

فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في مرحلة التأهيل المهني

عبد العزيز السرطاوي* وعوشة المهيري وياسر الناطور
جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات العربية المتحدة
وروحى مروح عبدات
وزارة الشؤون الاجتماعية، الإمارات العربية المتحدة

قبل بتاريخ: ٢٠١٥/٤/٣

عُدل بتاريخ: ٢٠١٥/٠٢/١٠

استلم بتاريخ: ٢٠١٤/٦/٢

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة مدى فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في مرحلة التأهيل المهني. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمد الباحثون على منهج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة، الذي تم إعداده وتصميمه من قبل إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية في دولة الإمارات العربية المتحدة (٢٠٠٩). تكونت عينة الدراسة من مجموعتين تجريبية وضابطة، اشتملت كل مجموعة منهما على عشرة طلاب ذكور من ذوي الإعاقة الذهنية القابلين للتعلم الملتحقين بمركز دبي لتأهيل المعاقين بدولة الإمارات ممن حصلوا على درجات ذكاء على اختبار وكسلر (الصورة الإماراتية) بين ٥٥-٦٩، وقد تراوحت أعمارهم بين ١٥-٢٠ سنة. وقد أعد الباحثون استبيان المهارات المهنية، وقاموا بتطبيقه قبل بدء البرنامج التدريبي، ومن ثم تطبيقه مرة أخرى بعد مرور ٨ أسابيع عقب تطبيق البرنامج التدريبي خلال الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣. تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات المهنية والاجتماعية والسلوكية بين درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق منهج التأهيل المهني، فيما لم يكن هناك فروق لدى المجموعة الضابطة التي اتبعت طريقة التدريب التقليدية. وبناءً على نتائج الدراسة قام الباحثون بوضع مجموعة من التوصيات أهمها: تعميم منهج التأهيل المهني القائم على المهارات على مراكز وأقسام التأهيل المهني للمعاقين عقلياً، والتوسع في برامج التأهيل المهني المقدمة للمعاقين عقلياً، لتشمل الجوانب الشخصية والاجتماعية، وتقديم جزء من المهارات التدريبية للمعاقين عقلياً في بيئة العمل الفعلية.

كلمات مفتاحية: ذوي الإعاقة الذهنية، تأهيل مهني، الإمارات العربية المتحدة.

The Efficacy of Vocational Skills- Based Training Program for People with Intellectual Disabilities at the Stage of Vocational Rehabilitation

AbdelAziz Sartawi,* Owaisha Al Muhairy, Yasser Al Natour
United Arab Emirates University, United Arab Emirates
& Rawhi M. Obaidat
Ministry of Social Affairs, United Arab Emirates

Abstract: This study targeted investigating the efficacy of a vocational skill- based training program for people with intellectual disabilities. The program was set forth by the Department of Welfare and Rehabilitation of Persons with Disability, Ministry of Social Affairs (2009) at UAE. Subjects were 10 male individuals, age 15-20, with intellectual challenges who receive vocational training in Dubai Rehabilitation Center, UAE and who had an IQ score of 55-69 on Wechsler Adult Intelligence Scale (The Emirati Version). A control group was also recruited for the purpose of comparison (n=10). The Vocational Skill Scale as introduced by the investigators and was conducted before then after 8 weeks of the initiation of the training program in the academic year 2012/2013. Results showed significant differences between the scores obtained by the experimental group pre and post training, whereas there were no significant differences in the control group. The investigators recommended generalizing the vocational training program across centers of intellectual disability rehabilitation and expanding the program to include personal and social skill in addition to implementing the kills in a real work setting.

Keywords: People with intellectual disabilities, vocational rehabilitation, United Arab Emirates.

*asartawi@uaeu.ac.ae

وقد لاحظ الباحثون مؤخراً أن كثيراً من الموظفين من ذوي الإعاقة الذهنية قد فقدوا مهتهم لأسباب مرتبطة بمشكلات المسؤولية المهنية ومشكلات مهنية اجتماعية، أكثر من كونها مرتبطة بضعف في إنجاز مهام العمل الإنتاجية. ويرى سالزبرغ (Salzberg & et al, 1988) بأنه لا يمكن فصل المهارات الاجتماعية والمهارات الإنتاجية عن بعضها البعض كعوامل مسببة لفقدان ذوي الإعاقة الذهنية لوظائفهم. ومن الواضح أن المهارات غير المرتبطة بشكل مباشر بالإنتاج كالمهارات الاجتماعية والمسؤولية المهنية وهي عوامل ضرورية لتحقيق الكفاءة المهنية حيث إنها تلعب دوراً حاسماً في النجاح الوظيفي للعاملين منهم.

إن جزءاً كبيراً من العملية التدريبية في مرحلة التأهيل المهني للمعاقين عقلياً تتم في إطار الورش بوجود مشرف إنتاج أو معلم. ومن أجل أن يكتسب المعاقون عقلياً المهارات الاجتماعية المرتبطة بالعمل، فلا بد من التدريب على هذه المهارات سواءً في المجتمع أو مع زملاء العمل وكذلك المستهلكين والمشرفين. فإذا اقتصرَت عملية تدريب الكفاءة المهنية للمعاقين عقلياً على الورش، دون استخدام خطوات منظمة للتأكد من تعميمها في مواقف العمل الفعلية، فإن ذلك لن يكون كافياً للوصول بهم إلى مهارات وظيفية عملية تضمن نجاحهم المهني، ولذلك فلا بد أن تقوم الورش المحمية بتدريب مهارات المسؤولية المهنية ومهارات الكفاءة المهنية الاجتماعية في إطار محركات مجتمعية فعلية (عبدات، ٢٠١١)

وتشير الدراسات إلى أن تحسناً طفيفاً قد طرأ من حيث العيش المستقل والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في كل من الدول المتقدمة والدول النامية على حد سواء حيث إن معظم خريجي المدارس يمكنهم مع أسرهم دون عمل أو منهم من يلتحقون بعمل مدعوم من أفراد الأسرة (Kniel, 1995; Luftig & Dorothy, 2005). ولعل ذلك يعود إلى ضعف البرامج التدريبية التي تقدم لهم، فقد ظل الطلبة ذوو الإعاقات الذهنية إلى عهد قريب في الدول النامية محرومين من

يشير العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٤-٢٠١٣) إلى ضرورة "تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة تأهيلهم في ضوء المستجدات العلمية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل بما يضمن فرص عمل متكافئة لهم" (كبارة، ٢٠٠٧). وينص البند (ج) من المادة (٢٧) من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على "كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر. وينص البند (ط) من نفس المادة على "كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل" (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

وقد تبنت الجمعية الأمريكية للإعاقات الذهنية والتطورية موقفاً مطالباً بدعم الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بأنشطة خاصة في تسعة مجالات أساسية على الأقل هي: النمو الإنساني، والتربية والتعليم، والحياة المنزلية، والحياة المجتمعية، والعمل، والصحة والسلامة، والسلوك، والنمو الاجتماعي، والحماية والدفاع عن النفس. ومن الطبيعي أن الحاجة للدعم في هذه المجالات تصبح أقل كلما انخفضت شدة الإعاقة الذهنية (الخطيب، ٢٠٠٩).

