



كانون اول
2021

المرافعة الذاتية على ارض الواقع كتيب ارشاد

التعرف على المرافعة الذاتية لدى مزودي
ومتلقي الخدمات في اطر عمل الأشخاص ذوي
المحدودية الذهنية التطورية

بقلم

مايا جولدمن و, لاءة دفيدسون

شريكات التحرير

شارون جنوت, مديرة وحدة المعرفة والبحث, صندوق شاليم
تمناع جباي مركبيتس, مديرة التطوير المهني, صندوق شاليم
د. عادي لوي-فيرد, مركزة وحدة التجميع- القياس والتقييم,
صندوق شاليم



حول الرسامة

تبليغ حنا بيظون 59 عام, لديها محدودية ذهنية تطويرية, ابنة عائلة مكونة من 8 افراد. عند عامها الحادي عشر تم دمجها بإطار "ايفين حين" في نتانيا.

لاحظت مديرة المركز حبها الفريد وموهبتها في الرسم وقامت بمساعدتها على تطوير قدرتها رغم ان حنا تعاني من محدودية بصرية صعبة.

تسكن حنا منذ 1994 في إطار سكني في بئر السبع تديره جمعية "عامي". استمرت على مر السنين في تنمية حبها للرسم وشاركت في العديد من المعارض.

مايا جولدمن- عن نفسي

عاملة اجتماعية كينيكية (MSW)، متخصصة في مجال الاسرة لأولاد ذوي قدرات متعددة ولديها شهادة تدريس. خلال سنوات عملي ال 43 قمت بالتعليم في الجامعة العبرية، كلية اونو وكلية ديفيد يلين، عملت كمرشدة للطلاب واقمت جمعية "كيشير-تواصل"- مركزة معلومات، توجيه وإرشاد للوالدين. حصلت على جائزة زوسمان-جوي نت وجائزة رئيس الوزراء لرعاية الطفولة "للمساهمة الخاصة في تعزيز رفاهية الطفل في إسرائيل، حمايته والحفاظ على كرامته وحقوقه، بنشاط ومثابرة جديرة بالملاحظة والتقدير"

في هذا اليوم أخصص في رعاية الاهل والبالغين، توجيه مجموعات الاهل، محاضرة ومرشدة للطاقم المهني الذي يعمل في مجال المحدودية في مواضيع مختلفة مثل:

- الشراكة ما بين أولياء الأمور والطاقم المهني في الإطار التربوي، المهني، السكني والرفاه
- التمثيل الشخصي والمرافعة الذاتية
- دائرة حياة العائلة والفرد ذو المحدودية
- المراحل الانتقالية

اكتسبت اهم ما يمكن تعلمه من خلال العمل العلاجي مع الشباب ومئات العائلات التي تتعامل مع تربية ابن بحاجة إلى رعاية خاصة، وكذلك من زملائي الذين هم أنفسهم من ذوي المحدودية.

لاءه دافيدسون- عن نفسي

مربية متخصصة في التربية الخاصة. عملت ما يقارب 40 عام في جهاز التعليم كمعلمة تربية خاصة. خبرتي في مجال القدرات الخاصة هي متعددة، تبدأ من الشلل الدماغي، المحدودية الذهنية التطورية، اضطرابات السلوك، اشخاص على الطيف التواصلي وحتى الصعوبات التعليمية متعددة المشاكل. كجزء من عملي في نظام التعليم، قمت بقيادة العديد من المشاريع، مثل:

- قيادة طاقم مدرسي رائد، مشاريع ومبادرات تعليمية، برامج سلوكية من منظور منهجي
- تدريب في مجال المهارات الحياتية للأشخاص ذوي المحدودية في جيل البلوغ
- ساعات الترفيه- تخطيط وتنفيذ للأشخاص في جيل البلوغ
- المساعدة في اكتساب قدرات اجتماعية- توجيه مجموعات محادثة ومناقشة
- توجيه مجموعة طلاب لعملية الانتقال من المدرسة

قبل تقاعدي، شغلت منصب نائبة مديرة المدرسة لمدة ثماني سنوات تقريباً، حتى أنني قمت بإدارتها لمدة ستة أشهر، وفي عام 2016 تقاعدت من وزارة التربية والتعليم.

مجال إضافي عملت به لمدة تزيد عن 15 عام وهو توجيه مجموعات أولياء الأمور. لقد قمت بتدريبي في معهد أدير ومنذ ذلك الحين قمت بتوجيه مجموعات اهل لأبناء صغار، وكذلك قمت بتوجيه وارشاد مجموعات اهل لأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

-
- تم ترجمة الكتيب الى اللغة العربية، بواسطة رهام عويدات. ومن الممكن مشاهدته في [الرابط المرفق](#).
 - الكتيب في لسان المذكر لكنه موجه للنساء الرجال على حد سواء.
 - تستند الخلفية النظرية في هذا الكتيب على البروفيسور ليا كوزمينسكي (2004): يتحدثون عن أنفسهم: المرافعة الذاتية للمتعلمين الذين يعانون من صعوبات تعليمية. المعهد الأساسي للنشر معهد موفيت، 2004/2005 يمكن العثور على الكتاب في الرابط: <https://kotar.cet.ac.il/KotarApp/Viewer.aspx?nBookID=96687546#3.0.0.default>

يدعم مصطلح "المرافعة الذاتية" بطبيعته حق الانسان بأن يكون شريك في حياته الخاصة, ان يتزود بالمعلومات, الاشتراك بالقرارات, تمثيل نفسه, العمل من اجل تحقيق رغباته ومعرفة قدراته. يؤمن صندوق شاليم ويعمل على التطرق بشكل فردي لكل شخص ذو محدودية ذهنية, ولتوفير أدوات داعمة بهدف تحسين جودة حياته.

على مدار السنوات, وفي مجالات عمله المتنوع, يضع صندوق شاليم الفرد امام اعينه, وكذلك ضرورة مساعدته بالتعبير عن نفسه بطريقة تتلاءم مع قدراته.

لتحقيق النهج المذكور أعلاه, تم تطوير برنامج ارشادي ثنائي المحور: الأول- برنامج التعليم والدمج مع التركيز على التدريب على عملية التمثيل الذاتي لدى متلقي الخدمات. هذا المحور مخصص لمزودي الخدمات والطاقم في الإطار. الثاني- ارشاد متاح وملائم, ملموس ويمكن تطبيقه من قبل متلقي الخدمات او النزلاء في الإطار. يلتقي المحورين في خطة العمل التي تم بناؤها لكل إطار, بهدف مساعدة الأشخاص ذوي المحدودية الذهنية التطورية على زيادة مشاركتهم في كل ما يتعلق بحياتهم داخل الإطار, ضمن الحدود الممكنة, وعلى تطوير قدرات المرافعة وفقاً لقدراتهم.

أود أن أشكر مايا جولدمان وشريكها ليا دافيدسون اللتان ساعدتا بشكل احترافي وإبداعي وحساس في ملائمة البرنامج مع أي إطار وفقاً لطابعه واحتياجاته، وكذلك وافقن على مشاركتنا تجربتهن وخاصة رغبتهن في توفير فرصة للتعبير الشخصي لكل شخص ذو محدودية.

مع اطيب التحيات,

تمناع جباي مركفيتس
مديرة التطوير المهني
صندوق شاليم

جدول المحتويات

6	مقدمة الموضوع
	القسم الأول- نظريات, مصطلحات وتعريفات
7	1. خلفية للتغييرات في التصورات والمواقف تجاه الأشخاص ذوي المحدودية
7	1.1 النموذج الطبي
7	1.2 النموذج الاجتماعي
7	1.3 النموذج الإيجابي
8	2. مصطلحات أساسية في مجال العمل مع الأشخاص ذوي المحدودية
8	2.1 الحكم الذاتي مقابل الاستقلال
8	2.2 الموازنة وجودة الحياة
9	3. المرافعة الذاتية: تعريفات ومركبات
9	3.1 المرافعة الذاتية- تعريفات
9	3.2 المرافعة الذاتية -المبدأ الاساسي
9	3.3 المرافعة الذاتية-مبادئ موجهة
10	3.4 مركبات المرافعة الذاتية حسب لاءه كوزمنسكي
10	أ. مركب المعرفة
11	ب. مركب المهارات
11	ج. مركب المحفز
12	د. الحوار النسبي (الاسناد)
13	4. مرافعة ذاتية مقابل مرافعة جماعية
13	4.1 المرافعة الذاتية والأشخاص ذوي المحدودية الذهنية
13	4.2 المرافعة الذاتية كنشاط جماعي
14	القسم الثاني- تطبيق برنامج المرافعة الذاتية لمجموعة مشتركين في الإطار
14	1. نقاط رئيسية عند تطبيق برنامج المرافعة الذاتية
14	2. اظهار مصطلح المرافعة الذاتية واتخاذ القرارات
15	3. اكتساب معرفة ذاتية
16	4. اكتساب مهارات: العمل والمحادثه في المجموعة واقوال المرافعة الذاتية
19	5. تمييز المجالات والفرص للتمثيل والتحكم الذاتي
21	6. مقدمو الخدمات والطاقم المهني كجزء هام من قيادة التغيير
23	7. الاستنتاجات التي تم جمعها بعد تمرير الورشات في الأطر على مدى السنوات
23	8. بنظرة شخصية: تلخيص وملاحظات من الطاقم والمتفاعلين

هدف برنامج المرافعة الذاتية في المراكز المهنية للبالغين هو تنفيذ سياسة إدارة شؤون المحدودية في وزارة الرفاه والضمان الاجتماعي مع مشاركة جدول الاعمال الذي يديره صندوق شاليم والذي يدافع بنفسه عن الأشخاص ذوي المحدودية الذهنية، وذلك بواسطة تشجيع مشاركتهم بحياتهم، حصولهم على المعلومات، تشجيع اتخاذ القرارات وتمثيلهم لأنفسهم في أي مكان.

