

المجلد (١٤)، العدد (٤٢)، الجزء الأول، مايو ٢٠٢١، ص ١٠٧ - ١٧١

المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي تصور مقترح

إعداد

د/ شروق طلال باعثمان

أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة

جامعة الملك عبد العزيز

المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي تصور مقترح

إعداد

د/ شروق طلال باعثمان^(*)

ملخص

سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي، وكذلك التعرف على كيفية توافق المهارات المهنية التي تُدرس في معاهد وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم. تم استخدام منهجية البحث المختلط، وتحديداً التصميم التفسيري المتتابع والمكون من مرحلتين: مرحلة الدراسة الكمية التي اعتمدت المنهج الوصفي المسحي، ومرحلة الدراسة النوعية التي اعتمدت التحليل الموضوعي لتوضيح وتفسير نتائج الدراسة الكمية. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية، وجميع مشرفي العمل في القطاعات المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية بمحافظة جدة. حيث شارك (١٥١) من أفراد العينة في استبانة الدراسة، بينما شارك (٢٠) منهم في المقابلات شبه المنظمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة الكمية ارتفاع تقدير أفراد عينة الدراسة لمهارات العناية بالذات، والأمن والسلامة، إضافة إلى المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل، ومهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل. وقد أسفرت نتائج الدراسة النوعية عن انبثاق عدد من الموضوعات الرئيسة تمثلت في (التخطيط للإعداد المهني، المشاركة مع القطاعات ذات العلاقة، التسكين الوظيفي، التطوير المهني). وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات، كان من أبرزها دمج المهارات المهنية في المناهج المقدمة في المرحلة الثانوية، والاهتمام بمواءمة ممارسات وخدمات ومناهج برامج التأهيل المهني بما يواكب احتياجات سوق العمل اليوم.

الكلمات المفتاحية: المهارات المهنية، الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، سوق العمل، منهجية البحث المختلط.

(*) أستاذ مساعد بقسم التربية الخاصة - جامعة الملك عبد العزيز.

Vocational Skills Qualifying Students with Intellectual Disability to Enable them in the Saudi Labor Market: A mixed methods study □

By

Dr. Shorouq Baothman □

Abstract □

The current study aimed to identify the vocational skills qualifying students with intellectual disability to enable them in the Saudi labor market. Furthermore, it aimed to recognize how these skills, being taught in intellectual education institutes and programs, align with the up-to-date labor market requirements. The study used explanatory sequential mixed method design, consisting of the quantitative study which adopted the descriptive-survey approach and the qualitative study that used the conceptual analysis and interpretation of quantitative findings. The study sample consisted of all secondary schools' teachers of intellectual education institutes and programs along with all superintendents of running sectors in Jeddah. 151 participants took part in the study questionnaire, of whom 20 subjects participated in semi-open interviews. Results of the quantitative study indicated a high estimation of self-care, security, and safety skills for the respondents, besides the skills related to work behaviors, traditions, communication, and social interaction in the workplace environment. The qualitative results showed several key issues such as: planning for vocational preparation, partnership with the relevant sectors, job placement, and professional development. This study recommends integrating the vocational skills into the secondary school curricula, and harmonizing the practices, services and curricula of vocational training programs to meet the recent requirements imposed by the labor market.

Key words: Vocational Skills, Student with Intellectual Disability, Labor Market, mixed method research.

مقدمة:

تغيرت أساليب الرعاية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة بتغير النظرة نحوهم من التركيز على الإعاقة ومصدر العجز إلى الالتفات لقدراتهم ونقاط قوتهم والسعي إلى استثمارها. الأمر الذي أدى إلى التحول من تقديم خدمات إيوائية إلى الاهتمام بتقديم خدمات تربوية وتأهيلية منذ ثمانينيات القرن الماضي؛ سعيًا إلى تعزيز استقلاليتهم، وتحسين جودة حياتهم، وجعلهم جزءًا من النسيج المجتمعي. وقد حظيت حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة باهتمام غير مسبوق مع بدء تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة Convention of the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) في العام ٢٠٠٨، حيث ساهمت بنودها في حدوث تحول كبير في السياسة الدولية فيما يتعلق بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وتدريبهم وتشغيلهم. وذلك من خلال دعوة الدول إلى توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة إلى جانب الأشخاص من غير ذوي الإعاقة (Bonner, 2017). كما أعلنت عدة دول تصديقها والتزامها باتفاقيات منظمة العمل الدولية (ILO) The International Labor Organization، التي تهدف إلى تكافؤ الفرص، وعدم التمييز في مجال العمل. وعلى الرغم من انضمام غالبية الدول حول العالم إلى مبادئ حقوق الإنسان المعاصرة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وأحقيتهم في الاستفادة عمليًا من بنود هذه الاتفاقيات خاصة فيما يتعلق بالتدريب المهني، وإعادة التأهيل، والتوظيف، إلا أنه تبقى الحاجة إلى التزام حقيقي من قبل هذه الدول بضمان تنفيذ هذه المبادئ على أفضل مستوى ممكن في ظل الظروف الاجتماعية، والاقتصادية السائدة (Lysaght, Siska & Koenig, 2015).

كما ألزم قانون تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) 1990، وقانون تحسين التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة Individuals with Disabilities Education Improvement Act (IDEIA) 2004 المدارس الحكومية بأن تقوم بدعم الطلاب ذوي الإعاقة؛ لمساعدتهم في تحديد وتحقيق أهداف مرحلة ما بعد المدرسة، والمتعلقة بمجال التوظيف. واليوم لا يُنظر إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأنها قضية حقوق مدنية فحسب، بل يعد استثمارًا ذا جدوى اقتصادية لكل من الأعمال التجارية، والميزانيات الحكومية، والمواطنين. ورغم العائد الاقتصادي من توظيف ذوي الإعاقة، ووجود التشريعات التي تحظر التمييز ضد الأشخاص المؤهلين منهم، إلا أنه لا تزال هناك فجوات

كبيرة في معدل التوظيف، ونوعية الوظائف، والأجور بين الأشخاص ذوي الإعاقة، والأشخاص من غير ذوي الإعاقة (Bjelland et al., 2009). يلعب أرباب العمل دوراً حاسماً في معالجة قضايا انخفاض معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ومحافظة عملهم على العمل، إلا أن لديهم في المقابل العديد من المخاوف حول ما إذا كان الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على العمل، وما إذا كانت لديهم المهارات الملائمة للتوظيف (Rodriguez et al., 2019).

مشكلة الدراسة:

يعتبر إعداد وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمشاركة في سوق العمل أحد أهداف تعليمهم (Bohman & Hofman, 2014). فاعتبار أن جميع الشباب الذين يتلقون خدمات التعليم الخاص قابلين للتوظيف هو حجر الزاوية في التشريع الفيدرالي للتعليم الخاص وإعادة التأهيل المهني (Nord et al., 2013). ويعد التشغيل نشاطاً هادفاً، وفرصة للاستقلال المالي للأشخاص ذوي الإعاقات الفكرية، كما أنه يلعب دوراً حيوياً في جودة حياتهم، ورفاهيتهم، واستقلاليتهم في المجتمع. وتوفر فرص العمل إمكانية لزيادة الدمج الاجتماعي، وتكوين علاقات جديدة (Lysaght & Cobigo, 2014). وعلى الرغم من ذلك يمتلك الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية مهارات عمل أقل، ومعدلات فقر أعلى، ومزايا أقل في التوظيف. كما أنهم يعانون من معدلات بطالة مرتفعة، ونسبة توظيف متدنية، ورواتب منخفضة، ومعدل خسارة أعلى للوظيفة، والعمل في بيئات غير مرضية (Ju, 2012). وتشير الإحصائيات المحلية أن نسبة العاملين من ذوي الإعاقة في القطاع الخاص استمرت في الانخفاض منذ النصف الأول لعام ٢٠١٨ وحتى النصف الأول لعام ٢٠١٩ بنسبة مثلت -٠,٩% (وزارة العمل، ٢٠٢٠).

أكدت بعض الدراسات وجود فجوة بين ما تقدمه البرامج التدريبية لذوي الإعاقة الفكرية وما يتطلبه سوق العمل، وأن هناك حاجة لتطوير هذه البرامج وربطها بقطاع العمل (دويكات، ٢٠١٨؛ الداغ، ٢٠١٩). من هنا كان من المهم التحقق ما إذا كانت المهارات المهنية التي يتم تدريسها في برامج الإعداد المهني التي تقدمها المدارس تلبي متطلبات سوق العمل اليوم (Ju, 2012). من خلال تحديد مهارات التوظيف التي يقيّمها أصحاب العمل بأنها مهمة لنجاح توظيف الطلاب ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى الاهتمام بتصورات المعلمين حول المهارات المطلوبة للوظيفة؛ ليتم التأكيد

عليها في برامج التدريب المهني للمرحلة الثانوية (Wehman, 2011b). وحيث أن الدراسات العربية والمحلية على -حد علم الباحثة- لم تبحث في المهارات المهنية التي يتطلبها سوق العمل من وجهة نظر المعلمين وأرباب العمل أو حتى من وجهة نظر المشرفين عليهم. وفي ظل استمرار انخفاض معدل توظيف ذوي الإعاقة في القطاع الخاص بنسبة قاربت ٢,٨ % (وزارة العمل، ٢٠٢٠). وهو ما جاء متوافقاً مع نتائج دراسة استطلاعية أجرتها الباحثة أظهرت قلة استقطاب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية للتوظيف من قبل قطاعات الأعمال. من هنا ووفقاً لما تم استعراضه تحددت مشكلة الدراسة الحالية في التعرف على المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية؛ لتمكينهم في سوق العمل السعودي، وأُجملت في التساؤل الرئيس الآتي:

١- ما المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي

من وجهة نظر معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية؟

٢- ما المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي

من وجهة نظر مشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية؟

٣- كيف يمكن أن تتوافق المهارات المهنية التي يتعلمها الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في معاهد

وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم؟ وكيف يمكن تطويرها؟

من خلال مناقشة نتائج الأسئلة الكمية، والكيفية، وتحليلها سوف تتم الإجابة على

السؤال التالي:

٤- ما التصور المقترح للمهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق

العمل السعودي في ضوء نتائج الدراسة والأدبيات ذات العلاقة؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي من وجهة نظر معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية.
- التعرف على المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي من وجهة نظر مشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية.

- التوصل إلى فهم كيفية توافق المهارات المهنية التي تُدرس للطلبة في معاهد وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم، وكيف يمكن تطوير هذه المهارات.
- بناء تصور مقترح للمهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية؛ لتمكينهم في سوق العمل السعودي في ضوء نتائج الدراسة والأدبيات ذات العلاقة.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها من الدراسات القليلة على المستوى العربي والأولى على المستوى المحلي التي اهتمت بالتعرف على المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل بشكل عام، وسوق العمل السعودي بشكل خاص، من وجهة نظر المعلمين ومشرفي العمل؛ بالتالي قد تضيف الدراسة الحالية للأدبيات العربية والمحلية المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والمهارات المهنية اللازمة لتوظيفهم في سوق العمل إطاراً نظرياً نوعياً. كما أنها ستسهم في تطوير مناهج معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية، من خلال تقديم إطار للمهارات المهنية التي يحتاجها سوق العمل؛ لسد الفجوة بين المهارات التي يتم تدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية عليها في معاهد وبرامج التربية الفكرية، والمهارات التي يتطلبها سوق العمل السعودي اليوم.

حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على معاهد وبرامج التربية الفكرية، وقطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية بمدينة جدة.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤١هـ.
- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت هذه الدراسة على معرفة المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية؛ لتمكينهم في سوق العمل السعودي من وجهة نظر معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية في المرحلة الثانوية، ومشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

▪ **الحدود البشرية:** شملت جميع مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية، ومشرفي ومشرفات العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية. كما شملت متغيرات خاصة بهما كالجنس وسنوات الخبرة في العمل وعدد الدورات التدريبية في مجال تأهيل ذوي الإعاقة.

مصطلحات الدراسة:

التعريف الإجرائي للمهارات المهنية (Vocational Skills):

تعرف الدراسة الحالية المهارات المهنية إجرائياً بأنها: هي مهارات قابلية التوظيف والتي تمثل مجموع القدرات والمعارف والمهارات العامة التي يتطلبها دخول سوق العمل. وتجعل الموظفين ذوي الإعاقة أكثر قابلية للتوظيف من قبل أصحاب العمل؛ فتمكنهم من الحصول على فرصة عمل مناسبة والاستمرار فيها، كما أنها تجعلهم قابليين للانتقال إلى عمل آخر وقت الحاجة. وتشمل المهارات الاستقلالية والمهارات الأكاديمية الوظيفية ومهارات التواصل والمهارات الاجتماعية والمهارات الناعمة ومهارات العمل.

التعريف الإجرائي للمؤهلة:

يقصد بها في هذه الدراسة بأنها المهارات التي تمكن الفرد ذو الإعاقة الفكرية من الحصول على وظيفة، والنجاح في أداء مهامها، والاستمرار فيها.

التعريف الإجرائي للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية (Students with Intellectual Disability):

تعرف الدراسة الحالية الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في هذه الدراسة بأنهم: الطلاب، والطالبات المنتظمون بمعاهد وبرامج التربية الفكرية في المرحلة الثانوية ممن انطبقت عليهم شروط القبول والأهلية الواردة في الدليل التنظيمي للتربية الخاصة.

التعريف الإجرائي للتمكين:

تعرف الدراسة الحالية التمكين إجرائياً بأنه: حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على فرص عمل مناسبة لقدراتهم، ومهاراتهم، وتفضيلاتهم، وحفاظهم عليها، بالإضافة إلى حصولهم على حقوقهم المادية، والاجتماعية، والنفسية.

التعريف الإجرائي لسوق العمل:

تعرف الدراسة الحالية سوق العمل إجرائيًا بأنه: مجموع الأعمال والوظائف في القطاعين الحكومي والخاص التي تتناسب مع قدرات وميول الفرد ذي الإعاقة الفكرية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: التأهيل المهني:

خلفت كلا الحربين الأولى والثانية أعدادًا هائلة من ذوي الإعاقة المدنيين والعسكريين؛ نشطت جرائها التدابير القانونية والتشريعية لإعادة تأهيلهم مهنيًا، ودمجهم في الحياة العملية من جديد (الزعمط، ٢٠٠٥). وما لبثت أن تبنت عدة دول برامج التأهيل بشكل رسمي، ودعمتها هيئات الأمم المتحدة كمنظمة الصحة العالمية، ومنظمة العمل الدولية والبرنامج الإنمائي، إضافة إلى صندوق الطفولة. ومنذ ذلك الحين، لم تقتصر برامج ذوي الإعاقة على النواحي الطبية والتعليمية والمهنية، وإنما تعدتها إلى الاهتمام بالجانب الإنساني والاجتماعي، الذي يحفظ لذوي الإعاقة كرامتهم وإنسانيتهم، ويزيد من جودة حياتهم (أبو غنيمة، ٢٠١١).

وفقًا لذلك تعددت التعريفات الموضحة لمفهوم التأهيل المهني، فقد عرّفه نظام رعاية المعوقين (١٤٢١) بأنه: عملية منسقة تتضمن جملة من الخدمات الطبية، والاجتماعية، والنفسية، والتربوية، والمهنية؛ لتمكين الشخص ذي الإعاقة من الوصول لأقصى ما تسمح به قدراته من الفاعلية الوظيفية، والتوافق مع متطلبات بيئته وتحقيق قدر من الاستقلالية والإنتاجية ما أمكن ذلك. بينما يرى كل من الغرير ويوسف (٢٠١٠) بأنه مرحلة منسقة ومتسلسلة تتطلب ابتداءً تقييمًا مهنيًا، ومن ثم تتم عملية التوجيه المهني، ثم التدريب المهني انتهاء بعملية الاختيار المهني للشخص ذي الإعاقة؛ مما يضمن حصوله على عمل مناسب. ووفقًا لما تم استعراضه من مفاهيم للتأهيل المهني تعرفه الدراسة الحالية بأنه مجموعة من الخدمات والأنشطة والبرامج التي تستثمر طاقات وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، لتدريبهم على مهارات تناسب قدراتهم وميولهم، وتلبي حاجة سوق العمل، وتساعدهم في الوقت ذاته على الاستقلال المادي، وحفظ كرامتهم وتلبية احتياجاتهم.

