

تاريخ استقبال المقال: 2018/12/04 تاريخ قبول نشر المقال: 2019/05/05 تاريخ نشر المقال: 2019/06/05

## العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني Workers with special needs and their professional integration

بن تواتي مروة<sup>1</sup>  
الدكتورة: زيناح سعيدة<sup>2</sup>

ملخص:

تعدّ عناية أيّ مجتمع من المجتمعات بذوي الاحتياجات الخاصة هي المعيار الذي نستطيع أن نحكم من خلاله على مدى تقدّم هذا المجتمع. وبعدّ العمل وسيلة مهمة لإرضاء العديد من حاجات الفرد ودوافعه، وإذا كان الأمر ينطبق بوجه عام على عامة الناس فهو ينطبق بوجه خاص على المعاقين ذلك أنّه قد يدفعهم إلى تعويض ما قد يشعرون به في المجال المهني. سنقوم من خلال هذه الدراسة بإبراز مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة والتطرق إلى الإعاقة وخصائصها وأنواعها كما سنتعرض إلى التشغيل باعتباره حق من حقوقهم، وستناول الاندماج المهني بصفته جزءاً من الاندماج الاجتماعي فمن خلال اندماج المعاق في مهنته فإن ذلك يمكنه من ممارسة الحياة الطبيعية، ومن استثمار قدراته المتبقية. الكلمات المفتاحية: ذوي الاحتياجات الخاصة، الإعاقة، الاندماج المهني، العمال.

Abstract :

The attention of any community of people with special needs is the norm through which we can judge the progress of this society. Work is an important means of satisfying many of the needs and motives of the individual and, if it is generally applicable to the general public, is particularly true for the disabled, as it may prompt them to compensate for what they may feel in the professional sphere.

Through this study, we will highlight the concept of people with special needs and address disability, its characteristics and types, as well as the employment as a right, and we will deal with professional integration as part of social integration through the integration of the disabled in his profession, this enables him to exercise life Natural, and from investing its residual capabilities

Keywords : Disabled -Disability -Professional integration- Workers .

<sup>1</sup>- مرسل المقال : بن تواتي مروة، طالبة دكتوراه، جامعة عمار ثليجي الأغواط، الجزائر، البريد الإلكتروني: maroua-18@hotmail.com، الهاتف النقال: 0794236394

<sup>2</sup>- زيناح سعيدة، أستاذة محاضرة "أ"، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، الجزائر.

تاريخ أول إرسال للمقال: 2018/06/23

مقدمة:

إن مشكلة الإعاقة مشكلة مجتمعية بحيث لا يخلو أي مجتمع مهما بلغ من سبل التقدم والتطور من وجود إعاقات على اختلاف أنواعها ودرجاتها، بل ومهما اتخذت من إجراءات الوقاية والحماية. وهذا الأمر هو ما يجعل موضوع الإعاقة يحظى باهتمام كبير. لقد خطت معظم الدول العالم خطوات واسعة في مجال رعاية وتأهيل المعاقين وقدمت الخدمات اللازمة لهذه الفئة باعتبارهم جزءاً من المجتمع لهم نفس الحقوق وعلمهم نفس الواجبات. إلا أن الفرق يظهر في طبيعة نظرتهم وتعاملهم مع هذه الفئة من فئات المجتمع، فلكل خصوصيته التاريخية والحضارية، ومنظومة من القيم والمعايير الاجتماعية التي تحكم تصرفات وسلوكيات وتفاعلات أفرادها، وتحدد نظرتهم إلى مختلف أمور الحياة. ومن المسلم به أن المجتمعات الإنسانية لا تخلو من المشاكل والصعوبات التي تواجه الأفراد والجماعات، إلا أن حجم ونوعية هذه المشاكل يختلف من فئة لأخرى. ومن الفئات الاجتماعية التي تواجه مشاكل معقدة وحساسة في مختلف المجتمعات هي فئات المعاقين.

وبما أن الاهتمام بقضايا المعاقين ودراسة استراتيجيات وسبل إدماجهم وتأهيلهم قد تميز حضارياً بامتياز ونظراً لكونه يعكس تلك العلاقة الجدلية والحقيقية بين الفرد والمجتمع ولا يمكن لهذه العلاقة أن تتعمق ويكتب لها الاستمرارية إلا من خلال إدماج الإنسان المعاق في الوسط الذي يعيش فيه. إلا أنه وبالمقابل فينظر إلى عملية إدماج المعاق بالعملية المعقدة. وعلى اعتبار أن التشغيل حق من حقوق المعاقين قد أقره القانون الاتحادي رقم "29" لسنة 2006 م في شأن حقوق ذوي الإعاقة، وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2006، فلا ينبغي التعامل معه كهيئة تمنحها الشركة أو المؤسسة للمعاق على شكل مساعدة مالية مع نهاية كل شهر، بل ما نريده هو أن يستثمر هذا التشغيل القدرات الكامنة لدى المعاق، ويطورها في عمل مثمر إيجابي مهما بلغت بساطته، كي لا تكون عملية التشغيل شكلية، وتحقق الهدف المراد منها. وعليه فالتشغيل هو الهدف الأسى بالنسبة للمعاق لما يحققه من ادماج له في مختلف مناحي الحياة، فكلما توفرت بيئة عمل والظروف المناسبة من حيث عواملها المادية والبشرية كان أمراً مساعداً على التكيف والاستقرار المهني بالنسبة له، وبطبيعة الحال تتوقف عملية التشغيل على درجة الوعي في المجتمع، وتنفيذ الاعتقادات السائدة عند أصحاب الشركات والمصانع حول المعاقين من أنهم أقل كفاءة من الأسوياء.

أهمية البحث:

- تكمن أهمية البحث في أن موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة من بين القضايا التي تتطلب تضامناً كبيراً لتغطية أكبر قدر من حاجيات هذه الفئة من المواطنين، كون هذه الفئة لا تزال تشهد عراقيل تمنعهم من العيش بصورة متوافقة تتماشى مع طبيعة إعاقاتهم. كما جاءت أهمية البحث دعماً لفكرة دمج ذوي الاحتياجات الخاصة بالمجتمع من خلال العمل الذي يزاو لونه، بحيث إن اندماجهم بصورة جيدة في أعمالهم يدعمهم من عدة نواحي مما يفجر القدرات التي بداخلهم ممن لديهم الإمكانيات العالية كل حسب قدراته للعمل في المجتمع، وهذا جاء خلافاً لما كان معمولاً به في السابق من إهمال وعزل في المعاهد المتخصصة بذوي الاحتياجات الخاصة لجميع الفئات. - كما تنبثق أهمية الدراسة من أهمية التشغيل بوصفها من القضايا الشائكة خاصة فيما يرتبط بتشغيل فئات بحاجة حقيقية لفرص العمل، مع العمل على توسيع مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم في المجتمع.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على مفهوم دمج ذوي الاحتياجات الخاصة.
  - 2- كما تهدف هذه الدراسة إلى إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجتمع من خلال تغيير الثقافة السائدة عن الإعاقة ومعرفة متطلبات الدمج المهني ونوعية الإعاقة.
  - 3- إن الاندماج الاجتماعي يتطلب الدمج المهني والاقتصادي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة لهذا ركزنا في دراستنا على الاندماج المهني.
  - 4- إن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ينطلق من فلسفة تضم الكرامة والاندماج عن طريق العمل، والكرامة تتطلب اعتماد ذوي الاحتياجات الخاصة على أنفسهم من الناحية المادية، لهذا جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على أهمية التشغيل بالنسبة لفئة المعاقين من أجل الارتقاء بالعاملين المعاقين إلى مستوى يجعلهم طاقة تستثمر لخدمة وتنمية المجتمع.
  - 5- تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجتمع يتم من خلال توفير فرص العمل المناسبة وتوفير الظروف المناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة لهذا تطرقنا في دراستنا إلى أهم العوامل المساعدة على الاندماج في الوظيفة.
- أولاً: مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة:

على الرغم من كثرة المسميات التي أطلقت على الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن هناك اتجاهات واضحة نحو محاولة الابتعاد عن المسميات التي قد يكون لها آثار سلبية على نفوس هؤلاء الأفراد مثل مسمى العاجزين أو غير الأسوياء أو المعاقين، حيث تركز هذه المسميات على العجز، والضعف، وعدم القدرة و الوصم بالإعاقة دون النظر لأي قدرات كامنة خلف هذه المسميات، مما جعل هناك تفضيلاً

لتسميتهم بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاص، بحيث ينظر إليهم على أنهم مثل أقرانهم العاديين لديهم قدرات و استعدادات خاصة في ضوء ظروف الإعاقة التي أصيبوا بها دون إرادتهم، و ما من سبيل سوى محاولة وظيف هذه القدرات بحيث تجعلهم أفرادا نافعين و مشاركين فعالين في مجتمعاتهم. (محمد، 2015، ص 11).

1- مفاهيم ومصطلحات مرتبطة بمفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة: هناك بعض المصطلحات التي صيغت بطريقة تناسب مع إمكانية التطبيق في المجالات المرتبطة مثل: الصحة، والتأهيل، والتربية الخاصة، وعلم النفس، وهي: الاعتلال: وهو الخلل العصوي الجسدي أو المرض القابل للقياس والوصف من قبل الأطباء مثل شلل الأطفال. العجز: وهو عدم قدرة أعضاء الجسم على القيام بوظائفها بسبب عدم انتهاء حالة الاعتلال السابقة مثل عدم القدرة على المشي. الإعاقة: وتستخدم للإشارة إلى تأثيرات العجز على أداء الفرد في المواقف الحياتية، والتعليمية المختلفة مثل: الانعزال وعدم المشاركة المجتمعية وعدم القدرة على الوصول إلى المرافق غير المهيأة لظروفه (محمد، 2015، ص ص، 16، 17).

2- تطور مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة:

كان يطلق على ذوي الاحتياجات الخاصة مسي "المقعدين" في منتصف القرن السابق، ثم أطلق عليهم "ذوي العاهات" باعتبار أن كلمة الإعاقات توحى باقتصار تلك الطائفة على مبتوري الأطراف أو المصابين بالشلل. وأما العاهة فهي أكثر شمولاً بمدلول الإصابات المستديمة، ثم تطور هذا التعبير إلى اصطلاح "العاجزين"، وعندما تطورت النظرة إليهم على أنهم ليسوا عاجزين وأن المجتمع هو الذي عجز عن استيعابهم أو عن الاستفادة مما قد يكون لديهم من مميزات أو مواهب، أصبحت المراجع العلمية والهيئات المتخصصة تسميهم "المعاقين" بمعنى يوجد عائق يعوقهم عن التكيف.

وبعد أن نوه الأطباء وعلماء الاجتماع وعلماء النفس على سلبية هذه التسميات وخطورتها، دعوا إلى ابتكار مصطلحات تبين حالهم دون التقليل من قدرهم. فبعد هذا الانتباه سُموا بـ "ذوي الاحتياجات الخاصة" و "ذوي الصعوبات" و "الفئات الخاصة" وغيرها لتجنب الأثر السلبي لوصف الإنسان بالإعاقة (آبادي، وإبراهيم، 2015، ص ص، 517، 518).

ومن المحقق أن هذه التسميات الإيجابية تعطي انطبعا جيدا لمثل هؤلاء مما يؤدي إلى زيادة تفاعلهم مع المجتمع.

3- تعريف الإعاقة:

لغة: تستعمل كلمتي "المعاق" و "المعوق" للدلالة على من به عائق يعوقه من ممارسة حياته بالشكل السوي خلقيا. والعوق لغة الحبس والصرف والتثبيط (ابن منظور، 1991، ص 279).

اصطلاحا: للباحثين تعاريف عديدة لمسي المعاق ومشتقاته، فقول هو "الفرد الذي يعاني، نتيجة عوامل وراثية أو بيئية مكتسبة من قصور القدرة على التعلم، أو اكتساب الخبرات والمهارات، أو ادا أعمال يقوم بها الفرد العادي السليم المماثل له في العمر والخلفية الثقافية أو الاقتصادية، أو الاجتماعية" (فراج، 2001، ص 14).

والتعريف المشهور المقرر عالميا هو تعريف منظمة الصحة العالمية حيث عرّفت الإعاقة بأنها: "حالة من عدم القدرة على تلبية الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية، وذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفيزيولوجية أو السيكولوجية" (أبو النصر، 2009، ص 23).

وبالتالي فالمعاق هو كل فرد نقصت قدرته على أداء أدواره بشكل طبيعي في الحياة قياسا بأبناء سنّه، وجنسه وخصائصه الاجتماعية وذلك نتيجة الإصابة أو العجز أو المرض مما يستدعي تقديم خدمات خاصة تهدف إلى تنمية قدرة المعاق إلى أقصى حد ممكن، وتقليل القيود الجسمية والنفسية والاجتماعية التي تفرضها الإعاقة على المعاق.

4- أنواع الإعاقات:

وتبرز أنواع مختلفة ومتعددة من الإعاقات، لا بدّ من وصفها وهي:

أ- الإعاقة الحركية: وهي الإعاقة الناتجة عن خلل وظيفي في الأعصاب أو العضلات أو العظام والمفاصل، والتي تؤدي إلى فقدان القدرة الحركية للجسم نتيجة البتر، وإصابات العمود الفقري، وضمور العضلات، وارتخائها وموتها والروماتيزم.

