

إشكالية الدمج

الدمج .. هدف وتطلع :

مفهوم الدمج Mainstreaming Concept :

يعرف الدمج من ناحية اللغة على أن : من دمج الشيء .. فهو أدخله فى غيره واستحكم فيه ، وأدمج الشيء أى لفه فى ثوبه ، وأدمج الأمر أى أحكمه .. وهناك تعريفات متنوعة لمفهوم الدمج - من يرى أن مفهوم الدمج يعنى إدخال الأشخاص أصحاب خصائص خاصة (غير عادية) مع الآخرين العاديين ، ومن يرى أن دمج الطفل الكفيف فى المدارس العادية مع تزويدهم بكل ما تحتاج إليه التربية الخاصة .

والدمج الدراسى يعنى مساعدة الكفيف على أن يكتسب القدرة على التفاعل والتواصل مع أفراد المجتمع والقدرة على المشاركة فى أنشطة الحياة اليومية مع العاديين وبشكل يجعل المكفوف مقبولا بينهم متفاعلا معهم .

إذا عملية الدمج هدفها أن نحاول بقدر المستطاع أن نجعل الكفيف ينخرط فى دولا ب عمل واحد - وقد انطلق هذا الهدف من خلال دور الكفيف فى عملية التنمية .

الكفيف وإسهامه فى عملية التنمية :

تؤكد هيئة الأمم المتحدة أن مفهوم التنمية يتحدد من خلال : M مجموعة الوسائل والطرق التى تستخدم بقصد توحيد وتوظيف جهود الأهالى مع السلطات العامة ؛ من أجل تحسين مستوى الحياة من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

فى المجتمعات القومية والمحلية ، والعمل على إخراج هذه المجتمعات من عزلتها لتشارك إيجابيا فى الحياة القومية وتدفع عجلة التقدم إلى الأمام فى هذه البلدان L .

والمأمل لهذا التعريف يرى أن عملية التنمية فى صورتها الاجتماعية أو الاقتصادية لابد وأن تعتمد على عنصرين أساسيين ، هما :

- مساهمة الأهالى بأنشطتهم الجماعية والفردية فى الجهود التى تبذل لتحسين مستوى معيشتهم بصورة إيجابية .

- تقديم الخدمات الفنية والمادية من الحكومة أو الهيئات الدولية أو الأهلية لتشجيع هذه الجهود والعمل على إنجاحها .

وتضيف تقارير الأمم المتحدة فى محاولات أخرى لهذا التعريف عن التنمية مجموعة من المفاهيم تجعلها تتضمن النمو Growth والتغير Change بحيث يتمان معا ، ومن الضرورى أن يحدث التغير فى شتى المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وأن يتضمن الجوانب الكمية والكيفية التى يتطلبها هذا التغير .

وإذا كانت هذه الإضافة قد جعلت مفهوم التنمية يتسع بحيث تشتمل على الجوانب الاجتماعية والثقافية وكل ما يتعلق بهما من عوامل ، فإن هذه المفاهيم التى وضعت لتعريف التنمية تجعلنا نتوصل إلى أهمية الالتزام بجوانب المفاهيم التى تتضمنها هذه التعاريف للتنمية ، والتى احتوت على العناصر الآتية :

١ - أن التنمية مفهوم معنوى ، لعملية ديناميكية يستهدفها المجتمع ممثلا فى أفراد و هيئاته .

٢ - أن جوهر هذه العملية يتركز فى طريقة التدخل لتوجيه حجم ونوعية الموارد والطاقات المتاحة للمجتمع بغرض تحقيق أقصى استغلال لها فى أقصر مدة ممكنة.

٣ - أن مكونات تلك العملية عبارة عن سلسلة من التغيرات الهيكلية والوظيفية التي يعتمد إحداثها في المجتمع ؛ بهدف الوصول إلى تغيير شامل للمجتمع .

٤ - أن التنمية تسعى إلى تحقيق رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع ، عن طريق رفع كفاية أفرادها في استغلال موارد المجتمع إلى أقصى حد ممكن .