ويعد التأهيل المهني هو الهدف النهائي لتعليم وتدريب ذوي الإعاقة، فالفرد ذو الإعاقة لا يمكنه الاعتماد على نفسه، والعيش باستقلالية من حيث الدخل والحياة المستقلة، إلا إذا وجد لنفسه

مهنة تمكنه من العيش باستقلال تام أو جزئي عن الآخرين. ولا يمكن بطبيعة الحال أن يحصل الفرد على مهنة إلا إذا حصل على نوع من التدريب والتأهيل المسبق لذلك (عبد المعطي وآخرون، ٢٠١٣). وأوردت التوصية (١٦٨) لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالتأهيل المهني والعمالة (١٩٩٢) بأن الهدف من التأهيل المهني هو تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، واتخاذ التدابير والسبل التي تعزز إدماجهم في المجتمع أو إعادة إدماجهم فيه. ويتطلب تحقيق الأهداف المستعرضة للتأهيل المهني المرور بعدد من المراحل لتؤدي ثمارها. وتبعاً لذلك تمر عملية التأهيل المهني وفقاً للزعمط (٢٠٠٥)؛ وأبو غنيمة (٢٠١١)؛ والغريير ويوسف (٢٠١٠) بعدد من المراحل تتمثل في: (١) التقييم المهني وهو عملية تهدف إلى تقييم إمكانات ومهارات وميول الشخص ذو الإعاقة نحو التشغيل أو التدريب؛ للتنبؤ بالمجالات المهنية التي تتلاءم مع قدراته واستعداداته؛ يليه (٢) التوجيه المهني وهو المرحلة التي تساعد الشخص ذو الإعاقة على اختيار المهنة التي تتناسب مع قدراته وتفضيلاته واستعداداته ومع الفرص الوظيفية المتوفرة في سوق العمل. وكخطوة رئيسة لعملية التأهيل المهني يأتي التدريب المهني (٣) ويتم فيه تخصيص التدريب الفعلي للشخص ذي الإعاقة على المهنة التي تم اختيارها بعد إجراء التقييم والتوجيه المهني. وتتضمن عملية التدريب المهني ثلاث مراحل: التهيئة المهنية؛ التطبيق العملي؛ التدريب في سوق العمل؛ التعليم المهني المجتمعي. وختاماً يتضمن التأهيل المهني مرحلتين التشغيل والمتابعة للتحقق من قدرة ذي الإعاقة الفكرية على الاحتفاظ بالعمل، واستقراره فيه، والتغلب على التحديات التي قد تواجهه. وفيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، فبما أن التعليم الأكاديمي لا يعول عليه بشكل أساسي في توفير مستقبل مهني لهم، عطفاً على صعوبة وصولهم لمستوى تنافسي مع زملائهم من غير ذوي الإعاقة في مجال الوظيفة؛ من هنا كان التأهيل والتدريب المهني المبكر موفراً للجهد والوقت لاكتساب المهارات المهنية التي تتطلبها الأعمال والمهن (أبو غنيمة، ٢٠١١).

ثانياً: المهارات المهنية:

هناك جدل مستمر حول أنواع المهارات الأكثر أهمية للمتعلمين لاكتسابها في التعليم المهني، فهي إما مجموعة محددة من المهارات يحصل بإتقانها على شهادة تخوله للعمل في مهنة معينة، أو

أنها مجموعة واسعة من مهارات العمل. ويرى الباحثون إمكانية اعتماد أي النوعين من المهارات بشرط ملاءمة أي منهما للظروف الاقتصادية والمجموعات المستهدفة (Freedman, 2008). وقد أشار جاكسون (2014) Jackson بأن مهارات التوظيف، والمعروفة أيضًا باسم المهارات المهنية والأساسية والعامّة والمفتاحية وغير الفنية، تعزز الاستعداد للعمل لدى الخريجين. ويطلق عليها البعض مهارات القرن الحادي والعشرين، والمهارات الرئيسية، والمهارات العامّة، والمهارات الضرورية، والمهارات القابلة للاكتساب، فضلاً عن تعريفها بالكفايات الرئيسية (Guzman & Choi, 2013)، ومهارات الاستعداد للوظيفة (Shafie & Nayan, 2010).

ويشير شامورو وزملاؤه (2010) Chamorro-Premuzic et al. لمهارات قابلة للتوظيف بأنها مجموعة من المهارات غير الأكاديمية وغير الفنية، التي يبحث عنها أصحاب الأعمال عند التوظيف، ومن أهمها الانتباه إلى التفاصيل، والتواصل مع الآخرين، والإبداع، والتفكير الناقد، والذكاء العاطفي، والمرونة، ومهارات التعامل مع الآخرين، والنضج، ومهارات التنظيم، والتخطيط، وحل المشكلات، والكفاءة المهنية، والعمل الجماعي ضمن فريق، والرغبة في التعلم. وهذه المهارات ليست خاصة بوظيفة محددة، أو مهارات فنية، ولكنها مهارات أساسية يجب اكتسابها للعمل في جميع الوظائف (Richardson, 2010).

صمم جو (2012) Ju دراسة جمعت ما بين المراجعة الأدبية للتحقق من وجهات نظر أصحاب العمل، والمعلمين حول المهارات المطلوبة للموظفين المبتدئين ذوي الإعاقة ومن غير ذوي الإعاقة. شملت عينة المراجعة الأدبية (٣١) دراسة، بينما تكونت عينة الدراسة المسحية من (١٦٨) صاحب عمل (مديرون، موظفو موارد بشرية، مشرفون)، و (١٠٥) معلماً. أشارت النتائج أن المعلمين وأصحاب العمل قنّموا الالتزام بالوقت المحدد، والقدرة على إظهار الاحترام للآخرين، والمشاركة، والأمانة، بالإضافة إلى القدرة على اتباع التعليمات بأنها المهارات الهامة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

في دراسة نوعية حاول من خلالها ليندسي وآخرون (2014) Lindsay et al. فهم تصورات أرباب العمل ومستشاري التوظيف حول المهارات المرغوبة عند توظيف الشباب المبتدئين من ذوي الإعاقة، ومقارنتها بمهارات الشباب من غير ذوي الإعاقة. أجرى الباحثون مقابلات مع

عينة مقصودة تكونت من (١٩) من أرباب العمل الشباب ومستشاري التوظيف. حددت النتائج بعض السمات المعززة لقابلية توظيف الشباب العاملين منها: القدرة على إعداد طلب عمل بشكل جيد؛ أن يكون المتقدم مناسباً للوظيفة، ويمتلك مواقف إيجابية مثل: (أخلاقيات العمل، الخبرة، الالتزام والمهنية وإمكانية الاعتماد عليه، والتوافق مع الموظفين الحاليين)، بالإضافة إلى امتلاكه للمهارات الناعمة مثل: (مهارات التعامل مع الآخرين، مهارات التواصل، مهارات العمل ضمن فريق). ووفقاً للنتائج فإن الموظفين من غير ذوي الإعاقة يمتلكون مهارات أعلى من المهارات التي يمتلكها نظراؤهم من ذوي الإعاقة.

أعد بونر (Bonner 2017) دراسة نوعية لاستكشاف كيفية تدريس المهارات العملية المتعلقة بالتوظيف من قبل المتقاعدين من معلمي الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في المرحلة الثانوية، ومدى اختلافها مقارنة بمهارات التوظيف التي يقيّمها أرباب العمل، والمشرفون على المراهقين والشباب من ذوي الإعاقات الفكرية العاملين في مطاعم الوجبات السريعة. مثل عينة الدراسة (٨) مشاركين، (٤) من معلمي التعليم الخاص المتقاعدين، و (٤) من المشرفين على مطاعم الوجبات السريعة. طبقت عليهم دراسة الحالة، وأسفرت النتائج إلى أنه لا يزال هناك فجوة بين مهارات التوظيف التي يقيّمها المشرفون، والمهارات التي يدرسها المعلمون ساهمت في انخفاض توظيفهم. وحدد المشاركون مجموعة من مهارات التوظيف الهامة وكانت تواليًا: المظهر، والحضور، والتوجهات، ولغة الجسد، والتعامل مع المال، وضمان الجودة، والكفاءة في تأدية المهمة، ومهارات التعامل مع الوقت.

في هذا السياق قام شيف وزملاؤه Scheef et al. (2019) بدراسة سعت إلى التعرف على مهارات التوظيف التي يجب أن يمتلكها الأشخاص ذوي الإعاقات الفكرية والنمائية في سنغافورة ليكونوا ناجحين في أعمالهم؛ بهدف مساعدة المهنيين في تطوير برامج تلبي احتياجات متخذي القرار في الموارد البشرية. استندت الدراسة في استخلاص نتائجها على المنهج النوعي، من خلال إجراء مقابلات مع (١١) من مطوري الوظائف؛ لتحديد مهارات التوظيف المطلوبة. استكشفت المقابلات أن المهارات الناعمة كالتوجهات، والالتزام والمسؤولية، القدرة على التحمل، والمرونة، والتواصل تعد أكثر أهمية من المهارات الفنية.

ثالثاً: توظيف ذوي الإعاقة في سوق العمل:

تشير الإحصائيات المتاحة إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم أقل توظيفاً بشكل عام من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة (International Labor Organization, 2015). وفي التقرير الصادر عن مكتب إحصاءات العمل بالولايات المتحدة الأمريكية Bureau of Labor Statistics (BLS) فقد بلغت نسبة العمالة إلى السكان ذوي الإعاقة في سن العمل في يونيو ٢٠١٩ (٣١%)، كما بلغ معدل مشاركة القوى العاملة من الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل في يونيو ٢٠١٩ (٣٣,٩%) (U.S. Department of Labor, 2019). وعلى الرغم من انخفاض معدل بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٧,٣%) في عام ٢٠١٩ عن العام السابق، إلا أنه يبلغ ضعف معدلها لدى الأشخاص من غير ذوي الإعاقة. وقد بلغ معدل البطالة للرجال (٧,٤%) ويمثلها لدى النساء بنسبة (٧,٣%) (U.S. Department of Labor, 2019). وفيما يتعلق بالإحصاءات المحلية للمملكة العربية السعودية فقد بلغ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلة بياناتهم في المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في النصف الأول من العام الميلادي ٢٠١٩ (٤٨,٨٧٧) مواطناً، يقابله (٢٠,٨٩١) مواطنة، بإجمالي ٦٩,٧٦٨ مواطناً ومواطنة. يشكلون ما نسبته (٤,٢٢%) من إجمالي العاملين السعوديين في سوق العمل (صندوق تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٩). وتهدف وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية إلى رفع نسبة العاملين ذوي الإعاقة من (٧,٧%) إلى (١٢,٤%) بنهاية عام ٢٠٢٠ (جريدة الوطن، ٢٠١٩). من جهة أخرى بلغ عدد الباحثين عن عمل من الأشخاص ذوي الإعاقة بما فيهم ذوي الإعاقة الفكرية في جميع مناطق المملكة العربية السعودية والمسجلين في البوابة الوطنية حسب إحصائيات المرصد الوطني للعمل للنصف الأول من عام ٢٠٢٠ (٢٠٤١) شخص ذو إعاقة (وزارة العمل، ٢٠٢٠).

يعد العمل جزءاً أساسياً من حياة الكبار، ولكل فرد الحق فيه، والحصول على عمل هو في حد ذاته طموح مشترك للعديد من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، فهو يمثل نشاطاً هادفاً، وفرصة للاستقلالية المالية. ويلعب العمل دوراً حيوياً في تحسين جودة الحياة والرفاهية والاستقلالية، وتعزيز الثقة بالنفس، وتوسيع الشبكة الاجتماعية، وتسهيل الإدماج الاجتماعي، وتحسين النواحي المالية

والاقتصادية، وشعور المجتمع بهذه الفئة من السكان (Jahoda et al. 2007). وهناك جملة من العوامل والمعوقات التي تحول دون توظيف ذوي الإعاقة الفكرية. ففي دراسة عيسى (٢٠١٤) التي هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة والمقترحات لمواجهة هذه التحديات من قبل معلمهم وأولياء أمورهم في المملكة العربية السعودية. قام الباحث بتطبيق استبانة على (٩٠) معلماً و (٩٠) ولي أمر للطلاب ذوي الإعاقة. خلصت النتائج أن أبرز تحديات تشغيل ذوي الإعاقة كانت عدم الثقة في قدرتهم على العمل والالتزام بالمهمة، وعدم تأهيلهم اجتماعياً بشكل جيد للمهن المطلوبة، وقلة التدريب، وعدم امتلاك ذوي الإعاقة لمؤهلات علمية تمكنهم من شغل الوظائف المتطورة، وعدم توفر بيانات عمل مؤهلة بشكل مناسب لتوظيفهم.

قام عبدات (٢٠١٤) بدراسة للتعرف على الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية في الإمارات العربية المتحدة، من خلال وجهات نظر أولياء أمور الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الملتحقين ببرامج التأهيل المهني والمدربين المهنيين والمعلمين. طبقت استبانة الدراسة على (٣٤) مدرساً ومعلماً و (١٢٥) ولي أمر. أظهرت نتائجها أن أبرز الصعوبات تمثلت توالياً في بيئة العمل والمتمثلة في (عدم تهيئة زملاء العمل قبل تشغيل ذوي الإعاقة، تهميشهم في العمل، تدني الأجور، عدم توفر حوافز أو ترقيات، ضعف تأهيل المدربين المهنيين)، والصعوبات المتعلقة بالشخص ذي الإعاقة وأسرته ومنها: (انخفاض قدرات ذو الإعاقة، رفض الآباء لتشغيلهم)، ومن ثم الصعوبات المتعلقة بالمجتمع ومنها: (عدم توفر وعي مجتمعي بقضايا ذوي الإعاقة الفكرية). كما عبّر أولياء الأمور والمدربين من خلال الأسئلة المفتوحة عن صعوبات أخرى تضمنت ضعف تأهيل ذوي الإعاقة وعدم مناسبة العمل لقدراتهم، والاتجاهات السلبية لأرباب العمل، وعدم تناسب التدريب مع متطلبات سوق العمل بالإضافة إلى قصور تأهيل بيانات العمل.

سعت دراسة والش وآخرون (Walsh et al. 2014) لبحث تأثير التوظيف وتعلم المهارات المهنية على جودة حياة الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد، ومدى استفادتهم منها. قام الباحثون بمراجعة (٢٦) دراسة سابقة حول الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد، وقد أشارت النتائج إلى أن التشغيل يؤثر إيجاباً على الأداء المعرفي للأشخاص ذوي طيف التوحد، وعلى جودة حياتهم ورفاهيتهم، وأنه يتطلب مجموعة من العوامل الشخصية والخارجية. كما توصلت النتائج أن

أكثر مهارات التوظيف الناجح تعتمد على الخصائص الفردية مثل: القدرة على التواصل، ومهارات التعامل مع الآخرين، والقدرة على مراقبة السلوكيات الذاتية، وكذلك مدى الدعم المقدم من قبل الأسرة والأقران في العمل. وفيما يتعلق بخصائص الوظيفة وجد أن نسبة النجاح تقل إذا كانت الوظيفة تحتاج إلى مهارات حل المشكلات، أو المرونة، أو اتخاذ القرارات، أو تحديد الأولويات.

في مراجعة منهجية لإلينكب وزملائه Ellenkamp et al. (2016) فحصت الأوراق المنشورة بين عامي ١٩٩٣-٢٠١٣ للتعرف على العوامل المتعلقة ببيئة العمل التي تسهم في حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على عمل تنافسي أو المحافظة عليه. قام الباحثون بتحليل (٢٦) دراسة، وأشارت النتائج إلى أن هناك أربعة عوامل متعلقة ببيئة العمل قد تؤثر على مشاركة ذوي الإعاقة الفكرية في العمل التنافسي. تمثلت في قرارات وآراء أصحاب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة، والتي تأثرت بعوامل كالسلامة والإنتاجية والحضور والالتزام بالمواعيد، وتوافر الخدمات المساندة وعدم وجود مشكلات سلوكية. كذلك المطابقة الوظيفية حيث كانت الأعمال الكتابية والحراسة والتصنيع من أكثر الوظائف مناسبة لذوي الإعاقة الفكرية. كما كان الاهتمام بالتطوير الوظيفي والتدريب والدفاع عن الذات من العوامل التي أثرت على أداء العاملين، فزادت من حصولهم على الوظيفة وشعورهم بالدعم. إضافة إلى المشاركة والتفاعل والاندماج الثقافي والدعم الاجتماعي في مكان العمل.

