

مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة برامجه ومشاكله

أ. عبد الفتاح تواتي جامعة أدرار - الجزائر

د. النوي بالطاهر جامعة السوادي - الجزائر

abo.aymaen39203@gmail.com

ملخص:

نظرا لأهمية تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة لتأهيلهم ارتأينا الإشارة إلى مبادئ التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبرامج التكوين المهني وانتهينا إلى الحديث حول أهم المشاكل التي تتعرض لها ذوي الاحتياجات الخاصة ويتم معالجتها بالتكوين المهني، فمن خلال هذه الإشارات يمكن توضيح تلك العلاقة ومدى شموليتها وخاصة في حالة وجود الإمكانات والوسائل المناسبة وأيضا التطبيق الصحيح للتكوين التي يؤدي إلى تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلها لجعلها مؤهلة جاهزة لمواجهة التحديات الراهنة.

الكلمات المفتاحية: تكوين، تأهيل، ذوي الاحتياجات الخاصة..

Principles of vocational training and rehabilitation of people with special needs, programs and problems

Abstract

In view of the importance of the formation of people with special needs for rehabilitation, we have referred to the principles of vocational training in the rehabilitation of people with special needs and vocational training programs, and we have decided to talk about the most important problems facing people with special needs and are dealt with through vocational training. The existence of the appropriate means and means, as well as the correct application of training, which leads to the formation of people with special needs and rehabilitation to make them eligible to meet the current challenges.

Keywords: Training, rehabilitation, people with special needs.

مقدمة:

إن عملية التكوين تهدف أساسا إلى إعداد الفرد للمهنة والتقدم فيها، وذلك عن طريق تقديم البرامج التكوينية المختلفة سواء كان ذلك قبل الدخول في المهنة أم أثناء الممارسة لها من خلال إجراءات مناسبة ويكون ذلك بواسطة إمكانيات ملائمة للعمل.

كما أن هناك اهتماما كبيرا بموضوع التكوين المهني في العالم، فالمجتمعات الحديثة تحرص على تنظيم اليد العاملة و لا تقتصر على الطبيعة فقط بل أن هناك أيضا ما يعرف بذوي الاحتياجات الخاصة فهي من المشكلات الأساسية في المجتمعات البشرية على اختلافها، والإعاقة تختلف من الإعاقات البسيطة إلى الإعاقات البالغة التعقيد، فالفرد هنا نجده يعاني من العجز عن ممارسته للأنشطة الاجتماعية والأنشطة المهنية في حياته، ولهذا حاولت العديد من المراكز والمعاهد توفير الإمكانيات اللازمة لمحاولة تكوين المعوقين، ودمجهم في المجتمع وكأنهم أشخاص عاديين يمارسون حياتهم كغيرهم من الأفراد.

وفي هذا الصدد برزت أهمية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فالمجتمعات المتقدمة تعطي قدرا وافرا من الرعاية المختلفة الجوانب من طرف هيئات متخصصة أجيد تخطيطه وتجهيزها بأحدث الوسائل.

إن ذوي الاحتياجات الخاصة من الأفراد الذين يجدر الاهتمام بهم وجعلهم يشتركوا في عملية التنمية، مع محاولة الاهتمام بهم من مختلف الجوانب لتحقيق هدف رضاهم وارتياحهم في المؤسسة، فهناك العديد من أجهزة الدولة المهتمة بقطاع التكوين وبمشاكله الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة يزيد اهتمامها أكثر نتيجة ارتفاع هذه الفئة ومعاناتهم من مشاكل التهميش، إذ أن الكثير منهم لهم إمكانية التكوين في المستويات المهنية التي تناسبهم.

وبذلك تتزايد وتظهر الحاجة الملحة للتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف المؤسسات والمهن التي تتناسب قراتهم، ولغرض تأهيلهم وإعدادهم حتى يصلوا إلى مستوى عالي من الإنتاج، لا بد من التكوين المنظم.

1- مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التدريب إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الاتجاه بما يتماشى ومصلحة المؤسسة مهما كانت طبيعة عملها ومن أهم هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

1-1- ضرورة إنشاء الدافع لدى المتدرب:

تأخذ هذه النقطة بعين الاعتبار حتى يتسنى تدريب الأفراد كل حسب فهمه الذهنية وخلفياته وخاصة في حالة وجود فروق فردية كبيرة بين الأفراد يتم الاعتماد على التدريب الفردي في أغلب الحالات يكون تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة بصورة فردية، وأما إذا كانت هناك فروقا طفيفة، يمكن الاعتماد على التدريب الجماعي بطبيعة الحال كلما كان هناك دافع قوي لدى المتدرب أدى ذلك إلى سرعة تعلم الفرد وبالتالي اكتساب معارف ومهارات جديدة، هذا يعني العمل على خلق علاقة ما بين المتدرب ورغبته، أي ربطه بهدف يرغب فيه، فمثلا وسيلة لزيادة الدخل، الترقية وغيرها.

ومما لا شك فيه أن الدافع لدى الفرد الجديد يكون أقوى من الدافع لدى الفرد القديم، هذا الأخير الذي يؤدي العمل في وقته الحالي ويعاد تدريبه، فالتحفيز لا يقتصر على عملية التدريب أو على المدرب وإنما

أيضا للمشرف دور فعال في ذلك وبالأخص عند عودة المتدرب إلى عمله، إذ يعمل على تدريبه ومتابعته وتشجيعه، ويعمل على معالجة نقاط الضعف لديه وكذا حثه على الالتحاق بعملية التدريب⁽¹⁾.

فنجاح المتدرب في عمله يرتبط بوجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها، فالأهداف غير الواقعية أو الخيالية التي يستحيل تحقيقها تجعل الفرد يشعر بالفشل، ما يعطل عملية التعلم فعبء أو مسؤولية تحديد مختلف الأهداف تقع على عاتق المشرف⁽²⁾.

وبذلك يمكن اعتبار أن دور التكوين المهني أساسي للتحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تنمية الموارد البشرية، باعتبار أن المورد البشري هو السبب الرئيسي في تحسين الإنتاج وزيادة الفعالية وذلك عن طريق خلق دافع قوي لعمل المتدرب وبالتالي تحقيق الأهداف المرغوب فيها.

1-2- متابعة تقدم المتدرب:

إن الكثير من الدراسات والبحوث أكدت على وجود ارتباط وعلاقة بين حجم أو كمية المعلومات التي تعطى للمتدربين إضافة إلى تلك السرعة والفعالية في التعلم، ولكن ما يجب مراعاته أو الانتباه إليه هو أن المعلومات الكثيرة لا تعني اكتساب مهارات أو معرفة إنما الهدف هو الفهم السليم لتلك المعلومات، فالمتدرب قد يجد صعوبات في مهمته، فمهمة المدرب تتمثل في متابعة وتقييم درجة تقدم المتدرب، وكذا التحقق من استيعابه سواء النظري أو العملي لمحتويات برنامج التدريب.

1-3- التدريب ببرنامج التدعيم:

بعد اكتساب المتدرب لمهارات ومعارف خلال عملية التدريب، يجب ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب والعقاب، فالأمور الخاصة بما هو إيجابي تتمثل في خلق فرص للترقية، كزيادة الأجر وتقديم الشكر لما قام به الفرد من مجهود، فهنا على الإدارة التحقق من أن المكافأة مقابل إنجاز الفرد، إضافة إلى ضرورة وجود تنسيق بين برامج واحتياجات الأقسام التدريبية، إضافة إلى متطلبات الوظائف والأعمال، ففي حالة ما إذا كان السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي في هذه الحالة ينجر عن ذلك إجراء عقابي وهذا الأخير ما هو إلا إجراء لتقوية والحفاظ على السلوك التنظيمي⁽³⁾.

