



جامعة دمشق
كلية التربية
قسم التربية الخاصة

تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها

(دراسة ميدانية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في مدينتي دمشق والقنيطرة)

دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية الخاصة

إعداد الطالب

حميد جاسم حمادي

إشراف الدكتورة

عالية الرفاعي

المدرسة في قسم التربية الخاصة

2015-2016م

دمشق
1436-1437هـ

شكر وتقدير

بعد إنجاز هذه الدراسة أتوجه بجزيل الشكر وعميق الامتنان إلى أستاذتي المشرفة الدكتورة عالية الرفاعي لقبولها الإشراف على هذه الرسالة بكامل مراحلها وخطواتها، حيث كان لتوجيهاتها الأثر الكبير في توجيه مسار هذه الدراسة وتوضيح منهجها وأدواتها، فلها مني كل الاحترام والتقدير.

كما أقدم شكري وتقديري إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة الحكم لما سوف يبذلونه من جهد و عناء عند قراءة هذه الرسالة.

كذلك أتوجه بالشكر الجزيل إلى شمعتي حياتي أبي وأمي وإلى جمع أخوتي وإلى زوجتي لما قدموه من مساعدات لإنجاز هذه الدراسة.

لكم جميعاً عظيم الشكر والتقدير

الباحث

ملخص الدراسة

- ملخص الدراسة باللغة العربية
- ملخص الدراسة باللغة الأجنبية

ملخص الدراسة

• ملخص الدراسة باللغة العربية

أولاً- مقدمة الدراسة ومشكلتها:

تؤكد فلسفة التأهيل المهني على دور الانتقال بالفرد ذوي الاحتياجات الخاصة من فكرة الإعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات ، وذلك من خلال زيادة القدرات للفرد ، والإعداد والتدريب على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته والعمل على توفير فرص عمل مناسبة له كحق من حقوقه الإنسانية ، والتي لا تؤدي فقط لتحسين المستوى المادي بل وعلى المستوى النفسي ، وبالتالي تمكين الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي .

وقد تبين من خلال اطلاع الباحث على الأدب النظري وزيارة مراكز التأهيل المهني للمعوقين وجود فارق بين ما يوصي به الأدب النظري المتعلق ببرامج التأهيل المهني وبين ما هو مطبق على أرض الواقع فعلا ، وبما أنّ العاملون يقومون بأدوار عديدة في برامج التأهيل المهني بدأً من مرحلة التقييم حتى المتابعة ، وبالتالي لهم الدور الأكبر في نجاح هذه البرامج لذلك يمكن اعتبارهم الركيزة الأساسية في الكشف عن مدى فاعلية هذه البرامج فهم مصدر مهم لتقييمها وإعطاء حكم موضوعي على مدى نجاح أو تقصير أو فشل تلك البرامج.

لذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: ما درجة تقويم برامج التأهيل المهني

للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها؟

ثانياً- أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

1. درجة توفر مرحلة التقييم المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
2. درجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
3. درجة توفر مرحلة التهيئة المهنية في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
4. درجة توفر مرحلة التدريب في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
5. درجة توفر مرحلة التشغيل في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .

ملخص الدراسة

٦. درجة توفر مرحلة المتابعة في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها.
٧. أكثر مراحل التأهيل المهني تطبيقاً في برامج التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين بها .
٨. درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين داخل مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٩. درجة وجود الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
١٠. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة .
١١. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة .
١٢. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة .

ثالثاً- أسئلة الدراسة:

تجيب الدراسة عن السؤال الرئيس الآتي: ما درجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما درجة توفر مرحلة التقييم المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟ .
٢. ما درجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟ .
٣. ما درجة توفر مرحلة التهيئة المهنية في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.

ملخص الدراسة

٤. ما درجة توفر مرحلة التدريب المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٥. ما درجة توفر مرحلة التشغيل في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٦. ما درجة توفر مرحلة المتابعة في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٧. السؤال الثاني : ما أكثر مراحل برامج التأهيل المهني تطبيقاً في مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟.
٨. السؤال الثالث : ما درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين داخل مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟.
٩. السؤال الرابع : ما درجة وجود الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟.
١٠. السؤال الخامس : هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير الجنس لأفراد عينة الدراسة ؟ .
١١. السؤال السادس : هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة ؟ .
١٢. السؤال السابع: هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة ؟ .

رابعاً- أدوات الدراسة:

أداة الدراسة هي استبانة من إعداد الباحث تكونت من (٩٩) بنداً .

خامساً- مجتمع الدراسة وعينته :

بلغ مجتمع الدراسة (٨٧) عاملاً وعاملة ، إذ قام الباحث باختيار عينة مقصودة من المجتمع الأصلي للدراسة الحالية بلغت (٥٨) عاملاً وعاملة .

سادساً- منهج الدراسة:

ملخص الدراسة

لقد اقتضى العمل من أجل تحقيق أهداف الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي .

سابعاً - نتائج الدراسة:

نتيجة السؤال الرئيسي : أشارت نتيجة السؤال الرئيس إلى أنّ تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين بشكل عام من وجهة نظر العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين جاءت بدرجة متوسطة ، إذ بلغ المتوسط الحسابي الرتبي للاستبانة ككل (١.٨٢٨).

نتيجة السؤال الفرعي الأول : أشارت نتيجة السؤال الأول إلى درجة منخفضة في توفر شروط التقييم المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الفرعي الثاني : أشارت نتيجة السؤال الثاني إلى درجة منخفضة في توفر شروط التوجيه والارشاد المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الفرعي الثالث : أشارت نتيجة السؤال الثالث إلى درجة منخفضة في توفر شروط التهيئة المهنية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الفرعي الرابع : أشارت نتيجة السؤال الرابع إلى درجة منخفضة في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الفرعي الخامس : أشارت نتيجة السؤال الخامس إلى درجة منخفضة في توفر شروط التشغيل المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الفرعي السادس : أشارت نتيجة السؤال السادس إلى درجة منخفضة في توفر شروط المتابعة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الثاني: أشارت نتيجة السؤال السابع إلى وجود درجة منخفضة في تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما يلاحظ أنّ أكثر مراحل برامج التأهيل المهني للمعوقين تطبيقاً في مراكز التأهيل المهني من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت مرحلة التوجيه

ملخص الدراسة

والإرشاد المهني ، تليها مرحلة التشغيل المهني ، تليها مرحلة المتابعة ، تليها مرحلة التدريب المهني ، تليها مرحلة التقييم المهني ، تليها مرحلة التهيئة المهنية .

نتيجة السؤال الثالث : أشارت نتيجة السؤال الثامن إلى وجود درجة متوسطة لدى المعوقين والمجتمع في الاستفادة من برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة .

نتيجة السؤال الرابع: أشارت نتيجة السؤال التاسع إلى وجود درجة مرتفعة من الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة ،ومن أهم الصعوبات نقص الكوادر المؤهلة ، والضعف في توفير الدورات التدريبية .

نتيجة السؤال الخامس : أشارت نتيجة السؤال العاشر إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير الجنس

نتيجة السؤال السادس : أشارت نتيجة السؤال الحادي عشر إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير الخبرة الوظيفية .

نتيجة السؤال السابع : أشارت نتيجة السؤال الثاني عشر إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي .

Abstract:

• Introduction to The study and its problem

The vocational rehabilitation philosophy emphasizes the role of the transition to the individual with special needs from the idea of relying on others to the need for self-reliance and by increasing the capacity of the individual and the setup and training suitable for inclinations profession and aptitudes and abilities and work to provide appropriate his employment as a right of his human rights and which will lead not just to improve the physical level and even at the psychological level and thus enable the individual with special needs of economic and social integration.

And considers individuals with special needs part of the community and of the nature of human diversity and as a result of disability in this category lost the ability to normal life and the ability to much enrollment of business except that an individual with special needs, like any other individual his abilities and aptitudes for learning and working and engaging in building society

And may show through informed researcher at the theoretical literature and visit the vocational rehabilitation center and there is a difference between what is recommended by the literature theory on vocational rehabilitation and programs between what is implemented on the ground,

ملخص الدراسة

actually it was found that many of the graduates of these centers did not get opportunities work suitable for them and many of these graduates do not wish to attend these centers due to ineffective and this is what make the searcher do a search to evaluate those programs and demonstrate their effectiveness and the importance that they play in the rehabilitation of the disabled and since the employees are doing many roles in vocational rehabilitation programs starting from the evaluation phase until the follow-up and thus have a major role in the success of these programs so it can be considered the main pillar in the detection of the effectiveness of these programs understand important source of straightened and give an objective judgment on the success or default or failure of these programs.

So it can study the problem of identifying the problem by asking the study follows President: What degree calendar vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees?

- **Second: Objectives of the study**

The study aimed to identify the following

1- Degree availability of the professional assessment in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees.

ملخص الدراسة

2-Degree availability of the guidance terms and career counseling in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees

3- Degree availability professional configuration terms of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees

4- Degree availability of training terms in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees.

5-Degree availability of operating conditions in the vocational rehabilitation program for the disabled from the perspective of employees

6- Degree availability of follow-up in terms of availability of vocational rehabilitation program for the disabled from the perspective of employees

7-The More applied stages of vocational rehabilitation in vocational rehabilitation for the disabled from the perspective of employees Program

8-The benefit degree of the disabled in vocational rehabilitation program for the disabled in vocational rehabilitation centers for the disabled from the perspective of employees

9-The degree of the existence of difficulties and problems that hinder the achievement of the objectives of the vocational rehabilitation program for the disabled from the perspective of employees

10–Differences in the evaluation of vocational rehabilitation program for the disabled from the perspective of workers depending on the variable sex to members of the study sample

11–Differences in the evaluation of vocational rehabilitation program for the disabled from the perspective of workers variable depending on the number of years of experience for members of the study sample

12–Differences in the evaluation of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of workers in different educational qualification variable for members of the study sample

- **Third: the study questions**

The study answers of the main following question: What degree of counseling of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees?

And branched of the main question the following sub–questions:

1–What degree of vocational evaluation terms of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of its staff study sample?

2–What degree of vocational counseling & guidance terms in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of its staff study sample?

ملخص الدراسة

3-What degree of vocational rehabilitation terms of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of its staff study sample?

4-What degree of vocational training terms availability in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of its staff study sample?

5-What degree of availability of operating conditions in vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of its staff study sample

6-What degree of follow-up terms availability of vocational rehabilitation for the disabled from the perspective of employees programs study sample?

7-What most of applied vocational rehabilitation programs in vocational rehabilitation centers for the disabled from the perspective of its staff study sample?

8-What is the degree of benefit of disabled of vocational rehabilitation programs for the disabled in vocational rehabilitation centers for the disabled from the perspective of its staff study sample?

9-What is the degree of existence of difficulties and problems that obtain the achievement of the objectives of vocational rehabilitation

ملخص الدراسة

programs for the disabled from the perspective of staff members of the study sample?

10–Are there differences in the evaluation of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees according to gender for members of the study sample?

11–Are there differences in the evaluation of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees, according to a variable number of years of career experience for members of the study sample?

12–Are there differences in the evaluation of vocational rehabilitation programs for the disabled from the perspective of employees, according to the variable of academic qualification for members of the study sample?

- **Fourth : study materials**

The study material means evaluation prepared by the researcher consisted of (99) terms spread over three key areas and six sub–areas item with alternatives Triple answer (OK = 3 , agree to some extent = 2, Disagree = 1) as follows

The first field : stages of vocational rehabilitation programs : includes six sub–areas and it is the field of vocational evaluation , field of

guidance and career counseling , professional field configuration , the field of vocational training , operating field and follow-up field.

The second field : the field of the disabled community benefit from vocational rehabilitation programs for the disabled.

The third field: the difficulties and problems that hinder the achievement of the objectives of vocational rehabilitation programs for the disabled

- **Fifth: study sample**

The current study society represents all the workers in the vocational rehabilitation centers in the governorate of Damascus and Quneitra , their numbers and totaling according to the Disabilities Department of the Ministry of Social Affairs for the academic year (2014-2015) statistics and it is the year in which the study applied (87)workers , as the researcher chooses a deliberate sample of the original community of the current study reached (58) workers and they are approximately all the original members of the community with the exception of the exploratory sample, which amounted to (24) workers and worker and with the exception of (5) workers refused to participate in answering the questionnaire items for personal & healthy reasons .

- **Sixth : Study curriculum**

The work required in order to achieve the study purposes to follow the descriptive analytical method, which is interested in the description of

ملخص الدراسة

the phenomenon as a specific problem or photographed quantified by data collection and standardized information on the phenomenon or problem to classified , analyzed and subjected to accurate study goals.

- **Seventh: procedures of implementation of the study**

1–Writing the current theoretical framework for the study to return to the literature relating to special education vocational rehabilitation for the disabled and the review of previous studies of Arab and foreign near the current study

2–Preparing a questionnaire to assess the vocational rehabilitation program and verification of several forms of sincerity and persistence and used as a tool to find out the degree of implementation steps vocational rehabilitation program for the disabled and the degree of benefit and difficulties from the viewpoint of its staff members of the study sample

3–Determine the study society and its samples appointed where select the original society for the study of all workers vocational rehabilitation centers for disabled persons in the governorate of Damascus and Quneitra and the number of workers and working are (87) chosen of them unintended selected sample numbered factor and working (58).

4–Application of study material of the study sample in the period between (1–8–2015) up to (25–8–2015) to know the degree of implementation steps of vocational rehabilitation programs for the

ملخص الدراسة

disabled and the degree of benefit and difficulties from the viewpoint of its staff study sample

5-Conducting statistical treatment of the data obtained by the study sample.

6-Discuss the results of the current study in the light of the reality on the ground which took all stages of preparation and implementation of the study and application material and in comparison with the results of previous studies light.

7-Reaching set of suggestions that could be useful in improving vocational rehabilitation programs for the disabled and optimization.

● **Eighth : results of the study**

1-Result of first sub-question referred to score low degree in vocational evaluation terms in vocational rehabilitation centers for the disabled, according to the study sample answers.

2- Result of the second question referred to : a low degree in the availability of vocational guidance and counseling terms of vocational training centers for the disabled, according to the study sample answers.

3-Result of the third question referred to : a low degree in the availability of professional configuration terms in vocational rehabilitation centers for the disabled in accordance with the terms and conditions of the study sample answers

ملخص الدراسة

4-Result of the fourth question referred to : a low-grade in terms of vocational training in vocational rehabilitation centers for the disabled, according to the study sample answers

5-Result of the fifth question referred to: a low degree in the availability of professional operating conditions in vocational rehabilitation centers for the disabled, according to the study sample answers.

6-Result of the sixth question referred to : a low degree in the availability of follow-up terms of vocational training centers for the disabled, according to the study sample answers

7-Result of second question referred to : a low degree in the stages application of vocational rehabilitation programs, according to the answers the study sample and it also noted that more stages of the vocational rehabilitation programs implemented in vocational rehabilitation centers from the standpoint of the study sample was guidance and career counseling stage followed by a stage Operating followed by professional follow-up phase followed by vocational training phase followed by professional evaluation phase followed by professional initialization phase

8-Result the third question referred to : the presence of a medium degree of persons with disabilities and the community to benefit from vocational rehabilitation programs, according to the study sample answers.

9-Result the forth question referred to : the existence of a high degree of difficulties and problems that hinder the achievement of vocational rehabilitation for the disabled in accordance with the objectives of the study sample answers and the most important difficulties of shortage of qualified personnel and weaknesses in the provision of training courses.

10-Result the fifth question referred to: a non-existence of statistically significant differences between the mean scores of the study sample to the total score to identify the calendar vocational rehabilitation programs for the disabled in accordance with the variable sex.

11-Result of the sixth question referred to : non- existence of statistically significant differences between the mean scores of the study sample to the total score to identify the calendar vocational rehabilitation programs for the disabled, according to the variable functional expertise.

12-Result of the seventh question referred to : non-existence of statistically significant differences between the mean scores of the study sample to the total score to identify the calendar vocational rehabilitation programs for the disabled in accordance with the educational qualification variable.

الفهارس

الصفحة	فهرس المحتويات
ب	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
ز	فهرس الملاحق
ح	فهرس الجداول
ي	فهرس الأشكال
١٠-١	الفصل الأول المدخل إلى الدراسة
١	أولاً- مقدمة الدراسة .
٤	ثانياً- مشكلة الدراسة وأسئلتها.
٦	ثالثاً- أهمية الدراسة.
٨	رابعاً- أهداف الدراسة.
٨	خامساً- مجتمع الدراسة وعينته
٨	سادساً- حدود الدراسة
٨	سابعاً- متغيرات الدراسة
٩	ثامناً- مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
٧٧-١١	الفصل الثاني الإطار النظري
٢١-١١	المحور الأول : التقويم
١٢	تمهيد
١٣	أولاً : مفهوم التقويم
١٣	ثانياً : تعريف التقويم
١٤	ثالثاً : التمييز بين المفاهيم المتعلقة بالتقويم (التقييم والقياس)
١٦	رابعاً : أدوار التقويم وأهدافه
١٧	خامساً : تطبيقات القياس والتقويم في التربية الخاصة
٢١	خاتمة
٧٧-٢٢	المحور الثاني : التأهيل المهني للمعوقين
٢٣	تمهيد

الفهارس

٢٧	أولاً : مفهوم التأهيل .
٢٩	ثانياً : تعريف التأهيل المهني للمعوقين .
٣٠	ثالثاً : فلسفة التأهيل المهني .
٣٣	رابعاً : أهداف تأهيل المعوقين .
٣٤	خامساً : مبررات تأهيل المعوقين .
٣٦	سادساً : المبادئ العامة في تأهيل المعوقين .
٣٨	سابعاً : برامج التأهيل المهني للمعوقين : ويتضمن :
٣٨	١ . التقييم المهني .
٤٠	٢ . التوجيه المهني .
٤٤	٣ . التدريب المهني .
٤٩	٤ . التهيئة المهنية .
٥١	٥ . التشغيل .
٦٢	٦ . المتابعة .
٦٤	ثامناً : واجبات ومهام أخصائي التأهيل
٦٥	تاسعاً : التأهيل المهني لبعض الإعاقات
٧٥	عاشراً : التأهيل المهني في الجمهورية العربية السورية
٨٠	خاتمة
١٠٦-٨٢	الفصل الثالث الدراسات السابقة
٨٢	أولاً- دراسات سابقة عربية.
٩٨	ثانياً- دراسات سابقة أجنبية.
١٠٦	ثالثاً- التعقيب على الدراسات السابقة.

الفهارس

١٢٦-١٠٧	الفصل الرابع : منهج الدراسة وإجراءاتها
١٠٨	أولاً- منهج الدراسة
١٠٨	ثانياً- أداة الدراسة استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين (إعداد الباحث).
١٢١	ثالثاً- مجتمع الدراسة
١٢٢	رابعاً- عينة الدراسة
١٢٥	خامساً- إجراءات تنفيذ الدراسة
١٢٦	سادساً- الوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل نتائج الدراسة
١٥٥-١٢٧	الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
١٢٨	نتائج السؤال الرئيس وتفسيرها
١٢٩	نتائج السؤال الفرعي الأول وتفسيرها
١٣١	نتائج السؤال الفرعي الثاني وتفسيرها
١٣٣	نتائج السؤال الفرعي الثالث وتفسيرها
١٣٤	نتائج السؤال الفرعي الرابع وتفسيرها
١٣٦	نتائج السؤال الفرعي الخامس وتفسيرها
١٣٨	نتائج السؤال الفرعي السادس وتفسيرها
١٤٠	نتائج السؤال الثاني وتفسيرها
١٤٣	نتائج السؤال الثالث وتفسيرها
١٤٥	نتائج السؤال الرابع وتفسيرها
١٤٧	نتائج السؤال الخامس وتفسيرها
١٤٩	نتائج السؤال السادس وتفسيرها
١٥١	نتائج السؤال السابع وتفسيرها
١٥٥	توصيات الدراسة.
١٦٣-١٥٥	قائمة المراجع
١٥٦	قائمة المراجع العربية.
١٦١	قائمة المراجعة الأجنبية (References).
ملخص الدراسة	

الفهارس

١٨٢	ملخص الدراسة باللغة العربية.
١٨٧	ملخص الدراسة باللغة الإنكليزية (Abstract).

فهرس الملاحق		
الصفحة	عنوان الملحق	الملحق
١٦٥	القانون رقم (٣٤) لعام (٢٠٠٤).	١
١٦٩	قرار مجلس الوزراء رقم (١) م.و. لعام (٢٠١٥)	٢
١٧١	قائمة السادة المحكمين	٣
١٧٣	استبانة الدراسة	٤

الفهارس

فهرس الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	الجدول
٤١	واجبات مرشد التأهيل خلال المراحل المختلفة للتأهيل المهني	١
٧٥	أعداد البطاقات الممنوحة للمعوقين وفق الإعاقات المصنفة حسب التصنيف الوطني للإعاقة منذ بداية منح البطاقات حتى نهاية عام ٢٠١٤	٢
٧٨	عدد الخريجين حسب الجنس ونسبة المشتغلين إلى الخريجين في مركز برزة ما بين (٢٠٠١-٢٠٠٧)	٣
٧٩	عدد المسجلين والمتخرجين في مركز برزة ما بين (٢٠٠٨ - ٢٠١٤)	٤
٧٩	عدد المسجلين والمتخرجين والمشتغلين في معهد القنيطرة ما بين (٢٠١٠-٢٠١٤)	٥
١١٠	استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها الأولية	٦
١١١	أمثلة لبعض البنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لآراء السادة المحكمين.	٧
١١٣	معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقويم برامج التأهيل المهني مع المجالات الأخرى والدرجة الكلية للاستبانة.	٨
١١٤	معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الرئيسي أو الفرعي الذي ينتمي إليه كل بند	٨٩
١١٥	معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل.	١٠
١١٦	نتائج اختبار مان ويتني لتعرف دلالة الفروق بين متوسط يرتب درجات الفئة العليا والفئة الدنيا لأفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	١١
١١٧	معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين	١٢
١١٨	معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين	١٣
١١٩	استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها النهائية	١٤
١٢٠	معيار مدى أو درجة تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين أو درجة الاستفادة منها أو درجة الصعوبات التي تحول دون تطبيقها من خلال استخدام قيم المتوسطات الحسابية الرتبية	١٥
١٢١	خصائص المجتمع الأصلي	١٦
١٢٣	عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب متغير الجنس	١٧
١٢٤	عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب المؤهل العلمي	١٨
١٢٤	عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب سنوات الخبرة الوظيفية	١٩

الفهارس

١٢٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة	٢٠
١٢٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط التقييم المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التقييم المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢١
١٣١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التوجيه والإرشاد المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢٢
١٣٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط التهيئة المهنية لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التهيئة المهنية وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢٣
١٣٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط التدريب المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التدريب المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢٤
١٣٦	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط التشغيل المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التشغيل المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢٥
١٣٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر شروط المتابعة لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال المتابعة وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل	٢٦
١٤١	المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني وترتيب هذه المراحل من الأكثر تطبيقاً في مراكز التأهيل إلى الأقل	٢٧
١٤٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استفادة المعوقين على الدرجة الكلية لمجال الاستفادة وعلى بنوده الفرعية وترتيبها من الأكثر استفادة إلى الأقل	٢٨
١٤٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني على الدرجة الكلية لمجال الصعوبات وبنوده الفرعية وترتيبها من الأكثر صعوبة إلى الأقل	٢٩
١٤٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات ستودنت T.Tes t ودلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية وفقاً لمتغير الجنس	٣٠
١٥٠	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات ستودنت T.Test ودلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية	٣١
١٥٢	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية	٣٢
١٥٣	نتائج تحليل التباين لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة للاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية	٣٣

الفهارس

فهرس الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	الشكل
١٢٣	التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس	١
١٢٤	التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي	٢
١٢٥	التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات خبرتهم الوظيفية	٣
١٤١	التمثيل البياني لدرجات تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين أفراد عينة الدراسة من الأقل تطبيقاً إلى الأكثر	٤
١٤٩	التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس	٥
١٥١	التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية	٦
١٥٣	التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي	٧

الفصل الأول

المدخل إلى الدراسة

أولاً- مقدمة الدراسة.

ثانياً- مشكلة الدراسة وأسئلتها.

ثالثاً- أهمية الدراسة.

رابعاً- أهداف الدراسة.

خامساً- مجتمع الدراسة وعينته.

سادساً- حدود الدراسة .

سابعاً- متغيرات الدراسة .

ثامناً - مصطلحات الدراسة والتعريفات الإجرائية.

أولاً: مقدمة الدراسة :

يعتبر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جزء من المجتمع ومن طبيعة التنوع البشري ، ونتيجة الإصابة بالعجز فقدت هذه الفئة القدرة على الحياة السوية والقدرة على الالتحاق بكثير من الأعمال ، إلا أنّ الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة كأى فرد آخر له قدراته واستعداداته للتعلم والعمل والانخراط في بناء المجتمع .

كما لا يمكن النظر إلى مشكلة الإعاقة من زاوية خيرية إنسانية فقط بل هي مشكلة اقتصادية اجتماعية ، وما التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة إلا خطوة إلى طريق التنمية الاقتصادية الاجتماعية ، باعتبار أنّ رأس المال البشري هو المحور الأساسي في كل زاوية ، وتشكّل الإعاقة عقبة في طريق التنمية لأنّ الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة هم جزء من رأس المال البشري ، لذا يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار عند وضع برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسات الحكومية والأهلية لما تقوم به من دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ليكونوا فاعلين في المجتمع.

وتؤكد فلسفة التأهيل المهني على دور الانتقال بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من فكرة الإعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات ، وذلك من خلال زيادة القدرات للفرد ، والإعداد والتدريب على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته والعمل على توفير فرص عمل مناسبة له كحق من حقوقه الإنسانية ، والتي لا تؤدي فقط لتحسين المستوى المادي بل وعلى المستوى النفسي، وبالتالي تمكين الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي .

وقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة تطوراً متسارعاً في مجال الاتفاقيات والعهود والمواثيق على المستوى الدولي والعربي التي تناولت جوانب حقوق الإنسان ، وقد حظيت فئة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بنصيب وافر من التطور ، حيث تبنت الأمم المتحدة العقد الدولي للإعاقة (١٩٨٣-١٩٩٢) وتمّ خلاله تطوير وتحسين أوضاعهم ، وقد اتخذت العديد من دول العالم خطوات

هامية وحقت إنجازات كبيرة في مجال إنشاء برامج التأهيل المهني لتمكينهم من المشاركة الثقافية والسياسية والاقتصادية والاستمتاع بالحياة الأسرية وأداءهم للحياة الاجتماعية الطبيعية ، وكذلك اتخذت الدول العربية الخطوات اللازمة للنهوض بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتمثل بالعقد العربي (٢٠٠٤-٢٠١٣) حيث تضمن هذا العقد (١١) محور ويشتمل على (٩٦) هدف يؤدي تنفيذها إلى إحداث تحول شامل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية في العالم العربي . (أبو النصر ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٥-٦٨)

ويرى " الزعمرط" (الزعمرط ، ٢٠٠٥) أن فلسفة التأهيل تقوم على أساس أن الاهتمام الرئيسي يتركز على الإنسان لأنه الشخص المستهدف في عملية التأهيل ولا يستطيع العيش في معزل عن بقية الأفراد حيث أنه يعيش في مجتمع إنساني قد يتأثر به أو يُؤثر فيه كشخص عضو في هذا المجتمع وتعتبر عملية التأهيل مسؤولية اجتماعية عامة تتطلب التخطيط والعمل والدعم على كافة المستويات ، وكذلك فإن فلسفة التأهيل تؤكد على دور الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الإعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي واستعادة المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية والعقلية والحسية المتبقية لديه، هذا بالإضافة إلى تقبل المعوق اجتماعياً والعمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل له في البيئة كحق من حقوقه ، كما أن فلسفة التأهيل تقوم على أساس تقبل المعوق واحترام حقوقه المشروعة في النواحي السياسية والاجتماعية والإنسانية والمدنية وذلك بغض النظر عن طبيعة الإعاقة ، وبناء عليه فإن عملية التأهيل تعتبر شكل من أشكال الضمان الاجتماعي للمعوق وحماية لاستقلاله مما يساعد على التكيف من جديد بالرغم من إعاقته . (الزعمرط، ٢٠٠٥، ص ١٧)

ويرتكز التأهيل المهني على مجموعة ومن أهم أهداف التأهيل المهني هي توفير الفرص والإمكانات اللازمة في مجال العلاج والرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية سواء من خلال الأسرة أو المؤسسات المتخصصة في ميدان الخدمات الاجتماعية المتنوعة ، وكذلك إتاحة فرص التعليم للمعوقين والعمل على اكتساب المعرفة ونموها في الميادين والمراحل التعليمية المختلفة و توسيع مجالات التدريب والتأهيل المهني والعمل على تطوير مجالات هذا التدريب بما يتناسب مع ميول

واستعدادات المعوقين وبالإضافة إلى توفير فرص العمل والتشغيل في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والاجتماعي الحكومي أو الخاص وتمكين المعوقين من عملية الاندماج الاجتماعي واكتساب الثقة بأنفسهم والعمل على زيادة ثقة المجتمع واتجاهات أفرادهم. (المرجع السابق ، ص ٦٤)

ثانياً: مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعتبر التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة أحد عناصر عملية التأهيل المنسقة والشاملة التي تهدف إلى تمكين الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع ، حيث يؤكد الجندي في دراسته (الجندي ، ٢٠٠٨) على أهمية برامج التأهيل المهني ليس على الصعيد الشخصي فقط وإنما على الفائدة التي تعود بها من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية ، وبالتالي تمكين الفرد المعاق من التحوّل من عنصر مستهلك وعالة إلى عنصر منتج وفعال وقادر على الإسهام في تطور المجتمع من ناحية وتحقيق الاندماج الاجتماعي من ناحية أخرى ، وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة له تساعده أن يكون شخصاً منتجاً ومعتداً على نفسه . وإنّ تحقيق هذا الغرض يحتاج إلى التخطيط والبرامج المدروسة ، بالإضافة إلى الدراية بطرائق وأساليب تقديم وتنفيذ برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ، وفي حال عدم توفر الدراية الكافية والنقص في تلك البرامج فإنّ هذا الأمر ينعكس سلباً على استعداد الفرد ذوي الحاجات الخاصة وقدرته على الاستفادة منها في تقدّم المجتمع ، وهذا ما أكدّه الخطيب (الخطيب ، ١٩٩٠) على أنّ التخطيط الدقيق لبرامج التأهيل المهني يلعب دوراً في تحقيق الرضا عن تلك البرامج وبالتالي زيادة فاعليتها ، وأكد أيضاً على أنّ العائق الأكبر في تحقيق تلك الفاعلية يقع على عاتق العاملين على تلك البرامج لأنّهم العنصر الأساس والفعال في نجاحها.

وقد تبين من خلال اطلاع الباحث على الأدب النظري وزيارة مركز التأهيل المهني للمعوقين وجود فارق بين ما يوصي به الأدب النظري المتعلق ببرامج التأهيل المهني وبين ما هو مطبق على أرض الواقع فعلاً ، حيث تبين أنّ الكثير من خريجي هذه المراكز لم يحصلوا على فرص عمل مناسبة لهم

، كما أنّ الكثير من هؤلاء الخريجين لا يرغبون في الالتحاق بهذه المراكز نظراً لعدم جدواها ، وهذا ما دعا الباحث إلى القيام ببحث لتقويم تلك البرامج وتبيان مدى فاعليتها وذلك للأهمية التي تلعبها في تأهيل المعاقين .

وبما أنّ العاملين يقومون بأدوار عديدة في برامج التأهيل المهني بدءاً من مرحلة التقييم حتى المتابعة ، وبالتالي لهم الدور الأكبر في نجاح هذه البرامج لذلك يمكن اعتبارهم الركيزة الأساسية في الكشف عن مدى فاعلية هذه البرامج فهم مصدر مهم لتقويمها وإعطاء حكم موضوعي على مدى نجاح أو تقصير أو فشل تلك البرامج.

لذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالسؤال الرئيس الآتي: ما درجة تقويم برامج التأهيل المهني

للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

١. ما درجة توفر مرحلة التقييم المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟ .
٢. ما درجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟ .
٣. ما درجة توفر مرحلة التهيئة المهنية في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٤. ما درجة توفر مرحلة التدريب المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٥. ما درجة توفر مرحلة التشغيل في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.
٦. ما درجة توفر مرحلة المتابعة في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.

السؤال الثاني : ما أكثر مراحل برامج التأهيل المهني تطبيقاً في مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة ؟.

السؤال الثالث : ما درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين داخل مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.

السؤال الرابع : ما درجة وجود الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟.

السؤال الخامس : هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير الجنس لأفراد عينة الدراسة ؟ .

السؤال السادس : هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة ؟ .

السؤال السابع: هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة ؟ .

ثالثاً: أهمية الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من كونها تناولت برامج التأهيل المهني المتبعة في مراكز التأهيل ، فكلّ العمليات التي تسبق التأهيل المهني من تدخل مبكر ووضع برامج تربية وتقديم الخدمات والمعينات التي تعوّض عن القصور لدى المعاق ، كلّها تعتبر وسائل مساعدة لتحقيق غاية وهي التأهيل المهني للمعاق وإدماجه في المجتمع ، لذلك يعتبر التأهيل هو الغاية لكل من هذه الوسائل ، فإذا لم يكن البرنامج ذا فاعلية فليس من الممكن الإستفادة منه ويعتبر هدر للوقت والمجهود، لذلك تتوضح أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية :

١. التعرف على آراء العاملين بها قد يفيد المشرفين عليهم بإعداد دورات تدريبية أثناء الخدمة لتدريبهم على جوانب تجعلهم أكثر كفاءة وفعالية في تطبيق البرامج .

٢. تأتي أهمية الدراسة من كونها تتناول برامج التأهيل المهني لذوي الحاجات الخاصة نظراً لكبر حجم هذه الفئة ، ولما تتضمنه من قوة إنتاجية في المجتمع.

٣. قد تعطي هذه الدراسة صور واضحة عن برامج التأهيل المهني المتبعة في مراكز التأهيل المهني في الجمهورية العربية السورية .

٤. تمثل هذه الدراسة إضافة في مجال التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة .

رابعاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

١. درجة توفر مرحلة التقييم المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٢. درجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٣. درجة توفر مرحلة التهيئة المهنية في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها.
٤. درجة توفر مرحلة التدريب في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٥. درجة توفر مرحلة التشغيل في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٦. درجة توفر مرحلة المتابعة في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها.
٧. أكثر مراحل التأهيل المهني تطبيقاً في برامج التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين بها .
٨. درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين داخل مراكز التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
٩. درجة وجود الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها .
١٠. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير الجنس لأفراد عينة الدراسة .
١١. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة لأفراد عينة الدراسة .
١٢. الفروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين باختلاف متغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة .

خامساً: مجتمع الدراسة وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة الحالية بجميع العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة والبالغ عددهم حسب إحصائيات دائرة الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) وهو العام الذي طبقت فيه الدراسة (٨٧) عاملاً وعاملة ، إذ قام الباحث

باختيار عينة مقصودة من المجتمع الأصلي للدراسة الحالية بلغت (٥٨) عاملاً وعاملة وهم تقريباً جميع أفراد المجتمع الأصلي باستثناء العينة الاستطلاعية التي بلغت (٢٤) عاملاً وعاملة، وباستثناء (٥) عاملين رفضوا المشاركة في الإجابة على بنود الاستبانة لأسباب شخصية وصحية.

سادساً: حدود الدراسة:

الحدود المكانية :مراكز التأهيل المهني الحكومية في مدينتي دمشق والقنيطرة .

الحدود الزمانية : تمّ تطبيق أداة الدراسة في عام ٢٠١٤-٢٠١٥

الحدود البشرية :العاملين في مراكز التأهيل المهني في مدينتي دمشق و القنيطرة .

سابعاً: متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة : تضمنت الدراسة ثلاثة متغيرات وهي : الجنس ، الخبرة ، المؤهل العلمي .

المتغيرات التابعة : وجهة نظر العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في برامج التأهيل المهني.

ثامناً: مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية :

التقويم : قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة الناتجة عن إجراء أو برنامج قصد به احرضا هدف ما له قيمة عند القائم به . (الزراع، ٢٠٠٣، ص٢٠)

ويعرفه الباحث إجرائيا : بأنه التعرف على إيجابيات وسلبيات برامج التأهيل المهني للمعوقين ومدى تحقيق الأهداف المرجوة منه وقياسه من خلال الدرجة المتصلة على استبيان التقويم المعد للدراسة .

البرامج : مجموعة المعارف والعمليات والمهارات والأنشطة المنظمة التي تستهدف توجيه وتدريب المعوقين على مهارات ونشاطات متعددة خلال فترة زمنية محددة يتولى القيام بها فنيون لإدارة هذه العمليات . (شرف ، ١٩٨٢ ، ص٤٦)

التأهيل : هو تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والمهنية والاقتصادية التي يستطيع الوصول إليها حيث تتداخل خطوات هذه العملية . (الزعمط، ٢٠٠٥، ص١٥)

التأهيل المهني : هو العملية التي تهدف إلى إعادة الفرد العاجز للعمل الملائم لحاله في حدود ما تبقى له من قدرات وإمكانات تساعد على تحسين أحواله المادية والنفسية للتحرر من العجز والشعور بالنقص . (المرجع السابق ، ص ١٧)

برامج التأهيل المهني للمعوقين : هي مجموعة الإجراءات المخططة والمنظمة التي يخضع لها الفرد ذي الاحتياجات الخاصة وتساعد على اكتساب المهن والحصول على عمل مناسب والتكيف مع المجتمع . (عبد القادر ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٧)

ويعرفها الباحث إجرائيا : بأنها تلك العمليات أو الإجراءات من تقييم وتهيئة مهنية وتدريب وتوجيه وعمل ومتابعة التي تتبع في مراكز التأهيل المهني في مركزي دمشق والقنيطرة .

المعوق : هو كل فرد يعاني من خلل أو ضعف في القدرات العقلية أو الحسية أو الإمكانات الجسدية . (عبيد ، ٢٠٠٧ ، ص١٣)

ويعرفه الباحث إجرائيا : بأنه كل فرد يعاني من قصور في بعض القدرات الجسمية أو النفسية أو العقلية أو الاجتماعية تعوقه عن ممارسة أي تعلم أو نشاط بنفس الدرجة التي يقوم بها الفرد العادي ، وهم جميع الأفراد المسجلين في مراكز التأهيل في مدينتي دمشق والقنيطرة .

العاملون في برامج التأهيل المهني : يقصد بهم الهيئة الفنية والإدارية التي تعمل بمراكز التأهيل المهني للمعوقين من مديريين وأطباء ومدربين مهنيين وأخصائيين اجتماعيين ونفسيين . (عبيد ،٢٠٠٧، ص٢٠)

ويعرف الباحث العاملون إجرائيا : بأنهم مجموعة من الفنيين المتخصصين في تطبيق برامج التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني في مدينتي دمشق والقنيطرة .

الفصل الثاني - الإطار النظري

المحور الأول - التقييم :

تمهيد

أولاً : مفهوم التقييم

ثانياً: أدوات التقييم وأهدافه .

ثالثاً : تطبيقات القياس والتقييم في التربية الخاصة :

وتتضمن :

- ١ . المسح والتعرف بالأفراد الذين هم بحاجة لخدمات التربية الخاصة .
- ٢ . تقرير وتقييم البرامج التعليمية واستراتيجياتها .
- ٣ . تقرير مستوى الأداء الحالي للمعاق وتقرير الحاجات التربوية .
- ٤ . القرارات حول التصنيف والوضع في البرامج .
- ٥ . تقييم البرامج .

الخاتمة .

تمهيد :

لقد استخدم الإنسان القياس منذ أن وجد على الأرض ، فقامس ملابسه ، وكهفه ، والمسافة بين مسكنه ومكان الغذاء، ثم أخذ يستخدم أدوات للقياس ليناسب عمله (النجار - الحداد... الخ) حاجات الناس.

ويحتاج الفرد منّا إلى معرفة مستوى قدرته ، أو مستوى معرفته، أو أداءه ، أو مستوى تحصيله ... الخ ، ويكون الحال أشدّ حاجة لو كان هذا الفرد يقوم بعملية التعليم ، فهو يحتاج لمعرفة مستوى التحصيل الدراسي للطلاب ، ليتمكّن من توضيح ما لم يتضح لهم ، وليوصل لهم المعلومة بالشكل الصحيح الذي يفهم ، وليتمكّن من إعطاء كلّ منهم الدرجة التي يستحقها عند اختبارهم ، فالتقويم عملية ضرورية هامة جداً في العملية التربوية والتعليمية.

يمكن القول إنّ التقويم جزء لا يتجزأ من عملية التدريس والتعليم ووضع الأهداف والبرامج التي تنفّذ خلالها، وأحد المداخل الهامة لإصلاح التعليم وتطويره وإصلاح المراكز والمعاهد وما تتضمنه من برامج تأهيلية تربوية ومهنية واجتماعية ، وهو هدف تعقد من أجله المؤتمرات وتقدّم الرسائل العلمية، وتجري البحوث والدراسات، وتعقد حوله الحوارات والمناقشات ، فهو يوجه المنظومة التعليمية على اختلاف مكوناتها، ومهام العاملين فيها، وكافة العناصر الداخلة فيها نحو انتقاء أهداف العملية التعليمية، ونحو تحقيقها، وبلوغ مستويات عالية فيها ، كما أنّه يساعد المتعلم على تقويم أدائه، والمعلم على تقويم كفاءته، والمؤسسات والمراكز والمعاهد على تطوير وتحسين برامجها ، والمشرف على حسن توجيهه وكافة عناصر العملية التعليمية.

ويعتبر التقويم بعداً مهماً وضرورياً للإدارات والقيادات ، وهو عملية مقصودة يقوم من خلالها المعنيون بالإشراف والتعديل بالتأكد من نوعية وجودة البرامج و المناهج وكافة جوانب العملية التعليمية، بهدف التحسين والتطوير ، ويعتمد التقويم بصفة عامة على تحليل البيانات التي يتم الحصول عليها باستخدام وسائل القياس المختلفة وأهمها الاختبارات والاستبانات، بهدف التعرف على التغيرات التي تطرأ على نمو المتعلم.

والتقويم الناجح هو الذي يؤدي إلى تغيير بعض الأهداف وتعديل البعض الآخر، ويؤدي كذلك إلى تغيير طرائق التدريس والوسائل المتبعة، ويلقي الضوء على المشكلات التي تواجه العملية التعليمية والتدريبية، وعلى جوانب القوة والضعف في عناصر البرامج مما يساعد على تدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف.

أولاً : مفهوم التقويم :

١- التقويم لغة : من جذر " ق . و . م " جاء في لسان العرب : قوم : أقمته الشيء وقومته فقام بمعنى استقام ، والاستقامة : إعتدال الشيء واستواؤه . (لسان العرب ، ص ٥٠٠)
وفي منجد اللغة والإعلام : قوم الشيء عدّله ، يُقال قومته فتقوم أي عدّلت الشيء فتعدّل وقوام الأمر وقيامه : نظامه ، وعماده ، وما يقوم به ، وقوم المتاع جعل له قيمة معلومة .
مما تقدم يتضح أنّ مفهوم التقويم يفيد لغوياً : إصلاح إعوجاج الشيء ، وفي نفس الوقت إعطائه قيمة لهذا الشيء وتقديره والحكم عليه .

٢- اصطلاحاً : لقد تعدّدت تعريفات التقويم من طرف الباحثين ، ويذكر بلوم (Bloom) أنّ التقويم مجموعة منظّمة من الأدلة التي تبيّن فيما إذا جرت بالفعل تغييرات على مجموعة من المتعلمين مع تحديد مقدار ودرجة ذلك التغيير على التلميذ بمفرده . (حشروبي ، ١٩٩٩ ، ص ٩١)

ثانياً : تعريف التقويم :

يعرّف التقويم بأنه : عملية تفسير معلومات التقييم وإصدار أحكام عليها ، وبيانات التقييم في ذاتها ليست جيدة أو رديئة بل إنّها ببساطة تعكس ما يجري في حجرة الدراسة ، وتصبح هذه المعلومات ذات قيمة حين نقرر فحسب أنّها تعكس شيئاً نقيّمه ونثمّنه ، مثلاً إجابة للقسمة المطلوبة ومدى إتقانه لها . والسؤال المفتاحي في التقويم هل يتعلّم التلاميذ ما نريدهم أن يتعلّموه ؟ . (جابر ، ٢٠٠٠ ، ص ١٣)

والتقويم : هو مجموع الإجراءات التي يتم بواسطتها جمع بيانات خاصة بفرد أو بمشروع أو بظاهرة ودراسة هذه البيانات بأسلوب علمي للتأكد من مدى تحقيق أهداف محددة سلفاً من أجل اتخاذ قرارات معينة . (طعيمة ، ٢٠٠٠ ، ص ٣٦)

ويعرّف أيضاً بأنه عبارة عن عمليات منظمة الهدف منها جمع المعلومات وتحليلها ، لتحديد مدى تحقق الأهداف التدريسية من قبل المتعلمين واتخاذ قرارات بشأنها ، إذ يشير هذا التعريف إلى ضرورة إعداد الأهداف التدريسية كخطوة أولى في عملية التدريس لأنها عملية صادقة قبل كل شيء . (عبد الهادي ، ٢٠٠١ ، ص ٦٨)

ثالثاً : التمييز بين المفاهيم المتعلقة بالتقويم (التقييم ، القياس):

التقويم والتقييم هل يوجد اختلاف بين المفهومين ؟ وأيها أصح في الاستخدام ، مصطلح التقويم أم التقييم ؟
Assesment, Evaluation إن الكلمتين تفيدان بيان قيمة الشيء فالأولى صحيحة لغوياً وأعم ويراد معان عدة فهي تعني بيان قيمة الشيء ، وتعني كما رأينا سابقاً ، تعديل أو تصحيح ما إعوجاج ، فإذا قيل أنّ شخصاً ما قيّم الأثاث فمعنى ذلك أنّه ثمنه وجعل له قيمة معلومة ، وإذا قال أنّه قوّم الغصن فمعنى ذلك عدّله وصحّحه أي جعله مستقيماً ، وللتقويم استعمالات أخرى ، كالتقويم الزمني ، وتقويم البلدان والتقويم التربوي .
غير أنّ بعض الباحثين في مجال القياس والتقويم ، يرى بأنّ مفهوم التقويم يعدُّ أشمل وأعم من مصطلح التقييم ، والبعض الآخر يرى بأنّ المصطلحين متشابهان ولا ضرورة للتفريق بينهما .
وعليه يعرف بلوم (Bloom) التقييم بأنه إصدار حكم لغرض ما على قيمة الأفكار ، الأعمال ، الحلول ، الطرائق ، المواد . ويتضمن ذلك استخدام محكّات لتقدير مدى كفاية ودقة وفعالية الأشياء ويكون التقييم كميّاً أو كيفيّاً . (عبد الهادي ، ٢٠٠١ ، ص ٦٧)
أمّا ثورندايك وهالك (Thorondike & Halgen) فيعرّفانه بأنه وصف شيء ما ، ثمّ الحكم على قبول أو ملائمة ما وصف .

أمّا كرون لند (Cronlund) فيرى أنّ التقييم عملية منهجية تحدّد مدى تحقق الأهداف التربوية من قبل التلاميذ كما أنّه يعدّ وصفاً كميّاً وكيفيّاً بالإضافة إلى الحكم على القيمة .
أمّا ترافوز (Travers) فيرى أنّ التقييم عملية تحدّد بواسطتها قيمة ما يحدث . (المرجع نفسه ، ص ٦٨)
التقييم أيضاً : هو عملية جمع معلومات عن التلاميذ ، عمّا يعرفونه ويستطيعون عمله . وهناك طرق كثيرة لجمع هذه المعلومات على سبيل المثال : ملاحظة التلاميذ وهم يتعلمون ، ويفحص ما ينتجونه أو باختبار معرفتهم ومهارتهم . والسؤال المفتاحي في التقييم هو : كيف نستطيع أنّ نتوصّل إلى ما يتعلمه التلاميذ ؟

أمّا القياس : فيشير إلى مقدار ما يعطي من قيم عديدة لسمة معينة في وقت معين ، وهذا المقدار يوجد بصورة كمية ، قد يكون بإعطاء درجة (٥٠) أو (٧٥) . (الفتلاوي ، ٢٠٠٥ ، ص ١٠٤)

يتداخل مفهوم القياس بالتقويم لكن يجب التمييز بينهما على أساس أنّ التقويم أشمل من القياس ، بالرغم من أنّ التقويم يلجأ إلى وسيلة من وسائل القياس وهي الاختبارات ، ويبحث القياس التربوي عموماً في قياس الخصائص الموجودة لدى الأفراد ، مثل الذكاء والقدرات الفكرية والحركية المختلفة وغيرها . أمّا المفهوم العلمي للقياس (Measurement) ، يشير إلى الجوانب الكمية التي تصف خاصّة أو سمة معينة ، مثل ارتفاع سائل ، أو حجم كرة ، أو ضغط غازي ، الاستعداد اللفظي لطفل أو التحصيل الدراسي لطالب ، كما يشير إلى عملية المعلومات ، وترتيبها بطريقة منظمة . وبذلك يتضمن مفهوم القياس من هذا المنظور من عملية جمع المعلومات وتنظيمها ، وكذلك نتيجة هذه العملية .

وكثيراً ما يحدث خلط بين المفاهيم السابقة التعريف ، القياس والتقويم والتقييم ، فالقياس يعطي وصفاً كمياً للسلوك ، ويحدّد سمة معينة أو أكثر لدى الفرد مع تحديد مقدارها ، يتوقف عند هذا الحد ولا يتعدّها إلى إصدار الحكم على السلوك أو السمة المقاسة ، ولكن إذا أصدرنا حكماً قيمياً مع استنادنا إلى معيار أو محك أداء معين ، فأنتنا بذلك تكون قد تخطينا وصف الدرجة إلى تقويمها والحكم على مستوى الأداء . فإذا كان محكّ الأداء المقبول ١٢٠ مثلاً ، فإنّ الدرجة ١٣٠ تفوق المحك ونحکم عليها بأنّها مقبولة ، أمّا إذا قررنا أنّ الدرجة ١٣٠ تناظر تقدير أداء جيد مثلاً ، فإنّنا بذلك تكون قد أصدرنا حكماً كيمياً على الدرجة أو الأداء الذي تمثّله .