في دراسة أعدها شيف وزملاؤه Scheef et al. (2018) هدفت إلى استكشاف المعوقات الشائعة التي يواجهها موظفو البرامج التعليمية في مرحلة ما بعد الثانوية بالولايات المتحدة، والتي تحول دون حصول الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية على عمل مدفوع الأجر. اتبعت الدراسة التصميم التتابعي للمنهج المختلط. استجاب لاستبيان الدراسة ومقابلتها (٧٥) موظفاً. أكدت النتائج وجود عدد من المعوقات تمثلت في مشكلات النقل والمواصلات، وتصورات صاحب العمل لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم كفاية عدد ساعات عمل الموظفين لدعم الطلاب في مكان العمل. إضافة إلى عدم توفر وقت في جدول الطلاب، واحتياجهم إلى مكان إقامة مهياً، وقلة انتاجيتهم وعدم إتمام مهام العمل المطلوبة بالشكل الملائم. وتضمنت المعوقات أيضاً الحرص على السلامة في مكان العمل، وارتفاع معدل الغياب عن العمل، وتأثيره السلبي على زملاء العمل والعملاء.

قامت الداغ (٢٠١٩) بدراسة هدفت إلى الكشف عن واقع التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، والتعرف على أهم معوقاته والحلول التي تساعد على تطبيقه في سوق العمل من وجهة نظر أولياء الأمور. طبقت الاستبانة على (٣٢٢) من أولياء أمور الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية في المرحلة الثانوية بالرياض. وقد توصلت النتائج إلى أن واقع التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية يشير إلى قلة عدد الوظائف المتاحة لهم مقارنة بعددهم، إضافة إلى انتشار التوظيف الوهمي وقلة الالتزام بقرارات توظيف ذوي الإعاقة. وذكرت النتائج عدداً من معوقات التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية تمثلت تالياً في المعوقات المتعلقة بالمجتمع، ثم الأسرة، يليه المعوقات المتعلقة بذوي الإعاقة الفكرية أنفسهم، وأخيراً المعوقات المتعلقة بزملاء العمل.

حاولت دراسة الدوسري ومعايني (٢٠١٩) التعرف على معوقات تشغيل الشباب ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية بالمنطقة الشرقية. استخدم الباحثان المنهج المسحي الوصفي ممثلاً في استبانة تم تطبيقها على عينة من مدراء الموارد البشرية بلغ عددهم (٣٨٨) مديراً. كشفت النتائج أن أبرز المعوقات الخاصة بالفرد تمثلت في عدم تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للعمل وافتقارهم لبعض المهارات الهامة للعمل؛ وتمثلت المعوقات الخاصة بالمجتمع في عدم مناسبة متطلبات بعض الوظائف لقدراتهم. وكان من أبرز المعوقات الخاصة بالأسرة معتقدات أولياء الأمور بأن توظيف ذوي الإعاقة الفكرية هو من باب الشفقة وليس تقديراً لمكانتهم، وكذلك تدني أجورهم.

مما تم عرضه من نتائج الدراسات السابقة، وما أشارت إليه دراسة بونر (2017) Bonner من وجود فروق بين ما يتم تدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية عليه في البرامج التدريبية وبين ما يتطلبه سوق العمل. وما أوصت به دراسة جو (2012) Ju بأن المدارس ومعاهد التدريب تحتاج إلى مواءمة وتطوير ممارساتها مع احتياجات أصحاب العمل، وأن معرفة توقعات واهتمامات أصحاب العمل بشأن مهارات توظيف بعينها، يفرض على المعلمين والمتخصصين دمج هذه المهارات في برامج التدريب الخاصة بذوي الإعاقة. من هنا اهتمت الدراسة الحالية بأن تكون أهدافها أكثر شمولية، فجمعت بين التعرف على وجهات نظر المعلمين ومشرفي العمل حول المهارات المهنية الهامة لسوق العمل. والوصول إلى فهم أكثر عمقاً لكيفية التوافق بين المهارات

المهنية المقدمة في المعاهد والبرامج، والمهارات التي يبحث عنها سوق العمل، والسعي إلى سد الفجوة بينهما من خلال وضع تصور مقترح للمهارات المهنية، التي تؤهل الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بعد تخرجهم من المرحلة الثانوية لدخول سوق العمل السعودي وتمكينهم فيه، في ضوء نتائج الدراسة والأدبيات ذات العلاقة.

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة الحالية منهج البحث المختلط أو المدمج (Mixed Method) لجمع بيانات الدراسة، ويعرفه كُرسويل (٢٠١٤/٢٠١٨) بأنه: "إحدى منهجيات البحث العلمي التي تجمع بيانات كمية ونوعية وتدمج ما بينهما باستخدام تصاميم بحثية متميزة، تدمج التصميمين الكمي والنوعي في دراسة واحدة؛ للوصول إلى فهم أشمل لمشكلة الدراسة" (ص. ٦٣). ويهدف استخدام الأسلوب الوصفي إلى وصف الظاهرة وجمع البيانات والمعلومات عنها وتنظيمها للوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعدنا في تطوير الواقع الذي ندرسه (عبيدات وعبد الحق وعدس، ٢٠١٤)، وتعميم النتائج على مجتمع كبير من خلال عينة ممثلة لذلك المجتمع (كُرسويل، ٢٠١٤/٢٠١٨). ويسعى استخدام الأسلوب النوعي في بحث الظواهر التربوية إلى سد الثغرة العميقة في البنية المعرفية عن المدارس والطلاب. كما أنه يقود لفهم أعمق وأوسع، من خلال القرب من المعاني التي يمتلكونها ويكونونها (العبد الكريم، ٢٠١٢). وللمزايا السابقة لكلا المنهجين الكمي والنوعي ولتلافي جوانب الضعف والتحيز في كلٍ منهما، اعتمدت الدراسة الحالية استخدام التصميم التتابعي التفسيري (Explanatory Sequential Design)، وهو أحد تصاميم البحوث المختلطة والتي تعد حديثة نسبياً. ويتضمن التصميم مرحلتين؛ مرحلة أولى يتم فيها استخدام منهج البحث الكمي ممثلاً في الاستبانة للإجابة عن أسئلة الدراسة الرئيسية، ومرحلة ثانية يتم فيها استخدام منهج البحث النوعي ممثلاً في المقابلات شبه المنظمة؛ لتقديم تفسير وشرح أعمق لنتائج الدراسة الكمية. وستعطى الأولوية للبيانات الكمية، ثم البيانات النوعية QUAN-qual (أبو علام، ٢٠٠٩). وحدث المزج في التصميم التتابعي التفسيري أولاً في مرحلة اختيار المشاركين، حيث وجهت نتائج الدراسة الكمية اختيار المشاركين في مرحلة الدراسة النوعية، وثانياً في مرحلة تفسير النتائج بعد تحليلها كمياً، ونوعياً بشكل منفصل، ثم الاستعانة بكلا النتائج الكمية والنوعية للوصول

لاستنتاجات أشمل، ووضع تصور مقترح للمهارات المهنية التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لدخول سوق العمل السعودي وتمكينهم فيه.

أولاً: مرحلة الدراسة الكمية (Phase 1: Quantitative Study)

في مرحلة الدراسة الكمية من هذا البحث المختلط تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، حيث صممت الباحثة استبانة لجمع بيانات وصفية عن المهارات المهنية التي تؤهل الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي.

أفراد وعينة الدراسة الكمية

تكون أفراد الدراسة من جميع معلمي المرحلة الثانوية بمعاهد وبرامج التربية الفكرية الذكور والإناث، وعددهم (١٢٨)، استجاب منهم (٨٤) معلم ومعلمة على استبانة الدراسة، كما شمل جميع المشرفين على العاملين ذوي الإعاقة الفكرية في قطاعات الأعمال المشغلة لهم بمحافظة جدة وعددهم (٧٤)، وقد استجاب منهم (٦٧) مشرف ومشرفة. وشملت العينة جميع مجتمع الدراسة من معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية ومشرفي العمل. بعد فحص ومراجعة الاستمارات بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٥١) استمارة، وبذلك بلغت نسبة الاستجابة (٧٤,٧%).

خصائص عينة الدراسة

جدول (١) تصنيف عينة الدراسة وفق المسمى الوظيفي والجنس

الجنس	المسمى الوظيفي		معلمة		مشرفة		المجموع
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	
ذكر	٤٠	٤٧,٦	٥٠	٧٤,٦	٩٠	٥٩,٦	
أنثى	٤٤	٥٢,٤	١٧	٢٥,٤	٦١	٤٠,٤	
المجموع	٨٤	١٠٠,٠	٦٧	١٠٠,٠	١٥١	١٠٠,٠	

يوضح الجدول رقم (١) أن نسبة المعلمين الذكور (٤٧,٦%)، بينما بلغت نسبة الإناث (٥٢,٤%)، وفي المقابل بلغت نسبة المشرفين الذكور (٧٤,٦%) يقابلها (٢٥,٤%) فقط للإناث. ومثل المعلمون والمعلمات في مجموعهم (٨٤) معلمًا ومعلمة. بينما مثل المشرفون والمشرفات في مجموعهم (٦٧) مشرفًا ومشرفة.

أداة البحث في مرحلة الدراسة الكمية

الاستبانة

اعتمدت الدراسة الكمية على استبانة صممتها الباحثة، حيث تعد أداة مناسبة للحصول على حقائق، وبيانات، ومعلومات لها علاقة بواقع معين، وتكون في هيئة عدد من الأسئلة يُطلب من أفراد عينة البحث الإجابة عليها (عبيدات وعبد الحق وعدس، ٢٠١٤). تم بناء الاستبانة وفقاً لأهداف الدراسة. وتساؤلاتها، وبالرجوع إلى الأدبيات ذات العلاقة بموضوع الدراسة كدراسة كل من (Ju, 2012; McGuirk, 2016; Kumin & Schoenbrod, 2015; Kim, 2018;) Bonner, 2017; Ju et al., 2012; ;Vanitha & Ramaa, 2013; Behroz-Sarcheshmeh et al., 2017; الصواف، ٢٠١٥). تكونت الاستبانة من جزئين يختص الأول منه بالمعلومات الديموغرافية الخاصة بعينة الدراسة، فيما يشتمل الجزء الثاني على أربعة محاور تضمنت (المجال الأكاديمي الوظيفي، المجال الاستقلالي، المجال الاجتماعي، المجال المهني)؛ بهدف تحديد المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي، من وجهة نظر المعلمين ومشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لهم. وقد تكونت أداة الدراسة من جزئين:

استخدمت الدراسة الحالية الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على عبارات محاور الاستبانة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل على جميع المحاور كالتالي: (مهمة جداً = ٣، مهمة إلى حدٍ ما = ٢، غير مهمة = ١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد بدائل الأداة} = (3 - 1) \div 3 = 0,67$$

لنحصل على التصنيف التالي:

جدول (٢) توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة البحث

الوصف	مدى المتوسطات
مهمة جداً	٢,٣٤ - ٣,٠٠
مهمة إلى حد ما	١,٦٨ - ٢,٣٣
غير مهمة	١,٠٠ - ١,٦٧

صدق أداة الدراسة (الاستبانة)

الصدق الظاهري

للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين (١٣) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة محلية وعربية؛ لأخذ ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وقد أسفر ذلك عن اتفاق جميع المحكمين على أبعاد الاستبانة وإجراء بعض التعديلات على العبارات من حيث الصياغة أو الحذف أو الإضافة وإعداد الأداة في صورتها النهائية.

صدق الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم استخدام معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) لقياس العلاقة بين بنود كل محور بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، والعلاقة بين كل بعد والمحور الذي ينتمي إليه. وتوضح الجداول من (٣-٩) ذلك.

جدول (٣) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الأول:

المجال الأكاديمي الوظيفي، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

البعد	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
مهارات القراءة الوظيفية	١	**٠,٧٣٥٤	٤	**٠,٦٣٣٥	٧	**٠,٧٠٨٧
	٢	**٠,٨٠٠٦	٥	**٠,٦٠٥٥		
	٣	**٠,٧٧٦٤	٦	*٠,٣٩٩١		
مهارات الكتابة الوظيفية	١	**٠,٨٢٩٥	٤	**٠,٦٨٠٥	٧	**٠,٧٧٠٣
	٢	**٠,٧٩٦٨	٥	**٠,٧٠٩٢	٨	**٠,٧٢٦٢
	٣	**٠,٨٣٥٧	٦	**٠,٨٧٩١	٩	**٠,٧٣٢٢
	١	**٠,٨١٦٤	١٠	*٠,٤٤٣٥	١٩	**٠,٦٠٨٣
	٢	**٠,٨٤٩٦	١١	**٠,٦٨٥٥	٢٠	**٠,٧٣٢٤
مهارات الرياضيات الوظيفية	٣	**٠,٧٦٩١	١٢	**٠,٨٥٨٧	٢١	*٠,٤١٥١
	٤	**٠,٧٤٣٢	١٣	**٠,٨٥٨٧	٢٢	**٠,٦٥٤٤
	٥	**٠,٧٠٨٥	١٤	**٠,٧٩١١	٢٣	**٠,٦٥٢٠
	٦	**٠,٥٠١٧	١٥	**٠,٧٦٩٦	٢٤	**٠,٨٣٠٨
	٧	**٠,٧٢٧١	١٦	**٠,٨٢٢٨	٢٥	**٠,٨٣٨١
	٨	**٠,٧١١٠	١٧	**٠,٦٥٩٣	٢٦	**٠,٧٨٥٤
	٩	**٠,٧١٥٩	١٨	**٠,٦٩٠٤		

جدول (٤) معاملات ارتباط أبعاد المحور الأول المجال الأكاديمي الوظيفي بالدرجة الكلية للمحور
(العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

معامل الارتباط	البعد
**٠,٨١٧٤	مهارات القراءة الوظيفية
**٠,٨٣١٦	مهارات الكتابة الوظيفية
**٠,٩٥٣٢	مهارات الرياضيات الوظيفية

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٥) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الثاني:
المجال الاستقلالي، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	البعد
**٠,٧٠٩٧	٣	**٠,٨٩٣٧	١	مهارات العناية بالذات
**٠,٧٨٨٦	٤	**٠,٨٩٣٧	٣	
**٠,٩٣٤٠	٣	**٠,٨٤٢٠	١	المهارات المالية
**٠,٤٧٠٥	٤	**٠,٩٢٠٦	٣	
**٠,٥٢٤٦	٥	**٠,٦٩٧٣	١	مهارات السلامة
**٠,٥٣٤٧	٦	**٠,٦٣١٧	٣	
**٠,٧٠٣٦	٧	**٠,٦٣١٧	٤	
**٠,٧٠٧٠	٣	**٠,٨٣٦٧	١	مهارات الحركة والتنقل
**٠,٦٥٤١	٤	**٠,٦٣١٣	٣	

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٦) معاملات ارتباط أبعاد المحور الثاني المجال الاستقلالي بالدرجة الكلية للمحور
(العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

معامل الارتباط	البعد
**٠,٦١٢٠	مهارات العناية بالذات
**٠,٨٨٧٩	المهارات المالية
**٠,٧١٢٦	مهارات السلامة
**٠,٧٧٣٩	مهارات الحركة والتنقل

جدول (٧) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الثالث:
مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل، بالدرجة الكلية للمحور

