

## حول برامج التأهيل المهني " للمعاقين ذهنياً "



### العناصر الأساسية في عملية تأهيل " المعاقين ذهنياً " :

هناك مجموعة من العناصر الأساسية التي يجب مراعاتها أثناء وضع الخطط العملية لرعاية المعاقين ذهنياً حيث أثبتت الدراسات أن من أهم العناصر التي تساعد " المعاق ذهنياً " في التغلب على آثار إعاقته ما يلي :

١- البرامج التأهيلية : حيث إن البرامج التأهيلية هي الوسيلة العملية التنفيذية لتقديم خدمات متخصصة تحت إشراف فريق من المتخصصين في مجالات الصحة النفسية والإرشاد والمجالات الاجتماعية والتربوية وغيرها وقد تكون هذه البرامج على مستوى جهود فردية تقدمها مؤسسات خاصة أو على مستوى الدولة ، و بصفة عامة لا يمكن تصميم البرامج في مجال تقديم خدمات اجتماعية أو نفسية أو صحية للمعاقين إلا بعد عملية قيام فريق متخصص بتقييم حاجات أفراد هذه الفئة وفقاً لمستوى إعاقته العقلية .

٢- الخدمات التأهيلية المصاحبة للبرامج : وتشمل الخدمات التربوية والصحية والاجتماعية والتربوية المتخصصة مثل التعليم والجراحة والتمريض والتدريب ومعالجة مشاكل اللغة والسمع والنطق والسلوك الاجتماعي وتقديم الإرشاد النفسي والتوجيه المهني لهم ولأسرهم.

٣- الكوادر المتخصصة : إذ إن تنفيذ البرامج المختلفة التي تهدف إلى مساعدة " المعاقين ذهنياً " هي من مسؤولية فريق متعدد الاختصاصات يجب أن يكون مدرباً على تقديم خدمات متميزة لأفراد هذه الفئة ويشمل هذا الفريق الأخصائي النفسي وأخصائي التشخيص والطبيب وطبيب الصحة النفسية ، والمرشد الاجتماعي والتربوي .

٤- وجود مؤسسات أو مراكز تقدم خدمات التدريس : ومن أمثلة هذه المؤسسات المستشفيات ومراكز التأهيل للتأهيل والمشاغل المحمية ومراكز

التدريب المهني والمدارس والمعاهد الخاصة بنوع كل إعاقه كمدارس التربية الخاصة بالصم والمكفوفين وتجدر الإشارة إلى ضرورة وجود أبنية خاصة تناسب مع طبيعة برامج التأهيل التي يتم تقديمها للأطفال " المعاقين ذهنياً" و مجموعة الأنشطة التي يتم تدريبهم عليها .

٥- الأجهزة : وتشمل هذه الأجهزة الصناعية والأطراف الصناعية والوسائل السمعية والبصرية المعينة و بطاريات الاختبارات فى المجالات التربوية والنفسية لأغراض خدمة الوضع و التأهيل .

### المبادئ العامة لتأهيل " المعاقين ذهنياً " :

تتحلد مجموعة المبادئ العامة لتأهيل " المعاقين ذهنياً " فيما يلى :

- ١ - التأهيل عملية فردية تعنى بالشخص المعوق وتتناول مشكلته سواء كانت نفسية أو اجتماعية أو جسمية .
- ٢ - التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيها مختلف الخدمات النفسية و الطبية والاجتماعية و المهنية و التربوية سواء كانت فى مجال التشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل .
- ٣ - يجب أن تبدأ عملية التأهيل فى الوقت الذى يتم فيه اكتشاف الإعاقة والتأكد من وجودها لدى الفرد المعاق .
- ٤ - أن تأخذ عملية التأهيل ميول الفرد وقدراته واستعداداته وحاجاته و قيمه واتجاهاته فى العمل .
- ٥ - أن تنطلق عملية التأهيل من القدرات المتوفرة لدى المعاق والعمل على دفعها للوصول إلى أكبر حد ممكن .
- ٦- يجب مراعاة سمات " المعاق ذهنياً " الشخصية فى عملية التأهيل .
- ٧- أن تسعى عملية التأهيل إلى مساعدة " المعاق ذهنياً " على التكيف مع ذاته وذويه وأفراد مجتمعه .
- ٨- أن تأخذ عملية التأهيل بعين الاعتبار تقديم خدمة للمجتمع .

٩- أن تعتبر عملية تأهيل " المعاقين ذهنياً " وسيلة للوصول بهم الى الضمان الاجتماعي .

١٠- أن توفر برامج التأهيل ضمان فرص عمل " للمعاقين ذهنياً " .

١١- أن توفر التشريعات التي تضمن حقوق " المعاقين ذهنياً " .

١٢- أن تأخذ عملية التأهيل عملية الحراك الاجتماعي وتغير القيم والعادات والظروف الاقتصادية المتغيرة وتغير المهن وظهور مهن جديدة .

### المبادئ الخاصة لتأهيل " المعاقين ذهنياً " :

١- أن تكون المهن التي يلتحق بها " المعاقون ذهنياً " بسيطة وتنطوي على عدد قليل من المهمات والمهارات التي تتناسب مع قدراتهم .

٢- أن تكون الأدوات المستعملة سهلة الاستعمال .

٣- أن تكون مجموعة الأعمال التي يتضمنها برنامج التأهيل أعمال روتينية .

٤- أن تكون تعليمات التدريس والعمل واضحة وبسيطة ومرنة تساعد " المعاقين ذهنياً " على تعلمها وتنفيذها .

٥- أن تتناسب هذه الأعمال مع ميول وقدرات " المعاقين ذهنياً " وسماحتهم الشخصية .

٦- أن يتناسب العمل مع متطلبات الظروف الاقتصادية للأفراد " المعاقين ذهنياً " و المجتمع الذي يعيشون فيه .

٧- أن تكون ظروف العمل مثيرة وجذابة بالنسبة للفرد " المعاق ذهنياً " وفيها مجال للاستمتاع .

٨- أن يتجنب أصحاب العمل ممارسة الضغوط النفسية على " المعاقين ذهنياً " .

٩- أن يتدرب " المعاق ذهنياً " أثناء العمل أو قبل العمل وأن توفر له الحوافز للاستمرار فيه .

## الأسس العامة لخدمات التأهيل الشاملة :

تشمل الأسس العامة لخدمات التأهيل الشاملة على مجموعة من الخطوات على النحو التالي :

١- التعرف على طبيعة و مستوى " الإعاقة الذهنية " لكل فرد على حدة ونوع الخدمات التي يحتاجها والتي يجب أن تقدم له .

٢- التشخيص الطبى والسيكولوجى : بهدف التعرف على مدى ومستوى مشكلته ومقدار العجز، ومعرفة الصعوبات التي تواجهه لمساعدته على التكيف معها والوصول إلى حلها .

٣- التوجيه المهني والإرشاد النفسى : للأفراد " المعاقين ذهنياً " ويهدف الإرشاد بمجمله إلى مساعدة الفرد " المعاق ذهنياً " على التعرف على قدراته وإمكاناته ومشكلاته وتقبل إعاقته وتخفيف مشاعر التوتر والقلق والاكتئاب وشعوره وتعريفه بظروف العمل وبالأجور وبسوق العمل ويموله وقدراته وحاجة سوق العمل وقوانين ولوائح العمل وتشريعاته .

٤- استعادة الطاقة البدنية : وتهدف هذه المحاولة إلى مساعدة الفرد " المعاق ذهنياً " على التخفيف من الصدمة والتقليل من أثر الإصابة والعجز وقد يحتاج " المعاق ذهنياً " إلى التدخل الجراحي والعلاج الطبيعى والنفسى واستعمال وسائل معينة ومساعدة تمكنه من التغلب على بعض مؤشرات و مظاهر العجز الموجود لديه .

٥- مرحلة تقييم " المعاق ذهنياً " قبل التدريس : إن عملية التقييم تساعد " المعاق ذهنياً " على معرفة قدراته التي يمكنه استغلالها فى العمل .

٦- مرحلة التدريس المهني : وهذه المرحلة هى المرحلة الفعلية فى التدريب على أيدي متخصصين فى ظروف آمنة وفى مشاغل محمية و ورش خاصة .

٧- مرحلة الخدمات المساعدة : وتشمل هذه تأمين سكن " للمعاق ذهنياً " والملابس وضمنان تنقله وسفره و وجود أجهزة مساعدة تعينه على القيام بعمله .

