

الفهرس

أولاً- التأهيل

ثانياً- التقييم المهني

ثالثاً- التدريب المهني

رابعاً- تأهيل المعوقين بصرياً

خامساً- التأهيل المهني للمعوقين عقلياً

سادساً- التأهيل المهني للمعوقين سمعياً

التأهيل Rehabilitation

مقدمة:

إن للأشخاص المعوقين نفس الـآمال والتطلعات والحقوق كغيرهم من الناس ومع ذلك فإن هذه العبارة الأساسية والبسيطة غير مقدرة وغير معمول بها في العالم حيث 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 .

يعتقد 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 تحسين الوضع الإقتصادي، وفي الحقيقة إن مثل هذا الإعتقاد السلبي تجاه الأفراد المعوقين، يشكل عائقاً ليس فقط بالكاسب 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 لقدراتهم 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:

التأهيل : هو تلك العملية المنهاية * حمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من " في الطبية والإجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والإقتصادية التي يمكن الوصول 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 الإعاقات الخلقية (منذ الولادة) أو الأطفال صغار السن الذين حصلت إعاقاتهم في مراحل الطفولة المبكرة من حياتهم.

إعادة التأهيل **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 استخدام إصطلاح التأهيل ليبدل على إصطلاح التأهيل وإعادة التأهيل معاً .

التأهيل الشامل **Comprehensive Rehabilitation**: هو عملية متبعة لاستخدام الإجراءات الطبية والإجتماعية والتعليمية والتأهيلية 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 - توفير الفرص والإمكانات اللازمة في مجال العلاج والرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية سواء من خلال الأسرة أو المؤسسات المتخصصة في ميدان الخدمات الاجتماعية المتنوعة .
- 2 - 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 - توسيع مجالات التدريب والتأهيل المهني والعمل على تطوير مجالات هذا التدريب بما يتناسب مع ميول واستعدادات وقدرات المعوقين .
- 4 - توفير فرص العمل والتشغيل في مختلف قطاعات النشاط الإقتصادي والاجتماعي الحكومي والخاص أو من خلال ترتيبات للعمل في الأسرة أو المنزل
- 5 - تمكين المعوقين من عملية الاندماج الاجتماعي واكتساب الثقة بانفسهم والعمل على زيادة ثقة المجتمع واتجاهات أفرادهم نحوهم .
- 6 - تهيئة كافة المجالات والوسائل المناسبة للنمو وذلك للوصول إلى درجة معينة من الإشباع الثقافي والترويحي وذلك عن طريق الأنشطة المختلفة والمناسبة في مجالات الرياضة والثقافة والفنون والإعلام .
- 7 - وضع السياسات التي تكفل للمعوقين حق المساواة مع غيرهم من اقرانهم غير المعوقين (بصفتهم مواطنين) وخاصة في مجالات الحقوق السياسية والمدنية .
- 8 - توفير فرص الوقاية والتحصين والعلاج من الأمراض السارية والمعدية المستوطنة في البيئات الاجتماعية والإنسانية المختلفة .
- 9 - تأمين الشخص المعوق ضد حالات العجز والشيخوخة والبطالة ...

1 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 الآخرين 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 الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الإعتماد على الآخرين إلى ضرورة الإعتماد على الذات وذلك عن طريق الإستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والإجتماعية والمهنية واستعادة 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 - يعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة .
- 2 - الشخص المعوق يعتبر فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمراتها، إذا ما اتاحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك .
- 3 - يعتبر المعوقون طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها وهم كذلك جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع .
- 4 - إن المعوقين مهما بلغت درجة إعاقتهم واختلفت فئاتهم فإن لديهم قابلية وقدرة وودوافع

للتعلم والنمو والاندماج في الحياة العادية في المجتمع اذ لا بد من التركيز على تنمية ما لديهم من امكانيات وقدرات في مجالات التعلم والمشاركة.

5 - تشكل عملية التأهيل في مجال المعوقين سلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والاندماج الاجتماعي 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 - لجميع المعوقين الحق في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الاجتماعي أو الانتماء السياسي .

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

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

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

11 - 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 - خدمات التأهيل الطبي .

2 - خدمات التأهيل النفسي والاجتماعي .

3 - خدمات التأهيل الأكاديمي .

4 - خدمات التأهيل المهني.

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

إن محاولة معالجة أحد هذه الأقسام منفصلاً 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 فأقيمت 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 مهنيّاً وإيجاد أعمال لهم بطرق وبرامج مختلفة منها:

- برامج تدريب مهني.

- برامج استخدام/ تشغيل.

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

- 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 مهنيّاً باستثناء توسع في نظم المشاغل المحمية التي كانت قائمة قبل الحرب .

ثم جاءت الحرب العالمية الثانية لتخلف أعداداً هائلة 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 بإنشاء وإقامة برامج للتأهيل المهني الريفي .

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

- 1 - سياسة العمالة في البلدان الغربية في التركيز على تأهيل المعوقين .
- 2 - التقدم في علم الطب بحيث أصبح بالإمكان تأهيل بعض حالات الإعاقة .
- 3 - إصدار تشريعات مهنية تشمل جميع الأشخاص المعوقين في كثير من البلدان .
- 4 - الضغط والتأثير اللذان تمارسهما منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والاسكوا ومنظمة الصحة العالمية لرفع المستويات الاجتماعية والإقتصادية للمعوقين .
- 5 - جهود وتأثير المنظمات الوطنية والدولية التي تقوم بنشاطات متنوعة في كل ميدان من ميادين التأهيل .
- 6 - 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 الاندماج الاجتماعي والإقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة له تساعد به أن يكون شخصاً منتجاً ومعتداً 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 (اتفاقية تأهيل واستخدام 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 .

المبادئ العامة في تأهيل المعوقين:

- 1 - التأهيل عملية فردية تعنى بالشخص وتتناول مشكلة الإعاقة كما تتناول مشكلاته النفسية والاجتماعية والجسمية الأخرى التي ترتبط بإعاقته .
- 2 - التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيه الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية سواء فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل.

