

Rehabilitation of Persons with Intellectual Disabilities: From Evaluation to Recruitment

تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية: من التقييم إلى التوظيف

Reem Fahad Alrusaies^{*1}, Norah Mohammed Albarrak², Shooq Abdullah Alhussaini², Hadeel Mohammad Alsuhaibani²

ريم فهد الرصيص^{*1}، نوره محمد البراك²، شوق عبدالله الحصيبي²، هديل محمد السحيباني²

¹Associate Professor, Department of Special Education, King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia

¹أستاذ مشارك بقسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

²Reseracher in Special Education

²باحث في التربية الخاصة

Received:31/1/2024 Revised:23/2/2024 Accepted:7/5/2024

تاريخ التقديم: 31/1/2024 تاريخ ارسال التعديلات: 23/2/2024 تاريخ القبول: 7/5/2024

الملخص:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج النوعي للتعرف على تجربة مؤسسة لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، وذلك من خلال الكشف عن آلية التدريب المتبعة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا لتأهيلهم لسوق العمل. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه المؤسسة في تحقيق أهدافها. تم جمع البيانات من خلال المقابلة والملاحظة وتكونت عينة الدراسة من (5) من مدربي التأهيل المهني، و(5) من أولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية، و(4) من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. أظهرت نتائج الدراسة تطبيق مؤسسة التأهيل المهني للممارسات المبنية على الأدلة في مجال التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. كما أشارت النتائج إلى بعض التحديات التي تواجه عملية تأهيلهم. وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات للارتقاء بالتأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.

الكلمات المفتاحية: التأهيل المهني، مراحل التأهيل المهني، تحديات التأهيل المهني، واقع التأهيل المهني، الإعاقة الفكرية.

Abstract:

A qualitative research design was used to explore the experience of an institution for the rehabilitation and employment of people with disabilities in Riyadh. In addition to identifying the challenges the institution faces in achieving its goals. Data was collected through interviews and observations, with a sample of five vocational rehabilitation trainers, five parents of individuals with intellectual disabilities, and four individuals with intellectual disabilities. The results showed that the Vocational Rehabilitation Foundation used evidence-based practices to provide vocational rehabilitation services to individuals with intellectual disabilities. However, the study identified some challenges facing the rehabilitation process. The study recommended several suggestions to improve the vocational qualification of individuals with intellectual disabilities.

Keywords: Vocational qualification, stages of vocational rehabilitation, challenges to vocational rehabilitation, the reality of vocational rehabilitation, intellectual disability.

Doi: <https://doi.org/10.54940/ep96216929>

1658-8177 / © 2024 by the Authors.

Published by J. Umm Al-Qura Univ. Educ. and Psychol. Sci.

* المؤلف المراسل: ريم فهد الرصيص

البريد الإلكتروني الرسمي: ralrusaiyes@ksu.edu.sa

مقدمة

التوجيه والإرشاد المهني، حيث يستعرض فريق العمل المعلومات التي جمعها خلال فترة التقييم المهني ومقارنتها بما تتطلبه المهن المختلفة، ومن ثم توجيه الفرد ذي الإعاقة إلى المهن الملائمة لقدراته وميوله (الحريري، 2021). لتبدأ المرحلة الثالثة وهي التدريب المهني، وتُشكل جانبًا مهمًا من جوانب أي برنامج للتأهيل المهني، إذ يتم من خلالها تدريب الأفراد ذوي الإعاقة على المهن التي تتناسب مع قدراتهم وميولهم وإتاحة المجالات المتعددة من الخبرات والفرص التعليمية التي تساعدهم في تحسين الأداء الوظيفي وإكسابهم القدرة على العمل والاستمرار فيه (المصري والصمادي، 2012؛ ملش، 2021). بعد انتهاء التدريب المهني، ينتقل الأفراد ذوو الإعاقة إلى مرحلة التشغيل المهني والذي يعد المحصلة النهائية المرجوة من أي برنامج تأهيل مهني؛ حيث تهدف هذه المرحلة إلى مساعدة الفرد ذي الإعاقة في الحصول على مهنة في المجال الذي تدرّب عليه (ملش، 2021). وعلى الرغم من أهمية مرحلة التشغيل المهني في عملية التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة، فإن المتابعة والإشراف بعد التوظيف لا تقل أهمية عنها، وذلك للتأكد من تكيف واستقرار الأفراد ذوي الإعاقة في عملهم، وإتاحة الفرص أمامهم لتطويرهم وظيفيًا كأقرانهم (المهيري وآخرون، 2011).

وعلى الرغم من أهمية مراحل التأهيل المهني لجميع فئات الإعاقة، فإن بعض الدراسات أشارت إلى ضعف مستوى تطبيقها مع الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية مقارنةً بغيرهم من فئات الإعاقة. فعلى سبيل المثال، أجرى المهيري وآخرون (2011) دراسة هدفت إلى تقييم أداء برامج التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة في دولة الإمارات. تكونت عينة الدراسة من (214) شخصًا، توزعت ما بين (57) شخصًا ذا إعاقة، (103) أولياء أمور، (54) مدرّبين. استخدم الباحثون المقابلة المقننة، واستبيانًا مكونًا من (57) فقرةً لجمع البيانات. وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق في مستوى الأداء في مرحلة التقييم المهني بين الإعاقة الجسدية والسمعية من جهة وبين الإعاقة الفكرية من جهة أخرى، وذلك لصالح الإعاقة الجسدية والسمعية؛ حيث يتضح عدم اهتمام برامج التأهيل المهني بمرحلة التقييم المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية لاعتمادهم على نتائج الاختبارات العقلية والتكيفية التي طُبقت عليهم في وقت سابق إبان تلقيهم للمهارات التعليمية في معاهد التربية الفكرية. كما أسفرت نتائج الدراسة أيضًا عن وجود فروق في أداء مرحلة التوجيه المهني بين الإعاقة الجسدية من جهة وبين ذوي الإعاقة البصرية والعقلية من جهة أخرى، وذلك لصالح الإعاقة الجسدية؛ حيث تُبادر مراكز التأهيل المهني بتحويل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية إلى المهنة مباشرة دون التعرف على ميولهم المهنية؛ وقد يرجع ذلك إلى قلة المقاييس وأدوات التقييم المتعلقة بالميول والمهارات المهنية في البيئة العربية.

كما أجرت المصري والصمادي (2012) دراسة هدفت إلى تقييم مستوى خدمات التأهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة في الأردن. وتكونت العينة من (207) من ذوات الإعاقة الفكرية والسمعية والبصرية والحركية، تراوحت أعمارهن ما بين (14-45) عامًا، ممن التحقن بمراكز التأهيل

يعد الأفراد ذوو الإعاقة جزءًا لا يتجزأ من المجتمع، حيث يسهمون في النمو الاقتصادي والاجتماعي لأي دولة متى ما تم تأهيلهم معرفيًا، واجتماعيًا، ومهنيًا؛ إذ تحوّل هذه الخدمات التأهيلية الأشخاص ذوي الإعاقة من أفراد مستهلكين إلى منتجين (الزهراني، 2019). ويعد التأهيل المهني آخر مراحل التأهيل، والذي يؤكد ضرورة الاعتماد على الذات، وذلك من خلال إعداد الفرد وتدريبه على مهنة مناسبة لميوله وقدراته، وتوفير فرص عمل ملائمة له؛ مما يحقق التمكين الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق الاستقلالية ورفع مستوى جودة الحياة (ملش، 2021). حيث أثبتت الدراسات أن حصول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية على العمل له أثر إيجابي سواء كان ذلك على الفرد نفسه أم على المجتمع بأكمله. ففي مراجعة منهجية للمالكي (Almalky، 2020)، أشارت الدراسات إلى أن عمل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يزيد من احترامهم لذاتهم، وثقتهم بأنفسهم، وتحقيق الاستقلالية نتيجة توفر مصادر للدخل، كما يجعلهم أفرادًا مساهمين في رفع مستوى الاقتصاد الوطني للمجتمع. ومن هذا المنطلق ازداد الاهتمام بالتأهيل المهني بشكل كبير في المملكة العربية السعودية، حيث نصت المادة العاشرة من نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بموجب المرسوم الملكي بالرقم (م/27) بتاريخ 2023/8/27م، على أنه "يكتل النظام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز، مراعيًا في تحقيق ذلك تصميم وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنيًا وتقنيًا بما يحفز جهات العمل الحكومية والخاصة على استقطابهم وتوظيفهم" (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، 2023).

يُعد التأهيل المهني أحد عمليات التأهيل الاجتماعي الشامل والذي يُساعد الفرد ذا الإعاقة على اكتساب المهارات والخبرات المناسبة لحالته وتوظيف قدراته التي يمتلكها وجعله إنسانًا قادرًا على العمل (المشهداني وصالح، 2015). إذ إن المحصلة النهائية لعملية التأهيل المهني هي تشغيل الفرد ذي الإعاقة الفكرية حتى يصبح قادرًا على كسب العيش؛ وذلك من خلال مروره بمراحل مختلفة تبدأ بعملية التقييم، ثم التوجيه، ثم التدريب، وأخيرًا التشغيل والمتابعة (ملش، 2021). وفيما يلي سنعرض بالتفصيل تلك المراحل الأساسية المهمة في كل برنامج تأهيل مهني لذوي الإعاقة الفكرية.

