

المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي

بحث مستخلص من رسالة دكتوراه بعنوان

برنامج تدريبي مقترح من منظور الممارسة العامة لأعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي

إعداد

هبة مصطفى طه حميده

دائرة بقسم مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية . جامعة الفيوم

أ.م.د/ عماد محمد محمد عبد السلام
أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية المساعد
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

أ.د/ منال فاروق سيد علي
أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية
كلية الخدمة الاجتماعية
جامعة الفيوم

ملخص الدراسة :

يمثل الأفراد ذوي الإعاقة البصرية إحدى فئات ذوي الإعاقة التي يجب تأهيلهم وفقاً لقدراتهم بهدف الاستفادة من طاقاتهم كأفراد منتجين في المجتمع ، حيث إن ذلك له أبعاد قومية وإقتصادية وإجتماعية ، مما يساهم في تحقيق الدمج الإجتماعي وتأهيلهم بالعديد من المهارات التي تؤهلهم لسوق العمل وتجعل لديهم القدرة على التواصل بالآخرين بشكل أفضل مما يساعدهم على التكيف في بيئة العمل وينعكس ذلك على شعورهم بالثقة بالنفس وتقليل المخاوف التي تراوحتهم عن كيفية تفاعلهم في المجتمع وقدرتهم على تحمل المسؤولية.

فالشخص المعاق بصريةً عندما يكون موظفًا يكون لديه حقوق ، وأيضاً عليه واجبات يجب الإلتزام بها وعدم التقصير إتجاهها ، فلذا يجب الإهتمام بذوي الإعاقة البصرية حيث أنهم يمثلون طاقات بشرية عظيمة ، إذا ما تم توجيههم التوجيه الصحيح ليكونوا قوى منتجة وخلاقة في المجتمع.

الكلمات الافتتاحية : المهارات ، الاعاقة البصرية ، سوق العمل ، التحول الرقمي

Summary

Individuals with visual impairment represent one of the categories of people with disabilities who must be qualified according to their abilities in order to benefit from their energies as productive individuals in society, as this has national, economic and social dimensions, which contributes to achieving social integration and qualifying them with many skills that qualify them for the labor market and give them the ability to Communicating with others better, which helps them adapt to the work environment. This is reflected in their sense of self-confidence and reduces the fears they have about how they interact in society and their ability to bear responsibility. When a visually impaired person is an employee, he has rights, and he also has duties that must be adhered to and not neglected. Therefore, attention must be given to people with visual impairment, as they represent great human potential, if they are properly directed to be productive and creative forces in society.

Key words: skills, visual impairment, labor market, digital transformation

ثانياً : مشكلة الدراسة

تعد الإعاقة البصرية الأوفر حظاً من بين الإعاقات الأخرى على مر العصور من حيث الإهتمام بها ففي عام ١٧٨٤م أفتتح (فالنتين هوي) أول مدرسة للمكفوفين، ومع بداية العام ١٨٠٠م ظهر لويس برايل الذي عمل على تطوير نظام قراءة وكتابة الحروف البارزة ، وفي عام ١٨٢١م أفتتحت أول مدرسة للمكفوفين في الولايات المتحدة الأمريكية ، وفي عام ١٩٠٠م عمل فرانك هال على إقناع الناس على ضرورة إلحاق الطلبة المكفوفين في المدارس القريبة من منازلهم في منطقة شيكاغو. (شحاده : ٢٠١١، ص ٣٠)

وأدت الجهود المتواصلة إلى زيادة الإهتمام بالمعاقين على المستوى العالمي ، حيث إعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة إعلانين لحقوق المعاقين ومن بينهم فئة المعاقين بصرياً ، كما أعلن عام ١٩٨١ م أنه عاماً دولياً للمعاقين ، والفترة من ١٩٨١ م حتى ١٩٩١ م عقداً دولياً خاصاً بهم ، إعتمدت في إطاره خطة عمل دولية معنية باتخاذ تدابير فعالة للحد من الإصابة بالإعاقة وإعادة تأهيل المعاقين وتحقيق مشاركتهم الفعالة في الحياة الإجتماعية وعملية التنمية.(عبد الرحمن: ٢٠١٦، ص ١١٩)

ويشكل المعاقين بصرياً الغالبية العظمى من المعاقين في البلاد العربية بصفة عامة وفي مصر بصفة خاصة ، وهناك ألفاظاً كثيرة تستخدم وتطلق على الشخص الذي فقد بصره فأحياناً تستخدم كلمة كفيف وأحياناً أخرى تستخدم كلمة الأعمى أو الضير ، كما تستخدم كلمة العاجز أو المكفوف.(الصياد : ٢٠٢٠، ص ٣٠)

وبحسب آخر إحصائية للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠١٧ م ، فإن هناك نحو ثلاثة ملايين ونصف معاق بصرياً في مصر، من جملة ٢٨٠ مليون معاق بصرياً حول العالم. (جمهورية مصر العربية ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : ٢٠١٧)

ولاسيما أن إهتمام المجتمعات المختلفة نابغاً من الإقتناع التام بأن فئة المعاقين بصرياً كغيرهم من أفراد المجتمع لهم الحق في الحياة وفي النمو بأقصى ما تمكنهم منه قدراتهم وطاقاتهم ، هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن إهتمام المجتمعات

بالمعاقين بصرياً يرتبط بتغيير النظرة المجتمعية إلى هؤلاء الأفراد والتحول من إعتبارهم عالة إقتصادية على مجتمعاتهم إلى النظر إليهم كجزء من الثروة البشرية مما يحتم تنمية هذه الثروة والإستفادة منها إلى أقصى حد ممكن (عبد المعين : ٢٠١٥، ص ٥)

ويعتبر الأزهر الشريف أيضاً من أول المعاهد التي إهتمت بتعليم ذوي الإعاقة البصرية ورعايتهم وتطبيق سياسة دمج المعاقين بصرياً والمبصرين في التعليم ، ولم يفرق الأزهر في تاريخه كله بين المبصرين والمعاقين بصرياً سواء في الحقوق أو الواجبات . (محمد : ٢٠٢٠، ص ١٦٨)

وترى الباحثة أن مدارس النور في الوقت الحالي تعد الملجأ التعليمي للمعاقين بصرياً في مصر، ولسوء الحظ ، فكثيراً من أولياء أمور المعاقين بصرياً يشكون حرمان أبنائهم من التعليم، إذ لا توجد مدارس النور للمكفوفين إلا في عواصم المحافظات فقط .

