



العدد (١)، يوليو ٢٠٢٠، ص ٢٥ - ٥٥

توظيف ذوي الإعاقات: التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل

إعداد

أ.د/ علي عبدالنبي حنفي

أستاذ التربية الخاصة

جامعة بنها - جمهورية مصر العربية

جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية

توظيف ذوي الإعاقة:

التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل

أ.د/ علي عبد النبي حنفي (*)

ملخص

تعد قضية التوظيف قضية يعاني منها معظم الشباب على مستوى العالم، بالرغم من اهتمام الدول بوضع تعليم أبنائها من أولوياتها الإستراتيجية، وذلك باستحداث البرامج الأكاديمية، والخطط الدراسية، وتطبيق التوجهات الحديثة التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل في عالم متغير. ومن جانب آخر، لعل معظم الشباب حول العالم أكثر عرضة لخطر البطالة أو التوظيف الجزئي أو التوظيف الكامل بأجور أدنى من أجور الموظفين البالغين، ولعل ذوي الإعاقة معرضين لخطر أكبر. فمثل هؤلاء الأفراد بدخولهم إلى سوق العمل بقليل من التعليم وقليل من المهارات أو بلا مهارات يواجهون صعوبة في التنافس مع العاديين. وقد تحد الإعاقة البعض من خياراتهم الوظيفية حيث تترك الإعاقة السمعية - على سبيل المثال - آثار سلبية على كثيراً من جوانب الشخصية ومنها الجانب الوظيفي للفرد حيث تؤدي صعوبات التواصل والعوائق البيئية إلى عوائق محتملة فيما يتعلق بتحقيق النتائج التعليمية والمهنية، كما أن التعامل الاجتماعي يجعل أصحاب العمل يترددوا في توظيف معظم الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك لعوامل قد ترجع إلى الإعاقة والاتجاه نحوها أو لعوامل مرتبطة بالنضج المهني لديهم.

لذلك تحاول ورقة العمل الحالية لقاء الضوء علي مايلي: أولاً: لماذا توظيف ذوي

الإعاقة في مجال التربية الخاصة؟، ثانياً: توظيف ذوي الإعاقة والمتغيرات التي تؤثر في عالم التوظيف، ثالثاً: مفاهيم خاطئة ذات علاقة بتوظيف ذوي الإعاقة، رابعاً: النضج المهني واتخاذ القرار المهني لذوي الإعاقة، خامساً: اتجاهات سوق العمل وتطبيقاتها بالنسبة للشباب، سادساً: نواتج العمل لذوي الإعاقة، سابعاً: العوامل التي تسهم في النتائج المهنية غير المرضية، ثامناً: قضايا انتقال ذوي الإعاقة من المدرسة إلى العمل، تاسعاً: استراتيجيات انتقال ذوي الإعاقة من المدرسة إلى العمل، عاشراً: توصيات لذوي العلاقة بمجال التربية الخاصة.

الكلمات المفتاحية: توظيف - الانتقال - الأشخاص ذوي الإعاقة

(*) أستاذ التربية الخاصة - جامعة بنه، جمهورية مصر العربية، جامعة أم القرى - المملكة العربية السعودية.

الاييميل: dralihanafe@hotmail.com

Employment of Persons with Disabilities: Challenges and Transition from School to Work Strategies

Prof. Ali Abdel-Nabi Hanafy^(*) □

Abstract □

Employment is an issue that youths all over the world suffer from, in spite of countries attention to giving priority to the education of their children, by using up-to-date academic programs, educational plans, and applying recent directions that meet the needs and requirements of labor market in our ever changing world. From another side, most youths around the world are vulnerable to the danger of unemployment, partial employment or full employment but with lower wages than adult employees, and persons with disabilities are vulnerable to greater danger .When these individuals enter labor market with limited education and skills or no skills at all ,they find great difficulty in competing with people without disabilities. Disability may limit work choices, as hearing disability – for example – has negative effects on a lot of features of personality such as functional side, because communication and environmental difficulties hinder the achievement of educational and vocational outcomes. Moreover social bias makes employers hesitant in employing most persons with disabilities, because of factors related to attitudes towards disability, and their vocational maturity. So, the present paper tries to highlight the following points: First: why does the field of special education address employment of persons with disability?, Second: employment of people with disability and variables that affect world of employment. Third: wrong concepts related to employment of persons with disability, Fourth: vocational maturity and decision making among persons with disability. Fifth: orientations of labor market and their implementations for youths. Sixth: work outcomes among persons with disability. Seventh: factors that contribute in unsatisfactory vocational outcomes. Eighth: issues of persons with disability transition from school to work. Ninth: Strategies of the transition of persons with disability from school to work. Tenth: Recommendations for persons related to the field of special

Key words: employment, transition, persons with disability.

(*) Professor of special education, Benha university Egypt, and Umm Al Qura University, KSA,
E-mail: dralihanafe@hotmail.com

مقدمة:

تعد قضية التوظيف قضية يعاني منها معظم الشباب على مستوى العالم، بالرغم من اهتمام الدول بوضع تعليم أبنائها من أولوياتها الإستراتيجية، وذلك باستحداث البرامج الأكاديمية، والخطط الدراسية، وتطبيق التوجهات الحديثة التي تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل في عالم متغير. ويرجع أهمية ربط عملية التوظيف بالعملية التعليمية إلى أن العملية التعليمية هي حجر الزاوية في قضية التأهيل والتوظيف ليس للعاديين فقط بل لذوي الإعاقة بصورة أكثر أهمية، حيث أن نسبة كبيرة من العاديين يعانون من بطالة حتى في الدول المتقدمة، بالرغم مما توفره هذه الدول لأبنائها من تعليم منذ مرحلة ما قبل المدرسة حتى التعليم الجامعي، بل وسعي كثير من الدول ومنها العربية إلى ابتعاث أبنائها لمواصلة الدراسات العليا في الدول الأوربية المتقدمة في مجال التخصص ومتطلبات سوق العمل وتوفير كافة أشكال الدعم لأبنائها في الداخل والخارج. وبالرغم من ذلك مازالت هذه الدول تعاني بشكل أو بآخر من الحاجة إلى تعليم يتوافق مع متطلبات سوق العمل، هذا في الوقت الذي ما زال تعليم ذوي الإعاقة ومنها الصم في كثيرًا من الدول العربية لم يخضع لفلسفة واضحة المعالم بالمقارنة بتعليم السامعين، بالرغم من وجود قواعد تنظيمية أو لوائح تنفيذية في الدول العربية تحدد ملامح وأهداف تعليم الفئات الخاصة.

ومن جانب آخر، يمثل التوظيف مشكلة لمعظم الشباب على مستوى العالم. وينتهي التعليم الرسمي لمعظم شباب العالم بنهاية مرحلة المراهقة وهو الوقت الذي يتوقع بعده أن يعمل معظم الشباب خارج المنزل. وقد وصفت منظمة العمل العالمية مشكلة بطالة الشباب العالمية المتزايدة بالـ "الشديدة". ولعل معظم الشباب حول العالم أكثر عرضة لخطر البطالة أو التوظيف الجزئي أو التوظيف الكامل بأجور أدنى من أجور الموظفين البالغين، ولعل ذوي الإعاقة معرضين لخطر أكبر. فمثل هؤلاء الأفراد بدخولهم إلى سوق العمل بقليل من التعليم وقليل من المهارات أو بلا مهارات يواجهون صعوبة في التنافس مع العاديين. وقد تحد الإعاقة البعض من خياراتهم الوظيفية حيث تترك الإعاقة السمعية -على سبيل المثال- آثار سلبية على كثيرًا من جوانب الشخصية ومنها الجانب الوظيفي للفرد حيث تؤدي صعوبات التواصل والعوائق البيئية إلى عوائق محتملة فيما يتعلق بتحقيق النتائج التعليمية والمهنية، كما أن التحامل

الاجتماعي يجعل أصحاب العمل يترددوا في توظيف معظم الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك لعوامل قد ترجع إلى الإعاقة والاتجاه نحوها أو لعوامل مرتبطة بالنضج المهني لديهم.

لماذا توظيف ذوي الإعاقة في مجال التربية الخاصة؟

أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٧) في المادة رقم (٢٧) - العمل والعمالة- والتي تعني بأن "تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع الآخرين، ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما، وتحمي الدول الأطراف أعمال 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 والنقد الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية.
- حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة على قدم المساواة مع الآخرين بما في ذلك تكافؤ الفرص وتفاضلي أجر متساو مقابل 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 والمستمر، تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل فضلاً عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.
- تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة وتكوين التعاونيات والشروع في العمال التجارية الخاصة.

- تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام.
- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات 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 والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري أو القسري.

لذلك، فإنه إذا تم إعداد ذوي الإعاقة إعداداً تربوياً منذ التحاقهم بالمدرسة، وتطبيق التوجهات الحديثة في العملية التعليمية خلال المراحل التعليمية المختلفة، وإعداد معلمهم في مجال التخصص وتوافق ذلك مع تطبيق فلسفة الدمج وتهيئة مجتمع العاديين في القطاع الحكومي والخاص لتقبل ذوي الإعاقة كالعاديين، فإن ذوي الإعاقة سيصبح قادراً على التفاعل مع جميع الظروف والعقبات التي أحدثها الإعاقة ويستطيع التوافق في جميع المهن والمجالات التي تتطلب قدرات خاصة إلى حد ما. وبالتالي تتضح أهمية القضية في محاولتها الإجابة ما يلي:

- التحديات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة في سوق العمل في ضوء مخرجات التعلم في معاهد الأمل وبرامج الدمج.
- معرفة الاستراتيجيات الفعالة للانتقال الفعال من المدرسة إلى العمل بشكل يضمن النضج المهني ومهارات واتجاهات استكشاف المهنة لدى ذوي الإعاقة لتحقيق انتقال ناجح من المدرسة إلى العمل وتحقيق أفضل نتائج وظيفية لاسيما في عالم العمل سريع التغير.
- المفاهيم الخاطئة التي تؤثر على التوظيف لمجموعة كبيرة من الأفراد ذوي الإعاقة، ومن المهم لهؤلاء الأفراد أن ينخرطوا في استكشاف وتخطيط وظيفي دقيق لتقليل هذه العوائق المحتملة وتقادي دورة البطالة التي تميز حياة كثير من الأفراد الصم، وذلك من خلال تشجيع تعليمهم في الفصول النظامية مع توفير الخدمات المساندة وتعزيز

التواصل الشفهي، وإعادة النظر في أهداف المرحلة الثانوية وتفعيل البرامج الانتقالية وتشجيعهم على مواصلة الدراسة الجامعية لتنمية مهارات اتخاذ القرارات المهنية، ودور مقدمي الخدمات أن يعملوا مع ذوي الإعاقة لتحديد حاجات الانتقال المهمة التي يمكن أن تكون أساسا وسياقا ينبع من تخطيط وتقييم البرامج والخدمات،.... وذلك لمساعدة الصم في عملية النمو المهني والانتقال من المدرسة إلى العمل.

