

التكوين المهني
و تأهيل ذوي الإعاقة السمعية
أ. ساسي هادف نجاة
جامعة محمد خيضر - بسكرة-

ملخص:

التكوين المهني مهم وضروري لأي فئة من المجتمع، وبالأخص ذوي الإعاقة السمعية من خلال المساهمة في عملية تأهيلها، وجعلها جاهزة للقيام بالعمل المناسب لها .
لذا يجدر الاهتمام بهذا الجانب والعمل على دعمه وتطويره.

Résumé :

La formation professionnelle est importante et nécessaire pour toutes les classes de la société, en particulier avec une déficience auditive, en contribuant au processus de réadaptation et de le rendre prêt à faire le travail ont le droit, donc si l'intérêt de ce côté et de travailler pour soutenir et développer.

مقدمة:

نتعرض للتكوين المهني ومن ثمة ذوي الإعاقة السمعية ببعض التفاصيل المهمة من خلال دراسة العلاقة بين المتغيرين، فعملية 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.

فدوي الإعاقة السمعية يجب أن يتلقوا تكويننا منظما حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم أداء حسنا، وحتى وإن تم اختيارهم المهني على أساس علمي دقيق، وكانوا يملكون استعدادات وخبرة، فلا بد من تكوينهم تكوينا جيدا حتى يصلوا إلى مستوى عالي من الإنتاج. فالاستعداد لا يمكن أن يظهر، ينمو ويزدهر إلا بالتكوين المنظم.

ونظرا لأهمية تكوين ذوي الإعاقات السمعية لتأهيلهم، ارتأينا إلى الإشارة لمبادئ التكوين المهني في تأهيل ذوي الإعاقة السمعية، وبرامجها وانتهينا إلى توظيف أهم المشاكل التي يتعرض لها ذوي الإعاقة السمعية. فمن خلال هذه الإشارات يمكن توضيح تلك العلاقة ومدى شموليتها، وخاصة في حالة وجود الإمكانيات والوسائل المناسبة وأيضا التطبيق الصحيح للتكوين الذي يؤدي إلى تأهيل هذه الفئة لجعلها جاهزة لمواجهة التحديات الراهنة.

1. مفاهيم عامة:

أ. **التكوين المهني:** التكوين المهني هو ذلك المخطط والمنظم من طرف المؤسسة الذي يهدف إلى تكوين العاملين في المستويات المختلفة تكوينا نظريا وتطبيقيا، من أجل إحداث تغيير إيجابي في وظائفهم لتحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية.

ب. **الإعاقة السمعية:** تعني " عدم تمكن الفرد من استخدام حاسة السمع في حياته اليومية الذي يندرج عنه صعوبة التكيف و الاندماج مع الأفراد، وعدم تحقيق حاجاته الضرورية وبذلك لا يستطيع الفرد تحقيق التوازن النفسي".⁽¹⁾

ج. **التأهيل:** هو " عملية اكتساب المتدرب مهارات أساسية في أحد مجالات العمل، وتكون في العادة إما في المعاهد والمدارس الفنية المتخصصة، أو البرامج التدريبية طويلة الأمد التي تتبناها المنظمة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة"⁽²⁾

(1) عادل عبد الله محمد: الإعاقات الحسية، دار الرشاد، مصر، 2004، ص 34.

(2) حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي، ط1 مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997، ص 57.

2. مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الإعاقة السمعية: 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:

أ. ضرورة خلق الدافع لدى المتدرب: نأخذ هذه النقطة بعين الاعتبار حتى يتسنى تدريب الأفراد كل حسب فهمه وقدراته الذهنية، وخلفياته وخاصة في حالة وجود فروق فردية كبيرة بين الأفراد. يتم الاعتماد على التدريب الفردي في أغلب الحالات يكون تدريب ذوي الإعاقة السمعية بصورة فردية، و أما 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 للمشرف أيضا دورا فعالا 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).

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 عن طريق خلق دافع قوي لعمل المتدرب، وبالتالي تحقيق الأهداف المرغوب فيها .

ب. 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 والفاعلية في التعلم، ولكن ما يجب مراعاته أو الانتباه إليه هو أن المعلومات الكثيرة لا تعني اكتساب مهارات أو معرفة، وإنما 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. (2)

(1) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 1996، ص 584.
(2) عبد الغفار حنفي حسين القزاز: مرجع سابق، ص 584.

