

تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة**عوشة المهيري* عبد العزيز السرتاوي رويحي مروح عبدات محمد الزيودي**

جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة

قبل بتاريخ: ٢٠١٣/١١/٢٦

عُدل بتاريخ: ٢٠١٣/١١/٢٤

استلم بتاريخ: ٢٠١٣/١١/٢٩

هدفت الدراسة إلى تقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الإمارات العربية المتحدة وذلك تبعاً لمتغيرات: نوع المستجيب، نوع الإعاقة، وجنس المعاق والتي قامت على أساسها فرضيات الدراسة. ومن أجل تحقيق هذا الغرض، قام الباحثون ببناء أداتين للدراسة، تضمنت الأولى استبانة تم التحقق من ثباتها بطريقة الاتساق الداخلي (٠,٩١): أما الأداة الثانية فهي عبارة عن مقابلة مقننة أجريت مع أصحاب العمل الذين قاموا بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة اجاب عليها ٥٧ شخصاً من ذوي الإعاقة، و ١٠٣ ولي أمر، و ٥٤ مدرب مهني تم اعتبارهم عينة للدراسة. 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 إلى جميع متغيرات الدراسة، وذلك لصالح المديرين 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 جميعاً وعدم الاكتفاء بالتدريب المهني.

الكلمات المفتاحية: التأهيل المهني، الإعاقة، التقييم، الإمارات العربية المتحدة

Evaluating Vocational Rehabilitation Programs for Individuals with Disabilities in the United Arab EmiratesOusha Ahmad Al Muhairy* Abdelaziz Sartawi Muhamed Alzoudi Rawhi M. Abdat
United Arab Emirates University, United Arab Emirates

This study aimed at evaluating vocational rehabilitation programs for individuals with disabilities in the UAE pertinent to respondents' types, disability types and gender. To achieve the goal of the study, a questionnaire and a semi-structured interview were used. Validity and reliability of the instruments were established prior to the implementation of the study. The sample of the study consisted of 214 participants, 57 individuals with disabilities, a total of 103 parents of individuals with disabilities and 57 vocational trainers (instructors). Descriptive statistics and qualitative analysis were used in this study. The results of the study indicated that there were significant differences between the participants in relation to the aforementioned variables in favor of vocational trainers (instructors), and in favor of physical disabilities regarding disability types, and in favor of male with regard to gender. The study recommended the need to designing an appropriate work environment -using technology during training- and paying more attention to involving females with disabilities in vocational programs and including people with special needs.

Keywords: vocational rehabilitation, disability, evaluation, UAE.*o.almuhairy@uaeu.ac.ae

ذوي الإعاقة ببرنامج التأهيل المهني بعد انتهاء تقييمه مهنيًا وتوجيهه إلى المهنة المناسبة ليتدرب عليها. حيث لا تقتصر عملية التدريب المهني، على المهارات المهنية اللازمة لأداء الوظيفة فحسب، ليتضمن التدريب على مهارات وعادات العمل، لتساعد الشخص ذوي الإعاقة على الاحتفاظ بها، مثل القدرة على التعامل مع الزملاء والرؤساء، وما يتبعها من مهارات اجتماعية، ومحافظة على المواعيد، وعلى الآلات والأدوات والمواد الخام التي يستخدمها، وقدرته على تحمل المسؤولية والمبادرة في العمل، وكل ما يتصل بسلوكيات العمل (جمعة، ٢٠٠٦). وبعد تلقي الشخص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية اللازمة، فلا بد من البحث له عن فرصة عمل، حيث يعتبر التشغيل هو الهدف الأسمى والنتاج النهائي من أي برنامج للتأهيل المهني، وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل استخدام، فالتشغيل بالنسبة للشخص ذوي الإعاقة قمة العملية التأهيلية ومحصلتها النهائية لما يساعده ذلك في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معتدلاً من العيش الكريم، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده إضافة لما يحققه التشغيل من إدماج له في مختلف مناحي الحياة (الزعمط، ٢٠٠٠). وهذا يؤكد على أهمية أن يتناسب التدريب المهني الذي يتلقاه الشخص ذوي الإعاقة مع طبيعة المهن المتوفرة في بيئة العمل ومتطلباته.

وفي الوقت الذي يعتبر فيه تشغيل الشخص ذوي الإعاقة حجر الزاوية في عملية التأهيل المهني، إلا أنه ليس نهاية هذه العملية، بل إن من المهم التأكد من تكيف الشخص ذوي الإعاقة مهنيًا في عمله وهذا يتحقق عبر العمل الآمن حيث تكون فيه احتمالات التسريح من العمل مستبعدة فالوظائف ذات الأمان الجيد، هي التي توفرها المؤسسات المستقرة أو المتطورة في تلك المجالات المتوقع تطورها، بينما لا تتمتع الأعمال المؤقتة والموسمية إلا بالقليل من الأمان الوظيفي. ومن أجل ضمان استقرار الشخص ذوي الإعاقة في عمله في ظل هذه الظروف والمتغيرات، لا بد أن يتلقى هذا الفرد تأهيلاً يجري متطلبات سوق العمل المحلي، إضافة إلى توفر فرص التدريب أثناء العمل لضمان فرص الترقى والتطور المهني (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣). مما يشير إلى أهمية عملية المتابعة والإشراف على الشخص ذوي الإعاقة أثناء عملية التشغيل، بما يضمن تكيفه مع عناصر العمل المادية والبشرية، وإتاحة فرص التطور الوظيفي فيه أسوة بزملائه.

لقد لوحظ هذا التنوع في خدمات التأهيل المهني المقدمة في دولة الإمارات، تبعاً لأنواع الإعاقات، يهتم

باعتبار التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من أهم الخدمات التي تقدم لهم في مرحلة البلوغ ففي الوقت الذي يتم فيه تركيز الخدمات في سن الخامسة عشرة ما دون على مهارات الاعتماد على الذات، والمهارات الحياتية العامة والتعليمية والتواصل الاجتماعي، يتم التركيز في مرحلة لاحقة على تقديم خدمات تدريبية مهنية من شأنها أن تكسب الشخص ذوي الإعاقة مهارات مهنية تساعده على ممارسة عمل يجعله مشاركاً وبالتالي مندمجاً في مجتمعه في كافة المجتمعات (Shrey & Lacerte, 2007). لقد أولت دولة الإمارات العربية المتحدة اهتماماً خاصاً ببرامج التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بمجرد افتتاح مراكز رعاية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية التي تم تأسيسها مع قيام الاتحاد وقد حرصت هذه المراكز على تقديم خدمات التدريب والتأهيل المهني والتشغيل لذوي الإعاقات العقلية والسمعية، إضافة إلى البحث عن فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف فئات الإعاقة الذين يتقدمون بطلبات توظيف، لمساعدتهم على العثور على المهنة التي تناسب قدراتهم ومؤهلاتهم العلمية (إدارة رعاية وتأهيل المعاقين، ٢٠٠٦). وقد تنوعت برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في الدولة مع مرور السنوات، لتراعى جميع فئات الإعاقة التي يتم تأهيلها، فمراكز وزارة الداخلية تقدم مجموعة من الخدمات التدريبية على مجموعة من المهن والمهارات الإدارية التي يراعى فيها عناصر التقنية الحديثة وتطور سوق العمل، حيث تقدم خدمات الحاسب الآلي والسكرتارية وغيرها من الخدمات لذوي الإعاقة الجسدية والحسية، فيما تقدم مشاريع الثقة لتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال مشاريعها التشغيلية مجموعة من خدمات التصوير والطباعة وإدخال البيانات، عبر مشاريعها المدرة للدخل التي يقوم عليها ذوي الإعاقة الحركية والسمعية في مختلف المرافق الحكومية والخاصة في إمارة الشارقة، ويقدم مركز زايد الزراعي مهارات التدريب على الأعمال الزراعية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، فيما تخصص بعض المؤسسات في تقديم التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

وتبدأ عملية التدريب المهني بتقييم قدرات الشخص ذوي الإعاقة لتحديد جوانب القوة والضعف واستثمار القدرات المتوفرة لديه في عملية التدريب، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تناسب قدراته ومؤهلاته وميوله، وتعتمد عملية التأهيل المهني في مراحلها التدريبية على تفريد التدريب الذي يتم من خلاله مراعاة قدرات الشخص ذوي الإعاقة الجسدية والعقلية وسماته الشخصية، حيث توضع الأهداف التدريبية بما ينسجم مع هذه القدرات، ويبدأ التدريب المهني بالتحاق الشخص

أهمية الدراسة:

١. تعتبر هذه الدراسة إضافة علمية جديدة لواقع التأهيل المهني في دولة الإمارات وذلك نظراً لأهمية الموضوع وندرة الدراسات التي تناولته في الدولة من حيث تسليط الضوء على عملية التأهيل المهني بمراحلها والمتغيرات المرتبطة بها.
٢. كما تعتبر هذه الدراسة هامة أيضاً نظراً لأنها تناولت تقييم أداء برامج التأهيل المهني من جوانب متعددة، وذلك حيث يشارك الشخص ذوي الإعاقة نفسه وولي أمره، والمدرّب المهني في عملية التقييم، مما يقود إلى نتائج أكثر دقة وواقعية.
٣. يتوقع أن تكون التوصيات المنبثقة عن هذه الدراسة ذات قيمة علمية هامة للجهات المعنية بتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الدولة، كونها تقيّم مدى مناسبة هذه البرامج للأشخاص ذوي الإعاقة من جهة ومع سوق العمل الإماراتي من جهة أخرى مما يساهم في تطوير برامج التأهيل المهني في الإمارات.

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة.
٢. التعرف على أثر مجموعة من المتغيرات في أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات.
٣. تقييم أداء أو مراحل عملية التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف الإعاقات في دولة الإمارات.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الصفيرية الأولى: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع المستجيب (الشخص ذوي الإعاقة، ولي أمر، مدرب مهني)".

الفرضية الصفيرية الثانية: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لجنس الشخص ذوي الإعاقة".

الفرضية الصفيرية الثالثة: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع الإعاقة".

تنوعاً في آليات التدريب وخططه، واختلافاً في المهارات المهنية المقدمة، والتي تعتمد على وسائل التقييم والتوجيه المهني ومن ثم إيجاد طرق إلحاق الشخص ذوي الإعاقة في بيئة العمل ومتابعته. ومن أجل الوقوف على هذه المراحل المتسلسلة في عملية التأهيل المهني، والتي تعتمد على بعضها البعض، كان لا بد من تقييم الأداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات من حيث سيرها وفق منظومة مهنية محددة، وتحقيقها لأهدافها المهنية والتشغيلية، وهو ما يؤمل أن تحقّقه هذه الدراسة بما يرقى بمستوى هذه البرامج وتحقيقها لأهدافها المهنية المنشودة في خدمة الأشخاص ذوي الإعاقة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة إحدى فئات المجتمع الهامة، والتي يمكنها المساهمة والمشاركة في عملية البناء الاقتصادي والاجتماعي للدولة، إذا أحسن اندماجها والتعامل بإيجابية معها. ولعل من أهم متطلبات هذا الاندماج للأشخاص ذوي الإعاقة وحثّوهم إلى قوة فاعلة تزويدهم بخدمات التأهيل المهني الذي تركز على القدرات وينميها، ويزود الشخص ذوي الإعاقة بالمهارات اللازمة للاندماج في سوق العمل.

وإن البرامج المهنية الفعالة التي تسير وفق منهجيات علمية مدروسة، هي التي تقود الأشخاص ذوي الإعاقة إلى النجاح في سوق العمل، نظراً لأنها تتناغم مع متطلباته والتطورات الحاصلة فيه وفي حالة عدم تلبية هذه البرامج طموحات الأشخاص ذوي الإعاقة، وكانت بعيدة عن واقع العمل، فإنها ستفشل في إدماجهم واستثمارهم كقوى بشرية مشاركة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات، حيث تلخص مشكلة الدراسة الحالية في إجابتها عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول (سؤال الدراسة الرئيسي): ما مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

السؤال الثاني: ما هو رأي أصحاب العمل والمدراء في مستوى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين؟

السؤال الثالث: ما هي أهم المشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل من وجهة نظر أصحاب العمل؟

السؤال الرابع: ما أهم ملاحظات أصحاب العمل والمدراء حول الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديهم؟

الالتفاف إليه كأهم متغير عند الحكم على فاعلية التأهيل المهني. ومدى نجاحه أو إخفاقه في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على أعمال مناسبة. وفي ضوء تنوع الأعمال المدرة للدخل التي يمكن تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على تنفيذها. فالتشغيل يعد عملية انتقالية تتضمن فيها خصائص الشخص ذوي الإعاقة وقدراته ومتطلباته وظروفه (المكتب التنفيذي ومكتب وزراء الشؤون الاجتماعية العرب، ٢٠٠١).