معايير قضية التوظيف

أولاً: توظيف ذوي الإعاقة والمتغيرات التي تؤثر في عالم التوظيف

يمثل التوظيف والنضج المهني مشكلة لكل المراهقون والشباب على مستوى العالم. وينتهي التعليم الرسمي لمعظم شباب العالم بحلول منتصف المراهقة وهو الوقت الذي يتوقع بعده أن يعمل معظم الذكور وكثير من الإناث خارج المنزل. وقد وصفت منظمة العمل العالمية International Labour organization مشكلة بطالة الشباب العالمية المتزايدة بالـ "الشديدة". وذلك إدراكاً لخطورة هذه المشكلة وآثارها السالبة على جوانب النمو.

ولعل معظم الشباب حول العالم معرضين بدرجة كبيرة لخطر البطالة أو التوظيف الجزئي أو التوظيف الكامل بأجور أدنى من أجور الموظفين البالغين. ولعل المراهقين ذوي الإعاقة معرضين لخطر أكبر حيث أن كثيراً من المهن تتلاءم مع طبيعة وقدرات العاديين. فمثل هؤلاء الأشخاص ذوو الإعاقة بدخولهم إلى سوق العمل بقليل من التعليم وقليل من المهارات أو بلا مهارات يواجهون صعوبة في التنافس. وقد تحد الإعاقة من خياراتهم الوظيفية بشكل أو بآخر حسب قدراتهم وامكاناتهم. كما أن التحامل الاجتماعي Social prejudice والوصمة الاجتماعية المرتبطة بالإعاقة يجعل أصحاب العمل يترددوا في توظيف معظم الشباب ذوي الإعاقة (Groce, 2004).

وتعكس اتجاهات القوى العاملة في الولايات المتحدة أنماطاً مثيرة مهمة للتأهيل المهني Vocational Rehabilitation (VR). وقد كشفت إحصائيات التوظيف عن حوالي (١٣٠) مليون عامل أمريكي من عمر الـ (١٦) فأكثر موظفين في (٦) مجموعات وظيفية. وكانت أعلى الأجور للرجال والنساء من نصيب من عملوا في وظائف إدارية ومهنية والوظائف

المرتبطة بهما بمتوسط (٤٣) ألف دولار سنويا. ومع أن مصلحة القوى العاملة الأمريكية (١٩٩١) تحدد (٩) فئات وظيفية، إلا أن العديد منها يشبه الفئات المحددة من قبل مكتب التعداد الأمريكي. فكلا الجهتان تحددان -على سبيل المثال - فئات وظائف مهنية وخدمية في مجال البيع والزراعة/الصيد. وتتميز الوظائف المهنية بجودة يمكن أن تفيد منتسبي برنامج التأهيل الوظيفي الفيدرالي (Boutin&Wilson,2009).

ومن الصعب تعقب معدلات توظيف الشباب ذوي الإعاقة في الدول النامية. ومع ذلك فإذا صح النمط العام للبطالة بالنسبة لبقية السكان ذوي الإعاقة، فيمكن توقع أن معدلات البطالة بين الشباب ذوي الإعاقة ستكون أعلى منها بين كل الشباب الآخرين. وتختلف معدلات البطالة بين البالغين ذوي الإعاقة من دولة لأخرى، غير أنها تزيد عن معدلات البطالة بين الأفراد العاديين بما يتراوح بين ٤٠-٦٠ % في المتوسط. وينطبق هذا حتى على البلاد المتطورة التي بها برامج متطورة للانتقال من المدرسة إلى العمل (Elwan,1999). وتقدر منظمة العمل العالمية معدل البطالة بين الأفراد ذوي الإعاقة في العالم النامي بما يزيد عن ٨٠ % في بعض البلدان. علاوة على ذلك، حتى عند دخولهم سوق العمل، يجد ذوي الإعاقة في أغلب الأحيان أن أمامهم هامش ضئيل للخطأ. فعلى خلاف العاديين الذين كثيرا ما يفشلون في الوظيفة الأولى، فإن المراهقين ذوي الإعاقة نادرا ما يسمح لهم باستكشاف خياراتهم. وإذا لم ينجحوا في محاولتهم الأولى للتمهن أو إذا فصلوا من وظيفتهم الأولى، فإن من حولهم سرعان ما يصفونهم بأنهم غير قابلين للتوظيف ويرفضون أن يدعواهم يحاولون ثانية (Groce,2004).

ولذا، فإن الشباب الصم -على سبيل المثال - يواجهون مشكلات في الدخول إلى القوة العاملة والعمل داخل سوق العمل، وتشير الدراسات الحديثة إلى وجود نسبة كبيرة من الشباب الصم غير موظفين والذين يمكثون في المنزل وليس لهم إلا قليل من الأصدقاء - Hung (chih,2002).

ويرتفع متوسط البطالة بين الشباب ذوي الإعاقة في كل المجتمعات بالمقارنة الشباب ذوي الإعاقة من نفس المستوى التعليمي بنسبة ٥٠ % لكل هذه الأسباب تكثر البطالة أو العمل الجزئي أو العمل الموسمي أو العمل مقابل أجور متدنية بين الشباب ذوي الإعاقة مقارنة بأقرانهم العاديين. وهم إلى جانب ذلك آخر من يوظف وأول من يفصل من

العمل (Groce,2004). كذلك فإن الشباب ذوي الإعاقة غالبا ما يوظفون في أعمال لا تتطلب إلا قليل من التدريب وليس بها إلا فرصا ضئيلة للتقدم. وحتى إن كانوا ذا مستوى تعليمي جيد فإنهم يستغرقون وقتا طويلا في إيجاد عمل ويحظون بضمان وظيفي واحتمال ترقى أقل من أقرانهم العاديين من نفس المستوى التعليمي. وينطبق هذا حتى على الأفراد ذوي الإعاقة الحاصلين على تعليم جامعي (Fine&Asch,1998). وقد ذكر جروسي Groce (٢٠٠٤) أن الاستشهاد بأرقام التوظيف قد يكون مضللا. حيث أن معظم الشباب ذوي الإعاقة حول العالم يعملون وإن كانوا يسجلون رسميا كعاطلين. فهناك ملايين يعملون أعمال خارج المنزل أو يعملون كمتسولين في الشوارع. كما أن هناك ملايين أكثر يعملون لساعات طويلة في منزل أو مزرعة الأسرة (يطهون الطعام، ينظفون المنزل، يرعون الأطفال، يرعون الأقارب المسنين والمرضى.... إلخ، ومثل هذا العمل، حتى عندما يكون ذا أهمية مالية كبيرة للأسرة، قد يمر دون ملاحظة من الاقتصاديين والمجتمعات المحلية وحتى أسرهم. علاوة على ذلك، قد يخرج عمل كثير من الشباب ذوي الإعاقة الذين يعملون في مزرعة الأسرة أو تجميع الأشياء في المطبخ إلى السوق من قبل آخرين يُنسب إليهم الفضل ويتقاضون مقابل هذا العمل، بل أن ملايين من المراهقين والشباب ذوي الإعاقة ليست لديهم القدرة على إعالة أنفسهم في الوقت الراهن أو التخطيط للمستقبل. علاوة على ذلك، فهم لا يكسبون أقل من أقرانهم فقط، بل إن مجتمعهم وأسرهم، في حالات كثيرة، لا تسمح لهم بالتحكم في الدخل الذي يمكن أن يحققوه.

وليس من الغريب أن الأفراد الصم لا يشاركون في القوة العاملة بنفس درجة المواطنين السامعين. حيث أظهر مسح أجرته وزارة الداخلية (٢٠٠٠) أن نسبة الموظفين من الأفراد ذوي الإعاقة فوق سن الخامسة عشر تبلغ ٢٤,١%. أي أن ٧٨,٩% من الأفراد ذوي الإعاقة لا يمكنهم الحصول على عمل. ويعمل من نسبة ٢٤,١% حاليا ١٩,١% أما النسبة الباقية فلا تعمل (Hung -chih,2002). وعلى الرغم من التحسن في الوعي العام بحقوق الأفراد ذوي الإعاقة والزيادة الواضحة في عدد برامج الكبار اليومية، يظل مئات الآلاف من الأفراد الصالحين للعمل عاطلين. وتقدم نسب البطالة التي تبلغ من ٣٠% إلى ٥٩% وصفا مأسويا للحالة الراهنة، وأكدت عدة دراسات مسحية عن توظيف ذوي الإعاقة أنه قد نُظر إلى عديد من الأفراد الذين أجرى المسح عليهم على أنهم ليسوا في سوق العمل نظرا لئأسهم من الحصول

على عمل. ومع ذلك فمن الواضح أن ثلثي من لم يكن لديهم عمل عندما سئلوا إن كانوا سيدخلون إلى سوق العمل إذ أتيحت لهم وظائف قالوا بأنهم سيدخلون إلى العمل. هذا المستوى المرتفع للبطالة بين الأفراد ذوي الإعاقة لا يرجع إلى نقص الدافعية عند هؤلاء الأفراد، بل يرجع إلى نقص الفرص. ومن الواضح أن معالجة هذه المشكلة أمراً ضرورياً إن أردنا زيادة فرص العمل للكبار من ذوي الإعاقة ؟ (Hung -chih,2002). وبالرغم من وجود تشريعات وقوانين لحماية الحقوق المدنية للصح، يعمل كثير من الصم في عدد محدود من الوظائف. وقد كشف التقييم السنوي لعام ١٩٨٧ للأطفال والشباب الصم الذي أجراه مركز الدراسات التقييمية والديموغرافية بجامعة جالوديت أن ٢٠% من الشباب الصم كانوا موظفين بعد خروجهم من المدرسة الثانوية بعام في وظائف إعداد الطعام (Schildroth, Rawlings & Allen, 1991).