1-4- ضرورة الممارسة العملية للتدريب:

لابد من إعطاء المتدرب فرصته للمشاركة في عملية التعليم وذلك حتى يكتسب مهارة ومعرفة فعالة، إضافة إلى توفير الأدوات والوسائل التجريبية في مكان العمل مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل، كما أن المتدرب يجب أن يعرف معنى وكيفية التشغيل لتلك الوسائل وبدون وجود أي مخاطر⁽⁴⁾.

فالعلمية التدريبية هي عملية تواصل واتصال بين من المدرب والمتدربين.

الشكل (رقم 17) يبين مكونات العملية التكوينية⁽⁵⁾



فالمدرّب: هو الشخص الفاعل في المنظومة وهو بمثابة القائد للمجموعة والمحرك الأول و المحرك الأول لسير عملها⁽⁶⁾.

أما البرامج التدريبية: فهي خطة أو برامج للدراسات النظرية والتطبيقية والعملية⁽⁷⁾.
فالفرّد حتى يتعلّم ويكتسب مهارات لا بد من إعطائه فرصاً للمساهمة في عملية التعلّم وبالتالي تجسيد ما تعلّمه بالاعتماد على الوسائل والتجهيزات الموجودة، بمعنى تطبيق ما تمّ تعلّمه هو الذي يحدّد مدى استيعابه للمعلومات المعطاة من طرف المدرّب.

1-5- الانتقال من الكليات إلى الجزئيات:

فهناك عدة تجارب أجريت على عملية التدريب والسؤال المطروح، أيها أصلح؟: الطريقة الكلية أم الطريقة الجزئية؟. ففي الطريقة الكلية يتعلّم فيها المتدرب العمل كوحدة كلية، والطريقة الجزئية يتدرب فيها على شكل أجزاء منفصلة عن بعضها البعض ثم يربط بين هذه الأجزاء، فالبعض يرون أن أفضل الطرق التدريبية هي التي تبدأ بالعمل ككل إذ يتدرّج فيها العمال من الأعمال البسيطة إلى الأعمال المعقدة البسيطة إلى الأعمال الصعبة، وهذا لا يعني أن طريقة الأجزاء غير مفيدة، فهناك بعض الأعمال المعقدة تحتاج إلى الطريقة الجزئية حتى يتسنى فهمها بالتدرّج⁽⁸⁾.

وبذلك فإن اتخاذ القرار بشأن إتباع الطريقة الكلية أو الجزئية لا يكون اعتباطاً بل يتوقف على عدة عوامل:

- محتوى الوظيفة المتخصصة التي يتدرب عليها الفرّد.
 - نوعية المواد التي يتعلّمها الفرّد.
 - مدى حاجة المؤسسة إلى المتدربين.
- غير أن مختلف الدراسات والشواهد الواقعية أثبتت أن الطريقة التي أظهرت نجاحاً هي أن يتم أولاً وقبل كل شيء إعطاء فكرة موجزة عن الوظيفة ككل بصفة كلية، بعدها تقسيم الوظيفة إلى أجزاء حتى يستطيع تعلّمها بعمق أكثر⁽⁹⁾.

وبذلك فالجواب على السؤال المطروح هنا أن الاختيار للطريقة الأنسب يتم وفق الاعتماد على طبيعة الوظيفة في حالة تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة من الأحسن الانتقال من الجزء إلى الكل وخاصة حتى يسهل تعليمهم خطوة خطوة وليس دفعة واحدة.

1-6- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد:

ضرورة مراعاة الفروقات الشخصية بين المطلوب تدريبهم فتوزيع الأفراد يتم انطلاقاً من مستوياتهم وخلفياتهم، بحيث يتناسب هذا الأخير مع أسلوب ومادة التدريب ومستويات التدريب المختلفة، مما يحقق الفائدة أو المنفعة للمستويات المختلفة من المتدربين⁽¹⁰⁾.

من المعروف أن التدريب الجماعي يكون أقل تكلفة من التدريب الفردي ولكن نظراً للاختلافات بين الأفراد من حيث مستوى ذكائهم واستعدادهم، هذا يؤدي بدوره إلى ضرورة بناء برامج تدريب تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة ووسائل التدريب والتعليم الفردية وذلك قصد مختلف الاختلافات وجعلها منطقية وعملية⁽¹¹⁾.

2- برامج التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

هذه البرامج ترتبط بتصميم البرنامج التدريبي وعلينا التحديد النهائي لهذه البرامج لتنفيذها بصورة جدية ويكون ذلك بتحديد المواد التدريبية واختيار المكان المناسب وأيضا الزمان وأخيرا تصور الموازنة التقديرية.

نستهل حديثنا عن تحديد المواد التدريبية عن طريق توفر الأهداف التدريبية عبر كل المستويات، ماهية الموضوعات التدريبية التي تحتاج إلى إعداد وصياغة كافية من طرف الخبير بذلك، إذا أخذنا واحدة من المواد التدريبية والتي تعتبر واحدة من مكونات المحتوى التدريبي وفيها أشكال عدة مثل مشاهدات وزيارات وملاحظات أدائية وغيرها، عند ذلك تتشكل المادة التدريبية وتصاغ لتغطية واحد أو أكثر من الأهداف العامة للبرنامج ثم يحدد للمادة هدف عام، وتتبع عنه عدة أهداف فرعية على مستوى كل مادة، فالمادة تقسم إلى عدة وحدات تدريبية تكون كافية لتغطية كل المحتويات حيث تحتوي كل واحدة على مكونات ثلاثة وهي المعارف، المهارات والاتجاهات.

