

تدريب مساواة الإعاقة: الإمكانيات والتحديات في الممارسة العملية في
الدول النامية

كينجي كونو¹ Kenji Kuno

كبير مستشاري (الرعاية الاجتماعية)

وكالة التعاون الدولي اليابانية (Japan International Cooperation
Agency: JICA)

البريد الإلكتروني: Kuno.Kenji@jica.go.jp

ترجمة

أ.د. عبد الناصر أنيس عبد الوهاب²

أستاذ علم النفس والتربية الخاصة

كلية التربية، جامعة دمياط

anassera@du.edu.eg

prof41260@yahoo.com

20 July 2023

1 Kuno, Kenji (2009). DISABILITY EQUALITY TRAINING (DET): POTENTIALS AND CHALLENGES IN PRACTICE IN DEVELOPING COUNTRIES. *ASIA PACIFIC DISABILITY REHABILITATION JOURNAL*, 20(1), https://www.dinf.ne.jp/doc/english/asia/resource/apdri/vol20_1/developmental-art2.html

2 Abdelnasser Anis Abdelwahab, Professor of Psychology and Special Education, Faculty of Education, Damietta University, Egypt. anassera@du.edu.eg; prof41260@yahoo.com

تدريب مساواة الإعاقة: الإمكانيات والتحديات في الممارسة العملية في الدول النامية

المستخلص:

تستعرض هذه الورقة تحليل إمكانيات وتحديات تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة (DET) في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. بالنسبة لإمكانيات تدريب مساواة الإعاقة، تم تحديد سبعة عناصر في فئتين؛ كتعليم الإعاقة للأشخاص غير المعاقين وكعملية تمكين للأشخاص ذوي الإعاقة. يتم تطوير هذه الإمكانيات من خلال سمتين رئيسيتين من تدريب مساواة الإعاقة، أي إطار عمل ثابت ومنطقي حول الإعاقة الذي يعتمد على النموذج الاجتماعي للإعاقة، والطرق المستخدمة في تدريب مساواة الإعاقة، أي نهج التعلم التشاركي الميسر. في المقابل، تم تحديد ثمانية عناصر باعتبارها تحديات في جوانب تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة وتدريب مدربي مساواة الإعاقة. ترجع هذه التحديات بشكل أساسي إلى التأثير المستمر للنموذج الطبي للإعاقة المتجذر في الجدارة meritocracy والرأسمالية capitalism، وبسبب نقص الوعي والدعم التشريعي والإداري للحقوق بشكل عام.

الكلمة المفتاحية:

تدريب مساواة الإعاقة، إمكانيات وتحديات الممارسة، الدول النامية

Title: DISABILITY EQUALITY TRAINING (DET): POTENTIALS AND CHALLENGES IN PRACTICE IN DEVELOPING COUNTRIES

ABSTRACT: This paper reviews the analysis of the potentials and challenges of the implementation of the Disability Equality Training (DET) in the Asia and the Pacific Region.

As a potential of DET, seven elements were identified in two categories; as a disability education for non-disabled people and as an empowerment process for disabled people. These potentials are developed by two key features of DET, i.e. a firm and logical framework on disability which is based on the Social Model of Disability, and the methods used in DET, i.e. a facilitated participatory learning approach.

In contrast, eight elements were identified as challenges in the aspects of implementation of DET and training of DET trainers. These challenges are mainly due to the persistent influence of the Medical Model of Disability which is rooted to meritocracy and capitalism, and due to lack of awareness and legislative and administrative support of rights in general.

Keywords: DISABILITY EQUALITY TRAINING (DET), POTENTIALS AND CHALLENGES IN PRACTICE, DEVELOPING COUNTRIES

تدريب مساواة الإعاقة: الإمكانيات والتحديات في الممارسة العملية في الدول النامية

مقدمة:

إن الطبيعة الحقيقية "للإعاقة" ليست مجرد قيود وظيفية للفرد ولا صعوبات في الأداء تنشأ مباشرة من هذه القيود. إن "الإعاقة" هي القهر والتمييز والاستبعاد الاجتماعي وتقييد المشاركة. وتسمى هذه النظرة للإعاقة كبنية اجتماعية بالنموذج الاجتماعي للإعاقة، وتزيل التركيز عن الفرد المعوق باعتباره "المشكلة" وينقل المسؤولية إلى المجتمع لإزالة الحواجز التي تمنع الاندماج والمشاركة الكاملة للمعاقين. الناس.

كان لهذا النموذج الاجتماعي للإعاقة تأثير كبير على تطوير جداول أعمال جديدة للإعاقة، مثل اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتصنيف الدولي للوظائف والإعاقة والصحة (International Classification of Functionings, Disability and Health: ICF) القائم على الحقوق لإطار عمل بيواكو للألفية Bivako Millennium Framework of Action.

