প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

প্রশিক্ষকের নির্দেশিকা

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রশিক্ষণ সক্ষমতা-সহায়ক নির্দেশিকা

প্রণয়নে ও প্রকাশনায়

PAFID People's Action for Inclusive Development

SARPV

টইটম্বুর TOITOMBOOR

“অন্ধ হওয়ার চেয়ে খারাপ হলো দৃষ্টিশক্তি থাকা, কিন্তু কোনো দৃষ্টিভঙ্গি না থাকা।”

হেলেন কেলার

মার্কিন লেখক, দৃষ্টি ও শ্রবণ প্রতিবন্ধী,
প্রতিবন্ধীদের অধিকার কর্মী ও বক্তা
(১৮৮০-১৯৬৮)

“মানুষের ক্ষমতা তার শারীরিক সীমাবদ্ধতায় নয়, তার সাহস ও সংকল্পে প্রকাশ পায়।”

ফ্রাঙ্কলিন ডি. রুজভেল্ট

সাবেক *মার্কিন প্রেসিডেন্ট*
(১৮৮২-১৯৪৫)

“অন্তর্ভুক্তি কোনো দয়া নয়– এটি অগ্রগতির অপরিহার্য শর্ত।”

রেভারেন্ড জেসে জ্যাকসন

মার্কিন মানবাধিকার কর্মী ও রাজনীতিবিদ
(১৯৪১-২০২৬)

প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

প্রশিক্ষকের নির্দেশিকা

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রশিক্ষণ সক্ষমতা-সহায়ক নির্দেশিকা

প্রতিবন্ধিতার
অন্তর্ভুক্তি
প্রশিক্ষকের নির্দেশিকা

প্রথম প্রকাশ

মার্চ ২০২৬

অনুবাদ, গ্রাফিক্স ও সম্পাদনা

মোহাম্মদ শহীদুল হক

হাসনাইন সবিহ্ নায়ক

আহনাফ আমীর আশরাফ

তানভীর আহমেদ

প্রকাশনা

পাফিড-এসএআরপিভি-টইটম্বুর

যোগাযোগ

ইমেইল: shahidul@sarpv.org, hasnain.toi@gmail.com

পরিবেশক

বিজয় প্রকাশ

মেরুন ফিঙ্গে প্রকাশনা

রকমারি.com

TOITOMBOOR BOI-BAZAAR (টইটম্বুর বই-বাজার) ফেইসবুক গ্রুপ

মূল্য : ২০০০ টাকা

Protibondhitar Ontorbhukti

Proshikkhoker Nirdeshika

Published by

PAFID-SARPV-TOITOMBOOR

Contact

Email: shahidul@sarpv.org, hasnain.toi@gmail.com

Price: Tk 2000.00

ISBN: 978-984-99912-7-4

মুখবন্ধ

প্রতিবন্ধী জনগোষ্ঠী আমাদের সমাজের অবিচ্ছেদ্য অংশ। তাদের অধিকার ও মর্যাদা নিশ্চিত করা কেবল মানবিক দায়িত্ব নয়, বরং বৈশ্বিক উন্নয়ন এজেন্ডার অপরিহার্য শর্ত। বাংলাদেশ ইতোমধ্যেই জাতিসংঘের প্রতিবন্ধী অধিকার সনদ অনুমোদন করেছে এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs) অর্জনের পথে অগ্রসর হচ্ছে। ২০৩০ সালের মধ্যে একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজ গড়ে তোলার প্রতিশ্রুতি আমাদের জাতীয় অঙ্গীকারে পরিণত হয়েছে।

আমাদের দেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রায়ই শিক্ষা, কর্মসংস্থান, স্বাস্থ্যসেবা ও সামাজিক নিরাপত্তা থেকে বঞ্চিত হয়। তাদের সক্ষমতাকে অস্বীকার করা হয়, ফলে তারা সমাজে অবদান রাখার সুযোগ পায় না। অথচ বিশ্বব্যাপী জনসংখ্যার প্রায় ১৫ শতাংশ প্রতিবন্ধী, যা একটি বিশাল অংশকে প্রতিনিধিত্ব করে। বাংলাদেশের উন্নয়ন যাত্রায় এই জনগোষ্ঠীকে বাদ দিয়ে কোনো টেকসই অগ্রগতি সম্ভব নয়।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ও অন্তর্ভুক্তি আজ বৈশ্বিক আলোচনার কেন্দ্রবিন্দু। জাতিসংঘ, বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা এবং আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সংস্থাগুলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য সমান সুযোগ ও অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার আহ্বান জানাচ্ছে। বাংলাদেশ যদি তার জাতীয় নীতি ও কর্মসূচিকে আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করে, তবে বৈশ্বিক অঙ্গনে একটি ইতিবাচক উদাহরণ স্থাপন করতে পারবে।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কোনো বোঝা নয়; তারা সমাজের সমান অংশীদার। তাদের অন্তর্ভুক্তি মানে শুধু সহানুভূতি নয়, বরং তাদের সক্ষমতাকে স্বীকৃতি দেওয়া। শিক্ষা, কর্মক্ষেত্র ও সামাজিক জীবনে প্রতিবন্ধীবান্ধব পরিবেশ তৈরি করা জরুরি। আইন ও নীতিমালার কার্যকর বাস্তবায়ন, প্রযুক্তির ব্যবহার এবং পরিবার ও সমাজে ইতিবাচক মনোভাব গড়ে তোলা–এসবই মানবিক দায়িত্বের অংশ।

বাংলাদেশের উন্নয়ন যাত্রা আন্তর্জাতিক পরিমণ্ডলে আরও শক্তিশালী হবে তখনই, যখন আমরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ও অন্তর্ভুক্তিকে অগ্রাধিকার দেব। আমরা যদি সকলকে অন্তর্ভুক্ত করার চেষ্টা না করি, তাহলে আমাদেরই কেউ না কেউ স্বাভাবিকভাবেই বাদ পড়ে যেতে থাকবে। বৈশ্বিক অঙ্গীকারের সাথে সামঞ্জস্য রেখে একটি কার্যকর ও সমন্বিত পথ-নির্দেশ তৈরী ও তার বাস্তবায়ন এখন সময়ের দাবী। মানবিক দায়িত্ব ও আন্তর্জাতিক প্রতিশ্রুতির সমন্বয়ে আমরা একটি সমতাভিত্তিক, মর্যাদাপূর্ণ, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও টেকসই সমাজ গড়ে তুলতে পারি।

একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজ গড়ে তুলতে হলে আমাদের নিজেদের মনোভাবকে আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক করে তুলতে হবে। কী কী উপায়ে এটি করা যেতে পারে, তা এই নির্দেশিকাতে তুলে ধরবার চেষ্টা করা হয়েছে। শুধুমাত্র প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অন্তর্ভুক্তির উপর মনোনিবেশ করা নয়, এটি অন্তর্ভুক্তির প্রসারের জন্য প্রশিক্ষক হওয়ার সক্ষমতা তৈরিতেও সাহায্য করবে। কখনো কখনো প্রশিক্ষকের সক্ষমতা তৈরিতে বিভিন্ন দক্ষতার কথা চিন্তা করা হলেও তা যথাযথভাবে প্রশিক্ষণের অন্তর্ভুক্ত থাকে না। আমরা আশা করি এই নির্দেশিকাটি অন্তর্ভুক্তি সম্পর্কে তত্ত্বীয়জ্ঞানের পাশাপাশি প্রশিক্ষণের দক্ষতা বিকাশে বিভিন্ন ব্যবহারিক সহায়তা প্রদান করবে।

আমরা যথাসম্ভব বিভিন্ন বিষয়বস্তুর উৎস নির্দেশ করেছি, তবে আমরা এও জানি যে, প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় অভিযোজন এবং অনুশীলনের মাধ্যমে বিকশিত জ্ঞানের প্রাথমিক উৎসগুলি খুঁজে বের করা কখনো কখনো বেশ কঠিন। কোনো কিছু যদি বাদ পড়ে গিয়ে থাকে, অনুগ্রহ করে জানাবার অনুরোধ রইলো যাতে আমরা পরবর্তী সংস্করণে অন্তর্ভুক্ত করতে পারি।

মোহাম্মদ শহীদুল হক
প্রতিষ্ঠাতা ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা
এসএআরপিভি

প্রণয়ন-অনুবাদ-প্রকাশনা সংস্থা পরিচিতি

পিপলস অ্যাকশন ফর ইনক্লুসিভ ডেভেলপমেন্ট (পাফিড) হল একটি বেসরকারি সংস্থা যা প্রতিবন্ধিতা এবং উন্নয়ন নিয়ে কাজ করে। পাফিড-এর মূল ফোকাস হলো অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়ন। এর লক্ষ্য হল এমন একটি অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজ গড়ে তোলায় অবদান রাখা যেখানে সাংস্কৃতিক, সামাজিক এবং অর্থনৈতিক পরিবেশে অংশগ্রহণের সুযোগ সকলের জন্য উন্মুক্ত থাকবে এবং কেউ পিছিয়ে থাকবে না। পাফিড-এর কাজ কম্বোডিয়ায় এবং আন্তর্জাতিকভাবে বিস্তৃতি লাভ করছে।

সোশ্যাল এসিস্ট্যান্স এন্ড রিহ্যাবিলিটেশন ফর ফিজিক্যালি ভালনারেবল (এসএআরপিভি) শারীরিকভাবে ঝুঁকিপ্রবণ ব্যক্তিদের জন্য সামাজিক সহায়তা এবং পুনর্বাসন বিষয়ক একটি অ্যাডভোকেসি সংস্থা। এটি বিভিন্ন পর্যায়ের নীতিনির্ধারক, স্থানীয় সরকার, সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা, সমাজের বিভিন্ন স্তরের মানুষ, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিবারের সদস্যদের সাথে অ্যাডভোকেসি করে যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার এবং অ্যাক্সেসযোগ্যতা নিশ্চিত করা যায়।

১৯৮৮ সালে প্রতিষ্ঠিত এসএআরপিভি সামাজিকভাবে অবহেলিত ও সুবিধাবঞ্চিত জনগোষ্ঠীর টেকসই আর্থ-সামাজিক ক্ষমতায়ন বৃদ্ধির জন্য একটি বাধামুক্ত সমাজের স্বপ্ন দেখে।

এসএআরপিভি-র লক্ষ্য হলো তাদের জন্য এমন একটি পরিবেশ তৈরি করা যাতে তারা সক্ষমতা বৃদ্ধির মাধ্যমে দক্ষ ও কর্মক্ষম মানব সম্পদে রূপান্তরিত হয় এবং জনগণের প্রতি সক্রিয় পরিষেবা প্রদান নিশ্চিত করা যায়।

টইটম্বুর, যার বাংলা অর্থ 'কানায় কানায় পূর্ণ', ১৯৯২ সালের জানুয়ারিতে বাংলাদেশে শিশু ও কিশোর মাসিক পত্রিকা প্রকাশ শুরু করে। পত্রিকা প্রকাশের পাশাপাশি, টইটম্বুর বই প্রকাশনা, শিশু স্বাস্থ্য, শৈশব অন্ধত্ব, শিশু অধিকার, শিশু বিকাশ, পরিবেশ, পাঠাভ্যাস উন্নয়ন, শিশুদের অনুষ্ঠান এবং প্রতিযোগিতা, প্রতিবন্ধী শিশুদের শিক্ষা, সাংস্কৃতিক বিনিময় ইত্যাদিতে নিজেকে জড়িত করেছে। এডুএইড, বুকএইড, হেলথএইড, টইটম্বুর চিলড্রেনস বেনেভোলেন্ট ফান্ড (টিসিবিএফ) টইটম্বুরের বহুমুখী সামাজিক সেবাপ্রদানকারী উদ্যোগগুলির মধ্যে উল্লেখযোগ্য।

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

এই কাজটিতে দীর্ঘ সময় ধরে অনেক মানুষ সৃজনশীল এবং গঠনমূলক অবদান রেখেছেন। এর মধ্যে রিসোর্স ডেভেলপার, প্রশিক্ষক এবং সেই সাথে অংশগ্রহণকারীরাও রয়েছেন যাঁরা কর্মশালায় অংশ নিয়ে ইংরেজিতে মূল এই নির্দেশিকা উন্নয়নে ভূমিকা রেখেছিলেন। এতে যাঁরা নেতৃত্ব দিয়েছিলেন - তাঁদের মধ্যে মিস্টার ডেভিড কার্টিস এবং মিস্টার ভিরাক খেং-এর নাম বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। এছাড়াও বাংলা সংস্করণ উন্নয়নে জনাব এস. এম. মঈন আহমেদ, ডা. নাফিস রহমানসহ অনেকেই এর পর্যালোচনা প্রক্রিয়ার সাথে জড়িত ছিলেন।

অস্ট্রেলিয়া - কম্বোডিয়া কোঅপারেশন ফর ইকুইটেবল অ্যান্ড সাসটেইনেবল সার্ভিসেস (ACCESS) প্রোগ্রামের অধীনে অস্ট্রেলিয় সরকারের সহায়তায় UNDP-এর সাথে একটি বৃহত্তর প্রকল্পের অংশ হিসাবে এই মূল ইংরেজি নির্দেশিকাটি তৈরি করা হয়।

সবশেষে বহুল প্রচারের জন্য বাংলায় এই নির্দেশিকাটি বই আকারে প্রকাশ করতে বিভিন্ন ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠান সহযোগিতার হাত বাড়িয়ে দিয়েছেন। তাঁদের সকলের প্রতি আমাদের আন্তরিক কৃতজ্ঞতা জ্ঞাপন করছি :

বাংলাদেশ প্রতিবন্ধী ফাউন্ডেশন, ঢাকা, বাংলাদেশ

ডা. মোহাম্মাদ গিয়াসউদ্দীন - শামীম বেগম স্মৃতি পরিষদ, ঢাকা, বাংলাদেশ

নিকেতন ফাউন্ডেশন, নেদারল্যান্ডস

Z WORKS, টেক্সাস, ইউ.এস.এ.

KJ Architects, টেক্সাস, ইউ.এস.এ.

সূচিপত্র

ভূমিকা	**৯**
পটভূমি	১০
এই নির্দেশিকা কার জন্য	১১
এই নির্দেশিকার অধ্যায় বিন্যাস	১১
অধ্যায় ১: চিন্তা করা - নিজের সম্পর্কে এবং শিখন সম্পর্কে	**১৩**
আপনাকে দিয়েই শুরু হোক প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি	১৪
শিখন কী?	১৫
প্রাপ্তবয়স্ক শিক্ষার্থীদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য	১৫
শিখন রীতি	১৭
১ VARK শিখন রীতি	১৭
২ অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন রীতি	১৯
৩ মস্তিষ্কপ্রসূত শিখন রীতি	২০
অধ্যায় ২: একজন প্রশিক্ষকের পারদর্শিতা	**২৩**
প্রশিক্ষক বলতে কী বোঝায়?	২৪
প্রশিক্ষকের ভূমিকা	২৫
একজন প্রশিক্ষকের কাজ	২৭
উন্নতি করা . . . জীবনব্যাপী শিক্ষা	৩৩
অধ্যায় ৩: প্রশিক্ষণ থেকে সর্বোচ্চ ফল লাভ	**৩৫**
প্রশিক্ষণ দল	৩৬
প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা পদ্ধতি	৩৭
প্রশিক্ষণের এজেন্ডা বা বিষয়সূচি ডিজাইন করা	৩৮
প্রশিক্ষণের স্থান নির্বাচন	৪০
প্রশিক্ষণ কক্ষ প্রস্তুত করা	৪০
অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির ব্যবহার	৪৩
প্রশিক্ষণ চলাকালীন সমস্যার সমাধান করা	৪৪
প্রশিক্ষণে গেইমের ব্যবহার	৪৫
প্রশিক্ষণ পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন	৪৮

অধ্যায় ৪: প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি ৫১

প্রশিক্ষণের আগে ৫২
প্রশিক্ষণ চলাকালীন ৫৩
প্রশিক্ষণ উপকরণের তালিকা ৫৩

অধ্যায় ৫: প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি ৫৫

অধ্যায় ৬: প্রশিক্ষণের বিষয়াবলী ৬১

প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ কাঠামো ৬২
মডিউল ১: শুরু করা ৬৩
অনুশীলনী ১.১ প্রশিক্ষণ পরিচিতি ৬৪
অনুশীলনী ১.২ অংশগ্রহণকারীদের পরিচিতি এবং প্রত্যাশা ৬৪
অনুশীলনী ১.৩ গ্রাউন্ড রুলস, লজিস্টিকস এবং হাউসকিপিং ৬৬
অনুশীলনী ১.৪ অ্যাটিটিউড বা মনোভাব - নিজেদের প্রশ্ন করা ৬৭
মডিউল ২: প্রতিবন্ধিতা কী? ৬৯
অনুশীলনী ২.১ ব্যক্তিক সমস্যার ধরন ৭০
অনুশীলনী ২.২ প্রতিবন্ধিতার সংজ্ঞা ৭৩
অনুশীলনী ২.৩ প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে কল্পকথা ৭৭
অনুশীলনী ২.৪ প্রতিবন্ধিতার বিভিন্ন মডেল ৮১
মডিউল ৩: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধা ৮৪
অনুশীলনী ৩.১ জীবনের খেলা ৮৪
অনুশীলনী ৩.২ বাধা কীভাবে প্রতিবন্ধিতা সৃষ্টি করে ৮৭
অনুশীলনী ৩.৩ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধাগুলি কীভাবে কমানো যায় ৯০
অনুশীলনী ৩.৪ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিভিন্ন দুর্বলতা ৯২
মডিউল ৪: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ৯৩
অনুশীলনী ৪.১ মানবাধিকার ৯৪
অনুশীলনী ৪.২ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার ৯৫
অনুশীলনী ৪.৩ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার সুরক্ষা ৯৬
মডিউল ৫: আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ এবং ভাষা ৯৯
৫.১ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের শিষ্টাচার ৯৯
৫.২ প্রতিবন্ধিতার প্রতি সম্মানজনক ও অসম্মানজনক ভাষা প্রয়োগ ১০০
৫.৩ প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্তিমূলক ভাষা চর্চা ১০২
মডিউল ৬: অন্তর্ভুক্তির পথে ১০৫
অনুশীলনী ৬.১ অন্তর্ভুক্তি কী এবং কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ? ১০৬
অনুশীলনী ৬.২ বিভিন্ন ক্ষেত্রে (যেমন : স্বাস্থ্য পরিষেবায়) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তি কেন? ১০৯
অধিবেশনের সমাপ্তি ১১১

অধ্যায় ৭: প্রশিক্ষণ উপকরণ ১১৩

উপকরণ ১: প্রশিক্ষণের প্রস্তুতির জন্য বিকল্প প্রশ্ন ১১৪
উপকরণ ২: সতর্কতার সাথে সিম্যুলেশন প্রস্তুত করার নির্দেশনা ১১৬
উপকরণ ৩: প্রবেশগম্য প্রশিক্ষণ-স্থান নির্বাচন করার জন্য চেকলিস্ট ১১৮
উপকরণ ৪: প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্ত প্রশিক্ষণের জন্য চেকলিস্ট ১২০
উপকরণ ৫: ব্যক্তিক সমস্যা কার্ড ১২৩
উপকরণ ৬: প্রতিবন্ধিতা তথ্য - বৈশ্বিক ১৩০
উপকরণ ৭: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ ১৩২
উপকরণ ৮: মানবাধিকার ১৩৮
উপকরণ ৯: ইউএনসিআরপিডি এবং বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী সম্পর্কিত আইন ১৩৯
উপকরণ ১০: কীভাবে অন্তর্ভুক্তিমূলক সভার আয়োজন করবেন ১৪০
উপকরণ ১১: প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির ভিত্তি ১৪২
উপকরণ ১২: আইসব্রেকার, এনার্জাইযার এবং গেম্স্ ১৪৭

তথ্যসূত্র ১৫১

ভূমিকা

যে দু'জন পুরো ম্যানুয়াল জুড়ে আপনার সাথে থাকবেন, চলুন তাঁদের সাথে পরিচিত হওয়া যাক। ছন্দা - বহু বছরের অভিজ্ঞতাসম্পন্ন একজন প্রশিক্ষক এবং বিরু একজন অত্যন্ত উৎসাহী প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষক।

স্বাগতম, আমাদের এই অন্তর্ভুক্তি যাত্রা শুরু করার আগে আপনার কোনো প্রশ্ন আছে কি?

হ্যাঁ, আছে। কেন এই নির্দেশিকাটি তৈরি করা হয়েছে? আর কেনইবা এটা আমাদের প্রয়োজন?

এই নির্দেশিকাটি নতুন প্রশিক্ষকদের জন্য প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক একটি প্রশিক্ষণ কর্মসূচির অংশ হিসাবে তৈরি করা হয়েছে - একটি নির্দেশনামূলক প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া অনুসরণ করে। সাম্প্রতিক অনেক অর্জনের পরেও আমরা এখনও অনেক বৈষম্যের সম্মুখীন হই এবং প্রায়ই স্বাস্থ্য ও শিক্ষার মতো মৌলিক পরিষেবাগুলিতে প্রবেশযোগ্যতার অভাব দেখতে পাই। আমাদের জীবনের সকল ক্ষেত্রে অর্থপূর্ণ অন্তর্ভুক্তির পথে এসব বাধা পেরুতে হবে এবং এর জন্য প্রয়োজন - পরিবর্তন। আমরা আশা করি এই নির্দেশিকাটি সেই পরিবর্তন আনতে সহায়ক হবে।

একজন নতুন প্রশিক্ষক হিসাবে আমি চিন্তিত এই কারণে যে, প্রতিবন্ধিতা এবং অন্তর্ভুক্তি সম্পর্কে আমার যথেষ্ট জানা নেই!

ঠিক এই কারণেই এই নির্দেশিকা এবং এই প্রশিক্ষণ! তাছাড়াও, চিন্তা করবেন না, একজন প্রশিক্ষক হিসেবে আপনার সবকিছু জানা থাকবে, তা নয়। এখানে মূল বিষয়টি হলো প্রশিক্ষণার্থীদের মাঝে শেখার আগ্রহ তৈরি করা।

আমি নিজেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি হিসেবে সংজ্ঞায়িত করি না, তাহলে আমি কি প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে অন্যদের প্রশিক্ষণ দিতে পারি?

হ্যাঁ, অবশ্যই পারেন। এখানে মূল বিষয় হচ্ছে প্রতিবন্ধীদের প্রতি মনোভাব এবং সম্মান। অন্তর্ভুক্তির আন্দোলনে একটি কথা আছে 'আমাদের কোনোকিছুই আমাদের ছাড়া নয়!' এবং এটা সবসময় মনে রাখা দরকার... কিন্তু আপনি যেন মনে করবেন না - আপনি আমাদের একজন সমর্থক হতে পারবেন না। শুধু আমাদের অন্তর্ভুক্ত করুন! একজন নতুন প্রশিক্ষক হিসেবে, আপনি যদি প্রতিবন্ধীদের স্বীকৃতি এবং প্রয়োজনকে প্রতিনিধিত্ব করতে এবং সমর্থন দিয়ে উৎসাহিত করতে পারেন, তাহলে আপনি আন্দোলনের একজন মিত্র এবং আরো অন্তর্ভুক্তিমূলক বিশ্বের একজন সমর্থক।

যেহেতু প্রতিবন্ধী এবং অন্যান্য বিভিন্ন গোষ্ঠীর সাথে কাজ করার খুব বেশি অভিজ্ঞতা নেই আমার, সেহেতু প্রত্যেককে অন্তর্ভুক্ত করতে পারব কিনা তা নিয়ে আমি বেশ উদ্বিগ্ন।

আমরা এই নির্দেশিকাটিতে একসাথে সেই বিষয়টিই অন্বেষণ করব বলে আশা করছি। আপনি যত বেশি বিভিন্ন সক্ষমতার ব্যক্তির সংস্পর্শে আসবেন, ততই বেশিসংখ্যক ব্যক্তিকে আপনি অন্তর্ভুক্ত করতে পারবেন। এটিও প্রশিক্ষকের যাত্রার অংশ বটে।

আমরা আসলে কী অর্জন করার চেষ্টা করছি? প্রত্যাশিত দীর্ঘমেয়াদী পরিবর্তনটি কী?

প্রত্যাশিত পরিবর্তন হল, যেসব বাধার ফলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বাদ পড়ে যায়, সিদ্ধান্তগ্রহণকারীরা সেসব বাধাকে চিহ্নিত এবং অপসারণ করার সক্ষমতা অর্জন করবে যাতে প্রতিবন্ধী রা সমঅধিকার এবং অর্থপূর্ণ অংশগ্রহণের সুযোগ পায়। আপনি কি যাত্রা শুরু করার জন্য প্রস্তুত?

হ্যাঁ, . . .?

পটভূমি

বিশ্বে প্রতি ৭ জন মানুষের মধ্যে ১ জন প্রতিবন্ধী। সেই হিসেবে ১ বিলিয়ন বা ১০০ কোটিরও বেশি মানুষ সমাজে অংশগ্রহণ থেকে বঞ্চিত।[১] অন্য সবার মতো তাদেরও স্কুলে যাওয়ার, চাকরি করার, বিয়ে করার এবং সমাজ জীবনের অংশ হওয়ার একই অধিকার রয়েছে, কিন্তু তবুও অনেকের ক্ষেত্রেই এই অধিকার অস্বীকার করা হয়। ফলে আইনতঃ সব মানুষের সমান অধিকার থাকলেও, কিছু মানুষ এখনও বাদ পড়ছে এবং তাদের অধিকার প্রয়োগ করতে পারছে না। সমাজে সমস্ত লোকের পরিষেবা এবং তথ্য পাওয়ার ক্ষেত্রে সমান প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করায় আমাদের সবার ভূমিকা রাখতে হবে।

এই নির্দেশিকাটি কিছু মৌলিক ধারণা দেওয়ার উদ্দেশ্যে তৈরি করা হয়েছে। এটিতে প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সচেতনতা এবং অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক প্রশিক্ষণের সহায়ক বিভিন্ন ধারণা এবং পদ্ধতি সুপারিশ করা হয়েছে। এটি আপনার প্রশিক্ষণের দক্ষতা বিকাশে সহায়তা করবে এবং প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি ও ক্ষমতায়নের গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতনতা গড়ে তুলতে আপনাকে সক্ষম করে তুলবে। এটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিসহ প্রতিবন্ধিতা সেক্টরের বিভিন্ন দায়িকগোষ্ঠির সাথে পরামর্শের পরে তৈরি করা হয়েছিল। প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তির জন্য জাতীয় প্রশিক্ষকের নির্দেশিকার যে অভাব ছিল, তা পূরণ করার জন্য এটি তৈরি করা হয়।

প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সচেতনতা গড়ে তোলার জন্য নির্দেশনা দেওয়া এই নির্দেশিকাটির লক্ষ্য, যা প্রতিবন্ধিতাকে ব্যক্তির ত্রুটি হিসাবে দেখার পরিবর্তে ব্যক্তির সক্ষমতাকে প্রাধান্য দিতে উৎসাহিত করে। যেসব পরিবেশগত এবং সামাজিক বাধা মানুষকে প্রায়শই সমাজে অংশগ্রহণ করতে দেয় না, এই নির্দেশিকাটিতে সেসব বাধার কথা উল্লেখ করা হয়েছে এবং সেইসাথে সেসব বাধা কাটিয়ে ওঠার উপায় সম্পর্কে একটি রূপরেখা দেওয়া হয়েছে। এটিতে রয়েছে - প্রতিবন্ধিতা, অধিকার, আইন, প্রচলিত মিথ, স্টিরিওটাইপ সম্পর্কিত তথ্য ও সংজ্ঞা; প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যেসব চ্যালেঞ্জ-এর মুখোমুখি হয়, তার বিবরণ; এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কীভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে হয় সে সম্পর্কে ব্যবহারিক তথ্য এবং সেইসাথে ব্যবহারিক অনুশীলনী, যা আপনি প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক প্রশিক্ষণে ব্যবহার করতে পারবেন।

১. WHO. (2011). World Report on Disability.

এই নির্দেশিকা কার জন্য?

এই নির্দেশিকা তৈরি করা হয়েছে তাঁদের জন্য, যাঁরা মূলধারার উন্নয়ন খাত ও সরকারের জন্য প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি বিষয়ক প্রশিক্ষণ পরিচালনা করবেন। প্রশিক্ষণ সম্পর্কে এটির ব্যবহারকারীর কিছুটা জ্ঞান থাকবে বলে ধরে নেওয়া হলেও যাঁদের পূর্ব অভিজ্ঞতা সীমিত বা নেই বললেই চলে, তাঁদের জন্যেও নির্দেশিকাটি গাইড বা নির্দেশিকা হিসেবে কাজ করতে পারে। যাঁরা প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে অন্যদের শেখাতে এবং তাদের মনোভাব পরিবর্তনে সাহায্য করতে চান, এটি তাঁদের জন্যেও।

এই নির্দেশিকার অধ্যায় বিন্যাস

এই নির্দেশিকাটি সাতটি অধ্যায়ে বিভক্ত:

অধ্যায় ১ — চিন্তা করা - নিজের সম্পর্কে এবং শিখন সম্পর্কে

আপনার মনোভাব . . . সাহায্যকারী হিসেবে আপনার দক্ষতা . . . আপনার অভিজ্ঞতা . . . আপনার শিখন রীতি প্রাপ্তবয়স্কদের সাথে আপনি কীভাবে কাজ করেন

অধ্যায় ২ — একজন প্রশিক্ষকের পারদর্শিতা

একজন প্রশিক্ষকের দক্ষতা, একজন ভালো প্রশিক্ষক হওয়ার জন্য ব্যবহারিক টিপ্‌স্ - প্রশিক্ষক হিসেবে আপনার দক্ষতা বৃদ্ধি করতে হলে যেসব বিষয় নিয়ে চিন্তা করতে হবে

অধ্যায় ৩ — আপনার প্রশিক্ষণ থেকে সর্বোচ্চ ফল লাভ

কোন্ বিষয়ে আপনার আগাম প্রস্তুতি নিতে হবে? আপনি কীভাবে প্রশিক্ষণার্থীদের শিখন নিশ্চিত করবেন?

অধ্যায় ৪ — প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি

এই অধ্যায়টি আপনাকে একজন প্রশিক্ষক হিসেবে প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি নিতে সাহায্য করবে

অধ্যায় ৫ — প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

আপনার প্রশিক্ষণে সকল ধরনের সক্ষমতার প্রশিক্ষণার্থীদের অংশগ্রহণ আপনি কীভাবে নিশ্চিত করবেন?

অধ্যায় ৬ — প্রশিক্ষণের বিষয়াবলী

মূলতঃ এই অধ্যায়টিতে প্রশিক্ষণের সকল বিষয়ের মডিউল রয়েছে যা আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে হস্তান্তর করবেন

অধ্যায় ৭ — প্রশিক্ষণ উপকরণ

এই অধ্যায়টি আপনাকে একজন প্রশিক্ষক হিসেবে প্রশিক্ষণের জন্য বাড়তি সহায়ক উপকরণ সরবরাহ করবে

নোটস্

অধ্যায় ১

চিন্তা করা - নিজের সম্পর্কে এবং শিখন সম্পর্কে

আপনাকে দিয়েই শুরু হোক প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

একজন প্রশিক্ষক হিসেবে অন্যদের সাথে কাজ করা এবং তাদের সক্ষমতায় সহায়তা করার আগে প্রথমে নিজেকে পরীক্ষা করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। নিজেকে দিয়েই প্রতিবন্ধিতা-সচেতনতা শুরু করুন। আমরা যখন প্রতিবন্ধিতা-সচেতনতা কর্মশালা করি, তখন আমরা অংশগ্রহণকারীদের বলি তাদের নিজস্ব কুসংস্কার এবং আচরণ নিয়ে নিজেদের প্রশ্ন করতে। তাই যে কোনো কর্মশালার প্রস্তুতির সময় আমাদের নিজেদেরও একই কাজ করতে হবে। আমরা প্রশিক্ষণ কক্ষে যা কিছু নিয়ে আসি - আমাদের অনুভূতি, অনুমান, ধারণা, অভিজ্ঞতা, উপকরণের ব্যাগ - তা নিয়ে ভাবতে হবে, কারণ অন্যদের সাথে আমরা কীভাবে যোগাযোগ স্থাপন করি এবং প্রশিক্ষণার্থীদের শিখনকে কীভাবে সম্পন্ন বা প্রভাবিত করতে পারি, এসব কিছুই তার উপর প্রভাব ফেলতে পারে।

একজন প্রশিক্ষক হওয়া সবচেয়ে সন্তুষ্টির কাজ হতে পারে। প্রশিক্ষণার্থীদের শিখনে, ধারণা গড়ে তুলতে এবং ইতিবাচক পরিবর্তনকে রূপ দিতে সাহায্য করা আনন্দের এবং বিশেষ প্রাপ্তির ব্যাপার। তবে এর সাথে অবশ্যই দায়িত্বের ব্যাপারটিও আছে। এই ম্যানুয়ালে আমরা বিষয়গুলো আরও বিস্তারিতভাবে দেখতে পাবো।

আমার সব ভালো নিয়ে প্রশিক্ষক হিসেবে - . . .

প্রশিক্ষণের সাথে সম্পর্কিত যেসব গুণ আপনার মাঝে আছে বলে আপনার মনে হয় এবং যেসব ব্যাপার আপনার কাছে চ্যালেঞ্জিং মনে হয়, তা সম্পর্কে কয়েক মিনিট চিন্তা করুন।

আপনার পাওয়া সেরা প্রশিক্ষণ-পরিবেশ সম্পর্কে এক মিনিট চিন্তা করুন।

তার বিন্যাস কেমন ছিল? আপনি কীভাবে শিখলেন? আপনার শিখনের পেছনে কিসের ভূমিকা ছিল? কী কী পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে যা আপনার শিখনে সহায়ক হয়েছে?

এখন এমন একটি সময়ের কথা চিন্তা করুন যখন আপনি ভালোভাবে শিখতে পারেননি? কেন এমনটি হয়েছিল? আপনার কেমন লেগেছিল?

আপনার নিজের দক্ষতা এবং পছন্দনীয় প্রশিক্ষণ-পরিবেশ সম্পর্কে আপনার চিন্তা করা ভাল।

আপনার প্রশিক্ষণের দক্ষতার উপর এগুলো কীভাবে প্রভাব ফেলবে সে সম্পর্কে চিন্তা করার এখনই ভাল সময়। আপনি কীভাবে নিশ্চিত হবেন যে এটি সবচেয়ে কার্যকর এবং আপনি একটি ভাল প্রশিক্ষণ-পরিবেশ তৈরি করছেন?

অংশগ্রহণকারীদের জন্য নির্দেশনা

আমাদের সবারই ভিন্ন ভিন্ন বা পছন্দের শিখন-রীতি আছে এবং এ বিষয়টি বিবেচনা করার জন্য কিছু সময় ব্যয় করা যথার্থ। এটি আপনাকে নিজের সম্পর্কে বুঝতে সাহায্য করবে - আপনি কীভাবে এবং কেন শেখেন, এবং একইসময় প্রশিক্ষণের সাথে আপনার অংশগ্রহণকারীদের যুক্ত করতে সাহায্য করবে। এই ধরনের প্রতিফলন আমাদের মধ্যে নিজেদের পরিচয়, মূল্যবোধ, কুসংস্কার এবং বিশ্বাস সম্পর্কে চিন্তার উদ্রেক করে। এটি থেকে শিক্ষা নেওয়া এবং নিজের কাছে সৎ থাকা আত্ম-বিকাশের গুরুত্বপূর্ণ দিক। আমরা পুরো প্রশিক্ষণ জুড়ে এই যাত্রা চালিয়ে যাব। একটি প্রশিক্ষণের উচিত একজন ব্যক্তির কিছু করার সক্ষমতাকে সাহায্য করা, কিন্তু কিছু প্রশিক্ষণে, শেষ পর্যন্ত অংশগ্রহণকারীদের কোনো উন্নতি হয়নি। প্রশিক্ষকের কাজ হল মানুষ যাতে শেখে তা নিশ্চিত করা। এটি করার জন্য, আপনাকে বুঝতে হবে মানুষ কীভাবে শেখে।

শিখন কী?

আমরা যে তথ্যের সম্মুখীন হই, সে তথ্যের প্রক্রিয়াকরণই হলো শিখন। শিখন আমাদের পরিবর্তনের দিকে নিয়ে যায়, অথবা আমাদের জ্ঞান এবং সক্ষমতা বৃদ্ধি করে। মানুষ বিশ্বকে যেভাবে বোঝে, যা গুরুত্বপূর্ণ বলে মনে করে এবং যা করতে পারে - শিখন প্রক্রিয়ার ফলে এসবেই পরিবর্তন ঘটে থাকে।

প্রাপ্তবয়স্ক শিক্ষার্থীদের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য

চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য	আপনার প্রশিক্ষণের জন্য এর অর্থ কী
প্রাপ্তবয়স্করা স্বেচ্ছা-শিক্ষার্থী	অংশগ্রহণকারীরা সাধারণত নিজ পছন্দে আসে। এরা অঙ্গীকারবদ্ধ এবং নতুন কিছু শিখতে চায়। কেউ তাদের জোর করে শিখতে পাঠায় না। আপনাকে তাদের আগ্রহ এবং অঙ্গীকার ধরে রাখার বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে।
তাদের প্রতিযোগিতামূলক আগ্রহ রয়েছে - তাদের জীবনের বাস্তবতা	তাদের জীবনে অন্য কিছু চলছে ... শিশুর পরিচর্যা, আর্থিক বিষয়, চাকুরি ইত্যাদি বিষয়ে উদ্বেগ ... আপনাকে একটি নিরাপদ, আরামদায়ক এবং নমনীয় পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে।
তারা শিক্ষানবিস নয়, কিন্তু তারা বৃদ্ধির একটি অব্যাহত প্রক্রিয়ার মধ্যে রয়েছে	তাদের বয়স যদি ৫০ বছর হয়, তার মানে তারা ৫০ বছর ধরে কোনো না কোনোভাবে শিখছে! তারা ইতিমধ্যে কিছু শিখন রীতি নির্দিষ্ট করে থাকবে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে 'অ-শিখন'(শেখা জিনিস ভোলার চেষ্টা করা)-এর প্রয়োজন হতে পারে।
তারা তাদের সাথে নিয়ে আসে অভিজ্ঞতা এবং মূল্যবোধের এক অনন্য সম্ভার	এগুলোর মাধ্যমেই তাদের শিখন রীতি (অর্থাৎ কীভাবে তারা শিখবে) এবং তাদের মধ্যে মতামত গঠনের সক্ষমতা গড়ে উঠবে।
তারা সাধারণত বিশেষ কোনো উদ্দেশ্য (যেমন: পেশাধারিতার বিকাশ, নতুন দক্ষতা অর্জন ইত্যাদি) নিয়ে শিখতে আসে	তাদের আগ্রহ অবশ্যই ধরে রাখতে হবে, নইলে আগ্রহ হারিয়ে তারা প্রশিক্ষণ ছেড়ে দেবে। প্রশিক্ষণের সাথে তাদের সম্পৃক্ত রাখতে হবে এবং তারা যেন প্রশিক্ষণের মূল্য উপলব্ধি করতে পারে, আপনাকে সেই ব্যবস্থা নিতে হবে।
তারা শিখন-প্রক্রিয়া সম্পর্কিত প্রত্যাশা নিয়ে আসে এবং তাদের নিজস্ব শিখন রীতি রয়েছে	এটি পূর্ব-অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে হতে পারে। আপনি যদি অনেক নতুন কৌশল ব্যবহার করেন - যেমনটি প্রায়শই অংশগ্রহণমূলক প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত হয় - তাহলে আপনাকে তাদের প্রত্যাশা পূরণ হচ্ছে কিনা তা পরীক্ষা করতে হবে।
তারা সক্রিয় সম্পৃক্ততা এবং অংশগ্রহণের পরিবেশে সবচেয়ে ভাল শেখে	তাদের নিজস্ব শিখনের সাথে তাদের সম্পৃক্ত থাকতে হবে - পরোক্ষ গ্রহীতা হিসেবে থাকলে চলবে না। আপনি তাদের নিজস্ব শিখনের ফলাফল নির্দেশ করতে এবং তাদের অগ্রগতি পরীক্ষা করার পদ্ধতি ব্যবহারে সাহায্য করতে পারেন।
প্রশিক্ষণ যখন তাদের নিজের জীবন/চাকরি/পরিস্থিতির সাথে প্রাসঙ্গিক হয়, তখন তারা সবচেয়ে ভালো শেখে	এটি তাদের বাস্তবতার সাথে সম্পর্কযুক্ত হয়, ফলে অর্থপূর্ণ ও প্রাসঙ্গিক হয়।

অতীত ও বর্তমান অভিজ্ঞতা এবং ভবিষ্যতের মধ্যে সংযোগ স্থাপিত হলে তারা সবচেয়ে ভালো শেখে	আবার শিখনের সাথে বাস্তব জীবনেরও সম্পর্ক রয়েছে। এছাড়াও, কার্যকর শিখন সাথে অভিজ্ঞতা বিনিময়ের সাথে সম্পৃক্ত। প্রশিক্ষণার্থীরা একে অপরের কাছ থেকে শেখে। আবার আপনিও আপনার প্রশিক্ষণার্থীদের কাছ থেকে অনেক কিছু শিখবেন।
তারা প্রায়ই ব্যর্থ হওয়ার ভয়ে ভীত থাকে	বিভিন্ন শর্তের মধ্যে আমাদের বেড়ে ওঠা, আমাদের সংস্কৃতি বা আমাদের কাজের পরিবেশের কারণে আমরা প্রায়ই স্বীকার করতে লজ্জা বোধ করি যে, আমরা সব উত্তর জানি না। আপনাকে একটি উন্মুক্ত এবং সততার পরিবেশ তৈরি করতে হবে যেখানে সবাই নির্দ্বিধায় মতামত এবং অনুভূতি প্রকাশ করতে পারে।

প্রাপ্তবয়স্কদের শিখন তাই সবচেয়ে ফলদায়ক হয় যখন[২]:

- শিখনে প্রশিক্ষণার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণ থাকে
- প্রশিক্ষণার্থীরা শিখনের পরিকল্পনার সাথে নিজেদের সম্পৃক্ত মনে করে
- প্রশিক্ষণার্থীরা এক অপরের সহায়ক হয়ে ওঠে
- শিখনের মাধ্যমে তাৎক্ষণিক প্রয়োজন মেটে এবং শিখন তার লক্ষ্যগুলির সাথে সম্পর্কযুক্ত হয়
- প্রশিক্ষণার্থীদের স্ব-নির্দেশিত হতে উৎসাহিত করা হয় - শিখনের জন্য যৌথ দায়িত্ব অর্পণ করা হয়
- প্রশিক্ষণার্থীরা একে অপরের মতামত এবং ধারণা শোনে
- প্রশিক্ষণার্থীদের সম্মানের চোখে দেখা হয় এবং মূল্য দেওয়া হয় - পারস্পরিক বিশ্বাস গড়ে ওঠে
- ফিডব্যাক দেওয়া হয় - এটি সংশোধনমূলক হলেও সহায়ক হওয়া উচিত
- একটি শিখন-সহায়ক আবহ গড়ে তোলা হয় - দৃশ্যমান ভৌত পরিবেশ
- একটি নিরাপদ পরিবেশ প্রদান করা হয় - উদ্বেগ, আত্মসম্মানের সমস্যা, নার্ভাসনেস, বিব্রত হওয়া ইত্যাদি কমানোর চেষ্টা করুন
- প্রশিক্ষণার্থীদের পরিস্থিতি এবং তাদের বাস্তব জীবনের সাথে শিখন কার্যক্রম প্রাসঙ্গিক বলে মনে হয়
- উপসংহার টানতে সহায়ক হিসেবে এবং ভবিষ্যত কার্যক্রমের নীতি-নির্ধারণীর জন্য পূর্ববর্তী কার্যক্রমের বিশ্লেষণকে উৎসাহিত করা
- প্রশিক্ষণার্থীর অতীত অভিজ্ঞতা শিখন প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত হয় - অভিজ্ঞতাপ্রসূত
- ব্যক্তি হিসেবে প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীর শিখন-চাহিদা এবং শিখন-রীতি হিসেবের মধ্যে রাখা হয়

২.http://www.trainer.org.uk/members/theory/learner/adult_learners.htm and other sources.

‘বাহ্, একজন প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে এটা সত্যিই আমাকে আমার নিজের ব্যাকগ্রাউন্ড সম্পর্কে ভাবিয়েছে ...’ - এই অনুভুতিটাই প্রশিক্ষণ এবং আমাদের বিভিন্ন শিখন রীতির জন্য চাবিকাঠি বলে মনে হয়... আমি জানি আমার কোনো কোনো বন্ধুর থেকে আমার শিখন রীতি একেবারেই আলাদা।

শিখন রীতি[৩]

মানুষ বিভিন্ন উপায়ে শেখে। একজন প্রশিক্ষক হিসাবে, আপনার প্রশিক্ষণকে বিভিন্ন শিখন রীতি এবং পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে ডিজাইন করা গুরুত্বপূর্ণ, যাতে বিভিন্ন শিখন রীতির অনুসারী প্রশিক্ষণার্থীরা আপনার কাছ থেকে শিখতে পারে।

এই অধ্যায়ে, আমরা মানুষের শিখন রীতি সম্পর্কে তিনটি ভিন্ন ভিন্ন তত্ত্ব উপস্থাপন করব। বিভিন্ন শিখন রীতি সম্পর্কে জানা থাকলে তা আপনাকে যথাসম্ভব সর্বোত্তম প্রশিক্ষণ ডিজাইন করতে সাহায্য করবে। আমরা যে তিনটি তত্ত্ব নিয়ে আলোচনা করব, সেগুলো হলোঃ

১. ভার্ক (ভি.এ.আর.কে.) শিখন রীতি

২. অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন রীতি

৩. মস্তিষ্কপ্রসূত শিখন রীতি

১. ভার্ক (ভি.এ.আর.কে.) শিখন রীতি

ফ্লেমিং এবং মিলস উদ্ভাবিত শিখন রীতির এই মডেল অনুযায়ী বেশিরভাগ মানুষ শিখনের চারটি বহুলপ্রচলিত মাধ্যমের একটি অনুসরণ করে থাকে। তবে মনে রাখতে হবে, শিখন রীতি বা মাধ্যমের মধ্যে সঠিক বা ভুল বলে কিছু নেই।

দৃষ্টিভিত্তিক শিক্ষার্থী:

উচ্চকণ্ঠ, দ্রুতকথন, উৎসাহী শিক্ষার্থী, কথার মাঝে বাধা দেওয়ার প্রবণতা; তারা প্রায়ই এমন শব্দ এবং বাক্যাংশ ব্যবহার করে যা ভিজ্যুয়াল ইমেজ উদ্দীপক। তারা দর্শনেন্দ্রিয় ব্যবহার করে দেখে এবং ভিজ্যুয়ালাইজ করে শিখতে ভালোবাসে।

কৌশল: প্রদর্শন এবং দৃশ্যত আনন্দদায়ক উপকরণ, রঙের বিন্যাস, গ্রাফ, ডায়াগ্রাম, মাইন্ড ম্যাপ ব্যবহার করুন, যা দর্শককে আকৃষ্ট এবং বিভিন্ন পদ্ধতিতে বিষয়বস্তু কল্পনা করতে সাহায্য করতে পারে।

শ্রুতিভিত্তিক শিক্ষার্থী:

অপেক্ষাকৃত ধীরে ধীরে কথা বলার প্রবণতা এবং স্বভাব-শ্রোতা। তারা প্রায়ই একরৈখিকভাবে চিন্তা করে, তাদের রয়েছে আলোচনা বা কথোপকথন স্মরণ করার চমৎকার ক্ষমতা। তারা কোনো বিষয় মৌখিকভাবে আলোচিত এবং ব্যাখ্যাকৃত রাখতে পছন্দ করে। তারা শোনা ও মৌখিকতার মাধ্যমে শেখে এবং বিতর্ক উপভোগ করে।

কৌশল: আলোচনা এবং মৌখিকভাবে বিভিন্ন আইডিয়া ও ধারণা উপস্থাপনের সুযোগ সৃষ্টি করুন। নিশ্চিত করার চেষ্টা করুন যেন সেশনগুলি সুস্পষ্ট দিকনির্দেশনাসহ যৌক্তিক ও সুবিন্যস্তভাবে পরিকল্পিত ও বাস্তবায়িত হয় এবং মূল পয়েন্ট আকারে তথ্যের মৌখিক সারাংশ করা হয়।

৩. Based on: Light for the World. (2017). Resource Book on Disability Inclusion.

পড়ালেখাভিত্তিক শিক্ষার্থী:

লিখিতভাবে প্রদর্শিত তথ্য পছন্দ করে, যেমন আইডিয়ার তালিকা। তারা লিপিবদ্ধ ইনপুট এবং আউটপুটের উপর জোর দিয়ে থাকে। তারা সব ধরনের পড়া এবং লেখা উপভোগ করে এবং শান্ত পরিবেশে স্ব-অধ্যয়ন পছন্দ করে। এই ধরনের শিক্ষার্থী প্রায়ই অপেক্ষাকৃত প্রথাগত শিক্ষণ পদ্ধতিতে শিক্ষা লাভ করে থাকে।

কৌশল: অংশগ্রহণকারীদের পাঠের জন্য লেখা বা ছাপানো লিপিবদ্ধ উপকরণ প্রদান করুন, যা তারা প্রাক-পঠন এবং রেফারেন্স হিসাবে ব্যবহার করতে পারবে। ডায়াগ্রাম, চেকলিস্ট এবং চার্টসহ বিভিন্ন লিপিবদ্ধ উপকরণ অধ্যয়ন এবং তা থেকে আউটপুটের জন্য বিভিন্ন অনুশীলনী অন্তর্ভুক্ত করুন। অংশগ্রহণকারীদের মাঝ থেকে এই পঠন-লিখন প্রশিক্ষণার্থীদের সনাক্ত করতে চেষ্টা করুন, কারণ গ্রুপ ওয়ার্কে বিভিন্ন পাঠ্য-উপকরণের ব্যবহার এবং বিশ্লেষণে তারা তাদের দক্ষতা কাজে লাগাতে পারবে।

ইন্দ্রিয় ও অঙ্গসঞ্চালনাভিত্তিক শিক্ষার্থী:

কাজ করার প্রবণতা এদের স্বভাবজাত, এরা সক্রিয় এবং কাজ করার মাধ্যমে শিখতে পছন্দ করে: সমস্যা সমাধান, আবিষ্কার, ট্রায়াল এন্ড এরর - শেখার জন্য তারা তাদের সকল ইন্দ্রিয় ব্যবহার করে থাকে।

কৌশল: ব্যবহারিক অংশগ্রহণমূলক সমস্যা সমাধানের অনুশীলনী, হাতে-কলমে প্রদর্শন, কেস স্টাডির ব্যবহার, ভূমিকা অভিনয় এবং গ্রুপ ওয়ার্ক অন্তর্ভুক্ত করুন।

[**ডায়াগ্রাম** : Light for the World. (2017). Resource book on disability inclusion. P 111]

২. অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন রীতি

এক্সপেরিয়েনশিয়াল লার্নিং বা অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন হলো ডেভিড কোল্ব্ (David Kolb)-এর একটি তত্ত্ব - যার মাধ্যমে তিনি তুলে ধরেছেন - কীভাবে মানুষ তার দৈনন্দিন পরিস্থিতিতে নতুন জিনিস শেখে। এটি ব্যাখ্যা করে কীভাবে মানুষ প্রাকৃতিক পরিবেশে শেখে। এই তত্ত্ব অনুসারে, শিখন চক্রের চারটি ধাপ রয়েছে এবং প্রত্যেক শিক্ষার্থীকে অভিজ্ঞতা থেকে শেখার জন্য চারটি ধাপ অতিক্রম করতে হবে। চারটি ধাপ হলো:

- **Concrete experience:** আপনি একটি নির্দিষ্ট কাজ সম্পাদন করেন এবং এর ফল দেখতে পান।
- **Reflective observation:** যা ঘটেছে আপনি তা লক্ষ্য করেন এবং কাজের ফল কী হয়েছে তা উপলব্ধি করেন।
- **Abstract conceptualisation:** আপনি এর মূলনীতি বুঝতে পারেন বা এটি থেকে প্রাপ্ত শিক্ষা তুলে ধরতে পারেন।
- **Active experimentation:** আপনি নতুন কোনো আইডিয়া ব্যবহার করে দেখুন বা সাধারণ ধারণা প্রয়োগ করুন। শিখন চক্রটি আবার শুরু করার জন্য আইডিয়ার প্রয়োগ আপনাকে একটি নতুন অভিজ্ঞতা দেবে।

সকল অংশগ্রহণকারী যেন সক্রিয়ভাবে এই শিখন চক্রের সকল ধাপ অতিক্রম করে, শিখনকে সফল করার জন্য একজন প্রশিক্ষকের তা নিশ্চিত করার চেষ্টা করা উচিত। এর মানে হলো প্রশিক্ষণ কার্যকর করার জন্য প্রশিক্ষককে নিশ্চিত করতে হবে যে, প্রশিক্ষণের সময় শিখন চক্রের সকল ধাপ ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

কোল্ব্-এর অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন চক্র

[**ডায়াগ্রাম** : Light for the World. (2017). Resource book on disability inclusion. P108]

ব্যক্তিবিশেষের অভিজ্ঞতাপ্রসূত শিখন চক্রের একটি ধাপের চেয়ে অন্য ধাপ বেশি পছন্দনীয় হতে পারে। এটি তাদের ব্যক্তিগত শিখন রীতি। এর মানে হলো কোল্‌ব্‌-এর মতে, চারটি ভিন্ন শিখন রীতি রয়েছে। কোনো প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীরা যখন আপনার শিক্ষণে বাধা দেয়, তখন এটির কারণ হতে পারে - আপনার শিক্ষণ তাদের শিখন রীতির সাথে খাপ খাচ্ছে না। তাদের এমনভাবে তথ্য প্রদান করতে হবে যা তারা তাদের স্বভাবজাত শিখন রীতিতে গ্রহণ করতে পারবে, তাহলেই তা গ্রহণ করা তাদের কাছে সহজ হয়ে উঠতে পারে। প্রতিটি শিখন রীতির সুবিধা যেমন আছে, তেমনি কিছু অসুবিধাও রয়েছে।

৩. মস্তিষ্কপ্রসূত শিখন রীতি

মানুষ যেভাবে শেখে, তার আরেকটি ধরন হচ্ছে - মস্তিষ্কপ্রসূত শিখন রীতি[৪]। এই তত্ত্বটি মস্তিষ্কের গঠন এবং কার্যকারিতার উপর ভিত্তি করে প্রতিষ্ঠিত হয়েছে: মস্তিষ্কের স্নায়ুকোষ বা নিউরনগুলি ব্যবহৃত হতে থাকলে মস্তিষ্কে শক্তিশালী নিউরাল নেটওয়ার্ক গড়ে ওঠার সাথে সাথে মানুষ শিখতে থাকে।

শেখার অনুপ্রেরণা এবং 'মানসিকতা'

তত্ত্বের একটি অংশ হলো - মানুষের মানসিকতাই নির্ধারণ করবে মানুষ নিজের বিকাশ ঘটাবে কিনা এবং সফল হবে কিনা।[৫]
কিছু মানুষের এক ধরনের অনড় মানসিকতা রয়েছে। ফলে তারা বিশ্বাস করে যে, তাদের মৌলিক গুণাবলী, যেমন তাদের বুদ্ধিমত্তা বা প্রতিভা - এসবই অপরিবর্তনীয় বৈশিষ্ট্য। তারা আরও বিশ্বাস করে যে, প্রতিভা এককভাবে সাফল্য তৈরি করে, এটি বিকাশের জন্য কোনো প্রচেষ্টার দরকার নেই। আপনার যদি এমন অনড় মানসিকতা থাকে তবে আপনাকে ব্যর্থতার ভীতি পেয়ে বসবে কারণ আপনার মনে হবে - আপনার যথাযথ মৌলিক গুণাবলী নেই।
আবার অন্যদের রয়েছে বিকাশের মানসিকতা। ফলে তারা বিশ্বাস করে যে, তাদের অধিকাংশ মৌলিক গুণাবলীই নিষ্ঠা এবং কঠোর পরিশ্রমের মাধ্যমে বিকশিত করা যেতে পারে - মস্তিষ্ক এবং প্রতিভা এই বিকাশের শুরুমাত্র। এই মানসিকতার ব্যক্তিদের ব্যর্থতা নিয়ে কোনো মাথা ব্যথা নেই। তারা এটাকে তাদের শেখার এবং সম্পাদিত কাজকে উন্নত করার সুযোগ হিসেবে দেখে। তারা বলে, "চর্চা পূর্ণতা আনে।"

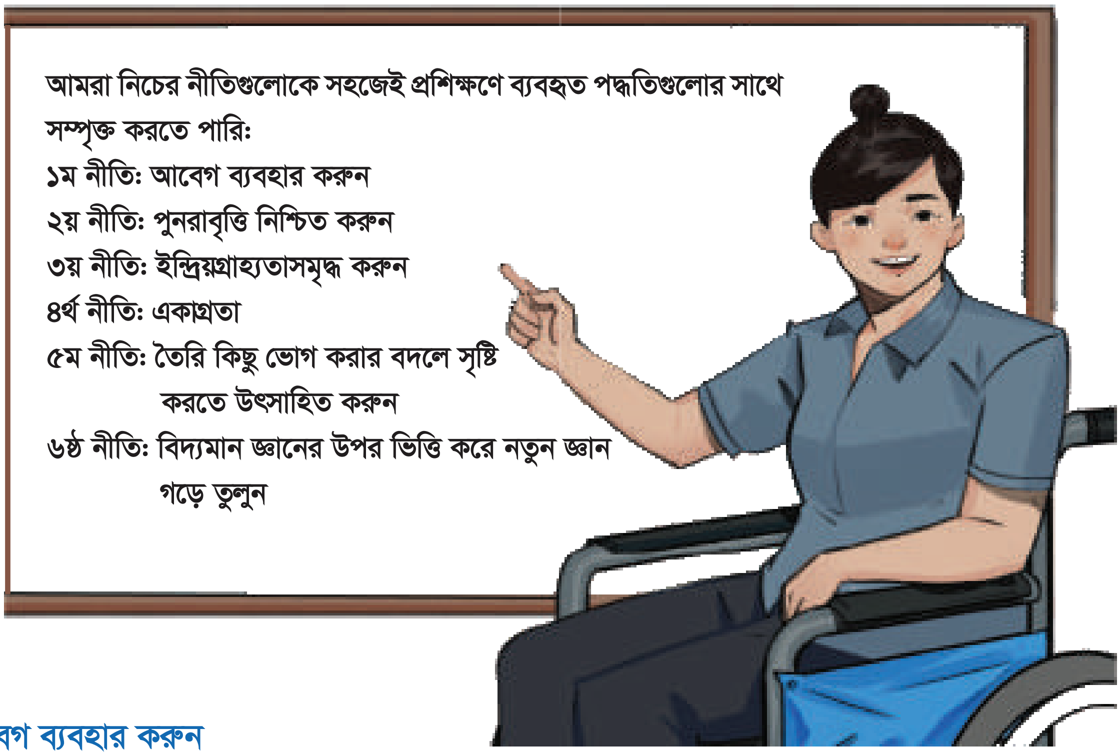
একজন প্রশিক্ষক হিসাবে আপনি আপনার প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে বিকাশের মানসিকতা নিশ্চিত করতে চান। তা করতে হলে:

- নিশ্চিত করুন যে, আপনার নিজের বিকাশের মানসিকতা আছে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের ফিডব্যাক দেওয়ার সময় তাদের প্রচেষ্টার প্রশংসা করুন, বুদ্ধিমত্তার নয়।

মস্তিষ্কপ্রসূত শিখনের নীতি[৬]

আপনার এবং আপনার প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে বিকাশের মানসিকতা নিশ্চিত হওয়ার পরেও মস্তিষ্কপ্রসূত শিখনের দ্বিতীয় অংশটি হলো - প্রশিক্ষক হিসাবে আপনার লক্ষ্য হবে মস্তিষ্কের নিউরাল নেটওয়ার্কগুলি যেন যতটা সম্ভব শক্তিশালী হয়, তা নিশ্চিত করা। মস্তিষ্কপ্রসূত শিখনের ছয়টি নীতি রয়েছে, যা একজন প্রশিক্ষক মস্তিষ্ককে যতটা সম্ভব উদ্দীপ্ত করবার জন্য তাঁর প্রশিক্ষণ ডিজাইনে ব্যবহার করতে পারেন।

৪. Gulpinar MA. The Principles of Brain-Based Learning and Constructivist Models in Education. Educ Sci Theor Pract. 2005:299-306.
৫. Nummela Caine R, Caine G. Unleashing the Power of Perceptual Change the Potential of Brain-Based Teaching. Association for Supervision and Curriculum Development; 1997.
৬. Dirksen G. Het Brein Achter Het Leren; Leermotivatie Verhogen En Beter Laten Leren Door Breinkennis. Meppel: Uitgeverij SchoolBV; 2010.



