

التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة "الإعاقة البصرية"
**Réadaptation professionnelle pour les personnes ayant
 des besoins spéciaux, une déficience visuelle**

حليمة سلاوي¹

¹ جامعة أحمد دراية (أدرار الجزائر)، halimasspace01@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2022/06/22 ؛ تاريخ القبول : 2022/11/27

ملخص : تهدف هذه الورقة البحثية إلى الوقوف على دراسة سوسولوجية لذوي الاحتياجات الخاصة أصحاب الهمم العالية وعلى وجه الخصوص الإعاقة البصرية قصد تأهيلهم مهنيًا، بحيث أنهم يعتبرون من الموارد البشرية التي يجب لفت النظر إليها من خلال الاهتمام بها ومراعاتها ومن ثمة فلهم الصلاحية التامة في التمتع بكافة الحقوق والامتيازات التي يستفيد منها غيرهم، كما تقع عليهم في الوقت ذاته نفس المسؤوليات، مع العلم أن توظيف هذه الشريحة من المعاقين يؤدي إلى زيادة المساهمة في الإنتاج الكلي للبلاد ويقلل من عدد الأفراد غير المنتجين اقتصاديا، فقط ينبغي أخذ بعين الاعتبار هذا العائق لديهم باعتبارهم فاقدي أهم حاسة وهي حاسة البصر كونها مهمة في عملية التفاعل بين الإنسان ومحيطه وذلك عند ادماجهم في ميدان العمل، ويتسنى ذلك من التأهيل المهني الدقيق لهم.

الكلمات المفتاحية : الإعاقة البصرية؛ التأهيل المهني.

Abstract : Ce mémoire de recherche vise à examiner une étude sociologique pour les personnes ayant des besoins spéciaux, les personnes à haute détermination, et en particulier la déficience visuelle, afin de les réadapter professionnellement, car elles sont considérées parmi les ressources humaines sur lesquelles il faut attirer l'attention à eux et en tenant compte d'eux, et alors ils ont pleine autorité pour jouir de tous les droits et privilèges dont d'autres bénéficient, et en même temps ils ont les mêmes responsabilités, sachant que l'emploi de ce segment de personnes handicapées entraîne une augmentation de la contribution à la production totale du pays et réduit le nombre d'individus économiquement improductifs, seul cet obstacle doit être pris en compte car il leur manque le sens le plus important C'est le sens de la vue car il est important dans le processus d'interaction entre l'homme et son entourage, lorsqu'ils sont intégrés dans le domaine du travail, ce qui leur permet d'obtenir une qualification professionnelle précise.

Keywords : déficience visuelle; réadaptation professionnelle.

1- مقدمة

إن الإعاقة البصرية هي التي يفقد الإنسان فيها القدرة على الإبصار، لكن الله تعالى سبحانه جل علاه يعوضه بمهارات وقدرات أخرى وخاصة إذا وجد البيئة الحريصة والمهتمة به، فبذلك يستطيع أن يصل إلى ما وصل إليه الأسوياء بل وأكثر من ذلك.

والواقع يشير إلى أن هناك مشاهير العلماء والأدباء والباحثين الذين تحدوا الإعاقة وتعلموا وصنعوا مجدا وكونوا جيلاً وكانوا ذا صيت في مجتمعاتهم، وفي وطنهم بل في العالم، لكن هذا الأمر لا يأتي من فراغ وإنما من خلال تأهيلهم اجتماعياً ومهنياً.

ومن خلال ذلك كان لابد من تأهيل هذه الفئة مهنياً حتى تقتحم ميدان الشغل دون أي عقبات، وعليه نطرح التساؤل التالي : **كيف يتم تأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة المعاقين بصرياً؟**

وللإجابة على التساؤل اعتمدنا على منهجية محكمة في ذلك، وأكد أن لكل دراسة هدف تصبوا إليه فالهدف قد يكون علمي وهو محاولة معالجة موضوع من المواضيع ذات أهمية كبرى في المجتمع كونه يتعلق بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة "الإعاقة بصرية"، وبالتالي محاولة تحريك الضمائر للاهتمام بهذه الشريحة، أما الهدف العملي الذي تسعى إلى تحقيقه يتجلى من خلال معرفة كيف يتم تأهيلهم مهنياً وإيجاد حلا لها.

كما اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب والملائم وذلك نظراً لطبيعة الموضوع التي تفرض ذلك من وصفه وصفاً دقيقاً وتحليله سواء على مستوى الكيفي أو الكمي ثم تفسيره.

