



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgjournals.ekb.eg>
المجلد يناير 2023م



الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. دراسة نوعية

Professional experiences of Individuals with Intellectual Disabilities. Qualitative Study

إعداد

د/هاني عطية الجهني

أستاذ التربية الخاصة المساعد
كلية التربية - جامعة الطائف

أ/عبدالمحسن سعد العصيمي

معلم التربية الفكرية – وزارة
التعليم - المملكة العربية
السعودية

المجلد يناير 2023م

ملخص البحث:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف محاولة الاكتشاف عن طبيعة تلك الخبرات والتعرف على التحديات في تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف واعتمدت الدراسة على المنهج النوعي باستخدام طريقة دراسة الظواهر. وتكونت عينة الدراسة من ستة مشاركين منهم: ثلاثة أفراد من ذوي الإعاقة متوسط أعمارهم 22 عاماً جميعهم على رأس العمل في وظائف مختلفة ومصنفين من ضمن الإعاقة الفكرية البسيطة. وثلاثة من أولياء أمور، واستخدمت الدراسة المقابلة الفردية شبه المقننة أداة لجمع البيانات. وقام الباحثان باستخدام تحليل المحتوى في التعرف على الرموز والموضوعات المحورية للمقابلات.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: واقع الإعداد المهني وعدم وجود أي دور مؤثر للمرحلة الثانوية في التأهيل للعمل. وأيضاً، وصمة مسمى الشهادة الفكرية غير المعترف بها لأصحاب العمل حيث إنها تمثل عائقاً في الحصول على فرصة العمل المناسبة أيضاً. وكذلك، عدم وجود تدريب بعد المرحلة الثانوية أو اثناء العمل للتطوير من قدرات هذه الفئة. وأشارت النتائج الى وجود الرغبة القوية لدى المشاركين كالاستقلال وبناء الاسرة كدوافع للبحث عن العمل. بالإضافة، اضافة العمل وممارسة المهنة للمشاركين الشعور بالإنجاز والاعتماد على الذات. وأخيراً، أشار المشاركون الى عدم وجود حوافز وظيفية كالتأمين الطبي او بدل السكن

هذا وقد أوصت الدراسة بإجراء مراجعات وإعادة تخطيط المناهج في التربية الفكرية لتعزيز المهارات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بما يحقق لهم الحصول على الاعمال بشكل أفضل. كذلك، لا يقتصر الاعداد المهني للأفراد ذوي الإعاقة على مدارس التعليم العام بل أيضاً المعاهد المهنية وكليات التقنية يجدر بها المبادرة للعمل على تدريب هذه الفئة. وأخيراً، يتوجب على الجهات ذات العلاقة النظر الى الافراد ذوي الإعاقة بأنهم جزء مهم من القوى البشرية العاملة والتي تدعم النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية بناءً على الرؤية الطموحة 2030.

الكلمات المفتاحية: الخبرات المهنية- الإعاقة الفكرية



Abstract:

This study aimed to identify the professional experiences of individuals with intellectual disabilities in the city of Taif to discover the nature of those experiences and to identify the challenges in employing people with intellectual disabilities in the city. The study adopted the qualitative approach using the phenomenological method. The study sample consisted of six participants, including: three individuals with intellectual disabilities and three parents. The study used a semi-structured individual interview as a data collection tool. The researchers used content analysis to identify the codes and themes.

The study's results include: the reality of vocational preparation and the absence of influential role for the secondary schools in training for work. Also, the unrecognized stigma of the high school intellectual certificate for employers as it represents an obstacle to obtaining the right job opportunity as well. Also, there is no post-secondary or on-the-job training to develop the capabilities of this individuals. The results indicated that the participants had a strong desire, such as independence and family building, as motives for searching for work. In addition, working gave participants a sense of achievement and self-reliance. Finally, the participants indicated that there are no job incentives, such as medical insurance or housing allowance.

The study recommended conducting reviews and re-planning curricula in intellectual education to enhance the professional skills of individuals with intellectual disabilities in order to achieve a better job access. Likewise, vocational preparation for persons with disabilities is not limited to general education schools, but also vocational institutes and technical colleges should take the initiative to work on training this category. Finally, the relevant authorities should consider individuals with disabilities as an important part of the workforce that supports economic growth in the Kingdom of Saudi Arabia based on the ambitious vision 2030.

Keywords: Professional Experiences- Intellectual Disabilities.

مقدمة الدراسة

يعتبر العمل والحصول على وظيفة واحدا من الاهداف الرئيسية للأفراد ذوي الإعاقة العقلية بحيث تحقق تلك الاعمال الكثير من النتائج الإيجابية على مستوى الجانب النفسي تشمل جودة حياة أفضل، إقامة علاقات اجتماعية، والشعور بالإنجاز (Test et al., 2006;Howarh et al., 2000). ويعد الحصول على التأهيل المهني والانخراط في صفوف القوة العاملة من حقوق ذوي الإعاقة المحفوظة في قوانين الأمم المتحدة لحقوق ذوي الإعاقة (Parmenter,2011) ونظام رعاية ذوي الإعاقة الصادر عام 1421 في المملكة العربية والذي نص على تاهيل وتدريب ذوي الإعاقة وتوظيفهم بما يناسب حالتهم وقدراتهم (نظام رعاية المعوقين, 2000).

ويعتبر تشغيل ذوي الاعاقة هو الهدف الأسمى والنتائج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني، الذي يتناسب مع قدراته وإمكانياته، واستخدام مهارته أفضل استخدام، ولذلك تعد عملية التأهيل المهني ضرورة ملحة واستكمالاً لعمليات التعلم والتدريب لحصولهم على فرص عمل يضمن له مستوى مناسب من المعيشة والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى أنه يحقق له الاندماج في مختلف مناحي الحياة، ويساعده على تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم (هوساوي، 2015).

ويعتبر ذوي الإعاقة بمختلف فئاتهم ثروة بشرية يتوجب تنميتها وتدريبها وتأهيلها ووضعهم في الاعتبار عند وضع الخطط التنموية الاقتصادية والاجتماعية، فذوي الاعاقة مهما اشتدت إعاقتهم فانهم يملكون القدرة على التعلم والتطور والتفاعل مع المجتمع بشكل عام، لذلك لابد من العمل على تطوير ما لديهم من قدرات في مجالات العمل والتعلم الدمج الاجتماعي (أبو غنيمة، 2011).

وتعد خدمات التأهيل المقدمة لذوي الاعاقة عاملا رئيسيا في تشكيل شخصياتهم وتعامل المجتمع معهم، وبالتالي ينعكس ذلك بشكل مباشر على شخصية ذا الاعاقة ومدى تقبله الشخصي والاجتماعي وتقديره لذاته، كذلك، تؤثر البرامج التأهيلية بحسب جودتها على نمط البرامج المختلفة للمعاقين إيجاباً او سلباً (هوساوي، 2015).

ويهدف التأهيل المهني إلى تحويل ذوي الإعاقة الفكرية من طاقات مستهلكة إلى طاقات منتجة، ويتم ذلك من خلال تدريبهم على وظائف وحرف تناسب قدراتهم وتحقق الجودة المهنية لهم بتعليمهم بعض المهارات اليدوية وإكسابهم الخبرات الفنية المناسبة لطبيعة إعاقتهم واستعداداتهم والتي تمكنهم بعد ذلك من ممارسة بعض الحرف أو المهن في المصانع أو المؤسسات مما يساعدهم على الشعور بقيمتهم وفاعليتهم وينمي ذواتهم وإحساسهم بالرضا، ويؤدي ذلك إلى الكفاية الاقتصادية الذاتية والمساهمة في الإنتاج وزيادة الدخل القومي في المجتمع، بالإضافة إلى أن عملية التأهيل المهني تخفف من مشكلات تلك الفئة وتخلصهم من التوترات الداخلية والضغط الخارجية والآثار النفسية والاجتماعية المترتبة عليها (آدم وجبريل، 2021).

كما أثبتت العديد من الدراسات السابقة أنه يمكن مساعدة الطفل المعاق فكرياً على إكسابه العديد من المهارات المهنية تؤهله على الاستقلال بنفسه ويقلص من اعتماديته على الآخرين، وبالتالي يحصل التقدير والاحترام من قبل افراد المجتمع مما يزوده بالإمكانات لموجهة تحديات الحياة المختلفة (حمادي، 2016).

يحتاج الافراد ذوي الإعاقة الفكرية الى المهارات المهنية المختلفة لتحقيق التكيف الذاتي والمجتمعي، مما يزودهم بمهارة حل المشكلات اليومية التصرف الصحيح في مواقف الحياة المختلفة، حيث تعتبر تلك المهارات متداخلة بالبيئة التي يعيش فيها الفرد بواسطة مجموعة من النشاطات والتطبيقات العملية تساهم في بناء شخصيته، بالصورة التي تؤهله لتحمل المسؤوليات والتفاعل مع الحياة اليومية بإيجابية مما يحقق الرضا النفسي والاستقلال عن الآخرين (مصطفى، 2005).

وحيث إن الأفراد المعاقين فكرياً إذا تلقوا تدريباً جيداً على أعمال تناسب قدراتهم وإمكاناتهم المحدودة فإن ذلك يساعد على اكتساب الخبرات والمهارات الاجتماعية والعملية تعينهم على مواجهة الحياة الاجتماعية والعيش في جماعة والقيام بدور فعال داخل هذه الجماعة، ويتحقق له التكيف والتفاعل مع البيئة الاجتماعية من حوله (سوالمة، 2020).

كما تشارك برامج الاعداد المهني على الاستقرار النفسي والاجتماعي والاستقلال الاقتصادي بدلا من الاعتماد على الاخرين والبحث عن الشفقة والإحسان منهم. ويتعاطف شعور الخوف والقلق لدى أولياء الأمور بمدينة الطائف على مستقبل أبنائهم في العمل والتشغيل وكيفية الحصول على عمل ومستوى أدائه في العمل ومدى استمرارية هذا العمل.

