

العنوان:	مساندة العاملين المعاقين فكراً في بيئة العمل: الواقع والمأمول
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	منصور، السيد كامل الشربيني
مؤلفين آخرين:	فيصل، ضياء أبوعاصي(م. مشارك)
المجلد/العدد:	مج23, ع80
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2013
الشهر:	يوليه
الصفحات:	103 - 135
رقم MD:	1011993
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	المعاقين فكراً، بيئة العمل، الأداء المهني، العلاقات الاجتماعية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1011993

مساعدة العاملين المعاقين فكراً في بيئة العمل

" الواقع والمأمول "

د/ السيد كامل الشريبي منصور¹

أ/ ضياء أبو عاصي فيصل²

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى رصد واقع العاملين المعاقين فكراً في بيئة العمل ، حيث أكدت على أن العمال المعاقين فكراً لديهم الكثير من المشكلات في بيئة العمل بسبب نقص في تدريبهم قبل وبعد تخرجهم من المدرسة ، ومشكلات الأداء المهني ، والتي تتضح في كثرة المشكلات الصحية التي يعانون منها ، وغياب المساعدة الاجتماعية في بيئة العمل ، والاتجاهات السلبية من زملائهم في العمل ، والقصور في المهارات الاجتماعية ، واستثناء أصحاب العمل عنهم بسبب انخفاض مستويات الإنتاج . وتوصلت الدراسة إلى بعض التوصيات الهامة والتي تحد من هذه العقبات التي تواجه العمال المعاقين فكراً ومنها تصميم أدوات التقويم المناسبة لهم، وتحليل العمل ، وضرورة توفير الإمكانيات المناسبة في بيئة التدريب ، وتدريب العمال المعاقين فكراً أثناء الدراسة وبعدها على المهن التي تناسبهم ، وتشجيع أصحاب العمل على مساعدتهم ، وتحسين العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل ، والإفادة من البرامج الناجحة في مساعدة العمل.

¹ أستاذ مشارك بقسم الصحة النفسية ، كلية التربية بالعريش ، جامعة قناة السويس ، قسم التربية الخاصة - جامعة الطائف

² مدرس مساعد بقسم الصحة النفسية ، كلية التربية بالعريش ، جامعة قناة السويس

مساعدة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل

" الواقع والمأمول "

د/ السيد كامل الشربيني منصور^٢

أ/ ضياء أبو عاصمي فيصل

مقدمة

تغيرت نظرة المجتمع نحو تأهيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة عامة ، والمعاقين فكرياً بصفة خاصة ، وأصبح للجمعيات الأهلية ، وبعض المنظمات والهيئات الدولية دوراً نشطاً في مساعدة العمال المعاقين فكرياً. وأدى اهتمام المجتمع بهم إلى تحويلهم إلى مواطنين منتجين لا يعيشون عالة على ذويهم.

يحقق العمل للعمال المعاقين فكرياً الاستقلال الاقتصادي الذي يعظم احترام الفرد لذاته ، وإحساسه بقيمته ، وكذلك يكون مصدراً لإحساسه وإشعاره بالأمان في حالة عدم وجود الوالدين (Wall , 1979 , 56-57) ويمثل العمل فرصة طيبة للدمج الاجتماعي ، وتبوء الفرد مكانة مرموقة داخل المجتمع (Stevens & Martin, 1999) كما يؤدي إلى زيادة التفاعل مع الأقران غير المعوقين ، ويحقق مستويات مرتفعة من جودة الحياة (Kober & Eggleton , 2005)

وبالرغم من أهمية العمل لذوي الإعاقة الفكرية إلا أن الكثير منهم يفقد العمل بسبب القصور في المهارة الاجتماعية ، وغياب المساعدة الاجتماعية في بيئة العمل ، ونقص في التدريب ، وفي الوعي والاستعداد ، والاضطرابات المزاجية ، ومستويات متدنية من الإنتاج ، واستغناء المؤسسات عنهم ، ومشكلات الأداء المهني ، والمشكلات الصحية (Botuck et al , 1992 ; Hanley -Maxwell et al ., 1986 ; Howarth et al ., 2006 ; Hill et al , 1986)

³ أستاذ مشارك بقسم الصحة النفسية ، كلية التربية بالعرش ، جامعة قناة السويس ، قسم التربية الخاصة -جامعة الطائف

⁴ ** مدرس مساعد بقسم الصحة النفسية ، كلية التربية بالعرش ، جامعة قناة السويس

مشكلة الدراسة

يلاحظ ارتفاع معدلات البطالة بين المعاقين فكرياً فهم أقل احتمالاً في الحصول على عمل مقارنةً بالعاديين (Chadsey-Rusch et al., 1992) وعندما يتمكنون من الحصول على العمل فيكون لبعض الوقت ، ويحصلون على مقابل مادي متدني. وفي هذا الصدد أسفرت نتائج دراسة شيفر وآخرون (Schafer et al., 1987) عن أن (١٣٧) عاملاً متخلفاً عقلياً تلقوا خدمات المساندة بنسبة (٥٧%) ، و(١٦٦) عاملاً قد تم تشغيلهم بنسبة (٥٨%) ، وبقي (١٨٠) عاملاً متخلفاً عقلياً بنسبة (٤٩%) بدون مساندة ، كما تم تكريب ٦٥% على العمل. وانتهت نتائج دراسة شيفر وآخرون (Shafer et al., 1991) إلى أن حوالي ٧٠% من الأفراد المعاقين فكرياً يفتقدون أعمالهم خلال فترة العامين ، وحوالي ٣٠% من العمال المعاقين فكرياً لا يعملون ، وانتهت نتائج دراسة ريفيل وآخرون (Revell et al., 1994) إلى أن ٦٢،٨% من عينة العمال المعاقين فكرياً قد تلقوا خدمات مساندة في العمل ، واستقبل فقط ٩% من المعاقين فكرياً شديدي الدرجة خدمات مساندة . انتهت نتائج دراسة جميل وآخرون (Gumpel et al., 2000) إلى أن المشكلات الاجتماعية في بيئة العمل تكون أكبر تحدي للأفراد المعاقين فكرياً من المشكلات الشائعة التي يواجهونها في المجتمع . وأسفرت نتائج دراسة تيبست وآخرون (Test et al., 2000) عن انخفاض مستوى الرضا عن الأجور لدى الأفراد المعاقين فكرياً.

وانتهت نتائج دراسة هورث وآخرون (Howarth et al., 2006) إلى أن ٧٥،٥% من المعاقين فكرياً البالغ عددهم ١١٩٨ كانوا يعملون في عام ٢٠٠١ ، استمروا في أعمالهم و ٢٧،٥% من العينة البالغ عددهم (٤٥٥) تركوا أعمالهم في العام التالي. وأسفرت نتائج دراسة جاهودا وآخرون (Jahoda et al., 2008) عن وجود قصور في القبول الاجتماعي في بيئة العمل. كما انتهت نتائج دراسة جاهودا وآخرون (Jahoda et al., 2009) إلى وجود قصور في التفاعل الاجتماعي في بيئة العمل لدى العمال المعاقين فكرياً ، وزيادة في مستوى القلق لديهم إزاء كفاءتهم لمقابلة مطالب العمل. وانتهت نتائج دراسة (Beyer et al., 2010) إلى أن مساندة العمال المعاقين فكرياً كانت جودتها منخفضة مقارنةً بالعمال الأسوياء.

نستخلص من العرض السابق أن العمال المعاقين فكرياً يلاقون صعوبات جمة في الالتحاق بأعمال تناسب قدراتهم وإمكاناتهم ، وإذا تمكنوا من الالتحاق بهم فيكون ذلك لبعض

مساعدة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل " الواقع والمأمول "

الوقت ، وهم في الغالب يتركون العمل لعدم مقدرتهم على الأداء ، ولوجود معوقات مرتبطة بقدراتهم وإمكانياتهم ، وأخرى مرتبطة بالإعداد المهني ، ومعوقات مرتبطة ببيئة العمل ، وتحقق مساعدة العمال المعاقين فكرياً دوراً بارزاً في حصولهم على أعمال مناسبة لقدراتهم ، واستمرارهم في العمل لفترات أطول ، وحصولهم على رواتب مجزية مقارنة بهؤلاء العمال المعاقين فكرياً الذين لا يتلقون مساعدات في العمل.

أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة إلى :

١- أهمية المساعدة في تقليص مستويات غياب الفرد عن العمل ، وخفض مستويات الاضطرابات النفسية لديه.

٢- الدور المتنامي للمساعدة الاجتماعية في استمرارية الفرد في العمل.

٣- الدور المتزايد لتدريب العمال المعاقين فكرياً في بيئة العمل من أجل الارتقاء بالأداء ، وضمان استمرارية العمال المعاقين فكرياً في أعمالهم ، بما يعود بالنفع والفائدة على حياتهم ورفاهية مجتمعاتهم.

٤- يواجه الأفراد المعاقون فكرياً الذين لا يعملون صعوبات مالية ينتج عنها مخاطر مرتفعة للإصابة بالاضطرابات النفسية والاجتماعية (Price , 1992).

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى :

١- وصف مساعدة العمل.

٢- النظرة المستقبلية لمساعدة العاملين المعاقين فكرياً.

أولاً : الإعاقة الفكرية

تعريف الإعاقة الفكرية :

وضعت الجمعية الأمريكية للإعاقات الفكرية والنمائية **The American Association on Intellectual Disabilities (AAIDD)** تعريفاً للإعاقة الفكرية ينص على أنها " إعاقة تميزت بقصور جوهري لكل من الأداء العقلي والسلوك التكيفي معبر عنها في المهارات التكيفية العملية ، الاجتماعية ، المفاهيمية ، وتتشأ قبل سن ١٨ سنة .

