

কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ

প্রতিবন্ধীতা অন্তর্ভুক্তকরণে ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য অনুসরণীয় নির্দেশিকা

কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণ

প্রতিবন্ধী অন্তর্ভুক্তকরণে ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য অনুসরণীয় নির্দেশিকা

ভূমিকা

আমাদের জনসংখ্যার প্রায় এক-দশমাংশ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি। তাদের সম্মানজনক কাজের অধিকারকে পৃষ্ঠপোষকতা ও নিশ্চিত করা হলে তারা দেশের অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধিতে তাৎপর্যপূর্ণ অবদান রাখতে পারে। বাংলাদেশ সরকার প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্তকরণে দৃঢ় অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার বিষয়ক জাতিসংঘ সনদে ২০০৭ সালে স্বাক্ষরকারী প্রথম কাতারের দেশগুলোর মধ্যে বাংলাদেশ অন্যতম। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার নিশ্চিত করতে এটি বাংলাদেশকে অঙ্গীকারবদ্ধ করেছে। এর সমর্থনে বাংলাদেশ সরকার প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের দক্ষতা উন্নয়ন, প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানে অন্তর্ভুক্তকরণের বিষয়টিকে একটি অন্যতম অগ্রাধিকার দিয়েছে এবং সে লক্ষ্যে সকল কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের জন্য ৫ শতাংশ কোটা নির্ধারণ করেছে।

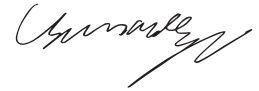
কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষ ও প্রশিক্ষক হিসেবে আপনি হয়তো আপনার প্রতিষ্ঠানকে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক করতে আগ্রহ বোধ করতে পারেন। তবে এ কাজে আপনি সম্পদ ও সহায়তার অভাবে প্রতিনিয়ত চ্যালেঞ্জের মুখোমুখি হতে পারেন। এ বিষয়টিকে তুলে ধরার জন্য কানাডা সরকারের অর্থায়নে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার বাংলাদেশ স্কিলস্ ফর এমপ্লয়মেন্ট অ্যান্ড প্রোডাক্টিভিটি (বি-সেপ) প্রকল্পের সাথে কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর যৌথ ভাবে কাজ করেছে। এই নির্দেশিকাটি – এ ক্ষেত্রে সম্পাদিত কিছু পাইলট প্রকল্পের তথ্যের ভিত্তিতে প্রণয়ন করা হয়েছে যা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণে সমসুযোগ প্রদানে সহায়তা করবে।

এটি কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের অধ্যক্ষ ও প্রশিক্ষকদের জন্য একটি ব্যবহারিক নির্দেশিকা। এখানে আপনি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির মৌলিক ধারণাসমূহ, প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়সমূহ, কীভাবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পরিচালনা করা যায় ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উপযুক্ত পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা প্রদান এবং প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির সামাজিক দিকসমূহ জানতে পারবেন। আমরা আশা করি এই নির্দেশিকা আপনার কাজে সহায়তা করবে।

আপনি আপনার প্রতিষ্ঠানকে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তিমূলক করতে নেতৃত্ব দিবেন এই প্রত্যাশা রেখে আমরা আপনার সর্বস্বীন মঙ্গল কামনা করছি।



অশোক কুমার বিশ্বাস
মহাপরিচালক
কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর
শিক্ষা মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ সরকার



শ্রীনিভাস বি রেডিড
কান্ট্রি ডাইরেক্টর
আইএলও বাংলাদেশ

সূচিপত্র

ভূমিকা	৩
অধ্যায় ১ : প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে জানা	৫
১.১. উদ্দেশ্য	৫
১.২. ভাষা, প্রতিবন্ধিতা ও দৃষ্টিভঙ্গি	৫
১.৩. প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির অর্জন প্রক্রিয়া - মৌলিক ধারণা	৭
১.৪. ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ	৯
অধ্যায় ২ : প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে পরিকল্পনা প্রণয়ন	১০
২.১. উদ্দেশ্য	১০
২.২. প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে অঙ্গীকার প্রকাশ	১০
২.৩. প্রারম্ভিক পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়া	১১
২.৪. লক্ষ্য নির্ধারণ করা	১৩
২.৫. পরিকল্পনা প্রণয়ন করা	১৩
২.৬. পরিকল্পনা মূল্যায়ন করা	১৫
২.৭. ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ	১৫
অধ্যায় ৩ : শিখন, প্রতিবন্ধিতা এবং উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ সুবিধা	১৬
৩.১. উদ্দেশ্য	১৬
৩.২. আপনার জানা নির্দেশনামূলক পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করণ	১৬
৩.৩. অতিরিক্ত নির্দেশনামূলক কৌশলসমূহ	২২
৩.৪. মতামত প্রদান	২৩
৩.৫. প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা	২৪
৩.৬. ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ	২৭
অধ্যায় ৪: প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের সামাজিক দিক	
৪.১. উদ্দেশ্য	২৮
৪.২. অন্তর্ভুক্তকরণ কার্যকর করতে সামাজিক মিথস্ক্রিয়া	২৮
৪.৩. প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ	২৮
৪.৫. ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ	২৮
	৩১
সংযুক্তি ১: নির্দিষ্ট প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা	৩২
সংযুক্তি ২: প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ সম্পর্কে আরও তথ্য	৩৫

অধ্যায় ১ : প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে জানা

১.১ উদ্দেশ্য

প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির প্রচেষ্টা গুরুত্বপূর্ণ আগেরই আপনাকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বর্তমান অবস্থা, তাদের অধিকার সম্পর্কিত সুনির্দিষ্ট নীতিসমূহ এবং অন্তর্ভুক্তির পদ্ধতি সম্পর্কে জানা উচিত যা আপনার বর্তমান পরিস্থিতিতে প্রয়োগ করা যায়। এই অধ্যায় মূলত ধারণামূলক। এখানে কিছু বঙ্গসংযুক্ত করা হয়েছে যেখানে কতকগুলো ধারণা দেওয়া হয়েছে এবং কিভাবে সেগুলো আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে প্রয়োগ করা যায় তা ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্য হলো :

- ▶ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং প্রতিবন্ধিতাকে কীভাবে দেখা হয় সে সম্পর্কিত মৌলিক তথ্য প্রদান করা
- ▶ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির মৌলিক ধারণা ও পদ্ধতি সম্পর্কে অবহিত করা

১.২ ভাষা, প্রতিবন্ধিতা ও দৃষ্টিভঙ্গি

১.২.১ ভাষা ও সংজ্ঞা

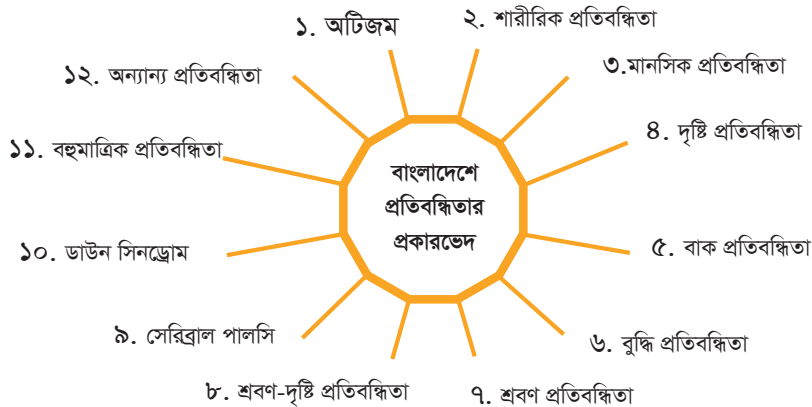
জাতিসংঘ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার বিষয়ক সনদ (ইউএনসিআরপিডি) প্রতিবন্ধিতাকে একটি নতুন ধারণা হিসেবে স্বীকৃতি দিয়েছে— যাতে বলা হয়েছে :

“ প্রতিবন্ধী ব্যক্তির হলে তারা, যাদের দীর্ঘমেয়াদি শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিগত ও ইন্দ্রিয়গত বৈকল্য রয়েছে, যা অন্যান্য প্রতিবন্ধকতার সাথে যুক্ত হয়ে সমাজের অন্যদের তুলনায় সমতার ভিত্তিতে তাদের পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণে বিঘ্ন ঘটায়। ”

$$\text{প্রতিবন্ধিতা} = \text{বৈকল্য} \times \text{প্রতিবন্ধকতা}$$

প্রতিবন্ধকতাসমূহ প্রতিবন্ধিতা বৃদ্ধি করে

বাংলাদেশের প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার এবং সুরক্ষা আইন, ২০১৩ অনুসারে, প্রতিবন্ধিতা হলো দীর্ঘমেয়াদি বা স্থায়ীভাবে কোন ব্যক্তির শারীরিক, মানসিক, বুদ্ধিগত, ইন্দ্রিয়গত বৈকল্য এবং উক্ত ব্যক্তির প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি গত ও পরিবেশগত বাধার পারস্পরিক প্রভাবের ফলাফল, যার কারণে উক্ত ব্যক্তি সমতার ভিত্তিতে সমাজে পূর্ণ ও কার্যকর অংশগ্রহণে বাধাপ্রাপ্ত হোন। বাংলাদেশ ১২ ধরনের প্রতিবন্ধিতাকে স্বীকৃতি দিয়েছে। (ডায়াগ্রাম দেখুন)



১.২.২ প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত উপাত্ত এবং বিবেচ্য বিষয়সমূহ

সারা বিশ্বে প্রায় ১৫ শতাংশ মানুষের কোন না কোন ধরনের প্রতিবন্ধিতা আছে (বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা)। সরকারি পরিসংখ্যান অনুসারে, বাংলাদেশের মোট জনসংখ্যার ৯ শতাংশেরও বেশি মানুষ প্রতিবন্ধী। অপ্রতিবন্ধী বা স্বাভাবিক ব্যক্তিদের মতই প্রতিবন্ধী ব্যক্তির ব্যক্তিগত পছন্দ-অপছন্দ, সামর্থ্য, আগ্রহ এবং দক্ষতায় স্বতন্ত্র। একজন ভালো ব্যবস্থাপক বা প্রশিক্ষক হওয়ার ক্ষেত্রে আপনাকে অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে যে, প্রতিবন্ধিতা একজন ব্যক্তির আচরণে কিছুটা ভিন্ন মাত্রার বৈচিত্র্য যোগ করে।

প্রতিবন্ধিতা অর্ন্তর্ভুক্তির পরিকল্পনা প্রণয়নে আপনাকে নিম্নোক্ত কিছু বিষয় বিবেচনা করতে হবে :

- কোনো প্রতিবন্ধিতা দৃশ্যমান হতে পারে; যেমন : একজন ব্যক্তি একটি ছড়ির সাহায্যে হাঁটছে। আবার কোনো প্রতিবন্ধিতা দৃশ্যমান নাও হতে পারে; যেমন : একজন বুদ্ধি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি।
- আপনার প্রতিষ্ঠান বা শ্রেণিকক্ষে কিছু প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থী থাকতে পারে, যাদের কিছু অদৃশ্য প্রতিবন্ধিতা রয়েছে যা আপনার জানা নেই।
- প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সমশ্রেণিভুক্ত দলের হয় না। এক্ষেত্রে প্রত্যেক ব্যক্তিই স্বতন্ত্র। এমনকি তাদের যদি একই প্রকারের বা পর্যায়ের প্রতিবন্ধিতা থাকে তাহলেও তাদের প্রয়োজন বা সামর্থ্যের তারতম্য থাকতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, দৃষ্টি প্রতিবন্ধী কোন ব্যক্তি হয়তো সম্পূর্ণ অন্ধ হতে পারে, আবার দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অন্য একজন ব্যক্তির হয়তো ক্ষীণ দৃষ্টিশক্তি থাকতে পারে যিনি বড় আকারের অক্ষর পড়তে সক্ষম।
- আপনার কেন্দ্রে একজন ব্যক্তি কী করতে পারে আর কী করতে পারে না তার উপর ভিত্তি করে প্রতিবন্ধিতার পর্যায় ব্যাখ্যা করা যায় না। প্রতিবন্ধিতার ধরণ বা পর্যায়ের উপর ভিত্তি করে কোন ব্যক্তি সম্পর্কে অনুমান করা থেকে বিরত থাকুন।
- কোনো কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তি তাদের জন্য কী কী পরিবর্তন দরকার, আপনাকে হয়তো তা জানাতে পারবে এবং হয়তো পরিবর্তনসমূহ সম্পাদন করতে সহায়তা করতে পারবে, কিন্তু অন্যরা তা নাও পারতে পারে।

১.২.৩ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য গতানুগতিক কাজ নির্দিষ্ট করবেন না

কোন কোন ক্ষেত্রে গতানুগতিক চিন্তা-ভাবনা ও প্রতিবন্ধিতার প্রকৃতির উপর ভিত্তি করে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নির্দিষ্ট ধরনের কিছু প্রশিক্ষণের সুযোগ দেয়া হয়। উদাহরণস্বরূপ, চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাধারণত কম্পিউটার দক্ষতা শিখতে উৎসাহিত করা হয়, কারণ তারা বসে থাকতে পারে; দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের ম্যাসাজ করা শেখানো হয়, কারণ এতে

প্রতিবন্ধী ব্যক্তির প্রশিক্ষণ গ্রহণের ক্ষেত্রে আপনি তার জন্য যা ভালো বলে মনে করছেন, তা চাপিয়ে দেয়ার পরিবর্তে তাকে তার সামর্থ্য এবং পছন্দের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত নিতে দিন।

দৃষ্টিশক্তির প্রয়োজন নেই। এই ধরনের কাজ নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যক্তির সামর্থ্য এবং আগ্রহের চেয়ে প্রতিবন্ধিতার প্রকৃতি অনুযায়ী তাদের প্রশিক্ষণ বা কাজে সম্পৃক্ত করা হয়। এই ধরনের বিষয়কে আপনার নিরুৎসাহিত করা উচিত, কারণ এটি প্রকারান্তরে প্রতিবন্ধিতা বর্জনকেই টিকিয়ে রাখে।

উপরিষ্টিখিত অনুমান নারী প্রতিবন্ধীদের ক্ষেত্রে অধিকতর প্রযোজ্য। কারণ তারা প্রতিবন্ধিতা ও লিঙ্গজনিত – উভয় ধরনের বৈষম্যের শিকার হয়ে থাকেন। একজন অপ্রতিবন্ধী বা স্বাভাবিক নারীকে যেমন হেয়ারড্রেসিং কিংবা রান্না করার মতো গতানুগতিক কাজে সচরাচর উৎসাহ দেয়া হয়; কিন্তু একজন প্রতিবন্ধী নারীকে এমন প্রশিক্ষণ গ্রহণের প্রতি উৎসাহ দেয়া হয় যা তাদের জন্য সবচেয়ে সঠিক বলেই অন্যরা মনে করে। উদাহরণস্বরূপ, একজন শ্রবণ প্রতিবন্ধী নারীকে আর্ট অথবা সেলাই মেশিন চালানার ক্লাসে দেওয়া হতে পারে, যেখানে শ্রবণশক্তি গুরুত্বপূর্ণ নয়, কিন্তু সে হয়তো ওয়েল্ডিং কাজ শিখতে আগ্রহী হতে পারে।



আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জন্য যা বিবেচ্য :

একটি ভাল প্রশিক্ষণ কেন্দ্র প্রশিক্ষণার্থীদের সামর্থ্য এবং আগ্রহের মূল্যায়ন করে। সহায়তা ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধাসহ তাদেরকে বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ গ্রহণের সুযোগ দেয় যেন তারা সফল হতে পারে। অনুমান এবং গতানুগতিক ধারণা পরিহার করে প্রশিক্ষণের সুযোগ দিতে এবং প্রতিবন্ধী নারী ও পুরুষদের জন্য সকল প্রশিক্ষণের সুযোগ উন্মুক্ত করতে আপনার কর্মচারী এবং সহকর্মীদের সাথে একযোগে কাজ করুন। এ বিষয়ে সৃজনশীল হোন!