وبالرغم من أهمية العمل في حياة ذوي الإعاقة الفكرية وغيرهم من فئات الإعاقة إلا أن هؤلاء الأفراد يواجهون معدل بطالة أعلى من أقرانهم العاديين على مستوى العالم (Vornholt et al., 2018). وبحسب تقارير منظمة الصحة العالمية تعتبر معدلات الفقر عالية بين الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية خصوصا والإعاقة بشكل العام (WHO, 2011). وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تقديم كافة الخدمات المختلفة لذوي الإعاقة بصفة عامة، والاهتمام بعملية التأهيل المهني بصفة خاصة، إلا أن هذه الخدمات لا زالت تعاني من وجود معوقات مما يؤثر كثيراً على عدم الاستفادة من تلك القدرات المتوفرة لدى هؤلاء المعاقين. ولكن، ولانخفاض معدل اعمار القوة العاملة، في أوروبا مثلاً، يعاد الاهتمام مجدداً بفئة ذوي الإعاقة كمصدر مهم في الموارد البشرية في قطاعي الاعمال الحكومي والخاص (Vornholt et al., 2018).

مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية العمل في إعداد شخصية الافراد ذوي الإعاقة الفكرية وارشادهم للممارسة ادوارهم في الحياة كبقية افراد المجتمع حيث تعد هذه الفئة إحدى فئات المجتمع والتي يمكنها المساهمة والمشاركة في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي للمملكة العربية السعودية. وعلى الرغم من أهمية العمل والتوظيف في مجال ذوي الإعاقة، إلا ان هناك قلة في الأبحاث التي تناولت قضية العمل والتشغيل في البحث العلمي على مستوى المملكة سواءً بطريقة كمية او نوعية. بالإضافة، الى الحاجة العلمية الهامة لتغطية جانب مهم في حياة ذوي الإعاقة الفكرية في أماكن العمل ومناقشة التحديات والفوائد المترتبة على هذا العمل. كذلك، خبرات وتجارب ذوي الإعاقة أنفسهم في الشرح والتحدث عن

قضاياهم تعتبر امرا لم يأخذ حقه الكافي في الأبحاث على مستوى المملكة العربية السعودية.

بالإضافة, لاحظ الباحثان وجود قلق وخوف شديد من قبل الافراد ذوي الإعاقة الفكرية و أولياء الأمور على مستقبل الابن ذا الإعاقة الفكرية في العمل والتشغيل حيث يرى الكثير من الأسر أن الابن شخص عاجز لا يستطيع الاعتماد على نفسه في اكتساب سبل العيش بسبب قدراته العقلية المحدودة فهو يحتاج دائما إلى من يقدم له الرعاية، وفي حاجة مستمرة إلى من ينفق عليه، كما أكدت العديد من الدراسات السابقة مثل دراسة (أبو السعود، 2014) على وجود خوف وقلق على المستقبل المهني والاجتماعي لأبنائهم المعاقين فكرياً، كما تؤكد دراسة (Azeem et al, 2013) على أن أسر المعاقين فكرياً يعانون من القلق والاكتئاب ولديهم شعور بخيبة الأمل تجاه المستقبل المهني لابنهم المعاق فكرياً.

ومن ثم تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف من حيث البحث عن العمل ومستوى أداء أبنائهم في العمل، وخبراتهم في التحديات والفوائد المترتبة على العمل، حيث أظهرت الدراسات الفوائد المترتبة على ممارسة مهنة على الاستقرار الاجتماعي والنفسي والاستقلال المالي.

تساؤلات الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة على تساؤل رئيسي هو:

كيف يصف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وأولياء أمورهم تجاربهم المهنية في الوظائف التي عملوا فيها؟

ويتفرع من هذا التساؤل سؤالين وذلك على النحو التالي:

1. ما التحديات والمعوقات التي تواجه الافراد ذوي الإعاقة الفكرية في المجال

المهني من وجهة نظر الافراد ذوي الإعاقة واولياء امورهم؟

2. ماهي فوائد العمل ومزاياه التي تحقق للأفراد الموظفين من ذوي الإعاقة الفكرية

من وجهة نظر الافراد ذوي الإعاقة واولياء امورهم؟

أهداف الدراسة:

يمكن تحديد الهدف العام للبحث من خلال ما يلي:
التعرف على الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف. ويتفرع من هذا الهدف عدة أهداف فرعية:

1. التعرف على التحديات التي تحول دون تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف.

2. التعرف على الفوائد والمزايا في تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف.

أهمية الدراسة:

تقدم الدراسة صورة مفصلة لخبرات الافراد ذوي الإعاقة الفكرية ومشاركة أصواتهم في قضية هامة وهي العمل والتوظيف شارحة بعض الجوانب المفصلية كالتأهيل المهني في المرحلة الثانوية والتحديات المهنية وأيضاً فوائد العمل. كذلك، تنبع أهمية الدراسة كونها تساهم في تعريف صناع القرار على التحديات المهنية من وجهة نظر الافراد ذوي الإعاقة الفكرية وأولياء الأمور بخصوص الاعداد المهني في مراحل المختلفة والاستفادة المتحققة منه للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية و آراء الطلاب نحو التدريب المقدم. أيضاً، تساعد نتائج هذه الدراسة وتوصياتها المسؤولين في اتخاذ القرارات الكفيلة بالنهوض بواقع التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية ووضع السياسات والأنظمة التي تطور مجال التوظيف والتأهيل المهني ورفع جودة التدريب ونتائجه الإيجابية على المتدربين. بالإضافة، تفتح هذه الدراسة الباب أمام مزيد من البحث في مجال التأهيل والتدريب المهني والاستفادة من نتائج هذه الأبحاث والدراسات المستقبلية.

مصطلحات الدراسة:

الخبرات المهنية:

تعرف الخبرات المهنية إجرائياً: بأنها المدة الزمنية التي يقضيها الفرد في ممارسة نشاطا مهنيا محدد بزمان ووقت ويتقاضى عليه اجرا شهريا متفق عليه بين الموظف وصاحب العمل.

تعريف الإعاقة الفكرية:

▪ تعرف الجمعية الامريكية للإعاقات النمائية (2020) الاعاقة الفكرية بانها: هو إعاقة او حالة تتميز بمحدودية واضحة في كل من الوظائف الفكرية والسلوك التكيفي، والتي تغطي العديد من المهارات الاجتماعية اليومية والعملية تنشأ هذه الإعاقة قبل سن 22.

الحدود:

- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (6) مشاركين منهم (3) من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، و(3) من أولياء الأمور.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة بمدينة الطائف.
- الحدود الزمانية: سوف يتم تطبيق هذه الدراسة في العام الجامعي

2022/2021-1444/1443م

بالإضافة، تم اخذ العينة بشكل عرضي في عدد صغير من الحالات. وبالرغم ان المنهج النوعي لا يعطي اعتباراً ذا قيمة لعدد العينة الا انه مهم جدا اخذ ذلك في الحسبان عند تفسير النتائج او محاولة تعميمها. أيضا ينصح باختبار هذه البيانات والنتائج المتحصلة من المقابلات حول قضية الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة في أبحاث قادمة مستقبلية.
الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: الإطار النظري للدراسة:

البعد الأول: الإعاقة الفكرية:

تعرف الإعاقة الفكرية حسب الجمعية الامريكية للإعاقات الفكرية والنمائية بأنها: قصور واضح في الأداء الفكري يصاحبه قصور في السلوك التكيفي الذي يتضح في العديد من المهارات التكيفية المفاهيمية والاجتماعية والعملية، كالرعاية الشخصية والصحية والمهارات المهنية وتظهر قبل سن الثانية والعشرين من العمر (AAIDD,2021) .

و عرف متولي (2015) ذا الإعاقة الفكرية تربويا بانها:

"أن المعوق فكرياً: هو الشخص الذي يعوقه تخلفه من متابعة التحصيل الدراسي في المدارس العادية ولا تسمح له قدراته بالتعليم والتدريب وفق أساليب خاصة أو هو كل طفل لا يستطيع الاتصال مع أقرانه بواسطة الكتابة أي الذين لا يستطيع أن يعبر عن أفكاره كتابياً ولا يقرأ الكتاب أو الطباعة ولا يفهم ما يقرأه بصورة عادية بينما لا يوجد لديه أي اضطراب بصري أو شلل حركي يفسر عدم اكتسابه الشكل اللغوي" (ص.24-25)

ويعاني الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية بصعوبة في التعلم مقارنة بمستوى أقرانهم في القدرة والاستعداد والانجاز التحصيلي لدى الأطفال، حيث يعرف الطفل المعاق بأنه" الطفل الذي يعاني من تخلف دراسي وبطء في التعليم، فهو لا يستطيع أن يستفيد إلى درجة كبيرة من برامج المدارس العادية بسبب قصور في القدرة العقلية"، أما بعض التربويين فقد أشاروا إلى أن الإعاقة الفكرية تنتج عن عدم ملائمة البيئة التعليمية وعدم قدرتها على الاستجابة للاحتياجات التعليمية للفرد بشكل مناسب (اللالا وآخرون، 2011).

ويتميز الافراد ذوي الإعاقة الفكرية بمجموعة من الخصائص التي تؤثر على جوانب النمو المختلفة سواءً الجسمية او المعرفية منها وتظهر بصورة متباينة بين هؤلاء الافراد (الريحاني, الزريقات, طنوس, 2010). فقد أشار Hallahan, Pullen , & Kaufuman (2020) الى تأثير القدرات العقلية بشكل أساسي في القدرة على الانتباه والتذكر وحل المشكلات والتنظيم والتحليل مما يعيق تقدمهم التعليمي وتأخرهم الدراسي. بالإضافة, تلعب درجة وشدة الإعاقة دوراً كبيراً في الصعوبات التي توجه الافراد ذوي الإعاقة الفكرية والتي تحدد من خلال السلوك التكيفي ودرجة الدعم التي يحتاجها هؤلاء الافراد (Purugganan,2018).

البعد الثاني: التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية:

مفهوم التأهيل المهني:

يعرف الزارع (2011) أن التهيئة المهنية بأنها: عملية تنمية المهارات البسيطة الأولية اللازمة لأية مهنة لاحقة في المستقبل كذلك تنمية مهارات العمل وحب العمل وتنمية مهارات الممارسة على أدوات العمل وتنظيمها.

أما عملية التأهيل قد عرفها الزارع (2011) بأنها: هي تلك العملية التي تساعد فيها الفرد على الاستفادة من طاقاته البدنية والاجتماعية والمهنية وتنميتها للوصول إلى أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقويم طاقاته ومساعدته على تنميتها والاستفادة منها لأقصى ما يمكن.