وواضح من هذه العناصر أن التنمية تمثل ذلك الهدف العام الشامل لكل ما يحدث في المجتمع من تغييرات ، وأن هذه العملية التي تقوم بها التنمية تعمل على التحكم العلمي الدقيق في حجم ونوعية الموارد المادية والبشرية المتاحة للوصول بها إلى أقصى استغلال ممكن في أقصر فترة مستطاعة ؛ لكي تعم الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة للغالبية من أفراد المجتمع .

والكفيف بوصفه عضوا من أعضاء المجتمع ، لا بد له من أن يقدم إسهاماته في عملية التنمية ، تلك التي تتطلب جهود كل فرد من أفراد المجتمع ، ولما كانت الإحصاءات المتتالية للسكان توضح مدى كبر حجم مشكلة فقد البصر في مصر.. وبالنظر إلى آخر الإحصاءات ، نجد الأرقام تشير بخطورة بالغة إلى أن هناك ٤٤ كفيفا بين كل عشرة آلاف نسمة من المجموع الكلي للسكان ؛ الأمر الذي يجعلنا نولي اهتمامنا لقطاع المكفوفين ونعطيهم الأولوية في مجال الرعاية الاجتماعية وتقديم الخدمات التأهيلية(*) ، التي تمكنها من توظيف طاقاته إلى أقصى درجة تجعله عضوا

(*) تشير التقديرات الإحصائية التي صدرت خلال العام الدولي للمعوقين عام ١٩٨١ إلى مؤشرات خطيرة وعلى سبيل المثال ٤٢ مليون نسمة أصيبوا بالعمى أو بضعف بصرى حاد في العام وذلك نتيجة (التراخوما) ٣٤ مليون نسمة في كل أنحاء العالم مصابون بداء المذنبات الملتهبة (العمى النهري) ١٣ مليون نسمة مصابون بإفلام العدسة - نقص فيتامين (أ) التي تسبب في عمى نحو ٢٥٠ ألف طفل سنويا في العالم .

نافعا ومنتجا فى المجتمع ، وهذا الأمر يتطلب إعادة النظر فى أمر الأعمال التى يمكن أن يتدرب عليها المكفوف ، ومراعاة أن تكون هذه الأعمال لها قيمتها الإجرائية بعيدا عن كل الظروف والملايسات التى قد تجعله فى موضع يستثير الشفقة ويدعو إلى العطف مما قد يقال من شأن قدراته ويطمس مهاراته وثقته بنفسه .

السلوك التفاعلى وإعادة التأهيل :

يلعب العنصر الإنسانى دورا مهما فى عملية التنمية ؛ الأمر الذى يجعلنا نهتم بتوجيه ذلك العنصر الإنسانى حتى تظهر فاعليته فى عملية التنمية ومدى إسهامه فى مجموعة الإنجازات التى تتطلبها هذه العملية ، ويقصد بالسلوك التفاعلى مجموعة التصرفات التى يمكن أن تزامن عملية الإنتاج وتتدخل فى مسارها - وتتجلى هذه التصرفات من خلال ما يقدمه التأهيل المهنى من خدمات ، من شأنها أن ترتفع بقدرات الكفيف إلى أعلى درجة تمكنه من توظيف قدراته على اعتبار أن التأهيل المهنى يهدف إلى الاستفادة من قدرات الشخص وإمكاناته لكى يستعيد قدرته على الإنتاج ، إلى جانب أن التأهيل المهنى ينمى ثقة الكفيف بنفسه ويعوده الاستقلال بذاته ؛ لكى يستطيع أن يؤدى دوره فى المجتمع كمواطن منتج يستطيع أن - يعتمد إلى حد كبير - على نفسه ويستطيع أن يرفع مصالحه من خلال ما يقدمه التأهيل المهنى من معاونة للفرد الذى يصاب بعجز جزئى أو كلى على الاشتغال بعمل يلائمه ، فى حدود طاقاته وقدراته والعمل على مساعدته على التكيف النفسى والاجتماعى والاقتصادى بالنسبة للظروف المحيطة به فى المجتمع .