فالقياس Measurement إذاً هو الوصف الكمي الموضوعي للأداء ، أمّا التقويم Evaluation فهو الحكم الكيفي الوصفي على الدرجة ممثلاً في التقدير النوعي للأداء ، وهذا الحكم يفيد في اتخاذ قرار معين بشأن الفرد الذي حصل على الدرجة ، أو اقتراح إجراء مناسب له ، وربما يظنّ البعض أنّ التقويم بهذا الشكل عملية بسيطة يمكن لأي فرد غير متخصص أو متمرس إجراؤها ، ولكن إذا أمعنا النظر نجد أنّه عملية منهجية تتطلب جمع بيانات موضوعية ومعلومات صادقة من مصادر متعددة باستخدام أدوات قياس متنوعة في ضوء أهداف محددة بهدف التوصل إلى تقديرات كمية يستند إليها إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات مناسبة تتعلق بالأفراد . (البطش ، ٢٠٠٥ ، ص ٥٥-٥٧)

رابعاً: أدوار التقويم وأهدافه :

إنّ التقويم بمفهومه العلمي يختلف بالطبع عن التقويم الذي يقوم به الإنسان في حياته اليومية ، على الرغم من أنّ الإنسان العادي يقوم العديد من الأشياء التي يواجهها في حياته اليومية ، فهو يُقوّم الأطعمة التي يأكلها ، والأشياء التي يلبسها ، والكتب التي يقرأها ، والأماكن التي يزورها وغير ذلك . ويتضمن هذا التقويم الحكم على الشيء المطلوب على الرغم من أنّه ليس تقويماً علمياً بالمعنى المتعارف عليه التقويم غير الرسمي ، وهو يتراوح بين حكم على حسن تهوية الفصل وإضاءته إلى تقدير مدير المدرسة لفاعلية وكفاءة أعضاء الهيئة التدريسية ، ولكن يصعب الركون إلى نتائج هذا النوع من التقويم في اتخاذ القرارات التربوية ، ومن هنا كان لابدّ من الإعتماد على التقويم العلمي المنظم .

ومفهوم التقويم من هذا المنظور يمكن أن يطبق في مختلف المواقف التربوية سواء كان تقويم أفراد أو تقويم مشروعات وبرامج ، فمثلاً يمكن الاسترشاد بهذا المفهوم على مدى فاعلية أنشطة تعليمية معينة وفقاً لمادة محددة ، ومعرفة ما إذا كان تأثير نشاط أو برنامج معين أفضل من تأثير نشاط أو برنامج آخر ، وكذلك التعرف على المتغيرات التي تأثرت من جراء تنفيذ نشاط أو برنامج معين على جماعة ذات خصائص معينة. وبذلك تتعدّد أدوار التقويم في المجالات التربوية فالتقويم دور في إعداد المعلمين وأنشطتهم ، وفي عملية بناء المناهج الدراسية ، وفي التجارب الميدانية التجديدية المتعلقة بتحسين عمليات التعليم والتعلّم ، وفي انتقاء أفضل الاستراتيجيات والتقنيات التربوية ، وفي الحكم على استمرار برنامج تربوي معين أو تعديله أو إلغائه . كما أنّ للتقويم دور بالغ الأهمية في متابعة التقدّم الدراسي للطلاب وتحديد مستواهم التحصيلي وتوجيههم التوجيه التعليمي والمهني . ولذلك لا ينبغي أن نخلط بين أهداف التقويم وأدواره ، فعادةً يكون للتقويم أدوار متعددة بل ويجب أن يكون التقويم هكذا بالنسبة لبرنامج تعليمي معين ، ولكن ربّما يرتبط بكلّ دور من هذه الأدوار العديد من الأهداف . فمثلاً في عملية بناء منهج معين ، ربّما يكون أحد أدوار التقويم تحسين وتطوير المنهج أثناء عملية بنائه ، ويرتبط بهذا الدور العديد من الأهداف أو الأسئلة التي تتطلب إجابة مثل : هل أهداف المنهج واضحة وضوحاً تاماً في أذهان القائمين ببنائه ؟ وهل هم متحمّسون لبنائه ؟ وهل عمليات البناء وفق هذه الأهداف بالفعل ؟ وهكذا .

ربّما يكون لعملية التقويم في هذا الصدد دور آخر يتعلّق بمساعدة المسؤولين عن تنفيذ المنهج في اتخاذ قرار بشأن تبرير استخدامه في مرحلة تعليمية معيّنة وفقاً للنتائج التي أبرزتها عملية التقويم في الدور السابق .

أي أنّ دور التقويم يتعلّق بالنشاط المراد تقويمه ، أمّا أهداف التقويم فتتعلّق بالأسئلة المراد الإجابة عنها والتي تتبلور حول إمكانية وفاعلية إعداد وتصميم وتنفيذ هذا النشاط .

ولعلّ هذا التمييز بين أدوار التقويم وأهدافه يزيل التخوف والقلق الذي يعتري كل من يسمع كلمة تقويم Evaluation ويؤكّد الجانب الإيجابي البناء لهذا المفهوم ، فكثيراً ما يرتبط التقويم بالكشف عن مواطن الضعف والقصور سواء في الأدوات أو الأفراد أو في الإمكانيات المادية و البشرية . (عبد الهادي ، ٢٠٠١ ، ص ٧٢)

ويرى الباحث أنّ كلّ ما ذكر عن التقويم أعلاه هو عن التقويم بشكل عام وبشكل أقرب إلى التقويم التربوي ، وإذا ما تطرقنا إلى موضوع التقويم في التربية الخاصة فإنّنا سوف نتعرّف أكثر على تطبيقات القياس والتقويم في ميدان التربية الخاصة والتي يدخل ضمنها تقويم البرامج .

خامساً : تطبيقات القياس والتقويم في التربية الخاصة :

يعتبر القياس والتقويم التربوي والنفسي إحدى المكونات الرئيسة للممارسات الأساسية التي تتم في ميدان التربية الخاصة ، فنواتج إجراءات القياس والتقويم تُشكّل القاعدة والأساس التي تبنى عليه جميع الممارسات والقرارات التي يتم اتخاذها في إطار ميدان التربية الخاصة ، سواء ما يطال منها عملية تشخيص الأفراد ذوي الحاجات الخاصة التي يتوجّه ميدان التربية الخاصة بخدماتهم ولأسرهم ، أم بناء العملية التعليمية التعلمية التي تتم في إطار ميدان التربية الخاصة ، أم ضبط الجودة والنوعية في برامج وخدمات ميدان التربية الخاصة عموماً يمكن القول بناءً على الشكل السابق أنّ إجراءات القياس والتقويم في إطار التربية الخاصة يمكن أن تقسم إلى نمطين من الإجراءات : تلك الإجراءات الخاصة بالقياس والتقويم التي تسبق عملية التحويل ، فالغرض منها تقرير المجالات التدريسية والتدريسية التي يحتاجها الفرد وتقرير استراتيجيات وشكل العملية التعليمية ، وعادة يتم (بشكل مبدئي) استخدام إجراءات القياس والتقويم غير الرسمية والمتمثلة في الملاحظة ، وتحليل الأخطاء ، والاختبارات محكية المرجع ، أمّا التي تتعلّق بقضايا تلي تحويل الفرد إلى خدمات التربية

الخاصة ، حيث يتمثل الغرض من إجراءات القياس والتقييم التي تلي التحويل بتطوير برنامج علاجي تدريبي وتطبيقه ومتابعة فاعليته عن طريق ملاحظة التطور لدى الفرد لتوثيق المستوى الحالي لأداء الفرد ، وحاجاته التربوية ، واتخاذ القرارات حول تصنيف الفرد ووضعه في البرنامج التربوي المناسب له ، وتحديد الأغراض من التحاقه في البرنامج وتقرير أهداف البرنامج وتقييم تحقيق الأغراض والأهداف وتشتمل إجراءات القياس والتقييم مبدئياً على استخدام الاختبارات معيارية المرجع والاختبارات محكية المرجع . (البطش، ٢٠٠٥ ، ص١٨-١٩)

بشكل عام يمكن القول أنّ هناك أغراض متعددة يتم من أجلها توظيف واستخدام إجراءات القياس والتقييم في إطار ميدان التربية الخاصة وبشكل محدد يمكن الإشارة إلى الأغراض التالية من بين الكثير لعملية توظيف إجراءات القياس والتقييم في إطار ميدان التربية الخاصة.

١. المسح والتعرّف بالأفراد الذين هم بحاجة خدمات التربية الخاصة:

لعلّ أول التطبيقات الأساسية لميدان القياس والتقييم في إطار التربية الخاصة هو استخدامها من أجل التعرّف والكشف عن الأفراد الذين هم بحاجة إلى واحد من برامج ميدان التربية الخاصة ، والواقع أنّ الإجراءات التي تستخدم في هذا الصدد إمّا أن تكون إجراءات رسميّة (من مثل الاختبارات المعيارية الخاصة بالتحصيل والقدرة العقلية العامّة أو السلوك التكيفي والنضج الاجتماعي... إلخ) أو إجراءات غير رسميّة (من مثل الملاحظات المجتمعة لدى الوالدين أو المعلمّ أو تحليل نواتج للأعمال التي قام بها الفرد) وعادة ما تجري هذه الإجراءات مع الأطفال الذين يعتبرون في خطر من مواجهة مشكلات في المستقبل.

٢. تقرير وتقييم البرامج التعليميّة واستراتيجياتها :

لعلّ من الأدوار العامة للقياس والتقييم في إطار التربية الخاصة تقرير البرامج التربوية واستراتيجياتها الملائمة من حيث أنّ هذه المعلومات يمكن أن تُوظّف من قبل معلّم التربية الخاصة لتقرير ماذا سيدرس الطالب والطريقة المثلى لتدريسه ، كذلك يمكن استخدام إجراءات القياس والتقييم من أجل الوقوف على فاعليّة البرنامج التعليمي واستراتيجياته التي تستخدم مع الأطفال ذوي الحاجات الخاصة ، كما وتسهم إجراءات القياس في الوقوف على فاعليّة الخطة التربوية الفردية المعدّة لكلّ طفلٍ من الأطفال .

٣. تقرير مستوى الأداء الحالي للمعاق وتقرير الحاجات التربويّة:

إنَّ التعرّف بالحاجات التربوية التي يتم تلبيتها للفرد المعاق من خلال ما يُقدّم له من برامج تربوية تعتبر أحد المتطلبات الأساسية لنجاح برامج التربية الخاصة ، ولعلّ هذا يتأتّى من خلال التقييم المستمر للمستوى الحالي لأداء الطفل المعاق في المهارات الأكاديمية والمهارات اللاأكاديمية والمهارات الاجتماعية ، وذلك للوقوف على ما تحقّق للطالب من تقدّم في هذه المهارات وبالتالي إعادة بناء البرامج التربوية بشكل يُلبّي المهارات والحاجات القائمة لدى الفرد المعاق أو تقرير المهارات والحاجات والموضوعات التي بحاجة إلى أن يُولّيها المعلم والبرنامج التربوي مزيداً من الاهتمام والعناية والتركيز . بمعنى أنّ المعلومات التي يحصل عليها من خلال إجراءات القياس والتقييم يمكن أن تخدم في : تحديد المجالات العامة التي يتوجّب أن يعطيها البرنامج التربوي مزيداً من الاهتمام وتحديد نواحي الضعف والقوة لدى الطالب وتقرير الاستراتيجيات التعليمية والتعليمية ووسائل العلاج التي تلائم الطالب.

٤. القرارات حول التصنيف والوضع في البرامج :

إنّ استخدام إجراءات القياس والتقييم لأغراض التصنيف والوضع placement هي موضع نقاش من الناحية النظرية ، فهناك من ينظر إليها بأنّها ليست ذات جدوى والبعض يرى أنّ هنالك جدوى من عملية التصنيف ، خاصّة أنّ هذا الأمر يسهم في الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بين الأفراد ممّا يُسهّل مهمة القائمين على البرنامج التربوي في التعامل معهم ، ويقود إلى ترتيب أولويات الاتفاق في مجال الخدمات التي تُقدّم في إطار ميدان التربية الخاصة على مستوى الدولة ، كما وتُسهم المعلومات التي يتمّ الحصول عليها من خلال ميدان القياس والتقييم والمتصلة بعملية التصنيف في تقرير نمط البرامج والخدمات التربوية التي تعتبر ملائمة للفرد موضع الإهتمام. (المرجع السابق ، ص ٢٠ - ٢١)

٥. تقييم البرامج:

يُعرّف التقييم البرامجي على أنّه جهد منظّم يشتمل على وصف نظام الخدمات وتقييم النتائج المترتبة على إجراءاته ، وذلك بغية تقديم المعلومات والتغذية الراجعة المفيدة لاتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلّق بجدوى البرنامج وتحليل مدى تحقيقه للأهداف المتوخّاة منه . والتقييم البرامجي نوعان :

١- التقييم التكويني : وهو يستخدم لتحديد أفضل البرامج الممكنة ، ويشمل هذا النوع من التقييم تخطيط سياسة البرنامج وتقييم الحاجات ، وتحديد إجراءات متابعة البرنامج .

٢- التقييم الجمعي : يشمل التأكد من صحة القرارات التي اتُخذت في مرحلة التقييم ، فإنه يهدف إلى التأكد من فاعلية البرنامج المقدم ونوعيته .

ولعلّ أحد أهمّ مميزات ميدان التأهيل المهني هو اهتمامه البالغ بعملية التقييم البرامجي ، ففي الولايات المتحدة مثلاً تؤكد التشريعات المتعلقة بتأهيل المعوقين على أنّ تقييم البرامج جزء لا يتجزأ من عملية التأهيل الكلية لأنه يُحقّق الفوائد التالية :

أ- تبرير وجود البرنامج وإيضاح جدواه .

ب- التحقق من فاعلية البرنامج .

ت- التعرف على مواطن الضعف ومواطن القوة في البرنامج بهدف تحسينه وتطويره .

ث- تفهّم العوامل المؤثرة في البرنامج بهدف مراعاتها .

أمّا فيما يتعلق بأنواع الأدوات المستخدمة في تقييم برامج التأهيل المهني فهي تشمل : الاستبانات ، وقوائم التقدير ، والإختبارات النفسية ، وتحليل السجلات . (الخطيب ، ١٩٨٨ ، ص ٤٤)

الخاتمة :

وأخيراً يمكن القول أنّه نتيجةً للتطورات والتحديثات في مجال القياس والتقييم أصبح يُنظر إلى عملية القياس والتقييم في إطار التربية الخاصة على أنّها عملية مستمرة ترافق الإجراءات والممارسات في البرامج التربوية والخدمات التي يقدّمها ميدان التربية الخاصة وهي وثيقة الصلة بها، وأصبح يُنظر لها كعملية فردية تراعي الخصوصية لكلّ طفل من الأطفال ، ممّا ترتّب على ذلك التحوّل من الممارسات التقييمية التي تركز تركيزاً مكثفاً على الاختبارات معيارية المرجع إلى التركيز على الاختبارات محكية المرجع التي تعطي درجة الإتقان وتحقيق الطفل للقدرة أو المهارة أو المهمة موضع القياس وليس الاكتفاء بمجرد بيان موقع الفرد بالنسبة للمجموعة المعيارية التي اشتقت المعايير من خلالها.

وأصبحت عملية القياس والتقييم ينظر لها بأنّها أوسع من مجرد إعطاء درجة واستخراج الانحراف المعياري وتحديد مستوى الوظيفة المقاسة لدى الفرد ، بل هي عملية تحليل شاملة متأنيّة لجميع المظاهر المختلفة لسلوك ونمو الفرد، وهي توصف بأنّها متعدّدة الطرائق (يستخدم بها أدوات ووسائل قياس مختلفة) والمواقف

(يتم تناول الجانب المقياس في المواقف المختلفة) ومتعددة الأبعاد المقاسة (بحيث لا يركّز فيها على جانب سلوكي أو مظهر نمائي واحد) Multitrait, Multimethod and Multisetting وهي بذلك ليست ممارسة فردية يقوم بها المعلم أو أي اختصاصي للتربية الخاصة ، بل هي عمل تعاوني جماعي يقوم به فريق من المختصين .

وكنتيجة للتطورات في مجال القياس والتقييم أصبح بالإمكان تقويم كل ما يتعلّق بالفرد المعوق منذ لحظة اكتشاف الإعاقة وصولاً إلى وضع الخطط والبرامج التي تؤهل الفرد لكي يكون عنصراً فعالاً في المجتمع الذي يعيش فيه ، ولعلّ العامل الأبرز في ضمان استمرارية التأهيل الصحيح على مختلف الأصعدة وليس فقط التأهيل المهني للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة هو الاستمرار في تقييم البرامج التي تقدّم لهؤلاء الأفراد بهدف تطويرها وتحسينها للوصول بهذه البرامج إلى الأداء الأفضل والمأمول .

المحور الثاني: التأهيل المهني للمعوقين

تمهيد

- أولاً : مفهوم التأهيل .
- ثانياً : تعريف التأهيل المهني للمعوقين .
- ثالثاً : فلسفة التأهيل المهني .
- رابعاً : أهداف تأهيل المعوقين .
- خامساً : مبررات تأهيل المعوقين .
- سادساً : المبادئ العامة في تأهيل المعوقين .
- سابعاً : برامج التأهيل المهني للمعوقين : ويتضمن :
 - ١ . التقييم المهني .
 - ٢ . التوجيه المهني .
 - ٣ . التدريب المهني .
 - ٤ . التهيئة المهنية .
 - ٥ . التشغيل .
 - ٦ . المتابعة .
- ثامناً : مهام وواجبات أخصائي التأهيل .
- تاسعاً : التأهيل لبعض الإعاقات
- عاشراً : واقع التأهيل المهني للمعوقين في الجمهورية العربية السورية

تمهيد :

تتطوي حياة الإنسان منذ بدايتها على سلسلة من التفاعلات المستمرة بين شخصيته وبين البيئة التي يعيش فيها ، ويهدف هذا التفاعل إلى إيجاد التوافق والتوازن بين الحالة الجسدية والنفسية والاجتماعية وبين الظروف البيئية التي تُؤثر بصورة واضحة في صحته ونفسيته وتعاملاته مع الآخرين ، ويؤدّي هذا التفاعل في أغلب الحالات إلى أقصى ما يرتضيه الإنسان لنفسه من حالات الاطمئنان والرفاهية ، وأحيانا يختلّ هذا التوافق مع البيئة لسبب من الأسباب بدرجة كبيرة ، لدرجة كبيرة يصعب فيها على الإنسان أن يواجهه بمفرده ، وعندئذ يحتاج إلى خدمات من غيره لتساعده على إعادة التوافق ، ووفقا لذلك يمكن تعريف التأهيل بأنه : إعادة التكيف أو إعادة الإعداد للحياة . (شرف ، ١٩٨٢، ص٨٢)

وتشغل قضية المعوقين اهتمام الدول والهيئات الدولية والمحلية نظراً للعنصر البشري الأساسي المكوّن للمجتمعات والذي تعتمد عليه الدول في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، وانطلاقاً من هذا المفهوم ، قام المشتغلون في مجال رعاية وتأهيل المعوقين ، في إيجاد أنسب الوسائل العلمية والتربوية والتأهيلية للاستفادة من الطاقات والقدرات المتبقية لدى المعوق ، آخذين بعين الاعتبار النظر إلى القدرات وليس إلى الإعاقات بهدف تحويل هذه الطاقات من سلبياتها إلى إيجابياتها في الإنتاج والتفاعل والعمل والاندماج في المجتمعات ، أمّا في الوطن العربي فقد قامت المؤسسات العربية المعنية الإقليمية والمحلية برعاية وتأهيل المعوقين وإعداد العاملين في برامج تؤهلهم بالأفكار الجديدة والمعلومات العلمية في توظيف قدراتهم ليكونوا خير مساهمين ومشاركين في عجلة التنمية في مجتمعاتهم وجاءت هذه الأفكار والبرامج متطابقة مع النهضة الدولية في السعي لإشباع حاجات المعوقين التربوية والنفسية والاجتماعية والتأهيلية وإبلاء هذه الشريحة كل اهتمام.

فقد أشارت منظمة العمل الدولية (ILO ,1989) (International Labour Organization) إلى تزايد الاهتمام بتقديم الخدمات التأهيلية المهنية للمعوقين ، والذي يرجع إلى ارتفاع حجم

مشكلة الإعاقة ، وهذا يستدعي إعطاء هذا الجانب كلَّ اهتمام وإعداد للبرامج والخدمات وفق الأسس والمعايير اللازمة التي وضعتها المؤسسات والمنظمات الدولية المعنية بتأهيل المعوقين ، فمنظمة الصحة العالمية ترى أنّ التأهيل المهني هو الاستفادة من مجموعة الخدمات المنظمة من النواحي الطبية والتربوية والاجتماعية والمهنية بقصد تدريب المعوق للوصول به إلى قدرة مهنية عالية ومساعدته للوصول إلى أقصى درجات الإستقلال الذاتي وفي إيجاد المهنة المناسبة والاستمرار فيها وبالتالي الاعتماد على نفسه في حياته المستقبلية . (ILO ,1989).

وبالرغم من الاهتمام المتزايد والدراسات الإقليمية العربية والدولية فلا زال ميدان التربية الخاصة والتأهيل بحاجة إلى الأبحاث والدراسات للوقوف على مشكلاتهم من جميع النواحي ، وهذا ما أكده الروسان (الروسان، ١٩٩٨) بأنّه لا توجد دراسات ميدانيّة في هذا المجال يمكن الاعتماد عليها، من هنا جاءت أهميّة هذه الدراسات لتلقي الضوء على بعض برامج المعوقين التأهيلية المهنية لتلبي حاجاتهم وحاجات السوق المحلي من خلال مراكز التدريب المهني وأماكن عملهم .

و تعتبر الإعاقة مشكلة طبية ، واجتماعية ، ونفسية ، واقتصادية ، وهي واحدة من القضايا الرئيسية في هذا العصر التي تشغل المعنيين بذوي الاحتياجات الخاصة ، وقد تنوعت الدراسات التي كانت الإعاقة محورها ، فلم تعد قاصرة على البحث في احتياجات المعوقين وكيفية إشباعها ، بل اتّسعت لتشمل كل ميادين هذه الفئة بغية توفير المناخ الملائم لإسهام المعوقين الفاعل في النشاط الإنساني ، دون شعور بالنقص (parker and Hansen,1982).

ولمّا كان اهتمام البشرية بالمعوقين وبشكل خاص بعد الحربين العالميتين الأولى والثانية وما خلفتهما من أعداد هائلة من مصابي الحرب الفاقدين للقدرة على العمل ، مما أدّى إلى ضرورة البحث عن وسائل جديدة للإهتمام بهم ، وانصبّ الاهتمام على التأهيل والتدريب للاستفادة من طاقتهم المهنيّة في الإنتاج ، وكانت النظرة الاقتصادية في الدرجة الأولى ، وذلك للإعتماد على أنفسهم اقتصادياً ، وأصبحت الحاجة أكثر إلى توفير برامج تأهيلية ، وأصبحت الخدمات تهدف

إلى تعليمهم وإعدادهم مهنيًا ، وتمّ إنشاء بعض المعاهد والمراكز التي تهتم بتأهيل المعوقين (ILO,1985).

ويرتبط نجاح تجربة التعامل مع المعوقين بتغيّر النمط السائد من التفكير اتجاههم إلى نمط مبني على القناعة لدى المعوق أولاً ثمّ لدى المجتمع بقدرة المعوق على الإنتاج والعطاء ثانياً Word Health Organization (WHO,1989)من خلال تأهيله وتدريبه مهنيًا ، ويشترط التأهيل المهني للمعوقين ، كما أوردته المنظمات الدولية (ESCWA, 1992) Economical and social counsel of Western Asia. في متن قراراتها، إلى إعداد الشخص المعوق وتدريبه للقيام بمهنة تساعده على التكيف في المجتمع الذي يعيش فيه بعد أن عانى كثيراً من العزلة والإهمال في المجتمعات (French, 2000,p62).

هذا وقد أولت دول العالم اهتماماً لتوجيه الأفراد المعوقين وتأهيلهم انطلاقاً من المبادئ الإنسانية التي نادى بها المنظمات الدولية في الميثاق الدولي لإعلان حقوق الإنسان ، غير أنّ هذه الاهتمامات أخذت بالتزايد والتركيز ، بسبب الحروب والفقر والجهل مما جعلهم بحاجة إلى رعاية خاصة تساعدهم على التكيف مع الحياة بوضعهم الجديد ، وتقلّل من التأثيرات السلبية للإعاقة في حياتهم النفسية والاجتماعية والاقتصادية ، مما يجعل دول العالم تبدي اهتماماً متزايداً في رعايتهم جسمياً ونفسياً ومهنيًا واجتماعياً وإعادة تأهيلهم المهني وتكليفهم النفسي وتوافقهم الاجتماعي . (Woncott, 2002,p32).

ويشير بيتر (Bitter,1999) إلى أنّ التأهيل المهني يزيد من تقدير الإنسان لذاته ويسهل عملية التكيف الشخصي والأسري والاجتماعي ويلغي اليأس والألم والحزن ، من هذا المنطلق حظيت دراسة المعوقين باهتمام الباحثين وبخاصّة في الأعوام الأخيرة ، وكرّست الجهود الشعبية والحكومية لرعايتهم ووضعت اللوائح والقوانين التي تحفظ حقوقهم في الحياة

ثم جاءت المرحلة التي صدرت فيها إعلانات عالمية وإنسانية كثيرة ، بدأت بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨ ، وإعلان حقوق الطفل عام ١٩٥٩ والقرارات العديدة التي صدرت عن

اليونسكو واليونسيف ، ثم واكب ذلك إعلانات عربية أبدت اهتمامها بالمعوقين والعناية بهم، وتوفير برامج إنسانية تربية واجتماعية لهم ، وأكدت على أهمية رعاية وتأهيل وتشغيل المعوقين وغيرهم (United Nation Childrens Fund)(UNICEF,1989).

هذا ويعتمد برنامج العمل العالمي على مبادئ حقوق الإنسان من حيث المشاركة الكاملة وتقرير المصير والاندماج في المجتمع وتكافؤ الفرص ، وعند اعتماد برنامج العمل العالمي ، أعلنت الجمعية العامة أيضا اعتبار الفترة ١٩٨٣-١٩٩٢ عقداً دولياً للمعوقين ، ويعتبر العقد إطاراً زمنياً للحكومات والمنظمات المختصة تكثب به جهودها لتحسين الظروف المعيشية للمعوقين من مواطنيها (Economic Social Commission Of Westem Asia(ESCWA,1992)

فعندما أولت منظمة العمل العربية Arab Labour Organization (ALO) هذه الشريحة كل اهتمام ، لاحظت الزيادة المضطردة في أعداد المعوقين في الوطن العربي ، وتحولها إلى شريحة اجتماعية غير منتجة رغم ما تملكه من قدرات ، وبما أنها تؤمن بما تضمنته الشرائع السماوية من مثل وقيم ومبادئ وتكافل اجتماعي ، نظمت السلوك البشري ، وأفسحت المجال للطاقات الإنسانية للتأثير على أنماط الحياة وأنظمتها ، أدركت ما نصت عليه المواثيق واللوائح الدولية من أسس ومبادئ بشأن المعوقين . (سالم، ١٩٩٩، ص ٨٣)

ومما سبق يُمكن القول أنّ الفرد المعوق له حقوقه في المجتمع الذي يعيش فيه وعليه واجب في بناء المجتمع ، لكن لا يتم ذلك دون بناء مراكز ووضع برامج تأهيلية تهتم بقدرات المعوقين المتبقية ، وتطوير وتحسين تلك البرامج للوصول إلى الطاقة القصوى للفرد المعاق ، فما هو التأهيل المهني للمعوقين ؟

أولاً : مفهوم التأهيل :

التأهيل : Habilitation

يعرّف كيسلر (Kessler، ١٩٦٨) التأهيل كما أشار إليه (الشناوي، ١٩٩٨) : بأنه عملية تكوين تشغل فيها الإمكانيات البدنية والعقلية المتبقية لدى الشخص المعوق وتميبتها للوصول بها إلى أقصى كفاءة.

أما (يحيى ، ١٩٨٤) فتشير إلى أنّ التأهيل يعني : استعادة الشخص المعوق كامل قدرته على الاستفادة من قدراته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والإفادة الاقتصادية بالقدر الذي يستطيع ، وتشير أيضا بأنّ التأهيل هو إعادة التكيف أو إعادة الإعداد للحياة أو إعادة التعلم أو مساعدة الفرد على التعرف على إمكانياته وتزويده بالوسائل التي تمكنه من استغلال هذه الإمكانيات (يحيى ، ١٩٨٤ ، ص ٦٥).

ويذكر الريحاني(الريحاني ، ١٩٨٥) ، أنّ عملية تأهيل المعوقين بشكل عام لا تقتصر على التأهيل المهني ومساعدة الفرد على التدريب على مهنة معينة والاشتغال بها فحسب ، وإنما هي عملية شاملة تأخذ بالاعتبار جوانب النمو عند الإنسان ، وتهدف إلى إعادة قدرته على التكيف في مجالات الحياة المختلفة ، إنّ عملية التأهيل تشمل استعادة الفرد لقدرته الجسمية والعقلية وتشغيله ليصل إلى مستوى الكفاءة الشخصية والمهنية والاستقلال الاقتصادي وتحقيق احترامه لذاته كعضو مشارك في بناء المجتمع وتقدمه .(الريحاني ، ١٩٨٥ ، ص ٢٤٣).

أما منظمة العمل العربية (ALO) فتعرف التأهيل بأنه : إعادة التكيف أو الإعداد للحياة بمعنى آخر بأنّ التأهيل هو الاستفادة من مجموعة الخدمات المنظمة في النواحي الطبية والاجتماعية والتربوية والمهنية بقصد تدريب المعوق للوصول به إلى أقصى درجات القدرة الوظيفية وتمثل خدمات التأهيل المقدمة بأربعة جوانب رئيسية هي التأهيل الطبي والتأهيل النفسي والتأهيل الاجتماعي وأخيرا التأهيل المهني (منظمة العمل العربية، ١٩٩٣).

ويرى الروسان (الروسان ، ١٩٩٨) بأنّ التأهيل "عبارة عن عملية تقوم على مجموعة من الأنشطة والبرامج المنسقة والمتكاملة التي تقدم للأفراد المعوقين بغرض مساعدتهم على التكيف مع حالة العجز ومواجهة الآثار السلبية التي تنتج عنها، واكتشاف وتطوير وتشغيل ما تبقى لديهم من

قدرات لتمكينهم من مواجهة متطلبات الحياة وتلبية احتياجاتهم الخاصة والاندماج في المجتمع وما يتطلبه ذلك من تحديثات وتعديلات وتشريعات تشمل المعوق والأسرة والمجتمع". (الروسان ، ١٩٩٨، ص ٦٥)

ويعرف مصطلح التأهيل (Habilitation) من وجهة نظر منظمة الصحة العالمية كما أوردها (الروسان، ١٩٩٨) على أنه : الاستفادة من الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية من أجل تدريب وإعادة تدريب الأفراد المعوقين لتحسين مستوياتهم الوظيفية .

أمّا الباحث فيرى أنّ التأهيل المهني يجب أن يكون شاملاً لكل البرامج والخدمات التي تقدّم للفرد المعوق بما يسهم في تحقيق استغلال كافة طاقاته ، وبالتالي تحقيق المنفعة الذاتية والوطنية .

إعادة التأهيل: Rehabilitation

عرّفته منظمة العمل الدولية (ILO,1984) International labour Organization كما أشار إليه (الروسان ، ١٩٩٨) على أنه : الاستخدام المجمع والمنسق للتدابير الطبية والاجتماعية والتعليمية والمهنية لتدريب وإعادة التدريب حتى أعلى مستوى ممكن من القدرة الوظيفية .

ومصطلح إعادة التأهيل Rehabilitation كما أشار إليه الزعمر (الزعمر ، ٢٠٠٠) فهو إعادة تأهيل أو تدريب الشخص الذي كان قد تعلّم أو تدرب على مهنة ما، وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقاً وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقة .

ويأخذ الباحث بتعريف الزعمر بأنّه : إعادة تأهيل و تدريب الفرد الذي كان قد تعلّم أو تدرب على مهنة ما وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقاً وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقة .

التأهيل الشامل: Comprehensive Rehabilitation

هو عملية متّبعة لاستخدام الإجراءات الطبية والاجتماعية والتعليمية والتأهيلية مجتمعة في مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من طاقاته وقدراته والاندماج في المجتمع. (مسعود وآخرون ، ٢٠٠٥ ، ص ٨٣-٨٤).

ويلاحظ من التعريفات السابقة التداخل الواضح بين مصطلح التأهيل وإعادة التأهيل ، ومهما يكن من أمر ، فإنّ للتأهيل فلسفته وأهدافه المتمثلة في التأكيد على الجانب الإنساني للمعوق ومساعدته في تحقيق ذاته ، وذلك من خلال إعداده ليكون قادراً على القيام بعمل ما يؤمن له عيشه باستقلالية ما أمكن ذلك .

ثانياً : تعريف التأهيل المهني للمعوقين :

يُقصد بتعبير التأهيل المهني: " تلك المرحلة من عملية التأهيل المتّصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه " (اتفاقية تأهيل واستخدام المعوقين لسنة ١٩٨٣ ، التوصية رقم ١٦٨).

أمّا التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة كما تعرّفه منظمة الصحة العالمية : " ذلك الجانب من عملية التأهيل الشامل والتي تتعامل مع الجوانب المهنية للفرد في محاولة لتنمية قدراته المهنية ومساعدته على دخول سوق العمل وإحساسه بأنّه منتج ومفيد في المجتمع .
(الزراع، ٢٠٠٣، ص ١٧)

وقد وضعت منظمة العمل الدوليّة التعريف الآتي " التأهيل المهني للمعوقين معناه ذلك الجانب من عملية التأهيل المستمرة المترابطة الذي ينطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل مما يجعل المعوق قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه. " (الشبانة ، ٢٠٠٩ ، ص ٥)

ومن وجهة نظر الباحث فإنّ الهدف الأساسي للتأهيل المهني وغايته النهائية تتمثل في تدريب الفرد المعوق وتشغيله ، ليتمكن من تحقيق الاستقلال الذاتي الاقتصادي ، وبالتالي جلب المنفعة الشخصية لنفسه والمنفعة العامة على مستوى المجتمع الذي يعيش فيه .

ثالثاً : فلسفة التأهيل المهني (Rehabilitation Philosophy):

إنّ فلسفة التأهيل المهني للمعوقين كما وردت في دراسات الإسكوا (ESCWA.1989) تركّز على الفرد كإنسان يستحقّ العيش بكرامة واحترام في المجتمع الذي يعيش فيه ، وترى أنّ المعوق يعيش ضمن إطار المجتمع يتأثر ويؤثر فيه ، وعملية دمج (Integration) المعوق في المجتمع مسؤولية اجتماعية عامّة وليست مسؤولية أفراد ومؤسسات خدماتية وتأهيلية فقط ، كما تقوم فلسفة التأهيل لتؤكد على الانتقال بالإنسان المعوق من الإعتماد على الآخرين إلى الاستقلالية والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية عن طريق استعادة هذا الشخص لأقصى درجات القدرة الجسمية والعقلية والتقبل الاجتماعي كحق إنساني مكتسب ، فالمعوقين بحاجة الى المساندة ، وأكبر مساندة هي الاعتراف بحقهم في ممارسة حياتهم كمواطنين على أكمل وجه داخل محيطهم الاجتماعي ، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم(١٥٩) إنّما هي وثيقة دولية بمثابة دليل عملي يضمن حق المعوقين في التأهيل المهني والعمل ، وبناء عليه فإنّ عملية التأهيل المهني تعتبر شكلا من أشكال الضمان الاجتماعي للمعوق وحماية لاستقلاله مما يساعده على التكيف من جديد بالرغم من إعاقته التي يعاني منها . (الريحاني، ١٩٨٥ ، ص ٧٧)

ويشير العسراوي (العسراوي ، ٢٠٠٢) إلى أنّ فلسفة تأهيل الأشخاص المعوقين مهنيّاً تقوم على أساس احترام الفرد وكرامته وحقوقه ليحيا حياة كريمة مستقلة ، والاندماج في المجتمع والمشاركة والمساواة مع بقية الأفراد ، فالإنسان المعوق لا يعيش بمعزل عن غيره بل يعيش ضمن إطار اجتماعي يتأثر به ويؤثر فيه ، مما يشير إلى أنّ عملية التأهيل المهني مسؤولية اجتماعية عامة وليست مقصورة على الدولة أو الأسرة فحسب بل على كافة القطاعات في المجتمع (عسراوي ، ٢٠٠٢ ، ص ٢١)

وكذلك فإنّ فلسفة التأهيل تؤكد على دور الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات ، وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية واستعادة الشخص المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه ، هذا بالإضافة إلى تقبل المعوق اجتماعياً والعمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل له في البيئة الاجتماعية كحق من حقوق إنسانيته ، كما أنّ فلسفة التأهيل تقوم أيضاً على أساس تقبل المعوق واحترام حقوقه المشروعة من النواحي السياسية والاجتماعية والإنسانية والمدنيّة وذلك بغض النظر عن طبيعة إعاقته أو جنسه أو لونه أو دينه ... الخ ، وبناءً عليه فإنّ عملية التأهيل تُعتبر شكل من أشكال الضمان الاجتماعي للمعوق وحماية لاستقلاله مما يساعده على التكيف من جديد بالرغم من إعاقته التي يعاني منها . (الزعمر ، ٢٠٠٠ ، ص ٣١)

ويرى الخطيب (الخطيب ، ١٩٩١) أنّ فلسفة التأهيل المهني للمعوقين تقوم على المبادئ الرئيسية التالية :

- ١- يتمتع المعوق بكافة الحقوق الأساسية التي يتمتع بها المواطن غير المعوق ، بما فيها احترام كرامته وتوفير فرص التربية والتدريب له .
- ٢- الإنسان كلّ متكامل ولا يمكن تجزئته إلى جوانب جسمية وعقلية ومهنية واجتماعية ، وبناء على ذلك ، تتصف برامج التأهيل بالشمولية وبكونها متعددة العناصر والأوجه .
- ٣- الإنسان المعوق له حاجاته ورغباته وخصائصه المميّزة ، ولذلك فالتأهيل الفعّال يشتمل على تفريد الخدمات لتعمل على تلبية الحاجات الخاصة وتزاعي الفروق الفردية .
- ٤- أهميّة المشاركة الفاعلة للشخص المعوق في تخطيط الخدمات وتنفيذها ، فالفرد الذي يُشارك في تحديد الأهداف وفي تقرير مصيره المهني أكثر قابليّة للنجاح في عملية التأهيل .
- ٥- إنّ التأهيل المهني يساعد المعوق على الوصول إلى مستويات مقبولة من الكفاية الذاتية ويعود بفوائد حقيقية على الفرد والمجتمع (الخطيب ، ١٩٩١ ، ص ٢٨ - ٢٩)

وليست هذه المبادئ التي ذكرها (الخطيب) ببعيدة عن المبادئ التي أشار إليها الزعمر (الزعمر، ٢٠٠٥) حيث يرى أنّ تأهيل المعوقين يجب أن يستند إلى فلسفة واضحة ليتسنى له التطور كمهنة مرموقة، وتتحدّد فلسفة التأهيل في ضوء ما يتبناه القائمون عليه من آراء حول معنى الحياة وطبيعة الإنسان وحقوقه، وبالرغم من أنّ الأسس الفلسفية للتأهيل تختلف من مجتمع إلى آخر ومن وقت إلى آخر، فإن أهم المبادئ التي يقوم عليها تأهيل الأشخاص المعوقين تتلخص فيما يأتي:

١. إنّ الإنسان المعوق إنسان يتمتع بما يتمتع به غيره من حقوق ومن ضمنها حق احترام كرامته وحق الحصول على التعليم والتدريب المناسبين.
٢. إنّ الإنسان المعوق قادر بالتدريب على الاكتفاء الذاتي والمشاركة في الحياة المجتمعية.
٣. إنّ للعمل والاستقلالية المهنية فوائد نفسية مهمة بالنسبة للشخص المعوق.
٤. تؤكّد فلسفة التأهيل على ضرورة الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية واستعادة المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه.
٥. إنّ مشاركة الشخص المعوق في تحديد برامج التأهيل التي يتم تقديمها له شرط رئيس لنجاح تلك البرامج وضمان فاعليتها.
٦. إنّ الإنسان كلّ متكامل ولذا فإنّ برامج التأهيل الفاعلة هي البرامج الشاملة التي يقوم على تنفيذها فريق متعدد التخصصات.
٧. تقبل المعوق اجتماعياً والعمل على توفير أكبر قدر ممكن من فرص العمل له في البيئة الاجتماعية كحق من حقوق إنسانيته.
٨. إنّ لكلّ إنسان معوق حاجاته وميوله الخاصة ولذا فالتأهيل الجيد هو التأهيل الذي يراعي الفروق الفردية بين المنتفعين من الخدمات.

٩. تُعدُّ عملية التأهيل شكلاً من أشكال الضمان الاجتماعي للمعوق وحماية لاستقلاله ممّا يساعده على التكيف من جديد بالرغم من إعاقته التي يعاني منها. (الزعمط ، ٢٠٠٥ ، ص ١٧)

ويرى الباحث أنّ فلسفة التأهيل تتمحور أساساً على تمكين الشخص المعوق من تحقيق أقصى ما تسمح به قابليّته ليزيد من ثقته بنفسه كإنسان فعّال منتج قادر على تحقيق ما يحقّقه أي إنسان على وجه المعمورة وذلك ضمن حدود الطاقات التي يمتلكها.

رابعاً : أهداف تأهيل المعوقين :

تهدف عملية التأهيل إلى تحقيق ما يلي :

١. توفير كلّ ما يلزم في مجال العلاج والرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية ، سواءً من خلال الأسرة أو المؤسسات المتخصصة في ميدان الخدمات الاجتماعية المختلفة .
٢. إتاحة فرص التعليم للمعوقين سواءً في مؤسسات التربية أو المدارس العامة ، أو برامج محو الأمية وتعليم الكبار ، وذلك بما يتناسب مع كل فئة من فئات المعوقين .
٣. التوسّع في مجالات التدريب والتأهيل المهني ، والعمل على تطوير مجالات هذا التدريب بما يتناسب مع ميول وقدرات و استعدادات المعوقين .
٤. توفير فرص العمل والتشغيل في مختلف قطاعات النشاط الاجتماعي والاقتصادي الحكومي والخاص .
٥. الدمج الاجتماعي للمعوقين و إكسابهم الثقة بأنفسهم ، والعمل على زيادة ثقة المجتمع و اتجاهات أفرادهم نحوهم .
٦. الوصول إلى درجة معيّنة من الإشباع الثقافي والترويحي عن طريق الأنشطة المختلفة والمناسبة في مجالات الرياضة والثقافة والفنون والإعلام .
٧. وضع السياسات التي تكفل للمعوقين حقّ المساواة مع غيرهم من أقرانهم غير المعوقين (بصفتهم مواطنين) وخاصةً في مجالات الحقوق السياسية والمدنية .

٨. توفير فرص الوقاية والتحصين والعلاج من الأمراض السارية والمعدية المستوطنة في البيئات الاجتماعية والإنسانية المختلفة .

٩. تأمين الشخص المعوق ضد حالات العجز والشيخوخة والبطالة ... الخ (الشبيبي ، ١٤١٧ ، ص ١٠-١١)

والهدف العام للتأهيل المهني هو إعادة الاستخدام بصورة مرضية في عمل مناسب وهذه هي الذروة التي يتوخى الوصول إليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد أنفسهم (الزعمط، ٢٠٠٥، ص ٥٢).

إذاً يهدف التأهيل المهني للمعوقين إلى جملة من الأهداف كما يرى (مسعود وآخرون) منها:

١. التعرف على الميول والاستعدادات والقدرات المهنية للفرد المعوق.
٢. توظيف طاقات وقدرات الفرد المعوق في تدريبه على مهنة مناسبة.
٣. ضمان دخل اقتصادي دوري يمكن الفرد المعوق من تأمين وتلبية متطلباته الحياتية.
٤. إعادة ثقة الفرد المعوق بنفسه وبقدراته وتقديره لذاته والشعور بالإنتاجية.
٥. توجيه واستثمار الطاقات والأيدي العاملة المعطلة عند الأفراد المعوقين باعتبارهم مورد من موارد التنمية الاقتصادية المنتجة في المجتمع.
٦. تعديل اتجاهات الآخرين نحو المعوقين وقدراتهم وقبولهم وإتاحة الفرص لهم لتحقيق ذواتهم والاندماج في المجتمع. (مسعود وآخرون ، ٢٠٠٥ ، ٣٢٣).

خامساً : مبررات تأهيل المعوقين :

هناك مبررات عديدة وأساسية لتقديم الخدمات التأهيلية للمعوقين أهمها :

١. يُعتبر الإنسان بغض النظر عن إعاقته صانع للحضارة ، وبذلك ينبغي أن يكون هدف مباشر لمجالات التنمية الشاملة من خلال جهودها المتنوعة .

٢. يُعتبر الشخص المعوق فرداً قادراً على المشاركة في جهود التنمية ومن حقه الاستمتاع بثمراتها إذا ما أُتيحت له الفرص والأساليب اللازمة لذلك .
٣. يُعتبر المعوقين طاقة إنسانية ينبغي الحرص عليها ، وهم كذلك جزءاً لا يتجزأ من الموارد البشرية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار عند التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع .
٤. إنّ المعوقين مهما بلغت درجة إعاقتهم واختلفت فئاتهم فإنّ لديهم قابليّة وقدرات ودوافع للتعلم والنمو في الحياة العادية في المجتمع ، لذلك لا بدّ من التركيز على تنمية ما لديهم من إمكانيات وقدرات في مجالات التعلّم والمشاركة .
٥. تُشكّل عملية التأهيل في مجال المعوقين سلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والاندماج الاجتماعي والتشغيل ، وهذه السلسلة عبارة عن حلقات متكاملة في البناء ، والقيام بأي واحدة منها لا يُعتبر كافياً من حيث المفهوم الشامل لمواجهة مشكلات المعوقين سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي.
٦. لجميع المعوقين الحقّ في الرعاية والتعليم والتأهيل والتشغيل دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الاجتماعي أو الإنتماء السياسي .
٧. تُعتبر الإرادة السياسية على كافة الأصعدة وفي أعلى المستويات الدعامية الأساسية والراسخة لتوفير أكبر قدر من البرامج المطلوبة للعناية بالمعوقين ورعايتهم ، وذلك باعتبارها جهداً وطنياً شاملاً وهذا يتأتّى من خلال سنّ التشريعات والقوانين المناسبة لهم.
٨. تُعتبر المعرفة العملية والفنية والتكنولوجية أساساً هاماً للتصدي لحالات الإعاقة والوقاية منها والعناية بشؤون المعوقين .
٩. تُعتبر عملية التأهيل حقّ للمعوقين في مجال المساواة مع غيرهم من المواطنين وذلك لتوفير فرص العيش الكريم لهم.
١٠. عملية التأهيل مسؤولية تقع على عاتق الدولة والمجتمع والأسرة بشكل عام من أجل مواجهة مشكلات الإعاقة وما ينجم عنها. (الزعمط ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٢-٢٤).

سادساً : المبادئ العامة في تأهيل المعوقين:

أشار المنيع (المنيع ، ١٩٩٨) أنّ هناك عدّة مبادئ أساسية يجب أخذها في الحسبان عند تخطيط وتنفيذ عملية التأهيل المهني للمعوقين ، وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي :

١- التقبّل لظروف المعوق كما هي :

بمعنى تقبّل المعوق كإنسان له كرامته وحقوقه وواجباته والتسليم بأنّ له الحقّ في العمل بأقصى ما تسح به إمكانياته ، وأن يؤدي وظيفته في المجتمع كمواطن منتج يمكنه أن يعتمد على نفسه .

٢- فنيّة الجهود الموجهة للمعوق وتكاملها :

يجب أن تقوم برامج التأهيل على أسس فنيّة يتعاون في تنفيذها فريقٌ من الأخصائيين في النواحي الطبية ، والاجتماعية ، والنفسية ، والتربوية ، والمهنية ، والإعلامية الخ .

٣- الملائمة مع الواقع الجديد :

بمعنى أنّ العمل مع المعوق في المهنة التي تلائمه في حدود قدراته ، ومساعدته على التوافق النفسي والاجتماعي والإقتصادي بالنسبة للظروف المحيطة به في المجتمع .

٤- حقّ المعوق في تقرير واختيار مهنته:

فأساس التأهيل السامحة والتقبّل في كل اتصال بين القائمين والمستفيدين منه ، وضرورة إسهام الشخص المعوق إسهاماً فعّالاً في اتخاذ القرارات التي تتعلق بخطوات تأهيله وكذلك تفهمه لصحتها وأهميتها .

٥- مراعاة مبدأ التفريق والفروق الفرديّة :

ينبغي مراعاة الظروف الخاصة بكل معوق على ضوء تاريخه وخبراته الشخصية .

٦- التأهيل حقّ من حقوق الإنسان العامّة :

بمعنى أنّه ليس منّةً أو منحةً من أحد ، بل حقّ طبيعي للمعوق .

٧- توظيف التقدم التكنولوجي لخدمة التأهيل :

ينبغي الاستفادة من الأساليب التكنولوجية الحديثة والأجهزة التعويضية مع العناية بوسائل الإتصال والتفاهم والتكيف في محيط المعوقين ، تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين غيرهم في المجتمع .

٨- التقويم المستمر :

الإهتمام بعملية تقويم برامج التأهيل المهني وتقرير كفاءة تلك البرامج في ضوء المقاييس المستخدمة في عملية التقويم. (المنيع ، ١٩٩٨ ، ص ٣٤-٣٥).

ويذكر المغلوث (المغلوث ، ١٩٩٩) مجموعة من المبادئ الأساسية للتأهيل المهني للمعوقين لا تختلف كثيراً عن المبادئ التي يذكرها المنيع (المنيع ، ١٩٩٨) وتتلخص هذه المبادئ بالآتي :

١. التأهيل عملية فردية تُعنى بالشخص وتتناول مشكلة الإعاقة كما تتناول المشكلات النفسية والاجتماعية والجسمية الأخرى التي ترتبط بإعاقته.

٢. التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيه الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية سواءً فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج أو التدريب أو التشغيل.

٣. إنّ عملية التأهيل يجب أن تبدأ باكتشاف الإعاقة والتحقق من وجودها عند الفرد.

٤. أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين بعين الاعتبار ميول الفرد المعوق واتجاهاته وقيمه سواءً في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل.

٥. يجب أن تعتمد عملية تأهيل المعوقين بشكل خاص على القدرات العقلية والجسمية المتوفرة عند المعوق والتأكيد على تنمية هذه القدرات والاستفادة منها إلى أقصى درجة ممكنة.

٦. ما دامت عملية التأهيل عملية فردية فإنّ شخصية المعوق وسماته الشخصية يجب أن تؤخذ أساساً في عمليات تأهيل المعوقين.

٧. يجب أن تهتم عملية التأهيل بتكيف المعوق مع ذاته من ناحية ومع البيئة المحيطة به من ناحية ثانية بحيث تسعى عملية التأهيل إلى تحقيق تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له.

