سند راهبرد عمومی سازمانتان بگنجانید. گزینه آخر، می‌تواند پایدارتر باشد؛ اما شاید همیشه ممکن نباشد.

➤➤ اگر هنوز به تعهد کافی دست پیدا نکرده‌اید، کار بر تجربه‌های موفق را آغاز کنید.

⬆⬆ مبارزه با سببها و پیامدهای تهیستی و بی‌عدالتی/ نابرابری

خطمشی‌های سازمانی می‌توانند بسیار ایستا باشند، بنابراین ممکن است ناچار شوید به یک سند خطمشی جداگانه رضایت دهید و منتظر بار بعدی باشید که خطمشی سازمان بازبینی می‌شود.

Tear هلند موضوع کم‌توانی را به مسئله‌ای تمام سازمانی تبدیل کرده است و تصمیم گرفته سندی جداگانه برای اعلام موضع خود نسبت به عادی‌سازی



مانند بریل یا با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری ویژه شوند، یا ساخت يك سطح شیب‌دار یا قابل دسترسی نمودن دفتر برای کسانی که از صندلی چرخ‌دار استفاده می‌کنند. لازم است برای هر يك از این تغییرات بودجه لازم دیده شده باشد.

کم‌توانی تهیه نماید. آن‌ها همچنین يك سلسله از قواعد را تدوین نموده‌اند که طی ارزیابی‌ها و پایش طرح‌ها به کار برده شود.

گام سوم - مرور خط‌مشی‌های بخشی و دیگر سیاست‌های سازمانی

هنگامی که خط‌مشی‌های فراگیر تدوین می‌شوند، توصیه می‌شود که به پیامدهای عملی در زمینه خط‌مشی‌های بخشی هم نگاهی بیندازید؛ بنابراین، اگر خط‌مشی‌ای در زمینه بهداشت باروری و حقوق آن دارید، توصیف کنید چگونه می‌خواهید از دسترسی برابر به آن‌ها از سوی افراد کم‌توان اطمینان حاصل کنید. همچنین، خوب است به دیگر سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی هم نظری بیندازید؛ مانند سیاست مدیریت منابع انسانی، ارتباطات و گردآوری اعتبار و ظرفیت‌سازی. برای هر يك از این خط‌مشی‌ها، پیامدهای دقیق دربرگیری افراد کم‌توان را می‌توان فرموله کرد.

گام چهارم - ایجاد تغییرات و تنظیمات به منظور اطمینان از دسترسی افراد کم‌توان

موضوع کلیدی و مهم در خط‌مشی‌های فراگیر کم‌توانی اطمینان از آن است که افراد کم‌توان بتوانند به سازمان و برنامه‌های شما دسترسی داشته باشند. این موضوع می‌تواند تنها در صورتی به دست آید که موانع از میان رفته و تغییرات و تنظیمات لازم انجام گرفته باشند. تغییرات می‌توانند شامل تأمین اطلاعات به شیوه‌ای قابل دسترسی



شامل مسأله در سیاست و خط‌مشی کلی سبب پایداری بیشتر است؛ اما تهیه يك بیانیه راهبردی جداگانه می‌تواند راهکاری عملی باشد.



برای ایجاد دسترسی بودجه اختصاص بدهید.



پیامدهای عملی برای راهکارهای بخشی تدبیر کنید.

مدیریت منابع انسانی فراگیر افراد کم‌توان

برای پدید آوردن تغییرات پایدار، دربرگیری یا شمول افراد کم‌توان باید در خط‌مشی‌ها، سیستم‌ها و ساختارهای سازمان نهادینه شود. در این بخش چگونگی این فرآیند را توضیح خواهیم داد.

معمولاً، کار روی توسعه فراگیر دربرگیرنده کم‌توانان با استخدام افراد کم‌توان به‌عنوان نخستین گام آغاز نمی‌شود-که البته جای تأسف است. سه دلیل وجود دارد برای اینکه چنین اولویت‌بندی وجود داشته باشد:

به‌عنوان یک سازمان توسعه، اعتبار آنچه می‌کنیم بیشتر خواهد شد اگر به انجام آنچه وعظ می‌کنیم مقید باشیم؛ یعنی خود به آنچه ادعا می‌کنیم عمل کنیم. همه توافق داریم که اگر مثلاً سازمان ما برای حقوق برابر زنان مبارزه می‌کند، باید به نمود حضور زنان در نیروی کار خود سازمان و مدیریت آن نگاه کنیم. همین مسئله درباره افراد کم‌توان هم صدق می‌کند.

