

اعتبارات عامة للخطط القومية والوطنية

لإعداد العاملين للعمل مع المعوقين*

يوسف القرينوتي

أستاذ مساعد، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

ملخص البحث . يعتبر النقص الشديد في أعداد العاملين المدربين للعمل مع المعوقين من أهم العوامل التي تعيق تطور الخدمات التربوية والتأهيلية للمعوقين في الوطن العربي . تعرض البحث الحالي إلى أهمية رسم الخطط القصيرة والبعيدة المدى لإعداد وتدريب مختلف الاختصاصيين اللازمين سواء على المستوى القطري أو القومي كما تمت مناقشة أهم الاعتبارات الواجب مراعاتها في تلك الخطط، وهي تقدير الأعداد اللازمة من الاختصاصيين والكيفية التي تتم بها عملية التقدير تلك؛ تحديد أنماط البرامج الحالية والمستقبلية للخدمات المقدمة للمعوقين وأثرها على برامج إعداد وتدريب العاملين؛ مستويات التدريب المرغوبة؛ البدائل المتاحة للتدريب . وعلى ضوء الاعتبارات السابقة وفي ظل الواقع الحالي لبرامج إعداد وتدريب العاملين مع المعوقين في الوطن العربي توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات والتطبيقات، أهمها ضرورة تقنين التعاون العربي في هذا المجال من خلال مركز إقليمي للمعلومات والتدريب في مجال الإعاقة .

كما قدم الباحث تصوراً أولياً لدور المركز ووظائفه، وبعض الاعتبارات الإدارية والتنظيمية التي يجب مراعاتها لدى إنشائه .

* قدم هذا البحث في صورته الأولية كورقة عمل لأعمال الندوة العربية الأولى لممثلي برامج إعداد وتدريب العاملين في مجال رعاية وتأهيل المعوقين التي عقدت في الرياض في الفترة ٨-١٠ نوفمبر ١٩٨٧م .

يعتبر توفير المهنيين والأخصائيين المدربين للعمل مع المعوقين تحدياً كبيراً مازال يواجه كلاً من الدول المتقدمة والنامية ولكن بدرجات مختلفة. فالدول المتقدمة والتي قطعت شوطاً كبيراً في توفير برامج الإعداد والتدريب مازالت تواجه مشكلة توفير المهنيين في ضوء درجة التخصصية العالية التي أصبحت تتطلبها خدمة المعوقين في تلك الدول إضافة إلى نسبة التسرب العالية (تغيير المهنة) للعاملين في هذا الميدان. أما بالنسبة للدول النامية ووطننا العربي منها، فإن المشكلة تكمن بشكل أساسي في ندرة برامج الإعداد والتدريب.

وعلى ضوء ما تشير إليه تقارير العديد من المنظمات المهتمة بالمعوقين وبعض الاستنتاجات الخاصة التي توصل لها الباحث من خلال ملاحظاته الميدانية في عدد من الدول العربية، فإنه يمكن إجمال النقص الشديد في أعداد العاملين المؤهلين للعمل مع المعوقين خاصة في مجال التربية الخاصة والتأهيل بما يلي:

١ - محدودية عدد وإمكانات برامج إعداد العاملين مع المعوقين، إذ إنه وحتى أواخر العقد المنصرم لم يكن هنالك برنامج أكاديمي متخصص في هذا المجال في أي من الجامعات العربية. وفي الوقت الحاضر هنالك فقط (٧) برامج منتظمة اثنان منها في الأردن والبرامج الخمسة الأخرى موزعة في كل من المملكة العربية السعودية ودولة الإمارات العربية المتحدة والعراق وتونس والبحرين (جامعة الخليج العربي) بواقع برنامج واحد في كل قطر [١]، ص ٦-٩].

٢ - النمو السريع الذي شهدته خدمات التربية الخاصة والتأهيل المهني في معظم أقطار الوطن العربي.

٣ - تعدد وتنوع التخصصات اللازمة لخدمات المعوقين. فكما هو معلوم فإن الخدمات التربوية والتأهيلية للمعوقين تتطلب عدداً من التخصصات المهنية ويختلف بعض هذه التخصصات باختلاف فئة الإعاقة المعنية بتلك الخدمات.

٤ - من الملاحظ ارتفاع نسبة الإناث العاملات مع المعوقين مقارنة بالذكور ويمكن القول بأن نسبة التسرب الوظيفي عند الإناث أعلى منها عند الذكور نظراً لتأثر الخيارات المهنية للإناث بالاعتبارات المختلفة المرتبطة بالزواج والحياة الزوجية . وارتفاع نسبة التسرب الوظيفي بدورها يؤدي إلى خسارة الميدان للعديد من الطاقات الفنية المدربة سواء حصلت على تدريب أكاديمي متخصص أو اكتسبت مهاراتها الفنية عن طريق الخبرة والممارسة [٢] ، ص١٧]. وبالرغم من أن هذه الملاحظة قد جاءت من بعض الدول الأجنبية، إلا أنها قد تنسحب بوجه عام على كثير من الدول العربية .

٥ - انخفاض مستوى الوعي الاجتماعي بأهمية خدمات المعوقين والمهن المرتبطة بها . فكما سبق وأشار فإن الاهتمام الاجتماعي بالمعوقين وخدماتهم المتخصصة في الوطن العربي يعتبر حديث العهد . في ضوء ذلك وفي ضوء ندرة البرامج الأكاديمية المحلية فإن نسبة ضئيلة جداً - لا تكاد تذكر - من الدارسين في الخارج اهتمت بالتخصص في مجالات الإعاقة . وغني عن القول أن القيمة الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالمهنة تعتبر من الحوافز الأساسية للخيار المهني للفرد . وهذا ما يفسر أن الغالبية الساحقة من الطلبة العرب في الخارج انتظموا في برامج الدراسات الهندسية والطبية وما شابهها من التخصصات ذات المردود الاقتصادي والاجتماعي العالي .