وكان ١٧% آخرين يعملون في مجال السكرتارية والأعمال مكتبية و ١٠% حجاب (بوابين) و ١٠% يعملون في تربية الماشية والشحن. ويعمل أكثر من نصف الأفراد الصم الذين شملهم المسح في مجموعة ضيقة من المهن (مثل مهن إعداد الطعام والمهن المكتبية والحجاجة). وقد يتأثر نوع الوظيفة التي يحصل عليها الأفراد الصم بالخبرة الجامعية. فقد حلل ويلش وولتر Welsh & Woter (١٩٨٨) الإنجازات الوظيفية للبالغين الصم الحاصلين وغير الحاصلين على درجة البكالوريوس من معهد روشستر للتكنولوجيا، ووجدوا أن الطلاب غير الحاصلين على درجة جامعية يعملون في الغالب الأعم في وظائف فنية ووظائف البيع والمساندة الإدارية، في حين أن الطلاب الحاصلين على درجة جامعية يعملون في وظائف إدارية ومهنية. وقد درس الخيامي El- Khiami (١٩٩٣) تأثير درجة فقد السمع على نوع الوظيفة، وخلص إلى أنه لا توجد اختلافات بين أنواع وظائف الصم وضعاف السمع المتخرجين من برامج متخصصة للصح. في حين أوضحت نتائج دراسة Schroedel & Geyer (٢٠٠٠) والتي تناولت نوع الوظيفة بالنسبة لخريجي الجامعات عبر درجات فقد السمع المختلفة أن الخريجين الصم يزيد احتمال توظيفهم في وظائف مهنية وإدارية وفنية (٦٢%) عن توظيفهم في وظائف كتابية (٢٤%) والحرف والأعمال الشاقة وتشغيل الآلات (١٤%) عن الخريجين ضعاف السمع (٣٩%، ٢٥%، ٣٧% على التوالي). وبناء على هذه الدراسات ليس

من الواضح إذا كانت الخبرة الجامعية ترتبط بنوع الوظائف التي يحصل عليها الأفراد الذين يعانون من فقد في السمع.

وبصرف النظر عن المؤهل والخبرة الجامعية، قارنت كابيلا Capella (٢٠٠٣) بيانات إدارة خدمات التأهيل ببيانات مكتب إحصائيات العمل، ووجدت أن منتسبي التأهيل الوظيفي الصم / ضعاف السمع يكثر توظيفهم في الأعمال الكتابية والمساعدة الإدارية ويقل توظيفهم في الأعمال الخدمية مقارنة بالمنتسبين الذين لديهم أنواع أخرى من الإعاقة. إلى جانب ذلك، يكثر توظيف المنتسبين الذين يعانون فقدا في السمع، مقارنة بالمنتسبين الذين لديهم أنواع أخرى من الإعاقة في إدارة المنزل والعمل الميكانيكي والعمل الشاق. وبالتركيز على فقد السمع وتحليل البيانات بالتوزيع المئوي، وجدت كابيلا أن ١٩% من منتسبي التأهيل الوظيفي الصم وضعاف السمع يعملون في وظائف مهنية وإدارية (الهندسة، الفن، الطب، الإدارة) وفنية مقابل ٨١% يعملون خارج هذه الفئة الوظيفية. ومع أن الدراسات التي تناولت الإنجازات الوظيفية للأفراد الذين يعانون فقدا في السمع تكشف عن أنماط مثيرة (In: Groce, 2004). وهدفت دراسة Boutin & Wilson (٢٠٠٩) إلى تحديد ما إذا كان هناك اختلافات في نوع الوظائف ودرجة فقد السمع لدى المستفيدين الصم / ضعاف السمع في برنامج التأهيل الوظيفي الفيدرالي. وجاءت نسبة الصم الذين حصلوا على وظائف غير مهنية أكبر من المتوقع، لكنها أقل بالنسبة لضعاف السمع. كذلك تبين أن نسبة الصم الذين حصلوا على وظائف مهنية أقل من المتوقع، لكنها أعلى بالنسبة لضعاف السمع. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة التي توصلت إلى أن ٤٧% من البالغين الصم يعملون في وظائف غير مهنية مثل إعداد الطعام والسكرتارية والأعمال المكتبية والحجاجة. ومع أن Schroedel & Geyer (٢٠٠٠) وجدوا أن ٦٢% من خريجي الجامعات من الصم يعملون في وظائف مهنية في مقابل ٣٩% من الخريجين ضعاف السمع. وهناك تفسيرات لميل الصم للتوظيف في أعمال غير مهنية وميل ضعاف السمع للتوظيف المهني الآمن. يذكر Schildroth et al (١٩٩١) أنه من الصعب على الصم إيجاد وظائف مرتفعة الأجر ولا تتطلب تواصلًا مع أفراد سامعين. فالوظائف المهنية تتطلب مهارات تواصل للتفاعل مع المستفيدين أكثر مما تتطلبه الوظائف غير المهنية مثل (الطباعة، صناعة الخشب، اللحام، النقل). ويتمثل تفسير آخر محتمل للاختلافات في أنواع الوظائف التي يحصل عليها الصم في مجموعة من عقبات تحقيق الأهداف التي

يواجهونها طوال حياتهم. فالصم قد يتأخر تشخيصهم بما يترتب عليه تأخر في اكتساب اللغة وسوء تعليم في المدارس الابتدائية، وعزلة من قبل السامعين، وأفكار نمطية لدى الأشخاص المهنيين والعاديين. ومن المحتمل جدا أن يكون الصم قد واجهوا عقبات أكثر حالت دون حصولهم على وظائف مهنية مقارنة بضعاف السمع.

ثانياً : مفاهيم خاطئة ذات علاقة بتوظيف ذوي الإعاقة

إن المتأمل في البيئات وأماكن العمل يلاحظ أنها مهيأة للعاديين، ويدرك معظمنا أن الموائمات من قبيل فتح الأبواب الأتوماتيك والممرات المخصصة للكراسي المتحركة قد حسنت من حركة الأفراد ذوي الإعاقة وزادت من مشاركتهم. غير أن الإحصائيات تظهر أن هناك فرصاً لمزيد من التحسن لاسيما في مجال التوظيف رغم ما تحقق من تقدم. فما زال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أدنى بكثير منه للأشخاص العاديين. فقد أظهر مسح لمؤسسة كسلر

والمنظمة القومية للإعاقة The Kessler Foundation and the National Organization on Disability (NOD) في عام ٢٠١٠ أن ٢١ % فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة ممن يتراوح أعمارهم ما بين ١٨ - ٦٤ عاما يشغلون وظائف كاملة أو جزئية. وقد حددت دراسة لجامعة كورنيل Cornell University أجريت عام (٢٠٠٨) أن نسبة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة في عمر العمل ٣٩,٥%. ويمكن أن تعطي دراسات أخرى أرقاماً مختلفة اعتماد على تعريفها للإعاقة أو الأحوال الاقتصادية في وقت الدراسة، لكنها جميعها تظهر تبايناً مشابهاً (In: Andrew & Contento, 2010).

ولعل الخطوة الأولى لمعالجة هذا التباين تكمن في فهم بعض المفاهيم الخاطئة التي حددها Andrew & Contento (٢٠١٠) والتي تعد عقبات في سبيل تحقيق تكافؤ فرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشتمل المفاهيم الخاطئة التي حددها خبراء الصناعة في:

المفهوم الخاطئ الأول: تكاليف الموائمات مرتفعة

Costs of a accommodations will be too high

تشير الموائمات إلى التعديلات والتكيفيات التي يقوم بها أصحاب العمل في بيئة العمل لتسهيل وتفعيل عملية التوظيف لذوي الإعاقة والعاديين، وقد تكون الموائمات غالية أو رخيصة

الثنى وقد لا تكون تكلفة كبيرة على صاحب العمل. لأنها مجرد تغيير في عملية، وليس بالضرورة أن تكون الموائمة هي الأعلى ثمنًا، ولكن المهم أن تكون فعالة. ولا يجب أن تكون كلفة الموائمة المعقولة عائقًا في أكثر الحالات.

المفهوم الخاطئ الثاني: الأشخاص ذوي الأمراض العقلية سيحدثون فوضى في مكان العمل

persons with mental illness will cause a workplace disruption

يعتقد البعض أن الأشخاص الذين لديهم مرض عقلي يُنظر إليهم أحيانًا على أنهم غير قادرين على أن يتلائموا في موقع العمل أو أنهم متقلبين أو عدوانيين. وفي أكثر الحالات يمكن التغلب على المخاوف بالعمل مع شخص لديه إعاقة ما. وبالتالي لا شيء يبطل المفاهيم الخاطئة أو الأساطير أسرع من الاتصال الشخصي مع أشخاص لديهم إعاقة. وعندما يصبح الأفراد وجها لوجه مع الإعاقة فسرعان ما تتبدد المخاوف والأفكار النمطية، وهذا هو أفضل علاج. وبعد ما تمر بخبرات ناجحة في العمل مع أفراد ذوي إعاقة، فمن المهم أن نتحدث عن ذلك مع الأصدقاء وأفراد العائلة للمساعدة على تبديد هذه الوصمة.

