

Accesso Inclusivo À Formação Profissional



**Guião Prático baseado nas experiências da
Young Africa Moçambique e Light for the World Moçambique.**

Stelio Ramos e Judith Baart



Cofinanciado pela União Europeia

Agradecimentos

Os últimos anos de trabalho em formação profissional inclusiva foram de muita aprendizagem. Estamos gratos pela oportunidade de o fazer e pelas pessoas com quem percorremos esta longa caminhada. Esta publicação foi escrita por Stélio Ramos e Judith Baart, contudo não teria sido possível sem a contribuição imensurável de outras organizações e pessoas.

Gostaríamos de agradecer aos nossos parceiros, à equipa da Young Africa e aos franqueadores, e particularmente a Aksana Varela, Rita Uane, Dorien Beurskens, Raj A. Joseph, Mahara Goteka e Christian Schäfer. Também queremos agradecer aos nossos amigos e colegas da Light for the World pelas suas sugestões e contribuições para esta publicação, especialmente Iláuda Manala, Cristovão Hansine (em memória), Plácido Fernandes, Sander Schot, Svenja Schneider e Irmi Neuherz. Por fim, queremos agradecer à Inês Vieira Ferraz por ter dedicado seu tempo à edição e revisão linguística.

Esta experiência, agora com mais de 4 anos, só foi possível com o apoio da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento, parceiros e financiadores destes investimentos em inclusão enquanto prioritário.

Um agradecimento especial vai para os estudantes, funcionários e empresários da Young Africa Moçambique que fizeram parte desta viagem rumo à formação profissional inclusiva, e que partilharam connosco as suas experiências e histórias.

Introdução	6
Acessibilidade	10
Inscrição e Acompanhamento dos Alunos	18
Governança	26
Planificação Curricular, Execução e Implementação	32
Relações Externas	36
Recursos Humanos	40
Conclusão	42
Anexo 1. Guião da Auditoria de Acessibilidade	46
Anexo 2. Cartão de Pontuação da Inclusão de Deficiência nos Centros de Formação Técnico-Profissional	50

Introdução



Nos países em que o número de jovens é elevado e a taxa de desemprego é alta¹, a Formação Técnica Profissional (FTP) é um método comprovado para mobilizar os jovens para o emprego ou empreendedorismo. A FTP oferece aos jovens as competências necessárias para encontrar um estágio profissional, bem como a oportunidade de colocar em prática as competências adquiridas durante a sua formação. A formação profissional dá aos jovens de um país como Moçambique aptidões práticas e, portanto, uma vantagem competitiva no mercado de trabalho.

No entanto, nem todos conseguem ter acesso a esta formação. Até agora, o acesso a uma educação e formação profissional adequada a jovens com deficiência tem sido escassa em Moçambique. Os jovens com deficiência têm enfrentado dificuldades de acesso à formação em competências necessárias para ingressar no mundo do trabalho ou criação do próprio emprego, por diversas razões: falta de acessibilidade dos centros de formação; os professores não sabem como adaptar os seus métodos de ensino; os estudantes, pais e formandos não acreditam que os alunos com deficiência podem aprender, etc. No entanto, se os jovens com deficiência tiverem que ganhar o seu próprio rendimento, é imperativo que aprendam as competências necessárias para fazê-lo!

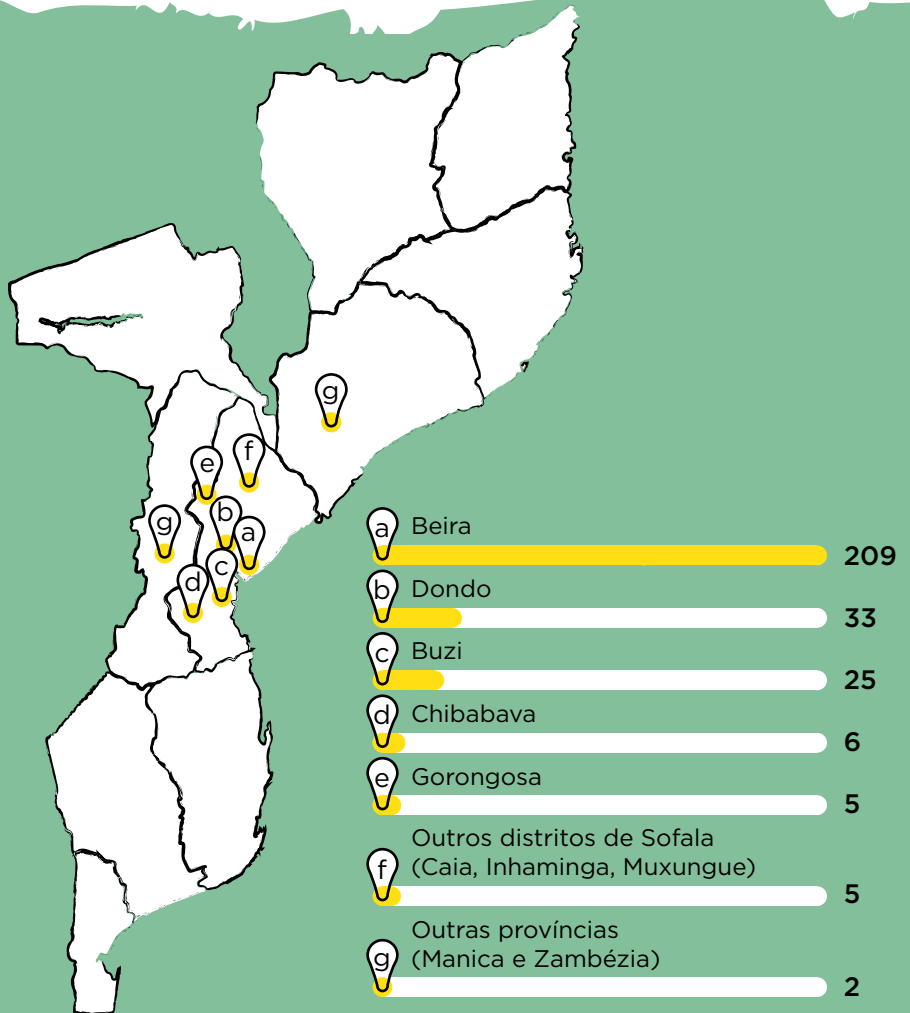
Em 2015, a Young Africa Moçambique através dos dois centros de formação profissional especializada na formação técnico profissional de jovens nas áreas de competências agrícolas, industriais e comerciais e a Light for the World, uma organização de desenvolvimento com experiência na inclusão de pessoas com deficiência, aliaram-se com um objectivo comum: tornar os centros de formação da Young Africa Beira e o da Young Africa Agri-Tech Dondo nos primeiros centros de formação profissional acessíveis a jovens com deficiência em Moçambique.

Desde a sua fundação em 2008, a Young Africa Moçambique formou mais de 15 mil jovens. Durante o período de implementação de 2015 até 2018, foram formados 3,449 jovens, dos quais 285 eram jovens com deficiência. Importa referir que o projecto está a ser implementado com o financiamento da União Europeia e da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento.

¹ Relatório da Organização dos Trabalhadores Moçambicanos (2017) - A Dinâmica Actual do Mercado de Trabalho e Desafios do Movimento Sindical em Moçambique.

Origem dos jovens

Dos 285 jovens com deficiência, 209 são oriundos da Beira, 25 do Búzi, 6 de Chibabava, 33 do Dondo, 5 da Gorongosa, 5 de outros distritos de Sofala (Caia, Inhaminga, Muxungue) 2 de outras províncias (Manica e Zambézia).



Tipos de deficiência

A desagregação dos dados sobre jovens e/ou alunos, acima referidos, por deficiência é a seguinte: deficiência visual/pessoa cega ou com baixa visão 6, deficiência múltipla 4, familiar de uma pessoa com deficiência 5, Mãe de criança com deficiência 5, deficiência intelectual 3, deficiência física 107, epilepsia 3, acidente vascular cerebral 2, deficiência auditiva 150.



Inclusão - Por onde começar

Quer ter certeza de que as pessoas com deficiência estão incluídas no seu centro de formação profissional? Sendo assim, por onde começar?

Há muitos factores que podem impedir que as pessoas com deficiência tenham acesso às oportunidades de educação e trabalho num centro de formação. Podem ser, por exemplo, razões físicas - simplesmente não conseguem, de forma autónoma, chegar ao edifício, entrar ou circular pelo centro. Podem ser motivos de comunicação - não sabem o que está a acontecer porque as informações são partilhadas num formato que não lhes é acessível. Ou podem ser razões de atitude - os outros podem ser indelicados com as pessoas com deficiência ou elas próprias podem pensar que não são capazes de estudar ou participar.

A maneira mais fácil de começar é descobrir o que já está sendo feito bem e - onde pode ser melhorado!

- Realizar uma auditoria de acessibilidade para determinar que áreas dos centros de formação técnico-profissional são acessíveis para pessoas com deficiência e onde é necessário melhorar. Em seguida, fazer um plano de acção realista para decidir que tarefas abordar primeiro. Mais informação sobre a auditoria de acessibilidade pode ser encontrada no Anexo I.
- Realizar uma avaliação da inclusão da deficiência, através do uso da ferramenta Cartão de Pontuação da Inclusão da Deficiência (Disability Inclusion Score Card - DISC). Esta é uma maneira útil de obter entendimentos profundos sobre diversos problemas que afectam a inclusão na instituição. Os resultados podem ser inseridos num plano de acção, bem como fornecer dados para mostrar o progresso que já foi feito. O Cartão de Pontuação da Inclusão da Deficiência completo pode ser encontrado no Anexo II.

A avaliação da situação actual ajudá-lo-á a entender o que já está a correr bem e em seguida desenvolver um plano de acção para decidir por onde começar a melhorar.

O que é Acesso Inclusivo à Formação Profissional?

Esta publicação/este manual é um guião de apoio para os que querem tornar o seu centro de formação profissional acessível para os jovens com deficiência em Moçambique.

Assegurar-se de que as pessoas com deficiência possam beneficiar integralmente da formação que providencia significa observar vários aspectos do seu centro. Este guião descreve as diferentes áreas onde algumas mudanças podem precisar de ser feitas no seu centro. Incluem: administração, matrícula de estudantes, recursos humanos, planificação e implementação do currículo, acessibilidade e relações externas. Para cada uma dessas áreas, vamos explicar o que queremos dizer, o que aconteceu na Young Africa, e fornecer algumas dicas e orientações.



Inclusão da deficiência significa que as pessoas com deficiência estão incluídas nas actividades diárias e têm papéis semelhantes aos das pessoas sem deficiência. Isto significa remover as barreiras físicas, de comunicação e de atitude que impedem a participação plena da pessoa na sociedade.

Acessibilidade

Acessibilidade é a possibilidade de ter acesso ou se beneficiar de qualquer produto, dispositivo, serviço ou ambiente. Se algo é acessível, significa que todas as pessoas, com diferentes capacidades, são capazes de usá-lo sem enfrentar quaisquer barreiras.

Muitas vezes, as pessoas entendem que um edifício é acessível se as pessoas que utilizam cadeiras de rodas conseguem acedê-lo de forma independente. No entanto, a acessibilidade é muito mais do que isso - significa também garantir que os serviços que uma organização presta são acessíveis. Ou seja, garantir que todas as pessoas com ou sem deficiência, possam entrar e utilizar o edifício e os serviços do centro de formação. Por vezes, as pessoas pensam que basta construir uma rampa, no entanto, significa igualmente que as pessoas podem comunicar, deslocar-se de forma independente, receber informação e muito mais.

Em Moçambique, foi aprovado o Decreto n.º 53/2008 de 30 de Dezembro (regulamento de construção e manutenção dos dispositivos técnicos de acessibilidade, circulação e utilização dos sistemas de serviços e lugares públicos à pessoa com deficiência física ou de mobilidade condicionada). Este documento regula procedimentos referentes à acessibilidade física dos edifícios de utilidade pública (escolas, hospitais, centros de formação, etc.) para que sejam acessíveis para pessoas com deficiência.

