

دليل تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٢٢



فهرس المحتويات

3	مقدمة
4	1. وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في قطر
4	1.1 إحصاءات الإعاقة
4	1.2 القوانين والسياسات والأنظمة
5	2. العوائق التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب
5	3. التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة
5	3.1 الآداب الأساسية للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة
6	4. تدريب المدربين ومقدمي برامج التدريب
7	5. إتاحة النفاذ إلى التدريب
7	5.1 الوصول إلى مقر التدريب
7	5.2 الإخلاء في حالات الطوارئ
7	5.3 معايير المواد التدريبية القابلة للنفاذ
8	5.4 توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة
8	5.5 التكنولوجيا المساعدة
10	6. استراتيجيات تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
10	6.1 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية
10	6.2 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية
11	6.3 تدريب الأشخاص ذوي صعوبات التواصل والتعلم
11	6.4 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية
12	7. تقييم التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة
12	8. التوصيات

مقدمة

يعتبر الأشخاص ذوو الإعاقة من الفئات الهامة في المجتمع والتي تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. كما يعتبر إشراك هؤلاء الأشخاص في التدريب حقاً أساسياً لهم لضمان تطويرهم الذاتي وتنمية مهاراتهم العملية بما يحقق العدالة في المعاملة وتكافؤ الفرص تماشياً مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي صادقت عليها دولة قطر في سنة 2008.

إن هناك العديد من العوامل التي تؤثر سلباً على الأشخاص ذوي الإعاقة وتجعلهم عرضة لانخفاض مستوى احترام الذات أو انعدام الثقة في قدراتهم ومنها استبعادهم بشكل فعلي من العديد من الأنشطة الاجتماعية وقلّة الفرص المتاحة لهم للحصول على التعليم والتدريب وبعض الخبرات الحياتية مقارنة بنظرائهم من غير ذوي الإعاقة. ولهذا السبب كان من الضروري معالجة هذه المشكلة من خلال دمج وإشراك الأشخاص من ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية وتشجيعهم على التفاعل والمشاركة الكاملة وتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة لهم لتمكينهم وإزالة الحواجز التي تعيق مشاركتهم.

وسنقوم في هذا الدليل بتسليط الضوء على أحدث الطرق والأساليب المتبعة في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة والتعامل معهم وكيفية جعل البيئة التدريبية شاملة وقابلة للنفذ.

¹ انظر إلى مرسوم رقم (28) لسنة 2008 بالتصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
<https://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=4192&language=ar>

1. وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في قطر

1.1 إحصاءات الإعاقة

يشكل الأشخاص ذوو الإعاقة وفقًا لمنظمة الصحة العالمية (15% WHO) من سكان العالم. أما بالنسبة للإحصاءات في قطر، فقد تضاعف عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في عام 2020 تقريبًا مقارنة بنتائج تعداد 2010. ومع ذلك، فإنه من المهم أن نأخذ في الاعتبار أن عدد السكان في قطر قد زاد أيضًا من 1.7 مليون في عام 2010 إلى 2.8 مليون في عام 2020. وقد يرتبط الارتفاع في عدد الأشخاص ذوي الإعاقة بالتغيرات الديموغرافية المختلفة في الحياة وانتشار المشكلات الصحية التي تسبب الإعاقة والأمراض المزمنة وتزايد شيخوخة السكان. ويوجد إلى جانب ذلك عوامل أخرى مثل حوادث المرور على الطرق والكوارث التي ربما تكون قد ساهمت في زيادة أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في سياقات معينة.

² <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

1.2 القوانين والسياسات والأنظمة

أطلقت دولة قطر مبادرات منتظمة لتعزيز وحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وضع قوانين وسياسات وبرامج مختلفة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وتزويدهم بالتسهيلات والموارد والمعلومات والخدمات اللازمة لدعم احتياجاتهم. ويكفل الدستور الدائم لدولة قطر المساواة بين الناس أمام القانون وعدم التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. كما يحمي الدستور جميع المواطنين من العنف وسوء المعاملة دون تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

وهناك على المستوى الوطني العديد من المبادرات التشريعية والحكومية المعمول بها لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل هذه المبادرات على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

- إصدار القانون رقم 2 الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة والذي يتناول المساواة وعدم التمييز بما يضمن حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2004).
- تصديق دولة قطر على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2008).⁴
- إنشاء مركز مدى (2010)، وهو مؤسسة خاصة ذات نفع عام تعمل لتعزيز الشمول الرقمي وبناء مجتمع قائم على التكنولوجيا يلبي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في قطر وخارجها.
- تصديق دولة قطر على معاهدة مراكش⁵ لتسهيل الوصول إلى المصنغات المنشورة للأشخاص المكفوفين وضعاف البصر والأشخاص الذين يعانون من إعاقات جسدية شديدة (2018).
- إنشاء اللجنة الوطنية للمرأة والطفل وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة التي تتولى صياغة الاستراتيجيات وتنظيم أطر الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- إطلاق السياسة الوطنية لإمكانية النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات⁶ في عام 2011 لتشجيع المؤسسات الوطنية على الالتزام بمبادئ التصميم العام (UD) ومعايير النفاذ الرقمي العالمية WCAG 2.1.
- تضمين تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في استراتيجية التنمية الوطنية في قطاع التوظيف.⁷