اگر سازمان شما خود قادر است با موفقیت افراد کم‌توان را به‌عنوان نیروی کار دربرگیرد، همین حرکت خواهد توانست به‌جای هزاران کلمه درباره سازمان شما سخن بگوید. در واقع این شیوه‌ای بسیار قدرتمند برای افزایش آگاهی درباره دربرگیری درون و بیرون سازمان خود شماست. «دوصد گفته چون نیم کردار نیست!»

قابل‌دسترسی نمودن سازمان برای افراد کم‌توان خود فرآیند یادگیری خوبی است که خواهد توانست کارکنان را نسبت به افراد کم‌توان و چگونگی رسیدگی به نیازهای آنان حساس‌سازی نماید. همچنین، سازمان شما را وادار می‌کند تا موانع را از میان برداشته و از افراد کم‌توان استقبال کند. این تجربه به سازمان شما کمک خواهد کرد تا برنامه‌های خود را نیز فراگیر نماید.

→
موانع را از میان بردارید.

پالین برویین، از Light for the World می‌گوید: «یکی از همکاران من از صندلی چرخ‌دار الکتریکی استفاده می‌کند. تا وقتی او کار خود را در اینجا شروع کرد، سازمان‌های عضو شبکه هرگز به موضوع دسترسی پذیری بودن نشست‌ها و همایش‌هایمان فکر هم نکرده بودند؛ اما روزی که او برای جلسه‌ای ثبت‌نام کرد متوجه شد که در طبقه سوم برگزار خواهد شد. ساختمان آسانسور هم نداشت؛ به همین دلیل او از شرکت در نشست بازماند. سازمان همکار از نیاز به برگزاری نشست‌ها در مکانی قابل‌دسترسی باخبر شد. حالا، همه می‌کوشند نشست‌ها در طبقه همکف برگزار گردند.»



چگونه خط‌مشی‌ها و اقدامات نیروی

انسانی را فراگیر کنیم؟

موانعی که کارمندان دارای کم‌توانی ممکن است هنگام کار با آن‌ها مواجه شوند را از میان بردارید. شاید بودجه‌ای اضافه برای حمل‌ونقل یا نرم‌افزاری برای خواندن روی پرده نمایش نیاز داشته باشید یا حتی لازم باشد دفتر و توالت‌ها قابل‌دسترس‌تر شوند. ببینید آیا دولت یارانه‌ای برای قابل‌دسترس کردن محل کار به شما می‌دهد یا خیر.

به‌طور مشخص، کم‌توانی را در خط‌مشی فعلی تنوع و گوناگونی کارکنان بگنجانید. اگر علاقه‌مند هستید که سهمیه‌ای معین کنید، می‌توانید از درصدی که دولت توصیه می‌کند استفاده کنید (در هلند این سهمیه دو درصد سازمانی با ۱۰۰ کارمند و در هند سه درصد است)؛ اما البته همیشه آزاد هستید تا سهمیه‌ای بلندپروازانه‌تر هم برای خود تعیین کنید.

اقدامات تأییدکننده و تأکیدی مانند آگهی استخدام در شبکه‌های افراد کم‌توان انجام دهید یا به‌طور ویژه اعلام کنید که شما از افراد کم‌توان دعوت به همکاری می‌کنید.



کم‌توانی را در خط‌مشی تنوع (گوناگونی کارکنان) در مجموعه کاری لحاظ کنید.

گنجاندن کم‌توانی در برنامه‌ریزی و سیستم پایش و ارزشیابی

برای پدیدآوردن تغییرات پایدار، دربرگیری یا شمول افراد کم‌توان باید در خط‌مشی‌ها، سیستم‌ها و ساختارهای سازمان نهادینه شود. در این بخش چگونگی این فرآیند را توضیح خواهیم داد.