تم تطوير تدريب مساواة الإعاقة (DISABILITY EQUALITY TRAINING: DET) في الأصل من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة المتحدة وتم تنفيذه منذ أواخر السبعينيات كوسيلة لتعزيز فهم الإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي هذا (Campbell & Gillespie-Sells, 1991).

تم اعتبار تدريب مساواة الإعاقة هذا تدريجياً كأداة عملية لتعليم الإعاقة لتعزيز الحقوق المتساوية للأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان النامية من قبل العديد من وكالات التنمية (Harris & Enfield, 2003). قامت الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (Japan International Cooperation Agency: JICA) ووزارة الرفاه الماليزي Department of Welfare Malaysia بتطوير مجموعة واسعة من الموارد البشرية والمادية. وقد استخدمت هذه الموارد في التنفيذ العملي لتدريب مساواة الإعاقة، لتطوير برنامج شامل.

تبحث هذه الورقة بشكل نقدي في تجربة التطوير والتنفيذ لاكتشاف إمكانيات وتحديات تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في البلدان النامية، كتدخل إنمائي في قضايا الإعاقة.

تدريب مساواة الإعاقة (DET)

الهدف النهائي من تدريب مساواة الإعاقة هو تغيير الاتجاهات المجتمعية

لتصبح عادلة ومنتساوية وشاملة، حيث يتم ضمان المشاركة الكاملة والمساواة للأشخاص ذوي الإعاقة.

لتحقيق هذا الهدف، فإن تدريب مساواة الإعاقة له هدفان ومكونان أساسيان. الأول هو تسهيل حصول المشاركين على رؤية بديلة للإعاقة، وذلك لفحصها على أنها قضية اجتماعية، أي النموذج الاجتماعي للإعاقة. على الرغم من أن هذا هو الجزء الرئيسي من تدريب مساواة الإعاقة، إلا أنه لا يكفي لإكمال تدريب مساواة الإعاقة، حيث أن أحد المكونات المهمة بنفس القدر هو تعزيز المشاركين لتطوير خطط العمل الملموسة الخاصة بهم لكسر الحواجز التي تعيق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة فيما يتعلق بعملهم وحياتهم اليومية. غالبًا ما تنتهي ندوات التوعية بالإعاقة المزعومة باحتواء الحلقة الأولى فقط، ولا تسهل تطوير أفعال المشاركين.

إن تدريب مساواة الإعاقة ليس محاضرة بسيطة لإضافة المعرفة بالإعاقة ولا نقدًا للمواقف والاتجاهات التمييزية؛ حيث يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تحدي إحساس الفرد بقيمة الإعاقة، ولتسهيل تطوير العمل الاستباقي لكل مشارك لكسر الحواجز الاجتماعية، أي مساعدة المشاركين ليكونوا وكلاء للتغيير الاجتماعي.

يقدر تدريب مساواة الإعاقة بالتساوي، كل من محتوياته وعملية التعلم. لا يغير الناس أفعالهم وإحساسهم بالقيم تحت القوة. ويمكن تغيير هذه فقط إذا وعندما يدرك المشاركون أنفسهم أخطائهم وأهمية وجهات النظر والإجراءات البديلة. لذلك، كلا المحتويين؛ تقديم تفسير منطقي للإعاقة، وعملية الاكتشاف كطرق في تجربة التعلم، لهما نفس القدر من الأهمية.

لذلك، لا ينبغي أن يؤخذ تدريب مساواة الإعاقة كأداة للدعاية أو التحريض لفرض وجهة نظر النموذج الاجتماعي على المشاركين. بالأحرى، تدريب مساواة الإعاقة هو عملية تعليمية لمساعدة التفكير الداخلي داخل المشاركين، لإعادة النظر بشكل نقدي في تصورهم للإعاقة.

تدريب مساواة الإعاقة (DET)

يقوم تدريب مساواة الإعاقة على ما يلي:

1. اعتبار الإعاقة قضية اجتماعية تتعلق بالحقوق والتمييز والمساواة بدلاً من اعتبارها قضايا وظيفية للأفراد.
2. يقوم على النموذج الاجتماعي للإعاقة وليس النموذج الطبي.
3. يهدف إلى دعم المشاركين لاكتشاف الأسباب والآليات التي تؤدي إلى الإعاقة (الاضطهاد الاجتماعي)؛ والعمل على تغيير المجتمع ليكون أكثر عدلاً وشمولية، بدلاً من مجرد تغيير السلوكيات السطحية.

