

توان یاب

سال هفدهم شماره ۶۴
(تابستان ۱۳۹۶)

۲	سرمقاله
۳	بایداری اشتغال از طریق حمایت‌های حرفه‌ای منصوره پناهی
۷	اشتغال حمایت شده الگویی است که در صورت اجرای موفقیت آمیز، فراگیر می‌شود حمیدرضا اسماعیلی
۱۱	روش اشتغال حمایت شده نگاهی فرد گرا دارد ترگس لاله
۱۳	بعد از شروع به کار تا سه سال همراه توانیاب هستیم فاطمه السادات غفوریان
۱۵	در رویکرد اشتغال حمایت شده هر کسی یا توجه به میزان معلولیت حق کار کردن دارد مقاله
۲۲	افرادی که به خوداشتغالی تمایل دارند افرادی هستند که دوست دارند روی پای خود بایستند لیلا داداشیان
۲۵	دکتر گریستی لینچ از مجتمع رعد بازدید کرد ژمزه / شعر
۲۶	گزارشی از کارخانه میراب
۳۰	نولید محصولات هنری مسیر مناسبی برای اشتغال و در آمد توانیابان است پروین خالقی
۳۳	معرفی کتاب / سه گام تا رسیدن به اشتغال
۳۴	یک روز با بچه‌ها در کلاس معرق
۳۶	ن تجربه‌ای موفق از یک کار گروهی
۳۸	روز جهانی کارگر، توانمندسازی توانیابان
۴۳	امید به جلب مشارکت خیرین کرمانشاهی داریم
۴۷	چهره موفق
۵۰	بنچ رفتار کلیدی برای داشتن اخلاق حرفه‌ای فرزانه صدقات
۵۲	شهر ناامن من سرور شیخی
۵۳	یک زندگی
۵۷	مشاهیر معلول / سارا برنارد
۵۸	حیاط خلوت / معلولان بی سر پرست و پد سرپرست
۵۹	در رعد چه خبر



صاحب امتیاز:
مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد
مدیر مسئول:
دکتر قاسم صالح‌خو
سر دبیر:
دکتر مریم رسولیان
شورای سیاست‌گذاری:
صدیقه اکبری، عبدا. توسلی،
دکتر محمد کمالی، دکتر مجید
میرخانی، دکتر ترگس شفاوردی،
دکتر مجتبی کامیاب، لیلا انگوتی،
محمد رضا دشتی، منصوره پناهی
دبیر تحریریه:
هاله باستانی
مدیر اجرایی:
رضا سخن‌سنج
همکاران این شماره:
سهیلا علیخانی، افسانه عسگری،
سودابه بیات، نازنین رحیم‌زاده
گرافیک: پرویز مقدم
طراح جلد: پارسمن روشنی تبریزی
صفحه‌آرایی: سمانه فطرس
عکاس: نگین موسوی پورمهرام
حروفچینی: سودابه بیات
ویراستار انگلیسی: مهرآوه عمرانی
مترجم انگلیسی: علی مجتهدزاده

نشانی دفتر نشریه: شهرک غرب
(قدس) فاز ۲، خیابان هرمزان، خیابان
پرویزان جنوبی، پلاک ۷۴
کد پستی: ۱۴۶۶۶-۱۴۴۴
شماره تماس: ۸۸۰۸۲۲۶۶
۸۸۰۷۶۳۲۶
info@raad-charity.org
www.raad-charity.org

توان یاب از دریافت مقالات و دیدگاه‌های صاحب نظران استقبال می‌کند. مقالات ترجمه شده همراه با کپی اصل مقاله ارسال شود. مقالات ارسالی پس فرستاده نمی‌شود. توان یاب در ویرایش و کوتاه کردن مطالب آزاد است



خودباوری، استقلال، اشتغال

سازمان جهانی بهداشت در تعریف سلامت می‌گوید: منظور از سلامت، حالت بهینه خوب بودن جسمی، روانی و اجتماعی است، نه صرفاً فقدان بیماری یا ناتوانی. بر اساس تعریف، فردی دارای سلامت روان است که: «توانمندی‌های خود را بشناسد و توان مقابله با استرس‌های روزمره را داشته و به شکل مفید و موثری در جامعه مشارکت و یا فعالیت داشته باشد.»

در گذشته برای تعریف سلامت، نبود بیماری یک اصل مهم بوده است، و به تدریج این اصل با تعاریفی که در بالا آمده مانند رفاه کامل و یا توانایی مقابله با استرس‌ها و فعالیت مؤثر در جامعه گسترش یافته و تکمیل شده است. انتظار این که در آینده نه چندان دور شاهد تعریف جدیدی از سلامت روان باشیم و اهمیت «فقدان بیماری یا ناتوانی» دور از انتظار نیست و این که تعریف سلامت روان با رویکرد جدید ارائه شود: «با وجود بیماری یا ناتوانی، توانمندی‌های خود را بشناسد و توانایی مقابله با استرس‌های روزمره را داشته و به شکل مفید و موثری در جامعه مشارکت و فعالیت داشته باشد.» قابل پیش‌بینی است.

در تعریف سلامت روان واژه‌هایی مانند خودباوری، استقلال، توانمندی... همه و همه عینیت مشخص نداشته و در اصل مفاهیمی ذهنی هستند. اشتغال یک خروجی مؤثر و اثر بخشی خودباوری، استقلال و توانمندی است. در شرایطی که به دلیل بحران‌های اقتصادی، اجتماعی و شرایط رکود رقابت بر سر به دست آوردن شغل به دلیل عرضه کم و تقاضای زیاد سخت شده است، به دست آوردن شغل، و یا حفظ و نگهداری شغل ایجاد شده، دو چندان دشوار است. در چنین شرایطی افرادی که از توانایی‌های چند جانبه و بالقوه کمتری برخوردارند در عرصه رقابت با سرعت کمتری حرکت کرده و با محدودیت‌ها و موانعی روبرو خواهند شد. حمایت از اشتغال این افراد در محیط‌های طبیعی و واقعی کار، یک فعالیت مهم اجتماعی است، که کمک به رشد و استحکام جامعه داشته و همبستگی اجتماعی بیشتری را به دنبال خواهد آورد.

وقتی صحبت از جامعه و رشد آن می‌شود، نقش و میزان فعالیت تک تک افراد یک جامعه در رشد آن جامعه تأثیرگذار خواهد بود، سلامت و رفاه افراد جامعه به هم پیوند خورده است و کسی نمی‌تواند به تنهایی از رفاه و سلامت برخوردار باشد و یا با کشیدن حصار به دور خود از معضلات و مشکلات سایر اقشار اجتماع به دور باشد. به همین دلیل گذشته از وجه اخلاقی کمک به رشد جامعه و دیگری، حتی اگر به رفاه شخصی فکر کنیم برای دستیابی به این هدف، باید در جهت ارتقا سطح رفاه جامعه تلاش کنیم. اشتغال گروه‌های کم‌توان جامعه، نه تنها برای خود این افراد بلکه برای رشد و ارتقاء سطح سلامت و همبستگی جامعه سودمندی فراوانی را به همراه خواهد داشت. مجتمع رعد در راستای فعالیت آموزشی حرفه‌آموزی و آموزش با هدف اشتغال، اشتغال حمایت‌شده افراد دارای معلولیت را راهبرد خود قرار داده است.

اشتغال حمایت شده، به معنی کارایی متناسب با توانایی‌های جسمی و روانی فرد و کمک به انطباق فرد و محیط کار یا یکدیگر، به نحوی که هر دو طرف رضایت داشته باشند. در چنین شرایطی نتایج حاصل از این کار برای هر دو طرف کار مفید خواهد بود.

سردبیر



منصوره پناهی، مدیر عامل موسسه رعد، کاردرمانگر است. او در سنین جوانی و با مدرک دیپلم از ایران خارج شد و به مدت سی و هفت سال در سوئد درس خواند؛ کار و زندگی کرد. او می‌گوید: چون همیشه دوست داشتم در حوزه سلامت فعالیت کنم، در رشته روانشناسی کار در کشور سوئد مشغول به تحصیل شدم. در این رشته لیسانس گرفتم و در رشته کاردرمانی ادامه تحصیل دادم. پناهی، سابقه سال‌ها کار اجرایی در حوزه کاردرمانی دارد و در دوازده سال آخر، یعنی از سال ۱۹۹۶ تا ۲۰۱۳، مدیریت یک شرکت خصوصی به نام میسا را عهده‌دار بوده است.

از او در مورد فعالیت شرکت میسا می‌پرسیم. می‌گوید: روش کار ما اشتغال حمایت شده بود. این روش برای من جاذبه و جذابیت خاصی داشت. البته وارد شدن در این شرکت کار آسانی نبود و به تجربه و اطلاعات خاصی نیاز داشت که در دانشگاه‌های سوئد تدریس نمی‌شد. برای همین لازم بود در این خصوص کار کرده و تجربه کسب کنم. کار این شرکت حمایت از اشتغال برای افراد نیازمندی بود که به هر دلیلی در شرایط خاصی قرار گرفته و وضعیت عادی زندگی‌شان به هم خورده بود؛ مانند مهاجران، افراد حادثه دیده، بیماران ذهنی و روانی، افراد مطلقه و آسیب‌دیده و افرادی که معلولیت داشتند و... این روش در سایر کشورهای اروپایی انجام شده و جواب داده بود و وزارت کار سوئد هم استفاده از آن را برای مهاجران، کارآمد دانسته بود. اشتغال حمایت شده (SE)، روشی است که هم برای افراد تندرست و هم برای افرادی که معلولیت دارند و نیازمند حمایت شغلی هستند مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در گفت‌وگو با مدیر عامل موسسه رعد بررسی شد؛

پایداری اشتغال از طریق حمایت‌های حرفه‌ای

مطرح کردن اشتغال حمایت شده که روش جدیدی در ایران بود، من را وادار به همراه کردن سازمان‌های دیگر با خودم کرد. اگر می‌خواستیم فقط در رعد این روش را پیاده کنیم، شاید نمی‌توانستیم خیلی موفق باشیم. فکر کردم لازم است با سازمان‌های دولتی مثل سازمان بهزیستی ارتباط بگیرم و آنها را در جریان این موضوع قرار دهم. خوشبختانه چندماه قبل از اینکه به ایران بیایم با سازمان بهزیستی ارتباطاتی برقرار کرده و از رؤسای سازمان برای سفر به سوئد و دیدار از مرکز میسا دعوت نمودم. ریاست سازمان، معاونت توانبخشی و گروهی از معاونت‌های رده بالا، به سوئد آمدند و در طول یک هفته با روش اشتغال حمایت شده، چگونگی انجام کار در این روش و کار با انواع معلولیت‌ها و افراد غیرمعلولی که نیاز به حمایت کاری داشتند، آشنا شدند. جالب بود که وقتی این افراد به سازمان‌ها و ادارات می‌رفتند، می‌دیدند که تعداد

با اجرای روش اشتغال حمایت شده، ۴۰ نفر از توانیابان مشغول به کار هستند و چون حمایت می‌شوند، انتظار داریم که ریزش نداشته باشیم

سه ماه، به محل کارم در کشور سوئد اعلام کردم که می‌خواهم در ایران بمانم. همکاری با رعد را شانس بزرگی برای خودم می‌دانم. در همین مدت کوتاه با تعداد زیادی انسان شریف و با انگیزه آشنا شدم که برای من بسیار ارزشمند است.

در این مدت کوتاه همکاریتان با رعد، چگونه روش اشتغال حمایت شده را در این مرکز به اجرا رساندید؟

با توجه به اینکه شما مقیم کشور سوئد بودید، ارتباط شما با مرکز رعد چگونه شکل گرفت؟

سه سال قبل در سمیناری که با موضوع کارآفرینی در مرکز رعد برگزار شده بود شرکت کردم و در یک زمان کوتاه بیست دقیقه‌ای، روش اشتغال حمایت شده را معرفی نمودم. طرح این موضوع باعث شد که با موسسه رعد در ارتباط مستمر قرار بگیرم. به دنبال این ارتباط، مقالات زیادی را در این حوزه برای رعد فرستادم و هر موقع که به ایران می‌آمدم سری هم این مرکز می‌زدم. دو سال قبل که جهت درمان‌های پزشکی به ایران آمدم و تصمیم گرفتم بیشتر بمانم، از طرف مدیران مرکز رعد، مدیریت این مرکز به من پیشنهاد شد. بنابراین به مدت یک سال مرخصی بدون حقوق گرفتم و در ایران ماندم. بعد از سه ماه کار کردن در این مرکز مطمئن شدم که جای واقعی من همین جاست. افتخار می‌کنم که در این مدت توانستم تجربیات مفیدی کسب کنم تا برای مردم کشورم مفید باشم. بعد از گذشت

1-supported employment



با اجرای روش اشتغال حمایت شده مطمئناً می‌توانیم برای این افراد هم اشتغال ایجاد کنیم.

در مدت همکاری شما با رعد، این روش چگونه در رعد پیاده شده است؟

دفتر کارآفرینی و اشتغال رعد از سال ۱۳۹۲ شروع به کار کرده بود، طبق آمار افرادی که به اشتغال رسیده بودند، ریزش داشتند و اشتغال پایدار رقم کمی بود، به همین دلیل تصمیم گرفته شده بود که روش اشتغال پایدار تقویت شود. با اجرای اشتغال حمایت شده، در حال حاضر ۴۰ نفر از توانیابان مشغول به کار شده‌اند و چون با این روش از آنها حمایت می‌شود، انتظار داریم که ریزش کمتری داشته باشیم. از طرف دیگر ۹ نفر نیز به خوداشتغالی رسیده‌اند که به‌طور متوسط ماهیانه ۸۰۰ هزار تومان از فروش محصولات خود درآمد دارند. همه این افراد، کاریار دارند و این باعث می‌شود که هم روش کارشان را ارتقاء دهند و هم به تنوع محصولات بیشتری برسند. در واقع مجبورند کیفیت کالاهای خود را ارتقاء دهند چون می‌دانند که باید رقابت کنند. قبلاً محصولاتی که تولید می‌شد گاهی از روی ترحم و دلسوزی با قیمتی بالاتر از ارزش واقعی به فروش می‌رسید. چنین اتفاق‌هایی برای افراد ایجاد ذهنیت نادرست می‌کرد و انتظاراتشان غیر واقعی می‌شد؛ خیلی از این افراد انتظار داشتند که کارهای

قبلاً محصولاتی که تولید می‌شد گاهی از روی ترحم و دلسوزی با قیمتی بالاتر از ارزش واقعی به فروش می‌رسید. چنین اتفاق‌هایی برای افراد ذهنیت نادرست ایجاد می‌کرد و انتظاراتشان غیر واقعی می‌شد!

در اختیار رعد قرار داده شده‌است. تاکنون آموزش‌های چند روزی به افراد یا مراکز متقاضی داده شده که البته هنوز کافی نیستند. بعد از تاسیس مراکز اشتغال حمایت شده در هر مکان، حتماً نیروهای داوطلب و همکاران باید آموزش ببینند. البته توجه به فرهنگ هر منطقه نیز در این آموزش‌ها باید لحاظ شود و مردم منطقه هم باید با این روش آشنا شوند. با توجه به تجربه من، تمام این مراحل زیر نظر رعد و واحد توانبخشی بهزیستی انجام می‌شود و سازمان بهزیستی بر عملکرد این مراکز نظارت می‌کند.

درخواست تاسیس مرکز اشتغال حمایت شده، برای موسسه رعد صورت گرفته است؟
بله. این درخواست از طرف موسسه رعد صورت گرفته که امیدواریم به‌زودی در کمیونی که در سازمان بهزیستی برگزار خواهد شد، به تأیید برسد. فعلاً با مجوز مرکز رعد، فقط با افرادی که معلولیت جسمی و حرکتی دارند کار می‌کنیم ولی با دریافت مجوز مرکز اشتغال حمایت شده، محدودیتی برای کار با انواع معلولیت‌ها و حتی افرادی که معلولیت ندارند وجود ندارد. برای مثال تاکنون برای اشتغال ناشنوایان کار زیادی انجام نشده است. در بین ناشنوایان افراد کم سواد و بدون کار زیادی وجود دارند و در حالی که برای اشتغال توانیابان جسمی حرکتی نیاز به مناسب‌سازی محیط داریم ولی برای ناشنوایان و نابینایان چنین مشکلی وجود ندارد ولی باز با بدون کار بودن بسیاری از آنها مواجهیم.

1-job coach

محدودی در این سازمان‌ها حضور دارند و این باعث تعجب آنها می‌شد. از من می‌پرسیدند که بقیه افراد کجا هستند و من می‌گفتم که آنها سرکار هستند می‌گفتم اگر این افراد در محل اداره حضور داشته باشند به این معنی است که کار نمی‌کنند در مرکز ما کارمندان زیادی مشغول به کار بودند ولی هیچوقت بیشتر از دو یا سه نفر در سازمان مستقر نبودند. بیشتر کارمندان در خارج از مرکز، مشغول به انجام وظیفه و حمایت شغلی بودند و اگر این افراد در مرکز مستقر بودند ایراد داشت. همین مثال کوچک نشان می‌دهد که فرایند کار کردن در ایران باید متحول شود تا به کارایی منجر شود. یعنی کارمندان نباید صرفاً به حضور فیزیکی در محیط کار محدود شوند و مجبور باشند حضورشان را از ساعت ۸ صبح تا ۴ بعد از ظهر با کارت ثبت کنند. در روش اشتغال حمایت شده، در خیلی از روزها افراد کاریاراً اصلاً وارد مرکز نمی‌شود بلکه از ۸ صبح با فرد جویای کار قرار می‌گذارند که چند بازدید داشته باشند. کنترل و نظارتی که حتماً همه باید سر ساعت پشت میز باشند، ضروری نیست و به پیشرفت کار لطمه می‌زند. پس از انجام این بازدیدها روش اشتغال حمایت شده مورد استقبال این گروه قرار گرفت و پس از آن، دو گروه دیگر از کارشناسان و مدیران توانبخشی استان‌ها به سوئد فرستاده شدند. برای این افراد هم بازدید و دوره‌های آموزشی برگزار کردیم و این شد که بعد از آمدن من به ایران و شروع به کار در مرکز رعد، بستر خوبی برای همکاری با بهزیستی ایجاد شده بود. البته لازم بود دستورالعملی تدوین شود تا مشخص شود که این روش چه خصوصیتی دارد؟ طی برگزاری جلساتی پی‌درپی با کارشناسان توانبخشی و سازمان بهزیستی، این دستورالعمل تدوین شد و بعد از بیش بارها رد و بدل بین ما و حوزه‌های حقوقی، به تأیید سازمان رسید و در سال جاری ابلاغ شد. تاکنون در ده استان کشور این دستورالعمل به کارشناسان بهزیستی، مراکز خصوصی و انجمن‌هایی که علاقه‌مند به اشتغال افراد دارای معلولیت و توانیابان هستند، ابلاغ شده و آموزش‌های لازم به این مراکز داده شده‌است. هر استان در حال حاضر می‌تواند درخواست مجوز برای تاسیس مرکز حمایت اشتغال شده را انجام دهد. در تهران مجوز ایجاد این مرکز

روان‌پوش

شماره ۱۰۰ - فصل بهار ۱۳۹۴



معمولی خود را به قیمت بالا بفروشند و وقتی این اتفاق نمی‌افتاد، تولیدات روی دستشان می‌ماند. به طوری که کلاس‌ها و خانه‌های کارآموزان ما به انباری از این محصولات تبدیل شده بود که خرباری نداشت. مگر اینکه در بازارچه‌ها چند نفر از روی انگیزه‌های انسانی یکی دو تا از کارها را بخرند. با روش اشتغال حمایت شده، جلوی این کارها گرفته شد و دیدگاه خیرپای هم تغییر کرد. ما اکنون برای داوطلبان، برای خانواده‌ها، برای کارکنان و مربیان مرکز رعد، کلاس‌های آموزشی برگزار می‌کنیم که همگی با این نگرش جدید آشنا شوند. در نگرش جدید، علاوه بر اینکه نباید بین ارزشگذاری کار یک فرد دارای معلولیت و یک فرد غیرمعلول فرقی قائل شد، بلکه کار یک توانیاب باید از کیفیت بالاتر و حتی قیمت مناسب‌تری هم برخوردار باشد تا قدرت رقابت در بازار را پیدا کند

در نگرش جدید، علاوه بر این که نباید بین ارزش کار یک فرد دارای معلولیت و یک فرد غیرمعلول فرقی قائل شد، بلکه کار یک توانیاب باید از کیفیت بالاتر و حتی قیمت مناسب‌تری برخوردار باشد تا قدرت رقابت در بازار را پیدا کند

فقط منافع حقوق توانیاب نیست، بلکه منافع حق و حقوق کارفرما هم هست که آموزش بدهد و روی حفظ سلامت کارکنان خود حساس باشد.

کاربار در این شیوه چه نقشی بر عهده دارد و چقدر وجودش در محیط کار برای توانیاب موثر است؟

قبلا شخصی که کار نداشت به ادارای مراجعه می‌کرد، فرمی را پر می‌کرد و اعلام می‌کرد که در چه حوزه‌ای می‌خواهد کار کند و نهایتاً با توجه به مواردی که اعلام کرده بود، به جایی معرفی و مشغول به کار می‌شد. ولی به آنالیز محیط کار و آشنایی با فرهنگ محیط جدید توجهی نمی‌شد. یکسری کارها هست که افراد پس از ورود به فضای کار تازه متوجه آن می‌شوند. در چنین فضایی اگر مشکلی برای فرد به وجود بیاید، او نمی‌داند که چگونه باید آن را حل کند، با چه کسی آن را مطرح کند، از چه کسی کمک بخواهد و وقت چه کسی را بگیرد تا مزاحم بقیه نشود؟ حضور یک کاربار باعث می‌شود تمام این فشارها و سنگینی‌ها از دوش کارفرما و کارمند برداشته شده و برعهده او قرار بگیرد. این فرد موظف است که فرهنگ آن محیط را بررسی کند و از آنجا که با فرد توانیاب رابطه خوب و قابل اعتمادی دارد می‌تواند در بسیاری موارد به او راهنمایی و آموزش بدهد. مثلاً ممکن است به فرد توانیاب بگوید که برای کار در این محیط مهم است که صبح‌ها حتماً مسواک بزند چون همکارانی که نزدیک او هستند اگر بوی دهانش را احساس کنند، از او دوری می‌کنند. پس برای اینکه در محیط جدید بتواند با دیگران روابط خوبی داشته باشد بهتر است که به نظافت و بهداشت دهان توجه کند. اینها مواردی هستند که یک همکار از گفتنش پرهیز می‌کند ولی همین موضوع به ظاهر کوچک، باعث می‌شود این فرد در محیط کار تنها بماند و فکر کند که دیگران او را نمی‌پذیرند و اعتماد به نفس خود را از دست بدهد.

این توجهات به ظاهر کم اهمیت هستند اما در واقع اثرات جبران ناپذیری خواهند داشت، درست است؟

بله، اینها مسائل ظریف و مهمی هستند که به آن قسمت نرم‌افزاری کار می‌گوییم. قسمت نرم‌افزار کار خیلی مهم‌تر از خود کار است. کار با مدتی آموزش سخت‌افزاری آموخته می‌شود

قبل از شروع به کار است. یکی از اهداف اشتغال حمایت شده، توانمند کردن افراد دارای معلولیت از طریق ورود به محیط کار است. یکی از روش‌های توانمندسازی، اشتغال است. اشتغال، دلیلی است برای ورود همه شهروندان به جامعه، به خصوص برای افرادی که به هر دلیل فعالیتشان محدودتر است. اشتغال باعث حضور این افراد در جامعه و دیده شدن مشکلاتشان می‌شود. اشتغال بهترین روش توانمندسازی است، چون هم اعتماد به نفس را بالا می‌برد، هم موجب استقلال فردی و بالا رفتن کیفیت زندگی می‌شود و هم احساس هم‌ذات‌پنداری با سایر شهروندان می‌کند و هم فرد به حقوق شهروندی خود واقف می‌شود. این در حالیست که در مواردی مثل انگیزش، تلاش و مسئولیت‌پذیری، توانیابان به مراتب بالاتر از بقیه شهروندان هستند. البته ایجاد این نوع نگاه، احتیاج به آموزش هم برای کارآموز، هم برای خانواده و هم برای جامعه دارد. کافی نیست که فقط بگوییم توانیابان شغل می‌خواهند. به کارفرمایان هم باید کمک کنیم تا از این نیروهای آماده به کار و آموزش دیده استفاده کنند. ما نیاز کارفرما را می‌سنجیم و طبق آن نیاز، به افراد جویای کار آموزش می‌دهیم. یک کارفرما با تعدادی از افراد که ممکن است برای هر کدام از آنها بیماری، حادثه و یا معلولیت پیش بیاید کار می‌کند. کارفرما باید بداند که با این موارد چگونه برخورد کنند؟ پس دغدغه ما فقط فردی که معلولیت دارد نیست، کارفرما هم هست. هدف، بهتر چرخیدن چرخه کار در جامعه است. می‌خواهیم چرخ دنده‌ها به هم نزدیک‌تر شوند تا کارایی‌شان بیشتر شود. مزیت این روش این است که



فیزیکی آن‌ها؟

بله، وقتی علاقه اولیه در فرد متقاضی وجود داشته باشد، توانایی‌ها و مهارت‌های او را تقویت می‌کنیم و اگر کمبودی داشت با تمرین و آموزش توانمندش می‌کنیم. پس شرط اول علاقه خود شخص به کار و حرفه است.

قبلاً به این صورت بود که کارشناسان تشخیص می‌دادند که هرکسی چه آموزشی را ببیند و چه موقع آن را شروع و چه موقع تمام کند، ولی در اشتغال حمایت شده یک دیدگاه شهروندی و انسانی وجود دارد یعنی هیچ‌کس بهتر از خود شخص نمی‌داند که او چه می‌خواهد؟ این شخص حق دارد مثل بقیه شهروندان انتخاب کند حتی ممکن است آرزوهایش دست نیافتنی باشد، ولی مگر آرزوهای همه مردم دست یافتنی هستند؟ همه افراد آرزوهای بزرگ دارند پس چرا یک فرد توانیاب نباید چنین آرزوهایی داشته باشد؟ قصد ما عوض کردن سلیقه افراد نیست بلکه قصد ما پیدا کردن شغلی برای این اشخاص متناسب با سلیقه خودشان است، روش اشتغال حمایت شده قائل شدن حق و حقوق برای انسان‌ها است که باعث احترام گذاشتن به علایق و فردیت آنها می‌شود. همانطور که گفتیم آموزش کاریار خیلی مهم است و ما در رعد پیگیر راه اندازی این رشته به صورت پودمانی در دانشگاه رعد هستیم تا بتوانیم رشته کاربری را به صورت آکادمیک در این دانشگاه تدریس کنیم. علاوه بر آن یک گروه هم در دانشگاه علمی و کاربردی راه اندازی کردیم که وظیفه‌اش ارتباط با دانشجویان در دانشگاه‌ها و با مهندسان و پزشکان و معلمان است. هر سال یک دانشگاه را انتخاب کرده و پس از ایجاد ارتباط از آنها دانشجو می‌گیریم. سال قبل از دانشگاه کارآفرینی دانشگاه تهران و دانشگاه شریف نیرو گرفتیم که خیلی هم موفق بودیم. در دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران در مورد اشتغال حمایت شده سخنرانی داشتم و در نمایشگاهی هم که در دانشگاه شریف برگزار شده بود، به همراه کاراموزان رعد شرکت کردیم و ارتباط خیلی خوبی با دانشجویان گرفتیم. در هر دانشگاه یک اتاق به نام بخش مشارکت‌های مردمی وجود دارد که ما با این دفاتر همکاری داریم. با شهرداری و با سازمان فنی و حرفه‌ای هم در ارتباط هستیم.

اشتغال بهترین روش توانمندسازی است، چون هم اعتماد به نفس را بالا می‌برد، هم موجب استقلال فردی و بالا رفتن کیفیت زندگی می‌شود و هم احساس هم‌ذات‌پنداری با سایر شهروندان می‌کند و هم فرد به حقوق شهروندی خود واقف می‌شود

در ارتباط هستند و از هر دو حمایت می‌کنند.

آموزش ما در حال حاضر بر مبنای درمان برای اشتغال است، یعنی اگر فردی برای این که به تعادل جسمانی برسد باید بایستد پس شغلش هم باید به حالت ایستاده باشد، یا فردی که شغلش جواب دادن تلفن است ولی لکنت زبان هم دارد، باید خدمات گفتاردرمانی دریافت کند. چون هدف اصلی ما اشتغال توانیابان است پس، درمان‌های مربوطه را دریافت می‌کند. آموزش‌هایمان هم به همین صورت است. به دنبال این هستیم که آموزش‌هایمان را بیرون از مرکز ببریم، یعنی ابتدا به اشتغال و سپس به آموزش بپردازیم. بنابراین ما ابتدا به دنبال کار می‌گردیم و بعد طبق نیاز کارفرما، این آموزش را یا در محل کار یا در مرکز رعد آموزش می‌دهیم. تنها آموزش‌های هنری و صنایع دستی در رعد باقی می‌ماند که آن هم با هدف خوداشتغالی کارآموزان است. محصولات تولیدی کارآموزان باید به کیفیتی برسد که علاوه بر عرضه در بازارچه‌های محلی در نمایشگاه‌ها هم قابل ارائه باشند. قرار است فقط ده درصد از آموزش‌های رعد به آموزش‌های متفرقه و اوقات فراغت برای افرادی که هنوز تصمیمی برای آینده شغلی خود ندارند و نیاز به بیرون آمدن از خانه دارند اختصاص یابد. بعد از این به هرکسی براساس نیاز کارفرما آموزش داده می‌شود، یعنی هرکسی که از ابتدا با هدف اشتغال به مرکز رعد مراجعه کند، تمام درمان و آموزش طبق خواسته و علاقه او معطوف به اشتغال خواهد شد.

بنابراین در رویکرد جدید، آموزش‌های رعد بر اساس علایق افراد شکل می‌گیرد و نه فقط بر اساس تشخیص مسئولان و توان

ولی مسائل اجتماعی محیط کار مسائلی است که فرد حتماً باید در مورد آن آموزش ببیند و نسبت به آن حساس شود. این که چگونه باید در محیط کار غنا بخورد؟ با دیگران غنا بخورد یا تنها؟ اگر غنایش از دهانش بیرون بریزد چه کند و غیره... این‌ها نکاتی است که یک کاریار از همان اول کمک می‌کند تا هم رضایت خاطر همکاران و هم کارفرما به دست آید و از طرفی دیگر هم باعث شود که این فرد در فضای کار پذیرفته شود. در ایران این آموزش‌ها به افراد غیر معلول هم که با یک همکار دارای معلولیت خود چگونه برخورد کنند وجود ندارد. چون متأسفانه نوع کار توانبخشی در ایران جدا کردن این افراد از جامعه است. حتی وقتی کاری هم ایجاد می‌کنیم کارگاهی می‌زنیم و چند چرخ خیاطی و دستگاه اتو در آن می‌گذاریم و تعدادی افراد دارای معلولیت با مشکلات و وضعیت جسمانی مثل هم را کنار هم جمع می‌کنیم تا در یک محیط بسته کار کنند. بنابراین با جامعه ارتباط برقرار نمی‌کنند و یاد نمی‌گیرند که با سایر افراد جامعه، چگونه برخورد کنند؟

خوشبختانه در محیط دانشگاه علمی و کاربردی رعد که افراد دارای معلولیت در کنار افراد غیر معلول درس می‌خوانند، این ارتباط طبیعی برقرار شده است. افراد تندرست در این هم‌جواری می‌فهمند که بین تندرستی و معلولیت یک تار مو فاصله است!

به نظر می‌رسد موفقیت این روش بستگی زیادی به آموزش و توانمند شدن کاریارها هم دارد. تا به حال در این مورد چه اقداماتی صورت گرفته است؟

به راه افتادن مرکز اشتغال حمایت شده، نیاز به آموزش‌های زیادی دارد. خصوصاً آموزش کاریارها از اهمیت خاصی برخوردار است. این اتفاق در حال حاضر در رعد با جدیت دنبال می‌شود. در سال گذشته، تقریباً ماهی یکبار آموزش برای کاریارها داشته‌ایم. سال گذشته همایشی با حضور آقای لینیج در رعد برگزار کردیم. در اردیبهشت سال جاری نیز یک دوره آموزشی با یکی از دیگر همکاران سوئدی در رعد برگزار می‌شود. این آموزش‌ها مکرراً در حال انجام است. تا همین الان، ۲۹ همیار داوطلب را آموزش داده‌ایم. نیروهای داوطلب ما، هم از دانشجویان دانشگاه شریف و هم از همکاران خود رعد هستند. این افراد هم با کارفرما و هم با توانیاب،



حمیدرضا کربلائی اسماعیلی
رئیس گروه توانبخشی حرفه‌ای سازمان
بهبودی کشور است. وی بیست و پنج
سال سابقه فعالیت در حوزه توانبخشی
حرفه‌ای را دارد و از فراز و فرودهایی که این
حوزه در سال‌های متمادی با آن روبه‌رو
بوده مطلع است. برای اطلاع از رویکرد
اشتغال حمایت شده که در موسسه رعد
به آن پرداخته می‌شود و در نهادهای
دولتی مانند سازمان بهزیستی گسترش
پیدا کرده‌است، با دکتر اسماعیلی،
سیدمحمد حسن صافی، مسئول برنامه
اشتغال حمایت شده در گروه فوق‌الذکر
و آقای غلامرضا غلامی سلطان مرادی،
از پیشکسوتان حوزه توانبخشی سازمان
بهبودی کشور به گفت‌وگو نشستیم.



رئیس گروه توانبخشی حرفه‌ای سازمان بهزیستی

اشتغال حمایت شده الگویی است که در صورت اجرای موفقیت آمیز، فراگیر می‌شود

می‌شدند با کسانی که به طرف
خوداشتغالی می‌روند زیاد است. به
این معنی که حوزه اشتغال ما آرام
آرام به طرف پرداخت‌های بانکی رفت
و از سیستم‌های توانمندسازی سازمان
فاصله گرفت. بعد هم شاهد ایجاد
شکاف میان توانبخشی و اشتغال
سازمان شدیم. در حال حاضر ما
تعداد زیادی مرکز داریم که در چند
قالب فعالیت می‌کنند: یک دسته
مراکز حرفه‌آموزی هستند که افراد
در آنها آموزش‌های منجر به اشتغال
را می‌بینند، همچنین کسانی هم
هستند که توان کار در بیرون را ندارند
و جایی هم که آنها را جذب کار کند
وجود ندارد. ما باید برای اینها هم
کار ایجاد کنیم. ایجاد کار از قبل
به‌طور غیررسمی انجام می‌شد. ما
در حوزه توانبخشی حرفه‌ای بخش‌های
متعددی را پیش می‌بریم و افرادی از
این طریق مشغول به کار شده‌اند.
ولی چون هرکسی در محیط کار به
سلیقه و تشخیص خودش کار می‌کرد،
در مجموع شاهد حرکت قابل توجهی
در این بخش نبودیم.

ممکن است رویکرد اشتغال
حمایت‌شده در ظاهر و در نگاه
عمومی ساده به نظر بیاید ولی در
اجرا و زیر ساخت‌هایش دارای ابعاد
پیچیده‌ای است، شاید یکی از دلایل
بارز آن مداخله سازمان‌های متعدد در
آن می‌باشد

بخش خصوصی مربیگری کنند و روی
فرایند کار نظارت داشته باشند.

چه شد که به لزوم اهمیت مربیگری رسیدید؟
قبلاً که این میسر از طریق
بخش دولتی مدیریت می‌شد، بعد
از ارزیابی‌هایی که انجام شد متوجه
شدیم که فاصله بین افرادی که
آموزش می‌بینند و جذب بازار کار

یکی از مهم‌ترین فعالیت‌هایی که به توانبخشی
افراد کم‌توان می‌انجامد، ایجاد اشتغال است.
با توجه به حوزه فعالیت دفتر شما، در این
مسیر چه اقداماتی انجام داده‌اید؟

دکتر اسماعیلی: حوزه توانبخشی
حرفه‌ای در سازمان بهزیستی بعد از
تغییراتی که در دهه هفتاد و هشتاد
شمسی در این سازمان ایجاد شد،
به تدریج از فضای بخش دولتی به
سمت بخش غیردولتی مایل شد.
این تغییرات طی چند دهه اتفاق
افتاد. در دهه شصت و هفتاد تمرکز
خدمات و فعالیت‌ها روی بخش دولتی
بود و اغلب مراکز به‌صورت دولتی
اداره می‌شدند. اما به تدریج از دهه
هشتاد در ساختار سازمان بهزیستی
تغییراتی ایجاد شد و تمرکز خدمات به
سمت بیرون سپاری خدمات گرایش
پیدا کرد. در حال حاضر به دنبال
تخصیص‌تر شدن این خدمات هستیم.
قبلاً تمرکز روی آموزش توانیابان برای
اینکه بتوانند در حرفه‌ای تخصص پیدا
کنند بود، ولی در حال حاضر مثل
اتفاقی که در کشورهای پیشرفته افتاده
است، ما افرادی را می‌خواهیم که در



منظورتان این است که شاهد ریزش افرادی که برای کارفرستاده می‌شدند بودید و اشتغال پایدار بوجود نمی‌آمد؟

بله، همینطور است. بزرگ‌ترین مشکل ما عدم امکان آماده سازی افراد توانخواه و در نتیجه عدم دستیابی به شرایط شغلی ثابت بود. پس ما نیاز به روش‌ها و مدل‌هایی داشتیم که در مورد افرادی که برحسب توانایی‌هایشان آموزش دیده و مشغول به کار شده بودند، تداوم و پایداری ایجاد کند.

یکی از برنامه‌هایی که از ابتدای سال ۹۴ در سازمان شروع شد، بحث اشتغال حمایت شده بود. اشتغال حمایت شده با تمرکز روی آموزش و تربیت افرادی است که به‌عنوان مربی بر کار فرد توانخواه نظارت می‌کنند. از سال ۹۴ با پیشنهاد سرکار خانم پناهی، مدیرعامل مجتمع آموزشی نیکوکاری رعده با مرکز سوئدی به نام میسا، ارتباط برقرار شد و دو دوره آموزشی هم از طرف کارشناسان این مرکز در ایران برگزار شد. بعد از این در ده استان هم دوره آموزشی برگزار شد و تفاهم‌نامه‌ای توسط ریاست محترم سازمان بهزیستی و مجموعه میسا منعقد گردید. گروهی از کارشناسان سازمان هم به شهر استکهلم در کشور سوئد اعزام شدند و دوره‌های آموزش به همراه مشاهده مستقیم برنامه‌ها را گذراندند. همزمان با این اتفاق، دوره‌های متعددی را در سال‌های ۹۴ و ۹۵ در شهرستان‌ها برگزار کردیم. در سال ۹۴، ۴ دوره آموزشی برگزار شد که دو دوره توسط کارشناسان سوئدی و دو دوره را هم سازمان بهزیستی برگزار کرد. در سال ۹۵ سه دوره را خودمان و یک دوره را هم با دعوت از جناب آقای کریستی لینگ که از کشور ایرلند که با هماهنگی مجتمع رعده و با میزبانی سازمان بهزیستی در تهران برگزار گردید. در حال حاضر، دستورالعمل‌های این پروژه طراحی و تدوین شد و مراکز در حال اخذ مجوز برای ورود به مراحل عملیاتی در اجرای مدل اشتغال حمایت شده هستند.

بعد از کسب مجوز چه اقداماتی قرار است شروع شوند؟

بعد از اخذ مجوز، آموزش مربیان را شروع می‌کنیم تا بتوانیم عملاً مدل اشتغال حمایت شده را اجرایی کنیم.

هم‌اکنون استان‌ها براساس شیوه عملیاتی و اجرایی خود مشغول برنامه‌ریزی برای راه‌اندازی مراکز اشتغال حمایتی هستند. هر مؤسسه تعداد ۵۰ نفر را به عنوان توانیاب آماده حضور در فضای واقعی کسب و کار می‌نماید. مراکز پشتیبانی شغل با حضور افرادی تحت عنوان مربیان شغلی فعالیت خواهد نمود. در این برنامه‌ریزی، فرد کاریار پشت سر فرد توانخواه و به‌صورت سایه حضور خواهد داشت تا جایی که با استقرار کامل توانخواه در شرایط کاری، به‌طور کامل از مجموعه حذف شود

همانطور که گفتید چنین مسیری از سال‌ها قبل در سازمان بهزیستی شروع شده بود. در دوره جدید چه تغییری در نگاه بهزیستی با توجه به مدل اشتغال حمایت شده اتفاق افتاده است؟

تغییرات زیادی نسبت به آن دوره ایجاد شده است. ممکن است اهداف یکی باشد اما رویه‌ها فرق می‌کند. در آن دوره از خروجی‌ها خبر نداشتیم. چون براساس مدل دولتی طراحی شده بود، نیاز به ارزیابی خروجی‌ها احساس نمی‌شد. اصلاً یک مدل علمی در این مورد وجود نداشت. اوایل خیلی خوب کار شده بود و برنامه‌ریزی مدونی وجود داشت. اما بعد چون کار جلو نمی‌رفت، به مرور توانخواهان در دوره‌های طولانی آموزشی قرار گرفته و به تدریج رها می‌شدند یعنی برای مدت‌های مدیدی در مراکز حرفه‌آموزی بسر برده و دچار سیرازمان می‌شدند. در مدل امروز، ما همه ابزارهای لازم را داریم. اگر از سال ۹۴ مسیر اشتغال حمایت شده با سرعت در حال پیشرفت است، دلیلش این است که ما زیرساخت‌ها را از قبل داشتیم. ضمن اینکه هم‌اکنون یک احساس نیازی هم وجود دارد که افرادی که مایل به کار کردن در محیط واقعی هستند، آموزش متناسب خودشان را دریافت کنند و براساس ظرفیتشان دستمزد واقعی بگیرند. از طرفی

مدل‌هایی که طراحی می‌شود تقریباً مدل‌های منحصراً به فردی هستند، چون قبلاً چنین رویکردی وجود نداشته است. این مدل ویژه ایران است و با کمک همکاران سازمان در حال طراحی و اجرای کلی آن هستیم. دستورالعمل‌ها و رویه‌های کار، از سال گذشته تدوین شده و در ده استان در حال اجرا می‌باشد. هر استان براساس شیوه عملیاتی و اجرایی خود مشغول برنامه‌ریزی برای راه‌اندازی مراکز اشتغال حمایت شده هستند. این مؤسسات مجری ما هستند. هر مؤسسه تعداد ۵۰ نفر را به عنوان کاریار آموزش می‌دهد و بعد متناسب با تعداد داوطلبان، عملیات اجرایی خود را برنامه‌ریزی می‌کنند.