لقد أثبتت البحوث والتجارب العملية في التدريب المهني المقدم للأفراد ذوي الأداء المنخفض، بأن هؤلاء الأفراد قد تحولوا إلى كفاءات مهنية من خلال التطبيق المنظم للمبادئ التعليمية، وقد تم التأكد بشكل جيد من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية على تعلم مهارات مهنية جديدة، وكذلك قيامهم بمهارات اجتماعية مقبولة. وأظهرت نتائج الدراسات بأن المصاعب المهنية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية إنما هي عبارة عن قصور في المهارات التي تدرّبوا عليها، أكثر من كونها قصور في إمكانات الشخص ذو الإعاقة وقدراته العقلية والجسمية (Markandeyan, 1992).

الإمارات، بدلاً من التدريب المتبع المستند على الورش التدريبية. ومن ثم تقديم توصيات من شأنها النهوض بواقع التأهيل المهني للمعاقين عقلياً بدولة الإمارات العربية المتحدة.

لقد أجرى موري ودورين (Murray & Doren, 2013) دراسة حول أثر منهاج (WAGES) الذي يتضمن مهارات بيئة العمل في مرحلة التأهيل المهني والذي تم تطبيقه على الأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة المراهقة، حيث تكونت الدراسة من مجموعتين تجريبية وضابطة، بحيث اتبع التدريب مع العينة التجريبية منهاج (WAGES) لمدة ٤.٥ شهور، في حين أن طلبة العينة الضابطة تلقوا التدريب المتبع في برامج التربية الخاصة. وبينت النتائج أن أفراد العينة التجريبية قد ظهرت عليهم استفادة أكبر في مجال المهارات الوظيفية والاجتماعية مثل (التعاطف، التعاون والاصرار) أكثر من أفراد المجموعة الضابطة. وأجرى فليمنج وديل وكيم وليهي (Fleming, Del, Kim & Leahy, 2013) دراسة هدفت إلى فحص أبحاث التأهيل التي أجريت خلال الـ ٢٥ سنة الماضية مع التركيز أكثر على الدراسات الأمبريقية التي تمثل أفضل الممارسات في تدريب وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تبين أن هناك ٣٥ دراسة انطبقت عليها المعايير المستخدمة في الدراسة، والتي تمثل أفضل المخرجات في التأهيل المهني والتشغيل، حيث تبين أن هذه الدراسات قد استخدمت تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الذي يعتمد على مواقف وبيئات العمل الفعلية في سوق العمل، إضافة إلى شمول التدريب على مهارات متنوعة اجتماعية وسلوكية عدا عن المهارات المهنية. فيما هدفت دراسة كيركندال دو ك وسالادينو (Kirkendall; Doueck & Saladino, 2009) إلى تقييم أثر برنامج تدريبي في الانتقال المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، وهي دراسة نوعية اعتمدت على المقابلات شبه المقننة مع المعاقين ذهنياً وأولياء أمورهم، حيث بينت النتائج أن التدريب البعيد عن نطاق أنظمة التربية الخاصة والورش التدريبية قد حقق إفادة أكثر للطبة أهمها: الاعتماد على النفس

الالتحاق بالمدارس العادية. إضافة إلى أن نمط الخدمة لازال إلى حد بعيد يستند إلى العزل من حيث كونه النمط الشائع لتقديم الخدمات في الدول النامية بما فيها الدول العربية.

وفي عالمنا العربي ليست عملية التأهيل بأفضل من ذلك، فهي مقيدة بما يتلقاه الشخص ذو الإعاقة في الورش. وقد انتقد (الصفار، ٢٠٠٧) خدمات التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة في العالم العربي، كونها تقتصر في الأغلب على مرحلة هي التدريب المهني فقط، دون غيرها من مراحل التأهيل المهني والتي تتضمن أربع مراحل (التقييم والتوجيه المهني، والتدريب المهني، والتشغيل، والمتابعة). وبذلك يتم تدريب الشخص المعاق على مهنة واحدة يتم تحديدها دون إجراء دراسة واقعية لاحتياجات سوق العمل أو لميوله المهنية، إضافة إلى ضعف مستوى التدريب في هذه المراكز وتوزيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الأقسام المهنية بأسلوب تقليدي، وبالتالي عدم نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل مقبول نتيجة محدودية المهارات التي تدرّبوا عليها. أضف إلى ذلك أن العديد منهم يتم تدريبه على مهنة يدوية تفتقر إلى المهارات الفنية، وكذلك الحكم المسبق على قدراتهم التي تمكنهم من الحصول على مهارات جديدة ومتنوعة (مراكز وزارة الداخلية، ٢٠٠٦)

وبناءً على جوانب القصور الواضح في برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية والمتمثل في مراجعة الأدبيات السابقة، واستناداً إلى ما طرحته توصيات الندوات الاجتماعية والدراسات التربوية في هذا الجانب وتأكيداً على أهمية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية بشكل غير تقليدي بحيث يشتمل تدريبهم على تنوع في المهارات المهنية والاجتماعية والسلوكية (منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣؛ وزارة الشؤون الاجتماعية ٢٠٠٩)، جاءت هذه الدراسة التي استخدمت نمط التدريب المستند على المهارات والذي تم تطويره مسبقاً من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية بدولة

الصعوبات التي تواجه تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في إغفال الجانب العملي في المهارات، إذ قد يؤدي الاعتماد على الورش التدريبية إلى تدريب الشخص ذو الإعاقة بطرق غير علمية، خاصة إذا تركوا دون توجيه من قبل أصحاب تلك الورش التي يتدرب بها، إضافة إلى محدودية المهارات التي يتم التدريب عليها وعدم تنوعها، وكذلك إلصاق مهن محددة بإعاقات معينة.

وتوصي تجربة جمهورية مصر العربية في تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بضرورة دراسة المهن التي يتم التدريب المهني عليها في الوقت الحالي لتتناسب مع متطلبات سوق العمل والمتغيرات الجديدة. وهذا ما يتطلب إغناء وتنوع المهارات التي يتدرب عليها الشخص ذو الإعاقة وعدم حصره في مهنة دون غيرها (عبد الفتاح، ٢٠٠٧). ومن أهم التوصيات التي يوردها (اتحاد المقعدين اللبنانيين، ٢٠٠٧) حول التأهيل المهني للمعاقين ما يلي: مكافحة تدني المهارات عند الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يعتبر التحدي الأول والذي في عدم تكافؤ المهن التي يتم التدريب عليها مع حاجات السوق، وضرورة تكييف البرامج المهنية بما يتناسب وحاجات الإعاقة مما يمكنهم من متابعة تعليمهم وتأهيلهم.

وقد هدفت دراسة الشمري (١٩٩٣) إلى التعرف على التكاليف الخاصة ببرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك العائد الاجتماعي والمهني والصحي من هذه البرامج، إضافة التوصل 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. كما خلصت الدراسة إلى أن أهم المجالات التي يتدرب عليها المعاقون تنحصر في الكهرباء والنجارة والإلكترونيات التي لا تكفي سوق العمل الذي هو بحاجة إلى أكثر من هذه المجالات. وقد أوصت الدراسة بتطوير برامج

واكتساب المفاهيم الحياتية والاجتماعية العامة، والوعي بالأهداف المستقبلية للشخص ذو الإعاقة، وهو ما أدى إلى تحسين تحقيق الأهداف المهنية، وقد بين أفراد عينة الدراسة بشكل عام رضاهم عن البرنامج التدريبي.

