

المتطلبات المعرفية 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 :

لقد إقتضت حكمة الخالق ألا يكون البشر سواء وإن كانوا سواسية لا يتفاضل بعضهم على بعض إلا بالتقوى فهناك من فضلهم الله في الرزق ومنهم من أعطاه العلم أو الصحة ومنهم من حرم من بعض الحواس أو أصيب بإعاقة نوع معين قد تكون بدنية أو حسية أو إنفعالية أو نفسية أو عقلية أو سمعية أو بصرية.

فحواس الإنسان هي النوافذ الأساسية التي يستطيع بموجبها أن يفتح على العالم الخارجي وتساعد على إقامة العلاقات المتعددة مع ما تضمنه البيئة من عناصر وأشخاص وبالتالي يتمكن من تحقيق التواصل معهم .

ولا يخلو مجتمع مهما بلغ من سبل التقدم والتطور من وجود إعاقات على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، بل ومهما إتخذت من إجراءات الوقاية والحماية ، وهذا الأمر يجعل الدول المتحضرة تتسابق إلى تقديم خدمات أفضل لأبناءها من ذوي الإحتياجات الخاصة ومن بينهم المعاقين بصرياً وذلك بصرف النظر عن اختلاف مهنهم وثقافتهم وسنهم حيث لم يعد المعاق عبئاً على المجتمع كما كان الحال في الماضي بل أصبح عضواً فعالاً في المجتمع يتمتع بحقوق السوي وعليه نفس واجباته في ضوء ما تسمح به إعاقته وقدراته.

الكلمات المفتاحية : الاعاقة البصرية ، التحول الرقمي .

Study summary:

The wisdom of the Creator required that human beings should not be equal, and if they were equal, they would not be superior to each other except through piety. There are those whom God has favored in provision, and among them are those whom He has given knowledge or health, and among them are those who have been deprived of some of the senses or have been afflicted with a disability of a certain type, which may be physical, sensory, emotional, or psychological. Or mental, auditory, or visual. Man's senses are the basic windows through which he can open up to the outside world and help him establish multiple relationships with the elements and people contained in the environment and thus enable him to achieve communication with them. No society, no matter how much progress and development it has, is devoid of disabilities of all types and degrees, and even no matter how much prevention and protection measures are taken. This makes civilized countries race to provide better services to their children with special needs, including the visually impaired, regardless of their different professions. And their culture and age, as the disabled person is no longer a burden on society as was the case in the past, but rather has become an active member of society who enjoys the rights of a normal person and has the same duties in light of what his disability and abilities allow.

Key words: visual impairment, digital transformation.

ثانياً : مشكلة الدراسة

إن هناك إختلاف في درجة الإهتمام برعاية المعاقين من مجتمع لآخر ، ففي العصور والمجتمعات القديمة ، كان التعامل مع فئة المعاقين أو ذوي الإحتياجات الخاصة حسب المجتمعات وتطورها ونظرتها للمجتمع وأيضاً لمعنى التقدم والقوة . (حمود : ٢٠٢٣، ص ٣٢)

ف نجد أن معاملة المعاقين بصرياً كانت بين مد وجزر، حيث تمتاز بالرحمة والشفقة والعطف في الديانات السماوية، وبالقسوة والشدة والنذ في ظل غيرها ، وفي مطلع القرن التاسع عشر أصبح تعليم ذوي الإعاقة البصرية إلزاماً، وبدأت القوانين والتشريعات تشرع لصالحهم في دول الغرب (سيد: ٢٠١٣، ص ٦)

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 الضريب ، كما تستخدم كلمة العاجز أو المكفوف .(الصيد : 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 تعليمه 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 تفتقر 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 رؤية جادة لتحقيق تطورات ومستجدات التعلم الرقمي داخل مؤسساتها التعليمية . (البربري: ٢٠٢٢، ص ٣٥٥)