٨. إنّ نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد على توفير الاتجاهات الإيجابية بين الناس، وتقبّلهم لهؤلاء المعوقين، وثقتهم بقدراتهم على العمل والمشاركة في البناء، هذا مع العلم أنّ نجاح المعوقين في المشاركة في العمل والاندماج في البيئة الاجتماعية المحيطة يساعد في تغيير اتجاهات الناس نحوهم إيجابياً وتقبّلهم وتقديرهم واحترامهم.

٩. يجب أن تتجه عمليات تأهيل المعوقين إلى خدمة المجتمع كما تتجه إلى خدمة الفرد على حدّ سواء ، وذلك عن طريق التقليل من الآثار السلبية التي تتركها إعاقة الفرد على الأسرة والبيئة المحلية.

١٠. إنّ تأهيل المعوقين يُعدُّ شكلاً من أشكال الضمان والأمن الاجتماعي بالنسبة لهم.

١١. إنّ نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد على مقدار توفّر فرص العمل المتاحة لهم في البيئة المحلية التي يُنتظر أن ينتقلوا إليها ويعملوا فيها.

١٢. إنّ نجاح عمليات تأهيل المعوقين تعتمد أيضاً على توفّر التشريعات و القوانين التي تحمي حقوقهم الإنسانية والمدنية وترعى مصالحهم وخاصة في مجال التدريب والتشغيل.

١٣. يجب أن تأخذ عمليات تأهيل المعوقين وخاصةً التأهيل المهني طبيعة التغيّر الإقتصادي والظروف الإقتصادية للبيئة التي يعيش فيها المعوق (التدريب على المهن الدائمة في البيئة).
(المغلوث ، ١٩٩٩ ، ص ٢١٢ - ٢١٣)

سابعاً : برامج التأهيل المهني للمعوقين :

تتألف برامج التأهيل المهني للمعوقين من عدد من المراحل وهي مراحل أساسية في كل برنامج تأهيل مهني وسوف نتحدث عن كل مرحلة من هذه المراحل :

١ : التقييم المهني Vocational Evaluatio:

يعرّف التقييم المهني بأنّه : عملية تقدير القدرات الفردية الجسدية التعليمية والنفسية للفرد ذوي الاحتياجات الخاصة ، وجوانب القصور والقوة لديه بغرض التنبؤ بإمكانيات تشغيله وتكيفه في الحاضر والمستقبل . ويجب أن يشمل التقييم المهني جميع جوانب قدرة الفرد ذوي الإعاقة على

العمل ، ويتمثل في تقييم القدرات الجسدية والعقلية ، والحالة الصحية واتجاهاته نحو العمل وقيمه وميوله المهنية ، ودوافعه ، ومستواه التعليمي ، بالإضافة إلى ظروفه الاجتماعية وخبراته الماضية في هذا المجال . (عبيد، ٢٠٠٧، ص ١١٨)

ويُعرّف أيضاً بأنه : "عملية تهدف إلى التعرف على قدرات وإمكانيات الفرد المعوق وميوله واستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الإختيار المهني السليم في حدود ما هو متوفر في مركز التأهيل من برامج مهنية " . (مسعود، ٢٠٠٢، ص ٨٥) .

وتهدف هذه الخطوة إلى التعرف على مستوى الأداء العام لدى الفرد المعوق من خلال الحصول على معلومات من خلال فريق متخصص في مختلف المجالات وعلى ضوءها يتم التقييم المهني المطلوب (Bitter, 1979) وتشمل على المراحل التالية :

١. التقييم الطبي : Medical Evaluation .
٢. التقييم النفسي : Psychological Evaluation .
٣. التقييم الاجتماعي : Social Evaluation .
٤. التقييم التربوي : Educational Evaluation .
٥. التقييم الطبي : Vocational Evaluation .

وتعدُّ عملية التقييم المهني أوّل خطوة مهمة وأساسية في طريق برنامج التأهيل المهني، فبعد انطباق شروط القبول على الحالة ، يتم تحويلها إلى قسم التقييم المهني ليقوم اختصاصي التقييم بالإجراءات المطلوبة منه وبناءً على ما تتوصل إليه من معلومات سيتم بناء خطة أو برنامج التأهيل الفردي.

ويشير الشناوي(الششناوي ، ١٩٩٨) إلى أهمية استخدام المواقف في التقييم سواء أكانت هذه المواقف هي مواقف عمل حقيقية أو مواقف عمل مقلّدة أو مُصطنعة ، وذلك بهدف التعرف على عيّنات من سلوك الفرد المعوق أثناء العمل وتفهم الجوانب المناسبة وغير المناسبة وحاجات الفرد للتوافق المهني ، ويُعدُّ نظام تاور (Tower System) من أبرز الأنظمة المستخدمة في تقييم

الاستعدادات الشخصية المهنية للمعوقين، وهو نظام مبني على تحليل عمل يحتوي على ٩٣ عينة عمل ل (١٤) مجال تدريبي . (الزعمط، ١٩٩٢، ص ٤٣)، (الشناوي، ١٩٩٨، ص ٩٦).

هذا ويقوم اختصاصي التقييم المهني باستخدام وسائل الملاحظة والمقابلة وتطبيق الاختبارات المعدة مسبقاً مثل اختبارات الذكاء والاختبارات النفسية واختبارات الميول والاتجاهات واختبارات الاستعدادات المهنية.

٢ : التوجيه والإرشاد المهني : Vocational Guidance and Counseling

يُعرّف التوجيه والإرشاد المهني بأنه " العملية التي تساعد بها الفرد على أن يختار مهنة من المهن ، فيعدّها لها ويرقى فيها ، ويكون محور الإهتمام في هذه العملية الفرد نفسه ، ومساعدته على أن يقرّر بنفسه مستقبله المهني بالإختيار الموفق الذي يؤدي إلى تكيفه مهنيّاً سليماً " (الريحاني ، ١٩٩٨ ، ص ٢٨) .

ويُعرّف أيضاً بأنه " مجموعة من الخدمات التي تهدف إلى زيادة قدرة الفرد على أن يفهم نفسه ويفهم استعداداته وميوله ومساعدته على أن يستغل إمكاناته الذاتية من قدرات ومهارات واستعدادات أحسن استغلال ، وبذلك يستطيع أن يؤدي وينتج في عمله أحسن إنتاج ، ويستطيع أن يتكيف مع بيئته ومجتمعه ، بفهمه لنفسه وبيئته وظروف عمله " (الشناوي ، ١٩٩٨ ، ص ٢٢٥) .

وتتضمّن هذه المرحلة تطبيق النظرة التكاملية للفرد ، حيث يقوم الطبيب وأخصائي العلاج الطبيعي والأخصائي المهني والأخصائي الإجتماعي باستعراض ما يمتاز به الفرد من قدرات بدنية واستعدادات نفسية وعقلية ومعلومات وخبرات ، ثمّ مقارنة تلك القدرات والخبرات مع حالته الخاصة وبشرط أن تكون من المهن التي تتوفر فيها فرص العمل في المجتمع ، ويتميّز أعضاء الفريق بالتعاون والعمل الجماعي حيث يُقدّم كلّ منهم تقريراً في مجال تخصصه عن حالة المعوق ، وبعد

مناقشة الحالة من كل جوانبها يمكن تحديد نوع المهنة والعمل الذي سيوجّه إليه المعوق واحتياجاته من التدريب المهني . (فهمي ، ٢٠٠١ ، ص ١٥٧) .

والتوجيه المهني كما يشير النماس (النماس ، ٢٠٠٠) لا يُوجّه نحو مهنة محددة ، بل يوجه إلى المجال الذي يتناسب مع قدرات الفرد المعوق النفسية والجسمية وتقديم المعلومات الضرورية للمعوق من أجل مساعدته على الإختيار الحرّ للمهنة التي يرغب العمل فيها وليس فرض أو حتّى الإيحاء له بمهنة بعينها ، مع مراعاة الظروف الواقعية والموضوعية التي يعيش فيها المعوق والمقوّمات التي تتكون منها شخصيته حتى لا يكون اختيار الفرد للمهنة غير ملائم لهذه المقوّمات . (النماس ، ٢٠٠٠ ، ص ٨٣)

ومن واجب مرشد التأهيل أن يقوم بمتابعة الحالة في كلّ مراحل البرنامج التأهيلي للتأكد من تكيفه المهني وقدرته واستعداده للاستمرار في البرنامج ،والجدول التالي يوضح واجبات مرشد التأهيل خلال المراحل المختلفة للتأهيل المهني :

الجدول (١) واجبات مرشد التأهيل خلال المراحل المختلفة للتأهيل المهني:

المرحلة	واجبات مرشد التأهيل
مرحلة الاستقبال	- بناء علاقة إيجابية مع الفرد المعوق وأسرته - تفهم حاجات المعوق وظروفه الشخصية والاجتماعية - جمع المعلومات عن المعوق وظروفه - تحديد أهداف العملية الإرشادية - الوقوف على مدى قدرة المعوق التدريب والعمل - تعريف المعوق بالبرامج التدريبية الموجودة في - المراكز

<ul style="list-style-type: none"> - تخطيط وتنسيق عملية التقييم - جمع المعلومات والاطّلاع على التقارير المرفقة في الملف - إدارة وتطبيق الاختبارات التقييمية - تفسير النتائج للمعوق وأسرتة - تقديم المعلومات لفريق التأهيل لمساعدته في وضع الخطة الفردية 	<p>مرحلة التقييم المهني التقييم قبل التدريب</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تقديم التوجيه المهني - تقديم الإرشاد الفردي والجمعي وخدمات التكيف المهني - التواصل مع الأهل والمدربين والمؤسسات ذات العلاقة - مساعدة المعوق على الاختيار المهني السليم - تقييم مدى تحقيق الأهداف ومعرفة الصعوبات ووضع حلول لها 	<p>التقييم المستمر خلال مرحلة التدريب</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تقييم النّقدّم الذي وصل إليه الفرد المعوق - تقديم التوجيه والإرشاد للمعوق لمساعدته على اختيار المهنة والمكان الذي سيعمل فيه - تقديم البدائل الوظيفية المتوفرة ومساعدة المعوق على الاختيار المناسب 	<p>التقييم النهائي</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مساعدة الفرد المعوق وإرشاده للطرائق المناسبة لتقديم طلبات التوظيف - تقديم المعلومات اللازمة عن فرص العمل المتوفرة وإرشاد المعوق لكيفية الوصول إليها والتواصل مع القائمين عليها 	<p>مرحلة التشغيل</p>

<p>- شرح وتفسير ظروف المعوق لمؤسسة التشغيل والإجابة عن جميع الاستفسارات</p> <p>- مساعدة المعوق ومؤسسة التشغيل على تنظيم وتوقيع عقد العمل</p>	
<p>- تقديم الإرشاد الفردي للمعوق</p> <p>- تقديم الإرشاد الجمعي للعاملين في مؤسسة التشغيل لتعديل اتجاهاتهم وزيادة فرص تقبل الفرد المعوق بينهم</p> <p>- دعم المعوق</p> <p>- تقييم عملية التشغيل وتقديم الحلول للمشكلات والصعوبات التي تواجه المعوق أثناء العمل</p> <p>- إقفال ملف الحالة بعد التأكد من استقرار المعوق في العمل</p>	<p>مرحلة المتابعة</p>

(مسعود وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٣٨-٣٣٩)

ويرى الباحث أن أهمية الإرشاد والتوجيه المهني في مجال تأهيل المعوقين تتبع من مجموعة من الحاجات والظروف التي تدعو إلى وجود متخصصين لمساعدة المعوقين على تحقيق مستويات أفضل من التوافق في حياتهم ، والتوجيه والإرشاد المهني ما هو إلا لمساعدة المعوق وأسرته بخطة تأهيل مهني للوصول به إلى تكيف واندماج اجتماعي من خلال إيجاد عمل مناسب له وشعوره باستقلاليته وثقته بنفسه ، وللوصول إلى هذه النتيجة فإنه لا بد أن يكون اختصاصي التوجيه والإرشاد المهني على درجة عالية بحاجات المعوق وقدراته حتى يستطيع الموازنة بين ما يمتلكه وما يستطيع فعله للوصول به إلى أقصى ما يمكن أن يقدمه لنفسه أولاً وللمجتمع الذي يعيش فيه .

٣: التدريب المهني : Vocational Training

ويعني " تدريب الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته ونوع ودرجة إعاقته ، ويمثّل التدريب المهني إحدى الطرائق التي يمكن من خلالها مساعدة الشخص على الإنخراط في الحياة العملية من جديد ، ويجب أن يكون المتدربين متأكدين من أنهم سيقبلون من حيث المبدأ كأفراد قادرين على العمل ، لذا يساعد التدريب على حل مشكلاتهم التي تحد من اندماجهم في المجتمع سواء الجسدية أم الاجتماعية النفسية أم المهنية " . (الصفدي ، ٢٠٠٧، ص١٩٦)

ويعرّف التدريب المهني بأنه "عملية منظمة تستهدف إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد من النواحي المهنية والنفسية بصورة تُمكنه من الأداء وليس على أساس عشوائي ، إلا أن التدريب ليس عملية ميكانيكية بل هو عملية إنسانية " (حمزة ، ١٩٨١ ، ص ٥) .

ويعرّف أيضاً بأنه " ذلك الجانب من برامج التأهيل الذي يزود فيه المعوق بالمهارات والخبرات اللازمة للقيام بعمل يمكن أن يحصل فيه على فرصة توظيف " (الشناوي ، ١٩٩٨ ، ص٤٢٤) . ويرى الباحث أنّ التدريب المهني للمعوق هو: تدريب الشخص المعوق على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته ونوع ودرجة إعاقته ، مما يتيح له فرصة الحصول على عمل والاستقرار فيه .

ويعتبر التدريب المهني من أهمّ خدمات التأهيل التي تسعى إلى إكساب المعوق القدرة على العمل والاستمرار فيه ، والواقع إنّ التدريب المهني المناسب للمعوقين يساعد على حلّ مشكلاتهم النفسية والجسمية ، وتُركّز هذه الخطوة على تقييم التدريب المهني للمعوق في المهن التي تتناسب وقدراته وميوله ، وتشير عملية التدريب المهني إلى المجالات المتعدّدة من الخبرات والفرص التعليمية التي تساعد في تقدّم وتحسّن الأداء الوظيفي للمعوقين وتخدم أغراض تشغيلهم .

وترتكز أيضاً على الخطة الفردية للتأهيل (IRP) التي يقوم بالتخطيط لها أخصائي الإرشاد والتوجيه بحيث تشمل هذه الخطة على نتائج التقييم المختلفة ، والتي قام بها أخصائيو التقييم التي يتم وضع خطة لتدريب المعوق والأهداف التي يتوقّع أن يتقنها في نهاية مدة التدريب اعتماداً

عليها ، و يشتمل على التكيّف الشخصي والتهيئة للعمل والتدريب على المهارات التي يُدرَّب عليها الأفراد الأسيواء . (الريحاني ، ، ١٩٨٥ ، ص٧٧).

لقد أشارت لاريك (Larck,1978) إلى أنّ التدريب المهني يتركز على مجموعة من المبادئ لا تختلف كثيراً عن المبادئ التي أشار إليها عبد القادر تتمثل فيما يلي:

١. يجب أن يستمر تدريب المعوق حتى يكتسب القدرات التدريبية المطلوبة وحتى يكتسب المهارة الضرورية ليقوم بالعمل بدقة .

٢. يجب أن يتلقى المعوقين التدريب تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير المعوقين تدريبهم .

٣. يجب أن يؤدّي التدريب إلى التشغيل في المهنة التي تدرّب عليها أو ما يشابهها .

٤. يجب أن يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسية كما يجب تأمين قبول المعوقين من قبل أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وجميع الجهات المهنية التدريبية .

٥. يجب أن يتم اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعوقين ووفقاً لإمكانات التشغيل من جهة أخرى .

ويرى عبد القادر (عبد القادر ، ٢٠٠٣) أنّ التدريب المهني للمعوق يُركّز على عدد من المبادئ تساعد على اندماجه في الحياة العمليّة والحصول على عمل مناسب ، وهذه المبادئ تتمثل فيما يلي:

١. يجب أن يستمر تدريب المعوق حتّى يكتسب القدرات التدريبية المطلوبة وحتّى يكتسب المهارة الضرورية ليقوم بالعمل بدقة .

٢. يجب أن يؤدّي التدريب إلى التشغيل في المهنة التي تدرّب عليها أو ما يشابهها .

٣. يمكن تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون تدريب فالتدريب المهني غير ضروري .

٤. يجب أن يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسيّة كما يجب تأمين قبول المعوقين من قبل أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وجميع الجهات المهنية التدريبية .

ويجب أن يتم اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعوقين ووفقاً لإمكانات التشغيل من جهة أخرى . (عبد القادر ، ٢٠٠٣، ص١٣- ١٤)

أمّا الأساليب الممكنة التي ينصح بها في تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال خطط مدروسة وعلى أسس علمية ، فيمكن الإشارة إليها بشكل موجز على النحو التالي:

١. إعطاء وصف عام للعمل مع تجنب التفاصيل الدقيقة .
 ٢. إيضاح خطوات العمل على أن يتم ذلك مرةً بنفس سرعة الإنتاج ، ومرةً أخرى بالسرعة البطيئة التي تتيح لذوي الاحتياجات الخاصة متابعة وفهم خطوات العمل الضرورية .
 ٣. ترك الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة القيام بالعمل بنفسه وتحت إشراف مدرب .
 ٤. تصحيح الأخطاء عن طريق الإقتراح والتوضيح .
 ٥. التدرج في طلب القيام بأعمال ومهارات أكثر جودة وتعقيدا ، بعد أن يكون قد أتقن المهارات التي تسبق ذلك . (الصفدي، ٢٠٠٧، ص١٩٧)
- في حين أنّ الجوانب الرئيسية التي ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة هي:

١. الفروق الفردية مع التشابه في نوع العجز ودرجته ، فيجب أن تكون هناك أهداف تدريبية لكل فرد على حدة ، وأن تُعدّ هذه الأهداف بناءً على تقدير إمكانات الفرد من خلال عملية الدراسة والتقييم ، بمعنى آخر خطة تدريب فردية لكل فرد .
٢. يجب أن تُطبّق على كلّ الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة نفس مبادئ وإجراءات وطرائق التدريس المهني سواءً النظري أو العملي التي تطبّق على الأفراد الأصحاء في حدود خطط مدروسة .
٣. ملائمة أساليب توصيل المعلومات ، فالأفراد الذين لديهم عجز في الإدراك يعانون من مشاكل في وصول المعلومات لديهم مثل عرض أفلام فيديو عن الحرفة .

٤. من الضروري أن تكون بيئة التدريب مُعدّة بما يتناسب مع حالات الإعاقة التي تستفيد منها من حيث أساليب توصيل المعلومة للفرد ذوي الاحتياجات الخاصة وسهولة حركته فيها وتوفّر جانب الأمن والأدوات وإتباعها بحاجاته المختلفة .
 ٥. ضرورة أن تكون هناك متابعة مستمرة من جانب أخصائي التأهيل من خلال السجل التدريبيّ للطالب لضمان استمرارية ودقة تنفيذ خطة التأهيل الفردية .
 ٦. يجب توفّر المدرّبين المختصّين في المهن وذوي الخبرة والمؤهلين للتعامل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.
 ٧. عدم البدء بالتدريب إلّا بعد التحقق من أنّ صفات الفرد وظروفه مستقرة ، وذلك حتّى نضمن أنّ المهن التي تدرّب عليها مناسبة له وحتّى لا نضطر إلى تغييرها فيما بعد وفقاً لتغيّر هذه الظروف والصفات . (عبيد، ٢٠٠٧، ص١٢٩-١٣١)
- وقد نصّت التوصية رقم (٩٩) لمنظمة العمل الدوليّة سنة ١٩٨١م على أنّ الهدف من التدريب المهني هو تمكين المعوقين من القيام بالأنشطة الاقتصادية وذلك من خلال استغلال مؤهلاتهم المهنيّة وقدراتهم في ضوء فرص التشغيل المتوفرة.
- كما أقرّت المنظمة المبادئ الأساسية للقيام بعملية التدريب المهني على النحو الآتي (الزعمط ١٩٩٢، القريوتي والبسطامي ١٩٩٥، المغلوث ١٩٩٩):
١. إذا كان بالإمكان تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون تدريب فإنّ عملية التدريب المهني غير ضروريّة في هذه الحالة.
 ٢. يجب الإعتماد على تطبيق المبادئ والأسس والمناهج التي تطبّق في مراكز تأهيل غير المعوقين على الأفراد المعوقين بقدر ما تسمح به حالتهم الصحية والتعليمية.
 ٣. أينما كان ذلك ممكناً يجب أن يتلقّى المعوقين تدريبهم تحت الشروط والظروف نفسها المستخدمة مع غير المعوقين.

٤. يجب وضع ترتيبات خاصة للمعوقين الذين تحول إعاقاتهم دون تدريبهم في المؤسسات العادية أو في سوق العمل مع الأفراد غير المعوقين وذلك لسبب يعود إلى طبيعة إعاقاتهم أو لافتقارهم للمبادئ التعليمية الضرورية.
 ٥. يجب أن يستمر التدريب حتى يكتسب المعوق القدرات المطلوبة والمهارات الضرورية ليقوم بالعمل بدقّة كما يقوم به غير المعوقين.
 ٦. لا جدوى من التدريب المهني إلا إذا أدّى ذلك إلى التشغيل في المهنة التي تدرب عليها الفرد المعوق أو في أي مهنة مشابهة لها.
 ٧. يجب أن يُلبّي التدريب المهني احتياجات ومتطلبات سوق العمل كما يجب تأمين قبول المعوقين من جانب أصحاب العمل وجميع الجهات المعنية.
 ٨. يجب أن يتمّ اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعوقين من جهة ووفقاً لإمكانيات التشغيل من جهة ثانية، وإنّ الدراسة الدقيقة لسوق العمل تبين حجم وفرص العمل المتوفرة فيه.
 ٩. يجب إجراء مراجعات مستمرة للمهن التدريبية لمعرفة ملاءمتها لسوق العمل الحالية والمستقبلية.
 ١٠. يهدف هذا النوع من خدمات التأهيل إلى تمكين المعوقين من القيام بأنشطة اقتصادية ، يستطيعون من خلالها الاستفادة من مؤهلاتهم المهنية وقدراتهم على ضوء فرص التشغيل المتوفرة ، وبمعنى آخر فإنّ التدريب المهني يهدف إلى اكتساب المعوق مهارات مهنية أو وظيفة أو حرفة ما تعدّه لتشغيل مناسب وكفاية مهنية واقتصادية . هذا ويجب أن يكون الأساس في انتقاء نوع التدريب المناسب القائم على إمكانيات المعوق وقدراته وخصائص شخصيته بدلاً من مدى توفر فرص التدريب المتيسرة . (الزعوط، ٢٠٠٥، ص ٥٨)
- ويرى الباحث أنّه من الضروري التدريب على مهن تتناسب والشخص المعوق ومتطلبات السوق بذات الوقت ، حيث لاحظ من خلال الزيارات الميدانية التي قام بها لمراكز التأهيل المهني أنّه لازال هناك تدريب على مهن ليس لها حاجة ملحة في السوق المحلية مثل مهنة التريكو ، وكذلك هناك بعض المهن التي يتمّ التدرّب عليها وهي بالأساس تشكل خطراً على الشخص المعوق مثل

مهنة النجارة لأنها تحتاج إلى انتباه دقيق وسرعة في الحركة وفي كلا الحالتين فالشخص المعوق إما أن تكون إعاقته ذهنية أو جسمية . وعلى هذا لا بدّ من التحديث والتجديد في المهن وانتقاء المهن التي لا تشكل خطورة على المعوق .

٤ : التهيئة المهنية : PRE-VOCATIONAL

تُعرّف التهيئة المهنية بأنها : "الفترة التي يتم من خلالها تزويد المعوق بالمهارات التي تمكّنه من القيام بالتدريب المهني على مهنة تتناسب معه ومع إمكاناته واستعداداته وميوله وقدراته أو مزاوله مهنة مساعدة لا تحتاج إلى كفاءة معينة ، وهي مرحلة تبدأ من سن السادسة عشرة وتستمر حتى بداية مرحلة التدريب المهني ، يتدرّب المعوق من خلالها على ممارسة التدريب في عدة عمليات أساسية ، واستخدام أدوات أساسية في مختلف المهن " . (ILO,1987) .

ويُعرّف أيضاً مصطلح التهيئة المهنية بأنها " تلك المرحلة النهائية من مراحل التربية الخاصة التي تهدف إلى تنمية مهارات التهيئة المهنية (PRE-VOCATIONAL SKILLS) والمتمثلة في المهارات المهنية البسيطة الأولية اللازمة لأيّة مهنة لاحقة في المستقبل ، وكذلك تنمية مهارات عادات العمل وحبّ العمل وتنمية مهارات المحافظة على أدوات العمل وتنظيمها " . (الروسان ، ١٩٩٧ ، ص ١٨٨)

ويعرّف الزعمر (الزعمر ، ١٩٩٣) التهيئة المهنية بأنها " الفترة التي يتم خلالها تزويد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالمهارات اللازمة التي تمكّنه من البدء بالتدريب المهني المنتظم على مهنة تتناسب مع ميوله واستعداداته ، يتدرّب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة خلالها على ممارسة عدة عمليات أساسية واستعمال أدوات مختلفة تدخل في مختلف المهن " . (الزعمر ، ١٩٩٣ ، ص ١٣١)

وتتعدّد المصطلحات التي تعبّر عن مفهوم التهيئة المهنية ، إذ تعتبر حلقة التهيئة المهنية والتأهيل بمفهومه العام الواسع ، من الحلقات الأخيرة في تسلسل ميدان التربية الخاصة والتأهيل ، فإذا كانت حلقة التربية الخاصة مسؤولة عن البرامج التربوية للأطفال وحتى سنّ الرابعة عشرة تقريباً ،

فإنّ حلقة التهيئة المهنية والتي هي من اهتمام مراكز/ مؤسسات التربية الخاصة مسؤولة عن برامج التهيئة المهنية والتي تغطّي الفئات العمرية منذ الرابعة عشرة وحتى سنّ الثامنة عشرة تقريباً ، وهناك آراء ترى أن التهيئة المهنية تبدأ من عمر الرابعة عشرة ، وآخرون يرونها تبدأ من عمر السادسة عشرة ، لكن هذا يعتمد على الجانب التحصيلي التربوي للمعوق سواءً في مؤسسات التربية الخاصة أو مراكز التأهيل المهني ، ويمكن القول إنّها المرحلة التي يتمّ فيها تهيئة وإعداد الفرد المعوق من النواحي البدنيّة والنفسية والاجتماعية والتعليمية ، وتعريفه بالمهنة التي سوف يتدرّب عليها وقوانينها ومستلزماتها والأدوات والمعدات المستخدمة فيها والمهارات المطلوبة لأدائها، وتدريبه على عادات العمل والسلوك المهني وتزويده بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج وتتم هذه المرحلة إمّا في مدارس ومعاهد التربية الخاصة أو في مراكز التأهيل المهني نفسها وتحتاج إلى منهاج خاص بكلّ مهنة . (المطر، ٢٠٠٢، ص ٦٦)

ويشير الزرّاع (الزرّاع ، ٢٠٠٣) إلى الأهداف التي يتوقع تحقيقها في برامج التهيئة المهنية

وهي :

١. التعرّف على ميوله المهنية .
٢. التعرّف على قدراته وإمكانياته .
٣. التعرّف على أنواع العمل الإنتاجي ، وكذلك تعرّفه على الوسائل المستخدمة في التدريب وربط التآزر الحركي والبصري ، وكذلك تطوير مهارات السلامة العامّة والوقاية من أخطار الحوادث وإصابات العمل.
٤. التعرّف على ظروف العمل بعد انتهاء فترة التدريب. (الزرّاع، ٢٠٠٣، ص ٩٣-٩٤)

وتتمثّل أهميّة التهيئة المهنية في استخدامها برامج وتكتيكات مختلفة الطرائق الموقفية ، سواءً أكانت المواقف عمل فعليّة أو مواقف اصطناعيّة تقليديّة ، من أجل التعرف على عينات من سلوك الفرد أثناء العمل ، وذلك اعتماداً على أساليب القياس النفسي والملاحظة ، حيث يلاحظ القائم على عملية التقييم كيف يسلك الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة في الموقف المهني الذي

يوضع فيه ، هذه الطريقة تسمح للفرد ذوي الإعاقة وللقائم بعملية التهيئة أن يتفهما الجوانب المناسبة وغير المناسبة والحاجات الخاصة بالتوافق المهني لهذا الفرد. (عبيد، ٢٠٠٧، ص ١٤٣)

٥ : التشغيل : Employment

المقصود بالتشغيل المهني هو العمل على مساعدة الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة على أن يكون عضواً قادراً على الإنتاج المستقل الذاتي ، والقيام بعمل يكسب منه ما يساعده على العيش مع الآخرين ويحق له مكانة اجتماعية ، والتشغيل يعتمد على نوع التدريب المهني الذي يتلقاه الفرد ذوي الاحتياجات الخاصة ، وكذلك على فرص العمل المتوفرة في البيئة التي يعيش فيها ، أي أن التشغيل المقصود به التشغيل المتخصص الذي يعني مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة في الحصول على العمل الذي تدرب عليه ، ويهدف إلى تنمية القدرة للفرد على الكسب والاستقلال الذاتي ، ويطلب من أخصائي التشغيل الاهتمام بهذا الجانب لكونه يعمل في المؤسسات المهنية المتخصصة التي تضع برامج التشغيل للخريجين ، ويكون أخصائي التشغيل في العادة على علم ودراية بما يطلبه سوق العمل والمهن والوظائف التي يستطيع الفرد ذوي الحاجات الخاصة القيام به ويمكن تشغيله بها . (نصرالله ، ٢٠٠٢ ، ص ٣٠٠-٣٠٢)

ويُعتبر التشغيل المحصلة النهائية لعملية التأهيل وهو القمة التي تسعى كافة برامج التأهيل للوصول إليها، أي إنَّ التشغيل هو النتاج النهائي لبرنامج التأهيل المهني وبداية الطريق لحياة مستقلة من الناحية الاقتصادية ومستقرة اجتماعياً ونفسياً وموصلةً لاندماج كامل للمعوق في الحياة العامة في المجتمع ، والتشغيل ليس مهماً للأشخاص المعوقين فقط بل هو الهدف الذي يسعى إليه جميع الأفراد في المجتمع ، لذا فإنَّ مجال التنافس فيه سيكون كبيراً وإذا لم يكن هناك فرص متكافئة ما بين الأفراد المعوقين وغير المعوقين، فإنَّ الجهود والتكاليف التي تُبذل في سبيل تأهيل المعوقين ستكون بدون نتائج تذكر.

ونظراً لحساسية هذا الموضوع فقد أولت المجتمعات اهتماماً خاصاً بهذه العملية وقامت بجهود كبيرة ، سواءً على مستوى التشريع أو على مستوى إيجاد بدائل تشغيلية تتناسب مع قدرات وظروف وإمكانيات كل فرد معوق حتى لا يتم الوقوع في شرك الفشل والنتائج التي من الممكن أن تترتب

عليه ، فمن الناحية التشريعية قامت المجتمعات بسنّ التشريعات الخاصة وتعديل التشريعات القائمة المتعلقة بعمالة المعوقين بحيث أفردت لها مواداً قانونية تعطي المعوقين فرصاً للحصول على العمل، فعلى سبيل المثال لا الحصر وقانون رعاية المعوقين الأردني نسبة محددة بـ ٢% من فرص العمل تخصص للأفراد المعوقين، كذلك هي الحالة بالنسبة لنظام رعاية المعوقين السعوديين وأنظمة العمل في مصر وغيرها من الدول العربية، كما لم يقتصر تخصيص الوظائف للأفراد المعوقين على الوظائف المهنيّة بل إنّ المجال واسع ليشمل جميع الوظائف حسب تصنيفها المعتمد في الدولة كالوظائف الإداريّة أو الفنيّة أو التقنيّة. (الخطيب، ٢٠٠١ ، ص ٤٧٨)

أمّا من ناحية الفرص التشغيلية فقد تنوعت لتشمل الأنواع الآتية:

أ : التشغيل في سوق العمل المفتوح (Competitive Employment):

يركّز هذا النوع على ما يوقّره السوق المفتوح من فرص تشغيلية قائمة على قانون العرض والطلب. ويطلق على هذا النوع أسماء أخرى كالتشغيل الانتقائي أو التشغيل التنافسي، ويشير التأهيل التنافسي في ميدان التأهيل المهني للأشخاص المعوقين إلى ممارسة تتضمن مساعدة هؤلاء الأشخاص بعد تأهيلهم وتدريبهم على إيجاد فرص عمل في سوق العمل التنافسي، ويعني ذلك عمل الشخص المعوق في التجارة أو الزراعة أو الصناعة وغيرها في ظروف مماثلة للأشخاص غير المعوقين من حيث معايير العمل وأنظمتهم وقوانينه . (المرجع السابق، ص ٤٧٩).

وإنّ العمل في السوق المفتوح قد يتطلّب القيام بتعديلات خاصة على بيئة العمل وعلى الأجهزة والآلات والأدوات المستخدمة فيه وكذلك على اتجاهات ومواقف أصحاب العمل وفئات العمل العاملين فيها نحو المعوقين وقدرتهم على العمل وتحمل ظروفه والنجاح فيه ، ويرى (الزعمط ، ١٩٩٢ ، القريوتي والبسطامي ١٩٩٥ ، الشناوي ١٩٩٨) أنّ نجاح عملية التشغيل في السوق المفتوح يعتمد على العوامل الأساسية الآتية:

١. معرفة الخصائص الشخصية للعامل المعوق، والخصائص المرتبطة بالمهنة والمهارات التي تم تحصيلها من برنامج التدريب المهني.
٢. معرفة خصائص ومتطلبات العمل الذي سيقوم به المعوق من حيث موقعه وطريقة الانتقال إليه ، ومن حيث مكوناته البنائية والتجهيزات المتوفرة فيه ، ومن حيث طبيعة العلاقات بين العاملين فيه واتجاهاتهم نحو المعوقين.
٣. التحقق من ملائمة العامل المعوق للعمل الذي سيؤديه من حيث التدريب والخبرة.

ب : التشغيل المحمي (Sheltered Work):

التشغيل المحمي: يعني تشغيل المعوقين الذين لا يتمكنون لسبب أو لآخر من العمل في نظام التشغيل الإنتقائي، في مشاغل أو فرص تشغيلية محمية من منافسة السوق ، ويتمّ الاستخدام في هذا النظام في ظلّ ظروف وشروط خاصة تتناسب مع قدرات وإمكانيات وظروف العاملين المعوقين ويشمل التشغيل المحمي الصور الآتية:

١. الورش المحمية (Sheltered Workshops).
٢. التشغيل المنزلي (Home – Based Employment).
٣. التشغيل الذاتي (Self Employment).
٤. التشغيل التعاوني (Co – Operative Employment).

١- الورش المحمية:

يرى الخطيب (الخطيب ، ٢٠٠١) أنّ التشغيل المحمي مرفق مصمم خصيصاً لتوفير فرص الاستخدام المحمي (غير التنافسي) للأشخاص المعوقين، وقد يكون التشغيل المحمي بناء وبرامج قائمة بذاتها وقد يكون جزءاً من مؤسسة تأهيلية.

وغالباً ما يكون العمل في المشاغل المحمية من النوع البسيط كالتجميع والتكريب وذلك بالتعاقد مع شركات محلية من خلال التقدّم بالعطاءات، ولكن بعض المشاغل المحمية تنتج منتجات خاصة

بها وتعمل على تسويقها محلياً، ويرى (مسعود وآخرون، ٢٠٠٥) أنّ الورش المحمية: مشاغل تنشأ خصيصاً لتتناسب مع ظروف وإمكانيات الأفراد المعوقين الذين سوف يعملون فيها (الخطيب، ٢٠٠١، ص ٤٩٠). (مسعود وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٤٨).

وتصنف أدبيات التأهيل المشاغل المحمية إلى ثلاث فئات هي:

١- المشاغل المحمية طويلة الأجل (Long Tern Work shop):

وتوفّر فرصاً للتدريب والعمالة طويلة الأمد للأشخاص الذين لا يُتوقع لهم الحصول على عمل تنافسي.

٢- المشاغل المحمية الانتقالية (Transitional work shops):

وتقدّم تدريباً وعمالاً قصيرة الأمد للأشخاص المعوقين الذين يتوقع لهم الحصول على عمل تنافسي فيما بعد.

٣- المشاغل المحمية التأهيلية أو العيادية (Clinical workshops):

وتقدّم الخدمات التدريبية والإرشادية والعلاجية المختلفة التي يحتاج إليها المتدربون، ويشير الشناوي (١٩٩٨) إلى أنّ نسبة العاملين المعوقين في الورش المحمية تصل إلى ٩٠% بينما يخصص الباقي للموظفين غير المعوقين، كذلك قد تعتمد المشاغل المحمية على صناعة منتجات خاصة بها في خط إنتاجي كامل مثل صناعة الأثاث المكتبي أو المنزلي أو صناعة الخزف أو الملابس وغيرها وقد تعتمد على أنواع أخرى مثل القيام بخطوة إنتاجية لأحد المصانع الكبيرة في مجال تشطيب أو تغليف أو تجميع منتجات هذه المصانع أو إنتاج جزء من منتج كامل.

٢- التشغيل المنزلي (Home – Based Employment):

هو شكل من أشكال التشغيل المحمي يعطي فرصة للمعوقين الذين لا يستطيعون العمل في السوق المحلي أو الورش المحمية أو الذين يسكنون في مناطق نائية أو بعيدة عن المدن ويواجهون صعوبة في التنقل من وإلى سوق العمل.

ويستخدم هذا النوع كذلك في تشغيل النساء المعوقات خصوصاً في الدول النامية حيث أنّ الكثير من النساء لا يزلن يفضلن العمل في منزلهن بسبب العادات والتقاليد. (مسعود وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٤٩).

وينبغي توخي الحذر عند اختيار هذا البديل لتشغيل الأشخاص المعوقين لأنه قد لا يحقق الأهداف المرجوة منه في غياب المتابعة المنتظمة والمكثفة.

ولنجاح العمل في هذا النوع يجب توفر المقومات الآتية كما يرى (الخطيب، ٢٠٠١) (ومسعود وآخرون، ٢٠٠٥):

١. الحصول على عقود عمل مناسبة مع أصحاب العمل في المجتمع المحلي لتشغيل الأشخاص المعوقين في أعمال لديهم القدرة على تنفيذها وفقاً للمعايير المتفق عليها.
٢. تزويد الشخص المعوق بالمواد الخام اللازمة وتسليم المنتجات لصاحب العمل إذا كان العمل بعقد أو بيعها بشكل فعال إذا كان العمل غير مرتبط بعقود.
٣. متابعة المعوقين الذين يعملون حسب هذا النظام من قبل الاختصاصي الاجتماعي أو اختصاصي التشغيل لتقديم المساعدة والنصح والإرشاد والإشراف والتواصل معهم.
٤. دفع المكافآت المالية المناسبة.
٥. ضرورة التنوع في أشكال المهن والأعمال الإنتاجية لتتناسب مع قدرات وإمكانيات المعوقين ومناسبتها لمكونات المنزل ولحاجات السوق المحلي. (الخطيب، ٢٠٠١، ص ٤٨٠). (مسعود وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٤٩ - ٣٥٠).

٣- التشغيل الذاتي Self Employment:

ويطلق عليه اسم العمل للحساب الخاص (المغلوث، ١٩٩٩) أو المشاريع الفردية الصغيرة (الزعمط، ١٩٩٢)، ويركز هذا النوع من المشاريع التشغيلية على تأسيس مشاريع خاصة تدار لحساب الفرد المعوق ويتولى المسؤولية كاملة عن إدارة المشروع وتنظيم العمل فيه ويشترط في هذا النوع أن يتم دعم المعوق برأس مال يكون كافياً للمباشرة بالمشروع ويتم تحويله عن طريق

مؤسسات تمويل حكومية أو غير حكومية على شكل قروض ، كما يشترط لنجاحه أيضاً قيام اختصاصي التأهيل أو الاختصاصي الاجتماعي بمتابعة المعوق والتأكد من قدرته على إدارة المشروع ومساعدته على تجاوز الصعوبات والمشاكل التي قد تعترضه ، ومن الأمثلة على هذا النوع البقالات أو المكتبات أو محلات الجزارة أو الخياطة والتريكو أو فتح أكشاك بيع وغيرها. (المغلوث ، ١٩٩٩ ، ص ١٣٤)

٤- التشغيل التعاوني Co – operative Employment :

تعتبر تعاونيات المعوقين أحد الأنظمة المهمة في التشغيل المحمي وفي توفير فرص عمل مؤقتة ودائمة للمعوقين، وهناك نوعين من التعاونيات:

الأول: هو الانضمام إلى الجمعيات والمشاريع التعاونية العامة **والثاني:** تشكيل جمعيات تعاونية خاصة. إنَّ تعاونيات المعوقين مؤسسات موجهة تتكون من عضوية أفراد من المعوقين تجمعهم ظروف اجتماعية أو اقتصادية أو ظروف عجز مشتركة ، ويقومون بتسجيل جمعية تعاونية وفقاً لنظام تأسيس الجمعيات التعاونية المعتمدة في الجهات الحكومية المختصة، ومن ميزات هذا النظام أن المؤسسة التعاونية تكون مملوكة من قبل المعوقين أنفسهم وتدار من قبلهم ، ويتم توزيع الأرباح فيما بينهم بموجب النظام الداخلي المعتمد، وتستخدم هذه المؤسسات لتوظيف المعوقين وأحياناً غير المعوقين وتستخدم كذلك كمؤسسات لتدريب المعوقين الملتحقين ببرامج التأهيل المهني. (المرجع السابق ، ص ١٣٥)

ويرى الزعيط (الزعيط ، ١٩٩٢) أنَّ تعاونيات المعوقين تهدف إلى ما يأتي:

١. القيام بأعمال إنتاجية وتجارية محددة.
٢. إنشاء بيئة عمل مناسبة لقدرات المعوقين وإمكانياتهم.
٣. تأهيل وتدريب حرفي ومهني وفني للأشخاص الملتحقين ببرامج التأهيل المهني.

ويرى الباحث أنّ التوجه نحو العمل في هذا النظام يحتاج إلى تدريب المعوقين على العمل التعاوني وتنقيفهم وتعريفهم بشروط ومواصفات تأسيس التعاونيات وكيفية إدارتها وتشغيلها وأنظمة تكوين رأس المال وتوزيع الأرباح وإلى غير ذلك من الأعمال.

معوقات استخدام وتشغيل المعوقين :

مثلما يواجه الأفراد العاديون من معوقات في التشغيل كذلك هو الحال لدى الأفراد المعوقين ومن أهم معوقات تشغيلهم ما يلي :

١. المعوقات الاقتصادية :

الوضع الاقتصادي لأي بلد ما ، يؤثر في عملية وتشغيل المعوقين ، فإذا كانت الأوضاع الاقتصادية سيئة فإنّ ذلك سوف يزيد من نسبة البطالة للعاديين القادرين على العمل ، وبالتالي يصبح هناك صعوبة في استخدام أو تشغيل المعوقين وسوف يواجه أخصائيو التشغيل صعوبة كبيرة في إقناع أصحاب الأعمال بتشغيلهم.

٢. مواقف صاحب العمل :

يواجه المعوقين صعوبة في إيجاد العمل بسبب عدم رغبة أصحاب العمل بتشغيلهم لأسباب مختلفة منها:

١. يفضل صاحب العمل استخدام الأشخاص غير المعوقين القادرين على العمل.

٢. عدم معرفة صاحب العمل بإمكانات وقدرات الأشخاص المعوقين .

٣. خوف أصحاب العمل من تجربة استخدام المعوقين وخاصة فيما يتعلق بإنتاجيتهم في العمل إضافة إلى تعرضهم لحوادث العمل و وما يترتب على ذلك من مسؤولية قانونية ومالية كثيرة تغنيهم عن العمل (القيوتي ، ١٩٩٤ ، ص٢٠٢).

٣. مواقف المجتمع :

بعض المجتمعات المحلية تضع قيوداً على الإنسان المعوق غير المنتج وترى أن يبقى في مؤسسة داخلية ترعاه أو في بيته ، كما أن المجتمع لا يشجع تشغيلهم وبالتالي يعيشون في عزلة اجتماعية، وتُقيّد بعض المجتمعات المحلية الشخص المعوق غير المنتج بأن يبقى في بيته أو في مؤسسة رعائية ، كما لا يشجع المجتمع أحياناً تشغيل المعوقين وبالتالي اندماجهم في نشاطات الحياة العملية (الزعمط ، ، ٢٠٠٠، ص١٨٣).

٤. مواقف العمال الآخرين :

يمكن أن يعارض العمال قبول عامل معوق بينهم اعتقاداً منهم أنّ هذا العامل سيكون عالية عليهم وأنّ إنتاجه قليلاً مما يؤثر على عملية الإنتاج الكلية لهم ، أو خوفاً من أن يكون مصاباً باضطرابات نفسية ، أو تصيبه حالات صرع ، أو أمراض معدية ، مما يعرضهم لعدوى المرض.

١. المعوقات المعمارية :

هناك عدد من المعوقات المعمارية الطبيعية ، ومعوقات أخرى ، تمنع أو تحول دون إمكانية وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل ، أو تحول دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر. كما أن هناك معوقات معمارية تشكل عائقاً رئيساً إزاء الاندماج التام للأشخاص المعوقين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مثل الأسواق العامة وأماكن اللهو واللعب (مؤتمر العمل العربي، ١٩٩٣).

أمّا بالنسبة للمعوقات المعمارية فبموجب قانون رعاية المعوقين فقد تمّ التعميم على جميع الجهات الرسمية ، والأهلية الإنشائية ، كالأبنية العامة والخاصة ، أن تأخذ بعين الاعتبار وضع التسهيلات اللازمة ، لاستخدام هذه الأبنية بكل سهولة ويسر وجميع المرافق والخدمات العامة إضافة إلى وضع التسهيلات اللازمة لاستخدام الطرق العامة المرورية (منشورات وزارة التنمية الاجتماعية ، ١٩٩٤)

التشريعات الخاصة بالمعوقين وتشغيلهم :

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن: جميع الأفراد ولدوا أحرارا يتمتعون بالكرامة الإنسانية ، ولهم نفس الحقوق في التعليم والعمل والراحة والاستمتاع .وتنص المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق المعوقين الصادر عام ١٩٧٥ على وجوب احترام الكرامة الإنسانية للمعوقين وحماية حقوقهم الأساسية أسوة بأقرانهم في المجتمع بغض النظر عن مصدر أو طبيعة أو شدة إعاقته.

أما برنامج العمل العالمي للمعوقين والذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٣ فأكد على حق المعوقين في المساواة والمشاركة المتكافئة في أنشطة الحياة المختلفة أسوة ببقية أفراد المجتمع ، كما أن الاجتماع الخاص لحقوق الطفل الذي عقدته الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ١٩٨٩ أشار إلى حق المعوقين في حياة كريمة تعزز من مقدرتهم على الاعتماد على النفس وتيسير مشاركتهم في حياة المجتمع ، وطالب المؤتمر بضرورة توفير المساعدة للأطفال على نحو يسمح لهم بالحصول على التعليم والتدريب وغير ذلك من خدمات لتحقيق أقصى درجة ممكنة من النمو والاندماج الاجتماعي.

أما الإعلان العالمي (١٩٩٤) حول التربية للجميع والذي يمثل التطلع نحو المستقبل فقد تضمن عددا من المواد والفقرات التي تنص صراحة على حقوق المعوقين في التعليم والتدريب والتأهيل ، وتمثل النصوص السابقة أمثلة على الالتزام والاعتراف العالمي بحقوق المعوقين ، إلا أن ترجمة هذا الالتزام يتطلب عملا دؤوبا وخطط عمل وطنية للعمل على تحقيقها .

أما بعض الدول كالولايات المتحدة الأمريكية فأصدرت قوانين خاصة للتربية الخاصة لإعطاء اهتمام خاص لهذا الموضوع ، حيث أن لإقرار قوانين خاصة بالمعوقين نتائج إيجابية عديدة فهي تؤكد على حقوق المعوقين وتساعد في الحصول على الموارد اللازمة لترجمتها على أرض الواقع ، كما تساعد في تغيير اتجاهات المجتمع نحو المعوقين ، وتظهر التزام القيادة السياسية في هذا المجال ، وان الالتزام بحقوق المعوقين يجب أن يكون مع جهد مقصود لتوعية المجتمع وتعديل الاتجاهات السلبية نحوهم (jonesson,1994,67) .

ولا شك أن سن تشريعات تضمن حقوق المعوقين كاملة كمواطنين ، يعتبر خطوة أساسية ضمن التدابير التي تخدم مصلحة المعوقين . كما جاء بعقد الأمم المتحدة للمعوقين (١٩٩٢-١٩٨٣) وأن على كل دولة إصدار التشريعات التي تكفل تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية

ولكنّ أمام هذه المعوقات التي تعيق تشغيل المعوقين ، فإنّه لا يمكن القبول بفكرة أنّ المعوق شخص غير قادر على العمل والتسليم بأنّه لا يمكن الوصول إلى ما وصل إليه الأشخاص العاديين ، بل لا بدّ أن يكون هناك حلول لتسهيل تشغيلهم ، ولا بدّ أن تتخذ الجهات المعنية مجموعة من الإجراءات والتدابير التي من شأنها أن تساهم في تخفيف معوّقات تشغيل المعوقين سابقة الذكر ، ومن هذه الإجراءات :

١- التدريب الصحيح:

ويقصد به أن يتدرّب المعوق على مهن من شأنها أن تُلغي أو تخفّف إلى أقصى درجة ممكنة أثر الإعاقة على الإنتاج ، ولا بدّ أن تكون المهنة راجحة وهناك تتضح أهمية التقييم المهني والأهمية القصوى لمسح سوق العمل للحصول على قائمة للمهن المحليّة المطلوبة لسوق العمل المحلي والمهام الواجب توافرها لأداء كلّ مهنة وظروف العمل التي تحيط بها والمستقبل المطور لرواجها، وينبغي أن يتمّ التدريب في ظروف مماثلة أو مشابهة لظروف سوق العمل المفتوح ، وإذا تطلّب الأمر بعض التعديل على الآلات والأجهزة فينبغي أن يكون تعديلاً طفيفاً ، وإذا تطلّب الأمر توفير معينات خاصة فلا بد من العمل على توفيرها لتسهيل الاستخدام، هذا بالإضافة إلى توعية المعوق نفسه وكذلك توعية صاحب العمل واقتناعه بتشغيل المعوقين.

٢- توعية المعوق وأصحاب العمل:

إنّ التدريب الجيّد وحده لا يكفي لفتح أبواب العمل ولا بدّ أن يضرب المعوقون الأمثال العملية على أنّهم قادرين على الإنتاج والتكيّف مع زملائهم ورؤسائهم. وصاحب العمل يبحث عن العمل الذي يخدم مصالحه بأصحاب العمل بتدريب المعوقين وتشغيلهم على أن يكونوا على اتصال دائم

بأصحاب العمل ، وأن يدعوهم إلى مشاهدة المتدربين في عملهم وأن يوثقوا صلات وحدات التدريب بالسوق المحلية ويفترض أن يرسل المتدرب في نهاية مدته التدريبية ليعمل دون أجر في وحدات السوق المحلي كوسيلة لإقناع أصحاب الأعمال بكفاءة المعوقين وصقل التدريب وقياس جدواه.