تُعد مرحلة التقييم المهني الخطوة الأولى والأكثر أهمية في برنامج التأهيل المهني، حيث يهدف الفريق متعدد التخصصات في هذه المرحلة إلى التعرف على مستوى الأداء العام لدى الفرد من الناحية الطبية وتحديد تأثير العجز في تنفيذ النشاطات المهنية، ومن الناحية النفسية دراسة القدرات العقلية والبيولوجية ومستوى التعليم وسمات الشخصية، وأخيرًا من الناحية الاجتماعية والتي تتضمن واقع واتجاهات الفرد والأسرة نحو المجالات المهنية (السرطاوي، 2019؛ ملش، 2021)، ومن ثم يقوم أخصائي التقييم المهني بتطبيق مجموعة من الاختبارات المهنية كاختبارات الميول والاتجاهات والاستعدادات المهنية (ملش، 2021). وهنا تبدأ المرحلة الثانية من مراحل التأهيل المهني وهي

الأواني وتعبئة المملحة وتنظيف الطاولات وغيرها. على الرغم من مدى فاعلية التدريب في البيئة الطبيعية، فإنه قد يصعب تطبيقها في كثير من الأحيان. ومن هنا جاءت ممارسة المحاكاة (Simulation)، وهي التدريب في البيئة التعليمية باستخدام أدوات أو مواقف مشابهة للبيئة الطبيعية، على سبيل المثال: لعب الأدوار (Cannella-Malone & Schaefer, 2017; Gilson et al., 2017). ويمكن تطبيق المحاكاة بواسطة أدوات أو تطبيقات تكنولوجية، ففي دراسة Randall et al. (2021) تم تطوير برنامج يحاكي قيادة السيارات وتطبيقه على (14) شابًا من ذوي الإعاقة الفكرية ولمدة أربع سنوات، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى فاعلية المحاكاة في تعليم القيادة.

على الرغم من أهمية التأهيل المهني في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، لا تزال عملية التأهيل المهني لإعداد ذوي الإعاقة الفكرية للدخول في سوق العمل تمر بعوائق وتحديات؛ مما يؤدي إلى انخفاض معدلات توظيفهم. من أهم هذه العوائق: ضعف تطبيق الخدمات الانتقالية في المدارس وضعف مخرجات التعليم المدرسي، حيث تغيب الشراكات المجتمعية بين المدارس وجهات التأهيل وجهات العمل؛ مما أدى إلى محدودية فرص التدريب المهني أثناء الدراسة في المرحلة الثانوية، كما أظهر الطلاب في المرحلة الثانوية نقصًا واضحًا في الوعي المهني والمهارات الاجتماعية والأكاديمية اللازمة للعمل (با عثمان، 2021). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج مراجعة منهجية فحصت (38) دراسة نُشرت بين عامي (1990-2019)؛ لتعرف على فاعلية تدخلات التأهيل المهني على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والعوائق التي تحول دون التوظيف. والتي أظهرت نتائجها أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لديهم تجارب سلبية في التدريس، وأنهم لم يحصلوا على خبرة علمية جيدة أثناء وجودهم في المدرسة؛ مما أدى إلى انخفاض معدلات توظيفهم (Nevala et al., 2019).

أيضًا أشارت الدراسات إلى ضعف إمكانيات مراكز ومعاهد التأهيل المهني المادية والبشرية، والمتمثلة في ضعف تأهيل الكوادر المهنية والفنية المتخصصة، بالتزامن مع ضعف التدريب المقدم لهم، حيث تنقصهم المعرفة بالجوانب العملية للإعداد المهني واحتياجات سوق العمل؛ مما يؤدي ببعضهم إلى الاكتفاء بالمناهج النظرية. بالإضافة إلى القصور في هيئة البيئة المكانية بالمعدات والأجهزة اللازمة للتأهيل المهني (با عثمان، 2021؛ ملش، 2021). وتتفق هذه النتائج مع دراسة اليوسف والشقران (2019) التي هدفت إلى الكشف عن أبرز المشكلات التي تواجه برامج التأهيل والتشغيل المهني لذوي الإعاقة، والحلول المقترحة من وجهة نظر العاملين وذوي الإعاقة في الأردن. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم التحديات التي واجهت برامج التأهيل والتشغيل المهني هي مشكلات متعلقة بالموصلات وعدم ملائمة التأهيل المهني لاحتياجات سوق العمل، وافتقاد مباني المركز ومرافقه لمعايير السلامة المعتمدة دوليًا. وتعد الاتجاهات السلبية من أسر الأفراد ذوي الإعاقة أو أصحاب العمل إحدى العوائق التي تواجه تأهيل وتوظيف ذوي

المهني. وطورت الباحثة مقياسين: الأول يقيس مستوى خدمات التأهيل المهني والتشغيل لدى النساء ذوات الإعاقة في الأردن، والثاني يقيس مستوى مشكلات خدمات التأهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة الفكرية من وجهة نظر المدرسين المهنيين ولذوات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية، من وجهة نظر النساء أنفسهن. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أعلى مستوى توافر لخدمات التأهيل المهني والتشغيل لذوات الإعاقة الفكرية كان لبعُد التوجيه والإرشاد المهني، والتهيئة والتدريب المهني، فيما كان أقل مستوى توافر لبعُد التشغيل والمتابعة. كما أشارت كذلك إلى اهتمام مراكز التأهيل المهني بتوفير مواد التدريب اللازمة لكل مهنة، في حين أظهرت تديًا في توفير فرص العمل.

تشمل مراحل التأهيل المهني توظيف الممارسات المبنية على الأدلة للتدريب على مهارات العمل وتعزيز فرص توظيف الأفراد ذوي الإعاقة (Test et al., 2015). تعد النمذجة بالفيديو (video-based instruction) إحدى هذه الممارسات، والتي تشمل عرض مقطع فيديو للسلوك المستهدف يشاهده المتدرب؛ وذلك لتقليد سلوكه في نهاية المطاف (Gilson et al., 2017). ولقد تم استخدام النمذجة بالفيديو لمهارات متعددة اجتماعية وأكاديمية ومهنية، وغالبًا ما استخدمت مع تدخلات إضافية، فعلى سبيل المثال، هدفت دراسة Roldán-Álvarez et al. (2021) إلى التعرف على فاعلية التعلم التعاوني القائم على الفيديو باستخدام أجهزة الكمبيوتر اللوحية لتعليم المهارات الوظيفية للطلاب ذوي الإعاقات الفكرية. حيث كان عدد المشاركين (15) طالبًا ملتحقين في برنامج لإدماجهم في العمل، تم تقسيمهم إلى مجموعات غير متجانسة للعمل بشكل تعاوني لتصميم فيديو ومن ثم محاولة نمذجته. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن النمذجة بالفيديو ساعدت الطلاب في اكتسابهم مهارات التصرف المناسب في مكان العمل. كما تعد الاستراتيجيات القائمة على التكنولوجيا (Technology-Based Strategies) إحدى الاستراتيجيات المبنية على الأدلة وتشمل العديد من أنظمة التكنولوجيا للمساعدة على التأهيل المهني والوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية طورها المختصون، سواء كانت ألعابًا إلكترونية أم تطبيقات تعليمية يمكن استخدامها على الهاتف المحمول مباشرة أو عن طريق الحاسب أو أجهزة خاصة أخرى، ولقد تمكنت التكنولوجيا والألعاب الإلكترونية من جعل اللاعبين يتعلمون مهارات طويلة ومعقدة، فقد أشار Chang et al. (2014) إلى فاعلية لعبة على الحاسب الآلي في تدريب ثلاثة مشاركين من ذوي الإعاقة الفكرية على المهارات المهنية، وقد أوضحت النتائج تحسُّنًا في المهارات المهنية لجميع المشاركين والمحافظة عليها.

كما يعد التعليم المهني القائم على المجتمع (community-based vocational education) من الممارسات المبنية على الأدلة في مراحل التأهيل المهني، حيث يتم تعليم المهارات المهنية أو الوظيفية في البيئة الطبيعية مثل مهارات الأعمال الإدارية من كتابة على الحاسب والمراسلة وإعداد الخطابات، والعمل في المطاعم ويشمل كلاً من إعداد الطعام وتقديمه وغسل

منهجية الدراسة

المنهج

تم اعتماد المنهج النوعي؛ كون الغاية الأساسية من هذا المنهج هي "الفهم المتعمق لمنظورات المشاركين المختارين حول ظاهرة أو قضية معينة" (رشيد، 2020، ص. 354). وبما أن البحث يستهدف دراسة استجابات مجموعة من الأفراد في مؤسسة تأهيل مهني واحدة، فمن الممكن وصفه بأنه دراسة حالة، والذي يتعلق "بدراسة ظاهرة اجتماعية معينة ضمن سياق محدد كمدرسة، منظمة، برنامج، أو مشروع معين" (القريني، 2020، ص. 74).

المكان

تم إجراء الدراسة في مؤسسة لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مدينة الرياض، وهي مؤسسة وافية تأسست في عام 1439هـ، وتُعد بتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم خدماتها في جميع مناطق المملكة العربية السعودية، كما تسهم في توعية المجتمع بالحقوق الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة، وإبراز قدرات ومهارات الأشخاص ذوي الإعاقة في المجال الوظيفي للمجتمع، وإقامة البرامج التدريبية قبل وبعد الالتحاق بسوق العمل، وخلق الفرص الوظيفية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف القطاعات، وضمان استمراريتهم في العمل، وتطوير قدراتهم. حيث تضم أكثر من (2680) مستفيداً من البرامج، وتم توظيف أكثر من (1780) موظفًا من ذوي الإعاقة.