وتوصلت دراسة بيلامي وآخرين (Bellamy & et al, 1986) إلى نتيجة مؤداها: أنه بعد قضاء المتدرب فترة عامين أو أكثر في الورش التدريبية، تصبح فرصة حصوله على عمل ٣٠% فقط. ومن أسباب ذلك أن الورش التدريبية تركز على مهنة واحدة دون الالتفات إلى مجموعة المهارات الأخرى التي بإمكان الشخص ذو الإعاقة القيام بها. فيما بحثت دراسة إنج (Inge, 1988) الفروق في المهارات، وجودة الحياة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الملتحقين بالورش التقليدية، مقابل المهارات المتوفرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين يعملون في مهن تنافسية وتلقوا تدريباً على مدى واسع من المهارات في إطار العمل التنافسي، فتبين وجود مستوى مرتفع في أوجه حياتية متعددة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في التوظيف التنافسي الذين تدربوا وفق مبدأ المهارات المتنوعة والتي تتمثل في السلوك التكيفي، المشاركة الاجتماعية، المهارات المهنية والاجتماعية، المسؤولية المالية والدخل الأسبوعي، في حين أن التطور الذي يطرأ على الأشخاص ذوي الإعاقة المتدربين وفق مبدأ الورش يقتصر على مهارات تدريبية محدودة، دون النظر إلى مهارات خارج نطاق المهنة التي يتدرب عليها والتي قد تسمح بها قدراته.

وقد لخص (السقا، ٢٠٠٤) أهم المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في عالمنا العربي بأن البرامج التأهيلية والتدريبية المقدمة لهم لا تعتمد على مجموعة محاور بعيدة المدى، والتي من أهمها القدرة على استقرار المستقبل في تحديد الحاجات التدريبية والوظائف المتاحة، بل إنها تنحصر في مجالات معينة دون غيرها، إضافة إلى حاجة المعاق أثناء عملية التدريب إلى بيئة مشابهة لبيئة العمل الحقيقية. هذا وقد حدد (الصفار، ٢٠٠٣)

الحكومة، والذي قد يكشف لنا مدى حاجة الشخص المعاق لفترة عمل تجريبي أطول أو إلحاقه بموقع عمل آخر داخل المؤسسة أو غير ذلك من الخدمات التي تعمل على تسهيل بقائه في العمل وتدريبه على مهارات تدريبية مناسبة لبيئة العمل ولقدراته، بحيث تكون المهارات متنوعة وغير محصورة في مهنة معينة.

وتوصي الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية لدول مجلس التعاون الخليجي (٢٠٠٩) بضرورة تغيير برامج التدريب المهني المقدمة للمعاقين عقلياً بحيث تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتبني المناهج التي تعتمد على المهارات التي يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية القيام بها، والتنوع في هذه المهارات بحيث تشمل مدى واسعاً من المهن بدلاً من الاعتماد على الورش التدريبية التي تقدم التدريب على مهنة واحدة.

مشكلة الدراسة

تعتبر عملية التأهيل المهني بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة غاية في الأهمية نظراً لأنها تعتبر تمهيداً أساسياً لعملية التشغيل اللاحقة. كما يعتبر نجاح عملية التشغيل انعكاساً لنجاح عملية التأهيل المهني، نظراً لأنها تزود الفرد المعاق بالمهارات المهنية والاجتماعية والسلوكية اللازمة في بيئة العمل، الأمر الذي يزيد من كفاءته وتكيفه في العمل ونموه فيه. هذا وقد انتشرت في عالمنا العربي لسنوات طويلة عملية التأهيل المهني التقليدية، والتي اعتمدت على الورش التدريبية التي تضم مهناً تقليدية لا تناسب المتغيرات في سوق العمل، لذلك جاءت الدراسة الحالية لقياس أثر عملية التأهيل المهني للمعاقين عقلياً باتباع منهج المهارات التدريبية بدلاً من الورش التدريبية، وقياس أثر ذلك في عملية التدريب. وبذلك تتحدد مشكلة الدراسة في إجابتها على السؤال التالي:

ما مدى فاعلية برنامج تدريبي مهني قائم على تدريب المهارات للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية في مرحلة التأهيل المهني؟

التأهيل المهني للمعاقين لتواكب التطورات العصرية في سوق العمل وإشراك أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التأهيل الاجتماعي والمهني.

ويؤكد الشواهين (١٩٨٩) أن خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي لم تحظ بنفس الدرجة من الاهتمام الذي حظيت به البرامج الأخرى كبرامج التربية خلال العقدين المنصرمين. فقد بقيت تلك الخدمات والبرامج محدودة في أعدادها وقدراتها الاستيعابية ونوعية المهن التي يتم التدريب عليها. وفي العادة تقوم هذه البرامج التدريبية على التدريب على مهن تقليدية محدودة لا تسير متطلبات السوق، كما أنها تقتصر على أعمال التجديد والنجارة وصناعة الخيزران والخياطة والأعمال الجلدية (الخطيب، ١٩٩١).

وخلصت دراسة (أبو هلال والسرطاوي والقريوتي، ٢٠٠٠) إلى أهمية تقنين وتطبيق أدوات لتقييم برامج التأهيل المهني في العالم العربي، نظراً لأن الكثير من هذه البرامج لا يدرك بها مدى الفائدة الحقيقية التي تحققها مثل هذه المقاييس للأشخاص ذوي الإعاقة في عالمنا العربي، حيث إن تطوير أدوات مناسبة لبرامج التأهيل المهني من شأنها تحديد المهارات المهنية والشخصية والاجتماعية اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة قبل مرحلة التشغيل.

ومن أجل تطوير برامج التأهيل والتدريب المهني، يقترح عبد الرحمن (٢٠٠٩) تبني فكرة العمل من أجل الخبرة Work Experience بحيث يتم توفير فرص عملية من أجل تطوير الخبرة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد إعدادهم وتدريبهم في مراكز ومؤسسات التدريب والتأهيل المهني - تكون ضمن مرحلة التدريب - وذلك من أجل اكتساب المهارات والمعارف والاتجاهات المطلوبة لوظيفة معينة قبل الالتحاق بها. وهذا الإجراء يقلل من فرص فشل الشخص المعاق في المهنة التي سيلتحق بها مستقبلاً، وكذلك استكمال هذه المرحلة بمرحلة التشغيل التجريبي والعمل المدعوم من

فرضيات الدراسة

الفرضية الصفيرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية بين القياسين القبلي والبعدي في المهارات المهنية والسلوك المهني.

الفرضية الصفيرية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة بين القياسين القبلي والبعدي في المهارات المهنية والسلوك المهني.

الفرضية الصفيرية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في المهارات المهنية والسلوك المهني بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على فاعلية التدريب المهني وفق مبدأ المهارات في تطوير المهارات المهنية والسلوك المهني لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة.
- المقارنة بين الطلبة ذوي الإعاقة الذهنية الذين يتلقون التدريب المهني في الورش التدريبية، والطلبة الذين يتلقون التدريب المهني وفق منهج التأهيل المهني الذي يتبع أسلوب التدريب القائم على المهارات.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالفترة الزمنية التي أجريت فيها، خلال تطبيق البرنامج التدريبي المهني القائم على المهارات، الذي استغرق (٨ أسابيع) في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣. وبالحدود المكانية في مركز دبي لتأهيل المعاقين على عدد (٢٠) طالباً من ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة.