و کلی برای دربرگیری کم‌توانی دشوار می‌شوند. با این همه، در اینجا شماری از توصیه‌ها را با شما در میان می‌گذاریم:

• در فرمت‌های فعلی، شماری از چشم‌اندازهای مربوط به کم‌توانی را بگنجانید. به پیمایش‌های اولیه، طرح‌های پیشنهادی، فرمت‌های گزارش‌دهی و بازدید از طرح، گزارش‌های ارزشیابی و سالانه فکر کنید. لازم نیست سیستمی به‌موازات آنچه هست برای پایش گنجاندن عادی‌سازی شمول افراد کم‌توان ایجاد کنید. حتی اگر سازمان شما هنوز عادی‌سازی نظام‌مند را

نهادینه کردن کم‌توانی در سیستم‌های برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی (PME) تضمین‌کننده توجه ساختاری به موضوع است و اطلاعات ارزشمندی فراهم می‌کند که می‌تواند برای بهبود و پیشرفت دربرگیری افراد دارای کم‌توانی در برنامه‌های شما و توضیح آن‌ها به حامیان مالی به کار رود تا بدانند چرا دربرگیری مرتبط، مؤثر و مثمر است.

نظام‌هایی که سازمان‌های توسعه از آن‌ها برای برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی استفاده می‌کنند، بسیار گوناگون‌اند. از این‌روست که برداشتن گام‌های همگانی

در فرمت‌های جاری
چشم‌اندازی از کم‌توانی
ترسیم کنید.

← ←

نیازی به هدف یا شاخص ویژه نیست.

• معمولاً نیازی به ایجاد اهداف یا شاخص‌های ویژه در زمینه شمول افراد کم‌توان نیست: کافی است شروع کنید به گردآوری داده‌های تفکیکی مرتبط با افراد کم‌توان؛ بنابراین، بخشی مختص کم‌توانی به شاخص‌های موجود اضافه کنید، همانطوری که مثلاً درباره مسائل جنسیتی چنین می‌کنید. همانطور که می‌پرسید چه شماری از مردان و زنان از اقدامی منتفع می‌شوند، می‌توانید همین پرسش را درباره زنان و مردان دارای کم‌توانی هم مطرح کنید.

• مهم است که هنگام گردآوری داده‌ها درباره کم‌توانی آن‌ها را نسبت به جنسیت نیز تفکیک کنید، زیرا زنان کم‌توان با فشار مضاعف مواجه هستند و کمتر از مردان کم‌توان احتمال مشارکتشان در برنامه‌های توسعه وجود دارد.

• توصیه می‌شود که بودجه ویژه‌ای برای از میان برداشتن موانع در برنامه‌ها اختصاص داده شود؛ اغلب دو تا هفت درصد بودجه برای پوشش این هزینه‌ها کافی است.

• بازدیدهای میدانی فرصتی عالی هستند برای بحث درباره شمول و مشارکت افراد کم‌توان در فعالیتهای برنامه‌ای، دستاوردهای حاصل‌شده و چالش‌هایی که در این راه با آن‌ها مواجه شده‌اند. طی ارزشیابی طرح لازم است مشارکت افراد کم‌توان مرور شود. شرح وظایف باید پرسش‌های ارزشیابی درباره مشارکت افراد کم‌توان در برنامه را نیز دربرگیرد: نه تنها شمار افراد منتفع و مشارکت‌کننده (به تفکیک جنسیت، سن و ناتوانی)، بلکه کیفیت و اثر آن برنامه بر زندگی‌های این افراد باید در نظر گرفته شود. همچنین، باید بر اقدامات انجام‌شده برای از میان برداشتن موانع در برنامه تمرکز گردد. این به شما کمک خواهد کرد تا در آینده دسترسی برای افراد کم‌توان بهبود یابد.