ج. **التدريب ببرنامج التدعيم** : بعد اكتساب المتدرب لمهارات ومعارف خلال عملية التدريب، يجب ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب والعقاب، فالأمور الخاصة بما هو ايجابي تتمثل في خلق فرص للترقية، كزيادة الأجر وتقدير الشكر لما قام به الفرد من مجهود. فهنا على الإدارة التحقق من أن تقديم المكافأة مقابل إنجاز الفرد،

مع ضرورة وجود تنسيق بين برامج واحتياجات الأقسام التدريبية، ومتطلبات الوظائف والأعمال. ففي حالة ما إذا كان السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي فقد ينجر عن ذلك إجراء عقابي. وهذا الأخير ما هو إلا إجراء لتقوية السلوك التنظيمي والحفاظ عليه .

د. **ضرورة الممارسة العملية للتدريبية** : لا بد من إعطاء المتدرب فرصته للمشاركة في عملية التعليم، وذلك حتى يكتسب مهارة ومعرفة فعالة، إضافة إلى توفير الأدوات والوسائل التجريبية في مكان العمل. كما أن المتدرب يجب أن يعرف معنى وكيفية التشغيل لتلك الوسائل وبدون وجود أي مخاطر⁽¹⁾.
فالمدرّب: " هو الشخص الفاعل في المنظومة وهو بمثابة القائد للمجموعة والمحرك الأول لسير عملها " ⁽²⁾.

أما البرامج التدريبية: " فهي خطة أو برامج للدراسات النظرية والتطبيقية والعملية " ⁽³⁾.

فالفرد حتى يتعلم ويكتسب مهارات لا بد من إعطائه فرصا للمساهمة في عملية التعلم وبالتالي تجسيد ما تعلمه بالاعتماد على الوسائل والتجهيزات الموجودة. بمعنى تطبيق ما تم تعلمه هو الذي يحدد مدى استيعابه للمعلومات المعطاة من طرف المدرّب.

هـ. **الانتقال من الكليات إلى الجزئيات**: هناك عدة تجارب أجريت على عملية التدريب والسؤال المطروح: أيها أصلح؟ الطريقة الكلية أم الطريقة الجزئية؟ ففي الطريقة الكلية يتعلم المتدرب على العمل كوحدة كلية، والطريقة الجزئية يتدرب فيها على شكل أجزاء منفصلة عن بعضها البعض ثم يربط بين هذه الأجزاء. فالبعض يرى أن أفضل الطرق التدريبية هي التي تبدأ بالعمل ككل، إذ يتدرج فيها العمال من الأعمال البسيطة إلى الأعمال الصعبة وهذا لا

(1) عبد الغفار حنفي حسين القزاز: مرجع سابق، ص 585 .

(2) صلاح عباس: مرجع سابق، ص 21.

(3) طارق علي المعاني وآخرون: **الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل**، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2003، ص 44 .

يعني أن طريقة الأجزاء غير مفيدة، فهناك بعض الأعمال المعقدة تحتاج إلى الطريقة الجزئية حتى يتسنى فهمها بالتدرج⁽¹⁾. وبذلك فالجواب على السؤال المطروح هنا أن الاختيار للطريقة الأنسب يتم اعتماداً على طبيعة الوظيفة. في حالة تدريب ذوي الإعاقة السمعية من الأحسن الانتقال من الجزء إلى الكل، حتى يسهل تعليمهم خطوة بخطوة وليس دفعة واحدة.

و. 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⁽²⁾.

من المعروف أن التدريب الجماعي يكون أقل تكلفة من التدريب الفردي، نظراً للاختلافات بين الأفراد من حيث مستوى ذكائهم واستعدادهم، مما يؤدي إلى ضرورة بناء برامج تدريب تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة ووسائل التدريب والتعليم الفردية قصد مقابلة كل الاختلافات وجعلها منطقية وعملية⁽³⁾.

إذن يجب مراعاة الفروق الفردية أثناء عملية التدريب والاعتماد على التدريب الفردي في حالة وجود فروق ذات تجاوزات. هناك خطوات أساسية يعتمد عليها لتقييم كفاءة التدريب وتتمثل فيما يلي:⁽⁴⁾

— **تحقيق أهداف المؤسسة:** أي مؤسسة من المؤسسات مهما كانت طبيعتها تهدف إلى تحقيق أهداف معينة من وراء عملية التدريب.