يرتكز البرنامج على هرم تغيير المواقف والذي يعتمد على ثلاثة اساسيات: المعرفة، العاطفة والعمل. المعرفة- في مجالات مختلفة مثل: القدرة على الاختيار، التمثيل، إدارة العلاقات في عالم العمل، إدارة الضغوطات، المفاوضات، البحث عن المعلومات، انشاء تحالفات والمزيد.

العاطفة، التجربة – المعالجة بواسطة مختلف المساعدات والفحص المستمر للمكان الذي نتواجد فيه مقارنة بالمكان الذي نرغب أن نكون فيه.

العمل – اختيار مجموعة ممثلين لتعلم مبادئ المرافعة، اعداد وصياغة مواضيع أساسية للتطوير وللتغيير داخل المركز المهني لصالح جميع العاملين.

بعد سنوات من العمل مع مجموعات عديدة في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي المحدودية الذهنية التطورية في كل انحاء الدولة، اخترنا نشر الأساس النظري الذي استندت إليه أعمالنا، جنبًا إلى جنب مع الأدوات المطبقة التي من خلالها قمنا بتدريس وتنفيذ نفس الأساس النظري في لقائنا مع متلقي الخدمة وفرق مزودي الخدمة في هذه الأطر.

القسم الأول- نظريات, مصطلحات وتعريفات

1. ملخص للتغيرات في التصورات والمواقف تجاه الأشخاص ذوي المحدودية

في الماضي, كان هنالك تصور سائد (فكرة مسبقة), ان الأشخاص ذوي المحدودية, الاضطرابات او الاحتياجات الخاصة يتعرضون لمأساة شخصية, لمرض, لنقص في الصحة, لقلة الحظ, لانعدام القيمة والفائدة لذلك هم مختلفون واستثنائيون. يمكن القول إن موقف المجتمع تجاههم كان في الغالب متصنع.

1.1 النموذج الطبي

في الماضي, كان النموذج الطبي هو المقبول لفهم أنواع المحدودية المختلفة. وفقاً لهذا النموذج فإن المحدودية تعرّف كإعاقة, وهي وضع طبي يتطلب تدخل طبي أو تأهيلي. وفقاً لهذا النموذج, يجب تغيير وتحسين الفرد لكي يتم ملائمة للمجتمع. يوجد شخص "طبيعي" ويوجد اشخاص استثنائيون. في النموذج الطبي, يتم التعامل مع المحدودية في المجتمع من خلال إعادة التأهيل الطبي, العيش في المؤسسات, التعليم والعمل المنفصل, سياسات الرفاه, إعادة التأهيل والمساعدة, وحتى التشريع وإعطاء المستحقات المادية.

1.2 النموذج الاجتماعي

انتشرت حركة احتجاجية للأشخاص ذوي المحدودية في جميع انحاء العالم, والتي بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية في سنوات الستينيات وحتى الثمانينيات, وذلك في محاولة لتغيير تعريف وتصور المحدودية. هكذا أقيم النموذج الاجتماعي.

يدعي هذا النموذج ان المجتمع هو المسبب لمحدودية الأشخاص. يفصل هذا النموذج بين مصطلح "المحدودية" وبين مصطلح "الإعاقة". تخلق المحدودية نتيجة الحواجز التي يضعها المجتمع امام الشخص ذو الاحتياجات الخاصة (الإعاقة). على سبيل المثال: البيئة الغير متاحة للحركة (درج), عدم وجود اناحة للمعلومات (نصوص معقدة وغير مبسطة) والمزيد.

يتطرق النموذج الاجتماعي للأشخاص الذين يعانون من المحدودية كأشخاص (وليس المحدودين او ذوي المحدودية), وينظر إليهم كأصحاب أفضل معرفة فيما يتعلق بحياتهم. نتيجة لهذا التصور, أنشأت منظمات للأشخاص ذوي المحدودية الذي يمثلون أنفسهم, مثل منظمة التوحد الإسرائيلية, مراكز لحياة مستقلة والمزيد.

1.3 النموذج الإيجابي

يعكس النموذج الإيجابي صيغة حديثة للنموذج الاجتماعي, بحيث يوسعه ويقدم نظرة إضافية عن المحدودية. وفقاً لهذه النظرة, فليس شرطاً ان تكون المحدودية كارثة بل قد يكون لها جوانب إيجابية. لا يجب على الشخص ذو المحدودية ان يكون ضعيفاً, بل على العكس, انه شخص يتمتع بنقاط قوة وقدرات ذاتية, ويمكن للمحدودية ان تجلب معها تجارب إيجابية.

اثر التطورات المختلفة, التي عرضت من خلال النماذج المختلفة, أيضاً على معاملة الأشخاص ذوي المحدودية في المجتمع. أدى مبدأ الموازنة, الذي بموجبه يحق للأشخاص ذوي المحدودية العيش في المجتمع, الى توسيع الخدمات المعطاة لهم. في هذا اليوم, هنالك العديد من الخدمات التي تتيح إمكانية الدمج والاحتواء في المجتمع: السكن, التوظيف, برامج ترفيه والمزيد. كل هذه الأمور تساعد وتساهم في تغيير المواقف أيضاً تجاه الأشخاص ذوي المحدودية الذهنية, وتساعد بتقليل الوصمة وقبولهم كأشخاص مختلفين ولكن متساويين في الحقوق والفرص في كافة مجالات الحياة.

2. مصطلحات أساسية في مجال العمل مع الأشخاص ذوي المحدودية

قدرة الشخص على اتخاذ قرارات شخصية هي حق أساسي. في هذا الفصل سوف نتطرق لهذا الحق. سنناقش مصطلحات مهمة لقدرة اتخاذ قرارات, وسنقدم اقتراحات وأفكار تطبيقية.

2.1 الحكم الذاتي مقابل الاستقلال

الحكم الذاتي - القدرة على اختيار كيفية عيش الحياة مع مراعاة قدرات الشخص ووسائله ووفقاً لتفضيلاته وقيمه الشخصية. الحكم الذاتي هو مصطلح مرادف لحرية الاختيار دون تدخل خارجي. هذا يعني, طريقة عيش الحياة كما يراها الشخص نفسه, وليس كما يراها الاخرين.

الاستقلالية - وضع يكون به الشخص غير معتمد على الاخر ولديه القدرة بالقيام في نشاطات من تلقاء نفسه, مثال: المشي, الاكل, الشرب, القراءة وهكذا.

قد يكون هنالك وضع فيه الشخص مستقل ولكن لا يوجد لديه حكم ذاتي, والعكس صحيح.

على سبيل المثال: شخص في جيل البلوغ, لديه محدودية في رجليه, يستطيع السير بمساعدة جهاز سير, يعتبر مستقل في التنقل. يعارض والديه طلبه بالتنازل عن جهاز السير وتبديله بكرسي متحرك. هم يريدون ذلك كي لا يشعروا انه مختلف عن زملائه في الصف. رغم ان هذا الفتى مستقل في التنقل لكن ليس لديه حكم ذاتي للاختيار بأن يتنازل عن هذه الاستقلالية.

مثال إضافي: شخص يتواجد في المركز اليومي ويأكل بشكل مستقل. من الممكن القول ان ليس لديه حكم ذاتي لأنه لم يعطى فرصة اختيار مكان وزمان الطعام.

2.2 الموازنة وجودة الحياة

الموازنة (التعديل) - وُلد مبدأ التعديل او الموازنة بالتوازي مع الحركة الاحتجاجية والنموذج الاجتماعي الذي تم ذكره في الفصل السابق. يقدم هذا المبدأ تعامل جديد ومختلف مع الأشخاص ذوي المحدودية, بحيث يكون لهذا الشخص الحق في العيش بطريقة أقرب ما تكون للقاعدة المقبولة في المجتمع.