المفهوم الخاطئ الثالث: الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لا يستطيعون القيام بمهام معقدة

persons with intellectual disabilities cannot do complex tasks

يعتقد بعض أصحاب العمل أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يمكنهم فقط القيام بأعمال بسيطة وروتينية. في حين يمكن لمثل هؤلاء الأفراد أن يؤديوا مهامًا متعددة بشكل لا يتوقعه صاحب العمل إذا تلقوا التدريب المناسب. ولعل التواصل مع أصحاب العمل الآخرين من الطرق الجيدة لمعالجة هذا المفهوم الخاطئ. وفي هذا ينصح بمزيد من التواصل مع أصحاب عمل آخرين ممن وظفوا لديهم أفرادًا ذوي إعاقة والتعرف على تفكيرهم قبل وبعد توظيف مثل هؤلاء الأفراد.

ويتضح مما سبق، إن هذه المفاهيم الخاطئة الثلاثة الشائعة تمثل أعراض وصمة وتؤثر على التوظيف لمجموعة كبيرة من الأفراد. وما يجعل المشكلة أكثر سوءًا كبر عدد الأفراد الذين يعانون من إعاقة ما، فكثير من الأشخاص الذين يعانون من إعاقة مؤقتة في وقت ما من حياتهم، ولذا يجب علينا كأفراد عاديين محيطين بذوي الإعاقة، وكمجتمع يجب علينا معالجة مدرجاتنا

حول الأشخاص ذوي الإعاقة. كما يقول ريهير "علينا أن نفكر أبعد من الوصمة ونسأل أنفسنا لو كنت أنا هذا الشخص الذي يعاني من إعاقة ما، أما كنت أتمنى أن يعطيني أحد الفرصة لإثبات مهاراتي وقدراتي؟ أما كنت أريد فرصتي العادلة؟ لا تساعدوا على استمرار الأسطورة. كن عاملاً للتغيير وآمن بأننا متساويين لأن لدى كل منا شكل من أشكال الإعاقة، إن بمقدورنا أن نعيش مع الإعاقة. فلماذا إذا لا نستطيع العمل مع فرد لديه إعاقة؟" حيث أن السياسة تعمل على ضمان تكافؤ الفرص. غير أن التغيير الإيجابي الحقيقي يجب أن يحدث من قبل الجميع: المديرين ومندوبي المؤسسات الإنسانية وزملاء العمل. علينا أن نفكر في مدركاتنا.

ثالثاً: النضج المهني واتخاذ القرار المهني لذوي الإعاقة:

يعد النضج المهني Career Maturity مركب واسع الانتشار في دراسة النمو المهني للمراهقين. ويشتمل النضج المهني على استعداد وقدرة الفرد على أداء المهام الضرورية المرتبطة بالوظيفة واتخاذ قرارات وظيفية مستتيرة وملائمة للعمر. وتعني الطبيعة النمائية للمكون أن النضج المهني للأفراد يتناسب مع مرحلتهم الحياتية وتكيفهم مع أقرانهم، وقد رُبط النضج المهني عند المراهقين تجريبياً بالنتائج الإيجابية طويلة المدى مثل الرضا المهني في عمر الـ ٢٥، وبالانتقال الأكثر نجاحاً بعد المدرسة بـ ٩ أشهر (Patton, Greed & Muller, 2003). وربما كان للنضج المهني أهمية خاصة للشباب ذوي الإعاقة إن كان لهم أن يتغلبوا على العوائق المرتبطة بإعاقتهم وينجحوا وظيفياً (Ochs & Roessler, 2001). وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة لمستويات النضج المهني وقدرات اتخاذ قرارات مهنية للشباب الصم، فإن الأدبيات تشير وتقدم بعض الأدلة على أن المراهقين الصم لديهم مستويات متدنية من النضج المهني، وهو ما يتمثل في تدني الوعي المهني وكفايات اتخاذ القرارات المهنية مقارنة بالمراهقين السامعين. غير أنه لا توجد دراسات تناولت النمو المهني للمراهقين الصم في بيئات مدرسية موحدة. ويمكن للمعرفة بالنضج المهني وعمليات اتخاذ القرارات المهنية في هذا المجتمع أن توجه تصميم وتطبيق التربية المهنية والتدخلات الاستشارية لمساعدة هؤلاء الشباب على عمل انتقال سليم من المدرسة إلى حياتهم المهنية المستقبلية (punch; Greed & Hyde, 2005).

وقد يتعلم أعداد متزايدة من الأطفال فاقدى السمع - على سبيل المثال - في معظم الدول المتحدثة باللغة الإنجليزية في فصول نظامية مع دعم يتمثل في وجود معلم للصم متجول وباستخدام التواصل الشفهي في المقام الأول. وفي استراليا أصبح نموذج الدعم المتمثل في المعلم المتجول الطريقة التربوية الرئيسية للطلاب فاقدى السمع. وحاليا تحضر نسبة تقدر بـ ٨٤% من الطلاب الذين يعانون من فقد دائم للسمع مدارس نظامية مع وجود دعم متمثل في معلم الصم المتجول. أما معظم الـ ١٦% الباقين فيتعلمون في فصول تربية خاصة في المدارس النظامية ويحضرون فصول المدرسة النظامية بدرجات متفاوتة، ويعتمد تواصل هؤلاء الطلاب في كثير من الحالات، على لغة الإشارة (Hyde & Power, 2003, 2004).

كما يؤكد الباحثون المهنيون أهمية تنمية النضج المهني ومهارات واتجاهات استكشاف المهنة لدى المراهقين لتحقيق انتقال ناجح من المدرسة إلى العمل وتحقيق أفضل نتائج وظيفية لاسيما في عالم العمل سريع التغير في المجتمعات الأوربية (Blustein, 1997; Patton, 2000). وبالنسبة للشباب الصم قد تؤدي صعوبات التواصل والعوائق البيئية إلى عوائق محتملة فيما يتعلق بتحقيق النتائج التعليمية والمهنية (Punch, Hyde & Greed, 2004) من المهم لهؤلاء الشباب أن ينخرطوا في استكشاف وتخطيط وظيفي دقيق لتقليل هذه العوائق المحتملة وتقادي دورة البطالة التي تميز حياة كثير من الأفراد الصم / ضعاف السمع (Stinson & Walter, 1997). وفي هذا الصدد، تناولت دراسة (punch; Greed & Hyde 2005) النمو المهني للطلاب ضعاف السمع والسماعين في المدرسة الثانوية، وطبق على عينة الدراسة الأدوات التالية: مقاييس للنضج المهني والتردد المهني، وكفاءة اتخاذ قرارات مهنية، والعوائق المهنية المدركة. وأظهرت النتائج عدم وجود اختلافات بين المجموعتين في النضج المهني، ولم تظهر اختلافات دالة على اتجاهات النمو المهني بين المجموعتين. ومن ثم لم يظهر الطلاب ضعاف السمع اختلافا عن أقرانهم السماعين في تفكيرهم وتخطيطهم للنشاطات المرتبطة بالمهنة واستعدادهم وقدرتهم على إيجاد واستخدام مصادر التخطيط المهني. كذلك تفوق الطلاب ضعاف السمع على أقرانهم السماعين في المعرفة بعالم العمل والقدرة على تطبيق مبادئ وطرق اتخاذ قرارات مهنية في عملية الاختيار المهني. وفيما يتعلق بمتغير الجنس، أتضح أن الإناث أكثر معرفة بالنمو المهني من الذكور. لاسيما مع إظهار الإناث لاتجاه نمو مهني أعلى من

الذكور. وكان التحصيل المدرسي مؤشرا للمعرفة بالنمو المهني لكل المجموعات وتختلف هذه النتيجة عن نتائج دراسة فيرلونجار Furlonger (١٩٩٨) والتي طبق فيها قائمة النمو المهني على (٢٦) من طلاب المدرسة الثانوية ضعاف السمع ويستخدمون لغة إشارة في تواصلهم، وقد توصلت الدراسة إلى حصول الطلاب على درجات اقل بشكل دال إحصائيا في المعرفة بالنمو المهني واتجاهات النمو المهني مقارنة بأقرانهم السامعين.

بناءً على ما سبق، لم تؤكد نتائج Punch, et.al (٢٠٠٥) التوقع بتأخر الطلاب ضعاف السمع عن أقرانهم السامعين على مقاييس النضج المهني، ومن التفسيرات الممكنة لهذه النتائج أن الطلاب ضعاف السمع نظرا لحضورهم فصولا نظاميه في المدرسة العادية، حصلوا على نفس التعرض وتلقوا نفس الاستفادة من التربية المهنية وتأثيرات النمو المهني كأقرانهم السامعين. وأن معرفة النمو المهني المرتفعة ترجع إلى أسباب تتعلق بتقديم هيئة المدرسة مثل مستشاري التوجيه ومعلمي الدعم المتجولين مساعدة إضافية في النمو المهني للطلاب ضعاف السمع. ومن الممكن على نحو مشابه أن يكون آباء الطلاب ضعاف السمع، بإدراكهم أن لأطفالهم حاجات إضافية في هذا المجال، انخرطوا مع أطفالهم في مناقشات وغيرها من نشاطات ترتبط بالنمو المهني أكثر مما فعل آباء الطلاب السامعين. ومن المثير للدهشة أن الطلاب السامعين أظهروا توجهها نحو إدراك أكبر للعوائق المرتبطة بالمهنة من أقرانهم ضعاف السمع. ويحتمل أن يكون الطلاب ضعاف السمع أدركوا هذه العوائق العامة على أنها اقل تهديدا من العوائق المحتملة المرتبطة بفقدان السمع، ومن ثم أبدوا إدراكا لها اقل من مجموعة الطلاب السامعين.