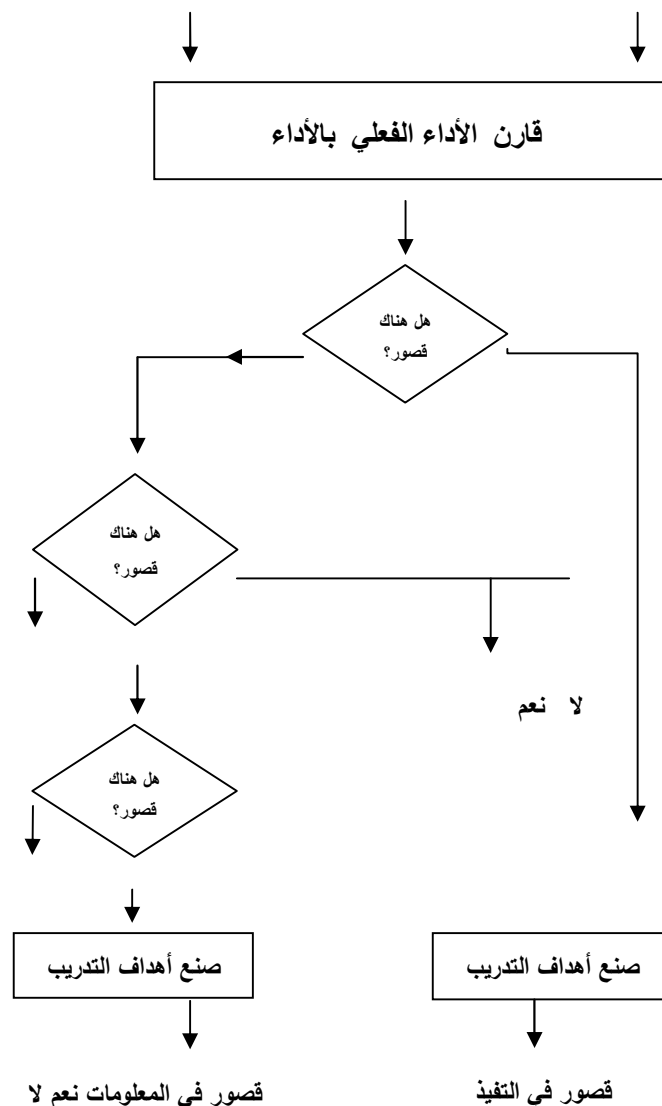
أما عن الطرق التدريبية فالمدرّب يستخدم طريقة أو أكثر وذلك وفقا للبرنامج التدريبي ولمستوياته حتى يستطيع أن يوصل إلى المتدربين الأفكار النظرية والتصنيفات والحالات العلمية والآراء والأفكار والمعتقدات وغيرها وهذه الطرق تتعد حسب الأهداف السلوكية للمواد التدريبية ويطبق هذا التدريب عن طريق المساعدات التدريبية أي تكنولوجيا التدريب، الذي لها دور أساسي في توصيل المادة التدريبية، يجدر التمييز بين نوعين من البرامج، البرامج النمطية والبرامج الخاصة، فالبرامج النمطية تعد بواسطة الخبراء والأخصائيين وذلك من دراستهم للسوق السياحي وغالبا ما تكون هذه البرامج متكاملة، برنامج مستقبل ثان ثم برنامج مستقبل أول ثم برنامج مستقبل رئيسي، استقبل هذه البرامج تستخدم عند التعيين والنقل والترقية، وتصلح لكافة المؤسسات الفندقية، أما البرامج الخاصة تجهز خاصة لمؤسسات بعينها ولوظائف دون غيرها بناء على طلب المؤسسات فالبرامج التدريبية تصمم بناء على تحديد الاحتياجات الضرورية والمطلوبة⁽¹²⁾.

كما يجدر أيضا برنامج مجموعة التعليم المستمر البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل هو مجموعة من التكوينات ذات المدى القصير التي تندرج في قلب (لب) الحقائق والواقع للمؤسسة إنه موجه للأطر (الإطارات) للمسيرين..وأشخاص آخرين للمؤسسات التي تتبع قوانين دفع الضرائب للتكوين المهني مهما كانت أعمارهم أو مستوى الكفاءة المهنية لديهم..المدة المقترحة في هذا الإطار تختلف من 2 إلى 5 أيام⁽¹³⁾.

بالحديث على الاحتياجات التدريبية فهذه الأخيرة لا تتوقف على جوانب القصور فقط بل تعني أيضا بالجوانب التطورية وذلك استعداد للحصول على ترقية وعلاوات، فيما يلي يمكن توضيح هذه الاحتياجات التدريبية في الشكل التالي:

الشكل (رقم 18) يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية

على مستوى المؤسسة خطوط إنتاج جديدة، آلات جديدة، تغيرات تنظيمية، منتجات جديدة، آراء المديرين، معاملات وبحوث وغيرها	على مستوى الأفراد الترقية، النقل، تقييم الأداء، الإدارة بالأهداف، إصابات العمل، الرقابة على الجودة الجودة، الشكاوى، موظف جديد
---	--



المصدر: عبد الفتاح الصيرفي: التدريب الإداري، الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي، التدريبي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009 ،

إضافة إلى الخطوات السابقة هناك أيضا المكان التي يتم فيه التدريب قد يكون داخل المؤسسة أو خارجها وتحديد المدة التدريبية، هناك طويل الأجل وقصير الأجل تم تعداد موازنة التدريب التقديرية بمعنى معرفة التكاليف اللازمة للتدريب إذ تظهر في مكافآت الدارسين والباحثين وأجور المشرفين وإيجار القاعات ونفقات المساعدات التدريبية من أقلام وأوراق وغيرها فتحدد التكاليف السابقة تعطي فكرة واضحة على كل ما سبق وذلك لتحديد قيمة اشتراك المدرب مرة أخرى ومن تغطية التكاليف وبعدها تنفيذ البرنامج الذي يتم عن طريق مجموعة من الخطوات:

- تلقى مستندات الاشتراك في البرنامج.
- جعل القاعات جاهزة بالشكل المطلوب للتدريب.
- توفير المادة العملية، حماية المدربين والمتدربين.
- توفير مختلف المساعدات التدريبية والتأكد من مدة صلاحيتها للأداء.

- ضبط الحضور والغياب طوال أيام البرنامج.
 - تدليل المشاكل التي تطرأ يوميا للوصول بالبرنامج إلى بر الأمان.
 - تجميع كافة المعلومات والوثائق والسجلات الخاصة بالبرنامج ونقلها إلى إدارة المؤسسة.
 - تسليم المدربين مكافآت عن جلسات التدريب بعد الجلسات مباشر⁽¹³⁾.
- فحتى ينجح أي برنامج تدريبي في أي مؤسسة كانت مهما كانت طبيعة عملها ينبغي أن تتوفر العوامل التالية:

- أن يرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بأهداف المؤسسة فمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة تهدف إلى معالجة أفرادها إن أمكن أي على الأقل المحاولة مع تدريبها وتنمية قدراتها لتأهيلها للعمل الملائم لها.
- استخدام عامل الإقناع لدفع الموظفين إلى الإقبال على التدريب والإقناع، وهذا يساعدهم فيما بعد على تنمية مواهبهم وقدراتهم أي إقناع الأفراد الدخول في عملية التدريب للتعرف على قدراتهم الخفية فالفرد المعاق قد تكون له قدرات خارقة كتعويض للنقص الذي يعاني منه.
- إقناع المسؤولين والرؤساء بأهمية عملية التدريب لما لها من دور فعال في تحقيق التطور والتأهيل للأفراد في أي مجال على حسب طبيعة عمل المؤسسة.
- مراعاة استخدام أساليب التدريب الحديثة مراعاة للتطورات الحادثة في الخارج وطبعا عليها أن تتفق مع محتويات البرنامج التدريبي، لا نكتفي بما هو قديم بل دائما نحاول تطويره لمواكبة التغيرات الحاصلة.
- ضرورة وضع نظام تدريبي يكفل تزويد وحدات التدريب أو المدربين اللازمين المختصين على المستوى الذي يتفق مع برنامج التدريب⁽¹⁴⁾.

بعد تطرقنا للبرامج بشكل عام نعالج فيما يلي برامج رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والذي يختلف عن البرامج الخاصة بالأفراد العاديين حيث يتطلب أكثر عناية من طرف المختصين والمدربين بتطبيق هذه البرامج المخصصة لهذه الفئة بالضبط ومن الأحسن الجمع بينها لأنها متكاملة وذلك في النقاط التالية:

2-1- البرامج العلاجية:

- يساعد هذا البرنامج الفرد المصاب بالإعاقة على مواجهة مشكلته ومعالجتها ويظهر هذا البرنامج في:
- 2-1-1- العلاج الطبيعي: عن الطريق الوصول بالجهاز الحركي إلى أقصى مرحلة ممكنة من اللياقة البدنية من خلال عملية التدريب المستمر لهذا الفرد المعاق حتى يتمكن من تجاوز ولو قليلا النقص أو العجز الذي يعاني منه.
 - 2-1-2- العلاج بالعمل: إضافة إلى العلاج الطبيعي يوجد هذا النوع الذي يساهم في تحسين اللياقة البدنية ويستخدم في تقييم القدرات وتدريب الفرد المعاق على القيام بأنشطة الحياة اليومية من مأكّل وملبس وغيرها ويكون ذلك بقدر المستطاع.
 - 2-1-3- العلاج الطبي والتدخل الجراحي: يختص هذا العلاج ببعض الإعاقات الجسمية والحسية والعقلية ويصلح في حالة المرض المتأخر عن العلاج.
 - 2-1-4- الأجهزة المساعدة والأجهزة التعويضية: توفير مثل هذه الأجهزة لمساعدة الفرد المعوق على التكيف، ففي حالة توفر أجهزة على مستوى عال أمكن تأهيل أكثر عدد ممكن من الأفراد المعاقين.