— **اكتساب وتعلم خبرة جديدة :** في هذه الحالة تركز عملية تقييم فعالية التدريب على إمكانية عرض الأفراد لما تعلموه من مهارات أو ما اكتسبوه من سلوك جديد.

(1) محمد عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2007، ص 276.

(2) يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 276.

(3) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز، مرجع سابق، ص ص 585، 586.

(4) محمد عبد الفتاح الصيرفي: التدريب الإداري، الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص 260-262.

رأي أو ردود أفعال الدارسين: هنا يمكن سؤال الدارسين عن رأيهم تجاه برنامج التدريب، وكذا المدربين والمشرفين على البرنامج لمعرفة مدى الاستفادة منه.

هذا بالنسبة لمبادئ التكوين المهني بصفة عامة. هناك مبادئ خاصة بتأهيل ذوي الإعاقة السمعية، فحتى تنجح عملية تأهيلهم يجب أن تقوم على مبادئ وأسس نفسية واجتماعية واقتصادية، لأن العمل معهم يدفعنا للانتباه أكثر والعمل معهم بكل جدية واجتهاد بالاستناد إلى المبادئ النفسية والميول والقدرات والخصائص الشخصية، وكذلك المبادئ الاجتماعية المتمثلة في تقبل الجماعة واستعداد المجتمع للعمل مع هذه الفئة، حتى تتوفر إمكانية نجاح عملية التأهيل يعبر هذا عن وجود قوانين تشريعية تعطي الحقوق الإنسانية في حصول هذه الفئة على الخدمات الصحية والتربوية والاجتماعية، وإمكانيات العمل مع غيرهم من الأفراد العاديين، أما بالنسبة للمبادئ الاقتصادية تتمثل في إمكانية توفير فرص العمل والتخطيط لعملية التكوين المهني. فهذه الأخيرة من الجوانب الهامة في المجال الاقتصادي لا يكمن الاستغناء عنها.

3. برامج التكوين المهني وتأهيل ذوي الإعاقة السمعية: البرامج ترتبط بتصميم البرنامج التدريبي، وعلينا التحديد النهائي لها لتنفيذها بصورة جدية ويكون ذلك بتحديد المواد التدريبية واختيار المكان المناسب وأيضاً الزمان وأخيراً تصور الموازنة التقديرية.

نستهل حديثنا عن تحديد المواد التدريبية عن طريق توفر الأهداف التدريبية عبر كل المستويات، فماهية الموضوعات التدريبية تخص أهدافها. وبعد تطبيق هذه الموضوعات تتبثق منها المواد 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 تم 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 وحدة على مكونات ثلاثة وهي المعارف، المهارات والاتجاهات.⁽¹⁾

أما عن الطرق التدريبية فالمدرّب يستخدم طريقة أو أكثر وذلك وفقاً للبرنامج التدريبي ومستوياته، حتى يستطيع أن يوصل إلى المتدربين الأفكار

⁽¹⁾ بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 180.

النظرية والتصنيفات والحالات العملية والآراء والأفكار والمعتقدات وغيرها، وهذه الطرق تتعدد حسب الأهداف السلوكية للمواد التدريبية، ويطبق هذا التدريب عن طريق المساعدات التدريبية أي تكنولوجيا التدريب، التي لها دور أساسي في توصيل المادة التدريبية. يجدر التمييز بين نوعين من البرامج: البرامج النمطية المتكررة السابقة الإعداد والبرامج الخاصة. فالبرامج النمطية تعد من طرف الخبراء والأخصائيين من خلال دراستهم للسوق السياحي، وغالبا ما تكون هذه البرامج متكاملة، برنامج مستقبل ثان ثم برنامج مستقبل أول ثم برنامج مستقبل رئيسي استقبال 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⁽¹⁾ بالحديث على الاحتياجات التدريبية. هذه الأخيرة لا تتوقف عند جوانب القصور فقط بل تعنى أيضا بالجوانب التطورية، وذلك استعدادا للحصول على ترقيات وعلاوات. فحتى ينجح أي برنامج تدريبي في أي مؤسسة مهما كانت طبيعة عملها ينبغي أن تتوفر العوامل التالية:

أن يرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بأهداف المؤسسة، فمؤسسة ذوي الإعاقة السمعية تهدف إلى معالجة أفرادها إن أمكن: أي على الأقل المحاولة مع تدريبها، وتنمية قدراتها لتأهيلها للعمل الملائم لها.