كما يعرف الأحمد (2011) التأهيل المهني بأنه: توفير التأهيل المهني بما يتناسب مع القدرات المتبقية بعد العجز، بحيث تتم مساعدة الشخص العاجز لممارسة مهنة تتناسب مع حالته والاستقرار فيها، حيث إن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة من أبرز الموضوعات التي تحتل مكانة مهمة جدا في تشريعات ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لأن العمل هو من أهم السبل التي تساعد على اندماج الشخص ذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعية وتبديد شعوره بالعزلة، كما يكشف العمل عن قدرات هذا الشخص مما يساعده على زيادة الإنتاج بما يوفره من مورد مالي منتظم.

ويعتبر التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، أحد عناصر التأهيل الشامل والذي يهدف إلى تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي، وتكمن أهمية التأهيل المهني في تحقيق الكفاية الاقتصادية للفرد بحيث يساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمعه، وذلك بتوفير أيدي عاملة مؤهلة ومدربة تسد العجز في الأيدي العاملة في المجتمع، كما أن التأهيل المهني يساهم في توجيه الطاقات المعطلة عند المعوقين واستثمار هذه الطاقات في عملية الإنتاج وزيادة الدخل الفردي، وبالتالي زيادة الدخل الوطني وينعكس التأهيل المهني على الجوانب النفسية والاجتماعية للفرد ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرتهم بحيث تؤدي إلى تقديره لذاته وتقدير الأسرة وأفراد المجتمع له وذلك بأنه شخص منتج قادر على أداء وظيفته التي يقدم من خلالها الخدمات للآخرين (مسعود، 2011).

أهداف التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية:

ناقش (هوساوي، 2015) أهداف التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية وذلك على النحو التالي:

أولاً: دمج المعاق في حياة المجتمع المهنية والاقتصادية والاجتماعية بما يجعله قادراً على أداء عمل مهني يسد حاجاته المادية والمعنوية، ويكسبه مزيد من الاحترام لذاته، ومزيداً من احترام الغير له، وثانياً: تنمية وتدريب القدرات المتبقية لدى ذوي الحاجات الخاصة لاستثمارها في اكتساب الخبرات والمعارف والمهارات المناسبة، وثالثاً: تزويد ذوي الحاجات الخاصة بالقدر المناسب من المعرفة والثقافة المختلفة بقدر ما تسمح به ظروف كل فئة من فئات الإعاقة، ورابعاً: الكشف عن استعدادات وميول ذوي الحاجات الخاصة وتنميتها وإكسابهم المهارات الأساسية للحياة اليومية اللازمة للمشاركة والاندماج في المجتمع، وخامساً: تأهيلهم لاكتساب مهارات مهنية تتناسب مع قدراتهم وميولهم، وفق خطط مدروسة وبرامج مطورة للوصول بهم إلى أفضل مستوى من التأهيل، وسادساً: توفير الخدمات الصحية والنفسية والاجتماعية التي تساعد ذوي الحاجات الخاصة على التكيف مع أفراد المجتمع تكيفاً يشعرهم بالهم من حقوق وما عليهم من واجبات، وسابعاً: يعمل التأهيل على استغلال قدرات الفرد المعاق إلى أقصى حد ممكن بما يمكنه من الاستقلال الاقتصادية واجتماعية ومهنية، ويسد حاجاته، وأخيراً: مساعدة ذوي الإعاقة وأسره على التكيف مع حالة الإعاقة وكذلك التعامل السليم مع الآثار النفسية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية المترتبة على ظاهرة الإعاقة.

أسس ومبادئ التأهيل المهني:

أشار آدم ومحمد (2021) إلى مجموعة من الأسس والمبادئ أهمها ما يلي:
أولاً: النظرة الكلية للفرد المعاق: ويعني أن ننظر إلى الفرد نظرة كلية شاملة لا تقوم على أجزاء بدنية وعقلية ونفسية واجتماعية واقتصادية، وتعطي النظرة الشمولية بان التطور عملية مستمرة طول الحياة وان المراحل المختلفة مؤثرة ببعضها ومتداخلة بشكل معقد وتؤثر في بعضها البعض، وثانياً: الحق في المساواة: تعتبر المساواة حقاً أصيلاً لكل افراد المجتمع ويكفل هذا الحق إعداد وتنفيذ البرامج التأهيلية المناسبة التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على الحصول على فرص متكافئة والتشارك المجتمعي بما يستطيعون من تقديم واجبات والاستفادة منها بقدر ما يحتاجون والشعور بالكرامة كبقية افراد المجتمع،

وثالثاً: الدمج في المجتمع: يعتبر الدمج مبدأ هاماً في توجيه قضية التأهيل والاعداد المهني للأفراد ذوي الإعاقة وتحدد الغرض الرئيسي المتمثل في مساعدتهم على أن ينموا طاقاتهم لينخرطوا في الحياة العامة بكل ما يستطيعون وأن يتفاعل أيضاً المجتمع معهم بأن يساعدهم على الاندماج فيه وإزالة التحديات التي تواجههم، ورابعاً: الاشتراك في الحياة الاجتماعية: وهذا المبدأ مفاده أن المجتمع ملزم بتطوير القدرات المتبقية للفرد المعاق حتى يتمكن من الإسهام بما لديه من قدرا واستعدادات ومواهب من الإسهام في تنمية المجتمع والاندماج في حياته، وتقبله لهذه الفئة، وإزاحة كل العوائق التي تحول دون الاندماج في مناشط المجتمع، والمشاركة في تنميته، وخامساً: مبدأ تنمية القدرة: وهذا المبدأ من المبادئ التي تقوم عليها التأهيل المهني وهو يتلخص في استقلال ما تبقى من القدرات لدى المعاق وتنميتها، لكن دون أن يعني ذلك إهمال جانب القصور والضعف، وسادساً: تعديل البيئة: وهذا المبدأ يتطلب مساعدة الأفراد ذوي الإعاقة من التأثير إيجاباً في البيئة الاجتماعية المحيطة بهم وكذلك تعديل البيئة نفسها حتى يتمكن الفرد المعاق من الاندماج فيها، وسابعاً: كرامة الإنسان: ويتطلب هذا المبدأ مراعاة كرامة الإنسان المعاق، وتمكينه من أن يحيا حياة كريمة خالية من العقد والاحتقار والسخرية والتهميش، وأخيراً: مبدأ الاهتمام بفردية المعاق: وهو مبدأ مهم من مبادئ التأهيل المهني للمعاقين ويتطلب التركيز على لكل فرد من الأفراد ذوي الإعاقة فرديته الخاصة التي قد تشابه مع غيره من حالات الإعاقة ولكنها لا تتطابق في كل الأحوال، وهذا المبدأ يوجب على معدي برامج التأهيل المهني العمل على تنميته نواحي القوة في فردية المعاق وتعزيزها، ومراعاة المرونة.

معوقات التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية:

تختلف درجة المعوقات للدخول الى سوق العمل للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية باختلاف بعض المتغيرات كشدّة الإعاقة وامتلاك مهارات العمل ومستوى التأهيل وأيضاً اتجاهات ارباب العمل وأصحاب الشركات وتوفر المواصلات وجودة الوصول الشامل بكافة جوانبه (Ta & Leng, 2013). ولكن اجمالاً، يشير Houtenville & Kalargyrou (2012) الى مجموعة من التحديات والصعوبات في توظيف ذوي الإعاقة وتشمل الصورة النمطية،

الحكم المسبق, تكلفة التعديلات في بيئة العمل, والخيارات المحدودة كاهم العقبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة. بالإضافة, معرفة المدراء وخصائص الموارد البشرية بالإعاقة الفكرية الظاهر منها والخفي وخصائص ذوي الإعاقة والتميز السلبي ضد ذوي الإعاقة تؤثر بشكل واضح في عملية توظيف واستمرار ذوي الإعاقة في أعمالهم (Coetzee et al., 2017).

المحور الثاني: الدراسات السابقة:

مقدمة:

على الرغم من الفوائد الجلية التي يمنحها العمل للإنسان مثل الاكتفاء المالي, والتفاعل الاجتماعي, والشعور بقيمة الذات (Burge et al.,2007) وقلة مستويات القلق والاكتئاب والسلامة العقلية بشكل عام (Modini et al., 2016), الا انه, تاريخيا, عانى الافراد ذوي الإعاقة الفكرية بالبقاء في منازلهم او دور الرعاية الاجتماعية بعد المرحلة الثانوية منعزلين عن التفاعل مع بقية افراد المجتمع ومهملة فرصهم في العمل وخدمة المجتمع (Steven & Martin,1999). وفي الواقع, يمتلك الافراد ذوي الإعاقة الفكرية قدرة مهنية مقبولة ويستطيعون المساهمة في المجتمع الوظيفي والمهني متى ما أُتيح لهم التدريب الجاد والفرص الملائمة.

هدفت دراسة البشيتي وعبادات (2015) إلى التعرف على مستوى رضا أولياء أمور ذوي الإعاقة عن مستوى الخدمات المقدمة لأبنائهم في مرحلة التأهيل المهني تبعاً لعدد من المتغيرات وتشمل الجنس، ونوع الإعاقة، ومكان التدريب التي يتدرب فيها، وأشارت النتائج الى وجهات نظر واقتراحات أولياء الأمور العامة حول عملية التدريب والتشغيل. تبنت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الدراسة على عينة من جميع أولياء أمور طلبة قسم التأهيل المهني والبالغ عددهم (83)، وتضمنت الاستبانة محاور متعددة تشمل الأنشطة التي يمارسها الطلاب بعد سن 15 سنة أي بعد انتهاء برنامج التعليم الأكاديمي، ومدى استفادتهم من التدريب المقدم وميول الطلاب المهنية، ومستوى التدريب والتشغيل والمتابعة في سوق العمل فيما بعد.

اشارت النتائج الى ارتفاع رضا أولياء الأمور تجاه الخدمات المقدمة لأبنائهم في قسم التأهيل المهني حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للأبعاد (2.67) أي ما نسبته 89 % . وبالنسبة لأبعاد الدراسة الفرعية، فقد ظهرت أبعاد التالية الاستفاد من التدريب، التواصل بين الأسرة والقسم، ميل الطالب للمهنة، الخدمات العامة في القسم، مستوى التدريب، الأقساط المدرسية بمستوى مرتفع، اشارت النتائج الى رضا أولياء الأمور عن الخدمات المقدمة للذكور أكثر من رضاهم عن الخدمات المقدمة للإناث، حيث ظهر المتوسط الحسابي للذكور بشكل أعلى بالمقارنة مع الإناث، وقد نسب الباحث السبب في ذلك إلى طريقة التدريب المنظمة بشكل أكبر في ورش الذكور من حيث الخطط الفردية والعامة، وفترة سنوات خبرة المدربين الأطول من خبرة المدربات بهذه الفئة وبطرق تدريبيها.