2- تحديد المفاهيم الدراسة:

1.2 تعريف الإعاقة البصرية: لقد اختلف تعريف هذا المفهوم بين العلماء ويتجلى ذلك فيما يلي:

فعرها بطرس حافظ في كتابه إرشاد ذوي الحاجات الخاصة و أسره على أنها عبارة عن "حالة يفقد الفرد فيها المقدرة على استخدام حاسة البصر بفاعلية مما يؤثر سلباً في أدائه و نموه". (بطرس حافظ بطرس، 2007، ص 217)

كما يعرفها كل من Ashrift zamboney على أنها "عجز أو ضعف في الجهاز البصري تعيق أو تغير أنماط النمو عند الإنسان". (بطرس حافظ بطرس، 2007، ص 217)

بالإضافة إلى ذلك تشير هيئة اليونسكو إلى أن فاقد البصر هو الشخص العاجز عن استخدام بصره في الحصول على المعرفة بصفة عامة أي يجد صعوبة في ذلك.

من خلال هذه التعاريف نستشف أنها تصب تقريباً في مجال واحد، إذ ترى أن الفرد الذي فقد أهم حاسة و هي حاسة البصر و التي بدورها تؤثر على حياته بصورة عامة يعتبر معاق بصرياً.

كما تحاول منظمة الصحة العالمية للإعاقة البصرية أن تركز على المفهوم بشكل أكثر دقة و ذلك من خلال تعريفها للمفاهيم التالية الإعاقة البصرية الشديدة ، الإعاقة البصرية الشديدة جدا ، شبه العمى، العمى و ذلك على النحو التالي:

"الإعاقة البصرية الشديدة : وهي حالة يؤدي الشخص فيها الوظائف البصرية على مستوى محدود. الإعاقة البصرية الشديدة جدا: حالة يجد فيها الإنسان صعوبة بالغة في تأدية الوظائف البصرية الأساسية.

شبه العمى : حالة اضطراب بصري لا يعتمد فيها على البصر.

العمى : فقدان القدرات البصرية". (فوار خالد ، 2006 ، ص12 .)

فمن خلال ما تقدم من تعاريف للإعاقة البصرية يمكن القول أنها عبارة عن حالة يفقد فيها الشخص أو الفرد بصره مما يؤثر على نموه حيث يجد صعوبة في الحصول على المعرفة نتيجة للاعتماد فقط على الحواس الأخرى و بالتالي فقدانه للبصر سوف يؤثر كليا على أدائه سواء على مستوى الميكرو أو الماكرو.

2.2 تعريف التأهيل المهني للمعاقين بصرياً: يعرف بعدة تعريفات نذكر منها على سبيل المثال لا

الحصر:

هو"عبارة عن عملية التنشئة الاجتماعية للمعوق الذي يعاني من ازدواجية الإعاقة وشدها بحيث لا يمكنه الاستفادة من التأهيل المهني ومزاولة العمل". (نايف بن عابد الزراع ، 2006 ، 77)

كما يقصد به كذلك"عملية الإعداد والتوجيه والتدريب والتشغيل والمتابعة المستمرة المترابطة التي تؤدي إلى تقديم خدمات مهنية مما يهيئ للمعوق فرصة الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه". (نايف بن عابد الزراع ، 2006 ، ص36)

ومن خلال ذلك نستشف أن مصطلح التأهيل المهني يقصد به الاهتمام بالفرد المعاق بصفة عامة بحيث يتم إعداده من جميع الجوانب الاجتماعية مما يسهل اندماجه في مجال العمل.

أما الهدف من عملية التأهيل الاجتماعي للمعاقين يكمن في محاولة استغلال كل طاقاته وقدراته وإمكانياته ومن ثمة تحويله من قوى معطلة إلى قوى فعالة من خلال إدماجه في ميدان العمل بحيث يتناسب مع مؤهلاته وقدراته وبالتالي تتوفر له فرصة الكسب والاستقرار ومن ثمة تزداد القوة الإنتاجية في المجتمع، لأنه إذا لم تكثف هذه الجهود سوف يؤدي هذا إلى انحراف الكثيرين منهم وذلك نتيجة الخوف والقلق من طرف الفئات العاملة بسبب انتشار المعوقين في المجتمع دون رعاية أو توجيه.

3- إجراءات التأهيل المهني للمعاقين بصرياً::

ويتضمن ذلك مقترحات لتشغيل المعاقين، ومهام المسؤول عن تشغيل المعاقين، والتوجيه، التقييم المهني وتحليل العمل ويبرز ذلك من خلال مايلي:

1.3 مقترحات لتسهيل تشغيل المعوقين:

تشغيل المعوقين في مختلف الدول لم يكن أمراً ميسوراً ولتسهيل التشغيل هناك بعض الاقتراحات وهي:

- "التدريب الصحيح: أن يتدرب المعوق على مهن من شأنها أن تخفف أو تلغي أثر الإعاقة على الإنتاج، وأن تكون المهنة رائجة، وأن يكون العمل فيها مما يوفر للمعوق الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والأمل في تزايد الدخل، وينبغي أن يتم التدريب في ظروف جيدة، وإثراء تعديل على الآلات والأجهزة.
- **التدابير التشريعية:** هو أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق تشريع يتضمن نظام الحصة أي إلزام صاحب العمل بتشغيل أشخاص معوقين بما يتفق مع حصة محددة من إجمالي قوة العمل وتخصيص عدد محدد من أنواع الوظائف". (www.pdf.actory.com 01/01/2015 23h00) ومن إيجابيات هذا الإجراء ما يلي :
 - يظهر دعم الحكومة لاستخدام المعوقين والمساواة في تأهيلهم وإدماجهم. يشجع أصحاب العمل على تشغيل العمال المعوقين والاعتراف بمهاراتهم.
 - يساعد على إقناع أصحاب العمل بأن مسؤولية تشغيل الأشخاص المعوقين يجري تقاسمها بالتساوي مع القطاعين العام والخاص.
 - يخلق وظائف للأشخاص المعوقين الذين سيظلون بخلاف ذلك عاطلين عن العمل، والعمل مهم بالنسبة للسوي وهو أهم بالنسبة للمعاق إذ يبعد عنه التكفير في الإعاقة.

"ومن سلبيات هذا الإجراء:

 - أنه يؤدي إلى إقامة علاقة قلق بين العامل وصاحب العمل تقوم على كراهية صاحب العمل وتخوف العامل الأمر الذي يؤدي إلى عدم استقرار هذه العلاقة في الغالب.
 - إن صاحب العمل هو أقوى وأكثر نفوذ من المعوق وبالتالي فإنه يستطيع أن يستفيد من القضاء مما يستطيعه المعوق وبالتالي يبقى القانون غير ذي أثر في توفير العمل للمعوقين.
 - إن صاحب العمل قادر على تحديد فرص التقدم التي يقدمها لعماله وهو بالتالي قادر أن يحرم المعوق من هذه الفرص.
 - من الناحية العملية لم تتجح أي دولة في تحقيق النسبة التي فرضها القانون، ونظراً لتزايد القناعة بفشل نظام الكوتا اقترحت فكرة توفير حوافز مالية أو معنوية لتشغيل المعوقين يستفيد منها أصحاب العمل" (يوسف شبلي الزعمت، 2005، ص89)- **قيام الحكومة بدور ريادي:** إن مؤسسات القطاع العام تستخدم عدد كبير من الأشخاص وبإمكانها أن تضرب مثلاً على صحة ما تدعوا إليه من تشغيل المعوقين وتستطيع الحكومة القيام بدوريتين متكاملتين:
 - 1) استخدام موظفين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضوها أنداهم المساوون لهم كفاءةً وإنتاجيةً وهذا الدور من الأدوار التي بدأت الحكومة بممارسته ولكن بشكل محدود، ومن الضروري أن يستخدم المعوقون في وظائف مختلفة من حيث المسؤولية ومن حيث النوع، إلا بآء التجربة بالفشل وشعر

القطاع الخاص بأن استخدام المعوقين هو أمر مفتعل لا يصلح للتطبيق في مؤسساتهم ذلك لأنهم يخشون من انخفاض الإنتاجية.

(2) "قيام ممثلي الحكومة في الشركات ذات الاقتصاد المختلط بتبني سياسة استخدام المعوقين استخداماً حقيقياً مبنياً على الكفاءة الإنتاجية وسوف يؤدي ذلك إلى إقناع مؤسسات القطاع الخاص بجدوى الاستفادة من طاقات المعوقين الإنتاجية.

- **نظام الدعم المتناقص:** تدفع الحكومة أو إحدى المؤسسات المعنية بالمعوقين مبالغ لأصحاب العمل نتيجة استخدام معوقاً أو أكثر "ويبدأ الدعم بدفع راتب للمعوق المستخدم كاملاً لمدة ثلاثة أشهر مثلاً فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر في استخدام المعوق دفعت له الحكومة أو المؤسسة 75% فقط من راتب المعوق خلال فترة تمتد ثلاثة أشهر ثم 50% ثم 25% في كل ثلاثة أشهر لاحقة وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الراتب كاملاً إلى صاحب العمل". (يوسف شبلي الزعمر، 2005، ص90)
- **قيام الإعلام بدور منطقي هادف:** اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها المعوقون أنفسهم هي أبلغ أثراً من اللقاءات التي يجري الحديث فيها عن المعوق في حالة غيابه وإجراءات الإعلامية المنتظمة القصيرة هي أبلغ في نفس الناس من الحملات المكثفة.

2.3 مهام الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين: إن مهام الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين هي مساعدة الشخص المعوق الذي يطلب عملاً في إيجاد عمل مناسب له يتلاءم مع استعداداته وقدراته وميوله، وفي الدول التي بها إدارات لتأهيل المعوقين فإنه "يتخصص قسم يتولى تشغيل المعوقين.