طبقاً لهذا التعريف فإن هناك خمسة افتراضات ضرورية لتطبيق هذا التعريف :

- ١- القصور في الأداء الراهن للفرد يجب أن يعتبر داخل سياق البيئة المجتمعية.
- ٢- التقويم الصادق يهتم بالتنوع اللغوي ، والثقافي ، وأيضاً الفروق في العوامل الثقافية والحسية ، والحركية ، والسلوكية.
- ٣- القصور داخل الفرد غالباً يوجد مع جوانب قوة.
- ٤- الغرض المهم لوصف القصور يكون في نمو بروفيل للمساعدة.
- ٥- مع الدعم المناسب عبر فترات المساعدة يتحسن أداء الفرد ، (In : Bellini , 2003 , 135- 136; Schalock et al., 2010. 5)

خصائص المعاقين فكرياً :

- ١- يعاني المعاقون فكرياً من قصور في الوظائف الحركية : كالتوافق العضلي - العصبي ، والتأزر البصري الحركي ، كما أنهم أكثر عرضة للإصابة بالأمراض .
- ٢- ترتفع نسبة الإصابة بمعوقات الإدراك الحسي لدى المعاقين فكرياً بصورة كبيرة عن نسبتها لدى المعوقين من فئات أخرى .
- ٣- يُظهر الأطفال المعاقين فكرياً قصوراً في الانتباه ، وهم أكثر عرضة للنسيان والسرحان ، ومدى الانتباه لديهم قصير مقارنة بالعاديين ، كما يعانون من قصور في السرعة التي تنقل المعلومات خلالها من الذاكرة الحسية إلى مخزن الذاكرة قصيرة الأمد. ولديهم قصور في الذاكرة قصيرة الأمد حيث يحدث تدهور سريع في القدرة على الإبقاء على المثبرات.
- ٤- ينمو تفكير المعاق فكرياً بمعدلات بطيئة بسبب القصور في ذاكرة الطفل ، وضعف قدرة الطفل على تكوين المفاهيم ، وضآلة حصيلته اللغوية.
- ٥- يُبدي المعاقون فكرياً مشكلات لغوية بسبب ضعف قدرتهم على استقبال المعلومات ، وتشتت انتباههم ، وقصور في الذاكرة ، وضعف التمييز بين المتشابهات.
- ٦- يُنظر إلي الكثير من المعاقين فكرياً على أنهم سلبيين ، وقائسين ، واندفاعيين وغير ناضجين ، وينسحبون من المواقف ، وقابلين للإحباط ، كما أنهم يتميزون بالتصلب ولديهم قصور في المثابرة ، وقدرة منخفضة على تحمل الإحباط ، كما أن مفهوم الذات لديهم غير

مساعدة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل " الواقع والمأمول "

واقعي ، ومستوى الطموح لديهم متدني ، والدافعية منخفضة ، وتوقع متدني للنجاح ،
والميل إلى رد الفعل السلبي يكون مرتفعاً لدى الراشدين غير المأوفين.

٧- يُظهر الأفراد المعاقون فكرياً قصوراً ملموساً في القدرة على التفاعل الاجتماعي مع الآخرين ،
ولديهم قصور في المهارات الاجتماعية ، وقصور في المبادرة ، وينسحبون من المواقف
الاجتماعية لصعوبة التفاعل مع الآخرين.

٨- ترتفع نسبة انتشار الاضطرابات النفسية لدى المعاقين فكرياً مثل : الاكتئاب ، واضطرابات
القلق ، والعدوان ، واضطرابات قصور الانتباه/النشاط الزائد ADHD. ومشكلات الضبط
الاندفاعي ، واضطرابات الإدمان. وسلوك التدمير ، وإيذاء الذات.

٩- يُظهر المعاقون فكرياً قصوراً واضحاً في قدرتهم على حل المشكلات الاجتماعية (السيد
الشربيني ، ٢٠٠٨).

ثانياً :مساعدة العمل Supported Employment

نتناول فيما يلي تعريف المساعدة وأهميتها وأسسها ، ومكونات المساعدة وقياسها وأهم
البرامج التي استخدمت مساعدة العمل :

بدأ استخدام مصطلح مساعدة العمل في منتصف عام ١٩٧٠ ، وامتدت جذوره إلى علم
١٩٥٠ ، وكمهنية أساسية في النمو المهني للأفراد ذوي الإعاقات الذين يتعرضون لصعوبات في
مجموعهم في العمل المجتمعي.

تُعرف مساعدة العمل على أنها تمهيلات للعمل التنافسي في أوضاع العمل الدمجية للأفراد
ذوي الإعاقات (المضطربين نفسياً ، المعاقين فكرياً ، صعوبات التعلم ، إصابات المخ ... الخ)
والذين لا يمكنهم تقليدياً المنافسة في العمل بسبب طبيعة إعاقاتهم ، ويحتاجون إلى خدمات
المساعدة المستمرة لكي يؤديوا أعمالهم ، ومساعدة العمل تشتمل على تزويدهم بالمساعدة من
خلال التدريب المهني المتواصل ، وتمهيلات استخدام وسائل الانتقال ، واستخدام التكنولوجيا
المساعدة ، والتدريب المهني المتخصص ، وبناء علاقات اجتماعية جيدة".

وعلى الرغم من المكاسب الكبيرة التي حققها المعاقين فكرياً في أدائهم للعمل ، إلا أنهم لا
يزالون يواجهون بمشكلات كثيرة من حيث مساعدتهم في العمل ، والدمج الاجتماعي في بيئة
العمل (Gaylor - Ross et al., 1995; Parent et al., 1992).

أهمية المساندة في بيئة العمل :

١- أكد والش وكاستنر (Walsh & Kastner , 1999) على أهمية مساندة العمل (الرعاية الصحية والاجتماعية والاهتمام بتدريب الأفراد المعاقين فكرياً) ، والتي هي امتداد طبيعي لانترام الحكومات لإثراء حياة الأفراد المعوقين (Wieck , 1988).

٢- أسفرت نتائج دراسة فيزوسفران وآخرون (Viswesvaran et al ., 1999) عن أن المساندة الاجتماعية تخفف من التأثيرات الضارة الناتجة عن ضغوط العمل .

٣- المساندة في العمل لا تسهل فقط التدريب على المهارات الوظيفية بل تأخذ في الاعتبار تسهيل التفاعلات الاجتماعية المناسبة مع المشرفين والزملاء ، والمجتمع على رحابته (Chadsey-Rusch , 1986) .

٤- تحسن المساندة في العمل من مفهوم الذات وتقدير الذات لدى العمال المعاقين فكرياً في أوضاع العمل (Klein & D'auanno ., 1986).

٥- يستمر عدد كبير من المعاقين فكرياً شديدي الدرجة في أعمالهم من خلال تلقي خدمات المساندة من المجتمع المحلي (Wehman & Kregel, 1990).

٦- تسهم أنشطة مساندة العمل في زيادة ساعات العمل ، والأجور ، ومستويات مرتفعة من دمج المعوقين في بيئة العمل (Wehman & Moon , 1988).

٧- عجز المعاقين فكرياً عن الحصول والاستمرار في مهن بدون مساندة مقننة . فالتحول المتكفي لمهارات المهنة عبر أوضاع العمل ، والاكساب البطيء لمتطلبات المهنة ، تكون ملامح مميزة للمعاقين فكرياً ، ومن هنا تصبح الحاجة ماسة إلى الاهتمام ببرامج مساندة العمل.

٨- انتهت نتائج دراسة كروتش وآخرون (Crouch et al , 1984) إلى أن مساندة العمال المعاقين فكرياً في أوضاع العمل نادراً ما تأتي من قبل المشرفين .

الأسس التي تسند عليها مساندة العمل للمعاقين فكرياً :

مكونات المساندة في بيئة العمل :

تركز خدمات المساندة المقدمة للمعاق فكرياً على تحقيق التكيف مع العمل والذي يقضي إلى

مساعدة العاملين المعاقين فكراً في بيئة العمل " الواقع والمأمول "

الإحساس بالرضا المهني ، والحصول على مزيد من التقود ، والعمل لفترات زمنية أطول مقارنة بأقرانهم الأقل حصولاً على خدمات مساعدة (Davies et al ., 2002) .

وقد حدد تراش ورش (Trach & Rusch , 1989) (٥) مكونات لمساعدة العمل :

١- المسح المهني وتحليل الأنشطة المرتبطة به.

٢- المضاهاة بين الفرد والمهنة.

٣- الحصول على العمل والمحافظة عليه.

٤- الخدمات المرتبطة بالعمل.

٥- ملاءمة المهنة.

ويمكن تصنيف مكونات المساعدة في (٥) مراحل هي : التقييم ، نمو المهنة ، التدريب المهني ، التشغيل المهني ، الاحتفاظ بالمهنة ونتناول تلك المراحل على النحو التالي :

١- التقييم Assessment

يمكن تعريف التقييم على أنه "عملية تقدير جميع القدرات لدى المعوق ، وتحديد جوانب القوة وأوجه القصور لديه ، بغرض التنبؤ بإمكانيات تشغيله". ويتم تحديد القدرات والتفضيلات والاحتياجات أثناء مرحلة التقييم الأولى . ومن خلال المقابلة ، وملاحظة المعاق فكراً عبر أوضاع مختلفة ، ومراجعة السلوك النفسي والطبي المناسب ، وتكوين الموقف الرسمي . والهدف من التقييم مساعدة المعاق فكراً على إيجاد مهنة تناسب قدراته وإمكانياته.

