



 Early Childhood
Investment Corporation

 michigan
Home Visiting
initiative

بأدر وتكلم:

رحلة تطور تولى الآباء للقيادة في ميشيغان

ديبورا رودريك ستارك



المحتويات

مقدمة

3

تغيير في الفكر

7

خطوات أساسية للاستثمار

في صوت الآباء وتوليهم القيادة

8

نعرف أن نجاح الاستثمار في صوت

الآباء وتوليهم القيادة قد تحقق عندما ...

27

بادر وتكلم

29

لقد كنت جزءاً من عالم الأعمال عندما وُلدت طفلاتي بمشكلات صحية خطيرة. وكنت واثقة من فشل أي مؤسسة إذا كانت ستعامل مع عملائها بالطريقة التي عامل بها نظام الرعاية الصحية عائلتنا. ولكنني دافعت عن حقوقنا حينها وتمكنت من توعية الآخرين بالأمر مما كان سبباً في التغيير. فعلى سبيل المثال، كانت ساعات الزيارة في المستشفى في وقت لا يتناسب مع طبيعة حياة عائلتنا. وها أنا بعد ثلاثين عاماً أوصل دعمي ومناصرتي، وأشجع مجموعات العمل الجديدة على توسيع أفق تصوراتها عن صوت الآباء الصادق والترحيب بتوليهم القيادة. كما أشرف على إدارة وتدريب مجموعات الممارسة لقيادة الآباء التي تترك بصمة جديدة يوماً بعد يوم على المستوى المحلي ومستوى الولاية".

برين فورتشن (Bryn Fortune)، مديرة إدارة الأسرة والآباء، مؤسسة Early Childhood Investment Corporation

منذ أكثر من ثلاثة عقود، دأب الآباء في ميشيغان على تأسيس حركة تُعلي من صوت الأسر وتمكّن الآباء من الجلوس على طاولة اتخاذ القرارات.

وهؤلاء الآباء وغيرهم الكثيرون في ميشيغان قد أخذوا على عاتقهم الدفاع عن حقوقهم وحقوق الآخرين.

يعترف هؤلاء الذين يعملون بجد من أجل دعم صوت الآباء الصادق ودورهم في قيادة البرامج والسياسات أنهم ما يزالون في مراحل التجربة والتعلم والنمو. ولكن النجاحات التي تحققت حتى الآن نجاحات حقيقية. فمن التطور الشخصي للآباء وحتى التغييرات التي حدثت على مستوى المجتمع والولاية، تروي لنا القصص التطورات المهمة التي تفيد الأطفال والأسر والمجتمعات.

وبرهنت جهودهم على أن دعم الآباء في أن يُصبحوا قادة وروادًا للتغيير كانت له إنجازات لا تخطئها العين ومنها:

- أسر أقوى.
 - نتائج أفضل لكل من الأطفال والأسر والبرامج.
 - أنظمة أكثر نجاحًا لأن الآباء يساعدون في صنع قرارات منصفة، تتسم بالقدرة على استيعاب الثقافات المختلفة، وتركز على العميل.
- ويستلزم تحقيق هذه الأهداف عمل جاد، يبدأ بتغيير فكر صناع القرار التقليدي، ويتضمن تغيير طريقة مشاركة الأسر في عمل المؤسسات، ويستلزم استثمارات حقيقية في الآباء كي يتمكن من يحب من التعامل في إطار سلسلة متواصلة تبدأ من مشاركة الآباء وتعاونهم وحتى القيادة التي تتسم بالفعالية والتمكين.

أعدنا هذا التقرير للإشادة بقوة وعزيمة الآباء في جميع أنحاء ولاية ميشيغان الذين خاضوا هذه الرحلة منطلقين من مجرد المشاركة حتى وصلوا للقيادة وها هم الآن يستخدمون صوتهم وقوتهم لدعم الآخرين. ومن هؤلاء الآباء:

- كولين كلوس-ساليسبري (Colleen Klus-Salisbury)، التي ساعدت في تنظيم مجلس مستأجرين للمطالبة بتوفير سكن آمن.
- أنتوني كوين (Anthony Queen)، الذي ساعد البرامج التي تمولها الولاية والمجتمع على معرفة الطريقة المناسبة للترحيب بالآباء.
- سارة زيبيرت (Sarah Zyburt)، التي ساعدت الأسر في الضغط من أجل إنشاء محطة حافلات أمام مستشفى الأطفال.
- ميريدث كينيدي (Meredith Kennedy)، التي ساعدت في إعداد جدول أعمال الطفولة المبكرة للولاية.
- بارب شندرل (Barb Schinderle)، التي تدعم الأعضاء من الآباء في مجلس التنسيق بين الوكالات في ميشيغان.
- نانسي بيلر (Nancy Peeler)، التي حصلت على تمويل للآباء ليكونوا شركاء في برنامج الزيارات المنزلية الفيدرالية في الولاية.



يسرد كتيب "بادر وتكلم" العناصر التي لم يسبق الحديث عنها في أي كتاب ولم تُدرس في الجامعات.

يعتمد الكتيب على خبرات الآباء ومقدمي الخدمات والعاملين في حقل الإدارة في ميشيغان. ويؤكد على أن الممارسات والقيم المنصفة لها دور أساسي في تمكين الأسرة وتوليها القيادة. نأمل أن يقدم الكتيب فكرة جيدة عن طريقة تجاوز الخطاب التقليدي المعني بمجرد المشاركة إلى الانخراط في العمل.

نيفين فرحة (NIVEAN FARHA)

تعرف نيفين فرحة معنى أن تترك كل شيء خلفك وتنتقل إلى بلد جديد. فهذا ما قامت به أخت زوجها مؤخرًا. ومن هذا المنظور، تولت فرحة أدوارًا قيادية في مجلس سياسة برنامج Head Start، وبرنامج Great Start Readiness Program، وحضرت تدريبيًا للآباء مع مؤسسة Community Organizing and Family Issues. وأصبحت مستشارة جديرة بالثقة، مسؤولة عن توعية الأمهات وتوصيلهن بالخدمات. كانت فرحة قلقة من أن أسر اللاجئين في مقاطعة واشنطن وبولاية ميشيغان لم يسجلوا أطفالهم في المدرسة، ولم يكن الكثير منها يستفيد بالخدمات التي يوفرها المجتمع. فقد كانت هذه الأسر تعزل نفسها وتختبئ خلف أبواب منازلها. وفي إطار عملها مع مؤسسة Success by Six، بدأت فرحة باستضافة صالون للأمهات اللاتي يتحدثن اللغة العربية. وتنظم حاليًا من ثلاثة إلى أربعة صالونات أسبوعيًا، بحسب توفر الموارد والمكان. وفي هذا الصالون تقدم فرحة أطعمة خفيفة ومشروبات وفي بعض الأحيان وجبة غداء. وتحضر الأمهات الصالون أول مرة ثم تعدن بكل حماس. كما تنظم مجموعات لعب وتسجلن أطفالهن في المدرسة وتستفدن من الخدمات المجتمعية الأخرى.

"الآباء" و"الأسرة": ماذا نعني؟

لكلمتي الآباء والأسر في هذا الدليل معنى مترادف، فيشير استخدام "الآباء" و"الأسرة" إلى جميع البالغين الذين يؤدون دورًا رئيسيًا في رعاية الطفل. وهو ما يتضمن الأب بالنسب، والأب بالتبني، والرعاية، وزوج الأم أو زوجة الأب، والأجداد، وغيرهم من الأقارب من مقدمي الرعاية وأولياء الأمور القانونيين وغير الرسميين. كما قد يتضمن أيضًا الآباء الذين لا يعيشون مع أطفالهم ولكنهم ما يزالون يشاركون في تربية الطفل ومن ثم لديهم وجهات نظر مهمة بوصفهم الآباء.





تاريخ قيادة الآباء في ميشيغان

بفضل وجود مناصرين من خارج حكومة الولاية وعدد قليل ضروري من الأبطال من داخلها، زاد الوعي بأهمية صوت الآباء وقيادتهم في سياسات وبرامج الطفولة المبكرة. وهو جهد بدأت بشائره في أواخر الثمانينيات من القرن الماضي مع تنفيذ خدمات الرعاية الصحية الخاصة للأطفال (الفصل الخامس) وبرنامج Early On الذي يُنفذ بموجب الباب (ج) من قانون تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة (IDEA) في ميشيغان.