چشم‌انداز شما در گسترش ملی این رویکرد چیست؟

فعلاً فقط برای ده استان این مدل اجرا می‌شود و بعد از ارزیابی نتیجه، انشا... مدل را به کل کشور گسترش خواهیم داد. موفقیت این پروژه برای ما خیلی مهم است و در جریان کار، ابهامات و کاستی‌هایمان را برطرف می‌کنیم.

در گفت‌وگوهای مختلفی که در مورد اشتغال حمایت شده با افراد مختلف داشتیم به این نتیجه رسیدیم که در این رویکرد نگاه انسانی غالب است. در گفت‌وگو با مسئول آموزش مرکز رعده (خانم لاله) ایشان در مورد تأثیرات این پروژه بر تغییر رویه در آموزش می‌گفتند. ایشان بیان کردند که قبلاً خودمان معلوم می‌کردیم که هر کارآموز یا توجه به شرایطش چه آموزش‌هایی را باید دنبال کند. ولی حالا ما از او می‌پرسیم که چه حرفه‌ای را دوست دارد؟ و بر مبنای علاقه شخصیش به او آموزش می‌دهیم. آیا این رویه در بهزیستی هم دنبال می‌شود؟ در مدل‌های قدیمی هم همیشه علاقه فرد مبنا بوده است ولی اینکه چقدر از این شاخص‌ها استفاده کنیم و بر آن اساس برنامه‌ریزی کنیم، مهم است. همیشه مسئله رغبت‌سنجی و علاقه نسبت به کاری که فرد می‌خواهد انجام بدهد، مطرح بوده است. اشتغال حمایت شده امروز در همه جای دنیا براساس شرایط خاص هر کشوری اجرا می‌شود و تمرکز این روش بر علاقه و ظرفیت‌های فرد است. البته شرایط کار در کشوری مانند ما با



کشورهای توسعه یافته متفاوت است. تأکید ما هم روی علاقه و انگیزه افراد است ولی به دنبال این هستیم که با توجه به علاقه وی و نیز با کمک تعیین ظرفیت کارکردی وی، شغل متناسب و پایدارش را پیشنهاد کنیم. اگر این اتفاق بیفتد، کم توانی، دیده نمی شود و به اشتغال پایدار می رسد. برنامه این است که کاریار پشت سر این فرد به صورت سایه حضور داشته باشد تا جایی که به طور کلی را گردونه حمایت توانخواه حذف شود و او به حداستقلال شغلی نزدیک شود.

آیا در تهران و ده مرکزی که به آن اشاره کردید ارزیابی از اشتغال افراد داشته اید؟

اجرای این پروژه هنوز به سال نرسیده است، ولی خود مرکز رصد حدود چهل نفر را با این الگو مشغول به کار نموده و سرکار فرستاده است. ما در حال فراهم کردن بسترها هستیم ولی باید بگوییم که ما در بهزیستی از قبل چنین رویکردی را داشته ایم و مسیرهای مشابهی را با اسامی دیگری جلو بردایم. مثلاً در قالب تیپ دو که مراکز صنفی اجرا می شود و افراد از طریق آن سرکار می رفتند. اشتغال حمایت شده، یک روش از میان چندین روشی است که ما کار می کنیم. در واقع یک الگو است که اگر موفق شود، به مرور فراوانی اش بیشتر می شود و بقیه هم متقاضی آن می شوند.

چشم اندازتان برای آینده این رویکرد (اشتغال حمایت شده) چیست؟

مسئله چشم انداز خیلی خوبی برای اشتغال حمایت شده وجود دارد. در بحث آموزش افراد در قالب کاریار، در سال ۹۳ جلساتی با سازمان علمی کاربردی داشتیم و در حال تصویب یک رشته پودمانی در این قالب هستیم و موضوع را پیگیری می کنیم. با بومی کردن این روش، می توان تأثیر بسزایی در کشور ایجاد کرد و بعدها به عنوان یک طرح ملی از آن یاد نمود.

ارتباط سازمان های دولتی مثل بهزیستی با سازمان های مردم نهاد در پیشبرد این روش چگونه می تواند باشد؟

سازمان بهزیستی یک سازمان دولتی بزرگ است که مراکز غیردولتی به عنوان بازوهای اجرایی آن هستند. ما مراکز و انجمن ها و

امیدواریم از طریق اطلاع رسانی هایی که انجام می شود بتوانیم طرح مراکز پشتیبانی شغلی و تربیت مربیان شغلی (کاریار) را در اختیار جامعه هدف و مراکز کار قرار دهیم تا کارفرمایان نیز به توانمندی بچه های پی ببرند

صافی: این افراد داوطلب هستند. مراکزی که به آنها مجوز دادیم، براساس شرایط و دستورالعمل هایی که در اختیارشان قرار گرفته شده است این افراد را انتخاب کرده و به بهزیستی معرفی می کنند. این افراد بعد از دیدن آموزش کارشان را با آن مراکز شروع می کنند. هرکاریار بین هشت تا ده نفر از توانیابان را تحت نظر قرار می دهند.

دکتر اسماعیلی: وقتی که دستورالعمل ها را تهیه می کردیم به این موضوع توجه داشتیم که افرادی جذب شوند که علاقه و انگیزه داشته باشند و تحصیلات را اولویت اول قرار ندادیم. البته مدارک تحصیلی مهم هستند ولی علاقه و انگیزه مهم ترند. شاید در ابتدا کسانی که حاضر به داوطلبانه باشند، جذب شوند ولی جلوتر که برویم خود این افراد هم شغل می خواهند. پس باید فضایی ایجاد کنیم که این افراد در این فضا خودشان هم متخصص و شاغل شوند. به این ترتیب دیگر هرکسی نمی تواند بیاید و بگوید من می خواهم به عنوان کاریار کار کنم. باید شرایطی ایجاد کرد که به مرور این افراد تحت سازماندهی دقیق تری، به عنوان مراکز پشتیبانی شغلی در مراکز غیردولتی قرار بگیرند. کاریارها ویژه توانیابانی هستند که در محیط کار با آنها به نام مربی شغلی فعالیت می کنند. مشکل ما در ایران این است که وقتی افراد به سن ۱۸ سالگی می رسند می گوییم این فرد کار می خواهد، در حالیکه خود فرد باید به دنبال کار باشد. یکی از دلایل ریزش نیروی کار که معمولاً به آن توجه نمی شود همین است. توانیاب خودش باید متقاضی کار باشد نه این که ما برای اشتغال او تلاش کنیم. در این صورت توانیاب در جستجوی کار به این مراکز مراجعه می کند و یک مربی شغلی به او معرفی می شود و براساس توانایی و علاقه او، کارفرمایی برایش انتخابی می شود و او با حمایت کاریار، مشغول به کار می شود.

آیا بهزیستی چنین کارفرماهایی را شناسایی می کند؟

دکتر اسماعیلی: از قبل هم چنین برنامه ای وجود داشت. در تیپ دو، وقتی فردی را به کارفرما معرفی می کنیم، مبلغی را به عنوان بیمه سهم کارفرما از طریق بانک و به مدت

شکلها را به عنوان شرکای خود می دانیم که اهداف ما را در مراکز خود اجرایی می کنند. ضمن اینکه با حمایت های سازمان بهزیستی است که برنامه اشتغال حمایت شده پیش می رود. ممکن است رویکرد اشتغال حمایت شده در ظاهر و در نگاه عمومی ساده به نظر بیاید ولی در اجرا و در فراهم آوردن زیر ساخت هایش بسیار پیچیده است، چون سازمان های مختلف درگیر آن می شوند. فرد توانخواه تا مرحله ای آموزش می بیند و بعد باید کارفرمایی را پیدا کرد که او را به عنوان یک کارگر توانمند بپذیرد. از آنجا که بعد سازمان دیگری باید به او دستمزد دهد و دیگری هم بیمه ای او را برعهده بگیرد. بنابراین این فعالیت، ابعادی چندوجهی دارد که چند سازمان به صورت موازی باید باهم کار می کنند. ما در حال فراهم کردن زیرساخت های این روش هستیم و امیدواریم که جا بیافتد.

مربیان شغلی یا کاریارها چه دوره هایی را می بینند؟

محمد حسن صافی: ما برای مربیان شغلی دو دوره آموزشی برگزار کردیم. اواخر سال گذشته، آقای لینگ به ایران آمدند و با همکاری خانم پناهی دورهای را در مرکز رصد برگزار کردیم. بعد از این دوره، هم از مرکز رصد و هم از مراکز دیگر خواستیم که کاریارها را معرفی کنند و یک دوره آموزشی را در مرکز رصد اجرا کردیم. امسال هم در تابستان دوره ای دیگری را برگزار می کنیم.

کاریارهایی که آموزش می دهید، افراد داوطلبند یا از کارکنان بهزیستی هستند؟



۵ سال، مشروط بر اینکه فرد معرفی شده را شاغل و در محیط حفظ نماید، در اختیار کارفرما قرار می‌دهیم. ولی می‌توان امیدوار بود که با این رویکرد جدید توانیابان بیشتری سرکار برونند.



محمدحسن صافی: ما بیست مرکز را به صورت پابلوت در سطح کشور به این امر اختصاص دادیم. در هر استان دو مرکز داریم که به صورت آزمایشی این کار را انجام می‌دهند. دو سال است که درگیر بحث آموزش‌ها و دوره‌ها هستیم. بعد از دیدن بازخوردها، وضعیت سنجی می‌کنیم و نقاط مبهم و جاهایی که باید آسیب شناسی شوند را مشخص می‌کنیم و سپس به مراحل بعدی می‌رویم.



دکتر اسماعیلی: حتماً این روش موفق خواهد بود چون هم رویکرد اشتغال حمایت شده مدل خوبی است و هم دوستان با انگیزه کار

می‌کنند و هم اینکه ظرفیت‌های خیلی خوبی در سطح استان‌ها داریم. آقای لینچ در ایران ظرفیت‌هایی را دید که انتظارش را نداشت. در خیلی از بخش‌ها جلوتر از کشورهای دیگر هستیم حتی در مقایسه با سوئد، از ظرفیت‌های بسیار بالایی برخورداریم.



رضا غلامی سلطان مرادی: در روش اشتغال حمایت شده، تا وقتی فرد توانیاب کاملاً جانیابی نشده و در کار تثبیت نشود، کاریار او را رها نمی‌کند. در واقع تمام حمایت‌های لازم را تا وقتی که این موضوع برای کارفرما جا بیافتد، مری شغلی یا کاریار انجام می‌دهد. حتی ممکن است لازم باشد اگر فرد توانیاب اعلام کند که من در این محل راحت نیستم، او را جابه‌جا کند. این وظیفه کاریار است که دنبال کار دیگری برایش باشد. این ظرایف در این طرح دیده شده و دستورالعمل‌های آن تدوین شده است. با زحمتی که دکتر اسماعیلی و همکارانشان و مسئولان مجتمع رعد و سایر همکاران ما کشیدند و دوره‌هایی که در سوئد و ایران دیده شده است، اکنون باید آستین‌ها را بالا بزنیم و کار کنیم. باید بتوانیم نهایت همکاری را از استان‌ها طلب کنیم. در استان‌ها ظرفیت‌های خوبی چه در زمینه مشاغل و چه در زمینه‌های حرفه‌ای وجود دارد که اگر بتوانیم از این ظرفیت‌ها به درستی استفاده کنیم، نتیجه خوبی خواهیم گرفت. الآن نیازمند همکاری همه مدیران استانی و مؤسسات مجری که تحت عنوان مرکز پشتیبانی شغل هستیم. جامعه هدف ما جامعه آماده و تشنه کار است. امیدواریم از طریق

اطلاع‌رسانی‌هایی که انجام می‌شود بتوانیم این طرح را در اختیار جامعه هدف و مراکز کار قرار دهیم تا کارفرمایان نیز به توانمندی بچه‌ها پی ببرند. یکی از نکاتی که آقای لینچ بر آن تأکید داشت این بود که کارفرمایانی که توانمندی افراد دارای معلولیت را می‌بینند آنها را به افراد دیگر ترجیح می‌دهند، چون این افراد حاشیه ندارند و مسئولیت‌پذیرتر هستند. فرد دارای معلولیت توجهی به حاشیه‌ها ندارد.

از سال ۹۶ به دنبال آموزش‌های مربوط به کاریاری و مراکز اشتغال حمایت شده هستیم. کاریار وظیفه دارد توانیابان آموزش دیده و آماده به کار را به کارفرمایان معرفی کند و پیگیری‌های لازم را انجام دهد. کاریارها باید محیط کار را ببینند و با شرایط فرد دارای معلولیت آن را تطبیق دهند. کاریار باید بتواند این فرد را جانیابی کند. این کار ابتکار و توانایی خاص می‌خواهد. مثل پازلی است که کاریار باید بداند این قطعه پازل در کجا قرار بگیرد.

دکتر اسماعیلی: در گذشته ما کاریاب داشتیم که توانیابان را انتخاب می‌کردند و زیرو بم‌های حرفه‌ای و رفتاری و علائق آنها را پیدا می‌کردند و سپس به آنها آموزش‌های لازم را می‌دادند. بعد هم او را به یک کارفرما مرتبط می‌کردند. آنها حلقه واسط بین کارفرما و توانیاب بودند و موظف بودند که در طول کار او را رصد کنند. من می‌خواهم بگویم که گروه‌های دارای معلولیت که شامل معلولان جسمی حرکتی، ذهنی، نابینایان و ناشنوایان هستند، از پتانسیل‌های بسیار بالایی برخوردارند. اکثریت قریب به اتفاق نابینایان از لحاظ مغزی نرمال هستند و ما بالاترین قشر تحصیل کرده را در بین نابینایان داریم. در گروه ناشنوایان شاید تعداد تحصیل کرده‌ها کم‌تر باشد ولی آنها هم آمادگی‌های بالایی برای تحصیل و کار کردن دارند، به شرطی که رابط ناشنوا وجود داشته باشد. به هر حال امیدواریم که با توسعه روش اشتغال حمایت شده بتوان تعداد زیادی از افرادی که معلولیت جسمی، ذهنی و شنوایی و بینایی دارند را به کار مناسب گمارده تا آنها هم بتوانند از استعدادهاشان استفاده کنند و مستقل شوند.



شماره ۱۳۴۳ - فصل بهار ۱۳۹۴



نرگس لاله، مسئول آموزش در موسسه رعد است. او مدرک کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی را از دانشگاه تهران گرفته و سوابقی در زمینه آموزش سازماندهی شده دارد. مسئول آموزش رعد، مدتی در دانشگاه تهران دستیار اساتید را برعهده داشته و تدریس می‌کرده است. سه سال است که این مدیر کارآفرین در موسسه رعد به‌عنوان مسئول آموزش، مشغول به فعالیت است. با او در مورد جهت‌گیری‌های جدید حوزه آموزش، بعد از مطرح شدن اشتغال حمایت‌شده در رعد به گفت‌وگو نشستیم که می‌خوانید.

مسئول آموزش موسسه رعد

روش اشتغال حمایت‌شده، نگاهی فردگرا دارد

ما در واحد آموزش بیشتر نقش آگاهی‌دهنده و تسهیل‌گر را ایفا می‌کنیم، یعنی به متقاضی اعلام می‌کنیم که چه کلاس‌هایی داریم، طول هر دوره چقدر است و بعد از هر دوره در چه شغلی می‌تواند فعالیت کند. به افراد اجازه داده می‌شود که هر کلاسی را که می‌خواهند انتخاب کنند. وقتی فردی پذیرش شد، فرایند آموزش برای او شروع می‌شود و محدودیتی هم برای شرکت در کلاس‌های متعدد وجود ندارد. هر کس می‌تواند در چند کلاس آموزشی شرکت کند و با مباحث مطرح شده در کلاس آشنا شود. آنها خودشان پس از دو هفته یا حتی بعد از یک ترم تصمیم می‌گیرند که در چه کلاسی ثبت‌نام کنند. در رویکرد جدید ما کسی را ارزیابی نمی‌کنیم و نمی‌گوییم که تو در کدام رشته استعداد داری. حتی اگر حدس بزنیم نمی‌تواند در مسیر انتخابی خودش موفق باشد، فرصت می‌دهیم تا خودش به این نتیجه برسد که این رشته برایش مفید است یا خیر.

قبلاً رویکرد آموزش در رعد چگونه بود؟
قبل از اجرای روش اشتغال حمایت‌شده، در هنگام پذیرش از توانیابان در مورد سوابق

فردتوانیاب
می‌تواند در هر رشته‌ای که علاقه دارد، بدون هیچ‌گونه محدودیتی چه از لحاظ تحصیلات یا سوابق آموزشی و بدون اینکه دیگران برایش تصمیم بگیرند ثبت‌نام کند

تصمیم‌گیری توسط مسئولان آموزش به انتخاب از طرف خود کارآموز تغییر جهت داد. روش اشتغال حمایت‌شده نگاهی فردگرا دارد. یعنی سلیقه، علاقه و انتخاب فرد را در اولویت قرار می‌دهد. این نگاه بر توانمندی فرد استوار است. فرد می‌تواند در هر رشته‌ای که علاقه دارد و بدون هیچ‌گونه محدودیتی چه از لحاظ تحصیلات یا سوابق آموزشی و بدون اینکه دیگران برایش تصمیم بگیرند ثبت‌نام کند.

لطفاً در ابتدا کمی در مورد آموزش‌هایی که در مجتمع رعد به متقاضیان ارائه می‌شود بگویید:

با توجه به این‌که هدف رعد آموزش منجر به اشتغال است، همواره به برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی مهارت محور و فنی و حرفه‌ای تمرکز داشتیم. این آموزش‌ها مهارت‌هایی را آموزش می‌دهند که می‌بایست منجر به اشتغال کارآموزان شود. البته دوره‌ها و کلاس‌های جانبی هم که جنبه سرگرمی دارد هم ارائه می‌شوند. به هر حال همه توانیابان با هدف اشتغال به این مرکز مراجعه نمی‌کنند. تعدادی از آنها برای پر کردن اوقات فراغت یا پیدا کردن دوست در کلاس‌ها حاضر می‌شوند. بعضی هم هدفشان آموزش‌های تکمیلی برای تقویت و کمک به تحصیلات دانشگاهی‌شان است.

رویکرد اشتغال حمایت‌شده که با ورود خانم پناهی به عنوان مدیر عامل مرکز رعد مطرح شد، چگونه اثراتش را در گروه آموزش نشان داد؟

با حضور خانم پناهی به عنوان مدیر عامل مرکز رعد، رویکرد اشتغال حمایت‌شده در رعد گسترش یافت و رویکرد آموزش از



آموزشی و شغل مورد علاقه آنها سؤال می‌شد، از رشته تحصیلی آنها سؤال می‌شد و بر اساس جواب به این گونه سوالات، دوره‌های آموزشی پیشنهاد می‌شد که معمولاً هم فرد در همان دوره پیشنهاد شده آموزش را تا انتها ادامه می‌داد. ولی در رویکرد جدید هرکسی براساس علاقه‌ای که دارد می‌تواند وارد کلاس شود، در واقع به فرد اجازه داده می‌شود که خودش تجربه کند و در روش جدید قدرت انتخاب افراد بیشتر شده است. تفاوت روش اشتغال حمایت‌شده با روش‌های دیگر آموزشی این است که به آموزش گیرنده، مسیر از پیش تعیین شده‌ای داده نمی‌شود. به گفته‌های او گوش می‌کنند، چیزی را که می‌خواهد در اختیارش قرار می‌دهند، به سوالاتش جواب می‌دهند و زمانی که درخواست کمک می‌کند به او کمک می‌کنند. در حالیکه در رویکردهای آموزشی و مشاوره‌ای متداول، فرد مشاور سعی می‌کند تجربه‌های خودش را در اختیار فرد قرار دهد و او را هدایت کند.

این رویکرد جدید در همکاران رعد به راحتی پذیرفته شد یا با مقاومت روبه‌رو بود؟

به هر حال هر تغییر، با مقاومت همراه است. اگر غیراین باشد جای تعجب دارد. وقتی یک رویکرد جدیدی وارد یک جامعه یا سازمان می‌شود گروه کوچکی از افراد که پیشرو و ریسک‌پذیر هستند به استقبال تغییر می‌روند، تعداد قابل توجهی از افراد، پس از دیدن نتایج اولیه به تغییر می‌پیوندند و تعدادی نیز همواره مخالف هستند و از تغییر می‌هراسند. رعد هم از این قاعده مستثنی نبود. ولی با تلاش‌های مدیریت مجتمع رعد و تداومی که به کار بردند سعی شد که مقاومت ایجاد نشود یا اگر ایجاد شد، تعدیل شود. به نظر من ورود این رویکرد جدید با موفقیت همراه بوده و می‌توانم بگویم که اکثریت افرادی که در رعد هستند روش اشتغال حمایت‌شده را قبول دارند و با آن همکاری می‌کنند.

کارآموزان چه برخوردی با این شیوه جدید از خود نشان دادند؟

خوشبختانه کارآموزان همکاری خوبی داشتند و نتایج خوبی دیده شده است. با این وجود ممکن است در کوتاه مدت این نتایج ملموس نباشند. در بلندمدت و بعد از ۵ سال حتماً نتایج آن بسیار محسوس‌تر خواهد بود. معمولاً ارزیابی اثربخشی آموزشی بین یک تا پنج سال زمان نیاز دارد. یعنی بعد از طی این زمان می‌توان آثار روش جدید را به وضوح احساس کرد. در مورد اشتغال هم به همین صورت است.

اتفاق خوبی که قابل توجه است این است که توانیابان با اطلاعاتی که از روش

روش اشتغال حمایت‌شده نگاهی فردگرا دارد. یعنی سلیقه، علاقه و انتخاب فرد را در اولویت قرار می‌دهد

اشتغال حمایت‌شده کسب کرده‌اند اعتماد به نفس بیشتری پیدا کرده‌اند. چون وقتی دیگران آنها را به‌عنوان یک فرد مستقل قبول دارند و در مورد علایق و خواسته‌هایشان سؤال می‌کنند، این به معنی این است که تو می‌فهمی، می‌دانی و نظرت مهم است. این حس خیلی مهم است چون قدرت تصمیم‌گیری کارآموزان را افزایش داده و اعتماد به نفس آنها را بهبود می‌بخشد. روش اشتغال حمایت‌شده صرف‌نظر از اینکه در اشتغال کارآموزان چه نقشی می‌تواند داشته‌باشد، اعتماد به نفس آنها را افزایش می‌دهد.

به کارکنان مرکز رعد در مورد این رویکرد جدید آموزش‌هایی داده شده است؟

خانم پناهی در سال گذشته بیش از ده جلسه آموزشی برای کارکنان موسسه رعد برگزار کرده‌اند. همه گام‌های این روش به‌طور کامل در کتابی که خودشان ترجمه کرده‌اند، شرح داده شده‌است و مطالعه این کتاب بسیار به یادگیری و درک کامل آن کمک می‌کند. نخستین جلسات آموزشی در سال ۱۳۹۴، شامل سه کارگاه آموزشی با حضور دو نفر از متخصصان از کشور سوئد و به سرپرستی خانم پناهی برگزار شد. در زمستان ۱۳۹۵ نیز یک کارگاه تخصصی با حضور آقای کریستی لینیچ، بنیانگذار این روش به همت خانم پناهی و سازمان بهزیستی انجام شد که بسیار قابل‌توجه و مفید بود.

آیا این روش توسط پروفیسور لینیچ ابداع شده است؟

به گفته دکتر لینیچ، نخستین بار یک مقاله علمی در امریکا این دیدگاه را توضیح داده بود و ایشان از این مقاله ایده گرفته و فرایند آن را طراحی کرده‌اند. در واقع می‌توان گفت ایشان بنیانگذار این روش در اروپاست. دکتر لینیچ چند سالی ریاست بخش اشتغال حمایت‌شده اتحادیه اروپا را نیز بر عهده داشته‌اند.

چشم‌اندازتان برای آینده این چنین رویکردی چیست؟

امیدوارم که در پنج سال آینده به نتایج خوب و ملموسی از اجرای این روش رسیده‌باشیم. به‌هرحال اجرای هر روشی در آغاز، با آزمون و خطا پیش می‌رود. خوشبختانه این روش در ایران به سرعت بومی‌سازی شد و براساس شرایط ایران تغییراتی در آن داده شد. در روش اشتغال حمایت‌شده سه عامل مهم وجود دارد که یکی؛ فرد توانیاب، دوم کارفرما و سوم کاریار است. ولی با توجه به فرهنگ ایرانی عامل چهارمی هم به نام عامل خانواده به آن اضافه شد. سعی بر این است که خانواده‌ها هم درگیر این روش شوند چه بسا خودشان بتوانند کاریار خوبی برای فرزندان‌شان باشند. خانواده یک تیغ دولبه است، از یک طرف می‌تواند هر تلاشی را که در فرایند اشتغال حمایت‌شده انجام می‌دهیم را از بین ببرد و از طرف دیگر اگر همراه شود می‌تواند خیلی کمک‌کننده باشد و هم‌فرازی مناسبی شکل بگیرد. به نظر من در ۵ سال آینده این رویکرد جدید حداقل در مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد و بحث آموزش و اشتغال بچه‌ها منجر به اثرات قابل توجهی می‌شود. هدف رعد آموزش منجر به اشتغال است ولی در مقایسه با روش اشتغال حمایت‌شده، این فرایند مسیر وارونه دارد. در گذشته بعد از صرف زمان برای آموزش، فرد به این نتیجه می‌رسید که فرصت‌های شغلی مناسب برای مهارتی که کسب نموده‌است وجود ندارد، همانطور که تحصیل در دانشگاه‌ها نیز به همین صورت است. همه به دانشگاه می‌روند و بعد از چندین سال درس خواندن ممکن است به این نقطه برسند که امکان پیدا کردن شغل در زمینه تحصیلاتشان وجود ندارد. ولی در اشتغال حمایت‌شده، فرایند برعکس شده‌است. یعنی می‌گویند ابتدا براساس علاقه شغل را پیدا کنید، سپس براساس نیاز آن شغل، مهارت‌های لازم را در حین کار به‌دست آورید تا موقعیت شغلی شما تثبیت شود. آموزش‌ها می‌تواند هم به‌صورت کارورزی در یک دوره آزمایشی و در محیط کار باشند یا ممکن است با کمک کاریار به این نتیجه برسند که نیاز به‌گذراندن یک‌سری دوره‌های تکمیلی (معمولاً در رعد) می‌باشد. با طی این مسیر از اول مشخص است که شغل فرد چیست و برای ارتقاء مهارت‌هایش یا ارتقاء رتبه شغلی‌اش، لازم است یک‌سری کلاس‌های آموزشی و تقویتی را بگذرانند. در این صورت است که آموزش تأثیرگذارتر و اثربخش‌تر خواهد بود چون انگیزه یادگیری قوی‌تر می‌شود. من چشم‌انداز آموزش و چشم‌انداز اشتغال با این روش را در ۵ سال آینده بسیار روشن می‌بینم.



مدیر دفتر کارآفرینی و اشتغال رعد

فاطمه السادات غفوریان، دانشجوی دکتری کارآفرینی است و نزدیک به چهار سال در حوزه کارآفرین اجتماعی در موسسه رعد مشغول به فعالیت می‌باشد. برای اطلاع از تأثیرات رویکرد اشتغال حمایت‌شده در فعالیتهای دفتر کارآفرینی رعد گفت‌گویی با او داشتیم.

بعد از شروع به کار، تا سه سال همراه فرد توانیاب هستیم

از زمانی که روش اشتغال حمایت‌شده در رعد به اجرا درآمد چه تغییری در حوزه کارآفرینی این مرکز ایجاد شد؟

با راه افتادن دفتر کارآفرینی در موسسه رعد، بحث اشتغال توانیابان جدی‌تر از قبل دنبال شد و این دفتر همراه با آموزش کارآموزان، اشتغال آنها را هم پیگیری می‌کرد. از دو سال قبل خانم پناهی آموزشی اشتغال حمایت‌شده^۱ و کاربری^۲ را در رعد شروع کردند. در ابتدا هشت نفر از همکاران در کارگاهی که توسط ایشان برگزار شد، شرکت کردند. بعد از اینکه خانم پناهی همکاری رسمی خود با رعد را آغاز کردند، با همین رویکرد حوزه کارآفرینی را دنبال می‌کنیم.

قبلاً علاقه بچه‌ها در ثبت‌نام کلاس‌ها نقش کم‌رنگ‌تری داشت، به آنها گفته می‌شد که چه کلاسی برایشان خوب است. ولی الان آنها بر اساس علاقه خود در کلاس‌ها ثبت‌نام می‌کنند و خودشان تصمیم می‌گیرند که در چه زمینه‌ای آموزش ببینند

دفتری آنها عوض می‌شود، قادر به ادامه نمی‌شوند و از کار بیرون می‌آیند. گاهی هم به دلیل بسته شدن شرکت، این افراد بی‌کار می‌شوند. البته چنین مواردی برای همه افراد جامعه ممکن است اتفاق بیفتد. به هر حال با اجرای این رویکرد جدید، در یک سال اخیر ۴۰ نفر از بچه‌ها سرکار ماندند و بیست نفر هم خوداشتغال هستند. اینها کسانی هستند که خودشان کارگاه یا حرفه‌ای را ماندازی کرده و از طرف ما پشتیبانی می‌شوند. این افراد با فروش محصولات و هنرهای دستی خودشان به درآمد ماهانه خوبی رسیده‌اند.

گاهی فروش محصولات این افراد از طریق ما انجام می‌شود ولی ترجیح می‌دهیم با آموزش بازاریابی خودشان فروش محصولات را انجام دهند.

قبل از این که از این روش استفاده کنیم حدود چهل و چهار نفر را برای اشتغال معرفی کرده بودیم که تنها ۱۴ نفرشان سرکار ماندند. الان هم از آن تعداد فقط هفت یا هشت نفر سرکار هستند. این ناپایداری در ادامه کار، دلایل زیادی داشت. این بچه‌ها در سازمان‌های دولتی مشغول نشدند که پایدار بمانند. بچه‌ها معمولاً یکی دو سال در یک محل مشغول می‌شوند ولی بعد به دلیل اینکه آدرس محل کارشان تغییر می‌کند و رفت‌وآمدشان با مشکل روبه‌رو می‌شود یا شرایط

رویکرد اشتغال حمایت‌شده تا چه حد در دفتر کارآفرینی رعد اجرایی شده و چند نفر با این روش به اشتغال رسیدند؟

تا پایان سال ۹۵، پنجاه و هشت نفر با این روش سرکار رفتند و پنجاه نفر هم مشغول کارورزی هستند. ۴۰ نفر از این افراد هنوز شاغل ماندند.

قبل از اجرایی شدن رویکرد اشتغال پایدار چند نفر از طریق دفتر کارآفرینی سرکار رفته بودند؟

فرآیند کاری بچه‌ها با روش اشتغال حمایت‌شده به چه صورت است؟

به محض این که بچه‌ها وارد رعد می‌شوند به آنها یک کاربری تعلق می‌گیرد. البته آموزش کاربری اصلاً کار ساده‌ای نیست. به این افراد طی هشت تا ده جلسه سه ساعته آموزش‌های

- 1-supported employment
- 2- coaching



متنوعی مثل؛ روانشناسی، کارآفرینی و یک سری مهارت‌های خودشناسی داده می‌شود. تا کنون سی نفر به عنوان کاریار آموزش دیده‌اند که ۸ نفر از آنها از کارکنان رعد هستند و چون از قبل با بچه‌ها آشنایی داشته و زمان بیشتری با آنها بوده‌اند، به امور مسلط‌تر هستند. ۲۰ نفر هم از گروه بانوان یا گروه جوانان یا افراد داوطلب هستند که آموزش دیده‌اند. افراد داوطلب چون وقت کمتری می‌گذارند، بیشتر از دو یا سه نفر از توانیابان را به آنها اختصاص نمی‌دهیم ولی کاریارانی که از کارکنان رعد هستند توانیابان بیشتری را تحت پوشش دارند.

نقش کاریار چیست؟

کاریار از روز اول، شروع به خودشناسی افراد می‌کند. بچه‌هایی که به مجتمع وارد می‌شوند، برحسب علاقه خود در هر کلاسی که مایل باشند پذیرش می‌شوند. قبلاً علاقه بچه‌ها در ثبت‌نام کلاس‌ها نقش کم‌رنگ‌تری داشت، به آنها گفته می‌شد که چه کلاسی برایشان خوب است. ولی الان آنها براساس علاقه خود در کلاس‌ها ثبت‌نام کرده و خودشان تصمیم می‌گیرند که در چه زمین‌های آموزش ببینند. هدف مستقل شدن است، ولی کاریار در شناخت بیشتر آنها از خودشان کمکشان می‌کند. کاریار با توجه به تجربیات شخصی خودش و با توجه به نتایجی که با هم به آن می‌رسند، در مسیر پیدا کردن شغل، توانیاب متقاضی شغل را همراهی می‌کند. این روند معمولاً بیش از دو ماه طول می‌کشد. این جلسات الزاماً در رعد تشکیل نمی‌شوند، بلکه کاریار می‌تواند با توانیاب در بیرون از رعد قرار بگذارند تا در موقعیت‌های مختلف با هم آشناتر شوند. کاریار در پیدا کردن هدف برای آینده به او کمک می‌کند.

نیروی کارورز معمولاً برای کارفرمایان جذاب است چون نیروی رایگانی است که در اختیارشان قرار می‌گیرد. به‌رحال وجود کارورز برای کارفرما بهتر از یک نیروی ثابت است. خیلی از کارفرماها ترجیح می‌دهند که کارمندان را خودشان از صفر آموزش دهند تا از اول مطابق میلشان کار را یاد بگیرد. بعد از اتمام دوره کارورزی کارفرما می‌تواند در مورد شخص تصمیم بگیرد که او را جذب کند یا نه؟ ولی چون این فرد پرورش یافته خودش است، تمایل به جذب او بیشتر است.

آموزش کاریار
کار ساده‌ای نیست.
به این افرادی هشت تا
ده جلسه سه ساعته
آموزش‌های متنوعی مثل؛
روانشناسی، آشنایی با مشاغل و
مهارت‌های خودشناسی
داده می‌شود

برسد. یعنی حمایت ما همیشه وجود دارد. تا سه ماه بعد از اشتغال، حمایت‌های ما مستمر هستند ولی تا سه سال بعدی، پشت سر او هستیم. البته گاهی این حمایت‌ها طولانی‌تر هم می‌شوند چون فرایند خودشناسی برای بعضی از افراد در مدت طولانی‌تری اتفاق می‌افتد.

آیا برآوردی از موفقیت ۴۰ نفری که مشغول به کار هستند دارید؟

بله. کاریارها مرتب با این افراد در ارتباط هستند و مسیر کاریشان را رصد می‌کنند. این روش قابلیت خود را به ما اثبات کرده‌است. قبل از اجرای روش اشتغال حمایت‌شده، خیلی تلاش می‌کردیم ولی میزان ریزش افراد بسیار بالا بود. بیش از دویست نفر را در یک سال برای مصاحبه فرستادیم. از این تعداد ۶۰ نفر پذیرفته شدند که تنها سی نفرشان شروع به کار کردند. سی نفر دیگر یا به کار یا محیط کار علاقه نداشتند یا می‌ترسیدند که وارد فضای کار شوند و متاسفانه کسی این مشکل را تشخیص نداده بود. اکنون تعداد مصاحبه‌های ناموفق ما خیلی کم است ولی وقتی فرد با توجه به علاقه‌اش و با همراهی کاریار می‌فهمد که در چه حرفه‌ای می‌خواهد کار کند وقتی او برای مصاحبه می‌رود به این معناست که شغل را انتخاب کرده و او فقط باید تست مهارتی را انجام دهد. پس از انتخاب شغل معمولاً آموزش‌های مورد نیاز، در همان محیط کار دیده می‌شود و اگر هم نیاز به آموزش‌های تقویتی داشت می‌تواند آن آموزش‌ها را در رعد هم ببیند.

این ۴۰ نفر بیشتر در چه حوزه‌ای مشغول به کار شده‌اند؟

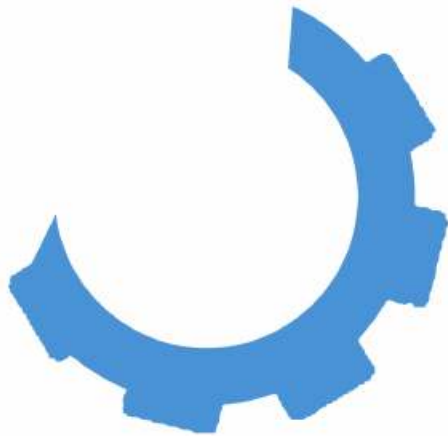
این افراد در حرفه‌های متنوعی مشغول به کار هستند. ۱۵ نفر اپراتور تلفن و یا پشتیبان اینترنتی هستند چه بصورت دورکار و چه حضوری. ۲ نفر گرافیکست، ۲ نفر در حوزه کامپیوتر و برنامه نویسی و ۲ نفر هم نیروی اداری و ۳ نفر منشی هستند. ۲ نفر بازاریاب هستند و مابقی مترجم، جوشکار، مدیر سایت و اپراتور کامپیوتر و ۳ نفر هم فروشنده هستند. ۳ نفر هم به عنوان کارگر در کارخانه کار می‌کنند. ما حتی تحلیل‌گر بورس و مهندس مشاور هم داریم. مهم این است که این افراد به کارشان علاقه دارند و به اشتغال پایدار رسیده‌اند.

در شکل جدید، یک کاریار از کارورز پشتیبانی می‌کند و مانع از تصمیمات ناگهانی و رها کردن کار از طرف او می‌شود. در روش اشتغال حمایت‌شده کاریار محکم پشت سر کارورز می‌ایستد و در هر مسئله‌ای که برای او پیش بیاید، راهنمایی می‌کند. البته قرار بر این نیست که کاریار بین کارورز و کارفرما قرار بگیرد. سعی می‌شود تا فرد توانیاب به چنان استقلال برسد که خودش مسائلش را حل کند. خیلی از افراد دارای معلولیت توانایی حل مسائلشان را دارند ولی شاید فقط نیاز به یک همراهی دلسوزانه و منطقی داشته باشند. بنابراین کارفرماها معمولاً از این روش استقبال می‌کنند.

با این رویکرد جدید از طرف کارفرماها تقاضا برای به کارگیری توانیابان دارید؟

خوشبختانه از طرف کارفرماها تقاضای زیادی داریم. از این طرف هم چون بچه‌ها آزاد گذاشته شده‌اند که خودشان تشخیص دهند که به چه مهارت‌هایی نیاز دارند، بعد از ورود به محیط کار از طریق آموزش‌هایی که در رعد یا از طریق دانشگاه علمی کاربردی ارائه می‌شود، می‌توانند کمبودهایشان را جبران کنند. کاریارها گاهی نقش کاریار تحصیلی را هم برعهده دارند. بعد از شروع به کار، معمولاً تا سه سال همراه فرد توانیاب هستیم. البته گاهی فرد پس از سه سال کار کردن می‌آید و می‌گوید که من احساس می‌کنم که این کار هدف و غایت من نیست. در این صورت فرایند اشتغال حمایت‌شده را دوباره از ابتدا برای او شروع می‌کنیم تا وقتی که او به هدف و شغل مورد علاقه‌اش

در رویکرد اشتغال حمایت‌شده، هر کسی بدون توجه به میزان معلولیت حق کار کردن دارد



منصوره پناهی، مدیر عامل موسسه رعد

از دو زاویه موضوع اشتغال افراد دارای معلولیت را می‌توان نگاه کرد:
۱- از دیدگاه اجتماعی و قوانین کار، چه خدماتی به این گروه ارائه می‌شود؟
۲- از دیدگاه حقوق انسانی و حق شهروندی چه امکاناتی به ایشان عرضه می‌شود؟

در نقطه نظر اول، جامعه افراد را به صورت «مفعول» در یک نظام حمایت‌های مالی نگاه می‌دارد، که بسیار هزینه‌بر است. هر چقدر میزان این مبلغ بیشتر و برای مدت زمان طولانی‌تری باشد، شانس به دست آوردن یک شغل از فرد گرفته می‌شود.

هر چقدر احساس بار اضافی بودن بر دوش جامعه و خانواده را به او القاء نماییم، جز تخریب شخصیت و کاهش عزت نفس وی حاصلی نداشته و چه بسا به این ترتیب فرد تشویق به دریافت حمایت‌های مالی تا پایان عمر می‌شود و همچنان در نقش قربانی باقی مانده و حتی در بعضی مواقع هم از این نقش برای کسب حمایت‌های مالی بیشتر استفاده می‌نماید. این روش حمایتی نه تنها خدمتی به توانمندسازی فرد نمی‌کند، بلکه وی را در مسیر نیازمند شدن هر چه بیشتر سوق می‌دهد. وظیفه اصلی ما و جامعه، توانمندسازی فرد است و با ایجاد یک شغل می‌توان وی را سریع‌تر در این مسیر قرار داد.

در تحقیقاتی که در اکثر کشورهای اروپایی و آمریکا انجام شده است نشان داده که داشتن شغل در افزایش انگیزه و امید به آینده تأثیر مستقیم دارد. متأسفانه در بعضی محافل شنیده می‌شود که می‌گویند، در شرایطی که آدم‌های «سالم» بی‌کار هستند، شما به فکر پیدا کردن کار برای «افراد با معلولیت» هستید؟ این نوع نگرش نشان می‌دهد که لازم است ابتدا تعریف خود از عنوان

اشتغال نقش بزرگی در زندگی انسان‌ها دارد. داشتن یک شغل پایدار باعث ایجاد نظم در زندگی می‌شود. همچنین معاشرت با افرادی به جز اعضای خانواده، باعث ارتقاء مهارت‌های اجتماعی فرد می‌شود. کار کردن به زندگی‌مان معنا بخشیده و هویت پیدا می‌کنیم. حتی تفریحاتمان در کنار داشتن شغل است که معنا دارتر و لذت بخش‌تر می‌شوند. مزایای داشتن شغل بدون در نظر گرفتن بیماری یا معلولیت، شامل حال تمام افراد جامعه می‌شود. افراد دارای معلولیت، تاریخچه طولانی جدا بودن از بدنه جامعه، به خصوص دور ماندن از فضا و محیط‌های کاری عمومی را دارند. خوشبختانه در ۲۰ سال گذشته موج احقاق «حق اشتغال» در اروپا ایجاد و رشد نمود و انجام مسئولیت اجتماعی در قبال شهروند دارای معلولیت، جزو وظایف جامعه شده است.

در ایران به دلیل مناسب نبودن مکان‌ها می‌توان حدس زد که این عدم امکانات، عامل بازدارنده‌ای در اشتغال افراد با معلولیت‌های جسمی- حرکتی باشد.



