جامعة دمشق

كلية التربية

قسم التربية الخاصة

فصول مختارة لمقرر

التأهيل المهني

لذوي الحاجات الخاصة

السنة: الثالثة

الاختصاص: تربية خاصة

إعداد

د. رجاء عواد

أ. يسرى الخطيب

العام الدراسي:

2012-2011


وقل رب زدني علما
جامعة دمشق
Damascus University

الفهرس

أولاً- التأهيل

ثانياً- التقييم المهني

ثالثاً- التدريب المهني

رابعاً- تأهيل المعوقين بصرياً

خامساً- التأهيل المهني للمعوقين عقلياً

سادساً- التأهيل المهني للمعوقين سمعياً

Damascus University


وقل رب زدني علما
Damascus University

التـــأهيل
Rehabilitation

مقدمة:

إن للأشخاص المعوقين نفس الآمال والتطلعات والحقوق كغيرهم من الناس ومع ذلك فإن هذه العبارة الأساسية والبسيطة غير مقدرة وغير معمول بها في العالم حيثُ يلاحظ من خلال المشاهدات والحقائق الثابتة أنه لا توجد أي دولة في العالم (وحتى في أوقات الرخاء الإقتصادي والإجتماعي) قد حلت مشكلة المعوقين من حيث اندماجهم الإجتماعي والإقتصادي في نشاطات الحياة المختلفة .

وعندما تكون هناك صعوبات في إيجاد فرص عمل للمواطنين (معوقين وغير معوقين) في بلد ما، فإن المعوقين يعانون من ذلك أكثر من غيرهم . فعلى صعيد الدول الصناعية في هذه الأيام، فإن نسبة البطالة ومعدلاتها في مجال العمالة الخاصة بالمعوقين تعتبر ضعف معدل البطالة في مجال العمالة الخاصة بغير المعوقين. أما في الدول ذات الإقتصاد المحدود فإن إمكانية حصول المعوقين على عمل مناسب لهم في سوق العمل المفتوحة تعتبر فرص ضئيلة أو معدومة .

يعتقدُ البعض أن عدم توفر أعمال ملائمة للمعوقين تعود لعدم توفر الفرص التشغيلية المتاحة لهم بسبب الظروف الإقتصادية السائدة محلياً، وأن حل مثل هذه المشكلة يعتمد على تحسن الوضع الإقتصادي، وفي الحقيقة إن مثل هذا الإعتقاد السلبي تجاه الأفراد المعوقين، يشكل عائقاً ليس فقط بالمكاسب والفوائد الإقتصادية التي يمكن أن تصبح حقوقاً شرعية لهم ولأسرهم وحرمانهم من حق من حقوقهم الإنسانية الأساسية، بل تؤدي إلى إنعزال المعوقين عن مجتمعهم واعتمادهم على الغير والعودة إلى التسول بأشكاله المختلفة لكسب لقمة العيش، فإذا ما عمل المعوقون وأصبحوا منتجين فإن ذلك يسهم بالحد من نظرتهم السلبية لقُدراتهم والإعتماد على الغير وعدم الطمأنينة، كما أن نظرة المجتمع إليهم سوف تتغير إيجابياً نحو إمكاناتهم وقدراتهم .

1

إن عملية التأهيل المنظمة والشاملة للمعوقين من النواحي الطبية والنفسية والإجتماعية والتربوية والمهنية والإقتصادية تتيح أقصى مستوى ممكن من الفرص لدمجهم إجتماعياً وإقتصادياً في المجتمع المحلي كل حسب قدراته واستعداداته وميوله ونوع ودرجة إعاقته وسوف نتطرق في هذا الفصل للحديث عن ماهية التأهيل وأهدافه وفلسفته ومبرراته وخدماته المختلفة وتطوره التاريخي .

معنى التأهيل

ما هو التأهيل:

التاهيل : هو تلك العملية المنظ ـ ـمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة م ـ ـي نطبية والإجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والإقتصادية التي ـ ـوصول إليها حيث تتداخل خطوات هذه العملية .

ويجدر بالذكر هنا أن نفرق ما بين التأهيل وإعادة التأهيل.

فالتأهيل **Habilitation**: يشير إلى الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الشخص المعوق عندما لا تكون هذه القدرات موجودة أصلاً، وهو ينطبق على المعوقين ذوي الاعاقات الخلقية (منذ الولادة) أو الأطفال صغار السن الذين حصلت إعاقتهم في مراحل الطفولة المبكرة من حياتهم.

إعادة التاهيل **Rehabilitation**: هو إعادة تأهيل أو تدريب الشخص الذي كان قد تعلم أو تدرب على مهنة ما وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقاً وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقته .

وسوف يتم إستخدام إصطلاح التأهيل ليدل على إصطلاحي التأهيل وإعادة التأهيل معاً .

التاهيل الشامل **Comprehensive Rehabilitation**: هو عملية متبعة لاستخدام الإجراءات الطبية والإجتماعية والتعليمية والتاهيلية مجتمعة في مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من طاقاته وقدراته والإندماج في المجتمع .

أما الإجراءات التأهيلية التي تستهدف تحسين فعالية الفرد الوظيفية ونوعية حياته المعيشية فهي:

- الرعاية الطبية والعلاج الطبي.
- الإجراءات العلاجية كالتي يقدمها أخصائيو العلاج الطبيعي وعيوب النطق والكلام وأخصائيو علم النفس والعلاج المهني...

- التدريب على النشاطات المتعلقة بالعناية بالذات ومهارات المعيشة اليومية .
- تقديم الأجهزة الفنية والتقويمية المساعدة والأطراف الصناعية وهو ما يسمى بالتأهيل الجسماني .
- التقييم والتدريب والتشغيل المهني .

أهداف التأهيل

تهدف عملية التأهيل إلى تحقيق ما يلي :

1 ـ توفير الفرص والإمكانات اللازمة في مجال العلاج والرعاية الطبية والنفسية والإجتماعية سواء من خلال الأسرة أو المؤسسات المتخصصة في ميدان الخدمات الإجتماعية المتنوعة .

2 ـ إتاحة فرص التعليم للمعوقين والعمل على إكتساب المعرفة ونموها في الميادين والمراحل التعليمية المختلفة سواء في مؤسسات التربية الخاصة أو المدارس العامة أو برامج محو الأمية وتعليم الكبار وذلك بما يتناسب مع كل فئة من فئات المعوقين.

3 ـ توسيع مجالات التدريب والتأهيل المهني والعمل على تطوير مجالات هذا التدريب بما يتناسب مع ميول واستعدادات وقدرات المعوقين .

4 ـ توفير فرص العمل والتشغيل في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي والإجتماعي الحكومي والخاص أو من خلال ترتيبات للعمل في الأسرة أو المنزل

5 ـ تمكين المعوقين من عملية الإندماج الإجتماعي واكتساب الثقة بانفسهم والعمل على زيادة ثقة المجتمع واتجاهات أفراده نحوهم .

6 ـ تهيئة كافة المجالات والوسائل المناسبة للمعوق وذلك للوصول إلى درجة معينة من الإشباع الثقافي والترويحي وذلك عن طريق الأنشطة المختلفة والمناسبة في مجالات الرياضة والثقافة والفنون والإعلام .

7 ـ وضع السياسات التي تكفل للمعوقين حق المساواة مع غيرهم من أقرانهم غير المعوقين (بصفتهم مواطنين) وخاصة في مجالات الحقوق السياسية والمدنية .

8 ـ توفير فرص الوقاية والتحصين والعلاج من الأمراض السارية والمُعدية المستوطنة في البيئات الإجتماعية والإنسانية المختلفة .

9 ـ تأمين الشخص المعوق ضد حالات العجز والشيخوخة والبطالة ...

فلسفة التأهيل:

تقوم فلسفة تأهيل المعوقين على أساس أن الإهتمام الرئيسي يتركز على الإنسان لأنه الشخص المستهدف في عملية التأهيل ولا يستطيع العيش في معزل عن بقية الأفراد الاخرين حيث أنه يعيش في مجتمع إنساني وبشري قد يتأثر به أو يؤثر فيه كشخص عضو في هذا المجتمع ... وتعتبر عملية التأهيل مسؤولية إجتماعية عامة تتطلب التخطيط والعمل والدعم الإجتماعي على كافة المستويات، وكذلك فإن فلسفة التأهيل تؤكد على دور الإنتقال بالمعوق من قبول فكرة الإعتماد على الاخرين إلى ضرورة الإعتماد على الذات وذلك عن طريق الإستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والإجتماعية والمهنية وإستعادة الشخص المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه .

هذا بالإضافة إلى تقبل المعوق إجتماعياً والعمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل له في البيئة الإجتماعية كحق من حقوق إنسانيته .

كما أن فلسفة التأهيل تقوم أيضاً على أساس تقبل المعوق واحترام حقوقه المشروعة في النواحي السياسية والإجتماعية والإنسانية والمدنية وذلك بغض النظر عن طبيعة إعاقته أو جنسه أو لونه أو دينه ... الخ .

وبناء عليه فإن عملية التأهيل تعتبر شكل من أشكال الضمان الإجتماعي للمعوق وحماية لإستقلاله مما يساعده على التكيف من جديد بالرغم من إعاقته التي يعاني منها .

مبررات التأهيل:

هناك مبررات عديدة وأساسية لتقديم الخدمات التأهيلية للمعوقين أهمها:

1 ـ يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة .

2 ـ الشخص المعوق يعتبر فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمراتها، إذا ما اتيحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك.

3 ـ يعتبر المعوقون طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها وهم كذلك جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الإعتبار عند التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع .

4 ـ إن المعوقين مهما بلغت درجة إعاقتهم واختلفت فئاتهم فإن لديهم قابلية وقدرات ودوافع

للتعلم والنمو والإندماج في الحياة العادية في المجتمع لذلك لا بد من التركيز على تنمية ما لديهم من امكانات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.

5 ـ تشكل عملية التأهيل في مجال المعوقين سلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والإندماج الإجتماعي والتشغيل وهذه السلسلة عبارة عن حلقات متكاملة في البناء والقيام بأي واحدة منها لا يعتبر كافياً من حيث المفهوم الشامل لمواجهة مشكلات المعوقين سواء على المستوى الفردي أو الجماعي .

6 ـ لجميع المعوقين الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الإجتماعي أو الإنتماء السياسي .

7ـ الإرادة السياسية على كافة الأصعدة وفي أعلى المستويات تعتبر الدعامة الأساسية والراسخة لتوفير أكبر قدر من البرامج المطلوبة للعناية بالمعوقين ورعايتهم وذلك باعتبارها جهداً وطنياً شاملاً وهذا يتأتى من خلال سنّ التشريعات والقوانين المناسبة لهم .

8 ـ تعتبر المعرفة العلمية والفنية والتكنولوجية أساساً هاماً للتصدي لحالات الإعاقة والوقاية منها والعناية بشؤون المعوقين .

9 ـ تعتبر عملية التأهيل حق للمعوقين في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين وذلك لتوفير فرص العيش الكريم لهم .

10 ـ تعتبر التنمية الشاملة التأهيل جزء منها وما تتطلبه هذه التنمية من تطوير في الهياكل والبنى الإقتصادية والإجتماعية ركيزة أساسية في القضاء على أسباب الإعاقة بمختلف صورها وذلك باعتبارها استراتيجية وقائية للحد من انتشار ظاهرة الإعاقة .

11 ـ عملية التأهيل تعتبر مسؤولية تقع على عاتق الدولة والمجتمع والأسرة بشكل عام من أجل مواجهة مشكلات الإعاقة وما ينجم عنها .

خدمات التأهيل:

يمكن تقسيم خدمات التأهيل إلى أربعة أقسام رئيسية هي:

1 ـ خدمات التأهيل الطبي .

2 ـ خدمات التأهيل النفسي والإجتماعي.

3 ـ خدمات التأهيل الأكاديمي.

4 ـ خدمات التأهيل المهني.

إن دراسة الحالة المتكاملة للشخص المعوق الذي سينتفع من خدمات التأهيل تقسم إلى أربعة أقسام، الطبية، النفسية والإجتماعية، التعليمة، والمهنية، وهذه الأقسام متداخلة وكل قسم منها يكمل الآخر .

إن محاولة معالجة أحد هذه الأقسام منفصلا بدون إعتبار للأقسام الأخرى سوف لا يؤدي إلى التأهيل المهني الناجح .

وسوف يتم إستعراض هذه الخدمات بالتفصيل في الفصول القادمة .

التطور التاريخي للخدمات التأهيلية المقدمة للمعوقين :

لقد بدأت خدمات الرعاية الإجتماعية والمهنية للمعوقين في القرن التاسع عشر وقد كانت هذه الخدمات مؤسسية وتعليمية في أغلب الأحيان، وتقدمها هيئات خاصة.ولم تكن هذه الخدمات كافية فاقيمت المشاغل المحمية التي غالباً ما كانت تخصص لمجموعات معينة من المعوقين سمعياً وحركياً وبصرياً .

ثم جاءت الحرب العالمية الأولى وما نتج عنها من أعداد هائلة من المعوقين الذين قاتلوا في جيوش الدول المتحاربة فكان لا بد من إعادة تأهيل هؤلاء المعوقين مهنياً وإيجاد أعمال لهم بطرق وبرامج مختلفة منها:

ـ برامج تدريب مهني.

ـ برامج استخدام/ تشغيل.

ـ تشريعات التأهيل المهني والتي سنت لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية عام 1919.

ـ عمالة محمية.

بالإضافة إلى ذلك ظهرت مشكلة وجود أعداد من المعوقين الشباب الذين لم يتم قبولهم في الخدمة العسكرية لعدم لياقتهم طبياً، كان هذا مؤشراً واضحاً لوجود عدد كبير من المعوقين من المدنيين ومع ذلك لم يتم إتخاذ أي تدابير لتأهيلهم مهنياً باستثناء توسع في نظم المشاغل المحمية التي كانت قائمة قبل الحرب .

ثم جاءت الحرب العالمية الثانية لتخلّف أعداداً هائلةً من المعوقين من المدنيين والعسكريين. عندئذ إتخذت تدابير تشريعية أوسع نطاقاً في البلدان التي اشتركت في الحرب تتعلق

بالتأهيل المهني الذي يؤدي إلى إعادة تشغيل المعوقين ولم يعد التركيز ينصب على رعاية المعوقين بل أصبح يوجه نحو دمجهم في الحياة العملية من جديد، وفي نفس الوقت أتاح نقص الأيدي العاملة خلال سنوات الحرب فرصاً لاستخدام المعوقين في أشغال مدنية ليحلوا محل الأشخاص الذين جندوا في القوات المسلحة في وظائف لم تكن تعتبر من قبل مناسبة لهم ولم يكن يعتقد مطلقاً من قبل أنهم قادرون على أدائها ودفعت الضرورة الإقتصادية إلى جانب هذا النقص في الأيدي العاملة كثيراً من البلدان الغربية إلى إتباع نهج وطريقة أكثر عقلانية لجميع الأيدي العاملة والمتوافرة وإلى إدراك أن اللياقة البدنية الكاملة ليست ضرورية لمعظم المهن وخاصة في المجتمعات الصناعية، وقد بدأ هذا التوجه الأخير ينتشر أيضاً في البلدان ذات المجتمعات الزراعية حيث بدأ بانشاء وإقامة برامج للتأهيل المهني الريفي .

أما المفهوم الحديث للتأهيل المهني فقد ظهر بعد عام 1945 ويعود ذلك إلى عدة عوامل منها:

1 ـ سياسة العمالة في البلدان الغربية في التركيز على تأهيل المعوقين .

2 ـ التقدم في علم الطب بحيث أصبح بالإمكان تأهيل بعض حالات الإعاقة .

3 ـ إصدار تشريعات مُهنية تشمل جميع الأشخاص المعوقين في كثير من البلدان.

4 ـ الضغط والتأثير اللذان تمارسهما منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والاسكوا ومنظمة الصحة العالمية لرفع المستويات الإجتماعية والإقتصادية للمعوقين .

5 ـ جهود وتأثير المنظمات الوطنية والدولية التي تقوم بنشاطات متنوعة في كل ميدان من ميادين التأهيل .

6 ـ سياسة المشاركة التامة والمساواة التي نادت بها السنة الدولية للمعوقين عام (1981) وبرنامج العمل العالمي للعمل مع المعوقين من سنة (1983 - 1992).

التأهيل المهني
Vocational Rehabilitation

مقدمة :

يعتبر التأهيل المهني للمعوقين أحد عناصر عملية التأهيل المنسقة والشاملة التي تهدف إلى تمكين الشخص المعوق من الإندماج الإجتماعي والإقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة له تساعده بأن يكون شخصاً منتجاً ومعتمداً على نفسه .

تعريف التأهيل المهني:

يعني تعبير «التأهيل المهني» تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والإستخدام الإختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والإحتفاظ به والترقي فيه (إتفاقية تأهيل وأستخدام المعوقين لسنة 1983 رقم 159). (التوصية رقم 168) .

هدف التأهيل المهني:

الهدف من التأهيل المهني هو إعادة الإستخدام بصورة مُرضية في عمل مناسب وهذه هي الذروة التي يتوخى الوصول إليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد أنفسهم .

المبادىء العامة في تأهيل المعوقين:

1 ـ التأهيل عملية فردية تعنى بالشخص وتتناول مشكلة الإعاقة كما تتناول مشكلاته النفسية والإجتماعية والجسمية الأخرى التي ترتبط بإعاقته .

2 ـ التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيه الخدمات الطبية والنفسية والإجتماعية والتربوية والمهنية سواء فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل.

3 ـ إن عملية التأهيل يجب أن تبدأ من إكتشاف الإعاقة والتحقق من وجودها عند الفرد

4 ـ أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين بعين الإعتبار ميول الفرد المعوق واتجاهاته وقيمه سواء في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل.

5 ـ يجب أن تعتمد عملية تأهيل المعوقين بشكل خاص على القدرات العقلية والجسمية المتوفرة عند المعوق والتأكيد على تنمية هذه القدرات والإستفادة منها إلى أقصى درجة ممكنة .

6 ـ ما دامت عملية التأهيل عملية فردية فإن شخصية المعوق وسماته الشخصية يجب أن تؤخذ اساساً في عمليات تأهيل المعوقين .

7 ـ يجب أن تهتم عمليه التأهيل بتكيف المعوق مع ذاته من ناحية ومع البيئـــة المحيطة به من ناحية ثانية بحيث تسعى عملية التأهيل إلى تحقيـق تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له .

8 ـ إن نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد على توفير الإتجاهات الإيجابية بين الناس وتقبلهم لهؤلاء المعوقين وثقتهم بقدراتهم على العمل والمشاركة في البناء هذا مع العلم أن نجاح المعوقين في المشاركة في العمل والإندماج في البيئة الإجتماعية المحيطة يساعد في تغيير إتجاهات الناس نحوهم إيجابياً وتقبلهم وتقديرهم واحترامهم .

9 ـ يجب أن تتجه عمليات تأهيل المعوقين إلى خدمة المجتمع كما تتجه إلى خدمة الفرد على حد سواء وذلك عن طريق التقليل من الاثار السلبية التي تتركها إعاقة الفرد على الأسرة والبيئة المحلية .

10 ـ إن تأهيل المعوقين يعتبر شكلاً من أشكال الضمان والأمن الإجتماعي بالنسبة لهم.

11 ـ إن نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد على مقدار توفر فرص العمل المتاحة لهم في البيئة المحلية التي ينتظر أن ينتقلوا إليها ويعملوا فيها .

12 ـ إن نجاح عمليات التأهيل تعتمد أيضاً على توفر التشريعات والقوانين التي تحمي حقوقهم الإنسانية والمدنية وترعى مصالحهم وخاصة في مجال التدريب والتشغيل.

13 ـ يجب أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين وخاصة التأهيل المهني طبيعة التغير الإقتصادي والظروف الإقتصادية للبيئة التي يعيش فيها المعوق (التدريب على المهن الدائمة في البيئة) .

خدمات التأهيل المهني:

يمكن أن تشمل خدمات التأهيل المهني أي خدمات ضرورية لتحقيق الهدف المهني للمعوق وهذه الخدمات يمكن أن يحصل عليها بطريقتين، إما شراء هذه الخدمات أو من خلال التنسيق والتعاون مع جهات مختلفة لتوفير هذه الخدمات ويمكن أن تتضمن هذه الخدمات ما يلي:

1 . التقييم: وهو الحصول على صورة واضحة لما تبقى لدى الشخص المعوق من قدرات وإمكانات بدنية وعقلية ومهنية.

2 . التوجيه: وهو نصح الشخص المعوق تبعاً لذلك في ضوء المتاح من التدريب المهني والإستخدام.

3 . الإعداد للعمل والتدريب المهني: وهو القيام بما قد يلزم الشخص المعوق من إعادة اللياقة للعمل أو تقويته وتدريبه مهنياً نظامياً أو إعادة تدريبه.

4 . التشغيل: وهو مساعدة الشخص المعوق على الحصول على عمل مناسب.

5 . العمل المحمي: وهو توفير عمل يؤديه في ظل ترتيبات خاصة .

6 . المتابعة: وهي متابعة حالة الشخص المعوق إلى أن تتحقق إعادة التشغيل.

وتوجد بعض الخدمات الأخرى مثل الخدمات الطبية والجسدية والعقلية، ومصاريف شخصية خلال فترة التأهيل، مواصلات، خدمات مساعدة للصم، ترجمة، وأية خدمات أخرى .

من خلال ما تقدم نجد أن للتأهيل المهني مهمتين لا بد من إنجازهما أولاً قبل البدء بالتأهيل وهما:

1 . التقييم السليم لقدرات وطاقات الشخص المعوق.

2 . الإختيار السليم للمهنة أو الوظيفة التي تتناسب وقدرات الشخص المعوق وإمكانياته.

إن الهدف من التقييم والإرشاد المهني هو تحديد الإتجاه الذي يجب أن يسير فيه التأهيل المهني وليساعد المعوقين أنفسهم وأسرهم في حل مشكلة إختيار المهنة الملائمة، وليساعد أيضاً المراكز التي تقدم خدمات التعليم والتدريب والتشغيل للمعوقين. يجب أن يشمل التقييم جميع جوانب قدرة الشخص المعوق على النجاح في التدريب والعمل من الناحية الطبية والإجتماعية والنفسية والمهنية. أما الإرشاد المهني فيجب أن يرتكز على تقييم سليم لقدرات المعوق في التدريب والعمل وحاجاته للتأهيل المهني .

خطوات عملية التأهيل المهني:

هي مجموعة من الخدمات المصممة لإيصال الفرد المعوق إلى شغل مهنة ذات فائدة ولمرشد التأهيل المهني دور أساسيٌ في عملية التأهيل، ويقوم المرشد بتسهيل تحرك الفرد للحصول على هدف مهني واقعي، وغالباً ما يهتم المرشد في عملية التأهيل بصورة كاملة من تقرير أهلية المعوق لخدمات التأهيل وحتى تشغيل المعوق ومتابعته بعد التشغيل. والواجب الأساسي والمهم لمرشد التأهيل هو مساعدة الفرد المعوق في التعرف على طاقاته، اتجاهاته، ميوله، إهتماماته وخصائصه الشخصية وعلاقتها بمتطلبات وحاجات وسوق العمل المحلي. وعندما يتفق المرشد مع المعوق على الهدف المهني فعند ذلك تُطور خطة خدمات للوصول إلى ذلك الهدف .

1 ـ **الإحالة:** يمكن أن تحول حالات المعوقين إلى خدمات التأهيل المهني من المصادر التالية:

1 ـ المدارس والمعاهد التعليمية العامة والخاصة.

2 ـ مدارس التربية الخاصة ورعاية وتأهيل المعوقين.

3 ـ المستشفيات والمراكز الصحية.

4 ـ الإحالات الذاتية والفردية.

5 ـ أي مصدر اخر.

ويجب أن تتضمن بيانات الإحالة معلومات عن الإسم، والعنوان، طبيعة ونوع الإعاقة، العمر، الجنس، تاريخ الإحالة ومصدرها.

2 ـ **تقرير الأهلية للخدمات:** يقوم مرشد التأهيل بجمع معلومات كافية عن المعوق ليقرر أهليته لخدمات التأهيل وفي هذه المرحلة/الخطوة تجمع بيانات عن حالة الفرد الصحية والجسدية والنفسية والعقلية والذكاء والتحصيل والخبرات التعليمية والعملية والعلاقات الإجتماعية بالأسرة والمجتمع.

إن تقرير الأهلية لخدمات التأهيل المهني تعتمد على الشروط التالية:

1 ـ وجود إعاقة جسدية أو عقلية أو حسية...

2 ـ وجود إعاقة أساسية تمنع الفرد من العمل.

3 ـ توقع معقول بأن خدمات التأهيل المهني سوف تجعل الشخص المعوق قادراً على أن يعمل في عمل مربح مادياً .

ومما يجدر ذكره أن مرشد التأهيل هو الذي يقرر أهلية الشخص المعوق لخدمات التأهيل المهني بالتعاون والاستشارة مع المعوق نفسه .

3 ـ برنامج التأهيل الفردي المكتوب: إن برنامج التأهيل الفردي المكتوب هو خطة يتم وضعها باشتراك كل من أخصائي/مرشد التأهيل والشخص المعوق وإذا كان الشخص المعوق غير قادر على إتخاذ القرار المستقل فيتم وضع الخطة باشتراك والدي المعوق أو الوصي عليه. وهي خطة تتطور باستمرار لكل شخص له أهلية لتلقي الخدمات التأهيلية.

إن التأكيد الأولي في تطوير الخطة هو في التصميم على تحقيق الهدف المهني وتتضمن خطة التأهيل الفردية المكتوبة:

1 ـ أسس تحديد أهلية المعوق لتلقي الخدمات، كالوثائق والدراسات الإجتماعية والتقييم ... الخ

2 ـ هدف تشغيلي طويل المدى .

3 ـ أهداف تأهيلية متوسطة تتعلق بالحصول على الهدف التشغيلي .

4 ـ تحديد خدمات التأهيل المهني المحددة الضرورية لتحقيق الهدف التشغيلي

5 ـ الموعد المتوقع لبدء كل خدمة والفترة الزمنية المتوقعة لهذه الخدمات .

6 ـ طريقة وبرنامج لتقييم التقدم نحو الأهداف التأهيلية والتشغيلية، ويجب أن يشترك صاحب العلاقة في تطوير الخطة التأهيلية بكامل مراحلها .

4 ـ التقييم المهني: إن الهدف الرئيسي من التقييم المهني هو تقييم مهارات وميول وإمكانات الشخص المعوق للتدريب أو التشغيل. ويستخدم المقيم المهني فحوص وإختبارات نفسيه كما يستعمل عينات عمل متنوعة يقيس بها المهارات والقدرات والإمكانيات عند الشخص المعوق تمهيداً لمعرفة أي نوع من التدريب المهني يلائمة أو أي نوع من العمل يناسبه .

5 ـ التدريب المهني: وهو تدريب الشخص المعوق على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته ونوع ودرجة إعاقته، ويمكن أن يتم تدريب الشخص المعوق في مراكز تدريب خاصة بالمعوقين أو مشاغل أو مراكز مهنية عادية، أو برامج التلمذة المهنية أو التدريب أثناء التشغيل .. الخ .

6 ـ التشغيل: إن مدة عملية التأهيل تختلف من فرد إلى آخر، ففي بعض الأحيان إن تقديم

خدمات العلاج الطبي الناجح يمكن أن تكون كافية لتعيد الشخص المعوق إلى العمل المربح أو إلى عمله السابق. ولكن للأشخاص شديدي الإعاقة فيمكن لعملية التأهيل أن تأخذ عدة سنوات حتى يستطيع المعوق أن يعمل، إن التشغيل يمثل للمعوق وللمرشد التحصيل الناجح للأهداف المهنية ولمجهود التأهيل خلال العملية كلها .

7 ـ خدمات المتابعة: بعد تشغيل المعوق فإن على مرشد التأهيل المهني أو إخصائي التشغيل أن يتابع تكيف المعوق للعمل وأن يتأكد من نجاح تشغيله في المهنة التي قد درب عليها أو إختارها ولقد تحدد لهذه الغاية.

دور أخصائي التأهيل في مراكز تأهيل المعوقين:

من هو أخصائي التأهيل:

هو ذلك الأخصائي الذي يعمل مع الشخص المعوق في إطار عملية التأهيل ابتداء من وصوله لمركز التأهيل إلى حين استقراره في المجتمع وتحقيق الهدف من تأهيله

مهام وواجبات أخصائي التأهيل:

1 ـ الحصول على المعلومات المناسبة عن الشخص المعوق وتحليلها وتقييمها واعداده للتقييم الطبي لتحديد نوع ودرجة الإعاقة وإمكانيات التأهيل، كما يقوم أخصائي التأهيل بتحديد مدى أهلية الشخص المعوق للتأهيل في المؤسسة على أساس طبيعة عملها .

2 ـ الحصول على البيانات الخاصة بالتاريخ التعليمي والخبرات العلمية والميول الخاصة والظروف الإجتماعية والشخصية والإتجاهات كما يمهد لإجراء الإختبارات والقياسات النفسية الضرورية للشخص المعوق ويقوم بتقييم هذه المعلومات وتفسيرها ويساعد على وضع خطة تأهيل تناسب حالته .

3 ـ العمل على إتاحة الفرصة أمام الشخص المعوق للحصول على الخدمات التأهيلية مثل الخدمات الطبية والإعداد البدني والتدريب المبدئي والتدريب المهني، كما يتشاور الشخص المعوق خلال عملية التأهيل ويساعد على مواجهة المشكلات المتصلة بالتكيف الشخصي والإجتماعي والمهني ويساعده في الحصول على العمل الذي يناسب قدراته وتدريبه، كما يساعده على مواجهة المشكلات التي تقابله ويقوم بالزيارات التتبعية كلما اقتضى الأمر لتحقيق التكيف المنشود .

4 ـ جمع معلومات عن الإحتياجات المهنية وفرص التوظيف .

كما يمكن تحديد الواجبات الوظيفية لاخصائي التأهيل في جميع مراحل عملية التأهيل كالتالي:

1 ـ جمع البيانات الهادفة عن الشخص المعوق .

2 ـ اكتشاف الحالات .

3 ـ تشخيص وتحديد صلاحية الشخص المعوق للتأهيل .

4 ـ إعداد البرنامج المناسب لتأهيله .

5 ـ متابعة سير البرنامج .

6 ـ تسهيل حركة الشخص المعوق منذ تحويله للمؤسسة أو المركز ولغاية تشغيله.

7 ـ مساعدة الشخص المعوق في الحصول على عمل يناسب قدراته .

8 ـ متابعة الشخص المعوق بعد التشغيل .

المعلومات التي يجب أن يُلمَّ بها أخصائي التأهيل:

1 ـ عملية التقييم .

2 ـ تفسير التقارير الطبية والتعليمية والنفسية .

3 ـ تفسير التقارير المهنية .

4 ـ معرفة أنواع الأجهزة التعويضية ودورها في الحد من القصور البدني .

5 ـ الهندسة التأهيلية .

6 ـ الأساليب العلمية للتوجيه .

7 ـ استخدام الوسائل الفنية لتشغيل المؤهلين .

8 ـ حل المشكلات التي تواجهه في العمل كل حسب ما يواجهه من مشكلات حتى يتمكن الشخص المعوق من الإستفادة من البرنامج .

9 ـ تحديد الخدمات اللازمة للشخص المعوق .

6

التأهيل المهني في المناطق الريفية:

إن الأغلبية العظمى من المعوقين يعيشون في المناطق الريفية ، ويعاني المعوقون الذين يعيشون في تلك المناطق من صعوبات ومشاكل أكثر من الصعوبات والمشاكل التي تواجه غير المعوقين عادة في مثل تلك المناطق لبعدها عن المدن وعدم توفر الخدمات المختلفة ... الخ . ومن الملاحظ وخصوصاً في دول العالم الأقل تطوراً إجتماعياً وإقتصادياً عدم توفر خدمات تأهيلية بشكل عام وتأهيل مهني بشكل خاص، مما يجعل هؤلاء المعوقين عاجزين عن القيام بأي نشاط أو عمل يخفف من تأثير الإعاقة عليهم.

ومن المفروض عند التخطيط الوطني لأية خدمات تأهيلية للمعوقين في بلد ما أن يتضمن التخطيط تأسيس خدمات تأهيل مهني مناسبة مع التأكيد على مشاركة المجتمع المحلي في عملية التأهيل من خلال برامج التأهيل المهني المجتمعي . ويرد في الجزء الرابع من توصية التأهيل المهني والعمالة رقم (168) 1983 وصف للتدابير التي يجب إتخاذها لإقامة خدمات للتأهيل المهني في المناطق الريفية وهي ما يلي:

أ - اعتبار مرافق التأهيل المهني القائمة في المناطق الريفية، أو إذا لم توجد هذه، مرافق التأهيل القائمة في المدن، مراكز لتدريب العاملين في التأهيل من أجل المناطق الريفية.

ب - إقامة وحدات متحركة للتأهيل المهني لخدمة المعوقين في المناطق الريفية، لتكون بمثابة مراكز لنشر المعلومات عن فرص التدريب والعمل للمعوقين في الريف .

ج - تدريب العاملين في التنمية الريفية وتنمية المجتمعات المحلية على تقنيات التأهيل المهني.

د - تقديم قروض، أو منح أو أدوات ومواد المساعدة المعوقين في المجتمعات المحلية الريفية على إقامة إدارة تعاونيات أو العمل لحسابهم الخاص في الصناعات المنزلية، أو في الأنشطة الزراعية أو الحرفية أو غيرها.

هـ - ادراج مساعدة المعوقين في أنشطة التنمية الريفية العامة، القائمة منها أو المخططة.

و - تسهيل حصول المعوقين على مساكن تقع على بعد معقول من أماكن العمل.

معايير منظمة العمل الدولية:

إعتمد مؤتمر العمل الدولي عام 1983 معايير دولية جديدة بشأن التأهيل المهني. وهذه المعايير الجديدة التي أصبحت تُعد إسهاماً أساسياً في تعزيز أهداف ومقاصد السنة الدولية للمعوقين وبرنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين، هي اتفاقية التأهيل المهني والعمالة

(المعوقون)، 1983 (رقم 159) وتوصية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983 (رقم 168). ولا بد من تأكيد أن هذه المعايير الجديدة لا تحل محل توصية منظمة العمل الدولية القديمة المتعلقة بالتأهيل المهني (المعوقون) (رقم 99) بل تستكملها. ولقد كان لهذه المعايير المتكاملة تأثيراً إيجابياً على إقامة خدمات التأهيل المهني في جميع إنحاء العالم.

وتلزم أحكام الإتفاقية الرئيسية كل بلد يصدقها بوضع وتنفيذ سياسة وطنية بشأن التأهيل المهني والعمالة للمعوقين وباستعراض هذه السياسة دورياً، وذلك بما يتفق والظروف والممارسات والإمكانات الوطنية وعلى أساس جهد وتكافؤ الفرص بين العمال المعوقين والعمال غير المعوقين؛ كما تلزم هذه البلدان بأن تكفل إتاحة خدمات تأهيل مهني مناسبة لجميع فئات المعوقين، ذكوراً وإناثاً، وتعزيز فرص عملهم في سوق العمل الحر.

وتنص التوصية 168 الجديدة بأهمية خاصة من حيث أنها تنص على تدابير اختيارية يمكن اتخاذها بالإضافة إلى تلك الواردة في التوصية رقم 99، وترمي إلى زيادة فرص عمل المعوقين. وتتضمن هذه التدابير تقديم المساعدة والحوافز المالية لأصحاب العمل لتشجيعهم على تقديم التدريب وفرص العمل للعمال المعوقين وعلى تكييف أماكن العمل، والعدد والآلات لتسهيل هذا التدريب وهذا العمل. وتحث التوصية أيضاً الحكومات على دعم الورش المحمية والورش الإنتاجية والتعاونيات والمشاريع الصناعية الصغيرة التي ينفذها المعوقون وتلك التي توضع من أجلهم. وكذلك على دعم الخدمات المماثلة التي تديرها المنظمات غير الحكومية وتشمل تدابير أخرى مقترحة إلى إزالة الحواجز المعمارية وغيرها التي تُعرقل أو تمنع وصول المعوقين إلى العمل. وتوفير كل ما يلزم من وسائل للنقل إلى مكان التأهيل والعمل والعودة منه، واعتماد المواد والمعدات اللازمة لبرامج التأهيل من الضرائب والرسوم الداخلية الأخرى وإجراء البحوث وتطبيق نتائجها على مختلف أنواع الإعاقة

وتؤكد التوصية الجديدة على ضرورة مشاركة المجتمع المحلي في تنظيم وتطوير خدمات التأهيل المهني. كما تؤكد على أهمية إسهام منظمات أصحاب العمل والعمال ومنظمات المعوقين أنفسهم في ذلك. وتغطي التوصية فيما تتناوله من مسائل المشاكل الخاصة للمعوقين في المناطق الريفية وتدريب العاملين.

تدريب العاملين في مجال التأهيل المهني:

تشير المعلومات والملاحظات بوجود نقص كبير في الجهاز العامل المؤهل للعمل في مجال رعاية وتعليم المعوقين بشكل عام وفي مجال التأهيل المهني بشكل خاص في الدول العربية ،

حيث نجد ندرة الإخصائيين في مجال الإرشاد المهني، والتوجيه المهني وأخصائيو التشغيل ومشرفو ومسؤولو المشاغل الإنتاجية والمحمية والمدربون المهنيون لكافة انواع الإعاقة .

إن عدم توفر عدد كاف من الجهاز العامل المؤهل يؤدي إلى نقص في تقديم الخدمات التأهيلية المقدمة للمعوقين، ولذلك فإنه من الضروري تطوير برامج لتدريب العاملين في مجال التأهيل في الدول العربية، حيث أنه لا تزال جميع هذه الدول تقريباً تعتمد على التدريب الخارجي في توفير احتياجاتها من الأخصائيين بسبب محدودية وقلة مؤسسات التدريب في مجال التأهيل وعدم توفر برامج تدريبية لأخصائيي التأهيل فيها. علماً بأن هذه الخبرة الخارجية لا تكون مناسبة في أغلب الأحيان ولا تنسجم مع القيم الحضارية والخدمات القائمة في البلدان العربية، فضلاً عن أن تكاليف مثل هذا التدريب مرتفعة، ولذلك فإن هناك حاجة ملحة لتكثيف التدريب ورفع كفاءة الجهاز العامل في مجال التأهيل واستحداث وادخال تخصص التأهيل المهني في مناهج وبرامج الجامعات وكليات المجتمع وغيرها من المؤسسات التعليمية .

توجيهات لاعداد خطة وطنية في التأهيل المهني للمعوقين:

عند التخطيط لاعداد خطة وطنية شاملة للتأهيل المهني للمعوقين في بلد ما فانه ينبغي ان تندرج هذه الخطةضمن خطة التنمية الوطنية العامة له بحيث تتكيف حسب احتياجات المعوقين والظروف الخاصةبذلك البلد، وكذلك حسب نوع المشاكل التي تواجه المعوقين والموارد المادية والبشرية والامكانات المتاحة، فانه لا ينجح اي برنامج تأهيل مهني يتم نقله من بلد او مجتمع الى آخر كما هو بدون أخذ هذه الامور في الاعتبار .

ويوصي عند وضع واعداد خطة وطنية لتقديم خدمات التأهيل المهني ان تعد خطة خمسية يتم في الثلاثة سنوات الاولى منها تنفيذ البرامج المقترحة وفي السنتين الاخيرتين تقييم لهذه الخطة او البرامج .

وفي جميع الاحوال ينصح بأن تشمل الخطة ما يلي:

1 - اجراء تسجيل للمعوقين بصورة مستمرة ومتواصلة .

2 - وضع سياسة وطنية في هذا المجال .

3 - سن القوانين والتشريعات التي تدعم هذه السياسة وتؤكد على حقوق المعوقين.

4 - انشاء وتأسيس ادارة حكومية لاعداد ووضع البرامج وتنفيذها ومتابعتها وتقييمها .

5 ـ انشاء مجلس وطني أعلى للتأهيل المهني يمثل فيه كافة الجهات المعنية بتقديم الخدمات التأهيلية للمعوقين .

6 ـ التأكيد على مشاركة المجتمع المحلي والاستفادة من الموارد المتاحة فيه للمساهمة في هذه العملية .

7 ـ اقامة مراكز تأهيل مهني ومشاغل محمية وانتاجية في المدن .

8 ـ اقامة تعاونيات ريفية ووحدات تأهيل متنقلة لمساعدة الاشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية والمنعزلة .