م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	**٠,٥٧٩٧	١٤	**٠,٨٣٥٨	٢٧	**٠,٨٢٨٠
٢	*٠,٤٠٩٤	١٥	**٠,٨٤٠٦	٢٨	**٠,٨٠٣٨
٣	**٠,٦٤٤٣	١٦	**٠,٦١٥٨	٢٩	**٠,٧١٥٩
٤	**٠,٦٢٧٥	١٧	**٠,٦٢٦٠	٣٠	**٠,٧٨٢٣
٥	**٠,٧٢٤٨	١٨	**٠,٧٤٣١	٣١	**٠,٨٧٣١
٦	**٠,٦٧١٦	١٩	**٠,٦٧٩٠	٣٢	**٠,٧٧٢٥
٧	**٠,٦٦٦٧	٢٠	**٠,٧٣٣٩	٣٣	**٠,٩١٣٢
٨	**٠,٥٩٩٣	٢١	**٠,٨٦٢٣	٣٤	**٠,٦٣٠٣
٩	**٠,٧٧٧٧	٢٢	**٠,٨٤٥٠	٣٥	**٠,٧٨٦٣
١٠	**٠,٧٣٦١	٢٣	**٠,٨٣٩٠	٣٦	**٠,٧٠٣٣
١١	**٠,٧٤٣٢	٢٤	**٠,٨٢٠٠	٣٧	**٠,٧٦٩٠
١٢	**٠,٧١٣٦	٢٥	**٠,٧٩٤٦	٣٨	**٠,٧٤٩٦
١٣	**٠,٦٦٥٦	٢٦	**٠,٧٦٠٧	٣٩	**٠,٧٩٩٩

** دالة عند مستوى ٠,٠١

* دالة عند مستوى ٠,٠٥

جدول (٨) معاملات ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين بنود المحور الرابع:
المجال المهني، بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه

البعد	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
مهارات تقرير المصير المهني	١	**٠,٨٥٩٨	٦	**٠,٨٨٧٧	١١	**٠,٨٥٧٦
	٢	**٠,٩٢٢٠	٧	**٠,٩٣٤٨	١٢	**٠,٨٠٣٧
	٣	**٠,٨٧٧٦	٨	**٠,٩١٤٧	١٣	**٠,٨٦٤١
	٤	**٠,٩٠٧٨	٩	**٠,٨٦٣٢		
	٥	**٠,٩٤٩١	١٠	**٠,٨٤٢٢		
المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل	١	**٠,٦٦١٥	٧	**٠,٦٢٢٤	١٣	**٠,٦٧٨٨
	٢	**٠,٥٨٢٥	٨	**٠,٧٣٨٦	١٤	**٠,٦٥٢٣
	٣	**٠,٥٥٩٠	٩	**٠,٥٩٢٧	١٥	**٠,٦٧٧٨
	٤	**٠,٥٤٠٤	١٠	**٠,٦٨٨١	١٦	**٠,٦٨٥٥
	٥	**٠,٥٥٥٢	١١	**٠,٦٨٨١	١٧	**٠,٦١٦٦
المهارات المتعلقة بكفاءة وجودة العمل	١	**٠,٧١٧٢	٤	**٠,٧٦٩١	١٨	**٠,٥٢١٥
	٢	**٠,٥٨١٥	٥	**٠,٨٠٠٦	١٩	**٠,٥٢١٥
	٣	**٠,٥٠٥٤	٦	**٠,٨٤٠٦	٢٠	**٠,٥٢١٥
المهارات الفنية	١	**٠,٥٤١٠	٤	**٠,٦٩٤٥	٧	**٠,٧٤٠٠
	٢	**٠,٥٣٩٩	٥	**٠,٧٨٧٧	٨	**٠,٨٤٤٢
	٣	**٠,٦٧٥٨	٦	**٠,٦٢١٤		

** دالة عند مستوى ٠,٠١

جدول (٩) معاملات ارتباط أبعاد المحور الرابع المجال المهني بالدرجة الكلية للمحور
(العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

معامل الارتباط	البعد
**٠,٩٣٢٨	مهارات تقرير المصير المهني
**٠,٩٠٥٦	المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل
**٠,٧٦٠٤	المهارات المتعلقة بكفاءة وجودة العمل
**٠,٩٠٧٣	المهارات الفنية

** دالة عند مستوى ٠,٠١

يتضح من الجداول السابقة أن معاملات ارتباط بنود كل محور بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه، ومعاملات ارتباط جميع الأبعاد بالدرجة الكلية للمحور دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ ما عدا الفقرة (٦) من مهارات القراءة الوظيفية، والفقرة (٢) من مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي، والفقرتين (١٠، ٢١) من مهارات الرياضيات الوظيفية كانت معاملات ارتباطهم دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥.

ثبات استبانة الدراسة

للتحقق من ثبات محاور الاستبانة، تم حساب معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach) حيث كان معامل الثبات للاستبانة ككل (٠,٩٩)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بمعامل ثبات مرتفع كما يتضح في الجدول رقم (١٠).

جدول (١٠) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد ومحاور الاستبانة (العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

المُعد / المحور	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
مهارات القراءة الوظيفية	٧	٠,٨٠
مهارات الكتابة الوظيفية	٩	٠,٩١
مهارات الرياضيات الوظيفية	٢٦	٠,٩٦
المحور الأول: المجال الأكاديمي الوظيفي	٤٢	٠,٩٧
مهارات العناية بالذات	٤	٠,٨٢
المهارات المالية	٤	٠,٨٣
مهارات السلامة	٧	٠,٧٣
مهارات الحركة والتنقل	٤	٠,٦٦
المحور الثاني: المجال الاستقلالي	١٩	٠,٨٦
المحور الثالث: مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل	٣٩	٠,٩٨
مهارات تقرير المصير المهني	١٣	٠,٩٨
المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل	١٨	٠,٩٠
المهارات المتعلقة بكفاءة وجودة العمل	٧	٠,٨٧
المهارات الفنية	٨	٠,٨٦
المحور الرابع: المجال المهني	٤٦	٠,٩٧
الثبات الكلي للاستبانة	١٤٦	٠,٩٩

إجراءات تطبيق الأداة (الاستبانة) وجمع البيانات

تم زيارة معاهد وبرامج التربية الفكرية وقطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية والاجتماع بأفراد عينة الدراسة، وتوضيح هدف الدراسة والعائد منها، والتأكيد على خصوصية استجاباتهم واستخدامها لأغراض البحث العلمي فقط. وتم بعد ذلك توزيع النسخ الورقية من الاستبانة والالكترونية لمن صعب الوصول إليهم. بعد ذلك تم فرز الاستبانات للتأكد من استيفائها للبيانات المطلوبة، وأنها قابلة للتفريغ، ثم تم التعامل معها إحصائياً باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) Package for the Social Sciences Statistical.

أساليب المعالجة الإحصائية

استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية في الدراسة الحالية شملت التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية، ومعامل ارتباط بيرسون وألف كرونباخ. وأجريت العديد من الاختبارات منها اختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي ومان وتتي، بالإضافة إلى اختبار أقل فرق دال.

ثانياً: مرحلة الدراسة النوعية (Phase 2: Qualitative Study)

تم في مرحلة الدراسة النوعية من هذا البحث المختلط تقديم تفسيرات وفهم أعمق لنتائج الدراسة الكمية. وهدفت الدراسة النوعية إلى الإجابة عن السؤال التالي: "كيف يمكن أن تتوافق المهارات المهنية التي يتعلمها الطلبة في معاهد وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم؟ وكيف يمكن تطويرها؟".

المشاركون في الدراسة النوعية

استناداً إلى نتائج الدراسة الكمية تم اختيار المشاركين في الدراسة النوعية بالطريقة القصدية، حيث تم اختيار المعلمين/المعلمات الأكثر استعداداً للإجابة عن أسئلة المقابلة ممن يمتلكون خبرات طويلة في تدريس طلبة المرحلة الثانوية بمراحلها الثلاث. وبلغ عددهم (١٠) معلمين ومعلمات (٥ ذكور، و ٥ إناث)، يعملون في (٨) من برامج ومعاهد التربية الفكرية التي شملتها الدراسة. تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (٦-١٦) سنة. وكذلك بالنسبة لقطاعات الأعمال فقد تم اختيار مشرفي العمل المباشرين على العاملين ذوي الإعاقة الفكرية، وعددهم (١٠)، (٧ ذكور و ٣ إناث). يعملون في (٨) من الشركات المشغلة لهم، ويمتلكون سنوات خبرة في العمل تتراوح ما بين (٥-٢٥) سنوات. تم

التواصل مع كل من المعلمين ومشرفي العمل، وتوضيح الغرض من الدراسة، وقد أبدوا اهتمامًا بالمشاركة في هذا البحث.

خصائص المشاركين في الدراسة النوعية

يمكن توضيح خصائص المشاركين في الدراسة النوعية في الجدول رقم (١١) كالتالي:

جدول (١١) خصائص المشاركين في الدراسة النوعية

المشاركون	الرمز	الجنس	المستوى التعليمي	سنوات الخبرة في العمل
(١٠) من المشرفين	(م.ش-١)	(٧) ذكور، (٣) إناث	(٩) بكالوريوس، (١) ماجستير	من (٥-٢٥) سنة
(١٠) من المعلمين	(م.ع-١)	(٥) ذكور، (٥) إناث	(٨) بكالوريوس، (١) دبلوم عالي، (١) ماجستير	من (٦-١٦) سنة

تم الاكتفاء بهذا العدد من المقابلات مع المعلمين ومشرفي العمل؛ نظراً لعدم وجود بيانات جديدة ذات صلة وثيقة بالموضوعات المنبثقة، ووصول الباحثة إلى التشبع النظري.

أداة البحث في مرحلة الدراسة النوعية

المقابلة

كانت المقابلات الفردية شبه المنظمة هي أداة الدراسة لجمع البيانات النوعية في هذه الدراسة المختلطة؛ بهدف السماح للانبثاق الطبيعي للموضوعات أثناء المقابلة. وعرف العساف (٢٠١٢) المقابلة بأنها: "أداة من أدوات البحث يتم بموجبها جمع المعلومات التي تمكن الباحث من إجابة تساؤلات البحث، أو اختبار فروضه، وتعتمد على مقابلة الباحث للمبحوث وجهاً لوجه؛ بغرض طرح عدد من الأسئلة من قبل الباحث، والإجابة عليها من قبل المبحوث" (ص. ٣٥٠).

إجراءات تطبيق المقابلات الفردية

مرحلة الإعداد

تم تصميم بروتوكول المقابلة في صورته الأولية وفقاً لنتائج الدراسة الكمية، وعرضه على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية والعربية، ممن يمتلكون خبرة في منهجية

البحث ولديهم اهتمام بموضوع الدراسة الحالية. على إثر ذلك تم إجراء بعض التعديلات على أسئلة المقابلة وإعدادها في صورتها النهائية. تكون البروتوكول من (٦) أسئلة أساسية، بالإضافة إلى الأسئلة التحفيزية التي صممت للحصول على بيانات أكثر عمقاً

مرحلة الدراسة الاستطلاعية

تم إجراء خمس مقابلات استطلاعية عن طريق الهاتف المتقل، ثلاثة منها مع معلمي المرحلة الثانوية بمعاهد وبرامج التربية الفكرية، واثنان مع المشرفين على تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية في بعض الشركات الخاصة المشغلة لهم. وكان الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو تقييم مدى وضوح وفهم المشاركين لأسئلة المقابلة، وإجراء أي تعديلات على الأسئلة إذا لزم الأمر. كذلك التأكد من أن إجابات المشاركين قد أسفرت عن معلومات كافية للإجابة عن سؤال الدراسة النوعي

مرحلة التطبيق

تم التنسيق مع المشاركين لإجراء المقابلات وجهاً لوجه في مقر أعمالهم أو عبر الهاتف للمعلمين الذين تعذر مقابلتهم. قبل البدء بالمقابلات قامت الباحثة بالتعريف عن نفسها، وبناء علاقة ود وثقة مع جميع المشاركين، من خلال شرح الهدف من البحث وتوضيح حقوقهم، وأخذ موافقتهم على تسجيل المقابلات صوتياً باستخدام تطبيق (Voice Memos) على الهاتف المتقل. استغرقت المقابلات ما بين (٣٠-٤٥) دقيقة، أبدت فيها الباحثة اهتماماً لما يقوله المشاركون شفهيًا وتعبيريًا. ولم يتم أثناءها تسجيل أي ملاحظات تجنباً لتردد المشاركين أو تشتتهم. في الختام شكرت الباحثة المشاركين على وقتهم وتعاونهم.

تحليل البيانات النوعية

تم تحليل البيانات النوعية للدراسة الحالية باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis)، ويعرفه برون وكلارك (Braun and Clarke (2012) بأنه طريقة لتحديد أنماط الموضوعات عبر مجموعة بيانات وتنظيمها وتقديم نظرة عميقة عنها، من خلال التركيز على المعنى الموجود في البيانات. كما أنه يسمح للباحث برؤية المعاني والخبرات الجماعية أو المشتركة وفهمها. وهو ما يتماشى مع الغرض التفسيري للدراسة الحالية. الذي يسعى إلى اكتشاف الموضوعات التي تنشأ من ردود المشاركين وتنظيمها وترميزها والخروج بإطار نظري مناسب لسياق هذه الدراسة، من

خلال الكشف عن المهارات المهنية التي تساعد الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية على دخول سوق العمل وتمكينهم فيه.

مراحل التحليل الموضوعي

يشتمل التحليل الموضوعي على مجموعة من الخطوات الرئيسية، حدّدها كلاً من براون وكلاارك (2012) Braun and Clarke في ست مراحل، ويبين الجدول رقم (١٢) هذه المراحل.

جدول (١٢) مراحل التحليل الموضوعي

الإجراءات	المرحلة
يغمر الباحث نفسه في البيانات، من خلال قراءة وإعادة قراءة البيانات النصية المنسوخة، وتدوين الملاحظات حتى تصبح مألوفة لديه.	١ الإلمام بالبيانات Familiarization
يحلل البيانات بطريقة منهجية، بتشفيرها كرموز من خلال قراءة المقطع أو الجملة بتمعن، ومن ثم تلخيصها بكلمة أو كلمتين.	٢ الترميز Coding
تجميع الرموز في مواضيع متعلقة بسؤال البحث، وجمع البيانات ذات الصلة بكل موضوع.	٣ البحث عن الموضوعات Searching for themes
مراجعة الموضوعات المستخرجة مع الرموز المستخلصة، ومع كامل البيانات؛ للتأكد من جودة التحليل. وينتج عنه إنشاء "خريطة" مفاهيمية للتحليل.	٤ مراجعة الموضوعات المحتملة Reviewing themes
تحليل مستمر لتحسين تفاصيل كل موضوع، حتى تتوفر قصة شاملة متماسكة حول البيانات	٥ تحديد وتسمية الموضوعات Defining and naming themes
تقديم قصة واضحة عن البيانات الخاصة بك بناءً على تحليل نهائي، مبني على مناقشات ومقتطفات جيدة تجيب عن سؤال البحث الخاص بك.	٦ كتابة التقرير Writing the report

(Braun & Clarke, 2012)

تحقيق الموثوقية والمصدقية بالبيانات النوعية

يفترض البحث النوعي وجود حقائق متعددة، أي قصص صحيحة من وجهات نظر مختلفة. استخدمت الباحثة الإجراءات التالية للتحقق من موثوقية (Trustworthiness) ومصدقية (Credibility) الدراسة النوعية، وهي كالتالي:
أولاً: الالتزام بإجراء الدراسة بدقة وفق فنيات وخطوات البحث النوعي في جميع مراحل الدراسة النوعية.

ثانيًا: اختيار مشاركين يمثلون تنوعاً في خبراتهم ورؤيتهم للظاهرة محل الدراسة، وفقاً لنتائج الدراسة الكمية.

ثالثًا: الاستدلال بمقتطفات من حوار المشاركين في الجزء المخصص لعرض النتائج؛ للتأكيد على أنه الأساس الذي انبثقت منه المفاهيم والفئات النظرية (Strauss & Corbin, 1990).

رابعًا: استخدام فنية تدقيق المشاركين (member checking) خلال عملية تحليل البيانات، حيث تم إجراء مقابلات إلحاقية مع (٥) من المشاركين، وعرض تحليل ونتائج الدراسة عليهم وطلب منهم تقديم تغذية راجعة حيال تفسيرات الباحثة، وكانت تغذيتهم الراجعة إيجابية، حيث أجمعوا على أن المفاهيم النظرية جاءت متوافقة مع تصوراتهم، وتعبّر عن تجربتهم بشكل مناسب. كما عبروا عن سعادتهم لاستخدام كلماتهم الخاصة في النتائج.