وللتغلب على مشكلة النقص في العاملين المدربين للعمل مع المعوقين بدأت بعض الدول العربية تولي عناية لإنشاء برامج أكاديمية في الجامعات ومعاهد التعليم العالي للتغلب على هذه المشكلة . ومع تزايد الاهتمام بالمعوقين وقضاياهم على المستوى القطري برز اهتمام المؤسسات العربية والقومية والإقليمية بقضية المعوقين، وعقدت المؤتمرات والندوات العربية المختلفة . ومن المنظمات والهيئات التي طورت اهتماماً ملحوظاً في هذا المجال المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الاليكسو)، ومجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية العرب، ومجلس وزراء التربية العرب، ومنظمة العمل العربية، ومكتب التربية العربي لدول الخليج وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية . وإدراكاً لأهمية العمل العربي المشترك في مجال الإعاقة وفي ضوء النقص الشديد في الكوادر المدربة

قامت (الاليكسو) وبمشاركة بعض المنظمات الإقليمية العربية بتشكيل اللجنة العربية لإعداد المدربين العاملين مع المعوقين لتنسيق وتشجيع الجهود المختلفة في هذا المضمار على المستويين القطري والقومي . من هنا تأتي أهمية الحوار العلمي للتوصل إلى منطلقات ومبادئ تسهم في توجيه تلك الجهود .

في البداية لابد من الإشارة إلى أن أية خطة قطرية أو قومية للتدريب لابد وأن تأخذ في الاعتبار الأمور التالية :

- ١ - الأعداد اللازمة من الاختصاصيين المختلفين في الوقت الحاضر والمستقبل القريب مع الأخذ في الاعتبار التطور الكمي والكيفي في برامج رعاية المعوقين وتأهيلهم .
- ٢ - تحديد أنماط البرامج الحالية والمستقبلية للخدمات ، حيث إن الكيفية التي تقدم بها الخدمات (خدمات داخلية، مندمجة، خدمات خاصة) تتطلب مهارات ومستويات محددة من التدريب .
- ٣ - مستويات التدريب المرغوبة والإعداد في كل مستوى .
- ٤ - البدائل المتاحة للتدريب (برامج أكاديمية محلية، تدريب أثناء الخدمة، إيفاد للخارج، استقدام المدربين من الخارج) .

وفيما يلي محاولة لإلقاء الضوء على العناصر السابقة في ظل واقع الحال في الوطن العربي .

أولاً : الاحتياجات المتوقعة من التخصصات المختلفة

إن أية خطة قطرية لإعداد الأخصائيين المدربين للعمل مع المعوقين يستلزمها التوصل إلى تقدير مقبول لاحتياجات برامج خدمات المعوقين الحالية والمستقبلية من لأخصائيين مع الأخذ بعين الاعتبار أن الطموح الوطني يهدف إلى أن تشمل الخدمات جميع محتاجيها . وعليه فإنه من المناسب توفير بيانات إحصائية عن أعداد المعوقين وفقاً لطبيعة إعاقاتهم وأعمارهم وتوزيعهم السكاني والجغرافي . . . إلخ ، حيث إن هذه المتغيرات تلعب دوراً في تحديد الخدمات المقدمة لهم . وبما أن مثل هذه البيانات الإحصائية غير متوافرة في معظم الأقطار

العربية، ينصح بأن يعتمد أسلوب تحديد نسب الشيوخ كوسيلة تقديرية. ومثل هذه النسب يمكن استنتاجها من البيانات الإحصائية في الدول المتقدمة ومنظمات هيئة الأمم المتحدة وتقارير الخبراء والمنظمات المتخصصة. ولدى معرفة أعداد المعوقين وخصائصهم الديمغرافية والتوصل إلى تصور حول برامج الخدمات اللازمة وإعدادها، يمكن بالتالي تقدير أعداد العاملين اللازمين من ذوي التخصصات المختلفة على ضوء التجارب المحلية وتجارب المجتمعات الأخرى. فعلى سبيل المثال، بالنسبة لخدمات التربية الخاصة، يمكن القول بأن كل ٨ من الطلبة معوقين عقلياً في المتوسط يلزمهم معلم واحد، أو أن كل ٥٠ طالباً كفيلاً يلزمهم أخصائي اجتماعي واحد، وهكذا. إن استخدام ما يمكن أن يسمى بالأرقام المعيارية أو نسبة الأخصائيين إلى المتفيعين (طلبة في برامج التربية الخاصة أو معوقون في برامج تأهيل مهني . . . إلخ) يمكن المسؤولين من تقدير الأعداد اللازمة من المختصين المؤهلين للعمل مع المعوقين في المجالات المختلفة [٣، ص ٧].

ومن الضروري الإشارة إلى أن البعض قد يعتبر أن معرفة أعداد الأخصائيين اللازمين ضروري من أجل تجنب إغراق سوق العمل بفائض من المهنيين في هذا المجال. لا شك أن مثل هذا الاعتقاد يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار من المسؤولين عن تخطيط القوى البشرية العاملة. ولكن إذا ما أخذنا بعين الاعتبار درجة الحاجة القائمة الآن دون التوسع الكبير في مجال خدمات المعوقين فإنه يمكن القول بأن أي قطر عربي يحتاج على الأقل إلى عقدين من الزمن حتى يصل إلى مرحلة الكفاية. هذا من ناحية؛ أما من الناحية الأخرى، فإنه من المتوقع أن يكون سوق العمل مفتوحاً أمام هؤلاء في دول شقيقة، إذ إن قطاع الخدمات الاجتماعية والتربوية للفئات الخاصة حالياً يحظى باهتمام أكبر في معظم الدول العربية المستوردة للعمالة الأجنبية، حيث إن هذه الدول صرفت جزءاً كبيراً من اهتمامها في العقد المنصرم لبرامج التنمية الاقتصادية وقطاع الخدمات العامة.

بناء على ما سبق فإن الهدف الأساسي من معرفة أعداد الأخصائيين اللازمين هو في المقام الأول لخلق توازن في برامج التدريب في مجالات التخصص المختلفة. وما يلاحظ أن جميع البرامج القائمة حالياً تعنى بإعداد معلمي تربية خاصة ويفتقد الوطن العربي إلى برامج

أكاديمية لإعداد أخصائيين مؤهلين تأهيلاً مهنيًا، أو معالجي نطق، أو أخصائيي قياس سمعي، أو أخصائيي أطراف صناعية. . . إلخ.