«سالم» را بررسی نماییم؟ چه کسی «سالم» تلقی می‌شود؟ چه کسی این قضاوت را بر روی انسان‌ها انجام می‌دهد و به خود حق تشخیص اینکه چه کسی «سالم» و چه کسی «ناسالم» است را می‌دهد؟

اولاً، در مورد فرد دارای معلولیتی که معلولیت وی هم مشخص نیست، چه کسی می‌تواند «سالم» یا «ناسالم» بودنش را تعیین نماید؟

ثانیاً، داشتن این دیدگاه حاکی از آن است که ما هنوز حق شهروندی، حقوق انسانی و حق حیات را برای همه را یکسان نمی‌دانیم.

البته متأسفانه در همه کشورها تعداد شاغلان بدون معلولیت و با معلولیت، تفاوت چشمگیری وجود دارد. در اروپا، از جمله در کشور سوئد میزان اشتغال افراد بدون معلولیت ۸۰٪ و در افراد با معلولیت ۴۵-۴۰٪ می‌باشد. تحقیقات همچنین نشان داده که بی‌کاری در بین افراد با انواع معلولیت، به نوع معلولیت آنها هم بستگی دارد. مثلاً:

- میزان اشتغال در افراد دچار آسم، آلرژی، کم‌شنوا یا ناشنوا تقریباً با افراد بدون معلولیت برابر است؛ یعنی ۸۰٪ آنها صاحب شغل هستند.

- در مورد افراد نابینا، کم بینا، بدخوانی^۱، این میزان ۶۰-۶۹٪ در مقایسه با افراد بدون معلولیت می‌باشد.

- در افراد با معلولیت جسمی- حرکتی، صرع و مشکل گفتاری، تفاوت چشمگیری در مقایسه با افراد بدون معلولیت وجود دارد که حدود ۴۵-۵۹٪ است.

- در گروه افراد کند ذهن و بیماران روانی، نسبت اشتغال به افراد بدون معلولیت بسیار متفاوت بوده و کمتر از ۴۵٪ است.

پشتیبانی برای اشتغال

روش پشتیبانی اشتغال^۲، روش موثقی برای ایجاد اشتغال افرادی که دارای معلولیت هستند می‌باشد؛ که البته این روش می‌بایست در هر کشوری مطابق با فرهنگ و رسوم آن کشور بومی‌سازی شود. در کشورهای اروپایی به جهت زندگی مستقل شهروندان؛ جامعه و دولت وظیفه‌ی نگهداری و مراقبت از آنها را به عهده دارد. در واقع دولت، حکم اولیاء افراد دچار معلولیت را داشته و به همین دلیل نقش خانواده در این روش کم‌رنگ‌تر از نقش والدین در کشور ما است. اگر بخواهیم این روش را در ایران بومی‌سازی کنیم می‌بایست نقش خانواده و ارتباط مستقیم کاریار با کارفرما^۳، جوینده

کار و خانواده را مد نظر داشته باشیم. پشتیبانی برای اشتغال، راه‌کاری است که از سوی افراد یا نهادهای مدنی اعمال می‌شود و از آن طریق، افراد با ناتوانی‌های مختلف را برای تصاحب کار مناسب، حمایت می‌کند. این حمایت باید به گونه‌ای باشد که هم در کسب یک شغل مناسب به فرد و هم در حفظ آن در طول مدت زندگی فرد، کمک کند.

در این روش، فرد دریافت‌کننده حمایت، نیازی به تمرکز ویژه برای کارآموزی یا محل مخصوص انجام کار ندارد و کارفرمایی که در این طرح همکاری می‌کند خودش نیز از حمایت‌های لازم برخوردار می‌شود.

پشتیبانی برای اشتغال، در فاصله سال‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۰ در آمریکا پایه‌ریزی شده است، با هدف اینکه حق همه افراد جامعه است که شغلی با حقوق مناسب در یک بازار کار عادی داشته باشند. این روش کم‌کم شکل یافته‌تر شد و در کنار مراکز سنتی حمایتی مخصوص این افراد قد برافراشت. این روش امروزه در بسیاری از کشورهای دنیا مورد استفاده قرار گرفته است. البته تفاوت‌های زیاد مقررات و قوانین در کشورهای گوناگون باعث شده که این روش نیز در هر کشوری با مفاد قانونی همان کشور اجرا شود. آنچه مسلم است این است که این روش باعث ایجاد امکانات بیشتر برای افراد با ناتوانی مختلف می‌شود.

در رویکرد اشتغال حمایت‌شده؛

اولاً، کسانی که از این روش استفاده می‌کنند معتقدند که هر کسی بدون توجه به میزان معلولیت حق اشتغال دارد. ثانیاً، این وظیفه کاریار است که آموزش لازم و مناسب را به فرد داده و او را برای کسب شغل و سپس حفظ آن یاری کند.

با استفاده از این روش وقت و زمان فرد را برای فقط آموزش تلف نمی‌کنیم، چرا که آموزشی که منجر به کسب شغل و یا ادامه تحصیل نگردد باعث کاهش انگیزه فرد می‌شود.

با استفاده از این روش خواهیم آموخت که به تمام افراد، به یک دید نگاه کنیم و همه امکاناتی که برای بقیه افراد قائلیم، برای این عزیزان نیز قابل شوییم. بنابراین «همه می‌توانند کار کنند، به شرطی که من مربی بدانم که کار را چگونه به فرد آموزش بدهم.» آموزش کار و نحوه آموزش فرد اهمیت دارد.

گام اول

ایجاد توافق نظر: یعنی از ابتدا، تمام مراحل کار به فرد توضیح داده شود. او باید بداند که در طی چند هفته آینده توانایی‌های وی مورد ارزیابی قرار خواهند گرفت. این ارزیابی به خود او نیز کمک خواهد کرد تا راه خود را با آگاهی بیشتری طی کند. در فرهنگ ایرانی، توافق نظر می‌بایست هم با خود فرد و هم خانواده او صورت بگیرد. توافق نظر می‌تواند شامل این موارد باشد: تصمیم گرفته شود که چه کسی صحبت را شروع می‌کند، اولویت‌بندی موضوعات صحبت چیست، در چه زمان و مکانی ملاقات انجام می‌شود، طول مدت زمان ملاقات چقدر است و آیا این فرد می‌تواند کسی را همراه با خود داشته باشد یا نه؟ این موارد را از اول باید مشخص نمود. وظیفه‌ی کاریار این است که با تأمل و خوشرویی به سؤالات فرد پاسخ دهد. هر دو می‌بایست به توافق برسند که جلسات‌شان چند نوبت در هفته و به چه مدتی باشد و بعد از این مشاوره‌ها و صحبت‌ها چه اقدامی انجام می‌شود؟ اگر فرد سر قرار ملاقات نیامد،

1- Dyslexia
2- SE /Supported Employment
3- coach Job

گام چهارم

راهی به سوی اشتغال سریع

تماس با کارفرما: طبق روش اشتغال حمایت‌شده، از راه‌های متفاوتی برای تماس با کارفرما می‌توان استفاده کرد. از جمله:

استفاده از سایت شرکت‌ها، از طریق پست‌های الکترونیکی، تلفن و یا تماس‌های حضوری. در ایران نیز می‌توان از انواع روش‌های مختلف، از جمله داشتن روابط و یا تماس‌های مستقیم با کارفرما، یا از طریق تبلیغات اقدام کرد.

خوشبختانه در ایران شرکت‌های خصوصی متعددی وجود دارند. شرکت‌های صنعتی و تولیدی، مشاغل مانند بسته‌بندی تولیدات و بسته‌بندی محصولات غذایی، ماشین‌سازی، مونتاژ، شرکت‌های کامپیوتری، در و پنجره‌سازی، کارهای عمرانی و ساختمان‌سازی. هتل‌داری و رستوران‌داری هم از جمله مشاغل متناوبی است که می‌توان از آنها نام برد. شغل‌های خدماتی و سرویس‌دهی و کارهای اداری و دفتری... را نیز می‌توان مورد بررسی قرار داد. در ابتدا باید تمرین‌های مربوط به مصاحبه‌ی شغلی را انجام داد. فرد از طریق بازی در نقش مصاحبه‌کننده، یا تمرین نوشتن شرح‌حال و نحوه معرفی خود، می‌آموزد که چگونه و تا چه اندازه راجع به ضعف‌ها و معلولیت خود با کارفرما صحبت کند. بسیاری از این افراد معمولاً بیش از حد راجع به مسایل خصوصی خود صحبت می‌کنند و مسایلی را بازگو می‌کنند که مطلقاً به کارفرما ربطی ندارد، برخی هم اصلاً مایل نیستند که در مورد معلولیت خود با کارفرما صحبت کنند.

کمک به افراد برای تعیین میزان ارایه اطلاعات شخصی بسیار ضروری و لازم است. در شروع کار، همراهی و حضور کاریار در محل کار ضروری است. نوع آموزش و وظایف شغلی به فرد، آموزش به کارفرما و سایر همکاران، پیگیری روند پیشرفت کاری فرد، برگزاری جلسات مشترک با کارفرما، نوشتن قرارداد برای اهداف گوناگون مانند: قرارداد کارورزی، استخدام پایدار، استخدام پاره وقت ساعتی، تعیین پرداخت بیمه، کمک‌ها و حمایت‌های مالی برای کارفرما و غیره از جمله مسایلی است که در این مرحله می‌بایست مورد نظر قرار گیرد.

گام پنجم

پشتیبانی در محل کار و خارج از آن: بسیاری از اوقات

تغییراتی در محل کار صورت می‌گیرد، از جمله تغییر مدیر مسئول، همکاران، ساعات کاری و... که موجب نگرانی فرد می‌شود و گاهی هم فرد اصلاً در جریان این تغییرات قرار ندارد. وظیفه‌ی کاریار این است که فرد را خارج از محل کار ملاقات نموده و با همدیگر راجع به مسایل کاری، ارتباط با همکاران درون یا بیرون از محل کار صحبت کنند. گاهی لازم است که تمام همکاران را دور هم جمع نموده و راجع به مسایل و مشکلات عمومی که در محل کار رخ می‌دهد صحبت کرد تا بتوانند روش‌های مختلف برخورد با مشکلات محل کار را از یکدیگر بیاموزند.

کاریار با کدام یک از بستگان فرد می‌تواند تماس بگیرد؟ تعیین راه‌های برقراری ارتباطات باید مشخص شود که از طریق تلگرام یا پیامک و یا پست الکترونیکی باشد یا نه؟ چه ساعتی برای ملاقات با فرد مناسب‌تر است و در کجا؟ در اینجا جلب رضایت و اعتماد فرد بسیار مهم است تا بتواند با کمک کاریار مسیر زندگی خود را بیابد. کاریار می‌بایست با آگاهی کامل از زبان بدن خود استفاده کند تا با آنچه که می‌گوید یکسان و هماهنگ باشد.

گام دوم

پرونده شغلی از ارزیابی توانایی‌های فرد: ارزیابی از

جمله کارهایی است که نیاز به مهارت بیشتری دارد. به خصوص در مورد کار خاصی که فرد خواهان آن می‌باشد. بهتر است ارزیابی‌ها کاملاً مشخص و شفاف باشند و نباید انجام آن به صورت پنهانی انجام شوند. فرد باید بداند که در چه مواردی قرار است ارزیابی انجام شود و به چه دلیل؟ به عنوان مثال: کاربازی بدون اینکه خود را به کارآموز معرفی کند شروع به ارزیابی او نموده بود. دلیل این کار را از او پرسیدم و او چنین پاسخ داد که می‌خواسته قبل از اینکه او بداند کاریار ایشان است، ارزیابی‌ها را انجام داده و نقاط قوت و ضعف وی را شناسایی نماید. این نوع قضاوت‌ها و اقدام‌ها خارج از فلسفه اشتغال حمایت‌شده است، چرا که شرط اول این روش صداقت و رعایت احترام و حقوق انسانی هر فرد است. بهتر است ارزیابی به صورت یک کار مشارکتی- تفریحی همراه با کاریار انجام شود؛ مانند رفتن به پارک، بستنی خوردن، قدم زدن و ورزش. تا ارزیابی دقیق‌تر انجام شوند. برای مثال: رفتن به مکانی برای خوردن بستنی یا نوشیدن چای باعث می‌شود که توانایی‌های وی در پیدا کردن مسیرها، داشتن رفتارهای مناسب در رستوران، مهارت اجتماعی، رعایت کردن حقوق دیگران در صف خرید و... به طور خود به خود ارزیابی شود. اگر چنانچه انجام این کار بنا به فرهنگ ایرانی قابل انجام نباشد و به راحتی نتوان با فرد مورد نظر برای ارزیابی به مکان‌های عمومی رفت، اما با جلب حمایت و اعتماد خانواده فرد خواهیم توانست تا به همراه خانواده او این کار را انجام دهیم. این ارزیابی باعث می‌شود تا مراحل بعدی بهتر و با اطمینان بیشتری صورت بگیرد.

گام سوم

جستجوی کار: تطبیق شغل مناسب با شخصیت و علاقه

فرد از وظایف اصلی کاریار می‌باشد. این حق همه انسان‌ها است که آرزوهای بزرگ داشته‌باشند و یادمان باشد که هرگز حق نداریم آرزوهای شخص را از او بگیریم. تعیین و انتخاب شغل، حق همه است و کاریار به هیچ وجه حق ندارد که فرد را از خواسته‌ی خود منصرف کند، حتی اگر مطمئن باشد که آن کار مناسب وی نیست.

وظیفه کاریار این است که شغلی مناسب با علاقه‌مندی فرد را پیدا کند. تطبیق کار متناسب با توانایی و علاقه فرد بسیار مهم است. لازم نیست فرد خود را تغییر دهد تا شغلی را به دست آورد و همچنین نیازی به آموزش موارد غیر مرتبط با شغل انتخابی‌اش ندارد. برعکس، باید به او کمک کرد که کاری متناسب با شخصیت و توانمندی‌اش یافته تا به خواسته‌های خود برسد.



نقش خانواده در فرآیند اشتغال حمایت‌شده

همه والدین آرزوی موفقیت فرزندان خود را دارند. والدینی که دارای فرزندی با ناتوانی‌های مختلف می‌باشند، رسیدن به این آرزو گاهی حکم یک رویا را برای آنها دارد. اکثر این خانواده‌ها از بدو تولد فرزندان خود، عناب‌وجدان سنگینی دارند و متأسفانه گاهی در هنگام ارتباط با کادر درمان، پزشک و کارکنان مراکز، این عناب‌وجدان تشدید هم می‌شود. شنیدن سرزنش‌هایی همچون: چرا دیر اقدام به درمان کرده‌اید، چرا دیر به مراکز توانبخشی آمده‌اید، چرا دیر به پزشک مراجعه کردید و یا در دوران زایمان به دلیل عدم رسیدگی و توجه باعث اختلال در جنین شده‌اید و چاهای دیگر باعث ایجاد اینگونه عناب‌وجدان می‌شوند. تیم درمانی و یا پشتیبانی باید به این خانواده‌ها آرامش داده و از عناب وجدان آنها بکاهند. به همین ترتیب فرزندان نیز متقابلاً از ایجاد زحمت و سربار بودن (تولید مشکلات به علت اینکه جابه‌جایی آنها باعث ایجاد کمر و شانه درد اعضا خانواده می‌شوند) ناراحت هستند.

در پژوهشی که در بسیاری کشورها انجام شده، از نوجوانان سؤال شده که بزرگ‌ترین آرزویشان چیست؟ تقریباً اکثر نوجوانان رضایت پدر و مادر را عنوان نموده‌اند. نکته جالب این تحقیق این است که تمام نوجوانان، بدون توجه به ملیت، فرهنگ و مذهبشان همگی خواهان رضایت پدر و مادر خود هستند. همین امر باعث ایجاد انگیزه در فرد جوینده کار می‌شود و یک کاریار با تجربه می‌تواند از این انگیزه استفاده و فرد را ترغیب به ورود به بازار کار نماید. از فردی که داری ناتوانی جسمی بود سؤال کردم که چرا می‌خواهی کار کنی؟ گفت: می‌خواهم در مخارج زندگی به مادرم کمک کنم و با اولین حقوقم برای او خرید کنم. هنگام این صحبت برق شوق در چشمان وی به وضوح دیده می‌شد. اگر این منبع انگیزه را در فرد پیدا کرده و آن را رشد دهیم و همزمان از طرف خانواده هم پشتیبانی شوند بدون شک احتمال موفق شدن بسیار بیشتر می‌شود. گاهی فرد پس از رفتن به سر کار از طرف کارفرما، خانواده و اطرافیان با مخالفت‌های زیادی روبه‌رو می‌شود. مثلاً می‌گویند: «مگر کسی به تو کار می‌دهد؟» یا «چطور می‌خواهی مسیر خانه تا محل کار را بروی؟»

خوب است که خانواده‌ها همراه و همگام با کاریار، به فرد اطمینان دهند که حتماً موفق خواهد شد و بگویند که چون تمام سعی خودش را به کار بسته، نباید نگران رفت و آمد باشد. اگر بخواهیم این روش را در ایران بومی‌سازی کنیم می‌بایست نقش خانواده و ارتباط مستقیم کاریار با کارفرما، جوینده کار و خانواده را مد نظر داشته باشیم. پشتیبانی برای اشتغال، هم یک ساختار است و هم یک روند کاری که باید مرحله به مرحله به اجرا درآید. در این روش باید از خصوصیات شخصی فرد، ابزار کمکی و تجارب کارفرما، توأمان استفاده کرد. یکی از ابزارهای بسیار مهم، وجود مربی باتجربه و اطلاعات لازم و کافی خود فرد است، که رابطه مورد قبولی را بین او و کاریار و کارفرما ایجاد می‌کند. نقش مربی/ کاریار، ویژگی‌های

فردی و دانش و تجربیات وی در این روش بسیار حایز اهمیت است. او باید به تمام مراحل «پشتیبانی برای اشتغال» واقف و مسلط باشد و تمام مراحل، فلسفه این روش را رعایت کند و از ابزارها و روش‌های مناسب هر فرد بهره ببرد. کاریار باید با توافق فرد با خانواده او در تماس باشد، خانواده را از فرآیند و برنامه‌ی کاری او در روزهای آینده با خبر نماید.

یکی از موارد بومی‌سازی رویکرد اشتغال حمایت‌شده در ایران، کاریار می‌بایست شدت وابستگی فرد به خانواده را ارزیابی نموده و خدمات و آموزش‌های لازم را برای خانواده‌ها در نظر بگیرد.

مشخصات یک کاریار

هر فردی با هر مدرک تحصیلی دانشگاهی می‌تواند به عنوان کاریار مشغول به کار شود. البته بهتر است از افرادی که در رشته‌های توانبخشی، آموزش و هنر تحصیل کرده‌اند، به کار گرفته شوند

نکته مهم:

برای کاریار، داشتن مهارت لازم است، نه مدرک تحصیلی. مهارت‌هایی مانند: مهارت نوشتن پرونده، مدیریت زمان، ارتباطات اجتماعی، فروش، جذب افراد، نوشتن قراردادها، شناخت قوانین کار و تأمین اجتماعی و... تمام این موارد را می‌توان هنگام مصاحبه با جوینده کار که قصد کار کردن با روش اشتغال حمایت‌شده به عنوان کاریار دارد را بررسی نمود. شخصیت کاریار باید مثبت و پرانرژی، دارای قدرت حل مشکل باشد و برای کار کردن هیچگونه محدودیتی نداشته و بتواند شرایط مناسب را برای کار خود فراهم کند. فردی که درعین اجتماعی بودن بتواند به تنهایی هم فعالیت کند. مدیریت زمان، مدیریت برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری داشته و فعالیت‌های رسیدن به اهداف را به راحتی طراحی و اجرا کند. فردی که خلاقیت و ابتکار عمل داشته‌باشد و بتواند خارج از چهارهای معمولی جامعه کار کند. مهم‌ترین خصوصیتی که بسیار بسیار مهم است، داشتن یک «نگرش صحیح» است. مفهوم نگرش صحیح اینست که به فردی که ناتوانی دارد، همانند دیگران بنگرد و او را شهروندی بناند که حق کار کردن و یک زندگی مستقل دارد. نگرشی که در آن نه حس دلسوزی و ترحم باشد و نه انتظار سود دنیوی و شخصی داشته‌باشد.



پوشش توانبخشی

1398

مقاله

مزایای استفاده از این روش:

خود چیست؟ میزان رضایت فرد از پشتیبانی دریافتی چقدر است؟ داشتن یک شغل پایدار چه مزایا و نقاط منفی برای فرد در برداشته است؟ مشکلات فرد در حین این فرآیند چه بوده؟ نقاط مثبت و عوامل موفقیت فرد کدام است؟ نوع معلولیت فرد هم در انواع مشاغل متفاوت و تأثیرگذار است. خوشبختانه در زمان کنونی نیاز شدیدی به فعالیت‌های فیزیکی و قدرت بازو نیست. تفکر و شناخت جایگزین قدرت بدنی شده است و امروزه بیشتر کارها با استفاده از تکنولوژی قابل اجرا می‌باشد. برای مثال: برای کار در ساختمان‌سازی، داشتن معلولیت‌های جسمی، حرکتی مانعی برای این نوع اشتغال است، اما برای کار در شرکت کامپیوتری مانع کوچک‌تری محسوب می‌شود. ما نیاز به بومی‌سازی این روش با فرهنگ و قوانین کشورمان داریم. اما باید توجه داشت که این مناسب‌سازی نباید در اصول اصلی و پایه‌ای این روش تغییری ایجاد نماید، چراکه در آن صورت دیگر نمی‌توان ادعا داشت که ما هم روش اشتغال حمایت‌شده که در بیشتر دنیا استفاده می‌شود، را به کار بردیم. اصول و پایه پنجگانه این رویکرد همراه با فلسفه این روش که «همه می‌توانند کار کنند، اگر من مربی بنامم که چطور آن را آموزش بدهم؟» پایه‌گذاری شده است. ابتدا نوع و محل کار مشخص و سپس آموزش در رابطه با آن شغل انجام می‌شود. قبل از اینکه به اصول پنج‌گانه روش اشتغال حمایت‌شده بپردازم، لازم است ابتدا به فلسفه و ارزش‌های آن بپردازم.

۱- کار در محیط‌های عمومی ۲- دید فردی ۳- کسب حداقل دستمزد مانند بقیه افراد با توجه به قوانین وزارت کار ۴- ادامه پشتیبانی از فرد پس از استخدام ۵- فراهم نمودن امکان خود اشتغالی ۶- فراهم کردن امکانات کارورزی برای کسب تجربه‌ی کاری و به‌دست آوردن شغل. شواهد حاکی از این است که روش اشتغال حمایت‌شده روشی است مؤثر برای اشتغال‌زایی پایدار و خود اشتغالی در افراد با معلولیت‌های گوناگون. این روش حتی در کارورزی‌های کوتاه مدت و کسب تجربه به روش، استاد- شاگردی، باعث می‌شود که این افراد بتوانند:

۱- وارد جامعه شوند ۲- از تجربه‌ی کاری کوتاه مدت بهره ببرند ۳- خود را برای انتخاب و به‌دست آوردن یک شغل پایدار آماده کنند ۴- وقتی که صاحب شغل ثابتی می‌شوند، پشتیبانی‌شان از آنها به مدت ۲-۳ سال ادامه می‌یابد تا از ریزش افراد استخدام شده کاسته شود. ۵- پیدا کردن معنا و ارتقاء سطح کیفی زندگی فرد. با استفاده از این روش نظر کارفرما را بعد از دو سال استخدام یک فرد با معلولیت جویا می‌شویم تا ببینیم آیا او ارتقاء شغلی پیدا کرده است و بفهمیم که شخصیت فرد در محیط کار چگونه است؟ آیا کارفرما همچنان همان نظر و نگرشی که در ابتدای استخدام فرد داشته را دارد؟ چه عواملی باعث تغییر این نگرش شده است؟ فرد بعد از گذشت دو سال از کار در محیط‌های عمومی چه احساسی دارد؟ نظر او در مورد حمایت‌های کاریار

هفت ارزش اصلی اشتغال حمایت‌شده

۱- داشتن نگاه فردی:

در این روش فقط بر روی یک نفر و شخص جوینده کار تمرکز داریم. فکر نمی‌کنیم چه کاری باید برای فرد دچار اوتیسم و یا کندذهن انجام گیرد، بلکه تمرکزمان بر روی یک شخص خاص، نیازها و خواسته‌های او است.

۲- اطلاع‌رسانی:

کاریار می‌بایست به نحوی که برای فرد روشن و شفاف است در مورد مسایل کاری صحبت کند تا او با همان توانمندی‌های خود به طور کامل در جریان امور کاری قرار بگیرد.

۳- حق انتخاب:

کاریار هرگز حق تصمیم‌گیری به جای فرد ندارد و باید او را از نقاط مثبت و منفی تصمیم در مورد یک انتخاب شغل مطلع سازد، اما در نهایت این خود فرد است که باید تصمیم بگیرد. لازم است که او را از عواقب تصمیمش با خبر نمود اما هرگز نمی‌توان حق تصمیم‌گیری برای رد یا قبول کاری را از وی گرفت.

۶- راز داری:

تمام صحبت‌های بین فرد جوینده کار با کاریار می‌بایست به صورت کاملاً محرمانه میان طرفین حفظ شود. کاریار وظیفه نوشتن گزارش را دارد اما هرگز نباید رازها و درد دل‌های فرد را ثبت و یا حتی برای همکاران خود بیان نماید. برای مثال ممکن است از روی دلسوزی پس از ملاقات با فرد وقتی به اطاق خود باز می‌گردد به همکار خود بگوید: بیچاره، عجب زندگی پررنجی دارد! اگرچه ممکن است ابراز این مطلب از روی دلسوزی و همدلی با فرد به نظر برسد، اما هرگز نباید انجام شود.

۷- توانمندسازی فرد برای ابراز عقاید و پیشنهاد:

در تمام جلسات، حق صحبت کردن و شروع مکالمه را به عهده خود فرد قرار دهیم. در جلسات بین فرد و کاریار، برنامه‌ریزی جلسه، اولویت‌بندی صحبت‌ها و زمان‌بندی را به عهده خود فرد بگذاریم تا در این جلسات امکان تمرین کردن و کنترل جلسه را بتواند به عهده بگیرد. با این روش اعتماد به نفس و عزت نفس فرد نیز ارتقاء پیدا می‌کند.

یکی از بهترین روش‌هایی که در انسان انجام می‌شود، «روش آزمون و خطا» است. همه ما از طریق خطا کردن به تجارب خوبی می‌رسیم، پس همین امکان آموزشی را هم می‌بایست برای این عزیزان در نظر گرفت.

۴- مناسب‌سازی سازمان و مراکز:

برای استفاده از این روش هم به آگاهی و آموزش همکاران نیاز است و هم خود آن سازمان و مرکز می‌بایست آگاهی کامل را نسبت به این روش داشته باشند، به این ترتیب کارمندان مربوطه قادر خواهند شد که کار و وظیفه اصلی خود را به خوبی انجام دهند. برای مثال: اگر مدیر مرکز و اطلاعات یک سازمان از عملکرد این روش آگاهی کافی داشته باشد دیگر کاریار حتماً باید راس ساعت هشت صبح در مرکز باشد، چرا که او ممکن است به دنبال بازدید از محل و کار مورد علاقه فرد باشد. گاهی نیاز به مناسب‌سازی محیط کار و استفاده از لوازم کمکی نیز ضروری می‌باشد.

۵- توانمند سازی:

توانمند نمودن هر چه بیشتر و دادن مسئولیت به فرد، به اندازه‌ای که خودش کنترل زندگی خود را بر عهده بگیرد.



موانع و راهکارها برای کسب شغل در ایران

به هشت مانع بزرگ می‌توان اشاره کرد: ۱- نامناسب بودن محیط بیرون از خانه ۲- محدودیت وسیله ایاب و ذهاب ۳- شفاف نبودن پشتیبانی مالی از سوی کارفرما در جهت ترغیب کارفرما ۴- مسئله تامین اجتماعی مددجویان و حق بیمه کارفرما ۵- نگرش منفی جامعه و کارفرما نسبت به فردی که دارای ناتوانی است ۶- عدم خودباوری در فرد و یا خانواده ۷- کمال‌گرایی خود و یا اعضاء خانواده ۸- عدم مسئولیت‌پذیری در از دست دادن فرصت‌های شغلی و در عوض صرف انرژی برای دریافت مطالبات خود از سازمان‌های مسئول. یقیناً تمام هشت مورد از اهمیت زیادی برخوردار هستند، اما معتقدم که تغییر نگرش یک فرهنگ‌سازی است که نیاز به زمان دارد. تغییر نگرش می‌بایست در خود فرد مددجو و جوینده کار، خانواده و دوستان، کارفرما و همکاران وی ایجاد شود.

تغییر باورها و ارزش‌ها موردی نیست که با تصویب یک قانون صورت بپذیرد. برداشتن سدها و دیوارهای بلند منفی در افکار مردم، به مراتب سخت‌تر از مناسب‌سازی محیط بیرونی است. مناسب‌سازی محیط می‌تواند با برنامه‌ریزی‌های مالی و همکاری بین سازمان‌ها صورت پذیرد، اما موانع فکری افراد را با هیچ فشار و عامل خارجی نمی‌توان بهتر نمود، مگر اینکه خود شخص به آن نقطه از تشخیص رسیده و مایل به تغییر ارزش‌ها و باورهای خود شود. اعتقاد به اینکه چون بسیاری از افراد سالم همچنان فاقد شغل هستند، دلیل کافی و محکمی برای این که فرد با معلولیت حق کارکردن ندارد، نمی‌باشد. یافتن راه حل برای این معضل، مسئولیت اجتماعی یکایک ما است. وظیفه سنگینی بر عهده خود فرد، خانواده و هم‌کاریار اوست که به این نوع نگرش خاتمه دهد تا فرد با قدرت وارد عرصه زندگی کاری شده و حق داشتن کار، استقلال مالی و زندگی سایر شهروندان را حق خود دانسته و برای بدست آوردن حق طبیعی و حقوق اولیه خود فعالانه وارد صحنه شود.

مسئولیت دیگری که در رابطه با استفاده از روش اشتغال حمایت‌شده در ایران باید به آن توجه کرد، بررسی و تحلیل محیط فرهنگی کار است. بدلیل تفاوت و گاه تفکیک جنسیتی محیط کاری، کاریار می‌بایست با دقت بسیار این مسئولیت را بررسی نماید. در بعضی از فرهنگ‌ها خانواده‌ها به دختران اجازه کار نمی‌دهند. در این مورد کاریار می‌بایست با آرایه توضیح و جلب اطمینان خانواده، رضایت ایشان را جلب کرده تا بتواند فرایند کاریابی را به درستی اجرا نماید. برای مثال: می‌تواند از خانواده‌ها دعوت کند که با هم به بازدید محیط کار و ملاقات با کارفرما رفته و بدین‌گونه امکان بررسی و طرح سؤالات خود را داشته باشند.

نامناسب بودن محیط بیرون از خانه



راه حل:

خوشبختانه در زمان کنونی در انجام کارها نیازی به داشتن بدن قوی برای کارهای فیزیکی نیست و بیشتر کارها از طریق فکر و داشتن خلاقیت و ایده‌های جدید می‌باشد. مشاغلی مانند پشتیبانی خدمات اینترنتی، منشیگری، حسابداری، بازاریابی و فروش و از این قبیل را می‌توان برای افرادی که نیاز به مناسب‌سازی محیط دارند یافت تا وظایف کاری خود را از راه دور انجام دهند و نیازی به حضور در محیط کار نداشته باشند. برای افراد ناشنوا/ کم شنوا، معلولیت‌های روحی- روانی، کندذهن‌ها و اوتیسم در اکثر مواقع نیازی به مناسب‌سازی محیط نبوده و آنها می‌توانند به راحتی در شهر تردد داشته و در هر نوع محل کاری حضور پیدا کنند.

محدودیت وسایل ایاب و ذهاب



راه حل:

شهرداری تهران خدمات ویژه‌ای را برای حل این مشکل، از طریق ایجاد سامانه‌هایی برای جابه‌جائی این عزیزان در نظر گرفته است. شرط استفاده از این خدمات داشتن کد مخصوصی است که توسط تیم پزشکی به فرد ارائه می‌شود. اما طبق قانون جدید و به لحاظ محدودیت وسایط نقلیه، این کد فقط مخصوص افرادی که دارای ویلچر هستند می‌باشد و ثانیاً فرد می‌بایست به تنهایی در جلسه تیم پزشکی شرکت کند و از خود و ناتوانی‌های خود دفاع کند، که این عمل کار بسیار سنگینی برای این افراد است. بدین ترتیب افرادی که با عصا و یا واکر راه می‌روند و یا محدودیت‌های دیگری به جز مشکل راه رفتن دارند را شامل نمی‌شود. این سامانه همچنین در خصوص خدمات اشتغال هم فعالیت داشته و جابه‌جائی افرادی را که در مراکز مخصوص، مانند تولیدی‌ها، مراکز بسته‌بندی افراد با معلولیت و یا گروه‌های آسیب دیده کار می‌کنند، به عهده دارد اما امکان دادن خدمات رفت و آمد برای هر فرد را ندارد. حال اگر بنا باشد که از روش اشتغال حمایت‌شده برای اشتغال استفاده شود، خدمات این سامانه شامل حال این افراد نخواهد شد. لذا لازم است که شهرداری و سایر سازمان‌های مربوطه ابتدا آگاهی لازم را در رابطه با روش اشتغال حمایت‌شده داشته باشند تا بتوانند خدمات خاص خود را بر مبنای پشتیبانی شغلی فرد بنا کنند و در صورت امکان سازمان بهزیستی بودجه‌ای را برای مراکز که با استفاده از روش اشتغال حمایت‌شده فعالیت می‌کند در نظر بگیرد تا راه رسیدن به شغل، برای این افراد سهل‌تر شود.

شفاف نبودن پشتیبانی مالی از سوی کارفرما در جهت ترغیب کارفرما



برای سهولت کار فرد متقاضی، نیاز به همکاری بیشتری بین واحدهای مختلف در سازمان بهزیستی است. واحدهای توانبخشی و اشتغال باید پیش از پیش با یکدیگر

همکاری نمایند تا این افراد ما بین این دو واحد سرگردان نشده و هر چه سریعتر با حمایت‌های موجود به اشتغال برسند. در این مورد، نقش سازمان‌های مردم‌نهاد و مراکز خصوصی می‌تواند بسیار مؤثر باشد. البته نظارت دقیق سازمان بهزیستی کشور هم از بروز هرگونه سهل‌نگاری و سودجویی در این رابطه جلوگیری می‌نماید.

۴ مسئولیت تأمین اجتماعی مددجویان و حق بیمه کارفرما

برای این مسئله یقیناً همکاری تنگاتنگی بین سازمان‌های وزارت کار، توانبخشی سازمان بهزیستی و واحد اشتغال می‌بایست هر چه زودتر صورت گیرد تا با همکاری هر چه بیشتر میان آنها این مشکل را از میان بردارند.

۵ نگرش منفی جامعه و کارفرما نسبت به فردی که دارای ناتوانی است

گفتن جمله: «خدایا شکر» با دیدن یک فرد که دارای ناتوانی است از جمله نگرش‌های منفی است که در جامعه وجود دارد. یادمان باشد که فرد توانیاب می‌تواند برادر، خواهر، پدر یا مادر خودمان باشد. ابراز ترحم و دلسوزی نسبت به این افراد و غافل بودن از توانایی‌های آنان از جمله موارد بازدارنده در مسیر رسیدن این افراد به اشتغال است. داشتن شغل حق همه انسان‌ها، بدون توجه به نوع معلولیت است؛ باید داشته باشیم که فاصله بین سلامت و بیماری به باریکی یک تار مو است. از کجا معلوم که در آینده خود ما و یا عزیزانمان دچار چنین اختلالی نشویم؟ آیا آن زمان هم همین قضاوت را خواهیم داشت؟ در حال حاضر کار برای افراد دارای معلولیت به صورت یک حق مسلم در آمده است و همچنین داشتن شغل در مکان‌های عمومی حق همه شهروندان است اما داشتن این حق به راحتی انجام نمی‌گیرد.

تحقیقات زیادی درباره اینکه جامعه نباید بابت ارائه کمک‌های مالی به این افراد متحمل هزینه شده و بر عکس می‌بایست بر توانمندسازی آنها در حوزه اشتغال تلاش نماید، باعث می‌شود که بدین ترتیب بودجه چشمگیری برای دولت ذخیره شود.

۶ عدم خودباوری در فرد و یا خانواده

در ایران، خانواده هم می‌تواند نقش مثبت در اشتغال فرزند دارای معلولیتش داشته‌باشد و هم متأسفانه نقش بازدارنده داشته‌باشد. چه بسا کاریار، جوینده کار را تشویق به ورود به بازار کار نماید، اما همین فرد ممکن است از طرف خانواده پشتیبانی نشود و باعث انصراف او از کار شود. برای مثال فردی قصد کارورزی در یک محلی را داشته‌باشد و با گفتن اینکه اصلاً رفتن به آن محیط کار به صورت رایگان وقتی که هزینه رفت و آمدت را هم جواب نمی‌دهد چه فایده‌ای برایت دارد، باعث انصراف او از انجام کار می‌شود. به همین منظور است که در یک بخش از کتابی که نوشتام، به خانواده و نقش آن در این روند پرداختام. یکی دیگر از مواردی که نیاز به بومی‌سازی دارد، حضور و انتظارات فرد، یا عدم خودباوری و شناخت توانمندی‌های خود است. اکثراً

این افراد به دنبال استخدام در مراکز دولتی هستند و حتی انتظار مزایا و حقوق بیش از حد دارند. گاهی مشکلات مربوط به رفت و آمد را بزرگ‌تر از چیزی که هست، جلوه می‌دهند و انتظار استفاده از وسیله نقلیه خصوصی دارند. این توقع‌های زیاد که ناشی از دلسوزی بیش از حد خانواده‌ها، و خدمات بی‌قید و شرط بعضی از انجمن‌های خیریه به آنها است، باعث می‌شود فرد با واقعیت‌های زندگی بر خورد نکند و به راحتی موقعیت‌های مناسب شغلی را از دست بدهد و همیشه در انتظار موقعیت‌های بهتر بمانند.

راه حل:

ایجاد انگیزه در شخص، آموزش او و خانوادهاش در راستای توانمندسازی شخصیت فرد. معرفی نمونه‌های انسان‌های موفق مانند استیون هاوکینز و سایر بزرگان علمی- فرهنگی- ورزشی برای فرد و خانواده تا به این یقین برسند که معلولیت محدودیت نیست. تمرکز بر روی توانایی‌ها و کسب مهارت‌های لازم برای رسیدن به خواسته‌ها تا بدینوسیله هم خود را توانمند ساخته و هم باعث افتخار خانواده و جامعه خود شوند.

به قول شاعر بزرگ ایران: «صورت زیبای ظاهر هیچ نیست ای برادر سیرت زیبا بیار» (سعدی)

۷ کمالگرایی خود و یا خانواده

راه حل:

پذیرش واقعیت به این معنی نیست که از آن شرایط و واقعیت راضی هستیم، اما گراز ابتدا آن را نپذیریم، هرگز نمی‌توان برای تغییر آن نیز تلاشی انجام دهیم. آموزش‌های عزت نفس در ایجاد آگاهی برای فرد و خانواده نقش به‌سزایی دارد. هر چقدر تصویر ایده‌آل تصویر واقعی خودمان به هم نزدیک‌تر شوند، رسیدن به خواسته‌ها نیز سهل‌تر خواهد شد، چرا که آن چیزی که هستیم را قبول کرده و برای بهبود وضعیت خود تلاش خواهیم نمود.

۸ عدم مسئولیت‌پذیری

راه حل:

گاهی به دلیل بناآموزی و یا ترحم و دلسوزی دیگران، فرد به جای در دست گرفتن کنترل زندگی و مسئولیت‌پذیری در نقش «قربانی» جای می‌گیرد. برای مثال: اگر تصادف نکرده‌بودم، اگر مادرا/ پدری مهربان و یا سرمایه داشتم، اگر کار دولتی داشتم، اگران سازمان این خدمات را برایم انجام می‌داد و... زندگی من بهتر بود. در اینجا فرد خودش را اصلاً مسئول زندگی و آینده خود نمی‌داند. نقش خود، افکار و تلاش‌های خود را نادیده گرفته و منتظر معجزه‌ای از جانب دیگران است. مرتباً جویای مطالبات خود از جامعه و دیگران بوده و تمام تلاش خود را متمرکز بر نقد دیگران می‌نماید. این وضعیت مسلماً هم باعث کاهش انرژی فرد شده و هم باعث ایجاد دید منفی نسبت به جامعه و دیگران می‌گردد. آموزش روش‌های بالا بردن عزت نفس، تمرکز بر توانایی‌ها و مثال آوردن از انسان‌هایی که با حداکثر معلولیت موفق شده‌اند، برای این عزیزان می‌تواند آنها را توانمندتر و مسئولیت‌پذیرتر کند.





لیسلا داداشیان، مدرک لیسانس و فوق لیسانس میکروبیولوژی را از دانشگاه تهران دارد. او مدتی در مرکز تحقیقات بیوشیمی و بیوتکنولوژی دانشگاه صنعتی شریف کار تحقیقاتی انجام داد و سپس وارد بخش بازاریابی در رشته خود شد. او مدتی با شرکت‌های تولیدکننده لوازم و تجهیزات آزمایشگاهی و شرکت‌های تحقیقاتی همکاری کرد و فوق لیسانس دومش را در رشته مدیریت گرفت. او مدتی هم در زمینه کسب و کار، کارهای مشاوره‌ای در کنار یکی از اساتید پیشکسوت کارآفرینی انجام داد. داداشیان دوره‌های مدرسی کارآفرینی را گذراند و چون می‌خواست برای واحد کارآفرینی مرکز رعد یک برنامه استراتژیک بنویسند، وارد بخش کارآفرینی تولیدات توانیابان رعد شد. داداشیان چهارسال است که در دفتر کارآفرینی رعد، مسئول بخش خوداشتغالی است.