- 3 - إن عملية التأهيل يجب أن تبدأ من إكتشاف الإعاقة والتحقق من وجودها عند الفرد.
- 4 - أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين بعين الاعتبار ميول الفرد المعوق واتجاهاته وقيمه سواء في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل.
- 5 - 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 - ما دامت عملية التأهيل عملية فردية فإن شخصية المعوق وسماته الشخصية يجب أن تؤخذ أساساً في عمليات تأهيل المعوقين .
- 7 - يجب أن تهتم عملية التأهيل بتكيف المعوق مع ذاته من ناحية ومع البيئة المحيطة به من ناحية ثانية بحيث تسعى عملية التأهيل إلى تحقيق تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له .
- 8 - 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 - يجب أن تتجه عمليات تأهيل المعوقين إلى خدمة المجتمع كما تتجه إلى خدمة الفرد على حد سواء وذلك عن طريق التقليل من الآثار السلبية التي تتركها إعاقة الفرد على الأسرة والبيئة المحلية .
- 10 - إن تأهيل المعوقين يعتبر شكلاً من أشكال الضمان والأمن الإجتماعي بالنسبة لهم.
- 11 - إن نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد على مقدار توفر فرص العمل المتاحة لهم في البيئة المحلية التي ينتظر أن ينتقلوا إليها ويعملوا فيها .
- 12 - إن نجاح عمليات التأهيل تعتمد أيضاً على توفر التشريعات والقوانين التي تحمي حقوقهم الإنسانية والمدنية وترعى مصالحهم وخاصة في مجال التدريب والتشغيل.
- 13 - يجب أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين وخاصة التأهيل المهني طبيعة التغير الإقتصادي والظروف الإقتصادية للبيئة التي يعيش فيها المعوق (التدريب على المهز 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 مهنيًا 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 والاجتماعية والنفسية والمهنية. أما الإرشاد المهني فيجب أن يركز على تقييم سليم لقدرات المعوق في التدريب والعمل وحاجاته للتأهيل المهني .

خطوات عملية التأهيل المهني:

6

هي مجموعة من الخدمات المصممة لإيصال الفرد المعوق إلى شغل مهنة ذات فائدة ولرشد التأهيل المهني دور أساسي 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 - الإحالة: يمكن أن تحول حالات المعوقين إلى خدمات التأهيل المهني من المصادر التالية:

1 - المدارس والمعاهد التعليمية العامة والخاصة.

2 - مدارس التربية الخاصة ورعاية وتأهيل المعوقين.

3 - المستشفيات والمراكز الصحية.

4 - الإحالات الذاتية والفردية.

5 - أي مصدر آخر.

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

2 - 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 - وجود إعاقة جسدية أو عقلية أو حسية...

2 - وجود إعاقة أساسية تمنع الفرد من العمل.

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

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

3 - 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 - أسس تحديد أهلية المعوق لتلقي الخدمات، كالوثائق والدراسات الإجتماعية والتقييم ... الخ

2 - هدف تشغيلي طويل المدى .

3 - أهداف تأهيلية متوسطة تتعلق بالحصول على الهدف التشغيلي .

4 - تحديد خدمات التأهيل المهني المحددة الضرورية لتحقيق الهدف التشغيلي

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

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

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

5 . 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 . 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 والمرشد التحصيل الناجح للأهداف المهنية ولجهود التأهيل خلال العملية كلها .

7. 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 اختارها ولدد 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 - الحصول على المعلومات المناسبة عن الشخص المعوق وتحليلها وتقييمها وإعداده 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 - الحصول على البيانات الخاصة بالتاريخ التعليمي والخبرات العلمية والميول الخاصة والظروف الاجتماعية والشخصية والإتجاهات كما يمهّد لإجراء الإختبارات والقياسات النفسية الضرورية للشخص المعوق ويقوم بتقييم هذه المعلومات وتفسيرها ويساعد على وضع خطة تأهيل تناسب حالته .

3 - 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 والاجتماعي والمهني ويساعده في الحصول على العمل الذي يناسب قدراته وتدريبه، كما يساعده على مواجهة المشكلات التي تقابله ويقوم بالزيارات المتتبعية كلما اقتضى الأمر لتحقيق التكيف المنشود .

4 - جمع معلومات عن الإحتياجات المهنية وفرص التوظيف .
كما يمكن تحديد الواجبات الوظيفية لأخصائي التأهيل في جميع مراحل عملية التأهيل
كالتالي:

- 1 - جمع البيانات الهادفة عن الشخص المعوق .
- 2 - اكتشاف الحالات .
- 3 - تشخيص وتحديد صلاحية الشخص المعوق للتأهيل .
- 4 - إعداد البرنامج المناسب لتأهيله .
- 5 - متابعة سير البرنامج .
- 6 - تسهيل حركة الشخص المعوق منذ تحويله للمؤسسة أو المركز ولغاية تشغيله .
- 7 - مساعدة الشخص المعوق في الحصول على عمل يناسب قدراته .
- 8 - متابعة الشخص المعوق بعد التشغيل .

المعلومات التي يجب أن يُلْمَّ بها أخصائي التأهيل:

- 1 - عملية التقييم .
- 2 - تفسير التقارير الطبية والتعليمية والنفسية .
- 3 - تفسير التقارير المهنية .
- 4 - معرفة أنواع الأجهزة التعويضية ودورها في الحد من القصور البدني .
- 5 - الهندسة التأهيلية .
- 6 - الأساليب العلمية للتوجيه .
- 7 - استخدام الوسائل الفنية لتشغيل المؤهلين .
- 8 - حل المشكلات التي تواجهه في العمل كل حسب ما يواجهه من مشكلات حتى يتمكن
الشخص المعوق من الاستفادة من البرنامج .
- 9 - تحديد الخدمات اللازمة للشخص المعوق .

التأهيل المهني في المناطق الريفية:

6

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 اجتماعياً 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 علي تقنيات التأهيل المهني.

د - تقديم قروض، أو منح أو أدوات ومواد المساعدة للمعوقين 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 أنحاء العالم .

وتلزم أحكام الاتفاقية 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 والالات لتسهيل هذا التدريب وهذا العمل. وتحت 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 وأجراء 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 والمدربين المهنيين لكافة أنواع 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 تتسجم 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 وإدخال 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 فإنه ينبغي ان تدرج هذه الخطة ضمن خطة التنمية الوطنية العامة له بحيث تتكيف حسب احتياجات المعوقين والظروف الخاصة بذلك البلد، وكذلك حسب نوع المشاكل التي تواجه المعوقين والموارد المادية والبشرية والامكانيات المتاحة، فإنه لا ينجح اي برنامج تأهيل مهني يتم نقله من بلد او مجتمع الى آخر كما هو بدون اخذ 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 - انشاء مجلس وطني أعلى للتأهيل المهني يمثل فيه كافة الجهات المعنية بتقديم الخدمات التأهيلية للمعوقين .
 - 6 - التأكيد على مشاركة المجتمع المحلي والاستفادة من الموارد المتاحة فيه للمساهمة في هذه العملية .
 - 7 - اقامة مراكز تأهيل مهني ومشاغل محمية وإنتاجية في المدن .
 - 8 - اقامة تعاونيات ريفية ووحدات تأهيل متنقلة لمساعدة الأشخاص الذين يعيشون في المناطق الريفية والمنعزلة .
 - 9 - التأكيد على التوعية الاعلامية وزيادة الوعي للمساهمة 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 إعاقاتهم وفرص استخدامهم في سوق العمل.