³ https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/StatisticsSite/Census/census2020/res/Documents/Census_2020_Res_Summary_En.pdf

⁴ <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

⁵ <http://geneva.mission.qa/en/news/detail/2018/10/26/the-state-of-qatar-joins-the-marrakech-convention-for-the-visually-impaired>

⁶ http://www.motc.gov.qa/sites/default/files/qatar_eaccessibility_policy_en_-_ictqatar_0.pdf

⁷ <https://www.psa.gov.qa/ar/nds1/pages/default.aspx>
<https://g3ict.org/country-profile/qatar>

ونتيجةً لهذه الجهود تصدرت دولة قطر دول العالم في هذا المجال بحصولها على المرتبة الأولى عالمياً بين أكثر من 137 دولة في مؤشر تقييم حقوق النفاذ الرقمي DARE Index الصادر عن المبادرة العالمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشاملة G3ICT⁸ 2020 إحدى مبادرات الأمم المتحدة. ويعد هذا التصنيف مؤشراً واضحاً على التقدم الذي تم إجراره في تطبيق سياسات النفاذ الرقمي عبر القطاعات الرئيسية بما يتوافق مع اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

2. العوائق التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب

ليس هناك شك بأن دولة قطر قد حققت قفزات نوعية في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير العديد من البرامج والخدمات لتلبية احتياجاتهم والعمل بشكل مستمر على متابعة تطبيق القوانين والسياسات المتعلقة بهم، إلا أنه لا تزال هناك عدة عوائق تواجههم وتعيق مشاركتهم ودمجهم في المجتمع، حيث يُعتبر الأشخاص ذوي الإعاقة الأقل حظاً في الحصول على فرص التدريب والتأهيل الذي يتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم.

يواجه الأشخاص ذوو الإعاقة أحياناً تحديات في الوصول إلى مقر التدريب أو المحتوى التدريبي أو منصات التدريب بسبب تقديم خدمات التدريب في مكان غير قابل للنفاذ أو بصيغة غير ملائمة أو باستخدام محتوى ومنصات وتطبيقات غير قابلة للنفاذ أو أن المدرب لم يكتسب المعارف والمهارات الأساسية في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة والتوصل الفعال معهم.

ومن جهة أخرى، لا توجد معايير يتم العمل بها لضمان جودة التدريب المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هنا كان لا بد من وضع السياسات واللوائح التنظيمية اللازمة لضمان توفير البيئة التدريبية الشاملة والمهيئة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يلبي احتياجاتهم ويساعدهم على تحقيق أهدافهم التعليمية والارتقاء بقدراتهم. ومن المهم أيضاً وضع آلية لتقييم مدى تطبيق هذه السياسات من قبل مراكز التدريب وتقييم أثر وفاعلية البرامج المقدمة لهم.

3. التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة

يمثل التواصل الفعال حجر الأساس في بناء العلاقات مع المتدربين من ذوي الإعاقة فقد تكون خبرة المدربين في التعامل مع هؤلاء الأشخاص محدودة، لذلك فإنه يتوجب على المنظمين والمدربين إيلاء اهتمام خاص لقواعد السلوك الأساسية عند التواصل مع المتدربين من ذوي الإعاقات المختلفة والتفاعل معهم وحث المتدربين من غير ذوي الإعاقة على التعامل مع زملائهم من ذوي الإعاقة باحترام ولباقة من أجل تشجيع التفاعل وتحقيق الدمج الاجتماعي.

3.1 الآداب الأساسية للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة

- مخاطبة الأشخاص ذوي الإعاقة باحترام ولطف والحرص على عدم استخدام عبارات مهينة أو ساخرة معهم.
- التحلي بالصبر عند الاستماع إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وتجنب مقاطعتهم أو تصحيحهم أثناء الحديث.

⁸ <https://g3ict.org/country-profile/qatar>

- التحدث مباشرة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وليس إلى المساعدين الشخصيين أو مقدمي الرعاية أو المترجمين.
- عدم اتخاذ القرارات نيابة عن المشاركين من ذوي الإعاقة.
- عدم إظهار مشاعر الخوف أو الشفقة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة أو المبالغة في التعاطف معهم.
- عدم تصوير أو تسجيل صوت المشاركين في التدريب من دون إخطارهم و أخذ موافقتهم مسبقاً.
- عدم الافتراض أن الأشخاص ذوي الإعاقة يحتاجون دائماً إلى المساعدة، فقد يكون من الأدب أن تعرض مساعدتك عليهم ولكن إذا تم رفض هذا العرض فلا تصر على تقديم المساعدة حيث أن بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة يفضلون أداء مهامهم باستقلالية.