العينة

تم اعتماد طريقة العينة القصدية في اختيار المكان والأفراد المشاركين، حيث تم اختيار مؤسسة التأهيل المهني بناءً على مجموعة من المعايير، أولاً عدد المستفيدين من ذوي الإعاقة في برامج التأهيل المهني في المؤسسة كبير جداً، وهذا يقدم لنا ضماناً لحصولنا على مستفيدين من ذوي الإعاقة الفكرية تحديداً، أيضاً يقع في مدينة الرياض عاصمة المملكة العربية السعودية، ولديه استعداد للمشاركة في الدراسة. وقد تم اختيار الأفراد المشاركين على ثلاث مجموعات، وهي (5) من مدربي التأهيل المهني العاملين في المؤسسة وقد روعي في اختيارهم ألا تقل مدة عملهم في المؤسسة عن سنتين، و(4) من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، و(5) من أولياء أمور الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وقد روعي في اختيارهم ألا تقل خبرتهم في المؤسسة عن سنة بالإضافة إلى موافقتهم على المشاركة في البحث. أف كتابياً، كما تم الحصول على موافقة أولياء أمور الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية على مشاركة ابنائهم. تم ترميز استجابات المشاركين بالرمز (م) للدلالة على المشارك من مدربي التأهيل المهني، والرمز (أ) للدلالة على المشارك من أولياء الأمور، والرمز (ف) للدلالة على المشارك من ذوي الإعاقة الفكرية. وخصصت الأرقام من (1-5) للدلالة على رقم المشارك. فيما يلي توضيح للبيانات الأولية للمشاركين كما في الجدول (1) و(2) و(3):

الإعاقة الفكرية، الأمر الذي يؤدي إلى بعض المعوقات التي تحد من توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، مثل ضعف وعي الأسرة بأهمية التأهيل المهني (Almalki et al., 2022)، ومحدودية المنشآت الموظفة لذوي الإعاقة، وجهل أفراد المجتمع بشكل عام بقدرات وإمكانات الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية (ملش، 2021).

وعلى الرغم من وجود القوانين الداعمة لتأهيل وتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة بشكل عام، فإن البيانات الوطنية أكدت وجود فجوات مستمرة في معدلات المشاركة في سوق العمل والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد بلغ معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة 12% في نهاية عام 2020م (وكالة الأنباء السعودية، 2021). يرجع ذلك إلى ضعف مهارات العمل الناجمة عن قلة وضعف فرص التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وغيرها من الإعاقات (العجمي والبتال، 2016). إن قلة وضعف فرص التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة دعا بعض المنصرين لحقوق ذوي الإعاقة إلى البدء ببعض المبادرات الفردية التي توسعت لتتحول إلى عمل مؤسسي، مثل مبادرة سعي لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي توصلت إلى توظيف أفراد من ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تم توظيف أكثر من (1780) موظفًا من ذوي الإعاقة (سعي، د.ت.). لذلك هدفت الدراسة إلى الكشف عن تجربة مؤسسة تأهيلية لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة بمدينة الرياض، والكشف عن آلية التأهيل المهني المتبعة لإعداد الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للدخول لسوق العمل، بالإضافة إلى الحصول على فهم متعمق للتحديات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا. وتنبع أهمية الدراسة من حداثة موضوعها، حيث تعد هذه الدراسة الأولى -حسب علم الباحثات- التي تناولت وصف الوضع الحالي لبرنامج تأهيل مهني لذوي الإعاقة الفكرية والتحديات التي تواجهه من خلال دراسة تجريبية، وذلك من وجهات نظر مختلفة، باستخدام المنهج النوعي. وبذلك تعد إضافة نوعية للأبحاث في مجال التأهيل المهني في الوطن العربي بشكل عام والمملكة العربية السعودية بشكل خاص. كما تقدم هذه الدراسة عددًا من التطبيقات والتوصيات لصناع القرار في المملكة العربية السعودية لتطوير خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية؛ مما قد يحسن من جودة الحياة لهم ولأسرهم. كما قد تسهم نتائج هذه الدراسة في لفت الأنظار نحو أهمية تطوير برامج إعداد معلمي التربية الخاصة في المملكة العربية السعودية لتشمل مقررات حول التأهيل المهني أو استحداث مسمى ممارس تأهيل مهني لذوي الإعاقة. ومن المتوقع أن تساعد نتائج هذه الدراسة العاملين في مجال التأهيل المهني في تطوير أدائهم من خلال التعرف على الاستراتيجيات المستخدمة في التأهيل المهني والتحديات التي تعاني منها أسر ذوي الإعاقة الفكرية.

وعليه، تبلور مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- هل تتوافق آلية التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في مؤسسة التأهيل المهني مع مراحل التأهيل المهني المذكورة في الدراسات الأدبية (التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التدريب المهني، التشغيل والمتابعة)؟
- ما التحديات التي تواجه تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني وأولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية؟

إجراء المقابلات عن بعد من خلال برنامج (zoom) بشكل فردي مع أفراد عينة الدراسة، وتم تحديد وقت المقابلة بناءً على ٥. تم تسجيل المقابلات وتفرغ بياناتها كتابياً.

تم في بداية كل مقابلة توضيح هدف البحث والإجابة عن أي تساؤلات لأفراد العينة حوله، ومن ثم تم التأكد من موافقة أفراد العينة على تسجيل المقابلة وتأكيد حقهم في الانسحاب في أي وقت شفهيًا.

تمت مقابلة مدربي التأهيل المهني بمدف الحصول على معلومات حول المؤسسة وآلية التدريب فيها، بالإضافة إلى الصعوبات التي تواجه عملية التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية. وقد استغرقت مقابلتهم ما بين (27- 41) دقيقة. تمت مقابلة الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية للحصول على معلومات حول المهن وآلية تدريبهم عليها من قبل المؤسسة والصعوبات التي يواجهونها. وقد استغرقت مقابلتهم ما بين (٥ - ٦) دقائق. في حين هدفت مقابلة أولياء أمور الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية إلى الحصول على معلومات حول مراحل وآلية تأهيل أبنائهم في المؤسسة والتحديات التي تواجههم، وقد استغرقت مقابلتهم ما بين (9- 34) دقيقة، وقد تم اختيار أسماء مستعارة لأفراد عينة الدراسة وذلك لتحقيق خصوصية المشاركين.

الملاحظة

تم استخدام الملاحظة كأداة أخرى لجمع البيانات، ويُقصد بها: "المشاهدة المقصودة والدقيقة والمنظمة والعميقة لظاهرة ما" (الخليفة ومطوع، 2014، ص. 88). تمت الملاحظة داخل المؤسسة لدعم البيانات التي تم جمعها خلال المقابلات، وقد تم الإعداد لها بشكل مسبق من خلال إعداد نموذج لتسجيل ما سيتم ملاحظته، حيث تم جمع معلومات عن المؤسسة مكان الدراسة وتجهيزاتها، والتفاعل بين العاملين. وقد استغرقت ما يقارب الساعة والرابع تم فيها التجول في المؤسسة، وحضور ورش عملية، ومشاهدة وحدات التأهيل داخل المؤسسة وبعض من عمليات تدريب الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، كما تمت الملاحظة وتسجيل البيانات يدويًا من قبل اثنتين من الباحثات.

تحليل البيانات

تم جمع بيانات الدراسات من مصدرين، وهما: المقابلات والملاحظات، ومن ثلاث مجموعات مختلفة (مدربي التأهيل المهني، الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، أولياء الأمور)، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis). بداية، تم تفرغ المقابلات ثم العمل على تنظيم كافة البيانات بوضع مجلد خاص لكل فئة من فئات أفراد العينة (مجلد لأخصائيي التأهيل المهني، مجلد لأولياء الأمور، مجلد للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية)، بحيث يحوي كل مجلد (التسجيلات الصوتية للمقابلات، مجلد تفرغ المقابلات، مجلد ترميز البيانات، ومجلد الملاحظات العامة). بعد ذلك، تم قراءة وإعادة قراءة نصوص المقابلات ونماذج الملاحظة عدة مرات حسب الحاجة، مع وضع تدوينات هامشية ورسومات من أجل تطوير البدء في ترميز

جدول 1: توزيع المشاركين من مدربي التأهيل المهني وفق بياناتهم الأولية

الترميز	الجنس	المؤهل العلمي	التخصص	مدة العمل في المؤسسة	المسمى الوظيفي
1.م	أنثى	بكالوريوس	تربية خاصة- توحده واضطرابات سلوكية	4	مشرفة التأهيل المهني
2.م	أنثى	بكالوريوس	تربية خاصة- صعوبات تعلم	2	أخصائي تأهيل مهني
3.م	أنثى	بكالوريوس	تربية خاصة- توحده واضطرابات سلوكية	4	أخصائي تأهيل مهني ومشرفة فروع المؤسسة
4.م	أنثى	بكالوريوس	تربية خاصة- توحده واضطرابات سلوكية	4	أخصائي تأهيل مهني
5.م	أنثى	بكالوريوس	تربية خاصة- توحده واضطرابات سلوكية	2	أخصائي تأهيل مهني

جدول 2: توزيع المشاركين من أولياء الأمور وفق بياناتهم الأولية

الترميز	الجنس	العمر	المؤهل العلمي	التخصص	صلة القرابة	مدة الالتحاق بالمؤسسة
1.أ	ذكر	33	ماجستير	تمريض	أخ	ثلاثة أسابيع
2.أ	أنثى	45	دبلوم + بكالوريوس	علم نفس + دراسات إسلامية	أم	ثلاثة أشهر
3.أ	ذكر	22	بكالوريوس	قانون	أخ	ثلاثة أشهر
4.أ	أنثى	61	ثانوي		أم	أربعة أشهر
5.أ	أنثى	46	بكالوريوس	رياض أطفال	أم	شهران

جدول 3: توزيع المشاركين من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وفق بياناتهم الأولية

الترميز	الجنس	المؤهل العلمي	التخصص
١.ف	ذكر	٢٧	ثانوي فكري
٢.ف	ذكر	٢٣	ثانوي فكري
٣.ف	ذكر	٢٤	ثانوي فكري
٤.ف	ذكر	٢١	ثانوي فكري

أدوات جمع البيانات

المقابلة

للإجابة عن أسئلة الدراسة؛ تم استخدام المقابلة وهي عبارة عن "مجموعة من الأسئلة التي يقوم الباحث بإعدادها مسبقًا ثم يوجهها إلى المبحوث، ويسجل الإجابات" (الوليبي، 2012، ص. 103). وقد تم استخدام المقابلة الفردية المنظمة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة؛ لضمان المصداقية والدقة في الإجابات، وتلقي جميع أفراد العينة الأسئلة نفسها (غباري وآخرون، 2015). وهدفت المقابلة إلى جمع بيانات عن عملية التأهيل المهني في المؤسسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، لتحقيق فهم أكبر حول عملية تأهيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية والتحديات التي تواجهها والحلول المقترحة. وقد تم

ذلك، تم حذف التسجيلات الصوتية والاكتفاء بالتعامل مع التدوينات الكتابية بعد تبادلها، لاستكمال تحليل البيانات.