4. يتجنب استخدام تمارين المحاكاة التي تؤدي فقط إلى فهم وتأكيد "عدم القدرة" والقيود الوظيفية للأفراد ذوي الإعاقة.

الفرق بين مساواة الإعاقة وتدريب الوعي بالإعاقة:

يختلف تدريب مساواة الإعاقة DET عن نهج التوعية بالإعاقة DAT الذي يُمارس تقليدياً، ويسمى تدريب التوعية بالإعاقة (Disability Awareness Training: DAT)، والذي يستخدم عادةً تمارين محاكاة الإعاقة كأداة رئيسية له. الاختلاف الأساسي بين هذين النوعين من التدريب هو أن تدريب التوعية بالإعاقة DAT يركز على الجانب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة، أي ما لا يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة القيام به، بينما يتعامل تدريب مساواة الإعاقة مع الإعاقة على أنها تمييز اجتماعي وعدم مساواة. تم تطوير تدريب التوعية بالإعاقة DAT على أساس مفهوم النموذج الطبي للإعاقة الذي يعتبر الإعاقات هي أسباب المشكلات المختلفة التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة. من ناحية أخرى، يعتمد تدريب مساواة الإعاقة على النموذج الاجتماعي للإعاقة الذي يعتبر تعطيل المؤسسات الاجتماعية هو السبب الرئيسي للمشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة.

يهدف تدريب التوعية بالإعاقة DAT فقط إلى تعليم المشاركين كيفية مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة عندما يكونون في ورطة، ولا يولي اهتماماً كبيراً للأسباب التي تجعلهم يواجهون مثل هذه المشاكل والاضطرابات. من ناحية أخرى، يهدف تدريب مساواة الإعاقة إلى تسهيل المشاركين لمعرفة سبب وضع مثل هذه الحواجز، وكيفية كسر أو منع إنشاء مثل هذه المؤسسات الاجتماعية والبنى التحتية المعطلة.

الفرق الرئيسي الآخر هو موقف المشاركين في كل دورة تدريبية؛ ففي تدريب التوعية بالإعاقة DAT، يُنظر إلى المشاركين على أنهم يتمتعون بموقف محايد، مع عدم وجود علاقة مباشرة بقضايا الإعاقة؛ "شخص ثالث حسن النية"؛ حيث يرغب هذا الفرد في تعلم كيفية مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة لأنه يُنظر إلى الإعاقة على أنها قضية قيود وظيفية أو عجز، في إطار النموذج الطبي، وهذا هو الأساس النظري لتدريب التوعية بالإعاقة DAT. من ناحية أخرى، يُتوقع من المشاركين في تدريب مساواة الإعاقة تعريف أنفسهم على أنهم هم الظالمون والمضطهدون أو المميزون، مما يساهم في خلق مجتمع معطل. يُدرك تدريب مساواة الإعاقة أن هذا غالباً ما يكون نتيجة الجهل واللامبالاة بقضايا واحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، وليس الرغبة المتعمدة في التصرف على هذا النحو "الظالم" أو "المميز".

ومع ذلك، يؤكد تدريب مساواة الإعاقة أيضاً على التحول من موقف "الضحية" إلى موقف "وكيل التغيير". يمكن لـ "وكيل التغيير" هذا إصلاح المجتمع ليصبح أكثر شمولاً، من خلال دعم تطوير خطط العمل الخاصة بهم من خلال إرادتهم وقوتهم.

يولي تدريب مساواة الإعاقة مزيدًا من الاهتمام للأسئلة المتعلقة بأسباب وضع مثل هذه الحواجز المعوقة، بدلاً من مجرد تحديد هذه العوائق وإعداد قائمة بها؛ على سبيل المثال، "لماذا" عليك القيام به، بدلاً من "ماذا" عليك القيام به. إن شعار "فلنساعد المعوقين" لا يساهم في كسر الحواجز المعوقة. بل قد يساهم بالأحرى في الحفاظ على هذه الحواجز المؤسسية من خلال تشجيع المواقف والاتجاهات الأبوية وتحويل الانتباه عن السبب الحقيقي للإعاقة.

حدود تمارين المحاكاة:

تمارين المحاكاة Simulation exercises، مثل وضع الأشخاص غير المعوقين على كراسي متحركة أو تعصيب أعينهم لتجربة التنقل، توضح فقط تجربة الصعوبات الوظيفية، وليس تجربة عدم المساواة أو التمييز الناتج عن مجتمع استبعادي exclusive society. قد يحد التركيز على مثل هذه التجارب من فهم الإعاقة في الجوانب الوظيفية ويجعل من الصعب إدراك الإعاقة باعتبارها قضية حقوق ومساواة. (French, 1992, pp. 257-266; Kiger, 1992, pp. 71-78).