9 ـ التأكيد على التوعية الاعلامية وزيادة الوعي لتساهمة في انجاح الخطط الوطنية

التوجيه المهني

Vocational Guidance

تعريف التوجيه المهني:

هو عبارة عن مساعدة الأشخاص المعوقين على حل مشكلة إختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم وطاقات العمل المتبقية لديهم وتتناسب أيضاً مع درجة ونوع إعاقتهم وفرص استخدامهم في سوق العمل.

وتقوم عملية التوجيه المهني على أساس الإختيار الحُر للمهنة التي يرغب المعوق العمل بها في المستقبل .

أهداف التوجيه المهني:

1 ـ تزويد الشخص المعوق بمعلومات كاملة عن فرص التدريب وفرص العمل المتاحة والمناسبة له في سوق العمل.

2 ـ تقديم المشورة حول المستقبل المهني الذي سيتيح للشخص المعوق كل الفرص المتاحة للنمو المهني والرضا في العمل.

3 ـ العمل على أن تتطور لدى الشخص المعوق مرونة كافية وخبرات تجعله قادراً على مواجهة التطورات المتسارعة في حياته المهنية.

4 ـ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يحقق التوافق المهني ويعود بالنفع والفائدة على الشخص المعوق وعلى المجتمع.

5 ـ مساعدة الشخص المعوق على تحديد نواحي النقص لديه والتي قد تؤدي إلى عدم نجاحه في اختيار المهنة الملائمة له، ومساعدته على معرفة امكانياته وقدراته وتقبل الدور الذي سوف يقوم به في مجال العمل بما يضمن تحقيق المنفعة للمعوق وللمجتمع.

6 ـ مساعدة الشخص المعوق على أن يجرب ويختبر الصورة التي كونها لنفسه ودوره في عالم العمل وفي المهنة التي اختارها.

خطوات عملية التوجيه المهني:

لكي يتمكن الموجه المهني من تحقيق الأهداف السابقة فإنه لابد من استخدام عدد من الأساليب والتكنيكات التي تضمن جمع المعلومات الكافية عن الشخص المعوق من جهة وعن سوق العمل من جهة أخرى ومن هنا فإن عملية التوجيه المهني تتضمن عدداً من الإجراءات والخطوات المتكاملة والمترابطة والتي تهدف في النهاية إلى الوصول بالشخص المعوق إلى حل مشكلة إختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته وإمكانياته ونوع إعاقته ودرجتها. وفيما يلي إيجاز سريع لهذه الخطوات:

1 ـ المقابلة الأولية: يقوم أخصائي التوجيه المهني أو إخصائي التقييم والتشغيل المهني بمقابلة الشخص المعوق، ويستخدم هنا أسلوب الملاحظة وهي طريقة مباشرة ومنطقية لدراسة سلوكه ومهاراته في أوضاع طبيعية عادية وكذلك التعرف على طريقته في مواجهة مشكلاته المهنية وتكوين صورة أولية عن إمكاناته وقدراته في مجال إختيار المهنة التي تلائمه.

2 ـ تحليل الخبرات التعليمية والتدريبية والعملية الموجودة لدى الشخص المعوق ومدى استفادته من برامج التهيئة المهنية وبرامج التدريب المهني التي تلقاها في مراكز ومدارس التربية الخاصة أو أية جهة تدريبية أخرى.

3 ـ تحديد الحالة الجسدية والصحية والعقلية لدى الشخص المعوق ويقوم بهذه الإجراءات كل من الطبيب وأخصائي القياس النفسي وذلك للإستفادة من هذه المعلومات في عملية التوجيه المهني.

4 ـ إجراء الإختبارات النفسية والتربوية والمهنية لتحديد الميول والإستعدادات والقدرات والمستوى العقلي للشخص المعوق.

5 ـ معرفة التاريخ الشخصي والعائلي للشخص المعوق ويقوم بهذه المهمة الإخصائي الإجتماعي.

6 ـ توفير المعلومات المناسبة المتعلقة بفرص التدريب والعمل وعلاقتها بالمؤهلات والقدرات والمهارات.

المعلومات اللازمة للتوجيه المهني:

لا تتم عملية التوجيه المهني للمعوقين إلا إذا توفرت المعلومات اللازمة لفهم الشخص المعوق وتشخيص حالته، والمعلومات مهمة لكل من الموجه المهني الذي سيساعد في عملية التوجيه

المهني والشخص المعوق لكي يتمكن من التعرف على نقاط القوة والضعف لديه، وتكون المعلومات التي تؤخذ عن الشخص المعوق في الغالب شاملة لجميع مراحل حياته، وتختلف طبيعة المعلومات التي يجب جمعها وتصنيفها باختلاف طبيعة الحالة موضوع الدراسة فيما إذا كانت مهنية أو تربوية .. الخ.

وفيما يلي يمكن أن نصنف المعلومات حسب المجالات التالية:

أ - تاريخ حياة الفرد.

ب- القدرة العقلية العامة.

جـ - التحصيل المدرسي.

د - الإستعدادات الخاصة.

هـ - الميول.

و- الإتجاهات النفسية.

ز- الشخصية.

ح - الحالة الجسمية والصحية.

ط - المعلومات المهنية وشروط العمل وحوافزها وامتيازاتها.

الركائز الأساسية لبناء نظام فعال للتوجيه والإرشاد المهني:

1 - توفر مجموعة من الاختبارات والقياسات مثل اختبارات القدرات والميول والإتجاهات والتحصيل.

2 - توفر نظام للمعلومات بمختلف أنواعها المهنية المتوفرة في سوق العمل .

3 - جهاز متخصص يشرف على إجراء الدراسات المختلفة مثل متابعة المتدربين الملتحقين بسوق العمل .

4 - توفير الخدمات التدريبية للعاملين في ميدان التوجيه المهني بحيث يتم إطلاعهم على كل جديد في مجال التوجيه المهني .

مقترحات قابلة للتطبيق في مجال التوجيه المهني ضمن المنطقة العربية:

1 - إدخال مساقات إرشاد وتوجيه مهني ضمن مناهج إعداد العاملين في مجال رعاية وتأهيل المعوقين .

2 ـ وضع مواصفات فنية مهنية للعاملين في مجال التوجيه والإرشاد المهني .

3 ـ استحداث برامج لتدريب المتخصصين في هذا المجال في مختلف الجامعات في المنطقة العربية.

4 ـ وضع المعايير الملائمة والتشريعات المناسبة التي تضمن الحق للمعوقين في التدرب والعمل كغيرهم من غير المعوقين.

5 ـ توفير الموارد المادية اللازمة لهذه البرامج واعتبارها من البنود الأساسية في ميزانيات رعاية وتأهيل المعوقين.

6 ـ يمكن تنفيذ فكرة إستخدام فرق فنية مدربة ومتخصصة لتوفير خدمات التوجيه المهني للمعوقين وفق جدول زمني يتم فيه التنقل في المدن والقرى وذلك في الدول التي لا تتوافر لديها الإمكانات اللازمة.

7 ـ اعتماد مفاهيم موحدة على مستوى المنطقة العربية للتوجيه المهني للمعوقين.

8 ـ تعاون الدول العربية في تطوير مختلف أنواع الإختبارات المهنية المستخدمة في مجال التوجيه المهني وتوحيد عملية استخدامها على مستوى المنطقة العربية.

9 ـ زيادة التعاون بين مختلف الهيئات والمؤسسات التي تقدم مثل هذه الخدمات مثل الجامعات، مراكز التدريب المهني، مراكز التربية الخاصة، ومراكز التأهيل المهني للمعوقين الحكومية والخاصة.

Damascus University

التقييم المهني

Vocational Evaluation

مقدمة :

تعرف عملية التأهيل المهني للمعوقين بأنها: تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير الخدمات المهنية بقصد تمكن الشخص المعوق من الحصول على عمل مناسب والإحتفاظ به والترقي فيه وتشمل خدمات التأهيل المهني:

1 ـ التوجيه المهني .

2 ـ التقييم المهني .

3 ـ التدريب المهني والإعداد للعمل .

4 ـ التشغيل .

5 ـ المتابعة .

ويعتبر التقييم المهني الخطوة الأولى وحجر الأساس في هذه العملية حيث أنه يهدف إلى الحصول على صورة واضحة لما تبقى لدى المعوق من قدرات وإمكانيات جسدية وعقلية واستعدادات مهنية وخصائص شخصية والتي في ضوئها ومواءمتها مع ميوله ورغباته يتم تحديد نوع الخدمات المهنية التي يحتاجها وتناسبه إن كان تدريباً أو تشغيلاً ونوع المهنة التي تناسبه وتمكنه من الإندماج في المجتمع والمساهمة به كعنصر منتج فعال .

وقد أنشأت عدة دول مراكز ووحدات خاصة للتقييم المهني لتقييم المعوقين ومساعدتهم وتوجيههم في اختيار المهن المناسبة لهم. ويمكن أن تكون هذه المراكز أو الوحدات تابعة لوزارة العمل أو الشؤون الإجتماعية أو التنمية الإجتماعية ملحقة بمديريات التأهيل والتشغيل أو مراكز التأهيل المهني وأحياناً في المستشفيات أو الأقسام الصحية .

ما هو التقييم المهني؟

12

يُعرَّف روبرت التقييم المهني بأنه عملية تقدير القدرات الفردية الجسدية التعليمية والنفسية للمعوق وجوانب القصور والقوة لديه بغرض التنبؤ بإمكانيات تشغيله وتكيفه في الحاضر وفي المستقبل، وهي عملية متداخلة وتتطلب معلومات وبيانات من أعضاء فريق التأهيل ومن غيرهم.

كما تعرف بأنها عملية شاملة تستخدم العمل الحقيقي أو التشبيهي كنقطة محورية للتقييم والإرشاد المهني لمساعدة الأفراد في التطور المهني والتقييم المهني يدخل ويدمج البيانات الطبية، النفسية، الإجتماعية ، المهنية، التعليمية، الثقافية والإقتصادية للمساعدة في تحقيق وبلوغ أهداف العملية التقييمية .

هدف التقييم المهني:

إن هدف التقييم المهني تقديم تقييم لأفراد معوقون مهنياً أو أفراد يمكن أن يكونوا معوقين مهنياً في الوقت الذي يدخلون فيه سوق العمل، هؤلاء الأفراد يمكن أن يكون لديهم عجز جسدي أو عقلي أو نفسي أو لديهم اضطرابات انفعالية أو تخلف عقلي أو يمكن أن تكون إعاقتهم المهنية قد حصلت نتيجة للحرمان الإجتماعي أو الثقافي. وهؤلاء الأفراد يمكن أن يكونوا منتفعين في مؤسسات ومراكز للتأهيل، مرضى في مستشفى أو طلاب في مؤسسات خاصة أو عامة. وبينما منتفعوا التقييم المهني مجموعة غير متجانسة، فإن خصائصهم العامة تدل وتظهر بأنهم بحاجة إلى خدمات تقييمية وتوجيه مهني لعدد من الأسباب أهمها عدم القدرة للحصول على عمل والإحتفاظ به عدم توفر هدف مهني وعدم وجود دافعية ... الخ .

ولتقدير الإمكانات المهنية للأفراد فإن المقيم المهني يستعمل مهمات عمل حقيقية أو تشبيهية مدعمة ببيانات طبية، اجتماعية تعليمية، مهنية ونفسية من مصادر أخرى، وهذه المصادر يمكن أن تضم الجهة المحيلة، أخصائيون آخرون يعملون مع المعوق، الأسرة، زملاء ورفاق المعوق ومن المعوق نفسه.

إن الإمكانات المهنية مفهوم واسع ويدخل فيه عدة عوامل وخصائص، ولتحديد الإمكانات المهنية للفرد فإن المقيم المهني يحتاج تقييم ما يلي :

المهارات الخاصة والعامة، القدرات، الإمكانات، والإهتمامات الشخصية والمزاجية، القيم والإتجاهات والدافعية والحاجات والطاقة الجسدية، وتحمل العمل، القابلية للتعلم والتدرب والمهارات الإجتماعية وعادات العمل. التكيف على العمل والقابلية للتشغيل، وإمكانات التأهيل،

وبكلمات أخرى فإن المقيم بحاجة إلى فهم المعوق كما هو وكما يؤدي مهامه ووظائفه في حياة متعددة الأبعاد.

إذا كان الهدف من التأهيل المهني مساعدة الشخص المعوق للحصول على أعلى مستوى من الإمكانات المهنية فإن هدف التقييم المهني هو تحديد هذه الإمكانية بدقة، ولتحقيق هذا الهدف فيجب أن يكون لدى المقيم درجة عالية من المهارة كما انه يحتاج إلى وسائل وأجهزة، وكذلك إلى مساحة عمل مناسبة وواسعة. وسأتطرق إلى كفاءات ومهارات المقيم وكذلك إلى العدد والأجهزة والمتطلبات المساحية لاحقاً في هذا الفصل .

دور ومهام المقيم المهني:

هناك عدد من العوامل التي تؤثر على دور ومهام المقيم المهني أهمها مؤهل، تدريب وخبرة المقيم المهني، نوع وحجم المؤسسة التي يعمل فيها، مجموعة المعوقين التي تخدمها المؤسسة. وطرق وأساليب التقييم المهني المستخدمة، وبشكل عام فالمهام التي يقوم بها المقيم المهني هي: التقييم (إن كان من خلال عينات العمل أو المواقف والملاحظة والاختبارات النفسية) الارشاد وإجراء المقابلة والتدريب والادارة، تحليل الأعمال، الاتصال والبحث، والتطوير، وكتابة التقارير الدورية والنهائية عن تقدم المنتفعين .

أما دور المقيم المهني في مراكز التأهيل المهني فهي كما يلي:

1 ـ تحديد الميول والاستعدادات والقدرات من خلال تطبيق منظم لعينات عمل في المجالات المهنية الرئيسية للأعمال الكتابية، والمجالات المهنية ذات المهارة العالية والمهارة المتوسطة وغير الماهرة ومجالات الخدمات والمهن الفنية المساعدة.

2 ـ تحديد المدة المناسبة لتقييم أداء المعوق في الأوضاع العملية الواقعية والحقيقية:

- لمعرفة كمية ونوعية عمله.
- لمعرفة تكيفه الإنفعالي وعلاقته مع الناس الذين حوله.
- لملاحظة المعوق في البيئة العملية وكيف يؤدي مهامه وعمله تحت الضغط ومتطلبات العمل.
- لمساعدة المعوق في تطوير ثقته بالعمل الذي يعمله.
- لمساعدة المعوق لتطوير عادات عمل مقبولة.
- تحديد تحمله للعمل في أوضاع عملية حقيقية واقعية أو تشبيهية.

نوع وخصائص المقيم المهني:

12 يفترض في الشخص الذي سيقوم بمهمة التقييم أن يكون لديه معرفة وفهماً وإدراكاً للظواهر الإجتماعية والطبية ودرجة المحدودية الجسدية التي يعبر عنها بتشخيص طبي محدد وكذلك القدرة على التعليم والتدريب وله خبرة سابقة في الصناعة ومعرفة بالمهن المختلفة، كما يجب أن تكون شخصية المقيم العامة جيدة ومعتدلة ومتزنة ويستطيع أن يتعامل مع الناس بطريقة جيدة. وعلى المقيم أن يكون مبدعاً خلاقاً، ذكياً ومرناً .

تطوير خطة التقييم المهني:

إن تخطيط عملية التقييم المهني مهم جداً لنجاح التقييم المهني والحصول على نتائج عملية وواقعية وإعداد التقرير النهائي العملي والموضوعي عن حالة المعوق الجسدية والعقلية والنفسية واستعداداته ومهاراته وميوله وقدراته ... الخ . وهناك عدة عوامل يجب أخذها بعين الإعتبار عند التخطيط :

1 ـ يجب أن تسير عملية التقييم من الأسهل إلى الأصعب أو الأعقد، وهناك أسباب تقف وراء هذا العامل أو المفهوم:

أ ـ إذا بدأ المعوق بمهمة أو عينة عمل صعبة أو معقدة فإنه سيواجه فشلاً يمكن أن يؤثر على أدائه في المهمات الأقل صعوبة أو تعقيداً ضمن نفس المجال المهني .

ب ـ ومن ناحية ثانية إذا سمح للمعوق أن يسير من المهام السهلة إلى المهام الأصعب أو الأعقد فإن الخبرة التعليمية التي حصل عليها من المهمات السهلة يجب أن تسهل أداءه في المهام الأشد صعوبة وتعقيداً .

2 ـ يجب أن يشارك المعوق في إعداد خطة التقييم الخاصة به وهذه المشاركة يجب أن تبدأ منذ المقابلة الأولى لدخوله في برنامج التقييم وأن تستمر خلال عملية التقييم، وخصوصاً عند إتخاذ أي قرار، حيث أن المعوق قادر ويستطيع تحمل مسؤولية إتخاذ القرارات التي تؤثر على حياته الحالية والمستقبلية .

3 ـ تطوير خطة التقييم المهني بحيث تجيب على جميع اسئلة الإحالة بقدر المستطاع .

4 ـ استعمال بيانات الإحالة والمعلومات التي تم الحصول عليها في المقابلة الأولى مع المعوق لتقييم فرضيات عن مصادر قوة وضعف أو محدودية المعوق .

5 ـ أهمية استخدام مصادر المعلومات المهنية (كالتوجيه المهني) أو تحليل المهن لتقييم فرضيات قابلة للقياس عن إمكانات تدريب أو عمل المعوق .

6 ـ تقديم اختبارات الميول والتحصيل والقدرات الجسدية مبكراً في الخطة التقييمية مما يتيح للمقيم استخدام وقت التقييم بشكل أفضل وبفعالية أكثر .

7 ـ الإنتباه إلى اختلاف الفروق الفردية ومحاولة جعل خطة التقييم فردية .

وسائل التقييم المهني:

تشمل وسائل التقييم المهني جميع الوسائل والوسائط التي عن طريقها ومن خلالها ينفذ المقيم والمعوق عملية التقييم المهني وتقسم الوسائل المستخدمة في التقييم المهني إلى ما يلي :

أ . المواقف كوسائل:

المواقف كوسائل هي الطريقة المنظمة للملاحظة، تسجيل، وتفسير سلوك الشخص المعوق وتعتمد فعالية هذه الطريقة كلياً على حساسية ومستوى مهارة الملاحظ. إن الهدف من هذا الإتجاه المرادف لأهداف التقييم المهني بشكل عام هو الحصول على بيانات دقيقة وأساسية تمكن المقيم والمعوق أو مرشد التأهيل من إتخاذ قرارات مهنية واضحة ويمكن أن يكون هذا النوع من التقييم شاملاً من أجل تحديد الأداء المهني الكلي للمعوق أو أن يركز على أنواع وأعداد مختارة من سلوكات العمل لغايات الإجابة على أسئلة محددة .

إن هذه الطريقة أو الوسيلة تستخدم بشكل واسع في معظم عمليات التقييم المهني في مختلف مراكز ومؤسسات التأهيل المهني كما يمكن تطبيق هذه الطريقة في مواقف عمل واقعية أو تشبيهية متعددة، مثل المشاغل، والتقييم خلال عينات العمل، مواقع العمل الصناعية أو في أوضاع ومواقف عمل تشبيهية .

ولتلخيص ما ورد سابقا فإن التقييم من خلال المواقف هو أساساً ملاحظة الناس بطريقة منظمة في مواقف وأوضاع عمل مختلفة .

يقسم التقييم من خلال المواقف إلى ثلاثة اقسام رئيسية :

1 ـ التقييم أثناء العمل .

2 ـ عينات العمل .

3 ـ القياس النفسي .

أ . التقييم أثناء العمل:

يعتبر هذا النوع من التقييم أكثر الطرق واقعية في القياس فاستخدام المواقف الفعلية للعمل

12

داخل وخارج المؤسسة يتيح مدى واسعاً من مواقف التقييم ويمكن إستخدام المنشآت القائمة في البيئة كالمصانع والشركات في هذا التقييم وكذلك في مؤسسات التأهيل الكبيرة التي لديها مشاغل تدريب وتستخدم هذا النوع من التقييم .

ب. عينات العمل :

عينة العمل هي نشاط عمل يتضمن واجبات ومواد خام وأدوات مطابقة أو شبيهة بتلك المستخدمة في العمل الفعلي وهي تستخدم لتقدير الإستعدادات المهنية للفرد وخصائص العامل والميول المهنية، وكعينة للعمل مصممة على أساس من تحليل العمل فإن هذه العينة من العمل تقرب وظائف الحياة الواقعية بطريقة أقرب كثيراً مما تفعله الإختبارات النفسية ويمكن أن تكون عينة العمل:

أ ـ وظيفة فعلية في حد ذاتها منقولة إلى وحدة التقييم .

ب ـ تقليد أو تشبيه لعملية حقيقية .

جـ ـ عينة سمات ـ لتقدير حقيقة أو عامل واحد مثل مهارة الأصابع .

د ـ عينة لمجموعة من السمات تقيس هذه المجموعة .

ويجب أن تمثل كل عينة عمل المدى الكامل للأنشطة والمكونات التي يضمها عمل واقعي ويبدأ مصمم عينة العمل بتحليل مفصل للوظائف لكل العمليات والظروف والأنشطة لوظيفة معينة، ويحسن أن تكون عينة العمل بحيث تعرض دلالات لمجموعة من الأعمال ترتبط في أساسياتها بما تمثله هذه العينة من عمل .

أهمية إستخدام عينات العمل :

- تستخدم عينات العمل في التقييم المهني للأشخاص الذين لا نستطيع تقييمهم بواسطة الإختبارات النفسية .
- إن أغلب الإختبارات النفسية لفظية ولذلك يمكن أن تصلح عينات العمل للأشخاص الذين لا يستطيعون التكلم أو فهم التعليمات .
- أغلب الإختبارات النفسية تتطلب مستوى محدد من التحصيل العلمي بينما لا تحتاج عينات العمل إلى ذلك .
- إن عينات العمل ليست باهظة الثمن وخصوصاً العينات المصنعة محلياً .

- عينات العمل تسمح للمفحوص بأن يعمل في جو أشبه بجو العمل العادي حيث أنها يمكن أن تكون حقيقية أو تشبيهية .

جـ. القياس النفسي :

هي وسائل للقياس تستخدم عادة الورقة والقلم وبعض الجوانب المعرفية والحركية النفسية والسمات ... الخ ويستخدم القياس النفسي في التقييم المهني كمكمل لعينات العمل وغيرها من أساليب التقييم وعادة تركز عينات العمل جهودها على القدرات النفسية الحركية ولكنها لا تقيس بطريقة مناسبة الجوانب الأكثر تجريداً والمتصلة بالمعرفة، ويمكن إستخدام المقاييس النفسية في قياس الإستعدادات والميول لمجال معين .

وهناك إتجاه حديث لإسقاط فائدة الإختبار النفسي في عملية التقييم المهني ولعل هذا هو الذي دفع إلى البحث عن عملية التقييم المهني كبديل عن الإختبار النفسي وتعتبر الإختبارات النفسية أقل الوسائل استنباطاً لإمكانيات المعوقين في العمل ولهذا يجب أن تؤخذ بكل حذر .

وعادة ما يغطي التقييم النفسي المجالات التالية:

- الحالة والمستوى التعليمي والتاريخ الوظيفي.
- القابلية الأساسية مثل القراءة والكتابة والحساب والفهم والإستيعاب الصيغ الأساسية الهندسية وتقاس عادة هذه القابليات بواسطة اختبارات الأداء .
- الذكاء ويقاس بواسطة اختبارات الذكاء النظرية والعملية (مقياس ويكسلر للذكاء) .
- البراعة وتتعلق بأداء العمل وتتضمن البراعة الجسدية والبراعة اليدوية وبراعة الأصابع ودقة الأصابع وتناسق اليدين والعينين والقدمين (اختبار كرافورد) .
- .الاستعدادات المهنية العامة مثل تمييز الألوان، الشكل، الملمس، الحيز والمكان وتصور الأبعاد المختلفة وتمييز الأحجام .
- الميول والرغبات والإتجاهات المهنية والشخصية .

2. الموارد كوسائل:

تضم هذه الوسائل كل المعلومات التي يمكن استخدامها لتقديم المساعدة والإيضاح في عملية التقييم المهني ويمكن تقسيم هذه الموارد الى مجموعات :

أ - المعلومات المهنية.

12

ب ـ معلومات عن المعوق.

جـ ـ تحليل العمل.

د ـ مواد سمعية وبصرية.

أ. المعلومات المهنية :

وهي عبارة عن بيانات تصف بيئة العمل ويمكن أن تكون معلومات عامة مستقاة من مصادر مختلفة منها: قاموس المصطلحات المهنية أو قاموس التصنيف والتوصيف المهني الأردني أو خلال زيارات وجولات لواقع العمل، وتحليل العمل وكذلك المسوحات التي تجري لسوق العمل المحلي والتي توضح وتبين فرص العمل المتاحة ومتطلباتها.

ب. معلومات عن المعوق :

هي بيانات تتصل بالمعوق يمكن الحصول عليها من الأخصائيين الفنيين مثل الأطباء والأخصائيين النفسيين وإخصائيين التأهيل والأخصائيون الإجتماعيون .. الخ وكذلك الوالدين وأصحاب الأعمال ومن المفروض قبل تحويل الشخص المعوق لإجراء التقييم المهني عليه أن تكون وحدة التقييم المهني قد حصلت على المعلومات التالية عن المعوق:

1 ـ رسالة أو كتاب أو مذكرة تتضمن وصفاً أساسياً عن الشخص المعوق وعن أسئلة محددة عنه يجب إجابتها خلال عملية التقييم.

2 ـ تقرير عن فحص طبي جسدي حديث.

3 ـ معلومات نفسية يمكن أن تساعد في التخطيط للتقييم.

4 ـ معلومات إجتماعية يمكن أن تؤثر على الأداء العملي للشخص المعوق وهذه المعلومات يمكن أن تتضمن المستوى التعليمي له وخبراته العلمية والعملية.

جـ. تحليل العمل :

هي عملية تجميع وتصنيف وتحليل المعلومات عن المهن المختلفة بطريقة الملاحظة والمقابلة والدراسة لمعرفة نشاطات العمل ومتطلباته الفنية والبيئية والمهنية، إنها التعرف على المهمات التي تكون العمل والمعرفة والقدرات والمسؤوليات المطلوبة من العامل لأداء عمل ناجح، وبصورة أخرى فإن تحليل العمل يقدم لنا معلومات عن ماذا يفعل العامل بالنسبة للبيانات، الناس، الأشياء، المناهج، الأساليب الفنية المستخدمة، الأجهزة، الماكنات، الأدوات، المواد الخام والمنتجات والخصائص المطلوبة في العامل، وسنتحدث بالتفصيل عن تحليل العمل في فصل آخر .

د. المواد السمعية والبصرية:

المواد السمعية والبصرية هي وسائل مكتوبة، مطبوعة، مرئية أو مسموعة مثل الفيديو، الأفلام الشرائح، الصور الفوتوغرافية، اللوحات، الأشكال ... الخ والتي يمكن أن تستخدم لإسراع تقييم الشخص المعوق نفسه وتشجيع الاستكشاف المهني .

3. الوسائل التطبيقية:

هي أنشطة يشترك فيها أخصائي التقييم مباشرة خلال عملية التقييم وتشمل المقابلة، الملاحظة وإعداد التقارير حيث تستخدم أساليب المقابلة كوسيلة مستمرة خلال عملية التقييم كما أن الجوانب النفسية والإجتماعية للمعوق تلعب دوراً حيوياً في عملية التقييم عند قياس المهارات ويجب أن نلاحظ أن كل الأنشطة تظهر سلوكاً يعكس مستويات مهارة معينة وعمليات ذهنية وأنماط سلوكية يمكن ملاحظتها متفرقة أو متجمعة.

أنظمة التقييم المهني

(أنظمة عينات العمل)

إن نظم عينات العمل مشابهة في كثير من الأحوال إلى اختبارات الإستعدادات والهدف منها تقييم استعدادات الأشخاص المعوقين إلى مدى واسع من المجالات المهنية.

إن أول نظام عينة عمل هو نظام تَوْرْ (Tower System) وتعني حروف (Tower) ما يلي (Testing Orientation Work Evaluation) ومعناها الإختبار والتوجيه وتقييم العمل في مجال التأهيل .

إن نظام عينة (Tower) مصمم لقياس استعدادات المعوقين حركياً وسمعياً وبصرياً وإنفعالياً وهو مبني على تحليل الأعمال ويحتوي على 93 عينة عمل لـ (14) مجال تدريبي، ويقيس الاستعدادات في وضع عملي واقعي، ومدة الإنتهاء من تطبيق النظام ثلاثة أسابيع، ويقوم المقيم بتوقيت أداء الشخص المعوق، وعند وضع الدرجات والتصحيح فإن الوقت والأداء يأخذان نفس الإهتمام ولتطبيق هذا النظام فلا بد من تدريب للشخص الذي سوف يقوم بأدائه.

وخلال السنوات العشر الماضية فقد تم تطوير عدة أنظمة تجارية للتقييم (عينات العمل) منها (الماكرون ـ ديال) Maccron - dial ، سنجر Singer ، تاب Tap فالبر Valpor، وريست Wrest .

وفي جميع هذه الأنظمة السابقة تستخدم اختبارات ومقاييس مختلفة وفيما يلي ابرز هذه الإختبارات والمقاييس المستخدمة في هذا المجال .

12

الاختبارات النفسية، ومقاييس الذكاء ومنها مقياس ويكسلر لذكاء البالغين WAIS وبطارية اختبار الاستعدادات العامة .G.A.T.B.

استعداد التناسق الحركي **Motor coordination**

يقيس القدرة على تنسيق الأعين والأيدي او الأصابع بسرعة وبدقة عند القيام بحركات محددة بسرعة كما يقيس القدرة على الإستجادة الحركية بدقة وبسرعة .

استعداد البراعة والدقة **Dexterity and accuracy**

وهو القدرة اليدوية المطلوبة لأداء العمل بدرجة الدقة أو الأحكام المطلوبة وتقاس هذه القدرة بواسطة صعوبة المحافظة على الدقة وعدد ونوع الحركة وتكرار العمل والإحكام المطلوب للحركة. وهذه الحركة محددة بالخطأ أو الإحتمال المسموح به والسرعة اليدوية المطلوبة ومعينات العمل مثل الأدلة «المرشدين» والمعدات والموجهين والخرائط .

استعداد الادراك المكتبي **Clinical perception**

وهو القدرة على ادراك التفاصيل ذات العلاقة في المواد الشفهية أو المجدولة وملاحظة الفروق في نسخة وتصحيح الكلمات والأرقام وتجنب الأخطاء الادراكية في التقدير الحسابي .

استعداد تناسق العين واليد والقدم **Eye - hand-foot co-ordination**

وهو القدرة على تحريك اليد والقدم على نحو متناسق مع بعضهما طبقاً للمؤثرات البصرية.

استعداد مهارة الأصابع **Finger dexterity**

وهو القدرة على تحريك الأصابع وتناول الأشياء الصغيرة بالأصابع بسرعة أو بدقة .

استعداد القدرة العددية **Numerical ability**

وهو القدرة على أداء عمليات حسابية بسرعة وبدقة.

الاستعداد المهني **Vocational aptitude**

وهي مجموعة صفات الشخص الدائمة إلى حد ما، والتي لا تتعدل تعديلاً أساسياً نتيجة للتعليم أو التدريب، وتقاس عن طريق اختبارات نفسية مثل اختبارات الذكاء واختبارات البراعة اليدوية وما إلى ذلك.

اختبار مهارة Skill - test

اختبار للتأكد من إمتلاك المهارة اللازمة لممارسة مهنة معينة

استعداد سرعة الإدراك Perceptual speed

القدرة على التعرف، بسرعة ودقة على أوجه التشابه والإختلاف فيما بين الأشياء المقدمة، سواء كانت ازواجاً من الكلمات أو ازواجاً من سلاسل الأرقام أو مجموعات متعددة من كل هذه الرموز أو من رموز أخرى مثل الأشكال الهندسية .

اختبار الأداء Performances test

اختبار يتطلب استجابة حركية أو يدوية، ويتضمن عادة وليس دائماً تناول معدات أو مواد

استعداد الفهم Verbal aptitude

القدرة على فهم معاني الكلمات والأفكار المرتبطة بها واستخدامها استخداماً صحيحاً، وفهم اللغة وادراك العلاقات بين الكلمات وفهم معاني الجمل والفقرات باكملها ، وتقديم المعلومات او عرض الأفكار بوضوح .

الاستعداد المكاني التصوري Spatial aptitude

القدرة على فهم الأشكال في المكان وتصور علاقات المكان والأشياء الصلبة، ويمكن أن تستخدم في مهام مثل قراءة رسم تخطيطي وحل مسائل هندسية. وأحياناً ما توصف بانها القدرة على تصور الأشياء ذات البعدين أو الثلاثة أبعاد، أو التفكير بصرياً في الأشكال الهندسية .

ولابد من الإشارة إلى أن الأنظمة والمقاييس والاختبارات وعينات العمل المذكورة سابقاً يمكن أن لا تصلح للإستخدام في جميع الدول أو المجتمعات في العالم لأنها مصممة للاستخدام في كل دولة حسب الثقافة والتقاليد والظروف الإجتماعية والاقتصادية .. الخ. ويمكن لكل بلد أن يصمم اختباراته ومقاييسه وعينات عمله التي تتلائم وتتناسب مع البيئة المحلية وطبيعة اقتصاده ونوع بنيته الصناعية ... الخ.

التهيئة المهنية

Pre Vocational

تعريف :

التهيئة المهنية : هي الفترة التي يتم خلالها تزويد المعوق بالمهارات اللازمة التي تمكنه من البدء بالتدريب المهني المنتظم على مهنة تتناسب مع قدراته واستعداداته وميوله أو مزاولة مهنة مساعدة لا تحتاج كفاءة مهنية معينة، وهي مرحلة تبدأ من سن 12 وتستمر حتى بداية مرحلة التدريب المهني أو العمل، يتدرب المعوق خلالها على ممارسة عدة عمليات أساسية واستعمال أدوات رئيسية تدخل في مختلف المهن.

أهداف التهيئة المهنية:

1 ـ معرفة ميول المعوقين للمهن المختلفة في الحياة العملية .

2 ـ تكوين الحس العملي لدى المعوقين وتنمية قدراتهم المهنية والعملية وتطويرها.

3 ـ تهيئة المعوقين على مهن مختلفة يستطيعون من خلال العمل فيها تأمين معيشتهم والإعتماد على أنفسهم في المستقبل.

4 ـ تهيئة مُناخ عملي ملائم للمعوقين للتكيف على العمل ومتطلباته وعلى بيئة العمل خارج المركز.

5 ـ امكانية تحويل المعوقين بعد تخرجهم إلى مراكز تأهيل مهنية أو مراكز تدريب مختلفة.

6 ـ تكوين الإتجاهات الإيجابية لدى الطلبة المعوقين كحب العمل واحترام العاملين وتقديرهم.

كما أن هناك أهدافاً تربوية وصحية ومهنية للتهيئة المهنية :

أ ـ الهدف التربوي المهني يتلخص فيما يلي :

1 ـ تعريف المعوق بالمهن والأدوات والوسائل المستعملة في إعداد وإصلاح وتشغيل الأشياء المحيطة به في بيئته ومحيطه وكيفية التعامل معها.

2 ـ تطوير الوعي الامين لدى المعوق من حيث الوقاية من الحوادث والأشياء الخطيرة كالعبث بالأدوات أو التيار الكهربائي أو الأشياء الحادة .. الخ.

14

ب . الهدف الصحي يتلخص فيما يلي:

1 ـ تنشيط الدورة الدموية (وخاصة بالنسبة للمشلولين) من خلال ممارسة الأشغال المختلفة.

2 ـ يستفاد من ممارسة هذه الأشغال كتشغيل علاجي لجميع فئات المعوقين عامة والمعوقين عقلياً خاصة .

3 ـ تقوية حركة عضلات الجسم وتطوير التآزر الحركي للمعوق .

4 ـ تنشيط وتقوية حركة الوسطين والكفين والأصابع .

ج . الهدف المهني:

1 ـ تنمية مهارة الأصابع ودقة حركتها .

2 ـ تنمية التناسق بين حركة اليدين والقدمين وتركيز العينين .

3 ـ تحديد وتطوير الميول المهنية للمعوق .

فوائد ممارسة تمارين التهيئة المهنية :

1 ـ ادخال عامل التشويق والترويح إلى برامج التربية الخاصة اليومية المتكررة.

2 ـ خلق الثقة بالنفس لدى المعوق وتعديل نظرته إلى إعاقته .

3 ـ تنمية القدرة لدى المعوق على إشغال نفسه في المدرسة أو البيت دون الحاجة إلى مساعدة الآخرين .

4 ـ تنمية القدرة لدى المعوق على الخلق والإبداع في الأمور الحياتية الأخرى.

5 ـ السيطرة على الميول العدوانية لدى المعوقين وخاصة المعوقين عقلياً وسمعياً وتوجيهها إلى الأمور الأيجابية الخلاقة .

يتم تحقيق أهداف التهيئة المهنية من خلال:

1 ـ تهيئة المعوقين على مهن مختلفة داخل المراكز .

2 ـ إمكانية تهيئة المعوقين على بعض الأعمال الواقعية خارج المراكز .

3 ـ إمكانية زيادة مهن مختلفة خارج المراكز للتعرف المبدئي على سير المهن.

4 ـ التأكد من ميول الطلبة المعبر عنها ومقارنتها بميولهم وقدراتهم الواقعية .

5 ـ التدريب على سلوك العمل من خلال إرشاد المعوقين عن خصائص سلوك العمل ومتطلباته .

مراحل التهيئة المهنية:

تتكون التهيئة المهنية من ثلاث مراحل متتابعة ويمكن أن تتداخل هذه المراحل ببعضها البعض .

أ . المرحلة الأولى (يمكن أن تسمى بمرحلة التهيئة الإجتماعية)

وهذه المرحلة عامة وتبدأ مبكرة يتزود خلالها الشخص المعوق بمهارات إجتماعية واكاديمية ورياضية عامة تساعده على الإستعداد للمراحل المقبلة ويمكن أن تتضمن هذه المهارات :

- التدرب على إستعمال المواصلات، من معرفة باتجاهات السير واتجاهات سير وسائل النقل، وشراء تذاكر الباصات وقراءة أرقام الباصات .. الخ.
- التدرب على إستعمال النقود والتعامل معها، كشراء الأشياء وبيعها وفتح حساب في البنك ، معرفة أسعار الحاجيات .
- الاشتراك في البرامج الإجتماعية والترويحية والرياضية، كالاشتراك في الحفلات والمخيمات الكشفية والأنشطة الرياضية (التي تساعده على تقوية عضلاته واستعمال أطرافه) .
- التدرب على المواظبة والترتيب والإتصال.

وتختلف هذه المهارات من فئة إعاقة إلى أخرى فالمهارات التي تقدم للمعوقين جسدياً تختلف عن المهارات التي تقدم للمعوقين سمعياً أو بصرياً أو عقلياً، فتعليم المعوقين بصرياً على طريقة بريل في الكتابة والقراءة يقابلها تعليم النطق بالشفاه للمعوقين سمعياً، وتقوية عضلات المعوق جسدياً بالعلاج الطبيعي يقابله تعليم فن وطرق الحركة والإنتقال للمعوقين بصرياً .. الخ .

إن هذه المرحلة الأولى هي مرحلة عامة وليست موجهة نحو التهيئة المهنية بالذات بل تساعد الشخص المعوق إذا اكتسبها للتهيؤ لمجالات مهنية كثيرة في المستقبل وتبدأ هذه المرحلة الثانية أو الثالثة ويقوم بالتدريب خلال هذه المرحلة أي فرد من الجهاز العامل في المدرسة أو المركز

14

وتستمر معه حتى بداية المرحلة الثانية أو الثالثة ويقوم بالتدريب خلال هذه المرحلة أي فرد من الجهاز العامل في المدرسة أو المركز بشكل عام من معلمات ومعلمين الرياضة والفن والعلاج الطبيعي والنشاطات المختلفة.

ب. المرحلة الثانية:

وهي المرحلة التي يتم فيها تعليم المعوق عن أساسيات مهن مختلفة ومعلومات عن مجموعة كبيرة من المهن التي يمكن ان تلائم فئة الإعاقة ويقوم المعلم / المدرب بتعريف المعوق بالمهن المختلفة وأهمية وفوائد كل مهنة بالأدوات المستعملة في كل مهنة، في هذه المرحلة يكون المعوق قد كوّن فكرة عامة عن معظم المهن المناسبة لفئة إعاقته وبدأت ميوله تتحدد وتتجه نحو مهنة معينة يرغب في تعلمها والتدرب عليها .