مسئول بخش خوداشتغالی رعد

افرادی که به خود اشتغالی تمایل دارند کسانی هستند که دوست دارند روی پای خود بایستند

شاید او نیاز به تکمیل توانمندی هم داشته‌باشد. در این صورت کاریار باید برای او امکان بهره‌مندی از دوره‌های آموزشی را مهیا کند که این دوره‌های آموزشی ممکن است در مرکز رعد یا خارج از مرکز انجام شود. گاهی هم لازم است فرد را برای توانمند شدن به دوره‌های کارورزی بفرستد. چیزی که برای خوداشتغالی مهم است، تأمین نخستین نیازمندی‌های آغاز یک کسب‌وکار است. آغاز کسب‌وکار به چند فاکتور نیاز دارد؛ یک‌سری فاکتورهای محلی هستند، یک‌سری ابزارهایی هستند که برای شروع کسب‌وکار لازمند، سرمایه اولیه و دانش مدیریت کسب‌وکار هم خیلی مهم هستند. خیلی از افراد کاری را بدون داشتن دانش‌های ضروری شروع می‌کنند، به همین دلیل نتیجه نمی‌گیرند. برای مقابله با این کمبودها دو کار انجام داده و می‌دهیم. یکی از آنها آموزش‌هایی است که به صورت مقطعی و کوتاه مدت برای متقاضیان انجام می‌شود که

وظیفه کاریار
این است که کمک کند تا فرد،
کاری را که دوست دارد
پیدا کند

بعد خودمان برای آموزش سایر کاریارها بسته آموزشی تهیه کردیم. یکی از اتفاقات جالبی که در آموزش کاریار در ایران افتاد، بومی‌سازی آن بود. وقتی اشتغال حمایت‌شده به ایران آمد طی ماه‌های اولیه معلوم شد که یکی از فاکتورهایی که در ایران باید به آن توجه شود نقش خانواده است به همین دلیل به این موضوع در بازنگری طرح، تأکید ویژه‌ای شد. فرد خود اشتغال حتماً باید به کاری که می‌خواهد شروع کند علاقه داشته باشد و وظیفه کاریار پیدا کردن علاقه‌مندی‌های فرد یا کمک به او برای ایجاد علاقه است.

رویکرد اشتغال حمایت‌شده که در موسسه رعد مطرح شده چگونه می‌تواند در بحث خوداشتغالی ایفای نقش کند؟

در اشتغال حمایت‌شده هر فرد یک پشتیبان یا کاریار دارد که او را برای رسیدن به خواسته‌هایش همراهی می‌کند.

وظیفه کاریار این است که فرد را خوب بشناسد و با او همراهی کند تا خودش را، توانایی‌هایش را و خواستهای که دارد را بشناسد. کاریار نباید به توانیاب بگوید حالا که در رشته گرافیک درس خواندنی پس برو در یک شرکت تبلیغاتی کار کن یا چون خوب تایپ می‌کنی برو تایپیست بشو. وظیفه کاریار این است که کمک کند تا فرد کاری را که دوست دارد پیدا کند.

کاریار چه آموزش‌هایی می‌بیند و چقدر برای این کار آمادگی پیدا می‌کند؟

یک بسته آموزشی برای کاریارها توسط خانم پناهی طی دو دوره کارگاه آموزشی به فاصله شش ماه برگزار شد و ما نخستین کاریارهایی بودیم که در ایران برای این موضوع تربیت شدیم.



توسعه کارآفرینی در ایران

اصلی‌ترین آن آموزش بازاریابی، صرف نظر از این‌که چه درسی خوانده و چه مهارتی آموخته‌باشد، است. کار دیگر، گرفتن کارگاه یا دادن مبالغی به عنوان وام به فرد متقاضی است تا او کارش را شروع کند. در این رویکرد جدید، رعد خودش را موظف می‌داند که در این موضوع کمک کند و کاریار موظف است که او را همراهی کند. یعنی اگر ایده اولیه این فرد در کسب و کار مورد تأیید باشد برای راه‌انداختن کار، به او کمک شود. افرادی که به‌خود اشتغالی تمایل دارند کسانی هستند که دوست دارند روی پای خود بایستند. این به تفاوت فردی افراد برمی‌گردد. اتفاق خوبی که می‌افتد این است که وقتی این افراد مستقلاً وارد حوزه اشتغال می‌شوند هم با افراد توانمند جامعه به‌صورت کارگروهی و هم با خود افراد دارای معلولیت کار را ادامه می‌دهند.

این اتفاق در مورد کارآموزان رعد افتاده است؟

بله، در یکی از موارد، دو نفر از توانیابان با هم کاری را شروع کردند و چون تکمیل‌کننده همدیگر هستند موفق شده‌اند. در سال گذشته دو برنامه راهبردی خوداشتغالی برای توانیابان رعد در نظر گرفتیم که یکی از آنها رانندگی مدرسه کسب و کار رعد بود که افرادی که می‌خواهند کارآفرینی کنند اصول اولیه رانندگی یک کسب‌وکار را در این مدرسه یاد بگیرند. در همه کشورهای دنیا مدارس کسب و کار وجود دارند. برنامه دوم رانندگی رویناد استارت‌آپ و یک‌نوا است. قرار است برای آن عده از افراد صاحب ایده که هنوز به توانایی پیاده کردن ایده خودشان نرسیده‌اند محیطی فراهم شود تا افراد با توانایی‌های مختلف، تیم کاری تشکیل دهند و ایده خود را پیاده کنند و به اشتغال برسند.

این دو برنامه از سال قبل برنامه‌ریزی شده بود ولی به‌دلیل این‌که روش اشتغال حمایت‌شده در رعد تازه راه افتاده‌بود، بیشتر روی اجرای این مدل تمرکز شد و این برنامه جدید، به آینده موکول شد. امسال بنا داریم که این رویناد را عملی کنیم. جدا از بحث اشتغال حمایت‌شده، ما موریت مرکز رعد این است که برای جامعه هدف، کار تولید کند. با اجرای این روش، یک‌سری افراد که ایده دارند و یک‌سری نخبه‌های دانشگاهی که توانایی‌های

یک بسته آموزشی برای کاریارها توسط خانم پناهی طی دو کارگاه آموزشی به فاصله شش ماه برگزار شد و ما نخستین کاریارهایی بودیم که در ایران برای این موضوع تربیت شدیم

خاصی دارند، جذب می‌شوند و با همکاری همدیگر کار جدیدی را راه می‌اندازند.

رویناد استارت‌آپ و یک‌نوا، چه ارتباط خاصی با افراد دارای معلولیت دارد؟ آیا تمامی اعضای تیم باید از این بچه‌ها باشند؟

این رویناد یک موضوع گسترده است و محدود به افراد دارای معلولیت یا کارآموزان رعد نیست. در استارت‌آپ و یک‌نوا باید یک تیم کسب و کار که شامل؛ طراح سایت، طراح محصول، صاحب ایده و بازاریاب هستند، در آن جمع شوند. ولی رویکرد ما در حوزه مسائل مربوط به افراد دارای معلولیت بود. یعنی اگر طرح و ایده‌ای ارائه می‌شود باید به تسهیل زندگی این افراد کمک کند یا نفعی در جامعه برای آنها داشته‌باشد. نه این‌که افرادی که در این تیم حضور دارند الزاماً معلولیت داشته‌باشند. ولی شاید از توانیابان هم افراد صاحب ایده‌ای باشند که به این رویناد حتماً جذب می‌شوند.

یکی دیگر از فعالیت‌های واحد خوداشتغالی مرکز رعد، فروش محصولات توانیابان است.

می‌دانید که هدف مرکز رعد از ابتدای تاسیس این بوده که یک‌سری مهارت‌ها را به توانیابان آموزش دهد که منجر به اشتغال و درآمدزایی برای آنها شود. تعداد زیادی از توانیابان رعد در کلاس‌های هنری آموزش می‌بینند ولی با بهره‌گیری از رویکرد اشتغال حمایت‌شده، بیشتر مصمم شدیم که آنها را به سمتی هدایت کنیم که از هنری که آموخته‌اند و کاری که به آن علاقه دارند به درآمد برسند. مثلاً فردی علاقه‌اش معرق بوده ولی چون تولیداتش در بازارچه‌ها مشتری

نداشته، به اجبار کار دیگری را شروع می‌کند در حالی‌که علاقه‌اش معرق بوداست. من به عنوان کاریار وظیفه دارم که شرایط لازم را برایش فراهم کنم که بتواند از طریق ادامه علائق خودش به درآمد برسد.

به عنوان یک کاریار از توانیابانی که با رویکرد اشتغال حمایت‌شده به‌خوداشتغالی رسیده‌اند، بگویید: یک نمونه از این افراد کسی بود که کارش گرافیک بود و به سمت چاپ روی اشیاء رفت. این فرد در رعد آموزش نقاشی و گرافیک دیده‌بود و به خاطر علاقه‌اش به رشته گرافیک، در دانشگاه علمی کاربردی رعد هم همین رشته را خواند. او پس از فارغ‌التحصیلی به‌دنبال چاپ روی اشیاء با هدف تولید هدایای تبلیغاتی رفت. با پشتکاری که داشت توانست کارگاهی را در سرای محله در تهرانپارس بگیرد و کارش را ادامه دهد. من به‌عنوان کاریار علاوه بر کمک فکری در این زمینه، به او کمک کردم که یک دستگاه چاپ مناسب انتخاب کند و با وامی که برایش مهیا شد، توانست دستگاه را بخرد. ما به عنوان حامی، سعی کردیم برایش سفارش کار بگیریم و آموزش‌های عملی جهت بازاریابی محصولاتش را هم به او بدهیم.

این‌ها دو نفر بودند که یکی از آنها به‌دلیل تحرک بیشتری که داشت انجام کارها را دنبال می‌کرد و نفر دوم که گرافیکست ماهر بود، طرح‌ها را انجام می‌داد. کارشان به اینجا رسید که به فرد کارآفرینی که کیف چرمی تولید می‌کرد، ارتباط برقرار کردند و یک تیم موفق را تشکیل دادند.

قبل از اینکه من به رعد بیایم کار اصلی‌ام بازاریابی بود و دوازده سال در حوزه فروش و بازاریابی کار می‌کردم. در این مدت برای آموزش، کسی را سرکلاس نمی‌شناختم بلکه این موارد را در محیط کار به آنها آموزش می‌دادم. مخصوصاً محیط‌های کاری که امکان آزمون و خطا در آن بیشتر بود، یعنی مشتریان زیاد بودند. با بچه‌های رعد هم همین کار را می‌کنم.

بچه‌ها را با خودم به چندین نمایشگاه بردم و عملاً به آنها آموزش دادم. در واقع افراد قواعد کسب و کار را در اثر تجربه بهتر یاد می‌گیرند تا به‌صورت آموزش‌های تئوریک.

دنبال این هستیم که درآمد هر کدام از کارآموزان به تنهایی بالا

1-Startup Weekend



برود، این به این منظور است که از فروش محصولات هدفمان درآمدزایی برای رعد نیست. در نمایشگاه امسال فروش محصولات بچه‌ها بسیار قابل قبول بود. قبل از اینکه بچه‌ها برای نخستین بار در محیط کار مثل یک بازارچه قرار بگیرند، فنون فروش، مواجه شدن با مشتری بدون ترس، نحوه صحبت کردن و ارائه کالا به آنها آموزش داده می‌شود.

توانیابانی که به مرحله خوداشتغالی می‌رسند همراه با آموزش‌های هنری و فنی، دوره‌های خاص مدیریت کسب‌وکار را هم می‌بینند؟

همانطور که گفتیم راندازی مدرسه کسب و کار در رعد برای پاسخ به این نیازها است. در این مدرسه کلیه مهارت‌هایی را که برای راندازی کسب‌وکار لازم است آموزش داده می‌شود. در حال حاضر آموزش بازاریابی به‌ویژه بازاریابی اینترنتی توسط آقای باریده، یکی از بنیان‌گذاران استارت‌آپی برای بچه‌ها گذاشته شده که خیلی مورد استقبال قرار گرفته است. کارآموزان از ایشان بسیار یاد گرفتند، به‌طوری که خیلی از آنها در تگرام کانال شخصی دارند و محصولات خود را معرفی می‌کنند.

روزهای اولی که به رعد آمدم کارهای بچه‌ها را برای فروش به بازارچه‌ها می‌دیدم. چیزی که آن زمان به آن رسیدم این بود که اگر این محصولات را از بچه‌ها جدا کنیم، خریداری ندارند! چون این محصولات با هیچ محصول مشابهی در بازار چه از نظر کیفیت و چه از نظر قیمت قابل رقابت نبودند و مردم بیشتر از روی خیرخواهی و کمک این محصولات را می‌خریدند. به همین خاطر سعی کردیم که هم کیفیت کارها را بالا ببریم، هم قیمت‌ها را واقعی کنیم و هم محصولات کاربردی که تقاضای بیشتری دارند را بیشتر تولید شوند. از کارهای پرطرفداری که دو سال است آموزش آن در رعد گذاشته شده و بچه‌ها در آن خیلی موفق بوده‌اند، کار زیورآلات است. قبلاً مردم بیشتر طلا می‌خریدند ولی الآن بیشتر به دنبال کارهای متنوع‌تر و ارزان‌تر هستند. در این رشته توانیابان ما خیلی پیشرفت داشته‌اند.

استقبال توانیابان رعد از خوداشتغالی از طریق روش اشتغال حمایت‌شده، چگونه بوده است؟

چیزی که بعد از مدتی به آن رسیدم این بود که اگر این محصولات را از بچه‌ها جدا کنیم، خریداری ندارند! چون این محصولات با هیچ محصول مشابهی در بازار چه از نظر کیفیت و چه از نظر قیمت قابل رقابت نبودند و مردم بیشتر از روی خیرخواهی و کمک این محصولات را می‌خریدند

محصول را خوب عرضه کند و یک نفر هم محصول را بازاریابی کند و به‌فروش برساند. کار تیمی عوایدش به همه بچه‌های گروه می‌رسد.

چند نفر از توانیابان رعد تا کنون به مرحله خوداشتغالی رسیده‌اند؟

۱۲ نفر از بچه‌ها در یک سال گذشته به حد خوداشتغالی رسیده‌اند. بعضی از آنها پله‌های تکاملی خوداشتغالی را طی کرده‌اند و بعضی از آنها هم تازه در این مسیر قرار گرفته‌اند و عده‌ای هم در مراحل انتهایی آن هستند. اگر خوداشتغالی را به‌صورت یک روند در نظر بگیریم که از جایی باید شروع شود و مرحله مرحله جلو برود، این ۱۲ نفر در مراحل مختلف این مسیر قرار دارند.

مدرسه کسب‌وکار در سال جاری آغاز به کار می‌کند؟

امیدوارم که امسال بتوانیم این طرح را به اجرا برسانیم. مدرسه کسب‌وکار در رعد فعلاً به عنوان یک پروژه مطرح شده است. مهم‌ترین مدرسه کسب و کار در ایران، مدرسه پرتواست که از مدارس کسب‌وکار مجازی است. خیلی از دانشگاه‌ها هم مدارس کسب‌وکار خودشان را دارند. دلیل اینکه به فکر راندازی مدرسه کسب‌وکار در رعد افتادم این بود که با تجاربی که در این چند سال در رعد به‌دست آوردم فهمیدم، یاد دادن ساز و کار کسب‌وکار به توانیابان اصول خاص خودش را دارد. یعنی باید با توجه به توانایی افراد، ویژه‌سازی شود. در بردن توانیابان به محیط‌های نمایشگاهی و دیدن عکس‌العمل آنها که چگونه فرصت‌ها را می‌شناسند و چگونه می‌توانند از بازار ایده بگیرند، به من کمک کرد تا طرح مدرسه کسب و کار را بنویسم. مدارس کسب کار از طریق سازمان بین‌المللی کار حمایت می‌شوند و مجری آن در ایران وزارت کار است. دنبال این هستم که تایید این طرح را از وزارت کار بگیرم تا بتوانم به عنوان یک طرح منسجم ارائه‌اش دهم. این طرح در هرجا که شکل بگیرد برای کل افراد دارای معلولیت در سراسر ایران، قابل اجراست. در سال جاری با جدیت دو طرح مدرسه کسب‌وکار و استارت‌آپ ویکند را در رعد پیگیری می‌کنیم.

استقبال بچه‌ها نسبت به قبل خیلی فرق کرده است. قبلاً خیلی از بچه‌ها در کلاس‌های مختلف هنری شرکت می‌کردند ولی بعد آن را رها می‌کردند. ولی الآن وقتی می‌بینند که یک رشته خاص جواب می‌دهد، از آن استقبال می‌کنند. مثلاً ما رشته کار با چرم را گذاشتیم. استاد خیلی خوبی داشتیم که اصول پایه‌ای کار با چرم را به کارآموزان آموزش داد. بچه‌ها اصول کار را خیلی خوب یاد گرفتند و یکی از آنها وارد این حرفه شد. کاریارا و در یک کارگاه چرم، برایش کار پیدا کرد و او مشغول به کار شد. بقیه بچه‌ها هم به این نتیجه رسیدند که دنبال تولید محصولی بروند که مشتری دارد. خیلی از بچه‌ها به سمت تولید دستبندهای چرمی رفتند که در بازارچه‌ها فروش خوبی داشت. دستبند چرمی نسبت به کیف چرمی هم هزینه کمتری دارد و هم از دور ریزهای قیچی‌های چرم، تولید می‌شود.

یک رشته دیگر کار سرمه دوزی است که روی ترمه انجام می‌شود. از بچه‌ها خواستیم مواد اولیه‌شان را باکیفیت انتخاب کنند تا مطابق با خواست بازار باشد. چند کاری که با این روش تهیه شد، فوراً به فروش رفت.

مورد دیگری که به بچه‌ها آموزش می‌دهیم، کار تیمی و گروهی است. چطور در کار مشترک با هم هماهنگ شوند. مهم نیست که همه افراد از لحاظ هنری در سطح بالایی باشند، ممکن است یک نفر بتواند کار هنری خوبی تولید کند، نفر دیگر بتواند

دکتر کریستی لینچ از مجتمع رعد بازدید کرد

و تجاری صحبت می‌کنیم. برای ما مهم نیست که ناتوانی فرد کم، زیاد یا متوسط باشد، آنچه برای ما در اجرای این روش اهمیت دارد، این است که ما می‌خواهیم توان‌یاب ما مشغول به کار شود.

دکتر لینچ با بیان تجربیات خود، گفت: در اروپا ما در حال بستن و جمع کردن کارگاه‌های حمایتی هستیم و با این اقدام تاکنون هیچ یک از افراد تحت پوشش ما بی‌کار نشده‌اند.

وی ادامه داد: در ایران شما هنوز در ابتدای راه هستید ولی نمی‌شود گفت که در ایران اشتغال حمایت شده وجود ندارد، بلکه این کار در ایران و در مجتمع رعد شروع شده‌است.

در این بازدید دکتر لینچ با فعالیت‌های چندکارگاه مهارت‌آموزی توان‌یابان مجتمع رعد آشنا شد و همچنین از شرکت حامیان مجری کسب و کارهای اینترنتی در بستر وب که ۲ نفر از توان‌یابان رعد را به صورت حضوری و دورکاری جذب کرده‌است، بازدید کرد و علاوه بر صحبت با آنها با ۲ نفر از مدیران آن شرکت نیز گفت‌وگو نمود.

در بخش دیگری از این برنامه دکتر لینچ با حضور در نشستی مرکب از مدیران سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در حوزه معلولان و مدیران سازمان بهزیستی کشور به برخی از نکات مهم در روش اشتغال حمایت شده اشاره کرد.

شایان ذکر است، دکتر لینچ چند سالی است که ریاست بخش اشتغال حمایت شده اتحادیه اروپا را بر عهده داشته و پیش از این مسئولیت، با ارایه این پروژه نوآورانه به صندوق اجتماعی اروپا و بهره‌مندی از حمایت‌های مالی آن صندوق، در مدت زمان کوتاهی پروژه ایشان سراسر اروپا را فراگرفت.

وی از سال ۱۹۷۶ کارش را با معلولان ذهنی آغاز کرد، پس از یک دوره فعالیت در سمت کاردرمانگر از سال ۱۹۸۸ به عنوان متخصص کاردرمانی معلولان ذهنی در منطقه دوبلین فعالیتش را توسعه داد و پس از ثبت انجمن اشتغال حمایت شده در ایرلند به عضویت هیأت مدیره انجمن جهانی اشتغال حمایت شده نایل آمد و در طول مدتی ۲۴ نفر از افراد دارای معلولیت ذهنی شدید را به مشاغلی عادی در مقابل دریافت حقوق مکفی هدایت کرد.

دکتر لینچ در سال ۱۹۹۵ جایزه بین‌المللی یکپارچه سازی جامعه و اشتغال را از بنیاد عقب ماندگان ذهنی جوزف پیکندی جونیور دریافت کرد و امروز به عنوان یکی از افراد کلیدی در بدنه خدمات اجتماعی حوزه معلولان ایفا نقش می‌کند.

دکتر کریستی لینچ بنیان‌گذار روش «اشتغال حمایت شده» در اروپا و آمریکا، در ۱۱ اسفند ماه ۱۹۵ از مجتمع آموزشی نیکوکاری و مرکز آموزش علمی کاربردی رعد بازدید کرد و در جمع مسؤولان این مؤسسه و گروهی از مدیران سازمان بهزیستی کشور و کارشناسان این مجتمع به ایراد سخنرانی پرداخت.

به گزارش روابط عمومی مجتمع رعد؛ دکتر کریستی لینچ در این بازدید از نزدیک با شیوه اجرای روش پشتیبانی اشتغال توسط منصوره پناهی، مدیر عامل مجتمع رعد آشنا شد و با کارشناسان مجری این روش، به گفت‌وگو پرداخت.

منصوره پناهی مدیر عامل مجتمع رعد که مجری این روش در ایران است در سخنانی گفت: ظرف یک سال گذشته به آموزش و تربیت مربیان برای اجرای این روش پرداختیم و با سفر به سراسر کشور به کارشناسان شعب مختلف سازمان بهزیستی آموزش دادیم. در مجتمع رعد نیز تا کنون حدود ۳۰ نفر برای آشنایی با این روش آموزش‌های لازم را دیدمانند. در حال حاضر ۱۷۶ نفر از توان‌یابان از حمایت‌های تخصصی مربیان این روش، بهره‌مند شده‌اند.

وی افزود: اگر چه تا کنون ۴۸ نفر از توان‌یابان ما در مجتمع رعد شاغل شده‌اند اما این کافی نیست، چرا که باید بتوانیم در کنار آموزش و اشتغال افراد دارای معلولیت جسمی حرکتی، از افراد با معلولیت‌های ذهنی نیز حمایت کنیم.

مدیر عامل مجتمع رعد ضمن قدردانی از دکتر کریستی لینچ برای قبول دعوت سفر به ایران، افزود: دکتر لینچ یک کارگاه آموزشی یک روزه برای کارشناسان سازمان بهزیستی برگزار خواهد کرد.

در ادامه دکتر کریستی لینچ با بیان سابقه فعالیت خود به عنوان کاردرمانگر در ایرلند و پیگیری‌هایی که برای معرفی روش اشتغال حمایت شده داشته، گفت: از سال ۱۹۸۰ کار خود در این زمینه را آغاز نمودم ولی بعد از ۸ سال فعالیت متوجه شدم که فعالیت ما نتیجه‌ای نداشته و از توان‌یابان کسی وارد بازار کار نشده‌است. تغییر روش و تغییر کارکنان هم اثری به دنبال نداشت. تا اینکه با روش پشتیبانی اشتغال در آمریکا آشنا شدم، در این روش قرار بود کیفیت زندگی افراد دارای معلولیت را تغییر دهیم.

وی افزود: ما در این روش بر توانمندی‌ها و مهارت‌های فرد دارای معلولیت تأکید می‌کنیم و آن را به کارفرمایان عرضه می‌کنیم و با آنها با زبان خودشان یعنی زبان امور مالی



زَمَزَمَه

هیچ بود

همه‌ی دارو ندارم هیچ بود
عهد کردم با تو ای آرام جان
نقش کردم عشق را در لوح دل
بی تو ای بهار جان و تن
در کنار غنچه خندان تو
گریه‌ها و حال زارم هیچ بود
آن همه قول قرارم هیچ بود
حیف همه نقش نگارم هیچ بود
جمله پاییز و بهارم هیچ بود
شاخ‌ها و برگ و بارم هیچ بود

سراینده: نازنین رحیم زاده

پرهام توجه، قائم مقام رئیس هیأت‌مدیره شرکت میراب و مدیر بخش تحقیق و توسعه این شرکت است. او در بحث نوآوری و پیشرفته کردن تکنولوژی شرکت میراب مشغول به فعالیت است. پرهام در رشته اقتصاد تحصیل کرده و دومین فرزند مرتضی توجه، مؤسس شرکت میراب است. این کارخانه تولید کننده شیرآلات صنعتی است. در ارتباطی که به طور اتفاقی با موسسه رعد ایجاد شد، پرهام توجه، علاقه‌مند به ارتباط بیشتر با موسسه رعد شد و ارتباطاتش را با این مرکز افزایش داد و حالا به عنوان بازوی اجرایی رعد در رویکرد اشتغال حمایت شده با این موسسه همکاری می‌کند.



قائم مقام رئیس هیأت‌مدیره شرکت میراب

اشتغال نیاز همه افراد جامعه است و کسی را نباید به خاطر شرایط جسمانی از آن محروم کرد

شیرآلاتی که در صنعت آب و فاضلاب، موتورخانه‌ها، نیروگاه‌ها و سد‌ها کاربرد دارند، تولید می‌کند. تولید این شیرآلات بسیار حساس است. ما از شیرآلات پانصد گرمی تا شیرآلات حدود ۲۲ تن را با استانداردهای اروپایی و امریکایی تولید می‌کنیم و در بیست و شش کشور دنیا نمایندگی داریم. نکته حائز اهمیت برای ما این است که کیفیت محصولات شرکت میراب که در شرکتی در فرانکفورت با مارک "ساخت المان" فروخته می‌شود، در حد کیفیت محصولات اروپایی باشند. مدیریت شرکت میراب، بیشتر از هر چیز بر آموزش کارکنان خود تاکید دارد تا بدون نیاز به نظارت از بالا، محصولاتش با بهترین کیفیت، تولید شوند. این فرهنگ‌سازی در میراب نهادینه شده است و همه کارکنان چنین مسائلی را رعایت می‌کنند.

در آشنایی با مرکز رعد به این نتیجه رسیدیم که این بار از جنس دیگری مسئولیت اجتماعی خود را پاسخ دهیم. یعنی به جای حمایت مالی از افراد، امکان کار کردن را برایشان فراهم کنیم تا هم اعتماد به نفس پیدا کنند و هم زندگی مستقلی داشته باشند

در تک‌تک لحظات عمر بیست و نه ساله‌ام شاهد تلاش پدرم و همچنین مادرم به‌عنوان پشتیبان ایشان بودم و آنچه امروز به‌دست آمده‌است، حاصل زحمات فراوان این عزیزان است. البته باید گفت که ثروت اصلی شرکت میراب، چیزی جز همکاران و سرمایه انسانی‌اش نیست. کارخانه میراب

آقای توجه، لطفا در ابتدا کمی از شرکت میراب و حوزه فعالیتش بگویید:
شرکت میراب ۳۷ سال قبل توسط پدر من، مرتضی توجه راه‌اندازی شد. ایشان مهندس متالوژی هستند و در حوزه مدل‌سازی و ریخته‌گری مشغول به کار بودند تا اینکه به پیشنهاد یکی از دوستانشان، در حوزه تولید شیرآلات صنعتی مورد استفاده در وزارت نیرو و صنعت آب، ورود پیدا کردند. پدرم فعالیت‌های این شرکت را با یک نفر آغاز کردند ولی امروز بیش از ۴۰۰ نفر در داخل و تعدادی هم در خارج از کشور در رابطه با این شرکت مشغول به کار هستند. امیدواریم در سال‌های آینده این تعداد را افزایش دهیم. می‌توانم ادعا کنم که از لحاظ کمیت و کیفیت محصول و وسعت‌کاری این تولیدات شاید جزو نخستین شرکت‌ها در ایران باشیم. البته شرکت‌های قدیمی‌تری در این صنعت هستند که خیلی هم موفقند. این شرکت‌ها از دوستان ما هستند و میراب همواره رقابت سازندگی با آنها داشته است. من

- 1- R&D
- 2- AB-VALVES



دو نفر از کارکنان شرکت میراب، کسانی هستند که از طرف موسسه رعد به شما معرفی شده‌اند. ارتباط با رعد چگونه آغاز شد؟

من از طریق مادرم با مرکز رعد آشنا شدم. مادرم برای تهیه هدیه به رعد مراجعه کردند و مبلغی را هم به این مرکز هدیه نمودند. کارت هدیه خیریه را هم به‌عنوان هدیه تولد برای پدرم تهیه کردند. این کار مادرم برای من بسیار جناب بود، قبلاً با مراکزی مثل ژفیده، کهریزک و محک آشنایی داشتم و کمک‌هایی به این مراکز می‌کردم ولی وقتی با رعد آشنا شدم احساس کردم فضای این مرکز با مراکز دیگر متفاوت است. کارکنان این مرکز آنجا را مثل خانه خود می‌دانند و به فعالیتشان در این مرکز عشق می‌ورزند. به همین دلیل حضور در رعد به من حس خوبی داد و علاقه‌مند به ادامه همکاری با رعد شدم. تمام افرادی که در رعد مشغول به فعالیت‌اند انسان‌های بزرگی هستند که با جان و دل در جهت اهداف این مرکز تلاش می‌کنند. من در حال حاضر یکی از اعضای اتاق فکر رعد هستم و سعی می‌کنم در هر جایی که بتوانم به این مرکز کمک کنم. تا کنون دو بار حامی بازارچه خیریه رعد بودیم و علاوه بر آن سعی کرده‌ایم که توانیابان این مرکز را جذب به کارمان کنیم. در آشنایی با رعد، احساس کردم که بعضی از توانیابان این مرکز اعتماد به نفس کافی را ندارند. یکی از بحث‌های ما در اتاق فکر این مجموعه نیز همین بود که چگونه می‌توان به این افراد کمک کرد تا به خودباوری و اعتماد به نفس برسند. روی این قضیه بسیار کار شد ولی حالا نگرانم که شاید بعضی از آنها از اعتماد به نفس بیش از حدشان صدمه بخورند! اینکه توانیابان گوشه‌گیر و در انزوا باشند قابل قبول نیست، ولی اینکه فکر کنند پس از یاد گرفتن کار باید بلافاصله ارتقاء شغلی و حقوقی پیدا کنند هم خوب نیست. بچه‌ها باید برای رسیدن به هر مرحله‌ای صبر و تحمل داشته‌باشند. باید توانایی خودشان را به دیگران ثابت کنند و بعد انتظار ارتقاء در محیط کار را داشته‌باشند. علاوه بر آموزش‌های حرفه‌ای، باید به توانیابان صبر و تحمل را هم آموخت.

من یکی از اعضای موسسه رعد هستم و سعی می‌کنم تا جایی که می‌توانم به این مرکز کمک کنم. تاکنون دو بار حامی برگزاری بازارچه خیریه رعد بودیم و علاوه بر آن سعی کرده‌ایم که توانیابان مرکز را جذب کار کنیم

هم اعتماد به نفس پیدا کنند و هم زندگی مستقلی داشته‌باشند. به دلیل شرایط خاص زمانه، امکانات محدودی برای پذیرش افراد جدید داشتیم. ولی به هر حال توانستیم سه نفر از توانیابان را جذب کنیم که البته دو نفر از این افراد مشغول به کار هستند. امیدوارم در آینده بتوانیم افراد دیگری از توانیابان را هم به کار دعوت کنیم.

چگونه این نیروها را از مرکز رعد جذب کردید؟

از دوستان دفتر کار آفرینی و اشتغال رعد خواستیم که نیروهای مناسبی که به دنبال کار هستند را به ما معرفی کنند. خانم رستگار، چندین نفر را معرفی کردند و سوابق کاریشان را فرستادند. این افراد برای مصاحبه آمدند و از بین آنها سه نفر انتخاب شدند. از توانیابانی که در مجموعه میراب مشغول به کار شدند، خانم نصیری و آقای موحد هستند. خانم نصیری در واحد اداری، کارهای مربوط به تلفنخانه را انجام می‌دهند. ایشان سابقه ۱۸ سال کار در دفترخانه‌ها را دارند. از کار ایشان بسیار راضی هستیم. خانم نصیری از ناحیه پا مشکل دارند و با عصا راه می‌روند. ولی برای راحتی رفت‌وآمدشان، در قسمت ورودی به محل کار نرده‌های نصب کردیم و قصد داریم اتاقشان را هم مناسب‌سازی کنیم تا راحت‌تر باشند. آقای موحد هم با ضایعه نخاعی روبه‌رو هستند ولی بدون عصا و ویلچر می‌توانند راه بروند. ایشان مهندس مکانیک هستند و از ابتدا در واحد خرید و تحت نظر خودم کار را شروع کردند. وقتی قرار شد آقای موحد با ما همکاری داشته‌باشند، تصمیم گرفتم در شروع کار پرمسئولیت و مشکلی را به ایشان واگذار کنم تا فکر نکنند دست کم گرفته شده‌اند. ولی او از پس این کار مهم و حساس، بسیار خوب برآمد. او مسئول خریدهای فوری شد و با کمک دوستان توانست به‌خوبی این کار را انجام دهد. همه تعجب می‌کردند که فردی که تجربه‌ای در این کار نداشته، چطور به این خوبی از پس این کار برآمده‌است. او بعد از مدتی اظهار تمایل کرد که در رشته مکانیک که در آن درس خوانده‌بود،

ما توانیابانی مانند خانم نصیری و آقای موحد را داریم که با اثبات توانایی خود در مدت زمان کوتاهی، توانستند جای خودشان را در مجموعه باز کنند و جلو بروند. همیشه به دوستان می‌گویم: مهم نیست که به چه شکلی جلو بروید، یکی پرواز می‌کند، یکی می‌دود، یکی راه می‌رود و یکی هم سینه خیز می‌رود. ولی مهم این است که همیشه حرکت رو به جلو باشد.

در اکثر آگهی‌های استخدامی به سلامت جسمی، اشاره می‌شود. چه شد که شما از استخدام افرادی که دارای معلولیت هستند استقبال کردید؟

اصولاً صنعت‌گران نسل اولی، تأکیدشان بر استخدام افراد تندرست بود. این دیدگاهی است که در جامعه ما از دیر باز وجود داشته‌است. ولی دلیل پدرم قبول کردند که در این مجموعه افراد دارای معلولیت را هم به‌کار بگیریم این بود که خودشان همیشه به فعالیت‌های انسانی گرایش داشتند. ایشان از ساخت هنرستان گرفته تا اهدای زمین به خیریه‌ها و پرداخت هزینه‌های مختلف، همیشه پیش‌قدم بودند. در آشنایی با مرکز رعد به این رسیدیم که این‌بار از جنس دیگری مسئولیت اجتماعی خود را پاسخ دهیم. یعنی به جای حمایت مالی از افراد، امکان کار کردن را برایشان فراهم کنیم تا

مشغول شود. من هم قبول کردم و به دفتر فنی معرفی‌اش کردم. ایشان اکنون در این دفتر آموزش می‌بیند و فکر می‌کنم که از عهده این کار حساس و مهم هم به خوبی برمی‌آید. اگر کسی از توانیابان شرایط لازم را برای اشتغال داشته‌باشد سعی می‌کنیم آماده‌سازی‌های لازم را در کمترین زمان ممکن انجام دهیم. همین‌طور که گفتیم وقتی که اتاق خانم نصیری مشخص شد، در کنار پله‌ها، نرده‌ای نصب شد که بتوانند راحت‌تر رفت‌وآمد کنند. چگونگی نصب این نرده‌ها هم، با هماهنگی خود ایشان بود. یکسری مناسب‌سازی‌هایی هم از قبل در محوطه پیش‌بینی شده است، مثلاً در ساختمان ما رمپ وجود دارد. ولی به‌صورت موردی هم برای کسانی که نیازهای خاص دارند مناسب‌سازی انجام خواهد شد.

از طرف رعده سه نفر به شما معرفی شدند. ولی حالا دو نفر در شرکت میراب مشغول به کارند. چرا نفر سوم نتوانست به کارش ادامه دهد؟

متأسفانه یکی از این سه نفر نتوانست ادامه دهد. او جوان خوبی بود و من هنوز با او در ارتباطم و در این فکر هستم تا کار مناسبی برایش پیدا کنم. او نتوانست خودش را با محیط کار وفق دهد. نیتش خوب بود و می‌خواست کارش را خوب انجام دهد ولی طرز تفکرش با کار سازمانی مغایرت داشت.

در رویکرد اشتغال حمایت شده، هر کدام از توانیابانی که به کار مشغول می‌شوند یک کاریار دارند. آیا این بچه‌ها هم کاریار دارند؟ کاریار کارمندان ما خانم رستگار هستند. ایشان هر چند وقت یکبار به شرکت می‌آیند، با بچه‌ها صحبت می‌کنند و اگر مشکلی وجود داشت را برطرف می‌کنند. این ارتباطات هم موجب دلگرمی ما و هم بچه‌ها می‌شود.

قصد دارید که بچه‌های بیشتری از مرکز رعده را به کار بگیرید؟

بله. قصد داریم که این برنامه را در آینده ادامه دهیم ولی فعلاً باید کمی توقف کنیم تا این تفکر

همیشه به دوستان می‌گوییم: مهم نیست که به چه شکلی جلو بروید، یکی پرواز می‌کند، یکی می‌دود، یکی راه می‌رود و یکی هم سینه خیز می‌رود. ولی مهم این است که همیشه حرکت رو به جلو باشد

کنند. در صورتی که اشتغال و کار نیاز همه افراد جامعه است و هیچ کس را نباید به خاطر شرایط جسمانی از آن محروم کرد. وجود این افراد در محیط کار نگرش اطرافیان را عوض می‌کند و از پرداختن به مسائل پیش پا افتاده منصرفشان می‌کند.

دوست دارید چه صحبتی با بچه‌های توانیاب داشته‌باشید؟

توانیابان باید با جامعه کاری بیشتر آشنا شوند و از ورود به آن نترسند. ما هم به‌عنوان کسانی که مایلیم این بچه‌ها را به کار بگیریم، باید علاقه آنها را تشخیص دهیم و آنها را در کاری قرار دهیم که دوست داشته‌باشند. به‌نظر من روانشناسان رعده باید با بچه‌ها گفت‌وگو کنند و بفهمند هر کسی به چه کاری علاقه‌مند است. نباید به این بچه‌ها گفت که چون کار کم است، پس باید سر هر کاری که برایت پیدا شد بروی. با چنین برخوردی این فرد سرکوب می‌شود چون شاید اصلاً آن کار را دوست نداشته‌باشد. به خانم پناهی پیشنهاد دادم که یک سالن از شرکت میراب در جاده مخصوص را به رعده اختصاص دهیم و از همکاران متخصص دعوت کنیم تا کلاس‌های آموزشی فنی برای بچه‌ها بگذارند. در این صورت بچه‌ها هم سر کار می‌آیند و هم آموزش می‌بینند. خیلی خوب است که بچه‌ها کار با کامپیوتر را یاد بگیرند ولی خوب است که مقداری هم با کارهایی مثل جوشکاری، ریخته‌گری و... آشنا شوند تا بفهمند که به چه کاری علاقه دارند. از کلاس کافی‌شاپ که توسط آقای گلریز در مرکز رعده برگزار می‌شود مثال می‌زنم که بچه‌ها چقدر با ذوق و شوق از این کلاس استقبال می‌کنند، چون این آموزش‌ها را دوست دارند. در آینده قرار است رستوران شرکت میراب در جاده مخصوص را راه‌اندازی کنیم. خیلی امیدوارم که بتوانیم حداقل سه نفر از توانیابان رعده را به‌صورت غیرمستقیم و از طریق پیمانکار مربوط در این رستوران به کار بگیریم. پیمانکار هم قول داده که آموزش این افراد را به‌عهد بگیرد. امیدواریم که بچه‌ها در موقعیتی قرار بگیرند که از کار لذت ببرند و راهشان را پیدا می‌کنند.

در مجموعه جا بیفتد. البته من به همه مدیران گفته‌ام که با بچه‌های توانیاب باید مانند سایر کارمندان برخورد شود و تفاوتی میان آنها با دیگران قائل نمی‌شوید. خوشبختانه همه مدیران و کارمندان هم نسبت به این افراد پذیرش کامل دارند. خانم نصیری رانندگی می‌کند و با ماشین خودش به شرکت می‌آید. ایشان هم مانند سایر همکاران ماشین را در پارکینگ پارک می‌کند و فاصله زیادی را تا محل کارش پیماده می‌رود. وقتی به ایشان پیشنهاد شد که نگهبان ماشین او را در پارکینگ بگذارد قبول نکرد و گفت من با دیگران فرقی ندارم و این فاصله را پیماده می‌روم. با چنین رفتاری، همکاران هم احترام بیشتری برایش قائل شدند. به او پیشنهاد شد که ناهار را برایش در اتاق کارش بیاورند تا مجبور نشود فاصله بین ناهارخوری و اتاقش را طی کند. ولی قبول نکرد و گفت، من هم مثل بقیه در ناهارخوری غذا می‌خورم. چنین رفتاری باعث پذیرش بیشتر از طرف سایر کارکنان می‌شود. به‌رحال هر دو توانیاب ما خیلی خوب کار و رفتار می‌کنند و از جانب سایر همکاران به‌خوبی پذیرفته شده‌اند. من دوست دارم به کسانی که از پذیرش چنین افرادی پرهیز دارند بگویم که این افراد با خود انرژی مثبت می‌آورند و محیط کار را سرزنده می‌کنند. خیلی وقت‌ها از پدر و مادر یا جامعه انتظار ارائه خدمات به این افراد وجود دارد تا مجبور نباشند کار





پروین خالقی، استاد معرق

پروین خالقی، استاد معرق در دانشگاه‌های سوره و سازمان صنایع‌دستی است. او ۲۸ سال است که در زمینه معرق مشغول به کار و آموزش است. استاد خالقی پس از دیپلم وارد این حرفه شد، کار کرد و تجربه آموخت. این استاد معرق کار تمام مدارک مربوط به این رشته را در عالی‌ترین سطوح دریافت کرده و مدت نه سال است که به‌عنوان مربی، کارآموزان مرکز رعد را آموزش می‌دهد.

تولید محصولات هنری، مسیر مناسبی برای اشتغال و درآمد توانیابان است

سازمان صنایع‌دستی آموزش می‌دهم.

چطور با موسسه رعد آشنا شدید؟
از سازمان صنایع‌دستی با من تماس گرفتند و این مرکز را معرفی کردند و از من پرسیدند که آیا حاضرم به افراد توانیاب، معرق آموزش بدهم؟ از این پیشنهاد استقبال کردم و با مدارکی که داشتم، نزد مسئولان آن زمان موسسه رعد رفتم. پس از تأیید مدارکم، در این مرکز شروع به آموزش نمودم و الآن نه سال است که با موسسه رعد همکاری دارم.

کار با بچه‌های رعد را از کجا آغاز کردید؟ از آموزش‌های ابتدایی شروع می‌کنید؟
روش سنتی در کار معرق برای شروع مناسب‌تر است. ولی وقتی هنرجویی برای نخستین بار در کلاس شرکت می‌کند، من براساس تجربه می‌فهمم که لازم است مدتی سنتی کار کند تا دستش راه بیافتد یا از جلسه اول می‌تواند تفکیک رنگ کار کند. من هر دو مسیر را آموزش می‌دهم.