2-1-5- التدريب المهني : يدرّب الفرد المعوق على العمل الذي يتناسب مع قدراته وبعد استكمال عملية التدريب تعطى له شهادة تأهيل مهني قصد إلحاقه بوظيفة معينة.

2-1-6- العلاج النفسي : يقدم من طرف الأخصائيين وهذا العلاج ضروري لتكثيف نفسية الفرد المعوق وأفراد أسرته، ويختار العمل المناسب ليس للمريض فقط بل أيضا بالنسبة لظروف أسرته وحالته النفسية.

2-1-7- الخدمات الاجتماعية : تعتبر من أهم الخدمات التي يحتاج إليها الفرد المعوق وذلك بالمساهمة في حل مشاكله الشخصية والأسرية والبيئية ومساعدته للالتحاق بالعمل ومتابعة رعايته لضمان استمرار نجاح تأهيله ومواظبته في العمل.

2-1-8- الخدمات التعليمية : خاصة بالأفراد المعاقين الغير قادرين على التأقلم في المدارس العامة.

2-1-9- الخدمات الترفيهية : لابد منها حتى يتمكن الفرد المعوق من تحمل مشاق الحياة، بتوفير فترات راحة وترفيه كالنوادي الرياضية والاجتماعية وغيرها⁽¹⁵⁾.

2-2- البرامج الإنمائية:

تهدف هذه البرامج إلى تنمية شخصية الفرد المعوق وزيادة قدرته على الأداء الاجتماعي ودعم سلوكه الاجتماعي، وقد أثبتت الدراسات بأن فقدان الفرد لجزء من أعضائه يدفعه إلى القيام بتمارين من أجل تنمية قدراته وتطويرها وذلك قصد تعويضه لتلك القدرات المفقودة، ففقدانه لحاسة السمع مثلاً يجعله يركز انتباهه على حاسة البصر كمحاولة منه لتعويض النقص الحاصل في السمع، وبذلك فإن تدريب الحواس وكذلك التركيز الشديد يؤدي إلى استخدام الحواس المتبقية بمهارة عالية، فالباحثين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة يرون بأن الشعور بالنقص يجعل الفرد يحاول تعويضه تحت ضغط الشعور ترتفع قدراته في العمل وقد يقوم بأعمال خارقة للعادة، على سبيل المثال نذكر الشاعر أبي علاء المعري الذي عوض نقصه في حاسة البصر بكتابة الشعر وكذلك طه حسين وغيرهم، إضافة إلى بيتهوفن الذي أخرج سنفونيته الموسيقية وهو أصم، فالفرد المعوق يمكن أن ينمي قدراته المتبقية لديه ويجعلها عالية ومرتفعة جداً⁽¹⁶⁾.

2-3- البرامج الوقائية:

يجب العناية بهذا الجانب من العلاج للحد من تفاقمه وتطوره، ما يلاحظ بأن هناك اهتمام وذلك من خلال سن العديد من القوانين والتشريعات في مختلف الولايات الذي تحمي الفرد من إصابات وحوادث العمل وتوفر له الأمن الضروري أثناء عمله، وأيضاً العمل على التوعية بأساليب التغذية السليمة وخدمات رعاية الحوامل والتحصين ضد الأمراض المعدية الذي تسبب إعاقات جسمية وحسية وشلل الأطفال وكف البصر وغيرها، لذا يجب الكشف المبكر للأمراض لمحاولة الحد منها⁽¹⁷⁾.

يمكن تلخيص هذه البرامج التأهيلية لذوي الاحتياجات الخاصة في الآتي⁽¹⁸⁾:

- البرامج هدفها هو معرفة الاتجاهات الاجتماعية لمعرفة طبيعتها وكيفية التعامل معها، والتي قد تعرقل خطط العلاج والتأهيل.

- البرامج هدفها مساعدة الأفراد المعوقين على التخلص من الاتجاهات الاجتماعية السلبية كعدم الالتزام بخطط العلاج والتأهيل، عدم التعاون، التواكل الشديد وغيرها.

- المساهمة في حل مشكلة الأمية بإعداد برامج خاصة بذلك.

- زيادة من ثقافة ووعي الأفراد المعوقين من خلال البرامج التثقيفية.

من خلال البرامج يمكن معرفة مشاكل الأفراد المعوقين واحتياجاتهم، والعمل على رفع هذه الانشغالات إلى المسؤولين سواء داخل المؤسسة أو خارجها لإيجاد الحلول الملائمة لهم، بالاعتماد على الموارد المتاحة يمكن إيجاد حلول لبعض المشكلات الذاتية.

البرامج المهتمة بأقلية الأفراد المعوقين بصفة عامة والجدة منهم بصفة خاصة على المؤسسة التأهيلية والمناخ الاجتماعي.

إيجاد صلات طيبة بالهيئات والمؤسسات الحكومية والأهلية بالبيئة من خلال البرامج الخاص بذلك. البرامج التي تهتم بمد بعض المساعدات الاجتماعية لأسر الأفراد المعوقين وذلك وفقا لإمكانيات المتاحة. برامج للعلاقات العامة، تهدف إلى إيجاد شعور إيجابي تجاه المؤسسة، والبيئة المحلية، والمجتمع بصفة عامة.

برامج ترفيهية لصالح الأفراد المعوقين.

إعداد برامج تقييمية لخطط الخدمات المؤداة، للاستفادة من الخدمات المؤداة الناتجة عن عملية التقييم في التخطيط للرعاية الاجتماعية مستقبلا بالمؤسسة التأهيلية.

بناء على ما ذكر يمكن استنتاج أهداف البرامج التربوية والتأهيلية:

لابد أن يتعلم الفرد المعاق أساليب التوافق مع أنفسهم والعمل على الوفاء بالمطالب التي تطلبها المجتمع الذين يعيشون فيه إلا أنه يجب تعديل البرامج الدراسية والأنشطة كلما دعت الحاجة إلى ذلك لتتلاءم مع صحتهم واحتياجاتهم، بمعنى الهدف الرئيسي هنا هو جعل البرامج تتماشى مع قدرات وإمكانيات ذوي الاحتياجات الخاصة حتى يصبحون بعد ذلك أفاد منتجين بدلا أن يكونوا عالة على المجتمع⁽¹⁹⁾.