১ম নীতি: আবেগ ব্যবহার করুন

আবেগ জড়িত থাকলে শেখা এবং মনে রাখা সহজ হয়। একজন প্রশিক্ষকের উচিত নতুন এবং উদ্দীপক শিখন উপস্থাপন করা।
পদ্ধতি: অন্যকে চ্যালেঞ্জ করুন, ইতিবাচক পরিবেশ তৈরি করুন, হাস্যরস, উত্তর বলে না দিয়ে বিভিন্ন ইঙ্গিত দেওয়া

২য় নীতি: পুনরাবৃত্তি নিশ্চিত করুন

পুনরাবৃত্তি এবং অনুশীলন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। একটি সময়কাল ধরে একই বার্তা ছড়িয়ে দেওয়া, একই মুহূর্তে সবকিছু উপস্থাপন করার চেয়ে বেশি কার্যকর। মস্তিষ্ককে কিছুটা সময় দিন যাতে তা বিশ্রাম পায়, অন্যথায় এটি ভারগ্রস্ত হয়ে যাবে। নিশ্চিত করুন যেন অংশগ্রহণকারীরা একটি নতুন বার্তা দিনে বা সপ্তাহে কয়েকবার পুনরাবৃত্তি করে। এইভাবে 'শুধু' একই শব্দের পুনরাবৃত্তি না করে বার্তাটি যেভাবে স্মরণ করা হয়, সেভাবেও বার্তার পুনরাবৃত্তি করা গুরুত্বপূর্ণ।
পদ্ধতি: সারাংশ তৈরি করা, পুনরালোচনা, প্যারাফ্রেজ বা ভিন্ন শব্দাবলীতে একই বার্তা উপস্থাপন, স্মরণ করিয়ে দেওয়া

৩য় নীতি: ইন্দ্রিয়গ্রাহ্যতাসমৃদ্ধ করুন

বিভিন্ন ইন্দ্রিয়ের মাধ্যমে তথ্য প্রদানের ফলে একই সময়ে একাধিক নিউরাল নেটওয়ার্ক সক্রিয় হয়। এর ফলে তথ্য আহরণের জন্য বাড়তি 'এন্ট্রি পয়েন্ট' বা প্রবেশ পথ তৈরি হয়, তথ্য যোগ করার এবং শিখন-পরবর্তী স্মরণ করার সুযোগের সম্ভাবনা আরো বেড়ে যায়। প্রশিক্ষণে উপস্থাপনা যদি লেখাভিত্তিক বা পঠনভিত্তিক উপস্থাপনার মধ্যে সীমাবদ্ধ না থাকে, তাহলে প্রশিক্ষণ অধিকতর কার্যকর হয়। এর মানে হলো - প্রশিক্ষণে যথাসম্ভব ছবি, খেলা, অঙ্কন, গল্প, সঙ্গীত এবং চলচ্চিত্রও ব্যবহার করা উচিত।
পদ্ধতি: ছবি, গ্রাফিক্স, ভিডিও, মিউজিক ও বিভিন্ন সহায়ক উপকরণ ব্যবহার করুন।

৪র্থ নীতি: একাগ্রতা

একজন প্রশিক্ষকের উচিত প্রশিক্ষণকে যতটা সম্ভব ফলাফলভিত্তিক এবং প্রাসঙ্গিক করা। মানুষ যত একাগ্র থাকবে, তত ভালো শিখবে, বুঝবে এবং স্মরণ করবে। একজন প্রশিক্ষককে প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রাসঙ্গিক উদাহরণ বেশি বেশি ব্যবহার করতে হবে। তাহলে প্রশিক্ষণার্থীদের পক্ষে ফলাফল কল্পনা করা বা দৃশ্যমান করা এবং কীভাবে তারা তাদের পরিস্থিতিতে সদ্যলব্ধ অন্তর্দৃষ্টি ব্যবহার করতে পারবে, একাগ্রচিত্তে তা চিন্তা করা সহজ হবে। অর্জিত নতুন দক্ষতা, মানসিকতা বা জ্ঞান ব্যবহার করার কাজে তাদের নিজেদের কল্পনা করতে দেওয়া উচিত।
পদ্ধতি: বাস্তব জীবনের উদাহরণ, কেস, ভ্রমণ, শিক্ষা সফর ব্যবহার করুন।

৫ম নীতি: তৈরি কিছু ভোগ করার বদলে সৃষ্টি করতে উৎসাহিত করুন

প্রশিক্ষকদের উচিত আবিষ্কার বা উদ্ঘাটন, অভিজ্ঞতা বিনিময় এবং সক্রিয়ভাবে কাজ করতে প্রশিক্ষণার্থীদের উৎসাহিত ও সক্ষম করা। এখানে এটি বোঝায় না যে, সীমিত সময়ের মধ্যে জ্ঞান সঞ্চালন কার্যকর নয়। প্রাথমিক জ্ঞান প্রদানের মাধ্যমে খুব কার্যকর সৃজনী কর্মকাণ্ড শুরু হতে পারে।

পদ্ধতি: ব্যবহারিক অনুশীলনী, সিমুলেশন, ভূমিকা অভিনয়, দলের মধ্যে পর্যালোচনা।

৬ষ্ঠ নীতি: বিদ্যমান জ্ঞানের উপর ভিত্তি করে নতুন জ্ঞান গড়ে তুলুন

বিদ্যমান জ্ঞানের সাথে নতুন জ্ঞানকে সংযুক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ। মস্তিষ্ক সবসময় বিদ্যমান অভিজ্ঞতা এবং সম্পর্কের উপর ভিত্তি করে কাজ করে। নতুন এবং পুরানো অভিজ্ঞতার মধ্যকার এই যোগসূত্রটিকে সুস্পষ্ট করা নতুন শিখনকে স্মরণ করা সহজ করে তুলবে। সময় নিয়ে মানুষের কাছে থাকা 'পুরানো' তথ্য পরীক্ষা করা এবং 'নতুন' শিখনের সাথে তুলনা করা গুরুত্বপূর্ণ। দু'টির মধ্যে অসঙ্গতি দূর করার জন্য পার্থক্যগুলি স্পষ্ট হওয়া দরকার।

পদ্ধতি: চাহিদা যাচাই, বিদ্যমান জ্ঞান ও দক্ষতা, প্রশিক্ষণার্থীদের উপস্থাপিত কেস/উদাহরণ ব্যবহার করুন।

তাই . . . কীভাবে আমরা অন্যদের সাথে কাজ করতে পারি এবং বুঝতে পারি যে আমাদের অংশগ্রহণকারীরা সবাই বিভিন্ন উপায়ে শিখবে, তা জানার-বোঝার জন্য আমাদের নিজেদেরকে বিষয়টি আরও বুঝতে হবে।

হ্যাঁ ঠিক তাই . . . এবং এটিও আমাদের অংশগ্রহণকারীদের সম্পর্কে এবং কীভাবে আমরা আমাদের প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা সর্বোচ্চ পর্যায়ে নিয়ে যেতে পারি - আরও ভালোভাবে বুঝতে সাহায্য করে।

যখন আমি প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা করবো, তখন এটি আমাকে সাহায্য করবে।

অধ্যায় ২

একজন প্রশিক্ষকের পারদর্শিতা

সম্ভবতঃ আপনি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির একজন প্রশিক্ষক হওয়ার কারণে অথবা একজন প্রশিক্ষক হতে আগ্রহী হওয়ার কারণে এই নির্দেশিকাটি পড়ছেন। এই বিভাগে আমরা আলোচনা করব একজন ভালো প্রশিক্ষক বলতে কী বোঝায়।

প্রশিক্ষক বলতে কী বোঝায়

আপনি হয়তো ট্রেইনার (প্রশিক্ষক) এবং ফ্যাসিলিটেটর (প্রশিক্ষণ-সহায়ক) - দু'টি শব্দই শুনেছেন। যদিও প্রায়শই এই দু'টি শব্দ একটির পরিবর্তে আরেকটি ব্যবহৃত হয়ে থাকে, দু'টির মধ্যে কিছু গুরুত্বপূর্ণ পার্থক্য আছে।

প্রশিক্ষণের ফোকাস হলো শিখন। একজন প্রশিক্ষকের প্রাথমিক কাজ হল প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে নতুন ধারণা, দক্ষতা এবং জ্ঞান তুলে ধরা। এছাড়াও প্রশিক্ষণের মাধ্যমে প্রায়ই বিভিন্ন তথ্য উপস্থাপন করা হয়।

ফ্যাসিলিটেশন বা প্রশিক্ষণ-সহায়তার ফোকাস হল চিন্তার উদ্রেক করা। একজন ফ্যাসিলিটেটরের প্রাথমিক কাজ হল প্রশিক্ষণার্থীদের একটি সক্রিয় শিখন পদ্ধতিতে নির্দেশনার মাধ্যমে শিখন-লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করা। ফ্যাসিলিটেশন অধিকাংশ সময়েই মিথস্ক্রিয়া-নির্ভর হয়ে থাকে।

উভয় ধরনের দক্ষতাই গুরুত্বপূর্ণ। একজন প্রশিক্ষক হিসাবে, আপনাকে প্রাপ্তবয়স্কদের শিখনের নীতিগুলো বুঝতে হবে এবং তত্ত্ব এবং ধারণাগুলি স্পষ্টভাবে উপস্থাপন করতে সক্ষম হতে হবে। একজন ফ্যাসিলিটেটর হিসাবে, আপনাকে বুঝতে হবে কীভাবে একটি শিখন প্রক্রিয়া ডিজাইন করতে হয় এবং গ্রুপ ইন্টারঅ্যাকশন সেট-আপ করতে হয়। উভয় ক্ষেত্রেই, প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে আপনার সহজবোধ্য মৌখিক এবং অ-মৌখিক যোগাযোগ থাকা গুরুত্বপূর্ণ। মনে রাখবেন, এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে আপনি নিজেও শিখছেন।

এর মধ্যে একটি কি অন্যটির চেয়ে ভাল?

না। আপনার জন্য এ দু'টি ভূমিকার পার্থক্য জানা গুরুত্বপূর্ণ যাতে আপনি বুঝতে পারেন কখন আপনাকে কোন্ ভূমিকা নিতে হবে। আপনার পটুতা কোন্ কোন্ বিষয়ে, আপনার চ্যালেঞ্জগুলো কী কী এবং আপনি কোন্ কোন্ বিষয়ে উন্নতি করতে পারেন, তাও আপনার জানা থাকা গুরুত্বপূর্ণ।

এই নির্দেশিকা জুড়ে, 'প্রশিক্ষক' শব্দটি দিয়ে আমরা আপনাকেই বোঝাবো। 'প্রশিক্ষক'-এর মানে শিখন প্রক্রিয়ার দায়িত্বে থাকা ব্যক্তি হলেও আমরা চাই না যে, আপনি শুধুমাত্র প্রশিক্ষকের ভূমিকাই পালন করুন। মনে রাখবেন, শিখন প্রক্রিয়ার একজন ফ্যাসিলিটেটর হিসাবেও আপনার একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে - এবং সেই ভূমিকা সঠিকভাবে পালন করার জন্য দক্ষতার প্রয়োজন রয়েছে।

একজন প্রশিক্ষকের যেসব বৈশিষ্ট্য থাকা প্রয়োজন, সেই বৈশিষ্ট্যগুলোকে তিন ভাগে ভাগ করা যায়:

ব্যক্তিক বৈশিষ্ট্য	পেশাগত বৈশিষ্ট্য	প্রশিক্ষক হিসাবে ফ্যাসিলিটেশন সম্পর্কিত কাজ
• সহমর্মিতা, গ্রহণ করার ক্ষমতা, নির্ভরযোগ্যতা এবং নমনীয়তা	• ধারণাগত জ্ঞান (শিখন, গ্রুপ, ইত্যাদি) • দক্ষতা (ফ্যাসিলিটেশন, যোগাযোগ, ব্যবস্থাপনা	• আবেগগত উদ্দীপনা • পরহিতৈষী • ব্যাখ্যা প্রদান • নির্বাহী কার্য-সম্পাদন

- যদি প্রশিক্ষকদের এসব ব্যক্তিগত গুণাবলী থাকে, তাহলে শুধুমাত্র প্রশিক্ষকের নৈকট্য লাভ করেই প্রশিক্ষণার্থীরা ভালো বোধ করে। প্রশিক্ষণের সময় যেমন কফি বা চা বিরতি বা লাঞ্চে এমনটি হতে দেখা যায়। দেখলেই আপনি এর আবহটি অনুভব করতে পারবেন।
- এটি মূলতঃ অপরকে বুঝতে চেষ্টা করা এবং অপরের সাথে মিথস্ক্রিয়া গড়ে তোলা। প্রশিক্ষক হিসাবে প্রশিক্ষণার্থীদের চাহিদা এবং প্রত্যাশা বিবেচনা করুন এবং তা পূরণে আপনার ধারণাগত জ্ঞান ও দক্ষতা বাড়ান।
- সাধারণতঃ প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ পরিচালনা এবং প্রশিক্ষণের উপকরণ/বিষয়বস্তুর উপর বেশি ফোকাস করার প্রবণতা থাকে। কিন্তু কার্যকর প্রশিক্ষণের জন্য, প্রশিক্ষণার্থীদের উদ্দীপ্ত করা এবং তাদের প্রতি মনোযোগ দেওয়া ইত্যাদিকেও প্রশিক্ষকদের সমান গুরুত্ব দিতে হবে।

প্রশিক্ষকের ভূমিকা

একজন প্রশিক্ষকের মুখ্য ভূমিকা

একজন প্রশিক্ষক হিসেবে আপনি বিভিন্ন ভূমিকা নিতে পারেন। কখনো কখনো সময়ই বলে দেয় আপনার কোন ভূমিকা নেওয়া প্রয়োজন। যেমন, আপনি যখন প্রশিক্ষণার্থীদের নতুন তথ্য দিচ্ছেন, তখন আপনি শিক্ষা দিচ্ছেন। আবার যখন আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে গ্রুপ ডিনামিক্স গড়ে তোলেন, তখন আপনি মোটিভেটার, নেগোশিয়েটর বা পর্যবেক্ষকের ভূমিকা নিতে হয়।

ব্যাপারটা বেশ উদ্দীপক - এতো কিছু শেখার এবং জানার আছে!

চিন্তা করবেন না - অনেক কিছুই এমনিতেই জানা হয়ে যায় এবং আপনি সম্ভবত অনেক কিছুই ইতিমধ্যেই করা শুরু করে দিয়েছেন - এটি আপনাকে বিভিন্ন ভূমিকা সম্পর্কে আরও সচেতন হতে সাহায্য করবে। তাছাড়াও এখানে আছে অনেক টিপস, যা আপনি ব্যবহার করতে পারবেন এবং সেইসাথে আছে বিভিন্ন পদ্ধতি আপনাকে সাহায্য করার জন্য . . .

একজন প্রশিক্ষকের কাজ

সকল প্রশিক্ষণার্থী যেন শিখন প্রক্রিয়ায় অংশ নিতে পারে, তা নিশ্চিত করার জন্য একজন প্রশিক্ষককে কিছু জিনিস করতে হবে:

১. সহজবোধ্য যোগাযোগ

বিভিন্ন এক্টিভিটির জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে আপনি যে নির্দেশাবলী দিচ্ছেন, তা যেন স্পষ্ট হয় এবং প্রশিক্ষণার্থীদের সবাই যেন এক্টিভিটির চূড়ান্ত লক্ষ্য একইভাবে বুঝতে পারে, তা নিশ্চিত করুন। নিশ্চিত করুন যেন সকলের কথাই শোনা হয় এবং অনুধাবন করা হয়। এক্টিভিটির খুঁটিনাটি স্পষ্টভাবে বর্ণনা করুন। ধীরে ধীরে এবং স্পষ্টভাবে কথা বলুন এবং কথার মাঝে যথেষ্ট বিরতি দিন। নিশ্চিত করুন - আপনি যা বলছেন, তা প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থী বুঝতে পারছেন। স্পষ্ট নির্দেশনা দিন। আলোচনাগুলিকে কার্যকর রাখতে কথোপকথনের একটি কাঠামো গঠন করুন এবং গ্রুপ ফ্যাসিলিটেশনের জন্য যথোপযোগী কৌশল প্রয়োগ করুন। এর জন্য নিচের বিষয়গুলোর প্রতি নজর দেওয়া দরকার:

পর্যবেক্ষণ করা

প্রশিক্ষণার্থীরা কী করছে, তা লক্ষ্য করুন। তাদের দেহভঙ্গিমাই বলে দেবে প্রশিক্ষণে তারা আনন্দ পাচ্ছে কিনা। তাদের মুখের দিকে তাকান - তারা কি ভ্রু কুঁচকে আছে, মাথা নাড়ছে, হাই তুলছে, নাকি আপনার দিকে তাকিয়ে আছে?

সক্রিয় শ্রবণ

নিশ্চিত হউন যে, একজন প্রশিক্ষণার্থী যা বলছে এবং কেন তারা এই তথ্য শেয়ার করছে - আপনি তা বুঝতে পারছেন। এটি দৃষ্টি-বিনিময় এবং ইতিবাচক দেহভঙ্গিমার মাধ্যমে তাদের আগ্রহের বিষয় আলোচনা দিয়ে শুরু হয়। প্রশিক্ষণার্থী যা শেয়ার করছে, সে সম্পর্কে কোনো সিদ্ধান্তে আসবেন না বা তার মূল্যায়ন করতে যাবেন না। প্রশিক্ষণার্থী কথা শেষ করলে, আপনি যা শুনেছেন, তা তাকে শোনান এবং তার কথা সঠিকভাবে বুঝতে পেরেছেন কিনা তা নিশ্চিত করুন।

কোনো নির্দিষ্ট বিষয় সম্পর্কে জানা না থাকলে অজ্ঞতা স্বীকার করে নিন। একটি কাগজের টুকরাতে বিষয়/প্রশ্নটি লিখে রাখুন এবং উত্তর খুঁজে বের করে পরবর্তী দিন প্রশিক্ষণার্থীকে জানাবার চেষ্টা করুন।

কারো কথা শোনা মানে সেই ব্যক্তির কথা বলার সময় কেবল উপস্থিত থাকা নয়। সঠিক ও সম্পূর্ণ তথ্য পেতে এবং সেই তথ্য যে আপনি বুঝতে পেরেছেন তা যাচাই করতে, আপনাকে কিছু সক্রিয় শ্রবণ-দক্ষতার আশ্রয় নিতে হবে।

নিজের দক্ষতা পরীক্ষা এবং নিরীক্ষা করা সবসময়ই গুরুত্বপূর্ণ - একাজে আমি পরের পৃষ্ঠায় দেওয়া ছোট স্ব-মূল্যায়নী অনুশীলনীটি কার্যকর বলে মনে করি এবং আমার দেওয়া প্রতিটি প্রশিক্ষণশেষে আমি এটি ব্যবহার করে থাকি।

স্ব-মূল্যায়নী অনুশীলনী

প্রশ্ন	কখনো নয়	কদাচিৎ	কখনো কখনো	প্রায়ই	সবসময়
আমি কি তথ্যের চেয়ে শুধুমাত্র মনোভাব, ধারণা এবং অনুভূতির জন্য শুনি?					
যা বলা হচ্ছে না, তা কি আমি শুনতে পাই?					
যে ব্যক্তি আমার সাথে কথা বলছে, তাকে কি আমি বাধা না দিয়ে পারি?					
আমি কি আসলে সেই ব্যক্তির প্রতি মনোযোগ দিই, নাকি মনোযোগ দেওয়ার ভান করি?					
সেই ব্যক্তিকে পছন্দ না করলেও, তার সাথে একমত না হলেও বা তাকে বিরক্তিকর মনে হলেও কি আমি তার কথা শুনি?					
আমি কি তাদের স্টাইল, কণ্ঠস্বর, আচরণ বা রূপে বিভ্রান্ত না হয়ে পারি?					
আমি কি নিশ্চিত যে, একজন ব্যক্তির অবস্থান - তার কথা কত ভাল করে শুনছি, তার উপর প্রভাব ফেলে?					
আমি যা শুনতে চাই, তা' কি না শুনে পারি? - আমার চাওয়াই ঠিক করে দেবে আসলে আমি কী শুনতে চাই।					

বাহ্, এটা তো খুবই কাজের জিনিস - প্রশিক্ষণ দেওয়ার সময় আমি এটি আমার দক্ষতা নিরীক্ষণ করতে ব্যবহার করব

প্রশ্ন জিগ্যেস করা

প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশ্ন জিগ্যেস করার মাধ্যমে শুধুমাত্র উত্তর দেওয়ার পরিবর্তে, আপনি গ্রুপটিকে সমস্যা সম্পর্কে চিন্তা করতে এবং প্রশিক্ষণে সক্রিয়ভাবে অংশ নিতে উৎসাহিত করতে পারেন।

প্রশিক্ষণার্থীদের উন্মুক্ত প্রশ্ন জিগ্যেস করুন, যার উত্তরে 'হ্যাঁ' বা 'না'-র চেয়ে বেশি কিছু বলা প্রয়োজন এবং যা তাদের মাঝে চিন্তার উদ্রেক করবে এবং বিষয়টি নিয়ে আলোচনা করতে উৎসাহিত করবে। উন্মুক্ত প্রশ্নের ধরন এমন হবে যা:

- শুরু হবে 'কী', 'কখন', 'কবে', 'কেন', এবং 'কীভাবে' শব্দ দিয়ে
- 'ব্যাখ্যা করুন', 'আরো বলুন', 'বর্ণনা করুন' বা 'আলোচনা করুন' শব্দাবলী ধারণ করবে
- আপনাকে বুঝতে সাহায্য করবে প্রশিক্ষণার্থীরা বিষয় সম্পর্কে কী জানে
- প্রশিক্ষণার্থীদের অংশগ্রহণে উদ্বুদ্ধ করবে

প্রশিক্ষণ জুড়ে আমরা যখন প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে কথোপকথন চালাই, তখন আমরা কিছু কার্যকর কৌশলের কথা চিন্তা করতে পারি:

অনুসন্ধান করা (Probing)

প্রশিক্ষণার্থীদের মনোভাব বুঝতে বা আলোচনার কোনো একটি বিষয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের মতামত কী, তা জানতে প্রোবিং ব্যবহার করা হয়। বুড়ো আঙ্গুল উঁচিয়ে (Thumbs up) বা বুড়ো আঙ্গুল নিচের দিকে (Thumbs down) করে জরিপ চালাবার মাধ্যমে কোনো বিষয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের অবস্থান সম্পর্কে ধারণা লাভ করা যায়।

শব্দান্তর করা (Paraphrasing)

এর মানে হচ্ছে পূর্বপ্রকাশিত কোনো বাক্য বা বাক্যাংশকে নিজের ভাষায় প্রকাশ করা যাতে আপনার এবং অন্যদের উপলব্ধি একই কিনা তা যাচাই করা যায়।

প্রশ্নের/মন্তব্যের মোড় ঘুরিয়ে দেওয়া (Redirecting Questions or Comments)

প্রশ্নের মোড় ঘুরিয়ে দেওয়ার ফলে আলোচনায় প্রশিক্ষণার্থীদের অধিকতর অংশগ্রহণ লাভ করা সহজ হয়। এছাড়াও এর ফলে প্রশিক্ষণার্থীরা সামষ্টিক পর্যালোচনা করতে উদ্বুদ্ধ হয়।

সেতুবন্ধন ও পূর্বাপর সম্পর্ক রচনা (Bridging and Referring Back)

এর ফলে প্রশিক্ষণার্থীরা সহজেই আলোচনা অনুসরণ করতে পারে এবং পূর্বতন আলোচনা বা ধারণা স্মরণ করে তার সাথে বর্তমান ধারণার একটি সম্পর্ক রচনা করতে পারে।

প্রেক্ষাপট বদলে দেওয়া (Shifting Perspective)

কোনো একটি পর্যায়ে এসে প্রশিক্ষণার্থীদের আলোচনায় অচলাবস্থার সৃষ্টি হলে প্রেক্ষাপট বদলে দিয়ে প্রশিক্ষণার্থীদের ভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে সমস্যাটিকে দেখতে বলুন।

সারসংক্ষেপ করা (Summarizing)

পুনরাবৃত্তির ফলে কোনো কিছু বোঝা সহজ হয় এবং পূর্বালোচনার সারসংক্ষেপের মাধ্যমে পূর্বে নেওয়া সিদ্ধান্তের উপর ভিত্তি করে নতুন কিছু গড়ে তোলা সহজ হয়।

ইতিবাচক সহায়তা দেওয়া (Giving Positive Reinforrcement)

প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে যারা একটু কম দৃঢ়চেতা, তাদের মতামত তুলে ধরতে উৎসাহিত করা গুরুত্বপূর্ণ। যখন এমন কেউ একটি বিষয় উত্থাপন করে, সেটি সম্পর্কে বলে এবং দেখে যে, তার অংশগ্রহণ সবাই ইতিবাচকভাবে গ্রহণ করছে, তখন তার মধ্যে আত্মবিশ্বাস বেড়ে যায় এবং পরবর্তীকালে আরো আইডিয়া বা বিষয় উপস্থাপন করে।

অপেক্ষাকৃত চুপচাপ প্রশিক্ষণার্থীদের অন্তর্ভুক্ত করা (Including Quieter Members)

স্বল্পভাষী প্রশিক্ষণার্থীদের আলোচনায় অংশ নিতে উৎসাহিত করুন। সরাসরিভাবে তাদের মতামত জানতে চান এবং তাদের কোনো প্রশ্ন আছে কিনা জিগ্যেস করুন। সেইসাথে এও মাথায় রাখুন যে, বিভিন্ন মানুষ বিভিন্ন শিখন ও চিন্তন রীতিতে অভ্যস্ত এবং অতিরিক্ত উৎসাহ দিলে অনেকেই অস্বস্তিবোধ করতে পারে। একজন ফ্যাসিলিটেটরের প্রয়োজন প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন চাহিদার প্রতি লক্ষ্য রাখা এবং তাদের একসাথে এগিয়ে যেতে সাহায্য করা।

২. প্রশিক্ষণ পরিচালনা

টাইমকিপিং

প্রশিক্ষণার্থীদের যা করতে হবে তা সম্পন্ন করার জন্য তারা যেন পর্যাপ্ত সময় পায়, তা নিশ্চিত করুন। এক্টিভিটিগুলোকে সময়ের হিসাবে ছোট ছোট ব্লকে ভাগ করুন। সেই মুহূর্তে যা গুরুত্বপূর্ণ কথোপকথনে তা নিয়ে ফোকাস করুন। প্রতিটি সেশনে সাধারণত একটি শুরুর সময় এবং একটি সমাপ্তির সময় থাকে। প্রশিক্ষণার্থীরা সাধারণত আশা করে যে, আপনি সময়কে সম্মান করবেন এবং সমাপ্তির সময়ে সেশন সমাপ্ত করবেন।

একটি নিরাপদ পরিবেশ গড়ে তুলুন

এমন একটি পরিবেশ তৈরি করুন যাতে প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থী মনে করে যে, তারা এখানে অংশ নিতে পারে। মনে রাখবেন - প্রত্যেকের কাজের ধরন এবং ব্যক্তিত্ব আলাদা আলাদা। তাই এমন পরিবেশ সৃষ্টি করুন যাতে প্রত্যেকেই স্বচ্ছন্দে অংশগ্রহণ করার সুযোগ পায়। প্রশিক্ষণার্থীরা কীভাবে অংশগ্রহণ করছে সেদিকে নজর রাখুন, যাতে প্রয়োজন হলে আপনি অপেক্ষাকৃত চুপচাপ কথোপকথনে অন্তর্ভুক্ত করে নিতে পারেন। প্রশিক্ষণস্থলে এমন একটি আবহ সৃষ্টি করুন যাতে সকল প্রশিক্ষণার্থী মনে করে তারা সকলে মিলে এক, এবং তাদের আগ্রহের জায়গাটিও এক। সক্ষমতা, যোগাযোগ-শৈলী এবং সাক্ষরতার বিভিন্নতাকে সমন্বয় করে এমনভাবে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করুন যাতে প্রশিক্ষণার্থীরা এই সামষ্টিক শিখন উপভোগ করে।

ফোকাস করুন

বিচ্যুতি দূরে রাখুন, যেমন: দলীয় আলোচনার সময় ফোন এবং ইমেইল ব্যবহার সম্পর্কে প্রাথমিক নিয়ম ঠিক করুন। অংশগ্রহণকারীদের আলোচনাকে সঠিক খাতে রাখতে তাদের আলোচনার লক্ষ্য স্মরণ করিয়ে দিন এবং তাদের লক্ষ্যে ফোকাস করতে বলুন। এছাড়াও সকলে মিলে ঠিক করা সহযোগিতার নীতি ও প্রাথমিক নিয়ম স্মরণ করিয়ে দিন।

৩. প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার ফ্যাসিলিটেশন

আপনি যখন জানেন যে আপনি কী ফলাফল অর্জন করতে চান, তখন আপনাকে এটি অর্জনের সেরা প্রক্রিয়াটি কী হতে পারে তা নিয়ে ভাবতে হবে। যেমন, কখনো কখনো আপনি একটি উন্মুক্ত আলোচনা করতে চাইতে পারেন, আবার কখনো কখনো তা কাঠামোবদ্ধ আলোচনাও হতে পারে। এক্টিভিটিগুলো এমন হওয়া উচিৎ যা পুরো দলকে পুরোটা সময় ধরে যুক্ত রাখে।

দলের প্রয়োজনের সাথে আপনার উপস্থাপনার শৈলী (এবং এমনকি আপনার উপস্থাপনার বিষয়বস্তু) মিলিয়ে নিন। একটি তিনদিনের কর্মশালার প্রস্তুতি নিয়েও আপনি প্রথম দিনেই কিছু উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন করতেই পারেন, যদি দেখেন যাদের জন্য আপনার উপস্থাপনা, তারা অন্য কিছু শুনতে চান। সবসময় প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজন অনুসারে প্রশিক্ষণ তৈরি করুন এবং প্রশিক্ষণের পরিকল্পনায় তাদের জড়িত করুন।

ফ্যাসিলিটেশনের বিভিন্ন পদ্ধতি

পদ্ধতি	উদ্দেশ্য
লেকচার বা বক্তৃতা	নলেজ ট্রান্সফার, নতুন ধারণা ও তত্ত্ব উপস্থাপন
কাঠামোবদ্ধ আলোচনা	মতামত ও আইডিয়া বিনিময় সমস্যার সমাধান করা
ছোট ছোট দলে বিভক্ত হয়ে আলোচনা	অভিজ্ঞতা শেয়ার করা আইডিয়া বিনিময় করা
বায গ্রুপ (Buzz Group)	আইডিয়া উদ্ভাবন করা শিখনকে সহায়তা করা
ব্রেইনস্টর্মিং	আইডিয়া সংগ্রহ / উদ্ভাবনী চিন্তা সমস্যার সমাধান করা

কেইস স্টাডি	বিশ্লেষণ
প্রদর্শন (Demonstration)	শিখন দক্ষতা
ফিল্ড ট্রিপ	থিয়োরি বা তত্ত্বের সাথে ব্যবহারিক জ্ঞানকে মিলানো পর্যবেক্ষণ এবং পর্যালোচনা
রোল প্লে বা ভূমিকা অভিনয়	কঠিন পরিস্থিতি মোকাবেলায় সহায়তা করা শিখনের মধ্যে মানবিকতার দিকটি তুলে ধরা
গেম্‌স্‌	শিখনের অনুশীলন/ পর্যালোচনা/ উজ্জীবিত করা
সিমুলেশন বা অনুকরণ	সহমর্মিতা/ ব্যবহারিক
আইস ব্রেকার (Ice Breaker)	একে অপরকে জানা/ মিথষ্ক্রিয়া
উজ্জীবক (Energiser)	সৃজনীশক্তি উজ্জীবিত করা/ নতুন ধারণা উপস্থাপন করা/ আনন্দ
বাড়ির কাজ (Homework)	সৃজনীশক্তি উজ্জীবিত করা/ নতুন ধারণা উপস্থাপন করা/ আনন্দ

গ্রুপের গতিশীলতার প্রতি মনোযোগ দিন

সদস্যদের মধ্যকার নির্দিষ্ট এবং পরিশীলিত পারস্পরিক সম্পর্কের ভিত্তিতে প্রতিটি গ্রুপের নিজস্ব গতিশীলতা রয়েছে। একজন প্রশিক্ষক হিসাবে, আপনি একটি অংশগ্রহণমূলক পরিবেশ তৈরি করতে চান যেখানে সবাই যুক্ত থাকবে। পরিবেশের তাৎক্ষণিক অবস্থা বোঝার দক্ষতা আয়ত্ব করার জন্য, পরিবেশের আবেগীয় অবস্থা পরিমাপ করার জন্য এবং গ্রুপটিকে তার সম্ভাব্য লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করার জন্য আপনাকে অনুশীলন করতে হবে। দলের সদস্যরা বিষয়গুলি সম্পর্কে কী ভাবে, সেদিকে মনোযোগ দিন। আলোচনার অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে কেউ যেন পিছিয়ে না থাকে অথবা বাদ না যায়, তা নিশ্চিত করুন। আপনাকে নিশ্চিত করতে হবে যে অংশগ্রহণকারীদের সকলেই সমানভাবে অংশগ্রহণ করার সুযোগ পায় এবং কিছু সদস্য দলের উপর আধিপত্য বিস্তার না করে।

মূল বার্তা (Takeaway) নথিবদ্ধ করুন

গ্রুপের অগ্রগতিকে সঠিক পথে রাখার জন্য এবং ঘুরে-ফিরে একই বিষয়ের পুনরাবৃত্তি এড়িয়ে যাওয়ার জন্য একটি কথোপকথনের মূল বার্তা বা বিষয় নথিবদ্ধ করা অপরিহার্য। একজন যোগ্য প্রশিক্ষক হিসাবে, আপনার উচিত অংশগ্রহণকারীদের তৈরি করা পোস্ট-ইট নোট, স্কেচ ইত্যাদি বা লিখিত উপসংহারের মাধ্যমে মূল বার্তাগুলি ধারণ করে রাখা এবং সেগুলিতে গুরুত্বারোপ নিশ্চিত করা। এই বার্তাগুলিই পরবর্তী পর্যায়ে কর্ম-পরিকল্পনা এবং ফলো-আপের জন্য একটি প্রয়োজনীয় ভিত্তি হিসাবে কাজ করবে।

নিজের কাজ নিরীক্ষণ করুন

আপনার দক্ষতা পরীক্ষা করা দরকারীএ ব্যক্তিগত রেকর্ড হিসাবে এটি আপনাকে উন্নতি করতে সাহায্য করবে। আমি প্রতিটি কর্মশালার পরে আমার কাজের নিরীক্ষণ করতে পছন্দ করি। একাজে আমি একটি স্ব-মূল্যায়নী অনুশীলনী ব্যবহার করে থাকি। নিজেকে উন্নত করার জন্য প্রত্যেকটি দক্ষতার জন্য আপনি পয়েন্ট সেট করতে পারেন। আপনার সাথে সহ-প্রশিক্ষক থাকলে তাঁকে সাথে নিয়ে দু'জনে মিলে এই অনুশীলনীটি ব্যবহার করতে পারেন এবং আপনাদের দক্ষতা এবং সামর্থ্য পর্যালোচনা করতে পারেন।

প্রশিক্ষণে আমি যেসব দক্ষতা কাজে লাগাই	স্ব-মূল্যায়ন	উন্নতির পয়েন্ট
১. মনোযোগ দিয়ে শোনা		
২. প্রশিক্ষণার্থীদের দেহভঙ্গিমা এবং গ্রুপের গতিশীলতা পর্যবেক্ষণ করা		
৩. গ্রুপকে প্রশ্ন জিগ্যেস করা		
৪. গ্রুপের প্রশ্নের উত্তর দেওয়া		
৫. কেউ কিছু বলে থাকলে তার সারসংক্ষেপ করা		
৬. গ্রুপ-আলোচনার সারসংক্ষেপ করা		
৭. প্রশিক্ষণার্থীদের প্রত্যেককে ফিডব্যাক দেওয়া		
৮. গ্রুপকে ফিডব্যাক দেওয়া		
৯. খোলামনে গ্রুপের ফিডব্যাক গ্রহণ করা		
১০. চুপচাপ প্রকৃতির প্রশিক্ষণার্থীদের কথা বলতে উৎসাহিত করা		
১১. আধিপত্যবাদী প্রশিক্ষণার্থীদের শুনতে উৎসাহিত করা		
১২. উন্মুক্ত আলোচনায় সহায়তা করা যেখানে সকল প্রশিক্ষণার্থী অংশগ্রহণ করতে পারে এবং আইডিয়া ও মতামত শেয়ার করতে পারে		
১৩. কোনো ব্যাপারে বা কারো ব্যাপারে কোনো সিদ্ধান্তে না আসা		
১৪. অন্যদের উপর নিজের ধারণা চাপিয়ে না দেওয়া		
১৫. প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে মুক্তমনে বন্ধুত্বপূর্ণ আচরণ করা		
১৬. গ্রুপের প্রতি সম্মান দেখানো		
১৭. মেনে নেওয়া যে, প্রত্যেক মানুষের নিজস্ব বিশ্বদর্শন, মূল্যবোধ এবং আচরণ রয়েছে		
১৮. সুসংগঠিত হওয়া (উপকরণ, রুম, হ্যান্ডআউট ইত্যাদি...)		
১৯. রোল মডেল হিসাবে কাজ করা		
২০. পরিবর্তনশীল চাহিদার সাথে খাপ খাইয়ে নেওয়া		
২১. সমস্যা সমাধানে অংশ নেওয়া		
২২. প্রতিরোধ বা সংঘাত মোকাবেলা করা		

উন্নতি করা . . . জীবনব্যাপী শিক্ষা

প্রশিক্ষণে ভাল করার সর্বোত্তম উপায় হলো অনুশীলন, অনুশীলন এবং অনুশীলন! ঘন্টার পর ঘন্টা ধরে বিভিন্ন ধরণের প্রশিক্ষণ দেওয়ার সময় আপনি গ্রুপের মধ্যে বিভিন্ন পরিস্থিতির সম্মুখীন হবেন: উত্তপ্ত বিতর্ক, নিজ মতে অটল অংশগ্রহণকারী, শক্তির সমীকরণ ইত্যাদি। আপনার যত বেশি কৌশল বা পদ্ধতি জানা থাকবে, আপনি তত বেশি দক্ষতার সাথে প্রতিটি গ্রুপকে তাদের চিন্তাধারায় এবং প্রশিক্ষণ থেকে সর্বোচ্চ ফল পেতে সহায়তা করতে পারবেন। কাজের মাঝে থেকে শেখা সবচেয়ে বেশি কার্যকর।

যাহোক, কিছু কিছু উপায় আছে যা অনুসরণ করে আপনি আপনার ক্রমোন্নতি নিশ্চিত করতে পারেন।

অভিজ্ঞ প্রশিক্ষকের সাথে সহ-প্রশিক্ষক হিসাবে কাজ করা

সম্ভবতঃ চাকুরিতে থেকে অভিজ্ঞজনদের কাছ থেকে শেখা হচ্ছে আপনার দক্ষতা বাড়ানোর সর্বোত্তম উপায়। অন্যান্য প্রশিক্ষকদের সাথে প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া ডিজাইন করতে গিয়ে আপনি ভিন্ন পরিপ্রেক্ষিত থেকে একটি কার্যকর প্রশিক্ষণ ডিজাইন করার বিষয়ে জানতে পারবেন। আলোচনার সময় আপনি কো-ফ্যাসিলিটেটর বা সহ-প্রশিক্ষক হিসাবে কাজ করলে কথোপকথন এবং গ্রুপ ব্যবস্থাপনায় বিভিন্ন কৌশল কীভাবে কাজ করে, সে বিষয়ে প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা লাভ করতে পারবেন।

নতুন কৌশল বা পদ্ধতি শেখা

খোলামনে নতুন কিছু শেখা এবং পেশাগতভাবে সাম্প্রতিক তথ্য সম্পর্কে অবগত থাকা গুরুত্বপূর্ণ। সময় নিয়ে নতুন কৌশল বা পদ্ধতি শিখুন এবং তা পরীক্ষা করে দেখুন। বই পড়ুন, ভিডিও দেখুন, অনলাইনে বিভিন্ন উপকরণ দেখুন এবং সহকর্মীদের সাথে সেরা পন্থাগুলি শেয়ার করুন। অনুশীলন করতে থাকুন।

প্রশিক্ষণ নিন (এবং সনদলাভের চেষ্টা করুন)

আপনি একটি সাধারণ ফ্যাসিলিটেশন অথবা বিশেষ কোনো ফ্যাসিলিটেশন দক্ষতা বিষয়ক প্রশিক্ষণে অংশ নেওয়ার কথা চিন্তা করতে পারেন। আপনি একজন নবিস, মধ্যম পর্যায়ের বা পেশাগত প্রশিক্ষক - যাই হোন না কেন, ফ্যাসিলিটেশন প্রশিক্ষণ আপনাকে সমৃদ্ধ করবে এবং আপনার অনুশীলনকে পরিশীলিত করবে।

নোটস্

অধ্যায় ৩

প্রশিক্ষণ থেকে সর্বোচ্চ ফল লাভ

এই অধ্যায়ে আমরা কিছু বিষয় আলোচনা করবো, যা আপনাকে প্রশিক্ষণের পরিকল্পনা করতে সাহায্য করবে। সেইসাথে আপনার অংশগ্রহণকারীরা যথাসম্ভব কার্যকরভাবে শিখছে কিনা তা নিশ্চিত করতেও সাহায্য করবে।

প্রশিক্ষণ দল

কখনো কখনো আপনাকে একাই প্রশিক্ষণ ডিজাইন এবং পরিচালনা করতে হতে পারে, তবে সাধারণত আপনি কমপক্ষে একজন সহ-প্রশিক্ষকের সাথে কাজ করবেন। কখনো কখনো আপনি ব্যবস্থাপনা এবং লজিস্টিক্স্-এর ব্যাপারে সাহায্য পাবেন। আবার কখনো কখনো আপনাকে সাহায্য করার জন্য আপনি বাইরে থেকে রিসোর্স পার্সনও আনতে পারেন। যে কোনো ক্ষেত্রেই প্রশিক্ষণ দলটি নির্ধারণ করে রাখা প্রয়োজন। প্রশিক্ষণ দলের প্রত্যেক সদস্যের ভূমিকা এবং দায়িত্ব সম্পর্কে পরিষ্কার ধারণা রাখুন।

একজন সহ-প্রশিক্ষকের সাথে, আপনাকে অবশ্যই নিশ্চিত করতে হবে:

- প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সম্পর্কে মিলিত ধারণা।
- সম্মিলিতভাবে পরিকল্পিত প্রশিক্ষণের বিষয়সূচি, কার্যসূচী এবং উপকরণ।
- কে কী করবে? শেষ পর্যন্ত কোন্ সেশনটি আপনার দায়িত্বে থাকবে? - ভূমিকা এবং দায়িত্বের স্পষ্ট রূপরেখা।
- সর্বোচ্চ পারস্পরিক সহায়তা - প্রতিটি সেশনে প্রশিক্ষণের মান বাড়াতে এবং উপকরণ যোগ করে একে অপরকে সহায়তা দান করতে হবে। আপনাদের মধ্যে যেন কোনো বৈপরীত্য দেখা না যায়। দক্ষতা এবং বিশেষত্বের দিক থেকে আপনাদের একে অপরের পরিপূরক করতে হবে।
- প্রতিটি সেশনের কার্যসূচি অনুসরণের জন্য পর্যাপ্ত সময় দেওয়া - এমন কিছু আছে যা ভুল হতে পারে? এমন কিছু আছে কি যাতে বিশেষ মনোযোগ দেওয়া প্রয়োজন?

আমি যদি অন্তর্ভুক্তি বিষয়ে প্রশিক্ষণ দিই, তাহলে আমার কি প্রতিবন্ধিতা আছে এমন কারো সাথে কাজ করার চেষ্টা করা উচিত?

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার এবং প্রয়োজনের উপর প্রশিক্ষণের সময় প্রশিক্ষকদের একজন প্রতিবন্ধী হলে খুবই ভালো হয়, যদিও তা সবসময় সম্ভব নাও হতে পারে। এক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রশিক্ষক হিসাবে খুবই কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারেন, কারণ তাঁরা তাঁদের যাপিত জীবন থেকে দক্ষতা নিয়ে আসেন। যাহোক, এখানে ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতা কোনো যোগ্যতা নয়। একজন প্রশিক্ষকের ব্যক্তিগত এবং পেশাগত যোগ্যতা প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষকদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য।

- জীবনঘনিষ্ঠ অভিজ্ঞতা : প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কখনো কখনো আজীবন প্রতিবন্ধিতার সাথে বসবাসের অভিজ্ঞতা থাকে এবং তারা বিভিন্ন পর্যায়ে বাদ পড়ার এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক আচরণ সম্পর্কে তাদের জীবন থেকে প্রচুর প্রত্যক্ষ ও ব্যক্তিগত উদাহরণ দিতে পারে। এটি কলঙ্ক আরোপ ও অপ্রবেশ্য ভবন থেকে শুরু করে সভায় আমন্ত্রিত না হওয়া পর্যন্ত হতে পারে। উদাহরণের ফলে অংশগ্রহণকারীদের কাছে এই পর্যালোচনা প্রক্রিয়াটি আরো কার্যকর ও শিক্ষণীয় হয়ে ওঠে।
- রোল মডেল : প্রশিক্ষক হিসাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা নিজেরাই জীবন্ত উদাহরণ। অনেক অংশগ্রহণকারী তাদের ভ্রান্ত পূর্ব-ধারণার কারণে চিন্তাও করতে পারে না যে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি প্রশিক্ষক হতে পারে। তাই প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষকের অন্তর্ভুক্তির ফলে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির বিষয়টি - সবার জন্য সমান সুযোগ - আমরা সরাসরি প্রত্যক্ষ করতে পারি। এটি একটি শক্তিশালী বার্তা এবং প্রশিক্ষণার্থীদের বুঝতে সাহায্য করে যে, প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।
- চলমান চিন্তাধারা এবং মূল্যবোধকে চ্যালেঞ্জ করা : প্রতিবন্ধিতার প্রতি নেতিবাচক ধারণা এবং মূল্যবোধের কারণে সমাজে অসাম্য দেখা দেয় এবং এই অসাম্য থেকে প্রতিবন্ধীরা বিচ্ছিন্নতার শিকার হয়। কিন্তু আমরা প্রায়শই এই নেতিবাচক ধারণাগুলি সম্পর্কে অবগত থাকি না। এ বিষয়ে কিছু করতে গেলে আগে মানুষকে এসব নেতিবাচক ধারণা সম্পর্কে সচেতন করতে হবে। নতুবা মানুষ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে নেতিবাচক চিন্তা করতেই থাকবে। প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষকরা মনে করেন - তাদের পক্ষে এসব নেতিবাচক ধারণা মোকাবেলা এবং আলোচনা করা সহজ।

প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা পদ্ধতি

মানুষ কীভাবে শেখে এবং কীভাবে একজন বিশিষ্ট প্রশিক্ষক হওয়া যায় - তা জানাই একটি ভালো প্রশিক্ষণ আয়োজনের জন্য যথেষ্ট নয়। কীভাবে একটি প্রশিক্ষণকে সুবিন্যস্ত করতে এবং কাঠামো প্রদান করতে হয়, নিচের ধাপগুলি[৭] তা চিন্তা করতে সাহায্য করে:

৮টি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন নিয়ে চিন্তা করা প্রয়োজন:

১ কে? কে প্রশিক্ষিত হতে যাচ্ছে?

২ কেন? বর্তমান পরিস্থিতি কি পরিবর্তন করতে হবে?

৩ তাতে কী? প্রত্যাশিত পরিবর্তন কী? মানুষ প্রশিক্ষিত হওয়ার পর কোন্ জিনিসটা ভিন্ন হবে?

উপরের তিনটি প্রশ্নের যথাযথ উত্তর দেওয়ার পরে, বাকি পাঁচটি প্রশ্নের উত্তর দিন।

৪ কবে/কখন? কবে/কখন প্রশিক্ষণ অনুষ্ঠিত হতে যাচ্ছে এবং কতদিনের বা কত সময়ের জন্য?

৫ কোথায়? কোথায় প্রশিক্ষণ অনুষ্ঠিত হতে যাচ্ছে এবং কোন্ স্থানে?

৬ কী? প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু কী?

৭ কী জন্য? প্রশিক্ষিত মানুষ কোন্ জিনিসটি ভিন্নভাবে করতে সক্ষম হবে? কীভাবে ফলোআপ নিশ্চিত করা হবে?

৮ কীভাবে? প্রশিক্ষণের সময় শিখন এবং পর্যালোচনাকে উদ্দীপিত করতে কোন্ প্রশিক্ষণ কৌশল ব্যবহার করা হবে?

৭ The Jane Vella 8 steps have been described in CBM Disability Inclusive Development Toolkit, Chapter 4 on Inclusive facilitation and training (Jan 2015). http://www.cbm.org/Publications-252011.php.

সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সংগৃহীত হলে কর্মপরিকল্পনা শুরু হতে পারে।

প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি নেওয়ার সময় আরও বিশদ প্রশ্নের জন্য আপনি নিজেকে জিগ্যেস করতে পারেন।

উপকরণ ১: প্রশিক্ষণ পরিকল্পনার জন্য বিকল্প প্রশ্নগুলি দেখুন।

প্রশিক্ষণের এজেন্ডা বা বিষয়সূচি ডিজাইন করা

প্রশিক্ষণের এজেন্ডা ডিজাইন করার সময়, প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য প্রণয়ন দিয়ে শুরু করাই ভালো।

আপনাকে আপনার অংশগ্রহণকারীদের সাথে কী কাজ করতে হবে সে সম্পর্কে এই উদ্দেশ্যগুলিই আপনাকে পথ দেখাবে। উদ্দেশ্যগুলি সবচেয়ে ভাল কাজ করে যখন তারা স্মার্ট (SMART) হয়।

SMART উদ্দেশ্যগুলিকে হতে হবে

১. নির্দিষ্ট: কোর্সের পর প্রশিক্ষণার্থীরা কী করতে পারবে বলে আশা করা যায়?

২. পরিমাপযোগ্য বা পর্যবেক্ষণযোগ্য।

৩. অর্জনযোগ্য: প্রশিক্ষণের পরিপ্রেক্ষিতের বিচারে।

৪. বাস্তবসম্মত: প্রশিক্ষনার্থীদের পরিপ্রেক্ষিতের বিচারে এবং অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে।

৫. সময়ানুবর্তী: আপনার সীমিত সময়ের মধ্যে অর্জনযোগ্য।

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সম্পর্কে চিন্তা করতে হলে জ্ঞান, দক্ষতা এবং মনোভাব সম্পর্কে চিন্তা করাও গুরুত্বপূর্ণ। এর ফলে একটি সুপরিকল্পিত প্রশিক্ষণ এজেন্ডা পাওয়া যাবে এবং আপনিও স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবেন এই ভেবে যে, প্রশিক্ষণটি আপনার নিয়ন্ত্রণে রয়েছে - যা প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সুস্পষ্ট করতে যেসব ক্রিয়াপদ সহায়ক হতে পারে

জ্ঞান	দক্ষতা	মনোভাব	অস্পষ্ট ক্রিয়া
• ব্যাখ্যা করা	• প্রদর্শন করা	• অঙ্গীকার করা	• জানা
• বর্ণনা করা	• পরিচালনা করা	• ঘোষণা করা	• অবগত হওয়া
• সংজ্ঞায়িত করা	• তৈরি করা	• অনুভব করা	• বোঝা
• তালিকাভুক্ত করা	• প্রয়োগ করা	• ইচ্ছা করা	• প্রশংসা করা
• চিহ্নিত করা	• ব্যবহার করা	• উদ্বুদ্ধ করা	• বিশ্বাস করা
• স্মরণ করা	• ডিজাইন করা	• প্রকাশ করা	
• নাম বলা	• লিখা	• প্রস্তাব দেওয়া	
• সারাংশ করা	• প্রস্তুত করা	• পরিকল্পনা করা	
	• অগ্রাধিকার দেওয়া		
	• সনাক্ত করা		
	• নির্বাচন করা		

প্রশিক্ষণের এজেন্ডা পরিকল্পনা

প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য স্থির হয়ে গেলে, আপনি প্রশিক্ষণের এজেন্ডা বা বিষয়সূচি তৈরি করা শুরু করতে পারেন। চিন্তা করুন - উদ্দেশ্য পূরণের জন্য আপনার কোন্ কোন্ সেশন বা অধিবেশনের প্রয়োজন হবে?

নিচের ছকটি সেশন পরিকল্পনা করার সময় আপনাকে সাহায্য করতে পারে।

সেশন পরিকল্পনার ছক

সময়	সেশনের বিষয়	উদ্দেশ্য	পদ্ধতি/কৌশল	প্রয়োজনীয় উপকরণ

একটি কার্যকর সেশন পরিকল্পনা করার জন্য নিচে কিছু টিপ্স্ দেয়া হলো:

- কর্মশালার জন্য একটি কার্যকর এজেন্ডা পরিকল্পনা করুন। যা কাজ করে। বিশ্রাম এবং পান/টয়লেট বিরতির জন্য পর্যাপ্ত সময় রাখুন।
- অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা বেশি হলে অংশগ্রহণকারীদের একাধিক গ্রুপে বিভক্ত করতে হতে পারে। এতে শুধু একটি গ্রুপের সাথে একটি একটিভিটির তুলনায় সময় কিছুটা বেশি লাগে।
- আইসব্রেকার বা অন্যান্য একটিভিটি পরিকল্পনা করার কথা মনে রাখবেন যাতে অংশগ্রহণকারীরা একে অপরকে জানতে পারে এবং কর্মশালার সাথে সম্পৃক্ত হতে পারে।
- উপস্থাপনা থেকে শুরু করে একা কাজ করা, ছোট ছোট গ্রুপওয়ার্ক এবং বড় গ্রুপে আলোচনা পর্যন্ত বিভিন্ন ধরনের একটিভিটি এবং মিথস্ক্রিয়া পরিকল্পনা করুন। এটি কর্মশালার সাথে অংশগ্রহণকারীদের সম্পৃক্ত রাখবে।
- আলোচনা এবং প্রশ্নের জন্য পর্যাপ্ত সুযোগ সৃষ্টি করুন। কখনো কখনো সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ শিখনটি আমরা পাই, যখন কেউ একটি বিশেষ আকর্ষণীয় প্রশ্ন জিগ্যেস করে এবং সেটিকে অনুসরণ করে একটি জ্ঞানগর্ভ আলোচনা হতে পারে। কম বিষয় রেখে তা নিয়ে বিশদ আলোচনা এবং ভালোভাবে বোঝার সুযোগ সৃষ্টি করুন। কম সময়ে অনেক বিষয় নিয়ে তাড়াহুড়া করে আলোচনা করার চেয়ে এটি অনেক ভালো।
- সেশনের মধ্যে একটি বিষয়ের সাথে আরেকটি বিষয়ের পরম্পরাগত সম্পর্ক নিয়ে চিন্তা করুন এবং কী করে যথাযথভাবে সেশনের সমাপ্তি টানবেন, তা নিয়ে ভাবুন।

এজেন্ডা স্থির হয়ে গেলে নিচের বিষয়গুলি পরীক্ষা করুন:

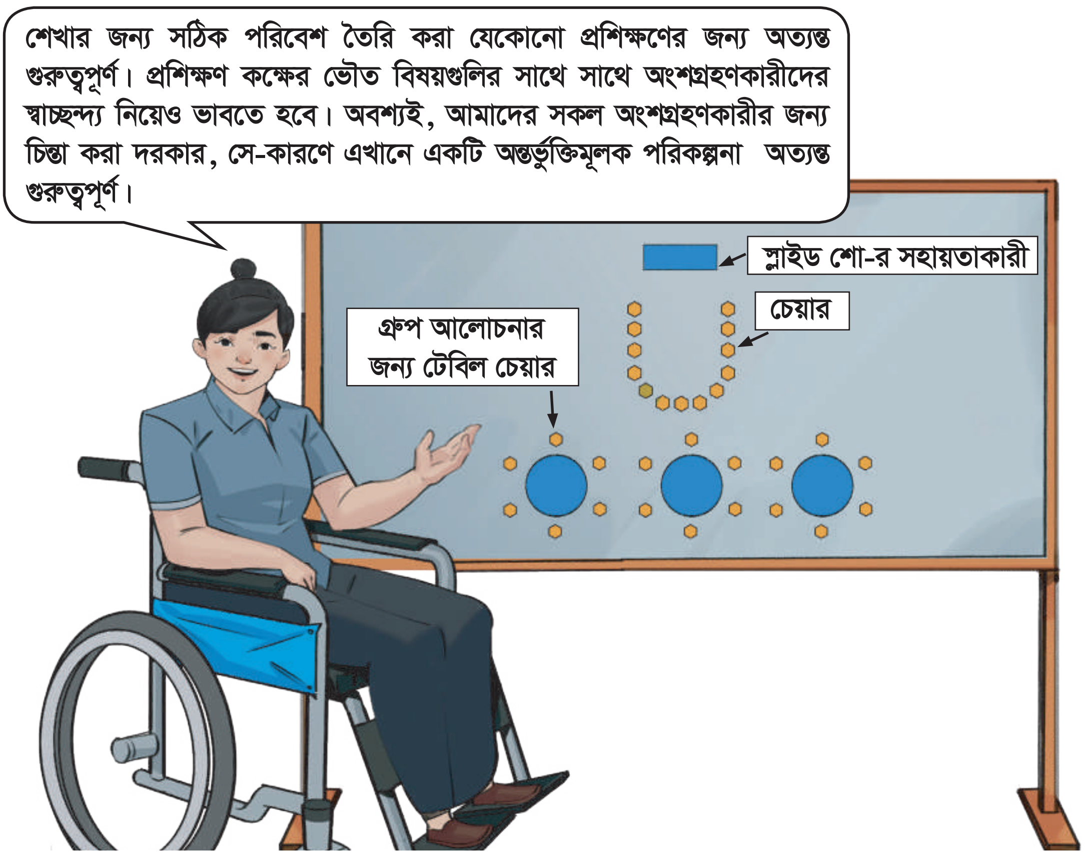
- প্রশিক্ষণের একটি সেশনের সাথে আরেকটি সেশনের যৌক্তিক সম্পর্ক আছে কিনা।
- পরিকল্পিত সময়ের মধ্যে প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য সাধন হবে কিনা।
- প্রশিক্ষণে বৈচিত্র্য আনার জন্য বিভিন্ন প্রশিক্ষণ পদ্ধতির যথাযথ সমাহার ঘটেছে কিনা।
- প্রতিটি সেশনের জন্য নির্ধারিত সময় বাস্তবসম্মত কিনা।
- আপনার পরিকল্পিত এজেন্ডা সহকর্মীদের সাথে শেয়ার করে, তাদের মতামত বা ফিডব্যাকের ভিত্তিতে এজেন্ডাটিকে আরো উন্নত করা যায় কিনা।
- সহ-প্রশিক্ষক এবং রিসোর্স পার্সনদের সাথে আপনার এজেন্ডা শেয়ার করা হয়েছে কিনা যাতে তাঁরাও সেই এজেন্ডা অনুযায়ী প্রস্তুতি নিতে পারেন।
- প্রশিক্ষকদের নেটওয়ার্ক থাকলে আপনার এজেন্ডা সেখানেও শেয়ার করে, টিপ্‌স্‌-এর জন্য অনুরোধ করেছেন কিনা।

প্রশিক্ষণের স্থান নির্বাচন

প্রশিক্ষণের স্থান নির্বাচন করার সময় সকল অংশগ্রহণকারীর জন্য স্থানটির প্রবেশ্যতা কতখানি, তা চিন্তা করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। সেই সূত্রে প্রশিক্ষণের স্থানে পৌঁছানো, ভবনে প্রবেশ করা, প্রশিক্ষণ কক্ষে প্রবেশ ও চলাফেরা, ডাইনিং রুমে প্রবেশ, চলাফেরা ও খেতে বসা, টয়লেটে প্রবেশ ও টয়লেট ব্যবহার ইত্যাদি বিষয়ে আপনাকে গুরুত্ব দিতে হবে।

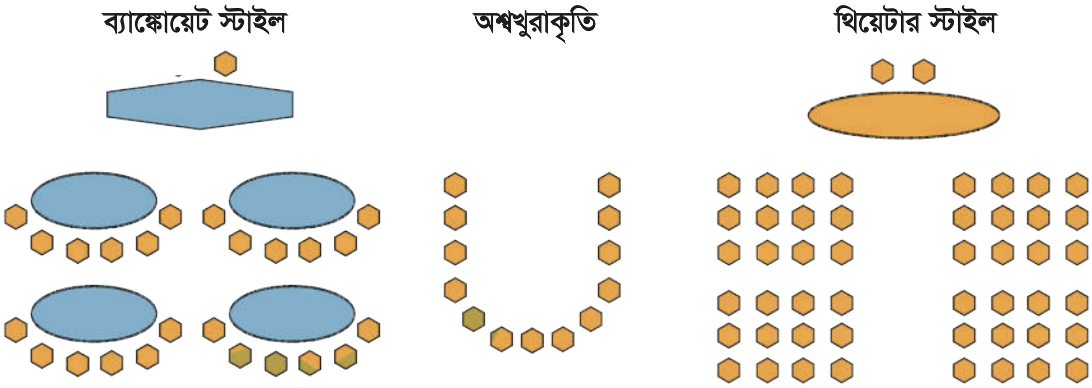
এ বিষয়ে 'অধ্যায় ৫: প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি'-তে স্থান নির্বাচনের বিভিন্ন দিক আলোচিত হয়েছে। তাছাড়াও অধ্যায় ৭-এ 'প্রশিক্ষণ উপকরণ ৩: একটি সার্বজনীন প্রশিক্ষণস্থল বাছাইয়ের জন্য পূর্বশর্তের তালিকা' পাওয়া যাবে।

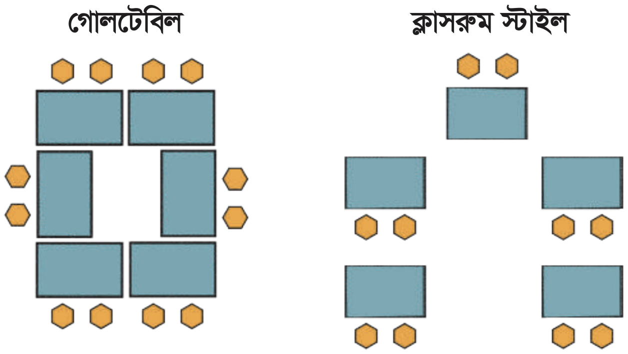
প্রশিক্ষণ কক্ষ প্রস্তুত করা

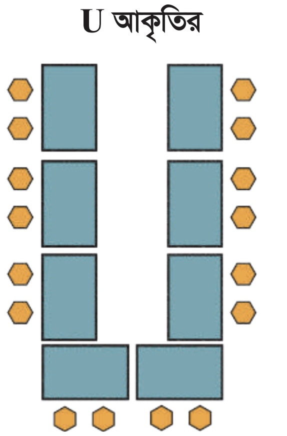


প্রশিক্ষণ কক্ষটিকে বিভিন্ন উপায়ে সেট আপ করা যায়। প্রশিক্ষণ কক্ষের সেট আপ প্রশিক্ষণের কার্যকরিতার উপর প্রভাব ফেলে। সুতরাং, এই বিষয়ে চিন্তা করুন এবং একটি সুচিন্তিত সিদ্ধান্ত নিন!

নিচে প্রশিক্ষণ কক্ষের সেট আপ-এর কিছু উদাহরণ দেওয়া হলো:







ব্যাঙ্কোয়েট স্টাইল সেট আপ

সুবিধা:

- অপেক্ষাকৃত অনানুষ্ঠানিক সেটিং
- ছোট এবং বড় গ্রুপের জন্য উপযুক্ত
- গ্রুপ ওয়ার্কের জন্য এবং গ্রুপের সদস্যদের মধ্যে মিথস্ক্রিয়ার জন্য ভালো

অসুবিধা:

- প্রেজেন্টেশন স্ক্রিন দেখা কষ্টকর হয়ে পড়ে

বিকল্প:

- গোল টেবিলের পরিবর্তে বর্গাকার টেবিল ব্যবহার করুন
- টেবিলের মাপ অনুযায়ী মানুষের সংখ্যা ঠিক করুন
- প্ল্যাটফর্ম সরান

দ্রষ্টব্য: যদিও ফ্যাসিলিটেটর এবং/অথবা অতিথি বক্তা সামনে থাকেন, তবে তার মানে এই নয় যে, পুরো সেশন ধরে তাঁদের সেখানে বসে থাকতে হবে। চাইলে এই সেট আপে তাঁরা চলা ফেরা করে অংশগ্রহণকারীদের সাথে সহজেই যোগাযোগ করতে পারেন।

থিয়েটার স্টাইল সেট আপ

সুবিধা:

- খুব বড় গ্রুপের জন্য উপযুক্ত
- ফ্যাসিলিটেটর/অতিথি বক্তার দৃষ্টি আকর্ষণ করা যায়
- প্রেজেন্টেশন এবং লেকচার-এর জন্য ভালো

অসুবিধাঃ

- পিছনের সারি থেকে দেখা ও শব্দ শোনা কষ্টকর হয়ে পড়ে

বিকল্পঃ

- টেবিলসহ বা টেবিল ছাড়া এই সেটিং ব্যবহার করা যায়
- প্ল্যাটফর্ম সরান

গোলটেবিল সেট আপ

সুবিধাঃ

- অপেক্ষাকৃত ছোট গ্রুপের জন্য উপযোগী
- কর্মশালার সাথে অংশগ্রহণকারীদের সম্পৃক্ত রাখার জন্য ফ্যাসিলিটেশনে সহায়ক হয়

অসুবিধাঃ

- এই সেটিং স্থির হওয়ার কারণে আশেপাশে হাঁটার সুযোগ ও জায়গা নেই

বিকল্পঃ

- টেবিল ছাড়াই একটি U-আকৃতি বা অশ্বখুরাকৃতি সেটিং তৈরি করুন। এটি বক্তাদের হাঁটাচলা করে অংশগ্রহণকারীদের সাথে সংযোগ স্থাপনের সুযোগ করে দেয়।

এছাড়াও কিছু বিষয় রয়েছে যা আপনি প্রশিক্ষণ কক্ষের সেট আপটি প্রতিবন্ধীবান্ধব এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক করাবার জন্য চিন্তা করতে পারেন।

- প্রশিক্ষণ কক্ষের সামনের সারির আসনগুলো দৃষ্টি বা শ্রবণ প্রতিবন্ধীদের জন্য সংরক্ষিত রাখা।
- উপস্থাপক এবং সাইন ল্যাঙ্গুয়েজ ইন্টারপ্রেটারের জন্য নির্ধারিত স্থানটিতে পর্যাপ্ত আলো থাকা।
- সাইন ল্যাঙ্গুয়েজ ইন্টারপ্রেটারের স্থানটি এমন হবে যাতে শ্রবণ প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীরা তাঁকে সহজে দেখতে পায়।
- মঞ্চ এবং উপস্থাপকের কথা বলার জায়গাগুলি এমন হবে যাতে চলাচল-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাও সেখানে যেতে পারেন।
- প্রয়োজনে কিছু আসন সরিয়ে নিয়ে এমনভাবে জায়গা করে দিতে হবে যাতে হুইলচেয়ার, ক্রাচ ইত্যাদি ব্যবহারকারী ব্যক্তিরা স্বচ্ছন্দে চলাফেরা করতে পারেন।
- সারির একধারের (aisle) আসন পরিষেবা প্রাণী (Service Animal) ব্যবহারকারী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য মনোনীত করা।
- বিভিন্ন ধরনের তার, মাইক্রোফোন ইত্যাদি প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের চলাচলের জায়গা থেকে দূরে রাখা বাঞ্ছনীয়।
- প্রশিক্ষণ কক্ষটি বিভিন্ন ধরনের শব্দ-দূষণ থেকে মুক্ত থাকা আবশ্যক।
- প্রশিক্ষণ কক্ষটির প্রবেশ্যতার উপায়গুলি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দিয়ে পরীক্ষা করান এবং তাদের পছন্দ অনুসারে সেটআপটির বিন্যাস করুন।

আপনার পছন্দের সেট-আপ কোন্‌টি?

