

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

Vocational rehabilitation programs for people with special needs and achieving economic sufficiency

هميلة نعيمة^{1*}

¹جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، hemila.nprof@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/10/22

تاريخ الاستلام: 2021/10/03

ملخص:

تهدف هذه الورقة إلى تسليط الضوء على دور برامج التأهيل المهني المقدمة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في تحقيق الكفاية الاقتصادية عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية المتابعة ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة على التكيف والاستمرار والرضي، وكذلك الاستفادة من قدراتهم الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية وتحقيق ذواتهم وإعادة ثقتهم بأنفسهم، وتحقيق التكيف المناسب والاحترام المتبادل بينهم وبين أفراد المجتمع باعتبارهم أفراداً منتجين فيه. إضافة إلى ذلك، فإن برامج التأهيل المهني المقدمة لهذه الفئة من الأفراد سوف تساهم في المساعدة في ممارسة حقوقهم خاصة في مجال الحصول على العمل الذي يتناسب مع استعداداتهم وإمكانياتهم.

الكلمات المفتاحية: برامج التأهيل المهني، ذوي الاحتياجات الخاصة، الكفاية الاقتصادية.

ترميز JEL: G24,G29,G21

Abstract:

This paper aims to shed light on the role of vocational rehabilitation programs offered to individuals with special needs in achieving economic sufficiency by working and engaging in a profession, craft or job and continuing with it. Physical, mental, social, professional, self-realization, restoring their self-confidence, achieving appropriate adaptation and mutual respect between them and the members of society as productive individuals in it. In addition, the vocational rehabilitation programs offered to this category of individuals will contribute to assisting in the exercise of their rights, especially in the field of obtaining work that is commensurate with their preparations and capabilities.

Keywords: Vocational qualification programs, People with special needs, Economic sufficiency

JEL Classification Codes: G24,G29,G21

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

1. مقدمة:

ان برامج التأهيل المهني المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة تسهم في دفع عجلة التنمية الوطنية وذلك نظرا للمردود الاقتصادي الذي توفره برامج التأهيل والذي لا يقتصر على استغلال طاقات الفرد بل يتعداها إلى توفير الأيدي العاملة من جهة، وتوجيه الطاقات المعطلة وزيادة الدخل من جهة ثانية. وتجدر الإشارة إلى أن نجاح عملية التأهيل المهني بشكل عام لا يمكن تحقيقها إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وخصائصهم وميولهم وقدراتهم وسماتهم الشخصية ومستوى تكيفهم ومستواهم التعليمي ودرجة إعاقاتهم، وكذلك مقدار دعم الجماعة لهم واستعداد المجتمع لتوفير فرص النجاح الملائمة لعملية التأهيل بما فيها تغيير الاتجاهات وسن التشريعات التي توفر للفرد المعاق حقوقه الإنسانية سواء من النواحي التربوية والاجتماعية وفرص العمل كغيره من المواطنين والتخطيط لبرامج التدريب المهني بحيث يتناسب ذلك مع قدرات الفرد وميوله ورواج العمل في سوق العمل المحلي ومراعاة التغير الاقتصادي والظروف الاقتصادية للبيئة التي سيعيش فيها، لكل إنسان الحق في تقرير ما يتصل بحياته الشخصية طالما كان قادرا على تحمل مسؤولية الحكم على الأمور، ويعني ذلك أن للفرد الحق في اتخاذ القرارات المتعلقة به وتحديد أهدافه الخاصة.

الحق في المساواة:

ويهدف هذا المبدأ إلى التأكيد على مسؤولية المجتمعات في بذل كل ما يمكن نحو إعداد وتنفيذ البرامج التأهيلية المناسبة التي تساعد ذوي الاحتياجات الخاصة على الدخول إلى حياة المجتمع، والاشتراك فيها بقدر ما يستطيعون والاستفادة منها بقدر ما يحتاجون والإحساس بكرامتهم.

المشاركة في حياة المجتمع:

تكمّن أحد المبادئ الهامة التي توجه عملية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحدد الهدف الرئيسي في مساعدتهم على تنمية طاقاتهم كي يشاركوا في حياة المجتمع ومساعدتهم في الدخول إليها وتذليل العقبات من أمامهم.

التركيز على جوانب القدرة:

تتطلب جميع المهام البدنية والأنشطة والأعمال قدرات محددة للقيام بها مما يستلزم تنمية هذه القدرات والاستفادة منها في الوقت الذي يتم فيه تجاهل جوانب العجز الناتجة عن القصور. ويتبع العاملون في التأهيل المهني هذا المبدأ لدى العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة حيث يكون تركيزهم على جوانب القوة لدى الفرد واعتمادها كبداية للتعامل مع العجز بدلا من الاستسلام له.

