واقع الدمج والتمكين الوظيفي لذوى الاحتياجات الخاصة إلى سوق العمل، من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية

(دراسة ميدانية مطبقة بمديرية القوى العاملة بمحافظة قنا)

إعداد

أ.م.د/ عادل محمود رفاعي

أستاذ مجالات الخدمة الاجتماعية المساعد

بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بقنا

المجلد (٧٠) العدد (الثاني) الجزء (الرابع) أبريل/ ٢٠١٨م

مدخل الى مشكلة الدراسة

إن عملية دمج وتمكين دور ذوي الاحتياجات الخاصة داخل مجتمعهم المحلي من أولويات أهداف وزارة القوى العاملة في مصر، حيث تكمن مشكلة المعاق والإعاقة في الظروف والسياقات الاجتماعية المختلفة و المهيأة للإعاقة والتي تضع قيود وعقبات غير مبرره ولا تستند إلي رؤى علمية أمام مشاركة المعاق في فعاليات الحياة الاجتماعية وتشير العديد من الأبحاث إلي أن مشكلات المعاق الحياتية والتوافقية لا ترجع إلي الإصابة أو الإعاقة في ذاتها، بل تعود بالأساس إلي الطريقة التي ينظر بها المجتمع إليهم

وتتبلور مشكلة الدراسة في العقبات التي تحول دون دمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة وحرمانه من حق العمل والعيش بكرامة كإنسان منتج في المجتمع والنظرة التقليدية القديمة التى أشارت الى الإعاقة بوصفها موضوعا طيبا في المقام الأول، حيث تنحصر أي محاولة للتعامل مع الإعاقة على التخلص من الصعوبات التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة المرتبطة بها، وترتب علي ذلك تهُميش واستبعاد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من مسار الحياة الطبيعية ومنها الحق في العمل، مما أدى إلي فقدان أو محدود يه مشاركتهم نتيجة للعقبات والموانع الاجتماعية والبيئية التي تحول دون تفاعلهم مع المجتمع، كالتحيز ضد الإعاقة وذو الاحتياجات الخاصة والميل إلي الوصم والتنميط وبيروقراطية الإجراءات، وتعذر وجود وسائل المواصلات المناسبة، كما أن مؤسسات التربية الخاصة تقوم علي فكرة العزل وبالتالي تفشل في تزويدهم بالمناهج التربوية العادية,[١]

مما يترتب علية الاستبعاد من فعاليات الحياة الاجتماعية ولابد من التركيز بصفة أساسية علي الجوانب والأبعاد المجتمعية التي يمكن تغييرها من خلال الافتراضات العامة للنموذج الاجتماعي في تفسير الإعاقة الذي يؤصل فيه بصفة خاصة ما يعرف بثقافة التمكين

والجدير بالذكر أ أن التنمية البشرية لابد أن تشمل تنمية رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في آن واحد، ويشير رأس المال الاجتماعي إلى النظام المؤسسي والعلاقات والثقافة السائدة والعادات والتقاليد التي تؤثر علي كافة أفراد

المجتمع ومن بينها، ذوي الاحتياجات الخاصة، بما ينعكس علي المشاركة في التفاعلات الاجتماعية والاقتصادية ذات التأثير المباشر علي عملية التنمية واستمرارها,[٢]

وقد حاولت العديد من الدراسات والابحاث وأوراق العمل من خلال المؤتمرات العلمية وورش العمل بإلقاء الضوء حول الجوانب المختلفة لمشكلة ذو الاحتياجات الخاصة وفى هذا الصدد اشارت ورقة عمل رئاسة مجلس الوزراء ٢٠١٠ [٣] الى الاهتمام والاستفادة من ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع والقطاع العام والمنظمات الحكومية بمحافظة البحيرة

وإعلام الجهات الإدارية بكيفية التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم فى وظائف تتمشى مع ما يرد فى شهادة التأهيل الاجتماعي والوقوف على المهارات التى يتميزون بها سواء كانت رياضية أو ثقافية علمية للاستفادة منها على المستوى المحلى والدولي، وتفعيل دور العلاقات العامة وقسم العاملين والنقابات والتنسيق فيما بينهم وبين مديرية الشئون الاجتماعية للقيام بتقديم المساعدات للمعاق

مع تحديد الاستراتيجية المستقبلية للقضايا الشاملة فى الإعاقة ورعاية وتأهيل المعاقين **وقد اوصت بضرورة** توفير أفضل مستويات التعليم والتأهيل وإعداد المناهج التعليمية لذوى الاحتياجات الخاصة بما يتوافق مع اعلي المعايير العالمية , وتفعيل قانون التأهيل الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بتشغيل المعاقين بنسبة ٥% من مجموع عدد العمال فى الوحدة .

كما أوضحت نتائج دراسة محمد سامي حرز الله (٢٠١١م) أهمية تدريب المعوقين وتأهيلهم على مهن تتناسب مع قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل يكونوا أعضاء منتجين قادرين على العمل في مجتمعهم حيث أصبح الاهتمام بمحور العمل بالنسبة للأشخاص المعوقين بأن الأشخاص العاطلين عن العمل ، تتضاءل نظرتهم إلى أنفسهم ويشعرون بأن حياتهم عبء لا طائل من ورائها ولا أهداف أمامهم بالإضافة إلى أنهم يفقدون أمنهم وثقتهم بأنفسهم وتتغلب عليهم مشاعر القلق والدونية وهذا سرعان ما ينعكس على سلوكهم ومشاعرهم نحو الآخرين كما ستزداد المشكلات لديهم والظواهر

المرتبطة بالإعاقة كالفقر والتسول والانحراف والتشرد فإذا كان العمل ملحا ولازما لغير المعوقين من أفراد المجتمع، فهو أكثر لزوما وأشد حاجة بالنسبة لفئات المعوقين. [٤]

واشارت توصيات الندوة القومية حول " الهيئات المعنية بتأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز التعاون بينها على المستوى القومي "[٥] والتي نظمها: مكتب العمل العربي (ادارة الحماية الاجتماعية)

وتضمنت ٥٦ مشاركا من ١٣ دولة عربية يمثلون إطراف الإنتاج الثلاث في (الأردن، الامارات، البحرين، تونس، السودان، سوريا، سلطنة عُمان، فلسطين، قطر، الكويت، لبنان، مصر، اليمن)، بالإضافة إلى ممثلين عن المنظمة العربية للمعوقين، الأمانة العامة لجامعة الدول العربية / القطاع الاجتماعي ، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المكتب التنفيذي لوزراء العمل والشئون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية الى التالي:

ضرورة التعرف على أنشطة الهيئات المعنية بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة والوقوف على المشكلات التي تعاني منها هذه الهيئات وأوجه القصور في برامجها، التعرف على كيفية تعزيز برامج وأنشطة هيئات رعاية الاشخاص ذوي الإعاقة,

- وضع آليات التنسيق بين الهيئات الرسمية لتأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة والهيئات العاملة في اطار المجتمع المدني وطنياً وقومياً.
- الاطلاع على دور منظمة العمل العربية في تشغيل المعاقين في الدول العربية.
- تفعيل التشريعات الوطنية لتنسجم والمعايير العربية والدولية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الضمان السليم لتطبيقها والعمل وفق احكامها حتى تحقق اهدافها في ضمان حقوق هذه الفئة واندماج افرادها في المجتمع .
- دعوة أطراف الانتاج الثلاث في الدول العربية الاهتمام بتشغيل المعوقين واعتباره حق لهم والتركيز على هذا الحق من خلال الترويج للعقد العربي للتشغيل ٢٠١٠ – ٢٠٢٠

وفى السياق ذاته بلورت ورقة عمل، أشرف أحمد عبد القادر ٢٠١١ أن المجتمع ما زال لا يتفهم ذوى الاحتياجات الخاصة من المعاقين، وكثيرون ما زالوا يعتقدون أن

الإعاقة مشكلة فردية أحادية الجانب تخص المعاق وأسرته فقط، وأن المجتمع ينظر إليهم نظرة دونية، ليسوا سوى أفراد لهم خصائص سلبية شكلاً وموضوعاً ولا يستحقون بذل الجهد لمعاونتهم لأنهم بطبيعتهم أقل إدراكاً وبمعنى آخر ميئوس منهم، وهكذا نرى أن كثير من العاديين فى مجتمعاتنا – العربية خصوصاً – يفضلون عدم التعامل مع المعاقين بأي صورة ,, حتى المجتمع ذاته – سواء بقصد أو يدونه – قد تجاهل احتياجات هؤلاء المعاقين(٦)

وأظهرت نتائج **دراسة إيمان حسين السيد حسن ٢٠١١** السياق النفسي والسيكوديناميى لواحدة من الإعاقات الحركية، وهى الإعاقة الحركية الناجمة عن بتر الأطراف، فالبتر يعد أحد الإعاقات الجسمية الحركية التى يترتب عليها عدم وجود العضو نفسه وبالتالي أفقد الإنسان هذه الوظيفة التى وجد من أجلها هذا العضو وأهميتها فقداناً تاماً، أما مبتوري الأطراف فهم إناس فقدوا عضواً من أعضائهم أو أكثر وعوقهم هذا الفقد عن الحركة الطبيعية وهنا نخطو بدراستنا بحثاً عن سيكوديناميات مبتورى الأطراف، وجاء الاهتمام بصورة الجسم كديناميكية تتأثر كل التأثر بالإعاقة وكذلك تقدير الذات,(٧)

ويشير الباحث الى أن أوراق العمل والدراسات السابقة تناولت بعض القضايا المرتبطة بذوي الاحتياجات الخاصة وركزت على دمج وتمكين المعاق ليعيش حياه كريمة بعيدا عن مفهوم الشفقة والاحسان، وبلورت ذلك من حلال نتائجها كما أكدت على ضرورة تفعيل التشريعات والقوانين المرتبطة بتشغيل ذو الاحتياجات الخاصة مع دمجهم في سوق العمل والنسيج المجتمعي ككل بما يحقق العدالة الاجتماعية في ظل الثورات وتطلعات التغيير.

من خلال الواقع الامبريقى المرتبط بتوظيف ذوة الاحتياجات الخاصة بمديرية القوى العاملة والهجرة بمحافظة قنا ومن خلال السجلات الرسمية لبحوث العمالة والمرتبطة بترشيح ذو الاحتياجات الخاصة للعمل في مختلف القطاعات للعام ٢٠١٠ . ٢٠١١ . ٢٠١٩ تبين التالى:

جدول (١) ترشيحات مديرية القوى العاملة والهجرة بقنا لذوى الاحتياجات الخاصة والوظائف المستلمة فعليا في الفترة من عام ٢٠١٠ م حتى ٢٠١٩م

السنة	عدد المرشحين	عدد الذين تم تعينهم
عام ٢٠١٠	٤٤٧	٤٢
عام ٢٠١١	٤٨٧	٢٠
عام ٢٠١٢	٧٩٠	٢٥
عام ٢٠١٣	٦٦٣	—
٢٠١٤	٤٥٦	—
٢٠١٥	٥٠٤	—
٢٠١٦	٦٨٧	—
٢٠١٧	٥٦٠	—
٢٠١٨	٤٨٣	—
٢٠١٩ حتى شهر ٣	١٤٣	—

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (١) أن عام ٢٠١٠ تم ترشيح ٤٤٧ من قبل مديرية القوى العاملة وتم قبول ٤٢ واستلامهم العمل فقط ، وعام ٢٠١١ تم ترشيح ٤٨٧، وتم استلام ٢٠ فقط العمل و عام ٢٠١٢ تم ترشيح ٧٩٠، وتم استلام ٢٥، منهم العمل اما امن ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٩ م لم يحدد وغير معروف عدد الذين استلموا العمل حيث انه لا توجد بيانات او احصاءات بمديرية القوى العاملة عن الاستلام ولكن البيانات عن الترشيح كما هو موضح بالجدول مما يشير وجود مشكلة حقيقية في دمج وتمكين ذوى الاجتياحات الخاصة في سوق العمل و تحتاج الى حلول جذرية وسريعة,

وفى ضوء ماسبق ومن خلال الاطلاع على السجلات بقسم بحوق العمالة المرتبطة بالترشيح بمختلف قطاعات المجتمع ومن خلال المقابلات الشخصية لطالبي العمل من ذو الاحتياجات الخاصة تتحدد مشكلة الدراسة في التالي :

السؤال الرئيس : ما **واقع الدمج والتمكين الوظيفى لذوى الاحتياجات الخاصة إلى سوق العمل، من منظور المدخل التأهيلي فى الخدمة الاجتماعية**

ويتحقق الاجابة على هذا السؤال من خلال الاجابة على الاسئلة الفرعية التالية

١. ما دور وزارة القوى العاملة المرتبط بترشيح ذوى الاحتياجات الحاصة للعمل ؟
٢. ما هي الصعوبات التي تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة في الجهات التي رشح لها من قبل وزارة القوى العاملة؟

٣. ما دور مديرات القوى العاملة في متابعة ذوى الاحتياجات الحاصة حتى استلامة العمل فى الجهات التي رشح اليها ؟
٤. هل توجد فروق ذات دلاله احصائية لدور وزارة القوى العاملة والهجرة في تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة تعزى لنوع القطاع (قطاع حكومي ـ قطاع خاص) ؟
٥. ما مقترحات الدمج الوظيفي لذوى الاحتياجات الخاصة من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية ؟

هدف البحث :-

١. يهدف البحث إلي التعرف على واقع الدمج الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية ، من خلال تحديد الأدوار التي يمكن أن يسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته لتحقيق التطبيع الاجتماعي مع هذه الفئة وقبولهم وذلك بغرض الوصول إلي وضع سياسات وآليات تعمل علي إدماجهم وتمكينهم من العمل في كافة قطاعات ومؤسسات المجتمع، الحكومية والقطاع العام والحاص
٢. التعرف على دور مديرية القوى العاملة والهجرة في ترشيح ذوى الاحتياجات الخاصة للعمل في جميع القطاعات
٣. التعرف على دور القوى العاملة في تذليل العقبات التي تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة في القطاعات المختلفة,
٤. التعرف على نسبة تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة بالقطاع الخاص والعام والحكومي
٥. التعرف على الصعوبات التى تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة بعد ترشيحه للعمل من قبل وزارة القوى العاملة
٦. التعرف على طبيعة العمل الذى يرشح له ذوى الاحتياجات الخاصة ومدى مناسبته لنوع الإعاقة
٧. الوصول الى مقترحات لدمج ذوى الاحتياجات الخاصة لسوف العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية.