عرض نتائج الدراسة

السؤال الأول: هل تتوافق آلية التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في مؤسسة التأهيل المهني مع مراحل التأهيل المهني المذكورة في الدراسات الأدبية (التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التدريب المهني، التشغيل والمتابعة)؟

للإجابة عن هذا السؤال، انبثقت مجموعة من الموضوعات من مراجعة الأدبيات العلمية في هذا الموضوع، والتي تم تأكيدها من خلال بيانات المقابلة والملاحظة. تشمل هذه الموضوعات: التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التدريب المهني، التشغيل والمتابعة. حيث تم استخدام مجموعة من أسئلة المقابلة للكشف عن آلية التأهيل المهني المتبعة في المؤسسة، وقد أشارت النتائج إلى اتفاق أولياء الأمور على سلاسة ومرونة المؤسسة في عملية القبول، كما أشاروا إلى طيب تعامل العاملين فيها، فعلى سبيل المثال: ذكر ولي الأمر (1.أ): "بعد تواصلنا معهم وإبداء رغبتنا في قبول أخي في أسرع وقت نظرًا لأنني من منطقة جدة، تعاونوا معي ومن ثاني يوم تم إرسال رسالة لي وتحديد موعد لي بعد أسبوع واحد". وفي هذا السياق، قالت (2.أ): "أعجبت بالمؤسسة واستمتعت مع الطاقم الموجود من الأخصائيات على طريقة تعاملهم وطريقة أسلوبهم".

كما أشارت النتائج بشكل عام إلى اتباع المؤسسة لمراحل التأهيل المهني المذكورة في الأدبيات العلمية في ذات الموضوع. وفيما يلي مناقشة هذه المواضيع بالتفصيل.

المرحلة الأولى: التقييم المهني

أفاد جميع مدربي التأهيل المهني بأن المؤسسة تتبع بروتوكولاً خاصاً بها معداً من قبل مختصين بالتربية الخاصة، ويعني بتقديم التأهيل المهني وفقاً لمراحل محددة تبدأ من التقييم. فعلى سبيل المثال: أكدت (1.م) ذلك، حيث أفادت بالقول: "عملنا مقاييس وبروتوكول من قبل فريق متعدد التخصصات يقيس فيه ميول الشخص وقدراته، ومن ثم تحديد الوحدة المناسبة والساعات التدريبية المناسبة". وبذلك فقد اتفق جميع أفراد العينة من مقدمي الخدمة على أن أول مرحلة للتأهيل المهني تتبعها المؤسسة هي مرحلة التقييم المهني لقدرات وميول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؛ وذلك من أجل تحديد المهنة الملائمة له، وقد أكد ذلك ما أفادت به (2.م): "المرحلة الأولى هي التقييم؛ للتعرف على ميول الشخص وقدراته وإمكاناته قبل البدء معه بالتدريب المهني". كما أشار مدربي التأهيل المهني في المؤسسة إلى أن التقييم المهني يتم من قبل فريق متعدد التخصصات مكون من مختصين، أسرة الطالب والطالب نفسه، فقد ذكرت (1.م): "مرحلة التقييم المهني قائمة على فريق متعدد التخصصات من مختص تأهيل مهني، ومن مختص الخدمات المساندة والذي

الأفكار التي تعكس الإجابات المتعلقة بأسئلة البحث. في هذه المرحلة من تحليل البيانات، تم استخدام العديد من الموضوعات الموجودة مسبقاً والتي تم تطويرها من الأدبيات وأسئلة البحث، مع إبقاء الفرصة للوصول إلى موضوعات جديدة. ثم تم إنشاء رموز ترميزية مختلفة لتمثيل المواضيع الفرعية، وتبسيط الضوء على الكلمات والعبارات الشائعة وأنماط التفكير والسلوك، وتحديد طرق التمييز بين الأنشطة والأحداث. أخيراً، تمت إعادة هيكلة المواضيع الفرعية المتشابهة إلى مواضيع رئيسية (Creswell, 2007).

موثوقية البيانات

اتبعت الباحثات استراتيجيات التثليث (Triangulation) للتحقق من مصداقية البحث، والتي يتم فيها استخدام مصادر مختلفة للبيانات إما عن طريق جمع البيانات في أوقات مختلفة، أو جمع البيانات في أماكن مختلفة، أو جمع البيانات من أفراد عينة مختلفة في المستويات (Korstjens & Moser, 2018). وفي هذا البحث تم استخدام جمع البيانات من أفراد عينة مختلفة (مدربي تأهيل مهني، أولياء أمور، أفراد من ذوي الإعاقة). كما تم جمع البيانات من مصادر مختلفة، والتي تمثلت بالمقابلة والملاحظة. كما تم استخدام الوصف التفصيلي العميق (Thick description)، والذي يسمح للقارئ بفهم المعلومات بشكل صحيح ونقلها لمواقف مشابهة وذلك من خلال توفير معلومات كافية عن السياق (Creswell, 2007). وقد تم تحقيق ذلك في الدراسة الحالية من خلال الوصف الدقيق لمكان تطبيق الدراسة وأفراد العينة، كما تم دعم ذلك باقتباسات من استجابات أفراد العينة للتأكد من أن النتائج التي تم التوصل إليها ترجع إلى تجارب أفراد العينة بعيداً عن تحيز الباحثات (Shenton, 2004).

إجراءات الدراسة

أولاً: تم الحصول على موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي بجامعة الملك سعود (التي تنتمي إليها الباحثات) لإجراء الدراسة. بعد ذلك تم التواصل مع المؤسسة مكان الدراسة لأخذ الموافقة لتطبيق الدراسة على عينة مختارة من قبلهم وفق المعايير التي تم تحديدها من قبل الباحثات. تم ترتيب وقت المقابلات لتكون عن بعد بناءً على الوقت واليوم المناسب للمشاركة، وقد كان وقت مقابلات مدربي التأهيل المهني والأفراد ذوي الإعاقة الفكرية خلال أوقات العمل الرسمية للمؤسسة، في حين كانت مقابلات أولياء الأمور في أوقات مختلفة وفق ما يناسبهم. استغرقت المدة الإجمالية لإجراء المقابلات ما يقارب الشهر. بعد الانتهاء من المقابلات تم تحديد موعد لإجراء الملاحظة حضورياً في المؤسسة.

تم استخدام التسجيلات الصوتية والكتابية لتسجيل بيانات المقابلات والملاحظة من قبل الباحثات، لأغراض البحث العلمي فقط. وبعد تفرغ المقابلات كتابياً والرجوع إلى بطاقة الملاحظة لتقييم البيانات، تم عقد اجتماع بين أعضاء المجموعة البحثية لتبادل البيانات ومناقشة طريقة تحليلها. بعد

ومواكبة لسوق العمل، ومثثلة للقطاعات المختلفة مثل: قطاع المطاعم، أو الفنادق، أو المقاهي، أو الأعمال الإدارية". وقد أكد ذلك (أ.3)، عند سؤاله عن كيفية تدريب أخيه: "تدريب على مكتب يعلمونه طريقة كتابة الخطاب وبعض الأعمال على الكمبيوتر مثل الطباعة والنسخ". كما تتفق هذه النتيجة مع بيانات الملاحظة داخل المؤسسة، حيث تمت ملاحظة العديد من الوحدات المحاكية لأرض الواقع مثل: وحدة الأعمال الإدارية والتي تحوي مجموعة من المكاتب المجهزة بأجهزة حواسيب بكامل ملحقاتها، وحدة الفنادق والتي تم تجهيزها بشكل محاكي للفندق الحقيقي حيث اشتملت على مدخل، وجهاز التفتيش، الغرفة المجهزة بكامل الملحقات مثل تصميم باب الغرفة والدخول لها عن طريق الكرت، أيضاً يتبين ذلك في وجود وحدة تمثل مطعم هرفي مماثل لمطاعم هرفي بكل ما تحتويه من أدوات ومنتجات إلا أنه داخل المؤسسة.