ويستمر حتى اليوم، بعد ترسيخه في أنظمة الرعاية على مستوى الولاية والمستوى المحلي. وقد كان صوت الآباء وقيادتهم جزءًا لا يتجزأ من تنفيذ الولاية لبرنامج الزيارات المنزلية في مرحلة الحمل وللرضع ومرحلة الطفولة المبكرة (Maternal, Infant and Early Childhood Home Visiting) أو MIECHV اختصارًا). وتضمنت المنحة التنافسية للزيارات المنزلية في ولاية ميشيغان التزامًا بالاستثمار في النهوض بصوت الآباء بوصفه ركيزة رئيسية في برنامج MIECHV والأنظمة المرتبطة به. يأخذ هذا الاستثمار شكل دعم لتدريب الآباء على المهارات القيادية، وتشكيل مجموعات القيادة المحلية (LLG) التي تعمل مع اتحادات الآباء/تعاونيات Great Start المحلية، وهي مجموعات الممارسة على مستوى الولاية للقيادة من الآباء المشاركين في مجموعات القيادة المحلية، وسياسات وإجراءات الدعم المادي الكامل من أجل مشاركة الآباء. وفي 2019، اشترطت العقود المبرمة مع كل وكالة تنفيذ محلية (LIA) لبرنامج MIECHV وجود شركاء من الآباء في جهود تحسين الجودة المستمرة.

تاريخ قيادة الآباء في ميشيغان (يُتبع)

أصبح هذا الاستثمار المستمر في تطوير صوت الآباء وتوليف القيادة ممكنًا من خلال التعاون بين وزارة التعليم ووزارة الصحة والخدمات الإنسانية في ولاية ميشيغان. ومن خلال تعاونهما معًا، خصصت الوزارتان موارد لدعم مجموعة قيادة الآباء في حكومة الولاية (Parent Leadership in State Government أو PLISG أو Parents Partnering) ومنهج التدريب على القيادة المعروف باسم شراكة الآباء من أجل التغيير (for Change). وقد كان إنشاء برنامج PLISG بتمويل من جهات متعددة مقصودًا لتجنب الاعتماد على مصدر واحد للتمويل.

ولن يكتمل تاريخ قيادة الآباء في ميشيغان دون الاعتراف بدور العرق والمكان والامتياز في الفرص الأولى التي حصل عليها الآباء للجلوس على طاولة القرار، وتوصيل صوتهم للمشاركة في وضع سياسات الطفولة المبكرة وبرامجها. فقد ضمت الجهود المبكرة لمشاركة الآباء أسرًا يحظون بمستوى اقتصادي متميز أتاح لهم التطوع وتحمل تكلفة المشاركة. وعرف هؤلاء الآباء أن الأسر الأخرى التي لم تحظ بهذا الامتياز تم استبعادها. وكان هذا الاكتشاف الدافع لإنشاء سياسات الدعم المالي التي تضمن الاستفادة من الخدمات بعدالة ووصول أصوات أكثر تنوعًا إلى طاولات صنع القرار.



لم تكن رحلة ميشيغان نحو تأسيس بنية تحتية تدعم صوت الآباء وتوليف القيادة رحلة سهلة وطريقًا مفروشًا بالورود.

كانت هناك انطلاقات وعثرات، مثل الوقت الذي لم يتجدد فيه تمويل برنامج تدريب الآباء على مهارات القيادة، وهو مبادرة سابقة لبرنامج PLISG. كما شهدت تحديات ونجاحات، كما حدث عندما قدمت مجموعة من الآباء لأول مرة جلسة كاملة للأعضاء من مؤتمر الزيارات المنزلية على مستوى الولاية، وتأثر بها الجمهور المهتم بالممارسة لدرجة جعلت من ورش عمل الآباء جزءًا منتظمًا من المؤتمر السنوي الآن. وطوال هذا الوقت، كان هناك التزام ثابت من الآباء بعدم التهاون، ورفع صوتهم، والضغط مهما كانت التحديات.

تغير في الفكر

تتطلب مشاركة الآباء بوصفهم شركاء في صنع القرار واتخاذهم تحليلهم بعقلية مختلفة - عقلية لم يسبق تدريسها في برامج التعليم العالي لاختصاصي الخدمات الإنسانية.

وتتطلب منا التحول من **عقولنا** — أي التركيز على النتائج التي تحددها لنا الجهات الممولة والالتزام بمجموعة صارمة من الممارسات الموضحة في اللوائح أو البرامج القائمة على الأدلة — **إلى قلوبنا** — أي نستمع إلى ما يقول الآباء إنهم يحتاجون إليه ويريدونه، ونقدم لهم فرصًا متكافئة في تصميم البرامج والسياسات التي تهتم أسرهم.

وللتحول من العقل إلى القلب، علينا الالتزام بما يلي:

- تجسيد قيم التمكين والإنصاف والثقة واحترام الضعف والتواضع.
- دعم تولي الآباء للقيادة كخطوة تتجاوز المشاركة والتعاون والتمكين كي يتمتع الآباء بالمهارات اللازمة ليصبحوا قادة وروادًا للتغيير في مجتمعاتهم.
- خلق الفرص ومشاركة السلطة مع الأسر، والالتزام بمقولة "إننا كان الأمر يخصني، فلا تناقشه في غيابي".
- الحفاظ على مبدأ قيادة الآباء وزيادة فرص تنفيذه في النظام كي يصبح جزءًا راسخًا من جميع السياسات والممارسات.

التمكين: يبدأ عادة من الداخل. عندما يشعر الآباء بقدرتهم على تحقيق الذات وسيطرتهم على مجريات حياتهم، تظهر لديهم إمكانية التأثير على الآخرين واستغلال هذه القوة في أن يُصبحوا روادًا للتغيير داخل مجتمعاتهم.

الإنصاف: تحيط بكل أسرة وطفل مجموعة مختلفة من الظروف تؤثر على تجاربهم واحتياجاتهم ورغباتهم. وبالتحلي بالإنصاف، نلتزم بمقابلة كل أسرة في مكانها، ونمنح كل شخص ما يحتاج إليه كي يتمكن من تحقيق أقصى إمكاناته. فيصبح تنوعهم قيمة لا تقدر بثمن وتحظى جميع الأسر على فرصة عادلة للنجاح.

الثقة: عندما تفتقر إلى القوة وتنخرط في علاقة حقيقية، فلا غنى لك عن الثقة، على أن تكون متبادلة بين الطرفين.

احترام الضعف: ليس من السهل أن تكون على طبيعتك وتصدق القول وتطلب المساعدة وتثق فيمن حولك دون التحلي بالشجاعة وخاصة إذا كنت من الفئات الضعيفة.

التواضع: يستلزم التواضع نوعًا مدروسًا ومتوازنًا من الأخذ والعطاء في عالم جميعنا فيه معلمون وجميعنا طلاب أيضًا. علينا أن نفهم الطريقة التي يمكن أن يدعم بها النظام كل أسرة بحيث تشعر بالقدرة على امتلاك زمام أمورها وتحظى بالمعلومات والمعرفة والمهارات اللازمة للنجاح.

خطوات أساسية للاستثمار في صوت الآباء وتوليهم القيادة

من خلال التجربة والخطأ والكثير من المثابرة، وجد القادة في ميشيغان طرقاً لدعم صوت الآباء الصادق وتوليهم القيادة في سبيل الوصول إلى نظام أكثر إنصافاً يضمن للأطفال والأسرة تحقيق إمكاناتهم كاملة. وبمرور الوقت، أدركوا أن العمل يتسق مع إطار عمل علم تطبيق النظريات. وعادة ما يُستخدم هذا الإطار لدعم النمو وكشّف عن العديد من الخطوات الضرورية لازدهار قيادة الآباء. وهذه الخطوات هي الخلطة السرية لولاية ميشيغان: (1) دعم الآباء كي يتمكنوا من المشاركة بوصفهم قادة ورواداً للتغيير. (2) البحث عن الأبطال الذين يمكنهم تأسيس قاعدة قوية لقيادة الآباء من خلال السياسات والعقود والمنح وتقديم الدعم لهم. (3) مساعدة مجموعات اتخاذ القرار على معرفة طريقة مشاركة الأسر في الأدوار القيادية.



1. دعم الآباء كي يتمكنوا من المشاركة بوصفهم قادة ورواداً للتغيير.