من خلال ما سبق يمكن إعطاء نموذج للبرنامج التربوي الخاص بالمعوقين سمعيا والمتكون من مراحل ثلاث نذكرها فيما يلي:

مرحلة ما قبل المدرسة:

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل العمر إذ تلعب دورا رئيسا في تعليم الفرد المعاق سمعيا وتربيته فهي تساهم في النمو الكلي للفرد، فالبرامج التربوية في هذه المرحلة تعمل على تنمية القدرة على التواصل من خلال التعبيرات التي ترسم على وجوه الآخرين وحركات الشفاه ولغة الأجساد عن طريق الإيماءات واللمس والأصوات كذلك تركز على تدريس الوالدين وإرشادهم إلى كيفية تقديم المادة لتعليم أولادهم طرق الاتصال من أجل تطوير المهارات وتوفير الفرص المناسبة لتفاعل المعوقين مع الأفراد العاديين وتصحيح ما لديهم من قدرات في مجال السمع للاستثمار قدر الإمكان وتطوير استعداداتهم لتعلم اللغة والقراءة والحساب وغيرها إضافة إلى تعليمهم طرق التكيف وحل المشاكل⁽²⁰⁾.

- مرحلة التعليم الأساسي من الصف الأول إلى العاشر أساسي:

في هذه المرحلة تتكفل المدرسة الأساسية بتطوير مهارات القدرات والكتابة والحساب والعلوم والمواد الاجتماعية للفرد المعوق سمعيا وذلك من خلال تلك القدرات العقلية والبصرية والسمعية والحركية المتوفرة لديهم وتعليمهم السلوك الاجتماعي وترسيخ القيم والأخلاق لديهم وخلق لهم روح المواطنة الصالحة وتقديم الدعم العاطفي من أجل التكيف في المجتمع ومع زملاء العمل والبيت⁽²¹⁾.

في هذا الصدد تظهر بصورة جلية مشكلة صعوبات التعلم لدى فئات ذوي الاحتياجات الخاصة الذي عبر عنها بشير معمريه وإبراهيم ماحي في " ظهر مصطلح صعوبات التعلم في الولايات المتحدة الأمريكية لأول مرت عام 1963، أثناء حدوث اجتماع ضم مجموعات من الآباء والمربين كانوا مهتمين بالمشكلات التعليمية للتلاميذ، وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة الذين أطلقوا عليهم في ذلك الوقت اسم المعوقين إدراكيا وذوي التشوهات المخية وذوي الخلل أو القصور الوظيفي العصبي⁽²²⁾.

تجدر الإشارة بأن صعوبات التعلم لا يعاني منها الأفراد المعوقين فقط بل أيضا العاديين فقد يعاني الفرد من صعوبات التعلم، وعدم القدرة على اكتساب المهارات اللغوية ولكنه ليس بأصم، أو مكفوف أو متخلف عقليا، فعلى الآباء والمربين الاهتمام أكثر بالأفراد المعاقين وبالأخص سمعيا المختارين كنموذج للدراسة مع العلم أن مشكلات التعلم متشابهة بالنسبة لجميع المعاقين باختلاف حالاتهم والاختلاف يكمن فقط في درجات الإعاقة.

- مرحلة التعليم من الصف العاشر حتى الصف الثاني ثانوي:

أفراد ذوي الإعاقة السمعية يتصفون بانخفاض مستوى تحصيلهم الدراسي مقارنة مع غيرهم من الأفراد العاديين، إذا من الصعب دمجهم مع الآخرين في المدارس الثانوية وخاصة بأنهم بحاجة إلى مترجمين في لغة الإشارة وإلى خدمات تربوية مساعدة⁽²³⁾.

بمرور الأفراد المعاقين سمعيا مرحلة ما قبل المدرسة إلى مرحلة التعليم الأساسي وصولا إلى مستوى لا بأس به بالرغم من بعض الصعوبات التي تواجه سواء المعوق أو الأساتذة ولكن بالاجتهاد والإرادة يمكن الوصول إلى نتائج إيجابية، فعلى المجتمع من أهل وأساتذة وجيران وزملاء وغيرهم مساعدة هؤلاء الأفراد بمحاولة دمجهم في المجتمع.

مرحلة ما بعد المدرسة:

في مرحلة العمل والإنتاج الدراسات أشارت إلى تفشي ظاهرة البطالة في صفوف هؤلاء الأفراد في حالة تحصيلهم على العمل الذي يكون عمل وضيع ولا يتطلب مهارات عالية كأعمال التنظيف مثلا، ففرص حصولهم على العمل تتمثل أساسا في عمليات التكوين المهني والتأهيل السابقين.

فالمعلمين عليهم أن يتبعوا أساليب تعليمية خاصة بهذه الفئة، من المفيد معرفة هذه الأساليب لكي يتسنى تصميم أحداث تناسب الجميع وتوسع نطاق استخدام الأساليب بالنسبة لجميع المشاركين. في حين على الكل أن يعرف الطرق المثلى للتعلم، حيث أن هذه المعرفة كثي ر ما تسهم في تقليل الفروق في الإدراكات والقدرة على استيعاب المعلومات الجديدة أو إظهار المهارات.

بناء على ما ذكر فإن معلمي المعوقين سمعيا يحتاجون إلى عدة توصيات تساعد عن القيام بعملهم على أكمل وجه تتمثل فيما يلي⁽²⁴⁾:

- تربية مستوى جيد من الانتباه لذا الفرد واستثماره لكي يقدر أن يتواصل مع المعلم ومع المواقف التعليمية واستخدام الحركات البدنية للإشارة إلى الطالب المطلوب منه الإجابة واستعمال أسلوب النقر على الطاولة، يجب تدريبه على معرفة مصدر المعلومات وعدم إرهاقه في تركيز انتباهه.

- أن يصيغ المعلم الأفكار بأكثر من صياغة وبشكل واضح ومتكرر، وأيضا استخدام المعلم للسمعيات البصرية بما في ذلك الأفلام و السبورة وغيرها، قصد حصول المعلم على التغذية الراجعة من الطالب حتى يتأكد من مستوى استيعابه.

- أن يشجع المعلم مهارات الاتصال والكلام والقراءة وتهجئة الأصابع والتواصل اليدوي وغيرها، وأن يجلس في مكان مناسب لأجل التواصل مع المعلم مع إعطاء فرصة له للتعلم في جو خال من التهديد والتوتر.

- أن يتعرف المعلم على المعينات السمعية المناسبة للطالب وإرشاده لتغيير بطاريته عند حدوث تشويهاات سمعية، بمعنى أن يراعي الظروف المرضية التي يعاني منها، كل هذه الأمور يمكن أن تطبق على جميع أنواع الإعاقات، ولكن حسب الحالة ففي الإعاقة البصرية يكون التركيز أكثر على ما يسمع وما يلمس، أما الذهنية التركيز أكثر على تنمية الذهن بأساليب تعليمية خاصة وغيرها كما نعلم بأن محور تركيزنا في هذه الدراسة على ذوي الإعاقة السمعية والفرد الأبكى والذهنية باعتبارها كنماذج للدراسة الميدانية.

3- مشاكل ذوي الاحتياجات الخاصة:

كما نعلم هناك العديد من الإعاقات التي يصاب بها الأفراد في مراحل مختلفة من العمر قد تكون لأسباب وراثية، أو أسباب مكتسبة وهي تخلف أثارا سلبية تعود بالضرر على صاحب الإعاقة والمجتمع الذي يعيش فيه وخصوصا أسرته، وهذه الآثار السلبية تكمن في مجموعة من المشكلات في مختلف مجالات الحياة، ويمكن تفادي هذه المشكلات بالوقاية من أسباب الإعاقة، والبحث عن حلول للإعاقة القديمة بمحاولة معالجتها، ومن بين هذه المشكلات ما يلي:

3-1- المشاكل الاقتصادية:

تعتبر من المشكلات الأساسية التي يعاني منها الفرد المعاق والتي من الممكن أن تؤدي إلى مقاومة العلاج أو منعه أو تكون سببا في انتكاس المرضى منها:

- وجود الكثير من نفقات العلاج أي المصاريف الباهظة لهذه الإعاقة.