আমার পছন্দ অশ্বখুরাকৃতি সেটিং, যাতে সবাই একসাথে বসে, কেউ কাউকে আড়াল না করে, একে অপরকে দেখতে পায় এবং একে অপরের সাথে সংযোগ স্থাপন করতে পারে। তারপরে, যদি সম্ভব হয়, আমি প্রশিক্ষণ কক্ষের পেছনের দিকে গ্রুপওয়ার্কের জন্য এমনভাবে টেবিল সেট করতে চাই যাতে আমি গ্রুপের সাথে কাজ করার জন্য এক টেবিল থেকে আরেক টেবিলে সহজেই যেতে পারি।

অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির ব্যবহার

অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি এমন একটি পদ্ধতি যেখানে সকল শিক্ষার্থী প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত থাকে। একটি ভাল অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতি শিক্ষার্থীদের অনেক অনুপ্রেরণা দেয় এবং শেখার ব্যাপ্তি বাড়ায়। সেইসাথে শিক্ষার্থী পুরো প্রক্রিয়াকে নিজের বলে মনে করে যা তার ক্ষমতায়নে সহায়ক হয়। এই পদ্ধতির কিছু বৈশিষ্ট্য নিচে দেওয়া হলো:

- সস্তা উপকরণ ব্যবহার করা হয়।
- আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় সেটিং-এ ব্যবহার করা যায়।
- আকর্ষণীয় এবং মজাদার - প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশিক্ষণের বিষয়ের সাথে যুক্ত থাকতে সাহায্য করে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে 'সবাই সমান' - এই বোধ গড়ে তুলতে সাহায্য করে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে আত্মবিশ্বাস গড়ে তুলতে সাহায্য করে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের নিজের সম্পর্কে জানতে সাহায্য করে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন শিখন রীতির মাধ্যমে সাহায্য করতে পারে।
- প্রশিক্ষণার্থীদের একে অন্যের পরিপ্রেক্ষিত বুঝতে সাহায্য করে।
- বিভিন্ন পর্যায়ের অভিজ্ঞতা ও শিক্ষাধারী প্রশিক্ষণার্থী এতে অংশগ্রহণ করতে পারে।
- কোনো কিছু জানা বা না-জানার কারণে ব্যক্তিকে আলাদা করা বা ভিন্ন চোখে দেখা থেকে বিরত রাখে।
- কম আত্মবিশ্বাসী অংশগ্রহণকারীদের জন্য কম ভীতিকর।
- জটিল পরিস্থিতি বিশ্লেষণে সাহায্য করতে পারে।
- ফলাফল প্রায়ই প্রক্রিয়া চলাকালীন নথিভুক্ত করা হয়, যা পরিভাষা বা কঠিন শব্দের উপর নির্ভর করে না।
- প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রায়ই স্মরণীয় হয়ে থাকে।

কারো কারো কাছে এই ধরনের পদ্ধতির তেমন মূল্য নেই, তারা এই ধরনের পদ্ধতিতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে না। বিশেষ করে যারা শিখন প্রক্রিয়ায় সক্রিয় 'অংশগ্রহণকারী' হওয়ার চেয়ে 'শিক্ষার্থী বা ছাত্র' হতেই বেশি অভ্যস্ত, তাদের বেলায় এমনটা ঘটে থাকে।

কখনো কখনো অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতিও রিপোর্ট বা প্রতিবেদন আকারে নথিভুক্ত করা কঠিন হতে পারে। বিভিন্ন এক্টিভিটির কাজগুলো থেকে সরাসরি কোনো শিখন পাওয়া গেল কিনা সেই বিষয়ে সিদ্ধান্তে আসা কঠিন হতে পারে। প্রশিক্ষণের ফটো তুলে এবং প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত ফ্লিপচার্ট ইত্যাদি সংরক্ষণে মাধ্যমে প্রশিক্ষণের প্রক্রিয়া এবং শিখন ইত্যাদি নথিভুক্ত করা যেতে পারে।

নিশ্চিত করুন যেন শিখনের মাঝে সৃজনশীলতার ছাপ থাকে। কখনো কখনো প্রশিক্ষণার্থীরা সেশনের মধ্যে একটু সৃজনশীল হতে বা একটু মজা করতে ভালবাসেন। এটি ভালো কিন্তু আপনাকে মনে রাখতে হবে তা যেন কোনোভাবেই সেশনের বিষয়কে ছাড়িয়ে ভিন্ন পথে পরিচালিত না হয়, বরং সবসময় সেশনের বিষয়ের সাথে সম্পর্কযুক্ত থাকে। পুনরালোচনা, ব্যাখ্যা এবং প্রশিক্ষণার্থীদের ফিডব্যাকের পর প্রশিক্ষণের পরবর্তী উদ্দেশ্য সাধনের দিকে এগিয়ে যান।

প্রশিক্ষণ চলাকালীন সমস্যার সমাধান করা [৮]

সব ধরনের প্রস্তুতি নেওয়ার পরেও প্রশিক্ষণ চলাকালে বিভিন্ন সমস্যার/চ্যালেঞ্জের উদ্ভব হতে পারে, যেগুলোর তাৎক্ষণিক সমাধান দরকার হতে পারে। এ ব্যাপারে প্রশিক্ষণার্থীদের কার্যকরভাবে কাজে লাগানো যেতে পারে। নিচে কিছু সমস্যা এবং সেগুলোর সমাধান নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

যদি কেউ প্রশিক্ষণ বা প্রশিক্ষণার্থীদের গ্রুপের উপর আধিপত্য বিস্তার করে, তাহলে কী করতে হবে?

প্রশিক্ষণের মধ্যে কিছু কিছু অংশগ্রহণকারী অন্যদের চেয়ে বেশি স্পষ্টভাষী হয়ে থাকে। সেটা কোনো সমস্যা নয়। সমস্যা হয় তখনই, যখন কোনো অংশগ্রহণকারী অন্যদের উপর আধিপত্য বিস্তার করে। এই ধরনের অংশগ্রহণকারীর সামনে অন্যরা মুখ খুলতে চায় না। এই পরিস্থিতি মোকাবেলা করার জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের একেকজনকে একেকবার নির্বাচন করুন এবং তাদের কর্মজীবন ও অভিজ্ঞতা সম্পর্কে নির্দিষ্ট প্রশ্নের উত্তর দেওয়ার সুযোগ করে দিন। যেমন, একটি নিয়ম করে দিতে পারেন যে, প্রতিটি গ্রুপ ওয়ার্কের পর একেকবার একেকজন প্রশিক্ষণার্থী রিপোর্ট করবে। এছাড়াও আধিপত্যবাদী প্রশিক্ষণার্থীকে ডকুমেন্টেশনের কাজে, প্রশিক্ষণার্থীদের সমভাবে অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা এবং সময় মেনে চলার ব্যাপারে সাহায্য করতে বলতে পারেন।

৮ Adapted from QUEST – a guide to resource development, Curtis, D Healthlink Worldwide, 2003

প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন গ্রুপের কাজের গতি যদি ভিন্ন ভিন্ন হয়, তাহলে কী করতে হবে?

সময়ের ব্যাপারে অত্যন্ত সচেতন থাকুন। প্রশিক্ষণার্থীরা গ্রুপের মধ্যে কোনো বিষয় নিয়ে কতক্ষণ আলোচনা করবেন, ঠিক কোন্ সময় তাদের কাজটি শেষ করতে হবে, সে-বিষয়ে স্পষ্ট নির্দেশনা দিন। ধরা যাক, কোনো একটি বিষয় নিয়ে আলোচনা করবার জন্য এবং আলোচনার মূল পয়েন্টগুলি লিখবার জন্য আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের ৩০ মিনিট সময় দিলেন। এরপর সময় শেষ হওয়ার ১০ মিনিট আগে একবার এবং ৫ মিনিট আগে আরেকবার প্রশিক্ষণার্থীদের সতর্ক সংকেত দিলেন। এর ফলে প্রশিক্ষণার্থীরা তৎপর থাকবে কাজটি মনোযোগ দিয়ে করতে এবং সময়ের মধ্যে শেষ করতে।

প্রশিক্ষণ যদি সময়সূচি বা শিডিউল থেকে পিছিয়ে পড়ে, তাহলে কী করতে হবে?

এমনটি হতেই পারে যে, প্রশিক্ষণের কোনো একটি সেশনে নির্ধারিত সময়ের চেয়ে বেশি সময় লেগে যাচ্ছে। অথবা আপনি ইচ্ছাকৃতভাবেই এমনটি করে থাকতে পারেন, যখন আপনি দেখছেন যে, ঐ সেশন থেকে প্রশিক্ষণার্থীদের অনেক কিছু পাওয়ার আছে। কোনো একটি সেশন দীর্ঘায়িত হলে প্রশিক্ষণের অনাগত কোনো একটি বা একাধিক সেশন বা সেশনের অংশবিশেষ সংক্ষিপ্ত করতে বা বাদ দিতে হতে পারে। এ ব্যাপারে আপনার সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত এ কারণে যে, আপনিই সবচেয়ে ভালো বুঝবেন আপনার প্রশিক্ষণের কোন্ অংশটি থেকে প্রশিক্ষণার্থীরা কতো কম বা বেশি উপকৃত হবেন বা হবেন না। এমনকি পরিস্থিতি অনুযায়ী আপনি পুরো একটি সেশন বাদ দিয়ে সেশনের হ্যান্ড আউট প্রশিক্ষণার্থীদের মাঝে বিলি করতে পারেন, যাতে তারা তা অবসর সময়ে দেখে নিতে পারে।

প্রশিক্ষণার্থীরা যদি অংশগ্রহণ না করে, তাহলে কী করতে হবে?

অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে যারা একটু চাপা স্বভাবের এবং যাদের জনসমক্ষে বক্তব্য রাখার অভিজ্ঞতা কম, তারা অন্যদের সামনে কথা বলতে চান না। বিভিন্ন ধরনের আইস ব্রেকার এবং এনার্জাইযার ব্যবহার করে এই ধরনের অংশগ্রহণকারীদের জন্য একটি স্বস্তিকর পরিবেশ গড়ে তুলুন। নিঃসংকোচে বক্তব্য রাখতে এবং অন্যদের সাথে উষ্ণ পারস্পরিক সম্পর্ক গড়ে তুলতে তাদের সাহায্য করুন। গ্রুপ ওয়ার্কের সময় মাঝে মাঝে এই চাপা স্বভাবের অংশগ্রহণকারীদের মূল ভূমিকায় দায়িত্ব পালন করতে দিন। তাদের সাথে কথা বলুন। তাদের চাপা স্বভাবের কারণ জানতে চেষ্টা করুন। তবে কোনোভাবেই যেন কোনো অংশগ্রহণকারীকে জোর করে অস্বস্তিকর পরিস্থিতিতে ফেলবেন না। অংশগ্রহণ হতে হবে উন্মুক্ত ও আন্তর্ভূক্তিমূলক কিন্তু তা যেন জোরপূর্বক না হয়।

প্রশিক্ষণে গেইমের ব্যবহার

প্রশিক্ষকরা বিভিন্ন কারণে প্রশিক্ষণে গেইমের ব্যবহার করে থাকেন, যেমন: অংশগ্রহণকারীদের একজনের সাথে আরেকজনের পরিচয় করিয়ে দিতে, অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে উৎসাহ-উদ্দীপনা বাড়াতে, টিম গঠনে উৎসাহিত করতে এবং সামষ্টিকভাবে বিশেষ কোনো বিষয় নিয়ে চিন্তা করতে ইত্যাদি।

যেসব গেইমের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের একজনের সাথে আরেকজনের পরিচয় বা জানাজানি হয়, সেসব গেইমকে আইস ব্রেকার বলা হয়। যখন অংশগ্রহণকারীদের ক্লান্ত বা নির্জীব দেখায়, তখন এনার্জাইযারের মাধ্যমে তাদের চাঙা করে তোলা হয়। অন্যান্য গেইমের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের বিভিন্ন বিষয়ে চিন্তা করতে, বিভিন্ন সমস্যার মোকাবেলা করে সমাধান খুঁজে বের করতে সাহায্য করা যায়। গেইমের সাহায্যে অংশগ্রহণকারীরা সৃজনশীলভাবে এবং দলবদ্ধভাবে চিন্তা করতে পারেন। ভালো গেইমের মাধ্যমে সকল অংশগ্রহণকারীকে সম্পৃক্ত করার, গ্রুপের কাজের গতি বাড়িয়ে দেওয়ার, অংশগ্রহণকারীদের সর্বোচ্চ অংশগ্রহণ পাওয়ার এবং অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব ভঙ্গিতে নিজেদের প্রকাশ করার সুযোগ তৈরি করে দেওয়া যায়।

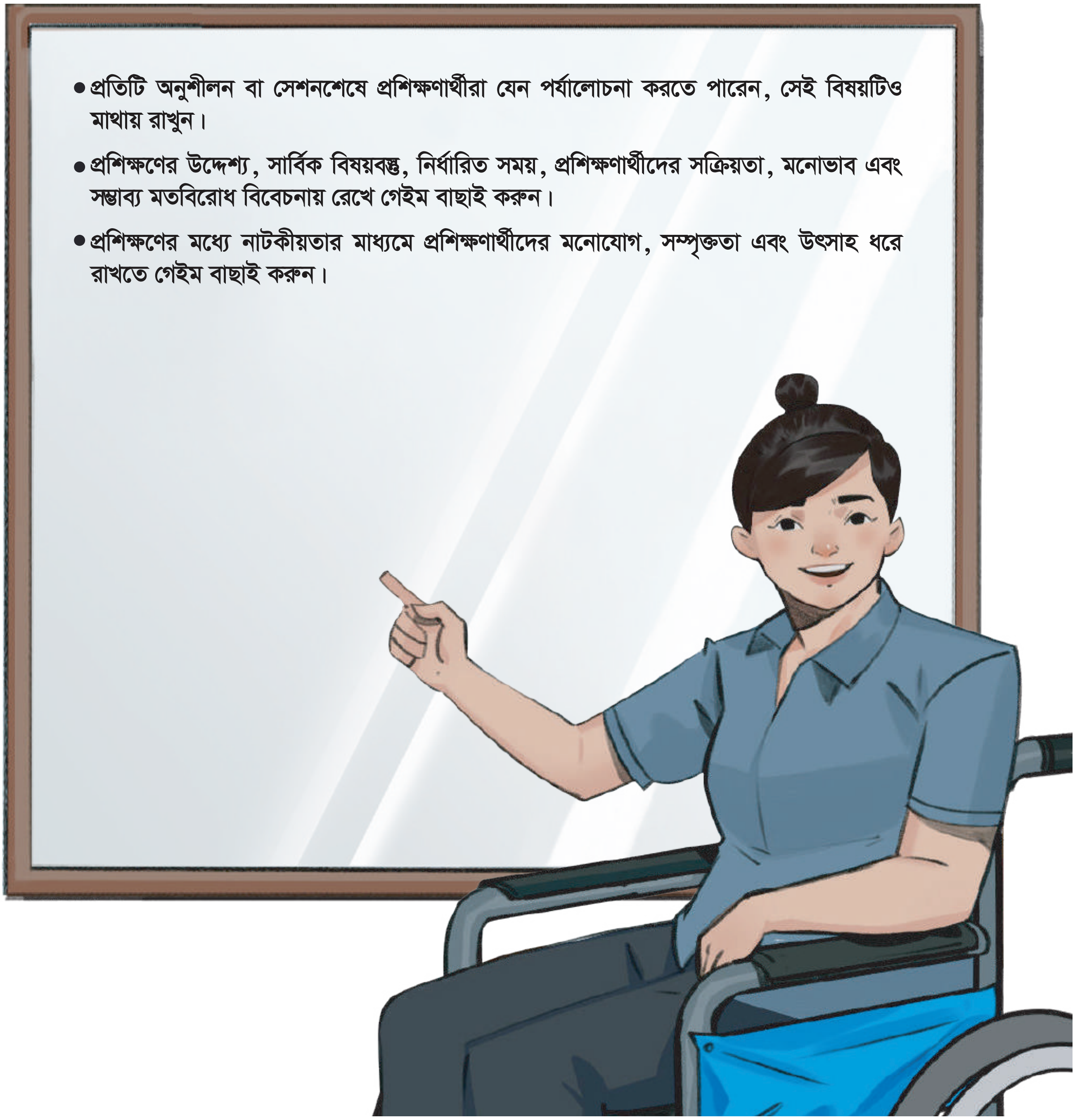
প্রশিক্ষণে বিভিন্ন উদ্দেশ্যে ব্যবহার করার জন্য 'উপকরণ ১২: আইস ব্রেকার, এনার্জাইযার ও গেইম্স্' দেখুন।

প্রশিক্ষণে গেইমের অন্তর্ভুক্তির বিশেষ উদ্দেশ্য থাকতে হবে, এটা যেন খেলাচ্ছলে খেলা না হয়। গেইম পরিকল্পনা করার সময় গেইমের উদ্দেশ্য, অংশগ্রহণকারীদের সম্ভাব্য সম্পৃক্ততা, একেকটি সেশনে গেইমের সংখ্যা, কার্যসূচির মধ্যে গেইমের স্থান, গেইমের বিষয়গত গভীরতা ইত্যাদি বিষয় চিন্তা করতে হবে। গেইমের কার্যকারণ না থাকলে অংশগ্রহণকারীরা প্রশিক্ষক হিসাবে আপনার উপর আস্থা হারিয়ে ফেলতে পারে। তারা ভাবতে পারে প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু নিয়ে আপনি যথেষ্ট গুরুত্ব দিয়ে চিন্তা করেননি।

কখনো কখনো ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তা বা 'বিশেষজ্ঞ'-রা প্রশিক্ষণের এক্টিভিটিতে অংশ নিতে চান না, যা প্রশিক্ষণে একটি নেতিবাচক আবহ সৃষ্টি করে। প্রশিক্ষণার্থীরা যদি দেখে তাদের বস্ বা সিনিয়র কর্মকর্তারা প্রশিক্ষণে সক্রিয়ভাবে অংশ নিচ্ছেন, তাহলে তারাও খোলামনে অংশ নিতে পারে। প্রশিক্ষণের প্রশিক্ষণার্থীরা যদি একই প্রতিষ্ঠান বা সংস্থার বিভিন্ন পর্যায় থেকে এসে থাকেন, তাহলে এমন কোনো গেইম বেছে নেওয়া সমীচীন হবে না, যেটাতে দ্বন্দ্ব, বিভেদ বা পদমর্যাদাগত বৈষম্যের সুযোগ তৈরি হবে, যেখানে এর বিপরীত অবস্থাটাই কাম্য।

প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য মূল বার্তা

- এমন গেইম বাছাই করুন যা স্থানীয় সমাজ, সংস্কৃতি, কৃষ্টি ও আচার ইত্যাদির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। সেইসাথে গেইমের মধ্যে স্পর্শের বিষয়টিও মাথায় রাখুন। মনে রাখবেন, স্পর্শের গ্রহণযোগ্যতা একেক সমাজে একেক রকম।
- এমন গেইম বাছাই করুন যাতে সকল প্রশিক্ষণার্থী অংশ নিতে পারে। তাদের প্রয়োজন এবং পরিস্থিতির প্রতি সংবেদনশীল হয়ে গেইম বাছাই করুন। শ্রুতিনির্ভর বা চলাফেরা-নির্ভর গেইম হলে শ্রবণ-প্রতিবন্ধী বা শারীরিক প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য তাতে অংশ নেওয়া কষ্টকর বা অসম্ভব হয়ে পড়তে পারে। প্রশিক্ষণার্থীদের মধ্যে শিক্ষা/সাক্ষরতার তারতম্য থাকলেও কোনো কোনো প্রশিক্ষণার্থীর গেইমে অংশ নেওয়া কষ্টকর বা অসম্ভব হতে পারে।
- গেইম যেন প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য বিপজ্জনক না হয়, সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে। যেমন গেইমের মধ্যে দৌড়ের বিষয় থাকলে যথেষ্ট পরিমাণ জায়গা এবং মেঝেতে যেন কোনো প্রতিবন্ধক না থাকে, তা নিশ্চিত করতে হবে।
- শুধুমাত্র প্রতিযোগিতামূলক গেইম বাছাই না করে সহযোগিতামূলক গেইমও বাছাই করুন, যাতে প্রশিক্ষণার্থীরা দল গঠনে বা সমষ্টিগতভাবে কাজ করতে উৎসাহিত হয়।
- এনার্জাইযার যেন দীর্ঘ সময় ধরে না চলে, সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে। স্বল্প সময়ের জন্য এনার্জাইযার ব্যবহার করুন। অতঃপর প্রশিক্ষণার্থীরা চাঙা হয়ে উঠলে সেশনের নির্ধারিত পর্বে চলে যান।
- আনুষ্ঠানিক পরিবেশে গেইম প্রযোজ্য নয়। প্রশিক্ষণার্থীদের মনস্তত্ত্ব এবং প্রশিক্ষণস্থলের সুবিধা-অসুবিধা বুঝে গেইম বাছাই করুন।
- গেইম পরিচালনার আগে গেইমের নিয়মগুলো সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা লাভ করুন।
- গেইমের উপকরণ যেন সহজলভ্য হয়, সেদিকে লক্ষ্য রাখুন। তাৎক্ষণিক অথবা শেষ মুহূর্তে গেইমের কোনো অংশের পরিবর্তন/প্রতিস্থাপন এড়িয়ে চলুন। গেইমকে প্রশিক্ষণের 'প্রাণদায়ী' উপকরণ হিসাবে ব্যবহার করা থেকে বিরত থাকুন।
- প্রশিক্ষণের বিষয়সূচির সাথে মিলিয়ে কার্যসূচির মধ্যে গেইম এবং অনুশীলন পর্বের সুষ্ঠু বিন্যাস করুন। পরপর একাধিক গেইম এড়িয়ে চলুন।
- নিজেকে প্রশিক্ষণার্থীদের সামনে বিনোদনকারী হিসাবে উপস্থাপন করবেন না যেন।
- পরিকল্পনামাফিক প্রশিক্ষণ এগিয়ে নিন। আপনার গেইমটি সম্পর্কে কোনো প্রশিক্ষণার্থীর আগে থেকে জানা থাকলে তাকে সাধুবাদ জানিয়ে গেইম পরিচালনায় সহযোগী বা পর্যবেক্ষকের দায়িত্ব দিতে পারেন।
- কোনো কোনো প্রশিক্ষণার্থীকে সক্রিয় মনে না হলে, তাদের জন্য অপেক্ষাকৃত কম অংশগ্রহণমূলক গেইম দিয়ে শুরু করুন এবং পর্যায়ক্রমে তাদের আস্থা অর্জন করে অপেক্ষাকৃত বেশি অংশগ্রহণমূলক গেইমের দিকে এগিয়ে যান।
- প্রশিক্ষণার্থীদের বয়স, শারীরিক অবস্থা এবং অন্যান্য বিষয় বিবেচনা করুন। শারীরিক সক্ষমতাভিত্তিক গেইমের কোনো অংশ প্রশিক্ষণার্থীর শরীর বা স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর মনে হলে অংশটি বাদ দিন অথবা পরিবর্তন করুন।
- প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের উপর এমন কিছু চাপিয়ে দেবেন না যা তাদের সামাজিক-সাংস্কৃতিক মূল্যবোধ, দর্শন ইত্যাদির বিরোধী। কোনো বিশেষ সংস্কৃতি নিয়ে হাস্যরস, বিশেষতঃ লিঙ্গ বিষয়ক কোনো ধরনের সিদ্ধান্তমূলক মতামত এবং চরিত্রায়ন পরিহার করুন, যদি পরবর্তীকালে এবিষয়ে পর্যালোচনা বা পুনরালোচনার সুযোগ না থাকে।



সিমুলেশন (Simulation) চর্চা - একটি সতর্কতা [৯]

প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক প্রশিক্ষণে প্রশিক্ষকরা সিমুলেশনের ব্যবহার করতে চান। সিমুলেশন বাস্তবের অনুকরণে এমন একটি অনুশীলন যার মাধ্যমে 'প্রতিবন্ধিতা থাকলে কেমন লাগে' ফুটিয়ে তোলা যায়। যেমন: অংশগ্রহণকারীদের হুইল চেয়ার ব্যবহার করতে দেওয়া হয় বা চোখ বেঁধে দেওয়া হয়, তারপর তাদের অনুভূতি জানতে চাওয়া হয়। তবে এটি সর্বোৎকৃষ্ট পন্থা নয় এবং এটি প্রায়ই অপ্রত্যাশিত ফলে পর্যবসিত হয়।

এ কারণে সতর্কতার সাথে সিমুলেশনের প্রস্তুতি নিতে হয়। সিমুলেশনের মাধ্যমে একজন অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির তাৎক্ষণিকভাবে প্রতিবন্ধিতার অভিজ্ঞতা হয়। ফলে সে অনেকটাই দিকভ্রষ্ট এবং বিহ্বল হয়ে পড়ে। প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে তার মনে নেতিবাচক ধারণা হতে পারে, তার মনে 'প্রতিবন্ধিতা' মানেই 'অসম্পূর্ণতা' বা 'অপরিপক্কতা'। এছাড়াও কখনো কখনো সিমুলেশনের সময় প্রতিবন্ধিতা নিয়ে মানুষ হাসি-ঠাট্টা বা ব্যঙ্গ-বিদ্রুপ করে থাকতে পারে, যা একজন প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীর জন্য কষ্টদায়ক বা অপমানজনক হতে পারে। কারণ একজন প্রতিবন্ধীর জন্য তার প্রতিবন্ধিতা প্রাত্যহিক বাস্তবতা, কোনো হাসি-ঠাট্টার বিষয় নয়।

৯ Adapted from LFTW Resource Book

এসব কারণে প্রশিক্ষক যদি খুব দক্ষ না হন, সিমুলেশন না করাই ভালো। তারপরেও যদি সিমুলেশন করতেই হয়, যেসব বিষয়ে বিশেষ নজর দিতে হবে, সেগুলো হলো:

- সিমুলেশনটি একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সাথে নিয়ে করা এবং এর উদ্দেশ্যটি আলোচনা করে নেওয়া - অর্থাৎ এখানে শারীরিক সীমাবদ্ধতাটি কোনো বিষয় নয়, বিষয় হচ্ছে সমাজ কীভাবে তার এই সীমাবদ্ধতাকে দেখছে এবং তার প্রতি কী আচরণ করছে। যেমন: হুইল চেয়ার ব্যবহারকারী একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বা অংশগ্রহণকারীকে সাথে নিয়ে বাজারে গিয়ে প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে সকল অংশগ্রহণকারীর সাথে আলোচনা করা যায় - পথচারী বা সাধারণ মানুষ কীভাবে তাকে দেখছে এবং তার প্রতি কী আচরণ করছে।
- আরেকটি পদ্ধতি হতে পারে - অংশগ্রহণকারীদের একটি বৈষম্যমূলক পরিস্থিতির মধ্যে রেখে তাদের অনুভূতি এবং তাদের করণীয় কী হবে, তা জানতে চেষ্টা করা। যেমন: একজন শারীরিক-প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থী পরীক্ষা দিতে গিয়ে দেখলো তার সিট নির্ধারিত হয়েছে বিল্ডিং-এর তিনতলায়। বিল্ডিং-এ লিফ্‌ট্‌ নেই, আবার র‍্যাম্পও নেই। এমন পরিস্থিতিতে কীভাবে এই সমস্যার সমাধান করা যায়, সে বিষয়ে প্রশিক্ষক অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করতে পারেন এবং সম্ভাব্য উপায় নিয়ে আলোচনা করতে পারেন।
- আরেকটি উপায় হতে পারে - প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতার সিমুলেশন না করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির কাছে তার চারিপাশ যেভাবে বা যে রূপে ধরা দেয়, তা তুলে ধরা এবং সেই পরিবেশের সাথে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কীভাবে খাপ খাইয়ে নেয়, তা বোঝাবার চেষ্টা করা। যেমন: বাংলাদেশ, ভারত এবং কম্বোডিয়াতে অনুষ্ঠিত 'অন্ধকারে দেখা' (Seeing in the Dark) ছিল এমন একটি উদ্যোগ, যেটিতে একটি সম্পূর্ণ অন্ধকারাচ্ছন্ন পরিসরে দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা দৃষ্টিমান ব্যক্তিদের গাইড হিসাবে কাজ করে এবং বিভিন্ন অভিজ্ঞতা অর্জনে সাহায্য করে। এ উদ্যোগের বৈশিষ্ট্য হচ্ছে এই যে, এখানে অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির শারীরিক সক্ষমতা সীমিত করার দরকার পড়ে না, বরং এর মাধ্যমে দৃষ্টি প্রতিবন্ধী গাইডের সক্ষমতাকে মর্যাদা দেওয়া হয়।

দ্রষ্টব্য: উপকরণ ২ - সিমুলেশন ব্যবহারের স্পষ্ট নীতিমালা

প্রশিক্ষণ পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন

প্রশিক্ষণের ক্ষেত্রে মনিটরিং বা পর্যবেক্ষণ হচ্ছে মান নিয়ন্ত্রণের বিষয়। এর মাধ্যমে আমরা প্রশিক্ষকের পারঙ্গমতা, ডিজাইন বা পরিকল্পনার এবং পরিচালনার দিক থেকে প্রশিক্ষণের মান সম্পর্কে ধারণা পাই। প্রশিক্ষক, প্রশিক্ষণ এবং প্রশিক্ষণার্থীদের শিখনের মান উন্নত করতে এর গুরুত্ব অপরিসীম। অপরদিকে ইভালুয়েশন বা মূল্যায়নের মাধ্যমে আমরা প্রশিক্ষণের কার্যকরিতা সম্পর্কে ধারণা পাই। মূল্যায়ন সাধারণতঃ দিনশেষে বা প্রশিক্ষণশেষে করা হয়ে থাকে।

চেকলিস্ট

- প্রতিটি সেশনশেষে, দিনশেষে বা প্রশিক্ষণশেষে স্ব-মূল্যায়নের অভ্যাস করুন। এর ভিত্তি বা উৎস হতে পারে চেকলিস্ট এবং সহকর্মী, পর্যবেক্ষক ও প্রশিক্ষণার্থীদের ফিডব্যাক।
- প্রতিটি সেশন বা প্রশিক্ষণের মাঝামাঝি পর্যায়ে এবং শেষে প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু, উপকরণ, মডিউল ইত্যাদি সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের মৌখিকভাবে অথবা/এবং লিখিতভাবে মূল্যায়ন করতে বলুন।
- প্রযোজ্য হলে, প্রশিক্ষণশেষে পোস্ট-টেস্টের মাধ্যমে প্রশিক্ষণার্থীদের লব্ধ জ্ঞান যাচাই করুন।
- প্রশিক্ষণার্থীদের প্রতিদিনের কাজ দেখে প্রশিক্ষণের ফলে তাদের অগ্রগতি সম্পর্কে ধারণা লাভ করা যায়।
- প্রশিক্ষণার্থীদের অগ্রগতি নিয়ে তাদের সাথে এবং প্রশিক্ষক/প্রশিক্ষণার্থীদের সুপারভাইজার/টার্গেট গ্রুপের প্রতিনিধিদের সাথে আলোচনা করুন।
- একটি মূল্যায়নী প্রতিবেদন তৈরি করুন।

মূল্যায়নের ফলাফল থেকে আমাদের জানতে পারা উচিৎ প্রশিক্ষণের লক্ষ্য কতটা অর্জিত হয়েছে, যদি না হয়ে থাকে, তবে তার কারণ কী ছিল। এর ভিত্তিতে প্রশিক্ষণে পরিবর্তন আনার দরকার আছে কিনা সেই বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেওয়া যায় এবং কীভাবে সেই পরিবর্তন আনা যাবে, সেই বিষয়ে সুপারিশ করা যায়।

প্রশিক্ষণ পর্যবেক্ষন ও মূল্যায়নের কয়েকটি উপকরণ

- প্রশিক্ষণের শুরুতে বা প্রশিক্ষণশেষে যথাক্রমে প্রি-টেস্ট এবং পোস্ট-টেস্ট।
- দৈনিক ভিত্তিতে অনানুষ্ঠানিক মূল্যায়ন।
- প্রশিক্ষণ পদ্ধতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের নিজেদের মূল্যায়ন।
- শিখন ডায়েরি তৈরি করা হলে তার ভিত্তিতে মূল্যায়ন।
- প্রশিক্ষণশেষে আনুষ্ঠানিক মূল্যায়ন।

প্রশিক্ষণের মধ্যে নিয়মিতভাবে প্রশিক্ষণার্থীদের ফিডব্যাক দিতে ভুলবেন না যেন।

- প্রশংসা ইতিবাচক হলেও কীভাবে আরো ভালো করা যায়, সেই নির্দেশনা না থাকলে তার কোনো মূল্য থাকে না।
- সমালোচনা সাধারণতঃ নেতিবাচক এবং তাতে কীভাবে ভালো করা যায়, সেই নির্দেশনা থাকে না।
- ফিডব্যাক ইতিবাচক বা নেতিবাচক যা-ই হোক না কেন, সাধারণতঃ তাতে কীভাবে ভালো বা আরো ভালো করা যায়, সেই নির্দেশনা থাকে।

একেই কি গঠনমূলক সমালোচনা বলা হয়ে থাকে?

হ্যাঁ, এটা সবসময়ই খুব কার্যকর এবং প্রশিক্ষণার্থীদের এককভাবে ও দলীয়ভাবে শিখতে সাহায্য করে। কিন্তু অনেক সময় এই গঠনমূলক সমালোচনাও অনেকে সহ্য করতে পারেন না। প্রশিক্ষণের শুরুতেই গঠনমূলক সমালোচনার বিষয়টি প্রশিক্ষণার্থীদের জানিয়ে দিন, ভুলে যাবেন না যেন। এটিকে প্রশিক্ষণের প্রাথমিক নীতিমালা বা গ্রাউন্ড রুল্‌স্‌-এর অন্তর্ভুক্ত করতে পারেন।

- ইতিবাচকতাকে ভিত্তি করে গড়ে তুলুন - আপনার সক্ষমতাকে বিবেচনায় নিন
- সততার সাথে নেতিবাচক দিক তুলে ধরুন
- যা বলবেন, নির্দিষ্ট করে বলুন
  - পরিস্থিতিটি তুলে ধরুন
  - আচরণের বর্ণনা দিন
  - ফলাফল বর্ণনা করুন
- সম্ভবতঃ/চিন্তা করছি - আপনি/আপনারা এ বিষয়ে ভেবেছিলেন কিনা।

নোটস্

অধ্যায় ৪

প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি

যে কোনো প্রশিক্ষণের মূল চাবিকাঠি হচ্ছে প্রস্তুতি। প্রস্তুতি ভালো হলে অর্ধেক কাজ হয়ে গেছে বলে ধরে নেওয়া যায়। সুতরাং আগেভাগেই ভালোভাবে প্রস্তুতি নিন, তাহলে নিঃসংশয় হয়ে স্বাচ্ছন্দ্যের সাথে প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে পারবেন।

প্রশিক্ষণের আগে

তিন সপ্তাহ সময়কালের ভিত্তিতে প্রশিক্ষণের পূর্বে কী কী বিষয়ে প্রস্তুতি নিতে হবে, নিচে তার একটি চার্ট দেওয়া হলো। এই চার্ট থেকে প্রয়োজন অনুসারে আপনার করণীয় কাজগুলো সাজিয়ে নিতে পারেন। এই চার্টে কিছু উত্তম পন্থার নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে।

কবে/কখন?	কী করতে হবে?
প্রশিক্ষণের ৩ সপ্তাহ আগে	• যদি আপনার সাথে একজন সহ-প্রশিক্ষক কাজ করেন, তাঁর সাথে যোগাযোগ করুন এবং সময়সূচি নির্ধারণ করুন। প্রশিক্ষণের আগে এবং প্রশিক্ষণ চলাকালীন ভূমিকা স্থির করুন এবং কাজগুলো ভাগ করে নিন। • প্রশিক্ষণের জন্য ভেন্যুর ব্যবস্থা করুন এবং ভেন্যুটি সম্পূর্ণভাবে প্রবেশযোগ্য কিনা তা নিশ্চিত করুন। • অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে শ্রবণ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তি থাকলে সেই প্রশিক্ষণে/অধিবেশনে সাংকেতিক ভাষা দোভাষীর ব্যবস্থা করুন। • প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণের জন্য আমন্ত্রিত প্রশিক্ষণার্থীদের কোনো বিশেষ চাহিদা (যেমন পরিবহন, প্রবেশযোগ্যতা, ভাষা, ব্রেইল উপকরণ) আছে কিনা জেনে নিন। • প্রশিক্ষণে কী কী সহায়ক উপকরণ ব্যবহার করা যায় তা স্থির করুন (যেমন বিদ্যুৎ এবং প্রশিক্ষণার্থীদের সাক্ষরতার স্তরের উপর ভিত্তি করে পাওয়ারপয়েন্ট স্লাইড ও ভিডিও ব্যবহার করা এবং ফ্লিপচার্টে লেখা যায়; অথবা অপেক্ষাকৃত সহজ প্রযুক্তি ও ব্যবহারিক অনুশীলন এবং লেখার মাধ্যমে অংশগ্রহণে প্রশিক্ষণার্থীদের সহায়তা প্রদান করুন)। • প্রশিক্ষক ম্যানুয়ালটি পড়ুন এবং সেই অনুযায়ী প্রস্তুতি নিন।
প্রশিক্ষণের ২ সপ্তাহ আগে	• সমস্ত প্রয়োজনীয় উপকরণ (পোস্টার, হ্যান্ডআউট, ম্যানুয়াল) ছাপতে বা কপি করতে পাঠান। • প্রশিক্ষক ম্যানুয়ালটি পড়তে থাকুন এবং সেই অনুযায়ী প্রস্তুতি নিন।
প্রশিক্ষণের ১ সপ্তাহ আগে	• আপনার কাছে প্রিন্ট বা ডিজিটাল ফরম্যাটে সমস্ত প্রয়োজনীয় উপকরণ আছে কিনা চেক করুন। • অন্যান্য যে সমস্ত উপকরণ প্রয়োজন, সেগুলো সংগ্রহ/প্রস্তুত করুন অথবা কিনুন। • প্রশিক্ষণস্থলের প্রবেশযোগ্যতা পরীক্ষা নিশ্চিত করুন। • দৈনিক ভিত্তিতে সেশন এবং মডিউলে ভাগ করে প্রশিক্ষণের প্রস্তুতি শুরু করুন। প্রশিক্ষক গাইড বা নির্দেশিকা এবং প্রশিক্ষণের বিষয়বস্তু স্থির করুন - কীভাবে প্রশিক্ষণটি পরিচালিত হবে, তা কল্পনা করতে চেষ্টা করুন।
প্রশিক্ষণের ১ দিন আগে	• প্রশিক্ষণ কক্ষের প্রবেশযোগ্যতা পরীক্ষা করুন এবং প্রয়োজন অনুযায়ী কক্ষের আসবাবপত্র ও সরঞ্জামাদির পুনর্বিন্যাস করুন। • সমস্ত প্রশিক্ষণ সামগ্রী পরীক্ষা করুন এবং প্রশিক্ষণ সামগ্রীর সফট কপি তৈরি করুন। • প্রশিক্ষণে আপনি যেসব সরঞ্জাম/যন্ত্র ব্যবহার করার পরিকল্পনা করছেন সেগুলো পরীক্ষা করুন - সব ঠিকভাবে কাজ করছে কি? ভালোভাবে শেষবারের মতো চেক করুন। • প্রযোজ্য হলে - আগমনের সময় চেক করতে প্রশিক্ষণের অতিথিকে কল করুন।

প্রশিক্ষণ চলাকালীন

প্রশিক্ষণ চলার সময়ও বেশ কিছু প্রস্তুতিমূলক কাজ করতে হয়। নিচের সারণীতে মূল কাজগুলোর বিবরণ দেওয়া হলো:

কবে/কখন?	কী করতে হবে?
পরবর্তী প্রশিক্ষণ দিবসের ১ দিন আগে	• সহ-প্রশিক্ষকের সাথে আলোচনা করুন: কোন্‌টি ভাল হয় এবং কোন্‌টি উন্নত করা প্রয়োজন। • সমস্ত প্রশিক্ষণ সামগ্রী (হ্যান্ডআউট ইত্যাদি) ঠিকভাবে আছে কিনা তা পরীক্ষা করুন। • সকল আমন্ত্রিত অতিথি যেন উপস্থিত থাকেন তা নিশ্চিত করুন। • একটি উপস্থিতি তালিকা নিশ্চিত করুন। • প্রশিক্ষণের কার্যসূচি এবং প্রশিক্ষণ ম্যানুয়াল দেখুন, সবকিছু স্পষ্ট/প্রস্তুত/সুবিন্যস্ত আছে কিনা? যদি না থাকে, এখনও কী কী করা প্রয়োজন? • প্রস্তুতি হিসাবে প্রশিক্ষণের রূপরেখা অনুযায়ী কীভাবে প্রশিক্ষণটি পরিচালিত হবে, তা কল্পনা করতে চেষ্টা করুন। • লজিস্টিক বিষয়াদি এবং লজিস্টিক সহায়তা প্রত্যক্ষ নজরদারিতে রাখুন। • অংশগ্রহণকারীরা কি সাচ্ছন্দ্য বোধ করছেন? - নাকি কোন ব্যাপরে তাঁরা উদ্বিগ্ন? • অংশগ্রহণকারীদের প্রশিক্ষণ-পূর্ব এবং প্রশিক্ষণ-পরবর্তী অবস্থা নিরূপণ এবং তুলনার জন্য প্রি-টেস্ট এবংপোস্ট-টেস্ট-এর ব্যবস্থা রাখা হয়েছে।

প্রশিক্ষণ উপকরণের তালিকা

এটি একটি প্রাথমিক তালিকা - একজন প্রশিক্ষক হিসাবে আপনার ভূমিকাও প্রয়োজনের সাথে সঙ্গতি রেখে আপনি এই তালিকা পরিবর্তন/পরিবর্ধন করতে পারেন।

সাধারণ প্রশিক্ষণ উপকরণ - একটি প্রস্তাবিত তালিকা

- ফ্লিপচার্ট পেপার
- স্পিকার
- হোয়াইট বোর্ড
- হোয়াইট বোর্ড মার্কার
- কার্ড
- স্টিকি স্টাফ
- টেপ
- নোটবুক
- কলম
- রঙিন A4 কাগজ
- নেইম ট্যাগ
- নেইম ট্যাগ স্ট্রিং
- রোল প্লে-র জন্য বিভিন্ন প্রপ্‌স্ বা আসবাব/উপকরণ
- কাঁচি

নোটস্

অধ্যায় ৫

প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

আপনি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির উপর একটি প্রশিক্ষণ দেবেন। সে কারণে আপনার এই প্রশিক্ষণ যেন অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশযোগ্য হয়, তা নিশ্চিত করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশিক্ষণ কর্মশালা শুরু করবার আগেই অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন তাদের প্রবেশযোগ্যতা সম্পর্কিত বিশেষ চাহিদা বা প্রয়োজন আছে কিনা। এটি আপনাকে তাদের যেকোনো প্রয়োজন মেটাবার জন্য প্রস্তুতি নিতে সাহায্য করবে।

অনেক মানুষ নিজের প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অপরকে জানতে দিতে চায় না। অতএব, আপনার প্রশিক্ষণকে যতটা সম্ভব প্রবেশযোগ্য করে তোলা গুরুত্বপূর্ণ!

এটি যে শুধুমাত্র প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য, তা নয়! দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য আপনার দেওয়া মৌখিক ব্যাখ্যা থেকে নিরক্ষর ব্যক্তিরাও উপকৃত হতে পারে। একইভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চলাফেরার জন্য র‍্যাম্প এবং অন্যান্য বিধান থেকে অসুস্থ, বৃদ্ধ বা গর্ভবতী মহিলারাও উপকৃত হতে পারে।

আপনার প্রশিক্ষণকে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক করতে সাহায্য করবে, এমনসব বিষয়ের একটি তালিকা নিচে দেওয়া হলো।[১০]

প্রশিক্ষণস্থল নির্বাচন

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের অনতিদূরে একটি এলাকা নির্বাচন করুন।	যাতায়াতের সময় কমানো।
প্রশিক্ষণস্থল হিসাবে এমন একটি স্থান নির্বাচন করুন যেখানে ইতিমধ্যে প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীরা গিয়েছেন।	প্রতিবন্ধী-বান্ধব হিসাবে স্থানটির পরিচিতি বাড়ানো এবং অংশগ্রহণকারীদের উপস্থিতির সম্ভাব্য হার বাড়ানো
প্রশিক্ষণস্থলে র‍্যাম্প, প্রবেশযোগ্য বা সার্বজনীন টয়লেট, হ্যান্ড রেইল ইত্যাদি থাকার বিষয়টি নিশ্চিত করুন।	প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজন বা চাহিদা ন্যূনতম পর্যায়ে হলেও মেটানো।

প্রচারণা

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
বড় আকারের সুদৃশ্য রঙিন পোস্টার তৈরি করুন।	দুর্বল দৃষ্টিশক্তির অধিকারী যেন সহজে পড়তে পারে।
আলোচনা উৎসাহিত করতে প্রিন্ট মিডিয়া, রেডিও এবং কম্যুনিটি পর্যায়ে ঘোষণাসহ বিভিন্ন যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করুন।	তথ্য জানতে বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সক্ষমতা গড়ে তোলা।
প্রচারণা কাজে এমনভাবে তথ্য প্রদান করুন যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে উৎসাহিত বোধ করে।	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যেন নিজেদের অনাহুত মনে না করে এবং আলোচনায় তাদের অংশগ্রহণকে স্বাগত জানানো।

১০ CBM (2012) Inclusion made easy: A quick program guide to disability in development, Retrieved from http://www.cbm.org/Inclusion-Made-Easy-329091.php, p3.

যোগাযোগ

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
সরাসরি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিটিকে সম্বোধন করুন, তাঁর সহায়তাকারী বা গাইডকে নয়।	প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অবদান এবং মূল্য স্বীকার করা ।
সকল মুদ্রিত এবং দৃশ্যমান তথ্য মৌখিকভাবেও বর্ণনা করুন। (যে উপকরণটি নিয়ে কাজ বা আলোচনা হচ্ছে, মৌখিকভাবেও তার বর্ণনা দিন। মৌখিক বর্ণনা ছাড়া কোনো জিনিসের দিকে অঙ্গুলি নির্দেশ করবেন না।)	সেসব শিখন সমস্যাসম্পন্ন, বুদ্ধিপ্রতিবন্ধী বা দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী শ্রোতা/দর্শক বা অংশগ্রহণকারীদের জন্য, যাদের ভিজ্যুয়াল বিষয়বস্তু অনুসরণ করতে অসুবিধা হয়।
প্রয়োজন অনুসারে ইশারা ভাষার দোভাষীর উপস্থিতি নিশ্চিত করা।	ইশারা ভাষা ব্যবহারকারী ব্যক্তিদের সমভাবে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম করা।
প্রশ্ন করার সময় একজন একজন করে প্রশ্ন করতে দিন।।	এটি বিশেষতঃ এজন্য যে, যে কোনো সময় একজন ইশারা ভাষার দোভাষী শুধুমাত্র একজন বক্তার বক্তব্য ব্যাখ্যা করতে পারে। বক্তার বক্তব্য বুঝতে শ্রবণ-প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের সহায়ক হবে। বক্তার দিকে মুখ করে বসালে তা বক্তার বক্তব্য শুনতে/বুঝতে দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের সহায়ক হবে।
যখন একজন হুইলচেয়ারে থাকা ব্যক্তির সাথে কথা বলবেন, তখন যথাসাধ্য তাঁর সাথে একই সমতলে চোখে চোখ রেখে কথা বলবেন।	এর ফলে হুইলচেয়ারে থাকা ব্যক্তির ঘাড় বাঁকিয়ে উপরের দিকে তাকিয়ে কথা বলতে হবে না এবং তাঁর ঘাড়ে চাপ পড়বে না।
যখন একজন বাক-সমস্যাযুক্ত ব্যক্তির সাথে কথা বলবেন, তখন কোন কথা বুঝতে না পারলে সহজভাবে তাঁকে তা পুনরাবৃত্তি করতে বলুন।	নম্রভাবে মাথা নাড়ানো কিন্তু যা বলা হচ্ছে তা না শোনার চেয়ে কোনকিছু বোঝা না গেলে তা পুনরাবৃত্তি করতে বলা সেই বাক-সমস্যাযুক্ত ব্যক্তির জন্য অধিকতর মর্যাদাকর। বাক-সমস্যাযুক্ত ব্যক্তিরা সময় সময় পুনরাবৃত্তি করতে অভ্যস্ত।
যখন একজন দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কথা বলবেন, আগে আপনার পরিচয় দিন। কোনো দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে ছেড়ে কোথাও যাওয়ার আগে তাঁকে জানান।	নিশ্চিত করুন - ঐ দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বুঝতে পারছেন যে আপনি তাঁকেই সম্বোধন করছেন। নিশ্চিত করুন - ঐ দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আপনার উপস্থিতি/অবস্থান বুঝতে পারছেন ।
প্রথমবার বলবার সময় যে কোন Acronym বা সংক্ষেপিত শব্দের বিস্তৃত রূপ অংশগ্রহণকারীদের জানিয়ে দিন।	সকল শ্রোতার কাছে উপস্থাপনার প্রেক্ষাপট স্পষ্ট করা। শ্রবণ-প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের কাছে উপস্থাপনার বিষয়বস্তু স্পষ্ট করা। দোভাষীদের জন্য আঙ্গুলের বানান বা স্বাক্ষরের স্থলে সম্পূর্ণ শব্দ লেখার মাধমে সাংকেতিক ভাষায় ব্যাখ্যা করতে সহায়তা করা। যেসব অংশগ্রহণকারীর স্বল্পকালীন বা দীর্ঘকালীন স্মৃতি-হ্রাসের সমস্যা, যেমন অ্যাকোয়ার্ড ব্রেন ইনজুরি (এবিআই) রয়েছে, তাদের বিভিন্ন শব্দের অর্থ বুঝতে সহায়তা করা।

চলাফেরা

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
অনুমতি ছাড়া বা অনুরোধ করা না হলে হুইলচেয়ার, লম্বা লাঠি বা কুকুর-গাইডের মতো চলাফেরার সহায়ক কোনোকিছু স্পর্শ করবেন না (যেমন হুইলচেয়ার ঠেলা বা কুকুর-গাইডকে টয়লেট করানো ইত্যাদি)।	চলাফেরার সহায়ক বস্তু বা প্রাণী ব্যক্তির সম্প্রসারিত অংশ এবং ব্যক্তির নিজস্ব পরিসরের অন্তর্গত। কুকুর-গাইড যখন কাজের মধ্যে নিবিষ্ট, তখন তাকে এবং বিভ্রান্ত করা উচিত নয়।
আগে জিগ্যেস না করে কাউকে প্রশিক্ষণ কক্ষের কোনো একটি স্থানে গাইড করবেন না। ব্যক্তির চলাফেরার পথে কোনো প্রতিবন্ধক থাকলে তা চিহ্নিত করুন।	একজন ব্যক্তি কোথায় বসতে চায় তা প্রথমে চিহ্নিত করা কারণ তার নিজস্ব পছন্দ থাকতে পারে। ব্যক্তির সুরক্ষা নিশ্চিত করা।
দৃষ্টি-প্রতিবন্ধী ব্যক্তির (মনুষ্য) গাইডের পছন্দ সম্পর্কে জানার চেষ্টা করুন।	একজন ব্যক্তি কোথায় বসতে চায় তা প্রথমে চিহ্নিত করা কারণ তার নিজস্ব পছন্দ থাকতে পারে। ব্যক্তির সুরক্ষা নিশ্চিত করা।

পরিবহন

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
ভেন্যু যেন গণপরিবহনের স্টপেজের কাছাকাছি হয়, তা নিশ্চিত করুন। উপযুক্ত পরিবহন না থাকলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বিকল্প প্রবেশযোগ্য পরিবহন সরবরাহ করুন।	ভেন্যুতে অধিকসংখ্যক প্রতিবন্ধী ব্যক্তির আগমন গণপরিবহনের উপর নির্ভরশীল। প্রবেশযোগ্য গণপরিবহনের অনুপস্থিতি সত্ত্বেও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যেন ভেন্যুতে প্রবেশ করতে পারে তা নিশ্চিত করা।

পাঠ সামগ্রী

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
সকল অংশগ্রহণকারীকে বড় প্রিন্টে হ্যান্ডআউট প্রদান করুন (স্যান সেরিফ ফন্ট যেমন এরিয়াল বা ভের্দানা, ফন্টের আকার ১৬ পয়েন্ট, ১.৫ পয়েন্ট লাইন স্পেসিং, নন গ্লস পেপার, সাদা-কালো বা কন্ট্রাস্টিং রং)। অথবা স্ক্রিন রিডার ব্যবহারকারী ব্যক্তিদের জন্য ডিজিটাল সংস্করণ প্রদান করুন।	শিখন-প্রতিবন্ধী, বুদ্ধি-প্রতিবন্ধী, শারীরিক প্রতিবন্ধী বা দৃষ্টি -প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের জন্য, যাদের নোট নিতে বা ওভারহেড প্রজেকশন দেখতে বা সাধারণ প্রিন্ট পড়তে অসুবিধা হয়।

আলোর ব্যবস্থা

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
উপস্থাপকদের জন্য নির্ধারিত স্থানটিতে পর্যাপ্ত আলো নিশ্চিত করুন।	উপস্থাপকদের ঠোঁট পড়ার (Lip reading) কাজটি বধির বা শ্রবণ-প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের জন্য কার্যকর করা এবং যাদের দৃষ্টিশক্তির সমস্যা আছে, উপস্থাপকদের জন্য নির্ধারিত স্থানটি সনাক্তকরণ সহজতর করা।

আসন ব্যবস্থা

অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
প্রতিবন্ধীদের জন্য সামনের সারিতে বসার ব্যবস্থা রাখুন (ঐচ্ছিক - ব্যক্তিগত পছন্দের উপর নির্ভরশীল)।	
দুই চেয়ারের মাঝে এবং প্রতিটি চেয়ারের চারপাশে হাঁটতে পারার মতো প্রশস্ত জায়গা নিশ্চিত করুন।	হুইলচেয়ার এবং হাঁটার ফ্রেম ব্যবহারকারী ব্যক্তিদের চলাফেরা যেন বাধাগ্রস্ত না হয়।

সময়সূচি

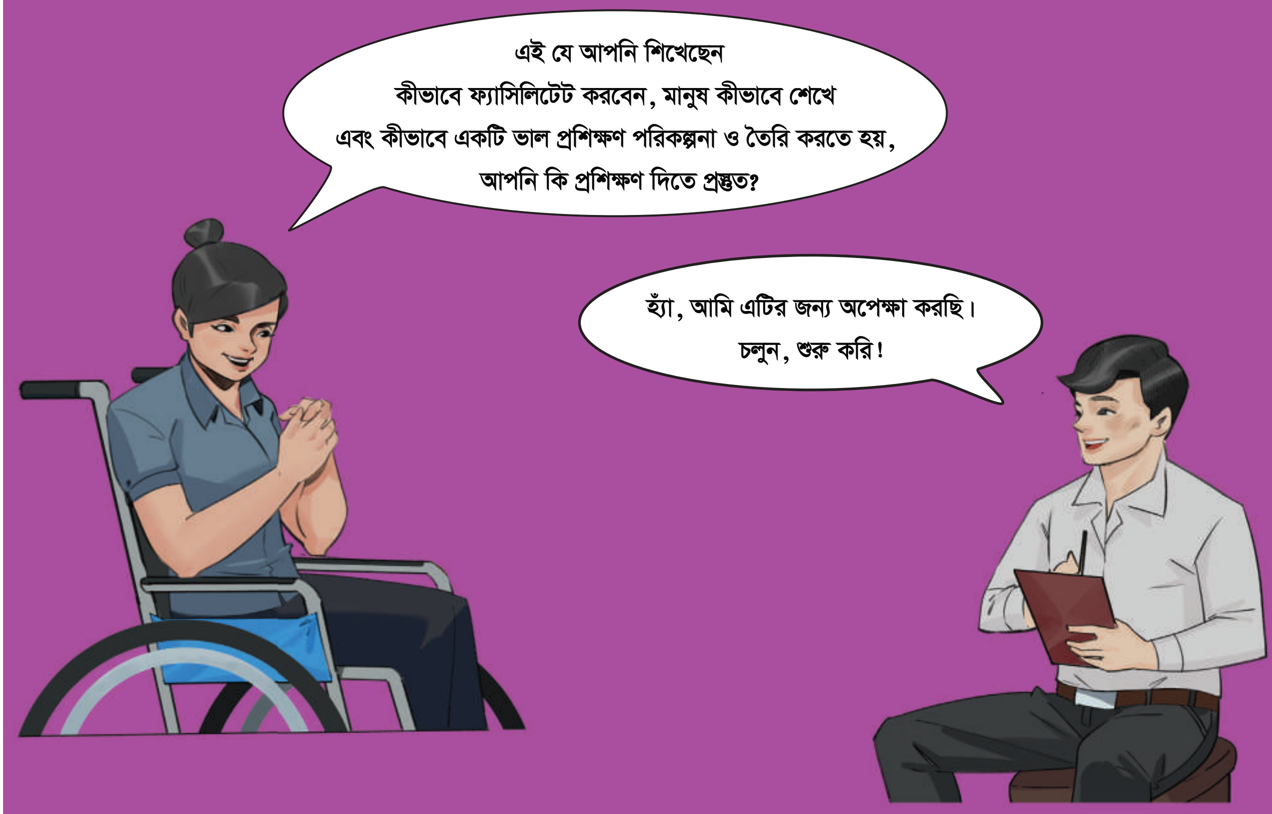
অন্তর্ভুক্তিমূলক অনুশীলন	উদ্দেশ্য
প্রশিক্ষণ জুড়ে বিভিন্ন সময় বিরতির ব্যবস্থা রাখুন। প্রয়োজন বা প্রাসঙ্গিক হলে খাবার বিরতির জন্য বরাদ্দকৃত সময় বৃদ্ধি করুন।	এটি প্রতিবন্ধী, পরিচর্যাকারী এবং দোভাষীদের জন্য বিশ্রামের সুযোগ করে দেবে। এটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিচর্যা করার জন্য বাড়তি সময় দেবে।

রিসোর্স ৪-এ বিশেষতঃ প্রশিক্ষকদের জন্য দেওয়া চেকলিস্টটি আপনাকে আপনার প্রশিক্ষণ প্রস্তুত করতে সাহায্য করবে।

নোটস্

অধ্যায় ৬

প্রশিক্ষণের বিষয়াবলী



প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ কাঠামো

প্রস্তাবিত প্রশিক্ষণ উদ্দেশ্য

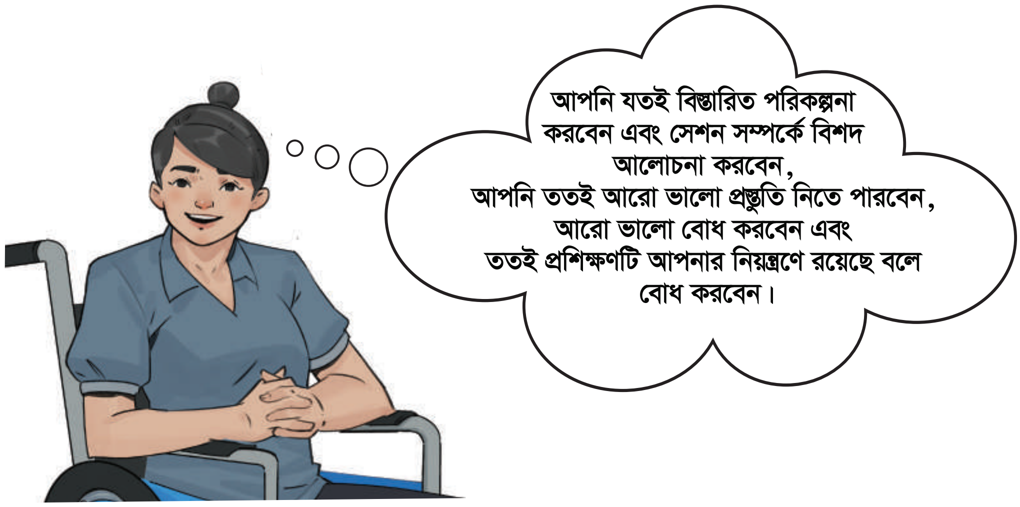
প্রশিক্ষণার্থীরা

- প্রতিবন্ধিতার ধারণাটি বুঝতে পারবে এবং শারীরিক দুর্বলতা ও প্রতিবন্ধিতার সংজ্ঞা দিতে সক্ষম হবে।
- বুঝতে পারবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কী ধরনের প্রতিবন্ধকতার সম্মুখীন হয় এবং গুরুত্বের সাথে বুঝতে পারবে এই প্রতিবন্ধকতা কাটিয়ে ওঠার জন্য কীভাবে বিভিন্ন কৌশল ব্যবহার করা যেতে পারে।
- প্রতিবন্ধীদের অধিকার সম্পর্কে আরো ভালোভাবে জানতে পারবে।
- প্রতিবন্ধীদের সাথে যথোপযোগী যোগাযোগ স্থাপন এবং ভাষা ব্যবহারের ব্যাপারে জ্ঞান লাভ করতে পারবে।
- অন্তর্ভুক্তির ধারণা এবং এটি কীভাবে অর্জন করা যেতে পারে - তা বুঝতে পারবে।

১ম দিন		২য় দিন	
সময়	সেশন	সময়	সেশন
২ ঘন্টা	শুরু করা (মডিউল ১)	২ ঘন্টা	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার (মডিউল ৪)
৩ ঘন্টা	প্রতিবন্ধিতা কী (মডিউল ২)	২ ঘন্টা	যোগাযোগ ও ভাষা (মডিউল ৫)
২ ঘন্টা	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রতিবন্ধকতা বা বাধা (মডিউল ৩)	২ ঘন্টা	অন্তর্ভুক্তির পথে (মডিউল ৬)
		১ ঘন্টা	সমাপ্তি

এটি একটি সাধারণ ২-দিনের মৌলিক প্রশিক্ষণ যা প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তি প্রশিক্ষণের প্রধান দিকগুলি তুলে ধরার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে। এটি শুধুমাত্র একটি গাইড হিসাবে ডিজাইন করা হয়েছে এবং এটি অনুসরণ করে আপনি যে চাহিদাগুলি পূরণ করার চেষ্টা করছেন তার উপর ভিত্তি করে আপনার প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা করতে পারেন।

পরবর্তী কার্যকরী পদক্ষেপ হচ্ছে আপনার সহ-প্রশিক্ষককে সাথে নিয়ে প্রতিটি সেশনের জন্য বিশদ সেশন পরিকল্পনা করা।



উদাহরণ: মডিউল ১ - শুরু করা

সময়	মডিউল/বিষয়	পদ্ধতির বর্ণনা	প্রয়োজনীয় সামগ্রী	দায়িত্বশীল
৮:০০- ৮:৩০	নিবন্ধন	অংশগ্রহণকারীদের স্বাগত জানানো আসন গ্রহণে সাহায্য করা তারা যেন স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করেন এবং আরামে বসতে পারেন	উপস্থিতি তালিকা রিসোর্স বা উপকরণ প্যাক	সাপোর্ট টিম (যদি থাকে) বিশেষ অতিথি
৮:৩০- ৮:৪০	শুরু করা প্রশিক্ষণ পরিচিতি	এজেন্ডা উপস্থাপন - অংশগ্রহণকারীদের সাথে প্রোগ্রাম আলোচনা	বিষয়সূচির কপি	আপনি/ সহ-প্রশিক্ষক
৮:৪০- ৯:১০	অংশগ্রহণকারীদের একে অপরের সাথে পরিচিতি এবং প্রত্যাশা	আত্ম-প্রতিকৃতি পদ্ধতি (Self-portrait method) বা এনিম্যাল ম্যাচ (Animal Match) খেলা	নেইম ট্যাগ কার্ড কলম	আপনি/ সহ-প্রশিক্ষক
৯:১০- ৯:৩০	গ্রাউন্ড রুলস, লজিস্টিকস এবং হাউসকিপিং	ব্রেইনস্টর্মিং ও গ্রুপ ওয়ার্ক	ফ্লিপচার্ট কলম/মার্কার	আপনি/ সহ-প্রশিক্ষক
৯:৩০- ১০:৩০	অ্যাটিটিউড বা মনোভাব-নিজেদের প্রশ্ন করা	একমত/অসম্মতি পদ্ধতি চিহ্ন প্রস্তুত করা	হ্যান্ড আউট চিহ্ন কলম	আপনি/ সহ-প্রশিক্ষক
১০:৩০- ১১:০০	বিরতি	টয়লেটের অবস্থান সম্পর্কে স্পষ্টভাবে দিক নির্দেশ দিন। বিরতির পর ফিরে আসার সময় স্পষ্টভাবে জানিয়ে দিন।		প্রশিক্ষণ টিম

প্রশিক্ষণে ছয়টি মডিউল রয়েছে। প্রতিটি মডিউল সম্পর্কে প্রাথমিক ধারণা আছে বলে যদি আপনার নিজের উপর আস্থা গড়ে ওঠে, তাহলে আপনি অন্যদেরও প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে জানতে-বুঝতে সাহায্য করতে পারবেন। মডিউল ছয়টি হলো:

১. শুরু করা
২. প্রতিবন্ধিতা কী
৩. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধা
৪. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার
৫. যোগাযোগ এবং ভাষা
৬. অন্তর্ভুক্তির পথে

অধ্যায় ৭-এ কিছু সহায়ক উপকরণ সংযোজিত হয়েছে যা আপনার কাজে লাগতে পারে।

মডিউল ১ - শুরু করা

মডিউলের উদ্দেশ্য

প্রথম সেশনে বেশ কিছু বিষয়ে খেয়াল রাখতে হবে। অংশগ্রহণকারীদের অবশ্যই স্বাগত, স্বাচ্ছন্দ্য, মূল্যবান এবং আশ্বস্ত বোধ করতে হবে। প্রশিক্ষণের জন্য সঠিক পরিবেশ ও আবহ গড়ে তুলতে অনেক কিছু করা দরকার। এর ফলে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে পারস্পরিক বন্ধন, আস্থা ও বিশ্বাসযোগ্যতা গড়ে ওঠে।

অনুশীলনী	সময়কাল
১.১. প্রশিক্ষণ পরিচিতি	১০ মিনিট
১.২. অংশগ্রহণকারীদের একে অপরের সাথে পরিচিতি এবং প্রত্যাশা	৩০ মিনিট
১.৩. গ্রাউন্ড রুলস, লজিস্টিকস এবং হাউসকিপিং	২০ মিনিট
১.৪. অ্যাটিটিউড বা মনোভাব- নিজেদেরকে প্রশ্ন করা	৬০ মিনিট (এর চেয়ে কমও হতে পারে)

অনুশীলনী ১.১. প্রশিক্ষণ পরিচিতি

উদ্দেশ্য:

পরিচিতি পর্বের পরে প্রশিক্ষণার্থীরা

- বুঝতে পারবে তারা কেন এই প্রশিক্ষণে যোগ দিচ্ছে
- জানতে পারবে এই প্রশিক্ষণে কী কী বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে
- স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে এ কারণে যে, তারা একটি মূল্যবান এবং অর্থবহ অনুষ্ঠানে যোগ দিচ্ছে

উপকরণ:

- বিষয়সূচির কপি

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

প্রশিক্ষণ কর্মশালার একটি সংক্ষিপ্ত ভূমিকা দিয়ে শুরু করুন। সবাই এখানে কী কারণে উপস্থিত হয়েছে? অংশগ্রহণকারীদের কাজের সাথে এই প্রশিক্ষণটি কীভাবে সম্পর্কিত? প্রশিক্ষণে কী কী বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে?