يعتمد هذا المبدأ على عدد من العوامل الرئيسية-

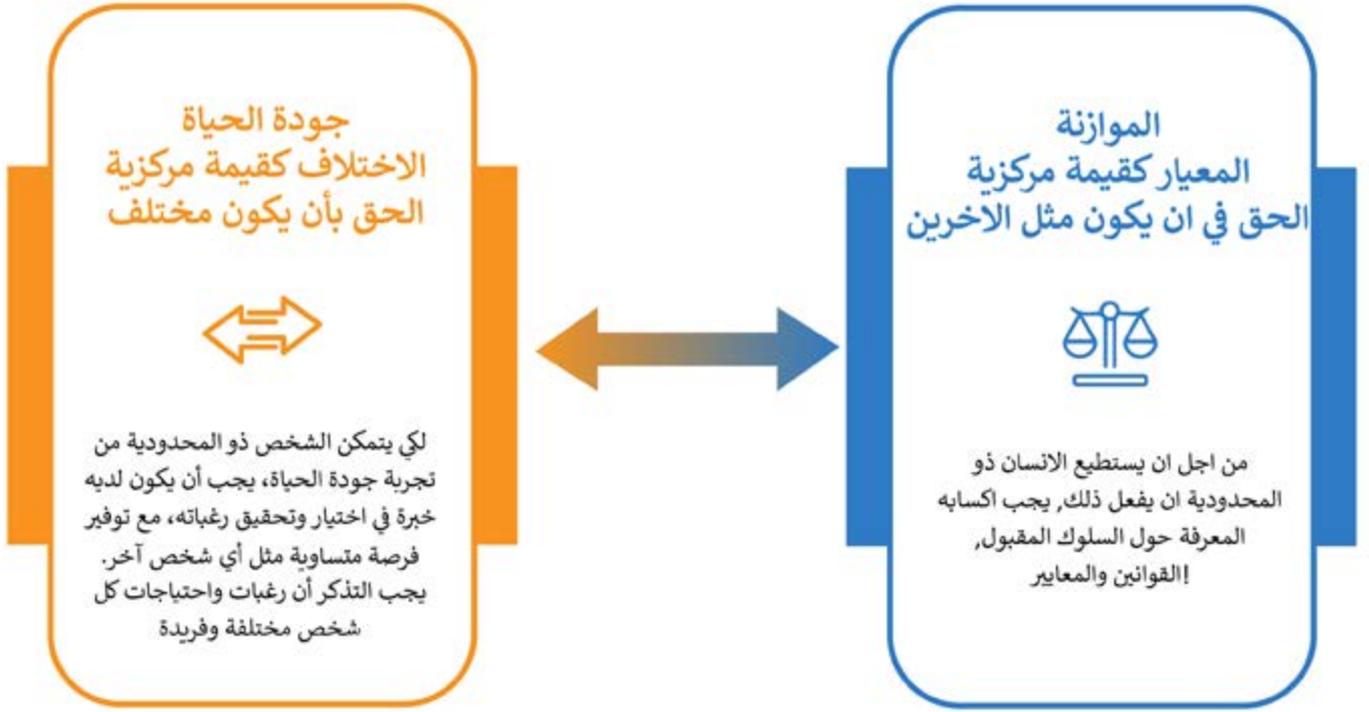
- القاعدة المقبولة في المجتمع هي قيمة مركزية
- يجب السماح للشخص ذو المحدودية بأن يكون مثل الاخرين
- يجب السماح للشخص ذو المحدودية بأن يعيش نظام حياة قريب قدر الإمكان من القاعدة
- يجب السماح للشخص ذو المحدودية بأن يكون مستقلاً

من اجل ان يستطيع الانسان ذو المحدودية ان يفعل ذلك, يجب اكسابه المعرفة حول السلوك المقبول, القوانين والمعايير!

جودة الحياة - لا يوجد تعريف واحد محدد لمصطلح جودة الحياة, لكن هنالك مصادقه من قبل معظم الباحثين ان الحديث يدور حول تعريف ذاتي-شخصي. كل انسان يقوم بالتحديد لنفسه ما هي جودة الحياة. بما معناه, ان بالإمكان قياس الأمور وفقاً لتفضيله فقط. يجب الفحص دائماً ما معنى جودة حياة لدى كل شخص بشكل منفرد وشخصي. تتضمن معظم التعريفات التي تتعامل مع جودة الحياة, الشعور بالاكتمال الشخصي, الرفاهية العامة والشعور بمعنى الحياة. هناك عدة مبادئ مشتركة لتحديد مصطلح جودة الحياة:

- يجب تقبل الاختلاف كقيمه مركزية
- يجب السماح للإنسان ذو المحدودية بأن يكون مختلف
- يجب إعطاء الانسان ذو المحدودية الذهنية التطورية الفرصة بعيش دستور حياة وفقاً لاحتياجاته واسلوبه الشخصي
- يجب السماح للإنسان ذو المحدودية بأن يكون له حكم ذاتي

لكي يتمكن الشخص ذو المحدودية من تجربة جودة الحياة, يجب أن يكون لديه خبرة في اختيار وتحقيق رغباته, مع توفير فرصة متساوية مثل أي شخص آخر. يجب التذكر أن رغبات واحتياجات كل شخص مختلفة وفريدة.



3. المرافعة الذاتية: تعريفات ومركبات

3.1 المرافعة الذاتية- تعريفات –

- النشاط الذي يتحدث به الشخص او يتصرف نيابة عن نفسه بحيث يمثل الاهتمامات الخاصة لديه. يحمي حقوقه كإنسان ويضمن حصوله على الخدمات المناسبة المطلوبة (קוזמינסקי, 2004).
- عملية لتطور الشخص, بحيث يكتسب بواسطتها الثقة وقدرة التعبير عن مشاعره وطموحاته وعن التزامه بتحمل مسؤولية حياته (Simons, 1992).

3.2 المرافعة الذاتية -المبدأ الاساسي –

المبدأ الأساسي للمرافعة الذاتية هو ان الانسان ذو المحدودية مسؤول عن حياته, ومن حقه اتخاذ قرارات تتعلق بحياته. من اجل ان يستطيع المرافعة عن نفسه, يجب عليه وعلى المحيطين به تدويت هذا المبدأ.

3.3 المرافعة الذاتية-مبادئ موجهة –

تركز مبادئ المرافعة الذاتية على جانبين: التقوية وجودة الحياة. **التقوية (التعزيز)** هي عملية انتقالية من حالة خمول وعجز الى حالة نشطة وسيطرة نسبية على الحياة والبيئة (ITO, 1996).

جودة الحياة, تشمل الشعور بالاكتمال الذاتي, الرفاه العام والشعور بمعنى الحياة (انظروا للفصل السابق).

3.4 مركبات المرافعة الذاتية حسب لاءه كوزمنسكي



أ. مركب المعرفة

1. المعرفة الذاتية – يشير إلى الوعي الذاتي، والذي يشمل:
 - ادراك مراكز القوة، الاحتياجات، الأسلوب والتفضيلات الذاتية بجانب ادراك المحدودية
 - معرفة الصعوبة المحدودية وتأثيرها علي كائنسان
 - طرق التعويض
 - قبول الذات
2. معرفة بيئية- القدرة على استخدام حق الحصول على الخدمات والدعم اللذان يساعداني بالوصول للنتائج المرغوبة وللمشاركة في المجتمع الذي أعيش به، كمواطن وكطالب ذو محدودية:
 - إدراك حقوقي وواجباتي
 - التعرف على الخدمات المتوفرة
 - كوادر وملائمات
 - القانون
 - المعرفة العامة

ب.مركب المهارات

1. نصب اهداف
2. القدرة على الاختيار واتخاذ القرارات
3. التنظيم والتوجيه الذاتي
4. حل المشاكل
5. التواصل الحازم- مهارات التصرف الحازم وتشمل:
 - المرافعة عن الحقوق الشخصية
 - معرفة كيفية قول "لا"
 - معرفة كيفية افتتاح محادثة, الاستمرار بها وانهاؤها
 - معرفة كيفية حل مشاكل اجتماعية محددة
 - معرفة كيفية معارضة الضغط الجماعي
 - حرية الشخص بالعمل او الاختيار بالطريقة الملائمة له
6. السيطرة على بيانات (أفكار) التمثيل الذاتي: بيانات المرافعة الذاتية وفق نموذج برنسيس يوان (1994):
 - فكرة ايجابية – الرغبة بالتحسن, مشاركة, تمتع
 - فكرة تمثل الصعوبة- وصف المشكلة\الصعوبة وكيفية تأثيرها على سلوكي
 - فكرة السعي للحل- طلب تغيير محدد واقتراح استراتيجيات للحل

إيجابي ص عوبه حل

مثال

وصف الحدث	المرشد توجيهات بشكل شفهي عن ترتيب غرفة الطعام قبل الحفلة المسائية. يتوجه متلقي الغرفة للمرشد لطلب ملائمة الارشادات لاحتياجاته.
المرافعة الذاتية	<ul style="list-style-type: none">• انا اريد ان أكون متأكداً من انني افعل المهمة وفقاً لإرشاداتك• يصعب علي فهم التوجيهات عندما تتحدث بسرعة• هل يمكنك التحدث بشكل أبسطاً وبكلمات أبسط حتى أفهم؟

ج. مركب المحفز

1. التوجيه الذاتي –

قدرة الانسان على اتخاذ القرار الذاتي هو حق أساسي وله تأثير واضح على التقدير الذاتي وعلى الشعور بالمقدرة. قوة الانسان على الاختيار من بين الإمكانيات, بحيث تعكس القيم, التفضيلات الذاتية ومجالات اهتمامه وحقه في التحكم بحياته وحرية في تطوير رؤية شخصية لمستقبله, بحيث يقدر الاخرين هذه الرؤية ايضاً. احدى الطرق للوصول للتوجيه الذاتي هي عملية المرافعة الذاتية.

2. المرافعة الذاتية –

ايمان الشخص بمقدرته على تحقيق الأهداف. يتم بناء التوقعات المتعلقة بمقدرة الشخص وفقاً لنتائج افعاله السابقة, بحيث تحدد نسبة الاجتهاد الذي تم بذله والمدة الزمنية التي يقضيها في العمل عندما يواجه تحديات مشابهه في المستقبل.

3. الوصف الداخلي

يميل الأشخاص لإيجاد عوامل وأسباب للنجاح او للفشل الذي تعرضوا له خلال سنوات حياتهم. هذا التفسير هو شخصي وذاتي ويعكس معتقدات وتصور الشخص وفقاً للتجارب التي مر بها خلال حياته. تعرض نظرية الاسناد السببي لفاينر (1979) أربعة أسباب للنجاح والاحفاق:

- القدرة
- الاجتهاد
- الصعوبة
- الحظ

يدعي فاينر انه من الممكن تدريب الأشخاص على تغيير الأسباب المختلفة, بحيث يرى المتدرب بنجاحاته و اخفاقاته اموراً تعتمد عليه وعلى قدرته بتغييرها. يسمّى المصطلح التناسب (الاسناد) الداخلي القابل للسيطرة. بما معناه, انا مسيطر على الأسباب التي تؤدي لنجاحي او اخفاقي. إحدى طرق تعزيز الشعور بأن أسباب النجاح والفشل تقع على الشخص نفسه هي تحمل المسؤولية الشخصية.