4. تدريب المدربين ومقدمي برامج التدريب

عند الإعداد للتدريب ينبغي أن يؤخذ الملف التعريفي للمدربين في الاعتبار من حيث: العمر (الأطفال، الشباب، المتقدمين في السن)، المستوى التعليمي، نوع الإعاقة (ضعف الحركة، السمع، البصر، الإعاقة الذهنية و غيرها) أو مزيج من هذه الخصائص. وإذا ماتم التعرف مسبقاً على أنواع ومستوى الإعاقات والاحتياجات الخاصة للمدربين فإن ذلك سيساعد المدربين في تحديد الترتيبات التي ينبغي إجرائها لتهيئة بيئة تدريب ملائمة. ويوجد في قطر عدد كبير من المنظمات المهتمة بذوي الإعاقة والتي تقدم ثروة من الخبرة والمعرفة حول قدراتهم واحتياجاتهم المختلفة، وهي فرصة ينبغي استغلالها لتوعية وتثقيف المدربين والعاملين في مراكز التدريب حول الأساليب والطرق المناسبة للتعامل مع كل إعاقة. كما أنه من المهم توفير تدريب خاص للمدربين وجميع العاملين في مراكز التدريب للتوعية بالإعاقة وكيفية التعامل مع مختلف الإعاقات وتلبية الاحتياجات التدريبية لأصحابها⁹ بما يتوافق مع ما يلي:

- يجب على المدربين ومؤلفي المحتوى التدريبي الرقمي التأكد من اتباع معايير النفاذ الرقمي المتعلقة بالتنسيقات الرقمية الشائعة كمستندات معالجة النصوص والعروض التقديمية والوسائط المتعددة وكذلك تطبيق المبادئ التوجيهية للنفاذ إلى محتوى الويب WCAG 2.1¹⁰ على جميع المحتويات التدريبية لضمان وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها.
- يجب تدريب المدربين على كيفية استخدام أجهزة وطول التكنولوجيا المساعدة خلال التدريب.
- يجب أن يكون المدربون على دراية كاملة بأفضل الممارسات في استراتيجيات تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- يجب على المنظمين والمدربين تلبية احتياجات المدربين المختلفة ومنها توفير مساعد شخصي أو مترجم فوري أو أي جهاز تكنولوجي مساعد بناءً على الطلب وتقييم الحاجة لذلك.
- يجب تدريب جميع موظفي مكتب الاستقبال في مقر التدريب بمن فيهم المتطوعين على كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة والمتقدمين في السن.

⁹ يمكن الاستفادة من إطار عمل مدى لتنمية الكفاءات حول نفاذية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتصميم الشامل لتحديد الكفاءات والمعارف الضرورية التي يستوجب إكسابها للمتدربين. <https://ictaid.mada.org.qa>

¹⁰ <https://www.w3.org/TR/WCAG21>

5. إتاحة النفاذ إلى التدريب

5.1 الوصول إلى مقر التدريب

عند اختيار مقر التدريب يجب التأكد من قابلية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المبنى أو قاعة التدريب. ويجب الأخذ بعين الاعتبار الأشخاص الذين يستخدمون المقاعد المتحركة أو مساعدات المشي وضعاف البصر أو المكفوفين والمتقدمين في السن الذين قد تكون خطواتهم غير ثابتة وقد يواجهون مشاكل في تخطي الدرج أو عبور الأبواب أو تخطي العقبات أو قراءة اللافتات مما يعوقهم ويحرمهم من المشاركة.

يجب أيضاً التأكد من:

- إمكانية الوصول إلى دورات المياه والمصاعد ومناطق المشروبات والوجبات الخفيفة والأماكن الأخرى المستخدمة في مقر التدريب وأن تكون مهيأة لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إمكانية الوصول إلى المدخل الرئيسي من قبل الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية والتأكد من قدرة مستخدمي الكراسي المتحركة على استخدام طرق الوصول المنحدرة بشكل مستقل.
- توافر موظفين مدربين في مجال التوعية بالإعاقة وإمكانية النفاذ وتعيين طاقم دعم النفاذ للمساعدة في أي مشكلات أثناء التدريب.
- توافر مواقف سيارات يسهل الوصول إليها للأشخاص ذوي الإعاقة ويفضل أن تكون في موقع التدريب وقريبة من المداخل (في حدود 50 متراً) وضمان أن الطريق والمدخل من موقف السيارات واضح ويمكن الوصول إليه بسهولة.
- التأكد من وجود مجموعة متنوعة من الخيارات لأماكن الجلوس ومساحة كافية في الممرات وبين صفوف التدريب لمستخدمي الكراسي المتحركة للتنقل بسهولة. وينطبق هذا الأمر على جميع الجلسات والغرف الجانبية ومرافق تقديم الطعام.
- التأكد من توفير آلية تواصل قابلة للنفاذ الرقمي (البريد الإلكتروني، رابط التسجيل، الاستبيانات، الخ...) لضمان التواصل الناجح مع المتدربين من ذوي الإعاقة.