جـ . المرحلة الثالثة:

في هذه المرحلة يتم تهيئة المعوق على مهنة معينة كان قد اختارها خلال المرحلة الثانية وفيها تستعمل الأدوات المتعلقة بالمهنة بحيث يتم التدرب على المهارات المختلفة للمهنة والعمل .

ملاحظات عامة وإرشادات في إعداد برامج التهيئة المهنية :

- يتم إعداد برنامج التهيئة المهنية حسب درجة ونوع الإعاقة .
- يراعى في إعداد البرنامج ميول واستعدادات وقدرات وجنس المعوق/المعوقة.
- يفضل أن يتم التنسيق والتعاون ما بين المدارس المختلفة ومراكز التأهيل والتدريب المهني لإعداد برامج التهيئة المهنية لما لهذه المراكز من خبرة عملية في تنفيذ مثل هذه البرامج .

المهارات التي تدخل في برامج التهيئة المهنية :

التعرف والتدريب على :

- التمييز بين الحروف والكلمات والأعداد وإستعمال الأرقام .
- استعمال وحدات القياس الأساسية (المتر) .
- التمييز بين الألوان والأشكال والأحجام .
- التمييز بين إشارات المرور واتباعها .
- أنواع الخطوط والأشكال المختلفة .

- استعمال النقود، عدّها، صرفها.
- معرفة الساعة، الوقت.

التعرف والتدرب على الأدوات اليدوية المشتركة لجميع المهن :

شاكوش عادي، شاكوش نجارة، كماشة، زرادية، قطاعة، أسلاك، مفكات بأنواعها، مبارد بأنواعها، فارة خشبية حجم صغير، مسطرة متر قياس، ميزان ماء، مسطرين، ازميل، فرشاة دهان، ملزمة، طاولة عمل، إبر خياطة، إبر خياطة لماكنة الخياطة، مقص خياطة، مقص صناج، منشار خشب، منشار حديد، (تستر) مفك لفحص التيار الكهربائي.

التعرف والتدرب على إستعمال المواد والتمييز بينها:

الخشب بأنواعه، الحديد بأنواعه، النحاس، الخيزران، القش، الجلد، القماش، الورق العادي والمقوى، المساميير، البراغي، المواد اللاصقة، الألوان، أسلاك كهربائية، الخيوط، الأصواف، الإسمنت، الجبص .

العمليات التي تدخل في برامج التهيئة المهنية:

- قص الورق والكرتون وعمل أشكال ونماذج ومجسمات .
- قص وقطع أنواع من الخشب باستعمال منشار الخشب .
- قطع أنواع من الحديد باستعمال منشار الحديد .
- قطع أنواع من الأسلاك العادية والكهربائية .
- التدرب على نوعيات الإبر اليدوية وإبر ماكنة الخياطة ومواصفاتها وتثبيت الخيوط .
- التدرب على البرد، الخشب، الحديد .
- التدرب على عملية الطلاء والدهان والتلوين واستعمال فرشاة الدهان .
- التدرب على خلط ومزج المواد والألوان .
- التدرب على تشكيل المواد المختلفة ، المعاجين ، الطين ، جبص .
- التدرب على استعمال ماكنة خياطة .
- التدرب على استعمال ماكنة درزة .

14

- التدرب على القياسات المختلفة للألبسة والأحذية ... الخ .
- التدرب على استعمال المواصلات .
- التدرب على حفر الأخشاب .
- التدرب على اتباع قواعد السلامة العامة والعمل بها.
- التدرب على معرفة أدوات التجميل وكيفية استعمالها.
- التدرب على استعمال ماكنة التريكو ، والصوف وأنواعه.

الأدوات التي تستعمل في تمارين التهيئة المهنية:

قسم الأعمال الجلدية :

1. شاكوش نجارة
2. كماشة
3. مفك مختلف
4. زرادية
5. منشار يدوي
6. مقدح يدوي
7. قارة حديد
8. مبرد خشن وناعم
9. كماشة
10. زاوية قائمة
11. زاوية متحركة
12. ملزمة
13. مقشطة حديد
14. فرجار خشبي
15. مثلث خشبي
16. درل يدوي
17. ازميل
18. ألواح خشب عادي
19. طاولة عمل
20. مسامير مختلفة
21. ألواح خشب ضغط

أدوات للتجميل:

1. سكين كندرجي
2. شاكوش كندرجي
3. زمبة
4. مفصل للجلد
5. مخرز
6. ابر للجلد
7. حجر مسن وجليخ
8. مبرشة مع سلك
9. مسطرة حديد
10. ورق تجليد
11. صمغ
12. خيطان كتان
13. بويا للجلد
14. جلود
15. آجو
16. فاتيلا لتنظيف الجلد
17. مشمع

1 . سيشوار ثابت
2 . سيشوار يد
3 . فرشاة شعر بمختلف الأحجام والأشكال
4 . لفافات شعر بمختلف الأحجام والأشكال
5 . شامبو
6 . صبغة الشعر
7 . مشط للشعر احجام مختلفة
8 . زيوت للشعر

أدوات للتريكو :

1 . ماكنة تريكو 2 . صوف أنواع مختلف الألوان 3 . إبر صوف .

Damascus University

التدريب المهني
Vocational Training

مقدمة :

يشكل التدريب المهني جزءاً اساسياً ومهماً من عملية التأهيل المهني للمعوقين، ويهدف الى اعدادهم للتشغيل المناسب والناجح. وعلاوة على ذلك فانه لا شك ان اعداد عمال معوقين مؤهلين يجب أن يتفق ومتطلبات الاعمال التي تحتاج الى مهارات خاصة. ولقد ثبت ان المعوقين الذين تم اعدادهم بشكل سليم كانوا مؤهلين وقادرين على الانتاج كغيرهم من غير المعوقين، ولا يمكن اسقاطهم من وحدة الموارد البشرية للبلد.

وتنص توصيات منظمة العمل الدولية في التأهيل المهني للمعوقين رقم (99) على ان يهدف التدريب المهني للمعوقين الى تمكينهم من القيام بأنشطة اقتصادية يستطيعون من خلالها استغلال مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم على ضوء فرص التشغيل المتوفرة .

ويعتبر التدريب المهني احدى الوسائل الفعالة التي تساعد المعوق على الاستقرار في عمله. ولا يعتبر التدريب المهني الهدف النهائي في عملية التأهيل ولكنه يؤدي الى نهاية ناجحة والنهاية الناجحة هذه هي العمل المناسب .

إن حل مشكلة التأهيل المهني للمعوقين وخاصة الصغار منهم تعتمد بالدرجة الاولى على ضمان تدريب مناسب وملائم على المهن المختلفة التي تتناسب وقدراتهم.

مبادىء اساسية في التدريب المهني:

1 - إذا كان من الممكن تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون تدريب فان التدريب المهني غير ضروري.

2 - إن المبادىء والاسس والمناهج التي تطبق في التدريب المهني لغير المعوقين يجب أن ينطبق على المعوقين بقدر ما تسمح به الحالة الصحية والتعليمية للمعوق .

3 - أينما كان ذلك ممكناً يجب ان يتلقى المعوقين التدريب تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير المعوقين تدريبهم .

15

4 - يجب وضع ترتيبات خاصة لتدريب اولئك المعوقين الذين بسبب طبيعة اعاقتهم او افتقارهم للمبادئ التعليمية الضرورية لا يمكن تدريبهم في سوق العمل مع غيرهم من غير المعوقين .

5 - يجب أن يستمر تدريب المعوق حتى يكتسب القدرات التدريبية المطلوبة وحتى يكتسب المهارة الضرورية ليقوم بالعمل بدقة كما يقوم به الشخص غير المعوق .

6 - لا جدوى من التدريب إلا إذا أدى إلى التشغيل في المهنة التي تدرب عليها او في ما يشابهها .

7 - يجب ان يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسية كما يجب تأمين قبول المعوقين من قبل اصحاب الاعمال ومنظمات العمال وجميع الجهات المعنية التدريبية .

8 - كما انه يجب أن يتم اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعوقين من جهة ووفقاً لامكانيات التشغيل من جهة أخرى. وإن الدراسة الدقيقة للمعلومات المتوفرة عن سوق العمل تبين حجم فرص العمل المتوفرة فيه .

9 - يجب مراجعة المهن التدريبية والاشكال المستمرة باستمرار لمعرفة ملائمتها لحاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية ، مثل هذه المراجعة وحجم المعلومات حول ذلك هي من مسؤولية اخصائي التشغيل في مركز التدريب المهني .

10 - يجب أن يتم تدريب المعوقين الصغار - وخاصة المعوقين حركياً وسمعياً وبصرياً - في المدارس المهنية العادية. كما يجب أن يسمح للمعوقين بالالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها مراكز التنمية الاجتماعية الريفية او اية جهة تدريبية .

مجالات التدريب المهني:

لضمان عمل مناسب ومربح للمعوقين وتسهيل عملية ايجاد فرص عمل لهم فلا بد من تأهيلهم مهنياً أي تدريبهم واعدادهم للحياة العملية، فالشخص يستطيع التدريب على مهنة ما حسب نوع وطبيعة ودرجة اعاقته وحسب قدراته المتبقية .

إن تدريب المعوق لا يقتصر على المراكز الخاصة بتأهيل المعوقين بل يمكن أن تمتد الى جميع الامكانيات التدريبية المتوفرة في البلد وبالتالي يمكن توفير التدريب المهني للمعوقين وذلك حسب اعمارهم وقدراتهم في :

1 ـ مراكز التأهيل المهني الخاصة بالمعوقين .

2 ـ مراكز ومعاهد التدريب المهني .

3 ـ المدارس والكليات الصناعية والفنية والمهنية .

4 ـ المشاغل المحمية والانتاجية .

5 ـ المصانع والشركات والمشاغل (من خلال دورات تدريبية خاصة) أو من خلال برامج التلمذة المهنية او التدريب اثناء العمل .

6 ـ المعاهد والمراكز التجارية المتخصصة .

7 ـ التدريب المنزلي للمعوقين الذين لا يستطيعون العمل تحت ظروف عادية أو لا يستطيعون السفر من والى مكان العمل بسبب ظروف اعاقتهم.

اختيار المرشحين للتدريب المهني:

إن الاختيار الجيد للمتدربين ضروري جداً لنجاح برنامج التدريب، والمتدربون الملائمون يجب أن تتوافر لديهم القدرات التعليمية الضرورية ليكونوا قادرين على الاستفادة من الدورات التدريبية وفقاً لمتطلبات المهنة او الوظيفة.

على المتقدمين بطلبات للالتحاق بالتدريب أن يتوفر لديهم التصميم والارادة للتدريب، وان يتعلموا بسرعة وان يكونوا مستعدين للعمل بعد التدريب، واذا كان المعوق يمتلك مهارة ما فيجب الحاقه بدورة تدريبية تتطلب مثل هذه المهارة وذلك بقدر ما تسمح به اعاقته. ويجب ان نأخذ بعين الاعتبار ميول المعوقين ورغباتهم .

أساليب تدريب المعوقين :

1 ـ اينما كان ذلك ممكنا يجب أن يسير التدريب تحت ظروف مشابهة لتلك التي تسود المدارس المهنية العادية او في الصناعة والتجارة (برامج مشابهة، تدريب مشابه، نفس ساعات العمل) .

2 ـ يجب ان يتم وضع البرنامج التدريبي لاية مهنة او وظيفة بالتفصيل ولا بد من استشارة اصحاب العمل وممثلي العمال بهذا الخصوص، كما انه لابد من الاخذ بعين الاعتبار المهارات المطلوبة والمعرفة وعوامل السلامة .

3 ـ يتقرر طول المدة التدريبية بعد التشاور والتنسيق مع من سيوفرون العمل للمعوقين بعد

انتهاء التدريب (مثل فروع الصناعة، والتعاونيات) كما يجب التشاور ايضاً مع السلطات التعليمية، ويجب مراعاة مستوى المهارة الذي يجب الوصول اليه، وكذلك الحاجة لاعداد العمال للعمل المنتج .

15

4 ـ متى كان ذلك ممكناً يجب ان يغطى التدريب من خلال العمل المنتج فضلاً عن التمارين العملية. (ففي بولندا مثلاً حوالي 70% من البرنامج الاسبوعي في تدريب الثلاث سنوات للمعوقين الماهرين مخصص للنظري والعملي وخلال السنوات الاخيرة من التدريب تخصص ثلاثة الى اربعة ايام في الاسبوع للانشطة العملية فقط. وحوالي 80% - 70% من الدورة مكرس للتحصيل العملي للمهارة .

ويتم تنظيم النشاطات العملية في مشاغل المدرسة ولاغراض الانتاج دائماً حيث يتم صناعة اشياء وادوات ترسل للقسم التجاري للجمعيات التعاونية ومصانع الدولة وافراد عاديين. أما الصفوف العليا فتتدرب في المصانع والشركات كما ان امكانيات التدريب متوفرة خلال العطل الصيفية او بين الفصول في المصانع والشركات وخاصة في الاماكن التي سيعمل فيها المتدربون بعد الانتهاء من التدريب. إن مثل هذا النظام يساعد على التكيف الجيد مع محيط العمل في المستقبل .

عند تنظيم دورات في التدريب المهني للمعوقين يجب وضع الترتيبات اللازمة للتدريب النظري والميداني .

كما يجب أن يكون هناك اشراف مناسب على المتدربين ويجب وضع الترتيبات اللازمة لتوفير الاشراف الطبي خلال التدريب، ان توفر الرعاية الطبية اللازمة في مركز التدريب المهني مهمة جداً للمعوقين اذ كثيراً ما يحدث ان يلتحق بالمركز معوقون لم يتلقوا تاهيلاً طبياً مناسباً .

تفرض المشاكل التي تحدث في مراكز التأهيل المهني ان يقوم طبيب المركز بالمهام التالية:

1 ـ تقييم المرشحين للتدريب بحيث تتناسب القدرات التدريبية مع المتطلبات الجسمانية للمهنة .

2 ـ تقديم النصح والارشاد حول الاطراف الصناعية والادوات التجبيرية التي قد يحتاج اليها المعوق .

3 ـ تقديم النصح والاشراف على المعالجة المطلوبة لرعاية الجزء المتبقي من العضو المقطوع.

4 ـ تقديم النصح والاشراف على العلاج الطبيعي (التدليك ..... الخ)

5 ـ تقديم النصح والاشراف على الجمناز العلاجي .

6 ـ التعاون مع معلم التدريب الجسماني وذلك يعتمد على الاعاقة او المرض وذلك من خلال:

أ ـ تقديم النصح حول نوع التمارين الجسمانية والالعاب والانشطة الترفيهية والرياضية وتصميم المعدات التي سوف تستعمل .

ب ـ تقديم النصح حول سير التدريب الجسماني .

7 ـ بيان آثار التدريب الجسماني على وضع جسمه وحالته الصحية العامة وذلك من خلال الفحوصات الطبية الدورية للمعوق .

8 ـ تقديم النصح حول الطرق الكفيلة بتكييف مكان العمل المباشر الذي يعمل فيه المعوق لتتناسب مع حاجته كما يقوم الطبيب أيضاً بتقديم النصح حول انواع الترتيبات الخاصة التي تسهل العمل على المعوق .

9 ـ تزويد المعوق الذي يغادر مركز التدريب بالمحاذير الطبية المتعلقة بعمله في المستقبل وبحياته اليومية وتقديم النصح حول الرعاية الطبية اللازمة في المستقبل .

وبالاضافة إلى ذلك يقوم الطبيب بتقديم الرعاية الطبية اللازمة في حالة المرض او وقوع حادث للمعوق خلال الفترة التدريبية .

أساليب خاصة في تدريب بعض المعوقين:

تستخدم مثل هذه الاساليب لتكييف البرامج التدريبية لبعض فئات المعوقين، واذا اخذنا بعين الاعتبار الاثر الذي تتركه الاعاقة في شخصية المعوق فانه من الضروري اتخاذ اجراءات لازمة لتكييف البرامج وطرق التعليم بالوسائل التالية:

1. وضع برنامج زمني مناسب للمواضيع التي يتم التدريب عليها .
2. وضع ترتيب مناسب لاولئك المعوقين البطيئين في فهم اجزاء معينة من المنهاج .
3. تخصيص فترات استراحة طويلة بين الحصص (اذا شعر المعوقون بالتعب وخاصة في بداية الدورة التدريبية) .

إن طرق التعليم مهمة خاصة فيما يتعلق بالتدريب الجسماني من حيث:

أ. حجم وتركيب المجموعات التي تتمرن (الصحة، نوع الاعاقة، السن، توضيح التمارين) .

ب . تدريج الجهود التي تبذل لمختلف فئات المعوقين، وطريقة مراقبة الاداء السليم للتمارين .

جـ . طول المدة التي تستغرقها الدورات التدريبية .

15 إن الهدف من الانشطة المنهجية الاضافية هو تعليم المعوق كيفية السلوك في مواقف حياتية مختلفة والاستفادة بقدر الامكان من اشكال الترفيه المختلفة واعطائهم الثقة بالنفس للظهور امام الناس والقدرة اللازمة لضبط النفس والسيطرة على اية ردود فعل عاطفية عنيفة ولفتح آفاق اخرى من الاهتمامات امامهم ... الخ .

إن هذا يساعد على ازالة العقد التي تجلبها الاعاقة او المرض، والتي كثيراً ما تكون سبب شقاء المعوق، وداعية لتكوين اتجاهات سلبية لدى المعوق نحو الناس الآخرين .

إن النهج الخاص (الطبي، والتعليمي، والسيكولوجي) المذكور اعلاه يهدف الى حماية المعوق وتحسين حالته الجسمية والعقلية ولمساعدته لكي يصبح قادراً اكثر على التكيف مع عمله وحياته ولزيادة قدرته الانتاجية ، وهناك اتجاه متزايد الآن لاعطاء المعوقين بما فيهم المتخلفين عقلياً التدريب النفسي - الاجتماعي الى جانب التدريب المهني .

وكما ذكر سابقاً فان المعوقين يحتاجون كثيراً الى تدريب اثناء العمل، وهذا يمكن تقديمه عادة في مشاغل محمية او في جمعيات تعاونية للمعوقين أو في مؤسسة عادية .

الاساليب التعليمية المتبعة في التدريب تشمل :

1. اعطاء وصف عام عن الدورة كلها، ويجب تجنب التفاصيل وقيمة وطبيعة المعدات والمنتوجات واستعمال الادوات الخاصة .
2. ايضاع خطوات العمل مرة حسب السرعة العادية للانتاج ومرة اخرى بالسرعة البطيئة حتى يتمكن المعوق من فهم خطوات العمل .
3. نترك المعوق ليقوم بالعمل بنفسه بعد ان يكون قد تعرف على كل التفاصيل وهذه المحاولة يجب ان تكون تحت اشراف المدرب مباشرة .
3. مراقبة عمل المعوق في المحاولات الاولى واللاحقة لان هذا سيمنع تكون عادات عمل سيئة.
5. الزيادة تدريجياً في طلب عمل اكثر جودة وفقاً لتطوير المهارات والقدرات العملية للمتدرب المعوق، إن هذا يمكنه من استعادة ثقته بنفسه والاستقلال في عمله عندما تقوده عبر خطوات صغيرة حتى يصل الى المستوى المطلوب من الاداء

ويجدر هنا أن نؤكد على اهمية تكييف العمل لتطوير اتجاهات عمل ايجابية. ان التكيف

العملي مهم جداً عندما تكون فرص العمل قليلة أو عندما يكون المعوق عاطلاً عن العمل فترة طويلة او ان لا يكون قد عمل ابداً .

إن التدريب المهني سواء كان تمهيدياً أو متقدماً كاعداد للتشغيل ضروري لكثير من المعوقين ويعود بالنفع على معظمهم. إن المؤهلات الفنية التي يحصل عليها المتدرب لا تطمس اثر الاعاقة الجسمية فحسب وانما تزيد من قيمة المعوق في عين صاحب العمل كما وتخلق لدى المعوق الثقة بالنفس التي اذا ما فقدت تعتبر اعاقة اكبر من الاعاقة نفسها، إنه يمكن اقامة الابنية وشراء الماكينات والمعدات الاخرى ولكن اهم شيء في التكيف العملي او برنامج تدريب مهني هو الفعالية والسير العملي الذي يتبع خطوات متطلبات الصناعة، ولتحقيق ذلك فاننا نحتاج لمدربين من المهنيين من الدرجة الاولى ولديهم خبرات صناعية واعطائهم تدريب في كيفية التدريب، إن مثل هذا المدرب قادر على خلق جو من الثقة بين المعهد واصحاب العمل الذين سوف يتم توظيف المعوقين لديهم .

ويجب متابعة تشغيل المعوقين الذين تم تشغيلهم بعد اكتمال تدريبهم، إن المتابعة الجيدة تحافظ على التشغيل وتضع الاساس لتشغيل آخر .

مبادىء تدريب المعوقين عقلياً :

إن تدريب المعوقين (وخصوصاً المعوقين عقلياً) هو تدريباً فردياً، وفيما يلي سوف نتحدث عن مبادئ تدريب المعوقين عقلياً:

1. **الحوافز:** ان المعوق عقلياً كغيره من غير المعوقين يتأثر كثيراً في الوضع التعليمي بوجود او عدم وجود الحوافز المناسبة، ويجب تحديد هدف واقعي ليعمل على تحقيقه.
2. **تجزئة العمل:** يجب تجزئة المهنة المراد تعليمها الى اجزائها بحيث يتم تعليم كل خطوة من الخطوات على انفراد وحسب الترتيب المنطقي بحيث يمكن اعادة المهمة من البداية الى النهاية .

فمثلاً لربط قطعتين مثقوبتين من المعدن ببرغي من الضروري:

1- توفر برغي ومفك .
2- وضع القطعتين في ملزمة .
3- التأكد من تلاقي الثقبين في القطعتين .
4- ادخال البراغي في الثقب .

5= البدء في لولبة اليرقي بالمفك .

15

3. الحركات الصحيحة : يجب التأكد والتشديد على تعليم الحركات الصحيحة منذ البداية لان الحركات الصحيحة هي الاكثر سهولة ، فاذا فشل المعوق عقلياً في مسك المفك بطريقة صحيحة فعلينا ان نريه كيف يمسك المفك عدة مرات بغض النظر عن الوقت الذي يحتاجه لتعلم هذه المهمة .

4. التعليم المتباعد : يجب أن يكون التعليم متباعداً ، لذا فان ثلاث حصص متفرقة مدة كل حصة منها عشرين دقيقة تعطي مردوداً اكثر من حصة واحدة مدتها ساعة واحدة .

5. الحاجة الى التعليم الزائد : يجب أن لا تتوقف عملية التعليم عند ظهور ردود الفعل الاولى الصحيحة ، بل يجب التأكد من أن المعلومات التي وصلت الى المعوق عقلياً قد استوعبها تماماً وذلك من خلال الاكثار من حفظ المعلومات وتكرارها عدة مرات .

6. التعزيز اللفظي والمعنوي : ان اكتساب المهارات يصبح سهلاً اذا ما تم تعزيز المعوق اثناء اداءه للمهارات من قبل المدرب والمعلم .

7. يجب التاكيد والتركيز على الدقة اكثر من التركيز على السرعة .

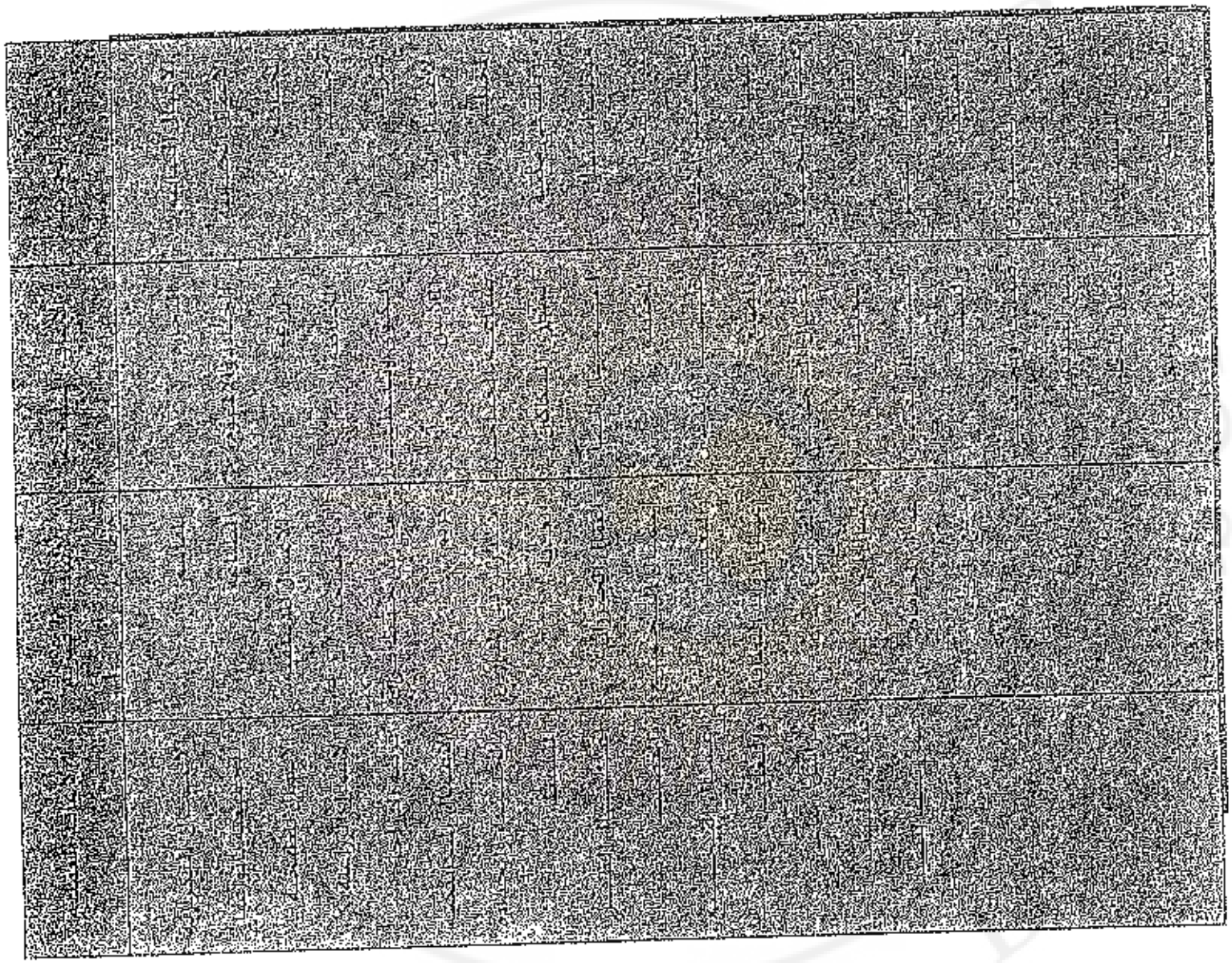
8. يجب اعداد المواد التعليمية اللازمة وترتيبها بحيث يصبح بالامكان التقليل من التعثر والتلكؤ فعلى المعلم أن يتذكر ان المستوى الاولى لا يشكل مؤشراً جيداً على اكتساب التدريب، وانه اذا لم يحصل اي تقدم لفترة معينة فإن هذا التقدم يمكن ان يحصل اذا تم اطالة الفترة التدريبية .

9. يفضل ان يكون عدد افراد المجموعة صغيراً من أجل ان تكون الاستفادة من التعلم كبيرة (ويتراوح عادة عدد الافراد من 3 - 2 في كل مجموعة في وقت واحد) . (على انه يجب العلم ان تدريب المعوقين هو تدريب فردي ويراعي الفروق الفردية لكل معوق) .

انواع الاعمال والوظائف المناسبة للمعوقين :

من خلال الدراسات والملاحظات والمعلومات المتوفرة في هذا المجال تبين أن الشخص المعوق يستطيع ان يعمل في واحدة او اكثر من الوظائف والاعمال التالية وذلك حسب استعداداته وقدراته ومؤهلاته وخبراته ونوع ودرجة وطبيعة اعاقته.

ولا يعني هذا أن المعوق لا يصلح للتدريب والعمل في مهن أخرى غير واردة في القائمة التالية :



15

التشغيل المهني للمعوقين

Vocational Placement

مقدمة :

إن الهدف الأسمى والناتج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني هو إعادة اندماج الشخص المعوق من خلال دخوله أو إعادة دخوله إلى الحياة الاقتصادية في عمل يتناسب مع قدراته المتبقية ويستخدم مهاراته أفضل استخدام، فالتشغيل هو قمة العملية التأهيلية ومحصلتها وهو للمعوق على ذات الدرجة من الأهمية لغير المعوق من حيث تحقيق الفوائد التالية:

- تحقيق الذات وما سيتبعه ذلك من آثار ايجابية اجتماعية ونفسية.
- كسب دخل يضمن حدا معينا من الطمأنينة ويؤمن مستوى معيناً في الحياة.
- المساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبناء الاقتصاد الوطني.
- المساهمة في عملية الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمعوقين في جميع الأنشطة الحياتية المختلفة .

ومن مبادىء الاستخدام والتشغيل التي أرسيت في توصية العمل الدولية بشأن التأهيل المهني (المعوقون) 1955 (رقم 99):

- ينبغي أن يتمتع العمال المعوقون بالمساواة في الفرص مع غير المعوقين في مزاولة عمل مؤهلين له .
- ينبغي ان يتمتع العمال المعوقون بالمساواة في الفرص في قبول عمل مناسب مع اصحاب العمل الذين يختارونهم .
- ينبغي التركيز على مهارات وقدرات عمل المعوقين لا على عجزهم .

ودعمت مبادىء التشغيل هذه بمعايير هامة جديدة اعتمدتها منظمة العمل الدولية في اتفاقية العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، 1983 (رقم 159) والتوصية، 1983

(رقم 168) التي تؤيد صياغة وتنفيذ واجراء مراجعة دورية لسياسة وطنية تتعلق بالتأهيل المهني وعمالة الاشخاص المعوقين وتقديم مقترحات لتعزيز وخلق اسواق العمل لهم عندما تكون فرص العمل في سوق العمل المفتوح محدودة بل متعددة، كما تعترف المعايير الجديدة بأهمية المساعدة التي يمكن أن تقدمها منظمات اصحاب العمل والنقابات في تحقيق الحصيلة الناجحة للتوظيف الانتقائي .

ومن الملاحظ أنه لم ينجح أي بلد لغاية الآن في اتاحة العمل لجميع المعوقين فيه كما أن المعوقين يعانون اكثر من غيرهم، عندما تنتشر البطالة في بلد ما، بما في ذلك البلدان الصناعية حيث بلغت معدلات بطالة الاشخاص المعوقين في السنوات الأخيرة ثلاثة أمثال معدل بطالة غير المعوقين، والمؤشرات تدل على أن الوضع الاقتصادي سوف لا يتحسن في المستقبل القريب حيث أن هناك ركود اقتصادي في معظم انحاء العالم مما سوف يؤثر سلبيا على استخدام المعوقين ولا بد من ايجاد حلول لمشكلة استخدامهم تؤدي إلى طرق واساليب متنوعة لتوسيع وخلق فرص العمل لهم وخصوصا في المناطق الريفية .

وسوف يتعرض هذا الفصل إلى توضيح فرص العمل المتاحة للاشخاص المعوقين وتوسيع وخلق فرص العمل لهم وكذلك أثر التكنولوجيا الجديدة على فرص استخدام وتشغيل المعوقين وصعوبات استخدامهم وتشغيلهم والاسس والمبادىء والتوجهات والطرق المتبعة والمقترحة لعملية تشغيل المعوقين .

فرص العمل المتاحة للاشخاص المعوقين :

إن مجالات المهن التي يستطيع الاشخاص المعوقين العمل فيها كبيرة وواسعة، حيث انهم يعتبروا نظريا مؤهلين للعمل في أي مهنة مختلفة ويعتمد ذلك بالطبع على مؤهلاتهم وقدراتهم، وعلى نوع اعاقتهم ودرجتها وطبيعتها. وهناك عدد من المجالات وانواع الاستخدام وتشغيل المعوقين منها .

1. التشغيل في سوق العمل المفتوح :

ان التشغيل هو ايجاد فرص للفرد تمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء ما يبذله من جهد أو يقدمه من خبرة في معرض انتاج السلع والخدمات والهدف الرئيسي لتشغيل المعوقين هو مساعدة الذين يحتاجون للعمل والمستعدون من اجل كسب عيشهم في تأمين عمل مناسب والاحتفاظ به، بحيث يتلائم العمل مع عجزهم ويستخدم قدراتهم ومهاراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم أفضل استخدام ممكن .

إن سوق العمل المفتوح هي مجموعة فرص الاستخدام التي يوفرها قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل والاستخدام في سوق العمل المفتوح وتوفير فرص للاستفادة من الطاقات البشرية المأجورة لعرض انتاج السلع والخدمات بشكل منتظم وفق مقتضيات قانون العمل هو أحد انواع تشغيل المعوقين.

يتطلب التشغيل في سوق العمل المفتوح او التشغيل الانتقالي للمعوقين أحياناً أن يتم تعديل او تكييف الخدمات والوسائل المتوفرة لغير المعوقين حسب احتياجات كل شخص معوق ويشمل التشغيل الناجح على ما يلي:

- معرفة الخصائص الشخصية للعامل المعوق .
- معرفة خصائص ومتطلبات العمل الذي سيقوم به
- التحقق من ملائمة العامل للعمل الذي سيقوم به .

ويعتبر تشغيل المعوقين في سوق العمل المفتوح من اهم انواع التشغيل حيث أن مجال فرص العمل واسعة ومتنوعة وكثيرة ومنتشرة في أماكن متعددة كما أنه يساعد في تحقيق اندماج أو إعادة إندماج الشخص المعوق في الحياة الاجتماعية والاقتصادية .

ثانياً: الاستخدام المحمي:

إن الاستخدام المحمي هو احد انواع تشغيل الاشخاص المعوقين ويشير هذا الاصطلاح بشكل عام إلى التشغيل الذي يقدم تحت ظروف وشروط خاصة إلى اشخاص معوقين والذين بسبب طبيعة وشدة اعاقتهم لا يستطيعون أن يقوموا بعمل تحت ظروف عملية تنافسية عادية. وتركز المشاغل المحمية عادة على القضايا الاجتماعية وليس على القضايا الاقتصادية .

أهداف المشاغل المحمية:

هناك هدفين للمشاغل المحمية يتعلق كلاهما بتقديم خدمات التدريب والتشغيل المهني للمعوقين:

الأول : توفير تشغيل مؤقت انتقالي كالاعداد للعمل او التدريب للعمل في سوق العمل التنافسية .

الثاني: توفير تشغيل طويل الأجل لاشخاص معوقين والذين بسبب شدة إعاقتهم غير قادرين على الحصول على عمل والاحتفاظ به والبقاء في سوق العمل التنافسي .

المهام الرئيسية التي تقوم بها المشاغل المحمية المطورة :

1 ـ تأهيل مهني للمعوقين من خلال التشغيل والتعليم والارشاد والتدريب المهني والتكيف العملي .

2 ـ الرعاية الصحية والطبية والتأهيل الطبي .

3 ـ مساعدة المعوقين في الحصول على الاجهزة التأهيلية والاطراف الصناعية.

4 ـ تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية .

5 ـ المساعدة في ايجاد اعمال مناسبة لهم في سوق العمل المفتوح عندما يكونوا قد اصبحوا قادرين على العمل خارج المشاغل المحمية بعد فترة التدريب اثناء العمل والتكيف العملي .

3. العمل لحساب الخاص/المشاريع الفردية الصغيرة :

وهي قيام الشخص المعوق بتأسيس مشروع خاص وادارته على مسؤوليته وكثيراً ما يكون هذا النوع من العمل افضل اشكال العمل للاشخاص المعوقين وخصوصا للذين يعيشون في مناطق نائية وفي الأرياف، حيث يجدون صعوبة في ايجاد فرص عمل في سوق العمل المفتوحة والذين يجدون صعوبة في السفر إلى أماكن العمل وفي بعض البلدان تقدم المؤسسات الرسمية أو الاهلية تمويلاً لمثل هذه المشاريع باشكال مختلفة.

وبالرغم من أهمية هذا النوع من العمل للمعوقين فإن هناك عوامل كثيرة يجب أن تتوفر لانجاح أي مشروع فردي صغير وأهمها:

1 ـ وجود الحس التجاري والقدرة على ادارة المشروع.

2 ـ معرفة والمام باساليب البيع والتسويق.

3 ـ توفر رأس مال كاف لبدء المشروع وتغطي جميع المصاريف الضرورية للمشروع.

4 ـ الاستعداد والرغبة في هذا العمل والقدرة على تحمل مشاقه.

5 ـ معرفة للسلع المطلوبة في سوق العمل المحلي.

وليس بالضرورة ان يكون العمل الحساب الخاص صالحا لجميع الاشخاص المعوقين، حيث ان مثل هذا العمل يحتاج إلى خبرة سابقة بالاعمال التجارية ورأس مال مناسب لبدء مشروع تجاري والتغلب على ذلك فإنه بالامكان عقد دورات تدريبية قصيرة ومكثفة للاشخاص المعوقين

على أعمال الادارة البسيطة في معاهد تدريبية او مدارس تجارية أو من خلال دورات فردية مسائية، كذلك مساعدة الاشخاص المعوقين الراغبين في الحصول على منحة أو قرض ليؤسسوا مشروعهم بأنفسهم ، وفي كثير من الدول يوجد ادارة تقوم بتمويل مثل هذه المشاريع ومتابعة تقدمه والمساعدة في حل اي صعوبات تواجهه وخصوصا في بدايته.

4. العمل بالمنزل :

يتيح العمل بالمنزل للمعوقين الذي يعيشون في مناطق نائية بعيدة، ويواجهون صعوبة في التنقل من وإلى سوق العمل، وكذلك الذين يعانون من اعاقة جسمية أو عقلية تمنعهم من التنقل، وفي البلاد النامية النساء المعوقات اللواتي يفضلن العمل في المنزل بسبب العادات والتقاليد. والعمل يمكن أن يكون صناعياً أو حرفياً ويحتاج إلى خدمة منتظمة ومتكررة للمتابعة لانجاحه وجعله سبيلاً إلى تشغيل المعوقين ووسيلة للعيش للاشخاص المعوقين المعنيين.

وهناك عوامل ضرورية يجب أن تتوفر لانجاح هذا النوع من التشغيل:

1 ـ توفير وسائل نقل مناسبة لتأمين المواد الخام للعاملين في منازلهم وتجميع المنتجات النهائية .

2 ـ تنظيم عملية الشراء او البيع وتوفير اعمال من خلال عقود أو اتفاقيات لاستمرارية تشغيل المعوقين في المنزل .

3 ـ متابعة الاشخاص المعوقين في منازلهم من قبل اخصائيين تأهيل لتقديم النصح والارشاد والتعليمات الضرورية والاشراف المتواصل عليهم .

4 ـ تنويع الاعمال لتتناسب مع استعدادات وميول وقدرات ومهارات الشخص المعوق .

5. العمل في المشاريع العائلية:

وينتشر هذا النوع من العمل في الدول النامية وفي بلادنا العربية حيث لا تزال بعض مشاريعنا الانتاجية وإن كانت حرفية، زراعية، او صناعية قائمة على اساس ان الاسرة كاملة تساهم في تحقيق الدخل وفي المشاريع الزراعية يشترك حتى المعوقون عقليا في المشروع، أما في المدن فيقتلي الطابع الحرفي او الصناعي على تلك المشاريع، وقد يقوم رب العائلة بتدريب ابنه المعوق وتشغيله في المشروع العائلي مستغنيا كذلك عن عامل من خارج العائلة ولهذا النوع من المشاريع المزايا التالية :

1 ـ إبقاء المعوقين الذين هم بحاجة إلى ترتيبات خاصة أو عناية خاصة في جو عائلي وتلقين الخدمة فيه بسهولة ويسر وبدون تكلف .

2 ـ يجري تكييف العمل في المشروع العائلي تلقائيا بما يتلائم وقدرات ومهارات الشخص المعوق .

3 ـ يحد هذا النوع من العمل من انقراض أو تلاشي عدد من المهن والصناعات الحرفية التقليدية المتوارثة في العائلة الواحدة .

6. تعاونيات المعوقين :

إن عمل المعوقين في المشاريع او المؤسسات التعاونية يساعد في إعادة انتاجهم في نشاطات الحياة وخصوصا إذا ما انضم إلى هيكل النظام التعاوني العام كما يمكن اقامة تعاونيات خاصة بالمعوقين أو من اجلهم لانجاح المشاريع التعاونية يمكن أن تنظم دورات تدريب في مراكز التأهيل المهني او مراكز التدريب لاعداد المعوق على تنظيم ظروف، وممارسات العمل التعاوني .