بالإضافة إلى ذلك فالمعاق بصرياً عندما يتوجه لسوق العمل يواجه العديد من العقبات فالموظف ذو الإعاقة البصرية في أي مؤسسة كانت ، نجده مضطر لعملية التفاعل الإجتماعي وكذلك تكوين علاقات سواء مع المدير أو مع الزملاء وهكذا نجد أن القدرة على التكيف الإجتماعي تعتبر مرهونة بمواقف الآخرين وإتجاهات أفراد المجتمع الذي يعيش فيه الشخص المعاق بصرياً ، فالتفاعل الإجتماعي يعتبر أمر ضروري سواء في بيئة العمل أو خارجها. (عز الدين ، أحمد : ٢٠٠٣، ص ٢١١)

وقد أكدت نتائج دراسة شهيرا وجاجان (Chhabra, 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 للتقدم 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 . (سارة محمد: ٢٠١٧، ٨٨)

وترى الباحثة أن العمل للشخص المعاق بصرياً وسيلة لإشباع الحاجات النفسية والاجتماعية وبالتالي فالحاجات المادية لا تعتبر الحافز الإنساني الوحيد الذي يدفع الفرد للعمل وإنما هناك حوافز غير مادية كثيرة ترتبط بالبناء الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد وإثبات قدراته وقيمتة بالمجتمع من خلال الوظيفة ومجال العمل .

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 .

وظائف <https://blog.baaed.com/future-jobs-guide/>

(المستقبل)

فهناك دراسة نبيلة بريك و سلاف مشري ٢٠١٨ م والتي أظهرت النتائج :
وجود مستوى مرتفع لقلق المستقبل المهني لدى أفراد العينة (المراهقين ذوي الإعاقة
البصرية بالجزائر) حيث كان البعد النفسي أكثر شيوعاً ، يليه بعد التفكير ، يليه البعد
الجسمي كما دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى قلق
المستقبل المهني تبعاً لمتغير الجنس في حين جاءت الفروق دالة إحصائية تبعاً
لمتغير شدة الإعاقة .(بريك ، مشري :٢٠١٨)

وتوجد بعض التنبؤات في إطار ما سوف يستجد من وظائف ومهارات جديدة
نتيجة الاستخدامات الآلية المستمدة من الذكاء الاصطناعي ومساير تطورها
المستقبلي والتي تمثل تحدياً كبيراً لابد من مواجهته ، والذكاء الاصطناعي لا يمثل
تكنولوجيا وحيدة وفريدة في حد ذاتها بل هو مجموعة من التكنولوجيات المتقدمة التي
تطبق على مهام معينة ، ومن خلال ذلك سوف يشعر الكثير من العاملين بآثارها
على مهاراتهم وأعمالهم المتنوعة بالإضافة إلى عدم المساواة في دخولهم وحياتهم
الاقتصادية. (الهادي :٢٠٢١ ، ص٩٨)

فقد أظهرت نتائج دراسة أحمد عبد الله دسوقي ٢٠٢١ .

أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية وموجبة بين الذكاء الاصطناعي
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 غير 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

طرحته 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 يكونوا 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 تقرض علينا مراجعة الوضع الراهن لتطوير الخدمات المقدمة للمعاقين بصرياً . (أبو النصر : ٢٠٠٩ ص ١٥)

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 المحيطة 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 تحديد المتطلبات 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 الضريب ، 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 ، وأيضاً تلقي ونقل المعلومات والأفكار من خلال أي وسائل للاتصال وذلك

لتوفير متطلبات الخدمات الاجتماعية بكفائه . ٢٠١٤, William, Ahmed: (p٢٥)

ويعرف التحول الرقمي أيضًا بأنه استخدام التكنولوجيا بهدف تعزيز عمليات التغيير، أو التحول الجذري في العمليات داخل المؤسسات (البريري: 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 : المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي.

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية وهي :

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

٢- تحديد المتطلبات المعرفية 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 هي المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي؟

وينبثق من هذا الهدف الرئيسي أهداف فرعية وهي :

١- ما هي المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق

العمل من وجهة نظرهم ؟

٢- ما هي المتطلبات المعرفية 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 المتطلبات المعرفية 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 المتطلبات المعرفية اللازمة لإعدادهم لسوق العمل في ظل التحول الرقمي .

- دليل مقابلة للخبراء والمتخصصين (أكاديميين ، ممارسين في رعاية ذوي الإعاقة البصرية ، وفي مجال التكنولوجيا) وذلك لتحديد المتطلبات المعرفية 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 أوجزئية .