٢- نمو المهنة Job Development

تحدد نمو المهنة على أنها " عملية تحديد وتقدير فرص العمل المناسبة ، والمهن التي تكون متسقة مع اهتمامات الفرد ، وقدراته ، والأهداف المهنية ، والنتائج المرغوبة المحددة". وتتضمن هذه المرحلة إكمال المصوح المجتمعية المرتبطة بالنمو المهني ، واتجاز استراتيجيات التفاوض ومواقف السوق المتضمنة في تدعيم مفهوم العمل المساعد. وفي هذه المرحلة لا بد من أن نحدد العلاقة بين الخصائص الشخصية الممكنة للعامل ، وخصائص العمل ، ونماذج التشغيل والنتائج المتوقعة. وقد يكون للإعاقة تأثير ضئيل على نمو المهنة لدى بعض المعاقين فكراً ، وقد يكون هذا التأثير بالغاً لدى البعض الآخر فتؤثر في خبراتهم ، وفي تقديرهم لنواتهم ، وفي طموحهم المهني (Szymanski & Hanley -Maxwell , 1996)

٣- التدريب المهني Vocational Training

يشير ماوتز وآخرون ، روجان وهيلد ، (Rogan & Held , 2001 ; Mautz et al . , 1999) إلى أن نقص التدريب يؤثر سلباً على أداء الفرد في عمله . ومن هذا المنطلق فإن الهدف من التدريب يكون امتلاك الفرد لكل المهارات المرتبطة بالعمل ، والمهارات الاجتماعية التي يحتاجها للاستمرار في العمل. وهناك أربع متغيرات مرتبطة بالتدريب : التدريب السابق ، خبرات العمل ، التدريب الحالي ، حضور العمل (Wacker et al . , 1989).

وفي أي برنامج لمساعدة العمل فإن الشخص المعاق فكرياً في عمله يركز على المجتمع، ومع التدريب والاستمرار في التدريب في العمل ، فإن ذلك يحسن من أدائه للعمل باستقلال ، وهذه المساعدة سوف تختفي مع مرور الوقت (Hallahan & Kauffman , 1978 , 99) ما يعضد أهمية التدريب أن كل مستويات ذوي الإعاقة الفكرية قابلة للتدريب الحرفي الجزئي. والكثير من المعاقين فكرياً الذين تلقوا مساعدات أثناء تدريبهم في أعمال حقيقية ، تمكنوا من الانجاز على نحو طيب (Bellamy et al . , 1979) وفي هذا الصدد انتهت نتائج دراسة وكر بيرج (Wacker & Berg , 1984) من خلال تدريب ثلاثة مرافقين معاقين فكرياً شديدي الإعاقة من خلال استخدام أسلوب الحث بالصور لأداء المهمة إلى أن المعاقين فكرياً أكملوا مهمة التدريب مع دقة في أدائهم وصلت إلى ٩٦% . وأجريت دراسة جروسبي وهيوارد (Grossi & Heward, 1998) للتحقق من مدى المساعدة التي تلقاها أربعة نكسور معاقين فكرياً يعملون بأحد المطاعم. وقد تم التحقق من كمية الإنتاج ، والنوعية ، ومدى الدقة ، ودقة الضبط الذاتي لأداء العمل ، وبعد تدريب العمال المتخلفين ، تحسن ضبطهم للذات ، وحدثت زيادة في الإنتاج ، وزيادة في الدقة.

يحتاج المراهق المعاق فكرياً إلى الإعداد لمرحلة ما بعد المدرسة ، وهؤلاء الذين يكونون لديهم قدرة على تحمل المسؤولية في برامج العمل في محطات الخدمة ، ومن خلال هذه البرامج يتعلمون كيف يتمكنون من الحصول على النقود ، وكيف يخططون الميزانية ، وكيف يؤدون بطريقة مناسبة (Schwartz , 1975 , 29).

الاعتبارات الواجب مراعاتها عند التدريب :

* تحديد أولويات العمل ومهارات العمل ، وتحديد بيئة العمل المناسبة لتوقعات العميل .

- استخدام فنيات العمل في بيئة دمجية تكون مفيدة لأوضاع العمل.
- تحليل العمل لتحديد الخطوات التي يجب اتباعها للتدريب على المهنة.
- استخدام التعليمات المنظمة المقننة ، وثبات إدارة الذات في التدريب على المهنة.
- الحث على التفاعلات بين العاملين بعضهم البعض.
- اخفاء المساعدة مع مرور الوقت مع الزيادة المتسقة في عدد خطوات العمل لإكمالها والانتباه الجيد للمهمة (Stevens & Martin, 1999, 22-23).

مزايا التدريب المهني

تتعدد مزايا التدريب على النحو الآتي :

- بطور التدريب المهني الكفاءة في مهارات محددة.
- إعداد الشخص لمهنة محددة والعمل (Wright , 1980; Wright , 1983) .
- يساعد المعاقون فكرياً على التوافق مع مطالب العمل والمجتمع ، ويخفض أي أعباء اجتماعية واقتصادية والتي من الممكن أن تعوق عملية التأهيل (Rubin & Roessler , 1987)
- يزيد التدريب الفرد المتدرب تحت التمرين بخبرات شتى ، تكون مفيدة له في مواقف العمل الفعلية فيما بعد.
- تكوين اتجاه نحو التغيرات التي يمكن أن يتطلبها العمل في المستقبل.
- إعطاء المتدرب الفرصة لملاحظة السلوك تحت مختلف الظروف الفعلية ، ومن ثم وضع القرارات الملائمة المبنية على هذه الملاحظة (Wolfensberger , 1968, 253) .
- يحسن التدريب المهني الجوانب الاجتماعية والانفعالية والبدنية لأنشطة العمل ويعمل على تقوية العلاقات بين الأشخاص.
- يساعد على حسن الاختيار وينمي الاستقلالية.
- يزيد التدريب على المهنة المتدرب بخبرات العمل العلاجية المصممة لتدعيم اكتساب السلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالعمل والعادات.

- يعمل على تعديل الاتجاهات والسلوكيات التي تكف الأداء المهني المرضي.
- التدريب المهني لا يقتصر على الوظيفة بل يمتد إلى إنجاز العديد من المهارات الأخرى مثل التعامل بالنقود ، والعناية بالسيارة ، والحصول على التأمين ، وإجراء المقابلات للاتحاق بالوظائف ، والإفادة من وقت الفراغ ، والتوافق مع عالم العمل ، والتكيف مع مطالب الحياة . (Kirk et al , 1997 , 213) .

أسباب القصور في عمليات التدريب

- نقص المعدات أو الآلات المعدة للتدريب في ورش العمل.
- قصور في مستوى الاتصال مع الشركات التجارية.
- هناك القليل من المراقبة والملاحظة في مكان العمل.
- يستقبل العمال المعاقون فكراً مسانداً لقل من قبل الإخصائيين المدربين . (Mank et al .. 1999)

تحديد المسؤوليات ، والمعارف ، والقدرات في التدريب المهني.

(أ) تحديد المسؤوليات :

تحديد المسؤوليات المهنية وتشتمل على الالتزام بالعمل . وينتج عن نقص المسؤولية المهنية كثرة غياب المعاني فكراً عن عمله ، والتأخر عن أداء العمل ، وقصور في ذمته للعمل ، والاتجاه المتكفي نحو التكريب .

يتم تحديد المسؤوليات من خلال إنجاز النقاط التالية :

- ١- الحصول على تدريب فاعل في المجتمع (بيئة الدمج).
- ٢- الاشتراك في تحليل متطلبات العمل في بيئة العمل.
- ٣- مراجعة تقويم العمل من حيث المهنة والذي يتضمن السلوكيات التكيفية من خلال الرعاية الوالدية ، والمواصلات ، واستعداد العامل للعمل ... الخ .
- ٤- تطوير واتجاز الخطط التنظيمية المباشرة للعمال في العمل من حيث التدريب على المهارات

المحددة ، أو التوافق مع بيئة العمل .

٥- استمرار تسجيل حالة العامل ، وتقييم الخطط التعليمية ، وتحديد مدى تقدم العامل شهرياً ، وعمل مراقبات للأداء ، وعمل مراجعات حينما يكون ذلك ضرورياً .

٦- بناء صلات وثيقة مع صاحب العمل والبرنامج المُعد ، والحصول على المعلومات من أصحاب العمل فيما يتعلق بالأداء في العمل .

٧- تسهيل مراجعة الحالات وتخطيط الهدف .

٨- التزود باستمرارية المراقبة والمتابعة لمساعدة العمل ، واستمرار العمال في أداء أعمالهم .

(ب) تشمل المعارف والقدرات :

• المعارف عن التتابع النمائي ، والقدرة على تطوير الأداء .

• القدرة على تطويع وتكييف متطلبات العمل لمستوى الإعاقة .

• القدرة على تحليل مواقف العمل .

هناك العديد من المكونات التي تحدد طبقاً لاحتياجات التدريب :

• الاهتمام بحقوق واحتياجات الأفراد المعاقين فكرياً والتي تتضمن الرغبة في ارتباط هؤلاء الأفراد بمستويات مرتفعة من الانجاز والكفاءة .

• التعاون المتواصل مع أصحاب العمل ، ومع من يقوم بتدريبهم .

• مهارات التواصل الفاعل سواء كانت لفظية أو عملية .

• الالتزام بالمعارف وبمبادئ ومفاهيم الدمج في بيئة العمل .

حدد بين وزشمانجلو (Beane&Zachmanoglou, 1979) خمسة مكونات نفسية اجتماعية

لتعليم المهن :

• تعليم المهنة تساعد الأفراد على تحديد مراحل نضجهم .

• تساعد على تنمية أو تطوير إحساسهم بالقيمة أو بالجدارة ، وبأهمية حياتهم ، كما أنها

توجه حياتهم .

- * تساعدهم على أن يصبحوا أعضاء في المجتمع ، وتؤدي إلى تطبيقات قواعد مبادئ السوية.
- * كما أنها تسهل الرغبة في مقابلة معايير الراشدين.
- * تساعدهم على أن يصبحوا قادرين بصورة كبيرة على الأداء بكفاية في أنواع حياتهم المختلفة.