٣- التدابير والتشريع:

هو أحد أساليب خلق فرص العمل للمعوقين عن طريق سنّ تشريع يتضمن نظام الكوتا (الحصة) أي إلزام صاحب العمل بتشغيل أشخاص معوقين (٥% من العمالة إذا بلغت ٥٠ عاملاً فأكثر).

٤- الدور الريادي للحكومة:

استخدام موظفين معوقين يتقاضون ذات الرواتب التي يتقاضاها زملاؤهم وهذا الدور بدأت الحكومة في تنفيذه ولكن بشكل محدود، ومن الضروري أن يُستخدم المعوقون في وظائف مختلفة من حيث المسؤولية ومن حيث النوع حتى لا تفشل التجربة.

٥- نظام الدعم المتناقص:

تم تطبيق هذا النظام في بعض الدول وفيه تدفع الحكومة أو إحدى المؤسسات المعنية بالمعوقين لصاحب العمل نظير استخدامه معوقاً أو أكثر راتب المعوق المستخدم كاملاً لمدة ثلاثة شهور مثلاً، فإذا رأى صاحب العمل أن يستمر في استخدام المعوق تدفع الحكومة ٧٥% لمدة ثلاثة أشهر أخرى، ثم ٥٠%، ثم ٢٥% عن كل ثلاثة أشهر لاحقة وبعد ذلك تنتقل مسؤولية دفع الرواتب كاملة لصاحب العمل. (القريوتي والبسطامي، ١٩٩٥، ص ٤٠٠-٤٠٢)

٦- قيام الإعلام بدور منطقي هادف:

اللقاءات الشخصية التي يشارك فيها المعوقون أنفسهم هي أبلغ أثراً - لقاءات الحملات الإعلامية الموسمية المكثفة (يوم المعوق) - ولا بدّ من اللجوء إلى الجرعات الإعلامية المنتظمة القصيرة. (الحسيني، ٢٠٠٤، ص ٥٥)

٦: المتابعة :

تعتبر هذه المرحلة آخر خطوات التأهيل المهني وهي تعني مراقبة الفرد ذوي الإعاقة من حين إلى آخر والتأكد من استقراره في العمل ومستوى الأداء الذي وصل إليه في سوق العمل وتكيفه مع العمل والعمال وصاحب العمل .

وتعتبر عملية المتابعة ذات أهمية إيجابية للكشف عن الآثار والنتائج التي حققتها برامج التأهيل ، لذا على المركز القائم بالتأهيل أن يقوم عند الانتهاء بمراجعة ظروف المتخرج من خلال أخصائي المتابعة عن طريق البريد أو الإتصال الهاتفي أو الزيارة إلى مكان العمل ، للتأكد من توافقه مهنياً كما كان متوقفاً عند التشغيل ، وأنه استطاع مواجهة المقتضيات البدنية بكفاية ، وأن العمل يكفي لمواجهة احتياجاته الاجتماعية ، بالإضافة إلى التأكد من أنّ خدمات التأهيل المهني التي خضع لها الفرد قد عكست نتائج إيجابية ، وفي حال عدم تقبله للمهنة التي التحق بها تُتخذ الخطوات اللازمة لتصحيح ذلك قبل أن يستفحل الأمر . (كينيث، ١٩٨٢، ص ٢٤٦-٢٤٩) .

وهي كما يرى مسعود (مسعود ، ٢٠٠٥) المرحلة الأخيرة من مراحل عملية التأهيل المهني والتي تهتم بمتابعة شؤون الأفراد المعوقين بعد تخرجهم من مركز التأهيل وتشغيلهم. والمتابعة عملية أساسية تهدف إلى ما يأتي:

١. التأكد من قدرة الفرد المعوق على التكيف مع ظروف العمل ومركز العمل والعمال وأصحاب العمل وقدرته على إقامة علاقات عمل جيدة ومعالجة المشكلات التي تظهر أثناء مرحلة التشغيل.

٢. مساعدة المعوقين على النجاح في مشاريعهم الإنتاجية وتزويدهم بكل ما يحتاجونه من معلومات وخبرات تمكنهم من النجاح خصوصاً في بدايات المشروع إلى أن يتمكنوا من السيطرة على أمورهم الوظيفية بشكل ملائم.
 ٣. مساعدة المركز أو المصنع أو الشركة التي يعمل فيها المعوقون لتكييف ظروفها الفيزيائية التجهيزية بما يتلاءم مع احتياجات العمال المعوقين من جهة وبما يخدم عملية الإنتاج من جهة ثانية.
 ٤. التأكد من تطبيق مؤسسات ومراكز تشغيل المعوقين والتزامها بقوانين تشغيل المعوقين وتأمين حقوقهم والدفاع عنها.
 ٥. إجراء الدراسات التقييمية والمسحية لتكييف العاملين المعوقين وإنتاجاتهم ومواقف أصحاب العمل والعمال غير المعوقين منهم واستخدام نتائج هذه الدراسات كتغذية راجعة لمؤسسات ومراكز التأهيل المهني لمساعدتها على تطوير وتنمية برامجهم التدريبية، وتقديم التوجيهات للجهات ذات العلاقة لتنمية وتطوير وتحسين الأداء في هذا القطاع .
- ويمكن أن تجري عملية المتابعة من قبل أفراد مؤهلين لهذا العمل كالاختصاصي الاجتماعي العامل في مركز التأهيل المهني أو مكاتب تشغيل المعوقين أو اختصاصي التشغيل أو ممثل عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة كوزارة العمل أو الشؤون الاجتماعية أو النقابات المهنية.
- كذلك فإنّ عملية المتابعة قد تأخذ أشكالاً متعددة من أهمها الزيارات الميدانية لأماكن تشغيل المعوقين أو للمشغل المحمية أو المشاريع الإنتاجية أو الجمعيات التعاونية أو بواسطة الاتصالات الهاتفية أو المقابلات أو الاجتماعات أو بواسطة إرسال استبانات خاصة بالمتابعة
- إنّ من المهم التذكير هنا بأنّه من الضروري تكثيف عملية المتابعة في بداية مرحلة التشغيل والتقليل منها تدريجياً وإيقافها بعد التأكد من نجاحها وعدم الحاجة لها (مسعود وآخرون، ٢٠٠٥، ص ٣٥٤-٣٥٥).

وتعتبر متابعة المعوق في مجال الأسرة والعمل والحياة العامة نهاية عمليات التأهيل وهي جزء هام منها لأنها المقياس العملي الذي يبين مدى نجاح التأهيل ، وفي مجال التأهيل المهني بالذات فإن المقصود بالمتابعة مراقبة المعوق بين حين وآخر والتأكد من استقراره في العمل ومدى تقدمه ومستوى الأداء الذي وصل إليه في سوق العمل المفتوح ومدى تكيفه مع العمل ومدى تقدمه ومستوى الأداء الذي وصل إليه في سوق العمل المفتوح ومدى تكيفه مع العمل والعمال وصاحب العمل ، وتتم عملية المتابعة من قبل الأخصائي الاجتماعي وأخصائي التشغيل والمرشد النفسي .
(الريحاني ، ١٩٨٥ ، ص ٥٢)

ومن وجهة نظر الباحث تُمثل مرحلة المتابعة آخر مراحل عملية التأهيل المهني وترتبط بمرحلة التشغيل ، وتعدّ أحد المقاييس التي يمكن الاسترشاد بها لتقويم عملية التأهيل المهني ككل ، وهذه المرحلة ذات أهمية إيجابية للكشف عن المشاكل والآثار والنتائج التي حققتها عمليات التأهيل المهني .

ثامناً : مهمات وواجبات أخصائي التأهيل المهني :

١. الحصول على المعلومات المناسبة عن الشخص المعوق وتليها وتقييمها وإعداده للتقييم الطبي لتحديد نوع ودرجة الإعاقة وإمكانيات التأهيل ، كما يقوم أخصائي التأهيل بتحديد مدى أهلية الشخص المعوق للتأهيل في المؤسسة على أساس طبيعة عملها .
٢. الحصول على البيانات الخاصة بالتاريخ التعليمي والخبرات العلمية والميول الخاصة والظروف الاجتماعية والشخصية والاتجاهات ، كما يمهّد لإجراء الاختبارات والقياسات النفسية الضرورية للشخص المعوق ويقوم بتقييم هذه المعلومات وتفسيرها ويساعد على وضع خطة تأهيل تناسب حالته .
٣. العمل على إتاحة الفرصة أمام الشخص المعوق للحصول على الخدمات التأهيلية ، مثل الخدمات الطبية والأعداد البدني والتدريب المبدئي والتدريب المهني ، كما يتشاور مع الشخص المعوق خلال عملية التأهيل ويساعد على مواجهة المشكلات المتصلة بالتكيف الشخصي والاجتماعي والمهني ويساعده على مواجهة المشكلات المتصلة بالتكيف الشخصي والاجتماعي والمهني ويساعده في الحصول على العمل

الذي يتناسب وقدراته وتدريبه ، كما يساعده على مواجهة المشكلات التي تقابله ، كما يقوم بالزيارات التبعية كلما اقتضى الأمر لتحقيق الهدف المنشود .

٤ . جمع معلومات عن الاحتياجات المهنية وفرص التوظيف .

تاسعاً : التأهيل المهني لبعض الإعاقات :

الإعاقة موجودة في المجتمع الإنساني منذ فجر التاريخ فلقد شاءت قدرة الله سبحانه وتعالى أن يكون التركيب البنائي لأي مجتمع على شريحة تعاني من القصور البدني أو العقلي أو الحسي أو معرضة لحدوث هذا القصور وبالتالي فإنها لا تستطيع أن تقف على خط البداية مع باقي شرائح المجتمع لكي تسهم بنصيبها في تنفيذ برامج التنمية .

ولست هنا بصدد التحدث عن الإعاقات وتصنيفاتها وخصائصها ، وإنما إعطاء فكرة موجزة عن التأهيل المهني لبعض الإعاقات التي تتلقى برامج التأهيل المهني ، وإذا ما أردنا التحدث عن التأهيل المهني لكل الإعاقات وجميع جوانب التأهيل المهني لها فهذا يتطلب كتب ومجلدات حتى تتم تغطية كل الجوانب المتعلقة به ، وأكثر الإعاقات التي تتلقى برامج التأهيل المهني هي الإعاقة العقلية ، والإعاقة البصرية ، والإعاقة السمعية ، والإعاقة الحركية ، واضطراب التوحد ، لكن قبل التحدث عن التأهيل المهني لهذه الإعاقات سوف نتطرق إلى تعريف الإعاقة والمعوقين .

تعريف الإعاقة :

يعرّف الخطيب (الخطيب ، ٢٠٠١) الإعاقة بأنها " النتاج التراكمي للحواجز والقيود التي يفرضها العجز على الفرد والتي تمنعه من القيام بأقصى ما تسمح به قابلياته " (الخطيب ، ٢٠٠١ ، ص ٥٩)

وتعرّف أيضاً بأنها " عدم قدرة الفرد على تلبية متطلبات حياته وأداء دوره الطبيعي المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية ، وذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفيزيولوجية والنفسية . (عوادة ، ٢٠٠٦ ، ص ٣٤)

ويشمل تعريف منظمة الصحة العالمية عام ١٩٨٠ للإعاقة على المعنى الآتي :

- الخلل : أي خل أو شذوذ في التركيبة أو في الوظيفة السيكولوجية أو الفيزيولوجية .
- العجز : عدم القدرة على القيام بنشاط بالطرق التي تعد طبيعية بسبب الخلل .
- الإعاقة : نتيجة الخلل أو العجز يتغير أداء الشخص بالنسبة لمهمة معينة . (رمضان ، ١٩٩٥ ، ص ٣٤)

-وتقسم الإعاقة إلى ثمان فئات وهي :

- ١- الإعاقة البصرية. ٢- الإعاقة العقلية. ٣- الإعاقة الحركية. ٤- الإعاقة السمعية. ٥- الاضطرابات السلوكية (التوحد). ٦- صعوبات التعلم. ٧- الموهوبين. ٨- اضطرابات النطق والكلام.
- أولاً: التأهيل المهني للمعوقين عقليا :

تعريف الإعاقة العقلية

تعرف الجمعية الأميركية التخلف العقلي بأنها " نقصٌ جوهري في الأداء الوظيفي الراهن، يتصف بأداء ذهني وظيفي دون المتوسط يكون متلازماً مع جوانب قصورٍ في اثنين أو أكثر من مجالات المهارات الكيفية التالية: التواصل، والعناية الشخصية ، والحياة المنزلية ، والمهارات الاجتماعية ، والاستفادة من مصادر المجتمع ، والتوجيه الذاتي ، والصحة والسلامة ، والجوانب الأكاديمية الوظيفية ، وقضاء وقت الفراغ ، ومهارات العمل والحياة الاستقلالية ، ويظهر ذلك قبل سن الثامنة عشرة". (الخطيب - الحديدي، ٢٠٠٥، ص ٦١)

تأهيل المعوقين عقليا حسب شدة الإعاقة

إنّ تصنيف حالات التخلف العقلي بحسب شدة التخلف يتم في أربع فئات هي حالات ذات التخلف البسيط والمتوسط والشديد والعميق ، وإنّ هدف التأهيل سوف يختلف من فئة إلى أخرى مع ملاحظة وجود تداخلات بين الفئات فإنّه يمكن القول بأنّ الحالات ذات التخلف البسيط والخفيف يمكن تأهيلها لتعود إلى المجتمع وتندمج فيه وتحقق مستوى مناسب من الاستقلالية والاعتماد على الذات من الناحية الاقتصادية ، بينما الحالات المتوسطة من التخلف العقلي يمكن مساعدتها على اكتساب مهارات في أعمال غير ماهرة ، وأمّا الحالات الشديدة فهذه قد يمكن تدريبها على السلوك التكيفي ، بينما حالات التخلف العميقة فإنّها تحتاج إلى

رعاية معهديه مع بعض التدريبات على أنشطة الرعاية الذاتية ، ولأنَّ بعض حالات التخلف العقلي قد توجد مصحوبة بمشكلات بدنية أو مشكلات في الحواس مثل السمع أو البصر فإنَّ شدة الإعاقة تزداد ، ويجب عند تعيين الشروط التي يستوفيهها من يقبل في البرنامج فإنَّه قد تستبعد الحالات ذات الإعاقات المتعددة حيث تؤهل في مراكز خاصة . (الشناوي، ١٩٩٧، ص٤٧١)

ومن أهم المهن التي يتم تأهيل المعاق عقلياً عليها هي الأعمال التكرارية ، الأعمال المطبخية ، الأعمال الزراعية ، تربية الدواجن ، أمال الفرز والتصنيف .

المبادئ الخاصة بتأهيل الأشخاص المعوقين عقلياً :

هناك مجموعة من المبادئ الخاصة بتأهيل المعوقين عقلياً وهي كالآتي :

١. ينبغي أن تكون الأعمال أو الحرف التي ندرّب المتخلفين عقلياً للعمل فيها أو التي يشتغلون بها بسيطة غير معقدة تنطوي على عدد قليل من المهمات بحيث تتناسب مع قدرات المتخلف العقلية العامة أو الخاصة.
٢. ينبغي أن تكون الأدوات المستعملة في التدريب أو في العمل سهلة الاستعمال والتركيب بشكل يسهل على المتخلف التعامل معها .
٣. ينبغي أن تكون الأعمال إلى ندرّب المتخلف عليها من النوع الذي يعتمد على التكرار والروتين وخاصة في حالات التخلف العقلي المتوسط والشديد .
٤. ينبغي أن تكون تعليمات التدريب والعمل واضحة بسيطة مرتبة بشكل يبدأ بالتعليم النظري والتطبيقي وينتقل تدريجياً إلى التطبيق العملي ، أي البعد عن التجريد والمعلومات النظرية في تدريب المتخلفين عقلياً ما أمكن ذلك والإعتماد بدلاً من ذلك على التطبيق العملي عن طريق التقليد والنماذج .
٥. ينبغي أن تتناسب الأعمال التي ندرّب المتخلفين عليها مع ميول المتخلفين ، علماً بأنَّ وضوح الميول يتناسب عكسياً مع شدة الإعاقة العقلية ولذلك فإنَّ ميول المتخلفين من ذوي التخلف البسيط غالباً ما تنطوي على شيء من الوضوح - بينما يصعب أن نجد ميول واضحة عند من يعاني من تخلف عقلي شديد

٦. ينبغي أن يتناسب العمل الذي ندرّب المتخلف عليه مع متطلبات الظروف الاقتصادية وطبيعة الوضع للمكان الذي سيعمل فيها هؤلاء الأشخاص (الريحاني، ١٩٩٨، ص ٢٥٤-٢٥٥)

الجوانب التي يجب مراعاتها عند تأهيل المعوقين عقليا

١. يفضل عدم عزل هؤلاء الأفراد عن أسرهم .
٢. يحتاج تعليم هؤلاء إلى تعديلات خاصة من ناحية الفصول وإعداد المدرسين والمناهج وطرائق التدريس.
٣. يجب أن يكون العمل مع الحالات على أساس فردي .
٤. من الضروري العمل مع الحالات بنظام فريق التأهيل .
٥. ضرورة الاعتماد على المثيرات الحسية في عملية التأهيل .
٦. أن تكون المجموعات داخل الورش قليلة .
٧. ضرورة إشراك الأسرة في بعض جوانب تعليمهم وتأهيل الفرد المتخلف .
٨. ضرورة أن يراعى جانب الأمن في مبنى مركز التأهيل أو معهد التعليم .
٩. أن يبدأ برنامج الإعداد المهني منذ طفولة مع الدراسة .
١٠. أن يعتمد تدريب حالات التخلف العقلي على التكرار وزيادة التعليم وكذلك على تعليم الجوانب المحسوسة التي يمكن إدخالها الى بيئة التعلم مباشرة . (السابق المرجع ، ص ٥٤٥) .

ثانياً: التأهيل المهني للأشخاص التوحديين :

تعريف اضطراب التوحد

تري منظمة الصحة العالمية (World Health Organization(WHO, 1982) أنّ التوحد هو اضطراب نمائي يصيب الطفل قبل أن يبلغ الثالثة من عمره ، وتبدو مظاهره من خلال وجود نوع من الأداء غير السوي في استخدام اللغة ، اللعب ، التفاعل الاجتماعي ، والتواصل .(جبر، ٢٠٠٧، ص٤)

أما القانون الأمريكي لتعليم الأفراد المعاقين Individual With Disabilities Education Act(IDEA,1997) فيشير إلى أن التوحد هو اضطراب نمائي يظهر قبل عمر الثلاث سنوات

يؤثر بشكل واضح وسلبى على التواصل اللفظي وغير اللفظي ، التفاعل الاجتماعي والأداء التعليمي للطفل ، ويؤدي كذلك إلى انشغال الطفل بالنشاطات المتكررة والحركات النمطية إضافة إلى مقاومته لأي تغيير في روتين حياته اليومية واستجابته غير الطبيعية للمثيرات الحسية (عربي، ٢٠٠٧، ص ٩).

فلسفة التأهيل المهني للتوحيدين :

إنّ التدريب المهني لليافعين التوحيدين الذي تنفذه مؤسسه التدريب المهني في مشاغلها هو الخطوة الأولى لإكساب اليافع التوحيدي المهارات الفنية اللازمة وإعداده لسوق العمل فتشغيل اليافع التوحيدي هو واجب وطني وإنساني فالشخص اليافع التوحيدي له حق التوظيف والاحتفاظ بالوظيفة والتدرج الوظيفي والحصول على الأجر المساوي والتمتع بساعات العمل والتأمينات والضمانات الاجتماعية والإنجازات المساوية للعمال الآخرين وهو أيضا التزام بالمواثيق والمعاهدات... ويساهم التأهيل المهني للأشخاص التوحيدين أيضاً في دفع عجلة التنمية إلى الأمام بناء على توفير الأيدي العاملة من جهة وتوجيه طاقات هذه الفئة المعطلة إلى الإنتاج وزيادة الدخل من جهة ثانية ، فتتغير نظرة الناس واتجاهاتهم نحو ذوي الاحتياجات الخاصة .

ولا يجب أن ننسى أنّ عملية التأهيل بشكل عام لا يمكن تحقيقها إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار ظروف ذوي الاحتياجات الخاص وخصائصه وميوله وقدراته واستعداداته وسمات شخصيته ومستوى تكيفه ومستواه التعليمي ودرجة إعاقته ومقدار دعم المجتمع له واستعداد هذا المجتمع لتوفير فرص النجاح الملائمة لعملية التأهيل). (رفيق ، ١٤٣١ هـ ، ص ١٢٢)

التأهيل المهني للأشخاص التوحيدين

تتخذ الدول المتحضرة عادة ومؤسسات المجتمع المدني إجراءات قانونية استثنائية في مجال التأهيل المهني والحرفي للمعوقين ، لتمكّنهم من تحسين أدائهم العملي والوصول إلى حدود من القدرة والكفاءة تضمن لهم المشاركة في العملية الإنتاجية في مجتمعاتهم ، أمّا الشخص المعوق التوحيدي فلا تؤهله قدراته على تطوير كفاءته وبناء حياته على مثل هذه النسق ، فهو لا يدرك قيمة المال وعلاقته بالتبادل البضائعي، ولا يستطيع الربط بين أجرته "النقد" ودوره في سدّ احتياجاته وإشباع رغباته ، فاضطراباته التوحيدية وسلوكه التكراري الانعزالي المتفرد يؤدّيان إلى إضعاف قدرته على إقامة علاقات اجتماعية في مكان عمله، وبالتالي إلى إخفاقه في التواءم مع منظومة السلوك والأعراف الاجتماعية السائدة في محيطه الاجتماعي .

يتدرّب ٥٠% إلى ٦٠% من التوحيدين بعد إنهاء مدارس إعادة تأهيل المعوقين في مراكز التأهيل الحرفي للمعوقين ، فالتأهيل المهني والحرفي يلعب الدور الأساسي في التغيّر التدريجي في حياة التوحيدي الذي نتوحّى

الوصول إليه ، ويساعده على صقل وتدريب طاقته وقدراته ، ويمكنه من بناء شخصية فاعلة قادرة على الاشتراك في العملية الإنتاجية، والحصول على موقع عمل يمكنه من اختيار مسار حياته المستقلة والحررة الكريمة.

التدريب المهني والحرفي للتوحيدي اليافع يؤهل ويطور إمكانياته في الكثير من نواحي الحياة التطبيقية منها : اجتماعياً : من خلال زجّه في علاقات اجتماعية جديدة يؤدّي فيها دوره لخدمة الجماعة ، ويتحمّل فيها جزءاً من المسؤولية الجماعية ، سواءً في العمل أو السكن مثلاً "في تهيئة مائدة الطعام أو نقل بعض أدوات العمل"، فهذه الأعمال البسيطة تحفزه على الانسحاق في ألفة اجتماعية جديدة .

معرفياً : من خلال تعرفه على البيئة المحيطة به، وحثه على الاهتمام بحديقة السكن أو العمل، وتعرفه على حاجة النباتات والمزروعات من سقي وعناية بالتربة، يحفزه على القيام بمثل هذه النشاطات في أوقات محددة، كما يتعلم أيضا قيمة العمل المنجز ومكافأته عليه "ليس قطعة شكولاتة أو نزهة"، وإنما ثمرة عنايته ورعايته للحدائق أو الأشجار، فمثلا يتعلم التلميذ إن شجرة التفاح تقص أغصانها، وتسقى وتسمد في وقت معين من السنة، وعندما تصبح خضراء ، تتفتح وتنضج ثمرة التفاح، فيحين قطفها ومن ثم تأكل "أجرة العمل أكل التفاح .»

حركياً : من خلال تنشيط فعل اليدين في المسك والقبض والقطع ، وحركة الجسم أثناء ممارسة أي فعل، يبعده تدريجيا عن أنماط السلوك التكراري "تعويض نمط السلوك التكراري بسلوك حركي آخر متغير".
وتساعد عروض العمل الفردية المناسبة للاضطرابات التوحدية على تطوير شخصية التوحيدي، وتمنحه قدراً من الاستقلالية في عملية الإنتاج ، من خلال تقديم التحفيزات المساعدة على إنجاز العمل على خطوات صغيرة متتابعة ومنتظمة ، تبعث على طمأننته واستقراره وتعزيز ثقته بالتعامل اليومي مع مواد العمل والأدوات ، من خلال اللمس المتكرر، كما أنّ تكرار مسيرة عمله اليومي يخفف من صدمة التغير المفاجئ في مألوفه اليومي (المرجع السابق ، ص ٩٨-٩٩)

ثالثاً : التأهيل المهني للمعوقين بصريا

تعريف الإعاقة البصرية:

تعرف الإعاقة البصرية بأنها " ضعف في حاسة البصر يحد من قدرة الشخص على استخدامها بفاعلية مما يؤثر سلبا في أدائه ونموه. والإعاقة البصرية ضعف في أي من الوظائف البصرية الخمس وهي : البصر

المركزي ، البصر الثنائي ، التكيف البصري ، البصر المحيط ، رؤية الألوان . وهذا الضعف ينتج عن تشوه تشريحي أو الإصابة بالأمراض أو الجروح في العين " . (الخطيب، ٢٠٠٥، ص٢٠٤)

فلسفة التأهيل المهني للمكفوفين:

١. إنّ التأهيل المهني للمكفوفين ينبغي أن يشعرهم بالاستقلالية للوصول إلى مستوى الاستقلال الذاتي والكفاية المهنية والشخصية وتعريفه بأموره وحاجاته بنفسه.
٢. إنّ تأهيل المعاقين بصريا ينبغي أن يؤكّد على استغلال قدراتهم على الإنتاج ، ليجعل منهم أفراد مشاركين في بناء مجتمعهم ، حتى لا يعيشوا عالة على الآخرين .
٣. التأهيل المهني للمكفوفين يجب أن يركز على القدرات والإمكانات والاستعدادات الموجودة لديهم ويعمل على استغلالها.
٤. يجب أن تتم عملية التأهيل المهني للمكفوفين داخل البيئة التي يعيش فيها المكفوف بصريا بما يتناسب مع بيئة العمل والسوق المحلي وحاجاته.
٥. الدولة والمجتمع ملزمان بتوفير فرص العمل للمكفوفين وتوفير فرص التدريب المناسبة لهم. (خضير، ٢٠٠٤، ٤٦٠) .

فوائد التأهيل المهني للمعاقين بصريا:

١. إمكانية تحقيق الفرد لذاته ، وما ينتج عن ذلك من آثار إيجابية اجتماعية ونفسية.
٢. إمكانية كسب الفرد لدخل يساعده على العيش الكريم ويضمن له الطمأنينة النفسية.
٣. مساعدة الفرد المعاق بصريا في عملية تطوير الجانب الاقتصادي والاجتماعي ، مما يعطيه الفرصة الحقيقية بشكل طبيعي داخل المجتمع.
٤. اطمئنان الأهل والأقارب على مستقبل المعاق بصريا لأنهم أصبحوا قادرين على العمل والإنتاج وهذا يعني خفض المسؤولية وعبء الحياة عن الآباء .
٥. الإسهام في عملية الدمج الاجتماعي والاقتصادي للمعاق بصرياً من خلال العمل . (المرجع السابق، ص٤٦٦)

ومن المهن التي يتم تدريب المعاق بصرياً عليها هي أعمال المقاسم والطباعة ، إمام مسجد ، أعمال التجميع والتغليف ، أعمال أدوات النظافة والفراشي ، أعمال اللحام ، أعمال الخيزران وغيرها .

رابعاً : التأهيل المهني للمعوقين سمعياً :

تعريف الإعاقة السمعية:

تعرف الإعاقة السمعية بأنها " حالة من العجز في الجهاز السمعي يؤدي إلى التأثير السلبي على وظائف هذا الجهاز والذي يؤثر على قدرة الفرد على سماع الأصوات والتواصل والتفاعل مع الآخرين ، والفرد الذي يعاني من عجز سمعي يختلف عن الأفراد السامعين في أنه سوف يعاني من تأثير قدرته على سماع الأصوات وإدراكها إما جزئياً أو كلياً ، وكذلك سيؤثر على قدرته على تمييز الأصوات وإنتاجها وبالتالي يؤثر على تواصله اللغوي مع العالم الخارجي.(مسعود واخرون ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٢)

فالإعاقة السمعية مصطلح عام يغطي مدى واسع من درجات فقدان السمع يتراوح بين الصمم أو فقدان الشدائد الذي يعوق عملية تعلم الكلام واللغة وفقدان الخفيف الذي لا يعوق استخدام الأذن في فهم الحديث وتعلم الكلام واللغة . (القريطي ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٠٠)

فلسفة التأهيل المهني للمعاقين سمعياً:

تقوم فلسفة التأهيل المهني للطلاب المعوقين سمعياً على مبدأ هام وهو: افتراض وجود مكان في المجتمع لكل فرد مهما كانت إعاقته ، مع التركيز على الجوانب السوية في شخصيته من قدرات وإمكانات عند تأهيله، واضعين في الاعتبار توقعات الشخص في الكشف عن شخصيته ومستوى طموحه . (نيسان، ٢٠٠٩، ص ١٨٩) .

الاعتبارات الأساسية في التأهيل المهني للمعاقين سمعياً :

١. إذا كان المعوق سمعياً يستطيع أن يعمل في مهنة لا تحتاج إلى التدريب المهني فلا حاجة لهذا التدريب ويمكن إلحاقه بهذا العمل بعد تخرجه مثال ٠ اكتساب مهنة الخياطة من والده) .
٢. يجب أن يستمر تدريب الطلاب المعوقين سمعياً إلى الفترة التي يكتسبون فيها القدرات التدريبية والمهارات المطلوبة للقيام بالعمل بدقة ومهارة لأنَّ نقص التدريب هو نقص كفاية في العمل .
٣. يجب أن يتلقَّى الطلاب المعوقين سمعياً التدريب المهني تحت نفس الظروف التي يتلقَّى فيها غيرهم نفس التدريب بما يلبي متطلبات سوق العمل المفتوح . (المرجع السابق ، ص ١٩١)

٤. يعاني غالبية المعوقين سمعياً من محدودية في المصطلحات وتدني في مستوى القراءة والكتابة مقارنة بالسامعين .

٥. يحتاج المعوقين سمعياً إلى الدعم العاطفي في المواقف التدريبية لبناء الثقة لديهم بقدرتهم على الأداء.

٦. يحتاج المعوقين سمعياً إلى تجهيزات إضافية خاصة كمنبهات الحريق أو الطوارئ أو منبهات ضوئية عند تشغيل الآلات والمعدات الكهربائية الثقيلة

٧. يجب مراعاة مستوى الضجيج في المشغل بحيث يكون منخفضاً لمساعدة من لديهم بقايا سمعية على استغلالها في عملية التواصل أثناء تدريبهم

٨. يحتاج بعض المعوقين سمعياً إلى مساعدين في التواصل كالمترجمين مثلاً من الكلام العادي إلى لغة الإشارة والعكس .

٩. غالبية المعوقين سمعياً يتقنوا الطريقة الكلية في التواصل لذا لا بدّ من مراعاة ذلك أثناء توضيح المصطلحات أو المفاهيم .

١٠. يعاني غالبية المعوقين سمعياً من نقص في الخبرات العادية مقارنة بأقرانهم السامعين.

(القيوتي، ٢٠٠٠، ص ١٠) ق سمعياً عليها النجارة ، الحدادة والألمنيوم ، الزراعة ، الخياطة ، أعمال

الدهان والبناء ، الكوي وتنظيف الملابس ، تصليح أجهزة إلكترونية ، أعمال طباعة وغيرها من المهن .

ومن المهن التي يتم تأهيل المع

خامساً : التأهيل المهني للمعوقين حركياً :

تعريف الإعاقة الحركية :

يعرّف المعوقون حركياً بأنهم " الأشخاص الذين لديهم عائق جسدي يمنعهم من القيام بوظائفهم الحركية بصورة طبيعية نتيجة مرض أو ضمور في العضلات أو بتر في الأطراف " (العنزي ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٠)

هذا الخلل يؤثر على مظاهر نموهم العقلي والاجتماعي والانفعالي ويستدعي ذلك الحاجة للخدمات ، وبالرغم من ذلك فالمعوق حركياً بمثابة شخص عادي لا يقلّ عن الآخرين إلا فيما أصابه من نقص أو عيب عضوي فهو يمكنه أن يستفيد من كل ما يُقدّم له من خدمات وبرامج تربوية وتعليمية وتأهيلية .

يعتبر التأهيل بصفة عامة تأهيل المعوقين حركياً بصفة خاصة تاريخاً قصيراً نسبياً ، وقد ارتبط بالحروب والنزاعات المسلحة التي حدثت على نطاق واسع على مستوى العالم والتي أسفرت عن وجود أعداد كبيرة من الشباب المعوقين ، وبدأت عمليات تأهيل الفرد المعوق بعد الحرب العالمية الأولى ولكنها بشكل بسيط تقتصر على تدريب المعوق على المشي ، لكن بعد الستينيات من القرن الماضي ازداد الاهتمام بالتأهيل للمعوقين حركياً واتجهت برامج الرعاية لتأخذ بعداً إنسانياً واجتماعياً.

المبادئ والأسس التي تقوم عليها عملية تأهيل المعوق حركياً :

تساعد عملية التأهيل الفرد المعوق حركياً على الإستفادة من طاقاته البدنية والاجتماعية والمهنية للوصول إلى أقصى مستوى ممكن من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني ويتم ذلك في ضوء مجموعة من المبادئ الحاكمة لهذه العملية كما يلي :

١. أن يشمل التأهيل على تنظيم الخدمات واستغلال موارد البيئة والاهتمام بقدرات الفرد المعوق.
٢. أن يكون برنامج التأهيل لأي مجتمع خاضعاً للرقابة والإشراف الدقيقين .
٣. أن يساير التأهيل الخاص بأي مجتمع البرامج أو المشاريع السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة .
٤. أن تأخذ عمليات التأهيل المهني ميول الفرد المعوق واتجاهاته وقيمه سواء في مجال التربية الخاصة أو التدريب أو التشغيل .

ويرى الباحث وهناك مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في تأهيل المعوقين حركياً ، تتعلق بطبيعة المبنى أو المركز وتجهيزاته الملائمة لطبيعة الإعاقة خصوصاً توفر مصاعد إذا كان المبنى نظام طوابق ، وقرب المركز أو المبنى من المدين ، وتوفر وسائل المواصلات للطفل المعوق حركياً ، وتوفر الوسائل المساعدة خصوصاً لمبتوري الأطراف وأن تكون المهن التي يتدرب عليها المعوق حركياً ملائمة لطبيعة إعاقته وفرص عمل لهذه المهنة .

الفصل الثاني:

الإطار النظري

ومن المهن التي يتدرب عليها المعاق حركياً هي الأعمال الكتابية ، الحسابية ، الخياطة ، أعمال بريرية ، موظف مكتبة ، أعمال الفخار ، تجميع الأفلام ، أعمال التجميع والتغليف ، أعمال الصيانة وغيرها من الأعمال .

عاشراً : واقع التأهيل المهني للمعوقين في الجمهورية العربية السورية :

أولت الجمهورية العربية السورية اهتماماً بالمعوقين منذ عام ١٩٧٥ عند افتتاح أول معهد للتأهيل المهني للمعوقين ، وقد انعكس هذا الاهتمام في القوانين والقرارات التي صدرت من الحكومة السورية ومنها القانون رقم (٣٤ لعام ٢٠٠٤) والذي أقر الخدمات المقدمة للأفراد المعوقين في كافة المجالات ومن ضمنها التأهيل المهني (الملحق رقم ١) ، وقرار مجلس الوزراء لعام (٢٠١٥) والذي يحدد بموجبه نسبة تشغيل المعاقين في الدوائر الحكومية. (الملحق رقم ٢)

وتقدّر وزارة الشؤون الاجتماعية عدد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في سوريا لعام (٢٠١٤)

بـ (١٤٣٤٥٣) موزعين على الشكل التالي :

الجدول (٢) أعداد البطاقات الممنوحة للمعوقين وفق الإعاقات المصنفة حسب التصنيف الوطني للإعاقة منذ بداية منح البطاقات حتى نهاية عام ٢٠١٤

المحافظة	البصرية	الحركية	الذهنية	السمعية	النطقية	النفسية	الشلل الدماغي	متعددو الإعاقة	المجموع
دمشق	٨٩٣	٤٠٣٢	٢١٧٠	+٩٦٤ نطقية		١٧	١٣٦٤	١٥٠٠	١٠٩٤٠
ريف دمشق	١٣٥٢	٦٧٩٠	٣٦١٠	٥٤١	١٢٢	٢٢٨	٣٩٤٤	١٥٩٤	١٨١٨١
حلب	٣٦٨٠	٢١٦٤٩	٨٣٠٧	١٦٠٣	١٤٦	٤٠٢	١٧٥٥ من ٢٠١٠	١٠٦٨٦	٣٨٢٢٨

الفصل الثاني:

الإطار النظري

١٦٣٤٦	٢٠٩٥	٤٣٨٠	١٧٩	٤٤٨ مع النقطية		٢٥٨٦	٥٣٠٦	١٣٥٢	حمص
١٤٦٤٦	١٠٠٤	١٨٩٥	٧٦	٥١	٧٣٥	٣٢٢١	٦٨٦٠	٨٠٤	حماة
١١٥٤٢	٣٤٩	١٦٢١	٢٦٠	١٦	١٥٧٦	٢٠٢٣	٤٥٥١	١١٤٦	طرطوس
٧٩٢٤	١٤٨٧ مع الشلل الدماعي		١١٤	٧٨٥+ النقطية		١٥٤١	٣١٣٧	٨٦٠	اللاذقية
١٢٢١٥	٤٣٥	١٩٢٣	١٥٥	٨٢	١٠٢٣	٢٧٧٤	٤٩٦٨	٨٥٥	درعا
٢٣٧٧	٣٩١	٢٧٣	٣١	١٢	١٣٧	٤٨٧	١٠٤٠	٢٧٩	القنيطرة
٩٥٦٤	٧٥٤	٢١٢١	١٨٢	٤٣	٢٠١	٩٦٧	٤٤٣٢	٨٦٤	السويداء
١٣٩٩٢	١١٥٧	٢٨٦٠	٩٤	٦٥	٣٩٥	٢٩٤٤	٥١٠١	١٣٧٦	إدلب
٩٢٠٧	٥٩٨	٢٩٩٠	٧٩	٦٦	٢٥٤	٢٢١٧	١٩٤٥	١٠٥٥	دير الزور
٢٠١٨٤	٣٩٢٧	٣٠٠٠	٢٠٠	٤٠	٤٦٩	٢٨٣٠	٨٣١٤	١٤٠٤	الحسكة
٦٨٤٧	-	٢٥٧٩	٩٥	١٩٧	٥٦٩		٢٤٣٤	٩٨٠	الرقعة لغاية نهاية ٢٠١٣
١٤٣٤٥٣	١٥٤٩٠	٣٢١٩٢	٢٠٩٢	٨٤٠	٩٧٠٣	٣٥٦٧٧	٣٠٥٥٩	١٦٩٠٠	المجموع

وتقدم خدمات التربية الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة مؤسسات في جميع أنحاء القطر بين القطاع العام والأهلي والخاص .

• المؤسسات التي تقدم برامج التأهيل المهني في القطاع الحكومي في سوريا:

١- مركز التأهيل المهني للمعاقين بدمشق :

اسم المركز : مركز التأهيل المهني للمعاقين بدمشق .

عنوان المركز : مساكن برزة _ أوتوستراد حاميش _ جانب مشفى حاميش .

العدد الإجمالي للعاملين في المركز :

- عدد الإداريين (ومؤهلاتهم العلمية) : (٢٩) تتراوح مؤهلاتهم العلمية بين الشهادات الجامعية (علم اجتماع ، علم نفس ، آداب ، لغة إنكليزية) .
- عدد الأخصائيين (ومؤهلاتهم العلمية) : (١٠) وهم عبارة عن أخصائيين اجتماعيين يحملون شهادة علم اجتماع وأخصائيين نفسيين يحملون شهادة علم نفس .
- عدد المدربين (ومؤهلاتهم العلمية) : (١٤) وتتراوح مؤهلاتهم العلمية بين (إعدادية ، ثانوية فنون نسوية ، معهد إعداد المعلمين للفنون النسوية ، معهد متوسط)
- عدد المعلمين (ومؤهلاتهم العلمية) : (١٠) وتتراوح مؤهلاتهم العلمية بين (ابتدائية ، معهد هندسي ، معهد خدمة ، إعدادية ، ثانوية (علمي)) وتراوح سنوات الخبرة للمعلمين بين (٥_٢٤) سنة.
- أهم المهن التي يتم التدريب عليها : تريكو ، خياطة ، نجارة ، حاسوب

الدورات التي خضع لها المعلمون :

- قبل الخدمة في المركز : إن أغلبية العاملين لم يخضعوا لدورات قبل الخدمة في المركز ولكن القليل منهم تلقوا تدريباً على كيفية التعامل مع المعاقين .
- أثناء الخدمة في المركز : أقيمت دورة واحدة فقط (حول لغة الإشارة للصم) وعن طريق الاستبانة التي تم تطبيقها في المركز تبين أن الجميع يرغب بإقامة دورات تدريبية في المركز .
- التدريب المستمر : لا يوجد تدريب مستمر في المركز .

٢- معهد الرعاية الاجتماعية لتأهيل المعوقين في القنيطرة :

- اسم المعهد : معهد الرعاية الاجتماعية للمعوقين .
- تأسيسه : ٢٠٠٩ .
- الطاقة الاستيعابية للمعهد: (١٠٠) طالب، والوسطي السنوي (٢٠) طالب تقريبا.

العدد الإجمالي للعاملين في المركز :

- عدد الإداريين (ومؤهلاتهم العلمية) : (١٠) تتراوح مؤهلاتهم العلمية بين الشهادات الجامعية (علم اجتماع ، علم نفس ، إرشاد نفسي) .
- عدد الأخصائيين (ومؤهلاتهم العلمية) : (٥) وهم عبارة عن أخصائيين اجتماعيين يحملون شهادة علم اجتماع وأخصائيين نفسيين.
- عدد المدربين (ومؤهلاتهم العلمية) : (٤) وتتراوح مؤهلاتهم العلمية بين (، ثانوية فنون نسوية ، معهد إعداد المعلمين للفنون النسوية ، معهد متوسط) .
- عدد المعلمين (ومؤهلاتهم العلمية) : (٥) و مؤهلاتهم العلمية (معهد خدمة ، إرشاد نفسي) .
- أهم المهن التي يتم التدريب عليها : تريكو ، خياطة ، نجارة ، حاسوب

وبناء على سجلات مركز التأهيل المهني للمعوقين في دمشق يمكن تحديد عدد الخريجين حسب الجنس وعدد المشتغلين ونسبة المشتغلين إلى الخريجين (٢٠٠١ - ٢٠٠٧) كما هو في الجدول التالي :

الجدول (٣) عدد الخريجين حسب الجنس ونسبة المشتغلين إلى الخريجين في مركز برزة ما بي (٢٠٠٧-٢٠٠١)

نسبة المشتغلين إلى الخريجين	عدد المشتغلين	عدد الخريجين			العام
		المجموع	إناث	ذكور	
٤٧.٩	٢٣	٤٨	١٦	٣٢	٢٠٠١
٥٣.٦	٣٠	٥٦	٢٥	٣١	٢٠٠٢
٤٠	٢٠	٥٠	٢١	٢٩	٢٠٠٣
٥٢.٩	١٨	٣٤	١١	٢٣	٢٠٠٤
٥٢.٤	١١	٢١	٨	١٣	٢٠٠٥
٦٥.٤	١٧	٢٦	١٠	١٦	٢٠٠٦
٩١	١١	١٣	٣	١٩	٢٠٠٧

الفصل الثاني:

الإطار النظري

المجموع	٤١٦	٢٢٢	٦٣٨	١٢٠	٤٣.٧
---------	-----	-----	-----	-----	------

يبين الجدول أن أعداد الخريجين في الفترة (٢٠٠١ - ٢٠٠٧) قد بلغ (٦٣٨) منهم (٤١٦) ذكور و(٢٢١) إناث ، أي بمعدل سنوي (٤٠) فرد تقريبا ، ويبين الجدول أن عدد الأفراد الذين تم تشغيلهم عن طريق معهد التأهيل المهني للمعوقين في الفترة (٢٠٠٧-٢٠٠١) بلغ (١٢٠) أي ما نسبته (٤٣,٧) .

أما ما بالنسبة للأعوام ما بين (٢٠٠٨ - ٢٠١٤) فلم يتوافر لدى المركز أي بيانات عن نسبة المشتغلين وذلك لعدم وجود مختص في التشغيل المهني ، وإنما هناك بيانات عن عدد المسجلين في المركز وعدد المتخرجين في هذه الأعوام كما هو في الجدول التالي :

الجدول(٤) عدد المسجلين والمتخرجين في مركز برزة ما بين (٢٠٠٨ - ٢٠١٤)

عدد المتخرجين	عدد المسجلين			العام
	المجموع	إناث	ذكور	
٣٠	٤٦	١٩	٢٧	٢٠٠٨
٢٧	٤٦	١٢	٣٤	٢٠٠٩
٣٤	٥٧	١٧	٤٠	٢٠١٠
٢٦	٥٤	١٢	٤٢	٢٠١١
٥	٣٤	١٦	١٨	٢٠١٢
٣	١٨	١٤	٤	٢٠١٣
١٦	٤١	١٨	٢٣	٢٠١٤
١٤١	٢٩٦	١٠٨	١٨٨	المجموع

أما بالنسبة لمعهد التأهيل المهني للمعوقين في القنيطرة فلم يكن عدد المعوقين المسجلين به كبيراً ، وذلك لحدثة المعهد من جهة ، ولتزامن افتتاحه مع الأحداث الجارية في البلد من جهة أخرى ، وبحسب بيانات المعهد فإن عدد المسجلين والمتخرجين والمشتغلين في المعهد هي على الشكل التالي :

الجدول (٥) عدد المسجلين والمتخرجين والمشتغلين في معهد القنيطرة ما بين (٢٠١٠-٢٠١٤)

المشتغلين	المتخرجين	المسجلين	العام
٢	٥	٣٥	٢٠١٠
٣	٣	٢٣	٢٠١١
٢	٨	١٧	٢٠١٢
٢	٧	١١	٢٠١٣
-	٢	٩	٢٠١٤
٩	٢٥	٩٥	المجموع

ويتبين من الجدول (٥) أنّ مجموع المسجلين في المعهد منذ بدء العمل به (٢٠١٠-٢٠١٤) قد بلغ (٩٥) معاق ، ومجموع المتخرجين (٢٥) ، ومجموع المشتغلين (٩) ، وبالتالي فإنّ نسبة المشتغلين إلى الخريجين هو (٣٦%) . (وزارة الشؤون الاجتماعية ، ٢٠١٥) .

الخاتمة :

وبعد هذا العرض الموجز عن برامج التأهيل المهني للمعوقين نلاحظ أنّ التأهيل المهني للمعوقين شغل حيزاً لا بأس به من البحوث العلمية ومن جهود المنظمات الدولية والمؤسسات الحكومية والمحلية ، وهذا يعني أنّ الإهمال الذي كانت تتعرض له فئة المعوقين قبل الحرب العالمية الأولى اندثر واختفى ، وأصبح ينظر للشخص المعوق أنّه إنسان قبل كل شيء له حقوقه في الرعاية والتأهيل عليه واجبات في بناء حياته والاعتماد على نفسه والمساهمة في بناء المجتمع الذي يعيش فيه وينتمي إليه ، ولكن على الرغم من الجهود التي تبذل في رعاية وتأهيل المعوقين إلا أنّها لا تزال خجولة مقارنة بالخدمات المقدمة للأسوياء ولا ترقى إلى مستوى الاستغلال الحقيقي لطاقات الفرد المعوق تمكينه من لعب دور في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، وعلى الرغم من ذلك لا تزال الجهود المحلية والدولية تسعى إلى رفع المستوى التعليمي والمهني والخدمي لهذه الشريحة من المجتمع وتحويلها من شريحة مستهلكة عالية على الآخرين إلى شريحة منتجة فاعلة قادرة على القيام بمهام الأسوياء في حدود ما تسمح به طاقاتهم وقدراتهم .

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الدراسات العربية.

الدراسات الأجنبية

التعليق على الدراسات السابقة.

الدراسات العربية :

• دراسة الشواهين (١٩٨٩) : الأردن

عنوان الدراسة : " تقويم خدمات التأهيل المهني للمعوقين عقليا في الأردن ، ومدى كفاية وفعالية خدمات التأهيل المهني في المراكز ، ومدى تلبية هذه الخدمات الفعلية لذوي الاحتياجات الخاصة " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى تقويم الخدمات المقدمة في مراكز التأهيل المهني ومدى كفايتها وفعاليتها وتلبيتها لحاجات المعوقين .

أداة الدراسة : للإجابة على أسئلة الدراسة صمم الباحث استبانة من جزأين ، الأول منها يغطي المستفيدين من الخدمات ومقدمي الخدمات والثاني منها تألف من (٨٤) فقرة موزعة على جوانب التأهيل المهني ، وطبقت الأداة على ستة مراكز .

نتائج الدراسة : كشفت هذه الدراسة أن عدد المهن التي يتدرب عليها الطلبة هي ثمان مهن وهذه المهن غالبا ما تكون غير ملائمة لحاجة السوق المحلي ، وعدم توفر الفرص التأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من فئة الإعاقة الشديدة واقتصارها على الإعاقة البسيطة المتوسطة ، وكذلك إن عدد الأفراد الذين وفرت لهم المراكز المختلفة وفرص التشغيل قليل ، بالإضافة إلى تدني مستوى الخدمات الأساسية في مراكز التأهيل المهني ، ويعود السبب إلى نقص عدد الكوادر والأشخاص المختصين للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة عقليا ، مثل الأخصائي النفسي والأخصائي في القياس التربوي وأخصائي التوجيه والإرشاد المهني وكذلك الافتقار إلى المدربين المهنيين المختصين في مجال عملهم ، بالإضافة إلى تدني مستوى خدمات أساسية في مجالات التقييم والتوجيه المهني ، والخدمات السائدة خاصة في مجال العلاج الطبيعي ومعالجة النطق في معظم المراكز ، وكذلك التدريب والتهيئة المهنية ليس بالمستوى المطلوب وعدم توفر الوسائل والأجهزة والمشاعل المحمية لتنفيذ خدمات التأهيل بنجاح ، بالطبع هذا ينعكس سلبا على تلبية حاجتهم التي تفترض أن تحققها لهم مراكز التأهيل المهني للوصول بهذه الفئة إلى مستويات أفضل .