أهمية البحث :-

تأتي أهمية البحث من التأكيد علي أن الإعاقة ليست نهاية المطاف، حتى وأن كانت ذات منشأ تكوينى أو وراثي وأن للمعاق الحق في العيش والعمل وأن يجيا حياه كريمة مدمج في النسيج المجتمعي وإن السياق الاجتماعي هو المتغير الأساسي والفارق في نشأة المصاحبات الاجتماعية والسلوكية بكل تداعياتها السلبية علي المعاق مما يلزم معه تغيير الثقافة السائدة علي الإعاقة المرتبطة بسوق العمل وذلك من خلال تبني استراتيجية دمج وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من المشاركة في الاعمال في كافة قطاعات المجتمع والاستفادة من المميزات والخدمات التي تنتجها مؤسسات المجتمع للعاديين,

وقد يستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات المسؤولة عن الدمج والتمكين الوظيفي لذوى الاحتجاجات الخاصة الافراد من ذوى الاحتياجات الخاصة بمختلف انواع الاعاقات في توفير فرصة عمل تتناسب مع نوعية الاعاقة

الإطار النظري

يعتمد الإطار النظري للدراسة على مبحثين الأول : يعرض مفهوم ذوى الاحتياجات الخاصة واحتياجاتهم واهم التشريعات والقوانين المرتبطة بالتعيين ، والمبحث الثاني يتناول المدخل التأهيلي للخدمة الاجتماعية في التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال العرض التالي :

المبحث الاول : مفهوم ذوى الاحتياجات الخاصة

مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة : هو مفهوم بنائي يتسع ليشمل فئات اجتماعية كثيرة غير ذوي الحاجات الخاصة الجسمية أو الذهنية \ فهناك الإعاقة (العقلية – السياسية – القانونية – الاقتصادية) أن ذوي الاحتياجات الخاصة وهم معاقين لأسباب بعضها وراثي وبعضها بيئي (حادث سيارة – إصابة عمل – سوء تقديم الخدمة قبل الحمل وأثناء الولادة --- كذلك يضم إليهم المعاق ثقافيا وسياسيا و الموهوبون لأنهم ذو احتياج خاص في التعامل) ويعكس ذلك مدي اتساع فئات الإعاقة,[٨]

وتعرف الإعاقة Handicap بكونها فقدان أو تهميش أو محدودية المشاركة في فعاليات وأنشطة وخبرات الحياة الاجتماعية عند مستوي مماثل للعاديين وذلك نتيجة العقبات والموانع Barriers الاجتماعية و البيئية(٩)

الإعاقة موقف يفتقد فيه الفرد القدرات الضرورية واللازمة لإشباع حاجاته الأساسية وتطلعاته ومشاركته في فعاليات الحياة الاجتماعية والإعاقة بذلك هي نقص الأحقية الضرورية لمشاركة المجتمع,(١٠)

والفرد المعاق يعانى من عوامل (وراثية ـ خلقية ـ أو بيئية مكتسبة) يؤدى إلى قصور في الجسم أو العقل يترتب علية أثار اقتصادية واجتماعية وذاتية تحول بينة وبين أعمال وأنشطة الفرد العادي وقد تكون جزئية أو تامة ولها تعريفات على حسب مفهوم الإعاقات المختلفة ويشير مفهوم الإعاقة إلى وجود نقص أو قصور يؤثر على قدرات الفرد الجسمية أو الحسي أو العقلية أو الاجتماعية مما يحول قدرة الفرد على الاستفادة الكاملة من الخبرات التعليمية والمهنية وبين كفاءة الأداء فى الحياة بصورة طبيعية التي يستفيد بها الأفراد العاديين,(١١)

وفى ذات السياق تعرف الإعاقة على انها نقص في القدرات العقلية والجسدية والنفسية والاجتماعية سواء ظاهرة أو غير ظاهرة مع التفاوت في الدرجات فالإنسان المعاق ينمو أقل من الإنسان العادي ويواجهه صعوبة فى تعلم المهارات في مجال أعاقته وفى التكيف والاندماج وكل معاق لدية القدرة فى تنمية قدرته فى مجال أعاقته بالتعلم وتشجيع المجتمع واستغلال ما لديهم من قدرات مهما كانت محدودة حتى يكونوا دعامة إنتاج لا عالة على الآخرين وتشهد العصور الحديثة اهتمام العالم بهذه الفئة اهتمام خاص وتوفير جميع الخدمات الخاصة بهم واعدت لهم برامج التأهيل المختلفة طبقا لنوع الإعاقة وأنشأت الدول دور الرعاية ومراكز التأهيل وأصدرت كثير من القوانين التي تحفظ لهم حقوقهم ولا ينحصر الاهتمام بالدور الإنساني والبر وان يكون فى خطط تنمية الموارد البشرية فى المقام الأول للاستفادة من قوة إنتاج كانت معطلة, (١٢)

وفى ضوء ما سبق يرى الباحث أنه من الضروري دمج وتمكين ذوي الاحتياجات الخاصة في المجالات المختلفة من العمل داخل المجتمع وتغيير الثقافة السائدة عن الإعاقة ، من خلال تحديد الأدوار التي يمكن أن يسهم بها أفراد المجتمع ومؤسساته

لتحقيق التطبيع الاجتماعي مع هذه الفئة وقبولهم وذلك بغرض الوصول إلي وضع سياسات وآليات تعمل علي إدماجهم وتمكينهم من العمل في كافة قطاعات ومؤسسات المجتمع، الحكومية والقطاع العام والخاص ويكون هناك دور فعال للدولة وكل مؤسسات المجتمع في الاهتمام ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة لتيسير اندماجهم في المجتمع وإعدادهم للعمل المنتج لتعود إليهم سيرتهم الأولى من القدرة على العمل والاستقرار فيه وأن الغرض من رعاية المعاقين هو الحفاظ على ما تبقي لهم من قدرات ومواهب وإمكانيات لاعتمادهم على أنفسهم في الحياة,وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بالمعاقين بمختلف فئاتهم لم يصل إلى الحد المطلوب لان مازال بعضهم يتعرض إلى تجاهل كبير وهو نقص يجب ان نتداركه والعمل على تقديم الخدمات الإرشادية بالقدر المناسب.

ويقتضى التعامل معهم العلم بطبيعة العجز وظروف حدوثه ووضوح الرؤيا حتى يوضع خطط علمية وبرامج شاملة لتحقيق التكامل حتى لا يكون التخطيط مبنى على الصدفة أو الاجتهاد لان الشخص المعاق هو فرد أولا وغير قادر ثانيا ولكن لا نحكم على الكل لان منهم من تصدى لتك الإعاقة بالنبوغ والتحدي بما لم يتيسر للأفراد العاديين وان المجتمع كان فى كثير من الأحيان هو العامل الذو الاحتياجات الخاصة و أصبحت المعالجة الحديثة لمشكلة الإعاقة ترتكز على فكرة بان الناس يولدوا بضعف ما أو يصابون في حياتهم والمجتمع ونظرته يحول الضعف إلى إعاقة أو إلى قوة وعلينا ان نركز على ما يستطيعون عملة ولا نركز على مالا يستطيعون عملة وان نؤمن بالقيمة الذاتية والفروق الفردية لكل فرد بصرف النظر عن قدراته أو قصوره[١٣],

وفى سياق المنظمات والقوانين التى تناولت تعريف المعاقين ، فقدعرف ميثاق من (١٩٨٠ : ١٩٩٠) أصدرته الأمم المتحدة لرعاية المعاقين أن الإعاقة تحدد وتقيد الفرد على القيام بوحدة أو أكثر من الوظائف فى الحياة اليومية نتيجة خلل جسماني أو حسي أو عقلي.[١٤]

وعرف قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥م :-

عرف قانون التأهيل الذو الاحتياجات الخاصة بأنه " كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر والاستقرار فيه،

ونقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي نتيجة عجز خلقي به", (١٥)

وتعريف الموسوعة الطبية الأمريكية :- أنه كل شخص به عيب صحي أو عقلي يمنعه من أن يشارك بحرية في النشاط الملائم لعمره، كما يولد لديه إحساس بصعوبة الاندماج بالمجتمع, (١٦)

كما عرفت منظمة العمل الدولية ذوى الاجتياحات الخاصة (١٧) بأنه كل فرد نقصت إمكانياته للحصول علي عمل مناسب والاستقرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية، وفقد أصدرت مجموعة من التشريعات والمواثيق الدولية في شأنه نصت موادها على أن يحيا المعاق حياة طبيعية مثله مثل باقي سائر البشر من حوله

تصنيف الإعاقة :

التصنيف هو تقسيم الأشياء أو الأفراد إلى مجموعات تتشابه أو تختلف بناء على خاصية معينة وتساعد على تحديد الطبيعة والمقدار ونوع الخدمة التي تحتاجها كل فئة وتعدد التصنيفات والتسميات وفقا لمعايير ذاتية وطبية وفيزيقية وتربوية واجتماعية وحسب الظهور فى المراحل العمرية المختلفة وحسب طبيعة الأسباب وعلى أساس المظهر الخارجي للحواس.

وتصنف الاعاقة وفقا لمعايير وأسس متعددة وهى :- (١٨)

أ- التصنيف طبقا لسبب الإعاقة :

- إعاقة خلقية أو حدثت في الطفولة المبكرة
- إعاقة بسبب الحروب
- إعاقة بسبب حادث أثناء الحمل أو مرض مهني
- إعاقة بسبب حادث بيئي
- إعاقة بسبب مرضى أو علة معينة

ب - التصنيف طبقا لنوعية الإعاقة :

- - الإعاقات في القدرات الوظيفية
- - الإعاقات في القدرة على العمل
- - الإعاقات في الصلاحية للتعليم

ج – التصنيف طبقا لفئة الإعاقة :

الانحرافات الحسية مثل :-

- الكفيف
- الذي يعانى من نقص فى الأبصار
- الأصم
- الذي يعانى نقص فى السمع
- الذين يعانون من الاضطرابات الكلامية
- المعاقين ذهنياً وبطيء التعلم
- الذين لديهم اضطراب انفعالي وسلوك منحرف كالسرقة والهروب والعنف
- الذين لديهم مشكلات خاصة بالطعام والإخراج .
- الذين لديهم عيوب وتشو يهات وعاهات جسمية وعيوب خاصة بالنمو.

عوامل وأسباب الإعاقة : -

تختلف الإعاقات الجسمية الحركية والعقلية والذاتية لأسباب وعوامل وظروف اقتصادية واجتماعية متعددة وتختلف باختلاف الأسباب والعوامل الخلقية والوراثية والبيئية وإن الأسباب المعروفة لا تتعدى الـ ٢٥% والغير معروفة لـ ٧٥ % وتقسيم الأسباب الى:[١٩]

. أسباب ما قبل الولادة (العوامل الجينية الوراثية ـ العوامل البيئية التي تؤثر على الجنين أثناء الحمل . اختلاف الكروسومات ـ نقص هرمون الغدة الدرقية ـ عيوب خلقية فى الجمجمة)

– أسباب أثناء الولادة (العوامل التي تؤثر على الجنين أثناء الولادة– نقص في الأكسجين . الجلوكوز . ارتفاع في الحرارة . زيادة نسبة الصفراء)

– أسباب ما بعد الولادة(العوامل البيئية التي تؤثر على الجنين بعد الولادة ـ الحوادث ـ الأمراض المعدية– العوامل البيئية والاجتماعية)

وتنقسم العوامل المسببة الى نوعين أساسيين وهما :[٢٠]

١ – العوامل الوراثية :

(أصابه بأمراض تنتقل من جيل الى جيل مثل التمثيل الغذائي– والجلوكوز – والغدة الدرقية ـ ونسبة كرات الدم الحمراء و ..)

٢ – العوامل البيئية :

- عوامل مرتبطة بالأم.
- اضطرابات الغدد ونسبة السكر لدى الأم.
- سوء تغذية آلام وخاصة الفيتامينات والبروتينيات.
- عمر الأم عند الإنجاب.
- التعرض للكحوليات والمسكرات.
- الحصبة الألمانية والإشعاع .
- تعرض الجنين لنقص الأكسجين.
- عدم توافر الرعاية الصحية للآم أثناء أو بعد الولادة .

٣– عوامل اجتماعية : [٢١]

- انخفاض مستوى التعليم .
- عادات الزواج من الأقارب.
- الفقر يؤدى الى الحرمان وقصور فى الصحة والتربية والتلوث.
- الحوادث والحروب والكوارث الطبيعية ٠
- غياب الوعي والإهمال من الأسرة على تعرض الى الحوادث والمواد السامة .
- الزلازل والفيضانات والجريمة.

الحاجات الأساسية لذوى الاحتياجات الخاصة

هناك العديد من الاحتياجات الضرورية لذوى الاحتياجات الخاصة ومنها مايلى "

احتياجات الرعاية الذاتية: Self – care Needs

ترتبط الرعاية الذاتية مباشرة بالمعيشة المستقلة, وعلى الرغم من تباين الأفراد ذوي الإعاقات النمائية في احتياجات الرعاية الذاتية، إلا أنهم غالباً ما يحتاجون للمساعدة في

أنشطة الحياة اليومية, وبوجه عام فإن مهارات الرعاية الذاتية دائماً ما يتم تصنيفها في فئتين: (أ) المأكل، (ب) الملبس والنظافة[٢٢]

ودائما ما تؤثر الطبيعة المزمنة للإعاقات النمائية على قدرة الأفراد على العيش باستقلالية، فالعديد من الأفراد ذوي الإعاقات النمائية قد يحتاجون على سبيل المثال إلى خدمات المساعدة الشخصية والتي تعرف على "أنها عدد من الخدمات تقدم من جانب شخصي أو أكثر ويتم تصميمها لمساعدة الفرد ذوي الإعاقة على أداء أنشطة الحياة اليومية"

احتياجات اللغة والتواصل :NeedsLanguage and Communication

يظهر الأفراد ذوي الإعاقات النمائية عجزاً في كل من اللغة الاستقبالية receptiveوالتعبيرية expressive , وتتراوح مشكلات اللغة لدى الأفراد ذوي الإعاقات النمائية من مشكلات خفيفة في الحديث التعبيري إلى عجز ظاهر وعميق Profound dysfunction في كل من القدرات اللغوية الاستقبالية والتعبيرية، وبغض النظر عن درجة حدة مشكلات اللغة والتواصل لدى الأفراد ذوي الإعاقات النمائية فإن التدخل العلاجي دائماً يكون شبه مضمون بسبب الدور الحيوي الذي,[٢٣]

احتياجات التعلم: Learning Needs

من بين كل الاحتياجات التي يحتاجها الأفراد ذوي الإعاقات النمائية تعتبر احتياجات التعلم هي الأكثر من حيث تلقيها لانتباه العديد من الأفراد وكذلك أنواع التدخل العلاجي المختلفة ويشير (Wolfe, 1992) إلى أن الإيفاء بالاحتياجات التعليمية للأفراد ذوي الإعاقات النمائية كان دائماً يتسم بالشمولية,

وفي دولة متقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية نجد أن التشريعات الصادرة كانت كلها تركز على تقديم الخدمات التعليمية والإيفاء باحتياجات التعلم للأفراد ذوي الإعاقات النمائية حيث ينص قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقات على إتاحة فرص التعليم والتعلم لأفراد هذه الفئة داخل نظام المدارس العامة جنباً إلى جنب مع أقرانهم من العاديين وقد نجحت الدول المتقدمة أيضاً في تطبيق ما يسمى ببرنامج التعليم الفردي Individualized Education Program (IEP) والإيفاء باحتياجات الأفراد ذوي الإعاقات النمائية في عملية التعلم,[٢٤]

احتياجات الحركة والتنقل: Mobility Needs

كانت خدمات التدريب على الحركة والتنقل مقصورة فقط على الأفراد ذوي الإعاقات البصرية، ومع ذلك فقد تناولت بعض الأبحاث الحديثة احتياجات الأفراد ذوي الإعاقات النمائية لهذه الخدمات, وأشار (Clees, 1992, Wehmeyer, 2003) إلى أن الأفراد ذوي الشلل المخي Lerebral Palsy يحتاجون للمساعدة في الحركة نتيجة للعجز الموجود في حركتهم، كما أن الأفراد ذوي التخلف العقلي يحتاجون للمساعدة عند استخدامهم لوسائل النقل العام، وهناك العديد من ذوي الاحتياجات الخاصة التي تحول دون تحرك الأفراد ذوي الإعاقات النمائية بطريقة مستقلة منها ذو الاحتياجات الخاصة مادية Physical barriers (على سبيل المثال وجود سلم بدون دربزين)، ذو الاحتياجات الخاصة اجتماعية Social barriers (مثل عدم السماح لبعض بالمشاركة في بعض الأنشطة الجسمية)، وذو الاحتياجات الخاصةات تتصل بوسائل النقل Transportation barriers (مثل عدم وصول خدمات النقل للأفراد ذوي الإعاقات النمائية كل في مكانه),[٢٥]

وقد تأخذ احتياجات الحركة لدى الأفراد ذوي الإعاقات النمائية أشكال مختلفة معقدة مثل (أ) التجول عبر البيئات المختلفة (المشي، الجري، التزلج، الشد، الزحف، النقل من وإلى الكرسي المتحرك)، (ب) وسائل النقل بين البيئات المختلفة (مثل العربات المخصصة لهؤلاء الأفراد، الكراسي المتحركة الإلكترونية ، العجلة),

احتياجات توجيه الذات: Self – Direction Needs

تقصد باحتياجات توجيه الذات هو أن يكون الأفراد ذوي الإعاقات النمائية مسئولين عن الأحداث التي تؤثر في حياتهم وأن يعتقدوا بأن مثل هذا التحكم في مسار حياتهم أمر يمكن حدوثه, فالأمر الشائع بين هؤلاء الأفراد هو أن مقدمي الخدمة والرعاية وكذلك أفراد أسرهم لا يحترمون تفضيلاتهم ولا يتيحون لهم فرصة الاختيار واتخاذ القرار,

احتياجات الاكتفاء الذاتي اقتصادياً Economic Self – Sufficiency Needs

تشير البيانات البحثية إلى أن معدلات البطالة مرتفعة بين الأفراد ذوي الإعاقات النمائية وهو الأمر الذي أدى إلى عدم الإيفاء باحتياجات الاكتفاء الذاتي اقتصادياً لهذه