ويمكن أن يتضمن دور الشخص المسؤول عن تشغيل المعوقين :

- (1) تسجيل الأشخاص المعوقين طالبي العمل.
- (2) تحديد المؤهلات المهنية للمعوقين المتقدمين للعمل من خلال الحصول على معلومات كاملة عن خبراته بالعمل والتدريب المهني وخصائصه الشخصية وميوله المهنية.
- (3) تقديم التوجيه والإرشاد للأشخاص المعوقين حول فرص العمل المتوفرة والممكنة.
- (4) تقديم المشورة لأصحاب العمل حول إمكانيات تكييف بيئة العمل حسب العمال المعوقين.
- (5) دراسة مستمرة لسوق العمل لمعرفة متطلبات سوق العمل وتحليل الأعمال المناسبة للمعوقين.
- (6) تحديد مواقع العمل للمعوقين عن طريق مصادر مختلفة منها:

01- الأعمال والوظائف الشاغرة في مديريات ومكاتب العمل.

02- الاتصال المباشر مع الشركات والمصانع والمؤسسات الصناعية والتجارية والمالية.

03- إعلانات الصحف والمجلات.

04- منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال.

05- غرف التجارة والصناعة.

06- جهات اجتماعية تطوعية.

7) متابعة المعوقين في أماكن العمل بهدف تقديم التسهيلات التي تساعد على التكيف في العمل وضمان تحقيق الاستقرار الوظيفي للمعوقين، وهذا حق يضمنه القانون لهم .

8) الاتصال والتنسيق مع أصحاب العمل لتأمين عقود عمل مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة . والمبادئ الأساسية في تشغيل المعاقين تتمثل فيما يلي:

- ✓ أن يكون التدريب مرتبطاً بميول وقدرات الشخص المعوق. " (يوسف شبلي الزعمر، 2005، ص90)
- ✓ أن يكون التشغيل مرتبطاً بالتدريب الذي تلقاه المعوق.
- ✓ عدم تعريض العامل المعوق نفسه للخطر.
- ✓ يجب دراسة بيئة العمل لأنها ضرورية ومهمة جداً.
- ✓ عدم التمييز ما بين المعوقين في أماكن العمل.

3.3 التوجيه المهني: فهو عبارة عن مساعدة الأشخاص المعوقين على حل مشكلة اختيار المهن التي تتناسب مع قدراتهم واستعداداتهم وميولهم وتتناسب أيضاً مع درجة ونوع إعاقاتهم وفرص استخدامهم في سوق العمل، كما يهدف التوجيه المهني إلى:

✓ تزويد الشخص المعوق بمعلومات كاملة عن فرص العمل والتدريب المتاحة والمناسبة له في سوق العمل.

✓ العمل على أن تتطور لدى الشخص المعاق مرونة كافية وخبرات تجعله قادراً على مواجهة التطورات المتسارعة في الحياة المهنية.

✓ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يحقق التوافق المهني ويعود بالنفع على الشخص المعاق وعلى المجتمع، وهذا ما تهدف إليه إدارة الموارد البشرية.

4.3 التقييم المهني: حيث يعرفه روبرت بأنه "عملية تقدير القدرات الفردية الجسدية التعليمية والنفسية للمعوق وجوانب القصور والقوة لديه بغرض التنبؤ بإمكانيات تشغيله وتكيفه في الحاضر والمستقبل وتتطلب معلومات من أعضاء فريق التأهيل ومن غيرهم". (يوسف شبلي الزعمر، 2005، ص113)

كما أن منتفعوا التقييم المهني مجموعة غير متجانسة فإن خصائصهم العامة تدل على أنهم بحاجة إلى خدمات تقييمية وتوجيه مهني لعدد من الأسباب أهمها عدم القدرة على عمل والاحتفاظ به، عدم توفر هدف مهني وعدم وجود دافعية والمقيم المهني يحتاج تقييم المهارات الخاصة والعامة والقدرات والإمكانات والاهتمامات الشخصية والمزاجية، القيم والاتجاهات والدافعية والحاجات والطاقة الجسدية، وتحمل العمل والقابلية للتعلم والتدريب والمهارات الاجتماعية وعادات العمل والتكيف مع العمل، وهدف التقييم المهني هو تحديد الإمكانيات بدقة ولتحقيق هذا الهدف يجب أن يكون المقيم على درجة عالية من المهارة ولديه معرفة وفهما وإدراكاً للظواهر الاجتماعية، وله خبرة سابقة في الصناعة ومعرفة بالمهن المختلفة، كما يجب أن تكون شخصية المقيم عموماً جيدة ومعتدلة ويستطيع أن يتعامل مع الناس بطريقة جيدة وعلى المقيم أن يكون مبدعاً خلاقاً نكياً مرناً.