علاوة على ذلك، توفر تمارين المحاكاة فقط تجربة ضعف مفاجئ وفوري يؤدي عادة إلى عدم القدرة والارتباك. وهذه تؤكد على ما لا يستطيع الناس فعله إذا أصيبوا فجأة بهذه الإعاقات. وقد يخلق هذا دلالات سلبية حول الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير قادرين أو أقل قدرة، على الرغم من أن هذا ليس هو الحال بالتأكيد بالنسبة للكثيرين الذين يعيشون حياة مستقلة.

صحيح أنه يمكن استخدام تمارين المحاكاة لتجربة الحواجز المادية في المجتمع، مثل الدرج والسلالم. ومع ذلك، غالبًا ما تستخدم تمارين المحاكاة فقط لتحديد ما هو "الحاجز"؛ وينتهي الأمر ببساطة عن طريق تعليم المشاركين كيفية مساعدة الآخرين على صعود الدرجات، أو كيفية توجيه شخص كفيف، بينما يؤكد تدريب مساواة الإعاقة على أهمية فحص أسباب وضع مثل هذه الحواجز، ويسهل العمل لكسرها ومنع نشوئها.

تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة: مشروع من قبل JICA و DSW

بدأت الوكالة اليابانية للتعاون الدولي ووزارة الرعاية الاجتماعية في ماليزيا (Department of Social Welfare Malaysia: DSW) مشروعًا لبناء القدرات في مجال خدمات الرعاية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2005. وقد تم تصميم هذا المشروع على أساس النموذج الاجتماعي للإعاقة، ويعتبر تدريب مساواة الإعاقة أحد المكونات الرئيسية بالإضافة إلى تعزيز حركة العيش المستقل، والتوظيف المدعوم (نظام المدرب الوظيفي Job Coach system)، والدفاع الذاتي Self-Advocacy للأشخاص الذين يعانون من صعوبات التعلم. في هذا المشروع، عُقدت

دورة تدريبية مدتها خمسة أيام لمدربي مساواة الإعاقة ثلاث مرات على مدار ثلاث سنوات، شارك فيها 41 شخصًا، جميعهم معاقون، من عشرة بلدان (وهي ماليزيا وتايلاند وسنغافورة وإندونيسيا ونيبال وبنغلاديش، وباكستان، وقيرغيزستان، وجزر المالديف، وأفغانستان) تم تدريبهم كمدرين على مساواة الإعاقة. كما تم نشر أدلة عن مساواة الإعاقة في هذا المشروع باسم "سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة (سلسلة دليل تدريب مساواة الإعاقة DET: تم نشرها جميعًا بواسطة منشورات أوتسوزان Utsusan Publications (كوالالمبور) رقم 1. ليز كار Liz Carr، بول دارك Paul Darke، وكينجي كونو Kenji Kuno (2008) تدريبهم وتدريبنا: دليل المساواة الاجتماعية للمجتمع. رقم 2. كيفن ماكلولين Kevin McLaughlin وكينجي كونو Kenji Kuno (2008) تعزيز مساواة الإعاقة: من النظرية إلى التطبيق. رقم 3. سو ريكل Sue Rickell ويوكو يوكوتوبي Yuko Yokotobi وكينجي كونو Kenji Kuno (2008) مساواة الإعاقة والدمج الشامل: إحداث فرق؟ كتاب موارد تدريب مساواة الإعاقة).

قام مدربو تدريب مساواة الإعاقة الذين تم تدريبهم بتنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في بلدانهم، كما قاموا بإجراء المزيد من الدورات التدريبية للمدرين المحليين. ونتيجة لذلك، على سبيل المثال، في ماليزيا، تتخذ شركة طيران منخفضة التكلفة تدريب مساواة الإعاقة كوحدة إلزامية لتدريب أطقم المقصورة والعاملين على الأرض. يُستخدم تدريب مساواة الإعاقة كجزء من دورة تدريبية على القيادة في تايلاند وباكستان. وينفذ مركز تطوير آسيا والمحيط الهادئ المعني بالإعاقة (Asia Pacific Development Centre on Disability: APCD) في تايلاند مزيدًا من تدريب المدرين جنبًا إلى جنب مع أولئك الذين تم تدريبهم في هذا المشروع. كجهد إقليمي، تم تشكيل منتدى مساواة الإعاقة في آسيا والمحيط الهادئ أيضًا في عام 2006 وموقعه الإلكتروني (www.detforum.com).

تراكمت تجارب تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في هذه البلدان؛ والإمكانيات والتحديات والخطوات لمزيد من تطوير تدريب مساواة الإعاقة تتم مناقشتها في شبكة المنتدى. والأقسام التالية هي ملخص تحليلي لهذه المناقشات.