مصطلحات الدراسة

الإعاقة الذهنية Intellectual disability:

تعرف الجمعية الأمريكية للإعاقات الذهنية والنمائية (AAIDD) الإعاقة الذهنية على أنها: قصور واضح في كل من الأداء الذهني والسلوك التكيفي يظهر في المهارات المفاهيمية، الاجتماعية والتكيفية العملية، وهذه الإعاقة تظهر قبل عمر ١٨ سنة (Schalock, Borthwick- Duffy & Bradley, 2010).

برنامج التدريب التقليدي Traditional Training Program:

هو برنامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذي يستند إلى الورش التدريبية كأساس لعملية التدريب، حيث يحتوي البرنامج على مهنة واحدة متكاملة يتم التدريب على جزئياتها، تبعاً لمستوى المتدرب وقدراته، ويركز هذا البرنامج على المهارات المرتبطة بالمهنة الموجودة في الورشة دون الالتفات إلى مهارات أخرى شخصية أو مهنية لها علاقة بمهن أخرى.

التأهيل المهني: Vocational Rehabilitation:

تلك العمليات التي تهدف إلى مساعدة الشخص ذوي الإعاقة على اختيار الحرفة أو المهنة الملائمة لقدراته واستعداداته، والتدريب عليها حتى يكون قادراً على الاشتغال بها(ابو النصر، ٢٠٠٩).

التدريب بالمهارات Task training:

ويعرف الباحثون التدريب بالمهارات على أنه: أسلوب تدريبي مهني يتم استخدامه مع الأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة التأهيل المهني ويحتوي على مدى واسع من المهارات التدريبية التي تتناسب مع قدرات الشخص ذو الإعاقة وميوله، ما دام باستطاعته إتقان هذه المهارات، وذلك دون حصر التدريب بمهنة معينة دون غيرها. وبذلك يحصل المتدرب على فرص أوسع في سوق العمل، كونه يمتلك الكثير من المهارات في عدة مجالات تدريبية.

التشغيل Job Placement:

أخلاقيات العمل والعناية الشخصية) دون التركيز على مهنة محددة دون غيرها.

الطريقة والإجراءات**منهجية الدراسة**

استخدم الباحثون التصميم التجريبي ذي المجموعتين (التجريبية والضابطة) ذات القياسين القبلي والبعدي. وتحددت متغيرات الدراسة على النحو التالي:

أ- المتغير المستقل: منهاج التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية

ب- المتغير التابع: المهارات التدريبية المهنية

ج- اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية:

١. منهاج التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية (وزارة الشؤون الاجتماعية، ٢٠٠٩)
٢. استبيان المهارات المهنية من إعداد الباحثين.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكونت عينة الدراسة من (٢٠) طالباً من ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة من بين (٣١) طالب ملتحقين في قسم التأهيل المهني بمركز دبي لتأهيل المعاقين، والذين تتراوح قدراتهم العقلية وفق اختبار وكسلر بين (٦٩-٥٥)، وتتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٠ سنة حسب السجلات الرسمية للمركز، بمتوسط حسابي (17.4) وانحراف معيار (1.3)، وقد تم اختيار أفراد عينة الدراسة بطريقة عشوائية. وقد تم تقسيم عينة الدراسة إلى مجموعة تجريبية (١٠) طلبة، ومجموعة ضابطة (١٠) طلبة، بحيث تم مراعاة أن تكون عينة الدراسة متجانسة من حيث العمر والقدرات العقلية، وذلك بعد تطبيق الاختبارات القدرات العقلية والاطلاع على ملفاتهم النفسية والاجتماعية.

أدوات الدراسة

أولاً: منهاج التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية: وهو منهاج يستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في مراحل التأهيل المهني وما

هو الهدف الرئيسي والنهائي الذي تسعى إليه التربية الخاصة وبرامج التأهيل المهني حيث أنه يساعد الفرد المعاق على الكسب الكريم مقابل ما يبذله من جهد، حسب قدراته وإمكاناته وتساعد عملية التشغيل يساعد الفرد المعاق على الاندماج في المجتمع والتكيف معه، وكما أنه يساهم في تغيير اتجاهات المجتمع نحو الفرد المعاق بشكل عام (المعاينة والقمش، ٢٠٠٧).

المدرّب المهني Vocational Instructor:

الشخص المسؤول عن مشاغل التدريب المهني أو المصنع أو الورشة المحمية الخاصة بتدريب ذوي الإعاقة، فنياً وتربوياً. ويقوم المدرّب المهني بتدريبهم على المهارات العملية وفق خطط تتناسب مع الفروق الفردية فيما بينهم مع مراعاة عوامل السلامة المهنية (الزعمط، ١٩٩٢).

الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة:

هم الأشخاص الذين لديهم القدرات والامكانيات للاستفادة من البرامج التعليمية العادية، إلا إن عملية تقديمهم تكون بطيئة مقارنة بالعاديين. وتتراوح نسبة ذكائهم ما بين ٥٠-٧٠ درجة، ويحتاج هؤلاء الأشخاص إلى نوع من البرامج الموجهة نحو التوافق الاجتماعي (المنعم، ٢٠٠٨).

منهاج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة**الذهنية Vocational Rehabilitation Curriculum:**

منهج من إعداد إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات العربية المتحدة (٢٠٠٩). يهدف هذا المنهاج إلى تزويد الطلبة ذوي الإعاقة الذهنية في مرحلة التأهيل المهني بمجموعة من المهارات المهنية والسلوكية والاجتماعية والمعرفية اللازمة في بيئة العمل استناداً إلى التعليم بالمهارات، وذلك بغض النظر عن المهن التي من المتوقع أن يعمل بها الأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة ما بعد التأهيل المهني. فهذا المنهج التدريبي يتوقع أن يزود الأشخاص ذوي الإعاقة بمدى واسع من المهارات التدريبية المهنية والسلوك المهنية مثل: (السلامة المهنية، العلاقات المهنية،