- التعرف على احتياجات العاملين: أي التعرف على كل الاحتياجات الخاصة بالأفراد لمحاولة إشباعها. فالبرنامج التدريبي يرتبط باحتياجات وظروف الأفراد، ومحتوياتها لابد أن تراعي ذلك حتى تنجح في العمل.

- استخدام عامل الإقناع لدفع الموظفين إلى الإقبال على التدريب إذ يساعدهم فيما بعد على تنمية مواهبهم وقدراتهم، أي إقناع الأفراد للدخول في عملية التدريب و التعرف 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 والتطورات الحادثة في الخارج، وطبعا عليها أن تتفق مع محتويات البرنامج التدريبي، لا نكتفي بما هو قديم، بل دائما نحاول تطويره لمواكبة التغيرات الحاصلة.

(1) بشار يزيد الوليد: مرجع سابق، صص 181، 182 .

- ضرورة وضع نظام تدريبي يكفل تزويد وحدات التدريب أو المدربين اللازمين المختصين على المستوى الذي يتفق مع برنامج التدريب.⁽¹⁾ بعد تطرقنا للبرامج بشكل عام نعالج برامج رعاية ذوي الإعاقة السمعية، والذي يختلف عن البرامج الخاصة بالأفراد العاديين حيث يتطلب أكثر عناية من طرف المختصين والمدربين بتطبيق البرامج المخصصة لهذه الفئة بالضبط ومن الأحسن الجمع بينها لأنها متكاملة في النقاط التالية:

أ. **البرامج العلاجية:** يساعد هذا البرنامج الفرد المصاب بالإعاقة على مواجهة مشكلته ومعالجتها، ويظهر في خدمات عدة تتمثل في:

العلاج الطبيعي: عن طريق الوصول بالجهاز الحركي إلى أقصى مرحلة ممكنة من اللياقة البدنية من خلال عملية التدريب المستمر الفرد المعاق حتى يتمكن من تجاوز النقص أو العجز الذي يعاني منه.

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.

العلاج الطبي والتدخل الجراحي: يختص هذا العلاج ببعض الإعاقات الجسمية والحسية والعقلية ويصلح في حالة المرض المتأخر عن العلاج. الأجهزة المساعدة والأجهزة التعويضية: توفير مثل هذه الأجهزة لمساعدة الفرد المعوق على التكيف، ففي حالة توفر أجهزة على مستوى عالٍ، أمكن تأهيل أكثر عدد ممكن من الأفراد المعاقين.

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

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

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.

(1) أحمد مصطفى خاطر وآخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص ص 243-244.

الخدمات التعليمية: خاصة بالأفراد المعاقين الغير قادرين على التأقلم في المدارس العامة.

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

ب. البرامج الإنمائية: تهدف إلى تنمية شخصية الفرد المعوق وزيادة قدرته على الأداء الاجتماعي، ودعم سلوكه الاجتماعي. وقد أثبتت الدراسات بأن فقدان الفرد لجزء من أعضائه يدفعه للقيام 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.⁽²⁾

ج. 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 عن الأمراض لمحاولة الحد منها.⁽³⁾

4. مشاكل ذوي الإعاقة السمعية يمكن معالجتها بالتكوين المهني:

أ. المشاكل الاقتصادية: تعتبر من المشكلات الأساسية التي يعاني منها ذوي الإعاقة السمعية والتي من الممكن أن تؤدي إلى مقاومة العلاج أو منعه أو تكون سبباً في انتكاس المرضى منها:

- وجود الكثير من نفقات العلاج، أي المصاريف الباهضة لهذه الإعاقة.
- انخفاض أو انقطاع الدخل وخاصة إذا كان هذا المعوق هو العائل الوحيد للأسرة، لأن الإعاقة تؤثر على الأدوار التي يقوم بها.

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الوفاء، الاسكندرية 2007، ص ص 235 – 237.

(2) إبراهيم عبد الهادي المليجي: الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2008، ص ص 207، 208.