الفئة من الأفراد ويرى (McDonnell et al,, 1995) إلى أن هناك خدمات خاصة لابد من تواجدها لمساعدة الأفراد ذوي الإعاقات النمائية على تحقيق هدف الاكتفاء الذاتي اقتصادياً وتتمثل المساعدة الأولية في أنماط الدعم المرتبطة بالعمل Work-related Supports,[٢٦]

كما ينبغي إتاحة برامج دعم التوظيف للأفراد ذوي الإعاقات النمائية في ظل بيئات المجتمع المختلفة وتحتاج هذه البرامج إلى توفير أفراد تقوم بتدريب الأفراد ذوي الإعاقات النمائية على وظائف معينة تتناسب مع إعاقاتهم النمائية ، **وترتب علي ذلك تغيير مفهوم الإعاقة من حيث :-** [٢٧]

- كيفيات الفحص، إذ أنها لم تعد تتمثل في تصنيف الأفراد، بل أصبحت تستهدف وصف احتياجات كل واحد منهم وتحديد ما ينبغي الاحتياط له استجابة لهذه الاحتياجات
- أن مؤسسات التربية الخاصة أصبحت تتخلى عن النظام القائم عل العزل الموجود للأطفال المنتمين إلي صنف معين لتقديم تشكيلة كاملة من أنماط الخدمات المختلفة لكل من لهم احتياجات خاصة أيا كان المقر الذي يتلقون فيه الخدمة
- تطور مجموعة المصطلحات المتعلقة بأنماط العجز والإعاقة وأصبحت المصطلحات تصف مجالات مخصصة لأصحاب المهنة

الدمج والتمكين الوظيفى لذوى الاحتياجات الخاصة

مفهوم الدمج :

التعريف اللغوى : يقال دمج الشيء دموجا إذا دخل في الشيء واستحكم فيه ، وأدمجت الشيء إذا لففته في ثوب,[٢٨]

يستخدم مفهوم الدمج فى الدلالة على التناسق بين الاجزاء لتكون كلاً واحداً متكاملاً ، وان استخدامه فى النظم التربوية يعبر عن دمج النظم المنفردة فى نظام اكثر تكاملاً للأفراد الذين سبق تقديم نظم أو خدمات منفصلة لهم سواء كان ذلك بسبب الجنس، الأصل العرقى، اللون، أو أى عوامل أخرى.[٢٩]

ويعرف الدمج بأنه: مفهوم يتضمن وضع الأطفال غير العاديين مع الأطفال العاديين في الصف العادي بشكل مؤقت أو دائم بشرط توفير عوامل تساعد على إنجاح هذا المفهوم .[٣٠]

ويعنى دمج المعاقين فى الحياة الاجتماعية مع الافراد العاديين فى المجالات الآتية :

- فى مجال العمل ويسمى بالدمج الوظيفى، بتوفير الفرص المهنية المناسبة للمعاقين للعمل كأفراد منتجين فى المجتمع,
- فى مجال السكن والاقامة بتأهيل المعاقين للعيش فى الحياة والتجمعات السكنية العادية وتقبل الافراد العاديين .[٣١]

الاجتماعي , ومهما تعددت الآراء و الاتجاهات تباينت وجهات النظر فإن الدمج كاستراتيجية جديدة في التربية الخاصة ينطلق من : [٣٢]

- التغيير الواضح في الاتجاهات الاجتماعية نحو غير العاديين من السلبية إلي الإيجابية,
- إزالة الوصمة المرتبطة ببعض فئات التربية الخاصة، ويقصد بذلك الآثار السلبية الاجتماعية لدي بعض فئات التربية الخاصة وذويهم و المرتبطة بمصطلح مثل الإعاقة

وهكذا ظهر مصطلح التعويد أو التطبيع الذي يقضي بأن تتاح للذو الاحتياجات الخاصة بنفس أساليب وظروف الحياة العادية المتاحة لبقية أفراد المجتمع، وذلك باستخدام وسائل الثقافة العادية لمساعدة ذو الاحتياجات الخاصة علي الحياة في ظروف أو مستوي يماثل تلك الظروف التي يعيش فيها الأفراد العاديون، كما أنه يتضمن تعليم ذو الاحتياجات الخاصة أساليب السلوك المناسب وتشجيعهم علي استخدامها وتعويدهم علي الظهور بالمظهر اللائق، وتعريضهم لخبرات متعددة تقربهم من أساليب الحياة العادية وتيسر لهم الاندماج فيها .

وقد استخدم البعض مصطلح التكامل ليشير إلي ضرورة تعليم ذو الاحتياجات الخاصة ورعايتهم وتدريبهم مع أقرانهم العاديين، ويري أصحاب هذا الرأي أن مصطلح التكامل يعد أكثر ملائمة حيث يتضمن عملية تكيف الجوانب الاجتماعية و العضوية و

المهنية لذو الاحتياجات الخاصة مع المجتمع، مع مراعاة الحاجات الخاصة بكل فرد واختيار ما يناسبه من الظروف البيئية

وبناء عليه فإن ما يقوم به الذو الاحتياجات الخاصة لا يمثل سوى نصف المطلوب ، حيث يقع النصف الآخر علي عاتق الأطراف الاجتماعية الأخرى التي ستتولى مهام استقبال لذوى الاحتياجات الخاصة و التعرف علية ويتطلب ذلك عدد من القضايا المرتبطة بقضية دمج ذو الاحتياجات الخاصة في المجتمع وهي ضرورة العمل علي نشر جمعيات أصدقاء ذو الاحتياجات الخاصة ولا تذكر قضية دمج الذو الاحتياجات الخاصة في المجتمع إلا وتذكر معها قضية تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة وتوفير مواقع العمل المناسبة له , وهناك وسائل مساندة أو دعم لذوي الاحتياجات الخاصة اجتماعيا من خلال:(٣٣)

- خدمات الإرشاد و التوجيه,
- خدمات المساندة الاجتماعية
- خدمات المساندة الصحية
- نظم خدمات المساندة المتبادلة أو التكاملية ,

ومن الضروري مراجعة نظام التأهيل بمكاتب التأهيل من بدايته من حيث وضع نظام جديد للمسح الميداني للتمكن من حصر الوظائف الأكثر ملائمة للأفراد المعاقين ذهنيا في كل قرية، النظر لهذه للوظائف التي يمكن أن يعمل بها مثل هؤلاء الأفراد بشكل أكبر من التجديد والفاعلية بحيث تعطي دورا أكبر لهؤلاء وأكثر استقرار وفاعلية لهذه الفئة بما يؤمن استمرارها في أداء الوظائف التي تم تدريبهم عليها بفاعلية والنظر لنظام التدريب بشكل أكثر تخصصا بحيث نضمن أداء أفضل للفرد المعاق ذهنيا التشغيل و متابعة الفرد المعاق بعد التشغيل, (٣٤)

مفهوم التمكين الوظيفي

التمكين في جوهره العام يعني تمكين الأفراد لتحرير أنفسهم وفي مقابل مفهوم التمكين والقوة كان مفهوم الأضعاف إذا لم يتجاهل هذا الاقتراب الحيلولة دون حصول الآخر ذوي الاحتياجات الخاصة علي القوة أو ما يطلق عليه مفهوم الإضعاف لتلك الفئات ما يعني الحيلولة بين الاحتياجات الخاصة ووصولهم إلي مدخل القوة.(٣٥)

فالأحقية هي مزيج من القانون والقوة ويتم بمقتضاها تحويل مطالب الفرد إلي أمر واقع في ظل امتلاكه للقوة وتحت مظلة القانون وبمقتضي نظام أحقية معينة ويطرح مفهوم الأحقية ثلاثة أسس وهي حقوق الإنسان وحقوق المواطن وحقوق الرفاهية الإنسانية أو تستند حقوق الإنسان علي الحق في قدر معين من الخدمات الصحية والتعليمية وغيرها، في حين يرتبط مفهوم حقوق المواطن بمفهوم الطاعة وأداء الضرائب وخلافة، كما يهتم مفهوم الرفاهية الإنسانية بكيفية تطوير حياة الفرد واستغلال قدراته كاملة دون التميز ضد الإعاقة والمعاقين أو الميل إلي الوصم والتنميط وإذا كانت التنمية هي توسيع خيارات البشر فإن الأحقية تعني تأسيس حق البشر الجوهري في هذه الخيارات (٣٦)

و**التمكين الاجتماعي** : يقصد به إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات و القيم و المهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلي أقصي حد تؤهله لهم إمكانياتهم وقدراتهم إضافة إلي تغيير ثقافة المجتمع نحو المعاقين والإعاقة من ثقافة التهميش إلي ثقافة التمكين (٣٧).

ويرى الباحث ان التمكين الوظيفي هو اتاحة الفرصة لذوى الاحتياجات الخاصة في استلام العمل بما يتناسب مع طبيعة الاعاقة وفقا للقوانين التي تنظمها الدولة وهى تشغيل نسبة ٥ % فى مؤسسات القطاع الحكومي والخاص

التشريعات والقوانين المرتبطة بشغيل ذو الاحتياجات الخاصة فى مصر

تغيير نظام التعيين طبقا لقانون ٣٩ لسنة ١٩٧٦ وذلك بتخصيص نسبة محددة من نسبة الـ ٥ % المقررة للمعاقين ,, وتقسيمها طبقا لنسب المعاقين المحصورة طبقا للتعداد العام للسكان (٣٨)

وبعد هذا الرصد للاتجاهات الاصطلاحية في الإعاقات النمائية يبقى أن نقول أن المجتمع المصري في حاجة إلى تحديد مصطلحات الإعاقة طبقاً للمعايير البحثية العالمية وأن تواكب التشريعات والقوانين داخل المجتمع هذه القفزات التي يشهدها العالم في مجال تربية ذوي الاحتياجات الخاصة.

وهناك خطوات عديدة اتخذتها الحكومة المصرية لحماية المعاق في المجتمع ومن بينها ما يلي

قانون التأهيل الاجتماعي للمعاقين /٢٩ لسنة ٧٥ تحت رعاية وزارة الشئون الاجتماعية وهي تعتمد في تقديم برامجها علي ما يلي : [٣٩]

أ-مكاتب التأهيل الاجتماعي ويبلغ عددها ١١٥ مكتبا موزعة علي كافة أنحاء الجمهورية وهي تتولى تأهيل المعاقين ممن ليسوا في حاجة إلي رعاية داخلية وتعتمد في تدريب الحالات علي المؤسسات الموجودة بالمجتمع

ب- مركز التأهيل المهني : وعددها ١٧ مركزا وهي مؤسسات يقيم بها المعاقون الذين تقتضي ظروفهم الخاصة الإقامة الداخلية لشده إصابتهم أو حاجاتهم إلي مراقبة مستمرة وهي تضم أقسام للبحث الاجتماعي والعلاج الطبيعي، والتدريبات العلاجية و التدريب المهني .

ج- مصانع الأجهزة التعويضية : وعددها ١٠ مصانع متخصصة في الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية

د- المصانع الخاصة أو المحمية : وعددها ٤ مصانع متخصصة لتشغيل المعاقين الذين يتعذر إلحاقهم بالعمل في سوق العمل الحر لحاجتهم إلي رعاية خاصة أو نظام معين في التشغيل

هـ- مراكز العلاج الطبيعي : وعددها ٥١ مركزا

و- حضانات المعاقين : وعددها ٣٥ حضانة

ز- مؤسسات التثقيف الفكري وعددها ١٤ مؤسسة وهي دور معده لرعاية المعاقين ذهنياً من النوع الخفيف و المتوسط أي القابلين للتعلم و التدريب بالنظام الداخلي أو الخارجي

- وقانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل ذو الاحتياجات الخاصة [١١]
- وقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل ذو الاحتياجات الخاصة [١٢]

أ- نص المادة الثالثة التي جعلت التأهيل حق لكل ذو الاحتياجات الخاصة تؤدي الدولة خدماتها له دون مقابل .

ب- نصت المادة التاسعة علي إلزام كل صاحب عمل يستخدم ٥٠ عاملا فأكثر بتشغيل ٥% من عدد العاملين من بين المعاقين .

ج- نصت المادة العاشرة التي خصصت ٥% من مجموع وظائف المستوى الثالث الخالية بالجهاز الحكومي و القطاع العام لشغلها بذو الاحتياجات الخاصة الحاصلين علي شهادات التأهيل الاجتماعي وفى ضوء ما سبق تسعى التشريعات والقوانين التى تصدرها الدولة الى دمج وتمكسن ذوى الاحتياجات الخاصة فى كافة المجالات وخصوصا فى مجال العمل ولكن هناك مشكلة فى تفعيل هذه القوانين على ارض الواقع وقد يكون للخدمة الاجتماعية دوراً فى الدمج والتمكين الوظيفي لذوى الاجتياحات الخاصة فى سوق العمل بالاستفادة من امكانياتهم وامكانيات المجتمع للوصول بالفرد الى مرحلة النضج والتكيف الاجتماعي والوظيفي

المبحث الثاني : المدخل الوقائي التأهيلي فى الخدمة الاجتماعية ورعاية ذوى الاحتياجات الخاصة

يعتبر المدخل الوقائي التأهيلي أحد الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية، ويعتمد على التدخل المهني لإحداث التغيرات المطلوبة وهو مستند على إطار نظري، وله مراحل وخطوات للتدخل ويعتمد على استراتيجيات في الممارسة، **وينقسم هذا المدخل إلى قسمين رئيسين هما :**

أ. (وقائي Preventive approach) ب . (تأهيلي Rehabilitative approach)

أ . المدخل الوقائي في الخدمة الاجتماعية Preventive approach : يعرف المدخل الوقائي في الخدمة الاجتماعية بأنه مجموعة الأنشطة المهنية الصادرة من الممارس المهني بهدف تجنب أو تفادى المشكلات والمواقف الاجتماعية التي يمكن التنبؤ بحدوثها وخاصة المهيئين للتعرض للخطر أكثر من غيرهم,[٤٠]

ويعد المدخل من الاتجاهات الحديثة في الخدمة الاجتماعية في العالم العربي، وهذا الاتجاه يركز أساساً على الوقاية، حيث يستخدم الأخصائي الاجتماعي هذا المدخل قبل حدوث المشكلة بهدف منعها من الظهور وتجنب حدوثها ، فيقوم بمساعدة الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمعات على تفادي المشكلات المتوقعة أو التنبؤ، ويتبنى المدخل الوقائي الأهداف الوقائية المتمثلة في التعرف على المناطق الكامنة والمتوقعة

لعدم التوازن بين الأفراد أو الجماعات وبين بيئاتهم التي يعيشون بها بهدف منع وتجنب ظهور عدم التوازن، ويهدف إلى مساعده الناس على انجاز أهدافهم ومواجهه الضغوط الاجتماعية التي تعترضهم لتحقيق التكيف ومقاومة الانحراف.[٤١]

ويمكن تحديد مكونات المدخل الوقائي في الخدمة الاجتماعية على النحو التالي:[٤٢]

١. **وحدة العمل** : تتمثل في الأفراد بشكل عام، والجماعات المعرضين للانحراف أكثر من غيرهم, (People at High Risk)
٢. **مواقف الحياة (Life Situations) المختلفة** مثل : مواقف الشدة والقلق والتوتر والضغوط والأزمات والمشكلات,
٣. **مؤسسات المجتمع سواء الحكومية والأهلية** : التي يمكن أن تلعب دوراً مباشراً أو غير مباشراً لوقاية الإنسان والمجتمع من المشكلات سواء كانت صحية أو اجتماعية أو تعليمية,,, وما إلى ذلك,
٤. **الأخصائي الاجتماعي** : يعمل في مؤسسات مهنية يمارس فيها المدخل الوقائي للخدمة الاجتماعية,
٥. **العلاقة المهنية** : وهى العلاقة التي تربط العملاء بالمؤسسة وبالأخصائي الاجتماعي بهدف تحقيق عملية المساعدة,
٦. **البيئة المحيطة** : وتمثل جميع ما سبق بالإضافة إلى البيئة الطبيعية بكل ما تشتمل عليه.