می‌توانم بگویم که ۸۰ درصد از کسانی که در این کلاس شرکت کرده‌اند کار را یاد گرفته و به درآمد رسیده‌اند

نمایشگاه‌های مختلف مثل؛ نگاره‌های چوبی و نمایشگاه‌های خصوصی و گروهی و از طرفی تولید پنج تابلو در نمایشگاه نگاره‌های چوبی سازمان صنایع دستی و میراث فرهنگی کشور و گرفتن مجوز مربیگری و مدیریت و تاسیس آموزشگاه، در جلسه‌ای که در وزارت ارشاد برای گرفتن درجه هنری تشکیل شده بود، به من درجه ۲ هنری که معادل مدرک فوق لیسانس است را دادند. از همان زمان به‌عنوان مدرس در دانشگاه سوره و دانشگاه

چه شد که به هنر معرق علاقه‌مند شدید؟
من پس از دیپلم، مربی شنا و والیبال‌بست بودم. روزی در منزل یکی از اقوام به طور اتفاقی با این هنر آشنا شدم. برای نخستین بار آره به دست گرفتم و تکه‌های چوب بریدم. از دیدن چوب‌های رنگی و میز و آره و تابلوهای معرق شگفت‌زده شدم و بلافاصله در کلاس معرق ثبت‌نام کردم. من زیر نظر دو استاد بزرگ آموزش دیدم. معرق سنتی را نزد استاد منوچهر زنگنه و سبک تفکیک رنگ را نزد استاد اینانلو آموزش دیدم. این رشته را ادامه دادم و همه مدارک مربوط به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در رشته معرق از مدرک درجه ۲، درجه ۱، مربیگری و مدیریت و مجوز تاسیس آموزشگاه را گرفتم. سپس عضو سازمان صنایع‌دستی و میراث فرهنگی و بعد هم عضو انجمن هنرمندان شدم. مدرک آموزش در فرهنگسراها را گرفتم و پس از آن آموزشگاه خودم را تاسیس کردم. بعد از طی این مراحل سراغ گرفتن درجه هنری رفتم. به دلیل سوابق کاری فراوان و تقدیرنامه‌های زیاد و شرکت در



تاسیس آموزشگاه در سال ۱۳۹۳

قبل از اینکه بحث اشتغال حمایت شده در رعد مطرح شود، همان رویکرد را در کلاس معرفی کرده بودم. آنچه در قالب اشتغال حمایت شده امروزه به مربیان آموزش داده می شود، قبلاً در کلاس ما وجود داشت



چند نفر را آموزش داده‌اید؟
حضور ذهن ندارم ولی همیشه کلاس‌هایم پر بوده‌اند. تعدادی از این بچه‌ها سال‌هاست که با من همکاری دارند. می‌توانم بگویم که ۸۰ درصد از کسانی که در این کلاس شرکت کرده‌اند کار را یاد گرفته و به درآمد رسیده‌اند. البته همیشه عددهای هستند که با انگیزه و تلاش بیشتر به نتایج بهتری می‌رسند. عددهای هم هستند که معرق را آموزش دیده‌اند ولی در حوزه‌های دیگری مشغول به کارند و به صورت تفریحی معرق کار می‌کنند.

فرق معرق سنتی، با تفکیک رنگ چیست؟
ما یک معرق سنتی داریم و یک معرق تفکیک رنگ داریم. در معرق سنتی طرح‌ها محدودتر هستند و بیشتر شامل گل، گل و مرغ، خاتون و منیاتور است که فضای خالی دارد و بعد با پلی‌استر پوشیده می‌شود. ولی در سبک تفکیک رنگ، تمام تکنیک‌های نقاشی پیاده می‌شود. کار سایه دارد، نور دارد، بعد و حجم دارد. اینها همه تکنیک است و احتیاج به فکر و توانایی ذهنی دارد. نیاز به این است که فرد بتواند چوب مناسبی انتخاب کند تا بتواند حجم را نشان بدهد. در این تکنیک وقتی روی تابلو دست کشیده می‌شود، تابلو صاف است در حالی که بعد و حجم دارد. یک عده از بچه‌ها توانایی یادگیری این سبک را دارند و عددهای هم در زمینه‌های دیگری توانایی دارند، مثلاً برش کار خوبی هستند. من به این افراد برش نوشته را یاد می‌دهم که از این راه به درآمد برسند. من همیشه از کارآموزان در بدو ورود سوال می‌کنم که تا کجا می‌خواهی یاد بگیری؟

رعد، خانم منصوره مقصدی است که پس از گذراندن دوره‌های آموزش معرق اکنون در خانه کار می‌کند و از این طریق درآمد دارد. خانم مقصدی علاوه بر معرق، کار خراش روی فلز را هم انجام می‌دهد و از این راه هم درآمد کسب می‌کند.

همه کارآموزان مسیر مشابهی را طی می‌کنند و همه آنها قادر به طی این مسیر هستند؟

به هر حال در هر محیط تفاوت‌هایی وجود دارد. یک‌سری از کارآموزان، توانایی برش چوب را نداشتند ولی این باعث طرد آنها از کلاس نشد. من به این دوستان سوخت چوب را آموزش دادم. این رشته برای نخستین بار در رعد آموزش داده شد. یک سال به علاقمندان این رشته را آموزش دادم که خیلی هم موفقیت‌آمیز بود و در نمایشگاه‌های مختلف فروش خوبی داشت. بعد از یک سال به خانم سمیه توانا، از بچه‌های رعد که در این کار خیلی توانمند شده بود، کلاس را تحویل دادم و چهار سال هم او به کارآموزان سوخت چوب را آموزش داد. مدتی که گذشت متوجه شدم که تعدادی از بچه‌ها قدرت آنالیز رنگ را ندارند یا به دلیل گران بودن تابلوهای معرق لازم است در کنار این کار، از کارهای کوچک‌تر هم بتوانند کسب درآمد کنند. به همین دلیل حدود دو ترم است که کار مشبک را هم در کلاس آموزش می‌دهم که خیلی موفقیت‌آمیز بوده است. یکی از کارآموزان، آقای بهنام حسین پور در این کار خیلی موفق است و مرتب سفارش می‌گیرد.

می‌توانید بگویید در مدت این نه سال،

آیا افرادی که به این کلاس می‌آیند، با هدف اشتغال وارد می‌شوند یا تفریحی کار می‌کنند؟
اکثرتشان با هدف اشتغال به این حوزه وارد می‌شوند. هم هدف من و هم هدف مجموعه رعد، کارآفرینی و کسب درآمد برای کارآموزان است. درست است که دولت تصویب کرده که سه درصد از استخدام‌های دولتی از افراد دارای معلولیت باشد، ولی در عمل چنین اتفاقی نیفتاده است. از طرفی هم به دلیل عدم مناسب‌سازی محیط‌های شهری و اماکن عمومی امکان رفتن به سرکار برای این افراد بسیار دشوار است. تولید محصولات هنری، مسیر مناسبی است که می‌تواند این بچه‌ها را به درآمد و اشتغال برساند. همانطور که من و بقیه دوستانم از این طریق به درآمد رسیدیم و کارگاه و آموزشگاه تاسیس نمودیم. دو نفر از کارآموزان من در رعد آقایان مردانی و مرتضوی دو سال است که در بیرون از رعد کارگاه زده‌اند و یک کارگاهشان را تبدیل به دو کارگاه کرده‌اند. این افراد در طی این دو سال یک لحظه بی‌کار نبوده‌اند و در این مدت تا جایی که توانستام سفارش کار برایشان گرفته‌ام. چون اعتقاد به حمایت بعد از راندازی کارگاه را دارم. این بچه‌ها تابلوهایی نفیس و با قیمت بالا تولید می‌کنند. اکنون کارگاه مخصوص رنگ هم راندازی کرده‌اند که کل زیر کارهای مربوط به مجموعه رعد و حتی هنرجویان آموزشگاه‌های بیرون و زیرکارهای بچه‌های دانشگاه را همین دو نفر در کارگاه خود آماده می‌کنند. تابلوها جهت رنگ پلی‌استر و انجام مراحل نهایی به کارگاه این دوستان فرستاده می‌شود و از این راه هم درآمد دارند. یکی دیگر از کارآموزان



خودم راضی هستم و وجدان راحتی دارم.

کلاس شما گنجایش پذیرش افراد بیشتری برای آموزش معرق را دارد؟

اگر جای بزرگ تری در اختیار من قرار بگیرد می توانم تعداد بیشتری را آموزش بدهم. من از کار کردن خسته نمی شوم و هر کسی که برای آموزش معرق به رعد مراجعه کند او را رد نمی کنم. من حاضر به هرگونه همکاری هستم.

بعضی از افراد از وارد شدن به کار معرق می ترسند و از ورود به این کلاس واهمه دارند. نظر شما چیست؟

این جو خارج از کلاس حاکم است. آقای توحیدی پور که یکی از بهترین کارآموزان رعد است ابتدا تمایل به شرکت در این کلاس را نداشت ولی وقتی آمد بسیار علاقه مند و ماندگار شد. کافی است دوستانی که به معرق علاقه مندند نترسند و یک جلسه آزمایشی در کلاس حاضر شوند، مطمئن باشند که خودشان می روند و ثبت نام می کنند.

نکته دیگری که می خواهم به آن اشاره کنم این است که من فعالیت های دیگری هم در خارج از رعد با بچه های توانیاب انجام می دهم. ما دنبال صادرات تابلوها و گرفتن دیوارهایی برای کار هستیم. من دنبال این ایده هستم که بتوانم دیوار یک هتل را بگیرم و با کارآموزان رعد معرق انجام دهیم. با شهرداری ها و هتل ها و مراکز مختلف در ارتباط هستیم و تلاش برای این است که بتوانم چنین کاری را انجام دهم. کارهای ما در حد صادرات است. آثاری که کارآموزان تولید میکنند، در حد بسیار عالی است و با آثار هنری افراد دیگری که در رشته معرق فعالیت دارند، هیچگونه فرقی ندارد.

سخن آخر؟

خانم پناهی فردی بسیار دلسوز و حرفه ای هستند و ایده و روش ایشان بسیار علمی و کاربردی است. البته حتما اجرای رویکردی که ایشان در رعد مطرح کرده اند، مدتی زمان می برد تا در اجزای رعد نشست کند ولی امیدوارم که رعد هر روز بهتر از قبل شود و کارآموزانش توانمندتر و مستقل تر شوند و بتوانند در جامعه حضور موثری پیدا کنند.

معرق کار سختی است و نیاز به دقت و حوصله دارد و اگر در این کار، عشق و علاقه نباشد کار جلو نمی رود. پس اول باید به بچه ها عشق و انگیزه داد، کار در مرحله دوم است

کلاس ناظم دارد و وقتی من نباشم استاد دارد.

معرق کار سختی است و نیاز به دقت و حوصله دارد و اگر در این کار، عشق و علاقه نباشد جلو نمی رود. پس اول باید به بچه ها عشق و انگیزه داد، کار در مرحله دوم است. من شاگردانی دارم که سال ها به کلاس می آیند و معرق هم یاد نمی گیرند ولی باز دوست دارند که به کلاس بیایند چون از بودن در کلاس انرژی می گیرند. همین که در این کلاس عشق و محبت جریان دارد کافی است. من از بودن با بچه ها انرژی می گیرم و آنها هم از من انرژی می گیرند. احساس می کنم خواست خدا بوده که در این مسیر قرار بگیرم و رسالتم این است که به بچه ها عشق و امید و انرژی بدهم و چون احساس مفید بودن می کنم، از

سنتی یا برش خط یا سبک تفکیک رنگ را؟ من مطابق با خواست خودشان به آنها آموزش می دهم.

آیا در کلاس شما، کارآموزان با رویکرد اشتغال حمایت شده، پشتیبانی می شوند؟ هر کدام از بچه ها که وارد کلاس معرق رعد می شوند یک کاریار به آنها تعلق می گیرد. البته بچه های کلاس معرق می خواهند از این طریق به خود اشتغالی برسند و به دنبال کار در سازمان ها و نهادهای خصوصی و دولتی نیستند. خصوصا افرادی که حرفه ای شده اند خودشان بدون کمک گرفتن از دیگران کارگاه زداند و اکنون درآمد دارند. به نظر من کاری که کاریارها می توانند برای بچه های کلاس معرق انجام دهند، در ایجاد کارگاه و تجهیز آن است.

بچه هایی که مدرک می گیرند و از کلاس معرق خارج می شوند اگر در فضای کار به مشکلی برخوردند باز از حمایت و آموزش شما برخوردار هستند؟

من همیشه از این بچه ها حمایت می کنم. قبل از اینکه بحث اشتغال حمایت شده مطرح شود، من این کار را انجام می دادم. آنچه در قالب اشتغال حمایت شده امروزه به مریبان آموزش داده می شود، قبلا در کلاس ما وجود داشت. در این نه سال حتی یکی بار مستخدم رعد کلاس ما را جارو و تمیز نکرده است. خود بچه ها نیم ساعت مانده به پایان، کلاس را مانند یک نمایشگاه تمیز و مرتب می کنند.





سه گام تا رسیدن به اشتغال

تالیف: لیسا میلسون، ملینا خویری

ترجمه: منصوره پناهی

ناشر: شرکت آمازون

تاریخ انتشار: دسامبر ۲۰۱۴ آذر ماه ۹۳

کتاب حاضر دارای یک پیشگفتار یک مقدمه و هشت ضمیمه می‌باشد. در ابتدا مترجم از آقای دکتر کمالی که وی را در گردآوری مطالب کتاب مساعدت نمودند، تشکر می‌کند.

در پیشگفتار مترجم با اشاره به این که ممکن است بر اثر حوادث مختلف نظیر غفلت در راندگی یا اختلال کروموزوم و ... افراد دچار معلولیت شوند، برای مشارکت بیشتر این افراد در جامعه طرح اشتغال حمایت‌شده، را پیشنهاد کرده و می‌گوید از این کتاب می‌توان به عنوان مرجع جهت ارتباط با جویندگان کار بهره گرفت. در مقدمه، موسس و صاحب شرکت میسا تجربیات خود را در برخورد با افراد دارای معلولیت و کار در مراکز نگهداری بیان نموده و هدف این شرکت را اشتیاق برای رشد و بهتر شدن می‌داند.

بخش نخست کتاب درباره حمایت کاری به روش اشتغال حمایت‌شده است که دارای سه بخش ارزیابی، کارآموزی و کارمی باشد و عناوینی نظیر حق داشتن شغل، داشتن شغل به جای مستمری، امکان کارآموزی در محیط واقعی و نیز مطالبی در باره تطبیق قوانین با حقوق انسانی و تعریف یک زندگی با کیفیت توضیح داده شده است. مبحث دیگر پشتیبانی برای اشتغال است که در مورد باورداشتن به توانایی انسان‌ها، ایجاد فرصت‌های پیشرفت، حمایت فردی در کار و راه رسیدن به کار با روش سه گام، مطالب میسوطی را عنوان می‌کند.

در بخش دوم نگارنده به گام نخست از سه گام یعنی ارزیابی پرداخته است. در این بخش عناوینی نظیر: ارزیابی توانایی فرد و موارد کاربردی آن، دقت، تمرکز، حافظه، برنامه ریزی و قدرت حل مشکل و روش‌های مناسب جهت شناخت بهینه فرد مطالبی را بیان کرده است.

در بخش دیگر گام دوم، یعنی کارآموزی، به عناوینی مثل یافتن محل کارآموزی، ارتباط با محل کار، تجزیه و تحلیل محل و نیز نمونه‌ای از مشکلات شروع به کار و یادگیری پرداخته شده است.

بخش دیگر، کار است، که به عناوینی مثل پشتیبانی فردی در محیط کار، سرکشی به محیط کار، حمایت‌های جانبی، کار قراردادی بدون حقوق (کارآموزی) کار قراردادی با حقوق، فرم‌های گوناگون استخدام و همچنین معرفی شغل مربی و وظایف وی اشاره می‌کند. کتاب دارای هشت ضمیمه است که فرم آنالیز محل کار، چک لیست فرد متقاضی و مربی، نقشه کار و ... را شامل می‌شود.



یک روز با بچه هادر کلاس معرق!



کارگاهی که کارآموزان رعد در آن معرق کار می‌کنند، محیط شاد و سرزنده‌ای دارد. به هر طرف نگاه می‌کنی جوانانی را می‌بینی که یا مشغول بریدن چوب‌های نازک با اره‌های مویی هستند یا مشغول چسباندن ورقه‌های چوب روی تابلو. همه بچه‌های کلاس مشغول آفرینش هستند. آفرینش این تولیدات زیبا، حتماً عامل اصلی این نشاط و سرزندگی در کلاس است. البته وجود استادی حرفه‌ای که با همه توان و عشق، به بچه‌ها می‌آموزد و همه ظرایف این حرفه هنری را به آنها یاد می‌دهد را نمی‌شود نادیده گرفت. استادی که حضورش در این کلاس باعث علاقه خیلی از کارآموزان به این رشته هنری شده است.

و کارت مربی‌گری است تا بتواند وام بگیرد و آموزشگاهی را ایجاد کند. این هنرمند معرق می‌گوید: هرچه که یاد گرفتم را مدیون خانم خالقی می‌دانم.

معرق برای من هم شغل است، هم عشق است و هم هنر
حمیده قیاسی، دیگر کارآموز کلاس معرق، شش سال است که معرق سنتی کار می‌کند. حمیده دو سال است که تفکیک رنگ را هم شروع کرده است. در مورد فرق روش سنتی با تفکیک رنگ می‌گوید: در روش تفکیک رنگ، جزء به جزء رنگ‌ها را از چوب‌هایی با رنگ‌های طبیعی می‌پریم و در کنار هم قرار می‌دهیم و تابلو درست می‌کنیم و موقعی که کار از جانب ما تمام شد، روی تابلو ساب و پلی استر زده می‌شود، ولی در سبک سنتی تفکیک رنگ نداریم. او ادامه می‌دهد: معرق برای من هم شغل است، هم عشق است و هم هنر و می‌گوید: اگر به کار معرق به‌عنوان یک شغل هم نگاه نکنم، با آن تفریح می‌کنم. بیشترین وقت من به همین کار اختصاص دارد و دو روز در هفته که به کلاس نمی‌آیم، در خانه کار می‌کنم.

هرچه که یاد گرفته‌ام را مدیون خانم خالقی می‌دانم

امیر توحیدی پور یک سال و نیم است که با مرکز رعد آشنا شده و بیش از یک سال است که تحت نظارت پروین خالقی، استاد معرق مرکز رعد، این رشته هنری را آموزش می‌بیند. او می‌گوید: با کمک خانم خالقی توانستم در کمترین زمان، بیشترین پیشرفت را داشته باشم. امیر ادامه می‌دهد، من تابلویی زدم که در سازمان میراث فرهنگی به‌عنوان اثر درجه یک شناخته شد و از این طریق توانستم جواز و پروانه کار بگیرم. این کار به نوعی شناسنامه من است. او ادامه می‌دهد: چند تابلوی بزرگ در دست کار دارم که برای فروش نیست، بلکه برای اثبات توانایی‌هایم است. این هنرمند، نگاه بسیار مثبتی به هنر معرق دارد ولی چون هنوز نتوانسته کارگاهی از آن خودش داشته باشد، فعلاً در خانه کار می‌کند. او دوست دارد کارگاهی تأسیس کند که از طریق آن هم کار کند تا به درآمد برسد و هم به علاقمندان آموزش دهد. او بر اساس سبک تفکیک رنگ که آخرین سبک معرق است کار می‌کند. امیر به دنبال گرفتن مدارک فنی و حرفه‌ای





حمیده امیدوار که بعد از گرفتن مدرک فنی و حرفه‌ای، مدرک میراث فرهنگی و صنایع دستی را هم بگیرد و در آینده در کارگاهی مستقل کار کند. به عقیده او، کار هنری نهایت ندارد و همین روش تفکیک رنگ که شاید در حال حاضر آخرین سبک باشد، با خلاقیت افراد و توانایی‌های ذاتی آنان ممکن است باز هم ارتقا پیدا کند.

کارهای مشبک من در بازارچه‌ها به فروش خوبی می‌رسند!

بهنام حسین‌پور، کارآموز دیگر کلاس معرق، از وقتی که از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده با مرکز رعد ارتباط برقرار کرده و در کلاس‌های مختلف آن، مثل کلاس‌های کامپیوترآموزش دیده‌است. او یک سال و نیم است که به کلاس معرق می‌آید و سبک تفکیک رنگ کار می‌کند. بهنام علاوه بر کار معرق، کار مشبک را هم انجام می‌دهد و در این رشته خیلی موفق است. کارهای مشبک او در بازارچه‌ها به فروش خوبی می‌رسند.

بهنام هم آرزوی تاسیس کارگاهی برای خود دارد که بتواند کار تولید کند، بفروشد و معرق و مشبک را هم آموزش دهد. او در مورد مدت زمانی که برای هر کار معرق وقت لازم است می‌گوید: «این بستگی به توانایی فرد، اندازه تابلو و روش کار دارد. مدت زمانی که تولید تابلوی سنتی نیاز دارد با تابلوی تفکیک رنگ بسیار متفاوت است. برای تابلوی تفکیک رنگ، اگر روزی ۴-۵ ساعت وقت گذاشت، شاید بعد از نه ماه تا یک سال به نتیجه برسیم. این کار اگر با علاقه و میل و رغبت انجام شود حتما نتیجه می‌دهد.»

او در مورد تفاوت مشبک با معرق می‌گوید: کار مشبک به نوعی کار برش چوب است ولی به جای اینکه این چوب‌ها روی تابلو چسبیده شوند به همدیگر وصل شده و به اشکال مختلف در می‌آیند. بهنام ادامه می‌دهد: این هنر را از خانم خالقی یاد گرفتم که برای من خیلی مفید بود.

در این مدت ده تابلوی معرق کارکردم و پنج تا از آن را به فروش رسانده‌ام

فردین فرزین مدیریت صنعتی خوانده و دو سال است که در مرکز رعد معرق کار می‌کند. او در این مدت ده تابلوی معرق کار کرده که از این تعداد، پنج تا را به فروش رسانده‌است. فردین قصد دارد حداقل تا یک سال دیگر در کلاس‌های معرق آموزش ببیند و پس از آن با کارآموزانی که از نظر شخصیتی با او نزدیک‌ترند کارگاهی اجاره کرده و با هم کار کنند. فردین در مورد بازار معرق می‌گوید: «بستگی به کیفیت کار و اندازه آن دارد. کارهای کوچک و فانتزی چون قیمت پایین‌تری دارند، راحت‌تر و وسیع‌تر به فروش می‌رسند. ولی کارهای بزرگ چون وقت و کار و مواد اولیه بیشتری می‌برد گران‌تر می‌شود و مشتری کمتری دارد. بستگی به روش کار هم دارد. سبک سنتی یا سبک مدرن، هر کدام قیمتی دارند.»

آشنایی با این کلاس پرنشاط و سرزنده و دیدن این همه کار زیبا، شاید روزی ما را هم به آموزش این رشته هنری ترغیب کند!؟



در دیدار از یک کارگاه معرق تجربه‌ای موفق از یک کارگروه



فضا شرایطی دارد. باید در نمایشگاه‌ها شرکت کرده باشند، یا در مسابقات رتبه بالایی کسب کرده باشند. ما چون این شرایط را داشتیم توانستیم این غرفه را برای تولید کارهای چوبی و معرق اجاره کنیم. او در مورد مبلغ اجاره‌ای که می‌پردازند می‌گوید: اجاره این مکان دویست هزار تومان در ماه است که بسیار مناسب است، اگر می‌خواستیم همین فضا را در جای دیگری اجاره کنیم حداقل باید یک میلیون تومان ماهیانه پرداخت می‌کردیم.

محسن دو سال است که با حسین کار می‌کند. او یک سال به کلاس آموزشی معرق در رعد آمده و در همان جا با حسین آشنا شده و به پیشنهاد خانم خالقی، همکاری با او را شروع کرده‌است. به گفته محسن، آنها علاوه بر کار معرق، پیکرتراشی و منبت و مشبک را هم آموزش می‌دهند و در کارگاه دیگرشان هم زیرکار و رنگ کاری می‌کنند. خانم خالقی، در معرفی محسن می‌گوید: حسین مرتضوی سال‌هاست که با من کار می‌کند و اکنون خودش استادکار است. او قصد باز کردن کارگاه معرق را داشت که به پیشنهاد من با حسین مردانی شریک شد. این دو نفر همکاری خیلی خوبی را با هم شروع کردند و یک تیم کامل را راه انداخته‌اند. من ۵۰ درصد از موفقیت حسین را به دلیل همکاری محسن با او می‌دانم. حسین کارش خیلی خوب بود ولی اصلاً دوست نداشت که در بازارچه‌ها بایستد و کارش را بفروشد. ولی هماهنگ شدن او با محسن مرتضوی دستاورد خوبی

در سی‌ام فروردین ماه سال ۹۶، برای دیدار از کارگاه خوداشتغالی حسین مردانی و محسن مرتضوی به کارگاه‌هایی که در میدان خراسان و خیابان مشیریه راماندازی کرده‌اند رفتیم. در این دیدار جمع کثیری از کارآموزان کلاس معرق به همراه استاد کلاس، خانم پروین خالقی و تعدادی از مربیان و همکاران مجتمع رعد حضور داشتند.

حسین و مرتضی از کارآموزان کلاس معرق رعد هستند و پس از سال‌ها کارآموزی در کلاس معرق حالا خودشان استاد شده‌اند. آنها هم تابلو سفارش می‌گیرند و می‌فروشند و هم آموزش می‌دهند.

اولین کارگاه حسین در خیابان سیروس بود. او پس از این‌که توانست اولین تابلوی معرقش را با قیمتی مناسب بفروشد، مغازه‌ای را اجاره و تجهیز کرد

و کار مستقلش را آغاز نمود. او می‌گوید: من از سال ۸۷ آموزش معرق را در مرکز رعد و زیر نظر خانم خالقی شروع کردم. در مورد این‌که چرا جای کارگاهش را عوض کرده و از خیابان سیروس به میدان خراسان آمده می‌گوید: جای قبلی خیلی دور و بد مسیر بود و افراد علاقمند به معرق نمی‌توانستند به راحتی به آنجا رفت و آمد کنند. ولی این کارگاه جدید را که محسن پیدا کرد، برای رفت و آمد خیلی راحت‌تر است. حسین ادامه می‌دهد: این مکان را از شهرداری منطقه ۱۵ که از صاحبان کارهای نو حمایت می‌کند، گرفتیم. شهرداری این منطقه، فضایی را به چنین فعالیت‌هایی اختصاص داده‌است. البته گرفتن غرفه در این

هدف ما این است که برای توانیابان و کارآموزان دارای معلولیت، به نوعی اشتغال‌زایی هم انجام دهیم، به همین دلیل کلاس‌های ما برای این افراد رایگان است. دوستانی که مسیرشان به مرکز رعد دور است می‌توانند این جایبایند و کارهای چوب را از ما یاد بگیرند



شماره ۱۳۴۰ - تابستان ۱۳۹۴



برایش داشت، چون محسن بازاریاب خوبی است و این محصولات را خیلی خوب ارائه می‌کند. این همکاری باعث شد که هر دوی آنها در کارشان موفق شوند. خانم خالقی ادامه می‌دهد: این چیزی است که انتظار داریم برای سایر بچه‌ها هم اتفاق بیفتد. تجربه نشان داده که هنرجویان وقتی به سطحی از توانایی می‌رسند، حاضر به کار مشارکت با یکدیگر نیستند و این مشکلی است که البته در کل جامعه ما وجود دارد. من در کلاس معرق سعی می‌کنم کار گروهی را به بچه‌ها آموزش دهم. مهم این است که بچه‌ها یاد بگیرند در یک کار تیمی مشارکت کنند و در یک گروه حرفه‌ای نقش خودشان را پیدا کنند. نباید فکر کنند از اول تا آخر کار را باید حتما خودشان انجام دهند. آنها با تکمیل کردن نواقص یکدیگر می‌توانند به موفقیت برسند.

حسین و محسن دو کارگاه را هم‌زمان مدیریت می‌کنند. کارگاه اصلی در سرای محله منطقه ۱۵ شهرداری در میدان خراسان و کارگاه دوم در خیابان مشیریه است. محسن می‌گوید: در این کارگاه‌ها ما با چند نفر دیگر هم همکاری داریم. کارگاه ما در سرای محله، بیشتر آموزشی است و در کارگاه مشیریه، رنگ‌کاری و ساب است. در سرای محله به دلیل سروصدا و گردوخاک زیاد، رنگ کاری امکان‌پذیر نیست.

محسن ادامه می‌دهد: ما به افراد علاقه‌مند به هنر معرق، منبت، پیکرتراشی و مشبک را هم آموزش می‌دهیم. در عین حال خودمان هم بازاریابی می‌کنیم و سفارش می‌گیریم. در حال حاضر سه نفر کارآموز داریم که در این کارگاه آموزش می‌بینند.

خانم خالقی به دلیل اعتمادی که به تخصص این بچه‌ها در کار معرق دارند، گاهی دانشجویان خود را برای کارآموزی به آنها معرفی می‌کنند. این استاد معرق می‌گوید: خانم زین‌الدینی از دانشجویان من در دانشگاه هستند که علاقه به یادگیری کار معرق داشتند. من آن قدر کار آقای مردانی را قبول دارم که به ایشان معرفی‌اش کردم. خانم زین‌الدینی علاوه بر آموزشی که در این کارگاه می‌بیند، همکاری خیلی خوبی هم با بچه‌ها دارد و هر کمکی که از دستش برآید را برای آنها انجام می‌دهد. فهیمه زین‌الدین، چهار ماه است که در این محل آموزش معرق می‌بیند و تاکنون دو تابلو به روش تفکیک رنگ را هم کار کرده‌است.

حسین از درآمدی که از طریق این حرفه کسب می‌کنند راضی است و می‌گوید: خدا را شکر تا حالا خوب بوده و حتماً بهتر هم می‌شود. در تابستان تعداد کارآموزان ما بیشتر می‌شود. البته تبلیغات میدانی هم انجام داده‌ایم. او ادامه می‌دهد: در روزنامه همشهری آگهی داده‌ایم و در سطح محله هم تراکت پخش کرده‌ایم. هدف ما این است که برای توانیابان و کارآموزان دارای معلولیت، به نوعی اشتغال‌زایی هم انجام دهیم، به همین دلیل کلاس‌های ما برای این افراد رایگان است. دوستانی که مسیرشان به مرکز رعد دور است می‌توانند به اینجا بیایند و کارهای چوب را از ما یاد بگیرند. ما از صفر تا صد کار معرق را در همین‌جا انجام می‌دهیم. حتی مرکز رعد هم از مشتریان ماست چون در کارگاه رنگمان، زیرکار معرق را درست می‌کنیم. چوب‌ها را در

ابعاد بزرگ می‌خریم و می‌پریم و می‌فروشیم و پس از پایان کار تابلوها را رنگ و پلی‌استر می‌کنیم. هدفمان این است که در سطح سراهای محله در منطقه پانزده آموزش مقدماتی معرق را داشته باشیم و آموزش تکمیلی را هم در همین کارگاه آموزشی خواهیم داد. حسین ادامه می‌دهد، روش تفکیک رنگ به روشی که از خانم خالقی یاد گرفتیم، کار خاصی است و ما با آموزشی که دیده‌ایم، می‌توانیم هر تصویری را به صورت معرق درآوریم. حتی تصویر صورت را می‌توانیم به صورت تابلو معرق درآوریم. می‌توانیم کوچک‌ترین اجزا یک عکس را با چوب‌هایی با رنگ طبیعی بدون اینکه هیچ رنگی به آن اضافه کنیم، در آوریم. این کار به قدری ظریف و دقیق است که حتی می‌توان تابلوی نقاشی که روی بوم است را روی چوب به صورت معرق کار کرد.

محسن در مورد ماندگاری تابلوی معرق می‌گوید: ماندگاری معرق بسیار زیاد است. شاید تا ده نسل بعد ماندگار باشد. معرق‌هایی داریم که مربوط به ۶۰۰ سال قبل است، چون کار معرق روکش پلی‌استر می‌خورد و از رطوبت و آفات و حشرات حفظ می‌شود. اگر هم بعد از سال‌ها در اثر نور آفتاب رنگش تیره شود، با یک پوست سابی ساده می‌توان آن را دوباره بازسازی کرد و رویش را پلی‌استر زد.

به همین دلیل است که معرق، هنری ماندگار و با ارزش است.





روز جهانی کارگر و توانمندی توانیابان

زینب رستگار مقدم و سعید حشمتی
کارشناسان دفتر کار آفرینی و اشتغال رعد

به مناسبت فرا رسیدن روز جهانی کارگر فرصت مناسبی حاصل شد تا در مورد برخی از مسائل جامعه کارگری که کمتر توجه قرار گرفته نکاتی به رشته تحریر درآید. شاید این مطلب مقدمه‌ای برای سلسله اقدامات مثبت دستگاه‌های دولتی، نهادهای قانون‌گذاری، کارفرمایان و تشکل‌های اجتماعی در زمینه ایجاد و واگذاری فرصت‌های برابر شغلی به جامعه توان‌یابان کشور باشد.

فلسفه نام‌گذاری اول ماه می میلادی به عنوان روز جهانی کارگر از چهارم ماه می سال ۱۸۸۶ آغاز شد. در این روز که چهارمین روز اعتصاب و تجمع کارگران آمریکایی در شهر شیکاگو بود، پلیس به روی آنان آتش گشود و شماری کشته و ده‌ای را مجروح کرد، بعدها ۴ تن نیز اعدام شدند. کارگران اعتصابی خواستار تعدیل شرایط کار و کاهش ساعات روزانه کار از ۱۰ به ۸ ساعت بودند. با انتشار اخبار این تظاهرات که به کشتار و اعدام کارگران منجر شده بود، در گوشه و کنار جهان هر سال مراسم یادبودی به این مناسبت برگزار می‌شد تا بالاخره اول ماه می، به عنوان روز جهانی کارگر نام گرفت.

در ایران نیز به همین مناسبت در هر سال سلسله مراسم مختلفی برگزار می‌شود و ضمن تشریح نقش کارگران در توسعه و پیشرفت جامعه، تعدادی از آنها مورد تجلیل قرار می‌گیرند.

طبق ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر، هر انسانی حق کار کردن، انتخاب آزادانه شغل، شرایط عادلانه و مساعد کار، دستمزد برابر برای کار برابر و محافظت در برابر بیکاری را دارد. افراد دارای معلولیت نیز به عنوان بخش بزرگی از بدنه جامعه، مشمول همین مفاد قانونی هستند و اشتیاق و توانایی مشارکت در بازار کار و اقتصاد ملی را دارند.

از این رو در ماده ۲۷ کنوانسیون در مورد حقوق افراد دارای معلولیت سازمان ملل متحد،^۱ حق «داشتن کار» برای این افراد به عنوان یک حق اساسی به رسمیت شناخته شده و دولت‌های عضو موظفند:

حق افراد دارای معلولیت را جهت کار

کردن بر مبنای برابری با سایرین را به رسمیت بشناسند اطمینان حاصل نمایند، افراد دارای معلولیت به بردگی و بندگی گمارده نمی‌گردند و بر مبنای برابری با سایرین، از کار با اجبار و اکراه مورد حمایت واقع می‌گردند

البته از نظر سازمان ملل متحد کلمه «کار»^۲ معنای وسیعی دارد که شامل: کار بدون مزد در منزل یا کسب و کار خانوادگی، کار با مزد برای شخص یا سازمان رسمی یا غیررسمی و خوداشتغالی می‌شود. داشتن شغل، بهترین تضمین برای پایداری اشتغال انسانی است و افراد را قادر می‌سازد در جامعه به‌طور کامل به ایفای نقش پرداخته و در اقتصاد نقش ایفا کنند.

شواهد نشان می‌دهد که مبارزه با بیکاری و فقر برای افراد دارای معلولیت بسیار چالش برانگیز است. بنابراین مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد که با هدف توانمندسازی افراد دارای معلولیت تاسیس شده و ۳۵ سال سابقه فعالیت دارد، توجه به ابعاد گوناگون اشتغال توانیابان را ضروری دانسته و این موضوع را از جهات مختلف مورد بررسی قرار داده است.

در سراسر جهان افراد دارای معلولیتی هستند که به عناوی مختلف چون کارآفرین، خوداشتغال، کشاورز، کارگران کارخانه، دکتر، معلم، راننده اتوبوس، هنرمند و تکنسین کامپیوتر فعالیت می‌کنند. تقریباً تمام مشاغل توسط افراد دارای معلولیت قابل انجام است و در صورت مساعد و متناسب بودن محیط، افراد دارای معلولیت می‌توانند همچون سایر افراد جامعه مولد باشند. ولی همانطور که آمار نشان می‌دهد، چه در کشورهای توسعه یافته و چه در کشورهای در حال توسعه، نرخ اشتغال افراد دارای معلولیتی که در سن ورود به بازار کار هستند، به‌طور چشمگیری نسبت سایر افراد جامعه کمتر است و در نتیجه این افراد نرخ بیکاری بالاتر را تجربه می‌کنند.

طبق تعریف سازمان ملل متحد لغت «بیکاری»^۳ شامل افرادی است که شاغل نیستند اما آماده به کار و جویای کار هستند. پایین بودن نرخ مشارکت در بازار کار یکی از مهم‌ترین عواملی است که باعث می‌شود، معلولیت به فقر منجر گردد.

عواملی چند بر روی خروجی‌های بازار کار در افراد دارای معلولیت تأثیر گذارند که عبارتند از: تفاوت بهره‌وری، نقصان‌های مربوط به بازار کار که با تبعیض و تعصب مرتبط هستند و بازدارندگی‌های ایجاد شده توسط سیستم

توانبخشی حرفه‌ای و خدمات مربوط به اشتغال (آموزش شغلی، مشاوره، کمک برای یافتن شغل، و کارایی) می‌تواند ظرفیت‌های افراد دارای معلولیت را برای رقابت در بازار کار بهبود بخشیده و مشارکت آنها در بازار کار تسهیل نماید

مزایای از کار افتادگی. برای جبران نقصان بازار کار و تشویق برای اشتغال افراد دارای معلولیت، بسیاری از کشورها قوانین ضد تبعیض را در رابطه با موضوع معلولیت تدوین کرده‌اند.

انتظار می‌رود که اجرای قوانین ضد تبعیض، بهبود دسترسی به اقتصاد رسمی و مزایای اجتماعی گسترده‌تری را برای این افراد موجب شود. بسیاری از کشورها نیز قوانینی همچون: سهمیه‌بندی با هدف افزایش فرصت‌های شغلی در بازار کار برای افراد دارای معلولیت دارند. توانبخشی حرفه‌ای و خدمات مربوط به اشتغال (آموزش شغلی، مشاوره، کمک برای یافتن شغل، و کارایی) می‌تواند ظرفیت‌های افراد دارای معلولیت را برای رقابت در بازار کار بهبود بخشیده و مشارکت آنها در بازار کار تسهیل نماید. در بطن این مسائل، «تغییر نگرش‌ها در بازار کار» باید مورد توجه جدی قرار گیرد.

وضعیت اشتغال افراد دارای معلولیت

اطلاعات مربوط به اشتغال افراد دارای معلولیت، به‌طور نظام‌مند قابل دسترس نیست. طبق گزارشی که از سازمان بین‌المللی کار^۴ در سال ۲۰۱۰ به‌دست آمده فقط ۱۶ کشور از بین ۱۱۱ کشور پاسخ داده‌اند که نشان می‌دهد هیچ‌گونه اطلاعات و داده‌ای در رابطه با اشتغال افراد دارای معلولیت در دست ندارند. در کشورهایی که درآمد پایین یا متوسطی دارند، بسیاری از مردم در اقتصاد غیررسمی فعالیت می‌کنند که نه تنها در آمار رسمی به حساب نمی‌آیند، بلکه تحت پوشش قوانین کار نیز نیستند.

اطلاعات و داده‌هایی که از چندین کشور به‌دست آمده است، نشان می‌دهد که نرخ اشتغال افراد دارای معلولیت نسبت به کل جمعیت کمتر است. از آنجایی که افراد دارای معلولیتی که بی‌کار هستند، معمولاً به دنبال شغل نیستند، بنابراین بخشی از نیروی کار هم محسوب نمی‌شوند و آمار نرخ بیکاری، تصویر درستی از وضعیت آنها در بازار کار به دست نمی‌دهد. در عوض نرخ اشتغال آنها معمولاً به عنوان معیاری برای وضعیت بازار کار افراد دارای معلولیت به شمار می‌رود.

بازار کار در اغلب کشورها به‌طور گسترده‌ای غیررسمی است و به همین علت تعداد زیادی از افراد خوداشتغال هستند. مثلاً در کشور هند، ۸۷ درصد از افراد دارای معلولیت شاغل، در بخش غیر رسمی فعالیت می‌کنند. افراد دارای معلولیت ممکن است در برنامه زمان‌بندی و ابعاد دیگر کار خود به انعطاف بیشتری نیاز داشته باشند تا زمان لازم برای انجام کار، رفت و آمد به محل کار و کنار آمدن با نگرانی‌های مربوط به وضعیت جسمانی به آنها داده شود. به این ترتیب شرایط مشاغل پاره وقت و پروژه‌ای که اغلب منعطف‌تر هستند برایشان جذاب‌تر به نظر می‌رسد. ولی این گونه مشاغل معمولاً درآمد پایین‌تر و مزایای کمتری دارند. مسائل مرتبط با وضعیت جسمانی،

- 1- UNCRPD
- 2- work
- 3- unemployed
- 4- ILO



مهم‌ترین عامل برای بالا بودن گرایش و رواج کارهای پاره‌وقت و پروژه‌ای بین افراد دارای معلولیت بوده است.

باید متوجه بود که شکاف دستمزد بین زنان و مردان دارای معلولیت و بدون معلولیت به اندازه نرخ اشتغال حائز اهمیت است. در صورتی که افراد دارای معلولیت استخدام شوند، معمولاً نسبت به همکاران بدون معلولیتشان دریافتی کمتری دارند؛ حتی دیده شده است که زنان دارای معلولیت از مردان دارای معلولیت دریافتی کمتری داشته‌اند.

موانع ورود افراد دارای معلولیت به بازار کار
 اغلب افراد دارای معلولیت در بازار کار سهم کمی دارند. برای مثال محدود بودن دسترسی آنها به امکانات آموزشی

یا منابع مالی و ... عواملی هستند که مانع ورود این افراد به بازار کار میشود. در صورتی که سیستم جامعه باید به دنبال راه‌هایی باشد که برای این افراد فضایی را فراهم آورد تا امکان ورود و فعالیت آنها ایجاد گردد.