5.2 الإخلاء في حالات الطوارئ

- يجب إعلام جميع الموظفين بخطة الإخلاء مسبقاً ويجب إطلاع جميع المشاركين على أدوارهم ومسؤولياتهم أثناء الإخلاء.
- يجب إتاحة وتوفير جميع إعلانات الطوارئ بصيغ قابلة للنفاذ (على سبيل المثال، إعلانات صوتية للمكفوفين وتنبهات وامضة للصم).

5.3 معايير المواد التدريبية القابلة للنفاذ

- يجب أن يكون الخط المستخدم في المواد المطبوعة قابلاً للقراءة بسهولة بأحرف محددة بوضوح وبتباعد واضح بين الأحرف.
- يجب ألا يقل حجم الخط في المستند عن 12 نقطة. أما بالنسبة للمواد المطبوعة الكبيرة يجب أن يكون حجم الخط 18 نقطة.
- يجب تجنب استخدام الخط المائل أو وضع خط تحت الكلمات في النصوص.

- يجب أن يكون هناك تباين جيد بين لون الخط ولون الخلفية وتجنب استخدام خلفية مزخرفة أو منقوشة.
- يجب تجنب استخدام الورق الملون بالوردي أو الأحمر أو الأخضر. وإذا كان يجب استخدام الورق الملون، فيفضل استخدام الباستيل الأزرق أو الأصفر.
- يفضل استخدام الورق الكريمي بدلاً من الأبيض لزيادة إمكانية قراءة المستند المطبوع حيث يتم تقليل الوهج.
- يجب التأكد من أن يكون النص باللغة الإنجليزية دائماً بمحاذاة يسار الصفحة وليس مركزياً.
- يجب التأكد من أن يكون النص باللغة العربية دائماً بمحاذاة يمين الصفحة وليس مركزياً.
- يجب أن تكون جميع المنشورات المطبوعة المستخدمة في التدريب متاحة للمتدربين بصيغة إلكترونية قابلة للنفاذ وفقاً لمبادئ النفاذ إلى محتوى الويب 2.1.
- يجب ضمان النفاذ إلى المحتوى المعروف في التدريب من قبل الأشخاص ذوي الإعاقات البصرية باستخدام الحلول المساعدة مثل قارئ الشاشة أو شاشة برايل.
- يجب توفير ترجمة لغة إشارة للمتدربين ذوي الإعاقة السمعية.
- يجب التأكد من وضع أوصاف صوتية على جميع مقاطع الفيديو المعروضة في التدريب للسماح للمتدربين ذوي الإعاقة البصرية لفهم المحتويات.
- يجب التأكد من وضع تسميات توضيحية أو لغة إشارة على جميع مقاطع الفيديو للمتدربين من ذوي الإعاقة السمعية.
- يجب توفير شهادات التدريب بصيغ قابلة للنفاذ وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة.

5.4 توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة

الترتيبات التيسيرية المعقولة تعني إجراء أي تغيير أو تعديل في البيئة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة في أي نشاط أو حدث بغرض متساوية، وتشمل الأمثلة على الترتيبات التيسيرية المعقولة، على سبيل المثال لا الحصر، توفير مترجمي لغة الإشارة للأشخاص الصم وقارئات الشاشة للأشخاص المكفوفين والطاولات القابلة للتعديل للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية.

تشجع السياسة الوطنية للنفاذ الرقمي أصحاب المصلحة العامة على الالتزام بمبدأ "الترتيبات التيسيرية المعقولة" وفقاً لاتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (UNCRPD). ويعني هذا أنه يجب على جميع مؤسسات القطاع العام والخاص التي تقدم خدمات للأشخاص ذوي الإعاقة بما فيها خدمات التدريب والتأهيل توفير كافة وسائل الراحة والتسهيلات وفقاً للمعايير الموضحة في السياسة.

5.5 التكنولوجيا المساعدة

التكنولوجيا المساعدة هي أي منتج أو جهاز تكنولوجي أو قطعة من المعدات أو برنامج أو نظام يستخدم لزيادة القدرات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة¹¹.

ويمكن شراء أجهزة التكنولوجيا المساعدة من متجر محلي أو بائع متخصص في إنتاج وبيع أجهزة التكنولوجيا المساعدة. وعند تحديد الاحتياجات اللازمة من التكنولوجيا المساعدة

¹¹ <https://glossary.mada.org.qa/>

ينبغي لصانعي القرار أن ينظروا في الحلول المتاحة في السوق التي يمكن استخدامها "كما هي متوفرة" أو الحلول التي يمكن تعديلها لتلبية الاحتياجات الفردية للجمهور المستهدف. وفي حالات محددة قد يكون من الضروري تطوير جهاز جديد مخصص لتلبية هذه الاحتياجات.