٨. مجال المهارات المهنية: ويحتوي على مجموعة كبيرة من المهارات التي تناسب الطالب، من قص وقطع وتغليف وتصنيف وقياس، حيث يحتوي مهارات مناسبة لكل من الذكور والإناث.
٩. مجال التدبير المنزلي: ويحتوي مهارات تحضير الأطعمة الساخنة والباردة والمشروبات، وإدارة المنزل واستخدام أدوات التنظيف، وتم استثناء هذا المجال من الدراسة نظراً لأنه يناسب الإناث، حيث تم استثناءه من الدراسة.
١٠. المجال المعرفي: ويحتوي على مجموعة من المهارات الكتابية والقرائية والحسابية التي تفيد الطالب في بيئة العمل، حيث تم استثناءه من الدراسة.
- وقد تم عرض هذا المنهاج في مرحلة إعداده من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية على مجموعة من الخبراء في مجال التربية الخاصة من جامعة الإمارات، ومجموعة من العاملين في مجالات تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز تأهيل ذوي الإعاقة في الدولة، إضافة إلى خبير بمنظمة العمل الدولية، حيث أبدى الخبراء ملاحظاتهم على المنهج والتي تم الاستفادة منها وتعديل بعض البنود بناء عليها.
- ثانياً: استبيان المهارات المهنية:** تم تطوير أداة لقياس المهارات التدريبية تتضمن ثمانية مجالات من المجالات العشرة الواردة في منهاج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. وهي (العناية الشخصية والمظهر العام، والسلامة الشخصية والمهنية، والممتلكات الشخصية، والعلاقات الاجتماعية والمهنية، وأخلاقيات العمل، والآداب والسلوكيات، والمكان والزمان، والمهارات المهنية). وقد تم استثناء مجال التدبير المنزلي نظراً لارتباطه بالإناث حيث إن الدراسة اقتصرت فقط على المتدربين الذكور، وكذلك استثناء مجال المهارات المعرفية حيث إن تركيز هذه الدراسة اقتصر على المهارات التدريبية المهنية. ومن ثم تم تدريب مدربي
- قبل المهني، أعدته إدارة رعاية وتأهيل المعاقين بوزارة الشؤون الاجتماعية بدولة الإمارات (٢٠٠٩)، ويتضمن المنهاج عشرة مجالات رئيسية هي:
١. مجال العناية الشخصية والمظهر العام: ويتضمن مهارات أساسية للطالب تساعد على الاعتماد على ذاته في بيئة العمل، والاعتناء بمظهره وفقاً لمقتضيات المهنة.
 ٢. مجال السلامة الشخصية والمهنية: ويهدف إلى تمكين الطالب ذو الإعاقة من الوقاية من عناصر الخطر وتجنبها والتوعية بها، والقدرة على التصرف عند وقوع المخاطر.
 ٣. مجال الممتلكات الشخصية: وتحتوي على مهارات تمكن الطالب من الحفاظ على ممتلكاته وممتلكات الآخرين وممتلكات العمل من أجهزة وأدوات وصيانتها عند اللزوم.
 ٤. مجال العلاقات الاجتماعية والمهنية: ويتضمن مهارات تمكن الطالب من التواصل مع الآخرين من زملاء ورؤساء في العمل، والاندماج في جو العلاقات المهنية والتكيف مع العاملين في بيئة العمل.
 ٥. مجال أخلاقيات العمل: يزود هذا المجال الطالب بأخلاقيات المهنة، من مسموحات ومحظورات، وأنظمة وتعليمات، ونظافة وترتيب.
 ٦. مجال الآداب والسلوكيات: يحتوي هذا المجال على الممارسات السلوكية المطلوبة في بيئة العمل وقت الطعام والشراء، والتعامل مع وسائل الإعلام، وأهمية الوقت في حياته المهنية.
 ٧. مجال المكان والزمان: ويتضمن التعرف على الأماكن وإدراك مكان عمله، وأوقات العمل والاستراحة والإجازات والمناسبات، وغيرها.

ثم طبق استبيان المهارات المهنية على المجموعتين التجريبية والضابطة للتعرف على مستوى المهارات التدريبية المهنية قبل بدء البرنامج التدريبي. وبذلك فقد تم التأكد بأن كلا المجموعتين يمكن اعتبارهما في نفس المستوى التأهيلي المهني في مختلف المجالات المزمع التدريب عليها. وفيما يلي نتائج اختبار مان ويتني التي تؤكد ذلك:

ويمثل الجدول ١ المجالات الثمانية التي تم الاعتماد عليها في قياس مدى تأثير البرنامج التدريبي عليها.

ويلاحظ من الجدول عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج التدريبي، مما يدل على أنهما متجانستين من حيث المهارات المهنية والسلوك المهني التي يمتلكونها، ومما يؤكد صلاحية تطبيق البرنامج التدريبي من أجل معرفة أثر تطبيقه على المجموعتين التجريبية والضابطة.

قام الباحثون باختيار منهاج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية من إعداد وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩)، من أجل تطبيقه على طلبة المجموعة التجريبية. ولم يتم استخدام هذا المنهاج إلا بعد الحصول على موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية التي أوعزت لإدارة مركز دبي لتأهيل المعاقين للتعاون مع الباحثين، وبناء عليه؛ تواصل الباحثون مع فريق العمل المعين من قبل المركز الذي يقوم بإجراءات تنفيذ الدراسة.

التأهيل المهني على كيفية تعبئة الاستمارة وتطبيقها على الطلبة. وتطبيق أداة قياس المهارات المهنية، قبل البدء بتطبيق البرنامج التدريبي على المجموعتين التجريبية والضابطة.

احتوى الاستبيان على (٤٠) فقرة، حيث تم تضمين كل مجال من المجالات الثمانية بخمس فقرات تغطي المهارات التدريبية في المجال نفسه، وتمت صياغة هذه الفقرات بشكل إيجابي يعبر عن إتقان الطالب للمهارة واكتسابه لها. وقد انقسمت الإجابات إلى (نعم، لا) بحيث تعطى الإجابة نعم الدرجة (٢) والتي تعبر عن إتقان الطالب للمهارة، وتعطى الإجابة (لا) الدرجة (١) والتي تعبر عن عدم إتقان الطالب للمهارة، وبذلك تتراوح الدرجات التي يحصل عليها الطالب في كل مجال من المجالات بين (١-١٠).

ومن أجل التحقق من صدق وثبات الاستبيان، تم الاستعانة بخمسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بقسم التربية الخاصة وقسم علم النفس بجامعة الإمارات للتأكد من لغة الاستبيان في صورته الأولية وكذلك شموله لجميع مجالات التأهيل المهني الثمانية التي يتضمنها المنهج. وتم فيما بعد تلخيص وتحليل استجابات المحكمين وتعديل بعض البنود الخاصة بأداة الدراسة بمقتضى آرائهم في حالة إجماع ثلاثة منهم على رأي محدد. وفيما يتعلق بثبات الأداة، فقد تم استخدام معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا alpha Cronbach's لتحديد ثباتها والذي بلغ (٠.٨٧).

إجراءات الدراسة

قام الباحثون باختيار مجموعة متجانسة من الطلبة الذكور، وذلك نظراً إلى أن المهارات المهنية التي يحتويها المنهاج هي تختص بالذكور وتناسبهم تبعاً للمهن السائدة في مجتمع الإمارات، وكذلك كانت العينة متجانسة من حيث العمر والقدرات العقلية، وتم اختيارها بطريقة عشوائية بعد الاطلاع على الملفات النفسية والاجتماعية الخاصة بالطلبة، واستشارة الأخصائية النفسية في المركز، وتم تقسيم العينة إلى مجموعتين تجريبية وضابطة.

جدول ١

نتائج اختبار مان ويتني لعدم وجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة قبل تطبيق البرنامج التدريبي

الدلالة	Z	W	U	مجموع الرتب		متوسط الرتب		المتوسط		المجال
				الضابطة	التجريبية	الضابطة	التجريبية	الضابطة	التجريبية	
١.٠٠	٠.٠٠٠	١٠٥	٥٠	١٠٥	١٠٥	١٠.٥٠	١٠.٥٠	٤.٠٠	٤.٠٠	العناية الشخصية
٠.١٨٩	١.٣١٣	٨٨.٥	٣٣.٥	١٢١.٥	٨٨.٥	١٢.١٥	٨.٨٥	٤.٤٠	٣.٨٠	السلامة المهنية
٠.٨٣٤	٠.٢٠٩	١٠٢.٥	٤٧.٥	١٠٧.٥	١٠٢.٥	١٠.٧٥	١٠.٢٥	٤.٦٠	٤.٥٠	الممتلكات الشخصية
١.٠٠	٠.٠٠٠	١٠٥	٥٠	١٠٥	١٠٥	١٠.٥٠	١٠.٥٠	٣.٨٠	٣.٨٠	العلاقات المهنية
٠.٧٨٦	٠.٢٧٢	١٠١.٥	٤٦.٥	١٠١.٥	١٠٨.٥	١٠.١٥	١٠.٨٥	٣.٣٠	٣.٥٠	أخلاقيات العمل
٠.٦٨٤	٠.٤٠٦	١٠٠	٤٥	١٠٠	١١٠	١٠	١١	٤.٦٠	٤.٨٠	الأداب والسلوكيات
٠.٨٤٣	٠.١٩٧	١٠٢.٥	٤٧.٥	١٠٧.٥	١٠٢.٥	١٠.٧٥	١٠.٢٥	٣.٧٠	٣.٧٠	المكان والزمان
٠.٨٠١	٠.٢٥٢	١٠٢	٤٧	١٠٨	١٠٢	١٠.٨	١٠.٢	٤.٦٠	٤.٥٠	المهارات المهنية

ضبط أية متغيرات أخرى قد تؤثر على البرنامج التدريبي.