وفي نفس السياق يشير (مارتين بلوم Martin Bloom) إلى أن المدخل الوقائي للخدمة الاجتماعية، وخاصة في مستوياته الأولى (الوقاية الأولية) لابد أن يرتكز على التالي:[٤٣]

-مجموعة من القيم تؤكد قدرة الإنسان على مواجهة المواقف المختلفة، القدرة على اتخاذ القرارات التي تحقق الأهداف التي يسعى إليها وتقيه من الوقوع في دائرة الانحراف،

-التعرف على مصادر الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد ثم العمل على تدعيم قدراته على مواجهتها واكتساب الخبرة والبصيرة التي تمكنه من مواجهة هذه الضغوط وتحقيق الأهداف الإيجابية التي يسعى إليها.

-تصميم البرامج والخدمات التي يتضمنها المدخل الوقائي بشكل يزيد من فاعلية الفرد في مواجهة مشكلات متوقعة وتنمية قدراته على مواجهتها قبل حدوثها.

-الاعتماد على التوقيت المناسب والتدخل المبكر الذي يحدد المشكلات قبل وقوعها ويضع لها الخطط المناسبة لمواجهتها,

وفى نفس الصدد فإن المدخل الوقائي يعتمد على التوقيت المناسبة في التدخل المبكر، الذي يحدد المشكلات قبل وقوعها ويضع لها الخطط المناسبة بعد حدوث المشكلة[٤٤]، وبالتالي يمثل المدخل الوقائي وبخاصة في تطبيق الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية، مع أنساق التعامل، الوقاية لأن الوقاية خير من العلاج لتجنب العملاء المشكلات في المستقبل [٤٥]

وللمدخل الوقائي في إطار الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية ثلاثة مستويات:[٤٦]

المستوى الأول: مدخل الوقاية الأولية:

وهى مجموعة الإجراءات التي يتخذها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية لمنع ظهور المشكلات، أو معالجة الظروف التي تنتج عنها مشكلات اجتماعية، وبالتالي عدم ظهور المشكلات عن طريق استخدام الأخصائي الاجتماعي الوسائل والأساليب التي يمكن أن تحقق ذلك.

المستوى الثاني: مدخل الوقاية الثانوية:

هي مجموعة الخطوات التي يبذلها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية للحد من اتساع نطاق المشكلة وتفاقمها، والتقليل من تأثيراتها إلى أقصى حد ممكن,

المستوى الثالث: الوقاية من الدرجة الثالثة:

هي جهود تأهيلية يؤديها الممارس العام في الخدمة الاجتماعية، لمساعدة الأفراد المتأثرين بالمشكلة ويعانون منها وذلك لاستعادة توازنهم مرة أخرى وتنمية واستثمار قدراتهم, وهذا المستوى يعزز نماذج عديدة من التدخل المهني للممارس العام أو الأخصائي الاجتماعي ويكون التدخل بهدف إيقاف المزيد من التدهور المحتمل,[٤٧]

ويمكن القول أن الوقاية خير من العلاج، لما يترتب عليها من توفير الوقت والجهد وتلافي وتجنب الوقوع والوقاية من المشكلات سواء كانت صحية أو نفسية أو اجتماعية أو تعليمية أو اقتصادية,,, والخدمة الاجتماعية الوقائية هي مجموعة الأنشطة

المهنية التي يقوم بها الأخصائيون الاجتماعيون بهدف تجنب أو تفادي المشكلات المتنبئ بها بصفة عامة والاجتماعية بصفة خاصة لدى الناس، وخاصة المعرضين للمخاطر أكثر من غيرهم مثل ذوى الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال تزويدهم بقدر معقول من المعارف والاتجاهات والمهارات لمواجهة مواقف الشدة والقلق والضغوط والأزمات، أيضاً من خلال توفير الظروف المجتمعية التي تدعم برامج إشباع الاحتياجات المشروعة وزيادة فرص الدمج الوظيفي لهذه الفئة التي تحتاج الى مزيد من الرعاية من قبل كافة فئات واطياف المجتمع

ب . التأهيلي Rehabilitative approach :

يعرف معجم العلوم الاجتماعية للتأهيل علي أنه : " مجموعة من العمليات أو الأساليب التي يقصد بها تقويم أو إعادة توجيه الأشخاص المنحرفين نحو الحياة السوية، ويتضمن معني التأهيل إثارة الحوافز الإيجابية عند الشخص بحيث يؤمن بالقيم والمواقف الجديدة التي يراد غرسها في نفسه فيحترم القوانين بعد أن كان متمرداً عليها ويندمج في الحياة الاجتماعية بعد أن كان منعزلاً عنها, (٤٨)

كما يري البعض أن التأهيل هو : " عملية متعددة الجوانب والنشاطات تهدف إلي تنمية الشخصية الإنسانية بتعزيز المؤهلات الفردية والقدرات وإدراك الذات والثقة بالنفس والانفتاح علي الغير والتوافق مع المبادئ الأخلاقية والمفاهيم الاجتماعية التي ترعي الحياة العامة والتي ينتظم في ظلها المجتمع الإنساني المنظم,(٤٩)

هذا فضلا عن أن التأهيل عملية هدفها تحسين القدرة الوظيفية للفرد ، وهذه القدرة تعني قدرة الفرد علي أداء وظائفه في العديد من المواقف الاجتماعية بغرض إشباع حاجاته وتحقيق أقصي قدر من المشاركة في المجتمع (٥٠)

كما أن التأهيل المهنى Vocational rehabilitation تلك العملية المستمرة والمنسقة التي تشتمل علي تقديم الخدمات المهنية مثل التوجيه والتدريب والتشغيل والتي تعد لتمكين الأفراد منتامين عمل مناسب له والاستمرار فيه مثل (النجارة البسيطة – الدهانات – الطباعة – التجليد – السجاد– المطبخ التعليمي – الكشك التعليمي . والمهن والحرف اليدوية البسيطة) وعملية التأهيل تتجه إلى مساعدة الفرد على تنمية طاقاته والعودة إلى المجتمع محققا أقصى أفاده من الطاقات ومرحلة تقديم الخدمات التأهيلية

وهى تنفيذ الأنشطة التي تساعد الفرد على التأهيل وحدوث التغيرات الإيجابية في سلوك الفرد ومشاعره وأفكاره [٥١]

وأوضح (عبد العظيم شحاته) تعريف منظمة العمل الدولية التأهيل المهني بأنه ذلك الجانب من التأهيل المستمرة المترابطة الذي ينطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل، مما يجعل الفرد قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه، ويركز على مساعدة الفرد على القيام بعمل ما أو مهنة ما تكفل له تحقيق ذاته وكسب قوته دون أن يكون عالة على أحد من الناحية الاقتصادية وبذلك تعتبر عملية التأهيل ذات طابع اجتماعي ومسئولية اجتماعية تتطلب تخطيطا واعيا لاستغلال ما لدي الفرد من قدرات وإمكانيات واستعدادات إلي أقصي حد ممكن من خلال المشاركة في كافة مراحل عملية التأهيل [٥٢]

يشير معجم العلوم الاجتماعية إلى التأهيل على أنه مجموعة العمليات أو الأساليب التي يقصد بها تقويم أو إعادة توجيه الأشخاص المنحرفين نحو الحياة السوية، كما يقصد به محاولة تربية الأشخاص المنحرفين نحو الحياة السوية، كما يقصد به محاولة تربية الشواذ وضعاف العقول أو ذوى العاهات، لعلاج نواحي النقص فيهم أو تخفيفها وإعدادهم لبعض أوجه النشاط التي تلائم حالتهم بدلاً من أن يكونوا عالة على ذويهم على المجتمع، والتأهيل الاجتماعي عملية تهدف إلى تهيئة كل الظروف والعوامل المناسب لمساعدة الفرد في إحداث تغيير نوعى في سلوكه وبقدر ما يحتاج هو إلى مثل هذا التغيير كمدخل لاندماجه الاجتماعي وإلى تنمية إحساس الفرد بدوره في أسرته ومجتمعه وإلى تدريبه على ممارسة هذا الدور بصورة سليمة [٥٣]

ويتضمن المدخل معنى التأهيل، إثارة الحوافز الإيجابية عند الفرد بحيث يؤمن بالقيم والمواقف الجديدة التي يراد غرسها في النفس فالتأهيل الاجتماعي عملية متعددة الجوانب والنشاطات تهدف إلى تنمية الشخصية الإنسان بتعزيز المؤهلات الفردية والقدرات وإدراك الذات والثقة بالنفس والانفتاح على الغير والتوافق مع المبادئ الأخلاقية والمفاهيم الاجتماعية التي تراعى الحياة العامة.[٥٤]

والجدير بالذكر أن المدخل التأهيلي يهدف إلى إحداث تغييرات في العملاء، وتحسين وظائف العميل وقدراته، ليتمكن من أداء أدوارة الاجتماعية بصورة أكثر

ايجابية، وهناك أبعاد هامة في عملية التأهيل، وهى المرتبطة بالجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية.[٥٥]

ولقد اكتسب الدور التأهيلي الوقائي اهتمام المتخصصين في الخدمة الاجتماعية بحكم أنه يحقق عملية المواكبة بين تقديم الخدمات لكافة أفراد المجتمع الأسوياء وغير الأسوياء وبين عمليات التحديث والتغيير الحياتية في المجتمع وأن مضمون هذا الدور يؤدى إلى محاولة تفادى المشكلات قبل وقوعها وذلك من خلال اتخاذ الإجراءات اللازمة حتى لا تظهر أو تتكرر.[٥٦]

(٢) الإطار النظري للمدخل التأهيلي الوقائي

يعتمد هذا المدخل على مجموعة من الأسس والنظريات المستمدة من العلوم الاجتماعية والتي تساهم في تفسير سلوك الأفراد، ومدى قدره المنظمة على التأثير في مواجهه المشكلات، فسنحاول عرض بعضها وكيفية الاستفادة منها في ممارسة المدخل,

(أ) مدخل سيكولوجية الذات:

مدخل سيكولوجية الذات يهتم بدراسة الأنا وحدودها ووظائفها وعلاقتها بالقوى النفسية الأخرى وهذا المدخل يغفل أحد أركان نظرية التحليل النفسي وهو (الهو) اللاشعور والتركيز على أن الشعور هو الطاقة الوحيدة القادرة على الإحساس والإدراك والتفكير والإنجاز ووظيفة الشعور تحقيق التكيف كعملية بنائية أو عمل الدفاع كوظيفة وقائية تحمى الشخصية بأساليب دفاعية متعددة منها التبرير والإسقاط والمواجهة وعلى ذلك تكون قوة الذات بمثابة حجر الزاوية في تعديل الشخصية وتقويمها، وخصوصا في موازنة نزعات الهو مع الذات العليا، ثم موازنة الفرد نفسه مع بيئته الاجتماعية.([٥٧])

(ب) المدخل النفسي الاجتماعي:

يهتم المدخل النفسي الاجتماعي Psychosocial بالتركيز على الجوانب الاجتماعية في تفسير اضطراب الشخصية وانحراف السلوك، حيث أن العمليات التي تحدث السلوك هي في الغالب عمليات خارجة عن إطار الشخصية وقوى اللاشعور، بمعنى أن المدخل ينظر إلى السلوك على أنه وسيلة دفاع أو وسيلة هروب من المواقف الخارجية التي لا تحتمل.

وعلى ذلك يكون المبدأ الذي يقرر السلوك البشرى ليس مبدأ الغرائز الجنسية التي وضعها (فرويد) وإنما الحاجة إلى الأمن([٥٨])

(ج) مدخل العوامل المتعددة

يشير هذا المدخل إلى أن غالبية السلوكيات تأتى نتيجة مجموعة عوامل متعددة توافقت بعضها البعض في صورة ديناميكية داخلية, مما يصعب الفصل بين العوامل أو حتى تحييد بعضها لتفسير سلوك معين، وهذا المدخل بقدر ما يقدمه من تفسير منطقي لأنماط السلوك البشرى إلا أنه يضع الباحثين في حيرة بما ينطوي عليه من تفسيرات مركبة تكونت من مجموعة عوامل بيولوجية ونفسية وعقلية واجتماعية وثقافية وبيئية.([٥٩])

ويشير الباحث إلى أن نظريات علم النفس الاجتماعي يمكن الاستفادة منها في دراسة سلوك ذوى الاحتياجات الخاصة وتوجيه هذه السلوكيات بما يحقق أهداف برنامج التدخل المهني,

(٣) مهام الأخصائي الاجتماعي في إطار المدخل الوقائي التأهيلي

١. الأخصائي كشخص مركزي

يقوم الأخصائي بدراسة الفرد وتفهم دوافعه وسلوكه، ثم يتخير الأسلوب المناسب للتأثير فيه، ومن هذه الأساليب التي يستخدمها الأخصائي باعتباره شخص مركزي يؤثر في جميع الأعضاء هي:

- تقدير المشاعر
- نموذج الاقتداء
- التقدير اللفظي

٢. الأخصائي هو الرمز والمثال والمتحدث عن المؤسسة.

٣. الأخصائي كمحرك أو مستثير.

٤. الأخصائي كممثل للسلطة .

٥. تحديد المهام التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي.

٦. تحديد المستوى الاجتماعي والتنظيمي المناسب لإنجاز هذه المهام([٦٠])

وتتركز مهام الأخصائي فيما يلي:

- **دراسة العميل (طالب الخدمة)**assessing من حيث تحديد المشكلة، وأسبابها، والظروف التي أدت إلى عدم التكيف، وتحديد الأهداف الخاصة بالأفراد
- **التخطيط للأنشطة:** وضع الخطوط العريضة والخطط البديلة طبقا لاحتياجات العملاء وبناء على الدراسة السابقة لهم,
- **تنفيذ الخطة:** ترجمة الخطة إلى برنامج عملي ينفذ على أرض الواقع
- **تقويم الخطة:** من الضروري أن يقوم الأخصائي بمراجعة الخطة كأساس للتقويم، وما هي الإجراءات التي اعتمد عليها والمرحلة التي وصل إليها العميل.

وفى ضوء ذلك يهدف المدخل التأهيلي الوقائي في الدراسة الحالية الى :

- وضع أساليب مهنية تتميز بها طريقة العمل مع ذوى الاحتياجات الخاصة
- الوصول إلى التغيير كهدف أساسي للمدخل(الدمج الوظيفي لذوى الاحتياجات الخاصة)
- الارتباط بالمضمون الواضح للتأهيل والوقاية لذوى الاحتياجات الخاصة
- تدعيم المج الوظيفي لذوى الاجتياحات الخاصة في سوق العمل
- الاهتمام بالبيئة لذوى الاحتياجات الخاصة والتي تؤثر بأشكال عديدة ومختلفة على سلوكياته الفعلية والمتوقعة كذلك نأخذ في اعتبارنا أنماط شبكات الدعم الاجتماعي المتبادل بين الأفراد والأسر والمنظمات ككل وذلك من خلال استخدام الخرائط الاجتماعية حيث نبدأ دائماً من كيف ينظر الأفراد الذين نساعدهم إلى مواقفهم وحالاتهم وكيف ينظر المجتمع من حولهم إلى هذه المواقف والحالات.

<u>الاجراءات المنهجية للدراسة</u>

إجراءات الدراسة

نوع الدراسة : دراسة وصفية تعتمد على جمع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسير العوامل المتداخلة للوصول إلى نتائج الدراسة,

المنهج المستخدم : تم استخدم المنهج الوصفي، ويعد هذا المنهج الوصفي أنسب المناهج العلمية ملائمة لهذه الدراسة، حيث يستهدف المنهج تسهيل وتحليل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن، بعد جمع البيانات اللازمة والكافية عنها,

أدوات الدراسة : في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة بعد الاطلاع على عدد من الأدبيات والدراسات والبحوث العربية والأجنبية المتصلة بموضوع الدراسة وعلى عدد من المقاييس والاستبانات التي استخدمت في الدراسات المماثلة، قام الباحث بالمزج والانتقاء من المعايير ما يتماشى مع طبيعة المجتمع البحثي، والخروج بالصياغة الأولية لمفردات هذه الاستبانة، وعرضها على المحكمين لتعديلها وتحكيمها.