- انخفاض أو انقطاع الدخل وخاصة إذا كان هذا المعوق هو العائل الوحيد للأسرة لأن الإعاقة تؤثر على الأدوار التي يقوم بها.

- من المحتمل أن تكون الحالة الاقتصادية للأسرة هي السبب في عدم تنفيذ خطة العلاج وذلك حتى يستطيع أن يشفى وبالتالي التخفيف من حدة الإعاقة.

في هذه الحالة يتوجب على الأخصائي الاجتماعي محاولة توفير المساعدات المالية التي تقدم إعانات مالية له ولأسرته خلال فترة العلاج وعملية التأهيل قصد قيامه بأنواع معينة من العمل، وذلك حتى يتمكن من تقديم حلول للمشاكل المترتبة عن المجال الاقتصادي⁽²⁵⁾.

نأخذ نموذج عن المشكلات الاقتصادية للمعاقين عقليا، حيث تتمثل في عدم وجود فرص عمل أمامهم وبذلك يشعر بأنه عاطل وعاجز ويفقد الثقة في نفسه وتتضاءل نظرته إلى ذاته بمعنى يحس بالدونية، لذا تعتبر المشكلات المهنية من أكثر المشكلات عمقا وتأثيرا على حياة المعوقين وبذلك يجب على الدول أن تحرص على توفير فرص العمل اللازمة لهم لتحقيق التوافق الاجتماعي والاندفاعي والصحي في المجتمع⁽²⁶⁾.

- انطلاقاً مما سبق ذكره فيما يخص المشاكل الاقتصادية المترتبة عن الإعاقات بصفة عامة والإعاقة العقلية بصفة خاصة فيمكن تقديم حلول لهذه المشكلات في:
- محاولة توفير فرص العمل مناسبة لأنواع الإعاقات وبخاصة للإعاقة العقلية كنموذج وذلك حتى يشعر المعوق بوجوده وقيّمته في المجتمع التي يعيش فيه.
 - من خلال عملية التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتهيئتهم للعمل وفق شروط مناسبة لهم وإدخالهم في مهنة ملائمة لحالتهم.
 - عملية التكوين المهني تركز في تهيئتها للأفراد المعاقين على التعليم والتعلم والتربية، والتربية الخاصة وغيرها.

3-2- المشكلات الاجتماعية:

تعتبر عن المواقف التي تسوء فيها العلاقات بين الأفراد داخل الأسرة وخارجها وخاصة عندما يحاول القيام بدوره الاجتماعي بمعنى سوء التكيف مع البيئة الاجتماعية الخاصة بكل فرد، فأصحاب الإعاقة السمعية مثلاً تعاني من صعوبة تعلم خاصة للمواد المنطوقة كالقراءة والرياضيات، وذلك لعدم قدرتهم على اكتساب وفهم اللغة وكذلك عدم قدرتهم على التركيز والانتباه لما يقال أمامهم في الدرس لأن تكوينهم لتأهلهم يركز على عملية التعليم بشكل كبير والتركيز أكثر على مخارج الحروف وفهم حركات الشفاه⁽²⁷⁾.

محاولة الانتباه لهذه المشكلات من طرف الأخصائي الاجتماعي لأنها تؤثر سلباً على إرادة الفرد المعاق تجعله لا يستطيع العيش بسلام في وسط المجتمع، فيجب التركيز أكثر على عملية التكيف مع المجتمع في كل المجالات، بالاهتمام بمسألة تعليمه كيفية التعامل والتفاعل مع المجتمع حتى تكون له القدرة على الإدماج وبالتالي التكيف الاجتماعي وطبعاً مع مراعاة أنواع الإعاقات.

3-2-1- المشكلات الأسرية:

معاناة الفرد المعوق من مشاكل أسرية حادة وكذا الأسرة، التي تعتبر عن بناء يخضع لأسس وقواعد التوافق والتوازن وجود معوق معناه عدم التوافق وعدم الاتزان وبالتالي حدوث اضطرابات في العلاقات الداخلية وخاصة وأنه لا يستطيع القيام بدوره الاجتماعي، كما أن حالات الغضب والقلق الزائدين التي يعاني منها تجعل الآخرين يشعرون بالذنب والعجز وعدم القدرة على مساعدته، هذا الأمر يتوقف على مدى ثقافة الأسرة وتمسكها بالجانب الديني، ورضاه بالقضاء والقدر والصبر لمصابها ومحاولة تعليم الفرد المعاق وتنشئته تنشئة جيدة حيث يتفرغ أحد الوالدين لرعاية ابنهم المعاق وإيجاد سبل لكيفية التعامل السليم معه.

3-2-2- المشاكل الترويح:

الترويح عامل مهم جداً وضروري لا بد من توفيره لأنه يؤدي إلى خلق جو فيه راحة وهدوء والابتعاد عن هموم الحياة، فعلى كل العائلات توفير سبل الترويح وذلك لمساعدة الفرد المعاق للحصول على راحة نفسية وبالتالي تحقيق نوع من الاستقرار النفسي، لأن هناك بعض العاهات تمنعه من التمتع بأوقات الفراغ مما يؤدي إلى الانطواء على النفس، يمكن إخراجهم من هذه الحالة بملى أوقات فراغه باللعب أو العمل بما يتناسب مع حالته بتوفير مثلاً أجهزة مساعدة لذلك.

3-2-3- مشاكل الصداقة:

بسبب الإعاقة يشعر الفرد بعدم المساواة مع الزملاء والأصدقاء لأنه عاجزاً عن القيام بأعمال مثلهم، ولأن الآخرين يشفقون عليه ولا يطلبون منه القيام بجميع الأعمال، وبالتالي ينتابه الشعور بالنقص وهذا بدوره ينتج عنه الانطواء عن النفس والابتعاد عن الأصدقاء وتكوينهم عالم خاص بهم كما قد ينتج عنهم سلوك عدواني تجاه الزملاء وهذه المشاكل بديهية تحصل للفرد المعوق خاصة.

3-2-4- مشاكل التأهيل:

قد يترك الفرد المعوق العمل الذي يقوم به لأنه أصبح لا يتلاءم مع قدراته وإمكاناته أو يؤدي إلى تغيير دور يتناسب وعلاقاته مع الرؤساء والزملاء، في هذه الحالة يجب توفير احتياجات خاصة تضمن بقاؤه في العمل وهي:

- توجيهه: تهيئة طرق التوجيه المهني مبكر والاستمرار في هذا التوجيه حتى تضمن عملية التأهيل بأنه سيقوم بعمل جيد مثله مثل الآخرين.

- تشريعية: العمل على إصدار قوانين وتشريعات أساسية تحمي المعوق وتحقق أهدافه.

- محمية: العمل على إنشاء مصانع خاصة بالمعوقين وأماكن محمية من أي خطر أو ضرر.

- اندماجية: بتوفير فرص الاحتكاك والتفاعل مع بقية البشر بصورة فعالة ومتواصلة بمعنى تحقيق عنصر الاندماج⁽²⁸⁾.

فأي مؤسسة من المؤسسات تحتاج إلى سد حاجياتها من خلال حصولها على أفراد مؤهلين لهم مهارات ومعارف لازمة، فحصولهم على هذه الأمور يكون كالتالي:

- فالأفراد بحاجة إلى المهارات والمعارف الجديدة، وذلك بسبب تلك التغيرات التكنولوجية الجذرية.

