

سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة رقم (6)



# تتفيذ تدريب مساواة الإعاقة دليل للمدرّبين

كنجي كونو

إن الطبيعة الحقيقية "للإعاقة" ليست مجرد محدودية وظيفية للأفراد وليست صعوبة في الأداء كنتيجة مباشرة من تلك المحدودية. "الإعاقة" هي اضطهاد، تمييز، إقصاء اجتماعي، وتقييد المشاركة. إن هذه النظرة للإعاقة ذات أصل اجتماعي تتطلب عدم التركيز على الفرد المعوق على اعتباره "المشكلة" وتنقل المسؤولية إلى المجتمع لإزالة العوائق التي تمنع الشمول الكامل.

إن هذا المنظور "للإعاقة" يسمى النموذج الاجتماعي للإعاقة، وهو المؤشر التوجيهي الأساسي لتدريب مساواة الإعاقة. يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تعزيز مفهوم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي، فهو يساعد على تحديد المعوقات الموجودة في المجتمع ويقوم على تيسير الإجراءات الاستباقية (مبادرات) تجاه إزالة تلك المعوقات. يعتمد تدريب مساواة الإعاقة على التعلّم التشاركي الميسر أو التعلّم الاستكشافي كمنهج في كافة التدريبات.

تم تطوير هذا الكتاب بالاعتماد على الدورة التدريبية المنتشرة والتي تستمر لمدة أسبوعين من قبل منتدى تدريب مساواة الإعاقة. وهو يغطي النموذج الاجتماعي للإعاقة ومجموعة من منهجيات التعلّم التشاركي الميسر.

د. كنجي كونو، هو كبير خبراء الضمان الاجتماعي والإعاقة للوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايجا) ومنسق لمنتدى تدريب مساواة الإعاقة ([www.detforum.com](http://www.detforum.com)). وهو يساهم في مجال الإعاقة والتنمية منذ ما يزيد عن عشرين عاماً. حصل على شهادة الدكتوراه في دراسات التنمية من جامعة شرق إنجلترا، المملكة المتحدة.

تتفيذ تدريب

مساواة الإعاقة



سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة رقم (6)

# تتفيذ تدريب مساواة الإعاقة دليل للمدرّبين

كنجي كونو

ترجمة النسخة الأساسية من الدليل من اللغة الإنكليزية إلى اللغة العربية:  
ترجمة: نايفه الكردي  
مراجعة: نزار سرايحي  
تدقيق اللغة العربية: د. رابعة المجالي – د. عمر أبو هنية

تم نشر النسخة الإنكليزية من قبل:

شركة MPH للنشر

Lot 1, 1 st Floor, Bangunan Th, No. 5 Jalan Bersatu 13/4

46200 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

Email: [mphpublishing@mph.com.my](mailto:mphpublishing@mph.com.my)

تم توزيع النسخة الإنكليزية من قبل:

شركة MPH للتوزيع

Ground Floor, Bangunan Th, No. 5 Jalan Bersatu 13 /4

46200 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia

Email: [distributors@mph.com.my](mailto:distributors@mph.com.my)

شركة MPH المحدودة للتوزيع

No.12 Tagore Drive, Haitat Warehouse, Singapore 787621

Email: [sales@mph.com.sg](mailto:sales@mph.com.sg)

حقوق النسخ كنجي كونو 2012

الرسوم فومي واتانابه 2012

كافة الحقوق محفوظة. لا يمكن إعادة طباعة أي جزء من هذا الكتاب بأي طريقة كانت أو أي شكل من الأشكال دون موافقة مسبقة من أصحاب الحقوق.

كنجي كونو

تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة: دليل للمدربين / كنجي كونو.

(سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة رقم 6)

ISBN 978-967-415-876-7

1. أشخاص ذوي الإعاقة – تدريب 2. مساواة تعليمية

أ. العنوان ب. السلسلة

ب. 362.4

تمت طباعة النسخة الإنكليزية من قبل:

شركة MPH

No. 31 Jalan 2/148A

Taman Sugei Besi Industrial Park

57100 Kuala Lumpur, Malaysia

# سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة

رقم (1): تدريبهم وتدريبنا: دليل المساواة الاجتماعية في المجتمع. تأليف ليز كار، بول دارك، وكنجي كونو

رقم (2): تعزيز مساواة الإعاقة: من النظرية إلى التطبيق. تأليف كيفن ماغلوغين وكنجي كونو

رقم (3): مساواة الإعاقة والشمول: عمل تغيير. تأليف سو ريكيل، يوكو يوكوتوبي، وكنجي كونو

رقم (4): مساواة الإعاقة. تأليف كيفن ماغلوغين وكنجي كونو (اللغة الماليزية)

تم نشر سلسلة تدريب مساواة الإعاقة الأرقام 104 من قبل دار نشر أتوسان

رقم (5): تدريب مساواة الإعاقة: إجراء من أجل التغيير. تأليف ليز كار، بول دارك، وكنجي كونو.

مجموعة MPH للنشر

رقم (6): تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة: دليل للمدربين. تأليف كنجي كونو

مجموعة MPH للنشر



# المحتويات

تمهيد

مقدمة

1	الفصل الأول: مقدمة عن تدريب مساواة الإعاقة
13	الفصل الثاني: الإعاقة: النموذج الاجتماعي للإعاقة
29	الفصل الثالث: وضع خطة عمل: تمكين عناصر من أجل التغيير
43	الفصل الرابع: منهجيات وأساليب تدريب مساواة الإعاقة
44	• التعلّم التشاركي الميسّر
50	• تصميم وبنية تدريب مساواة الإعاقة
61	• العرض التقديمي
70	• التيسير
82	• عمل شرائح ومرئيات
97	الفصل الخامس: مثال على تدريب مساواة الإعاقة
113	خاتمة
115	الملحقات
119	مراجع تعليمية أخرى



# تمهيد

هذا هو الكتاب السادس من سلسلة كتيبات تدريب مساواة الإعاقة لمدرربي مساواة الإعاقة. وتعد سلسلة كتيبات تدريب مساواة الإعاقة جزءاً من المشروع المخصص للإعاقة والذي تعمل الوكالة اليابانية للتعاون الدولي - جاياكا - على تنفيذه بالتعاون مع قسم الرعاية الاجتماعية في وزارة تنمية المرأة والأسرة والمجتمع في ماليزيا. إن مشروع دعم مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة يهدف إلى تعزيز المشاركة والشمول لذوي الإعاقة إضافة إلى إدراج قضايا الإعاقة في البرامج التنموية. حيث تمّ تصميم هذا المشروع بالاستناد على مفهوم النموذج الاجتماعي للإعاقة، ويعدّ تدريب مساواة الإعاقة أحد ركائز هذا المشروع. كما تمّ تأسيس منتدى تدريب مساواة الإعاقة كشبكة عمل لمدرربي تدريب مساواة الإعاقة ضمن هذا المشروع في عام 2005. إذ تمّ تدريب أكثر من 100 مدرّب في 14/ دولة من خلال هذا المشروع ومشاريع جاياكا الأخرى في السنوات السبعة الماضية. يقوم هؤلاء المدربون بالعمل على تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في بلدانهم وهي: ماليزيا، تايلاند، سنغافورة، اندونيسيا، نيبال، بنغلادش، الباكستان، قيرغستان، المالديف، أفغانستان، الفلبين، كوستا ريكا، بابو نيو جويينا، والهند.

يعتمد القسم الرئيسي في هذا الكتاب على نموذج دورة تدريبية لمدة أسبوعين تمّ تنفيذها من خلال المشروع في ماليزيا. يضم هذا القسم النموذج الاجتماعي للإعاقة ومنهجية التعلّم التشاركي الميسر.

وكلّي أمل أن يقوم هذا الكتاب بتقديم معلومات وأفكار مفيدة حول تدريب مساواة الإعاقة. كما أرحب بالاقتراعات والتعليقات. أرجو زيارة موقع منتدى تدريب مساواة الإعاقة الإلكتروني [www.detforum.com](http://www.detforum.com) وتزويدنا باقتراحاتكم.

أخيراً وليس آخراً، أوّد أن أتقدم بالشكر للمشاركة القيمة لكافة الأشخاص الذين ساهموا في تطوير أساس الدورة التدريبية لمدرربي تدريب مساواة الإعاقة، إضافة إلى الالتزام الفاعل لمدرربي تدريب مساواة الإعاقة وكافة العاملين على تنمية مجتمعات شمولية في أنحاء العالم كافة. كما أوّد أن أبدي امتناني لكل الأشخاص الذين ساهموا ودعموا المشاريع وكان لهم دور في هذا الكتاب. فلولا دعمهم ومساهماتهم لما تمّ تطوير هذا الكتاب. فشكراً جزيلاً لكم.

كما سبق وذكرت في السلسلة السابقة، فأنا مؤمن بأن العامل الجوهري للعمل في مجال الإعاقة والذي يعطيه "النكهة" هو: المشاركة الاجتماعية، الشمول في المجتمع، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة كافةً. لذا فإن مشاركتكم مع شركائكم يضيفي "نكهة" على عملنا في الإعاقة وهو أمر هام للغاية!

كنجي كونو

كوالالمبور، ماليزيا

أذار 2012



# المقدمة

تمّ تطوير هذا الكتاب بالاستناد إلى محتويات دورة تدريب مدربي مساواة الإعاقة خلال أسبوعين ضمن منتدى تدريب مساواة الإعاقة. يهدف هذا التدريب إلى أخذ المشاركين إلى نقطة البدء وإظهار اتجاه واضح ليصبح المشاركون مدربين لمساواة الإعاقة. من المستحيل تدريب مدرب محترف لمساواة الإعاقة من خلال دورة تدريبية لمدة أسبوعين فقط. إذ يجب أن يمتلك المشاركون فهم منطقي للإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي كأساس جوهري بالإضافة إلى معرفة محتويات تدريب مساواة الإعاقة. كما يجب على المشاركين معرفة منهجية التعلّم التشاركي الميسر والذي يشمل العرض التقديمي العام ومهارات التيسير. لذا تهدف الدورة التدريبية إلى إيصال المشاركين إلى المستوى الأدنى الذي يمكنهم من إدارة جلسات أساسية لتدريب مساواة الإعاقة خلال أسبوعين.

إن أكثر من نصف برنامج الدورة التدريبية يدور حول جلسات عملية حول أساليب ومناقشات التيسير. وفي الواقع إن جلسات التدريب ومجموعات العمل التفاعلي تستطيع خلق عملية استكشاف ميسرة للتعلّم. لذا يعدّ هذا التصميم للدورة فريداً من نوعه وفعالاً. حاولت إعادة تصميم الفصول والتمارين بقدر الإمكان بهدف التعلّم الذاتي والاستكشاف الذاتي من خلال هذا الكتاب، على الرغم من صعوبة إظهار نقاط التعلّم ومراحل الاستكشاف والتي تتطلب مرحلة التعلّم الميسر التفاعلي. توضح الفقرة التالية ملخصاً سريعاً عن النقاط الهامة للمكونات الأساسية لهذا الكتاب.

## الإعاقة: النموذج الاجتماعي للإعاقة

إن الطبيعة الحقيقية "للإعاقة" ليست مجرد محدودية وظيفية للأفراد وليست صعوبة في الأداء كنتيجة مباشرة من تلك المحدودية. "الإعاقة" هي اضطهاد، تمييز، إقصاء اجتماعي، وتقييد المشاركة. إن هذه النظرة للإعاقة ذات أصل اجتماعي تتطلب عدم التركيز على الفرد المعوّق على اعتباره "المشكلة" وتنقل المسؤولية إلى المجتمع لإزالة العوائق التي تمنع الشمول الكامل. إن هذا المنظور "للإعاقة" يسمى النموذج الاجتماعي للإعاقة، وهو المؤشر التوجيهي الأساسي لتدريب مساواة الإعاقة.

## تدريب مساواة الإعاقة

يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تيسير المشاركين ليصبحوا عناصر تغيير من أجل تطوير مجتمعنا ليصبح أكثر شمولاً وتمكيناً. كما يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تعزيز مفهوم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي، فهو يساعد على تحديد المعوقات الموجودة في المجتمع ويقوم على تيسير الإجراءات الاستباقية (مبادرات) تجاه إزالة تلك المعوقات. يعتمد تدريب مساواة الإعاقة على التعلّم التشاركي الميسر أو التعلّم الاستكشافي كمنهج في التدريبات كافة.

## تدريب مساواة الإعاقة:

- يجعل المشاركين عناصر تغيير.
- يعزز الإعاقة كقضية تركز على المساواة، الشمول، والمشاركة الاجتماعية.
- يبحث في المعوقات المفروضة على الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.
- يبحث في النماذج المكررة، الأساطير، وسوء الفهم تجاه الإعاقة.
- يعزز التغييرات الشمولية الاجتماعية والأفعال الاستباقية، أكثر من فرض حلول فردية وردود فعل
- موجّه نحو الإجراء، وغير موجّه نحو المعرفة.

## تدريب مساواة الإعاقة ليس:

- تمرين محاكاة حول القصور
- إعطاء معلومات حول الوضع الطبي للفرد

## التعلّم التشاركي الميسّر

إنّ التعلّم التشاركي الميسّر هو منهج لتدريب مساواة الإعاقة ضمن منتدى مساواة الإعاقة. يعتبر التعلّم التشاركي الميسر أحد طرق التعلّم الاستكشافي، فهو موجّه لجعل المشاركين يقوموا بعمل إجراءات استباقية تجاه الإعاقة أكثر من مجرد تخزين للمعلومات أو عمل ردود فعل تجاه الإعاقة كنتيجة لتدريب مساواة الإعاقة. كما أنه يؤكد على عملية الاستكشاف كطريقة للتعلّم، وذلك من خلال مناهج مختلفة مثل طرح الأسئلة. إن طريقة منتدى تدريب مساواة الإعاقة للتعلّم التشاركي الميسر هي طريقة مميزة. فقد تمّ تطوير طريقة التعلّم هذه بالاستناد على نظرية باولو فريير للتعليم من أجل الإجراء، أي الوعي الناقد بشأن الوضع القائم، إضافة إلى مجموعة من الأساليب والمناهج المتنوعة مثل التفكير المنطقي، التدريب الفعال لتومس غوردن.

## هدف وبنية الكتاب

يهدف هذا الكتاب إلى تزويد القراء بأفكار حول محتويات تدريب المدربين في منتدى تدريب مساواة الإعاقة، إضافة إلى كيفية تصميم وإدارة التدريب. وبالتالي يتألف هذا الكتاب من عنصرين أساسيين: جانب المحتويات – النموذج الاجتماعي للإعاقة ووضع خطة عمل؛ وجانب المنهجية – التعلّم التشاركي الميسر. إن بنية وتدريج الكتاب ليست ذاتها للتدريب الفعلي لمدرّبي تدريب مساواة الإعاقة.

يجب على مدرّبي تدريب مساواة الإعاقة كافة أن يكونوا على دراية تامة بمعلومات حول الإعاقة بما يخص النموذج الاجتماعي ومهارات منهج التعلّم التشاركي الميسر. من جهة أخرى يفترض الأشخاص المعوّقين كافة إلى القدرة على شرح تجاربهم للآخرين بشكل منطقي وواضح من منظور النموذج الاجتماعي لتحفيز الآخرين لأخذ إجراءات استباقية من أجل منع المعوقات وكسرها، وعلى الرغم من أن الأشخاص المعوّقين لديهم تجربة الإعاقة، فبعضهم، إن لم يكن العديد منهم، ليس لديهم خبرة كافية في أداء خطاب أمام العموم، إضافة إلى عدم وجود خبرة في تقديم عرض عن الإعاقة وتيسير عمل المجموعات من أجل التعلّم الاستكشافي. لذا يجب على مدرّبي تدريب مساواة الإعاقة كافة أن يمتلكوا منظور النموذج الاجتماعي وأن يكونوا قادرين على إدارة تدريب مساواة الإعاقة باستخدام أساليب التعلّم التشاركي الميسر.

يقدم لك هذا الكتاب فكرة عن كيفية تصميم وإدارة تدريب مدرّبي مساواة الإعاقة. لكن من جهة أخرى، إن قراءة هذا الكتاب المجردة لا تجعل منك مدرّباً لتدريب مساواة الإعاقة. وبالنسبة لي في حال رغبت بأن تصبح مدرّباً لمساواة الإعاقة أوصي بالمشاركة في دورة تدريبية لتدريب مساواة الإعاقة، إما من خلال منتدى تدريب مساواة الإعاقة أو أية منظمة أخرى تقوم بإدارة تدريب مدرّبي مساواة الإعاقة.

\* ملاحظة: تم استخدام مصطلح "الأشخاص المعوّقون" كترجمة لما ورد في النسخة الأساسية للكتاب في اللغة الإنكليزية. ولتفسير استخدام المصطلح يرجى الرجوع إلى الفصل الثاني – المستوى الثالث في الصفحة 17/.

الفصل الأول

# مقدمة إلى تدريب مساواة الإعاقة

## أسئلة تعليمية لهذا الفصل

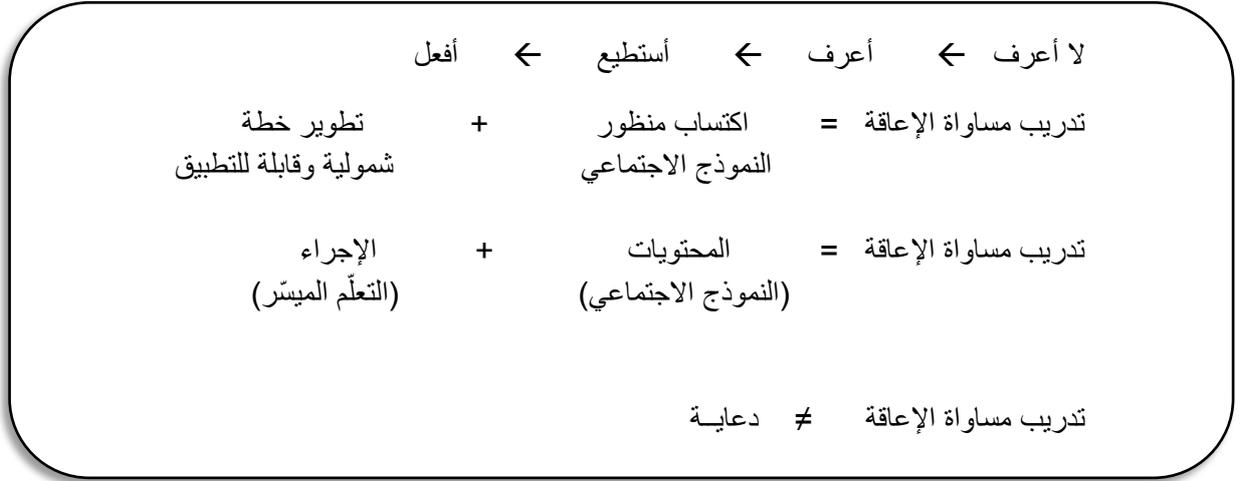
---

1. ما هو الهدف من تدريب مساواة الإعاقة؟
2. ما هي محتويات تدريب مساواة الإعاقة؟
3. ما هي طريقة تدريب مساواة الإعاقة؟
4. كيف يتم تفسير الإعاقة من خلال تدريب مساواة الإعاقة؟
5. ماذا يعدّ تدريب مساواة الإعاقة بالنسبة للأشخاص المعوقين إضافة لخير المعوقين؟
6. إن تدريب مساواة الإعاقة ليس .....
7. ما هو الفرق بين تدريب مساواة الإعاقة وتدريب تثقيف الإعاقة؟
8. ما هي محدودية تمارين المحاكاة وتدريب تثقيف الإعاقة؟
9. لماذا يعدّ وضع خطة عمل عنصراً من عناصر تدريب مساواة الإعاقة؟
10. من هو مدرّب مساواة الإعاقة؟
11. ما هي العناصر الرئيسية الثلاثة التي يجب توفرها لتصبح مدرّباً مساواة إعاقة؟

(انظر الإجابة على ورقة الملخص، صفحة /11/)

---

## مقدمة إلى تدريب مساواة الإعاقة



إن الهدف الرئيسي لتدريب مساواة الإعاقة هو تيسير المشاركين ليصبحوا عاملاً للتغيير من خلال عملية الوعي الناقد: لا أعرف ← أعرف ← أستطيع ← أفعل. ومن خلال ذلك، يصبح المشاركون من غير المعوقين حلفاء للأشخاص المعوقين، من أجل تطوير مجتمع مهياً وشمولي إذ يستطيع الأفراد كافة المشاركة بصورة كاملة ومتساوية.

ولتحقيق هذا الهدف، يوجد عنصران أو هدفان جوهريان لتدريب مساواة الإعاقة. الأول هو تحفيز المشاركين ليكُونوا نظرة بديلة عن الإعاقة والتي تتعامل معها كقضية اجتماعية، أي النموذج الاجتماعي للإعاقة. وعلى الرغم من أن هذا الجزء هو الجزء الرئيسي لتدريب مساواة الإعاقة، لكنه غير كافي لإتمام تدريب مساواة الإعاقة. وكذلك إن العنصر الآخر الهام هو تيسير المشاركين لتطوير خطة عمل واقعية مرتبطة بحياتهم وعملهم لكسر المعوقات التي تحدّ من مشاركة الأشخاص المعوقين، وغالباً ما ينتهي ما يسمى بندوات توعية الإعاقة باحتواء الجزء الأول فقط. إذ أن هذه الندوات لا تيسر تطوير إجراء المشاركين. لذا فإن تدريب مساواة الإعاقة ليس مجرد محاضرة لتقديم معلومات حول الإعاقة للمشاركين وليس نقداً موجهاً للحكومة. إذ يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى التحدي في إدراك قيم الفرد للإعاقة، وتيسير تطوير المشاركين لإجراءاتهم الشمولية من أجل كسر المعوقات الاجتماعية.

يقدر تدريب مساواة الإعاقة كلاً من محتوياته وعملية التعلم. كما أن الأشخاص لا يغيرون إدراكهم للقيم وإجراءاتهم من خلال إجبارهم على عمل هذا، ولكن ذلك يمكن تغييره فقط عندما يصبح الفرد واعياً لأخطائه ولأهمية الإجراء ووجهات النظر البديلة لذا، فإن تقديم تفسير منطقي للإعاقة في المحتويات، والتعرّف إلى النفس وإمكانية انعكاس ذلك في عملية التعلم كلها تعدّ أموراً هامة للتأكيد على تلك التغيرات التي يحدثها تدريب مساواة الإعاقة في المشاركين.

ولذلك يجب ألا يعدّ تدريب مساواة الإعاقة أداة دعائية لفرض النموذج الاجتماعي على المشاركين، إنما تدريب مساواة الإعاقة هو عملية تنقيفية لدعم الانعكاس الداخلي ضمن كل مشارك ليعيد اختبار قيمه الاعتبارية حول الإعاقة بشكل ناقد.

تدريب مساواة الإعاقة:

- تعدّ الإعاقة قضية اجتماعية مرتبطة بالحقوق، التمييز، والمساواة أكثر من كونها قضايا مرتبطة بوظائف الفرد.
- يركز على النموذج الاجتماعي للإعاقة، وليس على النموذج الفردي.



يتخذ تدريب مساواة الإعاقة من منهجيات التعلّم التشاركي الميسّر إطاراً للطرائق المستخدمة في تدريب مساواة الإعاقة، فهو يهدف إلى تيسير عملية الاستكشاف الذاتي، ويقود إلى تغيير أعمال الفرد لذا، يتم استخدام عدة منهجيات وأدوات لتحفيز التعلّم في تدريب مساواة الإعاقة، مثل لعب الأدوار، مناقشة، أنشطة، ورش عمل، وألعاب. يفسر الصندوق السابق جيداً اختلاف الأثر في عملية التعلّم. حاول وضع الأفعال بين الأقواس. الأجوبة موجودة في أسفل الصفحة<sup>1</sup>.

## تدريب مساواة الإعاقة (DET) & تدريب توعية الإعاقة (DAT)

تدريب توعية الإعاقة = ما لا يمكن للأشخاص المعوقين القيام به ← كيف نساعدهم  
تدريب مساواة الإعاقة = لماذا يتم التمييز ضد الأشخاص المعوقين ← كيف نكسر المعوقات

يختلف تدريب مساواة الإعاقة عن منهج التوعية التقليدي، أي ما يسمى تدريب توعية الإعاقة الذي يستخدم تمارين محاكاة القصور / الإعاقة كأداة رئيسية له. إن الاختلاف الجوهرى بين هذين التدربيين هو أن تدريب توعية الإعاقة يركز على الجانب الوظيفي للأشخاص المعوقين أي ما لا يمكن للأشخاص المعوقين القيام به، بينما يتعامل تدريب مساواة الإعاقة مع الإعاقة كتمييز اجتماعي وعدم مساواة. تمّ تطوير تدريب توعية الإعاقة بالاعتماد على مفهوم النموذج الفردي للإعاقة الذي يعتبر القصور كأسباب لقضايا عدة تواجه الأشخاص المعوقين. ومن جهة أخرى، يركز تدريب مساواة الإعاقة على النموذج الاجتماعي للإعاقة والذي يعدّ المنشآت المعيقة اجتماعياً هي السبب الرئيسي الذي يواجه الأشخاص المعوقين.

يهدف تدريب توعية الإعاقة إلى تعليم المشاركين كيف يساعدون الأشخاص المعوقين عندما يكونون في مشكلة. وهو لا يعبر اهتماماً كبيراً للأسباب التي جعلتهم يواجهون مثل تلك الصعوبات والمشكلات. من جهة أخرى، يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تيسير المشاركين ليتعلّموا لماذا تمّ وضع تلك المعوقات، وكيف يتمّ كسر أو منع إيجاد منشآت وبنى تحتية معيقة اجتماعياً.

واختلاف آخر رئيسي هو موقع المشاركين في كل دورة تدريبية. ففي تدريب توعية الإعاقة يفترض أن لدى المشاركين موقعاً محايداً، دون علاقة مباشرة بقضايا الإعاقة؛ "الشخص الثالث المخلص". إذ يرغب هذا الشخص بتعلّم كيفية مساعدة الأشخاص المعوقين لأن الإعاقة تفهم كنتيجة لمحدودية الوظائف أو عدم المقدرة ضمن إطار النموذج الفردي الذي يعدّ الأساس النظري لتدريب توعية الإعاقة. ومن جهة أخرى، يتوقع من المشاركين في تدريب مساواة الإعاقة تحديد أنفسهم كمميزين أو مضطهدين، ويساهمون في إيجاد مجتمع معيق بقصد أو دون قصد على الرغم من أن إمكانية حدوث ذلك قد يكون بسبب الجهل أو اللامبالاة لقضايا واحتياجات الأشخاص المعوقين. كما يؤكد تدريب مساواة الإعاقة على الانتقال من موقع "الجاني" إلى "عامل تغيير" لتقويم المجتمع ليصبح أكثر عدلاً وشمولاً وذلك بدعم تطوير خطط عملهم خلال رغبتهم وقوتهم.

تدريب مساواة الإعاقة يهتم بسؤال لماذا تمّ وضع مثل تلك المعوقات، أكثر من مجرد تحديدها وعمل قائمة بها؛ عليك الاهتمام أكثر بـ "لماذا" أكثر من "ماذا". إن شعار "دعونا نساعد الأشخاص المعوقين" لا يساهم في كسر المعوقات لكن قد يساهم أكثر ببقاء تلك المعوقات من خلال تشجيع المواقف الأبوية ووضع الاهتمام بالسبب الحقيقي للإعاقة جانباً.

<sup>1</sup> من اليمين: إذا (رأيت)، (تذكرت)، إذا (فعلت)، (فهمت)، إذا (اكتشفت / طورت)، (استخدمت). دايفد ورنر & بل باور (1982) مساعدة عاملين الصحة على التعلّم، المؤسسة الغربية، باولة ألتو (القسم الثاني-1)

## المبادرة الاستباقية أو ردّ الفعل

ردّ الفعل = الإبقاء على المعوقات  
الإجراء الاستباقي = منع & كسر المعوقات ← تغيير اجتماعي

من المفيد معرفة كيفية مساعدة أو دعم الأشخاص المعوقين عند الحاجة، وفي بعض الأحيان تعدّ أسلوب لباقة "اتيكييت" تجاه الأشخاص المعوقين. ولكن إذا كان الأفراد مقتنعين بهذا، فإن هذا لن يقود إلى التغيير الاجتماعي.

بدون شك إنه من الهام تقديم العون عندما يكون الأشخاص المعوقين بحاجة لذلك. وبالرغم من أن ردّ الفعل يساعد الأشخاص المعوقين على تخطي "ذلك" الدرج ولكنه لا يمكن أن يكسر هذا العائق أو المعوقات الأخرى في المجتمع. لذا فإن تدريب مساواة الإعاقة يهدف أساساً إلى جعل المشاركين واعين إلى اللامبالاة والجهل الذي يؤدي إلى تمييز، إذ أن ذلك يساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى خلق معوقات اجتماعية. وفي سبيل إدراك مجتمع شمولي من الجوهرى أن يبحث المشاركون في أسباب المعوقات وأن يطوّروا أعمالاً استباقية لهم لمنع وكسر مثل تلك المعوقات في حياتهم اليومية الحالية.

## محدودية تمارين المحاكاة

تؤكد تمارين المحاكاة على:

- الجانب الوظيفي، وليس على الجانب الاجتماعي
- عدم قدرة الأفراد، وليس على المقدرة
- ما هي المعوقات، وليس لماذا وجدت

إن تمارين المحاكاة مثل جعل شخص غير معوق يستخدم كرسي متحرك أو أن يضع عصابة للعينين وذلك من أجل تجريب التنقل والحركة، فإن ذلك يفسّر فقط الصعوبات الوظيفية وليس تجربة عدم المساواة أو التمييز الناجمة عن الإقصاء الاجتماعي. إن التأكيد على هذه الخبرة قد يقتصر على فهم الإعاقة من الجانب الوظيفي ويجعل من الصعب إدراك الإعاقة كقضية مرتكزة على الحقوق والمساواة.

إضافة لذلك إن تمارين المحاكاة تقدّم فقط صورة عن القصور المفاجئ والآني والذي غالباً ما يقود إلى عدم القدرة وعدم التكيف. فهي تؤكد على ما لا يستطيع الأفراد القيام به عندما يحدث لديهم قصور. إن تمارين المحاكاة قد تخلق تصورات سلبية تجاه الأشخاص المعوقين، من خلال احتسابهم غير قادرين أو أقل قدرة، على الرغم من أن هذا لا ينطبق على من يقودون حياتهم باستقلالية وكفؤ.

من الممكن استخدام تمارين المحاكاة لاختبار المعوقات المادية في المجتمع مثل الأدرج والسلالم، لكن غالباً ما يتم استخدام تمارين المحاكاة فقط لتحديد ما هو "المعيق"، وتنتهي بتعليم المشاركين كيف يساعدون الآخرين في صعود الدرج، أو كيف يتم إرشاد شخص كيف. لكن تدريب مساواة الإعاقة يؤكد على أهمية اختبار لماذا وجدت تلك المعوقات، ويقوم على تيسير إجراء لكسر تلك المعوقات ومنع حدوثها. تم نقاش محدودية تمارين المحاكاة في المقالات المذكورة في الهامش<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> س. فرنسي (1992). "تمارين المحاكاة في تدريب توعية الإعاقة: مقالة نقدية." "الإعاقة والمجتمع 7 (3): 257-266؛ وج. كيغر (1992). "محاكاة الإعاقة: قضايا منهجية وأخلاقية." الإعاقة والمجتمع 7(1): 71-78.

## لماذا النموذج الاجتماعي؟

النموذج الاجتماعي = يفسر الإعاقة على أنها تمييز

فقط النموذج الاجتماعي يستطيع تفسير الإعاقة منطقياً على أنها تمييز، إقصاء اجتماعي، واضطهاد تجاه الأشخاص المعوقين. كما أنه يظهر عدة معيقات اجتماعية تقيد الاتجاه السائد لمشاركة الأشخاص المعوقين.

النموذج الفردي للإعاقة لديه خاصيتان أساسيتان. أولاً، أنه يميز الأشخاص إما "طبيعيين" أو "غير طبيعيين" (أي الأشخاص ذوي القصور) وذلك من خلال وضع مقياس لتحديد هاتين المجموعتين بما يخص الوضع الجسدي. بما أنه يعرف "الطبيعي" كوضع مناسب، لذا فهو يعدّ الأشخاص المعوقين غير مناسبين وأدنى من غيرهم. ثانياً، يتوقع من الأشخاص المعوقين أن يصبحوا "طبيعيين" ويعدّ "إعادة التأهيل (في النطاق الضيق، أي العلاج)" كالتدريب الوحيد والصحيح إلى "الحالة السوية" الوظيفية.

من جهة أخرى، لدى النموذج الاجتماعي للإعاقة تصوّر ان جوهريان بديلان. فالنموذج الاجتماعي للإعاقة يبيّن أن الحالة الوظيفية للأفراد متنوعة وفي الحقيقة ليس كل فرد بإمكانه أن يصبح ما يسمى "طبيعي" بما يخص الوظيفة الجسدية حتى بعد عشر أو عشرين سنة من "التأهيل (العلاج)". لذا فإن المنهج الوحيد والأنسب لإيجاد المشاركة الكاملة للأشخاص المعوقين كافة هو إزالة المعوقات التي تحدّ من مشاركة الأشخاص المعوقين في مجتمعنا.

## لماذا خطة العمل؟

"أعرف" ← "أقل"

ردّ الفعل ← إجراء استباقي

شعور بالذنب ← عامل تغيير

يوجد هناك ثلاثة أسباب رئيسية لوضع خطة عمل لتدريب مساواة الإعاقة. أولاً، لا يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تيسير المشاركين ليفهموا الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي فقط، وإنما تيسيرهم ليصبحوا عامل تغيير في خلق مجتمع شمولي وعادل. "أنا أعرف" ليس كافياً. إذا لم يتم وضع خطة عمل فالعديد سيغادرون ولديهم شعور: "الآن أصبحت أعرف ما هي الإعاقة، ولكنني لا أعرف ماذا أفعل أو كيف". "أعتقد أن الحكومة عليها أن تتخذ إجراءات ضرورية (ليس أنا، هذا ليس عملي)". إن الهدف المطلق لتدريب مساواة الإعاقة هو تحقيق مجتمع عادل ومتساوي للجميع، وليس فقط زيادة معلومات الفرد ومعرفته حول الإعاقة.

"المعرفة" وحدها لا تكفي. علينا أن نتصرّف. لكن ماذا يتوقع تدريب مساواة الإعاقة من الأشخاص القيام به بعد التدريب؟ وهذه النقطة الثانية. يتوقع تدريب مساواة الإعاقة من المشاركين أن يقوموا بخطوات للتفكير وأخذ مبادرة استباقية، شمولية وممكنة لكسر المعوقات المختلفة الموجودة يومياً في حياتهم، وليس فقط تقديم المساعدة للأشخاص المعوقين عند الأدرج أو نقاط مرور المشاة. كل مشارك لديه بيئة، وقدرة مختلفة عن الآخرين ولا يوجد خطة عمل جاهزة تناسب كل الأفراد. يتوجب على كل شخص وضع خطة عمل خاصة به لكسر المعوقات. وهذه المرحلة تساعد المشاركين على استيعاب نظرية ومفهوم النموذج الاجتماعي الذي تعلّموه وإدراجه في أوضاع حياتهم العملية.

وكيفية برامج التدريب الأخرى عن التمييز، مما قد يجعل المشاركين في تدريب مساواة الإعاقة من غير المعوقين الذين أدركوا الإعاقة بالشكل الصحيح قد يشعرون بالذنب، ويعتدون أنفسهم مضطهدين للأشخاص المعوقين بسبب جهلهم التمييزي ولامبالاتهم. علاوة على ذلك، ربما سيشعرون بإحباط لعدم قدرتهم على مواجهة هذه المشاعر بشكل بناء. إن القسم الخاص بوضع خطة عمل يساعد على جعل المشاركين عاملاً فعالاً للتغيير بدلاً من مضطهدين وذلك من خلال تطوير خطط عملهم الواقعية والقابلة للتحقيق.

## من هو مدرّب مساواة الإعاقة؟

$$\text{مدرّب مساواة الإعاقة} = \text{تجربة الإعاقة} + \text{فهم النموذج الاجتماعي} + \text{مهارات التيسير والتدريب}$$

$$\text{مدرّب مساواة الإعاقة} = \text{خبير في التنقيف عن الإعاقة}$$

يستطيع فقط الأشخاص الذين لديهم تجربة الإعاقة وإدراك النموذج الاجتماعي للإعاقة، إضافة إلى مهارات التدريب والتيسير المناسبة أن يصبحوا مدربين لمساواة الإعاقة.

إن امتلاك خبرة الإعاقة الشخصية أي تجربة التمييز والإقصاء الاجتماعي كما هي مجملة في النموذج الاجتماعي هو أكثر مطلب لا غنى عنه لتصبح مدرّباً لمساواة الإعاقة ولكنه غير كافي. إنه من الأساسي أيضاً أن يكون المدرّب قادراً على استخدام منظور النموذج الاجتماعي لتفسير هذه الخبرات منطقياً ولتصميم وإيصال المراحل التنقيفية للمشاركين من مختلف الأعمار والخلفيات. وهذان المحوران الجوهريان لتدريب مدربي مساواة الإعاقة هما النموذج الاجتماعي للإعاقة ومهارات التدريب (مثل التيسير والعرض التقديمي). يستخدم تدريب مساواة الإعاقة منهجيات التعلّم التشاركي الميسر. فهو يطلب من المدربين أن يكون لديهم مجموعة مناسبة من مهارات التيسير والعرض.

لا يوجد نظام كفاءة رسمي لمدربي مساواة الإعاقة. هناك العديد من المنظمات تدير دورات تدريبية لتدريب مدربين لمساواة الإعاقة. وهناك نقاش دائم حول "مدربي مساواة الإعاقة من غير المعوقين". فالبعض يقترح أنه من الممكن لغير المعوقين أن يكونوا مدربين لمساواة الإعاقة، بالرغم من أن الغالبية يعتقدون أن مدربي مساواة الإعاقة يجب أن يكونوا أشخاصاً معوقين.