ب- الإعاقة الحسية: وهي الإعاقة الناتجة عن إصابة الأعصاب الراسية للأعضاء الحسية، كالعين أو الأذن أو اللسان وينتج عنها إعاقة حسية بصرية، أو سمعية أو نطقية.

ج- الإعاقة الذهنية: وهي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ، كالتركيز والعد والذاكرة والاتصال مع الآخرين وينتج عنها إعاقات تعليمية أو صعوبة تعلم، أو خلل في التصرفات والسلوك العام للشخص.

د- الإعاقة العقلية: وهي الإعاقة الناتجة عن أمراض نفسية أو أمراض وراثية أو شلل دماغي نتيجة لنقص الأكسجين، أو نتيجة لأمراض جينية أو كل ما يعيق العقل عن القيام بوظائفه المعروفة.

هـ- الإعاقة المركبة: وهي عبارة عن مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى الشخص الواحد (القاضي، 2003، ص 27).

##### 5- خصائص الإعاقة: يمكن تحديد خصائص الإعاقة في الآتي:

- الإعاقة من التأخير والتعويق.
- الإعاقة نسبية وليست مطلقة تختلف من شخص لآخر ومن مجتمع لآخر ومن زمن لآخر.
- الإعاقة جزئية وليست كلية أصابت جزء أو عضو أو حاسة أو قدرة أو وظيفة، وليست كلية أو شاملة تجعل صاحبها عاجزا تماما.
- الإعاقة ظاهرة طبيعية موجودة في كل المجتمعات سواء المتقدمة أو النامية أو المتخلفة.
- زادت هذه الظاهرة في العصر الحديث نتيجة زيادة الحروب والكوارث والتصنيع والأوبئة والحوادث واستخدام الكيماويات والجراثيم.
- الإعاقة مشكلة متعددة في أبعادها ومتداخلة في جوانبها، حيث يتشابك فيها الجانب الطبي والاجتماعي والنفسي والتعليمي والتأهيلي، وذلك بصورة يصعب الفصل بينهم.
- الإعاقة تنتج إما عن عوامل وراثية أو عوامل بيئية (مثل أمراض معدية/ أو أمراض غير معدية/ إصابات وحوادث) أو مع الإثنين معا.
- للإعاقة أنواع عديدة، ومن أوضح تصنيفات الإعاقة في الكتابات الحديثة التصنيف التالي: إعاقة حسية، إعاقة جسمية، إعاقة عقلية، إعاقة اجتماعية.
- الإعاقة عند ظهورها أو وجودها في بداية الأمر يمكن التغلب عليها بشكل كبير، أما تركها أو عدم الاهتمام بها إلا متأخرا فإن هذا يجعل الإعاقة تتأصل وتزداد لدى المعاق، ويجعل عمليات علاج وتأهيل المعاق طويلة وصعبة.
- الإعاقة ليست فقط نقمة بل بالتأكيد نعمة على الشخص المعاق، بحيث قد تزيد من كفاءة حواسه وقدراته المتبقية بحيث تصبح ذات مستوى أعلى في الأداء والوظيفة عن حواس وقدرات الإنسان العادي (أبو النصر، 2009، ص، ص، 26، 27).
- ثانيا: التشغيل والتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة:  
الحق في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة:  
لقد سنت التشريعات الدولية التي تنادي بحقوق المعاقين في بيئة العمل المناسبة، وفي كافة مرافق الحياة المجتمعية والثقافية، وتعتبر الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة في عام 2007م من أحدث هذه التشريعات والقوانين الدولية وأشملها، والتي وقعت وصادقت عليها العديد من الدول العربية والأجنبية. وتنص المادة 27 من هذه الاتفاقية على:  
أ- حيث تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق بإتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. كما تحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:  
- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية.  
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل ملائمة وعادلة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل المأمونة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش والانتصاف من المظالم.  
- كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين.  
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف والتدريب المهني المستمر.  
- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.  
- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة.  
- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.  
- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسيات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية والحوافز وغير ذلك من التدابير.  
- كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.  
- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.  
- تعزيز برامج إعادة لتأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

ب-تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري (الأمم المتحدة، 2007، ص 31، 32).

وبما أنّ التشغيل حق من حقوق المعاقين قد أقره القانون الاتحادي رقم (29) لسنة 2006. في شأن حقوق ذوي الإعاقة وكذلك الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فلا ينبغي التعامل معه كهيئة تمنحها الشركة أو المؤسسة للمعاق على شكل مساعدة مالية مع نهاية كل شهر، بل ما نريده هو أن يستثمر هذا التشغيل القدرات الكامنة لدى المعاق، ويطوّرها ويوظّفها في عمل مثمر إيجابي مهما بلغت بساطته، لكيلا تكون عملية التشغيل شكلية، وتحقق الهدف منها (عبدات، 2008، ص 05).

ويوفر التشغيل عملاً مدفوع الأجر للشخص المعاق، والذي كان ينظر له في السابق على أنه غير قادر على العمل، وبمكّنه من اكتساب دخل خاص به، وتطوير مهاراته، والتعرف إلى قدراته وما باستطاعته القيام به، إضافة إلى تنمية شعور المعاق بكرامته عبر العمل وتحقيق الثقة بالنفس، وبناء علاقات اجتماعية جديدة، والمشاركة أكثر في الأنشطة المجتمعية، والقدرة على التخطيط للمستقبل، وتوسيع دائرة خياراته في الحياة.

## 2- المهنة والإعاقة:

إنّ الهدف الأساسي للتأهيل المهني هو تحقيق التشغيل المناسب للمعاق. ويقصد بالتشغيل توفير العمل الملائم للمعاق في التأهيل الذي حصل عليه، فالمعاق له الحق في العمل مثل أي مواطن في الدولة. وهناك بعض الدول تحدد نسبة معينة (غالباً تدور حول 5%) في القطاع الحكومي والقطاع الخاص لتشغيل المعاقين.

فالعامل يعطي المعاق كياناً اجتماعياً، ويساعده على الاندماج في المجتمع، وأن يعيش حياته مثل الآخرين (أبو النصر، 2004، ص 107). إنّ نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أدنى من نسبة توظيف الأشخاص غير المعاقين، وفي حال توظيفهم، يزاوّل معظم الأشخاص ذوي الإعاقة أعمالاً لا تتطلب مهارات عالية، تعود عليهم بمررد متواضع ولا تفتح أمامهم آفاق التقدم المهني. فمعظم المستخدمين من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون في مجالات لا تتطلب كفاءات عالية، كما أن معظم فرص العمل المتاحة لهم لا تناسب قدراتهم وتطلعاتهم. (منظمة العمل الدولية، 2013، ص 7).