وعند إنهاء الطلاب المرحلة التعليمية ، والتوجه إلى سوق العمل ، تنشأ العديد من حالات الصدمة نظراً لوجود فجوة كبيرة بين ما يتم تعليمة في المدارس والجامعات وبين ما يحتاجه سوق العمل بالفعل ، الأمر ليس قاصراً عند هذا الحد ، بل أن هناك العديد من المهارات الخاصة بسوق العمل لا يتم تدريسها داخل المدارس والجامعات نظراً لكونها - من وجهة نظر مصممي المناهج - لا تنتمي إلى المناهج التي يجب أن يتعلمها الطلبة من أجل التخصص . (الأتربي : ٢٠٢٠، ص ٢٠٣)

فلا شك أن الجامعات المصرية تقنقر إلى المقومات الأساسية للعبور إلى التحول الرقمي والتكيف مع مستجداته ، وذلك لوجود عدة معوقات مثل نقص إستراتيجيات التكيف مع المتغيرات على الساحة الدولية سواء كانت إقتصادية أو سياسية أو علمية أو تكنولوجية ، وصعوبة تحقيق التكيف مع السوق المحلي والعالمي ، وهذا ليس في مصر فقط ولكن في معظم الدول النامية والتي لا تملك رؤى جادة لتحقيق تطورات ومستجدات التعلم الرقمي داخل مؤسساتها التعليمية . (البربري : ٢٠٢٢، ص ٣٥٥)

وحيث يعد سوق العمل المتغير الأشد تأثيراً في تحديد إتجاهات مخرجات العملية التعليمية فهو المستقبل لهذه المخرجات فمن خلاله تتحدد القدرات المطلوبه في الخريج ، فتغير متطلبات السوق يشكل ضغطاً كبيراً على جميع الشباب المُقبلين على

سوق العمل ، فالعلاقة بين مُخرجات التعليم وحاجات سوق العمل علاقة ديناميكية ولها أبعاد مستقبلية فالمجتمع يتغير بالتطور العلمي والتكنولوجي . (مصباح : ٢٠١٩ ، ص ١٩- ٢٠)

ف نجد أن الصندوق المصري لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابع لوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات قد أطلق مشروع - وظائف ومهارات للأشخاص ذوي الإعاقة - ومن بينهم المعاقين بصرياً باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في سبتمبر من عام ٢٠١٤م بالشراكة مع كل من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية ، وبحسب تقديرات الأمم المتحدة تتراوح نسب الأشخاص ذوي الإعاقة غير المشاركين في القوى العاملة بين ٨٠ - ٩٠% وبالرغم من وجود قوانين وجمعيات أهلية وأنشطة وبرامج متاحة للأشخاص ذوي الإعاقة إلا أنهم يعتبروا من أكثر الفئات تهميشاً من حيث إمكانية الحصول على مهارات وفرص عمل مناسبة. (جمال : ٢٠٢١ ، ص ١٥٣)

وقد أكدت نتائج دراسة شهبرا وجاجان (Chahbra, Gagan: ٢٠٢١)

أن الشباب المعاقين بصرياً يعانون من العديد من العقبات سواء في التعاملات والمواقف اليومية أو حتى الذهاب للعمل، مما يحول دون إدماجهم وتفاعلهم في بيئة العمل، وأن هناك ندرة في البحوث المقارنة التي تركز على التأثير السلبي للمعوقات التي تواجه المعاقين بصرياً ونتائج توظيفهم .

وعلى الرغم من أن المعاقين بصرياً قد يحصلون على قدر جيد من التعليم إلا أن نسبة كبيرة منهم لا تكتسب معلومات كافية عن سوق العمل ، ونتيجة للنقص العلمي فقد تنوعت المهن في المجتمعات مما نتج عنه صعوبة موقف المعاق بصرياً في الحصول على العمل المناسب ، وأن فشله في الحصول على عمل يضعف ثقته في نفسه ويجعله يلجأ إلى عدم تحمل المسؤولية وإلى العزلة والإنطواء . (محمد: ٢٠١٧ ، ٨٨)

وقد أسفرت نتائج دراسة دينا الحسيني السيد ٢٠١٩ م

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى قلق المستقبل لدى طلاب الجامعة المعاقين بصرياً على مقياس قلق المستقبل تُعزى لدرجة الإعاقة. (السيد : ٢٠١٩)

ووفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي، يمكن أن يؤدي اعتماد التكنولوجيا الجديدة ، والتغيرات الهيكلية في سوق العمل المترتبة على ذلك ، إلى إزاحة أكثر من ٧٠ مليون وظيفة. في الوقت ذاته من المتوقع خلق أكثر من ١٣٠ مليون وظيفة جديدة في الوقت نفسه ، وذلك كنتيجة للتقدم التكنولوجي السريع، تتغير أشكال القوى العاملة، ومعها يحدث تغير في بعض الوظائف. بالتالي لابد من التفكير في وظائف المستقبل ، حتى يستطيع ذوي الإعاقة البصرية التخطيط لمستقبلهم بطريقة جيدة ، تمكنهم من الحصول على فرص عمل مناسبة ، من خلال معرفة ما يتاح لهم من وظائف مستقبلية تتوافق مع قدراتهم وإعاقتهم ، بجانب كيفية تطوير وظيفتهم الحالية لتكون متوافقة مع وظائف المستقبل . (<https://blog.baaeed.com/future-jobs-guide/> وظائف المستقبل)

فقد أظهرت نتائج دراسة أحمد عبد الله دسوقي ٢٠٢١.

أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وموجبة بين الذكاء الإصطناعي والطموح المهني لدى خريجي الجامعات من ذوي الإعاقة البصرية . (دسوقي : ٢٠٢١)

وقد أشارت دراسة دونالد وميشيل (٢٠١٩: Donnell, Michelle)

أنه على الصعيد العالمي يواجه المعاقين بصرياً وضعاف البصر مشكلة كبيرة في سوق العمل ولديهم مهن لا تتناسب مع قدراتهم مقارنة بالأشخاص الغير معاقين بصرياً.

وعلى صعيد مصر نجد الرئيس عبد الفتاح السيسي قد أطلق مبادرة لدعمهم ، حيث أعلن عن تخصيص عام ٢٠١٨ م ليكون عاماً لذوي الإحتياجات الخاصة ، وفيه صدر القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠١٨ م الذي ينص على حقوق وإمميزات عديدة لهؤلاء الأشخاص سواء في مجال التعليم أو الصحة أو العمل أو المعاش، كما طرحت الحكومة "بطاقات الخدمات المتكاملة " ، وأطلقت عليهم ذوي الهمم . (حمود : ٢٠٢٣، ص ٦١)

ومن شروط شغل وظيفة للمعاقين بصرياً كأحد فئات ذوي الإعاقة أنه يتعين على كل وحدة بالجهاز الإداري للدولة (جهة عمل) أن تراعى عند كل تعيين إستيفاء نسبة الـ ٥ % المقررة لذوي الإعاقة ، الحاصلين على شهادات التأهيل وفقاً للقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ . (عابدين : ٢٠١٨، ص ٤٧)

ولكن غالباً ما يعتقد أصحاب العمل أنه من الصعب توظيف الأشخاص المعاقين بصرياً والأشخاص ضعاف البصر. وهذه التصورات المغلوطة تشمل الاعتقاد بأنهم يكونون موجّهين لوظائف معينة. غير أن الأشخاص المعاقين بصرياً يستطيعون القيام بمعظم الوظائف، كما يستطيعون إظهار نفس القدرة في العمل كأى شخص آخر في حال حصولهم على التدريب والمساندة. (صندوق تنمية الموارد البشرية : ٢٠١٧، ص ١٠)

فهناك دراسة فيليب ماهر حبيب ٢٠١٥ م

والتي قد توصلت نتائجها إلى: أن الإهتمام بوضع التسهيلات في بيئة العمل للمعاقين بصرياً يمكنهم من الاندماج والتكيف داخل بيئة العمل وذلك من خلال توفير التكنولوجيا المساعدة للمعاقين بصرياً مثل البرامج الناطقة والأجهزة المعينة ، وأن دافعية المعاقين بصرياً تساعد على تغيير نظرة أصحاب الشركات والمديرين نحو تجربة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية في سوق العمل. (حبيب : ٢٠١٥)

وبرغم أن العديد من الدول العربية قد حققت إنجازات عديدة خلال العقود الثلاثة الماضية في مواجهة المشكلات التي تواجه ذوي الإعاقة البصرية بل وفي مجال الوقاية منها فإن ضخامة المشكلات تفرض علينا مراجعة الوضع الراهن لتطوير الخدمات المقدمة للمعاقين بصرياً. (أبو النصر : ٢٠٠٩ ص ١٥)

وهذه الحقيقة وضعت المجتمع أمام مسئولية أخلاقية للمعاونة في مواجهة خطر الإعاقة البصرية وتحجيمها والحد من آثارها ووضع الحلول للعديد من المشاكل المتعلقة بهم من خلال برامج وقائية ، إرشادية ، إجتماعية وطبية وكذلك بتوفير برامج الرعاية المتكاملة والتأهيل لهم وإتاحة الفرصة للعمل الشريف لذوي الإعاقة البصرية في شتى المجالات. (ماهر ، آدم : ٢٠٠٥، ص ٩)

وتعد مهنة الخدمة الإجتماعية إحدى المهن التي تسعى نحو تقديم الرعاية الإجتماعية بشكل عام في جميع مجالات الممارسة المهنية ويعد مجال ذوي الإحتياجات الخاصة ومن بينهم المعاقين بصرياً أحد مجالات ممارسة الخدمة الإجتماعية وذلك من منطلق أن هذه المهنة تعمل مع الأفراد والأنساق وتزودهم بالخدمات والموارد وفرص

العمل وتستهدف إزالة العزلة الاجتماعية التي يشعر بها المعاقين بصرياً وتحسين نوعية الحياة لديهم . (الصياد :٢٠٢٠، ص ١٠٣١)

ومن خلال إستقراء الباحثة للدراسات السابقة يتضح أن مُجملها قد أكد على أن فئة المعاقين بصرياً تواجه العديد من المشكلات سواء مشكلات خاصة بالإعاقة البصرية والتفاعل مع البيئة المحيطه أو مشكلات خاصة بالنواحي النفسية مثل الثقة بالنفس والقلق من المستقبل المهني ومستوى الطموح الأكاديمي والتخوف من إيجاد فرص عمل تتناسب مع إعاقاتهم البصرية في حين أن التطور التكنولوجي والتحول الرقمي في سوق العمل نجم عنه تنافساً شديداً ، ومما لا شك فيه أن المعاقين بصرياً إذا لم يحاولوا تطوير قدراتهم ومعرفة متطلبات سوق العمل وتوجه وظائف المستقبل التي تتناسب مع إعاقاتهم ستزيد نسبة البطالة فيما بينهم ولوقاية هذه الفئة من البطالة وتوفير فرص عمل مناسبة لهم في المستقبل والتي تتماشى مع التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي في سوق العمل ، ولذلك تسعى الباحثة في هذه الدراسة لتحديد المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي .

ثانياً: أهمية الدراسة :

تتحدد أهمية هذه الدراسة فيما يلي :

- يأتي الإهتمام بذوي الإعاقة البصرية إنطلاقاً من التوجه العالمي والمحلي للتنمية وفي مقدمتها التنمية الإنسانية والتي تؤمن بحق كل إنسان في أن يحيا حياة كريمة وأن يتمكن من استثمار قدراته قدر الإمكان.
- أن تنمية قدرات ومهارات المعاقين بصرياً يعتبر مطلباً قومياً لجعلهم أفراد منتجين يشعرون بقيمتهم في الإرتقاء بالمجتمع وأيضاً قادرون على تحمل المسؤولية وهذا ما أكدته مبادرة (قادرون باختلاف) وهي مبادرة لحقوق ذوي الهمم .
- تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية من خلال تطرقها إلى الدور الذي يلعبه التحول الرقمي في تطوير سوق العمل وتأثيره على ذوي الإعاقة البصرية ، وتفاقم مشكلة البطالة فيما بينهم.

- أن من خلال الإطلاع على الدراسات التي تناولت رعاية المعاقين بصرياً والخدمات المقدمة لهم إتضح مدى إحتياج هذه الفئة للإعداد الجيد لسوق العمل في ظل التحول الرقمي .

ثالثاً: مفاهيم الدراسة :

١- مفهوم ذوي الإعاقة البصرية :

تعريف الإعاقة البصرية في معجم المعاني : إعاقة (اسم) مصدرة أعاق ، والإعاقة عن العمل : القيام بما يؤدي إلى الإحباط والتثبيط والعرقلة ، عوق (فعل) عوق يعوق تعويقاً فهو مُعوق ، ويقال عوقة عن عمله أي شغله عنه ، عاقه .
(<https://www.almaany.com>)

ويعرف المعاق : بأنه الشخص المصاب بعجز كلي أو جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياة العادية في ظروف أمثلة من غير المعاقين . (رماح : ٢٠٢٠ ، ص ٩)

وهناك ألفاظاً كثيرة تستخدم وتطلق على الشخص الذي فقد بصره فأحياناً تستخدم كلمة كفيف وأحياناً أخرى تستخدم كلمة الأعمى أو الضير ، كما تستخدم كلمة العاجز أو المكفوف . (الصياد : ٢٠٢٠ ، ص ٣٠)

المعاق بصرياً : هو من تكون حدة إبصاره المركزية ٢٠/٢٠٠ أو أقل في أفضل العينين بعد التصحيح أو وجود قيود في مجال الرؤية في العين الأفضل بزاوية ٢٠ درجة أو أقل (paula R. warren: ٢٠٠٩, p٩)

٢- مفهوم التحول الرقمي :

يشار إلى التحول الرقمي على أنه الانتقال من النظام التقليدي إلى النظام الرقمي القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جميع مجالات العمل وذلك عن طريق مجموعة من المتطلبات الاستراتيجية والثقافية والمادية والمالية والبشرية والأمنية والتشريعية (مجلين : ٢٠٢١ : ص ١٦١)

وعرف بأنه يقوم على فكرة أن للمواطنين أحقية الوصول إلى البيانات التي تصدرها الحكومة ، وأيضًا تلقي ونقل المعلومات والأفكار من خلال أي وسائل للاتصال وذلك لتوفير متطلبات الخدمات الاجتماعية بكفائه . (William , Ahmed : ٢٠١٤ , p٢٥) ويعرف التحول الرقمي أيضًا بأنه استخدام التكنولوجيا بهدف تعزيز عمليات التغيير، أو التحول الجذري في العمليات داخل المؤسسات (البربري : ٢٠٢٢، ص ٣٥٩) عملية انتقال القطاعات الحكومية والشركات إلى نموذج عمل يعتمد على التقنيات الرقمية في إيجاد قنوات وخدمات جديدة من العائدات التي تضيف من قيمة منتجاتها . (Sven.D & Stefan.S ٢٠١٩, p٢٩) .

رابعًا : أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

الهدف الرئيسي : تحديد المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي .

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية وهي :

١- تحديد المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم.

٢- تحديد المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظر الخبراء.

خامسًا: تساؤلات الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على التساؤلات التالية :

التساؤل الرئيسي :

ما المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي ؟

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية وهي :

١- ما المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل من وجهة نظرهم ؟

٢- ما المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل من وجهة نظر الخبراء ؟

سادساً : الإجراءات المنهجية

١ - نوع الدراسة :

تمشياً مع أهداف الدراسة فإن الدراسة الحالية تنتمي إلى نمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم بوصف المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل سواء من وجهة نظرهم أو من وجهة نظر الخبراء .

٢ - المنهج المستخدم :

تعتمد الدراسة الحالية على استخدام المنهج الوصفي .

- باستخدام المسح الاجتماعي بالعينة لذوي الإعاقة البصرية خريجي جامعة الفيوم والمترددون على مركز رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الفيوم .

- والمسح الاجتماعي بالعينة لمجموعة من الخبراء والمتخصصين (أكاديميين و ممارسين) في مجال رعاية ذوي الإعاقة البصرية ، وفي مجال التكنولوجيا .