ثانيًا : أنماط الخدمة المتوقعة

إن الكيفية التي تقدم بها خدمات المعوقين تؤثر بشكل حاسم على البرامج الأكاديمية لإعداد المختصين. إذ مامن شك أن فلسفة أي برنامج تدريبي ومحتواه يجب أن يستندا إلى فهم دقيق لواقع الخدمات ومستقبلها. وحيث إن المهارات اللازمة للمهنيين تختلف باختلاف نمط الخدمة، فعلى سبيل المثال دور معلم التربية الخاصة الذي يعمل في مدرسة نهائية للمتعلمين عقلياً يختلف عن دور معلم التربية الخاصة الذي يعمل في غرفة مصادر resource room في مدرسة عادية.

فالأخير يتوقع منه أن يكون قادراً على العمل مع طلبة معوقين من فئات مختلفة منهم المعوقون عقلياً بدرجة بسيطة، كما يجب أن تتوفر لديه المهارات والإمكانات الشخصية اللازمة لإبداء النصح والمشورة لزملائه من المعلمين في المدرسة. كذلك فإنه يلزمه مستوى عال من مهارات القياس والتشخيص والمعرفة بالخصائص المميزة لفئات الإعاقة المختلفة ومثل هذه المتطلبات أو المواصفات ليست ضرورية بالدرجة نفسها بالنسبة للمعلم في المدرسة الخاصة أو المعهد الداخلي.

إن الاتجاهات الحديثة والأكثر قبولا في أوساط المهنيين والأهل في المجتمعات التي سبقتنا في هذا الميدان تقوم على مبدأ إدماج integrating خدمات المعوقين بالخدمات العادية المتوفرة في المجتمع. بمعنى أن تقدم الخدمات المختلفة اللازمة لمختلف فئات المعوقين سواء أكانت تربوية أو صحية أو تأهيلية أو اجتماعية من خلال الخدمات القائمة لبقية أفراد المجتمع. وعدم اللجوء إلى الخدمات الخاصة المنفصلة حيثما أمكن. أما في الحالات التي تقتضي تقديم خدمات منفصلة فإنه يجب اختيار البديل الأقرب لنمط الخدمة العادية.

إن الأخذ بهذا الاتجاه وغيره مما استنبط من تجارب المجتمعات الأخرى سوف يقود بالضرورة إلى تغيير في نمط الخدمات القائمة في الوطن العربي والتي هي في مجملها خدمات

تقوم على مبدأ العزل segregation . ومثل هذا التغيير المتوقع جدير بأن تأخذه برامج إعداد العاملين في الاعتبار.

إن الأخذ بالاتجاهات المعاصرة في مجال تأهيل المعوقين يتطلب تعديلاً في مناهج إعداد العاملين بحيث يمكن تزويدهم بالمهارات والمعلومات والاتجاهات المناسبة . ولقد بدأت برامج إعداد العاملين مع المعوقين وعلى وجه التحديد برامج إعداد معلمي التربية الخاصة تنحو منحى غير تصنيفي non categorical لتمكن خريجها من العمل مع فئات مختلفة من المعوقين في المدرسة العادية mainstreamed exceptional children .

ما من شك في أن التطور الثقافي والاجتماعي الذي يشهده المجتمع العربي وازدياد درجة الوعي بالمعوقين وخصائصهم واحتياجاتهم يسمح بالتوقع أن خدمات المعوقين ستولي اهتماماً كبيراً بفلسفة الدمج في المستقبل القريب . وهذه قضية يجب أن تؤخذ في الاعتبار لدى التخطيط لبرامج إعداد العاملين .

ومن الجدير بالملاحظة أن جميع البرامج الأكاديمية الحالية لإعداد معلمي التربية الخاصة في الوطن العربي تقوم على أساس تصنيفي categorical باستثناء برنامج التربية الخاصة في جامعة الملك سعود الذي يمكن أن يقال بأنه وسط ما بين التصنيفي وغير التصنيفي .

ثالثاً : مستويات التدريب المرغوبة

يعتبر مستوى التدريب المتوقع من العوامل الأساسية التي يجب أن تعنى الخطط القومية للتدريب بدراستها والتوصل إلى قرارات بشأنها . ووفق ما هو متعارف عليه في الوطن العربي فإن برنامج التدريب الأكاديمي في المعاهد وكليات المجتمع community colleges والجامعات في الميادين المختلفة تتراوح ما بين الدبلوم المتوسط (سنتان بعد الثانوية العامة) والدكتوراه مروراً بالباكالوريوس (ليسانس) والدبلوم العالي والماجستير .

ولدى التخطيط لسد الاحتياجات من الاختصاصيين المؤهلين تلزم الإجابة عن

سؤالين أساسيين هما : « ٤ »

- ماهي مستويات التدريب المرغوبة لأولئك الاختصاصيين؟
- ماهي الأعداد اللازمة من الاختصاصيين في المستويات المختلفة؟

يعتقد الكثيرون من المعنيين بخدمات المعوقين في الوطن العربي أن مستويات التدريب العليا للعاملين ضرورية لنمو وتطور خدمات التأهيل أو الرعاية للمعوقين . وبرامج إعداد أخصائيي ومعلمي التربية الخاصة المشار إليها في الوطن العربي أتت انعكاساً لذلك الاعتقاد، إذ إن برنامجين منها في مستوى الدراسات العليا (دبلوم عال وماجستير) وبرنامجين في مستوى البكالوريوس والبرامج الثلاثة الأخرى في مستوى الدبلوم المتوسط .

من الناحية النظرية يمكن الافتراض بأنه كلما كان مستوى تدريب العاملين مرتفعاً كانت الخدمات المقدمة أفضل . ولكن واقع الأمر يقول بعكس ذلك خاصة في الدول النامية وذات الاقتصاديات المحدودة . فما من شك أن تكاليف برامج الدراسات الجامعية العليا أكبر من تكاليف البرامج المتوسطة (كليات المجتمع) والبرامج الجامعية الدنيا، كما أن رواتب وامتيازات ذوي الاختصاصات العليا سترهق المخصصات المرصودة لخدمات المعوقين مما يؤثر سلبياً على توسع الخدمات وانتشارها . وبذا تبقى هذه الخدمات مقتصرة على شريحة بسيطة من محتاجيها .