وبعد انتهاء فترة تطبيق البرنامج التدريبي المهني، قام الباحثون بتطبيق استبيان المهارات المهنية مرة أخرى على المجموعتين التجريبية والضابطة، واستخراج الدرجات الخام بغرض قياس الفروق الإحصائية بين القياسين القبلي والبعدي لدى كل من المجموعتين التجريبية والضابطة، وذلك للتعرف على مدى تأثير البرنامج التدريبي المهني على المهارات التي يكتسبونها في المجالات التدريبية الثمانية.

المعالجات الإحصائية

تم استخدام الاختبارات التالية:
اختبار مان ويتني Mann-Whitney. واختبار ويلكوكسون Wilcoxon. وقيمة (Z).

مناقشة النتائج

نتائج الفرضية الصفرية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية بين القياسين القبلي والبعدي في المهارات المهنية والسلوك المهني.

يتضح من نتائج جدول (٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات المهنية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية قبل وبعد تطبيق البرنامج التدريبي على الأشخاص

شارك في تنفيذ البرنامج التدريبي كل من: الأخصائية النفسية، مدربي التأهيل المهني، الأخصائية الاجتماعية، المنسقة التربوية، وتم تحديد دور كل أخصائي في البرنامج، علماً أن الأخصائيين ومدربي التأهيل المهني هم من ذوي الخبرة والكفاءة في المركز، وسبق لهم تطبيق البرنامج التقليدي القائم على الورش لسنوات طويلة، وتم تدريبهم جميعاً على المنهاج القائم على المهارات من قبل الوزارة قبل تطبيقه.

وبعد الانتهاء من الإجراءات التفعيلية لتنفيذ المنهاج، تم التطبيق على المجموعة التجريبية لمدة (٨) أسابيع بواقع خمسة أيام في الأسبوع. وخلال فترة التطبيق هذه، عُقدت اجتماعات أسبوعية ما بين المدربين والمنسقة التربوية بالمركز، من أجل ضمان تطبيق البرنامج التدريبي بشكل جيد، والتواصل مع الباحثين لتلافي أية مشكلات، وإعطاء تغذية راجعة مناسبة للمعلمات والأخصائيين في التطبيق.

اتبع المدربون المهنيون مع العينة التجريبية نفس طريقة التدريب المتبعة في البرنامج التقليدي القائم على الورش، وذلك من حيث اتباع نموذج الخطة التدريبية الفردية لكل طالب وتنفيذها بالوسائل والأدوات المتاحة في المركز، واتباع ذات طرق التعزيز، ونفس ساعات التدريب المتبعة يومياً في المركز،

المتبعة في منهاج التأهيل المهني تعد مهارات متنوعة لا تقتصر على مهارات التأهيل المهني، بل تمتد إلى الجوانب الشخصية والنفسية والتواصلية التي يعايشها الموظف في بيئة العمل. فالمتدرب لا يتوقع أن يصاب بالملل من جراء التركيز على مهارات معينة في مهنة محددة دون غيرها كما هو عليه الأمر في برنامج التأهيل المهني التقليدي. وتتفق هذه النتيجة مع تجربة جمهورية مصر العربية في تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، التي توصلت

ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة، وذلك لصالح القياس البعدي. حيث اتضح أن للبرنامج التدريبي القائم على التأهيل المهني المعتمد على المهارات أثراً في تطوير المهارات المهنية للطلبة في المجالات الثمانية الواردة في منهاج التأهيل المهني للمعاقين عقلياً وهي: (العناية الشخصية، السلامة المهنية، الممتلكات الشخصية، العلاقات المهنية، أخلاقيات العمل، الآداب والسلوكيات، المكان والزمان، المهارات المهنية). ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن المهارات

جدول ٢

نتائج اختبار ويلكوسون ودلالته الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية بين القياسين القبلي والبعدي على استبيان

أبعاد استبيان	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
العناية الشخصية	السالبة	٨	٤.٥٠	٣٦	٢.٥٥٥	*٠.٠١١
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	٢				
السلامة المهنية	السالبة	٩	٥.٠٠	٤٥	٢.٦٧٣	*٠.٠٠٨
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	١				
الممتلكات الشخصية	السالبة	٨	٤.٥٠	٣٦	٢.٥٣٩	*٠.٠١١
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	٢				
العلاقات المهنية	السالبة	١٠	٥.٥٠	٥٥	٢.٨٢٠	*٠.٠٠٥
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	٠				
أخلاقيات العمل	السالبة	١٠	٥.٥٠	٥٥	٢.٨٢٥	*٠.٠٠٥
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	٠				
الآداب والسلوكيات	السالبة	٩	٥.٩٤	٥٣.٥	٢.٦٦٨	*٠.٠٠٨
	الموجبة	١	١.٥٠	١.٥٠		
	التساوي	٠				
المكان والزمان	السالبة	٨	٤.٥٠	٣٦	٢.٥٤٦	*٠.٠١١
	الموجبة	٠	٠.٠٠	٠.٠٠		
	التساوي	٢				
المهارات المهنية	السالبة	٨	٥.٣١	٤٢.٥	٢.٦٩٥	*٠.٠١٧
	الموجبة	١	٢.٥٠	٢.٥٠		
	التساوي	١				
	المجموع	١٠				

* دالة إحصائية (٠.٠٥)

الحياة عند الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية. ومع دراسة كيركندال دوک وسالادينو (Kirkendall; Doueck & Saladino, 2009) من حيث اكتساب المفاهيم الحياتية والاجتماعية العامة وتحقيق الأهداف المهنية المرسومة للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.

إلى أهمية إغناء وتنوع المهارات التي يتدرب عليها المعاق وعدم حصرها في مهنة دون غيرها (عبد الفتاح، ٢٠٠٧). وكذلك اتفقت النتائج مع دراسة إنج (Inge, 1988) في أثر التدريب، التنافسي متعدد المهارات على السلوك التكيفي، المشاركة الاجتماعية، المهارات المهنية وجودة

جدول ٣

نتائج اختبار ويلكوسون ودلالته الإحصائية للفروق بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة بين القياسين القبلي والبعدي على استبيان المهارات المهنية