بالنسبة للكثيرين، فإن مفاهيم مشاركة الآباء وتعاونهم وتمكينهم وقيادتهم مشوبة بالغموض. فما الفروق الدقيقة بينها، وما الذي يجب القيام به لدعم الآباء في المضي قدماً في سلسلة متصلة من المشاركة والتعاون وحتى التمكين والقيادة؟

لقد نشأنا في ثقافة لم نعتد فيها على الدفاع عن حقوق أطفالنا - ومن الرائع لهؤلاء الأمهات أن يعرفن أنهن لن يتعرضن لأي مشكلة ولن يتعرض أطفالهن لأي عقاب إذا واجهن المعلم وقلن "أنا لا يعجبني الطريقة التي تعمل بها مع طفلي." لقد تحلين بمزيد من الشجاعة لمناقشة القضايا التي تخص أطفالهن والأسرة والدفاع عن حقوقهم."

نيفين فرحة، أحد الآباء القادة
مقاطعة واشنطن

سلسلة متصلة من صوت الآباء وتوليهم القيادة

تأسيس مهارات قيادية قوية عملية متوازية مدروسة من بناء القدرات وتطبيقها. فيزداد تعقيد القيادة — على المستوى الفردي والمؤسسي — وأثرها مع المضي قدمًا في هذه الرحلة.

1. المشاركة

المشاركة عملية جذب الآباء للانخراط في الأنشطة والمجموعات، وعادة ما تكون هذه المشاركات تحت توجيه وإشراف. فيرتبط الآباء بأهداف المجموعة أو المؤسسة أو غاياتها أو تطورها دون الانغماس فيها. كما تتطور قدرات الفرد من خلال تكوين العلاقات والصلات والوعي.

2. التعاون

التعاون عملية تركز على الاستعانة بصوت الآباء وخبرتهم لاتخاذ قرارات واعية تمس الخدمات والأنظمة. وفي هذه العملية ينغمس الآباء في أهداف المجموعة أو المؤسسة أو غاياتها أو نموها ويستعينون بالقدرات التي اكتسبوها خلال عملية المشاركة للتعاون بنشاط.

3. التمكين

التمكين عملية نشطة ومستمرة تركز على قبول الذات والثقة في القدرات والطاقات الكامنة بداخلنا من أجل النمو والتأثير. ومن خلال التدريب والتوجيه وتكوين علاقات مع الأقران وتطوير المهارات استنادًا إلى الأهداف الفردية يمكن زيادة قدرات الآباء.

4. القيادة

تعني بالقيادة عندما يكون صوت الآباء وتمثيلهم مكونًا أساسيًا ومتوقعًا مع وجود استجابة متبادلة بين الأسر والخدمات أو الأنظمة مما ينتج عنها أثرًا جماعيًا. يستعين الآباء بخبرتهم ومهاراتهم ونقاط قوتهم للمساهمة في التغيير ويستغلون قدراتهم التي طوروها في أثناء عملية التمكين في القيادة بمهارة.

سلسلة متصلة من صوت الآباء وتوليهم القيادة في ميشيغان

كيف يُصبح القادة الآباء روادًا للتغيير بغرض التأثير في صنع القرار

المشاركة	التعاون	التمكين	القيادة
انضمام الآباء ومشاركتهم	الاستعانة بصوت الآباء في اتخاذ القرار	تعاون الآباء الشركاء في التخطيط والتنفيذ	يصبح القادة من الآباء جزءًا من اتخاذ القرار
يصمم النظام جميع السياسات والبرامج وأدوات التقييم للآباء المشاركين	يعرف النظام ما يهيم الآباء عادة من خلال الاستبيانات، ومجموعات التركيز، والمقابلات	يغير النظام نهجه مع الآباء المشاركين	يصمم النظام السياسات والبرامج وأدوات التقييم مع القادة الآباء



تدعم هذه المكونات التركيز المستمر على الإنصاف، فهي تقر بأن خبرات الآباء وتجاربهم تستحق أن تحظى بالاستثمار ذاته الذي يقدمه النظام للمختصين. وكثيرًا ما يقول الآباء إن فرص التعلم وتطوير المهارات والممارسة ضرورية لمساعدة الأسر على الانتقال من مجرد الكفاف إلى الازدهار.

سيرد فيما يلي المزيد عن كل عنصر من العناصر السابقة.

من الفروق الدقيقة هنا الحاجة ليس فقط إلى دعوة الآباء إلى طاولة الاجتماعات، ولكن أيضًا توفير فرص لتطوير المهارات والقدرات التي تدعم مشاركتهم. وبدونه، يُصبح الأمر وكأنك ستُعد حلوى دون سكر — فبناء القدرات والدعم ضروريان كي تصبح مشاركة الآباء ذات مغزى.

هنا يكمن تفرد تجربة ميشيغان. يعمل الآباء وقادة الوكالات معًا منذ ما يقرب من ثلاثة عقود لفهم هذا الجانب تحديدًا من مشاركة الآباء. وقد كشفت هذه التجربة عن ستة عناصر يجب ضمان توفرها:

- وضع سياسات وممارسات لتعويض الآباء عن وقتهم وخبرتهم.
- توفير برامج تدريب على مهارات القيادة لمجموعة كبيرة من الآباء.
- توفير تدريب مكثف للآباء كي يمكنهم الحصول على الدعم اللازم في رحلتهم لتطوير مهاراتهم القيادية والتمرن عليها.
- توفير فرص للآباء لممارسة مهارات القيادة التي اكتسبوها.
- تسهيل التواصل بين الأقران لتقديم فرص التعلم المستمر وتطوير المهارات باستخدام عملية التمكين.
- توظيف الآباء في أدوار رئيسية حيث يمكنهم الاستفادة من خبراتهم الحياتية في صنع قرارات مستنيرة ودعم تطوير القادة الآخرين من الآباء.

وضع سياسات وممارسات لتعويض الآباء عن وقتهم وخبرتهم.

يتقاضى المختصون المشاركون في صنع القرار أجرًا مقابل وقتهم، ومن حق الآباء أيضًا الحصول على تعويض مقابل وقتهم وخبرتهم. فرغم كل شيء، كثيرًا ما يضطر الآباء لاستقطاع وقت من وظائفهم دون أجر لحضور الاجتماعات أو التعاون في عمل اللجنة.

كيف نعوض الآباء عن وقتهم

تدوين ممارسات تعويض الآباء عن وقتهم في السياسة

بناءً على سياسات وممارسات برنامج قيادة الآباء الأصلي، وضع مجلس التنسيق بين الوكالات في ميشيغان (MICC) مجموعة من الإجراءات والمبادئ التوجيهية لدعم مشاركة الآباء وتعويضهم عن وقتهم وسداد تكلفة الأميال ورعاية الأطفال. واعتمد هذه الإجراءات والمبادئ التوجيهية شركاء آخرون في نظام الطفولة المبكرة على مستوى الولاية والمستوى المحلي أيضاً.

المبادئ التوجيهية:

- **تحديد مبلغ المكافأة.** على سبيل المثال، حددت المبادئ التوجيهية لعام 2019 مكافأة لممثلي الآباء الذين عينهم الحاكم وبدلائهم لحضور اجتماعات مجلس MICC، واجتماعات اللجان الفرعية له، والأنشطة أو الأعمال الأخرى ذات الصلة بمجلس MICC، بعد الحصول على موافقة مسبقة من وزارة التعليم في ميشيغان (MDE). وتبلغ المكافأة 18 دولارًا للساعة، مع حساب الوقت الإجمالي على أساس الوقت الذي استغرقه الآباء في التحضير وحضور الاجتماعات والانتقال المرتبط بها. ويجب أن يعرف الآباء أن هذه المكافأة تمثل دخلاً مكتسباً، ويجب الإبلاغ عنها.
- **تحديد مقابل لنفقات الانتقال/ النفقات المرتبطة بالانتقال.** على سبيل المثال، تُسدد النفقات بالأسعار التي تعتمد على الولاية (عدد الأميال، والإقامة في الفندق، والوجبات) أو التكاليف الفعلية (رسوم عبور الطرق، ومواقف السيارات، ووسائل النقل الأخرى، ورسوم التسجيل للاجتماعات / الفعاليات الخاصة).
- **توفير قروض للسفر عند الضرورة:** يمكن للآباء المشاركين في أنشطة خارج المدينة طلب سلفة لا تتجاوز 200 دولار من وزارة التعليم في الولاية. بعد انتهاء الفعالية، يجب على الوالدين استيفاء استثمار طلب إعانة مالية لدعم الآباء (Request for Parent Support Funds) لتوثيق النفقات الفعلية وإرفاق جميع الإيصالات.
- **تحديد مقابل لتكاليف رعاية الطفل:** تُسدد وزارة التعليم المصروفات الفعلية بحد أقصى 60 دولارًا في اليوم الواحد. إذا كانت المصروفات ستتجاوز 60 دولارًا في اليوم، فيجب على الآباء التقدم بطلب للموافقة عليها مسبقاً. يجب على الآباء تقديم رقم الضمان الاجتماعي لمقدم رعاية الطفل وعنوانه وتوقيعه.