تعاونيات المعوقين هي مؤسسة موجهة نحو المساعدة الذاتية واستمرار العمل والرعاية الاجتماعية وتتكون من اشخاص يعانون من تعطل قدرات العمل لديهم وحالتهم الاقتصادية والاجتماعية ضعيفة وهي مملوكة من الاعضاء العاملين فيها كما يديرها الاعضاء العاملون انفسهم وتوزع ارباحها تعتمد على الدخل الوارد من الاعمال التي تقدم بها وليس على رأس المال، ويعمل بها خليط من اشخاص معوقين واحيانا اشخاص غير معوقين، وهي منظمة ديمقراطية من اهدافها: المساعدة الذاتية والتطوير الاجتماعي، الحرية الشخصية، الاتصال، التدريب الفني والرعاية الاجتماعية.

وتهدف تعاونيات المعوقين بشكل عام إلى تحقيق النشاطات التالية:

1 ـ اعمال انتاجية مناسبة .

2 ـ بيئة عمل مناسبة .

3 ـ تأهيل حرفي وتدريب اثناء الخدمة وتدريب فني .

بالاضافة إلى الرعاية الاجتماعية والطبية والتكيف على العمل والتسهيلات الثقافية والترفيهية والبرامج التعليمية والتثقيفية مثل : التثقيف على مبادىء التعاون والمبادىء الاساسية لادارة المشاريع وتعليم الكبار ومحو الامية .

المبادىء الأساسية في تشغيل المعوقين :

إن الانسان المعوق كأي انسان آخر له ميوله ومؤهلاته وقدراته ويمكن أن يساهم المعوقين في دفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي للدولة كغيرهم من العاملين، ويمكن استخدام المبادىء الاساسية التالية في تشغيل المعوقين :

1 - أن يكون التشغيل مرتبطاً بالتدريب الذي تلقاه المعوق .

2 - أن يكون التدريب مرتبطاً بميول واستعدادات وقدرات الشخص المعوق وليس على اساس عشوائي وغير مناسب .

3 - تجنب تخصيص وظائف محددة لمجموعات محددة من المعوقين .

4 - عدم تعريض العامل المعوق نفسه للخطر .

5 - عدم تعريض العامل المعوق سلامة الآخرين للخطر .

6 - يجب دراسة بيئة العمل وظروف الاستخدام لأنها ضرورية ومهمة جداً كالعمل نفسه .

7 - عدم التمييز والتفريق ما بين المعوقين في أماكن عملهم وعدم معاملتهم معاملة خاصة .

معوقات استخدام وتشغيل المعوقين :

1 . مواقف المجتمع المحلي :

تقيد بعض المجتمعات المحلية الشخص المعوق غير المنتج وانه يجب ان يبقى في بيته او في مؤسسة رعائية وبذلك فإن المجتمع احيانا لا يشجع تشغيل المعوقين وبالتالي اسهامهم في نشاطات الحياة العملية .

2 . المعوقات الاقتصادية:

ان الوضع الاقتصادي للبلد يؤثر في عملية استخدام وتشغيل المعوقين فإذا كانت الاوضاع الاقتصادية سيئة فإن ذلك سوف يزيد من نسبة البطالة فإذا ما وجدت بطالة فيما بين القادرين على العمل في بلد ما فإنه يصبح من الصعوبة استخدام أو تشغيل المعوقين وسوف تكون هناك صعوبة كبيرة في اقناع اصحاب الاعمال باستخدام المعوقين .

3 . مواقف صاحب العمل:

يواجه المعوقون مقاومة من جانب اصحاب العمل عند عملية استخدامهم وتعزى هذه المقاومة إلى واحد واكثر من العوامل التالية :

1 . يفضل صاحب العمل استخدام الأشخاص غير المعوقين القادرين على العمل

2 . اللجوء إلى استخدام تعابير قاسية وغير واقعية عند استخدام المعوقين .

3 . عدم المعرفة الكافية بإمكانات وقدرات الأشخاص المعوقين .

4 . تخوف أصحاب العمل من خوض تجربة استخدام المعوقين وخصوصا فيما يتعلق بالانتاجية وتعرض المعوقين لاصابات العمل والمسؤولية القانونية تجاه الحوادث والمطالبات وكذلك ظاهرة التغيب .

4 . موقف العمال الآخرين :

يمكن أن يعارض العمال قبول عامل معوق بينهم باعتقادهم إن هذا العامل سيكون انتاجه قليلاً مما يؤثر على عملية الانتاج الكلية لهم، أو ربما يكون مصابا بأمراض عصبية أو معدية كالصرع والتدرن الرئوي خشية تعرضهم لمرض ما .

5 . موقف المعوقين واسرهم :

في المجتمعات المحلية التي يحظى فيها المعوقون بحماية وعطف زائدين من اسرهم فإنه يصعب اقناع المعوقين بفوائد ومزايا التأهيل والتدريب المهني بشكل عام والتشغيل بشكل خاص، وفي حالة الاشخاص الذين اصبحوا معوقين نتيجة لحادث مهني أو حادث سير أو حادث منزلي فقد يكون هناك فعلا بعض المعارضة من جانب هؤلاء الاشخاص في العودة إلى عملهم خشية انهم إذا فعلوا ذلك فقد يكون لذلك آثار سلبية على مطالبهم بالحصول على تعويضات او اعانات عن الاصابة، وفي اغلب المجتمعات العربية يتوفر التكافل الاجتماعي وهو الاعتناء بالمعوق وحمايته من جانب الأهل والأقرباء مما يجعله لا يتحمس للعمل في مهنة مناسبة له حيث أن احتياجاته متوفرة ولا يحتاج إلى دخل .

6 . المعوقات المعمارية :

هناك عدد من المعوقات المعمارية الطبيعية ومعوقات اخرى تمنع أو تحول دون امكانية وصول الاشخاص المعوقين إلى العمل أو تحول دون ادائهم للعمل بسهولة ويسر، كما أن هناك معوقات معمارية تشكل معوقاً رئيسياً أزاء الاندماج التام للاشخاص المعوقين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية .

متطلبات ودور الموظف المسؤول عن تشغيل المعوقين (اختصاصي التشغيل)

إن مهمة الموظف المسؤول عن تشغيل المعوقين مهمة شاقة هي من أصعب مهام التأهيل، ولذلك فهي تتطلب مواصفات خاصة ومجموعة من الصفات والخصائص التي يجب توفرها في الشخص الذي سيقوم بهذه المهمة، بالاضافة إلى توفر الحد الادنى المطلوب من المؤهلات العلمية والخبرات العملية والتي يفضل أن تكون في المجال الاجتماعي أو الادارة العامة أو ادارة استخدام العاملين أو في العلاقات العامة ينبغي أن يكون لهذا الشخص .

- اهتمام بالمعوقين ورغبة حقيقية في مساعدتهم .
- مدركا بدقة ما لاحتياجات المعوقين وله دراية بالمشاكل التي يواجهونها .
- القدرة على مساعدتهم داخل تلك المشاكل .
- قدرة على التحمل والصبر والمتابعة .
- الحصول على الاستشارة الطبية لتحديد القدرات الجسمية والعقلية الفرد المعوق.
- معرفة جيدة بالهيكل الاقتصادي والاجتماعي للبلد ومعرفة بالصناعة والتجارة بصورة خاصة في مناطق محددة .
- معرفة جيدة بطبيعة الاعاقة والمختلفة والخصائص الجسدية والنفسية للإعاقة وعلاقتها بالمتطلبات المهنية .
- قدرة على العمل كعضو فعال في فريق للتأهيل يضم اخصائيون تأهيل وأطباء وأصحاب أعمال والمشاركة في المناقشات التي تؤدي إلى تأمين استخدام المعوقين وحل أية مشاكل تواجههم في هذا المجال.

وإذا ما كانت هناك صعوبة في اختيار الموظف الأمثل لغايات تشغيل المعوقين فيمكن اختيار أشخاص لهم الحد الأدنى من الصفات والخصائص والقدرات واخضاعهم لبرامج تدريبية مناسبة من خلال التدريب أثناء العمل أو في دورة تنظم خصيصاً لهذه الغاية، وإذا كان بالامكان ايفادهم للتدرب والاطلاع على نظم وطرق تشغيل المعوقين في عدد من الدول النشطة في مجال تشغيل المعوقين ولها ادوات خاصة لتشغيلهم .

دور ومهام الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين :

إن مهام الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين هو مساعدة الشخص المعوق الذي يطلب



عملاً في إيجاد عمل مناسب له يتلائم مع استعداداته وقدراته وميوله وفي الدول التي بها إدارات لتأهيل المعوقين فإنه يتخصص قسم يتولى تشغيل المعوقين يعمل به عدد من الموظفين الذين لديهم معرفة وخبرة في هذا العمل وكثيراً ما يعمل موظفا يتولى مهمة تشغيل المعوقين في مراكز التأهيل المهني المتخصصة .

ويمكن أن يتضمن دور الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين :

1 ـ تسجيل الأشخاص المعوقين طالبي العمل.

2 ـ تحديد المؤهلات المهنية للمعوقين المتقدمين للعمل من خلال الحصول على معلومات كاملة عن خبراته بالعمل والتدريب المهني وخصائصه الشخصية وميوله المهنية.

3 ـ تقديم الإرشاد والتوجيه للأشخاص المعوقين حول فرص العمل المتوفرة والممكنة .

4 ـ تقديم المشورة لأصحاب العمل حول إمكانات تكييف بيئة العمل بحيث تسمح أو تسهل استخدام العمال المعوقين .

5 ـ دراسة مستمرة لسوق العمل لمعرفة متطلبات سوق العمل وتحليل للأعمال والمهن المناسبة للمعوقين .

6 ـ تحديد مواقع وأماكن وجود فرص العمل للمعوقين عن طريق مصادر مختلفة منها :

- الاعمال والوظائف الشاغرة في مديريات ومكاتب العمل والاستخدام وأية جهات رسمية أخرى .
- الاتصال المباشر مع الشركات والمصانع والمؤسسات الصناعية والتجارية والمالية .
- اعلانات الصحف والمجلات.
- منظمات اصحاب العمل ونقابات العمال.
- غرف التجارة والصناعة.
- أية جهات اجتماعية تطوعية .

7 ـ متابعة المعوقين في أماكن عملهم بهدف:

- تقديم التسهيلات التي تساعدهم على التكيف في العمل.
- ضمان تحقيق الاستقرار الوظيفي والمهني للمعوقين.
- ضمان تحقيق إعادة أرباح المعوقين الاقتصادية والاجتماعية .

8 ـ الاتصال والتنسيق مع أصحاب العمل لتأمين عقود عمل المشاغل المحمية والمشاغل الانتاجية .

القدرة العملية وإمكانية تشغيل المعوقين :

إن القدرة العملية للمعوق وإمكانية تشغيله تعتمد على عناصر كثيرة بشكل عام مثل : العمر والقدرات العقلية والجسمية والمؤهلات المهنية والمهارات والخبرات وخصائص الشخصية والاتجاهات والدوافع والاهتمامات والعادات والميول ... الخ .

كما أن هناك عناصر أخرى تؤثر في هذه القدرة ويجب أخذها في الاعتبار وهي:

1 ـ عناصر تتعلق بالمعوق نفسه مثل:

- نوع ودرجة الاعاقة.
- سبب وزمن حدوث الاعاقة .
- درجة التكيف مع الاعاقة والعمل.
- القدرات العملية والعقلية المتبقية واحتمالات ظروف العمل.
- محاذير العمل.
- التشخيص الطبي والمهني .

2 ـ عناصر تتعلق بالبيئة الاجتماعية وكذلك بالقدرة الجسمية التي تؤثر في القدرة العملية وامكانيات العمل وهي:

- بعد البيت عن مكان العمل والتدريب ووسائل المواصلات.
- اتجاهات اصحاب الاعمال والزملاء والعمال نحو المعوق وعمله .
- ظروف العمل في المؤسسة.
- ظروف الاسرة ونظرتها إلى المعوق وعمله.
- امكانيات التدريب أثناء العمل.

لابد من التأكيد على تقييم قدرات وطاقات المعوقين ومحدوديتهم آخذين بعين الاعتبار الجوانب الطبية والنفسية والاجتماعية والمهنية للمعوق وكذلك مقارنة قدرات وطاقات المعوق المتبقية مع متطلبات العمل أو الوظيفة التي سيعمل فيها.

مقترحات لتسهيل تشغيل المعوقين وخلق فرص عمل لهم :

9

لقد دلت كافة المشاهدات في مختلف الدول على أن تشغيل المعوقين لم يكن أمراً ميسوراً، ولتسهيل التشغيل هناك بعض الاقتراحات والاجراءات وهي:

1. التدريب المصحح :

المقصود من هذا الاقتراح أن يتدرب المعوق على مهن من شأنها أن تلغي أو تخفف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الاعاقة على الانتاج إضافة إلى ذلك فلابد من أن تكون المهنة رائجة وأن يكون العمل فيها مما يوفر للمعوق فرص الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والامل في تزايد الدخل والمسؤليات. وقد اكدت كثير من المراجع على الأهمية القصوى للتقييم المهني وأكد آخرون على الأهمية القصوى لمسح سوق العمل من أجل توفير موسوعة المهن المحلية التي تحدد وتصف المهن المتاحة وتبين المهام الواجب ادائها في كل مهنة وظروف العمل التي تحيط بها والمستقبل المنظور لرواجها. وينبغي أن يتم التدريب في ظروف مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل المفتوح. وإذا تطلب الأمر بعض التعديل على الآلات والاجهزة فينبغي أن يكون تعديلا طفيفا يمكن إزالته كلما رغب المسئولون في ذلك وإذا تطلب الأمر توفير معينات خاصة فلا بد من العمل على توفيرها لغايات تسهيل الاستخدام .

2. توعية المعوق وصاحب العمل :

إن التدريب الجيد لوحده لا يؤدي إلى فتح أبواب العمل، فالمعوق يجب أن يكون واعيا لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من المعوقين والاعاقة، وعليه أن يأخذ في الاعتبار أن الموقف الاجتماعي لن يتغير إلا عندما يضرب المعوقون الامثال العملية على انهم قادرون على الانتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم ثم أن عليه أن يدرك أن سوق العمل يقيس الناس بناءاً على مقياس الانتاجية ولا يأخذ في الحسبان حاجة العامل بل ينظر دائما إلى النتيجة النهائية التي يسفر عنها عمله، أما صاحب العمل فإنه قد ورث عن مجتمعه مقولات مختلفة فيجنح بالتالي إلى القاء مسئولية تشغيل المعوقين على الحكومة وخصوصا على وزارة الشئون الاجتماعية ، وقد يبلغ به الأمر أن يعرض شكلاً او آخر من أشكال الصدقة بدلا من التشغيل ومن هنا فإن افتراض سوء النية غير وارد لأن الاصل أن صاحب العمل يبحث عن العامل الذي يخدم مصالحه فعلى المعنيين بتدريب المعوقين وتشغيلهم أن يبقوا على اتصال دائم باصحاب العمل وأن يدعوهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم وأن يوثقوا صلات وحدات التدريب بالسوق المحلية التي تستطيع أن تحظى مؤشراً على حسن التدريب كما تقدم دليلا لصاحب العمل على

كفاءة من يقتنون هذه السلع والخدمات المعروضة في معارض دائمة او التي يستخدمها الناس في بيوتهم .

ويفترض أن يرسل للتدريب في نهاية مدته التدريبية ليعمل دون أجر لدى إحدى وحدات سوق العمل المفتوحة كوسيلة لاقناع أصحاب الأعمال بكفاءة المعوقين دون أن يخسر صاحب العمل شيئاً من ناحية وكوسيلة لقياس جدوى التدريب من ناحية أخرى .

ك. التشاريع التشريعية (نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل) :

هو أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق سن تشريع يتضمن نظام الكوتا (الحصة) أي الزام أصحاب العمل بتشغيل اشخاص معوقين بما يتفق مع حصة أو نسبة محددة من إجمالي قوة العمل). وتخصيص أو تحديد عدد محدد من أنواع الوظائف .

ومن ايجابيات هذا الاجراء مايلي:

أ) يظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وادماجهم

ب) يشجع اصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين ويعترف بمهارتهم وقدرتهم المتبقية .

ج) يساعد على اقناع اصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الاشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص .

د) يخلق الوظائف للاشخاص المعوقين الذين سيظلون بخلاف ذلك عاطلين عن العمل .

ومن سلبيات هذا الاجراء:

أ . انه يؤدي إلى اقامة علاقات قلقة بين العامل وصاحب العمل تقوم على كراهية صاحب العمل وتخوف العامل الأمر الذي يؤدي إلى عدم استمرار هذه العلاقة في الغالب .

ب. إن اللجوء إلى نظام الكوتا هو تصريح بأن العامل المعوق لا يمكن ان يساوي غيره من حيث الكفاءة واذا صح ذلك فليس عدلا فرضه على الاقتصاد الوطني

ج. إن صاحب العمل هو اقوى واكثر نفوذا من المعوق وبالتالي فإنه يستطيع أن يستفيد من الفضاء مما يستطيعه المعوق وبالتالي يبقى القانون غير ذي اثر في توفير العمل للمعوقين .

د. أشار مؤتمر هيلين كيلر للصم المكفوفين الذي عقد في نيويورك عام 1976م إلى أن التشريع يفزع إلى الكم ويهمل الكيف وانه بامكان صاحب العمل أن يهمل المعوقين الذي

هم أكثر حاجة إلى الحماية، ففي حين نجد الأصم الكفوف لايستطيع ان يفعل ذلك حتى بحكم القانون لأن حساسب العمل يفضل الأول على الثاني وهذا يعفيه من مسؤولياته القانونية.

هـ - إن صاحب العمل قادر على تحديد فرص التقدم التي يقدمها لعماله وهو قادر بالتالي أن يحرم المعوق من هذه الفرص.

و - تضع القوانين حداً أعلى للنسبة التي يستخدمها صاحب العمل من المعوقين من حيث لا تقصد .

ز - من الناحية العملية لم تنجح أي دولة في العالم في تحقيق النسبة التي فرضها القانون. ونظراً لتزايد أعداد البطالة بشكل نظام الكوتا في الدول المختلفة. اقترحت فكرة توفير حوافز مالية أو معنوية لتشغيل المعوقين يستفيد منها أصحاب العمل .

4. قيام الحكومة بدور ريادي:

إن مؤسسات القطاع العام تستخدم عدداً كبيراً من الأشخاص وبامكانها أن تضرب مثلاً على صحة ما تدعو إليه من تشغيل للمعوقين فتقنع بذلك مؤسسات القطاع الخاص وتستطيع الحكومة القيام بدورين متكاملين .

أ - استخدام موظفين معوقين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضوها اندادهم المساوون لهم كفاءة وانتاجية، وهذا الدور من الأدوار التي بدأت الحكومة بممارسته ولكن بشكل محدود ومن الضروري أن يستخدم المعوقون في وظائف مختلفة من حيث المسؤولية ومن حيث النوع والإثبات التجربة بالفشل وشعور القطاع الخاص بأن استخدام المعوقين هو أمر معقول لا يصلح للتطبيق في مؤسساتهم .

ب - قيام ممثلي الحكومة في الشركات ذات الاقتصاد المختلط بتبني سياسة استخدام المعوقين استخداما حقيقيا مبنيا على الكفاءة الانتاجية وسوف يؤدي ذلك إلى اقناع مؤسسات القطاع الخاص بجدوى الاستفادة من طاقات المعوقين الانتاجية.

5. نظام الدعم المتناقص:

تدفع الحكومة أو إحدى المؤسسات المعنية بالمعوقين مبالغ وفق هذا النظام لاصحاب العمل لقاء استخدامهم معوقا أو أكثر ويبدأ الدعم بدفع راتب الفرق للمستخدم كاملا لمدة ثلاثة أشهر مثلا فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر في استخدام المعوق دفعت له الحكومة أو المؤسسة

75% فقط من راتب المعوق خلال فترة تمتد ثلاثة أشهر ثم 50% ثم 25% في كل ثلاثة أشهر لاحقة، وبعد ذلك تنتقل مسئولية دفع الراتب كاملا إلى صاحب العمل .

6. قيام الاعلام بدور منطقي هادف:

لا توجد دراسات تبين لنا الاعتبارات التي يجب أن يراعيها الاعلام عند تعرضه لاستخدام المعوقين ولكن الملاحظات التالية جديرة بالاهتمام:

أ - الاعلام المنفصل عن التجربة الواقعية يفتقر إلى المصداقية.

ب- اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها المعوقون أنفسهم هي أبلغ أثراً من اللقاءات التي يجري الحديث بها عن المعوق في حالة غيابه .

جـ الحملات الاعلامية المكثفة الموسمية لا تلقى قبولا حسنا عند الناس.

د - الجرعات الاعلامية المنتظمة القصيرة هي ابلغ في نفس الناس من الحملات المكثفة.

هـ إن التعرض المباشر لقضية المعوقين تفقد كثيرا من تأثيرها خصوصا اذا ما تكرر ذلك ولكن التعرض غير المباشر هو اقوى أثراً وفي شأنه ان يدعو الناس إلى استنتاج ما يريد الموجه الاعلامي ان يوصله اليهم.

ولقد تضمنت توصيات العمل الدولية بشأن التاهيل المهني والعمال للمعوقين رقم 99 و 168 مبادىء توجيهية مفيدة بشأن الطرق والتدابير التي يمكن تطبيقها لتوسيع فرص العمل للمعوقين ومن هذه الطرق والاساليب، تحسين ظروف العمل وتكييف وتعديل الأجهزة والمعدات لتسهيل تشغيل المعوقين وتأمين وسائل النقل للعمال المعوقين من وإلى مكان عملهم، وتشغيل نسبة مئوية من المعوقين، وحصر بعض الاعمال ليقوم بها المعوقون دون غيرهم وتشجيع انشاء وتأسيس جمعيات تعاونية للمعوقين وتقديم حوافز مالية لاصحاب العمل ودعم الحكومة لاقامة مشاغل محمية وانتاجية وتوفير فرص التدريب المناسب وتوجيه المعوقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، ازالة اية عوائق أو حواجز مادية أو معمارية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال إن كان في مكان العمل أو التدريب، او الوصول إلى مكان العمل أو التدريب. ولغاية تشجيع اصحاب الاعمال على استخدام المعوقين في اعمال مختلفة فإن اعفاء مواد ومعدات واجهزة خاصة لتدريب المعوقين من الضرائب والرسوم يساعد في تسهيل استخدامهم. والمعوقين في المجتمعات الريفية تسيير وحدات تاهيل متنقلة للمساعدة في تدريب واستخدام المعوقين في تلك المناطق وذلك لعدم توفر مراكز تدريبية تاهيلية وفرص عمل لهم .

المتابعة:

9 بعد أن يتم تشغيل المعوق في عمل ما يقوم اخصائي التشغيل بمتابعة المعوق في عمله بهدف.

1 ـ التحقق فيما إذا كان الاستخدام في عمل، أو خدمات التدريب أو إعادة التدريب المهني قد اثبتت صلاحيتها وكذلك تقييم فعالية طرق التأهيل .

2 ـ العمل بقدر الامكان على ازالة العقبات التي قد تمنع الشخص المعوق من إعادة الاستقرار في عمله بشكل مرضٍ بعد ان حصل على العمل .

اعداد المعوقين للعمل:

مقدمة :

لا يكتمل التأهيل المهني بدون تشغيل، فغاية التأهيل المهني في كل ما يسعى اليه هو تشغيل الشخص المعوق. وتشير نظريات التطور المهني بأن الانسان عندما يعمل في مهنة ما فانما يحقق ذاته من خلال هذه المهنة. هذا عدا الكسب المادي والاكتفاء الذاتي الذي يحصل عليه عندما يعمل وبالتالي عدم الاتكالية والأعتماد على الغير إن كان مصدرا حكوميا أو خاصا.

فعمل المعوق أساس في عملية التأهيل وواجب اخصائي التشغيل هو اعداد المعوق لمهنة ما بعد أن تم تدريبه عليها واعداده للعمل في السوق المفتوح وذلك بتدريبه على اعداد طلبات العمل واصول المقابلة وكيفية البحث عن العمل المناسب ومصادر التشغيل الخ ...

والمهم هنا أن نعد المعوق للعمل لكي يقوم بهذه المهمة معتمدا على نفسه لا أن نقوم نحن دائما بتشغيله فيكون معتمدا علينا فيفشل اذا ما أراد تغيير عمله أو اذا ما واجهته مشكلة ما.

توجيهات وطرق الاعداد للعمل:

أن الغرض من هذه التوجيهات هو تزويد المعوق بالمهارات والمعرفة الضرورية للحصول على عمل في سوق العمل المفتوح. إن كثيراً من المواد المعروضة في هذه التوجيهات هي لتعريف طالبي العمل بمعلومات تلزمهم للحصول على عمل أو وظيفة وتتضمن ما يلي:

- تعبئة طلبات العمل والاستمارات اللازمة لذلك وتقديم طلب للعمل.
- كتابة السيرة الشخصية والعملية.
- الحصول على معلومات عن مصادر التشغيل.

- اصول المقابلة .

ومن المهم أن تقدم وتشرح هذه المعلومات ... للمعوق في أفضل طريق حتى تقود المعوق إلى النجاح في بحثه عن عمل .

عند التقدم لوظيفة/لعمل فانه من المهم والضروري للمعوق أن تكون لديه معرفة بخبراته السابقة. وهذه يمكن أن تكون بشكل مهارات أو هوايات أو اهتمامات أو تعليم أو تدريب حصل عليها على مر السنين .

والغرض من الحصول على هذه المعلومات السابقة هي تزويد المعوق بفكرة واضحة عن القدرات التي سيقدمها لصاحب العمل لمهنة محددة يريد العمل فيها.

إن عملية الحصول على عمل هي من أصعب الأمور التي يواجهها الفرد وخاصة المعوقين أنها تتضمن كثيراً من التصميم والعمل الدؤوب، ومع هذا فالمكافأة التي يحصل عليها الفرد عندما يجد عمل ناجح هي مكافأة عظيمة تبقى معه ويمكن أن تستمر طول الحياة ..

نموذج عن استدعاء لطلب عمل

السيد / .....

المستدعي : .....

الموضوع : .....

تحية طيبة وبعد:

اتقدم بطلب للعمل في ..... بوظيفة .....

علما بأنني قد تدربت على مهنة ..... في .....

لمدة : .....

أرجو المساعدة في حصولي على عمل لدى ..... وإنني مستعد لمقابلتكم في الموعد الذي ترونه مناسبا.

مرفقاً السيرة الشخصية والعملية وشهادة التخرج

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

العنوان : ..... الاسم والتوقيع

9

السيرة الشخصية والعملية

1 ـ يجب أن تكون السيرة الشخصية والعملية مختصرة (صفحة أو صفحتين) .

2 ـ يجب أن تكون مطبوعة بشكل مرتب وانيق.

3 ـ يجب أن تتضمن السيرة الشخصية المواضيع التالية:

أ. الهدف المهني اي العمل المرغوب عمله.

ب. معلومات شخصية.

ج. المستوى التعليمي.

د. الخبرات العملية.

4 ـ يجب أن تذكر الخبرات التعليمية والعملية بالترتيب الصحيح.

نموذج مقترح للسيرة الشخصية

الاســـــم: ..... الجنس: .....

تاريخ الولادة: ..... الحالة الاجتماعية: .....

العنوان الكامـــل: .....

المستوى التعليمي: .....

الخبرات التدريبية:

نوع التدريب المهني: .....

مدة التدريب المهني: .....

مكـــان التدريـــب: .....

الخبرات العملية:

العمل السابق: .....

نوع العمـــل: .....

مكان العمـــل: .....

مدة العمـــل: .....

أعمال وخبرات اضافية:

مصادر الحصول على معلومات عن العمل

من أجل إيجاد عمل ما يجب البحث عن المصادر التي يمكن أن تساعد في بحثنا عن عمل وهذه المصادر تتضمن:

- الاعلانات عن العمل في وسائل الاعلام المختلفة كالصحف والاذاعة والتلفزيون.
- مكاتب الاستخدام المنتشرة في جميع المناطق.
- القسم التجاري المبوب في دليل الهاتف.
- أية مصادر أخرى مناسبة .

توجيهات وطرق وأساليب المقابلة

خلال الخمسة دقائق الأولى في المقابلة يمكنك أن تضاعف فرصك في الحصول على عمل/وظيفة وذلك بتأثيرك الايجابي وخلق انطباع ايجابي وهذا الإنطباع يمكنه ان يحدث من خلال اتباعك الخطوات التالية :

- المظهر الشخصي العام هو اول مؤثر ايجابي او سلبي لدى صاحب العمل .
- أن تعرف أية وظيفة أو عمل أنت مؤهل له في الشركة أو المصنع وأن تستعمل عدة جمل لتدعيم ذلك الاختيار وهذه الجمل يجب ان تشير إلى:

أ- الخبرات التدريبية والعملية السابقة.

ب- الخبرات العملية المتعلقة بالعمل الذي تطلبه.

جـ- القدرات.

د- الرغبة في العمل.

- بين وعبر عن مهارتك المهنية باستعمالك أسماء الآلات والاجهزة والعدد التي يمكنك استخدامها وتشغيلها وقد تدربت عليها وأن تستعمل الكلمات الفنية المتعلقة بالمهنة .
- حاول أن تذكر أولاً قدراتك ومهاراتك وما تستطيع عمله وأذكر بعد ذلك الأمور التي تشعر أنك لا تعرفها اذا سئلت عن ذلك .
- حاول أن تحصل عن معلومات كافية عن الشركة أو المصنع والمهن المتوفرة فيه وطبيعة

المهنة بالإضافة إلى التوضيح العام العملي للشركة أي المصنع. بحيث يأخذ صاحب العمل انطباعا عاما بأنك تعرف ماذا تريد وهذا يساعدك في الحصول على العمل .

9

- حاول أن ترتدي اللباس المناسب لنوع العمل.
- حافظ على المواعيد الدقيقة للمقابلة.

الفصل الثالث

تأهيل المعوقين بصريا

مقدمة

لقد ظهر تأهيل المعاقين خاصة في أعقاب الحربين العالميتين الأولى والثانية والتي خلفت ورائها أعدادًا كبيرة من المعاقين، مما تطلب رعاية اجتماعية خاصة لهم وتأهيلهم للحياة والعمل مرة أخرى، وفي الواقع أن طبيعة الظروف الاقتصادية العالمية التي حدثت في الثلاثينيات وسبقت الحرب مباشرة خلفت ورائها العديد من المشاكل الاقتصادية والمالية، وزاد من حدة المشكلة الاقتصادية أن كثيرا من دول العالم وجدت نفسها قد فقدت الكثير من القوى العاملة فلجأت تلك الدول إلى تبني سياسات تأهيلية لرعاية المعاقين، والعمل على الاستفادة منهم في مؤسسات الإنتاج والعمل لسد احتياجاتها الأساسية من القوى الإنتاجية.

لقد نظمت الأمم المتحدة عام ١٩٤٤ مؤتمر أصول العمل الدولي وهو أول مؤتمر لتأهيل المعاقين، والذي أعطى تقديرا كبيرا لإسهامات المعاقين وأدائهم المهني خلال فترات الحرب ذاتها، والحث على ضرورة تبني سياسات أكثر فاعلية في مجال توفير فرص العمل والتدريب والتوجيه المهني وغير ذلك من مجالات متعددة تسهم إسهاما نحو تطوير الكفاءات المهنية والفنية لطاقات المعاقين، وخلال الخمسينات والستينات توالت الاهتمامات الدولية نحو ضرورة إدماج المعاقين في القوى العاملة الإنتاجية.

وقد أفاد مكتب العمل الدولي ١٩٨٩ بأن الحرف والمهن التي يقوم بها المكفوفون، قد زادت بشكل ملحوظ في الأعوام القليلة الماضية بسبب توفر معينات القراءة والحركة المتطورة، وبوجه عام فإن هناك قبولا متزايدا في معظم دول العالم حاليا لفلسفة تشغيل المعوقين بصريًا مع المبصرين في سوق العمل المفتوح، وقد أصبحت هذه الفلسفة قابلة للتحقيق أكثر من أي وقت مضى بفضل الدعم الخاص الذي تقدمه جمعيات ومنظمات المكفوفين.

مفهـــوم التأهيـــل:

* تعرف هيئة الصحة العالمية Who التأهيل بأنه الاستخدام المشترك والمنسق للوسائل الطبية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لتدريب أو إعادة تدريب الفرد المعوق إلى أعلى مستوى ممكن لقدرته الأدائية.

* تبنت منظمة العمل الدولية عام ١٩٧٣ تعريفا عن التأهيل المهني للمعوقين على النحو التالي : " التأهيل المهني هو تلك العملية المستمرة والمنسقة التي تشتمل على تقديم الخدمات المهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني، والتوظيف الانتقائي، والمعدة لتمكين الشخص المعوق بصريًا من تأمين عمل مناسب والاستمرار فيه ".

ومن الناحية الإجرائية فإن التأهيل المهني يعني " تقديم أي خدمات تأهيلية (بما فيها الخدمات الطبية والتعليمية والاجتماعية. الخ) لشخص معوق مهنيا بغرض التوافق أو إعادة توافقه في عمل قد يدر أو لا يدر (دخلا مناسبا) ".

ويعرف محمد الشناوي ١٩٩٨ التأهيل بأنه " العملية الكلية التي تتضافر فيها جهود فريق من المتخصصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعوق بصريًا على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة، من خلال تقدير طاقاته ومساعدته على تنميتها والاستفادة بها لأقصى ما يمكنه ".

وقد عرف قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م الصادر في جمهورية مصر العربية التأهيل بأنه " تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية والتعليمية والمهنية التي يلزم توفيرها للمعوقين وأسرهم لتمكينهم من التغلب على الآثار الناتجة عن العجز".

أما إبراهيم القريوتي وغانم البسطامي(١٩٩٥) فيعرفا التأهيل بأنه " مجموعة من الجهود والأنشطة والبرامج المنسقة والمنظمة والمتصلة التي تقدم للأفراد بقصد تدريبهم أو إعادة تربيتهم لمساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم الجسمية أو العقلية أو النفسية أو المهنية والاجتماعية أو التعليمية، وذلك بهدف استردادهم لأقصى ما يمكن من قدراتهم واستغلالها وتوظيفها، بهدف مساعدتهم في توافقهم وتكيفهم الوظيفي والاقتصادي استقلالية وطمأنينة ".

يشمل التعريف الأخير العناصر التالية :

- الأفراد بكافة فئاتهم، سواء كانوا معوقين بصريًا ولاديا أو أصيبوا بعجز لاحق في أي مرحلة من مراحل حياتهم.
- مجموعة من البرامج والخدمات والأنشطة المتصلة المتمثلة في الخدمات النفسية الطبية، الاجتماعية، المهنية.
- التأهيل وإعادة التأهيل.
- التدريب وإعادة التدريب.
- العيش باستقلالية بما في ذلك العمل والمهنة المناسبة والمستقرة.

ويجب أن نتذكر دائما وجود فروق بين التأهيل وإعادة التأهيل، فعندما نتحدث عن التأهيل فإننا نشير إلى الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الفرد واستعداداته عندما لا تكون هذه القدرات موجودة أصلا، وهذا الحديث ينطبق على المعاقين بصريًا الصغار الذين يعانون من إعاقة خلقية، أو أن الإعاقة حدثت لهم في مرحلة مبكرة من حياتهم.

أما بالنسبة لإعادة التأهيل فيقصد بها: إعادة تأهيل الشخص الذي كان قد تدرب أو تعلم مهنة معينة وعمل بها لفترة زمنية، وخلال العمل أصيب بإعاقة وأصبح لا يستطيع العودة إلى عمله أو مهنته بسبب الإعاقة التي حدثت له.

العوامل التي تسهم في نجاح تأهيل المعوقين بصريًا :

١- الإعداد الكافي الذي يشتمل على التدريب على مهارات المقابلة من أجل الوظيفة، والتكيف المهني. الخ.

٢- وعي أصحاب العمل بقدرات الكفيف.

٣- اختيار العمل المناسب وهذا يتطلب تكييف ظروف العمل أو توفير الأدوات الحسية المناسبة.

٤- المتابعة للالتقاء بشكل دوري مع أصحاب العمل والكفيف وذلك من أجل التعامل مع أية مشكلات تتم مواجهتها.

فريق تأهيل المعوقين بصريًا :

يتكون فريق تأهيل المعوقين بصريًا من المتخصصين المسئولين عن أقسام المؤسسة أو المركز بصفة عامة ، غير أنه من الممكن أن ينضم إلى الفريق أعضاء دائمون أو مؤقتون حسب الحاجة ، إذا كان ذلك من شأنه أن يزيد فاعلية وكفاءة العمل في تحقيقه للهدف الأول لعمل المؤسسة أو المركز ، وهو تأهيل الفرد المعوق بصريًا ومساعدته على تحقيق أقصى ما يمكن من إفادة من طاقاته وعودته إلى المجتمع.

ويتكون فريق التأهيل في مركز للمعوقين بصريًا من :

* مرشد للتأهيل.
* أخصائي نفسي.
* طبيب أخصائي أمراض عيون.
* أخصائي تقويم مهني.
* أخصائي تدريب التنقل.
* أخصائي تعليم المكفوفين وضعاف الإبصار.
* أخصائي توظيف.
* إداري.

وقد أشار الخطيب (١٩٩٢) إلى ضرورة تمتع اختصاصي التأهيل بالقدرات الآتية فيما يتعلق بالتشغيل :

* معرفة مصادر المعلومات المهنية المتوافرة في المجتمع المحلي.
* معرفة الإجراءات المتبعة تقليديا في سوق العمل المحلي.
* معرفة أساليب تقييم فاعلية الأداء المهني.
* القدرة على تحليل العمل.
* القدرة على توظيف المعلومات المهنية المتوافرة لتطوير البرامج التدريبية.
* القدرة على تعديل اتجاهات أصحاب العمل نحو المعاقين.
* القدرة على مساعدة المعاقين على اكتساب مهارات البحث عن العمل المناسب.
* القدرة على معرفة المتطلبات الأساسية للمهن المختلفة.

أنواع تأهيل المعوقين بصريًا:

التأهيل الطبي : Medical Rehabilition

يعرف التأهيل الطبي بأنه "إعادة القدرات للفرد المعوق إلى أعلى مستوى وظيفي ممكن من الأداء في النواحي الجسدية أو العقلية عن طريق استخدام الوسائل الطبية للتقليل من العجز أو إزالته إن أمكن".

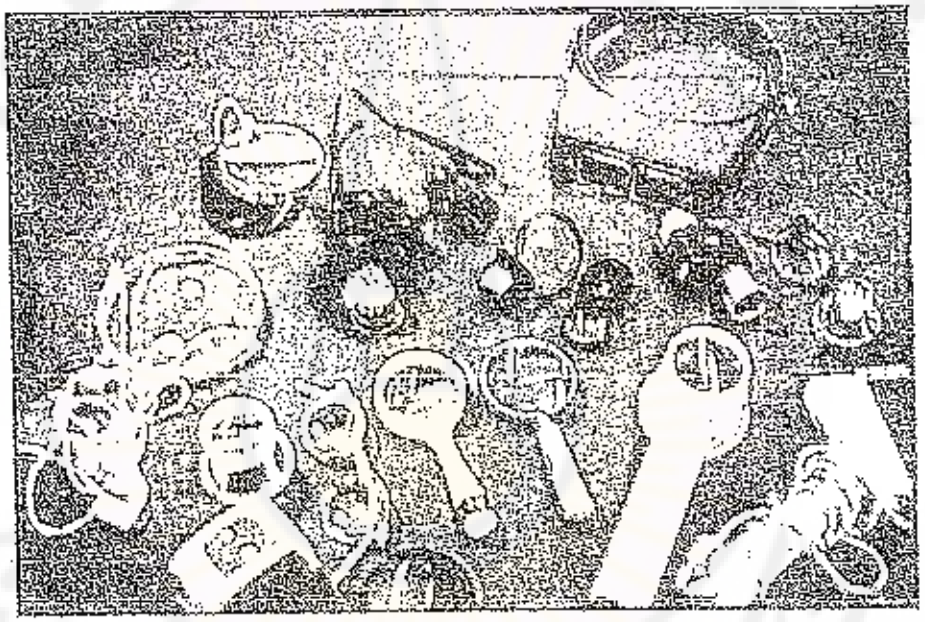
ويختلف التأهيل الطبي باختلاف الحالات، فبعض حالات الإعاقة تحتاج إلى تأهيل طبي مكثف ويستمر لفترة قد تطول، وبعض الحالات تحتاج لخدمات التأهيل الطبي لفترات محدودة.