• دراسة الخطيب (١٩٩٠) : الأردن

عنوان الدراسة : "تقويم برنامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المنتفعين منها "

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برامج التأهيل المهني من وجهة نظر الأشخاص المعوقين الملتحقين بمراكز التأهيل المهني .

عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة ٦٦ شخصاً .

أداة الدراسة : لتحقيق هدف الدراسة صمم الباحث استبانة وزعت على الخريجين من مراكز التأهيل المهني في الأردن في الفترة (١٩٨٣ - ١٩٨٨) .

نتائج الدراسة : أشارت النتائج إلى أنّ نسبة الخريجين الذين يعملون قد بلغت حوالي (٧٣ %) ثلثهم تقريباً يعملون في مهنة غير التي تم تدريبهم عليها ، وأن ما يقارب الثلث منهم قام بأكثر من عمل واحد منذ تاريخ تخرجه ، وإن الغالبية العظمى (٩٢ %) منهم سعداء في عملهم وإن نسبة كبيرة منهم تبحث عن عمل آخر حالياً ، ولقد أبدى معظم الخريجون مواقف إيجابية نحو فترة التدريب المهني والخدمات الترفيهية ، وكذلك خدمات الإرشاد والتوجيه المهني ، ومستوى عال من الرضا على معرفة المدرب بعالم العمل ، وإن هذه البرامج حسنت مفهوم الذات لديهم وحسنت ظروف حياتهم وجعلتهم يحصلون على عمل مناسب ونمت لديهم مهارات التواصل الاجتماعي ، أمّا بالنسبة إلى جوانب التي يقيّمها الخريجون سلبيًا تتمثل في خدمات : التثقيف المهني والعمالي ، وعدم متابعة المتدرب بعد التخرج ، وعدم التركيز على جانب التشغيل واستخدام العقاب البدني ، ولم يظهروا مستوى رضا عال على طريقة معاملة المدرب لهم ، كما أشاروا أيضاً إلى التحديات الكبيرة التي تواجههم بعد التخرج أهمها : الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل و عدم توفر المهن المناسبة في سوق العمل المحلي ، وعدم توفر التدريب الشامل الفاعل ، ومن أهم اقتراحاتهم متابعة الخريجين بعد التخرج ، وزيادة الاهتمام بالبرامج الترويجية وإنشاء نادي لخريجي المركز ، ودراسة حاجات سوق العمل المحلي .

• دراسة عبد الرحمن (١٩٩١) : عُمان

عنوان الدراسة : "سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين : دراسة ميدانية في سلطنة عمان "

هدف الدراسة : من أهم أهداف هذه الدراسة التعرف على نوعية وأساليب الخدمات التأهيلية في مؤسسات ومراكز ذوي الاحتياجات الخاصة ، والتعرف على الكوادر الفنية العاملة في مجال الإعاقة ، والتعرف على أهم المعوقات ، والحلول المقترحة لمواجهة تلك المعوقات .

أداة الدراسة : للتحقق من هدف الدراسة استخدم الباحث المقابلة وصمم استبانتين أحدهما موجه للأشخاص ذوي الإعاقات والأخرى للعاملين .

عينة الدراسة : طبقت أداة الدراسة على الأفراد المؤلفين من (٢٥٠) فرد ذوي الاحتياجات الخاصة و(١٥٠) عامل.

نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود عدد من التخصصات العلاجية والمهنية في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة ، وضعف استخدام الاختبارات والمقاييس السيكولوجية ، وقصور واضح في مجال تدريب العاملين ، كما بينت الدراسة أيضا وجود عجز شديد في خدمات الأجهزة التعويضية والصناعية ، وغياب خدمات التشغيل والمتابعة والاهتمام بالعناصر الثقافية والترفيهية في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقات ، أما بالنسبة لأهم المشكلات فتتمثل : بالعجز في التخصصات المهنية والفنية ، والنقص في التجهيزات والمعدات اللازمة للتأهيل ، بالإضافة إلى مشكلة التعاون بين أسر ذوي الاحتياجات الخاصة ومؤسساتهم ومشكلة التشغيل والمتابعة ، أما عن أهم مقترحات العاملين والأشخاص ذوي الإعاقات تتمثل بتطوير الخدمات التأهيلية النفسية والاجتماعية والمهنية وتطوير خدمات عمليات التشغيل والمتابعة ، وتوفير الأجهزة التعويضية والمواصلات والمساعدات المادية ، وتوفير الكوادر الفنية والمهنية المتخصصة وتدريب العاملين وضرورة اهتمام وسائل الإعلام وتوجيهها لخدمات ذوي الاحتياجات الخاصة ، وإنشاء الورش المحمية وتوفير الأجهزة والمعدات المتخصصة ، وضرورة التنسيق والتعاون مع الهيئات والمنظمات العالمية التي تهتم بقضايا الإعاقة ، والتعاون مع مؤسسات الرعاية وغيرها من مؤسسات المجتمع المحلي .

• دراسة الشهري (١٩٩٣) السعودية:

عنوان الدراسة: "تكلفة برامج التأهيل وعائدها بمؤسسات رعاية المعوقين"

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على التكاليف الخاصة ببرامج تأهيل المعوقين والعائد الاجتماعي والمهني والصحي من هذه البرامج والتوصل إلى نموذج عملي يفيد في تطوير برامج التأهيل المهني للمعوقين .

عينة الدراسة: طبقت هذه الدراسة في مركز التأهيل المهني في مدينة الرياض على معوقين أعمارهم فوق ٤١ سنة وعلى القائمين بمهام التدريب والتأهيل المهني في المركز وعددهم (٥١) فرداً .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

١. أنّ نسبة (٨٠%) من المسؤولين العاملين في برامج التأهيل المهني ترى أنّ هذه البرامج تحد من الميول العدوانية والسلبية عند المعوقين وتساعد على القيام بأعمال ومهن تحتاجها البيئة السعودية .
٢. أنّ مراكز التأهيل المهني توفر مناخاً إيجابياً بين المتدربين ، وأنّ القائمون بعملية التدريب يمتلكون الكفايات الفنية المتخصصة في مجالهم .
٣. أنّ نسبة (٧٤%) من المتدربين يختارون التدرّب في مجالات الكهرباء والنجارة والإلكترونيات لأنّ سوق العمل يحتاج إلى العاملين والفنيين والمدربين في هذه المجالات مما يوضح التخطيط الجيد للتدريب والتأهيل المهني بالمركز .
٤. يحصل (٩٧%) من المعوقين المؤهلين على فرص عمل بعد تخرجهم من المركز كما إنّ الآلات والأجهزة التي يتدربون عليها حديثة وتساير التطورات العصرية .

• دراسة المنيع (١٩٩٦) السعودية :

عنوان الدراسة : " كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين كفاية برامج التأهيل المهني للمعوقين واستيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين .

عينة الدراسة : تم سحب عينة من مجتمع الدراسة على النحو الآتي :

١. جميع المسؤولين في الإدارة العامة للتأهيل بوكالة الوزارة لشؤون الرعاية الاجتماعية وقد بلغ عددهم عشرة موظفين .

٢. جمع الاختصاصيين الاجتماعيين والاختصاصيات الاجتماعيات العاملين في مراكز التأهيل المهني بالرياض وعددهم خمسة.

٣. عينة من الرؤساء المباشرين للمعوقين العاملين في القطاعات الحكومية وبلغ عددهم خمسة عشر رئيساً .

٤. عينة من خريجي وخريجات مراكز التأهيل المهني للذكور وقد بلغ عددهم (٧٤) معوقاً .

أداة الدراسة : تألفت أداة الدراسة من استبيانين من إعداد الباحث ، أحدهما موجه للعاملين والآخر للخريجين من هذه المراكز .

نتائج الدراسة : خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

١. إنّ أغلب المعوقين الذين تم تأهيلهم يرون أن برنامج التأهيل المهني الذي تدرّبوا عليه يتفق مع عملهم الحالي الذي يقومون به .

٢. أنّ (٥٠ %) من المعوقين المؤهلين يشيرون إلى صعوبات في الحصول على عمل بعد تخرجهم أهمها رفض رجال الأعمال تشغيل المعوقين ، قلة فرص العمل المتاحة ، قلة الراتب ، عدم تطبيق قانون العمل الخاص بالمعوقين ، عدم احتياج سوق العمل للتخصص ، النظر إلى المعوق من واقع إصابته لا من واقع قدراته ، صعوبة المواصلات، حداثة الأجهزة المستخدمة في المؤسسة

• دراسة عسراوي (٢٠٠٢) : الأردن

عنوان الدراسة : " محددات قبول الأشخاص المعوقين في مراكز التأهيل المهني في محافظة عمان ودور الأخصائي فيها " .

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على محددات قبول الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في برنامج التأهيل المهني ، ومعرفة أي من هذه المحددات أكثر تأثيرا في القبول من غيرها ، ومحاولة التعرف على دور الأخصائي في هذا المجال .

أداة الدراسة : للتحقق من هدف الدراسة تم تصميم استباننتين أحدهما موجه للأشخاص ذوي الإعاقات وذويهم والأخرى موجهة لمدراء مراكز التأهيل المهني .

عينة الدراسة : طبقت الأداة على الأفراد المؤلفين من (٢٠٠) فرد من ذوي الاحتياجات الخاصة غير المقبولين في برنامج التأهيل المهني و(١٠) مدراء مراكز التأهيل المهني ، ثم تم عقد جلسة عصف ذهني بدعوة بعض أهالي الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومدراء مراكز التأهيل المهني وبعض المسؤولين والمهتمين بموضوع التأهيل المهني .

نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة أنّ ضعف القدرة المالية لدى أسر الأفراد المعوقين تحد من قدرتهم على الالتحاق ببرامج التأهيل المهني بالإضافة إلى ضعف القدرة المالية للمراكز تحد من قدرتهم على استقبال فئات عمرية واسعة ، تعتبر أهم محددات قبول الأشخاص ذوي الإعاقات بالإضافة لمشكلة المواصلات وموقع السكن ، وكذلك ضعف وعي أهالي وجهلهم بالخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة لسوء التوزيع الجغرافي لمراكز التأهيل ، وضعف الطاقة الاستيعابية في أقسام التأهيل ، كما أظهرت الدراسة أنّ تعدد الإعاقة لدى الشخص وشدة الإعاقة ونوعها تحدد قبوله في مراكز التأهيل المهني . وبينت الدراسة أهم اقتراحات أهالي الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومدراء مراكز التأهيل المهني وبعض المسؤولين والمتمثلة بتقديم دعم حكومي لمراكز التأهيل المهني ولأسر الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ، وعمل حملات توعية على مستوى المجتمع ، واستقدم خبراء في مجال التأهيل المهني ، والتنوع بالمهن التي يتم التدريب عليها ، وعقد دورات تدريبية للكوادر العاملة وتقديم حوافز للعاملين في مجال الإعاقة ، وتحفيز أصحاب العمل على التعاون مع ذوي الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم .

• **دراسة الكريجي (٢٠٠٣) مصر :**

عنوان الدراسة : " تقويم ممارسة طريقة تنظيم المجتمع بمنظمات التأهيل الاجتماعي للمعاقين وعلاقتها بتحقيق أهداف المنظمات " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير ممارسة طريقة تنظيم المجتمع على تحقيق أهداف عملية تشغيل المعوقين ، وأهداف عملية تتبع المعوقين بعد إلحاقهم بالعمل .

عينة الدراسة : طبقت هذه الدراسة في مكاتب التأهيل الاجتماعي للمعوقين بمحافظة البحيرة على عينة بلغت (٢٢٣) من الاختصاصيين الاجتماعيين .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى أن الممارسة المهنية للأخصائي الاجتماعي تساعد على توجيه المعوق إلى المهنة التي تتناسب مع إعاقته، وأكدت الدراسة أن هناك صعوبات تواجه المعوقين داخل مكاتب التأهيل تتمثل في عدم الاهتمام الكافي من المسؤولين بتوفير فرص عمل للمعوقين وعدم مناسبة المهنة لنوع الإعاقة ، وتوصي الدراسة بضرورة حصول المعوقين على التدريب من خلال مكاتب التأهيل الاجتماعي للمعوقين مما يساعدهم على استثمار طاقاتهم وقدراتهم المتبقية وإنشاء مصانع محمية للمعوقين لتوفير فرص عمل خاصة بهم ، والعمل على مبدأ تكافؤ الفرص للمعوقين عند الالتحاق بالعمل والتأكيد على تطبيق حقوق المعوقين التي نظمها القوانين ، مثل القانون الذي ينص بأن (٥%) من حجم القوى العاملة للمعوقين .

• دراسة الشمري (٢٠٠٣) : السعودية

عنوان الدراسة : " تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال في السعودية " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على الإيجابيات والسلبيات في برنامج التأهيل للنتائج المرجوة منها .

أداة الدراسة : لتحقيق ذلك صمم الباحث ثلاث استبيانات وطبقها على عينة من النزلاء في مراكز التأهيل والمدربين ورجال الأعمال في السعودية .

نتائج الدراسة : أظهرت النتائج من خلال إجابات المبحوثين أن برنامج التأهيل المهني تغير فكرة المجتمع عن ذوي الاحتياجات الخاصة حيث يؤدي التدريب المهني إلى اعتمادهم على أنفسهم وتعايشهم مع المجتمع بشكل طبيعي وتساعدهم في الحصول على فرص عمل بعد تخرجهم منها ، وتراعي البرامج المتبعة ميول وحاجات وقدرة واستعداد الفرد للاستفادة من هذه البرامج ، ويتفق المشرفون وذوي الاحتياجات الخاصة على عدم وجود صعوبات في برامج التأهيل المهني .

• دراسة مسلم (٢٠٠٣) مصر :

عنوان الدراسة : " ممارسة تنظيم المجتمع لتدعيم الخدمات المقدمة للمعاقين " .

هدف الدراسة : هدفت دراسته إلى تحديد مدى كفاية الخدمات التشغيلية التي تقدمها مؤسسة يوم المستشفيات لتأهيل المعاقين ، وهدفت إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي : ما مدى خدمات التدريب المهني وخدمات التشغيل المقدمة للمعاقين ؟ .

عينة الدراسة : طبقت هذه الدراسة على عينة بلغت (٦٧٥) معوقاً .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : من أهم نتائج الدراسة أن أهم المشكلات التي تواجه المعوق هي صعوبة إيجاد عمل مناسب بعد حصوله على شهادة التأهيل المهني ، وذلك لعدم توفر فرص عمل مناسبة وكذلك عدم تعاون أصحاب الأعمال (القطاع الخاص) في تشغيل المعوقين لأنهم يبحثون عن الريح المادي ، ويوصي الباحث بضرورة تحسين مستوى خدمات التأهيل المهني للمعوقين وتحسين مستوى خدمات التشغيل للمعوقين وتوفير فرص عمل مناسبة للمعوق بعد حصوله على شهادة التأهيل المهني .

• دراسة عبد القادر (٢٠٠٤) : الأردن

عنوان الدراسة : "معايير التأهيل المهني للمعاقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية في الأردن من وجهة نظر الإداريين والخريجين من ذوي الإعاقة السمعية " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تطبيق معايير التأهيل المهني للمعوقين سمعياً في المراكز الحكومية في الأردن .

أداة الدراسة : لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير ثلاث استبانات ، وتطبيقها على الإداريين والخريجين من الذكور والإناث في فترة (١٩٩٨ - ٢٠٠١) وأصحاب العمل الذين يعملون لديهم .

نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك معايير غير متوفرة في المراكز مثل أدوات القياس والاختبارات المناسبة لكل فئة من فئات الإعاقة ، والكوادر المتخصصة مثل أخصائي التقييم التربوي والأخصائي النفسي وأخصائي التقييم المهني وأخصائي علاج النطق والمرشد المهني ، وبرامج التدريب لرفع كفاءة العاملين ، وتطوير المهن لتتلاءم واحتياجات السوق المحلية والأجهزة التعويضية وسماعات الأذن ، كما أظهرت النتائج أن هناك معوقات تحول دون التطبيق الفاعل لمعايير التأهيل المهني في المراكز مثل : عدم توفر البناء المناسب ، ووجود المراكز في مناطق الازدحام السكاني ، وعدم فاعلية برامج المتابعة بعد التشغيل ، وعدم وجود حوافز تشجيعية كافية للعاملين في المراكز ، وعدم تلقي الكوادر المهنية التدريب اللازم أثناء الخدمة .

• دراسة العنزي (٢٠٠٦) السعودية :

عنوان الدراسة : " آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً . "

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً التي تقدمها مراكز التأهيل المهني للمعوقين بالمملكة العربية السعودية ، وذلك للوقوف على قدرة تلك البرامج على تزويد المعوقين حركياً بالمهارات المهنية المطلوبة ، وكذلك مدى قدرة المراكز على تحسين وتطوير برامجها التأهيلية لتتوافق مع احتياجات المعوقين حركياً الذين يسعون لدخول سوق العمل .

عينة الدراسة : تم جمع البيانات بواسطة استبانتين وجهت الأولى للمعوقين حركياً المتدربين ببرامج مراكز التأهيل المهني للمعوقين والذين يبلغ عددهم (٦٨) معوقاً حركياً ، بينما وجهت الاستبانة الثانية للمدربين القائمين على تنفيذ تلك البرامج والذين يبلغ عددهم (٣٨) مدرباً .

أداة الدراسة : استبانتين من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها :

١. يرى المدربون والمعوقون حركياً أنّ هناك إيجابية ونجاح في برامج التأهيل المهني واستفادة المعوقين حركياً المتدربين من برامج التأهيل المهني المقدمة لهم .
٢. المعوقون حركياً متفوقون على الرضا عن المدربين القائمين على تنفيذ البرامج التأهيلية .
٣. لا يرى المدربون أنّ هناك معوقات تقلل من استفادة المعوقين حركياً من برامج التأهيل .
٤. لا يرى المعوقون حركياً أنّ هناك مشكلات تدريبية تواجههم أثناء تنفيذ برامج التأهيل .
٥. يرى المدربون والمعوقون حركياً أنّ هنالك صعوبات تواجه المعوقين حركياً أثناء تنفيذ برامج التأهيل ، ومنها ضعف القدرة المالية لدى أسر الأشخاص المعوقين حركياً وصعوبة توفر المواصلات من وإلى المركز ، وعدم إجادة بعض المعوقين حركياً للقراءة والكتابة ، وتقادم الأجهزة والآلات .
٦. كما أجمع المدربون والمعوقين حركياً على مجموعة من المقترحات المقدمة لتحسين وتطوير برامج التأهيل المهني ومنها معرفة الجديد في تقنية تدريب وتأهيل المعوقين حركياً ، وضرورة تقويم برامج التأهيل المهني باستمرار ، والاهتمام بعملية التدريب واستخدام وسائل الإيضاح المناسبة .

• دراسة ملحم (٢٠٠٧) : الأردن

عنوان الدراسة : " درجة امتلاك الأفراد المعاقين الملتحقين بمراكز التأهيل المهني لمهارات الحياة الانتقالية"

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات الانتقالية الضرورية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في الأردن والتعرف على درجة امتلاكهم لتلك المهارات .

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) فرداً معوقاً من الملتحقين في برامج التأهيل المهني من مختلف المحافظات ، وكذلك تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) معلماً ومعلمة وكذلك (٥٢) أباً وأماً من أولياء أمور الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة .

أداة الدراسة : للإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث ببناء قائمة بمهارات الحياة الانتقالية ، تكونت من (٣٥) فقرة ضمن خمسة أبعاد هي المهارات الاجتماعية ومهارات تقرير المصير والمهارات المهنية والمهارات الاقتصادية والمهارات الأكاديمية الوظيفية .

نتائج الدراسة : أظهرت النتائج امتلاك الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة (٣١ مهارة) حسب تقرير المعلمين وأولياء الأمور ، وامتلاك ذوي الاحتياجات الخاصة عقليا (١٤ مهارة) حسب تقرير المعلمين ، و (١٨ مهارة) حسب تقرير أولياء الأمور ، وأظهرت الدراسة كذلك امتلاك الأفراد المعوقون حركياً (٢١ مهارة) حسب تقديرات المعلمين ، و (مهارتان) حسب تقديرات أولياء الأمور ، كما أظهرت النتائج أكثر المهارات امتلاكاً من مهارات الحياة الانتقالية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة هي المهارات الاجتماعية تليها مهارات تقرير المصير .

• دراسة الرنتيسي (٢٠٠٨) مصر :

عنوان الدراسة : " منظور للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتغلب على المشكلات التي تحد من التحاق المعاقين حركياً بفرص العمل "

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تحد من التحاق المعوقين حركياً بفرص العمل وتحديد الأدوار المقترحة للاختصاصي الاجتماعي لمواجهة العوامل المؤدية إلى المشكلات التي تحد من التحاق المعوقين حركياً بفرص العمل .

عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة على المعوقين حركياً ، الاختصاصيين الاجتماعيين وفريق العمل، والمهتمين بمجال الإعاقة الحركية وقد بلغ عدد هذه العينة (٣٢٥) فراداً .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : أوضحت نتائج الدراسة أن أكثر العوامل تأثيراً في عدم التحاق المعوقين بفرص العمل هي بالترتيب الآتي :

١. العوامل المرتبطة بنسق المجتمع وذلك بنسبة ٧٥ ، ٨٠ % .
٢. العوامل المرتبطة بنسق أصحاب الأعمال وذلك بنسبة ٥٣ ، ٨٠ % .
٣. العوامل المرتبطة بنسق المؤسسة بنسبة ٩٤ . ٧٤ % .
٤. العوامل المرتبطة بنسق الاختصاصي الاجتماعي بنسبة ٨٦ ، ٥٥ % .

٥. العوامل المرتبطة بنسق المعاق حركياً بنسبة ٩٨ ، ٣٢% .

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود صعوبات تواجه الاختصاصي الاجتماعي عند مواجهة المشكلات التي تحد من التحاق المعوقين حركياً بفرص العمل وهي بالترتيب :

١. عدم تعاون رجال الأعمال وأصحاب المصانع مع المؤسسات التي تهتم بتشغيل المعوقين في الوظائف العامة .

٢. جمود اللوائح والقوانين الخاصة لتشغيل المعوقين .

٣. عدم جدية خدمات التأهيل المهني التي تقدمها المؤسسة للمعوقين .

٤. ضعف الإمكانيات المادية للمؤسسات المخصصة لتدريب المعوقين .

٥. ضعف إدراك الاختصاصي الاجتماعي لعمليات التأهيل المهني .

٦. الأفكار والمعتقدات السلبية السائدة في المجتمع .

٧. عدم مناسبة فرص العمل المتاحة مع قدرات وإمكانيات المعوقين الحالية .

• دراسة ربيع (٢٠٠٩) البحرين :

عنوان الدراسة : "مدى رضا أولياء أمور من لديهم متلازمة داون عن خدمات التأهيل المهني المقدمة لأبنائهم " .

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى رضا أولياء أمور الأفراد المعوقين الملتحقين بمراكز التأهيل المهني عن خدمات التأهيل المهني المقدمة لأبنائهم .

عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة جميع أولياء أمور متلازمة داون الملتحقين بالمركز وبلغ عددهم (٤٨) .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة : كشفت الدراسة أن غالبية المعوقين من الذكور والذين يتراوح عمرهم من (١٥ - ٥٢) سنة لم تنتهياً لهم فرص عمل ولم يعملوا ، وتوصي الدراسة بأن تكون البرامج المهنية موجهة نحو التدريب المهني

وليس بهدف العائد المادي ، كما وتوصي بضرورة التوسع في الخدمات والبرامج التي تقدمها مؤسسة الرعاية الاجتماعية للمعوقين كماً وكيفا وتوفير فرص عمل للمعوقين على أساس تكافؤ الفرص .

• دراسة الجندي (٢٠٠٨) الأردن:

عنوان الدراسة: "برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة كأحد استراتيجيات التنمية الاقتصادية والاجتماعية".

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى توفر شروط الفعالية في برامج التأهيل المهني الحكومية في الأردن وسوريا ، والتعرف على وجهة نظر المستفيدين وتحديد دور هذه البرامج في التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

عينة الدراسة : شملت عينة الدراسة العاملين على برامج التأهيل المهني في سورية والأردن وبلغ عددهم (١١٠) فرداً ، بالإضافة إلى (٢٣٠) من المستفيدين .

أداة الدراسة : لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتصميم الأدوات التالية :

- دليل لتحليل المحتوى لبرامج التأهيل المهني في الأردن وسوريا وشمل (٦٠) فقرة .
- استبانة للعاملين في برامج التأهيل المهني وشملت (١٠٣) فقرة .
- استبانة للمنتفعين من برامج التأهيل المهني وشملت (٢٤) فقرة .

نتائج الدراسة: أظهرت النتائج وجود اختلاف بين برامج التأهيل المهني لصالح مراكز التأهيل المهني في الأردن ، يعزى هذا الاختلاف إلى وجود أخصائي تقييم مهني وخطة فردية لكل طالب وتنوع المهن الموجودة ، وتوفر برامج التأهيل المهنية ، ووجود فروق بين المتدربين من حيث عدد الدورات والخبرة لصالح الأردن ، ووجود مناهج علمية مدروسة .

وكذلك أشارت النتائج إلى وجود ضعف في برامج التشغيل والمتابعة في مراكز التأهيل المهني في سورية والأردن .

• دراسة الخطيب (٢٠١١) سوريا :

عنوان الدراسة : " مشكلات التأهيل المهني لدى المعوقين عقلياً من وجهة نظر المشرفين عليهم"

أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. تعرّف على مشكلات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً من وجهة نظر المشرفين عليهم في مراكز التأهيل المهني في محافظة دمشق.

٢. الكشف عن الفروق في متوسط درجات المشرفين على المعوقين عقلياً في مراكز التأهيل المهني (أفراد عينة الدراسة) على الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية، طبيعة عمل المشرف).

أداة الدراسة: تطلّب تحقيق أهداف الدراسة استخدام الأداة الآتية:

استبانة مشكلات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً. حيث تضمنت هذه الاستبانة خمس مجالات على النحو الآتي:

١. المشكلات الخاصة بالفرد المعوق.
٢. المشكلات الخاصة بالبرامج المهنية.
٣. المشكلات الخاصة بالكوادر المهنية.
٤. المشكلات الخاصة بالمراكز المهنية.
٥. المشكلات الخاصة بالتشغيل.

عينة الدراسة:

للتعرف على مشكلات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً من وجهة نظر المشرفين عليهم في محافظة دمشق تم سحب عينة مقصودة بلغت (٧٥) مشرفاً ومشرفة من العاملين في مراكز التأهيل المهني في محافظة دمشق وهم جميع العاملين في هذه المراكز.

نتائج الدراسة:

١. النتيجة الأولى: بلغت نسبة مشكلات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً بشكل عام (٧٠%) وكانت أعلى نسبة لمشكلات التأهيل المهنية المتعلقة بالتشغيل، ثم المشكلات المتعلقة بالكوادر المهنية ثم المشكلات المتعلقة بالبرامج، ثم المشكلات المتعلقة بمراكز التأهيل المهنية، ثم المشكلات المتعلقة بالفرد المعوق.

٢. النتيجة الثانية: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المشرفين ومتوسط درجات المشرفات على المعوقين عقلياً في الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني ومجالاتها الفرعية.

٣. النتيجة الثالثة: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المشرفين على المعوقين عقلياً في الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
٤. النتيجة الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المشرفين على المعوقين عقلياً في الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير العمر.
٥. النتيجة الخامسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المشرفين على المعوقين عقلياً في الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني وعلى مجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الدورات التدريبية لصالح الخاضعين لدورات تدريبية.
٦. النتيجة السادسة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المشرفين على المعوقين عقلياً في الدرجة الكلية لاستبانة مشكلات التأهيل المهني ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير طبيعة عمل المشرف، لصالح الفنيين ثم الإداريين ثم ذوي الخدمات العامة.

الدراسات الأجنبية :

- دراسة مكغواير - كالتز - مورين (٢٠٠٠): (McGuire-Kuletz-Maureen, 2000) (أمريكا
عنوان الدراسة: "العوامل المؤثرة في نتائج التأهيل المهني للمعاقين".

"Selected Factors Affecting Vocational Rehabilitation Outcomes For Persons With Disabilities"

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التنبؤ بنتائج التأهيل المهني للمعوق ، تم اختبار هذه العوامل كل على حدة ، وتم جمع بيانات الدراسة من المعوقين الذين يتلقون الخدمات من مركز التأهيل.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٧٢) معاقاً في ولاية تكساس.

أداة الدراسة: مقياس أعده الباحث لهذا الغرض.

نتائج الدراسة : اتضح من الدراسة أن هناك علاقة طردية بين تلقي خدمات التأهيل المهني والحصول على فرص عمل ، حيث أن الأفراد الذين تلقوا خدمات تأهيل من المحتمل حصولهم على فرص عمل.

- دراسة: كولنج كايل كي (2002) Colling-Kyle-K, أمريكا :
عنوان الدراسة: المراكز والمشاريع الصغيرة لتطوير التأهيل المهني وفتح أبواب العمل الحر للأشخاص المعوقين.

"Small Business Development Centers and Vocational Rehabilitation :Opening Doors to Entrepreneurship for Propel With Disabilities "

هدف الدراسة: حيث هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الخدمات المقدمة للمعوقين بالمراكز و المشاريع الصغيرة التي تقدم العمل الحر للمعوقين ، وكذلك التعرف على مدى توظيف المعوقين الذين حصلوا على تأهيل مهني.

عينة الدراسة: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية من المعوقين بلغ عددهم (٧٢٠) فرداً معوقاً .

أداة الدراسة : استبيان من إعداد الباحث.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن ٤٤ % من هؤلاء المعوقين الذين التحقوا بالتأهيل المهني حصلوا على أعمال حرة ، كما أوضحت الدراسة أنه يجب تحقيق التعاون لخدمة المعوقين وتوظيفهم في الأعمال التجارية ، واتضح أيضاً من الدراسة أن نسبة كبيرة من المسؤولين و رجال الأعمال لا يفهمون دورهم تجاه المعوقين ولا يسعون إلى توظيفهم في الأعمال التجارية لديهم ، وتوصي الدراسة بأنه يجب التعاون مع رجال الأعمال لتوظيف المعوقين وكذلك تطوير التأهيل المهني للمعوقين.

• **دراسة جونز جيولاي (٢٠٠٢) : (JONES- Jewel-leigh, 2002) أمريكا**

عنوان الدراسة: ردود أفعال المعاقين لطلب خدمات التأهيل المهني.

"Responses Of Individuals for Seeking Vocational Rehabilitation Services"

هدف الدراسة : هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين توافر مهارات معينة والحصول على التأهيل المهني.

عينة الدراسة: طبقت هذه الدراسة في مركز التقييم والتنمية في كاربونديل-الينوي ، على عينة بلغت (٨٠) من المستفيدين من خدمات مكتب التأهيل الذين يتلقون التدريب المهني.

أداة الدراسة: استبيان من إعداد الباحث.

نتائج الدراسة: و أوضحت هذه الدراسة أن معدل البطالة للمعوقين ٧١% ، وهذه النسبة توضح أن نسبة توظيف المعوقين منخفضة جداً ، و أرجت الدراسة ذلك إلى بعض الأسباب مثل المواقف البيئية والصعوبات التي تقف أمام المعوقين ، فضلا عن انخفاض القدرات الفنية المرتبطة بحدوث الإعاقة ، وخلصت إلى أن هناك صعوبات عدة تقف أمام حصول المعوقين على فرص عمل.

• **دراسة باكستر هولبي كارولين (٢٠٠٣) (Baxter-Holly-Carolyn, 2003) أمريكا:**

عنوان الدراسة: مقارنة بين تنوع أساليب تصورات الأفراد المعاقين حركياً عن العمل.

"A Comparison of Diversity Training Methods on Perceptions of People With Physical Disabilities in The Workplace "

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الأفراد المعوقين حركياً عن العمل، بعد المعوقات التي أزيلت منذ قانون المعوقين الأمريكيين الذي تم إقراره عام ١٩٩٠.

عينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة على (130) فرداً معاقاً حركياً.

أداة الدراسة: استبيان من إعداد الباحث .

نتائج الدراسة: بينت الدراسة أنه يجب تخفيف العقبات التي تقف أمام المعوقين و تحقيق أكبر قدر ممكن للمعوقين للالتحاق بالعمل ، حيث تبدأ الدراسة بتناول أهمية تغير مواقف المعوقين عن العمل بهدف دمج المعوقين في أماكن العمل.

• دراسة سيسيليا ويب وجوديث أندرسون (٢٠٠٣) : Cecilia ,Anderson Juidt .Web
(2003) البيان.

عنوان الدراسة : "علاقة التدريب التربوي والميداني لأخصائي العلاج الطبيعي بإيصال خدمات التأهيل الشامل لأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في هونغ كونغ".

" The relevance of education trining trining for therrapiests in promoting the delivary of holostic rehabilitation services for young schoool children with diabilities in Hong Kong"

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما مدى الفائدة من تعاون المعالج الطبيعي والأخصائي التربوي ، ومعرفة أهمية التدريب التربوي لأخصائي العلاج الطبيعي والوظيفي لإيصال خدمات التأهيل للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل الأمثل و

عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من سبعة أخصائيين في العلاج الطبيعي والعلاج الوظيفي أنهما دراسات عليا في التربية وست معلمي صفوف ومشرفين ملمين في قضية التأهيل عملوا مع بعضهم لمدة سنتين .

أداة الدراسة : تم جمع البيانات من المعالجين عن طريق الاستبيان وطلب منهم التوسع بالإجابات في الأسئلة المفتوحة ، وفي نفس الوقت تم إجراء مقابلات فردية مع المربين .

نتائج الدراسة : أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (١٠٠%) من أفراد عينة الدراسة قد حصلوا على ثقة أكبر ومعرفة متزايدة في مجالات الممارسة المهنية المرتبطة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وأهمها التغيرات الإيجابية في طريقهم وخططهم العلاجية ، وتقييم وعلاج المهارات واستخدام العلاج الطبيعي والوظيفي في حل مشكلات الطلبة ، وبينت الدراسة أهمية العمل كفريق والخبرة المكتسبة لأفراد الدراسة جراء التعاون الطبي التربوي ، وبالتالي زيادة قدرتهم على إيصال خدمات التأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة بالشكل الأفضل .

• **دراسة كاترين ايسون و نانسي ل .أرلوند وكايل كولنج (٢٠٠٥) : cathrin ipson nancy**

I. arlond and kyle colling (2005) أمريكا

عنوان الدراسة : "التشغيل الذاتي للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة : تطوير الخدمات من خلال تعاون المؤسسات في الولايات المتحدة الأمريكية " .

" Self – employment for people with disabilities : Enhancing services through interagency linkages in USA "

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تقييم العلاقة بين برامج كل من مراكز التأهيل المهني ومراكز تطوير الأعمال الصغيرة لتوصيل خدمات التوظيف الذاتي للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة .

عينة الدراسة : وشملت عينة الدراسة (٥٧١) مشاركا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مراكز في جميع الولايات المتحدة الأمريكية انقسم إلى مجموعات نقاشية ، وتم استخدام التحليل الوصفي لكل المجموعات.

نتائج الدراسة : ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث هو أنّ العائق الأساسي أمام نجاح التوظيف الذاتي لذوي الاحتياجات الخاصة هو التعاون المحدود بين برامج كل من مراكز التأهيل المهني وتطوير الأعمال وكذلك الضعف في توحيد المفاهيم المرتبطة بالأهداف والغايات والخدمات بين هذه المراكز ، وأنّ مهام وواجبات العاملين في مراكز تطوير الأعمال لم تكن واضحة لديهم ، وأوصت الدراسة بتأسيس نظام الوصول إلى التعاون الكامل بين هذه المراكز من خلال تبادل المعلومات وتحديد المسؤوليات والعمل المنظم وبناء الخطط .

• دراسة آن جاكوبي وجوان جوري وجس بيكر (٢٠٠٥): Ann Jacoby, Joann Gory, and

Gus Baker(2005) المملكة المتحدة

عنوان الدراسة : "مواقف أصحاب العمل من تشغيل الأفراد المصابين بالصرع "

Employer's attitudes to employment of people with Epilepsy"

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على مواقف أصحاب العمل من تشغيل الأفراد المصابين بالصرع والعوامل التي تؤثر على هذه المواقف .

أداة الدراسة : صمم لهذه الدراسة استبانة ووزعت عن طريق البريد لعينة من أصحاب الأعمال في عدد من الشركات تمثل المناطق الاقتصادية الأربعة عشر في المملكة المتحدة وعددهم (٢٠٤) فردا ، وكان معدل الاستجابات (٤١ %) .

نتائج الدراسة : أشارت النتائج أن (٢٦ %) من الإيجابيات عبرت عن وجود خبرات لديها بتشغيل المصابين بالصرع ، و(١٦ %) من أصحاب العمل عبروا بعدم وجود أعمال لديهم تناسب المصابين بالصرع ، و(٢١ %) اعتبروا أن تشغيل هؤلاء ستكون نقطة نقاش أساسية حول قضايا الأمان وقضايا طبية لمرض الصرع ونقص المعرفة والخبرة والتأثيرات المتوقعة على العمل ، كما عبر أصحاب العمل عن ضرورة الإفصاح عن المصابين بالصرع حتى وإن لم تكن تنتابه نوبات في الوقت الحالي ، كما أشارت النتائج إلى أنّ أكثر الأسباب للمواقف السلبية من توظيف المصابين بالصرع كما ذكرها أصحاب العمل في

العينة هي عدم راحة العاملين لمشاهدة نوبة الصرع (٧٣ %) ، وارتفاع قيمة التأمين على أصحاب العمل في حال توظيف المصابين بالصرع (٤٢ %) ، وأيضا بينت الدراسة أنّ أصحاب العمل أبدوا الاستعداد لتوفير تسهيلات معينة عند توظيف المصابين بالصرع هذا يعتمد على حجم الشركة ونوعها والخبرة السابقة بعملية توظيف المصابين بالصرع .

دراسة مايكل كابيلا مكدونين (٢٠٠٥) : (2005) Michele . E . Capella – McDonnal أمريكا

عنوان الدراسة : " المتنبئات بالاستخدام التنافسي بالمصابين بالعمى والإعاقة البصرية للمستنفعين من خدمات التأهيل المهني "

" Predictors of comparative employment for blind and visually impaired consumer of vocational rehabilitation services"

هدف الدراسة : هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خصائص المستفيدين من خدمات التأهيل المهني ، والمتغيرات المتعلقة بنجاح المخرجات من برامج التأهيل المهني لذوي الإعاقات البصرية في الاستخدام التنافسي ، بهدف تحديد المتغيرات التي تؤدي إلى النجاح الوظيفي ، مثل هذه المعلومات تساعد مزودي خدمات التأهيل والتشغيل على تحديد المستفيدين الذين لديهم صعوبات أكثر في الحصول على عمل مناسب والتدخل المناسب لزيادة إمكانية إيجاد فرصة عمل .

عينة البحث : تم اختيار عينة البحث من خلال موقع جامعة كورنيل وأجرى الباحثون دراسات طولية على أفراد العينة استمرت لمدة ثلاث سنوات اعتمدوا خلالها على نموذج معقد متعدد المراحل لمتغيرات الدراسة والبيانات المتوفرة لديهم والمقابلات مع المبحوثين .

نتائج الدراسة : أشارت النتائج إلى أنّ هناك أربع متغيرات مستقلة وجد بأنها متنبئات ملحوظة ذات أهمية فيما إذا كان الفرد ذي الاحتياجات الخاصة سيحصل على نتائج توظيف ناجحة وهي: العمل منذ بداية العجز ، وسبب التقديم للتأهيل المهني المرتبط بالحصول على عمل ، والعلاقة بين المرشد والمنتفع الذي تم تقييمه بأنه ذوو نوعية عالية ، وتلقي التعليم على أنّه خدمة تأهيلية أدت إلى الحصول على شهادة تعليمية أو

درجة علمية ، كما وأشارت الدراسة إلى أن تحديد عوامل التنبؤ بالاستخدام الوظيفي تساعد المرشد المهني على توجيه خدمات أنسب لمخرجات برامج التأهيل المهني للحصول على التوظيف الناجح .

خلاصة وتعقيب على الدراسات السابقة :

١- إن معظم الدراسات العربية والأجنبية ركزت على جوانب محددة من برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ، مثل : دراسة الخطيب (١٩٩٠) ركزت على التدريب والتشغيل ، ودراسة عسراوي (٢٠٠٢) ركزت على دور الأخصائي الاجتماعي في مراكز التأهيل المهني ، ودراسة الشمري (٢٠٠٣) ودراسة عبد القادر (٢٠٠٤) ركزت كل منهما على التدريب والتشغيل ، ودراسة ويب و أندرسون(٢٠٠٣) ركزت على التعاون بين فريق التأهيل المهني ، وركزت دراسة أيسون و أرنولد و كولنج (٢٠٠٥)، ودراسة جاكوبي وجوري وبيكر(٢٠٠٥) على التشغيل المهني. في حين أهملت هذه الدراسات الأنشطة الأخرى الاجتماعية و الترفيهية و الرياضية في برامج التأهيل المهني.

٢- اختلفت بعض الدراسات في وجود صعوبات في برامج التأهيل المهني للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ومدى تلبية هذه البرامج لاحتياجاتهم ، حيث أشارت دراسة الشمري(٢٠٠٢) إلى عدم وجود صعوبات، في حين أشارت دراسات أخرى مثل الشواهين(١٩٨٩)، الخطيب(١٩٩٠)، أيسون وأرنولد وكولنج(٢٠٠٥)، وجاكوبي وجوري و بيكر(٢٠٠٥) إلى وجود صعوبات مختلفة.

٣- اتفقت بعض الدراسات العربية على وجود نقص في الكوادر العاملة في مجال التأهيل المهني، مثل دراسة الشواهين(١٩٨٩) أشارت إلى نقص عدد الكوادر والأشخاص المختصين للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة عقليا، مثل الأخصائي النفسي والأخصائي في القياس التربوي، وأخصائي التوجيه والإرشاد المهني، ودراسة عبد القادر (٢٠٠٤) أشارت إلى الافتقار إلى أخصائي النفسي وأخصائي التقييم المهني و أخصائي علاج النطق والمرشد المهني.

٤- أشارت بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية إلى أن التأهيل المهني، يساعد على توظيف الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل دراسة الشمري(٢٠٠٢) و دراسة كابيلا و ميدونيل (٢٠٠٥).

٥- ركزت الدراسات السابقة على أهداف برامج التأهيل المهني في التدريب والتشغيل المهني ، في حين أهملت أهداف برامج التأهيل المهني في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

٦- كما ويتضح من الدراسات السابقة أن الدراسات العربية التي تناولت برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل مباشر حسب علم الباحث قليلة مقارنة مع الدراسات التي تناولت مسائل أخرى ترتبط بالأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تُقيّم بشكل مباشر برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة المتبعة في القطاع الحكومي في سوريا، وكذلك مدى استفادة المعوقين من هذه البرامج ، وكذلك تناولت الصعوبات التي يمكن أن تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني .

الفصل الرابع

منهج الدراسة وأدواتها

أولاً- منهج الدراسة

ثانياً- أداة الدراسة

١ . استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين (إعداد الباحث).

ثالثاً- مجتمع الدراسة

رابعاً- عينة الدراسة

خامساً- إجراءات تنفيذ الدراسة

سادساً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل

نتائج الدراسة

يتناول الفصل الرابع الحديث عن منهج الدراسة وأدواتها والإجراءات المتبعة فيها للتحقق من صدقها وثباتها ، وما أدت إليه من إدخال بعض التعديلات على هذه الأدوات ، سواءً أكان ذلك من حذف أو إضافة في البنود أو في التعليمات المرفقة لها ، إضافة إلى وصف المجتمع الأصلي والعينة والمتغيرات المدروسة فيها ، وكذلك الحديث عن إجراءات الدراسة الحالية وأهم الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها سواءً كان ذلك في التحقق من صلاحية أدوات الدراسة أو في الوصول إلى نتائجها، وفيما يلي عرض لذلك.

أولاً- منهج الدراسة:

لقد اقتضى العمل من أجل تحقيق أهداف الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي "يهتم بوصف ظاهرة أو مشكلة محددة ، وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات ومعلومات مَفْتَنَة عن الظاهرة أو المشكلة ، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (ملحم، ٢٠٠٧، ٣٧٠). وقد تمثل ذلك بالجانبين الآتيين:

١. **الجانب النظري** : تناول الجانب النظري محورين ، **المحور الأول** يتحدّث عن التقويم في التربية بشكل عام ومن ثم التقويم في ميدان التربية الخاصة ، **أما المحور الثاني** تناول التعريف بالتأهيل عامة والتأهيل المهني للمعوقين خاصة ، وفلسفته ومبرراته ومبادئه العامة ، ومراحل برامجه ، ومهام الأفراد القائمين به والتأهيل المهني لبعض الإعاقات وواقع هذا التأهيل في الجمهورية العربية السورية.
٢. **الجانب الميداني** : إذ قام الباحث بتصميم استبانة لتقويم برامج التأهيل من وجهة نظر العاملين بها وتطبيقها بعد التحقق من صدقها وثباتها على عينة استطلاعية ، وحساب درجات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ، ومن ثمّ معالجة الدرجات الخام بالقوانين الإحصائية المناسبة للتحقق من صحة أسئلة الدراسة وتفسير نتائجها في ضوء الواقع الميداني والدراسات السابقة ، والوصول بعد ذلك إلى مجموعة مقترحات يمكن أن تفيد في تطوير واقع التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة.

ثانياً- أدوات الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة الحالية المتمثل بالتعرّف على درجة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها ، قام الباحث بإعداد الأداة الآتية:

١. استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين.

مرّ تصميم الاستبانة بعدة مراحل مخطّطة ومنظمة بدقة وفق الأصول العلمية ببناء وتصميم الاستبانات قبل أن تظهر الصورة النهائية لها ، وجميع تلك المراحل تؤسّس للصدق البنوي ، وهي:

أ- تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة:

• الأهداف العامة للاستبانة:

الهدف الأول: تحديد درجة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها ، ويتفرع عن هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية وهي :

١ . تحديد درجة توافر التقويم المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

٢ . تحديد درجة توافر التوجيه والإرشاد المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

٣ . تحديد درجة توافر التهيئة المهنية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

٤ . تحديد درجة توافر التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

٥ . تحديد درجة توافر التشغيل المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

٦ . تحديد درجة توافر المتابعة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

الهدف الثاني : تحديد درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني.

الهدف الثالث : تحديد درجة الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين.

ب- **تعيين المحتوى الذي تتصدى له الاستبانة وعينة السلوك الممثلة** بإتباع الخطوات التالية:

١ . تمّت مراجعة الأدبيات العلمية ذات العلاقة بتقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين، بالإضافة

إلى مراجعة البحوث والدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة.^(١) حيث اطّلع

الباحث على هذه الدراسات والمقاييس التي تضمنتها، وخصوصاً المقاييس التي تناولت قياس

فاعلية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها، وذلك للوقوف على ما

انتهت إليه هذه الدراسات والبحوث ولمعرفة أهم المجالات التي تناولتها والجوانب التي

تغطيها.

^١ - يمكن الرجوع إلى فصل الدراسات السابقة للاطلاع على كافة الدراسات العربية والأجنبية التي تمت الاستفادة منها في إعداد هذا الاستبانة.

٢. الاسترشاد بآراء التربويين المتخصصين في مجال التربية الخاصة والقياس والتقويم النفسي والتربوي ، لتحديد النقاط الأساسية في بناء الاستبانة.

٣. تحديد مجالات الاستبانة التي يجب أن تتضمنها بثلاث مجالات رئيسة وست مجالات فرعية وهي:

أولاً-المجال الأول: مراحل برامج التأهيل المهني: وتتضمن ستة مجالات فرعية وهي : مجال التقييم المهني ، ومجال التوجيه والإرشاد المهني ، ومجال التهيئة المهنية ، ومجال التدريب المهني ، ومجال التشغيل ، ومجال المتابعة.

ثانياً- المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين.

ثالثاً- المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف التأهيل المهني للمعوقين. بعد ذلك تم انتقاء عينة من البنود تغطي كل مجال من المجالات السابقة مع مراعاة وضوح الألفاظ والكلمات ودقتها.

٤. تم وضع الاستبانة بصورتها الأولية وتكونت من النقاط الآتية:

- مقدمة: توضّح الهدف من الاستبانة والتعليمات التي يجب أن يتبعها أفراد عينة الدراسة للإجابة على بنود الاستبانة.
- معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة: تتعلق بمعرفة جنسهم ومؤهلم العلمي وسنوات خبرتهم الوظيفية والدورات التدريبية التي أجروها، والمرتبة الوظيفية.
- عبارات الاستبانة: حيث تكونت استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها الأولية من (٩٩) بنوداً، موزعة على ثلاث مجالات رئيسية وست مجالات فرعية مع بدائل إجابة ثلاثية (موافق=٣، موافق إلى حد ما=٢، غير موافق=١) على النحو الآتي:

جدول (٦) استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها الأولية

أرقام البنود	البنود	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	المجال
١٠-١	١٠	١. التقييم المهني	المجال الأول:
١٨-١١	٨	٢. التوجيه والإرشاد المهني	
٢٦-١٩	٨	٣. التهيئة المهنية	مراحل
٤٥-٢٧	١٩	٤. التدريب المهني	برامج
٥٥-٤٦	١٠	٥. التشغيل المهني	التأهيل
٦٣-٥٦	٨	٦. المتابعة	المهني

٦٣-١	٦٣	الدرجة الكلية للمجال الأول للمعوقين
٧١-٦٤	٨	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني
٩٩-٧٢	٢٨	المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني
٩٩-١	٩٩	الدرجة الكلية للاستبانة ككل

ت-دراسة صدق استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين:

١. صدق المحتوى:

تم التحقق من صدق محتوى الاستبانة (Content validity) بعرضه على مجموعة محكمين في الفترة الواقعة بين (٢٠١٤/٢/٩ ولغاية ٢٠١٤/٣/١٥)، عددهم الإجمالي (١٠) محكمين^(٣) وكان الهدف من تحكيم استبانة تقييم برامج التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين بها هو بيان ملاحظات المحكمين لمدى ملاءمة البنود للهدف العام والأهداف الفرعية للاستبانة، ولمدى قياسه لما وُضعت لقياسه ، ووضوح التعليمات من حيث المعنى واللغة ، وقدم المحكمون ملاحظاتهم التي بيّنوا فيها ضرورة إعادة النظر في صياغة بعض البنود من حيث المعنى واللغة، وتغيير بعض العبارات والكلمات وإضافة كلمات معينة على بعض البنود لإكمال معناها. حيث تمت إضافة وتعديل البنود التي أشار إلى تعديلاتها (٨٠%) من نسبة المحكمين . والجدول (٧) يوضح أمثلة لبعض البنود والعبارات والكلمات المعدلة.

جدول (٧) أمثلة لبعض البنود التي تم إجراء التعديلات عليها في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لآراء السادة المحكمين.