أبعاد استبيان بيركس	الرتب	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة Z	مستوى الدلالة
العناية الشخصية	السالبة	١	٢.٥٠	٢.٥٠	١.٠٠٠	٠.٣١٧
	الموجبة	٣	٢.٥٠	٧.٥٠		
	التساوي	٦				
السلامة المهنية	السالبة	١	١.٥٠	١.٥٠	١.٣٠٠	٠.١٩٤
	الموجبة	٣	٢.٨٣	٨.٥٠		
	التساوي	٦				
الممتلكات الشخصية	السالبة	١	٥.٠٠	٥.٠٠	٠.٦٨٠	٠.٤٩٦
	الموجبة	٤	٢.٥٠	١٠.٠٠		
	التساوي	٥				
العلاقات المهنية	السالبة	٣	٣.٠٠	٩.٠٠	٠.٤٤٧	٠.٦٥٥
	الموجبة	٢	٣.٠٠	٦.٠٠		
	التساوي	٥				
أخلاقيات العمل	السالبة	٣	٢.٨٣	٨.٥٠	١.٣٠٠	٠.١٩٤
	الموجبة	١	١.٥٠	١.٥٠		
	التساوي	٦				
الآداب والسلوكيات	السالبة	٢	٣.٠٠	٦.٠٠	٠.٤٤٧	٠.٦٥٥
	الموجبة	٣	٣.٠٠	٩.٠٠		
	التساوي	٥				
المكان والزمان	السالبة	٢	٢.٥٠	٥.٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠
	الموجبة	٢	٢.٥٠	٥.٠٠		
	التساوي	٦				
المهارات المهنية	السالبة	١	١.٠٠	١.٠٠	٠.٤٤٧	٠.٦٥٥
	الموجبة	١	٢.٠٠	٢.٠٠		
	التساوي	٨				
	المجموع	١٠				

المهنية ومشكلات مهنية اجتماعية، أكثر مما هي مرتبطة بضعف في إنجاز مهام العمل الإنتاجية، سالزبرغ وآخرون (Salzberg & et al, 1988). من المفيد هنا الإشارة إلى ان برامج التأهيل المهني التقليدية في عالمنا العربي تحتاج إلى تطوير المهارات المهنية والشخصية والاجتماعية اللازمة للمعاقين قبل البدء بمرحلة التشغيل (أبو هلال والسرطاوي والقریوتی، ٢٠٠٠).

نتائج الفرضية الصفريّة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في المهارات المهنية والسلوك المهني بعد تطبيق البرنامج التدريبي.

يتضح من نتائج جدول (٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المهارات المهنية بين متوسطي رتب درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي المهني المرتكز على مناهج المهارات على المجموعة التجريبية المكونة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة، حيث اتضح وجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة في جميع المهارات المهنية الواردة في مناهج التأهيل المهني.

نتائج الفرضية الصفريّة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة بين القياسين القبلي والبعدي في المهارات المهنية والسلوك المهني.

يتضح من نتائج جدول (٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى المهارات المهنية بين متوسطي رتب درجات المجموعة الضابطة المكونة من الطلبة ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة الذين تلقوا التدريب المهني بالطريقة التقليدية بالاعتماد على المهن في الورش التدريبية. ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن التدريب المهني حسب الطرق التقليدية يتركز أساساً على تزويد المتدرب بمهارات مهنة محددة فقط، دون تقديم أي مهارات تدريبية أخرى ترتبط ببيئة العمل وقدرة المتدرب على التفاعل معها بعناصرها المادية والبشرية، وما يرتبط بها من سلوكيات العمل وأخلاقياته بما يحقق له السلامة المهنية والتكيف المهني. وتتفق هذه النتيجة مع الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن المصاعب التي يواجهها المعاق في عملية التدريب المهني مردها إلى نوعية المهارات التي يتدرب عليها وليس إلى القدرات الذاتية للشخص المعاق (Markandeyan, 1992). وإضافة إلى أن كثيراً من الموظفين من ذوي الإعاقة الذهنية قد فقدوا منهم لأسباب مرتبطة بمشكلات المسؤولية

جدول ٤

نتائج اختبار مان ويتني لوجود فروق بين المجموعتين التجريبية والضابطة بعد تطبيق البرنامج التدريبي

الدالة	Z	W	U	مجموع الرتب		متوسط الرتب		المتوسط		المجال
				التجريبية	الضابطة	التجريبية	الضابطة	التجريبية	الضابطة	
*.٠٠٠١	٣.٢٦٢	٦٤	٩	٦٤	١٤٦	٦.٤٠	١٤.٦٠	٣.٨٠	٥.٩٠	العناية الشخصية
*.٠٠٠٠	٣.٦١٦	٥٨	٣	٥٨	١٥٢	٥.٨٠	١٥.٢٠	٣.٨٠	٧.١٠	السلامة المهنية
*.٠٠٠١	٣.٤٤١	٦١	٦	٦١	١٤٩	٦.١٠	١٤.٩٠	٤.٣٠	٦.٧٠	الامتلاكات الشخصية
*.٠٠٠١	٣.٣٦٩	٦١	٦	٦١	١٤٩	٦.١٠	١٤.٩٠	٣.٩٠	٦.٩٠	العلاقات المهنية
*.٠٠٠٠	٣.٧١٣	٥٧	٢	٥٧	١٥٣	٥.٧٠	١٥.٣٠	٣.٧٠	٦.٨٠	أخلاقيات العمل
*.٠٠٠٠	٣.٦٨٨	٥٨	٣	٥٨	١٥٢	٥.٨٠	١٥.٢٠	٤.٥٠	٧.٢٠	الأداب والسلوكيات
*.٠٠٠١	٣.٢٨٤	٦٢	٧	٦٢	١٤٨	٦.٢٠	١٤.٨٠	٣.٧٠	٦.٩٠	المكان والزمان
*.٠٠٠٩	٢.٦١٦	٧٢.٥	١٧.٥	٧٢.٥	١٣٧.٥	٧.٢٥	١٣.٧٥	٤.٥٠	٦.٢٠	المهارات المهنية

* دالة إحصائية (٠.٠٥)

حياتهم العملية في بيئة العمل، وليس فقط النجاح في أداء المهارات المهنية المطلوبة.

- تقديم جزء من المهارات التدريبية للمعاقين عقلياً في بيئة العمل الفعلية، وذلك بهدف كسر الحواجز النفسية نحو العمل وسرعة الاستقرار والتكيف المهني.
- تقديم الخدمات النفسية والاجتماعية للمعاقين المتدربين في مرحلة التأهيل المهني لمساعدتهم على التكيف مع بيئة العمل ومتطلباتها.
- تطبيق مقاييس الميول المهنية على الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية المتدربين في أقسام التأهيل المهني لضمان نجاح عملية التدريب المنسجمة مع قدرات الفرد واحتياجاته.
- مواكبة التغيرات الحاصلة في بيئة العمل والتعرف على متطلباتها الجسدية والعقلية بهدف إجراء التعديلات على المهارات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة التأهيل المهني.
- متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة بعد تحويلهم لبيئة العمل الفعلية، وذلك لضمان استقرارهم وتكيفهم المهني، وتخطي العقبات التي قد تظهر في بدايات عملية التشغيل.

المراجع

- ابو النصر، مدحت (٢٠٠٩). **رعاية وتأهيل المعاقين**. القاهرة: دار الروابط العالمية للنشر والتوزيع.
- أبو هلال، ماهر؛ والسرطاوي، عبد العزيز؛ والقريوتي، إبراهيم (٢٠٠٠). تطوير مقياس فاعلية البرامج التدريبية للمعوقين ودلالات الصديق والثبات: دراسة عاملية. **دراسات نفسية**. تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية (رانم) ٤، (١٠).