كما أجرى الزيودي وآخرون (2015): والتي هدفت إلى تقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الإمارات العربية المتحدة وذلك تبعاً لمتغيرات: نوع المستجيب، نوع الإعاقة، وجنس المعاق، قام الباحثون ببناء أداتين لدراسة تضمنت الأداة الأولى استبانة أما الأداة الثانية مقابلة مقننة وتم تطبيق العينة على (57) شخصاً من ذوي الإعاقة، و(103) ولي أمر، و(54) مدرب مهني تم اعتبارهم عينة للدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

أظهرت النتائج أن أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات يسير بمستوى متوسط في مختلف مراحلها، ما عدا مرحلة التدريب المهني التي كانت ذات أداء مرتفع، وقد ظهر وجود فروق دالة إحصائية في فاعلية برامج التأهيل المهني ترجع على جميع متغيرات الدراسة، وذلك لصالح المدربين المهنيين، وذوي الإعاقة الجسمية، والذكور من ذوي الإعاقة، فيما ينظر أصحاب العمل إلى الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية كأفضل فئات الأشخاص ذوي الإعاقة قبولاً، وبناءً على ذلك قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: التركيز على بنية عملية التأهيل المهني الخاصة

بالأشخاص ذوي الإعاقة لا سيما الإناث من حيث مراحلها جميعا وعدم الاكتفاء بالتدريب المهني.

أجرى دراسة (Hein, 2015) إلى التعرف على وجهات نظرا الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج والخدمات التي تحقق لديهم نتائج إيجابية في التأهيل المهني، وأشارت النتائج إلى ضرورة فهم حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة، واحترامهم في العمل، وتحديد المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم وطبيعة إعاقاتهم، وإشراكهم في التخطيط للإجراءات التأهيل، وتكونت عينة الدراسة من (1346) فردا من المنتسبين لبرامج التأهيل المهني أما أداة الدراسة فكانت عبارة عن أسئلة مفتوحة توجه لهذه الفئة.

أما دراسة (Nurie et al., 2015): هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج التأهيل المهني في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة على العمل في بنغلاديش، أظهرت نتائجها أن (157) فردة من أصل (261) من ذوي الإعاقة حصل على عمل مضمون بعد التأهيل المهني، كما أكدت حصولهم على قبول اجتماعي متزايد، وتوفير سبل المعيشة لعائلاتهم، واستخدم الباحث المقابلات والمناقشات للحصول على نتائج الدراسة.

كما هدفت دراسة عيسى (2016) إلى تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقات من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية، من خلال تحديد مجالات التشغيل التي يمكن أن يعمل بها المعاقون سمعيا، والمعاقون عقليا، والتوحيديون، وتحديد التحديات التي تواجه تشغيلهم والمقترحات اللازمة لمواجهة تلك التحديات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، فتم إعداد استبانة للمهن والوظائف التي يمكن أن يعملوا بها، وتكونت عينة الدراسة من (90) معلماً و(90) من أولياء الأمور بمعاهد ومدارس الدمج.

كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور للمهن والوظائف المناسبة للصم في اتجاه المعلمين عند مستوى (0.001) كما كشفت أن حجم التأثير كان كبيراً، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور للمهن والوظائف المناسبة للمعاقين عقلياً في اتجاه المعلمين عند

مستوى (0.001) كما كشفت أن حجم التأثير كان كبيراً، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور للمهن والوظائف المناسبة لذوي اضطراب التوحد، وأن التحديات التي تحول دون تشغيلهم هي الاعتقاد بعدم قدرة المعاقين على العمل، وبيئات العمل التي لم تؤهل بشكل مناسب لعمل الأفراد المعاقين وتدني الأجور، وافتقار سوق العمل لفرص مناسبة لعمل ذوي الاحتياجات الخاصة، ومواقف أصحاب العمل السلبية، وعدم الثقة بقدرات المعاقين على العمل، كما أشارت نتائج الدراسة إلى مقترحات لمواجهة التحديات ومنها ضرورة تدريب الأفراد المعاقين على المهارات المهنية، وضرورة إيجاد برامج تدريب مهني، وإيجاد مؤسسة لتسويق الكفاءات المهنية والعلمية للأفراد المعاقين، وضرورة إيجاد قواعد بيانات تشمل الأفراد المعاقين ومؤهلاتهم.

بينما هدفت دراسة حمادي (2016) إلى التعرف إلى درجة مرحلة التقييم المهني لبرامج التأهيل المهني وذلك بناءً وجهات نظر العاملين بهذه البرامج، والكشف عن درجة توفر التوجيه والإرشاد المهني الممارس في برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة العاملين بهذه البرامج، والوقوف على مرحلة التهيئة المهنية السائدة في برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة العاملين بها، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم الباحث استبانة لقياس وجهات نظر المبحوثين.

وتوصلت نتائج الدراسة أن تقييم برامج التأهيل المهني للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جاءت بدرجة متوسطة، كما أن شروط التقييم المهني في المراكز التي تتولى التأهيل المهني للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة كانت بدرجة منخفضة، وأن التوجيه والإرشاد المهني الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة جاء كذلك بدرجة منخفضة، بالإضافة إلى ذلك فإن الشروط المتعلقة بالتهيئة جاءت كذلك بدرجة منخفضة، وأن التأهيل والتدريب المهني والتشغيل المهني كلها بدرجة منخفضة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغيري الخبرة الوظيفية والمؤهل التعليمي.

أما دراسة هوساوي (2016): هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات التأهيل المهني بمركز التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين بالمركز، وتكونت عينة الدراسة من (10) مدربين، وطبق على العينة استبانة معوقات التأهيل المهني وتتكون الاستبانة من أربعة أبعاد وهي: البعد الأول: معوقات تتعلق بإدارة المركز، والبعد الثاني: معوقات تتعلق بالتأهيل المهني، والبعد الثالث: معوقات تتعلق بالأسرة، والبعد الرابع: معوقات تتعلق بالطالب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

كما توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن أكثر المعوقات تتعلق بإدارة المركز احتلت المرتبة الأولى، ثم يليها معوقات تتعلق بالتأهيل المهني والتي احتلت المرتبة الثانية، ثم معوقات تتعلق بالطالب والتي احتلت المرتبة الثالثة، وأخيرا المعوقات التي تتعلق بأسرة الطالب والتي احتلت المرتبة الأخيرة، وعدم وجود فروق في وجهات نظر المدربين حول معوقات التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية وفقا لدرجة الإعاقة، وعدم وجود فروق في وجهات نظر المدربين حول معوقات التأهيل المهني للطلاب المعاقين فكريا وفقا لمتغير الخبرة لديهم.

قام Cathrin (2016) بدراسة هدفت إلى دراسة تقييم العلاقة بين برامج كل من مراكز التأهيل المهني ومراكز تطوير الأعمال الصغيرة لتقديم الخدمات المهنية الذاتية للأفراد ذوي الإعاقة، وشملت عينة الدراسة (571) مشاركا تم اختيارهم عشوائياً من مراكز في مختلف الولايات المتحدة، استخدمت الدراسات مجموعات التركيز كأداة في جمع البيانات. وتم استخدام تحليل المحتوى لكل المجموعات، أشارت النتائج الى ان التحدي الرئيسي في تحقيق التوظيف الذاتي لذوي الإعاقة هو محدودية التعاون بين برامج مراكز التأهيل المهني وتطوير الأعمال وكذلك الضعف في تنسيق الافكار وارتباطها بالأهداف والغايات والخدمات بين هذه المراكز، وأن مهام وواجبات العاملين في مراكز تطوير الأعمال لم تكن واضحة لديهم، وأوصت الدراسة بصناعة نظام الوصول إلى التعاون الكامل بين هذه

المراكز من خلال تبادل المعلومات والتخطيط المنظم وتوزيع المسؤوليات والعمل الجماعي.

أما دراسة Jacoby et al., (2017) هدفت إلى التعرف على اتجاهات المشغلين من توظيف الأفراد المصابين بالصرع والعوامل التي تؤثر على هذه الاتجاهات، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. خلصت النتائج أن (29%) من الاجابات عن وجود خبرات لديها بتشغيل المصابين بالصرع، و(16%) من أصحاب العمل اشاروا بعدم وجود فرص وظيفية لديهم تناسب المصابين بالصرع، و(21%) اعتبروا أن توظيف هذه الفئة تحتاج معرفة مسبقة تناقش الأمان والوضع الطبي ونقص المعرفة والخبرة والتأثيرات المتوقعة على العمل، كما اورد أصحاب العمل عن ضرورة الإفصاح عن الموظفين ذوي الصرع حتى وإن لم تظهر عليهم النوبات، كما حددت الدراسة أكثر سبب للمواقف السلبية من توظيف المصابين بالصرع كما ذكرها أصحاب العمل في العينة هي عدم راحة العاملين لمشاهدة نوبة الصرع (73%). كذلك، ارتفاع كلفة التأمين على المنشأة في حال توظيف المصابين بالصرع، وأيضا اشارت الدراسة استعداد أصحاب الاعمال في توفير تسهيلات مختلفة عند توظيف المصابين بالصرع اعتمادا على حجم الشركة ونوعها والخبرة السابقة بعملية توظيف المصابين بالصرع.

بينما هدفت دراسة الزهراني (2019) إلى تقييم خدمات برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في ضوء آراء العاملين معهم في المملكة العربية السعودية، فتم إعداد استبانة للمهن والوظائف التي يمكن أن يعملوا بها، وتكونت عينة الدراسة من (160) معلما وأخصائي ومدرب بمؤسسات تعليم وتأهيل ذوي الإعاقة الفكرية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط أبعاد البرامج التربوية المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة الفكرية في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية قد تراوحت ما بين (0.25-0.77)، باستثناء بعدا واحدا كانت درجة تطابقه على برامج مؤسسات ومراكز الأطفال ذوي الإعاقة الفكرية مرتفعاً وهو (بعد الخدمات والبرامج) وأشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة

حول واقع تقديم الخدمات والبرامج للتلاميذ ذوي الإعاقات الفكرية في مؤسساتهم التعليمية، تعود لاختلاف المؤهلات العلمية أو عدد سنوات خبرة أفراد عينة الدراسة. كما هدفت دراسة آدم ومحمد (2021) إلى التعرف على واقع التأهيل المهني لذوي الإعاقات في دولة تشاد من خلال عينة مكونة من 75 مشاركاً من جمعية الأمل المدافعة عن حقوق الأفراد ذوي الإعاقات من الجنسين. اتبع الباحثان منهج البحث الوصفي. واستخدم الباحثان الاستبانة لقياس واقع التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة في تشاد.