تلعب التكنولوجيا دوراً هاماً في ضمان وصول المتدربين ذوي الإعاقة إلى التدريب وتعزيز قدراتهم الوظيفية ودعم استقلاليتهم وإزالة العوائق التي تواجههم أثناء التدريب. ومن هنا كان من الضروري نشر الوعي بشأن استخدام الأجهزة والحلول التكنولوجية المساعدة المتوفرة لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى الوطني، كما يجب تقديم الدعم الفني فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا المساعدة إلى مراكز التدريب بهدف مساعدتها في مواكبة واستغلال هذه التكنولوجيا وتوفيرها للمتدربين ذوي الإعاقة.

ونقدم في الجدول التالي أمثلة عن الحلول التكنولوجية¹² التي يمكن استخدامها في التدريب:

نوع الإعاقة	الأجهزة والحلول التكنولوجية المناسبة
الإعاقات الحركية	<ul style="list-style-type: none"> المكاتب القابلة للتحكم قبضات اليد أجهزة الحركة المؤشرات نظم الجلوس والتمركز
الإعاقات البصرية	<ul style="list-style-type: none"> الكتب الصوتية مكبرات الشاشة شاشات برايل كاتب الملاحظات الإلكتروني تكنولوجيا تحويل النصوص إلى كلام.
الإعاقات السمعية (ضعاف السمع والصم)	<ul style="list-style-type: none"> المعينات السمعية ترجمة لغة إشارة فورية أجهزة تضخيم وتصفية الصوت الترجمة النصية أجهزة التنبيه/الاستشعار
صعوبات التعلم والتواصل	<ul style="list-style-type: none"> أجهزة التواصل المعزز والبدل مساعدات النفاذ إلى أجهزة الكمبيوتر أدوات تنظيم المهام بشكل مرئي لوحات التواصل من خلال الصور تحويل النصوص إلى كلام

¹² <https://mada.org.qa/wp-content/uploads/2019/10/Education-and-AT-Guide-AR.pdf>
ويمكن الاستعانة أيضاً ببوابة مدى لتكنولوجيا المساعدة للمزيد من حلول تكنولوجيا المساعدة <https://at.mada.org.qa/ar/assistive-technology-portal/>

6. استراتيجيات تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة

6.1 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية

قد يواجه الأشخاص المكفوفون منذ الولادة صعوبة في فهم الأوصاف الشفهية للمواد المرئية والمفاهيم المجردة. لذلك يجب الحرص على تقديم سرد واضح وموجز للنقاط الأساسية التي يتم تمثيلها في الوسائل المرئية أثناء التدريب. لا يستطيع المكفوفون قراءة المحتوى المكتوب في المواد المطبوعة، ولهذا فإنه يجب تحميل المحتوى على ملف إلكتروني قابل للنفذ لإتاحة الوصول لهم باستخدام التكنولوجيا المناسبة لهم مثل قارئ الشاشة أو شاشة برايل.

ونستعرض فيما يلي بعض الممارسات الناجحة لتحسين جودة التدريب لذوي الإعاقة البصرية:

- توفير نماذج لمسية أو رسومات بارزة لمساعدة المشاركين في تصور المواد الرسومية.
- تقديم مجموعة متنوعة من أنشطة التطبيق العملي حيث يمكن للمتدربين الحصول على فهم مباشر من خلال التجربة.
- الاستعانة بالشرح والوصف التفصيلي أثناء التدريب حتى يتمكن المشاركون من فهم وحفظ المعلومات.
- قراءة جميع المحتويات الموجودة على السبورة أو خرائط الحائط بصوت عالٍ وواضح عند الكتابة والإشارة إليها والانتباه إلى النطق وسرعة التحدث.
- توفير تسجيلات للمحاضرات في حالة توفر جهاز تسجيل.
- الاستعانة بالأجهزة والحلول التكنولوجية المساعدة لذوي الإعاقة البصرية أثناء التدريب.
- تخصيص أوقات كافية للاستراحة خلال التدريب لضمان راحة المتدربين وحتى يتمكنوا من التركيز لوقت أطول.

6.2 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية

تختلف احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقات السمعية حسب درجة إعاقتهم حيث يمكن للأشخاص الذين لديهم ضعف في السمع مثلًا الاستعانة بالمعينات السمعية وأجهزة تضخيم الصوت. أما بالنسبة للأشخاص الذين لا يمكنهم السمع على الإطلاق، فقد يحتاجون إلى ترجمة لغة إشارة فورية أو في بعض الأحيان قراءة الشفاه.

وقد يواجه الأشخاص ذوو الإعاقات السمعية صعوبة في اتباع التعليمات عندما يكونون في قاعات تدريبية كبيرة ومفتوحة. كما قد يجدون صعوبة في مشاهدة العروض التقديمية وفي نفس الوقت متابعة التسميات التوضيحية ومترجم لغة الإشارة أو شفاه المتحدث. وتشمل الصعوبات الأخرى التي قد يواجهها هؤلاء الأشخاص متابعة المناقشات الجماعية أو المشاركة فيها خاصةً عندما تكون سريعة وغير منظمة، حيث غالبًا ما يكون هناك وقت متأخر بين تعليقات المتحدث وتفسيرها للأشخاص الصم. ولذلك يفضل تقديم تدريب مخصص لفئة الصم وتهيئة المواد التدريبية بما يلائم احتياجاتهم.