• معمولاً سازمان‌ها داستان‌هایی از زندگی واقعی مشارکت‌کنندگان در برنامه‌هایشان را با هدف آگاه‌سازی قاطبه مردم ارائه می‌دهند: به همین ترتیب، داستان زندگی افراد کم‌توان شرکت‌کننده در فعالیتهای برنامه را نیز منعکس کنید، آن هم در شرایط برابر با دیگر شرکت‌کنندگان: از ارائه تصویر ترحم‌برانگیز، قهرمانانه یا استثنایی از آنان بپرهیزید.

در برنامه‌هایش آغاز نکرده باشد، می‌توانید با شمول داده‌های مرتبط با کم‌توانی در پایش و ارزشیابی کار را شروع کنید. این به شما دیدگاه و بصیرت درباره آنچه در حال حاضر در برنامه‌های جاری‌تان رخ می‌دهد، ارائه می‌کند. اگر با سازمان دیگری از شرکا همکاری می‌کنید که مسئول اجرا و پیاده‌سازی برنامه‌هاست، شمول بخشی برای کم‌توانی در فرمت‌ها راهی خوب برای گشایش باب گفت‌وگو درباره شمول خواهد بود. به احتمال بسیار، بازخورد کار به شما انگیزه بیشتری خواهد داد.

• طرح‌های پیشنهادی یا مبانی تحقیقی باید به‌طور روشن و واضح بیان کنند که برنامه چگونه به افراد کم‌توان و خانواده‌های آن‌ها مرتبط می‌شود. همچنین، باید مشخص نمایند که چه اقداماتی در پیش گرفته خواهد شد تا اطمینان حاصل گردد افراد کم‌توان از اقدامات برابر به‌اندازه افراد غیر کم‌توان بهره خواهند برد. اگر در حال نگارش طرح پیشنهادی خطاب به آن دسته از حامیان مالی هستید که به‌طور مشخص خواستار شمول افراد کم‌توان در طرح نیستند هم بخش مربوط به کم‌توانی را در پیشنهاد خود حفظ کنید. به احتمال زیاد می‌توانید آن را در بخش «رَیسش به گروه‌های به حاشیه رانده شده» جا بدهید.

← ←

فقط داده‌های جداگانه مرتبط با کم‌توانی را گردآوری کنید.

← ←

کیفیت برنامه و نیز اثری که برنامه می‌تواند در زندگی کم‌توانان پدید آورد را مورد ارزشیابی قرار دهید.



ایجاد دسترسی به تسهیلات و اطلاعات در سازمان

آدیسه آمادو، مدیر برنامه آب و فاضلاب EKHC چنین به یاد می‌آورد: هنگامی که شیتائ، از مرکز کم‌توانی در توسعه اتیوپی برای ارزیابی میزان مصرف آب نزد ما آمد، غیرقابل دسترسی بودن دفتر ما خود را به وضوح نشان داد. او نمی‌توانست با صندلی چرخدار خود وارد مرکز شود؛ بنابراین، ناچار شدیم نشست خود را در محوطه پارکینگ برگزار کنیم. این اتفاق واقعاً برای من تکان‌دهنده بود و من واقعاً احساس تأسف کردم. در حال حاضر، مشغول نوسازی پیاده‌رو در محل هستیم. باین‌همه، نصب بالابرهای چالشی بزرگ در يك ساختمان اداری کهنه است؛ اما مدیرکل سازمان ما که يك مهندس سازه حرفه‌ای است، تعهد کرده تا اشتباهات گذشته را تصحیح کند.