بعض النقاط المهمة التي تساعد في تحقيق أهداف التدريب :

- ١- استئثار السلوك التلقائي لدى المعاق فكراً .
- ٢- أن يكون التدريب ملامحاً لقدرات واستعدادات المعاق فكراً.
- ٣- أن تكون بيئة التدريب مناسبة وقريبة مما يحدث في سوق العمل الفعلية.
- ٤- تشجيع المعاق فكراً على الانتباه للمثيرات في بيئة العمل.
- ٥- بناء علاقات وثيقة بين المدرب والمتدرب.
- ٦- أن يكون التدريب فردياً وأن يكرر ويعتمد على جوانب محسومة.
- ٧- أن يعرف المتدرب نتيجة عمله من حيث موقعه في المنتج النهائي ، واتصاله بأعمال الآخرين.
- ٨- إتاحة الفرص لكل متخلف عقلياً لفحص العديد من المهن من خلال المساعدة ، مع التأكيد على التقويم الذاتي لكل منها.
- ٩- يتم التحقق من التمكن والإجادة من خلال القيام بأداء المهمة بطرق متباينة في بيئات طبيعية ومع أفراد مختلفين (Radabaugh & Yukish , 1982 , 175-176).

يتميز مدخل التدريب المهني المستند على مساندة العمل بعدة إيجابيات تتباين عن
مداخل الخدمات التقليدية وهي :

- * العمل : الغرض من هذا المدخل الحصول على عمل مناسب.
- * استمرارية المساندة : ينصب التركيز على دوام المساندة في الحصول على عمل والمحافظة على البقاء في هذا العمل.

• التركيز لا ينصب فقط على إيجاد فرص للعمل ، بل أكثر من ذلك التركيز على التزود بالخدمات لنمو المهارات.

• الدمج الاجتماعي : يتم التركيز على إنشاء واستمرارية العلاقات الوثيقة مع العاديين.

• الاشتراك الكامل : الأفراد الذين يكونون شديدي الإعاقة لا يتم استبعادهم من دائرة مساندة العمل.

• التنوع والمرونة : مساندة العمل لا يكون برنامجاً منغلِقاً ولكن يكون متشعباً بالاختيارات (Wehman et al , 1992).

السلوكيات الاجتماعية في بيئة العمل :

الصورة المثالية في بيئة العمل تكون في البناء الاجتماعي المحيط بالعامل المعاق فكرياً أثناء تدريبه وعمله (Krüber & VanDongen , 2003) ، وعلى الرغم من أن المعاقين فكرياً بعد أن يتلقوا تدريباً متميزاً على مهارات العمل ، إلا أنهم قد يعجزون عن الأداء الجيد ، وهذا ما أكدته نتائج دراسة سيجل وجايلورد (Slegel & Gaylord-Ross , 1991) بأن هناك علاقة إيجابية بين القبول الاجتماعي ونجاح الفرد في تدريبه وأدائه لعمله.

كما وجد كوهين (Cohen, 1960) أن معظم أسباب الفشل الوظيفي لدى المعاقين فكرياً بعد الانتقال من المؤسسات إلى المجتمع لا يرجع إلى افتقارهم المهارة ، أو متطلبات القوة التي تتطلبها مهام الوظيفة فحسب ، بل أكثر من ذلك يعزى إلى التوافق المجتمعي مثل : الاتجاهات السلبية إزاء المعاقين فكرياً ، وقد انتهت نتائج دراسة شالوك وهاربر (Schalock & Harper, 1978) إلى أن حوالي ١٣% من عينة المعاقين فكرياً فشلوا في أداء الأعمال التنافسية ، ويرجع ذلك إلى عدم كفاية السلوك وقصور التدريب ، والعمل ببطء ، وقصور في المهارات الاجتماعية . أما نتائج دراسة جرينسبان وشولتز (Greenspan & Shoultz, 1981) فقد انتهت إلى أن المعاقين فكرياً يفقدون وظائفهم لأسباب اجتماعية. وقد يرجع فقدهم لوظائفهم إلى قصور قدراتهم على التفاعل مع الآخرين.

وأُسفرت نتائج دراسة بارنيت وآخرون (Parent et al ., 1992) عن أن المعاقين فكرياً يتباينون عن زملائهم في محتوى ملاعبة التفاعلات الاجتماعية ، وأنهم أقل احتمالاً أن يتفاعلوا أثناء فترات الراحة (غالباً يجلسون بمفردهم) وأكثر احتمالاً أن تدور مناقشتهم حول موضوعات غير ذات صلة بالعمل مقارنة بأقرانهم من العمال العاديين. وانتهت نتائج دراسة لفتنيج وليامز

وآشير (1992, Williams & Asher, Luftig, 1988) إلى أن المعاقين فكراً يخبرون مستويات مرتفعة من العزلة الاجتماعية مقارنة بأقرانهم العاديين.

يعزى القصور في الأداء وفقدان المعاقين فكراً لوظائفهم إلى أن مستوى المهارة الاجتماعية تمثل عاملاً حاسماً في تحديد ما إذا كان المعاق فكراً يمكنه التدرّب على نحو جيد والبقاء في عمل تنافسي ، فالكثير من المعاقين فكراً لديهم قصور في مهارات التواصل ، وصعوبات في الفهم والنطق ، ولديهم مهارات لغوية محدودة (Bland, 1979, 225) ، كما أن الأفراد المعاقين فكراً لديهم توقعات منخفضة للضبط وفي فاعلية الذات بسبب الفشل الاجتماعي ، الذي غالباً ما يقودهم نحو الاعتماد على الآخرين (Abramson et al, 1978) ولهذا السبب فإن المؤسسات تحاول دوماً التأكيد على ضرورة تلقي المتدربين تدريباً وتعلماً اجتماعياً مناسباً.

أهمية السلوكيات الاجتماعية في بيئتي التدريب والعمل :

١- لقد وجد كل من لوفيت وهاريس (Lovett & Harris, 1987) من خلال دراسة مسحية أن الأفراد الذين يعملون مع المعاقين فكراً ، يشيرون إلى أن مهارات العلاقات بين الأقران تكون بدلالة أكثر أهمية للحياة المجتمعية من المهارات الأكاديمية أو مهارات شغل وقت الفراغ. وفي نفس الإطار انتهت نتائج دراسة يونج (Young, 1958) إلى أن التوافق الاجتماعي يكون مهماً للغاية من القدرات الأكاديمية أو مستوى التحصيل في نجاح المعاقين فكراً فيما بعد.

٢- يشير بيكهام (Peckham, 1951) إلى أن فشل المعاقين فكراً يرجع لأسباب يمكن تصنيفها على أنها اجتماعية على الرغم من ذلك يكون هذا الفشل ثانوي لفشل سابق في الاجاز غير الاجتماعي.

٣- يواجه المعاقون فكراً في أدايتهم للعمل مشكلات كثيرة من حيث مساندتهم في العمل ، والدمج الاجتماعي في بيئة العمل (Wolfensberger, 1968, 250).

٤- قصور نسبة الذكاء لا تكون بأي حال عائقاً يحول دون الالتحاق بالعمل ، فالكثير من المهن التي لا تحتاج إلى مهارات يكون الحصول عليها ، والاستمرار فيها لا يتطلب الكثير من المهارة أو القدرة على القراءة والكتابة ، والمعلومات المفيدة عنها ، فشعور الفرد بالسعادة تجعله يتمتع بقدر وافي من الصحة النفسية ، فالفرد الذي يتمتع بصحة نفسية جيدة وعلاقات جيدة مع الآخرين حتى إذا كان يعاني من قصور في نسبة الذكاء يكون مفيداً

مساعدة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل " الواقع والمأمول " للمجتمع (Kolb , 1968 , 321)

تصنيف السلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالعمل في ثلاث فئات هي :

* الوعي الاجتماعي : يتضمن تفاعل العمال المعاقين فكرياً مع المشرفين وزملائهم ، وفهم بيئة العمل.

* المزاج : يشير إلى السلوكيات التكيفية ، والقدرة على التفاعل مع ضغوط وتوترات العمل.

* الخصائص الشخصية : تتضمن التعاون ، المظهر الخارجي ، القدرة على قبول النقد البناء ، والأمانة ، كما أنها تشير إلى أنماط السلوك التي تظهر في موقف العمل ، وتلعب الشخصية دوراً محورياً في التوافق مع متطلبات العمل (Neff , 1970).

وهناك تأثيران واضحا لمساعدة العمل على الدمج الاجتماعي هما : العمل من خلال مشاركة الآخرين ، العمل كبناء ، الأول يضع قيمة كبيرة للاشتراك ، وتنوع المهام ، والانتماء ، والشعور بالتقدير ، أما الثاني فيضع قيمة متنامية لاستقلال العمل ، وضوح وانسجام العمل ، الصداقة ، الزمالة.

٤- التشغيل المهني Job Placement

إن النتيجة النهائية لعملية التأهيل المهني للمعاقين فكرياً هو تشغيلهم حتى يصبحوا قادرين على كسب عيشهم من أداء عمل شريف تدرّبوا عليه. وهناك أهمية كبيرة لنوع العمل ، خصائص بيئة العمل ، والعلاقات الاجتماعية في بيئة العمل (Filary & Pernice , 2006).

ويحدد التشغيل المهني على أنه " العملية التي يتم فيها المضاهاة بين الشخص بإمكانياته وقدراته واستعداداته والمهن المتاحة " .