تنوعت الاستراتيجيات المستخدمة في مرحلة التدريب المهني مع الأفراد ذوي الإعاقة. أشار بعض أفراد العينة إلى استخدام استراتيجية الحث اللفظي أثناء التدريب المهني، حيث ذكر ولي الأمر (أ.2): "يوجهون المتدرب كيف يستخدم الملقط لتعبئة البطاطس داخل العلب المخصصة، ونفس الشيء توجيهه لطريقة إعداد البرجر". وأكد ذلك بيانات الملاحظة، حيث تم ملاحظة استخدام المدرسين لطريقة الحث اللفظي، إذ وجهت مدربة التأهيل المهني المتدرب على مهنة المراسلة لفظياً كلما انتهى من خطوة (أكتب هنا، أعطها الاستقبال، اطلب توقيعه وأعد الخطاب إلي).

كما أشارت النتائج إلى توظيف استراتيجية التعلم بالأقران أثناء مرحلة التدريب المهني، حيث أشار عدد من المدرسين (م.2 و م.4) إلى توظيف التعليم بالأقران، وقد أكد ذلك أحد المتدربين (ف.3) بقوله: "أدرب الطلاب وأعلمهم". أيضاً أشار مدربو التأهيل المهني إلى استخدام استراتيجية النمذجة المباشرة أو النمذجة بالفيديو في مرحلة التدريب المهني، وأيدت نتائج الملاحظة ذلك؛ حيث تمت ملاحظة تطبيق أسلوب النمذجة من خلال قيام المدرب بعمل المهارة بنفسه أمام المتدرب ومن ثم يقوم المتدرب بتقليده.

المرحلة الثالثة: التشغيل والمتابعة

أفاد جميع مدربي التأهيل المهني بأن المرحلة الثالثة من مراحل التأهيل المهني هي مرحلة التشغيل والمتابعة، وقد أكدت ذلك (م.5)، حيث أشارت إلى أن "أول مراحل التأهيل المهني هي تقييم ميول الشخص وقدراته، وبعدها يكون مرحلة التدريب المهني، وبعدها التشغيل والمتابعة". وقد أظهرت نتائج المقابلات اتفاق مدربي التأهيل المهني على وجود شراكات مجتمعية بين المؤسسة وجهات العمل المختلفة، لتدريب وتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة من تلقوا تدريبهم داخل المؤسسة. حيث أكد (م.5 و م.2) وجود اتفاقيات مع جهات عمل مختلفة داخل المجتمع تهدف إلى توظيف المتدربين ممن أتموا تدريبهم داخل المؤسسة وفق الشواغر المتاحة وقدراتهم وإمكانياتهم. وقد أكد ذلك أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، حيث أفادوا بأن المؤسسة

يشمل الأخصائي النفسي والاجتماعي، وكذلك أسر الأشخاص ذوي الإعاقة". اتفق أولياء الأمور مع مدربي التأهيل المهني، حيث أشاروا إلى أن أول مرحلة يمر بها أبناؤهم هي مرحلة التقييم. إذ يتم تقييم أبنائهم من الجانب النفسي والاجتماعي، حيث أشار (أ.1) إلى تقييم أخيه عند تسجيله وقد كان تقييمًا نفسيًا، سلوكيًا، وتحديد مستوى المهارات لديه، بالإضافة إلى جولة داخل المؤسسة. كما وصفت (أ.2) عملية التقييم بأنها أشبه بجلسة مع الأخصائية الاجتماعية للتعرف على ما يجب المتدرب وإعطاء نبذة عن المؤسسة ومراحل التدريب. أيضاً أشار أولياء الأمور إلى أن عملية التقييم تقوم على استراتيجية تعريف الطالب لعدد من المهن وتقييم ميوله تجاهها، حيث أشار (أ.1) إلى عملية التقييم بأنها استغرقت أسبوعين، حيث عرضوا أخاه على ثلاثة مهن في ثلاث مجالات: المجال الإداري، مجال الفنادق، مجال المطاعم؛ ليختار منها ما يميل إليه. وقد ذكر (أ.1) أيضاً، عند سؤاله عن كيفية اختيار المهنة لأخيه: "أنا سألت الأستاذة نفس السؤال وأجابتي أنه هو ارتاح لهذا المجال [المطاعم] مع أن طموحي كان تدريبه في المجال الإداري".

وقد شددت (م.5) على أهمية الأخذ بعين الاعتبار قدرات وميول الفرد ذي الإعاقة في مرحلة التقييم وعدم الاقتصار على رؤية الفريق، كما أشارت إلى أن إغفال رغبة المتدرب قد يؤدي إلى فشل عملية التدريب المهني. وقد أكد الطالب (ف.2) على أخذ المؤسسة ميول ورغبات الطلاب بعين الاعتبار، حيث أفاد بأن رغبته أثناء دراسته العمل كحارس أمن: "أنا لما كنت بالمدرسة كان طموحي أكون حارس أمن وطموحي اللي أنا أبيه ووظفوني فيه". كما اتفقت هذه النتيجة مع ما أشار إليه بعض أولياء الأمور، حيث ذكر ولي الأمر (أ.1) متحدثاً عن أخيه: "هو ارتاح لهذا المجال وحسب أنه مقبل عليه". فيما أفادت (أ.2) بأنها: "كانت مقابلة مع أخصائية اجتماعية تتعرف على الأشياء اللي يجيها ابني". كما ذكر (أ.3): "أثناء تدريب أخي مر بأكثر من مرحلة في نفس المؤسسة يدرّبونه على كذا مرحلة، فحس أنه مبدع في هذا الشيء".

المرحلة الثانية: التدريب المهني

اتفق جميع أفراد العينة من مدربي التأهيل المهني على أن مرحلة التدريب المهني هي ثاني مرحلة تقدمها المؤسسة في سبيل التأهيل المهني لذوي الإعاقة الفكرية، حيث ذكرت (م.3) أن "مراحل التأهيل المهني في مؤسستنا هي أولاً مرحلة التقييم، تقييم الميول والقدرات للأشخاص ذوي الإعاقة، ثم تنتقل للمرحلة الثانية التي تليها وهي مرحلة التدريب المهني والمرحلة التي تليها مرحلة التشغيل والمتابعة".

وقد أفاد جميع أفراد العينة من المدرسين بأن التدريب المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يتم داخل المؤسسة في وحدات متنوعة مشابهة للبيئة الطبيعية ومواكبة لسوق العمل، حيث ذكرت (م.3): "يتم تدريب الأفراد من ذوي الإعاقة الفكرية بالمؤسسة حسب وحدات مختلفة

السؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني وأولياء أمور ذوي الإعاقة الفكرية؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ أظهر تحليل بيانات الدراسة مجموعة من التحديات التي تواجه تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل من وجهة نظر المؤسسة ومن وجهة نظر الأسرة.

التحديات من وجهة نظر المؤسسة

اتفق جميع مدربي التأهيل المهني وأولياء الأمور على أن الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية لديهم قصور في المهارات الأكاديمية (القراءة والكتابة والحساب) عند التحاقهم بالمؤسسة وبعد التخرج من المدرسة. وقد أكد ذلك مشاركة أحد أولياء الأمور تجربته مع المؤسسة (أ.1)، قائلاً: "قبل ما يدخل المؤسسة ما كان يعرف يميز العشرة ريال والخمسة ريال ولا ريال ولا ريالين". وقد شددت (م.1) على مدى تأثير هذا الضعف على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في تدريبهم واختيار الوظائف المناسبة لهم.

كما أشار بعض مدربي التأهيل المهني إلى أن بعضاً من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية يعانون من ضعف في المهارات الاجتماعية والاستقلالية، ويظهر ذلك في إجابة إحدى مدربات التأهيل المهني (م.5): "هناك نقص لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في بعض المهارات الاجتماعية، مثل كيفية التعامل مع الجنس الآخر وحدود التعامل مع زملاء العمل". وقد أكد ذلك مشاركة أحد المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية (ف.1)، حيث أفاد بأنه: "من الصعوبات اللي واجهتها بالتدريب هي المرونة؛ ما أعرف ألبسها، لكن الآن صارت سهلة".

كما أظهرت نتائج الدراسة الاتجاهات السلبية لدى أصحاب العمل كتحديد يواجه توظيف الأفراد ذوي الإعاقة. فقد أفصحت إحدى مدربات التأهيل المهني (م.5) عن ذلك بقولها: "بعض جهات العمل لديها تخوف من توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، لذلك عند توظيف ذوي الإعاقة فهي تفضل توظيف ذوي الإعاقات الأخرى مثل الإعاقة الحركية أو السمعية أو غيره، عندها فكرة أن الشخص ذوي الإعاقة الفكرية ممكن يؤدي نفسه أو يؤدي غيره، ما عندهم الخبرة أو المعرفة الكافية بأن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية قادرين على الدخول لسوق العمل".

كما ذكرت (م.4) التحدي الكبير الذي يواجه الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في التطور الوظيفي، حتى بعد تدريبهم، حيث إنهم غالباً لا يحصلون على نفس التطور والتقيات التي يحصل عليها الأفراد العاديون. الأمر الذي دعا مدربي التأهيل المهني من أفراد العينة إلى التشديد على أهمية التوعية المجتمعية نحو توظيف الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وقدرتهم على العمل والإنجاز.

قدمت عروضاً وظيفية لأبنائهم، فعلى سبيل المثال: ذكرت (أ.2): "تواصلت معي أخصائية التوظيف، قالت إن فيه وظيفة شاغرة الآن إذا كنتم حابين ابنكم يتوظف".