وقد اشارت النتائج إلى أن الخدمات التي تقدم لذوي الإعاقة تتسم بالفاعلية من وجهة نظر المشاركين، وأن التدريب المهني يظهر بفاعلية من وجهة نظر عينة البحث، وبخصوص التحديات في التوظيف المهني تظهر بدرجة قوية، وبناءً على النتائج، اوصى الباحثان بالاهتمام بإعداد الكادر المهني المؤهل والمتخصص في تدريب التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع التشادي، وتكييف البرامج المهنية لتناسب مع ما تبقى من قدرات واستعدادات ذوي الإعاقة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال المراجعة المتأنية للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يتضح ما يلي:

اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الهدف فنجد دراسة عيسى (2016) هدفت إلى تقويم واقع التحديات التوظيفية لذوي الإعاقات من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية، ودراسة (هوساوي، 2016) هدفت إلى التعرف على معوقات التأهيل المهني بمركز التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية، بينما هدفت دراسة الزهراني (2019) إلى تقييم خدمات برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، أما دراسة (Hein, 2015) هدفت إلى التعرف على وجهات نظراً الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج والخدمات التي تحقق لديهم نتائج إيجابية في التأهيل المهني

كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في الهدف فنجد دراسة البشيتي وعبادات (2015) والتي هدفت إلى التعرف على مستوى رضا أولياء أمور ذوي الاحتياجات الخاصة عن مستوى الخدمات المقدمة لأبنائهم في مرحلة التأهيل المهني، كما هدفت دراسة الزيودي وآخرون (2015) إلى تقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، بينما هدفت دراسة حمادي (2016) إلى التعرف إلى درجة مرحلة التقييم المهني لبرامج التأهيل المهني وذلك بناءً وجهات نظر العاملين بهذه البرامج، كما هدفت دراسة آدم ومحمد (2021) إلى التعرف على واقع التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، أما دراسة (Nurie, et al., 2015) هدفت إلى تقييم فاعلية برنامج التأهيل المهني في تمكين الأفراد ذوي الإعاقة على العمل، بينما نجد دراسة (Cathrin, 2016) هدفت إلى دراسة تقييم العلاقة بين برامج كل من مراكز التأهيل المهني ومراكز تطوير الأعمال الصغيرة، أما دراسة (Jacoby, Joann Gory, and Baker, 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على مواقف أصحاب العمل من تشغيل الأفراد المصابين بالصرع.

كما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في المنهج المستخدم فنجد دراسة البشيتي وعبادات (2015) ودراسة الزيودي وآخرون (2015) ودراسة (Hein, 2015) استخدمت المنهج الوصفي المسحي، أما دراسة عيسى (2016) ودراسة حمادي (2016) ودراسة هوساوي (2016) ودراسة (الزهراني، 2019) ودراسة آدم ومحمد (2021) ودراسة (Cathrin, 2016) ودراسة (Jacoby, Joann Gory, and Baker, 2017) استخدمت الدراسة المنهج الوصفي.

كما اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام أدوات الدراسة فنجد دراسة (Hein, 2015) ودراسة (Nurie,alcand,Waldron, 2015) استخدمت المقابلات والمناقشات للحصول على نتائج الدراسة، بينما اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في استخدام أدوات الدراسة فنجد دراسة البشيتي وعبادات (2015) ودراسة عيسى (2016) ودراسة حمادي (2016) ودراسة هوساوي (2016)

ودراسة الزهراني (2019) ودراسة آدم ومجد (2021) ودراسة (Jacoby, Joann)
(Gory, and Baker, 2017) استخدمت أداة الاستبانة، أما دراسة الزيودي وآخرون
(2015) اتفقت مع الدراسة الحالية في استخدام أداة المقابلة واختلقت معها في استخدام أداة
الاستبيان.

منهج الدراسة:

استخدم الباحثان المنهج النوعي حيث أنه يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع من
خلال خبرات الافراد الذين يعايشون هذا التجارب والخبرات. ويحقق المنهج النوعي توليدا
للمعرفة للظاهرة تحت الدراسة ويقدم تحليلا عميقا لكثير من الجوانب الظاهرة والخفية
مبنية من وجهات نظر المشاركين (سمرائي وقنديلجي, 2010; أبو سمرة وطيطي,
2020). كذلك، يقوم المنهج النوعي بوصف الظواهر مع تقديم اقتراحات أو توصيات من
شأنها تحقيق فهما أعمق وادراكا اشمل (مقدم، 2015). ويعزز منهج دراسة الظواهر في
البحث النوعي كما أشار (2012) Creswell وصف المعاني المشتركة لمجموعة من
الافراد حول خبراتهم الحية للظاهر تحت الدراسة. ويعد هذا المنهج أداة فعالة تتيح للباحثين
اكتشاف جوهر الخبرة للمشاركين ووصفها بتفاصيل دقيقة (Alase, 2017).

العينة والمشاركين في الدراسة:

اعتمد الباحثان على العينة الغرضية في اختيار المشاركين في الدراسة. وفي هذا الاسلوب
من اختيار العينة في المنهج النوعي يختار الباحث المشاركين قصديا وفق مجموعة من
الشروط يضعها بهدف توفير بيانات ثرية حول موضوع الدراسة (Creswell, 2015).
كما اشار (1973) Schatsman & Strauss الى أهمية اطلاع الباحث الى مواقع
مختلفة وملاحظة متكررة للاماكن سيظهر له ماهية العينة التي تخدم الهدف من البحث.
وقدم الباحثان مجموعة من الشروط يجب ان تتوفر في المشاركين وتشمل: (1) حاصل
على الشهادة الثانوية في التربية الفكرية، (2), على راس العمل حالياً, و (3) القدرة على
التعبير والشرح والاجابة على الأسئلة. وازافة شرط رابع لأولياء الأمور بان يكون لديهم
ابن يعمل حالياً. وتوصل الباحثان الى المشاركين في الدراسة من ثلاث افراد ذوي الإعاقة

الفكرية وثلاث من أولياء الأمور لذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الطائف بإجمالي (6) وذلك للتعرف على الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. وقد تم إعطاء المشاركين أسماء مستعارة حفاظا على خصوصية المشاركين. ويبين الجدولان التاليين المعلومات الأولية للمشاركين.

بيانات الافراد ذوي الإعاقة الفكرية

| الاسم | العمر | الوظيفة | عدد سنوات العمل |
|-------|-------|------------|---------------------------|
| محمد | 17 | حارس أمن | أربع سنوات وعلى راس العمل |
| علي | 27 | فني كهرباء | سنتين ويعمل الى الان |
| ياسر | 24 | مباشر مطعم | أربع أشهر ونصف |

بيانات أولياء الامور

| الاسم | العمر | وظيفة الابن | عدد سنوات العمل للابن |
|-------|-------|-------------|-----------------------|
| خالد | 67 | حارس أمن | أربع سنوات |
| سعد | 53 | شركة بنترول | ست سنوات |
| فهد | 38 | شركة للمياه | أقل من سنة |

أدوات الدراسة:

استخدمت الدراسة طريقة المقابلة الفردية المباشرة شبه المقننة بما يتناسب مع فلسفة المنهج النوعي وأهداف وتساؤلات الدراسة. فالمقابلة هي الحوار الذي يجري بين شخصين أو أكثر لتحقيق هدف معين وهي تعتبر من أهم الطرق وأكثرها استعمالا في دراسة الأفراد وجمع المعلومات وهي تستعمل في عدة ميادين (مقدم، 2015). ويعتبر أسلوب المقابلات من أوسع وأنجع الطرق للحصول على معلومات من المشاركين متفوقة على كثير من الأدوات بشرط قدرة الباحث المقابل وتمكنه من هذه الطريقة (عبيدات واخرون، 2014). خلافاً للمقابلات المقننة وغير المقننة، تعتبر المقابلات شبه المقننة وسيلة فاعلة لتوجيه

المشاركين نحو اهداف الدراسة ولا تترك الامر مقيدا بشكل كامل او حرا بشكل كامل (McIntosh & Morse, 2015). كذلك قام الباحثان بالحصول على البيانات الأولية من خلال استبانة اعدت خصيصا لهذا الامر. إضافة، قام الباحث الأول بعمل زيارات ميدانية الى مواقع العمل للأفراد المشاركين.

جمع البيانات:

بعد الحصول على كامل الموافقات من المشاركين واولياء الأمور والتعريف بهدف الدراسة وحدودها، بدأ الباحثان في اجراء المقابلات شبه المقننة بشكل فردي ومباشر. وقدم تم اتباع الطريقة العلمية المقترحة في الادبيات المتعلقة بإجراء المقابلات مثل اقتراحات (Creswell & Poth, 2018) باختيار المكان الملائم وتسجيل المقابلات صوتيا ثم تفرغها وحفظها في ملفات محوسبة بأرقام سرية حفاظا على خصوصية المشاركين. كذلك تم جمع البيانات الأولية للمشاركين. وتمت إجراءات المقابلة على فترة ثلاثة أسابيع واستغرقت المقابلة الواحدة بين 30 الى 40 دقيقة. وقد تم اجراء مقابلتين لكل مشارك. الأولى بغرض بناء علاقة احترام متبادل بين الباحثين والمشارك وجمع البيانات الاولية والثانية لإجراء المقابلة المسجلة. وفي حال الحاجة الى معلومة او توضيح تم الاتصال المباشر بالمشاركين هاتفيا.