ونستعرض فيما يلي بعض الممارسات الناجحة لتحسين جودة التدريب لذوي الإعاقة السمعية:

- استخدام الصور والرسومات والكتابة لتوصيل المعلومات بشكل أفضل. فغالبًا ما يستخدم الأشخاص الصم أو ضعاف السمع الرؤية كوسيلة أساسية لاستقبال المعلومة.

- استخدام لغة الجسد وتعابير الوجه والإيماءات عند الاقتضاء لتسهيل عملية التواصل.
- التخلص من المشتتات البصرية أثناء التدريب للحفاظ على تركيز المشاركين وعدم تشتيتهم.
- الاحتفاظ بالمقاعد الأمامية للمتدربين الصم.
- تكرار التعليقات والأسئلة التي يتم طرحها من قبل المشاركين الآخرين، خاصةً تلك الموجودة في الصفوف الخلفية.
- الاستعانة بالأجهزة والحلول التكنولوجية المساعدة لذوي الإعاقة السمعية أثناء التدريب.
- تخصيص أوقات كافية للاستراحة خلال التدريب لضمان راحة المتدربين.

6.3 تدريب الأشخاص ذوي صعوبات التواصل والتعلم

يجب الأخذ بالاعتبار أنّ بعض الإعاقات قد تكون غير مرئية، ونذكر على سبيل المثال صعوبات التعلم والتواصل. عادة ما يمتلك الأفراد الذين يعانون من صعوبات تعلم معينة مستوى ذكاء متوسط إلى أعلى من المتوسط، ولكنهم قد يواجهون صعوبات في إظهار المعرفة وفهم المفاهيم المجردة. حيث يمكن أن تختلط عندهم المعلومات السمعية أو المرئية أو اللمسية في أي وقت عند إرسالها واستلامها ومعالجتها وإعادة إرسالها وقد يستغرقهم الأمر وقتاً أطول لاستيعاب المعلومات. ولذلك كان من المهم تكييف خطة التدريب لمواءمة قدرات المتدربين واحتياجاتهم التدريبية. ونستعرض فيما يلي بعض الممارسات الناجحة لتحسين جودة التدريب لذوي صعوبات التعلم:

- استخدام مجموعة متنوعة من المواد السمعية والبصرية أثناء جلسة التدريب.
- استخدام لغة بسيطة وواضحة وغير معقدة.
- تقسيم التعليمات والتوجيهات إلى أجزاء صغيرة ليتم استيعابها بسهولة.
- تكرار التعليمات والتوجيهات شفهاً للتأكد من استيعاب المشاركين.
- ضمان بيئة هادئة خالية من الضوضاء في حجرة التدريب لتحفيز المتدربين على التركيز خلال التدريب.
- اتخاذ طرق وأساليب تدريب أكثر مرونة مع المتدربين وأخذ الوقت اللازم لفهم الشخص والتأكد من استيعابه.
- الاستعانة بالأجهزة والحلول التكنولوجية المساعدة لذوي صعوبات التعلم أثناء التدريب.
- تخصيص أوقات كافية للاستراحة خلال التدريب لضمان راحة المتدربين.

6.4 تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية

تتراوح الإعاقات الحركية من إعاقات الجزء السفلي من الجسم والتي قد تتطلب استخدام العصي أو المشايات أو الكراسي المتحركة إلى إعاقات الجزء العلوي من الجسم والتي قد تفرض استخداماً محدوداً أو معدوماً لليدين. كما تختلف احتياجات ذوي الإعاقة الحركية حسب مستوى وشدة الإعاقة. فقد يستغرق الأمر غالباً وقتاً أطول للأفراد ذوي الإعاقات الحركية للانتقال من موقع إلى آخر، وقد يواجه بعضهم صعوبة في أداء المهام الحركية مثل التعامل مع الأشياء أو قلب الصفحات أو الكتابة أو الطباعة. لذلك ينبغي إجراء تعديلات في البيئة المحيطة حتى يتمكن المتدربين من ذوي الإعاقات الحركية من التنقل والتعامل مع الأشياء بسهولة وأمان.

ونستعرض فيما يلي بعض الممارسات الناجحة لتحسين جودة التدريب لذوي الإعاقة الحركية:

- تحديد الموقع المناسب للمتدربين من ذوي الإعاقة الحركية والتأكد من جلوس المتدرب بشكل مريح وفي وضع متوازن.
- التأكد من ان تكون وضعية طاولة التدريب قابلة للتعديل من قبل المتدرب.
- تخصيص أوقات كافية للاستراحة خلال التدريب لضمان راحة المتدربين وحتى يتمكنوا من التركيز لوقت أطول.
- الاستعانة بالأجهزة والحلول التكنولوجية المساعدة لذوي الإعاقة الحركية أثناء التدريب.
- توفير تسجيلات للمحاضرات في حالة توفر جهاز تسجيل.