إمكانات تكنولوجيا المعلومات:

تم تحديد فئتين رئيسيتين وسبعة عناصر باعتبارها إمكانات ومزايا تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في البلدان النامية. إحدى الفئات هي الميزة المنهجية لتعليم الإعاقة Disability Education من أجل المساواة لغير المعوقين، والأخرى هي إمكانية ممارسة التمكين empowerment practice للأشخاص ذوي الإعاقة.

تدريب مساواة الإعاقة كتعليم إعاقة للأشخاص غير المعاقين:

تم تحديد أربعة إمكانات ومزايا لتعليم الإعاقة؛ هي:

الإمكانية الأولى هي الميزة المنهجية لتدريب مساواة الإعاقة. في كثير من الأحيان، يظهر الناس ترددًا ونفورًا تجاه برامج التوعية بالإعاقة وتعليم الإعاقة من خلال الشعور بأنهم مفروض عليهم القيام بشيء يعتقدون أنه "ليس من شأني" خاصة في القطاعات الخاصة. ومع ذلك، فإن مثل هذه المواقف السلبية تحدث بشكل أقل في تدريب مساواة الإعاقة بسبب ميزتها المنهجية، أي نهج التعلم التشاركي الميسر *facilitated participatory learning approach* الذي يسهل عملية اكتشاف الذات على عكس الأساليب الأخرى التي تقع غالبًا في فخ الدعاية أو البر والصالح الذاتي.

الإمكانية الثانية، تتمثل ميزة تدريب مساواة الإعاقة في تكوين فهم منطقي للنموذج الاجتماعي للإعاقة؛ فغالبًا ما يُساء فهم النموذج الاجتماعي لأنه يتجاهل قضايا الضعف وأهمية التدخلات الطبية. في الواقع، لا ينكر النموذج الاجتماعي هذه الأمور، ولكنه يقارن القضايا المتعلقة بالضعف والقضايا المتعلقة بالإعاقة، مع توضيح قيود نهج إعادة التأهيل الموجه نحو التعافي، وبالتالي يُظهر أهمية النهج الموجه نحو التغيير الاجتماعي للقضايا المتعلقة بالإعاقة. إن التفسيرات المنطقية حول الإعاقة وأساليب اكتشاف الذات تقلل من سوء الفهم هذا في عملية تدريب مساواة الإعاقة.

الإمكانية الثالثة هي جعل المشاركين على وعي بالإعاقة باعتبارها إحدى قضاياهم أو مشكلاتهم. إن صنع خطة عمل استباقية، تسهل على المشاركين أن يصبحوا على دراية بإمكانياتهم وقدرتهم على تغيير منظماتهم أو مجتمعهم بشكل أفضل من خلال الجهود الممكنة.

الميزة الرابعة والمهمة في تدريب مساواة الإعاقة هي أنه يساعد كل مشارك على التعامل مع موقفه واتجاهه السلبي تجاه الإعاقة والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل بناء: فهو يدعم كل منهم لخلق مسار عملي وملمس لإعادة بناء شعور بديل بالقيمة من خلال عملية التعلم التشاركي الميسر. إن صنع خطة العمل يلعب دورًا مهمًا في هذا الهدف، من خلال منح كل مشارك الفرصة لخلق حل خاص به لكسر الحواجز الخاصة بهم في عملهم وحياتهم اليومية.

تدريب مساواة الإعاقة كعملية تمكين للأشخاص ذوي الإعاقة:

يعطي تدريب مساواة الإعاقة ثلاثة عناصر لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة؛ هي: العنصر الأول هو أن تدريب مساواة الإعاقة يقدم للأشخاص ذوي الإعاقة تفسيرًا

منطقيًا للإعاقة على أنها تمييز واستبعاد اجتماعي، والتي واجهوها دائمًا على أنها مشاكل، لكن العديد منهم لم يتمكنوا من تفسيرها منطقيًا من قبل. كما يقدم شرحًا منطقيًا لفشل النموذج الطبي للإعاقة ومحدودية فهم ومحاربة كيان القضايا المتعلقة بالإعاقة.

العنصر الثاني هو أن تدريب مساواة الإعاقة يمنحهم طريقة يمكن من خلالها شرح منظور النموذج الاجتماعي بشكل منطقي وبسيط للأشخاص غير المعاقين. وكان هذا التمكين واضحًا بين المشاركين في تدريب مدربي مساواة الإعاقة. وتعتبر المحتويات (نظرية النموذج الاجتماعي) والأساليب (نهج التعلم التشاركي الميسر) عناصر لا تنفصل عن تدريب مساواة الإعاقة.