كما أنّ سوء توجيه المعاقين في المجال المهني قد يؤدي أن تكون المهنة التي وجّه إليها المعاق والتحق بها مصدر قلق وتآزم وشقاء بالنسبة له ولذويه. أما المهنة الملائمة للمعاق والتي تكون مصدر الأمن والسعادة فإنه يستحسن أن تتوفر فيها شروط ثلاثة:

أن يستطيع المعاق أداؤها بنجاح لأنها تتمشى مع ذكائه وقدراته الخاصة وحيويته وصحته العامة.

أن يرضى عنها العاق ويميل إلى ممارستها لأنها تتمشى مع مستوى طموحه ومع فكرته عن نفسه ومع مكانته الاجتماعية.

ج- أن يكون الجو الاجتماعي والإداري الذي يحيط بالمهنة جواً مرضياً لا تشوبه شائبة من غدارة متعسفة أو زملاء نافرين.

ومما لا شك فيه أنّ تحقيق هذه الأمور أشبه بالمستحيل ولكن على الأخصائي الذي يعمل في مجال المعاقين أن يحقق هذه الشروط ما استطاع إلى ذلك من سبيل. ذلك أن المعاق شخص بالغ الحساسية في معظم الأحيان إن لم يوفق إلى إرضاء دوافعه وحاجاته بصورة واقعية مباشرة متزنة أصبح نهبا للقلق والتوجس والضرر والحيرة والشعور بالنقص وعدم الرضا عن الناس وعن الذات. وقد ينعكس هذا الأمر على سلوكه انعكاساً سلبياً مثل الاعتداء على الآخرين بالقول أو بالفعل أو إلقاء اللوم على الآخرين وعلى المجتمع وأنهم جميعاً مسؤولون عن فشله وعجزه. أو قد ييزوي ويعتكف متجنباً الناس وصلاتهم هذا إذا لم يفرغ إلى أمهات الكباثر هرباً، مما يكبده من توتر نفسي شديد.

هذا كله إلى جانب أن المهنة المنافرة تؤدي إلى فتور همّة صاحبها خاصة إذا كان معوقاً أو تمارضه أو تمرّده بما يؤدي إلى تردي انتاجه كما

وكيفاً، كما أنها سبيل إلى شعوره بالفشل أو خيبة الأمل أو إلى شعوره بالذنب والتقصير مما يؤدي إلى اضطراب شخصيته واهتزازها.

ومهما يكن من أمر فإن الأثر النفسي للإعاقة أمر بالغ الأهمية عند ممارسة توجيه المعاقين وتوظيفهم في المجال المهني لأن هذا الأثر إن لم يراع مراعاة دقيقة قد يؤدي إلى فشل عملية التأهيل المهني للمعاقين (ربيع، 2010، ص 90، 91).

وعليه فالتشغيل هو تلك العملية التي يتم فيها إيجاد عمل يتفق وحالة الفرد الذي يعاني من عجز أو خلل في جوانب شخصيته وقد حرصت كافة التشريعات العمالية والوظيفية على تضمين هذه الخدمة لكافة الذين يعانون أو ينضمون تحت طائفة الفئات الخاصة (الخطيب، 2006، ص 40).

كما أنّ التشغيل عملية توفير عمل ثابت ومستقر يحصل من خلاله المعاق على دخل يكفي تلبية احتياجاته المالية. وهو من المراحل النهائية في عملية التأهيل المهني، ويأتي التأهيل المهني من أجل الوصول بالمعاق إلى المهنة التي تتناسب مع قدراته الجسمية والعقلية من أجل الحصول على الاستقلال المالي. وهذا ما يتناسب مع فلسفة التأهيل بشكل عام. وهو مرتبط بقبول الفرد المعاق كإنسان له كرامته وحقوقه.

## 3- التأهيل المهني:

هو قمة جوانب التأهيل ، بحيث يمكن المعاق من ان يكون له مهنة يستطيع عن طريقها، ممارسة الحياة الطبيعية، و العيش في كرامة و حرية، و تحقيق للذات، فعن طريقه يستطيع الاعتماد على الذات في شؤون حياته، و يمكن له الاستقرار بعد كل المراحل السابقة منذ اصابته بالإعاقة أيا كان نوعها. فعن طريق التفاهم و التداول بين المختصين، مهنيين و نفسيين و مع المعاق، يتم اختيار المهنة المناسبة، و التي تتفق مع ميوله و قدراته، وذلك للتدريب عليها، فعملية التأهيل المهني، هي التدريب المهني بما يتناسب و القدرات المتبقية بعد العجز، و التدريب المهني و التشغيل، هو تلك الخدمات المهنية التي تساعد المعاق على ممارسة عمله الأصلي أو عمل آخر يتناسب بحالته و الاستقرار فيه، و ذلك في حالة عدم استطاعته العودة إلى عمله الأصلي، إذا كان قد أصيب و أعيق في الكبر ، بعد أن كان له عمل و مهنة معينة فيما سبق.

ذلك ان التأهيل المهني، له جانبان حسب نوعية الفرد المعاق، و المطلوب تأهيله. فإذا كان هذا المعاق، قد أعيق في الكبر بعد أن مان له مهنة محددة يمارسها، فإن المطلوب في هذه الحالة هو إعادة تأهيله. فهنا كان الفرد يحيا و يؤدي عملا بصورة عادية، بيد أنه تعرّض لإعاقة تستلزم إعادة تدريبه أو تأهيله مرة أخرى، إما في نفس المهنة التي كان يمارسها في عمله وحينئذ يتطلب و يتضمن برنامج إعادة التأهيل، تنمي المهارات التي ضاعت أو أهملت، وإما في عمل آخر يتناسب مع حالته الجديدة، إذا كانت إعاقته لا تجعله لائقا لعمله الأول، وهنا يدرب على مهنة جديدة تتفق مع ظروفه التي هو فيها، في حالته الراهنة.

أما الجانب الآخر، فهو للمعاقين الذين لم يكن لهم مهنة سابقة، و يراد تأهيلهم، فيجب لتأهيلهم ايجاد مهنة مناسبة، تتفق مع ميول و استعدادات المعاق.

و يجب على أقسام التأهيل المهني و التشغيل بالقوى العاملة أو الشؤون الاجتماعي، مساعدة الفرد بعد التأهيل المهني على العثور على عمل، غما في المجال الصناعي أو التجاري أو ورشة، و البرنامج الفعال يمكن الشخص المعاق من أن يصبح عضوا مسهما في المجتمع، و يحسن التوافق السيكولوجي، بزيادة تقدير الذات، و رفع الروح المعنوية، و يقصد بالبرنامج هنا برنامج التأهيل و التشغيل (سلطان، 2005، ص 97-99).