وعلى هذا يجب أن يكون التشغيل المهني متناسباً مع قدرات واستعدادات وميول المعاق فكرياً ، وأن يكون المعاق فكرياً قادراً على الأداء دون تعريض نفسه للمخاطر ، ويجب أن ينصب التشغيل على المساواة بين المعاق فكرياً والعاديين ، وأن يركز على جوانب القوة لديه ، وأن يعمل على تصويب أوجه القصور وعلاجها ، وتذليل التحديات التي تواجهه ، وإعداده كعامل مؤهل. وتحسين المهارات التكيفية للمعاق فكرياً في بيئة العمل (Walls & Fullmer, 1997)

يحدد العمال المهام التي تناسبهم أثناء الأداء الاستقلالي ، ويتم وضع قائمة مجدولة تساعد على الأداء التدريجي للمهام وانجازها (Rusch et al ., 1985) ويقوم العمال بتسجيل

الوقت الذي يبدعون فيه العمل ، والوقت للاهتمام من العمل ، وحجم العمل المنجز ، ودقة الأداء في العمل (Connis , 1979) .

التشغيل المحمي إما أن يكون في شكل وحدات عمل محمية في مؤسسات العمل العادية ، أو تكون ورش عمل ومشاكل محمية يعمل فيها معاقون فكرياً ومستقلة عن أي مؤسسة تجارية ، أو تكون مشاغل خاصة منشئة في إطار الأسرة التي يعيش فيها.

معوقات التشغيل :

- رفض أصحاب العمل أن يعمل لديهم المعاق فكرياً حيث أنه لا يمكنه الأداء بطريقة جيدة مثل أقرانه الأسوياء.
- قصور التطور المهني أو الاجتماعي لدى المعاقين فكرياً.
- التوقف عن العمل لأسباب مختلفة.
- إمكانات العمل غير الواقعية (Peckham , 1951) .
- العجز عن التعامل مع المشكلات بين الأفراد بطريقة مناسبة باعتبارهم أحد أهم المصادر الرئيسية للفشل في بيئة العمل لدى المعاقين فكرياً (Butterworth & Strauch, 1994; Greenspan & Driscoll, 1997; Hickson & Glinou, 2000)
- التفاعلات الاجتماعية غير الملائمة في بيئة العمل والتي تؤدي إلى الفصل من العمل (Kochany et al ., 1980) ويجب أن نضع في الاعتبار أن الإعاقة الفكرية تُعد مشكلة نمائية ، وأن الفروق السلوكية بين الأفراد تمثل انعكاساً لنوعية التوافق مع المطالب المتغيرة للبيئة (Baumeister & Baumeister, 1995) .
- ترك المعاقون فكرياً العمل بسبب وجود مشكلات في قدراتهم على الإنتاج (Martin et al., 1986)
- انخفاض الدافعية في الاستفادة من الفرص المتاحة حديثاً للاختبار واتخاذ القرارات (Wehmeyer, 1994).
- يفقدون الوظائف التي يلتحقون بها لأسباب غير العمل ، فيتم رفثهم بسبب اتجاهاتهم المتدنية، والقصور والعجز في قدرتهم على إتباع رؤسائهم ، والتعامل معهم.

مساندة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل ' الواقع والمأمول '

• عجز الكثير من الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة عن المنافسة ، والنجاح في سوق مفتوح ، وهناك نسبة كبيرة منهم يجدون صعوبات بالغة في تحقيق الاستقلال الاقتصادي (Wall , 1979 , 56-57)

• يتطلب العمل الخدمي في الغالب خدمات اجتماعية ، ومرونة أكبر وتنوع العمل في المصانع وهذا لا يتوفر لدى المعاقين فكرياً في أغلب الأحيان.

• يظهر الأفراد المعاقون فكرياً صعوبات نحو التوجه الداخلي ، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على أدائهم (Winefield & Tiggemann, 1990) .

٥- الاحتفاظ بالمهنة Job Retention

يتطلب أداء المهمة المقدره والتحمل البدني الضروري لانجاز المهام. ونقص المجهود البدني يؤثر في نوع وكمية المنتج ، وتؤثر كل من السلوكيات الاجتماعية المرتبطة بالعمل والأداء في الرضا المهني للفرد ، وهذا يؤدي إلى بقاء العامل في عمله وعدم تركه.

عندما تتم عملية التقييم الموضوعي لإمكانات وقدرات المعاق فكرياً ، وتتم المضاهاة بين ما يمتلكه المعاق فكرياً من إمكانيات واستعدادات للمهن ، وعندما يحصل على تدريبات مناسبة للمهنة ، ويقوم بعلاقات جيدة مع زملائه ومشرفيه في بيئة العمل ، ويراعي كل المعوقات التي تعوق أداءه فإنه من المتوقع استمرار المعاق فكرياً في أدائه لعمله بنجاح وإحساسه بالرضا عن ذاته.

مقاييس مساندة العمل :

فيما يلي بعض مقاييس مساندة العمل :

١- مقاييس السلوك التكيفي الخاص بالجمعية الأمريكية للتخلف العقلي : AAMR

Adaptive Behavior Scale قام بإعداد هذا المقياس الجمعية الأمريكية للتخلف العقلي إعداد : (Nihera et al ., 1974) للاستخدام مع حالات ذوي الإعاقة الفكرية ، ويتكون مقياس السلوك التكيفي من قسمين رئيسيين هما (أ) القسم الأول يغطي عشرة مجالات سلوكية ويقوم بالأداء المستقل ، والمهارات الأساسية للبقاء ، أما القسم الثاني فإنه يركز على أربعة عشر مجالاً تهتم بقياس السلوك التكيفي ويتمتع المقياس بمعاملات سيكومترية جيدة ولا يزال يطبق على نطاق واسع في البيئة العربية (فاروق صادق ، ١٩٨٥ ، ٢) .

٢- قائمة العميل وتخطيط الوكالة Inventory for Client and Agency Planning (ICAP) إعداد : (Bruinink et al ., 1986) ، تهدف هذه القائمة إلى تحديد خدمات التخطيط والتقويم للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ، وتشمل معلومات عن التشخيص ، الوضع الصحي ، السلوك التكيفي ، السلوكيات اللاكيفية ، الخدمات الحالية ، خدمات المساعدة ، أنشطة وقت الفراغ ، وتمتص القائمة بثبات مرتفع فقد تم حسابها بالاتساق الداخلي وتراوحت بين ٠.٨٠ - ٠.٩٠. وتميز القائمة بين الأفراد الأسوياء وذوي الاحتياجات الخاصة.

٣- دليل مقياس بيئة العمل Work Environmental Scale Manual (إعداد : Moos) (1994) ، يتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد رئيسة هي : العلاقات بين العمال ، النمو الشخصي ، استمرارية النظام وتغيره ، ويتم الإجابة على بنود المقياس بنعم أو لا ، ويتمتع المقياس بمعاملات سيكومترية جيدة ، فقد تم حساب الاتساق الداخلي فوجد أنه يتراوح بين ٠.٦٩ - ٠.٨٦

٤- مقياس جودة الحياة الشامل Comprehensive Quality of Life Scale

إعداد : (Cummins, 1997 a-b) يتكون المقياس من عدة أبعاد تتمثل في : الرفاهية المادية ، الرفاهية الصحية ، الرفاهية الإنتاجية ، الرفاهية المبنية على العلاقات الحميمة ، الرفاهية المرتبطة بالسلامة ، والرفاهية الانفعالية ، ويتمتع هذا المقياس بمعاملات سيكومترية جيدة ، فقد تم حساب ثباته عن طريق إعادة التطبيق فبلغ معامل الارتباط ٠.٨٧ ، ومعامل ألفا كرونباخ بلغ ٠.٦٤

٥- مقياس انجاز جودة العمل المساعد The Quality of Supported Employment Implementation Scale (QSEIS) إعداد : (Bond et al., 1997) ، يتكون المقياس من بُعد التوظيف المهني (٦ عبارات) ويركز على التوظيف ما قبل المهني ، وكالات التشغيل ، الورش المحمية ، وبُعد التنظيم (١١ عبارة) ويركز على قياس الاستعداد للوظيفة ، والسلوك العنيف ، الأداء الذهني المتدني ، الأعراض الخفيفة ، الامتثال للعلاج ، وبُعد الخدمات (١٦ عبارة) ويركز على البحث السريع عن العمل التنافسي ، والبحث عن التنافس الذي يحدث بسرعة بعد دخول البرنامج ، ويتمتع المقياس بمعاملات سيكومترية جيدة.

برامج المساعدة Supported Program

تركز خدمات مساعدة العمل على دمج المعاقين فكرياً في بيئة العمل (Rusch et al., 1991) والتدريب المباشر على مهارات العمل المناسبة والسلوكيات المرتبطة به (Moon & Griffin . 1988) والمراقبة المستمرة من قبل الإخصائيين ، وزيارات دورية من المدربين ، وتدريبات أولية مكثفة يعقبها متابعات متواصلة.

وتؤكد مساعدة العمل على ضرورة الأخذ بكل الخطوات المسبقة الإشارة إليها مع الاهتمام المتنامي ببرامج التدريب المكثف على المهنة ، وتدعيم التوافق في بيئة العمل . ونستعرض فيما يلي متطلبات نجاح برامج مساعدة العمل ، ثم تقديم وصفاً بعض برامج المساعدة التي أمكن التوصل إليها :

نجاح برامج مساعدة العمل يتطلب ما يلي :

- تحديد الأهداف العامة والأهداف النوعية للبرنامج بدقة وكفاءة الإجراءات الأخرى للبرنامج.
- تقدير عمليات التعلم للمعاق فكرياً ، وتحديد الرغبات والدوافع والإمكانات .
- مساعدة العاملين تحتاج إلى عدد من الكفايات التي يجب أن يتمتع بها المعاق فكرياً ، والتي تكون أساساً مكتسباً من خلال التفاعل مع الآخرين ، ومن خلال التدريب ، ومن المتوقع أن هذه الكفايات تؤثر ايجابياً في الدمج الاجتماعي في مكان العمل ، وأيضاً في البيئات الاجتماعية الأخرى .
- يُعد نمو الذات هدفاً رئيساً في المهارة الاجتماعية ، والاستقلال ، والحصول على التمويل المناسب للإعاق ، ونمو الإمكانات الاجتماعية ، والقدرة على التعامل بطريقة مناسبة للأفراد تكون منبئاً هاماً للدمج الاجتماعي ، وانتهت نتائج دراسة نيبير ولينديبيرج ، شالوك (Nieboer &Lindenberg , 2002; Schalock , 2004) إلى أن هناك ارتباطاً دالاً بين الإمكانات الجسمية والاحتياجات لدى المعاقين فكرياً وقدراتهم على الدمج الاجتماعي.
- التركيز في البرامج على أنواع المساعدة المختلفة : الدفاع ، المساعدة ، المرافقة ، الصداقة ، تجميع البيئات ، والتفاعلات التبادلية في أوضاع المساعدة للمعاقين فكرياً (Rusch et al 1991) ..