4.3 تحليل العمل: فالسؤال المطروح ما الذي نحلله خلال عملية تحليل العمل؟

- إننا ندرس خلال عملية تحليل المهن كل من العمل والعامل الذي يقوم بالعمل بطريقة منظمة من حيث :
- ما الذي تطلبه المهنة من العامل أن يعمل بالأشياء والأشخاص الناس والبيانات.
 - الوسائل والطرق المستخدمة لأداء العمل.
 - الأجهزة والأدوات المستعملة في العمل.
 - المواد المستعملة والمواد المنتجة.
 - الخصائص المطلوبة في العامل لأداء هذا العمل مثل الاستعداد، الميول، المتطلبات الجسدية.
- النقاط الأساسية التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تحليل العمل:**

- 1- "المواصلات: نوع وموقع موافق السيارات، صعوبة أو سهولة الدخول إلى مواقع العمل، صعوبة أو سهولة الوصول واستخدام المصاعد.
 - 2- طبيعة مكان العمل النفسية والاجتماعية.
 - 3- خصائص الموظفين أوالمستخدمين أوالعمال: أعمارهم، جنسهم، نوع إعاقاتهم.
 - 4- العلاقات الشخصية بين المستخدمين أوالموظفين أوالعمال: عمل فردي أو عمل جماعي، الحاجة إلى الحديث، إشراف مباشر أو على فترات، ماذا يعمل العامل ومدى صعوبة المهنة، الآلات والمواد المطلوبة". (يوسف شبلي الزعوط، 2005، ص126)
 - 5- المتطلبات الجسدية للعمل حمل الأشياء الثقيلة، المشي.
 - 6- القدرة على التنقل بين موقع وآخر في العمل.
 - 7- المتطلبات النفسية: وتتمثل في نسبة الذكاء، التذكر، الإدراك، الاستقلالية المسؤولة، الحاجة إلى الإبداع والمبادرة، الاتصال مع الجمهور، المهارات الأكاديمية المطلوبة: الرياضيات، القراءة، الكتابة.
 - 8- الحرارة، التهوية، الدخان، الضوضاء، الضجيج والغبار.
- ومعلومات أخرى: إمكانية تعديل العمل والأجهزة المستعملة، اتجاهات المشرفين والزملاء نحو المعوقين، إمكانية الترقية في العمل.
- وهذه النقاط تشمل تحليل العمل الخاص بالمعاقين والأسوياء.
- 4- مجالات عمل المعاقين بصريا:**

نلاحظ حالياً تطوراً جزئياً في مجالات التخصص أو المهن المعروضة على الكفيف فبعض المهن هي "في تراجع على سبيل المثال العمل على مقسمات الهاتف حيث أصبح ممكناً الاستغناء عن العاملين وبعضها الآخر في تحول وتطور جذريين فالنجاح المهني بات يرتكز على المرونة والخبرة المهنية والقدرة على التكيف السريع.

"ويعرض Verriestet Henmans 180 مهنة ممكنة بحسب درجات كف البصر المختلفة. سنة 1988 قامت مؤسسة إعادة تأهيل المكفوفين FRDV بإحصاء ميداني في فرنسا أظهر المجالات المتنوعة التي يشغلها المكفوفون فعليا وهي كالآتي:

المجال الزراعي: بستاني، راعي بقر، مربى أغنام، مربى حمام، مربى كلاب مرافقة للكفيف.

المجال الصناعي: عمل ضمن سلسلة تركيب، ناسخ، صانع سروج خيل، مسؤول عن فريق عمل، ناقل بضائع.

المجال الحرفي: نجار، صانع الفراش، مقمش كراسي، صانع براميل، خراف، عامل نسيج، مدوزن بيانو". (يوسف شبلي الزعمت، 2005، ص 11)

مجال الاتصالات والمعلومات: صحافي، مسؤول عن مختبر اللغات، أمين مكتبة، طابع برايل، مترجم.

المجال المكتبي: محاسب، تقني أمين، عامل على مقسم الهاتف، طباع على الآلة الكاتبة.

المجال الإداري: مدير مطبعة، مستشار تسويق، مسؤول في الجامعة.

المجال الحقوقي: محام، قاض.

مجال المعلوماتية: مهندس، مبرمج.

مجال التعليم: تعليم اللغات، التعليم الجامعي، التعليم المتخصص للمكفوفين، تعليم الرياضيات والجغرافيا والتاريخ والمعلوماتية والموسيقى.

مجال الأبحاث: في العلوم الاقتصادية والفيزياء والكيمياء.

المجال الصحي: طبيب في مجال إعادة التأهيل للمعوقين، معالج نفسي، مدلك معالج فيزيائي، مصور أشعة.

المجال الاجتماعي: مرشد اجتماعي، عامل اجتماعي.

المجال الفني: مؤلف موسيقي، نحات، قائد أوركسترا، عازف.

رجال الدين. " (يوسف شبلي الزعمت، 2005، ص 12)

نلاحظ أن التنوع كبير في المهن الممارسة فعليا "ويشير إلى ذلك R.PRY إذ يعرض أيضا مجموعة من المهن الممارسة على أرض الواقع من بينها مخرج مسرحي، غواص، مصور فني، رجل سياسة، طبيب أمراض عقلية، مغني، حفار، مصلح السيارات، خباز، مزارع." (يوسف شبلي الزعمت، 2005، ص 13)

من جهة أخرى تلعب التقنيات دورا مهما في خلق مجالات عمل جديدة، وقد عرف عالم الإعاقة ثورة أساسية مع تطور التقنيات خصوصا الإلكترونية منها ما فتح آفاقا جديدة لمجالات عمل لم تكن ممكنة سابقا فبات الإمام بالتقنيات المساعدة المتنوعة