على الرغم من أن نتيجة هذه الدراسة لا يمكن تعميمها على جميع السياقات، إلا أنه يمكن تعميم منطقتها الأساسي. وحيث توفر هذه الدراسة معلومات حول المهارات المهنية التي يحتاجها سوق العمل السعودي لتوظيف الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، مما سيضيف إلى معرفة العاملين والمهتمين بهذه الموضوعات، وتكون نقطة انطلاق لإجراء دراسات مستقبلية حول كل ما يتعلق بتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية. كما سيساعد الوصف التفصيلي للإجراءات العملية وطرق تحليل بيانات الدراسة الاستطلاعية والدراسة الرئيسية الباحثين الآخرين بإجراء دراسات مماثلة، وتطبيق بعض العمليات التي نوقشت في هذه الأطروحة على عملهم.

الاعتبارات الأخلاقية

تم أخذ الموافقات الرسمية على تطبيق أداة الدراسة (المقابلة) من الجهات الرسمية، وتم استخدام التسجيلات الصوتية والكتابية من قبل الباحثة، لأغراض البحث العلمي فقط، دون الإشارة إلى معلومات شخصية تخص المقابل، أو تجبره على الإجابة على أي سؤال في حالة عدم رغبته، ودون تحمله لأي ضرر أو مسؤولية مقابل مشاركته. وبعد تفريغ المقابلات كتابياً، تم إطلاع المقابلين أنفسهم عليها للتأكد من دقة تدوين البيانات. بعد ذلك تم حذف التسجيلات الصوتية والاكتفاء بالتعامل مع التدوينات الكتابية لاستكمال تحليل البيانات. وبعد الانتهاء من تحليل البيانات تم التخلص منها.

أولاً: نتائج الدراسة الكمية ومناقشتها

السؤال الأول: ما المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل

السعودي من وجهة نظر معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية؟.

للإجابة على هذا السؤال، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية لإجابات معلمي المرحلة الثانوية بمعاهد وبرامج التربية الفكرية بمحافظة جدة.

جدول (١٣) المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة معلمي معاهد وبرامج التربية

الفكرية عن درجة أهمية تدريب الطلبة على المهارات المهنية لتمكينهم في سوق العمل السعودي

الدرجة	الترتيب	الانحراف المتوسط* الحسابي	البُعد / المحاور	
مهمة جداً	٢	٠,٤٣	٢,٤٢	مهارات القراءة الوظيفية.
مهمة إلى حد ما	٣	٠,٤٦	٢,١٤	مهارات الكتابة الوظيفية.
مهمة جداً	١	٠,٣٩	٢,٥١	مهارات الرياضيات الوظيفية.
مهمة جداً		٠,٣٦	٢,٤١	المحور الأول: المجال الأكاديمي الوظيفي
مهمة جداً	١	٠,٢٣	٢,٩١	مهارات العناية بالذات.
مهمة جداً	٤	٠,٤٨	٢,٣٧	المهارات المالية.
مهمة جداً	٢	٠,٢٥	٢,٨٦	مهارات السلامة.
مهمة جداً	٣	٠,٣٨	٢,٥٦	مهارات الحركة والتنقل.
مهمة جداً		٠,٢٤	٢,٧٠	المحور الثاني: المجال الاستقلالي
مهمة جداً		٠,٣٥	٢,٥١	المحور الثالث: مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل
مهمة إلى حد ما	٤	٠,٥٤	٢,٢٤	مهارات تقرير المصير المهني.
مهمة جداً	١	٠,٣٧	٢,٥٨	المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل.
مهمة جداً	٣	٠,٤٤	٢,٣٨	المهارات المتعلقة بكفاءة وجودة العمل.
مهمة جداً	٢	٠,٤١	٢,٤٧	المهارات الفنية.
مهمة جداً		٠,٣٧	٢,٤٣	المحور الرابع: المجال المهني
مهمة جداً		٠,٢٩	٢,٤٨	الدرجة الكلية

* المتوسط من ٣ درجات

وفي مقارنة عامة لمحاور أداة الدراسة تظهر النتائج أن متوسطات جميع محاور المهارات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات تقع في نطاق "مهم جداً". وجاء في مقدمتها محور المجال الاستقلالي بمتوسط بلغ (٢,٧٠) وانحراف معياري (٠,٢٤)، كأعلى متوسط بين بقية المحاور، بينما كان محور المهارات الأكاديمية الوظيفية هو الأقل بمتوسط بلغ (٢,٤١)، إلا أنه يقع في نطاق "مهم جداً" أيضاً. وترى الباحثة أن حصول جميع المحاور على تقييم "مهم جداً" يعكس أهمية جميع المهارات المهنية السابقة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. وبينت نتائج مقارنة متوسطات أبعاد المحاور ككل أن بند العناية بالذات سجل أعلى متوسط بين بقية أبعاد المحاور بلغ (٢,٩١) وانحراف معياري (٠,٢٣). من جهة أخرى حصل بند مهارات الكتابة الوظيفية على أقل متوسط مقارنة ببقية بنود جميع المحاور بمتوسط بلغ (٢,١٤) وانحراف معياري (٠,٤٦).

وتعزو الباحثة حصول المجال الاستقلالي على أعلى متوسط، وبشكل خاص بعد العناية بالذات بما يحتويه من عبارات خاصة بالنظافة الشخصية؛ أنها تعد من أهم المهارات التي تعكس استقلالية الشخص ذو الإعاقة الفكرية، وتعطي انطباعاً جيداً عنه، كما أنها تلعب دوراً هاماً في قبول الآخرين له سواء في البيئة الاجتماعية أو في بيئة العمل. ويعد الاهتمام بالمظهر والحرص على النظافة والترتيب من أهم المزايا التي يهتم أرباب العمل في توفرها لدى الموظفين. وتنسجم هذه النتيجة مع ما توصلت له دراسة بونر (Bonner 2017) التي حددت الاهتمام بالمظهر من أول المهارات الهامة لتوظيف الشباب ذوي الإعاقة الفكرية. في المقابل تفسر الباحثة حصول محور المهارات الأكاديمية على أقل متوسط بين بقية المحاور، وبشكل خاص بعد مهارات الكتابة الوظيفية وما يحتويه من عبارات خاصة بمهارات الكتابة الأساسية. ويمكن تفسير ذلك بأن طبيعة الأعمال الحرفية واليدوية التي يقوم بها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية لا تتطلب امتلاكهم لمهارات الكتابة. ومن خبرة الباحثة العملية فإن تدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية على بعض المهام التي تتطلب مهارات الكتابة كأعمال السكرتارية وإدخال البيانات يتم باستخدام جهاز الحاسب الآلي عوضاً عن الكتابة اليدوية، والذي بدوره يسهل عليهم الالتزام بقواعد الكتابة المذكورة في العبارة. وتأتي هذه النتيجة مخالفة لما توصل له عيسى (٢٠١٤) أن من أهم الوظائف التي يمكن لذوي الإعاقة العقلية العمل بها من وجهة نظر المعلمين كانت الأعمال الكتابية. وفي رأي الباحثة أن قدرات ذوي الإعاقة الفكرية وتفضيلاتهم والشواغر المتوفرة في سوق العمل جميعها عوامل تلعب دوراً في أهمية إتقان مهارات الكتابة الأساسية من عدمه.

السؤال الثاني: ما المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل

السعودي من وجهة نظر مشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مشرفي ومشرفات العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية بمحافظة جدة.

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية وترتيبها تنازلياً لإجابات عينة مشرفي العمل

عن درجة أهمية تدريب الطلبة على المهارات المهنية لتمكينهم في سوق العمل السعودي

البعدها/المحور	المتوسط* الانحراف		الترتيب	درجة الأهمية
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
مهارات القراءة الوظيفية.	٢,٢٦	٠,٥٠	١	مهمة إلى حد ما
مهارات الكتابة الوظيفية.	١,٩٠	٠,٦٢	٣	مهمة إلى حد ما
مهارات الرياضيات الوظيفية.	٢,١٤	٠,٤٨	٢	مهمة إلى حد ما
المحور الأول: المجال الأكاديمي الوظيفي				
مهارات العناية بالذات.	٢,١١	٠,٤٧		مهمة إلى حد ما
مهارات العناية بالذات.	٢,٨٤	٠,٢٩	١	مهمة جداً
المهارات المالية.	٢,٠٧	٠,٦٢	٤	مهمة إلى حد ما
مهارات السلامة.	٢,٧٩	٠,٣٣	٢	مهمة جداً
مهارات الحركة والتنقل.	٢,٤٠	٠,٤١	٣	مهمة جداً
المحور الثاني: المجال الاستقلالي				
المحور الثالث: مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل				
مهارات تقرير المصير المهني.	٢,٤٤	٠,٤٢		مهمة جداً
مهارات تقرير المصير المهني.	٢,١٣	٠,٦٤	٤	مهمة إلى حد ما
المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل.	٢,٥٨	٠,٤١	١	مهمة جداً
المهارات المتعلقة بكفاءة وجودة العمل.	٢,٤٥	٠,٤٨	٢	مهمة جداً
المهارات الفنية.	٢,٤٠	٠,٤٩	٣	مهمة جداً
المحور الرابع: المجال المهني				
الدرجة الكلية	٢,٤٠	٠,٤٢		مهمة جداً
	٢,٣٥	٠,٣٤		مهمة جداً

* المتوسط من ٣ درجات

وفي مقارنة عامة لمحاور أداة الدراسة تظهر النتائج أن محور المجال الاستقلالي حصل على أعلى متوسط بين متوسطات جميع محاور المهارات المهنية من وجهة نظر مشرفي ومشرفات العمل، بمتوسط بلغ (٢,٥٧) وانحراف معياري (٠,٢٩) ما يجعله في نطاق "مهم جدًا". وبينت نتائج مقارنة متوسطات أبعاد المحاور ككل أن بند العناية بالذات سجل أعلى متوسط بين بقية أبعاد المحاور بلغ (٢,٨٤) وانحراف معياري (٠,٢٩). وترى الباحثة أن المحافظة على النظافة الشخصية من أولويات العيش المستقل في المجتمع والعمل، كما أنها تلعب دورًا هامًا في قبول ذوي الإعاقة الفكرية ومشاركتهم للبيئتين الاجتماعية والعملية. وتأتي هذه النتيجة متفقة مع ما توصلت له نتائج كيم (2018) Kim التي أكدت على أهمية المهارات الحياتية اليومية لإعداد طلبة المرحلة الثانوية ذوي الإعاقة لسوق العمل. كما تؤيد نتائج سيبرستين وزملائه (2014) Siperstein et al. التي أثبتت أنه كلما زادت معدلات السلوك التكيفي، كلما أتيحت فرص أفضل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. بينما حصل محور المهارات الأكاديمية الوظيفية على أقل متوسط مقارنة ببقية المحاور، بمتوسط بلغ (٢,١١) وانحراف معياري (٠,٤٧)، ما يجعله في نطاق "مهم إلى حد ما". كما حصل بند مهارات الكتابة الوظيفية على أقل متوسط مقارنة ببقية بنود جميع المحاور بمتوسط بلغ (١,٩٠) وانحراف معياري (٠,٦٢). ويمكن تفسير ذلك وفقًا لمشاهدات الباحثة الميدانية بأن مهارات الكتابة الوظيفية ليست مطلبًا للأعمال التي يقوم بها الأشخاص ذوو الإعاقة الفكرية في البيئة المحلية، والتي غالبًا ما تأخذ شكل خطوط الإنتاج، أو تجهيز الوجبات في المطاعم وغيرها من الأعمال اليدوية الروتينية. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة إينكب وزملائه (2016) Ellenkamp et al. التي أشارت أن من أهم العوامل المؤثرة في مشاركة ذوي الإعاقة الفكرية في أعمال تنافسية المطابقة الوظيفية، حيث كانت الأعمال الكتابية من أكثر المهن مناسبة لذوي الإعاقة.

ويتضح مما سبق اتفاق معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية ومشرفي العمل في تقييمهم لمحور المجال الاستقلالي بمتوسط أعلى من بقية المحاور، خاصة بعد العناية بالذات، وانخفاض تقييمهم في المقابل لبعد مهارات الكتابة الوظيفية التابع لمحور المجال الأكاديمي الوظيفي والذي قيمه كلا المعلمين ومشرفي العمل بمتوسط أقل من بقية المحاور إلا أنه كان في مجمله يقع في نطاق "مهم جدًا" بالنسبة للمعلمين بينما كان في نطاق "مهم إلى حد ما" بالنسبة لمشرفي العمل.

ثانياً: نتائج الدراسة النوعية

هدفت الدراسة النوعية في الدراسة الحالية إلى فهم كيفية توافق المهارات المهنية التي يتعلمها الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في معاهد وبرامج التربية الفكرية مع المهارات التي يتطلبها سوق العمل اليوم، وكيف يمكن تطوير هذه المهارات. قدمت المقابلات شبه المنظمة مع المشاركين من معلمي المرحلة الثانوية بمعاهد وبرامج التربية الفكرية، ومشرفي العمل في القطاعات المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية فرصة للحصول على معلومات أكثر عمقاً للإجابة عن سؤال الدراسة التالي:

السؤال الثالث: كيف يمكن أن تتوافق المهارات المهنية التي يتعلمها الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في

معاهد وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم؟ وكيف يمكن تطويرها؟

أسفر تحليل المقابلات باستخدام أسلوب التحليل الموضوعي، عن قائمة من الموضوعات الرئيسية والفرعية المتداخلة والمتشابكة ببعضها البعض، حتى شكلت إطاراً تضمن إجابة لسؤال الدراسة النوعي. فقد كشفت خبرات وحوارات المشاركين أن من أهم ما يساعد على التوافق بين المهارات المهنية المقدمة في معاهد وبرامج التربية الفكرية والمهارات التي يتطلبها سوق العمل، وما يساعد على تطويرها تمثل في أربع موضوعات رئيسية هي: (أ) التخطيط للتأهيل المهني، (ب) الشراكات بين القطاعات ذات العلاقة، (ج) التسكين الوظيفي، (د) التطوير المهني. وتضمنت الموضوعات السابقة عدداً من الموضوعات الفرعية التي تم مناقشتها واستعراضها من خلال استجابات المشاركين، التي رُمرت بالرمز (م.ع) للدلالة على المشارك من المعلمين والمعلمات، والرمز (م.ش) للدلالة على المشارك من مشرفي ومشرفات العمل. وُخصت الأرقام من (١-١٠) للدلالة على رقم المشارك في كليهما. وفيما يلي تقديم وصف لكيفية انبثاق الموضوعات الرئيسية من البيانات.

الموضوع الأول: التخطيط للإعداد المهني

تعلق الموضوع الرئيس الأول المنبثق من مقابلات المشاركين بأهمية التخطيط للتأهيل المهني لطلبة معاهد وبرامج التربية الفكرية في المرحلة الثانوية. وتم تقسيم هذا الموضوع إلى ثلاث موضوعات فرعية على النحو التالي.

واقم إعداد الطلبة مهنيًا

اتفق جميع معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية أن عملية التأهيل المهني عادة ما تبدأ منذ الصف الأول الثانوي من خلال مادة التربية المهنية التي يقدمها معلم/ة التربية الخاصة بتقييم قدرات

الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، والتعرف على ميولهم وتفضيلاتهم، تمهيداً لإعداد خطة انتقالية لكل طالب/ة. وأشار بعض المعلمين أنهم ملتزمون بالجانب النظري للمنهج، والذي يتضمن معلومات عن بعض المهن وأدواتها، وواجبات وحقوق الموظف، ذكر أحد المشاركين (م.ع.١) بقوله: تُعطي الطلاب معلومات نظرية عن المهن وواجبات وحقوق الموظف، لا يتخللها تدريب عملي أو زيارات ميدانية". في الجانب الآخر اجتهد بعض المعلمين والمعلمات في استحداث بيئة مهنية داخل معاهد وبرامج التربية الفكرية لتدريب الطلاب على مهارات العمل كالحضور والانصراف، والانضباط والالتزام بالوقت، بالإضافة إلى أعمال السكرتارية والمراسلة والطباعة والتصوير، والضيافة ومهام مساعد المعلم، ومهارات الصباغة والنجارة والخزف ومهارات مصففة الشعر للطالبات، وغيرها من المهارات التي تزيد من السلوك التكيفي، والثقة بالنفس والاستقلالية. شارك أحد المشاركين (م.ع.٤) تجربته قائلاً: "من ثلاث سنوات طبقنا برنامج السكرتير المحترف لطلاب الصف الثالث ثانوي المؤهلين لسوق العمل، وتم تدريبهم على المراسلة داخل المدرسة، وأخذ حضور الطلاب والإشراف عليهم، والقيام بمساعدة المعلم بشكل بسيط كتوقيع الأوراق وغيرها".