যদি ইতিমধ্যে বিতরণ না করা হয়ে থাকে, তাহলে অংশগ্রহণকারীদের এজেন্ডা বা বিষয়সূচির কপি হস্তান্তর করুন। আপনি অংশগ্রহণকারীদের একেকজনকে একেকটি সেশনের বিষয়সূচি উচ্চস্বরে পড়তে বলে সেই সেশন নিয়ে সংক্ষিপ্ত আলোচনা করতে পারেন। অংশগ্রহণকারীদের প্রশ্ন করতে উৎসাহিত করুন এবং অংশগ্রহণমূলক পদ্ধতির ধারণাটি প্রবর্তন করুন।

অংশগ্রহণকারীদের প্রশিক্ষণের একটি সংক্ষিপ্ত রূপরেখা দিন। অংশগ্রহণকারীদের কাছ থেকে সম্মান এবং সততার প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দিন। কেউ কোন বিষয়ে কথা বলতে অস্বস্তি বোধ করলে তাকে যেমন তা শেয়ার করতে বলা হবে না, তেমনই অংশগ্রহণকারীদের তাদের নিজস্ব মতামত, বিশ্বাস এবং অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে উৎসাহিত করা উচিত।

অনুশীলনী ১.২. অংশগ্রহণকারীদের পরিচিতি এবং প্রত্যাশা

উদ্দেশ্য:

এই পর্বের শেষে প্রশিক্ষণার্থীরা

- একে অপরের নাম জানবে এবং একে অপরের সাথে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে
- প্রশিক্ষণ কর্মশালার থেকে তাদের প্রত্যাশার কথা তুলে ধরবে
- প্রশিক্ষকদের সম্পর্কে জানা শুরু করবে

উপকরণ:

- অংশগ্রহণকারীদের জন্য নেইম-ট্যাগ
- A4 আকারের কার্ডবোর্ড যা দু'বার ভাঁজ করে একটি প্লেস কার্ড তৈরি করা যেতে পারে এবং টেবিলে অতিথিদের সামনে রাখা যেতে পারে
- প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীর জন্য A3 কার্ড বা কাগজ
- রঙিন মার্কার
- সম্ভাব্য উপায় ২ এর জন্য: পশু বা পাখির ছবিসহ জোড়া কার্ড। প্রশিক্ষণে দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারী উপস্থিত থাকলে ছবির শিরোনাম যেন ব্রেইলে লেখা থাকে -তা নিশ্চিত করুন।

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

অংশগ্রহণকারীদের পরিচিতি পর্বের জন্য দু'টি সম্ভাব্য উপায় রয়েছে। সময়ের হিসাবে বা অংশগ্রহণকারীদের জন্য কতটুকু সহজসাধ্য, তার উপর নির্ভর করে একটি বেছে নিন। অধ্যায় ৭-এ আরো এনার্জাইযার, আইসব্রেকার এবং গেম রয়েছে।

সম্ভাব্য উপায় ১

প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে এক টুকরো কাগজ দিন এবং প্রত্যেককে সেই কাগজে আত্ম-প্রতিকৃতি আঁকতে বলুন। আঁকা হয়ে গেলে ছবির উপরে নিজেনর নাম লিখে মুখের সামনে ধরে রাখতে বলুন। এটি বেশ মজার হবে এ-কারণে যে, অংশগ্রহণকারীদের আঁকা অনেক আত্ম-প্রতিকৃতিই তাদের চেহারার মত দেখাবে না! অংশগ্রহণকারী নিজেই এই ছবি দেখিয়ে তার পরিচয় দিতে পারে, অথবা আপনি অংশগ্রহণকারীদের জোড়া বেঁধে দিতে পারেন যাতে তারা একে অপরের ছবি দিয়ে পরিচয় করিয়ে দেয়।

সম্ভাব্য উপায় ২

এনিম্যাল ম্যাচ আইসব্রেকার খেলুন। এলোমেলোভাবে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে পশু বা পাখির কার্ড বিতরণ করুন যাতে ঘরের মধ্যে একই পশু বা পাখির জোড়া ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকে। উদাহরণস্বরূপ, অংশগ্রহণকারীদের মোট সংখ্যা ২০ হলে, ১০টি প্রাণীর কার্ড এবং ১০টি পাখির কার্ড ব্যবহার করুন।

অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করুন যে তাদের মধ্যে প্রত্যেক দু'জনের কাছে একই পশু বা একই পাখির কার্ড রয়েছে। কেউ কারো সাথে কথা বলতে পারবে না। তারা শুধুমাত্র তাদের কার্ডে যে পশু বা পাখির ছবি আছে তার ডাক বা অঙ্গভঙ্গি অনুকরণ করতে পারবে। কার্ডের ছবি মিলিয়ে প্রত্যেককে তার অংশীদারকে সনাক্ত করতে বলুন।কাজটি সম্পূর্ণ করার জন্য কিছুটা সময় দিন। সকল অংশগ্রহণকারী তাদের অংশীদারদের সনাক্ত করে ফেললে, তাদের কোথাও একত্রিত হতে বলুন এবং ব্যক্তিগতভাবে এবং পেশাগতভাবে একে অপরের কাছে নিজের পরিচয় দিতে বলুন। অতঃপর প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে নিচের তিনটি প্রশ্নের উত্তর দেওয়ার মাধ্যমে তার অংশীদারকে সবার সামনে পরিচয় করিয়ে দিতে বলুন:

নাম কী?

কোথায় কাজ করে?

এই প্রশিক্ষণথেকে কী পেতে চায়? - প্রত্যাশা কী?

প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী তার বন্ধু বা অংশীদারের পরিচয় প্রদান করবে। আপনি এই পরিচয় প্রদানকে আরও মজাদার করতে অন্যান্য প্রশ্ন যোগ করতে পারেন, যেমন প্রিয় খাবার কী, শখ কী ইত্যাদি। প্রত্যেকের প্রত্যাশা সকল অংশগ্রহণকারীর জন্য একটি ফ্লিপ চার্টে লিখে রাখা উচিত। এটা করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের একজনকে 'সাহায্যকারী' হিসাবে নিতে পারেন। প্রত্যাশার এই তালিকাটি গুরুত্বপূর্ণ এজন্য যে, এটির ভিত্তিতে পরবর্তীকালে পরীক্ষা করে দেখা হবে - প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যাশার কতটুকু পূরণ হচ্ছে/হয়েছে।

একটি আইসব্রেকার বা এনার্জাইযার দিয়ে দিন শুরু করুন। এটা অংশগ্রহণকারীদের সবাইকে সম্পৃক্ত হতে উৎসাহিত করবে, নতুন উদ্যম তৈরি করবে, পারস্পরিক সম্পর্ক ভাল করে তুলবে এবং নিশ্চিত করবে যে - কেউ ঘুমাচ্ছে না। এটি আগের দিনের কার্যক্রমের সারাংশ বা রিক্যাপ করার সুযোগও বটে। আপনাকে প্রশিক্ষক হিসাবে পেয়ে অংশগ্রহণকারীরা কেমন বোধ করছে এবং তারা কতটুকু জ্ঞান আহরণ করেছে বা ধারণ করছে - তা পরীক্ষা করার সুযোগ পাবেন।

পরিচিতির জন্য এখানে এখানে একটি আইসব্রেকারের উল্লেখ করা হয়েছে। অন্যান্য সেশনের জন্য, অধ্যায়-৭-এর 'উপকরণ ১২'-তে দেওয়া আইসব্রেকারের তালিকাটি দেখুন।

অনুশীলনী ১.৩. গ্রাউন্ড রুলস, লজিস্টিকস এবং হাউসকিপিং

উদ্দেশ্য:

এই পর্বের শেষে প্রশিক্ষণার্থীরা

- প্রশিক্ষণে পালনীয় সহযোগিতার নিয়ম-নীতি সম্পর্কে জানবে
- বিরতি, খাবার এবং অন্যান্য লজিস্টিক বিষয়াদি সম্পর্কে জানবে

উপকরণ:

- ফ্লিপচার্ট
- কলম/মার্কার

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

অংশগ্রহণকারীদের চুক্তি

যেসব 'গ্রাউন্ড রুলস'-এর ভিত্তিতে অংশগ্রহণকারীরা একসাথে কাজ করবে, সে-বিষয়ে তারা তাদের ধারণাগুলি একত্রিত করবে। অংশগ্রহণকারীদের ৪-৫টি গ্রুপে ভাগ করা হয় এবং প্রতিটি গ্রুপ তাদের ধারণাগুলিকে প্রতিফলিত করে এমন ছবি তৈরি করে - যেমন: কোন মোবাইল ফোন নয়, সকলের অংশগ্রহণ করা উচিত, সময় মেনে চলা - ইত্যাদি। প্রতিটি গ্রুপ তাদের ধারণা থেকে তৈরি ছবিগুলো উপস্থাপন করে এবং ফ্যাসিলিটেটররা সেসব ছবির একটি সমন্বিত রূপ হিসাবে অংশগ্রহণকারীদের জন্য একটি চুক্তি বা সহযোগিতার নিয়ম-নীতি তৈরিতে সহায়তা করেন।

এর ফলে অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে একসাথে ভালভাবে কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় ক্ষমতা, কর্তৃত্ব এবং পারস্পরিক সম্মানের ধারণাগুলি গড়ে উঠতে থাকে। প্রশিক্ষণের সময় অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে কথাবার্তা উৎসাহিত করার জন্য ছবির ব্যবহার একটি মজাদার এবং সৃজনশীল উপায়।

ছবি ব্যবহার করার সময় মৌখিকভাবে ব্যাখ্যা করতে ভুলবেন না এবং সর্বদা দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে আলোচনা করে জেনে নেবেন - তারা স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করছে কিনা।

অংশগ্রহণকারীদের চুক্তি উপস্থাপন

অংশগ্রহণকারীদের চুক্তি বা সহযোগিতার নিয়ম-নীতি সাধারণত নিচের ধারণাগুলি থেকে উৎসারিত হয়ে থাকে:

- সময় মেনে চলুন
- মিথস্ক্রিয়াকে উৎসাহিত করুন
- পারস্পরিক সম্মান
- টিম ওয়ার্ক বা দলগত কাজ - বিষয়ভেদে প্রত্যেক ব্যক্তির দক্ষতা এবং দুর্বলতা আছে
- লিঙ্গ সমতা এবং যোগাযোগ
- সতর্ক থাকুন
- মোবাইল সাইলেন্ট মোডে রাখা
- দলগত সংহতি
- সেশনে আধিপত্য বিস্তার করবেন না - সবাইকে নিজের মত প্রকাশ করতে দিন
- সকলের জন্য অন্তর্ভুক্তি
- রিপোর্টিং এবং ডকুমেন্টেশন
- গ্রহণক্ষমতা এবং খুশি থাকা
- দ্বিপাক্ষিক যোগাযোগ

লজিস্টিকস এবং হাউসকিপিং

টয়লেটের অবস্থান সম্পর্কে স্পষ্টভাবে দিক নির্দেশ দিন। দুপুরের খাবারের সময় এবং স্থান বলে দিন। এছাড়াও সুরক্ষা বিষয়াদি যেমন জরুরি বহির্গমন পথ সম্পর্কে স্পষ্টভাবে জানিয়ে দিন।

অনুশীলনী ১.৪. অ্যাটিটিউড বা মনোভাব- নিজেদের প্রশ্ন করা

উদ্দেশ্য: এমন একটি পরিবেশ সৃষ্টি করা যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের নিজস্ব বিশ্বাস এবং মনোভাব চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হয় এবং অংশগ্রহণকারীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে সমাজে বিদ্যমান মনোভাব জানতে পারে

উপকরণ:

- ☑ নোটবুক
- ☑ কার্ড
- ☑ সকল অংশগ্রহণকারীর জন্য হ্যান্ডআউট ১ এর কপি
- ☑ কলম

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

প্রয়োজনীয় সময়: ৬০ মিনিট

এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ সেশন যা মূলতঃ পুরো প্রশিক্ষণের দৃশ্যপট স্থির করে দেয়, কারণ এটি আত্ম-পর্যালোচনাকে উৎসাহিত করে এবং আমাদের সমাজে কোথা থেকে বিভিন্ন বদ্ধমূল ধারণার আবির্ভাব ঘটে, তা তুলে ধরে।

প্রক্রিয়া ১ - তাৎক্ষণিক শব্দ সংযোগ:

ফ্লিপচার্টে নিচের বাক্যাংশগুলি লিখুন। অংশগ্রহণকারীদের দ্রুত এই বাক্যাংশগুলি দেখান এবং তাদের চিন্তায় আসা প্রথম শব্দটি বলতে বলুন . . .

দৃষ্টি প্রতিবন্ধী মানুষ এমন এক জগতে বাস করে . . .

শ্রবণ প্রতিবন্ধী মানুষ এমন এক জগতে বাস করে . . .

অনেকে বলবে অন্ধকার এবং নীরবতা . . . এই বিষয়ে একটি দ্রুত আলোচনার মাধ্যমে অবশ্যই অংশগ্রহণকারীরা অনেক ইতিবাচক অভিজ্ঞতা অর্জনে সক্ষম হবে, যেমন: সৃজনশীলতা, সঙ্গীত, রঙ, কল্পনা ইত্যাদি - এসবই অংশগ্রহণকারীদের মুক্তচিন্তা করতে উৎসাহিত করে।

প্রক্রিয়া ২ - নাম দিয়ে কাজ কী:

আপনার জীবনে বা আপনার এলাকায় কোন্ শব্দ ব্যবহার করা হয়েছে যার সাথে প্রতিবন্ধিতার সম্পর্ক রয়েছে? ব্রেইনস্টর্মের পর চিন্তা করে দেখুন এবং কার্ডের উপর শব্দটি বা শব্দগুলি লিখুন। এটি একটি কঠিন সেশন হতে পারে কারণ এটিতে অনেক নেতিবাচক স্টেরিওটাইপ উঠে আসতে পারে। ভাল হয় যদি গ্রুপে (প্রশিক্ষক সহ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা হয়, কারণ তাদের এই বিষয়ে প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা রয়েছে।

এই শব্দগুলি থেকে যে কোনও নেতিবাচকতাকে ইতিবাচক আলোচনায় পরিণত করা গুরুত্বপূর্ণ। যেমন - লোকে কেন প্রতিবন্ধীদের এই নামে ডাকতো বলে আপনার মনে হয়? কাউকে এই নামে ডাকা কি ঠিক? আপনার কেমন লাগতো যদি আপনাকে এই নামে ডাকা হতো তাহলে . . . ইত্যাদি। এর ফলে একটি গঠনমূলক বিতর্কের সুযোগ সৃষ্টি হয় এবং পরিস্থিতি ক্রমশঃ ইতিবাচক ভাবমূর্তি ধারণ করে। এই আলোচনায় আমরা পরে ফিরে আসবো।

প্রক্রিয়া ৩ - আমরা সকলে কী করতে পারি?

আপনার পরিচিত একজন প্রতিবন্ধীর কথা চিন্তা করুন। তিনি আপনার পরিবারের কেউ বা কর্মক্ষেত্রের কেউ বা টিভিতে দেখা কেউ হতে পারেন। অংশগ্রহণকারীদের নীরবে চিন্তা করতে বলুন সমাজে মা, ছাত্র, শিল্পী, গায়ক, ব্যাঙ্কের ক্যাশিয়ার ইত্যাদি ব্যক্তি কী ভূমিকা পালন করে। তারপর তাদের ভূমিকার বৈশিষ্ট্যগুলি সম্পর্কে চিন্তা করতে বলুন, যেমন - যত্নশীল, চতুর, দক্ষ, সৃজনশীল ইত্যাদি। চিন্তা করার সাথে সাথে অংশগ্রহণকারীরা তাদের ধারণাগুলি নোট করে থাকলে, তারা তাদের ধারণাগুলি পাশের ব্যক্তির সাথে শেয়ার করতে পারে। সামগ্রিক আলোচনার মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীদের শেয়ার করা সমস্ত ইতিবাচক বৈশিষ্ট্য আপনি ফ্লিপ চার্টে তালিকাভুক্ত করতে পারেন।

কারো প্রতিবন্ধী হওয়ার কারণে কি কোনো পার্থক্য লক্ষ্য করা যায়?

প্রক্রিয়া ৪ - একমত/'একমত নই'

প্রশিক্ষণ কক্ষের এক কোণে 'একমত' এবং অন্য কোণে 'একমত নই' লিখে দু'টি পোস্টার টাঙ্গিয়ে দিন। পোস্টার দু'টির মধ্যবর্তী স্থানে দাঁড়ান এবং নিচের বিবৃতিগুলি পড়ুন। একে একে প্রত্যেকটি বিবৃতি অনুযায়ী অংশগ্রহণকারীদের 'একমত' বা 'একমত নই' পোস্টারের কাছে দাঁড়াতে বলুন। মতানৈক্য নিয়ে আলোচনাকে উৎসাহিত করুন। এর ফলে অংশগ্রহণকারীদের অঙ্গ সঞ্চালনার সুযোগ তৈরি হবে, তারা উদ্যম ফিরে পাবে এবং অনেক চিন্তাভাবনাও করতে পারবে।

	বিবৃতি	প্রশিক্ষকের জন্য আলোচনা বিষয়ক টিপ্স্
১	প্রতিবন্ধী শিশুদের এমন খেলা খেলতে দেওয়া উচিত নয় যা তাদের ক্ষতি করতে পারে।	সব শিশুকে খেলতে দেওয়া উচিত, যখন তা তাদের জন্য উপযোগী।
২	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চেয়ে বেশি দক্ষ।	আবশ্যিকভাবে নয়। এমন কেন হতে হবে? হয়তো মানুষ চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করতে গিয়ে নতুন দক্ষতা অর্জন করে।
৩	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চেয়ে বেশি লাজুক হয়ে থাকে।	প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বলে নয়, যে কেউই লাজুক হতে পারে।
৪	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সহায়তা ছাড়া তাদের অবস্থার উন্নতি করতে পারে না।	এটি বাধা এবং সক্ষমতা সম্পর্কে আলোচনার সুযোগ তৈরি করে।

৫	সৃষ্টিকর্তার সন্তুষ্টির জন্যই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাহায্য করা করা উচিত।	কাউকে (যদি সে সাহায্য পেতে চায়) সাহায্য করা সহৃদয়তার কাজ।
৬	প্রতিবন্ধী শিশুরা সাধারণ স্কুলে পড়তে পারে।	অবশ্যই পারে,তবে স্কুলটিকে প্রবেশযোগ্য এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক হতে হবে।
৭	প্রতিবন্ধিতা একটি মানবাধিকার বিষয়।	হ্যাঁ, সকলের মতোই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরও মানবাধিকার রয়েছে।
৮	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা সমাজে উচ্চ পদে অধিষ্ঠিত হতে পারে।	হ্যাঁ, অবশ্যই - অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞেস করা ভাল - তারা কতজন বিখ্যাত বা গুরুত্বপূর্ণ ব্যক্তিকে চেনে যাদের প্রতিবন্ধিতা রয়েছে - এ থেকে কী বোঝা যায়?
৯	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের করুণা করা উচিত।	কষ্টে আছে এমন যে কারো সাহায্য-সহযোগিতা প্রয়োজন হতে পারে, কিন্তু করুণা সবসময় কাজে নাও লাগতে পারে।
১০	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের যৌন অনুভূতি থাকে না।	যে কেউ যৌন সম্পর্ক করতে পারে। কখনও কখনও, প্রতিবন্ধিতা অনুযায়ী যৌনাচারের ধরন, মাত্রা ইত্যাদি নির্ধারণের প্রয়োজন হয়। প্রতিবন্ধিতার উপর নির্ভর করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি সন্তানের জন্ম দিতে পারে, অথবা তাতে অক্ষম হলে দত্তক নেওয়ার মাধ্যমে সন্তান পেতে পারে। সাধারণভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাও অন্যান্য মানুষের মতো যৌনক্ষমতাসম্পন্ন।

TOT Training Manual on "Disability Rights" Prepared by: Handicap International Belgium, 2010-থেকে সংকলিত।

এই পর্বের শেষে প্রশিক্ষণার্থীরা

- তাদের সতীর্থদের সাথে এবং প্রশিক্ষণের পরিকল্পনার ব্যাপারে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে
- প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে তাদের অনুমানগুলি পর্যালোচনা এবং সেগুলিকে চ্যালেঞ্জ করতে শুরু করবে
- প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত ভাষার ব্যবহারকে চ্যালেঞ্জ করবে
- সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে সম্পর্কিত ভিন্নতা বা অভিন্নতা সম্পর্কে চিন্তা করতে শুরু করবে
- আরও জানতে অনুপ্রাণিত বোধ করবে

মডিউল ২ - প্রতিবন্ধিতা কী

এই মডিউলের লক্ষ্য - ব্যক্তিক সমস্যা এবং প্রতিবন্ধিতার ধারণাগুলি তুলে ধরা, প্রতিবন্ধিতার প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে আলোচনা করা, প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত কিছু তথ্য পরিবেশন করা এবং প্রতিবন্ধিতার মডেলগুলি নিয়ে আলোচনা করা।

অনুশীলনী	সময়কাল
২.১. ব্যক্তিক সমস্যার ধরন	৪৫ মিনিট
২.২. প্রতিবন্ধিতার সংজ্ঞা	৩০ মিনিট
২.৩. প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে কল্পকথা (Myth)	৬০ মিনিট
২.৪. প্রতিবন্ধিতার বিভিন্ন মডেল	৪৫ মিনিট

অনুশীলনী ২.১. ব্যক্তিক সমস্যার ধরন

উদ্দেশ্য:

- অংশগ্রহণকারীরা বিভিন্ন ধরণের বৈকল্য সম্পর্কে জানতে পারবে।

উপকরণ:

- অধ্যায় ৭-এর উপকরণ ৫-এর কপি

প্রয়োজনীয় সময়: ৪৫ মিনিট

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন: "আপনি কি আপনার এলাকার বা পরিবারের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চেনেন?" "যদি চিনে থাকেন, আপনার পর্যবেক্ষণ অনুযায়ী তাদের কী ধরনের ব্যক্তিক সমস্যা আছে?" প্লেনারিতে আলোচনা করে একটি তালিকা তৈরি করুন। উপকরণ ৫ থেকে কার্ড দেখান।

অংশগ্রহণকারীরা উত্তর না দিলে তাদের জিগ্যেস করুন: "আপনার জানামতে এমন কোন ব্যক্তিক সমস্যা আছে যা এখনও উল্লেখ করা হয়নি?" আবার, প্রতিটি উত্তরের পরে সংশ্লিষ্ট কার্ড দেখান এবং আলোচনা করুন।

অংশগ্রহণকারীরা যদি উত্তর না দেয়, তাহলে ব্যক্তিক সমস্যা কার্ডের কয়েকটি দেখান এবং জিগ্যেস করুন যে তারা ব্যক্তিক সমস্যার এসব ধরন বা অন্য কোন ধরন সম্পর্কে জানেন কিনা।

৫টি কার্ড দেখান বা উপকরণ ৫ অনুসারে ৫ ব্যক্তিকে ৫টি ব্যক্তিক সমস্যার রূপদানের জন্য নির্বাচন করুন।

সেশনের শেষে ব্যাখ্যা করুন - এটি মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে, ব্যক্তিক সমস্যার অনেক ধরন রয়েছে, ফলে প্রতিবন্ধিতার মধ্যেও বিভিন্নতা রয়েছে। প্রতিটি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি অনন্য, সে-কারণে সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে একই দলভুক্ত করা সমীচীন নয়।

১. দৈহিক সমস্যা

দৈহিক সমস্যার কারণে চলাফেরা করতে, ধরে রাখতে/আঁকড়ে ধরতে, স্পর্শ করতে (অনুভূতি), সমন্বিত অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ সঞ্চালনে এবং শারীরবৃত্তীয় ক্রিয়া সম্পাদনে অসুবিধা হয়। দৈহিক সমস্যার মধ্যে আরো অন্তর্ভুক্ত হতে পারে:

- বেঁটেখাটো আকার, পক্ষাঘাত।
- মেরুদণ্ডে আঘাত, স্ট্রোক, কুষ্ঠ।
- অঙ্গহানি।

২. শ্রবণ সমস্যা

এটি হচ্ছে শুনতে অসুবিধা হওয়া বা একেবারেই শুনতে না পাওয়া। শ্রবণ সমস্যার মাত্রা হালকা (মৃদু শব্দ শুনতে অসুবিধা) থেকে গভীর (সম্পূর্ণ বধির) পর্যন্ত হয়ে থাকে। তীব্রতার উপর নির্ভর করে শ্রবণ সমস্যা বাকশক্তিকেও ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে, বিশেষ করে যদি তা শিশুর কথা বলা শেখার আগে থেকে শুরু হয়। সম্পূর্ণ বধির না হওয়া পর্যন্ত লোকেরা শ্রবণযন্ত্র (Hearing Aid) ব্যবহার করে উপকার পেতে পারে।

৩. দৃষ্টি সমস্যা

এটি হচ্ছে দৃষ্টিশক্তি বা দেখার/পড়ার ক্ষমতার আংশিক বা সম্পূর্ণ ক্ষতি। দৃষ্টি সমস্যাকে আংশিক দৃষ্টিশক্তি (দেখতে বা পড়তে কিছুটা অসুবিধা) থেকে সম্পূর্ণ অন্ধ (দৃষ্টিহীন) পর্যন্ত ভাগ করা যেতে পারে। যারা অন্ধ তাদের যোগাযোগের জন্য নন-ভিজ্যুয়াল ব্রেইল বা অডিওর মতো উপকরণ প্রয়োজন।

৪. বাক সমস্যা

এটি অন্যদের সাথে কথোপকথন বা যোগাযোগ করার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করে। ঠিকভাবে শব্দের উচ্চারণ এবং শব্দ সাজিয়ে বাক্য গঠন করতে না পারার কারণে মৌখিকভাবে মনের ভাব প্রকাশ করতে অসুবিধা হয়। ফলে অন্যরা, বাক সমস্যা আছে এমন ব্যক্তির লিখিত বা কথ্য ভাষা এবং শব্দবিন্যাস বুঝতে সমস্যায় পড়ে।

শ্রবণ সমস্যার কারণেও বাক সমস্যা হতে পারে। বুদ্ধি সমস্যার কারণে অনেক শব্দ ঠিকভাবে বুঝতে না পারায় তা বাকশক্তিকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে। তবে তার মানে এই নয় যে, কারো বাক সমস্যা থাকলেই তার বুদ্ধি সমস্যাও থাকবে।

৫. বুদ্ধি সমস্যা

বুদ্ধি সমস্যা বলতে কোন ব্যক্তির জীবনব্যাপী জ্ঞানীয় এবং বুদ্ধিবৃত্তিক ক্ষমতার সীমাবদ্ধতাকে বোঝায়। এটি সাধারণত বিভিন্ন সামাজিক দক্ষতাসহ বোঝার এবং শেখার ক্ষমতা, সমস্যা সমাধান করার ক্ষমতা, মনে রাখার ক্ষমতা, নতুন তথ্য জানার এবং দক্ষতা শেখার ক্ষমতাকে প্রভাবিত করে। বুদ্ধি সমস্যার মৃদু, মাঝারি, গুরুতর এবং গভীর ইত্যাদি বিভিন্ন মাত্রা রয়েছে।

উল্লেখ করতে ভুলবেন না যে, সব ব্যক্তিক সমস্যা একই রকম নয় এবং অনেক সমস্যা দৃশ্যমান নাও হতে পারে। সমস্যার মাত্রাগত পার্থক্য ব্যাপক হতে পারে। সেইসাথে এও মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে, কোন কোন ব্যক্তির একাধিক সমস্যার কারণে একাধিক প্রতিবন্ধিতা থাকতে পারে।

শ্রবণ সমস্যা

বধির (একেবারেই শুনতে পায় না)

কম শোনে (জোরালো শব্দ হলে এবং শব্দ বাড়ালে শুনতে পায়)

দৃষ্টি সমস্যা

- অন্ধ (একেবারেই দেখতে পায় না)
- কোন জিনিসের আকৃতি বুঝতে পারে এবং উজ্জ্বল আলোতে আবছা দেখতে পায়
- ক্ষীণদৃষ্টি (যদিও স্পষ্ট দেখতে পায় না এবং বড় ফন্টে ছাপা লেখা পড়তে পারে) বা আংশিক দৃষ্টি (এক চোখ অন্ধ কিন্তু অন্য চোখে দেখতে পায়)।

বুদ্ধি সমস্যা

মৃদু: ব্যবহারিক জীবন দক্ষতা শিখতে সক্ষম, সহজ ভাষা ব্যবহার করে স্পষ্টভাবে যোগাযোগ করতে সক্ষম, স্বাধীনভাবে বা ন্যূনতম সাহায্য নিয়ে দৈনন্দিন কাজ (নিজের যত্ন, পোশাক, খাওয়া ইত্যাদি) করতে সক্ষম। জটিল ধারণা শিখতে অসুবিধা হতে পারে।

মাঝারি: ধৈর্যের সাথে অপরের সাহায্য নিয়ে ব্যবহারিক জীবন দক্ষতা শিখতে সক্ষম, সহজ ভাষা ব্যবহার করে যোগাযোগ করতে সক্ষম (তবে কারও কারও কথা বলতে এবং চলাফেরায় অসুবিধা হতে পারে, ন্যূনতম/মাঝারি সাহায্য নিয়ে দৈনন্দিন কাজ করতে সক্ষম। জটিল ধারণা শিখতে বেশ অসুবিধা হয়।

গুরুতর: খুব সহজ ব্যবহারিক জীবন দক্ষতা শিখতে পারে (তাও অনেক রুটিন মেনে চলার পর), অন্যের কথা বোঝে কিন্তু কথোপকথনে এবং চলাফেরায় অসুবিধা হয়, খুব সাধারণ দৈনন্দিন কাজ শিখতে পারে তবে কিছু কিছু ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধানের প্রয়োজন হয়। জটিল ধারণা শিখতে সক্ষম নাও হতে পারে।

১. আপনার তৈরি করা ছবিগুলি অংশগ্রহণকারীদের একের পর এক দেখান। তাদের জিগ্যেস করুন ছবির ব্যক্তির সাথে তাদের তাৎক্ষণিক সম্পর্ক কী। যদি কোন নতুন পর্যবেক্ষণ না আসে, তাহলে ছবিটি দেয়ালে আটকে দিন। এভাবে সমস্ত ছবি দেয়ালে না যাওয়া পর্যন্ত পুনরাবৃত্তি করুন।

২. নিচের প্রশ্নের উপর ভিত্তি করে প্রতিটি ছবি নিয়ে আলোচনা করার জন্য অংশগ্রহণকারীদের দলগুলিকে ১৫ মিনিট সময় দিন:

ক. প্রতিটি ছবির ব্যক্তির কী ধরনের সমস্যা অথবা প্রতিবন্ধিতা আছে?

খ. ছবির ব্যক্তিদের জন্য চ্যালেঞ্জগুলি কী কী বলে আপনি মনে করেন, যদি তারা আপনার এলাকায় বসবাস করে?

গ. ছবির ব্যক্তিদের সম্পর্কে আপনার এলাকার অন্যান্য লোকেরা কী ভাবে বলে আপনি মনে করেন?

৩. অংশগ্রহণকারীদের দলগুলির কাছ থেকে পাওয়া প্রশ্নের উত্তরগুলি হোয়াইট বোর্ডে বা ফ্লিপচার্টে লিখুন বা তাদের লিখতে দিন যাতে সবাই তা দেখতে পায়। নিচের ছক অনুযায়ী উত্তরগুলি সাজানো যেতে পারে:

ছবি	ব্যক্তিক সমস্যা	চ্যালেঞ্জ	এলাকার লোকের ধারণা
	দৃষ্টি সমস্যা (দেখতে পায় না)	এলাকার কোন সভা বা অনুষ্ঠানে যাওয়া	এলাকার কোন কাজে সে কোন ভূমিকা রাখতে পারবে না

৪. অংশগ্রহণকারীদের দেওয়া কিছু উত্তর সশব্দে পড়ুন। এর ফলে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে তাদের নিজেদের ধারণা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে এলাকার লোকের বিভিন্ন ধারণা সম্পর্কে জানা যাবে। সেইসাথে এটি যেন ব্যক্তিক সমস্যা এবং প্রতিবন্ধিতার পার্থক্যও তুলে ধরে।

৫. উল্লেখ করুন যে এই প্রশিক্ষণটি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তি এবং প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সচেতনতা সম্পর্কে, কিন্তু আপনি এখনও ব্যাখ্যা করেননি যে প্রতিবন্ধিতা বলতে কী বোঝায়। এটি পরবর্তী অনুশীলনীর মাধ্যমে করা হবে।

বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন, ২০১৩ অনুযায়ী প্রতিবন্ধিতার শ্রেণিবিন্যাস :

(ক) অটিজম বা অটিজমস্পেকট্রাম ডিজঅর্ডারস (Autism or Autism Spectrum Disorders)
(খ) শারীরিক প্রতিবন্ধিতা (Physical Disability)
(গ) মানসিক অসুস্থতাজনিত প্রতিবন্ধিতা (Mental Illness leading to Disability)
(ঘ) দৃষ্টিপ্রতিবন্ধিতা (Visual Disability)
(ঙ) বাকপ্রতিবন্ধিতা (Speech Disability)
(চ) বুদ্ধিপ্রতিবন্ধিতা (Intellectual Disability)
(ছ) শ্রবণপ্রতিবন্ধিতা (Hearing Disability)
(জ) শ্রবণ-দৃষ্টিপ্রতিবন্ধিতা (Deaf-blindness)
(ঝ) সেরিব্রাল পালসি (Cerebral Palsy)
(ঞ) ডাউন সিনড্রোম (Down Syndrome)
(ট) বহুমাত্রিক প্রতিবন্ধিতা (Multiple Disability) এবং
(ঠ) অন্যান্য প্রতিবন্ধিতা (Other Disability)

এটা মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে, উপরে উল্লেখিত প্রতিবন্ধিতা ছাড়াও অনেক প্রতিবন্ধিতা[১১] রয়েছে যা অপেক্ষাকৃত 'কম দৃশ্যমান' বা 'সুপ্ত', যেমন:

- মস্তিষ্কের আঘাত।
- ক্রোনস ডিজিজ।
- দীর্ঘস্থায়ী ফ্যাটিগ (ক্লান্তি) সিন্ড্রোম।

১১ https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/invisible-disabilities-in-the-workplace/

- দীর্ঘস্থায়ী ব্যথা।
- সিস্টিক ফাইব্রোসিস।
- বিষণ্নতা, ADHD, বাইপোলার ডিসঅর্ডার, সিজোফ্রেনিয়া এবং অন্যান্য মানসিক স্বাস্থ্য সমস্যা।
- ডায়াবেটিস।
- মৃগী রোগ।
- ফাইব্রোমায়ালজিয়া।
- এইচআইভি এবং এইডস।
- অনিদ্রা।
- ডিসলেক্সিয়া, ডিসপ্র্যাক্সিয়া, ডিসগ্রাফিয়াসহ বিভিন্ন শিখন সমস্যা এবং ভাষাগত সমস্যা।
- লুপাস।
- রিউম্যাটয়েড আর্থ্রাইটিস।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূল বার্তা

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে আমাদের দৃষ্টিভঙ্গি আমাদের ধর্মীয় বিশ্বাস, কুসংস্কার, অজ্ঞতা, পূর্ব-কল্পিত ধারণা থেকে তৈরি হয়।
- ব্যক্তিক সমস্যার ধরন এত বেশি যে এর প্রকারভেদ করা সহজ নয়। বিশেষতঃ কোন কোন ব্যক্তির একই সময়ে বিভিন্ন সমস্যা থাকতে পারে।
- বিভিন্ন দেশ বিভিন্নভাবে ব্যক্তিক সমস্যাজনিত প্রতিবন্ধিতার প্রকারভেদ করে থাকে। বাংলাদেশের 'প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন, ২০১৩'-এ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিগত, বিকাশগত, ইন্দ্রিয়গত ক্ষতিগ্রস্ততা এবং প্রতিকূলতার ভিন্নতা বিবেচনায় প্রতিবন্ধিতার বিভিন্ন ধরনের উল্লেখ রয়েছে, যা ইতিপূর্বে উপস্থাপন করা হয়েছে।
- মনে রাখবেন - অনেক ব্যক্তিক সমস্যা দৃশ্যমান থাকে/হয় না।
- আপনার কোন কার্যক্রমে কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করার জন্য তার সমস্যার সমস্ত বিবরণ জানার প্রয়োজন নেই।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অন্য অংশগ্রহণকারীদের শিখনের জন্য ভাল আধার হতে পারে (যদি তারা রাজি হয়) - তাদের বিশেষজ্ঞ হিসাবে দেখা উচিত।

অনুশীলনী ২.২. প্রতিবন্ধিতার সংজ্ঞা

প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত সংজ্ঞাগুলি সম্পূর্ণরূপে বোঝা গুরুত্বপূর্ণ যাতে আপনি অংশগ্রহণকারীদের প্রতিবন্ধিতার ধারণাটি ভালভাবে ব্যাখ্যা করতে পারেন।

প্রতিবন্ধী বিষয়ক বিশ্ব প্রতিবেদন

ব্যক্তিক সমস্যা বলতে এখানে শরীরের অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের কার্যকারিতা বা গঠনগত সমস্যা - যেমন, পক্ষাঘাত বা অন্ধত্ব ইত্যাদি;

কর্মসম্পাদনে সীমাবদ্ধতা হলো হাঁটা বা খাওয়া ইত্যাদি কাজ করতে সমস্যার সম্মুখীন হওয়া;

অংশগ্রহণের বা পরিপার্শ্বগত বিধিনিষেধ হলো কর্মস্থল বা পরিবহনসহ জীবনের যেকোনো ক্ষেত্রে বৈষম্যের মুখোমুখি হওয়া;

প্রতিবন্ধিতা বলতে বোঝায় কর্মক্ষমতার যে কোনো বা তিনটি ক্ষেত্রেই অর্থাৎ শরীরের কার্যকারিতা, কর্মসম্পাদন এবং অংশগ্রহণ ও পারিপার্শ্বিক সহায়তার ক্ষেত্রে অসুবিধার সম্মুখীন হওয়া।

'স্বাস্থ্যের অবস্থা' বলতে রোগ, আঘাত এবং ব্যাধি বোঝানো হয়ে থাকে, অন্যদিকে 'ব্যক্তিক সমস্যা' হলো শরীরের অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের কার্যকারিতার এবং গঠনগত ঘাটতি, যা প্রায়শই স্বাস্থ্যগত অবস্থা লক্ষণ হিসাবে চিহ্নিত করা হয়।

ইউএনসিআরপিডি-র সংজ্ঞা

ইউএনসিআরপিডি, বা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘের কনভেনশন (UNCRPD, or the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities), একটি আন্তর্জাতিক মানবাধিকার সনদ যার লক্ষ্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার রক্ষা এবং প্রচার করা। এটি ২০০৬ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক গৃহীত হয় এবং ২০০৮ সালে কার্যকর হয়। ইউএনসিআরপিডি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মৌলিক অধিকারের রূপরেখা দেয় এবং রাষ্ট্রগুলি কীভাবে এই অধিকারগুলি রক্ষা করতে পারে তা প্রতিষ্ঠা করে। এই সনদ অনুসারে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত তারা, যারা দীর্ঘমেয়াদী শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিবৃত্তিক, বা স্নায়বিক সমস্যা ও বিভিন্ন বাধার শিকার হয়ে সমাজে অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে পূর্ণ এবং কার্যকর অংশগ্রহণে বাধাগ্রস্ত হয়।

উদ্দেশ্য:

প্রশিক্ষণশেষে অংশগ্রহণকারীরা

- প্রতিবন্ধিতা ও বৈকল্যের পার্থক্য ব্যাখ্যা করতে পারবে।
- বুঝতে পারবে যে, প্রতিবন্ধিতা হচ্ছে অ-অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজের ফল।

প্রয়োজনীয় সময়: ৬০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি

অনুশীলনী ২.১ আগে সম্পন্ন করতে হবে।

সংজ্ঞাসহ স্লাইড/ফ্লিপচার্ট তৈরি করা।

ব্যক্তিক সমস্যা হচ্ছে অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ সমন্বয় ও শারীরিক ক্রিয়াসম্পর্কিত সমস্যা অথবা শারীরিক গঠনগত সমস্যা (জন্মগত বা দুর্ঘটনাজনিত)

প্রতিবন্ধিতা হচ্ছে কোনো ব্যক্তির ব্যক্তিক সমস্যা এবং সে যখন কোনো কাজ করতে গিয়ে বাধাগ্রস্ত হয়, তার মিলিত ফল।

উপকরণ:

- অনুশীলনী ২.১ সম্পর্কিত চার্ট
- লিখবার জন্য ফ্লিপচার্ট

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞেস করুন চার্টে দেওয়া তথ্য থেকে প্রতিবন্ধিতা বলতে তারা কী বোঝে। প্রতিবন্ধিতা নিয়ে অংশগ্রহণকারীদের ভাবনা শেয়ার করার সুযোগ দিন।

ব্যাখ্যা করুন - চার্টে বর্ণিত চ্যালেঞ্জগুলি থেকে বোঝা যায় কোনো ব্যক্তি প্রতিবন্ধী কিনা। আরও স্পষ্ট করার জন্য, স্লাইড/ফ্লিপচার্টে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত সংজ্ঞাগুলি দেখান এবং ব্যাখ্যা করুন:

এখানে ব্যক্তিক সমস্যা বলতে বোঝানো হচ্ছে অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ সমন্বয় ও শারীরিক ক্রিয়াসম্পর্কিত সমস্যা অথবা শারীরিক গঠনগত সমস্যা, যা জন্মগত বা জন্মের পরে দুর্ঘটনাজনিত কারণে হতে পারে। এই সমস্যা সাময়িক হতে পারে, আবার মৃত্যু পর্যন্ত স্থায়ী হতে পারে। কিছু কিছু সমস্যা চিকিৎসাযোগ্য। যেমন, কোনো ব্যক্তি ছানিজনিত বা অন্য কোনো কারণে ঠিকমতো দেখতে না পেলে অপারেশন বা চশমা প্রদানের মাধ্যমে তার দৃষ্টির উন্নতি ঘটানো যেতে পারে। আবার বিভিন্ন রোগের কারণে কোনো ব্যক্তি স্থায়ীভাবে অন্ধত্বের শিকার হতে পারে, যা অনিরাময়যোগ্য।

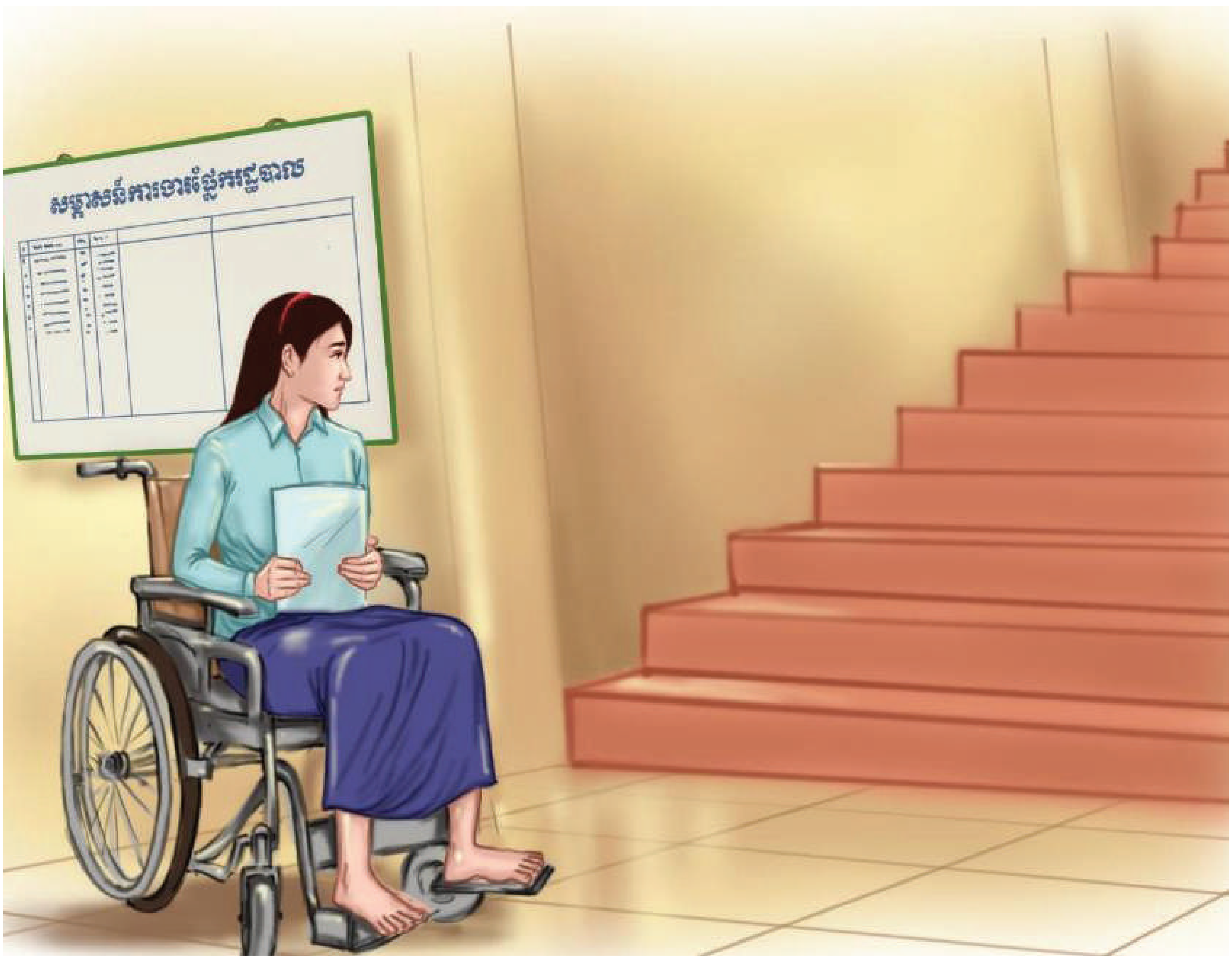
প্রতিবন্ধিতা হচ্ছে কোনো ব্যক্তির ব্যক্তিক সমস্যা এবং সে যখন কোনো কাজ করতে গিয়ে বাধাগ্রস্ত হয়, তার মিলিত ফল। উদাহরণস্বরূপ, কোনো ব্যক্তি চোখের সমস্যার কারণে ঠিকমতো দেখতে পায় না এবং বই পড়তে পারে না। আবার তার সমস্যাটি নিরাময়যোগ্যও নয়। বইটি যদি ব্রেইলে হয়, এবং ঐ ব্যক্তি যদি ব্রেইল পড়তে জানে, তাহলে সেই ব্যক্তির বইটি পড়তে কোনো বাধা থাকবে না।

সুতরাং ব্যক্তিক সমস্যা এবং বিভিন্ন সামাজিক ও কাঠামোগত বাধার শিকার হয়ে ব্যক্তি সমাজে অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে পূর্ণ এবং কার্যকর অংশগ্রহণে বাধাগ্রস্ত হয়। ফলে সে প্রতিবন্ধিতার শিকার হয়।

১. অংশগ্রহণকারীদের দেখান - স্লাইড/ফ্লিপচার্টের মাধ্যমে:

ব্যক্তিক সমস্যা + বাধা = প্রতিবন্ধিতা

নিচের ছবির মাধ্যমে উপরের সমীকরণটি দেখানো এবং ব্যাখ্যা করা যেতে পারে। অংশগ্রহণকারীদের বলুন ছবিটি বর্ণনা করতে।



২. অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞেস করুন - প্রতিবন্ধিতা এবং ব্যক্তিক সমস্যার পার্থক্য বিষয়ে তাদের কোনো প্রশ্ন আছে কিনা। থাকলে তার উত্তর দিন।

৩. ব্যাখ্যা করুন - ব্যক্তিক সমস্যা বিষয়ক পূর্ববর্তী অনুশীলনের সাথে বর্তমান আলোচনার সম্পর্ক এবং বাধা বা প্রতিবন্ধক বিষয়ে পরবর্তী পর্বে আরো বিশদ আলোচনা করা হবে। 'প্রতিবন্ধিতা = ব্যক্তিক সমস্যা + বাধা' - এই সমীকরণটি ব্যাখ্যা করতে বিভিন্ন সারণির সাহায্য নেওয়া যেতে পারে।

সংজ্ঞা সংক্রান্ত এই অধিবেশনটি অংশগ্রহণকারীদের কাছে খুব পরিষ্কার এবং ভালভাবে বোধগম্য হওয়া দরকার। এই অধিবেশনে দেওয়া বিভিন্ন সংজ্ঞা আত্মস্থ করতে অংশগ্রহণকারীদের যথেষ্ট সময় দিন যাতে তারা ঠিকভাবে বলতে পারে - এই অধিবেশন থেকে তারা কী কী বুঝতে পেরেছে।

বিভিন্ন ব্যক্তিক সমস্যা সনাক্তকরণের এই অধিবেশনগুলির সাথে সম্পর্কিত প্রক্রিয়ার সহায়ক উপকরণ বা সরঞ্জাম সম্পর্কে আমাদের চিন্তা করতে হবে। কোনো ব্যক্তির শারীরিক ক্রিয়াসম্পাদনে (যেমন হাঁটা, দেখা, শোনা ইত্যাদি) সমস্যা অথবা শারীরিক গঠনগত সমস্যা সনাক্ত করার একটি কার্যকর উপায় হতে পারে ওয়াশিংটন গ্রুপের প্রশ্নাবলী। এই প্রশ্নাবলী ব্যক্তিক সমস্যা সনাক্ত করতে সাহায্য করে এবং প্রতিবন্ধিতার সামাজিক মডেলের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ। প্রতিবন্ধিতার ব্যাপকতা সনাক্ত করতে একটি আদমশুমারিতে নিচের প্রশ্নাবলী ব্যবহৃত হয়।

আদমশুমারিতে ব্যবহৃত প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক প্রশ্নাবলী (ওয়াশিংটন গ্রুপ অনুমোদিত)

সূচনা পর্ব:
স্বাস্থ্য সমস্যার কারণে কাজ করতে গিয়ে আপনার যেসব অসুবিধা হয়, এই প্রশ্নগুলির মাধ্যমে তা জানতে চাওয়া হয়।

১. চশমা পরেও কি আপনার দেখতে অসুবিধা হয়?

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

২. হিয়ারিং এইড ব্যবহার করেও কি আপনার শুনতে অসুবিধা হয়?

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

৩. আপনার কি হাঁটতে বা সিঁড়ি বেয়ে উঠতে অসুবিধা হয়?

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

৪. আপনার কি কোনো কিছু স্মরণ করতে বা কোনোকিছুতে মনোনিবেশ করতে অসুবিধা হয়?

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

৫. আপনার কি নিজে নিজে গোসল করতে বা কাপড় পরতে অসুবিধা

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

৬. আপনার কি প্রচলিত ভাষা ব্যবহার করে কারো সাথে যোগাযোগ স্থাপনে অর্থাৎ বুঝতে বা বোঝাতে অসুবিধা হয়?

ক. না - কোনো অসুবিধা হয় না
খ. হ্যাঁ - কিছুটা অসুবিধা হয়
গ. হ্যাঁ - অনেক অসুবিধা হয়
ঘ. একেবারেই অসম্ভব

প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সংখ্যা সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করতে গিয়ে সময় অনেক চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে হয়। জাতীয় সমীক্ষা ও আদমশুমারিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সংখ্যা তুলনামূলক কম হওয়ার সাথে নিচের বিষয়গুলির সম্পর্ক থাকতে পারে:

- সংজ্ঞাগত বা ভাষাগত সমস্যা
- গণনাকারীর সীমিত জ্ঞান
- 'কাজ করতে অসুবিধা'-র পরিবর্তে 'প্রতিবন্ধিতা' শব্দের ব্যবহার
- সরাসরি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির পরিবর্তে পরিবারের অন্য সদস্যকে জিজ্ঞাসা করা

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূল বার্তা

এখানে ব্যক্তিক সমস্যা হচ্ছে শারীরিক ক্রিয়া অথবা গঠনগত ঘাটতি।

প্রতিবন্ধিতা শারীরিক ক্রিয়া অথবা গঠনগত ঘাটতির বিষয় নয়।

ব্যক্তিক সমস্যা ও প্রতিবন্ধিতার অনেক ভিন্ন ভিন্ন সংজ্ঞা রয়েছে। আপনি যে সংজ্ঞাটি ব্যবহার করেন, তা স্বাচ্ছন্দ্যের সাথে ব্যবহার করা গুরুত্বপূর্ণ।

প্রতিবন্ধিতা = ব্যক্তিক সমস্যা + বাধা; প্রতিবন্ধিতা হলো পরিবেশ বা মানুষের মনোভাবের প্রতিবন্ধকতা, যা ব্যক্তিক সমস্যা আছে এমন ব্যক্তিদের দৈনন্দিন কাজকর্ম করতে বাধা দেয়।

অনুশীলনী ২.৩. প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে কল্পকথা (Myth)

পটভূমি ব্যাখ্যা: প্রতিবন্ধিতার বিষয়গুলির গুরুত্ব তুলে ধরা হলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য আরও অন্তর্ভুক্তিমূলক সমাজের দিকে এগিয়ে যাওয়ার প্রথম ধাপ। তাই বিশ্বব্যাপী প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে প্রচলিত বিভিন্ন কল্পকথার অসারতা তুলে ধরা অত্যাবশ্যক।

উদ্দেশ্য:

অংশগ্রহণকারীদের বিশ্বব্যাপী প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত তথ্যগুলি বুঝতে সাহায্য করা।

এই প্রশিক্ষণে এ পর্যন্ত যেসব বিষয় আলোচিত হয়েছে, তার কিছুটা সংক্ষিপ্ত পর্যালোচনা করা।

প্রয়োজনীয় উপকরণ:

☑ কাগজের বড় শীট।

☑ মার্কার পেন।

প্রয়োজনীয় সময়: ৬০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি: দু'টি পোস্টার তৈরি করুন - একটি সত্য বলছে এবং একটি মিথ্যা বলছে।

পদ্ধতি ১: পোস্টার দু'টি ঘরের দুই কোণে দুই দেওয়ালে লাগান - একটি সত্য বলছে এবং একটি মিথ্যা বলছে। পরবর্তী অংশে দেওয়া প্রতিটি বাক্য পড়ুন এবং অংশগ্রহণকারীদের বলুন বাক্যটি সত্য মনে হলে 'সত্য' চিহ্নিত পোস্টারের সামনে দাঁড়াতে অথবা মিথ্যা বলে মনে হলে 'মিথ্যা' চিহ্নিত পোস্টারের সামনে দাঁড়াতে। প্রতিটি বাক্যের নিরিখে অংশগ্রহণকারীদের আলোচনা করার সুযোগ দিন যাতে তারা প্রতিটি বাক্যের সাথে সংশ্লিষ্ট বিষয়গুলো বিশ্লেষণ করতে পারে।

প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে কল্পকথা[১২]

প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সংখ্যা সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহ করতে গিয়ে সময় অনেক চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে হয়। জাতীয় সমীক্ষা ও আদমশুমারিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সংখ্যা তুলনামূলক কম হওয়ার সাথে নিচের বিষয়গুলির সম্পর্ক থাকতে পারে:

প্রচলিত কল্পকথা	প্রশিক্ষকের জন্য টিপ্‌স্
১. "প্রতিবন্ধিতা শুধুমাত্র একটি ক্ষুদ্র জনগোষ্ঠিকে ক্ষতিগ্রস্ত করে।"	বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার মতে, বিশ্বব্যাপী ১ বিলিয়ন ব্যক্তি বা মোট জনসংখ্যার ১৫% প্রতিবন্ধিতার শিকার। এ কারণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রায়ই 'গ্রহের বৃহত্তম সংখ্যালঘু' বলা হয়ে থাকে। পরিবারের সদস্যদের হিসাবের অন্তর্ভুক্ত করলে, ২ বিলিয়ন ব্যক্তি বা মানব জাতির এক তৃতীয়াংশ প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে প্রতিবন্ধিতার শিকার।
২. "প্রতিবন্ধিতার সার্বজনীনভাবে গ্রহণযোগ্য কোনো সংজ্ঞা নেই।"	একথা অবশ্যই সত্য যে, প্রতিবন্ধিতার কোনো সার্বজনীন সংজ্ঞা নেই। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘের নতুন প্রস্তাবনায় একটি আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক সংজ্ঞা ইচ্ছাকৃতভাবে এড়িয়ে যাওয়া হয়েছিল, এবং প্রস্তাবনার শুরুতেই স্বীকার করে নেওয়া হয়েছে যে, প্রতিবন্ধিতা একটি বিকাশমান ধারণা। তা সত্ত্বেও, আন্তর্জাতিকভাবে বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থার সংজ্ঞা, ইন্টারন্যাশনাল ক্লাসিফিকেশন অফ ফাংশনিং, ডিসেবিলিটি অ্যান্ড হেল্থ্ (আইসিএফ), প্রতিবন্ধিতা বর্ণনা করার জন্য একটি মূল পদ্ধতিগত উপকরণ হয়ে উঠেছে। এই সংজ্ঞা অনুসারে, প্রতিবন্ধিতা একটি সামাজিকভাবে নির্মিত ধারণা যা পারিপার্শ্বিক অবস্থার উপর নির্ভরশীল। তাই মানুষ জন্মগতভাবে প্রতিবন্ধী নয় কিন্তু বাহ্যিক পরিস্থিতির কারণে প্রতিবন্ধী হচ্ছে। জাতিসংঘের এই নতুন প্রস্তাবনায় দেখা যায়: "তারাই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত যাদের দীর্ঘমেয়াদী শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিবৃত্তিক বা সংবেদনশীল প্রতিবন্ধকতা রয়েছে যা বিভিন্ন বাধার সাথে মিলে সমাজে সমতার ভিত্তিতে তাদের সম্পূর্ণ এবং কার্যকর অংশগ্রহণকে বাধাগ্রস্ত করতে পারে।"
৩. "প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কোনো সমসত্ত্ব জনগোষ্ঠী নয়।"	বিশ্বব্যাপী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতীক হিসাবে ব্যবহৃত বিখ্যাত হুইলচেয়ারের চিত্রটি অন্তত একটি ক্ষেত্রে বিভ্রান্তিকর: চলাচল-সম্পর্কিত প্রতিবন্ধিতাই একমাত্র সম্ভাব্য প্রতিবন্ধিতা নয়। প্রতিবন্ধিতা বলতে শ্রবণ প্রতিবন্ধিতা, দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা বা বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা - অন্যান্য ধরনের বা বিভিন্ন বহুমাত্রিক কার্যকরী বৈকল্যজনিত প্রতিবন্ধিতাকেও বোঝায়। সর্বোপরি, প্রকারভেদ হিসাবে এবং বিশেষ করে সময়ের সাথে সাথে প্রতিবন্ধিতা পরিবর্তনের সম্ভাবনা থাকার ফলে 'প্রতিবন্ধী' ধারণাটি অবিশ্বাস্যভাবে বিস্তৃত। কিছু কিছু প্রতিবন্ধিতা অস্থায়ী হতে পারে এবং ধীরে ধীরে চলে যেতে পারে, আবার কিছু কিছু প্রতিবন্ধিতা ক্রমশঃ খারাপ হতে পারে, যার ফলে কোনো ব্যক্তির জীবন ক্রমশঃ আরও বেশি সীমাবদ্ধতার শিকার হয়ে পড়তে পারে। বৃদ্ধ বয়সে, নতুনভাবে বিভিন্ন প্রতিবন্ধিতা দেখা দিতে পারে - যা আমাদের মতো দ্রুত বার্ধক্যের দিকে এগিয়ে যাওয়া সমাজের জন্য একটি চ্যালেঞ্জ। এভাবে বিভিন্ন বৈকল্য বিভিন্ন ব্যক্তি যেমন পুরুষ, মহিলা, গ্রামীণ এবং শহুরে এলাকার ব্যক্তির উপর বিভিন্ন প্রভাব ফেলতে পারে।

[১২] Adapted from Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) (2010) What you need to know about: Disability and development cooperation – 10 facts or fallacies?, Retrieved from http://www.gtz.de/de/dokumente/gtz2010-0477en-disability-development.pdf.