البنود والعبارات بعد التعديل	البنود والعبارات التي تحتاج إلى تعديل
يُزود الأفراد بمعلومات تفصيلية عن العمل الذي يناسب قدراتهم ليتمكنون من اختياره	يُقدّم للأفراد معلومات تفصيلية عن العمل ليتمكنون من اختياره
يزوّد الأهالي بمعلومات عن المهن المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	يحصل الأهالي على معلومات عن المهن المناسبة لأطفالهم
يتم العمل على إكساب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة اللياقة البدنية المناسبة للمهنة	يتم إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة اللياقة البدنية المناسبة للمهنة
تُعدّل برامج التدريب بناء على نتائجها	تُعدّل برامج التدريب باستمرار
يتوافر في المركز جميع الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب	يوجد في المركز الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب

يكتسب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مهنة مناسبة لهم بفضل البرامج المقدمة لهم	يكتسب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مهنة مناسبة لهم.
يتم تقييم الخبرات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة لتحديد مهاراتهم الأكاديمية	يتم تقييم الخبرات التعليمية لتحديد المهارات الأكاديمية للمعوقين

بعد الأخذ بجميع ملاحظات السادة المحكمين بقيت الاستبانة تتكون من (٩٩) بنداً تغطي كافة مجالات الرئيسية والفرعية للاستبانة وهي:

أولاً- مجال مراحل برامج التأهيل المهني: ويتضمن ستة مجالات فرعية وهي: مجال التقييم المهني، ومجال التوجيه والإرشاد المهني، ومجال التهيئة المهنية، ومجال التدريب المهني، ومجال التشغيل، ومجال المتابعة.

ثانياً- مجال مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني للمعوقين.

ثالثاً- مجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف التأهيل المهني للمعوقين.

مع بدائل إجابة ثلاثية (موافق=٣، موافق إلى حد ما=٢، غير موافق=١) ثم قام الباحث بتطبيق استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين على عينة استطلاعية مكونة من (٢٤) عاملاً وعاملة في مركزي التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة، وهي غير عينة الدراسة الأساسية، اختيرت بشكل عرضي من هذين المركزين في الفترة الواقعة بين (٢-٢٠١٥/٨/٥) وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية التأكد من مناسبة بنود الاستبانة ووضوح العبارات بالنسبة لأفراد العينة الاستطلاعية، وكذلك لاستكمال دراسة صدق الاستبانة وثباتها إحصائياً. حيث طُلب من أفراد العينة الاستطلاعية عند الإجابة على بنود الاستبانة أن يستفسروا عن كل بنداً يجدون فيه صعوبة أو غموضاً في فهمه أو في الإجابة عليه. وبعد تفريغ بيانات أفراد العينة الاستطلاعية على البرنامج الإحصائي (spss)، تمت دراسة صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي للاستبانة على النحو الآتي:

٢- صدق الاتساق الداخلي (صدق التكوين الفرضي):

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من خلال القيام بالإجراءات الآتية:

أ. إيجاد معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة الرئيسية والفرعية مع الدرجة الكلية للاستبانة والجدول الآتي يوضح نتائج معاملات الارتباط.

جدول (٨) معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات استبانة تقويم برامج التأهيل المهني مع المجالات الأخرى والدرجة الكلية للاستبانة.

الدرجة الكلية	ثالثاً- مجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني	ثانياً- مجال مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني	أولاً- مجال مراحل برامج التأهيل المهني للمعوقين	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	
0.869**	0.723**	0.659**	0.893**	١. التقييم المهني	المجال الأول:
0.790**	0.596**	0.534**	0.868**	٢. التوجيه والإرشاد المهني	مراحل برامج
0.787**	0.598**	0.476*	0.880**	٣. التهيئة المهنية	التأهيل المهني
0.876**	0.645**	0.600**	0.971**	٤. التدريب المهني	للمعوقين
0.842**	0.711**	0.634**	0.860**	٥. التشغيل المهني	
0.539**	0.563**	0.456*	0.470*	٦. المتابعة	
0.942**	0.753**	0.670**	١	الدرجة الكلية للمجال الأول	
0.858**	0.894**	١		المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني	
٠.925**	١			المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني	

(**) دال عند مستوى دلالة ٠.٠١ . (*) دال عند مستوى دلالة ٠.٠٥ .

يلاحظ من الجدول (٨) أنّ معاملات الارتباط بين مجالات الاستبانة الرئيسية والفرعية وبين المجالات والدرجة الكلية للاستبانة كانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠٥/٠.٠١) مما يشير إلى أنّ هذه المجالات مرتبطة مع بعضها البعض ومرتبطة أيضاً مع الدرجة الكلية ، وأنّها تقيس ما وضعت لقياسه ، أي تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله وهذا يؤكّد الصدق البنوي لهذه المجالات والاستبانة ككل .

ب. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الرئيسي أو الفرعي الذي ينتمي إليه البند نفسه والجدول (٩) يبيّن النتائج التي تمّ التوصل إليها.

جدول (٩) معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الرئيسي أو الفرعي الذي ينتمي إليه كل بند

المجال الأول: مراحل برامج التأهيل المهني											
م	التقييم المهني	م	التوجيه والإرشاد	م	التهيئة المهنية	م	التدريب	م	التشغيل	م	المتابعة
١	٠.٧٥٠**	١١	٠.٧٤٢**	١٩	٠.٤٤٠*	٢٧	٠.٧٧٣**	٤٦	٠.٦١٢**	٥٦	٠.٥٤٧**
٢	٠.٦٥٧**	١٢	٠.٦٩٩**	٢٠	٠.٧٢٢**	٢٨	٠.٧٥٤**	٤٧	٠.٦٧٢**	٥٧	٠.٥١٨**
٣	٠.٧٦٧**	١٣	٠.٨٠٢**	٢١	٠.٦٨٨**	٢٩	٠.٥٣٦**	٤٨	٠.٦١١**	٥٨	٠.٧٣٥**
٤	٠.٧٩١**	١٤	٠.٧٥٣**	٢٢	٠.٥٥٧**	٣٠	٠.٧٠١**	٤٩	٠.٧١٦**	٥٩	٠.٥٢٦**
٥	٠.٥٧٤**	١٥	٠.٥٧٩**	٢٣	٠.٥٩٢**	٣١	٠.٦٤٢**	٥٠	٠.٧٠٨**	٦٠	٠.٦٥٨**
٦	٠.٧٦١**	١٦	٠.٨٢٢**	٢٤	٠.٥٩٥**	٣٢	٠.٥٧٩**	٥١	٠.٥٦٤**	٦١	٠.٧٤٨**
٧	٠.٦٧١**	١٧	٠.٧٣٩**	٢٥	٠.٦٠٥**	٣٣	٠.٥٨٠**	٥٢	٠.٧٥٤**	٦٢	٠.٥٦١**
٨	٠.٦٨٥**	١٨	٠.٧٠٧**	٢٦	٠.٦٢٣**	٣٤	٠.٥٨٢**	٥٣	٠.٥٤٧**	٦٣	٠.٦٧٥**
٩	٠.٦٢٣**					٣٥	٠.٦٢١**	٥٤	٠.٦٦٣**		
١٠	٠.٧٣٧**					٣٦	٠.٥٦٢**	٥٥	٠.٦٧١**		
						٣٧	٠.٤٨١**				
						٣٨	٠.٦١٣**				
						٣٩	٠.٦٧٥**				
						٤٠	٠.٦٤٤**				
						٤١	٠.٥٧٦**				
						٤٢	٠.٧٠١**				
						٤٣	٠.٦٤٢**				
						٤٤	٠.٨٥٩**				
						٤٥	٠.٧٢٦**				
المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني											
64	٠.٧١٥**	٦٦	٠.٧٧٣**	٦٨	٠.٧٩٦**	٧٠	٠.٨١٤**				
6٥	٠.٧٧١**	٦٧	٠.٧٦١**	٦٩	٠.٨١٩**	٧١	٠.٧٤٨**				
المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق أهداف برامج التأهيل المهني											
٧٢	٠.٥٧٩**	٧٧	٠.٦٠٣**	٨٢	٠.٧٩٤**	٨٧	٠.٦٦١**	٩٢	٠.٥٦٤**	٩٧	٠.٧٠٥**
٧٣	٠.٥٨٥**	٧٨	٠.٦٤٤**	٨٣	٠.٥٢٧**	٨٨	٠.٥٤٧**	٩٣	٠.٥٧٧**	٩٨	٠.٤٦٩*
٧٤	٠.٦٠١**	٧٩	٠.٦٤٤**	٨٤	٠.٧٧١**	٨٩	٠.٦٧١**	٩٤	٠.٦٠٨**	٩٩	٠.٧٦٤**
٧٥	٠.٥٦٧**	٨٠	٠.٦٠١**	٨٥	٠.٥٥٨**	٩٠	٠.٥٥٨**	٩٥	٠.٥٣٨**		
٧٦	٠.٦٠١**	٨١	٠.٥٩٨**	٨٦	٠.٦٢٢**	٩١	٠.٥٦٢**	٩٦	٠.٧٦٢**		

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يلاحظ من الجدول (٩) أنّ معاملات الارتباط بين درجة كل بند والمجال الرئيسي أو الفرعي الذي ينتمي إليه هذا البند جميعها كانت دالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠.٠٥/٠.٠١) مما يشير إلى وجود تجانس داخلي لبنود الاستبانة، وأنّ البنود تقيس لما وضعت لقياسه. ج. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل ، كما هو موضّح في الجدول (١٠).

جدول (١٠) معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة ككل.

البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار	البند	معامل ارتباط	القرار
١	٠.٦٥٥**	دال	٣٤	٠.٥١٨**	دال	٦٧	٠.٦٤٤**	دال
٢	٠.٤٧٣*	دال	٣٥	٠.٥٣٥**	دال	٦٨	٠.٦١٧**	دال
٣	٠.٧٠٧**	دال	٣٦	٠.٥٢٦**	دال	٦٩	٠.٥٨٥**	دال
٤	٠.٨٨٧**	دال	٣٧	٠.٥٩١**	دال	٧٠	٠.٧٥٦**	دال
٥	٠.٥٢٤**	دال	٣٨	٠.٦٥٢**	دال	٧١	٠.٦١٢**	دال
٦	٠.٤٦٠**	دال	٣٩	٠.٦٦٣**	دال	٧٢	٠.٦٧٤**	دال
٧	٠.٤٧٥**	دال	٤٠	٠.٦٧١**	دال	٧٣	٠.٥٤٨**	دال
٨	٠.٥٤٤**	دال	٤١	٠.٦١٨**	دال	٧٤	٠.٤٨١**	دال
٩	٠.٥١٨**	دال	٤٢	٠.٥٣٦**	دال	٧٥	٠.٥١٣**	دال
١٠	٠.٧٣٥**	دال	٤٣	٠.٧٠١**	دال	٧٦	٠.٣٦٢*	دال
١١	٠.٥٢٦**	دال	٤٤	٠.٦٤٢**	دال	٧٧	٠.٦٩٤**	دال
١٢	٠.٣٩١*	دال	٤٥	٠.٥٧٩**	دال	٧٨	٠.٥٤٧**	دال
١٣	٠.٦٥٢**	دال	٤٦	٠.٥٨٠**	دال	٧٩	٠.٦٧١**	دال
١٤	٠.٦٧٣**	دال	٤٧	٠.٥١٢**	دال	٨٠	٠.٥٥٨**	دال
١٥	٠.٦٧١**	دال	٤٨	٠.٦٢١**	دال	٨١	٠.٥٦٢**	دال
١٦	٠.٦١٢**	دال	٤٩	٠.٥٦٢**	دال	٨٢	٠.٦٤٨**	دال
١٧	٠.٥٥٦**	دال	٥٠	٠.٤٨١**	دال	٨٣	٠.٥٧٠**	دال
١٨	٠.٦٢٢**	دال	٥١	٠.٦١٣**	دال	٨٤	٠.٥٢٥**	دال
١٩	٠.٦٢٣**	دال	٥٢	٠.٤٩٥**	دال	٨٥	٠.٦٤٢**	دال
٢٠	٠.٥٧١**	دال	٥٣	٠.٥٥٤**	دال	٨٦	٠.٤١٢**	دال
٢١	٠.٤٢٦**	دال	٥٤	٠.٦٦٢**	دال	٨٧	٠.٥٨٥**	دال
٢٢	٠.٦٩١**	دال	٥٥	٠.٦٠١**	دال	٨٨	٠.٦١٦**	دال
٢٣	٠.٦٠٢**	دال	٥٦	٠.٥٢١**	دال	٨٩	٠.٧٠٤**	دال
٢٤	٠.٦٢٣**	دال	٥٧	٠.٤٨١**	دال	٩٠	٠.٥٤٦**	دال
٢٥	٠.٦٢٦**	دال	٥٨	٠.٥٨٣**	دال	٩١	٠.٦٧١**	دال
٢٦	٠.٥٢٦**	دال	٥٩	٠.٥٢٤**	دال	٩٢	٠.٦١٢**	دال
٢٧	٠.٥٩١**	دال	٦٠	٠.٤٦٠**	دال	٩٣	٠.٥٥٦**	دال
٢٨	٠.٦٥٢**	دال	٦١	٠.٦٧٥**	دال	٩٤	٠.٦٢٢**	دال
٢٩	٠.٦٦٣**	دال	٦٢	٠.٥٤٤**	دال	٩٥	٠.٦٢٣**	دال
٣٠	٠.٦٧١**	دال	٦٣	٠.٥١٨**	دال	٩٦	٠.٦٢١**	دال
٣١	٠.٦١٨**	دال	٦٤	٠.٥٢٤**	دال	٩٧	٠.٥٢٦**	دال
٣٢	٠.٥٣٦**	دال	٦٥	٠.٦٥٠**	دال	٩٨	٠.٦٣٢**	دال
٣٣	٠.٥٢٦**	دال	٦٦	٠.٧٤٥**	دال	٩٩	٠.٧٧٣**	دال

(**) دال عند مستوى دلالة 0,01 - (*) دال عند مستوى دلالة 0,05

يتبين من الجدول (١٠) وجود ارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مع درجتها الكلية وهذه الارتباطات موجبة ودالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠.٠٥/٠.٠١). مما يشير إلى أنّ بنود استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين تقيس ما وضعت لقياسه ، وهذا يدل أيضاً على أنّها تقيس التكوين الفرضي الذي وضعت لأجله.

٣- الصدق التمييزي (المجموعات الطرفية):

تم حساب صدق المجموعات الطرفية من خلال ترتيب بيانات أفراد العينة الاستطلاعية تنازلياً، ثم أخذت أعلى (٢٥%) منها وأدنى (٢٥%) منها، وبعدها حسبت متوسطات هاتين المجموعتين وانحرافاتهما المعيارية، وبعد ذلك تم استخدام اختبار مان ويتني للعينات الصغيرة لبيان دلالة الفروق بين متوسطات رتب درجات المجموعتين على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية والجدول الآتي يبين النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (١١) نتائج اختبار مان ويتني لتعرف دلالة الفروق بين متوسط يرتب درجات الفئة العليا والفئة الدنيا

لأفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية

القيمة الاحتمالية	(U)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	الفئة	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	
٠.٠٠٠٤	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	2.483	25.83	٦	الفئة العليا	التقييم المهني	المجال الأول: مراحل التأهيل المهني للمعوقين
		21.00	3.50	2.097	17.0	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٤٤	٥.٥٠٠٠	51.50	8.58	4.546	19.66	٦	الفئة العليا	التوجيه المهني	
		26.50	4.42	1.505	13.66	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٥	٠.٥٠٠٠	56.50	9.42	2.503	18.66	٦	الفئة العليا	التهيئة المهنية	
		22.00	3.58	0.816	13.66	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٦	١.٠٠٠٠	56.00	9.33	5.540	46.50	٦	الفئة العليا	التدريب	
		22.00	3.67	3.188	33.16	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٤	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	2.483	24.83	٦	الفئة العليا	التشغيل	
		21.00	3.50	0.894	17.00	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٣٤	٥.٠٠٠٠	52.00	8.67	3.016	17.50	٦	الفئة العليا	المتابعة	
		26.00	4.33	1.211	14.66	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٤	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	12.68	153.00	٦	الفئة العليا	الدرجة الكلية للمجال الأول	
		21.00	3.50	4.167	109.16	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٣	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	2.449	23.00	٦	الفئة العليا	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل	
		21.00	3.50	2.714	12.16	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٤	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	1.632	75.33	٦	الفئة العليا	المجال الثالث: الصعوبات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل	
		21.00	3.50	2.428	49.50	٦	الفئة الدنيا		
٠.٠٠٠٤	٠.٠٠٠٠	57.00	9.50	12.431	251.33	٦	الفئة العليا	الدرجة الكلية	
		21.00	3.50	4.750	170.83	٦	الفئة الدنيا		

يتبين من الجدول (١١) وجود فروق بين متوسطات رتب درجات الفئة العليا ومتوسطات رتب درجات الفئة الدنيا لأفراد العينة الاستطلاعية على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، حيث كانت القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية للاستبانة ككل وفي كل مجال من مجالاتها الفرعية

تتراوح بين (٠.٠٤٤-٠.٠٠٣). وهي أقل من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) وهذا يشير إلى وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل وفي مجالاتها الفرعية ، وهذه الفروق كانت لصالح درجات الفئة العليا لأنّ المتوسطات الحسابية لها أكبر من متوسطات درجات الفئة الدنيا وهذا يدل على تمتع استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بالصدق بدلالة الفروق الطرفية (أي تمتك الاستبانة القدرة التمييزية بين أفراد عينة الدراسة).

ث-دراسة ثبات استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين:

تمّ دراسة ثبات استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بطريقتين على النحو الآتي:

١- ثبات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ: تم حساب معامل الاتساق الداخلي للعينة الاستطلاعية نفسها في التطبيق الأول باستخدام معادلة ألفا كرونباخ. والجدول (١٢) يوضح نتائج معاملات الثبات بهذه الطريقة.

الجدول (١٢) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين

عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية
10	0.848	١. التقييم المهني
8	0.831	٢. التوجيه والإرشاد المهني
8	0.712	٣. التهيئة المهنية
19	0.871	٤. التدريب المهني
10	0.784	٥. التشغيل المهني
8	0.688	٦. المتابعة
63	٠.٩٥٣	الدرجة الكلية للمجال الأول
٨	٠.٩٣٠	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني
٢٨	٠.٩٤٣	المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني
٩٩	٠.٩٥٤	الدرجة الكلية للاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أنّ معامل الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لبنود استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين ككل بلغ (٠.٩٥٤) وهو معامل ثبات مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة الحالية ، أمّا فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات الاتساق الداخلي بمعادلة ألفا كرونباخ لها بين (٠.٦٨٨-٠.٩٤٣) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية.

٢- الثبات بالإعادة: قام الباحث باستخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين على العينة الاستطلاعية نفسها من خلال إعادة تطبيق الاستبانة للمرة الثانية عليها بعد مضي أسبوعين من التطبيق الأول وذلك في الفترة الواقعة بين (١٠-٢٥/٧/٢٠١٥). وجرى استخراج معامل الثبات بطريقة الإعادة عن طريق حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما في الجدول(٩).

جدول (١٣) معاملات ارتباط الثبات بالإعادة لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني لدرجات العينة الاستطلاعية على مجالات الاستبانة ودرجاتها الكلية	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية
0.808**	٧. التقييم المهني
0.817**	٨. التوجيه والإرشاد المهني
0.775**	٩. التهيئة المهنية
0.842**	١٠. التدريب المهني
0.804**	١١. التشغيل المهني
0.740**	١٢. المتابعة
0.911**	الدرجة الكلية للمجال الأول
٠.٨٧٢**	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني
٠.٨٩٢**	المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق أهداف برامج التأهيل المهني
٠.٩٢١**	الدرجة الكلية للاستبانة ككل

(**) دال عند مستوى دلالة ٠.٠١

بالنظر إلى الجدول (٩) يلاحظ أنّ معامل ارتباط ثبات الإعادة للدرجة الكلية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني بلغ (**٠.٩٢١) وهو معامل مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة الحالية. أمّا فيما يتعلق بمجالات الاستبانة فقد تراوحت معاملات ثبات الإعادة لها بين (٠.٧٤٠-٠.٩١١) وهي معاملات ثبات مرتفعة ومناسبة أيضاً لأغراض الدراسة الحالية.

ويتضح مما سبق أنّ استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين تتصف بدرجة مرتفعة ومناسبة من الصدق والثبات تجعلها صالحة للاستخدام كأداة للدراسة الحالية.

ج- الصورة النهائية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين وكيفية تصحيح درجاتها:

تكونت استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها النهائية من (٩٩) بنداً، موزعة على ثلاث مجالات رئيسية وست مجالات فرعية مع بدائل إجابة ثلاثية (موافق=٣، موافق إلى حد ما=٢، غير موافق=١) على النحو الآتي:

المجال الأول: مراحل برامج التأهيل المهني: ويتضمن ستة مجالات فرعية وهي: مجال التقييم المهني، ومجال التوجيه والإرشاد المهني، ومجال التهيئة المهنية، ومجال التدريب المهني، ومجال التشغيل، ومجال المتابعة.

المجال الثاني: مجال استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني للمعوقين.

المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين. والجدول الآتي يبين مجالات الاستبانة الرئيسية والفرعية وعدد بنودها.

جدول (١٤) استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين بصورتها النهائية

أرقام البنود	البنود	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	المجال
١٠-١	١٠	٧. التقييم المهني	المجال الأول:
١٨-١١	٨	٨. التوجيه والإرشاد المهني	
٢٦-١٩	٨	٩. التهيئة المهنية	مراحل
٤٥-٢٧	١٩	١٠. التدريب المهني	برامج
٥٥-٤٦	١٠	١١. التشغيل المهني	التأهيل
٦٣-٥٦	٨	١٢. المتابعة	المهني
٦٣-١	٦٣	الدرجة الكلية للمجال الأول	للمعوقين
٧١-٦٤	٨	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني	
٩٩-٧٢	٢٨	المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني	
٩٩-١	٩٩	الدرجة الكلية للاستبانة ككل	

حيث يعطى العامل في حال اختياره البديل موافق (٣) درجات، في حال اختياره البديل موافق إلى حد ما (٢) درجتان، وفي حال اختياره البديل غير موافق (١) درجة واحدة. وبالتالي فإن أعلى درجة ممكن أن يحصل عليها العامل أو العاملة في حال إجابته على جميع بنود الاستبانة هي (٢٩٧=٣×٩٩) درجة ، وهي تشير إلى وجود درجة مرتفعة سواء في تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين أو في درجة الاستفادة منها أو في درجة الصعوبات التي تحول دون تحقيق أهدافها، وأدنى درجة ممكن أن يحصل عليها المفحوص في حال إجابته على جميع بنود

الاستبانة هي (1×99=99) درجة، وهي تشير إلى وجود درجة ضعيفة سواء في تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين أو في درجة الاستفادة منها أو في درجة الصعوبات التي تحول دون تحقيق أهدافها.

ولتحديد المعيار الذي يمكن أن نحكم من خلاله على مدى أو درجات تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني أو درجات الاستفادة منها أو درجات الصعوبات التي تحول دون تحقيق أهدافها. تم اتباع الخطوات الآتية:

- حساب المدى وذلك بطرح أكبر قيمة في المقياس من أصغر قيمة (3-1=2).
- حساب طول الفئة وذلك بتقسيم المدى وهو (2) على أكبر قيمة في المقياس وهي (3) $2 \div 3 = 0.66$ (طول الفئة).
- إضافة طول الفئة وهو (0.66) إلى أصغر قسمة في المقياس وهي (1)، وذلك للحصول على الفئة الأولى، لذا كانت الفئة الأولى من (1-1.66)، ثم إضافة طول الفئة إلى الحد الأعلى من الفئة الأولى، وذلك للحصول على الفئة الثانية وهكذا للوصول إلى الفئة الأخيرة. واستناداً إلى قاعدة التقريب الرياضي يمكن التعامل مع قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (10) معيار مدى أو درجة تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين أو درجة الاستفادة منها أو درجة

الصعوبات التي تحول دون تطبيقها من خلال استخدام قيم المتوسطات الحسابية الرتيبة

المتوسط الحسابي الرتيبي	درجات تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني أو درجات الاستفادة منها أو درجات الصعوبات التي تواجهها
3 - 2.33	درجة مرتفعة
2.32 - 1.67	درجة متوسطة
1.66 - 1	درجة منخفضة

مثال: إذا حصل العامل على متوسط حسابي قدره (1.55) أثناء إجابته على بند من بنود الاستبانة الخاص بمجال خطوات تنفيذ برامج التأهيل المهني، فهذا يعني أنّ درجة تنفيذ هذا البند على أرض الواقع (منخفضة)، وإذا حصل العامل على متوسط حسابي قدره (1.89) أثناء إجابته على بند من بنود الاستبانة الخاص بمجال خطوات تنفيذ برامج التأهيل المهني، فهذا يعني أنّ درجة تنفيذ هذا البند على أرض الواقع (متوسطة)، وإذا حصل العامل على متوسط حسابي قدره (2.45) أثناء إجابته على بند من بنود الاستبانة الخاص بمجال خطوات تنفيذ برامج التأهيل المهني للمعوقين، فهذا يعني أنّ درجة تنفيذ هذا البند على أرض الواقع (مرتفعة)، وهذا الأمر

ينطبق أيضاً على مجالي الاستبانة المتعلقة بالاستفادة من برامج التأهيل المهني للمعوقين والصعوبات التي تحول دون تطبيقها.

ثالثاً - مجتمع الدراسة:

تمثّل مجتمع الدراسة الحالية بجميع العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة والبالغ عددهم حسب إحصائيات دائرة الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية للعام الدراسي (٢٠١٤-٢٠١٥) وهو العام الذي طبقت فيه الدراسة (٨٧) عاملاً وعاملة، يتوزعون على مركزين للتأهيل المهني للمعوقين وهما مركز التأهيل المهني للمعوقين بدمشق، ومركز التأهيل المهني للمعوقين بالقنيطرة والجدول الآتي يبين عدد المجتمع الأصلي للدراسة وخصائصه الديمغرافية.

الجدول (١٦) خصائص المجتمع الأصلي

النسبة المئوية	المجموع	معهد التأهيل المهني للمعوقين بالقنيطرة	معهد التأهيل المهني للمعوقين بدمشق	الجنس
٤٨%	٤٢	١١	٣١	ذكور
٥٢%	٤٥	١٣	٣٢	إناث
١٠٠%	٨٧	٢٤	٦٣	المجموع
				المؤهل العلمي
٣٢%	٢٨	٨	٢٠	تعليم أساسي أو أقل
٣٩%	٣٤	٩	٢٥	ثانوية أو معهد
٢٩%	٢٥	٧	١٨	إجازة جامعية أو أكثر
١٠٠%	٨٧	٢٤	٦٣	المجموع
				سنوات الخبرة
٣٦%	٣١	٨	٢٣	أقل من (٥) سنوات
٦٤%	٥٦	١٦	٤٠	(٥) سنوات وأكثر
١٠٠%	٨٧	٢٤	٦٣	المجموع

يلاحظ من الجدول (١٦) أنّ عدد أفراد المجتمع الأصلي للدراسة الحالية بلغ (٨٧) عاملاً وعاملة، موزعين (٦٣) عاملاً وعاملة في مركز التأهيل المهني للمعوقين بدمشق، و(٢٤) عاملاً وعاملة في مركز التأهيل المهني بالقنيطرة.

رابعاً - عينة الدراسة:

"يمثل اختيار عينة البحث إحدى أهم خطوات البحث الميداني، لأنّ نتائجه التي سينتهي إليها تتركز ارتكازاً كلياً على خصائص العينة ومدى تمثيلها له ، حتى يتوافر إمكان تعميم نتائجها على أفراد المجتمع الأصلي الذي سُحِبَت منه" (عز، ١٩٩٠، ٩٢).

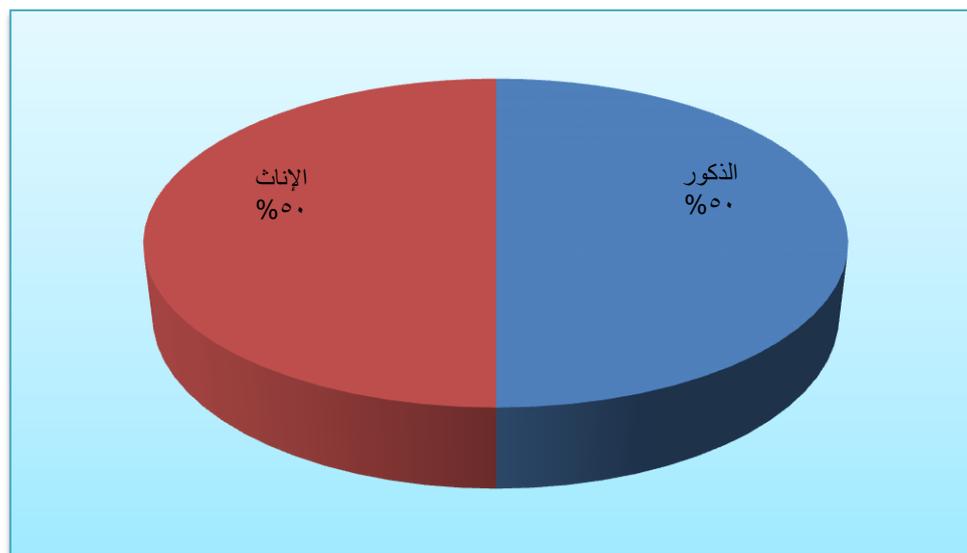
لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تمّ الاعتماد على العينة المقصودة ، والعينة مقصودة: هي من العينات التي تحدد مسبقاً مواصفات وخصائص الأفراد الذين يجب أن تتضمنهم العينة، وبذلك لا تكون المشكلة في الحصول على عدد كافٍ من أفراد المجتمع الأصلي، وإثما المشكلة تكمن في الحصول على أفراد لهم مواصفات معينة تتسجم مع أغراض البحث (الزرد ويحيى، ١٩٨٦، ص٧٢). إذ قام الباحث باختيار عينة مقصودة من المجتمع الأصلي للدراسة الحالية بلغت (٥٨) عاملاً وعاملة وهم تقريباً جميع أفراد المجتمع الأصلي باستثناء العينة الاستطلاعية التي بلغت (٢٤) عاملاً وعاملة، وباستثناء (٥) عاملين رفضوا المشاركة في الإجابة على بنود الاستبانة لأسباب شخصية وصحية.

وفيما يلي نوضح الإجراءات التي تم اتباعها في اختيار عينة الدراسة:

- تحديد عدد أفراد المجتمع الأصلي في مركزي التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة من حيث الجنس والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة وتحديد نسبتهم إلى المجتمع الأصلي وبالبالغ (٨٧) عاملاً وعاملة.
- استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية من المجتمع الأصلي والتي بلغت (٢٤) عاملاً وعاملة، حتى لا يتم اختيارها من ضمن عينة الدراسة الأساسية وهم (٧) عاملين من مركز التأهيل المهني بالقنيطرة ، و(١٧) عاملاً وعاملة في مركز التأهيل المهني بدمشق.
- استبعاد خمسة عاملين من المجتمع الأصلي بسبب رفضهم المشاركة في الإجابة عن بنود الاستبانة ، وهم (٤) عاملين في مركز التأهيل المهني بالقنيطرة ، و(١) عامل واحد في مركز التأهيل المهني بدمشق.
- تصنيف جميع العاملين المتبقين في هذين المركزين من حيث الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة بعد أخذ موافقتهم بالمشاركة في الإجابة على بنود استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين. وبذلك بلغت عينة الدراسة (٥٨) عاملاً وعاملة. والجداول والأشكال الآتية تبين الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة.

جدول (١٧) عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	المجموع	معهد التأهيل المهني للمعوقين بالقنيطرة	معهد التأهيل المهني للمعوقين بدمشق	الجنس
٥٠%	٢٩	٦	٢٣	ذكور
٥٠%	٢٩	٧	٢٢	إناث
١٠٠%	٥٨	١٣	٤٥	المجموع

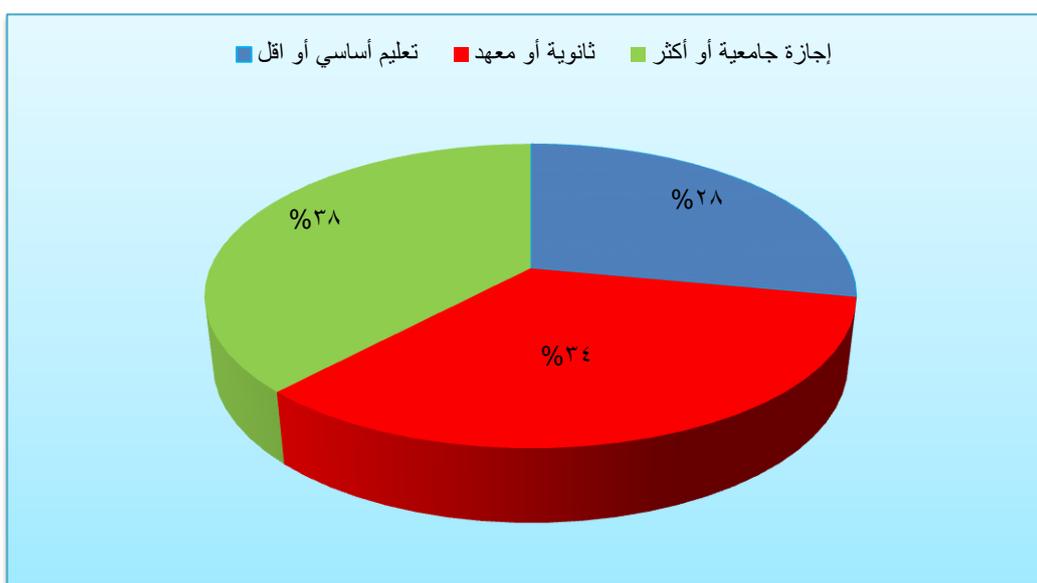


الشكل (١) التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

يلاحظ من الجدول (١٧) والشكل (١) أن عدد أفراد عينة الدراسة (٥٨) عاملاً وعاملة منقسمين بالتساوي إلى (٥٠%) من أفراد العينة ذكور و (٥٠%) من أفراد العينة إناث.

جدول (١٨) عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	معهد التأهيل المهني للمعوقين بدمشق	معهد التأهيل المهني للمعوقين بالقنيطرة	المجموع	النسبة المئوية
تعليم أساسي أو أقل	١٤	٢	١٦	%٢٨
ثانوية أو معهد	١٥	٥	٢٠	%٣٤
إجازة جامعية أو أكثر	١٦	٦	٢٢	%٣٨
المجموع	٤٥	١٣	٥٨	%١٠٠

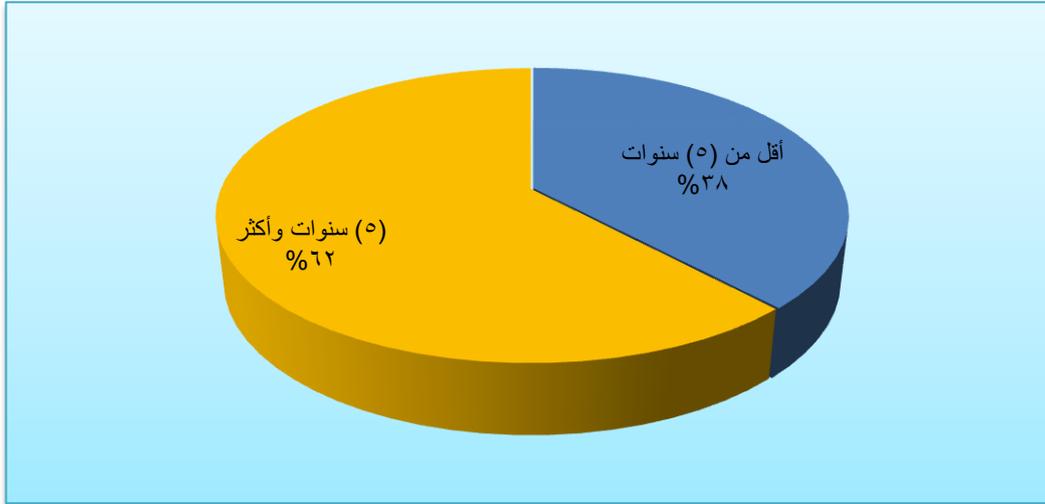


الشكل (٢) التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لمؤهلهم العلمي

يلاحظ من الجدول (١٨) والشكل (٢) أن نسبة أفراد عينة الدراسة الذين يملكون شهادة تعليم أساسي أو أقل (%٢٨) ونسبة الأفراد الذين يملكون ثانوية أو معهد (%٣٤)، ونسبة الأفراد الذين يملكون إجازة جامعية أو أكثر (%٣٨).

جدول (١٩) عدد أفراد عينة الدراسة موزعين حسب سنوات الخبرة الوظيفية

عدد سنوات الخبرة	معهد التأهيل المهني للمعوقين بدمشق	معهد التأهيل المهني للمعوقين بالقنيطرة	المجموع	النسبة المئوية
أقل من (٥) سنوات	١٧	٥	٢٢	%٣٨
(٥) سنوات وأكثر	٢٨	٨	٣٦	%٦٢
المجموع	٤٥	١٣	٥٨	%١٠٠



الشكل (٣) التمثيل البياني لنسبة تمثيل أفراد عينة الدراسة وفقاً لسنوات خبرتهم الوظيفية

يلاحظ من الجدول (١٩) والشكل (٣) أنّ نسبة أفراد عينة الدراسة الذين لديهم سنوات خبرة وظيفية أقل من (٥) سنوات يشكلون (٣٨%) ، ونسبة أفراد عينة الدراسة الذين لديهم سنوات خبرة (٥) وأكثر، يشكلون (٦٢%).

خامساً- إجراءات تنفيذ الدراسة:

١. كتابة الإطار النظري للدراسة الحالية بالعودة إلى أدبيات التربية الخاصة المتعلقة بالتأهيل المهني للمعوقين ، واستعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية القريبة من الدراسة الحالية.
٢. إعداد استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ، والتحقق من عدة أشكال لصدقها وثباتها، واستخدامها كأداة لتعرّف درجة تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين ودرجة الاستفادة منها وصعوباتها من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة.
٣. تحديد مجتمع الدراسة وعينتها، حيث حُدّد المجتمع الأصلي للدراسة بجميع العاملين بمراكز التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة، والبالغ عددهم (٨٧) عاملاً وعاملة اختيرت منهم عينة مقصودة بلغ عددها (٥٨) عاملاً وعاملة.
٤. تطبيق أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة في الفترة الواقعة بين (٢٠١٥/٨/١) ولغاية (٢٠١٥/٨/٢٥)، وذلك لتعرّف درجة تنفيذ خطوات برامج التأهيل المهني للمعوقين ودرجة الاستفادة منها وصعوباتها من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة.
٥. إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي تمّ الحصول عليها من قبل أفراد عينة الدراسة.

٦. مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء الواقع الميداني الذي أحاط بجميع مراحل إعداد وتنفيذ وتطبيق أداة الدراسة ، وفي ضوء المقارنة مع نتائج الدراسات السابقة .

٧. التوصل إلى مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تفيد في تحسين برامج التأهيل المهني للمعوقين وتجويدها .

سادساً- الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

اعتمد الباحث في الدراسة السيكمترية لأداة الدراسة وفي تحليل نتائج أسئلة الدراسة على البرنامج الحاسوبي (Spss)، إذ استخدم الباحث الأساليب والطرائق الإحصائية المعلمية واللامعلمية وذلك بعد التأكد من أنّ درجات أفراد عينة الدراسة على استبانة الدراسة تتوزع توزيعاً طبيعياً. حيث استخدم الباحث ما يلي:

- معامل الارتباط بيرسون.
- معادلة ألفا كرونباخ .
- التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.
- اختبارات ستودنت (T- test) لحساب دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة الثنائية.
- تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة الثلاثية.
- الاختبار اللامعلمي (مان وتني) الذي يستخدم للعينات الصغيرة لحساب دلالة الفروق بين متغيرات الدراسة الثنائية.
- البرنامج (Excel) لتوضيح نتائج الدراسة عن طريق الرسوم البيانية.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة وتفسيرها

أولاً- نتائج أسئلة الدراسة وتفسيرها.

نتائج السؤال الرئيس الأول وأسئلته الفرعية:

١. نتائج السؤال الفرعي الأول وتفسيرها.
٢. نتائج السؤال الفرعي الثاني وتفسيرها.
٣. نتائج السؤال الفرعي الثالث وتفسيرها.
٤. نتائج السؤال الفرعي الرابع وتفسيرها.
٥. نتائج السؤال الفرعي الخامس وتفسيرها.
٦. نتائج السؤال الفرعي السادس وتفسيرها.

نتائج السؤال الثاني وتفسيرها.

نتائج السؤال الثالث وتفسيرها.

نتائج السؤال الرابع وتفسيرها.

نتائج السؤال الخامس وتفسيرها.

نتائج السؤال السادس وتفسيرها.

نتائج السؤال السابع وتفسيرها.

ثانياً- توصيات ومقترحات الدراسة.

يتناول الفصل الخامس للدراسة الحالية المعالجة الإحصائية لأسئلة الدراسة ثم مناقشتها وتفسيرها في ضوء الواقع الميداني للدراسة الحالية وفي ضوء نتائج الدراسات السابقة، كما يتضمن هذا الفصل تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تغني البحث في مجال تطوير برامج التأهيل المهني للمعوقين. وفي ما يلي عرض مفصل لنتائج أسئلة الدراسة وتفسيرها.

أولاً - نتائج أسئلة الدراسة وتفسيرها:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما درجة تقييم برامج التأهيل

المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة تقييم برامج التأهيل المهني من خلال بيانات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الفرعية، ثم ترتيب درجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من الأفضل تقييماً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	المتوسط الحسابي الرتبي	الانحراف المعياري	درجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وتوفرها
١. التقييم المهني	1.510	0.464	منخفضة
٢. التوجيه والإرشاد المهني	1.657	0.372	منخفضة
٣. التهيئة المهنية	1.446	0.365	منخفضة
٤. التدريب المهني	1.602	0.489	منخفضة
٥. التشغيل المهني	1.644	0.451	منخفضة
٦. المتابعة	1.616	0.503	منخفضة
الدرجة الكلية للمجال الأول	1.583	0.323	منخفضة
المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني	1.871	0.490	متوسطة
المجال الثالث: الصعوبات والمشكلات التي تعيق أهداف برامج التأهيل المهني	2.360	0.345	مرتفعة

متوسطة	٠.٢٦٧	١.٨٢٨	الدرجة الكلية للاستبانة ككل
--------	-------	-------	-----------------------------

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٠) أن تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين بشكل عام من وجهة نظر العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الرتبي للاستبانة ككل (١.٨٢٨)، وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن مجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين كانت بدرجة مرتفعة وهذا يشير إلى وجود مشكلات وصعوبات كثيرة تعيق تحقيق هذه الأهداف، إذ بلغ المتوسط الحسابي الرتبي لها (٢.٣٦٠)، أما مجال استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني جاء بدرجة متوسطة، أي يوجد استفادة لكنها ضمن حدود المتوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي الرتبي لهذا المجال (١.٨٧١)، كما حصل مجال مراحل برامج التأهيل المهني للمعوقين على درجة منخفضة، إذ بلغ المتوسط الحسابي الرتبي لها (١.٥٨٣) وهذا يشير إلى أن هذه المراحل لا تتوفر وغير مفعلة بالشكل المناسب للأفراد المعوقين في مراكز التأهيل المهني. ولمعرفة درجة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين لدى أفراد عينة الدراسة على كل بند من بنود مجالات الاستبانة، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية الرتبية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على كل بند من بنود مجالات الاستبانة، ثم تحديد درجة التقييم وترتيبها من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية لسؤال الدراسة الرئيس وذلك على النحو الآتي:

١. نتائج السؤال الفرعي الأول وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة التقييم المهني في برامج التأهيل

المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الأول قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط التقييم المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التقييم المهني وفي كل بند من بنوده، ثم ترتيب توفر شروط التقييم المهني على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة التقييم المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التقييم المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط التقييم المهني	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التقييم المهني كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
١	منخفضة	0.530	1.58	١. يتوافر أشخاص مدرّبين ومؤهلين للقيام بعملية التقييم

٩	منخفضة	0.536	1.46	٢. تتوافر أدوات التقييم الاجتماعية المناسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المركز
٤	منخفضة	0.568	1.53	٣. يتم تقييم المشكلات النفسية التي يعاني منها الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة قبل البدء بتدريبهم
٢	منخفضة	0.565	1.56	٤. يتم تقييم الخبرات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة لتحديد مهاراتهم الأكاديمية
٧	منخفضة	0.569	1.50	٥. تُقيم القدرات والخصائص النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة داخل المركز
٦	منخفضة	0.568	1.51	٦. يتم تقييم ميول واهتمامات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المهنية قبل التدريب
٣	منخفضة	0.538	1.54	٧. تُقيم حاجات سوق العمل بشكل مستمر لتحديد المهن المطلوبة في سوق العمل
٥	منخفضة	0.599	1.52	٨. تُقيم أماكن التدريب المناسبة خارج المركز لتدريب الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فيها
١٠	منخفضة	0.532	1.44	٩. تقييم حاجات أسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل الفريق المختص
٨	منخفضة	0.569	1.48	١٠. تُقيم الحالة الجسمية والصحية لذوي الاحتياجات الخاصة داخل المركز
-	منخفضة	0.464	1.51	الدرجة الكلية لمجال التقييم المهني

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢١) أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال التقييم المهني بلغ (١.٥١) وهو يشير إلى درجة منخفضة في توفر شروط التقييم المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، وبالرجوع إلى بنود مجال التقييم المهني يلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لهذه البنود تراوحت من (١.٥٨ - ١.٤٤)، وجميع هذه المتوسطات تقع في المستوى المنخفض، أي أن درجة توفر شروط التقييم المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على بنود هذه المجال تقع جميعها في المستوى المنخفض.

وتعزى هذه الدرجة المنخفضة في توفر شروط التقييم المهني إلى النقص الواضح في مراكز التأهيل المهني للمعوقين بالاساليب والأماكنيات الإختباريات التي تتطلبها عملية التقييم المهني، وهذا ما لاحظته الباحث على أرض الواقع أثناء الزيارات الميدانية لهذه المراكز، إذ يتطلب التقييم المهني أن يقوم أخصائي التقييم باستخدام ما هو متوفر في المركز من اختبارات لقياس الميول والاستعدادات المهنية واختبارات لقياس القدرات المهنية الملائمة للمهن المتوفرة في المركز، واختبارات الذكاء والاختبارات النفسية واختبارات الميول والاتجاهات وكل هذه الاختبارات شبه مفقودة في هذه المراكز، هذا بالإضافة إلى قلة خبرة بعض الاختصاصيين في استخدام بعض الاختبارات المتوفرة. كما يشير (الزعمط، ١٩٩٢)، و(الشناوي، ١٩٩٨) (مسعود، ٢٠٠٢)، إلى أن عملية التقييم المهني أول خطوة مهمة وأساسية في طريق برنامج التأهيل المهني، فبعد انطباق شروط القبول على الحالة ، يتم تحويلها إلى قسم التقييم المهني ليقوم أخصائي التقييم بالإجراءات

المطلوبة منه والتي بناء على ما تتوصل إليه من معلومات سيتم بناء خطة أو برنامج التأهيل الفردي، وبالتالي فإنّ فشل عملية التقييم المهني يعود إما لنقص الإمكانيات المتوفرة أو لنقص الكوادر المؤهلة للقيام بهذه المهمة. ويرى الباحث أنّ عملية التقييم المهني هو عملية تهدف إلى التعرّف على قدرات وإمكانيات الفرد المعوق وميوله واستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الاختيار المهني السليم في حدود ما هو متوفر في مراكز التأهيل من برامج مهنية، وبالتالي فإنّ فشل هذه العملية لها تأثيراتها الواضحة على كامل مراحل عملية التأهيل المهني والسبب الرئيس لهذا الفشل هو النقص الواضح في الإمكانيات المتوفرة والكوادر المؤهلة للقيام بهذه العملية. وتتفق هذه النتيجة مع توجهات العديد من الدراسات السابقة ومن أهمها: دراسة الخطيب (١٩٩٠) والشمري (٢٠٠٣) وعبدات ونضال البشيتي (٢٠٠٤) وعبد القادر (٢٠٠٤) والعززي (٢٠٠٦) وربيع (٢٠٠٩) (Jones- Jewel-leigh, 2002).

٢. نتائج السؤال الفرعي الثاني وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني في برامج

التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثاني قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال الإرشاد والتوجيه المهني وفي كل بند من بنوده ، ثم ترتيب توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل ، والجدول الآتي يوضح ذلك .