وتعرف الاتفاقية العربية رقم ١٧ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين التشغيل على أنه: الاستفادة من طاقات الأشخاص ذوي الإعاقة المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم. والاستمرار به والترقي فيه (منظمة العمل العربية، ١٩٩٣).

التقييم المهني:

التقييم المهني عملية متعددة الأوجه تتضمن استخدام أدوات وطرق متنوعة منها الاختبارات الفردية أو الجماعية. عينات العمل وكذلك ملاحظة سلوك الشخص أثناء تأدية العمل. والتقييم المهني عملية متعددة المراحل تتضمن إجراء دراسة تشخيصية أولية لتحديد حاجة الشخص وأهليته لخدمات التأهيل (الخطيب، ٢٠٠٨).

التوجيه المهني:

يشكل جزءاً من الإرشاد المهني ويتألف من تقديم معلومات عن المهن وفرص ومتطلبات التعليم والتدريب ذات الصلة. ويمكن تقديمه للأفراد أو المجموعات ويهدف بشكل عام إلى تقديم فهم أوسع لطبيعة ومعنى العمل ورؤية أعمق في المجالات ذات الأهمية (مكتب العمل الدولي، ١٩٩٠).

المتابعة (إعادة التأهيل المهني):

يستخدم هذا المصطلح للإشارة إلى البرامج التدريبية الموجهة نحو الأشخاص الذين أصبحوا ذوي إعاقة في مرحلة لاحقة من حياتهم بعد أن كانت قدرتهم على الأداء طبيعية. وينبغي الإشارة إلى أن مصطلحي التأهيل وإعادة التأهيل يستخدمان بشكل تبادلي في أوساط العاملين في ميدان التأهيل (الخطيب، ٢٠٠٨).

المدرّبون المهنيون:

وهم الأشخاص القائمين على تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل المهني. والذين يقدمون مختلف المعارف والعلوم والمهن التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على الحصول على عمل

الفرضية الصفريّة الرابعة: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٥ في مستوى أداء المجالات الفرعية لبرامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع الإعاقة".

حدود الدراسة:

لقد تم تطبيق هذه الدراسة على الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والسمعية وأولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة. وكذلك المدرّبين المهنيين في مراكز تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الإمارات العربية المتحدة. خلال العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠. إضافة إلى مجموعة من أصحاب العمل والمدراء من يعمل لديهم أشخاص من ذوي الإعاقة.

مصطلحات الدراسة:

الأشخاص ذوو الإعاقة (Persons with Disabilities)

كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو حسية قد تمنعهم من التعامل مع مختلف الجوانب وكذلك من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٠٧).

التأهيل المهني للمعاقين

مساعدة الشخص ذوي الإعاقة للوصول إلى قرارات حاسمة تتعلق بشؤونهم الخاصة ومساعدته في الكشف عن قدراته وصفاته الفردية التي يمكن الاستعانة بها بقدر الامكان في التعليم والتدريب على أداء عمل أو مهنة ما تعود عليه وعلى المجتمع بالفائدة (المعاينة والقمش، ٢٠٠٧).

التدريب المهني:

استخدام أنشطة متنوعة لتطوير المهارات المهنية الجسمية والعقلية للمتدربين. ويشمل ذلك خبرات تعليمية واسعة من شأنها مساعدتهم على تحقيق الأهداف المهنية المحددة في برامج التأهيل الفردية ويمكن تطوير المهارات المهنية بتنفيذ برامج تدريبية متنوعة في المدارس المهنية والتجارية. وبرامج التلمذة الصناعية. ومراكز التأهيل. والمشاكل الحمية. والتدريب أثناء العمل. ولكي يحقق التدريب المهني الغاية الرئيسة المنشودة منه في تشغيل الشخص ذوي الإعاقة. فإنه يجب أن يتم تدعيمه ببرامج لتطوير مستوى التكيف الشخصي والاجتماعي (المكتب التنفيذي ومكتب وزراء الشؤون الاجتماعية العرب، ٢٠٠١).

التشغيل:

بعد الهدف النهائي الذي تسعى برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص المعوقين إلى تحقيقه. ولذا يجب

وحول واقع خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في دولة الإمارات، يؤكد الفيروني (٢٠٠٦) أنه لا يختلف عما هو الحال في دول عربية أخرى كالأردن ولبنان ومصر والسعودية وفلسطين. فهذه الخدمات لا زالت محدودة كمّاً ونوعاً وكذلك الحال بالنسبة لخدمات التشغيل. و مراكز التأهيل الحالية ليست ذات جدوى، ولا توفر برامج مختصة من أجل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. إضافة إلى عدم وجود تشريعات جادة في هذا المجال، وإن وجدت فإنها تفتقر إلى الجدية في تطبيقها.

أما على مستوى الوطن العربي، فيتبين من خلال تجربة جمهورية مصر العربية في تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، أن من الصعوبات التي تواجه عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة هي غياب أو ضعف برامج المتابعة لمساعدة الشخص ذوي الإعاقة بعد التحاقه بالعمل لفترة زمنية محددة كي يتكيف مع ظروف عمله الجديد، وتوصي هذه التجربة بضرورة دراسة المهن التي يتم التدريب المهني عليها في الوقت الحالي لتناسب مع متطلبات سوق العمل والتغيرات الجديدة عبد الفتاح (٢٠٠٧).

ومن أهم التوصيات التي يوردها اتحاد المقعدين اللبنانيين، ٢٠٠٧ حول التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة هي: معالجة تدني المهارات عند الأشخاص المعاقين والذي يعتبر التحدي الأول، ويعود السبب في ذلك إلى عدم تكافؤ المهن التي يتم التدريب عليها مع حاجات السوق، وضرورة تكييف البرامج المهنية بما يتناسب وحاجات الإعاقة ليتمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من متابعة تعليمهم وتأهيلهم.

ومن خلال تجربة ملكة البحرين في تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تشير بن هندي (٢٠٠٦) إلى الصعوبات التي تواجه تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يتم تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية على مهن معينة وبالمقابل فإنهم يطالبون بممارسة وظائف تختلف عن تلك التي تدربوا عليها. إضافة إلى تدني مستوى الإعداد الأكاديمي والمهني والاجتماعي لبعض الأشخاص ذوي الإعاقة مما ينعكس على حصولهم على عمل مستقبلي، وكذلك عدم تهيئة بيئة العمل المادية لتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، ولقد أكدت الباحثة في توصياتها على ضرورة توفير التوجيه المهني المتخصص للمعاقين أثناء عملية التأهيل. أما بالنسبة للتأهيل المهني والمرأة ذوي الإعاقة، فتشير جارب بعض المنظمات المعنية برعاية ذوي الإعاقات إقليمياً ودولياً بأنه على الرغم من النجاحات النسبية في مجال تحقيق مطالبهم بتحسين أوضاعهم في الحصول على الخدمات والتعليم والتشغيل، فإن الردود ما زال محدوداً بالنسبة للمرأة ذوي الإعاقة، فهي تتعرض بسبب جنسها للتمييز ما يجعل من إعاقاتها ذا طبيعة مزدوجة

مستقبلي. وفي الدارسة الحالية المدربون المهنيون هم الأفراد الذين أجابوا على أداة الدراسة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تقدم خدمات التأهيل المهني والتشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة من خلال مجموعة من المراكز الحكومية وشبه الحكومية، إلا أن هذه المراكز تعتبر قليلة العدد مقارنة بأعداد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين هم في سن العمل والذين يتم خريجهم من مؤسسات التربية الخاصة سنوياً. كما أن مراكز التأهيل المهني والتشغيل ليست موزعة في جميع الإمارات، عدا عن عمرها الزمني الذي لا يمتد لأكثر من ست سنوات، باستثناء مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية التي أسست قسماً للتأهيل المهني في العام ١٩٨٨. وتقدم هذه المراكز خدماتها لمختلف الإعاقات إلا أن الإعاقة الحركية قد نالت النصيب الأكبر في التوظيف تليها الإعاقة السمعية، وتبقى فرص تشغيل ذوي الإعاقة العقلية ضعيفة، نظراً للحماية الزائدة التي يتبعها الأهل، وطبيعة المجتمع الإماراتي الذي يرفض أن يمارس أبناءه المهن التقليدية الحرفية التي يتقاضى أصحابها رواتباً قليلة ويعملون في ظروف عمل مجهد، إضافة إلى عدم ملائمة برامج التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة العقلية مع مطالب سوق العمل.

وقد عملت مراكز التأهيل المهني والتشغيل طوال هذه السنوات دون وجود تشريعات تضمن حق ذوي الإعاقة في العمل. ففي عام ٢٠٠٣ صدر قرار الخدمة المدنية الذي يضمن توظيف ١% من ذوي الإعاقة في المؤسسات الحكومية، في الوقت الذي كانت فيه مراكز التشغيل قد حققت أعلى من هذه النسبة. ومن ثم صدر القانون الاتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦م في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يشمل حقهم في التدريب المهني والتشغيل من خلال النصوص التالية:

تنص المادة ٩ على: "تنشئ الوزارة بالتعاون مع الجهات المعنية المراكز والمؤسسات والمعاهد الخاصة برعاية وتدريب ذوي الإعاقة وتأهيلهم". ومن بين المهام التي تتولاها تلك المراكز والمؤسسات: "توفير برامج التدريب المهني لذوي الإعاقة".

فيما ضمن القانون حقوق الشخص ذوي الإعاقة في العمل عبر المواد ١٦، ١٧، ١٨، ١٩ الواردة في الفصل الثالث منه، حيث نصت المادة ١٩ على تشكيل "لجنة متخصصة لعمل صاحب الاحتياجات الخاصة" برئاسة وكيل الوزارة وعضوية ممثلين عن الجهات المعنية، ومن أهم اختصاصات هذه اللجنة: "رسم السياسات اللازمة لعمل صاحب الاحتياجات الخاصة ومتطلبات تحقيق أكبر كفاءة ممكنة مع ضمان استمرارية العمل لأطول فترة".

التدريبية التي يتدرب عليها المستفيدون تنسجم مع طبيعة العمل الذي يمارسونه حالياً. ووجود صعوبات تواجه المستفيدين من التدريب بعد تخرجهم أهمها: رفض رجال الأعمال تشغيلهم، وضعف الرواتب وصعوبة المواصلات، وأكدت الدراسة على ضرورة المتابعة بعد عملية التشغيل لضمان النجاح في العمل.

وأوصت دراسة السيامي، (١٩٨٢) بالتخطيط لتربية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وضرورة إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التخطيط لبرامج التأهيل وفق إمكانياتهم، وإتاحة الفرصة لهم للتعريف بتجاربيهم وجهودهم الناجحة، وأن تتلاءم برامج التأهيل مع ظروف المجتمع واحتياجات العمالة بما يوفر للأشخاص ذوي الإعاقة الخبرات والمهارات اللازمة لممارسة الأعمال الملائمة لهم، وضرورة إجراء دورات تدريبية للعاملين في مراكز تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ورفع مستوى أدائهم المهني.