Passam-se dez anos desde que o Regulamento entrou em vigor, e o governo tem envidado esforços para assegurar que todas as obras públicas (Escolas, Hospitais e Centros de formação, etc.) passem a ser acessíveis daí que assistimos que algumas escolas, hospitais possuem rampas. Porém, ainda existem muitos desafios porque alguns edifícios de utilidade pública precisam de ser adaptados e outros edifícios tem rampas que não obedecem as medidas regulamentadas pelo decreto. Ademais, os edifícios de utilidade pública construídos por particulares, muitos deles não obedecem os requisitos de acessibilidade baseados no decreto.

O que fez a Young Africa?

Realizando uma Auditoria de Acessibilidade

Como é que um Centro de Formação Profissional sabe o que deve fazer para ser completamente acessível aos seus estudantes e pessoal? Uma forma de o saber é realizar uma auditoria de acessibilidade.



Auditoria de Acessibilidade é uma ferramenta composta por um guião de orientação, modelo de relatório e plano de acção que visa avaliar se instituições de utilidade pública (Escolas, Instituições de formação profissional, entre outras) e os seus serviços são ou não acessíveis para pessoas com deficiência física, visual, intelectual e auditiva. Esta ferramenta avalia os escritórios e locais de trabalho (o seu interior, bem como instalações exteriores).

A ferramenta de Auditoria de Acessibilidade² foi desenvolvida a nível internacional pelo Centro de Ambiente Acessível (CAE) e foi adaptada para ser utilizada em Moçambique pela Light for the World. O propósito de uma Auditoria de Acessibilidade é identificar as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência. A ideia não é apenas de se concentrar no que está em falta, mas também focar-se nas oportunidades existentes para melhoria.

Uma Auditoria de Acessibilidade deve ser realizada por um/a auditor/a de acessibilidade, juntamente com funcionários, alunos do centro de formação profissional e sempre que for possível associações de pessoas com deficiência.

Com a equipa de auditoria, percorra lentamente o espaço que está a ser verificado. Comece pela entrada do pátio ou edifício e circule lentamente por toda a área, verificando todos os itens da lista. Cobrir todo o terreno e espaços do edifício, incluindo a recepção, salas de aula, oficinas, áreas comuns e de lazer, albergues, biblioteca, sala de informática, refeitório e área administrativa. Envolver as organizações de pessoas com deficiência na auditoria, para conhecer também o seu ponto de vista. Após a realização da auditoria, é elaborado um plano de acção que discute quais os passos que podem ser dados de forma a melhorar a acessibilidade das pessoas com deficiência.

² Uma cópia do guião da Auditoria de Acessibilidade pode ser consultada no Anexo 1



Requisitos para um/a auditor/a de acessibilidade

Um/a auditor/a de acessibilidade precisa:

- Ser capaz de demonstrar experiência prévia em orientar auditorias de acessibilidade;
- Conhecer a legislação nacional existente em termos de acessibilidade;
- Ser capaz de facilitar a auditoria de forma participativa, criando o máximo envolvimento e consciência;
- Ser capaz de dar recomendações claras e inequívocas no local e por escrito;
- Ser capaz de ajudar a organização que realiza a auditoria de acessibilidade a implementar seu plano de acção.

Fazer alterações físicas ou arquitetônicas no Centro de Formação

Quando a auditoria de acessibilidade foi realizada nos centros da Young Africa na Beira e no Dondo, algumas das recomendações que surgiram foram no sentido de se construir um caminho pavimentado que conduzisse da estrada principal até ao portão principal para uma fácil orientação dos utentes, e que fossem colocadas faixas de advertência no passeio lateral da estrada, para que as pessoas com deficiência visual não entrassem acidentalmente na estrada. Naturalmente, nem tudo pode ser resolvido imediatamente devido as restrições financeiras. Porém, a seguir são apresentadas algumas das alterações que os centros fizeram para resolver os problemas de acessibilidade:

- Foram construídas rampas ao redor dos dois centros. As rampas facilitam o acesso aos edifícios para as pessoas que não podem usar as escadas facilmente, como os usuários de cadeiras de rodas.
- Construção de sanitários acessíveis. Neste âmbito foram construídos na Young Africa Beira dois sanitários de raiz acessíveis e adaptado um sanitário no lar feminino. Na Young Africa Agri-tech Dondo foram construídos sanitários acessíveis de raiz nos dois lares de estudantes, nos refeitórios e no bloco de salas de aulas. Houve necessidade de construir sanitários acessíveis porque os existentes eram de difícil uso para as pessoas com limitações de mobilidade, visto que estes necessitam de sanitários que possuam portas com fechaduras no nível adequado, sanitas com barras de apoio, banheiras com bancadas para fácil uso durante os banhos e isto não existia dentro das instalações da Young Africa. Para assegurar que os usuários de cadeiras de rodas as pudessem usar de forma independente, foram construídas novos sanitários acessíveis e foram feitas adaptações no sanitário do lar feminino da Young Africa Beira.
- Foi reduzida a altura dos interruptores de luz para permitir o acesso aos usuários de cadeiras de rodas e reduzir a sua dependência em relação a outras pessoas.
- Foi reduzida a altura do balcão de atendimento dos estudantes, para que as pessoas de baixa estatura e os usuários de cadeiras de rodas possam aceder aos serviços.

O orçamento pode ser uma limitante no que tange a melhoria de acessibilidade e as alterações têm custos. No entanto, esteja ciente de que as soluções podem ser simples e económicas. Por exemplo, por não ter conseguido adaptar o seu edifício para pessoas impossibilitadas de usar as escadas, a Young Africa mudou o curso de Corte e Costura para uma sala de aula no rés-do-chão.



Sandra

Sandra, tem 35 anos, é viúva e mãe de quatro filhos, adquiriu a deficiência depois de dar à luz ao seu quarto filho, há quase seis anos. “Inicialmente parecia uma simples trombose, mas depois de muitas idas ao hospital sem sucesso, decidi procurar um curandeiro (médico tradicional) que ao invés de melhorar minha situação, piorou o meu estado de saúde, chegando ao ponto de não mais mexer os pés.”



Apesar da discriminação e medo, Sandra continua a sensibilizar outras mulheres com deficiência a abraçarem oportunidades como a que o projecto da Young Africa oferece. “Fui várias vezes desprezada e não por pessoas estranhas. Hoje quando me encontram na rua com a minha bata da escola, me perguntam para onde vou e se sou realmente capaz de estudar e ter formação. É muito difícil acreditares em ti mesmo quando todos que estão à tua volta gritam que não és capaz. É preciso muito amor-próprio para sobreviver a isso.” Actualmente, ela está a concluir o curso de corte e costura na Young Africa e sonha em começar o seu próprio negócio para evitar a mendicidade.

Ademais, foram construídos três edifícios acessíveis de raiz na Young Africa Agri-tech Dondo nomeadamente dois lares (um masculino e outro feminino de raiz com capacidade para 64 jovens cada) bem como um refeitório acessível com capacidade para 128 jovens. Estes três novos edifícios seguiram as recomendações baseadas nos princípios de desenho universal e pela legislação do decreto de 53/2008 de 30 de Dezembro que regulamenta a construção de edifícios/instalações acessíveis que possam ser usados por diversos grupos com especial enfoque na pessoa com deficiência.

Formação e Interpretação em língua de sinais

A língua de sinais é um método de comunicação importante para as pessoas com deficiência auditiva. Portanto, é importante que faça parte dos métodos de comunicação no centro de formação para assegurar-lhes o acesso à todas as informações e permitir-lhes compartilhar o que quiserem.

Por isso, a Young Africa decidiu fornecer formação básica em língua de sinais com a duração de 3 meses, carga horária de 64 horas, na razão de 1h e meia por dia. Na referida formação foram abordados tópicos básicos, tais como o abecedário em língua de sinais, gramática, nome de pessoas, etc., e participaram 30 pessoas (formadores, corpo administrativo e alguns estudantes com deficiência auditiva). Pensou-se em treinar este grupo em língua de sinais porque existia uma barreira de comunicação entre os estudantes com deficiência auditiva e os formadores na sala de aula e com o pessoal administrativo, dificultando o tratamento de assuntos ligados a inscrição, pedido de informação, etc.

³ A legislação local sobre acessibilidade e o Decreto nº 53/2008 de 30 de Dezembro de 2008 que é um Regulamento de Construção e Manutenção dos Dispositivos Técnicos de Acessibilidade, Circulação e Utilização dos Sistemas dos Serviços Públicos à Pessoa com Deficiência ou de Mobilidade Condicionada, especificações técnicas e uso do Símbolo Internacional de Acesso.



Dica: Muitos centros de formação profissional oferecem cursos de construção civil, portanto os funcionários e alunos destes cursos podem ser mobilizados para ajudar a melhorar a acessibilidade, bem como a inclusão da acessibilidade no currículo de formação conforme a legislação local³ sobre a construção e adaptação de edifícios acessíveis. Será uma grande oportunidade para também aprenderem!

A experiência provou que os estudantes provenientes do meio rural (Gorongosa e Búzi em particular) não possuíam conhecimentos em língua de sinais ou seja se comunicam com base em simples gestos. Sendo assim, estes jovens tiveram a possibilidade de participar na formação em língua de sinais dentro da Young Africa. Ademais, foram desenvolvidas formações em língua de sinais dentro dos programas de Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC) para pessoas com deficiência auditiva e seus familiares e activistas de RBC). O objectivo desta formação dentro dos programas de RBC era de desenvolver capacidade local nos distritos em língua de sinais e em simultâneo preparar desde cedo os jovens com deficiência auditiva para que não tivessem de enfrentar barreiras de comunicação em língua de sinais quando fossem referenciados ao centro de formação profissional na Young Africa.

A assimilação da parte dos conteúdos foi positiva e permitiu uma melhor interacção entre os formadores e os estudantes com deficiência. A título de exemplo, existe um formador do curso de electricidade e a uma formadora de informática que tem recebido os jovens com deficiência auditiva e não necessita de um intérprete para intermediar na comunicação durante as aulas. Ademais, actualmente os formadores de serralharia e carpintaria empregaram, a tempo parcial, dois jovens com deficiência auditiva no seu departamento.

Alocação de Intérpretes em língua de sinais

A alocação de intérpretes de língua de sinais tinha como objectivo permitir que a comunicação entre estudantes com deficiência e as pessoas sem deficiência, que não dominam a língua de sinais, ocorra sem barreiras no centro da Young Africa. As actividades dos intérpretes eram de interpretar nas salas de aulas, reuniões, pequenos e grandes eventos em que participam pessoas com deficiência auditiva. A alocação dos intérpretes permite que haja inclusão em todos eventos e momentos na Young Africa.

Os intérpretes de língua de sinais podem ser encontrados através das associações de pessoas com deficiência, neste caso a ASUMO⁴, NUDESMO⁵ e EDUS⁶. Ademais, os outros intérpretes são provenientes da Igreja Testemunha de Jeová que possuem formação em língua de sinais.

O custo médio de um intérprete de língua de sinais por mês é de aproximadamente 8,000.00 MZN (correspondente a 123 Euros por mês). Neste caso, a Light for the World pagou aos intérpretes de língua de sinais conforme a necessidade dos alunos com deficiência auditiva.

⁴ ASUMO: Associação dos Surdos de Moçambique

⁵ NUDESMO: Núcleo de Deficientes Surdos de Moçambique

⁶ EDUS: Associação Educar os Surdos em Moçambique

De princípio os intérpretes são alocados a todos os cursos onde estiverem a ser formados jovens com deficiência auditiva. A missão dos intérpretes de língua de sinais é sempre estar nas salas de aulas onde existam jovens com deficiência auditiva em formação. Isso permitir-lhes-á participar na formação em pé de igualdade com os restantes estudantes. Além disso, os intérpretes acompanham os jovens nas reuniões, feiras, graduações e outros eventos que acontecem no centro como forma de permitir que os jovens com deficiência auditiva tenham acesso sobre a maior parte de informação produzida e existente no centro.

O que pode fazer?