* أن يكون الخريج لايعمل .

* 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 :

* مركزرعاية 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
الإجمالي	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
الإجمالي	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) ، فى حين من (لم أحصل 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) فى الحالة الاجتماعية (أعزب) بنسبة (٨٦,٥٩%) ، وعدد (٩) فى الحالة الاجتماعية (متزوج) بنسبة (١٠,٩٨%) ، وعدد (٢) فى 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 ، فى حين من حضر عددهم (١١) بنسبة (١٣,٤١%).

٢- نتائج المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية من وجهة نظرهم :

جدول رقم (٨)

يوضح المتطلبات المعرفية 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 معرفة قوانين العمل الخاصة بذوي الإعاقة البصرية .	٧٣	٨٩,٠٠	٤	٤,٨٨	٥	٦,١٠	٢٢٢	٩٤,٣	٢	٧٧,٣	٧
٢	يهمني معرفة سبل إستخدام التحول الرقمي في سوق العمل .	٥٩	٧١,٩	١٧	٢٠,٧	٢	٢,٣٢	٢١٧	٨٨,٢	٣	٧٢,٣	١٠
٣	أرى من الضروري معرفة الوظائف المستحدثة لسوق العمل في ظل التحول الرقمي.	٦٧	٨١,٧١	١٤	١٧,٠٧	١	١,٢٢	٢٣٠	٩٣,٥٠	٧	٧٦,٦٧	٨
٤	أرغب في معرفة طرق التقدم للوظائف في سوق العمل .	٧٢	٨٧,٨	١٠	١٢,٢	٠	٠,٠٠	٢٣٦	٩٥,٩	٧	٧٨,٦	٥
٥	أحتاج إلى زيادة وعي بكيفية تطوير قدراتي المهنية .	٦٩	٨٤,١	١٢	١٥,٨	٠	٠,٠٠	٢٣٣	٩٤,٧	٧	٧٧,٦	٦
٦	يهمني معرفة التطبيقات التكنولوجية التي تساعدني في الحصول على فرص عمل .	٦٥	٧٩,٢٧	١٥	١٨,٢٩	٢	٢,٤٤	٢٢٧	٩٢,٢٨	٧	٧٥,٦٧	٩
٧	أرغب في معرفة المؤسسات التي تقدم خدمات تدريبية لذوي الإعاقة البصرية لإعدادهم لسوق العمل .	٨١	٩٨,٧٨	١	١,٢٢	٠	٠,٠٠	٢٤٥	٩٩,٥٩	٧	٨١,٦٧	١
٨	ينقصني معرفة الوسائل المساعدة لذوي الإعاقة البصرية وكيفية الحصول عليها .	٥٤	٦٥,٨٥	١٩	٢٣,١٧	٩	١٠,٩٨	٢٠٩	٨٤,٩٦	٧	٦٩,٦٧	١١
٩	يهمني معرفة المهن التي تتناسب مع قدراتي في سوق العمل .	٨٠	٩٧,٥٦	٢	٢,٤٤	٠	٠,٠٠	٢٤٤	٩٩,١٩	٧	٨١,٣٣	٢
١٠	أحتاج إلى معرفة النماذج المختلفة لكتابة السيرة الذاتية .	٧٤	٩٠,٢٤	٧	٨,٥٤	١	١,٢٢	٢٣٧	٩٦,٣٤	٧	٧٩,٠٠	٤
١١	أرغب في معرفة كيفية التحضير للمقابلات الوظيفية للإلتحاق بسوق العمل	٨٠	٩٧,٥٦	٢	٢,٤٤	٠	٠,٠٠	٢٤٤	٩٩,١٩	٧	٨١,٣٣	٢