٨- مرحلة التشغيل : وتعنى بذلك إيجاد فرص عمل " للمعلق ذهنياً " فى المؤسسات الاجتماعية .

٩- مرحلة المتابعة : وتشمل هذه المرحلة تقييمًا للعثرات والانتكاسات وفرص النجاح والتقدم التى تعرض لها " المعلق ذهنياً " أثناء العمل بهدف ضمان استمراريته فى العمل وتذليل الصعوبات التى تواجهه .

**خدمات تأهيل " المعاقين ذهنياً " وتشمل ما يلى :**

**أولاً : خدمات التأهيل الطبى :**

وتهدف هذه الخدمات إلى تحسين وضع " المعلق ذهنياً " الجسمى والعقلى وتمكنه من استعادة قدرته على العمل وتمكنه من الاعتناء بنفسه وتشمل هذه الخدمات ما يلى :

١-خدمات المعالجة الطبية والجراحية .

٢-المعالجة المهنية وتعديل وظائف الجسم واستخدامها بشكل جيد .

٣-توفر الأطراف الاصطناعية والأجهزة المساعدة فى حالة الحاجة إليها .

٤-التدريب على الأنظمة اليومية الحياتية والرعاية الذاتية .

و يجب مراعاة الاعتبارات التالية عند تقديم الخدمات السابقة :

١-يجب أن يشتمل العلاج كل مشكلة المعلق النفسية و الاجتماعية و التربوية وغيرها .

٢-استمرار " المعلق ذهنياً " فى القيام بالأنشطة التى تدرّب عليها .

٣-استغلال الأجهزة والقوى غير المعطلة فى جسم " المعلق ذهنياً " .

٤-مساعدة " المعلق ذهنياً " على تقبل حالته وتقديم الإرشاد النفسى له .

**ثانياً : التربية الخاصة :**

وتهدف إلى تقديم خدمات خاصة لفئات هذه الإعاقة حسب مستواها ونوعها وشدتها حيث أن هؤلاء الأطفال لا يستطيعون القيام بما هو مطلوب منهم مثل الأسوياء ومن المؤسسات التى تقدم لهم الرعاية المتخصصة ما يلى :

١- نظام المدارس الداخلية ( الإقامة الدائمة ) وهذه المدارس تقدم خدمات لذوى "الإعاقة الذهنية " الشديدة .

٢- نظام المدارس النهارية وهى المدارس التى تقدم لهم خدمات أثناء النهار وبعدها يعود " المعاق ذهنياً " الى منزله .

٣- نظام الصفوف الخاصة فى المدارس العادية .

٤- نظام غرف المصادر .

### ثالثاً : خدمات التقييم والإرشاد والتوجيه المهني :

وتشمل هذه الخدمات التقييمية الجوانب التالية :

١- القدرات الجسمية والعقلية " للمعاق ذهنياً " .

٢- حالته الصحية ونتائج العجز .

٣- قدرات وطاقات " المعاق ذهنياً " المتبقية لديه .

٤- اتجاهات " المعاق ذهنياً " نحو العمل والتدريب المهني .

٥- اهتمامات وميول ودوافع " المعاق ذهنياً " .

٦- المستوى التعليمي والثقافي لديه .

٧- مهارات وعادات العمل والخبرات السابقة لديه .

### رابعاً : خدمات الإرشاد النفسى :

وتشمل مساعدة " المعاق ذهنياً " على تقبل إعاقته ورفع مفهومه عن نفسه ورفع ثقته بنفسه وشعوره باللياقة والقيمة وتخفيف المشاعر السلبية الناتجة لديه عن إصابته بالإعاقة وإزالة مشاعر القلق والخوف والتوتر والإحساس بالدونية لديه ويجب أن تأخذ هذه الخدمات ما يلي بعين الاعتبار :

١- فردية السلوك البشرى أى أن لكل فرد سلوكاً يختلف عن سلوك غيره من الأفراد الآخرين .

٢- الثبات النسبي للسلوك الأمر الذى يساعد على فهمه وضبطه والتنبؤ به .

- ٣- قابلية السلوك البشرى للتعديل .
- ٤- استعداد " المعلق ذهنياً " لتقبل الخدمة .
- ٥- تقبل " المعلق ذهنياً " بغض النظر عن مشكلاته .
- ٦- إن الإرشاد عملية مستمرة لا تقتصر على المشكلة الراهنة عند " المعلق ذهنياً " .
- ٧- مراعاة مبدأ السرية فى الإرشاد .
- ٨- أن تمتد عملية الإرشاد لتشمل أسر ذوى " الإعاقات الذهنية " .

#### خامساً : التدريب المهنى :

ويهدف هذا التدريب إلى ما يلى :

- ١- تمكين " المعلق ذهنياً " من القيام بأنشطة اقتصادية بحيث يستفيد من تأهيله المهنى .
- ٢- إكساب " المعلق ذهنياً " مهارات مهنية ووظيفية تساعده على الالتحاق بالعمل الذى يتناسب مع قدراته .
- ٣- مساعدة الفرد " المعلق ذهنياً " على الاستقلال المالى عن غيره .

#### سادساً : التشغيل المهنى :

ويشمل ذلك ما يلى :

- ١- مساعدة " المعلق ذهنياً " على كسب عيشه بنفسه .
- ٢- تحقيق مكانة اجتماعية مناسبة له .
- ٣- مساعدة " المعلق ذهنياً " على تحقيق الاستقلال الذاتى .
- ٤- تعريف " المعلق ذهنياً " بظروف العمل وإصاباته .
- ٥- تعريف " المعلق ذهنياً " بسوق العمل قدر الإمكان .
- ٦- تعريف " المعلق ذهنياً " بلوائح وقوانين العمل قدر الإمكان .

## سابعاً : الخدمات الاجتماعية :

وتشمل ما يلي :

- ١- إيجاد سكن ملائم " للمعاقين ذهنياً " .
- ٢- مساعدتهم على التنقل من مكان السكن الى العمل .
- ٣- توفير خدمات ترويجية لهم .
- ٤- تأمينهم صحياً وتأمين مختلف حاجاتهم الكسائية والبيولوجية والغذائية .

## ثامناً : العناية " بالمعاقين ذهنياً " فى المشاغل المحمية :

حيث إن هذه المشاغل تقدم لهم ما يلي :

- ١- التقييم والتدريس والتوجيه المهني والتشغيل .
- ٢- الرعاية الصحية والتأهيل الطبى .
- ٣- المساعدة فى الحصول على الوسائل المعينة وأجهزة التأهيل ( نظارة ، سماعة أذن ، عكازة ) .
- ٤- توفير الخدمات الاجتماعية و الترويجية .
- ٥- المساعدة فى إيجاد فرص عمل .

## التأهيل المهني وإعداد " المعاقين ذهنياً " للعمل :

يعد التأهيل المهني أو التدريب المهني هو مجال إعداد " المعاقين ذهنياً " للحياة مع الراشدين ، وخطوة عملية لتحقيق اندماج أفراد هذه الفئة فى المجتمع ، حيث يهدف التأهيل المهني " للمعاقين ذهنياً " إلى تنمية مهاراتهم المهنية ، وتشغيلهم فى عمل مفيد ، يشعرهم بالكفاءة والسعادة ويمكنهم من كسب الرزق وإعالة أنفسهم وأسرههم بدرجة ما ، و يجعلهم يعيشون الحياة الطبيعية كأقرانهم العاديين .

و بذلك تعد برامج التأهيل المهني مكملة لبرامج التعليم والتأهيل الاجتماعى ، وهى التى تمكن " المعاقين ذهنياً " من الحصول على عمل مفيد ،

يتحولون به من العجز إلى القدرة والاعتماد على الذات و الاندماج مع الآخرين فى الحياة الطبيعية.

و نحن الآن فى بدايات القرن الحادى والعشرين لم يعد مناسباً الوقوف عند تعليم " المعاقين ذهنياً " مجرد عمل السلال و المكانس و الكراسى القش و السجاد اليدوى وغيرها من الأعمال اليدوية البسيطة ، حيث إن مثل هذه الصناعات لم يعد لها مكان فى عصر الصناعات الحديثة و تقنياتها ، وفى نفس الوقت قد ظهرت فى هذا المجال أعمال عديدة يمكن تدريب " المعاقين ذهنياً " عليها و تشغيلهم فيها مع العاديين .