بعض برامج المساندة للمعاقين فكرياً في بيئة العمل

برنامج مساندة العمل بولاية جنوب كارولينا Supported Employment in South Carolina

هدفت الدراسة التي قام بها كل من مكينس وآخرون (McInnes et al ., 2005) إلى معرفة مدى تأثير التدريب المهني في الحصول على وظائف لفترة محددة من الوقت بأجور ليست زهيدة . واستخدمت الدراسة برنامج مساندة العمل المستخدم في ولاية جنوب كارولينا للأفراد المعاقين فكرياً . ويتكون البرنامج من أربعة مكونات رئيسية هي :

١- تقدير المهارات وبناء ونمو خطة لانجاز العمل التنافسي.

٢- تحديد العمل المناسب للأفراد.

٣- التشغيل والتدريب المهني.

٤- المتابعة.

يبدأ التدريب المهني عندما تتم إحالة المعاقين فكرياً للتدريب من خلال المدير. وبعد الإحالة يتم وضع التعليمات والقيام بإجراءات التقويم ، بهدف تحسين المهارات المهنية العامة للعامل ، والوعي بفرص العمل المتاحة في المجتمع . وعندما تحدد المهنة ، ويتم تحديد التدريب المهني، فإنه من المتوقع أن يستغرق ذلك عاماً على الأقل ، يبدأ من (٦) شهور الأولى المحددة للتدريب على المهنة ، ثم يتبعها (٦) شهور أخرى تتم فيها متابعة الأداء من خلال الاتصال المتواصل شهرياً مع العمال المعاقين فكرياً . والهدف من وراء ذلك استقرار المهنة ، ويتم إعادة تدريب العامل المعاق فكرياً والمتابعة المستمرة على الأقل لمدة عام أو أكثر. إن هذا البرنامج يحقق نجاحات متقدمة جراء القيام بعمليات التدريب المتواصلة.

وفي التدريب المهني يتم وضع لوحات كبيرة من خلال المشرف على التدريب المهني ، ويتم وضع اللوحات الصغيرة ومرآقتها من خلال مدير الخدمات اليومية. ويتم تطوير اللوحات الصغيرة وتصميمها على نحو جيد لتحسين التواصل الجيد مع أصحاب العمل والتي تمكن من التشغيل المتميز. أما اللوحات الصغيرة فتكون معتمدة بشكل أكبر على مهارات النمو المهني لتدريب الأفراد وهي تساعد على الأداء الأفضل لأنها متاحة لجميع الأفراد . ويتم تسجيل خصائص الأفراد من حيث تحديد نسبة ذكائهم ، والعمر الزمني ، والمشكلات السلوكية

مساعدة العاملين المعاقين فكرياً في بيئة العمل " الواقع والمأمول "

والانفعالية. ويجب ملاحظة العوامل الأخرى غير الملاحظة والتي يكون لها تأثير على التدريب المهني. ويطبق هذا البرنامج على الأفراد الذين يعملون لمدة ٣٧,٥ ساعة أسبوعياً ويحصلون على رواتب لا تقل عن ٦,٥٣ دولار لكل ساعة. وبطبيعة الحال يحصل الأفراد المعاقون فكرياً على فوائد أخرى تشمل التأمين الصحي والحصول على الخدمات المرتبطة بالإعاقة .

البيانات والمتغيرات : تتضمن البيانات العديد عن الإعاقات في هذه الولاية من عام ١٩٩٩-٢٠٠٤ وتتراوح أعمار الأفراد من ٢١-٦٥ سنة . وتراوح نسب ذكائهم ما بين ٢٦-٧٥. وقد تم تحديد الأفراد في هذه الدراسة الذين يحصلون على ٥٠ دولاراً أسبوعياً ويعملون لمدة ٢٣ أسبوعاً أو أكثر ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن ٥٦% من الأفراد الذين تلقوا التدريب قد عملوا في العام التالي مقارنة بـ ٩% لم يتم تدريبهم. كما أن الذين تلقوا تدريباً كانوا أكثر احتمالاً أن يكون لديهم ذكاء مرتفع ، والخلو من المشكلات السلوكية والانفعالية.

برنامج الخدمات الاجتماعية لمقاطعة كرو وينج Crow Wing County Social Services, 2008 (CWCSS)

تمت الخدمات الاجتماعية لمقاطعة كرو وينج من خلال التعاقدات مع وكالات المجتمع للتدريب اليومي والتأهيل ، وخدمات مساعدة العمل للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ، ومن خلال مراجعة لهذا البرنامج نجد توفر عدة أمور مهمة :

١- على الرغم من أن البرامج الحالية تقابل بعض احتياجات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ، إلا أن هناك حاجة ماسة إلى وضع اختيارات تساعد هؤلاء الأفراد في شغل اليوم من وقت الذهاب إلى العمل حتى نهايته.

٢- الانتقال من المدارس إلى المجتمع مع توقعات مرتفعة للخدمات اليومية المقررة في إطار العمل المهني .

٣- بعض الأفراد الذين لا يهتمون بالعمل يرغبون في التأهيل والتدريب اليومي ، والتركيز على النمو الاجتماعي ، والترويج ، وشغل أوقات الفراغ ، والأنشطة الحسية والتطعيمية.

٤- تباين أنماط العمل المجتمعي اعتماداً على حاجة الفرد ، وتختلف ساعات العمل اليومي تبعاً لحاجات أصحاب العمل ، فقد تكون ٥ أيام في الأسبوع ، ولمدة ٦ ساعات في اليوم.

اعتماداً على نوع البرنامج ، يجب أن تتضمن الخدمات التالية :

١- يعتمد البرنامج الفردي على نتائج التقييم ، وعلى النتائج المبينة على التخطيط المركز على الفرد.

- ٢- تقويم البرنامج : تقويم احتياجات التشغيل للبرنامج اليومي الفردي ، ويشمل القدرة على الاستخدام الأمن للمصادر في البيئة ، والمساندة الطبيعية مع مراقبة مناسبة.
 - ٣- خفض واستبعاد سلوكيات التحدي.
 - ٤- خدمات التأهيل غير المبنية على العمل.
 - ٥- الممارسات المبنية على قضايا العلاج الطبي الفردي.
 - ٦- اختيارات العمل التي يقدمها المركز.
 - ٧- التدريب المهني.
 - ٨- العمل المجتمعي.
 - ٩- خبرات العمل المجتمعي : وقت الفراغ ، والترويج.
 - ١٠- فرص التنشئة الاجتماعية.
 - ١١- يبني البرنامج على المساندات المجتمعية الطبيعية إلى أقصى حد ممكن.
- الموقع :**

تقدم الخدمات في أحد المراكز أو في أكثر من مركز:

خصائص الأفراد:

معظم الأفراد المشاركين في البرنامج يكونون من المعاقين فكرياً ، أو المرضى النفسيين ، أو الذين يعانون من إصابات بالمخ ، وتتراوح أعمارهم بين ١٨-٧٠ سنة.

النتائج المتوقعة :

- ١- الاشتراك في خدمات التأهيل المرتبطة بالعمل وغير المرتبطة بالعمل ، وتكون حسب قدرة الفرد .
- ٢- الاشتراك في الأنشطة في بيئة أقل تقييداً ، وفي ظل أوضاع مجتمعية ، واستخدام خدمات العمل المساندة تكون مشجعة حيثما يكون ذلك ممكناً.

التقويم والاختيارات :

- ١- جدول مواعيد للعمل ، وتحديد الجدول الزمني يكون خلال (١٢) شهراً ، ويعقبها (١٢) شهراً أخرى.
- ٢- إرشادات البرنامج : محتويات البرنامج تشمل : الاسم ، العنوان ، رقم التليفون ، وصف

المؤسسة : ذكر الخبرات السابقة المناسبة ، ويتم تحديد التعليمات من خلال كتابتها على لوحة البرنامج ، والتحديد المالي للمؤسسة.

سرد البرنامج :

- ١- فلسفة الخدمة وقيم وكالات المجتمع.
- ٢- تحديد عدد الأفراد الذين تقدم لهم الخدمات.
- ٣- أهداف المشروع : إعطاء تفاصيل للخدمات المقدمة ، وتحديد الإجراءات التي سوف تستخدم في البرنامج.
- ٤- تحديد الوسائل والتقنيات والإجراءات : وذلك لتحقيق الأهداف المقررة ، والتدريب والاجاز.
- ٥- من سوف ينفذ الأنشطة الخدمية؟ وهنا يتم تحديد الأفراد الذين ينفذون الأنشطة الخدمية ، ووصف مؤهلاتهم ، وخبراتهم ، وساعات العمل ، وتحديد الراتب .
- ٦- وصف مفصل عن الخدمات المخططة ، وجدول العمل ، وتحديد الاجازات.
- ٧- التحدث عن التغيرات والفوائد التي من الممكن أن تنتج عن أداء العميل الذي يستقبل هذه الخدمات.

٨- وصف الفوائد التي تنتج عن تقديم الخدمة.