تحليل البيانات:

عادةً، تكون البيانات النوعية ثرية وعميقة وأيضا تمثل بعداً شخصياً يعبر عنها من خلال الكلمات (Wong, 2008). على عكس المنهج الكمي، يتبنى المنهج النوعي تحليلا استقرائياً مرنا يسمح بوضع قواعد واطر نظرية جديدة للبحث تحت الدراسة (Basit, 2003). اعتمد الباحثان عند معالجتهم لبيانات الدراسة على أسلوب تحليل المحتوى بحثا عن أنماط متكررة من الأفكار المشتركة بين المشاركين تساعد على وصف الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية محل الدراسة كما أشار Bryman and Bell (2011) و Johnson Christensen (2012). وقد قام الباحثان باتباع عدد من الخطوات في عملية التحليل للبيانات تشمل: (1) قراءة المقابلات المكتوبة كلاً على حده

مع ترميز الجمل في عملية ترميز مفتوحة, (2) ثم قام الباحثان بعملية تجميع الرموز من المقابلات جميعها في أفكار محورية رئيسية تغطي رموز مختلفة, و أخيراً, كتابة التقرير النهائي للنتائج في صورة نصية سردية تشرح الظاهرة تحت الدراسة.

الصدق والموثوقية:

اتخذ الباحثان عدة خطوات للتأكد من جوانب الصدق والموثوقية في البحث. وكما أشار Noble و Smith (2015) الى أهمية عدة اعتبارات للتأكد من موثوقية البحث النوعي تشمل قيمة الحقيقة في نقل المعلومات والحقائق, والاتساق المنهجي الملتمزم بقواعد البحث النوعي, و الحيادية بين استقراء الباحثين للبيانات وتقريرها وبين فلسفتهم واتجاهاتهم الشخصية. قام الباحثان بعملية اطلاع المشاركين على النص المفرغ لتحقيق مبدأ تفحص الأعضاء (Member checking). كذلك, تبنى الباحثان طريقة التثليث (Triangulation) والتي تشير الطرق المتعددة في مصادر البيانات او طرق جمعها او تحليلها (Patton,1999). فقد تم جمع البيانات من اشخاص من ذوي الإعاقة الفكرية يعملون في أماكن مختلفة وثلاث أولياء أمور. وكذلك, تشارك الباحثان في تحليل البيانات من خلال المناقشة حول عملية الترميز والتحليل بين الباحثين لضمان انعكاس أصوات المشاركين في رموز ومحاور النتائج بشكل واقعي. وأدرك الباحثان خبراتهم الشخصية في مجال تعليم ذوي الإعاقة الفكرية في الفصول والمعاهد الخاصة او على مستوى التعليم العالي عند العمل على البحث في جميع خطواته.

النتائج:

ظهر من خلال التحليل للبيانات عدد من الأفكار المحورية التي تصف الخبرات والتجارب المهنية لذوي الإعاقة الفكرية وهي: (1) واقع الاعداد المهني, (2), دوافع البحث عم العمل, (3) إيجابيات العمل, (4), معوقات التوظيف.

الفكرة المحورية الأولى: واقع الاعداد المهني

أشار عدد من المشاركين إلى ضعف الإعداد المهني في المرحلة الثانوية الذي يتلقاه الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مما يحد من فرصهم في تطوير مهاراتهم وبالتالي يصعب عليهم

الحصول على وظيفة مناسبة ولو كانت بسيطة المتطلبات حيث أشار خالد إلى "لم تسهم نهائيا كانت مجرد حضور فقط ما كان هناك أي تدريب او اكتساب لأي مهاره مهنية". وأضاف سعد إلى ضعف الإعداد المهني في الثانوية (المرحلة الثانوية بصراحة ما كان له أي دور في الوضع المهني بصراحة أنا أقيم الدور المهني في الثانوية صفر والله ما في أي دور)، كما أكدت فهد إلى ضعف الإعداد المهني في الثانوية (لم تقدم المرحلة الثانوية أي شيء في بناء شخصية ابني بل كانت مجرد تحصيل حاصل لا أكثر من ذلك ولا أقل)، بينما أشار محمد إلى (أنا ما استفدت حاجه في الثانوية محد علمني على أي مهنة بس كانوا يخلونا نكتب ونرسم ونلعب ونشوف أفلام كرتون وبس).

لم تكن المرحلة الثانوية في وقتها مؤثرة بل امتد الأثر الى مسمى الشهادة والذي سيبقى ملازما للطالب طوال عمره. يشعر الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية واولياء امورهم بوصمة في شهادة المرحلة الثانوية حيث المسمى الرسمي للشهادة الثانوية (فكري) عاملاً مؤثراً في الحصول على الوظائف، حيث أشار فهد إلى أن "شهادة الفكرية مشكله محد يقبل فيها ولا بيون يوظفون أحد معه هذه الشهادة" وافقه خالد إلى أن قيمة الشهادة الفكرية متدنية عند جهات التوظيف "وظيفة سكرتير سهلة ما فيها صعوبة وما فيها تعب والأرزاق بيد الله بس الوظائف الآن صعبة والأبواب كلها مقفلة وخاصة بدون شهادة لأن الشهادة الخاصة بالتربية الفكرية تعتبر لا شيء وعائق في التوظيف". ويؤكد ياسر لا أحد يرغب في طالب متخرج بشهادة التربية الفكرية "ما حصلت أحد بيغى واحد فكري وكمان وكانت طاقات تحصل لي وظيف بس بفترتين وأنا مقدر وما في شهادة غير التربية الفكرية ممكن لو عندنا غير ها قدرنا نتوظف".

ولم يكن الإعداد المهني في المرحلة الثانوي هو المشكلة فقط بل أظهرت النتائج ان الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية لم يتلقوا الدورات الداعمة او التدريب المهني الكافي بعد المرحلة الثانوية او اثناء العمل. حيث أشار خالد إلى انعدام التدريب المهني "لا لم يتدرب على أي مهارات مهنية ولم يكن هناك أي حوافز أو تشجيعات تدفع للتدريب وهو اثناء عشر سنة ما لقي نتيجة وراح نتعب وهو يتعب زيادة"، كما أكد سعد إلى ضعف التدريب المهني (والله

تدريب لا يذكر كما أسلفت من قبل مجرد محاولات من المعلمين وأن صاحب الفضل مثل المشرف في الثانوية كان متابع وكان الصراحة مهتم الاهتمام الكلي من ناحية طلاب التربية الفكرية، وهذا الشيء أيضا أعطانا دافع للأمام، وخاصة أنا للاهتمام بابني". بينما أشار فهد إلى انعدام التدريب المهني لابنه "والله الصراحة أطل الله في عمرك أخوي لم يتدرب على أي مهارات يعني لم تكن هناك الدوافع أو المحفزات التي تدفعه للتدريب"، كما أكد محمد إلى انعدام التدريب "ما تدربت على شيء بس كنت أدرس ما في ولا مكان دربني"، كما أشار ياسر إلى ضعف التدريب وعدم وجود لماكن في التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية "ما في ولا مهارة بس كان فيه حاجه يقولون تدربوا عليها وهي الزراعة وكانت بس في الفصول وأصلن ما في ولا مكان مخصص يدربنا بس المدارس وإذا خلصنا الثانوية جلسنا في البيت".

الفكرة المحورية الثانية: دوافع البحث عن العمل

برهنت النتائج في هذه الدراسة الى امتلاك الافراد ذوي الإعاقة الفكرية الرغبة الجادة في العمل والفهم العميق لأهميته. فقد أكد المشاركون من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وذويهم فكرة الاستقلال المالي كدافع نحو العمل. فقد أكد سعد والذي أشار إلى الرغبة والإصرار لدى ابنه "والله على توجيهاته ورغبته ودايم يقول يا أبوي أنا رجال أبغى أتزوج وأبغى أكون مسؤول وإن شاء الله أكون عند حسن ظنك، تعرف بيغى يكون مثل المجتمع الي حوله مثل إخوانه وجيرانه وأولاد عمه، فالحمد لله رب العالمين نحن نسعى جادين والباقي على الله"، بينما أكد فهد إلى الطموح والاعتماد على النفس والاستقلالية "أخوي مثله مثل أي شاب له طموحاته يريد أن يعتمد على نفسه ويكون مسئولاً ويكون أسرة يقول لي ابغى يكون لي أسرة واعتمد على نفسي حتى أشعر بأنني مثل زملائي ومثل إخواني وأولاد أعمامي"، كما أشار محمد إلى الرغبة والطموح في بناء الأسرة "ابغى اشتغل عشان أصرف على نفسي وأشتري اللي أبغى وأتزوج وأبغى يكون عندي شغل مثل أخواني وأبويه وأساعد أبوي كمان"، و وافقه ياسر إلى الرغبة والمساواة في الزواج وبناء أسرة "أبحث عن العمل عشان أكون أسرة وأسير نفس الناس الآخرين أتزوج وأكون أسرة".

الفكرة المحورية الثالثة: فوائد العمل:

حققت الوظائف التي يمارسها الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية مجموعة من الفوائد من وجهة نظر المشاركين. حيث أشار خالد الى الشعور بالإنجاز وحب مساعدة الآخرين "يقوم بعمله على أكمل وجه في المستشفى الذي يعمل به ويوجه المراجعين اثناء الحاجة للمساعدة"، وأضاف إلى مساهمة العمل الذي يقوم بها ابنه الى مجموعة من الفوائد موضحا "الإضافات كثيره مثل الاعتماد على النفس، الثقة بالنفس، المرونة، خاطب الناس أكثر وأكثر، عمر الآن مثلي ومثلك يتعامل مع الناس طبيعي ولا يلاحظ عليه أي فرق عن الأشخاص العاديين". بينما أشار محمد إلى الاعتماد على الذات "اعتماد على نفسي، وزادت الثقة عندي، وصرت اتخاطب مع الناس أكثر وأكثر، وأتعامل مع الناس طبيعي ولا فيه فرق بيني وبينهم" أما ياسر أشار إلى النظرة الإيجابية "يقضي يومه بشكل طبيعي والحمد لله الأشخاص العاملين تحت إشرافه متقبلينه ومتقبلين لتعليماته وهو كمان يطبق التعليمات اللي من مديره المباشر وكل أموره تمام والله الحمد"، أما سعد أكد على أن من الفوائد التي تحصل عليها من عمله الصدقة من راتبه الخاص والهدية لنا وأشياء كثيره"، أما علي أكد على الشعور بالذات والتنقل بحريه "أتمشي في المركز براحتي بدون مشرف مو نفس أصحابي اللي لازم مشرف معهم".