نذكر منها "الساكر، المكبرات الإلكترونية، قارئ الشاشة الصوتي، برامج متعددة تتعرف إلى الأحرف والخط العادي وهي تسهم في الحياة المهنية والاجتماعية إشراكا كاملا وزيادة استقلالته ودورها لا يقل أهمية في الحياة اليومية فهي تساعد على القيام ببعض النشاطات التي هي مصدر صعوبة للكفيف مثل القراءة كقراءة الجريدة أو الرسائل أو الاطلاع على الفواتير." (يوسف شبلي الزعمت، 2005، ص 91)

5- الخدمات الموجهة للمعاقين بصريا: لقد تعددت الخدمات التي تقدم للمعاقين وتتمثل فيما يلي:

1- الخدمات الوقائية: وهي تعني تلك الخدمات التي تحول دون وقوع الإعاقة أو تخفف من احتمال وقوعها أو تخفف من أثارها عند وقوعها ويمكن أن تتضمن هذه الخدمات ما يلي:

- الخدمات الطبية وتشمل التطعيم، العمليات الجراحية، التوعية الصحية.
- خدمات الوقاية من حوادث العمل أو الحوادث البيئية.

- خدمات الوقاية من حوادث الطرق.
- خدمات الفحص قبل الزواج للمقبلين على الزواج.
- 2- **خدمات التعليم:** وهي توفير التعليم في المدارس الخاصة أو صفوف خاصة بالمعوقين في مدارس عامة، وذلك بالترتيب حسب نوع ودرجة الإعاقة.
- 3- **خدمات التأهيل والتدريب المهني:** وذلك في مراكز خاصة بالمعوقين أوفي مراكز عامة أومصانع أو تعاونيات تمهيداً لتشغيلهم وكذلك متابعة المعوقين أثناء التدريب وبعده.
- 4- **خدمات التشغيل والمتابعة:** وذلك من أجل تحقيق ذاته وكسب دخل يحقق له استقلالية ويساعده على الاندماج في المجتمع.
- 5- **خدمات التثقيف والترويح:** توفير المكتبات والوسائل الإعلامية ووسائل التسلية والترفيه والنشاطات الرياضية، وتسهيل اشتراك المعوقين في أي نشاطات اجتماعية أو ترويحية أو رياضية أو ثقافية.
- 6- **خدمات توفير الأجهزة والوسائل والمعدات الخاصة للمعوقين:** حسب نوع ودرجة إعاقتهم ومن هذه الأجهزة يجب توفير الكراسي المتحركة ومطابع برايل من السماعات الطبية والسيارات الخاصة بالمعوقين وكذلك الأجهزة الطبية.
- 7- **تسهيلات وإعفاءات:** يجب تسهيل الأمور التي يحتاجها المعوق مثل التسهيل في رسوم الجمارك الخاصة بالمعوقين أو الأجهزة والمعدات وكذلك رسوم رخص المهن والرسوم الجامعية ورسوم الهاتف وضريبة الدخل.
- 8- **الخدمة الصحية:** وهي تتضمن إنشاء المستشفيات التي تعالج الأمراض التي تؤدي إلى الإصابة بكف البصر بالإضافة إلى تدريب الكفيف على استخدام العصا البيضاء أم الكلب المرشد حتى يتحقق له الأمن الجسدي والنفسي.
- 9- **الخدمات الإعلامية:** وهدفها نشر الدعاية بين المواطنين وتبوير الرأي العام لتقبل تشغيل المكفوفين أو العمل على سلامتهم في الطريق وتزويد الجماهير بالتوجيهات المفيدة لتجنب كف البصر والوقاية منه.
- 10- **الخدمات التشريعية:** أصدرت الدولة العديد من القوانين لحماية حقوق المكفوفين من صرف المعاشات والمساعدات لهم بالإضافة إلى القوانين التي تفرض تشغيل 5 % من المعوقين في كل منشأة تستخدم 50 عاملاً فأكثر بعد حصولهم على شهادة التأهيل. (محمد السيد فهمي، 2005، ص 116-117)
- 11- **إزالة الحواجز البيئية لتسهيل اندماج المعوقين:** وهي كل الحواجز والمعوقات التي تعيق تحرك المعوقين في مجالات الحياة اليومية، وتتمثل في الحواجز العمرانية مثل الأدرج والسلالم. فمن بين المشكلات التي يعاني منها الكفيف عدم استطاعته الحركة في حرية فيطبع حياته النزعة الإتكالية، فهو دائماً يسعى لمن يعاونه في المشي والحركة. لذلك لابد من تدريب الكفيف على السير والحركة فيعتبر ذلك من أهم مجالات تكيف الكفيف الذي يحتاج لتدريب على السير والحركة

بطريقة طبيعية تحافظ على مظهره الطبيعي معتمداً على نفسه حتى لا يصادف بمشاكل أهمها: اعتماده الدائم على من يرافقه، "وتهتم برامج خدمة الجماعة بتدريب الكفيف على السير والحركة بما تقدمه من ألوان النشاط الهادف وبخاصة في الرحلات والحفلات." (جمانة عقيقي، إبراهيم عبد الله، 2003، ص 119). إن انعكاسات الإعاقة البصرية متعددة على عدة أصعدة، الأعمال اليومية، النشاطات الترفيهية، وكذلك التنقل وقد يكون عامل التنقل من أهم انعكاسات الإعاقة البصرية فهو المفتاح إلى كل النشاطات الأخرى إذ أن الإعاقة تؤثر -سلباً- مباشرة على الاستقلالية والاتصال بالآخرين.