كيف نعوض الآباء عن وقتهم (يتبع).

التحلي بالمرونة

على الرغم من ضرورة وجود سياسة تحدد المبلغ الذي يجب سداه، فلا بد من التحلي ببعض المرونة. وتشير إجراءات الدعم المالي بمجلس MICC والمبادئ التوجيهية الصادرة عنه إلى هذا المبدأ من منظور احترام تنوع الأسر. وتتص الوثيقة على ما يلي: "عند تعويض الآباء أو سداد نفقات عنهم مقابل مشاركتهم، يجب الأخذ في الحسبان مبدأ التنوع في الاحتياجات والتعامل معها بطريقة فردية ومبتكرة."

الشفافية مع الأسر

من الضروري أن ندرك أن الاستقرار المالي امتياز لا يتمتع به الجميع. يجب إخبار الأسر بالوقت الذي ستستغرقه عملية سداد التعويضات، ويجب إخبارهم عن أي تأخير متوقع.

علينا التوقف عن التعامل بقسائم الهدايا

على الرغم من أن استخدام قسائم الهدايا حل سهل للنظام، فهناك العديد من المشكلات التي تجعلها خيارًا خاطئًا، لكل من الأسر أو لمساءلة البرنامج.

- **الاحترام:** يساهم الآباء بخبراتهم في الاجتماعات وبيذلون الجهد نفسه مثلهم في ذلك مثل باقي الفريق. وقد توحى قسائم الهدايا للآباء بأن مساهماتهم لا تحظى بالتقدير نفسه الذي يحظى به "الخبراء" المشاركون في نفس الاجتماع.
- **عدم الإنصاف:** لا تترك قسائم الهدايا الكثير من الخيارات أمام الآباء، فأماكن صرفها وطرق الاستفادة منها محدودة. كما أنه صورة من صور عدم الإنصاف بين الآباء والمشاركين الآخرين.
- **الدخل الخاضع للضريبة مقابل تعويض النفقات:** تُعد قسائم الهدايا، مثلها مثل مكافآت التعويض عن الوقت، "دخلاً مكتسباً" ويجب الإبلاغ عنه. وإذا كان المبلغ بأكمله في قسائم الهدايا (مثل: التعويض عن الوقت، والمواصلات، ورعاية الطفل)، فمن الممكن التعامل مع المبلغ بأكمله على أنه خاضع للضريبة. ويجب على البرامج الحذر من فعل أي شيء قد يؤثر سلبيًا على قدرة الآباء على مواصلة الاستفادة من المساعدة العامة.
- **المساءلة:** تحظر بعض جهات التمويل استخدام قسائم الهدايا.

توفير برامج تدريب على مهارات القيادة لمجموعة كبيرة من الآباء.

يساعد تدريب الآباء على مهارات القيادة في بناء الأسس التي يحتاجون إليها ليكونوا قادة وروادًا للتغيير. ومن أجل هذه الغاية، تعاونت ست وكالات تابعة للولاية في ميشيغان في تمويل برنامج PLISG، والذي يشمل مناهج المهارات القيادية بعنوان شراكة الآباء من أجل التغيير. ومنذ عام 2006، يشارك سنويًا ما يقرب من 100 أسرة في هذا التدريب الذي يستمر على مدار يومين. ويتعلم الآباء معًا سبل المشاركة في المجالس الاستشارية أو اللجان وسبل التحلي بالفعالية فيها.

وتتضمن موضوعات التدريب:

- سرد قصة أسرتك للكشف عن سمات القيادة التي قد تكون سمة من سماتك الشخصية الطبيعية.
- فهم أسباب مشاركتك ودوافعك.
- ماذا يعني أن يكون الآباء قادة.
- تحسين مهارات التواصل.
- توضيح طريقة سير المجالس.
- الاجتماعات الفعالة.
- التعامل مع تضارب الآراء.

توفير تدريب مكثف للآباء كي يحصلوا على الدعم اللازم في رحلتهم لتطوير قدراتهم والتمرن على مهارات القيادة.

تستثمر ولاية ميشيغان في برامج التدريب والإرشاد التي تضم قادة من الآباء أصحاب الخبرة الواسعة وآخرين في بداية رحلة القيادة. والتدريب المنتظم ضروري للآباء القادة كي لا ينسوا الأسباب التي دفعتهم للمشاركة أول مرة، وللاحتفال بالإنجازات، ولتشجيعهم في أوقات المحن والتحديات. كما يساعد الاستثمار في التدريب على تأسيس مجموعة متجددة من الآباء القادة واستمرارها.



ساعدني برنامج القيادة "شراكة الآباء من أجل التغيير" على تعلم طرق أفضل للتواصل مع الآخرين، وكيف يمكننا عقد اجتماعات فعالة، والتعامل مع تضارب الآراء. وأشعر أنني على أتم الاستعداد لتولي دور قيادي وفعال في مجتمعي. كما أنني كونت صداقات مع مجموعة جديدة من الآباء أيضًا - فنحن أصدقاء الآن على فيسبوك ويمكننا تبادل الدعم والتشجيع بين بعضنا البعض".

ليديا ويليس (Lydia Willis)، منسقة إدارة الأسرة والآباء، ECIC



توفير فرص للآباء لممارسة مهارات القيادة التي اكتسبوها.

من الضروري أن نمنح الآباء فرصة لممارسة المهارات التي تؤهلهم ليصبحوا روادًا للتغيير. فهم بحاجة إلى فرص "لتجربتها". وكلما زادت فرص رؤيتهم لغيرهم وهم يبذلون جهدًا في سبيل التغيير — أي يبادرون ويعبرون عن آرائهم — شعروا بالأمان عند مبادراتهم هم أيضًا والدفاع عن حقوقهم. ثم يمكنهم العودة إلى أقرانهم للتفكير والعمل وإعداد الإستراتيجيات.

هناك العديد من الأماكن التي يمكن للآباء التدرّب فيها في ميشيغان، على المستوى المحلي مثلًا، هناك مجموعات القيادة المحلية للزيارات المنزلية (Home Visiting Local Leadership Groups)، وتعاونيات (Great Start Community)، ومجالس الصحة النفسية المجتمعية (Mental Health Home)، ومجالس سياسة (Head Start). وعلى مستوى الولاية، هناك مجلس (MICC) ومجموعة استشارات الزيارات المنزلية (Visiting Advisory) على سبيل المثال.



كيف تدعم لجان التنسيق بين الوكالات في ميشيغان قيادة الآباء

يوجد في مجلس (MICC) لجنة مشاركة الآباء التي تجتمع قبل كل اجتماع للمجلس لمنح الآباء فرصة لمراجعة جدول الأعمال، والتحدث عن النقاط التي يريدون طرحها في الاجتماع، ومناقشة التحركات التي يجب عرضها ومن سيقوم بها. بل توزع عليهم في بعض الأحيان مهام للتواصل قبل الاجتماع مع أعضاء مجلس (MICC) الآخرين لحشد الدعم. يعرف هؤلاء الآباء أنهم يمثلون أكثر من 20 ألف أسرة لديها طفل مسجل في برنامج (Early On)، ويأخذون وظائفهم بصفقتهم ممثلين عن الآباء في (MICC) على محمل الجد. في الواقع، حضر ممثل من مكتب الحاكم اجتماع (MICC) قبل بضع سنوات وقد تملكه الإعجاب الشديد بمشاركة أحد الآباء لدرجة جعلته يعين هذا الأب رئيسًا جديدًا لمجلس (MICC) عندما سُنحت الفرصة.





تسهيل التواصل بين الأقران لتوفير فرص التعلم المستمر واكتساب المهارات وتطويرها باستخدام عملية التمكين.