১.২.৪ প্রতিবন্ধিতার সামাজিক মডেল

প্রতিবন্ধিতার তিনটি মডেল রয়েছে, এগুলো হলো :

- প্রতিবন্ধিতার মেডিক্যাল মডেল - প্রতিবন্ধিতাকে অসুস্থতার লক্ষণ হিসেবে দেখা হয়।
- প্রতিবন্ধিতার চ্যারিটি মডেল - প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের করুণার পাত্র হিসেবে দেখা হয়।
- প্রতিবন্ধিতার সামাজিক মডেল - প্রতিবন্ধিতাকে সামাজিকভাবে সৃষ্ট একটি সমস্যা হিসেবে দেখা হয়।

সামাজিক মডেলে প্রতিবন্ধিতা কোন ব্যক্তির বৈশিষ্ট্য নয়, বরং একে কিছু জটিল অবস্থার সমাবেশ বলে মনে করা হয় – যার অনেক কিছুই সামাজিক পরিবেশের মাধ্যমে হয়ে থাকে। এজন্য এই ধরনের সমস্যা সমাধানের জন্য প্রয়োজন সামাজিক কার্যক্রম, সমাজের সকলের সম্মিলিত দায়িত্ব এমন হওয়া উচিত যেন সামাজিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পূর্ণ অংশগ্রহণের জন্য প্রয়োজনীয় সামাজিক পরিবর্তন করা যায়।

এই দৃষ্টিকোণ থেকে বলা যায়, বৈকল্য/প্রতিবন্ধিতাজনিত কোনো ব্যক্তির সমতা ভিত্তিক অংশগ্রহণ একটি গুরুত্বপূর্ণ মানবাধিকার ইস্যু। এ কথা মানতে হবে যে, ব্যবহার উপযোগী ভৌত পরিবেশ, প্রবেশগম্য তথ্য-ব্যবস্থা, আইন ও নীতিসমূহের প্রয়োগ এবং বৈচিত্র্য-গ্রহণযোগ্যতার উপর নির্ভরশীল প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক দৃষ্টিভঙ্গির বাস্তবায়ন ঘটিয়ে সকল প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণে সমাজের বাধ্যবাধকতা রয়েছে।



আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জন্য যা বিবেচ্য :

অন্তর্ভুক্তকরণ অর্থ প্রতিবন্ধী এবং অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিবর্গ নির্বিশেষে কোন কার্যক্রমে একত্রে অংশগ্রহণ করা। আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের ক্ষেত্রে, এটি আপনার একটি আইনগত ও নৈতিক দায়িত্ব যে, আপনার প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিগণ যেন অপ্রতিবন্ধী সহশিক্ষার্থীদের সাথে পরিপূর্ণ ও সমানভাবে অংশগ্রহণ ও শিখন লাভ করতে পারে। সেজন্য আপনি সকল বাধা দূর করবেন এবং তাদের জন্য প্রবেশগম্য প্রশিক্ষণ কেন্দ্র তৈরি করবেন এবং সকল ন্যায্য সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা করবেন।

১.৩ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তির অর্জন প্রক্রিয়া - মৌলিক ধারণা

১.৩.১ সর্বজনীন নকশা ও প্রবেশগম্যতা (Universal Design and Accessibility)

ইউএনসিআরপিডি অনুসারে সর্বজনীন নকশা বলতে বোঝায়,

“পণ্য, পরিবেশ, কর্মসূচি এবং সেবাসমূহকে কোন প্রকার পরিবর্তন কিংবা বিশেষ ধরনের নকশা ছাড়াই সকলের জন্য, সম্ভাব্য সর্বোচ্চ মাত্রায় ব্যবহারযোগ্য করে গড়ে তোলার নকশা।”

সর্বজনীন নকশার এই ধারণাটি শুধু ভৌত পরিবেশের জন্যই নয় – বরং বৃহত্তর সকল পরিসরেও এর প্রয়োগ রয়েছে। এটি কম্পিউটার হার্ডওয়্যার, সফটওয়্যার ও তথ্য বিনিময়, এবং এমন কি সকল প্রকার মানব সেবা, শ্রেণিকক্ষ, আদালত, পুলিশ বিভাগ, খুচরা দোকান এবং শিক্ষাক্রম প্রণয়নে – সর্বত্র ব্যবহৃত হয়।

আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জন্য যা বিবেচ্য:

সর্বজনীন শিক্ষাক্রম নকশা বলতে বোঝায়, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে–

- বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণ কলাকৌশল ব্যবহার করা যেন প্রত্যেকেই তার স্বাভাবিক এবং পছন্দনীয় শিখন শৈলী অনুসারে শিখতে পারে।
- শুধু বিষয়সূচিতেই নয়, লক্ষ্য, পদ্ধতি, শিক্ষা উপকরণ এবং মূল্যায়ন প্রক্রিয়াতেও নমনীয় পদ্ধতি প্রয়োগ করা।

সর্বজনীন শিক্ষাক্রম নকশার বিভিন্ন দিক এই নির্দেশিকায় প্রতিফলিত হয়েছে। আপনার প্রতিষ্ঠানের শিক্ষাক্রম সর্বজনীনতার ধারণা চিন্তা করে প্রণয়ন করা না হলেও, আপনি যখন শেখাবেন তখন কিছু ধারণা বাস্তবায়ন করতে পারেন। এই কৌশলগুলো শুধু যে বিশেষ ধরনের প্রতিবন্ধিতাজনিত ব্যক্তিদের জন্যই সহায়ক হবে তা নয়, এগুলো সকল প্রশিক্ষণার্থীদের সহায়তা করবে। আপনি এ কৌশলগুলো সম্পর্কে আরও জানতে পারবেন অধ্যায় ৩-এ।

ইউএনসিআরপিডি প্রবেশগম্যতাকে নিশ্চিতভাবে সজ্জায়িত করেছে :



ভৌত অবকাঠামো, যানবাহন, তথ্য ও যোগাযোগ প্রযুক্তিসহ সকল প্রকার তথ্য ও যোগাযোগ এবং শহর ও গ্রাম উভয় এলাকাতে জনসাধারণের জন্য প্রাপ্য সকল সুবিধা ও সেবাসমূহ – অন্যান্যদের মতো সমতার ভিত্তিতে প্রবেশাধিকার।



আপনার কর্মক্ষেত্রে প্রবেশগম্যতা নিশ্চিত করা – প্রতিবন্ধীতা অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ এবং এ নির্দেশিকার সর্বত্র এ সম্পর্কে আপনি জানতে পারবেন।

১.৩.২ উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধা (Reasonable Accommodation)

উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার পরিকল্পনা করা হয় সুনির্দিষ্টভাবে কোনো একজন ব্যক্তির জন্য – যা তার কোনো সুনির্দিষ্ট শিখন বা কাজ অথবা অন্য কোনো পরিস্থিতিতে প্রয়োজন। ইউএনসিআরপিডি অনুসারে, উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধা বলতে বোঝায় “প্রয়োজনীয় এবং যথার্থ পরিমার্জন ও সমন্বয়, যা কোনো রকম অসামঞ্জস্যপূর্ণ বা অযৌক্তিক বোঝা আরোপ না করে প্রয়োজনীয় নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে অন্যদের সাথে সমতার ভিত্তিতে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য মানবাধিকার ও মৌলিক স্বাধীনতাসমূহের উপভোগ ও অনুশীলন নিশ্চিত করা”।

প্রশিক্ষণকালে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধা হলো – প্রশিক্ষণার্থীদের সুনির্দিষ্ট চাহিদা মেটাতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা অথবা কিছু সরঞ্জাম ও ডিভাইস যোগান দেওয়া। উদাহরণস্বরূপ, একজন হুইল চেয়ারে চলাচলকারী প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যেন প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে অংশ নিতে পারে সেজন্য আপনাকে কোন বিশেষ ডেস্কের ব্যবস্থা করার প্রয়োজন হতে পারে অথবা কোন বুদ্ধি প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীকে অতিরিক্ত পাঠদান করার প্রয়োজন হতে পারে যেন তারা শ্রেণিকক্ষের পাঠে এগিয়ে যেতে পারে। অধ্যায় ২-এ উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার পরিকল্পনা প্রণয়ন এবং অধ্যায় ৩ ও সংযুক্তি ১-এ উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা গ্রহণ সম্পর্কে আরও বিস্তারিত জানতে পারবেন।

১.৪ ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ

অন্তর্ভুক্তকরণ সম্পর্কিত এ সকল মৌলিক ধারণা সম্বন্ধে ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের অবগত হওয়া প্রয়োজন। প্রবেশগম্যতার সুবিধাদি, বাজেট বিবেচনা এবং অবকাঠামোগত প্রতিবন্ধকতার সমস্যা মোকাবিলা করতে কত বরাদ্দ করা যেতে পারে, শিক্ষাক্রমের পরিবর্তন, উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা গ্রহণ এবং অন্তর্ভুক্তকরণ সম্পর্কিত বিষয়গুলো ব্যবস্থাপকদের দেখতে হয়। এ বিষয়টি মনে রাখা জরুরি যে, বিভিন্ন সামাজিক উদ্যোগসমূহ যেমন : প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠন, বেসরকারি সংগঠনসমূহ, ব্যবসায় ও ট্রেড ইউনিয়ন এবং অন্যান্য সুশীল সমাজের সদস্যগণ আপনাকে এ সকল বিষয়ে সহায়তা করতে পারে।

আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রের জন্য যা বিবেচ্য:

একজন ব্যবস্থাপক হিসেবে আপনার প্রয়োজন হতে পারে :

- প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের প্রশিক্ষক ও কর্মীদের নিয়মিত প্রশিক্ষণ প্রদান করা
- অন্তর্ভুক্তকরণের মডেল হিসেবে যোগ্যতাসম্পন্ন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণে নিযুক্ত করা
- প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণে অন্তর্ভুক্ত করা
- যে সকল প্রতিবন্ধী ব্যক্তি বা তাদের পরিবারের সদস্যদের প্রশিক্ষণ কার্যক্রম নিয়ে কম আস্থা অথবা যাদের সংশয় রয়েছে, অথবা অতিরিক্ত রক্ষণশীলতা, উদ্বেগ এবং লজ্জা রয়েছে তাদের জন্য একটি বিশেষ প্রশিক্ষণ কর্মসূচির পরিকল্পনা করুন। নিয়োগকারীগণসহ সমাজের প্রভাবশালী ব্যক্তিদের এ বিষয়ে আগ্রহী করে তুলতে কিছু সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করুন।



অধ্যায় ২ : প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে পরিকল্পনা প্রণয়ন

২.১ উদ্দেশ্য

পরিকল্পনা প্রণয়ন একটি নিয়মতান্ত্রিক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জিত হয় এবং সম্ভাব্য সফলতা বৃদ্ধি পায়। কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক ব্যবস্থাপককেই বার্ষিক পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করতে হয় এবং পরিকল্পনার গুরুত্ব বুঝতে হয়। প্রত্যেক কার্যকরি প্রশিক্ষককেও অধিবেশন পরিকল্পনায় সম্পৃক্ত থাকতে হয়।

এই অধ্যায়ে অন্তর্ভুক্তকরণ বিষয়ে পরিকল্পনা প্রণয়নের ধাপসমূহ তুলে ধরা হলো :

- ▶ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে আপনার অঙ্গীকার প্রকাশ করণ - নীতিমালা প্রণয়ন করণ।
- ▶ পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়ার উদ্যোগ গ্রহণ করণ।
- ▶ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের লক্ষ্য নির্ধারণ করণ।
- ▶ পরিকল্পনা প্রণয়ন করণ।
- ▶ পরিকল্পনা মূল্যায়ন করণ।

২.২ প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে অঙ্গীকার প্রকাশ

ইউএনসিআরপিডি অনুমোদন ও স্বাক্ষরসহ বাংলাদেশ সরকারের নীতিমালায় প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের অঙ্গীকার স্পষ্টভাবে ফুটে উঠেছে। জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতি, ২০১১ এবং সকল কারিগরি প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের জন্য শতকরা ৫ ভাগ কোটা সংরক্ষণ কারিগরি শিক্ষায় প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের ক্ষেত্রে সরকারের অঙ্গীকারকে আরও সুদৃঢ় করেছে।

বাংলাদেশ সরকার সকল ধরনের কারিগরি শিক্ষায় প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের অন্তর্ভুক্তকরণে একটি অঙ্গীকার ব্যক্ত করেছে। আপনি যদি প্রশিক্ষণে নিয়োজিত কোন ক্ষুদ্র এনজিও, কোন বেসরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান কিংবা কোনো বৃহৎ সরকারি প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধি হয়ে থাকেন, তাহলে আপনাকে টিভিইটি প্রতিষ্ঠান ও তার প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের অন্তর্ভুক্তকরণের লক্ষ্য ও পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে। এ বিষয়ে যদি প্রতিষ্ঠানের কিংবা ও সকল প্রশিক্ষক ও কর্মীর সুস্পষ্ট অঙ্গীকার থাকে তবে তা আপনার সফলতার সম্ভাবনা বৃদ্ধি করবে।

অঙ্গীকার প্রতিষ্ঠার উপায়গুলোর মধ্যে রয়েছে :

- ▶ বিশেষ প্রতিবন্ধিতা সচেতনতামূলক কার্যক্রমসমূহে কর্মীদের সম্পৃক্ত করা, যেমন : ৩রা ডিসেম্বর আন্তর্জাতিক প্রতিবন্ধী দিবস, অথবা কর্মী উন্নয়ন কার্যক্রমগুলোতে কোন প্রতিবন্ধী বিশেষজ্ঞকে কথা বলতে আমন্ত্রণ জানানো।
- ▶ প্রশিক্ষকদের মধ্যে যারা তাদের শ্রেণিকক্ষে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের অন্তর্ভুক্ত করেছেন – এমন কর্মীদের চ্যাম্পিয়ন হিসেবে সনাক্ত করা, স্বীকৃতি দেওয়া এবং তাদেরকে অনুকরণীয় মডেল হিসেবে বিবেচনা করা।
- ▶ কর্মীদের জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা এবং প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ কৌশল সম্পর্কে ধারণা দেওয়া।
- ▶ আপনার প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান সুবিধাদিতে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণ সম্পর্কে একটি দূরদৃষ্টিসম্পন্ন বক্তব্য তৈরি করা।

- ▶ প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থী ও তাদের পরিবারগুলোকে সংযুক্ত এবং উদ্বুদ্ধ করার জন্য প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সংগঠন অথবা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনের সাথে অংশীদারিত্ব প্রতিষ্ঠা করা।
- ▶ অধিক সংখ্যক প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীকে এসব প্রতিষ্ঠানে সংযুক্ত করতে টিভিইটি কোর্সে অধ্যয়নরত প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের অনুসরণীয় মডেল হতে উদ্বুদ্ধ করা।

জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন নীতিমালা ২০১১-এ বর্ণিত উদ্দেশ্য :

জাতীয় উন্নয়ন ও উদ্যোক্তা সৃষ্টির জন্য একটি সমুচিত ও সুপরিকল্পিত কৌশল হিসেবে – বাংলাদেশের দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম সরকার কিংবা শিল্পপতিদের কাছ থেকে স্বীকৃতি ও সহায়তা লাভ করবে। সংস্কারকৃত দক্ষতা উন্নয়ন ব্যবস্থা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্মানজনক কাজ পাওয়ার সক্ষমতা দিবে এবং সারা বিশ্বে স্বীকৃত মানের দক্ষতা, জ্ঞান এবং যোগ্যতার মাধ্যমে বৈশ্বিক বাজারে বাংলাদেশের প্রতিযোগিতার সামর্থ্য নিশ্চিত করবে।

২.৩ প্রারম্ভিক পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়া

পরিকল্পনা প্রণয়ন কিভাবে করতে হয় তা অধিকাংশ ব্যবস্থাপকই জানেন, তবে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে তথ্য ও মূল্যায়নের যে রীতিসমূহ প্রয়োজন হয় তা অন্য পরিকল্পনা প্রণয়নের তথ্য সংগ্রহের রীতি থেকে আলাদা হতে পারে। আপনার প্রয়োজনীয় কিছু তথ্য নিম্নে উল্লেখ করা হলো :

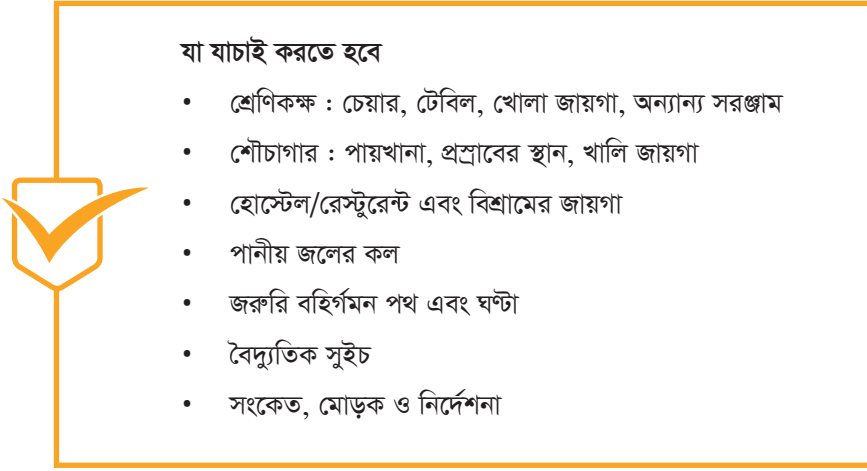
২.৩.১ প্রশিক্ষণার্থী সম্পর্কিত তথ্য

প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের চাহিদা মেটাতে প্রশিক্ষণার্থী, পরিবেশ ও সামর্থ্য সম্পর্কিত নিম্নলিখিত তথ্যগুলো আপনার প্রয়োজন হবে :

- ▶ আপনার বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে কতজন প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীকে অংশগ্রহণের জন্য নির্বাচন করবেন? আপনি কী প্রয়োজনীয় কোটা পূরণ করতে পারবেন?
- ▶ কোন ধরনের প্রতিবন্ধিতা নিয়ে আপনাকে কাজ করতে হতে পারে – সে সম্পর্কে আপনার কোন ধারণা আছে কী? কোনো বিশেষ দলকে লক্ষ রেখে আপনি কী শুরু করতে চান? তাদের বিশেষ চাহিদাগুলো কী আপনি জানেন?
- ▶ ভর্তি হতে ইচ্ছুক প্রতিবন্ধী ব্যক্তির তৈরি আছে কী? যদি না থাকে, তবে তাদের তৈরি হতে সহায়তা করতে কী কার্যক্রমের প্রয়োজন হবে, যেমন : সাক্ষরতা প্রশিক্ষণ অথবা আত্মবিশ্বাস সৃষ্টি? তাদের কী পরিবহন আছে কিংবা তাদের কী আবাসনের প্রয়োজন হবে?
- ▶ ভর্তি বিজ্ঞপ্তিতে প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের কোটা সংরক্ষণ সম্পর্কে উল্লেখ করাই কী যথেষ্ট হবে, নাকি প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের পেতে কোনো প্রতিবন্ধিতা বিষয়ক সংগঠনকে সম্পৃক্ত করার দরকার হবে? আপনার শহরে এ ধরনের কোন কোন সংগঠন রয়েছে এবং তারা আপনার টিভিইটি প্রতিষ্ঠানকে প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণে কিভাবে সহায়তা করতে পারে?