أوضحت النتائج أيضاً أن المؤسسة تتابع الأفراد ذوي الإعاقة بعد توظيفهم؛ بهدف الوقوف على أي تحديات تواجه الفرد ذا الإعاقة أو الجهة الموظفة له، وحلها؛ وذلك حرصاً على تكييف الأفراد ذوي الإعاقة في بيئة العمل؛ مما يزيد من احتمالية استمرارهم في الوظيفة. وتعد خدمة المتابعة بعد التوظيف من الخدمات التي شجعت الشركات في عقد اتفاقيات مع المؤسسة، حيث أشارت (م.5) إلى أن "خدمة المتابعة تظمن الشركة أو الجهة الموظفة؛ لأن فيه جهات ليس لديها خبرة في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سواء كانت فكرية أو غيره". كما أظهرت النتائج أن المؤسسة تقدم خدمة المتابعة من خلال العديد من الاستراتيجيات، فقد أفادت (م.2 و م.1) بأنه: "يقدم قسم المتابعة كافة الدعم والخدمات، مثل الدعم النفسي وتقديم مجموعة برامج إرشادية قبل وبعد التحاق الشخص من ذوي الإعاقة بالوظيفة من خلال دورات تطويرية وخدمات مساندة من قبل مختصين الدعم النفسي والاجتماعي وزيارات شهرية". وقد اتفق أولياء الأمور حول توفر خدمة المتابعة بعد التوظيف، والتي تقدمها المؤسسة، حيث أكدت (أ.2) اهتمام المؤسسة بمتابعة الفرد ذي الإعاقة الفكرية في مقر عمله بعد انتهاء فترة التدريب، وأن هذه الخدمة تعد ميزة شجعته على إلحاق ابنها في المؤسسة.

المرحلة الرابعة: التوجيه والإرشاد المهني

أظهرت مراجعة المقابلات تقديم خدمات التوجيه والإرشاد المهني للطالب الملتحق بالمؤسسة وأسرته من قبل فريق متعدد التخصصات، وذلك في جميع مراحل التأهيل المهني. وقد وصفت (م.1 و م.2) برامج التوجيه والإرشاد بأنها برامج داعمة إرشادية تقدم من قبل فريق متعدد التخصصات للمتدرب وأسرته بناءً على احتياجاتهم، وتشمل: خدمات نفسية، اجتماعية، الإرشاد والتأهيل المهني. وقد ظهر تقديم التوجيه والإرشاد المهني في مرحلة التقييم، كما وضحته (م.4) بقولها: إن التوجيه والإرشاد المهني يساعد المتدرب على اختيار المهنة المناسبة لقدراته، وتصحيح المفاهيم الخاطئة تجاه بعض المهن مثل النظرة الدونية للعمل في المطاعم.

كما أشارت النتائج إلى أن التوجيه والإرشاد المهني يمتد إلى مرحلة التشغيل والمتابعة، حيث أشارت (م.1) إلى ذلك بقولها: "بعد التحاق الطالب بالوظيفة يمكن أن يصدر منه سلوكيات معينة، وتقوم الجهة المشغلة بتحويله على المؤسسة لتقديم له خدمات التوجيه والإرشاد". كما تبين أيضاً تقديم التوجيه والإرشاد المهني في مرحلة التدريب، حيث تم أثناء الملاحظة داخل المؤسسة مشاهدة الأخصائية النفسية في وحدة الأعمال الإدارية تُراقب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بشكل مباشر أثناء التدريب؛ وذلك لحصر سلوكياتهم وتقديم التوجيه والإرشاد المناسب لهم.

المؤسسة؛ بسبب عدم تمكنه من إيصال أخيه إلى المؤسسة نتيجة لارتباطه بعمل. كما أكدت جميع مدربات التأهيل المهني المشاركات في الدراسة أن محاولة البحث عن أماكن عمل قريبة من سكن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بعد تدريبهم مهنيًا من أهم التحديات التي تواجه المؤسسة؛ نظرًا لصعوبة المواصلات لدى الأسر وعدم توفرها في المؤسسة. وقد أكدت نتائج الملاحظة ذلك، حيث تم ملاحظة وجود سيارات خاصة أمام بوابة المؤسسة وغياب وجود الباصات.

ومن التحديات التي تواجه أسر الأفراد ذوي الإعاقة قلة المؤسسات والمرافق التي تعنى بتدريب وتأهيل ذوي الإعاقة لسوق العمل، سواء داخل مدينة الرياض أم خارجها، ومما يؤكد ذلك التحاق أحد الطلاب الساكنين في مدينة جدة بالمؤسسة؛ نظرًا لسمعتها المتميزة. كما أشار أحد أولياء الأمور (أ.5)، والذي يسكن خارج مدينة الرياض، إلى إرسال ابنه مع السائق مبكرًا؛ تجنبًا لزعاج السيارات؛ مما يؤدي إلى وصوله إلى المؤسسة مبكرًا. ونظرًا لقلّة المراكز والمؤسسات المختصة بتأهيل ذوي الإعاقة الفكرية، وكثرة الإقبال على المؤسسة من داخل وخارج مدينة الرياض؛ أدى ذلك إلى قلة ساعات التدريب المخصصة للطلاب، والتي قد لا تتجاوز ساعة في اليوم، وهذا ما أكدته معظم أولياء الأمور من المشاركين؛ الأمر الذي دعاهم إلى المطالبة بزيادة ساعات التدريب. فعلى سبيل المثال: ذكر (أ.1): "دوام أخي يومين في الأسبوع، كل يوم ساعة واحدة، وهذا قليل جدًا".

كما أشار بعض أفراد العينة من أولياء الأمور إلى بعض الممارسات السلبية التي قد تواجه توظيف الأفراد ذوي الإعاقة، والتي يمارسها بعض أصحاب العمل في المجتمع، والمتمثلة -حسب إفادة (أ.1)- في تواجد الأفراد ذوي الإعاقة في مكان العمل فقط بدون مهام وإنجاز وكأنه نوع من التحايل على الأنظمة التي تقضي بسعودة بعض الوظائف.

على الرغم من وجود هذه التحديات، فإن أفراد العينة أشاروا إلى بعض الحلول لمواجهةها.

الحلول من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني

أشار مدربي التأهيل المهني إلى ضرورة إلزام جميع القطاعات بتوظيف الأفراد ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى ضرورة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تأهيلًا أكاديميًا جيدًا ومهنيًا بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل. كما اقترحت إحدى مدربات التأهيل المهني (م.4) ضرورة تطبيق الخدمات الانتقالية في المدارس من سن (14) فما فوق، أي في المرحلة المتوسطة والثانوية. وأكد جميع مدربي التأهيل المهني أهمية توعية المجتمع، والعمل على تغيير الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل والأسر نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وفي هذا الجانب أوردت إحدى المشاركات من مدربات التأهيل المهني (م.5) أن المبادرات المجتمعية تسهم بشكل كبير في تحسين هذه الاتجاهات

أيضًا تعد اتجاهات أسر الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية أحد العوائق التي تواجه توظيف أبنائهم. فقد أشار غالبية المشاركين من مدربات التأهيل المهني (م.1، م.3، م.4) إلى أن النظرة الدونية من قبل الأسر نحو بعض أنواع الوظائف، وخاصة المطاعم، هي من أبرز التحديات التي تواجه تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل. وأضافت إحدى المشاركات من مدربات التأهيل المهني (م.3) أن هناك تحوّلًا من الأسر نحو توظيف أبنائهم بعد تدريبهم مهنيًا، وخصوصًا الإناث، في بيئات العمل المختلطة. كما أشارت إلى بعض أنماط التربية السلبية التي تؤثر على فرص توظيفهم، مثل نقص الدعم الأسري والحماية الزائدة؛ مما يقلل من ثقة الشخص بنفسه.

التحديات من وجهة نظر الأسرة

تمثلت أبرز التحديات، وفقًا لاستجابات أولياء الأمور، في عدم وضوح آلية العمل داخل المؤسسة وضعف التواصل، وقد تمثل ذلك في عدم معرفة بعض الأسر لنتائج التقييم، حيث أشار أحد المشاركين من أولياء الأمور (أ.1) إلى ذلك بقوله: "تم عملية التقييم في بداية التسجيل، كان تقييم نفسي وسلوكي ومهارات، وأفادوني بأن النتائج ستظهر الآن ومرت ثلاث أسابيع على التحاق أخي بالمؤسسة ولم أزد بنتائج التقييم". إضافة إلى عدم معرفة الأسر بمجريات التدريب المهني على الرغم من رغبتهم بذلك، فقد عبرت والدة أحد المتدربين (أ.2) عن رغبتها في معرفة محتوى البرنامج التدريبي المقدم لابنها. كما أبدى أحد المشاركين من أولياء الأمور (أ.1) رغبته بمعرفة التدريب الذي يتلقاه أخوه، وشدد على ضرورة إخطاره في حال تغير الخطة التدريبية أو إلغاء التدريب في أحد الأيام.

كما عبّر غالبية المشاركين من أولياء الأمور (أ.1، أ.3، أ.5) عن عدم إشراكهم في عملية اتخاذ القرار عند تحديد المهنة التي سيتدرب عليها ابنهم، بينما عبّر أحد المشاركين منهم عن عكس ذلك، حيث ذكر (أ.4): "أرسلوا لي رسالة: هل الطالب مستعدة تأخذ دورة في الأعمال الإدارية؟ وأنا رديت عليهم بالقبول؛ لأن أعرف بنتي تحب الأعمال الإدارية والكمبيوتر". وقد أشارت نتائج المقابلات إلى أن ضعف إشراك الأسر أدى إلى عدم توافق المهنة المختارة مع رغبة وتوقعات الأسر وظروف الطالب. فقد ذكر أحد المشاركين من أولياء الأمور (أ.2): "أتمنى أن ابني التحق بوحدة المكاتب بدلًا من وحدة المشروبات والمطاعم؛ لأنه عندي بالبيت يشتغل على الكمبيوتر ويساعدني في مجال عملي". وفي السياق ذاته عبّر أحد المشاركين من أولياء الأمور (أ.5) عن رغبته في تدريب ابنه في القسم الإداري؛ لرغبته بعمل ابنه في مكتبه بدلًا من المطعم، وقد أشار إلى أن رغبته نابعه من أن ابنه مريض بالسكري وعمل المطعم مرهق بالنسبة له.