د. الحوار النسبي (الاسناد)

يتناول نهج "الحوار النسبي" لكوزمنسكي (2002) قضية تغيير مواقف الانسان (المتراجع) امام المرشد (مزود الخدمة\الموجه\المعلم وما شابه ذلك) فيما يتعلق بالأسباب الممكنة للنجاح او للفشل, ويعزز التركيز في شعور التحكم الداخلي بواسطة تحمل المسؤولية.

هنالك ثلاثة مبادئ موجهة للنهج:

1. نسب النتائج للمسببات التي يسيطر عليها الانسان.

يتم التعبير عن هذا المبدأ بواسطة دمج الكلمات **جهد** + **استراتيجية** = **نجاح** (ج.أ.ن)

جهد- انتباه, استثمار, استمرارية

استراتيجية- تسلسل احداث لآداء مهمة. يقوم الفرد باختيار الاستراتيجية من ضمن عدة إمكانيات وتكون موجهة نحو تحقيق الهدف. يتم استخدام الاستراتيجية بمرونة, بحيث يشمل هذا الاستخدام معلومات حول كيفية وزمن استخدام الاستراتيجية.

2. تحمل مسؤولية شخصية للنجاحات

3. الفشل\الاحفاق هو مرحلة طبيعية للتعلم

كيفية اجراء "الحوار النسبي" الأفضل بين المرشد وبين المتراجع

الدور المهم للمرشد:

- يجب على المرشد ان يصدّق ان الجهد مع تشغيل استراتيجيات جيدة يعزز نجاح المتراجع.
- يجب على المرشد ان يكون واثقاً بقدرته بالتأثير على التعلم وعلى المحفز للتعلم لدى المتراجع.
- الهدف من الحوار هو تعزيز الانتساب البيئي الذي يركز على المسؤولية الشخصية للمتراجع عن انجازاته

يجب ان يكون الحوار بين المرشد والمرافع مصحوباً بملاحظات (ردود):

- رد تربوي- نسبي: يتركز الرد في المسؤولية الشخصية للمتراجع فيما يتعلق بنجاحه, وبأهمية استثمار الجهد لهدف تحقيق الإنجازات.

• مركبات الردود:

1. عرض التقدم كمسألة شخصية مع مقارنته بالتحصيلات والإنجازات الشخصية السابقة.
2. تحمل مسؤولية شخصية فيما يتعلق بالنجاح والفشل.
3. إدراك أهمية استثمار المجهود.
4. معنى المصطلح جهد: استثمار وقت, انتباه, جدية واستمرار.
5. إعطاء رد إيجابي حول استخدام استراتيجية معززة.
6. تفسير كلامي حول مركبات الاستراتيجية الجيدة.
7. توجيه سؤال من قبل المرشد فيما يتعلق بأسباب الفشل وكيف من الممكن تحسين الخطوة القادمة.

4. مرافعة ذاتية مقابل مرافعة جماعية

4.1 المرافعة الذاتية والأشخاص ذوي المحدودية الذهنية

تعلمنا حتى هنا انه من الممكن تعريف المرافعة الذاتية بطرق عديدة. من الممكن القول ان المرافعة الذاتية الشخصية هي الرغبة المستمرة للإنسان في السيطرة على تفاصيل حياته, تتضمن التطرق الى السؤال حول كيفية الرعاية التي يرغب بها في حال كان لديه محدودية. بإمكان كل شخص المرافعة عن ذاته بشكل شخصي. للمرافعة الذاتية لدى الأشخاص ذوي المحدودية الذهنية التطورية أهمية كبيرة. حتى الآونة الأخيرة, اعتاد وتعلم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على الطاعة, الرغبة وعدم اصدار صوت ولا حتى التفكير بما هو أفضل لهم. هنالك العديد منهم اقتنعوا انه لا جدوى أصلاً من اسماع صوتهم لان لا أحد يصغي إليهم وقد تم تحديد كل شيء يتعلق بهم مسبقاً. يعتقدون ان البالغين المسؤولين يعرفون أفضل ما هو جيد وصواب بالنسبة إليهم, وهنالك نقص بالثقة (لديهم ولدى المحيطين) حول قدرتهم على التأثير والتغيير. هدف المرافعة الذاتية هو تغيير هذه المواقف, سواء لدى المترافع نفسه وسواء لدى المحيطين به: افراد العائلة, الطاقم ومجموعة الاقران.

4.2 المرافعة الذاتية كنشاط جماعي

مجموعة المترافعين هي مجموعة اشخاص ذوي محدودية يعملون معاً لأجل تحصيل حقوقهم, وذلك بواسطة مساعدة ودعم بعضهم البعض لتحمل المسؤولية عن حياتهم وللمكافحة لأجل أنفسهم.

على سبيل المثال- مجموعة مترافعين في المركز المهني للأشخاص ذوي المحدودية الذهنية التطورية: تعلم عملية المرافعة الذاتية الجماعية افراد المجموعة كيفية اتخاذ القرارات والقيام بالاختيارات التي تؤثر على حياة مستقبلي الخدمات العاملين في المكان, بحيث يكونون بذلك مستقلين أكثر وشركاء في اتخاذ القرارات التي تخص حياتهم كعاملين, وكذلك يكونون شركاء فعالون في تشكيل نمط الحياة في المركز المهني. تعلم المرافعة الذاتية الجماعية المشتركين تحديد المسائل التي يرغبون بتحسينها وتغييرها للمصلحة العامة وليس بالضرورة لمصلحتهم الخاصة, كل هذا بالإضافة لتعلم المسؤولية التي يجب عليهم تحملها والتزامهم بأن يكونوا شركاء وفعالين. التعلم بواسطة المرافعة الذاتية يعلم الدعم المتبادل والمساعدة. تكمن أهمية المجموعة في توفير القوة وشعور الثقة فيما يتعلق بقدرة الافراد على التحدث عن القضايا والمواضيع التي يرغبوا بان يؤثرها عليها.

أثناء العمل مع مجموعة المترافعين، هناك انتقال ليس بسيطاً من المرافعة الذاتية الشخصية الذي أعبر فيه عن اختياري ورغباتي، والتمثيل والمرافعة الجماعية. يجب بين الفترة والأخرى التمييز ما إذا كانت القضية هي رغبتني وحاجتي الشخصية او حاجة الكل او على الأقل حاجة الأغلبية لصالح كافة العاملين. العمل والتمرن, والقدرة على طرح أسئلة توضح وتساعد تذويت حقيقة المرافعة الجماعية.

القسم الثاني- تطبيق برنامج المرافعة الذاتية لمجموعة مشركين في الإطار

1. نقاط رئيسية عند تطبيق برنامج المرافعة الذاتية

- مصطلح المرافعة: طرق العمل في المرافعة الذاتية, تنفيذ الضبط ووضع والملاحظات.
- الوعي الذاتي: التمثيل الذاتي وتمييز نقاط القوة لدي.
- الحقوق: إعطاء معلومات, مشاركة المترافع واسماع صوته.
- الاختيار: تجربة في اختيار مجال / موضوع للتغيير (رغبة، طموح) من قبل المترافع و / أو المجموعة وتحليل الخطوات لغرض الوصول للهدف المطلوب.
- تخطيط خطوات العمل التطبيقي, تشمل: طرق التواصل للتوجه بطريقة المرافعة الذاتية واتخاذ القرار لمن سيتوجه المترافع ومن يمكنه المساعدة.
- تجربة في الضبط والملاحظات.

2. اظهر مصطلح المرافعة الذاتية واتخاذ القرارات

- المرافعة الذاتية هي عمل يتحدث به الفرد عن نفسه ويمثل رغباته. يحمي الشخص حقوقه ويهتم بأن يوفر له الحقوق والخدمات الملائمة له. ماذا يقول هذا عني؟ ماذا أستطيع ان افعل؟
- ان اسمع صوتي وأقول ما ارغب بقوله.
 - اتمسك بحقوقتي في مكان عملي وفي المجتمع.
 - الاهتمام بأن يعطوني مكانة ويحترموني كإنسان.
 - الحصول على خدمات تلائم احتياجاتي.
 - ان اتحمل مسؤولية حياتي, والانتقال من مرحلة العجز (عدم القيام بشيء) لمرحلة تحمل المسؤولية (القيام بشيء).

قدرة الشخص على اتخاذ القرار هي حق أساسي يؤثر على التقدير الذاتي, على شعور المقدرة وفي النهاية على جودة الحياة. تعكس قدرة الاختيار من بين الإمكانيات التفضيلات والرغبات الشخصية للشخص. السيطرة على مجرى الحياة هي حق أساسي, حتى لو تم فرض الواقع بسبب ضرورة الظروف. الشخص نفسه, قدر استطاعته, سيأخذ أو يحصل على الحق في توجيه مستقبله, عمله ووظيفته. بهذا فإنه يأخذ أو يحصل على السيطرة الذاتية لحياته بحيث يؤثر هذا الامر على جودة حياته وعلى درجة رضاه.

تحمل المسؤولية عن حياتك واتخاذ موقف مستقل وذات حكم ذاتي - هي الإجراءات التي يتم التعبير عنها كأفعال للمرافعة الذاتية.

النشاط الجماعي الاول في موضوع اتخاذ القرارات

- سيضع المشاركون في المجموعة قائمة الاختيارات اليومية التي يؤدونها بشكل عام.
- تحديد أنماط اتخاذ القرارات- نسأل المشاركين كيف تتخذون القرارات؟
- هل أقوم بالاختيار "بشكل أوتوماتيكي" مما يعني, حسب ما انا معتاد عليه واقوم به دائما؟
- هل اقوم بالاختيار وفقاً لما يختاره لي زملائي؟
- هل اقوم بالاختيار وفقاً لما يوده الاخرين (والدي, المرشدين او أصدقائي؟)
- هل أفضل ان لا اختار؟ اترك الاختيار لأجل أحد اخر؟

- من المهم إعطاء المشتركين فرصة التعبير عن المشاعر\ الآراء فيما يتعلق بأوضاع او مواقف لا يتم فيها اعطائهم الفرصة بالاختيار.
- من المهم القيام بالتفرقة مع المشتركين بين الاختيارات في الحياة الشخصية وبين الاختيارات في مكان العمل.
- اظهار مواقف بها يقررون عني في مجال العمل.