الاهتمام بتعديل البيئة:

لا يمكن أن ننكر دور البيئة في زيادة الأثر المترتب على القصور البدني أو العقلي والذي يعرف بالإعاقة. ففي السنوات الأخيرة بدأ التركيز على ضرورة إجراء تعديلات على البيئة لتسهيل على دخول الفرد إليها.

كرامة الإنسان:

تعد الكرامة جزءا من تكوين الإنسان وشخصيته وهي كما يراها البعض في قمة تكوين الإنسان وحولها تدور حياته ومن خلالها ويسببها تتكون انفعالاته ودفاعاته. ومن هذا المبدأ ينطلق التأهيل الذي يدور أساسا حول إعادة الكرامة للفرد ذي الحاجة الخاصة، ويصبح بذلك حقا لكل إنسان ويترتب عليه اعتباره واجبا على كل من يعمل معه في تقبله بصرف النظر عن جنسه أو لونه أو درجة العجز التي وصل إليها أو سبب حدوثها.

ويعد الاهتمام بفردية الشخص والنظر إليه باعتباره وحده واحدة قائمة بذاتها ومتفردة في خصائصها، من المبادئ الهامة في التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. ويترتب على مبدأ الفردية أن يكون لكل فرد قيمة ذاتية، وأن يتم التركيز على جوانب القوة لديه وتعزيزها والعمل على تنميتها، وأن يكون العمل معه على أساس خطة فردية مرنة (مرسي، 1975)