إضافة إلى ماسبق فإن مستويات الإعداد المهني العليا تتطلب وقتاً أطول ومتطلبات أقسى سواء للقبول أو التخرج . وعلى ضوء الحاجة الملحة لأعداد كبيرة من العاملين يجب اختصار الوقت اللازم لتخريج دفعات منهم، وعدم التشدد في إجراءات القبول (خاصة بالنسبة للمعدلات في الثانوية) لإتاحة الفرصة لأكبر عدد من الراغبين للتخصص في العمل مع المعوقين ممن تتوافر فيهم الشروط الشخصية المناسبة .

وهذا لا يعني بأي حال من الأحوال أن تكون برامج إعداد العاملين مأوى أو ملاذاً لضعاف القدرة أو الفاشلين بل يجب أن تعطي المواصفات الشخصية اعتباراً مناسباً في شروط القبول وعدم الاعتماد كلية على المعدل في الثانوية العامة . علاوة على ما تقدم فإن

برامج الدراسات العليا تتطلب كفاءات عالية من الأساتذة ومثل هذه الكفاءات محدودة العدد في الوطن العربي .

ومن المفيد الإشارة إلى أن الدول المتقدمة والتي تمتلك إمكانات بشرية ومادية أكبر من الإمكانات المتوافرة في الوطن العربي، والتي وصل وعي مجتمعاتها واهتمامها بالمعوقين درجة متقدمة مقارنة بالمجتمع العربي، بدأت تحت تأثير الضغوط الناجمة عن الأزمات الاقتصادية وتراجع الاعتمادات المخصصة للبرامج الاجتماعية والتربوية تقلل من الاعتماد على درجة التخصصية العالية للعاملين مع المعوقين . وفي دراستها للمستويات التدريبية اللازمة للعمل مع المعوقين عقلياً، أشارت لجنة الموارد البشرية المنبثقة عن الرابطة الدولية للجمعيات الوطنية للمتخلفين عقلياً - International League of Societies for the Mentally Handicap- إلى مستويات التدريب الثلاثة التالية [٤، ص ٢٩٥-٢٩٩].

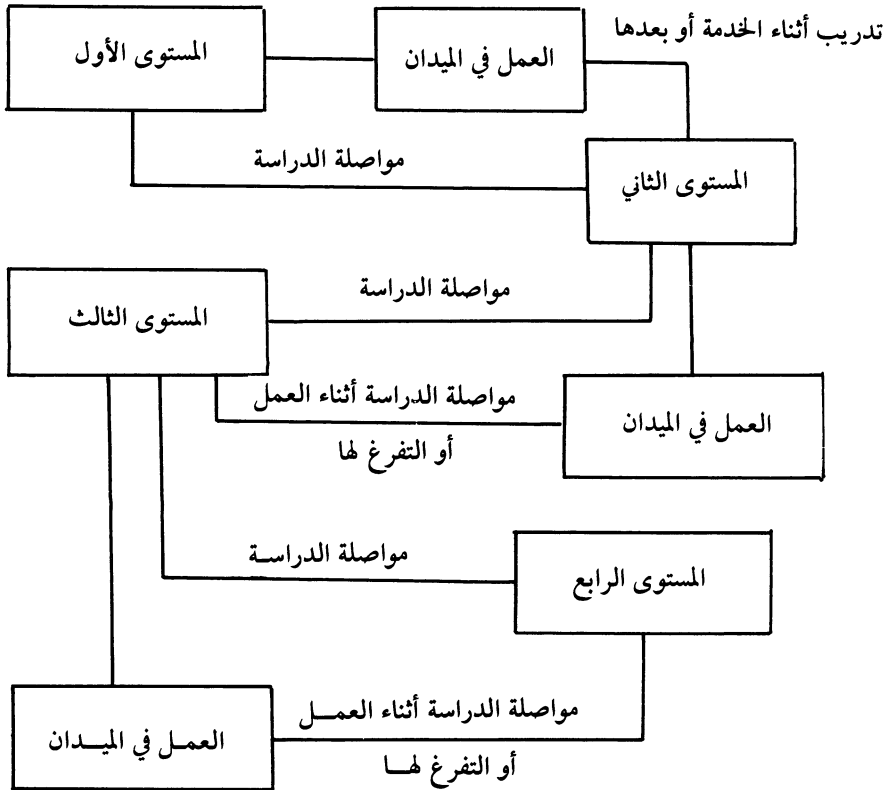
١ - المستوى الأول: ويتضمن إعداداً لمدة سنة في كلية مجتمع أو برنامج تدريبي خاص، بعد الثانوية العامة . ويعتبر هذا المستوى مناسباً لإعداد مساعدي المعلمين، وعاملي الرعاية، ويمكن تقديم التدريب في هذا المستوى من خلال برنامج أكاديمي منتظم أو من خلال برنامج للتدريب أثناء الخدمة in service training وقدرت اللجنة أن هذا المستوى من التدريب يعتبر كافياً لما نسبته ٣٠-٥٠٪ من العاملين اللازمين .

٢ - المستوى الثاني: ويتطلب سنتين من التدريب في كلية مجتمع، ويعتبر مناسباً للمعلمين وأخصائيي التدريب المهني، والفنيين الآخرين مثل معالجي النطق، وأخصائيي العلاج الطبيعي، الذين يتوافر متابعة وإشراف في على أدايتهم . وقدرت اللجنة أن المستوى من التدريب يعتبر كافياً لما نسبته ٢٥-٣٠٪ من العاملين اللازمين، وعليه فإن العاملين في المستويين الأول والثاني يمثلون ما نسبته ٨٠٪ من فريق العمل على وجه التقريب .

٣ - المستوى الثالث: ويشتمل على الشهادة الجامعية الأولى ويتمثل دور العاملين في هذا المستوى في الإشراف الفني والمتابعة مثال ذلك مديرو المدارس الخاصة وأخصائيو غرفة المصادر، والمشرفون الاجتماعيون والأخصائيون النفسيون .

٤ - المستوى الرابع: ويشير إلى الدراسات العليا بعد الشهادة الجامعية الأولى، بغرض إعداد الباحثين والاختصاصيين الذين يتولون مهام إشرافية واستشارية أو تخطيطية خاصة في مجال إعداد العاملين وتدريبهم.