النشاط الجماعي الثاني في موضوع اتخاذ القرارات

- النشاط هو بواسطة العاب تمثيل أدوار, بحيث يقوم المشتركين بمشاركة مواقف تطلب الاختيار واتخاذ القرارات
- قبل النشاط يجب تحضير ملصق مرسوم عليه محور- في أحد الأطراف مكتوب ماذا اقرر بنفسي, وفي الطرف الاخر مكتوب ماذا يقررون عن

ماذا اقرر بنفسي? ← ماذا يقررون عني?

- نطلب من المشتركين إعطاء امثلة لكل واحد من الموقف. يقوم المرشد\الموجه بكتابة الأمثلة تحت كل طرف وفقاً للسياق ذي الصلة.
- في نهاية النشاط, تظهر صورة واضحة ومهمة: الطرف الذي يقررون عنهم يكون أطول بكثير.
- يقوم الموجه بإجراء محادثة ونقاش حول النتائج- على ماذا يدل انهم يقررون عني هكذا كثيرا, ما هو شعور ذلك, لماذا يحدث هذا, ماذا كنت اريد ان يحدث, ماذا أستطيع ان افعل لكي اغير هذا الامر. في المقابل نقوم بإجراء محادثة حول القوانين والحدود في أماكن العمل, ونشدد انه أحيانا في الحياة قد لا يكون لدينا إمكانية الاختيار او اتخاذ القرار (توقيت الدوام, مقدار الدفع, أحيانا نوعية العمل, من هم زملائي في المجموعة وهكذا)
- من المهم الذكر, انه من اللحظة التي قمنا بها بتوضيح موضوع الاختيار واتخاذ القرارات, سينعكس ذلك في جميع مراحل العملية, في كل مكان ممكن لهدف التمرن والتذويت.
- لاحقاً في الورشات, سيحتاج المشتركين ان يتخذوا القرارات والقيام بالاختيار بشكل مستقل.

3. اكتساب معرفة ذاتية

- من اجل ان يستطيع الشخص تمثيل نفسه, عليه التوسع بالمعرفة حول ذاته, مواصفاته, احتياجاته الخاصة, صعوباته, نقاط قوته وطرق التأقلم المناسبة له.
- في هذا القسم نريد من المشاركين\المترافين ان:
- يتعرفوا على أنفسهم كأفراد.
- رفع المعرفة الذاتية حول نقاط القوة التي لديهم.
- رفع المعرفة الذاتية لديهم حول صعوباتهم كأفراد.

نشاط جماعي في موضوع اكتساب المعرفة الذاتية\ الشخصية

- قبيل النشاط, يجب تحضير بطاقات, في كل بطاقة نقوم بكتابة ميزة\صفة. من المفضل كتابتها بخط حجم كبير لكي يكون سهل القراءة. من اجل توفير إمكانية الاشتراك للغير قارئين أيضاً, من الممكن استخدام بطاقات مع صور تصف المميزات قدر الامكان, على سبيل المثال (صورة شخص يلبس جميلاً- نظيف, شخص يعمل-نشيط, رياضي-تنافسي, مغني- مبدع وهكذا).

- من المفضل تحضير أكثر من بطاقة لكل صفة. على سبيل المثال: مجتهد, عنيد, كريم, فضولي, هادئ, اجتماعي, مرتب ونظيف, أمين, صارم, مثابرة, مسؤول, يحب التطوع, صبور, منافس, مبدع, حساس, يحب المساعدة, ذو حس فكاهي, ذكي, متسامح. بالإضافة يجب تحضير بطاقات فارغة وأدوات كتابة.
- في وقت النشاط نقوم بتوزيع البطاقات على الأرض. نشرح ان المميزات هي جزء من شخصيتنا, والصفات او المميزات تؤثر على سلوكنا. نقرأ البطاقات للأشخاص الذين لا يستطيعون القراءة.
- نطلب من كل مشترك ان يختار صفتين يشعر انهما ملائمتان له.
- نقسم المجموعة لأزواج.
- نطلب من كل زوج- ان يقوم أحدهما بدور المتحدث والأخر بدور المستمع. يقوم المتحدث بعرض الصفات على المستمع.
- يجيب المستمع على الصفة التي عرضت للسؤال: انت تعرف X, هل حسب رأيك هو حقاً مجتهد؟ بهذه الطريقة, نسمح بتجربة يروني يعرفونني, انطباع أصدقائي عني يطابق اعتقادي عن نفسي.
- توزيع بطاقة فارغة, يقوم كل شخص بكتابة صعوبة واحدة لديه, على سبيل المثال:
 - من الصعب عليّ التحدث بوضوح
 - من الصعب عليّ الاستيقاظ في الصباح
 - من الصعب عليّ الجلوس لوقت طويل
 - من الصعب عليّ الاصغاء للأصدقاء
 - من الصعب عليّ ان اسيطر على نفسي
 - من الصعب عليّ إيجاد أصدقاء جدد
 - من الصعب عليّ إيجاد موضوع للتحدث مع أصدقائي
 - من الصعب عليّ الدفاع عما هو لي
- جلسة عامة- المشاركة في الصعوبات.
- تلخيص الجلسة- كل مشترك يقوم بمشاركة شيء جديد عرفه عن أحد افراد المجموعة.

4. اكتساب مهارات: العمل والمحادثة في المجموعة واقوال المرافعة الذاتية

- وفق ما عرض حتى الان, تتطلب المرافعة الذاتية من المترافع مهارات تثبت كفاءته, مثلاً: القدرة على تحديد الأهداف, القدرة على الاختيار واتخاذ القرارات, حل المشكلات, القدرة على العمل الجماعي, الاتصال ومهارات الحديث, استخدام طلق وواضح لمبنى ومضمون اقوال/محتوى المرافعة الذاتية, القدرة على طلب المساعدة مع تحمل مسؤولية حياتهم وما يحدث لهم.
- في هذا القسم نريد المشاركين / المترافعين أن:
 - يجربوا أهمية العمل الجماعي: يجربوا الاصغاء, التعبير عن الرأي بحزم, إعطاء موقف احترام, تقبل الآخر وافكاره, والتمرن على اعطاء ملاحظات وراء.
 - يحسنوا من قدرتهم على التعبير عن احتياجاتهم بصورة واضحة امام البالغين وامام أبناء جيلهم, لضمان المحافظة على حقوقهم.
 - يطوروا معرفتهم حول حقوقهم بالتحدث عن أنفسهم.

النشاط الجماعي الاول في موضوع اكتساب المهارات: القدرة على العمل في المجموعة ومهارات المحادثة

- قبيل النشاط يجب تحضير بطاقات, وعلى خلف كل بطاقة نكتب مصطلحات أساسية عن التواصل بين الأشخاص. من المفضل كتابة البطاقات بخط كبير من اجل سهولة القراءة. على الرغم من ان بعض المشتركين لا يستطيعون القراءة, الا انه من المهم ان نحترم عمر المشتركين عن طريق اظهار كلمة مكتوبة. هذا الامر يزيد التقدير الذاتي للمشارك. مع الوقت, يحفظ المشتركين شكل الكلمة المكتوبة كقالب, ويميزوها في كل مرة يتم عرضها. بالطبع, فأن على المرشد ان يدعم البطاقة المكتوبة بشرح لغوي واشارات جسدية ملائمة. في حال ان المشتركين يتواصلون عن

- طريق أدوات الاتصال البديلة, يجب إضافة رمز ذو صلة.
- على سبيل المثال: اصغاء, التعبير عن الرأي, علاقة احترام, تقبل الآخر, حزم, تقييم\ملاحظة.
- خلال النشاط نقوم بتوزيع البطاقات على الأرض, ونقوم بقراءتها للأشخاص الذين لا يستطيعون القراءة. ستبقى البطاقات على الأرض طوال اللقاء وسنستخدمها خلال المهام المختلفة.
- نعرّف المشتركين على المفاهيم الأساسية التالية (يستطيع المرشد إعطاء أمثلة ملموسة بواسطة تغيير صوته وطريقة حديثه):
- كلام حازم- التحدث بشكل مقرر, واضح وحاسم.
- نغمة الصوت وطريقة الكلام- لطيف, خائف, واثق, تهديد وعدواني.
- محادثة مركزة- نقاش واضح (يتم الحديث كل اللقاء حول نفس الموضوع ولا غيره)
- تواصل بصري- خلال المحادثة ننظر بعيني الشخص الذي نتحدث معه.
- تقييم\ارد محترم- بعدما اصغيت أستطيع ان أقول رأيي حول ما سمعته, بشكل محترم وغير مؤذي.
- لعبة تمثيل الأدوار في مهام الاصغاء: نطلب زوج متطوعين, ونطلب من أحدهما ان يتحدث عن شيء حدث له اليوم, ونطلب من الآخر الاصغاء له, بعد ذلك يقوم المصغي بطرح أسئلة ويقومان بأجراء محادثة حول الحدث. يتدربون في هذا الوقت على الاصغاء, التواصل البصري والحديث المركز.
- محاكاة احداث من مكان العمل: نطلب من مشترك ان يصف لنا حدث فيه اختلف بالرأي مع مرشده في العمل. بعد ذلك نطلب من زوج متطوعين ان يحاكيوا لنا الحدث الموصوف.
- يتدربون في هذا الوقت على: اظهار اراء مختلفة, تدرب على التعبير عن الآراء المختلفة وقبولها من قبل الآخرين وتقديم ملاحظات تقييمية محترمة.