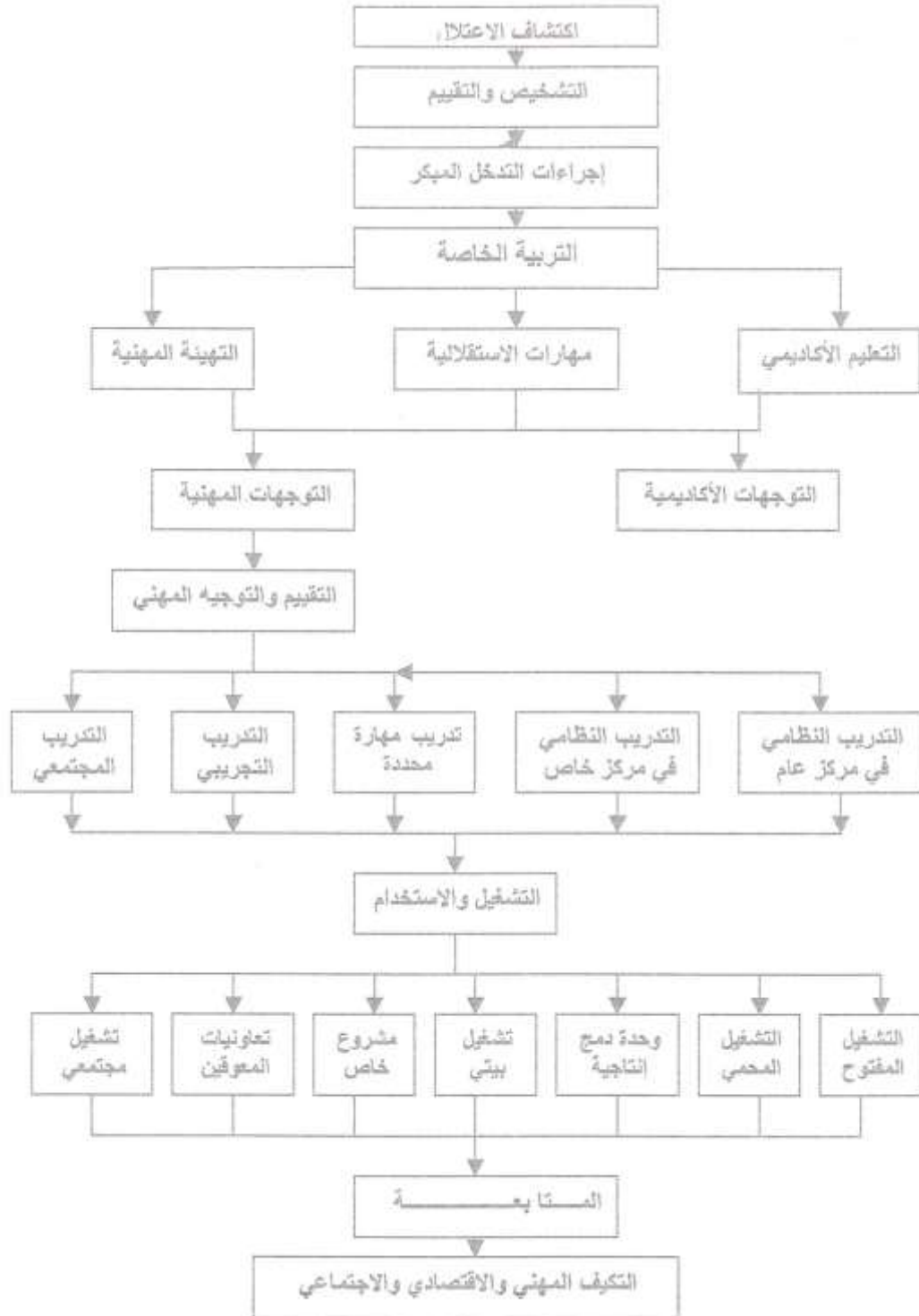
التهيئة المهنية كمرحلة انتقالية

تتعدد المصطلحات التي تعبر عن مفهوم التهيئة المهنية والتأهيل بأنواعه وخاصة التأهيل المهني، إذ تعتبر مرحلة التهيئة المهنية بمفهومه العام الواسع، من الحلقات الأخيرة في تسلسل برنامج التربية الخاصة. فإذا كانت حلقة التربية الخاصة مسئولة عن البرامج التربوية للأطفال حتى سن الرابعة عشر تقريبا، فإن مرحلة التهيئة المهنية والتي تعد من اهتمام مراكز مؤسسات التربية الخاصة مسئولة عن برامج التهيئة المهنية والتي تغطي الفئات العمرية منذ سن الرابعة عشرة. وأخيرا تأتي حلقة التأهيل، وخاصة التأهيل المهني.

ويعرض النموذج التالي موقع برامج التهيئة المهنية من مجمل الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

الشكل رقم (01): موقع برامج التهيئة المهنية من مجمل الخدمات المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة



الأطر التنظيمية لبرامج التهيئة المهنية:

يمكن استحداث برامج التهيئة المهنية حسب ما أشار داود (2006) وفق الأطر التالية:

- **مؤسسات التربية الخاصة:** تعد برامج التهيئة المهنية امتداد للبرامج الأكاديمية المطبقة في تلك المؤسسات مما يسهل تنفيذ المرحلة الانتقالية. وعلى الرغم من أن تبعية برامج التهيئة المهنية في هذه الحالة قد تكون لمؤسسات التربية الخاصة، إلا أن ذلك لا يمنع من أن تكون لبرامج التهيئة المهنية الملحق بها هدفها الخاص وكيونيتها المستقلة.
- **مراكز التأهيل المهني:** يتم في هذه الحالة إنشاء وحدات خاصة بالتهيئة المهنية في تلك المراكز بهدف توفير خدمات الإرشاد والتوجيه والتدريب.
- **مواقع العمل** بحيث يتم إنشاء وحدات للتهيئة المهنية في مواقع العمل بغرض تعويد المتدربين على بيئة العمل مما يسهل التحاقهم بها بعد الانتهاء من برامج التهيئة والتأهيل المهني.

وبشكل عام، فإن التهيئة المهنية تهدف إلى تنمية السلوك المهني الملائم لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتزويدهم بالمعلومات المرتبطة بالمجالات المهنية وعلى الأخص حول المواد والأدوات والإجراءات، إضافة إلى تمكينهم من الحصول على عمل مناسب والاحتفاظ به بغرض تسهيل اندماجه في المجتمع. وبذلك فإن التهيئة المهنية تعد مستمرة وتشتمل على إجراءات تنسيق الخدمات ذات الصلة بالتقييم والتوجيه والتدريب والتشغيل. ومن الجدير بالذكر أن مثل هذه الخدمات التي توفرها برامج التهيئة المهنية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنجاح البرامج التعليمية والتدريبية التي تتوفر للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة. وبالتحديد، فإن برامج التهيئة المهنية تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- تكوين الحس العملي لدى ذوي الاحتياجات الخاصة وتنمية قدراتهم المهنية والعملية وتطويرها.
- تهيئة ذوي الاحتياجات الخاصة على مهن مختلفة يستطيعون من خلال العمل على تأمين معيشتهم والاعتماد على أنفسهم.
- تهيئة مناخ عملي ملائم لذوي الاحتياجات الخاصة للتكيف مع العمل ومتطلباته ومع بيئة العمل خارج المركز، وكذلك بناء المهارات الاجتماعية اللازمة للتواصل مع الآخرين.
- تنمية الحس بالعمل، حب واحترام العمل، التقيد بنظام العمل، أمن العمل وبيئة وطبيعة العمل.
- التعرف على القدرات والميول المهنية.
- التفكير بإيجابية وتنمية الثقة بالنفس واحترام الآخرين وأعمالهم وكذلك الإحساس بالمسؤولية والتعاون مع الآخرين واكتساب عادات العمل السليمة.
- التعرف على المواد والأدوات والمعدات واستخداماتها وصيانتها.
- تطوير مهارات التآزر الحركي البصري.
- تطوير مهارات السلامة العامة والوقاية من مخاطر العمل.