عينة الدراسة وطريقة اختيارها : أجريت الدراسة الميدانية على عينة عشوائية بسيطة قوامها

(٩٠) من ذوى الاحتجاجات الخاصة الذين رشحوا لوظائف فى القطاع العام والخاص من قبل مديرية القوى العاملة والهجرة بقنا، والجداول التالية توضح الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة :

الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

جدول (٢) توزيع العينة حسب السن

السن	العدد	%
من ٢٠ الى اقل من ٢٥ سنة	٦٢	%٦٨,٩
من ٢٥ الى اقل من ٣٠ سنة	١٨	%٢٠
من ٣٠ الى اقل من ٣٥ سنة	١٠	%١١,١
من ٣٥ الى ٤٠ سنة	-	-
المجموع	٩٠	%١٠٠

يوضح جدول رقم (٢) توزيع عينة الدراسة طبقا للسن حيث كانت النسبة الأكبر لسن (من ٢٠ الى اقل من ٢٥ سنة) ومثلت (٦٨,٩%) من حجم العينة ويليها السن من (من ٢٥ الى اقل من ٣٠ سنة) وبنسبة ٢٠% وكانت النسبة الأقل (من ٣٠ الى اقل من ٣٥ سنة) وبنسبة ١١,١% ولا يوجد السن من (٣٥ الى ٤٠ سنة) مما يشير الى أن النسبة الأكبر للعينة من فئة الشباب الذى يحتاج الى الاستقرار في عمل يوفر الاحتياجات الاساسية لبدأ حياته العملية .

جدول (٣) توزيع العينة حسب الحالة التعليمية

الحالة التعليمية	العدد	%
أمى	٦	%٦,٧
يقرأ ويكتب	٢٠	%٢٢,٢
شهادة دبلوم	٦٤	%٧١,١
شهادة جامعية	-	-
ماجستير	-	-
دكتوراه	-	-
المجموع	٩٠	%١٠٠

يوضح جدول رقم (٣) توزيع عينة الدراسة وفقا للحالة التعليمية وكانت النسبة الأكبر (شهادة دبلوم وبنسبة٧١,١% تم تليها(يقرأ ويكتب) وبنسبة ٢٢,٢% والنسبة الأقل كانت(أمى) ومثلت ٦,٧% ولا يوجد من هم حاصلون على مؤهل جامعى أو ماجستير دكتوراه ضمن عينة الدراسة .

جدول (٤) الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	%
أعزب	٨٧	%٩٦,٧
متزوج	٣	%٣,٣
ارمل	-	-
مطلق	-	-
المجموع	٩٠	%١٠٠

يظهر جدول رقم (٤) الى توزيع عينة الدراسة وفقا للحالة الاجتماعية وكانت النسبة الأكبر الى (أعزب) حيث مثلت ٩٦,٧ % وتليها (متزوج) وبنسبة٣,٣% مما يشير الى أن عدم الحصول على العمل المناسب له تأثير على معدل الزواج لدى عينة الدراسة

جدول (٥) نوع الاعاقة

نوع الاعاقة	العدد	%
إعاقة جسمية	٦٧	%٧٤,٤
إعاقة حركية	١٥	%١٦,٧
إعاقة ذهنية	٨	%٨,٩
المجموع	٩٠	%١٠٠

يوضح جدول رقم (٥) توزيع عينة الدراسة وفقا لنوع الإعاقة وكانت النسبة الأكبر (إعاقة جسمية) وبنسبة ٧٤,٤% ثم تليها (إعاقة حركية) وبنسبة١٦,٧% وفى الترتيب الاخير (إعاقة ذهنية) وبنسبة٨,٩%

جدول (٦) القطاعات التي رشح لها ذوي الاحتياجات الخاصة من قبل مديرية القوى العاملة بقنا

القطاعات	العدد	%
قطاع حكومي	٤٤	%٤٨,٩
قطاع عام	٢٤	%٢٦,٧
قطاع خاص	٢٢	%٢٤,٤
المجموع	٩٠	%١٠٠

يوضح جدول رقم (٦) نوع الوظيفة التي رشحت لها من قبل مديرية القوى العاملة بقنا حيث كانت النسبة الأكبر للقطاع الحكومى ومثلت٤٨,٩% من حجم العينة ويليها القطاع العام وبنسبة ٢٦,٧% وكانت النسبة الأقل للقطاع الخاص بنسبة٢٤,٤%

صدق وثبات الأداة :

صدق المحكمين : تم عرض الأداة على عدد من الاكاديميين والمتخصصين فى هذا المجال، وذلك

وبعد أن تم عرض الاستبانة على المحكمين، وبناء على اتفاق ٨٦% من اراء المحكمين عُدّلت الاستبانة وأصبحت في صورتها النهائية مكوناً من (٣٠) فقرة على النحو التالي:

عبارة البعد الأول(١٠)، البعد الثاني(١٣) البعد الثالث(٧)

جدول (٧) يوضح معامل الارتباط بين تقديرات المحكمين

الأبعاد	معامل الارتباط بين تقديرات المحكمين
البعد الأول: دور وزارة القوى العاملة في الترشيح للوظائف	٠,٧٩٤
البعد الثاني: الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها المعاق	٠,٨٤١
البعد الثالث: المرتبط بمتابعة ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل وزارة القوى العاملة	٠,٧٩١

يوضح جدول رقم (٧) معامل الارتباط بين تقديرات المحكمين وتشير هذه التقديرات إلى تمتع الاستبانة بصدق مرتفع يجعل نتائجها محل صدق مقبول حيث تراوحت ما بين(٠٠,٧٩إلى ٠,٨٤١),

ثبات الأداة : تم حساب ثبات الاستبانة بمعامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وبلغت(٠,٩١٧) وهذه نسبة تشير الى ثبات مرتفع للاستبانة.

جدول (٨) درجات الاستجابات لعينة الدراسة على الاستبانة

الاستجابة	نعم	احيانا	لا
الدرجة للعبارات الايجابية	٣	٢	١
الدرجة للعبارات السلبية	١	٢	٣

يظهر جدول رقم (٨) درجات الاستجابات لعينة الدراسة على الاستبانة

تم استخدام الاساليب الاحصائية البار مترية والتي تتناسب مع حجم العينة ومنها :

١. النسب والتكرارات

٢. المتوسطات الحسابية

٣. الانحراف المعياري

٤. المتوسط المرجح

٥. معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha

٦. معامل ارتباط بيرسون

٧. معادلة كوبر Cooper

٨. T ,test

(نتائج الدراسة)

١. **الإجابة على التساؤل الأول للدراسة والذى ينص على:** ما دور وزارة القوى العاملة المرتبط بترشيح لذو الاحتياجات الخاصة للعمل ؟

وللإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث النسب والتكرارات الوسط المرجع والترتيب كما هو مبين فى الجدول التالي:

جدول (٩) التكرار والنسب والوزن المرجح لبنود البعد الأول: دور وزارة القوى العاملة فى الترشيح لوظائف ذوى الاحتياجات الخاصة

استجابات البنود	نعم		احيانا		لا		الوزن المرجح	النسبة	الترتيب
البنود	ك	%	ك	%	ك	%			
١- مديرية القوى العاملة تعلن عن الوظائف المتوفرة لذو الاحتياجات الخاصة.	٤٤	%٤٨,٩	١٦	%١٧,٨	٣٠	%٣٣,٣	١٩٤	٧١,٩	٦
٢- الموظفين بالمديرية يرحبون بي عندما اذهب للتقدم لوظيفة.	٥٨	%٦٤,٤	١٢	%١٣,٣	٢٠	%٢٢,٢	٢١٨	٨٠,٧	٤
٣- قسم بحوث العمالة يقدم لي الخدمات المطلوبة للحصول على الوظيفة,	٦٦	%٧٣,٣	١٤	%١٥,٦	١٠	%١١,١	٢٣٦	٨٧,٤	٢
٤- يوجد روتين في عملية الترشيح لوظيفة من قبل المديرية.	٦٥	%٧٢,٢	١٤	%١٥,٦	١١	%١٢,٢	٢٣٤	٨٦,٧	٣
٥- يوجد صعوبة في الوصول إلى قسم البحوث بالمديرية.	٤٩	%٥٤,٤	٢٠	%٢٢,٢	٢١	%٢٣,٣	٢٠٨	٧٧	٥
٦- يوجد سرعة في انجاز ترشيحي لعمل من قبل المديرية.	١٠	%١١,١	١٤	%١٥,٦	٥٦	%٦٢,٢	١١٤	٤٢,٢	٨
٧- القوة العاملة تساعدني في الحصول على العمل المناسب.	٧٧	%٨٥,٦	١٠	%١١,١	٣	%٣,٣	٢٥٤	٩٤,١	١
٨- هناك تنسيق بين مديرية القوى العاملة والجهة التي رشحت للعمل بها.	١١	%١٢,٢	٨	%٨,٩	٧١	%٧٨,٩	١٢٠	٤٤,٤	٧
٩- يوجد مندوب من قبل مديرية القوى العاملة لإنهاء إجراءات ترشيحي للعمل.	١	%١,١	٥	%٥,٦	٨٤	%٩٣,٣	٩٧	٣٥,٩	١٠
١٠- وزارة القوى العاملة لها دور فعال في حصولي على العمل.	١٠	%١١,١	٣	%٣,٣	٧٧	%٨٥,٦	١١٣	٤١,٩	٩
مجموع الأوزان	١٧٩٦								
المتوسط المرجح العام	١,٩								
القوة النسبية للبعد	%٦٦,٥								

باستقراء بيانات الجدول رقم (٩) السابق الذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول دور وزارة القوى العاملة في الترشيح لوظائف ذوى الاحتياجات الخاصة، يتضح أن

هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة ومجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (١٧٩٦) وكذلك المتوسط الحسابي المرجح العام لهذه الاستجابات والذي (١,٩) وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (٦٦,٥%)

وجاءت استجابات عينة الدراسة للبعد الأول وفقاً للترتيب التالي:

حصلت العبارة رقم ٧ (القوة العاملة تساعدني في الحصول على العمل المناسب) على الترتيب الأول، حيث كانت نسبة نعم (٨٥,٦%) ونسبة أحياناً (١١,١%) ونسبة لا (٣,٣%) هي الأقل بمجموع أوزان (٢٥٤) والنسبة مرجحة (٩٤,١%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وجاءت العبارة رقم ٣ (قسم بحوث العمالة يقدم لي الخدمات المطلوبة للحصول على الوظيفة) في الترتيب الثاني، حيث كانت نسبة نعم (٧٣,٣%) ونسبة أحياناً (١٥,٦%) ونسبة لا هي الأقل (١١,١%) بمجموع أوزان (٢٣٦) والنسبة مرجحة (٨٧,٤%) وكان مستوى الدلالة مرتفع

حصلت العبارة رقم ٤ (يوجد روتين في عملية الترشيح لوظيفة من قبل المديرية) على الترتيب الثالث، حيث كانت نسبة نعم (٧٢,٢%) ونسبة أحياناً (١٥,٦%) ونسبة لا (١٢,٢%) هي الأقل بمجموع أوزان (٢٣٤) والنسبة مرجحة (٨٦,٧%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وجاءت العبارة رقم ٢ (الموظفين بالمديرية يرحبون بي عندما اذهب للتقدم لوظيفة) في الترتيب الرابع، حيث كانت نسبة نعم (٦٤,٤%) ونسبة لا (٢٢,٢%) ونسبة أحياناً (١٣,٣%) هي الأقل بمجموع أوزان (٢١٨) والنسبة مرجحة (٨٠,٧%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وحصلت العبارة رقم ٥ (أجد صعوبة في الوصول إلى قسم البحوث بالمديرية) على الترتيب الخامس، حيث كانت نسبة نعم (٥٤,٤%) ونسبة لا (٢٣,٣%) ونسبة أحياناً (٢٢,٢%) هي الأقل بمجموع أوزان (٢١٨) والنسبة مرجحة (٨٠,٧%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وجاءت العبارة رقم ١ (مديرية القوى العاملة تعلن عن الوظائف المتوفرة لذو الاحتياجات الخاصة) في الترتيب السادس، حيث كانت نسبة نعم (٤٨,٩%) ونسبة لا

(٣٣,٣%) ونسبة أحياناً (١٧,٨%) هي الأقل بمجموع أوزان (١٩٤) والنسبة مرجحة (٧١,٩%) وكان مستوى الدلالة متوسط،

حصلت العبارة رقم ٨ (هناك تنسيق بين مديرية القوى العاملة والجهة التي رشحت للعمل بها) على الترتيب السابع، حيث كانت نسبة لا (٧٨,٩%) ونسبة نعم (١٢,٢%) ونسبة أحياناً (٨,٩%) هي الأقل بمجموع أوزان (١٢٠) والنسبة مرجحة (٤٤,٤%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وجاءت العبارة رقم ١٠ (وزارة القوى العاملة لها دور فعال في حصولي على العمل) في الترتيب الثامن، حيث كانت نسبة لا (٨٥,٦%) ونسبة نعم (١١,١%) ونسبة أحياناً هي الأقل (٣,٣%) بمجموع أوزان (١١٣) والنسبة مرجحة (٤١,٩%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٩ (يوجد مندوب من قبل مديرية القوى العاملة لإنهاء إجراءات ترشيحي للعمل) على الترتيب التاسع، حيث كانت نسبة لا (٩٣,٣%) ونسبة أحياناً (٥,٦%) ونسبة نعم (١,١%) هي الأقل بمجموع أوزان (٩٧) والنسبة مرجحة (٣٥,٩%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وفى ضوء نتائج هذا البعد يتضح أن دور وزارة القوى العاملة جاء فى مجمله بمستوى دلالة متوسط ولم يكن بالشكل المطلوب و يحتاج الى التنسيق مع الجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة ومن الضروري أن تعلن عن هذه الوظائف بصفة دورية في مقارها على مستوى الجمهورية ولابد من دور أكثر فاعلية فى هذا الصدد

٢- الإجابة على التساؤل الثاني للدراسة والذى ينص على : ما هي الصعوبات التي تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة في الجهات التي رشح لها من قبل وزارة القوى العاملة؟ وللإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث النسب والتكرارات الوسط المرجع والترتيب كما هو مبين فى الجدول التالي:

جدول (١٠) التكرار والنسب والوزن المرجح لبنود البعد الثاني: الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة

استجابات البنود	نعم		احيانا		لا		الوزن المرجح	النسبة	الترتيب
البنود	ك	%	ك	%	ك	%			
١- استلمت العمل بالجهة التي رشحت بها	-	-	-	-	٩٠	%١٠٠	٩٠	٣٣,٣	١٣
٢- الجهة التي رشحت للعمل بها تهتم بي	-	-	١٠	%١١,١	٨٠	%٨٨,٩	١٠٠	٣٧,٠٣	٨
٣- الزملاء الذين استلموا العمل تم تعينهم فى مكان مناسب مع نوع إعاقتهم	١٠	%١١,١	١٣	%١٤,٤	٦٧	%٧٤,٤	١٢٣	٤٥,٦	٤
٤- تنفذ الجهة التى رشحت إليها من قبل مديرية القوى العاملة قرار ترشيحي	-	-	١	%١,١	٨٩	%٩٨,٩	٩١	٣٣,٧	١٢
٥- الجهة التى رشحت لها من قبل المديرية تسارع في عملية استلامي للعمل	٢	%٢,٢	٢	%٢,٢	٨٦	%٩٥,٦	٩٦	٣٥,٦	٩
٦- الجهة التي رشحت لها تعترف بترشيح القوى العاملة,	١٠	%١١,١	١٤	%١٥,٦	٦٦	%٧٣,٣	١٢٤	٤٥,٩	٣
٧ - توجد قوانين رادعة تلزم الجهة بتشغيلي	-	-	٢	%٢,٢	٨٨	%٩٧,٨	٩٢	٣٤,١	١١
٨- الجهات التي أرشح إليها فى القطاع الخاص تقبل تشغيلي,	-	-	١٢	%١٣,٣	٧٨	%٨٦,٧	١٠٢	٣٧,٨	٧
٩ - الجهات التي رشحت لها فى القطاع العام تنفذ قرار الترشيح,	١	%١,١	٢	%٢,٢	٨٧	%٩٦,٧	٩٤	٣٤,٨	١٠
١٠- الجهات الحكومية التي رشحت لها ترفض تعيني,	٥	%٥,٦	٧	%٧,٨	٧٨	%٨٦,٧	١٠٧	٣٩,٦	٥
١١- يوجد روتين فى قبول ترشيحي لأي جهة عمل,	٧٩	%٨٧,٨	٩	%١٠	٢	%٢,٢	٢٥٧	٩٥,٢	٢
١٢- أجد صعوبة فى الحصول على عمل من قبل جهات العمل المختلفة,	٨١	%٩٠	٩	%١٠	-	-	٢٦١	٩٦,٧	١
١٣- كل المؤسسات تلتزم بنسبة ٥ فى المائة التي اقرها القانون,	٧	%٧,٨	١٠	%١١,١	٦٣	%٧٠	١٠٤	٣٨,٥	٦
مجموع الأوزان	١٦٤١								
المتوسط المرجح العام	١,٤								
القوة النسبية للبعد	%٤٦,٨								

باستقراء بيانات الجدول رقم (١٠) السابق الذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة ومجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (١٦٤١) وكذلك المتوسط الحسابي المرجح العام لهذه الاستجابات والذي (١,٤) وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (٤٦,٨%).