على الرغم من التأهيل المهني المقدم إلا أن مخرجاته مازالت أقل من المأمول بالنسبة للمعلمين ومشرفي العمل. حيث أشار غالبيتهم أن الإعداد المهني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية ضعيف وتشوبه الكثير من جوانب القصور، وبذلك فإن مخرجاتهم التأهيلية لا تؤهلهم لدخول سوق العمل والاستمرار فيه. وشاركت إحدى المعلمات (م.ع.١٠) تجربتها بقولها: "عندما يعطينا قطاع العمل الوصف الوظيفي للأعمال الشاغرة لديهم ونقارنه بقدرات طلبتنا، نكتشف حجم الضعف والقصور في الإعداد". وقد نتج عن هذا الضعف في الإعداد المهني قلة إقبال أو عزوف بعض قطاعات العمل عن توظيفهم، ذكر أحد المشاركين (م.ش.٦) من واقع تجربته العملية قائلاً: إذا تقدم من ذوي الإعاقة الفكرية ١٠ يؤخذ منهم ٢ فقط لضعف الإعداد".

تمثلت أبرز جوانب قصور إعدادهم المهني وفقاً لاستجابات مشرفي العمل في ضعف تفتهم بأنفسهم، وعدم تأهيلهم للاختلاط اجتماعياً بالآخرين، وفي هذا الجانب أشار أحد المشاركين (م.ش.١) بقوله: "الثقة بالنفس لديهم مهزوزة.. غير مؤهلين للاختلاط اجتماعياً بالناس". كما أكد غالبية المشاركين (١٤) بأن المناهج التأهيلية في المرحلة الثانوية غير مناسبة لقدرات الطلبة ذوي

الإعاقة الفكرية، واعتمادها على الجانب النظري أكثر من الجانب التطبيقي العملي، بعيداً عن احتياجات سوق العمل أو ميول الطلبة، وأضاف أحد مشرفي العمل (م.ش ١٠) بقوله: "احتياجات سوق العمل غير مدمجة لديهم في المناهج".

من جهة أخرى اعتبر بعض المشاركين (م.ش ٥، م.ش ٦، م.ش ٧، م.ش ٩، م.ع ٤، م.ع ٦) أن الإعداد المهني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية يعتبر جيداً، وأنهم يمتلكون دافعية للعمل وسرعة للتعلم، ذكر أحد مشرفي العمل (م.ش ٥) تجربته قائلاً: *إن الطلاب معدين مهنيًا بشكل جيد، وجودة عملهم عالية، كما أنهم يعملون كالروبوت لا يتوقفون إلا في ساعات الراحة*، وأضاف أحد المعلمين (م.ع ٤) أن الإعداد المهني للطلبة كافٍ، لكن رغم ذلك لا توجد جهات تدعم توظيفهم. رغم ذلك أفاد المشاركون ذاتهم أن مهارات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مازالت بحاجة إلى تطوير، خاصة فيما يتعلق بالجوانب النفسية والسلوكية والاجتماعية، والتي كان لها تأثير على قبولهم في بيئة العمل وتفاعلهم الاجتماعي مع زملائهم، علق أحد المشاركين من واقع خبرته (م.ش ٥) بقوله: *بعض المشكلات النفسية للعاملين تكون مؤثرة على بيئة العمل*".

واقم إعداد المعلمين ومعرفة سوق العمل

أرجأ نصف المشاركين الـ (١٠) من معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية ومشرفي العمل ضعف التأهيل المهني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية إلى قصور مستوى الإعداد المهني لدى المعلمين والمعلمات، حيث إن أغلبهم من خلفيات تربوية وليسوا مهنيين لتدريب الطلبة على أعمال وحرف مهنية. وأشار غالبية المعلمين أنه لم يتم تأهيلهم بدورات مهنية تمكنهم من إعداد الطلبة مهنيًا باختلاف ميولهم وتفضيلاتهم؛ لذلك غالبًا ما يتم تدريبهم على ما يتقنه المعلمون والمعلمات سواء من أعمال كمبيوتر أو سكرتارية وغيرها. ذكرت إحدى المشاركات (م.ع ١٠) بقولها: *يتم العمل مع الطالبات من خلال ورش حسب توجهات المعلمات من سكرتارية أو أشغال يدوية*. وأضافت *الإعداد المهني ضعيف جداً؛ لأن هناك فجوة كبيرة ما بين احتياج الطلبة والإعداد الموجود لدى المعلمة... المعلمة ضعيفة في التعامل مع بعض الأدوات الفنية البسيطة... الأعمال الحرفية تحتاج متخصص أو شخص مدرب ومعد*".

كما أفصح غالبية المشاركين بأن المعلمين لا يعرفون ماهي احتياجات سوق العمل؛ ليديروا الطلبة على المهارات التي يتطلبها السوق، وأن عملية تدريبهم مهنيًا قائمة على الاجتهادات الشخصية. أفاد أحد المشاركين (م.٢٤) بقوله: *أنا كمعلم لست ملم بسوق العمل بدرجة كبيرة...سوق العمل يتغير من فترة لأخرى* واقترح أحد المعلمين (م.٣٤) قائلاً: *لو كان هناك جهات توضح لنا ماهي المهارات التي يحتاجونها ونحن نعد الطلاب بناء على طلبهم...الآن نحن ندرب الطلاب على ما هو متوفر لدينا..السوق لم يطلبنا بشيء*، وأكد على هذا الرأي أحد مشرفي العمل (م.ش.٨) بأن هناك قصور في معرفة وزارة التعليم والمعلمين باحتياجات سوق العمل. وأفاد المعلمون بأنه ليس لديهم معلومات تفيد في توجيه الطلاب أو أولياء الأمور لجهات عمل بعد تخرج أبنائهم.

بيئة التدريب المهني

أكد معلمو معاهد وبرامج التربية الفكرية الـ (١٠) أن بيئة المعاهد والبرامج غير مهياة مادياً، لإقامة ورش مهنية، كما صرحوا بعدم توفر ميزانيات كافية لتوفير هذه الأدوات، على الرغم من أن بعض الطلبة لديهم ميول وقدرات مهنية جيدة لبعض الحرف والهوايات التي يمكن تنميتها، إلا أن ضعف الإمكانيات يحول دون ذلك، ويتم الاكتفاء بتدريبهم على ما هو متوفر. ذكر أحد المعلمين (م.٣٤) بقوله: *ليس هناك تنوع في المهن التي يتم تدريب الطلاب عليها..إعدادهم المهني يكون حسب ما هو متوفر في المعهد..بعض الطلاب قدراته أعلى مما يتم تقديمه لكن ليس لدينا الإمكانيات لذلك*، ذكر المعلمون أن ما يتم الآن معتمد بدرجة كبيرة على اجتهاداتهم واستثمارهم لبعض الفصول الدراسية وتحويلها لورشة مهنية تتضمن عدة ورش داخلها حسب ميول الطلبة. كما لجأوا إلى استغلال الأدوات والأجهزة المتوفرة في البيئة المدرسية من أجهزة الحاسب وآلات التصوير الخاصة بالمعلمين والإداريين لتدريب الطلبة عليها. كما تعاون بعض المعلمين والمعلمات من خلال تبرعاتهم، أو تبرعات بعض الأشخاص والجهات، وقاموا بتأسيس ورش فنية مصغرة وبسيطة وتجهيزها بالأدوات المناسبة وفق الإمكانيات المتاحة. عبرت إحدى المشاركات (م.٦٤) عن ذلك بقولها: *نحن مطالبون بخطة انتقالية لكن لا يوجد مكان لتطبيق الخطة... نحن نطبق بأبسط الإمكانيات، وباجتهادات المعلمات الشخصية...لا يوجد أي مستلزمات*.

نستقرئ مما أدلى به المشاركون في مقابلاتهم بعض النتائج التي تشير إلى أن الإعداد المهني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية يتسم بالقصور في جوانب عدة، وأن مخرجاتهم لا تؤهلهم لدخول سوق العمل والاستمرار فيه. وتتسجم النتيجة الحالية مع توصيات دراستي كل من أبو شعيرة (٢٠١٣)، وعيسى (٢٠١٤)، بضرورة إعداد برامج تأهيل مهني ذات كفاءة، وتطوير المتوفر منها ليواكب حاجات سوق العمل. وذكرت النتائج أيضاً أن أبرز جوانب قصور إعداد الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا ضعف تأهيلهم الاجتماعي الذي يمكنهم من الاختلاط بالآخرين والتفاعل معهم ومشاركتهم من خلال ألفاظ وسلوكات مقبولة اجتماعيًا. وتتسجم هذه النتيجة مع ما توصلت له الدوسري (٢٠١٦) بأن قصور المهارات الاجتماعية كان من أبرز معوقات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة. وترى الباحثة أن قصور برامج الإعداد المهني وضعفها سيؤثر حتماً على مخرجات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية المهنية، والتي كان أكثرها تأثراً حسب نتائج الدراسة الحالية الجانب الخاص بالتفاعل والاختلاط الاجتماعي مع الآخرين. وتعزو الباحثة سبب ذلك إلى عزل بعض الأسر للطفل ذي الإعاقة الفكرية منذ الصغر عن المشاركة في الأنشطة الاجتماعية أو حتى العائلية أحياناً، إضافة إلى أسلوب العزل في المعاهد والاكتماء بالدمج المكاني في برامج التربية الفكرية، وحرمان طلبة المرحلة الثانوية من الزيارات الميدانية والتدريب الميداني في قطاعات الأعمال المهمة بتوظيفهم.

توصلت النتائج كذلك إلى أن هناك جملة من العوامل التي ساهمت أيضاً في قصور إعداد الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا، كالمناهج الموضوعية، وعدم إلمام المعلمين بالجوانب الفنية للإعداد المهني، وقصور معرفتهم بالأعمال المتوفرة في سوق العمل وما تتطلبه من مهارات. إضافة إلى أن بيئة معاهد وبرامج التربية الفكرية غير مهيأة لإعداد الطلبة مهنيًا. وتتفق هذه النتيجة في مجملها مع ما توصلت له دراسة دويكات (٢٠١٨) بأن من معوقات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية القابلين للتعلم قصور برامج التأهيل المهني، والحاجة إلى تطويرها وربطها بسوق العمل. لذلك ترى الباحثة أن الإعداد المهني الجيد يتطلب تكاملاً بين عدة جوانب كالبيئة المهنية المهيأة والمعدة بالأدوات والوسائل التي تساعد على تأهيل الطلبة مهنيًا وفق ميولهم واحتياجات سوق العمل. وتوفر الكوادر المتخصصة في الإعداد والتدريب المهني، واللوائح التي تدعم تقديم خطط انتقالية تراعي الفروق الفردية بين الطلاب، وتهتم بتفضيلاتهم وقدراتهم، وتسعى إلى التنسيق مع جهات العمل

لتدريب الطلبة وإكسابهم خبرات ومهارات العمل على أرض الواقع. وأن أي قصور في أحد هذه الجوانب أو بها جميعها، حتماً سيؤثر على كفاءة عملية التأهيل والتدريب المهني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، وعلى جودة مخرجاتهم المهنية؛ الأمر الذي سيسهم في محدودية استثمار طاقاتهم وانجذاب سوق العمل لتوظيفهم.

الموضوع الثاني: الشراكة بين القطاعات ذات العلاقة

تعلق الموضوع الرئيس الثاني المنبثق من مقابلات المشاركين بأهمية الشراكة بين القطاعات ذات العلاقة. ظهرت من خلاله أربع موضوعات فرعية على النحو التالي.

التوعية

أكد جميع المشاركين الـ (٢٠) على أهمية دور الأسر في السعي لإدماج أبنائهم في المجتمع وتوظيفهم ومساعدتهم على الاستقلالية. وأضافوا بأن غالبية أسر الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية يعيقون توظيف أبنائهم، على الرغم من توفر بعض فرص التوظيف الجادة والأجور المجزية والتسهيلات المحفزة، عبرت إحدى المشاركات (م.ع.١٠) عن ذلك بقولها: *الأمهات يرفضون توظيف بناتهم رغم الراتب الجيد وساعات العمل الميسرة، وتوفر المواصلات، وتقديم الدعم النفسي لهن وعرض قصص نجاح لتحفيزهم إلا أنهم استمروا بالرفض، والبعض عملوا لمدة أسبوعين وتوقفوا فقل حماسنا وحماس جهة العمل".* ويتضح مما سبق ضعف وعي الأسر وحاجتهم إلى التوعية؛ لإعادة صياغة توجهاتهم نحو توظيف أبنائهم، وإرشادهم إلى ضرورة تحفيزهم على العمل، وأهميته لهم. وفي هذا الجانب أورد أحد المشاركين (م.ش.٨) أن الأسر بحاجة لتزويدهم بدورات حول أخلاقيات العمل، وأنظمة الشركات، وطبيعة الأعمال لتكون لديهم صورة صحيحة لما يجري داخل الشركات لقطع أي شكوك أو مخاوف لديهم. وأبرز المشاركون الحاجة إلى تعاون الأسر مع قطاعات الأعمال، من خلال تدريبهم لأبنائهم واهتمامهم بمظهرهم ونظافتهم، والعمل معهم لحل أي مشكلات قد يتعرض لها في مكان العمل، وتأثير اهتمامهم على مستوى أدائهم ومشاركتهم في بيئة العمل. عبر أحد المشاركين (م.ش.٥) قائلاً *انخفاض اهتمام الأهل بمتابعة ابنهم في العمل ينعكس على الشركة بانخفاض اهتمامها بالموظف... متابعة وتعاون الأهل يساعد في تخطي ابنهم لبعض التحديات في مكان العمل".*

وأكد غالبية المشاركين على ضرورة توعية أرباب العمل بخصائص وقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والطرق المناسبة للتعامل معهم قبل انضمامهم للعمل معهم. خاصة الأمراض المصاحبة لهم، وكيفية التعامل معهم في حالة انفعالهم أو توترهم؛ لتبديد المخاوف من قبولهم والعمل معهم. عبّر أحد المشاركين (م.ش.٨) عن ذلك بقوله: *إن زيادة توعية أرباب العمل يسهم في تلبية احتياجات العاملين ذوي الإعاقة الفكرية*. ويرى جميع المعلمين أن أكبر مانع للأسر من توظيف أبنائهم هو خوفهم عليهم من مكان العمل، ومن مخالطة أشخاص غرباء، وعدم قدرتهم على حماية أنفسهم في المقابل، علّقت إحدى المشاركات (م.ع.١٠) قائلة: *نحتاج تهيئة لزملاء العمل بأخلاقيات المهنة حتى لا يستغلونهم*. وأكد المشاركون على أن توعية المجتمع لا تقل أهمية عن توعية الأسر وبيئة العمل بأفراد هذه الفئة، وإبراز قدراتهم وقصص نجاحهم وأعمالهم؛ لاستبدال الصورة النمطية السلبية عنهم، والإسهام في فتح المجال لتوظيفهم. علّق أحد المشاركين (م.ع.٤) بقوله: *ينقص المجتمع التوعية بقدرات أفراد هذه الفئة وخصائصهم* واقترحت إحدى المشاركات (م.ع.١٠) استغلال الأيام العالمية لذوي الإعاقة لتوعية المجتمع بقدرات وانجازات أفراد هذه الفئة واحتياجاتهم وسبل دعمهم.