آموزش و پرورش و امکانات آموزشی از مواردی هستند که افراد دارای معلولیت دسترسی محدودی به آنها دارند و امکان پیشرفت و بهبود توانمندی‌ها و مهارت‌های خود را مانند سایر افراد جامعه ندارند. عوامل محیطی و عدم مناسب‌سازی برای رفت و آمد توان‌یابان به محیط کار عامل محدود کننده دیگری به شمار می‌رود. محدود بودن امکان حضور فیزیکی در جلسات مصاحبه، محل کار و برنامه‌هایی از این دست نیز از جمله معضلات این قشر از جامعه است. مشکل دیگر توان‌یابان بحث سرمایه‌گذاری است. بسیاری از سرمایه‌گذاران و مؤسسات اعتباری برای وام دادن و سرمایه‌گذاری به این افراد اعتماد نمی‌کنند و معتقدند همکاری با این افراد ریسک بالایی دارد.

برداشت و درک نادرست جامعه از افراد توان‌یاب و توانمندی‌های آنان معضل دیگری است که باعث می‌شود آنها یا نتوانند مشغول به کار شوند یا در کار خود پیشرفتی نداشته باشند. این تفکر اشتباه، حتی ممکن است در بین اعضای خانواده و اقوام آنها نیز وجود داشته باشد.

برخی از افراد دارای معلولیت انتظار کمی از خود و توانمندی‌هایشان دارند و ممکن است به همین دلیل به فکر کار و اشتغال نباشند. برقراری روابط اجتماعی با افراد جامعه، اقوام، دوستان و ... می‌تواند در بهبود و کمک به آنها برای باور به خود و ایفای نقش مولد همچون سایر اعضای جامعه مؤثر باشد.

در محیط کار، کارفرمایان ممکن است تبعیضاتی نسبت به افراد دارای معلولیت قائل باشند. بیشتر کشورها به ویژه در شرق اروپا، دیدگاه محافظه کارانه‌ای نسبت به توان‌یابان دارند. برای مثال: ساعت کاری کمتر، استراحت بیشتر، مرخصی بیشتر، حق سنوات بیشتر و ... هرچند تمام اینها با اهداف و نیت خیرخواهانه تنظیم شده است اما می‌تواند، باعث شود کارفرمایان به این افراد به عنوان افرادی ضعیف و ناتوان نگاه کنند.

مکانیزم‌های مختلفی که برای رفع موانع برای ورود به بازار کار وجود دارد عبارتند از:

قوانین و مقررات؛ مداخله‌های مناسب؛ توانبخشی فنی و حرفه‌ای، خوداشتغالی و سرمایه‌گذاری‌های خرد؛ امنیت

اجتماعی؛ کار بر روی تغییر رفتارها و نگرش‌ها. اشارهای به هر یک از این مکانیزم‌ها خواهیم داشت.

برخی از افراد دارای معلولیت انتظار کمی از خود و توانمندی‌هایشان دارند و ممکن است به همین دلیل به فکر کار و اشتغال نباشند. برقراری روابط اجتماعی با افراد جامعه، اقوام، دوستان و ... می‌تواند در بهبود و کمک به آنها برای باور به خود و ایفای نقش مولد همچون سایر اعضای جامعه مؤثر باشد

قوانین و مقررات

قوانین بسیاری در مورد عدم تبعیض و اقدامات مثبت در کار برای افراد دارای معلولیت تعریف شده است. همچنین قوانین معمول کار نیز اغلب به موضوع ایجاد معلولیت برای افراد در حین کار می‌پردازد. اما این قوانین هم در بیشتر مواقع به صورت ضعیفی اجرا می‌شوند و هم بسیاری از توان‌یابان از این قوانین بی‌اطلاع هستند.

قوانین ضد تبعیض

قانون ضد تبعیض، تصمیم‌گیری در مورد اشتغال یک فرد با مینا قرار دادن معلولیت را غیرقانونی می‌داند. چنین قوانینی در کشورهای چون استرالیا (۱۹۹۲)، کانادا (۱۹۸۶ و ۱۹۹۵)، نیوزیلند (۱۹۹۳) و آمریکا (۱۹۹۰) به تصویب رسیده است. سایر کشورها نیز به تدریج به این حرکت می‌پیوندند.

در بخش رسمی، نیازهای معقول مناسب‌سازی و انطباق شغل و محیط کار، جهت تسهیل اشتغال برای افراد دارای معلولیت است در حالی که بار اضافی بر شرکت تحمیل نگردد. (ماده ۲ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت) انتظار می‌رود، مناسب‌سازی‌ها باعث شوند که تبعیض کاهش و دسترسی به فضای کار افزایش یابد. همچنین نگاه‌ها نسبت به توانمندی افراد دارای معلولیت در جهت اینکه آنها نیز می‌توانند افراد مولدی برای جامعه باشند، تغییر کند. مثال‌هایی از مناسب‌سازی‌های معقول عبارت است از: حصول اطمینان در مورد این که روش‌های انتخاب و استخدام برای تمام افراد جامعه از جمله توان‌یابان در دسترس است، مناسب‌سازی محیط کاری، تغییر و اصلاح ساعات کاری و دیگر تنظیمات مربوط به کار و فراهم کردن فناوری‌های کمکی مثل نرم افزارهای گویا مخصوص افراد نابینا.

این قوانین در برخی از کشورها مثل دانمارک به صورت داوطلبانه اجرا می‌شود و رعایت آن در کشورهای دیگری مثل آمریکا الزام قانونی دارد. هزینه این مناسب‌سازی‌ها می‌تواند توسط کارفرما، کارکنان یا هر دو بر عهده گرفته شود.

اقدامات مثبت

از برخی معیارهای ضد تبعیض، با عنوان «اقدامات مثبت» یاد می‌شود. در سال ۲۰۰۰ کنگره اتحادیه اروپا از کشورهای عضو خواست تا سیاست‌های پیشنهادی خود را در رابطه با اشتغال افراد دارای معلولیت تا سال ۲۰۰۶ ارائه کنند. در پاسخ به این درخواست، کشورها اقدامات زیر را انجام دادند:

طراحی برنامه اجرایی ملی شامل؛ اقدامات مثبت برای افزایش تعداد آمار توان‌یابان در اشتغال
 اجرای برنامه‌هایی در جهت برابری حقوق افراد دارای معلولیت در بحث استخدام و حق سنوات ایشان
 تصویب قوانین ضد تبعیض

سه‌میه‌ها

بسیاری از کشورها سه‌میه‌هایی را برای اشتغال افراد دارای معلولیت در بخش‌های عمومی و خصوصی در نظر گرفته‌اند. فرض ضمنی ایجاد چنین امکانی این است که بدون سه‌میه، کارفرمایان از به کارگماردن کارکنان دارای معلولیت به دلیل تبعیض، ترس از پایین آمدن بهره‌وری، یا بالا رفتن پتانسیل هزینه نیروی انسانی (مثلاً هزینه مناسب سازی و امکانات کمکی) سرباز می‌زنند.

با این حال، فرض این که سه‌میه قائل شدن برای افراد دارای معلولیت موجب اصلاح نقصان‌های بازار کار به نفع این افراد می‌شود، هنوز به صورت تجربی به اثبات نرسیده است و تأثیری که سه‌میه‌ها بر اشتغال این افراد داشته ارزیابی نشده است.

انگیزه‌هایی برای کارفرمایان

اگر کارفرمایان هزینه امکانات کمکی معقول را متحمل شوند، به منظور جلوگیری از هزینه‌های اضافی نیروی کار، احتمال کمتری وجود دارد که افراد دارای معلولیت را به کار گمارند. زیرا پویایی آنها در بازار احتمالاً به دلیل خطر هزینه‌های بیشتر در رابطه با امکانات کمکی در یک کار جدید کاهش می‌یابد. برای مقابله با این موانع، انگیزه‌های مختلف مالی را می‌توان به ایشان ارائه داد:

ارائه مشوق‌های مالیاتی به ویژه به کارفرمایان ضعیف‌تر و کسب و کارهای نوپا

کارگروه‌های اشتغال دولتی می‌تواند در رابطه با ارائه مشاوره و تأمین بودجه برای امکانات کمکی مرتبط با اشتغال فعالیت نمایند

تغییرات در محل کار می‌تواند پشتیبانی و حمایت شود. به عنوان مثال «اداره روابط اشتغال و محل کار» در استرالیا، بودجه تغییرات در محل کار برای ایجاد امکانات کمکی برای

کارکنان دارای معلولیت که به تازگی به شرکت پیوسته‌اند را تا سقف ده هزار دلار تأمین می‌نماید

توانبخشی فنی و حرفه‌ای

هدف خدمات توانبخشی حرفه‌ای، بهبود یا بازگرداندن ظرفیت‌های افراد دارای معلولیت است به طوری که آنها را قادر می‌سازد در بازار رقابتی کار شرکت کنند. این خدمات اغلب در ارتباط با آموزش شغلی، مشاوره و کاریابی است. در کشورهای توسعه یافته، این خدمات بیشتر شامل توانبخشی‌های محدود و برنامه‌های آموزشی می‌شود. به دلیل هزینه‌های بالا، چنین برنامه‌هایی موفق به دستیابی به اهداف خود نشدند. به علاوه برنامه‌های سنتی آموزشی، با تمرکز بر طیف محدودی از مهارت‌های فنی و تخصصی و ارائه شده در مراکز مخصوص افراد دارای معلولیت، نتوانستند تعداد بالایی از توانایان را به کار مشغول کنند.

خوداشتغالی و

سرمایه‌گذاری‌های خرد

سرمایه‌گذاری و تأمین بودجه برای کمک به شروع کسب و کارهای کوچک می‌تواند جایگزینی برای اشتغال رسمی باشد که به ندرت اتفاق می‌افتد. برای برنامه‌های خوداشتغالی برای موفقیت افراد دارای معلولیت به موضوعاتی همچون مهارت‌های بازاریابی، دسترسی به اعتبارات و حمایت طولانی مدت مورد نیاز است. تعداد زیادی از افراد دارای معلولیت، دارایی‌های اندکی برای ضمانت کردن اعتبارات مورد نیاز خود دارند و احتمال دارد سال‌ها در فقر زندگی کنند. برنامه‌های سرمایه‌گذاری‌های خرد، برای تمام افراد جامعه از جمله افراد دارای معلولیت در دسترس است. ولی شواهد نشان می‌دهد که تعداد بسیار کمی از افراد دارای معلولیت از این امکانات استفاده کرده‌اند.

مروری بر شواهد، موانعی را در جریان سرمایه‌گذاری‌های خرد نشان می‌دهد. به طوری که طرح‌های موقتی که توسط سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های افراد دارای معلولیت به اجرا در آمده



است می‌تواند کمک کننده باشد، زیرا آنها به افزایش مشارکت اجتماعی و توانمند سازی کمک می‌کند.

امنیت اجتماعی

وجود مزایای بلندمدت برای افراد دارای معلولیت می‌تواند از حرکت آنها به سمت اشتغال جلوگیری کند. وقتی فرد به طور دائم به این مزایا متکی باشد و سپس وارد بازار کار شود و مزایایی کمتر از آن دریافت نماید، تضمین لازم را از دست می‌دهد و در نتیجه ناخودآگاه رغبت خود را نسبت به کار از دست داده و ترجیح می‌دهد از مزایای فعلی استفاده کند. اما مزایای مددکاری اجتماعی می‌تواند اثر مثبتی داشته باشد و باعث انگیزه افراد برای

کار شود. در کشورهای در حال توسعه، رشد بودجه مزایا برای افراد دارای معلولیت در نظر گرفته می‌شود و پایین بودن نرخ اشتغال آنها، نگرانی سیاست‌گذاران را به همراه داشته است، به طوریکه ۴ تا ۵ درصد از نرخ تولید ناخالص داخلی^۱ در کشورهای نظیر: مجارستان، هلند، نروژ، لهستان و ایتالیا را در بر گرفته است که اغلب افراد دارای معلولیت ذهنی را شامل می‌شوند. راه حل این کار جایگزینی بازار کار فعال به جای استفاده از مزایا است. همچنین باید به درک این موضوع که معلولیت مانعی برای انجام کار نیست و باید به ظرفیت‌ها و توانمندی‌های افراد توجه کرد، برسیم.

یک سیاست برای فائق آمدن بر این موضوع، جداسازی درآمد حمایتی برای جبران هزینه‌های اضافی افراد دارای معلولیت است. روش دیگر می‌تواند استفاده از مزایای مدت‌دار باشد. این کار باعث ایجاد انگیزه در فرد دارای معلولیت می‌شود که با اتمام مدت این مزایا، به محیط کار باز گردد.

کار روی تغییر نگرش‌ها

همواره شرکت‌های مربوط به افراد دارای معلولیت، در تلاش برای تغییر نگرش جامعه نسبت به این افراد هستند. بهترین روش، استخدام این افراد در محیط کار است که باعث تغییر نگرش دیگران در آن محیط و کم‌کم در جامعه خواهد شد. همچنین استخدام یک فرد دارای معلولیت سبب استخدام افراد دیگری از این دست می‌شود. کمپین‌های آگاهی‌بخش بسیاری در این زمینه فعال شده‌اند. اما به داده‌های بیشتری در زمینه تغییر نگرش نیازمندیم.

نتیجه‌گیری

علت اصلی بیکاری افراد دارای معلولیت را می‌توان در عوامل مختلفی نظیر عدم دسترسی به آموزش و پرورش، توانبخشی، عدم دسترسی به منابع مالی، عدم مناسب‌سازی فضاهای کاری و درک نادرست کارفرمایان از توانایی‌های افراد دارای معلولیت دانست. برای رفع این معضلات، افراد و ارگان‌های بسیاری مؤثر خواهند بود که از جمله آنها می‌توان به نقش دولت، کارفرمایان، سازمان‌های مربوط به افراد دارای معلولیت و اتحادیه‌های تجاری اشاره کرد که مهم‌ترین نقش را در هموار کردن مسیر ورود افراد دارای معلولیت به بازار کار دارند.

علت اصلی بیکاری افراد دارای معلولیت را می‌توان در عوامل مختلفی نظیر عدم دسترسی به آموزش و پرورش، توانبخشی، عدم دسترسی به منابع مالی، عدم مناسب‌سازی فضاهای کاری و درک نادرست کارفرمایان از توانایی‌های افراد دارای معلولیت دانست.

دولت

تغییر در نگرش‌ها و افزایش آگاهی کارفرمایان از موارد مقابله با تبعیض و حمایت از به‌کارگیری افراد دارای معلولیت و تغییر در این باور که باید از افراد دارای ناتوان حمایت ویژه شوند، محسوب می‌شود.

برنامه‌های عمومی

هموارسازی مسیر بهره‌مندی از آموزش و پرورش برای افراد دارای معلولیت، در اختیار قرار دادن امکان بهره‌مندی از خدمات شغلی به طور برابر برای افراد دارای معلولیت، تغییر در سیستم ارزیابی توانمندی‌های این افراد و بررسی قابلیت‌های مثبت آنها به جای توجه به ناتوانی‌هایشان، نظارت و ارزیابی بازار کار، اختصاص بودجه برای آموزش، ایجاد شرایطی برای تسهیل در امر استخدام توان‌یابان و پرورش توانمندی‌ها و مهارت‌ها به عنوان نیروی کار، نقش مهمی در توسعه اشتغال افراد دارای معلولیت دارد.

استخدام افراد دارای معلولیت و مناسب‌سازی محیط کاری برای آنها، توسعه روحیه همکاری و مشارکت گروهی از طریق بکارگیری مؤسسات آموزشی و برنامه‌های تمرین مهارتی و شرکت‌های اجتماعی برای بهبود قابلیت‌های نیروی کار افراد ناتوان و اطمینان حاصل کردن از اینکه مدیران بخش منابع انسانی نسبت به عدم تبعیض و مناسب‌سازی محیط کاری آگاه هستند، می‌تواند مسؤولیتی اجتماعی کارفرمایان در نظر گرفته شود.

حمایت از شرکت‌ها و سازمان‌ها در پرورش مهارت‌ها و توانمندی‌های افراد دارای معلولیت، تشویق شرکت‌های کوچک و خود اشتغالی‌ها برای بکارگیری توان‌یابان، حمایت از کمپین‌های دفاع از حقوق افراد دارای معلولیت در زمره وظایف سازمان‌های مردمی و اجتماعی تعریف می‌شود.



برای توانمند شدن مرکز رعد کرمانشاه امیدوار به جلب مشارکت خیرین هستیم

امیدواریم با جلب مشارکت‌های مردمی، بتوانیم مکان مناسب‌تری را تهیه کنیم تا شرمند جوانانی که پشت در منتظر مانده‌اند نباشیم

مرکز رعد با پشتوانه تجربه‌ای سی و چند ساله به فکر گسترش خدماتش در شهرستان‌ها افتاد. این اتفاق از چه مقطعی آغاز شد؟

محمود عامری: خدمات مرکز رعد مختص به معلولان جسمی و حرکتی است. تجربه‌ای که در این چند سال به دست آمده است نشان می‌دهد افراد دارای معلولیت که به‌عنوان مصرف‌کننده در خانواده به شمار می‌آیند، با آموزش و کسب مهارت می‌توانند از یک فرد مصرف‌کننده به انسانی مولد تبدیل شوند. مهارت‌آموزی به افراد دارای معلولیت را از سال ۶۳ و با جانبازان آغاز کردیم. در نهایت به این نتیجه رسیدیم که با کمک گرفتن از خیرین می‌توانیم روی توانمندشدن انواع معلولان جسمی و حرکتی سرمایه‌گذاری مادی و معنوی کنیم. بعدها وقتی مرکز رعد در یک روال عادی به توانایی رسید به فکر افتادیم که برای افراد دارای معلولیت در شهرستان‌ها هم چنین امکاناتی را مهیا کنیم. نخستین مرکز

شهر کرمانشاه به دلیل قرار گرفتن در منطقه جنگی، متحمل خسارت‌های فراوانی چه از لحاظ مادی و چه در ابعاد انسانی به‌دلیل همجواری با جنگ شده‌است. افزایش معلولیت در این شهر، یکی از این خسارت‌ها است. راه‌اندازی مراکزی چون رعد که به معلولان جسمی و حرکتی آموزش‌های منجر به اشتغال را می‌دهد، از ضروریاتی است که منجر به توانمندی جوانان دارای معلولیت این شهر می‌شود. برای گفت‌وگو در مورد راه‌اندازی مرکز رعد در شهر کرمانشاه، به سراغ آقای محمود عامری و خانم ناهید آزادی رفتیم. محمود عامری، مسئول دفتر هماهنگی مراکز رعد و ناهید آزادی (عضو هیات مدیره گروه همیاری بانوان)، عضو هیات مدیره رعد کرمانشاه هستند. ناهید آزادی متولد کرمانشاه و کارشناس رشته بیولوژی است. او خودش را مدیون شهرش می‌داند و بیشترین انگیزه زندگی‌اش را خدمت به شهر زادگاهش می‌داند.

مشابه رعد، در سال ۷۵ در شهر یزد راه‌اندازی شد. بعد از آن در مشهد و بعد رعدالغدیر در تهران و به‌تدریج در دیگر استان‌ها گسترش یافت.

در حال حاضر چند مرکز مشابه رعد در شهرهای دیگر مشغول به فعالیت هستند؟
محمود عامری: مراکزی که ما و رعدالغدیر راه‌انداخته‌ایم، حدود ۲۸ مرکز هستند. این مراکز فعالیتشان را به‌صورت گام به گام شروع می‌کنند. اول آموزش متقاضیان را



شروع می‌کنند و هم‌زمان اخذ مجوز از سازمان بهزیستی، سازمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیروی انتظامی را دنبال می‌کنند تا فعالیتشان طبق ضوابط قانونی کشور ادامه پیدا کند.

رعد کرمانشاه آخرین مرکزی است که به راه‌اندازیش کمک کردید. درست است؟

محمود عامری:

در حال حاضر سه نوع مرکز داریم. یکسری از مراکز سال‌های گذشته راه‌اندازی شده‌اند. تعدادی مرکز هم



در شرایط تاسیس داریم و گروه سوم هم مراکزی هستند که با آنها در ارتباط هستیم، مثل تبریز و مازندران. گاهی بعضی از دوستان که از طریق سایت رعد با فعالیت‌های مرکز آشنا می‌شوند به ما مراجعه می‌کنند تا در راه‌اندازی مرکزی مشابه رعد به آنها کمک مالی دهیم. در صورتی که ما نه توانش را داریم و نه این کار را صحیح می‌دانیم. البته سعی می‌کنیم در جلب توجه دوستانی که اهل آن شهر هستند ولی مقیم تهران می‌باشند تلاش کنیم و در راه‌اندازی مرکز جدید به آنها مشاوره دهیم و راهنمایی‌شان کنیم. ولی مراکز جدید باید با جلب مشارکت خیرین محلی خودشان به فعالیتش ادامه دهند.

در مورد رعد کرمانشاه حمایت‌های مالی دوستان کرمانشاهی مقیم تهران تا حدودی جذب شد و با تجربه‌ای که در رعد داشتیم و در اختیارشان قرار دادیم، نطفه تشکیل این مرکز شکل گرفت. در هر فعالیتی مسائل و مشکلاتی وجود دارد ولی وقتی که کاری را شروع می‌کنیم پذیرای همه مسائل و مشکلاتش هم هستیم و امیدواریم که با کمک دوستان موانع را برطرف کرده و راه برای آموزش و توانمند شدن توانیابان کرمانشاهی برطرف شود. سرمایه مؤسسه رعد و همکاران و دوستانش، توکل است و احساس آرامش و رضایت خاطری است که در چنین کار تاثیرگذاری نهفته است. ایجاد مرکز مشابه در آذربایجان و سمنان را در دستور کار داریم. ایلام از جاهایی است که از ما درخواست کمک کرده ولی هنوز نتوانستیم خیرین محلی این شهر را پیدا کنیم. افراد محلی باید ترغیب شوند و از افراد دارای معلولیت در شهر

رعد کرمانشاه در حال حاضر شامل سه اتاق و یک سالن است. به دلیل محدود بودن فضا، تنها ۵ کارآموز خیاطی داریم ولی بیشتر از این تعداد را می‌توانیم آموزش دهیم به شرطی که فضای مناسب در اختیارمان باشد.

رسمیت پیدا کند و با کمک خیرین ساختمان مناسبی برایش تهیه و تجهیز شود. رعد کرمانشاه در شهریور ۹۴ در ساختمانی اجاره‌ای، شروع به کار کرد و در اسفند ۹۴ نخستین کلاسش را برگزار کرد. امیدواریم در آینده بتوانیم علاوه بر ایجاد مراکز مشابه رعد در شهرستان‌ها، مراکز علمی و کاربردی مناسب معلولان را هم راه‌اندازی کنیم. این چشم‌انداز آینده ماست.

خانم آزادی شما سال‌هاست که از کرمانشاه به تهران مهاجرت کرده‌اید و مدت‌هاست که در این شهر، با مرکز رعد فعالیت می‌کنید. چه انگیزه‌ای باعث شد که به فکر راه‌اندازی رعد در شهر کرمانشاه بیفتید؟

ناهید آزادی:

این شهر به دنیا آمده‌ام و خاطرات خوبی از آن دارم و همیشه دوست داشتم که کاری برای شهر خودم انجام



دهم. مضاف بر اینکه زمانی که ما در کرمانشاه زندگی می‌کردیم، محرومیت تا این اندازه نبود. پس از جنگ مردم روستاهای مرزی به این شهر هجوم آوردند. به تبع جنگ، معلولیت در این استان بیداد می‌کند. قبل از اینکه با مرکز رعد تهران آشنا شوم همیشه کمک‌هایی به مردم محروم این شهر داشتم. نخستین عاملی که باعث شد من به تاسیس مرکز مشابه در کرمانشاه فکر کنم، پیشنهاد مهندس میرزاخانی بود. ایشان هر وقت مرا می‌دیدند می‌گفتند: شما کرمانشاهی هستید. چرا برای معلولیت‌های زیادی که در این شهر مرزی وجود دارد فکری نمی‌کنید؟ من به فکر افتادم ولی اقدام عملی انجام ندادم چون مشغله خودم در اینجا بسیار زیاد بود. بالاخره بعد از دومین یا سومین باری که دوباره این مساله مطرح شد، جدی‌تر به آن فکر کردم. شروع به پرس و جو کردم تا ببینم چه کسانی از هم‌شهری‌های خیر را می‌توانم پیدا کنم. تاسیس چنین مراکزی متکی به کمک خیرین محلی است و این در حالیست که من ۳۶ سال قبل از کرمانشاه خارج شده‌ام و به جز یک خواهر، کسی را در کرمانشاه ندارم. بنابراین سعی کردم کرمانشاهی‌های مقیم تهران را پیدا کنم. سه نفر از خانم‌های کرمانشاهی را پیدا کردم و

خود حمایت کنند. یکی از کارهایی که انجام می‌دهیم دعوت از دوستان شهرستانی مقیم تهران است تا بیایند و این مرکز را از نزدیک ببینند. خیلی از این دوستان با دیدن جوانانی که معلولیت دارند تعجب می‌کنند و می‌گویند باور نداشتیم که این میزان افراد دارای معلولیت دارند در جامعه وجود داشته باشند. ما به آنها می‌گوییم، همین وضعیت در شهر شما هم هست و شاید بدتر هم باشد.

رعد کرمانشاه در حال حاضر در چه مرحله‌ای است؟ آیا فعالیتش آغاز شده‌است؟

عامری:

این مرکز فعالیتش را شروع کرده‌است. در حال حاضر خانم آزادی که از قدیم از حامیان رعد تهران بوده‌اند، عضو هیأت امنا و هیأت مؤسس و رئیس هیأت‌مدیره رعد کرمانشاه هم شده‌اند. ایشان ماهی یک‌بار برای شرکت در جلسات رعد کرمانشاه، به این شهر سفر می‌کنند. رعد کرمانشاه در شروع کارش است و در نهایت باید با کمک‌های مردمی پا بگیرد. باید زمینی بگیرند و ساختمان مناسب‌سازی شده‌ای را بسازند. تعدادی از جوانان دارای معلولیت این شهر تعریف می‌کردند که مدت‌ها در یک پارک دور هم جمع می‌شدند و بعد محل کوچکی را تهیه کردند که بتوانند دور هم جمع شوند. الان این بچه‌ها خیلی خوشحالند که مکانی هر چند کوچک ولی متعلق به خودشان را دارند. مسئولان شهر از جمله رئیس بهزیستی استان، دکتر قادری، از این اتفاق خیلی استقبال کردند و علاقه‌مند هستند که رعد کرمانشاه هر چه زودتر

در عدد کرمانشاه هنوز تشکل سازمان یافته‌ای شکل نگرفته که بتوانیم گروه‌های همیاری و داوطلب را جذب کنیم، به همین دلیل فعلاً نمی‌توانیم روشن اشتغال حمایت شده و کاربیری را اجرا کنیم. ولی قصد داریم که در آینده به این سمت حرکت کنیم

پیشنهاد مهندس میرزاخانی را با آنها مطرح کردم و از آنها درخواست کمک کردم. با توکل به خدا و با دست خالی کار را شروع کردیم. در مواجهه با مشکلات زیادی که پیش رویمان بود، بارها احساس کردم که دست خدا همراهان است و در این راه بسیاری از موانع با توکل به خدا رفع شد. به هر حال من به همراه خانم قهومی از گروه بانوان رعد، خانم سارویی از گروه همیاری و خانم دکتر جوادی، هیات مؤسس رعد کرمانشاه را تشکیل دادیم و این مرکز را در این شهر راه‌اندازی کردیم. بعد از راه‌اندازی، از خانم شاه‌ویسی که خودشان مادر دو فرزند دارای معلولیت هستند و خانم صاحب هم دعوت به همکاری کردیم. در حال حاضر ما شش نفر، عضو هیات‌امنا هستیم که در تهران مقیم هستیم و هفت نفر هم از ساکنین کرمانشاه هستند. رعد کرمانشاه با هیات‌امنایی متشکل از سیزده نفر تشکیل شد و از میان این افراد، هیات‌مدیره انتخاب شدند. در هیات‌مدیره دو نفر از تهران و ۵ نفر از کرمانشاه هستند. دو نفر هم عضو علی‌البدل هستند.

در راه‌اندازی این مرکز با چه چالش‌هایی روبه‌رو شدید؟

عامری: با دو مشکل روبه‌رو بودیم. یکی اینکه امکانات مالی در شهر کرمانشاه به اندازه کافی وجود ندارد. چون افرادی که وضع مالی بهتری دارند از کرمانشاه خارج شده‌اند، بنابراین کسانی که بتوانند در محل ساکن باشند و بتوانند کمک‌های مالی انجام دهند وجود نداشت، یا ما آنها را پیدا نکردیم.



است، بتوانیم افراد دیگری را از محل به کار بگیریم تا جایگزین دوستان در تهران شوند.

راه افتادن این مرکز در شهر کرمانشاه، از جانب اهالی محل دیده شد و افرادی که معلولیت داشتند به آن جلب شدند؟

ناهید آزادی: با حرکت کوچکی که شروع کردیم هم مسئولان ذی‌ربط متوجه اهمیت کار شدند و هم افراد دارای معلولیت، از آن استقبال کردند. رعد کرمانشاه در ابتدا با بیست تا سی کارآموز شروع به کار کرد ولی الان تعداد زیادی از جوانان توانیاب ثبت‌نام کرده و منتظر تشکیل کلاس‌ها هستند. از شهرهای دیگر مثل سقز و صحنه هم متقاضی داریم. منتظر ثبت قانونی هستیم تا این مرکز رسمیت پیدا

مشکل دیگر جذب افراد بومی توانمند برای همکاری است. از طریق افرادی که ساکن کرمانشاه هستند، از کسانی برای همکاری دعوت شدند ولی در مواجهه با سنگینی کار، کنار کشیدند. بنابراین به‌رغم آنچه فکر می‌کردیم هیات‌مدیره باید از افراد محلی که ساکن شهر هستند تشکیل شود، این مسئله میسر نشد. بنابراین از اعضای هیات‌امنا خواهش کردیم که به‌عنوان هیات‌مدیره در جلسات شرکت کنند. گرچه این تصمیم باعث زحمت بسیار در رفت و آمد هفتگی به کرمانشاه برای این دوستان می‌شد، ولی فعلاً چاره‌ای نداشتیم. امیدواریم پس از گرفتن مجوزهای لازم که با همت، ریاست محترم سازمان بهزیستی کرمانشاه، در حال طی کردن مراحل نهایی خود



کند و بتوانیم به دنبال جذب سرمایه از خیرین رفته و حوزه فعالیت را گسترده‌تر کنیم. البته مجوز برگزاری کلاس را از بهزیستی گرفته‌ایم، ولی وقتی بتوانیم مجوز قانونی بگیریم آن موقع می‌توانیم هزینه‌های این مرکز را به‌خوبی فراهم کنیم. می‌توانیم دوره‌های آموزشی جدیدی برگزار کنیم و تعداد بیشتری از افراد جسمی حرکتی را پذیرا باشیم.

چه کلاس‌هایی تشکیل شده و چه تعداد کارآموز در آنها آموزش می‌بینند؟

ناهید آزادی: در ترم جدید حدود ۴۰ نفر کارآموز در رعد کرمانشاه آموزش می‌بینند. کلاس‌هایی که فعلاً در این مرکز دایر است؛ کلاس کامپیوتر، زبان انگلیسی، انگلیسی تخصصی مرتبط با کامپیوتر، چرم‌سازی، گیوه‌بافی و خیاطی است. گیوه‌بافی جزو صنایع دستی این شهر است و استاد بسیار توانایی این آموزش‌ها را ارائه می‌کند. متقاضی برای شرکت در کلاس خیاطی هم خیلی زیاد است، اما با مشکل فضا روبه‌رو هستیم. کلاس خیاطی نیاز به فضای بزرگی دارد تا بتوان میز برش و چرخ‌های خیاطی بیشتری تهیه کرد و افراد بیشتری را آموزش داد.

مجوز مرکز رعد کرمانشاه در چه وضعیتی است؟

ناهید آزادی: مجوز برگزاری کلاس‌های آموزشی را در همان سال ۹۴ گرفتیم ولی برای گرفتن مجوز رسمی لازم است از طریق بهزیستی عمل کنیم. به سازمان ثبت شرکت‌ها معرفی شده‌ایم و در حال گذراندن مراحل اداری هستیم. به محض اینکه مجوز بگیریم، هم تابلوی مرکز را نصب می‌کنیم و هم اقدام به جلب مشارکت‌های مردمی خواهیم کرد.

محمود عامری: همانطور که خانم آزادی گفتند در حال حاضر مکان مرکز رعد خیلی کوچک است ولی با همین امکانات محدود، مشغول به فعالیت می‌باشند. امیدواریم با جلب مشارکت‌های مردمی، بتوانیم مکان بهتری را تهیه کنیم تا شرمند جوانانی که پشت در منتظر ماندنند نباشیم. کار دیگری که در رعد کرمانشاه انجام می‌دهیم، پذیرایی میان وعده کارآموزان است. احساس می‌کنیم افراد دارای معلولیتی که هر کدام با فرهنگ خاصی بزرگ

ما روی مسئله اشتغال این بچه‌ها خیلی تأکید داریم. با توجه به محرومیتی که در استان کرمانشاه وجود دارد، یک فرد دارای معلولیت به نوعی سربار خانواده‌اش است. این فرد باید بتواند روی پای خود بایستد و به استقلال اقتصادی برسد

آب و هوا و توریست پذیر کرمانشاه، غرفه ثابت داشته‌باشیم. به‌نظر می‌آید با تجربه‌ای که ایشان دارند بتوانیم در این کار موفق شویم. ما روی مسئله اشتغال این بچه‌ها خیلی تأکید داریم. با توجه به محرومیتی که در استان کرمانشاه وجود دارد، یک فرد دارای معلولیت به نوعی سربار خانواده‌اش است. این فرد باید بتواند روی پای خود بایستد و به استقلال اقتصادی برسد. همین که در بازارچه‌ها بتوانند درآمدی داشته‌باشند، احساس مفید بودن می‌کنند.

آیا گروه بانوان همیار و جوانان داوطلب، (مانند چیزی که در رعد مرکز وجود دارد) در رعد کرمانشاه تشکیل شده که به تأمین بودجه کمک شود؟

آزادی: در رعد کرمانشاه هنوز گروه جوانان نداریم. ولی در نخستین جلسه‌ای که در رعد کرمانشاه برگزار شد، به لزوم تشکیل گروه بانوان تأکید کردم. در این جلسه گفتم که در پشت صحنه فعالیت‌های موسسه رعد در تهران، گروه بانوان هستند. این گروه در پیدا کردن خیرین و برگزاری جشن‌ها و بازارچه‌ها و... نقش اصلی دارند و گروه جوانان رعد هم فرزندان همین گروه هستند. به این ترتیب، گروه بانوان رعد کرمانشاه با چهار نفر شکل گرفت و الآن تعداد آنها به ده نفر رسیده‌است. این افراد ماهی دویار تشکیل جلسه می‌دهند و برای بهبود مسیر فعالیت‌ها در مرکز رعد کرمانشاه و انجام کارهای اجرایی برنامه‌ریزی می‌کنند.

چگونه با مردم تماس می‌گیرید و در رابطه با فعالیت‌های این مرکز اطلاع‌رسانی می‌کنید؟

آزادی: اطلاع‌رسانی اولیه از طریق جوانانی که معلولیت دارند و با جامعه معلولان کرمانشاه در ارتباط هستند، صورت گرفت. از طرفی در رفت‌وآمدهایی که در بهزیستی داشتیم، ارتباطاتی را پیدا کردیم. همین ارتباط‌ها باعث شناخته شدن مرکز رعد کرمانشاه در شهر می‌شود. امیدواریم با ثبت مؤسسه، در آینده بیشتر بتوانیم با خیرین کرمانشاهی در شهر و در خارج شهر ارتباط برقرار کنیم و مشارکتشان را جذب کنیم. امیدواریم با ثبت این مؤسسه این اهداف امکان‌پذیر شود.

شده‌اند در روابط اجتماعی بسیار مبتدی هستند. هنگامی که این افراد دور هم جمع می‌شوند و یک چای ساده با شیرینی می‌خورند، علاوه بر اینکه سرحال‌تر می‌شوند، ارتباط اجتماعی را هم یاد می‌گیرند. این اقدام به نوعی فرهنگ‌سازی در این افراد هم هست. اگر امکانش به‌وجود بیاید و خیرانی هزینه ناهار را متقبل شوند، وعده ناهار هم برایشان در نظر گرفته می‌شود.

آزادی: در حال حاضر کلاس‌های ما از ساعت ۸ صبح تا ۱۲ ظهر است. اگر در آینده کلاس‌ها گسترش پیدا کنند و مجبور شویم تا ۴ بعدازظهر کلاس داشته‌باشیم، قطعاً وعده ناهار هم باید تدارک ببینیم. این از اهداف آینده ماست.

آیا قصد دارید که روش اشتغال حمایت شده را در مرکز رعد کرمانشاه هم اجرا کنید یا آموزش‌ها به شیوه سنتی انجام می‌شوند؟

آزادی: چون هنوز در رعد کرمانشاه تشکیل سازمان یافته‌ای شکل نگرفته که بتوانیم گروه‌های همیاری و داوطلب را جذب کنیم، فعلاً نمی‌توانیم روش اشتغال حمایت شده و کاریاری را اجرا کنیم. ولی قصد داریم که در آینده به این سمت حرکت کنیم. در سفری که اخیراً به کرمانشاه داشتم از فردی که در زمینه تجارت تخصص داشت و یک مؤسسه بازاریابی را اداره می‌کرد برای بازدید از رعد دعوت کردیم. ایشان طی بازدیدی که از محل و آشنا شدن با تولیدات کارآموزان داشتند قول دادند که برای فروش محصولات بازاریابی کنند. ایشان توصیه کرد که در بازارچه‌های عشایری و بازارچه‌های محلی، غرفه بگیریم و در نقاط خوش



فرزانه نصیری، توانیاب موفق

فرزانه نصیری، فرد موفق است که با رویکرد اشتغال حمایت شده، شش ماه است در کارخانه میراب مشغول به کار شده است. او سابقه هجده سال کار در دفاتر اسناد رسمی را دارد و حالا پاسخگوی تلفن در کارخانه میراب است. فرزانه از ناحیه پا و کمر مشکل مادرزادی دارد ولی با اراده و پشتکار توانسته زندگی مستقلی داشته و به تنهایی امورات زندگی خود را بگرداند. او در محیط کار تحت پشتیبانی کاربازی است که ماهی یکبار به او سرمی زند و مسائل و مشکلاتی که در کار با آن رو به رو می شود را پیگیری می کند. با این توانیاب موفق به گفت و گو نشستیم که می خوانید.

خدا را شکر می کنم که قدرت گذراندن مراحل سخت زندگی را به من داد

دوران کودکی و دوران تحصیل خود را چگونه گذرانده اید؟

من در خانواده ضعیفی به دنیا آمدم که از لحاظ مالی و امکانات در حد پایینی بودند. ولی در دوران کودکی همیشه تحت حمایت کامل مادرم بودم. پدرم از روز اول با حضور من در خانه مخالف بود و نظرش این بود که مرا از همان کودکی به مراکز بهزیستی بسپارند. او بعدها مخالف درس خواندن من هم بود و می گفت چون دچار معلولیت هستی احتیاج نیست درس بخوانی چون باید همیشه در خانه بمانی به همین دلیل کلاس اول دبستان را پیش یکی از همسایگانمان خواندم. وقتی خواستم در امتحانات این کلاس شرکت کنم، گفتند باید از نظر هوشی امتحان شوم. پس از انجام تست معلوم شد که از لحاظ هوشی در سطح خوبی هستم. ولی گفتند باید دوباره کلاس اول را بخوانی. پس دوباره کلاس اول را خواندم و در تابستان هم کلاس دوم را جهشی خواندم و امتحان دادم. در تمام سال های دبستان این مادرم بود که با این که دو فرزند کوچک دیگر هم در خانه داشت و وظایف خانه داری هم بر عهده اش بود، هر روز صبح مرا به مدرسه می برد و ظهر برمی گرداند.

بعد از چهلیم مادرم، خانه ای اجاره کردم و زندگی مستقلم را آغاز نمودم. همه دوستان و آشنایان من را از این کار نهی می کردند، ولی به همه ثابت کردم که می توانم به طور مستقل زندگی کنم. ولی افسوس که مادرم نماند تا نتیجه زحماتش را ببیند

بعد از گرفتن دیپلم، پدرم حاضر به پرداخت هزینه های دانشگاهم نشد و اجازه ادامه تحصیل به من نداد. چون امکان فلج شدن دست هایم در طی عمل جراحی وجود داشت، او حاضر نشد که در کودکی عمل شوم. ولی وقتی بیست ساله شدم با رضایت خودم مورد عمل جراحی قرار گرفتم. شش بار جراحی شدم و یکسال هم در بیمارستان بستری بودم. باز مادرم بود که پنج ماه تمام در بیمارستان بالای سرم بود. امکان زنده ماندنم بعد از عمل جراحی کم بود و پزشکان جوابم کردند ولی من زنده ماندم، چون توکل

به خدا داشتم. انتظار داشتم که با عمل به بهبودی نسبی برسم ولی تنها بهبودی کمی در کمرم ایجاد شد و در پاهایم تفاوتی ایجاد نشد. الان با عصا راه می روم و در خانه از ویلچر استفاده می کنم. وقتی از بیمارستان به خانه آمدم مدتی دچار افسردگی و ناامیدی بودم، تا این که احساس کردم باید بلند شوم و به خودم تکیه کنم و پذیرای سرنوشتم شوم. مادرم همیشه از من می خواست که روی پای خودم بایستم و به خواهر و برادرانم متکی نباشم. من هم خواستش را برآورده کردم، ولی افسوس می خورم که نماند تا حاصل زحماتش را ببیند.

از چه طریقی با مرکز رعد آشنا شدید و چه آموزش هایی را در رعد گذرانید؟

از طریق تلویزیون با مرکز رعد آشنا شدم. بعد از این آشنایی به مرکز رعد مراجعه و در کلاس های آموزشی آن ثبت نام کردم. در آنجا بود که با بسیاری از کارآموزان رعد که شرایط جسمانی و فیزیکی بدتری از من داشتند آشنا شدم و برای ادامه راهم انگیزه گرفتم. در کلاس های آموزشی کامپیوتر و تایپ و زنگار شرکت کردم و مدرک کامپیوتر گرفتم. از همان زمان به دنبال پینا کردن



کار بودم. از طرف مرکز رعد به دفتر اسناد رسمی در خیابان جنت آباد معرفی شدم. آن موقع در خیابان کارون زندگی می‌کردیم و من مجبور بودم با چهار خط خودم را به محل کارم برسانم و با چهار خط هم برگردم. این رفتن و آمدن، هزینه زیادی برایم داشت. دفتر کارم هم در طبقه چهارم ساختمانی بود که آسانسور نداشت. ولی با سختی زیاد به کارم ادامه دادم. در برف و یخبندان سر کار می‌رفتم که بهانه به دست کسی ندهم. با کارآموزی شروع کردم و حقوق کمی دریافت می‌کردم. بعد از مدتی سندنویس شدم. هیچکدام از این مراحل را به راحتی طی نکردم و مشکلات زیادی را پشت سر گذاشتم. حدود دوازده سال در این دفترخانه کار کردم ولی با فوت مسئول دفترخانه بی‌کار شدم. بعد از چند ماه در دفترخانه دیگری در شهرک اندیشه مشغول به کار شدم. شش سال هم در این دفترخانه بودم و پس از بازنشسته شدن سردفتر، دوباره بی‌کار شدم. بیست و شش ماه حقوق بی‌کاری دریافت کردم ولی در همین مدت هم دنبال کار می‌گشتم. چند جا کار پیدا کردم ولی شرایطش مناسب نبود.