كما تكمن أهمية التأهيل المهني في أنه أحد عناصر عملية التأهيل المنسقة و الشاملة التي تهدف إلى تمكين الشخص المعاق من الاندماج الاجتماعي و الاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله و استعداداته و قدرته و إيجاد فرصة مناسبة تساعد بآن يكون شخصا منتجا و معتمدا على نفسه (الشبانة، 2008. تأهيل ذوي الإعاقة الفكرية مهنيا). <http://www.gulfids.com>

4-خدمات التأهيل المهني:

كما سبق وقلنا أن الهدف من التأهيل المهني هو إعادة الاستخدام للقدرات المتبقية للشخص المعاق بصورة مرضية في عمل مناسب و هذه هي الذروة التي يتوخى الوصول إليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد أنفسهم.

ويمكن تصنيف خدمات التأهيل المهني فيما يلي:

التقييم: وهو الوصول لما تبقى لدى الشخص من قدرات.

التوجيه: وهو نصح الشخص المعاق في ضوء متاح من التدريب المهني.

الإعداد للعمل و التدريب المهني: وهو القيام بما قد يلزم الشخص المعاق من إعادة اللياقة للعمل أو تقويته و تدريبه مهنيا.

التشغيل: وهو مساعدة الشخص المعاق على الحصول على عمل مناسب.

العمل المحمي: وهو توفير عمل يؤديه في ظل ترتيبات خاصة.

المتابعة: وهي متابعة حالة الشخص المعاق إلى أن تتحقق إعادة التشغيل.

ومن هنا تبين خطوات عملية التأهيل المهني وهي كالتالي: الإحالة-برنامج التأهيل الفردي – التقييم المهني-التدريب المهني-التشغيل-المتابعة (د.ن. 2017. مفهوم تأهيل المعاقين). <http://www.gulfkids.com>

5-الأهداف الاجتماعية لتأهيل و تشغيل المعاقين:

الحد من العجز بالاكشاف المبكر لحالات الإعاقة، و مساعدتها لتحقيق أقصى استفادة و استثمار لقدراتها.

توفير فرص التعليم الخاص للمعاقين.

توفير فرص التوجيه و التأهيل المهني في ضوء إمكاناتهم و قدراتهم.

ترشيد اتجاهات الرأي العام نحو معاملة الفئات الخاصة.

تشجيع البحوث العلمية كحل لمشكلاتهم.

توفير فرص الترويج لإعمالهم و منتجاتهم بإمكانات مناسبة، من خلال مكاتب التأهيل – مراكز التأهيل، مراكز العلاج الطبيعي-مصانع العلاج الطبيعي-مصانع الأجهزة التعويضية-مركز التوجيه النفسي-مؤسسات التثقيف الفكري-المصانع المحمية.

6-الأهداف المهنية: و تنحصر في:



مساعدة كل فرد على معرفة ذاته.

اكتساب المهارات الأساسية من خلال برامج التدريب.

اكتساب العادات والاتجاهات السليمة في العمل والتكيف أثناء العمل، وتقبل التوجهات من الرؤساء لمعرفة واجباته وحقوقه.

ويتضمن الهدف المهني:

التعريف بالمهنة ومتطلبات كل منها ما أمكن.

الإرشاد والتوجيه المهني للأعمال الملائمة.

التدريب المهني.

التشغيل المهني وإحاقه بالعمل المناسب (الخطيب، 2006، ص 42، 43).

ثالثاً: الاندماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة:

1-تعريف الدمج:

ورد في موسوعة مناهج علم الاجتماع مصطلح الاندماج الوظيفي، ويقصد به "التربط العائد لتبادل الخدمات" (سفيلد، 1991، ص 60). وبالتالي فإن الاندماج الوظيفي يحدث في ظل نسق معين يقوم أعضاؤه بأداء وظائفهم المتخصص ولكنهم متكاملة مما يدل على وجود تبادل بينهم وهذا يجعلهم يتوحدون وينسجمون لتحقيق هدف النسق.

وعليه فالدمج هو:

عملية تستهدف تكيف وتوافق المعاق مع نفسه، ومع البيئة الاجتماعية المحيطة.

الجهود العلمية المنظمة التي تستهدف إيجاد التفاعل الإيجابي بين المعاق والأفراد والجماعات والتنظيمات الاجتماعية، التي يعيش فيها حتى يشارك في عملية التنمية.

كما يعرف أيضاً على أنه عملية أو جهود أو أنشطة تؤدي إلى تغيير اتجاهات المعاق والمحيطين به، وتركز على جوانب علمية محسوبة للإسهام في اشباع احتياجات المعاق.

تستهدف تحقيق جوانب وقائية، وتنموية أكثر منها علاجية، أي وقاية المعاق من الوقوع في مشكلات متنوعة، وكذلك استثمار قدرات المعاق إلى أقصى ما تسمح به قدراته، باعتباره من الفئات المهمة من الموارد البشرية.

تتم عملية الدمج في مؤسسات أولية كالأُسرة ومؤسسات رسمية، والمدرسة والجامعة، ومكان العمل.

المستهدفون من الدمج: هم فئات الضعف العقلي بكافة مستوياته (البسيط، والمتوسط، والعميق) والمكفوفين والصم والبكم وضعاف السمع، والمعاقون حركياً بكافة أنواعهم.

القائمون على برامج الدمج، خبراء التربية والخدمة الاجتماعية والمعلمون والمرشدون الاجتماعيون والأخصائيون النفسيون.

تتم عملية الدمج من خلال استخدام أدوات وأساليب، وكذلك تقارير فنية تؤدي إلى تحسين الخدمات الفردية، والجماعية والمجتمعية للمعاقين.

2-مستويات الإدماج وأهدافه:

تتناول مستويات إدماج المعاق كافة أوجه وصور حياته اجتماعياً ونفسياً مستويات ثلاثة نوجزها في الآتي:

الإدماج الفردي: ويستهدف تغيير رؤية الفرد نحو نفسه لفهمها بكافة ما تشتمل عليه مكونات حياته الذاتية والفردية وخاصة آرائه، وأفكاره وميوله وقدراته المختلفة المتوافرة لديه، وإمكانية توجيهه وإرشاده للاعتماد على نفسه، من خلال قدراته المتوافرة لديه، والعمل على استثمارها إلى أقصى ما تسمح به في ضوء علاقة المعاق الإيجابية مع الآخرين، وهو ما تهدف إليه الخدمة الاجتماعية في محاولة إيجاد التكيف المتبادل بين الفرد المعاق وبيئته الاجتماعية المحيطة.