توجهات أرباب العمل

في هذا الموضوع أكد غالبية المشاركين على التوجهات السلبية لأرباب العمل والتي تؤدي إلى ضعف قابليتهم لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية أو عزوفهم عن ذلك. وأوضحوا أن ذلك قد يعود إما لتخوف أرباب العمل من التعامل معهم، أو عدم الثقة في قدراتهم وتحميلهم مسؤولية العمل كاملة ليؤدوها بمفردهم دون مساعدة. ذكرت إحدى المشاركات (م.ع.٨) بقولها: *لهبنا لجهات التوظيف وعرضنا سير الطالبات الذاتية لكن لا إقبال على توظيفهم*. وعبّر بعض المشاركين أن التوجهات السلبية لأصحاب الأعمال تعود إلى قصور تواصل ذوي الإعاقة الفكرية واستيعابهم للتعليمات، إضافة إلى كثرة مشكلاتهم السلوكية، التي قد تؤثر على بيئة العمل، يذكر أحد المشاركين (م.ع.٥) بقوله: *من خبرتي أرباب العمل توقعاتهم سلبية، يخاف يعمل له مشكلة على سبيل المثال يفضب فجأة*. وارتبطت توجهات قطاعات الأعمال بتوقعاتهم السلبية من قدرة ذوي الإعاقة الفكرية على الإنجاز وتقبل المحيطين لهم من زملاء عمل أو زبائن، وباستغلال ذوي الإعاقة لإعاقاتهم، وأكد ذلك

(م.ش ٤) من خلال تجربته بقوله: الموظف ذو الإعاقة يستغل إعاقته ويطلب راتب أعلى، وساعات عمل أقل؛ بالتالي يعطى فكرة سلبية عن ذوي الإعاقة لدى أرباب العمل". ويرى مشرف آخر (م.ش ١٠) من واقع خبرته أن توجهات الشركات وتوقعاتهم من ذوي الإعاقة تختلف من شركة لأخرى تبعاً لثقافة وتوجهات واستراتيجية كل شركة، فالبعض يؤمن بإمكانية الاستفادة من طاقاتهم البشرية في العمل، والبعض مازال ينظر لهم بنظرة دونية.

ذهب غالبية المشاركين إلى أن أرباب العمل يميلون إلى المقارنة بين الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية وغيرهم من غير ذوي الإعاقة، كما أنهم يفضلون توظيف إعاقات أخرى على توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، فالشركات تبحث عن مصالحها التي تقتضي توظيف العامل الذي ينجز أكثر ويكلف أقل. ذكر أحد المشاركين (م.٨٤) بقوله: أرباب العمل يفضلون الإعاقات السمعية والبصرية على الإعاقة الفكرية". وشارك أحد مشرفي العمل تجربته (م.ش ٢) بأن صاحب العمل يتهرب من توظيف ذي الإعاقة ويفضل العامل من غير ذي الإعاقة؛ ليستفيد منه أكثر كونه يُنجز بشكل أكبر في العمل. شارك أحد المعلمين (م.٣٤) رأيه بأنه لا يتوقع من أرباب العمل المقارنة بين العاملين ذوي الإعاقة وغيرهم، فطبيعة أعمالهم مختلفة، وإنما يمكن المقارنة بينهما في الانضباط والالتزام وليس في مهام العمل. وأضافت إحدى المشاركات (م.١٠٤) أن المهم بالنسبة لأرباب العمل هو تحقيق المواءمة بين قدرات ذوي الإعاقة وطبيعة العمل.

في المقابل أشاد بعض المشاركين (م.ش ٧، م.ش ٥، م.ش ٦، م.٦٤، م.٧٤، م.١٠٤) بإيمان بعض أرباب العمل بقدرات ذوي الإعاقة الفكرية وتوقعاتهم الإيجابية منهم، والحرص على دعمهم للنجاح في المهام الموكلة لهم، خاصة لمن كان لهم خبرات عمل سابقة أو لمسوا وجود قدرات دفيئة لديهم أثناء مقابلتهم. الدليل على ذلك وجود توجه لتوظيفهم وآليات لتعيينهم نظراً لالتزامهم وإنتاجيتهم. ذكرت إحدى المشاركات (م.١٠٤) من خلال خبرتها قائلة: الشركات تطالب بتزويدهم بمهارات وقدرات الخريجين ليخلقوا لهم فرص وظيفية... الفرص الوظيفية كثيرة والشركات مرحبة من باب المسؤولية المجتمعية... وتوقعات أرباب العمل إيجابية، ولديهم مبادرة وتوجه للتوظيف ومرونة، لكن للأسف بناتنا وأبنائنا غير جاهزين؛ لذلك بعد توظيفهم ينصدموا بمستواهم وتنخفض توقعاتهم". ومن العوامل التي تلعب دوراً في تغيير توجهات أرباب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية وجود خبرة عمل سابقة لدى الموظف، وتلمس رغبته ودفاعيته وحماسه للعمل أثناء المقابلة، وأضاف (م.ش ٤) أن

التسويق لهم بشكل جيد من قبل جهات تدريبهم أو وسطاء التوظيف، وإجراء صاحب العمل بتجربة الموظف لمدة ثلاثة أشهر، شجعهم على توظيفهم.

يرى معظم المشاركين أن توجهات أرباب العمل لتوظيف ذوي الإعاقة تكون إما لجانب خيري إنساني أكثر من إيمانهم بأنهم قوى بشرية يمكن استثمارها في دفع عجلة الاقتصاد والتنمية، ما يدفعهم إلى توظيفهم والتغاضي عن استيفائهم لشروط العمل تعاطفًا معهم، وأيد أحد المعلمين ذلك (م.١٤) بقوله: "صاحب العمل يعتبره موظف إضافي من باب الأجر، لا يتوقع منه أن ينجز كالعادي، لا يثق في قدراته. ليس لديهم وعي بقدراتهم". وتتجه بعض الشركات لتوظيفهم تحقيقًا لمبدأ المسؤولية المجتمعية، أو من باب السعادة والحصول على الدعم الحكومي، الذي يقضي باحتساب الموظف ذي الإعاقة بأربعة موظفين، والحصول على نقاط لرفع تقييم المنشأة، الأمر الذي استغلته بعض الشركات في التوظيف الوهمي لذوي الإعاقة. عبّر أحد مشرفي العمل (م.ش.٤) من خلال خبرته قائلاً: "قطاعات الأعمال لديهم ثقة فيهم، ويقبلوا توظيفهم مقابل وازع ديني ومسؤولية مجتمعية، إلا أن بعض الشركات تطلب من ذوي الإعاقة الجلوس في المنزل وإعطائه الراتب دون أن يعمل، وهم بذلك يهدمون المجتمع وقدرات الشخص ذو الإعاقة ومهاراته التي تعلمها".

النواصل مع الجهات ذات العلاقة

أكد جميع المشاركين الـ (٢٠) من معلمي المرحلة الثانوية بمعاهد وبرامج التربية الفكرية، ومشرفي العمل في قطاعات الأعمال المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية خلال المقابلات أهمية وجود شراكة استراتيجية بين قطاع التعليم، ممثلًا في إدارات التربية الخاصة من جهة، ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقطاعات الأعمال الخاصة من جهة أخرى؛ ليسهل من خلالها تحديد الفرص الوظيفية المتوفرة لدى قطاعات الأعمال، والمهارات التي يتطلبها تأدية هذه الأعمال، وعلى ضوءها يتم تدريب الطلبة وفقًا لقدراتهم وتفضيلاتهم. وفي هذا الجانب ذكر أحد المعلمين (م.٢٤) بقوله لا توجد شراكة بين المدارس أو بين إدارة التربية الخاصة والقطاع الخاص، ولا يوجد أي دعم يقدم لهم وأن كل ما نقوم به من تدريب هو اجتهاد شخصي". واقترح المعلمون في المقابل أن يكون هناك تنسيق ما بين الجهات الإشرافية للتربية الخاصة من جهة وقطاعات الأعمال من جهة أخرى، أو أن تكون هناك جهات تطوعية تعمل كوسيط ما بين قطاعي التعليم والعمل؛ لتكثيف التدريب المهني بما

يتناسب مع ذوي الإعاقة. أبدى (م.ع ٤) اقتراحًا بقوله: "تُمنى أن يكون هناك منسق من قبل إدارة التربية الخاصة بوزارة التعليم للتنسيق مع سوق العمل؛ بهدف تفعيل الخطة الانتقالية وتوجيه المعلمين للمؤسسات والشركات وأماكن العمل التي يمكن تدريب الطلبة فيها".

أكد غالبية المشاركين على أهمية التدريب الميداني للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل، من خلال وجود شراكة تدريبية بين معاهد وبرامج التربية الفكرية وسوق العمل؛ بهدف تدريب الطلاب عملياً في البيئة الواقعية للعمل قبل تخرجهم، لإكسابهم خبرة التفاعل الاجتماعي، ومهارات العمل. بالإضافة إلى إعطاء المعاهد والبرامج فرصة الاطلاع على طبيعة أعمال كل قطاع، والمهارات التي يحتاجها في الموظفين المتقدمين. وكذلك السماح للشركات في المقابل بالتعرف على قدرات ذوي الإعاقة الفكرية ومهاراتهم وإمكاناتهم؛ ل يتم تخصيص الأعمال المناسبة لهم. وحول هذه الشراكة التدريبية علّق أحد مشرفي العمل (م.ش ٢) قائلاً: "لابد من شراكة مع جهات العمل من أجل تدريب تعاوني في مكان العمل، لفترة زمنية تجعله مؤهل ومكتسب للكثير من المهارات، وبعد ذلك تختار الشركات منهم". أكد نصف المشاركين على أهمية إعلان الشركات والمؤسسات للوظائف الشاغرة والمناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، والإعلان عنها والترويج لها في المنصات الإلكترونية، وتسهيل إجراءات وصولهم لهذه الفرص الوظيفية. كما شدد أحد المشاركين (م.ش ١٠) على أهمية مشاركة القطاع الحكومي في توظيف ذوي الإعاقة، وعدم استبعادهم من الأعمال التي تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، وأن يكون بدوره قدوة للقطاع الخاص ومبادراً بالاتفات لذوي الإعاقة، وخلق الفرص الوظيفية لهم وتحفيزهم على العمل.

احتياجات سوق العمل

عبر غالبية المشاركين الـ (١٩) أن احتياجات سوق العمل ليست مدرجة في عملية تأهيل وتدريب الطلبة مهنيًا، وأن الإعداد المهني مازال بسيطاً مقارنة بالاحتياجات الفعلية للسوق. وأكدوا أن ذلك خلق فجوة بين ما يتم تدريب الطلبة عليه وبين ما يتطلبه سوق العمل. أوضح أحد المشرفين (م.ش ١٠) أن سوق العمل يحتاج من أفراد هذه الفئة مهارات الحد الأدنى، أو المهارات المهنية الأساسية، ويتم بعد ذلك متابعتهم والإشراف عليهم في بيئة العمل لتطوير أدائهم. بينما اختلف أحد المشاركين (م.ع ١٤) في رأيه بأن إعداد الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا لا يتم بناء على قدراتهم أو

احتياج سوق العمل، وإنما تبعاً للمنهاج الموضوع من وزارة التعليم. اتفق جميع المشاركين الـ (٢٠) على أن مهارات العمل تختلف باختلاف قدرات العاملين ذوي الإعاقة الفكرية، وباختلاف طبيعة الأعمال التي يقومون بها، إلا أن هناك مجموعة من مهارات العمل العامة، التي يتطلبها سوق العمل من جميع الموظفين سواء من ذوي الإعاقة أو من غير ذوي الإعاقة ويهتم بامتلاكهم لها؛ لزيادة فرص حصولهم على عمل، وتمكنهم من اجتياز مرحلة القبول لهذا العمل وتضمن لهم كذلك الاستمرار فيه. تضمنت هذه المهارات القدرة على التواصل وإقامة علاقات اجتماعية جيدة، والبعد عن الانطوائية والانعزال وممارسة السلوكيات المقبولة اجتماعياً. بالإضافة إلى اللباقة والقدرة على ضبط الانفعالات والتعبير عن مشاعرهم واحتياجاتهم بطريقة واضحة ولائقة. ذكرت إحدى المعلمات (م.٨٤) بقولها: "سوق العمل يهتم أن تكون الطالبة متحدثه، وأن تكون أخلاقياتها وسلوكياتها جيدة، ولا تُحدث فوضى". وأشار بعض المشاركين إلى أهمية مهارات السلوك التكيفي وما تتضمنه من مهارات النظافة والعناية الشخصية والاهتمام بالمظهر.

كما أجمع كافة المشاركين الـ (٢٠) خاصة مشرفي العمل على أهمية تدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية على مهارات السلامة، وحماية أنفسهم من المخاطر في بيئة العمل خاصة عند العمل في المصانع وخطوط الإنتاج، في ظل عدم اهتمام المعاهد والبرامج بإكسابهم هذه المهارات. كما أكد غالبية المشاركين على أهمية تدريبهم على مهارات إجراء المقابلة الوظيفية، وإعداد السيرة الذاتية، وأنها تلعب دوراً في إعطاء انطباع جيد عن قدرات المتقدم للوظيفة من ذوي الإعاقة الفكرية؛ وبالتالي تساعده في الحصول على فرصة عمل جيدة. أشار أحد المشاركين (م.ش.٤) بقوله: "قدرة ذو الإعاقة الفكرية على إجراء مقابلة عمل جيدة تفتح له فرص العمل". واتفق جميع المشاركين على أهمية فهم الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية لمهام عملهم واستيعابهم لها وقدرتهم على إنجازها باستقلالية، علقت إحدى المشاركات (م.٨٤) بقولها: "أهم ما يهتم به قطاع العمل قدرة الموظفة على أداء العمل المطلوب منها باستقلالية دون مساعدة، حتى لا تكون عائلاً على الشركة". عبّر المشاركون خاصة من قطاعات الأعمال على أهمية امتلاك الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات المتعلقة بأخلاقيات العمل والسلوك الوظيفي، وإدارة الوقت، واتباع التعليمات وتحمل المسؤولية، وحول ذلك شارك أحد مشرفي العمل (م.ش.٥) تجربته قائلاً: "من المهم تدريبه على بدء العمل منذ بداية الدوام باستقلالية

دون أن يُطلب منه ذلك". وأكدوا جميعهم على أهمية تعامل الموظف ذو الإعاقة باحترام مع رؤوسيه وزملائه وعملاء العمل، إضافة إلى امتلاكه لمهارات العمل التعاوني، وأن يكون لديه توجهات إيجابية وولاء لعمله. واعتبر المشاركون أنه من الهام معرفة الموظف ذو الإعاقة الفكرية لأخلاقيات وضوابط العمل، والالتزام بالقواعد والأنظمة، والسلوكيات المهنية، حيث إنها من المهارات التي تهتم الشركات بامتلاك الموظفين لها. أكد على هذه المهارات أحد مشرفي العمل (م.ش.٧) بقوله: "من المهم تدريبهم على لائحة قوانين العمل والعمال ليستشعر جدية العمل وأنه مثله مثل الموظف العادي". اهتم بعض المشاركين (م.ش.١، م.ش.٦، م.ش.٥، م.٢٤) بإدراج المهارات الأكاديمية ومهارات الحاسب الآلي، والتي ارتبطت ببعض الأعمال التي يرون أنها قد تناسب قدرات ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة، ذكر أحد المعلمين (م.٢٤) أن تدريب الطلبة مهنيًا يتطلب تعليمهم المهارات الأكاديمية خاصة الحساب، واستخدام الآلة الحاسبة. وأوصى بعض المشاركين (م.ش.٤، م.٨٤) على أهمية البدء بالتدريب على هذه المهارات منذ أعمار مبكرة بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم.