২.৩.২ ভৌত পরিবেশের প্রবেশগম্যতা যাচাই

সর্বজনীন নকশার নীতিমালা অনুসারে, কোনো ব্যক্তি প্রতিবন্ধী হোক বা না হোক আপনার প্রতিষ্ঠানের ভবন অথবা অন্যান্য ক্ষেত্রে তারা যেন প্রয়োজনীয় সুবিধাদি পেতে সক্ষম হোন সেভাবে তা তৈরি করতে হবে। লক্ষ রাখতে হবে – তারা যেন এগুলোর অভ্যন্তরে প্রবেশ করতে পারে এবং প্রয়োজনীয় জায়গা ব্যবহার করতে পারে এবং বিদ্যমান কার্যক্রমসমূহ থেকে লাভবান হতে পারে। পরিকল্পনা গ্রহণের পূর্বে যা যাচাই করতে হবে তা জানতে নিচের বক্সটি দেখুন।



যা যাচাই করতে হবে

- শ্রেণিকক্ষ : চেয়ার, টেবিল, খোলা জায়গা, অন্যান্য সরঞ্জাম
- শৌচাগার : পায়খানা, প্রস্রাবের স্থান, খালি জায়গা
- হোস্টেল/রেস্টুরেন্ট এবং বিশ্রামের জায়গা
- পানীয় জলের কল
- জরুরি বহির্গমন পথ এবং ঘণ্টা
- বৈদ্যুতিক সুইচ
- সংকেত, মোড়ক ও নির্দেশনা

২.৩.৩ উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার চাহিদা নিরূপণ

যে ধরনের শিক্ষার্থী ভর্তি হবে বলে আপনি ধারণা করছেন তার উপর নির্ভর করবে – আপনাকে কী ধরনের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থা করতে হবে? অবশ্যই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আলোচনা এবং তাদের বিশেষ চাহিদার ভিত্তিতে এ ধরনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে। তবে আপনি যদি জানেন কোন বিশেষ দলের আবেদন করার সম্ভাবনা আছে, তাহলে আপনাকে সে বিশেষ দলের প্রয়োজন অনুযায়ী খরচের হিসাব করতে হবে। যদি শ্রবণ প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষার্থীদের আবেদন করার সম্ভাবনা থাকে তবে তাদের জন্য দোভাষী নিয়োগের উৎস সম্পর্কে অনুসন্ধান করতে হবে এবং অন্যান্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধাসমূহ যাচাই করতে হবে, এজন্য খরচের হিসাবও করতে হবে। আর আপনি যদি আপনার বর্তমান কম্পিউটার কক্ষটিকে দৃষ্টি প্রতিবন্ধীদের কাছে উপযোগী করে গড়ে তুলতে চান, তাহলেও আপনাকে এ বিষয়ে খরচের হিসাব করতে হবে এবং স্পিচ সফটওয়্যার কোথায় পাওয়া যায় সে সম্পর্কে খোঁজ করতে হবে।

২.৩.৪ অন্তর্ভুক্তকরণ বাস্তবায়নে প্রশিক্ষক ও কর্মীদের সামর্থ্যের ঘাটতি যাচাই

আপনি যদি একজন ব্যবস্থাপক হয়ে থাকেন, তাহলে আপনার পরিকল্পনার অংশ হিসেবে, আপনার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অন্তর্ভুক্তকরণ সম্পর্কে অন্যান্য কেমন বোধ করে এবং কী মনে করে, তা যাচাই করতে হবে। আপনি এ বিষয়ে তথ্য পেতে আনুষ্ঠানিক জরিপ পরিচালনা করতে পারেন অথবা সংশ্লিষ্ট কোন কর্মীকে এই নির্দেশিকার একটি কপি দিন। এরপর তার সাথে বসুন এবং আপনি কিভাবে অগ্রসর হতে যাচ্ছেন ও প্রত্যেক ব্যক্তি আপনার এই অন্তর্ভুক্তকরণ প্রচেষ্টায় কী ধরনের ভূমিকা পালন করতে যাচ্ছে সে সম্পর্কে আলোচনা করুন। প্রথম অধ্যায়ে উল্লেখ করা হয়েছে যে, অন্তর্ভুক্তকরণ সম্পর্কে আপনার প্রশিক্ষকদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার পরিকল্পনার প্রয়োজন হবে।

২.৩.৫ সহায়ক শক্তিসমূহ

আপনাকে অন্তর্ভুক্তকরণ প্রচেষ্টায় সাহায্য করতে পারে এমন কী কী সহায়ক শক্তি বিদ্যমান আছে? অন্ধ ব্যক্তিদের এমন কোন সমিতি কী আছে যারা ব্রেইল পদ্ধতিতে বই ছেপে দিতে ইচ্ছুক হতে পারে কিংবা এমন কোন নিয়োগকারীর কথা কী জানা আছে যিনি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজে নিয়োগ করে থাকেন – যারা প্রশিক্ষার্থীদের ইন্টারশিপ প্রদানে ইচ্ছুক? উদাহরণস্বরূপ, এই নির্দেশিকায় হ্যাডিক্যাপ ইন্টারন্যাশনালের কথা উল্লেখ করা হয়েছে যারা টিভিইটি প্রতিষ্ঠানগুলোতে প্রবেশগম্যতার নিরীক্ষণ (অডিট) সম্পাদন করে থাকে। সেন্টার ফর ডিজিএ্যাবিলিটি ইন ডেভেলপমেন্ট (সিডিডি) শিক্ষক ও প্রশিক্ষকদের অন্তর্ভুক্তকরণ প্রশিক্ষণ কৌশল এবং প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কিত অনেক বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান করে। দৃষ্টি, শ্রবণ অথবা বুদ্ধি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সমিতি অথবা স্কুলসমূহ আপনার টিভিইটি প্রতিষ্ঠানের এ সকল ব্যক্তিদের

অন্তর্ভুক্তকরণে আপনাকে দিক-নির্দেশনা দিতে পারে। সমাজে বিদ্যমান এসকল সহায়ক শক্তি খুঁজে বের করা আপনার পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়ার অংশ হওয়া উচিত। এ ধরনের ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান সনাক্ত করা এবং তাদের প্রাসঙ্গিক সম্পদ পরীক্ষার পর টিভিইটি প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের সাথে অংশীদারিত্ব প্রতিষ্ঠার পরিকল্পনা করতে পারে।

২.৪ লক্ষ্য নির্ধারণ করা

লক্ষ্য হলো আপনি চূড়ান্তভাবে যা অর্জন করতে চান সে সম্পর্কিত একটি বর্ণনা। এটি আপনার পরিকল্পনা সাজানোর কাজে নির্দেশনা প্রদান করে এবং সামনে এগিয়ে যাওয়ার ক্ষেত্রে পথ-নির্দেশ করে। লক্ষ্য নির্ধারণের কিছু উদাহরণ হলো :

- ▶ পাঁচ বছরের মধ্যে সকল কোর্স ও কার্যক্রমসহ সম্পূর্ণ সুবিধাদিতে প্রতিবন্ধীতা অন্তর্ভুক্ত করা
- ▶ দু বছরের মধ্যে সবচেয়ে জনপ্রিয় ও বাজার-চাহিদা ভিত্তিক পাঁচটি প্রশিক্ষণ কোর্সে প্রতিবন্ধীতা অন্তর্ভুক্ত করা
- ▶ তিন বছরের মধ্যে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষার্থীদের জন্য নির্ধারিত শতকরা ৫ ভাগ কোর্স পূরণ করা
- ▶ ১০ জন চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে এ বছরের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত করা

তথ্য সংগ্রহ কার্যক্রম চলাকালে আপনি যা শিখেছেন তার ভিত্তিতে আপনার লক্ষ্য নির্ধারিত হওয়া উচিত। আপনার লক্ষ্যটি সুনির্দিষ্ট হবে যা পরিমাপ করা যায়। শিক্ষার্থীদের ভর্তি করাই যথেষ্ট নয়। এদের মধ্যে কতজন সফল হবে বলে প্রত্যাশা করছেন; কতজন চাকুরিতে যেতে পারে; এটা কাজটি করতে আপনার বিদ্যমান সুবিধাদিতে কী কী পরিবর্তন আনা প্রয়োজন?

২.৫ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা

লক্ষ্য বা লক্ষ্যসমূহে পৌঁছাতে আপনার পরিকল্পনাই রোডম্যাপ হিসেবে কাজ করবে। পরিকল্পনা প্রণয়নের অনেক পদ্ধতি রয়েছে, তবে প্রতিটি লক্ষ্যে পৌঁছাতেই নিম্নোক্ত কার্যক্রমসমূহ সম্পাদন করার প্রয়োজন হয় :

- ▶ **উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা :** উদ্দেশ্য হলো আপনার লক্ষ্যে পৌঁছাতে যা অর্জন করতে চান সে সম্পর্কিত বর্ণনা। উদ্দেশ্য হবে SMART অর্থাৎ সুনির্দিষ্ট (স্পষ্ট), পরিমাপযোগ্য, অর্জনযোগ্য (বাস্তবসম্মত), প্রাসঙ্গিক (লক্ষ্যের সঙ্গে) এবং সময়সীমা (একটি নির্ধারিত সময় থাকে)।
- ▶ **উদ্দেশ্যে পৌঁছাতে প্রয়োজনীয় ধাপসমূহ নির্ধারণ করা :** এগুলো হবে উদ্দেশ্য অর্জনের পদ্ধতি, কৌশল বা কার্যক্রমকেন্দ্রিক। এসব নির্ভর করছে আপনি যে পরিকল্পনা পদ্ধতি ব্যবহার করেন তার উপর।
- ▶ **দায়িত্বশীল ব্যক্তি চিহ্নিত করা :** যে ব্যক্তি অথবা দল (অংশীদার বা সংগঠন) লক্ষ্য অর্জন অথবা সুনির্দিষ্ট কাজের ধাপসমূহের দায়িত্বে থাকবেন তাদের চিহ্নিত করুন।
- ▶ **সময়সীমা নির্দিষ্ট করা :** পরিকল্পনা প্রণয়ন প্রক্রিয়ার উপর নির্ভর করে – প্রশিক্ষণ কার্যক্রম কখন শুরু হবে এবং কখন শেষ হবে।
- ▶ **ব্যয় প্রাক্কলন :** উদ্দেশ্য অর্জনে কত ব্যয় হবে তা হিসাব করুন। আপনার যদি সম্পদের (মানব ও আর্থিক) ঘাটতি থাকে, তাহলে আপনাকে উদ্দেশ্য সংশোধনের প্রয়োজন হতে পারে অথবা তহবিল সংগ্রহ করতে কিছু কার্যক্রম হাতে নিতে হবে, এ অবস্থায় কিছু স্বেচ্ছাসেবক সনাক্ত করা যেতে পারে অথবা সামনে অগ্রসর হওয়ার জন্য আরো কিছু পদক্ষেপ নিতে হতে পারে।

আপনার লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে আপনি হয়তো জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কাউন্সিলের প্রতিবন্ধীতা ও ওয়ার্কিং গ্রুপ কর্তৃক গৃহীত পরিকল্পনার অনুরূপ কিছু করতে চাইবেন অথবা সেটিকেই বিবেচনা করতে চাইবেন (বক্স দেখুন)।

প্রতিবন্ধীতা অন্তর্ভুক্তিমূলক কারিগরি প্রশিক্ষণের জন্য কৌশলসমূহ

১

নীতি ও প্রক্রিয়া

এতে অন্তর্ভুক্তকরণ প্রচেষ্টা তত্ত্বাবধান কাঠামো, অংশীজনের সহযোগিতা, জেগার বিষয়ক ইস্যুসমূহ এবং পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

অংশগ্রহণ

প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে কার্যক্রমের প্রচার করে তাদের ভর্তি করা এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও তাদের সংগঠনসমূহকে সকল পর্যায়ে নিয়োজিত করা, যেমন : প্রশিক্ষক হিসেবে কাজ করা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অংশগ্রহণ করা।

২

৩

সচেতনতা ও সামর্থ্য

এতে ইতোপূর্বে আলোচিত প্রতিবন্ধী ব্যক্তি, পিতা-মাতা, নিয়োগকারী, মিডিয়ার সাথে প্রশিক্ষণ সচেতনতামূলক কার্যক্রমসমূহ তুলে ধরুন।

৪

প্রবেশগম্যতা এবং উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধা

এতে শিক্ষাক্রম, তৈরিকৃত পরিবেশ, সাধারণ প্রবেশগম্যতা, উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা প্রদানের পদ্ধতি, উপকরণ ও ডিভাইসসমূহের পর্যাপ্ততা অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

৫

কর্মসংস্থান ও ব্যবসায়

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কর্মসংস্থান ও ব্যবসায় উন্নয়ন সেবাসমূহ কীভাবে আরো প্রবেশগম্য হবে, নিয়োগকারীদের কীভাবে কাজে নিয়োগ দিতে উদ্বুদ্ধ করা যায় এবং প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত প্রবেশগম্যতার বিষয়গুলি তুলে ধরা।

৬

জ্ঞান এবং গবেষণা

সামাজিক প্রতিবন্ধকতা, প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণ, কী কী ন্যায্য সুযোগ-সুবিধা বিদ্যমান আছে, ডিভাইসসমূহের উৎস কিংবা উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার উপকরণ ও পদ্ধতি সনাক্তকরণ সম্পর্কে জ্ঞান উন্নয়ন – এর অন্তর্ভুক্ত।

যোগাযোগ কৌশল – সার্বিক পরিকল্পনার অংশ হওয়া উচিত, যা শুধু প্রতিবন্ধী ব্যক্তি ও তাদের পরিবারের জন্যই নয় বরং সংশ্লিষ্ট সকলের সাথেই যোগাযোগের পরিকল্পনা থাকবে। বিশেষকরে, যদি কোন প্রয়োজনে অতিরিক্ত সম্পদের প্রয়োজন হয়। এছাড়াও অন্তর্ভুক্তকরণ উদ্যোগসমূহের ফলে যে সব সফলতা আসবে সেগুলো আপনার অংশীজনের সাথে বিনিময় করার পরিকল্পনা থাকা উচিত।

২.৬ পরিকল্পনা মূল্যায়ন করা

আপনার পরিকল্পনা শক্তিশালী হবে যদি তা আপনার সংগৃহীত মূল্যায়ন তথ্যের ভিত্তিতে সংশোধিত হয়। আপনার উদ্দেশ্যসমূহ যদি SMART হয়, তবে বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ার মূল্যায়ন করাও সহজ হবে। কিছু গুণগত মানদণ্ডের ফলাফল আপনার মূল্যায়নে অন্তর্ভুক্ত থাকা উচিত, যেমন : শিক্ষার্থীদের কোর্স সমাপ্তকরণ ও গ্রাজুয়েশনের হার, প্রশিক্ষণার্থীদের চাকুরি প্রাপ্তি বা ব্যবসায় শুরু করার হার ইত্যাদি। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের তুলনা করে দেখা উচিত যে, তাদের ফলাফলের মধ্যে পার্থক্য কেমন। এছাড়াও প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থী, পিতা-মাতা, নিয়োগকারী, স্বেচ্ছাসেবক অথবা সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের সাথে কথা বলে অথবা জরিপ পরিচালনা করে তাদের মতামত ও দৃষ্টিভঙ্গি সম্পর্কে জানতে পারেন। উদাহরণস্বরূপ, নিয়োগকারী বা ব্যবসার ক্ষেত্রে আপনি জানতে চাইতে পারেন যে, প্রতিবন্ধী শিক্ষানবিশ অন্তর্ভুক্তকরণে তারা প্রয়োজনীয় সহায়তা পেয়েছে কিনা অথবা স্বেচ্ছাসেবকদের জিজ্ঞাসা করতে পারেন যে, তারা তাদের কাজ সম্পর্কে অবহিত হয়েছে কিনা।

২.৭ ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ

কমিটি গঠন

পরিকল্পনা প্রণয়নকে প্রায়ই প্রশাসনিক কাজ হিসেবে বিবেচনা করা হয়, তবে এটাকে কার্যকর করার জন্য প্রশিক্ষক, ভবন সংস্কার ও নিরাপত্তার জন্য দায়িত্বশীল কর্মী, সামাজিক সংগঠনসমূহ, নিয়োগকারী, কর্মীদের সংগঠনসমূহ, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সংগঠনসমূহ, পিতা-মাতা এবং সমাজের অন্যান্য ক্ষেত্রের নেতৃস্থানীয় ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত করা আবশ্যিক। এই উদ্দেশ্যে একটি কমিটি গঠন করুন এবং শিক্ষকদের মূল দায়িত্ব পালন করতে দিন।