৪. "দারিদ্র্য বিমোচন এবং প্রতিবন্ধিতা আলাদা আলাদাভাবে মোকাবেলা করা দরকার।"	দারিদ্র্য এবং প্রতিবন্ধিতা ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কিত। দারিদ্র্যের মধ্যে বসবাসকারী যে-কেউ উচ্চ স্বাস্থ্য ঝুঁকির সম্মুখীন হয় যা প্রায়শই প্রতিবন্ধিতায় পর্যবসিত হয় - এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির পাশাপাশি তাদের পরিবারগুলি আরও দরিদ্র হতে থাকে। মর্যাদপূর্ণ কর্মসংস্থানের সুযোগের অভাব, জীবনযাত্রার উচ্চ ব্যয়, প্রতিবন্ধী আত্মীয়দের যত্ন নেওয়ার সুযোগ খরচ - প্রতিবন্ধিতার কারণে পরিবারগুলি বহুগুণ সুবিধাবঞ্চিত হয়, যা তাদের দারিদ্র্যের ঝুঁকিতে ফেলে দেয়। অবকাঠামো, পণ্য এবং পরিষেবাগুলির প্রবেশ্যতা উন্নত করে এই অসুবিধা এবং খরচ উল্লেখযোগ্যভাবে হ্রাস করা যেতে পারে। বিশ্বব্যাংক অনুমান করে যে, বিশ্বের সবচেয়ে দরিদ্র জনসংখ্যার ২০% মানুষ কোনো না কোনো প্রতিবন্ধিতা নিয়ে বাস করে। কার্যতঃ, প্রতিদিন এক মার্কিন ডলারেরও কম খরচে বিশুদ্ধ পানি, খাদ্য এবং পোশাকের অভাবের মধ্যে বেঁচে থাকা প্রতি পাঁচজনের মধ্যে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি।
৫. "সমাজের অধিকাংশ ব্যক্তি ভালো থাকলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা আপনা-আপনি উপকৃত হবে।"	বেশিরভাগ ক্ষেত্রে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাছে উন্নয়ন সহযোগিতার সুফল পৌঁছায় না। এর আংশিক কারণ হচ্ছে - এরা হতদরিদ্রদের অন্তর্ভুক্ত এমন একটি অংশ যাদের কাছে পৌঁছানো আসলেই কঠিন। এছাড়াও, সমাজের কলঙ্ক হিসাবে চিহ্নিত হওয়ার কারণে এবং বৈষম্যের শিকার হওয়ার কারণে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রায়ই উন্নয়ন প্রকল্পে অংশগ্রহণ থেকে বাদ পড়ে যায়। যে কোনো সাহায্য-সহযোগিতার পাওয়ার ক্ষেত্রে এই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা একেবারে শেষ পর্যায়ে থাকে নতুবা একেবারেই বাদ পড়ে যায়। উন্নয়ন সহযোগিতাগুলো সর্বত্র সক্রিয়ভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উদ্বেগ, অধিকার এবং বিশেষ প্রয়োজনগুলি বিবেচনা না করা পর্যন্ত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রকল্পগুলিতে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম হবে না। দুর্ভাগ্যবশত, আমাদের সমাজে স্বয়ংক্রিয় ট্রিকল ডাউন বা চুঁইয়ে পড়া প্রভাবের অস্তিত্ব নেই। অন্যভাবে দেখলে - যখন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অবস্থা ভালো থাকে এবং অধিকতর প্রবেশ্য সামাজিক এবং ভৌত অবকাঠামোর কারণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অর্থনীতি এবং নাগরিক সমাজে মূল্যবান অবদান রাখতে পারে, তখন সংখ্যাগরিষ্ঠরা আপনা আপনিই উপকৃত হবে।
৬. "স্বাস্থ্যবান জনগোষ্ঠির জন্যই আমাদের সীমিত সম্পদ কাজে লাগানো ভালো।"	প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘ কনভেনশনে স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে - সামাজিক অন্তর্ভুক্তি কোনো দাতব্য বিষয় নয় বরং একটি মানবাধিকার। সকল ব্যক্তির অংশগ্রহণ এবং প্রবেশ্যতার সমতা কার্যকর উন্নয়ন সহযোগিতার উপজাত নয়, বরং পূর্বশর্ত হিসেবেই বিবেচিত। অধিকন্তু, অন্তর্ভুক্তির সুবিধাগুলি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়। অন্তর্ভুক্তির সুবিধাগুলি অনেক অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জীবনকেও সহজ করে তোলে। যদি শুরু থেকেই জরুরি সাহায্যকে অন্তর্ভুক্তিমূলক এবং বাধা-মুক্ত করার উদ্দেশ্য নিয়ে কোনো এলাকার উন্নয়ন নীতি প্রণয়ন করা হয়, তাহলে অন্যান্য সামাজিক গোষ্ঠী যেমন বয়স্ক জনগোষ্ঠি, গর্ভবতী মহিলা এবং ছোট শিশুদের বাবা-মাও উপকৃত হয়। প্রবেশ্যতার বাধাগুলি দূর করে, সামগ্রিকভাবে সমাজকে সকলের জন্য অধিকতর প্রবেশ্য করে তোলা যেতে পারে।

৭. "একটি প্রবেশযোগ্য পরিবেশ তৈরি করা অত্যন্ত ব্যয়বহুল।"	প্রতিবন্ধীদের জন্য একটি প্রবেশযোগ্য পরিবেশের ব্যয় প্রায়ই অত্যধিক প্রাক্কলন করা হয়। একটি নতুন প্রকল্পে প্রতিবন্ধীদের প্রবেশযোগ্যতা নিশ্চিত করতে যে ব্যয় হয় তা ভবনের মোট নির্মাণ ব্যয়ের মাত্র ১-২% হয়ে থাকে। পরিকল্পনা পর্যায়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রয়োজন বিবেচনা করা হলে, নির্মাণ-পরবর্তী সময়ে ব্যয়বহুল সংযোজন এবং পরিবর্তন এড়ানো যেতে পারে। যাই হোক না কেন, প্রবেশযোগ্যতা নিশ্চিত করতে উচ্চ প্রযুক্তি বা বিলাসবহুল পদ্ধতি ব্যবহার করতেই হবে, এমন কোনো বাধ্যবাধকতা নেই। সৃজনশীলতা এবং স্থানীয় সম্পদ ব্যবহার করেও অভাবনীয় উন্নতি সাধন করা যেতে পারে। এর বিপরীতে, প্রবেশযোগ্যতা নিশ্চিত করতে ব্যর্থ হওয়ার যে সামষ্টিক অর্থনৈতিক মূল্য, তাকে কম বিবেচনা করা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমতার ভিত্তিতে সমাজে অংশগ্রহণের অধিকারকে কার্যকরভাবে অস্বীকার করাটা অন্যায়। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আই.এল.ও.)-র সমীক্ষায় দেখা গেছে যে, শুধুমাত্র শ্রমবাজারেই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অংশগ্রহণ না করতে পারার ফলে মোট দেশজ উৎপাদন ১-৭% কম হয়।
৮. "প্রবেশযোগ্যতা মানে হুইলচেয়ার-ব্যবহারকারীর প্রবেশ্যতা।"	ভবনগুলিতে হুইলচেয়ারের প্রবেশ্যতা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। তবে র‍্যাম্প, হুইলচেয়ার-বান্ধব দরজা ও প্রবেশপথের বাইরেও একটি প্রতিবন্ধকহীন অন্তর্ভুক্তিমূলক ডিজাইনের ক্ষেত্রে আরও অনেক বিবেচ্য বিষয় রয়েছে। প্রবেশযোগ্যতা মানে পারিপার্শ্বিক সমস্ত বিষয়কে বিবেচনায় নিয়ে এমনভাবে ডিজাইন করা যাতে কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এসব ভবন ব্যবহারে অক্ষম না হয়।[১৩] প্রবেশ্যভাবে তথ্য উপস্থাপন করা, যেমন বুদ্ধিপ্রতিবন্ধীদের জন্য, অথবা দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী এবং শ্রবণপ্রতিবন্ধীদের সাথে যোগাযোগ স্থাপন করাও এর অন্তর্ভুক্ত। উপরন্তু, বৈষম্যমূলক মনোভাব এবং আচরণ পরিবর্তন করা প্রয়োজন। এই ক্ষেত্রে, যেসব সংস্থা প্রতিবন্ধীদের অধিকার সম্পর্কে জানে এবং এর প্রচার-প্রসারে কাজ করে, তারা একটি মডেল হিসাবে কাজ করতে পারে, যেমন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রকল্প-কর্মী হিসেবে নিয়োগ এবং কর্মস্থলে তাদের জন্য প্রবেশযোগ্যতা নিশ্চিত করার মাধ্যমে।
৯. "হুইলচেয়ার ব্যবহারকারী মাত্রই দীর্ঘকাল ধরে বা সাময়িকভাবে অসুস্থ ব্যক্তি।"	হুইলচেয়ার ব্যবহারের সাথে অসুস্থতার সম্পর্কটি হাসপাতালে অসুস্থ ব্যক্তিদের পরিবহনের জন্য হুইলচেয়ার ব্যবহার করা থেকে উদ্ভূত হয়ে থাকতে পারে। একজন ব্যক্তি বিভিন্ন কারণে হুইলচেয়ার ব্যবহার করতে পারে, কিন্তু এই কারণের সাথে কোনো ধরনের দীর্ঘস্থায়ী অসুস্থতার সম্পর্ক নাও থাকতে পারে।
১০. "হুইলচেয়ার ব্যবহারকারীরা হুইলচেয়ার-নির্ভর হওয়ার ফলে তাদের জীবন সীমিত হয়ে পড়ে।"	একটি হুইলচেয়ার - সাইকেল বা গাড়ির মতই একজন ব্যক্তিকে সহায়ক ডিভাইস হিসাবে চলাফেরা করতে সাহায্য করে। হুইলচেয়ার ব্যবহারকারীরা প্রায়ই এই সহায়ক ডিভাইসের ব্যবহারকে স্বনির্ভরতা, স্বাধীনতা এবং পছন্দ করার স্বাধীনতা বলে উল্লেখ করে থাকে।
১১. সকল শ্রবণ-প্রতিবন্ধী ঠোঁট নড়া দেখে বুঝতে পারে।	ঠোঁট নড়া দেখে কথা বুঝতে পারার দক্ষতা ব্যক্তিভেদে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে এবং যাদের এই দক্ষতা আছে, তাদের উপরে পুরোপুরি নির্ভর করা যায় না। এই দক্ষতা অনেকটুকুই নির্ভর করে একজন ব্যক্তি কতটা শিক্ষিত এবং সে কতটা প্রশিক্ষণ পেয়েছে, তার উপর।

১৩. https://www.easterseals.com/explore-resources/facts-about-disability/myths-facts.html

অংশগ্রহণকারীদের কাছে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে কিছু তথ্য দেওয়া খুবই কার্যকর। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যেসব পরিস্থিতির শিকার হয়, তাদের সংখ্যা এবং তারা যে চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হয়, সে সম্পর্কে জনসাধারণের যথেষ্ট জানা নেই। এটি একটি খুব শক্তিশালী অনুশীলনী হতে পারে।

তথ্য দেওয়ার কাজটি খুব সৃজনশীলভাবে করা দরকার যাতে অংশগ্রহণকারীরা অতিরিক্ত তথ্যের কারণে বিরক্ত না হয়। তথ্য দেওয়ার জন্য কুইজ একটি কার্যকর উপায় হতে পারে।

উদাহরণ হিসাবে বলা যায়

- টিভি থেকে একটি জনপ্রিয় কুইজ অনুষ্ঠানের ফর্ম্যাট ব্যবহার করা এবং তার আদলে (যেমন: 'কৌন বনেগা ক্রোড়পতি') তথ্য উপস্থাপন করা।
- মোবাইল ফোনে ব্যবহারের জন্য কুইজ প্রস্তুত করুন
- সঠিক জবাবকে ধাওয়া করার খেলা পরিচালনা - যেখানে আপনি একটি প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করবেন এবং ৩টি উত্তর থেকে অংশগ্রহণকারীরা যে উত্তরের সাথে একমত, তার পাশে দাঁড়াবে।

দ্রষ্টব্য: উপকরণ ৬: প্রতিবন্ধিতা তথ্য - বৈশ্বিক

অনুশীলনী ২.৪. প্রতিবন্ধিতার বিভিন্ন মডেল

উদ্দেশ্য:

অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীরা সক্ষম হবে:

- অধিকারের দৃষ্টিকোণ থেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দেখতে
- প্রতিবন্ধিতার প্রতি দৃষ্টিভঙ্গির চারটি ধারার মধ্যে পার্থক্য করতে

সময়: ৩০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

- বিবরণসহ স্লাইড/ফ্লিপচার্ট প্রস্তুত করুন
  - আমার সেরিব্রাল পলসি আছে এবং আমি হুইলচেয়ার ব্যবহার করি, তাই আমি অফিসে যেতে পারি না।
  - অফিসে হুইলচেয়ারবান্ধব নয়, তাই আমি সেখানে কাজ করতে পারি না।
- প্রতিবন্ধিতার বিভিন্ন মডেল সম্পর্কিত স্লাইড/ফ্লিপচার্ট প্রস্তুত করুন:
  - দাতব্য মডেল: প্রতিবন্ধিতা একটি দুঃখজনক বিষয়
  - মেডিকেল মডেল: প্রতিবন্ধিতা একটি অসুস্থতা/রোগ
  - সামাজিক মডেল: প্রতিবন্ধিতা সমাজের তৈরি এবং লালিত একটি ধারণা
  - অধিকারভিত্তিক মডেল: প্রতিবন্ধিতা একটি মানবাধিকার সম্পর্কিত বিষয়

উপকরণ:

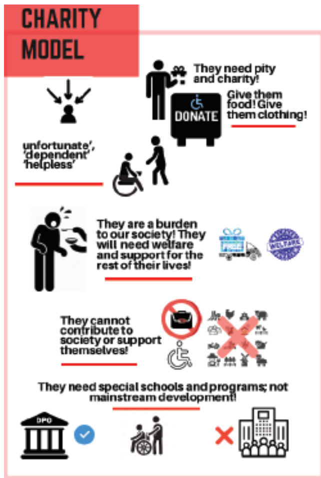
- পাওয়ার পয়েন্ট প্রজেক্টর/ লেখার জন্য হোয়াইটবোর্ড বা ফ্লিপচার্ট

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

১. ব্যাখ্যা করুন যে, প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে মানুষের ধারণা সময়ের সাথে বিকশিত হয়েছে এবং প্রতিবন্ধিতার বিষয়ে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি ক্রমাগত পরিবর্তিত হচ্ছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কীভাবে দেখা হয়, তা এই মডেলগুলি আমাদের বুঝতে সাহায্য করছে। সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য মডেলগুলির সংজ্ঞা ব্যাখ্যা করুন:

দাতব্য মডেল

দাতব্য মডেলে ব্যক্তিক সমস্যাকে স্বতন্ত্র ব্যক্তির সমস্যা হিসাবে দেখা হয়। এটি সবচাইতে প্রাচীন ধারণা, যেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অসহায় হিসাবে এবং করুণার চোখে দেখা হয়। সমাজে অবদান রাখতে পারে এমন ব্যক্তি হিসেবে তাদের দেখা হয় না। দান-খয়রাত করে তাদের জন্য যা কিছু করা যায়, সেভাবেই বিচার করা হয়েছে।



মেডিকেল মডেল

মেডিকেল মডেলে প্রতিবন্ধিতাকে একটি অসুস্থতা বা রোগ হিসাবে দেখা হয়। ১৯৮১ সালে বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে প্রথমবারের মত এই ধরনের চিন্তাভাবনা শুরু করে। তারা এটিকে কেবল একটি স্বাস্থ্যগত সমস্যা হিসাবে চিহ্নিত করে, এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সারিয়ে তুললেই সমস্যা মিটে যাবে, এমন ধারনার জন্ম দেয়। এর লক্ষ্য থাকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সুস্থ করে তোলা যাতে সে সমাজে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। সেই কারণে এই মডেলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিশেষ চিকিৎসা সেবা প্রদানের উপর জোর দেওয়া হয়।

সামাজিক মডেল

১৯৮০'র দশকের মাঝামাঝি সময়ে সমাজবিজ্ঞানীরা মেডিকেল মডেলকে চ্যালেঞ্জ করে বসেন। তাঁরা বলেন, সমাজকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য উপযুক্ত করে তৈরি করা হয়নি। বিদ্যমান অবকাঠামো এবং আচরণগত বাধার কারণেই আসলে প্রতিবন্ধী মানুষেরা সমাজে সম্পৃক্ত হতে পারছে না। সামাজিক মডেলটি চিকিৎসার পরিবর্তে সমাজের প্রতিবন্ধিতা সৃষ্টিকারী বাধাগুলির উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। এই মডেলের কেন্দ্রবিন্দুতে থাকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং তারা যে বাধাগুলির সম্মুখীন হয় তা দূর করাকে প্রাধান্য দেওয়া হয়। এটি পরিবার, গোষ্ঠি, এমনকি বৃহত্তর সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অবদান রাখবার সক্ষমতাকে স্বীকৃতি দেয়। সামাজিক মডেলের মূল নীতি হচ্ছে - সমাজে অবশ্যই সকল মানুষের অংশগ্রহণের সমান সুযোগ থাকতে হবে।

অধিকারভিত্তিক মডেল

অধিকারভিত্তিক মডেলের মূল বিষয়টি হলো প্রতিবন্ধিতাকে মানবাধিকারের অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসাবে গণ্য করা। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরাও সকলের সাথে সমতার ভিত্তিতে মর্যাদার সাথে সকল অধিকার ভোগ করতে পারবে - তার আইনী স্বীকৃতি দেওয়া।

সিআরপিডি কার্যকর হবার পর থেকে প্রতিবন্ধিতাকে একটি অধিকারভিত্তিক বিষয় হিসাবে বেশি দেখা হয়। এই নতুন অধিকারভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি অনুযায়ী যে বিষয়টিতে জোর দেওয়া হয়, তা হচ্ছে - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রায়শই তাদের পূর্ণ সম্ভাবনায় পৌঁছাতে বাধাগ্রস্ত হয় তাদের বৈকল্যের কারণে নয়, বরং আইনি, মনোভাবগত, স্থাপত্যিক, যোগাযোগ-সম্পর্কিত বিষয়, সুযোগের অভাব এবং অন্যান্য বৈষম্যমূলক সেবার কারণে। অধিকারভিত্তিক মডেল দাতব্য, মেডিকেল বা সামাজিক মডেলকে অস্বীকার করে না। বরং সেই মডেলগুলিতে দেয়া সেবাগুলিকে অধিকারের দৃষ্টিভঙ্গিতে মর্যাদাসহ নিশ্চিত করার জন্য আইনী বাধ্যবাধকতা সৃষ্টি করে। এই দৃষ্টিভঙ্গির মূল নীতি - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমাজের পূর্ণ এবং সমান সদস্য হিসাবে স্বীকৃতি পাওয়া তাদের অধিকার, যাতে তারা তাদের পরিবার এবং সমাজে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পারে। শিক্ষা, স্বাস্থ্য এবং পুনর্বাসন পরিষেবা ব্যবহারসহ সমস্ত মৌলিক চাহিদা পূরণ করার অধিকার রয়েছে তাদের। এই নতুন দৃষ্টিভঙ্গির লক্ষ্য - শুধুমাত্র প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বিশেষ কর্মসূচির আয়োজন না করে নিয়মিত উন্নয়ন কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা।

২. নিচের বাক্যগুলি ফ্লিপচার্টে লিখে অংশগ্রহণকারীদের দেখান:

ক. আমার সেরিব্রাল পলসি আছে এবং আমি হুইলচেয়ার ব্যবহার করি, তাই আমি অফিসে প্রবেশ করতে পারি না।

খ. অফিসে হুইলচেয়ার প্রবেশ্যতা নেই, তাই আমি সেখানে কাজ করতে পারি না।

অংশগ্রহণকারীদের একজনকে বাক্য দু'টি পড়তে বলুন। নিচের প্রশ্নগুলি জিগ্যেস করে গ্রুপ আলোচনায় নেতৃত্ব দিন:

- কোন্ বাক্যটি মেডিকেল মডেলের প্রতিনিধিত্ব করে এবং কোন্‌টি সামাজিক মডেলের প্রতিনিধিত্ব করে?
- বাক্যগুলি প্রতিবন্ধিতা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সক্ষমতার প্রতি আমাদের দৃষ্টিভঙ্গিকে কীভাবে পরিবর্তন করে?
- প্রতিবন্ধিতাকে দেখতে হলে সামাজিক মডেলের মাধ্যমে দেখা কেন সহায়ক হবে?
- দারিদ্র্য বা লিঙ্গের মতো অন্যান্য বিষয়গুলি প্রতিবন্ধিতা সম্পকির্ত আলোচনাকে কীভাবে প্রভাবিত করবে?

এই আলোচনার জন্য প্রায় ২০ মিনিট সময় নিন।

৩. এই অংশের শেষে মূল বার্তাগুলির সার-সংক্ষেপ করে অনুশীলনটি শেষ করুন।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

- আমরা (এবং সমাজ) প্রায়শই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে কীভাবে দেখি - মডেলগুলি আমাদের তা বুঝতে সাহায্য করে। কিন্তু মনে রাখতে হবে, মানুষকে মানুষ হিসাবেই বিচার করতে হবে এবং আমাদের সমস্ত আলোচনায় একটি মানবিক দৃষ্টিভঙ্গি থাকা প্রয়োজন। মডেলগুলি কিছু কারণের দিকে নজর দিতে আমাদের সাহায্য করে, কিন্তু কখনোই আলোচনার ব্যাপ্তি কমানো উচিত নয় যাতে আলোচনা থেকে মানবিক মাত্রা হারিয়ে যায়।
- এই মানসিকতাগুলি বোঝার ফলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি আমাদের মধ্যে একটি ইতিবাচক এবং অধিকারভিত্তিক মনোভাব তৈরি হয়ে থাকে।
- প্রতিবন্ধিতা সামাজিক উদ্বেগের বিষয়, কোনো ব্যক্তিক সমস্যা নয়।
- অধিকারভিত্তিক মডেল অন্তর্ভুক্তি প্রচার করে থাকে। আমরা অধিকারভিত্তিক মডেলের দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে কাজ করব।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি সহানুভূতি এবং চিকিৎসা পরিষেবায় প্রবেশযোগ্যতা গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। তবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি আমাদের করুণা করা ও চিকিৎসাকে প্রত্যাখ্যান করা উচিত।

মডিউল ৩ - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধা

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের যে সবসময় উদ্দেশ্যমূলকভাবে বিভিন্ন কার্যক্রম এবং অনুষ্ঠান থেকে বাদ দেওয়া হয়, তা নয়। তারা প্রায়শই কম্যুনিটির বিভিন্ন কার্যক্রম এবং উন্নয়ন কর্মকান্ডে যোগ দিতে সক্ষম হয় না কারণ বিভিন্ন প্রতিবন্ধক তাদের বিভিন্ন কার্যক্রমে যোগ দিতে এবং তথ্য অ্যাক্সেস করতে বাধা দেয়।

বাধা বা প্রতিবন্ধক বলতে এমন কোনো প্রক্রিয়া, মানসিকতা বা কাঠামোকে বোঝায় যা সাধারণ জনগণের জন্য উপলব্ধ তথ্য, সুবিধা এবং মৌলিক পরিষেবাগুলিতে প্রতিবন্ধী পুরুষ, মহিলা এবং শিশুদের সমান অ্যাক্সেস পেতে বাধা দেয়। এসব বাধার কারণেই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা সমাজে পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণ করতে পারে না।

এই মডিউলে, অংশগ্রহণকারীরা শিখবে বাধা কী, এবং কীভাবে সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমভাবে অংশগ্রহণের জন্য বাধাগুলি দূর করা যায়।

অনুশীলনী	সময়কাল
৩.১. জীবনের খেলা	৪০ মিনিট
৩.২. বাধা কীভাবে প্রতিবন্ধিতা সৃষ্টি করে	৩০ মিনিট
৩.৩. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রতিবন্ধকগুলি কীভাবে হ্রাস করা যায়	৩০ মিনিট
৩.৪. প্রান্তিক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি	২০ মিনিট

অনুশীলনী ৩.১. জীবনের খেলা

উদ্দেশ্য:

অধিবেশন শেষে অংশগ্রহণকারীরা সক্ষম হবে:

- সমাজে এমন কিছু প্রতিবন্ধকতা রয়েছে যা প্রতিবন্ধী নারী ও পুরুষদের অংশগ্রহণ থেকে বিরত রাখে।
- প্রতিবন্ধী বালিকা এবং নারীরা দ্বিগুণ বৈষম্যের সম্মুখীন হয়।

সময়: ৪০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

উপকরণ:

- খেলার নিয়ম চিত্র সহকারে ব্যাখ্যা করুন
- প্রতিটি চরিত্রের সাথে অভিনয় করার জন্য দৃশ্যকল্প বা জীবন থেকে নেওয়া ঘটনার দৃশ্যপট প্রস্তুত করুন।

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

১. রুম সেট আপ করার আগে অংশগ্রহণকারীদের কাছে অনুশীলনীটি ব্যাখ্যা করুন।

- কী হবে? আপনি কে এবং সমাজ আপনাকে কীভাবে দেখে তার দ্বারা পছন্দগুলি কীভাবে প্রভাবিত হবে তার একটি 'প্রদর্শন'। প্রশিক্ষক প্রশ্ন জিগ্যেস করেন এবং অংশগ্রহণকারীদের তাদের প্রতিনিধিত্ব করা চরিত্র অনুযায়ী উত্তর দিতে হবে;
- আপনার কী দরকার? ৪ জন স্বেচ্ছাসেবক (দুইজন পুরুষ এবং দুইজন মহিলা হলে ভালো)
- আপনি কীভাবে উত্তর দেন?
    - দুই কদম এগিয়ে: ++ (খুব সফল অভিজ্ঞতা)

  - এক কদম এগিয়ে: + (ইতিবাচক অভিজ্ঞতা)
  - এক কদম পিছিয়ে: -/+ (তেমন ইতিবাচক নয়, তেমন সফল নয়)
  - দুই কদম পিছিয়ে: - (নেতিবাচক/অসফল অভিজ্ঞতা)
- যে বিষয়ে গুরুত্ব দেবেন: অংশগ্রহণকারীদের তাদের প্রতিনিধিত্ব করা চরিত্র অনুযায়ী উত্তর দিতে হবে।

২. অংশগ্রহণকারীদের মাঝ থেকে এমন চারজনকে ভলান্টিয়ার হতে বলুন যারা ৩০ মিনিট দাঁড়িয়ে থেকে নিচের গ্রুপগুলির প্রতিনিধিত্ব করতে রাজি হবে:

- অপ্রতিবন্ধী পুরুষ
- প্রতিবন্ধী পুরুষ
- অপ্রতিবন্ধী নারী
- প্রতিবন্ধী নারী

ভলান্টিয়ারদের মধ্যে কেউ যদি প্রতিবন্ধী থাকে, তাকে অপ্রতিবন্ধী গ্রুপের প্রতিনিধিত্ব করতে দেওয়াতে কোনো সমস্যা নেই। অপরদিকে কোনো অপ্রতিবন্ধী ভলান্টিয়ারকে প্রতিবন্ধী গ্রুপের প্রতিনিধিত্ব করতে দেওয়াতেও কোনো সমস্যা নেই। অথবা যদি তারা তাদের নিজ জীবনের প্রতিবন্ধিতার অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে কোনো গ্রুপের প্রতিনিধিত্ব করতে চায়, তাতেও কোনো সমস্যা নেই।

৩. রুম সেট আপ করুন। পাশাপাশি চারজনের দাঁড়ানোর জন্য পর্যাপ্ত জায়গা প্রয়োজন, তাদের দিকে মুখ করে রুমের দেয়ালের দিকে পিঠ দিয়ে তিনদিকে বসবে অংশগ্রহণকারীরা। আসবাবপত্র সরিয়ে রুমের মাঝখানে রুমের পুরো দৈর্ঘ্য জুড়ে একটি 'করিডোর' সৃষ্টি করা দরকার, যাতে অনুশীলনীর সময় জায়গাটা ব্যবহার করা যায়।

খেলার নিয়মগুলি ফ্লিপ চার্টে বা হোয়াইটবোর্ডে লিখুন (যেমন: দুই কদম এগিয়ে: ++ ইত্যাদি)। ভিন্ন ভিন্ন কার্ডে ভিন্ন ভিন্ন চরিত্র সম্পর্কে লিখুন যাতে সবাই পড়তে পারে।

৪. ভলান্টিয়ারদের মাঝখানে আসতে বলুন এবং চরিত্রের বিবরণসম্বলিত কার্ডগুলি তাদের গায়ে আটকে দিন। তাদের ব্যাখ্যা করুন যে, আপনি একটি জীবনের গল্প বলবেন এবং গল্পের চরিত্রগুলিকে জন্ম থেকে বার্ধক্য পর্যন্ত নিয়ে যাবেন। যখনই আপনি জীবনের একেকটি গুরুত্বপূর্ণ পর্যায়ে পৌঁছবেন, তখনই আপনি তাদের প্রতিক্রিয়া জানাতে বলবেন। চরিত্র অনুযায়ী তারা (বা তাদের পরিবার) প্রতিক্রিয়া জানাবে। নিজের কোনো নির্দিষ্ট শারীরিক বা অন্য সমস্যা অথবা নিজ জীবনের অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে প্রতিক্রিয়া জানানো এড়িয়ে চলতে তাদের উৎসাহিত করুন। তাদের প্রতিক্রিয়া হতে হবে চলমান সংস্কৃতি বা পরিস্থিতির ভিত্তিতে; তারা যা হওয়া উচিত বলে মনে করে, তার উপর ভিত্তি করে নয়।

তাদের যা করতে হবে:

- দুই কদম এগোতে হবে - একটি খুব ইতিবাচক বা খুব সফল অভিজ্ঞতার জন্য;
- এক কদম এগোতে হবে - একটি ইতিবাচক বা সফল অভিজ্ঞতার জন্য;
- এক কদম পিছাতে হবে - তেমন ইতিবাচক বা সফল নয়, এমন অভিজ্ঞতার জন্য;
- দুই কদম পিছাতে হবে - একটি নেতিবাচক বা অসফল অভিজ্ঞতার জন্য।

আপনার চরিত্র অনুযায়ী প্রশ্নের উত্তর দেওয়া যে গুরুত্বপূর্ণ, সেই বিষয়ে জোর দিন।

৫. গল্পের জন্য দৃশ্য সেট করুন। গল্পের প্রেক্ষাপট হিসাবে সেই গ্রামটিকে বিবেচনা করুন যেখানে ইয়ুথ ক্লাব গড়ে উঠছে। যথাসম্ভব বিস্তারিতভাবে প্রেক্ষাপট বর্ণনা করুন।

৬. জীবনের প্রথম ঘটনা দিয়ে শুরু করুন, যেন একটি গল্প বলছেন।

১. আপনার চরিত্রটির জন্ম হলো।
আপনি কে তা দেখে আপনার পরিবার কেমন অনুভব করে?
'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

যা ঘটতে পারে: পরিবারটি

- খুব সুখি (অপ্রতিবন্ধী পুত্র) দুই কদম এগোনো
- বেশ সুখি (প্রতিবন্ধী পুত্র/অপ্রতিবন্ধী কন্যা) এক কদম এগোনো
- সুখি নয় (প্রতিবন্ধী পুত্র) এক কদম পিছানো
- অত্যন্ত অসুখি (প্রতিবন্ধী কন্যা) দুই কদম পিছানো

জীবনের প্রতিটি পর্যায় এবং ভলান্টিয়ারদের প্রতিক্রিয়ার পরে, অন্য অংশগ্রহণকারীদের প্রতিক্রিয়া এবং মন্তব্য করার জন্য সময় দিন। অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে মতপার্থক্য দিলে ঐক্যমত্যের মাধ্যমে সিদ্ধান্ত নেওয়া উচিত এবং সেই অনুযায়ী ভলান্টিয়ারকে তার অবস্থান পরিবর্তনের জন্য বলা যেতে পারে। প্রশিক্ষকের ভূমিকা হলো কখন হস্তক্ষেপ করতে হবে তা মূল্যায়ন করা এবং সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় কার্যকারণ স্পষ্ট করার জন্য মন্তব্য করা এবং যে কোনো পূর্বধারণাপ্রসূত বিষয় তুলে ধরে আলোচনা করা। কোনো নির্দিষ্ট শারীরিক বা অন্য সমস্যা এখানে প্রাসঙ্গিক নয়, ফলে এই ব্যাপারে খুব বেশি ফোকাস না করার চেষ্টা করুন।

২. 'এখন আপনি একটু বড়, এবং এখন স্কুল সম্পর্কে চিন্তা শুরু করার সময়।
   আপনার স্কুলে যাওয়ার সম্ভাবনা কতটা?
   'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

৩. এখন আপনি বিয়ে করতে চান, বা একটি সম্পর্ক তৈরি করতে চান।
   এটা আপনার পক্ষে কতটা সম্ভব হবে বলে আপনি মনে করেন?
   'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

৪. আপনি আপনার পরিবারের জন্য অর্থ উপার্জন করতে চান। আপনি একটা চাকরি পাওয়ার চেষ্টা করেন।
   একটা চাকরি পাওয়া আপনার জন্য কতটা সহজ হবে?
   'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

৫. আপনি সন্তান পেতে চান।
   এটা আপনার জন্য কতটা সম্ভব হবে?
   'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

লক্ষ্য করুন প্রতিবন্ধী নারীটি দুই কদম পিছিয়েছে কিনা, বা অংশগ্রহণকারীরা তাকে তা করতে বলেছে কিনা। কেন এটা হল? তারা বলতে পারে - এটা এ কারণে যে, বেশিরভাগ প্রতিবন্ধী নারী শারীরিকভাবে সন্তান ধারণ করতে অক্ষম - যা একটি জনশ্রুতি মাত্র। অবশ্য অন্য কোনো কারণে দুই কদম পিছনে যাওয়া একটি সঠিক প্রতিক্রিয়া হতে পারে - প্রতিবন্ধী নারীরা সন্তানধারণ করতে পারে না, কারণ সমাজ মনে করে তাদের সন্তানধারণ করা উচিত নয়।

৬. 'এখন আপনি চল্লিশোর্ধ। আপনার জীবনে অনেক অভিজ্ঞতা হয়েছে।
   আপনি স্থানীয় রাজনীতিতে জড়িত হয়ে আপনার কম্যুনিটিকে সাহায্য করতে চান।
   আপনার এই লক্ষ্য অর্জনের সম্ভাবনা কতটা?
   'উত্তর অনুযায়ী এগিয়ে অথবা পিছিয়ে যান।'

৭. অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন:
   - কে এখন সেরা অবস্থানে আছে? সবচেয়ে খারাপ অবস্থানে কে?
   - ভলান্টিয়ারবৃন্দ, আপনাদের কেমন লাগছে?
   - কোন ব্যাপারটি আপনাদের অবাক করেছে?
   - এই অনুশীলনী থেকে আপনি কী শিখলেন?

অংশগ্রহণকারীদের কাছে এই অনুশীলনীটি বাস্তবসম্মত মনে হয় কিনা জিগ্যেস করুন। বিশেষ করে প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন - তারা এই অনুশীলন সম্পর্কে কী ভাবে - তাদের জীবনে তারা কি এমন চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হয়েছে? - তারা কি তাদের অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে পেরে খুশি?

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূল বার্তা

- একজন অপ্রতিবন্ধী পুরুষ এবং একজন প্রতিবন্ধী নারীর মধ্যে ব্যবধান বিশাল;
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কারণবশতঃই পিছিয়ে যায়;
- এই কারণগুলিকে বাধা বলা হয়: বাধাগুলির জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করতে পারে না।

বাস্তবতা এবং তত্ত্বের পার্থক্যের উপর জোর দিন। এভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা ভাবে: তারা স্কুলে যেতে চায়, বিয়ে করতে চায়, চাকরি করতে চায় ইত্যাদি। কিন্তু বাধার কারণে তারা পারে না।

অনুশীলনী ৩.২. বাধা কীভাবে প্রতিবন্ধিতা সৃষ্টি করে

উদ্দেশ্য:

অনুশীলন শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যে বিভিন্ন ধরনের বাধার সম্মুখীন হতে পারে সে সম্পর্কে সচেতনতা লাভ করবে।
- বাধাগুলি অতিক্রম করবার উপায় খুঁজে পাবে।

সময়: ৩০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

- ফ্লিপচার্টের প্রতিটি শীটে বিভিন্ন বাধা উপস্থাপন:
  - মানসিকতাগত বাধা
  - যোগাযোগ সম্পর্কিত বাধা
  - প্রবেশগম্যতা সম্পর্কিত বাধা
  - প্রাতিষ্ঠানিক / আইনী বাধা

উপকরণ

- লেখার জন্য ফ্লিপচার্ট
- স্টিকি নোট
- কলম

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

১. অংশগ্রহণকারীদের সমান আকারের ছোট ছোট গ্রুপে ভাগ করুন। প্রতিটি গ্রুপকে স্টিকি নোট এবং কলম দিন। প্রতিটি গ্রুপ একেক ধরনের সমস্যা উপস্থাপন করবে, যেমন শারীরিক সমস্যা, শ্রবণ সমস্যা ও দৃষ্টি সমস্যা ইত্যাদি।

২. অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে ভিন্ন ভিন্ন সমস্যার সাথে নিজেকে যুক্ত করতে বলুন। অংশগ্রহণকারীদের কল্পনা করতে বলুন যে, তারা ভিন্ন পরিস্থিতিতে আছে। নিচে কয়েকটি উদাহরণ দেওয়া হলো:

- ব্যাংকে
- কলেজে যাওয়া
- দোকানে
- কর্মক্ষেত্রে
- . . . ইত্যাদি

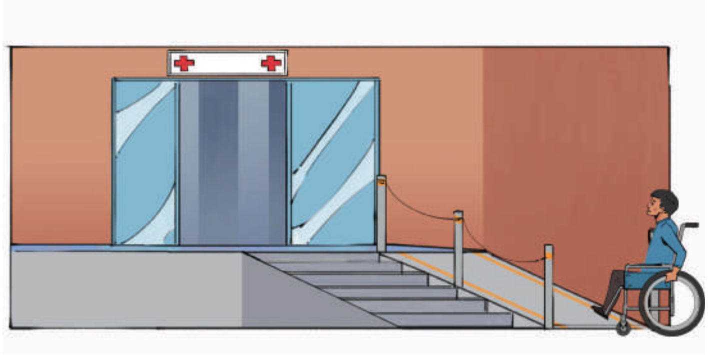
এখন তাদের সামনে যেসব বাধা রয়েছে তা নিয়ে তাদের ভাবতে হবে। উপরের এই জায়গাগুলিতে যেসব বাধা তাদের পূর্ণ অংশগ্রহণ থেকে বিরত রাখছে, তাদের বলুন সেসব বাধা ছোট ছোট কাগজের টুকরায় লিখতে।

৩. ফ্লিপচার্টে যে চারটি বাধা দেখানো হয়েছে তা ব্যাখ্যা করুন:

মানসিকতাগত বাধা - যখন মানুষ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে নেতিবাচকভাবে চিন্তা করে।

যোগাযোগ সম্পর্কিত বাধা - অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মতো প্রতিবন্ধীরা তাদের তথ্য, ধারণা এবং অনুভূতি শেয়ার করার পাশাপাশি কোনো তথ্য পেতে/জানতে পারে কিনা

প্রবেশগম্যতা সম্পর্কিত বাধা - কেউ কোনো ভবন বা পরিষেবায় প্রবেশ্যতা পাচ্ছে কিনা, যেমন: কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কোনো ভবনের টয়লেট ব্যবহার করতে বা কোনো স্বাস্থ্য কেন্দ্রে যেতে পারছে কিনা



প্রাতিষ্ঠানিক/আইনী বাধা - যখন নীতি, আইন বা বিধান বাধা তৈরি করে - যেমন স্কুল, কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয় বা চাকুরিক্ষেত্রে নির্বাচন প্রক্রিয়া। নারী, যৌন এবং প্রজনন স্বাস্থ্যের ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণ বিষয়ক আইন; আদালতে জবানবন্দি এবং প্রমাণ দাখিলের ক্ষেত্রে ইশারা ভাষা ব্যবহার করা না হলে কিছু আইনী বিধান।

৪. প্রতিটি গ্রুপ থেকে একজনকে তাদের নোটগুলি উপস্থাপন করতে বলুন এবং প্রযোজ্য বাধার ধরনের নিচে তাদের নোটগুলি আটকে দিতে বলুন। গ্রুপের অন্য অংশগ্রহণকারীদের বলুন উপস্থাপককে সাহায্য করতে।

৫. অংশগ্রহণকারীদের ভাবতে দিন তারা যে বাধার কথা লিখেছে তা কি সত্যিই প্রতিবন্ধিতার সাথে সম্পর্কিত, নাকি এর সাথে অন্য কিছু জড়িত। যেমন: শারীরিক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বিদ্যালয়ে না যাওয়ার কারণ কি ভবনটি প্রবেশগম্য নয়, নাকি অভিভাবকরা ভাবছেন যে তারা শিখতে পারবে না?

প্রতিটি গ্রুপের পালা শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রক্রিয়াটির পুনরাবৃত্তি করুন।

৬. অংশগ্রহণকারীদের সাথে আলোচনা করুন - তারা এমন ব্যক্তিদের সম্পর্কে জানেন কিনা যারা প্রতিবন্ধিতা সত্ত্বেও সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করে থাকে। এই আলোচনার পরে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা যে জীবনে সফল হতে পারে এবং বাধাগুলি যে অপসারণ করা যেতে পারে - সেই বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করুন।

৭. অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন কীভাবে স্টিকি নোটে লিখে রাখা বিভিন্ন বাধা অপসারণ করা যেতে পারে

প্রায়শই লোকেরা যেসব বাধা দৃশ্যমান নয়, সেসব বাধা সনাক্ত করতে ব্যর্থ হয়। সাধারণতঃ বিশেষজ্ঞরা প্রবেশের বাধা হিসাবে র‍্যাম্প বা হ্যান্ডরেইলের অভাবের কথা বলে থাকেন। কিন্তু কদাচিৎ তাঁরা মানসিকতাগত বা প্রাতিষ্ঠানিক বাধার কথা চিন্তা করে থাকেন। অপেক্ষাকৃত কম দৃশ্যমান বাধা সম্পর্কে এবং কীভাবে এসব বাধা একটি অন্যটির সাথে সম্পর্কযুক্ত, তা চিন্তা করতে অংশগ্রহণকারীদের উৎসাহিত করুন।

লিঙ্গ, বয়স, জাতিগোষ্ঠি, যৌনতা ইত্যাদির প্রভাব সম্পর্কেও চিন্তা করুন। সমাজে বিদ্যমান একাধিক চ্যালেঞ্জ বা বৈষম্যের ধারণা আলোচনায় আনবার চেষ্টা করুন।

অনুশীলন শেষ হওয়ার পরে, এই আলোচনা শুরু করুন:

- কোনো এক ধরনের বাধা কি অন্য ধরনের বাধার চেয়ে বেশি উল্লেখ করা হয়েছিল?
- এর মানে কি বেশি উল্লেখিত বাধাটি বেশি প্রাসঙ্গিক, অথবা অন্যান্য বাধাগুলি ভালভাবে চিহ্নিত করা হয় নি?
- কোনো কোনো ধরনের বাধা কি পরস্পর-সম্পর্কিত?
- এমন কোনো ধরনের বাধা আছে কি, যা অন্য ধরনের বাধার চেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ?

৮. এই অনুশীলনের মূল বার্তাগুলি ব্যাখ্যা করে তা সমাপ্ত করুন।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূল বার্তা

- বাধার কারণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা সমাজ জীবনে অংশগ্রহণ থেকে বাদ পড়ে।
- বাধাগুলি মানসিকতাগত, যোগাযোগ সম্পর্কিত, প্রবেশগম্যতা বা প্রাতিষ্ঠানিক বিধি-বিধান সম্পর্কিত, যা মানুষের তৈরি, প্রকৃতিপ্রদত্ত নয়।
- বাধা অপসারণ করা হলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অন্যদের সাথে সমভাবে অংশগ্রহণ করতে সক্ষম।
- বাধাগুলির বিশদ বিশ্লেষণ করা দরকার।

অনুশীলনী ৩.৩. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধাগুলি কীভাবে কমানো যায়

উদ্দেশ্য:

এই অনুশীলনটি সবসময় অনুশীলনী ৩.২-এর পরে করতে হবে যাতে অংশগ্রহণকারীরা শুধু সমস্যা নয়, সমাধানের উপরও ফোকাস করতে সক্ষম হয়।

অনুশীলন শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধাগুলি কীভাবে কমানো যায়, তা চিন্তা করতে শুরু করবে।

সময়: ৩০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

উপকরণ:

- লেখার জন্য বড় কাগজ (পোস্টার পেপার)
- সাধারণ A4 পেপার

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

বড় কাগজে বিভিন্ন বাধা লিখে সেই অনুযায়ী অংশগ্রহণকারীদের প্রতি তিনজনকে নিয়ে একেকটি দলে ভাগ করে দিন, যাতে প্রত্যেকে দলের কাজে সক্রিয় ভূমিকা রাখতে পারে।। প্রতিটি দলের দায়িত্ব হবে আলোচনা করে মানসিকতাগত, যোগাযোগ ও প্রবেশগম্যতা বা প্রাতিষ্ঠানিক বিধি-বিধান সম্পর্কিত বাধাগুলি চিহ্নিত করা।

সম্ভাব্য সমাধান নিয়ে আলোচনা করার জন্য দলগুলিকে ১৫ মিনিট সময় দিন, তারপর প্রত্যেক দলকে অন্য সব দলের সামনে রিপোর্ট করতে বলুন।

এই অনুশীলনী থেকে কীভাবে বাধাজনিত চ্যালেঞ্জগুলি থেকে আমরা কার্যকরী পদক্ষেপের কথা চিন্তা করতে পারি, সে সম্পর্কে আলোচনা শুরু করুন।

অংশগ্রহণকারীদের কাছে স্পষ্ট করুন - যদিও এই চিন্তা শুরু করা ভালো যে, কীভাবে আমরা সম্মিলিতভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বাধা কমাতে পারি, তবে এই পরিবর্তন কীভাবে ঘটবে সে-বিষয়টি স্পষ্টতঃ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মতামতের উপর নির্ভর করে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়ন করতে হবে যেন তারা নিজেরাই পরিবর্তন করতে পারে। নিশ্চিত করুন যেন অংশগ্রহণকারীদের দলে থাকা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা তাদের নিজেদের যাপিত জীবনের অভিজ্ঞতা সম্পর্কে কথা বলেন। এটি আলোচনা বা প্রশিক্ষণের জন্য প্রাসঙ্গিক এবং অর্থপূর্ণ হবে।

অংশগ্রহণকারীদের ফ্লিপ চার্ট দেখান:

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূল বার্তা

- অনেক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিই সমাজের তৈরি বাধার সম্মুখীন হলেও সম্মিলিতভাবে তারা এই বাধা কমিয়ে আনতে পারে সমাজে প্রতিবন্ধীদের অংশগ্রহণ আর কার্যকর করতে সাহায্য করার জন্য।
- বাধার বিভিন্নতা রয়েছে এবং বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন।
- বাধা এবং বাধা কাটিয়ে উঠবার উপায় সনাক্ত করতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করুন।

অনুশীলনী ৩.৪. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিভিন্ন দুর্বলতা

উদ্দেশ্য:

অনুশীলন শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- বুঝতে পারবে কীভাবে কিছু কিছু প্রতিবন্ধী বা অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তি বিভিন্ন দুর্বলতার শিকার হয়ে আরও প্রান্তিক হয়ে যেতে পারে।
- বুঝতে পারবে কীভাবে প্রতিবন্ধিতা এবং অন্যান্য কারণগুলি পরস্পর-সম্পর্কিত।

সময়: ৩০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

- পরিচয়পত্র সেট তৈরি করুন (পরের পৃষ্ঠায় দ্রষ্টব্য)

উপকরণ:

- লেখার জন্য লেখার জন্য বড় কাগজ (পোস্টার পেপার)
- হোয়াইট বোর্ড মার্কার
- পরিচয়পত্র

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া ১-এর বিবরণ:

এনার্জাইযার - পাওয়ার লাইন - ২০ মিনিট

রুম জুড়ে একটি কাল্পনিক রেখা আঁকা হয়। প্রতিটি অংশগ্রহণকারীকে একটি পোস্ট-ইট বা কাগজে লিখে একটি পেশাভিত্তিক পরিচয় প্রদান করা হয় যেমন ডাক্তার, শিক্ষক, রাস্তার পরিচ্ছন্নতাকর্মী, শ্রমিক ইত্যাদি। তারপর 'কার সফল হওয়ার সম্ভাবনা সবচেয়ে বেশি' - এই প্রশ্নের উপর ভিত্তি করে লাইন ধরতে বলা হয়।

এরপর তাদের প্রত্যেককে লিঙ্গ এবং বয়সের উপর ভিত্তি করে পরিচয় প্রদান করা হয়, যেমন: যুবক, বৃদ্ধা ইত্যাদি। অংশগ্রহণকারীরা এবার পেশা, লিঙ্গ এবং বয়সের ভিত্তিতে 'কার সফল হওয়ার সম্ভাবনা সবচেয়ে বেশি' - এই প্রশ্নের উত্তর অনুযায়ী লাইনে তাদের অবস্থান নির্ধারণ করেন - নিজের জায়গায় থাকেন অথবা অন্য কোনো অংশগ্রহণকারীর সামনে বা পেছনে গিয়ে দাঁড়ান। একজন অংশগ্রহণকারী কেন অন্য একজন অংশগ্রহণকারীর সামনে বা পেছনে দাঁড়াচ্ছেন, সে-বিষয়ে দুই অংশগ্রহণকারী আলোচনা করবেন।

এরপর অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে আরও একটি পরিচয় প্রদান করা হয় যেমন, দৃষ্টি প্রতিবন্ধী, কোনো বিপর্যয় থেকে বেঁচে যাওয়া মানসিক আঘাতপ্রাপ্ত, ক্রমাগতভাবে শ্রবণশক্তি কমে যাচ্ছে এমন একজন, কোনো একটি অঙ্গ হারিয়েছেন এমন একজন, এইচআইভি সনাক্ত হয়েছে এমন একজন ইত্যাদি। নতুন পরিচয় যুক্ত হওয়ার পর অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেকে আবারও সংশ্লিষ্ট অংশগ্রহণকারীর সাথে আলোচনা করে লাইনে নিজের অবস্থান ঠিক করেন, অন্য অংশগ্রহণকারীর সামনে বা পেছনে দাঁড়ান।

পরিচয়পত্র

• ডাক্তার	• যুবক	• পা হারিয়েছেন
• শিক্ষয়িত্রী	• মধ্যবয়স্ক	• দৃষ্টিশক্তি হারিয়েছেন
• ফুটবল খেলোয়ার	• কিশোর	• ট্রাফিক ক্র্যাশ সারভাইভার
• অভিনেতা	• অশীতিপর	• এইচআইভি ধরা পড়েছে
• পরিচ্ছন্নতা কর্মী	• যুবতী	• দুর্যোগ ও ট্রমার শিকার
• শ্রমিক	• কিশোরী	• এসিড সারভাইভার
• কৃষক	• প্রৌঢ়	• ডেঙ্গু সারভাইভার
• অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা অনুযায়ী আরও পরিচয় যোগ করুন		

এটি একটি মজাদার এবং উদ্দীপনামূলক অনুশীলনী যা ক্ষমতা, উপলব্ধি এবং স্টেরিওটাইপ বিষয়ক অনেক গুরুত্বপূর্ণ বিষয় সামনে নিয়ে আসে। অংশগ্রহণকারী এবং প্রশিক্ষকরা প্লেনারি আলোচনায় অংশ নেন এবং লাইনের মধ্যে সামনে বা পেছনে সরে গিয়ে অবস্থান পরিবর্তন করলে কেমন লাগে, তা অনুভব করেন।

প্রথমতঃ প্রশ্নটি সঠিক হওয়া গুরুত্বপূর্ণ এবং কার্যত এই প্রশ্নকে কেন্দ্র করে বিতর্ক হতে পারে। কাকে সফল বলা হবে? আয়কে কেন্দ্র করে প্রশ্ন সাজানো যেতে পারে - 'কে সবচেয়ে বেশি উপার্জন করতে পারে?' এটির জন্য আবার আরেক সেট অনুমান থাকবে।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

- প্রতিবন্ধিতা ব্যক্তির সার্বিক পরিচয় নয়, পরিচয়ের একটি মাত্রা - আমাদের সকলের বহুমাত্রিক পরিচয় রয়েছে।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের এক গোষ্ঠীর তুলনায় আরেক গোষ্ঠী অধিকতর প্রান্তিক হতে পারে।
- বহুমাত্রিক বৈষম্য বহুমাত্রিক নিপীড়নের সাথে সম্পর্কিত।
- বৈষম্যের মূলে রয়েছে ক্ষমতার গতি-প্রকৃতি এবং স্টেরিওটাইপ।

মডিউল ৪: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার

অতীতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে 'নিরাময়' বা সুস্থ করার প্রয়োজনীয়তার উপর ফোকাস রেখে প্রতিবন্ধিতাকে একটি মেডিকেল ইস্যু হিসাবে বেশি দেখা হত, যাতে তারা সমাজে বসবাস করতে পারে। এটি ছিল ব্যক্তিকেন্দ্রিক ধারণা - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিবর্তন করা দরকার, সমাজকে নয়। এটি একটি দাতব্য বিষয় হিসাবেও দেখা হয়েছিল, যার ভিত্তি ছিল দয়া বা করুণা এবং যা ছিল 'দরিদ্র দুর্বল' ব্যক্তিকে 'সহায়তা' করার নামান্তর। আজকাল, সৌভাগ্যক্রমে, প্রতিবন্ধিতাকে একটি সামাজিক/অধিকারভিত্তিক ইস্যু বা বিষয় হিসাবে দেখা হচ্ছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা মূল্যবান ব্যক্তি হিসাবে স্বীকৃত, যদিও তারা প্রায়ই আইনি, দৃষ্টিভঙ্গিগত, স্থাপত্যিক, পরিবহন ও বাহনগত এবং অন্যান্য সীমাবদ্ধতার কারণে তাদের সম্ভাবনার সবটুকু অর্জনে বাধার সম্মুখীন হয়। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমতার ভিত্তিতে সমাজের সদস্য হিসাবে দেখা উচিত, যাদের যে-কোনো অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির মতো শিক্ষা, স্বাস্থ্য পরিষেবা এবং মানবিক সহায়তাসহ সমস্ত মানবাধিকারে একই প্রবেশাধিকার থাকবে।

এই মডিউলের উদ্দেশ্যঃ

অনুশীলনী	সময়কাল
৪.১. মানবাধিকার	৩০ মিনিট
৪.২. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার	১৫ মিনিট
৪.৩. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার সংরক্ষণ	৪৫ মিনিট

অনুশীলনী ৪.১ - মানবাধিকার

উদ্দেশ্যঃ

এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরাঃ

- একটি মানবাধিকার কাঠামোর প্রেক্ষাপটে প্রতিবন্ধিতা অনুধাবন করবে
- কখন এই মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয় তা চিহ্নিত করবে

সময়ঃ ৩৫ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতিঃ জাতিসংঘের মানবাধিকার ঘোষণা দেখুন (প্রশিক্ষণ উপকরণ-৮)

উপকরণঃ

- বড় কাগজ (পোস্টার পেপার)
- মার্কার
- প্রশিক্ষণ উপকরণ-৮-এর কপি

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনাঃ

অংশগ্রহণকারীদের বলুন মানবাধিকার সম্পর্কে তাদের ধারণা নিয়ে আলোচনা করতে।
যদি কেউ এগিয়ে না আসে, তবে ব্যাখ্যা করুন - মানবাধিকার হল অনেকগুলি অধিকারের সমষ্টি যা প্রতিটি ব্যক্তি জাতি, দেশ, শ্রেণী, লিঙ্গ বা ধর্ম নির্বিশেষে একজন মানুষ হিসাবে ভোগ করতে সক্ষম হওয়া উচিত। মানুষের চাহিদার উপর ভিত্তি করে মানবাধিকারের ধারণা গড়ে ওঠে।

অংশগ্রহণকারীদের প্রথমে সমস্ত মানুষের মৌলিক চাহিদাগুলি নিয়ে স্বতঃস্ফূর্ত গ্রুপ আলোচনা করতে বলুন এবং আলোচনায় প্রস্তাবিত চাহিদাগুলি একটি বড় কাগজে লিখে তালিকা করতে বলুন। এর মধ্যে মানুষের মৌলিক প্রয়োজনগুলো অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে যেমনঃ খাদ্য, আশ্রয়, শিক্ষা, স্বাস্থ্য পরিষেবা, আত্ম-পরিতৃপ্তি। তারপর তাদের বলুন মানুষের চাহিদা পূরণের অধিকার সম্পর্কে চিন্তা করতে।

এবার অংশগ্রহণকারীদের বলুন প্রতিবন্ধী মানুষের মৌলিক চাহিদা এবং অধিকার নিয়ে স্বতঃস্ফূর্ত গ্রুপ আলোচনা করতে।

অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুনঃ তালিকার অধিকারগুলি কি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির জন্যেও প্রযোজ্য?

উত্তরঃ অবশ্যই।

কিছু নতুন চাহিদা থাকতে পারে (যেমন সহায়ক ডিভাইস) যা সবার জন্য প্রযোজ্য তালিকাভুক্ত অধিকারগুলিকে প্রতিস্থাপন করবে না। প্রতিবন্ধীদের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য সকলেরই উচিত এই ধরনের প্রতিবন্ধী মানুষের অধিকার বিষয়ক আলোচনার সাথে যুক্ত হওয়া।

প্রশিক্ষণ উপকরণ-৮ (জাতিসংঘের সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা - ইউডিএইচআর) বিতরণ করুন এবং অংশগ্রহণকারীদের চার বা পাঁচজনের দলে বিভক্ত হয়ে যেতে বলুন। এই অধিকারগুলির মধ্যে কোন্‌টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার হিসাবে অস্বীকার করা হয় বলে তারা মনে করে, তা আলোচনা করতে বলুন।

বাধা বিষয়ক সেশনের দিকে এগিয়ে যেতে এটি একটি ভাল সময়।

অংশগ্রহণকারীরা দলীয়ভাবে যা আলোচনা করেছে সে সম্পর্কে তাদের বলতে বলুন।

পরিশেষে, তাদের চিন্তা করতে বলুন - আমরা কীভাবে বিভিন্ন বাধা কমাতে সাহায্য করতে পারি যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অধিকারগুলি অর্জন করতে পারে।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

প্রতিবন্ধী হোক বা না হোক প্রত্যেক ব্যক্তির কতগুলো মৌলিক মানবাধিকার ভোগ করতে পারা উচিত।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিশেষ কিছু প্রয়োজন থাকতে পারে (যেমন সহায়ক ডিভাইস) কিন্তু তাদের সামগ্রিক চাহিদা অন্য যে কারো মতই।

অবশ্যই অধিকার দাবি করা একটি সমস্যা এবং এতে প্রায়ই অ্যাডভোকেসি এবং বিরাজমান বৈষম্য ও ক্ষমতাকে চ্যালেঞ্জ করার মতো কাজের প্রয়োজন পড়ে।

অনুশীলনী ৪.২ - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার

উদ্দেশ্য:

এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- আরও জানতে পারবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সম্পর্কে এবং তাদের অধিকার কীভাবে প্রায়শই অস্বীকার করা হয়

সময়: ২০ মিনিট

উপকরণ:

- বড় কাগজ (পোস্টার পেপার)
- মার্কার

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

দু'টি বড় কাগজে এই দু'টি দৃশ্য লিখুন:

১. রিয়া বিশ্ববিদ্যালয়ে যেতে চায়। সে মাঝে মাঝে হুইলচেয়ার ব্যবহার করে। ক্যাম্পাসে অনেক সিঁড়ি আছে হ্যান্ডরেইল ছাড়াই। শারীরিক প্রতিবন্ধিতার কারণে সে হ্যান্ডরেইল ছাড়া সিঁড়ি বেয়ে উঠতে পারে না। ফলে রিয়া ক্লাসে যেতে বাধাগ্রস্ত হয়।

২. সুপনের বয়স ২৩ বছর এবং সে জন্মগতভাবে শ্রবণ-প্রতিবন্ধী। সুপনের বাবা-মা তাদের ছেলেকে খুব আগলে রাখেন এবং বাড়ি থেকে বের হতে দেন না এই ভয়ে যে, রাস্তায় গেলে সে আহত হবে। রাস্তা দিয়ে হেঁটে স্থানীয় দোকানে যেতে দিতে সুপন বারবার তাঁদের অনুমতি চায়, কিন্তু তাঁরা তাকে অনুমতি দেন না।

একজন অংশগ্রহণকারীকে প্রথম দৃশ্যটি উঁচুস্বরে পড়তে বলুন। অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন: রিয়ার কোন্ অধিকার উপেক্ষা করা হচ্ছে?

- হ্যান্ডরেইল?
- শিক্ষালাভের সুযোগ?

উত্তর: একটি হ্যান্ডরেইল বা র‍্যাম্প কোনও অধিকার নয়, এটি একটি হাতিয়ার যা তার শিক্ষালাভের অধিকার ভোগ করতে সহায়তা করে।

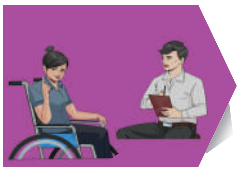
অন্য একজন অংশগ্রহণকারীকে দৃশ্যটি উঁচুস্বরে পড়তে বলুন এবং অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন: সুপনের কোন্ মানবাধিকার উপেক্ষা করা হচ্ছে?

- কেনাকাটা করতে যাওয়া?
- চলাফেরার স্বাধীনতা?