عناوین	هدف	ملاحظات	منابع
دسترسی فیزیکی به اتاق‌های جلسات، توالته‌ها و فضاهای اداری	تمام دفتر، از جمله تمام فضاهای اداری و کاری، اتاق‌های جلسات و توالته‌ها برای افراد کم‌توان قابل دسترسی هستند.	حصول اطمینان از این‌که دست‌کم اتاق‌های جلسات و توالته‌ها قابل دسترسی هستند. اگر کارمندان کم‌توان دارید، (بیشتر) فضاهای کاری باید قابل دسترسی باشند.	دستورالعمل CBM در زمینه دسترسی: http://www.cbm-org/article/CBM_۵۴۷۴۱/downloads/Accessibility_Manual.pdf از يك کم‌توان که از صندلی چرخدار استفاده می‌کند بخواهید که محل را امتحان کند.
دسترسی به رخدادهایی که سازمان برگزار می‌کند مانند همایش‌ها، دوره‌های آموزشی، کنسرت‌ها، راهپیمایی‌های حمایت‌شده و غیره.	تمام رخدادهای برگزار شده از سوی سازمان برای افراد کم‌توان قابل دسترسی هستند. اعلام کنید که چنین است و از شرکت‌کنندگان بپرسید آیا نیاز ویژه‌ای دارند.	اگر رخدادی قابل دسترسی نیست، اعلام کنید چگونه می‌توان به آن دسترسی پیدا کرد (یا خیر). از شرکت‌کنندگان دعوت کنید تا نیازهای ویژه خود را آشکار نموده و سعی کنید راه‌حلی برای آن بیابید.	رجوع شود به بالا.
دسترسی به وبگاه و دیگر اطلاعات. دسترسی به منابع سازمان برای افراد دچار اختلالات بینایی امکان‌پذیر است.	وبگاه به‌طور کامل قابل دسترسی بوده و خبرنامه‌ها، بروشورها به تمام فرمت‌ها، در دسترس هستند.	در رابطه با دسترسی به اطلاعات: برای افراد دارای اختلال بینایی، استفاده از کامپیوتر، نسخه‌های دیجیتال در محیط Word معمولاً باید کافی باشد. استفاده از نسخه PDF برای نرم‌افزار شفاهی دشوار است. اعلام کنید که در صورت نیاز می‌توانید اطلاعات را به خط بریل در دسترس قرار دهید.	با استفاده از خدمات آنلاین و رایگان Bobby، وبگ خود را چک کنید. بابت يك سرویس آنلاین عمومی و رایگان است که می‌تواند اینترنت را برای افراد کم‌توان قابل استفاده‌تر کند. به پیوند زیر مراجعه کنید: http://www.cast.org/learningtools/Bobby/index.html از انجمن محلی نابینایان بخواهید تا خدمات چاپ بریل را تهیه کنند.
دسترسی برای افراد دارای اختلالات شنوایی	ترجمه همزمان به زبان اشاره در صورت نیاز فراهم می‌شود.	اعلام کنید که علاقه‌مند به فراهم کردن خدمات زبان اشاره هستید.	با انجمن محلی ناشنوایان همکاری و تعامل کنید.

قابل دسترسی‌تر کردن سازمانتان آن است که از افرادی که دارای انواع مختلف کم‌توانی هستند بخواهید يك بررسی و ارزیابی از منظر کم‌توانی نسبت به سازمانتان انجام دهند: از فضاهای دفتری، تسهیلات و خدمات موجود بازدید کنند. از فرم‌های موجود ارزیابی دسترسی استفاده کنید تا بدانید چه تغییراتی را لازم است در سازمانتان اعمال کنید تا بتواند برای همه فراگیرتر شود.

در این بخش بر از میان بردن موانع محیطی در سازمان تمرکز خواهیم کرد که افراد کم‌توان را از مشارکت بازمی‌دارند.

مسائل بیشتری را برای قابل دسترسی‌تر کردن دفاتر می‌توان در نظر گرفت. لازم است به مسئله قابلیت دسترسی پذیری طی دیدارها، همایش‌ها و دیگر رخدادهای اجتماعی هم فکر شود. در آخر، لازم است به مسئله دسترسی به اطلاعات نیز بیندیشیم.

دستورالعمل CBM در زمینه دسترسی می‌تواند به شما سرنخ‌هایی بدهد تا نقاط ضعف خود را بهبود ببخشید؛ اما يك راه آسان‌تر برای



[۴]



ملاحظات پایانی و درس آموخته‌ها

در سه سالی که صرف این کار شد، چمدانی آکنده از تجربیات، درس آموخته‌ها و ابزارها گردآورده‌ایم. کوشیده‌ایم تا این تجربیات را به‌تمامی در این راهنما جمع کنیم. در فصل آخر، تلاش خواهیم کرد تا مهم‌ترین درس آموخته‌ها را که طی این سفر آموخته‌ایم خلاصه کنیم و این کاری سهل نیست. چیزهای بسیار زیادی هست که دیده‌ایم. هر فرد و سازمان درس بی‌همتای خود را به ما آموخته است. کار بر روی این موضوع با بیش از ۳۰ سازمان توسعه، در سه قاره واقعاً سفر هیجان انگیزی بوده است.