7. تقييم التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة

إن الرصد والتقييم عاملان مهمان للغاية لضمان التحسين المستمر في جودة التدريب المقدم للفئة المستهدفة ولتحقيق الغاية الأساسية وهي الإدماج الفعال للمتدربين من ذوي الإعاقة. فيستطيع المدربون من خلال ملاحظات المتدربين تقييم ما إذا كانت بيئة وبرامج التدريب قادرة على تحقيق النتيجة المرجوة من التدريب أو أنها تتطلب إجراء تحسينات سواء فيما يتعلق بمكان التدريب أو إجراءات وآليات التدريب أو المحتوى التدريبي أو منصات التدريب أو البيئة التدريبية أو مهارات المدرب واستراتيجية التدريب. ولذلك فإنه من المهم توثيق جميع الملاحظات من قبل المشاركين في نهاية الورشة التدريبية والعمل على الاخذ بتوصياتهم .

8. التوصيات

- اشراك الأشخاص ذوي الإعاقة والتشاور معهم بشكل مستمر لمعرفة احتياجاتهم التدريبية وتصميم البرامج وفق احتياجاتهم و بناءً على أفضل الممارسات.
- إشراك المنظمات الوطنية المعنية بشؤون ذوي الإعاقة أثناء إعداد خطة البرامج التدريبية الموجهة لذوي الإعاقة والتشاور معهم بشكل مستمر لمعرفة قدراتهم التدريبية واحتياجاتهم.
- مراجعة السياسات الحالية فيما يتعلق بالتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية بحيث يتم تطوير إرشادات وإجراءات أفضل وأكثر ملاءمة لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على التدريب و لتقديم كافة التسهيلات والدعم لهم.
- توعية المؤسسات والمراكز التدريبية بالسياسة الوطنية للنفذ الرقمي وأهميتها في تمكين ذوي الإعاقة.
- وضع آلية لتقييم مدى تطبيق السياسات من قبل مراكز التدريب وتقييم أثر وفاعلية البرامج المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للمعايير المحددة.
- بناء قدرات المدربين والعاملين في مراكز التدريب في مجال النفذ الرقمي والتكنولوجيا المساعدة.

الخاتمة

لقد قدمنا في هذا الدليل طرق وأساليب مختلفة لدمج وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية مع مراعاة الجوانب الصحية والاجتماعية والنفسية لكل إعاقة. وقد خلص هذا الدليل أيضاً إلى أنه لا يوجد حل واحد يدعم جميع الإعاقات بل هناك حلول مخصصة لكل إعاقة بعينها، ولذلك فإنه على المدربين والعاملين في مراكز التدريب دراسة حالات المتدربين من ذوي الإعاقة لمعرفة وتحديد استراتيجيات التدريب المناسبة لهم وطرق تكييف البيئة التدريبية بحيث تصبح قابلة للنفاذ من قبل الجميع.

ملحق أمثلة عن أفضل الممارسات في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة



SG Enable

دشنت حكومة سنغافورة مركزاً تعليمياً يسمى Enabling Academy لتقديم المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة في سنغافورة ليس فقط في الحصول على الوظيفة ولكن أيضاً في تطوير المهارات العملية. ويتعاون Enabling Academy مع 36 شريكاً بمن فيهم شركتي مايكروسوف وجوجل لتقديم أكثر من 110 دورة تدريبية مجانية أو مدعومة للأشخاص ذوي الإعاقة لتحسين مهاراتهم و قابليتهم للتوظيف مثل دورات التسويق الرقمي والمحاسبة.



Audio Ability

Audio Ability هو مشروع ممول من دائرة الخدمات الاجتماعية الاسترالية يعمل على توجيه وتدريب وتحديد مكان عمل للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال وسائل الإعلام والصناعات الإبداعية في جميع أنحاء أستراليا. ويتم تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال دورة التعلم المزدوجة لمدة 16 أسبوعاً. وتشتمل هذه الدورة على ورش عمل افتراضية وتدريب عملي ووحدات موجهة ذاتياً وجلسات إرشاد عبر الإنترنت. ويهدف مشروع Audio Ability إلى تعزيز المهارات المهنية والخبرة والثقة لدى ذوي الإعاقة للعمل في الإذاعات المحلية. بالإضافة إلى ذلك، يساعد المشروع المحطات المشاركة في تطوير قدرتها على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة¹⁴.

¹³ <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/training-consultancy/enabling-academy>

¹⁴ <https://cmt.org.au/media-training/audioability/>

أكاديمية مدى

أكاديمية مدى

أكاديمية مدى هي بوابة مدى المركزية للتدريب وبناء القدرات عبر الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشاملة في التعليم بهدف تمكين الأفراد والمؤسسات، وتحسين الحياة من خلال التدريب الهادف والشامل وتنمية القدرات للجميع، خاصة الأشخاص ذوي الإعاقة.