ويمكن الخروج بعدة توصيات منها أهمية تنمية ثقة المراهقين ضعاف السمع في استكشاف وتخطيط واتخاذ قرارات حول المهن المستقبلية وزيادة تفاعلهم حول نتائج هذه التوقعات والقرارات. وتدلل نتيجة أن إدراك الطلاب ضعاف السمع للعوائق المرتبطة بفقدان السمع له تأثير سلبي دال على النضج المهني وسلوكيات اتخاذ القرارات لديهم على أن التدخلات اللازمة للطلاب ضعاف السمع يجب أن تركز على مساعدتهم في معالجة القضايا المرتبطة بالسمع. وتؤكد النتائج الاقتراحات التي قدمها باننش وآخرون Punch,et.al (٢٠٠٤)

للتدخلات المصممة خصيصا لمعالجة المخاوف التي قد تكون لدى هؤلاء الأفراد ضعاف السمع والعوائق التي قد يواجهونها والتي ترتبط بفقد السمع. كذلك ينبغي معالجة القضايا الخاصة التي تواجه الذكور ضعاف السمع فيما يتعلق باتجاهات النمو المهني.

وبإيجاز تكشف نتائج دراسة Punch, et.al (٢٠٠٥) عن صورة مشجعة لمستويات النضج المهني للطلاب الذين يحضرون فصولا نظامية مع دعم متمثل في المعلم المتجول. وهي صورة مشجعة لأن مستويات النضج المهني لهؤلاء الطلاب لا تقل عن مثيلاتها لدى الطلاب العاديين. إلى جانب ذلك تظهر النتائج الحاجة إلى مزيد من البحث لدراسة عوامل أخرى قد تكون مؤثرة في النمو المهني لهذا المجتمع من الأفراد. وأخيرا أظهرت الدراسة أن العوائق المرتبطة بالسمع تمثل مجالا مهما يحتاج إلى مزيد من الدراسة والمعالجة لمساعدة المراهقين ممن لديهم فقد سمع في عملية النمو المهني والانتقال من المدرسة إلى العمل.

ومن جانب آخر، يؤكد الباحثون المهنيون على أهمية تنمية النضج المهني ومهارات الاستكشاف المهني لدى المراهقين لكي ينجحوا في الانتقال من المدرسة إلى العمل، خاصة في ضوء التعقيد المتزايد للعمل والتغيير في سوق العمل (Patton, 2000). ويتضمن مفهوم النضج المهني استعداد الفرد لاتخاذ قرارات مهنية واعية ومناسبة للعمر، ولقد ارتبط النضج المهني لدى المراهقين تجريبياً بالنجاح والرضا المهني فيما بعد. وهو ضروري بشكل خاص للشباب المعاقين حتى يتغلبوا على العقبات المرتبطة بموقفهم وينجحوا مهنياً (Ochs & Roessler, 2001). ومن المحتمل أن الاستكشاف المهني الدقيق واتخاذ القرار المناسب يؤدي إلى نتائج مهنية أفضل للعديد من الشباب وبالنسبة للمراهقين الصم / ضعاف السمع بشكل خاص، فإن هذا الاستكشاف والتخطيط ضروري لتقليل عقبات التواصل ووضع أنفسهم في أفضل وضع ممكن للتعامل مع العقبات البيئية والتوجيهية التي يمكن أن يواجهونها في عالم العامل. أيضاً فإن مهارات التخطيط المهني القوية يمكن أن تقلل من المعدل المرتفع لعدم إكمال الدرجة الجامعية (حوالي ٧٥%) بين هذه الفئة (Stinson & Walter, 1997). وبالرغم من أهمية مستويات النضج المهني وقدرات اتخاذ القرار المهني للصم/ ضعاف السمع، إلا أنه توجد أدلة على أن

المراهقين فاقدى السمع لديهم مستوى أقل من النضج المهني، أي وعى مهني وكفاءة في اتخاذ القرار المهني أقل من المراهقين السامعين (Furlonge, 1998). ويمكن أن يؤثر فقدان السمع الشديد على النمو المهني بعدة أشكال، بيانها كما يلي:

- أولاً: يمكن أن يفقد الصم / ضعاف السمع المعلومات المهنية التي يتم الحصول عليها من خلال الاستماع إلى الآخرين أو التلفزيون والراديو.
- ثانياً: يمكن أن يحمى بعض الآباء أطفالهم الصم / ضعاف السمع بشكل أكبر من أطفالهم العاديين (Luteman, 1999)، وبالتالي يمكن أن يحدوا من فرص استكشاف طفلهم للعالم ولقدراته.
- ثالثاً: يمكن أن يكون لدى المراهقين فاقدى السمع خبرة أقل بالعمل ذو الدوام الجزئي أثناء سنوات الدراسة الثانوية بالمقارنة بأقرانهم العاديين. حيث أن وظائف الأجازات وما بعد المدرسة التي يحصل عليها العديد من طلاب المدرسة الثانوية - مثل خدمة الزبائن في المحلات التجارية أو المطاعم أو الطبخ في مطاعم المأكولات السريعة - والتي تتطلب تلقي طلبات سريعة من الزبائن - يمكن أن تفرض صعوبات معينة على المراهقين الصم / ضعاف السمع. ومن المؤكد أن خبرات العمل تلك لها أثر مفيد على نمو المراهقين وتعزيز مسؤوليتهم، استقلاليتهم، تغيير مفاهيم الذات وزيادة الوعي بالاهتمامات، وتؤثر إيجابياً أيضاً على بعض قيم العمل. ولهذه الأسباب، يبدو أن المراهقين الصم / ضعاف السمع لديهم نضج مهني أقل من أقرانهم العاديين.

وفي نيوزيلندا، بحث Furlonger (١٩٩٨) النمو المهني لـ ٢٦ طالب بالمدرسة العليا، ممن تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ و ١٨ عام من فاقدى السمع، ومجموعة ضابطة من الأقران العاديين. وكان جميع الطلاب المعاقين سمعياً ملتحقين بغرفة المصادر للصم في المدارس العادية، وقضوا بعض الوقت في فصول المدرسة العادية. وأوضحت إجابات الطلاب فاقدى السمع أنهم ناقشوا الأمور ذات العلاقة بالنمو والتخطيط المهني داخل دائرة صغيرة نسبياً من الأشخاص. وذكر أن إجاباتهم على مقاييس عالم معلومات العمل والقرار المهني أوضحت أن هؤلاء الطلاب كانوا "أقل وعياً وحيال كيفية الارتباط بزملائهم في العمل، أنواع المهن والحصول

عليها وأدوات مهن معينة. "مما يعكس قاعدة الخبرة المحدودة" لديهم، كما توضح الأبحاث. واستنتج من نتائج الدراسة وجود تأخر واضح في النضج المهني لدى المشاركين فاقد السمع، وأوصى بتحسين التعليم المهني للطلاب الصم، مع التركيز على التوعية المهنية، الاستكشاف المهني، مهارات اتخاذ القرار ومهارات التواصل، واقترح أن تبدأ هذه البرامج مبكراً لهذه الفئة عما هو معتاد بالنسبة للطلاب العاديين.

رابعاً: اتجاهات سوق العمل وتطبيقاتها بالنسبة للشباب

في العقود الأخيرة، شهدت الدول الصناعية المتقدمة، مثل الولايات المتحدة وأستراليا، تغيرات اجتماعية واقتصادية هائلة، انتقالاً من المجتمع القائم على الصناعة إلى ذلك القائم على التكنولوجيا، حيث اتسمت أسواق العمل من تقليص القطاعات الصناعية وتوسيع القطاعات الخدمية. ولقد أثر هذه التغيرات بالإضافة إلى عوامل مثل العولمة الاقتصادية وإعادة الهيكلة المؤسسية وتخفيض حجم المؤسسات، على أسواق العمل بقوة. وبشكل عام، تتطلب المجتمعات الاقتصادية المتقدمة قوى عاملة مرتفعة التعليم والمهارة. ومع ذلك، هناك أيضاً نمو في العمل منخفض الأجر والمهارة، والذي يشمل غالباً الوظائف ذات الدوام الجزئي ومنخفضة المستوى، وحتى بالنسبة للعاملين مرتفعي التأهيل، فقد حلت المواقع التعاقدية والمعتمدة على الأداء، محل المواقع الدائمة ذات الدوام الكلي، في العديد من المؤسسات، وفي ضوء تعدد المهارات والتكنولوجيا دائمة التغير، يتطلب توفر مهارات تواصل جيدة ومرونة وتعليم مستمر. ولم يعد المفهوم التقليدي للمهنة والأمن الوظيفي واقعياً، ولكي يتوافق الأفراد مع هذه البيئات، يجب توفر صفات مثل القدرة على التكيف، المرونة والتوجيه الذاتي.

وبالنسبة للشباب، فإن هذه التغيرات جعلت الانتقال من المدرسة إلى العمل أكثر تعقيداً مما كان عليه، حيث انخفضت إمكانية التنبؤ به. ولقد تناقصت فرص العمل ذو الدوام الكامل بشكل كبير، وارتفعت معدلات البطالة بين المراهقين، ففي الولايات المتحدة، بلغ معدل البطالة بين من يتراوح أعمارهم بين ١٦ - ١٩ عام (٢٠٠٣) ١٩%، بالمقارنة بـ ٦,٢% بالنسبة للسكان ككل. أيضاً، بلغت البطالة في أستراليا بين من يتراوح أعمارهم بين ١٥ - ١٩ عام في (٢٠٠٠ - ٢٠٠١) ٢٢,٥% بالمقارنة بـ ٦,٤% من السكان ككل، ومعظم الوظائف ذات الدوام الكلي المتوفرة