## سته مستويات لتصبح مدرباً لمساواة الإعاقة

1. قادر على فهم النموذج الاجتماعي بنفسك
2. قادر على الحديث عن النموذج الاجتماعي
3. قادر على تفسير النموذج الاجتماعي منطقياً للآخرين
4. قادر على جعل الناس يدركون ما هو النموذج الاجتماعي
5. قادر على تيسير الأشخاص لاكتشاف النموذج الاجتماعي
6. قادر على تيسير الأشخاص للقيام بإجراء



إذا كنت ترغب بأن تصبح مدرباً لمساواة الإعاقة عليك أن تيسر المشاركين لاكتشاف منظور النموذج الاجتماعي الذي يفسر ويحرر الشخص من أفكار النموذج الفردي. كما يتوجب على مدرب مساواة الإعاقة أن يكون قادراً على تيسير انتقال المشاركين ليصبحوا عامل تغيير في المجتمع ليصبح أكثر شمولاً وتمكيناً. يجب على كافة مدربي مساواة الإعاقة أن يصلوا إلى هذا المستوى من المعرفة ومهارات التدريب.

## من الذي يجب أن يشارك في تدريب مساواة الإعاقة؟

تدريب مساواة الإعاقة هو للجميع  
تدريب مساواة الإعاقة موجه لـ: الأشخاص غير المعوقين = تيسير الإجراء الشمولي لكسر المعوقات  
الأشخاص المعوقين = تمكين

تدريب مساواة الإعاقة هو للجميع. إن تدريب مساواة الإعاقة يمكن الأشخاص غير المعوقين من اكتساب منظور النموذج الاجتماعي وتطوير إجراءات شمولية واستباقية لكسر مختلف المعوقات والمشاركة في خلق مجتمع أفضل للجميع. إضافة لذلك يقدم تدريب مساواة الإعاقة عملية تمكين للأشخاص المعوقين ليتجاوزوا الممارسات التمييزية للأشخاص غير المعوقين وذلك عن طريق تطوير نظرية منطقية بديلة للإعاقة.

## برنامج دورة تدريب مساواة الإعاقة

الهدف: تحديد المعوقات + إجراء استباقي

المدة: 2 - 1/2 يوم

الأساليب: تعلم تشاركي ميسر

المحتويات: النموذج الاجتماعي للإعاقة + وضع خطة عمل

### الهدف:

الهدف النهائي لتدريب مساواة الإعاقة هو تيسير المشاركين ليصبحوا عامل تغيير. وفي سبيل تحقيق هذا الهدف يوجد هدفان جوهريان لتدريب مساواة الإعاقة. الأول هو تحفيز المشاركين ليصبح لديهم نظرة بديلة للإعاقة والتعامل معها كقضية اجتماعية، أي أن يكتسب المشاركون منظور النموذج الاجتماعي للإعاقة. والثاني هو تيسير المشاركين لتطوير إجراءات استباقية بهدف كسر المعوقات الاجتماعية وذلك استناداً إلى النموذج الاجتماعي للإعاقة.

### مدة الدورة التدريبية:

من المقترح تنفيذ تدريب فعال لمساواة الإعاقة كحد أدنى خلال يومين. كما يوصى بعمل جلسة متابعة بعد فترة معينة من التدريب من أجل دعم ومراقبة تنفيذ خطط عمل المشاركين. من جهة أخرى، يمكن تنفيذ برنامج تدريب مساواة الإعاقة عملياً في فترة من نصف يوم إلى يوم واحد.

## الخاتمة

تدريب مساواة الإعاقة = ليس إعطاء أجوبة وإنما طرح أسئلة لمتابعة التفكير

إن إدراك معظم الشعوب للأشخاص المعوقين يتأثر بشدة بمفهوم النموذج الفردي المتأصل والمرتبط بالرأسمالية ونظام الجدارة الذي يسيطر على القيم في المجتمع العالمي الحالي؛ لذلك فهو ليس مجرد "نموذج" ولكنه جزء جوهري للقيم الجوهرية الأساسية، ومن المستحيل إجراء التغيير بمجرد دورة تدريب مساواة الإعاقة لمدة نصف يوم أو يوم واحد. يستطيع تدريب مساواة الإعاقة إعطاء فرصة للمشاركين للبدء بالتفكير بصورة ناقدة تجاه الإعاقة وإظهار قيمهم من خلال وجهة نظر بديلة. فتدريب مساواة الإعاقة يستطيع تيسير المشاركين لمتابعة التفكير من خلال طرح المشكلات وتقديم أدوات لدراسة الإعاقة والقضايا التي تواجه الأشخاص المعوقين.

## الملخص:

### ما هو تدريب مساواة الإعاقة؟

1. ما هو الهدف من تدريب مساواة الإعاقة؟  
جعل الأشخاص عامل في التغيير (من خلال اكتشاف مفهوم جديد للإعاقة، أي النموذج الاجتماعي والعمل الاستباقي لتغيير المجتمع ليصبح أكثر شمولية ومساواة).

2. ما هي محتويات تدريب مساواة الإعاقة؟  
الإعاقة (النموذج الاجتماعي) ووضع خطة عمل

3. ما هي أساليب تدريب مساواة الإعاقة؟  
التعلم التشاركي الميسر  
التعلم الاستكشافي

4. كيف يقوم تدريب مساواة الإعاقة بتفسير الإعاقة؟  
عزل اجتماعي، عدم مساواة، اضطهاد، تمييز، تقييد للمشاركة (الكاملة)

5. هل يمكن أن يكون تدريب مساواة الإعاقة للأشخاص المعوقين؛ كما هو بالنسبة للأشخاص غير المعوقين؟  
لغير المعوقين: تثقيف حول الإعاقة  
للمعوقين: تمكين

6. تدريب مساواة الإعاقة هو ليس....  
دعاية، تحريض، كلام / محاضرة، شرح من خلال الأمثلة التوضيحية

7. ما هو الفرق بين تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة؟  
تدريب توعية الإعاقة: ما لا "يستطيعه" الأشخاص المعوقين وكيفية المساعدة  
تدريب مساواة الإعاقة: لماذا يتم تمييز الأشخاص المعوقين وكيفية كسر المعوقات، وخلق مجتمع شمولي

8. ما هي محدودية تمرين المحاكاة وتدريب توعية الإعاقة؟  
تدريب توعية الإعاقة (محاكاة) يركز على:  
- فقط على الجانب الوظيفي، وليس على الجانب الاجتماعي  
- عدم قدرة الأفراد، وليس المقدر  
- ما هو المعيق، وليس لماذا وجد

9. لماذا يعدّ وضع خطة عمل أحد مكونات تدريب مساواة الإعاقة؟  
للانتقال من "أعرف" إلى "أنفذ / أفعل"  
تغيير الإجراء من رد فعل إلى عمل استباقي  
تحرير المشاركين من الشعور بالذنب إلى شعور الحلفاء (أن يكونوا عاملاً في التغيير)

10. من هو مدرب تدريب مساواة الإعاقة؟  
الأشخاص المعوقين الذين لديهم عوامل ثلاثة.  
متقف حول الإعاقة

11. ما هي العوامل الثلاثة الأساسية لتصبح مدرباً لمساواة الإعاقة؟  
تجربة الإعاقة (من حيث التمييز، الإقصاء، عدم المساواة)  
تفهم النموذج الاجتماعي  
مهارة التيسير

الفصل الثاني

# الإعاقة: النموذج الاجتماعي للإعاقة

1. كيف يفسر كل من النموذج الاجتماعي والنموذج الفردي الإعاقة؟
2. هل تستطيع شرح الفارق بين النموذج الاجتماعي والنموذج الفردي من خلال النقاط التالية:  
- موقع الإعاقة  
- سبب الإعاقة
3. ما هو القصور وما هي الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي؟
4. ما هي العلاقة بين القصور والإعاقة بحسب النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي؟
5. ما هي الاختلافات المفاهيمية بين هذين التعبيرين:  
الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المعوقين؟
6. كيف يقوم النموذج الاجتماعي بإعادة تعريف معنى "الأشخاص المعوقين"؟
7. أكمل المصفوفة التالية:

النموذج الاجتماعي	النموذج الفردي
	الأشخاص
	سبب الإعاقة
	موقع الإعاقة
	الإجراء

8. كيف ينظر النموذج الاجتماعي لمفهوم "خاص" و "طبيعي"؟
9. أجب عن الأسئلة التالية الأكثر تكراراً:  
- هل يعدّ النموذج الاجتماعي أن إعادة التأهيل (الطبي) غير ضرورية؟  
- ألا تريد السير مجدداً؟  
- إذا كلا النموذجين الاجتماعي والفردي ضروريان. (إن منظمتنا تقدم إعادة تأهيل مهني، وليس علاجاً طبيياً. لذلك نحن نطبق النموذج الاجتماعي).
10. هل تستطيع شرح الفارق بين "النموذج" و "المنهج" (التدخل)؟
11. ما هي النقاط الواجب تسليط الضوء عليها لشرح الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي؟
12. ما هي التقنيات الواجب استخدامها في الشرح وعمل المخطط؟
13. ما هي النقاط التي يمكنك من إعادة تطوير قصتك من منظور النموذج الاجتماعي؟  
(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة 25/)

## مقدمة حول النموذج الاجتماعي للإعاقة

### النموذج الاجتماعي للإعاقة

ماذا؟: أساس تدريب مساواة الإعاقة  
الإعاقة مبنية على التمييز الاجتماعي  
ضد الأشخاص ذوي القصور

لماذا؟: جوهرى لخلق إجراءات شمولية وممكنة

هدف التعلّم: فهم النموذج الاجتماعي حتى المستوى الرابع على الأقل

### ما هو النموذج الاجتماعي للإعاقة؟

إن النموذج الاجتماعي للإعاقة هو أساس لتدريب مساواة الإعاقة. وبما أنه نموذج، فهو يعطينا تفسير منطقي كيف تمّ تحديد الإعاقة وما هي طبيعتها؛ أي أن الإعاقة مبنية على التمييز الاجتماعي ضد الأشخاص ذوي القصور.

### لماذا يشمل تدريب مساواة الإعاقة فصلاً حول النموذج الاجتماعي للإعاقة؟

إن النموذج الاجتماعي للإعاقة هو أساس جوهرى لمفاهيمي للإعاقة في سبيل خلق مجتمع شمولي وممكن. فبدون هذا المنظور والفهم للإعاقة لن يتمكن المشاركون في تدريب مساواة الإعاقة من تطوير إجراءات شمولية وقابلة للتطبيق.

### ما هي أهداف تعلّمك؟

قام منتدى تدريب مساواة الإعاقة بتطوير 10 مستويات / خطوات لفهم النموذج الاجتماعي للإعاقة. ولكي تصبح مدرباً لمساواة الإعاقة عليك على الأقل أن تصل للمستوى الرابع. إلا أن المستوى الرابع يعدّ المستوى الأقل لفهم النموذج الاجتماعي ولذلك يجب أن يكون لديك فهم عميق للنموذج الاجتماعي من أجل إدارة تدريب مساواة الإعاقة بشكل فعّال.

## عشرة مستويات لفهم النموذج الاجتماعي للإعاقة

10. عمل مخطط بحسب النموذج الاجتماعي

9. حياتك من وجهة نظر النموذج الاجتماعي

8. المقدرّة

7. أسئلة تتكرر كثيراً

6. النموذج والمنهج

5. طبيعي

4. النموذج الاجتماعي والنموذج الفردي

3. "الأشخاص المعوّقين" & الأشخاص ذوي الإعاقة

2. القصور & الإعاقة

1. الإعاقة كقضية اجتماعية / أين؟



هذه العشرة مستويات أو الخطوات لفهم النموذج الاجتماعي للإعاقة. تم تطوير هذه المستويات من أجل تصميم التدريب خطوة بخطوة على النموذج الاجتماعي للمتدربين في تدريب المدربين لمساواة الإعاقة ومن أجل مراقبة وتقييم إنجازات المتدربين، فيما إذا كانوا قادرين على عقد تدريب مساواة الإعاقة كمدربين. يتم تقييم قدرة المدربين في تدريب مساواة الإعاقة استناداً إلى مستويات فهم النموذج الاجتماعي واكتساب مهارات التدريب الموضحة في الفصل الثالث.

## المستوى الأول: الإعاقة في المجتمع، ليست في الشخص

### ما هي الإعاقة؟ / أين هي الإعاقة؟



© CBR DTC

الخطوة الأولى والأهم في فهم النموذج الاجتماعي، هي الفهم بأن الإعاقة في المجتمع وليست في الشخص. ولهذا فإن المسؤولية في الحل تنتقل من الأفراد ذوي القصور إلى المجتمع.

## المستوى الثاني: القصور والإعاقة

الإعاقة	←	القصور	النموذج الفردي:
الإعاقة		القصور	النموذج الاجتماعي:

يعرّف النموذج الاجتماعي مفهوم "الإعاقة" على أنها العزل المبني اجتماعياً على الأشخاص ذوي القصور، مثال الإقصاء الاجتماعي وتقييد المشاركة. في المقابل يعرّف القصور على أنه محدودية وظيفية (اختلافات) لدى الأفراد. النموذج الفردي الذي تم الأخذ به من قبل منظمة الصحة العالمية في إطار تصنيف الإعاقة في الثمانينيات، يتخذ من العلاقة السببية الخطية على أن القصور هو المسبب للإعاقة. من جانب آخر، لا يميّز النموذج الاجتماعي علاقة سببية مباشرة بين القصور والإعاقة، على الرغم من أنه يتناول كلاهما كقضيتين ولكن منفصلتين.

فيما يلي التعاريف الرئيسية المتعلقة بالإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي:

"الإعاقة هي شيء مفروض كأقصى نتيجة لقصورنا، من خلال الطريقة غير الضرورية التي يتم فيها عزلنا وإقصاؤنا عن المشاركة الكاملة في المجتمع ... كما أنّ الإعاقة كظرف معوّق أو تقييد للنشاط سببها التنظيم الاجتماعي المعاصر، والذي لا يهتم أو يهتم قليلاً بمن لديهم قصور جسدي، وبالتالي إقصاؤهم من المشاركة في الاتجاه السائد للأنشطة الاجتماعية (اتحاد ذوي القصور الجسدي ضد التمييز / 14: 1975 UPIAS) <sup>3</sup>."

"الإعاقة هي الظرف المعوّق أو القيد على النشاط بسبب عوامل اجتماعية والتي تهتم قليلاً أو لا تهتم أبداً بالأشخاص الذين لديهم قصور وبالتالي إقصائهم من الاتجاه السائد للأنشطة الاجتماعية." (المنظمة الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة)

### المستوى الثالث: الأشخاص المعوّقون والأشخاص ذوي الإعاقة

الأشخاص المعوّقون

الأشخاص ذوي الإعاقة

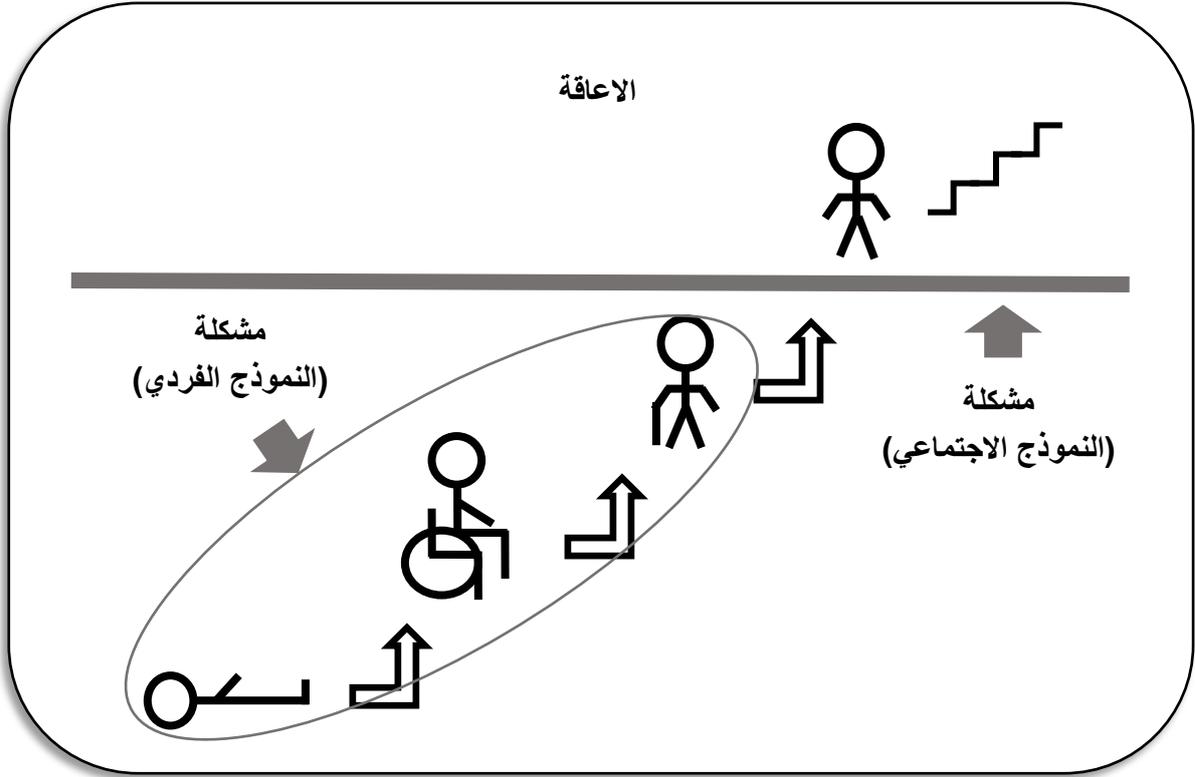
الأشخاص ذوي القصور

يتعمد النموذج الاجتماعي استخدام مصطلح "الأشخاص المعوّقون" بدلاً من "الأشخاص ذوي الإعاقة" لكي يعكس حقيقة أنّ الناس "معوّقين" من قبل المجتمع. كما شُرح أعلاه، النموذج الاجتماعي يميّز بوضوح القصور على أنه محدودية وظيفية تعود إلى الأشخاص، والإعاقة كتمييز منشأ المجتمع ضد أشخاص لديهم أوضاع معينة. حركة الأشخاص – أولاً تدعم مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" من خلال تفسير الإعاقة على أنها مجرد جزء من الشخص. ولكن النموذج الاجتماعي لا يمكنه تقبل فكرة أن تنسب الإعاقة إلى الشخص. فالإعاقة هي معيقات ذات منشأ اجتماعي تنتمي إلى المجتمع، وليس إلى الشخص. على سبيل المثال، حكومة المملكة المتحدة تستخدم مصطلح "الأشخاص المعوّقون" في الوثائق الرسمية لتظهر مدى قوّة حركات الإعاقة في المملكة والتي تعكس النموذج الاجتماعي للإعاقة.

لكن، الأشخاص ذوي القصور، على سبيل المثال ذوي القصور الحركي، يمكن استخدامه للإشارة إلى الشخص الذي لديه قصور في النموذج الاجتماعي، بحيث أنّ القصور هو الحالة الوظيفية للأفراد.

<sup>3</sup> اتحاد ذوي القصور الجسدي ضد التمييز (1975) مبادئ جوهرية للإعاقة

## المستوى الرابع: النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي للإعاقة (1)



إن الاختلافات الجوهرية المفاهيمية بين النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي للإعاقة تكمن في نقطتين: (1) كيف يتم تعريف وضع "الأشخاص" (سواءً في تقبل مفهوم "طبيعي" أم لا)؛ (2) وإيجاد الحل للإعاقة.

بدايةً، يتقبل النموذج الفردي مفهوم طبيعي؛ أي أن الناس ينقسمون إلى فئتين "طبيعي وغير طبيعي"؛ أي أن الأشخاص المعوقين هم أشخاص غير طبيعيين. إذ ينظر للأشخاص المعوقين على اعتبارهم مشكلة أو لديهم مشكلات وذلك من وجهة نظر النموذج الفردي. ومن ثمّ يعتقد أن الأشخاص عليهم أن يصبحوا "طبيعيين" من خلال شفائهم وظيفياً كإجراء جوهري أو مسبق "ليعودوا" للمجتمع وذلك كإجراء لمواجهة الإعاقة.

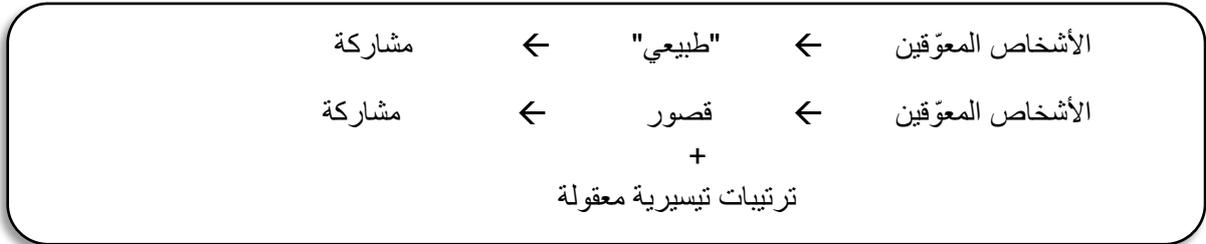
من جهة أخرى، يرفض النموذج الاجتماعي مفهوم "طبيعي". فهو لا يتقبل فكرة تقسيم الناس إلى فئتين "طبيعي وغير طبيعي". و عوضاً عن ذلك فإنه يقدر الاختلاف بين الأفراد بما يتعلق بالوظيفة والبنية. فالمجتمع الذي لا يستطيع أن يضم أشخاصاً بأوضاع وظيفية مختلفة يعدّ مسؤولاً عن فشله في تحقيق الشمول. وبالتالي فإن الإجراء لمواجهة الإعاقة هو جعل المجتمع أكثر شمولاً من خلال كسر المعوقات وخلق ترتيبات تيسيرية معقولة دون تحديد أوضاع وظيفية معينة كشرط مسبق للشمول والمشاركة الاجتماعية الكاملة.

## المستوى الرابع: النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي للإعاقة (2)



يلخص الجدول أعلاه الفرق المفاهيمي بين النموذجين للإعاقة. إنه من المستحيل دمج النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي معاً في نموذج واحد باعتبار لديهما أساسيات مختلفة كلياً لفهم الإعاقة، بالرغم من أن البعض يقول أن هذا "الدمج" ممكن.

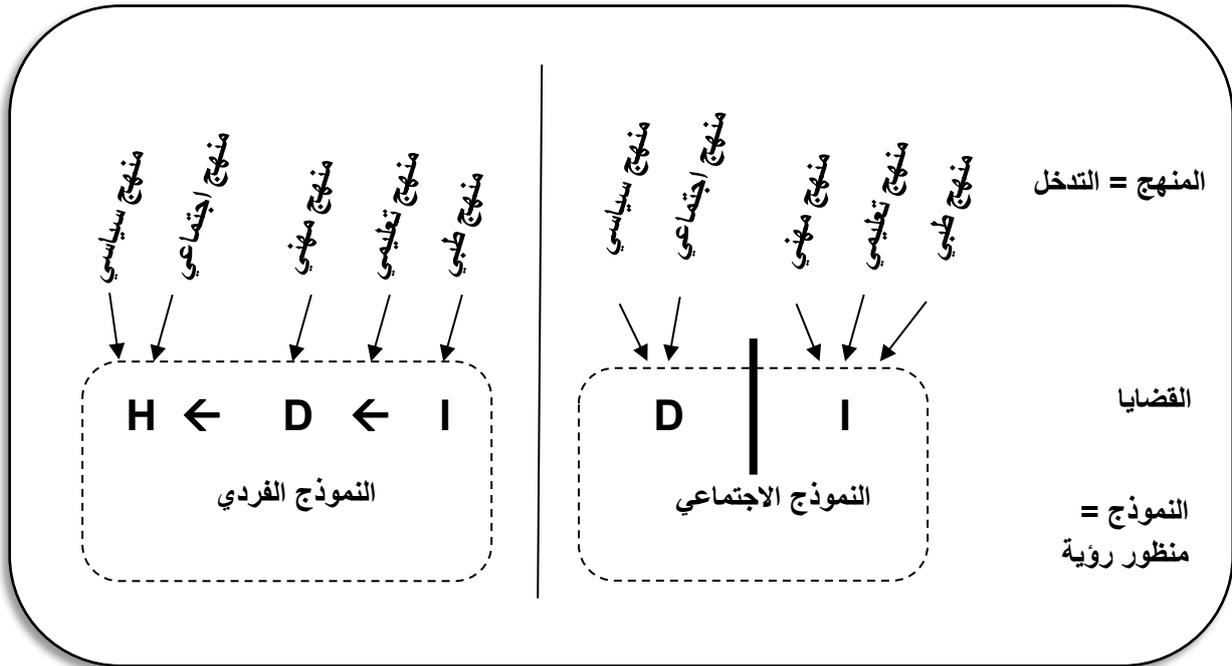
## المستوى الخامس: مفهوم "طبيعي"



يرفض النموذج الاجتماعي مفهوم "طبيعي" الذي يقسم الأفراد إلى فئتين. لذا فإنه لا يحدد وضعا ليصبح ما يسمى "طبيعي" كإجراء أو شرط مسبق للمشاركة المتساوية.

يجب على مدربي مساواة الإعاقة تحرير المشاركين من المفهومين النمطيين الخاطئين الذين تم وضعهما بتأثير من النموذج الفردي، أي أنه يفترض أن يكون الأشخاص طبيعيين، وأن إجراء حل للإعاقة يكون بجعل الأشخاص المعوقين "طبيعيين" وظيفياً من خلال "إعادة التأهيل" وذلك لتحقيق المشاركة المتكافئة في المجتمع.

## المستوى السادس: النموذج والمنهج



(I = قصور، D = إعاقة، H = عائق)

إن معظم الانتقادات الموجهة للنموذج الاجتماعي للإعاقة ترجع إلى سوء الفهم أو الالتباس بين "نموذج" و "منهج". إن النموذج الاجتماعي للإعاقة و "المنهج الاجتماعي" مختلفان تماماً. إن هذا الالتباس يحصل عند استخدام كلتا الكلمتين "فردية (أو طبي)" و "اجتماعية" كنماذج للإعاقة. ويتم تفادي هذا الالتباس في حال تم استخدام مصطلحات أخرى مثل "النموذج الطبيعي للإعاقة" لوصف النموذج الفردي و "النموذج التنوعي للإعاقة" لوصف النموذج الاجتماعي.

إن "النموذج" هو إطار أو إدراك لتفسير الأوضاع والعلاقات أو الآليات المفاهيمية للعوامل. من جهة أخرى، المنهج هو مجموعة من الطرائق أو التدخلات. حيث أنه يتم التعامل مع كلاً من المنهج الفردي (أو الطبي) والمنهج الاجتماعي في نطاق النموذج الاجتماعي للإعاقة، وذلك باعتبار أن المنهج الفردي والطبي طريقتان مناسبتان للتدخل في قضية القصور، وكذلك الأمر بالنسبة للمنهج الاجتماعي في قضية الإعاقة على التوالي. من جهة أخرى، فإنه لا يمكن دمج النموذج الفردي للإعاقة والنموذج الاجتماعي للإعاقة لكونهما إطارين مختلفين تماماً، أي تفسيرين مختلفين تماماً للإعاقة.

## المستوى السابع: الأسئلة الأكثر تكراراً في تدريب مساواة الإعاقة

المقاومة & سوء الفهم

هل تقول بأن إعادة التأهيل (المعالجة) غير ضرورية؟

ألا تريد المشي (مجدداً)؟

إذا، فالنموذجان الطبي والاجتماعي ضروريان.

(أنا أقوم بإعادة التأهيل المهني، وليس إعادة التأهيل الطبي. وبالتالي، فانا أطبق النموذج الاجتماعي، أليس كذلك.)

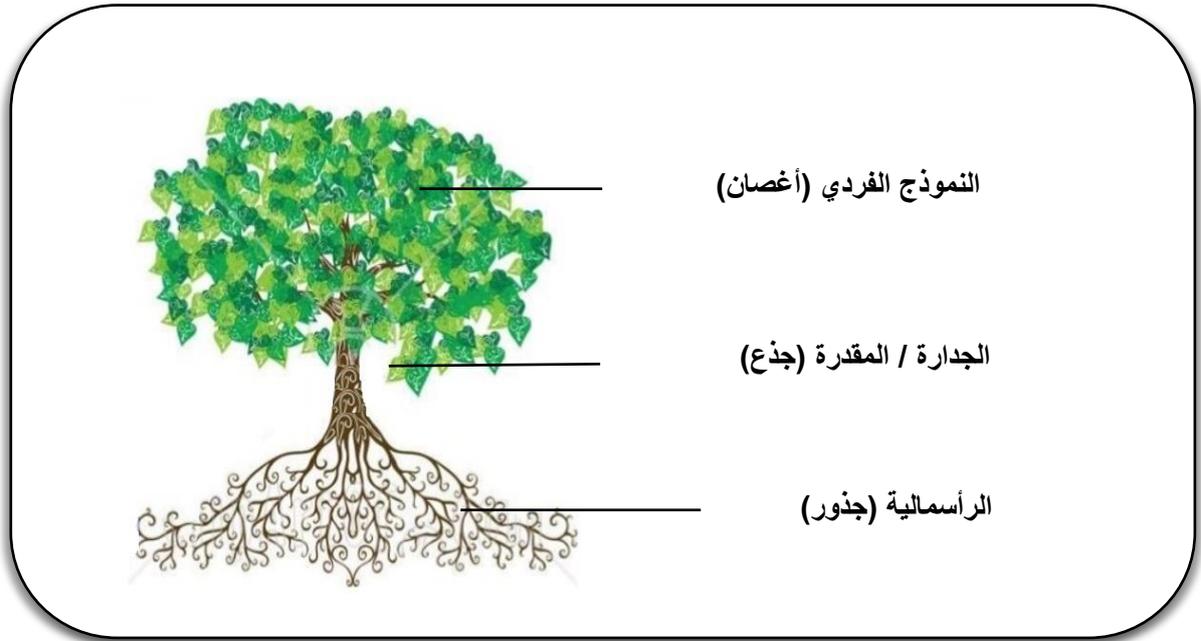
عادة ما يتم طرح هذه الأسئلة بالاعتماد على سوء الفهم للنموذج الاجتماعي للإعاقة. وعلى مدربي مساواة الإعاقة كافة أن يكونوا قادرين على الإجابة بشكل صحيح من خلال تصحيح سوء فهم المشاركين تجاه النموذج الاجتماعي. ما يلي هو أمثلة على إجابات هذه الأسئلة الأكثر تكراراً.

للسؤال 1/: يعدّ منهج المعالجة ضروري وفَعَال للتعامل مع قضية قصور الأفراد. ولكن المعالجة لا تعمل على الإعاقة التي بالتأكيد تحتاج لمناهج لكسر المعوقات الاجتماعية وهي غير مرتبطة بمعالجة الأفراد.

للسؤال 2/: أرجو التمييز بين قضايا القصور (المحدودية الوظيفية) والإعاقة (العزل الاجتماعي والإقصاء). فإن مسألة الرغبة بالمشي أو عدمها هو اختيار فردي فيما يتعلق بالقدرة الجسدية (القصور) وليس بقضية الإعاقة.

للسؤال 3/: لا. بالرغم من أن "المنهجين" الطبي والاجتماعي ضروريان للتدخل في قضية القصور والإعاقة على التوالي، لكن لا يمكن دمج أو جمع النموذج الفردي (الطبي) والنموذج الاجتماعي بنموذج واحد للإعاقة. (\*النموذج الفردي والنموذج الطبي يعودان للنموذج ذاته للإعاقة. هذان المصطلحان يتم استخدامهما غالباً بالتبادل).

## المستوى الثامن: المقدرّة وعدم المقدرّة (التمييز على أساس قدرات الأشخاص)



توصف المقدرّة بأنها ترمز إلى وجهة النظر التي تقلل من القيمة أو تميز الإعاقة من خلال تقدير القدرة الجسدية بموازنتها مع الحالة إن كانت طبيعية أم لا<sup>4</sup> يستخدم البعض مصطلح المقدرّة بالتبادل مع مصطلح عدم المقدرّة.

تدريب مساواة الإعاقة يتحدّى مفهوم المقدرّة والذي يتشارك بالأساس ذاته مع النموذج الفردي. يجب على مدربي مساواة الإعاقة تيسير انتقال إدراك المشاركين للإعاقة من النموذج الفردي إلى النموذج الاجتماعي. إلا أن النموذج الفردي للإعاقة ليس مجرد نموذج للإعاقة لكنه متجذر بقوة بمعيار القيمة العامة للأفراد، وخاصة نظام الجدارة، والتي ترتبط أيضاً بالرأسمالية. ولذلك إن تحدي مفهوم النموذج الفردي هو تحدي لنظام الجدارة والرأسمالية وهو الأساس الحقيقي لمعيار القيمة في المجتمع الحالي. وبالتالي إنه ليس من السهل على مدربي مساواة الإعاقة أن يتحدّوا فكرة النموذج الفردي.

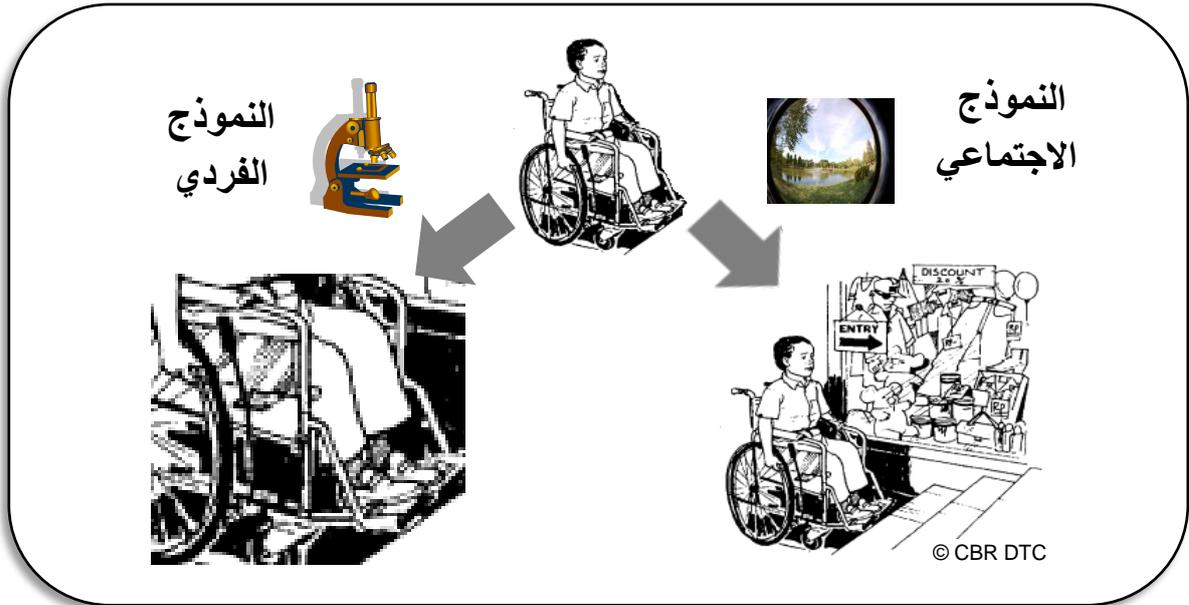
<sup>4</sup> رفض (مفهوم المقدرّة) صحيفة MC 11 (3) 2008

## المستوى التاسع: حياتك من منظور النموذج الاجتماعي

النموذج الاجتماعي	النموذج الفردي
ما هو الخطأ في المجتمع؟ ”لم أتمكن من الذهاب للمدرسة لأنها كانت غير مهياة ولم تقدم أي تسهيلات داعمة“	ما هو الخطأ بك؟ ”لم أتمكن من الذهاب للمدرسة لأنني لم أستطع صعود الدرج“

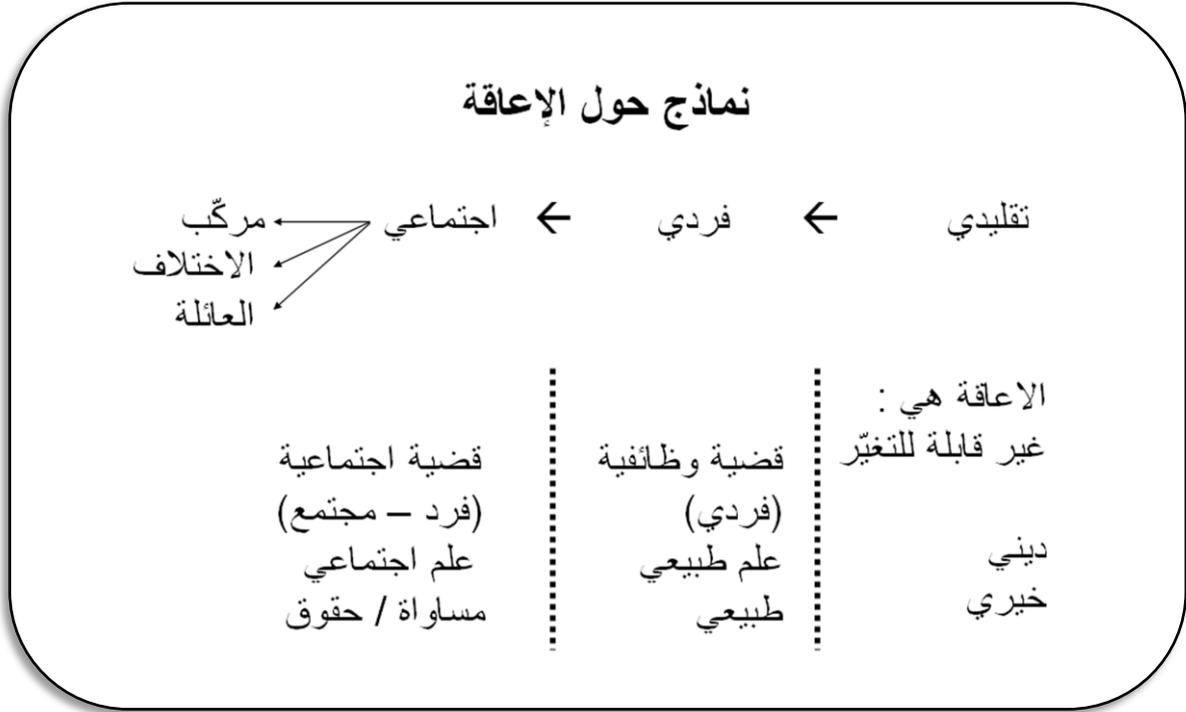
تظهر الجمل المذكورة أعلاه الاختلاف بين المنظورين لتحليل الوضع من منظور النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي. يحاول الأول وصف الإعاقة وسببها على أنها في الشخص، والأخر يرى الإعاقة في المجتمع. على مدربي مساواة الإعاقة أن يكونوا قادرين على وصف الموقف من منظور النموذج الاجتماعي. وعادة ما يستخدم هذا المثال كتمرين لاكتشاف منظور النموذج الاجتماعي في تدريب مساواة الإعاقة.