تستثمر ميشيغان في إعداد شبكات للقادة من الآباء وتوفر لهم فرصة للاجتماع والمساهمة بخبراتهم وتعزيز مهاراتهم القيادية. تعد لجنة مشاركة الآباء التابعة لمجلس MICC ومجتمع ممارسة الآباء القادة التابع لمجموعات LLG على مستوى الولاية مثالين للأماكن التي يمكن فيها للآباء التعبير عن مخاوفهم بأمان والمناقشة والتعلم ووضع الإستراتيجيات مع بعضهم البعض لإيجاد حلول. فهما مكانان لتطوير المهارات واكتساب الثقة بالنفس. وبهذه الطريقة، يصبح دعم الأقران أساسيًا في مشاركة الآباء ويوفر فرصًا للتعلم والتطور.

وتتضاعف قيمة شبكات الأقران عندما يخلق الآباء فرصًا للتأثير على شريحة أكبر من المجتمع. فكل شخص في شبكة الأقران يعرف آباء آخرين خارج الشبكة من خلال اللقاءات الدينية، وبرامج رعاية الطفل، والمدرسة، والخدمات التطوعية والعمل. ويمكن للآباء المشاركين في شبكات الأقران نشر المعلومات، والأفكار والمصادر التي يحصلون عليها من الشبكة مع مجتمعهم، ونقل الأفكار والآراء والأسئلة من المجتمع إلى الشبكة.



قرر الآباء الذين يتعاونون مع LLG في مقاطعة إنغام أنهم بحاجة إلى المزيد من الخبرة. ولذلك طلبوا وقتًا بعد كل اجتماع لاستغلاله في التدريب والأنشطة الأخرى التي تساعدهم في تطوير مهاراتهم الشخصية والمهنية. ووضع الآباء قائمة بالموضوعات التي يرغبون في مناقشتها — المناصرة الطبية، والأبوة الحانية، والموارد المتوفرة في المجتمع، وقيادة الآباء."

إيفي أوفوج-كار (Effie Alofoje-Carr)، منسقة،

مجموعة القيادة المحلية للزيارات المنزلية في مقاطعة إنغام



توظيف الآباء في أدوار رئيسية حيث يمكنهم الاستفادة من خبراتهم الحياتية في صنع قرارات مستنيرة ودعم تطوير القادة الآخرين من الآباء.

للشخص الذي يراه الآباء عند دخولهم باب وكالة أو برنامج أهمية بالغة. ويجب على المديرين الذين يركزون على التوظيف التفكير في أن هناك بعض الأدوار التي يمكن أن تتفوق فيها الخبرة الحياتية على الشهادات المهنية. وهذا ما فعلته ميشيغان عند تنفيذ برنامج MIECHV والتوظيف لمجموعات الزيارات المنزلية LIG. إضافة إلى ذلك، استحدثت الولاية منصبًا تموله خطة Medicaid للآباء في نظام الصحة السلوكية.

تقول جين شانك، المديرية التنفيذية لرابطة الصحة النفسية للأطفال (ACMH)، عندما يتحدث الآباء إلى آباء آخرين مروا بظروف مماثلة يستمعون إلى كلمات مفعمة بالأمل والتعاطف مثل: "لقد كنت في هذا الوضع من قبل. أفهم ما تمر به. أنا هنا لأمنحك الأمل. يمكنني مساعدتك في التعبير عن رأيك وبناء ثقتك في الدفاع عن القرارات التي تتعلق بعلاج طفلك والخدمات المقدمة له. يمكنني توصيلك بمقدمي الخدمات والموارد التي قد تكون مفيدة لك. ويمكنني القيام بذلك لأنني أعرف مشاعرك وأعرف مدى صدقها وسأواصل معك جنبًا إلى جنب".



"ما يجعلهم أبطالاً أنهم عاشوا تجارب مؤثرة دفعتهم إلى الاعتقاد بأهمية دورهم في المشاركة."

نانسي بيلر، مديرة قسم صحة الطفولة المبكرة،
وزارة ميشيغان للصحة والخدمات الإنسانية (MDHHS)

2. البحث عن الأبطال الذين يمكنهم وضع أسس لقيادة الآباء ودعمهم من خلال السياسات والعقود والمنح.

يؤدي الأبطال أدوارًا مختلفة. فيتولى بعضهم مناصب قيادية وإدارية متوسطة في الحكومة، وغالبًا ما يعرف مديرو المستوى المتوسط تحديدًا طريقة البحث عن فرص لدعم قيادة الأسرة. يعمل آخرون خارج الحكومة في إدارة البرامج وقادة المجتمع. في الواقع، يمكن لأي شخص لديه رؤية وشغف للقيادة ولديه القدرة على تغيير الممارسات والبرامج والسياسات أن يكون بطلاً. ومن الأفضل دائمًا وجود عدد من الأبطال في مواقع مختلفة بحيث يكون هناك اتساق في الوعي والضغط لرفع مستوى صوت الآباء وقيادتهم.

كانت ميشيغان محظوظة بوجود العديد من الأبطال الذين يؤمنون بقيمة صوت الآباء وقضيتهم إيمانًا راسخًا. البعض مروا بتجارب شخصية تدفعهم للالتزام. والبعض الآخر يتحلى بقدر إضافي من التعاطف والتواضع ويعتقدون أن دعم صوت الآباء هو ببساطة التصرف الصحيح الذي يجب القيام به. ولكن ما زال هناك البعض مدفوعًا بالبحث عن العلاقة بين مشاركة الأسرة ونتائج الأطفال.

بارب شندرل

وعندما أصبح منصب مدرب الولاية في برنامج PLP شاغراً، تقدمت من فورها للعمل به. وأصبحت مساعدة الآباء الآخرين على الشعور بالتمكين وتطوير مهاراتهم القيادية شغف شندرل. ومن هذا المنصب، انتقلت للعمل مع The Arc Michigan واستضافت تجمعات للعائلات التي لديها أطفال في برنامج Early On في جميع أنحاء الولاية. عندما توقف التمويل لهذا الدور، استعان بها منسق الباب (ج) في وزارة التعليم في ميشيغان لتكون منسقة اتصال مع مجلس MICC، مع التركيز على دعم الأعضاء من الآباء. تعمل شندرل في هذا الدور منذ عام 2001، وهي تستمتع بفرصة مساعدة الآباء الآخرين على التعلم والنمو والمساهمة في التغيير من أجل الأطفال على المستوى الشخصي ومستوى الأنظمة.

بارب شندرل منسقة في مجلس التنسيق بين الوكالات في ميشيغان (MICC) لصالح برنامج Early On في مكتب Great Start. بدأت شندرل عملها لأول مرة بوصفها أحد الآباء. فقد اكتشفت أن طفلتها الوسطى من ذوي الاحتياجات الخاصة منذ ولادتها، وعندما بلغت ابنتها 3 سنوات تقريباً دُعيت إلى الانضمام إلى برنامج للآباء الذين لديهم أطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة. وكان الانضمام إلى برنامج قيادة الآباء (PLP) نقطة تحول لشندرل في دورها من حيث كونها أم، وقائدة المستقبل، وبطلة من أبطال تعزيز صوت الآباء وقيادتهم. فقد حصلت على دعم في التعرف على حقوقها والدعوة لبيئة تعليمية أقل تقييداً لابنتها. غيرت مشاركتها مسار نتائج ابنتها، ووضعتها على طريق النجاح.



نانسي بيلر

إلى تغييرات مهمة ستفيد الأطفال وأسرهم. وعندما اعترف برنامج التدخل المبكر بجهود بيلر ومساهماتها، شعرت بالتقدير؛ مما ساعد بيلر على الثقة بنفسها أيضًا. وتستدعي بيلر هذه التجربة في أثناء اتخاذ القرارات المختلفة كل يوم في عملها في وزارة الصحة والخدمات الإنسانية في ميشيغان. وسواء كانت تساعد في إعداد موازنة برنامج لمنحة اتحادية بغرض دعم مشاركة الآباء وتطوير مهاراتهم القيادية، أو كانت منكبّة على تحديد نطاق ومنهجية التقييم لضمان رصد الخبرات المعيشية للأسر واستخدامها بدقة في وضع سياسات وبرامج مستنيرة في المستقبل، فكل إجراء تتخذه بيلر مدفوع بإيمانها بإمكانية تحقيق الإنصاف عندما يكون صوت الآباء الحقيقي وتوليهم القيادة البوصلة التي نهتدي بها إلى غايتنا.