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

- تنمية السلوك المهني المناسب بغرض التكيف مع بيئة التدريب والعمل (داود، 2006)

هذا ويمكن تصنيف أهداف التهيئة المهنية حسب ما أشار (الزعمر، 2000) إلى :

(أ) الهدف التربوي من حيث:

- 1- تعريف الفرد بالمهن والأدوات والوسائل المستعملة في إعداد وإصلاح وتشغيل الأشياء المحيطة به في بيئته ومحيطه وكيفية التعامل معها.
- 2- تطوير الوعي من حيث الوقاية من الحوادث والمخاطر كالعيب بالأدوات أو التيار الكهربائي أو الأشياء الحادة.. الخ.

(ب) الهدف الصحي من حيث:

- 1- تنشيط الدورة الدموية من خلال ممارسة الأشغال المختلفة.
- 2- كشف علاجي لذوي الاحتياجات الخاصة.
- 3- تقوية حركة عضلات الجسم.

(ج) الهدف المهني من حيث:

- 1- تنمية مهارات الأصابع ودقة حركتها.
- 2- تنمية التنسيق بين حركة اليدين والقدمين وتركيز العينين.
- 3- تحديد وتطوير الميول المهنية.

(د) أهداف عامة من حيث:

- 1- إدخال عامل التشويق والترويح إلى برامج التربية الخاصة اليومية المتكررة.
- 2- خلق الثقة بالنفس لدى الفرد وتعديل نظرته إلى إعاقته.
- 3- تنمية القدرة لدى الفرد على إشغال نفسه في المدرسة أو البيت دون الحاجة إلى مساعدة الآخرين.
- 4- تنمية القدرة لدى الفرد على الخلق والإبداع في الأمور الحياتية الأخرى.
- 5- السيطرة على الميول العدوانية وتوجيهها إلى الأمور الإيجابية الخلاقة (الزعم، 2000).

مراحل التهيئة المهنية:

ويمكن تقسيم مراحل التهيئة المهنية إلى ثلاثة مراحل هي:

المرحلة الأولى (يمكن أن تسمى بمرحلة التهيئة الاجتماعية):

- وهذه المرحلة عامة وتبدأ مبكرة يتزود خلالها الفرد بمهارات اجتماعية وأكاديمية ورياضية عامة تساعد على الاستعداد للمراحل المقبلة. ويمكن أن تتضمن هذه المهارات:
- التدريب على استعمال المواصلات، بدءاً من معرفة اتجاهات السير واستخدام وسائل النقل، وشراء تذاكر السفر.. الخ.
 - التدريب على استعمال النقود والتعامل معها، كشراء الأشياء وبيعها وفتح حساب في البنك، ومعرفة أسعار الحاجيات.

- الاشتراك في البرامج الاجتماعية والترويحية والرياضية، كالاشتراك في الحفلات والمخيمات الكشفية والأنشطة الرياضية.

- التدريب على المواظبة والترتيب والاتصال.

وتختلف هذه المهارات من فئة إعاقة إلى أخرى. فالمهارات التي تقدم للمعوقين جسديا تختلف عن المهارات التي تقدم للمعوقين سمعيا أو بصريا أو عقليا. فتعليم المعوقين بصريا على طريقة برايل في الكتابة والقراءة يقابلها تعليم النطق بالشفاه للمعوقين سمعيا، وتقوية عضلات المعوق جسديا بالعلاج الطبيعي يقابله تعليم فن وطرق الحركة والانتقال للمعوقين بصريا.. الخ.

وتعد هذه المرحلة عامة وغير موجهة نحو التهيئة المهنية بالذات بل تساعد الشخص الفرد إذا اكتسبها للتهيؤ لمجالات مهنية عديدة في المستقبل (الزعمط، 2000).

المرحلة الثانية:

وهي المرحلة التي يتم فيها تعليم الفرد على أساسيات مهن مختلفة ومعلومات عن مجموعة كبيرة من المهن التي يمكن أن تلائمه. يتم في هذه المرحلة تعريف الفرد بالمهن المختلفة وأهمية وفوائد كل مهنة، إضافة إلى الأدوات المستعملة في كل مهنة. بعد الانتهاء من هذه المرحلة يكون الفرد قد شكل فكرة عامة عن معظم المهن المناسبة له وبدأت ميوله تتحدد وتتجه نحو مهنة معينة يرغب في تعلمها والتدريب عليها.