## المستوى العاشر: مخطط حول النموذج الاجتماعي



يجب أن يستطيع مدربي مساواة الإعاقة تطوير صور مرئية ومخططات تشرح الفارق بين النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي. دائماً ما تساعد الصور المرئية المشاركين من غير ذوي القصور البصري لإدراك الفكرة المركزية للنموذج الاجتماعي. هناك العديد من الأمثلة في تدريب مساواة الإعاقة التي تفسر النموذج الاجتماعي أو الاختلافات بين نموذجي الإعاقة من خلال الصور، المخططات، والصور الإيضاحية. إن الصور الإيضاحية / المخططات المستخدمة في هذا الفصل هي بعض من تلك الأمثلة، بما في ذلك الصورة أعلاه.

## نماذج أخرى حول الإعاقة



بالرغم من أن النقاش الأكثر أهمية حول الإعاقة يرتبط بالمقارنة بين النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي، فإنه يتوجب على مدربي مساواة الإعاقة معرفة النقاش حول نماذج الإعاقة. فالنموذج المركّب تطوّر بالاعتماد على محاولة تجميع النموذجين الاجتماعي والفردي، الذي قدم مسألة نقض الفرضية. إن التصنيف الدولي للإعاقة والوظيفة والصحة لمنظمة الصحة العالمية يعدّ مثلاً على ذلك. والنموذج الإختلافي يعود لعدة نماذج تمّ تطويرها بالاعتماد على الانتقادات لكلا النموذجين الفردي والاجتماعي وتدعى النموذج الاجتماعي للقصور، النموذج الثقافي، النموذج التوكيدي، النموذج الشمولي، ونموذج ما بعد الحداثة. أما نموذج العائلة للإعاقة يدعى بأن الأشخاص المعوقين ليسوا وحدهم المتأثرين بالإعاقة وإنما أفراد العائلة أيضاً. فهذا النموذج يناقش بأنه بالرغم من تجربتهم للإعاقة تتخذ شكلاً مختلفاً، يجب أن يتم اعتبارها كإعاقة، بما أن الإعاقة لها مفهوم واسع أكثر من مجرد القضايا الجسدية والوظيفية وإنما كقضية اجتماعية أيضاً.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> تستطيع الرجوع إلى تفاصيل هذه النماذج في الفصل الرابع لليز كار، باول دارك وكنجي كونو (2012)، تدريب مساواة الإعاقة، مجموعة MPH للنشر.

### اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

”.....تنتج الإعاقة عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور والمعوقات البيئية والتي تحول دون المشاركة الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.“

تعكس اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة منظور النموذج الاجتماعي للإعاقة من خلال تعريفها لمفهوم الإعاقة. ومن الممكن استخدام هذا التعريف كإطار عام ومقبول للإعاقة لأي شخص يعمل في مجال الإعاقة.

## الملخص:

### الإعاقة: النموذج الاجتماعي للإعاقة

#### 1. كيف يفسر كل من النموذج الاجتماعي والنموذج الفردي، الإعاقة؟

نقاط:

النموذج الفردي للإعاقة:

الأشخاص يجب أن يكونوا "طبيعيين": يمكن تقسيم الأشخاص إلى "طبيعي" و"غير طبيعي (الأشخاص المعوقين)" المشكلة هي الأشخاص المعوقين (الأشخاص المعوقين لديهم مشكلات) جعل الأشخاص المعوقين "طبيعيين" من خلال إعادة التأهيل

النموذج الاجتماعي للإعاقة:

هناك تنوع بين الأشخاص: لا يمكن تقسيم الأشخاص إلى فئتين؛ "طبيعي" و"غير طبيعي" المشكلة هي معايير تقسيم الأشخاص إلى فئتين، وخلق مجتمع لتلبية حالة معينة للأشخاص، كالتركيب الاجتماعي المبني على أن الشخص "طبيعي" تغيير مثل هذه المعايير التمييزية والمجتمع ليكون أكثر مساواة وشمولية

#### 2. هل تستطيع شرح الفارق بين النموذج الاجتماعي والنموذج الفردي من خلال النقاط التالية:

موقع الإعاقة:

النموذج الفردي للإعاقة: في الفرد

النموذج الاجتماعي للإعاقة: (البيئة، الأعراف الاجتماعية، عقلية الأشخاص)

السبب:

النموذج الفردي للإعاقة: القصور

النموذج الاجتماعي للإعاقة: المعوقات المبنية الاجتماعية (الأعراف/ القيم)

#### 3. ما هو القصور والإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي؟

القصور: هو الاختلافات الجسدية / الفكرية / النفسية الاجتماعية

الإعاقة: هي عدم المساواة الاجتماعية المفروضة على الأشخاص الذين لديهم قصور (أو مجموعات الأفراد الذين تم اعتبارهم مختلفين من قبل المجتمع، أو الأعراف الاجتماعية)

#### 4. ما هي العلاقة بين القصور والإعاقة بحسب النموذج الفردي والنموذج الاجتماعي؟

النموذج الفردي للإعاقة: العلاقة سببية من القصور (السبب) إلى الإعاقة (النتيجة)  
النموذج الاجتماعي للإعاقة: كلاهما قضايا ولكن بشكل مستقل (لا وجود لعلاقة سببية)

#### 5. ما هي الاختلافات المفاهيمية بين هذين التعبيرين: الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المعوقين؟

الأشخاص ذوي الإعاقة: الأشخاص أولاً. ولكن الإعاقة (من حيث الاختلافات الجسدية / الذهنية / النفسي-اجتماعية) تنسب للشخص.

الأشخاص المعوقين: أشخاص معوقين من قبل المجتمع. الإعاقة لا يتم نسبها إلى الشخص، ولكن مفروضة على مجموعة من الأشخاص الذين يتم النظر إليهم (تصنيفهم) على أنهم "مختلفين".

6. كيف يقوم النموذج الاجتماعي بإعادة تعريف معنى "الأشخاص المعوقين"؟  
من قبل: كانت تعني شخص غير كفي، شخص غير قادر، شخص عاجز.  
بعد: الشخص المعوق من قبل المجتمع.

7. أكمل المصفوفة التالية:

النموذج الفردي	النموذج الاجتماعي
الأشخاص	يمكن تقسيمهم إلى: طبيعي- "غير طبيعي" متنوعين (أشخاص معوقين) "طبيعي" هو الوضع المثالي
سبب الإعاقة	المعيقات المبنية اجتماعياً / الأعراف
موقع الإعاقة	في الأفراد
الإجراء	الشخص المعوق ← "طبيعي" ← القصور + الترتيبات التيسيرية المعقولة = مشاركة

8. كيف يظهر النموذج الاجتماعي مفهوم "خاص" و "طبيعي"؟

لا يوافق مع مفهوم "طبيعي"، لأن الأشخاص متنوعون وفق ظروف مختلفة.  
لا يوجد مصطلح "طبيعي" بين الأشخاص.  
طبيعي هو معيار اجتماعي مقيد لاستبعاد الأشخاص بحالات معينة على أنهم غير طبيعيين.

لا يوافق مع مفهوم "خاص"، ولكن يعزز المعيار الشمولي (عام وشامل)

9. أجب عن الأسئلة التالية الأكثر تكراراً:

- هل يعد النموذج الاجتماعي أن إعادة التأهيل (الطبي) غير ضرورية؟  
لا. التأهيل الطبي هام كتدخل أو كمنهج لقضايا القصور. (من خلال التمييز بين القصور والإعاقة) ولكن لا يعتبر أن تحسين القصور من خلال إعادة التأهيل هو الحل للإعاقة. فالقصور والإعاقة قضيتان منفصلتان.
- ألا تريد السير مجدداً؟  
نعم / لا. ربما أرغب بالمشي. ولكن رجاءً لا تفرض عليّ أن أكون قادراً على السير كشرط للذهاب إلى المدرسة. الإقصاء من المدارس يجب أن يتم حله كقضية تواجه إقصاء الأشخاص الذين لديهم ظروف مختلفة.
- إذا كلا النموذجين الاجتماعي والفردي ضروريان. (إن منظمتنا تقدم إعادة تأهيل مهني، وليس علاج طبي. لذلك نحن نطبق النموذج الاجتماعي).  
لا. رجاءً لا تخط بين النموذج والمنهج (التدخل).

10. هل تستطيع شرح الفرق بين "النموذج" و "المنهج" (التدخل)؟  
(انظر شرح المستوى السادس)

11. ما هي النقاط الواجب تسليط الضوء عليها لشرح الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي؟  
(انظر شرح المستوى التاسع)

12. ما هي التقنيات الواجب استخدامها في الشرح وعمل المخطط؟  
تبسيط  
مقارنة

13. ما هي النقاط التي يمكنك من إعادة تطوير قصتك من منظور النموذج الاجتماعي؟  
كيف تقوم المعوقات / الأعراف المجتمعية الموجودة بإعاقتك (أخذ الفرص منك).  
ما هي الحاجة إلى التغيير الاجتماعي، بدلاً من الاستشفاء (من خلال نشر تجربتك إلى الأشخاص المعوقين الآخرين / التعميم)  
لا تركز كثيراً على جانب القصور والتاريخ الطبي.  
انتبه في حال تسليط الضوء على "قصة نجاحك" (كيف تجاوزت الوضع من خلال جهدك الشخصي).



## الفصل الثالث

# وضع خطة العمل: تمكين عامل التغيير

## أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. لماذا وضع خطة عمل ضروري في تدريب مساواة الإعاقة؟
2. ما هي الإجراءات التي يجب تشجيعها في وضع خطة عمل؟
3. ما هي الإجراءات التي يجب ألا نشجعها في وضع خطة العمل؟
4. اشرح "حل فتح الصندوق".
5. اشرح "منهج المسار المزدوج".
6. اشرح "منهج التمكّن والتمكين".
7. شرح "منهج اكسر وابن".
8. ما هي النقاط التي يجب أن تأخذها بالحسبان عند تيسير وضع خطة عمل؟

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /42/)

---

## مقدمة إلى وضع خطة العمل

ماذا؟: أحد الوحدات الأساسية لتدريب مساواة الإعاقة  
ليصبح عامل تغيير  
تيسير الإجراءات الشمولية  
لماذا؟: تدريب مساواة الإعاقة هو تدريب موجّه للإجراء

هدف التعلّم: قادر على تصميم وإدارة وحدة وضع خطة عمل لمختلف المشاركين

### ما هو وضع خطة العمل؟

إن وضع خطة العمل يعدّ واحداً من الـوحدتين الأساسيتين لتدريب مساواة الإعاقة. إنه عملية جوهرية للمشاركين كي يصبحوا من خلالها عامل تغيير. وعلى مدرّب مساواة الإعاقة أن ييسر الإجراءات الشمولية، الاستباقية، والممكنة من أجل إحداث تغيير في المجتمع يكون مرتبطاً بعمل وحياة المشاركين. إن "التفكير الانفراجي الذي يؤدي لحل" مشجعاً عليه أكثر من "التفكير المسبق" مثلاً. فالطريقة إما تكون بتدريب جماعي أو فردي.

### لماذا يشمل تدريب مساواة الإعاقة وحدة وضع خطة عمل؟

إن تدريب مساواة الإعاقة هو "تدريب" موجّه لعمل إجراء، أي أنه يتوقع من المشاركين أن يصبحوا عامل تغيير من خلال تحديد الإجراءات التي سيقومون بعملها لخلق مجتمع شمولي. فتدريب مساواة الإعاقة ليس إعطاء محاضرة لتعليم النموذج الاجتماعي للإعاقة من خلال مجرد معلومات. فالمشاركون سيعتبرون أنفسهم سبباً للإعاقة؛ أي أنهم هم من وضع المعوقات التي تحدّ المشاركة الكاملة للأشخاص المعوقين، وذلك عندما يتعرّفون إلى منظور النموذج الاجتماعي في الفصل الأول من تدريب مساواة الإعاقة. ولكن يجب ألا يتوقف تدريب مساواة الإعاقة عند هذه المرحلة. على تدريب مساواة الإعاقة تحرير المشاركين من الشعور بالذنب وجعلهم حلفاء للأشخاص المعوقين كعامل تغيير.

### ما هي أهداف تعلّمك؟

عليك أن تكون قادراً على تصميم وإدارة وحدة وضع خطة العمل بشكل فعّال لمختلف المشاركين.

## بنية وتدفق وضع خطة العمل

تمارين تمهيدية  
التفكير الانفراجي  
العمل الاستباقي  
منهج المسار المزدوج  
المنهج الشمولي  
التمرين الرئيسي  
وضع خطة العمل

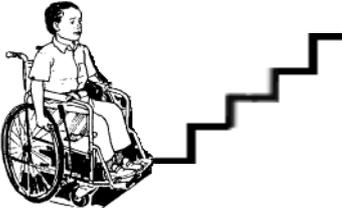
التمكّن والتمكين  
اكسر وابني  
الترتيبات التيسيرية المعقولة  
"لا شيء عنّا دوننا"

يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تيسير المشاركين ليصبحوا عامل تغيير من أجل تطوير مجتمع شمولي. ما طبيعة الإجراء الذي يجب على مدربي مساواة الإعاقة تيسيره؟ هل تريد أن يقوم المشاركون "بإعادة تأهيل" الأشخاص المعوقين، أم أن يوضع الأشخاص المعوقين في مؤسسات ذات إقامة داخلية؟ لا. ما نريد تعزيزه كإجراء في تدريب مساواة الإعاقة هو تمكين المشاركين ليكونوا حلفاء للأشخاص المعوقين من أجل تعزيز التغيير الاجتماعي الشمولي. إن التفكير الانفراجي الذي يؤدي لحل وعمل استباقي وهي أساسيات الإجراء. إن نهج المسار المزدوج هو إطار الإجراء. والمنهج الشمولي، (التمكّن والتمكين)، (اكسر وابن)، والترتيبات التيسيرية المعقولة كلها مناهج للإجراء الشمولي.

بالإضافة إلى ذلك يجب تعزيز احترام وممارسة الأشخاص المعوقين في صنع القرار ومرحلة التخطيط لإجراءاتهم كتمرين هام رئيسي.

لقد تم تعلّم المفاهيم المذكورة أعلاه والإجراءات من خلال التعلّم الاكتشافي وذلك كتمرين تحضيرية. ومن ثمّ يتم تطوير الإجراءات الواقعية والعملية التي ترتبط بعملهم وحياتهم التي سيقومون بتنفيذها فعلياً بعد تدريب مساواة الإعاقة وذلك كتمرين أساسي نهائي لوضع خطة العمل. وهذه المرحلة تنقل المشاركين من "مضطهدين" إلى حلفاء للأشخاص المعوقين بصفتهن عامل تغيير.

## التفكير الانفراجي الذي يؤدي إلى حل



أنا آسف جداً، لكنك لا تستطيع.  
إذا كنت قادر على عمل المراحل أ، ب، ج عندها  
تستطيع الطيران. (حرصاً على سلامتك سيدي)



ما الذي يمكنني فعله لجعله يسافر؟

**تفكير انفراجي يؤدي إلى حل**

**تفكير مسبق شرطي**

بدايةً يجب على مدربي مساواة الإعاقة بدء جلسة وضع خطة العمل من أجل تطوير آراء إيجابية وفاعلة بين المشاركين لوضع خطط عمل في سبيل نقل أنفسهم من "مضطهدين" إلى عامل تغيير وحلفاء للأشخاص المعوقين.

يقوم مدرب مساواة الإعاقة بتيسير المشاركين لاكتشاف قوة التفكير الانفراجي لتطوير حلول وإجراءات خلاقية، وذلك بعكس التفكير المسبق الذي لا يؤدي إلى حلول وإنما يبقى على مجتمع الإقصاء والتمييز الحالي. إن التفكير الانفراجي هو طريقة مبدعة لحل المشكلة. ويجب أن تكتسب طريقة التفكير هذه من قبل المشاركين ليصبحوا عامل تغيير لخلق مجتمع شمولي وممكن.

لكن أفكارنا غالباً ما تكون متأثرة بالتفكير المسبق والذي يفرض شيئاً ما، مثل القدرة الوظيفية على المشي "كمطلب ومعيار مبرر" لفعل شيء ما. فعلى سبيل المثال، غالباً ما تطلب شركات الطيران من المسافرين أن يكونوا قادرين على المشي، صعود الدرج، والجلوس بوضعية مستقيمة كشرط مطلوبة للطيران على تلك الخطوط الجوية. عدا عن ذلك

فإن تلك الشركة ترفض أن تسمح للمسافرين بالطيران. لذا يجب أن يتحدى تدريب مساواة الإعاقة مثل هذا التصرف الإقصائي وطريقة التفكير. حيث أن التفكير المسبق لا يخلق حلولاً وإنما يضع أضراراً ليتم رفض الشيء. وبالرغم من أن هذا تحدي كبير أمام مدربي مساواة الإعاقة لتيسير انتقال طريقة التفكير من التفكير المسبق إلى التفكير الانفراجي، فعلى مدربي مساواة الإعاقة تيسير هذه المرحلة من خلال تطبيق تمارين تعلمية استكشافية منذ بداية هذا الفصل.

قد يعرض مدربو مساواة الإعاقة للمشاركين عدة أمثلة عن الإجراءات الشمولية حول كيفية تطوير بعض الأفكار الواقعية بحيث يستطيعون القيام بإجراءات شمولية في هذه المرحلة أو قبل وضع خطة العمل النهائية.

## الإجراء الاستباقي، وليس رد الفعل

”إذا رأيت طفل يغرق ستقفز لإنقاذه: وإن تكرر الموقف مع طفلين أو ثلاث ستفعل الشيء ذاته. بعد فترة ستصبح مشغولاً جداً بإنقاذ الأطفال الغرقى لدرجة أنك لن تنظر خلفك لترى ما إذا كان هناك أحد ما يلقي بهم في النهر.“ (واين التوود)

يتوجب على مدربي مساواة الإعاقة تعزيز الإجراءات الاستباقية أكثر من ردود الأفعال. دعونا نجد الفرق بينهما. في حال وجود درج أمام مدخل محل ما، فإن رفع الكرسي المتحرك في كل مرة يحضر فيها زبون من مستخدمي الكراسي المتحركة يدعى رد فعل. من جهة أخرى، فإن تعديل الدرج إلى منحدر هو إجراء استباقي. لذا فإن رد الفعل هو إجراء يتم بعد "المشكلة". أما الإجراء الاستباقي فهو إجراء يتم قبل حدوث المشكلة، أي أنه يكون بمثابة وقاية.

لا يقوم رد الفعل بحلّ "المشكلة (الدرج)" الموجودة والتي تحدّ من حرية حركة مستخدمي الكراسي المتحركة. ولكن الإجراء الاستباقي يتعامل مع المشكلة بحدّ ذاتها، أي من خلال إزالة "المشكلة (الدرج)". إن ردّ الفعل ضرورياً لمساعدة الأشخاص المعوقين عندما يكونون في مشكلة ما. لكن يجب أن يقوم تدريب مساواة الإعاقة بتعزيز الإجراءات الاستباقية لتيسير كسر المعوقات أكثر من التسليم بوجودها. لذا فإن ردّ الفعل يسمح بإبقاء مثل هذه المعوقات. والإجراء الاستباقي وحده فقط يكسر تلك المعوقات.

تستخدم القصة المذكورة أعلاه في التحليل للمشاركين لاستكشاف ما هو الإجراء المطلوب لوضع خطة العمل.

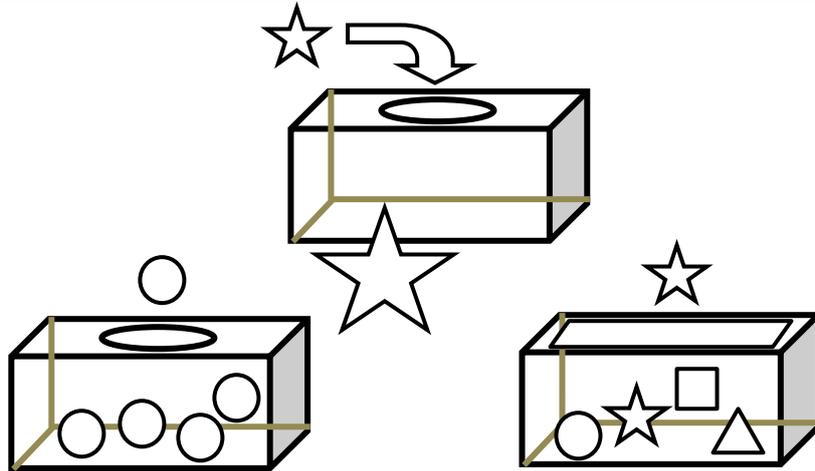
## منهج المسار المزدوج

الغاية: المشاركة الكاملة & المساواة



إن منهج المسار المزدوج هو إطار الإجراء لتحقيق المشاركة الكاملة والفرص المتكافئة من خلال تطبيق الاتجاه السائد (الشمول والتمكّن) والتمكين. ويستخدم هذا الإطار كإطار للإجراء حول الإعاقة والتنمية من قبل العديد من وكالات التنمية، مثل الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايقا) وقسم التنمية الدولية في المملكة المتحدة. يوجد شرح للمنهج الشمولي والمعاني الثلاث المختلفة للتمكين في فقرة منهج التمكّن والتمكين.

## المنهج الشمولي / التمكّن من تغيير المجتمع



أكثر فكريتين شائعتين كحل للإعاقة هما: يجب على الأشخاص المعوقين أن يشفوا لكونوا "طبيعيين" وظيفياً من خلال "إعادة التأهيل" وذلك كي يشاركوا في المجتمع. وأن الأشخاص المعوقين بحاجة إلى خدمات "خاصة" و"معزولة" مثل "تعليم / مدارس خاصة". وسوء الفهم هذا يجب أن يتم تصحيحه في تدريب مساواة الإعاقة.

يوجد نموذجان مختلفان للإعاقة يؤديان إلى إجراءات متناقضين لحلّ الإعاقة. النموذج الفردي للإعاقة يعزز "تغيير الأشخاص المعوقين ليتناسبوا مع المجتمع". ومن جهة أخرى، فإن النموذج الاجتماعي للإعاقة يشجّع "تغيير المجتمع ليصبح أكثر شمولاً وتمكيناً".

في المخطط الموجود أعلاه، تشير النجمة إلى الأشخاص المعوقين ويمثل الصندوق المجتمع. يمكن المجتمع الشمولي الأفراد كافة ليكونوا في المجتمع بغض النظر عن اختلافاتهم. ومن جهة أخرى، يتطلب المجتمع العازل شروطاً معينة كظروف مسبقة ليكون الأفراد في المجتمع. وبالتالي كل من لا يحققون تلك المتطلبات يتم إقصانهم من المجتمع.

يميل الأفراد إلى فكرة إنشاء خدمات خاصة ومعزولة للأشخاص المعوقين كحل، مثل مدارس خاصة، خدمات نقل خاصة، عمل خاص، الخ بدلاً من جعل الخدمات الموجودة أكثر شمولاً.

يتوجب على مدربي مساواة الإعاقة تيسير المشاركين لاستكشاف إمكانيات المنهج الشمولي بالمقارنة مع المنهج المنفصل (الإقصائي) والموجه نحو الاستشفاء. وهذه هي الخطوة الأولى لتطوير أساس لعمل إجراءات شمولية في وضع خطة العمل من خلال تحدي أكثر "سوء فهم" شبيوعاً وأقوى فكريتين شائعتين كحل للإعاقة، أي أنه يجب على الأشخاص المعوقين الشفاء ليصبحوا "طبيعيين وظيفياً" كي يشاركوا في المجتمع، والحاجة إلى منهجيات خاصة ومعزولة.

## منهج 2 ت: التمكّن والتمكين

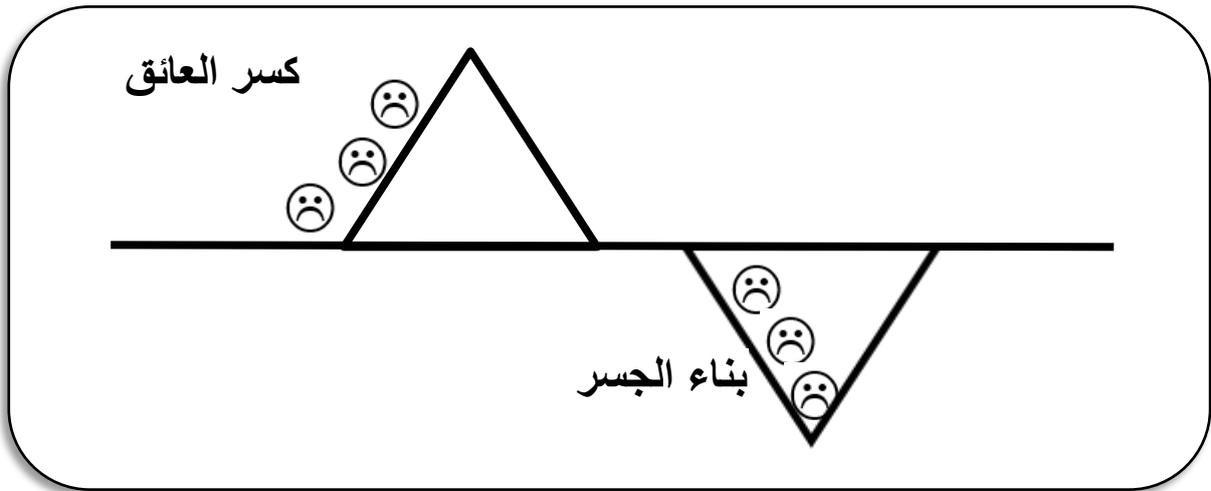


يوجد حرف كانجي مكتوب باللغة اليابانية. إن الكانجي هو علامة أو رمز يمثل كلمة كاملة وهو يشبه الرموز الصينية. هل تستطيع أن تخمن ماذا يعني هذا الرمز؟ هذا الرمز يمثل شجرة محجوزة داخل صندوق، بحيث لا تستطيع النمو أكثر. هذا الحرف يعني "يوجد مشكلة". كيف تستطيع إيجاد حل لهذا الوضع؟ أي جعل الشجرة تنمو بحرية؟ يوجد على الأقل طريقتان. إذا أزال أحدهم الصندوق، تستطيع الشجرة أن تنمو بحرية. هذا النوع من الإجراء يدعى "تمكّن". إذا أصبحت الشجرة قوية بما يكفي لكسر الصندوق بنفسها، فهي ستستطيع متابعة النمو أيضاً. هذا النوع من الإجراء يدعى "تمكين".

التمكّن هو تغيير المجتمع ليصبح أكثر شمولاً (المجتمع يعني أعراف، تشريعات، بيئة، ... الخ). التمكين هو جعل الأشخاص المعوقين أقوى. ولذلك يوجد ثلاثة معاني مختلفة للتمكين كالتالي:

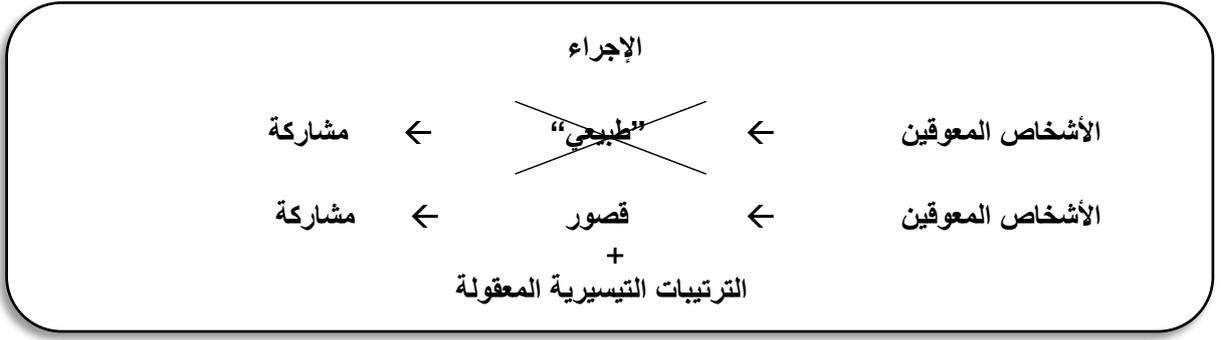
- اكتساب القدرة والمهارات.
  - صنع القرار: اكتساب القوة لاتخاذ القرار للشخص بنفسه والمجتمع.
  - الوعي الناقد: أن يصبح عامل تغيير. (المراحل الثلاث للوعي الناقد هي: إدراك الوضع غير المتكافئ في المجتمع، إدراك أن هذا الوضع (أو المجتمع) قابل للتغيير، من ثم التصرف لتغيير المجتمع).
- غالباً ما يعتقد الأشخاص أن معنى التمكين مجرد القدرة أو اتخاذ القرار. وأن الوعي الناقد غير مشمل. عليك أن تيسر المشاركين في هذا الفصل لاستكشاف معنى التمكين كوعي ناقد.

## منهج اكسر وابن (2 ا): كسر العوائق وبناء الجسور



إن المنهجين هاما لجعل مجتمعنا أكثر مساواة، شمول، وتمكناً في سبيل إدراك المشاركة الكاملة للأشخاص المعوقين. المنهج الأول هو كسر العوائق المتعددة: البيئة، الاجتماعية، المادية الملموسة، والتشريعية، مثل السلالم والأدراج، وجهات النظر السلبية، السياسات والممارسات العازلة. ومع ذلك هذا ليس كافياً. ما هو هام بنفس الدرجة هو خلق خدمات داعمة لتمكين الأشخاص المعوقين من المشاركة في مجتمعنا وتلك الخدمات ليست موجودة أو متوفرة مثل خدمة مترجم لغة الإشارة، منشورات بأحرف برايل، توفير المساعد الشخصي... الخ. بالرغم من عدم احتساب قلة وجود الخدمات الأساسية عوائق للمشاركة الاجتماعية، لكن يجب احتسابها عوائق تحد من المشاركة الكاملة للأشخاص المعوقين. يجب على مدربي مساواة الإعاقة تيسير المشاركين ليدركوا النوعين من العوائق والإجراءات، أي كسر العوائق وبناء الجسور من خلال خلق الخدمات اللازمة.

## الترتيبات التيسيرية المعقولة



أكثر الأفراد يوافقون على أن تحقيق مشاركة الأشخاص المعوقين هي الهدف. لكن العمليتين مختلفتين. ماذا تضع كمرحلة لتحقيق المشاركة في الصندوق أعلاه؟ العديد من الأشخاص يضعون "أن يكون طبيعي" أو الشفاء" مرحلة ضرورية للمشاركة في المجتمع وذلك بتأثير من النموذج الفردي للإعاقة. ومن جانب آخر، يعزز النموذج الاجتماعي تطبيق "الترتيبات التيسيرية المعقولة" مرحلة لتحقيق المشاركة، مثل جعل الخدمات متوفرة كترجم لغة الإشارة.

العديد من الأفراد يقبلون بالجملة الثانية دون أي شك يذكر: "يجب أن يكون الأشخاص المعوقون طبيعيين (أن يشفوا وظيفياً) ليشاركوا في المجتمع". إلا أن هؤلاء الأشخاص أنفسهم يضحكون على الجملة التالية: "يجب أن تكون النساء رجالاً كي يشاركو في المجتمع" و "يجب على الأشخاص السود أن يصبحوا بيضاً كي يشاركو في المجتمع". لماذا يطلب من الأشخاص المعوقين فقط أن يكونوا "طبيين" ليحصلوا على فرص متساوية للمشاركة في المجتمع؟ وبطريقة ما فإن قضية الإقصاء ضد الأشخاص الموجودين في فئة مبنية اجتماعياً قد تحولت إلى قضية لقدرة الأفراد. وهذا "الإرباك" يجب تصحيحه في هذا الفصل.

## لا شيء عنا دوننا: مشاركة الأشخاص المعوقين



يجب أن يؤكد مدربو مساواة الإعاقة على مشاركة الأشخاص المعوقين في عملية التخطيط، اتخاذ القرار والتقييم كعامل رئيسي؛ لذا لا يجب تطوير الإجراءات بواسطة أفكار مجردة من قبل أشخاص غير معوقين.

لدينا أكثر من مجرد إثبات على أن الخدمات، الأنشطة والمنتجات التي تم تطويرها للأشخاص المعوقين لم تحقق احتياجاتهم بسبب عدم إشراك الأشخاص المعوقين في عملية التنمية.

إن الشيء الذي يشبه "الكرسي المتحرك" في الصفحة السابقة هو واحد من هذه الأمثلة. فقد تم تطويره من قبل أعضاء أحد الجمعيات الخيرية ليتم توزيعه على المراكز ومنظمات الأشخاص المعوقين في ماليزيا. إنه يبدو كرسيًا متحركاً ولكن لا يمكن استخدامه ككرسي متحرك بسبب عدم وجود الخواص الأساسية لعمل ككرسي متحرك، مثل خاصية الأمان، قوة الهيكلية، الخ. ولقد حدث ذلك بسبب تصنيعه دون مشورة مستخدمي الكراسي المتحركة في عملية التصنيع.

## أمثلة على الإجراءات الشمولية والممكنة



ربما ترغب بعرض بعض الأمثلة حول الإجراءات الشمولية والممكنة. الصور في الأعلى هي بعض الأمثلة على ذلك. هناك نقاط لعرض الأمثلة وهي: أن تكون مرتبطة بعمل وحياة المشاركين، عدة إجراءات لتوسيع النطاق لدى المشاركين نحو إجراءات أوسع، وأمثلة واضحة تعزز الشمول والتمكّن، وليس الاستثناء الوظيفي كشرط مسبق.

## وضع خطة العمل

خطة عمل لإدراك "المشاركة الكاملة والمساواة للجميع" بما الذي يمكن أن نفعله حقاً في ستة أشهر.

اسم المجموعة

متالي / الرؤية

الهدف في ستة أشهر

الشهر	ماذا؟	كيف؟	مخالفات	ملاحظات
5				
3				
1				

★ فكر، التمكن و التمكن !!!

ما هي الأسباب؟

الآن

الوضع الحالي

الشهر الأول

الشهر الثالث

الشهر الخامس

الشهر السادس

تمرين أخير لوحدة وضع خطة العمل: يتم تشجيع المشاركين على تطوير خطة عمل واقعية ليتم تنفيذها بعد تدريب مساواة الإعاقة إما بشكل فردي أو بشكل جماعي. يجب تطبيق كافة المفاهيم والمنهجيات التي تم تعلمها في التمارين التحضيرية في هذا التمرين. هذه الخطة يجب أن تكون واقعية وعملية.

يوجد في الأعلى الصيغة المستخدمة في منتدى تدريب مساواة الإعاقة لوضع خطة العمل (انظر ملحق /4). التالي هو كيفية تدفق وضع خطة العمل بالاعتماد على هذه الصيغة.

- تحديد الرؤية
- تحليل الواقع الراهن من هذه الرؤية
- وضع هدف واقعي مع فترة محددة
- تطوير خطة عمل خطوة بخطوة

يجب أن تؤخذ المدخلات الضرورية (الموارد البشرية والمالية) بعين الاعتبار. إن العمل الجماعي موصى به أكثر من العمل الفردي لجعل مراحل خطة العمل نفسها كعملية استكشاف.

## لماذا يقوم الأشخاص بعمل شيء ما، ويتجاهلون أموراً أخرى؟

### الحافز

لماذا لا تستطيع الإقلاع عن التدخين؟  
المنطق ضد المنفعة ضد العاطفة

دافع إيجابي وسلبى  
المنفعة - الخسارة  
المتعة / تسلية - ملل  
الرغبة - (إجبار)  
سهل - صعب  
يحب - لا يحب / يكره  
العائلة والأصدقاء - غرباء، منافس، عدو  
مهتم - لا مبالاة  
مسؤولية - "ليس عملي"  
مستحق الدفع - (غير مستحق الدفع)

لماذا لا يقلع المدخنون عن التدخين؟ ألا يعلمون أن التدخين ضاراً لصحتهم؟ لماذا لا يتم القيام بالعديد من الأمور الصحيحة والجيدة؟ إن كون الأمر "جيداً" أو "صحيحاً" لا يكفي كحافز ليقوم الأشخاص بهذا الأمر. الأشخاص لا يقومون بعمل حتى ولو كان من الناحية المنطقية متفق عليه بأنه صحيح وجيد. فالمنطق لا يجعل الناس يقومون بعمل ما بالرغم من كون أن الأمر غير منطقياً يستدعي عدم الاستمرار به. فنحن نفضل القيام بما نحب وما هو سهل أكثر من القيام بالأمور الصعبة حتى ولو كنا نعلم أنها جيدة وصحيحة.