نانسي بيلر، مديرة قسم صحة الطفولة المبكرة، في وزارة الصحة والخدمات الإنسانية في ميشيغان (MDHHS). عندما كانت ابنة بيلر صغيرة، وجدت نفسها مضطرة لمواجهة نظام الرعاية الصحية للحصول على تقييم معين. فتأثرت وحصلت على موعد للتقييم، ودعت اختصاصي التدخل المبكر المتابع لابنتها للانضمام إليهم في التقييم، لأنها كانت ترى أن خوض هذه التجربة مهم له أيضًا. ولكنها لم تكن تدرك الأثر الذي قد يتركه هذا الأمر - ليس فقط على أسرتها بل وعلى الآخرين أيضًا. أنشأ برنامج التدخل المبكر غرفة المثيرات الحسية، ووفر فرصًا للموظفين للتطور المهني لاستخدام الغرفة، وأدمج هذا في تقديم الخدمات للأسر. وهو ما أظهر لبيلر أن للآباء دورًا مهمًا في قيادة التغيير وأن الاستماع إلى الآباء واتباع حذسهم قد يؤدي



ميريدث كينيدي

ميريدث كينيدي أم لستة أطفال وهي مواطنة من واغاناكيسينغ، من قبيلة Little Traverse Bay Band من هنود أوداوا. تستخدم كينيدي صوتها لدعم أسرتها، ومساعدة الأمهات الأخريات في مجتمعها، وتشكيل الاتجاه المستقبلي لخدمات الطفولة المبكرة في ميشيغان. وهي واحدة من خمس نساء من جميع أنحاء الولاية لديهن مدونة فيديو تهتم بكل ما يخص الرضاعة الطبيعية. كما أنها أحد الوالدين في اللجنة التنفيذية المكونة من ستة أعضاء في مبادرة Pritzker Children's Initiative. تعرف كينيدي أن الحديث عن حقوق عائلات السكان الأصليين ومناصرتها أمر لا غنى عنه. فتقول كينيدي "الأمر يتعلق بمناصرة أطفالنا وأسرهم - وليس نوعاً من الاستبداد والتسلط".

- يجد الأبطال طرقاً لترسيخ متطلبات قيادة الآباء في السياسة العقود والمنح. فهم يصنعون سياسات تحجز مقاعد للآباء الذين يتلقون الخدمات على طاولة الاجتماعات، ويدفعون لهم مقابل تجاربهم الحياتية وخبراتهم. وهو ما يساعد في إنشاء نظام يعكس المطالب الحقيقية لعملائه، ويعالج أوجه عدم المساواة وعدم توازن القوى بداخله. على سبيل المثال:
- ينص عقد خدمات ودعم الصحة النفسية المُدارة في ميشيغان للسنة المالية 2020 على ما يلي: "تنص سياسة وزارة الصحة والخدمات الإنسانية في ميشيغان على أن جميع وكالات الصحة النفسية المدعومة من القطاع العام والوكالات المتعاقد معها يجب أن تشارك في نُهج تركز على الأسرة ويوجهها الشباب للخدمات مع الأطفال والأسر وستشرك أفراد الأسرة والشباب على مستويات الحوكمة والتقييم وتقديم الخدمات بوصفهم أصحاب المصلحة الرئيسيين".
- يُحدد القسم 32p من قانون مساعدات المدارس في ولاية ميشيغان، من القانون العام 265 لعام 2018 (Michigan State School Aid Act, Public Act 265) غرض تعاونيات Great Start (اختصاراً GSCs) واتحادات آباء Great Start (اختصاراً GSPCs) ومعاييرها وتمويلها. "يجب على كل منطقة تعليمية متوسطة (ISD) أو اتحاد من المناطق التعليمية المتوسطة التي تتلقى تمويلاً: عقد GSC محلي واتحاد آباء لضمان التنسيق بين البرامج والبنية الأساسية المحلية

لخدمات لطفولة المبكرة وتوسيعها بما يسمح لكل طفل في المجتمع بتحقيق أهداف مكتب *Great Start*.

- عندما صاغت ميشيغان المنحة التنافسية الأصلية لتمويل برنامج MIECHV، استجابت الولاية للمتطلبات الفيدرالية لمشاركة أصحاب المصلحة من خلال اقتراح إنشاء مجموعات LLGs التي يعمل بها الآباء، ومجتمع ممارسة الآباء على مستوى الولاية، بالإضافة إلى نظام تدريب لدعم القادة من الآباء. كما أوضحت الولاية الطريقة التي ستعوض بها الآباء عن وقتهم.
- لأكثر من 20 عاماً، كان لدى وزارة التعليم في ميشيغان ومكتب Great Start وتعليم الأسرة بند تمويل في الموازنة لدعم الآباء الذين يعملون في مجلس MICC. وتوضح المبادئ التوجيهية للدعم المالي مبادئ وعملية دعم أفراد الأسرة للمشاركة جنباً إلى جنب مع موظفي الوكالات الحكومية ومقدمي الخدمات.

3. مساعدة صناع القرار على فهم الطريقة التي يمكنهم من خلالها إشراك الأسر في الأدوار القيادية.

تُشير برين فورتشن وزملاؤها في مؤسسة ECIC، الذين يقدمون العديد من إستراتيجيات بناء القدرات القيادية للآباء ويتشاورون مع قادة الوكالات والبرامج في ميشيغان وعلى الصعيد الوطني، إلى أن تجهيز طاولات العمل بحيث تتمكن من استيعاب مشاركة الأسر في الأدوار القيادية مشاركة عادلة عملية تنموية، وعلى الرغم من أنها دائماً فردية فيجب أن تبدو كالتالي:

لم تكن دعوة الآباء إلى الاجتماعات ومشاركتهم في اتخاذ القرار الطريقة التي اعتادت البرامج والوكالات على العمل بها. وعادة ما كانت تقتصر مشاركتهم على إتمام استبيان رضا العملاء أو المشاركة في مجموعة تركيز مرة واحدة. ولكن هذه الإستراتيجيات لا تكفي وحدها لمشاركة السلطة مع الأسر التي تستخدم النظام. فعلى سبيل المثال، يمكن للآباء المساعدة في تحليل ما إذا كانت القرارات التي تخضع للنقاش تنشئ نوعاً جديداً من التمييز أو تزيد أوجه التمييز الحالية سوءاً أو تتجاهلها. وبغض النظر عن كل هذا، فإنهم أفضل من يعرف الأمور التي ستساعد أسرهم والأسر التي تمر بتجارب مماثلة.

تصف فورتشن هذه الخطوة بأنها "الطرق على أبواب جديدة" أو "إيقاظ الوعي". على سبيل المثال، قبل التزام ميشيغان التام بإشراك الآباء في المجموعة الاستشارية للزيارات المنزلية على مستوى الولاية، كانت فورتشن تحضر الاجتماعات. وكان هدفها الأول هو تكوين العلاقات وبناء جسر من الثقة. وبمرور الوقت كانت تطرح أسئلة تدفع المجموعة للتوقف والتساؤل عن منظور الآباء. وأدركت المجموعة أن الخبرات التي يتحدث من منظورها الآباء فريدة ولا يمكن لأي شخص آخر على الطاولة تقديمها. وساعدتهم شيئاً فشيئاً على إدراك أنهم إذا استمعوا إلى أصوات الآباء، فيمكنهم أن يروا بوضوح طريقة تنفيذ البرامج التي تسعى لعلاج الأسباب الجذرية ومساعدة الأسر على الازدهار.

المشاركة والحديث عن الحاجة إلى صوت الآباء لتشكيل القرارات التي يمكنها معالجة القضايا من جذورها.

خلق الفرص للاجتماع بالآباء والاستماع إلى قصصهم.

إدارة الاجتماعات بطريقة تثير اهتمام المشاركين ليس لمجرد الاستماع إلى قصص الآباء بل لدعوتهم للمشاركة فيها صناعاً للقرار.

إنشاء مستوى من المساءلة لقيادة الآباء لضمان استمراريته وتغيير الأنظمة.

التهيؤ وإفساح المجال أمام الآباء للمشاركة في القيادة.



المشاركة والحديث عن الحاجة إلى الاستماع لصوت الآباء عند تشكيل القرارات التي يمكنها معالجة القضايا من جذورها.

خلق الفرص للاجتماع بالآباء والاستماع إلى قصصهم.


إدارة الاجتماعات بطريقة تثير اهتمام المشاركين ليس لمجرد الاستماع إلى قصص الآباء بل لدعوتهم للمشاركة فيها صناعًا للقرار.

إنشاء مستوى من المساءلة لقيادة الآباء لضمان استمراريتها وتغيير الأنظمة.

التنحي وإفساح المجال أمام الآباء للمشاركة في القيادة.