ومن أبرز مميزات نظام التدريب سابق الذكر هو إمكانية انتقال الفرد من مستوى تدريبي إلى مستوى تدريبي آخر خاصة بعد أن تتوافر لديه درجة كافية من الخبرة. ويوضح الشكل رقم ١ البدائل المختلفة المتاحة للمتدرب.



شكل رقم ١ . مستويات التدريب المختلفة والبدائل المتاحة للخريجين*.

وعليه فإنه من اللازم أن تتمتع برامج إعداد العاملين بدرجة مناسبة من المرونة والانفتاح بحيث تسمح للعاملين من ذوي مستويات التدريب الدنيا ومن تتوفر لديهم الخبرة والدافعية للالتحاق في المستويات التدريبية الأعلى .

وعلى الرغم من أن النموذج السابق اقترح في مجال العمل مع المتخلفين عقلياً فإنه لا يوجد ما يدعو للاعتقاد بأنه غير مناسب في مجال إعداد العاملين مع فئات الإعاقة الأخرى .

رابعاً : البدائل المتاحة للتدريب

لابد لأي خطة وطنية لإعداد وتأهيل العاملين مع المعوقين من أن تأخذ البدائل المتاحة للتدريب بالاعتبار وتحدد أولويتها تبعاً للأوضاع والمتغيرات ذات العلاقة . وبشكل عام فإن أكثر البدائل شيوعاً هو إنشاء البرامج الأكاديمية المحلية من خلال الجامعات والمعاهد المتخصصة والكليات المتوسطة . وفي العادة عندما لا يتوافر هذا البديل أو لا يكون قادراً على الوفاء بالاحتياجات القائمة وهذا هو الوضع السائد في الدول النامية عموماً، يلجأ إلى إرسال المتدربين في بعثات خارجية .

ونظراً لمحدودية عدد وطاقات البرامج الأكاديمية في هذا المجال في الوطن العربي فإنه يخشى أن تعتمد معظم الدول العربية خاصة النفطية منها كلية على إعداد العاملين من خلال الابتعاث الخارجي إلى الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية .

ولا يقصد هنا التقليل من أهمية الابتعاث الخارجي من حيث إنه يتيح الفرصة للتعايش مع تجارب الشعوب والتعلم من إيجابياتها والاطلاع على أحدث ما توصلت إليه المعرفة الإنسانية في هذا المجال . كما أنه في ظل حداثة الدراسات العلمية والتخصصية في مجال العمل مع المعوقين في الوطن العربي، يعتبر الابتعاث الخارجي وسيلة نافعة لإعداد الأكاديميين والباحثين وغيرهم للعمل في الجامعات الوطنية والمعاهد العلمية بعد عودتهم لبلادهم . إلا أن أسلوب الابتعاث قد لا يكون مناسباً بالدرجة نفسها فيما يتعلق بإعداد الكوادر الفنية المتوسطة technicians المعنية في العمل المباشر مع المعوقين نظراً لاختلاف

الإطار الثقافي والاجتماعي من جهة، والصعوبات التي تواجه هؤلاء في تكييف ما تعلموه وفقاً لمتطلبات المجتمع المحلي نظراً لحدائثة سنهم وعوزهم للخبرة والتمرس .

وفيما يلي إيجاز للنقد الموجه لأسلوب الابتعاث الخارجي [٢، ص ١٩]:

١ - التكاليف المادية الباهظة اللازمة لتغطية نفقات المبعوثين والتي على المدى الطويل تفوق كثيراً تكاليف إنشاء برامج أكاديمية محلية .

٢ - في العادة يتم تدريب المبعوثين في أقطار تختلف في خصائصها الثقافية والسياسية والاجتماعية عن موطن المبعوث . وحيث إنه لا يمكن فصل خدمات المعوقين المختلفة عن السياسات المختلفة السائدة في المجتمع فإنه يصعب في العادة على المدرب بعد عودته أن يلائم بين مهاراته وخبراته وخصائص الخدمات المقدمة في مجتمعه .

٣ - كثيراً ما يتم تدريب المبعوثين في الخارج على أساليب عمل وباستخدام مستويات متقدمة من التقنية ليست متوفرة في بلادهم ، ولدى عودتهم يكونون عرضة لمشاعر الإحباط علاوة على محدودية الاستفادة محلياً مما تعلموه في الخارج .

وعليه يجب أن تولى الخطة الوطنية للإعداد اهتماماً خاصاً لإنشاء البرامج الأكاديمية المحلية . وحتى لو تعذر توفير الكادر الأكاديمي المناسب في المراحل الأولى فإن مثل هذا الكادر يمكن استقدامه من الخارج . ويمكن القول إن استقدام الكوادر الأكاديمية من الخارج للتدريب محلياً يعتبر في نواح كثيرة بديلاً أفضل من إرسال المتدربين للخارج . إذ علاوة على الاقتصاد في النفقات فإن وجود هذه الكوادر في برامج التدريب المحلية يتيح لها التعرف على خصائص المجتمع وطبيعة الخدمات المقدمة وإمكانيات تطويرها، وهذا بدوره سيقود إلى إجراء التعديلات المناسبة في البرامج التدريبية .

إضافة إلى البدائل السابقة فإن التدريب أثناء الخدمة يعتبر عنصراً مهماً لا غنى لأية خطة للتدريب عنه سواء في مجال صقل مهارات ومعلومات العاملين الذين سبق تأهيلهم أو

في مجال إعداد الفنيين المساعدين . كما أن التدريب أثناء الخدمة يسهم في حل العضلات التي تواجه العاملين في الميدان من حيث إنه يتيح لهم فرصة الاستئناس مباشرة برأي الخبراء حول أفضل الحلول واختبار تلك الحلول ميدانياً للتعرف على فعاليتها [٥]، ص ١٠٥-١١٤].