٣ - أدوات الدراسة :

تحدد أدوات الدراسة بناءً على طبيعة الموضوع الذي تجرى من أجله الدراسة وكذلك المنهج الذي أُتبع فيه ، وقد اعتمدت الباحثة في دراستها على استخدام

- إستمارة إستبار مطبقة على الشباب ذوي الإعاقة البصرية (تملئ الاستمارة عن طريق تدوين الباحثة إستجابة عينة الدراسة) ، وذلك لأن مجتمع الدراسة من ذوي الاحتياجات الخاصة (خريجي جامعة الفيوم من ذوي الإعاقة البصرية) وذلك لتحديد المهارات اللازمة لإعدادهم لسوق العمل في ظل التحول الرقمي .

- دليل مقابلة للخبراء والمتخصصين (أكاديميين ، ممارسين في رعاية ذوي الإعاقة البصرية ، وفي مجال التكنولوجيا) وذلك لتحديد مهارات إعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل من وجهة نظرهم ٤ - مجالات الدراسة :

١) المجال البشري :

سوف يتم تطبيق إستمارة (إستيبار) على عينة قوامها ٨٢ من ذوي الإعاقة البصرية وذلك لكون مجتمع الدراسة من فئة الاحتياجات الخاصة .

* شروط إختيار عينة الدراسة :

* بالنسبة لذوي الإعاقة البصرية :

* أن يكون خريج جامعة الفيوم من ذوي الإعاقة البصرية .

* أن يكون ذو إعاقة كلية أو جزئية .

* أن يكون الخريج لاي عمل .

* بالنسبة لدليل المقابلة : سيطبق على ٣٠ من الأساتذة الخبراء والمتخصصون

(أكاديميين و ممارسين في مجال رعاية ذوي الإعاقة البصرية ، وفي مجال التكنولوجيا) .

(ب) المجال المكاني :

* مركز رعاية و تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الفيوم (بكلية الآداب)

- سبب إختيار المجال المكاني : طبقاً للائحة الكلية سيتم تطبيق الدراسة بمحافظة الفيوم .

- تعاون المسؤولين بمركز رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بجامعة الفيوم

(ج) المجال الزمني : فترة جمع البيانات .

سابعاً : نتائج الدراسة:

١- خصائص عينة الدراسة لذوي الإعاقة البصرية :

تقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة ، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة كالتالي :

• البيانات الأولية لذوي الإعاقة البصرية :

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير النوع

النوع	ك	%
ذكر	٥٨	٧٠,٧٣
انثي	٢٤	٢٩,٢٧
الاجمالى	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع ، حيث يتبين أن (٥٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٧٠,٧٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من الذكور ، في حين من الاناث عددهم (٢٤) بنسبة (٢٩,٢٧%).

جدول (٢)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير درجة الإعاقة البصرية

درجة الإعاقة البصرية	ك	%
جزئية	٢٢	٢٦,٨٣
كلية	٦٠	٧٣,١٧
الإجمالي	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير درجة الإعاقة البصرية ، حيث يتبين أن (٢٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٦,٨٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من حجم الإعاقة البصرية (جزئية) ، في حين من حجم الإعاقة البصرية (كلية) عددهم (٦٠) بنسبة (٧٣,٨٣%).

جدول (٣)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	ك	%
ليسانس	٨	٩,٧٦
دبلومة في التخصص	٥٩	٧١,٩٥
ماجستير	١٣	١٥,٨٥
دكتوراه	٢	٢,٤٤
الإجمالي	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي ، حيث يتبين عدد (١١) في المؤهل الدراسي (ليسانس) بنسبة (١٣,٤١%) ، وعدد (٢٢) في المؤهل الدراسي (دبلومة في التخصص) بنسبة

(٢٦,٨٣%)، وعدد (٢٨) فى المؤهل الدراسي (ماجستير) بنسبة (٣٤,١٥%)
، وعدد (٢١) فى المؤهل الدراسي (دكتوراه) بنسبة (٢٥,٦١%) .

جدول (٤)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات التخرج

سنوات التخرج	ك	%
أقل من ٣ سنوات	١١	١٣,٤١
من ٣ سنوات : أقل من ٥ سنوات	٢٢	٢٦,٨٣
من ٥ سنوات : أقل من ١٠ سنوات	٢٨	٣٤,١٥
١٠ سنوات فأكثر	٢١	٢٥,٦١
الاجمالى	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات التخرج ، حيث يتبين عدد (١١) فى سنوات التخرج (أقل من ٣ سنوات) بنسبة (١٣,٤١%) ، وعدد (٢٢) فى سنوات التخرج (من ٣ سنوات : أقل من ٥ سنوات) بنسبة (٢٦,٨٣%) ، وعدد (٢٨) فى سنوات التخرج (من ٥ سنوات : أقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٣٤,١٥%) ، وعدد (٢١) فى سنوات التخرج (١٠ سنوات فأكثر) بنسبة (٢٥,٦١%) .

جدول (٥)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية في سوق العمل

الدورات التدريبية في سوق العمل	ك	%
حصلت على دورات	٢٩	٣٥,٣٧
لم أحصل على دورات	٥٣	٦٤,٦٣
الاجمالى	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في سوق العمل ، حيث يتبين أن (٢٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٥,٣٧%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من (حصلت على دورات) ، في حين من (لم تحصل على دورات) عددهم (٥٣) بنسبة (٦٤,٦٣) % .

جدول (٦)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	ك	%
أعزب	٧١	٨٦,٥٩
متزوج	٩	١٠,٩٨
مطلق	٢	٢,٤٤
الإجمالي	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، حيث يتبين عدد (٧١) في الحالة الاجتماعية (أعزب) بنسبة (٨٦,٥٩%) ، وعدد (٩) في الحالة الاجتماعية (متزوج) بنسبة (١٠,٩٨%) ، وعدد (٢) في الحالة الاجتماعية (مطلق) بنسبة (٢,٤٤) % .

جدول (٧)

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير محل الإقامة

محل الإقامة	ك	%
ريف	٧١	٨٦,٥٩
حضر	١١	١٣,٤١
الإجمالي	٨٢	١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير محل الإقامة ، حيث يتبين أن (٧١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٨٦,٥٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من ريف ، في حين من حضر عددهم (١١) بنسبة (١٣,٤١%).