للمراهقين تتضمن العمل منخفض الأجر الذي لا يتطلب مهارة مرتفعة (Punch; Hyde & Creed, 2004). ولقد أسهمت هذه التغيرات الجذرية في فرص العمل للمراهقين في ارتفاع معدلات الاستمرار بالمدرسة والمشاركة في التعليم بعد الثانوي. على سبيل المثال، في أستراليا، ارتفع معدل الاستمرار في السنة الأخيرة من المدرسة الثانوية، من ٥٢% عام (١٩٨٦) إلى ٧٥,٤% عام (٢٠٠١). وتتوفر فرص الوصول إلى التعليم العالي للعديد من الشباب الأستراليين أكثر من الماضي. وبحلول أواخر التسعينات دخل ٤٠% من الشباب الأسترالي للجامعة التعليم الفني بعد المدرسة العليا، بالمقارنة بـ ٢% في الثمانينيات. ومع ذلك، فإن من يتركون المدرسة يواجهون حالياً ضغوط مثل زيادة المنافسة على دخول التعليم العالي وزيادة تنوع وتعقيد الخيارات المدرسية وبعد المدرسية. لذلك فإن تاركي المدرسة الذين لا يلتحقون بالتعليم العالي أو التدريب المهني يكونون معرضين للتهميش في سوق العمل، وينتقلون من المدرسة إلى العمل الجزئي أو المؤقت ويجدون صعوبة في الخروج من دائرة العمل لوقت جزئي أو البطالة (Sweet, 1998). وهناك دراسة تلقي الضوء على هذا الموقف في أستراليا، حيث أوضحت بيانات مسح للشباب الأسترالي الذي ترك المدرسة في أواخر الثمانينيات ووسط التسعينيات، أن ٣٢% من تاركي المدرسة الذين لم يحصلوا على مؤهل بعد الثانوي وجدوا مشكلات في الانتقال تتسم بفترات العمل الجزئي والبطالة، بالمقارنة بـ ٦% من الطلاب الذين حصلوا على درجة جامعية أو دبلومة تعليم مهني (TAFE). ويتعرض تاركو المدرسة مبكراً إلى خطر أكبر: حيث يرتفع معدل البطالة بين من يتركون المدرسة في الصف العاشر عن الذين يكملون الصف الثاني عشر. ويعانى الطلاب المعاقين من صعوبات خاصة في الانتقال من المدرسة إلى العمل. حيث وجدت دراسة أسترالية معدلات أعلى من البطالة طويلة المدى (١٣% بين المعاقين بالمقارنة بـ ٧% من غير المعاقين) والعمل ذو الدوام الجزئي (٨% بالمقارنة بـ ٤%) وعدم المشاركة مطلقاً في القوى العاملة (١٨%). وهكذا فإن انتقال الشباب من المدرسة إلى حياة العمل يعتبر خبرة معقدة وغير مؤكدة، وبالنسبة للبعض يعد خبرة شديدة الصعوبة يمكن أن تؤدي إلى تهيميش طويل المدى. وبالنسبة للمعاقين بشكل عام، وللصم وضعاف السمع بشكل خاص، فيحتمل أن يثير الانتقال مشاكل خاصة. (Punch; Hyde & Creed, 2004).

خامساً: نواتج العمل لذوى الاعاقة

من الصعب أن نتوصل لاستنتاجات خاصة بالإنجاز الوظيفي للصم / ضعاف السمع حيث أنهم يمثلون فئة شديدة التباين والتنوع. ولا تميز معظم الدراسات بين الأشخاص الذين يستخدمون لغة الإشارة وأولئك الذين يعتمدون على التواصل السمعي - الشفهي. ومع ذلك، توضح الأدلة أن الصم / ضعاف السمع ينخفض تمثيلهم في المهن الاحترافية والإدارية، ويرتفع تمثيلهم في مهن مثل موظف الحسابات / الطابع على الآلة الكاتبة/ عامل المطبخ / عامل النظافة (Power, Hyde, 1992). ومن خلال عرض أدبيات التربية الخاصة، اتضح أن الراشدين الصم أقل تعليماً، ويواجهون بطالة أكثر ويحصلون على دخول أقل، ووجد أن النساء الصم وضعهن أسوأ من الرجال الصم. واهتمت دراسة Schroeder & Geyer (٢٠٠٠) والتي أجريت في مركز أبحاث إعادة التأهيل والتدريب في جامعة أركنساس (للصم / ضعاف السمع) على مدى (١٥) عام، بناءً على مسح قومي طولي للخريجين الصم / ضعاف السمع من الكليات والمعاهد الفنية التي تستغرق الدراسة بها عامين وأربعة أعوام، واعتبر ٧٠% من المشاركين في الدراسة، أنفسهم صماً، في حين ذكر ٣٠% أنهم ضعاف السمع. ورأى أن انتقال المشاركين من الجامعة إلى العمل كان ناجحاً جداً، حيث لم يلتحق ٤% فقط بقوة العمل، ووجد الباقون وظائف فوراً أو بعد أشهر قليلة من التخرج. وذكر أكثر من ٢٩% من الخريجين أنهم يعملون في مهنة احترافية أو إدارية، و٤٦% يعملون في المجالات الفنية والحسابية. وبعد سبع سنوات، وجد Geyer & Schroeder أن نسبة المشاركين الذين يعملون في مهنة احترافية، إدارية أو فنية قد ارتفعت، مع انخفاض مستوى في نسبة الذين يعملون في المهن الحسابية وحصل بعضهم على درجات البكالوريوس والماجستير. وهناك نتيجة أخرى هامة، وهي أن المؤهلات التعليمية والمهنية والاقتصادية لضعاف السمع كانت أقل من الخريجين الصم، حيث عمل ٦٢% من الصم (بالمقارنة لـ ٣٨,٥ فقط من ضعاف السمع) في وظائف احترافية، إدارية وفنية، وعمل ٣٦,٥% من ضعاف السمع في حرف وتشغيل الآلات بالمقارنة بـ ١٤% من المشاركين الصم. وكان مستوى التعليم عامل مرتبط: حيث حصل الخريجون الصم على مستويات أعلى من التعليم بعد الثانوي بالمقارنة بضعاف السمع، وبالطبع فإن خريجي معاهد التعليم بعد الثانوي، لا يمثلون جميع الشباب الذين تركوا المدرسة. وهناك دراسة سويدية لدانيرمارك وآخرون (Danermark et al., ٢٠٠١) استخدمت مقابلات شبه مقننة لمقارنة

عمليات اتخاذ القرار ونتائج انتقال مجموعتين من الشباب ضعاف السمع بعد ٥ سنوات من إكمال الدراسة الثانوية: أولئك الذين التحقوا بالجامعة، والتي تسمى المجموعة الجامعية، والذين لم يلتحقوا بالجامعة، وتسمى مجموعة سوق العمل، وحققت المجموعة الثانية إنجاز أكاديمي أقل من المجموعة الجامعية، ولكن حالة السمع فيها كانت أفضل قليلاً ولقد حضر جميع المشاركين "المدرسة القومية لضعاف السمع" واستخدموا التواصل السمعي - الشفهي. ولقد خاب أمل الطلاب الذين اختاروا دورات تعليمية مهنية محدودة بعد خمس سنوات، حيث عملوا في مهن لا تتطلب مهارة كبيرة ومنخفضة الأجر وبها فترات من البطالة. وإجمالاً، يبدو أن فئة الصم / ضعاف السمع - ما زالت معرضة للانتقال المثير للمشكلات، انخفاض التعليم بعد الثانوي وارتفاع معدلات البطالة بالمقارنة بالسامعين، وذلك بالرغم من التوزيع الطبيعي للذكاء والاستعدادات. وتسهم في هذا الموقف عوامل مثل مستويات معرفة الصم / ضعاف السمع وإنجازهم التعليمي وكذلك العقبات البيئية والاتجاهية.

سادساً: العوامل التي تسهم في النتائج المهنية غير المرضية

تؤكد أدبيات على وجود العديد من العوامل أهمها مايلي:

مستويات معرفة القراءة والكتابة والإنجاز التعليمي:

يعد تدني مستوى القدرات القرائية من أهم المشكلات التي يعاني منها التلاميذ الصم/ ضعاف السمع، وذلك بسبب عدم التمكن من القراءة بشكل جيد وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على العملية التربوية والتعليمية برمتها، إذ بينت الدراسات أن الطفل السامع في الخامسة من عمره يعرف ما يربو على (٢٠٠٠) كلمة بينما، لا يعرف الأصم سوى (٢٠٠) كلمة (الخطيب، ١٩٩٧). فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن معظم التلاميذ الصم يواجهون صعوبات كبرى في تعلم القراءة، بسبب محدودية المفردات المنطوقة التي يمتلكونها فضلاً عن معرفتهم المحدودة بقواعد النحو، وهذا بكل تأكيد جعل من القراءة لديهم ضعيفة وبطيئة في ذات الوقت، كما أشار بول (paul,2003) إلى أن معدل النمو السنوي القرائي للأصم (٠,٣) بينما يكون ذلك لدى أقرانه السامعين في حدود (١,٠) تقريباً (الزريقات، ٢٠٠٩). وقد أشارت الكثير من الدراسات التي تناولت القدرات القرائية والاداء الأكاديمي لدى الطلاب الصم إلى انخفاض مستوى الإنجاز في مهارات القراءة عامة، والفهم في القراءة بصفة خاصة على الرغم من أهميتها لهم. وأن مستوى

الفهم القرائي للطلاب الصم في الجامعة يعادل مستوى الطالب السامع في الصف الثالث الابتدائي (عثمان المنيع وطارق الرئيس ١٤٣٠، وعلى الزهراني ٢٠٠٩)