وبالضرورة فقد أدى هذا التطور إلى تغيير جذرى فى برامج التأهيل المهنى وأساليب التوجيه و التدريب و التشغيل لأفراد هذه الفئة ، مما دفع العاملين فى مجال التربية الخاصة إلى الاستفادة من إسهامات علم النفس المهنى والتطبيقى فى التأهيل المهنى " للمعاقين ذهنياً " ، فيما يلى نعرض بشىء من التفصيل بعض نظريات الإرشاد المهنى ومراحل النمو المهنى ، وخطوات التأهيل المهنى التى تبدأ بالتربية المهنية فى مراحل التعليم المختلفة ، ثم التوجيه المهنى فى سن من ( ١٤ - ١٦ ) عاماً ، ثم التدريب المهنى فى سن من ( ١٦ - ١٨ ) عاماً ، وأخيراً مرحلة التشغيل فى سن من ( ١٨ - ٢١ ) عاماً .

### **نظريات الإرشاد و النمو المهنى :**

اهتم علم النفس المهنى بالبحث فى نشأة فكرة العمل عند الإنسان وتطورها والعوامل التى تجعله يختار عملاً معيناً و ينجح فيه ويرضى به ، وفى هذا المجال نجد أن أصحاب نظريات السمات قد اهتموا بالتركيز على أن اختيار الفرد لمهنة معينة يعتمد إلى حد كبير على المواءمة بين استعداداته ، وميوله ، وسماته الشخصية من ناحية وعلى مطالب هذه المهنة و شروط النجاح فيها ومتطلباتها ، ومسئولياتها ، وقد افترض " بارسونز " مؤسس هذه النظرية أن للأفراد خصائص ثابتة نسبياً (الذكاء والميول والسمات ) و للأعمال

مواصفاتها المختلفة ( شروط العمل ) فإذا أحسن الإنسان اختيار العمل المناسب لقدراته ، فسوف يكون نجاحاً في هذا العمل و منجزاً فيه .

و من جهة أخرى يشير كل من " باترسون " و " وليمسون " الى أهمية عمل المزاوجة بين قدرات الفرد ومواصفات العمل ، و قد استخدموا في ذلك الاختبارات النفسية فى تحليل الفرد و معرفة قدراته و استعداداته و ميوله وقاموا بتحليل المهن الموجودة فى المجتمع و أعدوا المواصفات المطلوبة لكل مهنة و اهتموا فى الإرشاد المهني بمساعدة الأفراد على تحقيق الموازنة بين قدراتهم و شروط العمل الذى يختارون التدريب عليه .

أما أصحاب نظريات النمو المهني فافترضوا أن فكرة الفرد عن العمل تنمو معه تدريجياً من الطفولة إلى الرشد ، و اعتبروا أن الاختيار المهني عملية مستمرة مع الفرد ، تخضع لنموه المهني ، و تتأثر بنموه العقلي والجسمي والنفسى والاجتماعي و بطروفه الأسرية و الاجتماعية و الثقافية ، و جعلوا مهمة الإرشاد المهني مساعدة الفرد على اختيار المهنة التى تناسب فكرته عن نفسه ، و تشبع له حاجاته و ميوله ، و اعتبروا توافق الشخص مع المهنة دليلاً على أن اختياره جيد ، أما عدم توافقه فيعد دليلاً على أنه اختار مهنة لا تناسبه، و لا تشبع حاجاته و ميوله ، و عليه أن يغيرها إلى مهنة أخرى أكثر ملاءمة له .

### مراحل النمو المهني :

اتفق أصحاب نظرية النمو المهني على أن النمو المهني يبدأ عند الفرد من مرحلة الطفولة ، ويستمر معه فى المراهقة والرشد ، ولكنهم اختلفوا فى تحديد هذه المراحل ، وذهبوا فى ذلك إلى فروض كثيرة ، نلخصها فيما يلى :

\* نظرية " جينزبيرج " : حيث افترض أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتاً طويلاً من حياة الفرد و تمر بالمراحل التالية :

١ - مرحلة الاختيار التخيلي : تستمر فى مرحلة الطفولة ، و تنقسم إلى مرحلتين فرغيتين : مرحلة اللذة حتى سن السابعة ، و مرحلة الإرضاء من

سن ( ٨ - ١٢ ) سنة ، حيث يبدأ تفكير الطفل فى المهنة بالحدس و التخيل و التخمين ، فيختار المهنة التى يعتقد أنها ممتعة لمن يعمل بها ، و يرغب فى أن يكون شرطياً يقبض على اللصوص أو سائق سيارة أو معلماً يعلم التلاميذ أو غيرها من المهن ، ثم تتغير هذه الفكرة فى سن الثامنة تقريباً إلى أن العمل لإرضاء الكبار المهمين فى حياته ، و يختار المهنة التى يعمل فيها والده أو أخوه الأكبر أو أى شخص قريب له ، و يعتقد أن اختيار عمل والده أو من يشابهه ، سوف يجعله كبيراً مثل الذين يعملون فى هذا العمل .

ومن الملاحظ أن الأطفال فى مرحلة التخيل لا يفكرون فى الوسيلة التى تمكنهم من العمل فى المهنة التى يختارونها ، ولا يتصورون كيف يصلون إليها ، ولا يدركون ما فيها من مسئوليات أو صعوبات ، فتفكيرهم المهنى خيالى لا يرتبط بالواقع ولا يرتبط بميولهم المهنية ، مما يجعل اختياراتهم لهذه المهن غير واقعية ، وقابلة للتغير فى سنوات المراهقة .

٢ - مرحلة الاختيار المبدئى : حيث تستغرق تلك المرحلة سنوات المراهقة من سن ( ١٢ - ١٩ ) سنة تقريباً ، وتنقسم هذه المرحلة إلى ثلاث مراحل فرعية: مرحلة الميول ، ومرحلة القدرات ، ومرحلة القيم .

حيث يكون اختيار المراهق للمهنة فى البداية على أساس الأنشطة التى يرغب فيها ويميل إليها ، ثم يتحول بعد ذلك إلى اختيار المهنة التى تتفق مع قدراته ومستواه الدراسى وفكرته عن نفسه ، ثم يتحول مرة أخرى إلى اختيار المهنة التى تحقق له مكانة اجتماعية ودخلاً مناسباً ، وتعطيه الحرية فى العمل .

وفى نهاية المراهقة تبلور قدراته وميوله و يدرك الواقع الذى يعيش فيه ، ودوره فى الاختيار المهنى ، فلا يكون اختياره للمهنة على أساس ميوله وقدراته وقيمه فحسب ، بل يضع فى اعتباره ظروف العمل والواقع الذى يعيش فيه ، ويعدل طموحاته المهنية حتى تتلاءم مطالبه الشخصية مع ظروفه الواقعية ، ويتحول فى اختياره من الذاتية إلى الموضوعية ، و يحاول التوفيق بين الناحيتين .

٣ - مرحلة الاختيار الواقعي : تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة و بداية الرشد (من سن ١٩ - ٢٤ ) عاما ، و فيها ترتبط أفكار الفرد المهنية بقدراته و ميوله و ظروف مجتمعه وإمكانات العمل فيه ، فيختار العمل على أساس اعتبارات موضوعية واقعية ، ويسعى إلى استكشاف المهن المتوفرة ليختار العمل الذى يناسب قدراته واستعداداته و ميوله ، و يحقق له المكانة الاجتماعية والدخل المناسب فى ضوء الأعمال المتوفرة فى المجتمع .

و من ثم يجتهد الفرد فى اكتساب الخبرات و المهارات التى تؤهله لهذا العمل و تجعله متخصصاً فيه ، و تساعده على الاستقرار فيه ، و تحقق له النضج المهني و التوافق مع العمل .

\* نظرية " سوبر " : افترض " سوبر " أن كل فرد يختار العمل الذى يتفق مع فكرته عن نفسه و يشبع حاجاته ، فيقبل على العمل الذى يتفق مع صورته عن ذاته ، و ينفر من العمل الذى لا يتفق مع هذه الصورة ، ويسعى إلى تغييره إلى عمل آخر يناسبه و يحافظ على فكرته عن نفسه ، ويمر النمو المهني بحسب نمو الذات بالمراحل التالية :

١ - مرحلة النمو : تستمر من الولادة حتى سن ( ١٤ ) عاما ، ويتكون فيها مفهوم الطفل عن نفسه و عن قدراته و ميوله ، و يبدأ الاختيار فيها على أساس الحدس و التخمين واللعب الإبهامى ، ثم ينمو بعد ذلك و يختار الأنشطة التى يجبها ويرغب فيها ، وفى نهاية المرحلة يختار الأنشطة المهنية التى يقدر عليها ، و تناسب قدراته و استعداداته الخاصة .