الجدول (٢٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة التوجيه والإرشاد المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التوجيه والإرشاد المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى

الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التوجيه والإرشاد المهني كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
٧	منخفضة	0.530	1.41	١١. يتضمن فريق العمل مختص في التوجيه مهني
٨	منخفضة	0.524	1.37	١٢. تتفق المهنة التي يتدرب عليها ذوي الاحتياجات الخاصة مع سوق العمل
٦	منخفضة	0.567	1.55	١٣. يدرب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي يرغبون بها
٤	متوسطة	0.531	1.77	١٤. يُوجّه الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي تناسب قدراتهم
٥	متوسطة	0.548	1.74	١٥. يُوجه الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي تناسب سوق العمل
١	متوسطة	0.475	1.81	١٦. يُزود الأفراد بمعلومات تفصيلية عن العمل الذي يناسب

قدراتهم ليتمكنوا من اختياره				
٢	متوسطة	0.449	1.79	١٧. يشارك الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في اتخاذ قرار اختيار المهنة التي سيتدربون عليها
٣	متوسطة	0.521	1.7٨	١٨. يشارك أهالي الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في اتخاذ قرار اختيار المهنة التي سيتدرب عليها أبنائهم
	منخفضة	0.372	1.65	الدرجة الكلية لمجال التوجيه والإرشاد المهني

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٢) أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال التوجيه والإرشاد المهني بلغ (١.٦٥) وهو يشير إلى وجود درجة منخفضة في توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، وبالرجوع إلى بنود مجال التوجيه والإرشاد المهني يلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ذات الأرقام (١١-١٢-١٣)، كانت تتراوح بين (١.٤١-١.٥٥) وهي تشير إلى درجة منخفضة في توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على هذه البنود، أمّا المتوسطات الحسابية لبقية درجات مجال التوجيه والإرشاد المهني كانت تتراوح بين (١.٧٤-١.٨١) وهي تشير إلى درجة متوسطة في توفر شروط التوجيه والإرشاد المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على هذه البنود ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما أكده العديد من الباحثين (يحيى ١٩٨٢، الزعمت ١٩٩٢، القريوتي والبسطامي ١٩٩٥، سالم ١٩٩٨، المغلوث ١٩٩٩، النماس ٢٠٠٠، والشرح ٢٠٠١، الدليم ٢٠٠٢، مسعود ٢٠٠٢). بأنّ عملية الإرشاد والتوجيه المهني تركز على مساعدة الفرد المعوق على الإختيار المهني السليم للمهنة التي تناسب قدراته وميوله واستعداداته المهنية من جهة ، وتناسب ما هو متوفر من فرص العمل في السوق المحلي من جهة ثانية. وبالتالي نجاح هذه العملية يعود بشكل أساسي إلى مراعاة أخصائي التوجيه والإرشاد الظروف الواقعية والموضوعية التي يعيش فيها المعوق والمقومات التي تتكون منها شخصيته حتى لا يكون اختيار الفرد المعوق للمهنة غير ملائم لهذه المقومات. كما أنّ نجاح هذه العملية يتوقف على توفر الكوادر المؤهلة، وتوفر الإمكانيات المادية والفنية وكذلك توفر الحد الأدنى من التنسيق والتعاون بين أخصائي التوجيه وكافة الفريق المسؤول عن عملية التأهيل المهني. إذ يشير(فهمي، ٢٠٠٥) أنّ مرحلة التوجيه والإرشاد المهني تتطلب تطبيق النظرة التكاملية للفرد ، حيث يقوم الطبيب وأخصائي العلاج الطبيعي والأخصائي المهني والأخصائي الاجتماعي والنفسي بالتنسيق فيما بينهم واستعراض ما يمتاز به الفرد المعوق من قدرات بدنية واستعدادات نفسية وعقلية ومعلومات وخبرات، ثم مقارنة تلك القدرات والخبرات مع

حالته الخاصة وبشرط أن تكون من المهن التي تتوفر فيها فرص العمل في المجتمع ، وبالتالي يطلب من أعضاء الفريق التعاون والعمل الجماعي حيث يقدم كل منهم تقريراً في مجال تخصصه عن حالة المعوق، وبعد مناقشة الحالة من كل جوانبها يمكن تحديد نوع المهنة والعمل الذي سيوجه إليه المصاب واحتياجاته من التدريب المهني، وبالتالي فإن قلة التعاون والتنسيق بين كوادر هذا الفريق له تأثيراته السلبية على كافة عملية التوجيه والإرشاد وقد يؤدي إلى توجيه الفرد المعوق إلى مهنة غير مناسبة لقدراته وميوله وقد يؤدي إلى فشل عملية التوجيه والإرشاد بالكامل، وهذا يتفق مع توجهات العديد من الباحثين ومن أهمهم الرنتيسي (٢٠٠٨) وريع (٢٠٠٩) ومحمد خير الجندي (٢٠٠٨) ، ومكغواير - كالتز - مورين (McGuire-Kuletz- Maureen, 2000) والقريوتي والبسطامي (١٩٩٥)، سالم (١٩٩٨)، المغلوث (١٩٩٩)، النماس (٢٠٠٠) والشراح (٢٠٠١).

٣. نتائج السؤال الفرعي الثالث وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة التهيئة المهنية في برامج التأهيل

المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثالث قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط التهيئة المهنية لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التهيئة المهنية وفي كل بند من بنوده، ثم ترتيب توفر شروط التهيئة المهنية على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٣) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة التهيئة المهنية لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التهيئة المهنية وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط التهيئة المهنية	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التهيئة المهنية كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
٦	منخفضة	0.493	1.39	١٩. يتضمن فريق العمل مختص تهيئة مهنية
5	منخفضة	0.496	1.41	٢٠. تتوافر برامج التهيئة المهنية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
2	منخفضة	0.493	1.60	٢١. تُنمى المهارات المهنية الأولية للمهن الخاصة بكل فرد معوق
3	منخفضة	0.497	1.56	٢٢. تُنمى المهارات المهنية عادة للعاملين من ذوي الاحتياجات الخاصة
1	منخفضة	0.484	1.63	٢٣. تُنمى مهارات المحافظة على أدوات العمل وتنظيمها لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
4	منخفضة	0.450	1.43	٢٤. يزود الأهالي بمعلومات عن المهن المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
7	منخفضة	0.466	1.31	٢٥. يتم العمل على إكساب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة اللياقة

البدينية المناسبة للمهنة				
8	منخفضة	0.408	1.20	٢٦. يُنمى حب العمل لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
	منخفضة	0.365	1.45	الدرجة الكلية لمجال التهيئة المهنية

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٣) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال التهيئة المهنية بلغ (١.٤٥) وهو يشير إلى وجود درجة منخفضة في توفر شروط التهيئة المهنية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، وبالرجوع إلى بنود مجال التهيئة المهنية يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لهذه البنود تراوحت من (١.٢٠-١.٦٣)، أي أن درجة توفر شروط التهيئة المهنية في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على بنود هذه المجال تقع في المستوى المنخفض. ويعزو الباحث هذه النتيجة في ضوء ما أكده (عبيد، ٢٠٠٧) من أن التهيئة المهنية للفرد المعوق تتطلب مهارة عالية من قبل كوادر مراكز التأهيل المهني وامكانيات مادية وفنية وبشرية عالية وتنسيق عالي بين مراكز التأهيل المهني وسوق العمل وتحتاج إلى مناهج خاص بكل مهنة. إذ أن التهيئة المهنية تتطلب تنفيذها وجود برامج وتكتيكات مختلفة الطرائق الموقفية ، سواء أكانت المواقف مواقف عمل فعلية أو مواقف اصطناعية تقليدية ، من أجل التعرف على عينات من سلوك الفرد المعوق أثناء العمل، وذلك اعتماداً على أساليب القياس النفسي والملاحظة ، حيث يلاحظ القائم على عملية التقييم كيف يسلك الفرد المعوق في الموقف المهني الذي يوضع فيه ، هذه الطريقة تسمح للفرد ذوي الإعاقة وللقائم بعملية التهيئة أن يتفهما الجوانب المناسبة وغير المناسبة والحاجات الخاصة بالتوافق المهني لدى الفرد المعوق. ومن خلال زيارة الباحث الميدانية لمراكز التأهيل المهني بدمشق والقنيطرة وجد نقص واضح في توفر شروط التهيئة المهنية ومتطلباتها من امكانيات مادية وفنية وبشرية وهذا بدور يلعب دوراً كبيراً في التأثير سلباً على عملية التهيئة المهنية للأفراد المعوقين، وتتفق هذه النتيجة مع توجهات بعض الدراسات السابقة من أهمها: (Weeb .Cecilia ,Anderson Juidt 2003) وروبرت (Robert,1975) ومكغواير - كالتز - مورين (McGuire-Kuletz-Maureen, 2000). والقريوتي والبسطامي (١٩٩٥)، وسالم (١٩٩٨).

٤. نتائج السؤال الفرعي الرابع وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة التدريب المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الرابع قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط التدريب المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة

الكلية لمجال التدريب المهني وفي كل بند من بنوده، ثم ترتيب توفر شروط التدريب المهني على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة التدريب المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التدريب المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط التدريب المهني	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التدريب المهني كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
١٢	منخفضة	0.595	1.56	٢٧. يوجد فريق عمل مدرّب على التعامل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
١٣	منخفضة	0.597	1.55	٢٨. يرتبط ذوي الاحتياجات الخاصة بعلاقات جيدة مع المدربين
١٧	منخفضة	0.5991	1.50	٢٩. توضع برامج التدريب بناء على أسس علمية معاصرة
١٥	منخفضة	0.598	1.53	٣٠. يتعاون المدرب مع فريق العمل لضمان نجاح عملية التدريب
١٤	منخفضة	0.568	1.54	٣١. تُراعى سهولة الحركة والتنقل داخل المركز
٧	منخفضة	0.616	1.62	٣٢. يساعد التدريب على تزويد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالخبرات الكافية للعمل
١١	منخفضة	0.595	1.57	٣٣. يشارك الأهالي بتدريب أبنائهم ذوي الاحتياجات الخاصة
٤	منخفضة	0.636	1.65	٣٤. يستمر تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة طيلة أيام الأسبوع
٦	منخفضة	0.612	1.63	٣٥. يُدرّب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على استخدام الأجهزة التعويضية أثناء التدريب المهني
٩	منخفضة	0.647	1.60	٣٦. الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في مواقع العمل الفعلية وعلى معداتهم وفي جميع ظروفهم
١١	منخفضة	0.624	1.5٧	٣٧. يُتاح للمتدرب فرصة التدريب مع مراعاة شروط السلامة اللازمة
٥	منخفضة	0.612	1.64	٣٨. تُراعى الشروط الصحية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المركز
٢	متوسطة	0.598	1.68	٣٩. تُراعى خصائص الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة أثناء فترة التدريب
٨	منخفضة	0.587	1.61	٤٠. تتوفر الظروف البيئية المناسبة للتدريب كـ (الإضاءة، البعد عن الضوضاء ، المساحة)
٣	متوسطة	0.636	1.67	٤١. تُعدّل برامج التدريب بناء على نتائجها
١	متوسطة	0.608	1.74	٤٢. يتوافر في المركز جميع الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب
١٦	منخفضة	0.598	1.5٢	٤٣. يتم تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في منازلهم
٥	منخفضة	0.640	1.64	٤٤. يوجد منسق إداري لتنظيم العلاقة بين أعضاء فريق العمل وأسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
١٠	منخفضة	0.593	1.58	٤٥. تُشارك أسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في تدريب أبنائهم
	منخفضة	0.489	1.60	الدرجة الكلية لمجال التدريب المهني

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٤) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال التدريب

المهني بلغ (١.٦٠) وهو يشير إلى أن درجة منخفضة في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة ، وبالرجوع إلى بنود مجال التدريب المهني يلاحظ أن المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ذات الارقام (٤٢-٤١-٣٩)،

كانت تتراوح بين (1.67-1.74) وهي تشير إلى درجة متوسطة في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على هذه البنود، أما المتوسطات الحسابية لبقية أرقام مجال التدريب المهني كانت تتراوح بين (1.50-1.65) وهي تشير إلى درجة منخفضة في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى جملة أسباب لاحظها الباحث على أرض الواقع وأكدتها نتائج الدراسات السابقة وهي أن معظم الأفراد المعوقين الذين يتم تدريبهم في مراكز التأهيل المهني للمعوقين سواء كان ذلك بمدينة دمشق أو في مدينة القنيطرة لا يستمرون في عملية التدريب حتى اكتساب القدرات التدريبية المطلوبة لهم لكي ليقوموا بالعمل بدقة ومهارة. كما أن عملية تعليمهم وتدريبهم لا تتم تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير المعوقين تدريبهم. هذا بالإضافة إلى أن عملية التدريب المهني المعتمدة حالياً في مراكز التأهيل المهني للمعوقين سواء كان ذلك بمدينة دمشق أو في مدينة القنيطرة لا تتناسب ومتطلبات سوق العمل التنافسية. كما أن اختيار نوع التدريب لا يتم بعناية جيدة وفقاً لحاجات وقدرات الأفراد المعوقين ووفقاً لإمكانات التشغيل من جهة أخرى. كل هذا وغيره كان سبباً في تراجع عملية التدريب المهني للأفراد المعوقين في هذه المراكز. وهذا يتفق مع نتائج عدة دراسات سابقة أكدت هذه الأسباب من أهمها دراسة الجندي (٢٠٠٨) ودراسة ربيع (٢٠٠٩) ودراسة الرنتيسي (٢٠٠٨) ودراسة ملحم (٢٠٠٧) ودراسة العنزي (٢٠٠٦).

٥. نتائج السؤال الفرعي الخامس وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة التشغيل المهني في برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الخامس قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط التشغيل المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التشغيل المهني وفي كل بند من بنوده، ثم ترتيب توفر شروط التشغيل المهني على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة التشغيل المهني لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال التشغيل المهني وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط التشغيل المهني	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال التشغيل المهني كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
٨	منخفضة	0.644	1.62	٤٦. يتضمّن فريق العمل في المركز مختص تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.
١٠	منخفضة	0.644	1.37	٤٧. تؤمّن برامج التشغيل فرص عمل مناسبة للخريجين من

المركز.				
٤٨ . يُنسَق مختص التشغيل مع أصحاب المصانع والمؤسسات بشكل مستمر.	1.39	0.619	منخفضة	٩
٤٩ . تشمل برامج التشغيل كافة مجالات العمل في سوق العمل.	1.7٣	0.615	متوسطة	٣
٥٠ . تُعرَف برامج التشغيل المجتمع المحلي بإمكانات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الحقيقية.	1.75	0.571	متوسطة	٢
٥١ . تُجري برامج التشغيل دراسات حول أماكن العمل المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع المحلي.	1.68	0.502	متوسطة	٦
٥٢ . توجد برامج لمتابعة تطوّر المهن في السوق.	1.70	0.592	متوسطة	٥
٥٣ . تُساعد برامج التشغيل على تعديل الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل نحو الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	1.67	0.573	متوسطة	٧
٥٤ . تساهم برامج التشغيل في توعية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم في أماكن العمل .	1.72	0.586	متوسطة	٤
٥٥ . تُساعد برامج التشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على اتخاذ القرار باختيار مكان العمل المناسب لهم.	1.77	0.531	متوسطة	١
الدرجة الكلية لمجال التشغيل المهني	1.64	0.451	منخفضة	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٥) أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال التشغيل المهني بلغ (١.٦٤) وهو يشير إلى أن درجة منخفضة في توفر شروط التشغيل المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة ، وبالرجوع إلى بنود مجال التشغيل المهني يلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ذات الارقام (٤٦-٤٧-٤٨)، كانت تتراوح بين (١.٣٧-١.٦٣) وهي تشير إلى درجة منخفضة كذلك في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على هذه البنود، أمّا المتوسطات الحسابية لبقية أرقام مجال التشغيل المهني كانت تتراوح بين (١.٦٧-١.٧٧) وهي تشير إلى درجة متوسطة في توفر شروط التدريب المهني في مراكز التأهيل المهني للمعوقين على هذه البنود.

ويعزو الباحث وجود درجات منخفضة في توفر شروط التشغيل المهني للمعوقين في مدينة دمشق والقنيطرة وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة إلى أنّ معظم الأفراد المعوقين الذين يتلقون خدمات التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني يواجهون صعوبة في إيجاد وظيفة أو عمل أو فشلهم في التكيف مع العمل وأداء المهام المطلوبة منهم ، ولعلّ السبب الرئيس الذي يقف خلف ذلك هو تفضيل وميل أصحاب العمل إلى استخدام الأشخاص غير المعوقين القادرين على العمل ، وعدم توفر الوعي الكافي لدى أصحاب العمل بإمكانيات وقدرات الأفراد المعوقين، وتخوفهم المستمر من استخدام المعوقين خاصة فيما يتعلق بالناحية الإنتاجية، هذا بالإضافة إلى معارضة بعض العمال الأسوياء العمل مع الأفراد المعوقين لاعتقادهم أنّ إنتاج الأفراد المعوقين قليل ويؤثر على الإنتاج بصفة عامة. كما أنّ الأزمة التي تمر بها الجمهورية العربية السورية منذ

عام (٢٠١١) أثرت بشكل واضح في عملية استخدام المعوقين وتشغيلهم حيث يظهر ذلك بظهور وانتشار البطالة بالنسبة للأشخاص القادرين على العمل وبالتالي نجد من الصعوبة تشغيل الأفراد المعوقين نظراً لعدم اقتناع أصحاب العمل باستخدامهم، كما لا بدّ من الإشارة إلى وجود بعض المعوقات البيئية التي أثرت على تشغيل الأفراد المعوقين في سورية وفقاً لما أورده بعض الاختصاصيين في هذه المراكز وأكدته كذلك بعض الدراسات السابقة ومن أهم هذه المعوقات طبيعة الطرق وعدم توفر وسائل النقل، إذ يشير (الحسيني، ٢٠٠٤) إلى أن هناك عدد من المعوقات البيئية ومعوقات أخرى تمنع أو تحول دون إمكانية وصول الأشخاص المعوقين إلى العمل أو تحول دون أدائهم للعمل بسهولة ويسر، كما أن هناك معوقات معمارية تشكل عائقاً رئيساً إزاء الاندماج التام للأشخاص المعوقين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ومن أهم هذه المعوقات الطرق ووسائل النقل وطبيعة المباني. وتتفق هذه النتيجة مع توجهات العديد من الدراسات السابقة كدراسة مسلم (٢٠٠٣) ودراسة الشمري (٢٠٠٣) ودراسة العنزي (٢٠٠٦) ودراسة عبد القادر (٢٠٠٤) ودراسة عسراوي (٢٠٠٢) ودراسة الخزندار (٢٠٠٠)، ودراسة المنيع (١٩٩٦) ودراسة عبد الرحمن (١٩٩١)، ودراسة الخطيب (١٩٩٠). إذ أكدت جميع هذه الدراسات على وجود مشكلات كثير تعاني منها عملية التشغيل بالنسبة للأفراد المعوقين.

٦. نتائج السؤال الفرعي السادس وتفسيرها: ما درجة توفر مرحلة المتابعة في برامج التأهيل

المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي السادس قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة توفر شروط المتابعة لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال المتابعة وفي كل بند من بنوده، ثم ترتيب توفر شروط المتابعة على جميع بنود هذا المجال من الأكثر توفراً إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة توفر مرحلة المتابعة لدى العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال المتابعة وفي كل بند من بنوده وترتيبها من الأكثر إلى الأقل

الترتيب	درجة توفر شروط المتابعة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال المتابعة كما وردت في استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين
٨	منخفضة	0.566	1.39	٥٦. يتضمن فريق العمل في المركز مختص لمتابعة الخريجين
٧	منخفضة	0.590	1.60	٥٧. تتم متابعة الخريجين في أماكن عملهم بشكل مستمر
٣	منخفضة	0.578	1.65	٥٨. يتم إعادة تدريب الخريجين في نفس مجالهم مع التوسع في مجال تخصصهم

٦	منخفضة	0.619	1.6١	٥٩. يُقدّم الدعم النفسي والاجتماعي للخريجين في أماكن عملهم
٢	متوسطة	0.598	1.68	٦٠. يُدافع المركز عن حقوق الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في أماكن عملهم
٥	منخفضة	0.587	1.62	٦١. يُساعد المركز الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالتغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء العمل
٤	منخفضة	0.640	1.63	٦٢. يتابع المركز الإشراف على شروط العمل الصحية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في أماكن عملهم
١	متوسطة	0.566	1.82	٦٣. توجد برامج لمتابعة تطوّر المهن في السوق
	منخفضة	0.503	1.62	الدرجة الكلية لمجال المتابعة

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٦) أنّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال المتابعة بلغ (١.٦٢) وهو يشير إلى درجة منخفضة في توفر شروط المتابعة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال المتابعة ، وبالرجوع إلى بنود مجال المتابعة يلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال ذات الأرقام (٦٠-٦٣)، كانت على التوالي (١.٦٨-١.٨٢) وهي تشير إلى درجة متوسطة في توفر شروط المتابعة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة على هذه البنود، أمّا المتوسطات الحسابية لبقية أرقام مجال المتابعة كانت تتراوح بين (١.٣٩-١.٦٥) وهي تشير إلى درجة منخفضة في توفر شروط المتابعة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين.

وتُعزى الدرجات المنخفضة في عملية المتابعة المعتمدة في مراكز التأهيل المهني للمعوقين إلى بعض الأسباب التي استشفها الباحث من خلال الزيارات الميدانية لهذه المراكز وأكدت أيضاً بعض الدراسات والأبحاث الميدانية وهي :

١. إنّ معظم الطلبة المعوقين الذين يتخرّجون من مراكز التأهيل المهني للمعوقين لا يلتحقون بعمل وحتى وإن التحقوا بعمل بعد فترة زمنية معينة فإنهم لا يتقبلون لا هم ولا أسرهم ولا حتى أصحاب العمل أي استشارات يقدمها لهم الاختصاصيين في مراكز التأهيل المهني.
٢. إنّ مرحلة المتابعة هي نهاية عمليات التأهيل المهني وهي جزء مهم منها نظراً لأنها المقياس العملي الذي يبين مدى نجاح عملية التأهيل المهني ، لذا يرى الباحث أنّ الخلل والضعف الذي تعاني منه عمليات ومراحل التأهيل المهني (التقييم المهني، التوجيه المهني، التدريب، التشغيل. الخ) تؤثر بشكل سلبي وواضح على عملية المتابعة وتجعلها أقل كفاءة:

٣. الأحداث التي تمرّ بها الجمهورية العربية السورية منذ عام (٢٠١١) جعلت بعض الأفراد المعوقين يفقدون عملهم وينتقلون من مكان إلى آخر دون ترك أي مجال للتواصل مع المراكز التي تخرجو منها.

٤. عدم إعطاء مرحلة المتابعة الإهتمام الكافي من قبل العاملين والاختصاصيين المسؤولين عن عمليات التأهيل المهني وتركيزهم فقط على عمليات التأهيل داخل المركز.

٥. ضعف الإمكانيات المادية والفنية ولا وجود لكادر مؤهل في مراكز التأهيل المهني يمكن أن يقدم خدمات المتابعة بالطريقة الصحيحة.

٦. عدم القدرة على تحويل المعوق إلى مكان عمل آخر أو غير ذلك من الإجراءات إذا ما تبين عدم تكيفه مع ظروف العمل، فغالباً ما يقوم أصحاب العمل بفصل الأفراد المعوقين من العمل عندما يظهرون عدم قدرة على العمل بدون أي إجراء يتخذ من قبل المسؤولين عن المتابعة، وهذا ما جعل الأفراد المعوقين وأسرهم يقللون اهتماماتهم بالاستشارات التي يقدمها لهم أخصائيو التأهيل كل الأسباب السابقة وغيرها أثرت في الحقيقة بعملية المتابعة وجعلتها أقل كفاءة ويتوافق مع هذا التوجّه العديد من توجهات الباحثين ومنهم الشمري (٢٠٠٣) والعنزي (٢٠٠٦) ودراسة عبد القادر (٢٠٠٤) ودراسة عسراوي (٢٠٠٢) ودراسة الخزندار (٢٠٠٠)، ودراسة المنيع (١٩٩٦) ودراسة عبد الرحمن (١٩٩١) ودراسة (Colling-2002) (Kyle-K).

٧. نتائج السؤال الثاني وتفسيرها: ما أكثر مراحل برامج التأهيل المهني تطبيقاً في مراكز التأهيل

المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي السابع قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، ودرجة تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات العاملين أفراد عينة الدراسة على مراحل برامج التأهيل المهني في الاستبانة، ثم ترتيب مراحل برامج التأهيل المهني من الأكثر تطبيقاً في مراكز التأهيل المهني إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

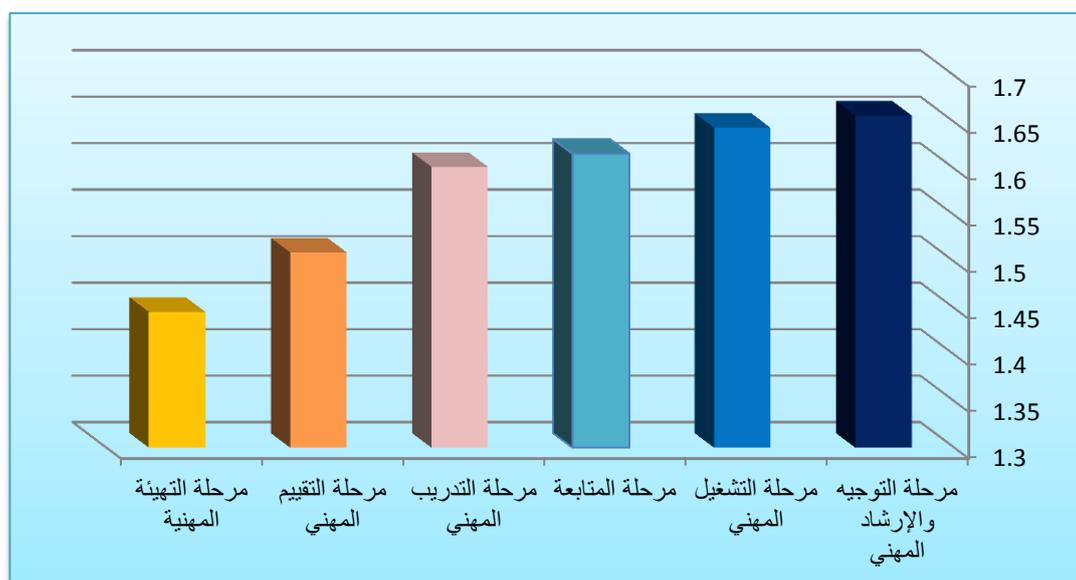
الجدول (٢٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني وترتيب هذه المراحل من

الأكثر تطبيقاً في مراكز التأهيل إلى الأقل

الترتيب	درجة تطبيق مراحل التأهيل المهني	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	مراحل برامج التأهيل المهني كما هي واردة في الاستبانة
٥	منخفضة	0.464	1.510	مرحلة التقييم المهني

١	منخفضة	0.372	1.657	مرحلة التوجيه والإرشاد المهني
٦	منخفضة	0.365	1.446	مرحلة التهيئة المهنية
٤	منخفضة	0.489	1.602	مرحلة التدريب المهني
٢	منخفضة	0.451	1.644	مرحلة التشغيل المهني
٣	منخفضة	0.503	1.616	مرحلة المتابعة
	منخفضة	0.323	1.583	الدرجة الكلية لمجال مراحل برامج التأهيل المهني

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٧) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمراحل برامج التأهيل المهني أعلى الاستبانة بلغ (١.٥٨) وهو يشير إلى وجود درجة منخفضة في تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة، كما يلاحظ أن أكثر مراحل برامج التأهيل المهني للمعوقين تطبيقاً في مراكز التأهيل المهني من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت مرحلة التوجيه والإرشاد المهني بمتوسط حسابي (١.٦٥)، تليها مرحلة التشغيل المهني بمتوسط حسابي (١.٦٤)، تليها مرحلة المتابعة بمتوسط حسابي (١.٦١) تليها مرحلة التدريب المهني بمتوسط حسابي (١.٦٠)، تليها مرحلة التقييم المهني بمتوسط حسابي (١.٥١)، تليها مرحلة التهيئة المهنية بمتوسط حسابي (١.٤٤). والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لدرجات تطبيق هذه المراحل.



الشكل (٤) التمثيل البياني لدرجات تطبيق مراحل برامج التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين أفراد عينة الدراسة من الأقل تطبيقاً إلى الأكثر

يلاحظ من الجدول (٢٧) والشكل (٤) أن شروط تطبيق مراحل التأهيل المهني للمعوقين جميعها منخفضة ، ويمكن أن يعزى سبب ذلك بشكل أساسي إلى النقص الواضح في الدعم المادي والفني من المؤسسات الحكومية والخاصة لهذا المجال وعدم توفر الكادر المؤهل القادر

على العمل مع الأفراد المعوقين وظهور الاتجاهات السلبية من قبل العديد من المسؤولين في الدولة والمجتمع تجاه هذه الفئة من الأفراد. إذ يشير الحسين (الحسين ، ٢٠٠٢) إلى أنّ مراحل عمليات تأهيل المعوقين تحتاج إلى إمكانات مادية وبشرية هائلة ، وهذا ما لا يتوفر في كثير من الدول النامية بالإضافة إلى حداثة هذا الميدان ، وكثرة الاتجاهات السلبية تجاهه لدى الكثير من فئات المجتمع ، وقلة اهتمام المسؤولين بهذه الفئة من الأفراد، وعدم الاستفادة من تجارب الدول النامية والمتقدمة الناجحة في هذا المجال. كما يلاحظ من الجدول (٢٢) أنّ أكثر مجال يطبق في مراكز التأهيل المهني هو مجال التوجيه والإرشاد المهني، ولعلّ ذلك يرجع إلى اعتبار العاملين في مراكز التأهيل المهني أنّ هذا المجال يعتبر القاعدة الأساسية للمراحل الأخرى فلا يمكن القيام بتهيئة المعوق وتدريبه وتشغيله إلاّ إذ تمّ توجيهه إلى مهنة مناسبة توافق قدراته وإمكاناته ومتوفرة في الوقت نفسه في سوق العمل، إذ يؤكد مسعود(مسعود، ٢٠٠٥) على ضرورة الاهتمام بمرحلة التوجيه والإرشاد المهني لأنّها تهدف إلى توجيه الأشخاص المعوقين ومساعدتهم على اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم واستعداداتهم من جهة وتتوفر فيها فرص عمل من جهة أخرى . كما يلاحظ أنّ مرحلة التشغيل المهني حلّت في المرتبة الثانية ولعلّ ذلك يرجع إلى أنّ الهدف الأهم والنهائي الذي يسعى إليه العاملون في مراكز التأهيل المهني من تأهيل الفرد المعوق هو الوصول إلى مرحلة التشغيل بمهنة أو حرفة أو وظيفة تمكّنه من كسب العيش، لذلك من الطبيعي أن يكون اهتمام العاملين في هذه المراكز منصب على هذه المرحلة بشكل أكبر من المراحل الأخرى.

كما يلاحظ أنّ مرحلتي المتابعة والتدريب المهني كانت على التوالي في المرحلة الثالثة والرابعة وهما في درجة منخفضة ، ويفسّر الباحث سبب ذلك في ضوء ما أكده مرسى (مرسى، ١٩٩٩) إلى أنّ تدريب وتشغيل المعوقين ومتابعتهم ليس بالعمل السهل في الوقت الحاضر بسبب حلول الآلة مكان الإنسان في كثير من الأعمال التي كانت تعدّ في الماضي مهناً نموذجية لتدريبهم عليها وتشغيلهم فيها، وأصبح من الضروري التخلّي عن برامج التدريب التقليدية وإدخال برامج تدريب حديثة تساعد على اكتساب المعوقين المهارات اللازمة لأداء أعمال صناعية وزراعية وحرفية حديثة تمكنهم من الحصول على عمل يحقق لهم دخلاً طيباً ويجعلهم يعتمدون على أنفسهم . وهذا بالفعل ما لاحظته الباحث على أرض الواقع من أنّ معظم العمليات التدريبية

المعتمدة في هذه المراكز تتم على مهن تقليدي لا تتناسب أبداً مع ما هو متوفر في سوق العمل. وهذا ما جعل عملية التدريب تعاني الكثير من المشكلات وجعلها غير مقبولة من قبل المعوقين أنفسهم وأسرهم وأصحاب العمل، كما يلاحظ أن مرحلتي التقييم المهني والتهيئة المهنية جاءت في آخر المراحل اهتماماً وتطبيقاً في مراكز التأهيل المهني للمعوقين وربما يرجع ذلك إلى النقص الكبير التي تعاني منه مراكز التأهيل المهني للمعوقين بالأساليب والإمكانيات الإختبارات والمقاييس التي تتطلبها عملية التقييم المهني، والتهيئة المهنية وهذا ما لاحظه الباحث على أرض الواقع أثناء الزيارات الميدانية لهذه المراكز. إذ يتطلب التقييم المهني والتهيئة المهنية توفر الإمكانيات المادية لهذه المراكز، بالإضافة إلى وجود كوادر مؤهلة وذات قدرة على إجراء التقييم والتهيئة للأفراد المعوقين وهذه ما أكدته توصيات العديد من الدراسات السابقة لعل أهمها دراسة العنزي (٢٠٠٦) ودراسة صالح (٢٠٠٦) ودراسة الرنتيسي (٢٠٠٨) ودراسة الشبانة (٢٠٠٩) ودراسة الشمري (٢٠٠٩) ودراسة رازون (2002) Rauzon ودراسة عسراوي (٢٠٠٢) ودراسة الخزندار (٢٠٠٠)، ودراسة المنيع (١٩٩٦) ودراسة عبد الرحمن (١٩٩١)، ودراسة الخطيب (١٩٩٠).

٨. نتائج السؤال الثالث وتفسيرها: ما درجة استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الثامن قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية، ودرجة استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال الاستفادة وعلى بنوده الفرعية ، ثم ترتيب درجة الاستفادة على بنود هذا المجال من الأكثر استفادة إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة استفادة المعوقين على الدرجة الكلية لمجال الاستفادة وعلى بنوده الفرعية وترتيبها من الأكثر استفادة إلى الأقل

الترتيب	درجة الاستفادة	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال استفادة المعوقين من برامج التأهيل المهني كما وردت في الاستبانة
٨	متوسطة	0.706	1.68	٦٤ . يكتسب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مهنة مناسبة لهم بفضل البرامج المقدمة لهم
٣	متوسطة	0.574	1.9٥	٦٥ . تُنمّي المراكز قدرات ومهارات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للحصول على عمل
٧	متوسطة	0.570	1.91	٦٦ . تؤمّن المراكز فرص عمل مناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للحصول على عمل
٦	متوسطة	0.588	1.9٢	٦٧ . تُغيّر البرامج اتجاهات أفراد المجتمع نحو تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

٤	متوسطة	0.574	1.94	٦٨. تُساهم البرامج في توعية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم المهنية
٥	متوسطة	0.557	1.93	٦٩. تُساهم البرامج في السعي لسن القوانين التشريعية اللازمة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيًا
١	متوسطة	0.625	2.17	٧٠. تُفعل المراكز مشاركة الأهالي في تنمية مهارات أبنائهم المهنية
٢	متوسطة	.633	2.13	٧١. تُفعل مراكز التأهيل دور الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في التنمية الاقتصادية لبلدهم
-	متوسطة	0.490	1.87	الدرجة الكلية لمجال استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٨) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني بلغ (١.٨٧) وهو يشير إلى وجود درجة متوسطة لدى المعوقين والمجتمع في الاستفادة من برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة وبالرجوع إلى بنود مجال الاستفادة يلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لهذه البنود تراوحت بين (١.٦٨-٢.١٧)، وجميع هذه البنود تقع في المستوى المتوسط ، ويعزو الباحث تقييم أفراد عينة الدراسة لدرجة استفادة الأفراد المعوقين والمجتمع بدرجة متوسطة من برامج التأهيل المهني إلى أنّ العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة يرون أنّهم يقدمون ما بوسعهم من خدمات للأفراد المعوقين وأنّ البرامج الموجودة حالياً ماهي إلا سلسلة من الجهود المتواضعة والهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل والتعليم والاندماج الاجتماعي والتشغيل، وهذه السلسلة عبارة عن حلقات متكاملة نوعاً ما في البناء ، والقيام بأيّ واحدة منها لا يعتبر كافياً لمواجهة مشكلات المعوقين ولكنها نوعاً ما تقدّم مستوى مقبولاً من خدمات التأهيل المهني للمعوقين وتحقق استفادة جيدة لعدد كبير من الأفراد المعوقين ، وقد توافقت هذه النتائج مع نتائج عدة دراسات سابقة ، إذ تشير دراسة الخطيب (١٩٩٠) إلى أنّ برامج التأهيل المهني للمعوقين المتوفرة تحقق استفادة لا بأس بها إذ أبدى معظم أفراد عينة الدراسة مواقف إيجابية نحو فترة التدريب والتشغيل والمتابعة ، ومستوى عال من الرضا عن الخدمات المقدمة لهم . كما تشير دراسة الشهري (١٩٩٣) إلى أنّ نسبة (٩٧%) من المعوقين المؤهلين يحصلون على فرص عمل بعد تخرجهم من المراكز. وتشير دراسة عبدات ونضال البشيتي (٢٠٠٤) إلى أنّ هناك مستوى جيد من رضا أولياء الأمور تجاه الخدمات المقدمة لأبنائهم في قسم التأهيل المهني بالنسبة لأبعاد الاستفادة من التدريب . كما يؤكد العنزي (٢٠٠٦) أنّ المدربين والمعوقين حركياً يؤكدون بوجود جهود إيجابية ودرجة من النجاح في برامج التأهيل المهني وأنّهم استفادوا من برامج التأهيل المهني المقدمة لهم. كما أدرك الباحث من خلال الزيارات الميدانية لمراكز التأهيل

المهني للمعوقين أن معظم العاملين في هذه المراكز يسعون لتقديم خدمات التأهيل المهني للمعوقين لتحقيق الاستفادة من خلال تمسكهم بمبدأ من مبادئ التأهيل وهو ضرورة الانتقال بالمعوق من قبول فكرة الاعتماد على الآخرين إلى ضرورة الاعتماد على الذات وذلك عن طريق الاستقلال الذاتي والكفاية الشخصية والاجتماعية والمهنية واستعادة المعوق لأقصى درجة من درجات القدرة الجسمية أو العقلية أو الحسية المتبقية لديه.

٩. نتائج السؤال الرابع وتفسيرها: ما درجة الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج

التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة عن السؤال الفرعي التاسع قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني وفقاً لإجابات العاملين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لمجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني وعلى بنوده الفرعية، ثم ترتيب درجة الصعوبات والمشكلات على بنود هذا المجال من الأكثر صعوبة إلى الأقل، والجدول الآتي يوضح ذلك.

الجدول (٢٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني على الدرجة الكلية لمجال الصعوبات وبنوده الفرعية وترتيبها من الأكثر صعوبة إلى الأقل

الترتيب	درجة الصعوبة والمشكلات	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	بنود مجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني كما وردت في الاستبانة
٢٥	متوسطة	0.864	2.08	٧٢. إعاقة الشخص نفسه
٩	مرتفعة	0.754	2.48	٧٣. ضعف المكافآت المقدمة للمعوقين المتدربين
٧	مرتفعة	0.731	2.5١	٧٤. كثرة غياب المعوق عن التدريب
١٠	مرتفعة	0.729	2.4٥	٧٥. الحماية الزائدة من قبل أهالي الأفراد المعوقين مما يؤثر على تدريبهم وتأهيلهم
٨	مرتفعة	0.681	2.50	٧٦. تقادم الأجهزة والآلات التي يتدرب عليها المعوق
١٢	مرتفعة	0.729	2.4٣	٧٧. صعوبة توفر المواصلات من وإلى المركز
٢٦	متوسطة	0.746	1.93	٧٨. صعوبة نقل المعوقين إلى أماكن عملهم
٢٧	متوسطة	0.843	1.91	٧٩. موقع المركز وتواجده ضمن منطقة مزدحمة مرورياً
٢٤	متوسطة	0.741	2.10	٨٠. تعدد فئات الإعاقة الموجودة داخل المركز
١٦	متوسطة	0.598	2.31	٨١. عدم إلمام بعض المدربين ببعض الأساليب الخاصة للتعامل مع المعوق
١٧	متوسطة	0.754	2.3٠	٨٢. نقص الكوادر البشرية المدربة لتأهيل الأفراد المعوقين
١٨	متوسطة	0.772	2.29	٨٣. عدم مناسبة المبنى المعد لهذه الغاية
١٦	متوسطة	0.754	2.31	٨٤. النظام الداخلي للمبنى غير مناسب
٢٠	متوسطة	0.797	2.17	٨٥. قلة الإمكانيات المادية
١٥	متوسطة	0.781	2.32	٨٦. عدم توافر برامج التهيئة المهنية المناسبة
١٩	متوسطة	0.812	2.27	٨٧. عدم توفر التقييم والتشخيص المناسب لتحديد برنامج

التأهيل الملانم				
٨٨. عدم توفر برامج وخطط مهنية مناسبة للأفراد المعوقين	متوسطة	0.887	2.1٤	٢١
٨٩. عدم توفر البرامج التعليمية المناسبة	مرتفعة	0.776	2.44	١١
٩٠. قلة الدورات الداخلية لرفع كفاءة المدربين	مرتفعة	0.562	2.70	٢
٩١. قلة الدورات الخارجية لرفع كفاءة المدربين	مرتفعة	0.627	2.68	٣
٩٢. عدم وجود متابعة إدارية مناسبة	مرتفعة	0.603	2.67	٤
٩٣. قلة الحوافز التشجيعية للعاملين من مدربين وأخصائيين وغيرهم	مرتفعة	0.640	2.63	٦
٩٤. مواجهة الأفراد المعوقين معارضة من قبل أصحاب العمل لتشغيلهم	مرتفعة	0.539	2.75	١
٩٥. معارضة العمال العاديين قبول العمال المعوقين في نفس المكان	مرتفعة	0.509	2.6٦	٥
٩٦. عدم إصدار القوانين والتشريعات اللازمة لتشغيل المعوقين	مرتفعة	0.678	2.4٢	١٣
٩٧. عدم قدرة فريق العمل على إقامة علاقة إيجابية مع أسر الأفراد المعوقين	مرتفعة	0.703	2.4١	١٤
٩٨. جهل الأسرة بقدرة أبنائهم المهنية	متوسطة	0.867	2.13	٢٢
٩٩. جهل الأسرة بأهمية ودور مراكز التأهيل المهني بتدريب أبنائهم	متوسطة	0.736	2.1٢	٢٣
الدرجة الكلية لمجال الصعوبات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني	مرتفعة	0.345	2.36	

يلاحظ من خلال نتائج الجدول (٢٩) أنَّ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمجال الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني بلغ (٢.٣٦) وهو يشير إلى وجود درجة مرتفعة من الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة ، وبالرجوع إلى بنود هذا المجال يلاحظ أنَّ المتوسطات الحسابية لبنود هذا المجال تتراوح بين (١.٩١-٢.٧٥) وهي تشير إلى وجود درجة متوسطة حتى المرتفعة من الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين على بنود هذا المجال. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى مجموعة أسباب موجودة في الواقع وأكدها الدراسات الميدانية لعلَّ أهمها: نقص الكوادر المؤهلة ، فالأخصاصيون والمشرفون المتواجدون حالياً في مراكز التأهيل المهني للمعوقين هم من خريجي المدارس والمعاهد والجامعات السورية، وهذه المدارس والمعاهد والجامعات لا تخصص عدداً كافياً من المقررات التطبيقية والنظرية اللازمة لتأهيل كوادر قادرين على التعامل مع ذوي الإعاقة وتأهيلهم مهنيًا، كما يوجد نقصاً واضحاً في المراكز الخاصة التي تسعى لتدريب الأطر اللازمة لتأهيل المعوقين، ويوجد ضعف واضح في توفير الدورات التدريبية التي تقوم بها وزارة الشؤون الاجتماعية لتأهيل العاملين في هذه المراكز للعمل مع الأفراد المعوقين ، وهذا ما أكدته عدة دراسات سابقة منها دراسة الرنتيسي (٢٠٠٨) ودراسة الشمري (٢٠٠٩) ودراسة صالح (٢٠٠٦). كما لا بدَّ من الإشارة إلى أنَّ

منافسة الأفراد العاديين للأفراد المعوقين على فرص العمل المتوفرة في سوق العمل ، وتفضيل أصحاب العمل تشغيل الأفراد العاديين وعدم تقييد المؤسسات العامة والخاصة بالنسبة المقررة في قانون العاملين لتشغيل المعوقين عامة جعل فرص الأفراد المعوقين في العمل قليلة وزاد من مشكلات التشغيل المهني لديهم ، وهذا ما أكدته دراسة كل من العنزي (٢٠٠٦) ودراسة عبد القادر (٢٠٠٤) ودراسة عسراوي (٢٠٠٢) ودراسة الخزندار (٢٠٠٠)، ودراسة المنيع (١٩٩٦) ودراسة عبد الرحمن (١٩٩١) ودراسة (2002Colling-Kyle-K). الشمري (٢٠٠٩) ودراسة مسلم (٢٠٠٣).

كما يرى الباحث أنّ عدم توفر الآلية المناسبة في مراكز التأهيل المهني التي يمكن من خلالها المساعدة في تطوير المهن التي يتم تدريب المعوقين عليها بما يتناسب مع التطورات الحديثة، ونقص الدعم المادي والفني والإداري الذي تقدّمه وزارة الشؤون الاجتماعية لهذه المراكز، وضعف التنسيق بين أسر المعوقين والعاملين في مراكز التأهيل المهني أيضاً يعتبر من الأسباب التي تعوق تحقيق أهداف التأهيل المهني بالشكل المناسب وهذا ما أكدته كذلك دراسة كل من العنزي (٢٠٠٦) ودراسة عبدات (٢٠٠٩).

١٠. نتائج السؤال الخامس وتفسيرها: هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين وفقاً لمتغير جنس أفراد عينة الدراسة؟

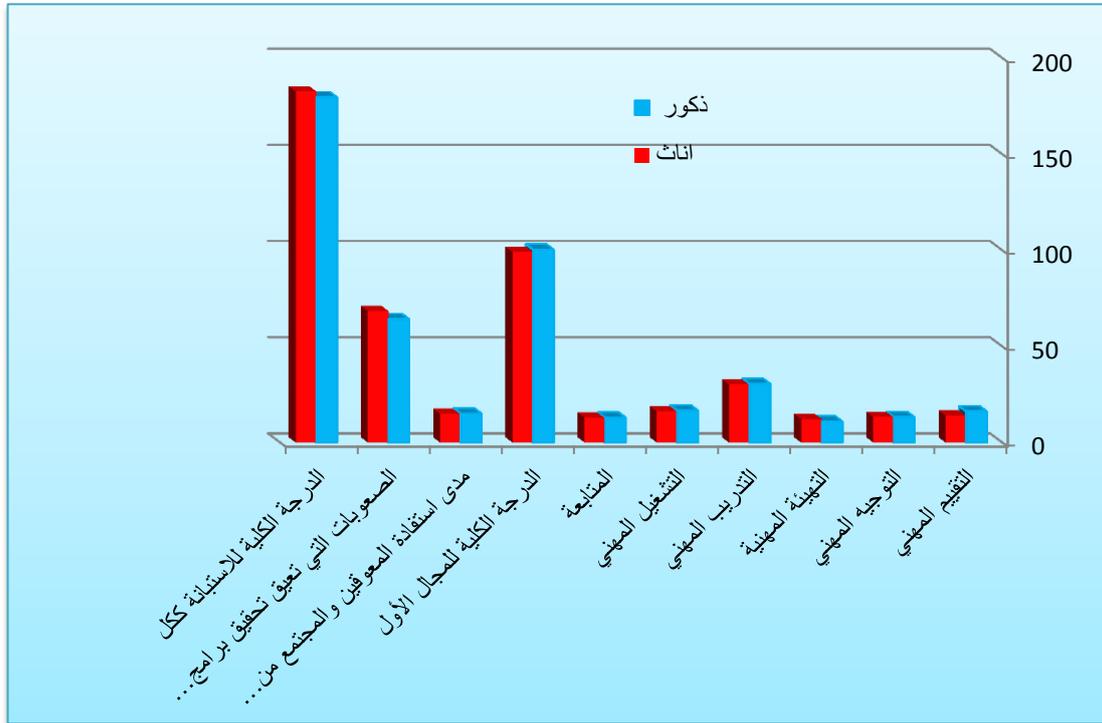
للإجابة عن السؤال الفرعي العاشر قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لبيانات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية ثم استخدمت ستودنت T.Test لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الذكور ومتوسطات درجات أفراد عينة الدراسة الإناث على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٣٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبارات ستودنت T.Tes ودلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية وفقاً لمتغير الجنس

الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية	الجنس	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T.Test	درجات الحرية	القيمة الاحتمالية	القرار
التقييم المهني	ذكور	٢٩	16.17	4.706	1.788	56	٠.٠٧٩	غير دال
	إناث	٢٩	14.03	4.395				

المجال الأول: مراحل برامج التأهيل المهني للمعوقين	التوجيه المهني	ذكور	٢٩	13.17	3.252	0.218	56	٠.٨٢٨	غير دال
		إناث	٢٩	13.34	2.742				
	التهيئة المهنية	ذكور	٢٩	10.93	2.737	1.690	56	٠.٠٩٧	غير دال
		إناث	٢٩	12.20	3.004				
	التدريب	ذكور	٢٩	30.55	8.97	0.084	56	٠.٩٣٣	غير دال
		إناث	٢٩	30.34	9.780				
	التشغيل	ذكور	٢٩	16.62	4.872	0.288	56	٠.٧٧٤	غير دال
		إناث	٢٩	16.27	4.216				
	المتابعة	ذكور	٢٩	12.89	3.866	0.065	56	٠.٩٤٩	غير دال
		إناث	٢٩	12.96	4.255				
	الدرجة الكلية للمجال الأول	ذكور	٢٩	100.38	20.44	0.217	56	٠.٨٢٩	غير دال
		إناث	٢٩	99.17	20.69				
	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل	ذكور	٢٩	15.06	4.597	0.099	56	٠.٩٢١	غير دال
		إناث	٢٩	14.96	3.201				
	المجال الثالث: الصعوبات التي تعيق أهداف برامج التأهيل	ذكور	٢٩	64.13	9.753	1.710	56	٠.٠٩٣	غير دال
		إناث	٢٩	68.41	9.287				
	الدرجة الكلية	ذكور	٢٩	179.52	27.47	0.428	56	٠.٦٧١	غير دال
		إناث	٢٩	182.57	25.92				

يلاحظ من الجدول رقم (٣٠) بأن قيمة (T.Test) للدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين بلغت (٠.٤٢٨)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (٠.٦٧١) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير الجنس. وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) وهذا يشير أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجالات استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير الجنس. والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لبيانات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.



الشكل (٥) التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير الجنس

ويرى الباحث أنه من المنطقي أن لا يكون هناك فروق بين الذكور والإناث لدى أفراد عينة الدراسة في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ، وفي تقييم درجة استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني، وفي تقييم درجة الصعوبات والمشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التأهيل المهني، إذ أنّ هؤلاء العاملين يعملون في مراكز واحدة ويواجهون مشكلات وصعوبات واحدة ويقدمون الخدمات المطلوبة للأفراد المعوقين وفق الخطط المرسومة في كل مركز وبالتالي فإنّ ادراك هؤلاء العاملين لبرامج التأهيل المهني وتقييمهم لها لن يختلف كثير باختلاف جنس العامل وهذا ما أكده بعض الباحثين ومنهم الشمري (٢٠٠٩) و(الزعط،٢٠٠٥) .