وتعتبر القراءة من بين المهارات التي تتأثر جراء الإصابة في حاسة السمع، حيث قام كارشمر وشيل دروث Karchmer&Schildroth (١٩٨٦) بإجراء دراسة استمرت تسعة أعوام، توصل الباحثان من خلالها إلى وجود ارتباط وثيق بين الصمم الضعف السمعي والقدرات القرائية وثباتها عبر الزمن، الأمر الذي يشير إلى أن الصمم من العوامل الرئيسية المرتبطة بتراجع مستوى القدرات القرائية، إلا أن بعض الدراسات أشارت إلى وجود عوامل بيئية أخرى لها ارتباط كذلك بمستوى القدرات القرائية، ومن أهمها : درجة اهتمام الوالدين بطفلهم الأصم والبرامج التعليمية المقدمة لهذه الفئة من التلاميذ، ومهاراتهم التواصلية، لذلك يجب الاهتمام بشكل خاص بهذه الجوانب المهمة والتي يستطيع الأصم من خلالها القراءة بشكل أفضل (ثابت، ٢٠٠٢). لذلك يعتبر انخفاض مستويات معرفة القراءة والكتابة بالنسبة لأقرانهم السامعين عقبة خطيرة أمام التعليم بعد الثانوي، العمل الأولى والتقدم المهني بالنسبة للصم/ضعاف السمع (Bat-Chava et al., 1999). حيث تنخفض هذه المستويات بشكل عام عن الأقران العاديين أو القادرين على السمع. ولقد أوضحت دراسات عديدة تقيس مستويات فهم القراءة أن عمر القراءة تنخفض عن العمر الزمني بعدة سنوات، ومع ذلك، فيقترح عدة خبراء الآن أن العديد من الأطفال ذوي فقدان السمع الشديد أو العميق يحققون مستويات أعلى من معرفة القراءة الوظيفية عن ذي قبل وغالباً ما تقلل اختبارات القراءة المقننة تقدير فهم الطلاب الذي اتضح أنه يكون أكبر عند تركيز أساليب التقييم على المعنى والسياق العام . ولقد أكدت الدراسات على وجود مستويات قراءة مرتفعة بين الطلاب الصم وضعاف السمع، ولقد وجدت دراسات الطلاب ذوي فقدان السمع الشديد أو العميق في برامج التعليم الشفهي في أمريكا الشمالية وفي إنجلترا، مستويات أعلى عما ذكر من قبل للطلاب الصم وضعاف السمع، وأوضحت إمكانية إنجاز فاقد السمع لمستويات قراءة مناسبة للسن، بالرغم من أن المستويات المنخفضة لازالت تسهم في صعوبة انتقال العديد من الصم تاركي المدرسة، ويمكن أن تمثل هذه الظروف عقبات أقل من الماضي.

المعوقات التوجيهية والبيئية:

إن فاقد السمع يعانون من صعوبات في الحصول على العمل المناسب والتقدم فيه حتى عندما تكون مستويات القراءة والإنجاز التعليمي لديهم مناسبة أو مرتفعة، حيث أن المعوقات البيئية والتوجيهية في مكان العمل تسهم في هذه الصعوبات، مثلما يحدث مع معظم المعاقين. ويؤكد خبراء إعادة التأهيل المهني "إن حدود الإعاقة ليست كافية في الأفراد لأنفسهم، ولكن في تفاعلات الأفراد مع بيئاتهم" وتمثل العقبات البيئية عائق مادية أو تنظيمية، لذلك يمكن أن تسبب زيادة الإعاقة. وبالنسبة لفاقد السمع، تتمثل هذه المعوقات وجود ضوضاء في مكان العمل وإشارات التنبيه السمعية بدلاً من البصرية. وعادة ما تتطلب الوظائف في القطاع الخدمي قدر كبير من التفاعل اللفظي مع العملاء أو الزبائن، وهذا التفاعل ممكن بالنسبة للصم اضعاف السمع ولكنه يمكن أن يثير بعض المشكلات (Schildroth et al., 1991). ولقد ذكر الصم / ضعاف السمع أن أصعب مواقف العمل تتضمن المواقف الجماعية مثل اجتماعات الأقسام وفرق العمل، جلسات التدريب أثناء الخدمة، والوظائف الاجتماعية، المتعلقة بالعمل - أي جميع المواقف الهامة للتقدم المهني. ويمكن تقليل المعوقات البيئية من خلال تغيير ظروف العمل عن طريق توفير بعض التعديلات. ويتطلب قانون الأمريكيين المعاقين الصادر عام (١٩٩٠) أن يجرى صاحبوا العمل الذين يعمل لديهم ١٥ موظف أو أكثر، تعديلات مناسبة لكي يحصل العاملون المعاقون المؤهلون على فرصة عمل متكافئة. وفي أستراليا، يشترط قانون تمييز الإعاقة (١٩٩٢) أن يوفر أصحاب العمل خدمات أو تجهيزات تمكن المعاق المؤهل من تحقيق متطلبات الوظيفة، طالما أن هذا التوفير لا يحمل صاحب العمل "صعوبات غير مبررة" ومع ذلك، فقط أوضحت الدراسات أنه يصعب توفير تعديلات مناسبة للعديد من العاملين المعاقين بشكل عام، وفاقد السمع بشكل خاص (Punch; Hyde & Creed, 2004). وفي دراساتهم عن العاملين الصم وضعاف السمع، وجد أن معظم التجهيزات الشائعة تمثلت في الأجهزة المساعدة مثل مكبرات التليفون والتليفونات النصية. وكان توفير الهيئة المساندة على أساس غير رسمي، على سبيل المثال، يمكن أن يوافق العامل المساعد على إجراء مكالمات تليفونية لزميله فاقد السمع. وذكر عدد كبير من المشاركين (٦٢%) أن التجهيزات الحالية لم تحقق احتياجاتهم، وذكر (٣١%) أنه تم رفض تجهيز مطلوب، ووجدت الدراسات أن أصحاب العمل كانوا على علم أكبر باحتياجات

ضعاف السمع عن الصم، وأن العاملين ضعاف السمع يمكن أن يكونوا ترددوا في طلب التعديلات الضرورية. ويمكن أن يعكس هذا التردد عدم الرغبة في الإفصاح عن فقدان السمع لصاحب العمل - الحالي أو المحتمل، خوفاً من الوصم وتمثل ردود الفعل السلبية من أصحاب العمل، المشرفين والزملاء، عقبات توجيهية يواجهها فاقدو السمع في مكان العمل.

وفيما يتعلق بالمعوقات ذات العلاقة بالاتجاه، ذكر Punch; Hyde & Creed (٢٠٠٤) وجود بعض الأدلة من السامعين نحو فاقد السمع تعكس اتجاهاتهم السلبية عما هو ممكن بالنسبة للصم وكذلك شكوكهم، ربما نتيجة للخوف من أن يعمل شخص أصم في مثل مستواهم. وهكذا، فإن المعوقات التوجيهية يمكن أن تتفاعل مع العقبات البيئية وتؤثر على النتائج المهنية وتقدم العاملين فاقد السمع. ويمكن أن تظهر هذه العقبات أيضاً في شكل التوقعات المحدودة للوالدين، المعلمين والمرشدين المهنيين.

سابعاً: قضايا انتقال ذوي الإعاقة من المدرسة إلى العمل

يؤكد واضعو النظريات المهنية على أهمية تنمية النضج المهني لدى المراهقين لكي ينتقلوا بنجاح من المدرسة إلى مجال العمل. ويمكن أن يكون انتقال المراهقين الصم / ضعاف السمع صعباً بشكل خاص (Punch; Hyde & Creed, 2004). وفي معظم الدول التي تتحدث الإنجليزية يلتحق معظم الطلاب ذوي فقدان السمع الحسي العصبي بمدارس عادية أو عامة. وفي أستراليا، يلتحق ٨٥% من الطلاب الصم / ضعاف السمع بفصول عادية بمساعدة معلم متجول للصم، وتلتحق النسبة المتبقية بوحدات تعليم خاص في المدارس العادية ويحضرون فصول المدرسة العادية بدرجات متفاوتة. وهذه النسب أعلى من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، بالرغم من أنها تعكس اتجاهات مشابهة في تلك البلاد بعيداً عن المدارس الخاصة ونحو التعليم في الفصول العامة، ولقد وجدت دراسة أسترالية أن ٦٤% من الطلاب ذوي فقدان السمع الشديد أو العميق كانوا في فصول عادية مع مساعدة معلمين متجولين (Hyde, Power, 2003). وبالرغم من اختلاف احتياجات الشباب ضعاف السمع عن الطلاب الصم الذين يستخدمون لغة الإشارة، إلا أنهم يواجهون صعوبات لا يواجهها أقرانهم السامعين، ومثل تلك التي يواجهونها في مجال التنمية المهنية والانتقال من المدرسة إلى العمل، خاصة أنهم يتوقعون استمرار دمجهم في البيئات المهنية مثل التعليمية (Punch; Hyde & Creed, 2004).

ثامناً: استراتيجيات انتقال ذوي الإعاقة من المدرسة إلى العمل

في ضوء ما سبق، يمكن عرض مجموعة من الاستراتيجيات اللازمة لتسهيل انتقال ذوي الإعاقة بصفة عامة والصم بصفة خاصة من المدرسة إلى العمل واستمرارهم الوظيفي، كما يلي:

- التعاون الفعال والمنظم بين المدرسة وأصحاب العمل ومراكز التدريب ومقدمي خدمات الكبار للتخطيط لمستقبل الأصم في ضوء اهتماماته.
- تطوير منهج انتقال جيد وملائم لإعداد الطلاب الصم للعمل والحياة المستقلة والترفيه أو الخيارات التعليمية.
- التخطيط المنظم والفردى لانتقال الصم للتأكد من ماذا (ومتى وأين وكيف) يحتاج الطالب الأصم للتخرج بنجاح والدخول إلى سوق العمل أو الجامعة أو الحياة المستقلة في المجتمع.
- التواصل المنظم والفعال بين المدرسة وولي أمر الأصم أو مقدم الرعاية لفهم ما يريده الآباء أو مقدمي الرعاية للطالب الأصم والمهارات التي تعمل عليها المدرسة.
- تقديم برامج تقوم على خبرة العمل وتعليم يقوم على المجتمع لتقديم برامج مهنية تربط المدرسة بالعمل مثل الزيارات الميدانية والمؤسسات القائمة على المدارس وبرامج المعسكرات المرتبطة بالمهنة والتمهن والتدريب الداخلي ودراسة العمل والعمل الجزئي والتعلم التعاوني والمهني وتعليم المهارة في البيئة التي يمكن أن تؤدي فيها.
- تحديد بدائل الترفيهية ونشاطات وقت الفراغ المتاحة في المجتمع المحلي باستخدام المجتمع المحلي لاستكشاف فرص الترفيه وقضاء وقت الفراغ باستقلالية.
- تحديد بدائل التعليم والتدريب بعد الثانوي المتاحة للحياة البينشخصية اليومية والمهارات المهنية لتلبية احتياجات الطلاب الصم.
- تحديد بدائل التوظيف المتاحة في المجتمع المحلي لتحقيق فرص عمل تنافسية ومدعمة للصم.
- تحديد أنظمة دعم الخدمات المجتمعية العامة المتاحة للمطابقة بين حاجات واهتمامات الصم.