٢ - مرحلة الاستكشاف : تستغرق مرحلة المراهقة و بداية الرشد من سن ( ١٥ - ٢٤ ) عاما ، و تبلور فيها قدرات الشخص و تتضح ميوله المهنية من خلال الدراسة و الخبرات التى يكتسبها ، و يختار الأنشطة المهنية على أساس ميوله و قدراته و قيمه ، و يجمع المعلومات و الخبرات عن المهن المختلفة المتوفرة فى المجتمع ، مما يجعل اختياره لمهنته فى هذه الفترة أكثر واقعية و موضوعية ، و يستطيع تعديل قراراته المهنية حتى تتلاءم مع قدراته و ظروف مجتمعه ، فلا يكون مثالياً فى اختياره .

٣ - مرحلة التأسيس : يتم فيها اكتساب الخبرات و المهارات المهنية التي تساعد الفرد على الاستقرار فى العمل و الترقى فيه ، و يشعر الفرد علةً بالرضا عن العمل الذى يشبع حاجاته ، و يتفق مع ميوله وفكرته عن نفسه ، ويدفعه إلى الإبداع و زيادة الإنتاج ، وتستغرق هذه المرحلة سنوات الرشد المتوسطة ( ٢٥ - ٤٤ ) عاما .

٤ - مرحلة الاحتفاظ : تمتد من سن ( ٤٥ - ٦٥ ) عاما ، و فيها يحافظ الفرد على عمله و يسعى إلى استمرار عطائه فيه ، و الارتقاء به .

٥ - مرحلة الأفول : وهى مرحلة التراجع فى القدرة على العمل و الرغبة فى التقاعد بعد سن ( ٦٥ ) عاما .

\* **نظرية " هولاند "** : افترض " جون هولاند " أن كل إنسان ينجذب إلى الأعمال التى تناسب شخصيته المهنية و التى تنمو معه تدريجياً من الطفولة إلى الرشد ، ولو فهمنا الأنشطة التى يجبها الفرد أمكننا التنبؤ بالعمل الذى يناسبه وينجح فيه ، ولو حددنا المهارات التى يتطلبها كل عمل أمكننا التنبؤ بمحائص الفرد الذى ينجح فى هذا العمل و يبدع فى أدائه .

و يرى " هولاند " أن دور الوالدين كبير فى نمو الشخصية المهنية لدى أبنائهم ، من خلال ما يفرسان فيه من أفكار و اهتمامات و معلومات مهنية ، و ما يقدمانه من قدوة مهنية ، و يشجعان على سلوكيات و تفضيلات تسهم فى بلورة قدرات و ميول الأبناء ، و استكشاف مجالات مهنية معينة دون غيرها .

و يتكون نمط الشخصية المهنية فى الطفولة ، و يصقل فى المراهقة ، و يبرز النمط الأساسى لهذه الشخصية فى سن ( ١٨ - ٣٠ ) عاما ، و يختار الشخص المهنة التى تتفق مع نمط شخصيته المهنية ، و ينجذب نحوها .

أما العمل الذى يتنافر مع هذا النمط فإنه لا يتوافق معه و لا يرضيه و هنا يسعى الفرد إلى تغييره الى العمل الذى يناسبه و يشبع حاجاته

## النمو المهني لدى " المعاقين ذهنياً " :

تسهم نظريات النمو المهني التي أشرنا إليها في تفسير كيف تتكون فكرة العمل عند " المعاقين ذهنياً " ، و كيف تنمو هذه الفكرة من الطفولة الى المراهقة و الرشد ، كما تمكننا من التعرف على العوامل التي تساعد على تحديد المهن التي يعملون بها .

فالأفراد " المعاقين ذهنياً " ينمون مهنيّاً تدريجياً كالعاديين ، ونستدل على نموهم المهني من الأنشطة المهنية التي يقبلون عليها ، ومن ميولهم و اتجاهاتهم نحو المهن المختلفة في الطفولة و المراهقة و الرشد .

ويتأثر النمو المهني عند " المعاقين ذهنياً " بنموهم الجسمي والعقلي والاجتماعي والانفعالي وبمستوى مهاراتهم في القراءة والكتابة والحساب ، وبظروفهم الأسرية والثقافية واتجاهات المجتمع نحو تأهيلهم و تشغيلهم ، و ما يوفره لهم من تربية مهنية وتوجيه مهني في مراحل التعليم المختلفة .

و توجد فروق فردية كبيرة بين " المعاقين ذهنياً " في النمو المهني بسبب الفروق بينهم في النمو الجسمي والعقلي ومفهوم الذات والمعاملة الوالديه والخبرات المدرسية في الطفولة و المراهقة .

حيث ينجذب " المعاق ذهنياً " نحو الأعمال التي تتفق مع مفهومه عن نفسه وتشبع حاجاته ، فكلما نما مفهوم الذات الإيجابي لديه سار نموه المهني في مساره الطبيعي ، ووصل الى النضج المهني والتوافق مع العمل و الرضا به على قدر عقله .

و كلما كان العمل مشبعاً لحاجاته الجسمية و النفسية و الاجتماعية أقبل عليه وأحبه و انتظم فيه و حافظ عليه و زادت إنتاجيته كماً وكيفاً .

ويسهم الوالدان في النمو المهني لابنهما " المعاق ذهنياً " من خلال فهمها لحاجاته ، وتشجيعهما له على الأنشطة المهنية ، وثقتهما في الأعمال التي يقوم بها ، وإيمانهما بإمكانية تأهيله و تشغيله ، ومساندتها في اكتساب الخبرات والمهارات المهنية التي تمكنه من النجاح في العمل و التوافق معه في الرشد .

ولا يقل إسهامات المعلمين عن إسهامات الوالدين فى التربية المهنية " للمعاقين ذهنياً" فى المدارس ومراكز التأهيل ، " فالملق ذهنياً " يكتسب خبرات ومهارات مهنية كثيرة من البرامج الدراسية فى الأنشطة الصفية واللاصفية ، ومن تشجيع المعلمين له على الأعمال اليدوية والفك والتركيب ، و ثقتهم فى الأعمال التى يقوم بها مما يساعد على نموه المهني بأقصى قدر ممكن .

ويمر النمو المهني عند " المعاقين ذهنياً " بنفس المراحل التى يمر بها عند العاديين ، فهم يرون بحسب نظرية " جينزبرج " بالتخيل ثم الاختيار المبدئي فالاختيار الواقعي ، ويمرون بحسب نظرية " سوبر " بالتخيل ثم الاستكشاف والتأسيس والاحتفاظ وأخيراً الأفلو و التقاعد ، ومع هذا فإن نموه المهني يختلف عن النمو المهني عند أقرانهم العاديين فى التوقيت ، و فى الكيفية التى ينتقل فيها من مرحلة إلى أخرى ، لاعتماده - أى النمو المهني - على النمو العقلي والنضج الانفعالي والاجتماعي و نمو الميول والاستعدادات الخاصة وهى ضعيفة عند " المعاقين ذهنياً" ، كما أن النمو المهني يعتمد على خبرات ومهارات كثيرة يكتسبها العاديون بأنفسهم و لا يكتسبها " المعاقون ذهنياً " إلا إذا وجدوا من يعلمهم إياها . لذا لا ينتقلون من مرحلة إلى أخرى فى النمو المهني إلا بالتعليم المقصود فى البيت والمدرسة .

و من الملاحظ أن " المعاقين ذهنياً " يستمرون فى مراحل التخيل حتى سن ١٦ أو أكبر من ذلك ، حيث يكون تفكيرهم فى العمل مثل تفكير الأطفال ، يقوم على الحدس والتخمين ، و يختارون الأعمال التى يعتقدون أنها لذينة وممتعة لمن يعمل فيها ، و قد تستمر مرحلة اللثة عندهم حتى سن ١٤ أو ١٥ ثم ينمون مهنيًا إلى مرحلة الإرضاء ، فيختارون الأعمال التى يعتقدون أنها ترضى الكبار المهمين فى حياتهم ، و يفضلون المهن التى يعمل فيها آباؤهم أو إخوانهم ويصلون إلى هذه المرحلة فى سن متأخرة كثيراً عن أقرانهم العاديين .