١١. نتائج السؤال السادس وتفسيرها: هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية لديهم؟

للإجابة عن السؤال الفرعي الحادي عشر قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لبيانات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية ثم استخدم اختبار (ت ستودنت T.Test) لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل

المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية والجدول الآتي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

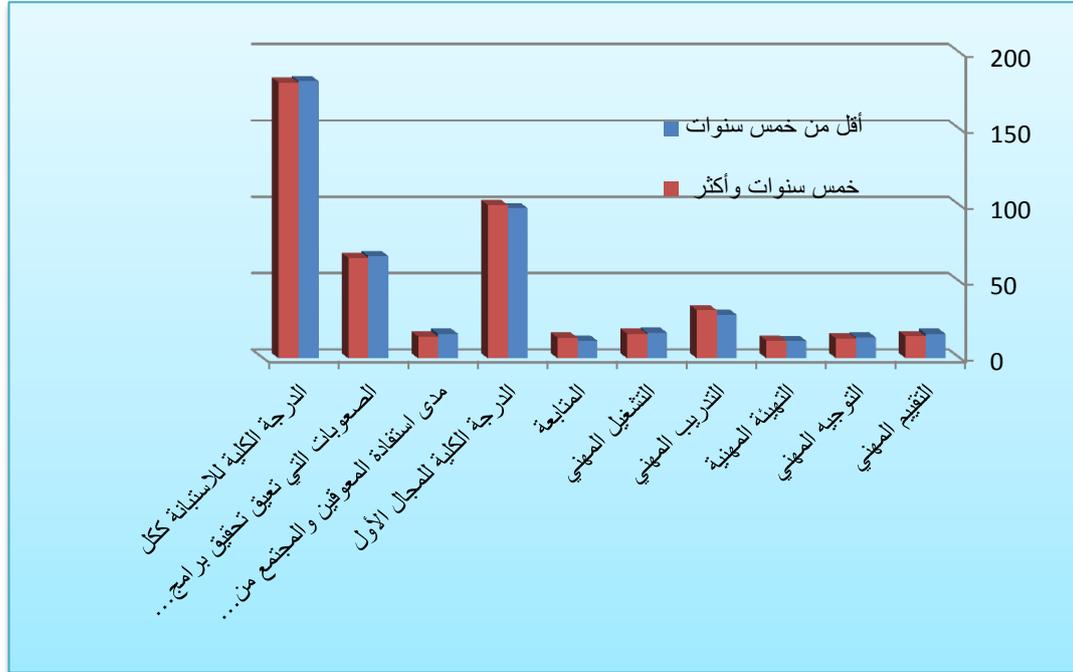
جدول (٣١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار T-Test ودلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد

عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية

القرار	القيمة الاحتمالية	درجات الحرية	T-Test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	عدد سنوات الخبرة التدريسية	الاستبانة ومجالاتها الرئيسية والفرعية
غير دال	٠.٢٠٨	56	1.274	5.281	16.09	٢٢	أقل من ٥ سنوات	التقييم المهني
				4.164	14.50	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٤٠٣	56	0.843	3.183	13.68	٢٢	أقل من ٥ سنوات	التوجيه المهني
				2.868	13.00	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٨٩٠	56	0.139	2.790	11.50	٢٢	أقل من ٥ سنوات	التهيئة المهنية
				3.035	11.61	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٢٥٠	56	1.163	11.03	28.63	٢٢	أقل من ٥ سنوات	التدريب
				8.040	31.55	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٥٨٩	56	0.544	5.667	16.86	٢٢	أقل من ٥ سنوات	التشغيل
				3.717	16.19	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٠٦٤	56	1.886	4.368	11.68	٢٢	أقل من ٥ سنوات	المتابعة
				3.663	13.69	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٧٠٧	56	0.378	25.01	98.45	٢٢	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية للمجال الأول
				17.32	100.5	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٠٩٠	56	1.726	4.155	16.13	٢٢	أقل من ٥ سنوات	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل
				3.672	14.33	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٦٤٠	56	0.470	7.822	67.04	٢٢	أقل من ٥ سنوات وأكثر	المجال الثالث: الصعوبات التي تعيق اهداف برامج التأهيل
				10.74	65.80	٣٦	٥ سنوات وأكثر	
غير دال	٠.٨٩٧	56	0.130	32.13	181.63	٢٢	أقل من ٥ سنوات	الدرجة الكلية
				22.92	180.69	٣٦	٥ سنوات وأكثر	

يلاحظ من الجدول رقم (٣١) بأن قيمة (T-Test) للدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين بلغت (٠.١٣٠)، بينما بلغت القيمة الاحتمالية لها (٠.٨٩٧) وهي أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي لها (٠.٠٥) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية للاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية. وبالرجوع إلى مجالات الاستبانة يلاحظ أن جميع القيم الاحتمالية لها أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) وهذا يشير أيضاً إلى عدم

وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجالات استبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية. والشكل الآتي يبين التمثيل البياني لبيانات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية.



الشكل (٦) التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية

ويرى الباحث أنّ عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة الوظيفية في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ، وفي تقييم درجة استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني، وفي تقييم درجة الصعوبات والمشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التأهيل المهني، يرجع إلى أنّ تقييم هذه البرامج لا يرتبط بعدد سنوات الخبرة الوظيفية لأفراد عينة الدراسة، إذ أنّ توفر شروط برامج التأهيل المهني ودرجة الاستفادة منها ودرجة الصعوبات التي تواجهها ما هي معلومات عامة ومعروفة لدى جميع أفراد عينة الدراسة بغض النظر عن سنواتهم الوظيفية ولا ترتبط بالعاملين بقدر ارتباطها بالمؤسسة أو المراكز التي يعملون فيها هؤلاء العاملين وبدرجة الدعم المادي والفني والإداري التي يتلقونها من الجهات المسؤولة عن التأهيل المهني في الدولة.

١٢. نتائج السؤال السابع وتفسيرها: هل توجد فروق في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين من

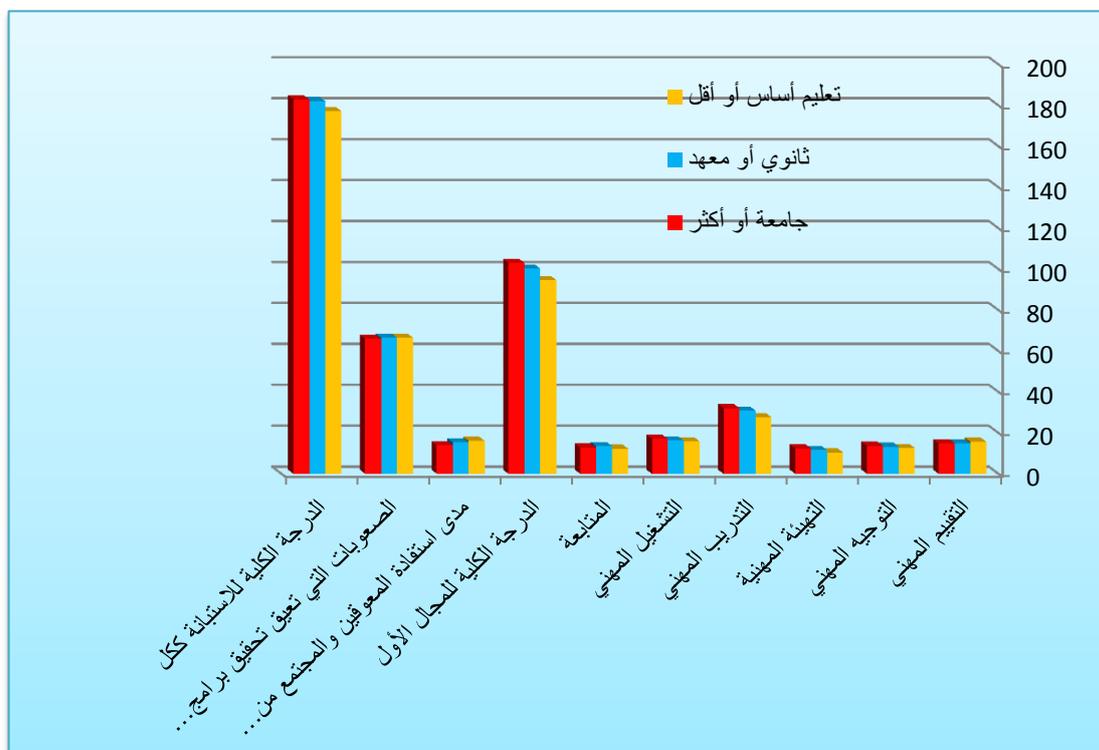
وجهة نظر العاملين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة؟

للتحقق من السؤال الفرعي الثاني عشر جرى حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية. كما موضح في الجدول (٣٢).

الجدول (٣٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة ومجالاتها الفرعية

مجلات الاستبانة ودرجتها الكلية	المؤهل العلمي لأفراد عينة الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التقييم المهني	تعليم أساسي أو اقل	١٦	15.68	4.854
	ثانوية أو معهد	٢٠	14.75	4.552
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	15.00	4.740
التوجيه المهني	تعليم أساسي أو اقل	١٦	12.62	2.629
	ثانوية أو معهد	٢٠	13.25	3.058
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	13.72	3.194
التهيئة المهنية	تعليم أساسي أو اقل	١٦	10.43	2.159
	ثانوية أو معهد	٢٠	11.60	3.101
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	12.36	3.079
التدريب المهني	تعليم أساسي أو اقل	١٦	27.68	8.661
	ثانوية أو معهد	٢٠	30.90	9.856
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	32.04	9.214
التشغيل المهني	تعليم أساسي أو اقل	١٦	15.87	4.645
	ثانوية أو معهد	٢٠	16.20	4.640
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	17.09	4.449
المتابعة	تعليم أساسي أو اقل	١٦	12.31	3.995
	ثانوية أو معهد	٢٠	13.55	4.334
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	12.81	3.874
الدرجة الكلية للمجال الأول	تعليم أساسي أو اقل	١٦	94.62	19.517
	ثانوية أو معهد	٢٠	100.25	21.730
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	103.04	19.948
المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل	تعليم أساسي أو اقل	١٦	16.12	3.630
	ثانوية أو معهد	٢٠	15.35	3.688
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	13.90	4.219
المجال الثالث: الصعوبات التي تعيق اهداف برامج التأهيل	تعليم أساسي أو اقل	١٦	66.50	9.859
	ثانوية أو معهد	٢٠	66.45	10.210
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	65.95	9.514
الدرجة الكلية	تعليم أساسي أو اقل	١٦	177.25	28.538
	ثانوية أو معهد	٢٠	182.05	27.265
	إجازة جامعية أو أكثر	٢٢	182.90	25.281

يتضح من الجدول رقم (٣٢) وجود فروق طفيفة بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية، والشكل (٧) يوضح التمثيل البياني لهذه الفروق.



الشكل (٧) التمثيل البياني للفروق بين أفراد عينة الدراسة على الدرجة الكلية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

يلاحظ من خلال الجدول (٣٢) والشكل (٧) وجود فروق طفيفة بين إجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف مؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما هو موضح في الجدول رقم (٣٣).

الجدول (٣٣) نتائج تحليل التباين لأثر متغير المؤهل العلمي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الدرجة لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية

القرار	الدلالة	(ف)	متوسط المربعات	د ح	مجموع المربعات	مصدر التباين	مجالات الاستبانة ودرجتها الكلية
غير دال	0.832	0.185	4.096	2	8.192	بين المجموعات	التقييم المهني
			22.167	55	1219.188	داخل المجموعات الكلي	
				57	1227.379		
غير دال	0.539	0.624	5.629	2	11.257	بين المجموعات	التوجيه المهني
			9.016	55	495.864	داخل المجموعات	

				57	507.121	الكلية		
غير دال	0.133	2.093	17.198	2	34.396	بين المجموعات	التهيئة المهنية	
			8.215	55	451.828	داخل المجموعات		
				57	486.224	الكلية		
غير دال	0.356	1.054	91.076	2	182.153	بين المجموعات	التدريب المهني	
			86.440	55	4754.192	داخل المجموعات		
				57	4936.345	الكلية		
غير دال	0.690	0.373	7.788	2	15.577	بين المجموعات	التشغيل المهني	المجال: الأول: مراحل برامج التأهيل المهني
			20.887	55	1148.768	داخل المجموعات		
				57	1164.345	الكلية		
غير دال	0.656	0.424	7.032	2	14.064	بين المجموعات	المتابعة	
			16.576	55	911.660	داخل المجموعات		
				57	925.724	الكلية		
غير دال	0.458	0.793	332.083	2	664.166	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمجال الأول	
			418.954	55	23042.455	داخل المجموعات		
				57	23706.621	الكلية		
غير دال	0.207	1.619	24.432	2	48.865	بين المجموعات	المجال الثاني: مدى استفادة المعوقين من برامج التأهيل	
			15.093	55	830.118	داخل المجموعات		
				57	878.983	الكلية		
غير دال	0.981	0.019	1.841	2	3.682	بين المجموعات	المجال الثالث: الصعوبات التي تعيق اهداف برامج التأهيل	
			97.089	55	5339.905	داخل المجموعات		
				57	5343.586	الكلية		
غير دال	0.798	0.226	163.538	2	327.077	بين المجموعات	الدرجة الكلية	
			722.978	55	39763.768	داخل المجموعات		
				57	40090.845	الكلية		

يلاحظ من الجدول رقم (٣٣) أن جميع القيم الاحتمالية للدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية أكبر من مستوى الدلالة الافتراضي (٠.٠٥) وهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمؤهلهم العلمي على الدرجة الكلية لاستبانة تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ومجالاتها الفرعية. ويرى الباحث أيضاً أن عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي في تقييم برامج التأهيل المهني للمعوقين ، وفي تقييم درجة استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني، وفي تقييم درجة الصعوبات والمشكلات التي تواجه تحقيق أهداف التأهيل المهني، يرجع إلى أنّ تقييم هذه البرامج لا يرتبط بمؤهلات أفراد عينة الدراسة العلمية، إذ أنّ جميع العاملين في مراكز التأهيل المهني للمعوقين في محافظتي دمشق والقنيطرة بغض النظر عن المؤهل العلمي والاختصاصات التي يشغلونها بحكم هذا المؤهل ، هم مدركين تماماً لكافة شروط مراحل التأهيل المهني وصعوباتها ومشكلاتها التي تواجهها هذه المراكز بحكم احتكاكهم

الدائم بالأفراد المعوقين واطلاعهم على كافة الإمكانيات المادية والفنية المتوفرة، ومشاركتهم جميعاً بكافة عمليات التأهيل القائمة في هذه المراكز.

ثانياً- توصيات ومقترحات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج ميدانية يمكن تحديد مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تكون ذات فائدة في مجال تحسين برامج التأهيل المهني للمعوقين ومنها:

1. العمل على وضع استراتيجيات تدريبية لتطوير البرامج الخاصة بمراحل التأهيل المهني للمعوقين (التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التهيئة المهنية، التدريب المهني، التشغيل المهني، المتابعة) وتنفيذها بشكل جيد في مراكز التأهيل المهني.
2. توفير فرص عمل لتشغيل الأفراد المعوقين وذلك من خلال دعم المساهمات التي تقوم بها الحكومة والجمعيات الأهلية في رأس المال ومنح القروض لتسهيل قيام مشاريع إنتاجية خاصة بالأفراد المعوقين.
3. تذليل الصعوبات والمشكلات التي تقف خلف تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني للمعوقين في جميع مراكز التأهيل المهني في سورية.
4. وضع خطة وطنية شاملة لتحقيق الاستفادة القصوى من برامج التأهيل المهني بالنسبة للمعوقين وأسرهم والمجتمع عامة.
5. تطوير آليات لتنفيذ القوانين الخاصة بتأهيل وتشغيل المعوقين وإجبار أصحاب العمل على التقيد بالنسبة المقررة لتشغيل المعوقين.
6. تشجيع رجال الأعمال على توفير فرص عمل مناسبة للمعوقين من خلال تسهيل إجراءات تنفيذها لهم.
7. رفع كفاءة العاملين في مجال التأهيل المهني للمعوقين من خلال إخضاعهم لدورات تدريبية مستمرة من أجل إبقائهم باستمرار على أحدث التطورات في هذا المجال.
8. القيام بدراسة مشكلات التأهيل المهني للمعوقين وصعوباته وحاجاته وعلاقتها بمتغيرات الأزمة السورية الحالية في كافة المحافظات السورية.

مراجع الدراسة

- مراجع الدراسة باللغة العربية.
- مراجع الدراسة باللغة الأجنبية.

مراجع الدراسة

المراجع العربية :

١. ابن منظور ، جمال الدين محمد بن مكرم (١٩٩٦) : لسان العرب ، ط ١ ، مجلد ١٢ ، دار صادر ، بيروت ، لبنان .
٢. أبو النصر ، مدحت ، (٢٠٠٤) : تأهيل ورعاية متحدي الإعاقة ، ط ١ ، دار الشؤون الاجتماعية والعمل ، عمان ، الأردن .
٣. البطش ، محمد وليد موسى (٢٠٠٥) : ورقة مقدمة إلى مؤتمر التربية الخاصة العربي : الواقع والمأمول ، الجامعة الأردنية ، عمان ، الأردن .
٤. جبر ، خولة (٢٠٠٧) . فاعلية بناء مقياس تشخيصي لحالات التوحد على عينة سورية . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية : جامعة دمشق .
٥. جابر ، عبد الحميد جابر (٢٠٠٠) ، اتجاهات وتجارب معاصرة في تقييم أداء التلميذ والمدرس ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر .
٦. الحسيني، علي حماد(٢٠٠٤) : تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، منشورات الجمعية النسائية بجامعة أسيوط للتنمية ، أسيوط .
٧. حشروي ، محمد الصالح (١٩٩٩) : نموذج التدريس الهادف أسسه وتطبيقاته ، درار الهدى ، الجزائر .
٨. الخزندار ، ثناء هاشم نعمان (٢٠٠٠) : أثر التأهيل المهني على التوافق النفسي والاجتماعي للمعوقين في محافظات غزة ، القاهرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس .
٩. الخطيب ، جمال (١٩٩٠) : تقويم برامج التأهيل المهني من وجهة نظر المنتفعين منها ، مجلة أبحاث اليرموك ، مجلد ٧ ، العدد ١ .
١٠. الخطيب، جمال (٢٠٠١) : الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل، ط ١ ، المكتب التنفيذي، البحرين .
١١. الخطيب ، جمال ، الحديدي ، منى (٢٠٠١) : برنامج تدريب الأطفال المعوقين ، الجامعة الأردنية ، عمان .
١٢. الخطيب ، جمال ، الحديدي ، منى (٢٠٠٥) : المدخل الى التربية الخاصة ، مكتبة الفلاح ، الأردن .

مراجع الدراسة

١٣. خضير ، محمد محمود ،البيلالوي ، إيهاب عبد العزيز(٢٠٠٤): المعاقون بصرياً، الأكاديمية العربية للتربية الخاصة ، الرياض.
١٤. رفيق ،صفاء (١٤٣١هـ) : قضايا معاصرة للتربية الخاصة، مقدمة لواقع التأهيل المهني التوحيديين ، جامعة الملك سعود، السعودية .
١٥. الرنتيسي، أحمد محمد (٢٠٠٨): منظور للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتغلب على المشكلات التي تحد من التحاق المعاقين حركياً بفرص العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية الخدمة الاجتماعية ،جامعة حلوان.
١٦. الروسان ، فاروق(١٩٩٨) : قضايا ومشكلات في التربية ، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان .
١٧. الروسان، فاروق(٢٠٠٥): أساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط١، دار الفكر، عمان.
١٨. الريحاني ، سليمان (١٩٨٥) : التخلف العقلي ، المطبعة الأردنية ، عمان ،الأردن .
١٩. الزراع ، نايف عابد (٢٠٠٣): تأهيل ذوي الحاجات الخاصة ، عمان ، دار الفكر، الأردن.
٢٠. الزعمرط، يوسف(١٩٩٢): التأهيل المهني للمعوقين، ط١ ، دار المطبوعات للنشر، الأردن.
٢١. الزعمرط ، يوسف (٢٠٠٠) : التأهيل المهني للمعوقين ، ط٢ ، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن .
٢٢. الزعمرط، يوسف (٢٠٠٥): التأهيل المهني للمعوقين، ط٣ ، ار الفكر، عمان.
٢٣. سالم ، ياسر(١٩٩٩) : التأهيل المهني والاجتماعي للمعوقين برنامج التنمية الاجتماعية والأسرية ، جامعة القدس المفتوحة ، عمان ،الأردن .
٢٤. شرف ، إسماعيل (١٩٨٢) : تأهيل المعوقين ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر .
٢٥. الشمري، مشوح بن هذال الوريك (٢٠١٠): تقديم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية.
٢٦. الشناوي ، محمد (١٩٩٨) : تأهيل المعوقين وارشادهم ، مكتبة الملك فهد الوطنية ، الرياض ، السعودية.
٢٧. الشناوي، محمد محروس(٢٠٠٠): التطورات المعاصرة وتحديات المستقبل في مجال تأهيل المعوقين، مداولات المؤتمر الدولي الثاني للإعاقات والتأهيل ، مصر .

مراجع الدراسة

٢٨. الشهري، صالح بن محمد (١٩٩٣): تكلفة برامج التأهيل وعائدها بمؤسسات رعاية المعوقين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض.
٢٩. الصفدي ، عماد حمدي (٢٠٠٧) : الإعاقة الحركية والشلل الدماغي ، دار البازوري ، عمان ، الأردن.
٣٠. عبد الرحمن ، عبدالله (١٩٩٤) : سياسات الرعاية الاجتماعية في المجتمعات النامية ، الإسكندرية ، دار المعرفة الاجتماعية ، مصر .
٣١. عبد القادر ، إسماعيل (٢٠٠٤) : معايير التأهيل المهني للمعوقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية للمعوقين في الأردن ومعوقات تطبيقها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .
٣٢. عبد الهادي ، نبيل (٢٠٠١) : القياس والتقويم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن .
٣٣. عبيد، ماجدة السيد (٢٠٠٧): تأهيل المعاقين، دار صفاء للنشر، الأردن.
٣٤. عرابي ، وضاح.(٢٠٠٧) . معرفة معلمى التوحدين فى الجمهورية العربية السورية بأساليب تعديل السلوك . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية التربية : جامعة دمشق .
٣٥. عسراوي ، سحر (٢٠٠٢) : محددات قبول الأشخاص المعوقين في مراكز التأهيل المهني في محافظة عمان ودور الأخصائي الاجتماعي فيها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان .
٣٦. العنزي ، عبدالله بن صالح (٢٠٠٦) : آراء المدربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .
٣٧. عوادة ، رنا محمد (٢٠٠٦) : ورقة عمل بعنوان الإعاقة والتأهيل المجتمعي ، غزة ، فلسطين .
٣٨. الفتلاوي ، سهيلة محمد كاظم (٢٠٠٦) : المنهاج التعليمي والتدريس الفاعل ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
٣٩. فهمي، محمد سيد (٢٠٠١): واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي ، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

مراجع الدراسة

٤٠. القريوتي ، يوسف ، (١٩٩٤)، تأهيل وتشغيل المعوقين ، منظمة العمل الدولية ، جنيف .
٤١. القريوتي، يوسف؛ السرطاوي، عبد العزيز، الصمادي، جميل(١٩٩٥): المدخل إلى التربية الخاصة، الطبعة الأولى ،دار القلم ، الإمارات العربية المتحدة .
٤٢. القريوتي ، إبراهيم (٢٠٠٠) : التأهيل المهني للمعوقين سمعياً ، حول ندوة ح الاتجاهات المعاصرة للتعليم والتأهيل المهني للمعاقين سمعياً ، وزارة المعارف الأمانة العامة للتربية الخاصة بالتعاون مع اليونسكو ،الرياض.
٤٣. الكريجي ، سامح موسى محمد(٢٠٠٣): تقويم ممارسة طريقة تنظيم المجتمع بمنظمات التأهيل الاجتماعي للمعوقين وعلاقتها بتحقيق أهداف المنظمات ،القاهرة، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
٤٤. كوافحة ، تيسير مفلح (٢٠٠٥): القياس والتقييم، وأساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، ط٢، عمان، الأردن، دار المسيرة.
٤٥. محمد سعيد ، فهمي (٢٠٠٧): التأهيل المجتمعي لذوي الحاجا الخاصة ، دار الوفاء ، الإسكندرية .
٤٦. مسعود، وائل، محمد، عبد الصبور، مراد، محمد (٢٠٠٥): التأهيل الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة، ط١، الأكاديمية العربية للتربية الخاصة، الرياض.
٤٧. مسلم، علي سيد علي (٢٠٠٤): ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لتدعيم الخدمات المقدمة للمعاقين ، القاهرة، بحث منشور في المؤتمر العلمي السابع عشر، كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.
٤٨. المطر، عبد الحكيم بن جواد (٢٠٠٢): تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، البحرين.
٤٩. ملحم ، عايد محمد أحمد (٢٠٠٧) : درجة امتلاك المعاقين الملتحقين بمراكز التأهيل المهني لمهارات الحياة الانتقالية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمّان .
٥٠. منظمة العمل العربية (١٩٩٣) : تأهيل وتشغيل المعوقين، مؤتمر العمل العربي ، الدورة العشرون ، عمان ،الأردن .
٥١. المنيع، هيا عبد العزيز (١٩٩٦): كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية الخدمات الاجتماعية للبنات ،الرياض.

مراجع الدراسة

٥٢. النماس، أحمد فايز (٢٠٠٠): الخدمة الاجتماعية الطبية، دار النهضة العربية، بيروت.
٥٣. نصرالله ، عمر (٢٠٠٢): الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرهم على الأسرة والمجتمع ، دار وائل ، عمان .
٥٤. نيسان ، خالدة (٢٠٠٩) : الإعاقة السمعية من مفهوم تأهيلي ، دار أسامة ط١ ، عمان الأردن .
٥٥. هاميلتون ، كينث (١٩٨٢) : أسس التأهيل المهني (سيد مرسي ، مترجم) ، مؤسسة فرانكلين ، القاهرة ، مصر .
٥٦. وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠١٥)، الجمهورية العربية السورية ، سوريا.
٥٧. يحيى ، خولة (١٩٨٤) : التأهيل المهني للمعوقين ، واقع ومستقبل مؤسسات المعوقين في الأردن ، صندوق الملكة علياء للعمل الاجتماعي تطوعي الأردني ، عمان ، الأردن

مراجع الدراسة

المراجع الأجنبية :

1. Baxter-Holly-Carolyn(2003) : A Comparison of Diversity Training Methods on Perceptions of People With Physical Disabilities in The Workplace, Indiana-University.
2. Bitter, J., (1979), Introduction to Rehabilitation, Mosbey Company , U. s. A.
3. Colling-Kyle-K (2001): Small Business Development Centers and Vocational Rehabilitation :Opening Doors to Entrepreneurship for Propel With Disabilities, (University-of- Northern-Colorado, P:204.
4. ESCWA , (1992), Implementation of the Wrold Programe of Action Concerning Disabled persons in the Countries of the ECWA Region:UN.
5. French, Sally, (2000), Towards A social Theory of Disability and Beyond, Northampton, London, U.k
6. International Labour Office, (1989) . International Labour Standards on Vocational Rehabilitation, ILO. Geneva.
7. International Labour Office, (1985) ,Basic Principles Rehabilitation of the , ILO, Geneva.
8. Ipeson , cathrerine ,Arnold , Nansy ,L, colling , Kele (2005) : Self – employment for people with disabilities : Enhancing services through interagency linkages , Journal of Disability policy studies , Autsin : vol 15 , lss 4.

9. Jacoby , Ann : Gorry, Joame , Bakre, Epilepsia (2005) : **Employer's attitudes to employment of people with Epilepsy : still the same old story ?** , Empiclesis , series 4 , vol 46 , issue 12 .
10. James–Gloria–Morant(2002) : **An Evolution of Social Work, Physical Disabilities May Not Be Defined as having Preferential Parking** , (Union– institute and University , p:170
11. Janes, Malisea (2001), **Vocational Rehabilitation Services Administration**"Washington, DC .U. S . A.
12. Jones –jewel–Leigh(2002): **Past Employment History and Coping Responses Of Individuals With Orthopedic Disabilities Seeking Vocational Rehabilitation Services**, (Southern .llinois– University– at– Carbondale, p:133 .
13. Kessler, H. H. (1968). **The Knife is not Enough**, New York, Norton, USA.
14. Larek, Helena,(1978). **Lectures in Vocational Rehabilitation of the Handicapped in Jordan**, Social Work Institutc, Amman, Jordan.
15. Long, Nancy M. and Quellette, Sue E.(1994), **Historical Overview of Services to Traditionally Undersexed Persons Who Are Deaf**, American Rehabilitation, U. S. A.
16. Martha –Raske (2007): **The Status of Social Work and The Disability Rights Movement an Analysis of Theoretical and Political Trends**, Encyclical Research on 20th on International Scientific Conference of Social Work ,(Faculty of Social Work, Helwan University ,March.

مراجع الدراسة

17. McGuire-Kuletz-Maureen(2000): A Study of Selected Factors Affecting Vocational Rehabilitation Outcomes For Persons With Disabilities, (The-George-Washington- University, p:108 .
18. Michele . E . Capella – McDonnal (2005) : Predictors of comparative employment for blind and visually impaired consumer of vocational rehabilitation services . Jornal Of Visual Impairment & Blindness . AFB .
19. Momm, W., and Konig, A.; (1989), Community Based Rehabilitation to Community Integration, ILO, Geneva.
20. Texas Rehabilitation Commission, (2002). Vocational Rehabilitation Services for Disabilities, State of Texas, U. S. A.
21. UNICEF , (1989), The strategy on Childhood Disability Prevention and Rehabilitation, New York.
22. Weeb .Cecilia ,Anderson . Juidth (2003) : The relevance of education trining trining for therrapiests in promoting the delivery of holostic rehabilitation services for young school children with disabilities in Hong Kong .Disabilites & Rehabilitation , vol 25 , issue

ملاحق الدراسة

- الملحق (١) القانون رقم (٣٤) لعام (٢٠٠٤).
- الملحق (٢) قرار مجلس الوزراء رقم (١) م. و. لعام (٢٠١٥)
- الملحق (٣) قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة.
- الملحق (٤) استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين
في صورتها النهائية.

ملاحق البحث

الملحق رقم (١)

القانون رقم (٣٤) لعام (٢٠٠٤).

رئيس الجمهورية

بناءً على أحكام الدستور

وعلى ما أثاره مجلس الشعب في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٢/٥/١٤٢٥ هـ و ٢٩/٦/٢٠٠٤ م

الفصل الرابع

الخدمات المقدمة للأشخاص المعوقين

المادة -٩- تقدم الدولة إلى المعوقين الخدمات الآتية :

أولاً : في المجال الصحي :

- ١- تقديم الخدمات الوقائية والعلاجية مجاناً من خلال المؤسسات الصحية العامة وتحدد هذه الخدمات بقرار من وزير الصحة
- ٢- تعزيز اختصاص أقسام الطب الفيزيائي وإعادة التأهيل لتقديم الخدمات العلاجية والتأهيلية للمعوقين .
- ٣- تخصيص مركز صحي للمعالجة الفيزيائية خاص بالمعوقين على الأقل في كل محافظة لتقديم خدمات الكشف المبكر عن الإعاقة وتسجيل الأطفال المعرضين لإصابة بالإعاقة ومتابعة أوضاعهم وتقرير العلاج اللازم لهم
- ٤- منح وثيقة الفحص الطبي للمقبلين على الزواج بعد إجراء التحاليل الطبية اللازمة للخطيبين وخاصة الأقرباء وذلك من قبل أطباء معتمدين لهذا الغرض من قبل وزارة الصحة .
- ٥- تسجيل المولود حديثاً لدى دائرة الأحوال المدنية بموجب وثيقة طبية تبين قيام الطبيب بإجراء فحص شامل للمولود يتضمن الكشف المبكر عن الإعاقة .
- ٦- إحداث سجل عام للإعاقة في مركز دعم القرار في وزارة الصحة بالتعاون مع المكتب المركزي للإحصاء لتكوين قاعدة بيانات حول الإعاقة في الجمهورية العربية السورية

ثانياً : في مجال التربية والتعليم العالي والرياضة :

ملاحق البحث

- ١- الاهتمام بتربية الأطفال المعوقين في مرحلة الطفولة المبكرة .
- ٢- توفير التعليم الأساسي للمعوقين جسدياً في سن المدرسة سواء التعليم النظامي أو في المعاهد وفق أسس تحدد بالتنسيق بين الوزارة ووزارة التربية
- ٣- منح لاب الجامعات من المعوقين جسدياً والصحية أولوية القبول في المدن الجامعية
- ٤- إحداث تخصصات في المؤسسات التعليمية والصحية في مجالات الإعاقة الجسمية والعقلية بما يضمن إعداد كوادر متخصصة لهذا الغرض
- ٥- توفير ما يلزم لممارسة المعوقين الأنشطة الرياضية ، وتشجيع رياضة المعوقين جسدياً ضمن المدارس والمعاهد
- ٦- تخصيص عدد من المقاعد للمعوقين جسدياً في بعض كليات العلوم الإنسانية في الجامعات السورية للنفاضل عليها بشكل خاص بمعزل عن الحد الأدنى لمجموع الدرجات المطلوب سنوياً لهذه الكليات .

ثالثاً : في مجال التأهيل والعمل :

- ١- يمنح المعوق جسدياً أفضلية للاستفادة من القروض التي تمنحها الهيئة العامة لمكافحة البالة وأنشطتها ويعفى من الرسوم والضرائب المترتبة على تأسيس هذه المشاريع التي تمنح هذه القروض من أجلها .
- ٢- يجوز للوزارة التعاقد مع الجمعيات لتنفيذ مشاريع مشتركة لتأهيل المعوقين وتحدد شروط الشركة بقرار يصدر عن الوزير
- ٣- يستفيد صاحب العمل في القاع الخاص ممن يشغل معوقين زيادة على النسبة المحددة لتشغيل المعوقين في القوانين والأنظمة النفاذة من حسم على ضريبة الدخل وذلك بمقدار الحد الأدنى للأجر عن كل معوق يشغله لديه زيادة عن تلك النسبة ، شريطة حصول صاحب العمل على بيان يثبت ذلك من الوزارة

رابعاً : في مجال توفير البيئة المؤهلة :

- ١- تراعي وحدات الإدارة المحلية عند منح أي ترخيص لبناء جديد حكومي أو خاص التقيد بالمعايير والشروط والمواصفات الفنية والهندسية والمعمارية الواجب توفرها في المباني والمرافق العامة الجديدة (أرصفة - طرق - حدائق) وما أمكن من المباني

ملاحق البحث

- والمرافق القديمة ، بما لا يمس ٥% من قيمتها الأساسية لكي تلبى احتياجات المعوقين وحركتهم
- ٢- توفير أجهزة ومعدات ومرافق اتصالات عامة ما أمكن ذلك لتتلاءم واحتياجات المعاقين جسماً ومنحهم الأولوية في الحصول على وسائل الاتصال المختلفة
- ٣- يجوز تخصيص أراض من أملاك الدولة والوحدات الإدارية مجاناً لإحداث المعاهد من قبل الوزارة والجمعيات .
- ٤- يخصص في وسائل النقل العامة الجماعية مقاعد قريبة من الأبواب ويلصق عليها الشعار الخاص بالمعوقين

خامساً : في مجال الإعلام والتوعية :

- ١- تتولى وزارة الإعلام من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة وبالتعاون مع الوزارة تقديم برامج التوعية في المجالين الآتيين :
- التعرف بالإعاقة وأنواعها وأسبابها وكيفية اكتشافها والوقاية منها والحد من تفاقمها .
 - التعرف بحقوق المعوقين واحتياجاتهم والخدمات الواجب تقديمها لهم ، وبقدراتهم على الإسهام في بناء المجتمع .
- ٢- تقوم وزارة الإعلام بتخصيص نافذة تليفزيونية للصم في البرامج العامة ، وتشجع دور النشر العامة والخاصة على إصدار وسائل تعليمية وتنقيفية للمعوقين

سادساً : في مجال الإعفاءات والخدمات :

- ١- تعفى من جميع الرسوم الجمركية مستوردات الأجهزة الخاصة حصراً بالاستخدام الشخصي للمعوق ، وتحدد هذه الأجهزة بقرار من رئيس مجلس الوزراء بناءً على اقتراح الوزير
- ٢- يعفى المعوق من رسم الطابع في جميع معاملاته الشخصية مع الجهات العامة
- ٣- يعفى المعوق من رسم دخول الأماكن العامة الأثرية والثقافية
- ٤- يجوز صرف إعانات مالية للأسرة الفقيرة التي تتولى رعاية المعوقين شلل دماغي ويحدد مقدار الإعاقة بقرار من الوزير بعد موافقة وزير المالية
- ٥- تعفى مشاريع الجمعيات التي يتبرع المهندسون بتنفيذها مجاناً من الرسوم والأتعاب الهندسية
- يمنح المعوق ومرافقه وفق نوع الإعاقة وما يرد في باقة المعوق تخفيضاً بنسبة ٥٠% في وسائل

ملاحق البحث

النقل العامة الجماعية البرية والبحرية والجوية

ملاحق البحث

الملحق رقم (٢)

قرار مجلس الوزراء رقم (١) م.و. لعام (٢٠١٥)

الجمهورية العربية السورية

رئاسة مجلس الوزراء

قرار رقم (١) م.و.

مجلس الوزراء

بناءً على أحكام المرسوم التشريعي رقم /٤٠/ لعام ٢٠٠٥

وعلى أحكام الفقرة /ثانياً/ من المادة /٧/ من القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤

وعلى المرسوم التشريعي رقم /١٥/ لعام ٢٠١٣ المتضمن إحداث وزارة العمل

وعلى المرسوم رقم ٢٧٣ لعام ٢٠١٤

وعلى اقتراح السيد وزير العمل بكتابة رقم ت د /٤٣/١/١٠ تاريخ ٢٠١٥/١/١٠

وعلى ما تقرر في جلسة مجلس الوزراء المنعقدة بتاريخ ٢٠١٥/١/٦

يقرر ما يلي :

المادة (١) - يقصد بالشخص المعوق في مجال تطبيق حكم الفقرة /ثانياً/ من المادة /٧/ من القانون الأساسي للعاملين بالدولة رقم /٥٠/ لعام ٢٠٠٤ . كل شخص ذي إعاقة يحمل بطاقة معوق صادرة عن مديرية الشؤون الاجتماعية المختصة استناداً إلى :

أ - التصنيف الوطني للإعاقة المعتمد أصولاً .

ب - تقرير اللجنة المركزية للمعوقين في الحالات المعروضة على اللجنة وغير الواردة في التصنيف الوطني للإعاقة

ملاحق البحث

المادة (٢) - يشترط لتعيين الشخص المعوق :

- ١- في وظائف الفئات الأولى والثانية والثالثة : أن يكون حائزاً المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في هذه الفئات .
 - ٢- في وظيفة الفئة الرابعة : أن يكون حائزاً المؤهل العلمي المطلوب للتعيين في هذه الفئة ومؤهلاً تأهيلاً عملياً من أحد المعاهد المعتمدة من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية ، أو المعاهد التابعة للجهات العامة الأخرى المرخصة أصولاً .
 - ٣- في وظيفة الفئة الخامسة : أن يكون حاصلاً على بطاقة الإعاقة وبموجب عقود سنوية
- المادة (٣) - تلتزم الجهات العامة بتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك ضمن نسبة لا تتجاوز ٤% من الوظائف الواردة في ملاكاتها.

ملاحق البحث

الملحق رقم (٣)

قائمة بأسماء السادة المحكمين لأداة الدراسة

م	الاسم	الاختصاص العام والدقيق	الوظيفة	المكان
1	د. عزيزة رحمة*	الإحصاء في التربية وعلم النفس	أستاذ مساعد في قسم القياس والتقويم	جامعة دمشق
2	د. دانيا القدسي**	تربية خاصة	أستاذ مساعد في قسم التربية الخاصة	جامعة دمشق
3	د. رجاء عواد**	تربية خاصة	مدرسة في قسم التربية الخاصة	جامعة دمشق
4	د. رنا قوشحة**	القياس والتقويم (قياس قدرات عقلية)	مدرسة في قسم القياس والتقويم	جامعة دمشق
5	د. آزار عبد اللطيف**	تربية خاصة	مدرس في قسم التربية الخاصة	جامعة دمشق
6	د. عزيزة رحمة*	الإحصاء في التربية وعلم النفس	أستاذ مساعد في قسم القياس والتقويم	جامعة دمشق
7	د. انتصار مقلد	تربية خاصة	مدرس في قسم التربية الخاصة	جامعة دمشق
8	أ. سهام عباس	تربية خاصة	رئيسة قسم التأهيل والتدريب في المنظمة السورية للمعوقين آمال	المنظمة السورية للمعوقين آمال
9	د. عدنان سكر	تربية خاصة	اختصاصي توحيد	المنظمة السورية للمعوقين آمال
10	أ.باسمة الشاهين	تربية خاصة	أخصائية توحيد	المنظمة السورية للمعوقين آمال

ملاحق البحث

الملحق رقم (٤)

استبانة تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم.....

أخي العامل المحترم :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

أفيدكم أنني أقوم بدراسة بعنوان (تقويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها) ، لمعرفة مدى فعالية تلك البرامج بهدف الإسهام في تحسينها وتطويرها ، وتأتي هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الخاصة ، كلية التربية جامعة دمشق .

وحيث أنكم أحد المدربين ببرامج التأهيل المهني ،فإنني آمل التكرم بتعبئة الاستبانة المرفقة بجميع فقراتها وإعطائها جزءاً من وقتكم ،وذلك لما لإجاباتكم من أهمية تعتمد عليها نتائج هذه الدراسة، علماً أنّ المعلومات التي ستقدمونها ستعامل بسريّة تامّة ،ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. شاكراً لكم على حسن تعاونكم مسبقاً.....والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الباحث

ملاحق البحث

أولاً : المعلومات الأولية :

اسم المركز الذي تعمل فيه : برزة القنيطرة

الجنس : ذكر أنثى

المؤهل العلمي : أساسي ثانوي معهد جامعي أو أكثر

المرتبة الوظيفية :

عدد سنوات الخبرة :.....أقل من (٥) سنوات أكثر من (٥) سنوات

عدد الدورات التدريبية التي أجريتها :

ثانياً : مراحل برامج التأهيل المهني

١- التقييم المهني		موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
١	يتوافر أشخاص مدربين ومؤهلين للقيام بعملية التقييم			
٢	تتوافر أدوات التقييم الاجتماعية المناسبة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في المركز			
٣	يتم تقييم المشكلات النفسية التي يعاني منها الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة قبل البدء بتدريبهم			
٤	يتم تقييم الخبرات التعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة لتحديد مهاراتهم الأكاديمية			
5	تُقيم القدرات والخصائص النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة داخل المركز			

ملاحق البحث

			يتم تقييم ميول واهتمامات الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المهنية قبل التدريب	6
			تُقيم حاجات سوق العمل بشكل مستمر لتحديد المهن المطلوبة في سوق العمل	7
			تُقيم أماكن التدريب المناسبة خارج المركز لتدريب الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة فيها	8
			تقيم حاجات أسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل الفريق المختص	9
			تُقيم الحالة الجسمية والصحية لذوي الاحتياجات الخاصة داخل المركز	10
٢- التوجيه والإرشاد المهني				
			يتضمن فريق العمل مختص في التوجيه مهني	١١
			تتفق المهنة التي يتدرب عليها ذوي الاحتياجات الخاصة مع سوق العمل	١٢
			يدرّب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي يرغبون بها	١٣
			يُوجّه الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي تناسب قدراتهم	١٤
			يُوجّه الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لاكتساب المهنة التي تناسب سوق العمل	١٥
			يُزود الأفراد بمعلومات تفصيلية عن العمل الذي يناسب قدراتهم ليتمكنون من اختياره	١٦
			يشارك الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في اتخاذ قرار اختيار المهنة التي سيتدربون عليها	١٧

ملاحق البحث

			يشارك أهالي الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في اتخاذ قرار اختيار المهنة التي سيتدرّب عليها أبنائهم	١٨
<u>٣- التهيئة المهنية</u>				
			يتضمن فريق العمل مختص تهيئة مهنية	١٩
			تتوافر برامج التهيئة المهنية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٠
			تُتمى المهارات المهنية الأولية للمهن الخاصة بكل فرد معوق	٢١
			تُتمى المهارات المهنية عادات العمل السليمة لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٢
			تُتمى مهارات المحافظة على أدوات العمل وتنظيمها لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٣
			يزوّد الأهالي بمعلومات عن المهن المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٤
			يتم العمل على إكساب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة اللياقة البدنية المناسبة للمهنة	٢٥
			يُنمى حب العمل لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٦
<u>٤- التدريب المهني</u>				
			يوجد فريق عمل مدرّب على التعامل مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٢٧
			يرتبط ذوي الاحتياجات الخاصة بعلاقات جيدة مع المدربين	٢٨

ملاحق البحث

			توضع برامج التدريب بناء على أسس علمية معاصرة	٢٩
			يتعاون المدرب مع فريق العمل لضمان نجاح عملية التدريب	٣٠
			تُراعى سهولة الحركة والتنقل داخل المركز	٣١
			يساعد التدريب على تزويد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالخبرات الكافية للعمل	٣٢
			يشترك الأهالي بتدريب أبنائهم ذوي الاحتياجات الخاصة	٣٣
			يستمر تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة طيلة أيام الأسبوع	٣٤
			يُدرَّب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على استخدام الأجهزة التعويضية أثناء التدريب المهني	٣٥
			يُدرَّب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في مواقع العمل الفعلية وعلى معداتهم وفي جميع ظروفهم	٣٦
			يُتاح للمتدرب فرصة التدريب مع مراعاة شروط السلامة اللازمة	٣٧
			تُراعى الشروط الصحية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المركز	٣٨
			تُراعى خصائص الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة أثناء فترة التدريب	٣٩
			تتوافر الظروف البيئية المناسبة للتدريب كـ (الإضاءة، البعد عن الضوضاء ، المساحة)	٤٠
			تُعدّل برامج التدريب بناء على نتائجها	٤١

ملاحق البحث

			يتوافر في المركز جميع الأجهزة والأدوات اللازمة للتدريب	٤٢
			يتم تدريب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في منازلهم	٤٣
			يوجد منسق إداري لتنظيم العلاقة بين أعضاء فريق العمل وأسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٤٤
			تُشارك أسر الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في تدريب أبنائهم	٤٥
<u>٥- مجال التشغيل</u>				
			يتضمّن فريق العمل في المركز مختص تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٤٦
			تؤمّن برامج التشغيل فرص عمل مناسبة للخريجين من المركز	٤٧
			يُنسّق مختص التشغيل مع أصحاب المصانع والمؤسسات بشكل مستمر	٤٨
			تشمل برامج التشغيل كافة مجالات العمل في سوق العمل	٤٩
			تُعرّف برامج التشغيل المجتمع المحلي بإمكانات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الحقيقية	٥٠
			تُجري برامج التشغيل دراسات حول أماكن العمل المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع المحلي	٥١
			توجد برامج لمتابعة تطوّر المهن في السوق	٥٢

ملاحق البحث

			تُساعد برامج التشغيل على تعديل الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل نحو الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة	٥٣
			تساهم برامج التشغيل في توعية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم في أماكن العمل	٥٤
			تُساعد برامج التشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على اتخاذ القرار باختيار مكان العمل المناسب لهم	٥٥
<u>٦- مجال المتابعة</u>				
			يتضمن فريق العمل في المركز مختص لمتابعة الخريجين	٥٦
			تتم متابعة الخريجين في أماكن عملهم بشكل مستمر	٥٧
			يتم إعادة تدريب الخريجين في نفس مجالهم مع التوسع في مجال تخصصهم	٥٨
			يُقدّم الدعم النفسي والاجتماعي للخريجين في أماكن عملهم	٥٩
			يُدافع المركز عن حقوق الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في أماكن عملهم	٦٠
			يُساعد المركز الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالتغلب على الصعوبات التي تواجههم أثناء العمل	٦١
			يتابع المركز الإشراف على شروط العمل الصحية المناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في أماكن عملهم	٦٢
			توجد برامج لمتابعة تطوّر المهن في السوق	٦٣

ملاحق البحث

ثالثاً : مدى استفادة المعوقين والمجتمع من برامج التأهيل المهني

الرقم	العبارة	موافق	موافق الى حد ما	غير موافق
٦٤	يكتسب الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة مهنة مناسبة لهم بفضل البرامج المقدمة لهم			
٦٥	تُثَمِّي المراكز قدرات ومهارات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للحصول على عمل			
٦٦	تؤمّن المراكز فرص عمل مناسبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للحصول على عمل			
٦٧	تُغَيِّر البرامج اتجاهات أفراد المجتمع نحو تشغيل الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة			
٦٨	تُساهم البرامج في توعية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بحقوقهم المهنية			
٦٩	تُساهم البرامج في السعي لسن القوانين التشريعية اللازمة لحماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة مهنياً			
٧٠	تُفَعِّل المراكز مشاركة الأهالي في تنمية مهارات أبنائهم المهنية			
٧١	تُفَعِّل مراكز التأهيل دور الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في التنمية الاقتصادية لبلدهم			

رابعاً : الصعوبات والمشكلات التي تعيق تحقيق أهداف برامج التأهيل المهني

الرقم	العبارة	موفق	موافق الى حد ما	غير موافق
٧٢	إعاقة الشخص نفسه			
٧٣	ضعف المكافآت المقدمة للمعوقين المتدربين			
٧٤	كثرة غياب المعوق عن التدريب			

ملاحق البحث

			الحماية الزائدة من قبل أهالي الأفراد المعوقين مما يؤثر على تدريبهم وتأهيلهم	٧٥
			تقادم الأجهزة والآلات التي يتدرب عليها المعوق	٧٦
			صعوبة توفر المواصلات من وإلى المركز	٧٧
			صعوبة نقل المعوقين إلى أماكن عملهم	٧٨
			موقع المركز وتواجده ضمن منطقة مزدحمة مرورياً	٧٩
			تعدد فئات الإعاقة الموجودة داخل المركز	٨٠
			عدم إلمام بعض المدربين ببعض الأساليب الخاصة للتعامل مع المعوق	٨١
			نقص الكوادر البشرية المدربة لتأهيل الأفراد المعوقين	٨٢
			عدم مناسبة المبنى المعد لهذه الغاية	٨٣
			النظام الداخلي للمبنى غير مناسب	٨٤
			قلة الإمكانيات المادية	٨٥
			عدم توافر برامج التهيئة المهنية المناسبة	٨٦
			عدم توفر التقويم والتشخيص المناسب لتحديد برنامج التأهيل الملائم	٨٧
			عدم توفر برامج وخطط مهنية مناسبة للأفراد المعوقين	٨٨
			عدم توفر البرامج التعليمية المناسبة	٨٩
			قلة الدورات الداخلية لرفع كفاءة المدربين	٩٠
			قلة الدورات الخارجية لرفع كفاءة المدربين	٩١
			عدم وجود متابعة إدارية مناسبة	٩٢
			قلة الحوافز التشجيعية للعاملين من مدربين وأخصائيين وغيرهم	٩٣
			مواجهة الأفراد المعوقين معارضة من قبل أصحاب العمل لتشغيلهم	٩٤

ملاحق البحث

			معارضة العمال العاديين قبول العمال المعوقين في نفس المكان	٩٥
			عدم إصدار القوانين والتشريعات اللازمة لتشغيل المعوقين	٩٦
			عدم قدرة فريق العمل على إقامة علاقة إيجابية مع أسر الأفراد المعوقين	٩٧
			جهل الأسرة بقدرة أبنائهم المهنية	٩٨
			جهل الأسرة بأهمية ودور مراكز التأهيل المهني بتدريب أبنائهم	٩٩

أية صعوبات أخرى

أذكرها.....
.....
.....