يعتمد المكفوفون على ثلاث وسائل رئيسية للتنقل: استخدام العصا البيضاء، الاستعانة بمرافق، الاستعانة بكلب مرافق واستعمال العصا هو الأقرب لمبدأ الاستقلالية. العصا هي العامل الأهم الذي يساعد المكفوفين على التنقل باستقلالية ما ينعكس إيجابياً على دمجهما الاجتماعي والمهني.

"إن استعمال العصا ظهر سنة 1930 وهي فكرة مصدرها عصا الشرطي البيضاء، وقد كانت في البداية وسيلة لطلب المساعدة ووسيلة لإبراز اختلاف الكفيف، فيما بعد اقترح drhoover وهو مختص في طب العيون تطويل العصا البيضاء كي تصبح وسيلة للتعرف إلى المكان " (جمانة عقيقي، إبراهيم عبد الله، 2003، ص 119)، ولاكتشافه للعصا البيضاء ايجابيات متعددة إذ أن الكفيف يصبح أكثر حركة قادراً على تمييز الحواجز والعوائق التي قد تعترضه ومستويات ارتفاع الأرض وملاحقة الحافة، فيؤمن له شعور بالأمان من خلال استعمال أوسع لحاسة اللمس فينعكس ذلك على استقلالية الفرد الذي يصبح قادراً على الاعتماد على ذاته لكن ذلك لا يعني أنها تسمح له بالقيام بكل شيء لوحده ويتطلب ذلك التنقل اللجوء إلى أمور عدة كالذاكرة والتركيز، وقد يؤدي بسبب المجهود المطلوب إلى إرهاق الفرد.

ولا يكفي أن يحمل الكفيف العصا للتنقل بحرية إذ يتطلب استعمالها تدريباً متخصصاً يعتمد على درجات الفرد الشخصية وقدراته ومشاكله وطبيعة إعاقته وسنه وشخصيته. إذن هناك صعوبة في نقل العمال المعوقين من منازلهم إلى مواقع التدريب والعمل وعودتهم مرة أخرى إلى منازلهم.

"إلى جانب عدم وجود حواجز مالية لمساعدة العمال المعوقين على الانتقال إلى أعمالهم ومواجهة ظروفهم الخاصة أوتدبير مواصلات لهم". (نايف بن عابد الزراع ، 2006 ، 122)

6- تشريعات المتعلقة بعمل المعاقين بصرياً: لقد تم سن مجموعة من التشريعات القانونية التي تكفل لهم أي للمعاقين حقوقهم ويتجلى ذلك في :

"تؤكد توصيات منظمة الأمم المتحدة وخصوصاً إعلان حقوق المعوقين الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1975، وتوصية التأهيل المهني للعجزة رقم 99 عام 1955، وتوصية التأهيل المهني وعماله المعوقين رقم 168 عام 1983 على حق المعوقين في الحصول على عمل والاحتفاظ به، وعلى حقهم في أن تؤخذ احتياجاتهم بعين الاعتبار على جميع مستويات التخطيط الاقتصادي والاجتماعي، وأن خدمات وتدبير التأهيل المهني يجب أن تتاح إلى جميع المعوقين أيّاً كان أصل وطبيعة عجزهم وأن تتضمن السياسة الوطنية تقديم خدمات تأهيل مهني لكافة الأشخاص المعاقين كما

لابد من استعراض دوري للسياسة الوظيفية للتأهيل المهني وتشغيل المعوقين". (محمد سيد فهمي، 2005، ص ص 326-327)

"وصدر قانون 2000/220 المتعلق بحقوق الأشخاص المعوقين والذي ينص على حق الشخص المعوق في العمل والتوظيف على أن يستخدم أجبر واحد من المعوقين في المؤسسات التي لا يقل عدد الأجراء فيها عن 30 ولا يزيد عن 60، إذا زاد عن 60 يلزم أرباب العمل أو المؤسسة باستخدام معوقين 3% على الأقل من أجراءها، وإلزام من لم يلتزم بتطبيق القانون خلال مهلة سنة من إقراره بدفع مبلغ سنوي قدره ضعفي الحد الأدنى للأجور عن كل معوق غير مستخدم يسدد إلى وزارة العمل، هذا في لبنان، وقد صدر تشريع في ليبيا يمنح الأولوية للتوظيف في مجال الهاتف للمكفوفين." (جمانة عقيقي، إبراهيم عبد الله، ص84).