اعتادت الجهات الخيرية على مناشدة مشاعر الأشخاص مثل الشفقة وذلك من خلال عرض صور حزينة ومؤسفة لجعل الأشخاص يتبرعون. ومن جهة أخرى، فإن إعلانات التلفاز تركز على الحالة المادية (حساب الأرباح والخسائر)، المتعة والرغبة، على سبيل المثال أن يصبح غنياً وأن يبدو في الصورة التي يروج لها الإعلان. دوافع أضعف لجعل الناس يتصرفون. وبالرغم من الحوافز الذي تخلقها العواطف والفوائد، المنطق وكون الأمر يعدّ صحيحاً فإنها أضعف من أن تكون حافزاً لجعل الأشخاص يقومون بعمل ما. على الرغم من أن امتلاك حس المسؤولية يجعل الأشخاص يقومون بعمل ما، فإن ذلك أيضاً لا يعدّ حافزاً قوياً. أما الدوافع السلبية مثل الغرامة المفروضة على السرعة الزائدة، تجعل الناس يتحملون القانون نوعاً ما. لكن هل تلتزم بحدود السرعة عند عدم وجود رجال شرطة وكاميرات مراقبة السرعة؟

إذاً كيف يستطيع مدربي مساواة الإعاقة جعل الأشخاص يقومون بإجراءات جيدة وصحيحة؟ يجب أن يكون مدرب مساواة الإعاقة ميسراً فعلاً لتحفيز المشاركين على العمل. فالأشخاص يميلون إلى عمل ومتابعة ما قاموا بتقريره بأنفسهم، أكثر من الأمور التي يوجهون لها أو يرغمون على القيام بها؛ لذا يجب على مدربي مساواة الإعاقة عدم الإجبار أو فرض الإجراءات. لا يكمن دور مدربي مساواة الإعاقة، عند وضع خطة العمل بإقناع الأشخاص بالإجراء الصحيح فقط، وإنما بتيسير المشاركين لعمل إجراءات عملية وواقعية التي لا تقتصر فائدتها على الأشخاص المعوقين فقط وإنما بشكل أو بآخر تفيد المشاركين أيضاً في طرق مختلفة، مثل الرضا، تحقيق المسؤولية، المتعة أو الفائدة.

تدريب مساواة الإعاقة هو تدريب موجّه للإجراء

الهدف من تدريب مساواة الإعاقة: أن يصبح المشاركون حلفاء للأشخاص المعوقين كعامل تغيير لخلق مجتمع شمولي.

تدريب مساواة الإعاقة ليس مجرد تعليم النموذج الاجتماعي

وحدة تدريب مساواة الإعاقة: النموذج الاجتماعي ← وضع خطة العمل  
(مرحلة التعلّم) (الشعور بالذنب) ← (عامل تغيير)

الإجراءات المدعومة:

منهج المسار المزدوج

التفكير الإنفراجي

الإجراء الاستباقي

التغيير الاجتماعي الشمولي والممكن

"لا شيء عنّا دوننا"

إن تدريب مساواة الإعاقة هو تدريب موجّه لعمل إجراء وليس مجرد محاضرة أو ندوة تضيف معلومات حول النموذج الاجتماعي للإعاقة. إن وضع خطة العمل يعدّ وحدةً من الوجدتين الأساسيتين وعملية تيسير المشاركين كي يصبحوا من خلالها عامل تغيير وحلفاء للأشخاص المعوقين. كما أن التفكير الإنفراجي الذي يؤدي إلى حل مطلوب ليكون الشخص مبدعاً لتطوير الحلول. وخطط العمل يجب أن تكون واقعية وحقيقية وذات صلة بعمل المشاركين وحياتهم. عليك تذكير المشاركين بأهمية مشاركة الأشخاص المعوقين في عملية التخطيط وصنع القرار. "لا شيء عنّا دوننا (نحن = الأشخاص المعوقين)!"

الهدف من هذا الفصل وضع خطة العمل هو تيسير المشاركين ليتجاوزوا الشعور بالذنب من خلال اكتساب منظور النموذج الاجتماعي (عندما يدركون "أنهم" السبب في الإعاقة) وتحريرهم ليصبحوا عامل تغيير.

مفهوم منهج المسار المزدوج هو إطار للإجراء حيث يتألف من تمكين الأشخاص المعوقين من حيث الوعي الناقد (أي أصبحوا عامل تغيير) والاتجاه السائد للإعاقة (أي خلق مجتمع شمولي وممكن).

## المخلص: وضع خطة العمل

1. لماذا وضع خطة عمل ضروري في تدريب مساواة الإعاقة؟  
لدعم المشاركين كي يصبحوا عاملاً للتغيير  
دعم المشاركين لتجاوز مرحلة "الشعور بالذنب" إلى مرحلة "نعم نستطيع"
2. ما هي الإجراءات التي يجب تشجيعها في وضع خطة عمل؟  
تغيير اجتماعي، منهج شمولي، وإجراء استباقي
3. ما هي الإجراءات التي يجب ألا نشجعها في وضع خطة العمل؟  
الشرط المسبق للاستشفاء الوظيفي، منهج منفصل، ورد فعل
4. اشرح "حل فتح الصندوق".  
تغيير المجتمع ليصبح شمولياً. ليس تغيير الأشخاص المعوقين "اليناسوا" المجتمع.
5. اشرح "نهج المسار المزدوج".  
يهدف إلى إدراك المساواة والمشاركة الكاملة للأشخاص المعوقين كافة من خلال اتباع "الاتجاه السائد (تمكّن، شمول)" للمجتمع، و"التمكين" للأشخاص المعوقين.
6. اشرح منهج "التمكّن والتمكين".  
التمكين: للأشخاص المعوقين (ثلاث خطوات للقوة والتمكين):  
- القدرة: اكتساب مهارة  
- اتخاذ القرار: اكتساب القوة لاتخاذ قرار متعلق به نفسه، وبما يخص مجتمعه.  
- الوعي الناقد: أن يصبح عامل تغيير. ثلاث خطوات للوعي الناقد: إدراك عدم مساواة المجتمع، إدراك أن المجتمع متغير، ثم العمل على تغيير المجتمع.
- التمكّن: للمجتمع  
تغيير المجتمع ليصبح أكثر شمولاً (\*وسائل المجتمع: الأعراف، التشريعات، البيئة، الخ)
7. اشرح "منهج اكسر وابن".  
كسر المعوقات الموجودة (مادية، اجتماعية، مواقف الأشخاص، بيئية، تشريعية، الخ)، وإيجاد خدمات لتأكيد المشاركة المتكافئة للأشخاص المعوقين دون الحاجة إلى استشفاء الأفراد كشرط مسبق.  
(مثال: برايل، مترجم لغة الإشارة، مدرّب العمل، مساعد شخصي، الخ).
8. ما هي النقاط التي يجب أن تأخذها بالحسبان عند تيسير وضع خطة عمل؟  
تيسير التغيير الاجتماعي، المنهج الشمولي، الإجراء الاستباقي.  
لا تجبر / تفرض، ولكن يسّر ووجه.  
لا تكن متفاناً جداً. يسّر لإجراءات بسيطة وواقعية التي يمكن للمشاركين القيام بها.

الفصل الرابع

# منهجية وطرائق تدريب مساواة الإعاقة

## 1) التعلّم التشاركي الميسّر

### أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. اكتب شرحاً مبسطاً حول التعلّم التشاركي الميسّر.
2. لماذا يستخدم تدريب مساواة الإعاقة التعلّم التشاركي الميسّر؟ (هدف استخدام طريقة التعلّم التشاركي الميسّر في تدريب مساواة الإعاقة).
3. اشرح طرح المشكلة.
4. لماذا يقوم الأشخاص بعمل أمور، ولا يقومون بعمل أمور أخرى؟
5. ما هي المقومات الأربعة الرئيسية في طرائق تدريب مساواة الإعاقة؟

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /49/)

---

## مقدمة إلى التعلّم التشاركي الميسّر

ماذا؟: أساليب تيسير المشاركين ليصبحوا عاملاً للتغيير  
لماذا؟: تدريب مساواة الإعاقة هو تدريب موجّه نحو الإجراء  
هدف التعلّم: قادر على تصميم طرح المشكلة وطرح أسئلة ميسّرة

### ما هو التعلّم التشاركي الميسّر؟

التعلّم التشاركي الميسّر هو منهجية التدريب الموجّه نحو الإجراء. وهو يطبّق فلسفة التعلّم الاستكشافي والتي تيسّر المشاركين لاكتشاف الأجوبة بأنفسهم. إن طرح المشكلة مع أسئلة ميسّرة لإرشاد المشاركين نحو الطريق الصحيح للنقاش يعدّ هاماً في التعلّم التشاركي الميسّر. يتوجب على مدربي مساواة الإعاقة كافة أن يلمّوا بالتعلّم التشاركي الميسّر كمهارة أساسية.

### لماذا يطبّق تدريب مساواة الإعاقة التعلّم التشاركي الميسّر طريقة له؟

إن التعلّم التشاركي الميسّر هو طريقة مناسبة لتيسير المشاركين ليصبحوا عاملاً للتغيير. إن تدريب مساواة الإعاقة ليس تدريباً موجّهاً لتراكم المعرفة ولكنه موجّه نحو الإجراء. لذا فإن التعلّم التشاركي الميسّر هو طريقة لنقل المشاركين من مرحلة "أعرف" إلى "أستطيع" ثم "أتصرّف".

### ما هي أهداف تعلّمك؟

عليك أن تكون قادراً على تصميم طرح المشكلة بشكل جيد وتطوير أسئلة ميسّرة لإرشاد المشاركين إلى الطريق الصحيح للنقاش.

## علّم أو تعلّم

سام: أقوم بتعليم سبوت كيفية الطيران. (سبوت هو اسم الكلب)  
ماري: حقاً! لكنني لم أره يفعل  
سام: أنا لم أقل أنه قد تعلّم

إنها محادثة مضحكة جداً، أليس كذلك؟ لكن هذه القصة تخبرنا كيف أن "التعليم" و "التعلّم" مختلفان. لذا يجب على مدربي مساواة الإعاقة ألا يرضوا بمجرد "التعليم"، ولكن يجب أن يوفروا "التعلّم" للمشاركين. عليك أن تطبق أفضل طرائق التعلّم وأن تكون ملماً بكافة المهارات لتطبيق تلك الطرائق.

## تعلم = تصرف

لا أعرف ← أعرف ← أستطيع ← أفعل

متى نستطيع القول بأننا تعلمنا؟ أن أؤمن بأن مجرد المعرفة وتذكر الحقيقة لا يعني أنني قد تعلمت. فقط عندما أصبح قادراً على تطبيقها واستخدامها وعملها، أستطيع القول أنني قد تعلمتها. إن تدريب مساواة الإعاقة ليس محاضرة لإضافة معلومات عن الإعاقة ولكنه تدريب لتحفيز المشاركين ليتصرفوا وليجعلوا مجتمعنا ومنظمتنا أفضل فيما يتعلق بالشمول والتمكّن. يجب أن تتم إدارة تدريب مساواة الإعاقة باستخدام طرائق توفّر للمشاركين التوصل إلى هذا المعنى من التعلم كهدف له. كما يجب على مدربي مساواة الإعاقة كافة أن يتزوّدوا بتلك الطريقة والمهارات. تستطيع تعدّد أن تدربك لمساواة الإعاقة ناجحاً فقط عندما يضع المشاركون خطط عملهم.

## التعلم التشاركي الميسر

إذا سمعت، إذا ( ) ، إذا ( ) ، إذا ( )  
أنسى. ( ) ، ( ) ، ( )

يتخذ تدريب مساواة الإعاقة منهجيات التعلم التشاركي الميسر إطاراً لطرائقه. فهو يتخذ منهج التعلم الاستكشافي الذي يؤمن بأن الأشخاص يطبقون المعلومات ويستخدمونها فقط عندما يطورونها أو يكتشفونها بأنفسهم.<sup>6</sup> لذا فإن تدريب مساواة الإعاقة يؤكد على التعلم الاستكشافي الجماعي الذي تؤدي مراحلها إلى تغيير إجراءات الفرد. فهو يطبق عدة مناهج وأدوات لتحفيز مثل هذا التعلم، مثل لعب الأدوار، مناقشة، أنشطة، وورش العمل. لكن طرح المشكلة الذي وضع نظريتها باولو فريير والأسئلة التوجيهية هما المهاراتان والمنهجان الأساسيان للتعلم التشاركي الميسر.

## مهارات للتعلم التشاركي الميسر

مهارة التيسير: الوعي الناقد بشأن الوضع القائم  
مهارة العرض: التفكير المنطقي  
مهارة التواصل: "التدريب الفعال" (الاستماع الفعال ورسالة الشخص)  
مهارة التحفيز: التدريب

<sup>6</sup> من اليمين: إذا (رأيت)، (تذكرت)، إذا (فعلت)، (فهمت)، إذا (اكتشفت / طورت)، (استخدمت). دايفد ورنر & بل باور (1982) مساعدة عاملين الصحة على التعلم، المؤسسة الغربية، باولة ألتو (القسم الثاني-1)

لقد تمّ تطوير التعلّم التشاركي الميسّر لمنندى تدريب مساواة الإعاقة بالاعتماد على مفهوم التعلّم الاستكشافي. ولكنه أيضاً مؤلف من عدة مناهج وطرائق أخرى للتدريب. كما يجب على مدربي مساواة الإعاقة أن يكونوا متزوّدِين بالمهارات التالية أيضاً:

#### مهارة التيسير

تمّ تطويرها بالاعتماد على مفهوم الوعي الناقد إذ وضع نظريته باولو فريير.

#### مهارة العرض

تنطلق من التفكير المنطقي

#### مهارة التواصل

تنطلق من "التدريب الفعّال" والذي تم تطويره من قبل توماس غوردن، مثل الاستماع الفعّال ورسالة الفرد.

#### مهارة التحفيز

تم تبنيها من قبل عدة طرائق للتدريب بما في ذلك البرمجة اللغوية العصبية.

## طرح المشكلة

إن طرح المشكلة هو منهج تعليمي طوّره باولو فريير بديلاً للمنهج التعليمي الاصطلاحي. يقيّم منهج طرح المشكلة معلومات المتعلمين وخبرتهم وتحليلهم. إن إحدى الطرائق الواقعية هو التحليل الناقد لأوضاع الحياة الحقيقية. وصورة لحياتهم تعتبر هدفاً للتحليل. وعلى سبيل المثال، يمكن استخدام الصورة جانباً لهذا الغرض. فبعضهم قد يرى أنه ليس بها مشكلة. ولكن بعضهم الآخر قد يستنتج أنه لا يوجد بلاط نافر على الرصيف للأشخاص المكفوفين؛ أو أن البنية في منتصف



الرصيف تعيق ممر مستخدمي الكراسي المتحركة، وأنه لا يوجد منحدر عند مدخل البناء. إضافة لذلك فإنه يتم تشجيع الإدراك الأوسع لتحليل الوضع الذي يفكر به المشاركون. لذا يتوجب على مدربي مساواة الإعاقة تيسير هذا الأسلوب للتحليل بين المشاركين من أجل جعل المشاركين يجربون التعلّم الاستكشافي في مرحلة التحليل.

ما هي الإعاقة؟ / أين هي الإعاقة؟



© CBR DTC

إن تقديم أسئلة توجيهية دقيقة أمر جوهري عندما تطبق منهج طرح المشكلة في تدريب مساواة الإعاقة. فعلى سبيل المثال، إذا سألت "ما لون هذه الزهرة؟" سيلقي المشاركون انتباههم على "الزهرة" وليس على شيء آخر، وسيقومون بتحليل "لونها"، وليس شكلها أو نوعها. وهذا مثال بسيط، لكن المشاركين تم إرشادهم من قبل أسئلتك لمعرفة ما هو المطلوب تحليله وكيف. لذا عليك أن تحضّر بحذر هذه الأسئلة التوجيهية عندما تطبق منهج طرح المشكلة.

إذا أعطيت الإجابة لن يفكر المشاركون بالجواب مطلقاً. وربما ستشعر بالإحباط أحياناً من عدم قدرتك على تقديم الأجوبة للمشاركين. لكن يجب عليك أن تلعب دور الميسر وليس المحاضر إذا أردت استخدام طريقة طرح المشكلة.

### خاتمة: التعلّم التشاركي الميسر للإجراء

الأشخاص يفعلون: بسبب: رغبة، منفعة، متحفز، يعرف السبب والنتيجة، سهل، لديه سيطرة عليه، واثق

الأشخاص لا يفعلون: بسبب: لا يوجد اهتمام، لا يوجد منفعة، (مجبور)، لا يعرف السبب والنتيجة، صعب، ليس لديه سيطرة، غير واثق

عليك أن تتذكر أن هدف تدريب مساواة الإعاقة هو جعل المشاركين عاملاً للتغيير. والتعلّم التشاركي الميسر الذي تمّ تطويره بالاعتماد على مفهوم التعلّم الاستكشافي وتمّ ترسيخه مع الطرائق الأخرى لمناهج العرض، التيسير، التواصل، والتحفيز هو الطريقة الأقوى لتحقيق هذا الهدف. إن الإجراءات التي نرغب بتعزيزها هي جيدة وصحيحة فيما يتعلق بخلق مجتمع شمولي. لكنها عادة ما تكون غير جذابة فيما يتعلق بمنفعة الأفراد وتمعنهم. فهل نستطيع فرضها على الأفراد، حتى وإن كانت تلك الإجراءات لا تحقق منفعة لهم وليست مسلية؟ إن إيصال معلومات عن النموذج الاجتماعي والإجراءات الصحيحة من خلال محاضرة يعتبر أمراً سهلاً جداً. لكن جعل المشاركين يمارسون ما تعلموه أمر في غاية الصعوبة. التعلّم التشاركي الميسر لديه إمكانية طريقة تدريب موجّه نحو الإجراء ويجب على مدربي مساواة الإعاقة كافة أن يتزوّدوا بمفاهيم ومهارة هذا التعلّم في حال رغبوا أن يكونوا مدربين فعّالين.

## المُلخَص:

### منهجية وطرائق تدريب مساواة الإعاقة:

#### 1) التعلّم التشاركي الميسّر

1. اكتب شرحاً مبسطاً حول التعلّم التشاركي الميسّر.  
التعلّم التشاركي الميسّر هو مرحلة تعلّم استكشافي  
التعلّم التشاركي الميسّر هو مرحلة تعلّم  
التعلّم التشاركي الميسّر هو ليس إيصال رسالة (تحريض/ دعاية / احتجاج)  
يثق الميسّر بالمشاركين بأنهم سيتمكنون من إيجاد الإجابة والحل بأنفسهم.
  2. لماذا يستخدم تدريب مساواة الإعاقة التعلّم التشاركي الميسّر؟ (الهدف من استعمال أسلوب التعلّم التشاركي الميسر في تدريب مساواة الإعاقة)  
فقط التعلّم التشاركي الميسر يجعل المشاركين يمارسون ما تعلموه (استعمال ما تمّ اكتشافه / تطويره)  
تيسير المشاركين للاكتشاف هو عملية تقود المشاركين لإحداث إجراء.
  3. اشرح طريقة طرح المشكلة.  
هي طريقة تستخدم في التعلّم التشاركي الميسّر لتيسير المشاركين لتحليل الوضع والمشكلة.  
صور من الحياة الحقيقية التي تتضمن مشكلة ليتم تحليلها  
ليست إيصال رسالة (ليست إعلان).
  4. لماذا يقوم الأشخاص بعمل أمور، ولا يقومون بعمل أمور أخرى؟  
يفعل: بسبب: ما يرغبونه، منفعة، متحفّز، معرفة السبب والنتيجة، سهل، لديه سيطرة عليه، واثق  
لا يفعل: بسبب: غير مهتم، لا يوجد منفعة، (مجبر)، لا يعرف السبب والنتيجة، صعب، ليس لديه سيطرة، غير واثق.
  5. ما هي المقومات الأربعة الرئيسية في طرائق تدريب مساواة الإعاقة؟  
التصميم والبنية  
العرض التقديمي  
التيسير  
الأدوات والمساعدات البصرية
- إن تدريب مساواة الإعاقة هو مرحلة تعليمية. يجب على مدربي مساواة الإعاقة أن يكونوا مزوّدين بالمعرفة والمهارات للمقومات الأربعة المذكورة أعلاه والتعلّم التشاركي الميسّر من أجل إدارة تدريب فعّال لمساواة الإعاقة. فهو ليس محاضرة باتجاه واحد، وإنما تعلّم تفاعلي من خلال مرحلة الاستكشاف. وفي سبيل تحقيق مرحلة التفاعل في تدريب مساواة الإعاقة، يعدّ طرح وتقديم أسئلة توجيهية دقيقة لطرح المشكلة، والاستماع الفعّال والإجابة عن الأسئلة كلها أمور هامة. و"الإصغاء (الاستماع اليقظ)" جوهر في مرحلة تدريب مساواة الإعاقة.

## 2) تصميم وبنية تدريب مساواة الإعاقة

### أسئلة تعليمية لهذا الفصل

1. ما هو تصميم برنامج التدريب؟
2. ما هي العناصر الثلاثة الأكثر أهمية في تصميم تدريب مساواة الإعاقة؟
3. كيف تصمّم تدريب مساواة الإعاقة؟
4. ما هي المقومات الثلاثة للبنية؟
5. لماذا تعدّ المقدمة غاية في الأهمية؟
6. ماذا يجب أن تدرج في المقدمة؟
7. لماذا تعدّ الخاتمة غاية في الأهمية؟
8. ما هما العنصران الأساسيان لتدريب مساواة الإعاقة؟
9. كيف يصنع تدفق كل مقوم رئيسي من الأجزاء الأساسية لتدريب مساواة الإعاقة؟
10. ما هي التقنيات الثلاثة لتطوير البنية؟

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /59/)

## مقدمة لتصميم وبنية تدريب مساواة الإعاقة

ماذا؟: حزمة تم تطويرها بالاعتماد على احتياجات التدريب: الأهداف، المحتويات، الطريقة، الأداة، البنية والجدول

لماذا؟: زيادة مخرجات التدريب لأقصى حد

أهداف التعلّم: قادر على تصميم تدريب مناسب لمساواة الإعاقة لعدة فئات ومستويات من المشاركين

ما هو تصميم برنامج لتدريب مساواة الإعاقة؟

إن تصميم برنامج لتدريب مساواة الإعاقة هو تطوير كامل برنامج التدريب من خلال توقع ما سيقوم به مشاركو تدريب مساواة الإعاقة بعد حصولهم على التدريب. إن العناصر الأربعة الرئيسية للتدريب هي أهداف التعلّم، المحتويات، طرائق التعلّم، والبنية. والنقاط الثلاثة الهامة في تصميم تدريب مساواة الإعاقة هي تحديد المشاركين واحتياجات تدريبهم، ووضع أهداف التعلّم الصحيحة واختيار طرائق فعّالة للتعلّم.

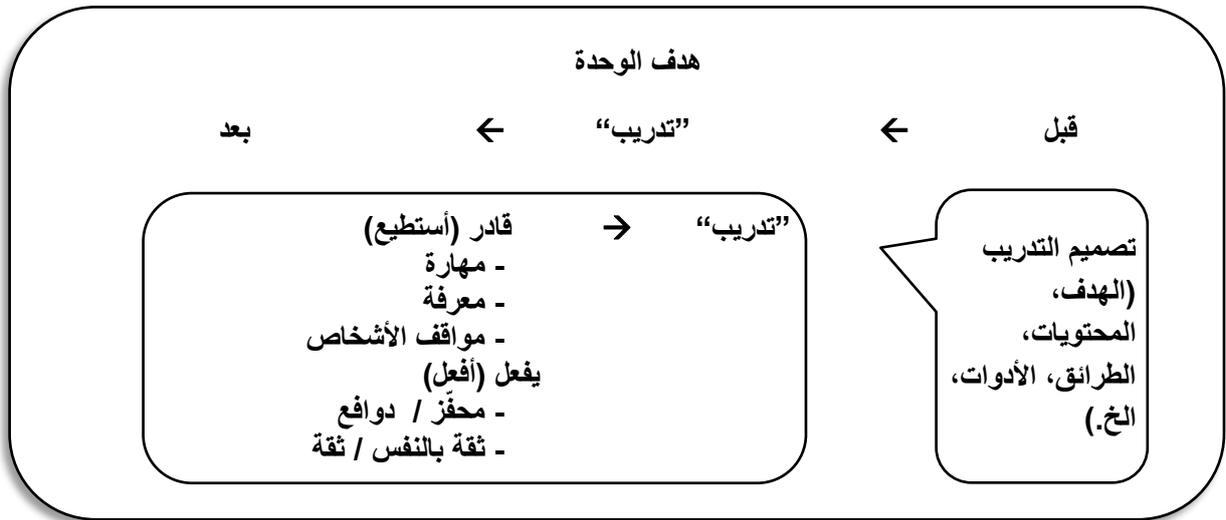
لماذا يحتاج مدربو مساواة الإعاقة أن يتعلموا كيفية تصميم تدريب مساواة الإعاقة؟

يجب أن يركز تصميم تدريب مساواة الإعاقة الذي يضم أهداف التعلّم، المحتويات، الطرائق، والبنية على احتياجات المشاركين. إذ لا تستطيع تطبيق تصميم تدريب مساواة الإعاقة ذاته لكافة فئات المشاركين.

ما هي أهداف تعلّمك؟

يجب أن تكون قادراً على تصميم جلسات لتدريب مساواة الإعاقة تكون مناسبة لأهداف التعلّم المحددة للمشاركين.

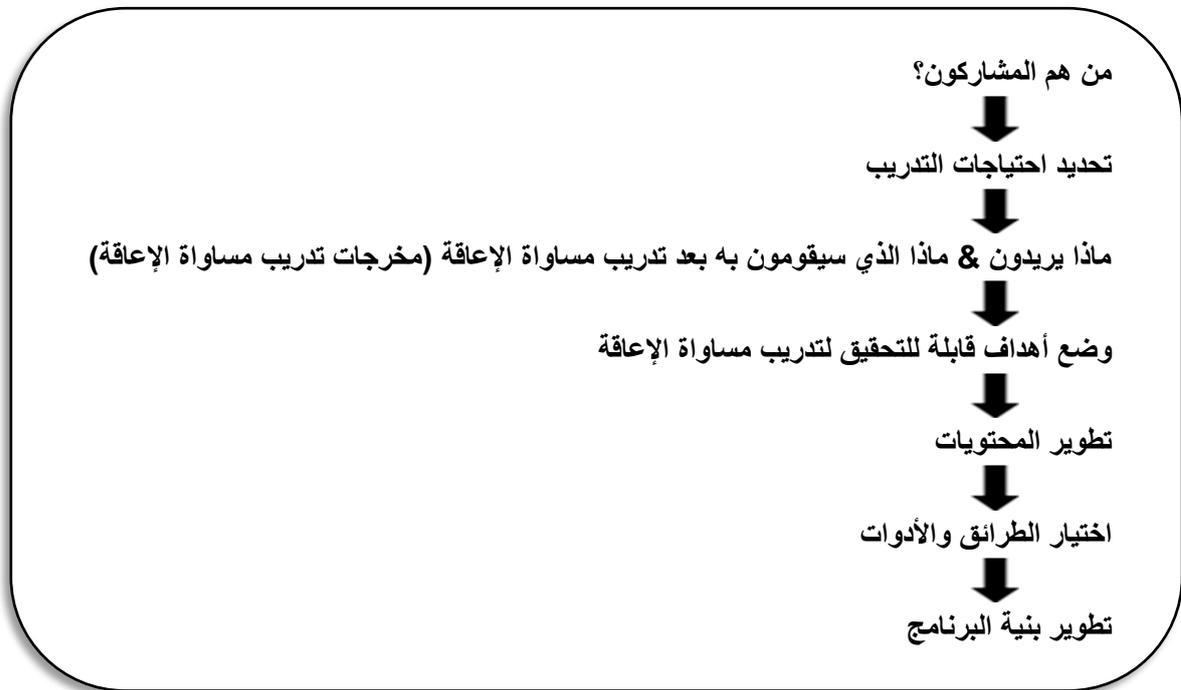
## تصميم برنامج تدريب: موجّه للإجراء، ليس تراكمياً للمعرفة



إن أي تدريب بما في ذلك تدريب مساواة الإعاقة يكون موجهاً للإجراء، أي أنه يتوقع من المتدربين (المشاركين) أن يصبحوا قادرين على تطبيق ما تعلموه في عملهم أو حياتهم بعد الانتهاء من التدريب. وبالعكس الندوة، الحديث، أو المحاضرة فإن التدريب موجّه للإجراء وليس لتراكم المعرفة.

ومن أجل أن "يصبح الشخص قادراً"، يجب على المشاركين تطوير مواقف صحيحة، اكتساب المعرفة والمهارات للتطبيق. وفي سبيل تطبيق أو تنفيذ ذلك في حياتهم أو عملهم يجب أن يكون المشاركون متحفّزين وواثقين من أنفسهم لفعل ذلك. يجب أن يتم تصميم أي تدريب لتحقيق هذا الهدف. لذا فإن تدريب مساواة الإعاقة ليس فقط تعليم النموذج الاجتماعي للإعاقة.

## كيفية تطوير تدريب مساواة الإعاقة: التدفق والمراحل



إن أول وأهم شيء عليك القيام به لتصميم تدريب مساواة الإعاقة هو معرفة من هم المشاركون؛ أي تحديد احتياجات التدريب. على سبيل المثال، تختلف متطلبات التدريب بين موظفي الموارد البشرية للشركات والمسؤولين عن توظيف الأشخاص المعوقين وتدريب طلاب المدارس الابتدائية الذين سيستقبلون نظرائهم من المعوقين في صفوفهم. وبالاعتماد على المتطلبات تستطيع وضع هدف لجلسة تدريب مساواة الإعاقة المحددة. عليك تطوير محتويات مناسبة لإدراك هذا الهدف، واختيار أكثر الطرائق والأدوات فعالية للتعلم من أجل المشاركين. وأخيراً تستطيع تطوير الدورة من خلال الأخذ بالاعتبار مدة كل جلسة، تدفق الفصل، الأدوات والأجهزة.

## مقومات تصميم تدريب مساواة الإعاقة

- |                 |                              |               |
|-----------------|------------------------------|---------------|
| - أهداف التعلّم | - الأدوات                    | - المواد      |
| - البنية        | - المدربون والمتدربون        | - توزيع الوقت |
| - المحتوى       | - المكان، التسهيلات، الأجهزة |               |
| - الطريقة       |                              |               |

### أهداف التعلّم:

متطلبات التدريب من المدربين – ماذا سيفعلون بعد تدريب مساواة الإعاقة في عملهم أو حياتهم: مثال يقوم موظفو الموارد البشرية بتوظيف أشخاص معوقين.

### البنية:

البرنامج / الجدول – عدد الفصول، التدفق، التسلسل، مدة الجلسات والطريقة.

### المحتويات:

يوجد عنصران أساسيان لتدريب مساواة الإعاقة وهما اكتساب منظور النموذج الاجتماعي ووضع خطة عمل. يجب أن تناسب الفكرة، النقاط، المستوى، وكمية المعلومات (أي المحتوى) المشاركين.

### طريقة التعلّم:

على سبيل المثال: محاضرة، مناقشة، تمرين، ورشة عمل، عرض تقديمي، ودراسة حالة، حجم المجموعة مجموعة كاملة، مجموعات صغيرة، مجموعة من شخصين، فردياً.

### الأدوات:

تمارين (مثال: فيديو / قصة / تحليل مشهد، وضع خطة عمل) المدربون والمتدربون: الخبرة، العدد، المجموعات

### المكان، التسهيلات، الأجهزة:

أشياء تحتاجها لإدارة تدريب مساواة الإعاقة (بما فيها الأوراق، أوراق للمخططات، وأقلام)

### المواد:

شرائح عرض تقديمي، نشرات للتوزيع، ورقة تعليمات للتمارين، أوراق ملخص، ورق تقييم، DVD، الخ.

### الوقت:

مدة كل جلسة ووقت التدريب – انتبه جيداً لما ستقوم به في فترة بعد الظهيرة وكيف ستقوم به.

## أهداف التعلّم، المحتوى & الطريقة لمختلف فئات المشاركين

أمثلة على أهداف التعلّم لفئات محددة من المشاركين

**القطاع الخاص / مقدمو الخدمات:**

للخدمات الشمولية: "الترتيبات التيسيرية المعقولة" لكل من الزبائن المعوّقون / المستخدمين والموظفون؛  
تلبية لقانون الإعاقة

**جمعيات ومنظمات حكومية متخصصة في الإعاقة:**

للسياسة والتنفيذ: معرفة متقدمة ومتخصصة عن الإعاقة (النموذج الاجتماعي) وتنفيذها بشكل واقعي

**أطفال / طلاب / مجتمع:**

لمجتمع شمولي: "أن يصبحوا أصدقاء" مع أقرانهم المعوقين

**أشخاص معوقين:**

للتمكن: تجاوز النموذج الفردي الذاتي للإعاقة

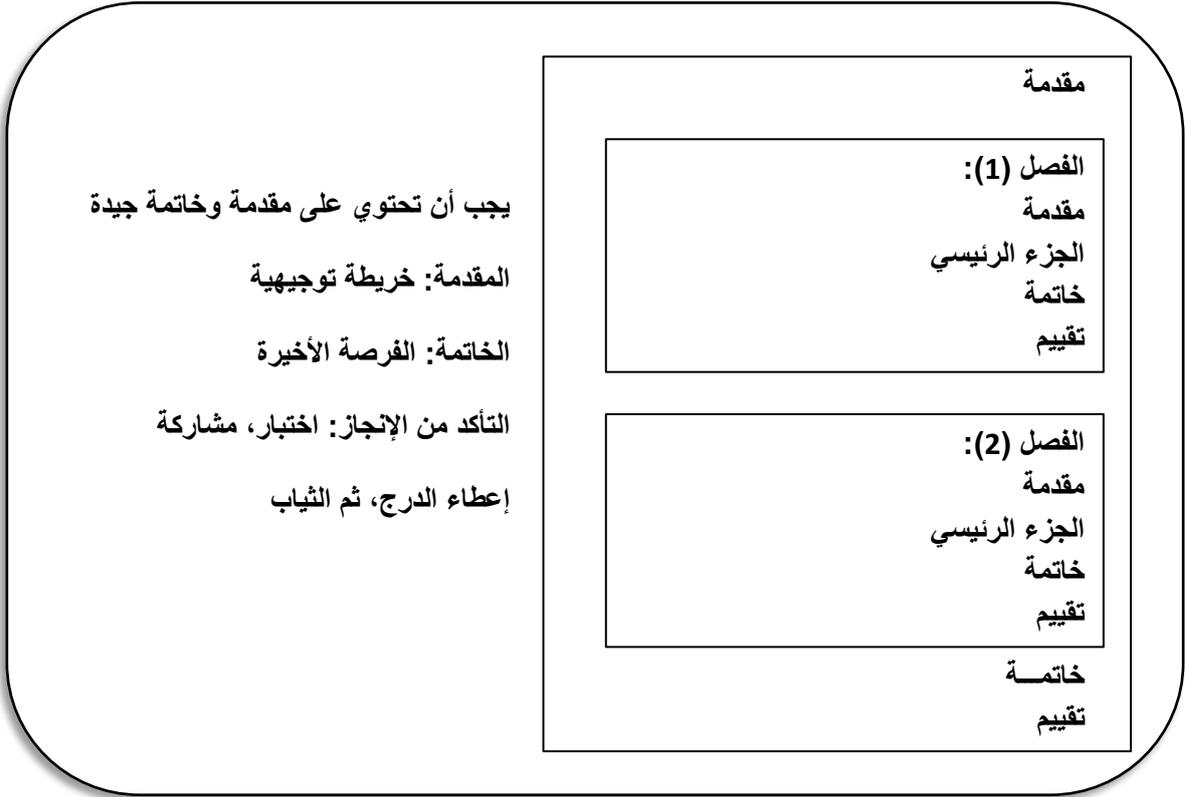
### أهداف التعلّم:

لكل تدريب لمساواة الإعاقة أهداف خاصة بالمشاركين بالرغم من أن الهدف من كل تدريب لمساواة الإعاقة هو جعل المشاركين عامل تغيير بعد الانتهاء من التدريب. الهدف من تدريب مساواة الإعاقة هو "التمكّن" أي خلق مجتمع وخدمات شمولية في حال كان المشاركون هم من مقدمي الخدمات أو المجتمع المدني. ومن جهة أخرى، يمكن تطبيق تدريب مساواة الإعاقة كعملية تمكين إن كان المشاركون أشخاصاً معوّقين.

### المحتوى والطريقة:

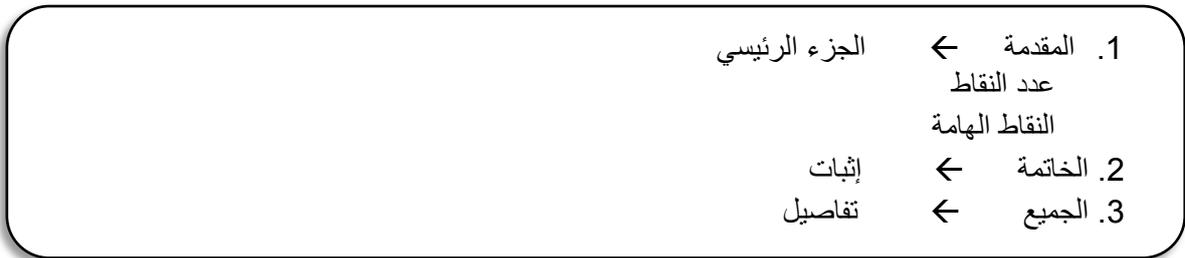
إذا كان المشاركون موظفين في قسم الرعاية تستطيع استخدام أسلوب "المحاضرة" لتفسير النموذج الاجتماعي للإعاقة، باعتبار أنهم بحاجة لأن يكونوا مزوّدين بهذه المعرفة. ومن جهة أخرى، إذا كان المشاركون طلاباً في المرحلة الابتدائية عليك استخدام أنشطة ممتعة. وسيكون أكثر فعالية تناول أمثلة واقعية للتنفيذ ولوضع خطة عمل فعلية تتصل بعمل الأفراد إن كان المشاركون من القطاع الخاص. وللمشاركين المعوقين يصبح تدريب مساواة الإعاقة مرحلة تمكين لهم. لذا عليك تطبيق "عملية الوعي الناقد" بحذر من خلال تحليل خبرات المشاركين بصورة ناقدة وذلك خلال نقاش المجموعات.