- وفقاً لما عُرض حتى الان, فإن المرافعة الذاتية تتطلب من المترافع مهارات الحزم, حيث يكون أحدها القدرة على استخدام عبارات التمثيل الذاتي. في هذا القسم نريد من المشتركين ان:
- يرجعوا لتعريف مصطلح "التمثيل الذاتي", "المرافعة الذاتية" كما تعلموا حتى الان (انظر للفقرة: اظهار مصطلح المرافعة الذاتية لمجموعة المترافعين).
- يفهم المشتركون ان مصطلح التمثيل الذاتي هو تمثيل لاهتماماتهم\ رغباتهم وطموحهم.
- يتعرف المشتركين على نموذج الاقوال للتمثيل\ المرافعة الذاتية ل-يان:

المقولة الأولى: مغزى إيجابي- هدف المترافع هو تركيز المستمع حول استعداده ورغبته في العمل لتحسين الوضع قائم.

المقولة الثانية: اظهار الصعوبة, في هذا القسم يتعلم المترافع ان يعبر ويوضح المشكلة.

المقولة الثالثة: يتعلم المترافع في هذا القسم اقتراح حل فعال مع الاخذ بعين الاعتبار القدرات, الكوادر والبيئة.

النشاط الجماعي الثاني في موضوع اكتساب المهارات: اقوال المرافعة الذاتية

- قبل بدأ النشاط يجب تحضير الأغراض التالية:

أ. ورق مقوى (بريستول) وعليه مكتوب تعريف اقوال المرافعة الذاتية. من المفضل الكتابة بخط سهل القراءة (من المهم الاحتفاظ بالورق المقوى لكي يستخدم لاحقاً)

اقوال للمرافعة الذاتية -

المرحلة الاولى : كلمات إيجابية لكي يصغي لنا المستمع

المرحلة الثانية : نقول المشكلة او الصعوبة

المرحلة الثالثة : نعرض أفكار للحل, اقتراحات للتغيير

إيجابي صعوبة حل

- ب. عدة اطعمة داخل أكياس مغلقة- على سبيل المثال: قطع تفاح, بمبا, بيسلي, قطع خبز, مكعبات شوكولاتة (من المهم التأكد من عدم وجود حساسية).
- ت. عدة اوشحة من اجل تغطية العينين.
- ث. أغراض تستخدم لصنع مسارات مع عقبات في الغرفة, مثل: كرسي, مخروط, دلو, حقيبة.
- ج. حقيبة مليئة ب 2-3 أغراض مختلفة.

- في المهام التي يتلاقها المشتركين في هذه النشاطات, سوف يتمنون بأنفسهم قول وتقبل الرسائل الإيجابية عن أنفسهم وعن الآخرين. سيتعلمون رسائل المرافعة الذاتية اثناء التجربة.
- نبدأ النشاط بعرض الموضوع امام المشتركين. نذكرهم بتعريف المرافعة الذاتية (انظروا البنود السابقة) وبعد ذلك, نعرض البرستول المكتوب به اقوال المرافعة الذاتية. نقوم بالمرور على المراحل المختلفة المكتوبة ونحدث عن الكلمات إيجابي, صعوبة, حل التي تذكرنا في المراحل.
- مهمة "التنقل الاعمى"- قبل المهمة يقوم المرشد بتحضير مسار مع عقبات في الغرفة بمساعدة الأغراض التي قام بتحضيرها مسبقاً. نطلب متطوعان اثنان. أحدهما يكون الضيرير ونغمض له عيناه. والثاني يكون "الفاعل" بحيث يشرح فقط بواسطة الكلمات للمشارك الأعمى كيفية عبوره المسار الذي يحوي عقبات.
- باقي افراد المجموعة يجلسون كمشاهدين هادئين, لا يسمح لهم بالمساعدة اثناء المهمة.
- مهمة "الاعين المغمضة"- يأخذ المرشد حقيبة ويخرج منها مجموعة أغراض, يضع الأغراض على الأرض. يضع الحقيبة على احدي الكراسي الفارغة. نطلب متطوعان, أحدهما يكون "الاعمى" مع اعين مغمضة. والأخر يكون "الفاعل". نطلب من "الفاعل" بأن يوجه "الاعمى" بوضع الأغراض داخل الحقيبة وان يرجع الحقيبة للمرشد. باقي افراد المجموعة يجلسون كمشاهدين هادئين, لا يسمح لهم بالمساعدة اثناء المهمة.
- مهمة "الاطعام الاعمى"- يحضر المرشد الاكياس المغلقة التي تحوي اطعمة حضرها مسبقاً. نطلب متطوعان. أحدهما يكون "الاعمى" ونغمض له اعينه. والأخر يكون "الفاعل". نطلب من "الفاعل" ان يطعم "الاعمى". باقي افراد المجموعة يجلسون كمشاهدين هادئين, لا يسمح لهم بالمساعدة اثناء المهمة.
- بعد تأدية المهام الثلاث, نقوم بإجراء محادثة مع الأزواج حول تجربتهم خلال المهمة: ما الامر الذي كان لطيفاً؟ وما الامر الذي لم يكن لطيفاً؟ ماذا فعلتم برغبة منكم؟ ماذا لم تريدوا ان تفعلوا ومع ذلك فعلتم؟ بشكل عام ما يذكر من "الاعمى" حول "الفاعل" انه كان موجه نحو المهمة, لم يخبروا زميلهم ماذا سوف يحدث, لم يستأذنهم عند توجيههم او اطعامهم. هنالك مواقف يقوم "الفاعل" بإتمام المهمة بدل "الاعمى". على سبيل المثال, في مسار العقبات, امسكوا بهم وأرشدوهم للطريق, أي انهم قاموا بالمهمة بدلا منهم. التجربة هي أن المكفوفين يُسحبون, يفعلون ما هو مطلوب رغم أنهم لا يريدون ذلك. على سبيل المثال: على الرغم من أنهم لم يكونوا مرتاحين, استمروا في تناول الطعام, في حين انه كان بإمكانهم إغلاق أفواههم بأنفسهم.
- نحاول تجربة نموذج أ,ص,ح (إيجابي, صعوبة, حل) على المواقف التي حدثت:

مثال:

<p>يقوم الفاعل بإعطاء توجيهات شفوية بترتيب للمشارك معصب العينين "الاعمى" حول كيفية المرور من مسار العقبات. يطلب "الاعمى" من الفاعل ان لا يوجه التعليمات بتسلسل, بل مرحلة بعد مرحلة, خلال تنفيذها.</p>	<p>وصف المهمة "توجيه الاعمى"</p>
<ul style="list-style-type: none"> • انا اريد التأكد انني أقوم بالمهمة حسب تعليماتك • من الصعب عليّ فهم التوجيهات عندما تقولها بتسلسل • هل تستطيع ان تزودني كل مرة بتوجيه واحد, انا أقوم به ثم تعطيني التوجيه التالي؟ 	<p>اقوال المرافعة الذاتية</p>

<p>يطلب الفاعل من "الاعمى" فتح الفم ويقوم بإدخال طعام معين وبعدها يقوم بإدخال نوع اخر وهكذا. "الاعمى" يطلب من الفاعل عدم اطعامه دون اخباره ماذا سوف يعطيه, او دون ان يسأله ان كان يحب نوع الاكل ام لا.</p>	<p>وصف المهمة "الاطعام الاعمى"</p>
<p>• انا اريد المشاركة في النشاط واتمامه بنجاح • من الصعب عليّ اكل طعام لا اعرفه • هل تستطيع قبل كل طعام اخباري وسؤالني ان كنت احبه واقبل ان أتذوقه؟</p>	<p>היגדי סיגור עצמי</p>

- سيتحدث المشاركون عن مواقف من حياتهم اليومية وسنقوم معًا بإجراء محادثة وفقًا لنموذج أ، ص، ح المعروض
- اماهم على البرستول.

5. تمييز المجالات والفرص للتمثيل والتحكم الذاتي

يتم تنفيذ برنامج المرافعة الذاتية في الأطر التي تزود خدمات للأشخاص ذوي المحدودية الذهنية، مثل مركز التأهيل المهني. وفقا لذلك، سيركز البرنامج على إعطاء أدوات ووسائل لتمييز فرص التمثيل الذاتي والتحكم الذاتي في هذه الأطر. مع ذلك، من المهم الذكر، انه من الممكن تنفيذ البرنامج في اطر أخرى يكون بها المترافع كجزء من مجموعة وايضا كفرد. الهدف من هذا القسم هو تعليم المشتركين ممارسة المبادئ التي تعلموها في الفصول السابقة، عندما تكون بيئة المركز التأهيلي المهني هي وسيلة للتمرن والتجربة.

في هذا القسم المشتركين\المترافعين:

- سيتدرب المترافعين على طرح أسئلة حول اقامتهم وحياتهم اليومية في المركز المهني.
- سيتدرب المترافعين التعبير عن التساؤلات، الرغبات، الطموح للتقدم والتغيير.
- سيفهم المترافعين الفرق بين الخمول والفعالية(النشاط).
- سيتدرب المترافعين التعبير عن الرغبات وفقًا لنموذج التمثيل الذاتي.