وقد أجرى عبدات، (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من وجهة نظر أولياء أمورهم والمدرسين المهنيين في الإمارات. وأظهرت نتائجها أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من وجهة نظر أولياء الأمور والمدرسين المهنيين، سواء على الدرجة الكلية للاستبانة أو بين الأبعاد الفرعية لهذه الصعوبات، وتبين أيضاً أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يواجهون صعوبات في التشغيل بمستوى متوسط، وأهمها عدم الوعي المجتمعي، وصعوبات بيئة العمل، وبناء على النتائج السابقة، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: زيادة الوعي المجتمعي بذوي الإعاقة العقلية، وتعديل بيئة العمل والتأكد من تهيئتها لاستقبال المعاقين، وتطوير برامج التدريب المهني التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، فيما توصلت دراسة اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم بدولة الإمارات (٢٠٠٧) إلى أن مستوى أداء الموظفين من ذوي الإعاقة السمعية هو أعلى من أداء الذكور من ذوي الإعاقة السمعية، وأن أداء العاملين منهم في القطاع الحكومي هو أعلى من أداء العاملين في القطاع الخاص، وأن مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية يرتفع بارتفاع عدد سنوات الخبرة، وأن هناك مدى كبيراً من المهن التي يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية أداؤها، إضافة إلى وجود مشكلات يواجهونها في بدايات عملية التوظيف تتمثل في التواصل مع الزملاء والمراجعين، علماً بأنهم يحتاجون لتأهيل أكاديمي بشكل أكبر، وإتقان لمهارات الكمبيوتر واللغة الإنجليزية حتى يتمكنون من الاندماج أكثر وإثبات الذات في أماكن العمل.

وفي مستوى أكثر تهميشاً من الرجل الذي يعاني من إعاقة (العطية، ٢٠٠٦).

ويؤكد راجان (Rajan, 2004) انخفاض الخدمات الاجتماعية والتعليمية والتأهيلية والتوظيف للمرأة ذوي الإعاقة، مما يُحد من فرصها في التحكم في شؤونها الشخصية واعتمادها بشكل أكبر على الآخرين وبالتالي تصبح أقل مكانة بسبب إهمال دورها في البرامج التأهيلية الموجهة للمرأة وأخيراً زيادة احتمالات تعرضها لمخاطر الإساءة نتيجة لهذا التهميش.

هنالك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع التأهيل، حيث قام أبو هلال وآخرون، (٢٠٠٠) بتطوير مقياس فاعلية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في كل من الإمارات والأردن حيث شملت عينة الدراسة على ٥٧ معاقاً من دولة الإمارات و ١٠٦ من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تدربوا في معاهد ومؤسسات التأهيل المهني ويعملون في وظائف حكومية أو خاصة أو أعمال حرة في الأردن. وقد توصل الباحثون إلى تطوير مقياس يتضمن خمسة جوانب رئيسية هي: التعزيز النفسي للشخص ذوي الإعاقة، جدوى البرنامج، اختيار المهنة، ملائمة البيئة التدريبية، كفاءة المدرسين.

أما دراسة الشمري، (١٩٩٣) فقد هدفت إلى التعرف على التكاليف الخاصة ببرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والعائد الاجتماعي والمهني والصحي من هذه البرامج، والتوصل إلى نموذج عملي يفيد في تطويرها، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن ٨٢% من القائمين بمهام التدريب المهني والتأهيل هم من الكفايات الفنية المتخصصة في مجالات التأهيل المهني والنفسي والاجتماعي مما يوفر إلى حد كبير مناخاً إيجابياً لعملية التأهيل المهني، إضافة إلى أن أهم المجالات التي يتدرب عليها الأشخاص ذوي الإعاقة هي الكهرباء والنجارة والإلكترونيات، حيث أن سوق العمل يحتاج إلى العاملين في هذه المجالات، وأن ٩٧% من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين يحصلون على فرص عمل بعد تخرجهم من المركز، وقد أوصت الدراسة بتطوير برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة لتواكب التطورات العصرية في سوق العمل وإشراك أسر الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التأهيل الاجتماعي والمهني.

وهدف دراسة المنيع، (١٩٩٦) إلى التعرف على كفاية التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين، حيث طبقت الدراسة على الموظفين القائمين على إدارة برامج التأهيل والأخصائيين الاجتماعيين العاملين في هذه المراكز، ومجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة خريجي مراكز التأهيل المهني، وخلصت الدراسة إلى أن البرامج

قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ليكونوا منتجين بدلاً من أن يكونوا اتكالين على حكوماتهم. وبالإضافة إلى ما سبق فقد أجرى بيزكي (Bezyak, 2003) دراسة من أجل معرفة أهم المشاكل التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وإيجاد الحلول لهذه المشكلات. وأشارت النتائج إلى أهمية توفير برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تسهيل اندماجهم في مجتمعاتهم.

ويعتبر العامل الجغرافي من أهم العوامل التي تؤثر في عملية نجاح أو فشل برامج التأهيل المهني. فقد أشارت نتائج الدراسة التي قام بها كل من لوستج. ويمز. وستاروزر (Lustig, Weems & Strauser, 2004) إلى أهمية العامل الجغرافي. حيث وجدوا عدم وجود فائدة ونجاح لبرامج التأهيل المهني والتي تقدم في المناطق النائية وذلك لعدم وجود الدافعية والأشخاص المؤهلين للاستفادة من تلك البرامج. ومن أهم التوصيات التي قدموها هي القيام بالحملة التوعوية قبل البدء بتقديم هذه البرامج. وفي دراسة قام بها دقماق (Dukmak, 2009) حول برامج التأهيل المهني في دولة الإمارات. أشارت نتائج الدراسة إلى وجود معوقات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على خدمات التأهيل المهني. وهذا يؤكد نتائج دراسة كل من سانتانا وسانتانا (Santana & De Fedo & Fiore, 2001) ودي فيدو وفيوري (Santana, 2001) وكيم ووايت وفوكس (Kim, White & Fox, 2006) والتي أشارت نتائجها إلى وجود اختلافات في خدمات التأهيل المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة تعزى للمكان الذي يتم فيه تقديم الخدمات. حيث وجود فروق دالة ما بين الدول المتقدمة والدول النامية. وأكدوا على أهمية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على أفضل خدمات التأهيل من خلال وجود برامج متميزة تعمل على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الاندماج في مجتمعاتهم وتحسين حياتهم. أما دراسة بيتشي وآخرون (Pichette Garrett, Kosciulek & Rosenthal, 1999) فقد وجدت أن الأثر الكبير للثقافة السائدة في المجتمع ونوع ومستوى خدمات التأهيل المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة. ولتحقيق ما سبق فلا بد من تحديد الجهات المسؤولة عن تقديم هذه الخدمات فقد أشارت دراسة كل من دايفس وليجلتون (Davis & Littlwjohn, 2000) وتيمسون وآخرون (Timmson, et al., 2004) إلى أهمية تضافر الجهود بين المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية من أجل تقديم أفضل الخدمات. كذلك لا بد من المشاركة الفعالة لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التأهيل. وأشاروا أيضاً إلى أن عدم المعلومات الكافية والدعم يمكن أن يؤثر على فعالية برامج التأهيل المهني. وفي دراسة أخرى قام بها نيفل (Neville, 2000) تبين وجود حاجة ماسة إلى أهمية التنسيق في عملية تقديم الخدمات بين الأخصائيين وتوفير المصادر اللازمة لإنجاح هذه البرامج سواء كانت مصادر بشرية أو مادية. كذلك أكد على

أما بالنسبة للدراسات التي بحثت اتجاهات أصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. فقد أجريت دراسة قام بها كل من رينالدي وهيل (Rinaldi & Hill, 2000) حول اتجاهات الموظفين وأصحاب العمل نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أجريت في بريطانيا. فقد جمعت الدراسة بياناتها من خبرات ٥٦ صاحب عمل و ٢٤١ من الأشخاص ذوي الإعاقة. موزعين على مختلف الإعاقات كالتالي: ١٠٢ جسدية. ٩٨ مشكلات نفسية. ١٩ بصرية و ٢٢ سمعية. وكانت أهم نتائج الدراسة أن ١٦% من الأشخاص ذوي الإعاقة قد تلقوا نصائح -على الأغلب من أطبائهم- بعدم العمل. وأن ٦٠% منهم لم يحصلوا على أي دليل إرشادي للعمل. وثلاثة أرباعهم قد حصلوا على هذه الأعمال بدون مساعدة. وأن ٨٧% منهم كان لديهم إعاقة من اللحظة الأولى التي عملوا بها. وغالبيتهم لم يجربوا أصحاب العمل بإعاقاتهم. وثالث هؤلاء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين أفادوا بأن رؤسائهم قد أبدوا مرونة معهم فيما يتعلق بتنظيم بيئة العمل. وقد أفاد ٥٣% منهم بوجود تمييز في العمل. و٥٧% منهم شعروا بأن التطور المهني محكوم بإعاقاتهم.

فيما سعت دراسة سكولوس وسكودا (Schloss & Scoda, 1989) إلى التعرف على توقعات نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من مختلف الإعاقات. فتبين أن الاتجاهات سلبية نحو ذوي الإعاقة العقلية بفروق دالة إحصائية بالمقارنة مع الإعاقات الأخرى. وقد كان قلق أصحاب العمل من توظيف هذه الفئة يتمحور في قدرة العاملين في التواصل بشكل مناسب مع العاملين الآخرين ومع الإدارة.

واستنتجت دراسة جونسون وآخرون (Johnson Greenwood, & Schriener, 1988) أن عدم ثقة أصحاب العمل لديهم عدم ثقة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب ترتبط بالمهارات التي قد يفتقدون إليها من مثل المرونة. الإنتاجية. والقابلية للتطور. وكذلك قدراتهم في الاستفادة من التعليم. كمية الاشراف الذي يحتاجونه كذلك وتقبل الدور في العمل والقدرة على التحمل في العمل. كما أكدت هذه الدراسة أن اتجاهات أصحاب العمل تعد أكثر إيجابية نحو توظيف ذوي الإعاقة الحركية بالمقارنة مع الإعاقات العقلية.

وفي دراسة قام بها مابوف وهارلي (Mpfou & Harley, 2002) هدفت إلى تقييم برامج التأهيل المهني في زامبيا والاستفادة من التجربة الأمريكية في هذا المجال. أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية التركيز على المنحى العلمي في عملية تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والابتعاد عن الاتجاه التقليدي في تقديم تلك الخدمات. كما أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية توفير خدمات التأهيل في الدول النامية من أجل تطوير

صدق وثبات أداة الدراسة:

وللتحقق من صدق أداة الدراسة، فقد عرضت على عدد ستة من حملة الدكتوراه في مجالات التربية وعلم النفس والتربية الخاصة، كما عرضت كذلك على عدد خمسة من العاملين في مجال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وطلب منهم جميعاً الحكم على كل فقرة من فقرات الاستبانة، من حيث صياغتها اللغوية ومدى علاقتها بالموضوع الذي صممت لقياسه، ولدى مراجعة ردود المحكمين واستجاباتهم تم حذف ٣ فقرات نظراً لتداخلها مع الفقرات الأخرى أو لعدم اتصالها مباشرة بموضوع الدراسة، كما تم تنقيح وتجميع عدد ١١ فقرة أخرى وصياغتها بطريقة ملائمة، وتم فيما بعد تلخيص وتحليل استجابات المحكمين وتعديل بعض البنود الخاصة بأداة الدراسة الأولى بمقتضى آرائهم في حالة إجماع ثلاثة منهم على رأي محدد، وعقب هذه التعديلات اقتصر فقرات أداة الدراسة على ٥٧ فقرة.

وقد تم إيجاد معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليها المستجيبون في كل عبارة من عبارات الاستبانة والدرجة الكلية، وتراوحت معاملات الارتباط بين ٠,٥٢ - ٠,٨٩، وهذا يشير إلى أن جميع معاملات الارتباط بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية تعتبر دالة إحصائياً، مما يؤكد صدق فقرات الاستبانة، أما بالنسبة لثبات الأداة، فقد تم استخدام معامل الاتساق الداخلي لتحديد ثباتها والذي بلغ ٠,٩١.