ومن فوائد اختلاط الافراد ذوي الإعاقة الفكرية في العمل تأثرت النظرة المجتمعية بشكل إيجابي متقبلين وجود هؤلاء الافراد في الأماكن العامة. أشار خالد إلى أن هناك وعي مجتمعي "الحمد لله بفضل الله ثم فضل الوعي صار المجتمع متقبل لهذه الفئة وانحنوا بحاجه فقط إلى النظر في مجال التوظيف وأن لهم الحق في الوظيفة كأى شخص وفرد في المجتمع". واضح سعد بعض مصادر التغيير الإيجابي في نظرة المجتمع نتيجة عدد من العوامل "بفضل الله كان للإعلام والتعليم وكذلك المتخصصين في التربية الخاصة الأثر الكبير والدور الفعال في التعريف بالإعاقة وسهل الصراحة من خلال أسلوبه ومن خلال التوجيه الذي نعطيه مقبول وما في أي إشكال لأن تعامله ليس مثل التعامل الذي يمل منه الناس سواء أسرته او المجتمع والله الحمد". أما فهد أكد على النظرة الإيجابية "لا

الحمد لله نظرة طبيعية فهم يثبتون أنفسهم في كل مكان يلتحقون به فنظرة المجتمع نظرة إيجابية والحمد لله طالما أن الشخص يقوم بعمله على أكمل وجه"، أما محمد أكد على حسن التعامل "كلهم يعاملوني بشكل كويس اللي معي في الشغل وكمان الناس اللي تجي للمستشفى الحمد لله ولا عمر أحد قلبي حاجه ولا زعلني ولا قلبي كلام موزين " مضيفا" المحبة والاحترام يحبوني كلهم محد يقلبي أي شيء". وساهم عمل هؤلاء الافراد في بناء شبكة اجتماعية من الأصدقاء والمعارف فيشير ياسر "كونت صداقات ومعارف مع الناس حتى كان فيه واحد مأخذ رقمي وأجهز له الطلب لين يجي ولي صداقات من اللي يجون المطعم بشكل كبير".

واكد المشاركين الى عدم وجود تفرقة بين الافراد ذوي الإعاقة الفكرية وقرانهم العاديين من الموظفين في وظائف مماثلة في الأجور والمزايا. أشار خالد إلى أن هناك مساواة في الأجور "على حد علمي أن الأجور نفسها ما في أي اختلاف هذا بالنسبة لعمل عمر في المكان الي موجود فيه". كما وافقه سعد "لا يوجد فرق في الراتب بين أبني وزملائه في العمل من العاديين". كذلك فهد "والله الصراحة الأجور لا يوجد فيها اختلاف الصراحة أصحاب العمل لا يفرقون في الأجور بين ذوي الاحتياجات الخاصة وزملائهم من العاديين فالمعاملة واحدة". كما أكد محمد على المساواة في الرواتب "راتبي وراتب اللي يشتغلون معي واحد كلنا نفس بعض".

الفكرة المحورية الرابعة: معوقات وصعوبات في مجال التوظيف

أشارت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات والتحديات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة كما وضح ذلك في محور الاعداد المهني مسبقا تمثلت في ضعف الاعداد والتأهيل المهني في مرحلة الثانوية وانعدام او ضعف التدريب الذي تلقاه المشاركين او ابناءهم. كذلك الى الوصمة السلبية التي وضعتها مسمى الشهادة الثانوية (فكري). كما يشير محمد "أنا ابغى العسكرية بس شهادتي الفكرية ما بيغونها أنا لو أقدر أغير شهادتي الفكرية بروح عسكري ونفسي أكون عسكري ومهم بس في العسكرية قدمت في المعهد الصناعي ويوم شافوا شهادتي قالوا ما نبغاك".

وبالرغم من المساواة في الرواتب والأجور الوظيفية بين الافراد ذوي الإعاقة الفكرية وقرانهم العاديين مازالت المزايا الوظيفية منخفضة ومحدودة. أشار خالد إلى محدودية المزايا "حاصل على التأمين الطبي في نفس المستشفى اللي يعمل فيها ولكن لا يوجد أي مزايا أخرى مثل مكافئة للمميز المنضبط بعمله او قليل الغياب لا يوجد أي شيء من هذا القبيل". أما سعد أكد على انعدام المزايا سوى الراتب الشهري "راتب وانتهينا الصراحة ما في أي مزايا أخرى وانا أكمل له المزايا من عندي مثل أحيانا اجيب له هدية وأقول له هذه من مديرك بالعمل لرفع معنوياته، إخوانه عندهم العلم بذلك". واتفق فهد إلى أنه لا يوجد أي مزايا "لا توجد الصراحة أي مزايا أخرى سوى الراتب الشهري فقط" وأضاف محمد "أنا المستشفى اللي اشتغل فيه ما في ولا شيء غير الراتب" بينما أشار ياسر الى بعض المزايا المعنوية "الرواتب نفسها ما في فرق بس الفرق في السعوديين الإجازة الراحة كانوا يعطون ذوي الاحتياجات الخاصة يومين راحة والعاديين يوم واحد".

المناقشة:

الغرض الرئيسي من البحث هو التعرف على الخبرات المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بما تحمله تجاربهم من تحديات وفوائد في الوقت نفسه. أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج التي تصف خبرات الافراد ذوي الإعاقة الفكرية المهنية. فقد وصف المشاركون التحديات التي واجهتهم في الاعداد المهني في المرحلة الثانوية وضعف التركيز على الجوانب المهنية المهارية التي تنمي فرص الحصول على وظيفة. كذلك, اكد المشاركون ان مسمى الشهادة الفكرية غير مرغوب بها لأصحاب العمل وتمثل عائقاً في الحصول على فرصة العمل المناسبة وهذا يتوافق مع دراسة Park و Bouck (2018) التي اقرت بوجود ارتباط بين نوعية الخدمات المهنية في المرحلة الثانوية والتصنيف الرسمي للفرد ووضع الوظيفي الحالي. وأيضاً اكدت دراسة Hart Barnett و Crippen (2014) على ان الطلبة ذوي الإعاقة لديهم فرص وظيفية افضل في حال درسوا في مدارس ثانوية مبنية على التأهيل المهني. كذلك اظهر المشاركون ذوي الإعاقة الفكرية رغبة جادة في الاعتماد على النفس وشعورهم بتقدير الذات. ومن خلال ملاحظة

الباحثين يتميز ذوي الإعاقة الفكرية بالكفاءة والفاعلية في الوظائف التي اسندت إليهم. بالإضافة، يظهر بعض المشاركين عدم رضاهم عن الأعمال التي يعملون بها حيث إنهم يرون أنها غير مناسبة لهم فإمكانياتهم وقدراتهم تمكنهم بفرص عمل أفضل. وتعد الإجراءات الإدارية للحصول على الإعانات التي توفرها الدولة لذوي الاحتياجات الخاصة، وضعف الخدمات بالطائف مقارنة بالمدن الكبرى الأخرى مثل جدة وعدم وجود فروق في الرواتب بين ذوي الإعاقة الفكرية وغيرهم من العاديين، وعدم حصولهم على أي دورات تدريبية أو برامج تأهيلية، ولقد ساهم العمل في تنمية المهارات الحياتية ذاتيا لديهم، ونظرة المجتمع إيجابية حيث يعمل المحيطين بهم على رفع معنوياتهم دائما.

تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة مثل دراسة هوساوي (2016) والتي أكدت على أن هناك بعض معوقات التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، كما تتفق الدراسة الحالية مع دراسة عيسى (2016) والتي اقترحت مجموعة من المقترحات لمواجهة التحديات ومنها ضرورة تدريب الأفراد المعاقين على المهارات المهنية، وضرورة إيجاد برامج تدريب مهني، وإيجاد مؤسسة لتسويق الكفاءات المهنية والعلمية للأفراد المعاقين، وضرورة إيجاد قواعد بيانات تشمل الأفراد المعاقين ومؤهلاتهم، أما دراسة (Hein, 2015) والتي أكدت على ضرورة فهم حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة واحتراهم في العمل، بينما نجد دراسة (Nurie,alcand,Waldron, 2015) والتي أكدت حصولهم على قبول اجتماعي متزايد، وتوفير سبل المعيشة لعائلاتهم، بينما نجد (Cathrin, 2016) إلى والتي أكدت على ضعف الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية.

كما تختلف هذه النتيجة مع بعض نتائج الدراسات السابقة مثل دراسة البشيتي وعبادات (2015) والتي أكدت على ارتفاع مستوى الخدمات المهنية المقدمة لذوي الإعاقة في قسم التأهيل المهني. وأيضا اختلفت نتائج البحث مع الزيودي وآخرون (2015) والتي أكدت على أن أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة جاء بدرجة متوسطة ودراسة حمادي (2016) والتي توصلت إلى أن تقييم برامج التأهيل المهني للأفراد ذوي

الاحتياجات الخاصة جاءت بدرجة متوسطة. أما دراسة آدم ومجد (2021) والتي أكدت على أن الخدمات التي تقدم لذوي الاحتياجات الخاصة تتسم بالفاعلية من وجهة نظر المشاركين.

يحقق العمل وتوظيف ذوي الإعاقة أهدافا متعددة تشمل تنوع القوة العاملة ودمج الافراد ذوي الإعاقة في اقتصاد عالمي نامي بشكل متسارع (Henry et al., 2015; Forbes, 2011). فالعمل وممارسة وظيفية يرفع جودة الحياة, الصحة النفسية, شبكة العلاقات الإنسانية, والتفاعل الاجتماعي (Evans & Repper,2000) وعلى العكس من ذلك, البطالة وعدم توفر فرص العمل مرتبطة بانتشار الاكتئاب والقلق وتدني جودة الحياة (Dutta et al.,2008). كما تم الإشارة في الدراسات السابقة لفوائد العمل, تحدث المشاركين عن الفوائد التي تحصلت من خلال العمل كالاستقلال المادي, والشعور بالإنجاز, والاختلاط والدمج في المجتمع بصورة إيجابية انعكست اثارها على الافراد ذوي الإعاقة والمجتمع يتحول النظرة الإيجابية لهذه الفئة.

الخاتمة والتوصيات:

ختاماً، هنالك الكثير من التحديات التي تواجه تأهيل وتعليم وتدريب ذوي الإعاقة الفكرية اثناء المرحلة الثانوية وبعدها مما يقلل من فرص حصولهم على الوظائف التي تحقق لهم الاستقلال المادي والقدرة على الحياة الطبيعية وبناء الاسرة. وبالتالي فان إعادة التخطيط للمناهج وخصوصاً في المرحلة الثانوية لتعزيز القدرة المهنية لهؤلاء الافراد والاعتماد على اعتبار التغييرات الاقتصادية الحاصلة وانتهاز الفرص بناءً على رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة 2030 قد يساهم في رفع اعداد القوة العاملة من الافراد ذوي الإعاقة. كذلك يوصى الباحثان بإعادة النظر في الافراد ذوي الإعاقة بأنهم جزء هام من القوى البشرية التي يجب استثمارها في سوق العمل بالتعاون مع الجهات الحكومية والخاصة ذات العلاقة.