المرحلة الثالثة:

في هذه المرحلة يتم تهيئة الفرد على مهنة معينة كان قد اختارها خلال المرحلة الثانية، وفيها تستعمل الأدوات المتعلقة بالمهنة بحيث يتم من خلالها التدريب على المهارات المختلفة للمهنة والعمل.

وتمثل فترة التهيئة المهنية أهمية واضحة يتم من خلالها تزويد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة قبل اختيار المهنة المناسبة لهم والتدريب المهني عليها، بالمهارات اللازمة والأساسية التي تمكنهم من البدء في اختيار المهنة بشكل صحيح ومناسب لهم بعد معرفة ميولهم المهنية، وقدراتهم المهنية، وتكوين الحس العملي وتعريفهم على بعض المهن التي يمكن أن يجدوا منها مهنة مناسبة لهم، مما يمهّد الطريق بشكل إيجابي لنجاح عملية التوجيه المهني، والتدريب المهني بالإضافة إلى عملية التقييم المهني (عبد الحي، 2000).

وفيما يلي نماذج من الخدمات المقدمة من خلال برامج التهيئة المهنية:

- تقديم نماذج من بعض المهن والحرف البسيطة وأدواتها، والوسائل المستخدمة في إنجازها،

مثل إصلاح الكراسي، إصلاح الكهرباء، أعمال النجارة، الأعمال الصحية.. وغير ذلك من

الأعمال المتوفرة في بيئة الفرد، وكذلك كيفية التعامل معها بشكل صحيح وكيفية الوقاية من

الحوادث والأخطار الناجمة عنها.

- تعريف الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على المهن الموجودة داخل المؤسسة من حيث

اسمها وطبيعة العمل والأدوات والوسائل والخامات المستخدمة فيها، والسلوك المهني

المطلوب لأدائها، ومدة إتقان مهاراتها، والمهن والحرف المرتبطة بها. الخ، وكذلك المهن

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاءة الاقتصادية

والأعمال المهنية الموجودة خارج المؤسسة والتي يمكن أن يلتحقوا بها بعد تخرجهم من المؤسسة.

- إتاحة فرص معايشة العمل ولو لفترة محدودة من خلال زيارة المؤسسات وملاحظة إجراءات العمل منذ لحظة دخول العمال وحتى خروجهم مع لفت نظرهم إلى نظام نظام العمل ومتطلباته.

- قيام الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بتأدية بعض الأعمال والمهن من خلال الممارسة العملية لمدة من الوقت مما يتيح لمن يلاحظهم التعرف على ميولهم وقدراتهم في كل مهنة أو حرفة يتعاملون معها ، وتسجيل سلوكهم العملي والأدائي ومدى ارتباطهم بكل عمل يقومون به. وتمثل هذه الملاحظات ملامح ميولهم واستعداداتهم المهنية.(عبد الحي، 2001)

ثقافة التهيئة المهنية:

تعد الثقافة المهنية المقدمة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة أحد أهم مكونات مرحلة التهيئة المهنية. وتشتمل الثقافة المهنية كما أشار (عبد الحي، 2001) على تزويدهم بمعلومات حول:

- بيان أهمية العمل، ولماذا نعمل، وأثر ذلك على حياة الإنسان، وأن العمل هو مصدر الدخل الطبيعي لكل إنسان يريد أن يعيش على نحو مستقل.

- أن اختيار مهنة مناسبة يحتاج إلى تدريب وجهد متواصل.

- ليست جميع المهن مناسبة للأفراد المعاقين، فهناك مهن مناسبة لهم وأخرى غير مناسبة.

- أن العمل في مهنة ما له قواعده، وسلوكياته ، ومهاراته ، مثل الحضور ، والمواعيد، انجاز العمل، الأمانة، الفشل، النجاح، المكسب، الخسارة.

- هنالك اختلافات كبيرة بين الأعمال التجارية، والأعمال الزراعية، والأعمال الصناعية، والأعمال الكتابية، والأعمال الأكاديمية. ولكل عمل طبيعته التي تتناسب وميول كل فرد يرغب في العمل ، وأثر الإعاقة على ذلك.

- أن لكل عمل مشكلاته ومميزاته وسلبياته.

ولتحقيق غايات الثقافة المهنية وأهدافها، فإنه يمكن إجراء ما يلي:

- توفير زيارات ميدانية للمنشآت الصناعية والزراعية المتوفرة في البيئة المحلية.

- دعوة أصحاب العمل ممن يمثلون تخصصات مختلفة للتعريف بطبيعة أعمالهم.