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		التكرار المرجح	القوة النسبية (%)	الوزن المرجح	النسبة المرجحة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
١٢	أحتاج لتوعية بقواعد الأمن والسلامة في العمل .	٧٧	٩٢,٩	٥	٣,١	٠	٠	٢٤١	٩٧,٩	٨٠,٣	٧,٩٥	٢
١٣	أرغب في معرفة الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة البصرية في سوق العمل.	٧٢	٨٩,٠٢	٨	٩,٧٣	٠	٠	٢٣٦	٩٥,٩٢	٧٨,٦٧	٧,٧٩	٥
المؤشر ر ككل												
		مجموع التكرارات المرجحة		مجموع الأوزان المرجحة		المتوسط الحسابي		المتوسط المرجح	القوة النسبية			
		٣٠٣١		١٠١٠,٣٣		٣٦,٩٦		٢٣٣,١٥	٩٤,٧٨			

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح (المتطلبات المعرفية 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 (٣٠٣١) ومتوسط حسابي عام (٣٦,٩٦) وقوة نسبية بلغت (٩٤,٧٨%) وهذا التوزيع الإحصائي يدل على أن المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظرهم تم الموافقة عليه بنسبة كبيرة، وجاءت استجاباتهم مرتبة كما يلي وفق القوة النسبية والنسبة المرجحة:

١. في الترتيب الأول: جاءت عبارة "أرغب في معرفة المؤسسات التي تقدم خدمات تدريبية لذوي الإعاقة البصرية للإعدادهم لسوق العمل". وقوة نسبية (٩٩,٥٩%) ونسبة مرجحة (٨,٠٨%).

٢. في الترتيب الثاني: جاءت عبارة "يهمني معرفة المهن التي تتناسب مع قدراتي في سوق العمل"، وعبارة "أرغب في معرفة كيفية التحضير للمقابلات الوظيفية للإلتحاق بسوق العمل" وقوة نسبية (٩٩,١٩%) ونسبة مرجحة (٨,٠٥%).

٣. في الترتيب الثالث: جاءت عبارة "أحتاج لتوعية بقواعد الأمن والسلامة في العمل". وقوة نسبية (٩٧,٩٧%) ونسبة مرجحة (٧,٩٥%).

٤. في الترتيب الرابع : جاءت عبارة " أحتاج إلى معرفة النماذج المختلفة لكتابة السيرة الذاتية . " وبقوة نسبية (٩٦,٣٤%) ونسبة مرجحة (٧,٨٢%) .
٥. في الترتيب الخامس : جاءت عبارة " أرغب في معرفة طرق التقدم للوظائف في سوق العمل . " ، وعبارة " أرغب في معرفة الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة البصرية في سوق العمل. " وبقوة نسبية (٩٥,٩٣%) ونسبة مرجحة (٧,٧٩%) .
٦. في الترتيب السادس : جاءت عبارة " أحتاج إلى زيادة وعي بكيفية تطوير قدراتي المهنية . " وبقوة نسبية (٩٤,٧٢%) ونسبة مرجحة (٧,٦٩%) .
٧. في الترتيب السابع : جاءت عبارة " أحتاج إلى معرفة قوانين العمل الخاصة بذوي الإعاقة البصرية . " وبقوة نسبية (٩٤,٣١%) ونسبة مرجحة (٧,٦٥%) .
٨. في الترتيب الثامن : جاءت عبارة " أرى من الضروري معرفة الوظائف المستحدثة لسوق العمل في ظل التحول الرقمي. " وبقوة نسبية (٩٣,٥%) ونسبة مرجحة (٧,٥٩%) .
٩. في الترتيب التاسع : جاءت عبارة " يهمني معرفة التطبيقات التكنولوجية التي تساعدني في الحصول على فرص عمل . " وبقوة نسبية (٩٢,٢٨%) ونسبة مرجحة (٧,٤٩%) .
١٠. في الترتيب العاشر : جاءت عبارة " يهمني معرفة سبل استخدام التحول الرقمي في سوق العمل . " وبقوة نسبية (٨٨,٢١%) ونسبة مرجحة (٧,١٦%) .
١١. في الترتيب الحادي عشر: جاءت عبارة " ينقصني معرفة الوسائل المساعدة لذوي الإعاقة البصرية وكيفية الحصول عليها . " وبقوة نسبية (٨٤,٩٦%) ونسبة مرجحة (٦,٩%) .

نتائج المتطلبات المعرفية 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

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

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).