- نتائج المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم :

جدول رقم (٨)

يوضح المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم (ن = ٨٢)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١	أحتاج إلى تنمية مهارة التواصل الاجتماعي في بيئة العمل .	٦١	٧٤,٣٩	١٤	١٧,٠٧	٧	٨,٥٤	٢١٨	٨٨,٦٢	٧٢,٦٧	٦,٢٨	١٢
٢	يهمني تنمية قدراتي في استخدام برامج الحاسب الآلي .	٨٠	٩٧,٥٦	٢	٢,٤٤	٠	٠,٠٠	٢٤٤	٩٩,١٩	٨١,٣٢	٧,٠٣	١
٣	أحتاج التزود بمهارة الإنصات الواعي .	٦٥	٧٩,٢٧	٩	١٠,٩٨	٨	٩,٧٦	٢٢١	٨٩,٨٤	٧٣,٦٧	٦,٣٧	١٢
٤	أرغب في إكتساب مهارة الإبداع في العمل .	٧١	٨٦,٥٩	٩	١٠,٩٨	٢	٢,٤٤	٢٣٣	٩٤,٧٢	٧٧,٦٧	٦,٧١	٦
٥	تنقصني مهارة إدارة الوقت لأداء مهام العمل في الوقت المناسب .	٦٤	٧٨,٠٥	١٢	١٥,٨٥	٥	٦,١٠	٢٢٣	٩٠,٦٥	٧٤,٣٢	٦,٤٢	١١
٦	أرى أهمية إكتساب مهارة كتابة السيرة الذاتية للتقدم لسوق العمل .	٧٠	٨٥,٣٧	٥	٦,١٠	٧	٨,٥٤	٢٢٧	٩٢,٢٨	٧٥,٦٧	٦,٥٤	٩
٧	أحتاج تعلم كيفية وضع العديد من البدائل عند حل المشكلات.	٦٧	٨١,٧١	٩	١٠,٩٨	٦	٧,٣٢	٢٢٥	٩١,٤٦	٧٥,٠٠	٦,٤٨	١٠

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح (المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم) ويتضح من هذه الاستجابات أنها تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة لهذه الاستجابات والذي قدر (٣٤٧١) ومتوسط حسابي عام (٤٢,٣٣) وقوة

نسبية بلغت (٩٤,٠٧%) وهذا التوزيع الاحصائي يدل على أن المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم تم الموافقة عليه بنسبة كبيرة ، وجاءت إستجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة :

١. في الترتيب الأول : جاءت عبارة " يهمني تنمية قدراتي في إستخدام برامج الحاسب الآلي . " وبقوة نسبية (٩٩,١٩%) ونسبة مرجحة (٧,٠٣%) .

٢. في الترتيب الثاني : جاءت عبارة " يهمني تعلم كيفية الدخول على المواقع التي توفر فرص عمل . " وبقوة نسبية (٩٨,٧٨%) ونسبة مرجحة (٧%) .

٣. في الترتيب الثالث : جاءت عبارة " يهمني تعلم إستخدام التطبيقات الحديثة في ظل التحول الرقمي . " ، وعبارة " أحتاج إلى تدريب لتطبيق قواعد الأمن والسلامة . " وبقوة نسبية (٩٧,٥٦%) ونسبة مرجحة (٦,٩١%) .

٤. في الترتيب الرابع : جاءت عبارة " أرى ضرورة إكتساب مهارة المرونة في العمل . " وبقوة نسبية (٩٧,١٥%) ونسبة مرجحة (٦,٨٩%) .

٥. في الترتيب الخامس : جاءت عبارة " أرغب في إكتساب مهارة الإقناع . " وبقوة نسبية (٩٥,١٢%) ونسبة مرجحة (٦,٧٤%) .

٦. في الترتيب السادس : جاءت عبارة " أرغب في إكتساب مهارة الإبداع في العمل . " وبقوة نسبية (٩٤,٧٢%) ونسبة مرجحة (٦,٧١%) .

٧. في الترتيب السابع : جاءت عبارة " أحتاج التدريب على مهارة العمل الفرقي . " وبقوة نسبية (٩٣,٥%) ونسبة مرجحة (٦,٦٣%) .

٨. في الترتيب الثامن : جاءت عبارة " أرغب في إكتساب مهارة إتخاذ القرار في الوقت المناسب . " وبقوة نسبية (٩٣,٠٩%) ونسبة مرجحة (٦,٦%) .

٩. في الترتيب التاسع : جاءت عبارة " أرى أهمية إكتساب مهارة كتابة السيرة الذاتية للتقدم لسوق العمل . " وبقوة نسبية (٩٢,٢٨%) ونسبة مرجحة (٦,٥٤%) .

١٠. في الترتيب العاشر : جاءت عبارة " أحتاج تعلم كيفية وضع العديد من البدائل عند حل المشكلات. " ، وعبارة " أرى أهمية إكتساب مهارة التسويق الإلكتروني . " وبقوة نسبية (٩١,٤٦%) ونسبة مرجحة (٦,٤٨%) .

١١. في الترتيب الحادي عشر: جاءت عبارة " تتقضي مهارة إدارة الوقت لأداء مهام العمل في الوقت المناسب . " وبقوة نسبية (٩٠,٦٥%) ونسبة مرجحة (٦,٤٢%) .

١٢. في الترتيب الثاني عشر: جاءت عبارة " أحتاج التزود بمهارة الإنصات الواعي . " وبقوة نسبية (٨٩,٨٤%) ونسبة مرجحة (٦,٣٧%) .