- Peça a um/a auditor/a profissional para realizar uma auditoria de acessibilidade nas suas instalações. É um bom começo para ver o que já está a correr bem, e onde pode melhorar.
- Depois de ter uma lista de coisas que precisam de ser melhoradas, escolha alguns 'quick wins' (resultados de impacto rápido) a implementar. Trata-se de coisas que podem não custar muito dinheiro, mas que podem fazer toda a diferença! Faça uma lista de acções que gostaria de melhorar ao longo do tempo.
- Perceba que as soluções nem sempre têm de ser caras ou extravagantes, conta mais a atitude e o pensamento criativo. Por exemplo, se não tiver dinheiro para construir uma rampa ou acrescentar um elevador para o segundo andar, talvez seja possível mudar as turmas para o rés-do-chão para que os alunos com mobilidade reduzida possam frequentar.
- Certifique-se de que toda a informação é disseminada em múltiplos formatos. Por exemplo, usando tanto um anúncio oral como um anúncio escrito. Desta forma, mais pessoas serão capazes de compreender a sua mensagem.
- Contacte as organizações de pessoas com deficiência, podem ajudá-lo, fornecendo serviços ou conhecimentos específicos, como, por exemplo, como traduzir informação para braille, ou onde encontrar um intérprete de língua de sinais qualificado.



Dica: A Universidade Eduardo Mondlane em particular desenvolveu um curso de licenciatura em língua de sinais e são peritos no desenvolvimento de currículo de formação de formadores.



Melhores graduados

Alguns dos alunos com deficiência, não apenas frequentaram os seus cursos - como também se destacaram durante a sua formação! No caso da Essita, uma usuária de cadeira de rodas, foi a melhor estudante do curso de gestão de Farma. E Januário, que tem deficiência auditiva, foi o melhor aluno do curso de avicultura. Conforme disse Januário, os jovens com deficiência devem “saber que a formação é a chave para o futuro”. Ele continuou dizendo: “Eu sou um jovem africano e já estou certificado; Eu já tenho garantido meu trabalho e meu amanhã. Sem um certificado, eu não sou nada.”



Inscrição e Acompanhamento dos Alunos



O primeiro passo para iniciar a formação é inscrever-se no curso. À partida, isto pode ser um obstáculo para muitos jovens com deficiência, porque podem não ter conhecimento do centro de formação e dos seus cursos, ou não estar cientes de que os cursos podem ser do seu interesse. Por vezes, os requisitos de inscrição podem ser tão exigentes que potenciais alunos são automaticamente excluídos - por exemplo, a necessidade de apresentar uma candidatura manuscrita pode não ser possível para uma pessoa com deficiência visual.

Alunos com deficiência precisam, também, de ser orientados e apoiados durante a formação. Assim como qualquer outro aluno, precisam de se sentir bem-vindos na formação, entender o conteúdo e o trabalho que poderão fazer a seguir e fazer parte da vida social do centro.

O que fez a Young Africa?

Alterar o método de mobilização

A Young Africa faz a divulgação das oportunidades nos seguintes moldes:

- Através de mobilizações nas sedes dos bairros sobre as oportunidades de formação existentes;
- Através de roadshows nos bairros suburbanos da Beira, onde se fazem palestras dos cursos ministrados e em simultâneo são abordados assuntos relacionados com o HIV/SIDA;
- Divulgação em plataformas digitais/redes sociais tais como o website, Facebook, WhatsApp, etc.

É assim que (potenciais) alunos ouvem sobre a possibilidade de frequentarem um curso na Young Africa. No entanto, estes métodos nem sempre funcionam para alunos com deficiência. Por exemplo, muitos indivíduos com deficiência em Moçambique não usam smartphones, especialmente nas zonas rurais. Isto significa que não têm acesso às redes sociais e conseqüentemente não tem acesso as informações sobre formação profissional que são partilhadas nas plataformas digitais.

Por isso, seria necessário um método alternativo para informar os alunos com deficiência sobre a possibilidade de fazerem uma formação na Young Africa. Um dos métodos escolhidos foi informar as organizações de Reabilitação Baseada na Comunidade⁷ e organizações de pessoas com deficiência (OPD) que trabalham com pessoas com deficiência, sobre as oportunidades à disposição de alunos com deficiência para participarem em formações. A equipa de RBC pôde assim partilhar esta informação com potenciais alunos identificados nas comunidades. Outra acção feita foi realçar a acessibilidade da formação técnica profissional aos alunos com deficiência. A organização visita escolas secundárias para conversar com os Directores de escolas e os alunos sobre as oportunidades de estudar num centro de formação profissional após a graduação. Durante tais visitas é mencionado claramente que alunos com deficiência também são muito bem-vindos, e apela-se a disseminação da mensagem pela escola até chegar aos alunos que estão a ponderar o que fazer depois da escola. Portanto, foi desta forma o número de alunos com deficiência cresceu exponencialmente na Young Africa.

Motivar alunos com deficiência para participar em formações

Não é suficiente tornar o seu centro inclusivo. Muitas vezes, os jovens com deficiência não aparecem por conta própria. Um dos motivos para tal acontecer pode ser porque estão escondidos em casa pelos pais/familiares, porque não têm serviços básicos de reabilitação ou não têm meios de compensação necessários para a sua participação, ou porque não se sentem suficientemente confortáveis para se inscreverem sozinhos. As limitações financeiras são um dos principais obstáculos ao acesso/um dos motivos para não se candidatarem, assim como o facto de não saberem que o centro de formação está disposto a fazer adaptações razoáveis de integração para jovens com deficiência. Por este motivo é tão importante ser activo na identificação dos jovens e na sua preparação antes de se candidatarem, sobretudo no início.

A Light for the World estabeleceu ligações entre a Young Africa, as organizações de OPD, os programas de RBC e as pessoas com deficiência. Estas instituições fazem a identificação das pessoas interessadas em se formar nos cursos da Young Africa através de acções de sensibilização nas comunidades e nas famílias.

⁷ Para mais informações sobre RBC, ver página 20.

No início do projecto existiram algumas resistências por parte de algumas pessoas com deficiência, em participar na formação profissional. Assim, A Light for the World, a Young Africa e os parceiros de RBC implementaram acções de sensibilização e motivação para promover maior adesão de jovens com deficiência, sendo que as acções incluíam conversas directas com os jovens para partilhar as vantagens que existem em participar na formação profissional. Outra acção foi a partilha de experiências (através de depoimentos) dos jovens com deficiência graduados que participaram na formação profissional e que estavam a desenvolver algumas actividades de geração de renda como forma de ilustrar a transformação que a FTP trouxe na sua vida como forma de motivar a outros jovens a participar.

À medida que o tempo passa, poderá descobrir que os jovens com deficiência vêm ao centro de formação por iniciativa própria, pois veem e ouvem de outras pessoas que é possível pessoas com deficiência frequentarem a formação com sucesso.

Apoio financeiro para alunos com deficiência

A deficiência e pobreza geralmente andam de mãos dadas, por conseguinte muitos jovens com deficiência simplesmente não têm condições de financiar os custos directos e indirectos da sua educação.

Portanto, a Young Africa tem bolsas de estudo para estudantes vulneráveis que não têm condições financeiras para pagar o curso. As bolsas para os estudantes incluem custos de transporte, material de formação (ferramentas de trabalho, materiais de higiene e segurança no trabalho), propinas mensais da formação, e acomodação para os jovens provenientes de meios rurais ou distantes dos centros de formação.



O que é Reabilitação Baseada na Comunidade?

A Reabilitação Baseada na Comunidade é uma estratégia para melhorar a inclusão de pessoas com deficiência nas suas comunidades. Os activistas de RBC deslocam-se de porta em porta com vista a identificar crianças e adultos com deficiência. Uma vez identificados, apoiam pessoas com deficiência a satisfazer as suas necessidades básicas, referindo-os para os serviços de saúde e de terapia, sensibilizando a comunidade sobre os direitos e talentos de pessoas com deficiência, trabalhando com escolas e governo, bem como fazendo o seu acompanhamento.

Para além do sistema interno dos centros de formação das bolsas de estudos, a outra via é através da Direcção Provincial de Género, Criança e Acção Social (DPGCAS), para onde as pessoas vulneráveis enviam os seus nomes e ficam aguardando pela disponibilidade de vagas. Este sistema de bolsas é válido apenas para os Centros de Formação Profissional do Governo.

Preparar os alunos para a formação profissional

Assim que potenciais alunos indicarem que querem receber formação, uma equipa de profissionais conversa com o potencial aluno de forma a ajudá-lo a escolher o curso certo para si. Nesse caso, o processo envolve os colaboradores dos programas de RBC, peritos em inclusão de deficiências, e os pontos focais da área de deficiência da Young Africa. Este processo é necessário porque as comunidades ou os próprios formadores/colaboradores do centro de formação acreditam que pessoas com deficiências (específicas) só são capazes de realizar determinados trabalhos, ou porque os alunos podem não ter uma visão realista da formação e do trabalho que poderão fazer após a formação e então só entram em determinados cursos. Ajude-os a entender que pessoas com deficiência podem ser empregadas em qualquer tipo de trabalho e o impacto que esta formação e trabalho têm no seu dia-a-dia.

A AMJUDE⁸ desenvolveu acções de preparação dos jovens para participar na formação técnico profissional. O objectivo da preparação aos exames de admissão é de assegurar que os jovens com deficiência possam ter noções e conhecimentos básicos sobre a formação profissional bem como para facilitar a sua admissão caso se candidatem às universidades. A preparação incluiu sessões semanais de uma hora e meia nas competências de escrita e matemática, a fim de identificar as potencialidades e limitações dos jovens. Ademais, também foram realizadas sessões de sensibilização a esses jovens sobre os cursos existentes nos centros de formação profissional e as carreiras profissionais resultantes. Portanto, os alunos com deficiência que participaram dessas sessões poderiam escolher um curso adequado aos seus interesses e talentos. A preparação da AMJUDE decorria um mês antes de o curso iniciar na Young Africa e dois meses antes dos exames de admissão nas universidades.

⁸ Associação Moçambicana de Ajuda aos Deficientes

Que cursos os jovens com deficiência podem frequentar?

A resposta é: todos! Se os alunos estão motivados e interessados, podem escolher os cursos que quiserem. Por exemplo, os jovens com deficiência que frequentaram a Young Africa entre 2015 e 2019, escolheram os seguintes cursos.



61
Corte e costura



38
Serralharia Civil



36
Culinária



32
Electricidade Instaladora



24
Agricultura especial



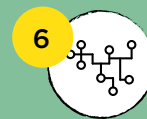
21
Mecânica auto



20
Avicultura



15
Refrigeração



6
Electrónica



5
Electrificação rural



5
Informática



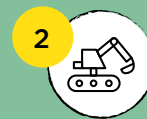
4
Carpintaria



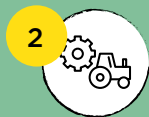
3
Gestão de Farma



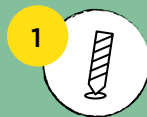
3
Mecanização agrícola



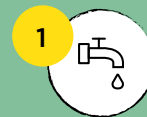
2
Operador de máquina pesada



2
Operador de tractor



1
Abertura de furo



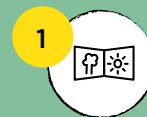
1
Canalização



1
Condutor de tractor



1
Construção Civil



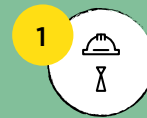
1
Educador de infância



1
Electricidade auto



1
Gestão de recursos humanos



1
Mestre de obra

Provisão de alojamento

Os lares, no contexto da formação profissional, desempenham um papel muito importante pois permitem que pessoas do meio rural tenham acesso a formação profissional, uma vez que no contexto rural as oportunidades de formação são escassas. Ademais, as pessoas com deficiência são as que mais precisam dos lares porque a rede de transportes em Moçambique é muitas vezes inacessível e inadequada. Os usuários de cadeiras de rodas, muitas vezes, têm dificuldade em usar transportes públicos porque não estão fisicamente acessíveis. Às vezes, são os próprios motoristas do autocarro que se recusam a parar para pessoas com deficiência, deixando-os na beira da estrada.

Dada esta situação, a formação profissional torna-se mais acessível às pessoas com deficiência se puderem permanecer no centro, em vez de precisarem de usar os transportes públicos diariamente. Assim sendo, a Young Africa possui 3 Lares de Estudantes, dos quais 2 têm capacidade de receber 128 pessoas (sendo 64 pessoas cada), e se localizam na Young Africa Agritech em Dondo (um masculino e outro feminino) e um na Beira com capacidade de receber 48 pessoas e é apenas para raparigas. Durante o projecto, 46 jovens com deficiência (dos quais 15 mulheres) tiveram oportunidade de estar no lar durante a sua formação. Devido às limitações relacionadas a mobilidade de casa para o centro de formação profissional, os lares dos estudantes permitiram e permitem que mais jovens com deficiência possam aceder a formação profissional.