ايضا توصى الدراسة ببناء برامج مهنية مشاركة بين المعاهد المهنية والكليات التقنية تدعم فرص التدريب الفني المنتهي بشهادة لا تميز بين الطالب ذا الاعاقة وغيره. وأخيراً،



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgmt.journals.ekb.eg>
المجلد يناير 2023م



توصى الدراسة في توسيع دائرة الاعمال والوظائف التي من الممكن ان يشغلها الافراد
ذوي الإعاقة وعدم الاقتصار على الوظائف التقليدية فقط.

المراجع

المراجع العربية:

- أبو السعود، شادي محمد السيد (2014). فعالية برنامج تدريبي في تنمية المهارات المهنية لدى المعاقين عقلياً وأثره في خفض قلق المستقبل لدى الآباء. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد 16(16)، 38-112.
- ابو سمرة، محمود احمد & طيطي، محمد عبد الإله (2020). مناهج البحث العلمي من التبیین الى التمكين. دار اليازوري، عمان، الأردن.
- أبو غزالة، سميرة علي جعفر (2006). فاعلية برنامج للتدريب على المهارات المعرفية واللغوية والاجتماعي للأطفال المعوقين عقلياً القابلين للتعليم من خلال اللعب في تسحين سلوكهم التوافقي. مجلة العلوم التربوية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 1(14)، 158-201.
- أبو غنيمه، عادل يوسف (2011). التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع.
- آدم، محمد عمر ومحمد، عبد الواحد الجابر (2021). واقع التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع التشادي من وجهة نظر ذوي الاحتياجات الخاصة. المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، 3(3)، 103-142.
- البشيتي، نضال عودة وعبادات، روعي مروح (2015). مستوى رضا أولياء أمور المعوقين عن خدمات التأهيل المهني المقدمة لأبنائهم. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 2(7).
- حمادي، حميد جاسم (2016). تفويم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر العاملين بها. رسالة ماجستير، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة دمشق.
- الخطيب، جمال محمد والحديدي، منى صبحي (2016). مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة. الطبعة الرابعة، دار الفكر عمان، الأردن.

- الخطيب، عاكف عبد الله والزعبي، سهيل محمود وبني عبد الرحمن، مجدولين (٢٠١٢). تقييم البرامج والخدمات التربوية في مؤسسات ومراكز الإعاقة الفكرية وفقا للمعايير العالمية. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 1(3)، 51-71.
- خليفة، وليد السيد أحمد وعيسى، مراد علي (2015). الاتجاهات الحديثة في مجال التربية الخاصة. الطبعة الأولى، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر.
- الزارع، نايف (2011). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. عمان، الأردن، دار الفكر.
- الزهراني، سلطان سعيد عبد الله (2019). تقييم خدمات التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتربية الخاصة، جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية (9)، 87-117.
- الزيودي، محمد حمزة، والسرطاوي، عبد العزيز مصطفى، والمهيري، عوشة أحمد محمد حميد، وعبدات، روجي مروح (2015). تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، 7 (1)، 102-121.
- سوالمه، سمية محمود موسى (2020): مشكلات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مراكز التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين: رسالة ماجستير جامعة اليرموك، كلية التربية، الأردن.
- عبيدات، ذ. عبد الحق، ك & عدس، ع (2014). البحث العلمي مفهومه وادواته واساليبه. عمان، الأردن، دار الفكر
- عطية، السيد وجمعة، سلمى (2000). الخدمة الاجتماعية وذوي الاحتياجات الخاصة (المواجهة والتحدي). دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.

- عيسى، أحمد نبوي عبده (2016). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، المجلد 21 (89)، 195-271.
- قنديلجي، عامر ابراهيم، & سمراي، ايمان (2010). البحث العلمي الكمي والنوعي. دار اليازوري، عمان، الأردن.
- اللالا، زياد كامل وآخرون (2011). أساسيات التربية الخاصة. دار المسيرة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- متولي، فكري لطيف (2015). الإعاقة العقلية (المدخل.. النظريات المفسرة.. طرق الرعاية). الطبعة الأولى، مكتبة الرشد ناشرون، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مصطفى، فهيم (2005). الطفل والمهارات الحياتية في رياض الأطفال والمدرسة الابتدائية. دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- مقدم، عبدالحفيظ. (2015). مناهج البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والتربوية والنفسية. ط1، دار النشر الدولي للنشر والتوزيع: الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الناصر، يزيد بن عبد العزيز (2010). تدريس القراءة لذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- هلال، أسماء سراج الدين (2009). تأهيل المعوقين. دار المسيرة للنشر، عمان، الاردن.
- هوساوي، علي بن محمد (2015). معوقات التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني بمدينة الرياض. المجلة السعودية للتربية الخاصة. 1 (2)، 87-112.

ثانيا: المراجع الأجنبية



- American Association of Developmental Disabilities, (2020). *Defining Criteria for Intellectual Disability*. AAIDD. <https://www.aidd.org/intellectual-disability/definition>
- Alase, A. (2017). The interpretative phenomenological analysis (IPA): A guide to a good qualitative research approach. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 5(2), 9-19.
- Azeem, M.W.; Dogar, I. A.; Shah, S. .; Cheema, M. A.; Asmat, A.; Akbar, M.; Kousar, S. and Haider, I. I. (2013). Anxiety and depression among parents of children with intellectual disability in Pakistan. *Journal of the Canadian Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 22, 4, 290-295. 64.
- Basit, T. (2003). Manual or electronic? The role of coding in qualitative data analysis. *Educational research*, 45(2), 143-154.
- BRYMAN, A. and BELL, E. (2011) *Business Research Methods*. 3rd ed. Oxford et al.: Oxford University Press.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., & Lysaght, R. (2007). Public views on employment of people with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 29-37.
- Coetzee, M., Ximba, T., & Potgieter, I. L. (2017). Exploring career advancement challenges people with disabilities are



facing in the South African work context. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-11.

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles, CA: Sage.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (pp. 146-166). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of occupational rehabilitation*, 18(4), 326-334.
- Evans, J., & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 7(1), 15-24.
- Forbes Insights. Global diversity and inclusion: fostering innovation through a diverse workforce. New York: Forbes Insight; 2011
- Hallahan, D. P., Pullen, P. C., Kauffman, J. M., & Badar, J. (2020). Exceptional learners. In *Oxford Research Encyclopedia of Education*.

- Hart Barnett, J. E., & Crippen, R. (2014). Eight Steps to School-Based Employment Training for Adolescents with Autism Spectrum Disorder and Intellectual Disability. *Physical Disabilities: Education and Related Services*, 33(2), 1-15.
- Hein, S., Lusting, C., & Uruk, A. (2005). Consumers recommendations to improve satisfaction with rehabilitation services: A qualitative study. *Rehabilitation counseling bulletin*, 49(1), 29-39.
- Henry AD, Petkauskos K, Stanislawzyk J, Vogt J. Employer-recommended strategies to increase opportunities for people with disabilities. *J Vocat Rehabil*. 2014;41(3):237-248. 2.
- Houtenville, A., & Kalargyrou, V. (2012). People with disabilities: Employers' perspectives on recruitment practices, strategies, and challenges in leisure and hospitality. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53(1), 40-52.
- Howarth, E., Mann, J. R., Zhou, H., McDermott, S., & Butkus, S. (2006). What predicts re-employment after job loss for individuals with mental retardation?. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24(3), 183-189.
- 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.

- Ipson , cathrerine ,Arnold , Nansy ,L, colling , Kele (2005) : Self-employment for people with disabilities : Enhancing services through interagency linkages , Journal of Disability policy studies , Autisn : vol 15 , Iss 4.
- McIntosh, M. J., & Morse, J. M. (2015). Situating and constructing diversity in semi-structured interviews. *Global qualitative nursing research*, 2, 2333393615597674.
- Modini, M., Joyce, S., Mykletun, A., Christensen, H., Bryant, R. A., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). The mental health benefits of employment: Results of a systematic meta-review. *Australasian Psychiatry*, 24(4), 331-336.
- Newcomer, K. E., Hatry, H. P., & Wholey, J. S. (2015). Conducting semi-structured interviews. *Handbook of practical program evaluation*, 492, 492
- Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-based nursing*, 18(2), 34-35.
- Nuri, R., Hoque, T., Akand, M., & Waldron,S.(2012). Impact assessment of a vocational training program for persons with disabilities in Bangladesh. *Disability,CBR& inclusive Development*,23(3),76_89.
- Park, J., & Bouck, E. (2018). In-school service predictors of employment for individuals with intellectual disability. *Research in developmental disabilities*, 77, 68-75.



-
- Parmenter, T. (2011). Promoting training and employment opportunities for people with intellectual disabilities: International experience.
 - Patton, M.Q. (1999). Enhancing the quality and credibility of qualitative analysis. *Health Sciences Research*, 34, 1189–1208
 - Purugganan, O. (2018). Intellectual disabilities. *Pediatrics in Review*, 39(6), 299-309.
 - Saldana, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research*. Oxford university press.
 - Schatzman L. & Strauss A.L. (1973) *Field Research: Strategies for a Natural Sociology*. Prentice Hall, Englewood Clis, New Jersey
 - Stevens, P., & Martin, N. (1999). Supporting individuals with intellectual disability and challenging behaviour in integrated work settings: an overview and a model for service provision. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43(1), 19-29.
 - Ta, T. L., & Leng, K. S. (2013). Challenges faced by Malaysians with disabilities in the world of employment. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 24(1), 6-21.
 - Test, D. W., Carver, T., Ewers, L., Haddad, J., & Person, J. (2000). Longitudinal job satisfaction of persons in supported



employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 365-373.

- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., ... & Corbière, M. (2018). Disability and employment—overview and highlights. *European journal of work and organizational psychology*, 27(1), 40-55.
- Wong, L. P. (2008). Data analysis in qualitative research: A brief guide to using NVivo. *Malaysian family physician: the official journal of the Academy of Family Physicians of Malaysia*, 3(1), 14.
- World Health Organization. (2011). World report on disability: Summary, 2011. *Geneva, Switzerland*.