بمجرد انفتاح المشاركين في الاجتماعات واهتمامهم بالاستماع إلى ما يقوله الآباء من أفواههم مباشرة، أحضرت فورتشن عددًا من الآباء معها إلى الاجتماعات. ولم تبخل في إطار هذه العملية بالوقت والاهتمام اللازمين لدعم الآباء والتأكد من راحتهم واستعدادهم لكل اجتماع (مثل، مراجعة جدول الأعمال، والتحدث عن الحاضرين في الاجتماع، وتنظيم الاجتماع، وتقديم معلومات عن السياق وتفسير المصطلحات المتخصصة، والانخراط في لعب الأدوار) ووجود ما يكفي من الوقت عند الآباء للمواصلة بعد ذلك. أي أن الأمر يتعلق بتعلم فك شيفرة الاجتماعات وقراءتها، وهو أمر غاية في الأهمية لأن الآباء لا يعرفون أسرار المحادثات الجانبية التي تحدث عادة خارج الاجتماعات مع المشاركين فيها. ومرة أخرى نؤكد على أن هذه العملية تدريجية لتكوين العلاقات وبناء جسور الثقة والاحترام المتبادل للوصول إلى مرحلة يشعر فيها الآباء بالراحة في الحديث عن تجاربهم المعيشية وهي المرحلة التي يستمع فيها جميع المشاركين حول الطاولة ويتعلمون فيها من بعضهم البعض.





المشاركة والحديث عن الحاجة إلى الاستماع لصوت الآباء عند تشكيل القرارات التي يمكنها معالجة القضايا من جذورها.

خلق الفرص للاجتماع بالآباء والاستماع إلى قصصهم.

إدارة الاجتماعات بطريقة تثير اهتمام المشاركين ليس لمجرد الاستماع إلى قصص الآباء بل لدعوتهم للمشاركة فيها صناعًا للقرار.

إنشاء مستوى من المساءلة لقيادة الآباء لضمان استمراريتها وتغيير الأنظمة.

التحي والسماح للآباء بالمشاركة في القيادة.

من الضروري إدارة الاجتماعات بطريقة ممتازة تجعل من الالتزام تجاه صوت الآباء وقيادتهم والاستمرار فيها جزءًا لا يتجزأ من أي اجتماع. فالمدير الماهر يهتم بوضع جدول أعمال يدعم تكوين العلاقات والاستماع والتعلم اللازم لكل من ممثلي الوكالات والآباء. تقول هوللي وينجراد (Holly Wingard)، مديرة التدريب والمساعدة الفنية في مؤسسة ECIC "المساءلة ليست مجرد استيفاء الأوراق وتوقع أن يعرف الآباء طريقهم وحدهم، كما لا يعني أن وجود الآباء على طاولة الاجتماعات يضمن الاستماع إليهم. فسوف تكون هناك مناقشات صعبة تحتاج إلى من يديرها بمهارة. وعندما يظهر التضارب في الآراء، نعرف أننا سنحقق نتائج جيدة." وسوف يساعد المدير المجموعة على فهم الأدوار والأهداف والنتائج المشتركة والإيمان بها بحيث تتحول قيادة الآباء إلى واقع راسخ.



المشاركة والحديث عن الحاجة إلى الاستماع لصوت الآباء عند تشكيل القرارات التي يمكنها معالجة القضايا من جذورها.

خلق الفرص للاجتماع بالآباء والاستماع إلى قصصهم.

إدارة الاجتماعات بطريقة تثير اهتمام المشاركين ليس لمجرد الاستماع إلى قصص الآباء بل لدعوتهم للمشاركة فيها صناعًا للقرار.

من الضروري إنشاء آليات للمساءلة كي لا يتحول الاستماع لصوت الآباء ومشاركتهم في القيادة مجرد نزعة قصيرة الأجل. فالتوقعات بتمثيل الآباء في هيئات التخطيط وصنع القرار تدعمه في بعض الحالات اللوائح الداخلية أو يكون شرطاً من شروط جهات التمويل. على سبيل المثال، تشترط اللوائح الفيدرالية لبرنامج Head Start أن يكون نصف أعضاء كل مجلس سياسة في برنامج Head Start من الآباء. في ولاية ميشيغان، يُطلب من كل من فرق تحسين جودة الزيارات المنزلية و LLG أن يكون بها تمثيل للآباء. فالقليل من المساءلة مهم أيضاً، وفي هذه الحالة، يمكن للمشاركين في الاجتماعات تكوين علاقات مع الآباء المشاركين والوفاء بوعدهم بالاستماع والتعلم وتصميم (أو إعادة تصميم) برامج تعكس خبرات الآباء الحياتية.

إنشاء مستوى من المساءلة لقيادة الآباء لضمان استمراريتهما وتغيير الأنظمة.

التنحي وإفساح المجال أمام الآباء للمشاركة في القيادة.





المشاركة والحديث عن الحاجة إلى الاستماع لصوت الآباء عند تشكيل القرارات التي يمكنها معالجة القضايا من جذورها.

خلق الفرص للاجتماع بالآباء والاستماع إلى قصصهم.

إدارة الاجتماعات بطريقة تثير اهتمام المشاركين ليس لمجرد الاستماع إلى قصص الآباء بل لدعوتهم للمشاركة فيها صناعًا للقرار.

إنشاء مستوى من المساءلة لقيادة الآباء لضمان استمراريته وتغيير الأنظمة.

تقول فورتشن "أعرف أنه عندما يصبح بإمكانني التنحي فهذا يعني أن صوت الآباء الصادق وتوليهم القيادة قد أصبح في "صُلب" العملية، وأن القادة الآباء قد أصبحوا جزءًا من الاجتماعات وأن تغيير الأنظمة قد بدأت بشأته". ومن العلامات الأخرى هي عندما يبدأ القادة التنظيميون الآخرون على طاوولات الاجتماع في طلب المساعدة لضم القادة الآباء للتعاون معهم. وفي هذه المرحلة، فإن الفكرة تكون قد وصلت إلى المجتمع وحققت مستوى من الاستدامة."

التنحي وإفساح المجال أمام الآباء للمشاركة في القيادة.



بعد شهر من مغادرة بيت عائلتي والانتقال لسكن آخر على بعد ثماني ساعات، عرفت أنني حامل. لم تكن الأمومة جزءاً من خطتي ولم أعرف ماذا أفعل، ولكنني وجدت ملصقاً على لوحة الإعلانات في وزارة الصحة يعرض المساعدة. اتصلت، وأطلعت على بعض تفاصيل برنامج الزيارات المنزلية التابعة لخطة *Nurse Family Partnership* ووافقت على التسجيل معهم. وسرعان ما عرفت أن القائمة بالزيارات المنزلية هدفها مساعدتي؛ فقد أجابت عن جميع أسئلتني بخصوص الحمل والاستعداد للأمومة، وعندما بدأت في استلام إخطارات انقطاع الخدمة، ساعدني البرنامج في التواصل مع المرافق. وخلال إحدى الزيارات، دعنتي القائمة بالزيارات المنزلية لحضور مؤتمر الزيارات المنزلية بالولاية. وبدءاً من هذا التاريخ، أصبحت جزءاً من مجموعة القيادة المحلية (LLG) التابعة لمبادرة الزيارات المنزلية. وفي أثناء جلوسي على طاولة واحدة مع المختصين ومشاركة خبراتي، أدركت أن الأبواب تتفتح أمامي وأني بدأت أجد لصوتي تأثيراً. فبعد أن كنت أملك دولارين فقط في حسابي بالبنك وليس لي أي هدف بالحياة، أصبحت لي وظيفة أحبها وتقدم لي مزايا. وإذا كنت قد قابلتني منذ سبع سنوات، فلن تتعرف علي اليوم. بالتأكيد ما زلت خجولة ومتحفظة. ولكنني حينها لم أكن أدافع عن حقوقي مطلقاً، ولم أكن أثير أي مشكلة، وكنت دوماً أسبح مع التيار. ومع وجود ابني، فن، والمشاركة في مجموعات الآباء ومجموعات LLG، وجدت تأثيراً لصوتي وأصبحت أكثر ثقة، كما أنني حظيت بفرصة لتحسين الأنظمة بحيث تقدم خدماتها بصورة أفضل."