أما في الجزائر فقد تم تأهيل عدد من المكفوفين بالاتفاق مع وزارة العمل لتشغيلهم في مراكز البدالات الهاتفية ومجال الوعظ والإرشاد وإمامة المساجد ومجالات صناعية وحرفية مثل التغذية والنسيج والأحذية والمنتجات الصيدلانية والتدليك الطبي، وكذلك مجالات القطاع الخاص في الصناعة الفلاحية. والتشريع القانوني الخاص بالمعوقين في الجزائر كان في العام الأول من الاستقلال الوطني 1962 مع النصوص التي تخص ضحايا ومعطوبي حرب التحرير وقدامى المجاهدين بإعطائهم تعويضات مادية، حق المعالجة الطبية، حق العمل، هذه النصوص تعتبر المحطة القانونية الأولى لحماية معاقبي الحرب وتوالت بعدها عدة تشريعات وقوانين مثل المرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 15 مايو 1982 والمتعلق بالتشغيل وإعادة التربية المهنية للمعاقين، وكذا القانون رقم 83-88 المؤرخ في 02 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.، كما بادرت الدولة الجزائرية بسن قانون خاص بفترة المعاقين والذي سيسهم بشكل كبير في كفالة حقوقهم وتمت المصادقة على مشروع القانون في البرلمان بغرفتيه ونشر في الجريدة الرسمية في العدد 34 يوم 14 مايو 2002 والقانون الخاص بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم يحمل رقم 2-9 والمؤرخ في 08 مايو 2002 ويهدف إلى التعريف بالأشخاص المعوقين وتحديد المبادئ والقواعد المتعلقة بحمايتهم في الجوانب التالية: ضمان العلاجات المتخصصة وإعادة التدريب الوظيفي، التعليم والتكوين المهني، الإدماج والاندماج الاجتماعي والمهني، المساعدات الاجتماعية مثل التكفل بهم أو منحة مالية والخدمات مثل مجانية النقل، تخفيض أجوره، الاستفادة من مرافق المعاقين.

كما قد يعانون من عدم تطبيق التشريعات الخاصة بالمعاقين التي تلزم أرباب العمل بتدريب

وتشغيل المعوقين (إلى جانب عدم وجود حوافز مالية لمساعدة العمال المعاقين). (نايف بن عابد الزارع،

2006، ص122)

ومن بين مبادئ الاستخدام والتشغيل التي يتم التأكيد عليها" في توصيات العمل الدولية بشأن التأهيل المهني للمعوقين 1995 رقم 99 ينبغي أن يتمتع العمال المعوقين بالمساواة في الفرص مع غير المعوقين في مزاوله عمل مؤهلين له وينبغي التركيز على مهارات وقدرات عمل المعوقين لا على عجزهم" (يوسف شبلي الزعوط، 2005، ص78)، إلا أن هناك تحفظ من قبل أرباب العمل في توظيف المعاقين.

خاتمة:

انطلاقاً من تلك الدراسة السوسولوجية لذوي الاحتياجات الخاصة بالتأهيل المهني للمعاقين بصرياً يمكن القول أن هذه الشريحة يمكن إدماجهم وإقحامهم في ميدان الشغل وبشكل فعال إذا ما تم تأهيلهم مهنيّاً صحيحاً وهذا أكيد والخروج من دائرة العالة على المجتمع إلى المساهمة على مستوى أسرهم ومن ثمة الاقتصاد.

وعليه من بين التوصيات التي توصلنا لها ما يلي:

- ✓ خلق دورات مهنية تكوينية لهذه الفئة مكملة لتأهيل المهني
- ✓ إعداد إطرارات متخصصة ومؤهلة لتأهيل هذه الفئة
- ✓ توسيع مجال تشغيل المعاقين بصرياً و إدراج تخصصات جديدة في مراكز التكوين المهني.
- ✓ حصول المعاقين على منصب دائم و أجر مقبول نوعاً ما لتلبية احتياجاتهم الخاصة.
- ✓ تخصيص نسبة معينة في التوظيف لدى كل مؤسسة سواء على مستوى القطاع الخاص أو العام

قائمة المصادر والمراجع :

- ◀ بطرس حافظ بطرس: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرهـم ،دار المسيرة،عمان، ط1، 2007.
 - ◀ جمانة عقيقي،إبراهيم عبد الله: الجامعيون المكفوفون في لبنان، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ط1، 2003.
 - ◀ شبلي يوسف الزعـمط: التأهيل المهني للمعاقين، دار الفكر،عمان، ط2، 2005.
 - ◀ فواز خالد: التربية العملية للمكفوفين ورعايتهم، دار المشرق الثقافي، عمان، ط1، 2006.
 - ◀ محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2005.
 - ◀ محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ط1، 2005.
 - ◀ نايف بن عابد الزراع: تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، دار الفكر، الأردن، ط2، 2006.
- www.pdf.actory.com 01/01/2015 23h00