تعد المواصلات من أبرز التحديات التي تواجه تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل، وتؤثر على تفاعلهم ومشاركاتهم بالأنشطة الخارجية للمؤسسة. فقد أبدى أحد المشاركين من أولياء الأمور (أ.1) انزعاجه من عدم مشاركة أخيه في إحدى الفعاليات من تنظيم

بناءً على استجابات المشاركين في السؤال الثاني، يتضح ضعف مخرجات التعلم للمراحل الدراسية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في المهارات الأكاديمية الوظيفية وبعض المهارات الاستقلالية والاجتماعية عند التحاقهم بالمؤسسة، وهذا يؤثر سلباً على تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل من وجهة نظر المؤسسة. حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن من أكثر التحديات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية هي ضعف التدريس المدرسي للمهارات الأكاديمية والاجتماعية والمهارات ذات العلاقة بالعمل (Nevala et al., 2019; Opoku et al., 2017). قد يعود ذلك للضعف في الإعداد المدرسي إلى عدة أسباب، ومنها ضعف كفاءات المعلمين في تدريس الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات بشكل عام والمهارات الأكاديمية الوظيفية بشكل خاص (با عثمان، 2021). وتتفق هذه النتيجة مع نتائج العديد من الدراسات التي أكدت أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لم يحصلوا على خبرة علمية جيدة أثناء وجودهم في المدرسة، بالإضافة إلى ضعف تطبيق الخدمات الانتقالية (Nevala et al., 2019).

كما كشفت النتائج عن عدد من التحديات التي تواجه التأهيل والتشغيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، والتي من أهمها الاتجاهات السلبية لدى أصحاب العمل، وإعاقة بعض الأسر توظيف الفتيات ذوات الإعاقة الفكرية على الرغم من وجود التسهيلات المحفزة والرواتب الجيدة. إضافة إلى أن الاتجاهات السلبية لأصحاب العمل أدت أحياناً إلى بعض الممارسات السلبية، والمتمثلة في توظيف ذوي الإعاقة من أجل تحقيق نسبة السعادة والحصول على الدعم الحكومي دون الاهتمام بالإنتاجية؛ الأمر الذي يؤثر سلباً على الاستمرارية في العمل وتفاقم النظرة السلبية لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية، وتتفق هذه النتائج مع دراسة با عثمان (2021).

ومن التحديات التي تواجه تأهيل ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا هي قلة المؤسسات التدريبية والتأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وبعدها عن أماكن سكنهم؛ مما يؤدي إلى مشكلة صعوبة المواصلة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة اليوسف والشقران (2019) التي أكدت أن أبرز المشكلات التي تواجه التأهيل والتشغيل المهني لذوي الإعاقة هي توفر المواصلة.

على الرغم من الجهود الكبيرة التي تبذلها المؤسسة في تأهيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، فإن النتائج أشارت إلى ضعف الشراكة الأسرية أثناء عملية التأهيل المهني خصوصاً أثناء مرحلتين: التقييم والتدريب المهني، وهذا يتعارض مع أهمية الشراكة الأسرية في جميع مراحل التأهيل المهني؛ وذلك للتغلب على التحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مسيرتهم المهنية، حيث تبين أن الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الذين تلقوا دعماً أسرياً أكثر وعياً باحتياجاتهم في هذه المرحلة من حياتهم (Almalki et al., 2022).

السلبية، من خلال تسليط الضوء على التجارب الناجحة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للأسر ولأصحاب العمل والمجتمع بأكملهم.

الحلول من وجهة نظر الأسر

أشار معظم المشاركين من أولياء الأمور إلى أهمية الشراكة الأسرية مع المؤسسة، والتعرف على خطة الطالب وأهدافه التدريبية؛ ليتم تعميمها في المنزل. كما شدد بعض المشاركين من أولياء الأمور على أهمية التدريب المهني على المجتمع، والذي يكفل للمتدرب ذي الإعاقة الفكرية التفاعل والتعامل مع العمل في البيئة الحقيقية؛ مما يكسبهم المهارة العملية والاجتماعية وبالتالي تحقيق أهداف التأهيل المهني. وضرورة افتتاح العديد من مراكز التأهيل المهني في مناطق ومدن المملكة.

مناقشة نتائج الدراسة

يتضح من خلال عرض نتائج السؤال الأول أن مؤسسة التأهيل المهني مكان الدراسة تُقدم العديد من الخدمات للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، في سبيل تأهيلهم تأهيلاً مهنيًا فعالاً خوض تجارب العمل والتمكين في سوق العمل. فوفقاً لرؤية وأهداف المؤسسة، فإنها تعمل على تعزيز قدرات ومهارات الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية في المجال المهني، وذلك تبعاً لميولهم وإمكانياتهم، كما تزيد من دافعيتهم للتدريب والتشغيل وتؤمن لهم أفضل الفرص الوظيفية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى تطبيق المؤسسة للممارسات المبنية على الأدلة في مجال التأهيل المهني، والمتمثلة في مراحل التأهيل الآتية: التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التدريب المهني، التشغيل، وأخيراً المتابعة (ملش، 2021؛ Test et al., 2015). وبذلك تختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج بعض الدراسات التي أشارت إلى اكتفاء معظم مراكز التأهيل المهني بمرحلة التدريب المهني وقلة الاهتمام بمرحلة التشغيل وإيجاد فرص في سوق العمل وضعف أو انعدام مرحلة المتابعة (المصري والصمادي، 2012؛ المهيري وآخرون، 2011). وتتوافق نتائج الدراسة مع العديد من الدراسات التي أشارت إلى أهمية مرحلة متابعة الأفراد ذوي الإعاقة في بيئات العمل بعد توظيفهم، وتذليل الصعوبات التي قد تواجههم؛ وذلك لضمان استمراريتهم في وظائفهم (Nevala et al., 2019).

كما أوضحت نتائج الدراسة اهتمام المؤسسة بتوظيف الاستراتيجيات التدريسية والتدريبية المبنية على الأدلة في مرحلة التدريب المهني. فقد حرصت المؤسسة على محاكاة بيئات العمل، من خلال إنشاء وحدات تدريبية داخل المؤسسة مشابهة للبيئة الطبيعية؛ وذلك لتوفير ممارسة عملية لما يتم التدريب عليه؛ تمهيداً لتدريب المستفيدين في البيئة الطبيعية في سوق العمل. ويعد أسلوب المحاكاة ذا أهمية كبيرة لتعميم المهارات داخل البيئات الحقيقية (Barczak, 2019). كما أظهرت النتائج توظيف استراتيجيات الحث اللفظي، التعلم بالأقران والنمذجة، والتي تعد من الممارسات الفعالة في تدريب ذوي الإعاقة الفكرية (Gilson et al., 2021).

الخاتمة والتوصيات والقيود

توصلت نتائج الدراسة إلى تطبيق مؤسسة التأهيل المهني مكان الدراسة للممارسات المبنية على الأدلة في مجال التأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، كما أشارت النتائج إلى بعض التحديات التي تواجه عملية تأهيل الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا. تأسيسًا على نتائج الدراسة؛ يمكن تقديم توصيات للارتقاء بالتأهيل المهني للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية من حيث الفعالية والكفاءة، وقد تم مراعاة صياغتها لتكون بمثابة دليل إرشادي لصناع القرار:

- تركيز الجهود على تطوير المهارات الأكاديمية الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية أثناء المراحل الدراسية.
- إنشاء أماكن تعليمية وتدريبية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بعد المرحلة الثانوية، مثل: التدريب المهني، وفرص التعليم ما بعد الثانوي في الجامعات، ورش عمل لتنمية المهارات الاجتماعية وغيرها من المهارات اللازمة للعيش باستقلالية.
- إضافة المقررات والخبرات العملية المتعلقة بتقديم الخدمات الانتقالية للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية ضمن برامج تدريب المعلمين الجامعيين؛ من أجل إعداد معلمي المستقبل بشكل أفضل.
- تفعيل تطبيق الخطط الانتقالية لجميع فئات الإعاقة وعقد شراكات مع الوكالات المجتمعية لتوفير فرص التدريب المهني للطلاب قبل التخرج من المرحلة الثانوية
- توفير الوعي لأفراد المجتمع فيما يتعلق بالأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، من خلال عرض أعمال وقدرات هؤلاء الشباب من أجل زيادة قبولهم ودمجهم في الأنشطة المجتمعية.
- تزويد الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية وأسرتهم بالمعلومات التي تشمل حقوقهم في التعليم والعمل والعيش المستقل.
- بذل الجهود في سبيل توعية وتعريف أسر الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية بالجهات المعنية بتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة.
- إجراء دراسة حول تصورات أسر ذوي الإعاقة الفكرية نحو التدريب المهني في مؤسسات التأهيل المهني.
- تطوير وتقنين مقاييس للميول المهنية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.
- على الرغم من إيجابية نتائج البحث حيث أشارت النتائج إلى تطبيق الممارسات المبنية على الأبحاث في مؤسسة التأهيل المهني محل الدراسة، إلا أنه يفضل في الدراسات المستقبلية زيادة عدد أفراد العينة، خصوصًا من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وجمع المعلومات من أكثر من مؤسسة تأهيل مهني. كما يستحسن في الدراسات المستقبلية إجراء المقابلات وجهًا لوجه لتحقيق الألفة والتفاعل بين الباحث والمشاركين والحصول على معلومات أكثر عمقًا من الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية.