أداة الدراسة الثانية: المقابلة المقننة

تضمنت هذه الأداة جزءين، الجزء الأول: وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المحددة والموجهة لأصحاب العمل والمدراء الذين قاموا بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد تم تنظيم لقاء مع المستجيبين في ميدان العمل حيث طرحت عليهم أسئلة تتطلب الإجابة بالسلب أو الإيجاب، وتضمنت هذه الأسئلة معلومات عن وجهة نظر أصحاب العمل حول قدرات الشخص ذوي الإعاقة، ودقة أدائه لعمله، ومدى تكيفه مع بيئة العمل وتعاونه مع المحيطين، وقد تم توزيع هذه الأسئلة قبل اعتمادها على ستة محكمين من حملة الدكتوراه في التربية الخاصة من جامعة الإمارات، والذين ابدوا بدورهم بعض التعديلات والملاحظات التي أخذت بعين الاعتبار لدى صياغة الأسئلة بصورة نهائية حيث وصلت إلى ١٨ سؤالاً.

الجزء الثاني: وهو عبارة عن أسئلة مفتوحة تتضمن سؤالين أساسيين، يدور الأول منهما حول المشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، أما السؤال الثاني، فقد تركّز حول ملاحظات أصحاب العمل على أداء

أهمية المجتمع المحلي كشريك أساسي في عملية تقديم هذه الخدمات.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

وقد تألف مجتمع الدراسة الحالية من جميع الأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين بمراكز التأهيل المهني بدولة الإمارات العربية المتحدة وأولياء أمورهم، وكذلك المدربين المهنيين القائمين على تدريبهم في هذه المراكز، وتتوزع هذه المراكز والبالغ عددها ١٣ مركزاً على جميع الإمارات حيث تقدم خدمات التدريب والتأهيل المهني للطلبة من مختلف الإعاقات العقلية والسمعية والبصرية والجسدية، ويبلغ إجمالي عدد طلبة التأهيل المهني الملتحقين بهذه المراكز حوالي ٢٩٦ طالباً وطالبة من ذوي الإعاقات العقلية والسمعية والجسدية من تتراوح أعمارهم من (١٦ سنة فما فوق)، وقد استجاب على الاستبانة مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية وسمعية وبصرية بلغ عددهم ٥٧ طالباً وطالبة، ويشير جدول ١ إلى توزيع عينة الدراسة حسب نوع المستجيب.

أدوات الدراسة:

الأداة الأولى: الاستبانة

تكونت أداة الدراسة الأولى بصورتها النهائية من استبانة لقياس فاعلية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تضمنت ٥٧ فقرة تم تقسيمها إلى أعداد فرعية هي: الاتجاهات في بيئة العمل وتمثله الفقرات من (١-١٠)، بيئة العمل وتمثله الفقرات من (١١-١٨)، مرحلة التقييم وتمثله الفقرات من (١٩-٧)، مرحلة التوجيه المهني وتمثله الفقرات من (٢٨-٣٦)، مرحلة التدريب المهني وتمثله الفقرات من (٣٧-٤٧)، مرحلة التشغيل والمتابعة وتمثله الفقرات من (٤٨-٥٧)، ويعتبر اتجاه جميع الفقرات ١,٠٤١,٢٤,٣٣,٤٢ حيث جاءت صياغتها سلبية مما استدعى مراعاة ذلك لدى التحليل الإحصائي، وقد تضمنت الاستبانة أيضاً على رسالة للمستجيب لتوضيح فيها هدف الدراسة وكيفية الإجابة عن الأسئلة، وقد قام الباحثون ببناء هذه الاستبانة بالاعتماد على الأدب التربوي وواقع خبرتهم في هذا المجال، حيث تم الاستفادة من مقياس فاعلية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة (أبو هلال، السرطاوي والقريوتي، ٢٠٠٠)، ومقياس اتجاهات ذوي الاحتياجات الخاصة نحو بيئة العمل (Qaryouti, Abu-Hilal & Sartawi, 2002).

جدول ١

توزيع عينة الدراسة حسب نوع المستجيب والجنس

نوع المستجيب	ذكر	أنثى	جسدية	سمعية	بصرية	عقلية	المجموع
شخص ذوي الإعاقة (إعاقة)	٣١	٢٦	٢٦	١٩	١٢	٠	٥٧
ولي أمر (إعاقة ابنه)	٥٨	٤٥	٨	١٦	٦	٧٣	١٠٣
مدرّب مهني (الإعاقة التي يديرها)	٣٥	١٩	١٢	٧	٤	٣١	٥٤
المجموع	١٢٤	٩٠	٤٦	٤٢	٢٢	١٠٤	٢١٤

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) باستخراج المتوسطات الحسابية والاختلافات المعيارية والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة، واختبارات (ت) T-Test و تحليل التباين ANOVA واختبار شيفيه Scheffe.

نتائج الدراسة ومناقشتها

اشتمل هذا الجزء على فحص فرضيات الدراسة واستخراج المتوسطات الحسابية والاختلافات المعيارية ودلالاتها الإحصائية وذلك للتأكد من أثر متغيرات الدراسة على مستوى فاعلية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

السؤال الأول (سؤال الدراسة الرئيس): ما مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم تحليل نتائج استبانة تقييم أداء برامج التأهيل المهني الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة والمدرّبين المهنيين وأولياء الأمور ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت الدراسة على التقدير التالي:

- المتوسط الحسابي أقل من ٢ يمثل برامج تأهيل مهني منخفضة الأداء
- المتوسط الحسابي من ٢-٣,٤٩ يمثل برامج تأهيل مهني متوسطة الأداء
- المتوسط الحسابي ٣,٥٠ فما فوق يمثل برامج تأهيل مهني مرتفعة الأداء

وقد تم اعتماد هذه التقديرات بناء على مراجعة الدراسات السابقة وآراء الحكمين وذوي الخبرة باعتبار ذلك ممارسات مقبولة لتقدير مستويات أداء برامج التأهيل المهني. علماً بأنه قد تم الاطلاع على الاختلافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة لدى اعتماد هذه المعايير.

الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام، وينتج هذا النوع من الأسئلة للمستجيبين فرص التعبير جرية عن مضمون الأسئلة المفتوحة، حيث يتم تسجيلها من قبل الباحثين ثم اعتماد أكثر الإجابات تكراراً لدى تصحيح الأسئلة.

إجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، قام الباحثون بالإجراءات اللازمة من أجل تطبيقها على عينة الدراسة وذلك على النحو التالي:

- لقد تم الحصول على الموافقات الرسمية من وزارة الشؤون الاجتماعية قبل البدء بتطبيق أدوات الدراسة، ثم وزعت أداة الدراسة الأولى-الاستبانة- على الأشخاص من ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية الملتحقين بمراكز وأقسام التأهيل المهني على عينة من أولياء أمورهم والمدرّبين المهنيين في هذه المراكز والأقسام، وقد تم ذلك عقب مقابلتهم لشرح هدف الدراسة وتوضيح سرية المعلومات، ومن ثم الإجابة على استفساراتهم أثناء قيامهم بالاستجابة على الفقرات، وقد بلغ عدد النسخ الموزعة من الاستبانة ٢٥٠ نسخة والتي تم توزيعها على جميع المستجيبين من مختلف الفئات.
- بعد جمع الاستبانات وفرزها، تبين أن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين أجابوا على الاستبانة قد بلغ ٢٧ شخصاً، وأن عدد أولياء الأمور الذين استجابوا قد بلغ ١٠٣، فيما استجاب عليها ٥٤ مدرّباً مهنيّاً. عقب ذلك، تم ت
- تبويب بيانات الاستبانة وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب، ومن ثم عولجت البيانات إحصائياً.
- ثم اجريت المقابلات المقننة مع ٤٢ من المدرّبين والمشرّفين وأصحاب العمل الذين يعمل لديهم أشخاص من ذوي الإعاقات، واستخرجت التكرارات والنسب المئوية لإجابات أصحاب العمل على
- أسئلة المقابلات المقننة، واستخلاص أكثر الإجابات تكراراً على الأسئلة المفتوحة.

جدول ٢

المتوسطات ومستوى الأداء لكل فقرة من فقرات الاستبانة

رقم الفقرة	المتوسط	مستوى الاداء									
١	٢,١٩	متوسط	١٦	٢,٦٠	متوسط	٣١	٢,٧٦	متوسط	٤٦	٣,٦٠	مرتفع
٢	٢,٢٩	متوسط	١٧	٢,٦٧	متوسط	٣٢	٢,٦٤	متوسط	٤٧	٣,٦٠	مرتفع
٣	٢,٢٥	متوسط	١٨	٢,٥٧	متوسط	٣٣	٢,٦٤	متوسط	٤٨	٢,٥٩	متوسط
٤	٢,٢٨	متوسط	١٩	٣,٠٣	متوسط	٣٤	٢,٧٦	متوسط	٤٩	٢,٦٩	متوسط
٥	٢,١٣	متوسط	٢٠	٣,٠١	متوسط	٣٥	٢,٦٥	متوسط	٥٠	٢,٥٨	متوسط
٦	٢,١٥	متوسط	٢١	٣,١١	متوسط	٣٦	٢,٦٦	متوسط	٥١	٢,٧١	متوسط
٧	٢,١٩	متوسط	٢٢	٣,٠٦	متوسط	٣٧	٣,٤٣	متوسط	٥٢	٢,٦٠	متوسط
٨	٢,٢٨	متوسط	٢٣	٣,١٦	متوسط	٣٨	٣,٥١	مرتفع	٥٣	٢,٧١	متوسط
٩	١,٩٩	منخفض	٢٤	٣,٢٢	متوسط	٣٩	٣,٥١	مرتفع	٥٤	٢,٥٨	متوسط
١٠	٢,٠٧	متوسط	٢٥	٣,١٧	متوسط	٤٠	٣,٥٤	مرتفع	٥٥	٢,٦٩	متوسط
١١	٢,٥٩	متوسط	٢٦	٣,١٤	متوسط	٤١	٣,٥٥	مرتفع	٥٦	٢,٦٣	متوسط
١٢	٢,٦٦	متوسط	٢٧	٣,١٠	متوسط	٤٢	٣,٦٤	مرتفع	٥٧	٢,٦٢	متوسط
١٣	٢,٧٢	متوسط	٢٨	٢,٦٨	متوسط	٤٣	٣,٤٤	متوسط			
١٤	٢,٧٠	متوسط	٢٩	٢,٦٥	متوسط	٤٤	٣,٥٦	مرتفع			
١٥	٢,٧٠	متوسط	٣٠	٢,٧٢	متوسط	٤٥	٣,٤٨	متوسط			

على أن الاتجاهات نحو تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة لا تزال سلبية.

السؤال الثاني: ما هو رأي أصحاب العمل والمدراء في مستوى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال، تم إجراء مقابلات مقننة مع ٤٢ من أصحاب العمل والمدراء الذين تشرف مؤسساتهم على أشخاص من ذوي الإعاقة، وذلك للتعرف على آرائهم في بيئة العمل. حيث تم توجيه ١٨ سؤالاً مباشراً لهم حول رأيهم في أداء الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديهم من الإعاقات (الجسدية، السمعية، البصرية، العقلية). إضافة إلى توجيه أسئلة مفتوحة حول المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل. ويوضح جدول ٣ تحليل إجابات أصحاب العمل والمدراء من حيث التكرار والنسبة المئوية. يبين جدول ٣ تكرارات إجابات عينة الدراسة التي تمثل موافقتهم على هذه الأسئلة. فيما يظهر أن هناك ٦ أسئلة من بين الأسئلة الثمانية عشر أجاب فيها أصحاب العمل والمدراء بالإيجاب وذلك بنسبة ١٠٠% نحو قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية وتشغيلهم. وهذه الأسئلة تتعلق بالتزامهم وإخلاصهم في العمل، وتعاونهم وانتمائهم للمؤسسة وسرعة اكتسابهم للمعلومة. وهناك ٦ أسئلة أيضاً أجاب بها أصحاب العمل والمدراء نحو قضايا تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بإيجاب أيضاً وذلك بنسبة ١٠٠% وهذه الأسئلة تتعلق بالتزامهم وإخلاصهم في العمل

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية ومستوى الأداء لاستجابات عينة الدراسة من الأشخاص ذوي الإعاقة والمدربين المهنيين وأولياء الأمور على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة وذلك كما يبين جدول ٢.