ويعزو الباحثون السبب في ذلك إلى أن برنامج التدريب التقليدي يركز على المهارات دون تزويد المتدرب بكيفية الحفاظ على أمنه وسلامته من المخاطر الموجودة في بيئة العمل، وكذلك كيفية الحفاظ على الأدوات والتواصل مع الآخرين، وتزويده بمهارات التنقل والاستقلال في مكان العمل، فيما تتوفر جميع هذه المهارات التدريبية في مناهج التأهيل المهني الذي يراعي الاحتياجات الفردية والنفسية والاجتماعية والتواصلية للمتدرب وكذلك تمكينه من مهارات التكيف في بيئة العمل والتطور والنمو فيها. وكما تتفق هذه النتيجة مع دراسة إنج (Inge, 1988) في وجود مستوى مرتفع في أوجه حياتية متعددة عند الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في التوظيف التنافسي، حيث يتلقون أشكالاً متعددة من التدريب تتمثل في السلوك التكيفي والمشاركة الاجتماعية، والمهارات المهنية والاجتماعية، والمسؤولية المالية والدخل الأسبوعي، مقارنة بغيرهم من ذوي الإعاقة ممن يتلقون تدريبات مهنية من خلال ورش العمل التقليدية، وتتفق مع دراسة أجرى موري ودورين (Murray & Doren, 2013) التي أظهرت استفادة أكبر لدى المجموعة التجريبية في مجال المهارات الوظيفية والاجتماعية.

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة، قدم الباحثون التوصيات التالية:

- تعميم مناهج التأهيل المهني القائم على المهارات على مراكز وأقسام التأهيل المهني للمعاقين عقلياً في دولة الإمارات، وذلك بغرض الاستفادة منه في تطوير مختلف المهارات المهنية والسلوكية والاجتماعية اللازمة في بيئة العمل.
- التوسع في برامج التأهيل المهني المقدمة للمعاقين عقلياً لتشمل الجوانب الشخصية والاجتماعية التي تمكنهم من ممارسة

الصفار، غسان (٢٠٠٣). التدريب المهني في برامج المجتمع المحلي، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج الأشخاص المعوقين في برامج التدريب المهني، عمان.

الصفار، غسان (٢٠٠٧). التدريب والتشغيل في إطار برامج التأهيل المجتمعي، المؤتمر العربية الإقليمية حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، العين: ٢٥-٢٨ مارس.

صالح، عبد الباسط (٢٠٠٤). النهوض بخدمات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، مؤتمر تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، الشارقة، ٢٣-٢٦ فبراير.

عبادات، روعي (٢٠١١). تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، الأسس النظرية والممارسة العملية، عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

عبد الرحمن، محمد (٢٠٠٩). برامج التأهيل والتدريب المهني للأشخاص من ذوي الإعاقة الذهنية، ورقة مقدمة إلى الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، دبي: ١٠-١١ يونيو.

عبد الفتاح، كاميليا (٢٠٠٧). ورقة عمل حول تدريب وتشغيل المعاقين، المؤتمر العربي والإقليمي حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، العين: ٢٥-٢٨ مارس.

فهيم، السيد (٢٠٠٩). سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، رعاية المتخلفين عقلياً وتأهيلهم. القاهرة: دار الجامعة الجديدة.

كبارة، نواف (٢٠٠٧). العقد العربي للنهوض بالأشخاص المعوقين، المؤتمر العربي والإقليمي حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، العين: ٢٥-٢٨ مارس.

مراكز وزارة الداخلية (٢٠٠٦). تجربة مراكز وزارة الداخلية لتأهيل وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، الندوة القومية حول

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

الأمم المتحدة (٢٠٠٦). إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نيويورك: ١٣ ديسمبر.

الخطيب، جمال (١٩٩١). تقوم برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المنتفعين منها: نموذج تدريبي مقترح، مجلة أبحاث اليرموك. العدد (٧).

الخطيب، جمال (٢٠٠٩). تجارب دولية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ورقة مقدمة إلى الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، دبي: ١٠-١١ يونيو.

الخطيب، جمال (٢٠٠١). الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة التربية الخاصة والتأهيل، المنامة: المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، المكتب التنفيذي، جامعة الدول العربية.

الزعمط، يوسف (١٩٩٢). التأهيل المهني للمعوقين. عمان: دار المطبوعات والنشر المجمع الكنسي.

السقا، سامي (٢٠٠٤). دور مراكز التدريب المهني المحلية وتجاربها ومشاكلها. ورقة عمل مقدمة بمنتدى (معنا لتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة)، صندوق تنمية الموارد البشرية بجدة.

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

الشواهين، علي (١٩٨٩). تقويم خدمات التأهيل المهني للمعوقين عقلياً في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، كلية التربية، المملكة الأردنية الهاشمية.

- American Association on Mental Retardation. (2002). *Mental Retardation: Definition, Classification, and Systems of Supports*, 10th Edition. Washington, DC: American Association on Mental Retardation
- Bellamy, G. T., Rhodes, L. E., Bourbeau, P. E. & Mank, D. M. (1986). Mental retardation service in sheltered workshops and day activity programs: consumer benefits and policy alternatives. In F.R. Rusch (Ed.), *Competitive employment issues and strategies* (pp. 257-272). Baltimore: Brookes.
- Fleming, A., Del, V., Kim, M., & Leahy, M. (2013). Best Practice Models of Effective Vocational Rehabilitation Service Delivery in the Public Rehabilitation Program: A Review and Synthesis of the Empirical Literature. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 56 (3) 146-159.
- Inge, K. J., Banks, P. D., Wheman, P. Hill, J. W. & Sharer, M. S. (1988). Quality of life for individuals who are labeled mentally retarded. Evaluating competitive employment versus sheltered workshop employment. *Education and Training in Mental Retardation*. 23, 97-104.
- Kirkendall, A., Doueck, H., & Saladino, A. (2009). Transitional Services for Youth with Developmental Disabilities: Living in College Dorms. *Research on Social Work Practice*, 19 (4) 434-445.
- Kniel, A. (1995). The present situation of former pupils from schools for the mentally retarded: Experiences from four countries in western and central Africa. *International Journal of Rehabilitation Research*, 18 (4), 357-361.
- Markandeyan S. (1992). *Vocational Training and Employment for the Handicapped*, Seminar Paper Karalla Federation of the Blind, Trivandrum.
- Murray, C. & Doren, B. (2013). The Effects of Working at Gaining Employment Skills on the Social and Vocational Skills of Adolescents with Disabilities: A School-Based Intervention. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 56 (2) 96-107.
- Salzberg, C. L., Lignugaris/Kraft, B., & McCuller, G. L. (1988). Reasons for job loss: A review of employment termination studies of mentally retarded workers.
- إدماج المعاقين في العمل والحماية المطلوبة لذلك، القاهرة: ٢٠١٨-٢٠١٧ إبريل.**
- المعاينة، خليل والقمش، مصطفى (٢٠٠٧).**
- أساسيات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. عمان: دار الطريق.**
- منظمة العمل الدولية (٢٠٠٣). ورشة العمل شبه الإقليمية حول إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في برامج التدريب المهني العادية، عمان، الأردن، ١٥-١٨ ديسمبر.**
- المنعم، أمال (٢٠٠٨). استراتيجيات التدخل المبكر ورعاية الأطفال المعاقين عقلياً. القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.**
- وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩). الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، دبي: ١٠-١١ يونيو.**
- وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩). منهاج التأهيل المهني لذوي الإعاقة الذهنية، دبي: الإمارات العربية المتحدة.**

Research in Developmental Disabilities, 9, 153-169.

Schalock RL, Borthwick-Duffy SA, Bradley M et al. (2010). Intellectual disability: definition, classification, and systems of supports, 11th ed. Washington: *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*.