وجاءت استجابات عينة الدراسة للبعد الأول وفقاً للترتيب التالي:

حصلت العبارة رقم ١٢ (أجد صعوبة فى الحصول على عمل من قبل جهات العمل المختلفة) على الترتيب الأول، حيث كانت نسبة نعم (٩٠%) ونسبة أحيانا (١٠%) بمجموع أوزان (٢٦١) والنسبة مرجحة (٩٦,٧%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وجاءت العبارة رقم ١١ (يوجد روتين فى قبول ترشيحي لأي جهة عمل) في الترتيب الثاني، حيث كانت نسبة نعم (٨٧,٨%) ونسبة أحياناً (١٠%) ونسبة (٢,٢%) هي الأقل بمجموع أوزان (٢٥٧) والنسبة مرجحة (٩٥,٢%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

حصلت العبارة رقم ٦ (الجهة التي رشحت لها تعترف بترشيح القوى العاملة) على الترتيب الثالث، حيث كانت نسبة لا (٧٣,٣%) ونسبة أحياناً (١٥,٦%) ونسبة نعم (١١,١%) وهي الأقل بمجموع أوزان (١٢٤) والنسبة مرجحة (٤٥,٩%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وجاءت العبارة رقم ٣ (الزملاء الذين استلموا العمل تم تعينهم فى مكان مناسب مع نوع إعاقتهم) في الترتيب الرابع، حيث كانت نسبة لا (٧٤,٤%) ونسبة أحياناً (١٤,٤%) ونسبة نعم هي الأقل (١١,١%) بمجموع أوزان (١٢٣) والنسبة مرجحة (٤٥,٦%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ١٠ (الجهات الحكومية التي رشحت لها ترفض تعيني) على الترتيب الخامس، حيث كانت نسبة لا (٨٦,٧%) ونسبة أحياناً (٧,٨%) ونسبة نعم (٥,٦) وهي الأقل بمجموع أوزان (٢٦٤) والنسبة مرجحة (٩٧,٨%) وكان مستوى الدلالة منخفض

وجاءت العبارة رقم ١٣ (كل المؤسسات تلتزم بنسبة ٥ فى المائة التي اقرها القانون) في الترتيب السادس حيث كانت نسبة لا (٧٠%) ونسبة أحياناً (١١,١%) ونسبة نعم (٧,٨) هي الأقل بمجموع أوزان (١٠٤) والنسبة مرجحة (٣٨,٥%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٨ (الجهات التي أرشح إليها فى القطاع الخاص تقبل تشغيلي) على الترتيب السابع، حيث كانت نسبة لا (٨٦,٧%) ونسبة أحياناً (١٣,٣%)

وهـي الأقـل بمجمـوع أوزان (١٠٢) والنسـبة مرجحـة (٣٧,٨%) وكـان مسـتوى الدلالـة منخفض،

وجـاءت العبـارة رقـم ٢ (الجهـة التـي رشـحت للعمـل بهـا تهـتم بـي) فـي الترتيـب الثامن، حيث كانت نسبة لا (٨٨,٩%) ونسبة أحياناً (١١,١%) بمجموع أوزان (١٠٠) والنسبة مرجحة (٣٧,٠٣%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٥ (الجهة التى رشحت لها من قبل المديرية تسارع في عملية استلامي للعمل) علـى الترتيـب التاسـع، حيث كانـت نسـبة لا (٩٥,٦%) ونسـبة أحيانـاً ونسبة لا (٢,٢%) بمجموع أوزان (٩٦) والنسبة مرجحة (٣٥,٦%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وجـاءت العبـارة رقـم ٩ (الجهـات التـي رشـحت لهـا فـى القطـاع العـام تنفذ قـرار الترشيح) في الترتيب العاشر، حيث كانت نسبة لا (٩٦,٧%) ونسبة أحيانـاً (٢,٢%) ونسبة نعم هي الأقل (١,١%) بمجموع أوزان (٩٤) والنسبة مرجحـة (٣٤,٨%) وكـان مستوى الدلالة منخفض،

حصـلت العبـارة رقـم ٧ (توجـد قـوانين رادعـة تلـزم الجهـة بتشـغيلي) علـى الترتيـب الحـادي عشـر، حيث كانـت نسـبة لا (٩٧,٨%) ونسـبة أحيانـاً (٢,٢%) بمجمـوع أوزان (٩٢) والنسبة مرجحة (٣٤,١%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وجاءت العبارة رقم ٤ (تنفذ الجهة التى رشحت إليها من قبل مديرية القوى العاملة قرار ترشيحي) في الترتيب الثاني عشر، حيث كانت نسبة لا (٩٨,٩%) ونسبة أحياناً (١,١%) بمجمـوع أوزان (٩١) والنسـبة مرجحـة (٣٣,٧%) وكـان مسـتوى الدلالـة منخفض،

حصـلت العبـارة رقـم ١ (اسـتلمت العمـل بالجهـة التـي رشـحت بهـا) علـى الترتيـب الثالـث عشـر، حيـث كانـت نسـبة لا (١٠٠%) بمجمـوع أوزان (٩٠) والنسـبة مرجحـة (٣٣,٣%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

في ضوء نتائج هذا البعد يتضح أن دور وزارة القوى العاملة والهجرة في مواجهة الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة جاء في مجمله بمستوى دلالـة منخفض ولـم يتحقق وفقا لاستجابات عينـة الدراسـة، ويتضـح جلياً أن

هناك قصور واضح في دور القوى العاملة المرتبط بتذليل الصعوبات التي تواجهه ذوى الاحتياجات الخاصة في القطاعات التى تم الترشيح لها من وجهة نظر عينة الدراسة ويرجع ذلك كما اشارنا سابقا الى التشريعات والقوانين التى لا تعطى الضوء الأخضر لوزارة القوى العاملة في التعامل مع المشكلة بدور أكثر فعالية وإلزام لمؤسسات القطاع العام والخاص

٣ . **الإجابة على التساؤل الثالث للدراسة والذى ينص على** ما دور مديرات القوى العاملة في متابعة ذوى الاحتياجات الخاصة حتى استلامه العمل فى الجهات التي رشح اليها؟ وللإجابة على هذا السؤال استخدم الباحث النسب والتكرارات الوسط المرجع والترتيب كما هو مبين فى الجدول التالي:

جدول (١١) التكرار والنسب والوزن المرجح لبنود البعد الثالث : المرتبط بمتابعة ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل وزارة القوى العاملة للحصول على الوظائف

استجابات البنود	نعم		احيانا		لا		الوزن المرجح	النسبة	الترتيب
البنود	ك	%	ك	%	ك	%			
١ـ القوى العاملة تتابع استلامي للعمل في الجهة التي رشحت لها.	٣	%٣,٣	٦	%٦,٧	٨١	%٩٠	١٠٢	٣٧,٨	٤
٢ـ القوى العاملة ترشحني وتتابع إجراءات استلامي للعمل.	١	%١,١	٢	%٢,٢	٨٧	%٩٦,٧	٩٤	٣٤,٨	٧
٣ـ التشريعات الحالية تنصفني في الحصول على عمل يناسبني.	٣	%٣,٣	١	%١,١	٨٦	%٩٥,٦	٩٧	٣٥,٩	٦
٤ـ القوانين المرتبطة بتشغيلنا تفعل بالشكل المطلوب.	٦	%٦,٧	٣	%٣,٣	٨١	%٩٠	١٠٥	٣٨,٩	٢
٥ـ يوجد مندوب من قبل المديرية يتابع استلامي العمل.	٢	%٢,٢	٥	%٥,٦	٨٣	%٩٢,٢	٩٩	٣٦,٧	٥
٦ـ ترشيحي للعمل من قبل مديرية القوى العاملة مجرد حبر على ورق فقط.	٨٠	%٨٨,٩	٨	٨,٩	٢	%٢,٢	٢٥٨	٩٥,٦	١
٧ـ يوجد إلزام بتعيننا من قبل وزارة القوى العاملة.	٤	%٤,٤	٦	%٦,٧	٨٠	%٨٨,٩	١٠٤	٣٨,٥	٣
مجموع الأوزان	٨٥٨								
المتوسط المرجح العام	١,٤								
القوة النسبية للبعد	%٤٥,٤								

باستقراء بيانات الجدول رقم (١١) السابق الذي يوضح استجابات عينة الدراسة حول متابعة ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل وزارة القوى العاملة للحصول على الوظائف، يتضح أن هذه الاستجابات تتوزع توزيعاً إحصائياً وفق مجموع التكرارات المرجحة ومجموع الأوزان المرجحة والذي بلغ (٨٥٨) وكذلك المتوسط الحسابي المرجح العام لهذه الاستجابات والذي (١,٤) وكذلك القوة النسبية والتي بلغت (٤٥,٤%)

وجاءت استجابات عينة الدراسة للبعد الأول وفقاً للترتيب التالي:

حصلت العبارة رقم ٦ (ترشيحي للعمل من قبل مديرية القوى العاملة مجرد حبر على ورق فقط) على الترتيب الأول، حيث كانت نسبة نعم (٨٨,٩%) ونسبة أحياناً (٨,٩%) ونسبة لا (٢,٢%) بمجموع أوزان (٢٥٨) والنسبة مرجحة (٩٥,٦%) وكان مستوى الدلالة مرتفع،

وجاءت العبارة رقم ٤ (القوانين المرتبطة بتشغيلنا تفعل بالشكل المطلوب) في الترتيب الثاني، حيث كانت نسبة لا (٩٠%) ونسبة نعم (٢,٢%) ونسبة أحياناً (٣,٣%) وهي الأقل بمجموع أوزان (١٠٥) والنسبة مرجحة (٣٨,٩%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٧ (يوجد إلزام بتعيننا من قبل وزارة القوى العاملة) على الترتيب الثالث، حيث كانت نسبة لا (٨٨,٩%) ونسبة أحياناً (٦,٧%) ونسبة نعم (٤,٤%) وهي الأقل بمجموع أوزان (١٠٤) والنسبة مرجحة (٣٨,٥%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

وجاءت العبارة رقم ١ (القوى العاملة تتابع استلامي للعمل في الجهة التي رشحت لها) في الترتيب الرابع، حيث كانت نسبة لا (٩٠%) ونسبة أحياناً (٦,٧%) ونسبة نعم هي الأقل (٣,٣%) بمجموع أوزان (١٠٢) والنسبة مرجحة (٣٧,٨%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٥ (يوجد مندوب من قبل المديرية يتابع استلامي العمل) على الترتيب الخامس، حيث كانت نسبة لا (٩٢,٢%) ونسبة أحياناً (٥,٦) ونسبة نعم (٢,٢%) بمجموع أوزان (٩٩) والنسبة مرجحة (٣٦,٧%) وكان مستوى الدلالة منخفض.

وجاءت العبارة رقم ٣ (التشريعات الحالية تنصفني في الحصول على عمل يناسبني) في الترتيب السادس، حيث كانت نسبة لا (٩٥,٦%) ونسبة نعم (٣,٣%) ونسبة أحياناً (١,١%) وهي الأقل بمجموع أوزان (٩٧) والنسبة مرجحة (٣٥,٩%) وكان مستوى الدلالة منخفض،

حصلت العبارة رقم ٢ (القوى العاملة ترشحني وتتابع إجراءات استلامي للعمل) على الترتيب السابع، حيث كانت نسبة لا (٩٦,٧%) ونسبة أحياناً (٢,٢%) ونسبة نعم (١,١%) وهي الأقل بمجموع أوزان (٩٤) والنسبة مرجحة (٣٤,٨%) وكان مستوى الدلالة منخفض

تشير نتائج هذا البعد أن متابعة الوزارة في تعيين ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل وزارة القوى العاملة للحصول على الوظائف جاء بمستوى دلالة منخفض ولم يتحقق وفقا لاستجابات عينة الدراسة

وقد اختفت هذه النتيجة مع توصيات رئاسة مجلس الوزراء ٢٠١٠ [٦١] التى أشارت الى ضرورة الاهتمام والاستفادة من ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع والقطاع العام والمنظمات الحكومية وتوفير أفضل مستويات التعليم والتأهيل وإعداد المناهج التعليمية لذوى الاحتياجات الخاصة بما يتوافق مع اعلي المعايير العالمية , وتفعيل قانون التأهيل الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بتشغيل المعاقين بنسبة ٥% من مجموع عدد العمال فى الوحدة ,

واختلفت ايضا مع نتائج دراسة محمد سامي حرز الله (٢٠١١م) التي أكدت على أهمية تدريب المعوقين وتأهيلهم على مهن تتناسب مع قدراتهم وميولهم وحاجات سوق العمل يكونوا أعضاء منتجين قادرين على العمل في مجتمعهم

و توصيات الندوة القومية حول " الهيئات المعنية بتأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز التعاون بينها على المستوى القومي "[٦٢] والتي نظمها: مكتب العمل العربي (ادارة الحماية الاجتماعية)

والتى أكدت على ضرورة التعرف على أنشطة الهيئات المعنية بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة والوقوف على المشكلات التي تعاني منها هذه الهيئات وأوجه القصور في برامجها، التعرف على كيفية تعزيز برامج وأنشطة هيئات رعاية الاشخاص ذوي الإعاقة,

ووضع آليات التنسيق بين الهيئات الرسمية لتأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة والهيئات العاملة في اطار المجتمع المدني وطنياً وقومياً ,

وتفعيل التشريعات الوطنية لتنسجم والمعايير العربية والدولية الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الضمان السليم لتطبيقها والعمل وفق احكامها حتى تحقق اهدافها في ضمان حقوق هذه الفئة واندماج افرادها في المجتمع

جدول (١٢) دلالة الفروق(t,test) بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص

الأبعاد	القطاع الحكومي		القطاع الخاص		قيمة ت	P, Value	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف			
البعد الأول: دور وزارة القوى العاملة والهجرة في عملية الترشيح للوظائف	٢٨,٦	٤,٣١	٢٧,٤	٥,١٢	٠,٤٤	٠,٩٩٨	**غير دال**
البعد الثاني: الصعوبات المرتبطة بالمؤسسات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل الوزارة	٢٨,٣	٤,٨٨	٢٧,٩	٥,٨٧	٠,٥٦	٠,٥٧٦	**غير دال**
البعد الثالث: المتابعة من قبل وزارة القوى العاملة والهجرة	٣٢,٣	٤,٨٧	٣١,٧	٥,٣٩	٠,٩٢	٠,٣٥٨	**غير دال**
المجموع الكلى	١٤٤,٦	١٨,٦٩	١٤١,٤	٢٤,٥٠	١,٠٥	٠,٢٩٥	**غير دال**

*** (0,05) ** (0,01)**

يشير جدول رقم (١٢) الى عدم وجود فروق ذات دلاله احصائية لدور وزارة القوى العاملة في الترشيح للوظائف لذوى الاحتياجات الخاصة من قبل مديرية القوى العاملة تعزى لنوع القطاع (القطاع الحكومي والقطاع الخاص)، حيث كانت المتوسطات على بعد ترشيح القوى العاملة للوظائف فى القطاع الحكومي (٢٨,٦) وانحراف معياري (٤,٣١) وفى وظائف القطاع الخاص كان المتوسط (٢٧,٤) وانحراف معياري(٥,١٢) وقيمة ت (٠,٤٤) وهى غير دالة، مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلاله احصائية لدور القوى العاملة والهجرة المرتبط بالترشيح لوظائف القطاع الحكومي والقطاع الخاص لذوى الاحتياجات الخاصة ,

وفى بعد الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتجاجات الخاصة، كانت المتوسطات في القطاع الحكومي (٢٨,٣) وانحراف معياري (٤,٨٨) وفى القطاع

الخاص كانت المتوسطات (٢٧,٩) والانحراف المعياري (٥,٨٧) وقيمة ت (٠,٥٦) وهى غير داله ايضا، مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلاله احصائية للصعوبات التي تواجه ذوى الاحتياجات الخاصة والمرتبطة بتشغيلهم فى القطاع الحكومي والخاص.