ولا ينتقل " المعاقون ذهنياً " من مرحلة التخيل إلى مرحلة الاختيار المبدئي أو مرحلة الاستكشاف بأنفسهم ، لأن هذا الانتقال مرتبط بمستوى من النمو العقلي لا يصلون إليه ، مما يجعلهم ناقصي الأهلية فى الاختيار المهني ،

ويحتاجون إلى مساعدة أولياء أمورهم ومعلميهم فى اختيار الأعمال التى تناسب ميولهم وقدراتهم ، وتكون مفيدة لهم و مجتمعتهم ، و يكون اختيارهم للأعمال التى يؤهلون فيها اختياراً واقعياً موضوعياً ، فيه مراعاة لقدراتهم وميولهم وظروف المجتمع الذى يعيشون فيه ، وبدون هذه المساعدة يظل "المعاقون ذهنياً" فى مرحلة التخيل ولا يرتقون إلى مراحل النمو التالية .

ويقصد بالاختيار الواقعى بالنسبة " للمعاقين ذهنياً " توجيههم إلى اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم والمتوفرة فى سوق العمل ومفيدة لهم ومجتمعتهم ، ثم يأتى بعد ذلك مرحلة التأسيس فى هذه المهنة بالتدريب عليها والاشتغال فيها والمحافظة عليها والترقى فيها قدر الإمكان ، والاستمرار فيها حتى التقاعد فى سن الستين .

### **خطوات التأهيل المهنى " للمعاقين ذهنياً " :**

يرتبط التأهيل المهنى بالنمو المهنى عند " المعاقين ذهنياً " ، ويتم فى أربع خطوات رئيسة هى : التربية المهنية ، و الإرشاد المهنى ، والتدريب المهنى ، والتشغيل . وهذه الخطوات متداخلة و ليست منفصلة ، ومتكاملة وليست متوازنة ، وكل منها تمهد للأخرى ومستمرة معها ، فالتربية المهنية تمهد للإرشاد المهنى ومستمرة معه ، والإرشاد المهنى يمهد للتدريب ومستمر معه ، والتدريب يمهد للتشغيل ومستمر معه ، مما يجعل خطوات التأهيل مترابطة ومتشابهة .

و نتناول هذه الخطوات فى الآتى :

#### **١- التربية المهنية :**

يحتاج " المعاقون ذهنياً " الى التربية المهنية التى تساعدهم على اكتساب المعلومات والخبرات و المهارات الأساسية اللازمة للنجاح فى التدريب المهنى ، و تبدأ التربية المهنية معهم من سن مبكرة فى الروضة والابتدائى وما بعدها ، لأن " المعاقين ذهنياً" لا ينمون مهنياً إلا من خلال المعلومات والمهارات والخبرات المهنية التى يحصلون عليها من الآباء و المعلمين ، مما يجعل التربية

المهنية جزءاً لا يتجزأ من البرنامج المدرسى وهدفاً تربوياً فى تحقيقه أنشطة المدرسة من الروضة والابتدائى .

و يستخدم فى التربية المهنية أساليب عديدة منها : تنمية حواس الطفل ومهاراته الحركية الكبيرة والدقيقة ، وتحميله بعض المسئوليات المناسبة للعمل ، مثل ترتيب الأدوات وسقى الحيوانات فى الحظيرة ، وتقليم الأشجار ، ومسح السبورة وغيرها.

ومن أساليب التربية المهنية أيضاً زيارة مراكز التدريب المهنى ، ومقابلة المسئولين عن التدريب و المتدربين ، ومشاهدة الأفلام عن التدريب ، و زيارة الورش والمصانع لجمع المعلومات عن المهن المختلفة قدر الإمكان ، ثم ممارسة العمل أو نماذج له فى المدرسة فى حصص الدراسات العملية أو الأشغل اليدوية أو الهوايات . ويقترح " فريجون " و زملاؤه أن يحصل " المعاقون ذهنياً " فى سن ٦ - ١٠ سنوات على نصف ساعة فى الأسبوع للتدريب على العمل فى المدرسة ، تزداد تدريجياً لتكون نصف يوم مرتين فى الأسبوع فى سن ١٠ - ١٣ سنة ، وثلاثة أيام فى الأسبوع فى سن من ١٣ - ١٥ سنة ، و أربعة أيام فى الأسبوع فى سن من ١٥ - ١٨ سنة ، ثم يبدأ التدريب الفعلى على المهنة فى سن من ١٨ - ٢١ سنة .

و التربية المهنية عملية مستمرة مع " المعاقين ذهنياً " حتى بعد التدريب المهنى والتشغيل ، فهم فى حاجة إلى معلومات وخبرات ومهارات مهنية لمساعدتهم على النمو فى مجال العمل ، والتطور بتطوره ، لأن المهن الحديثة متغيرة و متطورة ، تجعل من الضرورى إمداد العمل بما هو جديد فيها ، وإكسابهم المهارات التى تساعدهم على النمو والارتقاء فى العمل أثناء الخدمة .

## ٢- الإرشاد المهنى :

و الإرشاد المهنى عملية مكاملة للتربية المهنية و لا يمكن الفصل بينهما ، فالتربية المهنية تمهد للإرشاد المهنى الذى يمهد للتدريب المهنى و التشغيل ،

ويقصد بالإرشاد المهني مساعدة " المعاق ذهنياً " على اختيار المهنة التى تناسب قدراته واستعداداته وميوله وتشبع حاجاته ، و مساعدته على التدريب عليها ، والالتحاق فيها ، والترقى فيها والتوافق معها ، والرضا بها .

و يتضمن الإرشاد المهني خمس عمليات رئيسة هى :

- ١- تحليل الفرد للتعرف على قدراته و استعداداته وميوله واتجاهاته .
- ٢- تحليل العمل للتعرف على شروطه وظروفه ومسئوليته ، والمهارات المطلوبة لأدائه .
- ٣- توجيه الشخص " المعاق ذهنياً " الى العمل المناسب له عن طريق المواءمة بين قدراته وشروط العمل .
- ٤- مساعدة الشخص على الالتحاق ببرامج التدريب التى تكسبه المهارات والخبرات و المعلومات اللازمة لأداء العمل .
- ٥- مساعدة الشخص على الالتحاق بالعمل الذى تدرب عليه ومتابعته حتى يتوافق معه ويرضى به .

ويتبع فى الإرشاد المهني " للمعاقين ذهنياً " أسلوب الإرشاد المباشر الذى يهدف إلى وضع كل شخص فى العمل المناسب له ومساعدته على التوافق مع هذا العمل . ويشترك فى عملية الإرشاد كل من الوالدين والمرشد المهني وإخصائى التأهيل والمعلم والمدرّب والشخص المعنى بالإرشاد ، حيث تكون مهمة هذا الفريق وضع خطة المستقبل المهني للشاب واتخاذ إجراءات تنفيذها وتقييم أهدافها القريبة والبعيدة ، و تعديل الخطة كلما لزم الأمر .

و يبدأ تقديم خدمات الإرشاد المهني " للمعاقين ذهنياً " من سن ١٥ سنة ، وتستمر معهم فى مراحل الحياة التالية لمساعدتهم على التوافق مع العمل والرضا به أو تغييره إلى عمل آخر مناسب لقدراتهم ومفيد لهم ومجتمعهم .

فالإرشاد المهني - مثل التربية المهنية - عملية مستمرة مع " المعاقين ذهنياً " لمساعدتهم على التوافق المهني مع التغيرات التي تطرأ على العمل .  
و يجب مراعاة الآتي في الإرشاد المهني " للمعاقين ذهنياً " :

- ١- توجيههم الى التدريب على مهن حية في المجتمع .
- ٢- توجيههم مهنيًا في ضوء حاجاتهم وقدراتهم وقيم المجتمع الذي يعيشون فيه .
- ٣- اختيار المهنة التي ليس فيها تضخم بالأيدى العاملة حتى يسهل تشغيلهم فيها .
- ٤- اشتراك الوالدين في اختيار المهني المناسبة لابنهما .
- ٥- تطور المهن في المجتمعات الحديثة و ما يتطلبه من تنمية مهارات العامل سنة بعد أخرى حتى يستمر توافقه معها و رضاه بها .