- دعوة بعض الآباء للتحدث عن مهنهم وطبيعتها.

- تصميم مجلات حائط بالصور تضم منها مختلفة، والرد على أسئلة الطلاب

- إجراء مسابقات بين الطلبة عن خصائص المهن.

- تقديم لقاءات إرشادية لمناقشة صلة الإعاقة بالمهن المختلفة.

- دعوة بعض الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة المميزين للتحدث عن نجاحهم في العمل.

الخطوات الإجرائية لتطوير برامج التهيئة المهنية:

يتضمن استحداث برنامج التهيئة المهنية تنفيذ العديد من الإجراءات المرتبطة بالبرنامج وتشمل التخطيط الشمولي وتقييم الواقع وتقييم الفئة المستهدفة للبرنامج وتحديد الأهداف والتنظيم الإداري وبلورة التعليمات وتحضير المكان وتعيين الموظفين وإعداد المناهج وبناء العلاقات وتحديد أساليب التقييم والمراجعة. وفيما يلي تلخيص موجز حول هذه الإجراءات (داود، 2006).

أولاً: التخطيط الشمولي:

من المهم أن تتبنى مؤسسات التربية الخاصة منهج التخطيط الشمولي في تقديم خدماتها وتحديد أهدافها واستراتيجياتها وذلك في إطار التهيئة الكلية للفرد. فلا يجوز للمؤسسة التعليمية أن تقتصر خدماتها وبرامجها على البرامج التعليمية والأكاديمية وإغفال برامج التهيئة المهنية التي يفترض أنها تعد الفرد الذي يعاني من إصابة ما إلى مرحلة ما بعد المدرسة كالتعليم العالي أو التأهيل المهني أو غيرها من النشاطات التي يحتاجها الطفل في بناء مستقبله.

وترتبط مسؤولية مؤسسات التربية الخاصة بتوفير نشاطات التهيئة المهنية أو التدريب المهني أو التشغيل المحمي من خلال برامجها الخاصة أو بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع الأخرى التي توفر مثل هذه الخدمات. ومن الضروري أن ينعكس ذلك في الخطة العامة للمؤسسة بمراحلها المختلفة.

ثانياً: دراسة واقع سوق التدريب والعمل:

يهدف برنامج التهيئة المهنية إلى إعداد الفرد لمرحلة التدريب أو العمل. وعليه فقد يبدو ضرورياً أن يبنى البرنامج على نتائج الدراسات المسحية لسوق العمل حول المهن الرائجة والاطلاع على نوعية البرامج التدريبية القائمة في مراكز التدريب والتشغيل المهني، بحيث ينتج عن مخرجات التهيئة المهنية لموائمة برامج التدريب أو للتوافق مع متطلبات سوق العمل.

ثالثاً: التقييم المهني:

تتضمن عملية التقييم المهني العديد من الإجراءات التي تهدف إلى تقديم صورة واضحة حول إمكانيات الفرد وقدراته الجسدية والعقلية والنفسية لممارسة النشاطات المهنية. وتشمل هذه الإجراءات:

- الفحص الطبي وتحديد تأثير العجز في تنفيذ النشاطات المهنية.
- الدراسة النفسية للقدرات العقلية والميول ومستوى التعليم وسمات الشخصية.
- الدراسة الاجتماعية للواقع الأسري واتجاهات الفرد والأسرة نحو المجالات المهنية، وتحديد المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة.
- تقييم الأداء المهني للتحقق من موائمة الخصائص الجسدية والنفسية لواقع العمل الحقيقي خلال فترة زمنية محددة.
- دراسة الحالة لتلخيص نتائج المعلومات الصحية والنفسية والاجتماعية والعملية لتحديد مدى ملائمة الشخص لبرنامج التهيئة المهنية .

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

رابعاً: اختيار المكان:

- يفضل أن يتم تنظيم برنامج التهيئة المهنية التي تتمتع بهوية مستقلة داخل المؤسسة. هذا ويمكن أن يستحدث البرنامج خارج بناء المؤسسة شريطة توفير إمكانيات التواصل الوثيق مع النشاطات الأخرى القائمة في المؤسسة. وهناك بعض الشروط الواجب توافرها في المكان المخصص لبرنامج التهيئة المهنية، منها:
- أن يقع تحت الإشراف المباشر لإدارة المؤسسة.
- أن يوفر إمكانية التواصل الوثيق مع المؤسسة ونشاطاتها المختلفة.
- أن يقع في مكان يسهل الوصول إليه.
- أن يوفر إمكانيات التفاعل بين المشاركين.
- أن يستوعب عدد كبير من نماذج المهن الرائجة في سوق التدريب والعمل.
- أن يوفر الظروف الصحية كالتهووية والإضاءة، وكذلك توفير البيئة المناسبة لتسهيل الحركة والتنقل والاستخدام لكافة فئات الإعاقة، وتشمل الأسطح والأرضيات والأبواب والحمامات والمغاسل وغيرها.
- إضافة إلى توفير الحيز المكاني المناسب لعدد المشاركين في البرنامج.