## تطوير البنية



إن بنية كل موضوع في الدورة عموماً يركز على عناصر ثلاثة رئيسية: المقدمة، الجزء الرئيسي، والخاتمة. فالمقدمة هي خريطة توجيهية ويجب أن تتضمن تفسيراً عن الغرض ومخططاً عاماً. أما الجزء الرئيسي لتدريب مساواة الإعاقة فيجب أن يضم فصولاً لتطوير منظور النموذج الاجتماعي ووضع خطة العمل. وتعدّ الخاتمة الفرصة الأخيرة لتسليط الضوء على منظور النموذج الاجتماعي وتشتمل على ملخص ومراجعة. كما يوصى بعمل مراجعات دورية / منتظمة للإنجازات.

### ترتيب: تحضير "الدرج" أولاً، ثمّ "الثياب"



يجب أن تقدّم "دروج" لحفظ وتصنيف المعلومات الجديدة من خلال تقديم المقدمة والمعالم.

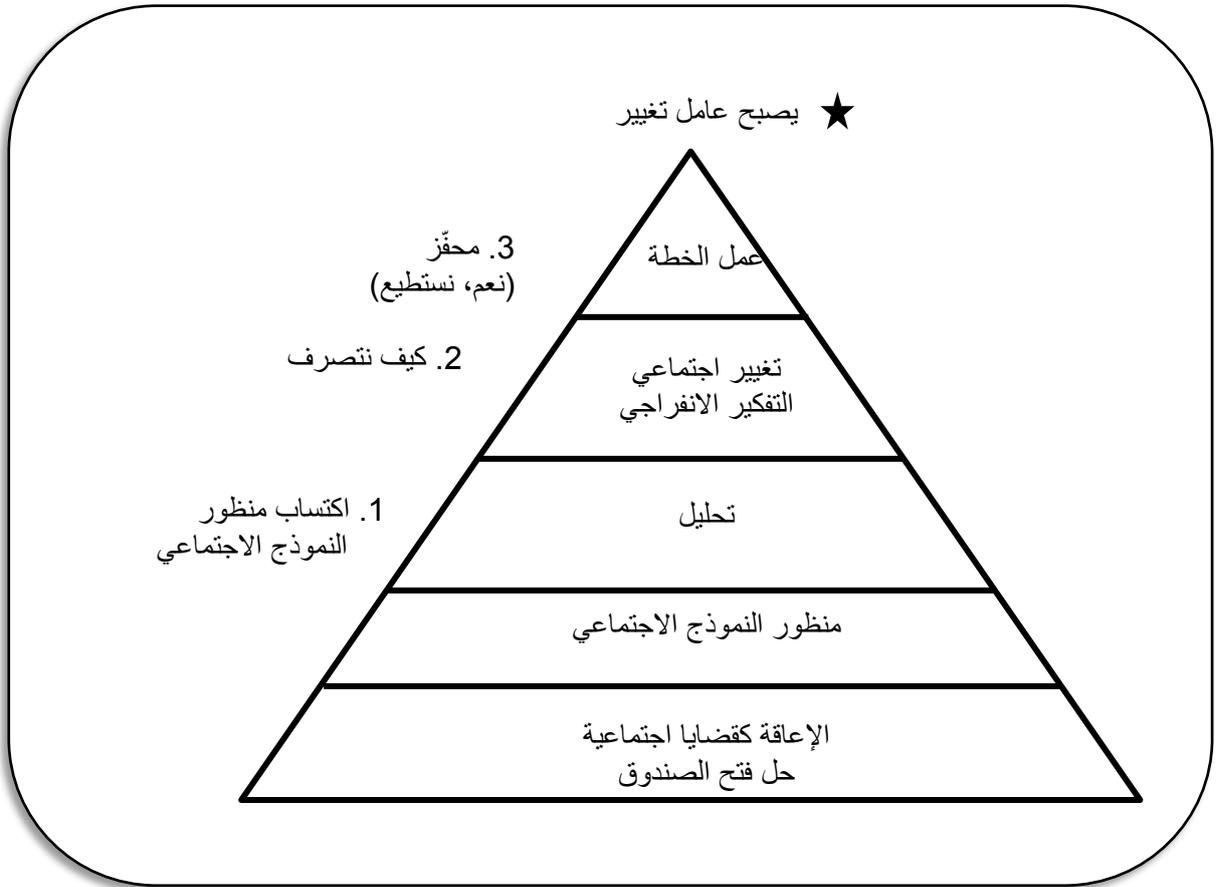
ربما قد يحترق الأفراد في حال قدمت معلومات ومعرفة جديدة دون وجود "صناديق / دروج" لتصنيفها وفقاً لذلك. يقوم تدريب مساواة الإعاقة بتيسير المشاركين لرؤية الأشياء من زوايا مختلفة من خلال عرض مجموعة جديدة من الأفكار التي تخالف مفهومهم السابق تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين. يجب على المدربين إعطاء "صناديق / دروج" للمعرفة مع "بطاقات" واضحة منذ البداية، وتقديم معالم في عملية التأكد من أن المشاركين بإمكانهم فرز المعلومات كافة والمعرفة الجديدة المقدمة في تدريب مساواة الإعاقة إلى "الصناديق / الدروج" المناسبة.

## آليات تصميم بنية الدورة

فرز عن طريق مجموعات  
تنظيم حسب الترتيب  
تقديم كلمات رئيسية

يساعد "الفرز والتجميع" على تطوير مجموعات المحتوى. "التنظيم بحسب الترتيب" يقدم خطوات تجاه مفاهيم جديدة، كما يطور البنية والتدفق. تحديد "الكلمات الرئيسية والمفاهيم الرئيسية" يسلط الضوء على المعالم للمشاركين.

## بنية تدريب مساواة الإعاقة – التعلّم التراكمي



يوضح المخطط أعلاه تصوراً عن بنية التعلّم التراكمي لتدريب مساواة الإعاقة. التعلّم التراكمي هو عملية تعلّم تسلسلية أو متتالية لاكتساب السلوك والمعرفة. فهي تشبه بناء المنزل: وضع الأساس، نصب الدعائم، ثم وضع السقف. الهدف النهائي لتدريب مساواة الإعاقة هو جعل المشاركين عامل تغيير، وتعتبر جلسة تدريب مساواة الإعاقة بمثابة مراحلها. إن اكتساب منظور النموذج الاجتماعي هو الأساس الأول والرئيسي لهذه المرحلة. يجب أن يتعلّم المشاركون من خلال الاكتشاف كيفية عمل إجراءات صحيحة. ثم سيصبح المشاركون متحفزين لتطوير الإجراءات المناسبة.

## تدفق البنية

### مقدمة

تمرين تحضيري (مجموعة من المهام الصغيرة)  
التمرين الرئيسي (مهمة متكاملة)  
خاتمة

لدى تدريب مساواة الإعاقة عنصران أساسيان هما اكتساب منظور النموذج الاجتماعي ووضع خطة العمل. ولكل عنصر يوجد مقدمة، تمرين تحضيري (مجموعة من المهام الصغيرة)، تمرين رئيسي (مهمة متكاملة)، ثم خاتمة. يحتاج المشاركون إلى تعلم أهمية كل عنصر من خلال تمارين تحضيرية تركز على هدف واحد قبل مباشرة التمرين التعليمي الشامل أي التمرين الرئيسي.

على سبيل المثال، تستخدم أربعة تمارين تحضيرية وتمرين رئيسي لحل المشكلة في جلسة نموذجية لتدريب مساواة الإعاقة. تحتاج التمارين التحضيرية أن تضم مرئيات لتعزيز فهم الإعاقة والأشخاص المعوقين (لتقييم قدرة المشاركين لتحديد معاني مختلفة للإعاقة)؛ تحديد موقع الإعاقة (لاكتساب القدرة على تحليل سبب الإعاقة)؛ تطوير حلول للإعاقة (التعرف على طريقتين مختلفتين لحل الإعاقة)؛ وتطبيق التحليلات الثلاثة إلى نموذج سيناريو بسيط جداً. يتطلب التمرين الرئيسي استخدام المهارات التحليلية كافة لتفحص الأوضاع الشاملة والحقيقة المرتبطة بالإعاقة والأشخاص المعوقين. يقدم الفصل الخامس مثلاً على تدريب مساواة الإعاقة.

## الخاتمة

### التصميم:

يجب أن يكون تدريب مساواة الإعاقة محدداً للمشاركين  
الهدف، البنية، المحتوى، والطريقة

### البنية:

مقدمة، جزء رئيسي، خاتمة  
الدرج أولاً، ثم الثياب (المحتويات)  
التعلم التراكمي

يجب عليك ألا تعمل تدريب مساواة الإعاقة ذاته للمشاركين كلهم. يجب أن يكون كل تدريب لمساواة الإعاقة مصمماً خصيصاً ليلبي احتياجات المشاركين. عليك التنبأ بما عليهم فعله عاملاً للتغيير بعد انتهاء جلسة التدريب. عليك الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية لتصميم تدريب مساواة الإعاقة: الهدف، البنية، المحتوى، الطرائق، الأدوات، المدربين والمتدربين، المكان، التسهيلات، الأجهزة، المواد، والوقت. يجب وضع واختيار الهدف والطرائق بانتباه عند تصميم برنامج تدريب مساواة الإعاقة.

يجب أن يشتمل كل عنصر على مقدمة، جزء رئيسي وخاتمة. تعدّ المقدمة والخاتمة جوهريتين كخريطة توجيهية وتأكيد نهائي على التوالي. عليك تقديم "درج" لحفظ المعرفة الجديدة من خلال المقدمة والتوجيهات. يتوجب تصميم تدريب مساواة الإعاقة تعلماً تراكمياً، أي تعلم خطوة بخطوة، حيث أنه يتحدى آراء الأشخاص المسبقة عن الإعاقة التي لا يمكن تغييرها بسهولة.

## المُلخَص:

### (2) تصميم وبنية تدريب مساواة الإعاقة

1. ما هو تصميم برنامج التدريب؟  
تصميم برنامج التدريب هو تطوير دورة تدريبية كاملة من خلال التنبؤ بما سيقوم به المتدربون / المشاركون بعد حصولهم على التدريب (مخرجات التدريب)

العناصر الأربعة الرئيسية لتصميم برنامج التدريب هي: وضع الهدف، تطوير المحتوى، اختيار الطرائق والبنية.

2. ما هي العناصر الثلاثة الأكثر أهمية في تصميم تدريب مساواة الإعاقة؟  
معرفة المشاركين (احتياجات التدريب)  
وضع الهدف الصحيح  
اختيار أكثر الطرق والأدوات فعالية

3. كيف تصمّم تدريب مساواة الإعاقة؟  
من هم المشاركون؟

↓  
تحديد احتياجات التدريب: ماذا يريدون وما الذي سيقومون به بعد تدريب مساواة الإعاقة (مخرجات التدريب)

↓  
وضع هدف واقعي للتدريب

↓  
تطوير المحتوى

↓  
اختيار الطرائق والأدوات

↓  
تطوير بنية الدورة

4. ما هي المقومات الثلاثة للبنية؟  
مقدمة، جزء مركزي، وخاتمة

عليك تضمين هذه العناصر الثلاثة في الجلسات كافة. فأى جلسة دون مقدمة وخاتمة مناسبة تنقص من فهم المشاركين. وأما امتلاك مقدمة وخاتمة واضحتان ودقيقتان تجعل جلستك تامة. لذا عليك أن تحضر جيداً هذان الجزأين.

5. لماذا تعدّ المقدمة غاية في الأهمية؟  
المقدمة هي خارطة طريق أو بمثابة إبحار.

سيشعر الأفراد بالإرباك إذا قدمت لهم معرفة ومعلومات جديدة دون "صندوق / درج" مناسب لفرز المعلومات بالتالي. يقوم تدريب مساواة الإعاقة على تيسير المشاركين لإدراك الأشياء من زوايا مختلفة من خلال عرض مجموعة جديدة من الأفكار (وحتى معايير قيمية) والتي غالباً ما تختلف عن مفاهيمهم السابقة تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين. يجب على المدربين تقديم "صندوق / درج للمعلومات مع بطاقات واضحة للفرز" وذلك منذ البداية، إضافة إلى تقديم معالم في هذه المرحلة بحيث يتمكن المشاركون من وضع كل المعرفة والمعلومات المعطاة في تدريب مساواة الإعاقة في "الصندوق / الدرّج" المناسب.

6. ماذا يجب أن تدرج في المقدمة؟  
عليك أن تدرج مقدمة عن نفسك، أهداف الجلسة، وتدقق / برنامج الجلسة.

7. لماذا تعدّ الخاتمة غاية في الأهمية؟  
الخاتمة هي مرحلة التذكير والتأكد النهائي.

الخاتمة هي الفرصة الأخيرة للمدربين لتذكير المشاركين بالمحتويات الرئيسية للجلسة. غالباً ما يشعر المشاركون بالإرباك وعدم القدرة على تحديد النقاط الهامة للمحتوى حتى وإن قدمت لهم "درج المعرفة" و"وضع المعالم".

8. ما هما العنصران الأساسيان لتدريب مساواة الإعاقة؟  
"النموذج الاجتماعي للإعاقة" و "وضع خطة عمل".

لا يكفي تعليم النموذج الاجتماعي للإعاقة بأن يصبح التدريب تدريباً لمساواة الإعاقة. فتدريب مساواة الإعاقة هو عملية من الوعي الناقد بشأن الوضع القائم، أي يجب أن يصبح المشاركون عامل تغيير بعد انتهاء تدريب مساواة الإعاقة. فلا يكفي أن يحصلوا على مجرد معرفة عن الإعاقة ليمروا بهذه العملية. يجب أن يتم تحفيز المشاركين ليصلوا إلى "نعم، نستطيع (جعل مجتمعنا أفضل)". فمن الهام أيضاً إضافة إلى اكتساب المعرفة عن النموذج الاجتماعي للإعاقة، المرور خلال عملية تحديد أدوارهم، القوة، والخطوات العملية لتغيير المجتمع ليصبح أكثر شمولية في عملية وضع خطة العمل في تدريب مساواة الإعاقة.

9. كيف يصنع تدفق كل عنصر رئيسي من الأجزاء الأساسية لتدريب مساواة الإعاقة؟

المقدمة، تمرين تحضيري، والخاتمة (في كل من النموذج الاجتماعي ووضع خطة العمل).  
يجب أن تطبق مبادئ تطوير البنية لتطوير العناصر الثانوية لتدريب مساواة الإعاقة، أي يجب أن يكون هناك مقدمة وخاتمة. كما يطبق تدريب مساواة الإعاقة أيضاً طرائق التعلّم التراكمي، أي أن المشاركين يحتاجون لتعلّم كل العناصر الهامة للتمارين التحضيرية التي تركز على جوهر واحد قبل متابعة تمرين التعلّم الشامل.

10. ما هي التقنيات الثلاثة لتطوير البنية؟

فرز / تجميع، ترتيب وعمل كلمات رئيسية.

"يساعد" الفرز والتجميع "على تطوير المحتويات. ويقود" الترتيب" إلى تطوير البنية. وتصبح "الكلمات الرئيسية" بمثابة الدلائل.

### 3) العرض التقديمي

#### أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. ما هي أوجه الاختلاف بين العرض التقديمي والتيسير؟
2. ماذا يجب أن تأخذ باعتبارك عند عمل العرض التقديمي؟
3. كيف تجيب عن الأسئلة؟

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /69/)

---

## مقدمة إلى العرض التقديمي

ماذا؟: إيصال معلومات

لماذا؟: لتدريب فعال

هدف التعلّم: عرض، وليس فقط كلام

### ما هو العرض التقديمي؟

إن العرض التقديمي هو طريقة لإيصال المحتويات والرسالة من مدرب مساواة الإعاقة إلى المشاركين. إنه إحدى الوسيلتين الرئيسيتين لإدارة تدريب مساواة الإعاقة إلى جانب التيسير. العرض التقديمي ليس مجرد إعطاء خطاب أو حديث. إنه طريقة من مجموعة من المهارات لتمكين المشاركين من فهم واستقبال رسالتك بفاعلية. إضافة إلى أن مهارات الاستماع والإجابة عن الأسئلة مطلوبة في العرض التقديمي.

### لماذا يحتاج مدربي مساواة الإعاقة تعلّم مهارات العرض التقديمي؟

إن العرض التقديمي هو طريقة ومهارة جوهرية يتوجب على مدرب مساواة الإعاقة امتلاكها لإدارة جلسة تدريب مساواة الإعاقة بنجاح. يختلف العرض التقديمي عن الدعاية أو التحريض. فهو تقنية / منهج تعليمي. بعض الناشطين المعوقين جيدين في التحريض للتحدي ونشر مطالبهم وآرائهم، ولكنهم ليسوا جيدين في المنهجيات التعليمية لتيسير تعلّم المشاركين. تدريب مساواة الإعاقة ليس عرضاً لحقوق الأشخاص المعوقين للمشاركين، لكنه عملية تعليمية للمشاركين كي يكتشفوا معنى الإعاقة ويصبحوا عامل تغيير، دون استخدام طرائق المجابهة. لذا يجب أن يكون مدرب مساواة الإعاقة مجهزاً بالمنهجيات والمهارات التعليمية والتي تشمل مهارات العرض التقديمي.

### ما هي أهداف تعلّمك؟

عليك فهم المفهوم الأساسي، مهارات ومنهجيات العرض التقديمي. لذا فإن العرض التقديمي ليس معرفة وإنما مهارة. عليك أن تمارس جيداً لتطوير مهارات العرض التقديمي.

## العرض التقديمي والتيسير

العرض التقديمي:

رسالة منك إلى المشاركين

التيسير:

أسئلة / طرح المشكلة بين المشاركين

العرض التقديمي هو إيصال رسالة في طريق واحد منك وإلى المشاركين. ولكنه ليس إغراق المشاركين بالمعلومات. يوجد عنصران للتأكيد على فهم واستقبال المشاركين للمحتويات دون الشعور بالإرباك: محتويات واضحة وطريقة إيصال فعّالة، أي العرض التقديمي. العرض التقديمي هو مجموعة من الطرائق والمهارات لتأكيد قبول أفضل وفهم للمعلومات من قبل المشاركين. من الهام في العرض التقديمي أن تكون الرسالة التي ترغب بإيصالها مفهومة للمشاركين دون أي تشويه.

ومن جهة أخرى، يستخدم التيسير لخلق تواصل تفاعلي باتجاهين بين المشاركين. ومن الهام لمدرّب مساواة الإعاقة في عملية التيسير هو طرح أسئلة توجيهية دقيقة لتحفيز التعلّم الاستكشافي التفاعلي بين المشاركين. فعليك أن تمثل أدواراً مختلفة كعارض وميسّر، ولذا أنت بحاجة إلى مهارات مختلفة لتقوم بذلك.

## العرض التقديمي كتواصل

7 % كلمات (المحتويات)

38 % صوت / لفظي

55 % غير لفظي (لغة الجسد)

ربما تعرف بأن التواصل وجهاً لوجه يحدث من خلال ثلاثة وسائل: السلوك غير اللفظي (مثل لغة الجسد، تعبيرات الوجه)، نبرة الصوت والكلمات. يتكون التواصل الفعّال من 55% من لغة الجسد، 38% من نبرة الصوت، و7% معنى الكلمات التي تستخدمها. وغالباً ما تستخدم نتيجة البحث هذه التي تعود إلى ألبرت ميهايبان الذي قام ببحث التواصل لتفسير أهمية الجوانب غير اللفظية في عملية التواصل. وبالرغم من وجود نقد وشكوك في الأرقام، لا يوجد شك بأهمية الجوانب غير اللفظية والصوت، إضافة إلى الكلمات (المحتويات) في التواصل والعرض التقديمي.

إذا استدعيت الندوات والمحاضرات التي حضرتها من قبل وحللتها ستري أي من العروض التقديمية كانت جيدة ولماذا. نحن نعرض العديد من الأمثلة الجيدة للعروض التقديمية في الفيديو وممارسة العديد من التمارين خلال التدريب الفعلي لمدرّبي مساواة الإعاقة. أرجو منك البحث وتحليل فيديو العروض التقديمية على الانترنت وممارستها. أحد الأمثلة الجيدة التي نستخدمها في تدريبنا هو خطاب رئيس الولايات المتحدة الأمريكية باراك أوباما والمتوفر على يوتيوب. تستطيع تحليل هذا الخطاب باستخدام القائمة التالية.

## كيف تعمل عرض تقديمي: نقاط البحث

### لفظي / صوت

النبرة

الصوت / حجم

### غير لفظي

تواصل بصري

الوضعية

السرعة

التوقف / علامات الترقيم

تحرك / إيحاءة

تعابير الوجه

الكلمة

الموقع

هيئة الظهور

يوجد في الصفحة السابقة ملخص لقائمة البحث لتحضير العرض التقديمي والذي يتألف من الجوانب اللفظية وغير اللفظية. بما يخص الجانب اللفظي، يعدّ التوقف وعلامات الترقيم أساسيين بالرغم من أن كافة النقاط الأخرى هامة. ضع فترة زمنية مناسبة خصوصاً بعد التنكير ببعض النقاط الهامة، وذلك لتمكين المشاركين من استيعابها. إذا كان لديك توقيات وعلامات ترقيم جيدة، يفهم المشاركون المحتويات حتى وإن تكلمت بسرعة.

أما بالنسبة للجانب غير اللفظي، فإن التواصل البصري هو أهم جزء، الأمر الذي يصعب على المدربين المبتدئين. فهم عادة ما "يتحدثون إلى الجدار" (من خلال مشاهدة الشاشة)، يتحدثون إلى ملاحظاتهم (من خلال قراءتها)، أو يتحدثون إلى السقف (فقط لتجنب التواصل البصري مع المشاركين!). عليك التحدث مع المشاركين من خلال التواصل البصري معهم. لن يكون لديك تواصل بصري جيد إذا لم تكن تعرف ما تقول وأنه عليك الرجوع إلى الملاحظات أو الشرائح للتأكد من المحتويات. أن تكون ملماً بالمحتويات هو عامل رئيسي لتحقيق التواصل البصري. نظراً لأهمية التواصل البصري فمننا بتخصيص وقت طويل نسبياً للتمرين عليه في تدريب مدربي مساواة الإعاقة.

هيئة المظهر تعني كيف تبدو، مثال ماذا ترتدي أو تسريحة شعرك. إن الانطباع الأول هام جداً ويؤثر على مواقف المشاركين. فإذا كنت تبدو محترفاً، واثقاً وودوداً سيصبح لدى المشاركين انطباعاً إيجابياً عنك وسيثقون بك مدرساً وسيشاركون بفعالية.

## إجابة الأسئلة

استمع حتى النهاية

اصغي بانتباه (إيماءة، اكتب ملاحظة، فكر)

عبر عن الشكر ("شكراً لك. هذا سؤال جيد")

(أعد السؤال)

أجب

تأكد ("هل أجبت على سؤالك؟")

إذا لم تعرف الإجابة!

اسأل المشاركين

أخبر عن الإجابة في وقت لاحق (ويجب أن تفعل ذلك)

قل "نعم، و...."، لا تقل "لا، ولكن...."

العرض التقديمي هو تواصل. والإجابة عن الأسئلة هي فرصة للتأكد من أن المشاركين لديهم فهم صحيح للمحتويات. لا تقاطع المشارك أثناء طرح سؤاله. عليك الإصغاء بانتباه حتى ينتهي المشارك من سؤاله. ثم تشكر المشارك لإثارة السؤال؛ وفي حال لم يكن السؤال واضحاً، تستطيع طلب توضيح أكثر. ثم تعطي إجابتك وتسال إن كنت أجبت عن السؤال.

إذا كان السؤال عن حقائق أو بيانات وليس لديك إجابة عنها، تستطيع سؤال المشاركين آخرين إن كان لديهم إجابة. كما تستطيع القول بأنك ستجيب لاحقاً. فإذا وعدت بإعطاء الإجابة، عليك فعل ذلك.

أحياناً يرغب المشاركون بالتعبير عن أفكارهم أو تعليقاتهم في صيغة سؤال. وفي تلك الحالة، لست بحاجة إلى الرد عليهم، لكن أبداهم بقبولك وتقديرك للرأي، ثم انتقل للأسئلة التالية.

حاول تجنب الإجابة عن السؤال أو الرد على التعليقات بـ "لا، لكن ما أردت...". عوضاً عن ذلك قل "نعم، وما قصدته / أردته...". حتى وإن قلت الشيء ذاته بعد "أردت / قصدت..."، سيشعر المشاركون بأن أسئلتهم مقبولة وسيجيئون بفعالية.

## التحضير والممارسة يحققان المثالية

المحتويات (التصميم & البنية)

التسهيلات & الأجهزة

كن هناك قبل 40 دقيقة

تأكد بنفسك

احتفظ بنسخة أخرى

حضر للأسئلة الأكثر تكراراً

قم بتمرين حقيقي

اعرض مع أصدقائك

إن أهم ما تقوم به قبل جلسة تدريب مساواة الإعاقة هو التحضير. عليك القيام بذلك من خلال تصميم أهداف التدريب، البنية، المحتويات، والأدوات، الخ، تحضير التسهيلات والأجهزة، والممارسة. لا تنس أن تطلب من منظم التدريب تحضير ما تريد مثل النظام الصوتي ليتم وصله بالكمبيوتر، طاولات العمل، الخ.

وكجزء من التحضير يجب عليك تحضير الإجابات على أكثر الأسئلة تكراراً.

يجب عليك التمرن قبل إدارة جلسة تدريب مساواة الإعاقة. بحيث يكون التمرن أقرب إلى الوضع الحقيقي قدر الإمكان، لا تقم بذلك فقط من خلال القراءة الصامتة. يجب عليك أن تطلب من أصدقائك أن يجلسوا للعرض وإعطاء تغذية راجعة بناءة. إن لم يكن ممكناً تستطيع التدرّب أمام مرآة أو أن تسجل بالفيديو وتحلل ذلك بنفسك.

في يوم تدريب مساواة الإعاقة، يجب أن تصل لمكان التدريب قبل 40 دقيقة. وبهذا سيكون لديك الوقت الكافي لمعالجة المشكلات التي قد تطرأ، والنقاش قليلاً مع المشاركين. عليك أن تتوقع وأن تكون جاهزاً للمشكلات! يجب عليك التأكد بنفسك من التسهيلات مثل مفاتيح الإضاءة والأجهزة مثل نظام الصوت، قبل بدء الجلسة. أرجو ألا تنسى إحضار نسخة إضافية (العرض التقديمي، الوثائق، الخ).

## هل أنت متوتر؟ هم متوترون أيضاً...

توقف / عدّ حتى 5 انظر للجميع	اكسر الجليد تحدث عن نفسك قبل البدء ركّز على 1 (من يومي برأسه)	ابتسم / تواصل بصري تكلم ببطء ابدأ من قصتك
---------------------------------	---	---

أي شخص يصبح متوتراً عندما يطلب منه عمل أشياء جديدة أو مقابلة أشخاص جدد. فهذا رد فعل بشري طبيعي. وكما أنت متوتر كمدرب، المشاركون متوترون أيضاً. لذا يفضل كسر الجليد قبل البدء بجلسة تدريب مساواة الإعاقة.

محادثات كسر الجليد الجيدة تساعد دائماً كلاً من المدرب والمشاركين للشعور باسترخاء أكثر. قم بذلك مع بعض المشاركين قبل البدء بالجلسة إن سمح الوقت بذلك. ستشعر بأنك تعرف على الأقل أحد ما هناك. الابتسام يجعلك أيضاً تشعر بالراحة. فقد ثبت علمياً بأن رفع زوايا فمك مثل الابتسام! يحرر جسدك من التوتر!

لست مضطراً لبدء جلستك مباشرة بالمحتويات. تستطيع البدء بنقاش بسيط مثل تحدث عن نفسك، كتهية. يميل الأشخاص إلى التحدث بسرعة وبنبرة عالية عندما يشعرون بتوتر. حاول التحدث ببطء وبنبرة منخفضة وبوقفات طويلة. وهذا يعطيك الوقت لتتغلب على التوتر الأولي.

إذا واجهت صعوبة في التواصل البصري مع المشاركين، ابحث عن شخص يبدو مصغياً إليك بانتباه مثلاً إذا كان يومي برأسه. تستطيع بدء التواصل البصري مع ذلك الشخص أولاً، ثم تستطيع المتابعة مع باقي المشاركين واحداً تلو الآخر. أرجوك لا تتجنب التواصل البصري مع المشاركين!

## كيف تتعامل مع "الجلسات المسائية"

التصميم (البنية) المحتويات الفعالة: ورشة عمل منشط
---

أنا متأكد من أنك سبق وشعرت بالنعاس في المساء عند حضور جلسة تدريب. الآن يجب عليك التعامل معها كمدرب وليس كمشارك.

إن تصميم بنية الجلسة هام جداً. لا تضع محاضرات أو محتويات صعبة في فترة المساء. عوضاً عن ذلك، اعمل جلسة مرتكزة على الأنشطة في المساء مثل وضع خطة العمل وورش العمل.

لكن يوجد أوقات من الصعب تجنبها عمل نظام – المحاضرة في فترة المساء. وفي تلك الحالة، استخدم التنشيط عندما يستدعي الأمر. هناك العديد من الكتب ومواقع الانترنت عن التنشيط. تستطيع تجربة بعضها ومعرفة ما أهم أنسب. لذا عليك أن تنتبه لملائمة التنشيط في حال كان هناك شخص ذو قصور. بعض الألعاب / التنشيط يحتاج إلى محرضات بصرية أو صوتية.

## أفكار مفيدة للعرض التقديمي

- لا تبدأ بالاعتذار  
- أعط الملخصات في النهاية  
- استخدم كلمات قوية  
- استخدم الرقم السحري "3"

هناك العديد من الأفكار البسيطة والفعالة لجعل عرضك التقديمي أفضل.

- لا تقرأ من الشرائح أو ملاحظتك، لكن تحدث إلى المشاركين. فأنت لا تستطيع القيام بتواصل بصري إذا كنت تقرأ. عليك مراجعة المحتويات قبل إدارة تدريب مساواة الإعاقة.
- ربما قد سبق وحضرت محاضرة تبدأ باعتذار مثل "لم يكن لدي وقت كافي لتحضير هذا. لكن دعوني أبدأ..."، "هذا ليس مجال تخصصي لكن..."; أو "طلب مني مديري إدارة هذه الجلسة بالرغم من أنه ليس عملي...". وبمجرد سماعك لهذه الاعتذار حالما تفقد حماسك في الجلسة وثقتك بالمتحدث. غالباً ما يتخذ الأفراد هذا الدفاع بقصد أو دون قصد ليبرروا عدم التحضير الكافي أو نوعية الجلسة.
- يجب عليك استخدام كلمات وتعابير قوية عند إبداء رأيك مثل "أنا أؤمن... و"هي.. عوضاً عن "أعتقد.. أو "يمكن..".
- من المفضل إعطاء الشرائح مطبوعة بعد الجلسة وليس قبلها وذلك من أجل التفاعل بينك وبين المشاركين بالرغم من أن ذلك يعتمد على نوع الجلسة – سواءً كانت حقيقة وتعلم بيانات، أو تعلم استكشافي. يفضل المشاركون قراءة ما بين أيديهم أكثر من النظر إليك وإلى الشاشة، إن كان لديهم شرائح مطبوعة. بعدها سيصبح من الصعب عليك التفاعل معهم مثل التأكد من استيعابهم من خلال تعبيرات الوجه أو التواصل البصري.
- معظم المواضيع يمكن تلخيصها في ثلاثة نقاط رئيسية. والرقم ثلاثة مقبول جداً. فنقطة واحدة أو نقطتان يبدوان قليلتين جداً، وأربع أو خمس نقاط تبدو كثيرة جداً: مع أن ذلك يعتبر شخصياً.

اعمل عرض تقديمي، ليس مجرد حديث  
العرض التقديمي ليس عرض شرائح  
التحضير والممارسة يحققان المثالية  
تفاعل: "امسك الكرة، لا تعد ضربها"

العرض التقديمي هو طريقة مكونة من مجموعة مهارات تجعل المشاركين يستقبلون ويفهمون رسالتك دون إرباك. فهو ليس مجرد خطاب، حديث، تحريض أو دعاية. اللاعب الرئيسي في العرض التقديمي هو أنت كمدرّب لمساواة الإعاقة وليس شرائح العرض. لا تشعر بالراحة لمجرد عمل شرائح العرض. تستطيع تحسين مهارات عرضك التقديمي فقط من خلال الممارسة وعمل عرض تقديمي بالاستناد إلى ردات فعل المشاركين البناءة.

لا تنسَ عمل جلسة تقييم في نهاية تدريب مساواة الإعاقة. يعدّ التحضير جوهرياً للتأكيد على جلسات جيدة للعرض التقديمي. كما أن التفاعل مع أسئلة وأجوبة المشاركين أو التوضيح هي عناصر أساسية للعرض التقديمي، بالرغم من أن العرض التقديمي هو إيصال رسالة باتجاه واحد. يجب أن يكون لديك مهارات جيدة للاستماع والإجابة عن الأسئلة. التفاعل هو مثل لعبة "امسك الكرة". عليك بداية تلقي "الكرة" أي الأسئلة والآراء من المشاركين ثم تعيد رمي "الكرة" من خلال الإجابة عن تلك الأسئلة ومشاركتهم برأيك. يجب عليك عدم إعادة "ضرب" الكرة دون تلقيها أولاً.

## المُلخَص:

### (3) العرض التقديمي

1. ما هي أوجه الاختلاف بين العرض التقديمي والتيسير؟  
العرض التقديمي: إيصال رسالة (منك إلى المشاركين)  
التيسير: ليس إيصال رسالة، إنما تحفيز لعملية الاستكشاف

العرض التقديمي هو إيصال رسالة من جانب واحد. وهو ليس تخزين معلومات. هناك عنصران لتأكيد تلقي وفهم المشاركين للمحتويات: المحتويات الواضحة وطرائق الإيصال الفعالة، أي العرض التقديمي. والعرض التقديمي هو مجموعة طرائق ومهارات للتأكيد على فهم وتقبل أفضل للمعلومات من قبل المشاركين. ما يهم في العرض التقديمي هو فهم المشاركين لرسالتك دون أي تشويه.

من جهة أخرى، يستخدم التيسير لخلق تواصل تفاعلي باتجاهين بين المشاركين. وبمعنى آخر، إنه حوار بناء. ومن الهام لمدرّب مساواة الإعاقة في عملية التيسير هو طرح أسئلة توجيهية دقيقة لتحفيز التعلّم الاستكشافي التفاعلي بين المشاركين.

2. ماذا يجب أن تأخذ باعتبارك عند عمل العرض التقديمي؟  
الجوانب اللفظية وغير اللفظية.

العرض التقديمي هو أحد أشكال التواصل. وبمعنى أشمل، يضم العرض التقديمي التحضير، تطوير المحتويات والبنية، استخدام المعينات البصرية، الخ. هناك عناصر جوهرية في التواصل، أي الجوانب اللفظية وغير اللفظية. عليك الانتباه إلى: حجم ونبرة الصوت، السرعة، التوقف / علامات الترقيم، واختيار الكلمات. وفي الجانب غير اللفظي عليك الانتباه إلى: لغة الجسد، التواصل البصري، تعبيرات الوجه، الوضعية، الموقع، وهيئة الظهور.

3. كيف تجيب على الأسئلة؟

الإصغاء اليقظ ← تقدير ← توضيح النقطة ← الإجابة ← التأكيد

لا تقاطع المشارك أثناء طرح سؤاله. عليك الإصغاء بانتباه حتى ينتهي المشارك من سؤاله. ثمّ تشكر المشارك لإثارة السؤال؛ وفي حال لم يكن السؤال واضحاً، تستطيع طلب توضيح أكثر. ثمّ تعطي إجابتك وتساءل إن كنت أجبت عن السؤال.

إذا كان السؤال عن حقائق أو بيانات وليس لديك إجابة عنها، تستطيع سؤال مشاركين آخرين إن كان لديهم إجابة. كما تستطيع القول بأنك ستجيب لاحقاً. فإذا وعدت بإعطاء الإجابة، عليك فعل ذلك.

أحياناً يرغب المشاركون بالتعبير عن أفكارهم أو تعليقاتهم في صيغة سؤال. وفي تلك الحالة، لست بحاجة إلى الرد عليهم، لكن أريد قبولك وتقديرك للرأي، ثمّ انتقل للأسئلة التالية.

## 4) التيسير

### أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. ما هو التيسير؟
2. ما هو دور الميسر في تدريب مساواة الإعاقة؟
3. ما هي النقاط الأساسية في تحضير وبنية التيسير في تدريب مساواة الإعاقة؟
4. ما هي نقاط تنفيذ التيسير؟
5. اشرح ثلاثة أهداف رئيسية للنقاش في تدريب مساواة الإعاقة، وكيف يتم تيسيرها.

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /80/)

---

## مقدمة إلى التيسير

ماذا؟: إتاحة التدخل للتعلم الاستكشافي  
التيسير في تدريب مساواة الإعاقة هو طرح المشكلة، وليس مناورة

لماذا؟: للتعلم الاستكشافي

هدف التعلم: عليك أن تكون قادراً على إدارة التعلم الاستكشافي

### ما هو التيسير؟

التيسير هو تدخل، ومرحلة لتمكين مجموعة من العمل ضمن إطار تعاون فعال لإتمام مهمة أو نقاش. فهو مرحلة من التواصل التعلّمي التفاعلي بين مدرب مساواة الإعاقة والمشاركين. إن أكثر مهارة جوهرية لمدرب مساواة الإعاقة هي تمكين كل مشارك للمضي في مرحلة التعلم الاستكشافي في تدريب مساواة الإعاقة. إن طرح المشكلة هو طريقة التيسير المتبعة في تدريب مساواة الإعاقة. يستخدم التيسير كوسيلة لتمكين مجموعة من الأشخاص من العمل بشكل جماعي لإتمام مهمة معطاة ضمن إطار زمني. ومن جهة أخرى، إن جانب دعم عملية التعلم الاستكشافي لكل من المجموعة والأفراد يعتبر أكثر أهمية في تدريب مساواة الإعاقة. فالتيسير يختلف عن المناورة.