উত্তর: কেনাকাটা করতে যাওয়া কিন্তু অধিকার নয়, চাহিদা। তবে এর সাথে জড়িয়ে আছে তিনটি অধিকার - স্বাধীনভাবে বসবাসের অধিকার, স্বাধীনভাবে চলাচলের অধিকার এবং মত প্রকাশের অধিকার। বাবা-মার উদ্দেশ্য ভাল থাকলেও তাঁরা কিন্তু সুপনের অধিকার খর্ব বা অস্বীকার করে ফেলতে পারেন।

নিশ্চিত করুন - অংশগ্রহণকারীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার কী তা যেন বোঝে এবং অংশগ্রহণকারীদের এ বিষয়ে আলোচনা করতে উদ্বুদ্ধ এবং সহায়তা করুন।

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া: অংশগ্রহণকারীদের ছোট ছোট গ্রুপে ভাগ করুন এবং প্রতিটি গ্রুপকে পূর্বোক্ত দু'টি দৃশ্যের মতো চার-পাঁচটি একই রকম দৃশ্য বা পরিস্থিতি উপস্থাপন করতে বলুন। চরিত্র এবং তার পরিপার্শ্ব বা পরিবেশ বর্ণনা করে অতঃপর দৃশ্য বা পরিস্থিতি উপস্থাপন করা উচিত। সাথে মৌলিক মানবাধিকার চর্চার উপর ভিত্তি করে দু'টি প্রশ্ন উপস্থাপন করা উচিত।



প্রতিটি গ্রুপের উচিত তাদের ধারণা অন্য গ্রুপের কাছে উপস্থাপন করা এবং তা নিয়ে আলোচনা করা।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

মৌলিক মানবাধিকার ভোগ করা বিভিন্নভাবে বাধাপ্রাপ্ত হতে পারে।
বাধাগুলি সবসময় যে কুপ্রবৃত্তিপ্রসূত হয়, এমন নয় (যেমন পরিবারের অতিসুরক্ষা বা অতিরিক্ত নিরাপত্তা বিধান থেকে উদ্ভূত)।

অনুশীলনী ৪.৩ - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মানবাধিকার সুরক্ষা

উদ্দেশ্য:

এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

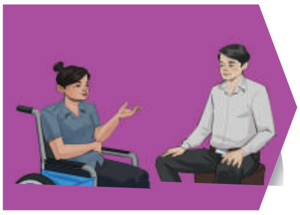
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘের কনভেনশন (ইউএনসিআরপিডি) সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা লাভ করবে
- বাংলাদেশের প্রতিবন্ধিতা সংক্রান্ত আইন সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা লাভ করবে

সময়: ৪৫ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘের কনভেনশন দেখুন। সেইসাথে বাংলাদেশের প্রতিবন্ধিতা সংক্রান্ত আইনও দেখে নিন। প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯-এ এসব বিষয়ে সংক্ষিপ্তসার রয়েছে। ভালো হয় যদি প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীর হাতে ইউএনসিআরপিডি-র একটি কপি দেওয়া যায়। প্রত্যেক অংশগ্রহণকারীকে দেওয়া সম্ভব না হলে প্রতিটি গ্রুপকে অন্ততঃ একটি কপি দিতে হবে।

উপকরণ:

- বড় কাগজ (পোস্টার পেপার)
- মার্কার
- প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯-এর কপি
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘের কনভেনশন (ইউএনসিআরপিডি) সম্পর্কিত বুকলেট
- গ্রুপ আলোচনার জন্য প্রস্তুতকৃত দৃশ্যপট



প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কিছু কিছু মানবাধিকার নিয়মিতভাবে লঙ্ঘিত হওয়ার কারণে আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় এবং বিভিন্ন রাষ্ট্র মানবাধিকার ও প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক আইন এবং নির্দেশিকা তৈরি করেছে।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার নিয়ে বিশেষভাবে কাজ করতে ২০০৬ সালে জাতিসংঘ একটি কনভেনশন (বা চুক্তি) প্রকাশ করে। এটি 'দ্য ইউনাইটেড নেশনস কনভেনশন অন দ্য রাইটস্ অফ পার্সনস্ উইথ ডিস্যাবিলিটিস' বা 'ইউএনসিআরপিডি' নামে পরিচিত। এই চুক্তি জাতিসংঘের অন্যান্য কনভেনশন থেকে ভিন্ন, যেহেতু এর বিধান বাধ্যতামূলক। এর মানে হলো - যেসব রাষ্ট্র এই চুক্তিতে স্বাক্ষর করেছে, চুক্তিতে উল্লেখিত বিধানগুলি যেন অনুসরণ করা হয়, তা নিশ্চিত করা তাদের দায়িত্ব। বাংলাদেশ এই চুক্তিতে অন্যতম স্বাক্ষরকারী।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার রক্ষায় ৯ অক্টোবর ২০১৩ তারিখে বাংলাদেশ 'প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩' নামে একটি বিল পাস করে, যা 'ইউএনসিআরপিডি'-র অধীনে তার বিধানগুলি বাস্তবায়ন করে। এই আইন 'প্রতিবন্ধী কল্যাণ আইন ২০০১'-কে প্রতিস্থাপন করেছে।

প্রশিক্ষণ উপকরণ-৯-এর কপি বিতরণ করুন, এতে উপরোল্লিখিত চুক্তি ও আইনের সংক্ষিপ্তসার রয়েছে।

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

১. প্লেনারি আলোচনায় অংশগ্রহণকারীদের তাদের নিজ নিজ কমিউনিটির পরিস্থিতি বিবেচনা করতে বলুন যেখানে এই চুক্তি বা আইনের বিধান অনুসরণ করা হচ্ছে না। এ বিষয়ে মানুষের পর্যবেক্ষণ এবং এর প্রভাব নিয়ে আলোচনার জন্য অংশগ্রহণকারীদের সময় দিন।

২. অংশগ্রহণকারীদের চার বা পাঁচজনের গ্রুপে ভাগ করুন।

প্রতিটি গ্রুপকে নিচের ওয়ার্কশিট অনুযায়ী একটি দৃশ্যপট দিন এবং দৃশ্যপট বিশ্লেষণপূর্বক কাজ করতে বলুন। এছাড়াও 'ইউএনসিআরপিডি'-র একটি কপি দিন। তাদের সমস্যা শনাক্ত করতে হবে, বিদ্যমান সব বাধার কথা চিন্তা করতে হবে এবং সমাধানের জন্য কাজ করতে হবে। অবশেষে, দৃশ্যপটটিকে 'ইউএনসিআরপিডি'-র প্রেক্ষাপটে বিচার করতে হবে। এভাবে প্রতিটি গ্রুপ তাদের পর্যবেক্ষণগুলি প্লেনারি আলোচনায় শেয়ার করে নিতে পারে।

ওয়ার্কশিট

দৃশ্যপট ১	সমস্যা	বাধা	সমাধান	ইউএনসিআরপিডি (সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধ)
সফল ৭ বছরের ছেলে, প্রথম শ্রেণিতে পড়ে। তার সেরিব্রাল পল্‌সি হয়েছে এবং সে হুইলচেয়ার ব্যবহার করে। সে স্কুলে পড়াশোনা চালিয়ে যেতে চায় কিন্তু দ্বিতীয় শ্রেণির কক্ষটি তিনতলায় এবং এই স্কুলে কোন লিফট নেই।				

ওয়ার্কশিট

দৃশ্যপট ২	সমস্যা	বাধা	সমাধান	ইউএনসিআরপিডি (সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধ)
১৮ বছর বয়সী সীতা সাঁতার শেখা নিয়ে তার বাবা-মার সাথে তর্কে জড়িয়ে পড়েছে। তার মা মনে করেন - এটা তার জন্য বিপজ্জনক। কারণ অত্যন্ত কর্মচঞ্চল সীতা ১০ বছর বয়সে দৃষ্টিশক্তি হারিয়েছিল।				

দৃশ্যপট ৩	সমস্যা	বাধা	সমাধান	ইউএনসিআরপিডি (সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধ)
মালা একজন বুদ্ধিপ্রতিবন্ধী তরুণী। একটি খাদ্য নিরাপত্তা প্রকল্পের আওতায় সে তার আয়মূলক কার্যক্রম (মুরগি পালন) থেকে কিছু অর্থ উপার্জন করেছে। সে মা-কে সাথে নিয়ে ব্যাংকে গেল তার নিজের নামে একটি অ্যাকাউন্ট খুলতে। কিন্তু ব্যাংকের কর্মীরা রাজি হননি একজন 'অস্বাভাবিক ব্যক্তি'র নামে অ্যাকাউন্ট খুলতে।				

দৃশ্যপট ৪	সমস্যা	বাধা	সমাধান	ইউএনসিআরপিডি (সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধ)
আলেয়া স্থানীয় একটি এনজিও আয়োজিত একটি প্রশিক্ষণে যোগ দিতে চান। তিনি শ্রবণ-প্রতিবন্ধী। ফলে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে হলে তাঁর ইশারা-ভাষা জানা দোভাষীর প্রয়োজন। আয়োজক এনজিও কিছু বলে নি প্রশিক্ষণের অ্যাক্সেসযোগ্যতা সম্পর্কে। প্রশিক্ষণে যোগ দেওয়ার বিষয়ে আলেয়া দ্বন্দ্বে পড়ে গেলেন এই ভেবে যে, একজন ইশারা-ভাষা জানা দোভাষীর খরচ দেওয়ার মতো অর্থ তাঁর কাছে নেই।				

দৃশ্যপট ৫	সমস্যা	বাধা	সমাধান	ইউএনসিআরপিডি (সংশ্লিষ্ট প্রবন্ধ)
কণিকা মেয়েটি দৃষ্টি প্রতিবন্ধী, সবে তার ১৮ বছর পূর্ণ হলো। ফলে এখন তার ভোট দেওয়ার অধিকার জন্মেছে। সে-কারণে ভোট দেওয়া নিয়ে সে ছিল খুব উত্তেজিত। কিন্তু ভোটকেন্দ্রে গিয়ে যখন সে জানতে পারলো - ব্যালট পেপারের কোনো ব্রেইল সংস্করণ নেই, বিকল্প হিসাবে সে ভোটদানের জন্য বুথে কোনো সাহায্যকারীও নিতে পারবে না, তখন তাকে হতাশ হয়ে বাড়ি ফিরতে হলো।				

উপরোক্ত দৃশ্যপটগুলো উদাহরণ মাত্র। আপনি নিজেই এমন আরও দৃশ্যপট তৈরি করতে পারেন। আরও ভালো হয় যদি অংশগ্রহণকারীদের জীবনের ঘটনা থেকে দৃশ্যপট তৈরি করতে পারেন। 'ইউএনসিআরপিডি'-কে প্রেক্ষাপটে রেখে বর্তমান রাষ্ট্রীয় আইনে অধিকারের বিষয়টি নিয়ে আলোচনা করতে অংশগ্রহণকারীদের নির্দেশনা দিন।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

প্রতিবন্ধীদের অধিকার রক্ষার জন্য বাংলাদেশে আন্তর্জাতিক ও রাষ্ট্রীয় আইন এবং নির্দেশনা রয়েছে।

তবে এই আইন এবং নির্দেশনা সবসময় যথাযথভাবে অনুসরণ করা হয় না, যার গুরুতর প্রভাব সমাজে পড়ছে।

অধিকার সম্পর্কে জ্ঞান ইতিবাচক পদক্ষেপের মাধ্যমে এই অবস্থার উন্নতি করতে সহায়তা করতে পারে।

আইন ও কাঠামোকে বুঝতে হবে এবং আইন ও কাঠামোর ভিত্তিতে উন্নয়ন কর্মকাণ্ড পরিচালিত হবে।

মডিউল ৫: আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ এবং ভাষা

কুসংস্কার এবং বৈষম্য দূর করার জন্য, বিশেষ করে প্রতিবন্ধিতার জন্য ভাষা একটি শক্তিশালী হাতিয়ার। ঐতিহাসিকভাবে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরকে বিভিন্নভাবে চিত্রায়িত করা হয়েছে অথবা বিভিন্ন নামে ডাকা হয়েছে যাতে এই বিষয়টি গুরুত্ব পায় যে, তারা ভিন্ন এবং কর্মক্ষমতা ও সৌন্দর্যের দিক থেকে সামাজিক রীতি-নীতির অনুসারী নয়।

এই মডিউলের উদ্দেশ্য:

অনুশীলনী	সময়কাল
৫.১ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের শিষ্টাচার	৪৫ মিনিট
৫.২ প্রতিবন্ধিতার প্রতি সম্মানজনক ও অসম্মানজনক ভাষা প্রয়োগ	৩০ মিনিট
৫.৩ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক ভাষা	৪৫ মিনিট

৫.১ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের শিষ্টাচার

সময়: ৪৫ মিনিট

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

১. প্লেনারিতে সমস্ত অংশগ্রহণকারীদের কিছুক্ষণের জন্য চিন্তা করতে বলুন - তাদের এমন একটি সময়ের কথা ভাবতে বলুন যখন প্রতিবন্ধী কারো সাথে তাদের ভালো অথবা অকার্যকর আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ হয়েছে। অথবা প্রতিবন্ধী কারো সাথে অন্যদের ভালো অথবা অকার্যকর আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগ হতে দেখেছে।

২. ভাল এবং অকার্যকর যোগাযোগের ঘটনার তালিকা তৈরি করার পর অংশগ্রহণকারীদের ছোট ছোট গ্রুপে ভাগ করুন। প্রতিটি গ্রুপকে এই তালিকাভুক্ত ভাল এবং অকার্যকর পয়েন্ট নিয়ে আলোচনা করতে বলুন এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের শিষ্টাচার বিষয়ক একটি গ্রুপ চার্টার তৈরি করতে বলুন।

৩. প্রতিটি গ্রুপকে বলুন প্লেনারিতে তাদের গ্রুপ চার্টার উপস্থাপন করতে।

আপনাকে অবশ্যই সমস্ত পয়েন্ট অন্তর্ভুক্ত করতে হবে - গ্রুপগুলিকে কোনো পয়েন্ট পুনরাবৃত্তি করতে দেবেন না, শুধু নতুন পয়েন্ট যোগ করুন। এভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের শিষ্টাচার বিষয়ক একটি প্রশিক্ষণ গ্রুপ চার্টার করুন। এই চমৎকার অনুশীলনীর মাধ্যমে প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের নেতৃত্ব প্রদানের সুযোগ ঘটে - আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের ক্ষেত্রে তারা কীভাবে অংশ নিতে পারলে খুশি হয়, তাও জানার সুযোগ ঘটে।

নিচে ৯-পয়েন্ট সম্বলিত একটি নমুনা চার্টার দেওয়া হলো (আলোচনা পরিচালনা এবং ব্যাখ্যা দেওয়ার নিমিত্তে প্রশিক্ষকের জন্য টিপস্‌সহ):

১. প্রতিবন্ধিতার ভিত্তিতে নয়, প্রথমতঃ মানুষ হিসাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আচরণ করুন। ফলে আমাদের এই উপলব্ধি হবে যে, প্রতিবন্ধীদের মানবাধিকার রয়েছে এবং মর্যাদা ও সম্মানসহকারে তাদের সাথে আচরণ করা উচিত। আমাদের সকলেরই আবেগ ও উদ্বেগ রয়েছে। সেইসাথে রয়েছে সুস্পষ্ট ও সঠিক তথ্য এবং নিজের কথা শোনাবার প্রয়োজন।

২. মনে করুন - জ্ঞানের দিক থেকে এবং যোগাযোগের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আপনার মতোই সক্ষমতা আছে। উঁচু স্বরে কথা বলতে শুরু করুন, তারপর ধীরে ধীরে গলার স্বর নামিয়ে আনুন। স্বাভাবিক গতিতে এবং স্বরে কথা বলুন। তারপরেও যোগাযোগের ক্ষেত্রে সমস্যা হলে, আপনার যোগাযোগের পদ্ধতি অপরপক্ষের সক্ষমতা অনুযায়ী মিলিয়ে নিন।

৩. একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কীভাবে যোগাযোগ করবেন, সে-বিষয়ে নিশ্চিত হতে না পারলে সেই ব্যক্তিকে জিজ্ঞাসা করুন - আপনি কীভাবে তাঁর সাথে যোগাযোগ করলে তাঁর কাছে গ্রহণযোগ্য হবে। এর ফলে ঐ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কিছুটা হলেও পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ করতে পারবেন এবং তাঁর সাথে যোগাযোগের গ্রহণযোগ্য পদ্ধতিগুলো সনাক্ত করতে পারবেন। শুধুমাত্র দেখেই আগে-ভাগে ধরে নেবেন না যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অনেক ধরনের কাজই করতে অক্ষম। কোনো ধরনের সাহায্য-সহযোগিতা প্রদান করবার আগে সংশ্লিষ্ট প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে জিগ্যেস করুন - তিনি কোনো সাহায্য আদৌ চান কিনা এবং চাইলে তা কী ধরনের।

৪. যদি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্য থাকে, তাহলে পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্যের সাথে কথা না বলে সরাসরি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কথা বলুন। পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্যের সাথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি সম্পর্কে কথা বলবেন না। যদি বিভিন্ন পদ্ধতি প্রয়োগ করেও প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ স্থাপন করতে না পারেন, তাহলে পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্যের সাথে কথা বলার আগে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অনুমতি নিন। উদাহরণস্বরূপ, আপনি বলতে পারেন, "আমি দুঃখিত, আপনি যা বলেছেন, তা বুঝতে আমার সমস্যা হচ্ছে। আপনি কি কিছু মনে করবেন আমি যদি আপনার ছেলেকে আপনার সমস্যা সম্পর্কে জিগ্যেস করি?"

৫. ধৈর্য ধরুন। অনেক সময়, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের একটু বেশি সময় লাগে। যদি তাদের বাকসমস্যা থেকে থাকে, তারা যা বলতে চাইছে তা বলার জন্য তাদের বাড়তি সময় দেওয়ার দরকার হতে পারে। একইভাবে, যদি তাদের বোঝার সমস্যা থাকে, তবে আপনার কথা বোঝার জন্য তার বাড়তি সময় লাগতে পারে।

৬. যথাযথ ভাষা ব্যবহার করুন। ব্যক্তিকে লক্ষ্য করে ভাষা ব্যবহার করুন, অবমাননাকর বা ভুল শব্দের ব্যবহার এড়িয়ে চলুন। কাজে লাগুক বা না লাগুক, সাধারণভাবে প্রচলিত শব্দগুলি ব্যবহার করাই যথাযথ। উদাহরণস্বরূপ, হুইলচেয়ার ব্যবহারকারী কাউকে বলা ঠিক হবে না - "চলুন, হাঁটতে যাই।"

৭. ভালো শরীরী ভাষা ব্যবহার করুন। যদি ব্যক্তিটি হুইলচেয়ারে থাকে, বা খাটো হয়, তাহলে এমনভাবে দাঁড়ান, যাতে কথঅ বলার সময় আপনাদের উভয়ের দৃষ্টি একই সমান্তরালে থাকে, কোনো পক্ষকেই ঘাড় উঁচু বা নিচু করতে না হয়। কথা বলার সময় নিরাপদ দূরত্ব বজায় রাখুন যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি অস্বস্তি বোধ না করে। তার সহায়ক ডিভাইস স্পর্শ করবেন না।

৮. প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যদি প্রথমবারেই কোনো কথা বুঝতে না পারে, তাহলে পুনরাবৃত্তি না করে একই কথা ভিন্নভাবে বলুন। তাতেও যদি কাজ না হয়, তাহলে পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্যের সাথে কথা বলার জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অনুমতি নিন।

৯. নিজস্বতা বজায় রাখুন, স্বাভাবিক থাকুন। যোগাযোগের ক্ষেত্রে আপনি যত বেশি স্বাভাবিক থাকবেন, একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি তত বেশি সাড়া দেবে - ঠিক যে কোনও অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির মতো। কৌতুক পরিবেশন করুন, তাদের আনন্দ দিন।

৫.২. প্রতিবন্ধিতার প্রতি সম্মানজনক ও অসম্মানজনক ভাষা প্রয়োগ

সময়: ৩০ মিনিট

অসম্মানজনক ভাষা: এসব শব্দ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শিকার হিসাবে তুলে ধরে এবং তাদের অক্ষমতাকেই শুধু গুরুত্ব দেয়। এগুলি এমন শব্দ যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অবনমিত করে এবং তাদের প্রতি ঘৃণা বা বিরক্তি প্রকাশ করে।

সম্মানজনক ভাষা: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কী করতে সক্ষম, এসব শব্দ তার উপর জোর দেয়। এসব শব্দ সমতাও প্রকাশ করে। শব্দগুলো ব্যক্তিকে আঘাত করে না এবং স্বাভাবিক ও ইতিবাচক।

ব্যক্তিকে লক্ষ্য করে ভাষা ব্যবহার করুন

- একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে তার নাম ধরে ডাকুন।
- একজন ব্যক্তির অক্ষমতা উল্লেখ করুন শুধুমাত্র তখনই যখন তা আপনি যে বিষয়ে কথা বলছেন তার সাথে সম্পর্কিত।
- এমন ভাষায় কোনো ব্যক্তিকে উল্লেখ করবেন না, যেমন "হুইলচেয়ারে থাকা মেয়েটি" বা "অন্ধ লোকটি"।

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তির নামের আগে প্রতিবন্ধিতার উল্লেখ পরিহার করুন - যেমন 'অন্ধ কবি হোমার' না বলে বলুন 'কবি হোমার'।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকেই জিগ্যেস করে নিতে পারেন তিনি কোন্ পরিচয়ে পরিচিত হতে পছন্দ করেন।

প্রক্রিয়া:

অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন তাদের এলাকায় প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত কোন শব্দগুলো ব্যবহার করা হয়। নিচে দেওয়া উদাহরণগুলোর সাথে কি তারা কি একমত? এগুলোর বাইরে নতুন কিছু? কোনোটিতে তারা ভিন্নমত পোষণ করে?

ব্যক্তিক সমস্যার ধরন	অসম্মানজনক	সম্মানজনক
শারীরিক অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের কার্যকারিতা বা গঠনগত সমস্যা	লেংগা লুলা	শারীরিক প্রতিবন্ধী পক্ষাঘাতগ্রস্ত
দৃষ্টি সমস্যা	আন্ধা কানা ট্যারা	দৃষ্টি প্রতিবন্ধী
শ্রবণ সমস্যা	বয়রা	বধির শ্রবণ প্রতিবন্ধী
বুদ্ধি সমস্যা	গর্দভ, গাধা অটিস্টিক (অটিস্টিক নয় এমন ব্যক্তিকে তাচ্ছিল্য করে বলা হয়) পাগল মাথা নষ্ট তার ছিড়া	বুদ্ধি প্রতিবন্ধী মানসিক প্রতিবন্ধী

৫.৩. প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্তিমূলক ভাষা চর্চা

উদ্দেশ্য:

এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- প্রতিবন্ধী-বান্ধব ভাষা ব্যবহার করতে অনুপ্রাণিত হবে।
- বুঝতে পারবে কোন্ শব্দ প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্তিমূলক বা প্রতিবন্ধী-বান্ধব এবং কোন্ শব্দ প্রতিবন্ধীদের জন্য অসম্মানজনক।
- জানতে পারবে স্থানীয় ভাষায় কোন্ শব্দগুলো ব্যবহার করতে হবে।

সময়: ৪৫ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি: এই অনুশীলনীর জন্য নিজেকে প্রস্তুত করতে সম্মানজনক ভাষা সম্পর্কিত অংশটি পড়ুন। স্থানীয় ভাষায় সম্মানজনক শব্দের একটি তালিকা তৈরি করুন এবং তা অংশগ্রহণকারীদের জন্য তৈরি হ্যান্ডআউটে অন্তর্ভুক্ত করুন।

উপকরণ: পোস্ট-ইট নোট, কলম, ফ্লিপশিট

নির্দেশাবলী:

- অংশগ্রহণকারীদের ব্যাখ্যা করুন যে, শব্দ অত্যন্ত শক্তিশালী। শব্দ মানুষকে আঘাত করতে পারে, আবার মানুষকে ক্ষমতায়িতও করতে পারে। সেই কারণে শব্দ ব্যবহারে সতর্ক হওয়া গুরুত্বপূর্ণ।
- ৩-৪ জন অংশগ্রহণকারী নিয়ে একেকটি গ্রুপ গঠন করুন।
- প্রতিটি গ্রুপ তাদের এলাকাগুলোতে কোন্ শব্দ বা শব্দাবলী দিয়ে বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বোঝানো হয়, তা লিখবে। প্রতিটি শব্দ একেকটি পৃথক পোস্ট-ইট নোটে লিখতে হবে। যত বেশি সংখ্যক শব্দ সম্ভব, লিখতে হবে - হোক তা ইতিবাচক, নেতিবাচক বা বৈষম্যমূলক।
- দেয়ালে দুটি ফ্লিপশিট ঝুলিয়ে দিন। একটির উপরের দিকে আঁকুন হাস্যোজ্জ্বল মুখ, অন্যটির উপরের দিকে আঁকুন বিষণ্ন মুখ।
- একটি গ্রুপকে তাদের একটি নোট পড়তে বলুন। শব্দটি ঠিক আছে কিনা, নাকি তা নেতিবাচক এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মনোকষ্টের কারণ হতে পারে, তা অংশগ্রহণকারীদের সাথে আলোচনা করুন। যদি শব্দটি ইতিবাচক হয়, তাহলে পোস্ট-ইট নোটটি হাস্যোজ্জ্বল মুখওয়ালা ফ্লিপশিটে আটকে দিন। যদি শব্দটি নেতিবাচক এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য ক্ষতিকর হয়, তাহলে পোস্ট-ইট নোটটি বিষণ্ন মুখওয়ালা ফ্লিপশিটে আটকে দিন।
- যদি অংশগ্রহণকারীরা বিষয়টি বুঝতে না পারে, তবে গ্রুপগুলো তাদের পোস্ট-ইট নোটগুলো আবার দেখে নিতে পারে এবং শব্দ অনুযায়ী নোটগুলো হাস্যোজ্জ্বল অথবা বিষণ্ন মুখওয়ালা ফ্লিপশিটে আটকে দিতে পারে।
- অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে ফ্লিপশিট ঘিরে দাঁড়াতে বলুন এবং প্রতিটি নোট সঠিক ফ্লিপশিটে লাগানো হয়েছে কিনা তা নিয়ে আলোচনা করুন। যে শব্দগুলো ভুল ফ্লিপশিটে আছে সেগুলো নিয়ে আলোচনা করুন। নেতিবাচক শব্দগুলোকে বদলে প্রতিবন্ধী-বান্ধব করা যায় কিনা আলোচনা করুন। প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের জিজ্ঞাসা করুন তারা নেতিবাচক শব্দগুলো সম্পর্কে তাদের অনুভূতি কী বা কেমন। এ বিষয়ে তাদের নিজেদের অভিজ্ঞতা শেয়ার করতে দিন।
- শুধুমাত্র ইতিবাচক প্রতিবন্ধী-বান্ধব ভাষা ব্যবহারের উপর গুরুত্ব আরোপ করে অনুশীলনীটি শেষ করুন। সম্মানজনক ভাষা সম্পর্কিত অংশটি অনুযায়ী অংশগ্রহণকারীদের প্রতিবন্ধী-বান্ধব ভাষার নিয়মগুলি ব্যাখ্যা করুন।

‘স্বাভাবিক’ শব্দটি এড়িয়ে যান

- অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে কথা বলার সময়, ‘অপ্রতিবন্ধী’ বা ‘প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তি’ বলতে পারেন।
- অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ‘স্বাভাবিক’ বা ‘স্বাস্থ্যবান’ মানুষ হিসেবে উল্লেখ করবেন না। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সামনে এই ধরনের শব্দ ব্যবহার করা হলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা মনে করে - তাদের মধ্যে বড় ধরনের কোনো ভুল আছে এবং তারা ‘অস্বাভাবিক’।

‘সত্ত্বেও’ শব্দটি এড়িয়ে যান

- ‘তার প্রতিবন্ধিতা সত্ত্বেও’ বাক্যাংশটি এড়িয়ে চলার চেষ্টা করুন। এই বাক্যাংশটি প্রতিবন্ধিতার প্রতি চিকিৎসাগত বা দাতব্য দৃষ্টিভঙ্গিপ্রসূত।। এটা ‘তার প্রতিবন্ধিতা সত্ত্বেও’ নয়, বরং ‘সমাজের সমস্ত বাধার কারণে তার পক্ষে অংশগ্রহণ করা কঠিন’ হবে।

প্রতিবন্ধীদের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হোন

- একদৃষ্টে তাকাবেন না এবং অঙ্গুলি নির্দেশ করবেন না।
- ব্যক্তির সাথে সরাসরি কথা বলুন।
- ‘PWD’ এর মতো সংক্ষিপ্ত শব্দের ব্যবহার এড়িয়ে চলুন।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জিজ্ঞাসা করুন কিভাবে তারা সম্বোধিত হতে চান।

প্রতিবন্ধিতা	নেতিবাচক ☹	ইতিবাচক ☺
সাধারণ	বিকলাঙ্গ, অচল, পঙ্গু, PWD, CWD, WWD	প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
দৃষ্টিহীনতা বা দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা	অচল, অন্ধ, কানা	দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি
শ্রবণ প্রতিবন্ধিতা	অচল, কালা, বয়রা	শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি

বাকভিত্তিক যোগাযোগে অক্ষমতা	বোবা	বাক প্রতিবন্ধী
শেখার অক্ষমতা	ঢিলা, স্ক্রু ঢিলা, স্পেশাল শিশু	শিখন-প্রতিবন্ধী
মনোসামাজিক যোগাযোগে অক্ষমতা	সাইকো, পাগল, উন্মাদ	মনোসামাজিক প্রতিবন্ধী
চলাফেরায় বা শারীরিক অক্ষমতা	পঙ্গু, খোঁড়া, ল্যাংড়া	হুইলচেয়ার ব্যবহারকারী, শারীরিক প্রতিবন্ধী
আবেগজনিত অক্ষমতা	বিকারগ্রস্ত, মনোবিকারগ্রস্ত	আবেগজনিত প্রতিবন্ধী
বুদ্ধিবৃত্তিক অক্ষমতা	গাধা, ঢিলা, স্ক্রু ঢিলা, স্পেশাল শিশু, তারছেঁড়া	বুদ্ধিপ্রতিবন্ধী, বিকাশজনিত প্রতিবন্ধী
খর্বাকৃতি, কম শারীরিক উচ্চতা	বামন, কুট্টি, পিচ্চি, বাইট্যা	বেঁটে, খাটো
শারীরিক বা স্বাস্থ্যগত অবস্থা বা অক্ষমতা	ক্যান্সার-আক্রান্ত, এইড্‌স্‌-আক্রান্ত, পঙ্গুত্বের শিকার	ক্যান্সার বা এইড্‌স্‌-এর সাথে বসবাসকারী, কোনো বিশেষ ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী

এখন অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন যে, তারা বাংলা ভাষায় আর কোনো শব্দ বা শব্দাবলী জানে কিনা যা দিয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আরো ক্ষমতায়িত পদ্ধতিতে তুলে ধরা যায়। যদি কেউ জানে, তাহলে তাদের বলুন সেই শব্দ বা শব্দাবলী একটি বড় কাগজের শীটে লিখতে। যারা জানে না, তাদের বলুন কাগজের শীটে লেখা শব্দ বা শব্দাবলী নিজেদের খাতায় বা নোটবুকে লিখে রাখতে।

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

১. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কার্যকরভাবে যোগাযোগ স্থাপন করতে হলে যথাযথ সম্মান এবং মর্যাদা দিয়ে তাদের সাথে আচরণ করতে হবে। পাশাপাশি মনে রাখতে হবে যে, তারা প্রথমতঃ মানুষ, অতঃপর প্রতিবন্ধী।

২. প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে আমাদের দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তুলতে ভাষার গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। তাই প্রতিবন্ধিতা বিষয়ে অনুপযোগী এবং আক্রমণাত্মক ভাষার ব্যবহার পরিহার করা অত্যাবশ্যক।

মডিউল ৬: অন্তর্ভুক্তির পথে

অন্তর্ভুক্তি এমন একটি প্রক্রিয়া যা প্রত্যেক ব্যক্তির পূর্ণ মানবাধিকারকে সম্মান করে, বৈচিত্রকে স্বীকার করে, দারিদ্র দূর করে এবং নিশ্চিত করে যে, সকল মানুষ বয়স, লিঙ্গ, প্রতিবন্ধিতা, স্বাস্থ্যগত অবস্থা, জাতিগত উৎস বা অন্য কোনো বৈশিষ্ট্য নির্বিশেষে উন্নয়ন প্রক্রিয়া এবং কার্যক্রমে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে।

অন্তর্ভুক্তি কী এবং কীভাবে অংশগ্রহণকারীরা তাদের দৈনন্দিন কাজকর্মে অন্তর্ভুক্তিমূলক হতে পারে, এই বিভাগে সেই বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে।

প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি কী?

মৌলিক পরিষেবাগুলিতে যেন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিগম্যতা থাকে এবং তারা দারিদ্র থেকে বেরিয়ে আসতে পারে, তা নিশ্চিত করতে প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তির কথা চিন্তা করা হয়ে থাকে। প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি হলো একটি লক্ষ্য যা অর্জনে উন্নত, উন্নয়নশীল বা জনহিতকর সকল ক্ষেত্রেই অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মতোই মৌলিক পরিষেবাগুলিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমান এবং যুক্তিসঙ্গত অধিগম্যতা নিশ্চিত করা হয়। প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি শুধুমাত্র একটি লক্ষ্য নয়, এটি একটি মানবাধিকার বিষয়ও বটে - অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মতোই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরও সমাজের যে কোনো কাজে যুক্তিসঙ্গতভাবে অন্তর্ভুক্ত হওয়ার আইনি অধিকার রয়েছে।

সকল সরকারী ও উন্নয়ন কর্মসূচি এবং পরিষেবায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তি ও অভিগম্যতার মানে তারাও অ-প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মতোই সমভাবে সমাজের সদস্য হতে পারে। উপরন্তু, এর ফলে শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও অন্যান্য পরিষেবায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অভিগম্যতা এবং তার ফলস্বরূপ সমাজে তাদের বর্ধিত অংশগ্রহণের সম্ভাবনা তৈরি হয়। সবশেষে, ছোটখাটো ও যুক্তিসঙ্গত পরিবর্তনের মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়মিত পরিষেবার অন্তর্ভুক্ত করা হলে তা বিশেষায়িত পরিষেবা (যা প্রায়শই অধিকতর ব্যয়বহুল) প্রদানের চেয়ে অধিকতর কার্যকর হয়ে থাকে।

টুইন ট্র্যাক প্রক্রিয়া

প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি দুটি ট্র্যাক বা পদ্ধতির সমন্বয় করে অর্জন করা যেতে পারে - প্রতিবন্ধিতাকে মূলধারাভুক্ত করা এবং প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত কার্যক্রম। একে বলা হয় টুইন-ট্র্যাক অ্যাপ্রোচ বা প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় একই সময়ে দুটি পদ্ধতিই কাজ করে - একে অপরের সমান্তরালে চলা দুটি রেল ট্র্যাকের মতো, উভয়েরই একই গন্তব্যে পৌঁছাতে হবে। ধারণাটি হলো: যেখানেই সম্ভব প্রতিবন্ধিতাকে মূলধারাভুক্ত করা এবং প্রয়োজনে প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত কার্যক্রম গ্রহণ করা।

- প্রতিবন্ধিতার মূলধারাভুক্তি: সকল কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তি এবং সমান অংশগ্রহণ।
- প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত কার্যক্রম: এর সর্বপ্রথম কাজ হলো সংগঠনের কর্মএলাকায় সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে খুঁজে বের করা এবং জাতীয় নিবন্ধন প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত করা। বিশেষায়িত সেবা প্রদানের জন্য বিশেষায়িত প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মীর প্রয়োজন। যেসব সংগঠনে এমন কর্মী নেই, তারা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে কর্মরত সংগঠন, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন, বা সরকার পরিচালিত সেবা ও সাহায্য কেন্দ্রগুলির সাথে রেফারেল সেবা দিয়ে আরম্ভ করতে পারে, এবং ধীরে ধীরে কর্মীদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে নিতে পারে। প্রশিক্ষিত কর্মী নেই বলে সেবা দেয়া যাবে না, এই কথা বলার আসলে সুযোগ নেই।

প্রতিবন্ধিতার মূলধারাভুক্তি হচ্ছে মূলধারার সংগঠন এবং কার্যক্রমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণে বাধা দূর করার প্রক্রিয়া। প্রায়শই, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা তখনই সামাজিক কার্যকলাপে অংশগ্রহণ করতে পারে, যখন কিছু বাড়তি সহায়ক উদ্যোগ নেওয়া হয়।

প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত উদ্যোগ: প্রতিবন্ধিতা-বিশেষায়িত পরিষেবার উদ্যোগ, যেমন পুনর্বাসন, সহায়ক ডিভাইস ও মেডিকেল চিকিৎসার প্রাপ্যতা বিধান এবং সেইসাথে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়ন।

প্রতিবন্ধী অন্তর্ভুক্তির উপর বই: লাইট ফর দ্যা ওয়ার্ল্ড (বিশ্বের জন্য আলো), ২০১৭

এই মডিউলের উদ্দেশ্য:

অনুশীলনী	সময়কাল
৬.১ অন্তর্ভুক্তি কী এবং কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ	৬০ মিনিট
৬.২ বিভিন্ন ক্ষেত্রে (যেমন: স্বাস্থ্য পরিষেবায়) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তি কেন	৬০ মিনিট

অনুশীলনী ৬.১ - অন্তর্ভুক্তি কী এবং কেন এটি গুরুত্বপূর্ণ

উদ্দেশ্য:

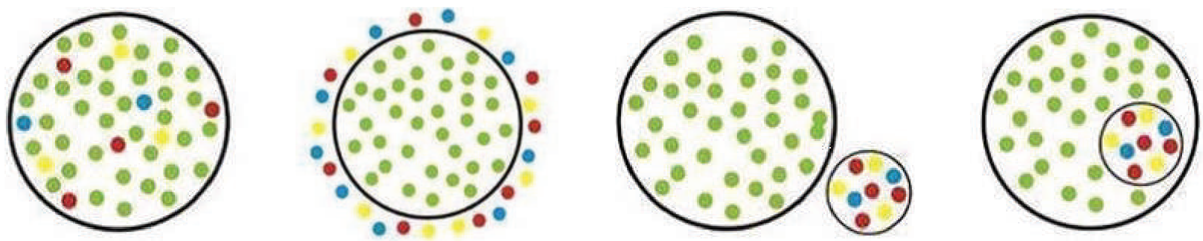
এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- অন্তর্ভুক্তি, পৃথকীকরণ এবং একীকরণের পার্থক্য অনুধাবন করবে
- অনুধাবন করবে যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির ফলে সকলের উপকার হয়

সময়: ৬০ মিনিট

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি:

- নিচের চারটি ছবি প্রিন্ট বা অঙ্কন করুন



সূত্র: *Towards Inclusion p.38*

উপকরণ:

- লেখার জন্য পাওয়ার পয়েন্ট (ল্যাপটপ)/ হোয়াইটবোর্ড বা ফ্লিপচার্ট
- মুদ্রিত উপকরণ
- কলম

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ার বর্ণনা:

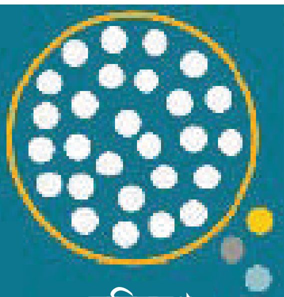
১. অংশগ্রহণকারীদের সমান আকারের ছোট দলে ভাগ করুন। প্রতিটি দলকে একটি করে ছবি দিন এবং নিচের শিরোনামগুলির সাথে ছবিগুলোকে মেলাতে বলুন:

অন্তর্ভুক্তি, বহিষ্করণ, পৃথকীকরণ, একীকরণ

এই অনুশীলন করতে অংশগ্রহণকারীদের প্রায় ১০ মিনিট সময় দিন।

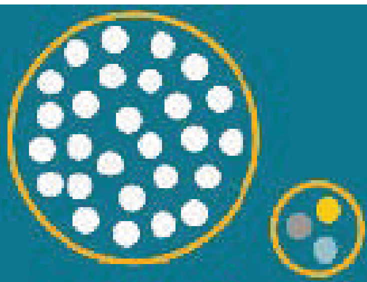
২. প্রতিটি দল শিরোনামের সাথে ছবির কী মিল পেল, তা আলোচনা করুন। তাদের জিগ্যেস করুন কেন তারা মনে করেন যে, একটি নির্দিষ্ট ছবি একটি নির্দিষ্ট শিরোনামের সাথে মেলে।

৩. অংশগ্রহণকারীদের সঠিক ফলাফল দেখান এবং উদাহরণ দিয়ে ছবিগুলোর অর্থ ব্যাখ্যা করুন।



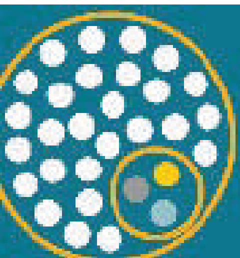
বহিষ্করণ

বহিষ্করণ ঘটে তখনই, যখন ছাত্রদের প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে শিক্ষাগ্রহণে বাধা দেওয়া হয় বা শিক্ষার প্রবেশাধিকার থেকে বঞ্চিত করা হয়।



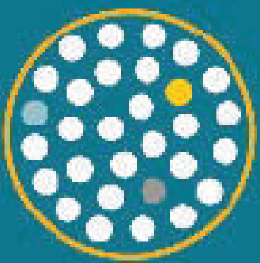
পৃথকীকরণ

পৃথকীকরণ ঘটে তখন, যখন পরিকল্পিতভাবে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের একটি পৃথক পরিবেশে শিক্ষা প্রদান করা হয় অথবা এক বা একাধিক নির্দিষ্ট প্রতিবন্ধিতার মোকাবেলা করে অপ্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের কাছ থেকে আলাদা করে শিক্ষা প্রদান করা হয়।



একীকরণ

একীকরণ হলো প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের বিদ্যমান মূলধারার শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে শিক্ষা প্রদান করার একটি প্রক্রিয়া, যতক্ষণ না পর্যন্ত প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীরা এই ধরনের প্রতিষ্ঠানের মান ও প্রয়োজনীয় যোগ্যতার সাথে নিজেদের খাপ খাইয়ে নিতে পারে।



অন্তর্ভুক্তি

অন্তর্ভুক্তি মানে পদ্ধতিগত সংস্কারের মাধ্যমে বিষয়বস্তু, শিক্ষাদানের পদ্ধতি, ধারণা, কাঠামো এবং শিক্ষার কৌশলগুলিতে পরিবর্তন ও উন্নয়নের দৃষ্টিভঙ্গি, যার ফলে উপযুক্ত বয়সসীমার সকল ছাত্র বিভিন্ন বাধা অতিক্রম করে তাদের প্রয়োজন ও পছন্দের সাথে সর্বাধিক মিল রেখে একটি ন্যায়সঙ্গত এবং অংশগ্রহণমূলক শিক্ষার অভিজ্ঞতা ও পরিবেশ লাভ করবে।

প্রতিষ্ঠানের বিন্যাস, পাঠ্যক্রম এবং শিক্ষণ ও শিখন কৌশল ইত্যাদির কাঠামোগত পরিবর্তন না করে প্রতিবন্ধী ছাত্রদের মূলধারার ক্লাসে বসিয়ে দিলেই অন্তর্ভুক্তি হবে না। আরও মনে রাখা দরকার যে, একীকরণ স্বয়ংক্রিয়ভাবে পৃথকীকরণ থেকে অন্তর্ভুক্তিতে রূপান্তরের নিশ্চয়তা দেয় না।

৪. একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে চাকুরিক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত করার সুবিধাগুলো কী কী, তা অংশগ্রহণকারীদের প্রতিটি দলকে লিখতে বলুন। প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, তার পরিবার, কম্যুনিটি এবং সামগ্রিকভাবে সমাজের জন্য তা কী সুফল বয়ে আনবে, সে সম্পর্কে তাদের চিন্তা করতে দিন। দলের মধ্যে আলোচনার জন্য তাদের ১০ মিনিট সময় দিন, আলোচনার পরে প্রত্যেক দলের প্রতিনিধি উপস্থাপন করবে তারা যা লিখেছে।

৫. দলগুলোর লেখা সকল সুবিধা সমন্বিতভাবে ফ্লিপচার্টে লিখুন এবং প্রয়োজনে তাদের লেখা কিছু সুবিধা ব্যাখ্যা করতে বলুন এবং/বা উদাহরণ দিতে বলুন।

৬. প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির সাধারণ সুবিধাগুলো ব্যাখ্যা করুন। অংশগ্রহণকারীদের দেওয়া উদাহরণও আপনি উল্লেখ করতে পারেন:

ব্যক্তি পর্যায়ে: অন্তর্ভুক্তি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আত্মসম্মানবোধ বাড়ায়। বিশেষ করে যখন প্রতিবন্ধীরা অর্থনৈতিকভাবে বা কোনো পেশায় সক্রিয় হয়, তখন সমাজ তাদের কাজের ভিত্তিতে তাদের মূল্যায়ন এবং চিহ্নিত করে, যেমন 'ছাত্র', 'কর্মচারী', 'দোকান-মালিক', 'মোটরবাইক মেকানিক' ইত্যাদি।

পরিবার পর্যায়ে: অন্তর্ভুক্তি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিবারের সদস্যদের জন্যও সুফল বয়ে আনে। যেমন, কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আয়মূলক কাজ করলে পরিবারের সদস্যরা গর্ব বোধ করে।

সমাজ পর্যায়ে: অন্তর্ভুক্তি সামগ্রিকভাবে সমাজের জন্যও সুফল বয়ে আনে। যেমন, যত বেশি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি অর্থনৈতিকভাবে সক্রিয় হবে, ততই তাদের সহায়তা দানের জন্য বিশেষ কর্মসূচির খরচ কমতে থাকবে।

৭. ব্যাখ্যা করুন যে, অন্তর্ভুক্তি দারিদ্রের দুষ্টচক্রের অবসান ঘটাতে পারে এবং এর চিত্রটি স্লাইড বা ফ্লিপচার্টে দেখাতে পারেন:

https://www.ithinkinclusive.us/inclusion-exclusion-segregation-integration-different/

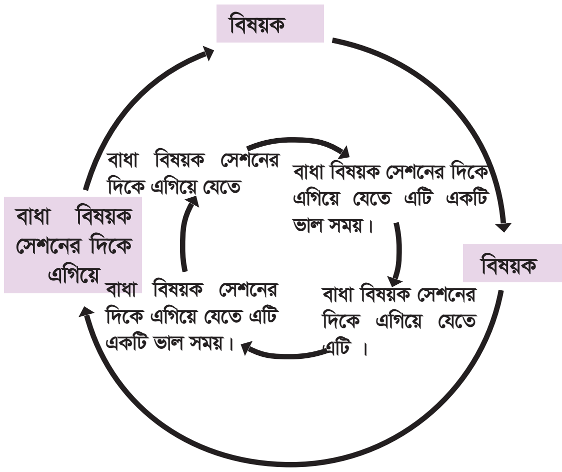
দারিদ্রকে প্রতিবন্ধিতার কারণ ও ফলাফল - উভয়ভাবেই বিবেচনা করা হয়।

কারণ: দরিদ্র মানুষের প্রতিবন্ধিতার শিকার হওয়ার ঝুঁকি বেশি, কারণ তারা প্রায়শই এমন পরিস্থিতির শিকার হয় যা প্রতিবন্ধিতার কারণ হতে পারে, যেমন অপুষ্টি, বিপজ্জনক কাজ, সহিংসতার শিকার হওয়া এবং স্বাস্থ্যসেবার সীমিত সুযোগ।

ফলাফল: প্রতিবন্ধিতা দরিদ্র হয়ে যাওয়ার ঝুঁকি বাড়ায়, যেমন প্রতিবন্ধিতার কারণে প্রায়ই চাকরি হারাতে হয় বা স্কুলে যাওয়া বন্ধ হয়ে যায়।[14] ফলে দারিদ্রে পতিত হওয়া ব্যক্তিদের মধ্যে প্রতিবন্ধীদের সংখ্যা বাড়তে থাকে।

অন্তর্ভুক্তি দারিদ্র চক্রের অবসান ঘটাতে পারে : কর্মসংস্থানে অন্তর্ভুক্তি মানে বেশি আয় এবং কম দারিদ্র।

অন্তর্ভুক্তির কার্যকারিতা অনেক বেশি : কর্মসংস্থানে অন্তর্ভুক্তির অর্থ উচ্চ উৎপাদনশীলতা ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন এবং সমাজকল্যাণমূলক কর্মসূচিতে কম ব্যয়।



প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির মূল ভিত্তি

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির ধারণাটি একটি অধিকারভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে গড়ে উঠেছে যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তিদের মতোই সমান মানবাধিকারের দাবিদার হিসাবে বিবেচনা করে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের এই অধিকার নিশ্চিত করতে হলে তাদের কাছে পৌঁছানোর জন্য অন্তর্ভুক্তির চারটি প্রধান নীতি প্রয়োগ করা অপরিহার্য :

- মনোভাব : সম্মান এবং মর্যাদা
- যোগাযোগ : অন্তর্ভুক্তিমূলক যোগাযোগ
- প্রবেশগম্যতা : বাধামুক্ত পরিবেশ
- অংশগ্রহণ : সক্রিয় অংশগ্রহণ

বিতরণ করুন উপকরণ ১১- অন্তর্ভুক্তির ভিত্তিসমূহ

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে উপকরণ ১১-এর মূল নোট বিতরণ করুন।

অংশগ্রহণকারীদের দলগুলোর মধ্যে হ্যান্ডআউট পর্যালোচনার জন্য সময় দিন এবং হ্যান্ডআউটের বিষয় নিয়ে আলোচনার সূত্রপাত করুন। কপি যদি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে পরিচর্যাকারী বা পরিবারের সদস্য থাকে,

৮. অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা উপস্থাপন করে অধিবেশনটি সমাপ্ত করুন।

14 World Bank, WHO. World Report on Disability. Washington, DC.; 2011.
https://hpod.law.harvard.edu/pdf/Disability-poverty-and-development.pdf
Department for International Development - DFID (2000). Disability, poverty and development: London

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

- অন্তর্ভুক্তি সকলেরই উপকারে আসে।
- অন্তর্ভুক্তি একটি প্রক্রিয়া এবং এটি একটি পর্যায়ে আসতে সময় লাগে।
- অন্তর্ভুক্তি ঝুঁকি কমায়।
- শেষ পর্যন্ত সর্বস্তরে অন্তর্ভুক্তির কার্যকারিতা আরও বৃদ্ধি পায়।
- অন্তর্ভুক্তি না থাকলে অনেকেই আপনাআপনি বাদ পড়ে যাবে।

অনুশীলনী ৬.২ - বিভিন্ন ক্ষেত্রে (যেমনঃ স্বাস্থ্য পরিষেবায়) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তি কেন?

উদ্দেশ্য:

এই অনুশীলনী শেষে অংশগ্রহণকারীরা:

- পরিষেবাগুলিতে (যেমনঃ স্বাস্থ্য) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির গুরুত্ব সম্পর্কে স্পষ্ট ধারণা লাভ করবে।
- পরিষেবাগুলিতে (যেমনঃ স্বাস্থ্য) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির জন্য আশু প্রচারণার প্রয়োজনীয়তা অনুভব করবে।
- মূলধারা থেকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বাদ পড়ে যাওয়ার প্রভাব বুঝতে পারবে।

সময়: ৬০ মিনিট

অংশগ্রহণকারীদের জন্য হ্যান্ডআউট : প্রয়োজন নেই।

প্রস্তাবিত কার্যাবলী:

১. কেন অন্তর্ভুক্তি? কেন অন্তর্ভুক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ সে বিষয়ে অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেকটি দলে আলোচনা (১৫ মিনিট)

২. বাদ পড়ে যাওয়ার ফল : অংশগ্রহণকারীদের ব্যক্তিগত গল্প, ঘটনা, নিজস্ব অভিজ্ঞতা বর্ণনা (৪৫ মিনিট)

প্রশিক্ষকের প্রস্তুতি : প্রশিক্ষণের জন্য উপযোগী কক্ষটিকে যথাযথভাবে সাজান। প্রত্যেক টেবিলে ৪ জনের একটি দল বসবে - এভাবে অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা অনুযায়ী প্রয়োজনীয় সংখ্যক টেবিল অর্ধবৃত্তাকারে সাজান যাতে প্রত্যেকটি দল দলের জন্য নির্ধারিত বিষয় নিয়ে আলোচনা করতে পারে, আবার সেইসাথে প্লেনারি আলোচনায়ও অংশ নিতে পারে।

প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়া :

১. কেন অন্তর্ভুক্তি. (১৫ মিনিট)

অংশগ্রহণকারীদের ৪ জনের দলে ভাগ করুন এবং তাদের আলোচনা করতে বলুন কেন তারা স্বাস্থ্য পরিষেবা বা অন্যান্য খাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা গুরুত্বপূর্ণ বলে ভাবে। তাদের এই ভাবনার পক্ষে যুক্তি প্রদর্শন করতে বলুন এবং যুক্তিগুলোকে কম-বেশি ৭ মিনিটের মধ্যে ফ্লিপ চার্টে তালিকা আকারে লিখতে বলুন। প্রতিটি দলকে অন্য দলের দেওয়া যুক্তির পুনরাবৃত্তি না করে তিনটি করে নতুন যুক্তি লিখতে বলুন। এভাবে সব দলের সব যুক্তি লেখা শেষ না হওয়া পর্যন্ত দলগুলো চক্রাকারে যুক্তি লিখতে থাকবে।

২. বাদ পড়ে যাওয়ার ফল

প্রতিটি টেবিলে অংশগ্রহণকারীদের বলুন তাদের নিজস্ব অভিজ্ঞতা বর্ণনা করতে। তারা কি এমন পরিস্থিতিতে পড়েছে যেখানে তারা একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সেবা দিতে পারেনি? অথবা তারা কি দেখেছে স্বাস্থ্য পরিষেবা বা অন্যান্য খাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সেবাবঞ্চিত হতে? প্রতিটি দলকে বলুন তাদের দলের সবচেয়ে ফলপ্রসূ ঘটনাটি প্লেনারিতে সকল দলের জন্য বলতে। (মোট সময় ২৫ মিনিট)। এই অধিবেশনের জন্য আপনি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদেরও আমন্ত্রণ জানাতে পারেন স্বাস্থ্য পরিষেবা খাতে তাদের ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতা এবং তাদের জীবনে এর প্রভাব বর্ণনা করার জন্য। প্রত্যক্ষ অভিজ্ঞতা বর্ণনা যে কোনো বার্তা বিস্তরণের সর্বোত্তম উপায়। বার্তাটি নিয়ে আসবে!

মূলধারা থেকে বাদ পড়ে যাওয়ার ফল এবং অন্তর্ভুক্তির গুরুত্ব সম্পর্কে একটি সার্বিক আলোচনার মাধ্যমে অধিবেশনটি সমাপ্ত করুন। (২০ মিনিট)। (নিচে দেখুন)

অংশগ্রহণকারীদের জন্য মূলবার্তা

স্বাস্থ্য পরিষেবা খাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির বহুল প্রচার কেন গুরুত্বপূর্ণ?

- স্বাস্থ্য পরিষেবা একটি মানবাধিকার (Art. 25 UNCRPD)।
- প্রতিবন্ধিতা এবং দারিদ্রের মধ্যে একটি ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক রয়েছে। দারিদ্রের কারণে প্রতিবন্ধিতার ঝুঁকি এবং মাত্রা বেড়ে যায়, আবার প্রতিবন্ধিতার কারণে দারিদ্রের মাত্রা বেড়ে যায়।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তি প্রথমতঃ একজন ব্যক্তি যার সামাজিক উন্নয়নে অবদান রাখবার শক্তি, সামর্থ্য এবং সক্ষমতা রয়েছে। এক্ষেত্রে স্বাস্থ্য পরিষেবায় অন্তর্ভুক্তি একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়।

বাদ পড়ে যাওয়া সম্পর্কে কিছু সাধারণ তথ্য

- বিশ্বব্যাপী স্বাস্থ্য পরিষেবায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কম অ্যাক্সেস রয়েছে এবং তাই তাদের স্বাস্থ্যসেবা চাহিদা পূরণে ঘাটতি থেকে যায়। স্বল্প আয়ের দেশগুলিতে এই চ্যালেঞ্জ অপেক্ষাকৃত বেশি।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাস্থ্যসেবা চাহিদা অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের তুলনায় বেশি। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাস্থ্যসেবা চাহিদা পূরণে ঘাটতিও বেশি।
- চাহিদা মেটাতে স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারীদের পর্যাপ্ত দক্ষতা নেই - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের এই রিপোর্ট করার সম্ভাবনা অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ২ গুণ।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা স্বাস্থ্যসেবাবঞ্চিত হয় অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ৩ গুণ।
- স্বাস্থ্যসেবা চাইতে গেলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি অসদাচরণের সম্ভাবনা অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ৪ গুণ।
- স্বাস্থ্যের প্রচার এবং প্রতিরোধ কার্যক্রম খুব কমই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের লক্ষ্য করে পরিচালিত হয়।
- মাঠ পর্যায়ের স্বাস্থ্যকর্মীরা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে খুব কমই যোগাযোগ করে থাকে।

অধিবেশনের সমাপ্তি

সময়: ৬০ মিনিট

সমাপনী

সক্রিয় অংশগ্রহণের জন্য অংশগ্রহণকারীদের ধন্যবাদ জানান এবং তারা এই প্রশিক্ষণের মাধ্যমে লব্ধ নতুন শিখন কীভাবে প্রয়োগ করে এগিয়ে যাবে, তা নিয়ে চিন্তা করতে অংশগ্রহণকারীদের কিছুটা সময় দিন।

চিন্তা করার জন্য আপনি অংশগ্রহণকারীদের কিছু সময় দেওয়ার পরিকল্পনা করতে পারেন যাতে তারা তাদের পরবর্তী পদক্ষেপ কী হবে, তা সবাইকে জানাবে। তারা এখন কী করবে? কীভাবে তারা তাদের নতুন শিক্ষাকে কাজে লাগাবে? আপনি তাদের তালিকা করতে বলতে পারেন যেখানে তারা ৪-৫টি উল্লেখযোগ্য কাজ করতে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হবে।

মূল্যায়ন

আপনি সম্ভবত সারা প্রশিক্ষণ জুড়ে দৈনিক মূল্যায়ন এবং দ্রুত পর্যবেক্ষণের অন্যান্য ফর্ম ব্যবহার করেছেন। তারপরেও প্রশিক্ষণশেষে অধিকতর আনুষ্ঠানিক মূল্যায়নের পরিকল্পনা করা দরকার।

প্রশিক্ষণের শুরুতে অংশগ্রহণকারীদের সকলের মিলিত প্রত্যাশাগুলোর যে তালিকা করা হয়েছিল, তা ফিরিয়ে এনে পর্যালোচনা করবার এখনই সময়। অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করুন তাদের প্রত্যাশাগুলো পূরণ হয়েছে কিনা। আপনিও এখানে যোগ দিতে পারেন। আপনার দৃষ্টিকোণ থেকে বলতে পারেন - আপনি যে লক্ষ্য স্থির করেছিলেন, তা অর্জন করতে পেরেছেন কিনা। অংশগ্রহণকারীদের নিচের প্রশ্নগুলো জিগ্যেস করুন :

১. প্রশিক্ষণের কোন্ বিষয়টি আপনি সবচেয়ে বেশি পছন্দ করেছেন?

২. প্রশিক্ষণের কোন্ কোন্ বিষয় উন্নত করা উচিত?

৩. প্রশিক্ষণ বিষয়ে আপনার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপলব্ধি কী?

অংশগ্রহণকারীদের প্রত্যেককে তিনটি কার্ড দিয়ে কার্ডগুলোতে তাদের মতামত লিখে দেওয়ালে প্রদর্শন করতে বলুন। অথবা আপনি এটিকে একটি লিখিত মূল্যায়নেও রূপ দিতে পারেন, যেখানে আপনি বেশ কিছু প্রশ্ন যোগ করতে পারেন যার ফলে প্রশিক্ষণের আরও দিক সম্পর্কে আরও জানবার সুযোগ সৃষ্টি হবে।তে সাহায্য করতে পারে। আপনার প্রশ্নগুলো হতে পারে লজিস্টিক, প্রশিক্ষণ স্থান, বিভিন্ন সহায়তা, ব্যবহৃত প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ইত্যাদিকে কেন্দ্র করে।

এছাড়াও অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে যারা কিছু লিখতে চান কিন্তু প্লেনারিতে উপস্থাপন করতে চান না, তাদের বলুন কার্ডগুলো আপনাকে সরাসরি দিতে।

অংশগ্রহণকারীদের জানান যে, প্রশিক্ষণে ব্যবহৃত বিভিন্ন উপকরণ তারা বাড়ি নিয়ে যেতে পারে এবং নিজের পরিবেশ-পরিস্থিতিতে কাজে লাগাতে পারে। এই নির্দেশিকাটি একজন গাইডের মতো কাজ করে থাকে এখানে!

ভবিষ্যতে যখন তাদের কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে দেখা হবে, অথবা তারা কোনো ভবনে প্রবেশ করবে, অথবা কোনো পরামর্শ সভার আয়োজন করবে, এমনকি কোনো প্রকল্প পরিকল্পনা করবে, তখন তাদের নবলব্ধ দক্ষতা ব্যবহার করতে উৎসাহিত করুন। অংশগ্রহণকারীদের তাদের জন্য বা

অংশগ্রহণকারীদের শংসাপত্র প্রদানের একটি ছোট্ট অনুষ্ঠানের মাধ্যমে কর্মশালাটি সমাপ্ত করতে পারেন। সাধারণত অংশগ্রহণকারীরা এ ধরনের সমাপ্তি পছন্দ করে থাকে। এর পরে, প্রশিক্ষণ আনুষ্ঠানিকভাবে সমাপ্ত হয়ে যায় এবং অংশগ্রহণকারীরা চলে যেতে পারে।

শুভকামনা!

নোটস্

অধ্যায় ৭
প্রশিক্ষণ উপকরণ

উপকরণ ১: প্রশিক্ষণের প্রস্তুতির জন্য বিকল্প প্রশ্ন

রবার্ট চেম্বার্সের ২১টি প্রশ্ন

প্রশিক্ষকের ভূমিকা পর্যালোচনা করতে ২১টি প্রশ্ন

১. কেন? প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য কী? এটি কে নির্ধারণ করে? কী অভিজ্ঞতা, বিনিময়, বিশ্লেষণ, শিখন বা অন্য কিছু চাওয়া হয়?

২. এটা কীভাবে উপযোগী? কীভাবে এই প্রশিক্ষণটি দীর্ঘমেয়াদী শিক্ষণ এবং পরিবর্তন প্রক্রিয়ার উপযোগী? যদি এই ধরনের দীর্ঘমেয়াদী প্রক্রিয়া না থাকে তবে আপনার কি আদৌ এটি করা উচিৎ? অথবা দীর্ঘমেয়াদী প্রতিশ্রুতির জন্য স্পনসর/আয়োজকদের সাথে আপনার আলোচনা করা উচিত? চালিয়ে যাওয়ার কৌশলগত মূল্য আছে কি?

৩. কারা এবং কতজন? অংশগ্রহণকারী কারা হবে? কীভাবে তাদের নির্বাচন করা উচিত এবং কিসের ভিত্তিতে? কতজন থাকা উচিত বা থাকবে?

৪. প্রত্যাশাগুলো কী কী? তারা কী প্রত্যাশা করবে? আপনি কীভাবে প্রত্যাশাগুলো জানতে পারবেন? আপনি কীভাবে পরস্পরবিরোধী প্রত্যাশাগুলোকে মোকাবিলা করবেন?

৫. কতটা অংশগ্রহণমূলক? কী ধরনের প্রক্রিয়া? এটি কতটা অংশগ্রহণমূলক হতে পারে এবং হওয়া উচিত? অংশগ্রহণকারীরা নিজেরা কতটুকু করতে পারে? এই প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী নারী ও পুরুষের অথবা প্রযোজ্য হলে প্রতিবন্ধী মেয়ে ও ছেলেদের বক্তব্য কোথায়? আপনি কি প্রক্রিয়াগুলোকে সম্পূর্ণরূপে অন্তর্ভুক্তিমূলক করার বিষয়টি নিশ্চিত করার পরিকল্পনা করেছেন?

৬. আপনার অংশ কী? আপনার ভূমিকা বা অবদান কী : প্রশিক্ষক, ফ্যাসিলিটেটর, সহ-শিক্ষার্থী হিসেবে? আপনি প্রশিক্ষণে কোন ইতিবাচক বা নেতিবাচক ক্রিয়াশীলতা আনতে পারেন কি?

৭. আর কে? আর কে সাহায্য বা অংশগ্রহণ বা ফ্যাসিলিটেশন করবে বা করতে পারবে বা পারা উচিত? এই প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা কী ভূমিকা রেখেছে/রাখবে?

৮. কোথায়? কোন্ স্থান নির্ধারণ করা উচিত, কিসের ভিত্তিতে? আপনি কি নিশ্চিত করেছেন যে এটি সম্পূর্ণরূপে সহজগম্য, প্রশিক্ষণের জন্য উপযোগী এবং ব্যয়বহুল নয়? এটি স্থানীয় উন্নয়নের সহায়ক কি?

৯. কবে/কখন? এটা কবে/কখন হওয়া উচিৎ? এটার সময়কাল কতক্ষণ হওয়া উচিৎ? প্রস্তুতির জন্য সময়সূচি কী হওয়া উচিৎ? পর্যাপ্ত বিরতি আছে?

১০. অর্থায়ন? এটির খরচ কত হবে এবং কাকে এবং কিভাবে এটি প্রদান করা হবে? ভাতা থাকলে অংশগ্রহণকারীরা কত আশা করবে এবং পাবে? এই খরচগুলোর জোগান দেবে কে? যথাযথ আবাসস্থল এবং অন্যান্য প্রবেশগম্যতা-চাহিদা পূরণের পর্যাপ্ত ব্যবস্থা করা হয়েছে কি? খরচের বিষয়টি প্রতিবন্ধকতা নাকি প্রণোদনা - প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির প্রতিশ্রুতির সাথে কি তা সামঞ্জস্যপূর্ণ?

১১. কর্মসূচি? কার সাথে, কোথায়, কখন এবং কীভাবে কর্মসূচির পরিকল্পনা করা উচিত? কার সাথে পরামর্শ করা উচিৎ? প্রতিবন্ধী নারী ও পুরুষ কি এর সাথে কার্যকরভাবে জড়িত? সমাজ, সরকার, দাতাদের জড়িত করা কি কৌশলগত?

১২. ভাষা? কোন্ ভাষা ব্যবহার করা হবে? ভাষার কারণে কারা প্রান্তিক হয়ে পড়তে পারে? এ বিষয়ে কী করা যেতে পারে? দোভাষী, ইশারা ভাষার দোভাষী প্রয়োজন? সহজ পঠন, বিভিন্ন সহায়তা প্রয়োজন?

১৩. প্রশিক্ষক/ফ্যাসিলিটেটর এবং অংশগ্রহণকারী নয় এমন কারা অংশগ্রহণকারীদের যাতায়াত পরিচালনা এবং রসদ সরবরাহ করবে? অতিরিক্ত কর্মী/স্বেচ্ছাসেবক প্রয়োজন? কারা দেবে?

১৪. উপকরণ এবং সরঞ্জাম? কী কী প্রয়োজন হবে - উপকরণ, সরঞ্জাম, পরিবহন, যথাযথ আবাসস্থল, বিকল্প ব্যবস্থা ইত্যাদি?

১৫. অংশগ্রহণকারীদের প্রস্তুতি? অংশগ্রহণকারীদের কাছে আগাম কী পাঠানো উচিৎ? আগাম কী করা উচিৎ তাদের?

১৬. স্থানীয় যোগাযোগ? স্থানীয় সংগঠন/সংস্থা, প্রশাসন, স্থানীয় সমাজ, ডিপিও, বা অন্যান্য সংস্থার সাথে মিলে কি আয়োজন করা দরকার? এসব কাদের করা উচিৎ? ব্যবহারিক এক্সপোজার ভিজিটের প্রয়োজনীয়তা/চাহিদা/উপযোগিতা রয়েছে কি?

১৭. আউটপুট? কী আউটপুট হবে? একটি লিখিত প্রশিক্ষণ বিবরণী, একটি রিপোর্ট? একটি ভিডিও? নোট? যদি তাই হয়, এর দায়িত্বে থাকবে কে এবং পরবর্তীকালে আউটপুটগুলি মূল্য, বিস্তরণ এবং ব্যবহার কীভাবে হবে? এই আউটপুটগুলির স্বত্ব কার/কাদের হবে এবং কে/কারা ব্যবহার করবে? এগুলো কি অ্যাক্সেসযোগ্য মাধ্যমে পাওয়া যাবে?

১৮. ফলো আপ? কী ফলো আপ হতে পারে এবং হওয়া উচিৎ? অংশগ্রহণকারীদের সঙ্গে? তাদের সংগঠনের/সংস্থার সাথে? স্থানীয়ভাবে প্রশাসনের সাথে? কম্যুনিটি এবং সংস্থাগুলোর সাথে? তাদের হেড অফিসের সাথে? এবং/অথবা অন্যদের সাথে?

১৯. আপনার প্রস্তুতি? প্রস্তুতির জন্য আপনাকে কী করতে হবে? কখন এবং কীভাবে আপনি তা করতে পারেন? আপনার কী সাহায্য প্রয়োজন?

২০. নমনীয়তা? কোন্ অংশটি অপরিকল্পিত রেখে দেওয়া ভাল? আপনি কি অতিরিক্ত পরিকল্পনা করেছেন? আপনি কি সৃজনশীলতা এবং অংশগ্রহণের সুযোগ রেখেছেন? অংশগ্রহণকারীদের/অংশীদারদের একাত্ম হওয়ার সুযোগ রেখেছেন?