خامساً: تعيين وتدريب الموظفين:

يعتمد تنفيذ ونجاح برنامج التهيئة المهنية للأشخاص المعوقين على قدرة ومهارة المدربين المؤهلين في تحديد الحاجات وتطوير الاستراتيجيات المناسبة ولتحقيق أهداف البرنامج. وهنا يجب التفريق بين مدرب المجال المهني ومدرب التهيئة المهنية. فمدرب المجال يملك من التخصص والمهارة ما يؤهله لتزويد المتدربين بالمعلومات واكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنة محددة و إعدادهم لدخول سوق العمل ، بينما يتركز دور مدرب التهيئة المهنية في تطوير المهارات العامة والخاصة المرتبطة بمهنة محددة وتنمية السلوكيات الشخصية اللازمة لمتابعة برامج التدريب المهني النظامي. وبذلك، فمدرب التهيئة المهنية لا يركز على تنمية مهارات مهنية معينة في مجال مهني محدد بل يسعى إلى تحقيق التكيف النفسي وتطوير الاتجاهات وتنمية المهارات البسيطة في العديد من المجالات المهنية الرائجة في سوق التدريب والعمل، وبما يمكن أن يفيد الفرد في الاختيار المهني اللاحق.

سادساً: تجهيز وحدة التهيئة المهنية:

يتم تجهيز وحدة التهيئة المهنية اعتماداً على معطيات دراسة الواقع وتحديد المجالات المهنية المستهدفة. ويتم تجهيز الوحدة وتزويدها بالمواد والأدوات اليدوية البسيطة اللازمة لمختلف المجالات المهنية الرائجة في سوق التدريب والعمل، وتوفير المواد الخام ونماذج التدريب المناسبة ليتمكن المتدرب من اكتساب المعرفة بمتطلبات العديد من المهن المتوفرة في السوق.

سابعاً: إعداد المناهج التدريبية:

يتطلب إعداد المناهج التدريبية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الكثير من المهارات المعرفية والعلمية التي تأخذ في الاعتبار الآثار المترتبة على الإعاقة وتأثيرها في بناء المناهج التدريبية. وبذلك، فإن المناهج في مرحلة التهيئة المهنية تستهدف المعرفة التي تسبق المهارة وتركز على تنمية الاتجاهات النفسية والسلوكيات

المناسبة نحو المجالات المهنية قبل تطوير مهارات مهنية محددة. وبشكل تحليل العمل للمجالات المهنية المستهدفة قاعدة الانطلاق في إعداد المنهاج التدريبي لبرنامج التهيئة المهنية حيث يهدف تحليل العمل إلى تحديد المهام أو الوحدات التي يتضمنها تنفيذ العمل وتفصيل الوحدات إلى واجبات ومهارات مرتبطة بتنفيذ المهام أو الوحدات التدريبية. بعد استكمال إجراءات تحليل العمل إلى وحدات ومهام محددة ، يصار إلى تنظيم المنهاج وفق الإجراءات التالية:

أولاً: صياغة الأهداف المناسبة لكل وحدة من الوحدات التدريبية.

ثانياً: تحليل المهارات إلى العناصر التي تشكل محتوى المنهاج وتشمل المعلومات النظرية والتدريبات العملية والأدوات والمواد المستخدمة والفترة الزمنية.

ثالثاً: تحديد الوسائل والطرائق والاستراتيجيات المناسبة لتنفيذ عملية التدريب.

رابعاً: تحديد أدوات التقييم المناسبة.

معيقات التهيئة المهنية:

قد تتأثر مرحلة التهيئة المهنية بعدد من المعوقات المرتبطة بعملية التأهيل المهني وكذلك بسوق العمل. ومن جملة هذه المعوقات ما يلي:

- انحصار عمليات إعادة التأهيل والتدريب على الفرص المهنية المتاحة بالمدارس والمراكز التعليمية وعدم انفتاحها على إمكانيات المجتمع الحقيقية.
- التردد في قبول ذوي الاحتياجات الخاصة كأعضاء لهم نفس الحقوق والتطلعات من جانب العاديين. فمعظم الأفراد العاديين لديهم اتجاهات سلبية نحو ذوي الاحتياجات الخاصة عموماً.
- لا يحبذ أصحاب العمل تطبيق نظم الحصص التي تلزمهم باستخدام نسبة مئوية معينة من القوى العاملة من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- أن أكثرية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة يعيشون في مناطق ريفية بعيدة عن المدينة التي تتوفر فيها معظم فرص العمل.
- مازال الفرد المعاق يقبل بدور سلبي في برنامجه التأهيلي كمن يتلقى صدقة .
- الموقف السلبي لبعض الأسر تجاه تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصاً النساء منهم. فبالرغم من أن عملية التصنيع الأوتوماتيكية قد قللت الأعمال المرهقة والشاقة، مما وفر فرص التشغيل للنساء المعوقات والحصول على فرص عمل أكثر، إلا أن بعض الأسر ما زالت تعاني من وصمة العار والخوف الشديد من المشكلات التي تواجه تشغيل ذويهم.
- عدم التعامل مع إعادة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بطريقة شاملة من خلال نظام كامل من التدابير العلاجية والنفسية والاجتماعية والمهنية (عبد الحي، 2001).

برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الاقتصادية

المراجع

- (1) القريوتي ، إبراهيم والبسطامي ، غانم (1995) . مبادئ التأهيل مقدمة في تأهيل لذوي الحاجات الخاصة . مكتبة الفلاح ، الإمارات ، العين .
- (2) الزعمرط ، يوسف (1993) . التأهيل المهني للمعوقين ، المركز الثقافي الأسقي ، الأردن ، عمان .
- (3) شرف ، إسماعيل . (1993) تأهيل المعوقين . المكتب الجامعي الحديث . مصر الإسكندرية .
- (4) السر طاوي ، عبد العزيز ، وأبو هلال ، ماهر ، والقريوتي ، إبراهيم . (1996) خدمات التأهيل والتشغيل في كل من دولة الإمارات والأردن ، التربية المعاصرة ، السنة الثالثة عشر ، العدد . 42 .
- (5) حكومة الشارقة ، دائرة الثقافة والأعلام . (1993) حقوق المعوقين في مجالات التعليم والتأهيل والعمل والأعلام .
- (6) كمال ، عبد الحميد . (1999) التقويم المهني للمعوقين . الحياة الطبيعية حق للمعوقين 59 السنة 17 ص 29-39 .
- (7) الحديدي ، منى وآخرون (1998) ، نحو إستراتيجية وطنية للعناية بالأشخاص ذوي الإعاقات مبنية على مفهوم التأهيل المجتمعي . مقدمة إلى المجلس الوطني لرعاية المعوقين .
- (8) مرسي ، سيد (1975) الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني ، مكتبة ، مصر
- (9) مكتب العمل الدولي ، (1989) استخدام المعوقين ، جنيف .
- (10) القريوتي ، إبراهيم (1991) ندوة تشغيل المعوقين في دولة الإمارات العربية المتحدة. الشارقة واقع وأفاق ، مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية .
- (11) القريوتي ، إبراهيم (1999) . العوائد الاقتصادية لعمل المعوقين . اللقاء التدريبي الأول حول التخطيط الاستراتيجي برامج التأهيل الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة. نظمه بيت الأمل بالتعاون مع الاتحاد العام للجمعيات الخيرية وبدعم من مؤسسة فريد ريش ناومان . (10 إلى 13 - 7 - 99) عمان - الأردن .
- (12) الزعمرط ، يوسف (2000) . التأهيل المهني للمعوقين. دار الفكر، عمان الأردن.
- (13) الزارع، نايف (2003). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. دار الفكر، عمان- الأردن .
- (14) عبد الحي، محمد (2001). الإعاقة السمعية وبرنامج إعادة التأهيل. دار الكتاب الجامعي. العين- الإمارات العربية المتحدة.
- (15) داوود، عزيز (2006). التهيئة المهنية للأشخاص المعوقين . المفهوم والإجراءات دراسة غير منشورة.

16) Adaptation of Jobs and the Employment of the 1984 Disabled. I.L.O.

17) Brian, Boltton and Daniel Cook (1980) . Rehabilitation Assessment, Client, University Park Press.

- 18) Donn, Brolin (1982). Vocational Preparation of the Persons with Handicaps. Bell and Howell Company.
- 19) Vocational Rehabilitation and the Employment of the Disabled. I. L. O. 1981.
- 20) Vocational Assessment and Work Preparation Centers for Disabled. I. L. O. 1994.
- 21) AHRTAG. (1995) Community Based Rehabilitation. International Newsletter, n7 December
- 22) Qaryouti, Ibrahim . etal .(2002) Individuals with special needs (ISN) attitudes toward work environment. Journal of the faculty of education,n19.45-52UAEU.