يتضح من جدول ٢ أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة قد تراوحت في غالبيتها العظمى بين التقدير المتوسط والتقدير المرتفع. حيث لوحظ أن أعلى متوسط حسابي بلغ ٣,١٤ في الفقرة التي تتعلق باستخدام أدوات وأجهزة حديثة في مجال التدريب المهني، وحازت الفقرات من ٣٧-٤٧ على أعلى متوسطات حسابية، ويعزو الباحثون ذلك إلى اهتمام مراكز التأهيل المهني بمرحلة التدريب أكثر من غيرها من مراحل التأهيل المهني وهو اتجاه تقليدي في التأهيل. وتختلف هذه النتيجة مع الدراسة التي قام بها دقمق (Dukmak, 2009) حول برامج التأهيل المهني في دولة الإمارات حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود معيقات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على خدمات التأهيل المهني. كما أن نتائج هذه الدراسة تختلف مع نتائج دراسة مابوف وهارلي (Mpofu & Harley, 2002) التي أكدت على ضرورة تغيير المنحى التقليدي والاعتماد على المنحى العلمي في عملية تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة. فيما حصلت

الفقرات رقم ١٠,٩ على أدنى متوسطات حسابية، وهذه الفقرات ترتبط بمدى اتجاهات المجتمع نحو تشغيل الشخص ذوي الإعاقة، وتقبله في بيئة العمل. وهذا يدل

جدول ٣

التكرارات والنسب المئوية لإجابات أسئلة المقابلة مع أصحاب العمل والمدراء

أسئلة المقابلة	الإعاقة الجسدية		الإعاقة السمعية		الإعاقة البصرية		الإعاقة العقلية	
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
١ يتوفر للأشخاص ذوي الإعاقة دافعية نحو العمل؟	٩٠,٥	٣٨	٨٥,٧	٣٦	٨٣,٣	٣٥	٦٦,٦	٢٨
٢ مواظبة الأشخاص ذوي الإعاقة على أوقات الدوام الرسمي؟	٧٦,٢	٣٢	٩٥,٢	٤٠	٩٠,٥	٣٨	٥٩,٥	٢٥
٣ إتباعهم للأنظمة والتعليمات؟	١٠٠	٤٢	٩٠,٥	٣٨	٩٠,٥	٣٨	٥٢,٤	٢٢
٤ إلمامهم بمجال العمل الذي يعملون به؟	٩٥,٢	٤٠	٨٥,٧	٣٦	٩٥,٢	٤٠	٥٧,١	٢٤
٥ سرعة في إنجاز المهام؟	٩٥,٢	٤٠	٩٧,٦	٤١	٨٥,٧	٣٦	٥٤,٨	٢٣
٦ الدقة في أداء المهام؟	٩٥,٢	٤٠	١٠٠	٤٢	٩٠,٥	٣٨	٥٢,٤	٢٢
٧ سرعة التعلم والاكساب؟	١٠٠	٤٢	٩٥,٢	٤٠	٩٥,٢	٤٠	٥٧,١	٢٤
٨ التعاون مع المشرف المباشر؟	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	٨٥,٧	٣٦
٩ الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها؟	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	٤٧,٦	٢٠
١٠ لالتزام الأشخاص ذوي الإعاقة بأخلاقيات العمل؟	٩٧,٦	٤١	٩٥,٢	٤٠	٩٧,٦	٤١	٤٢,٩	١٨
١١ الحفاظ على ممتلكات العمل؟	٨٨,١	٣٧	٨٨,١	٣٧	٩٠,٥	٣٨	٥٠,٠	٢١
١٢ تعاون الأشخاص ذوي الإعاقة مع زملاء العمل؟	٩٠,٥	٣٨	٨١,٠	٣٤	٨٥,٧	٣٦	٦٦,٦	٢٨
١٣ الحفاظ على المظهر العام والشخصية؟	٩٥,٢	٤٠	١٠٠	٤٢	٩٢,٩	٣٩	٦٤,٣	٢٧
١٤ قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على التكيف مع ظروف العمل؟	٩٠,٥	٣٨	٨١,٠	٣٤	٨٣,٣	٣٥	٥٩,٥	٢٥
١٥ قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على تحمل ضغوط العمل؟	٨٥,٧	٣٦	٧٨,٦	٣٣	٨٣,٣	٣٥	٥٢,٤	٢٢
١٦ قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على تحمل المسؤولية؟	٩٥,٢	٤٠	٩٠,٥	٣٨	٩٥,٢	٤٠	٥٠,٠	٢١
١٧ لالتزام الأشخاص ذوي الإعاقة بالأهداف المحددة لهم في العمل؟	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	٦٦,٦	٢٨
١٨ إخلاص الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل؟	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٢	٧١,٤	٣٠

وهناك الكثير من الإجابات المتدنية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية وقدراتهم وإمكاناتهم في بيئة العمل. وخاصة تلك التي تتعلق بالالتزامهم بأخلاقيات المهنة، والانتماء للمؤسسة. ويرجع السبب في ذلك إلى عدم إدراك الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية لهذه المفاهيم، وقلة إنتاجيتهم بالمقارنة مع غيرهم من الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سكولوس وسكودا (Schloss & Scoda, 1989) من حيث إن الاتجاهات تكون في الغالب سلبية نحو ذوي الإعاقة العقلية بالمقارنة مع الإعاقات الأخرى. وتؤكد دراسة عبادات (٢٠٠٧) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يواجهون صعوبات في التشغيل بمستوى متوسط. وأهمها عدم الوعي المجتمعي وصعوبات بيئة العمل.

السؤال الثالث: ما أهم المشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل من وجهة نظر أصحاب العمل؟

لقد تبين من خلال المقابلات التي أجراها الباحثون مع أصحاب العمل أن هناك مجموعة من المشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة العاملون لديهم في بيئات العمل. وقد تم تصنيف هذه المشكلات حسب نوع الإعاقة على النحو التالي:

- الأشخاص ذوي الإعاقة بحاجة إلى تدريب يتناسب مع التطورات الحاصلة في ميدان العمل.

وتعاونهم وانتمائهم للمؤسسة، والدقة في المهام المكلفين بها، والحفاظ على المظهر العام والشخصية، فيما كان هناك (٤) إجابات إيجابية وذلك بنسبة ١٠٠% نحو الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وهذه الاسئلة تتعلق بالتعاون مع المشرفين والانتماء للمؤسسة، والالتزام بالأهداف المحددة، والإخلاص في العمل. ولم تكن هناك أية إجابة بنسبة ١٠٠% نحو الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية.

ونلاحظ من جدول ٣ أيضاً أن إجابات أصحاب العمل والمدراء الإجمالية تميل إلى النظرة الإيجابية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية والسمعية من حيث قدراتهم المهنية والشخصية في بيئة العمل. ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى أن الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية يمتلكون شهادات علمية وتخصصية تؤهلهم للقيام بأعمال هامة كغيرهم من الزملاء. أما الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية فهم لا يختلفون من حيث المظهر العام عن بقية زملاء العمل مما يجعل النظرة لهم إيجابية، حيث يميل أصحاب العمل إلى توظيفهم في مهارات إدخال البيانات التي يبدعون فيها. أما بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية فيميلون لهم بدرجة ثانية. فعلى الرغم من كفاءتهم العلمية والعملية، إلا أنهم يواجهون مشكلات في الاستقلال التام في بيئة العمل والحاجة إلى تقنيات مساعدة.

النتيجة مع ما أورده بن هندي (٢٠٠٦) من حيث عدم تهيئة بيئة العمل المادية المناسبة لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة. في حين توصلت دراسة جونسون وآخرون (Johnson et al., 1988) إلى عدم ثقة أصحاب العمل في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب ترتبط بالمهارات التي قد يفقدون إليها من مثل المرونة، الإنتاجية، والقابلية للتطور، وكذلك قدراتهم في الاستفادة من التدريب والإشراف الذي يحتاجونه وكذلك تقبل الدور في العمل والقدرة على التحمل في العمل. كما أكدت هذه الدراسة بان اتجاهات أصحاب العمل تعد أكثر إيجابية نحو توظيف ذوي الإعاقة الحركية بالمقارنة مع الإعاقات العقلية.

ذوي الإعاقة السمعية: صعوبة في التواصل مع زملاء العمل، صعوبة في فهم التعليمات الشفوية الموجهة لهم من المشرف المباشر، مشكلات في قراءة التعليمات والبيانات المكتوبة، عدم توفر مؤهلات علمية عليا لدى الكثير منهم، عدم إتقان بعض المهارات مثل اللغة الإنجليزية، ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى أن مستوى التأهيل الأكاديمي في دولة الإمارات للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية لا يتعدى الثانوية العامة في أحسن الأحوال بل إن الكثير منهم قد أنهى المرحلة الإعدادية فقط ثم اُخِط في عالم العمل، مما ينعكس سلباً على المهارات الأكاديمية والعلمية التي يمتلكها. إضافة إلى أن لغة الإشارة تعتبر أمراً جديداً على صاحب العمل والزملاء، على الرغم من أن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية يستخدمونها كأساس للتواصل، الأمر الذي يعد عائقاً في فهم الكثير من التعليمات والتوجيهات. وتتعارض هذه النتيجة مع دراسة اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم بدولة الإمارات (٢٠٠٧) والتي افترضت وجود مدى كبيراً من المهن التي يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية أداؤها. ويعود السبب في هذا الاختلاف في الاتجاهات النمطية التي يحملها أصحاب العمل عن الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، فيما تتفق مع هذه الدراسة من حيث المشكلات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في بيئة العمل والتي تتمثل في التواصل مع الزملاء والمراجعين، والحاجة إلى تأهيل أكاديمي بشكل أكبر.

ذوي الإعاقة البصرية: مشكلات في التنقل والحركة في مكان العمل، حاجة إلى تحويل بعض الوثائق المكتوبة إلى طريقة برايل ما يأخذ وقتاً، القدرة على التلخيص السريع، وكتابة التقارير، ويرجع السبب في

- هناك ضعف في مهارات اللغة الإنجليزية والتي تعتبر ضرورية في العمل.

- الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم قدرات ولكنها بحاجة إلى تطوير مستمر ومتابعة.

- العمل يغير كثيراً من شخصية الشخص ذوي الإعاقة بشكل إيجابي.

- الشخص ذوي الإعاقة قادر على تحمل المسؤولية.

- الشخص ذوي الإعاقة بحاجة إلى إشراف ومتابعة في الميدان خاصة في بداية مرحلة التشغيل، إلا أنه غير متوفر بشكل كافي.

- إنتاج الأشخاص ذوي الإعاقة يوازي إنتاج العاديين إذا تم تكليفهم بالعمل الذي يناسب قدراتهم وميولهم.

- نسبة الأخطاء المهنية التي قد يقع بها الموظف الشخص ذوي الإعاقة لا تختلف كثيراً عن نسبتها عند الموظف العادي.

ويرى الباحثون أن هذه الملاحظات إنما تعكس الانطباعات الأولية عن الشخص ذوي الإعاقة وخوف أصحاب العمل من تشغيله. كما أن سوق العمل يعتبر متغيراً ولا بد أن يواكب التدريب متطلبات سوق العمل المتغيرة، فعملية التدريب لا تتوقف مثلاً على ما قبل مرحلة التشغيل بل إنها تعتمد أيضاً على عملية التدريب أثناء العمل. ويستدل الباحثون أيضاً من هذه الملاحظات بأن أصحاب العمل قد تغير نظرتهم نحو الأشخاص ذوي الإعاقة بعد عملية التشغيل، فمع مرور الوقت، حيث يبدأ صاحب العمل باكتشاف القدرات الحقيقية التي يمتلكها الأشخاص ذوي الإعاقة، والبدء بالاستفادة أكثر من إنتاجيتهم حيث تأخذ أخطاؤهم بالتناقص تدريجياً.