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

أهداف التوجيه المهني:

- 1 - تزويد الشخص المعوق بمعلومات كاملة عن فرص التدريب وفرص العمل المتاحة والمناسبة له في سوق العمل.
- 2 - تقديم المشورة حول المستقبل المهني الذي سيتيح للشخص المعوق كل الفرص المتاحة للنمو المهني والرضا في العمل.
- 3 - العمل على أن تتطور لدى الشخص المعوق مرونة كافية وخبرات تجعله قادراً على مواجهة التطورات المتسارعة في حياته المهنية.
- 4 - وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يحقق التوافق المهني ويعود بالنفع والفائدة على الشخص المعوق وعلى المجتمع.
- 5 - 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 والمجتمع.
- 6 - مساعدة الشخص المعوق على أن يجرب ويختبر الصورة التي كونها لنفسه ودوره في عالم العمل وفي المهنة التي اختارها.

خطوات عملية التوجيه المهني:

11

لكي يتمكن الموجه المهني من تحقيق الأهداف السابقة فإنه لابد من استخدام عدد من الأساليب والتقنيات 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 والمتراصة 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 - 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 - 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 - 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 - إجراء الإختبارات النفسية والتربوية والمهنية لتحديد الميول والإستعدادات والقدرات والمستوى العقلي للشخص المعوق.
- 5 - معرفة التاريخ الشخصي والعائلي للشخص المعوق ويقوم بهذه المهمة الإخصائي الإجتماعي.
- 6 - 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 وللشخص 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.

ج - التحصيل المدرسي.

د - الإستعدادات الخاصة.

هـ - الميل.

و - الإتجاهات النفسية.

ز - الشخصية.

ح - الحالة الجسمية والصحية.

ط - المعلومات المهنية وشروط العمل وحوافزها وامتياناتها.

الركائز الأساسية لبناء نظام فعال للتوجيه والإرشاد المهني:

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

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

3 - جهاز متخصص يشرف على إجراء الدراسات المختلفة مثل متابعة المتدربين المتحقين 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 - وضع مواصفات فنية مهنية للعاملين في مجال التوجيه والإرشاد المهني .
- 3 - استحداث برامج لتدريب المتخصصين في هذا المجال في مختلف الجامعات في المنطقة العربية.
- 4 - وضع المعايير الملائمة والتشريعات المناسبة التي تضمن الحق للمعوقين في التدريب والعمل كغيرهم من غير المعوقين.
- 5 - توفير الموارد المادية اللازمة لهذه البرامج واعتبارها من البنود الأساسية في ميزانيات رعاية وتأهيل المعوقين.
- 6 - يمكن تنفيذ فكرة استخدام فرق فنية مدربة ومتخصصة لتوفير خدمات التوجيه المهني للمعوقين وفق جدول زمني يتم فيه التنقل في المدن والقرى وذلك في الدول التي لا تتوفر لديها الإمكانيات اللازمة.
- 7 - اعتماد مفاهيم موحدة على مستوى المنطقة العربية للتوجيه المهني للمعوقين.
- 8 - تعاون الدول العربية في تطوير مختلف أنواع الإختبارات المهنية المستخدمة في مجال التوجيه المهني وتوحيد عملية استخدامها على مستوى المنطقة العربية.
- 9 - 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.

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 والتقدم فيه وتشمل خدمات التأهيل المهني:

- 1 - التوجيه المهني .
- 2 - التقييم المهني .
- 3 - التدريب المهني والإعداد للعمل .
- 4 - التشغيل .
- 5 - 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 وإمكانات جسدية وعقلية واستعدادات مهنية وخصائص شخصية والتي في ضوءها ومواءمتها مع ميوله ورغباته يتم تحديد نوع الخدمات المهنية التي يحتاجها وتناسبه إن كان تدريباً أو تشغيلاً ونوع المهنة التي تناسبه وتمكنه من الاندماج 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 الاجتماعية أو التنمية الاجتماعية ملحقة بمديريات التأهيل والتشغيل أو مراكز التأهيل المهني وأحياناً في المستشفيات أو الأقسام الصحية .

ما هو التقييم المهني؟

12

يُعرف 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، الاجتماعية، المهنية، التعليمية، الثقافية والإقتصادية للمساعدة في تحقيق وبلوغ أهداف العملية التقييمية.

هدف التقييم المهني:

إن هدف التقييم المهني تقديم تقييم لأفراد معوقون مهنيًا أو أفراد يمكن أن يكونوا معوقين مهنيًا 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 الاجتماعي 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 الإمكانيات 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 الإمكانيات المهنية مفهوم واسع ويدخل فيه عدة عوامل وخصائص، ولتحديد الإمكانيات المهنية للفرد فإن المقيم المهني يحتاج تقييم ما يلي :

المهارات الخاصة والعامة، القدرات، الإمكانيات، والإهتمامات الشخصية والمزاجية، القيم والإتجاهات والدافعية والحاجات والطاقة الجسدية، وتحمل العمل، القابلية للتعلم والتدريب والمهارات الاجتماعية 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 الإمكانيات المهنية فإن هدف التقييم المهني هو تحديد هذه الإمكانية بدقة، ولتحقيق هذا الهدف فيجب أن يكون لدى المقيم درجة عالية من المهارة كما أنه يحتاج إلى وسائل وأجهزة، وكذلك إلى مساحة عمل مناسبة وواسعة. وسأطرق 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 وأجراء المقابلة والتدريب والإدارة، تحليل الأعمال، الاتصال والبحث، والتطوير، وكتابة التقارير الدورية والنهائية عن تقدم المنتفعين .

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

- 1 - 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 - 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 يعمل.
 - 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 الاجتماعية 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 الاعتبار عند التخطيط :

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

أ - 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 - 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 - 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 - تطوير خطة التقييم المهني بحيث تجيب على جميع أسئلة الإحالة بقدر المستطاع .

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

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

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

7 - 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 :

1. 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 سلوكيات 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 .

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

يقسم التقييم من خلال المواقف إلى ثلاثة أقسام رئيسية :

1 - التقييم أثناء العمل .

2 - عينات العمل .

3 - القياس النفسي .

أ. التقييم أثناء العمل:

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

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، وعينة للعمل مصممة على أساس من تحليل العمل فإن هذه العينة من العمل تقرب وظائف الحياة الواقعية بطريقة أقرب كثيراً مما تفعله الاختبارات النفسية ويمكن أن تكون عينة العمل:

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

ب - تقليد أو تشبيه لعملية حقيقية .

ج - عينة سمات - لتقدير حقيقة أو عامل واحد مثل مهارة الأصابع .

د - 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 الاختبارات النفسية .

- إن أغلب الاختبارات النفسية لفظية ولذلك يمكن أن تصلح عينات العمل للأشخاص الذين لا يستطيعون التكلم أو فهم التعليمات .

- أغلب الاختبارات 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 لإمكانات 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.

ب - معلومات عن المعوق.

ج - تحليل العمل.

د - 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 لمواقع 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 والأخصائيين الاجتماعيين .. 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 - رسالة أو كتاب أو مذكرة تتضمن وصفاً أساسياً عن الشخص المعوق وعن أسئلة محددة عنه. يجب إجابتها خلال عملية التقييم.
- 2 - تقرير عن فحص طبي جسدي حديث.
- 3 - معلومات نفسية يمكن أن تساعد في التخطيط للتقييم.
- 4 - معلومات إجتماعية يمكن أن تؤثر على الأداء العملي للشخص المعوق وهذه المعلومات يمكن أن تتضمن المستوى التعليمي له وخبراته العلمية والعملية.