واشارت النتائج ايضا الى عدم وجود فروق ذات دلاله احصائية تعزى للمتابعة التي تقوم بها مديرية القوى العاملة فى القطاع الحكومي والقطاع الخاص حيث كانت المتوسطات فى القطاع الحكومي (٣٢,٣) والانحراف المعياري (٤,٨٧) وفى القطاع الخاص كانت المتوسطات (٣١,٧) والانحراف المعياري (٥,٣٩) وقيمة ت (٠,٩٢) وهى غير دالة احصائيا وفى المجموع الكلى فى القطاع الحكومي كانت المتوسطات (١٤٤,٦) والانحراف المعياري (١٨,٦٩) وفى القطاع الخاص كانت المتوسطات (١٤١,٤) والانحراف المعياري (٢٤,٥٠) وقيمة ت (١,٠٥) وهى غير دالة، مما يشير الى عدم وجود فروق ذات دلاله احصائية تعزى لمتابعة وزارة القوى العاملة والهجرة في القطاع الحكومي والقطاع الخاص

وهذه النتائج توضح قصور من قبل مديريات القوى العاملة فى تذليل الصعوبات التي تواجهه ذوى لاحتياجات الخاصة سواء على مستوى القطاع الحكومي والقطاع الخاص الذى تم الترشيح له,

وفى نفس السياق هناك قصور واضح في عملية المتابعة التي يجب أن تقوم بها وزارة القوى العاملة والهجرة من خلال المديريات بالمحافظات حتى لا يكون الترشيح للوظائف غير فعال ومجرد اجراء روتيني تقوم به الوزارة ولا تتابعه,

والجدير بالذكر في هذا الصدد أن مشكلات عدم تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة موجودة بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص وعلى مستوى محافظات الجمهورية ككل.

وفى ضوء معطيات النتائج والتي أظهرت مستوى دلالة منخفض من قبل وزارة القوى العاملة والهجرة في دمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة الى سوق العمل تقدم الدراسة تصورا مقترحا لدمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة فى سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية وذلك على النحو التالي :

التصور المقترح للدمج الوظيفي لذوى الاحتياجات الخاصة من منظور المدخل التأهيلي فى الخدمة الاجتماعية

أهم افتراضات الممارسة في إطار المدخل الوقائى التأهيلي:[٦٣]

يقوم هذا المدخل على عده افتراضات أساسية تتم الممارسة في إطارها وهى:

- الفرد كمحور للتغيير The individual as the focus of change
- تحديد الأهداف Specificity of goals
- التعاقد Contract
- الجماعة وسيلة للتغيير Group as a means for change
- التدخل في البيئة intervention in the social Environment
- أسس الممارسة الإمبريقية Empirical basis of practice

(أ) الفرد كمحور للتغيير

وهذا الافتراض له أهميته كبرى وخصوصا في تأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة حيث يؤدى إلى إحداث التغيير المطلوب، وهذا يجعل الأخصائي يقوم بتحديد أهداف الطويلة والقصيرة، ثم يقوم باستخدام المؤثرات اللازمة لإحداث التغيير المناسب فى دمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة

(ب) تحديد الأهداف ، يتم تحديد الأهداف طبقا لعنصرين أساسيين هما :

- ما يريد أن يكون ذوى الاحتياجات الخاصة
- ما ينبغي الوصول إليه من خلال برنامج التدخل المهني (أهداف الأخصائي من برنامج التدخل)، وبالنسبة لمجال السلوك الإنساني يسعى الباحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتعلق ببرنامج التدخل المهني، منها التأثير على الاتجاهات السلبية بالتعديل أو التغيير، والتأثير على الاتجاهات الايجابية بالتدعيم والتعزيز، ويقوم الأخصائي بتحديد الأهداف المطلوبة، من خلال اتصاله يذوى الاحتياجات الخاصة وهناك أهدافاً تتعلق بالأدوار الاجتماعية التي يعجز ذوى الاحتياجات الخاصة عن أدائها، ولذلك يجب على الأخصائي مساعدتهم على فهم هذه الأدوار والتدريب عليها حتى يزداد الأداء الاجتماعي وصياغة وتحديد الأهداف

الرئيسة والفرعية التي يتبنها برنامج التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي وتحديد الوقت أو البرنامج الزمني لتحقيق هذه الأهداف,

(ج) التعاقد

التعاقد هو وضع اتفاق بين الأعضاء(ذوى الاحتياجات الخاصة والأخصائي طبقا للتالي:

أسلوب العمل – والمشكلات التي يريد حلها(تدعيم أو تغيير أو تعديل اتجاهات)، وتحديد الأهداف والخبرات الجماعية التي يكتسبها الأعضاء والمسئوليات المتبادلة بين الأعضاء والأخصائي, ويتسم التعاقد بمرونة، أي يمكن تعديله كلما ألحت الحاجة لذلك، ويتم التعديل من خلال الجلسات، وأثناء التفاعل الجماعي واليات تطبيق برنامج التدخل المهني، ويؤكد العقد على الجوانب الأخلاقية والمعايير والقيم التي تسير عليها البرنامج,

(د) الجماعة كوسيلة للتغيير,

يمكن إحداث تغير من خلال التفاعل داخل جماعة ذوى الاحتياجات الخاصة كوسيلة للتغيير من خلال (ضغوط القرناء)، المعايير والقيم، والأدوار التي يمارسها الأعضاء من خلال نسق للمساعدة التبادلية فالأخصائي يساعد الأعضاء وكل عضو يساعد الأخر للوصول إلى التغير المطلوب

(هـ) التدخل في البيئة الاجتماعية

للبيئة أثراً كبيراً على ذوى الاحتياجات الخاصة ، فهو يعيش من خلالها، ومنها يكتسب خبرات كبيره ومواقف لها تأثير على شخصية وبالتالي أحياناً قد تكون البيئة هي السبب في حدوث مشكلات للعملاء، ولذلك كان من الضروري أن يقوم الأخصائي بدراسة البيئة التي يتواجد فيها ذوى الاحتياجات الخاصة ثم يضع خطة للتدخل مع العملاء والبيئة المحيطة بهم، حتى يستطيع إحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد من خلال التدخل في البيئة.

ويمكن الإشارة إلى أن المدخل التأهيلي الوقائي في إطار هذه الدراسة هو:

- مدخل من المداخل الحديثة للخدمة الاجتماعية
- يستخدم من أجل إحداث دمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة
- يستخدم العديد من الأساليب لتعديل الاتجاهات المعرفية والوجدانية والسلوكية لدى ذوى الاحتياجات الخاصة لتدعيم عملية الدمج والتمكين لذوى الاحتياجات الخاصة في سوق العمل

فلسفة التصور المقترح

تأتى فلسفة التصور المقترح من فلسفة الخدمة الاجتماعية والتي تستند الى القيم والمعايير الاخلاقية فى أن لكل فرد الحق في الحياه والعمل والعيش بكرامة في المجتمع

أهمية التصور المقترح

قد يقيد التصور المقترح الجهات المعنية (وزارة القوى العاملة والهجرة) فى تفعيل دمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة الى سوق العمل من خلال تطوير اجراءات الترشيح والمتابعة

قدد يفيد التصور المقترح ذوى الاحتياجات الخاصة فى التأهيل الاجتماعي والنفسي المرتبط بسوق العمل وتسهيل اجراءات الحصول على الوظيفة وتخفيف المعاناة التي تواجههم فى التقديم والحصول على العمل

أهداف التصور المقترح

يسعى التصور المقترح الى تحقيق أهداف عدة منها مايلى :

١. تفعيل القرارات المرتبطة بعملية الترشيح للوظائف
٢. تذليل الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة:
٣. تفعيل دور وزارة القوى العاملة والهجرة في المتابعة
٤. تطوير التشريعات المرتبطة بالتشغيل والدمج لذوى الاحتياجات الخاصة
٥. تفعيل دور الخدمة الاجتماعية فى الدمج الوظيفي لذوى الاحتياجات الخاصة من منظور المدخل الوقائي التأهيلي

اجراءات تحقيق أهداف التصور المقترح :

١. الاجراءات التنفيذية المرتبطة بعملية الترشيح للوظائف

- ان يقوم مندوب من قبل مديريات القوى العاملة للانتقال الى مقر سكن ذوى الاحتياجات الخاصة لأنهاء الاجراءات
- تجهيز اماكن خاصة بمديرات القوى العاملة لاستقبال جميع انواع الاعاقة
- تشغيل بعض ذوى الاحتياجات الخاصة في مكاتب بحوث العمالة لتدعيم الجانب المعنوي للمعاق المتردد على المديرية في الامل والعمل
- التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة باحترام وتقدير وتجنب الاساءة الية ,
- البعد عن البيروقراطية والروتين عند انهاء معاملات ذوى الاحتياجات الخاصة نظرا لظروفهم الصعبة ,
- مراعة أن تكون مكاتب بحوث العمالة المرتبطة بالتعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة بالمديريات على مستوى المحافظات بالطوابق الأولى للتيسير على المعاق من مشقة الصعود للطوابق العليا فى ظل الظروف الصحية التي يعانيها.
- عمل سجل لكل من يتقدم من ذوى الاحتياجات الخاصة للعمل ويكون بمثابة دراسة حالة تتبعيه يشرف عليها أخصائيين اجتماعيين ونفسين حتى استلامة للعمل الفعلي,
- عمل دورات تدريبية وتأهيلية للعاملين فى قسم بحوث العمالة مرتبطة بسيكولوجية التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة

٢. الاجراءات التنفيذية المرتبطة بدور القوى العاملة فى تذليل الصعوبات المرتبطة بالجهات المرشح لها ذوى الاحتياجات الخاصة:

- عمل اجتماعات نصف سنوية من قبل المديريات مع اصحاب العمل للتنسيق حول الوظائف التي يمكن توفيرها لذوى الاحتياجات الخاصة
- التنسيق مع الوزارات والجهات الحكومية المختلفة لإيجاد فرصة عمل حقيقية تتناسب مع نوع الاعاقة

- رصد المؤسسات المخالفة لقوانين عماله ذوى الاحتياجات الخاصة وعمل تقارير بها
- مخاطبة وزارة الداخلية لعمل بطاقة خاصة بالمعاقين ذهنياً لإدراج بند جديد للبطاقة الشخصية لإثبات نسبة الإعاقة تحت إشراف لجنة متخصصة طبياً (الكومسيون الطبي) تحت إشراف السجل المدني لإقرار نسبة الإعاقة رسمياً ويعمل بهذه البطاقة في كل من التجنيد ليعفى المعاق ذهنياً دون كشف طبي وفي التأمينات الاجتماعية ليستخرج له المعاش دون أن يحتاج لإثبات ذلك ولحمايته من الانتهاكات القانونية,

٣ . الاجراءات التنفيذية المرتبطة بدور القوى العاملة فى المتابعة

- انشاء قسم خاص بمتابعة تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة فى المؤسسات التى ترشح لها مع تقديم تقارير دورية فى هذا الصدد.
- عمل قسم لمتابعة تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة فى مؤسسات القطاع الحكومي والخاص وتكون هناك تفتيش ومتابعة دورية للحفاظ على حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة فى العمل الشريف.
- تغريم المؤسسات الحكومية والاهلية التي تتقاعس في تسليم ذوى الاحتياجات الخاصة للعمل الذى رشح له من قبل القوى العاملة .

٤. الاجراءات التنفيذية المرتبطة بالتشريعات

- لابد من اصدار تشريعات جديدة تلزم المؤسسات الحكومية والاهلية بتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة وتكون اجراءات رادعة في حال عدم الالتزام وإشراك مؤسسات المجتمع المدني الخاصة والمهتمة بذوي الاحتياجات الخاصة في صياغة التشريعات ووضع السياسات والاستراتيجيات التي تستهدفهم وتشجيع اقامة الهيئات والمؤسسات التي تمثلهم
- تفعيل القوانين المرتبطة بتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة والمتابعة الجدية في تنفيذها وتفعيل قانون التأهيل الاجتماعي رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ وقانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٣ بتشغيل المعاقين بنسبة ٥% من مجموع عدد العمال في الوحدة ,

- زيادة عدد الأخصائيين الاجتماعين والنفسيين العاملين بوزارة القوى العاملة على مستوى جميع المحافظات
- عمل برامج تدريبية دورية للأخصائيين الاجتماعين والنفسيين العاملين بوزارة القوى العاملة للعمل مع ذوى الاعاقة من خلال خبراء ومتخصصين اكاديمي فى هذا المجال
- عمل قاعدة بيانات مستندة الى احصاءات دقيقة لأعداد ذوى الاعاقة على مستوى الجمهورية ونسبة التشغيل السنوي حتى يمكن التعامل مع المشكلة بجدية على أرض الواقع فى ضوء المعطيات الاحصائية
- مساعدة ذوى الاحتياجات الخاصة بتقديم اعانة بطالة حتى استلامة العمل
- وتبنى مبادرة جديدة فعالة لدمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة الى سوق العمل بالتنسيق مع كافة جهات المجتمع المعنية في ظل الثورات والتغيير ودعوة الاجهزة الاعلامية ومنظمات المجتمع المدني لنشر ثقافة حقوق الأشخاص ذوي الاعاقة في المساواة والمشاركة في كافة الانشطة والخدمات وضمان حقهم في الحياة الانسانية الكريمة
- تنظيم دورات لتأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة من قبل مديريات القوى العاملة من الاكاديميين والمتخصصين وذوى الخبرة فى هذا المجال لإعداد برامج تأهيلية نفسية واجتماعية قبل استلام ذوى الاحتياجات الخاصة للعمل,
- تحفيز الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على العمل من خلال المشروعات الصغيرة وفي اطار الاسرة، وعلى العمل التعاوني وتقديم الدعم لهم لإقامة مشروعاتهم من خلال توفير المشورة الفنية والتدريب اللازم ومساعدتهم على الحصول على التكنولوجيا المناسبة وعلى التمويل بشروط ميسرة واعانتهم على تسويق منتجاتهم .
- التدخل السريع لحل النزاعات التي قد تنشأ بين العاملين من ذوى الاحتياجات الخاصة وأصحاب الأعمال.
- تفعيل دور النقابات العمالية لرعاية حقوق ذوى الاحتياجات الخاصة مع الجهات الإدارية.

٥- الاجراءات التنفيذية في ضوء المدخل التأهيلي فى الخدمة الاجتماعية

هناك مجموعة من الأدوار ينبغي أن يقوم بها الأخصائيين الاجتماعين بمديريات القوى العاملة والهجرة على مستوى الجمهورية من منظور المدخل التأهيلي فى الخدمة الاجتماعية وهى :

(١) دور المساعد المعين

وذلك من خلال مساعدة ذوى الاحتياجات الخاصة في التخلص من الاتجاهات الفكرية والوجدانية والسلوكية الخاطئة حول إعاقتهم والمجتمع ككل.

(٢) دورها كمصدر معلومات

وذلك من خلال تزويد ذوى الاحتياجات الخاصة بالمعلومات الدقيقة المرتبطة بالأعمال المختلفة وأيضا برامج التأهيل المهني وأهميتها في خلق فرص عمل جديدة

(٣) دورها كجامع ومحلل للبيانات

وذلك من خلال الاستفادة من كل المعلومات والبيانات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة سواء من خلال السجلات والملفات أو وسائل جمع البيانات المختلفة بالصورة التي تجعلها قادر على التحكم بكفاءة في ترشيحهم ودمجهم وتمكينهم في سوق العمل.

(٤) دورها في التمكين والدمج

وذلك من خلال مساعدة وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة للاستفادة من الإمكانيات والخدمات بالمؤسسة، بجانب مساعدتهم لمعرفة احتياجاتهم ومشكلاتهم بدقة ومنحهم القوة لاقتراح الأساليب والطرق السليمة في عملية التمكين والدمج الاجتماعي

(٥) دور المدافع

وذلك من خلال قيامها بالدفاع عن مصالح ذوى الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم في الحصول على الخدمات المختلفة وحقهم في المعاملة الكريمة الحسنة من الجميع، وفقا للمعايير الدولية لحقوق الانسان المعاق.