ارجع إلى : تقرير المنظمة الدولية لإعادة التأهيل Impact المقدم إلى المجلس التنفيذى لليونسيف ، بعنوان : الإعاقة والوقاية منها وإعادة التأهيل : جنيف ، تشرين الثانى / نوفمبر ،

ويؤكد الميثاق العالمى لحقوق المعوقين على ضرورة الاهتمام بإعادة التأهيل كمدخل أساسى لتغذى السلوك التفاعلى لدى الكفيف ؛ بمعنى أن إعادة التأهيل يمثل تلك الخطوة المهمة التى تمكن الكفيف من تأكيد ذاته داخل الإطار الاجتماعى ، وتتلور هذه الحقوق من خلال الميثاق العالمى لحقوق المعوقين على الوجه الآتى :

- إعادة التأهيل عملية تتآلف وتتعاون فيها الإجراءات الطبية والاجتماعية والتربوية والمهنية لمعاونة الأفراد العجزة ؛ لتحقيق أعلى المستويات المهنية الممكنة وأن يندمجوا داخل المجتمع .

- التدريب على أنشطة العناية بالذات وتتضمن القابلية للتحرك ، والقدرة على الاتصال والتمرس على مهارات الحياة اليومية مع توفير الاحتياجات الخاصة ، التى تتطلبها الإعاقة البصرية ، من خلال توفير الاحتياجات من المساعدات التقنية والأجهزة المعاونة الأخرى ، التربية ، التقييم المهنى والتدريب السليم الملائم ، وتجهيز المكان الملائم مع المتابعة النفسية والإرشادية الاجتماعية الواعية .

- يجب أن تتوافر إعادة التأهيل لنموذج من الأفعال الشاملة ، التى تتعاون فيها كل الهيئات ، فآثار العجز متعددة وتتطلب عمليات كاملة ومتعاونة لتقليلها أو إزالتها.

ومن الأمور المهمة أن تكون خدمات إعادة التأهيل التى تقدمها القطاعات الحكومية والقطاعات المعنية متكاملة ومتآزرة بأكبر قدر ممكن من خلال منظمات المجتمع التى تعنى بشئون الصحة والتربية والمهن بحيث تضمن للمعوقين كل البرامج ، التى من شأنها أن تقدم المعلومات التدريبية الملائمة وأن تسهم من خلال إجراءات الضمان الاجتماعى والخدمة الاجتماعية فى إكساب أصحاب الإعاقة الأمل الجديد من خلال عملية إعادة التأهيل ، تلك العملية التى ينبغى أن تكون مستمرة بحيث

تمكنهم من الحصول على المساعدات التى يحتاجونها داخل إطار المجتمع ، بدلا من أن يكون ذلك بعيدا عن المجتمع .

- يجب أن تكون فنيات إعادة التأهيل مبسطة واقتصادية بأكبر قدر ممكن ، وأن تزداد الجهود لتطوير إعادة التأهيل التى لا تعتمد على الأجهزة باهظة التكاليف والمواد الخام والتكنولوجيا المستوردة دائما ، ويجب أن يركز تبادل الخبرات التكنولوجية بين الدول على التقسيم المحلى للطرق الوظيفية والتعاونية ، وأن تركز الجهود على تطوير كل الوسائل والفنيات والأجهزة بسيطة الإجراءات وقليلة التكاليف .
- ينبغى أن توفر كل دولة الاعتمادات اللازمة للبحث والتخطيط وتكثيف الجهود العلمية التى توظف فى مجالات الوقاية من العجز وإعادة التأهيل ، بحيث يتم التركيز على الأبحاث والدراسات ذات النفع للمعوقين ، والتى ترتبط بأحوالهم وتعمل على تنمية قدراتهم .

والملاحظ على هذه التوصيات التى قدمها الميثاق العالمى لرعاية حقوق المعوقين أنها تتطلب قدرا كبيرا من الاهتمام من قبل المسؤولين بأمور التأهيل ، وأن السلوك التفاعلى المنشود الذى تتطلبه للكيف والذى مؤداه التفاعل المتبادل بين الكيف والآخرين من أفراد وزملاء العمل بحيث يمكنه هذا التفاعل من تجويد العمل والحرص على زيادة الإنتاج يتطلب الاهتمام بجوانب العمل وما تحتويه من عناصر تتدخل فى عملية التشغيل والمراحل ، التى قد يمر بها بغية التوصل إلى أهم الخطوات التى ينبغى مراعاتها مع الكيف أثناء تأديته لعمله .

ويعرف التشغيل على أساس M أنه عملية من شأنها مساعدة العامل على الحصول على العمل ، الذى يتيح له أقصى استغلال لمهاراته وبحيث يتناسب مع قدراته البدنية L .

وبالنظر إلى هذا التعريف ، نجد أنه قد احتوى على مجموعة من المصطلحات التي تحتاج منا إلى توضيح ، والتي سوف نتعامل معها في الدراسة التجريبية للبحث الحالي وهذه المصطلحات هي :

العامل : إنسان يجب أن نعامله بقدر من الصراحة والأمانة والاحترام ، سواء كان كبيراً أو صغيراً رجلاً أو امرأة ، قادراً أو غير قادر .

ومهما تكن صفاته الفردية الخاصة ، فإن الهدف هو الحصول منه على أقصى ما يمكن أن يطلب منه ، ولن يأتي ذلك إلا عن طريق وضعه في عمل مناسب له لكي يتيح له أكبر فرصة من النجاح .

العمل : مجموعة الوظائف المتشابهة في الواجبات بحيث تمكن العامل من القيام بمهام معينة ، وأن يكون في مقدوره أن يشغل وظيفة في عمل يمكن أن يوصف بأنه مهنة .

المهارات : والمهارات لفظ يطلق للتعبير عن مزيج من الصفات ، أو المؤهلات وهي ما يكتسبها بالخبرة أو الممارسة مثل خبرة العامل ودرجة تعليمه وتدريبه وذكائه وميوله ، بحيث يمثل هذا المزيج من الصفات مجموعة العوامل النفسية المساهمة في تطوير المهارات .

ويلاحظ أن كل عامل له مهاراته وصفاته النفسية التي تمكنه من أداء مقتضيات العمل وما قد يتطلبه من ظروف أخرى إلى جانب وفرة العوامل الجسمية ، ولعل ذلك ما سيجعل الإخصائي النفسي في المجال الصناعي يتبع أساليب المقابلة والاختيار والتوجيه وتحليل العمل Job Analysis في سبيل التوصل إلى تحديد مهارات طالب العمل ومقارنتهما بمقتضيات العمل ، محاولاً بذلك إعطاءه الفرصة الممكنة لاستغلال أقصى مهاراته .

وفى مجال المكفوفين ، لابد لنا أن نطرح السؤال الآتى :

أى الأعمال تتفق مع قدرة الكفيف البدنية والنفسية ؟

للإجابة عن هذا السؤال نقول :

إن الكفيف (الكفيفة) يعتبر صالحا للقيام بالعمل من الناحية البدنية والنفسية إذا كان فى إمكانه القيام بمطالب العمل دون أن يعرض نفسه أو غيره لأضرار جسمية أو عقلية ، وهذا يعنى أن الكفيف العامل يجب أن يكون ملما بكل الأساليب التى تجعله :

- لا يسىء إلى صحته .
- لا ينقل المرض إلى غيره أو ينشره .
- لا يعرض نفسه للإصابات أو الحوادث .
- لا يسبب الحوادث لغيره .

ومن الطبيعى أن يتم ذلك تحت الإشراف الطبى السليم حتى تتم الاستفادة الكاملة من مهارة العامل وقدرته البدنية إلى أقصى درجة ممكنة لصالح العامل نفسه وصالح العمل أيضا .

وتتم عملية اختيار الكفيف للعمل ، بعد أن تتم الإجراءات الآتية :

استعراض العامل والعمل :

بحيث نختار أصلح العمال الموجودة بالنسبة للعامل ونكلفه القيام بها ، وما هى أبسط طرق التشغيل المعتادة .

تعديل العامل ليناسب العمل :

وتتم هذه المرحلة من خلال تنمية مهارات العامل عن طريق التدريب - تحسين حالة العامل الجسمية عن طريق العلاج الطبى ، والاستعانة بالمعينات الصناعية عن طريق الطبيب الخاص أو مؤسسات التأهيل المهنى .

تحسين القدرات البدنية والمهارات ، ووقاية العامل وغيره عن طريق التثقيف الصحى وأعمال الوقاية .

تعديل العمل ليناسب العامل :

أثبتت الدراسة العلمية أنه يمكن إدخال كثير من التعديلات على كثير من المهن ، وبذلك يمكن استخدام ملايين من العمال لم تكن أمامهم فرصة القيام بهذه المهن قبل التعديل ؛ بسبب الخصائص والقدرات العالية التى كانت تتميز بها تلك المهن وتتطلبها ، فمثلا إذا أمكن التقليل من الحاجة إلى رفع أثقال معينة بالنسبة للكفيف أو التقليل من ضرورة الوقوف أو السير أو ما شابه ذلك من مجموعة التصرفات التى قد تتطلبها بعض الأعمال .. فإن هذه التغييرات تفتح المجال أمام المكفوفين لكى يؤدوا أعمالهم بنجاح .

تعديل العامل والعمل معا :

يعتمد التشغيل فى نجاحه على مدى إدماج الأساليب المتبعة فى العمل والعامل معا بحيث تشمل تحسين ظروف العامل والعمل معا .. فالمناخ الملائم للعمل يتطلب بالضرورة أن تواكب تحسينات العمل تحسينات للعامل ، وبذلك يتم التكامل بين العامل والعمل .

والملاحظ على كل الخطوات السابقة أنها تهدف إلى توفير الظروف الاجتماعية والصحية والنفسية للكفيف العامل ؛ حتى يتم له التوافق النفسى السليم الذى يمكنه

من الاستمرار والاستقرار فى مجال العمل ، ويلاحظ أيضا أن عملية إعادة التأهيل وما تتطلبه من عوامل تهدف فى آخر المطاف إلى تحقيق العناية بالعنصر البشرى ذلك العنصر المهم فى حركة الإنتاج إلى جانب الاهتمام بالآلات المستخدمة ، ويصبح العنصر البشرى المؤهل للعمل والآلات الملائمة محورين أساسيين من محاور العمل والإنتاج .

أحكام الآخرين والقدرة على الإنتاج :

تلعب أحكام الآخرين دورا مهما فى عملية الإنتاج على اعتبار أن القدرة على الحكم على الآخرين تأتى من قبل المشرف أو المدرب ؛ الأمر الذى يجعلنا نهتم بهذا الجانب فى الإطار النظرى للدراسة ، ذلك الإطار الذى يريد أن يؤكد أن عملية الإنتاج والعمل وما يصاحبهما من عوامل بالنسبة للكفيف ، لا بد من الاهتمام بها ولا بد من مراعاة أحكام الآخرين ، سواء فى شكل المدرب أو الزميل أو المشرف فلكل من هؤلاء اعتباره وردود أفعاله مما يؤثر بدرجة أو بأخرى فى حركة إنتاج الكفيف^(*) .

ويؤكد M تافت L ضرورة الاهتمام بتعليقات وأحكام الآخرين خاصة فى مجال المكفوفين ، تلك الأحكام التى قد تؤثر بشكل إيجابى إذا كانت مشجعة أو تعمل عملها السلبى ، إذا كانت سلبية على قدرة الكفيف وهمته فتضعفها وتقلل منها .

(*) يتضح ذلك بجلاء من خلال التجارب التى أجراها المركز النموذجى لرعاية وتوجيه المكفوفين والخاصة بإدماج الكفيف مع البصر ، وإدماج الكفيف مع المتخلف عقليا ، وإدماج الكفيف مع الكيفية فى إطار عمل واحد - ودراسة مدى التأثير والتأثر بهذا الإدماج مما يؤكد ضرورة وضع أحكام الآخرين فى الاعتبار .

ويدعم M فرينون L وجهة النظر هذه على اعتبار أن الذات البشرية تتأثر بواسطة أحكام الآخرين ، وأن ضغط هذه الأحكام إذا كانت قاسية يعمل عمله القاسى فى الحد من النشاط والقدرة على الاستمرار السليم فى العمل .

وجدير بالذكر أن الكفيف يتأثر تأثراً ملحوظاً بأحكام الآخرين ؛ خاصة إذا تناولت هذه الأحكام ما يقوم به من أعمال وعلى سبيل المثال :

هناك من يكلف الكفيف بأعمال لا تتناسب مع قدراته المتاحة كأن يعمل فى بعض الهيئات والمصالح والشركات (حمالاً) مما يعرضه للخطورة أثناء تأدية العمل ، ويجعله أكثر عرضة للإصابة بإعاقات أخرى من جراء تشغيله بهذا العمل ، وبالتالي يكون مستهدفاً للنقد والتجريح أو هناك من يكلف الكفيف بمجموعة من الأعمال لا تتفق مع آدميته ، عندما تلجأ بعض المؤسسات والشركات إلى تشغيل الكفيف فى أعمال النظافة مما يجعل الكفيف يشعر بالجهد البدنى من ممارسة هذا العمل ، إلى جانب ما يستشعره من صرع نفسى يجعل كثيراً من المكفوفين يطلبون بإلحاح مساعدة أخصائية التشغيل فى تسهيل أمر تركه لهذا العمل وإيجاد عمل آخر أكثر ملاءمة ، أو العودة مرة أخرى إلى مركز رعاية المكفوفين أو هناك من يعامل الكفيف بعطف زائد بدافع من الشفقة عليه ، ويبالغون فى تدليل الكفيف بحيث لا يسندون إليه أى عمل (خفيفاً أم ثقيلًا) وتصبح مهمة الكفيف لا تعدو أن تكون مجرد الجلوس بلا عمل .

وهناك من يصل بهم الأمر من أصحاب الأعمال إلى أن يطلب من الكفيف أن يحضر فترة واحدة فى الأسبوع أو مرة واحدة فى الشهر لاستلام مرتبه ؛ الأمر الذى قد يجعل الكفيف يشعر إلى جانب أن مثل هذا الاتجاه فى معاملة الكفيف ، وما قد يحتوى عليه من أحكام عليه قد يؤثر بدرجة أو بأخرى فتنتشر العدوى بين الشركات ولا توظف قدرات الكفيف التوظيف الذى يليق بها ، وتصبح خبراته

وإمكاناته بمثابة الخبرات المعطلة التي لا تقدم الفائدة المرجوة منها ، وهذا بطبيعة الحال قد يقلل من الجهود المبذولة في تدريب المكفوفين وتأهيلهم .

تجربة المركز النموذجي في دمج الكفيف مع المبصر في دولا ب عمل واحد :

قام الأستاذ الدكتور سيد صبحي بدراسة عن أهمية دمج الكفيف مع مبصر في دولا ب عمل واحد بعنوان M السلوك التفاعلي للكفيف L وقد أشار الإطار النظري السابق في الدراسة الراهنة إلى أهمية السلوك التفاعلي للكفيف إلى أى حد يمكن أن توظف قدراته في عملية التنمية ، من خلال دمج في دولا ب عمل واحد مع مبصر .

وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى الآتى :

أسفرت النتائج عن وجود علاقة بين السلوك التفاعلي عند الكفيف والكيفية وقدرتهم على الإنتاج في مجال العمل ، وتحليل مواقف السلوك التفاعلي يتضح لنا أن هذا السلوك بما يحتويه من أبعاد قد جعل الكفيف (والكيفية) يعملان تحت ظروف اجتماعية ونفسية ومهارية معينة ، تحتاج إلى أن نتناولها على الوجه الآتى :

عندما كان يعمل الكفيف مع الكيفية في إطار عمل واحد^(*) :

- اتسم العمل بالهدوء والأداء السليم حسب التأهيل المهني .
- لم تحدث أخطاء في العمل .
- كانت العلاقات الاجتماعية محدودة .

(*) كانت الملاحظة تتم يوميا M في فترة أسبوعين L من قبل إخصائي وإخصائية التأهيل تحت إشراف الباحث والهيئة العلمية المسؤولة بالمركز ، بالتعاون من الأستاذ مصطفى كمال عبد العزيز وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية لشئون التأهيل والتنمية ومدير عام المركز النموذجي لرعاية وتوجيه المكفوفين ، وله خالص الشكر والتقدير لصداق تعاونه معنا أثناء إجراء التجارب والملاحظة .

- لم يحدث نشاط غير عادى أثناء تأدية العمل .
 - آخر اليوم كانت نتائج العمل (مرضية) بالنسبة للكفيف والكفيفة .
 - الاستماع إلى الموسيقى كان من العوامل التى استرعت الانتباه عند الكفيف والكفيفة .
- والملاحظ هنا على هذه العناصر أن الكفيف عندما يعمل مع كفيفة.. فإن سلوكه التفاعلى يكاد يكون عاديا على اعتبار أن السلوك موجه إلى المجال الإنتاجى ، وتركيز الانتباه فى العمل والتطلع إلى إنجاز ما هو مطلوب ؛ بغية التوصل إلى تحقيق ما يطلبه العمل .

الكفيف وهو يعمل مع كفيف فى إطار عمل واحد :

- كانت حركاته عادية فى حدود العمل ومتطلباته .
- لم تحدث أخطاء فى العمل .
- العلاقات الاجتماعية يسودها التعاون والتفاهم - والتخاطب المستمر - (نكت وضحكات) .
- آخر اليوم كانت نتائج العمل (جيدة) .
- فى فترات الراحة كانوا يشربون الشاي ويأكلون بطريقة جماعية (فيها تفاعل وتبادل) ويبدو من خلال هذه الملاحظات أن درجة التفاعل بدأت فى ازدياد بالنسبة للكفيف ، وهو يعمل مع الزميل الكفيف فى إطار عمل واحد - وأن قدرته الإنتاجية بدأت فى ازدياد .

الكفيف يعمل مع المبصر :

عندما تعرض الكفيف للعمل مع المبصر فى إطار عمل واحد ، بدأت تظهر

الملامح السلوكية الآتية :

- بدأت تظهر عليه بعض الحركات الزائدة (العشوائية) .
- كان يتعامل بحساسية إلى درجة أن (الفاقد من الخامات زادت نسبته) .
- لم يتعرض للإصابة (أو لأى التصرفات التى قد تسبب له أضرارا جسيمة) .
- كان يتصنع الابتسامة ويحاول أن يبدو سعيدا .
- كمية الإنتاج (جيدة) فلم يحدث تأثير فى كميتها .
- كان يميل إلى التحدث مع الزملاء المكفوفين .

الكيفية تعمل مع مبصر :

- لم تحدث أخطاء فى العمل
- بدأت تزداد العلاقات الاجتماعية ..
- الاهتمام بالمظهر - والحرص على الابتسامة - وترتيب الملابس والظهور بمظهر لائق .
- بدأت تتناول أطراف الحديث مع الزميل المبصر اثناء تأدية العمل .
- لم يحدث أى أضرار فى العمل .
- الابتسامة وروح البهجة كانت تسود مناخ العمل .
- جميع السلوكيات فيها محاولات لتأكيد الذات .
- الإنتاج فى آخر اليوم كان (ممتازا) أى زادت نسبته بدرجة ملحوظة جدا ، وكانت درجة جودته عالية فى جميع المجالات (تريكو - سجاد - خيزران ... إلخ) .

الكيفية تعمل مع كفيفة :

- اتسم العمل بالهدوء .

- لم تحدث أخطاء فى العمل .
- كانت العلاقات الاجتماعية محدودة .
- لم يحدث نشاط غير عادى أثناء العمل .
- آخر اليوم كانت النتائج مرضية .
- كانت تسود فترات (صمت) طويلة أثناء العمل .
- الاستماع إلى الموسيقى كان يسود الموقف .
- المناخ عادى ولم يحدث أى تفاعل ملحوظ غير التصرفات الروتينية (من تأدية تحية الصباح والسؤال عن الأحوال العامة فى مستهل اليوم .. ثم انصرفت كل واحدة إلى عملها لتؤديه) .

الكفيف وهو يعمل مع مبصرة فى إطار عمل واحد :

- الشعور بأهمية الموقف حيث بدأت تظهر أعراض فى شكل الاهتمام بالمظهر - والأناقة والترتيب فى الملبس .
- الحرص على الابتسامة وروح المرح كانت تسود مناخ العمل .
- كان يحاول أن يقدم مساعداته أو يعلن عن مكارمه ، إذا كانت هناك أى خدمات تتطلبها الزميلة المبصرة .
- لم يحدث أى مشكلات أو أضرار فى العمل .
- كانت نسبة الإنتاج ممتازة وزيادتها ملحوظة .
- جميع التصرفات كانت محاولات للإعلان عن القدرات وتأكيد الذات .
- كان تبادل الحوار والحديث يسود الموقف أثناء تأدية العمل .
- تناولوا الشاى والطعام معا فى فترات الراحة ، وكان يحاول الكفيف أن يدفع ثمن المشروبات (الشاى) كتكريم للضيوف .

- كان العمل يسير فى مناخ من الود والاهتمام والراحة النفسية .

والملاحظ على هذه المواقف التفاعلية بينك الكفيف والمبصرة والكفيفة والمبصر أنها تؤكد ضرورة أن يجهز الكفيف والكفيفة للعمل مع مبصر ومبصرة فى إطار عمل واحد ، كتأهيل جديد وإضافة لها وزنها فى مجال رعاية وتوجيه وتأهيل المكفوفين (*) .

الكفيفة تعمل مع مبصرة :

- كمية الإنتاج (جيدة) ولم يحدث تأثير فى كميته ونوعيتها .

- كنتت تميل إلى التحدث مع كفيفة .

وأشارت النتائج أيضا :

إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تميز قدرة الكفيف على الإنتاج والسلوك التفاعلى ، وكانت لصالح الكفيف ، وهذه النتيجة توضح لنا أن المواقف التى تعرض لها الكفيف فى العمل مع مبصر أو مع كفيف أو مبصرة كانت على وجه العموم فى صالحه من حيث كمية الإنتاج بمقارنتها بما أنتجته الكفيفة ، على اعتبار أن الكفيفة بحكم طبيعتها وحساسيتها تحتاج إلى مناخ نفسى ملائم ؛ لكى يتم العمل على الوجه المطلوب داخل مجموعات متعددة ومتنوعة ، سواء كانت مجموعات مبصرة أو كفيفة . وتتجه الدراسات العالمية الآن إلى الاهتمام بإدماج الكفيف (الكفيفة) فى إطار عمل واحد مع المبصرين ؛ لزيادة الدافعية فى العمل والحرص على إعطاء كل من الكفيف والكفيفة الفرص الملائمة لتأكيد ذواتهم .. وقد حرصت الدراسات التى

(*) يلاحظ أن المركز النموذجى لرعاية وتوجيه المكفوفين يخطو هذه الخطوات منذ خمس سنوات ، وتعتبر هذه الخطوات رائدة فى مجال العمل مع المكفوفين - وكذلك أيضا تحاول جمعية النور والأمل أن تدمج المبصرين مع الكفيفات فى إطار عمل واحد ؛ مما يؤكد ضرورة تجهيز المناخ النفسى الملائم للكفيف والكفيفة فى مجال العمل الواحد .

قدمت فى المؤتمر العالمى M الذى عقد ببرلين فى الفترة من ٢٥ - ٢٨ مايو ١٩٨٠ بمناسبة العالم العالمى للمعوقين عن تأهيل وتوجيه المكفوفين - على أن تكون موجهة إلى ضرورة التنبيه لإدماج الكفيفة والكفيف مع المبصر والمبصرة فى مجال العمل الواحد ، بعد تأهيله بالمستوى المناسب من القدرة ، التى تمكنه من الوقوف جنباً إلى جنب مع المبصر والمبصرة كعضو فعال فى المجتمع له طاقاته ، التى ينبغى وأن توظف التوظيف الذى يجعلها منتجة ومؤثرة وإيجابية L .

وتتجه الدراسة الراهنة إلى استقصاء رأى معلم الكفيف لأعضاء البعثة الداخلية لتأهيل وتعليم الكفيف ، إلى جانب استطلاع رأى التلاميذ ذكور وإناث فى مراحل التعليم المختلفة ابتدائى - إعدادى - ثانوى ، إلى جانب التعرف على كم المشكلات والمعوقات التى يمكن أن تواجه المكفوفين فى عملية الدمج ، وما الحلول المقترحة من وجهة نظرهم .