العنصر الثالث هو أن تدريب مساواة الإعاقة يبني هوية إيجابية وتأكيدية جديدة للأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال إعادة تعريف هويتهم من منظور النموذج الاجتماعي. وهذا يتناقض مع الوضع الأدنى الذي يتم منحه عادة بموجب منظور النموذج الطبي.

غالبًا ما شوهدت أمثلة على التمكين بين المشاركين في الدورات التدريبية لمدربي مساواة الإعاقة، حيث اكتسبوا فهمًا أكثر شمولًا للإعاقة من منظور النموذج الاجتماعي، وتم تدريبهم كمدرسين ليصبحوا قادرين على "شرح" النموذج الاجتماعي باستخدام التعلم التشاركي الميسر. اقتراب. بدأ بعض الشباب المعاقين الذين لم تكن لديهم خبرة كبيرة في تولي أدوار قيادية قبل الدورة التدريبية لمدربي مساواة الإعاقة، بلعب دور قيادي نشط ليس فقط في مؤسستهم، ولكن أيضًا كقادة إقليميين. أحد الأمثلة على ذلك هو الشاب المشارك الذي يعاني من صعوبات في التعلم، فقد اكتسب الثقة في تدريب المدربين لبدء العمل كواحد من 5 مدربين لدورة تدريبية منتظمة حول الإعاقة لشركة خاصة، وأصبح خبيرًا في اجتماع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ التابع للأمم المتحدة حول المناصرة الذاتية في عام 2007.

إن النموذج الاجتماعي نفسه لديه القدرة على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، ويضيف تدريب مساواة الإعاقة المزيد من خلال توفير طرق لاستخدام نظرية النموذج الاجتماعي عمليًا. وتصبح أداة لشرح الإعاقة كقضية اجتماعية يمكنها تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة كمعلمين ووكلاء للتغيير في قضايا الإعاقة.

تحديات تكنولوجيا المعلومات:

تم تحديد ثماني قضايا في فئتين من الاهتمامات على أنها تحديات رئيسية أمام تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في البلدان النامية. الفئة الأولى هي التحدي الذي يواجهه تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة؛ والثاني هو تطوير مدربي مساواة الإعاقة. وتم طرح

هذه التحديات لسببين أساسيين. أولاً، **عدم وجود وعي بحقوق الإنسان** بشكل عام، وحتى أبسط حقوق الإنسان والأمن مثل التحرر من الفقر، لم يتم تأمينها في العديد من هذه البلدان النامية. ومن ثم، فإن الدعم السياسي والتشريعي والإداري للأنشطة والبرامج مثل تدريب مساواة الإعاقة (الذي يعتمد على الأساليب القائمة على الحقوق) لا يُمنح الأولوية في الممارسة العملية. السبب الثاني هو أن **النموذج الخيري والنموذج الطبي للإعاقة** لا يزالان يسيطران على إحساس الناس بالقيم المرتبطة بالجدارة³ والرأسمالية⁴.

تحديات تطبيق تدريب مساواة الإعاقة:

يواجه الترويج للنموذج الاجتماعي للإعاقة تحديات حتى في المجتمعات الغربية على الرغم من وجود وعي عام بالحقوق والتدابير التشريعية والإدارية المعدة جيداً. من المؤكد أنه من المتوقع توقع العديد من الصعوبات والتحديات في تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في البلدان النامية، حيث يكون الوعي بحقوق الإنسان والحقوق المدنية وضرورة اتخاذ تدابير تشريعية وإدارية لذلك محدوداً، كما تتراكم قضايا الفقر والقضايا الاجتماعية الأخرى؛ الانخراط في اقتصاد سوق رأس المال قسرياً، حيث تواجه المنافسة وضع غير مؤات؛ وهناك اختلافات كثيرة من حيث الثقافة والدين والمجتمع في المجتمعات الغربية، على سبيل المثال؛ الحقوق المدنية وحقوق الإنسان ومفهوم الاستحقاقات. وتسببت هذه القضايا في مزيد من الصعوبات والتحديات في تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة.