(3) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة الإسكندرية، 2001، ص ص 147، 148.

- 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.⁽¹⁾

ب. 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:⁽²⁾

- 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.

- الإعاقات تؤثر على قدرة استيعاب الفرد المعوق.
- الإعاقات تتطلب عناية خاصة لضمان تحقيق السلامة.
لتفادي هذه المشاكل يجب توفير معلمين مناسبين وأكفاء، إضافة إلى الأساليب والوسائل التعليمية المناسبة.

ج. المشاكل النفسية: هناك سمات أساسية للمشاكل النفسية وهي:⁽³⁾
- الشعور الزائد بالنقص الذي يشعر به ذو الإعاقة السمعية في معظم الوقت. وخصوصا عندما يكون مع الآخرين، وهو الشعور برفض الذات ثم كراهيتها مما يولد له الشعور بالدونية، مما يؤدي إلى عدم التكيف الاجتماعي.
- الشعور الزائد بالعجز، عدم الشعور بالأمن، عدم القدرة على الإنجاز والاشتراك الفعال ما يخلق لدى المعوق الإحساس بالقلق والخوف من المجهول. 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.

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرهم على

الأسرة والمجتمع، ط1، دار وائل للنشر، 2002، ص 33.

(2) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص 150.

(3) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص ص 39، 40.

في هذا الصدد يتبادر إلى ذهني مثال عن طفل في التاسعة من عمره عانى الكثير من المجتمع، وخاصة أهله وكذلك معلميه بسبب أخطائه المتكررة وأصبح في عزلة، وكره كل من حوله حتى أمه. وفي يوم من الأيام جاء معلمه الجديد وطلب من الجميع الرسم ولكن هذا الطفل امتنع عن ذلك مع العلم بأنه يحب الرسم كثيرا فتنبه المعلم لذلك وقرر مساعدته و في إحدى الحصص شرح مسألة العباقرة والعظماء فبالرغم من معاناتهم من نقائص وارتكابهم لأخطاء وعجزهم عن الكلام بشكل جيد، إلا أنهم في الأخير وصلوا إلى القمة، هذا ما أثر في الطفل الذي أصبح بعد ذلك من أشهر الرسامين.

ج. المشاكل الطبية: الفرد ذو الإعاقة السمعية يكون أكثر عرضة للأعراض، مما يشكل خطورة على حياته. فمن المشكلات الطبية نذكر: (1)
- عدم معرفة الأسباب الحاسمة للإعاقة التي يعاني منها الفرد في المراحل الأولى من حياته.

- الفترة الزمنية التي يستغرقها العلاج الطبي وعدم وجود مراكز للعلاج المستمر، 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 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 كونها متطورة وأصبحت أكثر حدة، مع توفير أطباء أكفاء وخاصين بالإعاقات وإعطائهم الاهتمام اللازم للمعوقين، إضافة إلى الأطباء النفسانيين. فعلى كل المجتمع تقديم المساعدات لهذه الفئات لأنها بالفعل محتاجة إلى المساندة من جميع الجوانب، مع تنبيه الجهات المعنية من حكومة ووزارة للاهتمام بتوفير كل ما يلزمها و المساعدة في عمليات العلاج قدر المستطاع.

خاتمة:

بالتكوين المهني يمكن تأهيل الأفراد، ونخص الحديث عن ذوي الإعاقة السمعية، المهم أن تكون عملية التكوين جادة وفعالة بتوفير الإمكانيات المناسبة. على سبيل المثال إذا تكلمنا عن مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة لابد من توفر إمكانيات، أدوات الفنون والرسم والحلاقة. قبل كل هذا يجب توفر القاعات المناسبة للتعليم والغرف المناسبة للنوم في حال الإقامة الداخلية. مع توفير الإجراءات و تطبيق للقواعد والقوانين، إضافة إلى التكوين وفق برامج خاصة

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص 40.

التكوين المهني وتأهيل ذوي الإعاقة السمعية..... أ. ساسي هادف
نجاة

كالبرامج العلاجية والوقائية والإنمائية الخاصة بأي حالة من الحالات
الموجودة. هذا كله الهدف منه التكوين الجيد للعمل بكل جدية، وبالتالي تحقيق
رضا نفسي لهذه الفئة.