ج. 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، الماكينات، 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 والاجتماعية 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 الاستعدادات والهدف منها تقييم استعدادات الأشخاص المعوقين إلى مدى واسع من المجالات المهنية.

إن أول نظام عينة عمل هو نظام تَوْرُ (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 وتطبيق 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 - ديال) Maccron - dial ، سنجر Singer ، تاب Tap فالبر Valpor ، وريست Wrest .

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

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 أو الأصابع بسرعة وبدقة عند القيام بحركات محددة بسرعة كما يقيس القدرة على الإستجابة 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 والخراط .

استعداد الادراك المكتبي Clinical perception

وهو القدرة على ادراك التفاصيل ذات العلاقة في المواد الشفهية او 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 والاختلاف 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 وإدراك العلاقات بين الكلمات وفهم معاني الجمل والفقرات بأكملها ، وتقديم المعلومات أو 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 بأنها 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 للاستخدام 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 اختباره 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 - معرفة ميول المعوقين للمهن المختلفة في الحياة العملية .
 - 2 - تكوين الحس العملي لدى المعوقين وتنمية قدراتهم المهنية والعملية وتطويرها.
 - 3 - تهيئة المعوقين على مهن مختلفة يستطيعون من خلال العمل فيها تأمين معيشتهم والإعتماد على أنفسهم في المستقبل.
 - 4 - تهيئة مناخ عملي ملائم للمعوقين للتكيف على العمل ومتطلباته وعلى بيئة العمل خارج المركز.
 - 5 - إمكانية تحويل المعوقين بعد تخرجهم إلى مراكز تأهيل مهنية أو مراكز تدريب مختلفة.
 - 6 - تكوين الاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة المعوقين كحب العمل واحترام العاملين وتقديرهم.
- كما أن هناك أهدافاً تربوية وصحية ومهنية للتهيئة المهنية :

أ . الهدف التربوي المهني يتلخص فيما يلي :

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

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

ب. الهدف الصحي يتلخص فيما يلي:

- 1 - تنشيط الدورة الدموية (وخاصة بالنسبة للمشلولين) من خلال ممارسة الأشغال المختلفة.
- 2 - يستفاد من ممارسة هذه الأشغال كتشغيل علاجي لجميع فئات المعوقين عامة والمعوقين عقلياً خاصة .
- 3 - تقوية حركة عضلات الجسم وتطوير التآزر الحركي للمعوق .
- 4 - تنشيط وتقوية حركة الوسطين والكفين والأصابع .

ج. الهدف المهني:

- 1 - تنمية مهارة الأصابع ودقة حركتها .
- 2 - تنمية التناسق بين حركة اليدين والقدمين وتركيز العينين .
- 3 - تحديد وتطوير الميول المهنية للمعوق .

فوائد ممارسة تمارين التهيئة المهنية :

- 1 - ادخال عامل التشويق والترويح إلى برامج التربية الخاصة اليومية المتكررة.
- 2 - خلق الثقة بالنفس لدى المعوق وتعديل نظرته إلى إعاقته .
- 3 - تنمية القدرة لدى المعوق على إشغال نفسه في المدرسة أو البيت دون الحاجة إلى مساعدة الآخرين .
- 4 - تنمية القدرة لدى المعوق على الخلق والإبداع في الأمور الحياتية الأخرى.
- 5 - السيطرة على الميول العدوانية لدى المعوقين وخاصة المعوقين عقلياً وسمعيّاً وتوجيهها إلى الأمور الإيجابية الخلاقة .

يتم تحقيق أهداف التهيئة المهنية من خلال:

- 1 - تهيئة المعوقين على مهن مختلفة داخل المراكز .
- 2 - إمكانية تهيئة المعوقين على بعض الأعمال الواقعية خارج المراكز .

- 3 - إمكانية زيادة مهن مختلفة خارج المراكز للتعرف المبدئي على سير المهن.
- 4 - التأكد من ميول الطلبة المعبر عنها ومقارنتها بميولهم وقدراتهم الواقعية .
- 5 - 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 الاجتماعية)

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

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

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 والانتقال 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

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 أن 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 .

ج. 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 واستعمال الأرقام .
- استعمال وحدات القياس الأساسية (المتر) .
- التمييز بين الألوان والأشكال والأحجام .
- التمييز بين إشارات المرور وأتباعها .
- أنواع الخطوط والأشكال المختلفة .

- استعمال النقود، عدّها، صرفها.

- معرفة الساعة، الوقت.

التعرف والتدرب على الأدوات اليدوية المشتركة لجميع المهن :

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

التعرف والتدرب على استعمال المواد والتمييز بينها:

الخشب بأنواعه، الحديد بأنواعه، النحاس، الخيزران، القش، الجلد، القماش، الورق العادي والمقوى، المسامير، 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 .

- 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 ماكينة التريكو ، والصوف وأنواعه .

الأدوات التي تستعمل في تمارين التهيئة المهنية:

قسم الأعمال الجلدية :

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

أدوات للتجميل:

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

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 أحجام مختلفة
8. زيوت للشعر

أدوات للتريكو :

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

التدريب المهني

Vocational Training

مقدمة :

يشكل التدريب المهني جزءاً أساسياً ومهماً من عملية التأهيل المهني للمعوقين، ويهدف الى اعدادهم للتشغيل المناسب والناجح. وعلاوة على ذلك فإنه 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 والنهائية 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.

مبادئ اساسية في التدريب المهني:

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

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

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

4 - يجب وضع ترتيبات خاصة لتدريب أولئك المعوقين الذين بسبب طبيعة اعاققتهم 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 أنه 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 ومريح 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 - مراكز التأهيل المهني الخاصة بالمعوقين .
- 2 - مراكز ومعاهد التدريب المهني .
- 3 - المدارس والكليات الصناعية والفنية والمهنية .
- 4 - المشاغل المحمية والانتاجية .
- 5 - المصانع والشركات والمشاغل (من خلال دورات تدريبية خاصة) أو من خلال برامج التلمذة المهنية أو التدريب أثناء العمل .
- 6 - المعاهد والمراكز التجارية المتخصصة .
- 7 - التدريب المنزلي للمعوقين الذين لا يستطيعون العمل تحت ظروف عادية أو لا يستطيعون السفر من وإلى مكان العمل بسبب ظروف اعاقاتهم .

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 أو الوظيفة.

على المتقدمين بطلبات الالتحاق بالتدريب أن يتوفر لديهم التصميم والارادة للتدريب، وأن يتعلموا بسرعة وأن يكونوا مستعدين للعمل بعد التدريب، وإذا 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 - اينما كان ذلك ممكنا يجب أن يسير التدريب تحت ظروف مشابهة لتلك التي تسود المدارس المهنية العادية أو في الصناعة والتجارة (برامج مشابهة، تدريب مشابه، نفس ساعات العمل) .
- 2 - 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 - 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 .