التحدي الأول يتمثل في تحويل نموذج تدخلات الرعاية الاجتماعية من الجيل الأول (نموذج الأعمال الخيرية: الأسلوب الموجه نحو الرعاية) والجيل الثاني (النموذج الطبي: الأسلوب الموجه نحو التعافي) إلى الجيل الثالث (النموذج الاجتماعي: الأسلوب الموجه نحو الدمج والمشاركة). هذا هو التحدي الأصعب في معظم البلدان النامية، حيث لا تزال الرعاية وإعادة التأهيل هي التدخلات المركزية بشأن الإعاقة. وكان الأسلوب القائم على تعزيز الحقوق أو الأسلوب القائم على الحقوق، أي إنكار الأسلوب القائمة على الأعمال الخيرية مثيراً للجدل في الممارسة في المجتمعات حيث لا يتم تنظيم التدابير التشريعية والإدارية لحماية حياة وحقوق المستضعفين، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، وتكون الأعمال الخيرية والتبرعات هي المصادر الرئيسية للتدفق (من الصعب للغاية التمييز بين

3 الجدارة تعني الحكم أو حيازة السلطة من قبل أشخاص يتم اختيارهم على أساس قدرتهم.
4 الرأسمالية هي نظام اقتصادي وسياسي يتم فيه التحكم في تجارة وصناعة الدولة من قبل مالكي القطاع الخاص من أجل الربح، وليس من قبل الدولة.

الأعمال الخيرية نفسها ومنظور نموذج الأعمال الخيرية حول الرفاهية والإعاقة).
ثانيًا، لا يمكن تجاهل تأثيرات العقيدة الدينية التي غالبًا ما تروج لنظرة خيرية في البلدان النامية. وغالبًا ما يمارس الزعماء الدينيون تأثيرًا قويًا في المجتمعات، ويُعتبر التعبير عن أفكار مغايرة لأجزاء من العقيدة الدينية بمثابة تحدٍ للدين نفسه؛ ويثير مشاكل مختلفة في المجتمع.

ثالثًا، على عكس برامج الرعاية وإعادة التأهيل الموجهة، فإن التمويل محدود تمامًا للبرنامج التعليمي حول الإعاقة للجمهور. في كثير من الأحيان، يتم اعتبار مثل هذه البرامج التعليمية على أنها برنامج "مجاني" ولا يتم الدفع لمدرسي مساواة الإعاقة كمدرسين محترفين مقارنة بالمهنيين الآخرين.

تعتبر كيفية التعامل مع "الأعمال الخيرية" والأفكار الدينية وقضايا التمويل موضوعات نقاش مستمرة بين مدرسي مساواة الإعاقة في المشروع.

التحديات في تنمية الموارد البشرية:

التحدي الأول هو أنه لا يوجد الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لديهم وعي كامل بحقوق الإنسان ولديهم إحساس قوي بها، حتى أن بعض القادة والناشطين المعاقين يروجون للتدخلات الخيرية، على الرغم من أنهم هم أنفسهم يختارون لغة "الحقوق". ولا تزال العديد من منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة (Disabled Peoples' Organisations: DPOs) تلعب دورًا كمجرد مجموعات مساعدة ذاتية ولم تتحول بعد إلى عوامل للتغيير الاجتماعي من أجل مجتمع شامل.

التحدي الثاني هو أن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة لا يستطيعون العمل كمدرسين بدوام كامل، لأن مدرسي مساواة الإعاقة لا يحصلون على أجر جيد كمدرسين محترفين. يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الذين لديهم وظائف خاصة بهم توفير وقتهم في تدريب مساواة الإعاقة فقط في عطلات نهاية الأسبوع، وحتى أولئك الذين يعملون كموظفين في منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم أيضًا واجبات في منظماتهم الخاصة. من المهم لتنفيذ تدريب مساواة الإعاقة أن يتم تمويله أو دفعه بشكل كافٍ لضمان أمن الأشخاص ذوي الإعاقة والقدرة على العمل كمدرسين محترفين في مساواة الإعاقة.

التحدي الثالث هو أن التدريب لمدة 5 أيام هو الحد الأدنى لتدريب مدرب مساواة الإعاقة، وهناك حاجة لمزيد من التدريب على كل من النموذج الاجتماعي ومنهجيات التعلم التشاركي الميسر (facilitated participatory learning: FPL). تم إجراء تدريب متابعة لمدة ثلاثة أيام كدورة إضافية على منهجيات التعلم التشاركي الميسر FPL للمشاركين الماليزيين؛ وغطت عدة جوانب حول المنهجيات. على الرغم

من أن مجموعة مناقشة الإنترنت المذكورة سابقًا في منتدى تدريب مساواة الإعاقة AP DET Forum هي طريقة بديلة للمتابعة من خلال تبادل الخبرات والمعلومات، إلا أن دورات تدريبية للمتابعة الفعلية أو تمديد مدة الدورة التدريبية مطلوبة لضمان جودة المدربين.