- الحاجة إلى إعادة تأهيل الأفراد، وخاصة في حالة إدخال تغيرات وتكنولوجيات حديثة تفرض إعادة التأهيل، وفي المقابل المؤسسة لا تستغني عن خدمات الأفراد بسبب تلك التنوع أو التغيرات التكنولوجية كما أنها محتاجة إلى أشخاص جدد يحتاجون إلى تأهيل قبل أن يستطيعوا استلام مسؤولياتهم، أشخاص مرشحين للترقية إلى مناصب عمل جديدة، يحتاجون إلى تأهيل حتى يتمكنون من استغلالها⁽²⁹⁾.

ويمكن توفير التشغيل المهني اللازم للمعوقين لتحقيق الأهداف المرجوة التي تتمثل في⁽³⁰⁾:

الاستقلالية الاقتصادية بتحقيق الذات، واندماج المعوق في المجتمع باستثمار جهوده، وعملية بناء المجتمع، رفع مفهوم الذات لديهم واكتسابهم مهارات العمل، حصولهم على التأمين والضمان الاجتماعي، مع الانتباه إلى ضرورة التدريب حسب الميول والاستعدادات.

- المساواة في العمل مع العاديين من حيث الأجر وساعات العمل.

- عدم تعريض المعاق نفسه إلى الخطر أو تعريض سلامة الآخرين إلى الخطر.

- حقهم في الحصول على عمل لكسب قوتهم اليومي وتحسين ظروف عمل المعاق، واكتساب الخبرات وتنميتها، حقهم في التعويض عن إصابات العمل وفي إجازات العمل.

3-3- المشاكل التعليمية:

هناك مشاكل تعليمية لدى الصغير ومشاكل التأهيل لدى الكبير لأنهم يتطلبون عناية واهتمام

كبيرين بأخذ بعين الاعتبار جميع المؤثرات والعوامل من المشكلات التعليمية التي تواجه المعوق ما يلي⁽³¹⁾:

- عدم وجود مدارس خاصة بجميع أنواع الإعاقات.

- الآثار النفسية السلبية التي يصاب بها المعوق منذ التحاقه بالمدرسة العادية لأنها في أي حال من الأحوال تتركه دون عناية.
- عند رؤية الطلاب للمعوق يراودهم شعور بالخوف والرغبة وهذا ما يؤثر على المعوق ويجعله انطوائيا وبالتالي عدوانيا، كرد فعل لتصرف الآخرين نحوه.
- هناك بعض الإعاقات تؤثر على قدرة استيعاب الفرد المعوق.
- هناك بعض الإعاقات تتطلب عناية خاصة لضمان تحقيق السلامة، مثل المقعدين والمكفوفين.
- لنفاذي هذه المشاكل يجب توفير معلمين مناسبين وكفاء إضافة إلى الأساليب والوسائل التعليمية فكل إعاقة لها وسائل وأساليب خاصة بها، فالمشرفين والمدراء قد لا يملكون المهارات الضرورية لأداء أعمالهم، والذي يمكن معالجته بتكوينهم لاكتساب المهارات اللازمة، والمنهج المناسب لتكوين المدراء والمشرفين حسب "عبد الرحمن عيسوي" هو منهج تنمية حساسية المشرف، ويستخدم هذا المنهج في جامعة كاليفورنيا، ويقصد به تأكيد أهمية المشرف لنفسه معرفة واقعية وموضوعية وحقيقية، بحيث يفهم ميوله واتجاهاته ورغباته وغيرها، وأن يفهم أيضا كيفية قيام العلاقات بين الأفراد، فمن خلال حكمه على نفسه وعلى غيره يمكن أن ينمي في نفسه القدرة على تناول المشكلات الخاصة بالعلاقات الإنسانية، فهذا المنهج علاجي في ذاته، يعتمد على معرفة الفرد لذاته وإدراك دوافعه وسلوكه، فقد كان لهذا المنهج تأثير كبير في أساليب تدريب المشرفين ويستهدف ما يلي:
- كل مشرف يجب أن يعرف الصورة الحسنة التي تكون عليها شخصيته.
- يجب أن يراجع مفهومه عن شخصية الآخرين.
- أن يحصل المشرف على معطيات أو معلومات حقيقية عن جميع الأمور.
- أن ينمي المشرف مهاراته خاصة في مجال العلاقات الإنسانية، فهذه المهارات تتضمن القدرة على التعامل مع الصراعات والنزاعات.
- على المشرف أن يدرك العملية الجماعية ومختلف القوى الكامنة في وسط جماعته لأن ذلك يحدد مدى نجاحه أو فشله⁽³²⁾.
- هناك مشاكل أخرى لها تأثير فعال على تأهيل الأفراد وتتمثل فيما يلي⁽³³⁾:
- هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة اليد العاملة على القيام بعملها وهذا يوضح افتقار العاملين للفهم الصحيح بأهمية التكوين ومدى منفعة لهم وللمؤسسات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى أن النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدراتهم ومكانتهم.
- عدم توفر المكونين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف، فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية وفلسفته ومبادئه العلمية وأدواته وأساليبه لهذا فعدم وجود مكونين متخصصين في العملية التكوينية ينتج عنه عدم تحقيق أهداف التكوين.
- عدم توفر التسهيلات اللازمة للقيام بالعملية التكوينية.
- عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساسا لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعدم التقويم العلمي، ولا يكون ممكنا.

- افتقاد الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقديم أو تطوير أنظمة المؤسسة أو تحقيق كفاءة وفعالية التكوين .

إن هذه المشاكل وغيرها تحول دون تحقيق أهداف التكوين وخاصة فيما يتعلق بتنمية وتأهيل الأفراد وبذلك يجب إيجاد طرق لمعالجتها وبالتالي يسير التكوين في مساره الصحيح، فأى مشكلة لديها حل وخاصة وأنه في إطار مختلف التحولات الراهنة أصبح من الضروري أن يقوم التكوين بدوره باعتباره ذلك الوعاء الذي يستقبل المتسربين من النظام التربوي وبذلك فهو بمثابة فرصة ثمينة للأفراد وخاصة إذا ما استغلت الاستغلال السليم.

3-4- المشاكل النفسية:

هناك سمات أساسية للمشاكل النفسية وهي⁽³⁴⁾:

- الشعور الزائد بالنقص الذي يشعر به المعوق معظم الوقت وخصوصا عندما يكون مع الآخرين وهو الشعور برفض الذات تم كراهيتها مما يولد له الشعور بالدونية، وهذا يؤدي إلى عدم التكيف الاجتماعي.
- الشعور الزائد بالعجز والذي يشعر به دائما عندما يحاول القيام بأعمال تتطلب مهارة عالية مما ينتج عنه الاستسلام للإعاقة وقبولها، ما يولد الإحساس بالضعف، أي عدم قدرته على القيام بالعمل في بعض الأحيان رغم سهولته فهو يستغرق وقتا طويلا فيه والنتيجة غير مضمونة.
- عدم الشعور بالأمن وعدم القدرة على الإنجاز والاشتراك الفعال وهذا ما يخلق لدى المعوق الإحساس بالقلق والخوف من المجهول، هذا الفرد دائما خائفا ومرتبعا وخاصة إذا وبخه الذين حوله من أهل أصحاب وغيرهم وقد تسوء حالته.
- سيطرة مظاهر السلوك الدفاعي الذي يصدر عن المعوق عندما يتواجد في مكان أو فعاليته مع الآخرين مثل الأفكار والإسقاط والتبرير.