همه چیز با تغییر نگرش آغاز می شود.

نتایج کوتاه مدت امکان پذیر هستند، اما

باید تاب آورد و صبور بود.

وقتی کارکنان برنامه از ظرفیت‌ها، نیازها و حقوق افراد کم‌توان آگاه شوند، گشودن طرح را بر روی افراد کم‌توان بگشاییم. بودجه مشکل بزرگی نیست؛ اگر شمول را به ساختار و فعالیت‌های فعلی بیفزایید، هزینه زیادی دربر نخواهد داشت.

به عنوان مثال، برنامه WASH در اتیوپی: بعد از آموزش کارکنان، آگاهی‌افزایی در جامعه محلی درباره حقوق افراد کم‌توان را آغاز نمودند. در نتیجه، شماری از افراد کم‌توان در کمیته‌های آب ثبت‌نام کردند و یک فرد از افراد کم‌توان به عنوان مراقب منبع آب منتصب شد. این فعالیت هیچ هزینه اضافی نداشت زیرا کارکنان میدانی به هر حال باید برای آموزش به آن محل می‌رفتند.

همچنین، مدارس نسبتاً به آسانی و بدون هزینه‌ی اضافه زیادی کودکان کم‌توان را شناسایی و ثبت‌نام می‌کنند. باین‌همه، مهم است بدانیم که شمول یک فرآیند است. با حضور آغاز می‌شود. سطح دوم مشارکت و آخرین مرحله دستاورد است. ما نباید تنها به حضور رضایت بدهیم، بلکه باید برای تحقق مشارکت و دستاوردها هم تلاش کنیم.

طی این راه، کشف کردیم که شمول افراد کم‌توان می‌تواند محقق شود اگر تأمین‌کنندگان خدمات برای افراد کم‌توان، دولت، سازمان‌های افراد کم‌توان و سازمان‌های اصلی توسعه همکاری و تعامل نزدیک داشته باشند. بعد از آگاهی‌افزایی در جوامع محلی به وسیله برنامه WASH در اتیوپی بود که مردم نیاز خود به صندلی چرخدار و درمان‌های پزشکی را اعلام نمودند. مسئولین برنامه تصمیم گرفتند تأمین‌کنندگان وسایل کمکی و درمان‌های پزشکی را به افراد کم‌توان وصل کنند؛ لازم نیست سازمان‌های اصلی توسعه خود به تأمین‌کنندگان خدمات ویژه افراد کم‌توان تبدیل شوند. آن‌ها باید این افراد را به سازمان‌هایی که مداخلات مختص افراد کم‌توان را ارائه می‌دهند ارجاع دهند.

همه چیز با تغییر نگرش آغاز می‌شود: این نخستین درس مهم است. افراد کم‌توان تنها در صورتی مورد استقبال قرار گرفته و در طرح‌ها و سازمان‌های ما گنجانده می‌شوند که ما واقعاً به ظرفیت‌های آنان ایمان داشته باشیم. من هرگز داستان شخصی کومار، مرد جوانی از جنوب هند را از یاد نخواهم برد:

«زندگی من خوب بود تا آنکه در کلاس دهم با یک خودرو تصادف کردم. مرا به بیمارستان رساندند اما پزشکان نتوانستند کار زیادی برایم انجام دهند. وقتی به خانه بازگشتم، فلج شده بودم. سال‌ها در بند تخت بودم؛ روز و شب، بی‌هیچ امیدی. بی‌هیچ درمانی. پدر و مادرم نومید و مستأصل شده بودند، اما واقعاً می‌کوشیدند از من نگهداری کنند. آن‌چنان درمانده شده بودم که می‌خواستم خودم را بکشم؛ اما وقتی حتی آدم نتواند دست‌ها و پاها را حرکت بدهد این کار هم آسان نیست. کسی به من یک انجیل داد. پس از خواندن آن دیگر نمی‌خواستم بمیرم. کمی بعد از آن با فردی از یک گروه خودیاری آشنا شدم که به خانه ما می‌آمد و کمک می‌کرد تا ورزش کنم. بعد از دو سال توانستم بر صندلی چرخدار بنشینم. یاد گرفتم لباس بپوشم، خودم را بشویم و دوباره بنویسم. وقتی به این مرحله رسیدم، دیگر می‌خواستم برای خود کاری پیدا کنم. خانواده‌ام به من می‌خندیدند؛ اما من پافشاری کردم. یک باجه تلفن راه انداختم؛ مشتریان خودشان شماره را می‌گرفتند و همان‌طور که من نگاهشان می‌کردم باقی پول خود را برمی‌داشتند. کسب‌وکارم به خوبی پیش می‌رفت. تعدادی کامپیوتر خریدم تا یک مرکز آموزش کامپیوتر راه بیندازم. حالا چهار کارمند دارم. خوبی‌اش در اینجاست که دیگر لازم نیست از والدینم پول بگیرم؛ حالا آن‌ها نزد من می‌آیند.»

وقتی از کومار پرسیدم سازمان‌های توسعه برای افراد کم‌توان چه می‌توانند انجام دهند، گفت: «دادن صندلی چرخدار یا عصا کافی نیست. افراد کم‌توان اعتماد به نفس احتیاج دارند. باید بفهمند که خودشان از پس کارها برمی‌آیند. ما ترجم لازم نداریم؛ کافی است به ما بگویید: «تو می‌توانی!»

ترجم بی ترجم! تنها فرصت‌های برابر و کمی تشویق. این همان چیزی است که توسعه فراگیر می‌گوید. آموزش و آگاهی‌افزایی کارکنان و مدیریت برای دستیابی به این تغییر نگرش ضروری است. تجربه ما این بوده که اثربخش‌ترین راه برای ایجاد آگاهی درگیر کردن خود افراد کم‌توان به عنوان آموزش‌دهنده و تسهیلگر است.



تغییرات سازمانی زمان‌بر هستند.

در زمینه شمول افراد کم‌توان يك طرح موفق این است که افراد کم‌توان در آن گنجانده‌شده باشند. نتیجه آنکه سازمان‌ها می‌توانند با موفقیت افراد کم‌توان را در طرح‌های خود بگنجانند بدون آن‌که خطمشی خاصی داشته باشند؛ اما اگر واقعاً خواستار تغییرات پایدار باشند، لازم است نهایتاً کم‌توانی در سیستم‌ها، خطمشی‌ها و ساختارهای آنان وارد شود/ سازمان‌ها اغلب تمایلی به شمول افراد کم‌توان ندارند زیرا آن را به‌عنوان موضوعی اضافه برای پرداختن می‌بینند. پیوند آن به رسالت و مأموریت راهکار خوبی برای این مسئله است.

از دیگر درس‌های مهم برنامه‌آموزش موضوعی این است که زمان لازم است تا سازمان‌ها علاقه‌مند و توانمند شوند تا خود را به‌طور کامل نسبت به شمول افراد کم‌توان متعهد بدانند. مدیریت باید فوریت پایان دادن به کنار گذاشتن آنان را احساس و درک کند. افزون بر این، تعهد حمایت کارکنان برنامه نیز لازم است. ممکن است مقاومت بسیاری وجود داشته باشد، بنابراین ضروری است که وقت زیادی برای آگاهی‌افزایی مدیریت و کارکنان صرف شود. در این برنامه آموزش موضوعی، انتخاب ما، آموزش رابطان برای ترغیب و برانگیختن و نظارت بر فرآیند تغییر درون‌سازمانی بود.

شروع کار با طرح‌های آزمایشی در تمام سازمان‌ها به‌خوبی اثربخش است. هیچ تنظیماتی در خطمشی‌ها و سیستم‌ها لازم نیست؛ حتی به تعهد کامل اعضای هیئت‌امنا یا مدیریت هم احتیاجی نیست. علاوه بر این، زمینه ارزشمندی برای آموختن سازمان فراهم می‌شود. بسیاری کار را با طرح‌های آزمایشی آغاز می‌کنند و بعد به تعمیق و نهادینه کردن تجربه‌شان در ساختار سازمانی خود می‌پردازند. بهترین راه متقاعد کردن مدیریت ارشد

همراهان خوب سفر را آسان‌تر می‌کنند.