المستوى الجماعي للإدماج: هو تلك الجهود التي تؤدي إلى تغيير الوسط الاجتماعي، الذي يتواجد فيه المعاق للعمل على إدماجه بصورة تفاعل إيجابي في كافة البيئات الاجتماعية المحيطة بالمعاق كالبيئة الأسرية والحضانة والمدرسة والنادي والجامعة والوظيفة، مما يؤدي في النهاية إلى تكيف المعاق إيجابياً مع هذه الأوساط الاجتماعية المحيطة به.

المستوى المجتمعي للإدماج: وتشمل كافة المخرجات التي تؤدي إلى تحسين وجود الخدمة المقدمة للمعاق، من خلال القوانين والتشريعات والأساليب التكنولوجية الحديثة، التي تقرّ حقوق المعاقين، للقيام بمسؤولياتهم في الحياة المجتمعية كأفراد وجماعات وتنظيمات اجتماعية، تعود عليهم وعلى مجتمعاتهم بالفائدة (الخطيب، 2006، ص 51-53).

- كان عمل المعاقين في الماضي يعتمد على تشغيلهم في ورش محمية أو معزولة ولكن الاتجاه الأحدث والأخذ في الانتشار هو أن يقوموا بما يستطيعون من مهام لتكملة ما يقوم به الآخرون ليستطيع الجميع معا وفي نفس المكان إنهاء العمل بالكامل والوصول إلى المنتج النهائي.

3-الدمج في العمل:

في كل عمل أو حرفة هناك دائما أعمال يمكن للأشخاص المعاقين من ذوي الاحتياجات الخاصة أن يتدربوا عليها ويقوموا بها، ويسمح ذلك باندماجهم في هذه الأعمال مع أقرانهم من العاملين، وأمثلة ذلك:  
المعاقين ذهنيا يمكنهم حسب درجة إعاقتهم أن يعملوا في أعمال الزراعة وتربية الحيوانات والطيور والنظافة والنجارة والمكتبات والحالات التجارية.

والمعاقين حركيا الذين يستطيعون استخدام أيديهم بطريقة جيدة يمكنهم العمل في جميع أنواع العمال المكتبية واليدوية.  
والمعاقين سمعيا يستطيعون استخدام الكمبيوتر واستخدام الآلة الكاتبة بكفاءة واستخدام الأنواع المختلفة من الماكينات والأدوات المستخدمة في كافة المهن والحرف المختلفة.  
والمعاقين بصريا يمكنهم القيام بكثير من الأعمال التي تعتمد على الكلام والحديث والشرح النظري كما يمكن لبعضهم استخدام الكمبيوتر الناطق (كابش، دت، ص، 10).

تعريف الاندماج المهني:

جاء في معجم العلوم الاجتماعية أن الاندماج هو مزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض أو انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها لكن بينها بعض الفروقات فيما يتعلق بأساليب قيادتها وقد يكون الاندماج مؤقت لمواجهة حالة طارئة (غيث، 1989، ص، 251)

وقد ورد مفهوم الاندماج بمعنى، "التكامل والتوحد" (مذكور، 1975، ص، 174).

الاندماج المهني هو مرحلة مبدئية من الزمن تمتد منذ استقطاب العامل الجديد إلى حين تأقلمه في وظيفته وتعرفه على معاريف جديدة في وظيفته وعلى زملائه في العمل وفي بعض المؤسسات تطبق بعض الأدوات الخاصة في مرافقة العمال المستقطبين حديثا وذلك سعيا لاندماجهم سريعا في مناصبهم الجديدة (Herrbach, 2009, p.121)  
واندماج الفرد سواء في المجتمع أو الأسرة أو الشغل أو أي جماعة يفرض عليه إشباع قيمها ومعاييرها وعدم تجاوزها ومنه كلما زاد تمسكه بهذه القواعد زاد تكيفه واندماجه، ويظهر الاندماج ما بين:  
أ-فرد وفرد آخر: ويعتمد على السمات الشخصية لكل فرد وتقبل الفرد الأخر كذلك يعتمد على المدى الذي يمكن أن تلي فيه هذه العلاقة حاجتها.

ب- فرد وجماعة: ويتعلق باندماج القائد مع مجموعته ويعتمد على سمات القائد ومدى نجاحه في تحقيق وإبقاء هذه العلاقة بينه وبين مجموعته كما يعتمد على خصائص المجموعة ومدى تقبلها لهذا القائد.

ج- الجماعة والفرد: بعد انضمام الفرد إلى جماعة والتزامه بقواعدها وقراراتها ومسيرة خصائصها ويتحدد الاندماج بنوعية الضغوطات والممارسات التي تقوم بها الجماعة على الأفراد منفردين من عقاب أو ثواب وذلك بناء على سلوكياتهم والتزاماتهم (منسي، 1988، ص، 17).  
ففي أي منظمة يوجد نسج معقد من العلاقات الاجتماعية يربط الأفراد بعضهم بعض فلكل منهم مركزه ودوره ومكانته وامتزجه في هذا النسج الاجتماعي (الساعاتي، 1980، ص، 323).

فعندما يدرك كل فرد مكانته ويقوم بدوره على أكمل وجه يحدث توافق بين العمال بعضهم ببعض من خلال العلاقات التضامنية التي تنشأ بينهم والتي تنشأ عن تبادل الخدمات من جهة من خلال حاجة العمال إلى تكوين صداقات وتشكيل جماعات يحس فيها الفرد فيها بالراحة والاطمئنان تساهم عدة جهات في تحقيق الاندماج للعمال فالعمال في حد ذاتهم من خلال اتحادهم وتضامهم في كل الحالات، والإدارة من خلال توفيرها لكل الظروف والشروط والوسائل التي تسمح للعامل بأداء مهامه باطمئنان ورضي وأيضاً طبيعة العمل في حد ذاته (سهل - خطير - صعب) ومدى رضاه عنه واستقرار العمل (مؤقت - دائم) كل هذه العوامل لها تأثير كبير على العمال وعلى اندماجهم بالمؤسسة يتأثر كذلك بمدى أهمية العمل نفسه بالنسبة للعامل ومدى توافق مؤهلاته وكفاءته مع متطلبات منصب عمله. وعند دخول العامل إلى المؤسسة فإن عليه احترام قواعدها وقيمها كعامل آخر للاندماج المهني ولكن ليست قيم المحيط فقط هي التي تخلق الاندماج ولكن يخلق من طرف تلك التي تنشأ عن المحيط من خلال الجماعات المختلفة (Decoster, 1999, p.160)

أما الاندماج المهني بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة: فيقصد به إدماج المعاقين مع الأسوياء في السكن والعمل، وتلعب الجمعيات دورا أساسيا وهاما في ذلك (فهبي، 2005، ص، 326).