- تطوير برامج إرشادية نفسية ومهنية مناسبة لمساعدة الصم على فهم أنفسهم فيما يتعلق بالاهتمامات المهنية والحياة وقضايا النمو النفسي.
- تطوير وتنفيذ خطة الانتقال الفردية الفعالة ودعوة الصم وآبائهم لحضور مقابلة خطة الانتقال الفردية لإنجاز الأمر التشريعي وحلم الصم.

تاسعاً: توصيات لذوى العلاقة بمجال التربية الخاصة

في ضوء ما تم مناقشته في قضية التوظيف في التربية الخاصة، أوصي بما يلي:

إن الفجوة الكبيرة في أبحاث النمو المهني لدى الشباب ذوى الاعاقة تقترح بقوة الحاجة إلى إجراء أبحاث أكثر في هذا الموضوع بشكل عام، وكذلك بحث عدة قضايا خاصة، مثل العقبات المهنية المدركة. ولقد أكد باحثو النمو المهني على أهمية العوامل البيئية ودورها في إعاقة أو مساندة الأهداف المهنية للأفراد. ويمكن أن يرى الصم أن بعض آثار فقدان السمع تمثل عقبات مهنية، وبالتالي يحدون من أهدافهم المهنية. ومع ذلك لم تبحث أي دراسة العقبات المهنية التي يدركها الشباب الصم. إن بحث العقبات وعوامل المساندة المحتملة ستوجه سياساتنا وممارساتنا لمساعدة انتقال هذه الفئة من المدرسة إلى العمل. ولقد اعتمدت الأبحاث التي أجريت عن النمو المهني للشباب الصم، بشكل كامل تقريباً على طرق كمية، ولكن الطرق النوعية يمكن أن تفيد كثيراً في بحث هذا الموضوع. حيث اقترح الباحثون أنه هناك حاجة للطرق النوعية لكي توضح خبرات النمو المهني لدى المراهقين. والعقبات المهنية. ويمكن أن يتناسب البحث النوعي مع تحسين فهم التفاعل بين النمو المهني. وتقترح هذه الرؤية العامة للأبحاث ممارسات وتدخلات معينة يمكن تطبيقها لصالح النمو المهني للمراهقين الصم وبالإضافة إلى التعليم والتوجيه المهني الهام جداً لجميع طلاب المدرسة الثانوية، توجد تدخلات محددة يمكن أن تفيد الطلاب الصم، مثل:

- تيسير اختيار الطلاب من توجيههم لاكتشاف معلومات أكثر تفصيلاً عن المهن المختلفة والصعوبات المحتملة الناتجة عن فقدان السمع والحلول الممكنة لها .
- تعليم الطلاب مسؤوليات العمل ومعاهد التعليم العالي والتدريب لتوفير المعرفة الضرورية.

- توفير التدريب لتمكين الطلاب الصم من التعبير عن احتياجاتهم بوضوح وطلب التجهيزات الضرورية لهم، وذلك في مقابلات العمل وفي التفاعلات اليومية مع الزملاء.
- رفع وعى الوالدين والمعلمين والمرشدين حول أهمية نقل توقعات مرتفعة وملائمة عن النتائج المهنية للطلاب الصم.
- تشجيع نمو النضج المهني من خلال مساعدة الطلاب على الحصول على وظائف ذات دوام جزئي للحصول على خبرة العمل.

خاتمة:

إن النظرة العامة التي وفرتها الدراسة الحالية أوضحت موقع الصم في سوق العمل الحالي والعقبات البيئية والتوجيهية التي يواجهونها في عالم العمل. وإن نقص الدراسات الخاصة بالنضج المهني لهذه الفئة وطريقة إدراكهم للعقبات المهنية التي يمكن أن تؤثر على اتخاذ القرار المهني المناسب، بشكل يلقي الضوء على الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث. ونظراً لأهمية النضج المهني والمعرفة المهنية كمحصلة رئيسية للدراسة، خاصة.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ١- إبراهيم الزريقات (٢٠٠٩). الإعاقة السمعية مبادئ التأهيل السمعي والكلامي والتربوي. عمان: دار الفكر .
- ٢- جمال الخطيب (١٩٩٧). الإعاقة السمعية. عمان: الجامعة الأردنية.
- ٣- عثمان المنيع، طارق الريس (١٤٣٠). تقييم تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في تدريب الصم: بحث تحت النشر، إشراف الإدارة العامة للبحوث والدراسات المهنية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، المملكة العربية السعودية: الرياض.
- ٤- علي الزهراني (٢٠٠٩). الكفاءة والسلوك الأكاديمي لدى الطلاب الصم وضعاف السمع في معاهد وبرامج الدمج في مدارس التعليم العام الابتدائية بمدينة الرياض، مجلة الإرشاد النفسي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٣، ٢٤٥-٢٨٠.
- ٥- محمد ثابت (٢٠٠٢). تأثير الإعاقة السمعية على مستوى القدرات القرائية. مجلة دراسات نفسية، المجلد الثاني عشر العدد الرابع. الرياض : جامعة الملك سعود .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Andrew ,Paul & Contento ,Bradley (2010). Barriers to employing persons with disabilities: Three common misconceptions, 1st Oct, 2010 Source : CARF International, <http://www.newsweekshowcase.com/Health/venues/print/Barriers to emp.>
- 2- Bat-Chava,Y., Rosen, R.,Sausa, A., Meza,C., Schockett, S& Deignan,E.(1999).An evaluation of a college preparatory and readiness program for deaf students. Journal of Rehabilitation; 65(2), 51-59.
- 3- Blustein, D. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life-roles. The Career' Development Quarterly, 45, 260-274.

- 4- Boutin ,Daniel & Wilson, Keith(2009). Professional Jobs and Hearing Loss: A Comparison of Deaf and Hard of Hearing Consumers. Journal of Rehabilitation. 75(1) , 36-40.
- 5- Capella, M. E. (2003). Comparing employment outcomes of vocational rehabilitation consumers with hearing loss to other consumers and the general labour force. Rehabilitation Counselling Bulletin, 47, 24-33.
- 6- Danermark,B., Antonson ,S& Lundstrom,I.(2001).Social Inclusion and career development : Translation from upper secondary school to work or postsecondary education among hard of hearing students.
- 7- El-Khiami, A. (1993). Employment transitions and establishing careers by postsecondary alumni with hearing loss. The Volta Review, 95, 357-366.
- 8- Elwan A. (1999).Poverty and Disability: A Survey of the Literature. Washington: The World Bank, Social Protection Unit, Human Development Network.
- 9- Fine M& Asch A. (1998).Women with disability: Essays in Psychology, Culture and Politics. Philadelphia, PA: Temple University Press.
- 10- Furlonger, B. (1998). An investigation of the career development of high school adolescents with hearing impairments in New Zealand. American Annals of the Deaf. 143, 268-276.
- 11- Groce ,Nora (2004). Adolescents and youth with Disability: ISSUES AND CHALLENGES, Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal, 15(2), 13-32.
- 12- Hung-Chih ,Lin(2002). Translation from School to work For Youth with Hearing Impairments in Taiwan. Paper presented at the Annual Asia –Pacific Congress on Deafness(8th ,Taipei, Taiwan, August 3-6, 2002).

- 13- Hyde, M., & Power, D. (2003). Characteristics of deaf and hard of hearing students in Australian regular schools: Hearing level comparisons. *Deafness and Education International*, 5, 133-143.
- 14- Hyde, M., & Power, D. (2004). Inclusion of deaf students: An examination of definition of inclusion in relation to findings of a recent Australian study of deaf in regular classes. *Deafness and Education International*, 6, 82-99.
- 15- International Labour Organization. Regional Office for Asian and the Pacific. 2002. "ILO turns spotlight on Asia Pacific Dimensions of Stark Global Youth Employment Crisis." Bangkok: February 27, 2002.
- 16- Luteman ,D.(1999).The young deaf child. Balti-more: York press.
- 17- Ochs, L., & Roessler, R.(2001). Students with disabilities: How ready are they for the 21st century? *Rehabilitation Counselling Bulletin*, 44, 170-176.
- 18- Patton, W. (2000). The nexus between vocational education and V career education in schools. *Australian Journal of Career Development*, 9, 34-39
- 19- Patton, W, Creed, P., & Muller. (2003). Career maturity and well-being as determinants of occupational status of recent school leavers: A brief report of an Australian study. *Journal of Adolescent Research*, 17, 425-435.
- 20- Punch, R., Hyde, M., & Creed, P. A. (2004). Issues in the school-to-work transition of hard of hearing adolescents. *American Annals of the Deaf*, 149, 28-38.
- 21- Punch .R; Creed .P& Hyde .M.(2005). Predicting Career Development in Hard-of-Hearing Adolescents in Australia, *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10,(2), 146- 160.

- 22- Schildroth, A., Rawlings, B., & Alien, T. (1991). Deaf students in transition: Education and employment issues for deaf adolescents. *The Volta Review*, 93, 41-53.
- 23- Schroedel, J., & Geyer, P. (2000). Long-term career attainments of deaf and hard of hearing college graduates: Results from a 15-year follow-up survey. *American Annals of the Deaf*, 145, 303-314.
- 24- Schildroth, A., Rawlings, B., & Alien, T. (1991). Deaf students in / transition: Education and employment issues for deaf adolescents. *The Volta Review*, 93, 41-53.
- 25- Stinson, M., & Walter, G. (1997). Improving retention for deaf and hard of hearing students: What the research tells us. *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, 30, 14-23.
- 26- Sweet, R. (1998). Youth: The rhetoric and the reality of the 1990s. In *Düsseldorf Skills Forum (Ed.), Australia's youth: Reality and risk* (pp. 5-22). Sydney: Düsseldorf Skills Forum.
- 27- Welsh, W., & Walter, G. (1988). The effect of post secondary education on the occupational attainments of deaf adults. *Journal of the Deafness and Rehabilitation Association*, 22(1), 14-22.