- في حين توصلت دراسة جونسون وآخرون (Johnson et al., 1988) إلى عدم ثقة أصحاب العمل لديهم عدم **ذوي الإعاقة الجسدية:** حاجة إلى بعض التعديلات والتهيئة لأماكن العمل من أجل التمكن من وصولهم إليها وحركتهم الداخلية فيها، تأخر بعض الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية عن الدوام وكثرة إجازاتهم لظروف صحية مرتبطة بالإعاقة، ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى خوف الكثير من أصحاب العمل نحو كلفة التعديلات المطلوبة في بيئة العمل، ومبالغتهم في تصورهما، إضافة إلى أن هناك ظروفاً صحية يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية تقتضي المراجعات الطبية للمراكز الصحية، وبعض الترتيبات الشخصية المرتبطة بالإعاقة، إلا أن هذا الأمر لا يرتبط على جميع الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، وتتفق هذه

نتائج الفرضية الصفريّة الأولى: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع المستجيب (الشخص ذوي الإعاقة، ولي أمر، مدرب مهني)." ومن أجل فحص هذه الفرضية تم حساب المتوسطات الحسابية والاختلافات المعيارية وكانت على النحو التالي: معاق (متوسط = ٢,٣٤، والاختلاف المعياري = ٠,٩٦٨). ولي الأمر (متوسط = ٢,٦٩، والاختلاف المعياري = ٠,٦٥٢). مدرب مهني (متوسط = ٣,٤٠، والاختلاف المعياري = ٠,٨٦١). وهذا يشير لوجود فروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة نحو أداء برامج التأهيل المهني. وللتأكد من صحة هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA ويعرض جدول ٤ النتائج.

يتضح من جدول ٤ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الأشخاص ذوي الإعاقة واستجابات المدربين وأولياء الأمور نحو أداء برامج التأهيل المهني وذلك لصالح المدربين المهنيين. ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى أن المدربين المهنيين يرون فيما قدموه من مهارات وجلسات تدريبية عملاً مثالياً وأنه من الصعب عليهم الاعتراف بأية أخطاء أو تقصير في هذا الجانب. وإن كان هناك أي تقصير في عملية التأهيل المهني، فالمدرب لا يعزبها إلى التدريب حتى لا يضع اللوم على نفسه. فيما ينظر ولي الأمر والشخص ذوي الإعاقة إلى الموضوع بشكل أكثر موضوعية. وهذا ما أوضحته دراسات دافيس وليجلتون (Davis & Littljohn, 2000) حيث أكدت على أهمية المشاركة الفعالة لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التأهيل وقدرتهم على الحكم على مدى نجاحها.

نتائج الفرضية الصفريّة الثانية: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لجنس الشخص ذو الإعاقة."

ومن أجل فحص هذه الفرضية الصفريّة تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات عينة الدراسة، واستخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (T-Test) لفحص دلالة الفروق بين هذه المتوسطات، وكانت النتائج كما هي موضحة في جدول ٥.

يتضح من جدول ٥ وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء برامج التأهيل المهني ترجع إلى جنس الشخص ذوي الإعاقة ولذلك لصالح الذكور ويرجع السبب في ذلك إلى طبيعة المجتمع الشرقي في دولة الإمارات الذي يفتح مساحات أكبر لعمل الرجل، فيما تلاقي الفتاة ذوي الإعاقة تحفظات من قبل ولي أمرها ومن قبل المجتمع، وخاصة الفتيات من ذوي الإعاقة العقلية.

ذلك إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يحتاجون لوقت أطول من أجل دراسة بيئة العمل وذلك لضمان تنقلهم فيها بأمان ويسر ما يضع على عاتق أصحاب العمل والزملاء مساعدتهم وحاجتهم المستمرة للدعم. إضافة إلى ضرورة تحويل النصوص المكتوبة إلى طريقة برايل وبالعكس، ما يعكس جهل أصحاب العمل أيضاً والمدراء بالبرامج الحاسوبية الحديثة التي حلت الكثير من مشاكل النصوص للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية وجعلت من قراءتها أمراً سهلاً وبسرعة.

ذوي الإعاقة العقلية: سرعة النسيان والحاجة إلى تكرار التدريب والتذكير بالمهام المطلوبة، سرعة الملل والتنقل العشوائي بين المهام، مشكلات القراءة والكتابة، مشكلات التأقلم مع زملاء العمل. ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى أن التدني الوظيفي في القدرات العقلية التي يمتلكها الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية تؤثر على عمليات الذاكرة والانتباه والإدراك، مما يجعلهم يميلون للأعمال الروتينية التي لا تتطلب مجهوداً عقلياً كبيراً، وعدم المثابرة على أداء المهام الصعبة، بل إن نجاحهم في المهمة وتعزيزهم عليها هو الذي قد يقود إلى نجاح العمل، أما فشلهم فيها فيعود إلى عدم الرغبة في الاستمرار، وهذا يؤكد على حاجة أصحاب العمل إلى تزويدهم بطرق التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في بيئة العمل، وتقنيات تعديل السلوك المختلفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبدات (٢٠٠٧) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يواجهون صعوبات في التشغيل أكثر من غيرهم.

السؤال الرابع: ما أهم ملاحظات أصحاب العمل والمدراء حول الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديهم؟

لقد تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال المقابلات التي تمت مع أصحاب العمل حول الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديهم، وتلخصت أهم ملاحظاتهم على النحو التالي:

- خوف من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في البداية نظراً لأن أصحاب العمل والمدراء لا يعرفون الكثير عن الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثقة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب ترتبط بالمهارات التي قد يفتقدونها من مثل المرونة، الإنتاجية، والقابلية للتطور، وكذلك قدراتهم في الاستفادة من التدريب، والإشراف الذي يحتاجونه، وكذلك تقبل الدور في العمل والقدرة على التحمل في العمل.

جدول ٤

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب متغير نوع المستجيب						
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	
بين المجموعات	٢٦,١٣٥	٢	١٣,٠٦٧	٢٠,٣٨٥	٠,٠٠١	المقياس الكلي
داخل المجموعات	١٣٥,٢٥٧	٢١١	٠,٦٤١			
الكلي	١٦١,٣٩٢	٢١٣				

جدول ٥

نتائج اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب متغير جنس الشخص ذوي الإعاقة (ذكر، أنثى)						
مستوى الأداء	ذكور (ن=١٢٤)		إناث (ن=٩٠)		قيمة (ت)	درجات الحرية
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري		
٣,٠١	٠,٧٦	٢,٥٤	٠,٩٣	٤,٠٢٧	٢١٢	٠,٠٠١

بين البرامج المقدمة لذوي الإعاقة الجسدية من جهة، والبرامج المقدمة لكل من الإعاقات البصرية والعقلية من جهة أخرى، وذلك لصالح الإعاقة الجسدية. ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى توفر خيارات أوسع في التأهيل المهني أمام الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، ومدى واسع من المهن المتاحة امامهم بالمقارنة مع الإعاقات الأخرى وذلك نظراً للاعتماد بأن مستواهم التعليمي يعتبر أفضل كما أن قدراتهم العقلية والحسية لم تتأثر بالإعاقة، ويدعم ذلك اهتمام الكثير من برامج التأهيل المهني في دولة الإمارات بهذه الفئة من الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل مراكز تأهيل وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة التابعة لوزارة الداخلية (٢٠٠٦). ومشاريع الثقة لتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة والتي يعتبر الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية هم أكثر

جدول ٦

نوع الإعاقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
جسدية	٣,١٨	١,١٠
سمعية	٢,٩٦	٠,٨٦
بصرية	٢,٥٢	٠,٨٤
عقلية	٢,٦٦	٠,٦٩
الدرجة الكلية	٢,٨١	٠,٨٧

المستفيدين من خدماتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسات (Bezyak, 2003; عبادات، ٢٠٠٧) من حيث أن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يواجهون صعوبات في التشغيل أكثر من غيرهم، ما يشير إلى ضعف في برامج التأهيل المهني المقدمة لهم، وتدعم ذلك دراسة (Johnson et al., 1988) والتي أشارت إلى أن الجهات أصحاب العمل تعتبر أكثر سلبية نحو توظيف ذوي الإعاقات العقلية بالمقارنة مع الإعاقة الجسدية.

حيث التخوف من الاستغلال. لذا نرى أن غالبية المهن تعتبر موجهة نحو الذكور بالدرجة الأولى مثل النجارة والسيراميك والزراعة. إضافة إلى أن تأسيس ورش الذكور قد سبق تأسيس ورش الإناث بسنوات. كما هو الحال في مدينة الشارقة للخدمات الانسانية. وتؤكد هذا الأمر إحصائيات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وزارة الشؤون الاجتماعية حيث تبين أن ٧٧,٥% من الموظفين ذوي الإعاقة هم من الذكور، و ٢٢,٥% فقط من الإناث حتى العام ٢٠١٠. علماً بأن دراسة اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم بدولة الإمارات (٢٠٠٧) قد توصلت إلى أن مستوى أداء الموظفين من ذوي الإعاقة السمعية والذي كان أعلى من أداء الذكور من ذوي الإعاقة السمعية ما يشير إلى مدى وضوح قدرات المرأة ذوي الإعاقة على العمل والإنتاج فيما إذا توفر لها التأهيل المناسب وكذلك تهيأت لها الفرصة للقيام بذلك.

نتائج الفرضية الصفريّة الثالثة: "لا توجد فروق

دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع الإعاقة". ومن أجل فحص هذه الفرضية تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA).

يلاحظ من جدول ٦ وجود فروق بين المتوسطات الحسابية لأداء برامج التأهيل المهني تبعاً لنوع الإعاقة، ويبين جدول ٧ مدى دلالة هذه الفروق بين المتوسطات.

يتضح من جدول ٧ وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمستوى أداء برامج التأهيل المهني تبعاً لنوع الإعاقة المقدمة لها هذه البرامج. ومن أجل التعرف لصالح من ترجع هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية، وأظهرت النتائج وجود فروق في أداء برامج التأهيل المهني بشكل عام وذلك

جدول ٧

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات عينة الدراسة حسب نوع الإعاقة					
مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١١,٥١٨	٣	٣,٨٣٩	٥,٣٨٠	٠,٠٠١
داخل المجموعات الكلي	١٤٩,٨٧٣	٢١٠	٠,٧١٤		
الكلي	١٦١,٣٩٢	٢١٣			

المتوسطات الحسابية لمجالات التأهيل المهني الفرعية. يعرض جدول ٨ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات التأهيل المهني حسب متغير نوع الإعاقة.

يلاحظ من جدول ٨ أن جميع المتوسطات الحسابية قد ظهرت بفروق متفاوتة حيث حصلت مرحلة التدريب المهني على أعلى متوسط حسابي تلتها مرحلة التقييم المهني. فيما حصلت الاتجاهات في بيئة العمل على أدنى متوسط حسابي. وبين جدول ٩ مدى دلالة هذه الفروق بين المتوسطات.

يتضح من جدول ٩ وجود فروق دالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لمجالات التأهيل المهني الفرعية تبعاً لنوع الإعاقة. ومن أجل التعرف لصالح من ترجع هذه الفروق. تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية. وكانت النتائج كما يلي:

أولاً: الاتجاهات في بيئة العمل: يتبين بأن الاتجاهات في بيئة العمل قد ظهرت بمستوى متوسط. وأن هناك فروقاً في الاتجاهات نحو المعاقين في بيئة العمل بين الإعاقة الجسدية من جهة والإعاقات البصرية والعقلية وذلك لصالح الإعاقة الجسدية. وكذلك وجود فروق في الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل بين الإعاقة العقلية وبين الإعاقة السمعية وذلك لصالح الإعاقة السمعية. ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية يمتلكون قدرات ومهارات أكثر من غيرهم من المعاقين والتي تؤهلهم لممارسة مهنة أكثر. فلا يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية التنقل الآمن والسريع في بيئة العمل. إضافة إلى حاجتهم لتعديلات على البرامج والأجهزة لتناسب إعاقاتهم. ممارسة المهنة التي تحتاج إلى السرعة والدقة معاً. والتي يستخدم فيها عنصر التقنيات العالية. أما الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية فهم يواجهون مشكلات. أما الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية. فهم لا يحتاجون إلى الكثير من التعديلات في بيئة العمل. إضافة إلى قدرتهم على القيام بأعمال إدخال البيانات على الحاسوب. والمهنة التي لا تتطلب تواصل كبيراً مع الجمهور. وكما أن شكلهم الخارجي لا يدل على وجود إعاقة مما يجعل الاتجاهات نحو تشغيلهم إيجابية بالمقارنة مع الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية. على عكس الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية الذين يتخوف ويتردد أصحاب العمل والمدراء من تشغيلهم

نتائج الفرضية الصفية الرابعة: "لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ في مستوى أداء المجالات الفرعية لبرامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات تبعاً لنوع الإعاقة".