### لماذا يحتاج مدربو مساواة الإعاقة إلى تعلم التيسير؟

يعدّ التيسير جوهرياً في عملية تدريب مساواة الإعاقة وكمهارة لمدرب مساواة الإعاقة لجعل عملية الاستكشاف ممكنة للمشاركين، كون تدريب مساواة الإعاقة يطبق منهج التعلم الاستكشافي. يقع على عاتق مدرب مساواة الإعاقة مسؤولية التأكد من أن المشاركين يكتسبون عملية التعلم الاستكشافي في تدريب مساواة الإعاقة.

### ما هي أهداف تعلمك؟

عليك أن تكون مجهزاً بمهارات التيسير الفعال وخصوصاً طرائق طرح المشكلة في تدريب مساواة الإعاقة. ما يعدّ هاماً في تدريب مساواة الإعاقة ليس المحتوى وإنما عملية التعلم الاستكشافي. فلا يعدّ تدريب مساواة الإعاقة "تدريباً لمساواة الإعاقة" إن لم تستطع تيسير التعلم الاستكشافي. عليك أن تكون قادراً على تطبيق طرح المشكلة وتطوير أسئلة توجيهية بحسب هدف كل نقطة تعلمية. التيسير مهارة. عليك التدرّب عليها كثيراً!

يمكن تطبيق التيسير لتحقيق هدفين: دعم مجموعة لإتمام مهمة معطاة، ودعم مجموعة للتعلم الاستكشافي من خلال عملية التحليل أو المناقشة.

## كيف تقوم بالتيسير عموماً: العملية

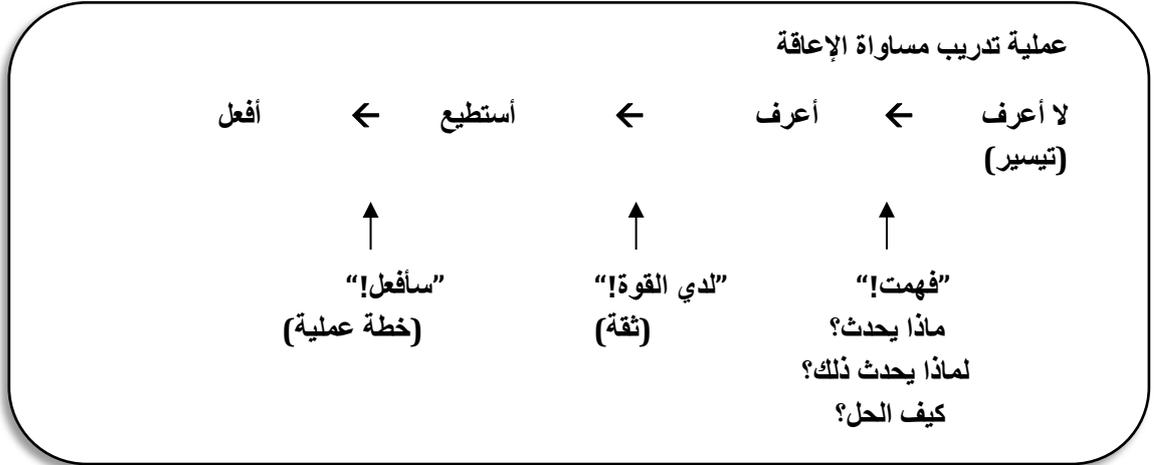
ضع مهمة واضحة (ماذا)  
أعط توجيه واضح (كيف)  
أنت تعرف، هم لا يعرفون  
كرّر  
حضر ورقة تعليمات  
ركّز على المهمة (تعتمد على الهدف)  
جمع المعلومات - عموماً  
إيجاد الإجابة (تحليل) - تركيز  
تخطيط - تنظيم  
البنية: واحداً تلو الآخر، وخطوة تلو الأخرى

التيسير ليس إيصال معلومات ولكنه عملية لدعم مرحلة الاستكشاف من خلال طرح المشكلة للتحليل بمجموعة من أسئلة توجيهية واضحة.

بدايةً، يجب عليك وضع مهمة واضحة أو هدف تعلّم لعمل ذلك التمرين المحدد. ثمّ عليك تقديم توجيه واضح للنقاش أو التمرين. اجعل العملية بسيطة قدر الإمكان، أو انتقل خطوة تلو أخرى. وأنت تعرف كيف لأنك سبق وطوّرتها. حيث أنها المرة الأولى التي يسمع بها المشاركون عن ماذا يجب فعله وكيف، فغالباً ما يجد المشاركون صعوبة في فهم الخطوات أو المهمة. تستطيع التأكد من فهم المشاركون للمهمة والعملية من خلال (أ) تحضير ورقة تعليمات للرجوع إليها، (ب) سؤال واحد أو اثنين من المشاركين لإعادة تفسير ما الذي يجب القيام به، (ج) أن تعيد الشرح. تذكر أنك تعرف ما يجب فعله لكن المشاركين لا يعرفون.

عليك إصلاح مجرى خط المهمة أو النقاش بحسب الهدف ونقطة النقاش. يمكن تصنيف الغاية من النقاش إلى ثلاثة أهداف: جمع المعلومات، تحليل الوضع / المشكلة، وتخطيط الحل / الإجراء. في جمع المعلومات تقوم بتيسير توسيع وتنويع منظور المشاركين. وبالنسبة للتحليل فأنت تقوم بتيسير المشاركين كي يركزوا على نقطة النقاش وما وراء الإدراك أي أن يقوموا بأنفسهم بتحليل منظورهم بشكل موضوعي. أما بالنسبة للتخطيط، فأنت تقوم بتيسير المشاركين ليصبحوا مبدعين وليأخذوا العوامل كافة بعين الاعتبار من أجل التخطيط العملي. لا تعط المشاركين مهمتين في الوقت ذاته. أعطهم المهمات واحدة تلو الأخرى.

## مرحلة التيسير في تدريب مساواة الإعاقة



الهدف الرئيسي للتيسير في تدريب مساواة الإعاقة ليس مجرد إتمام مهمة معطاة، وإنما تحفيز عملية استكشاف جماعي. تدريب مساواة الإعاقة هو عملية يصبح من خلالها المشاركون عامل تغيير من خلال تجربة استكشاف معنى الإعاقة خطوة بخطوة، واكتشاف مقدراتهم ودورهم في مجتمعاتهم. يلعب مدرب مساواة الإعاقة دور الميسر في هذه العملية والتي يمكن تقسيمها إلى ثلاث خطوات.

أولاً، يجب على المشاركين فهم المعنى الحقيقي للإعاقة من خلال تحليل ماذا يحدث للأشخاص المعوقين، سبب الإعاقة (ضمن منظور النموذج الاجتماعي)، وكيفية حلها بشكل مناسب. تستخدم تمارين تحليل الفيديو لهذا الغرض. ثانياً، يجب على مدرب مساواة الإعاقة التأكيد على أن المشاركين يشعرون بأنهم "نعم، نستطيع" من خلال تثقتهم بقدراتهم، وإدراك دورهم وأهميته في عملية الحل، وليس وضع تلك المسؤولية على السلطات أو أي شخص آخر. عند نهاية جلسة تدريب مساواة الإعاقة يجب عليك أن تكون قادراً على جعل المشاركين كافة يملكون قناعة "نعم، سوف أفعل". يجب تحفيز المشاركين للتصرف كعامل تغيير مع خطط عمل واقعية وعملية. وضع خطة العمل هو فصل يعالج تيسير الخطوتين الثانية والثالثة لتدريب مساواة الإعاقة.

## مهارة التيسير ودور الميسر في تدريب مساواة الإعاقة

تيسير التعبير عن الآراء والأفكار  
الحفاظ على مسار نقطة النقاش  
تقديم فرص متساوية للمشاركة  
إدارة الوقت

إن الهدف من التيسير في تدريب مساواة الإعاقة هو ليس مجرد جعل المشاركين ينفون مهمة ما، وإنما خلق عملية استكشاف جماعي بين المشاركين. ودور الميسر هو توجيه المشاركين ودعمهم في نقاشهم من خلال تقديم وسائل لطرح المشكلة ومجموعة أسئلة توجيهية. يجب عليك تيسير هذه العملية من خلال تقديم أسئلة توجيهية، وليس إعطاء إجابات. عليك أن تكون حذراً عند إعطاء أمثلة في عملية التيسير. وبالرغم من أن المساعدة في إعطاء أمثلة قد تكون فعالة لإعطاء المشاركين أفكار واقعية حول نقاط النقاش، إلا أنها قد تضيق منظور المشاركين فقط إلى الأمثلة المقدمة.

في عملية التيسير عليك أن تتحاشى الحكم والرفض. و عوضاً عن ذلك تستطيع توجيههم إلى النظر لنقطة النقاش من زوايا مختلفة. إن إعطاء أسئلة توجيهية فعالة هو الأساس في إثراء النقاش.

كما يتوجب عليك الانتباه إلى إعطاء فرص متساوية للمشاركين كافة للتعبير عن أفكارهم والمشاركة في النقاش، وهذه هي عملية الاستكشاف. إضافة إلى أن إدارة الوقت هي مسؤولية ومهارة جوهرية للميسر.

## مهارة الميسر في تدريب مساواة الإعاقة: التصور

الطرائق: مخطط، مصفوفة، جدول، رسم بياني  
مخطط الذاكرة / مخطط عنكبوتي  
طريقة ك-ج / تقنية كرة الثلج

التجهيزات: ورق رسم بياني، لوح أبيض، أقلام ملونة، ورق ملاحظات لاصق

تصوّر النقاش هو أحد الأدوار والمهارات الهامة للميسر. تستطيع أن تخطط المناقشة باستخدام مخطط، مصفوفة، جدول، أو رسم بياني. وهذا التخطيط يساعد المشاركين على تمييز الاختلافات في الآراء والمهام الواجب عملها. بالرغم من أنه عليك تشجيع إبداع المجموعة، تستطيع تحضير مخططات قبل البدء وتوجيه متدرج للعملية أو المهمة.

طريقة ك-ج أو تقنية كرة الثلج هي أداة تصوير لجمع وفرز الآراء / الأفكار. مخطط الذاكرة أو المخطط العنكبوتي هي تقنية أخرى لتصوّر توسيع الأفكار أو نطاق التفكير. تستخدم ورقة وضع خطة العمل (ملحق 4) في منتدى تدريب مساواة الإعاقة للتخطيط لأخذ عدة عوامل بعين الاعتبار، مثل الوقت، المدخلات، الجهات المعنية، الخ.

لا تنس تحضير التجهيزات التي تحتاجها، مثل ورق الرسم البياني، لوح أبيض، أوراق ملونة، أو أقلام علام، قبل البدء بمجموعات النقاش. عليك استخدام الأدوات الملائمة بالاعتماد على حجم المجموعة، مثل ورق A3 مناسب لمجموعة تتألف من 4 ~ 5 أشخاص، لكن اللوح الأبيض أو ورق الرسم البياني يستخدم لمجموعات أكبر.

## مهارة التيسير في تدريب مساواة الإعاقة: أفكار مفيدة

- وجّه باستخدام الأسئلة
- لا تعلّم
- لا تنكر
- (لا تقل "لا")
- لا تحكم
- الجميع يقول
- منظور
- اختلاف / هجوم؟
- عدواني؟
- فكرة متعمّدة (مختلفة)

ما يجب عليك الانتباه له خلال التيسير هو توجيه المشاركين باستخدام الأسئلة، أي الأسئلة التوجيهية الجيدة؛ يجب عليك ألا تعلّم أو تحاضر: دورك كميسر هو تحفيز المشاركين بالأسئلة والاستماع إليهم وليس تعليمهم، تحديد أو توضيح النقاط أو الاختلافات في النقاش، مشاركة مختلف الآراء أو التحدي من خلال وضع أفكار متناقضة لتوسيع منظور المشاركين، والعمل بفاعلية أيضاً.

حاول أن تجعل الجميع يشارك. إذا كان رأياً لا تحكم عليه أو تنكره. كن حذراً عند استخدام الأمثلة. بالرغم من أن الأمثلة تعطي أفكار ملموسة، إلا أنها قد تقيد منظور المشاركين.

في حال وجود هجوم شخصي، موافق عدوانية، أو أن يحاول شخص التحكم أو السيطرة (ليس التيسير)، عليك عندها كميسر أن تتدخل. و عليك إدارة المجموعة والوقت.

تستطيع إثراء نقاش المجموعة بالأسئلة التوجيهية البسيطة.

## ثلاثة أهداف للنقاش

- جمع المعلومات – نظرات أوسع & مختلفة
- تحليل الحالة / المشكلة – تركيز & ما وراء الإدراك
- تخطيط العمل – إبداع & إدارة

لا ينحصر دور الميسر في قول "دورك التالي". فهذا مجرد "تحكم"، وليس تيسيراً. عليك تيسير النقاش. عليك توسيع منظور المشاركين، تعميق النقاش، ووضع خطة عمل واقعية وعملية من خلال التيسير. وهذا هو دور الميسر. تطوير واختيار وسائل طرح المشكلة، تحضير مجموعة أسئلة توجيهية تساعد المشاركين لتوسيع مداركهم. تلك هي المهارات المطلوبة للميسر في تدريب مساواة الإعاقة.

### 1. جمع المعلومات – وجهات نظر أوسع ومختلفة

جمع الحقائق، المعلومات والبيانات، مثل جمع الصعوبات التي يواجهها الأشخاص المعوقين عند استخدام وسائل المواصلات العامة. تيسير المشاركين لرؤية الأشياء من منظور أوسع، مختلف ومتعدد. فعلى سبيل المثال، إن قام المشاركون في جمع المعلومات حول الصعوبات المرتبطة فقط بوسائل النقل البرية مثل الحافلة أو القطار، فقم بسؤالهم بالنظر للموضوع من منظور أوسع مثل وسائل النقل في البحر / النهر والجو وذلك من خلال طرح أسئلة توجيهية، "ماذا عن النقل الجوي؟" أو "هل يوجد وسائل نقل أخرى؟".

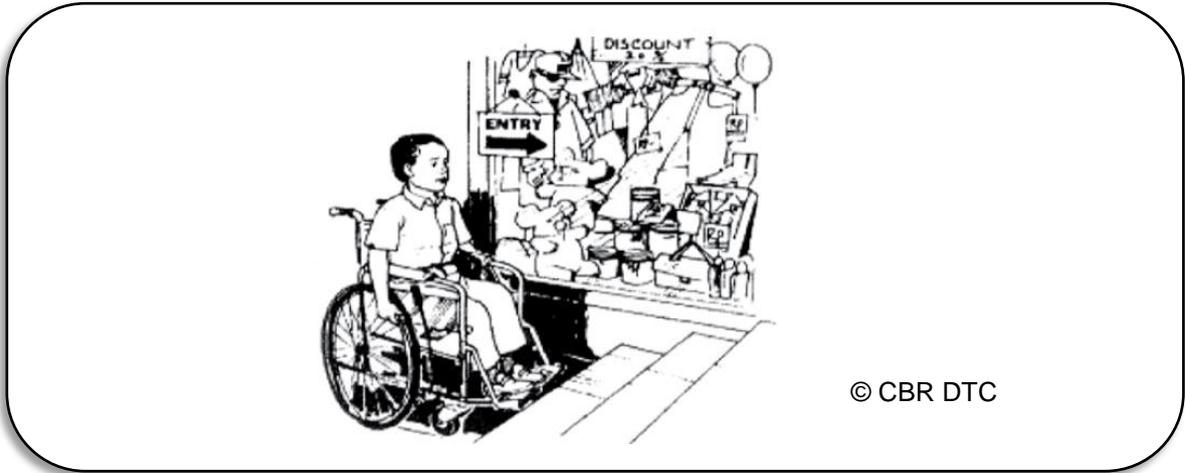
## 2. تحليل الحالة – تركيز وما وراء الإدراك

تحليل الحالة، المشكلة، الأسباب، المخرجات، عوامل الحدث أو الحادثة مثل تحليل أسباب عدم إمكانية الوصول إلى وسائل النقل العامة. تيسير المشاركين لتحديد العوامل المرتبطة، أسباب ومخرجات الحدث أو الحادثة. الميسر يجمع الأسئلة لـ "كيف" لإيجاد مصدر السبب، أو "ماذا سيحدث؟" لتحديد المخرجات أو الأثر. فهو يشبه عمل حفرة في الأرض لإيجاد الكنز. في بعض الأحيان يجد الأفراد صعوبة أو يترددون بالإجابة عن الأسئلة، "لماذا؟". يحدث هذا بسبب أننا نشعر بأن الإجابة على سؤال "لماذا" تعكس حكماً شخصياً للقيمة. لذا تستطيع إعادة صياغة السؤال ليصبح "ما هي الأسباب؟" عوضاً عن سؤال "لماذا يحدث؟". كما يجب على الميسر دعم المشاركين لتحليل "الحدث" موضوعياً من خلال تطبيق منهج ما وراء الإدراك، مثلاً عن طريق سؤال ما هي أسباب تحليل المشاركين "للحدث" هكذا، والاستكشاف لرؤية "عملية" التحليل ذاتها بأسلوب موضوعي.

## 3. تخطيط العمل – إبداع وإدارة

صنع خطة عمل لحل مشكلة، نشاط أو برنامج مثل وضع خطة عمل لجعل خدمة الحافلات ممكنة الوصول ومتوفرة. تيسير المشاركين لتطوير خطة عمل خلاقة وواقعية من خلال الأخذ بعين الاعتبار العوامل مثل الجهات المعنية والمصادر. وعلى سبيل المثال، إن لم يأخذ المشاركون بعض العوامل بعين الاعتبار، تستطيع تيسيرهم لعمل ذلك. يجب عليك استخدام أسئلة استفهامية "ماذا، متى، من، أين، لماذا، وكيف". يستطيع الميسر دعم المشاركين لتطوير خطط واقعية بانتظام عبر تطبيق هذه الأسئلة لجعلهم يركزون على العوامل التي يمكن أخذها بالاعتبار في التخطيط.

## طرح المشكلة



© CBR DTC

يبدأ التيسير من التحضير. تحديد أو تطوير الأدوات الأكثر ملائمة لطرح المشكلة، تطوير أسئلة توجيهية، تحضير الأجهزة، تصميم الطريقة، المهمة، والنشاط لتحقيق أهداف التعلم. كما يجب عليك توقع سوء الفهم والأخطاء المتكررة الحدوث، ونقاط التعلم الأساسية الهامة. تستطيع التدرّب على التيسير من خلال تطبيق تحليل فيديو منتدى تدريب مساواة الإعاقة (متوفر على يوتيوب).

## إخفاق التيسير: عدم وجود استكشاف ومشاعر مفروضة

**عدم وجود استكشاف: كيف يتم تفاديته:**

التحضير (طرح المشكلة، أسئلة توجيهية)، ترتبط بالخبرة الشخصية للفرد، مهارات التيسير

**الشعور بالإجبار: كيف يتم تفاديته:**

وقت كافي، لا يوجد "رئيس"، ترتبط بعملهم، وليس "أنت" وإنما "نحن"  
لا تناور!

كيف تقيّم نجاح تيسيرك في تدريب مساواة الإعاقة؟ المعياران الأساسيان هما مرور المشاركين في عملية الاستكشاف أم لا، وشعور كل مشارك بأنه هو من قام بالعمل "أنا فمت بذلك"، وليس أي شخص آخر أو أن يشعر بأنه مجبر على عملها.

إن التحضير الدقيق لأدوات طرح المشكلة والأسئلة التوجيهية هي الخطوة الأولى الجوهرية لمنع الإخفاق في التيسير. عليك تصميم وتيسير النقاش حول محتويات مألوفة للمشاركين أو لخبرات سبق ومروا بها. وعندما تحيط بكل تلك النقاط عندها تصبح مهارة التيسير لديك مفتاحاً في تدريب مساواة الإعاقة.

هناك أسباباً أربعة رئيسية تجعل المشاركين يشعرون بأنهم "مجبرون على إنجاز مهمة ما" أكثر من متابعة عملية التعلّم الاستكشافي الجماعي كمجموعة من خلال النقاش، أو أداء مهمة ما. السبب الأول هو عدم إعطاء المشاركين وقتاً كافياً لأداء المهمة، لذا سيشعرون بأنهم مستعجلون لإنهاء المهمة دون القلق حيال المحتويات أو التعلّم. ويكمن السبب الثاني بعدم شعورهم بأن ما يقومون به يشكل معنى لهم، وذلك لأنهم لا يرون صلة بين المهمة المعطاة وعملهم أو حياتهم. والسبب الثالث هو وجود أحد الأشخاص، ربما يكون الميسر، إذ يصبح "رئيساً" للمجموعة ويقوم بتحديد مهمات للمشاركين عوضاً عن خلق تعلّم جماعي. والسبب الأخير هو أن موضوع المهمة خيالي جداً وصعب وليس عملياً.

ولتجنب ذلك عليك إعطاء وقت كافي للمهمة والنقاش. إن تصميم المهمة والموضوع بطريقة عملية ومترابطة للمشاركين ليس بالأمر الصعب جداً. قم بالتيسير ولا تعط تعليمات أو تتحكم. وإن كان الموضوع أو المهمة مفاهيمياً تستطيع تيسير النقاش بما يتعلق بخبرات حياتهم الواقعية، أو البدء من الحدث الواقعي ثم الانتقال إلى النقاش المفاهيمي. فعلى سبيل المثال، عوضاً عن قول "افعل كذا" فلتقل "هل تقوم بهذا؟" كما يمكنك الطلب من أحد المشاركين كتابة نقاط النقاش على ورق كبير أو ملاً المخططات. قد تبدو هذه الأمور صغيرة لكنها تحدث فرقاً.

## تقديم تقرير من المجموعة

مساوي	ميزات
تتطلب وقت	شفهياً (مجموعة كبيرة)
معلومات محدودة	ورقة (مجموعة كبيرة)
لا يتشارك بها الجميع	استبدال (مجموعتين)

هل تقوم بتصميم التقرير كعملية تعليمية؟

لا تقض وقتاً طويلاً في تقديم التقرير في تدريب مساواة الإعاقة. غالباً ما يعطى التقرير بعد الانتهاء من نقاش المجموعات. علماً بأن الهدف الأساسي من عمل المجموعات في تدريب مساواة الإعاقة هو التعلّم الاستكشافي خلال عملية النقاش المرافقة للتيسير. لذا فإن مجرد "تقديم التقرير" كمخرج ليس غاية في الأهمية. ومن جهة أخرى، عليك الاستفادة من مخرجات النقاش لمتابعة التعلّم الاستكشافي مجدداً. فعلى سبيل المثال، إن مقارنة الآراء المختلفة للمجموعات يمكن أن تكون عملية فعّالة للتعلّم.

إن أسوء ما قد تقوم به (وعادة ما يتم خلال ما يسمى "ورشات عمل") هو إعطاء كل مجموعة 10 دقائق لتقديم تقرير حول ما تمّ مناقشته. إن مجرد الاستماع إلى "التقرير" لا يمكن اعتباره عملية استكشافية. قم بزيادة الوقت المخصص لنقاش المجموعات وقلل من وقت تقديم التقرير. قم بتحويل مجرد "تقديم التقرير" إلى نقاش نسبي.

يبين الجدول أعلاه ميزات ومساوي عدة طرق لأساليب تقديم التقرير. يمكن أن يزوّد العرض الشفهي ضمن مجموعة كبيرة تفاصيل عن النقاش ولكن ذلك يتطلب وقتاً. والعرض باستخدام ورق (تعلّق جميع الأوراق على الحائط للمجموعة كاملة خلال وقت محدد) وتبادل التقارير بين مجموعتين صغيرتين يمكن أن يوفر الوقت، بالرغم من أن كلاهما محدود، مثل المعلومات محدودة ولا يمكن مشاركة النقاط من قبل الجميع. إن ما يستخدم عادة في منتدى تدريب مساواة الإعاقة هو عرض باستخدام الورق والذي يمكن أن يؤدي إلى النقاش النهائي ضمن المجموعة كاملة لتوضيح النقاط الهامة، وذلك في حال أن بعض المجموعات ليس لديها فهم واضح أو أنها غير قادرة على الوصول إلى المستوى المتوقع من النقاش. لذا يوجد لدى مدرّب مساواة الإعاقة فرصة أخيرة لتيسير تعلّم المشاركين.

## خاتمة: التيسير في تدريب مساواة الإعاقة

طرح المشكلة & أسئلة توجيهية

الشعور بالعمل "فعلت"

التصوّر

تعليمات واضحة ودقيقة، سؤال & خطوة

التيسير هو عملية تفاعلية أي تبادل الآراء والأفكار، في تدريب مساواة الإعاقة وذلك لتحقيق عملية التعلّم الاستكشافي. وهو مهارة أساسية لمدرّب مساواة الإعاقة. إن تطبيق طرح المشكلة والأسئلة التوجيهية الدقيقة والمحضرة هي أساس التيسير في تدريب مساواة الإعاقة.

يجب عليك خلق الشعور بين المشاركين بالعمل "فعلتها" عوضاً عن "أن يكون مجبراً على إتمام مهمة معطاة" لتحقيق الهدف النهائي لتدريب مساواة الإعاقة، أي تمكين المشاركين ليصبحوا عوامل تغيير.

عليك إعطاء أسئلة دقيقة أو مهام وتقديم تعليمات واضحة خطوة بخطوة. إن تحويل آراء المشاركين في النقاش إلى صور من خلال استخدام مصفوفات أو مخططات يساعد دائماً المشاركين على فهم ما يقومون بالنقاش حوله. وبعبارة أخرى، يختلّف التيسير عن السيطرة. يقدر التيسير النقاشات القابلة للتعديل التي توجد مخرجات غير متوقعة كنتيجة لتلك النقاشات. ويتم إيجاد ذلك التفاعل فقط عندما يثق الطرفان ببعضهما. من جهة أخرى، تستخدم المناورة للوصول إلى هدف نهائي.

## الملخص: (4) التيسير

### 1. ما هو التيسير؟

التيسير هو تدخل ومرحلة لتمكين مجموعة ما من العمل في تعاون فعّال لإتمام مهمة أو نقاش، ولجعل المشاركين يختبرون عملية التعلّم الاستكشافي. بما أن تدريب مساواة الإعاقة يتبع منهج التعلّم الاستكشافي لذا فإن التيسير يعدّ عملية جوهرية في تدريب مساواة الإعاقة ويعدّ مهارة ضرورية لمُدرّب مساواة الإعاقة لجعل عملية الاستكشاف لدى المشاركين ممكنة. فالتيسير لا يعدّ مناورة.

### 2. ما هو دور الميسّر في تدريب مساواة الإعاقة؟

تقع على عاتق مدرّب مساواة الإعاقة مسؤولية تمكين المشاركين لتجريب عملية التعلّم الاستكشافي خلال تدريب مساواة الإعاقة. يلعب مدرّب مساواة الإعاقة دور الميسّر من خلال تدريب مساواة الإعاقة وذلك باعتبار أن تدريب مساواة الإعاقة هو عملية تعلّم استكشافي. دور الميسّر في تدريب مساواة الإعاقة هو:

- وضع مهمة واضحة، هدف، إجراء وطريقة للعمل الفردي والجماعي.
- تطوير واختيار مواد دقيقة لطرح المشكلة وأسئلة توجيهية لتمكين عملية التعلّم الاستكشافي بين المشاركين.
- دعم وإدارة النقاشات البناءة والسلسة بين المشاركين.

### 3. ما هي النقاط الأساسية في تحضير وبنية التيسير في تدريب مساواة الإعاقة؟

ليس إيصال معلومة، وإنما "تحفيز عملية الاستكشاف" من خلال طرح أسئلة توجيهية.

أعطِ توجيهاً واضحاً (كيف)

أنت تعرف، هم لا يعرفون

كرّر

اطلب من أحد المشاركين أن يشرح

ركّز على المهمة (تعتمد على الهدف)

جمع المعلومات – منظور عام

إيجاد الإجابة (تحليل) – تركيز على النقطة

تخطيط – تنظيم

البنية: واحداً تلو الآخر

خطوة تلو الأخرى

### 4. ما هي نقاط تنفيذ التيسير؟

تيسير التعبير عن الرأي والأفكار

المحافظة على نقطة النقاش ضمن السياق

إعطاء فرص متساوية للمشاركة

إدارة الوقت

إن دورك كميسّر هو توجيه ودعم المشاركين للنقاش حول النقطة المطروحة. تستطيع تيسير هذه العملية من خلال طرح أسئلة توجيهية وليس إعطاء أجوبة. عليك أن تكون حذراً عند إعطاء أمثلة خلال عملية التيسير. فعلى الرغم من أن إعطاء أمثلة قد يكون فعّالاً في إعطاء المشاركين أفكار واقعية حول نقطة النقاش، إلا أنه يحدّ منظور المشاركين إلى الصور المطروحة في المثال.

خلال عملية التيسير عليك الابتعاد عن إعطاء الأحكام والرفض. و عوضاً عن ذلك، تستطيع دعمهم لاكتشاف النقطة من منظورات متعددة. إن تقديم أسئلة توجيهية فعّالة هو الأساس في إثراء النقاش.

## 5. اشرح ثلاثة أهداف رئيسية للنقاش في تدريب مساواة الإعاقة، وكيف يتم تيسيرها.

### الجمع – وجهات نظر أوسع ومختلفة

جمع الحقائق، المعلومات والبيانات، مثل جمع الصعوبات التي يواجهها الأشخاص المعوقون عند استخدام وسائل المواصلات العامة. تيسير المشاركين لرؤية الأشياء من منظور أوسع، مختلف ومتعدد. فعلى سبيل المثال، إن قام المشاركون في جمع المعلومات حول الصعوبات المرتبطة فقط بوسائل النقل البرية مثل الحافلة أو القطار، فقم أنت بسؤالهم والنظر للموضوع من منظور أوسع مثل وسال النقل في البحر / النهر والجو وذلك من خلال طرح أسئلة توجيهية، "ماذا عن النقل الجوي؟" أو "هل يوجد وسائل نقل أخرى؟"، "هل نستطيع...؟" وهكذا.

### التحليل – تركيز وما وراء الإدراك

تحليل الأسباب، المخرجات، عوامل الحدث أو الحادثة مثل تحليل أسباب عدم إمكانية الوصول إلى وسائل النقل العامة. تيسير المشاركين لتحديد العوامل المرتبطة، أسباب ومخرجات الحدث أو الحادثة. الميسر يجمع الأسئلة "كيف" لمعرفة السبب الرئيسي، أو "ماذا سيحدث؟" ثم "ماذا لو؟" لتحديد النتائج القصوى. فهو يشبه عمل حفرة في الأرض لإيجاد الكنز. في بعض الأحيان يجد الأفراد صعوبة أو يترددون بالإجابة عن الأسئلة، "لماذا؟". يحدث هذا بسبب أننا نشعر بأن الإجابة عن سؤال "لماذا" تعكس حكماً شخصياً للقيمة. لذا تستطيع إعادة صياغة السؤال ليصبح "ما هي الأسباب؟" عوضاً عن سؤال "لماذا يحدث؟". كما يجب على الميسر دعم المشاركين لتحليل "الحدث" موضوعياً من خلال تطبيق منهج ما وراء الإدراك، مثلاً عن طريق سؤال ما هي أسباب تحليل المشاركين "للحدث" هكذا، والاستكشاف لرؤية "عملية" التحليل ذاتها بأسلوب موضوعي.

### التخطيط – إبداع وإدارة

صنع خطة عمل لحل مشكلة، نشاط أو برنامج مثل وضع خطة عمل لجعل خدمة الحافلات ممكنة الوصول ومتوفرة. تيسير المشاركين لتطوير خطة عمل خلاقية وواقعية من خلال الأخذ بعين الحسبان العوامل مثل الجهات المعنية والمصادر. وعلى سبيل المثال، إن لم يأخذ المشاركون بعض العوامل بعين الحسبان، تستطيع تيسيرهم لعمل ذلك. يجب عليك استخدام أسئلة استفهامية "ماذا، متى، من، أين، لماذا، وكيف". يستطيع الميسر دعم المشاركين لتطوير خطط واقعية بانتظام عبر تطبيق هذه الأسئلة لجعلهم يركزون على العوامل ليتم أخذها بالحسبان في عملية التخطيط.

## 5) عمل الشرائح والمرئيات

### أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. ما هي المبادئ الأربعة لعمل الشرائح والمرئيات؟
2. ما هي التقنيات الستة لعمل الشرائح والمرئيات؟
3. اشرح باختصار كلاً من التقنيات الستة.

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /94/)

---

## مقدمة إلى عمل الشرائح والمرئيات

ماذا؟: أداة العرض

لماذا؟: من أجل تدريب فعال

الهدف: 4 مبادئ & 6 تقنيات

ما هي الشرائح والمرئيات؟

العديد منا يستخدم هذه الأيام برنامج عرض الشرائح "PowerPoint". فهو أداة جيدة جداً لتنفيذ جلسات تدريب مساواة الإعاقة، إن – تم استخدامه بشكل فعال – والشريحة تعني "صفحة".

لماذا يحتاج مدربو مساواة الإعاقة إلى تعلم هذا؟

يعدّ العرض جزءاً هاماً من تدريب مساواة الإعاقة. لذا يجب على مدربي مساواة الإعاقة كافة أن يكونوا قادرين على تطوير واستخدام الشرائح والمرئيات بفاعلية. إن مبادئ وتقنيات عمل الشرائح يمكن أن تطبق ليس فقط على برنامج العرض وإنما أيضاً على الوسائل الأخرى للعرض مثل اللوح، ورق المخططات، والملخصات.

ما هي أهداف التعلم؟

يجب عليك فهم مبادئ أربعة رئيسية لعمل الشرائح وأن تكون قادراً على تطبيق ستة تقنيات أساسية في تدريب مساواة الإعاقة.

- تعدّ الشرائح وسيطاً مرئياً. عليك تفسير محتواها إن كان هناك مشاركين ذوي قصور بصري.

## مبادئ عمل الشرائح

أقل هو أكثر

بسيط

"للنظر"، ليس للقراءة

لا تستخدم جملاً

يصوّر

إن المبدأ الرئيسي لعمل الشرائح هو جعلها بسيطة قدر الإمكان. لا تضع العديد من المعلومات في الشريحة. إن أسوأ ما قد تقوم به هو وضع كامل النص الذي ستقوم بالحديث عنه في الشرائح وأن تقوم بقراءته.

تعدّ الشريحة معلماً وأداة للمشاركين كي يعرفوا ما هي النقاط الرئيسية لعرضك. في حال احتاج المشاركون إلى معلومات إضافية، أعطهم ملخصات عوضاً عن إظهار تفاصيل المعلومات في الشرائح. تجنب وضع جمل: ضع فقط الكلمات الرئيسية باستخدام أسلوب التعداد النقطي. وإلا سوف ينشغل المشاركون "بقراءة" الشرائح عوضاً عن الإصغاء إليك.

حاول وضع مخطط للمحتويات أو استخدم صوراً عوضاً عن النصوص الإيضاحية. عليك التقليل من المحتويات في الشرائح لتوجيه المشاركين إلى نقاط التعلّم الدقيقة. يتعلم المشاركون أكثر وبصورة أفضل عندما تقلل من كمية المعلومات الموجودة في الشريحة والعكس صحيح.

## ستة تقنيات لعمل شرائح فعّالة

1. وجه
2. لخص وبسط
3. افصل
4. قارن / باين
5. نظم
6. رسم الخطة / عرض الرسوم البيانية

تعدّ الشرائح أو برنامج العروض أدوات ووسائل فعّالة لدعم تعلّم المشاركين من خلال توجيههم إلى النقاط الرئيسية في المحتويات. والمدخلات المرئية تعدّ وسيلة فعّالة أكثر من المدخلات السمعية، كما سبق وتعلّمنا في منهجية تدريب مساواة الإعاقة "إذا سمعت، نسيت"، "إذا رأيت، تذكرت". هناك ستة تقنيات لجعل الشرائح "سهلة النظر"، بسيطة وقوية الأثر.

## حلّل: ما هو الخطأ في هذه الشريحة؟ عوامل صنع الشرائح

تعريف الإعاقة بحسب اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنتج عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور ومواقف الأشخاص والمعوقات البيئية التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

تعريف الإعاقة بحسب اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنتج عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور ومواقف الأشخاص والمعوقات البيئية التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

تعريف الإعاقة بحسب اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة تنتج عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور ومواقف الأشخاص والمعوقات البيئية التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

هل من السهل النظر إلى هذه الشريحة؟ هل تستطيع تحليل ما هو الخطأ في هذه الشريحة؟ كيف تستطيع جعلها أفضل؟ ما هي العوامل التي يجب أن تنتبه لها؟

إن عمل شرائح فعّالة ليس بالأمر الصعب إن كنت تعرف ما هي النقاط التي بحاجة إلى انتباه وما هي القواعد الأساسية التي يجب اتباعها. النقاط هي: كمية المعلومات، الخط (الحجم، النوع)، اللون (التباين بين لون الخط والخلفية)، الأسلوب، والتنسيق. إن استطعت تحليل أسباب كون هذه الشريحة سيئة للغاية، عندها لن تقوم بعمل الأخطاء ذاتها وستكون قادراً على صنع شرائح فعّالة.