نشاط جماعي بموضوع جمع الاحتياجات وتحديد الصعوبات

- يطلب المرشد من كل افراد المجموعة الخروج والذهاب لكل الزملاء في المركز وسؤالهم ما هي الأمور التي يرغبون بتغييرها في المكان؟ ماذا صعب عليهم؟ على سبيل المثال: ان تكون استراحة قهوة بعد الغداء. كل شخص يجب ان يعود مع اجابتين.
- يجمع المرشد الإجابات من كل المشتركين، معاً يتم كتابتها على اللوح\برستول حسب المجالات التالية:
الطعام والشراب
المعاش\الراتب
الظروف الفيزيائية-المبنى، الأثاث
العلاقة مع الطاقم والإدارة
نشاطات الأعياد، الرحلات، الهدايا، أعياد الميلاد، برامج الاثراء.
- يحاول المترافعين عرض أفكار لتحسين وتقديم المشاكل التي ظهرت.
- سيناقش المترافعين الحلول المقترحة ويحاولوا التمييز بين الحلول التي تعرض رغبتهم الشخصية وبين الحلول التي تمثل المجموعة.

- سيتناقش المترافعون حول الحلول المقترحة, ويحاولوا التمييز بين الحلول التي من الممكن تحقيقها بحدود اطار المركز وبين الحلول التي لا يمكن تحقيقها.
- *تكملة النشاط في اللقاء القادم*

نشاط جماعي بموضوع اختيار الحل

- قبيل النشاط يجب تحضير المشاكل والحلول التي تم جمعها وعرضها في اللقاء السابق وفقاً للمجالات المختلفة.
- قبيل اللقاء, يختار المرشد مسبقاً مشكلتين بحيث يجب اختيار حل لهما.
- هدف اللقاء هو اختبار حل للمشكلتين بحيث يكون مقبولاً على كل افراد المجموعة.
- في بداية اللقاء يجب مراجعة المشاكل والحلول التي تم عرضها في اللقاء السابق.
- يجب التذكير ان الحل يجب ان يمثل المجموعة وليس الرغبة الشخصية.
- يجب التذكير ان الحل يجب ان يكون قابل للتحقيق في حدود اطار المركز المهني.
- يعرض المرشد المشكلتان اللتان اختارهما (في حال كانت المجموعة ذات مستوى أداء عالي, من الممكن اعطائهم الفرصة للاختيار) ويشرح للمجموعة ان الهدف هو اختيار حل ممكن.
- يجب الشرح للمجموعة أن عليها اختيار مشكلة او اثنتين ومناقشة الحلول الممكنة.
- يجب ان يتفق افراد الاسرة معاً على حل. سوف يديروا نقاش خلال تجربة الأدوات التي اكتسبوها في اللقاءات السابقة والتي تتطرق لقدرة العمل الجماعي ومهارات المحادثة: الاصغاء, التعبير عن الرأي, موقف احترام, تقبل الآخر, حزم وتقييم. في نهاية العملية, الأغلبية تقرر.
- من الممكن الاقتراح لمجموعة المترافعين ان يحضروا استبيان مع الحلول المقترحة وفحص المؤيدين والمعارضين.
- يجمع المرشد المشاكل والحل الذي تم اختياره ويحفظه للقاء القادم.
- * تكملة النشاط في اللقاء القادم*

نشاط جماعي بموضوع ترجمة الاحتياجات لأقوال المرافعة الذاتية

- يجب تحضير هذه الأغراض مسبقاً قبل اللقاء:
أ. برستول, وعليه مكتوب تعريف اقوال المرافعة الذاتية. من المفضل الكتابة بخط كبير من اجل ان يكون سهل القراءة للمستخدمين (من المهم الاحتفاظ بالبرستول من اجل ان نستخدمه لاحقاً).

اقوال للمرافعة الذاتية -

المرحلة الاولى : كلمات إيجابية لكي يصغي لنا المستمع

المرحلة الثانية : نقول المشكلة او الصعوبة

المرحلة الثالثة : نعرض أفكار للحل, اقتراحات للتغيير

إجابي صعبة حل

- يختار المرشد مشكلة واحدة او اثنتين تم عرضهما في اللقاء السابق, وكذلك يعرض الحلول التي تم اختيارها. على سبيل المثال: المشكلة- صعوبة التركيز لمدة زمنية طويلة, الحل- إضافة استراحة قهوة في ساعات ما بعد وجبة الغداء.
- يقوم المترافعين بعرض المشكلات والحلول وفق نموذج اقوال المرافعة الذاتية المعروض امامهم. مثال على ذلك:

<p>يوم العمل في المركز المهني هو طويل واستراحة العمل تكون في الساعة 12:00 . يحتاج العاملين في المركز لاستراحة أخرى من اجل تجديد الطاقات والانتعاش.</p>	<p>وصف الحالة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • نحن نريد ان نقوم بعملنا على أفضل وجه. • من الصعب علينا التركيز لوقت طويل دون الخروج لاستراحة من وجبة الغداء وحتى نهاية اليوم. • هل نستطيع الحصول على استراحة قهوة إضافية في الساعة 15:00 	<p>اقوال المرافعة الذاتية</p>

- هدف اللقاءات هي اىصال المجموعة\المترافعين لمرحلة يستطيعون بها:
- تركيز جميع الاحتياجات التي تم تحديدها بشكل علني وتمثيلي وتقديمها لجميع متلقي الخدمة.
 - مقابلة مدير الإطار (سويا مع مرشد المجموعة) وعرض الاحتياجات\الصعوبات والحلول المقترحة. التقديم سيكون وفقاً لنموذج أ, ص, ح واقوال المرافعة الذاتية كما تم التمرن

6. مزودي الخدمات والطاقم المهني كجزء هام من قيادة التغيير

عرضنا في بداية هذا الكتيب التغييرات التي حدثت في السنوات الأخيرة فيما يتعلق بالأشخاص ذوي المحدودية الذهنية التطورية. عرضنا النموذجان الاجتماعي والايجابي اللذان يضعان الانسان ذو المحدودية في المركز, ويضفي شرعية على حقه بأن يكون مثل كل انسان رغم اختلافه, تفردته واحتياجاته. تسمح أداة المرافعة الذاتية للشخص ذو المحدودية ان يدافع عن حقوقه وبأن يسمع صوته. على الرغم من الوعي المتزايد, لكن التغيير لا يحدث بسرعة, لا سيما في المؤسسات التي تقدم خدمات لمجموعات كبيرة من الناس, حيث تكون هناك العملية أبطأ. في الخدمات مثل خدمات الإسكان والتوظيف, لا يزال الأشخاص ذو المحدودية بحاجة إلى المشاركة في عمليات صنع القرار فيما يتعلق بإدارة نظام حياتهم والسماح لهم بالتعبير عن آرائهم ورغباتهم. للطاقم المهني في الإطار دور أساسي ومهم في هذا الموضوع. يجب على مزودي الخدمات (مدراء الأطر, العمال الاجتماعيون, المركزين, المعالجين والمرشدين المباشرين) ان يملوا بعملية تغيير التصورات, خفض الحواجز وتقبل قدرة الانسان ذو المحدودية بأن يكون شريك باتخاذ القرارات, او بدلاً من ذلك ان يكون صاحب حق الاختيار في القرارات المتعلقة بحياته قدر الإمكان.

ما هو المطلوب من طاقم الموظفين؟

- تبني النهج الذي ينص على ان الانسان في المركز, والذي يؤكد على التغيير في التفكير.
- الانتقال من علاقات السيطرة والطبقية لعلاقات ذات طابع مساواة واصغاء, نقاش ودعم باتخاذ القرارات.
- التخلص من النمط الحالي, الذي يقول انني كمرشد اعرف مصلحة الشخص ذو المحدودية الذهنية الذي تحت رعايتي أكثر منه.
- ان يصغوا أكثر ويقللوا من الحكم المسبق, ولا يضغطوا على متلقي الخدمة لاتخاذ القرار الذي يعتقدون, بصفتهم معالجين ومقدمي خدمات, أنه القرار الصحيح.

إن النهج المتبع في تطبيق البرنامج بين الطاقم يؤيد أن التجربة الشخصية هي أفضل طريقة لخوض عملية هادفة. كلما استطاع الطاقم ان يشعر بما مر به مستقبل الخدمة من فقدان السيطرة، الإحباط وخيبة الامل كلما استطاع فهم أهمية التغيير الذي يجب القيام به وبأهمية ان يكون أكثر تعاطفاً ومصغي. في هذا القسم، من الممكن اجراء التدريبات التي قمنا بعرضها سابقا مع الطاقم ايضاً.