ه- سنوات الخبرة :

جدول رقم (١٣)

توزيع عينة الخبراء حسب سنوات الخبرة

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

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).
نتائج المتطلبات المعرفية اللازمة لإعداد ذوي الإعاقة البصرية لسوق العمل في ظل التحول الرقمي من وجهة نظر الخبراء

جدول رقم (١٤)

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

م	الرأي	التكرار	النسبة المئوية (%)	الترتيب
١	معرفة التطبيقات التكنولوجية الخاصة بالإعاقة البصرية	٢٨	٩٣,٣٣%	الأول
٢	معرفة المهن التي تتناسب مع الإعاقة البصرية في سوق العمل .	٢٦	٨٦,٦٦%	الثاني
٣	معرفة المؤسسات التي تقدم خدمات تدريبية لذوي الإعاقة البصرية .	٢٢	٧٣,٣٣%	الثالث
٤	معرفة طرق التقدم للوظائف في سوق العمل .	٢١	٧٠%	الرابع
٥	معرفة قواعد الأمن والسلامة .	١٦	٥٣,٣٣%	الخامس
٦	التوعية بقوانين العمل الخاصة بذوي الإعاقة البصرية .	١١	٣٦,٦٦%	السادس

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

- ١- في الترتيب الأول : معرفة التطبيقات التكنولوجية الخاصة بالإعاقة البصرية بقوة نسبية ٩٣,٣٣%
- ٢- في الترتيب الثاني : معرفة المهن التي تتناسب مع الإعاقة البصرية في سوق العمل بقوة نسبية ٨٦,٦٦%
- ٣- في الترتيب الثالث : معرفة المؤسسات التي تقدم خدمات تدريبية لذوي الإعاقة البصرية بقوة نسبية ٧٣,٣٣%
- ٤- في الترتيب الرابع : معرفة طرق التقدم للوظائف في سوق العمل بقوة نسبية ٧٠%
- ٥- في الترتيب الخامس : معرفة قواعد الأمن والسلامة بقوة نسبية ٥٣,٣٣%
- ٦- في الترتيب السادس : التوعية بقوانين العمل الخاصة بذوي الإعاقة البصرية بقوة نسبية ٣٦,٦٦%

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. بريك ، نبيلة : مشري ، سلاف : قلق المستقبل المهني لدى المراهقين من ذوي الإعاقة البصرية في ضوء بعض المتغيرات ، جامعة القدس ، مجلة البحوث الانسانية والاجتماعية ، المجلد ١ العدد ٤٧ ، ٢٠١٨ .
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. سيد ، ناصر جمعه : استراتيجيات تدريس ذوي الإعاقة البصرية ، دار الزهراء ، الرياض، ٢٠١٣ .
١١. صندوق تنمية الموارد البشرية : الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص المكفوفين والأشخاص ضعاف البصر ،المملكة العربية السعودية ،يناير ٢٠١٧ .
١٢. 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 .
١٣. عابدين ، عصام مهدي : الشرح والتعليق على قانون الخدمة المدنية ، دار محمود ،القاهرة ، ٢٠١٨ .
١٤. عبد المعين ، وليد: المرجع التربوي في تعليم وتنمية مهارات الاطفال المكفوفين ، دار أمجد للنشر والتوزيع ،عمان ، ٢٠١٥ .

١٥. عز الدين ، أبو النجا أحمد : أحمد ، عمرو حسن : ذوو الإحتياجات الخاصة -الاعاقات الذهنية والحركية والبصرية والسمعية ، مكتبة الإيمان ، المنصورة ، ٢٠٠٣.

١٦. محمد ، طارق عبد الرؤوف : تصور مقترح لتطوير كلية التربية جامعة الأزهر في ضوء إحتياجات المجتمع وتحديات المستقبل ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن ، ٢٠٢٠.

١٧. محبين ، وليد كامل : التحول الرقمي وتأثيره على تعزيز الميزة التنافسية للخدمات المصرفية من وجهة نظر مسؤولي خدمة العملاء ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة أسوان ٢٠٢١.

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

١٩. الهادي ، محمد محمد : الذكاء الاصطناعي معالمه وتطبيقاته وتأثيراته التنموية والمجتمعية، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٢١.

٢٠. <https://blog.baheed.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.
٢. Doctor of philosophy ,٢٠٠٩, p٩. <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.