Inclusão em actividades sociais

As actividades sociais são uma parte importante da vida estudantil. Os alunos passam tempo juntos nos dormitórios e aos finais de semana, praticam desporto juntos e fornecem feedback sobre a formação através da assembleia estudantil. Portanto, é tão importante para os alunos com e sem deficiência, participar em actividades sociais.

Para garantir que os alunos com deficiência não fossem rejeitados pelos seus colegas, a equipe de inclusão realizou sessões mensais de sensibilização durante as aulas de Ciências da Vida para estudantes com e sem deficiência sobre como incluir pessoas com deficiência no dia-a-dia. Nessas sessões, os alunos discutiram o que é deficiência e quais as barreiras que as pessoas com deficiência podem enfrentar no seu dia-a-dia. Em virtude disso, os alunos foram muito mais abertos e receptivos aos colegas com deficiência.

Além do mais, ambos Centros da Young Africa têm uma Assembleia de Estudantes. As preocupações de todos estudantes são canalizadas para dentro deste grupo. Foi criada uma posição específica para um aluno com deficiência dentro da Assembleia de estudantes, para que as suas necessidades e preocupações fossem representadas.

A Young Africa, no âmbito das actividades recreativas do centro, promove actividades desportivas como futebol, incluindo festivais anuais de arte. As actividades desportivas são feitas através de competições entre equipas compostas por pessoas com e sem deficiência. A experiência resultante destas actividades recreativas mostra que pode haver maior interação entre pessoas com e sem deficiência, podem ser formadas equipas de trabalho compostas também por pessoas com e sem deficiência.

No festival de artes da Young Africa onde são feitas exposições de serviços providenciados pela Young Africa, provou-se que é possível formar equipas de trabalho composto por pessoas com e sem deficiência. De forma geral as actividades desportivas e os eventos sociais promovem a colaboração entre pessoas com e sem deficiência bem como torna visível a contribuição que as pessoas com deficiência podem dar nas várias acções a nível do centro de formação bem como no local de trabalho.



Profiling

Recentemente, a Young Africa introduziu a metodologia de Profiling, que visa descobrir talentos e fazer a orientação profissional de forma a poder inscrever o estudante na área mais adequada ao seu perfil. Aplica-se o profiling porque muitos estudantes quando se inscreviam nos cursos, várias vezes, iam à secretaria para mudar para um outro curso porque descobriam depois de começar que não gostavam do curso. Ademais, havia desistências de alguns estudantes por falta de motivação. Sendo assim, o profiling consiste em orientar o estudante a fazer escolhas acertadas.

O profiling é uma metodologia para a selecção, recrutamento e formação de talentos que se baseia nas seguintes questões:

- O candidato quer fazer o trabalho? Motivação.
- O candidato tem habilidades sociais necessárias? Competências.

Os alunos fazem testes pequenos e são aconselhados sobre que cursos fazer com base nos resultados.

O que pode fazer?

- Verifique os seus critérios de admissão. Há algum critério que possa, acidentalmente, excluir indivíduos com (certa) deficiência?
- Pessoas com deficiência podem não estar a frequentar formações no seu centro, pois poderão não saber que as formações são acessíveis e apropriadas para elas. À medida que realiza as suas acções de recrutamento, realce que pessoas com deficiência são bem-vindas. Também pode investir no estabelecimento de parcerias com as organizações de pessoas com deficiência, centros de referência (como o SIOAS) ou organizações de RBC que possam ajudá-lo a chegar a potenciais alunos com deficiência. Muitos jovens com deficiência, apesar de já terem ouvido sobre a formação profissional, podem não estar convencidos de que é para eles. Por isso, é importante apoiar organizações de RBC para motivar e convencer os jovens de que eles são capazes e esta é uma oportunidade de participarem das formações.
- Se o alojamento fizer parte do seu centro, verifique se são acessíveis para alunos com deficiência e talvez até destine alguns dos quartos para alunos com deficiências.
- Se o seu centro tiver um mecanismo de feedback do aluno, como uma associação de estudantes ou conselho estudantil, certifique-se de que os alunos com deficiência também estão representados. Isso proporciona um mecanismo para ouvir as informações e preocupações específicas de pessoas com deficiência.
- Realce a inclusão nas actividades sociais. Organize actividades que promovam a participação entre alunos com e sem deficiência. Verifique se os locais onde as actividades sociais acontecem, tais como a sala comum ou o refeitório, são acessíveis aos alunos com deficiências. Se necessário, sensibilize os alunos sobre a deficiência.
- Apoie os alunos na escolha do curso que pretendem frequentar. Muitas pessoas com deficiência nunca tiveram a liberdade para sonhar com o que gostariam de ser ou fazer, e precisam de ser encorajadas e apoiadas no processo. Realce aos pais, professores e conselheiros que os estudantes não se devem limitar a seleccionar os cursos que são considerados mais “adequados” para pessoas com o seu tipo de deficiência.

O Serviço de Informação, Orientação e Acompanhamento Social (SIOAS) é um modelo de assistência social com forte engajamento das unidades sociais que consiste em identificar, orientar e assistir pessoas vulneráveis especialmente pessoas com deficiência, em programas de saúde, educação, emprego e protecção social. O SIOAS é coordenado pelo governo no âmbito da Estratégia Nacional de Segurança Social II nos Projectos de Protecção Social executado em parceria com organizações da Sociedade Civil e Associações e apoiado pela União Europeia.

Governança



A governança é a forma como uma organização é gerida. Um passo importante para garantir que as pessoas com deficiência possam participar na sua organização é garantir que a inclusão faça parte dos processos de gestão. Isso significa, por exemplo, verificar se a inclusão faz parte da visão e missão da organização, se os procedimentos organizacionais incluem pessoas com deficiência e se a administração promove a inclusão em toda a organização.

O que fez a Young Africa?

Incorporar a inclusão em estratégias e políticas

A Young Africa não só considerou a inclusão como parte da vida diária dos dois centros na fase do projecto-piloto (como algo de curto prazo mas também considerou a inclusão como uma parte essencial de toda a sua organização.

A direcção e a administração da Young Africa acreditam de facto que a inclusão dos jovens com deficiência é acertada e necessária, e transmitem esta mensagem com entusiasmo. A inclusão tornou-se parte da estratégia da Young Africa, e todos os centros de formação profissional da Young Africa são encorajados a alcançar a quota de 5% de inclusão de jovens com deficiência. Os dados dos estudantes são agora também desagregados por deficiência, para que a Young Africa saiba quantos do seu corpo discente no total são pessoas com deficiência.

Ademais, a inclusão faz agora parte da sua política de não discriminação, sendo que actualmente está a ser desenvolvida uma política específica sobre a inclusão de jovens com deficiência. Ao incorporar a inclusão da deficiência nas suas políticas, a Young Africa compromete-se a ser inclusiva em todas as abordagens e actividades.

Certificar-se de que a inclusão faz parte do orçamento para financiamento

A Young Africa, como provedora de formação profissional, depende em parte de financiamento externo. Uma das formas com que demonstraram empenho na inclusão foi, sempre que solicitam financiamento, incluem pessoas com deficiência nas suas novas propostas. No passado, a Young Africa desenhava propostas que visavam apoiar grupos vulneráveis de uma forma genérica, mas a partir de 2015, a Young Africa passou a considerar grupos mais marginalizados, neste caso as mulheres e as pessoas com deficiência. Portanto, define uma percentagem de bolsas para jovens com deficiência. Como resultado deste trabalho, desde Outubro de 2018, recebeu financiamento do projecto da Cidade de Viena que é apoiado pela organização Horizonte 3000 e neste projecto prevê-se a compra de meios de compensação, ligeiras modificações de acessibilidade arquitetónica, formação em língua sinais e Braille e por fim bolsas de estudo para jovens com deficiência.

Da mesma forma, a partir de 2017, a Young Africa criou um programa de bolsas de estudo para mulheres e, mais especificamente, para mulheres que desejam frequentar cursos dominados por homens, como por exemplo mecânica, carpintaria, serralharia e electricidade, o que fez com que a participação das mulheres tenha aumentado de forma significativa.



“A inclusão de jovens com deficiência tornou-se parte integrada das actividades formativas e sociais do centro; A Young Africa não o faz de forma paralela e isolada, o que se pretende é garantir que em todos os cursos/formações haja inclusão de 5% de jovens com deficiência.” Dorien Beurskens, Directora da Young Africa International.

Em 2019, a Young Africa recebeu um apoio financeiro da Cooperação Austríaca para o Desenvolvimento, através da Light for the World, com vista a garantir bolsas de estudo para jovens com deficiência no âmbito da formação profissional. A probabilidade que as pessoas com deficiência tenham dinheiro disponível para pagar a escola é reduzida, pelo que incluir um orçamento específico para reduzir os custos dos cursos ou adquirir por exemplo meios de compensação, pode ajudá-los muito a frequentar algum curso.

Construir sistemas que possam ajudar potenciais alunos a se prepararem para a formação e para a vida após a formação

A inclusão não é apenas necessária no tempo em que os alunos estão efectivamente no curso. Muitas vezes, os alunos não frequentam os cursos, apesar do ensino e a formação profissional estar acessível, simplesmente porque não foram preparados de antemão, ou porque não conseguem fazer a transição para um trabalho ou negócio depois, porque esses sistemas não lhes são acessíveis. Neste sentido, a Young Africa tomou algumas medidas para também analisar os processos antes e depois da frequência em formações no seu centro.

Dependendo do curso, o nível mínimo de escolaridade exigido para a admissão é a sétima ou décima classes. O pessoal da Young Africa constatou, ao longo dos anos, que os alunos que vêm do ensino geral têm dificuldades na leitura e escrita e mesmo em matemática e este problema nota-se ainda mais nos jovens com deficiência. Mas não ser capaz de ler, escrever ou fazer cálculos significa que esses jovens não se conseguem integrar nos cursos nas universidades bem como nos centros de formação profissional. Consequentemente, a Young Africa prevê abrir uma Escola Secundária que vai leccionar da 8^a até 10^a classes, e que será acessível aos alunos com e sem deficiência.

Para os estudantes que terminaram a sua formação, a Young Africa tem um projecto de microcrédito. Os estudantes interessados em criar o seu próprio negócio podem candidatar-se ao projecto e obter algum crédito para iniciar o seu próprio negócio. Dado que as pessoas com deficiência têm dificuldades em encontrar emprego formal, portanto criar o seu próprio negócio poderá ser a maneira ideal de autoemprego. Nesse sentido, a Young Africa comprometeu-se em incluir estudantes com deficiência no seu projecto de investimento em start-ups, e prometeu-lhes que não seriam discriminados. Os alunos com e sem deficiência ficaram motivados e foram incentivados a escrever os seus próprios planos de negócios. Como resultado, a Young Africa tem jovens que já beneficiaram de start-up kits nas áreas de Serralharia e Corte e Costura.

Indicar Pontos Focais de Inclusão da Deficiência

A Young Africa alocou dois colaboradores (Oficiais de Programas) que para além das suas actividades de rotina no centro, passaram a ser os pontos focais da inclusão de deficiência. O objectivo destes pontos focais é assegurar, monitorar e incentivar a inclusão de pessoas com deficiência dentro da sua instituição. As acções feitas, em concreto, com os pontos focais foram de mobilizar os formadores (franqueadores) e o pessoal administrativo a participarem nas formações relacionadas com a inclusão de deficiência (por exemplo: formação em língua de sinais e workshops), adaptações das avaliações para atender a necessidade de alunos (por exemplo, introduzindo testes de escolha múltipla para alunos com deficiência auditiva), e acompanhamento dos planos de acção desenvolvidos no âmbito de auditoria de acessibilidade.

Ter um ponto focal significa que há uma pessoa dentro do centro de formação que é responsável pelas questões ligadas à deficiência e pode ser o ponto de ligação com todas as outras pessoas do centro: os formadores, alunos, directores, funcionários administrativos, etc. Assim, há uma pessoa a quem os alunos com deficiência podem recorrer quando tiverem perguntas.