(٦) دور الوسيط

وذلـك مـن خـلال قيامهـا بـدور الوسـاطة بـين ذوى الاحتياجـات الخاصـة والمؤسسات الأهلية لدعمهم في الحصول على العمل المناسب الذى يتناسب مع طبيعة العمل بالمؤسسة ونوع الاعاقة

(٧) دور الإداري

وذلك من خلال قيامها بكتابة التقارير والسجلات والاحصاءات المرتبطة بعمالة ذوى الاحتياجات الخاصة والصعوبات والمعوقات المرتبطة بدمجهم في سوق العمل سواء على المستوى القطاع الحكومي أو الخاص

(٨) دور الاستشاري

وذلك من خلال تقديمها المشورة والإرشادات لذوى الاحتياجات الخاصة في جميع المحافظات

(٩) دور المنشط

وذلك من خلال قيامها بمحاولة تنشيط ذوى الاحتياجات الخاصة وحثهم الدائم على المشاركة في برامج التأهيل المهني ليتدرب على حرفة أو مهنة.

(١٠) دور المقيم

وذلك من خلال قيامها بتقييم شامل ودوري لإنجازات وزارة القوى العاملة في مجال رعاية وتأهيل ودمج وتمكين ذوى الاحتياجات الخاصة، وتحديد الجوانب الايجابية والسلبية في هذا الصدد .

وفى ضوء معطيات النتائج توصى الدراسة بالتالي :

١. عمل خط ساخن بوزارة القوى العاملة والهجرة مرتبط بتشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة والرد على استفساراتهم عل مدار اليوم.

٢. تشكيل لجنة بكل مديرية من مديريات القوى العاملة على مستوى الجمهورية لمتابعة عمليات الترشيح وعمل تقرير دوري كل ثلاث اشهر يرفع للوزير عن المرشحين والمعينين والجهات التى ترفض وتماطل في تسليم العمل لذوى الاحتياجات الخاصة

٤. انشاء موقع الكرتوني بالوزارة للتسجيل للوظائف لذوى الاحتياجات الخاصة ويتم الاعلان فيه عن الوظائف وكذلك قرارات استلام العمل وتلقى الشكاوى

٥. تفعيل الاجراءات العقابية للجهات التي تماطل في استلام العمل لذوى الاحتياجات الخاصة مع تغليظ العقوبة

٦. زيادة عدد الباحثين الاجتماعيين والنفسين بمديريات القوى العاملة على مستوى المحافظات واعداد برامج تأهيل نفسيي واجتماعي لذوى الاحتياجات الخاصة قبل استلامهم العمل

٧. تخصيص مندوبين من قبل مديريات القوى العاملة والهجرة بالمحافظات للقيام بالزيارات المنزلية للأفراد من ذوى الاحتياجات الخاصة بالفرى والضواحي التي تبعد عن المديريات وخصوصا في محافظات الصعيد وكذلك للمعاقين الذين لديهم صعوبة في الحركة .

٨. عمل ملتقى او مؤتمر سنوي يتم فيه دعوه ممثلين من المسئولين بالقطاع الحكومي والقطاع العام والخاص وممثلين عن فئة ذوى الاحتياجات الخاصة لبحث قضايا تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة والتعرف على سبل الدعم الحكومي ومؤسسات المجتمع المدني في دمج وتمكين ذوى الاجتياحات الخاصة الى سوف العمل

٩. انشاء مراكز تدريب وتأهيل لذوى الاحتياجات الخاصة في ضوء المتغيرات الوظيفية المعاصرة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني وتحت اشراف من وزارة القوى العاملة والهجرة

١٠ . انشاء غرفة عمليات بوزارة القوى العاملة خاصة بمتابعة ترشيح وتشغيل ذوى الاجتياحات الخاصة حتى استلامهم العمل

قائمة المراجع العربية والأجنبية

[١]- محمد سامى حرز الله : **خدمات التدريب والتأهيل المهني وتشغيل المعوقين**، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون القاهرة –٢٠١١م

[٢]- أشرف أحمد عبد القادر: **المسئولية الاجتماعية لوسائل الإعلام تجاهد مجال معاقين في المجتمع**، جمهورية مصر العربية، ٢٠١١

[٣]- **رئاسة الوزراء**، الاهتمام والاستفادة من ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع والقطاع العام والمنظمات الحكومية بمحافظة البحيرة ، ٢٠١٠

[٤]- محمد سامى حرز الله : **خدمات التدريب والتأهيل المهني وتشغيل المعوقين** ، ورقة عمل مقدمة الى مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون القاهرة – جمهورية مصر العربية – ٢٢ مايو / آيار ٢٠١١

[٥]- **الندوة القومية حول** " الهيئات المعنية بتأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة وتعزيز التعاون بينها على المستوى القومي " مكتب العمل العربي (ادارة الحماية الاجتماعية) بيروت ، ٨- ١٠ يونيو / حزيران ٢٠١٠.

[٦]- أشرف أحمد عبد القادر: **المسئولية الاجتماعية لوسائل الإعلام تجاهد مجال معاقين في المجتمع**، ،جمهورية مصر العربية – ٢٢ مايو / آيار ٢٠١١

[٧]- ايمان حسين السيد حسين : **الإعاقة الحركية دراسة فى سيكوديناميات مبتوري الأطراف**، بحث مقدم الى مقدمة الى مؤتمر العمل العربي الدورة الثامنة والثلاثون القاهرة – جمهورية مصر العربية ٢٢ مايو / آيار ٢٠١١

[٨]- علا عبد الباقى ابراهيم قشطه : **مدي فاعليه بعض فنيات تعديل السلوك في خفض مستوى النشاط الزائد لدي الأطفال المعوقين عقليا**, رسالة دكتوراه , كلية التربية, جامعه عين شمس.١٩٩٥

[٩]- محمد سيد فهمي :**السلوك الاجتماعي للمعاقين**، دراسة في الخدمة الاجتماعية, الإسكندرية , المكتب الجامعي الحديث ٢٠٠٨

[10]- Aman, L. (2010): **Family System Multi- Group Therapy for ADHD Children and their Families,** Dissertation Abstracts International, –B p.5548.

[١١]- محمد على كامل : **المرجع الشامل للتدريبات العملية لتأهيل الأطفال المعاقين ذهنياً** ، دار الطلائع، القاهرة ، ٢٠٠٢

[12]- Barkley, R., Godzinsky, G., &Dupaul, G. (1999): **Frontal Lope Function in Attention Deficit Disorder With and Without Hyperactivity**: A Review and Research Report, Journal of Abnormal Child Psychology. Vol. 20, No. 2, p. 163- 184.

[١٣]- إسماعيل محمد حنفي الحاج : **دور الإعلام في رعاية المعاقين ذهنياً** , أعمال المؤتمر العربي الأول: الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية – جامعة أسيوط ١٤,١٣ يناير ٢٠٠٤ ص ص ١٨٥-٢٠١

[١٤]- اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين، **خدمات الجهات المعنية برعاية المعوقين**، نشرة دورية، العدد ٦٨ ، ديسمبر، القاهرة ، ٢٠١٦م

[١٥]- على عبده محمود: **مرشد جمعيات رعاية وتأهيل المعوقين في مجال التشريعات**، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة ج .م .ع مارس ١٩٩٤م.

[16]- Corey G. (2014): **Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy an International Thomsen** Publishing Company, Washington.

[١٧]- صلاح سيد شاكر شطوري، آمال عثمان جاد الحق: **رعاية وتأهيل المعاقين في ظل التشريعات والقوانين المصرية**، ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الاعاقة الذهنية ٢٠١٠

[١٨]- عبد المطلب أمين القريطي : **سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، القاهرة**، دار الفكر العربي، ١٩٩٦م

[١٩]- محمد إبراهيم عبد الحميد : تعليم الأنشطة والمهارات لدي الأطفال المعاقين عقليا، دار الفكر العربي، ط١ ، ١٩٩٩م

[٢٠]- إبراهيم عباس الزهيري: **تربية المعاقين والموهوبين ونظم تعليمهم** ، إطار فلسفي وخبرات عالمية، دار الفكر العربي، ط١ ،٢٠٠٣م

[٢١]- محمد إبراهيم عبد الحميد : **تعليم الأنشطة والمهارات لدي الأطفال المعاقين عقليا**، دار الفكر العربي، ط١ ، ١٩٩٩م

[22]- Brooks, R &Goldslein, S.,(2013**): Nurturing Resilience in our Children, Conlemporary Books.**

[٢٣]- محمد السيد عبد الرحمن ومنى خليفة على: **تدريب الأطفال ذوى الاضطرابات السلوكية على المهارات النمائية** .، دار الفكر العربى، القاهرة ، ٢٠٠٣

[٢٤]- كمال إبراهيم مرسى: **مرجع في علم التخلف العقلي**، ط ٢ . القاهرة، دار النشر للجامعات ، ١٩٩٥

[٢٥]- محمد السيد عبد الرحمن ومنى خليفة على: **تدريب الأطفال ذوى الإضطرابات السلوكية على المهارات النمائية** .، دار الفكر العربي، القاهرة ، ٢٠٠٣

[٢٦]- مواهب ابراهيم عياد واخرون : **المرشد في تدريب المعاقين ذهنياً علي السلوك الاستقلالي في المهارات المنزلية**, منشأه المعارف ، الإسكندرية، ١٩٩٥.

[٢٧]- المجلس القومي للطفولة والأمومة (٩٢-١٩٩٧) : الخطة القومية للحد من الإعاقة لأطفال جمهورية مصر العربية

٢٨ - **ابن منظور ، لسان العرب ، دار لسان العرب ، بيروت ، ص ١٠١٠.**

٢٩ - فاروق محمد صادق : **من الدمج الى التآلف والاستيعاب الكامل ، ندوة تجارب دمج الاشخاص ذوى الاحتياجات الخاصة فى دول مجلس التعاون الخليجي ، التطلعات والتحديات** ، جامعة الخليج العربي ، البحرين ، ١٩٩٨ ، ص ١٧ .

٣٠ - فاروق الروسان: **قضايا ومشكلات فى التربية الخاصة** ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨، ص ٢٩.

٣١ - فاروق الروسان ، **قضايا ومشكلات فى التربية الخاصة** ، مرجع سابق ، ص ٣٠ .

[٣٢]- رندا مصطفى الديب: **المشكلات التي تواجه عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة،** مرجع سابق

[٣٣]- صلاح سيد شاكر شطوري، آمال عثمان جاد الحق: **رعاية وتأهيل المعاقين في ظل التشريعات والقوانين المصرية،** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الاعاقة الذهنية ٢٠١٠

[٣٤]- مريم صالح الأشقر : **دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع.** إصدارات المركز الثقافي الاجتماعي بالجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ٢٠٠٣.

[٣٥]- صلاح سيد شاكر شطوري، آمال عثمان جاد الحق: **رعاية وتأهيل المعاقين في ظل التشريعات والقوانين المصرية،** ورقة عمل مقدمة لمؤتمر الاعاقة الذهنية ٢٠١٠

[٣٦]- أحمد المفتي: **المبادئ والمعايير والآليات الدولية لحقوق الإنسان، مركز الخرطوم الدولي لحقوق الإنسان،** الخرطوم، ٢٠٠٤م، ص ص ١٧،١٩

[٣٧]- زينب محمود شقير : **خدمات ذوى الاحتياجات الخاصة** (الدمج الشامل - التدخل المبكر - التأهيل المتكامل) ، سلسلة سيكولوجية الفئات الخاصة والمعوقين، المجلد الثالث . القاهرة، النهضة المصرية. ٢٠١٢

[٣٨]- على عبده محمود، **مرشد جمعيات رعاية وتأهيل المعوقين في مجال التشريعات،** اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة ج .م .ع مارس ١٩٩٤م.

[٣٩]- على عبده محمود: **مرشد جمعيات رعاية وتأهيل المعوقين في مجال التشريعات،** مرجع سايق

[40] -Marting Bloom prevention, (in) Encyclopedia of social work, silver spring, Maryland, N.A.S.W.,2014 (18th ed. vol. 2), pp. 303.

[٤١]–عبله البدرى: مدخل للتمكين والتأهيل الاجتماعي والنفسي لأطفال وشباب الشوارع، **ورقة عمل، المؤتمر الدولي الخامس للأطفال والشباب**، سوريا، ٢٠٠٩م.

[٤٢] – مدحت محمد أبو النصر: **الخدمة الاجتماعية الوقائية، الإمارات**، دار القلم، ط١، ص ص ١٠١، ١٠٢.

[43] ٠Martin Bloom Primary prevention over view, (in) Richard L. (ed-in-chief), **Encyclopedia of social work** (19th ed., vol. 2), Ms National Association of social worker, Washington , (2016) pp. 1895-1896.

[٤٤] – رشاد عبد اللطيف: **الجوانب الاجتماعية للسياسة الوقائية لمواجهة تعاطى المخدرات، الإسكندرية**، المكتب الجامعي الحديث، ١٩٩٩، ص٣٥.

[٤٥] – ماهر أبو المعاطي على: **الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية، أسس نظرية، نماذج تطبيقية**، القاهرة، مطبعة زهراء الشرق، ط١، ص٥٣.

[٤٦] – ماهر أبو المعاطي على: مداخل الممارسة العام للخدمة الاجتماعية للتعامل مع المشكلات والظواهر الاجتماعية، ورقة عمل، **المؤتمر العلمي الثالث عشر الخدمة الاجتماعية في مواجهة المشكلات والظواهر الاجتماعية**، القاهرة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٠، ص٣٩،

[٤٧] – زين العابدين محمد على: **الخدمة الاجتماعية والمخدرات وثلاثية المواجهة**، مكتبة النهضة المصرية، ٢٠٠٤، القاهرة، ص ص ٢٢١–٢٢٦.

٤٨ – إبراهيم مدكور : **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٧٥، ص ١٠٨

٤٩ – عبد الحميد عبد المحسن عبد الحميد : **العلاقة بين ممارية طريقة العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية والتأهيل الاجتماعي للمسنين** ، ص٣٧

[50] -Erkki Kempaine : **The concept of social Rehabilitation ". (The 12th Rehabilitation international Asia and The Pacific Regional Conference** . October 22.2002. Osaka . Japan).

([51])http://vb.arabsgate.com/showthread.php?t=472886

[٥٢] – عبد العظيم شحاتة مرسي :" **التأهيل المهني للمتخلفين عقليا** ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ١٩٩٠ ، ص:١٥٥

[٥٣] – نبيل إبراهيم أحمد: **نماذج ونظريات في خدمة الجماعة**، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ٢٠٠٠، ص٤٨.

[٥٤] – نصيف فهمى منقريوس وآخرون: **عمليات التدخل المهني في العمل مع الجماعات**، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٩٦، ص٤٧.

[55] - Kerfoot, Michael; Koshyl, Vira; Roganov, Oleksandr; Mikhailichenko, Kateryna: **The health and well-being of neglected, abused and exploited children: The Kyiv Street Children Project. Child Abuse & Neglect**. Vol 31 (1) Jan 2015, 27-37

[٥٦] – بدر الدين كمال عبده، محمود عبد الرحمن حسن: استخدام المدخل الوقائي التأهيلي لبناء قيم إيجابية نحو الصحة الإنجابية، **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية**، العدد العشرين، الجزء الثالث، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ٢٠٠٦.

٥٧– عبد الفتاح عثمان: **خدمة الفرد في المجتمع النامي**، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص٤٩

٥٨– عادل رفاعي : استخدام التدخل المهني في الخدمة الاجتماعية للحد من العنف المرتبط بالاعتداء على الملكية العامة بالمدارس الثانوية الفنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التربية، جامعة الأزهر ٢٠٠٧م.

٥٩– عدنان الدوري : **جناح الأحداث المشكلة والسبب**، الكتاب الأول، منشورات ذات السلاسل، الكويت، ١٩٨٥م، ص ٢٤٠

60 –Martin Sundal & Others , Individual Change Through Small Groups , The Free Press A division of Macmillan Inc . , New York & Callior Macmillan publishers , London , 2008,

[٦١]– **رئاسة الوزراء**، الاهتمام والاستفادة من ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع والقطاع العام والمنظمات الحكومية بمحافظة البحيرة ، ٢٠١٠

[٦٢]– **الندوة القومية حول** " الهيئات المعنية بتأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة وتعزيز التعاون بينها على المستوى القومي " مكتب العمل العربي (ادارة الحماية الاجتماعية) بيروت ، ٨– ١٠ يونيو / حزيران ٢٠١٠.

[63] -Heyl, Vera, Wahl, Hans, Warner: Psychosocial Adaptation to age related vision hass: A six year perspective American journal of visual impairment and blindness, vol 95(12) Dec, 2014, p. 739.