### ٣- التدريب المهني :

قد يعتقد البعض في عدم صلاحية " المعاقين ذهنياً " إلا للتدريب على الأعمال اليدوية البسيطة مثل : عمل المكائن ، وكراسي الخيزران ، و سلال المهملات ، والسجاد و النسيج اليدوي ، و هذا الاعتقاد خاطئ لأن الدراسات بينت صلاحيتهم للتدريب على أعمال صناعية و زراعية كثيرة ، فقد نجح "إنجل" في تدريب بعض " المعاقين ذهنياً " - من المستوى الخفيف - على أعمال ماهرة حصلوا منها على مرتبات عالية ، من هذه الأعمال : سائق شاحنة، خياط لقلاع الباراشوت و فني ماكينات خياطة ، و تبين من دراسة دافيز " أن ٥٠ ٪ من الأعمال في المصانع والفنادق والمطاعم والحدائق والمزارع يمكن تدريب " المعاقين ذهنياً " عليها ، و وجد " كروجر " ٤٥ ٪ من الأعمال التي تؤديها النساء في ولاية ميتشجان الأمريكية يمكن تشغيل " المعاقات ذهنياً " فيها ، و من متابعة " أوكر " لستة أشخاص " المعاقين ذهنياً " ( متوسط

نسب ذكائهم (٣٣) تدرّبوا على صناعة علب من الورق المقوى ، وجد إنتاجهم تراوح بين ٣٠٠٠ و ٤٠٠٠ علبة فى الأسبوع .

ولكن تدريب وتشغيل " المعاقين ذهنياً " ليس بالعمل السهل فى الوقت الحاضر ، بسبب حلول الآلة مكان الإنسان فى كثير من الأعمال التى كانت تعتبر فى الماضى مهنية نموذجية لتدريبهم عليها و تشغيلهم فيها ، وأصبح من الضرورى التخلّى عن برامج التدريب التقليدية ، وإدخال برامج تدريب حديثة ، تساعد على إكساب " المعاقين ذهنياً " المهارات اللازمة لأداء أعمال صناعية وزراعية حديثة ، تمكنهم من الحصول على عمل يحقق لهم دخلاً طيباً ، و يجعلهم يعتمدون على أنفسهم .

ومن حسن الحظ فإن الآلات التى قضت على الأعمال اليدوية ، أوجدت أعمالاً كثيرة غير ماهرة ، يمكن تدريب و تشغيل " المعاقين ذهنياً " عليها . فمن تحليل " أنجر و بر " للأعمال التى تؤدى فى المصانع أشار إلى العديد من الأعمال التى يمكن أن ينجح فى أدائها الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم العقلية بين ٩ و ١٠ سنوات. و أيدهما " أوكونر " فأشار إلى مجموعة من الأعمال التى يمكن أن يؤديها الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم العقلية بين ٥ - ٨ سنوات .

ومن الأعمال الحية التى يمكن تدريب " المعاقين ذهنياً " عليها : فلاحه البساتين وتنسيق الحدائق ، وتربية الحيوانات والطيور ، وأعمال الخدمة فى المصانع والمطاعم والفنادق ، وأعمال المراسلة والحراسة ، وأعمال تزويد السيارات بالبنزين ، وغسيل وتشحيم السيارات ، ولحام إطارات السيارات ، والتنجيد واللحام ، وأعمال البناء والدهان ، تصليح الأحذية ، وتقطيع الخشب وتنعيمه ، وغسل الملابس ، وتثبيت الكلف على الملابس ، وتركيب الأزرار ، وتجميع الإنتاج وتصنيفه وغيرها .

## أسس التدريب المهني :

يقوم تدريب " المعاقين ذهنياً " على نفس الأسس التي يقوم عليها تدريب غير " المعاقين ذهنياً " ومن أهمها :

أ- وجود الدافع : حيث أشار كل من " تيزارد " و " لوس " الى أن " المعاقين ذهنياً " يتقدمون فى التعليم والتدريب ، ويزداد إنتاجهم كثيراً إذا أوجدنا عندهم الدافع الذى يجعلهم يبذلون أقصى جهدهم فى التدريب والعمل .

ومن الممكن إيجاد هذا الدافع بتبصيرهم بأهداف التدريب وأهميته وشروطه ونظامه ، وبالكافآت المادية التى ستصرف لهم . ومن العوامل التى تزيد من دافعيتهم فى التدريب التشجيع المستمر و الثناء عليهم كلما أجادوا عملاً ولو بسيطاً ، وتدعيم ذلك بالكافآت المادية الملموسة ، فقد أجمعت نظريات التعلم على أهمية الثواب فى تعليم الإنسان والحيوان وفى تنمية دافعيتها فى المثابرة وبذل الجهد .

ب- بدء التدريب بالطريقة الصحيحة : يجب التركيز فى البداية على إكساب " المعاقين ذهنياً " العادات الأساسية الصحيحة فى العمل ، بتدريبهم على استعمال اليدين وعلى التأزر بين اليدين والرجلين والعينين فى موقف التدريب ، وعلى تنظيم وترتيب الأدوات التى يستخدمونها ، كما يجب أن يحرص المدرب على أن تكون المحاولات الأولى فى التدريب خالية من الأخطاء والعيوب ، فيوجه المتدرب إلى الوضع الصحيح فى العمل ، والحركات الصحيحة فى التدريب وأماكن العدد والأدوات والخامات ، حتى يكتسب العادات الحسنة فى العمل .

ج- التركيز على الدقة أكثر من السرعة : يجب أن يهتم المدرب بالدقة فى الأداء أكثر من اهتمامه بالسرعة فى العمل ، فإذا اكتسب المتدرب الدقة من البداية فسوف يكتسب فى النهاية السرعة والدقة معا .

د - تجزئة العمل : من الضروري تحليل العمل وتحديد أجزائه الرئيسة وترتيبها بحسب ما بينها من علاقات ، ومن تشابه فى الحركات ، فيبدأ المدرب بتدريب المتدربين على الأعمال البسيطة السهلة ، ويتدرج معهم شيئاً فشيئاً إلى العمليات الأكثر صعوبة ، مع مراعاة أن تكون العمليات التى يتدربون عليها مسلسلة ومتراطة ، حتى يشعروا باستمرارية العمل ، وانسجام الحركات التى يؤدونها . فقد تبين من بعض الدراسات أن الطريقة الجزئية أفضل من الطريقة الكلية فى تدريب " المعاقين ذهنياً " .

هـ - توزيع فترات التدريب : أشارت دراسات كثيرة إلى أن تدريب " المعاقين ذهنياً " فى فترات قصيرة مع توزيع منهاج التدريب على فترات زمنية قصيرة ، أفضل من تدريبهم فى فترات طويلة ، فالتدريب الموزع على فترات قصيرة تتخللها فترات راحة يؤدى إلى تجديد نشاط المدرب ، ويساعد على استمرار دافعيته للتدريب وعلى تنظيم الاستجابات العضلية ، فتستمر فائدة التدريب لمدة طويلة.

### تشغيل " المعاقين ذهنياً " :

تشغيل " المعاقين ذهنياً " هو الحلقة الأخيرة فى سلسلة الجهود التى يبذلها المجتمع فى رعايتهم ، والشمرة التى يجنيها من الأموال التى أنفقتها على تعليمهم وتأهيلهم اجتماعياً ومهنياً . وهو الذى ينقل شباب " المعاقين ذهنياً " إلى مكانة الراشدين فى المجتمع ، ويشعرهم بالكفاءة والجدارة ، ويجعلهم كأقرانهم العاديين ، يعملون ويحصلون على راتب يعولون به أنفسهم ، وأسرهم.

لكن حصول الشاب " المعاق ذهنياً " على عمل مناسب فى المجتمعات الحديثة ليس بالأمر السهل بسبب الصعوبات الكثيرة التى تواجه تشغيل المعاقين بعامة ، و" المعاقين ذهنياً " بخاصة ، من هذه الصعوبات منافسة العمال العاديين للعمال " المعاقين ذهنياً " فى الأعمال غير الماهرة وشبه الماهرة ،

ونقص مهارات " المعاقين ذهنياً " وقلة خبرتهم بالأعمال الماهرة الفنية . وللتغلب على هذه الصعوبة يجب تطوير برامج التدريب المهني " للمعاقين ذهنياً " ، وسن التشريعات التي تحميهم من المنافسة غير العادلة مع العالدين ، وتوفير فرص العمل لهم فى المصانع والشركات والوزارات وغيرها .