O que pode fazer?

- Verifique todos os documentos estratégicos e de políticas internas: se a visão, missão e estratégia apoiam a inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva baseada em direitos.
- Se é administrador/gestor ou administradora/gestora, pode começar através da promoção da inclusão de pessoas com deficiência: fale positivamente sobre as pessoas com deficiência e sobre a inclusão, e ofereça ao seu pessoal a oportunidade de trabalhar proactivamente na inclusão.
- Comece a monitorar em que ponto se encontra agora: quantos alunos com deficiência estão actualmente matriculados nos seus cursos.
- Orçamento para inclusão: certifique-se de que há algum orçamento que possa ser gasto em acomodações razoáveis, mudanças necessárias nos seus edifícios e sistemas e, de outra forma, para dar suporte para os alunos e funcionários com deficiência.
- Nomear um ponto focal de inclusão de pessoas com deficiência, que seja a pessoa responsável por monitorar e incentivar o processo de mudança com vista a ter um centro de formação inclusivo para pessoas com deficiência. A escolha do ponto focal é uma posição temporária na medida em que serve de ponto de partida para que ocorra inclusão dentro do centro. Assim que a inclusão ocorrer em todos níveis da instituição ou seja quando a inclusão passar a ser parte da cultura organizacional, a posição de ponto focal não será mais necessária visto que todos vão assumir a inclusão da deficiência como parte do seu trabalho rotineiro.



Suzana

Suzana, de 26 anos, frequenta o curso de corte e costura na Young Africa. Aos quinze anos, ela perdeu o movimento em ambas pernas. “Meu pai nunca me permitiu ir à escola ou fazer outras coisas que outras meninas faziam.” Isso ficou ainda pior depois que ela perdeu a capacidade de andar, “porque meu pai estava com medo da reação dos outros. Eu sofri dupla discriminação: por ser mulher e por ter deficiência.” Depois que seu pai faleceu, ela finalmente viu sua oportunidade. Seu plano para o futuro é poder ter a sua microempresa, onde poderá empregar outros jovens com deficiência. “A Young Africa deu-me uma oportunidade única para me formar e ser alguém na vida. Apesar de todas as barreiras e dificuldades, tenho agora a possibilidade de ser independente e ainda poder criar um negócio que possa ajudar muitas outras pessoas com e sem deficiência.”



Planificação Curricular, Execução e Implementação



Assim que um aluno entra no centro de formação profissional e está prestes a iniciar as aulas, precisa de ser capaz de participar no seu processo de aprendizagem, tal como todos os outros alunos. Não haveria nenhuma vantagem se estivessem frequentando as aulas, mas não aprendendo nada. Para alguns estudantes, isto significa ter de se pensar sobre como mudar a apresentação da lição de maneira a que possam aprender. Repare que isto não significa que tem que mudar o que está a ensinar - algo que poderá preocupar alguns professores mas sim significa apenas mudar a forma como a aprendizagem está a decorrer, para que todos possam aprender!

O que fez a Young Africa?

Adaptar o toque da campanha na escola

A campanha anuncia o início ou o fim das aulas. Os alunos com deficiência auditiva, no entanto, nem sempre conseguem ouvi-la. Por isso, o formador de eletricidade em colaboração com os seus alunos com deficiência auditiva desenharam uma campanha que não só emite som mas também emite sinais luminosos para pessoas com deficiência auditiva.

Preparar materiais de estudo em diferentes formatos

Para os alunos com deficiência visual que não são capazes de ler documentos escritos ou em papel, foi instalado o programa JAWS nos computadores da biblioteca. Ademais, com o apoio técnico do Instituto de Deficientes Visuais (IDV), foram traduzidos para Braille todos documentos necessários para a formação dos alunos com deficiência visual que lêem Braille. Essas duas adaptações possibilitaram que os alunos com deficiência visual lessem e escrevessem materiais de estudo, apesar de não conseguirem ler manuais escolares em papel.

Fazer alterações físicas na sala de aula

Em algumas aulas, os cursos tomaram a iniciativa de fazer algumas alterações físicas nas salas de aula e nos materiais para possibilitar a participação de alunos com deficiência. As adaptações realizadas nos cursos de Electricidade, Refrigeração, Mecânica auto foram, a redução da altura das mesas de comando de motores eléctricos para os jovens com deficiência. A redução da altura das mesas permite que os jovens com deficiência, particularmente aqueles que usam cadeiras de rodas, triciclos ou muletas, possam trabalhar de forma participativa e independente nas formações sem precisar do envolvimento de outros colegas ou formadores. Igualmente, no curso de Corte e Costura, deve-se reduzir a altura das mesas onde são feitos os cortes dos tecidos e os moldes das roupas.

Outra adaptação para usuários de cadeira de rodas foi no curso de Corte e Costura, no qual foram adaptadas as máquinas de pedais através da introdução de adaptadores (manivelas manuais) nos volantes externos. Isto permitiu que alunos e outros usuários com capacidade limitada nas pernas usassem as máquinas de costura com as mãos.

Para o curso de serralharia civil, a adaptação principal foi o uso da rebarbadeira e berbequins de pequeno porte para o fácil manuseio pelos estudantes com deficiência física. A razão é que os alunos com capacidade limitada nos pés, ou que usam cadeiras de rodas, muitas vezes têm dificuldade em usar maquinaria pesada.

Permitir instrumentos de avaliação alternativos

Outra mudança que a Young Africa fez nos seus cursos foi a forma como os alunos fazem os seus testes. Os testes escritos com perguntas/respostas eram de difícil compreensão para os jovens com deficiência auditiva, porque a lógica de escrita da língua de sinais é diferente da lógica da língua falada. A estratégia adoptada foi a adaptação dos testes para o modelo de múltipla escolha.

Os alunos com baixa visão também tinham dificuldade em ler as provas escritas. Portanto, a estratégia passou por fazer testes escritos com letras ampliadas (no formato 16, Fonte Arial) para permiti-los ler e compreender o enunciado. Quanto aos alunos com deficiência visual, os testes foram traduzidos para Braille. Com estas diferentes adaptações, alunos com diferentes tipos de deficiência puderam testar os seus conhecimentos em pé de igualdade com outros alunos sem deficiência. Esses testes alternativos são ainda reconhecidos pelo governo, pois estão alinhados com os padrões de qualidade do governo.

O que pode fazer?

- Peça a opinião dos alunos com deficiência sobre a melhor forma de aprenderem, e tenha em conta essas opiniões quando desenvolver o currículo.
- Alguns alunos aprendem melhor ouvindo; outros vendo; outros ainda preferem praticar sozinhos. Portanto, desenvolva diferentes métodos de ensino no seu currículo, para que os alunos tenham diversas oportunidades e formas de absorver a mesma informação.
- Verifique se os materiais e equipamentos do curso são acessíveis para alunos com necessidades diferentes e adapte-os se necessário.
- Formar professores sobre como adaptar as suas aulas para satisfazer as necessidades de alunos com diferentes capacidades.
- Formar professores sobre como adaptar os métodos de avaliação para avaliar alunos com competências diferentes de forma igualitária.

A woman with dark skin, wearing a white chef's hat and a white long-sleeved shirt under a black apron, is smiling slightly. She is in a kitchen with white tiled walls. In the background, there are blue plastic gloves hanging on the wall and a window with a fan. In the foreground, she is working with a blue bowl containing pieces of meat. The apron has the word 'Raiah' written on it in white cursive.

Restaurante Brasibeira

A Sra. Dalva é proprietária do Restaurante Brasibeira na cidade da Beira. Em 2016, contratou a Joana para trabalhar como cozinheira no seu restaurante. Joana tem deficiência auditiva e fez o curso de culinária no centro de formação da Young Africa. “Não foi fácil aceitar jovens com deficiência para trabalharem no nosso restaurante”, disse a Sra. Dalva. A gestão do restaurante nunca tinha contratado funcionários com deficiência e estava com receio da reacção dos outros colegas. Mas acabou bem. Embora o pessoal do restaurante Brasibeira não saiba utilizar a língua de sinais, usa gestos para se comunicar com Joana. Hoje a Sra. Dalva está feliz por ter Joana na equipa.



Relações Externas



Um centro de formação nunca trabalha isolado, portanto precisa estabelecer relações com o mundo exterior, deste modo, muito pode ser feito para incluir pessoas com deficiência. Por exemplo, estabelecer parcerias com Organizações de Pessoas com Deficiência, serviços de referência como SIOAS ou organizações de RBC, que podem dar informações e oferecer serviços em matéria de deficiência, assegurar que as pessoas com deficiência sejam contactadas e tratadas em qualquer comunicação ou partilha de informação que o centro de formação possa fazer.

O que fez a Young Africa?

Estabelecer parcerias com organizações de RBC

As organizações que fazem Reabilitação Baseada na Comunidade, ou outras organizações que estão ligadas às pessoas com deficiência, são organizações muito úteis com as quais pode se estabelecer ligações para mobilização de jovens. Os jovens com deficiência podem precisar de serviços de reabilitação ou meios de compensação, ou ter outras necessidades que precisam de ser satisfeitas, as quais desconhece sendo uma delas o acesso aos centros de formação. Portanto, as organizações especializadas na área de deficiência podem ser um recurso muito importante para identificar os jovens com deficiência.

A Young Africa estabeleceu contactos com organizações como ADPPDS (Associação Desportiva de Pessoas com Deficiência de Sofala), NUDESMO (Núcleo de Deficientes Surdos de Moçambique), ADEMO Sofala (Associação de Deficientes de Moçambique), OREBACOM (Organização de Reabilitação Baseada na Comunidade), Amavida-Gorongosa (parceiro de RBC da Light for the World em Gorongosa), Associação Kupedzana (parceiro de RBC da Light for the World em Búzi) e, por fim, RBC Dondo, que faz parte do Projecto de formação profissional apoiado pela União Europeia. Estas organizações apoiaram a Young Africa na identificação dos jovens com deficiência que poderiam ser elegíveis para formação nos seus centros; asseguraram a satisfação das necessidades básicas de reabilitação; sensibilizaram as famílias e os jovens para a importância da formação profissional; e apoiaram os jovens a prepararem-se e a chegarem ao centro de formação. As organizações de RBC também acompanharam estes jovens, tanto depois de terem terminado a sua formação e quanto a sua inclusão na comunidade local.

Inclusão de pessoas com deficiência nas comunicações externas

Uma das formas de mostrar a inclusão de pessoas com deficiência, pode ser por meio de comunicações externas, podendo ser feitas através de textos escritos, partilhas de história e imagens ilustrativas para o mundo exterior refletindo sobre uma sociedade que inclui pessoas com deficiência e incentiva as outras instituições para abraçarem a mesma causa.

A equipa de comunicações da Young Africa mudou activamente os seus métodos de trabalho para incluir pessoas com deficiência em comunicações externas. Actualmente as histórias de sucesso dos jovens com deficiência são partilhadas em simultâneo externamente. Por exemplo, as fotografias e histórias de pessoas com deficiência são usadas nas suas comunicações e divulgadas nos boletins informativos e páginas de facebook.

change it has brought". I am so grateful that Young Africa can bring about this change with young people! Another great moment in 2017 was the opening of the Demonstration House, built by volunteers and students with natural and recycled materials. The Demonstration House serves as an inspiration for everyone visiting us, and of course for students in Sustainable Building Techniques. It is so inspiring to see that they are using the inspiration in their practical assignments. During these assignments, the students have to design and make creative applications with the use of sustainable building techniques.