العائد : يجب تحديد كل الفوائد المحتملة لخدمة البرنامج.

ثالثاً : النظرة المستقبلية لمساعدة العمال المعاقين فكرياً :

في ضوء العرض السابق يتضح أن العمال المعاقين فكرياً لديهم الكثير من العقبات التي تحول دون التحاقهم بأعمال مناسبة ، أو الاستمرار في العمل بسبب قصور المساعدة ، وفي نفس الوقت أظهرت مساعدة العمل أهمية بالغة في تقليص الصعوبات التي يواجهها العمال المعاقين فكرياً من أنها تحسن جودة الحياة وترفع من مستوى أدائهم ، وتحسن من قدرتهم على الاستمرار في العمل التنافسي وعلى هذا نطرح بعض النقاط المستقبلية ذات الأهمية وهي على النحو التالي :

- ١- ضرورة تصميم أدوات التقييم المناسبة للعمال المعاقين فكرياً وفقاً لدرجة الإعاقة ، والتي تراعي فيها الجوانب الشخصية والاجتماعية والتعليمية والمهنية والنفسية باعتبار ذلك المدخل الطبيعي لتحديد الإيجابيات والسلبيات لدى العمال المعاقين فكرياً.
- ٢- يجب تحديد أولويات العمال المعاقين فكرياً وتحليل العمل لتحديد الخطوات المهمة التي يجب

إتباعها عند تدريبه.

- ٣- ضرورة توفير الإمكانيات المناسبة في بيئة التدريب من معدات وأجهزة ومدربين أكفاء.
- ٤- تدريب العمال المعاقين فكرياً أثناء الدراسة على المهن التي تناسبهم .
- ٥- يجب تزويد أصحاب العمل بالمعلومات الكافية عن طبيعة الإعاقة الفكرية ، وتشجيعهم على مساعدة الأفراد المعاقين فكرياً على التدريب أثناء دراستهم ، وتوفير فرص عمل مناسبة لهم بعد تخرجهم .
- ٦- التدريب الكاف وإكساب العامل المعاق فكرياً المهارات المناسبة لبيئة العمل ، مما يساعد في تحسين العلاقات الاجتماعية مع زملائه ، وهذا يتطلب في واقع الأمر تصميم برامج مناسبة للأفراد العاديين يتم من خلالها توضيح خصائص الأفراد المعاقين فكرياً ، وطبيعة إعاقاتهم مما يسهل دمجهم معهم.
- ٧- تنمية قدرة العامل المعاق فكرياً على حل المشكلات التي تواجهه مما يمكنه من الاستمرار في أداء عمله في بيئة العمل.
- ٨- وضع خطط قصيرة الأمد وأخرى وطويلة الأمد لتدريب وتشغيل العمال المعاقين فكرياً.
- ٩- أن تكون بيئة التدريب مناسبة وقريبة مما يحدث في أسواق العمل الفعلية.
- ١٠- الاستفادة من البرامج الناجحة في مساندة العمل ، والعمل على تطبيقها على العمال المعاقين فكرياً.

قائمة المراجع:

- السيد كامل الشربيني منصور(٢٠٠٨). مدخل إلى ذوي الإعاقة الفكرية. جدة : خوارزم العلمية.
- فاروق محمد صادق (١٩٨٥). دليل مقياس السلوك التكيفي . ط٣ ، القاهرة : الأجلو المصرية.
- Abramson , L., Seligman , M., & Teasdale , J.(1978). Learned helplessness in humans critique and reformulation .Journal of Abnormal Psychology , 87, 49-74.
- American Association on Mental retardation .(1992). Mental retardation –definition , classification , and systems of support (9 th ed.).Washington , D.C.
- Baumeister , A.& Baumeister, A.(1995).Mental retardation .In Hersen , M.& Ammerman , R.(Eds.), Advanced abnormal child psychology , PP283-304) Hillsdale, N.J Lawrence Associates inc ,

Erlbaum.

- Beane, A., & Zachmanoglou, M. (1979). Career education for the handicapped : A psychology impact .The Vocational Guidance Quarterly , 28, (1), 44-47.
- Bellamy , G., Horner , R., & Inman , D. (1979). Vocational rehabilitation of severely retarded adults : Baltimore : University Park Press.
- Bellini , J . (2003) . Mental retardation : a definition , classification and systems of supports. Mental Retardation , 41 (2) , 135 -140.
- Beyer, B., Brown, T., Akandi, R., & Rapley, M. (2010). Comparison of Quality of Life Outcomes for People with Intellectual Disabilities in Supported Employment, Day Services and Employment Enterprises. Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 23, 290-295.
- Bland, G . (1979). Hospital schools for the mentally handicapped . in Craft , (ed.) , Tredgold'S mental retardation , London , Bailliere Tindall, 207 -220 .
- Bond, G. , Becker, D. , Drake, R. , & Vogler, K. (1997). A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment. Rehabilitation Counseling Bulletin, 40, 265-284.
- Botuck, A., Levy, M., Krämer, M., Levy, L., & Rimmerman, A. (1992). A one year follow-up of urban young adults with mental retardation in supported employment, International Journal of Rehabilitation Research, 15 , 103-114.
- Bruinink, S., Hill, B., & Weatherman , R., & Woodcock , R. (1986). Inventory for client and agency planning .Chicago , IL. riverside Publishing company.
- Butterworth , J ., & Strauch , J. (1994). The relationship between social competence and success in the competitive workplace for persons with mental retardation .Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities, 29(2), 118-133.
- Chadsey-Rusch, J. (1986). Identifying and teaching valued social behaviors in competitive employment settings. In Rusch, F. (Ed.), Competitive employment: Supported work models, methods and issues. Baltimore: Brookes.
- Chadsey-Rusch, J., DeStefano, L., O'Reilly, M., Gonzalez, P., & Collet-Klingenberg, L. (1992). Assessing the loneliness of workers with mental retardation. Mental Retardation, 30, 85-92.
- Cohen, J., .(1960). An Analysis of vocational failures of mental retardates placed in the community after A period of institutionalization .American Journal of Mental Deficiency, 65,

371-375.

- Connis , R.(1979). The effects of sequential pictorial cues , self-recording and praise on the job task sequencing of retarded adults . *Journal of applied Behavior Analysis* , 12 , 355-361.
- Crouch , K., Rusch , F., & Karian, G.(1984). Competitive employment : Utilizing the correspondence training paradigm to enhance productivity .*Education and Training in Mental Retardation* , 19, 268-275.
- Crow Wing County Social Services (2008). Day Training & Habilitation Supported Employment Service Request for Proposal. Brainerd.
- Cummins R. (1997a) Comprehensive Quality of Life Scale: Adult, 5th. Deakin University, Melbourne, Australia.
- Cummins R. (1997b) Comprehensive Quality of Life Scale: Intellectual / Cognitive Disability, 5th Deakin University, Melbourne, Australia.
- Davies, D., Stock, S., & Wehmeyer, M. (2002). Enhancing independent time-management skills of individuals with mental retardation using a palmtop personal computer. *Mental Retardation*, 40(5), 358-365.
- Filary, R. & Pernice, R. (2006) Social inclusion in workplaces where people with intellectual disabilities are employed: implications for supported employment professionals. *International Journal of Rehabilitation Research*, 29, 31-16.
- Gaylord -Ross, R., Park, H., Johnson , S., Lee, M., & Goetz , L.(1995). Individual social skills training and co-worker training for supported employees with dual sensory impairment. *Behavior Modification* , 19(1), 78-94.
- Greenspan, S., & Driscoll , J.(1997), The role of intelligence in abroad model of personal competence .In Flanagan, J.L., Genshaft., & Harrison, J. (Eds.), *Contemporary intellectual assessment: Theories, tests, issues*, 131-150., New York .Guildford.
- Greenspan, S., & Shoultz, B.(1981). Why mentally retarded adults lose their jobs :social competence as a factor in work adjustment. *Applied Research in Mental Retardation*, 2, 23-39.
- Grossi, T. & Heward, W. (1998). Using self-evaluation to improve the work productivity of trainees in a community-based restaurant training program. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 55(3), 248-263.
- Gumpel , T., Tape , T., & Araki, C.(2000). Comparion of social -

problem solving abilities among adults with and without developmental disabilities . *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities* , 35(3), 259-268.

- Hallahan, D,& Kauffman, J.(1978). *Exceptional children :introduction to special education*,Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall, Inc.
- Hanley-Maxwell,R., Rusch, F., Chadsey-Rusch, A.,& Renzaglia,A.(1986). Reported factors contributing to job terminations of individuals with severe disabilities, *Journal of the Association for Persons with Severe Handicaps*, 11 , 45-52.
- Hickson, L., & Glinou, M.(2000). *Vocational Transition in the New Millennium, Perspectives on post school outcomes for people with developmental disabilities* , Paper presented on the meeting of the council for exceptional children., Vancouver , Canada.
- Hill , J., Wehman , P., Hill , M., & Goodall , P.(1986).Differential reason for job separation of previously employed mentally retarded adults .*Education and Training of the Mentally Retarded* , 15, 179-186.
- Howarth, E., Mann , J., Zhou, H., McDermott , S., & Butkus , S.(2006). What predicts re-employment after job loss for individuals with mental retardation? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24 , 183-189.
- Jahoda , A., Kemp, J., Riddell , S.,& Banks,P.(2008). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21, 1-18.
- Jahoda,A., Banks ,P., Dagnan ,D., Kemp,J., Kerr , W.,& Williams,V.(2009). Starting a New Job: The Social and Emotional Experience of People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 22, 421-425.
- Kirk, S., Gallagher , J.,& Anastasiow , N.(1997). *Educating exceptional children* , New York , Houghton Mifflin.
- Klein, K. , & D'Aunno, T. (1986). Psychological sense of community in the workplace. *Journal of Community Psychology*, 14, 365-378.
- Kober R. & Eggleton I. (2005) .The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 756-60.
- Kochany , L., Keller , & Keller, J.(1980). An analysis and evaluation of the failures of severely disabled individuals in competitive employment .In Wehman , P.(ed.), *Competitive employment : New Horizons for severely disabled individuals* , PP.181-198,