### أساليب التشغيل :

وتشغيل " المعاقين ذهنياً " عملية فنية ، تحتاج الى جهد كبير من أخصائى التشغيل فى البحث عن الأعمال الشاغرة التى تناسب " المعاقين ذهنياً " ، ويقبل أصحابها تشغيلهم فيها . ويتبع عادة فى تشغيل هذه الفئة أربعة أساليب رئيسة هى : التشغيل فى ورش محمية ، والتشغيل مع العالدين بدعم كلى ، والتشغيل مع العالدين بدعم جزئى ، التشغيل مع العالدين بدون دعم وتناول فيما يلى مزايا وعيوب كل أسلوب ، وكيفية الاستفادة منه .

أ- **التشغيل فى ورش محمية** : أسلوب تقليدى فى تشغيل " المعاقين ذهنياً "، حيث تُنشئ الدولة مجموعة من الورش الإنتاجية فى صناعات مختلفة وتُعين فيها خريجي مراكز التأهيل المهني ، وتوفر العدد والأدوات والخامات ، وتُسوق الإنتاج ، وتدفع أجور العمال ، وتشرف على أداء العمل عن طريق أخصائين اجتماعيين ومدربين مهنيين .

ومن مميزات هذا الأسلوب أنه يوفر فرص عمل " المعاقين ذهنياً " ، ويحميهم من منافسة العمل العالدين ، ويجعلهم تحت إشراف الأخصائين والمدربين الذين يساعدهم على حل مشكلات التوافق مع العمل والمجتمع أولاً بأول . وقد استطاعت دول كثيرة تطوير ورشها المحمية ، وربطها بخطوط الإنتاج بمصانعها ، ودربت عمالها على أعمال تحتاجها هذه المصانع ، مثل تغليف الإنتاج أو تركيب قطعة فى أخرى ، أو إزالة الشوائب ، أو تلييس الخراطيم فى المواسير وغيرها من الأعمال البسيطة التى لا تحتاج مهارة عالية ولا ذكاء من العامل .

أما عيوب التشغيل فى الورش المحمية فكثيرة من أهمها الآتى :

١- عزل الشباب " المعاقين ذهنياً " فى العمل وحرمانهم من الاندماج فى الحياة الطبيعية ، ومن التفاعل الاجتماعى مع العاديين ، ومن اكتساب الخبرات التى تصقل شخصياتهم ، فیسوء توافقهم الاجتماعى والنفسى .

١- قلة العمل فى الورش المحمية التقليدية ، ووجود فراغ كبير عند العمال يجعلهم يشعرون بالضالة وعدم القيمة فى العمل ، ويعودهم على الكسل والخمول والعدوان والشغب .

٢- انخفاض أجور العمال فى الورش المحمية لعدم توفر الاعتمادات اللازمة للتشغيل ، وقلة الإنتاج وصعوبة تصريف المنتجات .

٣- سوء الإدارة ، وعدم كفاءة الإشراف الفنى ، وتكدس العمال فى الورش المحمية يجعلها " بيئة عمل " غير مناسبة لنمو العاملين مهنيا واجتماعيا ، وقد تؤدى بهم إلى الاضطراب النفسى والانحرافات السلوكية .

وقد أيدت نتائج دراسات عديدة أن تشغيل " المعاقين ذهنياً " بالورش المحمية يعوق نموه المهنى والاجتماعى والنفسى ، فوجد كل من " نيسبت " و" فينست " أن سلوكيات العدوان والكسل والإهمال والشغب عند عمال الورش المحمية تسعة أضعافها عند " المعاقين ذهنياً " الذين يعملون مع العاديين . وأشار كل من " هيوارد " و " أورلانسكى " الى أن النضوج الاجتماعى والانفعالي عند " المعاقين ذهنياً " الذين يعملون مع العاديين أفضل بكثير منه عند " المعاقين ذهنياً " الذين يعملون بالورش المحمية .

من هنا حدد خبراء التربية الخاصة الحديثة هدفين للتشغيل فى الورش المحمية : أولهما تشغيل الشباب " المعاقين ذهنياً " ذوى الدرجات الشديدة والمتوسطة الذين يتعذر تشغيلهم مع العاديين ، وثانيهما : تشغيل الشباب " المعاقين ذهنياً " ذوى الدرجات البسيطة خريجي مراكز التأهيل المهنى مؤقتا لاستكمال تدريبهم على العمل وإكسابهم الخبرات والمهارات المطلوبة للتشغيل مع العاديين .

ولكن تستطيع الورش المحمية تحقيق هذين الهدفين يجب أخذ العمل بها مأخذ الجد ، وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة للخامات والأدوات والعدد التي يحتاجها العمل وتوفير الرعاية للعمال بالقدر الذي يمكنهم من اكتساب المهارات وزيادة الإنتاج وحميهم من الفراغ ، وتشجيع العمل على العمل مع العاديين كلما تيسر لهم ذلك ، حتى تكون الورش المحمية محطة انتقال من مراكز التدريب إلى التشغيل مع العاديين .

**ب- التشغيل مع العاديين بدعم كامل :** ويقصد به تشغيل " المعاقين ذهنياً " مع العاديين فى المصانع والشركات والمؤسسات مع تحميل الدولة أجورهم كاملة ، لتشجيع أصحاب الأعمال على قبول تشغيلهم عندهم ، وتسهيل دمجهم فى المجتمع ، ومساعدتهم على اكتساب المهارات فى العمل مع العاديين . ويستخدم هذا الأسلوب فى تشغيل الشباب " المعاقين ذهنياً " ذوى الدرجات الشديدة والمتوسطة مع العاديين ، بهدف شغل أوقات فراغهم ، واستكمال تدريبهم على العمل فى أحد المصانع عن طريق "نظام الصبينة الصناعية " حيث يتعلمون المهارات فى العمل من خلال مشاهدة العمال الماهرين و ممارسة العمل تحت إشرافهم .

**ج - التشغيل مع العاديين بدعم جزئى :** ويقصد به تشغيل " المعاقين ذهنياً " مع العاديين مع تحميل الدولة جزءاً من أجورهم ، وتحميل الشركة أو المصنع أو المؤسسة الجزء الباقى . ويستخدم هذا الأسلوب مع شباب "المعاقين ذهنياً " القادرين على العمل جزئياً ، بهدف تشغيلهم بحسب قدراتهم ومساعدتهم على تنميتها من خلال ممارسة العمل مع العاديين ، حتى يصبحوا قادرين على تحمل مسئوليات العمل كاملة فيما بعد .

وقد ساعدت حركة التشغيل المدعوم الكلى أو الجزئى فى الولايات المتحدة الأمريكية على التوسع فى تشغيل " المعاقين ذهنياً " - مهما كانت شدة تخلفهم - مع العاديين و دمجهم فى المجتمع ، فزاد عدد العمل الذين تدعم السلطات الفيدرالية تشغيلهم من ٩٦٣٣ شخصاً فى ٢٠ ولاية سنة ١٩٨٦ الى ٢٥٠٠٠ فى ٢٧ ولاية سنة ١٩٨٩ .

وفى السويد تدفع الدولة ٤٠٪ من أجر العامل " المعاق ذهنياً " إلى الشركة أو المصنع أو المؤسسة التي يعمل بها ، وتدفع له معاشاً ثابتاً إذا تعطل عن العمل ، أو كان دخله من العمل غير كاف ، أو كان يعمل لحسابه الخاص فى أسرته . وتعين الدنمارك خريجي مراكز التأهيل المهني بالورث الحمية إلى أن يجدوا عملاً فى الحكومة أو فى القطاع الخاص بأجر كلى أو جزئى .

**د - التشغيل مع العاديين بدون دعم :** ويقصد به تشغيل " المعاقين ذهنياً " مع العاديين ، وحصولهم على أجورهم كاملة من العمل بحسب إنتاجيتهم ومهاراتهم فى العمل كالعاديين تماماً . ويستخدم هذا الأسلوب مع الشباب " المعاقين ذهنياً " ذوى الدرجات البسيطة الذين تم تدريبهم على العمل جيداً ، وأصبحوا قادرين على تحمل مسئولياته كاملة أو شبه كاملة ، ولا يحتاجون الى دعم من الدولة فى التشغيل .