النشاط الجماعي الأول في موضوع تجربة فقدان السيطرة للطاقم ولمزودي الخدمات

• قبل النشاط يجب تحضير الأغراض التالية:

- أ. عدد من الأطعمة المغلفة- على سبيل المثال: قطع تفاح، بمبا، بيسلي، قطع خبز، مكعبات شوكولاتة (من المهم التأكد من موضوع الحساسية).
- ب. عدد من الاوشحة لتغطية العينين.
- ت. عدد من الأدوات التي من الممكن استعمالها كمسار معيقات في الغرفة مثل: كرسي، مخروط، دلو، حقيبة.
- ث. حقيبة في داخلها 2-3 أغراض مختلفة.
- في المهام التي يحصل عليها المشتركين في هذا النشاط سوف يجربوا بأنفسهم تجربة فقدان السيطرة، بحيث يقرر عنهم شخص اخر. .
- نفتح النشاط بمحادثة حول مواقف شعر بها المشتركين انه تم المساس بحقوقهم- كيف شعروا وكيف تصرفوا؟ .
- مهمة "التنقل الاعمى"- قبل المهمة، سيقوم المرشد ببناء مسار معيقات في الغرفة بمساعدة الأدوات التي حضرها مسبقاً. نطلب متطوعان، أحدهما يكون الاعمى ونقوم بإغماض عينيه. الاخر يكون "الفاعل"، بحيث يشرح للأعمى بواسطة الكلمات فقط كيف عليه ان يذهب داخل مسار المعوقات.
- باقي افراد المجموعة يشاهدون بهدوء دون التدخل والمساعدة.
- مهمة "الاعين المغمضة"- قبل المهمة يأخذ المرشد حقيبة ويخرج منه عدة أغراض، ويضع الأغراض على الأرض ثم يضع الحقيبة على أحد الكراسي الفارغة. نطلب متطوعان، أحدهما يكون الاعمى ونقوم بإغماض عينيه. الاخر يكون "الفاعل". نطلب من الفاعل توجيه الاعمى في المهمة وهي ادخال الأغراض داخل الحقيبة وارجاع الحقيبة للمرشد. باقي افراد المجموعة يشاهدون بهدوء دون التدخل والمساعدة.
- مهمة "الاطعام الاعمى"- قبل المهمة، يحضر المرشد أكياس الأطعمة المغلفة التي حضرها مسبقاً. نطلب متطوعان، أحدهما يكون الاعمى ونقوم بإغماض عينيه. الاخر يكون "الفاعل". نطلب من الفاعل اطعام الاعمى. باقي افراد المجموعة يشاهدون بهدوء دون التدخل والمساعدة.
- بعد إتمام المهمات الثلاث، يتم اجراء محادثة مع الأزواج حول تجربتهم خلال أداء المهمة:
- ما الامر الذي كان ممتع؟ ما الذي لم يكن ممتع؟ ماذا فعلتم من ارادتمكم؟ ما الامر الذي لم ترغبوا بفعله ومع ذلك قمتم به؟ بشكل عام ما يُذكر من "الاعمى" حول "الفاعل" انه كان موجه نحو المهمة، لم يخبروا زميلهم ماذا سوف يحدث، لم يستأذنونهم عند توجيههم او اطعامهم. هنالك مواقف يقوم "الفاعل" بإتمام المهمة بدل "الاعمى". على سبيل المثال، في مسار العقبات، امسكوا بهم وأرشدوهم للطريق، أي انهم قاموا بالمهمة بدلا منهم. التجربة هي أن المكفوفين يُسحبون، يفعلون ما هو مطلوب رغم أنهم لا يريدون ذلك. على سبيل المثال: على الرغم من أنهم لم يكونوا مرتاحين، استمروا في تناول الطعام، في حين انه كان بإمكانهم إغلاق أفواههم بأنفسهم.
- نحاول ان نوضح ان تجربة مستقبلي الخدمة قد تكون مشابهة في جانب فقدان القدرة بأن يكون شريك في صنع القرار، ومن الناحية الأخرى، "الناقلين-القادة"- الذين أرادوا فقط المساعدة والقيام "بعمل جيد" تجاه معصوبي الاعين لم يتوقعوا انهم يشعرون هكذا.
- أوضحت التدريبات للمشاركين مجموعة من ردود الفعل، من الشعور بالعجز التام الذي يؤدي إلى الشلل والإحباط، وحتى الامكانيات ان المشاركة والمحادثة تسمح بالمرور بالتجربة بسهولة.

7. الاستنتاجات التي تم جمعها بعد تمرير الورشات في الأطر على مدى السنوات

- لكل اطار يأخذ على مسؤوليته تمرير الاجراء, يجب تعيين شخص كمرجع لقيادة الاجراء. في المراكز التي كان بها مرجع ومديراھ اُدخلوا للإجراء بانفتاح وتقبل, كان ايضاً باقي الطاقم أكثر انفتاحاً للتغيير وكانت فرص نجاح الاجراء أفضل.
- اثناء العمل مع مجموعة المترافعين, بدأت عملية التقوية, بحيث حصل تغيير لدى المشتركين- بدأوا بالتساؤل, بالطلب, بالإصرار على خاصيتهم, شرح معارضتهم وهكذا.
- اثناء العمل مع مزودي الخدمات والطاقم, تم تقديم طلبات التغيير والتحسين لهم من قبل متلقي الخدمة كجزء من عمل مجموعة المترافعين. اشاروا أنهم يشعرون بالتغيير الذي حدث لدى الاشخاص. في معظم الحالات كانت هناك مفاجأة على عدة مستويات:
 - أ. تفاجأ الطاقم من قدرة مستقبلي الخدمات على التعبير عن أنفسهم, الحوار ورفع القضايا ذات الصلة.
 - ب. مفاجأة من نوع اخر, الطلبات بحد ذاتها, قسم منها مقبولة وبسيطة التنفيذ لكن الطاقم لم يعتقد ان هذا الامر مهم لمستقبلي الخدمات, مثلاً: السماح بشرب القهوة, إضافة حليب في زاوية القهوة, الاستماع للموسيقى حسب رغبتهم, اختيار غداثهم, اختيار هدايا للأعياد والمزيد.
- حواجز وتناقضات- في غالبية الأطر, كان المدراء منفتحين لطلبات مستقبلي الخدمات ومجندين للتغيير, حتى لو كان من الضروري إيجاد طرق إبداعية للقيام بذلك. مع ذلك, فأن الطاقم المتواجد بشكل يومي مع مستقبلي الخدمة, وضع العديد من الحواجز مثل الشعور بفقدان السيطرة, طلبات غير منطقية, طلبات تنتهك البرنامج اليومي, أحيانا اكدت إجابات مستقبلي الخدمات عن عدم رضى الموظفين عن ظروف العمل الخاصة بهم وعدم قدرتهم على الدفاع عن أنفسهم.

8. بنظرة شخصية: تلخيص وملاحظات من الطاقم والمترافعين

تم تمرير ورش المرافعة الذاتية في العقد الأخير لدى اطر عديدة في ارجاء الدولة. كموجهات للورش نحن نؤمن ان المشتركين يمرون بعملية مهمة جداً. من الممكن رؤية هذا الامر عند نقطة البداية بحيث يقول بها المشتركين "كل شيء على ما يرام" وانه " لا يوجد داعي للتغيير والتحسين", ومن الناحية الأخرى الشعور بأنهم يشعرون انه لا فائدة للرجبة, للحلم او للأمل وذلك لأنه كل شيء معروف وواضح مسبقاً فيما يتعلق بما هو جيد لهم.

واجهنا أيضاً مستقبلي خدمات أشاروا انه من المريح ان يتخذوا القرار نيابة عنهم وذلك لأنهم لا يعرفون كيف يقومون بذلك. في نهاية العملية من الممكن رؤية المشتركين كأقوياء, مع شعور المقدره وايمان بأن باستطاعتهم التغيير والتقدم. جانب آخر مهم في عملية التمكين والتقوية وهو انتمائهم إلى مجموعة القادة، وإلى مجموعة المترافعين بحيث أنشأ لديهم شعور الفخر. في كثير من الحالات، شهدنا كيف تجاوزت عملية المرافعة حدود مكان العمل وبدأت تطبق في المنازل, الإسكان والحياة بشكل عام.

فيما يلي اقتباسات من المشتركين في مجموعة المرافعة الذاتية:

- بدأوا بالإصغاء لطلباتنا وهذا يعطينا ثقة بالنفس.
- شاركتي في المرافعة الذاتية جعلتني شجاعة, انا اليوم لا أخاف ان أتكلم او ادافع عن نفسي.
- للمرة الأولى اشعر انهم يتقبلونني ويعطونني الفرصة بالحديث رغم انه من الصعب فهم كلامي (صعوبات لفظية).
- نجحنا بإقامة حفلة تنكرية وحدنا... من كان يصدق.
- منذ فترة طويلة ونحن نشككي عن عدم توفر نظافة في المراض, بفضلنا احضروا عامل نظافة.
- الان وأخيرا نحن لسنا شفافين.
- نجحت بأن اقنع امي وابي بشراء ايباد بفضل نموذج المرافعة الذاتية. بدأت الحديث بقول إيجابي.
- أثبتنا لمرشدنا اننا نستطيع ان ندهن ونحسن مظهر المصنع.
- بفضل طلبنا, نشعر الان كأننا مثل أي عامل, نحصل على صكّ الراتب.
- يمنح الالتقاء بالأصدقاء في العمل شعورًا جيدًا. إنها فرصة لسماع كيف يشعر الآخرون, وماذا يريدون, وكيف يتعاملون.
- بعد ورشة العمل نشعر أنه مسموح لنا أن نقرر ونختار, على سبيل المثال: لم يقدموا لنا في الغداء أشياء لا نريد أن نأكلها, لدينا فرصة الاختيار.

فيما يلي اقتباسات من طاقم الأطر التي عقدت بها ورش العمل:

- حتى الان, كنا متيقنين اننا نعرف ونعمل كل ما بوسعنا لصالح مستقبلي الخدمة.
- طورت ورشة العمل قدرة الاستماع بينهم وبين أنفسهم. كان الاستماع مثيرًا للمشاعر. لقد تعلموا الاستماع وطلب أن يتم الاستماع إليهم.
- لم نصدق ان باستطاعة مستقبلي الخدمة التحدث هكذا.
- إذا انتظرنا لحظة واعطينا مستقبلي الخدمة الفرصة للحديث, إذًا يوجد لديهم ما يريدون قوله.
- فهمت انه ليس دائما مهم ما اعتقده انا, بل الأهم ماذا يريدون هم.
- فتحت ورشة العمل العيون وسلطت نظرة ثاقبة على ما يمر به متلقي الخدمة في المنازل والشقق السكنية.
- ايقظت الورشة بصيرتنا انه يجب السؤال, والا فأنا لا نعرف حقاً ماذا يريدون.



شكرا

المرافعة الذاتية
على ارض الواقع

كتيب ارشاد

كانون اول | 2021