- Baltimore : Paul , Brookes
- Kolb, L.(1968). *Noyes' modern clinical psychiatry*. , London , Saunders company.
 - Kregel,J.,Shafer , M., Wehman , P., & West , M.(1990). National supported employment initiative : a preliminary analysis : *American Journal of Mental Retardation* , 95(3), 316-327.
 - Kröber H. & van Dongen H. (2003) *Mensen Met een Handicap en Betaalde Arbeid*. Uitgeverij Nelissen Soest, Soest.
 - Lovett, D.,& Harris, M.(1987). Identification of important community living skills for adults with mental retardation, *Rehabilitation Counseling Bulletin*
 - Luftig, R. (1988). Assessment of the perceived school loneliness and isolation of mentally retarded and nonretarded students. *American Journal on Mental Retardation*, 92, 472-475.
 - Mank, D. , Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). Impact of coworker involvement with supported employees on wage and integration outcomes. *Mental Retardation*, 37, 383-394.
 - Martin, J., Rusch, E., Lagomarcino, T.,& Chadsey-Rusch, J.,(1986). Comparison between non-handicapped and mentally retarded workers :Why they lose their jobs. *Applied Research in Mental Retardation* , 7, 467-474.
 - Mautz , D., Styorey , k., & Certo , N.(2001). Invcreasing integrated workplace social interaction , and job coach training .*The Journal for the Association for Persons with Severe handicaps* , 26(4), 257-269.
 - McInnes , A., Ozturk , O., McDermott , S., & Mannoy , A.(2005). Does Supported Employment Work? *Centers for Disease Control and Prevention (CDC)*.
 - Moon, M. , & Griffin, S. (1988). Supported employment service delivery models. In P. Wehman & M. Moon (Eds.), *Vocational rehabilitation and supported employment* (pp . 17-30). Baltimore: Paul H. Brookes.
 - Moos R. H. (1994) *Work Environmental Scale Manual: Development, Applications, Research*, 3rd. Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, CA.
 - Neff , W.(1976). Assessing vocational potential .In Rusalem, H., & Malikin , D.(Eds.), *Contemporary vocational rehabilitation* (pp.145-160).New York : New York University Press.
 - Nieboer A. & Lindenberg S. (2002) Substitution, buffers and subjective well-being: A hierarchical approach. In: *The*

Universality of Subjective Well-Being Indicators , Gullone, A., & Cummins, R, (Eds.), (pp.175-189). Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, Netherlands.

- Parent, W., Kregel, J., Metzler, H., & Twardzik, G. (1992). Social integration in the workplace : An analysis of the interaction activities of workers with mental retardation and their co-workers. *Education and Training in Mental Retardation*, 27, 28-38.
- Peckham, R. (1951). Problems in job adjustment of the mentally retarded. *American Journal of Mental Deficiency*, 56, 448-453.
- Price, R. (1992). Psychosocial impact of job loss on individuals and families. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 9-11.
- Radabaugh, M., & Yukish, J. (1982). Curriculum and methods for the mildly handicapped. Boston, Allyn and Bacon, Inc.
- Revell, W., Wehman, P., Kregel, J., West, M., & Rayfield, R. (1994, December). Supported employment for persons with severe disabilities: Positive trends in wages, models and funding. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 256-264.
- Rogan, P., & Held, M. (1999). Paraprofessional in job coach roles. *Journal of the association for persons with severe handicap*, 24, 273-280.
- Rubin, S., & Roessler, R. (1987). Foundations of the vocational rehabilitation process (3rd ed). Austin, TX : Pro -Ed.
- Rusch, F., Martin, J., & White, D. (1985). Competitive employment : teaching mentally retarded employees to maintain their work behavior. *Education and Training of the Mentally Retarded*, 20, 182-189.
- Rusch, F., Hughes, C., Johnson, J., & Minch, K. (1991). Descriptive analysis of interactions between co-workers and supported employees. *Mental Retardation*, 4, 207-212.
- Schafer, M., Hill, J., Seyfarth, J., & Wehman, P. (1987). Competitive employment and workers with mental retardation: Analysis of employers' perceptions and experiences. *American Journal on Mental Retardation*, 92(3), 304-311.
- Schalock R. (2004) The concept of quality of life; what we know and do not know. *Journal of Intellectual Disability Research*, 48, 203-16.
- Schalock, R., Borthwick-Duffy, S., Bradley, V., Buntinx, W., Coulter, D., Craig, E. M. (2010). Intellectual disability. Definition, classification, and systems of support. Washington, DC: AAIDD.

- Schalock, R., & Harper, R. (1978). Placement from community-based mental retardation programs: How well do clients do? *American Journal of Mental Deficiency*, 83, 240-247.
- Schwartz, L. (1975). *The exceptional child*, Wadsworth Publishing Company, Inc, Belmont, California.
- Shafer, M., Banks, B., & Kregel, K. (1991). Employment retention and career movement among individuals with mental retardation working in supported employment, *Mental Retardation*, 29, 103-110.
- Siegel, S., & Gaylord-Ross, R. (1991). Factors associated with employment success among youth with learning disabilities. *Journal of Learning*, 24, 40-47.
- Stevens P. & Martin N. (1999) Supporting individuals with intellectual disability and challenging behaviour in integrated work settings: an overview and a model for service provision. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 19-29.
- Szymanski, E. & Hanley-Maxwell, C. (1996). Career development of people with developmental disabilities: An ecological model. *Journal of Rehabilitation*, 62, 48-55.
- Test D., Carver T. & Person J. (2000) Longitudinal job-satisfaction of persons in supported employment: Education and Training in *Mental Retardation and Developmental Disabilities* 35, 365-373.
- Trach, J., & Rusch, F. (1989). Supported employment program evaluation: Evaluating degree of implementation and selected outcomes. *American Journal on Mental Retardation*, 94, 134-140.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J., & Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Wacker, D., Fromm-Steege, L., Berg, W., & Flynn, t. (1989). Supported employment as an intervention package: a preliminary analysis of functional variables. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 429-439.
- Wacker, D. & Berg, W. (1984). Training Adolescents with Severe Handicaps To Set Up Job Tasks Independently Using Picture Prompts. *Analysis and Intervention in Developmental Disabilities*, 4(4), 353-365.
- Wall, W. (1979). *Constructive education for special groups: handicapped and deviant children*, London, Harrap Unesco.
- Walls, R., & Fullmer, S. (1997). Competitive employment: occupations after vocational rehabilitative. *Rehabilitation Counseling Bulletin*,

11,15-25.

- Walsh, K. , & Kastner, T. (1999). Quality of health care for people with developmental disabilities: The challenge of managed care. *Mental Retardation*, 37, 1-15.
- Wehman , P., Sale , P., & Parent , W.(1992).Supported employment : strategies for integration of workers with disabilities . Boston : Andover Medical .
- Wehman P. & Moon M. (1988) Vocational Rehabilitation and Supported Employment. Paul H. Brookes, Baltimore.
- Wehman, P. and Kregel, J., (1990).Supported employment for persons with severe and profound mental retardation: a critical analysis, *International Journal of Rehabilitation Research* 13, 93-107.
- Wehmeyer, M.(1994). Employment status and perceptions of control of Adults with cognitive and developmental disabilities. *Research in Developmental Disabilities* , 15(2), 119-131.
- Wieck, C. (1988) The transition to productive employment. In: *Transitions to Adult Life for People with Mental Retardation - Principles and practices*, Ludlow, L., &Turnbull , A.,& Luckasson , R.(Eds.), (pp. 215-231). Paul H. Brookes, Baltimore.
- Williams, G., & Asher, S. (1992). Assessment of loneliness at school among children with mild mental retardation. *American Journal on Mental Retardation*, 96, 373-385.
- Winefield, A. & Tiggemann, M. (1990). Employment status and psychological well - being : A longitudinal study .*Journal of Applied Psychology*, 75(4), 455-459.
- Wolfensberger, W.(1968). Vocational preparation and occupational . in Baumeister , A.(Eds.), *Mental retardation , Appraisal , education and rehabilitation* , University of London Press Ltd , 232-273.
- Wright, B.(1983).*Physical disability: A psychosocial approach*)2Nd ed).new York : Harper & Row.
- Wright, G.(1980).*Total rehabilitation* .Boston : Little , Brown & Company.
- Young , M.(1958). Academic requirement of jobs held by the educable retarded in the state of Connecticut . *American Journal of Mental Retardation*, 62,792-802.

Support Intellectually Disabled Workers in the Work Environment " Reality and Hope "

El-sayed Kamel El-sherbiny

Associate Professor of Mental Health

Faculty of education Arish-Suez Canal

Special Education-Taif University

diaa Abu Assi Faisal

Assistant Lecture of Mental Health

Faculty of Arish-Suez Canal

The present study aims to monitor the reality of intellectually disabled workers in the work environment, which confirmed that the intellectually disabled workers have a lot of problems in the work environment due to a lack of training before and after they graduate from school, and the problems of occupational performance, which is reflected in the large number of health problems and the absence of social support in the work environment, and negative attitudes of their colleagues at work, and deficiencies in social skills, and dispense of employers because of the low production levels. The study found some important recommendations that limit these obstacles facing intellectually disabled workers, including design evaluation tools appropriate intellectually disabled, and analysis work, and the need to provide potential appropriate in the training environment, and training intellectually disabled worker during the study and after the occupations that suit them, and encourage employers to help them, and improve the social relations within the work environment, and benefit from the successful programs in support of the work.