যদি আপনার প্রশিক্ষণ কার্যক্রম শ্রেণিকক্ষ বা ওয়ার্কশপের বাহিরে অনুষ্ঠিত হয়, তবে আপনার প্রশিক্ষণ পরিকল্পনায় তা অন্তর্ভুক্ত করুন, যেমন : অন্য কোন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, মাঠ পরিদর্শন অথবা ব্যবসায় ও নিয়োগকারীর কর্মস্থল। ব্যবস্থাপক বুঝতে পারবেন যে, প্রধান অংশীদারদের নিয়ে একটি ‘পরিকল্পনা উপদেষ্টা দল’ গঠন কার্যকর হতে পারে। নিশ্চিত হোন যে, পরিকল্পনায় জেগুর বিষয়াবলি বিবেচনায় নেওয়া হয়েছে কিনা এবং ‘পরিকল্পনা উপদেষ্টা দল’ গঠনে নারী প্রতিবন্ধী সদস্যের সাথে পরামর্শ করা হয়েছে কিনা।

অধ্যায় ৩ : শিখন, প্রতিবন্ধিতা এবং উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধা

৩.১ উদ্দেশ্য

এই অধ্যায়ে উভয় ধরনের প্রশিক্ষণার্থীদের সহায়ক শিখন সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে – যেন প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীরা তাদের অপ্রতিবন্ধী সহশিক্ষার্থীর মতো একই সময়ে ও একই ফলাফল অর্জন করতে পারে। এটাই হলো প্রকৃত অন্তর্ভুক্তকরণ।

এই অধ্যায়টি চারটি অংশে বিভক্ত :

- নির্দেশনামূলক কৌশলসমূহ এবং প্রতিবন্ধিতা বিবেচনায় সেগুলো প্রয়োগ করা
- সকলের জ্ঞান ও দক্ষতা উন্নয়নে অতিরিক্ত কৌশলসমূহ
- মতামত প্রদান
- নিয়োগ থেকে শুরু করে প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মসম্পাদন মূল্যায়ন পর্যন্ত পুরো প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করা।

৩.২ আপনার জানা নির্দেশনামূলক পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করুন

আপনার শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা এবং প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থী অন্তর্ভুক্ত করার অর্থ এই নয় যে, আপনাকে ব্যতিক্রমধর্মী প্রশিক্ষণ পদ্ধতিসমূহ ব্যবহার করার প্রয়োজন হবে। এক্ষেত্রে আপনি আপনার জানা প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ও কৌশলসমূহ ব্যবহার করতে পারেন। তবে এগুলো প্রয়োগ করার ক্ষেত্রে আপনার প্রশিক্ষণার্থীদের বৈচিত্র্যপূর্ণ চাহিদাগুলো যথাযথ বিবেচনায় নেওয়ার প্রয়োজন হতে পারে। এক্ষেত্রে আপনি যা ব্যবহার করতে পারেন এবং কিভাবে তা প্রয়োগ করবেন – এ ধরনের কিছু নির্দেশনামূলক কৌশল নিম্নে উল্লেখ করা হয়েছে।

৩.২.১. বক্তৃতা নয়, ব্যাখ্যা করুন

ব্যাখ্যা করা অর্থ হলো কোনো কাজ কিভাবে করা যায় তা কাউকে বলা বা তথ্য প্রদান করা। আপনি ব্যাখ্যা করাকে একটি মৌখিক বিষয় হিসেবে মনে করতে পারেন, কিন্তু ব্যাখ্যা করতে গিয়ে শুধু কথা বললেই হবে না বরং আরো যা করতে হবে তা হলো :

- ইশারা ভাষা ব্যবহার
- লেখা
- প্রদর্শন বা নির্দেশনা
- ভিডিও উপস্থাপনের মাধ্যমেও ব্যবহার করতে পারেন।

একটি বড় দলে বা শ্রেণিকক্ষে আনুষ্ঠানিকভাবে যখন ব্যাখ্যা করা হয় তখন তাকে প্রায়শই ‘বক্তৃতা’ বলা হয়। বক্তৃতা হলো একপাক্ষিক। শিক্ষাদানের জন্য এটি তেমন কার্যকর নয়।

→ প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের শ্রবণ প্রতিবন্ধিতা (সম্পূর্ণ বা আংশিক শ্রবণ প্রতিবন্ধিতা) রয়েছে, তাদের জন্য :

- যদি আপনার প্রশিক্ষণার্থী পড়তে পারে, তাহলে লিখিত ভাষা ব্যবহার করুন
- যদি আপনি ও আপনার প্রশিক্ষণার্থী ইশারা ভাষা জানেন অথবা আপনি যদি একজন দোভাষী পান, তাহলে ইশারা ভাষা ব্যবহার করুন
- যদি আপনার কোন প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থী ঠোঁটের ভাষা পড়তে পারে, তাহলে নিশ্চিত হোন যে সে আপনাকে দেখতে পাচ্ছে
- বুঝতে সহায়তা করতে চিত্র এবং অংকন সংযুক্ত করুন
- শিরোনাম ও বর্ণনাসহ ভিডিও ব্যবহার করুন
- যদি সম্ভব হয় এবং শিক্ষা কোন বিষয় না হয়, তাহলে মিথক্রিয়ামূলক আলোচনার জন্য একটি কম্পিউটার ট্যাব ব্যবহার করুন



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা (সম্পূর্ণ বা আংশিক দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা) রয়েছে, তাদের জন্য :

- ক্লাসের সময়ের আগেই নোট প্রদান করুন, যদি শিক্ষার্থীদের যথাযথ উপকরণ থাকে তাহলে তা ব্যবহারের জন্য ইলেক্ট্রনিক ফরমেটে প্রদান করতে পারলে ভালো
- যদি টেপ রেকর্ডারের ব্যবস্থা থাকে, তাহলে তাদের রেকর্ড করা বক্তৃতা প্রদান করুন
- যদি শিক্ষার্থীদের দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির ব্রেইল পদ্ধতির লেখা জানা থাকে, তাহলে ব্রেইল পদ্ধতিতে লিখিত নোট সরবরাহ করুন
- যদি শিক্ষার্থীদের ব্রেইল পদ্ধতির লেখা জানা থাকে, তাহলে ব্রেইল নোট নেওয়ার ডিভাইস সরবরাহ করুন
- যদি শিক্ষার্থীরা ক্ষীণ দৃষ্টিসম্পন্ন হয়, তাহলে ক্লাসের সময়ের আগেই বড় আকারের ছাপা সম্বলিত প্রয়োজনীয় নোট সরবরাহ করুন।
- চিত্র উপস্থাপনার ক্ষেত্রে যেমন : চকবোর্ডে বা কম্পিউটার প্রজেকশনের মাধ্যমে কী দেখানো হচ্ছে – তা ব্যাখ্যা করুন
- যা প্রদর্শিত হচ্ছে তা মৌখিকভাবে ব্যাখ্যা করুন
- যদি প্রয়োজন হয়, তাহলে প্রশিক্ষণার্থীদের সহায়তা করার জন্য স্বেচ্ছাসেবকদের অনুরোধ করুন



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- সহজ সরল শব্দ ও ভাষা ব্যবহার করুন
- বিশেষকরে, যে সকল শিক্ষার্থীরা নিরক্ষর বা সীমিত বুদ্ধিক্ষমতা সম্পন্ন তাদের জন্য ছবি বা অন্যান্য দৃশ্যমান উপকরণের মাধ্যমে ব্যাখ্যা করুন
- শুধু ধীরগতিসম্পন্ন শিক্ষার্থীদের বিবেচনা না করে সবাই বুঝতে পারছে কিনা তা যাচাই করুন, তবে তাদের পৃথক করা যাবে না



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের শিখন প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- বহুমুখী প্রশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহার করুন অথবা যদি সম্ভব হয় তাহলে যে সকল প্রশিক্ষণার্থী পড়ে ভালোভাবে শিখতে পারে তাদের জন্য লিখিত তথ্য সরবরাহ করুন; আর যাদের প্রয়োজন, তাদের জন্য মৌখিকভাবে নির্দেশনা প্রদান করুন।
- ক্লাস সময়ের আগেই নোট সরবরাহ করুন।
- যদি প্রয়োজন হয়, তাহলে কিছু স্বেচ্ছাসেবী নোট গ্রহীতার ব্যবস্থা করুন।

৩.২.২. দৃশ্যমান বা ব্যবহারিক প্রদর্শন করা

দৃশ্যমান বা ব্যবহারিক প্রদর্শন করা হলো যে কাজটি আপনি আপনার প্রশিক্ষণার্থীকে শেখাতে চান তা সরাসরি হাতে-কলমে করিয়ে দেখানো অথবা ভিডিও বা অনুরূপ অন্য কোন পদ্ধতি ব্যবহার করে দেখানো। দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিত প্রায় সব ধরনের প্রশিক্ষণার্থীর শিক্ষণে দৃশ্যমান বা ব্যবহারিক প্রদর্শন পদ্ধতি একটি উত্তম পন্থা। বিশেষ করে, শ্রবণ, বুদ্ধি ও শিখন প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য দৃশ্যমান পদ্ধতি গুরুত্বপূর্ণ। ব্যাখ্যা করা ও দৃশ্যমান করা একসাথে হলে তা খুবই কার্যকর হয়। অনেকগুলো ধাপযুক্ত জটিল কোন কাজ শেখানোর ক্ষেত্রে দৃশ্যমান বা ব্যবহারিক প্রদর্শন একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশিক্ষণ পদ্ধতি।

প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ

যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা (সম্পূর্ণ বা আংশিক দৃষ্টি প্রতিবন্ধী) রয়েছে, তাদের জন্য :

- ব্যবহারিক প্রদর্শনে আপনি যা করছেন তা ব্যাখ্যা করুন।
- স্পর্শ বা বাহ্যিক নির্দেশনা ব্যবহার করুন (পরবর্তীতে “কাজের মাধ্যমে শেখা” পদ্ধতি দেখুন)। উদাহরণস্বরূপ, যদি আপনি একজন দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে কোন একটি নির্ধারিত কাজ শেখাতে চান তাহলে তাকে আপনার হাতে হাত রেখে কাজটি অনুভব করাতে হবে।

৩.২.৩. কাজের মাধ্যমে শেখা : নির্দেশনা, উদ্ভাবনা এবং অনুশীলন

প্রশিক্ষণার্থীদের ব্যবহারিক কাজে সুযোগ দেয়া, অথবা কাজের মাধ্যমে শেখা – প্রশিক্ষণের একটি গুরুত্বপূর্ণ পন্থা। প্রশিক্ষণার্থীরা শিখছে কিনা তা পরীক্ষা বা মূল্যায়ন করারও একটি পন্থা। সীমিত দক্ষতাসম্পন্ন অথবা স্বল্প মেধাসম্পন্ন ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার জন্য এটি একটি বহুল ব্যবহৃত পদ্ধতি। বিশেষকরে, শ্রবণ প্রতিবন্ধী এবং/অথবা বাক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য কাজের মাধ্যমে শেখা বেশি উপযোগী কারণ ‘শোনা ও বলার’ চেয়ে বরং ‘দেখা ও কাজ করা’ অনেক বেশি নির্ভরযোগ্য।

কাজের মাধ্যমে শেখার তিনটি ধরণ

- **নির্দেশনা :** মৌখিক নির্দেশনায় প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের কী করতে হবে তা বলবেন। প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের কর্ম প্রক্রিয়ার প্রতিটি ধাপ অনুশীলন করাবেন। বাহ্যিক নির্দেশনায়, প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের হাত (অথবা শরীরের অন্য কোন অংশ) ধরে এবং প্রতিটি ধাপে তাদেরকে দিয়ে বাস্তবায়ন করাবেন। বাহ্যিক নির্দেশনা প্রদানের ক্ষেত্রে সবসময়ই প্রশিক্ষণার্থীকে জিজ্ঞাসা করে নেয়া উচিত।
- **উদ্ভাবনা :** প্রশিক্ষক এমন একটি পরিবেশ সৃষ্টি করবেন যেখানে প্রশিক্ষণার্থীদের কী করতে হবে তা উদ্ভাবন করবেন। উদাহরণস্বরূপ, বাইসাইকেলের চাকা সংযোজনের ক্ষেত্রে প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণার্থীদের একটি নমুনা (পূর্বে সংযোজনকৃত চাকা) এবং প্রয়োজনীয় যন্ত্রাংশ সরবরাহ করতে পারেন এবং বলতে পারেন যে, এখন আপনারা নমুনা মাফিক নিজেরাই বাইসাইকেলের চাকা সংযোজন করুন। তাদের মধ্যে কোনো উদ্বিগ্নতা বা ব্যর্থতা যেন না আসে সে বিষয়ে প্রয়োজনীয় সতর্কতা অবলম্বন করুন। তবে, যথাযথ নির্দেশনা প্রদানের পরেই প্রশিক্ষক এই পন্থা ব্যবহার করে দেখতে চাইতে পারেন যে, প্রশিক্ষণার্থীরা কত ভালোভাবে প্রদত্ত কাজটি সম্পাদন করতে পারে।
- **অনুশীলন :** যখন কেউ বুঝে যায় কীভাবে কাজটি করতে হয়, তখন প্রশিক্ষক কাজের দক্ষতা উন্নয়ন ও গতি বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের কাজটি বার বার অনুশীলন করার কথা বলতে পারেন।

প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- এক্ষেত্রে বাহ্যিক নির্দেশনা পদ্ধতি ব্যবহার কার্যকর হতে পারে। কাজ শুরু করার আগে প্রত্যাশিত পণ্য বা ফলাফল তাদের অনুভব করতে দিন। তাদের সম্মতি সাপেক্ষে, কাজের মাধ্যমে তারা যে শেখার চেষ্টা করছে সে বিষয়ে আপনি প্রয়োজনীয় নির্দেশনা বা ব্যাখ্যা প্রদান করতে পারেন।



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের বুদ্ধি, শিখন অথবা সাক্ষরতা প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- এ সকল প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য দৃশ্যমানতা ও নির্দেশনার সমন্বয় ঘটাতে হবে। কাজটিকে ছোট ছোট ধাপে বিভক্ত করতে হবে। এরপর ধাপগুলোর সম্পাদন প্রক্রিয়া দেখাতে হবে এবং ধাপগুলো প্রশিক্ষণার্থীদের বার বার অনুশীলন করার সময় প্রয়োজনীয় নির্দেশনা দিতে হবে। এ নির্দেশনা মৌখিকভাবে বা স্পর্শের মাধ্যমে হতে পারে।
- যতক্ষণ পর্যন্ত না তারা সঠিকভাবে ধাপটি সম্পন্ন করতে পারে ততক্ষণ পর্যন্ত প্রয়োজনীয় প্রতিটি ধাপ বার বার অনুশীলন করান। এরপর পরবর্তী ধাপে যান। যতক্ষণ পর্যন্ত না প্রক্রিয়াটি সম্পূর্ণ হয় ততক্ষণ পর্যন্ত অনেকবার পুনরাবৃত্তির প্রয়োজন হতে পারে।
- উৎসাহ দেওয়া অব্যাহত রাখুন।
- প্রতিটি ধাপ একের পর এক অনুশীলন করান যেন প্রশিক্ষণার্থী ধাপগুলোর ধারাবাহিকতা শিখতে পারে।

৩.২.৪. ভূমিকা অভিনয় করা

ভূমিকা অভিনয় এক ধরনের বিনোদন বা নাটক। এর সঙ্গে একটি গল্প থাকে, চরিত্র নির্ধারণ করা হয় এবং গল্প অনুসারে অভিনয় করতে হয় যেন প্রশিক্ষণার্থীরা কোন কিছু শিখতে বা অনুশীলন করতে পারে। ভূমিকা অভিনয় পদ্ধতি মূলত সামাজিক মিথস্ক্রিয়ামূলক পরিস্থিতিতে ব্যবহৃত হয়, যেমন : বিক্রয় করা অথবা চাকুরির সাক্ষাৎকার। উদাহরণস্বরূপ, একজন ক্রেতার সাথে কীভাবে মিথস্ক্রিয়া করতে হয় সে বিষয়ে আপনি যদি আপনার একজন প্রশিক্ষণার্থীকে শেখাতে চান, তাহলে ভূমিকা অভিনয় পদ্ধতি ব্যবহার করতে পারেন। প্রশিক্ষক (অথবা প্রশিক্ষণার্থী) ক্রেতার চরিত্রে এবং প্রশিক্ষণার্থী (অথবা প্রশিক্ষক) দোকানদারের চরিত্রে অভিনয় করতে পারে। কীভাবে গ্রাহকের সাথে লেনদেন/কাজের চুক্তি করতে হয় সে বিষয়ে প্রশিক্ষণার্থী অনুশীলন করতে পারে। অন্য একটি উদাহরণ হলো, প্রশিক্ষণার্থী কাঁচামালের মূল্য নিয়ে বিক্রেতার সঙ্গে দরকষাকষির অনুশীলন করতে পারে। এখানে প্রশিক্ষক অবশ্যই যত্নসহকারে প্রতিটি অভিনয়ের কার্যক্রম নির্ধারণ করবেন এবং পরিষ্কারভাবে তার ভূমিকা বুঝিয়ে বলবেন।

প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের শ্রবণ এবং/অথবা বাক প্রতিবন্ধকতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- প্রশিক্ষণার্থী কত ভালোভাবে অন্যের সাথে যোগাযোগ করতে সক্ষম তা বিবেচনা করুন, কারণ ভূমিকা অভিনয়ে প্রায়ই কথোপকথন জড়িত থাকে। অভিযোজন ও উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়াসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বিবেচনায় নিতে হতে পারে।

যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের শ্রবণ প্রতিবন্ধকতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- শ্রবণ প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য একজন দোভাষীকে আমন্ত্রণ করুন।
- নকশা তৈরি করুন, যদি সম্ভব হয় তাহলে পারিপার্শ্বিক অবস্থা ভেদে লেখা, ঠোঁটের ভাষা পড়া এবং যোগাযোগের অন্যান্য উপায়গুলো বিবেচনা করুন।



যে সকল প্রশিক্ষার্থীদের দুর্বল সামাজিক দক্ষতা, মনোসামাজিক প্রতিবন্ধিতা অথবা অটিজম রয়েছে, তাদের জন্য :

- অংশগ্রহণে উৎসাহিত করতে ভূমিকা অভিনয়টি আকর্ষণীয় ও মজাদার করে তৈরি করুন।
- শিক্ষার্থীদের অংশগ্রহণ করতে উৎসাহিত করুন, তবে জোর করবেন না।
- যদি লজ্জা অনুভব করে, তাহলে ছোট ছোট দল গঠন করুন যেন ক্লাসে সকল অংশগ্রহণকারীদের অভিনয় করতে না হয়।
- প্রথমে স্বেচ্ছাসেবকদের এবং ইতস্ততবোধ করে এমন প্রশিক্ষার্থীদের সহজ অভিনয়ের জন্য (অথবা পর্যবেক্ষক হিসেবে) ডাকুন।

৩.২.৫. প্রশ্ন পদ্ধতি ও অ্যাসাইনমেন্ট বা কর্ম-অনুশীলন

প্রশ্ন পদ্ধতি ও অ্যাসাইনমেন্ট বা কর্ম-অনুশীলন প্রায়ই অন্যান্য প্রশিক্ষণ পদ্ধতির সাথে ব্যবহার করা হয়। প্রশ্ন পদ্ধতি ও কর্ম-অনুশীলন প্রশিক্ষার্থীদের সক্রিয় অংশগ্রহণে অনুপ্রাণিত করতে, তাদের পূর্ব ধারণা জানতে, আপনার পাঠদান কতটুকু বোধগম্য হয়েছে তা যাচাই করতে, অথবা ধারণাগত জ্ঞান প্রয়োগে প্রশিক্ষার্থীদের তৎপর করে তোলার ক্ষেত্রে একটি উত্তম পন্থা। প্রশিক্ষার্থীদের অভিজ্ঞতার স্তর বিবেচনায়, কোনো জটিল প্রশ্ন ও কর্ম-অনুশীলন হতাশা ও ব্যর্থতা বয়ে আনতে পারে। এ জন্য সতর্কভাবে এগুলোর নকশা করা হলে প্রশিক্ষার্থীদের চ্যালেঞ্জ নিতে ও আত্মবিশ্বাস দৃঢ় করতে পারে।

প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ



যে সকল প্রশিক্ষার্থীদের শ্রবণ এবং/অথবা বাক প্রতিবন্ধকতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- যখন প্রশ্ন করা ও কাজের দায়িত্ব দেওয়া হয়, তখন অন্যের সাথে প্রশিক্ষার্থীদের যোগাযোগের সক্ষমতা বিবেচনা করুন।
- যদি সম্ভব হয়, তাহলে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করুন যেন প্রশিক্ষার্থীরা তাদের বরাদ্দকৃত কাজ সম্পন্ন করতে পারে।
- আপনার পরিকল্পিত কোন দলীয় কাজ প্রশিক্ষার্থী দ্বারা সম্পন্ন করাতে যদি আপনি মনে করেন কোন প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি হতে পারে, তাহলে প্রশিক্ষার্থীদের সাথে পরামর্শ করে কৌশল নির্ধারণ করতে পারেন। যদি এ কাজটি প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষার্থীদের পক্ষে সম্পন্ন করা সম্ভব না হয়, তাহলে অন্য কোন কাজ খুঁজে বের করা যা প্রত্যেকের লক্ষ্য পূরণ করবে।



যে সকল প্রশিক্ষার্থীদের বুদ্ধি অথবা শিখন প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- প্রশ্ন ও কর্ম-অনুশীলন তাদের সক্ষমতার মধ্যে রাখুন
- প্রশিক্ষার্থীরা কাজটি বুঝতে পেরেছে এ বিষয়ে নিশ্চিত হোন এবং এগুলো এমন হবে যা তারা করতে পারে।
- প্রয়োজনীয় সহায়তা ও উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করুন যেন প্রশিক্ষার্থীরা তাদের কাজগুলো সম্পন্ন করা সম্ভব হয়।
- দলীয় কর্ম-অনুশীলন বিষয়ে উপরিলিখিত পরামর্শগুলো অনুসরণ করুন।

৩.২.৬. পরিদর্শন করা ও শিক্ষানবিশি

পরিদর্শন করার সাথে প্রদর্শনের সাদৃশ্য রয়েছে। কিন্তু কর্মক্ষেত্র অথবা ব্যবসা প্রতিষ্ঠান যেমন : একটি হোটেল অথবা কারখানা পরিদর্শন এমনই কার্যক্রম, যার মাধ্যমে শিক্ষার্থীরা কর্মক্ষেত্র এবং কাজের ধরণ দেখতে পারে। সাধারণত প্রশিক্ষণার্থীরা বাস্তব কর্মক্ষেত্রে কর্মরত কর্মীদের সাথে কথোপকথন করতে সক্ষম হয়। তারা কর্মীদের বাস্তবিকভাবে ঐ কাজ করতে দেখে – যে কাজের জন্য তারা প্রশিক্ষিত হচ্ছে। পরিদর্শন পদ্ধতি প্রশিক্ষণার্থীদের বিভিন্ন ধরনের কর্ম ও কর্মস্থল সম্পর্কে জানার সুযোগ এনে দেয়। এটি বিশেষকরে কিছু কিছু প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ, যাদের এ ধরনের পরিদর্শনের সুযোগ হয়নি। প্রশিক্ষণে যে সকল শিক্ষার্থীরা অধিক অগ্রগামী, যাদের শিখনের স্তরকে পরবর্তী স্তরে উন্নীত করা প্রয়োজন এবং বাস্তব কর্ম পরিবেশে যারা তাদের দক্ষতার অনুশীলন করতে চায় – সে সকল শিক্ষার্থীর জন্য ইন্টার্নশিপ বা শিক্ষানবিশি হিসেবে কাজ করা বেশি উপযুক্ত। পরিদর্শন মাত্র কয়েক ঘন্টার হতে পারে, যেখানে ইন্টার্নশিপ বা শিক্ষানবিশি কয়েক সপ্তাহ বা কয়েক মাসের কাজ। চাকুরির যোগ্যতা বা সামর্থ্য যাচাই করা মাত্র এক বা দুই দিন হতে পারে।

প্রতিবন্ধিতার বিবেচ্য বিষয়সমূহ



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের চলন প্রতিবন্ধকতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- প্রয়োজনীয় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করণ, যেমন : বহনযোগ্য র্যাম্পের ব্যবস্থা করা, প্রবেশগম্য যানবাহনের ব্যবস্থা করা ইত্যাদি।



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের শ্রবণ, দৃষ্টি, বাক, শিখন এবং বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য :

- শ্রবণ অথবা দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অথবা ধীরগতি সম্পন্ন শিক্ষার্থীদের সামনে যে কাজ চলছে তা ব্যাখ্যা করণ।
- সকল প্রশিক্ষণার্থী অনুধাবন এবং অংশগ্রহণ করতে পারল কিনা সে বিষয়ে নিশ্চিত হতে উপস্থাপকের দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদের যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণের পরামর্শ দিতে হবে।
- চাকুরির যোগ্যতা ও সামর্থ্য যাচাই করা অথবা শিক্ষানবিশিকালিন তত্ত্বাবধায়কের দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদের প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে অবগত করতে হবে।



যে সকল প্রশিক্ষণার্থীদের মনোসামাজিক প্রতিবন্ধিতা রয়েছে, তাদের জন্য:

- পরিদর্শন বা শিক্ষানবিশিকালিন প্রয়োজনীয় সুনির্দিষ্ট সহায়তাগুলো যাচাই করণ।
- বিশেষকরে শিক্ষানবিশিকালিন এমন একজন সঙ্গী, ব্যবহারিক প্রশিক্ষক, পরামর্শক বা অন্য কোন ব্যক্তিকে দায়িত্বে রাখুন যেন প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থী প্রয়োজনীয় সহায়তার জন্য তাকে জানাতে পারে।



৩.৩ অতিরিক্ত নির্দেশনামূলক কৌশলসমূহ

নিম্নবর্ণিত কৌশলগুলো অনেক নির্দেশনামূলক পদ্ধতিতে প্রয়োগ করা যায় যা ইতোমধ্যে আলোচিত হয়েছে বা আপনি ব্যবহার করেন। এই কৌশলগুলো বিশেষকরে বুদ্ধি প্রতিবন্ধী বা কিছু নির্দিষ্ট ধরনের শিখন প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। যদি আপনি এই কৌশলগুলো পাঠ করেন তাহলে আপনি অবশ্যই স্বীকার করবেন যে, আপনি সচেতনভাবেই হোক বা অসচেতনভাবেই হোক – ইতোমধ্যে এগুলো প্রয়োগ করেছেন। শিখনে তাদের বাধা থাকুক বা না থাকুক, এই কৌশলগুলো সকল প্রশিক্ষণার্থীর জন্য সুফল বয়ে আনবে।

সকল প্রশিক্ষণে ব্যবহার করা যায় এমন নির্দেশনামূলক কৌশলসমূহ

পটভূমিকা বর্ণনা করুন :

আপনি আপনার শিক্ষার্থীদের যা শিক্ষা দিতে যাচ্ছেন – তার গুরুত্ব ও প্রাসঙ্গিকতা ব্যাখ্যা করুন। উদাহরণস্বরূপ, আপনাকে প্রথমেই নিরাপত্তার মৌলিক বিষয়াবলি সম্পর্কে জানা প্রয়োজন কারণ শক্তিশালিত নিরাপত্তামূলক যন্ত্রগুলো বেশ বিপদজনক হতে পারে।

পাঠদানের কলাকৌশলে বৈচিত্র্য আনুন :

শিক্ষার্থীদের শিখনে মনোযোগ ধরে রাখতে এবং বিভিন্ন ধরনের শিখন প্রক্রিয়ার সাথে মানিয়ে নিতে বিভিন্ন ধরনের নির্দেশনামূলক পদ্ধতি ব্যবহার করুন। উদাহরণস্বরূপ, অল্প বক্তৃতা দিন, এরপর প্রদর্শন করুন অথবা ভিডিও দেখান, এবং তারপর প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করুন। একটি প্রদর্শনের পর, প্রশিক্ষণার্থীদের নিজ হাতে কাজ করতে দিন।

অবহিত করুন ও ধারাবাহিকতা বজায় রাখুন :

প্রাথমিক স্তরের অবহিতকরণের অর্থ হলো প্রশিক্ষণার্থীদের সামনে কী ঘটতে যাচ্ছে এবং তাদের কাছে কী প্রত্যাশা করা হচ্ছে – সে বিষয়ে আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের জানাবেন। যথাযথ অবহিতকরণে প্রত্যেকে উপকৃত হয়। অন্য একটি বুদ্ধিদীপ্ত ধারণা হলো নির্দেশনা প্রদানের আওতায় আলোচ্য বিষয়সমূহকে সংখ্যা দ্বারা চিহ্নিত করা ও ধারাবাহিকতা বজায় রাখা। এর মাধ্যমে আপনি দ্রুত আলোচ্য বিষয়সমূহের বিন্যাস ও সংখ্যামান দিতে পারেন।

সংকেত প্রদান :

সংকেত প্রদান সম্ভবত নির্দেশনা প্রদানের একটি অভিন্ন ও স্বাভাবিক অংশ। কোন একটি কাজ শুরু অথবা কোন কিছু প্রদর্শনকালে আপনি স্বাভাবিকভাবেই বলতে পারেন, ‘শুরু করুন’, অথবা যখন আপনি থামেন, তখন বলতে পারেন, ‘এটাই শেষ ধাপ, এখন আমরা শেষ করব’। যখন কোন কিছুর সময়সীমা থাকে, তখন প্রশিক্ষণার্থীদের অবশিষ্ট সময় সম্পর্কে অবহিত করুন। সংকেত প্রদানে সে সকল প্রশিক্ষণার্থী উপকৃত হতে পারে যারা দেখতে, শুনতে বা সহজে তথ্য প্রক্রিয়াকরণ করতে পারে না অথবা অন্যদের তুলনায় যারা ধীরে লিখে বা কাজ করে।

মূখ্য বিষয়সমূহে গুরুত্ব দেওয়া :

কিছু প্রশিক্ষণার্থী লিখতে ও পড়তে সক্ষম কিন্তু কোন তথ্যটি অধিক গুরুত্বপূর্ণ তা নির্ণয় করতে পারে না। ঐ সকল প্রশিক্ষণার্থীদের সাহায্য করতে, আপনি লাল রেখা দ্বারা মূখ্য বিষয়সমূহের নিচে দাগ দিতে পারেন এবং ক্লাসের পূর্বেই বক্তৃতার নোটটি প্রশিক্ষণার্থীর হাতে তুলে দিতে পারেন অথবা ব্যাখ্যা করার সময় গুরুত্বপূর্ণ তথ্যগুলো নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন।

কাজ ও ধারণাসমূহের ধারাবাহিকতা নির্ধারণ করুন :

যখন কোন কাজ শিক্ষা দিবেন, আপনাকে যৌক্তিকভাবে ছোট কাজগুলোর ধারাবাহিকতা নির্ধারণ করতে হবে। যখন আপনি কোন ধারণা শিক্ষা দিবেন, তখন একটি সহজ ধারণা দিয়ে শুরু করতে পারেন। এই ধারাবাহিক প্রক্রিয়া সম্পর্কে সচেতন থাকলে এবং যৌক্তিকতার ব্যাপারে নিশ্চিত হতে পারলে – এটা শিখন প্রতিবন্ধীদের প্রশিক্ষণে গুরুত্ব বহন করবে। এটা যদি আপনি কোন জটিল কাজ শেখাতে চান – যার পরস্পর সম্পর্কযুক্ত দক্ষতার অনেকগুলো ধাপ রয়েছে, তখন এই প্রশিক্ষণ পদ্ধতি খুবই গুরুত্বপূর্ণ। ধারাবাহিকতা ছাড়া কোন কিছু করলে তা কোন না কোন ভাবে বিপজ্জনক হতে পারে।

৩.৪ মতামত প্রদান

সঠিক সময়ে সঠিক ভাবে মতামত প্রদান করলে সকল প্রশিক্ষণার্থী উপকৃত হয়। মতামত প্রদান সবসময়ই সুনির্দিষ্ট হওয়া উচিত। “ভালো কাজ!” বললে অসম্পূর্ণ হয়। এর প্রভাব আরো দৃঢ় হবে যদি একটু বাড়িয়ে বলা হয়, “ভালো কাজ! আপনি কম্পিউটার ফাইল সংকোচন করার প্রতিটি ধাপ যথাযথভাবে অনুসরণ করেছেন”। যখন একজন প্রশিক্ষণার্থীর খারাপ কর্মসম্পাদনের উপর মতামত প্রদান করবেন, তখন সুনির্দিষ্টভাবে মতামত প্রদান খুবই গুরুত্বপূর্ণ। কাউকে ইতিবাচক মতামত দেয়া খুব সহজ ও সন্তোষজনক, তবে কাউকে সংশোধন করার ক্ষেত্রে মতামত প্রদান বেশ কঠিন।

নেতিবাচক মতামত প্রদানের ক্ষেত্রে বিবেচ্য কিছু বিষয় মনে রাখার জন্য তুলে ধরা হলো :

- নেতিবাচক মতামত অন্যদের সামনে না বলে, সম্ভব হলে একান্তভাবে প্রদান করুন
- এ ধরনের মতামত সংশ্লিষ্ট কাজ বা ঘটনার নিকটবর্তী সময়েই প্রদান করুন। প্রশিক্ষণে এটার একটি বড় প্রভাব থাকবে এবং ভবিষ্যতে তা প্রশিক্ষণার্থীর আচরণে পরিবর্তন ঘটাবে।
- কোন কাজ করার সঠিক উপায় ব্যাখ্যা করুন। উদাহরণস্বরূপ, “মোশাররফ আপনি ভুলভাবে কম্পিউটার বন্ধ করেছেন” এভাবে না বলে, বলুন, “মোশাররফ আগামীতে যখন কম্পিউটার বন্ধ করবেন, তখন অনুগ্রহ করে প্রথমে সকল চলমান ফাইল বন্ধ করবেন। তাহলে আপনার কোন ফাইলের ক্ষতি হবে না”।



৩.৫ প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা

স্মরণ করণ যে, উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায় সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বলতে বুঝায় একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির চাহিদা অনুসারে অভিযোজন করা যেন অন্যদের মতো পূর্ণ অধিকার ও সুযোগ-সুবিধা পায়, এক্ষেত্রে সেও সক্ষম ব্যক্তিদের মতো শিখন ও কাজ করতে পারবে। উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায় সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা শিখন বা কর্মের সাথে ব্যক্তির স্বতন্ত্র মিথস্ক্রিয়ার মাধ্যমে করতে হবে।

উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করতে যে বিষয়গুলো স্মরণ রাখা প্রয়োজন :