عند "عصام نور سرية" سماها المشكلات الشخصية والتي تظهر في مشاعر العجز والنقص والضعف أي الشعور بأنه أقل من الآخرين والشعور بالقلق الدائم والخوف المستمر وعدم الشعور بالرضا وعدم القدرة على التوافق الاجتماعي والشعور بالغيرة من الآخرين⁽³⁵⁾.

المشكلات الشخصية لمعرفتها لابد من القيام بعملية تقييم للشخصية حتى نتعرف على أسبابها وبالتالي إمكانية إيجاد حلول مناسبة لها فتقييم الشخصية نعني بها "تؤخذ عينة من الأفراد وتتم دراسة تصرفاتهم في ظروف معينة، بغية التنبؤ عما سيقومون به أو يصلحون للقيام به في المستقبل".

فهذه نتائج متوقعة لحالة الإعاقة فكل واحد يصاب بها ولكن علينا البحث عن حلول لمعالجتها من خلال الانتباه أكثر لهؤلاء الأفراد والاهتمام بهم بتقديم الرعاية الكافية لهم بإبعاد مصادر القلق كإنشاء مدارس خاصة بهم دون إشراكهم مع العاديين مع الاهتمام بهؤلاء بصورة فردية كل واحد على حدى.

3-5- المشاكل الطبية:

الفرد المعوق يكون أكثر عرضة للأعراض مما يشكل خطورة على حياته فمن المشكلات الطبية نذكر⁽³⁶⁾:

- عدم معرفة الأسباب الحاسمة لبعض أنواع الإعاقة التي يعاني منها الفرد في المراحل الأولى من حياته.

- الفترة الزمنية التي يستغرقها العلاج الطبي الخاصة ببعض الأمراض إضافة إلى التكاليف الباهظة.

- عدم وجود مراكز للعلاج المستمر للمعوقين وانتشارها في المستشفيات الخاصة التي تراعي ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والمشاكل الطبية الخاصة.

من الأحسن التقليل من مثل هذه المشاكل بتوفير مراكز طبية بكل التجهيزات الضرورية لعلاج كل أنواع الإعاقات مع مراعاة الظروف الاقتصادية للمعاق والانتباه إلى مظاهر الإعاقة في المراحل المبكرة من العمر حتى يتسنى علاجها تماما إن أمكن لأن الحالات القديمة قد يتعذر علاجها لأنها متطورة وأصبحت أكثر حدة، توفير أطباء أكفاء وخصين بالإعاقات بتقديم المساعدات لهذه الفئات لأنها بالفعل محتاجة إلى المساعدة من الأطباء النفسانيين، فعلى كل المجتمع تقديم المساعدات لهذه الفئات لأنها بالفعل محتاجة إلى المساعدة من جميع الجوانب مع تنبيه الجهات المعنية من حكومة ووزارة بالاهتمام بتوفير كل ما يلزمها مع المساعدة في عمليات العلاج قدر المستطاع.

نستنتج من خلال ما ذكر عن المشاكل بمختلف أنواعها والناجمة أساسا عن الإعاقات المختلفة التي يعاني منها الأفراد ومن خلال عملية التكوين المهني يمكن التقليل منها ومعالجتها فالتكوين لا ينحصر في العمل فحسب بل يهتم بمختلف الجوانب منها النفسية والاجتماعية والاقتصادية والترفيهية وغيرها والدليل على ذلك في أي مؤسسة لذوي الاحتياجات الخاصة تحتوي على أخصائيين نفسانيين واجتماعيين وأساتذة مختصين في التعليم والفنون والرسم والحلاقة غيرها هذا ما يدل بأن كما هو واضح إذا ما طبق التكوين المهني بكل إجراءاته وبرامجه وإمكاناته المتاحة فسيحقق نتائج فعالة ومفيدة للكل.

خاتمة:

أصبح التكوين المهني الحجر الأساس لتوفير عمالة مؤهلة قادر على أداء مهام العمل بشكل جيد، والتكوين المهني لم يقتصر على الأيدي العاملة الطبيعية وأيضا على ذوي الاحتياجات الخاصة ولكل بشكل مكيف بالتكوين المهني لهذه الفئة تتجاوز معظم مشاكلهم وتضمن لهم أماكن عمل مناسبة لهم وبالتالي تأمين مستقبلها.

إن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة يكمن في توفير المتغيرات تفاعلها مع بعض التي من بينها توفر الإجراءات الخاصة بالعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، و توفر البرامج المكيفة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة سواء القدامى أو الجدد، إضافة إلى توفر الإمكانيات المناسبة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، كل هذا من شأنه يؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلها قادرة عن إنجاز عملها بنوع من التركيز وتمتعها بعنصر الرضا.

الهوامش:

- (1) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 1996، ص 584.
- (2) عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الأزريطة، الإسكندرية، ص ص 196-197.
- (3) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: مرجع سابق، ص ص 584-585.
- (4) نفس المرجع، ص ص 585.
- (5) صلاح عابس: تنمية مهارات مسؤولي التدريب، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص 21.
- (6) نفس المرجع، ص 21.
- (7) طارق علي المعاني وآخرون: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط1، دار الكتاب الوطنية، ليبيا، 2003، ص 44.
- (8) عبد الفتاح محمد دويدار، مرجع سابق، ص 276.
- (9) علي غريي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عين مليلة، د س، ص 119.
- (10) يوسف حبيب الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة و راق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص 276.
- (11) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز، مرجع سابق، ص ص 585-586.
- (12) بشار يزيد الوليد: لإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 181-182.
- (13) M.A.Ait Sidhoum, catalogue psychologie clinique, Alger, 2007, p146.
- (13) بشار يزيد الوليد، مرجع سابق، ص ص 183-184.
- (14) أحمد مصطفى خاطر، سامية محمد فهمي وآخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الأزريطة، الإسكندرية، 2001، ص ص 243-244.
- (15) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ط 1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2007، ص ص 113.
- (16) إبراهيم عبد الهادي المليجي: الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزريطة، الإسكندرية، 2008، ص ص 325-324.
- (17) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزريطة، الإسكندرية، 2001، ص ص 147، 148.
- (18) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص ص 325-324.
- (19) جلال علي الجزائري: إرشاد ذوي الحاجات الخاصة وأسره، ط، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 206.
- (20) سعيد حسني العزة: التربية الخاصة لذوي الإعاقات العقلية والبصرية والسمعية والحركية، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2001، ص 310.
- (21) بشير معمري، إبراهيم ماحي: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني، منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007، ص 206.
- (22) نفس المرجع، ص 206.
- (23) نفس المرجع، ص 310.
- (24) نفس المرجع، ص ص 310-311.

- (25) - عمر نصر الله عبد الرحيم: الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرهم على الأسرة . والمجتمع، ط 1، دار وائل للنشر، 2002 مرجع سابق، ص 33.
- (26) - عصام نور سرية: مرجع سابق، ص 30.
- (27) - داود محمود المعاينة: التأهيل المجتمعي، ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 120.
- (28) - عمر نصر الله عبد الرحيم، مرجع سابق، ص ص 36-38.
- (29) - سعاد نائف البرنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، ط 1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004، ص ص 444-445.
- (30) - سعيد عبد العزيز: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 20.
- (31) - محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص 150.
- (32) - عبد الرحمان العيسوي: علم النفس الصناعي، ط 1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، د س، ص 209.
- (33) - خيربي خليل الجميلي: التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص ص 107-109.
- (34) - عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص ص 39-40.
- (35) - عصام نور سرية، مرجع سابق، ص 30..
- (36) - عمر نصر الله عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 40.