ويشمل هذا النوع الكثير من جوانب التأهيل النفسية، والمقصود بالتأهيل الطبي استخدام العمليات الجراحية والعلاج الطبيعي والذي يحدد درجات الإصابة أو الإعاقة أو العجز، من أجل أن يستطيع الفرد الكفيف أن يتحمل كثيرا من المسؤولية في حياته اليومية مما يسهم في تخفيف الظروف النفسية التي يعاني منها هو وأسرته أيضا.

٤- مساعدة الشخص الكفيف عن طريق العلاج الطبيعي الذي يعد [illegible] التأهيل الطبي المهمة والضرورية، لأنه يساعد في تحسين الصحة الجسدية والوظائف الجسمية للشخص، والعمل على تحسين حركة المفاصل وقوتها، والتآزر والتناسق وزيادة دوران الدم في الأطراف الأمر الذي يؤدي إلى الحد أو التقليل من الإعاقة البصرية.

العلاج المهني الذي يعد من الوسائل الأساسية والضرورية في عملية تدريب الفرد المعوق بصريًا على القيام بالأنشطة الجسدية والعقلية المتنوعة التي تساعده في تحسين صحته الجسدية والعقلية، بالإضافة إلى ذلك يؤدي إلى تمكين الشخص المعاق من القيام بممارسة الأنشطة الحياتية اليومية بشكل طبيعي، وإعداده للتدريب أو العمل على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله ورغباته. ويحتاج المكفوفون إلى مجموعة من الخدمات الطبية التأهيلية منها:

المعينات البصرية لمن يحتاجون إليها.



نماذج من المعينات البصرية

خدمات طبية رمدية دورية لفحص حالة العين ووصف العلاجات المناسبة أو إجراء الجراحات المناسبة.

خدمات العلاج الطبيعي، وذلك لتصحيح عيوب القوام والتشوهات الجسمية المختلفة.

الخدمات الطبية العامة مثل الرعاية الطبية وخدمة الأسنان.

المعينات السمعية لمن يحتاجون إليها.

التأهيل النفسي : Psychological Rehabilitation

تبدو آثار الإعاقة البصرية على المصابين بكف البصر منذ بداية حياتهم أو إصابتهم بالإعاقة البصرية ، يصطدمون بعوائق الحركة والانتقال فيزداد إحساسهم بالعجز ويؤثر ذلك على تكيفهم الشخصي والاجتماعي ويتدنى مفهوم الذات ، وتزداد درجة القلق لديهم ، وأكثر الأفراد المكفوفين الذين يكونون عرضة لتطور مثل هذه المشاعر أولئك الأفراد الذين يعيشون في المراكز ومؤسسات الرعاية الداخلية ، (خاصة إذا لم تتوفر لهم برامج الإرشاد المناسبة) ، والتي قد تسهم بشكل كبير في تطور الكثير من أشكال السلوك غير المناسب عندهم ، فيحتاجون معها للإرشاد النفسي الذي يتركز أساسا على تعزيز الجوانب الإيجابية ، وعلى القدرات والإمكانات والمواهب. كذلك الأمر بالنسبة للأشخاص الذين يفقدون بصرهم في سن متقدمة نتيجة حوادث أو إصابات العمل أو الأمراض المختلفة ، ومنهم من تتطور لديه مظاهر من الاضطرابات النفسية والعاطفية ، وعن طريق الإرشاد النفسي يمكن مساعدتهم بشكل كبير ، وعلى تقبل الأمر الواقع والتكيف مع الإعاقة أو العجز الذي أصابهم ، ومن ثم حل المشكلات ومواجهة الاضطرابات التي نشأت لديهم ومساعدتهم للإقبال على برامج إعادة التأهيل.

وفي مجال التربية الخاصة والتأهيل ، فإن الإرشاد النفسي يتعدى دائرة العمل مع الشخص الكفيف نفسه ، إلى الأطراف الأخرى كالوالدين والإخوة والرفاق في المدرسة أو رفاق العمل ، إذ يحتاج هؤلاء إلى معرفة واختيار أفضل الطرق والأساليب للتعامل معهم ، والذي يقوم على أساس الاحترام والثقة والتقبل الأمر الذي يسهم في بناء اتجاهات إيجابية تجعل الكفيف نفسه شخصا واثقا من نفسه ومتفاعلا مع الآخرين ، وتقلل لديه مشاعر الخوف والعزلة أو العدوانية والانسحاب والمفهوم المتدني للذات ، فتزداد ثقته ويتحسن تكيفه وتوافقه النفسي ويندمج بشكل إيجابي.

وتتلخص عمليات هذا النوع في التأهيل على تحقيق درجة من الاستقرار النفسي ، وذلك عن طريق دراسة الحالة وقياس مستوى الذكاء ودرجة الاستعدادات وحالات سوء التوافق والانحرافات السلوكية ، ويتم عن طريق التأهيل النفسي ، وتقديم

الإجراءات العلاجية والوقائية اللازمة لإعادة التوازن وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، وقد أسهم تقدم الطب والعلاج النفسي حديثًا في دراسة حالات التوتر الانفعالي والنفسي عند المكفوفين، ورفع الروح المعنوية والإحساس بالثقة وتنمية الشعور بالمسؤولية والبعد عن العزلة الاجتماعية والعدوان والتعبير عن المشاعر النفسية المكبوتة في إطارها الاجتماعي، ومن وسائل التأهيل النفسي كذلك العلاج الجماعي الذي يستخدم أساليب التمثيل والدراما النفسية أو التعبير عن النشاط الحر وغير ذلك من الأساليب الأخرى التي نجحت في مجال رعاية المكفوفين وتأهيلهم.

وعملية التأهيل النفسي التي يمر بها الكفيف تشمل مساعدته على مواجهة الظروف والمشاكل والمشاعر والعواطف التي تنبع من مراحل التكيف التي يمر بها، والتي تبدأ بمرحلة إدراك حقيقة اختلافه عن غيره وتنتهي بقبول وإدراك حدوده وقدراته والتفتيش عن الوسائل الواقعية والموضوعية التي يمكن الاستفادة منها في عملية التأهيل. ومن أهداف عملية التأهيل النفسي للمكفوفين ما يلي :

١- مساعدة الكفيف على معرفة وفهم الصفات والخصائص النفسية الموجودة لديه، بالإضافة إلى معرفة إمكاناته الجسدية والقدرات العقلية والاجتماعية التي يتمتع بها، والمقدرة على تطوير اتجاهات إيجابية صحيحة تجاه ذاته.

٢- العمل على خفض التوتر والكبت والقلق الذي يعاني منه الكفيف والقدرة على ضبط عواطفه وانفعالاته.

٣- مساعدة الكفيف على تنمية الشعور بالقيمة وتقدير الذات واحترامها، والسعي إلى تحقيق أقصى درجة ممكنة من تحقيق الذات، والعمل على تنمية وتطوير اتجاهات إيجابية نحو الحياة والعمل والمجتمع.

٤- العمل على تدريب الكفيف على القيام بأموره وتقوية ثقته بنفسه والآخرين، بالإضافة إلى معرفة إمكاناته الحقيقية وكيف يمكنه استغلالها والاستفادة منها.

ولأن الإعاقة البصرية تفرض على صاحبها قيدا في وصول المعلومات البصرية والتعامل معها، لهذا أصبح من الضروري استخدام الاختبارات النفسية التي تناسب

هؤلاء الأفراد، والتي لا تعتمد أساسا على المعلومات البصرية مثل القراءة والكتابة والتعرف على الأشكال وغيرها، وقد ظهرت جهود كثيرة لاستنباط اختبارات مناسبة للمعوقين بصريًا أو إعداد بعض الاختبارات بطريقة "برايل" لتناسب من يستخدمون هذه الطريقة، كما أن استخدام الاختبارات اللفظية هو الذي يحول عليه عن استخدام الاختبارات الأدائية، ومن الاختبارات المناسبة في ذلك الصدد اختبار هاينربينيه وهو اختبار خاص معدل ليناسب المكفوفين ويستنبط من مقياس ستانفورد بينيه، كما يستخدم الكثير من الباحثين الجزء اللفظي من مقياس وكسلر لذكاء الأطفال (Wisc-R) مع الأطفال المكفوفين، كذلك فقد قام ليولاند عام ١٩٦٤ بإعداد اختبار الاستعدادات التعليمية للمكفوفين والذي يتضمن قياس قدرة الطفل على استخدام حاسة اللمس وهو ما يعطي قيمة للاختبار، حيث تعتبر حاسة اللمس ذات أهمية خاصة في تعليم لغة "برايل".

ويمكن استخدام مجموعة كبيرة من المقاييس المستخدمة مع المبصرين إذا طورنا تعليماتها وطريقة الإجابة عليها بما يناسب المكفوفين، سواء بإعدادها بالكتابة البارزة "برايل" أو في صورة مادة مسموعة على أشرطة كاسيت، وبحيث تكون الإجابة "بالبرايل" أو على تسجيل.

التأهيل الاجتماعي : Social Rehabilition

يعيش الأفراد في جماعات، وينتمون إلى أسر أو تنظيمات اجتماعية كالأصدقاء، والمدرسة، والعمال في مكان واحد، ويتطلب هذا التعايش أشكالا من السلوك الاجتماعي والتفاهم والانسجام، ويتم هذا من خلال الاستجابة لمتطلبات المواقف الاجتماعية وتنظيم العلاقات الاجتماعية المختلفة. والمعوقون أفراد يعيشون في نفس البيئة والمجتمع ويستجيبون لنفس المتطلبات الاجتماعية ويذهبون إلى المدارس والأندية وينتمون لرفاق، ويعيشون في أسر، ولهم أخوة وآباء وأقارب، وتؤثر إعاقتهم في تكيفهم لكل هذه الجماعات ومتطلباتها، فنجد أن كثيرا منهم قد لا يستطيع القيام بهذه المتطلبات مما يجعل تواجده وتفاعله وعلاقاته المختلفة مضطربة.

والتأهيل الاجتماعي جانب من جوانب عملية التأهيل العامة التي يمر بها الفرد المكفوف، ويهدف إلى مساعدته على التكيف مع مطالب الأسرة والمجتمع، والعمل على تخفيف وخفض الأعباء الاجتماعية والاقتصادية، التي من الممكن أن تؤدي إلى توقف عملية التأهيل الشاملة، وتعمل على تسهيل دمج المكفوف أو إعادة دمجه في المجتمع والمحيط الذي يعيش فيه، الأمر الذي ينتج عنه سلوكيات إيجابية واجتماعية خاصة للمكفوف مما يبعده عن العزلة الاجتماعية، كذلك يجب أن تسهم السياسات الاجتماعية في الإعداد والتخطيط المستقبلي لعمليات التأهيل الاجتماعي باعتبارها من العمليات التي تؤدي إلى النتيجة الشاملة، ودمج نسبة كبيرة من الفئات الاجتماعية، وحينما نتحدث عن التأهيل الاجتماعي للمكفوفين يجب أن نأخذ بالاعتبار الأمور الآتية :

1- إن التأهيل الاجتماعي للمكفوفين هي تلك العملية التي يشترك فيها مجموعة من الأخصائيين بصورة متكاملة ومنسقة والتي يكون محورها الأساسي الأفراد المكفوفون.

2- التأهيل الاجتماعي هو عبارة عن عملية مستمرة تكون بدايتها من لحظة انتهاء المرحلة العلاجية التي يثبت فيها كف البصر، إلى أن يستطيع الفرد العودة إلى المجتمع كعضو بناء يستطيع أن يعيش حياته بدون معاناة وصعوبة بسبب الإعاقة الموجودة لديه.

3- عملية التأهيل التي نتحدث عنها تحتاج إلى مؤسسات خاصة حتى يكون بالإمكان القيام بها، وهي معدة خصيصًا لممارسة الأنشطة والبرامج الفنية المطلوبة.

4- عملية التأهيل تهدف في أساسها إلى إعادة الكفيف إلى المجتمع والبيئة التي يعيش فيها.

التأهيل التربوي Educational Rehabilitation

يقصد به عملية تعليم المعوقين بصريًا أكاديميًا، كل منهم حسب قدراته العقلية المعرفية ونسبة الإعاقة الجسمية والعقلية، بالإضافة إلى إكسابهم للمهارات المعرفية الضرورية والتي تساعدهم وتفيدهم في حياتهم العملية اليومية، وتتم هذه العملية في أكثر خاصة بكف البصر، أو في صفوف خاصة بهم في إطار المدارس العادية، أو في أن صفوف عادية يتعلم فيها طلاب أسوياء.

ومن مكونات التربية الخاصة في مجال التأهيل التربوي لذوي الإعاقة البصرية :

١- تعد التربية الخاصة نظام من الخدمات حيث يسهم في توفير التعليم وتحسين طرقه وأساليبه ويعمل على التقليل من آثار الإعاقة البصرية ومشكلاتها الاجتماعية.

٢- ترتبط التربية الخاصة بأشكال أخرى من التعليم مثل التربية وعلم النفس، والتي تهدف إلى توفير مكانة علمية ومهنية للمعاقين بصريًا.

٣- يجب أن تقوم جميع المدارس ومراكز التدريب المهني ومعاهد التعليم والمؤسسات الجامعية والمنظمات بعملية التربية الخاصة.

٤- من أهم أهداف التأهيل التربوي من طريق التربية الخاصة هو تحديث أساليب تربوية جديدة تعمل على زيادة معدلات الإدماج للمعاقين في المؤسسات التعليمية والمهنية كعامل أساسي نحو عملية دمج المعاقين في المجتمع.

إن برامج التأهيل الأكاديمي والتربوي للمعاقين بصريًا لا تختلف من حيث المحتوى عن المناهج العادية، وفي كافة المواد المختلفة ووفقًا لنفس المراحل الدراسية، ولكن الاختلاف يكمن في طبيعة الأساليب المستخدمة مع المعوقين بصريًا وطريقة الكتابة والقراءة وهي الأسلوب الأساسي الذي يمكنهم من التعلم وهو ما يعرف بطريقة "برايل".

وبشكل عام فإن من الأساليب المستخدمة في تعليم المعوقين بصريًا - بهدف تأهيلهم أكاديميًا - طريقة "برايل"، والأوبتاكون، والأجهزة الناطقة والصوتية المختلفة، وغيرها والتي سبق الحديث عنها بالتفصيل.

التأهيل المهني : Vocational Rehabilitation

يعرف التأهيل المهني بأنه " تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به ".

وبما أن عملية التأهيل عملية مستمرة والتأهيل المهني جزء من هذه العملية فهو يهدف إلى تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية المتابعة ومساعدة المعوق على التكيف والاستمرار والرضا عن العمل.

ويحتاج المكفوفون إلى مجموعة من الخدمات المهنية كالالتزام بمجموعة كبيرة من الأعمال بدءا من الأعمال التي تعتمد على الكلام والجوانب الذهنية، مثل التعليم والوعظ وحتى الأعمال المتصلة بالصناعات والتي يعتمد بعضها على مهارات عالية. وقد أمكن تأهيل المكفوفين والمكفوفات في مصر على مجموعة كبيرة من الحرف نذكر منها: صناعة البلاستيك، صناعة السجاد، النجارة، صناعة الأحذية، صناعة أدوات النظافة، تعبئة الأدوية، بعض المراحل في الصناعات النسيجية، السوبتش، العزف الموسيقي وغيرها.

وفلسفة التأهيل المهني للمكفوفين تقوم في جوهرها على الأسس الآتية:

١- إن التأهيل المهني للمكفوفين ينبغي أن يشعرهم بالاستقلالية والاعتماد على الآخرين في تلبية حاجاته الأساسية الشخصية إذا اقتضى الموقف المساعدة، وخصوصا على أفراد أسرته الذين يتوجب عليهم العمل معه للوصول إلى مستوى الاستقلال الذاتي والكفاية المهنية والشخصية وتعويض أموره وحاجاته بنفسه.

٢- إن تأهيل المكفوفين ينبغي أن يؤكد على استغلال قدراتهم على الإنتاج، لتجعل منهم أفرادًا مشاركين في بناء مجتمعهم، حتى لا يعيشوا عالة على الآخرين، ولا يطلبوا الإحسان والصدقة من أحد، وهذا يشعرهم بأنهم كالآخرين.

٣- التأهيل المهني للمكفوفين، يجب أن يركز على القدرات والإمكانات والاستعدادات الموجودة لديهم ويعمل على استغلالها إلى أبعد الحدود الممكنة لكي يستطيع التنافس مع الأفراد العاديين في مجالات العمل والإنتاج المتنوعة.

٤- إن عملية التأهيل المهني التي نتحدث عنها يجب أن تتم داخل البيئة التي يعيش فيها المكفوفون بصريًا، وخصوصا فيما يتعلق بالجوانب الاقتصادية، كما يجب أن يناسب التأهيل مع حاجات ومطالب السوق المحلي إلى العاملين المدربين، كما يجب أن تكون المهنة التي يتدربوا عليها ذات فائدة لهم وللمجتمع الذي يعيشون فيه.

٥- المجتمع مطالب بالعمل على تأهيل هؤلاء المكفوفين وتقبلهم مع خصائصهم العقلية والجسدية والنفسية والاجتماعية، مؤمنين أنهم من مخلوقات الله بواقعهم الحالي، فما أعظم وأجمل أن يكون الفرد مقبولا من المجتمع الذي يعيش فيه ويحيا مثل باقي أفراده.

٦- والدولة بدورها ملزمة بتوفير وتأمين فرص العمل لهم ، بالإضافة إلى توفير الورش المهنية لتدريبهم على المهن التي تلائم قدراتهم ، وفي نفس الوقت تكون مناسبة لحاجات سوق العمل والظروف الاقتصادية والاجتماعية في البيئة التي يعيشون فيها.

خدمات التأهيل المهني :

تمر خدمات التأهيل المهني للمكفوفين بالخطوات التالية :

أ) الإحالة :

وفيها يتم إحالة حالات المعوقين بصريًا إلى خدمات التأهيل المهني من أجل إجراء الاختبارات وتطبيق المقاييس تمهيدا لبدء برامج التدريب المناسبة وتتم عملية الإحالة على أكثر من جهة أو مؤسسة من مؤسسات المجتمع منها :

١- الوالدان : حيث يقوم الوالدان بتحويل أبنائهم المكفوفين إلى المراكز الموجودة في المنطقة التي يقطنوا بها ، من أجل إجراء الفحوصات اللازمة لهم لبيان مدى صلاحيتهم لبرامج التأهيل المهني أو من أجل مساعدتهم في اختيار أفضل وأنسب الخدمات الممكن أن تقدم لأبنائهم.

٢- المعلمون : يلعب المعلمون دورًا هامًا في اكتشاف حالات الإعاقة البصرية لدى تلاميذهم ، نتيجة العلاقة المباشرة بين المعلم والطالب خاصة في المواقف التعليمية داخل الفصل الدراسي أو أثناء ممارسة النشاطات المتنوعة ، والتي تعمل على ملاحظة قدرات الطلاب البصرية ، فإذا وجد المعلم أن تلميذا ما يعاني من ضعف في اكتساب المهارات التعليمية يمكنه تحويله إلى الاختصاصي من أجل إجراء اللازم. ولا يقتصر دور المعلم على ذلك بل يلعب دورا هاما في التوجيه والإرشاد المهني على النحو التالي :

- تدريب المعوقين بصريًا على مهارات الاتصال.
- تدريب المعوقين بصريًا على مهارات العيش المستقل.
- تطوير خطط فردية تدريسية.

* حفظ ملفات الطلبة وإعطاء التقارير الموضوعية.
* بناء علاقات فعالة مع مؤسسات التأهيل المهني.
* إرشاد أهالي المكفوفين.
* مساعدة المكفوفين على التكيف مع الإعاقة.
* إيضاح حقوق المكفوفين المهنية للمجتمع.
* تدريب المكفوفين في مرحلة التهيئة المهنية.

1- الأطباء : يمكن للأطباء وأطباء الاختصاص القيام بالإحالة إذا وجدوا بأن حالة الفرد تستدعي وجوده في مراكز التأهيل والتدريب المهني من أجل تلقي الخدمات.

مكاتب الشؤون الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية) : كثير من حالات الإعاقة البصرية تقوم بمراجعة مكاتب الشؤون الاجتماعية، والتي تقوم بدورها بإحالة الحالات إلى مراكز التأهيل والتدريب المهني بعد إجراء المقابلات اللازمة من قبل المختصين العاملين في هذه المكاتب.

ب) التسجيل :

عند تحويل المعوق بصريًا إلى مراكز التأهيل المهني يقوم المختصون باستقباله وتسجيله بشكل أولي، بعدها يتم مقابلته من قبل:

الأخصائي الاجتماعي : يستقبل الأخصائي الاجتماعي المعوق بصريًا وأهله، ويقوم بإجراء دراسة الحالة وجمع المعلومات المتعلقة بالمعوق بصريًا من ذويه، خاصة إذا حول إلى مراكز التأهيل المهني ولم تجري دراسة الحالة له من قبل، بعد ذلك يقوم بتوضيح أهداف المؤسسة أو المركز للأهل وشروط القبول والتسجيل وإعطاء الأهل فكرة عن الأقسام أو المهن الموجودة بالمركز ومدة التدريب بها.

لجنة الفحص الطبي : يمكن أن تضم هذه اللجنة أكثر من اختصاصي، وذلك تبعا لظروف الحالة المحولة، ويجب أن تقوم اللجنة بإجراء الفحص الطبي الشامل للحالة للوقوف على قدرات المعوق المختلفة والتشاور مع المختصين الآخرين بشأن أفضل الخدمات الممكن أن تقدم للحالة.

٣- أخصائي التقييم المهني : الهدف الرئيسي للتقييم المهني ، هو تقييم المهارات والميول وإمكانيات الفرد المعوق من أجل تدريبه أو تشغيله ، ويستخدم المقيم المهني مقاييس واختبارات نفسية ومهنية ، كما يمكنه الاستعانة بعينات العمل من أجل تحديد الإمكانيات المهنية عند الفرد.

التدريب المهني للمعوقين بصريًا :

يعد التدريب المهني هو ذلك الجانب من برنامج التأهيل الذي تقدم فيه المساعدات للمعوقين بصريًا للتعرض للخبرات المناسبة ، التي تزودهم بالمهارات اللازمة للقيام بعمل ما يمكن أن يحصلوا فيه على فرصة للتوظيف ، وعملية التدريب المهني ليست عملية منفصلة ومستقلة ، وإنما هي جزء من التدريب بصورة عامة ، والذي يشتمل على جوانب كثيرة مثل الإعداد البدني ، والتدريب على التوافق الشخصي والمهني وعلى حل المشكلات في إطار الخدمات النفسية والمهنية. ولقد أوضح محروس الشناوي (١٩٩٨) الجوانب التي ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار عند التدريب المهني :

١- الفروق الفردية ؛ فعلى الرغم من أنه قد يعاني فردان أو أكثر من الإعاقة البصرية وبنفس الدرجة ، غير أن هذا لا يعني أنهم قد أصبحوا نمطًا واحدًا تستخدم معهم أسلوبًا واحدًا أو طريقة واحدة ، والواقع أنه مع التشابه في نوع الإعاقة ودرجتها فإنه لا تزال هناك فروقًا فردية كثيرة ينبغي مراعاتها في إعداد البرامج التدريبية ، سواء من ناحية الأهداف أو أساليب التنفيذ.

٢- مراعاة حاجات الفرد المعوق بصريًا ؛ يجب أن يقوم برنامج التدريب على الوفاء بحاجات الفرد المعوق بصريًا من التدريب ، وهناك حاجات مشتركة داخل فئات العجز ثم حاجات فردية ترتبط بالفرد نفسه ، ويجب إعداد برنامج التدريب بما يكفل الوفاء بكلا النوعين من الحاجات.

٣- ملاءمة أساليب توصيل المعلومات ؛ أن الفرد الذي لديه إعاقة بصرية يحتاج إلى أساليب خاصة لكي توصل له المعلومات بطريقة مرايل ، إذ يجب أن تتلاءم أساليب توصيل المعلومات مع نوع الإعاقة.

٤ - جميع خدمات المعوقين تقوم على أساس فردي ، ويعني هذا أننا لا نأخذ العملاء في مركز التأهيل على سبيل المثال على أنهم مجموعة توصل إليهم المعلومات بقدر ما يمكن ، ويتفوق من يتفوق ، ويتخلف من يتخلف ، _ قد يصح هذا في التعليم العام _ أما في التربية الخاصة. وفي التأهيل فإن الأمر يختلف لأن هذه البرامج إنما هي برامج علاجية أعدت للتعامل مع أفراد لديهم مشكلات لا تقوم البرامج العادية في المجتمع بالتعامل معها ، ومن هنا يجب أن تكون هناك أهدافاً تعليمية وتدريبية لكل فرد على حدة ، وإن تحدد هذه الأهداف بناء على تقدير حاجات الفرد من خلال عملية الدراسة والتقويم ، وأن تضمن لها الوسائل الكفيلة بتحقيقها على المستوى الفردي.

٥ - من الضروري أن تكون بيئة التدريب معدة بما يناسب حالات الإعاقة التي تستفيد منها من حيث التنظيم والمعلومية للفرد المعوق ، وسهولة حركته فيها ، وتوفر جانب الأمن وإشباعها أو وفائها بحاجاته المختلفة. وفي بعض الأحيان فإن هذه البيئة أو جانبا منها تعدل لتناسب حاجات المعوق.

٦ - سواء تم تدريب المعوق مهنيا في داخل المركز أو خارجه ، فإنه من الضروري أن تكون هناك متابعة مستمرة من جانب مرشد التأهيل لضمان استمرارية ودقة تنفيذ خطة التأهيل الفردية.

٧ - مراعاة أن تكون بيئة التدريب قريبة إلى حد كبير من البيئة التي سيعمل فيها المكفوف فيما بعد ، وفيما هذا ما يستخدم من أساليب خاصة لتوصيل المعلومات وتكوين المهارات فإن الواجبات والعلاقات والأنظمة يجب أن تكون قريبة إلى حد كبير من البيئة الواقعية للعمل حتى تكون فرص التوافق المهني أكبر.

الأعمال المتاحة للمعوقين بصريًا :

١ - الأعمال الذاتية :

وفي هذا النوع من الأعمال يقوم ذو الإعاقة البصرية بالعمل لحسابه الخاص ، إذا

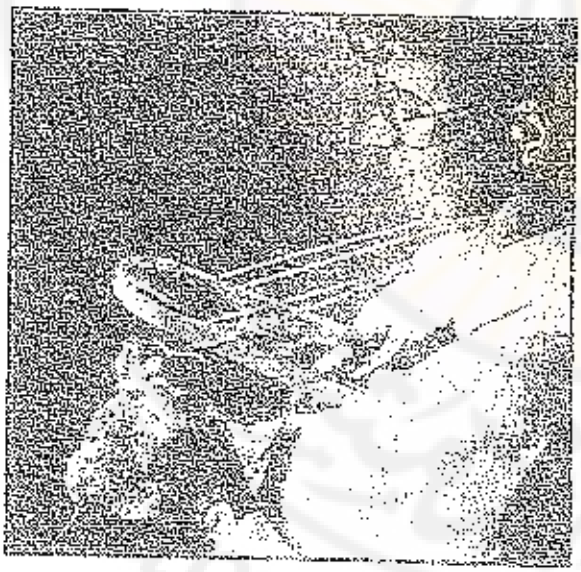
توفر له رأس مال مناسب وهناك أمثلة كثيرة بالمجتمع لهذا النوع من الأعمال بخاصة الذكور منهم.

٢- الأعمال التعاونية :

تعتبر التعاونيات نظامًا بديلا في حالة عدم توفر فرص عمل مناسبة للمعوقين بصريًا بشكل فردي، ويعتمد هذا النظام على إنشاء ورش عمل سواء عن طريق مساهمة عمل الجمعيات الخيرية أو فاعلي الخير أو عن طريق الحكومة، بحيث يتم تجهيز الورش بما تحتاج إليه من أدوات عمل بحسب التكلفة الإجمالية لها، ويمكن للمعوقين بصريًا بعد فترة زمنية محددة تسديد تكاليف المشروع.

٣- الأعمال الإنتاجية :

ويعني التحاق المعوق بصريًا بالأعمال الموجودة في السوق المفتوح، والتي يعمل بها غير المعوقين، سواء كان ذلك في المصانع أو المؤسسات أو ورش العمل، ولضمان نجاح المعوقين بصريًا بالأعمال في السوق المفتوح لا بد من تهيئة أصحاب العمل وبخاصة من لم يسبق لهم التعامل معهم، وتكييف أدوات وبيئة العمل إذا كان ذلك ضروريًا.



٤- الأعمال المنزلية :

يمكن للمعوقين بصريًا الذين لا يستطيعون الالتحاق بأعمال خارج المنزل لأسباب جغرافية أو نفسية أو جسمية من ممارسة العمل المنزلي، والذي ينتج عنه نشاط صناعي أو حرفي، ويمكن تسويقه من قبل أفراد لهم علاقة بتشغيل المعوقين أو هيئة أو مركز كمراكز رعاية المكفوفين.

٥- الأعمال الإلزامية :

وهي تلك الأعمال التي تلتزم فيها الدولة في مؤسساتها العامة بتوظيف المعوقين بصريًا ووجود قوانين تحدد نسبة معينة لتوظيف هؤلاء الأفراد.

ويعد العمل قمة العملية التأهيلية التي نقوم بها مع المعوقين بصريًا، لأنه بالنسبة له نفس الأهمية التي تكون بالنسبة لغير المعوقين وذلك لتحقيقها للفوائد الفردية الاجتماعية بالنسبة للفرد أو الأفراد على اختلاف قدراتهم وإمكاناتهم، والفوائد التي تكمن في:

إمكانية تحقيق الفرد لذاته، وما ينتج عن ذلك من آثار إيجابية اجتماعية ونفسية.

إمكانية كسب الفرد لدخل يساعده على العيش الكريم، ويضمن له الطمأنينة النفسية ويشعره أنه مثل العاملين الآخرين.

مساعدة الفرد المعاق بصريًا في عملية تطوير الجانب الاقتصادي والاجتماعي، مما يعطيه الفرصة الحقيقية بشكل طبيعي داخل المجتمع.

الحصول على المميزات التي يحصل عليها الأفراد العاديون في العمل مثل الترفيه والحوافز.

اطمئنان الأهل والأقارب على مستقبل أبنائهم المعاقين بصريًا لأنهم أصبحوا قادرين على العمل والإنتاج، وهذا يعني خفض المسؤولية وعبء الحياة عن الآباء، ولأن العمل بحد ذاته يوفر للمعاقين بصريًا ولآبائهم الأمان والاطمئنان على المستقبل.

إمكانية الشغل والعمل تسهم في عملية الدمج الاجتماعي والاقتصادي للمعاقين بصريًا في جميع الأنشطة الحياتية المختلفة. وهذا الجانب من الجوانب المهمة بالنسبة للمعاقين بصريًا، لأنه يعطيهم الفرصة للاندماج مع الأسوياء ولا يعزلهم عن المجتمع الذي يعيشون فيه، ومعنى ذلك إعطاؤهم الثقة بالنفس وشعورهم بالقيمة والأهمية، وإمكانية بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين واكتساب المهارات الاجتماعية المختلفة التي تساعد على التكيف في مجالات الحياة المتعددة.

الفصل الثامن عشر

التأهيل المهني والتشغيل للمتخلفين عقلياً

مقدمة

المجال الثاني الذي يتم فيه إعداد المتخلفين عقليا للحياة في الرشد هو التأهيل المهني[1] أو التدريب المهني[2] الذي يهدف إلى تنمية مهاراتهم المهنية، وتشغيلهم في عمل مفيد، يشعرهم بالكفاءة والسعادة، ويمكنهم من كسب الرزق وإعالة أنفسهم وأسرهم، ويجعلهم يعيشون الحياة الطبيعية كأقرانهم العاديين.

فبرامج التأهيل المهني مكملة لبرامج التعليم والتأهيل الاجتماعي، وهي التي تمكن المتخلفين عقليا من الحصول على عمل مفيد، يتحولون به من العجز إلى القدرة، ومن الاتكالية إلى الاعتماد على النفس، ومن العزلة إلى الاندماج مع الآخرين في الحياة الطبيعية.

ولم يعد مناسبا في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين تدريب المتخلفين عقليا على عمل السلال والمكانس وكراسي القش والسجاد اليدوي، وغيرها من الأعمال اليدوية البسيطة، التي لم يعد لها مكان في عصر الصناعة، الذي تطورت فيه المهن وتنوعت كثيرا، وظهرت فيه أعمال عديدة يمكن تدريب المتخلفين عقليا عليها، وتشغيلهم فيها مع العاديين.

وقد أدى هذا التطور إلى تغيير جذري في برامج التأهيل المهني وأساليب التوجيه والتدريب والتشغيل لهذه الفئة، ودفع العاملين في التربية الخاصة إلى الاستفادة من إسهامات علم النفس المهني[3] في التأهيل المهني للمتخلفين عقليا. ونتناول في هذا الفصل بعض نظريات الإرشاد المهني ومراحل النمو المهني، وخطوات التأهيل المهني التي تبدأ بالتربية المهنية في مراحل التعليم، ثم التوجيه المهني في سن من ١٤ - ١٦ سنة، ثم التدريب المهني في سن من ١٦ - ١٨، وأخيرا التشغيل في سن من ١٨ - ٢١ سنة.



(الشكل ١٨ - ١) التدريب المهني على أعمال حديثة

نظريات الإرشاد والنمو المهني

اهتم علم النفس المهني[٤] بالبحث في نشأة فكرة العمل عند الإنسان وتطورها، والعوامل التي تجعله يختار عملا معينا، ينجح فيه، ويرضى به. فذهب أصحاب نظرية السمات[٥] إلى أن اختيار الشخص لمهنة معينة يعتمد إلى حد كبير على المواءمة بين استعداداته وميوله وسمات شخصيته من ناحية، وعلى مطالب هذه المهنة وشروطها ومسئولياتها. وافترض بارسونز Parsons مؤسس هذه النظرية أن للناس خصائص ثابتة نسبيا (الذكاء والميول والسمات) وللأعمال مواصفات مختلفة (شروط العمل) فإذا أحسن الإنسان اختيار العمل المناسب لقدراته، فسوف يكون ناجحا في هذا العمل راضيا به.

ونشط تلاميذ بارسونز - وفي مقدمتهم كل من باترسون Paterson ووليمسون

Williamson ... في عمل المزاوجة بين قدرات الشخص ومواصفات العمل، واستخدموا الاختبارات النفسية في تحليل الفرد[٦] ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله، وقاموا بتحليل المهن[٧] الموجودة في المجتمع، وأعدوا قواميس المهن[٨] التي تحدد مواصفات كل مهنة، واهتموا في الإرشاد المهني بمساعدة الأشخاص على تحقيق المواءمة بين قدراتهم وشروط العمل الذي يختارون التدريب عليه.

أما أصحاب نظريات النمو المهني[٩] فافترضوا أن فكرة الإنسان عن العمل تنمو معه تدريجيا من الطفولة إلى الرشد، واعتبروا الاختيار المهني عملية مستمرة مع الفرد، تخضع لنموه المهني، وتتأثر بنموه العقلي والجسمي والنفسي والاجتماعي، وبظروفه الأسرية والاجتماعية والثقافية، وجعلوا مهمة الإرشاد المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تناسب فكرته عن نفسه، وتشبع له حاجاته وميوله، واعتبروا توافق الشخص مع المهنة دليلا على أن اختياره جيد، أما عدم توافقه فدليل على أنه اختار مهنة لاتناسبه، ولاتشبع حاجاته وميوله، وعليه أن يغيرها إلى مهنة أخرى أكثر ملاءمة له (Yost& Corbishley, 1992).

مراحل النمو المهني:

اتفق أصحاب نظريات النمو المهني على أن النمو المهني يبدأ عند الإنسان من مرحلة الطفولة، ويستمر معه في المراهقة والرشد، لكنهم اختلفوا في تحديد هذه المراحل، وذهبوا في ذلك إلى فروض كثيرة، نلخصها في الآتي:

أ – نظرية جينزبيرج[١٠]: افترض جنزبيرج Ginzberg وزملاؤه أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتا طويلا من حياة الإنسان، وتمر بالمراحل التالية:

١ – مرحلة الاختيار التخيلي[١١]: تستغرق مرحلة الطفولة، وتنقسم إلى مرحلتين فرعيتين: مرحلة اللعب حتى سن السابعة ومرحلة الإرضاء من سن ٨ – ١٢ سنة، حيث يبدأ تفكير الطفل في المهنة بالحدس والتخيل والتخمين، فيختار المهنة التي يعتقد أنها مشبعة لمن يعمل فيها، ويرغب في أن يكون شرطيا يقبض على اللصوص أو سائق حافلة أو معلما يعلم التلاميذ وغيرها. ثم تتغير هذه الفكرة في سن الثامنة تقريبا إلى أن العمل لإرضاء الكبار المهمين في حياته، ويختار المهنة التي

يعمل فيها والده أو أخوه الكبير أو أي شخص قريب له. ويعتقد أن اختيار عمل والده - أو أي شخص آخر مهم في حياته - سوف يجعله كبيرا مثل الذين يعملون في هذا العمل.

ومن الملاحظ أن الأطفال في مرحلة التخيل لايفكرون في الوسيلة التي تمكنهم من العمل في المهنة التي يختارونها، ولايتصورون كيف يصلون إليها، ولايدركون ما فيها من مسئوليات أو صعوبات. فتفكيرهم المهني خيالي لايرتبط بالواقع، ولايقدراتهم وميولهم المهنية، مما يجعل اختياراتهم لهذه المهن غير واقعية، وقابلة للتغير في سنوات المراهقة.

٢ - مرحلة الاختيار المبدئي(١٢): تستغرق هذه المرحلة سنوات المراهقة من سن ١٢ إلى حوالي ١٩ سنة. وتنقسم إلى ثلاث مراحل فرعية: مرحلة الميول، ومرحلة القدرات، ومرحلة القيم. حيث يكون اختيار المراهق للمهنة في البداية على أساس الأنشطة التي يرغب فيها ويميل إليها، ثم يتحول بعد ذلك إلى اختيار المهنة التي تتفق مع قدراته ومستواه الدراسي وفكرته عن نفسه، ثم يتحول مرة أخرى إلى اختيار المهنة التي تحقق له مكانة اجتماعية ودخلا مناسبا، وتعطيه الحرية في العمل.

وفي نهاية المراهقة تتبلور قدراته وميوله ويدرك الواقع الذي يعيش فيه، ودوره في الاختيار المهني، فلا يكون اختياره للمهنة على أساس ميوله وقدراته وقيمه فحسب، بل يضع في اعتباره ظروف العمل والواقع الذي يعيشه، ويعدل طموحاته المهنية حتى تتلاءم مطالبه الشخصية مع ظروفه الواقعية، ويتحول في اختياره من الذاتية إلى الموضوعية، ويحاول التوفيق بين الناحيتين.

٣ - مرحلة الاختيار الواقعي(١٣): تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية الرشد (من سن ١٩ إلى ٢٤ سنة) وفيها ترتبط أفكار الشخص للمهنية بقدراته وميوله وظروف مجتمعه وإمكانات العمل فيه، فيختار العمل على أساس اعتبارات موضوعية واقعية، ويسعى إلى استكشاف المهن المتوفرة ليختار العمل الذي يناسب قدراته واستعداداته وميوله، ويحقق له المكانة الاجتماعية والدخل المناسب، في ضوء الأعمال المتوفرة في المجتمع. ويجتهد الشخص في اكتساب الخبرات والمهارات التي

تؤهله لهذا العمل، وتجعله متخصصا فيه، وتساعده على الاستقرار فيه والرضا به، وتحقق له النضج المهني والتوافق مع العمل والسعادة فيه (Yost& Carlishley, 1992).

ب - نظرية سوبر[١٤] : افترض سوبر أن كل شخص يختار العمل الذى يتفق مع فكرته عن نفسه ويشبع حاجاته، فيقبل على العمل الذى يتفق مع صورته عن ذاته، وينفر من العمل الذى لايتفق مع هذه الصورة، ويسعى إلى تغييره إلى عمل آخر يناسبه ويحافظ على فكرته عن نفسه. ويمر النمو المهنى بحسب نمو الذات فى المراحل التالية:

١ - مرحلة النمو[١٥]: تستمر من الولادة إلى سن ١٤، ويتكون فيها مفهوم الطفل عن نفسه وفكرته عن قدراته وميوله، ويبدأ الاختيار فيها على أساس الحدس والتخمين واللعب الإيهامى، ثم ينمو بعد ذلك ويختار الأنشطة التى يحبها ويرغب فيها؛ وفى نهاية المرحلة يختار الأنشطة المهنية التى يقدر عليها، وتناسب قدراته واستعداداته الخاصة.