التحدي الرابع يتعلق بالتحدي الثالث، فمن المرجح أن يكون معظم النشطاء والقادة المعاقين دعاة ومناصرين جيدين ومناضلين من أجل حقوقهم. على الرغم من أن الفهم الأفضل لحقوقهم يعد ميزة لكونك مدربًا لمساواة الإعاقة، إلا أن التعرف على أسلوب "العزل impeaching" يمكن أن يمثل تحديًا يجب التغلب عليه، لكي تصبح مدربًا جيدًا في تدريب مساواة الإعاقة من الناحية المنهجية. إن تدريب مساواة الإعاقة هو عملية تعليمية مُيسرة ولا يكون دور المدربين توجيه اتهامات ولا تحشيد، ولكنه مُيسر لعملية اكتشاف المشاركين وتعلمهم. قد يكون الموقف القمعي والاتهام من خلال إجراءات عزل الشخص المسؤول أمرًا ضروريًا في حركات الإعاقة، كما أن تدريب مساواة الإعاقة يولد من حركات الإعاقة هذه ويشترك في الأساس الفلسفي نفسه من خلال النموذج الاجتماعي. ومع ذلك، يتخذ تدريب مساواة الإعاقة مناهج مختلفة لنفس الهدف. إن كلاهما مهم ولكن يجب تنفيذه بشكل مناسب. وأحد الأمثلة على ذلك هو حالة شركة الطيران منخفضة التكلفة في ماليزيا. لقد كسرت المظاهرات العامة لاتهامها بعدم تحقيق إمكانية الوصول إلى خدماتها بالمطار حواجز الشركة. ثم تم استخدام تدريب مساواة الإعاقة كأداة تعليمية لهم لإعادة بناء أسس جديدة وأفضل يمكنهم من خلالها إتاحة خدماتهم. لذلك، يعد التدريب الكافي والكثير من الممارسات لاكتساب منهجيات ومهارات أساليب التعليم والتدريب المهني أمرًا حيويًا لتكون مدربًا جيدًا في تدريب مساواة الإعاقة.

أخيرًا، يؤدي عدم إمكانية الوصول إلى أماكن النقل والتدريب أيضًا إلى تقييد المدربين المعاقين في إجراء دورات تدريب مساواة الإعاقة، على الرغم من أن هذا يمكن أن يكون فرصة جيدة لزيادة وعي المنظمين بأهمية إمكانية الوصول.

خاتمة:

يتأثر تصور معظم الناس للأشخاص ذوي الإعاقة بالنموذج الطبي. وهذا النموذج متجذر بقوة في الرأسمالية والجدارة، وهما المعنى السائد للقيم في مجتمع العالم الحالي. ويبدو هذا التصور أقوى بكثير في البلدان النامية التي تغرقها الآن موجة العولمة والمنافسة. لذلك، فإن النموذج الطبي ليس مجرد "نموذج" للإعاقة، ولكنه جزء جوهري من القيم المعيارية الأساسية للأشخاص، والذي يستحيل تغييره بمجرد نصف دورة تدريبية عن تدريب مساواة الإعاقة أو ليوم واحد. إن ما يمكن أن يفعله تدريب مساواة الإعاقة هو توفير فرصة للمشاركين لبدء التفكير النقدي حول الإعاقة

وعرض إحساسهم بالقيم من منظور بديل. ويمكن أن يسهل تدريب مساواة الإعاقة عليهم مواصلة التفكير، من خلال طرح المشكلات وتوفير الأدوات والنظرية لفحص الإعاقة.

إن تدريب مساواة الإعاقة ليس الدواء الشافي، ومع ذلك، فهو استراتيجية ونشاط ملموس لتعزيز النموذج الاجتماعي للإعاقة والتدخلات القائمة على الحقوق بشأن الإعاقة. وتُظهر تجارب تنفيذ تدريب مساواة الإعاقة في البلدان المذكورة سابقاً بوضوح قدرته على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وزيادة الوعي بشأن الإعاقة من منظور حقوق الإنسان.

هناك الكثير من التحديات التي يجب التغلب عليها في التنفيذ، وبالتالي فمن المفيد مواصلة تطوير تدريب مساواة الإعاقة ليكون أكثر ملاءمة للبلدان النامية. كما أن لديه القدرة على دراسة القيم السائدة الأكبر مثل الجدارة والرأسمالية والغبطة (التمييز لصالح الأصحاء) من القيم التي طورها الأشخاص ذوو الإعاقة أنفسهم.

المراجع:

- Campbell, J. & Gillespie-Sells, K. (1991). *Disability Equality Training: Trainers Guide*. London, Central Council for Education & Training in Social Work (CCETSW).
- French, S. (1992). Simulation Exercises in Disability Awareness Training: A Critique. *Disability & Society*, 7(3), 257-266.
- Harris, A. & Enfield, S. (2003). *Disability, Equality and Human Rights: A Training Manual for Development and Humanitarian Organisations*. Oxford, Oxfam.
- Kiger G. (1992). Disability Simulations: Logical, Methodological and Ethical Issues. *Disability & Society*, 7(1), 71-78.