الإفصاح والتصريحات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلفون أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

الوصول المفتوح: هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص اسناد الابداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدولي (CC BY- NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

المراجع

- با عثمان، ش. ط. (٢٠٢١). المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي تصور مقترح. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ١٢ (٤٢٠١)، ١٠٧ - ١٧١.
- <https://doi.org/10.2159/sero.2021.2062608>
- الحري، ر. (2021). دور برامج الإرشاد المهني في تأهيل طالبات الإعاقة الفكرية بمدارس الدمج من وجهة نظر المرشحات والمعلمات في منطقة مكة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5 (26)، 127 - 150.
- <https://doi.org/10.26438/ajsrp.r260121389>
- الخليفة، ح. ح.؛ ومطوع، ض. م. (2014). المرجع في مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. مكتبة المنتني.
- رشيد، م. ف. (2020). المرشد إلى كتابة الرسائل العلمية للماجستير والدكتوراه دليل للأساتذة والطلاب. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- الزهراني، س. (2019). تقييم خدمات التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتربية الخاصة، 9 (9)، 87 - 117.
- <http://search.mandumah.com/Record/1002004>
- السرطاوي، ع. (2019). خدمات الانتقال من المدرسة إلى عالم العمل. المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، 14 (14)، 124 - 142.
- <http://search.mandumah.com/Record/1070816>
- سعي لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. (د.ت.). عن المؤسسة. استرجع في يونيو 10، 2023 من <https://sa3ee.sa/about-sa3ee>
- العجمي، ن.؛ والبтал، ا. (2016). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص

- <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R260121>
Almalky, H. (2020). Employment outcomes for individuals with intellectual and developmental disabilities: A literature review. *Children and Youth Services Review*, 109, 104656. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104656>.
- Almalki, F., Bagadood, N., & Sulaimani, M. (2022). Exploring the Perceptions of Individuals with Intellectual Disabilities on the Sa3ee Rehabilitation and Employment Initiative in Saudi Arabia. *Eurasian Journal of Educational Research*, 97 (97), 43-58. <https://doi.org/10.14689/ejer.2022.97.03>
- Al-Mashhadani, F., & Salih, A. (2015). Comprehensive vocational rehabilitation for people with special needs. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, (116), 78-107. <http://search.mandumah.com/Record/1027930>
- Almasri, A., & Smadi, J. (2012). *Evaluation of vocational rehabilitation and employment services provided for women with disabilities in Jordan* [Unpublished master's thesis] University of Jordan, Amman.
- Almuhairy, O., Alzoudi, M., Abdat, R., & Sartawi, A. (2011). *Evaluating of vocational rehabilitation programs for Individuals with disabilities in United Arab Emirates*. The Sixteenth Annual Conference on Psychological Counseling: Psychological Counseling and the Will to Change. Egypt after the January 25 revolution, Ain Shams University. Psychological Counseling Center, 2, 788-825.
- Alsaratawi, A. (2019). Services for the transition from school to the world of work. *International Journal of Science and Rehabilitation of People with Special Needs*, (14), 124-142. <http://search.mandumah.com/Record/1070816>
- Al Youssef, H., & Alshagran, H. (2019). *Problems Facing Vocational Rehabilitation and Employment Programs Provided for People with Disabilities and its Suggested Solutions from the Perspective of Workers and People with Disabilities* [Unpublished master's thesis]. Yarmouk University, Erbid.
- Alzahrani, S. (2019). Evaluation of Vocational Rehabilitation Programs for People with Intellectual Disabilities as a Perspective of their Employees in the Kingdom of Saudi Arabia. *Saudi Journal of Special Education*, (9), 87-117. <http://search.mandumah.com/Record/1002004>
- Barczak, M. A. (2019). Simulated and Community-Based Instruction: Teaching Students With Intellectual and Developmental Disabilities to Make Financial Transactions. *TEACHING Exceptional Children*, 51(4), 313-321. <https://doi.org/10.1177/0040059919826035>
- Baothman, sh. (2021). Vocational Skills Qualifying Students with Intellectual Disability to Enable them in the Saudi Labor Market: A mixed methods study. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 12(42), 171- 107. <https://doi.org/10.21608/sero.2021.206259>
- Cannella-Malone, H. I., & Schaefer, J. M. (2017). A review of research on teaching people with significant disabilities vocational skills. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 40(2), 67-78. <https://doi.org/10.1177/2165143415583498>
- Chang, Y.-J., Kang, Y.-S., & Liu, F.-L. (2014). A computer-based interactive game to train persons with cognitive impairments to perform recycling tasks independently. *Research in Developmental Disabilities*, 35(12), 3672-3677. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2014.09.009>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gilson, C., Carter, E., & Biggs, E. (2017). Systematic review of instructional methods to teach employment skills to secondary students with intellectual and developmental disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 42 (2), 89-107. <http://dx.doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.1177/1540796917698831>
- Korstjens, I. & Moser, A. (2018) Series: Practical guidance to ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 4(14)، 237-270. <http://search.mandumah.com/Record/755268>
- غباري، ث.؛ أبو شندي، ي.؛ وأبو شعيرة، خ. (2015). البحث النوعي في التربية وعلم النفس. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- القريني، س. غ. (2020). البحث النوعي: الاستراتيجيات وتحليل البيانات. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- المشهداني، ف.؛ وصالح، ع. (2015). التأهيل المهني الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (116)، 78-107. <http://search.mandumah.com/Record/1027930>
- المصري، ا.؛ والصمادي، ج. (2012). تقييم خدمات التأهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة في الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الأردنية، عمان.
- ملش، أ. (2021). برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: المعوقات ومتطلبات التطوير: دراسة ميدانية بإحدى مراكز التأهيل المهني بدولة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 5(24)، 215-236. <http://search.mandumah.com/Record/1200602>
- المهيري، ع.؛ والزيودي، م.؛ وعبدات، ر.؛ والسرطاوي، ع. (2011). تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. المؤتمر السنوي السادس عشر للإرشاد النفسي: الإرشاد النفسي وإرادة التغيير. مصر بعد ثورة 25 يناير، جامعة عين شمس، مركز الإرشاد النفسي، 2، 788-825.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (2023). نظام رعاية المعوقين. <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetail/s/e52b691a-785c-42a7-8916-b07d00e4fd38/1>
- وكالة الأنباء السعودية. (2021). تقرير/ مبادرات "التحول الوطني" تمكن ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل ورفع نسبة العاملين من 7.70% إلى 12%. استرجع في ديسمبر 20، 2023 من <https://www.spa.gov.sa/2206008>
- الوليبي، ع. ن. (2012). المدخل إلى إعداد البحوث والرسائل الجامعية في العلوم الاجتماعية. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.
- اليوسف، ح.؛ والشقران، ح. (2019). المشكلات التي تواجه برامج التأهيل والتشغيل المهني لذوي الإعاقة والحلول المقترحة من وجهة نظر العاملين وذوي الإعاقة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك، إربد.

References:

- Alajmi, N., & Albattal, A. (2016). The Most Important Difficulties that Face the Employment of Persons with Intellectual Disability from the Perspective of Workers in the Intellectual Education Institutes and Programs in Riyadh. *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*, 4(14), 237-270. <http://search.mandumah.com/Record/755268>
- Alharbi, R. (2021). The Role of Vocational Counseling Programs in the Rehabilitation of the Students with Mental Disability from the perceptions of Counselors and Teachers in Makkah. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(26), 127-150.

- Disabilities*, 36(4), 191-200. <https://doi.org/10.1177/1088357620985458>
- Roldán-Álvarez, D., Martín, E., & Haya, P.A. (2021). Collaborative Video-Based Learning Using Tablet Computers to Teach Job Skills to Students with Intellectual Disabilities. *education sciences*, 11(437). <https://doi.org/10.3390/educsci11080437>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for information*, 22(2), 63-75. <https://doi.org/10.3233/EFI-2004-22201>
- Test, D. W., Bartholomew, A., & Bethune, L. (2015). What High School Administrators Need to Know About Secondary Transition Evidence-Based Practices and Predictors for Students with Disabilities. *NASSP Bulletin*, 99(3), 254-273. <http://dx.doi.org/10.1177/0192636515602329>
- qualitative research. Part 4: Trustworthiness and publishing. *European Journal of General Practice*, 24(1), 120-124. <https://doi.org/10.1080/13814788.2017.1375092>
- Malash, O. (2021). Vocational rehabilitation programs for people with disabilities (handicaps - and development requirements) field study in one of the vocational rehabilitation centers in the United Arab Emirates. *Arab Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(24), 215-236. <http://search.mandumah.com/Record/1200602>
- Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A. Vesala, H., Pörfors, P. & Anttila, H. (2019) The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29, 773-802. <https://doi.org.sdl.idm.oclc.org/10.1007/s10926-019-09837-2>
- Opoku, M., Kwadwo Mprah, W., Dogbe, J., Moitui, J. & Badu, E. (2017). Access to employment in Kenya: the voices of persons with disabilities. *International Journal on Disability and Human Development*, 16(1), 77-87. <https://doi.org/10.1515/ijdhd-2015-0029>
- Randall, K., Ryan, J., Stierle, J., Walters, S. & Bridges, W. (2021). Evaluating and enhancing driving skills for individuals with intellectual disabilities through simulator training. *Focus on Autism & Other Developmental*