## التقنية /1/: التوجيه (1): تسليط الضوء (إبراز الأهم)

مراتب كرة القدم الآسيوية				مراتب كرة القدم الآسيوية			
	2010	2011	2012		2010	2011	2012
1	Uzbekistan	Malaysia	Tadzhikistan	1	Uzbekistan	Malaysia	Tadzhikistan
2	Tadzhikistan	Kazakhstan	Uzbekistan	2	Tadzhikistan	Kazakhstan	Uzbekistan
3	Indonesia	Uzbekistan	Indonesia	3	Indonesia	Uzbekistan	Indonesia
4	Philippines	Turkmenistan	Kazakhstan	4	Philippines	Turkmenistan	Kazakhstan
5	Kazakhstan	Indonesia	Philippines	5	Kazakhstan	Indonesia	Philippines
6	Turkmenistan	Tadzhikistan	Singapore	6	Turkmenistan	Tadzhikistan	Singapore
7	Singapore	Singapore	Turkmenistan	7	Singapore	Singapore	Turkmenistan
8	Japan	Philippines	Japan	8	Japan	Philippines	Japan
9	Malaysia	Japan	Malaysia	9	Malaysia	Japan	Malaysia

يوضح الجدول أعلاه تقليدياً لمراتب كرة القدم الآسيوية. أي من الجدولين يوضح مرتبة الفلبين بشكل أفضل، ولماذا؟ باستطاعتك توجيه المشاركين إلى نقطة ما أو إلى المعلومات التي تريد الانتباه لها بمجرد تسليط الضوء (إضاءة) على تلك النقطة. عليكم استخدام الألوان في الشرائح الحقيقية.

لكن لا تستخدم العديد من الإضاءات. على سبيل المثال، إذا أردت شرح مراتب ثلاثة دول واستخدمت ثلاثة ألوان مختلفة في هذا الجدول، فلن يوجّه ذلك المشاركين وإنما سيربكهم. عليك استخدام تقنيات أخرى مثل استخدام "مخطط للخط" باستخدام خطوط بثلاثة ألوان مختلفة، أو استخدام تقنية "التحريك" لعرض الدول الثلاثة واحدة تلو الأخرى.

## التقنية /1/: التوجيه (2): باستخدام العنوان

ما هو العنوان؟

"...الإعاقه تنتج عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور ومواقف الأشخاص والمعوقات البيئية التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين".

تستطيع مساعدة المشاركين على إدراك المعلومات في الشريحة من خلال وضع عنوان صحيح للشريحة. تخيل أنك تعرض النص كاملاً لتفسير معنى الإعاقة حسب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في شريحة. ما العنوان الذي ستضعه في أعلى الشريحة؟ هناك مثالان:

(أ) تعريف الإعاقة بحسب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة  
(ب) الإعاقة هي محدودية المشاركة

ما هو الفرق بين العنوانين (أ) و (ب)؟ يفسر العنوان (أ) ما هو النص أي "هذا تعريف الإعاقة بحسب اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة". من جهة أخرى، يفسر العنوان (ب) المعنى الأساسي للمحتوى أي "الإعاقة هي محدودية المشاركة". هناك دائماً طريقتان لعرض العنوان: إما يفسر "ما هو"، أو "ما هي الرسالة الرئيسية". استخدم أحدهما بحيث يتناسب مع احتياجاتك. علماً أن الثاني يعدّ أكثر فعالية في مساعدة المشاركين على فهم المعنى الأساسي للمحتويات.

يجب أن يكون العنوان في سطر واحد فقط. إذا تجاوز العنوان سطرين عندها يكون توضيحياً جداً. تستطيع تعديل حجم الخط إذ يكون العنوان في سطر واحد واضح.

كما تستطيع تسليط الضوء على الكلمات الرئيسية في النص. استخدم ألواناً مختلفة في الشرائح.

## التقنية /2/: بسّط & لخص - قص & احذف

تدريب مساواة الإعاقة

أعرف ← أفل

هل تستطيع عمل شريحة توضح المحتويات التالية؟ "في تدريب مساواة الإعاقة، لا يكفي أن تجعل المشاركين يفهمون ما هي الإعاقة وما عليهم القيام به. إن الأهم في تدريب مساواة الإعاقة هو جعل المشاركين عامل تغيير في المجتمع، وليس فقط التعرف إلى الإعاقة". وتمثل الشريحة أعلاه مثالاً على ذلك.

ليس الهدف من الشريحة هو قراءتها، ولكن النظر إليها. يوصى باستخدام نموذج التعداد النقطي، تستطيع شرح التفاصيل شفهيّاً. عدا عن ذلك سينشغل المشاركون بقراءة الشريحة عوضاً عن الإصغاء إليك. بسّط ولخص المحتويات من خلال قص وحذف النقاط غير الهامة. اجعل المشاركين يركزون على النقاط الرئيسية من خلال عرض الكلمات الرئيسية فقط للمحتوى في الشريحة. (لا تخف الكلمات الرئيسية ضمن جمل!)

### التقنية /3/: افصل - "درج" لفرز المعلومات

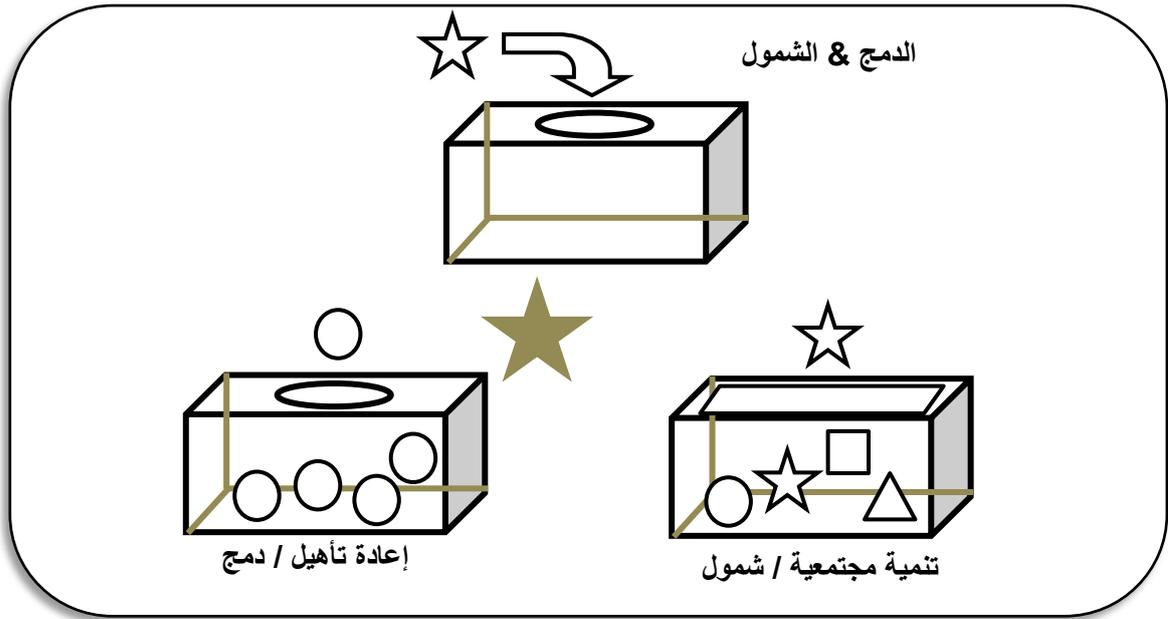
حسنات ومحدودية تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة		
تدريب مساواة الإعاقة	تدريب توعية الإعاقة	
حسنات	يغير وجهات النظر يخلق إجراء استباقي يعزز التغيير الاجتماعي	التعرف إلى الجوانب الوظيفية يعلّم كيفية تقديم المساعدة
محدودية	يتطلب وقت يحتاج إلى ميسر جيد	يتعرف فقط إلى الجوانب الوظيفية لا يقود إلى تغيير اجتماعي

يشعر المشاركون بالإرباك عندما لا يعرفون كيف يقومون بفرز معلوماتهم الجديدة في "صندوق المعلومات". لذا يعدّ الفصل تقنية لتزويد المشاركين بالمعلومات "ضمن صندوق فرز المعلومات". والمصنوفة هي أحد الأمثلة على كيفية فصل المعلومات بفعالية بحسب معايير رئيسية.

توضح المصنوفة أعلاه مثلاً لعرض محدودية ونقاط قوة كل من تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة: "لدى كل من تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة نقاط قوة ومحدديات. فالحسنات الهامة لتدريب مساواة الإعاقة هي: تغيير اتجاهات الأفراد، خلق إجراء استباقي، وتعزيز التغيير الاجتماعي. ومحدديته هي: أنه يتطلب وقت ويحتاج إلى ميسر جيد. من جهة أخرى، حسنات تدريب توعية الإعاقة هي أنه يمكن المشاركين من فهم الجوانب الوظيفية للقصور ويعلمهم كيفية مساعدة الأشخاص المعوقين. وترتبط محدودية تدريب توعية الإعاقة في فهم الإعاقة على أنها محدودة بالجوانب الوظيفية، كما أنه كتدريب لا يعمل على خلق إجراء استباقي لتغيير المجتمع".

### التقنية /4/: قارن وباين - "ب ليست أ"

تدريب مساواة الإعاقة	تدريب توعية الإعاقة	
عدم المساواة النموذج الاجتماعي	المحدودية الوظيفية النموذج الفردي	الإعاقة:
التعلم الميسر	محاكاة	الطرائق:
عامل تغيير	محايد	المشاركون:
أشخاص معوقين	أشخاص غير معوقين	الميسر:



هذه هي التقنية الأكثر فعالية وفائدة ليتم استخدامها عند عمل الشريحة. فالأفراد يستطيعون بسهولة فهم ما هو "أ" عندما تفسر لهم الفارق بين "أ" و"ب" عن طريق مقارنة الفروقات بين "أ" و"ب" وذلك باستخدام معايير رئيسية. أي تفسير "أ" على أنها "ليست ب". وبعدّ تحديد المعايير الرئيسية للمقارنة نقطة جوهرية يجب تذكرها عند استخدام هذه التقنية.

يوضح المثال أعلاه مقارنة بين تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة في صيغة جدول. أرجو الانتباه عند استخدام معايير المقارنة بين تدريب مساواة الإعاقة وتدريب توعية الإعاقة. كما يوضح المثال الآخر الفرق بين الدمج والشمول في صيغة صورة. كما يمكنكم التعرف على مزيد من الأمثلة في الفصل الخامس.

### التقنية /5/: نظم الشرائح

المبادئ	المبادئ
1. وجّه	1. وجّه
2. بسّط & لخص	2. بسّط & لخص
3. افصل	3. افصل
4. قارن / باين	4. قارن / باين
5. نظم	5. نظم
6. رسم الخطة	6. رسم الخطة

إن خاصية "سهل النظر إليه" هي الخاصية الرئيسية للشرائح. عليك الانتباه إلى الأسلوب، المخطط العام، الوحدة، الخط، الخلفية، والرسوم المتحركة. الأسلوب الموحد والمخطط العام أمر جوهري. ليس المهم فقط أسلوب "الشريحة" وإنما "مجموعة الشرائح".

هل تستطيع مقارنة الشريحتين أعلاه؟ هناك فرق بسيط بين تلك الشريحتين أي محاذاة النص إما على اليمين أو في الوسط. لذا تعدّ الشريحة على اليمين أفضل من حيث "النظر إليها" مقارنة مع الشريحة الأخرى على اليسار. طبق معلومات عامة. يقرأ الأفراد من اليمين إلى اليسار ومن الأعلى للأسفل. تعدّ طريقة 4x4 تقليدية ولكنها مفيدة لتنظيم الشريحة أي وضع النص في أربعة سطور وباستخدام أربعة كلمات في كل سطر في الشريحة الواحدة.

## التقنية /6/: عرض الرسوم البيانية (صيغة الرسم البياني: 1)

### الأرقام



مخطط دائري

Male	185
Female	283
Total	468

جدول

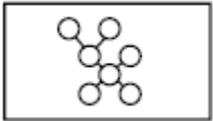


رسم بياني

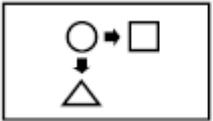


رسم بياني

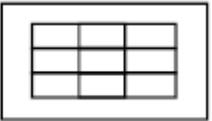
### المفهوم



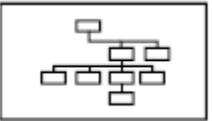
خريطة



مخطط



مصفوفة



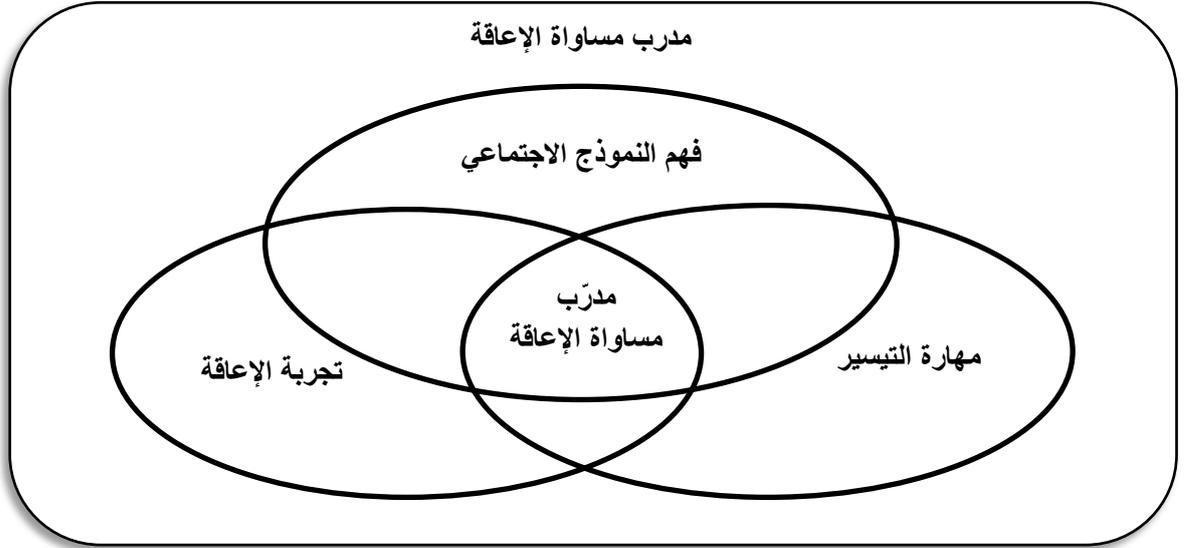
تنظيم

يوجد نوعان من الرسوم البيانية: المفهوم والبيانات. استخدام رسم بياني بسيط أو نماذج بيانية يعدّ أكثر فعالية من استخدام نص كتابي. لا تحاول أن تضع كل شيء في رسم بياني واحد. يعدّ الرسم البياني المعقد جداً أسوأ من استخدام النص في التفسير. تستطيع شرح التفاصيل شفهاً. يعدّ التبسيط هاماً في عمل الرسم البياني.

هناك العديد من طرق الرسوم البيانية. بعض من الرسوم البيانية المعروفة للأرقام / البيانات مثل الجداول، المخططات الدائرية، الرسم العامودي، والرسم البياني الخطي، ولتوضيح المفاهيم يستخدم: رسم تنظيمي، وخرائط<sup>7</sup>. ويستخدم في تدريب مساواة الإعاقة صيغاً مفيدة أخرى مثل المصفوفات، مخططات فين، ومخططات الربط السببي والتي تستخدم لتفسير الحقائق والمفاهيم.

<sup>7</sup> زيلانزي (2006) تحدّث من خلال العرض التقديمي، ماغروهيل، نيويورك

## التقنية /6/: عرض الرسوم البيانية (صيغة الرسم البياني: 2)



التالي هو تفسير للمعايير الثلاثة لمدرّبي مساواة الإعاقة. كيف تقدّم هذه المحتويات في شريحة؟

النص: "يجب أن يكون المدرّب من الأشخاص ذوي الإعاقة أي يجب أن يكون لدى المدرّب تجربة الإعاقة فيما يتعلق بالإقصاء الاجتماعي والتمييز. كما يجب أن يكون لدى المدرّب فهم منطقي كافي للنموذج الاجتماعي للإعاقة من أجل تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة بشكل مناسب. إضافة إلى ضرورة أن يكون لدى المدرّب مهارات التيسير مثل الإصغاء وذلك لإدارة جلسة تدريب مساواة الإعاقة".

بالرغم من أن المثالين التاليين يعدّان جيّدان إلا أن المثال على مخطط فين في الأعلى يقدم صورة بصرية أفضل للعوامل الثلاثة الضرورية لدى مدرّب مساواة الإعاقة. ربما قد يبدو هذا مربكاً للبعض الذين لا يوجد لديهم معرفة مسبقة عن مفهوم المجموعات في الرياضيات ومخططات فين. استخدم صيغة الرسم البياني المناسبة لمشاركين.

(مثال 1: أسلوب التعداد النقطي)

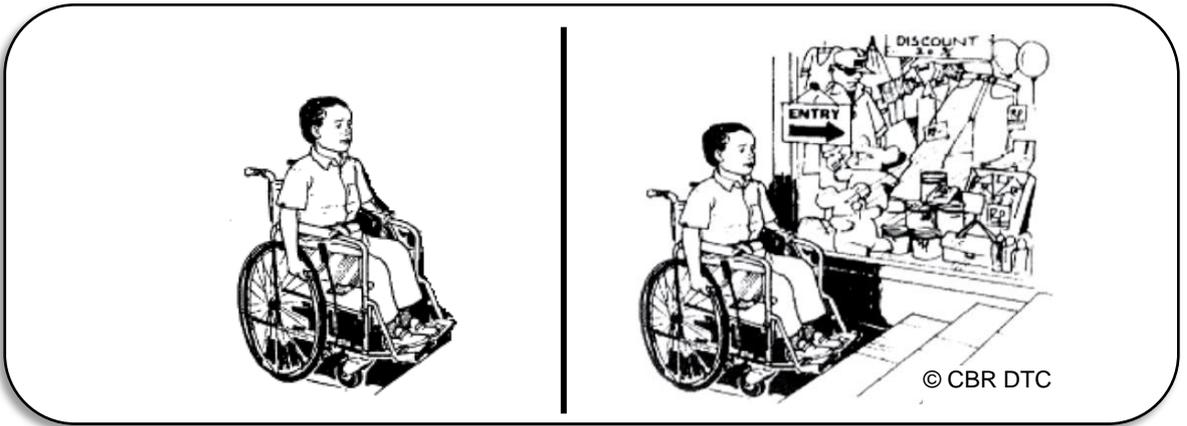
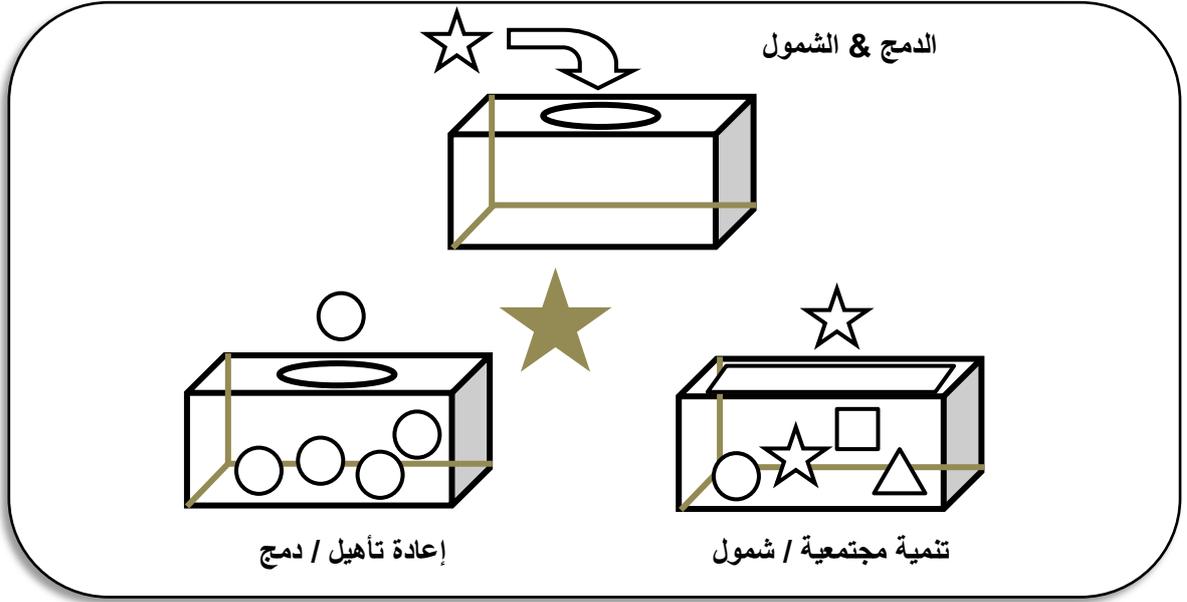
### 3 متطلبات لتصبح مدرّباً لمساواة الإعاقة

- تجربة الإعاقة
- فهم النموذج الاجتماعي
- مهارة التيسير

(مثال 2: أسلوب المعادلة)

$$\text{مدرب مساواة الإعاقة} = \text{تجربة الإعاقة} + \text{فهم النموذج الاجتماعي} + \text{مهارة التيسير}$$

### التقنية /6/: عرض الرسوم البيانية (صيغة الرسم البياني: 3)



تستطيع استخدام صيغ الرسوم التوضيحية (مثل الرسومات والصور) لتفسير الفكرة الجوهرية للمفاهيم. فهي تساعد المشاركين على التقاط الأفكار الرئيسية للمفهوم، بالرغم من أن هذه الصيغ لا تستطيع شرح المفهوم بالكامل. تستخدم الصيغتين أعلاه في تدريب مساواة الإعاقة. تستخدم الصيغة الأولى في تفسير الاختلاف المفاهيمي بين الدمج والشمول. وتستخدم الأخرى في تفسير الفرق بين النموذج الفردي والاجتماعي للإعاقة.

يمكن أيضاً استخدام الصور. لكن انتبه لدقة وتركيز الصور عند استخدامها. فعادة ما تعطي الصور ذات الدقة المنخفضة وغير المركزة صوراً مشوشة. كما يمكن استخدام الرسوم المتحركة لتفسير النقاط بالتتالي. لكن لا تستخدمها بكثرة.

## الخط: النوع، الحجم، اللون

اريل: تدريب مساواة الإعاقة

سانس: تدريب مساواة الإعاقة

كورير: تدريب مساواة الإعاقة

سمبليفايد: تدريب مساواة الإعاقة

تايمز: تدريب مساواة الإعاقة

إضافة إلى التقنيات الستة، عليك الانتباه إلى الخط وهو النقطة الأخيرة.

### النوع:

لكل شخص أسلوبه الخاص والمفضل. إذ يعدّ خط الايريل وسمبليفايد أوضح على الشاشة من خط سانس. فالمهم هو استخدام أسلوب موحد للخط (النوع، الحجم، اللون) للعنوان، النص، وللتأكيد خلال الشرائح كافة. ينصح باستخدام الخط العريض (وفي بعض الحالات الخط المائل) وذلك للتأكيد على بعض النقاط مع تسليط الضوء عليها بألوان مختلفة.

### الحجم:

ينصح باستخدام حجم الخط (36 – 44) للعنوان والخط (28 – 32) للنص، بالرغم من أن ذلك يعتمد على حجم شاشة العرض وغرفة التدريب. يمكن استخدام خط أصغر للعنوان إن لم يكن ممكناً وضعه في سطر واحد، شريطة ألا يكون حجم خط العنوان أصغر من حجم خط النص الرئيسي.

### اللون:

يعدّ التباين بين لون الخط ولون الخلفية هاماً. هنا ذكر لبعض الألوان المتباينة القياسية:

الخلفية	الكتابة	التأكيد (تسليط الضوء)
أبيض	أسود	أحمر
أسود	أبيض	أصفر
أزرق	أبيض	أصفر / أحمر

## خاتمة: التبسيط والوحدة

بسيط: أقل هو أكثر

الوحدة: التنسيق ذاته

التصوّر: الرسم البياني

اجعل الشرائح بسيطة قدر الإمكان. أزل المعلومات غير الضرورية والتي تستطيع شرحها شفهاياً، أو قدمها بصيغة أخرى مثل توزيع ملخصات. استخدم تقنيات التأكيد مثل تسليط الضوء والرسوم المتحركة لكن ليس كثيراً.

يعدّ تنسيق الشريحة هاماً، وكذلك وحدة الأسلوب لكافة الشرائح ضرورية أيضاً. أرجو أن تنتبه لاستخدام التنسيق ذاته للشرائح كافة أي النمط، الأسلوب، الخط (اللون، الحجم، النوع)، الرسوم، الخ.

حاول رسم المحتويات عوضاً عن مجرد كتابتها في الشريحة. عليك استبعاد بعض العناصر عندما تضع رسماً بيانياً. لا تضع كل شيء في رسم بياني واحد: فهو سيصبح غاية في التعقيد.

تذكر المبادئ الأربعة لعمل الشرائح واستخدم التقنيات الستة لصنعها. تذكر "أقل هو أكثر!".

## الملخص: عمل الشرائح والمرئيات

1. ما هي المبادئ الأربعة لعمل الشرائح والمرئيات؟

بسيط  
"للنظر" وليس للقراءة  
لا تستخدم جملاً  
يصور

2. ما هي التقنيات الستة لعمل الشرائح والمرئيات؟

وجه (العنوان وتبسيط الضوء)  
بسط & لخص  
افصل (حضر "درجاً أولاً، ثم أعط المعلومات)  
قارن / باين  
نظم (التنسيق والأسلوب)  
رسم الخطة (الرسوم والصور)

3. اشرح باختصار كلاً من التقنيات الستة.

وجه: تبسيط الضوء على النقاط، العنوان، لاقط بصري.

الشرائح هي معالم العرض التقديمي. إن عناوين الشرائح هي الجزء الأهم في الشريحة لتوجيه المشاركين لفهم ما تقوله. إن كانت الشريحة تحتوي على نص فمن الجيد أن تسلط الضوء على الكلمات الرئيسية بلون مختلف.

بسط ولخص: أقل هو أكثر – لا تستخدم جملاً، وإنما مجموعة كلمات.

لا تستخدم الشرائح للقراءة، ولكن للنظر إليها. إن استخدام صيغة التعداد النقطة تعدّ مثلاً جيداً. تستطيع شرح التفاصيل شفهيّاً. عدا عن ذلك فسوف يقوم المشاركون بقراءة الشريحة بدلاً من الاستماع إليك. بسط ولخص من خلال قص وحذف النقاط غير الهامة. استخدم فقط الكلمات الرئيسية للمحتويات. لا تحفِ الكلمات الرئيسية ضمن جمل.

افصل: تجميع، حضر "درج" لفرز المعلومات.

قم بإعطاء المعلومات ضمن ترتيب مسبق (صندوق لوضع المعلومات). تعدّ المصفوفة مثلاً فعلاً لهذه التقنية.

قارن وباين: التأكيد على الاختلافات.

من السهل فهم "ب" عندما تفسّر أن "ب" "ليست أ" وذلك من خلال المقارنة بين "أ" و "ب" باستخدام المعايير الرئيسية.

نظم: الأسلوب، الفرز، الوحدة، الخط، الرسوم.

إن أساس الشريحة هي أن "تكون سهلة النظر". الأسلوب الموحد هام جداً. ليس فقط أسلوب "الشريحة" وإنما "مجموعة الشرائح". لا تستخدم العديد من الرسوم. تذكر أن الأسلوب الموحد والمتناغم هام جداً.

**رسم الخطة (صيغة الرسوم):** كن بسيطاً – استخدمها فقط للنقاط الرئيسية. هناك نوعان من الرسوم البيانية: المفهوم والبيانات. استخدام رسم بياني بسيط يعدّ فعالاً جداً. لا تحاول وضع كل شيء في رسم بياني واحد.

\* عليك شرح الرسوم البيانية والصور إن كان هناك مشاركين من ذوي قصور بصري.



## الفصل الخامس

# مثال على تدريب مساواة الإعاقة

## أسئلة تعليمية لهذا الفصل

---

1. ما هي أهداف تدريب مساواة الإعاقة؟
2. ما هما العنصران الأساسيان لتدريب مساواة الإعاقة؟
3. ما هي أوجه الاختلاف بين تدريب مساواة الإعاقة والتدريبات الأخرى المتعلقة بالإعاقة؟
4. كيف تتم بنية تدريب مساواة الإعاقة؟
5. كيف يجب أن تتم إدارة تدريب مساواة الإعاقة؟  
(طرائق تدريب مساواة الإعاقة)

(انظر الإجابات في ورقة الملخص، صفحة /111/)

---

## مقدمة: مثال على تدريب مساواة الإعاقة

**الهدف:** أن يصبح المشاركون عامل تغيير  
**العناصر:** منظور النموذج الاجتماعي + وضع خطة العمل  
**المحتويات:** محددة للمشاركين  
**الطرائق:** التعلّم الاستكشافي (التعلّم التشاركي الميسّر)

يوضح هذا الفصل مثلاً على تدريب مساواة الإعاقة. توضح الشرائح المذكورة مثلاً واقعياً لإدارة تدريب مساواة الإعاقة لموظفين حكوميين لمدة أربع ساعات في ماليزيا مع بعض التعديلات البسيطة كي تتناسب الشرائح مع الهدف من هذا الكتاب.

تدريبات مساواة الإعاقة كافة لديها هدف عام هو تيسير المشاركين ليصبحوا عامل تغيير. لا يمكن تسمية مجرد محاضرة حول النموذج الاجتماعي تدريباً لمساواة الإعاقة، باتخاذها غير موجه نحو وضع خطة عمل. لذا فإن العنصرين الأساسيين والمنهجية الجوهرية لأي تدريب مساواة الإعاقة هي ذاتها: اكتساب منظور النموذج الاجتماعي، وتطوير خطة عمل كمحتوى للتدريب، والتعلّم الاستكشافي كعملية له.

تتفاوت المحتويات، البنية، الأدوات والتمارين المستخدمة بالاعتماد على المشاركين واحتياجاتهم. فعلى سبيل المثال، يتوجب الشرح التفصيلي عن نماذج الإعاقة في تدريب مساواة الإعاقة في حال كان المشاركون أخصائيين في القطاع الطبي أو موظفين في الرعاية، بينما تعدّ التوعية حول الشمول من خلال استخدام ألعاب وأنشطة محتوى مناسباً وأداة تدريب جيدة لطلاب المدارس. لذا أرجو عدم اتخاذ هذا المثال محتوى معياري لتدريب مساواة الإعاقة. كن مبدعاً في التركيز على احتياجات المشاركين مع أساس ثابت لمنظور النموذج الاجتماعي.

بالرغم من أن التالي هو مجموعة من الشرائح، إلا أن تدريب مساواة الإعاقة هذا ليس عرضاً تقديمياً. أنا أستخدم هذه الشرائح والتي معظمها رسوم وصور إيضاحية من أجل طرح المشكلة للتمارين الاستكشافية. يعدّ طرح المشكلة طريقة أساسية لمنهج التعلّم التشاركي الميسّر.

## بنية تدريب مساواة الإعاقة

مقدمة  
ما هي الإعاقة؟  
وضع خطة العمل  
ختام

معظم برامج تدريب مساواة الإعاقة تحتوي عناصر أربعة وهي مقدمة، فهم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي، وضع خطة عمل، وخاتمة. على الأقل يحتاج التدريب إلى ثلاث ساعات، ويتطلب إدارة تمارين متعددة أربع ساعات كأدنى وقت.

## المقدمة

وجود مقدمة واضحة أمر جوهري في تدريب مساواة الإعاقة وذلك للتأكد من أن المشاركين يتابعون عملية التعلم معاً. قد يشعر المشاركون بالضياع أو الإرباك إن لم يكونوا على يقين بما يتعلمونه وضمن أي مرحلة من عموم تدريب مساواة الإعاقة هم موجودون، وذلك لأن تدريب مساواة الإعاقة يتحدى المشاركون لاختبار أفكارهم ولبناء منظور بديل للإعاقة. وفي الوقت ذاته ستمكن من معرفة مدى فهم المشاركين للإعاقة من خلال التفاعل الجيد معهم في هذه المرحلة.

غالباً ما يحتوي جزء المقدمة على: مقدمة عن الميسر وعن المشاركين، خلق صلة مع المشاركين، كسر الجمود، وشرح عن الدورة (الهدف، البرنامج، المحتويات، الطرائق).

## ما هي الإعاقة؟

الهدف من هذا الجزء هو جعل المشاركين يكتشفون بأنفسهم منظوراً بديلاً للإعاقة أي النموذج الاجتماعي للإعاقة. يمكن استخدام عدة تمارين. يتم استخدام ثلاث تمارين تمهيدية وتمارين رئيسية (تحليل الفيديو) في هذا المثال.

## وضع خطة العمل

الهدف من هذا الجزء هو دعم المشاركين ليصبحوا عامل تغيير من خلال تطوير خطط عمل واقعية وعملية وذلك لمنع وكسر المعوقات المرتبطة بعملهم الفعلي وحياتهم اليومية. يتم استخدام ثمانية تمارين تمهيدية وتمارين نهائي لوضع خطة العمل في هذا المثال.

## الخاتمة

تعدّ أساسية لمراجعة ما تعلمه واكتشفه المشاركون في نهاية تدريب مساواة الإعاقة. تأكد من مغادرة المشاركين مكان التدريب وقد أصبحوا عامل تغيير!

التالي هو مثال لتدريب مساواة الإعاقة.

## العنصر 1: مقدمة عن التدريب

### 1. افتتاح تدريب مساواة الإعاقة

يفضل دائماً وضع شريحة افتتاحية جديدة ومحددة للدورة التدريبية. لا تستخدم شريحة افتتاحية قد سبق واستخدمتها في تدريب سابق (فقد تحتوي على اسم منظمة أو شركة أخرى!). عليك أن تعرّف بنفسك منذ بداية الجلسة. يمكن خلق علاقة ألفة مع المشاركين عندما تشعرهم بأنك إلى جانبهم ولست هناك لانتقادهم وإنما للعمل معهم لجعل مجتمعهم أو منظماتهم أفضل (فيما يتعلق بالشمول والتمكّن). تذكر بأن تدريب مساواة الإعاقة ليس تحريض أو محاضرة، ولكنه عملية تعليمية.

الدورة التدريبية الوطنية الثانية

### تدريب مساواة الإعاقة

كوالمبور، ماليزيا

2012 / 11 / 2

كنجي كونو (kuno.kenji@XXX.go.jp)

## 2. كسر الجمود وسؤال افتتاحي

إن وجود أجواء صريحة وملائمة بين المشاركين أنفسهم وبين المشاركين والميسر يعدّ أمراً هاماً لإدارة تعلم تشاركي ميسر. عليك بدء جلستك بكسر الجمود. في نهاية هذا الجزء، أوجه سؤالين: "هل لديك صديق لديه إعاقة، وليس فرداً من أسرتك أو زميلاً، ولكنه صديق؟" عادة ما يكون عدد قليل لديه أصدقاء معوقين. أعط معلومات إحصائية عن الأشخاص المعوقين (نسبة الأشخاص المعوقين بحسب إحصائية منظمة الأمم المتحدة هي 15 %)، ثم أسأل لماذا لا يوجد لدى المشاركين أصدقاء معوقين.

والسؤال الثاني هو هل الهدف هو جعل كل

الأشخاص المعوقين "طبيعيين" أم لا؟ ثم أطلب منهم أن يفكروا في السؤال الثاني طيلة جلسة التدريب. هذا النوع من الأسئلة الافتتاحية "تطلب تركيز" يوضح القضايا وتوجّه الدورة بين المشاركين.

### قبل البدء...

1. كم عدد الأصدقاء من ذوي الإعاقة لديك؟
2. هل توافق على جعل كل الأشخاص "طبيعيين"؟

## 3. الهدف وبرنامج جلسة تدريب مساواة الإعاقة

اشرح الغاية الرئيسية والهدفين من تدريب مساواة الإعاقة. من الهام أن يتعرف المشاركون بوضوح منذ البداية على أهداف وغاية الدورة. إضافة إلى أنه من الضروري أن تشرح البرنامج والمحتويات في البداية. سيشعر المشاركون بالراحة عندما يكونون على اطلاع عما سيحدث لاحقاً. كما يجب عليك أن تفسر منذ البداية أن تدريب مساواة الإعاقة لن ينفذ تمارين محاكاة. إذ أنه غالباً ما يعتقد الأشخاص أن أي تدريب مرتبط بالإعاقة

### جلسة تدريب مساواة الإعاقة

- ما هي الإعاقة؟ (2.5 ساعة)
- فكر!! (3 تمارين)
- تحليل فيديو
- ما الذي يمكنني فعله؟ (1.5 ساعة)
- نشاطي

يشمل تمارين محاكاة.

#### 4. أسلوب تدريب مساواة الإعاقة (تمرين)

##### (تمرين)

اشرح كيف سيتم إدارة هذا التدريب أي تفسيراً عن منهج التعلّم التشاركي الميسر للتأكيد على المشاركة الفعالة خلال الجلسة وذلك لأن بعض المشاركين يتوقعون أن الجلسة ستكون بأسلوب محاضرة. لا يتوجب عليك شرح ما هو التعلّم التشاركي الميسر وإنما تفسير أن عملية التعلّم هي استكشافية وليست من خلال محاضرة. عادة ما أستخدم تفسيراً لديفيد ورنر<sup>8</sup> وأطلب من المشاركين ملأ الفراغات كتمرين لهم. ثمّ دعهم "يكتشفوا" بأن البحث عن الحلول هي عملية تعلّم أفضل من مجرد الاستماع بشكل غير فعال

##### التعلّم التشاركي الميسر

إذا (سمعت) ، (أنسى)

إذا ( ) ، ( )

إذا ( ) ، ( )

إذا ( ) ، ( )

إلى العرض.

#### العنصر الثاني: ما هي الإعاقة؟

#### 5. تمرين تمهيدي /1/: صور ومفاهيم حول الإعاقة والأشخاص المعوقين

##### (تمرين)

يتم تنفيذ ثلاثة تمارين تمهيدية قبل تمرين التحليل الرئيسي. هذه (أ) صور ومفاهيم حول الإعاقة؛ (ب) السبب، الموقع، مفهوم الإعاقة؛ (ج) حلول مختلفة. من خلال التمرين التمهيدي الأول أنت تتحدى صور ومفاهيم المشاركين تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين.