4- استراتيجيات الادماج:

إنّ الاهتمام بقضايا المعاقين ودراسة استراتيجيات وسبل ادماجهم وتأهيلهم قد تمظهر حضاريا بامتياز، ونظرا لكونه يعكس تلك العلاقة الجدلية والحقيقية بين الفرد والمجتمع ولا يمكن لهذه العلاقة أن تتعمق ويكتب لها الاستمرارية إلا من خلال ادماج الإنسان المعاق في الوسط الذي يعيش فيه. لكن بالمقابل ينظر إلى عملية ادماج المعاق بالعملية المعقدة كونها تستند إلى عملية تأهيل مسبق أكثر تعقيدا بل أن نقول أنّ التأهيل والادماج من التنظير إلى التطبيق يحدد وفقا لشروط اجتماعية وثقافية وتربوية وقانونية واقتصادية غاية في الدقة.



إن استراتيجيات الإدماج هو مفهوم في جوهره مفهوم اجتماعي أخلاقي فمن الضروري ادماج الفرد المعاق مع أفراد سويًا لكيلا يشكوا من النقص والحرمان فالمعاق فاعل اجتماعي يمكن أن يكون له دورا إيجابيا وفعالًا في المجتمع إذا ما أعطيناها فرصة إبراز القدرات والمهارات اللازمة في عملية الابداع بمختلفة انواعه وفي مختلف الاختصاصات فالإدماج يعتبر أهم ضرورة ملحة لتفعيل دور المعاق في المجتمع وبالتالي المساهمة الفعالة في دفع عجلة التنمية (بن سوسي، د.ت، ص، ص.114، 115).

كما أن استراتيجية الإدماج تقوم على ثلاثة افتراضات أساسية تتمثل في أنها توفر بشكل تلقائي خبرات التفاعل بين ذوي الاحتياجات الخاصة و أقاربهم العاديين مما يؤدي إلى زيادة فرص التقبل الاجتماعي لهذه الفئة الاجتماعية من قبل الأفراد العاديين كما تتيح فرصة كافية لنمذجة أشكال السلوك الصادرة عن أفرادهم العاديين لذا فإن استراتيجية الإدماج هذه هي الطريقة المثلى للتعامل مع هذه الشريحة الاجتماعية فالمبادرات العالمية التي جاءت من الأمم المتحدة و المنظمة الدولية للثقافة و العلوم و التربية و البنك الدولي و المنظمات الغير حكومية كلها مجتمعة أعطت دفعا كبيرا للمفهوم القائل بأن كل إنسان له حقوق بما في ذلك فئة المعاقين (فهي، 2005، ص.325).

فاستراتيجية الإدماج هي بمثابة الخلاص الأساسي للعلاج والوقاية فالمعاق يحتاج إلى أوجع رعاية من خلال منظور الإدماج والتأهيل حتى يتسنى له الحصول على الاحترام والتقدير المجتمعي وحتى يتسنى له العيش داخل النسق الاجتماعي الكلي. إن هذه الفئة تحتاج بالفعل إلى مساعدة ورعاية مع تكفل خاص من وقت أفراد المجتمع سواء كان ذلك من طرف المؤسسات والمراكز والمدارس المتخصصة التي تنشئها الدولة أو من طرف الأسرة أو من طرف المحيطين.

كما تعتبر الرعاية الاجتماعية للمعاقين، جانبًا هامًا من جوانب التكفل بهم ونلتمس ذلك من خلال استراتيجيات الإدماج و التأهيل، وهذا راجع لأهمية الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه الاستراتيجيات، و التي تندرج ضمن هدف عام ألا و هو تحقيق الإدماج المهني و الاجتماعي لهم بفضل تكييفهم الذاتي في مرحلة أولى و النفسي و الاجتماعي في مرحلة ثانية أي جعلهم يعون ذواتهم و يقرونها و يحققون استقلاليتهم، و يكونوا قادرين على التواصل الاجتماعي مع مختلف أفراد المجتمع و لهذا الغرض أنشأت لهم مؤسسات و مدارس خاصة بهم لتربيتهم و تأهيلهم من خلال ما يعرف بالتربية الخاصة و التأهيل المهني والاجتماعي لهذه الفئة ( بن سوسي، ب.ت، ص.116).

#### 5-العوامل المؤثرة في عملية الاندماج المهني:

اختلفت العوامل المؤثرة في الاندماج المهني للعامل وبقائه في عمله لذا فعملية الاندماج المهني لا تقتصر على فترة زمنية محددة بل هي طيلة فترة مساره الوظيفي للعامل ولذا توفرت هذه العوامل بتحقيق الاندماج المهني الناجح والفعال ويمكن تلخيص تلك العوامل في:  
العامل المهني:

- إن تحقيق الاندماج المهني مرهون بشروط تنظيمية مهنية إذا ما توفرت أدت إلى فهم العامل لدوره داخل المنظمة ومن جملة هذه العوامل هناك عامل الاختيار المهني وعامل التوجه والإرشاد المهني، بالإضافة إلى الظروف الفيزيائية للعمل، والترقية، والراتب.

#### العامل الاجتماعي:

وجود علاقات اجتماعية تضامنية بين العمال وأيضًا علاقات طيبة بين الإدارة والعمال وهذا أيضًا من أهم العناصر التي تجعل العامل مندمجًا في مؤسسته.

والزملاء أو جماعة العمل ومدى توافقيهم وتقاربهم في الميول والمهارات والخيارات ونوع العلاقات السائدة بينهم ودرجة انسجامهم وتعاونهم كلها عوامل من شأنها أن تؤثر في نفسية العامل وبالتالي الاستمرار والبقاء في عمله أم لا (عبد الوهاب، 2000، ص.97).

ومن ضمن هذه العوامل كذلك نمط القيادة، ونوعية الاتصال.

#### العامل النفسي:

ويتمثل في الشعور بالرضا عن العمل، ودرجة انتماء العاملين، والروح المعنوية.