২১. এই তালিকাতে কী অনুপস্থিত? আপনার আর কী সম্পর্কে চিন্তা করা উচিত এবং প্রস্তুতি গ্রহণ করা উচিত? প্রশিক্ষণের সাথে জড়িত নন এমন একজন সহকর্মীকে জিগ্যেস করুন।

এই ২১টি প্রশ্ন কিছুটা গুরুভার মনে হতে পারে, কিন্তু প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিকল্পনা করার সময়, এই প্রশ্নগুলোর উত্তর স্পষ্টভাবে বা পরোক্ষভাবে হলেও দেওয়া প্রয়োজন।

উপকরণ ২: সতর্কতার সাথে সিমুলেশন প্রস্তুত করার নির্দেশনা

Burgstahler and Doe (2004)[১৫]

১. উদ্দেশ্য স্পষ্টভাবে বিবৃত করুন

শুরুতেই অংশগ্রহণকারীদের কাছে স্পষ্ট করে দিন তারা কী করবে এবং তারা কী শিখবে বলে আশা করা হচ্ছে। "যদি শুরুতেই আমরা সিমুলেশনটি কেন করছি এবং আমরা কী শিখবো বলে আশা করি সে সম্পর্কে বিশদ আলোচনা না করি এবং সমালোচনামূলক চিন্তন, মূল্যবোধ ও রীতি এবং সামাজিক পরিবর্তন সম্পর্কে একটি আন্তরিক ডিব্রিফিং না করা হয়, সিমুলেশনটি কেবল বিনোদন হিসাবেই কাজ করতে থাকবে"।

২. স্বেচ্ছায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করুন

অংশগ্রহণকারীদের অংশগ্রহণ ঐচ্ছিক করে দিলে বা না করার অনুমতি দিলে অনিচ্ছুক বা বিরক্তিকর অংশগ্রহণকে দূর করে, ইতিবাচক ফলাফলের সম্ভাব্যতা বাড়ায় এবং নিরাপত্তা ও বিশ্বাসের অনুভূতি তৈরি করে। যারা অংশগ্রহণ না করার সিদ্ধান্ত নেয়, তারা অন্যদের অভিজ্ঞতা পর্যবেক্ষণ করে এবং সিমুলেশন-এর সমালোচনা করে কিছুটা হলেওটা শিখতে পারে।

৩. কাউকে আলাদা গুরুত্ব দেওয়া এড়িয়ে চলুন

প্রতিবন্ধিতার কারণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপর চেপে বসা চ্যালেঞ্জগুলির কোনো একটিকে আলাদাভাবে গুরুত্ব দেওয়া এড়িয়ে চলুন এবং একটি প্রতিবন্ধিতার অভিজ্ঞতাকে অন্যের সাথে তুলনা করা এড়িয়ে চলুন, যা মানুষকে অবমূল্যায়ন করে। বিশেষ করে, এমন কাজ এড়িয়ে চলুন যা আমাদের "এই প্রতিবন্ধিতা তার চেয়ে অনেক খারাপ," বা "আমি কখনোই অমুকের সাথে থাকতে পারতাম না, কিন্তু আমি তমুকের সাথে আমি চলতে পারি" ইত্যাদি সিদ্ধান্তে নিয়ে যায়। বাধা অতিক্রম করার জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাছে বাধা এবং বাধা অতিক্রম করার কৌশল উভয়ই তুলে ধরতে বাস্তব উদাহরণ ব্যবহার করুন। কিছু কিছু কৌশলে ব্যক্তির ব্যবহৃত উপায়গুলির উপর আলোকপাত করা উচিত, যেমন : নোট তৈরির জন্য দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ব্রেইল স্টাইলাস ব্যবহার; এমন আরো বাস্তবায়িত সমাধান দেখানো যায় , যেমন : ব্রেইল প্রিন্টে প্রশিক্ষণ সামগ্রী প্রস্তুত করা)। নিশ্চিত করুন যে অংশগ্রহণকারীরা যখন প্রতিবন্ধিতার অভিজ্ঞতা সম্পর্কে শিখে, তখন তারা কীভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা অ্যাডভোকেসি, প্রযুক্তি এবং আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতার মাধ্যমে দুর্গম পরিবেশ এবং নেতিবাচক সামাজিক মনোভাবকে মোকাবেলা করে - তাও শিখে।

৪. সর্বজনীন নকশার মূল্য তুলে ধরুন

সিমুলেশন এবং ডিব্রীফিং আলোচনার মাধ্যমে পরীক্ষা করা উচিত কীভাবে একটি সুপরিকল্পিত পরিবেশ বা এক্টিভিটি সকলের জন্য সর্বাধিক প্রবেশগম্য করতে পারে এবং স্বতন্ত্র চাহিদা পূরণের প্রয়োজনীয়তা কমাতে পারে। কীভাবে প্রতিবন্ধী অধিকার আইন (যেমন CRPD), প্রযুক্তি এবং অবকাঠামোর প্রবেশগম্য নকশা (যেমন প্রবেশগম্য ভবন), এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক সামাজিক আচরণ মানুষকে ক্ষমতায়িত করে এবং সবার জন্য সমান সুযোগ নিশ্চিত করে (যেমন প্রশিক্ষণের আমন্ত্রণপত্রে অংশগ্রহণকারীদের সংস্থাগুলোকে জানানো হয় - সবার সম্পূর্ণভাবে অংশগ্রহণের জন্য বিশেষ চাহিদাসম্পন্ন অংশগ্রহণকারীদের প্রয়োজনও মিটাতে পেরে আমরা আনন্দিত"), সে সম্পর্কে তথ্য উপস্থাপনের জন্য সিমুলেশনকে একটি সুযোগ হিসাবে ব্যবহার করা যেতে পারে।

৫. সিমুলেশনের পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করুন

সিমুলেশন গড়ে তোলার সময় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে পরামর্শ করা দরকার এবং এর উপস্থাপন ও মূল্যায়নে যথাসম্ভব তাদের জড়িত করা উচিত। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে মিথষ্ক্রিয়া করে শিক্ষার্থীরা বুঝতে পারবে যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে তাদের কিছু অনুমান বাস্তবভিত্তিক নয় এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অমিলের চেয়ে মিল বেশি। প্রতিবন্ধিতা, প্রতিবন্ধিতার কারণে বৈষম্যের শিকার হওয়া এবং তা মোকাবেলা করার অভিজ্ঞতা আছে, এমন কারো কাছ থেকে শুনে প্রশিক্ষণার্থী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চ্যালেঞ্জগুলো কী কী এবং কীভাবে সেগুলো সফলভাবে মোকাবেলা করা যায় - সে বিষয়ে বুঝতে সক্ষম হতে পারে। দীর্ঘ সময়ের জন্য না হলেও একটি প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সম্পৃক্ততা সেসব অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে চেতনাগত ও জ্ঞানগত পরিবর্তন আনতে পারে, যাদের প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে আগে তেমন কিছু জানা ছিল না। তবে, যখন একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি একটি প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করে, তখন এটি পরিষ্কার করা উচিত যে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি একই ধরণের সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তির মতামত এবং অভিজ্ঞতার প্রতিনিধিত্ব করে না এবং অবশ্যই সকল ধরণের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতিনিধিত্ব তো করতেই পারে না।

[১৫] Taken entirely from Burgstahler and Doe with adapted examples. Burgstahler, S., & Doe, T. (2004). Disability-related simulations: If, when, and how to use them. Review of Disability Studies, 1(2), 4-17.

৬. মনোভাবের ইতিবাচক পরিবর্তন সমর্থন করুন

যদিও একটু অদ্ভুত মনে হতে পারে, নেতিবাচক হলেও অংশগ্রহণকারীদের ব্যক্তিগত বিশ্বাস বা অনুমান নেতিবাচক প্রতিক্রিয়ার ভয় ছাড়াই তুলে ধরতে উৎসাহিত করা উচিত। এর ফলে অংশগ্রহণকারীরা জানতে পারে বৈষম্যমূলক বা অভুক্তিমূলক আচরণের পেছনে কী ধরনের চিন্তা কাজ করে। ব্যক্তির পরিবর্তিত মনোভাবের উপস্থাপন অংশগ্রহণকারীদের কাছে তাকে ভাল রোল মডেল হিসাবে তুলে ধরে। এমনকি প্রতিবন্ধী নেতাদের বেলায়ও পূর্বে তাদের মনোভাব কীভাবে বি-ক্ষমতায়িত ছিল, তার বিবরণ থেকেও প্রশিক্ষণার্থীরা অনেক কিছু জানতে পারবে। কেউ কেউ তাদের নিজ প্রতিবন্ধিতার বাইরে অন্য ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে তাদের পরিবর্তিত মনোভাব তুলে ধরতে পারে। প্রশিক্ষকদের উল্লেখ করা উচিৎ যে, আইন, জ্ঞান এবং নকশার পরিবর্তনের সাথে সাথে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে নতুন ধারণার উদ্ভব হতে পারে। সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণের অধিকারকে সমর্থন করে এমন জ্ঞান এবং দৃষ্টিভঙ্গি অর্জনই হওয়া উচিত প্রশিক্ষণ ও প্রশিক্ষণার্থীদের লক্ষ্য।

৭. সবিস্তার বর্ণনা করুন এবং অস্বস্তি স্বীকার করুন

সফল সিমুলেশন-এর একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ হল একটি পূর্ণ এবং অর্থপূর্ণ ডিব্রিফিং যা অংশগ্রহণকারীদের আবেগের ঊর্ধ্বে থেকে তাদের পূর্ব-অভিজ্ঞতা বা অধীত জ্ঞানের ভিত্তিতে পরিস্থিতিকে বুঝতে সাহায্য করে। ডিব্রিফিংয়ের সময় অংশগ্রহণকারীরা তাদের অনুভূতি এবং অভিজ্ঞতা নিয়ে আলোচনা করতে পারে এবং উদ্দিষ্ট ফলাফলের প্রেক্ষাপটে তাদের মধ্যে নতুন জ্ঞান এবং মনোভাবের উদয় হতে পারে, যা দিয়ে তারা পুরানো মনোভাব এবং উপলব্ধিকে প্রতিস্থাপন করতে পারে। প্রশিক্ষকদের স্বীকার করা উচিত যে, প্রতিবন্ধিতা এবং ভিন্নতা সম্পর্কে জ্ঞান আহরণ অস্বস্তিকর হতে পারে। সিমুলেশনে কী ঘটেছে এবং এর থেকে কী শেখা হলো - লিখিত প্রতিক্রিয়ার পাশাপাশি অংশগ্রহণকারীদের দলগুলিতে এবং প্লেনারিতে আলোচনার মাধ্যমে প্রতিটি ব্যক্তির অংশগ্রহণের এবং বক্তব্য উপস্থাপনের সুযোগ সৃষ্টি হয়।

পরামর্শ : যদি পূর্বোক্ত সাতটি নির্দেশনা সম্পূর্ণরূপে অনুসরণ করা যায়, তাহলেই শুধু সিমুলেশন করুন। তাহলেই সিমুলেশন-এর ফলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অস্বস্তি এবং তাদের প্রতি উপহাসের যে আশংকা থাকে, তা হ্রাস পাবে।

উপকরণ ৩: প্রবেশগম্য প্রশিক্ষণ-স্থান নির্বাচন করার জন্য চেকলিস্ট

	প্রশ্ন		মন্তব্য
১	বাইরের ফুটপাতে কি কার্ব র‍্যাম্প আছে (যদি প্রয়োজন হয়)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
২	সীমানাদ্বারের কাছাকাছি মেঝেতে কি কোন বাধা আছে (চৌকাঠ, পরিখা, গ্রিড, মাটিতে গর্ত ইত্যাদি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৩	ভবনের প্রবেশদ্বারটি কি যথেষ্ট বড় (অন্তত ১০০ সেমি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৪	সীমানাদ্বার এবং ভবনের প্রবেশদ্বারের মধ্যে পথে বা মেঝেতে কি কোন বাধা আছে (সিঁড়ির ধাপ, সরু পথ, উঁচু হয়ে থাকা বা বেরিয়ে থাকা বস্তু, অমসৃণ মাটি, মাটিতে গর্ত, পরিখা ইত্যাদি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৫	ট্যাক্সি/গাড়ি করে আসা ব্যক্তিদের জন্য, সীমানাদ্বার বা ভবনের প্রবেশদ্বারের কাছে কি ড্রপ-অন/অফ করার জায়গা আছে (অন্তত ৩০ মিটার)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৬	ব্যক্তিগত গাড়ি নিয়ে আসা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য (অন্তত একটি) পার্কিং আছে কি?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৭	পার্কিং লট কি যথেষ্ট বড় (৩৬০ সেমি x ৬০০ সেমি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৮	গাড়িতে ওঠা-নামা করবার জন্য পার্কিং লটে পাশ-বরাবর পর্যাপ্ত জায়গা আছে কি (১২০ সেমি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
৯	পার্কিং লট কি ভবনের প্রবেশদ্বারের যথেষ্ট কাছাকাছি (৫০ মিটারের কম)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১০	পার্কিং লট এবং ভবনের প্রবেশদ্বারের মধ্যবর্তী পথটি কি বাধামুক্ত, মসৃণ, সমতল, যথেষ্ট চওড়া (অন্তত ১২০ সেমি)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১১	ভবনের প্রবেশদ্বারের সামনে র‍্যাম্প আছে কি (যদি প্রয়োজন হয়)?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১২	ভবনের প্রবেশদ্বারের দরজা খোলা এবং ব্যবহার করা সহজ কি?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৩	অভ্যর্থনা স্থানের কাছাকাছি সহজগম্য টয়লেট আছে কি?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৪	অভ্যর্থনা স্থানের কাছাকাছি কি সহজগম্য লিফট আছে?	☐ হ্যাঁ ☐ না	

১৫	যদি সিঁড়ি থাকে, তাহলে কি একটি সহজগম্য র‍্যাম্পও আছে? (কমপক্ষে ১২০ সেমি প্রশস্ত, ঢাল ৮% এর কম)	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৬	যদি ভবনটিতে একাধিক তলা থাকে, তাহলে কি সেখানে সহজগম্য লিফট আছে? (দরজা অন্তত ৯৫ সেমি বড়)	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৭	সহজগম্য লিফট কি বিল্ডিংয়ের সব তলায় (মেজানাইন সহ) থামে?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৮	প্রতি তলায় (অন্তত যে তলাগুলো প্রশিক্ষণের জন্য ব্যবহৃত হতে পারে, সেগুলোর প্রতি তলায়) কি অন্তত ১টি সহজগম্য টয়লেট আছে?	☐ হ্যাঁ ☐ না	
১৯	টয়লেটের দরজা কি প্রবেশযোগ্য? (নেট প্রস্থ অন্তত ৯০-৯৫ সেমি, ধাক্কা/টান বা স্লাইডিং করা খুব কঠিন নয়, সুবিধাজনক উচ্চতায় হাতল (৮৫-১১০ সেমি))	☐ হ্যাঁ ☐ না	
২০	সিঁড়ি বেয়ে ওঠা ছাড়াই কি সহজগম্য টয়লেটে পৌঁছানো যায়?	☐ হ্যাঁ ☐ না	

উপকরণ ৪: প্রতিবন্ধিতা-অন্তর্ভুক্ত প্রশিক্ষণের জন্য চেকলিস্ট[১৬]

১. সভা, উপস্থাপনা এবং আলোচনা

- বৈচিত্র্যপূর্ণ অংশগ্রহণ এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতিনিধিত্বশীল প্রস্তুতির জন্য যথেষ্ট সময় প্রয়োজন;
- প্রত্যেকের চাহিদা বোঝার জন্য ইভেন্টের আগে অংশগ্রহণকারীদের সাথে পরামর্শ করুন;
- একটি মুক্ত, সততা ও সক্ষমতার পরিবেশ গড়ে তুলুন যেখানে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী নিজেকে প্রকাশ করতে পারে এবং পুনরাবৃত্তির মাধ্যমে অংশগ্রহণকারীরা একে অপরের যোগাযোগের বিভিন্ন ধরন, শৈলী, উচ্চারণ ইত্যাদিতে অভ্যস্ত হতে পারে। এভাবে অংশগ্রহণকারীরা তাদের প্রবেশগম্যতার চাহিদাগুলি সম্পর্কে বলতে আগ্রহী হবে এবং যোগাযোগে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে;
- উপস্থাপনা তৈরিতে বা যুক্তি প্রদর্শনে প্রস্তুতির জন্য অংশগ্রহণকারীদের সময় এবং সহায়তা প্রদান করুন;
- সহজগম্য যোগাযোগের বিষয়ে তথ্য এবং প্রশিক্ষণ প্রদান করুন;
- যোগাযোগের বিভিন্ন ধরন সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অবহিত করুন যাতে প্রত্যেকেই কোনো না কোনোভাবে যোগাযোগ করার সুযোগ পায়। যেমন, কালো চশমা পরা একজন মহিলার ছবি দেখিয়ে আপনি বলতে পারেন: "এটি কালো চশমা পরা একজন মহিলার ছবি - তিনি দৃষ্টিহীন।";
- প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অনেকেরই নেতিবাচক ধারণা রয়েছে। প্রশিক্ষককে দেখাতে হবে যে কীভাবে প্রতিবন্ধিতা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে কথা বলার সময় সম্মানের সাথে কথা বলা যায়। এক্ষেত্রে উদাহরণ দিয়ে এবং নিরপেক্ষভাবে শুরু থেকেই অসম্মানজনক কথাবার্তা সংশোধন করা গুরুত্বপূর্ণ;
- আপনার বক্তব্যের গতি, স্পষ্টতা, ভলিউম ইত্যাদি সম্পর্কে খেয়াল রাখুন;
- একে অপরের কাছে ব্যাখ্যা করার ব্যাপারে অংশগ্রহণকারীদের উপর নির্ভর না করে যোগ্যতাসম্পন্ন ইশারা ভাষা দোভাষী এবং সাধারণ দোভাষী নিয়োগ করুন। জরুরী পরিস্থিতি বা দীর্ঘ ইভেন্টের জন্য বিকল্প দোভাষীরও ব্যবস্থা করুন;
- দোভাষীকে কাগজপত্র, তথ্য ইত্যাদি ভালোভাবে সরবরাহ করুন যাতে তারা প্রস্তুত থাকে;
- প্রবেশগম্য ভ্রমণের ব্যবস্থা করুন; অংশগ্রহণকারীরা বিশেষত প্রতিবন্ধীরা কোনো সভা বা ইভেন্টে অংশগ্রহণ করতে পারবে কেবল যদি তারা প্রকৃতপক্ষে সেখানে যেতে পারে;
- ভৌত পরিবেশ, সহজগম্য সভা এবং আবাসিক সুবিধা সম্পর্কে চিন্তা করুন;
- নিশ্চিত করুন যে প্রশিক্ষণ কক্ষের সেট আপ-এ হুইলচেয়ার চলাচলের জায়গা রাখা হয়েছে;
- হুইলচেয়ার ব্যবহারকারীরা প্রশিক্ষণ কক্ষে প্রবেশ করতে এবং বাথরুম ব্যবহার করতে সক্ষম কিনা লক্ষ করুন;
- নিশ্চিত করুন যেন একটি টেবিল আরেকটি টেবিলের খুব কাছে না হয় যাতে অংশগ্রহণকারীরা সচ্ছন্দে চলাফেরা করতে পারে;
- নিশ্চিত করুন যে কক্ষগুলি নির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করা আছে, কক্ষগুলিতে পর্যাপ্ত আলো আছে, হুইলচেয়ার ব্যবহারকারীদের জন্য জায়গা আছে এবং বাইরের শব্দ যেন প্রশিক্ষণে বাধা হতে না পারে, সে ব্যবস্থা করুন;
- অংশগ্রহণকারীদের জরুরি নির্গমন, নির্গমন পথ এবং একত্রিত হওয়ার জায়গা সম্পর্কিত তথ্য প্রদান করুন;
- সকল অংশগ্রহণকারীর জন্য উপযোগী সময়সূচি, নিয়মিত বিরতি, কার্যদিবস ইত্যাদি সম্পর্কে চিন্তা করুন;
- ইভেন্টের আগে পরিকল্পনা এবং বিন্যাসের জন্য যথেষ্ট সময় এবং শ্রম দিন - এমন অনেক খুঁটিনাটি বিষয় আছে যা মানুষের অংশগ্রহণ এবং যোগাযোগকে সাহায্য বা ব্যহত করতে পারে।

১৬ Light for the World. (2017). Resource book on disability inclusion. P133. Adapted from CBM. (2015). Disability Inclusive Development Toolkit

২. সহজ ভাষা

- বিভিন্ন ধরনের টার্ম বা বিশেষায়িত শব্দ এবং দীর্ঘ শব্দ এড়িয়ে চলুন;
- ছোট, সহজ বাক্য ব্যবহার করুন কারণ:
    - আপনার মাতৃভাষা সবার মাতৃভাষা নয়
    - সবাই একইভাবে পড়তে, বলতে, লিখতে বা বুঝতে পারে না
    - সবাই দীর্ঘ সময়ের জন্য মনোযোগ ধরে রাখেতে পারে না বা চায় না
    - পাঠটি দীর্ঘ হলে তা পড়তে বেশি সময় নেয় এবং তা ব্রেইল-এর মাধ্যমে ব্রাউজ করাও কঠিন;
    - পাঠটি দীর্ঘ হলে ইশারা ভাষাতেও তা অনেক সময় নেবে। মনে রাখতে হবে - ইশারা ভাষাও নিজেই একটি ভাষা, যার আঞ্চলিক, স্থানীয় ও কথ্য ইত্যাদি বিভিন্ন রূপ রয়েছে।

মনে রাখবেন:

- ইশারা ভাষার দোভাষীদের বিরতি প্রয়োজন এবং সর্বাধিক দৃশ্যমানতাসহ এমন জায়গায় থাকতে হবে, যারা ইশারা ভাষার দোভাষী ব্যবহার করে, তারা যেন দোভাষীকে দেখতে পায়। সেজন্য আলো প্রয়োজন কিন্তু সরাসরি সূর্যের আলো নয়।
- নিশ্চিত করুন যে দীর্ঘ বৈঠকের জন্য দু'জন ইশারা দোভাষী আছে এবং শ্রবণ-প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীরা মানসম্পন্ন বৈঠকের শর্ত হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্তদের অনুমোদন করেছে।
- নিশ্চিত করুন যেন উপস্থাপক ইশারা ভাষার দোভাষীদের অনুবাদ সম্পূর্ণ করতে যথেষ্ট সময় দেন এবং দীর্ঘ অধিবেশনে দোভাষী পাল্টাবার জন্য পর্যাপ্ত সময় দেন;
- 'শরীরী ভাষা' (অঙ্গভঙ্গি) এবং মুখের অভিব্যক্তির কথা ভুলবেন না - এগুলি সহজ কিন্তু অনেক কিছু বোঝাতে পারে;
- বিভিন্ন সংস্কৃতির সাথে কাজ করার সময় মনে রাখবেন যে বিভিন্ন সংস্কৃতিতে বিভিন্ন অঙ্গভঙ্গি/অভিব্যক্তির খুব বৈচিত্র্যপূর্ণ অর্থ, গ্রহণযোগ্যতা বা অগ্রহণযোগ্যতা রয়েছে।

৩. লিখিত ডকুমেন্ট

- ডকুমেন্ট সংক্ষিপ্ত রাখুন এবং নিশ্চিত করুন যে এর বিষয়বস্তুটি সুবিন্যস্ত হয়েছে;
- ডকুমেন্ট তৈরি করার আগে সম্ভাব্য ব্যবহারকারীদের সাথে পরামর্শ করুন;
- বিবেচনা করুন : ডকুমেন্ট মুদ্রণের আকার, ফন্ট, রঙ, অনুচ্ছেদের ব্যবধান, মার্জিন, লাইনের ব্যবধান, কাগজের পুরুত্ব/মান ইত্যাাদি;
- প্রদান করুন : ব্রেইল সংস্করণ, অডিও সংস্করণ, প্রয়োজন/অনুরোধ অনুযায়ী ভাষা অনুবাদ;
- আপনার উপস্থাপনা প্রজেক্টরের মাধ্যমে দেখাতে হলে :
    - নিশ্চিত করুন যে লেখার আকার সহজে পড়ার জন্য যথেষ্ট বড়; লেখা মুদ্রিত হ্যান্ডআউটের চেয়ে বড় হওয়া উচিত।
    - স্লাইডের ব্যাকগ্রাউন্ড এবং লেখার রং এমনভাবে বাছাই করুন যাতে লেখাগুলো ব্যাকগ্রাউন্ডের উপর ফুটে ওঠে; মুদ্রিত হ্যান্ডআউটের তুলনায় স্লাইডে ব্যাকগ্রাউন্ড এবং লেখার কনট্রাস্ট বেশি হওয়া উচিত।
    - সাধারণ স্লাইড ট্রানজিশন ব্যবহার করুন; অ্যানিমেশন বা অ্যানিমেশন-সদৃশ এফেক্ট এড়িয়ে চলুন।
    - স্লাইডগুলি লেখা দিয়ে ভরিয়ে ফেলবেন না। প্রতিটি স্লাইডে তিন থেকে সাতটি বুলেট পয়েন্ট থাকলেই যথেষ্ট।
    - ভিডিও এবং অডিও ট্রান্সক্রিপশন এর প্রাপ্যতা নিশ্চিত করুন।
    - ছবি, চিত্র, গ্রাফিক্স, গ্রাফ, টেবিল এবং ফ্লোচার্ট ব্যাখ্যা করতে মূল লেখার চেয়ে ভিন্ন লেখা ব্যবহার করুন।

৪. পরিকল্পনা এবং অর্থায়ন

ডকুমেন্ট তৈরির জন্য আপনাকে নিম্নলিখিত সম্ভাব্য খরচের বাজেট করতে হবে :

- ব্রেইল
- অডিও ক্যাসেট
- বড় প্রিন্ট
- সহজ পাঠ সংস্করণ
- ভাষা অনুবাদ
- স্বাভাবিক উৎপাদন খরচ (প্রুফ-রিডিং, ডিজাইন বা টাইপসেটিং, মুদ্রণ)।

বৈঠক, সভা ইত্যাদির জন্য আপনাকে বাজেট করতে হবে :

- ইশারা এবং অন্যান্য ভাষার অনুবাদের জন্য দোভাষী
- সহকারী যারা প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের সাহায্য করতে পারে
- সরঞ্জাম, প্রবেশগম্যতার জন্য প্রশিক্ষণ স্থলের অবকাঠামোগত সমন্বয়
- সরবরাহ এবং ডকুমেন্টেশনে সাহায্য করার জন্য কর্মীবাহিনী।

উপকরণ ৫: ব্যক্তিক সমস্যা কার্ড

অন্ধত্ব এবং দৃষ্টি সমস্যা

কারণ

একজন ব্যক্তি জন্ম থেকে বা পরবর্তী জীবনে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে অন্ধ বা দৃষ্টিহীন হতে পারে। এর অনেক কারণ থাকতে পারে, তবে যেসব কারণ সবচেয়ে বেশি দেখা যায়, সেগুলি হলো :

- শিশুর অন্ধত্ব প্রায়ই পুষ্টির অভাবে বা সংক্রমণের কারণে হয়
- ট্র্যাকোমা, যা মাছি এবং স্পর্শের মাধ্যমে ছড়ায়
- রিভার ব্লাইন্ডনেস কালো মাছির মাধ্যমে ছড়ায়
- হাম
- গর্ভে থাকা অবস্থায়, জন্মের সময় বা পরে মস্তিষ্ক আঘাতপ্রাপ্ত হলে
- দুর্ঘটনার কারণে চোখে আঘাত লাগলে
- ছানি, যা জন্মগত বা দূষিত পানি বা খাবারের কারণে হতে পারে
- গ্লকোমা
- বংশগত
- বার্ধক্য

© Plan International

লক্ষণ

- অন্ধত্ব হলো কোন কিছু দেখতে না পারা। যিনি দৃষ্টি প্রতিবন্ধী (আংশিকভাবে অন্ধ), তার সীমিত দৃষ্টি রয়েছে, যেমন : ঝাপসা দৃষ্টি বা বস্তুর আকারগুলিকে আলাদা করতে পারার অক্ষমতা
- একজন ব্যক্তি উভয় চোখ বা একটি চোখে অন্ধ বা আংশিকভাবে অন্ধ হতে পারে

সহায়তা

- কিছু কারণ নিরাময় বা অপারেশন করা যেতে পারে (যেমন ছানি চিকিৎসা)
- একজন অন্ধ ব্যক্তিকে স্বাধীন হওয়ার জন্য সহায়তা করা উচিত, উদাহরণস্বরূপ একটি সাদা ছড়ি দিয়ে হাঁটতে শেখার মাধ্যমে

বধিরতা এবং শ্রবণ সমস্যা

কারণ

একজন ব্যক্তি জন্ম থেকে বা পরবর্তী জীবনে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে বধির হতে পারে। এর অনেক কারণ থাকতে পারে, তবে যেসব কারণ সবচেয়ে বেশি দেখা যায়, সেগুলি হলো :

- বংশগত
- সময়ের আগে বা অকাল জন্ম
- গর্ভাবস্থায় আয়োডিনের অভাব
- গর্ভাবস্থায় প্রসূতির মাদকদ্রব্য বা ক্ষতিকর ওষুধ সেবন করা

- কানে সংক্রমণ (জন্মের পরে)
- মেনিনজাইটিস (জন্মের পরে)
- বার্ধক্য
- ধারালো বস্তু প্রবেশ করানোর ফলে কানের ভিতর ছিদ্র হয়ে গেলে

© Plan International

লক্ষণ

- আশেপাশের শব্দে বা ডাক দিলে সাড়া না দেওয়া
- মাথা একদিকে ঘুরানো বা হাত দিয়ে কান পেতে শোনার চেষ্টা করা

সহায়তা

- একজন বিশেষজ্ঞকে শ্রবণ পরীক্ষা করতে দিন
- একটি শ্রবণযন্ত্র সাহায্য করতে পারে
- যোগাযোগের জন্য ইশারা ভাষা বা আঙুলের বানান ব্যবহার করুন
- সম্ভাব্য চিকিৎসা এবং যোগাযোগ করতে শেখার জন্য শ্রবণ সমস্যাগুলির প্রাথমিক সনাক্তকরণ গুরুত্বপূর্ণ।

বিশেষ দ্রষ্টব্য:

শ্রবণ সমস্যা সনাক্ত না হওয়ার ফলে অনেক শিশুকে ভুলবশতঃ শিখন সমস্যার শিকার বলে মনে করা হয়। তাই যেসব শিশুর শিখন সমস্যা আছে, তাদের শ্রবণশক্তি পরীক্ষা করা উচিত।

অঙ্গ বিচ্ছেদ / অঙ্গহানি

কারণ

কখনো কখনো শিশুরা কোনো একটি বা একাধিক অঙ্গ (যেমন : এক বা উভয় হাত/বাহু/পা) ছাড়াই জন্মগ্রহণ করে। আবার অনেক শিশু দুর্ঘটনার কারণে এবং ক্রমবর্ধমান যুদ্ধের কারণে কোনো একটি বা একাধিক অঙ্গ হারায়। হাড়ের সংক্রমণ বা বিপজ্জনক টিউমারের কারণে অঙ্গগুলি প্রয়োজনের তাগিদে কেটে ফেলা হতে পারে।

লক্ষণ

- শরীরের কিছু অংশের ক্ষতি যেমন, হাত, বা বাহু অথবা পা
- পা, বাহু বা আঙুলের মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়, কান, নাক, জিহ্বা, স্তন, জননাঙ্গেও হতে পারে।

সহায়তা

- শরীরের যে অংশটিতে কৃত্রিম অঙ্গ/প্রস্থেসিস সংযোজিত হবে, সে অংশটির ভাল আকৃতি এবং অবস্থান বজায় রাখার জন্য এর যত্ন নেওয়া অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।
- নিয়মিত ব্যায়াম পেশীগুলিকে শক্তিশালী করে, জয়েন্টগুলিকে সোজা করে এবং প্রস্থেসিসের সাহায্যে ওজন বহনের জন্য ক্ষতস্থানটি সারিয়ে তোলে।
- বিচ্ছিন্ন হাত বা বাহুর কারণে কিছু লোক দৈনন্দিন কাজকর্মে সাহায্যের জন্য বিশেষায়িত সহায়ক ডিভাইস বা যন্ত্রকে বিবেচনা করে।

© Plan International

© Plan International

পোলিও

কারণ

© Plan International

- পোলিও এমন একটি ভাইরাস যা বাহু, দেহ এবং/অথবা পদচালনা নিয়ন্ত্রণকারী স্নায়ুকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে (এটি অনুভূতি বা মানসিক ক্ষমতার উপর কোন প্রভাব ফেলে না!)

লক্ষণ

- সংক্রামিত রোগীদের বেশিরভাগই কোনো প্রভাব লক্ষ না করেই সুস্থ হয়ে উঠে।
- কোনো কোনো রোগীর ডায়রিয়া, ক্লান্তি, হালকা জ্বর বা ফ্লু হয়
- শুধুমাত্র কিছু রোগী মাংসপেশী ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার কারণে পক্ষাঘাতের শিকার হয়, বা স্নায়বিক দৌর্বল্যের কারণে বিশেষত পা অবশ হয়ে যায়।

সহায়তা

- পোলিওর কোনো চিকিৎসা নেই। বেশিরভাগ পোলিও রোগী বিশ্রাম এবং পুষ্টিকর খাবারের মাধ্যমে সুস্থ হয়ে ওঠে।
- বেডরেস্টে থাকাকালে সময় সময় শরীরকে টান টান করলে করা পেশী সংকোচন রোধ করা যায়।

প্রতিরোধ

- অল্প বয়সে টিকা দেওয়া
- স্বাস্থ্যবিধি ভালোভাবে মেনে চলা

সেরিব্রাল পালসি

কারণ

- জন্মের আগে, জন্মের সময় বা পরে মস্তিষ্কের ক্ষতির কারণে ঘটে।

লক্ষণ

- সেরিব্রাল পালসি একটি শিশুর শারীরিক ও মানসিক উভয় বিকাশের সকল পর্যায়কে প্রভাবিত করে।
- স্পাস্টিসিটি সেরিব্রাল পালসির একটি সাধারণ বৈশিষ্ট্য। স্পাস্টিসিটি হল শরীরের বিভিন্ন অংশের ঘন ঘন শক্ত হয়ে যাওয়া এবং প্রসারিত হওয়া। এটি শরীরের দুর্বল ভারসাম্যের ফলাফল এবং পতন প্রতিরোধে চেষ্টা করার জন্য একটি অনিচ্ছাকৃত প্রতিক্রিয়া।

© Plan International

সহায়তা

- মস্তিষ্কের ক্ষতি মেরামত বা নিরাময় করা যায় না, তবে পিতামাতা এবং পরিচর্যাকারীরা খেলা এবং সক্রিয় উদ্দীপনামূলক এক্টিভিটির মাধ্যমে ধীরে ধীরে একটি শিশুর দৈনন্দিন কার্যকারিতা উন্নত করে তুলতে পারে।

খর্বাকৃতি

কারণ

- প্রতি ৫টি শিশুর মধ্যে ১টি বংশগতভাবে খর্বাকৃতির হয়। এটি পিতার শুক্রাণু বা মায়ের ডিম্বাণুতে একটি এলোমেলো জেনেটিক মিউটেশনের ফলাফল।
- খর্বাকৃতির অন্যান্য কারণের মধ্যে রয়েছে বিপাকীয় (বংশগতভাবে প্রাপ্ত যা শরীরে রাসায়নিক বিক্রিয়ায় সমস্যা করে) বা হরমোনজনিত রোগ, যেমন বৃদ্ধি হরমোনের ঘাটতি বা দুর্বল পুষ্টি।

© Plan International

লক্ষণ

- প্রাপ্তবয়স্কদের উচ্চতা ৪ ফুট ১০ ইঞ্চি (১৪৭.৩২ সেমি) বা তার কম। খর্বতায় আক্রান্ত একজন প্রাপ্তবয়স্ক মানুষের সাধারণ উচ্চতা ২ ফুট ৮ ইঞ্চি (৮১.২৮ সেমি) থেকে ৪ ফুট ৮ ইঞ্চি (১৪২.২৪ সেমি) পর্যন্ত হয়ে থাকে, যা গড় করলে দাঁড়ায় ৪ ফুট (১২১.৯২ সেমি)।
- শরীরের তুলনায় বাহু ও পা খাটো, মাথা বড়, স্ফীত কপাল এবং চাপা নাক হতে পারে।
- শিশুর কুঁজো পিঠ, গোল পেট এবং ধনুকের মতো বাঁকা পা থাকতে পারে

সহায়তা

- খর্বাকৃতির বেশিরভাগ লোকের বুদ্ধি-প্রতিবন্ধিতা নেই, তাদের গড় আয়ু স্বাভাবিক এবং স্বাস্থ্য মোটামুটি ভাল থাকে।
- কিছু কিছু খর্বাকৃতি লোকের চলাফেরার জটিলতা সারাতে অস্ত্রোপচার বা অন্যান্য চিকিৎসার প্রয়োজন হয়।

মাইক্রোসেফালি

কারণ

বেশিরভাগ শিশুর মাইক্রোসেফালির কারণ অজানা। কিছু পরিচিত কারণ হল:

- জীনগত সমস্যা
- গর্ভকালীন সমস্যা যেমন : সংক্রমণ, অপুষ্টি, মাদক ও নেশাজাতীয় দ্রব্য গ্রহণ, শিশুর মস্তিষ্কে রক্ত সরবরাহে বাধা।
- সংক্রামিত মশার কামড়ে গর্ভবতী মহিলা জিকা ভাইরাস আক্রান্ত হলে গর্ভস্থ ভ্রূণও ভাইরাসের শিকার হতে পারে এবং তা মাইক্রোসেফালির কারণ হতে পারে।

লক্ষণ

- মাইক্রোসেফালি একটি জন্মগত ত্রুটি যেখানে একই লিঙ্গ এবং বয়সের শিশুদের তুলনায় একটি শিশুর মাথা অস্বাভাবিক ছোট হয়।
- মাইক্রোসেফালি আক্রান্ত শিশুদের প্রায়শই মস্তিষ্ক ছোট থাকে যা পূর্ণবিকাশ লাভ করে নি।

সহায়তা

- মাইক্রোসেফালি সারাজীবনের সংকট। মাইক্রোসেফালির কোন জ্ঞাত নিরাময় বা আদর্শ চিকিৎসা নেই
- শারীরিক এবং বুদ্ধিবৃত্তিক সক্ষমতার উন্নয়ন ও বৃদ্ধির জন্য মাইক্রোসেফালি আক্রান্ত শিশুর কথাবার্তা, দৈনন্দিন কাজ এবং শারীরিক সুস্থতা বিকাশে প্রাথমিক উদ্দীপনামূলক সহায়তা গুরুত্বপূর্ণ।

ডাউন সিন্ড্রোম

কারণ

ডাউন সিনড্রোম একটি শিশুর কোষে ২১ নম্বর ক্রোমোজোম-এর সাথে একটি অতিরিক্ত ক্রোমোজোম-এর উপস্থিতির কারণে হয়। অধিকাংশ ক্ষেত্রে, এটি বংশগতসূত্রে প্রাপ্ত নয় এবং কেবলমাত্র শুক্রাণু বা ডিম্বাণুতে ব্যতিক্রম জীনগত বিন্যাসের ফলাফল। বেশি বয়সে সন্তানধারণের সাথে সাথে ডাউন সিনড্রোমে আক্রান্ত সন্তান জন্মদানের ঝুঁকি বাড়ে।

লক্ষণ

- ডাউন সিনড্রোমে আক্রান্ত ব্যক্তিদের প্রায়শই কিছু শারীরিক বৈশিষ্ট্য থাকে যেমন ছোট এবং থ্যাবড়া বা চ্যাপ্টা নাক, লম্বা জিহ্বা, ছোট ঘাড়, ঘাড়ের পিছনে অতিরিক্ত ত্বক, ছোট কান।
- ডাউন সিনড্রোমযুক্ত শিশুদের শারীরিক বিকাশ প্রায়ই ডাউন সিনড্রোমবিহীন শিশুদের বিকাশের চেয়ে ধীর হয়।
- ডাউন সিনড্রোমে আক্রান্ত ব্যক্তিদের সাধারণত হালকা থেকে মাঝারি পর্যায়ের বুদ্ধিগত, চিন্তন এবং শিখন সমস্যা থাকে।

© Plan International

সহায়তা

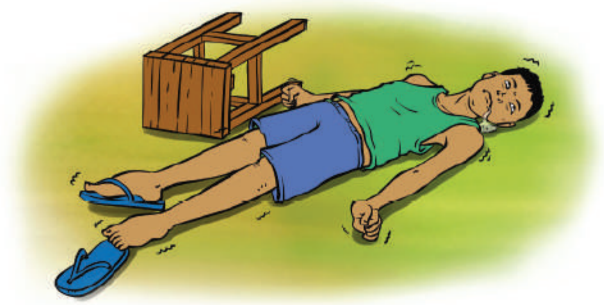
- ডাউন সিনড্রোমের কোনো ওষুধ নেই, তবে উদ্দীপনা শিশুর বিকাশে সাহায্য করে
- প্রায়শই ডাউন সিনড্রোমে আক্রান্ত শিশুরা অপেক্ষাকৃত বেশি স্বাস্থ্যঝুঁকিতে থাকে, তাই একজন ডাক্তারের কাছে নিয়মিত চেক আপ করানোর পরামর্শ দেওয়া হয়।
- ডাউন সিনড্রোমে আক্রান্ত শিশুরা সমাজে সার্বিকভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে, যদি কাজগুলি তাদের সামর্থ্য বা সক্ষমতার সাথে মানিয়ে নেওয়া হয়
- বর্ণমালা শেখার আগে যদি শ্রবণশক্তি/দৃষ্টিশক্তি নষ্ট হয়ে যায়, তাহলে যোগাযোগের মাধ্যম হিসেবে হাতের তালুতে চিঠি ও শব্দ স্বাক্ষর করা যেতে পারে।
- লাঠির ব্যবহার একজন ব্যক্তিকে তার পথ খুঁজে পেতে সাহায্য করে এবং তার মধ্যে আরও আত্মবিশ্বাস জাগাতে পারে।

মৃগীরোগ

কারণ

অন্তত অর্ধেক মৃগী রোগের ক্ষেত্রে কারণ অজানা। তারপরেও, সম্ভাব্য কারণগুলি হচ্ছে :

- বংশগত
- মস্তিষ্কে সংক্রমণ
- মাথায় আঘাত
- স্ট্রোক



© Plan International

লক্ষণ

- মৃগী রোগ দীর্ঘকালীন ফিট দ্বারা চিহ্নিত করা হয়, যাকে খিঁচুনিও বলা হয়। ফিট হলো হঠাৎ করে অজ্ঞান হয়ে যাওয়া বা মানসিক অবস্থার পরিবর্তন, সাথে সাথে প্রায়ই শরীর ঝাঁকুনি দিয়ে থাকে।

সহায়তা

- ফিট কমাতে বা প্রতিরোধ করতে, ফিট-বিরোধী ওষুধ কার্যকর হতে পারে।
- ফিট চলাকালীন সময়: -
  - যখন কোন ব্যক্তির ফিট চলছে, তখন তার মুখে কিছু দেবেন না
  - তার শরীরের ঝাঁকুনি বা নড়াচড়া নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করবেন না।
  - আশেপাশে এমন কিছু রাখবেন না যা দিয়ে ঐ ব্যক্তি নিজেকে আঘাত করতে পারে

অটিজম

কারণ

- অটিজমের সব কারণ এখনো জানা যায় নি।
- জিনগত কারণে অটিজম হওয়ার সম্ভাবনা থাকে।
- বাবা-মা বেশি বয়সে সন্তান নিলে শিশুদের অটিজমে আক্রান্ত হওয়ার ঝুঁকি বেড়ে যায়।
- যথাযথ উদ্দীপনামূলক পরিচর্যার অভাবে বা গুরুতরভাবে নির্যাতিত হলে অন্যান্য প্রতিবন্ধিতাসহ কিছু শিশুর ক্ষেত্রে, প্রধানত শ্রবণ বা বিকাশজনিত প্রতিবন্ধিতা অটিস্টিক আচরণের বিকাশ ঘটাতে পারে।

লক্ষণ

- অটিজম সামাজিক, বুদ্ধিবৃত্তিক, আবেগীয় ও আচরণগত চ্যালেঞ্জ এবং আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগে সমস্যা তৈরি করতে পারে ।
- প্রায়শই তাদের রূপে কোন শারীরিক লক্ষণ বা তারতম্য থাকে না
- তারা যোগাযোগ করতে পারে, ইন্টারঅ্যাক্ট করতে পারে, আচরণ করতে পারে এবং এমনভাবে শিখতে পারে যা অন্যান্য বেশিরভাগ লোকের থেকে আলাদা যেমন অন্যদের সাথে সম্পর্কিত অসুবিধা/ ক্রিয়া পুনরাবৃত্তি

সহায়তা

- শুরু থেকেই শিশুর চিকিৎসা করালে শিশুর বিকাশ ভালো হয় এবং সে গুরুত্বপূর্ণ দক্ষতা রপ্ত করতে পারে, যেমন শিশুকে কথা বলতে, হাঁটতে এবং অন্যদের সাথে যোগাযোগ করতে সাহায্য করার জন্য সময়মতো থেরাপি দেওয়া যায়।

স্পাইনাল কর্ড ইনজুরি

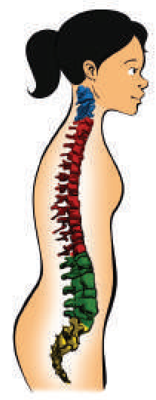
কারণ

সড়ক দুর্ঘটনা, গাছ থেকে পড়ে যাওয়া, বন্য হাতির শিকার হয়ে আহত হওয়া, খেলায় আঘাত পাওয়া বা রোগ

লক্ষণ

মেরুদন্ডে আঘাতের ফলে অঙ্গ-প্রত্যঙ্গের ক্ষতি বা কার্যকারিতা দুর্বল হতে পারে। ফলে চলাফেরার সক্ষমতা বা সংবেদন হ্রাস পায়।

- মেরুদণ্ডের পেছনের দিকে ক্ষতি হলে পায়ের নড়াচড়া ও সংবেদন এবং সম্ভবত কিছু পেটের পেশীর উপরও প্রভাব পড়বে।
- ঘাড়ের কাছে মেরুদণ্ডের ক্ষতি হলে দুই হাত, দুই পা, সেইসাথে পেট এবং বুকের পেশীগুলির নড়াচড়া এবং সংবেদনও প্রভাবিত হয়। একে প্যারাপ্লেজিয়া বলে।
- এছাড়াও শ্বাসযন্ত্র, মূত্রাশয় ও অন্ত্রের কার্যকারিতা এবং যৌনক্রিয়া, ঘাম ও তাপমাত্রাকে প্রভাবিত করতে পারে।



© Plan International

সহায়তা

- প্রতিটি স্পাইনাল কর্ড ইনজুরির ঘটনা অনন্য - আঘাতপ্রাপ্ত ব্যক্তির চিকিৎসাগত, দৈনন্দিন কার্য সম্পাদনগত এবং সামাজিক চাহিদা মিটাতে সর্বদা বিশেষজ্ঞ প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগ করুন।
- ব্যক্তিকে আঘাত মেনে নিতে এবং একটি নতুন জীবনধারার সাথে মানিয়ে নিতে সামাজিক সহায়তা প্রদান করুন।

উপকরণ ৬. প্রতিবন্ধিতা তথ্য - বৈশ্বিক

- বিশ্বব্যাপী জনসংখ্যার প্রায় ১৫ শতাংশের (প্রায় এক বিলিয়নের বেশি মানুষ, বা প্রতি সাতজনের মধ্যে একজন) প্রতিবন্ধিতা আছে[১৭]
-

- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রায় ৮০ শতাংশ উন্নয়নশীল দেশে বাস করে এবং বিশ্বের সবচেয়ে দরিদ্র মানুষদের প্রতি পাঁচজনের মধ্যে একজনের প্রতিবন্ধিতা রয়েছে।[১৮]
- প্রায় ৭০% (৬৯০ মিলিয়ন) এশিয়া প্যাসিফিক অঞ্চলে বাস করে।[১৯]
- অনুমান করা হয় যে, বিশ্বব্যাপী ১৫ বছরের কম বয়সী প্রতিবন্ধী শিশু রয়েছে ৯৩ থেকে ১৫০ মিলিয়ন ।[২০]
- অনুমান করা হয় যে, বিশ্বব্যাপী প্রায় ১৯ শতাংশ নারীর প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, যেখানে পুরুষদের রয়েছে ১২ শতাংশ।[২১]
- নিম্ন ও মধ্যম আয়ের দেশে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ৭৫ শতাংশই নারী।[২২]
- প্রতিবন্ধিতাবিহীন পুরুষদের তুলনায় প্রতিবন্ধী মহিলাদের :
  - স্বাস্থ্য পরিচর্যাগত চাহিদা পূরণ না হওয়ার সম্ভাবনা তিনগুণ বেশি;
  - নিরক্ষর হওয়ার সম্ভাবনা তিনগুণ বেশি;
  - কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা দুই গুণ কম
  - ইন্টারনেট ব্যবহার করার সম্ভাবনা দুই গুণ কম।[২৩]
- প্রতিবন্ধিতাবিহীন নারীদের তুলনায় প্রতিবন্ধী নারীদের শারীরিক ও যৌন নির্যাতনের শিকার হওয়ার আশংকা ২ থেকে ৩ গুণ বেশি।[২৪]
- যেহেতু বেশির ভাগ দেশে বা সমাজে প্রতিবন্ধিতাকে কলঙ্ক বলে ধরে নেওয়া হয়, সে কারণে যথাযথ কর্তৃপক্ষকে জানানো হয় না। ফলে প্রতিবন্ধিতার ব্যাপকতা বাস্তবে অনেক বেশি হতে পারে বলে বিশ্বাস করার কারণ রয়েছে।[২৫]
- প্রতিবন্ধী শিশুদের তাদের প্রতিবন্ধিতাবিহীন সঙ্গীদের তুলনায় শারীরিক ও যৌন সহিংসতা এবং অবহেলার শিকার হওয়ার আশংকা চারগুণ বেশি।[২৬]

---

১৭ World Bank and World Health Organization (WHO), World Report on Disability, 2011, p. 261. Also United Nations Disability Inclusion Strategy, 2019.
১৮ United Nations Enable, Factsheet on Persons with Disabilities. Also UN Disability Inclusion Strategy, 2019.
১৯ UN ESCAP https://www.unescap.org/publications/building-disability%E2%80%91inclusive-societies-asia-and-pacific-assessing-progress-incheon (pp1)
২০ World Health Organization, World Report on Disability, 2011.
২১ World Health Organisation and World Bank, 2011. World Report on Disability. p. 28
২২ UN Women (2017). Making the SDGs count for women and girls with disabilities
২৩ UN Flagship Report on Disability and Development 2018, Realization of the Sustainable Development Goals by, For and With Persons with Disabilities; https://www.un.org/development/desa/disabilities/wp-content/uploads/sites/15/2018/12/UN-Flagship-Report-Disability.pdf
২৪ Department for International Development (DFID), Disabilities, Poverty and Development, DFID, United Kingdom, 2000.
২৫ Children with Disabilities in situations of armed conflict, Discussion Paper, 2018, World Report on Disability, 2011.
https://www.unicef.org/disabilities/
https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/accessible_en.pdf
২৬ UNICEF, 2010. Pacific Children with Disabilities.

- ৪৬ শতাংশেরও বেশি বয়স্ক লোক - যাদের বয়স ৬০ বছর বা তার বেশি - তাদের প্রতিবন্ধিতা রয়েছে।[২৭]
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শ্রমশক্তি থেকে বাদ দেওয়া হলে জিডিপির ৩ থেকে ৭ শতাংশের মত ক্ষতি হয়।[২৮]
- ১৫টি উন্নয়নশীল দেশে পরিচালিত একটি সমীক্ষা অনুসারে, ৮৫ শতাংশের বেশি প্রাথমিক বয়সের প্রতিবন্ধী শিশু কখনও স্কুলে যায় নি।[২৯]
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিপর্যয়মূলক স্বাস্থ্য সংক্রান্ত ব্যয়ের সম্মুখীন হওয়ার সম্ভাবনা ৫০% বেশি। সাতটি দেশের তথ্যের ভিত্তিতে করা একটি হিসাবে দেখা যায় যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রতিবন্ধিতার ধরন এবং প্রয়োজনের উপর নির্ভর করে পরিবারের প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত অতিরিক্ত খরচ গড়ে পারিবারিক আয়ের ৩০% থেকে ৪০% এর মধ্যে হয়ে থাকে।[৩০]
- বিশ্বব্যাপী এক বিলিয়নেরও বেশি মানুষের এক বা একাধিক সহায়ক ডিভাইস প্রয়োজন।
- বিশ্বব্যাপী, সহায়ক ডিভাইস প্রয়োজন এমন ১০ জনের মধ্যে মাত্র ১ জনের অ্যাক্সেস আছে।[৩১]
- দুর্যোগের সময় চলন, স্নায়বিক বা জ্ঞানীয় প্রতিবন্ধিতাসম্পন্ন ব্যক্তিদের সাধারণ জনসংখ্যার তুলনায় মৃত্যু বা আহত হওয়ার সম্ভাবনা দুই থেকে চার গুণ বেশি।[৩২]
- দুর্যোগে নিহত একজন ব্যক্তির জন্য আরও তিনজন আহত বা স্থায়ী প্রতিবন্ধিতার শিকার হয়। অনেকে দীর্ঘমেয়াদী মনোসামাজিক সমস্যার শিকার হয়।[৩৩]

সূত্র: ২০২০ আইডিপিডি কমিউনিকেশন টুলকিট (ডিএফএটি) থেকে নেওয়া

২৭ UN Department of Economic and Social Affairs. Ageing and Disability https://www.un.org/development/desa/disabilities/disability-and-ageing.html

২৮ International Labour Organization (ILO), The price of excluding people with disabilities from the workplace, http://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_149529/lang-en/index.htm, 2010.

২৯ Mizunoya, Mitra, Yamasaki; Towards Inclusive Education. (2016): The Impact of Disability on School Attendance Rates in Developing Countries.

৩০ World Bank and World Health Organization (2011). The World Report on Disability.

৩১ Assistive technology. Fact sheet. Geneva: World Health Organization; 2018 (http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/assistive-technology, accessed 4 September 2018)

৩২ United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (ESCAP) (2017), Disability in Asia and the Pacific: The Facts. Also Fujii, K (2012), quoted in Barker & West (2018), Experiences of individuals with physical disabilities in natural disasters: an integrative review, Australian Journal of Emergency management, Volume 33, No. 3, July 2018

৩৩ WHO. Disasters, Disability and Rehabilitation, 2005. Retrieved from http://www.who.int/violence_injury_prevention/other_injury/en/disaster_disability.pdf

উপকরণ ৭: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ

যোগাযোগ কী?

যোগাযোগ হল লিখিত, মৌখিক বা অ-মৌখিক বার্তা ব্যবহারের মাধ্যমে একাধিক ব্যক্তি বা গোষ্ঠীর মধ্যে তথ্য সঞ্চালনার কাজ। সফল যোগাযোগ একটি জটিল প্রক্রিয়া। এমনও ঘটতে পারে যে, আপনি কোনো ব্যক্তির মুখোমুখি বসে একই ভাষায় কথা বলছেন, অথচ সেই ব্যক্তি আপনার কথা বুঝতে পারছে না। একজনের সাথে আরেকজনের যোগাযোগের এই ব্যর্থতাকে বলা হয় 'মিসকমিউনিকেশন' বা 'ত্রুটিপূর্ণ যোগাযোগ'। এটি পক্ষগুলির মধ্যে বিভ্রান্তি, ভুল বোঝাবুঝি বা অস্বস্তি সৃষ্টি করতে পারে।

এই পুস্তিকাটির বিশেষ আলোচ্য বিষয় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে যোগাযোগ। যোগাযোগ সম্পর্কে প্রাথমিক তথ্য এবং সফল মিথস্ক্রিয়া বাড়াতে কিছু টিপস এখানে দেওয়া হয়েছে। উদ্দেশ্য হচ্ছে পারস্পরিক বোঝাপড়া বাড়ানো এবং ত্রুটিপূর্ণ যোগাযোগ রোধ করা।

ত্রুটিপূর্ণ যোগাযোগ সৃষ্টিকারী বিষয়

১ কেউ যা বলে তার ভিন্ন অর্থ বা ব্যাখ্যা ব্যক্তির যেসব বিষয়ের উপর নির্ভর করে :

- বিদ্যমান জ্ঞান
- পূর্ব-অভিজ্ঞতা
- সংস্কৃতি এবং ধর্ম
- পারিবারিক ঐতিহ্য
- বয়স এবং লিঙ্গ

২ যেসব অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক কারণে যোগাযোগ ব্যহত হয়, যেমন:

- পারিপার্শ্বিক আওয়াজ
- আবেগ এবং অনুভূতি
- কথোপকথনে জড়িত অধিক সংখ্যক লোক

৩ অপর ব্যক্তির সাথে সম্পর্ক, যেমন:

- পরিবারের সদস্য
- সহকর্মী
- পরিচিত
- অপরিচিত

পূর্বোল্লেখিত কারণগুলির উপর ভিত্তি করে, বার্তাগুলি কখনও কখনও ত্রুটিপূর্ণ যোগাযোগে পর্যবসিত হয়। কোনো বার্তা আপনি কীভাবে বুঝবেন তা প্রভাবিত হয় যেসব চলকের দ্বারা :

সফল যোগাযোগে যেসব বিষয় অন্তর্ভুক্ত:

১ বিশ্বাস তৈরি করা যেমন, সাধারণ আগ্রহ উল্লেখ করা, অন্যের মতামত সম্পর্কে জিজ্ঞেস করা, প্রশংসা করা।

২ প্রশ্ন জিগ্যেস করে আগ্রহ দেখানো, যার অন্তর্ভুক্ত থাকে উন্মুক্ত প্রশ্ন (উত্তরদাতার নিজস্ব উত্তর গ্রহণযোগ্য) এবং আবদ্ধ প্রশ্ন (যা 'হ্যাঁ' বা 'না' দিয়ে উত্তর দেওয়া যেতে পারে।)

৩ কারও কথা শোনার সময় সংক্ষিপ্ত অ-মৌখিক এবং মৌখিক সম্মতিসূচক ভঙ্গি, যেমন মাথা নাড়ানো, 'আচ্ছা' বলে এবং/অথবা কেউ যা বলেছে তা ব্যাখ্যা করে; 'আমি যদি আপনার কথা ঠিকমতো বুঝে থাকতে পারি, আপনি বলছেন... (একটি সারসংক্ষেপ দিন)'।

৪ সহানুভূতি প্রদর্শন করা, যেমন 'আমি আপনার পরিস্থিতি বুঝতে পারছি' বলে।

৫ স্বীকৃতি প্রদান এবং প্রশংসা করা, উদাহরণস্বরূপ 'আপনি আমার সাথে এই গল্পটি শেয়ার করেছেন দেখে আমি কৃতজ্ঞ' বলে।

৬ উপযুক্ত অঙ্গভঙ্গি করা। কারো গায়ের এতো কাছে যাবেন না যাতে তিনি অস্বস্তি বোধ করেন, বন্ধুত্বপূর্ণ দূরত্ব বজায় রাখুন।

৭ অপরের মতামত বা সিদ্ধান্তকে সম্মান করা, এমনকি যদি তা আপনার মতামত বা সিদ্ধান্ত থেকে ভিন্নও হয়।

৮ ব্যক্তিকে জিগ্যেস করা যে তিনি কীভাবে সম্বোধিত হতে চান এবং কেমন সহায়তা বা আচরণ আশা করেন। সেই অনুযায়ী আপনার যোগাযোগের ধরন মানিয়ে নিন।

সফল যোগাযোগ স্থাপন করতে হলে তা অন্তর্ভুক্তিমূলক করা প্রয়োজন - যাতে উদ্দীষ্ট তথ্য বা বার্তা সবাই বুঝতে পারে। কিন্তু, কখনও কখনও আমাদের অজান্তে যোগাযোগ অন্তর্ভুক্তিমূলক থাকে না, ফলে অনিচ্ছাকৃতভাবে দায়িকদের অনেকেই বাদ পড়ে যায়। আপনি বেশ কিছু মূল বিষয় মাথায় রেখে আপনার যোগাযোগকে যতটা সম্ভব অন্তর্ভুক্তিমূলক করার চেষ্টা করতে পারেন। পরবর্তী পৃষ্ঠাগুলোতে বর্ণনা করা হলো।

কীভাবে সেসব ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হয়

যাদের দৃষ্টি সমস্যা আছে

১ প্রথমবার দেখা করার সময়, মৌখিকভাবে নিজের পরিচয় দিন এবং বর্ণনা করুন যেন তিনি ভালোভাবে শুনতে পান।

২ আপনাদের সম্পর্ক ঘনিষ্ঠ হলে, একজন অন্ধ ব্যক্তি আপনাকে আরও ভালভাবে জানতে আপনার মুখমণ্ডলের বৈশিষ্ট্যগুলি স্পর্শের মাধ্যমে অনুভব করতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করতে পারে।

৩ কারো সাথে দেখা করার সময় মৌখিকভাবে নিজের পরিচয় জ্ঞাপন করুন যেন তিনি ভালোভাবে শুনতে পান।

৪ নিশ্চিত করুন যে প্রত্যেকে মৌখিকভাবে নিজেদের পরিচয় দিচ্ছে।

৫ লোকেরা যখন কক্ষে প্রবেশ করছে বা কক্ষ থেকে বের হচ্ছে তখন শ্রুতিযোগ্যভাবে অবহিত করুন।

৬ ব্যক্তির সাথে সরাসরি কথা বলুন।

৭ ব্যক্তিদের নাম ধরে সম্বোধন করুন, বিশেষ করে দলগত পরিবেশে।

৮ আপনি যে স্থানে আছেন সেই সাথে আপনি যে জিনিসগুলি দেখছেন তা বর্ণনা করুন।

৯ কোলাহলপূর্ণ স্থান/পরিস্থিতি এড়িয়ে চলুন যাতে ব্যক্তি আপনাকে স্পষ্টভাবে শুনতে পারে।

১০ স্বাভাবিকভাবে এবং স্পষ্টভাবে কথা বলুন। চিৎকার করার দরকার নেই।

১১ ব্যক্তির সহায়তা প্রয়োজন কিনা জিগ্যেস করুন, এবং যদি প্রয়োজন হয়, তাহলে কী সহায়তা প্রয়োজন?

