

مرا به شمار آور!

سرشناسه: بروئین، پائولین (Bruijn, F. van)
عنوان و نام پدیدآورندگان: مرا به شمار آور / پدیدآورنده: پالین بروئین... (و دیگران)؛ میترا بهنام مجتهدی؛ ویراستار علمی؛
علی مشیری رودسری؛ ناظر، امیر غلامحسین زردوز.
مشخصات ظاهری: ۹۶ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۹۸-۲۷-۲
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: عنوان اصلی: count me in: include people with disabilities in development projects organisations in North and South-2012
موضوع: جامعه‌شناسی معلولیت
موضوع: Sociology of disability
موضوع: آموزش و پرورش فراگیر
موضوع: Inclusive education
موضوع: معلولان
موضوع: People with disabilities
شناسه افزوده: بهنام مجتهدی، میترا، ۱۳۴۴- مترجم
شناسه افزوده: مشیری رودسری، علی، ویراستار
شناسه افزوده: غلامحسین زردوز، امیر، ۱۳۶۰-
رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۷ م ۴/ب ۱۵۶۸ HV
رده‌بندی دیویی: ۳۶۲/۴
شماره کتابشناسی ملی: ۵۲۲۷۸۳۶

درب‌گیری افراد کم‌توان در طرح‌های توسعه

راهنمای عملی برای سازمان‌های
شمال و جنوب

اثر: پالین بروئین، باربارا رگییر، هوئیب کرنلیه، روالی ولتینگ، ساسکیا فان فین و نیالا ماهاراج



تمام حقوق این اثر متعلق به نشر آواژ و محفوظ است.

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

عنوان: مرا به شمار آور

پدیدآورندگان: پالین برونین، باربارا رگییر، ریچارد کریمیه، روالی ولتینگ، ساسکیا فان فین و نیالا ماهاراج

مترجم: میترا بهنام مجتهدی

ویراستار علمی: علی مشیری رودسری

ناظر: امیر غلامحسین زردوز

ویراستار: راضیه قلی‌پور

صفحه آرا: نجیبه میرزاجانی

ناشر: تهران، آواژ

مشخصات ظاهری: ۹۶ صفحه

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ تومان

نوبت چاپ اول

سال چاپ: ۱۳۹۷

تیراژ: ۱۰۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۹۸-۲۷-۲

مطالب

یادداشت نویسندگان	بخش سوم، تبدیل شدن به سازمانی فراگیر برای کم توانان
تقدیر و سپاسگزاری	ویژگی‌های یک سازمان فراگیر
بخش یکم، کم توانی، برون‌داری، درگیری	چگونه به یک سازمان فراگیر تبدیل شویم؟
ماجرای مرموز غایبان و به حاشیه رانده شدگان	چگونه در سازمانمان تعهد ایجاد کنیم؟
کم توانی چیست؟	اکاهمی افزایی
رویکردهای مختلف به کم توانی	گنجاندن فراگیری کم توانان در راهبردها و نظام‌های سازمانی
چرا افراد کم توان از برنامه‌های توسعه کار گذاشته می‌شوند؟	مدیریت منابع انسانی در برگیرنده کم توانان
توسعه در برگیرنده کم توانان چیست؟	درگیری کم توانی در نظام برنامه‌ریزی، پایش و ارزشیابی
نقش سازمان‌های اصلی در توسعه فراگیر	فراهم آوردن دسترسی به تسهیلات و اطلاعات در سازمان
بخش دوم، ایجاد برنامه‌های توسعه در برگیرنده کم توانان	بخش چهارم
مراحل فراگیر ساختن برنامه‌ها	بخش پایانی، درس‌آموخته‌ها
آموزش کارکنان طرح	
شناسایی افراد کم توان	
مشارکت تمامی افراد کم توان در تمامی چرخه‌های طرح	
نمونه‌های موفق	
شمول داده‌های مربوط به کم توانان در تمامی برنامه‌ریزی‌ها و گزارش‌های پایش و ارزشیابی	
ارجاع به منظور رفع نیازهای مبتنی بر کم توانی	
از میان برداشتن موانع	
فراهم آوردن دسترسی همگانی	
شبکه‌سازی	

یادداشت نویسندگان

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

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

مستان خود ما

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

در آغاز، تمرکز اولیه‌ی ما بر روی یک گروه افراد کم‌توان را در طرح‌های توسعه بگذاشتیم؛ اما هر چه پیش‌تر می‌رفتیم می‌فهمیدیم که دربرگیری به شیوه‌ای که ما در پیش داشتیم نه تنها نیازمند تغییر نگرش بود بلکه تغییرات سازمانی هم لازم داشت. مسئله تنها دربرگیری در طرح‌ها و برنامه‌ها نبود؛ بلکه ارزش‌ها، نظام‌ها و خط‌مشی‌های سازمانی را نیز شامل می‌شد. هم در طرح‌ها و هم در برنامه‌ها. همچنین، در رفتار خود ما و وبگاه‌هایمان موانعی وجود داشتند که از مشارکت برابر افراد کم‌توان جلوگیری می‌کردند.

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

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

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

→ →
ضرورت مطالعه این راهنما
در چیست؟

→ →
این راهنما چطور ساخته شد؟

→ →
بر اساس تجربیات واقعی
زندگی.