ويجب أن لا تكون برامج التدريب أثناء الخدمة برامج موسمية، وفي كثير من الأحيان تقوم الإدارات المختلفة بعقد دورات تدريبية قصيرة المدى دون دراسة كافية للاحتياجات الواقعية للعاملين . إن تحديد الاحتياجات التدريبية يجب أن يتم بشكل موضوعي، وعلى ضوء تلك الاحتياجات يتم التخطيط إلى سلسلة متكاملة من الحلقات والورش التدريبية، خاصة تلك ذات الطبيعة التراكمية التي تقود بمجموعها إلى تكوين خبرة تعليمية متكاملة لدى المتدرب . وفي أي الأحوال فإن التدريب أثناء الخدمة يجب أن يؤخذ في الاعتبار عند الترقية إلى وظائف أعلى أو القيادة في الميدان .

التطبيقات

على ضوء ما سبق فإنه يمكن التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات والتطبيقات فيما يتعلق بإعداد العاملين مع المعوقين في الوطن العربي أهمها:

١ - إن حاجة أقطار الوطن العربي إلى العاملين المدربين للعمل في مجالات تعليم المعوقين وتأهيلهم ورعايتهم تعتبر حاجة ماسة خاصة في ضوء النمو المتوقع في مجال خدمات المعوقين لتشمل قطاعات أوسع حيث إن أكثر من ٩٠٪ من المعوقين العرب لا تصلهم الخدمات اللازمة . وتبرز في هذا المجال أهمية وضع الخطط الطموحة وطويلة المدى لإعداد الكوادر المؤهلة والمدربة للعمل في مجال تأهيل المعوقين وخدماتهم المختلفة سواء على المستوى القطري أو المستوى القومي .

٢ - إن برامج التدريب والإعداد القائمة والمنتظمة محدودة جداً في عددها (٧ برامج فقط*) اثنان منها تخصص بالتعليم العالي (دبلوم وماجستير) واثنان في المستوى الجامعي الأول

* من خلال المراجع المتاحة .

وثلاثة برامج في مستوى الدبلوم المتوسط على الرغم من أن الحاجة أكبر ما تكون من خريجي هذا المستوى. كما أن البرامج السبعة السابقة تقتصر على التربية الخاصة وتغفل التخصصات الأخرى ذات العلاقة كالتأهيل المهني وعلاج النطق، والتربية الرياضية المعدلة.

في ضوء ذلك فإن توفير الأعداد اللازمة من العاملين المؤهلين يتطلب عملاً متواصلًا وجهداً مدروساً لتأسيس العديد من البرامج التدريبية خاصة في المستويين الأول والثاني. وفي ظل الواقع الحالي من المؤكد أن أي قطر عربي لن يكون قادراً على سد حاجته الفعلية من العاملين في مجال خدمات المعوقين قبل عقدين من الزمن في أحسن الأحوال. وتبرز الحاجة إلى دراسة أفضل السبل وأكثر الاستراتيجيات جدوى لاختصار عامل الزمن. وإضافة إلى ضرورة أن تتبنى كل جامعة عربية هذا الموضوع وتتصدى له فإنه يوصى بما يلي:

١ - النظر في إمكانية تعميم الاستفادة من نموذج التدريب الذي افترضته الرابطة الدولية للجمعيات الوطنية للمتخلفين عقلياً، إذ إن هذا النموذج يعتبر ذا جدوى اقتصادية من حيث انخفاض التكاليف واختصار الزمن اللازم للتدريب دون أن يكون ذلك على حساب النوعية. إن النموذج السابق يتمتع بدرجة عالية من المرونة لتحقيق التوازن ما بين الإمكانيات المتاحة والاحتياجات القائمة في كل التخصصات اللازمة في مجال المعوقين.

ب - في ضوء الاتجاهات الحديثة في تأهيل المعوقين وفي ظل ندرة الكفاءات المدربة يوصى بأن تركز البرامج التدريبية على تزويد خريجها بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تجعل منها مهنيين متعددي الأدوار في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم resource persons وهذا يعني أن يصبح الاتجاه غير التصنيفي في التدريب أكثر شيوعاً وقبولاً في الدوائر الأكاديمية العربية [٦، ص ٣٥].

ج - الاستفادة القصوى من برامج الإعداد والتدريب المختلفة القائمة في مجالات الدراسة الأخرى. وتكتسب معاهد إعداد المعلمين وكليات المهن الطبية

المساعدة والمعاهد التطبيقية والمهنية أهمية خاصة في هذا المجال. [٧، ص ٥٨-٥٩].

فعلى سبيل المثال، يمكن أن تقدم معاهد إعداد المعلمين عوناً مميزاً في مجال تأهيل معلمي التربية الخاصة. ففي العادة تقدم هذه المعاهد لطلابها تعليماً عاماً في مجال العمل التربوي في السنة الأولى، وتهتم بالمواد التخصصية في السنة الثانية. إن إضافة تخصص تربية خاصة إلى التخصصات القائمة في أي معهد لا تتطلب إمكانات بشرية أو مادية كبيرة نظراً لأن الطلبة يستفيدون من الطاقات الأكاديمية المتوفرة في مجالات التخصص الأخرى والتي تستطيع أن تغطي أكثر من نصف متطلبات التخصص في مجال التربية الخاصة. ومن الجدير بالذكر أن هذا الأسلوب أثبت نجاحه في العديد من الدول النامية (تايلاند، سنغافورة، الفلبين، ماليزيا) [٨، ص ص ٢٧٩-٢٨١].

وإذا تعذر إيجاد مثل هذا التخصص في الستين الدراسيتين العاديتين (في العادة دبلوم معهد المعلمين يتطلب ستين دراستين) فإنه يمكن لهذه المعاهد أن تقدم تعليماً وتدريباً تكميلياً لخريجيها الراغبين في العمل في مجال التربية الخاصة على نحو دبلوم خاص أو تدريب أثناء الخدمة.

وهنا يودّ الباحث أن يشير إلى أن ملاحظاته الميدانية للعاملين في ميدان التربية الخاصة في أكثر من قطر عربي قاده للاعتقاد إلى أن خريجي معاهد المعلمين الذين قدم لهم دورات تدريبية أثناء الخدمة كانوا أنجح من غيرهم من العاملين في الميدان. ومع أن هذه الانطباعات لا تشكل أساساً موضوعياً يمكن أن يقاس عليه، إلا أنها قد تلفت النظر إلى أهمية معاهد المعلمين في مجال إعداد معلمي التربية الخاصة.