١٣. في الترتيب الثالث عشر: جاءت عبارة " أحتاج إلى تنمية مهارة التواصل الإجتماعي في بيئة العمل . " وبقوة نسبية (٨٨,٦٢%) ونسبة مرجحة (٦,٢٨%) .

٢- : نتائج المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظر الخبراء :

البيانات الأولية للخبراء :-

أ- النوع :

جدول رقم (٩)

توزيع عينة الخبراء حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية (%)
ذكر	٢٢	٧٣,٣٣
انثي	٨	٢٦,٦٦
المجموع	٣٠	١٠٠,٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الخبراء في الدراسة وفقاً لمتغير النوع ، عدد (٢٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٧٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع (ذكر) ، وعدد (٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع (انثي) .

ب- العمر :

جدول رقم (١٠)

توزيع عينة الخبراء حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من ٣٠ سنة	١	٣,٣٣
٣٠ : أقل من ٤٠ سنة	٦	٢٠
٤٠ : أقل من ٥٠ سنة	٩	٣٠
٥٠ سنة فأكثر	١٤	٤٦,٦٦
المجموع	٣٠	١٠٠,٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الخبراء في الدراسة وفقاً لمتغير السن ، حيث يتبين أن عدد (١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من العمر (أقل من ٣٠) وعدد (٦) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٠ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من العمر (٣٠-٤٠) ، وعدد (٩) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣٠ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من العمر (٤٠-٥٠) ، وعدد (١٤) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٤٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من العمر (٥٠ فأكثر).

ج- نوع الخبرة والتخصص:

جدول رقم (١١)

توزيع عينة الخبراء حسب نوع الخبرة والتخصص

النسبة المئوية (%)	العدد	نوع الخبرة والتخصص
٢٦,٦٦	٨	الإعاقة البصرية
٢٣,٣٣	٧	التكنولوجيا
٥٠	١٥	أكاديمي
١٠٠,٠٠	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الخبراء في الدراسة وفقاً لمتغير السن ، حيث يتبين أن عدد (٨) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع الخبرة والتخصص (الإعاقة البصرية) ، وعدد (٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع الخبرة والتخصص (التكنولوجيا) ، وعدد (١٥) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٠ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من نوع الخبرة والتخصص (أكاديمي).

د- المؤهل الدراسي:

جدول رقم (١٢)

توزيع عينة الخبراء حسب المؤهل الدراسي

النسبة المئوية (%)	العدد	المؤهل الدراسي
٢٣,٣٣	٧	بكالوريوس
١٣,٣٣	٤	ليسانس
٦,٦٦	٢	ماجستير
٥٦,٦٦	١٧	دكتوراه
١٠٠,٠٠	٣٠	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الخبراء في الدراسة وفقاً لمتغير السن ، حيث يتبين أن عدد (٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المؤهل الدراسي (بكالوريوس) ، وعدد (٤) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (١٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المؤهل الدراسي (ليسانس) ، وعدد (٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المؤهل الدراسي (ماجستير) ، وعدد (١٧) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٥٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من المؤهل الدراسي (دكتوراه).

هـ- سنوات الخبرة :

جدول رقم (١٣)

توزيع عينة الخبراء حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من ٥ سنوات	١	٣,٣٣
من ٥ : أقل من ١٠ سنوات	٢	٦,٦٦
من ١٠ : أقل من ١٥ سنة	٦	٢٠
١٥ سنة فأكثر	٢١	٧٠
المجموع	٣٠	١٠٠,٠٠

يتضح من الجدول السابق أن توزيع أفراد عينة الخبراء في الدراسة وفقاً لمتغير السن ، حيث يتبين أن عدد (١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٣,٣٣ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات) ، وعدد (٢) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٦,٦٦ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (من ٥ : أقل من ١٠ سنوات) ، وعدد (٦) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٢٠ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (من ١٠ : أقل من ١٥ سنة) ، وعدد (٢١) من أفراد عينة الدراسة بنسبة (٧٠ %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من سنوات الخبرة (١٥ سنة فأكثر).

المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي
من وجهة نظر الخبراء

جدول رقم (١٤)

المهارية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي
من وجهة نظر الخبراء

الترتيب	النسبة المئوية (%)	التكرار	الرأى
الأول	٨٠%	٢٤	مهارة الحاسب الآلي واستخدام التكنولوجيا
الثاني	٧٣,٣٣%	٢٢	مهارة إدارة الوقت
الثالث	٥٦,٦٦%	١٧	مهارة التواصل الإجتماعي الفعال
الرابع	٤٦,٦٦%	١٤	مهارة الابداع
الخامس	٣٣,٣٣%	١٠	مهارة الاقناع والتفاوض
السادس	٣٠%	٩	مهارة حل المشكلات

يتضح من الجدول السابق أن المهارات اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية
لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظر الخبراء جاءت كالتالى :

١- في الترتيب الأول : مهارة الحاسب الآلي واستخدام التكنولوجيا بقوة نسبية
٨٠%

٢- في الترتيب الثاني : مهارة إدارة الوقت بقوة نسبية بقوة نسبية ٧٣,٣٣%

٣- في الترتيب الثالث : مهارة التواصل الإجتماعي الفعال بقوة نسبية
٥٦,٦٦%

٤- في الترتيب الرابع : مهارة الابداع بقوة نسبية ٤٦,٦٦%

٥- في الترتيب الخامس : مهارة الاقناع والتفاوض بقوة نسبية ٣٣,٣٣%

٦- في الترتيب السادس : مهارة حل المشكلات بقوة نسبية ٣٠%

مراجع الدراسة:

أولاً : المراجع باللغة العربية:

١. أبو النصر ، مدحت محمد : فن ممارسة الخدمة الإجتماعية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ .
٢. الأتربي ، شريف محمد : التعليم الإلكتروني ومهارات القرن ٢١: أدوات وإستراتيجيات التعليم الحديثة ، العربي للنشر والتوزيع ، القاهرة، ٢٠٢٠.
٣. البربري ، محمد عوض ، وآخرون : التحول الرقمي ومتطلبات تدويل مؤسسات التعليم العالي في مصر فنلندا دراسة مقارنة ، مجلة شباب الباحثين ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، العدد ١٢، يوليو ٢٠٢٢.
٤. جمال ، محمد : آفاق الدراسات المستقبلية في التعليم ..ملامح مدرسة المستقبل ،وكالة الصحافة العربية، الجيزة ، ٢٠٢١.
٥. جمهورية مصر العربية ، الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء : ٢٠١٧.
٦. حبيب ، فيليب ماهر : دور منظمات المجتمع المدني في تأهيل المعاقين بصرياً لدمجهم داخل بيئة العمل ،دراسة ماجستيرغير منشورة ،معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٥.
٧. حمود ، رفيقة سليم : رعاية وتربية ذوي الإحتياجات الخاصة، مكتبة الأنجلو المصرية ،القاهرة ، ٢٠٢٣ .
٨. دسوقي ، أحمد عبد الله : إستخدام التطبيقات القائمة على تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي وعلاقتها بالطموح المهني لدى خريجي الجامعات ذوي الإعاقة البصرية، كلية علوم ذوي احتياجات خاصة ،جامعة بني سويف ، ٢٠٢١.
٩. رماح ، مخلص عبد السلام : الخدمة الإجتماعية في رعاية المعاقين، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن، ٢٠٢٠.
١٠. السيد ، دينا الحسيني : قلق المستقبل وعلاقته بالشعور بالأمن النفسي لدى المراهقين المعاقين بصرياً بالمرحلة الجامعيه ، كلية التربية ، جامعة بور سعيد ، ٢٠١٩.

١١. شحادة ، حازم محمد : استراتيجيات تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة البصرية في مؤسسات رعاية المكفوفين في قطاع غزة ، رسالة ماجستير منشورة ،كلية التجارة ،الجامعة الاسلامية ،٢٠١١ .
١٢. صندوق تنمية الموارد البشرية : الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص المكفوفين والأشخاص ضعاف البصر ،المملكة العربية السعودية ،يناير ٢٠١٧ .
١٣. الصياد ، حلمي فتحي : فعالية التدخل المهني بإستخدام النموذج التنموي من منظور الممارسة العامة في الخدمة الإجتماعية لتنمية مهارات الأمهات للتعامل مع مشكلات أطفالهم ذوي الهمم (المكفوفين) ،مجلة كلية الخدمة الإجتماعية للدراسات والبحوث الإجتماعية ، جامعة الفيوم ، العدد العشرون ،٢٠٢٠ .
١٤. عابدين ، عصام مهدي : الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية ، دار محمود ،القاهرة ،٢٠١٨ .
١٥. عبد الرحمن ، إخلاص محمد : أثر الإعاقة السمعية والإعاقة البصرية على شخصية المعاق : مجلة العلوم النفسية والتربوية ، السودان ، مجلد ٢ ، العدد ١ ، مارس ٢٠١٦ .
١٦. عبد المعين ، وليد: المرجع التربوي في تعليم وتنمية مهارات الاطفال المكفوفين ، دار أمجد للنشر والتوزيع ،عمان ، ٢٠١٥ .
١٧. ماهر ، أحمد ، أدم ، أحمد : التربية الرياضية للمكفوفين ، مكتبة الأنجلو المصرية،القاهرة ،٢٠٠٥ .
١٨. محمد ، طارق عبد الرؤوف: تصور مقترح لتطوير كلية التربية جامعة الأزهر في ضوء إحتياجات المجتمع وتحديات المستقبل ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،الأردن ،٢٠٢٠ .
١٩. محمدين ، وليد كامل : التحول الرقمي وتأثيره على تعزيز الميزة التنافسية للخدمات المصرفية من وجهة نظر مسئول خدمة العملاء، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة أسوان ٢٠٢١ .

٢٠. مصباح ، هاني جودة : فعالية وحدات متابعة الخريجين في إكساب الشباب الجامعي مهارات سوق العمل ،رسالة دكتوراة غير منشورة ،كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، ٢٠١٩.

٢١. الهادي ، سارة محمد: فاعلية برنامج ارشاد نفسي لتحسين مستوى التوافق النفسي لدى المكفوفين، كلية العلوم الطبية التطبيقية ، جامعة الجزيرة ، ٢٠١٧.

٢٢. <https://blog.baaeed.com/future-jobs-guide/> وظائف المستقبل ١٠

مهن هي الأكثر طلباً في المستقبل)

المراجع الأجنبية :

١. Chahbra, Gagan. "Turning a blind eye to employers' discrimination? Attitudinal barrier perceptions of vision impaired youth from Oslo and Delhi." *Disability & Society* ٣٦, ١٠ (٢٠٢١): ١٦٨٨-١٧١١.
- a. Doctor of philosophy , ٢٠٠٩, p٩.
٢. <https://www.almaany.com>.
٣. McDonnall, Michelle C. "The Importance of Research on Employment Issues for People with Visual Impairments." *Journal of Visual Impairment & Blindness* ١١٣ (٦): ٢٠١٩, p ٤٧٩-٤٨٠.
٤. Paula R. Warran-pace Models the predict competitive Employment out comes in the united states Federal / State Vocational Rehabilitation program for clients who are Blind and clients with other disabilities Mississippi State University
٥. Sven.D & Stefan.S: towards a digital work environment, the influence of collaboration and networking on employee performance within an enterprise social media platform, *Journal of business economics* , ٤ October, Published on line, ٢٠١٩.
٦. William Jr Mciver, J. Ahmed K. Elmagarmid: The Kluwer international Series On Advances in Database Systems, Purdue University, Kluwer Academic publishers, ٢٠١٤, p٢٥.