- যে সকল প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন তাদের অন্তর্ভুক্ত করণ, এছাড়াও প্রশিক্ষক এবং কোন সহায়ক উপকরণ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের চাহিদা বিষয়ে দক্ষ এমন একজন প্রতিবন্ধী বিশেষজ্ঞ অথবা ডিপিও অথবা এনজিও অন্তর্ভুক্ত করণ।
- সমগ্র শিখন প্রক্রিয়া, নিয়োগ প্রক্রিয়া ও চাকুরিতে যোগদান, প্রশিক্ষণার্থীদের কর্মসম্পাদনের নির্দেশনা ও মূল্যায়ন বিবেচনায় রাখুন।

সুনির্দিষ্ট উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বিষয়ে আরও তথ্য জানতে এবং ব্যক্তির চাহিদাভিত্তিক কোন প্রশ্ন থাকলে সংযুক্তি ১ দেখুন। প্রশিক্ষণ প্রক্রিয়ায় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা অথবা সুনির্দিষ্ট কার্যক্রম সম্পর্কে জানতে নিচের আলোচনা দেখুন।

৩.৫.১ প্রচার ও নিয়োগ প্রক্রিয়া

বর্তমানে আপনি শিক্ষার্থীদের কীভাবে আকৃষ্ট করছেন তা বিবেচনায় নিন। এ ক্ষেত্রে মাধ্যমিক বিদ্যালয়গুলো থেকে প্রশিক্ষণার্থী খোঁজা, যোগাযোগ মাধ্যমে বিজ্ঞাপন দেওয়া, সমাজের নেতৃস্থানীয়দের নিয়ে কাজ করা ইত্যাদি কতকগুলো সাধারণ উপায় হতে পারে। আপনার বর্তমানের সব পদ্ধতিই অপ্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের খুঁজে পেতে কাজ করতে পারে। তবে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের খুঁজে বের করার সময় আপনাকে কতকগুলো সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণ এবং উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করার প্রয়োজন হতে পারে।

- বিভিন্ন ধরনের প্রতিবন্ধী ও জটিল জীবন পরিস্থিতির ব্যক্তিদের খুঁজে বের করার নানা উপায় ব্যবহার করণ।
- আপনার প্রচার বার্তায় উল্লেখ করণ যে, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের আবেদন করতে উৎসাহিত করা হচ্ছে এবং তাদের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা এবং যথাসম্ভব সহযোগিতা প্রদান করা হবে।
- সফলতার মডেল হিসেবে কোন প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীর সফলতার উদাহরণ হিসেবে ব্যবহার করণ।
- শ্রবন, দৃষ্টি অথবা অন্যান্য প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের মাধ্যমিক বিদ্যালয়সমূহ খুঁজে বের করণ।
- ডিপিও অথবা এনজিও যেখানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তির এ সব প্রতিষ্ঠানের সদস্য বা সমাজীকরণ কার্যক্রম পরিচালনা করে তাদের মাধ্যমে বিজ্ঞাপন প্রচার করণ। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সেবাদানকারী সরকারি অফিস, অপ্রতিষ্ঠানিক কমিউনিটি নেতৃবৃন্দ এবং অভিভাবক দলের সাথে যোগাযোগ বজায় রাখুন।
- বিভিন্ন ধরনের যোগাযোগ মাধ্যম ব্যবহার করণ, যেমন : স্থানীয় বেতার, টেলিভিশন এবং প্রিন্ট মিডিয়া, বিশেষকরে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিয়ে যে সব রেডিও অথবা প্রিন্ট মিডিয়া কাজ করে।
- প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের প্রচার বার্তার বিষয়বস্তু এবং প্রতিবন্ধিতা সংবেদনশীল ভাষার যথাযথ ব্যবহার হয়েছে কিনা তা পরীক্ষা করে দেখুন।

এ উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত তথ্যসমূহ অথবা আপনার কর্মসূচির বিজ্ঞাপন প্রচারের জন্য – অতিরিক্ত অথবা বিকল্প ফরমেটেরও প্রয়োজন হতে পারে। প্রস্তুতি নিন :

- কিছু ব্রশিয়র ব্রেইল পদ্ধতিতে (অন্ধ ব্যক্তির জন্য বিশেষ লিখন পদ্ধতি) এবং কিছু বড় অক্ষরে প্রিন্ট করুন।
- ইশারা ভাষার প্রশিক্ষক আপনার কর্মসূচি বর্ণনা করছে এমন একটি ভিডিও তৈরি করুন এবং তা মোবাইল ফোন, ইলেকট্রিক নোটবুক অথবা কম্পিউটারে ব্যবহারের জন্য প্রস্তুত করুন। লিখিতভাবে, ই-মেইল বা অন্যান্য পদ্ধতিতে বাক প্রতিবন্ধীদের সাথে যোগাযোগের জন্য প্রস্তুত করুন।
- স্বল্প স্বাক্ষর জ্ঞান ও বুদ্ধি প্রতিবন্ধীদের জন্য চিত্রসহ সরল ভাষায় একটি ব্রশিয়র বা হ্যান্ডআউট তৈরি করুন।
- যদি আপনি শ্রবণ প্রতিবন্ধীদের জন্য একজন দোভাষীর সাথে যোগাযোগ করতে চান, তাহলে যোগাযোগ ও মূল্য বিষয়ক তথ্য প্রস্তুত রাখুন।

৩.৫.২ আবেদন ও ভর্তি

আবেদনের প্রেক্ষিতে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা সম্পর্কিত যে বিষয়গুলি লক্ষ রাখা প্রয়োজন : একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কি আপনার নিকট থেকে একটি আবেদন ফরম সংগ্রহ করে, পূরণ করে এবং তা নির্ধারিত সময়ের মধ্যেই আপনাকে জমা দিতে পারে? কিছু কিছু ক্ষেত্রে যেমন : কর্মসংস্থান মেলা, সহায়তা কেন্দ্র বা অফিসে আপনার কর্মী তাদের সাহায্যের জন্য যথেষ্ট হতে পারে। অন্যথায়, নিশ্চিত হয়ে নিন, প্রতিবন্ধী আবেদনকারী ব্যক্তির সহায়তার প্রয়োজন আছে।

আবেদনকারীদের যাচাই ও মূল্যায়ন করার সময় আপনি এমন প্রশিক্ষণার্থী প্রত্যাশা করুন যে, তারা শিখন পরিবেশে শিখতে পারে এবং তাদের কাছে প্রত্যাশিত কাজ করার সক্ষমতা আছে। আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ক্ষেত্রে গ্রেড, ডিগ্রি, সনদ, সাক্ষরতার দক্ষতা এবং অন্যান্য বিষয়সহ আপনার বিভিন্ন ধরনের চাহিদা থাকতে পারে। আপনি নির্বাচকদের সাথে কথা বলতে পারেন, তাদের কাজের ইতিহাস যাচাই করতে পারেন বা নির্দিষ্ট বিষয়ে সামর্থ্য, দক্ষতা ও বৈশিষ্ট্য যাচাইয়ের পরীক্ষা নিতে পারেন, অথবা আবেদনকারীর সাক্ষাৎকার নিতে পারেন। আপনার নির্বাচন প্রক্রিয়ার দিকে লক্ষ্য রাখুন যে, এটি নির্দিষ্ট ধরনের প্রার্থীদের বাছাই করছে কিনা যাদের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা প্রয়োজন হতে পারে। যদি পরীক্ষার বিষয় জড়িত থাকে, তাহলে এ বিষয়ে নিচের অনুচ্ছেদ দেখুন।

কাজের ইতিহাসের প্রেক্ষিতে বলা যায়, প্রতিবন্ধী আবেদনকারীর কোনো কাজের জন্য সামর্থ্য থাকতে পারে, কিন্তু হয়তো পরিবহন ও অন্যান্য সুযোগের অভাবে সে কখনও ঐ কাজ করেনি। সাক্ষাৎকারের সময় প্রকল্পিত কাজ সম্পর্কে প্রশ্ন করে ব্যক্তির সমস্যা সমাধানের ক্ষমতা, বিচার বিশ্লেষণ করার সামর্থ্য, গ্রহণযোগ্য আচরণের ধারণা, এবং অন্যান্য বিষয় যা ব্যক্তি কাজ করে শিখে - এ সকল বিষয় বিবেচনা করতে পারেন। অথবা প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে অন্তর্ভুক্ত করার আগে আপনি ঐ ব্যক্তিকে কোন সহযোগী নিয়োগকর্তার অধীনে কিছুদিন কাজের অভিজ্ঞতা অর্জন করার পরামর্শ প্রদানের সিদ্ধান্ত নিতে পারেন অথবা কোন প্রশিক্ষণ কর্মশালায় অংশগ্রহণ করিয়ে পর্যবেক্ষণ করতে পারেন। সাক্ষাৎকারের আরেকটি ব্যবহার হলো নির্দেশনা ও পরীক্ষা চলাকালীন প্রশিক্ষণার্থীর কেমন উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন – তা অনুসন্ধান করা যেতে পারে।

৩.৫.৩ শ্রেণিকক্ষ অথবা কর্মশালায় উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা

প্রশিক্ষণ যেন ব্যাহত না হয় সেজন্য শিক্ষার্থীদের জন্য কোন ধরনের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন তা প্রশিক্ষণ শুরু করার আগেই ব্যবস্থা করার চেষ্টা করতে হবে। নির্দিষ্ট যন্ত্রপাতি, সরঞ্জামাদি উপযোগীকরণ, সহায়ক ডিভাইস বা শ্রেণিকক্ষের জায়গা অধিকভাবে প্রবেশগম্য করে তুলতে পূর্ব পরিকল্পনা প্রয়োজন।

আপনি এমন শিক্ষার্থীর সম্মুখীন হতে পারেন যে, সে তার প্রতিবন্ধিতা সম্পর্কে জানে না। অনেক শিখন প্রতিবন্ধী রয়েছে,

যাদের প্রতিবন্ধিতা পূর্বে চিহ্নিত করা যায়নি, কিন্তু আপনার প্রশিক্ষণার্থী হয়তো তথ্যের প্রক্রিয়াকরণ, ব্যবহার, পুনরাবৃত্তিকরণ এবং যোগাযোগ করাসহ অনেক বিষয়ে নির্দিষ্ট ধরনের জটিলতা বোধ করতে পারে। শিক্ষার্থীদের সাথে এসব বিষয়ে সচেতনভাবে প্রশ্ন করলে বা তাদের সাথে এ নিয়ে আলোচনা করলে তা তাদের উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন নির্ধারণে সহায়তা করবে।

আপনার প্রশিক্ষণ কর্মসূচির আকার ও প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীর সংখ্যার উপর নির্ভর করে আপনি প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের জন্য একজন সমন্বয়কারী নির্বাচন করতে পারেন। উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা ও প্রতিবন্ধিতা সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সহায়তা নিশ্চিতকল্পে ঐ ব্যক্তি প্রশিক্ষণার্থী এবং তার প্রশিক্ষকদের সাথে কাজ করতে পারেন।

৩.৫.৪ মূল্যায়ন ও পরীক্ষা

মূল্যায়ন ও পরীক্ষা চলাকালিন প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করার কৌশলগুলো এমন ভাবে কাঠামোবদ্ধ করতে হবে যেন প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীরা স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে এবং যে বিষয়বস্তু বা দক্ষতাগুলো তারা প্রকাশ বা প্রদর্শন করবে সেসব ক্ষেত্রে কোন প্রকার আপোস না হয়। অনেকে মনে করতে পারে যে, পরীক্ষায় কোন পরিবর্তন আসলে মূল্যায়নের স্বচ্ছতা নষ্ট হতে পারে। সেজন্য, যখন সনদের প্রয়োজন হয় তখন যেকোন প্রশিক্ষণার্থীকে সক্ষমতার নির্ধারিত মান অর্জন করা উচিত। তবে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করা প্রায় ক্ষেত্রেই সম্ভব।



মূল্যায়ন সমন্বয় করার উদাহরণসমূহ

- **পরিবেশগত :** পরীক্ষার স্থান পরিবর্তন করা, যেমন : মনোযোগের ব্যাঘাত কমানো ও পর্যাপ্ত আলো; পরীক্ষা বা কাজের জন্য ব্যবহৃত টেবিলের উচ্চতা বা আকার পরিবর্তন করা; কৃত্রিম ডিভাইস ও সাধারণ প্রযুক্তির কিছু সহায়ক সামগ্রী ব্যবহারের অনুমতি প্রদান। ডেকের ওপর কাগজ আটকে রাখতে টেপের ব্যবহার অথবা কর্মশালার কাজে 'বাইস' ব্যবহার করা।
- **কাঠামোগত :** লিখিত পরীক্ষার ছাপা (যেমন : আকার, রং ইত্যাদি) পরিবর্তন করা বা তা পাঠকের কাছে গ্রহণযোগ্য করে তোলা।
- **কর্মসম্পাদন :** কোন কিছু লিখে প্রকাশ করার চেয়ে বরং ব্যক্তি কীভাবে করতে পারে তা দেখানোর অনুমতি দিন; ব্যক্তির পক্ষে তার উত্তরের লিখিত রূপ সংরক্ষণের জন্য একজন লেখক (তাদের পক্ষে যে কেউ লিখতে পারে) বা রেকর্ডার, ক্যালকুলেটর, যোগাযোগের যন্ত্র, বা কম্পিউটার ব্যবহারের অনুমতি দিন; পরীক্ষা সম্পন্ন করার জন্য কাজের সুনির্দিষ্ট যন্ত্র যেমন : সেলাই মেশিনের কাপড়ের জন্য নির্দেশিকা ব্যবহারের অনুমতি দিন।
- **স্বচ্ছন্দ গতিতে কাজ করা :** পরীক্ষা গ্রহণের সময়সীমা পরিবর্তন, বিরতির সংখ্যা, বর্ধিত সময়ব্যাপি পরীক্ষা গ্রহণের (একটি দীর্ঘ সেশনের পরিবর্তে দুই দিনে দুইটি সেশন) অনুমতি দিন।

৩.৬ ব্যবস্থাপকদের জন্য পরামর্শ

যেহেতু এই অধ্যায়টি নির্দেশনা প্রদান ও শিখন সম্পর্কিত, সেহেতু এটা মূলত প্রশিক্ষকদের জন্য নির্দেশিত। যাহোক, এটা ব্যবস্থাপক এবং প্রশিক্ষকদের সহকারি কর্মীদের জন্যও গুরুত্বপূর্ণ যেন নিয়োগকারীগণ এ ধারণাগুলো অবগত হোন এবং পরিকল্পনা ও বাজেট প্রণয়নের ক্ষেত্রেও তারা অন্যদের অবহিত করতে পারেন। উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা ও প্রবেশগম্যতার কিছু চাহিদা মেটানোর জন্য ব্যয় হতে পারে। প্রশিক্ষককে সংশ্লিষ্ট চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার উপায় খুঁজে বের করার ব্যাপারে সহায়তা দিতে সৃজনশীল ও সচেতন প্রশাসন দরকার।

প্রশিক্ষকদের জন্য এই অধ্যায়ের মূল বার্তা হলো – আপনি কী শেখাবেন তার কোন পরিবর্তন হবে না, তবে আপনি কিভাবে শেখাবেন তার সংশোধন বা পরিমার্জন করার প্রয়োজন হবে। সাধারণত এই পরিবর্তনগুলো সকল শিক্ষার্থীদের শিখনে সহায়ক হবে।

অধ্যায় ৪: প্রতিবন্ধিতা অন্তর্ভুক্তকরণের

সামাজিক দিক

৪.১ উদ্দেশ্য

শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা, অথবা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের অন্তর্ভুক্তকরণের তাগিদে সম্ভাব্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা ও প্রবেশগম্যতায় কিছু বিষয় সংযোজন করা প্রয়োজন। এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্য হলো দুইটি উপাদানের সাথে পরিচিত করা যা সামাজিক অন্তর্ভুক্তকরণের অগ্রগতি সাধনে আপনাকে সহায়তা করবে। এগুলো হলো :

- কার্যকর অন্তর্ভুক্তিমূলক সামাজিক মিথস্ক্রিয়া
- প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ

৪.২ অন্তর্ভুক্তকরণ কার্যকর করতে সামাজিক মিথস্ক্রিয়া

নিয়োগকারীগণ ব্যাপকভাবে ঐ সব ব্যক্তিদের খোঁজ করেন যাদের নানা ধরনের নমনীয় স্বভাব এবং অ-কারিগরি দক্ষতা আছে – যেমন : যাদের দলে কাজ করার সামর্থ্য আছে কিংবা যারা অন্যের সাথে সম্পর্ক স্থাপন করতে পারে। অনেক প্রশিক্ষণার্থী এমন কাজে যাবে যেখানে তাদের সহকর্মী, তত্ত্বাবধায়ক, ক্রেতা এবং সাধারণ জনগণের সাথে ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক স্থাপন করে কাজ করতে হবে। যারা আত্মকর্মসংস্থানে কাজ করে তাদের সামাজিক দক্ষতাগুলো তো আরও অধিক গুরুত্বপূর্ণ। কেননা তারা সাধারণত ক্রেতাদের সাথে লেনদেন এবং সরবরাহকারীদের সাথে সরাসরি মধ্যস্থতা করেন। শ্রেণিকক্ষে সামাজিক মিথস্ক্রিয়ার পরিবেশ তৈরি করা গুরুত্বপূর্ণ, এটা নিশ্চিত করতে হবে যে এ ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অন্তর্ভুক্ত ও অংশগ্রহণ করতে উৎসাহিত করা হয়েছে।

শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা বা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে আপনার অবস্থানের কারণে আপনি নিঃসন্দেহে একজন মানসিক ও শারীরিক গুণাবলি সম্পন্ন ব্যক্তি; অর্থাৎ একজন অনুকরণীয় মডেল। প্রশিক্ষণার্থীরা আপনার আচার-আচরণ অনুকরণ করতে পারে। তাই, প্রশিক্ষণ ও সামাজিক পরিস্থিতিতে অন্তর্ভুক্তি ও গ্রহণযোগ্যতাসহ সার্বিক পরিবেশে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে আপনি শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা বা প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে কেমন আচরণ করবেন তা গুরুত্বপূর্ণ। অন্যের জন্য ইতিবাচক অনুকরণীয় মডেল হতে আপনার বিভিন্ন ধরনের সুযোগ রয়েছে।

৪.৩ প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ

আচার-আচরণ বলতে বোঝায় – আমরা অন্য ব্যক্তিদের সাথে কিভাবে প্রতিক্রিয়া করি। যদি আপনার আচার-আচরণ ভালো হয়, তাহলে আপনি শ্রদ্ধার সাথে ও ইতিবাচকভাবে মানুষের সাথে আচরণ করবেন। যদি আপনার আচার-আচরণ ভালো না হয় বা আপনি রগচটা স্বভাবের হোন তবে অন্যরা আপনার কাছ থেকে নিজেদের সরিয়ে নিতে পারে। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আমাদের প্রতিক্রিয়া যেমন হওয়া উচিত – তাই হচ্ছে প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ।

কখনও কখনও ভয়, অজ্ঞতা, নেতিবাচক মনোভাব অথবা বোঝার স্বল্পতার কারণে অনেক ব্যক্তি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে অশোভন আচরণ করে। এরূপ আচরণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের এই বার্তাই দিতে পারে যে, তারা আলাদা অথবা তারা ভীতি বা করুণার পাত্র অথবা তারা গুরুত্বহীন। এ ধরনের আচরণ এবং তার অন্তর্নিহিত কারণ দূর করতে একটি উত্তম পন্থা হলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সম্পর্কে জানতে দেওয়া, বিশেষকরে, সমবয়সী বন্ধু বা অগ্রণী নেতা হিসেবে। স্থানীয় ডিপিওগুলো পরিদর্শনে যান এবং স্বেচ্ছাসেবক বা তাদের প্রশিক্ষণ কেন্দ্র পরিদর্শনে আমন্ত্রণ জানান। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের খুঁজে বের করুন যেন আপনি শ্রদ্ধার সাথে তাদেরকে আপনার কাজের সাথে কোনভাবে নিয়োজিত হতে বলতে পারেন।

এটি আপনাকে প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ সম্পর্কে কিছু সহজ নির্দেশনামূলক নীতিমালা বুঝতে সহায়তা করবে যা আপনাকে অধিকাংশ পরিস্থিতিতে সাহায্য করবে। এগুলো খুবই সাধারণ :



৪.৩.১: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে সরাসরি ভাব বিনিময় করুন এবং একসাথে কাজ করুন

যখন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে অবস্থান করে, অর্থাৎ একজন অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে আরেকজনের অপ্রতিবন্ধী ব্যক্তির সরাসরি যোগাযোগ সম্ভব – তখন প্রায় ক্ষেত্রেই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিটি উপেক্ষিত হয়ে থাকে।

উদাহরণ : একজন বেয়ারা কোনো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে সরাসরি অর্ডারের বিষয়ে জিজ্ঞাসা করার চেয়ে বরং তার অপ্রতিবন্ধী স্ত্রীকে জিজ্ঞাসা করল, “তিনি কি খেতে চান?”

অপর একটি উদাহরণে প্রায়ই দেখা যায় যে, যখন বধির ব্যক্তির দোভাষীর মাধ্যমে যোগাযোগ করে, এমনকি যদি কোনো দোভাষী ব্যবহার করা হয়ও, তবুও সার্বক্ষণিকভাবে ঐ শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে দৃষ্টি বিনিময় করুন, কেননা আপনি তার সাথেই যোগাযোগ করছেন।



৪.৩.২: আপনি অপরের কাছ থেকে যেমন আচরণ ও সম্মান পেতে চান, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে তেমন আচরণ করুন

বেশিরভাগ মিথস্ক্রিয়ার ক্ষেত্রে এটি একটি সাধারণ নীতি, কিন্তু যখন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে আপনার সাক্ষাত হয়, তখন তার সাথে আপনি কেমন আচরণ করবেন, তা ভেবে সন্দেহান হতে পারেন।

উদাহরণ : আপনি হয়ত কৃত্রিম হাত বিশিষ্ট কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে সাক্ষাৎকালে করমর্দন করে চমকে উঠতে পারেন। হ্যাঁ, আপনি অন্যদের সাথে যেমন অভ্যর্থনার ভাব বিনিময় করেন তাদের সাথে একইভাবে করুন।



৪.৩.৩: জিজ্ঞাসা করুন, অনুমান করবেন না

অন্যকে সাহায্য করার কথা আমরা প্রায়ই ভাবি। আমরা অনুমান করে নেই যে, একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কী চায় বা তার কী প্রয়োজন।

উদাহরণ : আমরা একজন দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে দেখে তার হাত ধরে রাস্তা পার করে দিই। কিন্তু, দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির এভাবে হাত ধরলে অনেক সময় তার ভারসাম্য নষ্ট হতে পারে। সঠিক আচরণ হলো প্রথমে ঐ দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে জিজ্ঞাসা করা যে তার সাহায্যের প্রয়োজন আছে কিনা, তারপর তার নির্দেশনা অনুসরণ করা। সাধারণত দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তি তার সাহায্যের জন্য আপনার হাত ধরতে চাইবে।

৪.৩.৪: বিকল্প সুযোগ উপস্থাপন করুন

প্রায়ই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের বিষয়ে অন্যরা সিদ্ধান্ত নেয়; নিয়ম হলো প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের নিজের পছন্দ নিজেকে করতে দেয়া অথবা কীভাবে তারা অংশগ্রহণ করতে পারে সে বিষয়ে পরামর্শ দেওয়া।



নীতি

উদাহরণ : ব্রেইন স্টমিং পদ্ধতিতে আসন্ন একটি অনুষ্ঠান উদযাপনের ধারণা পেতে আপনি প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশ্ন করতে পারেন। একজন প্রশিক্ষণার্থী শুনতে পারে না এবং আপনি সিদ্ধান্ত নিলেন তার মতামত পরে নিবেন। এর পরিবর্তে, আপনি বরং তাকে ঐ সময়ের আগেই জিজ্ঞাসা করতে পারেন সে কীভাবে এ বিষয়ে অংশগ্রহণ করতে পারে। সে হয়ত পরামর্শ দিতে পারে যে, সকলে তাদের মতামতগুলো বোর্ডে লিখবে আর সে তার মতামত কাগজে লিখবে।

৪.৩.৫ : আপনি অপ্রস্তুত হওয়া সত্ত্বেও প্রতিক্রিয়া জানান এবং সম্পৃক্ত থাকুন

কখনও যদি আপনার জানা না থাকে যে, একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কেমন আচরণ করতে হবে, সরাসরি যোগাযোগ করতে পারছেন না, অথবা কিছু বিষয় বুঝতে পারছেন না, আপনি ব্যক্তিটিকে উপেক্ষা করছেন। তবুও তার প্রতি সহায়তার হাত বাড়ান ও সম্পর্ক স্থাপন করুন। বেশির ভাগ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকেই বোঝা যায়।



নীতি

উদাহরণ : যদি আপনি ভাষাগত অস্পষ্টতার কারণে কারো কথা বুঝতে না পারেন এবং তাকে পুনরাবৃত্তির জন্য বলতে অপ্রস্তুত বোধ করেন, তাহলে তাকে জিজ্ঞাসা করুন। অথবা যদি আপনি হুইল চেয়ারে বসা কোন ব্যক্তি সিঁড়ি বেয়ে উঠছে দেখে বিস্মিত ও বিভ্রান্ত হোন, তাহলে তাকে কিছু জিজ্ঞাসা করুন। সকল হুইল চেয়ার ব্যবহারকারী হাঁটতে অসমর্থ নয়।

৪.৩.৬ : সঠিক ও প্রাসঙ্গিক ভাষা ব্যবহার করুন

আপনি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের সাথে কীভাবে সম্পর্ক রাখছেন এবং যোগাযোগ স্থাপন করছেন – তা আপনার শিষ্টাচার ও প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণের অংশ। সম্মানজনক ভাষার ব্যবহার বলতে অনেক কিছুই বোঝায় এবং এটি পূর্বেই এই নির্দেশিকাতে উল্লেখ করা হয়েছে।



নীতি

উদাহরণ : প্রতিবন্ধী (যা বললে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে কোন বস্তুর মত শোনায়) অথবা বিকলাঙ্গ (যা একেবারেই উপযুক্ত পরিভাষা বলে বিবেচনা করা হয় না) না বলে – তাদের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি কথাটিই ব্যবহার করা উচিত।

প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ সম্পর্কিত আরও তথ্যের জন্য সংযুক্তি ২ দেখুন।

৪.৪ ব্যবস্থাপক ও প্রশিক্ষকদের জন্য পরামর্শ

ব্যবস্থাপকগণ সার্বিক শিখন অভিজ্ঞতার অংশ হিসেবে অন্তর্ভুক্তিমূলক সামাজিক মিথস্ক্রিয়ার সুযোগগুলো গ্রহণে উৎসাহিত করবেন। বিশেষকরে, যেহেতু এটা সাধারণ দক্ষতাসমূহের উন্নয়নে সহায়তা করে যা আজকের পৃথিবীতে কাজ করার জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশিক্ষকগণ দৈনন্দিন শিখন পরিবেশকে নিয়ন্ত্রণ করেন এবং প্রশিক্ষার্থী এবং অন্যান্য কর্মী, সহকারী প্রশিক্ষকদের জন্য শক্তিশালী অনুকরণীয় মডেলের ভূমিকা পালন করেন। যে কারণে নিয়োগকারীরা এখানকার শিক্ষানবিশি কিংবা প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে গ্রহণ করে থাকে। সকল প্রশিক্ষার্থীদের প্রতি আপনার সামাজিক ও মিথস্ক্রিয়ামূলক সম্পর্ক হওয়া উচিত সুন্দর ও শ্রদ্ধাশীল, কিন্তু আপনি যদি প্রতিবন্ধীদের নিয়ে কাজ করার ক্ষেত্রে নতুন হোন, তাহলে আপনি এসকল মিথস্ক্রিয়াসমূহে যথাযথ মনোযোগী হতে চাইবেন। আপনার ভাষা এবং প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণের বিষয়গুলো এই অনুচ্ছেদে বর্ণিত হয়েছে।

যদি বাহিরের বক্তা অথবা বিশেষজ্ঞগণ শ্রেণিকক্ষে বা কর্মশালায় আমন্ত্রিত হয়, তাহলে তাদের প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ, প্রশিক্ষণ ও যোগাযোগ কৌশল বিষয়ে অবগত করুন যেন তারা আপনার প্রতিবন্ধী শিক্ষার্থীদের সাথে সামাজিক সম্পর্ক তৈরি করতে পারে।



সংযুক্তি ১ : নির্দিষ্ট প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা

শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা, কর্মস্থল বা শিখন পরিবেশে প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীরা যা অর্জন করতে সক্ষম হবে :

- প্রশিক্ষণ পরিবেশে প্রবেশ ও সবকিছু ব্যবহার করতে পারা।
- তাদের কাছে কী প্রত্যাশা করা হচ্ছে এবং কেমন করে তারা অবদান রাখতে পারবে তা জানতে পারা।
- স্বাধীনভাবে কাজ করার সুযোগ গ্রহণ করতে পারা।
- ক্ষমতায়িত হতে পারা, বিশেষকরে, পছন্দ করার সুযোগ এবং পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণ করার অনুশীলনের মাধ্যমে যা অন্য প্রশিক্ষণার্থীদের ক্ষেত্রে রয়েছে।
- অপ্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীর মতো একই উদ্দেশ্য, নির্দেশনা এবং কাজের ব্যাপারে উন্মুক্ত সুযোগ পাওয়া।
- ক্লাস চলাকালে প্রশিক্ষক ও সহপাঠীদের সাথে সম্পৃক্ত থাকা।
- অন্যদের সাথে সামাজিক মিথস্ক্রিয়া তৈরি করা।
- প্রশিক্ষণজনিত বিশেষ কোন প্রস্তুতি গ্রহণে এবং গুরুত্বপূর্ণ সময়ে প্রয়োজন অনুসারে সহায়তা লাভ করা।
- জ্ঞান অর্জন ও প্রদর্শনকালে প্রয়োজন অনুসারে নমনীয়তার সুযোগ লাভ করা।
- প্রয়োজন অনুসারে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্যসঙ্গত সুযোগ-সুবিধা লাভ করা যেন সে অপ্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীর মতো একই অভিজ্ঞতা এবং একই ফলাফল অর্জন করার সুযোগ পায়।
- প্রয়োজন অনুসারে যোগাযোগের কোন উপায় থাকা যদি সে সাধারণ পদ্ধতিতে যোগাযোগ করতে না পারে।

প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীরা শিখন পরিবেশে অন্যদের সাথে পূর্ণ অংশগ্রহণ করছে। প্রত্যাশিত অন্তর্ভুক্তকরণের এই পর্যায় অর্জন করতে হলে কিছু কিছু ক্ষেত্রে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ সুবিধার প্রয়োজন হতে পারে। উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ সুবিধার ব্যবস্থার সাধারণ বৈশিষ্ট্যগুলো অধ্যায় ১-এ আলোচিত হয়েছে। নিম্নে উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ সুবিধার উদাহরণের তালিকা উল্লেখ করা হয়েছে যা সুনির্দিষ্ট ধরনের প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের পূর্ণ অংশগ্রহণের জন্য প্রয়োজন। এছাড়া এ কৌশলসমূহ প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের প্রয়োজনীয় চাহিদাসমূহ ও অন্তর্ভুক্ত করতে সহায়তা করবে।

দৃষ্টি প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী

- ভবন, তার শ্রেণিকক্ষসমূহ এবং অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কক্ষসমূহ যেমন : বিশ্রামাগার, খাবারের জায়গা, প্রশাসনিক কার্যালয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের অবহিত করণ।
- কোন ধরনের সহায়ক যন্ত্র প্রতিবন্ধী ব্যক্তি তার সাথে নিয়ে যেতে পারবে তা নির্ধারণ করণ (যেমন : টেপ রেকর্ডার, ব্রেইল পদ্ধতিতে লেখার উপকরণ, ল্যাপটপ, ইত্যাদি)। প্রশিক্ষণার্থীদের আরও কী প্রয়োজন?
- প্রশিক্ষণার্থী কীভাবে তথ্য গ্রহণ এবং প্রদান/প্রেরণ করতে চায় তা নির্ধারণ করণ।
- প্রশিক্ষণার্থী কর্তৃক ব্যবহৃত ভৌত অংশে কী পরিবর্তন আনা প্রয়োজন তা নির্ধারণ করণ।
- যদি প্রশিক্ষণার্থীরা স্বাধীনভাবে চারপাশে ঘুরে বেড়াতে চায়, তাহলে তাদের কোন ধরনের সাহায্যের প্রয়োজন তা নির্ধারণ করণ।
- প্রশিক্ষণার্থীদের বলুন, সাহায্যের প্রয়োজন হলে কে তাদের জন্য এগিয়ে আসতে পারে।

শ্রবণ প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী

- যখন সীমিত অথবা ভিন্ন ভাষার দক্ষতা সম্পন্ন ব্যক্তিদের সাথে ভাব বিনিময় করবেন, তখন ছোট ও সরল বাক্য ব্যবহার করণ।

- ▶ যখন শ্রবণ প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে কথা বলবেন, তখন কথাগুলো তাকে পুনরায় বলুন। আপনি যদি বুঝতে না পারেন যে সে কী বলছে তাহলে তাকে তা পুনরায় বলতে বলুন।
- ▶ নিশ্চিত হোন যে, আপনি তার মনোযোগ আকর্ষণ করতে পেরেছেন, কথা বলা শুরু করার পূর্বে তাকে একটি দৃশ্যমান সংকেত দিন অথবা তার কাঁধে টোকা দিন এবং তাকে মুখোমুখি দাঁড় করান।
- ▶ কথা বলার সময় ঠোঁটকে অতিরিক্ত নাড়াচাড়া করবেন না।
- ▶ মুখের সামনে হাত দিয়ে কথা বলবেন না।
- ▶ যদি ইশারা ভাষার দোভাষী যোগাযোগে সহায়তা করেও, তবু প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে দৃষ্টি বিনিময় করুন।
- ▶ যখন প্রশিক্ষণার্থীদের সাথে কথা বলবেন, তখন অপ্রাসঙ্গিক মনোযোগ বিনষ্টকারী দৃশ্যমান এবং শ্রবণগ্রাহ্য বিষয়গুলো হ্রাস বা দূর করুন।
- ▶ যদি প্রশিক্ষণার্থীরা আপনার মন্তব্য এবং নির্দেশনা বুঝতে না পারে, তাহলে তাদের লিখে কিংবা শারীরিক অঙ্গভঙ্গি করে বা ছবি ও চিত্র বারবার দেখিয়ে বোঝাতে হবে।