Yvette Belders-Bosma and Dirk Belders | Directors YA Namibia



Alexandra Varela | Director YA Mozambique

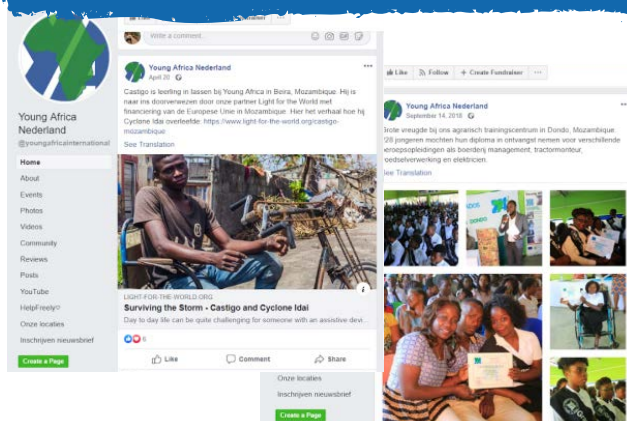
The celebration of the 10th anniversary of our training centre in Beira on August 18th was the highlight of the year. I started working at Young Africa as an administrator and now as a Director. In this period, we have educated a staggering 13.000 young people! I do this work with my whole heart, again and again it is amazing to see how young people flourish. Together with Light for the World we have worked on making our training centres and courses accessible to young people with a disability. We gained international recognition for this joint project with a feature in a leading paper The Guardian. 2017 also brought some challenges, particularly at our agricultural training centre in Dondo that, due to political pressure, had been

Young people start their training with us with a low level of self-confidence. They literally think they cannot even complete their training. Through the lessons in Life Skills you see them changing! Early in December, two classes graduated at Young Africa Namibia. During the graduation ceremony, one graduate came to me and said: "I can't express how much this training means to me and how much



O Boletim informativo da Young Africa em 2017 mostra Mateus Mbazo que é um jovem com deficiência formado em Agricultura.

A página de facebook da Young Africa Moçambique inclui fotografias e histórias dos formandos e dos graduados com deficiência.



Sensibilização de (potenciais) empregadores de graduados

Naturalmente, não é uma situação desejável que as pessoas com deficiência que concluem com êxito a sua formação depois não consigam encontrar um local de trabalho porque os empregadores não estão dispostos a contratá-las. Por esse motivo, a Young Africa e a Light for the World procuraram despertar a consciência dos empregadores para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral.

Uma das coisas que fizeram, foi levar a cabo campanhas porta a porta sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral. Durante as referidas campanhas, falaram com as empresas sobre empregabilidade e estágios. Como resultado, as empresas abriram as suas portas a estágios para jovens com deficiência e, eventualmente, ao seu recrutamento. Ademais, foram realizados dois grandes eventos do sector privado. O primeiro foi a **Feira de Habilidades de Pessoas com Deficiência na Província de Sofala**. Este evento foi organizado no dia 3 de Dezembro de 2017, o dia Internacional das Pessoas com Deficiência.

O objectivo da feira era sensibilizar os diferentes actores e, em particular, o sector privado sobre o potencial e as habilidades de pessoas com deficiência, com foco especial em jovens com deficiência treinados nos centros de formação da Young Africa.

⁹ O spot TV pode ser visualizado na página <https://www.youtube.com/watch?v=Wm-nVMHnPoc>.



O Outro Lado

Em 2016, a Young Africa e a Sonome Productions divulgaram o spot TV “o outro lado” que mostra 4 histórias de sucesso de pessoas com deficiência com o lema “Todos nós queremos uma oportunidade para mostrar as nossas capacidades”. O spot TV foi transmitido múltiplas vezes na TVM e na Televisão Soico em 2016⁹.

O vídeo tem como objectivo sensibilizar os diversos actores da sociedade que é possível ter pessoas com deficiência como profissionais e dando seu contributo, para que isso aconteça é necessário que lhes sejam dadas oportunidades para mostrar as suas capacidades.

O evento contou com a presença de 126 convidados (45 do sector privado), associações de pessoas com deficiência, ONGs e o governo. A seguir estão as acções do encontro:

- Sessão de discussão envolvendo o IFPELAC (anteriormente conhecido como INEFP), FAMOD provincial e a Associação Comercial da Beira (ACB). O debate centrou-se no processo de formação e na transição para o mercado de trabalho.
- Exposição de bens e serviços produzidos por jovens com deficiência durante a formação Young Africa, para trazer evidências de sua produtividade e capacidades: eles apresentaram produtos como logurte, Frango, Arroz, Legumes e Queijo.
- Certificação de Honra ao Sector Privado, mais precisamente 6 empresas, em reconhecimento ao apoio que tem dado aos jovens com deficiência na atribuição de estágios e emprego. Essa estratégia visava incentivar outros empreendedores a abrir suas portas para estágios e empregos para graduados.

O segundo evento, de maior relevo, que se realizou foi a conferência de formação profissional e técnica inclusiva. A Young Africa organizou a celebração dos 10 anos de existência em Moçambique. Como forma de tornar visível o trabalho desenvolvido entre a Light for the World e a Young Africa, celebrou-se sobre o tema 10 anos de formação técnico profissional inclusivo. O objectivo da conferência era de partilhar boas práticas com outros centros de formação profissional, e em simultâneo fazer a sensibilização das empresas, como forma de incentivá-las a dar mais oportunidades de estágios e emprego para pessoas com deficiência. Ao todo participaram 146 instituições dos quais 86 do sector privado.

O que pode fazer?

- Crie uma rede de contactos com Organizações de Pessoas com Deficiência, serviços de referência como SIOAS e organizações de RBC. Assim que tiver estabelecido parcerias, será fácil pedir-lhes informação ou esclarecimentos se tiver perguntas. Em troca, estas organizações poderão referir potenciais estudantes com deficiência ao seu centro para formação.
- Faça uma revisão do conteúdo promocional que desenvolveu, tal como o seu website e brochuras. As pessoas com deficiência que aparecem nas fotos, estudos de caso e histórias, são exactamente iguais às pessoas sem deficiência?



Ser um centro de formação inclusivo não se limita apenas aos seus alunos. Pessoas com deficiência também podem ser cuidadores, professores e até mesmo funcionários da direcção. Como pode garantir que a sua organização, enquanto empregadora, é receptiva a pessoas com deficiência?

O que fez a Young Africa?

Formar funcionários em deficiência e inclusão

De modo a sensibilizar o Centro no seu todo, oferecer formação em conscientização sobre deficiência para todos os funcionários dos centros de formação técnico e profissional, incluindo o pessoal de ensino, gestão e suporte. Dentro da Young Africa, a equipa de formadores recebeu formações regulares em temáticas sobre inclusão e deficiência. Alguns dos temas abordados foram sobre a Convenção das Nações Unidas sobre o direito das pessoas com deficiência, formações em língua de sinais, sobre como distinguir diferentes tipos de deficiência etc. Mais importante ainda, as formações centraram-se no lado prático - como interagir com pessoas com diferentes deficiências, por exemplo, alguém com deficiência auditiva, etc.

As capacitações e formações foram especificamente desenhadas para dotar os colaboradores e formadores da Young Africa de capacidades técnicas e habilidades práticas em como lidar, se relacionar e comunicar com pessoas com deficiência, bem como adaptar seus cursos para alunos com deficiência. Desta forma, os formadores foram capazes de prestar mais atenção aos alunos com deficiência nas suas aulas e tinham maior aptidão em como ensiná-los. Como um benefício adicional, mais estudantes se inscrevem por iniciativa própria na Young Africa, porque já ouviram falar que os professores deste centro estão a recebê-los bem.

Não existe um método único para fornecer as habilidades práticas necessárias. Isso mudará com base no contexto e nas necessidades. Mas nós recomendamos, como referência, o livro de recursos sobre inclusão e deficiência da Light for the World¹⁰ e o manual de formação para o pessoal do Formação Técnica Profissional (FTP).

¹⁰ <https://www.light-for-the-world.org/resource-book-disability-inclusion>

Contratar pessoas com deficiência como pessoal da organização

As pessoas com deficiência podem ser bastante competentes no seu trabalho, e o facto de ter uma deficiência não as impede de executar os trabalhos. Tendo isto em consideração, a Young Africa contratou dois jovens muito qualificados para trabalhar nos departamentos de Carpintaria e Serralharia Civil, ambos com deficiência. O jovem da carpintaria trabalha na oficina e as suas tarefas são produção de portas, cadeiras, mesas, armários e camas. Igualmente, faz a reparação e manutenção de artigos feitos com base em madeira. O jovem de serralharia trabalha como formador do centro e também trabalha na prestação de serviços na área de soldadura para produção de portões metálicos, fogões, grades de metal para proteção de janelas, portas e alpendres. Esta abordagem foi possível devido a mudança da percepção de que pessoas com deficiência também podem fazer bem o trabalho.

O que pode fazer?

- Se tem uma política de recursos humanos, tente revê-la, com vista a garantir que a deficiência esteja incluída.
- Certifique-se de que o seu pessoal saiba o que é deficiência e que está sensibilizado para ser aberto e receptivo a pessoas com deficiência. Isto pode ser feito através da organização de sessões de esclarecimento sobre deficiência para todos os funcionários. Se quiser apoio na organização para essas sessões, pode contactar o escritório da Light for the World de Moçambique.
- Alguns funcionários podem querer ou precisar de formação em tópicos específicos. Por exemplo, os professores podem querer aprender como adaptar as suas aulas para incluir alunos com deficiência, e aqueles que trabalham com alunos surdos podem querer aprender um pouco da língua de sinais. Nesses casos contacte as organizações que trabalham nestas áreas e peça-lhes apoio na formação do seu pessoal.
- Adapte o seu processo de recrutamento para que as pessoas com deficiência possam candidatar-se. Por exemplo, mencione no texto de recrutamento que encoraja-se a candidatura de pessoas com deficiência e anuncie as vagas nas redes de pessoas com deficiência.

Conclusão

Ao longo de quase três anos, 285 estudantes com deficiência (dos quais 99 eram mulheres) formaram-se nos Centros de Formação Profissional da Young Africa. Sendo que 63% dos ex-alunos com deficiência têm agora emprego ou gerem o seu próprio negócio - e estão a ganhar o seu próprio dinheiro. Este é resultado de o centro de formação da Young Africa ter aberto as suas portas para estudantes com deficiência, e fazer as mudanças necessárias para sua acessibilidade.

Em 2018, a Young Africa e a Light for the World ganharam o Prémio 'Zero Project' por criarem a primeira iniciativa de formação profissional inclusiva em Moçambique. Ademais, em 2016 a Direcção Provincial do Género, Criança e Acção Social reconheceu a Young Africa como sendo um centro modelo de inclusão de pessoas com deficiência durante a gala de inclusão que faz o reconhecimento de instituições públicas e privadas que trabalham em prol da inclusão da pessoa com deficiência.

Mas isso não é tudo! Os centros da Young Africa na Beira e no Dondo são apenas dois dos muitos centros de formação profissional em Moçambique. Porque é que potenciais estudantes devem estar limitados a estes dois locais?


Há muitos jovens motivados e talentosos em Moçambique que podem estudar, aprender, trabalhar e contribuir para a nossa economia - mas simplesmente não têm a oportunidade porque não têm acesso aos centros de formação profissional. Isto pode e deve mudar! Tomem medidas e façam mudanças no vosso centro de formação profissional, por mais pequeno que seja, para que os estudantes com deficiência possam frequentar e estudar como todos os outros.

¹¹ O Projecto de formação profissional inclusiva apoiado pela Cooperação Italiana denomina-se por Projecto PIN - Percursos Participativos para a Inclusão Económica dos Jovens com Deficiência de Moçambique.

i **Qual é o próximo passo para tornar os centros de FTP em Moçambique inclusivos?**

A Cooperação Italiana está actualmente financiando um novo projecto implementado pela AIFO, Terre de Hommes e ISCOS a nível dos Centros de Formação Profissional do IFPELAC em Maputo, Beira e Pemba cujo objectivo da proposta é tornar os centros do IFPELAC, nos três locais, acessíveis e inclusivos para pessoas com deficiência. Devido a experiência de inclusão de pessoas com deficiência nos centros de formação profissional, a Light for the world foi convidada pela AIFO para prestar apoio técnico ao Projecto da Cooperação Italiana (sensibilização, formação pedagógica de formadores e estudantes)¹¹.

Igualmente, a Young Africa e a Light for the World continuarão a cooperar para assegurar a existência de bolsas de estudos para jovens com deficiência e promover a referência contínua de projectos comunitários (além dos projectos de RBC) para os centros da Young Africa.