4 - متى كان ذلك ممكناً يجب ان يغطي 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 للأنشطة العملية فقط. وحوالي 80% - 70% من الدورة مكرس للحصول 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 التاهيل المهني ان يقوم طبيب المركز بالمهام التالية:

- 1 - تقييم المرشحين للتدريب بحيث تتناسب القدرات التدريبية مع المتطلبات الجسمانية للمهنة .
- 2 - تقديم النصح والارشاد حول الاطراف الصناعية والادوات التجبيرية التي قد يحتاج اليها المعوق .
- 3 - تقديم النصح والاشراف على المعالجة المطلوبة لرعاية الجزء المتبقي من العضو المقطوع .
- 4 - تقديم النصح والاشراف على العلاج الطبيعي (التدليك الخ)

- 5 - تقديم النصح والاشراف على الجمناز العلاجي .
- 6 - التعاون مع معلم التدريب الجسماني وذلك يعتمد على الاعاقة او المرض وذلك من خلال:
- أ - تقديم النصح حول نوع التمارين الجسمانية والالعاب والانشطة الترفيهية والرياضية وتصميم المعدات التي سوف تستعمل .
- ب - تقديم النصح حول سير التدريب الجسماني .
- 7 - بيان آثار التدريب الجسماني على وضع جسمه وحالته الصحية العامة وذلك من خلال الفحوصات الطبية الدورية للمعوق .
- 8 - تقديم النصح حول الطرق الكفيلة بتكييف مكان العمل المباشر الذي يعمل فيه المعوق لتناسب مع حاجته كما يقوم الطبيب أيضاً بتقديم النصح حول انواع الترتيبات الخاصة التي تسهل العمل على المعوق .
- 9 - 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 الأساليب لتكييف البرامج التدريبية لبعض فئات المعوقين، وإذا اخذنا بعين الاعتبار الأثر 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 لأولئك المعوقين البطينين في فهم اجزاء معينة من المنهاج .
3. تخصيص فترات استراحة طويلة بين الحصص (إذا 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 .

ج . طول المدة التي تستغرقها الدورات التدريبية .

15

إن الهدف من الأنشطة المنهجية الإضافية 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 أخرى 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 ولساعده لكي يصبح قادراً أكثر 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 فإن 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 والمنتجات 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 أهمية تكيف العمل لتطوير اتجاهات عمل ايجابية. ان التكيف

العملي مهم جداً عندما تكون فرص العمل قليلة أو عندما يكون المعوق عاطلاً عن العمل فترة طويلة أو أن 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 وإنما 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 لمدرسين 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 اكمال تدريبهم، إن المتابعة الجيدة تحافظ على التشغيل وتضع الاساس لتشغيل آخر .

مبادئ تدريب المعوقين عقلياً :

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

1. الحوافز: أن المعوق عقلياً كغيره من غير المعوقين يتأثر كثيراً في الوضع التعليمي بوجود أو 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 البرغي بالمفك .

15

3. الحركات الصحيحة : يجب التأكد والتشديد على تعليم الحركات الصحيحة منذ البداية لان الحركات الصحيحة هي الأكثر سهولة ، فاذا فشل المعوق عقلياً في مسك المفك بطريقة صحيحة فعلياً 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 أكثر 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 ادائه 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 ان 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 اجل ان تكون الاستفادة من التعلم كبيرة (ويتراوح عادة عدد الافراد من 3 - 2 في كل مجموعة في وقت واحد) . (على أنه 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 :

[illegible]

الإعاقة الحركية	الإعاقة السمعية	الإعاقة البصرية	الإعاقة العقلية
التطوير في نوعه	الأعمال المنزلية		صناديق الحرف
الإعاقة الحركية	والتي تيسر القزلي	الإعاقة الحركية	الإعاقة السمعية
أعمال الصناعات	أعمال التحميل	تت مولدات كهربائية	ساعات مواصل
والجوفورات	والكواخير	التعليم والتدريب	الأعمال الخاصة
حطاطة آلات	أعمال المكافئ	مؤرخ قرآن كريم	مكافئ الترتيب
تجلبت الكسب	النسيطة	حطب مسجل	
تصليح ساعات	أعمال الخبز	صناعة وقصص	
تصليح أجهزة	الطباخة	الأحذية	
تصليح أجهزة هاتف	تصنيع التوافق	صناعة الحياض	
تصليح آلات	والتي تيسر	والتي تيسر	
الكاتب	أعمال الصناعات	الحاكة	
صنع قطع المناج	والجوفورات	أعمال الخلود	
أعمال الطباخة	أعمال الخلود	التواضع	
تصنيع التوافق	والأحذية		
ومستندات	صناعة الفخار		
معمل مستندات	والخرف		
للصناعات	معمل الصناعات		
الأعمال الأدعية	والكافح		
والتي تيسر	تجلبت الكسب		
تصليح آلات	والتي تيسر		
حارث	تجلبت الكسب		
الحاكة	الأعمال الكرافية		
	والتي تيسر		

التشغيل المهني للمعوقين

Vocational Placement

مقدمة :

إن الهدف الأسمى والنتائج النهائية 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 إيجابية اجتماعية ونفسية.
- كسب دخل يضمن حداً معيناً 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 مبادئ الاستخدام والتشغيل التي أقرتها 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 أن يتمتع العمال المعوقون بالمساواة في الفرص في قبول عمل مناسب مع أصحاب العمل الذين يختارونهم .
- ينبغي التركيز على مهارات وقدرات عمل المعوقين لا على عجزهم .
- ودعمت مبادئ التشغيل هذه بمعايير هامة جديدة اعتمدها منظمة العمل الدولية في اتفاقية العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، 1983 (رقم 159) والتوصية، 1983

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

ومن الملاحظ أنه لم ينجح أي بلد لغاية الآن في إتاحة العمل لجميع المعوقين فيه كما أن المعوقين يعانون أكثر من غيرهم، عندما تنتشر البطالة في بلد ما، بما في ذلك البلدان الصناعية حيث بلغت معدلات بطالة الأشخاص 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 أنحاء العالم مما سوف يؤثر سلباً على استخدام المعوقين ولا بد من إيجاد حلول لمشكلة استخدامهم تؤدي إلى طرق واساليب متنوعة لتوسيع وخلق فرص العمل لهم وخصوصاً في المناطق الريفية .

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

فرص العمل المتاحة للأشخاص المعوقين :

إن مجالات المهن التي يستطيع الأشخاص المعوقين العمل فيها كبيرة وواسعة، حيث أنهم يعتبروا نظرياً مؤهلين للعمل في أي مهنة مختلفة ويعتمد ذلك بالطبع على مؤهلاتهم وقدراتهم، وعلى نوع إعاقاتهم ودرجتها وطبيعتها. وهناك عدد من المجالات وأنواع الاستخدام وتشغيل المعوقين منها .