ولا تقل كليات العلوم الطبية المساعدة أهمية عن معاهد المعلمين في هذا المجال إذ بإضافة بعض التعديلات البسيطة على برامجها القائمة تستطيع أن تخرج لنا أعداداً لا بأس

بها من أخصائيي العلاج الطبيعي وأخصائيي قياس السمع والبصر القادرين على العمل في مجال خدمات المعوقين .

وبالمثل المعاهد الفنية والتطبيقية التي تستطيع أن تسد النقص الفادح في العاملين في مجال التأهيل المهني .

٣ - يلاحظ ضعف التعاون العربي في مجال تأهيل المعوقين بشكل عام ، وغياب العمل العربي المشترك لإعداد العاملين وتبادل المعلومات والخبرات بشكل خاص . ولقد سبقت الإشارة إلى أن ارتفاع التكاليف المادية اللازمة لإنشاء البرامج الأكاديمية في الجامعات والنقص في الطاقات الأكاديمية تعتبر من أهم الصعوبات التي تعيق إنشاء البرامج الأكاديمية لإعداد مختلف فئات المهنيين المؤهلين للعمل مع المعوقين .

كما أن الأزمة الاقتصادية العالمية وتراجع العائدات النفطية العربية من المتوقع أن تؤدي إلى مضاعفة الصعوبات التي تواجه برامج التنمية في مختلف أقطار الوطن العربي خاصة غير النفطية منها والتي تعتمد اقتصادياتها بشكل كبير على تحويلات الأيدي العاملة المصدرة ، وعلى المساعدات من الأقطار المنتجة للنفط . وإذا ما أخذنا في الاعتبار انخفاض الأهمية النسبية المعطاة لخدمات المعوقين في سلم أولويات التنمية ، فإن الاستنتاج المنطقي هو أن الأغلبية الساحقة من أقطار الوطن العربي ، على انفراد تصبح غير قادرة على توفير برامج التدريب اللازمة لإعداد العاملين مع المعوقين . لذا فإن العمل العربي المشترك في هذا المجال يكتسب أهمية خاصة . ويقترح الباحث أن يترجم هذا العمل المشترك بإنشاء مركز عربي للمعلومات وتدريب العاملين مع المعوقين . وتتمثل أهمية إنشاء مثل هذا المركز فيما يلي :

١ - يؤمل أن يكون المركز نموذجاً model تستفيد منه الأقطار العربية التي ترغب في إنشاء مراكز وطنية مشابهة في المستقبل .

ب - من المتوقع أن يؤدي إنشاء المركز إلى تقنين التعاون العربي في مجال الوقاية من الإعاقة وتأهيل المعوقين وذلك بتوفير القنوات المناسبة لتبادل الخبرات والمعلومات بين مختلف الفئات المهتمة بالموضوع .

ج - يوفر المركز المقترح فرصاً مهمة للدول العربية الأقل نمواً (السودان، جيبوتي، اليمن الشمالي، اليمن الجنوبي، موريتانيا . . . إلخ) والتي من المتوقع أنها لن تسمح لها إمكانياتها المحدودة بإنشاء مراكز للتدريب أو المعلومات في مجال الإعاقة في المستقبل القريب .

د - كبرنامج إقليمي فإنه سيتمتع بأولوية لدى برامج المعونة الفنية والمادية المقدمة من المنظمات والهيئات الدولية خاصة منظمات هيئة الأمم المتحدة وكالاتها المتخصصة وبرامج المعونة الفنية في الدول المتقدمة [٩، ص ص ٨-١٣] .

ويعتبر المركز الإقليمي للتخلف العقلي في دول الكاريبي واحد من أمثلة الناجحة للمركز المقترح . ومع اختلاف الوظائف والمهام المتوقعة تبقى تجربة المكتب الإقليمي للجنة الشرق الأوسط لشؤون المكفوفين تجربة جديدة بالاعتبار .

وعلى الرغم من أن تناول التفاصيل المتعلقة بالمركز المقترح ليس من ضمن اهتمامات هذا البحث إلا أنه لا بأس من الإشارة إلى بعض الشروط التي يعتقد أنها ضرورية لنجاح المركز المقترح :

١ - حتى يكون المركز نموذجاً يحتذى وحتى يكون أكثر قدرة على الاستجابة للحاجات القائمة، يجب أن تتضمن أنشطة المركز برامج التدريب وبنكاً للمعلومات إضافة إلى الأنشطة البحثية المختلفة (سيتم توضيح هذا البند لاحقاً) .

ب - يفضل أن يتبع المركز هيئة إقليمية تطوعية أو شبه حكومية لتحاشي الصعوبات المرتبطة بالعمل العربي الرسمي إذ مما يؤسف له أن الخبرات المرتبطة بذلك النمط من العمل المشترك غير مشجعة . كما أن تبعية المركز لهيئة غير حكومية تسمح له بالاستفادة من مصادر التمويل المختلفة خاصة التبرعات والهبات .

ويعتقد الباحث أن بإمكان برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية إنشاء مثل هذا المركز بالتعاون مع مختلف الجهات الوطنية والإقليمية والدولية المهمة بمثل هذا الموضوع.

ج- من المستحسن أن يراعى في اختيار دولة المقر مجموعة من الاعتبارات التي تساعد في إنجاحه ومنها:

١ - أن يكون القطر في موقف يسمح له بتقديم بعض التسهيلات المادية والمعنوية.

٢ - أن يكون مستوى خدمات المعوقين في ذلك القطر مرضياً ويسمح بتوفير التدريب الميداني لمتسبي المركز بتعدد المؤسسات والمعاهد والبرامج التي تستخدم في هذا التدريب.

٣ - أن يكون القطر في موقع متوسط من الوطن العربي لتسهيل الاتصال والسفر بتكاليف أقل. كما يجب أن تؤخذ تكاليف الحياة بعين الاعتبار بحيث تكون مناسبة وغير مرهقة لموازنة المركز.

٤ - أن يتوافر فيه جامعات ومعاهد للتعليم العالي بحيث يمكن للمركز أن يستفيد من بعض إمكاناتها كالمكتبات وتوافر أعضاء هيئة التدريس... الخ.