Joaquim Chicava

Joaquim tem 30 anos e tem deficiência auditiva. Em Julho de 2016, iniciou o curso de serralharia - e foi tão bem sucedido que foi convidado para trabalhar como estagiário remunerado no Departamento de Serralharia Civil da Young Africa. A partir daí, ele tem sido contratado por muitos outros clientes para produzir estruturas metálicas para móveis, ou varandas para igrejas e residências. “Com o trabalho que estou a fazer no momento, estou a aperfeiçoar as habilidades e conhecimentos que adquiri durante a minha formação na Young Africa”, disse Joaquim. “Agora que tenho essas habilidades, meu sonho é abrir meu próprio negócio para fornecer serviços no campo da soldadura, como a produção de portões de metal, fornos, janelas, armazéns e outras estruturas.”





Mais informações

Tem perguntas ou precisa de ajuda? Não hesite em contactar a Light for the World Moçambique:

Rua Brito Capelo N° 166, Palmeiras 1
Beira, Sofala - Moçambique
E-mail: mozambique@light-for-the-world.org
Website:www.light-for-the-world.org
Tel: +258 23 31 2797

Para mais informações, também pode ler I Am EmployAble, by Light for the World, sobre formação profissional inclusiva no Quênia, Ruanda e Etiópia¹².

¹² <https://www.light-for-the-world.org/i-am-employable>



Anexo



Anexo 1. Guião da Auditoria de Acessibilidade

A realização de uma auditoria de acessibilidade ajudar-vos-á identificar as barreiras físicas existentes enfrentadas pelas pessoas com deficiência. Portanto, junto com a equipa de auditoria, circulem lentamente pelo todo edifício, desde a entrada até o seu interior, verificando todos os itens no guião de acessibilidade.

Não há nenhum guião exacto para uma auditoria de acessibilidade e inclusão de deficiência. Portanto, o guião abaixo foi baseado na prática internacional, mas algumas perguntas podem ser diferentes dependendo do contexto e das legislações nacionais.


Também é importante que uma auditoria não foque muito no que está a faltar ou no que precisa ser feito, mas sim nas oportunidades de melhoria. A auditoria pode ser um meio de empoderamento.

1. Exterior

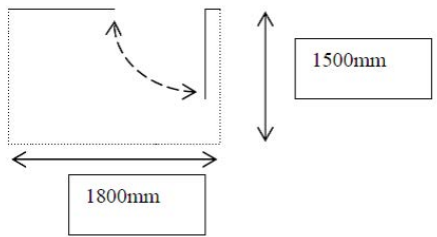
Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
Os passeios são planos e contínuos?	
Os passeios são largos o suficiente (150cm)?	
Os passeios não são escorregadios e não possuem obstáculos?	
A entrada do edifício é acessível para usuários de cadeiras de rodas?	

2. Corredores

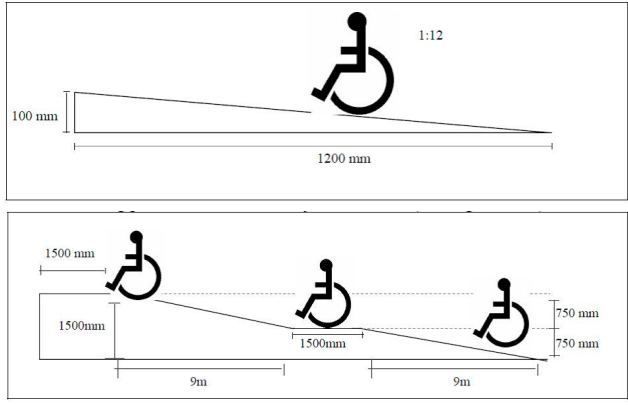
Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
Os corredores estão livres de obstáculos?	
A largura dos corredores públicos é de pelo menos 150cm?	
O piso é macio e antiderrapante?	
O caminho a ser percorrido é de fácil identificação?	



3. Portas

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
A abertura das portas é de pelo menos de 90cm de largura?	
Os usuários de cadeiras de rodas têm de passar sobre desníveis do chão acima de 2cm?	
As portas são fáceis de serem abertas com uma só mão?	
A entrada das portas têm um espaço de pelo menos 150x180cm para permitir a sua abertura por usuários de cadeiras de rodas?	
	
As portas são de fácil identificação?	

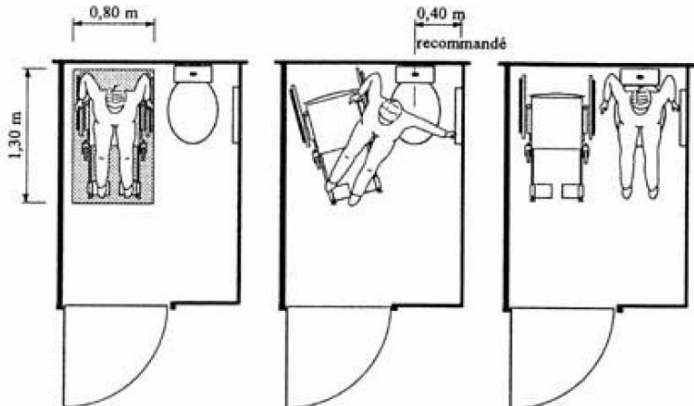
4. Rampas, escadas e corrimãos

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
No mesmo piso, a rota de circulação tem algum desnível, degrau ou escada?	
O ângulo de inclinação máximo de rampas existentes/ previstas é de 1:12?	
	
As rampas têm pelo menos 100cm de largura?	
Os corrimãos estão instalados a uma altura entre 80 e 90cm para aumentar a segurança ao usar rampas e escadas?	
As rampas e escadas são de fácil identificação?	

5. Áreas de espera e instalações associadas

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
Existem áreas de espera localizadas num intervalo de 20m?	
As áreas de espera têm espaço suficiente para usuários de cadeiras de rodas?	
Existem assentos públicos entre 45 e 50cm de altura e a parte superior das mesas entre 75 e 90cm de altura com espaço para os joelhos de pelo menos 70cm de altura e 60cm de profundidade?	

6. Sanitários

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
<p>Existem sanitários acessíveis?</p>  <p>Como um usuário de cadeira de rodas sai da cadeira para a sanita</p>	
O sanitário acessível está devidamente identificado?	

7. Sinalizações

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
As áreas acessíveis, recursos e outras instalações estão devidamente identificados?	
Existe um mapa direcional indicando claramente a localização dos espaços acessíveis, recursos e outras instalações?	
Todos os mapas, vitrinas informativas e sinalizações na parede estão colocados a uma altura conveniente entre 90 e 180cm?	
As informações essenciais das sinalizações estão publicadas com letras em relevo ou em Braille?	
Os sinais são claros e de fácil leitura?	

8. Sistema de emergência

Perguntas	Resultado (Sim/Não/N/A)
A saída de emergência está devidamente identificada para pessoas com deficiência visual?	
Numa situação de emergência pode ser reconhecida como tal por pessoas com deficiências auditivas?	

Anexo 2. Cartão de Pontuação da Inclusão de Deficiência nos Centros de Formação Técnico-Profissional

Nota de Orientação

Escopo do Cartão de Pontuação da Inclusão de Deficiência

O Cartão de Pontuação abrange as principais áreas da organização. Isso inclui (1) Governança, (2) Matrícula e Acompanhamento de Alunos, (3) Recursos Humanos, (4) Planificação, Execução e Implementação Curricular, (5) Acessibilidade e (6) Relações Externas. A pontuação é de 1 (não inclusiva) a 4 (inclusiva com uma perspectiva baseada em direitos).

Preenchimento do Cartão de Pontuação

O Cartão de Pontuação destina-se a ser preenchido como uma avaliação guiada. Um/a facilitador/a guia as pessoas participantes por várias áreas e perguntas, e pede ao grupo que classifique-as entre o nível 1 a 4. A avaliação leva cerca de 2 a 3 horas por organização. O grupo deve incluir uma variedade de funcionários em todos os níveis da organização.

Embora a tendência possa ser que as pessoas queiram classificar sua organização no nível 4, contudo, o facto de os níveis ter informações específicas pode reduzir tal tendência. Tanto quanto possível, devem ser solicitadas referências para fornecer evidências em termos de planos organizacionais, eventos e experiências concretas.

Preparação e facilitação

O/A facilitador/a precisa: a) ter uma boa compreensão básica da organização, b) ser capaz de gerir dinâmicas de grupo e, c) ser capaz de levar a discussão da reflexão a um nível prático de planificação de acções concretas.

O preenchimento do Cartão de Pontuação não deve ser o primeiro contacto que uma organização tem com o tópico de inclusão. De preferência, a equipe já deve ter algum tipo de sensibilização ou realizado acções como uma auditoria de acessibilidade.

O/A facilitador/a deve preparar-se para a avaliação, familiarizando-se com a organização. Por exemplo: quais são suas políticas? Quão acessível é a sua página web? Quais são os resultados de uma auditoria de acessibilidade na sua localização? Essa preparação ajudará a orientar a discussão e encontrar “provas” de por que um determinado nível é escolhido.

Reflexões

A parte mais importante não é ter o nível 4 de classificação da organização, mas sim reflectir em conjunto sobre as pontuações e identificar os pontos fortes e áreas que precisam de atenção. Com base nos pontos fortes e naquelas que precisam de atenção, pode ser desenvolvido um plano de acção para inclusão. É importante ver a melhoria da inclusão na organização como um processo. Insistir na inclusão total da deficiência ou do género desde o início pode ser retrátil para a organização e pode ser recebido com resistência devido a preocupações com o custo. Portanto, comece por priorizar as tarefas mais urgentes, impactantes ou fáceis de realizar, que abordariam uma preocupação imediata da organização. Uma avaliação semelhante após 1 a 2 anos ajuda a avaliar o progresso alcançado na melhoria da inclusão.

Nome do Instituto de Formação Profissional	
Quem estava presente	
Nome do/a facilitador/a	
Data da Avaliação - Linha Base	
Data da Avaliação - Progresso	
Data da Avaliação - Final	

Lista de referência							
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Pontuação Linha de Base	Pontuação Progresso	
Dimensão 1: Governação							
Os documentos estratégicos e operacionais incluem a questão da deficiência? A visão e a missão apoiam o trabalho inclusivo, e a organização têm políticas formais documentadas sobre inclusão?	A deficiência ou a inclusão de pessoas com deficiência não está incluída nos nossos documentos estratégicos, ou nas nossas políticas sectoriais.	A inclusão de pessoas pertencentes a grupos marginalizados é citada nos documentos estratégicos (como visão, missão, objectivos), mas não foram incluídos nos processos organizacionais.	A inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva baseada nos direitos é citada nos documentos estratégicos e em alguns processos organizacionais.	A inclusão de pessoas com deficiência numa perspectiva baseada nos direitos é um tema transversal em nossa organização, e todos os documentos estratégicos e processos organizacionais.			
Existe um mandato por parte da direcção/administração de promover e monitorar a inclusão de pessoas com deficiência no programa?	Não existe ou não é claro o mandato a promover e monitorar a inclusão de pessoas com deficiência por parte da direcção/gerência.	Existe o mandato a promover e monitorar a inclusão de pessoas com deficiência por parte da direcção/gerência, mas não é ligado claramente à uma política de inclusão, ou não é fácil de pôr em prática.	Foi desenvolvido uma estratégia coerente de promoção e monitoria da inclusão de pessoas com deficiência e é ligada às políticas. A estratégia é conhecido por grande parte mas não guia o comportamento do dia-a-dia	Existe uma estratégia clara, coerente de meio e longo prazo de promoção e monitoria da inclusão de pessoas com deficiência que é litigável e ligado às políticas da organização. A estratégia é conhecida universalmente em toda organização e ajuda de forma consistente a guiar o comportamento do dia-a-dia em todos os níveis da organização			

Dimensão 2: Inscrição e acompanhamento de estudantes

Os critérios de admissão facilitam a inscrição de alunos com deficiência?	Os critérios de admissão são discriminatórios às pessoas com deficiência.	Os critérios de admissão não são discriminatórios, mas não há disposições feitas durante a admissão e o processo de admissão.	Os critérios e o processo de admissão, incentivam os alunos com deficiência.			
Os alunos com deficiência são matriculados no centro?	O número de alunos com deficiência é insignificante.	1-3% do número total de estudantes são alunos com deficiência.	6% do número total de alunos são estudantes com deficiência.			
As necessidades de transporte e alojamento dos estudantes com deficiência são tomadas em conta?	Nenhuma diferença é feita nas provisões de alojamento e viagem entre os alunos.	Estudantes com deficiência são permitidos mais flexibilidade de tempo para ingressar os cursos.	Os quartos dos lares são reservados e acessível a alunos com deficiência.			
Os alunos com deficiência participam em eventos sociais?	Nenhuma interação social como não há alunos presentes com deficiência.	Os alunos com deficiência participam em menos de 50% de eventos sociais (por exemplo, nos desportos, e música).	Os alunos sem deficiência procuram activamente a participação de alunos com deficiência em todos os eventos sociais.			
Existe um aconselhamento profissional disponível para os alunos com deficiência?	Não há serviço de aconselhamento prestado aos estudantes.	Os serviços de aconselhamento geral é providenciado a todos os alunos, em termos de habilidades de vida.	Equipe profissional de aconselhamento é qualificada e conhecedora de atributos psicossociais e emocionais da deficiência.			