ويواجه تشغيل " المعاقين ذهنياً " مع العاديين بدون دعم صعوبات كثيرة من أهمها : رفض أصحاب الأعمال تشغيل " المعاقين ذهنياً " حتى ولو كانوا يجيدون العمل ، وكثرة نسيان " المعاقين ذهنياً " لمسئولياتهم فى العمل ، وحاجتهم إلى الإشراف والمتابعة بعد التشغيل . وتتغلب بعض المجتمعات على هذه الصعوبات بإلزام أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة ٢٪ من المعاقين فى مصانعهم وشركاتهم ومؤسساتهم ومنهم " المعاقون ذهنياً " وتوفير الرعاية اللاحقة للعمال " المعاقين ذهنياً " بعد التشغيل .

### **خدمات ما بعد التشغيل :**

تمتد خدمات الرعاية الخاصة إلى ما بعد التشغيل ، حيث يحتاج العمال " المعاقون ذهنياً " إلى متابعة إحصائى التشغيل بهدف تشجيعهم على الانتظام فى العمل ، والتوافق معه ، والرضا به ، والحفاظة عليه ، والترقى فيه ، فى حدود قدراتهم وظروفهم ، وتسمى هذه الخدمات " الرعاية اللاحقة " ، ومن الخدمات التى يحتاجها كثير من العمال " المعاقين ذهنياً " بعد التشغيل الآتى :

١- توفير المواصلات من وإلى العمل إما عن طريق أسرة العامل ، أو عن طريق اشتراك العامل فى وسيلة نقل جماعية فى العمل ، أو عن طريق

استعمال المواصلات العامة أو الخاصة ، وغير ذلك من الوسائل التي تجعل العامل ينتظم في عمله .

٢- تنظيم خطوات العمل وتدريب العامل على اتباعها ، حتى يتعود عليها ، ويعرف كيف يبدأ عمله اليومي ويستمر فيه وينتهي منه ، فيزداد إقباله عليه .

٣- تنمية علاقاته الاجتماعية في العمل مع زملائه ورؤسائه حتى يألفهم ويألفوه ، ويشعر بالأمن والطمأنينة معهم .

٤- الإشراف على أموره المالية ، وتدريبه على تسلّم الراتب والإنفاق منه على حاجاته المعيشية ، وتوفير جزء منه ، وفتح حساب في البنك أو دفتر توفير في البريد وتشجيعه على الادخار .

٥- توفير السكن المناسب له إما عن طريق أسرته أو أسرة بديلة ، أو بيوت الضيافة أو بيوت الشباب ، أو استئجار سكن خاص ، ومساعدته في تدبير حاجاته المعيشية وتدريبه على رعاية نفسه وبيته .

٦- تنمية علاقاته الاجتماعية مع أهله وأقاربه وجيرانه وأصدقائه ، حتى يشعر بالاستقرار النفسي والاجتماعي مع الناس المهمين في حياته .

٧- الترويح عن النفس وقضاء أوقات الفراغ ، فمن المعروف أن العمل يستغرق حوالي من ١٥% إلى ٢٠% من وقت العامل " المعلق ذهنياً " ، مما يجعله يعاني من الفراغ الطويل ، وفي حاجة إلى التدريب على الاستفادة من هذا الوقت في الترويح عن نفسه بأنشطة مقبولة اجتماعياً .

### **أخصائي التشغيل والمتابعة :**

وتشغيل " المعاقين ذهنياً " و متابعتهم عملية فنية يقوم بها إخصائي اجتماعي يسمى إخصائي التشغيل والمتابعة ، تتلخص مسؤولياته في الآتي :

١- البحث عن فرص العمل المتوفرة " للمعاقين ذهنياً " ومتابعة إجراءات تعيينهم فيها .

٢- تهيئة الشخص " المعلق ذهنياً " للعمل وتبصيره بأهمية العمل والأجر الذي سيحصل عليه ، ومسؤولياته في العمل ، فقد ثبت من دراسة "

بارنكى " أن " المعاق ذهنياً " المدرب تدريباً متوسطاً ومهياً للعمل أفضل وأنجح في العمل من المدرب تدريباً جيداً وغير مهياً للعمل .

٣- الإشراف على تدريب الشخص على العمل الفعلى لمدة أسبوع أو أسبوعين بإشراف مدربه ، فقد يؤثر انتقاله إلى مكان العمل الجديد على كفاءته في الأداء .

٤- متابعته في عمله إلى أن يستقر فيه ، فقد ثبت من عدد من الدراسات أن كثيراً من " المعاقين ذهنياً " تنتكس حالتهم بعد حصولهم على العمل بسبب صعوبة تعاملهم مع زملائهم أو المشرفين عليهم ، أو بسبب مشكلات أسرية فيعمل إخصائى التشغيل على علاج هذه الصعوبات فى وقت مبكر قبل أن تفقد عملهم .

## أهم المراجع

- Katims, David S.. The Quest for Literacy: Curriculum and Instructional Procedures for Teaching Reading and Writing to Students with Mental Retardation and Developmental Disabilities. MRDD Prism Series, Volume 2. . 2000
- Dyches, Tina Taylor; Prater, Mary Anne. Developmental Disability in Children's Literature: Issues and Annotated Bibliography. MRDD Prism Series, Volume 3. . 2000
- Collins, Belva C.; Epstein, Ann; Reiss, Toni; Lowe, Verna. Including Children with Mental Retardation in the Religious Community. TEACHING Exceptional Children; v33 n5 p53-58 May-Jun 2001. 2001
- Leffert, James S.; Siperstein, Gary N.; Millikan, Emily. Social Perception and Strategy Generation: Two Key Social Cognitive Processes in Children with Mental Retardation. . 1999
- Hawkins-Shepard, Charlotte. Retraso Mental. Traducccion de ERIC EC Digest #528. (Mental Retardation. Translation of ERIC EC Digest #528). . 1999
- Brown, Randel D.; Shepherd, Terry L.. Examining the Beliefs of Involved Adults Concerning the Moral and Religious Development of Individuals with Mental Retardation. . 2000
- Curran, Joanne M.. Changing Attitudes toward People with Mental Retardation: Effects of Extended Contact within a Changing Social Context. . 1999
- Mental Retardation and Developmental Disabilities Branch (NICHD) Report to the NACHHD Council. . 2001
- Jones, Lee; Menchetti, Bruce M.. Identification of Variables Contributing to Definitions of Mild and Moderate Mental Retardation in Florida. Journal of Black Studies; v31 n5 p619-34 May 2001. 2001
- Nevin, Ann, Ed.. Lesson Plans for Self-Determination across the K-12 Curriculum for Students with Learning Disabilities,

Students with Mental Retardation, Students with Emotional Disabilities, and Students with Traumatic Brain Injury. .

- Goode, David. Mental Retardation Is Dead: Long Live Mental Retardation! *Mental Retardation*; v40 n1 p57-59 Feb 2002. 2002
- Chapman, Derek A.; Scott, Keith G.; Mason, Craig A.. Early Risk Factors for Mental Retardation: Role of Maternal Age and Maternal Education. *American Journal on Mental Retardation*; v107 n1 p46-59 Jan 2002. 2002
- Tesio, Luigi; Valsecchi, Maria Rosa; Sala, Marina; Guzzon, Paolo; Battaglia, Mario Alberto. Level of Activity in Profound/Severe Mental Retardation (LAPMER): A Rasch-derived Scale of Disability. . 2002
- Kozub, Francis M.; Porretta, David L.; Hodge, Samuel R.. Motor Task Persistence of Children with and without Mental Retardation. *Mental Retardation*; v38 n1 p42-49 Feb 2000. 2000
- Krajewski, Junean; Flaherty, Thomas. Attitudes of High School Students toward Individuals with Mental Retardation. *Mental Retardation*; v38 n2 p154-62 Apr 2000. 2000
- Wehmeyer, Michael; Patton, James R.. Mental Retardation in the 21st Century: Introduction to the Special Issue. Focus on Autism and Other Developmental Disabilities; v15 n2 p66-67,79 Sum 2000. 2000
- Lorenzi, David G.; Horvat, Michael; Pellegrini, Anthony D.. Physical Activity of Children with and without Mental Retardation in Inclusive Recess Settings. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*; v35 n2 p160-67 Jun 2000. 2000
- Malley, Sharon M.; Dattilo, John; Gast, David. Effects of Visual Arts Instruction on the Mental Health of Adults with Mental Retardation and Mental Illness. *Mental Retardation*; v40 n4 p278-96 Aug 2002. 2002 ...