جدول ٨

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمجالات التأهيل المهني حسب نوع الإعاقة

المجالات الفرعية	نوع الإعاقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاتجاهات في بيئة العمل	جسدية	٣,٠٠	١,٣١
	سمعية	٢,٦٣	٠,٩٩
	بصرية	١,٩٧	٠,٧٥
بيئة العمل	عقلية	١,٦٨	٠,٨٤
	الدرجة الكلية	٢,١٨	١,١٢
	جسدية	٢,٣٦	١,٠٤
بيئة العمل	سمعية	٢,٩٢	٠,٧٥
	بصرية	٢,٦٣	٠,٦٥
	عقلية	٢,٦٨	٠,٧٦
مرحلة التقييم	الدرجة الكلية	٢,٦٥	٠,٨٣
	جسدية	٣,٥٥	١,٠٠
	سمعية	٣,٤١	٠,٨٥
مرحلة التوجيه المهني	بصرية	٣,٠٨	١,٠٠
	عقلية	٢,٨٠	٠,٩٩
	الدرجة الكلية	٣,١١	١,٠١
مرحلة التدريب المهني	جسدية	٣,١٤	١,٤٩
	سمعية	٢,٦٩	١,١٠
	بصرية	٢,١٨	١,١٠
مرحلة التشغيل والمتابعة	عقلية	٢,٥٩	٠,٨٦
	الدرجة الكلية	٢,٦٩	١,١٢
	جسدية	٣,٧٩	١,١١
مرحلة التدريب المهني	سمعية	٣,٤٥	٠,٩٧
	بصرية	٣,٠٥	١,٠٣
	عقلية	٣,٥٦	٠,٩٤
مرحلة التشغيل والمتابعة	الدرجة الكلية	٣,٥٣	١,٠١
	جسدية	٣,٠٥	١,٢٢
	سمعية	٢,٦١	١,١٩
مرحلة التشغيل والمتابعة	بصرية	٢,٢١	٠,٨٢
	عقلية	٢,٥٦	٠,٩٣
	الدرجة الكلية	٢,٦٤	١,٠٦

ومن أجل فحص هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل الأحادي One Way ANOVA لفحص الفروق بين

الجسدية والسمعية من جهة وبين الإعاقة العقلية من جهة أخرى، وذلك لصالح الإعاقة الجسدية والسمعية.

ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن المعاقين جسدياً هم بحاجة إلى إجراء بعض الاختبارات الجسدية عليهم، والتي تمثل مدى لياقتهم البدنية والعضلية للقيام بالمهام التي تتطلب مجهوداً بدنياً. وتبيان نسبة العجز التي يعانون منها والتي توضحها التقارير الطبية. إضافة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية الذين يلزم فحصهم سمعياً لتبيان درجة ضعفهم السمعية، وأية معينات طبية يستخدمونها، والحاجة إلى فحص دوري بين وقت وآخر. وعلى الرغم أن مثل هذه الفحوصات الطبية، والعقلية أيضاً من المهم إجرائها للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، إلا أنه من الواضح عدم اهتمام برامج التأهيل المهني بهذا الأمر، بل اعتمادهم على نتائج الاختبارات العقلية والتكيفية التي طبقت على الملحق في وقت سابق إبان تلقيه للمهارات التعليمية في معاهد التربية الفكرية.

رابعاً: مرحلة التوجيه المهني: وجود فروق في أداء مرحلة التوجيه المهني بين الإعاقة الجسدية من جهة وبين ذوي الإعاقات البصرية والعقلية من جهة أخرى.

خوفاً من عدم استقلالهم في العمل وحاجتهم المستمرة للمساعدة وعدم قدرتهم على التنقل الآمن في مكان العمل. وتتفق مع هذه النتيجة دراسة (المنيع، ١٩٩٦) في رفض بعض أصحاب العمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة نتيجة إجهاداتهم السلبية خوهم.

ثانياً: بيئة العمل: وجود فروق في توفير البيئة المؤهلة في العمل بين ذوي الإعاقة الجسدية والإعاقة السمعية وذلك لصالح الإعاقة السمعية، ويرجع الباحثون السبب في ذلك إلى حاجة الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية إلى الكثير من التعديلات في بيئة العمل مثل المنحدرات واتساع المداخل والأبواب والفراغات الداخلية وتوفير مرافق صحية ومغاسل خاصة ومصاعد إلى الطوابق العليا، وهو ما لا يحتاجه الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية. فالتعديلات الخاصة بالشخص ذوي الإعاقة السمعية تقتصر على توفير بعض الأضواء والشاشات التي ترشدتهم إلى حدوث أي طارئ، أما بالنسبة للتنقل فهم معتمدون تماماً على أنفسهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (بن هندي، ٢٠٠٦) من حيث عدم تهيئة بيئة العمل المادية لتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية مما يشكل تحدياً أمامهم.

ثالثاً: مرحلة التقييم المهني: وجود فروق في مستوى الأداء في مرحلة التقييم المهني بين الإعاقة

جدول ٩

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات المجالات الفرعية للتأهيل المهني حسب متغير نوع الإعاقة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
الاتجاهات في بيئة العمل	بين المجموعات	٦٦,٣٢٣	٣	٢٢,١٠٨	٢٢,٧٣٩	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	٢٠٤,١٧٠	٢١٠	٠,٩٧٢		
	الكلية	٢٧٠,٤٩٣	٢١٣			
بيئة العمل	بين المجموعات	٦,٩٦٨	٣	٢,٣٢٣	٣,٤٣٣	٠,٠١٨
	داخل المجموعات	١٤٢,٠٦٩	٢١٠	٠,٦٧٧		
	الكلية	١٤٩,٠٣٧	٢١٣			
مرحلة التقييم	بين المجموعات	٢٢,٧٦٨	٣	٧,٥٨٩	٨,٠٤٥	٠,٠٠٠
	داخل المجموعات	١٩٨,١١٧	٢١٠	٠,٩٤٣		
	الكلية	٢٢٠,٨٨٥	٢١٣			
مرحلة التوجيه المهني	بين المجموعات	١٥,٩٤٨	٣	٥,٣١٦	٤,٤١٧	٠,٠٠٥
	داخل المجموعات	٢٥٢,٧٦٢	٢١٠	١,٢٠٤		
	الكلية	٢٦٨,٧١٠	٢١٣			
مرحلة التدريب المهني	بين المجموعات	٨,٦٠٧	٣	٢,٨٦٩	٢,٨٧٦	٠,٠٣٧
	داخل المجموعات	٢٠٩,٤٧٠	٢١٠	٠,٩٩٧		
	الكلية	٢١٨,٠٧٧	٢١٣			
مرحلة التشغيل والمتابعة	بين المجموعات	١٢,٥٢٩	٣	٤,١٧٦	٣,٧٩٦	٠,٠١١
	داخل المجموعات	٢٣١,٠١٨	٢١٠	١,١٠٠		
	الكلية	٢٤٣,٥٤٧	٢١٣			

الإعاقة الجسدية وذوي الإعاقة البصرية وذلك لصالح ذوي الإعاقة الجسدية. ويرجع السبب في ذلك إلى قلة الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية الذين يتم تشغيلهم بالمقارنة مع الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية وذلك إضافة إلى أهمية المتابعة في بيئة العمل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية وذلك للتأكد من مدى ملائمة بيئة العمل والحاجة لإجراء تعديلات في الغالب مثل المنحدرات والمرافق الصحية. أما بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، فليس هناك الكثير من التعديلات اللازمة لهم على بيئة العمل في مرحلة التشغيل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عبد الفتاح (٢٠٠٧) من حيث أن من أكثر الصعوبات التي تواجه عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة تتمثل في غياب أو ضعف برامج المتابعة. وكذلك مع ما أوصى به المنيع (١٩٩٦) من ضرورة المتابعة بعد عملية التشغيل لضمان النجاح في العمل. كما يؤكد القريوتي (٢٠٠٦) على أن واقع خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في دولة الإمارات لا زالت محدودة كمياً ونوعاً وكذلك الحال بالنسبة لخدمات التشغيل. فمراكز التأهيل الحالية ليست ذات جدوى ولا توفر برامج متخصصة في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. إضافة إلى عدم وجود تشريعات جادة في هذا المجال. وإن وجدت فإنها تفتقر إلى الجدية في تطبيقها.

التوصيات:

- بناء على نتائج الدراسة، يوصي الباحثون بما يلي:
- أن تقوم المؤسسات المعنية ببرامج التأهيل بالتركيز على بنية عملية التأهيل المهني الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة من حيث مراحلها التي تقوم على التقييم والتوجيه قبل البدء بعملية التدريب المهني، وعدم الاكتفاء بالتدريب المهني وحده كبديل عن عملية التأهيل المهني الشاملة.
 - تطوير برامج التأهيل المهني بما يتفق مع متطلبات سوق العمل وتطوراتها.
 - إدخال التقنيات الحديثة أثناء عملية التدريب، وكل ما من شأنه أن يساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على اختلاف إعاقاتهم من ممارسة مهن جديدة للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تعتمد على المهارات التقنية المتطورة.
 - زيادة الاهتمام ببرامج التأهيل ما قبل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، والتركيز على المهارات السلوكية والاجتماعية المرتبطة ببيئة العمل وعدم الاكتفاء بالمهارات ليس المهنية فقط.

وذلك لصالح الإعاقة الجسدية. ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى توفر القدرات العقلية عند الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية والتي تمكنهم من التواصل مع الموجه والمرشد المهني. وقدرتهم على اختيار المهنة التي تناسبهم. وإخاذ قرار بشأنها. أما الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، فإنهم لا يدركون ماهية هذه المرحلة من عملية التأهيل. وذلك باستجابتهم لإرشادات الموجه المهني. فمراكز التأهيل المهني تبادر بتحويل الشخص ذوي الإعاقة العقلية إلى المهنة مباشرة دون تلمس ميوله المهنية والتي لا يتوفر اختبارات لاستكشافها. مع ملاحظة ندرة الخيارات التأهيلية المقدمة لهم أصلاً. فكثيراً ما يتم تحويلهم على مهن النجارة والزراعة والأشغال اليدوية والمراسلات البسيطة في أحسن الأحوال.

أما بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية فلا يزال ينظر المجتمع ومعه مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بنفس النظرة النمطية القديمة التي تمارس على كل إعاقه من الإعاقات. فينظرون بالتالي إلى الشخص ذوي الإعاقة البصرية على أنه سيصبح معلماً أو حافظاً للقرآن الكريم أو خطيباً في مسجد أو موظفاً على البدالة. وبالتالي فالخيارات المهنية أمامه ضعيفة، ولا حاجة إلى توجيهه مهنيًا نظراً لأن مهنته المستقبلية معروفة مسبقاً ومحصورة في تلك الخيارات.

خامساً: مرحلة التدريب المهني: وجود فروق في أداء مرحلة

التدريب المهني بين ذوي الإعاقة الجسدية وذوي الإعاقة البصرية وذلك لصالح ذوي الإعاقة الجسدية. ويعزو الباحثون ذلك إلى عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية في الدولة والذي يعتبر أكبر من عدد الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، حيث يلاحظ ذلك من قلة مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، إضافة إلى أن غالبية الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية يتلقون تعليمهم في المدارس والجامعات مع أقرانهم، وبالتالي فالتأهيل المهني المقدم إليهم يقتصر على دورات تكميلية مثل الحاسب الآلي واللغة الإنجليزية. أما الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية فمنهم من يلتحق بمراكز التأهيل المهني حرصاً على الحصول على مهارات تساعده في مهنة المستقبل. وبالتالي فإن عملية التدريب بالنسبة إليهم تكون مهنية ومنظمة بشكل أفضل وتعتمد على مجموعة من الأهداف المصممة إليهم مسبقاً بحيث يمكن للشخص ذوي الإعاقة اتقانها خلال سنتين ومن ثم يتخرج للحصول على عمل.