٢ - مرحلة الاستكشاف[١٦]: تستغرق مرحلة المراهقة وبداية الرشد (من سن ١٥ إلى ٢٤ سنة) وتتبلور فيها قدرات الشخص وتتضح ميوله المهنية من خلال الدراسة والخبرات التى يكتسبها، ويختار الأنشطة المهنية على أساس ميوله وقدراته وقيمه، ويجمع المعلومات والخبرات عن المهن المختلفة المتوفرة فى المجتمع، مما يجعل اختياره لمهنته فى هذه الفترة أكثر واقعية وموضوعية، ويستطيع تعديل قراراته المهنية حتى تتلاءم مع قدراته وظروف مجتمعه، فلا يكون مثاليا فى اختياراته.

٣ - مرحلة التأسيس[١٧]: يتم فيها اكتساب المهارات والخبرات المهنية التى تساعد على الاستقرار فى العمل والترقى فيه. ويشعر الشخص عادة بالرضا عن العمل الذى يشبع حاجاته، ويتفق مع ميوله وفكرته عن نفسه، ويدفعه إلى الإبداع وزيادة الإنتاج. وتستغرق هذه المرحلة سنوات الرشد المتوسطة من سن ٢٥ - ٤٤ سنة.

٤ - مرحلة الاحتفاظ[١٨]: تمتد من سن ٤٥ إلى ٦٥ سنة. وفيها يحافظ

الشخص على عمله، ويسعى إلى استمرار عطائه فيه، والارتقاء به.

٥ - **مرحلة الأفول**(١٩): وهى مرحلة التراجع فى القدرة على العمل، والرغبة فى التقاعد بعد سن ٦٥ (Yost & Carbishley, 1992).

جـ - **نظرية هولاند**(٢٠): افترض جون هولاند أن كل إنسان ينجذب إلى الأعمال التى تناسب شخصيته المهنية، التى تنمو معه تدريجيا من الطفولة إلى الرشد. ولو فهمنا الأنشطة التى يحبها الفرد أمكننا التنبؤ بالعمل الذى يناسبه، وينجح فيه ويرضى عنه، ولو فهمنا المهارات التى يتطلبها كل عمل أمكننا التنبؤ بخصائص الشخص الذى ينجح فيه ويبدع فى أدائه.

ويرى هولاند أن دور الوالدين كبير فى نمو الشخصية المهنية عند أبنائهما من خلال ما يغرسان فيهم من أفكار واهتمامات ومعلومات مهنية، وما يقدمان من قدوة مهنية، ويشجعان على سلوكيات وتفضيلات تسهم فى بلورة قدرات وميول الأبناء، واستكشاف مجالات مهنية معينة دون غيرها.

ويتكون نمط الشخصية المهنية فى الطفولة، ويصقل فى المراهقة، ويبرز النمط الأساسى لهذه الشخصية فى سن من ١٨ إلى ٣٠ سنة، ويختار الشخص المهنة التى تتفق مع نمط شخصيته المهنية، وينجذب نحوها، ويرضى عنها. أما العمل الذى يتنافر مع هذا النمط فإنه لايتوافق معه ولايرضى عنه، ويسعى إلى تغييره إلى عمل آخر يناسب شخصيته ويشبع حاجاته (أبو عيطه، ١٩٨٩).

النمو المهنى عند المتخلفين عقليا

وتسهم نظريات النمو المهنى التى أشرنا إليها فى تفسير كيف تتكون «**فكرة العمل**» عند المتخلفين عقليا، وكيف تنمو هذه الفكرة من الطفولة إلى المراهقة فالرشد، والعوامل التى تساعد على تحديد المهن التى يعملون بها، ويرضون عنها. فالمتخلفون عقليا ينمون مهنيا تدريجيا كالعاديين، ونستدل على نموهم المهنى من الأنشطة المهنية التى يقبلون عليها، ومن ميولهم واتجاهاتهم نحو المهن المختلفة فى الطفولة والمراهقة والرشد.

ويتأثر النمو المهنى عند المتخلفين عقليا بنموهم الجسمى والعقلى والاجتماعى

والانفعالي، وبمستوى مهاراتهم في القراءة والكتابة والحساب، وبظروفهم الأسرية والثقافية واتجاهات المجتمع نحو تأهيلهم وتشغيلهم، وما يوفره لهم من تربية مهنية وتوجيه مهني في مراحل التعليم المختلفة.

وتوجد فروق فردية كبيرة بين المتخلفين عقليا في النمو المهني بسبب الفروق بينهم في النمو الجسمي والعقلي، ومفهوم الذات، والمعاملة الوالدية، والخبرات المدرسية في الطفولة والمراهقة. حيث ينجذب الشاب نحو الأعمال التي تتفق مع مفهومه عن نفسه، وتشبع حاجاته، فكلما نما مفهوم الذات الطيب، عندما سار نموه المهني في مساره الطبيعي، ووصل إلى النضج المهني والتوافق مع العمل والرضا به على قدر عقله. وكلما كان العمل مشبعا لحاجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية أقبل عليه وأحبه، وانتظم فيه، وحافظ عليه، وزادت إنتاجيته كما وكيفا.

ويسهم الوالدان في النمو المهني لابنهما المتخلف عقليا من خلال تفهمهما لحاجاته، وتشجيعهما له على الأنشطة المهنية، وثقتهما في الأعمال التي يقوم بها، وإيمانهما بإمكانية تأهيله وتشغيله، ومساندتهما له في اكتساب الخبرات والمهارات المهنية التي تمكنه من النجاح في العمل والتوافق معه في الرشد.

ولايقل إسهامات المعلمين عن إسهامات الوالدين في التربية المهنية للمتخلفين عقليا في المدارس ومراكز التأهيل. فالمتخلف يكتسب خبرات ومهارات مهنية كثيرة من البرامج الدراسية في الأنشطة الصفية واللاصفية، ومن تشجيع المعلمين له على الأعمال اليدوية والفك والتركيب، وثقتهم في الأعمال التي يقوم بها مما يساعد على نموه المهني بأقصى قدر ممكن.

ويمر النمو المهني عند المتخلفين عقليا بنفس المراحل التي يمر بها عند العاديين، فهم يمرون بحسب نظرية جينزبيرج بالتخيل ثم الاختيار المبدئي فالاختيار الواقعي. ويمرون بحسب نظرية سوبر بالتخيل ثم الاستكشاف والتأسيس والاحتفاظ وأخيرا الأفول والتقاعد. ومع هذا فإن نموهم المهني يختلف عن النمو المهني عند أقرانهم العاديين في التوقيت، وفي الكيفية التي ينتقل فيها من مرحلة إلى أخرى، لاعتماده -- أي النمو المهني -- على النمو العقلي والنضوج الانفعالي والاجتماعي ونمو الميول

والاستعدادات الخاصة وهي ضعيفة عند المتخلفين عقليا. كما أن النمو المهني يعتمد على خبرات ومهارات مهنية كثيرة يكتسبها العاديون بأنفسهم ولا يكتسبها المتخلفون عقليا إلا إذا وجدوا من يعلمهم إياها. لذا لا ينتقلون من مرحلة إلى أخرى في النمو المهني إلا بالتعليم المقصود في البيت والمدرسة.

ومن الملاحظ أن المتخلفين عقليا يستمرون في **مراحل التخيل** حتى سن ١٦ أو أكبر من ذلك، حيث يكون تفكيرهم في العمل مثل تفكير الأطفال، يقوم على الحدس والتخمين، ويختارون الأعمال التي يعتقدون أنها لذيذة وممتعة لمن يعمل فيها. وقد تستمر **مرحلة اللذة** عندهم حتى سن ١٤ أو ١٥ ثم ينتمون مهنيا إلى مرحلة **الإرضاء**، فيختارون الأعمال التي يعتقدون أنها ترضي الكبار المهمين في حياتهم، ويفضلون المهن التي يعمل فيها آباؤهم أو إخوانهم ويصلون إلى هذه المرحلة في سن متأخرة كثيرا عن أقرانهم العاديين.

ولا ينتقل المتخلفون عقليا من مرحلة التخيل إلى مرحلة **الاختيار المبدئي** أو مرحلة الاستكشاف بأنفسهم، لأن هذا الانتقال مرتبط بمستوى من النمو العقلي لا يصلون إليه، **مما يجعلهم ناقصي الأهلية في الاختيار المهني**، ويحتاجون إلى مساعدة أولياء أمورهم ومعلميهم في اختيار الأعمال التي تناسب ميولهم وقدراتهم، وتكون مفيدة لهم ولمجتمعهم، ويكون اختيارهم للأعمال التي يؤهلون فيها اختيارا **واقعيا** موضوعيا، فيه مراعاة لقدراتهم وميولهم وظروف المجتمع الذي يعيشون فيه. وبدون هذه المساعدة يظل المتخلفون عقليا في مرحلة التخيل ولا يرتقون إلى مراحل النمو التالية.

ويقصد **بالاختيار الواقعي** بالنسبة للمتخلفين عقليا توجيههم إلى اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم والمتوفرة في سوق العمل ومفيدة لهم ولمجتمعهم، ثم يأتي بعد ذلك مرحلة التأسيس في هذه المهنة بالتدريب عليها والاشتغال فيها والمحافظة عليها والترقي فيها قدر الإمكان، والاستمرار فيها حتى التقاعد في سن الستين.



(الشكل ١٨ - ٢) يستمتع المتخلف عقليا بالعمل الذى يتقنه

خطوات التأهيل المهنى

يرتبط التأهيل المهنى بالنمو المهنى عند المتخلفين، ويتم فى أربع خطوات رئيسية هى: التربية المهنية، والإرشاد المهنى، والتدريب المهنى، والتشغيل. وهذه الخطوات متداخلة وليست منفصلة، ومتكاملة وليست متوازية، وكل منها تمهد للأخرى ومستمرة معها. فالتربية المهنية تمهد للإرشاد المهنى ومستمرة معه، والإرشاد المهنى يمهد للتدريب ومستمر معه، والتدريب يمهد للتشغيل ومستمر معه، مما يجعل خطوات التأهيل مترابطة ومتشابكة. ونتناول هذه الخطوات فى الآتى:

١ - التربية المهنية(٢١):

يحتاج المتخلفون عقليا إلى التربية المهنية التى تساعدهم على اكتساب المعلومات والخبرات والمهارات الأساسية اللازمة للنجاح فى التدريب المهنى. وتبدأ التربية المهنية معهم من سن مبكرة فى الروضة والابتدائى وما بعدها؛ لأن المتخلفين عقليا لا يتعلمون مهنيا إلا من خلال المعلومات والمهارات والخبرات المهنية التى يحصلون

عليها من الآباء والمعلمين، مما يجعل التربية المهنية جزءا لا ينجزأ من البرنامج المدرسي وهدفا تربويا توظف في تحقيقه أنشطة المدرسة من الروضة والابتدائي.

ويستخدم في التربية المهنية أساليب عديدة منها: تنمية حواس الطفل ومهاراته الحركية الكبيرة والدقيقة، وتحميله بعض المسئوليات المناسبة للعمل، مثل ترتيب الأدوات وسقي الحيوانات في الحظيرة، وتقليم الأشجار، ومسح السبورة وغيرها.



(الشكل رقم ١٨ - ٣) أعمال الزراعة في حديقة المدرسة

ومن أساليب التربية المهنية أيضا زيارة مراكز التدريب المهني، ومقابلة المسئولين عن التدريب والمتدربين، ومشاهدة الأفلام عن التدريب، وزيارة الورش والمصانع لجمع المعلومات عن المهن المختلفة قدر الإمكان، ثم ممارسة العمل أو نماذج له في المدرسة في حصص الدراسات العملية أو الأشغال اليدوية أو الهوايات. ويقترح فريجون وزملاؤه أن يحصل المتخلف عقليا في سن من ٦ - ١٠ سنوات على نصف ساعة في الأسبوع للتدريب على العمل في المدرسة، تزداد تدريجيا لتكون نصف يوم مرتين في الأسبوع في سن من ١٠ إلى ١٢ سنة، وثلاثة أيام في الأسبوع في سن من ١٣ - ١٥ سنة، وأربعة أيام في الأسبوع في سن من ١٥ - ١٨ سنة، ثم يبدأ التدريب الفعلي على المهنة في سن من ١٨ - ٢١ سنة (Freagon, et al, 1986).

والتربية المهنية عملية مستمرة مع المتخلفين عقليا حتى بعد التدريب المهن والتشغيل، فهم في حاجة إلى معلومات وخبرات ومهارات مهنية لمساعدتهم على النمو في مجال العمل، والتطور بتطوره، لأن المهن الحديثة متغيرة ومتطورة، تجعل من الضروري إمداد العمال بما هو جديد فيها، وإكسابهم المهارات التي تساعدهم على النمو والارتقاء في العمل أثناء الخدمة.

٢ – الإرشاد المهني (٢٢):

والإرشاد المهني عملية مكملة للتربية المهنية، ولايمكن الفصل بينهما. فالتربية المهنية تمهد للإرشاد المهني الذي يمهد للتدريب المهني والتشغيل. ويقصد بالإرشاد المهني مساعدة المتخلف عقليا على اختيار المهنة التي تناسب قدراته واستعداداته وميوله وتشبع حاجاته، ومساعدته على التدريب عليها، والالتحاق فيها، والترقي فيها والتوافق معها، والرضا بها (جلال، ١٩٩٠).

ويتضمن الإرشاد المهني خمس عمليات رئيسة هي:

١ – تحليل الفرد للتعرف على قدراته واستعداداته وميوله واتجاهاته.

٢ – تحليل العمل للتعرف على شروطه وظروفه ومسئولياته، والمهارات المطلوبة لأدائه.

٣ – توجيه الشخص المتخلف عقليا إلى العمل المناسب له عن طريق المواءمة بين قدراته وشروط العمل.

٤ – مساعدة الشخص على الالتحاق ببرامج التدريب التي تكسبه المهارات والخبرات والمعلومات اللازمة لأداء العمل.

٥ – مساعدة الشخص على الالتحاق بالعمل الذي تدرب عليه ومتابعته حتى يتوافق معه ويرضى به.

ويتبع في الإرشاد المهني للمتخلفين عقليا أسلوب الإرشاد المباشر الذي يهدف إلى وضع كل شخص في العمل المناسب له ومساعدته على التوافق مع هذا العمل. ويشترك في عملية الإرشاد كل من الوالدين والمرشد المهني واخصائي التأهيل والمعلم والمدرب والشخص المعني بالإرشاد، حيث تكون مهمة هذا الفريق وضع خطة

المستقبل المهني للشاب واتخاذ اجراءات تنفيذها وتقويم أهدافها القريبة والبعيدة، وتعديل الخطة كلما لزم الأمر.

ويبدأ تقديم خدمات الإرشاد المهني للمتخلفين عقليا من سن ١٥ سنة، وتستمر معهم في مراحل الحياة التالية لمساعدتهم على التوافق مع العمل والرضا به أو تغييره إلى عمل آخر مناسب لقدراتهم ومفيد لهم ولمجتمعهم. فالإرشاد المهني -- مثل التربية المهنية -- عملية مستمرة مع المتخلفين عقليا لمساعدتهم على التوافق المهني مع التغيرات التي تطرأ على العمل (العبسوي، ١٩٨٥). ويجب مراعاة الآتي في الإرشاد المهني للمتخلفين عقليا.

١ -- توجيههم إلى التدريب على مهن حية في المجتمع.

٢ -- توجيههم مهنيا في ضوء حاجاتهم وقدراتهم وقيم المجتمع الذي يعيشون فيه.

٣ -- اختيار المهنة التي ليس فيها ضخم بالأيدي العاملة حتى يسهل تشغيلهم فيها.

٤ -- اشتراك الوالدين في اختيار المهنة المناسبة لابنهما.

٥ -- تطور المهن في المجتمعات الحديثة وما يتطلبه من تنمية مهارات العامل مرة بعد أخرى حتى يستمر توافقه معها ورضاه بها.

٣ -- التدريب المهني:

قد يعتقد البعض في عدم صلاحية المتخلفين عقليا إلا للتدريب على الأعمال اليدوية البسيطة مثل: عمل المكانس، وكراسي الخيزران، وسلال المهملات، والسجاد والنسيج اليدوي. وهذا اعتقاد خاطئ فمن الدراسات بينت صلاحيتهم للتدريب على أعمال صناعية وزراعية كثيرة. فقد نجح إنجل Engel في تدريب بعض المتخلفين -- من المستوى الخفيف -- على أعمال ماهرة حصلوا منها على مرتبات عالية. من هذه الأعمال: سائق شاحنة، خياط لقلاع البراشوت وفني ماكينات خياطة. وتبين من دراسة دافيز Davis أن ٥٠٪ من الأعمال في المصانع والفنادق والمطاعم والحدائق والمزارع يمكن تدريب المتخلفين عقليا عليها. ووجد كروجر Kruger ٤٥٪ من الأعمال التي تؤديها النساء في ولاية ميتشيجان الأمريكية يمكن تشغيل المتخلفات عقليا فيها (Wolf, 1968). ومن متابعة أوكونر O'connor لستة أشخاص متخلفين عقليا (متوسط نسب ذكائهم ٣٢) تدربوا على صناعة علب من

الورق المقوى، وجد إنتاجهم تراوح بين ٣٠٠٠ و ٤٠٠٠ علبة فى الأسبوع (Clark& Clark, 1958).

ولكن تدريب وتشغيل المتخلفين عقليا ليس بالعمل السهل فى الوقت الحاضر، بسبب حلول الآلة مكان الإنسان فى كثير من الأعمال التى كانت تعتبر فى الماضى مهنا نموذجية لتدريبهم عليها وتشغيلهم فيها. وأصبح من الضرورى التخلى عن برامج التدريب التقليدية، وإدخال برامج تدريب حديثة، تساعد على إكساب المتخلفين عقليا المهارات اللازمة لأداء أعمال صناعية وزراعية حديثة، تمكنهم من الحصول على عمل يحقق لهم دخلا طيبا، ويجعلهم يعتمدون على أنفسهم.

ومن حسن الحظ فإن الآلات التى قضت على الأعمال اليدوية، أوجدت أعمالا كثيرة غير ماهرة، يمكن تدريب وتشغيل المتخلفين عليها. فمن تحليل أنجر وبر Unger&Burr للأعمال التى تؤدى فى المصانع أشار إلى العديد من الأعمال التى يمكن أن ينجح فى أدائها الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم العقلية بين ٩ و ١٠ سنوات. وأيدهما أوكونر فأشار إلى مجموعة من الأعمال التى يمكن أن يؤديها الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم العقلية بين ٥ - ٨ سنوات (Wolf, 1968).



(الشكل ١٨ - ٤) تدريب المتخلف على العمل فى المطاعم

ومن الأعمال الحية التي يمكن تدريب المتخلفين عقليا عليها : فلاحة البساتين وتنسيق الحدائق، وتربية الحيوانات والطيور، وأعمال الخدمة في المصانع والمطاعم والفنادق، وأعمال المراسلة والحراسة، وأعمال تزويد السيارات بالبنزين، وغسيل وتشحيم السيارات، ولحام إطارات السيارات، والتنجيد واللحام، وأعمال البناء والدهان، وتصليح الأحذية، وتقطيع الخشب وتنعيمه، وغسل الملابس، وتثبيت الكلف على الملابس، وتركيب الأزرار، وتجميع الإنتاج وتصنيفه وغيرها.

وقد جمع هنا[٢٣] مجموعات من المهن الحديثة التي أشار إليها كل من بكهام Beckham (١٩٣٠) وإليس شانتج Alice chaning (١٩٣٣) وعدلها لتناسب المتخلفين عقليا في المجتمعات العربية الذين تتراوح أعمارهم العقلية بين ٥ و ١٢ سنة عقلية. والجدول رقم (١٨-١) يبين هذه الأعمال.

(الجدول رقم ١٨ - ١) المهن المناسبة لتأهيل المتخلفين عقليا
موزعة بحسب الجنس والعمر العقلي

البنين	البنات
٥ سنوات عقلية	
جدل الحبال صناعة الشباك العمل في حظائر الحيوانات والدواجن فلاحة البساتين حمل الأشياء صناعة الفرش (المحمات) سنفرة الخشب فرز الملابس	فرز الملابس تهيئة الخضار الحياكة البسيطة صناعة علب الورق

البنين	البنات
٦ سنوات عقلية	
أعمال الزراعة	كى الملابس
تربية الحيوانات	تعبئة الملابس
تسوية الحشائش	النسيج اليدوى
كى الملابس	إصلاح الملابس
خياط الأسمنت	المساعدة فى أعمال المطبخ
المساعدة فى أعمال المطبخ	
المساعدة فى أعمال البناء	
٧ سنوات عقلية	
أعمال الدهان	الحياكة البسيطة
قيادة عربات تجرها الحيوانات	المساعدة فى إعداد الطعام
أعمال الفلاحة	الأعمال المنزلية
صناعة الخيزران والمفشات	
النجارة اليدوية	
مساعد سائق سيارة	
٨ سنوات عقلية	
مساعد حداد	النسيج البسيط
مساعد منجد	صناعة السلال
مساعد نقاش	الحياكة
مساعد خباز	طبع الرسوم
قص الشعر	أعمال النظافة
أعمال النظافة	فحص المصنوعات
صناعة اللعب الخشبية	لصق الإعلانات
مساعد فى أعمال البناء	ربط وتخريم البضائع
عامل فى مخزن	
تجميع أجزاء الآلات	
العمل على الآلات البسيطة	

البنين	البنات
٩ سنوات عقلية	
إصلاح الأحذية	التريكو
إصلاح الأثاث	عمل لعب من القماش
فراش أو مراسل	صناعة الخزف
جمع المحاصيل وتعبئة المنتجات الغذائية	الحياكة
موسيقى آلات النفخ	تشغيل أنوال السجاد
حارس	تعبئة المنتجات الغذائية
تشغيل الآلات	
عامل في محطة بنزين	
عامل في محطة تشحيم وغسيل السيارات	
بائع صحف	
١٠ سنوات عقلية	
مراسل	التطريز
الطباعة	التريكو الآلي
الدهان	حياكة الجوارب
مساعد كهربائي	أعمال البيع
مساعد سباك	مستخدمة في مدرسة
صناعة قوالب الأسمنت	
عامل بسيط في مصنع	
كاتب بسيط	
أعمال البيع	
عامل في مطعم	
١١ سنة عقلية	
أمين مخزن	الحياكة
حارس محل تجاري	التعليب وصناعة الأغذية
مراقب بوابة	موسيقى
موسيقى	أعمال المكتبات
بائع في محل تجاري	
أعمال المكتبات	
عامل فني	



(الشكل رقم ١٨ - ٥) المدرب الكفء أساس عملية التدريب امه

أسس التدريب المهني: يقوم تدريب المتخلفين عقليا على نفس الأسس التى يقوم عليها تدريب غير المتخلفين عقليا ومن أهمها:

أ - وجود الدافع: أشار تيزارد ولوس Tizard & Loose واكونر وزملاؤه إلى أن المتخلفين عقليا يتأثرون في التعليم والتدريب، ويزداد انتاجهم كثيرا إذا أوجدنا عندهم الدافع الذى يجعلهم يبذلون أقصى جهدهم فى التدريب والعمل. ومن الممكن إيجاد هذا الدافع بتبصيرهم بأهداف التدريب وأهميته وشروطه ونظامه، وبالمكافآت المادية التى ستصرف لهم. ومن العوامل التى تزيد من دافعيتهم فى

التدريب، التشجيع المستمر، والثناء عليهم كلما أجادوا عملا ولو بسيطا، وتدعيم ذلك بالمكافآت المادية الملموسة، فقد أجمعت نظريات التعلم على أهمية الثواب في تعليم الإنسان والحيوان وفي تنمية دافعيتهما في المثابرة وبذل الجهد.

ب - بدء التدريب بالطريقة الصحيحة: يجب التركيز في البداية على إكساب المتخلف عقليا العادات الأساسية الصحيحة في العمل، فيتدرب على استعمال اليدين، وعلى التآزر بين اليدين والرجلين والعينين في موقف التدريب، وعلى تنظيم وترتيب الأدوات التي يستخدمها. ويجب أن يحرص المدرب على أن تكون المحاولات الأولى في التدريب خالية من الأخطاء والعيوب، فيوجه المتدرب إلى الوضع الصحيح في العمل، والحركات الصحيحة في التدريب، وأماكن العدد والأدوات والخامات، حتى يكتسب العادات الحسنة في العمل.

جـ - التركيز على الدقة أكثر من السرعة: يجب أن يهتم المدرب بالدقة في الأداء أكثر من اهتمامه بالسرعة في العمل، فإذا اكتسب المتدرب الدقة من البداية فسوف يكتسب في النهاية السرعة والدقة معا.

د - تجزئة العمل: من الضروري تحليل العمل وتحديد أجزائه الرئيسية وترتيبها بحسب ما بينها من علاقات، ومن تشابه في الحركات، فيبدأ المدرب بتدريب المتدربين على الأعمال البسيطة السهلة، ويتدرج معهم شيئا فشيئا إلى العمليات الأكثر صعوبة، مع مراعاة أن تكون العمليات التي يدربون عليها متسلسلة ومترابطة، حتى يشعروا باستمرارية العمل، وانسجام الحركات التي يؤدونها. فقد تبين من بعض الدراسات أن الطريقة الجزئية أفضل من الطريقة الكلية في تدريب المتخلفين عقليا (Macmillan, 1977).

هـ - توزيع فترات التدريب: أشارت دراسات كثيرة إلى أن تدريب المتخلفين عقليا في فترات قصيرة مع توزيع منهاج التدريب على فترات زمنية قصيرة، أفضل من تدريبهم في فترات طويلة فالتدريب الموزع على فترات قصيرة تتخللها فترات راحة يؤدي إلى تجديد نشاط المتدرب، ويساعد على استمرار دافعيته للتدريب وعلى تنظيم الاستجابات العضلية، فتستمر فائدة التدريب لمدة طويلة (زحاتي، ١٩٩٣).

٤ - التشغيل:

تشغيل المتخلفين عقليا هو الحلقة الأخيرة في سلسلة الجهود التي يبذلها المجتمع في

رعايتهم، والثمرة التي يجنيها من الأموال التي أنفقها على تعليمهم وتأهيلهم اجتماعيا ومهنيا. وهو الذي ينقل شباب المتخلفين إلى مكانة الراشدين في المجتمع، ويشعرهم بالكفاءة والجدارة، ويجعلهم كأقرانهم العاديين، يعملون ويحصلون على راتب يعولون به أنفسهم وأسرهم.

لكن حصول الشاب المتخلف عقليا على عمل مناسب في المجتمعات الحديثة ليس بالأمر السهل بسبب الصعوبات الكثيرة التي تواجه تشغيل المعاقين بعامة، والمتخلفين عقليا بخاصة. من هذه الصعوبات منافسة العمال العاديين للعمال المتخلفين عقليا في الأعمال غير الماهرة وشبه الماهرة، ونقص مهارات المتخلفين وقلة خبرتهم بالأعمال الماهرة الفنية. وللتغلب على هذه الصعوبة يجب تطوير برامج التدريب المهني للمتخلفين عقليا، وسن التشريعات التي تحميهم من المنافسة غير العادلة مع العاديين، وتوفير فرص العمل لهم في المصانع والشركات والوزارات وغيرها (مرسي، ١٩٩١).



(الشكل رقم ١٨ -٦) التشغيل بمصنع للأدوية

أساليب التشغيل :

وتشغيل المتخلفين عقليا عملية فنية، تحتاج إلى جهد كبير من أخصائي التشغيل في البحث عن الأعمال الشاغرة التي تناسب المتخلفين عقليا، ويقبل أصحابها تشغيلهم فيها. ويتبع عادة في تشغيل هذه الفئة أربعة أساليب رئيسة هي: التشغيل في ورش محمية، والتشغيل مع العاديين بدعم كلي، والتشغيل مع العاديين بدعم جزئي، والتشغيل مع العاديين بدون دعم ونتناول فيما يلي مزايا وعيوب كل أسلوب، وكيفية الاستفادة منه.

أ- التشغيل في ورش محمية : أسلوب تقليدي في تشغيل المتخلفين عقليا، حيث تُنشئ الدولة مجموعة من الورش الإنتاجية في صناعات مختلفة وتُعيّن فيها خريجي مراكز التأهيل المهني، وتوفر العدد والأدوات والخامات، وتُسوق الإنتاج، وتدفع أجور العمال، وتشرف على أداء العمل عن طريق أخصائيين اجتماعيين ومدربين مهنيين.

ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يوفر فرص عمل للمتخلفين عقليا، ويحميهم من منافسة العمال العاديين، ويجعلهم تحت إشراف الأخصائيين والمدربين الذين يساعدونهم على حل مشكلات التوافق مع العمل والمجتمع أولا بأول. وقد استطاعت دول كثيرة تطوير ورشها المحمية، وربطتها بخطوط الإنتاج بمصانعها، ودربت عمالها على أعمال تحتاجها هذه المصانع، مثل تغليف الإنتاج أو تركيب قطعة في أخرى، أو إزالة الشوائب، أو تلبيس الخراطيم في المواسير وغيرها من الأعمال البسيطة التي لا تحتاج مهارة عالية ولا ذكاء من العامل (Wolf, 1964).

أما عيوب التشغيل في الورش المحمية فكثيرة (Drew, etal 1990) من أهمها الآتي :

١- عزل الشباب المتخلف عقليا في العمل وحرمانهم من الانتماء في الحياة الطبيعية، ومن التفاعل الاجتماعي مع العاديين، ومن اكتساب الخبرات التي تصقل شخصياتهم، فيسوء توافقهم الاجتماعي والنفسي.

٢- قلة العمل في الورش المحمية التقليدية، ووجود فراغ كبير عند العمال يجعلهم يشعرون بالضآلة وعدم القيمة في العمل، ويعودهم على الكسل والخمول والعدوان والشغب.

٣- انخفاض أجور العمال في الورش المحمية لعدم توفر الاعتمادات اللازمة للتسويق، وقلة الإنتاج وصعوبة تصريف المنتوجات .

٤- سوء الإدارة، وعدم كفاءة الإشراف الفني، وتكدس العمال في الورش المحمية بجعلها «بيئة عمل» غير مناسبة لنمو العاملين مهنيا واجتماعيا، وقد تؤدي بهم إلى الاضطراب النفسي والانحرافات السلوكية .

وقد أبدت نتائج دراسات عديدة أن تشغيل المتخلفين عقليا بالورش المحمية يعوق نموهم المهني والاجتماعي والنفسي؛ فوجد نيربت وفينسنت (Nirbet & Vincet, 1986) أن سلوكيات العدوان والكسل والإهمال والشغب عند عمال الورش المحمية تسعة أضعافها عند المتخلفين عقليا الذين يعملون مع العاديين. وأشار هيورد وأورلانسكي (Heword& Orlansky, 1992) إلى أن النضوج الاجتماعي والانعزالي عند المتخلفين عقليا الذين يعملون مع العاديين أفضل بكثير منه عند المتخلفين الذين يعملون بالورش المحمية .

من هنا حدد خبراء التربية الخاصة اتجاهين هدفين للتشغيل في الورش المحمية: أولهما تشغيل شباب التخلف الشديد والمتوسط الذين يتعذر تشغيلهم مع العاديين، وثانيهما: تشغيل شباب التخلف الخفيف خريجي مراكز التأهيل المهني مؤقتا لاستكمال تدريبهم على العمل وإكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة للتشغيل مع العاديين .

ولكي تستطيع الورش المحمية تحقيق هذين الهدفين يجب أخذ العمل بها مأخذ الجد، وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة للخامات والأدوات والعدد التي يحتاجها العمل وتوفير الرعاية للعمال بالقدر الذي يمكنهم من اكتساب المهارات وزيادة الإنتاج ويحميهم من الفراغ، وتشجيع العمال على الاتصال مع العاديين كلما تيسر لهم ذلك، حتى تكون الورش المحمية محطة انتقال من مراكز التدريب إلى التشغيل مع العاديين .

ب- التشغيل مع العاديين بدعم كامل: ويقصد به تشغيل المتخلفين عقليا مع العاديين في المصانع والشركات والمؤسسات مع تمثيل الدولة أجورهم كاملة، لتشجيع

أصحاب الأعمال على قبول تشغيلهم عندهم، وتيسير دمجهم في المجتمع، ومساعدتهم على اكتساب المهارات في العمل مع العاديين. ويستخدم هذا الأسلوب في تشغيل شباب التخلف الشديد والمتوسط مع العاديين، بهدف شغل أوقات فراغهم، واستكمال تدريبهم على العمل في أحد المصانع عن طريق «نظام الصبينة الصناعية» حيث يتعلمون المهارات في العمل من خلال مشاهدة العمال الماهرين وممارسة العمل تحت إشرافهم.

ب- التشغيل مع العاديين بدعم جزئي: ويقصد به تشغيل المتخلفين عقليا مع العاديين مع تحميل الدولة جزءا من أجورهم، وتحميل الشركة أو المصنع أو المؤسسة الجزء الباقي. ويستخدم هذا الأسلوب مع شباب المتخلفين عقليا القادرين على العمل جزئيا، وذلك في تشغيلهم بحسب قدراتهم، ومساعدتهم على تنميتها من خلال ممارسة العمل مع العاديين، حتى يصبحوا قادرين على تحمل مسئوليات العمل كاملة فيما بعد.

وقد ساعدت حركة التشغيل المدعوم (٢٥) الكلي أو الجزئي في الولايات المتحدة الأمريكية على التوسع في تشغيل المتخلفين عقليا- مهما كانت شدة تخلفهم- مع العاديين ودمجهم في المجتمع، فزاد عدد العمال الذين تدعم السلطات الفيدرالية تشغيلهم من ٩٦٢٣ شخصاً في ٢٠ ولاية سنة ١٩٨٦، إلى ٢٥٠٠٠ في ٢٧ ولاية سنة ١٩٨٩ (Howard & Orlansky, 1992).

وفي السويد تدفع الدولة ٤٠٪ من أجر العامل المتخلف عقليا إلى الشركة أو المصنع أو المؤسسة التي يعمل بها، وتدفع له معاشا ثابتا إذا تعطل عن العمل، أو كان دخله من العمل غير كاف، أو كان يعمل لحسابه الخاص في أسرته. وتعين الدنمارك خريجي مراكز التأهيل المهني بالورش المحمية إلى أن يجدوا عملاً في الحكومة أو في القطاع بأجر كلي أو جزئي.

وفي الكويت تعين الحكومة خريجي مراكز التأهيل المهني بالمؤسسات الحكومية في نفس الدرجة المالية التي يعين فيها خريجو مراكز التدريب المهني من العاديين ويحصلون على نفس الأجور التي يحصل عليها العمال العاديون (إدارة التربية الخاصة، ١٩٩٠).

د- التشغيل مع العاديين بدون دعم: ويقصد به تشغيل المتخلفين عقليا مع العاديين، وحصولهم على أجورهم كاملة من العمل بحسب إنتاجيتهم ومهاراتهم في العمل كالعاديين تماما. ويستخدم هذا الإسلوب مع شباب التخلف الخفيف الذين تم تدريبهم على العمل جيداً، وأصبحوا قادرين على تحمل مسئولياته كاملة أو شبه كاملة، ولايحتاجون إلى دعم من الدولة في التشغيل.

ويواجه تشغيل المتخلفين عقليا مع العاديين بدون دعم صعوبات كثيرة من أهمها: رفض أصحاب الأعمال تشغيل المتخلفين عقليا حتى ولو كانوا يجيدون العمل، وكثرة نسيان المتخلفين لمسئولياتهم في العمل، وحاجتهم إلى الإشراف والمتابعة بعد التشغيل. وتتغلب بعض المجتمعات على هذه الصعوبات بإلزام أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة ٢٪ من المعاقين في مصانعهم وشركاتهم ومؤسساتهم ومنهم المتخلفين عقليا (عمار، ١٩٨٢) وتوفير الرعاية اللاحقة للعمال المتخلفين عقليا بعد التشغيل.

خدمات ما بعد التشغيل:

تمتد خدمات الرعاية الخاصة إلى ما بعد التشغيل، حيث يحتاج العمال المتخلفون عقليا إلى متابعة أخصائي التشغيل[٢٦] بهدف تشجيعهم على الانتظام في العمل، والتوافق معه، والرضا به، والمحافظة عليه، والترقي فيه، في حدود قدراتهم وظروفهم. ونسمي هذه الخدمات «الرعاية اللاحقة» وقد سبقت الإشارة إليها في الفصل الثامن من هذا الكتاب. ومن الخدمات التي يحتاجها كثير من العمال المتخلفين عقليا بعد التشغيل الآتي:

١- توفير المواصلات من وإلى العمل إما عن طريق أسرة العامل، أو عن طريق اشتراك العامل في وسيلة نقل جماعية في العمل، أو عن طريق استعمال المواصلات العامة أو الخاصة، وغير ذلك من الوسائل التي تجعل العامل ينتظم في عمله.

٢- تنظيم خطوات العمل وتدريب العامل على اتباعها، حتى يتعود عليها، ويعرف كيف يبدأ عمله اليومي ويستمر فيه وينتهي منه، فيزداد إقباله عليه.

٣- تنمية علاقاته الاجتماعية في العمل مع زملائه ورؤسائه حتى يألفهم ويألفوه،

ويشعر بالأمن والطمأنينة معهم.

٤- الإشراف على أموره المالية، وتدريبه على استلام الراتب والإنفاق منه على حاجاته المعيشية، وتوفير جزء منه، وفتح حساب في البنك أو دفتر توفير في البريد وتشجيعه على الادخار.

٥- توفير السكن المناسب له إما عن طريق أسرته أو أسرة بديلة، أو بيوت الضيافة أو بيوت الشباب، أو استئجار سكن خاص، ومساعدته في تدبير حاجاته المعيشية وتدريبه على رعاية نفسه وبيته.

٦- تنمية علاقاته الاجتماعية مع أهله وأقاربه وجيرانه وأصدقائه، حتى يشعر بالاستقرار النفسي والاجتماعي مع الناس المهمين في حياته.

٧- الترويح عن النفس وقضاء أوقات الفراغ. فمن المعروف ان العمل يستغرق حوالي من ١٥٪ إلى ٢٠٪ من وقت العامل المتخلف عقليا، مما يجعله يعاني من الفراغ الطويل، وفي حاجة إلى التدريب على الاستفادة من هذا الوقت في الترويح عن نفسه بأنشطة مقبولة اجتماعيا.

أخصائي التشغيل والمتابعة:

وتشغيل المتخلفين عقليا ومتابعتهم عملية فنية يقوم بها أخصائي اجتماعي يسمى أخصائي التشغيل والمتابعة، تتلخص مسئولياته في الآتي:

١- البحث عن فرص العمل المتوفرة للمتخلفين عقليا ومتابعة إجراءات تعيينهم فيها.

٢- تهيئة الشخص المتخلف للعمل وتبصيره بأهمية العمل والأجر الذي سيحصل عليه، ومسئولياته في العمل. فقد ثبت من دراسة بارنكي Parnicky ان المتخلف عقليا المدرب تدريبا متوسطا ومهيأ للعمل أفضل وأنجح في العمل من المدرب تدريبا جيدا وغير مهيأ للعمل.

٣- الإشراف على تدريب الشخص على العمل الفعلي لمدة أسبوع أو أسبوعين بإشراف مدربه، فقد يؤثر انتقاله إلى مكان العمل الجديد على كفايته في الأداء.

٤ – متابعته في عمله إلى أن يستقر فيه . فقد ثبت من عدد من الدراسات أن كثيرا من المتخلفين عقليا تنتكس حالتهم بعد حصولهم على العمل بسبب صعوبة تعاملهم مع زملائهم أو المشرفين عليهم، أو بسبب مشكلات أسرية فيعمل أخصائي التشغيل على علاج هذه الصعوبات في وقت مبكر قبل أن تفقدهم عملهم .

تلخيص

يهدف التأهيل المهني إلى إكساب المتخلفين عقليا المهارات والخبرات المهنية وتشغيلهم في أعمال مفيدة لهم ولمجتمعهم . وتستفيد التربية الخاصة من علم النفس المهني في تفسير النمو المهني عند المتخلفين عقليا، وتحديد مراحله والعوامل التي تؤثر عليه .