১২ সুনির্দিষ্টভাবে বর্ণনা করুন। "টেবিলটি এখানে" না বলে বলুন, "টেবিলটি আপনার সামনে"।

১৩ জিনিসপত্র এমনভাবে বা মেঝেতে ফেলে রাখবেন না, কেউ জিনিসপত্রের উপর পড়ে যেতে পারে অথবা জিনিসপত্র কারো গায়ের উপর পড়তে পারে।

১৪ দিকনির্দেশ দেওয়ার সময় নির্দিষ্টভাবে ঐ ব্যক্তিকে ভিত্তি করে দিন। যেমন "এখানে" বা "সেখানে" না বলে বলুন, "আপনার ডানে" বা "আপনার বামে"।

১৫ স্বল্প দৃষ্টিসম্পন্ন ব্যক্তিদের জন্য স্পষ্ট করে বড় অক্ষরে লেখা এবং এমন রং ব্যবহার করুন যা অতি সহজে দেখা যায়।

১৬ যারা ব্রেইল পড়তে পারেন তাদের জন্য ব্রেইলে তথ্য পরিবেশন করুন।

১৭ "আপনার সাথে দেখা হবে"-র মতো বাক্যাংশ ব্যবহার করতে ভয় পাবেন না।

১৮ কারও সহায়ক ডিভাইস ধরবেন না বা সরাবেন না।

১৯ মালিকের অনুমতি ছাড়া গাইড কুকুরের সাথে খেলবেন না।

২০ সিঁড়ি বা এস্কেলেটরের নিকটে আসলে, ব্যক্তিকে জানতে দিন যে সিঁড়ি/ এস্কেলেটর উপরে বা নিচে যাচ্ছে।

কীভাবে সেসব ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হয়

যাদের বাক কমস্যা আছে

১ ব্যক্তিকে কথা বলার জন্য সময় দিন।

২ কথা বলার সময় তাদের বাধা দেবেন না, তাদের বাক্য সম্পূর্ণ করতে দেবেনা।

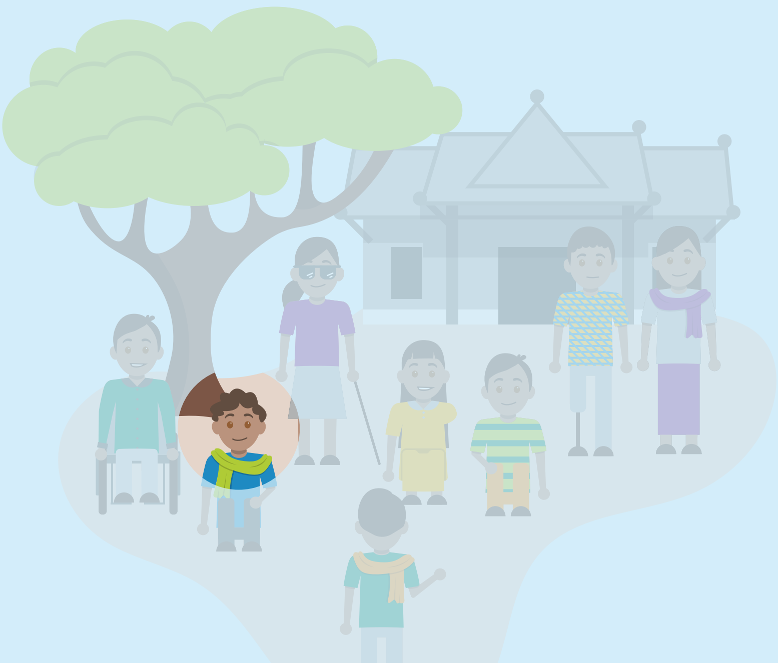
৩ মুখের কথা কেড়ে নিয়ে কথোপকথন শুরু করবেন না।

৪ না বুঝলে বোঝার ভান করবেন না।

৫ কোনো বিষয় ভালোভাবে বোঝা না গেলে তা পুনরাবৃত্তি এবং স্পষ্ট করতে বলা ঠিকই আছে।

৬ প্রয়োজনে যোগাযোগে সহায়তা করার জন্য অন্য কারও সাহায্য নিন।

৭ মনে রাখবেন বাক সমস্যা বুদ্ধির সমস্যার মতো নয়।



কীভাবে সেসব ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হয়

যাদের শ্রবণসমস্যা আছে

১ ব্যক্তিটি কীভাবে যোগাযোগ করতে পছন্দ করবে তা জিগ্যেস করুন।

২ এমন একটি জায়গায় যান যেখানে আশপাশ থেকে শব্দ না আসে, আসলেও তা যেন যোগাযোগে বাধা হয়ে না দাঁড়ায়।

৩ নিজের এবং দোভাষীর জন্য এমন জায়গা নির্ধারণ করুন, যেখানে পর্যাপ্ত আলো রয়েছে, যেখানে থাকলে আপনাকে বা দোভাষীকে সবাই সহজে দেখতে পাবে।

৪ এমন কোথাও দাঁড়ান যেখানে আপনাকে সহজে দেখা যায় যাতে প্রয়োজনের সময় আপনি তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করতে পারেন।

৫ দুর্বল শ্রবণশক্তি সম্পন্ন ব্যক্তির কাছাকাছি দাঁড়ান।

৬ ব্যক্তির কাছে সামনাসামনি দাঁড়ান। শ্রবণপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কেউ কেউ মুখ দেখতে চায় যাতে তারা ঠোঁটের ভাষা পড়তে পারে এবং মুখের অভিব্যক্তি দেখতে পারে।

৭ যারা ঠোঁটের ভাষা পড়ছে তাদের জন্য নিজের মুখ ঢেকে রাখার ব্যাপারে সচেতন হোন।

৮ কথা বলার সময় মুখের সামনে হাত দেবেন না।

৯ ব্যক্তিটি আপনার কথা বুঝতে পেরেছে কিনা তা পরীক্ষা করতে বিভিন্ন বিষয়ে তার প্রতিতিক্রিয়া কী, জিগ্যেস করুন।

১০ পরিষ্কারভাবে এবং স্বাভাবিক ভলিউমে কথা বলুন। চিৎকার করবেন না।

১১ আপনি যা বলেছেন তা অনুবাদ করার জন্য দোভাষীকে সময় দিন।

১২ ব্যক্তির সাথে সরাসরি কথা বলুন। অন্য কারো মাধ্যমে কথা বলবেন না।

১৩ আপনি যা বলছেন তাকে বোধগম্য করার জন্য মুখের অভিব্যক্তি এবং শরীরের অঙ্গভঙ্গি কাজে লাগান।

১৪ প্রথমবার যদি আপনার কথা বোধগম্য না হয় তবে পুনরাবৃত্তি করার পরিবর্তে ভিন্ন শব্দ দিয়ে বাক্যটি বলুন।

১৫ যদি ব্যক্তিটি পড়তে পারে, তবে প্রয়োজনে লিখিতভাবে তথ্য প্রদান করুন।

১৬ ব্যক্তিকে ফোন করার পরিবর্তে একটি ক্ষুদে বার্তা (এসএমএস) পাঠান।

১৭ "আপনি কি শুনেছেন?" এর মত বাক্যাংশ নির্দ্বিধায় ব্যবহার করুন।

কীভাবে সেসব ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হয়

যাদের শারীরিক প্রতিবন্ধিতা আছে

১ ব্যক্তির চোখের সাথে নিজের চোখকে একই অনুভূমিক তলে রাখুন।

২ ব্যক্তির সাথে কথা বলুন, তার সহকারী/সঙ্গীর সাথে নয়।

৩ কারও সহায়ক ডিভাইসটি ধরবেন না বা সরাবেন না। উদাহরণস্বরূপ - হুইলচেয়ারটিকে তার শরীরের স্থানের অংশ হিসাবে বিবেচনা করুন।

৪ ব্যক্তিটি সাহায্য চান কিনা জিগ্যেস করুন, উদাহরণস্বরূপ দরজা খোলা বা হুইলচেয়ার ঠেলে দেওয়া।

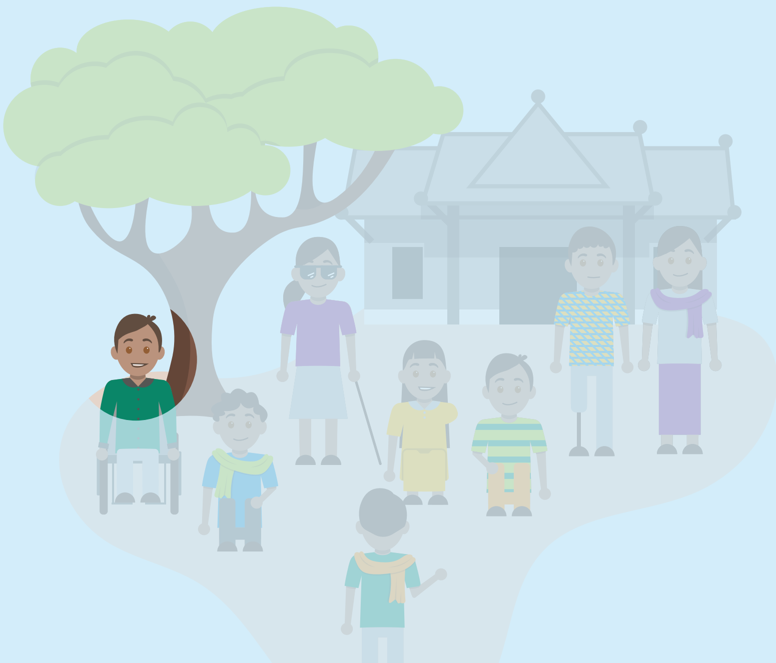
৫ মিটিংয়ে এবং রেস্তোরাঁয় নির্দিষ্ট গন্তব্যে যাওয়ার উন্মুক্ত বা বাধাহীন গমনপথ নিশ্চিত করুন।

৬ হুইলচেয়ার ব্যবহারকারীদের জন্য টেবিলে একটি চেয়ার-মুক্ত স্থান তৈরি করুন।

৭ প্রয়োজনে/অনুরোধ করা হলে কাউকে সিঁড়ি দিয়ে উপরে উঠতে বা নামতে সাহায্য করা। তারা সবচেয়ে আরামদায়ক এবং নিরাপদ বোধ করে কীভাবে জিগ্যেস করুন।

৮ একজন ব্যক্তিকে টেলিফোন করার সময়, ফোনের কাছে পৌঁছাতে সময় দেওয়ার জন্য ফোনটি যথেষ্ট দীর্ঘ সময় ধরে বাজতে দিন।

৯ "দৌড়ান" বা "হাঁটুন"-এর মত শব্দাবলী ব্যবহার করতে দ্বিধা বোধ করবেন না।



কীভাবে সেসব ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ করতে হয়

যাদের বুদ্ধিবৃত্তিক বা শিখন প্রতিবন্ধিতা আছে

১ ব্যক্তির সাথে সরাসরি কথা বলুন, তার সহকারী/সঙ্গীর মাধ্যমে কথা বলবেন না।

২ স্পষ্ট করে কথা বলুন। ছোট বাক্য এবং স্পষ্ট শব্দ ব্যবহার করুন।

৩ ধীরে ধীরে কথা বলুন এবং ব্যক্তিকে উত্তর দেওয়ার জন্য সময় দিন।

৪ শিশুসুলভ সুর ব্যবহার বা আহ্লাদী আচরণ করবেন না।

৫ অঙ্গভঙ্গি এবং মুখের অভিব্যক্তি কাজে লাগান।

৬ একে অপরকে বুঝতে সময় নিন।

৭ ব্যক্তিটি আপনাকে বুঝতে পেরেছে কিনা তা পরীক্ষা করুন।

৮ মৌখিকভাবে একে অপরের কথা না বুঝলে তা কীভাবে বোঝাতে চান তা একে অপরকে দেখান।

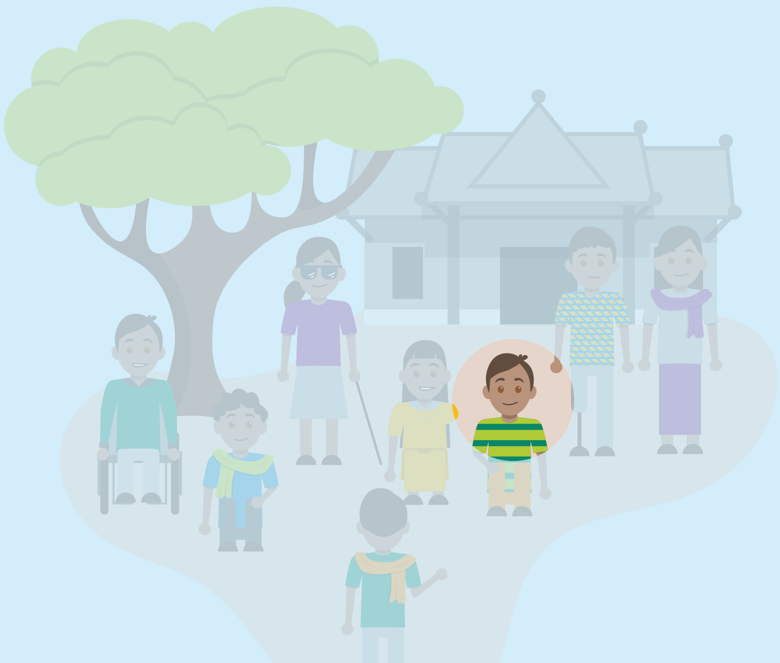
৯ ব্যক্তিটির নির্দিষ্ট চাহিদা অনুযায়ী আপনার যোগাযোগ সমন্বয় করুন: যেমন ভিজ্যুয়াল তথ্য, অডিও তথ্য (লিখিত পাঠ্যের পরিবর্তে) ব্যবহার ইত্যাদি।

১০ প্রয়োজনে যোগাযোগে সহায়তা করার জন্য অন্য কারও সাহায্য নিন।

১১ মনে রাখবেন যে বুদ্ধিবৃত্তিক দুর্বলতার বিভিন্ন মাত্রা রয়েছে; কিছু মানুষ অন্যদের চেয়ে সহজে যোগাযোগ করে।

১২ কিছু লোকের লিখতে অসুবিধা হয়, অন্যদের পড়তে, লিখতে বা শুনতে সমস্যা হয়। এগুলি শিখন বা শ্রবণপ্রতিবন্ধিতা, বুদ্ধিবৃত্তিক প্রতিবন্ধিতা নয়। এই ধরনের ব্যক্তিরা স্বাভাবিক বা স্বাভাবিকের চেয়ে বেশি বুদ্ধিসম্পন্ন হতে পারে।

১৩ সতর্ক থাকুন - বুদ্ধিবৃত্তিক বা শিখন প্রতিবন্ধিতা সবসময় দৃশ্যমান হয় না। লোকেরা কীভাবে প্রতিক্রিয়া দেখায়, লিখে বা কথা বলে তার উপর বিচার করবেন না।



উপকরণ ৮: মানবাধিকার

জাতিসংঘের সর্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণাপত্র ১৯৪৮

১ সমতার অধিকার

২ বৈষম্য থেকে মুক্তি

৩ জীবন, স্বাধীনতা এবং ব্যক্তিগত নিরাপত্তার অধিকার

৪ দাসত্ব থেকে মুক্তি

৫ নিপীড়ন ও অবমাননাকর আচরণ থেকে মুক্তি

৬ আইনের সামনে ব্যক্তি হিসেবে স্বীকৃতি পাওয়ার অধিকার

৭ আইনের সামনে সমতার অধিকার

৮ উপযুক্ত ট্রাইব্যুনাল দ্বারা প্রতিকারের অধিকার

৯ নির্বিচারে গ্রেপ্তার ও নির্বাসন থেকে মুক্তি

১০ ন্যায্য গণশুনানির অধিকার

১১ দোষী প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত নির্দোষ বলে বিবেচিত হওয়ার অধিকার

১২ গোপনীয়তা, পরিবার, বাড়ি এবং চিঠিপত্রের উপর হস্তক্ষেপ থেকে স্বাধীনতা

১৩ দেশে ও দেশের বাইরে অবাধ চলাচলের অধিকার

১৪ নিপীড়ন থেকে অন্যান্য দেশে আশ্রয়ের অধিকার

১৫ একটি জাতীয়তার অধিকার এবং এটি পরিবর্তন করার স্বাধীনতা

১৬ বিয়ে ও সংসার করার অধিকার

১৭ সম্পত্তির মালিক হওয়ার অধিকার

১৮ বিশ্বাস ও ধর্মের স্বাধীনতা

১৯ মতামত ও তথ্যের স্বাধীনতা

২০ শান্তিপূর্ণ সমাবেশ এবং সমিতির অধিকার

২১ সরকারে এবং নির্বাচনে অবাধ অংশগ্রহণের অধিকার

২২ সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

২৩ পছন্দসই কাজের অধিকার

২৪ বিশ্রাম ও অবসরের অধিকার

২৫ জীবনযাত্রার পর্যাপ্ত মানের অধিকার

২৬ শিক্ষার অধিকার

২৭ সমাজের সাংস্কৃতিক কর্মকান্ডে অংশগ্রহণের অধিকার

২৮ একটি সামাজিক শৃঙ্খলার অধিকার যা এই ঘোষণাপত্রটিকে বিন্যস্ত করে

২৯ সামাজিক দায়িত্ব ও ব্যক্তির মুক্ত এবং পূর্ণ বিকাশের অধিকার

৩০ উপরোক্ত অধিকারে রাষ্ট্রীয় বা ব্যক্তিগত হস্তক্ষেপ থেকে স্বাধীনতা

উপকরণ ৯: ইউএনসিআরপিডি এবং বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী সম্পর্কিত আইন

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সংক্রান্ত জাতিসংঘ সনদ[৩৪]

এই সনদের প্রধান অংশগুলি হল:

(ক) প্রত্যেকের অন্তর্নিহিত মর্যাদার প্রতি সম্মান প্রদর্শন, তাদের পছন্দ করার স্বাধীনতা এবং স্বাধীনতা।

(খ) অ-বৈষম্য (সবার সাথে ন্যায্য আচরণ করা)।

(গ) সমাজে সম্পূর্ণ অংশগ্রহণ এবং অন্তর্ভুক্তি (নিজের সমাজে অন্তর্ভুক্ত হওয়া)।

(ঘ) ভিন্নতার প্রতি সম্মান প্রদর্শন এবং মানব বৈচিত্র্যের অংশ হিসাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের গ্রহণ করা।

(ঙ) সমান সুযোগ।

(চ) প্রবেশগম্যতা (পরিবহন, স্থান এবং তথ্যে অ্যাক্সেস থাকা এবং প্রতিবন্ধিতার কারণে অ্যাক্সেস প্রত্যাখ্যাত না হওয়া না)।

(ছ) নারী ও পুরুষের মধ্যে সমতা (মেয়ে বা ছেলে নির্বিশেষে একই সুযোগ থাকা)।

(জ) প্রতিবন্ধী শিশুদের বিকাশমানতার প্রতি সম্মান প্রদর্শন এবং তাদের পরিচয় সংরক্ষণের অধিকার (সক্ষমতার জন্য সম্মানিত হওয়া এবং নিজেকে নিয়ে গর্বিত হওয়া)।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন, ২০১৩

এই আইনের মূল উদ্দেশ্যগুলো হলো :

ক) অধিকার প্রতিষ্ঠা :

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিগত, বা ইন্দ্রিয়গত প্রতিবন্ধিতা নির্বিশেষে সকল মৌলিক অধিকার নিশ্চিত করা।

খ) সুরক্ষা প্রদান :

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি যে কোনো ধরনের বৈষম্য, অবহেলা, নির্যাতন, এবং শোষণ থেকে সুরক্ষা প্রদান করা।

গ) সামাজিক অন্তর্ভুক্তি :

সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণের সুযোগ তৈরি করা এবং তাদের সমাজের মূলধারায় সম্পৃক্ত করা।

ঘ) মর্যাদা ও সম্মান রক্ষা :

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মর্যাদা ও সম্মানের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হওয়া এবং তাদের প্রতি সহানুভূতি ও সহযোগিতা প্রদর্শন করা।

ঙ) আইনের যথাযথ প্রয়োগ :

এই আইনের বিধানাবলী যথাযথভাবে প্রয়োগ করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা।

এছাড়াও, এই আইনের মাধ্যমে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শিক্ষা, স্বাস্থ্যসেবা, কর্মসংস্থান, এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির ক্ষেত্রে সমান অধিকার নিশ্চিত করার চেষ্টা করা হয়েছে।

---

৩৪ Adapted from UNICEF. (2008). It's about Ability.

উপকরণ ১০: কীভাবে অন্তর্ভুক্তিমূলক সভার আয়োজন করবেন[৩৫]

দায়িক সংযোগ - কীভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চিহ্নিত করবেন ও আমন্ত্রণ জানাবেন এবং সম্ভাব্য বাধাগুলি চিহ্নিত করবেন

যেসব বিষয় পরীক্ষা করবেন	হ্যাঁ	না	মন্তব্য
অন্যান্য ব্যক্তিদের/সংস্থাগুলির মতোই কি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বা তাদের সংস্থাগুলিকে আমন্ত্রণ জানানো হয়েছে?			
আমন্ত্রণ কি বিভিন্ন মাধ্যমে (যেমন কাগজে লিখে বা ছাপিয়ে এবং মৌখিকভাবে) প্রদান করা হয়েছে?			
তথ্য প্রদানের জন্য কি সরল এবং উপযোগী ভাষা ব্যবহার করা হয়েছে?			
আমন্ত্রণটি কি সভাস্থলের প্রবেশগম্যতার তথ্য প্রদান করে?			
অংশগ্রহণকারীদের কি জিগ্যেস করা হয়েছে - তাদের প্রবেশগম্যতা সম্পর্কিত কোনো চাহিদা আছে কিনা?			

প্রবেশগম্যতা - অংশগ্রহণের বাধাগুলি কীভাবে দূর করা হয়

যেসব বিষয় পরীক্ষা করবেন	হ্যাঁ	না	মন্তব্য
প্রবেশগম্যতার জন্য অবকাঠামোর পাশাপাশি চলাফেরার বিষয় - উভয়ই কি পরীক্ষা করা হয়েছে?			
প্রবেশগম্যতা কি সবার জন্য? এছাড়াও অন্যান্যদের জন্যও যেমন বয়স্ক মানুষ, গর্ভবতী মহিলা, শিশু ইত্যাদি			
লিখিত উপকরণ তৈরি করার সময়, দৃষ্টিসমস্যাযুক্ত ব্যক্তিদের জন্য লেখা এবং পটভূমির জন্য এমন রঙ বাছাই করা হয়েছে কি, যাতে লেখাগুলি ফুটে উঠে বা স্পষ্ট পড়া যায়?			

সভাস্থল প্রস্তুত করা

যেসব বিষয় পরীক্ষা করবেন	হ্যাঁ	না	মন্তব্য
সার্বজনীন প্রবেশগম্যতা বিষয়ে সভাস্থল কি আগেই পরীক্ষা করা হয়েছে?			
সভাস্থলের ভবনটি কি প্রবেশগম্য?			
টয়লেট, করিডোর এবং খাওয়ার জায়গাগুলি কি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য প্রবেশগম্য?			

কীভাবে মানুষ অনুষ্ঠানে যাবে

যেসব বিষয় পরীক্ষা করবেন	হ্যাঁ	না	মন্তব্য
গণপরিবহনে সভাস্থলে যাওয়া কি সম্ভব? যদি না হয়, তাহলে কি কোন বিকল্প আছে যেমন স্থানীয় ডিপিওর সাহায্যে পরিবহনের ব্যবস্থা করা)?			
সভাস্থল সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের তথ্য দেওয়া হয়েছে কি : সেখানে কীভাবে যেতে হবে, সভাস্থলে তারা কী ধরনের সহায়তা পেতে পারে এবং বাড়তি খরচ হলে তা কি সভা আয়োজকরা বহন করবেন?			
কীভাবে কোথায় যেতে হবে দিকনির্দেশ এবং প্রয়োজনে সহায়তা প্রদান করার জন্য সভাস্থলের প্রবেশদ্বারে কি কেউ আছে?			

৩৫ Taken from: Light for the World. (2019). Resource Book on Disability Inclusion

কীভাবে মানুষ সভায় অংশগ্রহণ করতে সক্ষম হবে

যেসব বিষয় পরীক্ষা করবেন	হ্যাঁ	না	মন্তব্য
আপনার কাছে কি আমন্ত্রিতদের কাছ থেকে তথ্য আছে যে তাদের প্রবেশগম্যতা সম্পর্কিত কোনো বিশেষ চাহিদা আছে কিনা? বা তাদের কেউ ব্যক্তিগত সহকারী নিয়ে আসছেন কিনা?			
শ্রবণ প্রতিবন্ধী এবং শ্রবণ-দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অংশগ্রহণকারীদের জন্য যথাক্রমে ইশারা এবং স্পর্শন ভাষার অনুবাদের ব্যবস্থা এবং বাজেট করা হয়েছে কি?			
যদি অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী ব্যক্তি থাকে, তাদের জন্য ব্রেইল, বৃহৎ প্রিন্ট বা অডিওতে তথ্য প্রদান করার ব্যবস্থা এবং বাজেট করা হয়েছে কি?			
সভায় বক্তাদের কি বক্তব্য রাখার পদ্ধতি সম্পর্কে অবহিত করা হয়েছে? বক্তাদের ধীরে ধীরে এবং স্পষ্টভাবে কথা বলতে বলুন এবং উপস্থিত দোভাষীকে অনুবাদ করার জন্য সময় দিতে বলুন।			
সভাকক্ষটি কি হুইলচেয়ার চলাচলের উপযোগী করা হয়েছে? চলাচলের পথে এমন কোন বস্তু আছে যাতে মানুষ হোঁচট খেতে পারে?			
সময়সূচি কি সব অংশগ্রহণকারীর জন্য উপযোগী?			
শৌচাগারগুলি কি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য যথাযথভাবে প্রবেশগম্য?			

উপকরণ ১১: প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির ভিত্তি

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির ধারণাটি একটি অধিকারভিত্তিক দৃষ্টিভঙ্গি থেকে গড়ে উঠেছে যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তিদের মতোই সমান মানবাধিকারের দাবিদার হিসাবে বিবেচনা করে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের এই অধিকার নিশ্চিত করতে হলে তাদের কাছে পৌঁছানোর জন্য অন্তর্ভুক্তির চারটি প্রধান নীতি প্রয়োগ করা অপরিহার্য :

- মনোভাব : সম্মান এবং মর্যাদা
- যোগাযোগ : অন্তর্ভুক্তিমূলক যোগাযোগ
- প্রবেশগম্যতা : একটি বাধামুক্ত পরিবেশ
- অংশগ্রহণ : সক্রিয় অংশগ্রহণ

পরবর্তী অনুচ্ছেদগুলোতে নীতিগুলির প্রতিটি সম্পর্কে আরও বিস্তারিত তথ্য পাওয়া যাবে।

মনোভাব : সম্মান এবং মর্যাদা

ইউএনসিআরপিডি

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সনদ অনুচ্ছেদ ৩ (ক) এর অধীনে প্রথম নির্দেশিকা নীতিটি হচ্ছে - 'সহজাত মর্যাদার প্রতি শ্রদ্ধা, ব্যক্তিক স্বায়ত্তশাসন যার মধ্যে রয়েছে নিজের পছন্দ করার স্বাধীনতা এবং ব্যক্তির স্বাধীনতা'। এর উদ্দেশ্য হলো সমাজের সক্ষমতা এমন একটি পর্যায়ে নিয়ে যাওয়া যেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের করুণার বস্তু হিসেবে বিবেচনা করা হবে না বরং প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তিদের মতোই সমান অধিকার ভোগ করতে পারবে। এই অর্থে, প্রতিবন্ধিতার প্রতি সামাজিক মনোভাব, অথবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কীভাবে দেখা হয় এবং তাদের প্রতি কী আচরণ করা হয়, তা অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে সহায়ক বা বাধা হিসেবে কাজ করতে পারে।

মনোভাব বলতে আমরা কী বুঝি?

মনোভাব হলো বিশ্বাস, মূল্যবোধ বা অনুভূতির একটি জটিল সংমিশ্রণ যা নির্দিষ্ট পরিস্থিতি বা মানুষ সম্পর্কে আমাদের চিন্তাভাবনা বা অনুভূতিকে তুলে ধরে। অন্যদের প্রতি আমাদের মনোভাব প্রায়শই শৈশবকাল থেকে শেখা সামাজিক 'রীতি' এবং 'আচার'-এর উপর ভিত্তি করে গড়ে ওঠে।

মনোভাব হলো এমন একটি পন্থা যার মাধ্যমে কেউ কোন নির্দিষ্ট ব্যক্তি, বস্তু, ঘটনা বা ধারণাকে মূল্যায়ন বা বিচার করে। ভিন্নভাবে বর্ণনা করলে, মনোভাব হল আমরা যেভাবে কাউকে বা কিছু সম্পর্কে চিন্তা করি। এটি একটি ইতিবাচক অথবা একটি নেতিবাচক চিন্তা হতে পারে। প্রায়শই, আমরা যেভাবে কোন কিছু সম্পর্কে চিন্তা করি, তা আমাদের আচরণের উপর প্রভাব ফেলে।

বাধা হিসেবে মনোভাব

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রায়শই তাদের ঘনিষ্ঠ পরিবেশ থেকে নেতিবাচক মনোভাবের সম্মুখীন হয়। কোন কোনো দেশে প্রতিবন্ধিতাকে এখনও অভিশাপ হিসেবে এবং ডাইনিতন্ত্রের সাথে জড়িত বলে ধরা হয়। এই ধরনের বিশ্বাসের ফলে পরিবার এবং সমাজ তাদের প্রতিবন্ধী সদস্যের জন্য লজ্জিত বোধ করে, পারিবারিক বা সামাজিক মিলনী এবং সরকারপ্রদত্ত পরিষেবা থেকে তাকে বাদ দেয়। আরেকটি অন্ধবিশ্বাস সমাজে প্রচলিত আছে যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তিদের মত কর্মক্ষম নয় এবং পড়াশোনা বা কাজ করতে পারে না। যেমন অনেক বাবা-মায়ের ধারণা - তাদের দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী মেয়ে বা ছেলে পড়াশোনা করতে পারবে না এবং তাই তারা তার শিক্ষায় বিনিয়োগ না করার সিদ্ধান্ত নেয়। ফলে প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে বাবা-মায়ের ভুল ধারণা তাদের সন্তানের শিক্ষার সুযোগকে বাধাগ্রস্ত করে, পরবর্তীকালে যা তার কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা হ্রাস করে।

নেতিবাচক মনোভাব সচেতন অথবা অবচেতন চিন্তা উভয় থেকেই হতে পারে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি নেতিবাচক মনোভাব পোষণকারী ব্যক্তিদের পাশাপাশি, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিরা নিজেরাও মনে করতে পারেন যে তারা মূল্যহীন এবং তাদের সাহায্যের প্রয়োজন। তাদের মধ্যে আত্মসম্মানের অভাব থাকতে পারে এবং তারা নতুন কিছু শিখতে অক্ষম হতে পারে।

সহায়ক হিসেবে মনোভাব

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি ইতিবাচক মনোভাব প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়নে সহায়ক হিসেবে কাজ করতে পারে যা তাদের পড়াশোনা, পেশা অর্জন, দক্ষতা বিকাশ এবং স্বাধীন জীবনযাপনে উদ্দীপ্ত করতে পারে। যেমন একটি প্রতিবন্ধী শিশু তার বাবা-মার সহায়তায় ছোটবেলা থেকেই তার সক্ষমতা এবং প্রতিভা বিষয়ে আত্মবিশ্বাস গড়ে তুলতে পারে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি গঠনমূলক দৃষ্টিভঙ্গি গড়ে তোলায় সমাজের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। সমাজের বিশিষ্ট নেতারা যদি সমাজের প্রতিবন্ধী সদস্যদের প্রতি শ্রদ্ধা প্রদর্শন করেন, তাহলে এটি বৃহত্তর জনসাধারণের মধ্যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রতি কালিমা লেপনের যে মনোভাব, তা কমাতে পারে। এর ফলে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পক্ষে এমন কিছু করা সম্ভব হতে পারে যা তারা আগে করতে পারেনি।

যোগাযোগ : অন্তর্ভুক্তিমূলক যোগাযোগ

ইউএনসিআরপিডি

এই সনদ যোগাযোগকে সুনির্দিষ্টভাবে একটি পৃথক নীতি হিসেবে চিহ্নিত করে না বরং এটিকে অ্যাক্সেসযোগ্যতার একটি মূল উপাদান হিসেবে বিবেচনা করে। অনুচ্ছেদ ৯ (খ) তে ইউএনসিআরপিডি দাবি করে যে, সরকারগুলির দায়িত্ব "তথ্য, যোগাযোগ এবং বৈদ্যুতিন ও জরুরি পরিষেবাসহ অন্যান্য পরিষেবায় প্রবেশগম্যতার ক্ষেত্রে বাধা এবং প্রতিবন্ধকতাগুলি সনাক্ত এবং নির্মূল করা"। এছাড়াও, সনদের ২১ নম্বর অনুচ্ছেদে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বাকস্বাধীনতা ও মতামত প্রকাশের স্বাধীনতা এবং তথ্যে প্রবেশাধিকার, বিশেষ করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য উপযোগী ধরন এবং প্রযুক্তিতে তথ্য সরবরাহে "ইশারা ভাষা, ব্রেইল এবং তথ্য বিনিময়ের অন্যান্য বিকল্প ব্যবহার" করার কথা বলা হয়েছে।

যোগাযোগ বলতে আমরা কী বুঝি?

যোগাযোগ হলো পারস্পরিক সমঝোতায় পৌঁছানোর প্রক্রিয়া, যেখানে অংশগ্রহণকারীরা তথ্য, ধারণা এবং অনুভূতি বিনিময় করে। এটি লিখিত, মৌখিক বা অমৌখিক হতে পারে। অন্তর্ভুক্তিমূলক যোগাযোগ সকল পদ্ধতির যোগাযোগের সাথে সম্পর্কিত, যার মধ্যে রয়েছে লিখিত তথ্য, অনলাইন তথ্য, টেলিফোন এবং মুখোমুখি যোগাযোগ। এসব ক্ষেত্রে তথ্য বিনিময়ের প্রক্রিয়াটি এমন হবে যাতে সবাই তথ্য বুঝতে পারে এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তির নির্দিষ্ট যোগাযোগ-চাহিদা পূরণে প্রয়োজনীয় সরঞ্জাম ব্যবহার করা হয়।

যোগাযোগ হলো পারস্পরিক সমঝোতায় পৌঁছানোর প্রক্রিয়া, যেখানে অংশগ্রহণকারীরা তথ্য, ধারণা এবং অনুভূতি বিনিময় করে।

যোগাযোগ অনেকভাবে ঘটতে পারে, যেমন :

- অ-মৌখিক : অর্থাৎ শব্দ ব্যবহার না করা। এর মধ্যে রয়েছে অঙ্গভঙ্গি, মুখের ভাব, শরীরের ভাষা, চোখের যোগাযোগ ইত্যাদি।
- মৌখিক : শব্দ, ভাষা ব্যবহার করা।
- লিখিত : হাতে লেখা বা ছাপানো

যোগাযোগে বাধা

এমন ব্যক্তিদের যোগাযোগে বাধার সম্মুখীন হতে দেখা যায় যাদের প্রতিবন্ধিতা তাদের শ্রবণ, কথা বলা, লেখা এবং/অথবা বোধগম্যতাকে প্রভাবিত করে এবং যারা যোগাযোগের জন্য প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তিদের তুলনায় ভিন্ন পন্থা অবলম্বন করে। যেমন, বোর্ডে লেখা স্বাস্থ্যবার্তাগুলি দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য উপযোগী নয়। অথবা ভিডিও বা ছবি ছাড়া অডিওবার্তাও শ্রবণপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপযোগী নয়। যোগাযোগ-মাধ্যমে উপযোগিতার অভাব প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্যদের সাথে ফলপ্রসূ মিথস্ক্রিয়া করতে দেয় না, যা তাদের বাদ পড়ে যাওয়ার অভিজ্ঞতাকে তীব্র করে তোলে।

অন্তর্ভুক্তিমূলক যোগাযোগের ধরণ

কার্যকর যোগাযোগ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্ক তৈরিতে ও তা বজায় রাখতে, কাজ ও পড়াশোনা করতে, স্বনির্ভরভাবে তাদের নিজস্ব বিষয়গুলি পরিচালনা করতে এবং নিজেদের প্রকাশ করতে সহায়তা করে। বিনিময় করা তথ্য সকলের বোধগম্য হয়েছে, তা নিশ্চিত করার জন্য, নিচের পদক্ষেপগুলি সুপারিশ করা হচ্ছে:

- একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সম্বোধন করুন, তার তত্ত্বাবধায়ক বা পথপ্রদর্শককে নয়;
- আপনার বক্তব্য সহজ ভাষায় উপস্থাপন করুন;
- দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কথা বলার সময় নিজের পরিচয় দিন;
- ছবি, ভিডিও বা মুদ্রিত লেখার বিষয়বস্তুর মৌখিক বর্ণনা প্রদান করুন;
- সভা এবং অনুষ্ঠানে ইশারা ভাষার দোভাষীদের আমন্ত্রণ জানান;
- হুইলচেয়ারে থাকা ব্যক্তির সাথে তার চোখের সমান উচ্চতায় থেকে কথা বলুন।

সহজ ও শ্রদ্ধাশীল ভাষায় এবং একইসাথে বিভিন্ন মাধ্যমে যোগাযোগ করা গুরুত্বপূর্ণ, যাতে বিভিন্ন চাহিদাসম্পন্ন ব্যক্তি একই তথ্য উপলব্ধি করতে এবং প্রতিক্রিয়া জানাতে পারে।

প্রবেশগম্যতা : একটি বাধামুক্ত পরিবেশ

ইউএনসিআরপিডি

ইউএনসিআরপিডি-র অন্যান্য সাধারণ নীতিগুলির (ধারা ৩ (চ)) একটি হলো অ্যাক্সেসযোগ্যতার ধারণা। ইউএনসিআরপিডি-র ৯ নম্বর অনুচ্ছেদে সরকারের দায়িত্ব বলা হয়েছে, “প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য অন্যদের সাথে সমানভাবে, পরিবেশ, পরিবহন, তথ্য ও যোগাযোগ... এবং নগর ও গ্রামীণ উভয় ক্ষেত্রেই জনসাধারণের জন্য উন্মুক্ত বা প্রদত্ত অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা ও পরিষেবার অ্যাক্সেস নিশ্চিত করা”।

অ্যাক্সেসযোগ্যতা বলতে আমরা কী বুঝি?

অ্যাক্সেসযোগ্যতা বলতে সাধারণভাবে - বোঝায় কোনো পণ্য, যন্ত্র, পরিষেবা বা পরিবেশ থেকে উপকার লাভের সুযোগ। যদি কোনো পণ্য, পরিষেবা বা পরিবেশ অ্যাক্সেসযোগ্য হয়, তাহলে এর অর্থ হবে, সমস্ত প্রতিবন্ধী এবং প্রতিবন্ধিতাবিহীন ব্যক্তি বিনা বাধায় তা মূল্যায়ন করতে পারবেন। ২০১৩ সালে, জাতিসংঘের প্রতিবন্ধিতা ও উন্নয়ন বিষয়ক উচ্চ পর্যায়ের সভায় উন্নয়নের সকল ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তির জন্য অ্যাক্সেসযোগ্যতা নিশ্চিত করার উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়।

অ্যাক্সেসযোগ্যতার সংজ্ঞা হলো একজন ব্যক্তি :

- বাধা ছাড়াই স্বাধীনভাবে ঘুরে বেড়াতে পারবে
- স্বনির্ভরভাবে (অন্যদের সরাসরি সহায়তা ছাড়াই) ঘুরে বেড়াতে পারবে
- আত্মবিশ্বাস এবং সম্মানের সাথে ঘুরে বেড়াতে পারবে

অ্যাক্সেসযোগ্যতা নিশ্চিত করার জন্য কাঠামো

ইউএনসিআরপিডি অ্যাক্সেসযোগ্যতাকে একটি সমন্বিত বিষয় হিসেবে বিবেচনা করে যা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের স্বাধীনভাবে বসবাস করতে এবং সমাজের সকল ক্ষেত্রে সর্বতোভাবে অংশগ্রহণ করতে সক্ষমতা প্রদান করে। সনদটি নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে অ্যাক্সেসযোগ্যতাকে উৎসাহিত করে:

- পরিকল্পনা ও উন্নয়নের পাশাপাশি তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তিসহ নতুন প্রযুক্তির প্রাপ্যতা (ধারা ৪);
- বিদ্যালয়, আবাসন, চিকিৎসাক্ষেত্র এবং কর্মক্ষেত্রসহ বিভিন্ন অবকাঠামোর ভিতর এবং বাহির (ধারা ৯);
- সমাজে স্বাধীনভাবে বসবাস (ধারা ১৯);
- চলাফেরার সক্ষমতা (ধারা ২০);
- স্বাধীনভাবে নিজেকে প্রকাশ করার এবং তথ্য অ্যাক্সেস করার সম্ভাবনা (ধারা ২১)।

এছাড়াও, অন্তর্ভুক্তিমূলক পরিবেশ, শিক্ষা, যোগাযোগ এবং প্রবেশাধিকারের অন্যান্য ক্ষেত্রগুলির জন্য সাতটি সর্বজনীন নকশা নীতি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। সর্বজনীন নকশা হলো - কোনো জিনিস এমনভাবে তৈরি করা হয় যাতে তা খুব বেশি পরিবর্তন বা সমন্বয় ছাড়াই সকলে সহজেই ব্যবহার করতে পারে। সাতটি নীতি হলো :

- বিভিন্ন সক্ষমতার ব্যক্তি দ্বারা বস্তুর সুষম ব্যবহার
- ব্যবহারে পরিবর্তনীয়তা
- সহজ এবং স্বতস্ফূর্ত ব্যবহার
- বোধগম্য তথ্য
- ত্রুটি মার্জনা
- স্বল্প কায়িক শ্রম
- পন্থা এবং ব্যবহারের জন্য আকার এবং স্থান।

বাধামুক্ত অ্যাক্সেস

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির ক্ষেত্রে অ্যাক্সেসযোগ্যতা একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ মূল উপাদান। একটি প্রবেশগম্য বাধামুক্ত পরিবেশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সামাজিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের অধিকার পূরণে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ। বাধামুক্ত পরিবেশ বলতে র‍্যাম্প নির্মাণের মতো ভৌত প্রবেশাধিকারের চেয়েও বেশি কিছু বোঝায়, তাই এটিকে আরও বিস্তৃত পরিসরে ভাবা দরকার। যে সমাজ তার সকল সদস্যকে পরিবহন, প্রযুক্তি, আবাসন, পরিষেবা এবং সামাজিক অবকাঠামোতে উপযুক্ত এবং সমান সুযোগ প্রদান করে, সেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দক্ষতা বিকাশ এবং সামাজিক জীবনে অবদান রাখার সম্ভাবনা কাজে লাগাবার সুযোগ আরও বেশি থাকে। এর অর্থ হতে পারে যৌক্তিক ব্যবস্থা গ্রহণ করা - পরিবেশের সাথে ছোটখাটো সমন্বয় করা যাতে সকল ধরণের সক্ষমতার ব্যক্তির জন্য পরিবেশ আরও বন্ধুত্বপূর্ণ হয়।

অংশগ্রহণ : সক্রিয় অংশগ্রহণ

ইউএনসিআরপিডি

ইউএনসিআরপিডির সাধারণ নীতিগুলির মধ্যে ৩(গ) অনুচ্ছেদেও অংশগ্রহণের নীতি উল্লেখ করা হয়েছে। এছাড়াও, অনুচ্ছেদ ৩৩(৩)-এ পরিবীক্ষণ বা মনিটরিং প্রক্রিয়ায় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সর্বতোভাবে সম্পৃক্ত করার উপর গুরুত্ব দেওয়া হয়েছে। ২৯ নম্বর অনুচ্ছেদে সুশীল সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করার কথা স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যাতে তারা "কার্যকরভাবে এবং সর্বতোভাবে জনগুরুত্বপূর্ণ বিষয় পরিচালনায় কোনো রকম বৈষম্য ছাড়াই এবং অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে অংশগ্রহণ করতে পারে..."।

অংশগ্রহণ বলতে আমরা কী বুঝি?

অংশগ্রহণ বলতে বোঝায় যে, সমাজের সাথে স্থায়ী সম্পর্ক গড়ে তোলাকে গুরুত্ব সহকারে নিয়ে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির দৈনন্দিন জীবনের সাধারণ বিষয়গুলিতে সর্বতোভাবে অংশগ্রহণ।

> অংশগ্রহণ বলতে বোঝায় কারও কোন কিছুতে অংশ নেওয়া বা কোন কিছুকে ভাগাভাগি করে নেওয়া। তারা তাদের মতামত প্রকাশ করতে পারে এবং যেকোনো সিদ্ধান্তের উপর প্রভাব ফেলতে পারে। এর অর্থ - অংশগ্রহণ কেবল কোথাও শারীরিকভাবে উপস্থিত থাকা নয় - বরং সক্রিয় এবং অর্থপূর্ণভাবে অংশগ্রহণ।

তবে, নীতিটি কেবল সামাজিক কর্মকাণ্ড এবং অনুষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের শারীরিক উপস্থিতিই তুলে ধরে না, বরং তাদের সাথে সম্পর্কিত সিদ্ধান্তগুলিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের রাজনৈতিক সম্পৃক্ততার উপর গুরুত্ব আরোপ করে "যাতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রভাবিত করে এমন পদক্ষেপগুলি তাদের মতামত ছাড়া পরিকল্পনা বা সম্পাদন করা না হয়"। 'আমাদের ছাড়া আমাদের বিষয়ে কিছুই নয়' এমন একটি স্লোগান যা দীর্ঘদিন ধরে প্রতিবন্ধী আন্দোলনের অংশগ্রহণের নীতিকে চিহ্নিত করে আসছে।

অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে বাধা

সমাজে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির পূর্ণাঙ্গ অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে প্রবেশগম্যতার অভাব বা অনুপস্থিতি, বৈষম্য এবং নেতিবাচক মনোভাব প্রধান বাধা হিসেবে কাজ করতে পারে। শিক্ষা, কর্মসংস্থান এবং/অথবা সামাজিক সম্পৃক্ততার পথে কুসংস্কার এবং স্টেরিওটাইপিং বাধা সৃষ্টি করে।

অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা

সামাজিক কর্মকাণ্ডে সর্বতোভাবে অংশগ্রহণে সক্ষম করে তোলার জন্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পৃক্ত করার বিভিন্ন উপায় বিবেচনা করা অপরিহার্য যাতে তাদের আত্মবিশ্বাস বাড়াতে অর্থপূর্ণ প্রতিনিধিত্ব, তথ্য বিনিময়, পরামর্শ, সহযোগিতা, মিলিত সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং ক্ষমতায়ন কৌশল নিশ্চিত করা যায়।

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য, এমন একটি পরিবেশ তৈরি করা গুরুত্বপূর্ণ যেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপস্থিতি এবং মতামতকে স্বাগত জানানো হবে। যেমন, কোনও অনুষ্ঠানের পরিকল্পনা করার সময় প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আমন্ত্রণ জানানো এবং কোনও বিষয়ে তাদের ধারণা জানাবার সুযোগ নিশ্চিত করা গুরুত্বপূর্ণ।

উপকরণ ১২: আইসব্রেকার, এনার্জাইযার এবং গেমস

আইসব্রেকার হল একটি ব্যায়াম বা খেলা যা প্রশিক্ষণার্থীদের আরাম করতে এবং একে অপরকে জানার সুযোগ করে দেয়। দিনের শুরু, প্রশিক্ষণের প্রথম অধিবেশন, অথবা দুপুরের বিরতির পর প্রথম অধিবেশনটি আইসব্রেকার দিয়ে শুরু করা ভালো, কারণ এটি দলের সবাইকে আনন্দের সাথে অংশ নিতে উৎসাহিত করবে।

এই নির্দেশিকাতে মাঝে মাঝে কিছু আইসব্রেকারের পরামর্শ দেওয়া হয়েছে যা নির্দিষ্ট অধিবেশনের জন্য প্রাসঙ্গিক। যেখানেই সম্ভব, সেই আইসব্রেকারগুলি ব্যবহার করা উচিৎ। তবে, নিচে আরও কিছু পরামর্শ দেওয়া হলো যা প্রয়োজনে প্রশিক্ষণের সময় অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।

নিচে সম্ভাব্য আইসব্রেকারের একটি তালিকা দেওয়া হল, তবে ইন্টারনেটে আরও অনেক কিছু পাওয়া যাবে। ২০০২ সালে আন্তর্জাতিক এইচআইভি/এইডস জোটের তৈরি "দলগুলিকে উজ্জীবিত করার ১০০টি উপায়: কর্মশালা, সভা এবং সমাজে ব্যবহারের জন্য গেমস" দিয়ে একটি চমৎকার শুরু হতে পারে। এটি www.aidsalliance.org এর ওয়েবসাইট থেকে ডাউনলোড করা যেতে পারে।

প্রাণী মিলানো

প্রস্তুতি: অধিবেশনের আগে একই রকম প্রাণী বা পাখির ছবি দিয়ে জোড়া কার্ড তৈরি করুন। যদি অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে দৃষ্টিপ্রতিবন্ধী থাকে, তাহলে ছবির নাম ব্রেইলে লেখা আছে কিনা নিশ্চিত করুন।

অংশগ্রহণকারীদের মধ্যে দৈবচয়নের ভিত্তিতে কার্ডগুলি বিতরণ করুন যাতে ঘরের চারপাশে একই প্রাণী বা পাখির জোড়া থাকে। অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা ২০ জন হলে ১০টি প্রাণী বা পাখি এবং ২০টি কার্ড ব্যবহার করুন।

অংশগ্রহণকারীদের জানান যে দু'টি কার্ডের প্রাণী বা পাখির ছবি একই।

প্রশিক্ষণার্থীদের বলুন একই ছবিওয়ালা সঙ্গীকে খুঁজে বের করতে তারা কেবল ছবির প্রাণী বা পাখির ডাক বা কাজ অনুকরণ করতে পারবে। কাজটি সম্পন্ন করার জন্য কিছুটা সময় দিন। সকল অংশগ্রহণকারী তাদের সঙ্গীদের সনাক্ত করার পর, তাদের জোড়ায় জোড়ায় বসতে বলুন এবং পরস্পরকে নিজেদের ব্যক্তিক এবং পেশাগত পরিচয় দিতে বলুন। বিশেষ করে, তাদের নিচের প্রশ্নগুলির উত্তর জানতে বলুন:

- নাম কী?
- কোথায় কাজ করে?
- এই প্রতিবন্ধিতা সচেতনতা অধিবেশন থেকে তারা কী পেতে চায়?

যোগাযোগ

প্রয়োজনীয় উপকরণ: বিজয়ী দলের জন্য কিছু ছোট পুরস্কার (যেমন মিষ্টি বা চকলেট বা চিপস্)।

প্রক্রিয়া: প্রশিক্ষণার্থীদের এক লাইনে বা অর্ধবৃত্তাকারে বসতে বলুন। প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে একটি কাগজের টুকরা দিয়ে বলুন তাতে তার প্রিয় বাক্য বা গানের কলি বা কবিতার একটি লাইন লিখে আপনার কাছে ফেরত দিতে। এইবার একই রকম কাগজের এক বা একাধিক টুকরায় আপনার প্রিয় বাক্য বা গানের কলি বা কবিতার একটি লাইন লিখুন। লক্ষ রাখুন যেন প্রশিক্ষণার্থীদের লেখার সাথে আপনার লেখা মিলে না যায়।

খেলার নিয়ম ব্যাখ্যা করুন প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে।

আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের লাইনের সর্ববামে বসা ব্যক্তিকে আপনার লেখা প্রিয় বাক্য বা প্রিয় গানের কলি বা কবিতার একটি লাইন বলবেন ফিসফিস করে যাতে তার পাশের জন আপনার কথা শুনতে না পায়। লাইনের সর্ববামে বসা ব্যক্তি আপনার কাছ থেকে

শোনা কথাটি তার পরবর্তী জনকে বলবে ফিসফিস করে যাতে তার পরের জন শুনতে না পায়। এভাবে প্রত্যেক অংশগ্রহণকারী তার পূর্ববর্তী জনের কাছ থেকে শোনা কথা তার পরবর্তী জনকে বলবে ফিসফিস করে যাতে তার পরের জন শুনতে না পায়। এভাবে সর্বডানের ব্যক্তিটি যখন তার পূর্ববর্তী জনের কাছ থেকে কথাটি শুনবে, তখন এক রাউন্ড শেষ হবে। রাউন্ডশেষে সর্বডানের ব্যক্তিটি শোনা কথাটি উচ্চস্বরে ঘোষণা করবে। সেই কথাটি আপনার কাগজের টুকরায় লেখা কথার সাথে মিলিয়ে দেখা হবে। এভাবে বেশ কয়েক রাউন্ড চালাতে পারেন।

মনে রাখতে হবে :

- যখন কোন ব্যক্তি তার পাশের জনকে ফিসফিস করে বলবে, তখন অন্য কেউ যেন তার কথা শুনতে না পায়।
- ফিসফিস করে বলবার সময় কথাটি পুনরাবৃত্তি করা যাবে না।
- কোন ধরনের অমৌখিক যোগাযোগ বা অঙ্গভঙ্গি করা যাবে না।

সাধারণত শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত প্রতিটি বার্তা কম-বেশি পরিবর্তিত হতে থাকে। এই পরিবর্তন অনেক সময় হাস্যকর পর্যায়ে পৌঁছায়।

আইসব্রেকার শেষ হয়ে গেলে, অংশগ্রহণকারীদের জিগ্যেস করা গুরুত্বপূর্ণ যে তারা এ থেকে কী শিক্ষা পেয়েছে। এই ক্ষেত্রে, তাদের জিগ্যেস করুন যে তারা এই আইসব্রেকার থেকে যোগাযোগ সম্পর্কে কী শিখেছে। আপনি যে শিক্ষাগুলো তুলে ধরতে চাইতে পারেন তার মধ্যে রয়েছে - যোগাযোগের বিষয়টি অনেকটাই সংশ্লিষ্ট প্রতিটি ব্যক্তির উপর নির্ভর করে। যোগাযোগ কেবল যে বার্তা প্রেরকের উপরে নির্ভর করে তা নয়, তা সমভাবে বার্তা গ্রহীতা বা প্রাপকের উপরও নির্ভর করে। অতএব, প্রাপক এবং প্রেরক উভয়ের প্রয়োজনেই যোগাযোগে বার্তা পরিবর্তন একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে যা ইতিবাচক বা নেতিবাচক হতে পারে।

লাইনে থাকা

এই আইসব্রেকার যোগাযোগ, দলগত কাজকে উৎসাহিত করবে এবং সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণভাবে, অংশগ্রহণকারীদের মন হালকা করতে এবং হাসতে সাহায্য করবে। অংশগ্রহণকারীদের উঠে দাঁড়িয়ে এমন জায়গায় যেতে বলুন যেখানে চলাফেরা করার জন্য যথেষ্ট জায়গা আছে। অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা বেশি হলে তাদের ছোট ছোট দলে ভাগ করতে হতে পারে। অংশগ্রহণকারীদের দলে ভাগ করার দায়িত্ব সবসময়ই যদি আপনি নেন তাহলে ভালো হয়, যাতে একই ব্যক্তি বারবার একই দলে না যায়।

প্রতিটি দলকে একজনের পেছনে একজন লাইন ধরে দাঁড়াতে বলুন। এইভাবে দলগুলিকে পাশাপাশি লাইন ধরে দাঁড়াতে বলুন। এবার অংশগ্রহণকারীদের বলুন যে, আপনি চান তারা প্রতিটি দলকে বিভিন্ন ধরনের ভিত্তিতে সাজিয়ে তুলুক। আপনি প্রতিবারই উচ্চস্বরে একেকটি ভিত্তির কথা বলবেন, আর তারা দলকে সেই ভিত্তির ক্রমানুসারে বিন্যস্ত করবে। যদি একাধিক দল থাকে, তাহলে যে দলটি প্রথমেই তা করতে পারবে সেই দল সেই রাউন্ডে জয়লাভ করবে এবং একটি পুরস্কার (যেমন বাদাম বা বিস্কুটের প্যাকেট ইত্যাদি) পাবে। যদি শুধুমাত্র একটি দলই থাকে তবে তারা নিজেদের মধ্যে প্রতিযোগিতা করবে।

এই ভিত্তিগুলো আপনি এক এক করে উচ্চস্বরে বলবেন, এবং দলগুলো নিজেদেরকে ক্রমানুসারে সাজিয়ে তুলবে। নিচে কয়েকটি সম্ভাব্য ভিত্তি দেওয়া হলো :

১) বয়স - ছোট থেকে বড় বা বড় থেকে ছোট

২) হাতের তেলোর আকার - ছোট থেকে বড় বা বড় থেকে ছোট

৩) কর্ম অভিজ্ঞতা - সবচেয়ে কম বছরের থেকে সবচেয়ে বেশি বছরের বা সবচেয়ে বেশি বছরের থেকে সবচেয়ে কম বছরের

৪) প্রশিক্ষণস্থল থেকে বাসার দূরত্ব - কম থেকে বেশি বা বেশি থেকে কম

৫) উচ্চতা - সবচেয়ে খাটো থেকে লম্বা বা সবচেয়ে লম্বা থেকে খাটো

দুটি সত্য একটি মিথ্যা

অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা বেশি হলে তাদের অনধিক ১০ জনের দলে ভাগ করুন। অংশগ্রহণকারীরা নিজেদের সম্পর্কে দুটি সত্য এবং একটি মিথ্যা বিবৃতি দেবে। দলের বাকিরা অনুমান করবে কোনটি মিথ্যা। এর ফলে একেকজন সম্পর্কে কিছু অদ্ভুত জিনিস জানবার সুযোগ হতে পারে!

নামের খেলা

- অংশগ্রহণকারীদের অর্ধবৃত্তাকারে গোল হয়ে বসতে বলুন।
- অর্ধবৃত্তের সর্ববামের ব্যক্তি তার নামের আগে একটি বিশেষণ (যার মাধ্যমে তার ব্যক্তিত্ব ফুটে উঠবে) যুক্ত করে বলবে, যেমন : গায়ক কামাল, ইত্যাদি।
- পরবর্তী অংশগ্রহণকারী পূর্ববর্তী অংশগ্রহণকারীর বিশেষণ এবং নাম পুনরাবৃত্তি করবে এবং একটি বিশেষণ দিয়ে তার নিজের নাম বলবে। এভাবে প্রত্যেকে পূর্ববর্তী সকল অংশগ্রহণকারীর বিশেষণ এবং নাম পুনরাবৃত্তি করবে এবং একটি বিশেষণ সহকারে নিজের নাম বলবে।
- এই প্রক্রিয়াটি চলতে থাকবে যতক্ষণ না শেষ ব্যক্তি বিশেষণসহ তার নিজের নাম পূর্ববর্তী সকল অংশগ্রহণকারীর বিশেষণযুক্ত নাম পুনরাবৃত্তি করে।

৭ এর খেলা

অংশগ্রহণকারীদের বৃত্তাকারে সাজান। তাদের বলুন যে ঘড়ির কাঁটার দিকে প্রত্যেককে একটি করে সংখ্যা বলতে হবে। যেমন : যখন প্রথম ব্যক্তি ১ বলবে, পরবর্তী ব্যক্তি ২ বলবে, তার পরের ব্যক্তি ৩ বলবে ইত্যাদি। তবে, অংশগ্রহণকারীরা ৭ সংখ্যাটি অথবা ৭ এর যেকোনো গুণিতক (যেমন ১৪, ২১, ২৮ ইত্যাদি) অথবা ৭ আছে এমন কোনো সংখ্যা (যেমন ১৭, ২৭, ৩৭ ইত্যাদি) বলতে পারবে না। এই সংখ্যাগুলি বলার পরিবর্তে, ঐ ব্যক্তিকে বলতে হবে ‘বাধা’ শব্দটি।

প্র্যাকটিসের সময় ক্রমটি এইভাবে হওয়া উচিত : ১, ২, ৩, ৪, ৫, ৬, বাধা, ৮, ৯, ১০, ১১, ১২, ১৩, বাধা, ১৫, ১৬, বাধা, ১৮ ইত্যাদি...।

এখানে পালা অনুযায়ী সঠিক সংখ্যাটি চটজলদি বলা সত্যিই গুরুত্বপূর্ণ। যার পালা সে যদি দ্বিধা করে, অথবা ভুল সংখ্যা বলে, তাহলে সে হেরে যাবে এবং বৃত্তের বাইরে চলে যাবে। বৃত্তের বাইরে চলে যাবার শাস্তি হলো - ঐ অংশগ্রহণকারীকে তার পছন্দের একটি গান গাইতে হবে। এভাবে খেলাটি চালিয়ে যান বরাদ্দকৃত সময়ের মধ্যে, সংখ্যা বলতে বলতে ৯৭ পর্যন্ত গেলে আবার ১ থেকে শুরু করুন। বরাদ্দকৃত সময়ের মধ্যে যদি খেলার শেষ পর্যন্ত যাওয়া যায়, তাহলে শেষ পর্যন্ত যে থাকবে, সে-ই হবে চ্যাম্পিয়ন।

আত্মপ্রতিকৃতি খেলা

প্রতিটি অংশগ্রহণকারীর কাছে একটি ছোট কাগজ এবং একটি কলম দেওয়া হবে। তাদেরকে ৩ মিনিটের মধ্যে নিজেদের প্রতিকৃতি আঁকতে হবে (যদি আরও সময়ের প্রয়োজন হয় তবে আপনি সময় বাড়িয়ে দিতে পারেন)। আঁকার পর, তারা তাদের আত্মপ্রতিকৃতি আপনাকে দেবে। এরপর আপনি সেই কাগজগুলো এলোমেলো করে সাজান। তারপর, অংশগ্রহণকারীদের একজনকে সামনে এসে ইচ্ছামতো একটা কাগজ বেছে নিতে বলুন। উদ্দেশ্য হলো - কাগজে আঁকা আত্মপ্রতিকৃতি যার, বাস্তবে তাকে চেনা যায় কিনা। যদি তারা চিনতে পারে, তাহলে আপনি তাদের জন্য মিষ্টি জাতীয় খাবার পুরস্কার দিতে পারেন।

বল খেলা

অংশগ্রহণকারীরা সবাই বৃত্তাকারে দাঁড়ায়। (অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা বেশি হলে তাদের দুটি বৃত্তে বিভক্ত করার প্রয়োজন হতে পারে।) আপনি বলটি বৃত্তের মধ্যে থাকা কাউকে ছুঁড়ে দিয়ে শুরু করুন, প্রত্যেকে বলটি ছুঁড়ে মারার সময় গ্রহীতার নাম বলবে। গ্রহীতা যদি ধরতে না পারে, বৃত্তের বাইরে চলে যাবে। আর বৃত্তের বাইরে চলে যাবার শাস্তি হলো - ঐ অংশগ্রহণকারীকে তার পছন্দের একটি গান গাইতে হবে। এভাবে গ্রহীতা বৃত্তের বাইরে চলে যাবার মানে হলো বৃত্তটি ক্রমশঃ ছোট হতে থাকবে। ছোট হতে হতে, নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে খেলাটি শেষ হতেও পারে, আবার নাও হতে পারে।

তিনটি সত্য এবং একটি মিথ্যা

প্রত্যেকেই একটি বড় কাগজে তার নাম, নিজের সম্পর্কে চারটি তথ্য লিখবে। উদাহরণস্বরূপ, 'আলীফ গান গাইতে পছন্দ করে, ফুটবল ভালোবাসে, পাঁচজন স্ত্রী আছে এবং এ্যাকশন ছবি ভালোবাসে'। অংশগ্রহণকারীরা তারপর জোড়ায় জোড়ায় বিভক্ত হয়, একে অপরকে তাদের কাগজ দেখায় এবং অনুমান করার চেষ্টা করে তথ্যগুলির মধ্যে কোনটি মিথ্যা।

সাইমন বলছেন

যখন প্রশিক্ষক "সাইমন বলছেন..." বলে নির্দেশনা শুরু করেন, তখন অংশগ্রহণকারীরা নির্দেশাবলী অনুসরণ করবে। যদি প্রশিক্ষক "সাইমন বলছেন" শব্দ দু'টি দিয়ে নির্দেশাবলী শুরু না করেন, তাহলে অংশগ্রহণকারীরা নির্দেশাবলী অনুসরণ করবে না! যেমন, প্রশিক্ষক "সাইমন বলছেন হাততালি দাও" বললে অংশগ্রহণকারীরা হাততালি দেবে। প্রশিক্ষক দ্রুতগতিতে একটার পর একটা নির্দেশাবলী দিতে থাকবেন নির্দেশের প্রথমে "সাইমন বলছেন" বলে। অল্প কিছুক্ষণ পরে, "সাইমন বলছেন" বাদ দেওয়া হয়। তারপরও যে সকল অংশগ্রহণকারী নির্দেশাবলী অনুসরণ করবে তারা খেলা থেকে 'বাদ' যাবে। এভাবে খেলাটি যতক্ষণ মজাদার থাকে ততক্ষণ চালিয়ে যাওয়া যেতে পারে।

তথ্যসূত্র

UN General Assembly. Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Resolution / Adopted by the General Assembly.; 2007. http://www.un.org/disabilities/.

Bruijn P, Regeer B, Cornielje H, Wolting R, van Veen S, Maharaj N. Count Me In: Include People with Disabilities in Development Projects. Veenendaal; 2012.

World Bank, WHO. World Report on Disability. Washington, DC.; 2011. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf.

CBM. Community Mental Health - Terminology. http://www.cbm.org/Community-Mental-Healthterminology-314111.php. Published 2016.

Coe S, Wapling L. Travelling Together: How to Include Disabled People on the Main Road of Development. UK; 2010.

CBM. Inclusion Made Easy: A Quick Program Guide to Disability in Development.; 2012. http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_complete_guide.pdf.

Al Ju'beh K. Disability Inclusive Development Toolkit. Bensheim; 2015.

Corporation for National and Community Service. Inclusion. Creating an Inclusive Environment: A Handbook for the Inclusion of People with Disabilities in National and Community Service Programs.; 2004.

CBM. Promoting Access to the Built Environment. Bensheim; 2008.

Light for the World, MDF Training & Consultancy. Reader DM in projects.

Curtis, D - QUEST – a guide to participatory tools, Healthlink Worldwide 2006

Illeris K. Three Dimensions of Learning. Malabar, FL.: Kriegeer Publishing; 2004.

Ormrod JE. Human Learning. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1995.

The University of Austin at Texas. Experiential Learning Defined. http://learningsciences.utexas.edu/teaching/engagement/experiential-learning/defined. Published 2015.

De Galan K. Trainen, Een Praktijkgids. Pearson Education; 2003.

Kolb D, R F. Toward an applied theory of experiential learning. In: Copper C, ed. Theories of Group Process. London:John Wiley; 1975.

Kolb D. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. Englewood Cliffs, NJ:Prentice-Hall; 1984.

Fleming ND, Mills C. Not Another Inventory, Rather a Catalyst for Reflection. To Improv Acad. 1992;11:137-155.

Gulpinar MA. The Principles of Brain-Based Learning and Constructivist Models in Education. Educ Sci Theor Pract.2005:299-306.

Weiss RP. Brain-based Learning: the wave of the brain. Train Dev. 2000:20-24.

The University of Illinois at Chicago. The Body's Communication Systems: The Endocrine and Nervous Systems.http://www.uic.edu/classes/bios/bios100/lectures/nervous.htm. Published 2010.

Nummela Caine R, Caine G. Unleashing the Power of Perceptual Change the Potential of Brain-Based Teaching.

Goad TW. Delivering Effective Training. San Diego, CA: Pfeiffer & Company; 1982.

Hanson PG. Learning through Groups: A Trainer's Basic Guide. San Diego, CA: Pfeiffer & Company

Lieberman MI, Yalom I, Miles M. Encounter Groups: First Facts. New York: Basic Books; 1973.

Karraker M. Mock Trials and Critical Thinking. Coll Teach. 1993;41(4):134-136.

RedR. Age and Disability Training Course: Training Workbook.; 2015.

Carr, L., Drake, P., & Kuno, K., Disability Equality Training (DET) Manual Series No. 5 (2012) MPH

CBM, End the cycle of poverty and disability: fact sheets and videos. Available from http://www.endthecycle.org.au/ (accessed 1st Oct 2014)

CBM, Promoting access to the built environment: guidelines (Nov 2008). Available http://www.cbm.org/article/downloads/54741/CBM_Accessibility_ Manual.pdf

Chambers, R., Participatory workshops: a sourcebook of 21 sets of ideas and activities. (2002) Earthscan

Handicap International, GTZ, CBM, Making PRSPs inclusive, (2008) Handicap International, GTZ, CBM. Available http://www.making-prsp-inclusive.org/

Mind tools, Training resources on organisational learning and professional capacity development http://www.mindtools.com/pages/main/newMN_CT.htm

United Nations, Office of the High Commissioner for Human Right and Inter- Parliamentary Union (IPU)., From Exclusion to Equality: Realising the Rights of Persons with Disabilities (2007) http://www.un.org/disabilities/ documents/toolaction/ipuhb.pdf

United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2007). http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/convtexte.htm

Vella, J., Learning to listen, learning to teach, (revised edition 2002) San Francisco, Jossey Bas Publications

Towards Inclusion – Van Ek & Schot, 2017

নোটস্

নোটস্

নোটস্

নোটস্

নোটস্

নোটস্

নোটস্

নোটস্

"প্রতিবন্ধিতা কখনোই আপনাকে আপনার মনের কাজ করতে বাধা দিতে পারে না। গুরুত্বপূর্ণ হলো আপনি কী করতে পারেন তার উপর মনোযোগ দেওয়া।"

স্টিফেন হকিং
বৃটিশ বিজ্ঞানী
(১৯৪২-২০১৮)

"প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ক্ষমতায়ন ও অন্তর্ভুক্তি টেকসই উন্নয়নের জন্য অপরিহার্য।"

বান কি মুন
দক্ষিণ কোরিয় রাজনীতিবিদ, কূটনীতিবিদ ও সাবেক জাতিসংঘ মহাসচিব
(১৯৪৪-)

"প্রতিবন্ধিতা দৃষ্টিভঙ্গির বিষয়; আপনি যদি একটি কাজও ভালোভাবে করতে পারেন, তবে আপনি কারও জন্য অপরিহার্য।"

মার্তিনা নাভ্রাতিলোভা
চেক-মার্কিন টেনিস তারকা
(১৯৫৬-)

প্রতিবন্ধিতার অন্তর্ভুক্তি

প্রশিক্ষকের নির্দেশিকা

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিকরণে প্রশিক্ষণ সক্ষমতা-সহায়ক নির্দেশিকা

প্রণয়নে ও প্রকাশনায়

PAFID People's Action for Inclusive Development

SARPV

টইটম্বুর TOITOMBOOR

978-984-99912-7-4