در طول این مدت چه کار دیگری می‌کردید؟
 دوره قالیبافی و بافت تابلوفرش را در یکی از مراکز فنی و حرفه‌ای گذراندم و مدرک گرفتم. دو تابلوفرش هم خودم بافتم. ولی به خاطر فشاری که به کتف و دستم می‌آمد، ادامه ننادم. تا آذرماه سال گذشته حقوق بی‌کاری می‌گرفتم. بعد از نه ماه بیکاری از طریق مرکز رعد به کارخانه میراب معرفی شدم و شش ماه است که در این محل مشغول به کار هستم.

گفتید که به‌طور مستقل زندگی می‌کنید. در این باره بیشتر توضیح دهید؟
 هشت سال پیش مادرم در اثر سرطان مری از دنیا رفت. بعد از مرگ مادرم احساس کردم که پشتم خالی شده و حامی ندارم و از این به بعد باید به خودم تکیه کنم. خانهای اجاره کردم و به خانه جدید نقل مکان کردم. من یک خواهر و دو برادر دارم. پدرم بعد از مرگ مادر، به زندگی عادی خودش ادامه داد و من از این که بخواهم سربار برادران و خواهرم باشم ناراحت بودم. تصمیم گرفتم که روی پای خودم بایستم. مادرم همیشه می‌گفت، تو را جویری بزرگ کرده‌ام که بتوانی روی پای خودت بایستی، کار کن و مستقل باش و سر سفره خواهر و برادرت نشین. بعد از چهلم مادرم، در حالی که هم غصه از دست دادن مادرم را داشتم و هم بسیار تنها شده‌بودم، خانهای اجاره کردم و زندگی مستقل خود را شروع کردم. همه دوستان و آشنایان من را از این کار نهی می‌کردند،

کاریار من خانم رستگار، در هر ماه یک‌بار یا دو ماه یک‌بار به من سر می‌زنند و مرتب با من در تماس هستند. ایشان کارخانه میراب را برایم پیدا کردند و مرا به آقای توجه معرفی نمودند

ولی به همه ثابت کردم که می‌توانم به‌طور مستقل زندگی کنم.

من همه کارهای خانم را خودم انجام می‌دهم. در خانه با ویلچر حرکت می‌کنم. آشپزی می‌کنم و نظافت می‌کنم. مهمان‌داری هم می‌کنم. در مدتی که حقوق بیکاری‌ام قطع شده بود و از هیچ جا منبع درآمدی نداشتیم، به پدر و برادرانم چیزی نگفتم و از آنها کمک نخواستیم. در این مدت که برای اجاره خانم دچار مشکل شده‌بودم، از صاحبخانه وقت گرفتم که بعد از سرکار رفتن، اجاره عقب مانده را بپردازم که خوشبختانه قبول کرد. هرکسی به خانه من می‌آید فکر می‌کند که من برای نظافت خانه از کسی کمک می‌گیرم در حالی که خودم همه کارهایم را انجام می‌دهم و خانه و زندگی بسیار تمیز و مرتب و منظم است. وقتی سرکار رفتم تصمیم گرفتم گواهینامه رانندگی بگیرم. باز پدرم مخالفت کرد. او می‌گفت تو نمی‌توانی گواهینامه بگیری و رانندگی کنی. گواهینامه رانندگی را با سختی گرفتم. با ماشین دنده اتوماتیک در شهرک آزمایش امتحان دادم و قبول شدم. پس از گرفتن گواهینامه سه سال طول کشید تا بتوانم با اندوختهای که به تدریج پس‌انداز کرده‌بودم و فروش وام مسکنی که گرفته‌بودم، یک پراید بخرم. بعد از خرید خودرو، چند ماه طول کشید تا با کمک دوستانم توانستم ترمز و کلاچ و گاز ماشین را دستی کنم. دوباره در امتحان رانندگی با شرایط جدید شرکت کردم و برای بار دوم گواهینامه گرفتم. ده سال است که رانندگی می‌کنم و تا به حال به لطف خدا هیچ تصادف و مشکلی هم نداشته‌ام.

شش ماه است که در شرکت میراب کار میکنید. با این شرکت چگونه آشنا شدید؟
 پس از بی‌کار شدن به همه جا سپرده بودم که برایم کار پیدا کنند. به اداره بزه‌بستی شهریار، وزارت کار (کاریابی) و مرکز رعد هم سفارش کرده بودم. دنبال جایی بودم که به محل زندگیم نزدیک باشد و پله هم نداشته باشد. به دنبال این بودم که دو سال دیگر کار

کنم تا با بیست سال سابقه کار بازنشسته شوم. خانم رستگار کاریار من در مرکز رعد، چند جا را به من معرفی کردند. یک مورد در قلعه حسن خان بود که کارش مونتاژ قطعات ماشین بود. این کار با دست بود و امکان صدمه به دست زیاد بود و نتوانستم این کار را قبول کنم. تا ایشان شرکت میراب را به من معرفی کردند. به دلیل دور بودن مسیر، ابتدا تمایل به کار در این کارخانه نداشتیم. یک روز آقای پرهام توجه برای مصاحبه با من به اینجا آمدند و گفتند که از فردا سرکار بیا و مشغول شو، و من کار در این کارخانه را شروع کردم. در ابتدا با جواب دادن به تلفن کار را شروع کردم و بعد کارهایی مثل حضور و غیاب را هم انجام می‌دادم. پس از مدتی وظایفی مثل اسکن مدارک و بایگانی هم به من سپرده شد. چون تجربه کاری داشتم توانایم برای انجام همه این کارها خوب بود. من این کارها را سه ماه تمام انجام دادم ولی با تغییراتی که در مدیریت بخش به‌وجود آمد، فعلاً کار جوابگویی به تلفن و کار فراخوان (پیچینگ) را انجام می‌دهم. شش ماه است که در کارخانه میراب کار می‌کنم و خدا را شکر راضی هستم.

محیط کارتان متناسب با شرایط جسمی شما مناسب‌سازی شده است؟
 بله. آقای پرهام توجه، برای راحتی رفت و آمدنم در محیط کار دستور نصب نرده برای پله‌های این قسمت را دادند. من با تکیه کردن به نرده‌ها می‌توانم راحت‌تر بالا و پایین بروم. سرویس بهداشتی هم مناسب‌سازی شده‌است.

ارتباط شما با سایر کارکنان مجموعه چگونه است؟
 خدا را شکر. ارتباط خیلی خوبی با سایر کارکنان دارم. شاید اوایل کمی عجیب بود که یکی فرد دارای معلولیت همکارشان باشد ولی اکنون این مسئله برایشان عادی شده‌است. من با همه همکارانم محترمانه برخورد می‌کنم و از آنها هم همین انتظار را دارم.

در محل کار جدیدتان هم بیمه شده‌اید؟
 بلافاصله پس از شروع به کار، به دستور آقای توجه با من قرارداد بستند و بیمه‌ام کردند. در صورتی که معمولاً در جاهای دیگر بعد از چند ماه قرارداد می‌بندند و بیمه می‌کنند. خدا را شکر از نظر حقوقی هم مبلغ مناسبی برایم در نظر گرفته شده‌است که هم می‌توانم اجاره خانم را بدهم و هم زندگیم را اداره کنم و محتاج کسی نباشم.

آیا بعد از مشغول به کار شدن باز هم با رعد در ارتباط هستید و به شما سر می‌زنند؟

بله. کاریار من، خانم رستگار هستند که در هر ماه، یکبار یا دوماه یکبار به من سر می‌زنند و مرتب با من در تماس هستند. ایشان کارخانه میراب را برایم پینا کردند و مرا به آقای توجه معرفی نمودند. خانم رستگار هرگونه حمایت و کمکی که لازم داشته‌باشم را انجام می‌دهند. قبل از عید، در مراسمی در رعد به‌عنوان یک فرد موفق از من تقدیر شد.

ارتباطتان با خانواده‌تان چگونه است؟ آیا از حمایت خانواده برخوردار هستید؟

تا وقتی که مادرم زنده بود او از من حمایت کامل می‌کرد. ولی بعد از فوت مادرم زندگی را مستقل کردم. با این وجود هفته‌ای چند بار به منزل پدرم می‌رفتم و به او سر می‌زدم. با خواهر و برادرانم هم تا حدودی ارتباط دارم ولی سعی می‌کنم که مزاحم زندگی آنها نباشم. دوستی دارم که سال‌ها در دفترخانه با هم همکاری بودیم و از خواهر به من نزدیک‌تر است. روزی که از خانه پدرم خارج شدم، حتی یک پتو هم نداشتیم. با کمک دوستم یک سری وسایل اولیه را دست دوم تهیه کردم. ولی بعد که جا افتادم، وسایل ضروری زندگی را از اول خریداری نمودم. الان هرکسی وارد خانه من می‌شود فکر می‌کند که پدرم به من جهیزیه داداست! در صورتی که همه لوازم زندگی را به مرور خودم تهیه کرده و اکنون همه وسایل زندگی را دارم.

آیا شرایط ازدواج برایت پیش آمده است؟

شرایط ازدواج به کرات برایم پیش آمده‌است ولی خودم هنوز نمی‌توانم به کسی اعتماد کنم. من در زندگی خیلی زجر کشیدم و اذیت شدم. نمی‌خواهم درگیر ازدواج با کسی شوم که بخواهد از من سوءاستفاده کند. متأسفانه دیدگاه جامعه نسبت به افرادی که معلولیت دارند، دیدگاه خوبی نیست. فکر می‌کنند که اگر فردی معلولیت کوچکی هم داشته باشد حق زندگی و حق تشکیل خانواده را ندارد. حتی اگر افرادی هم باشند که راضی به ازدواج باشند معمولاً خانواده‌هایشان مخالفت می‌کنند. اگر روزی تصمیم به ازدواج بگیرم دوست دارم با مردی ازدواج کنم که مرا درک کند و بتوانم به او تکیه کنم و بقیه زندگی را با خیال راحت بگذرانم.

چه برنامه‌ای برای آینده دارید؟

قبلاً فکر می‌کردم که پس از ۲۰ سال کار بازنشسته شوم. ولی به توصیه آقای توجه، می‌خواهم تا وقتی می‌توانم، کار کنم. خودم هم در اجتماع بودن را دوست دارم. بی‌کاری منجر به افسردگی می‌شود، چیزی که در طول مدت بیکاری با آن درگیر بودم.

می‌خواهم تا وقتی که می‌توانم، کار کنم چون در اجتماع بودن را دوست دارم. بی‌کاری منجر به افسردگی می‌شود، چیزی که نه ماه با آن روبه‌رو بودم

چه آرزویی دارید؟

آرزوی سلامتی است. امیدوارم دچار بیماری‌های متناوب در جامعه نشوم چون اگر بیمار شوم، کسی را ندارم که از من مراقبت کند. البته نگران نیستم چون هیچ‌کس از آینده خبر ندارد. امیدوارم بتوانم آپارتمانی مثل همین آپارتمانی که در آن زندگی می‌کنم را بخرم. اکنون در خانقاه زندگی می‌کنم که پله‌های راهرویش نرده دارند و کف ساختمانش هم صاف است و می‌توانم با ویلچر در آن رفت‌وآمد کنم. واقعا با مشقت و وقت گذاشتن زیاد توانستم این خانه را پینا کنم. چون هر خانقاهی با شرایط جسمانی من جور در نمی‌آید. آرزویم این است که با بالا رفتن سابقه کاریم در شرکت میراب، بتوانم وام بگیرم و همین خانه یا خانقاهی مشابه را خریداری کنم. همچنین امیدوارم بتوانم یک ماشین با دنده اتوماتیک بگیرم. چون رانندگی در ترافیک با ماشین دستی برایم بسیار مشکل است.

چه توصیه‌ای برای دوستان دارای معلولیت خود دارید؟

من در زندگی سختی‌های زیادی کشیدم. شاید افرادی که تن سالم دارند هم نمی‌توانند این سختی‌ها را تحمل کنند. ولی از پا نشستم. گاهی که به گذشته فکر می‌کنم خدا را شکر می‌کنم که به من قدرت و توان آن را داد که توانستم این مراحل را بگذرانم. در هجده سالی که کار کردم با مشکلات زیادی دست و پنجم نرم کردم. بارها و بارها زمین خوردم ولی هر بار محکم‌تر از دفعه قبل از زمین برخاستم. در سه سالی که بی‌کار بودم، روزگار سختی را گذراندم. ولی نگناشتم کسی بفهمد که چه بر من می‌گذرد. خدا را شکر می‌کنم که مشغول به کار هستم و مستقل زندگی می‌کنم و محتاج کسی نیستم. به دوستان توصیه می‌کنم که واقعا معلولیت را برای خودشان محدودیت نبینند و اگر توان آن را دارند، حتماً سرکار بروند. خودشان را نبازند و در مقابل مشکلات جا نزنند. در محیط کار همه نوع افرادی وجود دارند که ممکن است رفتارشان باعث

آزردگی آنها شود، ولی باید مقاوم و محکم باشند و زود جا را خالی نکنند. بمانند تا پخته شوند. توصیه‌ام به دوستان این است که از نگاه مردم نترسند. من بارها در مقابل چشم مردم، بیرون از محیط کار و حتی در ناهارخوری همین کارخانه در مقابل چشم دویست نفر، زمین خوردم. شاید هرکسی جای من بود دیگر پایش را توی ناهارخوری نمی‌گذاشت. ولی من بازهم رفتم و خودم را از نگاه مردم پنهان نکردم. هیچ وقت خودم را دستم نگرفتم. در زمستان سرد و یخبندان که همه کارمندان با تأخیر سرکار می‌آمدند، من هفت صبح کارت می‌زدم. حتی زمانی مسئول بخش به من گفت که اگر برایت مشکل است که به ناهارخوری بیایی غذا را برایت به اتاقت بیاورند، ولی من قبول نکردم و گفتم من هم مثل بقیه در ناهارخوری غذا می‌خورم. روز اولی که قرار بود از طریق بلندگو افراد را صدا کنم صدایم می‌پرزد به‌طوری که همه کارمندان متوجه لرزش صدایم شدند. ولی جا نردم و پس از یک هفته این کار را به راحتی انجام دادم. الان اگر یک روز در کارخانه نباشم، همه متوجه نبودنم می‌شوند. گاهی اوقات هم خودم و هم دیگران فراموش می‌کنیم که من مشکل حرکتی دارم چون هیچ وقت نخواستم خودم را بشکنم و بگویم ضعیف هستم. من اگر به جایی رسیدم، خودم را مدیون مادرم می‌دانم که همیشه حامی من بود. با اینکه دستش خالی بود و هیچ‌گونه امکانی برای حل مشکلات فرزند معلولش نداشت و منم هم از طرف پدر و اطرافیان سرکوفت می‌خوردم، اما همیشه از من حمایت می‌کرد. آخرین وصیت مادرم به من این بود که سعی کن زندگی مستقلی داشته‌باشی تا محتاج دیگران نباشی و خودت را اداره کنی. من هم همین کار را کردم. از بچه‌هایی که معلولیت دارند می‌خواهم که خدا را حتی در بدترین شرایطی که در آن قرار می‌گیرند، فراموش نکنند. و اینکه اعتماد به نفس داشته باشند و بعد اینکه وارد اجتماع شوند و خودشان را در خانه زندانی نکنند و بدانند که خدا در آخرین لحظه به دادشان می‌رسد. من هیچوقت از سختی نترسیدم چون می‌دانستم که خدا همیشه هوایم را دارد. کسی که امیدش به خداست و همت دارد، حتماً موفق می‌شود.

البته در انتهای این گفتگو گو باید از حسن نظر و لطفی که جناب آقای پرهام توجه، همیشه به من داشتند و در هموار کردن راهم، برای انجام وظیفه همیشه تلاش داشتند، تشکر کنم و سلامت و موفقیت روز افزونشان را از خداوند متعال درخواست کنم.



پنج رفتار کلیدی

برای داشتن اخلاق حرفه‌ای

فرزانه صداقت
کارشناس تحقیق و توسعه در شرکت کرمان تاب

یکی از مهم‌ترین رموز موفقیت در کار و زندگی، که موجب احساس خوشبختی نیز می‌شود، رفتار درست و حرفه‌ای با افراد دیگر است. واقعیت این است که انسان‌های اطراف ما، جزء مهمی از شرایط پیشرفت ما هستند. آنچه انسان‌های موفق را از دیگران جدا می‌کند، و باعث می‌شود به آنها غبطه بخوریم، این است که این افراد به آنچه ما دوست داشته‌ایم دست بیاوریم، دست یافته‌اند. اما آنچه باعث می‌شود برخی از این افراد، در عین موفقیت و بزرگی، دوست داشتنی و دست یافتنی باشند، رفتار درست و اخلاق حرفه‌ای آنها در محیط کار و زندگی شخصی است. اخلاق حرفه‌ای شامل تمام جزئیات رفتار درستی است که باید در موقعیت‌های مختلف با افراد داشته باشیم. نکته جالب در این مورد این است که اخلاق درست دیگران، موجب ایجاد احساس خوبی در ما می‌شود، و این احساس چندین برابر برای کسی است که اخلاق خوبی دارد! در یک کلام، افراد موفق و دوست داشتنی، انرژی مثبت زیادی دارند که هم خود احساس خوشبختی می‌کنند، و هم این احساس را به دیگران انتقال می‌دهند.

در این مقاله، پنج مورد از رفتارهای مفید حرفه‌ای در محیط کار و زندگی، که شاید کمتر به انجام آنها عادت داریم بیان شده است. این کارها، ساده هستند، اما موجب می‌شوند ارتباط سالم و پایدارتری با اطرافیانمان داشته باشیم.

1 معذرت خواهی کنیم

همه‌ی ما اشتباه می‌کنیم. بسیار پیش می‌آید که جملاتی می‌گوییم که دیگران را ناراحت می‌کند. یا کلماتی که نابجا استفاده می‌کنیم و موجب سوء تفاهم می‌شود. خیلی وقت‌ها خودمان زود می‌فهمیم که اشتباه کردیم، گاهی حتی از قصد عصبانیتمان را خالی می‌کنیم. در این مواقع باید معذرت خواهی کرد! این کار ساده نیست، باید غرورمان را بشکنیم، اما ارزشش را دارد. هیچ عذری هم نباید برای کارمان بیاوریم، مثل این که «من آن روز خیلی عصبانی بودم...» یا «البته به خاطر فلان کار تو ناراحت شده بودم...» نه، فقط عذرخواهی کنیم و تمام شرمندگی‌اش را بپذیریم. گاهی وقتی خوب فکر کنیم، می‌بینیم باید معذرت بخواهیم بابت این که پشتیبان خوبی نبودیم، سوالی را بد جواب دادیم، حرف نابجایی زدیم و همه کارهایی که باعث شد کسی را ناراحت کنیم.



2

تشویق کنیم

همه‌ی آدم‌ها دوست دارند که از کار آنها تقدیر شود. گاهی پیش می‌آید در یک پروژه یکی از همکاران ما کار بزرگی را در مدت کوتاهی انجام می‌دهد. گاهی مدیر ما در یک موقعیت حساس، بهترین تصمیم را می‌گیرد و همه را از رسوایی یا اشتباه نجات می‌دهد. گاهی یکی از اعضای خانواده ما برای دیگری فداکاری بزرگی می‌کند. باید به آنها بگوییم که چقدر کارشان در نظر ما فوق‌العاده بودا شاید اگر زمان زیادی هم از آن کار گذشته باشد، تأثیر بهتری بگذارد. مثل این که بگوییم «یادم هست چقدر پارسال آن پروژه را خوب تمام کردی» می‌تواند واقعاً احساس خوبی در فرد مقابل ایجاد کند، چون معلوم می‌شود ما هنوز یادمان هست

3

از دیگران کمک بخواهیم

بعضی مواقع، غرور ما باعث می‌شود از کسی کمک نگیریم. اما واقعیت این است که کمک گرفتن ارزش ما را پایین نمی‌آورد، بلکه باعث می‌شود یک ارتباط خوب بین افراد ایجاد شود. کمک گرفتن، به طور ضمنی اعتراف به مهارت و جایگاه فرد مقابل است. در واقع کمک گرفتن، نوعی تشویق کردن است، انگار که به او بگوییم «تو واقعاً در این کار وارد هستی!». در عین حال، کمک گرفتن به خودمان هم سود می‌رساند، چون کارمان راه می‌افتد.

4

به دیگران پیشنهاد کمک بدهیم

بر همان اساسی که شاید ما گاهی دلمان نخواهد از کسی کمک بگیریم تا ضعف دانش خودمان را نشان ندهیم، ممکن است دیگران هم از کمک خواستن خجالت بکشند. اگر زمان اضافی داریم و احساس می‌کنیم می‌توانیم کار کسی را راه بیاننازیم و کمکی کنیم، باید صراحتاً پیشنهاد کمک بدهیم. این کار دوستی‌های بیشتر و روابط محکم‌تری ایجاد می‌کند.

5

تشکر کنیم

خیلی‌ها به ما کمک کردند، مشتریان خوب و وفاداری بودند، همکاران همراه یا دوستان همدلی بودند. لازم است از خیلی‌ها تشکر کنیم، و نباید در مقابل انتظاری داشته باشیم. تشکر کردن یک کار ساده و بی‌هزینه است، اما باعث می‌شود ما جایگاه بسیار محبوب‌تری پیدا کنیم، و در عین حال اطرافیانمان را بیشتر دوست داشته باشیم. تشکر کردن، به خصوص اگر بی‌مقدمه باشد و طرف مقابل انتظار آن را نداشته باشد، شوکه کننده است! تمام آدم‌ها دوست دارند مورد توجه قرار بگیرند و از آنها تشکر شود، این یک واقعیت است. رفتار حرفه‌ای، از ما انسان بهتری می‌سازد. ما را در محیط کار موفق می‌کند و باعث محبوبیت ما در جمع خانواده و دوستان می‌شود. در نتیجه ما احساس خوشبختی می‌کنیم! به نظر من روابط انسانی که با دیگران می‌سازیم، بعد از زمان، مهم‌ترین سرمایه‌ی هر کدام از ماست. از دست دادن هر رابطه‌ی خوب با انسان‌ها، یک ضرر بزرگ است.



ناس شهر من!

وقتی سخن از امنیت در جامعه‌ای به میان می‌آید، افکار به سمت امنیت ملی، امنیت اقتصادی، امنیت اجتماعی، امنیت فرهنگی یا انواع دیگری از امنیت می‌رود، ولی این بار، سخن از امنیت شهروندی است. سوالی که در این جا پیش می‌آید این است که افرادی که از نظر جسمی کم‌توان و یا ناتوان هستند، آیا در شهر محل زندگی خود، احساس امنیت می‌کنند؟

با ویلچرم که وسیله تردد من است، از منزل خارج می‌شوم. اولین مانعی که با آن مواجه می‌گردم، چیزی است به اسم آبرو که در همه کوچه‌ها و معابر وجود دارند. اجرای این سازه از کجا و چطور آمده، نمی‌دانم؟ ولی آبروها همیشه و همه‌جا سد راهم هستند. در طی سال‌هایی که ویلچرنشین شده‌ام، این را فهمیده‌ام که برای حضور در جامعه یا باید همیشه شخصی را در کنار خود داشته باشم و یا به طور مداوم از رهگذران برای عبور از موانع مختلفی که به آن روبه‌رو می‌شوم، درخواست کمک نمایم. اصلی‌ترین مانع تردد با ویلچر در خیابان، آبروها هستند که مانند قارچ در کل شهر رویانده شده و تردد در کوچه و خیابان را برای ویلچرنشینان به کابوسی بزرگ تبدیل کرده‌اند. با هر چند قدمی که با ویلچر به جلو حرکت می‌کنی باید چرخ جلو را بچرخانی تا بتوانی با چرخ‌های عقب از این مانع عبور نمایی. ولی زهی خیال باطل که فکر کنی بدون نگرانی می‌توانی از این موانع عبور کنی و به راه خود بدون کمک دیگران ادامه دهی، چون چرخ‌های ویلچر حتماً به دام این آبروها خواهند افتاد و باید خود را آماده کرده باشی که این مانع تا آخرین لحظه حضورت در شهر با تو هستند. البته این تازه شروع ماجراست! حالا می‌خواهی از خیابان عبور کنی، به همین دلیل به طرف خطوط عابر پیاده می‌روی تا مطمئن باشی خطر برخورد با خودروها تهدیدت نمی‌کند. با هر مصیبتی خود را به آن طرف خیابان می‌رسانی ولی افسوس که با جدولی در مقابل چشمانت روبه‌رو می‌شوی. حالا چکار باید کرد؟ به طرف خیابان بازگشته و ترجیح می‌دهی که از کنار خیابان به مسیرت ادامه دهی. ولی مقصد مورد نظر در طرف دیگر خیابان است، پس چطور از یک خیابان ۴۶ متری باید عبور کنی؟ از پله‌های پل عابر پیاده هم که نمی‌توانی بالا روی. پس مجبور می‌شوی ویلچر را برای رسیدن به نزدیک‌ترین بریدگی، ۵ کیلومتر دیگر هم به جلو ببری. بالاخره به بریدگی می‌رسی و از میان ماشین‌هایی که با سرعت در حال عبور هستند و از جالطی که شهرداری چند ماهی است آن را

کنده، ولی هنوز درستش نکرده، به سختی عبور می‌کنی. حالا با پله‌هایی با عرض ۴۰ سانتی‌متر روبه‌رو می‌شوی. به خودت می‌گویی: چطور می‌توانم با ویلچر از آنها عبور کنم؟ ناامید نیستیم، جلوتر می‌روم. از میان چندین خودرویی که پشت سرهم پارک شده‌اند یک پل سیمانی با عرضی مناسب که کمی دورتر قرار دارد را می‌بینم. ولی افسوس راهی برای رسیدن به پل وجود ندارد! باز هم جلوتر می‌روم، دیدن پل آهنی با میله‌های کج و معوج زنگ زده، برایم همچون نوری در تاریکی است. اگرچه چرخ‌های ویلچرم در لابه‌لای میله‌های پل، معلق مانده ولی دیگر درخواست کمک گرفتن از دیگران آزارم نمی‌دهد. خرسندم که تنها یک بار از دیگران کمک خواسته‌ام. خدا را شکر می‌کنم که محل ورود به محیط کارم دارای رمپ (سطح شیبدار) است. اگرچه باز هم باید منتظر چند نفر باشم که برای عبور از همین رمپ با زاویه ۶۰ درجه مرا یاری کنند. وارد محل کارم می‌شوم و پس از کمی خستگی در کردن و نوشیدن جرعه‌ای آب، وقتی نفسم سرجا آمد، به اتاق خود می‌روم.

پس از چند ساعت کار، نیاز به سرویس بهداشتی پیدا می‌کنم. خوشحالم که در جایی مشغول به کار هستم که دارای سرویس بهداشتی فرنگی می‌باشد. حالا چه می‌شود کرد که این سرویس بهداشتی استانداردهای ویژه سرویس بهداشتی معلولان را رعایت نکرده ولی از این‌که به لطف حضور مشتریان خارجی یک توالت فرنگی در آن وجود دارد، خدا را شاکرم. برای استفاده از سرویس بهداشتی از همکارم درخواست کمک می‌کنم. اول او باید وارد دستشویی شود و چون ویلچر از عرض در ورودی سرویس بهداشتی رد نمی‌شود، باید دست مرا بگیرد تا از روی ویلچر بلند شوم و روی کاسه توالت قرار بگیرم. باینکه چندین مرتبه از مدیر شرکت درخواست این‌که بر روی دیوارها، دستگیره کمکی نصب نمایند کرده‌ام، ولی چون جواب نگرفتم از ترس اینکه که باعث رنجش مدیران شوم و کاری که مدت‌ها به دنبالش بودم را از دست بدهم، این نقیصه را نادیده می‌گیرم. با رها شدن دستم از دست همکار لحظه‌پر خطر شروع می‌شود چون دستم به هیچ جایی بند نیست و تصور افتادن از روی صندلی فرنگی، لرزه به تنم می‌اندازد.

یک روز کاری دیگر را پشت سر گذاشته‌ام و همانند هر روز که وقتی به منزل باز می‌گردم، نفسی عمیق می‌کشم و خدا را شکر می‌کنم که امروز هم بخیر گذشت، خدا را شکر می‌کنم. آرزوی اینکه بعد از فراغت از کار بتوانم ساعاتی را در پاساژی در سطح شهر گردش کنم را مدت‌هاست که از سر به در کرده‌ام، چرا که هیچ وسیله نقلیه عمومی مناسب سازی شده در سطح شهر برای اینکه بخواهم تصور کنم که به جز محل کار خود به مکان دیگری بروم، وجود ندارد. در تخت دراز می‌کشم و با فکر به این‌که فرادهای دیگرم را در یک مبارزه تکراری طاقت فرسا به سر خواهیم برد، پلک‌هایم سنگین می‌شوند و با این فکر که شهرداری که توان ساماندهی یک شهر را ندارد، آیا توان اداره یک کشور را خواهد داشت خوابم می‌برد.

سرور شیخی - یکی از صدها ویلچرنشین ساکن شهر (این مطلب در روزنامه ایران به چاپ رسیده است)





به زندگی مان بسیار علاقمندیم و هدفمان ادامه آن است

من هم روزی می‌توانم روی دو پایم حرکت کنم. مدتی گذشت که بفهمم این مشکل حل نمی‌شود و باید تا آخر عمر با آن باشم. مدتی کوتاهی دچار مشکلات روحی و نگرانی‌های برخورد با این شرایط شدم و مدتی طول کشید تا بتوانم با این مسئله کنار بیایم. برخوردهای نامناسب و دلسوزی‌های بی‌مورد مردم اجازه بیرون آمدن از خانه را به من نمی‌داد. این در حالی بود که در آن سال‌ها هم امکانات درمانی در شهرستان کم بود و هم مکان‌های عمومی، اصلاً مناسب‌سازی نبودند. به‌رحال چون فامیل مادرم در تهران زندگی می‌کردند تصمیم به مهاجرت به تهران گرفتیم. تغییر محل در روحیه‌ام اثر مثبتی داشت و کم‌کم سعی کردم با مشکلم کنار بیایم.

چگونه با مرکز رعد آشنا شدید؟

بعد از آمدن به تهران، به آموزشگاه‌های مختلفی برای آموزش کامپیوتر مراجعه کردم. ولی همه آنها در طبقات بالا بودند و آسانسور هم

یوسف رستمی، متولد ۱۳۶۳ و اهل کبودر آهنگ یکی از شهرستان‌های شمالی استان همدان است. او در سن هجده سالگی در اثر تصادف جاده‌ای دچار ضایعه نخاعی شده‌است. الهه فرجی، همسر یوسف، متولد ۱۳۶۶ است. او نقاش است و در این رشته تدریس می‌کند. چهار سال است که آنها با هم ازدواج کرده‌اند و از زندگی خود بسیار راضی هستند. این زوج فعال زندگی مستقلی دارند و علاوه بر اشتغال به کار، کارآفرین هم می‌باشند.

یکی از خواهرانم از ناحیه یک پا صدمه دید که پس از جراحی بهبود یافت. من هم در اثر آسیبی که به نخاعم وارد شد، دچار معلولیت شدم. پس از تصادف تا شش ماه در بیمارستان و تحت مراقبت‌های ویژه پرستاری بودم. وقتی متوجه شدم که باید روی ویلچر بنشینم، بسیار ناراحت شدم. هیچ اطلاعاتی از ضایعه نخاعی نداشتم و فکر می‌کردم همان‌طور که وقتی دست یا پا می‌شکنند و مجدد پس از چند ماه بهبود می‌یابند،

اقای رستمی، شما در اثر تصادف دچار معلولیت شدید. با این مشکل چگونه کنار آمدید؟

هجده ساله بودم و قرار بود به سربازی بروم. دفترچه اعزام را گرفته بودم و قبل از سربازی تصمیم گرفتیم همراه خانواده برای زیارت امام رضا(ع) به مشهد برویم. متأسفانه در جاده ساوه تصادف کردیم. در این تصادف پدرم و یکی از برادرانم را از دست دادم و مادرم هم در اثر ضربه به سر دچار فراموشی موقت شد.



نداشتند. در همین موقع با فردی که خودش قبلاً کارآموز رعد بود، آشنا شدم و او رعد را به من معرفی کرد. به رعد آمدم و در کلاس‌های مختلفی در زمینه کامپیوتر ثبت نام نمودم. در رعد هم فیزیوتراپی می‌کردم و هم در طول یک سال و نیم، یک دوره کامل در زمینه کامپیوتر را آموزش دیدم. من برای خود هدف داشتم و می‌خواستم به نتیجه برسم. پس از گرفتن مدارک استاندارد سازمان فنی حرفه‌ای توسط موسسه آموزشی رعد، تصمیم گرفتم به حوزه کسب و کار وارد شوم. این شد که در سال ۸۸ با همکاری تعدادی از دوستان توان‌یاب، شرکت تعاونی در طبقه اول مرکز رعد به نام «شرکت اندیشه سرای خلاقیت» را راه انداختیم. متأسفانه این کار ادامه پیدا نکرد ولی بعد از چند سال خودم خارج از رعد به‌طور مستقل دفتری برای ارائه خدمات کامپیوتری تاسیس کردم و از نیروهای متخصص در این زمینه شرکت تعاونی با نام «خلاقان رایانه پارس» است که در زمینه خدمات تخصصی کامپیوتری کار می‌کنند. اکنون علاوه بر کار در دفتر خودم، یک‌سری خدمات هم به‌صورت مشاوره‌ای و تخصصی به مرکز رعد ارائه می‌دهم.

در حال حاضر چند کارمند دارید؟

به غیر از خودم دو کارمند تمام وقت در شرکت کار می‌کنند و هفت نفر هم به‌صورت مجازی و دورکاری با ما همکاری دارند. در خردادماه امسال قرار است از چند پروژه در مؤسسه رعد، به‌عنوان پروژه‌های کارآفرینی و خلاقیت پیشنهاد داده و در صورت توافق اجرا شود چرا که بر این باور هستیم همیشه می‌توانیم در هر حوزه‌ای که با توجه به شرایط، آموزش و مهارت کسب شده باشیم به آن دست پیدا کنیم و این امر نیز در تیم ما به امید خدا محقق شده است.

برگردیم به زندگی خانوادگی شما. چگونه با هم آشنا شدید و چه شد که به فکر ازدواج با هم افتادید؟

الیسه: من دانشجوی رشته گرافیک بودم. روزی در منزل یکی از دوستان به مشکل کامپیوتری برخوردیم. با دوستم به مرکز خدمات کامپیوتری نزدیک منزلشان رفتیم و آنجا بود که برای نخستین بار با آقای رستمی آشنا شدم.

یوسف: دوستان برای ورود به زندگی مشترک باید سنجیده عمل کنند. اول باید به خودشان برگردند و ببینند آیا توانایی و مهارت آن را دارند که بتوانند در قبال فردی دیگر، انجام وظیفه کنند و زیر بار مسئولیت بروند؟

ایشان پشت میز نشسته بودند و کار مشتری دیگری را راه می‌انداختند. در ابتدا متوجه نشدم که روی ویلچر نشسته‌اند. ولی بعد که از جایش حرکت کرد، تازه متوجه این موضوع شدم. این آشنایی اولیه باعث شد که هر بار مشکلی در حوزه کامپیوتر داشتم، به دفتر ایشان مراجعه می‌کردم. برخورد مسئولانه و محترمانه او با مشتری برایم جالب بود. بعد از آن چندبار دیگر هم به خاطر مشکلات سیستم کامپیوتری با او تماس تلفنی گرفتم و همیشه با راهنمایی‌های تلفنی مشکل من حل می‌شد. در صورتی که دیگران همیشه می‌گفتند باید سیستم را بیاوری و گاهی هم می‌گفتند باید سیستم را چند روز در اینجا بگذاری ولی یوسف با راهنمایی تلفنی مشکل را حل می‌کرد.

به‌هرحال این ارتباطات منجر به شناخت بیشتر از همدیگر شد و پس از مدتی تصمیم به ازدواج گرفتیم. من و یوسف در دهم اسفندماه سال ۹۱ با یکدیگر ازدواج کردیم.

یوسف: وقتی آشنایی‌های اولیه صورت گرفت تا دو سال قرار شد که با هم رفت‌وآمد داشته باشیم تا شرایط یکدیگر را در اجتماع ببینیم و بررسی کنیم که آیا می‌توانیم با شرایط یکدیگر کنار بیاییم یا نه؟ بعد از مدتی به این رسیدیم که می‌توانیم با هم ازدواج کنیم.

خانواده‌هایتان با این تصمیم چگونه برخورد کردند؟

الیسه: خانواده یوسف با ازدواج او مشکلی نداشتند چون آنها قابلیت‌ها و توانایی‌های او را می‌شناختند و هیچ‌کدام نگاه ترحم‌آمیز و دلسوزانه به او نداشتند. پدر من هم با وجودی

که هیچ شناختی نسبت به آسیب‌ناخعی و مشکلات آن نداشتند، ولی به من گفتند که خودت باید تصمیم بگیری. اگر می‌توانی با این شرایط زندگی کنی، ازدواج کن.

هیچ وقت شک کردی که نتوانی با شرایط جسمی یوسف کنار بیایی؟

الیسه: من هیچ وقت با این دید که یوسف فردی ناتوان است، به او نگاه نکرده‌ام. چون او انسان توانایی است که یک مشکل فیزیکی هم دارد. من کسانی را می‌بینم که با وجود یک مشکل کوچک در دست یا پایشان سعی می‌کنند ترحم و دلسوزی دیگران را جلب کنند و از آنها سوءاستفاده نمایند. ولی یوسف با غرور مردانه‌ای که دارد اجازه چنین نگاهی را به کسی نمی‌دهد. این شخصیت و غرور او برای من خیلی مهم بود. الآن هم به‌نظر من او به جز یک مشکل فیزیکی که برای هر کسی در زندگی ممکن است پیش بیاید، مشکل دیگری ندارد. متأسفانه تصادفات در کشور ما روز به روز زیادتر می‌شود و این احتمال برای همه افراد جامعه وجود دارد. این مشکلات ممکن است در کودکی، جوانی یا بزرگسالی برای هر کسی اتفاق بیفتد. به‌نظر من لازم است نگاه جامعه عوض شود و به‌صورت منطقی به این قضیه نگاه شود. به‌هرحال هر انسانی در هر شرایطی که باشد حق زندگی کردن دارد. شاید من فعلاً تندرست باشم ولی خیلی از توانایی‌های یوسف را ندارم. در طول چند سالی که ما با هم زندگی می‌کنیم از زندگی با یکدیگر راضی هستیم. اگر جایی هم به اختلافی برخورد کنیم، با گفت‌وگو آن را حل می‌کنیم. چون به زندگی‌مان علاقمندیم و هدفمان ادامه آن است.

یوسف: من و همسر من به‌همراه مادرم زندگی می‌کنیم. از آنجا که من فرزند آخر پسری خانواده و ارتباط صمیمی و وابستگی خاص به مادرم دارم افتخار این رو داریم در کنار و زیر سایه مهر و محبت مادری زندگی کنیم. از دست دادن پدر و برادرم در این تصادف ضربه بزرگی به همه ما بود. به‌هرحال در هر زندگی مشکلات و سختی‌هایی وجود دارد و این طرفین هستند که با صبر و تحمل و گذشت می‌توانند این سختی‌ها را

پشت سر بگذارند.

چه توصیه‌ای به دوستانی که شرایطی مشابه شما دارند می‌کنید؟ آنها را به ازدواج توصیه می‌کنید؟



یوسف: هر کسی باید مطابق با شرایط خودش تصمیم بگیرد. نمی‌توان حکم صادر کرد که فرد توانیاب یا ممنوع خود یا غیر ممنوع خود حتما باید ازدواج کند. دوستان برای ورود به زندگی مشترک باید سنجیده عمل کنند. اول باید به خودشان برگردند و ببینند آیا توانایی و مهارت آن را دارند که بتوانند در قبال فردی دیگر، انجام وظیفه کنند و زیر بار مسئولیت بروند؟ از لحاظ مالی هم باید مستقل باشند و درآمدزایی داشته باشند. زندگی کم و کاستی‌ها و پستی و بلندی‌های زیادی دارد و نمی‌شود همیشه از خانواده انتظار حمایت داشت و با تکیه بر خانواده ازدواج کرد. دوستانی که مایل به ازدواج هستند، باید مدتی با هم رفت و آمد کنند تا همدیگر را خوب بشناسند، با هم به مهمانی بروند، پارک بروند و حضور مشترک در جامعه داشته باشند و ببینند آیا می‌توانند شرایط یکدیگر را قبول کنند یا نه؟ و همیشه بهتر از مشاورین و کارشناسان این حوزه استفاده نکنن تا ببینند در مقابل مشکلات و بحران‌های زندگی توان حل مسئله را دارند یا نه؟ البته این توصیه برای همه افراد لازم است نه فقط افرادی که ناتوانی جسمی دارند.

الهه: به‌نظر من تصمیم برای ازدواج به‌خود افراد برمی‌گردد. حتما حس من و نحوه تفکر من با دیگری فرق می‌کند. اینکه افراد مدتی با هم در رفت‌وآمد باشند و از هم شناخت به‌دست آورند خیلی مهم است. باید در شرایط مختلف احوال خود و کسی که می‌خواهند با او ازدواج کنند را بررسی کنند و ببینند که آیا می‌توانند این شرایط را تحمل کنند یا نه؟ من اگر در ارتباط با افراد خانواده و یا دوستان حس ترحم و دلسوزی بینم، آن ارتباط را قطع می‌کنم. چون فرقی بین یوسف با فردی که روی دوپایش می‌ایستد نمی‌بینم و حتی یوسف را توانا تر از بسیاری از افراد دیگر می‌دانم.