ومن أهم النظريات التي تقوم عليها عملية الاختيار المهني للمتخلفين عقليا نظرية السمات عند بارسونز، ونظريات النمو المهني عند كل من جينزبيرج وسوبر وهولاند . وبحسب هذه النظريات فإن المتخلفين عقليا ينمون مهنيا تدريجيا بنفس المراحل التي يمر بها النمو المهني عند العاديين، من التخيل إلى الاستكشاف ثم الاختبار الواقعي والتأسيس والاحتفاظ ، وأخيرا الأفول والتفاعد . لكن الملاحظ أن المتخلفين عقليا لاينتقلون من مرحلة التخيل إلى المراحل التالية بأنفسهم ، ويحتاجون إلى مساعدة الوالدين والمعلمين حتى يكون اختيارهم للمهنة اختيارا واقعيا، يناسب قدراتهم، ويتفق وظروفهم الاجتماعية .

ويمر التأهيل المهني للمتخلفين عقليا بأربع خطوات رئيسة : التربية المهنية التي تبدأ معهم من الروضة، وتستمر في جميع مراحل التعليم والتأهيل . والإرشاد المهني الذي يهدف إلى مساعدة شباب المتخلفين عقليا على اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وظروفهم . والتدريب المهني على مهنة مفيدة لهم ولمجتمعهم، ثم التشغيل الذي يتبع فيه عدة طرق من أهمها: التشغيل في الورش المحمية، أو التشغيل مع العاديين بدعم كلي أو جزئي أو بدون دعم من الدولة .

ويحتاج العمال المتخلفون عقليا إلى الرعاية اللاحقة بعد تشغيلهم لمساعدتهم على الاستقرار في العمل والاندماج في المجتمع . وتقع مسئولية الرعاية اللاحقة على أخصائي

التشغيل والمتابعة الذين يقوم بتشغيل المتخلفين عقليا، ومتابعة انتظامهم فى العمل، وعلاج مشاكلهم أولا بأول حتى يستمر توافقهم المهنى والنفسى والاجتماعى.

الهوامش

(1) Vocational rehabilitation.

(2) Vocational training

(3) Vocational psychology

(4) Vocational psychology

(5) The traits theory

(6) Individual analysis

(7) Occupational analysis

(8) Dictionary of occupational titles

(9) The occupational development theories.

(10) Ginzberg theory

(11)Fantasy choic

(12) Tentative Chioce.

(13) Realistic choice.

(14) Super theory

(15) Growth stage.

(16) Exploration stage.

(17) Establishment stage

(18) Maintenance stage.

(19) Decline stage.

(20) Holland theory.

(21) Vocational education

(22) Vocational Counseling

(٢٣) لمزيد من المعلومات يرجع إلى : هناء عطية محمود .

التوجيه المهنى للمتخلفين عقليا القابلين للتعليم . مجلة التربية الحديثة، ١٩٧٢، ٤٦ (١) ٦٢-٨٣ .

(24) Employment

(25) Supported empioyment movement

(26) Placement officer.

التأهيل المهني للمعوقين سمعياً

تعريف التأهيل المهني

يعرف التأهيل المهني بأنه (تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمتسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ فيه ، والتأهيل عملية تتضافر فيها جهود فريق من المختصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعاق على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقويم طاقاته ومساعدته على تنميتها والاستفادة منها لأقصى ما يمكن . (الفريوني والبسطامي ، ١٩٩٥ ، الزعمط ،١٩٩٤)

ربما أن عملية التأهيل عملية مستمرة والتأهيل المهني جزء من هذه العملية فهو يهدف إلى تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة والاستمرار بها . كما تشمل هذه العملية المتابعة ومساعدة المعوق على التكيف والاستمرار والرضى عن العمل . والاستفادة من قدرات المعوق الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والإفادة

[redacted]

بنفسه، وتحقيق التكيف المناسب والاحترام المتبادل بين المعوق وأفراد المجتمع باعتباره فرداً منتجاً فيه. يساعد على ممارسة المعوقين لحقوقهم الشرعية خاصة في مجال الحصول على الأعمال التي تتناسب مع استعدادهم وإمكانياتهم.

ويساهم التأهيل المهني للمعوقين أيضا في دفع عجلة التنمية الوطنية وذلك للمردود الاقتصادي للتأهيل والذي لا يقتصر على استغلال طاقات الفرد وكفايته الذاتية من الناحية الاقتصادية بل يتعداها إلى توفير الأيدي العاملة من جهة، وتوجيه الطاقات المعطلة عند المعوقين إلى الإنتاج وزيادة الدخل من جهة ثانية. ونتيجة لنجاح عملية التأهيل وحصول المعوق على الشغل المناسب نلاحظ تغير في اتجاهات الناس ونظرتهم نحوه بحيث تتغير من النظرة السلبية وأنه عالة على المجتمع إلى النظرة الإيجابية، ولا ننسى بأن نجاح عملية التأهيل بشكل عام لا يمكن تحقيقها إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف المعوق وخصائصه وميوله وقدراته وسمات شخصيته ومستوى تكيفه ومستواه التعليمي ودرجة إعاقته.

ومقدار دعم المجتمع له، واستعداد المجتمع لتوفير فرص النجاح الملائمة لعملية التأهيل بما فيها تغير الاتجاهات وسن التشريعات التي تعطي المعوق حقوقه الإنسانية سواء في النواحي التربوية والاجتماعية وفرص العمل كغيره من المواطنين والتخطيط لبرامج التدريب المهني

بحيث يناسب ذلك مع قدرات المعوق وميوله ورواج العمل في سوق العمل الحالي ومراعاة التغير الاقتصادي والظروف الاقتصادية للبيئة التي سيعيش فيها المعوق ويعمل. وأن يأخذ بعين الاعتبار ما يجري على بعض المهن والصناعات من تطور وتغير.

(السرطاوي وآخرون، ١٩٩٦ ، Donn, 1982)

أسس ومبادئ التأهيل

يقوم التأهيل المعاصر للمعوقين سمعياً على مجموعة من الأسس والمبادئ التي ينطلق فيها العاملون لمساعدة المعوقين على العودة للحياة والاندماج فيها بأعلى درجة من التوافق وهذه الأسس والمبادئ هي التي تحدد لنا فلسفة التأهيل وبرامجه.

١- الطبيعة الكلية للفرد:

[redacted]

والاجتماعية واقتصادية فهذه الأجزاء قد توجد فقط لأغراض علمية ولأغراض التدريس، إن الفرد المعوق يحيا ويعمل ويحب ويحس ويفكر كشخص كلي له وحدة واحدة. كذلك فإن النظرة الكلية للفرد تجعلنا ندرك أن عملية النمو عملية مستمرة طول الحياة وأن كل مرحلة من مراحل حياة الفرد تتأثر بما قبلها من مراحل كما أنها ترتبط بالمراحل التالية لها وتؤثر فيها.

٢- حق تقرير المصير:

وهذا مبدأ من المبادئ الهامة في العمل مع البشر في كل المواقع، فلكل إنسان الحق في اختيار أمور حياته الشخصية طالما كان قادراً على تحمل مسؤولية الحكم على الأمور، ويعني هذا أن للفرد الحق في اتخاذ القرارات المتعلقة به وأن يحدد أهدافه الخاصة، وكذلك في أن يقرر كيفية تحقيق هذه الأهداف.

٣- الحق في المساواة

إن الحق في المساواة هو الذي يؤكد مسئولية المجتمعات في بذل كل ما يمكن نحو إعداد وتنفيذ البرامج التأهيلية المناسبة التي تساعد المعوقين سمعياً على الدخول إلى حياة المجتمع والاشتراك فيها بقدر ما يستطيعون والاستفادة منها بقدر ما يحتاجون والإحساس بكرامتهم بكل ما تحمله هذه الكلمة من معاني.

٤- المشاركة في حياة المجتمع

أحد المبادئ الهامة التي توجه عملية التأهيل المهني للمعوقين سمعياً وتحدد الهدف الرئيسي منها أن تساعد المعوق على أن ينمي طاقاته ليشارك في حياة المجتمع بكل ما يستطيع وأن يشارك أيضاً المجتمع حياته بأن يساعده على الدخول إليه وتذليل العقبات من طريقه.

٥- التركيز على جوانب القوة

من بين المبادئ الهامة التي يرتكز عليها تأهيل المعوقين سمعياً مبدأ التركيز على جوانب القوة الباقية لدى الفرد بعد حدوث العجز وهذا المبدأ لا تقتصر أهميته على الجانب الفلسفي للتأهيل المهني وإنما يمتد إلى الجانب التطبيقي الإجرائي حيث تتطلب كل المهام البدنية والأنشطة والأعمال قدرات للقيام بها، ومن ثم فإن التأهيل يستلزم تنمية القدرات والاستفادة منها في الوقت الذي لا نتجاهل فيه جوانب العجز الناتجة عن القصور. ويمثل البعض هذا المبدأ بزجاجة ملئت بالماء إلى نصفها - وعلى حين يراها البعض نصف فارغة فإن البعض الآخر يراها نصف مملوءة، وهو نفس المبدأ الذي يتبعه العاملون في التأهيل المهني للمعوقين سمعياً حيث يكون تركيزهم على جوانب القوة لدى الفرد وتصبح بداية لسلوك التعامل مع العجز بدلاً من الاستسلام له.

٦- الاهتمام بتعديل البيئة:

لا يمكن انكار أثر البيئة في زيادة الأثر المترتب على القصور البدني أو العقلي والذي يعرف بالإعاقة HANDICAP – وفي السنوات الأخيرة بدأ العمل مع المعوقين يتجه في اتجاهين يتقابلان في نقطة ما – فالاتجاه الأول نساعد فيه الفرد على الاستجابة لمطالب البيئة والاتجاه الثاني نجري فيه تعديلات على البيئة كما يساعد على دخول الفرد إليها – ومن مثل هذا الاتجاه نشأت فروع الهندسة الحيوية BIOENGINEERING وهندسة التأهيل REHABILITATION ENGINEERING وتضافرت جهود العلماء من فروع متعددة لمساعدة الفرد المعوق.

٧- كرامة الإنسان:

الكرامة جزء من تكوين الإنسان وشخصيته وهي كما يراها البعض في قمة تكوين الإنسان

[redacted]

ميلاد راسخ أرساه الإسلام في نصوص الذكر الحكيم. (ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر ورزقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلا) "سورة الإسراء ، ٧" ومن هذا المبدأ ينطلق التأهيل الذي يدور أساساً حول إعادة الكرامة للفرد المعوق سمعياً ويصبح بذلك حقاً لكل إنسان ويترتب عليه أن يكون واجباً على كل من يعمل مع المعوقين سمعياً أن يتقبل الفرد المعوق الذي يعمل معه بصرف النظر عن جنسه أو لونه أو درجة العجز التي وصل إليها أو سبب حدوثها وأن يكون لديه اقتناع بأن من حق المعوق أن يصل إلى أقصى درجة من الرضا الذاتي والنفع الاجتماعي. يؤكد رايت WRIGHT على ضرورة تقبل الفرد المعوق سمعياً تقبلا غير مشروط فيقول إن الكرامة الإنسانية للفرد المعوق هو أمر مستقل عن أي ضعف عقلي أو اعتماد على الغير يكون موجوداً لديه فلا يوجد ميزة خاصة نمنحها للمعوق في هذه النظرة المقبلة له، لأن تقبل كل إنسان على أنه "ذو قيمة وأهمية" حق من الحقوق العالمية للإنسان.

٨- الاهتمام بالفردية:

من المبادئ الهامة في التأهيل المهني للمعوقين سمعياً أن نهتم بفردية الشخص المعوق، وأن ننظر إليه باعتباره وحدة قائمة بذاتها متفردة في خصائصها، ويترتب على مبدأ الفردية أو التفريد أن يكون لكل فرد معوق قيمة ذاتية، وأن نركز على جوانب القوة لديه ونعززها ونعمل على تنميتها، وأن يكون العمل مع المعوق على أساس خطة فردية مرنة. (مرسي، ١٩٧٥، القريوتي والبسطامي، ١٩٩٥، القريوتي، ١٩٩٩)

خدمات التأهيل المهني

تمر خدمات التأهيل المهني للمعوقين سمعياً بالخطوات التالية :-

١- الإحالة [referral]

بعد العثور على الحالات والتعرف عليها يتم إحالتها إلى خدمات التأهيل المهني من أجل إجراء الاختبارات وتطبيق المقاييس تمهيداً لبدء برامج التدريب المهني المناسبة وتتم عملية الإحالة من أكثر من جهة أو مؤسسة من مؤسسات المجتمع منها.

أ- الأهل:- يمكن للأهل تحويل أبنائهم المعوقين سمعياً البالغين سن التأهيل المهني إلى المراكز الموجودة في المنطقة التي يقطنوا بها من أجل إجراء الفحوصات اللازمة لهم لبيان مدى صلاحيتهم لبرامج التأهيل المهني أو من أجل مساعدتهم في اختيار أفضل وأنسب الخدمات الممكن أن تقدم لأبنائهم.

ب- المدرسين:- أن للمدرسين دور هام في عملية الكشف عن حالات الإعاقة عند تلاميذهم، نتيجة العلاقة المباشرة بين المدرس والطالب خاصة في المواقف التعليمية المختلفة سواء داخل الفصل الدراسي أو أثناء ممارسة النشاطات المتنوعة والتي تعمل على ملاحظة قدرات الطلبة سواء العقلية أو الحسية أو الحركية، فإذا وجد المعلم بأن تلميذاً ما يعاني من

ضعف أو بطئ أو صعوبة في اكتساب المهارات التعليمية يمكنه تحويله لذوي الاختصاص من أجل إجراء اللازم.

جـ- الطبيب:- يمكن للأطباء وأطباء الاختصاص القيام بالإحالة إذا وجدوا بأن حالة الفرد تستدعي وجوده في مراكز التأهيل والتدريب المهني من أجل تلقي الخدمات.

د- مكاتب الشؤون الاجتماعية (الخدمة الاجتماعية):- كثير من حالات الإعاقة تقوم بمراجعة مكاتب الشؤون الاجتماعية والتي تقوم بدورها بإحالة الحالات إلى مراكز التأهيل والتدريب المهني بعد إجراء المقابلات اللازمة من قبل المختصين العاملين في هذه المكاتب.

هـ- أخصائي التربية المختصة :- يعتبر أخصائي التربية المختصة من الأشخاص المؤهلين في مجال المعوقين، يمكنه تقديم المشورة المناسبة للأهل، فيما يتعلق بالخدمات المناسبة لحالة ولديهم، فمن خلال دوره يمكنه أن يقوم بنصح الأهل بتحويل ولديهم إلى المراكز التي تقدم خدمات التأهيل والتدريب المهني.

٢- التسجيل [REGESTRATION]

عند تحويل المعوق إلى مراكز التأهيل المهني يقوم المختصين باستقباله وتسجيله بشكل أولي بعدها يتم مقابلته من قبل:-

١ - الأخصائي الاجتماعي (دراسة الحالة الاجتماعية) :- يستقبل الأخصائي الاجتماعي المعوق وأهله ويقوم بإجراء دراسة الحالة كجمع المعلومات المتعلقة بالمعوق من دويه، خاصة إذا حول إلى مركز التأهيل المهني ولم تجرى دراسة الحالة له من قبل، بعد ذلك يقوم بتوضيح أهداف المؤسسة أو المركز للأهل وشروط القبول والتسجيل وإعطاء الأهل فكرة عن الأقسام أو المهن الموجودة بالمركز ومدة التدريب بها.

٢- لجنة الفحص الطبي :- يمكن أن تضم هذه اللجنة أكثر من اختصاصي وذلك نبعا لظروف الحالة المحولة، ويجب أن تقوم اللجنة بإجراء الفحص الطبي الشامل للحالة للوقوف على قدرات المعوق المختلفة والتشاور مع المختصين الآخرين بشأن أفضل الخدمات الممكن أن تقدم للحالة. لأن بعض حالات الإعاقة السمعية يمكن أن تجد لديهم مشكلات أخرى متصلة بالنواحي الجسمية وكذا الحواس مثل الإبصار وغيرها وقد يعرض الفرد المعوق سمعيا على طبيب أمراض عصبية نفسيه إذا أتضح من البيانات الأولية أن لدى الحالة نوبات صرع أو تشنجات أو غيرها

٣ – أخصائي التقييم المهني :– الهدف الرئيسي للتقييم المهني هو تقييم المهارات والميول وإمكانيات الفرد المعوق سمعياً من أجل وضع برامج لتدريبه أو تشغيله، ويستخدم المقيم المهني مقاييس واختبارات نفسية ومهنية، كما يمكنه الاستعانة بعينات العمل من أجل تحديد الإمكانيات المهنية عند الفرد ومن نماذج التقييم الممكن لأخصائي التقييم استخدامها، بطارية اختبارات الاستعدادات المختلفة أو بطاقة التقييم المهني الشاملة . (انظر الملاحق . كمال ،١٩٩٩ ،القريوتي واليسطامي ، ١٩٩٥) .

٤ – الأخصائي النفسي (التقويم النفسي):– هناك جانبان أساسيان في التقويم النفسي للحالات المتقدمة للالتحاق ببرامج التأهيل المهني للمعوقين سمعياً.

أولهما: تقدير الأداء الذهني – وذلك باستخدام أحد مقاييس الذكاء المعروفة والتي تطبق فردياً – وبصفة خاصة مقياس بينية وكسلر للراشدين ورافن . ويجب أن يقوم بتطبيق هذه الاختبارات أخصائي نفسي (كلينيكي) مدرب تدريباً كافياً على تطبيق هذه الاختبارات وتصحيحها والاستفادة من نتائجها في التشخيص.

ثانيهما: تقدير السلوك التكيفي ويستخدم لهذا الغرض واحد من مقاييس السلوك التكيفي [redacted] وتوجد له أكثر من ترجمة عربية. ومقياس فينلاند للسلوك التكيفي الذي صدر خلفا لمقياس فينلاند للنضج الاجتماعي .

ويراعى عند استخدام المقاييس السابقة ما يلي:

١. التطبيق الفردي.
٢. أن يكون القائم بالتطبيق أخصائياً نفسياً مدرباً.
٣. وجود معايير محلية للمقياس الذي تستخدمه ووجود تقديرات مناسبة للثبات والصدق.
٤. مراعاة حالة المفحوص أثناء تطبيق الاختبار.
٥. مراعاة جوانب الإعاقة الأخرى مثل صعوبات الإبصار أو المشكلات الحركية والتي قد تتعارض مع تطبيق بعض الفقرات. وقد يحتاج الأخصائي النفسي إلى تقدير جوانب أخرى مثل الشخصية أو الميول أو غيرها وهذه قد تتم في هذه المرحلة أو تتم في مرحلة لاحقة وليس هناك ضرورة إلى تقدير هذه الجوانب ما لم تكن بحاجة إليها للحصول على معلومات أساسية تساعد في عملية التأهيل.

٦. إتقان الفاحص لطرق التواصل مع الأفراد المعوقين سمعياً.

٣. الإرشاد والتوجيه المهني
VOCATIONAL GAIDANCE AND COUNCELLING

يعني الإرشاد والتوجيه المهني للمعوقين سمعياً مساعدة الفرد المعوق على اختيار مهنة مناسبة له ويعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها ويبدأ التوجيه المهني للمعوقين سمعياً منذ المقابلة الأولى وينتهي بانتهاء عملية التأهيل المهني وتختلف أشكال التوجيه والإرشاد المهني باختلاف مراحل أو خطوات التأهيل المهني.

خدمات التوجيه المهني تسعى إلى مساعدة المعوق على الاختيار السليم للمهنة أو الحرفة الملائمة له والتي تتناسب مع قدراته وطاقاته وخصائص شخصيته وطبيعة إعاقته والظروف التي تفرضها إعاقته ، وتقديم المعلومات المهنية اللازمة له كي تساعده على الاختيار المهني، وتقديم خبرات مهنية متنوعة أمامه وملاحظة سلوكه إزاء كل منها من أجل تحديد رغباته وميوله ويمكن تلخيص هذه العملية عن تعريفه بالمواءمة [MATCHING] بين متطلبات مهنة معينة أو وظيفة، ومميزات الفرد المعوق وخصائصه وقدراته وميوله بحيث تتناسب ومتطلبات عمل معين أو حرفة ما ويرغب المعوق في التدريب عليها يجب أن تساعده لكي يتكيف ويتوافق مع مطالب التدريب المهني اللازم للعمل، لكن إذا حصل عكس ذلك فهنا يقع على عاتق المرشد المهني إرشاد وتوجيه المعوق لما يتناسب مع إمكاناته وقدراته وعكسه استخدام أساليب الإرشاد والتوجيه المختلفة للوصول بالمعوق إلى درجة يتفهم معها قدراته وإمكاناته ويختار ما يتلاءم مع هذه القدرات والإمكانات وقد يمتد عمل المرشد إلى الأهل خاصة إذا كانت لديهم توقعات تفوق مستوى وقدرات ولدهم، هنا لابد من إجراء جلسات إرشادية للأهل من أجل تعريفهم بظروف ولدهم وإمكاناته وما يتوقع أن يقوم به مستقبلا .

ومن جهة أخرى فإن عملية الإرشاد والتوجيه المهني تعمل على تقديم المعلومات الهامة للمدربين الذين يشرفون على تدريب وتعليم المعوق سمعيا، مثل ظروفه النفسية ومستوى قدراته العقلية والحسية والأكاديمية، وذلك من أجل تمكينهم اختيار وتحديد الأساليب الملائمة لاستخدامها مع كل فرد. ومن ناحية أيضا فإن المرشد المهني يعمل مع بقية المختصين في متابعة حالة المعوق سمعيا أثناء مراحل التدريب المختلفة للتأكد من تكيفه المهني واستعداده ورغبته في الاستمرار بما يتدرب عليه والعمل به مستقبلا.

(مرسي، ١٩٨٣ ، شرف ،١٩٨٣ ، Brian & Dania 1980)

٤. التدريب المهني: [VOCATIONAL TRAINING]

يعتبر التدريب المهني من أهم الخدمات في مجال التأهيل والذي تسعى برامجه إلى إكساب المعوق سمعياً القدرة على متابعة العمل والاشتغال به. ولا شك بأن التدريب المهني يعمل على إعداد عمال معوقين كغيرهم من أفراد المجتمع قادرين على الإنتاج وتحمل ظروف العمل واعتبارهم إحدى الطاقات البشرية بالمجتمع، ويعتبر التدريب المهني عنصب عملية التأهيل المهني وإذا كانت عملية التدريب المهني ناجحة وفعالة فسوف تقود إلى تشغيل ناجح واستقرار نفسي واجتماعي واقتصادي للمعوق سمعياً.

نصت توصيات منظمة العمل الدولية في مجال التأهيل المهني للمعوقين رقم "٩٩" على أن التدريب المهني للمعوقين يهدف إلى تمكينهم من القيام بأنشطة اقتصادية يستطيعون من خلالها استغلال مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم على ضوء فرص التشغيل المتوفرة.

وهناك مجموعة من المبادئ الأساسية نادت بها منظمة العمل الدولية عند القيام بعملية التدريب المهني للمعوقين وهي :-

١. إذا كان بالإمكان تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون القيام بعملية التدريب المهني فإن التدريب المهني في هذه الحالة غير ضروري.

٢. يجب أن تطبق المبادئ والأسس والمناهج العادية على المعوقين بقدر ما تسمح به الحالة الطبية والتعليمية للمعوق.

٣. أينما كان ذلك ممكنا يجب أن يتلقى المعوقين سمعياً تدريبهم تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير المعوقين تدريبهم.

٤. يجب وضع ترتيبات خاصة لأولئك المعوقين الذين تحد إعاقتهم من تدريبهم بالمؤسسات العامة ولافتقارهم إلى المبادئ الضرورية لاكتساب المهارات المهنية.

٥. يجب أن يستمر التدريب حتى يكتسب المعوق القدرات المطلوبة والمهارة الضرورية ليقوم بالعمل بدقة كما يقوم به غير المعوقين.

٦. يجب أن تؤدي برامج التدريب المهني إلى تشغيل المعوقين في المهن التي دربوا عليها أو في أي حرفه مشابهة وإلا فإن هذه البرامج لن تكون لها فائدة ولن تحقق أهدافها المنشودة كما يجب.

(I.L.O,1988, Doun,1982.)


وقل رب زدني علما
Damascus University

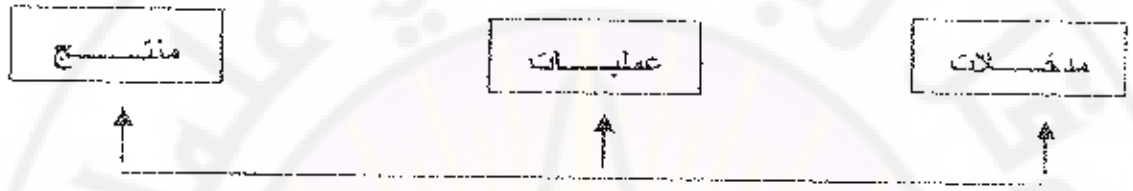
٨) يعاني غالبية المعوقين سمعيا من نقص في الخبرات العادية مقارنة بأقرانهم السامعين .

على أن ما نود أن نلفت النظر إليه ان سوق العمل في معظم دول العالم حتى النامية منها قد أصبحت متسعة بشكل كبير بحيث ازدادت الأعمال التي يمكن أي يقوم بها المعوقون . ولذلك لم يعد من الممكن في كثير من الأحوال أن يظل الاعتماد على التدريب داخل ورش مراكز التأهيل وعلى أعمال تقليدية مثل صناعة السجاد وصناعة الخزف وأشغال الجلود وأشغال التريكو وفي ذهن المدربين الوصول بالمتدرب إلى الإلمام بكل خطوات الصناعة التي يتدرب عليها وإنما أصبح التدريب يركز على مهمة أو على عمل يتكون من عدد بسيط من المهمات ولا يحتاج في التدريب على هذه المهمة أي هذا العمل لأكثر من شهور ومن هنا ينبغي النظر إلى برنامج التدريب الموجود داخل مراكز التأهيل أو داخل مدارس التربية المختصة (مثلا المرحلة الإعدادية المهنية) على أنها برنامج القصد منها الإعداد للدخول ميدان العمل عن طريق اكتشاف الميول والاستعدادات وصقل القدرات، وكذلك بالتعامل مع بيئة عمل تحت إشراف متخصص من فريق التأهيل والتدريب على المهارات اللازمة للتكيف المهني وهو ما يطلق عليها سلوك العمل [WORK BEHAVIOR] . (القريوتي والبطاني (Donn, 1982 ، ١٩٩٥

صياغة الأهداف لأغراض التدريب:-

لتوضيح مفهوم النظام التدريبي، فسوف نتناول المنظومة التالية كمثال أي منظومة هندسية علمية صناعية يجب أن تحتوي العناصر والخطوات التالية:

مدخلات يجرى عليها تفاعل من خلال عمليات فتعطي منتوجا معينا.



Feed Back

حتى نتحقق من النتائج هل هو ما نرغب وما نريد، فيجب أن نقارنه بالمواصفات التي تم

[illegible] التغذية الراجعة [illegible]

SYSTEM) في هذه المنظومة، والتغذية الراجعة تعني طريقة وأسلوب أخذ الملاحظات والمعلومات عن المنتج ومقارنته بما تم تصحيحه أخذا.

لو طبقنا هو المفهوم للمنظومة العلمية على المتدرب فإننا سنجد ما يلي:-



Feed Back

التغذية الراجعة (هل كان المتخرجون قادرون على ممارسة العمل، ما هي جوانب النقص، هل هم بالمستوى المحدد ... الخ).

خصائص الأهداف التدريبية

يجب أن تشتمل الأهداف على الخصائص التالية:

١- الوضوح : إذ يجب أن تعطي الأهداف صورة واضحة للفعالية التدريبية.
أمثلة / شئ يقوله . شئ يكتبه ، يرسمه ، يشير إليه. شئ يعمله ينتجه ويكون قابلا للتعرف عليه بالحواس.

٢- مراعاة المستوى التعليمي للطلبة بحيث تستجيب الأهداف مع خلفيات الطلبة.

٣- دقة التعبير: من أهم خصائص الأهداف التدريبية إذ يجب أن تصاغ بفعل يحمل معنى الأداء القابل للقياس [ACTION VERB] أي أن هذا الفعل يحدد ناتج عملية التدريب أو التعليم من الأمثلة على الأفعال المحددة القابلة للقياس (يكتب ، يملك ، يرى ، يشرح ، يضيف ، يعاير ، يخلط يبني ، يرفع ، يقطع ، يثبت ، يفكي ، يطحن ، يزرع ، يرش ، يدهن ، يحل ، يقارن).

فوائد واستخدامات الأهداف التدريبية.

أ- اختيار محتوى وبناء البرامج التدريبية.

ب- تحديد التسهيلات والظروف المادية التي تلزم لتنفيذ البرنامج التدريبي.

أ- اختيار أساليب وطرق التدريب التي تطابق مع محتوى الهدف.

ب- توفير أسس موضوعية للقياس والتقويم.

ت- تحديد الزمن الذي يجب أن يتم به تحقيق المستوى الأدائي خلال التدريب.

(القريوتي ١٩٩٩)

الأساليب التدريبية المتبعة عند تنفيذ برامج التدريب المهني:-

١- تقديم وصف عام للعمل من قبل المدرب ويشمل ذلك على تعريف المهنة من حيث الأدوات والمواد المستخدمة في تنفيذ العمل.

٢- إيضاح خطوات العمل أو المهارات المهنية للمتدرب بطريقتين الأولى الطريقة السريعة أو بالأسلوب الإنتاجي وبالوقت اللازم لإنهاء المهمة التدريبية، والثانية تكون ببطئ من أجل إتاحة الفرصة للمتدرب للمتابعة وملاحظة الخطوات بدقة.

٣- يطلب من الطالب المتدرب القيام بتنفيذ المهمة أو المهارة التدريبية علـى أن يتم متابعة ومراقبة أداءه من قبل المدرب، من أجل تصحيح الأخطاء إن وجدت، حتى لا تكون لديه عادات عمل خاطئة، وعلى أن يراعي المعلم الفروق الفردية بين المتدربين.

٤- يطلب من المتدرب إعادة المهارات التدريبية من أجل التـأكد مـن إتقانـه للمهارة ولتحسين مستوى جودة ودقة الإنتاج المهني وتعويده على السـرعة في الأداء ويرصد المدرب نتائج التدريب المهني لكل طالب على بطاقة تسـمى ببطاقـة الخطـة

من فوائد استخدام الخطط التدريب الفردية :

١) متابعة المعلم والتعرف على الطرق والأساليب المتبعة في التدريب المهني .

٢) تزويد صاحب العمل بمعلومات مهنية من ملف الطالب المهني ، تسـاعد في زيـادة قناعته بمستوى المعوق المهني .

٣) توجيه المعوق وإرشاده في حال تدني مستوى أداءه ويمكن تحويله إلى مهنة أخرى.

٤) تحمل مسؤولية التدريب وتسهيل عمليات المتابعة .

٥) تقديم معلومات واقعية للأهل عن الأداء المهني للمعوق .

٦) تساعد في تطوير وتكييف البرامج والمناهج المستخدمة في مجال التأهيل المهني.

وتختلف مدة التدريب المهني باختلاف المهنة ، واختلاف درجة الإعاقة وظروف ومسـتوى المعوق . ومن الجدير بالذكر بان مستوى تمكن وإتقان المهارات المهنية يختلف من معوق لآخـر فليس ضروريا أن يكون كل المتدربين بنفس المستوى ونفس الأداء في القسم المهني الواحـد فنلاحظ أحيانا بأن بعض الطلبة المتدربين يتقنوا الأهداف التدريبية بزمن قصير مقارنـة مـع أقرانهم في نفس المجال لذا لابد من إعطائهم مهارات متقدمة، أو يمكن للمدرب الاسـتعانة بهـم

في مساعدة أقرانهم ذوي الأداء المتدني، أو القيام بأعمال إنتاجية. (القريوتي والبسطامي ١٩٩٥)

٥ .فترة التدريب العملي "مرحلة التشغيل التجريبي"

تأتي هذه الخطوة بعد إنهاء المعوق لبرنامج التدريب المهني، بحيث يتم إلحاقه بسوق العمل لمدة أربعة شهور كفترة تدريب عملي، يتابع في هذه المدة من قبل المختصين ويبقى مرتبطا بالمؤسسة الأم التي تدرب بها. وهذه الفترة ذات أهمية خاصة في برنامج تأهيل المعوقين، لأنها تحقق المكاسب التالية.

أ- مكاسب المعوق نفسه حيث تعطيه فرصة الاحتكاك في سوق العمل المفتوح، مما يقلل من أثر الحالة والخوف والقلق من سوق العمل ويساعد في تقليل مستوى الإحباط عنده وزيادة ثقته بنفسه وتساعده في تطبيق المهارات التي تدرب عليها بشكل فعلي وإنتاجي مما يدعم مفهوم الذات عنده ويعزز من موقفه بأنه إنسان لديه القدرات كباقي الأفراد العاملين من غير المعوقين ونتيجة لاندماجه مع العاملين تتغير كثير من الاتجاهات نحوه سواء كانت اتجاهات العاملين أو أصحاب العمل مما يستودي للتفاعل والاحتكاك معه كشخص منتج منافس وليس كشخص يستدر العطف والشفقة والرأفة، هذا الأمر ينمي الاتجاه الإيجابي للمعوق نحو نفسه ونحو أصحاب العمل وسوق العمل.

ب- المؤسسات المشرفة على تدريب المعوقين:

وجود المعوق بسوق العمل المفتوح كفترة تجريبية يساعد المسؤولين والمشرفين على برامج تدريب المعوقين من اكتشاف نقاط القوة والضعف عند المتدرب ويساعد في إضافة أو حذف المهارات التي لا تتمشى مع سوق العمل المح

٦-التقييم النهائي [FINAL EVALUATION]

تتم عملية التقييم النهائي للمتدربين بعد اكتمال برنامج التدريب المهني، ويقوم بعملية التقييم النهائي فريق من العاملين في المؤسسة، يضم مدير المؤسسة والمدرب والأخصائي الاجتماعي

وأخصائي التقييم وأخصائي التشغيل. وبناء على نتائج التقييم يمنح المتدرب شهادة في التأهيل المهني حسب المجال الذي تدرب عليه.

٧-التشغيل . (Placemert)

يعرف التشغيل : " بأنه أيجاد فرص عمل للفرد تمكنه من الحصول على دخل منتظم لقاء مسا يبذله من جهد أو ما يقدمه من خبرة في معرض إنتاج السلع أو الخدمات ".

يعتبر تشغيل المعوقين المقياس الأهم لنجاح برامج التدريب المهني وهو الهدف النـــهائي لهـــذه البرامج وعند الشروع بعملية التشغيل لابد من مراعاة المبادئ التالية :

١) يجب ان يكون المعوق قادرا على مواجهة متطلبات الوظيفة من النواحي الجسمية .

٢) يجب ان يكون الهدف من تشغيل المعوق هو استخدامه لما تبقى لديه من قدرة .

٣) يجب ان لا يشكل المعوق خطرا على نفسه .

٤) يجب ان لا يعرض حياة الآخرين للخطر .

[redacted]

٧) يجب الاهتمام بظروف وبيئة العمل كاهتمامنا بالعمل نفسه .

٨) يجب عدم التفريق بين المعوقين وغير المعوقين من العمال أثناء أداء العمل .

٩) يجب ان يكون تشغيل المعوق في عمل ما قائما على أساس مناسبته للعمل وليس على أساس التعاطف والرافة والشفقة .

١٠) معرفة الخصائص الشخصية للعامل ، أي التعرف على مستوى العامل من الناحيـــة التعليمية وخبراته العملية ، وكذلك لابد من التعرف على سمات الشخصية والســـلوك العام للمعوق ، ومظهره الخارجي ، والتعرف على أي مشكلات اجتماعية يمكـــن ان تعرقل عملية شغل المعوق ، ومعرفة نتائج التقييم المهني ، وظروف الإعاقـــة وشـــدتها وزمن حدوثها عند الفرد ، كل ذلك يساعد ويسهل من تشغيل المعوق واختيار العمل المناسب له .

١١) معرفة خصائص العمل ، كما لابد من التعرف على الجهد الجسماني الذي تقتضيـــه الوظيفة وما هي الظروف البيئية المحيطة بها .

١٢) موائمة العامل للوظيفة ، يمكن ان تنجح عملية التشغيل إذا اعترفنا ان كل شخص معوق ما هو الا إنسان كسائر البشر يميل لأشياء وينفر من أخرى ، ولديه صفات وتجارب واستعدادات شخصية وان لدية من القدرات اكثر مما لديه من عجز ، وتتمثل براعة هذه العملية في مواءمة ما يملكه المعوق من ذلك كله مع متطلبات الوظيفة المعنية ، وهذا هو النهج الإيجابي الصحيح الذي يجب ان نسلكه في عملية التأهيل المهني .

أنواع التشغيل

١. *التشغيل الانتقائي* : يعني التحاق المعوق بالأعمال الموجودة في السوق المفتوح ، والتي يعمل بها غير المعوقين سواء كان ذلك في المصانع أو المؤسسات أو ورش العمل ، ولضمان نجاح المعوقين بالأعمال في السوق المفتوح لابد من تهيئة أصحاب العمل وبخاصة من لم يسبق لهم التعامل مع المعوقين ، وتكييف أدوات وبيئة العمل إذا كان ذلك ضروريا.

٢. *التشغيل الذاتي* : وفي هذا النوع من التشغيل يقوم المعوق بالعمل لحسابه الخاص ، إذا توفر له رأس مال مناسب وهناك أمثلة كثيرة بالمجتمع لهذا النوع من التشغيل بخاصة المعوقين الذكور منهم .

٣. *التشغيل الجمعي* : وهو توفير فرص العمل الحمي للمعوقين الذين لم يكتمل تأهيلهم وبرامج التأهيل المهني تحقق لهم للعمل في ظروف طبيعية بسبب شدة إعاقتهم أو تعددها.

٤. *التشغيل المنزلي* : يمكن للمعوقين الذين لا يستطيعون الالتحاق بأنواع التشغيل سابقة الذكر لأسباب نفسية أو جسمانية أو جغرافية أو حسية سواء وجدت الأسباب منفردة أو مجتمعة عند الفرد ، من ممارسة العمل المنزلي والذي ينتج عنه نشاط صناعي أو حرفي ما ، ويمكن تسويقه من قبل الأفراد لهم علاقة بشغل المعوقين أو هيئة خاصة تشرف على ذلك .

٥ـ *التشغيل التعاوني* يتم عن طريق الجمعيات أو منظمات المعوقين أو جمعيات الأهل بحيث يتعاون ويشارك الأهل وبعض المختصين والمعوقين جميعا أنفسهم لتعاونية المشروع وطريقة عمل المعوقين جميعا به (الزعبط ، ١٩٩٣، I .L.o.1981)

العوامل التي تحد من تشغيل المعوقين

يمكن أجمال العوامل التي تحد من تشغيل المعوقين بالنقاط التالية :

١) عوامل متعلقة بالمعوق .

٢) عوامل متعلقة بظروف ومكان التدريب .

٣) عوامل متعلقة بالأسرة .

٤) عوامل متعلقة بظرف ومكان العمل . (حكومة الشارقة ،١٩٩٣ ، شرف ١٩٨٣)

كيف يمكن تسهيل عملية تشغيل المعوقين جسميا ؟

عملية تأهيل وتشغيل المعوقين مهمة كأهمية الحد من الإعاقة أو منع حدوثها ، لما لهذه العملية من أثار إيجابية على المعوق أسرته والمجتمع بشكل عام ، بحيث تساعد برامج التأهيل والتشغيل على استقرار المعوق نفسيا واجتماعيا واستقلاله اقتصاديا بدلا من ان يكون عالة على غيره وانسان مستهلك ومصدر للعطف والشفقة ، يصبح بعد التأهيل إنسان منتج يساعد في دفع عجلة التنمية والتقدم بالمجتمع الذي يعيش فيه . خاصة إذا عرفنا بان (٨٠ %) من أعداد المعوقين يعيشون في الدول النامية . (القريوتي ، ١٩٩٩)

وشغل المعوق هو دمج له ويحقق فرص المساواة التي يسعى أليه غالبية الدول المهتمة بالمعوقين خاصة إذا كانت عملية التشغيل قائمة على أساس عدم التمييز بين المعوقين وغيرهم .

ولضمان حياة ومستقبل مشرق للمعوقين يمكن للعوامل التالية تسهل عمل المعوقين :

١) معرفة المهن الرائجة في سوق العمل المحلي وتدريب المعوقين عليها .

٢) النظر في برامج التأهيل المقدمة للمعوقين في مراكز المعوقين .

٣) تطوير أقسام التأهيل المهني بما يتماشى مع سوق العمل .