يضع التمرين الأول المشاركين في المرحلة الأولى من التفكير في الإعاقة ليس فقط كقضية وظيفية فردية وإنما أيضاً كقضية مرتبطة بقيمهم المعيارية التي تخلق حياتك ومجتمعك. تعرض بداية مجموعتين من

الصور السلبية والإيجابية لأشخاص معوقين وتطلب من المشاركين تحليل (أ) ما هو الفرق بين مجموعتي الصور، و(ب) تحليل مفهومهم ونظرتهم تجاه الإعاقة الأشخاص المعوقين. يجب أن ينفذ هذا التمرين ضمن مجموعات عمل. فترة التمرين من 5 إلى 10 دقائق. السؤال الرئيسي لهذا التمرين هو "كيف يمكننا تحقيق مشاركتهم المتساوية في مجتمعنا، إن كان مفهوم الأفراد تجاه الإعاقة والأشخاص المعوقين سلبياً؟".

##### صور لأشخاص معوقين

<sup>8</sup> ديفيد ورنر و بور (1982). مساعدة تعلّم العاملين في الصحة، المؤسسة الغربية. تستطيع تحميل الكتاب من الموقع:

www.healthwrights.orh

## 6. التمرين التمهيدي /2/: السبب، الموقع، ومفهوم الإعاقة

(تمرين)

الهدف من التمرين التمهيدي الثاني هو جعل المشاركين يكتشفون سبب، موقع، ومفهوم الإعاقة ونتيجة لذلك يكتسبون مفهوم النموذج الاجتماعي للإعاقة. بداية تظهر الرسم على اليسار وتطرح السؤال "ما هي الإعاقة؟" وناقش ذلك ضمن مجموعات. عادة ما يشار إلى القصور على أنه "الإعاقة". ثم تظهر الرسم الموجود على اليمين وتطرح السؤال ذاته وتناقش ضمن مجموعات. ثم تطرح السؤال الثاني "أين هي الإعاقة؟" وتطلب من المجموعات تحديد مكان واحد للإعاقة، ووضع لاصق على الشاشة.



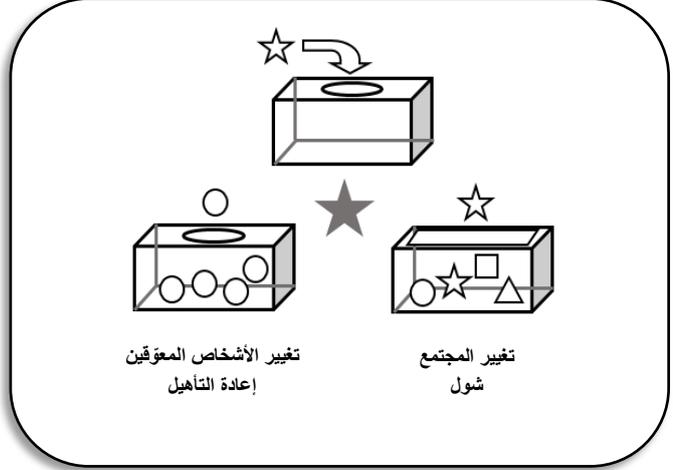
هذه نقطة هامة لاكتشاف مفهوم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي. أخيراً تطلب منهم كتابة جملة لتعريف الإعاقة. عليهم بدء الجملة بـ "الإعاقة هي....". عادة يعرف الأفراد الأشخاص المعوقين بـ "المعوقين هم...." من خلال إجراء هذا التمرين يبدأ المشاركون بتحليل ناقد لمفاهيمهم حول الإعاقة – المتأثرة بشدة بالنموذج الفردي للإعاقة، واكتشاف منظور جديد للإعاقة وهو النموذج الاجتماعي. يجب أن يكون لدى المشاركين نظرة تحليلية لرؤية الإعاقة كمعوقات اجتماعية تقوم على إقصاء الأشخاص المعوقين وذلك قبل القيام بتمرين تحليل الفيديو.

## 7. التمرين التمهيدي /3/: حل فتح الصندوق

### (تمرين)

الهدف من التمرين التمهيدي الثالث هو جعل المشاركين يكتشفون أن التغيير الاجتماعي هو الحل للإعاقة وذلك من خلال تحليل ناقد لمحدودية التفكير المسبق، الذي يتطلب الاستشفاء الوظيفي كشرط مسبق للمشاركة الاجتماعية.

بداية تظهر الرسم العلوي فقط وتطرح على المشاركين السؤال التالي: "كيف تضع شكل النجمة داخل صندوق لديه فتحة أصغر من حجم النجمة؟" وناقش ضمن مجموعات للتوصل إلى



حلين.

عادة ما يجد المشاركون طريقتين لحل الوضع. ناقش حسنات ومحدودية كلا الحلين ضمن مجموعة كبيرة. دعم يكتشفون المحدوديات الرئيسية لحل "قص النجمة": مثل فقط الأشياء الممكن قصها لأصغر من الفتحة تستطيع دخول الصندوق (أي فقط يتم قبول من يمكن تعديله ليلاءم الوضع). دعم يعيدون التفكير بهذه الحلول على اعتبار أن النجمة تمثل الشخص المعوق والصندوق يمثل مجتمعهم أو منظماتهم. ثم تسمى لهم حل فتحة الغطاء "كحل فتح الصندوق" والذي سيتم استخدامه في تحليل الفيديو.

بعد تنفيذ التمارين التمهيديّة الثلاثة يصبح المشاركون جاهزين لعمل تحليل شامل للإعاقة من خلال تحليل الفيديو لاحقاً.

## 8. تمرين رئيسي: تحليل فيديو

### (تمرين)

الهدف من هذا التمرين هو التأكيد على اكتساب المشاركين لمنظور النموذج الاجتماعي كنظرة تحليلية. تستطيع استخدام إما فيديو منتهى تدريب مساواة الإعاقة أو فيديو لجنة حقوق الإعاقة. كلا الفيديوهات يمكن العثور عليه على يوتيوب. ابحث عن "منتدى تدريب مساواة الإعاقة" أو "حديث لجنة حقوق الإعاقة". يوضح التالي مثالاً لكيفية استخدام فيديو لجنة حقوق الإعاقة.

### تحليل فيديو

1. ماذا يحدث؟
  2. لماذا يحدث؟
  3. كيف يمكن الحل؟
- (حل فتح الصندوق)

بداية اشرح كيفية تحليل الفيديو من خلال تقديم ورقة تحليل (انظر ملحق 3). ثم شاهد الفيديو. اطلب منهم كتابة كافة المشاهد التي توضح وقوع روبرت في مشكلات (عمل فردي). عادة ما أعط مثالاً أو اثنين من المشاهد أثناء عرض الفيديو وذلك للتأكد من أن المشاركين يفهمون بوضوح ما عليهم القيام به في هذا التمرين وكيف بعد أن ينهي كل مشارك القائمة، يتم عمل تمرينين ضمن مجموعات صغيرة: (أ) تكملة قائمة "المشاهد"، والتحقق من وجود المشاهد كافة في القائمة ضمن مجموعة كبيرة، (ب) أن تقوم كل مجموعة باختيار مشهد واحد ومناقشته لحل مشكلة محددة. قم بتوضيح كيفية إيجاد الحلول من خلال استخدام "حل فتح الصندوق".

بعد مناقشة "كيفية حل" المشكلة، ناقش ضمن مجموعة كبيرة "ما الذي واجهه روبرت" (عدم مساواة، تمييز، عدم إمكانية الوصول، الخ) و "لماذا واجه تلك الصعوبات" (نظرة سلبية، معيقات مختلفة، الخ). في حال كان الوقت محدوداً يكفي مناقشة مشهد واحد. يمكن تحليل عدة مشاهد في حال كان الوقت يسمح بذلك.

## 9. تمرين ختامي: إعادة كتابة مفهوم الإعاقة

### (تمرين)

هذا هو التمرين النهائي للتأكيد على اكتساب المشاركين لمنظور النموذج الاجتماعي. اطلب من المشاركين إعادة تعريف معنى الإعاقة ضمن مجموعات صغيرة. أثناء كتابة التعريف قم بمراجعة التمارين التمهيديّة وتحليل الفيديو. اجمع الأوراق وألصقها على اللوح. اقرأ التعاريف مع المشاركين وناقش ما قاموا بكتابته تعريفاً للإعاقة بشكل نهائي. هذه هي الفرصة الأخيرة لك وللمشاركين لاكتشاف مفهوم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي.

ما هي الإعاقة؟

اكتب تعريفك الخاص.

## 10. ما هي الإعاقة: خاتمة – تعريف الإعاقة

راجع تعريف الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي. استخدم التعريف الخاص ببلدك في حال كان يعكس النموذج الاجتماعي. إن لم يكن كذلك استخدم اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تعكس منظور النموذج الاجتماعي للإعاقة.

الإعاقة: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

تنتج عن التفاعل بين الأشخاص الذين لديهم قصور ومواقف الأشخاص والمعيقات البيئية التي تحول دون المشاركة الكاملة والفعّالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين.

## العنصر الثالث: وضع خطة العمل

### 11. تغيير طريقة المشاركين: من التحليل إلى الإبداع

يجب أخذ استراحة في نهاية فصل الإعاقة من أجل تغيير طريقة المشاركين من النظرة التحليلية إذ كانوا يشعرون بالتشاؤم والانتقال إلى الواقعية والنظرة الإبداعية إذ يشعر المشاركون بالتفاؤل والإبداع. كما يمكن تطبيق كسر الجمود لتغيير طريقة المشاركين من النظرة التحليلية إلى الإبداعية. هذا الانتقال هام جداً ويجب ألا يأخذ باستخفاف.

#### وضع خطة العمل

### 12. تمرين تمهيدي /1/: التفكير الانفراجي

#### (تمرين)

يتم تطبيق ثمانية تمارين تمهيدية وتمرين رئيسي ضمن فصل وضع خطة العمل. تستطيع التعرف إلى محتويات هذه التمارين في الفصل الثاني من وضع خطة العمل. في بداية هذه الفقرة عليك تحدي آراء المشاركين إن كانوا فعلاً يرغبون بإجراء التغيير. أظهر الرسوم أولاً (دون الكتابة). اسأل السؤال التالي: "هناك مستخدم لكرسي متحرك. لكن لا يوجد جسر للمسافرين أو رافعة. ما الذي ستقوم به وأنت مدير مسؤول في هذا الموقف؟".



ناقش ضمن مجموعات صغيرة. أظهر نوعين من "ردات الفعل" بعد مجموعات النقاش. أشر إلى حركات إمكانية الوصول ودع المشاركين يكتشفون الفارق بين الآراء المعيقة / الإقصاء والآراء الشمولية / التمكين، وكيف أن "التفكير المسبق" يقوم على إقصاء الأشخاص المعوقين ويحدّ من مشاركتهم المتساوية. يجب أن تكون الأمثلة مناسبة للمشاركين.

### 13. تمرين تمهيدي /2/: الإجراء الاستباقي

#### (تمرين)

اطرح بداية القصة وأسأل المشاركين ما الذي سيفعلونه في حال كانوا على ضفة النهر. اطلب منهم النقاش ضمن مجموعات. ثم أكمل القصة واطلب منهم مناقشة الإجراء المطلوب. بعد النقاش سمي لهم نوعين من الأفعال وهما ردّ الفعل والإجراء الاستباقي. ثم اطلب منهم مجدداً مناقشة الفارق بين هذين الفعلين.

#### الإجراء الاستباقي

”إذا رأيت طفل يغرق ستقفز لإنقاذه: وإن تكرر الموقف مع طفلين أو ثلاث ستفعل الشيء ذاته. بعد فترة ستصبح مشغولاً جداً بإنقاذ الأطفال الغرقى لدرجة أنك لن تنتظر خلفك لترى ما اذا كان هناك أحدهم يلقي بهم في النهر.“  
(واين التوود)

إن ردّ الفعل يعدّ مهماً لمساعدة الأشخاص

المعوقين عندما يكونون في مشكلة ما. لكن يجب عليك تيسير المشاركين لاكتشاف الفرق بين الفعلين.

### 14. تمرين تمهيدي /3/: منهج المسار المزدوج

#### (تمرين)

بداية اعرض الصورة فقط. ثم اسأل المشاركين ما الهدف من العمل على الإعاقة. بعد التعرف إلى الغاية اطلب منهم مناقشة العنصرين لتحقيق ذلك الهدف ضمن مجموعات. في نهاية هذا التمرين عليك شرح عنصري منهج المسار المزدوج.

#### منهج المسار المزدوج

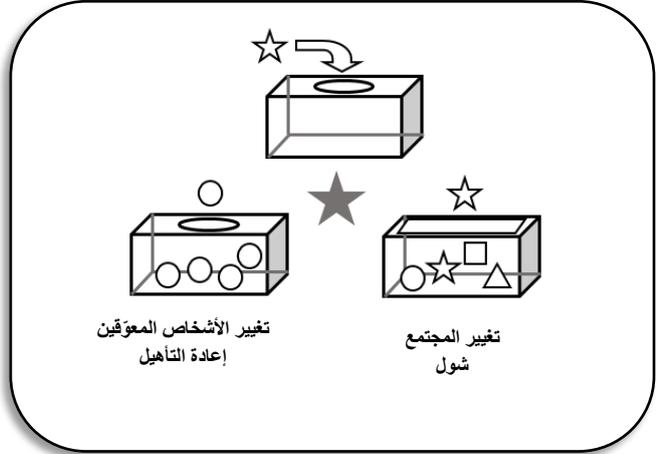
الغاية : المشاركة  
الكاملة  
والمساواة



## 15. تمرين تمهيدي /4/: المنهج الشمولي

### (تمرين)

اعرض الرسم الذي سبق واستخدمته في بداية الفصل لاكتشاف "حل فتح الصندوق". ثم ناقش أمثلة واقعية للإجراءات الشمولية والتي يمكن للمشاركين تنفيذها في حياتهم وعملهم. هذا تمرين تمهيدي لتحفيز إبداع المشاركين لتطوير إجراءات شمولية دون التركيز بشدة على جدواها.



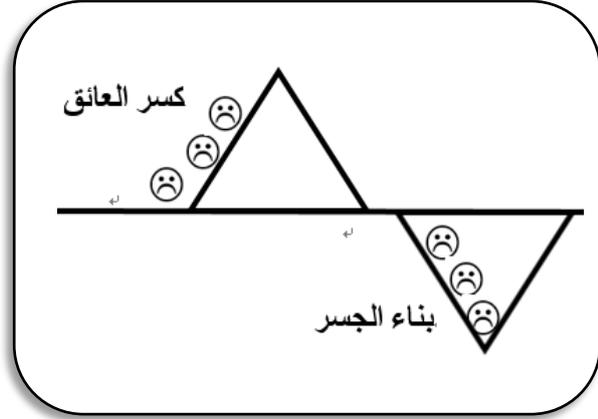
## 16. تمرين تمهيدي /5/: منهج التمكّن والتمكين

### (تمرين)

اعرض الحرف الياباني واطلب منهم أن يكتشفوا معناه. بعد إخبارهم معنى الحرف اسألهم عن كيفية حل هذا الموقف وذلك لجعلهم يكتشفوا طريقتين مختلفتين للحل. غالباً لا يتم اتخاذ التمكين وحده حلاً. وفي تلك الحالة عليك التيسير من خلال تقديم أمثلة أخرى يعدّ بها التمكين حلاً.



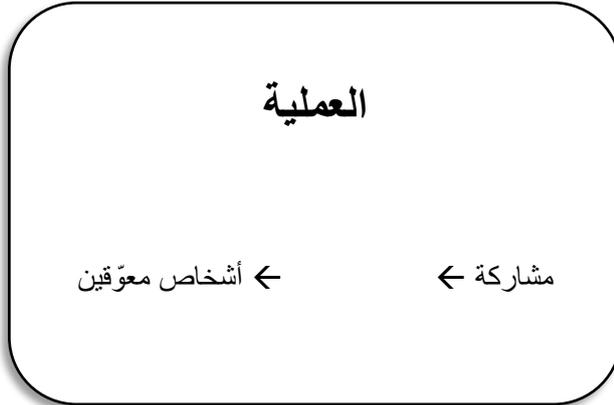
## 17. تمرين تمهيدي /6/: منهج اكسر وابن



### (تمرين)

أولاً اعرض الرسم. ثم اطلب منهم مناقشة نوعين من المعوقات تحدّ من مشاركة الأشخاص المعوقين في المجتمع. عادة لا يتم احتساب "نقص الخدمات" كعائق. ثم عليك تيسير النقاش ليكتشفوا ذلك بأنفسهم.

## 18. تمرين تمهيدي /7/: الترتيبات التيسيرية المعقولة



### (تمرين)

تعرض الصندوق الموجود على اليمين وتساءل عن العملية المطلوبة لتحقيق مشاركة الأشخاص المعوقين في المجتمع. اطلب منهم المناقشة ضمن مجموعات صغيرة.

بالاعتماد على مناقشتهم، قم بمناقشة الفرق بين العملية المرتكزة على النموذج الفردي والأخرى المرتكزة على النموذج الاجتماعي. كما تستطيع سؤالهم عن أمثلة واقعية للترتيبات التيسيرية المعقولة في نهاية التمرين.

## 19. تمرين تمهيدي /8/: مشاركة الأشخاص المعوقين (لا شيء عنا بدوننا)



### (تمرين)

هذا هو التمرين التمهيدي الأخير والأهم. اعرض الصورة الجانبية (ما يشبه الكرسي المتحرك) وقم بتفسير لماذا لا يمكن احتسابه كرسيّاً متحركاً بسبب افتقاره للخصائص المطلوبة. ثم اطلب منهم مناقشة لماذا تم تصنيع هذا الكرسي. سيتمكنهم هذا السؤال من اكتشاف أهمية مشاركة الأشخاص المعوقين كمستهلكين ومستخدمين للخدمات أو الأدوات.

## 20. أمثلة على الإجراءات الشمولية

يعتمد هذا التمرين على مدى معرفة المشاركين وإبداعهم في تقديم الأمثلة. في حال اعتقدت أنه من الضروري إعطاء أمثلة عن إجراءات شمولية، تستطيع تقديم أمثلة قبل تنفيذ التمرين الرئيسي لوضع خطة العمل. في حين يتوجب عليك ألا تقدم أمثلة تحدّ من إبداع المشاركين في حال اكتسابهم لمنظور النموذج الاجتماعي وفهمهم للتمارين التمهيديّة كافة.



## 21. تمرين رئيسي: وضع خطة العمل

### (تمرين)

اشرح كيف يتم تنفيذ هذا التمرين. ذكّر المشاركين بما تعلموه في التمارين الثمانية التمهيديّة السابقة. تستطيع عرض مثال بداية حول كيفية استخدام هذا النموذج لأن هذا التمرين يعدّ معقداً بعض الشيء. يعدّ هذا التمرين هاماً جداً لاسترداد ما اكتشفه وتعلمه المشاركون خلال هذا التدريب، إضافة إلى تطبيقه في حياتهم وعملهم.

خطة عمل لإجراء "المشاركة المتكافئة والمساواة للجميع" بما لا يقل عن 100 يوم. يمكن أن تطلع على خطة في سنة الجهد.

اسم المجموعة: \_\_\_\_\_

معلم / موجهة: \_\_\_\_\_

الهدف من سنة كثر: \_\_\_\_\_

رقم	الهدف	معايير	ملاحظات	المسئول
1				
2				
3				
4				

هو هذا الشكل من الشكل: \_\_\_\_\_  
ما من الاستعداد: \_\_\_\_\_

الآن: \_\_\_\_\_

الشهر السادس  
الشهر الخامس  
الشهر الثالث  
الشهر الأول

قم بتذكيرهم بأن هذا ليس مجرد تمرين وإنما وضع لخطط عمل واقعية ليتم تنفيذها ضمن إطار زمني محدد أي يجب أن يقوموا بتنفيذ الخطة بعد تدريب مساواة الإعاقة. ثم شارك بعض الخطط أو جميعها ضمن مجموعات (بحسب الوقت). يتطلب هذا التمرين عادة 30/ دقيقة على الأقل. في نهاية التمرين ناقش كيفية متابعة خطط العمل.

## العنصر الرابع: الخاتمة

### 22. الخاتمة

لخص ما قام المشاركون باكتشافه وتعلمه من خلال إعادة طرح السؤالين الذين طرحا في بداية جلسة تدريب مساواة الإعاقة: "هل لديك أصدقاء معوقون؟" و "هل الهدف هو جعل كافة الأشخاص المعوقين "طبيعيين"؟ ذكرهم بمواصلة التفكير بهذين السؤالين. وأخيراً أعط فرصة لأسئلة وتعليقات نهائية من المشاركين. حفّز المشاركين لتنفيذ الخطط التي قاموا بعملها.

### الهدف

~~جعل كل الأشخاص المعوقين "طبيعيين"~~

مشاركة كاملة & فرص متساوية للجميع

## المخلص:

### أمثلة على جلسة تدريب مساواة الإعاقة

1. ما هي أهداف تدريب مساواة الإعاقة؟  
دعم المشاركين ليصبحوا عامل تغيير في سبيل خلق مجتمع شمولي.  
تيسير المشاركين لإيجاد مفهوم ومنظور جديد حول الإعاقة.
2. ما هما العنصران الأساسيان لتدريب مساواة الإعاقة؟  
استكشاف مفهوم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي.  
وضع خطة عمل لتغيير المجتمع نحو الأفضل (أي ليصبح أكثر شمولية)
3. ما هي أوجه الاختلاف بين تدريب مساواة الإعاقة والتدريبات الأخرى المتعلقة بالإعاقة؟  
الطرائق المستخدمة (التعلم التشاركي الميسر / تعلم استكشافي: ليس محاضرة)  
يرتكز على النموذج الاجتماعي  
موجه لوضع خطة عمل  
ليس آداب سلوك، وإنما إجراء شمولي
4. كيف تتم بنية تدريب مساواة الإعاقة؟  
طريقة استكشاف تدريجية: تعلم تراكمي  
عملية اكتشاف جماعية من خلال النقاش الجماعي  
اكتشاف مفهوم الإعاقة، ثم التفكير بإجراءات جديدة تركز على هذا الفهم الجديد
5. كيف يجب أن تتم إدارة تدريب مساواة الإعاقة؟ (طرائق تدريب مساواة الإعاقة)  
تيسير، توجيه باستخدام الأسئلة، تعلم تراكمي: عملية تدريجية (تمرين تمهيدي ثم تمرين رئيسي)، جعل المشاركين يفكرون ويناقشوا ضمن مجموعات (تعلم جماعي)، تصميم عملية الاستكشاف.  
ليس: إعطاء محاضرة، إجبار / فرض أفكار



# خاتمة

إن غالبية أفكار الأفراد حول الإعاقة والأشخاص المعوقين متأثرة بالنموذج الفردي للإعاقة. ويتجذر هذا النموذج في الرأسمالية ونظام الجدارة، اللذان يمثلان الجانب المسيطر على قيم المجتمعات الحالية. تبدو هذه المفاهيم أقوى ولها دور في تطوير الدول أو الجنوب العالمي والذي يعدّ غارقاً في موجة العولمة والمنافسة. لذا لا يعدّ النموذج الفردي مجرد "نموذج" للإعاقة، وإنما جزءاً حقيقياً للقيم المعيارية للأفراد، ولذلك يصعب إجراء التغيير بمجرد تدريب ليوم واحد أو نصف يوم. ما يستطيع تدريب مساواة الإعاقة فعله هو تقديم فرصة للمشاركين لبدء التفكير بالإعاقة بشكل ناقد والنظر تجاه قيمهم من منظور مختلف. يستطيع تدريب مساواة الإعاقة مساعدة المشاركين على متابعة التفكير من خلال طريقته للتعلّم التشاركي الميسّر الذي يطبق طرح المشكلة لاكتشاف الإعاقة.

لا يعدّ تدريب مساواة الإعاقة علاجاً للأفكار كافة. لكنه نشاط وإستراتيجية واقعية لتعزيز النموذج الاجتماعي للإعاقة وتدخلات مرتكزة على الحقوق. وبسبب وجود العديد من التحديات لتجاوز التنفيذ، لذا فإنه من الجدير بالاهتمام متابعة تطوير تدريب مساواة الإعاقة ليصبح أكثر ملائمة لحل الجنوب العالمي. كما أن لديه الإمكانية لاكتشاف قيم سائدة أوسع مثل نظام الرأسمالية، نظام الجدارة والمقدرة<sup>9</sup> من خلال قيم تمّ تطويرها من قبل الأشخاص المعوقين أنفسهم.

تدريب مساواة الإعاقة ليس محتويات وإنما هو عملية تيسير للاكتشاف والإبداع مقدّمة من قبل مدربي مساواة الإعاقة. إن نوعية مخرجات تدريب مساواة الإعاقة تعتمد على المدرب. يجب على مدربي مساواة الإعاقة الإلمام بمعرفة شاملة حول النموذج الاجتماعي للإعاقة، والمنهجيات وطرائق التعلّم التشاركي الميسّر الذي يقمّ عملية استكشافية للمشاركين. إن مدربي مساواة الإعاقة مسؤولون عن نتيجة التدريب، أي عندما يصبح المشاركون عوامل تغيير لخلق مجتمع شمولي من خلال مشاركتهم في تدريب مساواة الإعاقة.

<sup>9</sup> المقدرة هي تمييز على أساس القدرة البدنية



# الملحقات

## الملحق 1/: المفردات الأساسية في تدريب مساواة الإعاقة

تستخدم المفردات التالية في تدريب مساواة الإعاقة. في حال تمّ إدارة جلسة تدريب بحضور مترجم، يجب عليك التأكد من أن المترجم الفوري يستخدم الكلمات المترجمة بشكل صحيح.

- قصور
- إعاقة
- مشاركة
- الحد من المشاركة
- محدودية الأنشطة
- الأشخاص المعوقين (تعني في النموذج الاجتماعي): الشخص الذي تمت إعاقته من قبل المجتمع
- الأشخاص المعوقين (تعني في النموذج الفردي): أشخاص غير قادرين
- أشخاص ذوي إعاقة (تختلف عن الأشخاص ذوي القصور)
- أشخاص ذوي قصور (تختلف عن الأشخاص ذوي الإعاقة)
- شمول
- دمج
- إقصاء (إقصاء اجتماعي)
- تمكين
- تمكّن
- تفكير مسبق شرطي
- تفكير انفراجي يؤدي إلى حل
- إعادة تأهيل
- تنمية شاملة
- رد فعل (يختلف عن الإجراء الاستباقي)
- إجراء استباقي (يختلف عن رد الفعل)
- طبيعي (ضمن مفهوم النموذج الفردي)
- منظور
- الوعي الناقد بشأن الوضع القائم
- منهج (طرق التدخل: تختلف عن "النموذج")
- نموذج (مفهوم أو منظور، تفسير منطقي للحدث: يختلف عن منهج)
- تيسير
- التعلّم التشاركي الميسر
- المساواة
- عدم المساواة
- تمييز
- عائق (اجتماعي، مادي، تشريعي، مواقف أفراد)
- دعاية
- تحريض
- محاكاة (تمرين)
- توعية حول الإعاقة (تدريب)
- منع
- تغيير اجتماعي
- المقدرة
- القدرة
- التمييز على أساس قدرات الأشخاص
- التمييز على أساس قدرات الأشخاص سلباً
- الترتيبات التيسيرية المعقولة
- التمييز على أساس الحال كونها طبيعية أم لا
- نظام الجدارة
- منهج المسار المزدوج

## الملحق /2/: تحضير تدريب مساواة الإعاقة

### 1. تجهيزات لتدريب مساواة الإعاقة

- حاسوب شخصي (يستطيع تشغيل فيديو)
- مكبرات صوت يتم وصلها على الحاسوب
- شاشة
- جهاز عرض
- طاولات للعمل (تتسع كل منها 4 ~ 6 أشخاص): \*يتم تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة على هيئة ورشة عمل
- ورق كبير
- حامل للورق
- ورق (A3, A4) أبيض وألوان أخرى
- أقلام تخطيط (ثلاثة ألوان / مجموعة)
- لوح أبيض
- شريط لاصق
- ميكروفون (في حال دعت الحاجة)
- فيديو (منتدى تدريب مساواة الإعاقة / لجنة حقوق الإعاقة)
- ورقة تحليل الفيديو
- ورقة خطة العمل

### 2. المكان

على هيئة ورشة عمل (4-6 أشخاص في كل مجموعة على طاولة). لا يستخدم أسلوب المحاضرة.

الملحق /3/: ورقة تحليل فيديو تدريب مساواة الإعاقة (لجنة حقوق الإعاقة)

المشاهد التي واجه بها روبرت صعوبات	
-1	7
-2	-8
-3	-9
-4	-10
-5	-11
-6	-12

المشهد:	كيف يمكن الحل؟ (حل فتح الصندوق)
ما الذي أوقع روبرت في المشكلة؟	

ما الذي واجهه روبرت؟
----------------------

لماذا واجه تلك "المشكلات"؟ (ما هي أسباب تلك "الصعوبات"؟)
--

الملحق /4/: ورقة وضع خطة العمل

خطّة عمل لإدراك "المشاركة الكاملة والمساواة للجميع": بما الذّي يمكن أن نفضله حقاً في ستة أشهر.

اسم المجموعة

متاحي / الرؤية

الهدف في ستة أشهر

ملاحظة	متخلات	كيفية؟	مدة؟	الشهر
				5
				3
				1

الآن

الوضع الحالي

الشهر الأول

الشهر الثالث

الشهر الخامس

الشهر السادس

★ فكر، التمكن & التمكن!!!!

ما هي الأسباب؟

# مراجع تعليمية أخرى

## سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة من منتدى تدريب مساواة الإعاقة

ليز كار، بول دارك، وكنجي كونو . تدريبهم وتدريبنا: دليل المساواة الاجتماعية في المجتمع. كوالبور: إصدارات أتوسان، 2008.

كيفن، ماغلوغين وكنجي كونو. تعزيز مساواة الإعاقة: من النظرية إلى التطبيق. كوالبور، إصدارات أتوسان، 2008.

سو، ريكيل، يوكو يوكوتوبي، وكنجي كونو. مساواة الإعاقة والشمول: عمل تغيير. كوالبور، إصدارات أتوسان & الموزعون Sdn Bhd، 2008.

كيفن، ماغلوغين وكنجي كونو. ميمبروموسي "مساواة الإعاقة". (اللغة الماليزية). كوالبور: إصدارات أتوسان، 2011.

ليز كار، بول دارك، وكنجي كونو. تدريب مساواة الإعاقة: إجراء من أجل التغيير. كوالبور: إصدار مجموعة MPH، 2012.

\* يمكن شراء هذه الأدلة عبر الانترنت من موقع MPH [www.mphonline.com.my](http://www.mphonline.com.my) وموقع إصدارات أتوسان [www.mybooks.com.my](http://www.mybooks.com.my).

## أدلة تدريب مساواة الإعاقة

ج. ك كامبل مبيعات جلسباي. تدريب مساواة الإعاقة: دليل المدربين. لندن، المجلس المركزي للتعليم والتدريب في العمل الاجتماعي CCETSW، 1991.

(يمكن تحميله من الموقع [www.disabiliyu-archive.leeds.ac.uk/](http://www.disabiliyu-archive.leeds.ac.uk/)، والبحث عن اسم المؤلف أو عنوان الكتاب)

أ. هاريس، سو انفيلد. الإعاقة، المساواة وحقوق الإنسان: دليل تدريبي للمنظمات التنموية والإنسانية. أكسفورد، أكسفام، 2003.

(يتضمن فصلاً حول الإعاقة والتنمية وأمثلة متعددة من التمارين)

ك. ماغلوغين، نحو الشمول: الفنون & كتيب معلومات الإعاقة. بلفاست، مجلس الفنون لايرلندا الشمالية، 2003.

(يمكن تحميله من الموقع [www.artsCouncil-ni.org/departs/startegy/artdis/towardsinclusion.pdf](http://www.artsCouncil-ni.org/departs/startegy/artdis/towardsinclusion.pdf))

## مقالات حول تدريب مساواة الإعاقة

س. فرنش، "تمارين المحاكاة في تدريب توعية الإعاقة: نفذ "الإعاقة & المجتمع 7 (3) 1992: 266-275

ج. كيغر، "محاكاة الإعاقة: قضايا منطقية، منهجية وأخلاقية". الإعاقة & المجتمع 7 (1) 1992: 71-78

د. ريبف، "الاضطهاد داخل غرفة الاستشارة". الإعاقة & المجتمع 15 (4) 2000: 669-682.

و. ستيفن، "تدريب مساواة الإعاقة: تأسيس نموذج تعاوني". الإعاقة & المجتمع 19 (7) 2004: 703

ج. باركنسون، "مستشارون" مواقف تجاه تدريب مساواة الإعاقة. "الصحيفة البريطانية للإرشاد والتوجيه 34 (1) 2006: 93-105

ك. كونو، "تدريب مساواة الإعاقة: إمكانيات وتحديات في التطبيق في البلدان النامية". صحيفة آسيا والمحيط الهادي لإعادة تأهيل الإعاقة 2009، مجلد 20، رقم 1:41-51

([www.aifo.it/english/resources/online/apdrj/apdrj0109/det\\_kuno.pdf](http://www.aifo.it/english/resources/online/apdrj/apdrj0109/det_kuno.pdf))

## أدوات تدريب مساواة الإعاقة

تدريب مساواة الإعاقة الفعال، مجموعة التعلّم الذاتي لتدريب مساواة الإعاقة (قرص مدمج CD، DVD، والكتيب).  
المجال 2006.

(يمكن شراء هذه المجموعة من خلال [www.scope.org.uk](http://www.scope.org.uk) أو [www.vassallcentre.org](http://www.vassallcentre.org))

توعية حول المساواة والتنوّع. شركاء دانييل وود. <http://www.danielwoodassociates.co.uk>  
مصدر تفاعلي للتعلّم الإلكتروني على شبكة الإنترنت حول مساواة الإعاقة.

تصوّرات حول الإعاقة. دليل تعليمي حول الإعاقة وانتقال صورة الإعلام، DVD، معهد الأفلام البريطاني.  
<http://www.bfi.org.uk/> (فيديو قصير ومشاهد، مجموعة صور حول الإعاقة والأشخاص المعوّقين للتنقيف حول الإعاقة، ودليل تعليمي).

DVD حديث. لجنة حقوق الإعاقة / لجنة المساواة وحقوق الانسان. <http://www.equalityhumanrights.com>  
(فيلم قصير يستند على النموذج الاجتماعي للإعاقة. يمكن الحصول عليه من لجن المساواة وحقوق الإنسان أو من خلال youtube.com من خلال البحث عن "DRC & Talk").

## النموذج الاجتماعي للإعاقة

لقد قمت بإدراج أسماء بعض الكتب والتي يمكن الحصول مجاناً من أرشيف الإعاقة، مركز دراسات الإعاقة، جامعة ليدز ([www.leeds.ac.uk/disability-studies](http://www.leeds.ac.uk/disability-studies)). ابحث عن اسم المؤلف أو عنوان الكتاب. هناك العديد من المقالات حول النموذج الاجتماعي والتي يمكن الحصول عليها من هذا الأرشيف.

س. بارنز وجيف ميرسير. تطبيق النموذج الاجتماعي للإعاقة: نظرية وبحث. ليدز: صحافة الإعاقة، 2004

ل. بارتون ومايك أوليفر. تنفيذ أبحاث الإعاقة. ليدز: صحافة الإعاقة، 1997

س. بارنز وجيف ميرسير. اكتشاف التقسيم: المرض والإعاقة. ليدز: صحافة الإعاقة 1996

م. أوليفر سياسات الإعاقة. لندن: صحيفة ماكميلان، 1990

هناك العديد من المجالات الأكاديمية حول دراسات الإعاقة، بما في ذلك "الإعاقة والمجتمع" (تايلور & فرانسيس). يتبعها صحفيين أمريكيين حول دراسات الإعاقة غالباً ما تكون متاحة.

مراجعة دراسات الإعاقة ( <http://rds.hawaii.edu> )

المجلة الفصلية لدراسات الإعاقة ( <http://www.dsqsds.org> )

الإعاقة، التأهيل المجتمعي والتنمية الشمولية (سابقاً صحيفة إعادة تأهيل الإعاقة لآسيا والمحيط الهادي) تغطي تجارب عديدة حول الإعاقة في الجنوب العالمي، وهي متاحة للجميع.

( [www.dcidj.org](http://www.dcidj.org) )

## التعلم التشاركي الميسر والتعلم الاستكشافي

فريير، باولو. تعليم الوعي الناقد بشأن الوضع القائم. لندن: شيد & وورد، 1985. (انظر [www.paulofreirainstitute.org](http://www.paulofreirainstitute.org))

فريير، باولو. علم أصول التدريس للمضطهدين. لندن 1996

هوب، آن وسالي تيميل. تدريب للتحويل: دليل للعاملين المجتمعيين (رقم 1، 2 & 3) لندن: إصدارات ITDG، 1996

ويرنر، دايفد. مساعدة تعلم عاملين الصحة، بالو التو: حقوق الصحة، 1994

(يمكن تحميله من الموقع [www.healthwrights.org](http://www.healthwrights.org))

بريت، جولس، إيرن كوجيت، ايان سكونز وجون ثومسون. التعلم التشاركي والإجراء: دليل للمدربين. لندن: IIED، 1995.

شامبرز، روبرت. ورش عمل تشاركية: كتاب مصادر من 21 جزء من الأفكار والأنشطة. لندن: ارشكان، 2005

المعهد الدولي للبيئة والتنمية: صحيفة – التعلم التشاركي والإجراء ([www.iied.org](http://www.iied.org))

## روابط متعلقة بتدريب مساواة الإعاقة

مركز دراسات الإعاقة. جامعة ليدز. المملكة المتحدة

(<http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/>)

قائمة البحث حول الإعاقة، جامعة ليدز

(<http://www.leeds.ac.uk/disability-studies/discuss.htm/>)

منتدى تدريب مساواة الإعاقة

(<http://www.detforum.com>)