إن كل المجهودات المبذولة من قبل الدولة ومختلف مكونات المجتمع المدني لخير دليل على إيمانها الشديد بقدرات هذا الفرد المعاق باعتباره فاعلا اجتماعيا ومساهما أساسيا في تنشيط الحراك الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

وفي هذا الإطار يتحدث "الآن توران" عن عودة الفعل الاجتماعي "L'acteur social" وإبراز دوره داخل النسق الاجتماعي، هذا الفاعل الاجتماعي الذي طالما بقي مهمشا ومقصيا منذ ولادته ولكن عندما توفرت له استراتيجيات الإدماج وآليات التأهيل تمكّن من الخروج من بوتقة التهميش وإبراز بالتالي قدراته ومهاراته الإبداعية. (Touraine.1984.p28)

#### استنتاج:

- الإعاقة قضية اجتماعية في المقام الأول. تتخلق في ظل ظروف اجتماعية معينة تحد من تفعيل فائض الطاقة لذوي الاحتياجات الخاصة، وبالتالي فإن استغلال فائض الطاقة يتطلب إنشاء مراكز علمية متخصصة لدراسة كافة الموضوعات المرتبطة بالإعاقة والمعاقين.

- عملية إدماج وتفعيل دور ذوي الاحتياجات الخاصة داخل مجتمعهم المحلي، حيث تكمن مشكلة المعاق والإعاقة في الظروف والسيئات الاجتماعية المختلفة، وهو ما ترتب عليه استبعاد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من مسار الحياة الطبيعية.
- إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجتمع، وتغيير الثقافة السائدة عن الإعاقة، من خلال تحديد الأدوار التي يمكن أن يسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق التطبيع الاجتماعي مع هذه الفئة وقبولهم وذلك بغرض الوصول إلى وضع سياسات وآليات تعمل على إدماجهم في كافة قضايا التنمية.
- عدم وضع العمل مع الأشخاص المعاقين بشكل عام، والدمج المهني بشكل خاص كأولوية لدى المسؤولين بسبب الخوف من تغيير الأنظمة المستقرة والتي تعتمد على عزل الأشخاص المعاقين وتهميشهم ومحاولة تقليل متاعيمهم بدلا من دمجهم وتمكينهم وإشراكهم في حل مشاكلهم والاعتماد على أنفسهم وتطوير ذواتهم والمجتمع.
- لا يوجد فرق بين العامل العادي من الأشخاص الأسوياء والعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة خاصة من جانب الاندماج المهني أو الاندماج مع الوظيفة، غير أن هناك نوع من الخصوصية يجب أن تراعى سواء كانت تجاه عاقا الشخص العامل في حد ذاته، أو البيئة التي تتطلبها الوظيفة من خلال الظروف المحيطة بالعمل في المؤسسة، أو من ناحية المعاملة التي يتلقاها العامل المعاق سواء من زملائه العاملين أو من رؤسائه المباشرين.

خاتمة:

من الملاحظ أنه لدمج ذوي الاحتياجات الخاص وتمكينهم في المجتمع يتطلب إتاحة الفرصة لهم لرفع مستواهم وذلك لا يتم إلا من خلال العمل خاصة إذا تلاءمت المهنة مع نوعية الإعاقة عند الشخص المعاق وبالتالي يحقق التكيف والتوافق في مهنته مما ينعكس بالإيجاب على أدائه كما ونوعا، ويأتي بالتالي بنفعه على مؤسسته عن طريق رفع إنتاجيتها وعلى المجتمع بدفع عجلة التنمية والدخل الوطني الإجمالي. لكن لن يتحقق هذا مادام هناك نظرة سلبية لهذه الفئة والتي تحول دون مساهمة العمال من ذوي الإعاقة في اقتصاد المجتمع وعالم الشغل بصفة خاصة مما يقلل من قدراتهم.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

- أبو النصر، م. (2004). إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- أبو النصر، م. (2009). الإعاقة والمعاق "رؤية حديثة". القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبادي، م.أ.خ، وإبراهيم، ع.ت.م. (2015). الوحي والعلوم في القرن الواحد والعشرين. د.م: دار الجامعة الإسلامية العالمية ماليزيا للنشر.
- الخطيب، ع.ع. (2006). الخدمة الاجتماعية المتكاملة في مجال الإعاقة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- ربيع، م.ش. (2010). علم النفس الصناعي والمهني. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- فهمي، م.س. (2005). واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي. القاهرة: المكتب الجامعي الحديث.
- الساعاتي، ح. (1980). علم الاجتماع الصناعي. ط 3. بيروت: دار النهضة العربية.
- سلطان، ع.ع. (2005). دور المجتمع نحو أبنائه من ذوي الاحتياجات الخاصة. مصر: دار العلم والثقافة.
- عيدات، ر.م. (2008). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. الإمارات العربية المتحدة: وزارة الشؤون الاجتماعية.
- القاضي، غ. (2003). دمج المعاقين في المجتمع. فلسطين: منشورات بانوراما.
- كابش، ع. (د.ت). دمج الأشخاص المعاقين في المجتمع. بيروت: جمعية التنمية الصحية والبيئية.
- محمد، م.م. (2015). ذوو الاحتياجات التربوية الخاصة. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.
- معبد الوهاب، ع.م. (2000). استراتيجيات التحفيز الفعال. مصر: دار التوزيع والنشر الإسلامية.
- منسي، ح. (1988). ديناميات الجماعة والتفاعل الصيفي. عمان: دار طارق للطباعة والنشر.

المجلات:

- فراخ، ع.ل. (2001). "استراتيجيات مستحدثة في برامج رعاية وتأهيل الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة" مجلة الطفولة والتنمية، العدد 2، يناير، 2001م، ص، 14.

الندوات:

- بن سوسي، هـ. (د.ت). استراتيجيات ادماج المعاقين. أعمال الندوة العلمية الدولية "الاندماج والاندماج: الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات".

الاتفاقيات:

-اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، (2007). الأمم المتحدة.

التقارير:

- منظمة العمل الدولية، (2013)، الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان، المكتب الإقليمي للدول العربية.

المعاجم:

- سفيلد، ب.و. (1991). موسوعة مناهج علم الاجتماع: شاهين.ف (مترجم). بيروت: دار الحقيقة.

- ابن منظور، م.ب. (1991). لسان العرب. ط 1. ج 10. بيروت: دار صادر.

- غيث، م.ع. (1989). قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- مذكور، إ. (1975). معجم العلوم الاجتماعية. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

المواقع الإلكترونية:

-الشبانة، س.م.ع. (2008). "تأهيل ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا"، المكتبة الالكترونية، أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة(21:42 سا، 2017/07/16)، من الموقع الإلكتروني: <http://www.gulfkids.com>

- دن، مفهوم تأهيل المعاقين، أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة. (19:27 سا، 2017/07/16) من الموقع الإلكتروني: <http://www.gulfkids.com>

المراجع باللغة الأجنبية:

-DECOSTER ,(M).(1999) . Sociologie du travail et gestion des ressources humains, Bruxelles : D bock.

- Herrbach , Oliver.( 2009). les ressources humaines de a à z . Paris: Ourod.

- Touraine(A). (1984). le retour de l'acteur, ed Foyard.