٤) تطوير وحدات الإرشاد والتوجيه والتقييم المهني بمراكز المعوقين .

٥) التركيز على فترة التدريب وطرق وأساليب التدريب بما يتلائم مع طرق وأساليب الإنتاج المتبعة بالسوق المحلي .

٦) تغيير اتجاهات المعوق نحو العمل وتغيير نظرة الأهل وأصحاب العمل نحو عمل المعوق .

٧) توفير عدد من المترجمين للمعوقين سمعيا في بيئة العمل .

٨) رفع مستوى تأهيل العاملين في مراكز تأهيل المعوقين سمعيا .

٩) قيام وسائل الإعلام بدور رئيسي في طرح قضية المعوق والعمل . (القريوتي ١٩٩١ ، القريوتي والبسطامي ١٩٩٥)

إيجابيات عمل المعاقين

- إدماج المعاق في المجتمع وأبعاده عن الانعزال الانسحاب والاغتراب الاجتماعي .
- استغلال المجتمع لبعض القدرات الكامنة لدى المعاق والتي تخفى على أفراد المجتمع وقد يتجاهلها البعض .
- زيادة ثقة المعوق بنفسه واعتماده على ذاته وتقليل من إحساسه بالعجز وإدراكه لقدراته الحقيقية .
- التقليل من الآثار السلبية الناتجة عن الإعاقة وأشغال وقت فراغ المعاق والقضاء على السلوكيات غير المرغوبة .
- تقليل من الاضطراب السلوكي والنفسي لدى المعوق عن طريق تكيفه في المجتمع بالعمل .
- يساعد على التكيف المهني وتغيير النظرة إلى المعوق والعمل الذي يعمل به .
- تأمين مصدر رزقه وخاصة في المراحل العمرية المتقدمة .

- تحقيق مبدأ المساواة بين الأفراد ، أي احترام إنسانية المعاق قبل ان يصبح عاجز .
- دعم اسر المعاق نفسيا واجتماعيا ، وإخراجهم من أزمة الشعور بالذنب .

(القريوتي والسطامي ، ١٩٩٥ ، الزعبط ، ١٩٩٣)

٨- المتابعة Follow up

هي المرحلة الأخيرة من مراحل التأهيل المهني وتعني زيارة المعوق من حين لآخر للتأكد من استقراره وتكيفه مع جو العمل . والتأكد من قدرة المعوق على مواجهة ظروف العمل من الناحية الجسمانية ، والتعرف على العوائق والمشكلات التي تحد من كفايته ، والتأكد من فعالية برامج التأهيل المهني التي قدمت له ومتابعته طبيا إذا كان تحت العلاج ، وأجراء الدراسات والبحوث والتعرف على أي تطورات يمكن ان يمر بها المعوق . (Donn , 1982 , Ilo.94)

أنواع التأهيل

[redacted]

العام .

٢. التأهيل المبني على المجتمع المحلي .

هو استراتيجية تندرج في إطار تنمية المجتمع المحلي وتهدف إلى تحقيق التأهيل والتكافؤ في الفرص، والاندماج الاجتماعي لجميع الأشخاص الذين يعانون من إعاقة ما. وينفذ من خلال الجهود المتضافرة للمعوقين أنفسهم ولا سرهم ومجتمعاتهم المحلية وللمرافق الصحية والتربوية والمهنية والاجتماعية المعنية وهو العملية التي تؤدي بالشخص المعوق للوصول إلى المستوى من الحالة الجسمية والنفسية والاقتصادية والثقافية،.... الخ

من أجل تحقيق التكامل الاجتماعي للمعوق في المجتمع المحلي الذي يعيش فيه. (القريوتي ، ١٩٩٩)

أهـــــــ

٢ -مساعدة المعوق أن يكون فردا مستقلا في حياته اليومية قدر الإمكان:-

أ- بتدريبه المعوق على الاستقلال باستغلال مصادر المجتمع المحلي بقدر الإمكان مثل تدريبه على الحركة والتدريب المهني واللغوي والخدمة الذاتية ... الخ .

ب- رفع مستوى الوعي لدى أفراد المجتمع المحلي- تنظيم أيام دراسية لكافة فئات المجتمع لشرح حقوق المعوق وواجباته وكيف يمكن لكل فرد من المجتمع المساعدة في استقلال المعوق قدر الإمكان.

جـ- تدريب أفراد الأسرة وبشكل خاص الأم على الأساليب التي تساعد طفلهم على الاعتماد على نفسه أكثر فأكثر. من أجل تحسين قدراته العقلية وسلوكه

د- التوجيه بوسائل الإعلام ما أمكن لإيصال فكرة حق الشخص المعوق بالاستقلال.

٣- العمل على توفير مبادئ أساسية من النواحي التدريبية والعلاجية للمعوق والقائمين على رعايته عن طريق:-

أ- الاتصال بالمؤسسات والعيادات في المجتمع المحلي والتي باستطاعتها خدمة المعوقين من أجل تعريفهم طبيعة عمل مرشد التأهيل والترتيب مع إداراتها وموظفيها من أجل العمل المستقبلي كذلك الاتصال مع المؤسسات والعيادات الموجودة على المستوى الوطني عندما تكون هناك حاجة لذلك.

ب- نقل الخدمات التخصصية إلى المجتمع المحلي إلا أنه وفي ظروف خاصة يمكن أخذ المعوق إلى الأخصائي في مكان عمله.

جـ- أما بالنسبة للتدريب المهني فإنه يمكن التعاون مع مؤسسات المعوقين في المجتمع المحلي أو أصحاب العمل المختلفين مثل التجار وأصحاب الصناعة ... الخ من أجل تعليم المعوقين حرفة ما، تحت إشراف مرشد التأهيل.

٤- اكتشاف الطاقات البشرية القادرة للعمل مع المعوق في برامج التأهيل المجتمعية.

٥- إيجاد الصلة المناسبة بين كافة مستويات العمل في التأهيل (التكاملية) ويعتمد نجاح العمل مع الشخص المعوق على تكاملية الخدمات المقدمة له في المجتمع المحلي وذلك بالتنسيق بين الخدمات المتخصصة والتطوعية في المجتمع ومن هذا المنطلق يمكن أن ينبثق عنه اللجنة المحلية عدة لجان:-

أ- اللجنة الصحية ب- اللجنة الاجتماعية ج- اللجنة التربوية د- اللجنة التطوعية
هـ- اللجنة المالية و- اللجنة الثقافية لجنة المعارض والرحلات واللجنة الإعلامية واللجنة الرياضية.

٦-العمل على توفير برامج متنوعة للمعوقين في المجتمع المحلي.

٧. الانتفاع بالخدمات والفرص العادية.

٨. تحقيق الاندماج الاجتماعي الكامل في مجتمعاتهم.

٩. تحقيق المساواة في الفرص والاندماج في المجتمع المحلي.

مبررات ظهور برامج التأهيل المبني على المجتمع المحلي

- محدودية خدمات التأهيل المتوفرة لذوي الحاجات الخاصة.
- الخدمات المقدمة في المؤسسات لا توفر فُرص مناسبة للاندماج الاجتماعي والاقتصادي لذوي الحاجات الخاصة في مجتمعاتهم.

- التكلفة العالية لخدمات التأهيل المركزية (الرسمية).
- محدودية تغطية الخدمات حيث أن الخدمات لا تطال جميع ذوي الاحتياجات الخاصة
- عدم وضوح الاتجاهات نحو ذوي الاحتياجات الخاصة ومحدودية آثار خدمات التأهيل الرسمية في أحداث تغيير اجتماعي بيني ملائم.(Ahrtag ,1995، القريوتي ١٩٩٩)

الدكتور

فائز شالاتي

أخصائي بتقويم النطق والكلام
والإرشاد النفسي والتوجيه التربوي وإعادة التأهيل
دمشق - هاتف: ٦١١١٩٨٩، ٦١١٩٥٦٣ - ص.ب: ٤٣٢٣

المهن والصناعات التي يتاح ممارستها ومزاولتها من قبل الأشخاص المعوقين سمعياً

الدكتور فائز شالاتي

يمارس المعوقون سمعياً في المرحلة الراهنة، بعض المهن والصناعات التقليدية والمحددة جداً، كأعمال الدهان وطلي المفروشات الخشبية (الموبيليا)، وغيرها من المهن التي قد لا تكون ملائمة لقدراتهم السمعية، والتي قد تترك أثراً سلبياً ضاراً على قدراتهم الإيجابية الأخرى كالقدرة البصرية مثلاً.

[redacted]

السعودية، وتحديد أبعاد المشكلة، وكيفية تطوير الواقع الحالي لبرامج التأهيل المهني القائمة، وإيجاد برامج جديدة للتدريب والتأهيل، تتواءم مع واقع التطور والتقدم الصناعي والتقني بقية امتصاص اليد العاملة لكافة المعوقين سمعياً، بعد تأهيلهم مهنياً بشكل صحيح، لإعدادهم و دمجهم اجتماعياً و اقتصادياً في برامج التنمية الإجتماعية والاقتصادية.

المهن والصناعات التي يتاح ممارستها ومزاولتها من قبل الأشخاص المعوقين سمعياً

الدكتور فالز شالاني

١ ــ توطئة:

تواجه المجتمعات العربية في مسيرتها التنموية الاجتماعية والاقتصادية، مجموعة من التحديات، وترتبط هذه التحديات بنظم التعليم والتدريب والتأهيل القائمة في البلدان العربية، سواء ما يخص فئات الأشخاص العاديين، أم غير العاديين. وقد يكون من أبرزها:

ــ التفجر المعرفي والتكنولوجي.

ــ الثورة المعلوماتية.

ــ التفاوت الحائل بين معدل النمو الاقتصادي الذي لا يزال يحبو، ومعدل النمو السكاني المتسارع والمتصاعد.

ــ التطور السريع في المجالات الفكرية والمادية والأخلاقية.

٢ ــ تنمية الموارد البشرية:

[redacted]

في نفس الوقت، صانع هذه التنمية ومُحرّكها بمجهوده وطاقاته، والمستفيد من نتائجها ومزدوجها.

والإنسان العربي، هو صانع التقدم، وينبغي أن يكون هدفه، والإنسان المعاق، قادر على المشاركة في صنع التقدم، ومن حقه الاستمتاع بثماراته، إذا ما أُتيحت له الفرص والأساليب لتمكينه من الأخذ والعطاء، في سياق الحياة الاجتماعية. والمعاقون سمعياً طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها، وهم جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار، في عمليات التخطيط والإعداد لبرامج التنمية في المجتمع. غير أن المعوق سمعياً، لا يستطيع القيام بدور فاعل في إطار التنمية الوطنية الشاملة إذا لم يؤهل تأهيلاً مناسباً أو يتم إعداده وتدريبه بشكل جيد، لممارسة مهنة أو عمل ما.

وتلقى عملية تنمية الموارد البشرية، اهتماماً شديداً من قبل واضعي السياسات ومخططي التنمية، وتتضمن أهم القضايا المطروحة، الاستراتيجيات التي يجب اتباعها، لتوجيه الجهود التدريبية لتكون مقبيّة لحاجات سوق العمل، كما يتم وضع نظم التوجيه المهني وتخطيط برامج التدريب والتأهيل وإعادة التأهيل، لسد حاجة مختلف القطاعات التي تجري فيها تعديلات جذرية وسريعة في هيكلية العمل، نتيجة للتغير في الوضع الاجتماعي والاقتصادي والتقني.

٣ ـــ الوضع الراهن للمعوقين سمعياً

٣ ـــ ١ ـــ التحديات:

لعل أهم التحديات التي تواجهها بعض المجتمعات العربية، وجود تفاوت كبير، وهوّة عميقة، بين ما يلفت من تطور اقتصادي، وبين النظرة السلبية للعمل وتقديره واحترامه، حيث تبدو كل ممارسة للحرفة أو المهنة أو الصنعة، وكأن ممارسها وممتهنها، تردىً منتمياً بشكل تلقائي إلى طبقة اجتماعية أدنى، لذا فإن ثمة صعوبة بالغة في عملية توجيه الأفراد غير العاديين من المعوقين سمعياً إلى العمل المهني.

كما يواجه نظام العمل في مجال تأهيل المعوقين حالياً، معوقات جمة، في توجيه المجتمع للإدراك أن المعوق سمعياً قادر على أن يصبح عاملاً ماهراً، أو منظماً لمشروع، وذلك بسبب إعاقته البالغة وخاصة في مجال التواصل المجتمعي، نتيجة لما لقيه هؤلاء في الماضي من حماية مفرطة أو إهمال طويل بشكل مقنع أو صريح. مما أضعف روح الاستقلال لديهم، وألغى عندهم خاصية المبادرة الذاتية والاعتماد على النفس.

ومن المؤسف أنه كان يُنظر إلى متناولة المعوقين سمعياً على أنها مهمة خيرية تطوعية، لا ضرورة اقتصادية واجتماعية تجتمع، ولذلك كانت برامج التأهيل المهني نقطة انطلاق للأشخاص المعوقين، ليحققوا بواسطتها استقلالهم الاجتماعي والاقتصادي، وأصبح يتعين على كل بلد وفقاً لأحكام المادتين ١ و٢ من اتفاقية العمل رقم ١٥٩ لعام ١٩٨٣، (أن يضع وأن ينفذ دورياً، بما يتفق مع الظروف والممارسة والإمكانات الوطنية، سياسة وطنية للتأهيل المهني ولعمالة المعوقين) وأن (تستهدف السياسة المذكورة إمكانية اتخاذ تدابير تأهيل مهني ملائمة، لكل فئات الأشخاص المعوقين، وتعزيز فرص عمالة المعوقين في سوق العمل المفتوح). وكذلك

[redacted]

خدمات التأهيل المهني والعمالة للمعوقين أن تستخدم خدمات التوجيه المهني، والتدريب والتوظيف والعمالة والخدمات المرتبطة بالعمال عموماً، مع إجراء أي تكييفات لازمة ما أمكن ذلك).

كما دعت منظمة العمل الدولية، عبر اتفاقية التأهيل المهني والعمالة التي اعتمدتها عام ١٩٨٣، إلى وضع سياسات وطنية خلال عقد الأمم المتحدة للمعوقين ١٩٨٣ ـــ ١٩٩٣ وبعده، من أجل شرائح المعوقين الذين انخفضت بدرجة كبيرة إمكانات تأمين عمل مناسب لهم واحتفاظهم به، وترقيتهم فيه. سيما وأن شريحة العمال العاطلين، هي آخر فئة تحصل على العمل وأول فئة تتعرض للفصل منه. بسبب نقص أو انعدام التدريب والإعداد والتأهيل.

٣ ـــ ٢ أبعاد المشكلة:

تشير التقديرات أن سكان العالم العربي في مطلع العام ٢٠٠٠ هم أكثر من ٢٧٥ مليون، كما يقدر عدد المعوقين حوالي ٢٠ مليوناً معوقاً، بينهم حوالي ٤ ملايين معوقاً سمعياً في الوطن العربي.

١ ـــ تقدر نسبة من يحتاج من هؤلاء إلى التوجيه المهني من الفئة العمرية بين ١٠ ـــ ١٤ سنة بحوالي ١٤%، أي أن عددهم ٥٦٠,٠٠٠ معوقاً سمعياً في مرحلة الدراسة.

٢ ـ تقدر نسبة من يحتاج من هؤلاء إلى التدريب والتأهيل المهني من الفئة العمرية بين ١٥ ـ ١٩ سنة بحوالي ١١ %، أي أن عددهم ٤٤٠,٠٠٠ معوقاً سمعياً.

ولقد أوردت هذه الأرقام، للتذكير وليس للترهيب، حتى يتسنى لنا معاً أن نقف وقفة تأمل جادة لرسم استراتيجية مقبلة طويلة الأمد، تهدف لرفع المعاناة الشاقة عن الصم، كطاقة هائلة قادرة على الإسهام الحقيقي في عملية التنمية الشاملة حماية لهم من الضياع النفسي والاجتماعي والاقتصادي، تحسباً لفقدان الرؤية الموضوعية لحجم عملية التدريب والتوجيه والتأهيل المهني لهذه الفئة.

٣ ـ ٣ التشريعات:

يختلف مفهوم العوق السمعي عن الإعاقات الأخرى بين بلد عربي وآخر، ففي الجمهورية العربية السورية على سبيل المثال، كنموذج لا تختلف كثيراً عن غالبية الدول العربية، صدر المرسوم التشريعي رقم ٤٠ لعام ١٩٧٠، بإحداث معاهد لرعاية الصم، حدد مهمتها (بضرورة تدريب وتأهيل الصم والبكم وتعليمهم، وتوفير المدربين والمعلمين اللازمين لهم). كما صدر المرسوم التشريعي رقم ٥٤ في نفس العام ١٩٧٠، الخاص بإحداث مراكز التأهيل المهني للعاجزين، دون أي تخصيص لفئة دون أخرى من المعوقين، وقد نصت التشريعات السورية (على أن المعاق هو الشخص الذي نقصت قدرته عن أداء عمل مناسب، والاستمرار فيه نقصاً فعلياً، نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية). ويتم تصنيف المعاقين على أساس:

ـ العاجزون جسدياً.

ـ العاجزون عقلياً.

أما مفهوم التأهيل، فيطلق على (تقديم الخدمات اللازمة للعاجزين، بحيث يمكنهم من استعادة قدراتهم على ممارسة عملهم الأصلي، أو أداء أي عمل آخر يتناسب مع حالتهم، وإيجاد العمل والاستقرار فيه).

كما (وتقدم خدمات التأهيل المهني للمعاقين في مراكز معتمدة لهذا الغرض مجاناً لكل معاق، ممن تنطبق عليهم شروط القبول، سواء كان ذكراً أو أنثى، من القطر العربي السوري أو الأقطار العربية الأخرى).

وقد اعتبر القانون بأن خدمات التأهيل المهني تقدم مجاناً للمعاقين الذين تنطبق عليهم شروط القبول، مما يعني أن هناك شرائح من المعاقين لا تنطبق عليهم هذه الشروط، وبالتالي لا تقدم لهم هذه الرعاية.

وبالنسبة لإلزامية التشغيل، فإنه يتم ترشيح المعاقين المؤهلين للعمل في إحدى الجهات العامة من قبل مكاتب الاستخدام التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، في الأعمال التي رُشحوا إليها، والتي تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية أو المهنية وذلك بحدود ٤ % من مجموع عدد العاملين لديها. ويُعفى المعاق الحامل لشهادة مركز التأهيل المهني للعاملين، من شروط اللياقة الصحية في التشغيل في المعامل أو التوظيف في وظائف وأعمال حكومية.

أما بالنسبة لحماية المعاقين فقد نصت اللوائح على حق الوزير إضافة إلى النسبة المحددة قانوناً لاستخدام العاجزين المؤهلين، أن يحدد ما يلي:

- أفضلية استخدام العاجزين في أعمال معينة، يتوافق أسلوب ممارستها مع أوضاع مختلف فئات العاجزين، ويلزم أصحاب الأعمال بمراعاة هذه الأفضلية.
- تحديد وظائف وأعمال حكومية معينة يكون للعاجزين المؤهلين أولوية التعيين فيها.
- تقرير الشروط الواجب توافرها في العمل لتيسير قيام العاجز بعمله.
- أفضلية استخدام العاجزين الذين أصيبوا أثناء أو بسبب العمليات العسكرية أو بخدمة العمل في الوظائف والأعمال الحكومية.

كما نصت التشريعات أيضاً على (أن تتم مساعدة العاجزين على الحصول على الأجهزة التعويضية المناسبة لكل حالة، كالأطراف الصناعية أو الأجهزة السمعية أو الأجهزة الطبية الأخرى. وتقدم الأجهزة مجاناً للمعاق الذي تثبت اللجنة المختصة من عدم قدرته على دفع ثمن هذه الأجهزة). كما نصت أيضاً على (تنظيم دورات تدريبية في المعامل ودفع التعويضات اللازمة لهم أثناء التدريب).

وبديهي أن يكون للدولة وأصحاب الأعمال والعمال والمنظمات العربية والدولية دوراً أساسياً في حماية المعاقين وفقاً للتوصيات الصادرة عن منظمتي الصحة والعمل العالميتين.

وبالاحظ هنا أنه ليس للمعوق سمعياً أية امتيازات أو تعويض خاصة به، إنما جرى اعتباره كأي من [illegible]

الحوق.

٤ ـ مجالات عمل الصم:

ونسوق فيما يلي مثالاً لأنواع الصناعات الصغيرة المذكورة بالكتاب الذي أصدره مركز التنمية الصناعية للدول العربية (ابدكاس)، وفيه أمثلة عن بعض الصناعات المتاح ممارستها أو مزاولتها من قبل الصم، وقد بلغ عددها على سبيل المثال وليس الحصر، ١٠٥ نماذج مهنية، وهي مترجمة عن دراسة خاصة بالصناعات اليابانية.

١ ـ الصناعات الغذائية:

وتشمل / ١٨/ نوعاً من المعامل وعلى سبيل المثال نورد فيما يلي بعض هذه المصانع:

(معامل العصير ـ تعبئة الخضار والفاكهة ـ صناعة الخبز ـ البسكويت ـ المعكرونة ـ الزيوت ـ الحلويات الخ....)

٢ ـ صناعة الغزل والنسيج والجلود والملابس الجاهزة:

وتشمل / ١١/ نوعاً من المعامل

٣ ــ صناعة الخشب

وتشمل /٤/ أنواع من المعامل

٤ ــ صناعة الورق والطباعة

وتشمل /٨/ أنواع من المعامل.

٥ ــ الصناعات الكيميائية والبترول والمطاط ومنتجات البلاستيك:

وتشمل / ٢٦/ نوعاً من المعامل.

٦ ــ صناعة المنتجات المعدنية غير الحديدية:

وتشمل / ١٧ / نوعاً من المعامل.

٧ ــ صناعة المنتجات الحديدية الأساسية:

وتشمل /٢/ نوعاً من المعامل .

٨ ــ صناعة المنتجات الحديدية المصنعة والآلات والمعدات:

وتشمل / ١٤ / نوعاً من المعامل.

٩ ــ الصناعات التحويلية:

وتشمل /٣ / أنواع من المعامل.

١٠ ــ معامل المياه المعدنية [illegible]

وتشمل نوعاً واحداً من المعامل.

[illegible] إصلاح السيارات

وتشمل نوعاً واحداً من المعامل.

كما سبق لمركز (ايدكلس) أن أصدر قائمة مترجمة عن الصناعات الأمريكية وعددها /٢٥٠/ نوعاً من المعامل. يمكن للصم ممارسة العمل في أكثرها، بعد تحليل وتوصيف العمل للتعرف على المراحل المتاح للأصم العمل بها.

بعدها ويعمل بعض الصم في سورية، بالأعمال الآتية في المجالات الصناعية وفي معامل القطاع العام والخاص وأحياناً لحسابهم الشخصي، وليس ثمة حصر أو إحصاء لعدد هؤلاء وتوزعهم على المهن والصناعات المختلفة كما لا يوجد أي نوع من المتابعة لشؤونهم وأوضاعهم.

١ ــ أعمال البناء والديكور والدهان وورق الجدران والموكيت

٢ ــ الخدمات الصحية وتمديدات المياه

٣ ــ خياطة الملابس وتوابعها

٤ ــ [illegible] والطباعة الأبواب والنوافذ الخشبية

٥ ــ أعمال كهربائية كالتدفئة والتبريد

٦ ـــ صيانة السيارات وتحليلها ودهانها

٧ ـــ معامل النسيج والألبسة الجاهزة والجوارب

٨ ـــ الصناعات الجلدية والأحذية والحقائب

٩ ـــ الآلة الكاتبة والطباعة والكمبيوتر

١٠ ـــ أعمال النسيج وطباعة الأقمشة والتريكو.

١١ ـــ النجارة والموبليا وحفر الخشب

١٢ ـــ الصناعات التحويلية " معامل المحارم الورقية مثلاً "

١٣ ـــ المؤسسات والأعمال المكتبية

١٤ ـــ إصلاح الساعات

بعد أن مركز التأهيل المهني للعاجزين يقوم بتدريب كافة فئات المعوقين بما فيهم الصم، بدءاً من دراسة حاجة سوق العمل وضمن حرف ومهن محددة. وقد بلغ عدد الصم الذي تم تدريبهم خلال السنوات العشر الأخيرة /١٩٨/ معوقاً سمعياً، جرى توزيعهم على عشر حرف وذلك وفق الجدول الآتي، مع التنويه أن نسبة المستفيدين من خدمات التأهيل المهني، لا يمكن أن تتعدى ١٠ % من الفئة العمرية من الصم الواجب تأهيلهم علماً أن هذه الفئة متواضعة جداً، هي صورة مكررة لدى كافة شرائح الصم في مختلف البلدان الغربية.

عدد الطلاب الصم والمتسربين إلى المركز خلال سنة ١٩٩٠ ـــ ١٩٩٩

العام	الخياطة الرجالية	الخياطة النسائية	التريكو		آلة كاتبة		أحذية	نجارة	الكترون	تصوير	كمبيوتر		حلاقة	المجموع	
			ذ	ث	ذ	ث					ذ	ث		ذ	ث
١٩٩٠	٥	٦	١		١	٣	١	٣						١١	٩
١٩٩١	٢	٧					١	٤		١				٨	٧
١٩٩٢	٤	١٠	٥		٢	٢		٢		١			١	١٠	١٧
١٩٩٣	٨	١٠	١			٤	٢	٣	١	٢				١٨	١٥
١٩٩٤	٣	٧	١		١			١						٧	٧
١٩٩٥	٣	٤						٢		٢				٧	٤
١٩٩٦	٣	٦			١	١		١		١				٢	٧
١٩٩٧	١	١	١		١		٢	٥	١				٣	١٦	٤
١٩٩٨	١	٦	٢	٣	١		٣	٢						٩	٨
١٩٩٩	٤	١١	٤	١			١	٣		١	٢	١		١٢	١٢
المجموع	٣٧	٧١	١٠	٩	٧	١٠	١١	٣٩	٢	٩	٢	١٠	٣	١٠٨	٩١

٥ ـــ الحاجة إلى التطوير والتحديث:

ونظراً لأن التوجيه والإرشاد النفسي والتربوي في مرحلة المدرسة، والتوجيه والتدريب والتأهيل المهني لمرحلة ما بعد المدرسة؛ يجب أن يتخذ مساراً موضوعياً من حيث دراسة صحة الأجهزة النفسية والجسدية والعقلية وذلك بالتركيز على قدراته الإيجابية الأخرى، غير القدرة السمعية، كقدرته البصرية والعقلية واللمسية وتوافقه العصبي والعضلي والحركي. فإن خطة الدراسة النفسية تبدأ عادةً بالتعرف على النواحي التالية:

النشاط العام ـــ القدرة على الإنتاج ـــ التمييز البصري ـــ الإدراك المكاني ـــ التذكر الحركي ـــ الملاحظة ـــ الفهم ـــ الدقة في الأداء.

بالإضافة إلى تطبيق بعض الاختبارات النفسية، كاختبار مهارة الأصابع على سبيل المثال، حيث لوحظ أن بعض المهن تحتاج إلى مهارة يدوية عالية بدرجة تفوق بعض المهن الأخرى، كما لوحظ أن مهنة النجارة مثلاً تحتاج إلى مهارة أصابع أقل مما تحتاجه مهنة الخياطة والتفصيل.

ثم ينتقل بعد إلحاق المعوق سمعياً بأي مركز تدريبي، بالتأكيد على المفاهيم والمصطلحات الآتية وفقاً لما توجهت إليه منظمة الصحة العالمية.

يُعرّف مصطلح التأهيل " بأنه الإفادة من الخدمات الطبية والاجتماعية والتربوية والمهنية من أجل تدريب وإعادة تدريب الأفراد لتحسين مستوياتهم الوظيفية ".

كما يعرف مصطلح إعادة التأهيل " بأنه الاستخدام المجمع والمنسق للتدابير الطبية والاجتماعية والتعليمية

[redacted]

٦ ـــ أسس التأهيل المهني ومشكلاته:

تؤكد فلسفة التأهيل وإعادة التأهيل باستمرار على الجانب الإنساني، لأن العنصر المستفيد هو الإنسان أولاً وأخيراً، وهو إنسان فقد سمعه وتعذر تواصله الاجتماعي في حالات غير قليلة، وذلك بسبب قصور وخلل التخاطب لديه أحياناً.

ويؤكد مخططو التوجيه المهني على مساعدة الفرد على أن يختار مهنةً من المهن فيؤهل لها، ويدخلها ويرقى بها، ويكون محور الاهتمام هو الفرد نفسه. لذلك ينبغي عند التخطيط لبرامج التأهيل اتباع الخطوات الآتية:

ـــ تحديد حاجة المعوق سمعياً للالتحاق بمركز التأهيل المهني، ودراسة مدى قابليته للاستفادة من خدمات التأهيل.

ـــ تحديد نوع الخدمات المقدمة إلى المعوق سمعياً.

ـــ تحديد الإعاقة السمعية ومستواها وشدتها والأجهزة السمعية التعويضية المساعدة في حال وجودها.

ـــ تحديد القدرات والتعرف على الاتجاهات والدوافع وتحليل أنماط الشخصية.

- تأثير الإعاقة السمعية على الفرد والأشخاص المحيطين به.
- تحديد المعلومات المتوافرة عن العامل، وعن نوع العمل.
- دراسة بحسابات الجدوى الاقتصادية، ومدى الإنتاجية وتحديد فارق الإنتاج.
- متابعة الأصم أثناء التدريب وأثناء الخدمة بعد التأهيل.
- إيجاد برامج تأهيل تواكب بين التدريب وحاجات السوق.
- تحقيق التعزيز الإيجابي في مختلف المراحل والتغذية الراجعة.
- دراسة ظروف العمل من حيث مكان العمل داخل المعمل وخارجه ودرجة الحرارة والرطوبة وأنواع الروائح وأسلوب التهوية.
- ملاحظة أنواع المخاطر المحتملة سواء أكانت من نوع ميكانيكي أو كهربائي أو كيميائي أو حروق أو إشعاع أو تسمم.
- دراسة ظروف العامل الأصم وعمله لوحده أو مع مجموعة من العمال وحاجته للتفاهم والتخاطب معهم.
- إيجاد نوع من الحماية المهنية والأمن الصناعي وذلك بتخصيص إشارات ضوئية عند وقوع الخطر بدلاً من الإشارات الصوتية والأجراس.
- إجراء تقويم مستمر لوضع العامل مع وضع برنامج متابعة خاص لمعرفة مدى نجاح تدريبه وتأهيله ومدى امكانيته على قدرته الإنتاجية.

٧ ـ تحليل وتوصيف المهن:

من المعروف أن اختيار مهنة معينة للأصم، هي عملية معقدة ومتشابكة وتدخل فيها عوامل كثيرة، اقتصادية، وثقافية، ونفسية، واجتماعية، إضافة إلى ظروف الأسرة والعادات والتقاليد، لذلك لابد من مواجهة بعض المشكلات ومن أهمها:

- ضرورة تكوين مهارات تدريبي قادر على التواصل والتخاطب مع المعوق سمعياً، وأن يكون مؤهلاً لممارسة عمليات التوجيه والإرشاد النفسي والتدريب والتأهيل المهني بحيث يكون المدرب اختصاصياً في المهنة التي سيدرب عليها الأصم، مع إعداد خاص في مجال التربية الخاصة وأسلوب التعامل مع المعاقين سمعياً.
- تعدد الاختصاصات في عملية التأهيل، بسبب الحاجة إلى الجهود المتكاملة المقدمة من قبل الأخصائي النفسي والتربوي والاجتماعي والطبي والتأهيلي والمهني والاقتصادي.
- الكلفة العالية لأدوات التدريب بسبب الهدر بالمنتجات غير الصالحة للاستعمال في كثير من الحالات.
- توفير فرص العمل، وتعديل اتجاهات أرباب العمل والمسؤولين عن إدارة القطاعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة إزاء العامل الأصم.

— توفير الحماية المهنية والأمن الصناعي وأجهزة التحكم والإنذار الضوئية لحماية التدريبات الإيجابية المتبقية لدى الأصم.

وبعد ذلك، يتم إجراء سلسلة مفصلة ومستفيضة من الخطوات لتحليل وتوصيف المهن، أي دراسة دقائق كل مهنة وظروف العمل بها، والمؤهلات الواجب توافرها في العامل لإيفائها حقها والتعرف على حاجة السوق للعامل الأصم الذي يتم تأهيله وفقاً لمراحل محددة من مهنة معينة.

وعلى سبيل المثال نورد فيما يلي نموذجين من المهن التقليدية القابلة للتطوير مقتبسة من دليل توصيف المهن، وهي أعمالٌ يمكن للأصم العمل بها لحسابه الخاص أو بالتعاون مع آخرين.

٧ — ١ — النموذج الأول — ميكانيكي مركبات خفيفة:

وهو عملٌ يمكن للأصم أن يعمل به لحسابه الخاص بحيث يعمل منفرداً أو تحت إشراف آخرين، ويقوم بتحديد وتشخيص الأعطال ويصلح دوائر المحرك وأجهزة نقل الحركة والفرامل وأجهزة التعليق ونظام التوجيه باستخدام أجهزة القياس الخاصة دون الحاجة إلى السمع. يُصلح دوائر الاشتعال ودوائر الوقود ويصلح دائرة التبريد والتزييت ويفك ويركب المحرك ويتفقد صلاحيته ويفك الأجزاء الداخلية ويتعرف على مدى التآكل في الاسطوانات، ويجمع المكابس ويركب صندوق السرعات الميكانيكي والأوتوماتيكي، وعمود الجر والمحاور والمضخة الرئيسية للفرامل الهيدروليكية، ويصلح ويركب مفاصل جهاز التوجيه ومستانه ورواديع الارتجاج، ودائرة الشحن الكهربائي ودائرة التوليد. وينفذ أسس وتعليمات السلامة والصحة المهنية والأمن الصناعي.

٧ — ٢ — النموذج الثاني — مزارع محاصيل حقلية وخضار:

وهو عملٌ يمكن لأيّ أصم ريفي ممارسته منفرداً أو مع آخرين، بحيث يتخصص في زراعة المحاصيل الحقلية كالقمح والشعير والذرة والأرز والبندورة والبقدونس والفجل والبصل والبطاطا والخس، وكافة أنواع المحصول الخضري، وذلك بتحديد أنواع المحاصيل التي تُزرع والمساحات الواجب زراعتها حسب نوع التربة وظروف السوق وغير ذلك من العوامل، ويشتري البذور والأسمدة والأدوات الزراعية اليدوية والآلية الخفيفة، ويؤدي الأعمال المختلفة في الحقل كالحرث والتسميد وبذر البذور والحصد ورش المبيدات وتقليم النباتات وأعمال السقي. وكذلك تجهيز تربة المشاتل ونثر بذور الخضراوات ومتابعة نموها ثم نقل الأشتال إلى موقع الزراعة، والإشراف على جني المحصول وتسويقه، مع ملاحظة نظام الدورة الزراعية الملائمة. ويراعي باستمرار أسس وتعليمات السلامة والصحة المهنية والأمن الصناعي والزراعي.

إضافةً إلى ما تقدم يمكن أن نورد تحليلاً وتوصيفاً لنموذجين آخرين لأعمال أكثر تطوراً وحداثةً ودقةً من الصناعات الصغيرة، والتي لا يمكن للأصم أن يعمل بها لحسابه الخاص.

٧ — ٣ — النموذج الثالث — عامل في معمل تكرير السكر:

تعتمد عملية تكرير السكر على مجموعة من مراحل العمل الفنية كعملية إزالة الشوائب والإذابة والتفحيم

والترشيح وإزالة اللون وتركيز المحلول والبلورة، والمعالجة والتصفيف والتبريد. وتحتاج هذه المراحل الى عدد من الكيميائيين والمهندسين والفنيين يبلغ عددهم / ٣٣ / فنياً، بالإضافة إلى / ٢٠ / عاملاً متخصصاً في عمليات العبئة والتغليف والخزن، وسيكون الأصم واحداً من هؤلاء العمال المتاح تدريبهم لبعض مراحل العمل الفني في عملية التكرير، أو يتم تأهيله في مجالات التخزين أو التعليب أو التغليف. وهي مراحل لا تقل أهمية عن الأعمال الفنية لأنها أعمال فنية أيضاً. وهذه الأعمال تتم جميعها في وردية واحدة أو أكثر.

٧ ـ ٤ ـ النموذج الرابع ـ عامل في معمل إنتاج ورق الكتابة:

يشتمل العمل في معمل الورق على تشغيل مجموعة من الآلات لتصنيع الورق المستخدم في الطباعة والكتابة والتغليف، وذلك باستخدام لب الشجر المستورد، وتحويله إلى عجينة ومن ثم ضغطه بآلات متعددة الاسطوانات لسحبه ورقيقه وتجفيفه. ثم تمريره ضمن حطات المراحل وتحويله إلى اسطوانات الصقل والتبييض للتأكد من خلوه من العيوب والأوساخ والمواد اللزجة أو المخاطية أو البقع أو الثقوب ويؤشر على الأجزاء المصابة بغرض نزعها من البكرة، مع تشغيل جهاز التنشية وتثبيت الأصباغ. ويحتاج المعمل إلى /٣٧/ عاملاً لوردية واحدة. ويمكن للأصم العمل في بعض المراحل شريطة أن تتوافر في الآلة المستخدمة إمكانات الحماية المهنية والأمن الصناعي، والتنبيه والتحذير بالإشارات الضوئية بدلاً من أجراس الخطر الصوتية.

٨ ـ الآفاق المستقبلية:

توضح أمامنا عبر هذا العرض السريع، صورة مهزوزة غائمة غير واضحة المعالم لعمليات التوجيه والتدريب والتأهيل وإعادة التأهيل المهني وتشغيل المعاقين [illegible]

[illegible] حاجة هذه الفئات إلى المدربين عمرية إلى التوجيه أو التدريب المهني أو التشغيل إضافة إلى تحديد مدى

ومراكز التأهيل المهني.

ـ فقدان عملية المواءمة والربط بين برامج التأهيل المهني وحاجات سوق العمل إلى اليد العاملة المدربة والمؤهلة من فئة المعوقين سمعياً.

ـ ضرورة فصل عمليات التوجيه والتدريب والتأهيل وإعادة التأهيل المهني للمعوقين سمعياً عن بقية فئات العاجزين، بسبب اختلاف القدرات الإيجابية المتوافرة والمنبقية لدى كل فئة من المعوقين.

ـ الحاجة الماسة لتحويل التشريعات الخاصة بالتدريب والتأهيل المهني والتشغيل والحماية المهنية والسلامة التشغيل الخاصة بالمعاقين سمعياً ـ رغم أنها تشريعات متطورة وحديثة من حيث الصياغة ـ إلى واقع إجرائي وتنفيذ عملي ووضعها موضع التطبيق الفعلي.

ـ إشراك كافة الجهات المعنية المسؤولة عن تنفيذ السياسة التربوية والصحية والاجتماعية والاقتصادية، عن موضوع التأهيل المهني.

ـ توظيف كافة وسائل الإعلام لتوعية المعوقين وأسرهم والعاملين معهم والمخططين لشؤونهم وأصحاب

القرار الخاص بأمورهم والرأي العام والمجتمع، بأهمية تدريب وتأهيل وتشغيل الصم كطاقة بشرية قادرة على الإسهام في عملية التنمية.

لذا فإن السعي لبلوغ الهدف، يقتضي وضع سياسة جديدة قادرة على المواءمة بين التدريب والتشغيل وسوق العمل، بعد التعرف الدقيق على القدرات الإيجابية المتبقية لدى المعوقين سمعياً، وتحليل كافة مراحل الأعمال سواء أكانت فردية أم صناعات صغيرة أو متوسطة أو كبيرة. بغية تحديد المراحل المتاح ممارستها ومزاولتها من كل صناعة أو مهنة، من قبل المعوقين سمعياً. إن كان العمل لحسابهم الخاص أم لحساب أرباب العمل أو شركات القطاع العام. مع التأكيد بأن عملية التنمية لم تعد عملية هامشية. بل غدت عملية تدخل في صلب الخطط الوطنية للتنمية الاجتماعية والاقتصادية الشاملة والمستدامة. وهي بحاجة ماسة لتركيز جهود السلطات التربوية والاجتماعية والاقتصادية المسؤولة عن توجيه وتأهيل وتدريب وتشغيل ذوي الحاجات الخاصة من المعوقين سمعياً بغية توظيف إمكانيات هؤلاء الصم في خدمة المجتمع وجعلهم ساهمين فاعلين في العلميات التنموية، ليتسنى لنا تطوير أوضاعهم وترقيتها ورفع مستواهم المعاشي، وتوفير فرص لهم متكافئة مع أقرانهم السامعين.