Lista de referência								
	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Pontuação Linha de Base	Pontuação Progresso	Pontuação Final	Comentários
Dimensão 3: Gestão de Recursos Humanos								
A política de recursos humanos é inclusiva?	Nenhuma política de diversidade de recursos humanos está disponível na organização. Nenhuma ação tomada para empregar pessoas com deficiência.	Política de diversidade está disponível na organização, mas a deficiência não é mencionada lá.	A deficiência é mencionada na política de diversidade de recursos humanos.	A deficiência é mencionada na política de diversidade de recursos humanos e ações afirmativas (por exemplo, disseminar anúncios de emprego com redes de pessoas com deficiência) são tomadas para empregar pessoas com deficiência.				
Pessoas com deficiência estão a trabalhar na organização?	Não há nenhum funcionário, membro da direcção ou voluntário com deficiência na organização.	Pelo menos 1% dos funcionários, membros da direcção, consultores e voluntários incluem pessoas com deficiência.	Pelo menos 2% dos funcionários, membros da direcção, consultores e voluntários incluem pessoas com deficiência.	Pelo menos 5% dos funcionários, membros da direcção, consultores e voluntários incluem pessoas com deficiência.				
A sua organização/ pessoal tem conhecimento sobre a inclusão e os direitos das pessoas com deficiência e/ ou sua organização tem acesso ou usa conhecimento externo sobre deficiência? (por exemplo, especialista em inclusão; ponto focal da deficiência).	Não há conhecimento sobre deficiência/ ponto focal dentro da organização. Nenhuma ajuda externa foi solicitada.	Existe conhecimento sobre deficiência dentro da organização, mas é limitado. Poucas pessoas dentro da organização conhecem este assunto. O conhecimento disponível é raramente usado. De vez em quando a ajuda externa é solicitada.	Existe conhecimento sobre deficiência dentro da organização. Muitas pessoas dentro da organização conhecem este assunto e o usam com frequência. Regularmente é solicitada ajuda externa.	Existe conhecimento sobre deficiência dentro da organização; muitas pessoas dentro da organização e organizações parceiras conhecem este assunto e o usam com frequência dentro da organização e se estende também para outros parceiros. A ajuda externa é solicitada sempre que necessária.				

Dimensão 4: Planeamento, execução e implementação curricular

As planificações das aulas estão adaptadas às necessidades específicas das pessoas com deficiência?	Os planos de aulas são fixos e não modificáveis.	Alguns alunos individuais com deficiência recebem isenção de certas partes das aulas.	A diferenciação é praticada na planificação de aulas, mas sem a participação activa dos alunos com deficiência.	A diferenciação é praticada na planificação das aulas com contribuições dos alunos com deficiência.			
Materiais e equipamentos do curso são acessíveis para alunos com deficiência?	Nenhuma provisão é feita para acessibilidade dos materiais do curso e equipamentos.	Os materiais do curso não são acessíveis, mas algumas adaptações práticas são feitas quanto ao equipamento.	Alguns manuais do curso e livros estão disponíveis em formato acessível (por exemplo Braille, áudio), o esforço é feito para tornar o equipamento acessível.	Materiais do curso e equipamentos são acessíveis para todos os alunos com diferentes deficiências.			
Os professores são capazes de ensinar estudantes com deficiência, tendo em conta as suas necessidades individuais?	Os professores ensinam de uma forma clássica e não se adaptam ensinando disciplinas para necessidades individuais do aluno.	Alguns professores sabem como adaptar o método de ensino para atender as necessidades de alguns alunos com deficiência.	A maioria dos professores sabem como adaptar um método de ensino para atender às necessidades de alguns alunos com deficiência, e usam activamente outros alunos na aula ou outras pessoas com deficiência como assistentes de ensino.	Todos os professores sabem como adaptar um método de ensino para atender às necessidades de alunos com diferentes deficiências, e são capazes de se comunicar directamente com estudantes surdos.			
Os professores são capazes de diferenciar o seu método de avaliação às necessidades dos alunos com deficiência?	Todos os alunos são avaliados de maneira uniforme.	Menos de 50% professores são capazes de diferenciar a avaliação de alunos com deficiência, se necessário (por exemplo, em tempo extra, maneiras diferentes de registrar e responder).	Mais de 50% professores são capazes de diferenciar a avaliação de alunos com deficiência, se necessário.	Todos os professores são capazes de diferenciar a avaliação de alunos com deficiência, caso requisitado.			

Dimensão 5: Acessibilidade									
Os edifícios são acessíveis para pessoas com deficiência?	Os escritórios de organização, salas de aulas e salas de reuniões não são acessíveis a pessoas com deficiência.	Algumas salas de aulas e sanitários são acessíveis a pessoas com deficiência.	As salas de reunião, salas de aulas, sanitários e parte do edifício dos escritórios são acessíveis para pessoas com deficiência.	Toda instalação, incluindo todos os espaços de trabalho, salas de reuniões, salas de aulas, escritórios e sanitários são acessíveis a pessoas com deficiência.					
Os eventos são acessíveis a pessoas com deficiência?	A acessibilidade não é levado em conta quando os eventos são organizados pela organização. Apenas uma pequena proporção dos eventos é acessível a pessoas com deficiência.	A acessibilidade não é levada em conta quando os eventos são organizados pela organização, mas 50% dos eventos são acessíveis a pessoas com deficiência.	A acessibilidade é tomada em conta quando os eventos são organizados. A maioria são acessíveis a pessoas com deficiência.	Todos os eventos organizados pela nossa organização são acessíveis a pessoas com deficiência.					
As opções de transporte acessíveis estão disponíveis para o local de formação na máxima extensão possível?	Nenhuma consideração sobre transporte seguro e acessível.	Pouca consideração no transporte acessível.	Consideração devida sobre transporte acessível.	Consideração sobre transporte acessível é automática e parte do programa.					
A página web e informação estão acessíveis?	A página web e outras fontes de informação não são acessíveis a pessoas com deficiência.	A página web é testada para acessibilidade e é parcialmente acessível. Os boletins de notícias e informações são disponibilizados num formato acessível.	A página web é testada para acessibilidade e é bastante acessível. A opção de receber boletins de notícias e informações num formato acessível é activamente comunicado.	A página web está totalmente acessível e boletins / folhetos estão disponíveis em formatos acessíveis. Informações chave estão disponíveis em formato de leitura fácil.					
Até que ponto os membros da equipe são treinados para usar, organizar e produzir materiais e comunicações em formatos alternativos, conforme aplicável?	Nenhum dos membros da equipe é treinado para usar, organizar e produzir materiais e comunicações em formatos alternativos, conforme aplicável.	Sensibilização aos funcionários é dada para usar, organizar e produzir materiais e comunicações em formatos alternativos, conforme aplicável.	Alguns membros da equipe são treinados para usar, organizar e produzir materiais e comunicações em formatos alternativos, conforme aplicável com suporte externo.	Os membros da equipe são treinados para usar, organizar e produzir materiais e comunicações de forma independente em formatos alternativos, conforme aplicável.					
A interpretação em língua de sinais está disponível?	Nenhuma acomodação é feita para pessoas que necessitam de interpretação em língua de sinais.	A interpretação em língua de sinais está disponível algumas vezes.	A interpretação em língua de sinais está disponível sob exigência	A interpretação em língua de sinal é uma opção que sempre está disponível.					

Dimensão 6: Relações Externas

Que tipo de parceria existe com as associações de pessoas com deficiência e prestadores de serviços na área de deficiência?	Não há nenhuma colaboração com associações de pessoas com deficiência, prestadores de serviços de deficiência (incluindo o governo) e redes (inter) nacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência.	Em menos da metade dos programas, a colaboração ocorre com associações de pessoas com deficiência, provedores de serviços de deficiência (incluindo o governo) ou redes (inter) nacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência.	Em mais da metade dos programas, a colaboração ocorre com associações de pessoas com deficiência, provedores de serviços de deficiência (incluindo o governo) ou redes (inter) nacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência.	Todos os programas colaboram activamente com associações de pessoas com deficiência, provedores de serviços de deficiência (incluindo o governo) ou redes (inter) nacionais sobre inclusão de pessoas com deficiência.			
Sua organização aborda a deficiência nos esforços de promoção, captação de recursos e comunicação?	Pessoas com deficiência não são citadas em materiais de promoção, captação de recursos e comunicação.	Pessoas com deficiência são raramente citadas ou citadas especificamente como um grupo vulnerável que merece apoio nos materiais de promoção, captação de recursos e comunicação.	Pessoas com deficiência são citadas algumas vezes nos materiais de promoção, captação de recursos e comunicação, e quando são mencionadas, ou retratadas, são mostradas de forma positiva e equitativamente.	Pessoas com deficiência são representadas de forma proporcional e positiva em materiais de promoção, captação de recursos e comunicação (isto é, pessoas com deficiência são vistas em imagens, casos de estudo, relatórios, etc.)			
A orientação à deficiência está organizada junto a parceiros locais/grupos comunitários?	A inclusão de pessoas com deficiência não é discutida com parceiros locais.	A inclusão de pessoas com deficiência é discutida com parceiros locais.	A organização oferece orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e sobre inclusão de pessoas com deficiência para parceiros locais.	A organização oferece sistematicamente orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e sobre inclusão de pessoas com deficiência para parceiros locais.			

Acesso Inclusivo À Formação Profissional: Guião Prático baseado nas experiências da Young Africa Moçambique e Light for the World Moçambique.

Stelio Ramos e Judith Baart

Publicado pela Light for the World Moçambique, 2019

Rua Brito Capelo N° 166,
Palmeiras 1
Beira, Sofala - Moçambique

mozambique@light-for-the-world.org
www.light-for-the-world.org
Tel: +258 23 31 2797

Desenho grafico :
ZOUT design & communicatie

Fotografia: Light for the World e Young Africa

Esta publicação foi produzida com o apoio financeiro da União Europeia. O seu conteúdo é da responsabilidade exclusiva da Light for the World e Young Africa e não reflecte necessariamente a opinião da União Europeia.

Nos países em que há um grande número de jovens e uma elevada taxa de desemprego, o ensino técnico profissional é um método comprovado para mobilizar os jovens para o emprego ou para o empreendedorismo. A formação técnica profissional, garante aos jovens, em países como Moçambique, habilidades práticas e portanto é uma vantagem competitiva no mercado de trabalho. No entanto, até agora, o acesso à educação e formação profissional adequada para jovens com deficiência tem sido quase inexistente em Moçambique.

Em 2015, a Young Africa, um centro que promove a formação técnica profissional e a Light for the World, uma organização de desenvolvimento com experiência na inclusão de pessoas com deficiência, associaram-se com um objectivo comum: tornar os centros de formação da Young Africa Beira e Young Africa Agri-Tech em Dondo nos primeiros centros do género acessíveis para jovens com deficiência em Moçambique. Entre 2015 e 2019, 300 pessoas com deficiência concluíram com sucesso a sua educação nos centros de formação profissional.

Este documento partilha as lições aprendidas pela Young Africa e Light for the World ao tornar a formação profissional acessível e, mais importante, fornece diretrizes e apoio para orientá-lo!

ACESSO INCLUSIVO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

financiado por



UNIÃO EUROPEIA

implementado por



em parceria com