سادساً: مرحلة التشغيل والمتابعة: وجود فروق في أداء

مرحلة التشغيل والمتابعة في مكان العمل بين ذوي

الخطيب، جمال (٢٠٠٨). **الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل**. قطر: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة.

الزعمط، يوسف (٢٠٠٠). **التأهيل المهني للمعوقين**. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.

السيامي، فاطمة (١٩٨٢). **التخطيط لتربية وتأهيل المعوقين في المملكة العربية السعودية**، (رسالة ماجستير غير منشورة). مكة المكرمة. جامعة أم القرى.

الشمري، مشوح (١٩٩٣). **تقويم فاعلية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجه نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال. دراسة ماجستير غير منشورة** الرياض: كلية الآداب، جامعة الملك سعود.

عبدات، روجي (2007). **المشكلات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات. العدد (١). دبي: منشورات وزارة الشؤون الاجتماعية.**

عبدالفتاح، كاميليا (٢٠٠٧). **تدريب وتشغيل المعاقين المؤتمر العربي والإقليمي حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة. العين: ٢٥-٢٨ مارس.**

العطية، أسماء (٢٠٠٦). **المرأة والإعاقة تحديات وطموحات (دراسة تحليلية)**. الملتقى السادس للجمعية الخليجية للإعاقة. سلطنة عمان: ٢٧ فبراير-١ مارس.

القريوتي، يوسف (٢٠٠٦). **التأهيل المهني للمعاقين عقلياً وتشغيلهم**. مؤتمر أبو ظبي الأول لذوي الاحتياجات الخاصة. التنمية الفكرية رؤية متجددة. أبو ظبي: ١٤-١٥ مارس.

اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم (٢٠٠٧). **مستوى أداء الموظفين ذوي الإعاقة السمعية في أماكن العمل. سلسلة دراسات واقع الإعاقة في دولة الإمارات. العدد (١). دبي: منشورات وزارة الشؤون الاجتماعية**

مراكز وزارة الداخلية (٢٠٠٦). **تجربة مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة. الندوة القومية حول إدماج المعاقين في العمل والحماية المطلوبة لذلك. القاهرة: ١٨-٢٠ إبريل.**

المعاينة، خليل، القمش، مصطفى (٢٠٠٧). **أساسيات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. الأردن: دار الطريق للنشر والتوزيع.**

المكتب التنفيذي ومكتب وزراء الشؤون الاجتماعية العرب (٢٠٠١). **الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة**

- تهيئة وتعديل بيئة العمل قبل وأثناء عملية التشغيل من حيث تعديل الأجهزة والأدوات والبيئة المادية، إضافة إلى تطوير البيئة الاجتماعية والنفسية ذات العلاقة بالزملاء وأصحاب العمل.

- البحث عن برامج التأهيل المهني التي تناسب الإناث من زوات الإعاقة والتوسع فيها ودعم تأهيل وتوظيف الفتاة ذوي الإعاقة و ذلك عن طريق بناء اتجاهات مجتمعية وأسرية إيجابية حوها.

- تبني التوظيف المدعوم في بيئة العمل كأحد أشكال عملية التأهيل المهني لما يشكله ذلك من خروج عن إطار عملية التأهيل التقليدية في إطار الورش واعتماده في بيئة العمل الفعلية كمكان للتدريب.

- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول البيئة المؤهلة في أماكن العمل والتكيف المهني لأشخاص ذوي الإعاقة فيه، وتطوير برامج التأهيل المهني المناسبة لمختلف الإعاقات.

المراجع

المراجع العربية:

أبو هلال، ماهر: السرطاوي، عبد العزيز: والقريوتي، إبراهيم (٢٠٠٠). **تطوير مقياس فاعلية البرامج التدريبية للمعوقين ودلالات الصدق والثبات: دراسة علمية. دراسات نفسية، ١٠ (٤)، ٥٧٥-٥٩١.**

الحاد المعدين اللبنانيين (٢٠٠٧). **التنوع في مكان العمل**. المؤتمر العربي والإقليمي حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة. العين: ٢٥-٢٨ مارس.

إدارة رعاية وتأهيل المعاقين (٢٠٠٦). **تجربة وزارة الشؤون الاجتماعية في تأهيل وتشغيل الأشخاص المعاقين**. ورقة عمل مقدمة إلى مؤتمر تفعيل القانون الاتحادي رقم (٢٩) لسنة ٢٠٠٦م في شأن حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة (القانون معنا وأنتم دعم لنا). دبي.

الأمم المتحدة (٢٠٠٧). **اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري**. نيويورك.

بن هندي، منيرة (٢٠٠٦). **واقع توظيف المعاقين في ملكة البحرين**. الندوة القومية حول إدماج المعاقين في العمل والحماية المطلوبة لذلك. القاهرة: ١٨-٢٠ إبريل.

جمعة، السيد (٢٠٠٦). **احتياجات برامج التأهيل والتدريب المهني في البلدان العربية**. الندوة القومية حول إدماج المعاقين في العمل والحماية المطلوبة لذلك. القاهرة: ١٨-٢٠ إبريل.

المراجع الأجنبية:

- Bezyak, J. (2003) Services problems and solutions for individuals with mental retardation and mental illness. *Journal of Rehabilitation*, 69, (1), 53-58.
- Davis, j., & Littlejohn, W. (2000) *Related services for school aged children with disabilities*. Interstate Research Associates, USA.
- De Fedo, A., Fiore, D. (2002) *An introduction to the culture of the Dominican Republic for rehabilitation services providers*. Monograph. Centre for International Rehabilitation Research Information and Exchange.
- Dukmak, S. (2009) Rehabilitation service in the UAE as perceived by parents of children with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 75, (4), 27-34.
- Johnson, V.A., Greenwood, R., & Schriener, K.F. (1988) Work performance and work personality: Employer concerns about workers with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32, 50-57.
- Shrey, D.E. & Lacerte, M. (2007) *Principles and practice of disability management in industry*. GR Florida, Press Inc.
- Kim, K., White, G. & Fox, M. (2006) Comparing outcomes of persons choosing consumer-directed or agency-directed personal assistance services. *Journal of Rehabilitation*, 72 (2), 32-42.
- Lustig, D., Weems, G. & Strauser, D. (2004) Rehabilitation service patterns: A rural/urban comparison of success factors. *Journal of Rehabilitation*, 70 (3), 13-19.
- Mpofu, E., & Harley, D. (2002). Disability and rehabilitation in Zimbabwe: Lessons and implications for rehabilitation practice in the U.S. *Journal of Rehabilitation*, 68 (4), 26-33.
- Neville, B. (2000) Tertiary pediatrics needs a disability model. *Arch Disability Child*, 83, 35-38.
- Pichette, E., Garrett, M., Kosciulek, J & Rosenthal, D. (1999) Cultural identification of American Indians and it's impact on rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 7, 3-10.

والتربية الخاصة والتأهيل. الدوحة: منشورات المكتب التنفيذي.

مكتب العمل الدولي (١٩٩٠). **معجم إعادة التأهيل المهني واستخدام المعوقين**. جنيف.

منظمة العمل الدولية (٢٠٠٣). **ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في برامج التدريب المهني العادية**. عمان: ١٥-١٨ ديسمبر

منظمة العمل العربية (١٩٩٣). **الاتفاقية العربية رقم (١٧) عام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين**. عمان.

المنيع، هيا (١٩٩٦). **كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل للمعوقين المؤهلين**. رسالة دكتوراه غير منشورة. الرياض: جامعة الرياض للبنات . كلية الخدمة الاجتماعية.

- Qaryouti, I., Abu-Hilal, M., Sartawi, A. (2002) Individuals with special needs (ISN) attitudes toward work environment: scale development and validation. *Journal of Faculty of Education*, 17, 45-52.
- Rajan, Doris (2004) *Violence against women with disabilities*, National clearing house on family, Minister of public works and government services, Canada.
- Rinaldi, M. & Hill, R. (2000) *Insufficient Concern: The Experiences, Attitudes and Perceptions of Disabled People and Employers towards Open Employment in one London Borough*. Merton MIND
- Santana, S., & Santana, F. (2001) *An introduction to Mexican culture for rehabilitation services providers*. Monograph. Centre for International Rehabilitation Research Information and Exchange:USA.
- Schloss, P.J. & Scoda, S.L. (1989) Employer attitudes concerning training time and on the job success for the mentally handicapped in low and high unemployment areas. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, 22, 129-132.

Journal of Educational & Psychological Studies

Journal of Educational & Psychological Studies (JEPS) is a refereed periodical issued by Sultan Qaboos University. It is concerned with publishing original research that has originality of thought, clarity of methodology, & accurateness of documentation, in curricula & teaching methods, educational psychology & educational administration. The journal also publishes reports about conferences & symposia, reviews of recently published educational & psychological books & synopses of university dissertations in different fields of education. JEPS is published in Arabic &/or in English.

Academic Publication Board

Prof. Amer Ali Al-Rawas, Chairman of Academic Publication Board		
<i>Prof. Maher M. Abu Hilal</i>	<i>Prof. Eugene H. Johnson</i>	<i>Prof. Hadj Bourdoucen</i>
<i>Prof. Mohamed El Sarayrah</i>	<i>Prof. Lamk Mohamed Al Lamki</i>	<i>Prof. Khaled Day</i>
<i>Prof. Reginald Victor</i>		<i>Mrs. Basma Yahya Al Shabibi</i>

Editorial Board

<i>Editor-in-Chief</i> <i>Prof. Maher M. Abu Hilal</i>	<i>Editor</i> <i>Prof. Abdulqawi S. Al-Zubaidi</i>	
Associate Editors		
<i>Prof. Hashim A. Kilani</i>	<i>Prof. Mubarak S. Al Hashimi</i>	<i>Prof. Salha A. Essan</i>
<i>Dr. Ali S. Al Mosawi</i>	<i>Dr. Ali M. Ibrahim</i>	<i>Dr. Abdullah K. Ambusadidi</i>
<i>Dr. Ahmad H. Al Rabaani</i>	<i>Dr. Ali M. Kadhim</i>	<i>Dr. Wajeha T. Al Ani</i>
<i>Dr. Mohamed A. Osman</i>	<i>Dr. Mohamed A. Al Ayasra</i>	<i>Dr. Sulyman A. Al Shuaili</i>

International Advisory Board

<i>Prof. Dennis McInerney, Hong Kong Institute of Education, China</i>	<i>Prof. Ahmad Audeh, Yarmouk University, Jordan</i>	<i>Prof. Fahed Al Dulaim, King Saud University, Saudi Arabia</i>
<i>Prof. Shaker A. Sulaiman, Egyptian Academy of Arts, Egypt</i>	<i>Prof. Vivian Khamis, American University, Beirut</i>	<i>Prof. Salha Sunqur, Damascus University, Syria</i>
<i>Prof. Ahmad Bustan, Kuwait University, Kuwait</i>	<i>Prof. AbduRahman Al-Tariri, King Saud University, Saudi Arabia</i>	<i>Prof. Mohamed Ally, Athabasca University, Canada</i>

Typesetting & layout: Intisar Nasser (Editorial Assistant) Volume 7, No. 1, January, 2013

Copyright © 2013 by Sultan Qaboos University Journal of Educational & Psychological Studies. All rights reserved. The Journal is not responsible for opinions printed in its publications; they represent the views of the individuals to whom they are credited and are not binding to the Journal.

Annual subscriptions are payable in advance in Omani Riyals or US Dollars. Oman R.O. 15/- . Outside Oman US \$50. All correspondence should be addressed to the Journal office at Sultan Qaboos University Journal for Education, Sultan Qaboos University, and P.O. Box. 32, Muscat 123, Sultanate of Oman- Tel.: (00968) 24143868 Fax: (00968) 24143817- Email: jesedu@squ.edu.om

Printed at Sultan Qaboos University Press.