1. التشغيل في سوق العمل المفتوح :

إن التشغيل هو إيجاد 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 والمستعدين 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 المجورة لعرض انتاج السلع والخدمات بشكل منتظم وفق مقتضيات قانون العمل هو أحد أنواع تشغيل المعوقين.

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

- معرفة الخصائص الشخصية للعامل الموق .

- معرفة خصائص ومتطلبات العمل الذي سيقوم به

- التحقق من ملائمة العامل للعمل الذي سيقوم به .

ويعتبر تشغيل المعوقين في سوق العمل المفتوح من أهم أنواع التشغيل حيث أن مجال وفرص العمل واسعة ومتنوعة وكثيرة ومنتشرة في أماكن متعددة كما أنه يساعد في تحقيق اندماج أو إعادة إدماج الشخص المعوق في الحياة الاجتماعية والاقتصادية .

2. الاستخدام المحمي:

إن الاستخدام المحمي هو أحد أنواع تشغيل الأشخاص المعوقين ويشير هذا الاصطلاح بشكل عام إلى التشغيل الذي يقدم تحت ظروف وشروط خاصة إلى أشخاص معوقين والذين بسبب طبيعة وشدة إعاقاتهم لا يستطيعون أن يقوموا بعمل تحت ظروف عملية تنافسية هادئة. وتركز المشاغل المحمية عادة على القضايا الاجتماعية وليس على القضايا الاقتصادية .

أهداف المشاغل المحمية:

فناك هدفين للمشاغل المحمية يتعلق كليهما بتقديم خدمات التدريب والتشغيل المهني للمعوقين:

الأول : توفير تشغيل مؤقت انتقالي كالأعداد للعمل أو التدريب للعمل في سوق العمل التنافسية .

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

المهام الرئيسية التي تقوم بها المشاغل المحمية المتطورة :



1 - تأهيل مهني للمعوقين من خلال التشغيل والتقييم والإرشاد والتدريب المهني والتكيف العملي .

2 - الرعاية الصحية والطبية والتأهيل الطبي .

3 - مساعدة المعوقين في الحصول على الأجهزة التأهيلية والأطراف الصناعية.

4 - تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية .

5 - المساعدة في إيجاد أعمال مناسبة لهم في سوق العمل المفتوح عندما يكونوا قد أصبحوا قادرين على العمل خارج المشاغل المحمية بعد فترة التدريب أثناء العمل والتكيف العملي .

3. العمل للحساب الخاص/المشاريع الفردية الصغيرة :

وهو قيام الشخص المعوق بتأسيس مشروع خاص وإدارته على مسؤوليته وكثيراً ما يكون هذا النوع من العمل أفضل أشكال العمل للأشخاص المعوقين وخصوصاً للذين يعيشون في مناطق نائية وفي الأرياف حيث يجدون صعوبة في إيجاد فرص عمل في سوق العمل المفتوحة والذين يجدون صعوبة في السفر إلى أماكن العمل وفي بعض البلدان تقدم المؤسسات الرسمية أو الأهلية تسويلاً لثل هذه المشاريع بأشكال مختلفة.

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

1 - وجود الحس التجاري والقدرة على إدارة المشروع.

2 - معرفة وإلمام بأساليب البيع والتسويق.

3 - توفر رأس مال كاف لبدء المشروع يغطي جميع المصاريف الضرورية للمشروع.

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

5 - معرفة السلع المطلوبة في سوق العمل المحلي.

وليس بالضرورة أن يكون العمل للحساب الخاص صالحاً لجميع الأشخاص المعوقين، حيث أن مثل هذا العمل يحتاج إلى خبرة سابقة بالأعمال التجارية ورأس مال مناسب لبدء مشروع تجاري وللتغلب على ذلك فإنه بالإمكان عقد دورات تدريبية قصيرة ومكثفة للأشخاص المعوقين

على أعمال الإدارة البسيطة في معاهد تدريبية أو مدارس تجارية أو من خلال دورات فردية مسائية، كذلك مساعدة الأشخاص المعوقين الراغبين في الحصول على منحة أو قرض ليقوموا بمشروعهم بأنفسهم ، وفي كثير من الدول يوجد إدارة تقوم بتمويل مثل هذه المشاريع ومتابعة تقدمه والمساعدة في حل أي صعوبات تواجهه وخصوصاً 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 أعاقة جسدية أو عقلية تمنعهم من التنقل، وفي البلاد النامية للنساء المعوقات اللواتي يفضلن العمل في المنزل بسبب العادات والتقاليد. والعمل يمكن أن يكون صناعياً أو حرفياً ويحتاج إلى خدمة منتظمة ومتكررة للمتابعة لانجازه وجعله سبيلاً إلى تشغيل المعوقين ووسيلة للعيش للأشخاص المعوقين المعنيين.

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

- 1 - توفير وسائل نقل مناسبة لتأمين المواد الخام للعاملين في منازلهم وتجميع المنتجات النهائية .
- 2 - تنظيم عملية الشراء أو البيع وتوفير أعمال من خلال عقود أو اتفاقيات لاستمرارية تشغيل المعوقين في المنزل .
- 3 - متابعة الأشخاص المعوقين في منازلهم من قبل اخصائيو تأهيل لتقديم النصح والارشاد والتعليمات الضرورية والإشراف المتواصل عليهم .
- 4 - تنويع الأعمال لتناسب مع استعدادات، وميول وقدرات ومهارات الشخص المعوق .

5. العمل في المشاريع العائلية:

ويتم هذا النوع من العمل في الدول النامية وفي بلادنا العربية حيث لا تزال بعض مشاريعنا الانتاجية وإن كانت حرفية، زراعية، أو صناعية قائمة على أساس أن الأسرة كاملة تساهم في تحقيق الدخل وفي المشاريع الزراعية يشترك حتى المعوقون عقلياً في المشروع، أما في المدن فيطلب الطابع الحرفي أو الصناعي على تلك المشاريع، وقد يقوم رب العائلة بتدريب ابنه المعوق وتشغيله في المشروع العائلي مستغنياً كذلك عن عامل من خارج العائلة ولهذا النوع من المشاريع المزايا التالية :

1 - إبقاء المعوقين الذين هم بحاجة إلى تربيّات خاصة أو رعاية خاصة في جو عائلي يتلقون الخدمة فيه بسهولة ويسر ودون تكلف .

2 - يجري تكيف العمل في المشروع العائلي تلقائيا بما يتلائم وقدرات ومهارات الشخص المعوق .

3 - 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 أو المؤسسات التعاونية يساعد في إعادة انتاجهم في نشاطات الحياة وخصوصا إذا ما انضم إلى هيكل النظام التعاوني العام كما يمكن إقامة تعاونيات خاصة بالمعوقين أو من أجلهم لأنجاح المشاريع التعاونية يمكن أن تنظم دورات تدريب في مراكز التأهيل المهني أو مراكز للتدريب 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 المتبادلة والتطوير الاجتماعي، الحرية الشخصية، الاتصال، التدريب الفني والرعاية الاجتماعية.