داریم. متوجه شده‌ایم که سفری تازه آغاز شده است و ماجراهای بسیار بیشتری پیش روی ماست. اگر علاقه‌مند باشید تا به شبکه ما بپیوندید، لطفاً با پالین برویین در مؤسسه Light for the World هلند تماس بگیرید:

p.bruijn@lightfortheworld.nl

برای اطلاعات و منابع بیشتر به پیوند زیر مراجعه کنید:
<http://tlinclusion-lightfortheworld.nl>

مسیر شمول افراد کم‌توان در سازمان‌های اصلی توسعه نسبتاً تازه است. از این رو، برای ما سفر با همراهان تجربه‌ای عالی بود. برنامه یادگیری موضوعی واقعاً فرصتی بی‌نظیر بود برای تبادل تجربیات و آموختن همراه هم و نیز برای انگیزه بخشی به هم دیگر برای آنکه پشتکار داشته باشیم.

اعتبارات مختص برنامه‌یادگیری به پایان رسیده، اما ما بنیانی مستحکم برای ادامه همکاری و شبکه‌سازی



یادداشتهای پایانی

صفحه ۱۶

۱۰. Dfid (2002)

صفحه ۱۸

2. <http://www.making-prsp-inclusive.org/en/6-disability/61-what-is-disability/611-the-four-models.html>

صفحه ۲۶

۳. اس مایل، تقویت کردن کم‌توانی و فعالیت‌های توسعه‌ای، یادداشت مورد بحث باند، فوریه ۱۹۹۹

صفحه ۶۷

http://www.mindtools.com/pages/article/newP-PM_82.htm

صفحه ۷۳

۵. اس مایل، تقویت کردن کم‌توانی و فعالیت‌های توسعه‌ای، یادداشت مورد بحث باند، فوریه ۱۹۹۹

آموختن ادامه خواهد داشت...

مرحله دوم برنامه یادگیری موضوعی ما در سال ۲۰۱۳ آغاز خواهد شد. سازمان‌هایی که در مرحله اول شرکت داشتند به منظور افزایش ظرفیتشان در توسعه فراگیر کم‌توانی، با هم همکاری می‌کنند. ما همچنین آموزش‌ها و برنامه مربیگری جدیدی را برای سازمان‌هایی که به تازگی شروع به فعالیت نموده‌اند، آغاز خواهیم نمود؛ این آموزش‌ها برای نیازهای سازمان‌هایی که همکاری با ما را انتخاب نموده‌اند، مناسب سازی خواهد شد. جهت شروع همکاری لطفاً با ما تماس حاصل فرمایید. از تمامی سازمان‌هایی که در حوزه افراد کم‌توان خدمات رسانی می‌کنند، صمیمانه دعوت می‌کنیم تا با ما همکاری کنند.









افراد کم‌توان از جمله فقیرترین اشخاص در جهان پیشرفته امروز هستند که متأسفانه تا به حال از طرح‌های توسعه‌ای باز مانده‌اند؛ این بخاطر خصومت نیست. سازمان‌های توسعه‌ای نمی‌دانند که چطور افراد کم‌توان را در طرح‌های خود بگنجانند. این کتاب روش‌هایی را پیشنهاد می‌کند که بر اساس دروس آموخته و تجربیات موفق سازمان‌های مختلف، که در برنامه‌های آموزشی دو ساله شرکت نموده‌اند، بدست آمده است. لذا این کتاب شامل نکته‌های مفید است که چگونه می‌توانیم برنامه‌ها و طرح‌های دربرگیری را آغاز کنیم؛ چگونه کارمندان را برای کار کردن با افراد کم‌توان آماده سازیم و چگونه سیستم و روندهای سازمانی خود را تغییر دهیم.

مرا به شمار آور



سازمان‌های زیر در انتشار این کتاب همکاری نموده‌اند:

