

الإطار النظري للدراسة

الكيف 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⁽¹⁾ .

والمأمل لهذا التعريف ، يرى أن عملية التنمية فى صورتها الاجتماعية أو الاقتصادية لا بد 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

(1) U. N., Economic and Social Council Administrative Coordination Committee, Twentieth Report, 1964, p. 81.

معا، ومن الضروري أن يحدث التغيير فى شتى المجالات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، وأن يتضمن الجوانب الكمية والكيفية التى يتطلبها هذا التغيير^(U) .

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 أفرادة وهيئاته .

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 ، التى يعتمد إحداثها فى المجتمع بهدف الوصول إلى تغيير شامل للمجتمع .

٤ - أن التنمية تسعى إلى تحقيق رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع ؛ عن طريق رفع كفاية أفرادة فى استغلال موارد المجتمع إلى أقصى حد ممكن .

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

(U)U. N.; Development decade, proposals for action, 1968, p. 2.

والكفيف بوصفه عضوا من أعضاء المجتمع ، لا بد له من أن يقدم إسهاماته فى عملية التنمية تلك التى تتطلب جهود كل فرد من أفراد المجتمع ، ولما كانت الإحصاءات المتتالية للسكان توضح مدى كبر حجم مشكلة فقد البصر فى مصر .. وبالظر إلى آخر الإحصاءات نجد الأرقام تشير بخطورة بالغة إلى أن هناك ٤٤ كفيفا بين كل عشرة آلاف نسمة من المجموع الكلى للسكان ؛ الأمر الذى يجعلنا نولى اهتمامنا لقطاع المكفوفين ، ونعطيه الأولوية فى مجال الرعاية الاجتماعية وتقديم الخدمات التأهيلية^(١) ، التى تمكنه من توظيف طاقاته إلى أقصى درجة تجعله عضوا 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 والملابسات التى قد تجعله فى موضع يستثير الشفقة ، ويدعو إلى العطف ؛ مما قد يقلل 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 فعاليته فى عملية التنمية ومدى إسهامه فى مجموعة الإنجازات ، التى تتطلبها هذه العملية ، ويقصد بالسلوك التفاعلى مجموعة التصرفات ، التى يمكن أن تزامل عملية الإنتاج وتتدخل فى مسارها .

(١) تشير التقديرات الإحصائية التى صدرت خلال العام الدولى للمعوقين عام ١٩٨١ إلى مؤشرات خطيرة ، وعلى سبيل المثال ٤٢ مليون نسمة أصيبوا بالعمى أو بضعف بصرى حاد فى العالم نتيجة (التراخوما) ٣٤ مليون نسمة فى كل أنحاء العالم مصابون بداء المذنبات المنتحية (العمى النهرى) و١٣ مليون نسمة مصابون بإظلام العدسة - نقص فيتامين (أ) ، الذى تسبب فى عمى نحو ٢٥٠ ألف طفل سنويا فى العالم .

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

وتتجلى هذه التصرفات ، من خلال ما يقدمه التأهيل المهني من خدمات من شأنها أن ترتفع بقدرات الكفيف إلى أعلى درجة ، تمكنه من توظيف قدراته ، على اعتبار أن التأهيل المهني يهدف إلى الاستفادة من قدرات الشخص وإمكاناته ؛ لكي يستعيد قدرته على الإنتاج ، إلى جانب أن التأهيل المهني ينمي ثقة الكفيف بنفسه ، ويعوده الاستقلال بذاته ؛ لكي يستطيع أن يؤدي دوره في المجتمع كمواطن منتج يستطيع أن يعتمد - إلى حد كبير - على نفسه ، ويستطيع أن يرعى مصالحه من خلال ما يقدمه التأهيل المهني من معاونة للفرد الذي يصاب بعجز جزئي أو كلي على الاشتغال بعمل يلائمه ، في حدود طاقاته وقدراته والعمل على مساعدته على التكيف النفسي والاجتماعي والاقتصادي بالنسبة للظروف المحيطة به في المجتمع .

ويؤكد الميثاق العالمي لحقوق المعوقين ضرورة الاهتمام بإعادة التأهيل ، كمدخل أساسي لتغذية السلوك التفاعلي لدى الكفيف ؛ بمعنى أن إعادة التأهيل تمثل تلك الخطوة المهمة التي تمكن الكفيف من تأكيد ذاته داخل الإطار الاجتماعي ، وتبليور هذه الحقوق من خلال الميثاق العالمي لحقوق المعوقين على الوجه الآتي (١٠) :

■ إعادة التأهيل عملية تتألف 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 التي

١٠(Rehabilitation International, charter for the 80s, proclaimed by Rehabilitation International N 32 Park Avenue South, New York, 10016, U.S.A., 1981.

تتطلبها الإعاقة البصرية ، من خلال توفير الاحتياطات من المساعدات التقنية والأجهزة المعاونة الأخرى ، التربية ، التقييم المهني والتدريب السليم الملائم ، وتجهيز المكان الملائم مع المتابعة النفسية والإرشادية الاجتماعية الواعية .

■ يجب أن تتوافر إعادة التأهيل لنموذج من الأفعال الشاملة ، والتي تتعاون فيها كل الهيئات ؛ فأثار العجز متعددة وتتطلب عمليات كاملة ومتعاونة لتقليلها أو إزالتها.

ومن الأمور المهمة أن تكون خدمات إعادة التأهيل التي تقدمها القطاعات الحكومية والقطاعات المعنية متكاملة ومتآزرة بأكبر قدر ممكن ، من خلال منظمات المجتمع التي تعنى بشئون الصحة والتربية والمهن ؛ بحيث تضمن للمعوقين كل البرامج ، التي 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 التي ينبغى أن تكون مستمرة ؛ بحيث تمكنهم من الحصول على المساعدات ، التي 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 ، التي لا تعتمد على الأجهزة باهظة التكاليف والمواد الخام والتكنولوجيا المستوردة دائما ، ويجب أن يركز تبادل الخبرات التكنولوجية بين الدول على التقييم المحلى للطرق الوظيفية والتعاونية ، وأن تركز الجهود على تطوير كل الوسائل والفنيات والأجهزة بسيطة الإجراءات وقليلة التكاليف .

■ ينبغي أن توفر كل دولة الاعتمادات اللازمة للبحث والتخطيط وتكثيف الجهود العلمية ، التي توظف في مجالات الوقاية من العجز وإعادة التأهيل ؛ بحيث يتم التركيز على الأبحاث والدراسات ذات النفع للمعوقين ، والتي ترتبط بأحوالهم وتعمل على تنمية قدراتهم .

والملاحظ على هذه التوصيات التي قدمها الميثاق العالمي لرعاية حقوق المعوقين ، أنها تتطلب قدرا كبيرا من الاهتمام من قبل المسؤولين بأمور التأهيل ، وأن السلوك التفاعلي المنشود الذي تتطلبه للكيف ، والذي مؤداه التفاعل المتبادل بين الكفيف والآخرين من أفراد وزملاء العمل ؛ بحيث يمكنه هذا التفاعل من تجويد العمل والحرص على زيادة الإنتاج يتطلب الاهتمام بجوانب العمل ، وما تحويه من عناصر تتدخل في عملية التشغيل ، والمراحل التي قد يمر بها ؛ بغية التوصل إلى أهم الخطوات التي ينبغي مراعاتها مع الكفيف أثناء تأديته لعمله .

ويعرف التشغيل على أساس M أنه عملية من شأنها مساعدة العامل على الحصول على العمل ، الذي يتيح له أقصى استغلال لمهاراته وبحيث يتناسب مع قدراته البدنية L^(١) .

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 كبيرا أو صغيرا رجلا أو امرأة ، قادرا أو غير قادر .

(١) ورد هذا التعريف في ميثاق العمل والضمان الاجتماعي - وزارة الشؤون الاجتماعية ١٩٨٠ .

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

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

■ **المهارات :** لفظ يطلق للتعبير عن مزيج من الصفات ، أو المؤهلات وهى ما يكتسبها بالخبرة أو الممارسة ، مثل : خبرة العامل ودرجة تعليمه وتدريبه وذكائه وميوله ؛ بحيث يمثل هذا المزيج من الصفات مجموعة العوامل النفسية المسهمة فى تكوين المهارات .

ويلاحظ أن كل عامل له مهاراته وصفاته النفسية التى تمكنه من أداء مقتضيات العمل ، وما قد يتطلبه من ظروف أخرى ، إلى جانب وفرة العوامل الجسمية ، ولعل ذلك ما يجعل الأخصائى النفسى فى المجال الصناعى يتبع أساليب المقابلة والاختيار والتوجيه وتحليل العمل Job analysis ؛ فى سبيل التوصل إلى تحديد مهارات طلب العمل ومقارنتهما بمقتضيات العمل ، محاولا 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 يسيىء 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 الأعمال الموجودة بالنسبة للعامل ونكلفه القيام بها ، وما أبسط طرق التشغيل المعتادة .

❑ تعديل العامل ليناسب العمل :

وتتم هذه المرحلة من خلال تنمية مهارات العامل عن طريق التدريب ، وتحسين 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 للكيف 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^(٥) :

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 للكيف ، 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 الكيف .

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

ويؤكد M تافت L Taft⁽¹⁾ ضرورة الاهتمام بتعليقات وأحكام الآخرين خاصة في مجال المكفوفين .. تلك الأحكام ، التي قد تؤثر بشكل إيجابي ، إذا كانت مشجعة أو تعمل عملها السلبي ، إذا كانت سالبة على قدرة الكفيف وهمته فتضعفها وتقلل منها .

ويدعم M فرينون L وجهة النظر هذه على اعتبار أن M 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⁽²⁾ .

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

هناك - كما سبق ذكره - من يكلف الكفيف بأعمال لا تتناسب مع قدراته المتاحة ، كأن يعمل فى بعض الهيئات والمصالح والشركات (حمالا) مما يعرضه للخطورة أثناء تأدية العمل ، ويجعله أكثر عرضة للإصابة بإعاقات أخرى من جراء تشغيله بهذا العمل ، وبالتالي يكون مستهدفا للنقد والتجريح .. أو هناك من يكلف الكفيف بمجموعة من العمال ، 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 صراع نفسى ، يجعل كثيرا من المكفوفين يطلبون بإلحاح معاونة أخصائية التشغيل فى تسهيل أمر تركه لهذا

(1) TAFT, R.; (The good judge of others), Psyshological Bulletin, vol. 52, 1955.

(2) Vernon, P. E.; Personality Assessment, Methuen, 1964.

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 ، وبيالغون فى تدليل الكفيف بحيث لا يسندون إليه أى عمل (خفيفا 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 ، التى لا تقدم الفائدة المرجوة منها ، وهذا بطبيعة الحال قد يقلل من الجهود المبذولة فى تدريب المكفوفين وتأهيلهم .

ولما كان السلوك التفاعلى فى هذه الدراسة يهدف إلى تحقيق ضرب من ضروب التفاعل بين الكفيف وإطار العمل ، فلا بد من الاهتمام بالعلاقة التفاعلية بين الكفيف والمشرف على العمل والكفيف وزميل العمل ، ولعل هذا هو الهدف الأساسى التى تدور حوله هذه الدراسة⁽¹⁾ ، ويتبلور هذا الهدف من خلال التساؤلات الآتية :

- إلى أى حد يتمتع الكفيف (الكيفية) بالتوافق الاجتماعى داخل إطار العمل ؟
- وما المشكلات الافنعالية التى يعانى منها الكفيف (الكيفية) أثناء أداء العمل ؟

(1) Cook Mark: (Interpersonal perception), Penguin, Science of Behaviour, 1971, (Practical Applications), pp. 122-125.

■ وإلى أى حد يعاني الكفيف (الكفيفة) من بعض المشكلات التى تتعلق بالمهنة التى اختارها ؟