٥ - أن تسمح التقاليد المرعية بتدريب الجنسين معاً، إذ كما سبق وأن أشير فإن نسبة كبيرة من العاملين في الميدان خاصة مع الأطفال المعوقين هم من الإناث.

وفيما يلي عرض سريع لأهم الأنشطة التي يتوقع أن يقوم بها المركز:

١ - في مجال التدريب

أ- برنامج أكاديمي متوسط في مجال التربية الخاصة والتأهيل.

ب- دورات تدريبية قصيرة للعاملين في الميدان في موضوعات متخصصة.

ج- ورشة تدريب متنقلة mobile training team لتدريب الأهل والعاملين المبتدئين

مع المعوقين.

د - دورات متخصصة لإعداد المدربين (تدريب المدربين) في مجال التربية الخاصة

والتأهيل ليقوموا بدورهم بالقيام بأنشطة التدريب الميداني أثناء الخدمة.

٢ - في مجال الدراسات والمعلومات

- ١ - إجراء البحوث والدراسات المتصلة بميدان الإعاقة وخدمات المعوقين .
- ب - إنشاء مكتبة قومية وبنك معلومات قومي في مجالات الإعاقة المختلفة .
- ج - القيام بتعميم المعلومات حول القضايا المختلفة المرتبطة بالإعاقة باستخدام الوسائل المقروءة والمرئية والمسموعة .
- د - إصدار مجلة علمية متخصصة في شؤون التربية الخاصة والتأهيل لنشر المعرفة العلمية ولتسهيل عملية نشر الأكاديميين لأبحاثهم حيث يلاحظ ضعف اهتمام الدوريات العلمية الأخرى بنشر مثل تلك الأبحاث بحجة عدم الاختصاص .
- هـ - إنشاء مركز مصادر resource centre يتضمن نماذج وأمثلة لمختلف المستحدثات التقنية والوسائل والمناهج المستخدمة في تأهيل المعوقين .
- و - العمل مع الجهات الأكاديمية والمجامع اللغوية من أجل تعريب المصطلحات الأجنبية المستخدمة في مجال الإعاقة .
- ي - تقديم الاستشارات للدول والجمعيات والأفراد في مجالات الإعاقة المختلفة .
- ع - عقد وتنظيم المؤتمرات العلمية والندوات والحلقات الدراسية .

٤ - إضافة إلى الاستنتاجات والملاحظات التي سبق ذكرها، تجدر الإشارة إلى قضية مهمة تتعلق بضعف الاتصال بين الأكاديميين والمهنيين العاملين والمهتمين في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم . ومن المؤكد أن التواصل المستمر والمنظم سيسهم بشكل واضح في إغناء الخبرة ويوفر آفاقاً جديدة للنمو المهني ويعزز مكانة المهنة . لذا يقترح أن تتضافر الجهود لتأسيس اتحاد مهني عربي لمختلف العاملين في مجالات الإعاقة .

ومن المتوقع أن الاتحاد المقترح سيكون ذا طابع علمي وفني وليس تجمّعاً نقابياً . إن وجود مثل هذا الاتحاد سيؤدي إلى نتائج إيجابية على مختلف الأصعدة . وتكفي الإشارة إلى أن المنظمات المهنية تلعب في العادة دوراً أساسياً في تقدم المهنة وتطويرها، من خلال العمل المهني الجاد وتبادل الخبرات والمعلومات وإرساء التقاليد المهنية، وعقد المؤتمرات الدورية، وإصدار المجلات المهنية، وغيرها من الوسائل .

المراجع

- [١] المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم . دليل معاهد إعداد معلمي التربية الخاصة وتأهيل المعوقين في الوطن العربي . تونس ، ١٩٨٦ م .
- [٢] Warms, D., and S. Hammerman. *The Rehabilitation Decade: The First Years 1970-1972*. New York: Rehabilitation International, 1972.
- [٣] Qaryouti, Yousef. "Special Education in Jordan: A Present Status and Needs Assessment Study." Unpublished Doctoral Dissertation, Michigan State University, 1983.
- [٤] Roher, A. "Choices in Preparation of Personnel in Mental Retardation and Developmental Disabilities - A Planned Approach to Meeting International Needs." In *ISMH Proceeding of the 7th Congress on the Mentally Handicapped*. Bruxelles: Auther, 1978, 295-300.
- [٥] Bucibci, M., and M. Brau. "Training Specialized Staff for the Mentally Handicapped: An Approach for Developing Countries." *Assignment Children*, 53/54 (1981), 105-14.
- [٦] شعبة الإعلام الاقتصادي والاجتماعي . «عقد الأمم المتحدة للمعوقين ١٩٨٣ - ١٩٩٠ م : برنامج العمل العالمي المتعلق بالمعوقين .» نيويورك : الأمم المتحدة ، ١٩٨٣ م .
- [٧] Perquet, O. *Community Based Rehabilitation Services: The Experience of Bacolod, Philippines and the Asia/Pacific Region*. New York: World Rehabilitation Fund, 1984.
- [٨] Specko, O. "Personnel Preparation: International Comparisons." In Fink, A., ed. *International Perspectives on Future Special Education: Proceedings of the First6 World congress on Future Special Education*. Reston: Council for Exceptional Children, 1978; pp. 279-81.
- [٩] Jansson, K. "Technical Co-operation for Disability Prevention and Rehabilitation: Consideration for Future Action." Paper Presented at The World Symposium of Experts on Technical Co-operation Among Developing Countries and Technical Assistance in the Field of Disability Prevention and Rehabilitation. Available from IYDP Secretariate, Vienna, 1981.

General Considerations of National Plans for Training Professionals in Special Education and Rehabilitation

Yousef Qaryouti

*Assistant Professor, Department of Special Education, College of Education,
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia*

Abstract. The lack of trained professionals in the fields of rehabilitation and special education in the Arab World is considered to be a limiting factor for the development of services for the handicapped. Therefore, national plans for the development of human resources in the Arab region, should give a higher priority for training programs of special education and rehabilitation professionals. The aim of this study is to article the major factors which should be considered by short-term and long-term plans for training professionals to work with the disabled. The study also discussed in detail various levels and methods of training assumed to be appropriate for the Arab countries. Based on the present status of existing training programs several recommendations were suggested, one of which is the establishment of a regional center for training and information on disability.