وتهدف تعاونيات المعوقين بشكل عام إلى تحقيق النشاطات التالية:

1 - اعمال انتاجية مناسبة .

2 - بنية عمل مناسبة .

3 - تأهيل حرفي وتدريب أثناء الخدمة وتدريب فني .

بالاضافة إلى الرعاية الاجتماعية والطبية والتكيف على العمل والتسهيلات الثقافية والترفيهية والبرامج التعليمية والتثقيفية مثل : التثقيف على مبادئ التعاون والمبادئ الأساسية لإدارة المشاريع وتعليم الكبار ومحو الأمية .

المبادئ الأساسية في تشغيل المعوقين :

إن الإنسان المعوق كأبي إنسان آخر له ميوله ومؤهلاته وقدراته ويمكن أن يساهم المعوقين في دفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي للدولة كغيرهم من العاملين، ويمكن استخدام المبادئ الأساسية 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 أساس 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 وأنه يجب أن يبقى في بيته أو في مؤسسة رعائية ولذلك فإن المجتمع أحياناً لا يشجع تشغيل المعوقين وبالتالي ألساجهم في نشاطات الحياة العملية .

2. المعوقات الاقتصادية:

أن الوضع الاقتصادي للبلد يؤثر في عملية استخدام وتشغيل المعوقين فإذا كانت الأوضاع 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 أصحاب الأعمال باستخدام المعوقين .

3. مواقف صاحب العمل:

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

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

2 - النزوع 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 وخصوصاً فيما يتعلق

بالانتاجية وتعرض المعوقين لاصابات العمل، والمسؤولية القانونية تجاه الحوادث

والمطالبات وكذلك ظاهرة التقييد .

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 مصاباً بأمراض عصبية أو معدية

كالصرع والتدخين 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 الأشخاص الذين أصبحوا معوقين نتيجة لحادث مهني أو حادث سير أو

حادث منزلي فقد يكون هناك فعلاً بعض المعارضة من جانب هؤلاء الأشخاص في العودة إلى

عملهم خشية انهم إذا فعلوا ذلك فقد يكون لذلك آثار سلبية على مطالبهم بالحصول على

تعويضات أو إعانات عن الإصابات، وفي أغلب 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 أخرى تمنع أو تحول دون إمكانية

وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل أو تحول دون أدائهم للعمل بسهولة. ويسر، كما أن هناك

معوقات معمارية تشكل معوقاً رئيسياً إزاء الاندماج التام للأشخاص المعوقين في الحياة

الاجتماعية والاقتصادية .

متطلبات ودور الموظف المسؤول عن تشغيل المعوقين (أخصائي 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، بالإضافة إلى توفر الحد الأدنى المطلوب من المؤهلات العلمية والخبرات العملية والتي يفضل أن تكون في المجال الاجتماعي أو الإدارة العامة أو إدارة استخدام العاملين أو في العلاقات العامة ينبغي أن يكون لهذا الشخص .

- اهتمام بالمعوقين ورغبة حقيقية في مساعدتهم .

- مدركا ومتفهما لاحتياجات المعوقين وله دراية بالمشاكل التي يواجهونها.

- القدرة على مساعدتهم داخل تلك المشاكل.

- قدرة على التحمل والصبر والمتابعة.

- الحصول على الاستشارة الطبية لتحديد القدرات الجسدية والعقلية للفرد 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 كفصو فعال في فريق للتأهيل يضم أخصائيين 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 لخايات تشغيل المعوقين فيمكن اختيار أشخاص لهم الحد الأدنى من الصفات والخصائص والقدرات وأخصائهم لبرامج تدريبية مناسبة من خلال التدريب أثناء العمل أو في دورة تنظم خصيصاً لهذه الغاية، وإذا كان بالإمكان أبقاهم للتدريب والاطلاع على نظم وطرق تشغيل المعوقين في عدد من الدول النشطة في مجال تشغيل المعوقين ولها أدوات 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 فأنه يتخصص قسم يتولى تشغيل المعوقين يعمل به عدد من الموظفين الذين لديهم معرفة وخبرة في هذا العمل وكثيراً ما يعمل موظفوها يتولى مهمة تشغيل المعوقين في مراكز التأهيل المهني المتخصصة .

ويمكن أن يتضمن دور الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين :

- 1 - تسجيل الاشخاص المعوقين طالبي العمل.
- 2 - تحديد المؤهلات المهنية للمعوقين المتقدمين للعمل من خلال الحصول على معلومات كاملة عن خبراته بالعمل والتدريب المهني وخصائصه الشخصية وميوله المهنية.
- 3 - تقديم الارشاد والتوجيه للأشخاص المعوقين حول فرص العمل المتوفرة والممكنة .
- 4 - تقديم المشورة لأصحاب العمل حول امكانيات تكيف بيئة العمل بحيث تسمح أو تسهل استخدام العمال المعوقين .
- 5 - دراسة مستمرة لسوق العمل لمعرفة متطلبات سوق العمل وتحليل للاعمال والمهن المناسبة للمعوقين .
- 6 - تحديد مواقع وأماكن وجود فرص العمل للمعوقين عن طريق مصادر مختلفة منها :
- الاعمال والوظائف الشاغرة في مديريات ومكاتب العمل والاستخدام أية 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 - متابعة المعوقين في أماكن عملهم بهدف :
- تقديم التسهيلات التي تساعد على التكيف في العمل .
- ضمان تحقيق الاستقرار الوظيفي والمهني للمعوقين .
- ضمان تحقيق إعادة أرباح المعوقين الاقتصادية والاجتماعية .

8 - الاتصال والتنسيق مع أصحاب العمل لتأمين عقود عمل للمشاعغل المحمية والمشاعغل الانتاجية .

القدرة العملية وامكانية تشغيل المعوقين :

إن القدرة العملية للمعوق وامكانية 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 - 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 - عناصر تتعلق بالبيئة الاجتماعية وكذلك بالقدرة الجسمية التي تؤثر في القدرة العملية وامكانيات العمل وهي:

- بعد البيت عن مكان العمل والتدريب ووسائل المواصلات.

- اتجاهات أصحاب الأعمال والزملاء والعمال نحو المعوق وعمله .

- ظروف العمل في المؤسسة.

- ظروف الاسرة ونظرتها إلى المعوق وعمله.

- امكانيات التدريب أثناء العمل.