الهه: من اگر در ارتباط با افراد خانواده و یا دوستانم حس ترحم و دلسوزی بینم، آن ارتباط را قطع می‌کنم. چون فرقی بین یوسف با فردی که روی دوپایش می‌ایستد نمی‌بینم و حتی یوسف را توانا تر از بسیاری از افراد دیگر می‌دانم

افراد تندرست زیادی را می‌شناسم که بی‌انگیزه و بی‌هدف هستند و زندگی‌شان را بیهوده تلف می‌کنند. ولی یوسف که اهداف بزرگ و انگیزه بالایی دارد را فرد موفق می‌دانم.

بعضی از دوستان عقیده دارند که افراد دارای معلولیت بهتر است با یکدیگر ازدواج کنند. نظر شما چیست؟

الهه: این بستگی به طرز تفکر افراد دارد. وقتی یکی از زوجین روی ویلچر است بهتر است نفر دیگر از لحاظ جسمی مشکلی نداشته باشد. چون در مواقعی نیاز است که یکی از این دو نفر از نظر جسمی توانمندتر باشند. متأسفانه در شهر مکان‌های بسیار محدودی مناسب‌سازی شده‌اند و رفتن به خیلی از مکان‌های ضروری با مشکل مواجه است. مثلاً مدتی قبل لازم بود که به یکی از مراکز پلیس +۱۰ جهت کار اداری مراجعه کنیم. هر جا که می‌رفتیم این دفاتر در طبقه دوم یا سوم بودند با بودن در کنار هم خیلی راحت توانستیم کارمان را انجام دهیم. با وجود این موانع، زندگی در شهر خیلی سخت است. یوسف: زندگی دو فردی که معلولیت دارند با هم امکان‌پذیر هست و غیر ممکن نیست، ولی دوستان باید انتظار هر شرایط و هر فشار روحی و مالی (محل زندگی و هزینه‌های تامین وسایل مناسب‌سازی شده) را داشته باشند. به نظرم در جامعه ما حمایت سازمان‌های مربوطه و مراکز مرتبط که از استانداردهای جهانی برخوردار



باشند، کمتر هست و شاید بگوییم اصلاً حمایتی وجود ندارد. برای همین، فشار به افرادی که معلولیت دارند خیلی بیشتر است. همین مسئله عدم مناسب‌سازی اماکن تا وقتی که با آن روبه‌رو نشویم به چشم نمی‌آیند ولی وقتی که روبه‌رو می‌شویم، می‌بینیم که مشکل بسیار بزرگی است.

خانم فرجی، شما هم مشغول به کار هستید؟

الهه: من نقاش هستم و در حال حاضر در سراهای محله به کودکان و بزرگسالان آموزش نقاشی می‌دهم. متأسفانه کمتر افرادی پیدا می‌شوند که نقاشی را با علاقه و اشتیاق دنبال کنند. بیشتر افراد برای تفنن و تفریح در کلاس نقاشی شرکت می‌کنند. البته در سه ماه تابستان تعداد هنرجویان کلاس من بیشتر می‌شود. من نقاشی را در هنرستان خواندم. ولی در هنرستان دانش زیادی به دست نیآوردم که این مشکل به سیستم آموزشی ما که به رشته‌هایی مثل نقاشی و ورزش کمتر پرداخته می‌شود برمی‌گردد. از سال دوم هنرستان در کلاس‌های آزاد شرکت کردم که این کلاس‌ها به من انگیزه برای ادامه در این رشته هنری را داد. شرکت در این کلاس‌ها باعث افزایش توانایی‌هایم نسبت به سایر همکلاسی‌ها شد و باعث شد که بتوانم در نقاشی تا حدودی موفق باشم. در دانشگاه هم در رشته نقاشی قبول شدم ولی بعد انصراف دادم چون احساس کردم در مقابل وقت و هزینه‌ای که صرف می‌کنم، چیزی به‌دست نمی‌آورم. متأسفانه با زیاد شدن دانشگاه‌های غیردولتی و زیاد شدن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، جامعه ما به سمت مدرک‌گرایی رفته و باعث انبوهی از فارغ‌التحصیلان بی‌سواد در جامعه شده‌است.

آیا با اشتغال حمایت شده که در سال‌های اخیر در رعد پیاده شده‌است آشنایی دارید؟
یوسف: بله و تا حدودی طرح‌هایی را هم برای این رویکرد پیشنهاد داده‌ام و با صحبت‌های صوت گرفته قرار است در مرکز رعد یک سیستم آموزش مجازی راه‌اندازی شود که مقدماتش در حال انجام است. یک‌سری آموزش‌هایی هم اساتید این مرکز به‌صورت ویدئویی با توضیحات کافی وساده در اختیار



شوند و به خودشان تکیه کنند. یوسف به واسطه پروژه‌هایی که انجام می‌داد، دورانی را به تنهایی زندگی کرد و از پس کارهایش برآمد. خیلی خوب است که نگاه مستقل زندگی کردن در بچه‌ها به وجود آید تا متکی به خانواده نباشند.

شما با دفتر کارآفرینی رعد هم در ارتباط هستید؟

یوسف: بله بنده افتخار این را دارم که عضو کوچکی از اعضای اتاق فکر مدیریت موسسه رعد باشم. از سال قبل به این تیم دعوت شدم تا در بخش‌های تخصصی خودم که حوزه فناوری اطلاعات است بتوانم مشاوره و راهنمایی خوبی برای این امور و در خدمت مجموعه و مدیریت باشم.

و سخن آخر...؟

یوسف: دوست دارم اعلام کنم که دوستان توانیاب و غیر توانیاب در هر جا که نیاز به مشاوره و راهنمایی در مورد خدمات فناوری اطلاعات که حوزه کاری بنده است و شامل برنامه‌نویسی تحت وب، امنیت اطلاعات و میزبانی وب دارند، می‌توانند روی من و تیم حساب کنند. بنده به عنوان یک مشاور و متخصص در راه اندازی کسب و کارهای اینترنتی در خدمت بزرگواران هستم و همیشه تیم ما حامی افرادی که دارای ایده یا طرح کسب و کار اینترنتی هستند، می‌باشد و برای پیاده سازی هر نوع فعالیت و کسب و کار اینترنتی می‌توانند روی ما به عنوان حامی مشاغل معلولان حساب کنند.

یوسف: زندگی کم و کاستی‌ها و پستی و بلندی‌های زیادی دارد و نمی‌شود همیشه از خانواده انتظار حمایت داشت و با تکیه بر خانواده ازدواج کرد

آیا می‌خواهند صرفاً آموزشی دیده باشند یا اینکه می‌خواهند از آموزشی که دیدناست بهره‌برداری کند و در مسیر اشتغال آن را به کار گیرد. صرفاً منظور این نباشد که مدارک را در خانه جمع کنند. باید از این مدارک استفاده کاربردی کنند. من از بچگی دنبال کار کردن و به فکر کارآفرینی برای خودم و دیگران بودم و معلولیت هم مانع من نشد. **البته:** امیدوارم برای همه بچه‌های دارای معلولیت همین‌طور باشد. البته برای کسی که مدت‌ها روی پا بوده و در جوانی دچار معلولیت شده خیلی سخت است که یکباره با مشکل جسمی و حرکتی روبه‌رو شود. ولی نباید این معلولیت و روی چرخ نشستن باعث شود که سایر توانایی‌های خود را نبینند و منتظر باشد پدر و مادر او را اداره کنند. این افراد باید سعی کنند که مستقل

کارآموزان قرار می‌دهند که کاملاً قابل فهم و کاربردی هستند و هرکسی می‌تواند با این آموزش‌ها در رشته و حرفه‌ای که به آن علاقه دارد، آموزش ببیند و حتی مدرک بگیرد. در کنار این آموزش‌ها، یک‌سری کارهایی هم جهت اشتغال‌زایی انجام می‌شود. قصد داریم مرکز رعد را به‌عنوان یک موسسه پایه و پیش قدم در این زمینه و حوزه جهت ارائه خدمات آموزش مجازی مطرح کنیم تا الگویی برای سایر مراکز در استان‌های دیگر شود. می‌خواهیم افراد دارای معلولیت را تشویق کنیم که به این سمت بیانید. برای ما خیلی مهم است که این آموزش‌ها منجر به اشتغال شوند. هدف رعد از ابتدا همین بوده‌است. در اساسنامه شرکت تعاونی که ایجاد کردیم و در شرکتی که اکنون هم در آن مشغول هستیم، همه تمرکز و انرژی خود را بر اساس این هدف نهادیم که افرادی که آموزش می‌بینند، وارد اشتغال شوند. نه اینکه فقط بخواهیم مدرک‌گرایی را رواج دهیم. این تخصص‌ها باید در جایی به کار گرفته شوند. فقط باید از طرف مسئولان مورد حمایت‌های مادی و معنوی قرار گیرند.

چه توصیه‌ای به افراد دارای معلولیت دارید؟

یوسف: توصیه‌ام به همه دوستان و افراد توانیاب که این آموزش‌ها را در رعد یا در هر مرکزی می‌بینند این است که برای زندگی خود هدف داشته‌باشند. انسان چه معلول و چه غیرمعلول وقتی برنامه‌ای را به‌عنوان هدف در نظر می‌گیرد باید بناند که آخرش می‌خواهند به کجا برسند؟

برنارد سارا، هنرپیشه‌ای با قطع پا

۱۸۴۵-۱۹۲۳ م

قرن نوزدهم را در تاریخ تئاتر، قرن ظهور ستارگان بزرگ در بازیگری می‌شناسند. چون موفقیت نمایش‌ها بیشتر در گرو ستارگان بازیگر آنها بود. در فرانسه بازیگران معروفی روی صحنه ظاهر شدند که تعداد آنها بسیار زیاد بود اما دو بازیگر زن فرانسوی به نام‌های رشال و سارا برنارد شهرتی بیش از همه کسب کردند. سارا برنارد، تنها بازیگری محبوب و سرشناس نبود بلکه او نقاش، مجسمه‌ساز، شاعر و نمایشنامه‌نویس هم بود. او در سال ۱۸۴۵ م در فرانسه تولد یافت و پس از پایان تحصیلات وارد کنسرواتور بالاترین کانون هنری پاریس شد و هنرپیشگی را فرا گرفت. در سال ۱۸۷۰ همکاری‌اش را با تماشخانه کمدی فرانسه شروع کرد. با اجرای نقش قدر در این تماشخانه مرحله جدیدی در زندگی هنری‌اش پدید آمد و با عنوان هنرپیشه ممتاز مورد ستایش قرار گرفت.

در سال ۱۸۹۲ تصمیم گرفت نمایشنامه مشهور سالومه را در لندن به اجرا درآورد، اما میزبانی دولت انگلیس به سبب بی‌حرمتی به شخصیت‌های انجیل در نمایشنامه، مانع از اجرای آن شد.

در سال ۱۹۰۵ در اثر جراحی، زانویش دچار آسیب شد و در سال ۱۹۱۴ بنا بر توصیه پزشکان، مجبور به قطع پا از بالای زانو شد. اما علی‌رغم این نقص عضو، هیچ وقت صحنه را ترک نکرد و در همان سال به اوج شهرت رسید.

سارا برنارد را بزرگ‌ترین هنرپیشه زن فرانسه می‌دانند، زیرا وی مدت ۵۰ سال میدان‌دار صحنه و نمایش فرانسه بود و جالب این‌که در سال‌های آخر فعالیت، علی‌رغم معلولیتش تمامی کارهای خود را با همان ظرافت، دقت و جنابیت انجام می‌داد و به همین دلیل او را سارای آسمانی یا بهشتی لقب دادند. این بازیگر فعال و خستگی‌ناپذیر سه تماشخانه را در پاریس سرپرستی می‌کرد که یکی از آن تماشخانه‌ها به نام خود او نامگذاری شد. این تماشخانه اکنون نیز دایر است.

سارا برنارد در سال ۱۹۲۳ م پس از هفتاد و هشت سال عمر پرتلاش درگذشت.

از کتاب نوابغ و مشاهیر معلول جهان
گردآورنده: مهندس منصور برجیان



یک گلایه...!!

آیا به این مساله فکر کرده‌اید

افرادی که معلولیت دارند اگر پدر و مادرشان را از دست دهند چگونه زندگی خواهند کرد؟ به خصوص افرادی که به علت شدت معلولیت شرایط خاصی را برای نگهداری لازم دارند

آیا فکر کرده‌اید چه کسی مسئولیت نگهداری از آنها را برعهده خواهد گرفت؟

آیا تا به حال به آسایشگاه‌های معلولان مراجعه کرده و از نزدیک دیدهاید چگونه و با چه کیفیتی از این عزیزان نگهداری می‌شود؟

از همه چیز راحت عبور می‌کنیم اما غافلیم از فردی که استقلال حرکتی ندارد و بالتبع تمکن مالی مناسبی هم ندارد، بعد از پدر و مادر به خصوص (مادر) چگونه خواهد زیست؟

کم نیستند افرادی که از چنین مشکلاتی رنج می‌برند اما کسی در موردشان احساس مسئولیت نکرده و جویای احوالشان نیست

از مسئولان محترم بهزیستی و نهادهای دیگر دولتی عاجزانه تقاضا داریم به کیفیت نگهداری افراد دارای معلولیت در آسایشگاه‌های نگهداری از معلولان توجه کنند و یا به فکر تخصیص پرستار حرفه‌ای برای نگهداری از کسانی که سرپرست ندارند در منزل باشند. یادمان باشد باید در برابر خدا پاسخگو باشیم. امیدوارم روزی شرمنده درگاه الهی نباشیم.

فرزانه حیوطی

رئیس دانشگاه جامعه علمی کاربردی از مرکز آموزش نیکوکاری رعد بازدید کرد

و هم‌چنین ۶ رشته تحصیلی در مقاطع کاردانی و کارشناسی در این مرکز تدریس می‌شود.

وی با یادآوری استقبال افراد دارای معلولیت به تحصیل در رشته‌های کاربردی که متناسب با شرایط جسمی و فیزیکی آنها طراحی می‌شود اظهارامیدواری کرد دانشگاه جامع علمی کاربردی در بررسی رشته‌های تحصیلی پیشنهاد شده از سوی این مرکز با عنایت خاصی تصمیم‌گیری کند.

در ادامه دکتر رامین حاجی‌خانی ضمن اشاره به مسائل رفاهی پیش‌بینی شده دانشگاه جامع برای دانشجویان، افزود: وام دانشجویی، وام دانشجویان متأهل و سهمیه ارزاق برای مراکز که خدمات غذایی گرم ارایه می‌دهند از سوی دانشگاه پیش‌بینی شده است که با معرفی مرکز آموزشی رعد به واجدین شرایط اعطا خواهد شد. در این نشست توافقاتی برای حضور نماینده مرکز آموزش رعد در جلسه بررسی رشته‌های تحصیلی جدید، برگزاری همایش روسای مراکز آموزش استان تهران، راه‌های اطلاع‌رسانی از طریق رسانه ملی و توسعه پذیرش دانشجویان به عمل آمد. شایان ذکر است مرکز آموزش علمی کاربردی رعد از سال ۱۳۸۹ با هدف توسعه تحصیلات دانشگاهی برای افراد دارای معلولیت به صورت تلفیقی تأسیس شده است.



همزمان با اعیاد شعبانیه و در آستانه هفته معلم دکتر رامین حاجی‌خانی رئیس دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران به اتفاق حسین غفاری معاونت فرهنگی و سعیدرضا سلیمی مدیر حوزه ریاست به‌منظور آشنایی بیشتر و توسعه همکاری‌های مشترک از امکانات مرکز آموزش علمی کاربردی نیکوکاری رعد بازدید کردند.

در این بازدید که مسؤولان مرکز علمی کاربردی نیز حضور داشتند، کلاس‌های درس، کارگاه‌های آموزشی، سایت‌های کامپیوتر به علاوه سالن همایش، سالن غذاخوری، سالن ورزش و کلینیک توانبخشی مشاهده و در ادامه نشست برای مذاکرات مورد علاقه برگزار شد. براساس این گزارش در ابتدا این نشست صمیمانه دکتر حسین علاقه‌بند رئیس مرکز آموزش علمی کاربردی نیکوکاری رعد اظهار امیدواری کرد مقامات دانشگاه به نیت مشارکت در یک کار خیر و نیکوکارانه به مسائل مرکز آموزش رعد توجه کنند و در بررسی‌ها عنایت داشته باشند، ادامه تحصیل برای افراد دارای معلولیت به اعتماد به نفس و استقلال اجتماعی آنها کمک می‌کند.

در ادامه دکتر محمود ایزدی معاون آموزشی مرکز آموزش رعد با اشاره به تعداد دانشجویان این مرکز افزود: تا کنون حدود ۸۰۰ نفر دانشجو پذیرش داشته‌ایم و ۱۱۱ نفر دانشجوی توان‌یاب فارغ‌التحصیل شده‌اند، در حال حاضر ۴۲۱ دانشجو در این مرکز تحصیل می‌کنند.

برگزاری انتخابات گروه همیاری جوانان رعد

مدیرعامل رعد پس از پخش فیلم کوتاهی از نحوه رفتار صحیح با توان‌یابان، افزود: برای تمام افرادی که در مراکز خیریه و آموزشی در حوزه افراد دارای معلولیت کار می‌کنند، شناخت روحیات و استعدادهای افراد توان‌یاب یک ضرورت مسلم است. در این مراسم پس از برگزاری انتخابات به ترتیب: علی میرمحمدصادقی، آرزو کارگرنوبین و الناز ضرغام به عنوان مسؤولان منابع انسانی و عرشیا فرجی، رهام وزیری و محمدرضا دانشکده به عنوان مسؤولان هیأت داوران از سوی حاضران برای حضور در شورای مرکزی گروه جوانان انتخاب شدند.

یک هفته پس از برگزاری سی‌وسومین بازارچه خیریه رعد که گروه همیاری جوانان برای موفق برگزار شدن آن بسیار تلاش کرد، بار دیگر جوانان رعد دور هم جمع شدند تا مسؤولان منابع انسانی و هیأت داوران شورای مرکزی گروه را از طریق انتخابات تعیین کنند. بر اساس این گزارش بیش از ۱۲۰ نفر از اعضای فعال گروه همیاری جوانان با حضور در سالن همایش ضمن تماشای گزارش تصویری سی‌وسومین بازارچه خیریه نوروزی رعد از زبان منصوره پناهی مدیرعامل مجتمع رعد با برخی از ظرافت‌های تعامل و کمک به توان‌یابان آشنا شدند.

بهار فصل همدلی و خیریه رعد خواستگاه نیکوکاریست



مراسم انتخاب کردند و با همت شهروندان خیر، خیر و برکت مانند باران بهاری بر رعد باریدن گرفت. گفتنی‌ست، همراهی نیکوکارانی چون استاد سامان گلریز و شبنم فرشاجو در کنار ورزشکاران موتور سیکلت‌سوار از حاشیه‌های جناب این دوره از جشنواره غنای خیریه رعد محسوب می‌شد. در پایان باید گفت شهروندان نیکوکار با حضور دلگرم‌کننده‌شان برگ افتخار دیگری بر دفتر توانمندسازی توان‌یابان رعد اضافه کردند و مسؤولان مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد به این همه همدلی و همراهی مباحثات می‌کنند.

نوزدهمین جشنواره غنای خیریه رعد در حالی به کار خود خاتمه داد که بارش باران سیل‌آسای بهاری هم مانع حضور شهروندان نیکوکاری و نیک‌اندیش نشد. نوزدهمین جشنواره غنای خیریه رعد زمانی برگزار شد که به‌منظور احترام گذاشتن به خواست مخاطبان و وفاداری به تفویض اجرایی سال جاری می‌بایست ریسک بارندگی‌های بهاری را قبول می‌کردیم، زیرا نزدیکی به ماه مبارک رمضان و نیز انتخابات ریاست جمهوری و شوراها اسلامی شهر و روستا، زمان دیگری را باقی نگذاشته بود و مدیران مجتمع رعد به ناچار نیمه اردیبهشت را برای برگزاری این



کاشانه مهر کاشان

از خدمات حمایتی کاشانه مهر می‌توان به تهیه وسایل آموزشی، تأمین هزینه ایاب و ذهاب، معرفی و ضمانت توان‌یابان جهت دریافت وام قرض الحسنه برای تهیه امکانات شغلی، معرفی توان‌یابان به شرکت‌های خدمات کامپیوتری به منظور کارورزی، حمایت برای اشتغال در خارج از مؤسسه، پیگیری گرفتن سفارش تولید لباس کار توسط توان‌یابان و صدور کارت بیمه حوادث برای توان‌یابان می‌توان اشاره کرد.

در حال حاضر ۱۰۰ نفر از توان‌یابان شهر کاشان از خدمات کاشانه مهر کاشان بهره‌مند هستند از این تعداد ۲۷ نفر در واحدهای کارگاهی داخل مؤسسه و ۲۵ نفر در مؤسسات خصوصی مشغول به کار هستند.

با توجه به کمبود فضای آموزشی و کارگاهی و استقبال توان‌یابان ساختمان جدید در ۳ قطعه زمین اهلبانی به مساحت ۶۰۰۰ متر مربع واقع در منطقه ناجی آباد از سوی شرکت خدمات عمران کاشان (هیأت امنا ناجی آباد) به کاشانه مهر کاشان در دست احداث است.

این مرکز با حمایت‌های مردمی و کمک‌های خیرین و منطبق با استانداردهای جهانی و بهزیستی توسط گروهی از مهندسان مجرب طراح با پیش‌بینی فضاهای مختلف از قبیل: کارگاه‌های تخصصی، کلاس‌های آموزشی عمومی و تخصصی و آموزش‌های فنی حرفه‌ای، آزمایشگاه ژنتیک، کتابخانه، مشاوره، مددکاری، سالن آمفی تئاتر، سالن پذیرائی چند منظوره مرکز آب درمانی، سالن اجتماعات، سوئیت‌های ویژه پذیرش توان‌یابان، فضای سبز مناسب در آینده به بهره‌برداری خواهد رسید.



مؤسسه نیکوکاری کاشانه مهر کاشان در آذر ماه ۱۳۸۷ به همت مؤسسه توسعه کاشان و مشارکت نیکوکاران کاشانی در زمین وقفی مرحوم محمد فرزانه به منظور آموزش و توانبخشی منجر به اشتغال دختران و پسران دارای معلولیت جسمی کاشان و حومه آن برای گروه‌های سنی ۱۲ تا ۴۰ سال تأسیس شد.

شناسایی و جذب افراد دارای معلولیت جسمی و حرکتی به منظور ارتقاء سطح توانایی‌های آنان و فراهم نمودن زمینه اشتغال مناسب، تقویت حس اعتماد به نفس و خودباوری و ارتقاء انگیزه، ایجاد استقلال و خودکفایی اقتصادی برای تأمین معیشت و حفظ و ارتقاء کرامت انسانی از اهداف اصلی کاشانه مهر کاشان است.

در این مجتمع خدمات آموزشی، توانبخشی و حمایتی، آموزش‌های فنی، حرفه‌ای و هنری، مددکاری اجتماعی به کارآموزان ارائه می‌شود. این خدمات در بخش‌های مختلف از جمله خدمات آموزشی و فنی حرفه‌ای شامل: کارگاه‌های آموزشی کامپیوتر، خیاطی، عروسک‌سازی، تابلوفرش، بافندگی بادست، چرم‌دوزی، گل‌های کریستال، زیورآلات، قلم‌زنی، جعبه‌سازی، عروسک‌های نمدی و خدمات آموزش فوق برنامه شامل: قرآن، زبان انگلیسی، نقاشی، موسیقی، بهداشت، تغذیه، فن بیان و سخنوری، مهارت‌های فردی، ربانیک و خدمات آموزشی تحصیلی در مقاطع متوسطه اول و دوم، سوادآموزی، خدمات پزشکی، پیراپزشکی، روانشناسی، توانبخشی، فیزیوتراپی، معاینات و آزمایشات دوره‌ای، مشاوره‌ای، فرهنگی به صورت رایگان در اختیار توان‌یابان کاشانی قرار

می‌گیرد. از سایر فعالیت‌های مؤسسه می‌توان اعزام توان‌یابان به سفر کربلا و پیگیری استفاده توان‌یابان از استخر و فروش محصولات در فروشگاه‌های در سطح شهر کاشان اشاره کرد. جلب حمایت مراکز دانشگاهی جهت درمان و توانبخشی توان‌یابان است که تشکیل پرونده پزشکی و ویزیت تخصصی، انجام آزمایشات و درمان توان‌یابان با استفاده از سیستم ارجاع به پزشک را شامل می‌شود و حامیان دانشگاهی، روسای دانشگاه‌های کاشان و پزشکان متخصص، همکاری صمیمانه و قابل تقدیری در زمینه درمان توان‌یابان دارند.

در حال حاضر ۲۷ پزشک متخصص کاشانی و یک آزمایشگاه درمان توان‌یابان این مؤسسه را به خوبی بر عهده دارد و تنها دغدغه مسؤلان این مؤسسه کمبود نیروی متخصص ارتوپدی و فیزیوتراپی در شهر کاشان است.

لازم به ذکر است کارگاه‌های خیاطی، قلم‌زنی، چرم‌دوزی و عروسک‌های نمدی به اغلب کارگاه‌های تولیدی به مرحله درآمدزایی رسیده‌اند که تمام درآمد به دست آمده از فروش محصولات به توان‌یابان شاغل در کارگاه پرداخت می‌شود.

شرکت کارآموزان رعد در جشن رمضان برج میلاد

همزمان با آغاز جشن رمضان در برج میلاد، هنرجویان مجتمع رعد در غرفه بازی‌های فکری حضور دارند. با تمهینات پیش‌بینی شده از سوی مهدی قهاری مدرس کلاس‌های هوش هیجانی هر روز علی‌رضا علی‌نقیان و مصطفی محمدزاده هنرجویان این دوره با حضور در غرفه بازی‌های فکری ضمن پاسخ به سؤالات بازدیدکنندگان روش چند بازی فکری را به شرکت‌کنندگان آموزش دادند.



مراسم افطاری رعد



در آستانه میلاد امام حسن مجتبی(ع) مراسم افطاری مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد در دو شب با حضور توان یابان، نیکوکاران و دوستداران این خیریه برگزار شد.

مراسم افطاری شب اول به میزبانی از توان یابان، کارآموختگان، مربیان و مسؤولانی از سازمان بهزیستی کشور اختصاص داشت و فضایی سرشار از معنویت و عشق به اهل بیت(ع) در مراسم موج میزد. در این مراسم ابتدا منصوره پناهی مدیر عامل مجتمع رعد با خوش آمدگویی به میهمانان حاضر از حضور نیکوکاران و مسؤولان سازمان بهزیستی قدرانی کرد و افزود: این گردهمایی‌ها باعث افزایش شادی و نشاط در میان توان یابان و ما می‌شود که باید نسبت به افزایش این برنامه‌ها تلاش کنیم.

وی در ادامه با اعلام خبر هدیه‌ای ویژه سازمان بهزیستی برای توان یابان رعد، افزود: معاونت توانبخشی سازمان بهزیستی همزمان با میلاد خجسته کریم اهل بیت امام حسن مجتبی(ع) تعداد ۲۰ دستگاه ویلچر برقی جهت استفاده توان یابان به مجتمع رعد اختصاص داده است تا در آینده نزدیک بین توان یابان واجد شرایط توزیع شود.

در ادامه برنامه پروفیسور عیسی جلالی روانشناس برجسته کشور با تشریح وضعیت فعالیت‌های نیکوکارانه و اثر مثبت آن در روح و روان انسان، گفت: کعبه در قلب توان یابان است و باید به طواف این کعبه رفت.

وی در ادامه با قدرانی از کارکنان مجتمع رعد، افزود: خدمت به توان یابان توفیقی بزرگ است که خداوند آن را قسمت هر شخصی نمی‌کند و عزیزانی که برای توان یابان زحمت می‌کشند، قطعاً نزد خداوند عالمیان از جایگاه ویژه‌ای بهره‌مند هستند.

پس از پذیرایی افطار نوبت به دعوت از دو نفر از اعضا هیأت مدیره توسعه و نوسازی شهرک غرب رسید که ۳۲ سال پیش قطعه زمینی را برای احداث مجتمع رعد به امر آموزش توان یابان اختصاص داده بودند. مهندس نورانی و مهندس کامیاب با بیان خاطراتی از این اقدام ارزشمند در سال ۱۳۶۶ تمام توجه‌ها را به تلاش عزیزانی جلب کردند که در آن سال‌ها با امکانات بسیار محدود، کار بزرگی را رقم زدند.

در حاشیه مراسم اعلام شد هزینه پذیرایی افطار توسط یکی از بانوان نیکوکار عضو گروه همیاری بانوان رعد پرداخت شده است. همچنین حضور توان یابان قدیمی و زوج‌های توان یابان در مراسم افطاری شور خاصی به این برنامه داده بود و تلاش اعضا گروه همیاری جوانان، بانوان، اعضای شورای کارآموزی و همکاران مجتمع رعد در پذیرایی از میهمانان توان یابان قابل تحسین بود.

مراسم شب دوم با ارایه گزارشی از مهم‌ترین فعالیت‌های ۳۴ سال گذشته توسط منصوره پناهی مدیر عامل مجتمع رعد آغاز شد و در ادامه تصاویری از این مسیر پر فراز و نشیب و توفیقات این سال‌ها به نمایش گذاشته شد.

سپس گروه موسیقی سنتی ترنم مهربانی چند قطعه موسیقی سنتی اجرا کرد و در ادامه با مناجات مهدی عباس‌نژاد قاری ممتاز قرآن و یکی از مجریان صدا و سیما مراسم پیش از افطار و اجرا اذان برگزار شد.

پس از پذیرایی افطار نیکوکاران حاضر در مراسم به سخنان یکی از ایرانیان موفق در عرصه علمی و اقتصادی در داخل و خارج از کشور گوش فرا دادند.

روزبه پیروز مدیرعامل شرکت پیلکان فیروزه و عضو هیأت مدیره بانک خاورمیانه که قریب ۳۰ سال از عمر خود را به

تحصیل و فعالیت اقتصادی پرداخته، با یادآوری مشکلات جسمی‌اش در دوران کودکی و مشکلاتی که در پاهایش وجود داشت، افزود: یکی از موفقیت‌های امروز من مرهون دقت نظر و تربیت مادر بزرگم است که بسیار در موفقیت‌های من مؤثر بود. او پایم را که بدشکلی شدید داشت به رکاب دوچرخه می‌بست و بعد به خدمتکاری می‌گفت به من کمک کند تا من رکاب بزنم و امروز که روی دوچرخه‌ام می‌نشینم به یاد دوران کودکی و زحمات آن روزهای مادر بزرگم می‌افتم.

وی با ارزش نهادن به کار و تلاش افزود: ما توان یابان نباید بنشینیم و دعا کنیم و انتظار معجزه داشته باشیم، بلکه باید تلاش و کوشش کنیم سپس معجزه خودش اتفاق خواهد افتاد. عضو هیأت مدیره بانک خاورمیانه با اشاره به مهاجرت خانواده‌اش به کشور کانادا و تلاش پزشکان برای بهبود وضعیت پاهایش و عمل‌های جراحی که برای درمان پاهایش انجام شد، افزود: امروز علم پزشکی بسیار پیشرفت کرده است و خیلی از بیماری‌ها و مشکلات توان یابان توسط پزشکان با تجربه قابل درمان است و برای من که در بهترین دانشگاه‌های دنیا تحصیل کردم و از نزدیک با امکانات زیادی که آنها برای افراد دارای معلولیت پیش‌بینی کرده‌اند، آشنایی دارم. همواره این سوال مطرح بود که چرا در کشور ما چنین شرایطی فراهم نیست و از وقتی که با رعد آشنا شدم بسیار میدوار و علاقه‌مند شدم تا با کمک شما نیکوکاران زمینه موفقیت جوان توان یابان ایران را بیشتر از گذشته فراهم کنیم.

در ادامه گروهی از نیکوکاران با تقبل هزینه‌های آموزشی و توانبخشی کارآموزان مجتمع رعد، بودجه تحصیل و مهارت‌آموزی دو ماه را به خیریه رعد اهدا کردند.



تجلیل دولت و ملت از دکتر میرخانی



در ادامه دکتر سید مجید میرخانی با حضور در جایگاه ضمن قدردانی از حضار افزود: کسب جایگاه خاص در خدمت به گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه توفیقی نیست که به تنهایی و بدون حمایت دیگران بتوان به آن نائل آمد و امروز که خدمات سال‌های گذشته‌ام مورد توجه و تجلیل قرار گرفت، وظیفه دارم از تمام کسانی که در آن سال‌ها با وجود کمبودها و مشکلات فراوان برنامه‌های پیش‌بینی شده را اجرا کرده‌اند، قدردانی نمایم.

وی همچنین افزود: خدمت به توان‌یابان هرگز به دوران خدمت منحصر نخواهد شد بلکه دوستانی که این مهر و علاقه را در زمان خدمت در اعماق وجودشان گرم نگاه داشته‌اند، پس از این دوران نیز هرگز از تلاش برای توانمندسازی آنها فاصله نخواهند گرفت و به نحوی در همین مسیر حرکت خواهند کرد به عنوان نمونه من امروز در مجتمع رعد و توانبخشی ولی عصر (عج) به خدمت‌رسانی عزیزان توان‌یاب اهتمام دارم. در پایان این مراسم تک‌تک حضار با اهدا لوح‌های سپاس و هدایایی که اغلب با دست‌های هنرمندان توان‌یاب ساخته شده بود از جایگاه رفیع دکتر سید مجید میرخانی تجلیل کردند.

آیین گرامی‌داشت دکتر سید مجید میرخانی در سازمان بهزیستی و با مشارکت تحسین برانگیز اکثر انجمن‌ها و مراکز جامعه توان‌یابان کشور برگزار شد.

مراسم تجلیل از مقام علمی و اجرایی دکتر سید مجید میرخانی معاون اسبق توانبخشی سازمان بهزیستی کشور با حضور مسؤولان و مدیران این سازمان در کنار مدیران انجمن‌های تخصصی، مراکز غیردولتی و تشکل‌های همکار حوزه افراد دارای معلولیت بیانگر همراهی دولت و ملت در قدردانی از خدمات ارزشمند یکی از چهره‌های خوشنام و خوش سابقه بود.

براساس این گزارش پس از ماه‌ها تلاش معاونت توانبخشی سازمان بهزیستی و همکاری نزدیک مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد و مؤسسه توانبخشی ولیعصر (عج)، این مراسم در سالن اجتماعات سازمان بهزیستی برگزار شد. در ابتدای جلسه دکتر حسین نحوی‌نژاد معاون توانبخشی با ابراز خرسندی از برگزاری مراسم قدردانی از خدمات دکتر میرخانی، افزود: از آغاز جوانی که وارد سازمان بهزیستی شدم با دکتر میرخانی آشنایی پیدا کردم و همواره صبر و متانت ایشان برایم آموزنده بود.

در قسمتی از این مراسم دکتر انوشیروان محسنی‌پندپی معاون وزیر و رئیس سازمان بهزیستی کشور با اشاره به اینکه دکتر میرخانی در حوزه اجرا، علم آموزشی و نظارت اقدامات ارزنده‌ای از خود به یادگار گذاشته است، افزود: توانبخشی دامنه گسترده‌ای دارد و توجه متولیان سلامت را طلب می‌کند زیرا توانبخشی دارو ندارد اما علم دارد و شرایطی را فراهم می‌کند که فرد دچار آسیب به مرور به حالت اولیه بازگردد و اثربخشی لازم را پیدا کند.

منصوره پناهی مدیرعامل مجتمع رعد با اشاره به نقش ارزنده دکتر سیدمجید میرخانی در ترکیب هیأت مدیره مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد و نیز هیأت رئیسه مرکز آموزش علمی کاربردی رعد، افزود: حضور دکتر میرخانی در مجتمع رعد دلگرمی و پشتوانه کارشناسی ارزنده‌ای برای ارائه خدمات مناسب به توان‌یابان محسوب می‌شود و از طرف دیگر ویژگی‌های اخلاقی ایشان مهم‌ترین الگوی رفتاری برای همکاران محسوب می‌شود.

تیم بوچیای دختران رعد مقام سوم لیگ بوچیا را از آن خود کرد

با حمایت مجتمع رعد، تیم بوچیای دختران این مؤسسه در دومین دوره رقابت‌های باشگاهی، مقام سوم لیگ بوچیا را به خود اختصاص داد. تیم مجتمع رعد مرکب از: فرشته جمشیدی، سحر مسعودپور، مهناز فتحی، معصومه امینی، فاطمه طارمی، صدیقه واشقانی، ندا غایبی، سهیلا عباسی به عنوان بازیکنان، محمد بیگدلی مربی و طیبه آقا حسینی سرپرست تیم با شرکت در این دوره عملکرد مطلوبی از خود باقی گذاشتند و با رقابت نزدیک با سایر تیم‌ها موفق شدند، مقام سوم این مسابقات را به نام خود ثبت کنند.

تمدید عضویت مجتمع رعد در وب سایت سازمان ملل متحد

به استناد آخرین گزارش عملکردی مجتمع رعد و پذیرش آن توسط دفتر اطلاعات همگانی سازمان ملل متحد، عضویت این سازمان مردم‌نهاد برای یک‌سال دیگر تمدید شد. سازمان ملل متحد با تمدید عضویت مجتمع آموزشی نیکوکاری رعد به مدت یک‌سال دیگر، این سازمان غیردولتی ایرانی را در فهرست ۷ سمن مورد تأیید در صفحه مرکز اطلاع‌رسانی سازمان ملل متحد تهران معرفی کرد.

افتخار آفرینی مجدد پروفسور مریم میرزاخانی



نابغه جوان ریاضیات ایران و جهان با عضویت در آکادمی علوم و هنر آمریکا بار دیگر نام ایران را پرآوازه کرد. پروفسور مریم میرزاخانی عضو هیأت علمی دانشگاه استنفورد برای سال ۲۰۱۷ به عضویت آکادمی علوم و هنر آمریکا نایل آمد که در این آکادمی برترین محققان، دانشمندان، نویسندگان، هنرمندان و رهبران سازمان‌های بشردوستانه جهان عضویت دارند، وی پیش از این افتخارات مهمی چون دریافت منال جهانی فیلدز و عضویت در آکادمی علوم آمریکا را کسب نموده است.



شماره ۱۳۴۰ - تابستان ۱۳۹۴

disabilities currently working in this factory who are under support by an assistant.

▲ Producing art products is a suitable path towards the employment and earnings of the people with disabilities



A conversation with Parvin Khaleghi - the trainer of Ra'ad's mosaic classes - about how she manages and teaches this art course and the extent to which art students have embraced the class; a thing that has led to the self-employment of a number of them

▲ A day with the students in the mosaic class
A conversation with Ra'ad's trainees of mosaic course about their style of work, their income and their outlook in this profession

▲ A report of the workshop
A report of the mosaic workshop, held by Hossein Mardani and Mohsen Mortazavi - the trainees of Ra'ad's mosaic class - which has led to income

▲ International Labor Day, empowering people with disabilities
An article by Zaynab Rastgar Moghdam and Saeed Heshmati

▲ We hope to attract the participation of Kermanshahi charitable groups



A conversation with Mahmood Ameri - the president of the coordinating office of the branches of Ra'ad Institute - and Nahid Azadi - (member of the board of directors of women's support group) and member

of board of directors of Ra'ad Institute in Kermanshah. In this conversation, the steps taken and the efforts made in order to establish Ra'ad in Kermanshah have been referred to, and the financial equipment needed to develop its activities have been brought up.

▲ A feature
A conversation with Farzaneh Nasiri, an employee of Faraab factory
In this conversation she explains her personal life and the efforts she has made in order to live independently. Farzaneh has been working in this factory through the supported employment approach and is being supported by an assistant.

▲ Five key patterns of behaviour for having professional manner
An article by Farzaneh Sedaghat

▲ My Unsafe City!
A note by Sorour Sheikhi

▲ We adore our lives and we plan to carry on with it



A conversation with Yousef Rostami and Elaheh Faraji, a happy couple who have hope for living despite going through dramatic rise and fall. They advise their friends to set a goal for their lives and not to give up. Yousef - who specializes in computers- has announced that his fellow people with disabilities can count on his professional helps.

▲ Introducing books
▲ Three Steps to Employment», By: Nisa Milson and Melina Kobrio, translated by: Mansoureh Panahi
▲ People with Disabilities with No Caretaker or with a Malicious Caretaker», By: Farzaneh Habouti
▲ Luminaries with Disabilities», By: Sara Bernard

▲ What's the news in Ra'ad?



Leading article

▲ Employment sustainability through vocational supports

A conversation with Mrs. Mansoureh Panahi - the managing director of Ra'ad Institute about the supported employment approach

Mrs. Panahi has been active in Misa Institute in Stockholm for years and has worked there using the same approach. According to Ra'ad's managing director, employment sustainability depends on the vocational support and the areas of interest of the applicant.

▲ Supported employment is a model that will become widely-used, in case it succeeds.



A conversation with Dr Esmaili - the president of the rehabilitation group of the Welfare Organization of Iran. In this conversation, Dr esmaili, along with two colleagues -Mohammed Hassan Safi and Reza Gholami - refers to the stages they have gone through in order to implement the supported employment approach in the Welfare Organization of Iran and ten other provinces. They believe that this approach will surely become widely-used in case it is adapted according to local standards and if its defects are removed in the field.

▲ The supported employment approach has an individualistic outlook

A conversation with Narges Laleh -the person in charge of education in Ra'ad Institute - about the supported employment approach

Laleh says, «Before practicing the supported employment approach, we were always focused on planning skill-oriented and vocational courses and we would recommend educational field and its suitable job to the interns. Now, however, every individual can choose their own educational field and job according to their area of interest.»

▲ After starting work, we will stay with the person with disability for up to three years



A conversation with Fatemeh Sadat Ghafourian - the manager of Ra'ad's Entrepreneurial Department - about the process of the employment of the people with disabilities based on supported employment. According to Ghafourian, using the supported employment approach, during a year, forty applicants have gone working and are still doing it.

▲ In the supported employment approach, anyone on the basis of their disability, has the right to work. In this article, the writer refers to the role of employment in people's lives and looks upon the employment of people with disabilities from two perspectives: one from the social perspective and the labor law and the services they should be given, and the other one from the perspective of human rights and civil rights. She believes that having a job has a direct effect on creating hope for the future and boosting motivation.

▲ People who are inclined to self-employment are people who want to live on their own

In this interview, Leila Dadashian refers to the role of assistants in the supported employment approach and considers their duty as finding a person's area of interest or helping him develop one. According to Dadashian, should the trainee need to complete his ability, the assistant's duty would be to create the circumstance for him to use training.

▲ Dr Christy Lynch visits Ra'ad Institute

The report of the visit of Dr Christy Lynch's - the founder of the supported employment approach in Europe and the USA - from Ra'ad Institute and his meeting with its members and officials

▲ Murmur/poem

▲ A report of Mirab factory

A conversation with Parham Tavajoh - the president of the RSD section of Mirab factory - about the way of hiring people with disabilities in the factory by using the supported employment approach

According to him, there are two employees with