تقدم أكاديمية مدى برامج وأنشطة وخدمات تدريبية قابلة للنفاذ في شتى المجالات والاختصاصات، مع التركيز على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والشمول الرقمي، بالإضافة إلى خدمات الإرشاد والدعم، والإعداد للشهادات. كما تقدم أيضاً فرصاً تعليمية مبتكرة معززة بالتكنولوجيا من خلال بيئات التعلم المرنة القابلة للنفاذ الرقمي لجميع المتعلمين. لبرنامج أكاديمية مدى أثر مباشر في زيادة الوعي وبناء القدرات حول النفاذ الرقمي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الشاملة والتعليم المفتوح و المساهمة في تحسين القدرة التنافسية للتوظيف وفرص التعلم مدى الحياة لجميع المتعلمين بمن في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة والقيود الوظيفية و ذلك لضمان الشمولية الرقمية و تحسين النفاذ الرقمي.

توفر أكاديمية مدى خدمة التدريب وبناء القدرات على أيدي خبراء ومختصين محليين وعالميين وتنوع أساليب وطرق تقديم التدريب من أجل ضمان مشاركة جميع الأشخاص إلى الفرص التدريبية. كما يتم إدارة كل خدمات التدريب القابلة للنفاذ رقمياً باستخدام منصة أكاديمية مدى وذلك منذ الإعلان عن الورشات والدورات التدريبية وتسجيل المتدربين وصولاً إلى تسليم الشهادات واستبيانات التقييم. كما يتم إتاحة المواد التدريبية والتقييمات والبيانات ذات العلاقة عبر المنصة باختلاف أساليب التدريب سواء كان حضورياً أو عبر الإنترنت أو مدمجاً. ويتم كذلك إضافة سجلات التدريب وأرشفتها رقمياً عبر المنصة وتحديث قاعدة بيانات المتدربين.

يقدم مركز مدى عبر أكاديمية مدى بيئة تدريب دامجة تمكن جميع المتدربين باختلاف خصائصهم وقدراتهم، بمن في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، من سهولة النفاذ إلى برامج التدريب وتميز بالخصائص التالية:

- دمج المتدربين من ذوي الإعاقة ومن غير ذوي الإعاقة في بيئة تدريب واحدة وشاملة.
- توفير بيئة تدريب خالية من العوائق بما في ذلك العوائق الجسدية والاجتماعية والنفسية وعوائق التعلم، إلخ.
- تصميم البنية التحتية للأكاديمية بما يأخذ بعين الاعتبار سهولة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة.

- توفير منصة ومحتويات وخدمات تدريب قابلة للنفاذ الرقمي.
- استخدام أساليب تدريب متنوعة ومرنة ومشخصة تسهل الاستيعاب وتحقيق أهداف التدريب بفعالية.
- توفير وسائل التدريب والتكنولوجيا المساعدة المناسبة للأشخاص من ذوي الإعاقة.
- توفير التوجيه والإرشاد حتى يتمكن الأشخاص من ذوي الإعاقة من اتخاذ الاختيارات التدريبية الملائمة وفق احتياجاتهم، ويشمل ذلك أيضا التقييم الفردي المسبق للمهارات والقدرات للمتدرب عبر الاستبيانات والجلسات المخصصة كلما دعت الحاجة.
- إعداد وتصميم برامج التدريب وتحديثها باستمرار بما يتوافق واحتياجات الجمهور المستهدف ومتطلبات السوق وآخر التكنولوجيات بما يكفل جودة التدريب وملاءمته للمتغيرات.
- متابعة أثر التدريب والمشاركة الفعالة مع الشركاء وأصحاب العمل لضمان تحقيق التطوير المهني والإدماج الوظيفي للمتدربين من ذوي الإعاقة بما يتناسب وقدراتهم ومؤهلاتهم واحتياجاتهم.
- توفير فريق داعم من الأخصائيين والمدربين.
- دعم مشاركة الأشخاص من ذوي الإعاقة في جميع جوانب العملية التدريبية، بما في ذلك تصميم وتطوير البرامج وتنفيذ ومتابعة التدريب.

المراجع

- http://www.motc.gov.qa/sites/default/files/qatar_eaccessibility_policy_en_-_ictqatar_0.pdf
- <http://www.almeezan.qa/LawPage.aspx?id=246&language=en>
- <http://geneva.mission.qa/en/news/detail/2018/10/26/the-state-of-qatar-joins-the-marrakech-convention-for-the-visually-impaired>
- https://www.psa.gov.qa/en/statistics1/StatisticsSite/Census/census2020/res/Documents/Census_2020_Res_Summary_En.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_673134.pdf
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101311.pdf
- <https://glossary.mada.org.qa/>
- <https://mada.org.qa/wp-content/uploads/2019/10/Education-and-AT-Guide-EN.pdf>
- <https://mada.org.qa/wp-content/uploads/2019/10/Education-Best-Practices-for-the-Deaf-EN.pdf>
- <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- <https://cmto.org.au/media-training/audioability>
- <https://www.sgenable.sg/your-first-stop/training-consultancy/enabling-academy>