لأبد من التأكيد على تقييم قدرات وطاقات المعوقين ومحددوياتهم أخذين 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 والإجراءات وهي:

1. التدريب الصحيح :

المقصود من هذا الاقتراح أن يتدرب المعوق على مهنة من شأنها أن تلغي أو تخفف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الإعاقة على الإنتاج إضافة إلى ذلك فلا بد من أن تكون المهنة رابحة وأن يكون العمل فيها مما يوفر للمعوق فرص الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والامل في تزايد الدخل والمسؤوليات. وقد أكدت كثير من المراجع على الأهمية القصوى للتقييم المهني وأكد آخرون على الأهمية القصوى لمسح سوق العمل من أجل توفير موسوعة المهن المحلية التي تعدد وتصف المهن المتاحة وتبين المهام الواجب أدائها 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 والأجهزة فينبغي أن يكون تعديلاً طفيفاً يمكن إزالته كلما رغب المسؤولون 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 واعياً لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من المعوقين والإعاقة، وعليه أن يأخذ في الاعتبار أن الموقف الاجتماعي لن يتغير إلا عندما يضرب المعوقون الأمثال العملية على أنهم قادرين على الإنتاج والتكيف مع زملائهم ورؤسائهم ثم أن عليه أن يدرك أن سوق العمل يقيس الناس بناءً على مقياس الانتاجية ولا يأخذ في الحسبان حاجة العامل بل ينظر دائماً إلى النتيجة النهائية التي يسفر عنها عمله، أما صاحب العمل فإنه قد ورث عن مجتمعه مقولات مختلفة فيجتاح بالتالي إلى القاء مسؤولية تشغيل المعوقين على الحكومة وخصوصاً على وزارة الشؤون الاجتماعية ، وقد يبلغ به الأمر أن يعرض شكلاً أو آخر من أشكال الصدقة بدلاً من التشغيل ومن هنا فإن افتراض سوء النية غير وارد لأن الأصل أن صاحب العمل يبحث عن العامل الذي يخدم مصالحه فعلى المعنيين بتدريب المعوقين وتشغيلهم أن يبقوا على اتصال دائم بأصحاب العمل وأن يدعواهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم وأن يوثقوا حالات وحدات التدريب بالسوق المحلية التي تستطيع أن تعطي مؤشراً على حسن التدريب كما تقدم دليلاً لأصحاب العمل على

كفاءة من ينتجون هذه السلع والخدمات المعروضة في معارض دائمة أو التي يستخدمها الناس في بيوتهم .

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

3. التدابير التشريعية (نظام الكوتا ونظام حوافز التشغيل) :

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

ومن إيجابيات هذا الإجراء مايلي:

- أ) يظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وادماجهم
 - ب) يشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين ويعترف بمهارتهم وقدرتهم المتبقية .
 - ج) يساعد على اقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص .
 - د) يخلق الوظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون بخلاف ذلك عاطلين عن العمل .
- ومن سلبيات هذا الإجراء:

- أ . أنه يؤدي إلى إقامة 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 أن يساوي غيره من حيث الكفاءة وإذا صح ذلك فليس عدلاً فرضه على الاقتصاد الوطني
- ج. إن صاحب العمل هو أقوى وأكثر نفوذاً من المعوق وبالتالي فإنه يستطيع أن يستفيد من القضاء مما يستطيعه المعوق وبالتالي يبقى القانون غير ذي اثر في توفير العمل للمعوقين .

د. أشار مؤتمر هيلين كيلر للمصم المكفوفين الذي عقد في نيويورك عام 1976م إلى أن التشريع يفرع إلى الكم ويهمل الكيف وأنه بإمكان صاحب العمل أن يهمل المعوقين الذي

هم أكثر حاجة إلى الحماية، ففي حين نجد الأصم المكفوف لا يستطيع ان يفعل ذلك حتى بحكم القانون لأن صاحب 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 ان 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 القناعة بفشل 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 وبإمكانها أن تضرب مثلاً على صحة ما تدعو إليه من تشغيل المعوقين فتتبع بذلك مؤسسات القطاع الخاص وتستطيع الحكومة القيام بدورين متكاملين .

أ - استخدام موظفين معوقين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضوها اندادهم المساوون لهم كفاءة وإنتاجية، 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 والاباء التجربة بالفشل وشعر القطاع الخاص بأن استخدام المعوقين هو امر مفعل لا يصلح للتطبيق في مؤسساتهم .

ب - قيام ممثلي الحكومة في الشركات ذات الاقتصاد المختلط بتبني سياسة استخدام المعوقين استخداماً حقيقياً مبنياً 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 لأصحاب العمل لقاء استخدامهم معوقاً أو أكثر ويبدأ الدعم بدفع راتب المعوق المستخدم كاملاً لمدة ثلاثة أشهر مثلاً 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 مسؤولية دفع الراتب كاملاً 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 .

ج - 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 كثيراً من تأثيرها خصوصاً 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 التأهيل المهني والعمال للمعوقين رقم 99 و 168 مبادئ 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 و انتاجية وتوفير فرص التدريب المناسب وتوجيه المعوقين نحو مهن ملائمة لاحتياجات سوق العمل المحلي، ازالة أية عوائق أو حواجز مادية أو معمارية يمكن أن تؤثر على حرية الحركة والانتقال إن كان في مكان العمل أو التدريب أو 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 تأهيل متنقلة للمساعدة في تدريب واستخدام المعوقين في تلك المناطق وذلك لعدم توفر مراكز تدريبية تأهيلية وفرص عمل لهم .

9

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

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

2 - العمل بقدر الامكان على ازالة العقبات التي قد تمنع الشخص المعوق من إعادة الاستقرار في عمله بشكل مرضٍ بعد أن 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 الإنسان 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 والاعتماد 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 طالب 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:

أتقدم بطلب للعمل في بوظيفة

علما بأنني قد تدربت على مهنة في

لمدة :

أرجو المساعدة في حصولي على عمل لدى وإنني
مستعد لأقابلتكم في الموعد الذي ترونه مناسباً.

مرفقاً السيرة الشخصية والعملية وشهادة التخرج

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

العنوان : الاسم والتوقيع

السيرة الشخصية والعملية

- 1 - يجب أن تكون السيرة الشخصية والعملية مختصرة (صفحة أو صفحتين).
- 2 - يجب أن تكون مطبوعة بشكل مرتب واثيق.
- 3 - يجب أن تتضمن السيرة الشخصية المواضيع التالية:
 - أ. الهدف المهني أي العمل المرغوب عمله.
 - ب. معلومات شخصية.
 - ج. المستوى التعليمي.
 - د. الخبرات العملية.
- 4 - يجب أن تذكر الخبرات التعليمية والعملية بالترتيب الصحيح.

نموذج مقترح للسيرة الشخصية

الاسم:

الجنس:

تاريخ الولادة: الحالة الاجتماعية:

العنوان الكامل:

المستوى التعليمي:

الخبرات التدريبية:

نوع التدريب المهني:

مدة التدريب المهني:

مكان التدريب:

الخبرات العملية:

العمل السابق:

نوع العمل:

مكان العمل:

مدة العمل:

أعمال وخبرات إضافية:

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.

ج- القدرات.

د- الرغبة في العمل.

- بين وعبر عن مهارتك المهنية باستعمالك أسماء الآلات والاجهزة والعدد التي يمكنك استخدامها وتشغيلها وقد تدرت 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

9

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

- حاول أن ترتدي اللباس المناسب لنوع العمل.

- حافظ على المواعيد الدقيقة للمقابلة.