চলন প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী

- ▶ প্রশিক্ষণার্থী সঠিক সময়ে প্রয়োজনীয় জিনিস কোথায় পেতে পারে তা নির্ধারণ করুন।
- ▶ প্রশিক্ষণার্থীর যেখানে যাওয়া প্রয়োজন সেখানে যেন সহজে, নিরাপদে এবং স্বাধীনভাবে যেতে পারে তা নিশ্চিত করুন।
- ▶ ভৌত পরিবেশের প্রয়োজনীয় পরিবর্তন নিশ্চিত করুন যেন সে নিরাপদে তার ব্যবহার এবং কাজ করতে পারে (যেমন : শৌচাগার, ক্যাফেটেরিয়া, ল্যাব, লাইব্রেরি, অডিটোরিয়াম)।
- ▶ শ্রেণিকক্ষ, কর্মশালা, চাকুরির প্রশিক্ষণ স্থল এবং অতিরিক্ত শিক্ষাক্রম কার্যক্রমে অংশগ্রহণের জন্য প্রশিক্ষণার্থীদের কী প্রয়োজন তা নির্ধারণ করুন।

মনোসামাজিক প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী

- ▶ যখন কোনো নতুন ক্লাসে বা কর্মসূচিতে কোন প্রশিক্ষণার্থীকে পরিচিত করবেন, তখন নিম্নোক্ত বিষয়গুলো ব্যাখ্যা করুন :
 - নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কাজ শেষ করার তাগিদ।
 - দায়িত্ব এবং নিয়ম-নীতি।
 - অস্পষ্টতার মাত্রা, প্রত্যাশিত ও অপ্রত্যাশিত পরিবর্তনের মাত্রা।
- ▶ প্রত্যাশিত ও প্রয়োজনীয় উপাদানসমূহ নির্ধারণ করুন যা প্রশিক্ষণার্থীদের মানসিক চাপের কারণ হতে পারে এবং কীভাবে সেগুলো তুলে ধরা হবে সে বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিন।

শিখন প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী – যাদের তথ্য প্রক্রিয়াজাতকরণে অসুবিধা হয়

- ▶ প্রশিক্ষণার্থীরা কীভাবে তথ্য (মতামতসহ) গ্রহণ করতে পছন্দ করে তা নির্ধারণ করুন (যেমন : মৌখিক, লিখিত ইত্যাদি)।
- ▶ যোগাযোগের সময় প্রশিক্ষণার্থীরা কীভাবে তথ্য প্রদান করতে পছন্দ করে তা নির্ধারণ করুন।

- ▶ নিম্নলিখিত বিষয়সমূহের সাথে সম্পর্কিত প্রশিক্ষণার্থীদের জন্য প্রয়োজনীয় বিশেষ উপকরণ অথবা ব্যক্তিগত প্রশিক্ষণ কৌশলগুলো যতটা সম্ভব নির্ধারণ করুন :
 - তথ্যের প্রতি মনোযোগ আকর্ষণ করুন অথবা সেগুলো শ্রেণিবদ্ধ করুন (যেমন : শব্দের পরিবর্তে রং-এর কোড ব্যবহার করুন)।
 - কখন এবং কীভাবে তথ্য ব্যবহার করতে হবে তা জানান (যেমন : সংকেত কার্ড অথবা ছবি প্রদান)।
 - সঠিক পথে থাকুন এবং সময়ের ব্যবহার ঠিক রাখুন।
 - তথ্য অথবা ফলাফল তৈরি করুন।
 - ধারাবাহিকভাবে সম্পূর্ণ কাজগুলো পরিচালনা করুন (যেমন : তথ্য উপকরণ, ছবি অথবা অন্যান্য ধারাবাহিক যন্ত্রপাতিসমূহ প্রদান)।
 - যদি প্রয়োজন হয় তবে সুনির্দিষ্ট ধারণার ব্যবহার করুন।
 - পরিবেশের ব্যাপ্তি ও নির্দেশনা সংক্রান্ত চাহিদাগুলো পরিচালনা করুন।
 - আন্তর্ভুক্তিক পরিস্থিতির প্রতি প্রতিক্রিয়া ব্যাখ্যা করুন।
 - অন্যের নিকট থেকে প্রশিক্ষণার্থীর প্রয়োজনীয় সহযোগিতা বা সহায়তাগুলো নির্ধারণ করুন।

বুদ্ধি প্রতিবন্ধিতাজনিত প্রশিক্ষণার্থী

- ▶ প্রশিক্ষণার্থীদের কী কী ধরনের নির্দেশনা বা সহযোগিতা দরকার তা নির্ধারণ করুন। যেমন : মৌখিক নির্দেশনা, মাঝে মাঝে তথ্য বলে দিয়ে তাকে মৌখিকভাবে বলায় সাহায্য করা, নিয়মিত মতামত দেওয়া, প্রদর্শন, অধিক চর্চা, এবং/অথবা কাজগুলোকে আলাদা আলাদাভাবে ভাগ করা।
- ▶ প্রশিক্ষণার্থী শ্রেণিকক্ষে না থাকা অবস্থায় তার কী কী ধরনের সাহায্য বা সহযোগিতার দরকার তা নির্ধারণ করুন। উদাহরণস্বরূপ, শ্রেণিকক্ষে নিয়ে যাওয়া ও নিয়ে আসা, বিরতি ও মধ্যাহ্নভোজের সময় ব্যবহারে সহায়তা করা, পরিচর্যা ও ব্যক্তিগত স্বাস্থ্যবিধি ইত্যাদি।
- ▶ যখন প্রশিক্ষণার্থীকে কিছু করতে বলবেন, তখন তাকে এটি কীভাবে করতে হবে তা বর্ণনা করুন বা দেখিয়ে দিন।
- ▶ যদি কোন অ্যাসাইনমেন্ট বা কর্ম-অনুশীলনে অনেকগুলো কাজ থাকে, তাহলে প্রত্যেকটি কাজ ব্যাখ্যা করুন, বিস্তারিত প্রদর্শন এবং অনুশীলনের জন্য প্রত্যেক প্রশিক্ষণার্থীকে সময় দিন।
- ▶ মতামত দেওয়ার সময় পরিছন্ন, সুনির্দিষ্ট ও সময় উপযোগী হোন।
- ▶ প্রত্যেক কর্ম-অনুশীলনের জন্য তাদেরকে সাহায্য করবে তা প্রশিক্ষণার্থীদের কাছে জানতে চান।

আরও নানা ধরনের প্রতিবন্ধিতা রয়েছে। ব্যক্তি ও প্রশিক্ষণ পরিবেশের সাপেক্ষে এ ধরনের প্রতিবন্ধিতার জন্য উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার প্রয়োজন হতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, একটি অঙ্গ বা আঙ্গুলবিহীন কারও জন্য যথাযথ ও সহজভাবে পরিচালনার জন্য একটি সরঞ্জামের প্রয়োজনীয় কিছু পরিবর্তন আনা প্রয়োজন। স্বাসকষ্টজনিত সমস্যাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তির শ্বাসকার্যে ব্যাঘাত ঘটতে পারে এমন ধরনের পরিবেশগুলো এড়িয়ে চলা উচিত। প্রয়োজনীয় পরিবর্তন এবং উপযোগী পরিবেশ ও ন্যায়সঙ্গত সুযোগ-সুবিধার জন্য সুনির্দিষ্ট চাহিদাগুলো নিয়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির সাথে আলোচনা করাও গুরুত্বপূর্ণ।

সংযুক্তি ২: প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ সম্পর্কে আরও তথ্য

অন্তর্ভুক্তকরণ ও প্রতিবন্ধীবান্ধব আচার-আচরণ সম্পর্কিত ব্যবহারিক পরামর্শ	
পরিস্থিতি	পরামর্শ
অভ্যর্থনা	
যদি একজন প্রশিক্ষণার্থীর হাতের ব্যবহার না থাকে বা সীমিত ব্যবহার থাকে, তাহলে কী কোন ব্যক্তি তার সাথে করমর্দন করবে?	<p>হ্যাঁ, প্রতিটি ক্ষেত্রেই। যদি কোন ব্যক্তি তাঁর হাত বাড়িয়ে না দেয় বা দিতে না পারে, তাহলে অভ্যর্থনায় তার হাতে বা কাঁধে স্পর্শ করাই যথার্থ। এখানে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো, স্পর্শজনিত অভ্যর্থনা জানানোর ইচ্ছা থাকতে হবে।</p>
যদি একজন প্রশিক্ষণার্থীর হাত খুব ছোট হয়, তাহলে কী কোন ব্যক্তি তার সাথে করমর্দন করবে?	
যদি একজন প্রশিক্ষণার্থী কৃত্রিম পা যেমন : একটি ধাতব হুক থাকে, তাহলে কী কোন ব্যক্তি তার সাথে করমর্দন করবে?	
যদি একজন প্রশিক্ষণার্থীর হাত না থাকে, তাহলে কী কোন ব্যক্তি তাকে স্পর্শ করে কোনভাবে স্বাগত জানাবে?	
যদি একজন প্রশিক্ষণার্থী অন্ধ হয়, তাহলে কী কোন ব্যক্তি তার সাথে করমর্দন করবে?	
দৃষ্টি বিনিময় এবং দৃষ্টির স্তর	
প্রতিবন্ধিতার প্রকৃতি বিবেচনা না করে কোন ব্যক্তির কী প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে দৃষ্টি বিনিময় ও তা সমস্তর থেকে করা উচিত?	<p>হ্যাঁ, প্রতিটি ক্ষেত্রেই। ঠিকমত দৃষ্টি বিনিময় করা হলে তা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের গুরুত্বপূর্ণ বার্তা প্রেরণ করে, যেমন :</p> <ul style="list-style-type: none"> • প্রতিবন্ধী ব্যক্তির উপস্থিতিতে একজন ব্যক্তি স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। • একজন ব্যক্তি প্রতিবন্ধীতাকে নয়, প্রতিবন্ধী ব্যক্তির ব্যক্তিসত্তাকেই গুরুত্ব দেয়। • একজন ব্যক্তি অন্য একজন ব্যক্তিকে একইভাবে সৌজন্যতা দেখাতে পারে, তার প্রতিবন্ধিতার বিবেচনায় নয়। • একজন ব্যক্তি একই পরিস্থিতিতে অন্য ব্যক্তিদের ক্ষেত্রেও একই সৌজন্যতা দেখিয়ে থাকে।
যদি একজন ব্যক্তি দৃষ্টি প্রতিবন্ধী হয়, তাহলে অন্য ব্যক্তিদের কি তার সাথে দৃষ্টি বিনিময় করা উচিত?	<p>হ্যাঁ, কঠিন কোন দিক থেকে আসছে – সে ব্যাপারে দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অনেক বেশি সংবেদনশীল।</p>

<p>যদি কোন ব্যক্তি শ্রবণ প্রতিবন্ধী হয় এবং তার সাথে একজন দোভাষী থাকে, তাহলে দোভাষী যখন তাকে বুঝিয়ে দেয় তখন অন্য ব্যক্তিদের কী ঐ ব্যক্তির সাথে দৃষ্টি বিনিময় করা উচিত?</p>	<p>হ্যাঁ, যখন কোন শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে মৌখিক যোগাযোগ হয়, তখন কোন ব্যক্তিকে সব সময় দৃষ্টি বিনিময় করা উচিত। এটাই সঠিক :</p> <ul style="list-style-type: none"> • যখন শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি দোভাষীকে দেখছে। • যখন আপনি কথা বলছেন। • যখন দোভাষী আপনাকে শ্রবণ প্রতিবন্ধী ব্যক্তির মতামত পুনরাবৃত্তি করছে। <p>এমনকি প্রথমে এটা প্রমাণ করা কঠিন হতে পারে, সেজন্য সর্বোত্তম কৌশল হলো শ্রেণিকক্ষে দোভাষী নেই বলেই ধরে নেওয়া।</p>
<p>দৃষ্টি প্রতিবন্ধী অথবা হুইল চেয়ারে বসা চলন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে সমস্তর থেকে দৃষ্টি বিনিময় করা কী গুরুত্বপূর্ণ?</p>	<p>যখন শ্রেণিকক্ষের বাহিরে সামাজিক যোগাযোগ হয়, তখন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে সমস্তর থেকে দৃষ্টি বিনিময় হওয়া গুরুত্বপূর্ণ।</p>
<p>নৈকট্য ও মনোযোগ</p>	
<p>বসে থাকা কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কথা বলতে গিয়ে একজন ব্যক্তির কী তার পাশে বসে কথা বলা উচিত?</p>	<p>যদি সম্ভব হয় – তাহলে ব্যক্তির সাথে বা পাশে বসে কথা বলাই সম্মানজনক।</p>
<p>কোন ব্যক্তির একের পর এক অন্য ব্যক্তিদের সাথে কথা বলতে হয়। পরিস্থিতি এমন যে, ঐ ব্যক্তি একই সঙ্গে কাগজে লেখালেখির কাজ করছে ও দৃষ্টি প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাথে কথা বলছে।</p>	<p>না, এটা অসম্মানজনক।</p>
<p>কোন ব্যক্তি অন্যের সাথে মতবিনিময়কালে অনেক সময় নানা ধরনের অনভিপ্রেত আচরণ করে যা অন্য ব্যক্তিদের কাছে বিরক্তকর। ঐ ব্যক্তি অন্যের সাথে অসচেতনভাবে কথা বলার পাশাপাশি কিছু অনিচ্ছাকৃত কাজও করতে পারে, যেমন : শূন্য কাপ থেকে চা বা কফি পান করা, বার বার চশমার গ্লাস পরিষ্কার করা অথবা ডেস্কের উপরে রাখা উপকরণগুলো পুনঃসজ্জিত করা।</p>	<p>না, এটা অসম্মানজনক।</p>
<p>অবহিতকরণ এবং সহযোগিতা</p>	
<p>প্রতিবন্ধী ব্যক্তির সাহায্যের প্রয়োজন মনে হলে কোনো ব্যক্তি কি তাকে সাহায্য করার জন্য জিজ্ঞাসা করবে?</p>	<p>সকল ক্ষেত্রেই উত্তর – হ্যাঁ।</p>
<p>কোন ব্যক্তি কী কোন প্রতিবন্ধী ব্যক্তিকে কোন সাহায্যের প্রয়োজন আছে কিনা জিজ্ঞাসা করতে পারে?</p>	<p>প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকাংশ সময়ই সাহায্যের প্রয়োজন হলে তা অন্যদের কাছে চেয়ে থাকে। যদি কেউ বলে, “আমি কি আপনাকে সাহায্য করতে পারি?” লোকটি বলতে পারে, “না”। আর যদি ঐ ব্যক্তি বলে, “হ্যাঁ” – তাহলে তখন, “কীভাবে আপনাকে সাহায্য করতে পারি?” বলাই যথার্থ হবে।</p>
<p>সময় ও অভিজ্ঞতার আলোকে একজন প্রতিবন্ধী ব্যক্তি স্বয়ংক্রিয়ভাবেই শিখে নেবে যে কখন, কোথায়, এবং কীভাবে সহায়তা দেওয়া হয়?</p>	

পরিভাষা	
এ ধরনের শব্দ বলা গ্রহণযোগ্য হবে কী? যেমন : “পঙ্কু”, “মৃগীরোগে বিপর্যস্ত”, বা “ক্যান্সারের শিকার”।	না। যথাসম্ভব নেতিবাচক বিশেষণ ব্যবহার না করে সত্য ঘটনা বলাটাই উত্তম যেমন : সে হাঁটতে পারে না, তাঁর মৃগীরোগ আছে, এবং তাঁর ক্যান্সার আছে।
এই ধরনের শব্দ বলা গ্রহণযোগ্য হবে কী? যেমন : “হুইল চেয়ারে আবদ্ধ”, “ক্রাচ ছাড়া অচল”, বা “কারো সাহায্য ছাড়া বাইরে বের হওয়া নিষেধ”।	না। একটি হুইল চেয়ার, অথবা ক্রাচ ব্যবহার না করে অথবা কারো সাহায্য প্রভৃতি নেতিবাচক কথা না বলে সত্য কথা বলাই উত্তম।
এই ধরনের শব্দ বলা গ্রহণযোগ্য হবে কী? যেমন : “বধির বালিকা”, বা “অন্ধ মানুষ”।	এক্ষেত্রে ব্যক্তিবাচক শব্দ আগে ব্যবহার করা উত্তম, যেমন : মেয়েটি শ্রবণ প্রতিবন্ধী বা লোকটি দৃষ্টি প্রতিবন্ধী।



এই প্রকাশনাটি কানাডা সরকারের অর্থায়নে আইএলও-এর বাংলাদেশ স্কিলস্ ফর এমপ্লয়মেন্ট এ্যান্ড প্রোডাক্টিভিটি (বি-সেপ) প্রকল্প কর্তৃক প্রণীত।

আরো তথ্য পেতে যোগাযোগ করুন :

- | | | | |
|---|---|---|---|
| কারিগরি শিক্ষা অধিদপ্তর
www.techedu.gov.bd |  | জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন পরিষদ
www.nsd.gov.bd |  |
| বাংলাদেশ কারিগরি শিক্ষা বোর্ড
www.bteb.gov.bd |  | জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো
www.bmet.gov.bd |  |
| আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা
www.ilo.org/dhaka |  | | |