سارة زبيرت، مديرة المناصرة والتقدم،
Voices for Children

تستعين ميشيغان بشركاء دعم الآباء للعمل في نظام الصحة السلوكية

دخلت رابطة ميشيغان للصحة النفسية للأطفال (ACMH) في محادثات مع وزارة الصحة والخدمات الإنسانية في عام 2008 لإضفاء الطابع الرسمي على مفهوم دعم الأقران من الآباء من ضمن خدمات خطة Medicaid للأسر التي كان أطفالها في نظام الصحة النفسية العام، بالتوازي مع الاعتراف الوطني المتزايد بأهمية النُهج التي تركز على الأسرة وبوجهها الشباب. فقد كان الاعتقاد الذي يوجه عملنا هو أن الآباء الذين لديهم تجربة حقيقية في تربية طفل يُعاني من مشكلات نفسية خطيرة هم أفضل من يدعم غيرهم ممن يمرون بالظروف نفسها حتى يمكنهم العثور على الراحة والتحلي بالثقة في اتخاذ القرارات المتعلقة برعاية أطفالهم.

في العام التالي، أُدرج برنامج شركاء دعم الآباء (PSP) في دليل مقدم الخدمة في خطة Medicaid كدعم للأسرة في التدريب، ويحمل الرمز S5111. وأنشأت رابطة ACMH منهج تدريب وبرنامج اعتماد لبرنامج PSP. وانضمت أول مجموعة من البرنامج في عام 2010 للتدريب، والتوجيه والتطوير المهني المستمر.

وفي عام 2019، كان هناك 100 شريك من شركاء دعم الآباء في ميشيغان، 80 منهم معتمدون و20 لم يحصلوا على شهاداتهم بعد؛ ويحظى شركاء دعم الآباء بالتقدير لأنهم أعضاء نشطين في فرق العلاج.

نعرف أن نجاح الاستثمار في صوت الآباء وتوليهم القيادة قد تحقق عندما ...

يرى الآباء أنفسهم قادة وروادًا للتغيير:

يتحمل الآباء مسؤولية توجيه ودعم الآباء الذين يلحقون بهم، وبالتالي تتكون مجموعات جديدة من الآباء القادة:

أنا "مشاركة" وجاهزة لمناصرة كل ما يخص عائلتي. فلدي المقدرة والمهارات والموارد للتعامل مع خفايا الأمور ولن أدخر وسعًا لمساعدة الآخرين في أمور لا تمسني مباشرة."

هولي وينجراد

تجعل البرامج والمؤسسات تمثيل القادة الآباء جزءًا متوقعًا وأساسيًا من هيئات اتخاذ القرار وتدعمه بنظام للتطوير المهني لهؤلاء الآباء:

توفر لك شبكات الأقران فرصة للاجتماع بالآباء الآخرين الذين سبقوك في هذا المضمار، لتعرف منهم ما يمكنك توقعه، وطريقة تحقيق أقصى استفادة من البرنامج لك ولطفلك. بعد حضور الاجتماعات لفترة من الوقت، تتخلى عن تحفظك وتخبرهم بما ستسهم به لتحسين البرنامج بحيث يصبح مناسبًا للفئات الأقل تمثيلًا في المجتمع. فهناك نوع من الأمان — والقوة — في الأعداد."

أنتوني كوين، أب قائد، مقاطعة كينت، ميشيغان

حدثت تغييرات في البرامج والسياسات بما يعكس آراء الآباء نتج عنها سياسات وخدمات تؤدي إلى نتائج أفضل للأسر المعنية استنادًا إلى ما تراه هذه الأسر مهمًا. وهو ما يعني أن الأسر تحدد ما يهمها أولاً ثم تستجيب الأنظمة لها.

ليس هناك ملخص أفضل من القصة التالية، مباشرة من قلوب وعقول آباء ميشيغان وقيادة الوكالات.

أعرف أننا قد نجحنا عندما يصبح بإمكانني التنحي من عملي مدربة دون أن يؤثر ذلك على استمرارية العمل وتوسعه."

برين فورتشن

الآباء يدافعون عن حقهم في القيادة وواشنطن العاصمة تستجيب بمنحة تدريبية لتطوير المهارات القيادية

تلقت إدارة صحة مقاطعة جينيبي منحة بقيمة 5 ملايين دولار من الحكومة الفيدرالية لدعم العائلات في التواصل مع الخدمات بعد أزمة المياه في فلينت.

عرف مسؤولو المقاطعة أنهم بحاجة إلى إشراك الآباء في المحادثة منذ البداية حتى يكون لهم رأي في اتخاذ القرار بشأن طريقة إنفاق الأموال. فتعاقدوا من الباطن مع مؤسسة Voices for Children لدعم موضوع مناصرة الآباء، وتحديد الآباء المشاركين، وتقديم التدريب والدعم المادي اللازم، بما في ذلك المكافآت والتعويض عن نفقات السفر ورعاية الأطفال.

أنشئت اللجنة الاستشارية للآباء التابعة لبرنامج **Healthy Start Lead Expansion Access Program**. تجتمع اللجنة شهرياً للعمل كآلية لمراقبة الجودة ومتابعة تقديم الخدمات وتوجيهها. كما تشارك المجموعة في دعم القيادة والتمكين بين أفرادها أيضاً.

وفي مارس 2019، سمعت إدارة الخدمات والموارد الصحية (HRSA) التابعة لوزارة الصحة والخدمات الإنسانية عن نجاح اللجنة الاستشارية للآباء وطلبت منهم إجراء زيارة ميدانية للإدارة. سافر خمس آباء إلى العاصمة واشنطن لمناصرة مجتمعهم والحديث عن تجاربهم الشخصية.

وقد كان من المخطط أن تستغرق هذه الزيارة ساعتين ونصف لمرّة واحدة، ولكنها استغرقت أكثر من ضعف المدة الزمنية المقررة على مدار يومين. دعت إدارة HRSA الآباء إلى تقديم عرض إضافي للحصول على تمويل لدعم التدريب على مهارات القيادة يديره الآباء.

وقد استثمرت الحكومة الفيدرالية ما يقرب من 70 ألف دولار أمريكي لدعم هذا العمل.

بادر وتكلم

أعدنا كتيب **بادر وتكلم** بهدف إلهام القراء وإثارة شغفهم من خلال تقديم نماذج مختلفة وعرض اقتراحات لطرق تغيير الأنظمة - طريقة التفكير والسياسات والممارسات - التي تدعم الآباء بالكامل كي يصبح بإمكانهم أن يكونوا قادة وروادًا للتغيير في مجتمعاتهم.

قالت بيلر "أمامنا طريق طويل لنقطعه بأنفسنا". "لقد تعلمنا الكثير وحققنا بعض النجاحات، ولكننا لم نتوصل إلى حل شامل بعد. إننا نقدم ما تعلمناه ونأمل أن يكون ذلك مفيدًا للآخرين."



أصبح الالتزام تجاه صوت الآباء وتوليهم القيادة جزءًا من نسيج سياسة الطفولة المبكرة وممارساتها في ميشيغان. نعرف أنك لن تتمكن من النجاح ما لم يكن لك صوت الأب الصادق."

جيريمي رويتر (Jeremy Reuter)، مدير المناصرة على مستوى الولاية، جامعة ولاية ميشيغان



هذا العمل ثمرة جهد جماعي شارك فيه العديد من القادة الآباء على مدار عدة سنوات، ومن بينهم صديقتنا تيريزا مارفن، التي وافتها المنية قبل تأليف هذا الكتيب. ونهدي هذا الكتيب لجميع الآباء في ميشيغان الذين بادروا وتكلموا عن حقوقهم، فقد قدم كل منهم مساهمته في مشاركة الآباء وتعاونهم وتمكينهم وتوليهم القيادة.

شكر خاص

نود أن نتقدم بخالص الشكر لمؤلفنا الذي وصف الرحلة المستمرة لقيادة الآباء في ميشيغان بكلماته. ونود أن نتقدم بالشكر أيضاً للآباء وشركائنا من المتخصصين الذين ألهمونا بقصصهم وأثروا العمل بأرائهم وأفكارهم. وشكراً للفريق الذي راجع عددًا من المسودات وأدار العمل بمهارة. وأخيرًا، نتوجه بشكر خاص لشبكة الزيارات المنزلية الوطنية لتشجيعها لنا على إعداد هذا التقرير.

بإدراك وتكلم:

رحلة تطور تولى الآباء للقيادة في ميشيغان

ديبورا رودريك ستارك (Deborah Roderick Stark)

تواصل معنا: parentleadership@ecic4kids.org | 517.371.9000

Early Childhood Investment Corporation

8164 Executive Court, Suite A, Lansing, MI 48917