نستنتج من حوارات المشاركين ضعف وعي الأسر بأهمية التوظيف لأبنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية، وأن ذلك يتطلب توعيتهم بعوائد التوظيف على أبنائهم ذوي الإعاقة، وتشجيعهم على السعي لتوظيفهم. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة عبدات (٢٠١٤) التي توصلت أن من الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية رفض آبائهم لتشغيلهم. وترى الباحثة أن أسر ذوي الإعاقة تتسم بالمركزية في تعاملها مع أبنائها ورعايتها لهم، فهي الحاضن الأول للطفل ذو الإعاقة الفكرية والراعي الأهم له، والمتحكم في كل ما يتعلق بحياته وتعليمه وتدريبه وتوظيفه، لذلك فإنه على قدر الاهتمام برفع مستوى وعي الأسر سينعكس ذلك على مخرجات أبنائهم من ذوي الإعاقة. وكشفت مقابلات المشاركين التوجهات السلبية لأرباب العمل نحو توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، وتتسجم هذه النتيجة مع نتيجة شيف وزملاته (Scheef et al. (2018) التي توصلت إلى أن تصورات صاحب العمل لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة كانت من المعوقات التي تحول دون حصول الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية على عمل مدفوع الأجر. ومن خلال تجربة الباحثة الميدانية في قطاعات الأعمال لمست قصوراً واضحاً في ثقافة أرباب العمل والمشرفين على الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية حول المصطلحات والتصنيفات وخصائص أفراد هذه الفئة والأساليب الصحيحة لتعزيز سلوكياتهم الجيدة

وخفض السلوكيات غير المقبولة. وهذا إنما يعكس عدم تهيئة قطاعات الأعمال وموظفيها بشكل جيد قبل البدء بتوظيف زملائهم من ذوي الإعاقة.

كما أكدت النتائج وجود فجوة بين ما يُدرَّب عليه الطلبة في معاهد وبرامج التربية الفكرية وبين ما يتطلبه سوق العمل من مهارات، وأن سبب ذلك يعود إلى عدم وجود تواصل أو تنسيق أو شراكة بين قطاعي التعليم والأعمال سواء من حيث التدريب أو التوظيف. وتتفق هذه النتيجة مع ما أسفرت عنه نتائج بونر (2017) Bonner بأنه لا يزال هناك فروق بين مهارات التوظيف التي يقيّمها المشرفون، ومهارات التوظيف التي يدرسها المعلمون في المدارس، وأن هذه الفجوة في المهارات ساهمت في انخفاض توظيفهم. وترى الباحثة أن عمل كل جهة بمعزل عن الأخرى هو السبب في ضعف قابلية توظيف الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية بعد تخرجهم، وهذا يتطلب تضافر وتعاون وتنسيق عدد من الجهات ذات العلاقة للتخطيط لانتقال الطلبة لمرحلة ما بعد المدرسة بما يتوافق مع قدراتهم وتفضيلاتهم واحتياجات سوق العمل، ويتماشى مع خطط التنمية الوطنية. أشارت النتائج إلى جملة من المهارات الهامة للتوظيف، تضمنت المهارات الاجتماعية والتواصلية، وضبط الانفعالات والسلوكيات والتصرف بشكل لائق واحترام المرؤوسين والزملاء. كما أجمع المشاركون من خلال مقابلاتهم على أهمية الاهتمام بالمظهر والنظافة الشخصية، والالتزام وأداء مهام العمل باستقلالية، بالإضافة إلى تحمل المسؤولية واتباع التعليمات، والمهارات المتعلقة بسلوكيات العمل والمهام الوظيفية، بالإضافة إلى امتلاكهم لمهارات السلامة. وتتسجم هذه النتيجة مع نتيجة ليندسي وآخرون (2014) Lindsay et al.، التي صنفت مهارات التواصل والمهارات الاجتماعية وخاصة مهارات التعامل مع الآخرين والقدرة على مراقبة السلوكيات الذاتية من المهارات المرغوبة لتوظيف الشباب المبتدئين من ذوي الإعاقة الفكرية. وتُفسر الباحثة اهتمام المعلمين ومشرفي العمل بامتلاك الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات السابقة، باعتبارها مهارات عامة وهامة تلزم الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في حياتهم الاجتماعية اليومية، وتسهل لهم القبول الوظيفي والحصول على فرصة عمل مناسبة في أي جهة أو قطاع عمل. كما أنها تمكنهم من الالتزام بأداء مهام العمل المطلوبة منهم، وتساعد على تقبلهم في بيئة العمل وتزيد من اندماجهم الاجتماعي، وتخفف من احتمالية مواجهة المنشأة لتحديات للمحافظة عليهم وإبقائهم في العمل.

الموضوع الثالث: التسكين الوظيفي

تعلق الموضوع الرئيس الثالث المنبثق من مقابلات المشاركين بالتسكين الوظيفي للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية. ظهرت من خلاله ثلاث موضوعات فرعية:

طبيعة الأعمال

أكد جميع المشاركين على أهمية أن تكون هناك موازنة بين قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ومهام العمل المنوطة بهم؛ لضمان إنجازها بنجاح والاستدامة في العمل. وأوضح غالبيتهم أن سياسة الشركات تهتم بتوافق مهارات الشخص مع متطلبات العمل لديها، لتأثير ذلك على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم. وعن ذلك عبّر أحد المشاركين (م.ش ١٠) بقوله: "لا بد أن يضع أصحاب الأعمال كوتا للأعمال التي تتناسب مع ذوي الإعاقة، حتى لا ينعكس ذلك سلبيًا على مستوى أدائهم، ويكون سببًا في فشلهم نتيجة وضعهم في وظيفية غير مناسبة، فيعطي انطباعًا بعدم إنتاجيتهم". كما أكد مشارك آخر أهمية ألا تكون مهام العمل أقل من مستوى قدراتهم الفعلية؛ فيشعر بالملل، وأن تكون طبيعة مهام العمل متوافقة مع تفضيلاته وفيها تحدٍ لقدراته لتساعده على تطوير أدائه، والشعور بالإنجاز. وشارك أحد المشرفين (م.ش ٨) خبرته البعض لديه حركة زائدة فيحتاج طبيعة عمل تتطلب الحركة، حتى لا يشعر الموظف بالملل".

حدد غالبية المشاركين جملة من الأعمال المناسبة في طبيعتها لقدرات ذوي الإعاقة الفكرية، والتي يمكنهم إنجازها، وما زال سوق العمل بحاجة لها كأعمال السكرتارية والمراسلة وأعمال التصنيف والترتيب والأعمال المكتبية والمساعدة في البيع والشراء، والضيافة والقيام بمهام مساعد المعلم/ة، قال أحد المشاركين (م.ش ١): "غالبًا ما يعملون كمراسلين أو موظفي استقبال، أو مقدم قهوة أو مدخل بيانات إذا كانت قدراته جيدة". وكان هناك بعض الاختلافات في طبيعة الأعمال الخاصة بالذكور والإناث، حيث اتسمت أعمال الذكور من ذوي الإعاقة الفكرية بأنها تتطلب قوة بدنية كحراسة الأمن، وحمل الكراتين والفك والتركيب، بينما أخذت أعمال الإناث طابع مشاريع الأسر المنتجة، شاركت إحدى المعلمات من واقع تجربتها في الإشراف على مشاريع الطالبات (م.ش ٧٤) قائلة: "يتم تدريب الطالبة على مشروع ملائم لقدراتها الحرفية وقابل للبيع كالتغليف والتسكير وتركيب العطور والرسم والطبخ، بالإضافة إلى أعمال التنسيق والترتيب".

التحديات

اتفق جميع المشاركين على جملة من التحديات التي قد تحول دون تدريب ذوي الإعاقة الفكرية وتوظيفهم في سوق العمل، وكان من أبرز ما أجمع عليه جميع المشاركين هو عدم توفر مواصلات للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية تضمن تنقلهم بشكل مستمر أثناء التدريب المهني وبعد التوظيف. أشار إلى ذلك أحد مشرفي العمل (م.ش.٤) بقوله: "من أهم المعوقات عدم توفر المواصلات وبعد أماكن العمل خاصة المصانع، وعدم وجود مرافق له أثناء التوصيل"، وتعد محدودية الفرص الوظيفية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية، وقلة الإعلان والإقبال عليها، ومعايير الإنتاجية العالية التي تتطلب لها قطاعات العمل من أهم المعوقات الاقتصادية التي أشار إليها المشاركون. ذكر أحد المعلمين (م.١٤) عن قصور معرفتهم بفرص العمل المتوفرة والمناسبة لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل. ذكر غالبية المشاركين أن نظرة الإقصاء لذوي الإعاقة الفكرية من قبل المجتمع، ونظرة العطف والشفقة والحماية الزائدة من قبل الأسرة، والتتمر من قبل زملاء العمل، كانت من أهم المعوقات الاجتماعية التي ساعدت على قلة تمثيلهم في سوق العمل، والتي عكست قصور الوعي والثقة بقدرات ذوي الإعاقة الفكرية، وأن بإمكانهم تعلم بعض المهارات والانخراط في سوق العمل، أو إنشاء عملهم الخاص، وقد تكون هذه الأسباب وغيرها كالدعم المادي المقدم لذوي الإعاقة الفكرية من قبل الضمان الاجتماعي السبب وراء عزوفهم أو تسربهم من العمل، وتفضيلهم الجلوس في المنزل على الالتزام بدوام الوظيفة، ذكر أحد المشاركين (م.ش.٦) من واقع خبرته بقوله: *الدعم الحكومي يجعلهم يفضلون الجلوس في المنزل*."

انحصرت بقية المعوقات التي أوردها بعض المشاركين في محدودية قدرات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية، ووجود اضطرابات نطق لديهم تُصعّب عملية تواصلهم مع الآخرين، إضافة إلى بعض الأمراض والتشوهات المصاحبة للإعاقة، والتي قد تؤثر على قبولهم وتوظيفهم، أفاد أحد المشاركين (م.٩٤) بقوله: *من المعوقات الحالات المرضية المصاحبة ومشكلات النطق التي تعيق تواصلهم... لا أحد يفهمهم*". وتطرق بعض المشاركين إلى أن بيئة العمل غير مساندة وغير آمنة، وأنها قد لا تكون خياراً مناسباً لعمل ذوي الإعاقة الفكرية بها، عبّر أحد المشاركين (م.ش.٨) بأن البيئة غير المهيأة قد تكون خطرة بالنسبة للعاملين ذوي الإعاقة الفكرية. واقترح آخر (م.ش.١٠) أن

يتم تهيئة بيئة العمل وفق المعايير العالمية التي تسمح لذوي الإعاقة بالتنقل الآمن في مكان العمل، من خلال تطبيق معايير الوصول الشامل في أماكن العمل. وأضاف بعض المشاركين (م.ش.٣، م.ش.٤) أن طبيعة بعض أماكن العمل وأوقات الدوام المبكرة أو تغييرها أحياناً تبعاً لجدول العمل كان عائقاً أمام توظيف البعض واستمرار البعض الآخر. واعتبر بعض مشرفي العمل (م.ش.٣، م.ش.٥) تقلب المزاج من التحديات التي يواجهونها في التعامل مع العاملين من ذوي الإعاقة الفكرية، وشدد أحد المشاركين إلى أهمية أن تكون هناك جهة تهتم بمعرفة التحديات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة بشكل عام واستمرارهم في العمل؛ لتسهم في إيجاد حلول تدعم دخول ذوي الإعاقة لسوق العمل وتضمن بقاءهم فيه، تحدث أحد مشرفي العمل (م.ش.٢) عن ذلك بقوله: "لا توجد جهة تهتم بمعرفة معوقات استمرارهم في العمل وسبب تركهم لبعض الأعمال".

الحفاظ على العمل والاستمرار فيه

عبر غالبية المشاركين عن قلة الفرص الوظيفية المتاحة لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل السعودي، وعن قلة إقبالهم على العمل وحفاظهم عليه، شارك أحد المشرفين (م.ش.٨) خبرته بأن ذوي الإعاقات الفكرية أغلبهم لا يستمرون في العمل أكثر من سنتين، وأن فئة الداون هم الأكثر استمرارية في العمل. وذكر بعض المشاركين (م.ش.٤٤، م.ش.٥٤، م.ش.٨٤) أن المقارنة بين العاملين ذوي الإعاقة الفكرية وزملائهم قد تسهم في عدم استدامتهم في العمل. في الجانب الآخر أشاد بعض المشاركين (م.ش.١٠٤، م.ش.٨، م.ش.١، م.ش.٣) بمجموعة من الإجراءات التي يمكنها الإسهام في زيادة احتفاظ ذوي الإعاقة الفكرية بأعمالهم واستمرارهم فيها، وكان أبرزها رفع مستوى وعي أرباب العمل بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، لتأتي التوقعات منهم متوافقة معها، وأن يتم تشغيلهم في أعمال تتناسب مع قدراتهم وميولهم. شارك أحدهم رأيه (م.ش.٣٤) قائلاً: "أغلب توقعات أرباب العمل مرتفعة، لا بد من مراعاتهم محدودية مهارات الطلاب، ووضعهم في عمل مناسب لقدراتهم ومهاراتهم حتى تكون التوقعات جيدة وإيجابية". وأضاف بعض المشاركين أهمية معاملة الموظف ذو الإعاقة كالموظف من غير ذي الإعاقة؛ ليشعر بجدية العمل، والمتابعة الدورية له من قبل الأسرة للوقوف على مستوى أدائه ومدى تطوره. والمشاركة في دعمه وحل أي مشكلات قد تواجهه؛ لتفادي حدوث مشكلات في بيئة العمل ينتج عنها تسرب العامل ذو الإعاقة الفكرية أو استقالته. أكد بعض المشاركين على أهمية استعانة قطاعات الأعمال بمختصين لمساعدتهم في حل المشكلات التي قد

تواجه العامل ذو الإعاقة الفكرية في بيئة العمل، أو تهيئة البيئة المحيطة به؛ لضمان احتفاظه بالعمل. سلط بعض المشاركين (م.ش ٣، م.ش ١٠) الضوء على أهمية وضوح العقود الوظيفية وإنصافها لحقوق الطرفين الموقعين، وأن ذلك يلعب دوراً كبيراً في زيادة إقبال ذوي الإعاقة الفكرية على العمل واستمرارهم فيه.

بناء على ما انطوت عليه حوارات المشاركين يتضح أهمية إتاحة فرص وظيفية للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية تضمن المواءمة بين قدراتهم وإمكاناتهم والمهارات التي يتطلبها سوق العمل. وتتسجم هذه النتيجة مع نتيجة إينكب وزملائه (Ellenkamp et al. (2016) التي توصلت إلى أن المطابقة الوظيفية تسهم في حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على عمل تنافسي أو تساعدهم في المحافظة عليه. وترى الباحثة أن أفضل الطرق التي تضمن مواءمة قدرات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مع المهارات التي يتطلبها سوق العمل، هو تقييم قدراتهم وتفضيلاتهم بشكل جيد وإعداد خطط انتقالية في ضوء ذلك، بالتعاون مع قطاعات العمل المناسبة. حددت مشاركات المعلمين ومشرفي العمل جملة من الأعمال التي تتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ومع ما يحتاجه سوق العمل اليوم من أعمال السكرتارية ومراسلة وأعمال مكتبية والقيام بمهام مساعد المعلمة وحراسة الأمن والمشاريع الشخصية الحرفية اليدوية، إضافة إلى خطوط الإنتاج والبيع والشراء. وتأتي هذه النتيجة متوافقة مع مجالات العمل التي حددها عيسى (٢٠١٤) بأنها مناسبة لذوي الإعاقة العقلية كالمهن الزراعية والتجارية، والأعمال الكتابية، والحرف المهنية واليدوية، والوظائف الحكومية والفنية. ومن وجهة نظر الباحثة أن الأعمال التي أشار إليها المشاركون والتي أدرجتها الدراسات السابقة، قد تكون هي الأعمال التي توفرت الإمكانيات لتدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية عليها، وأنه من الإجحاف اقتصار توظيفهم في هذه المجالات فقط. ويعد الفيصل في اختيار العمل المناسب لهم هو عملية التقييم التي تحدد قدراتهم وميولهم، وعلى ضوءها تحدد الأعمال التي يمكنهم إنجازها ومجالات العمل التي يمكنهم الالتحاق بها.

وذكرت نتائج الدراسة أن من أهم المعوقات التي أثرت سلباً على دخول ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل وبقائهم فيه عدم توفر المواصلات سواء للتدريب المهني أو التوظيف، يليها من حيث التأثير نظرة الإقصاء والشفقة من المجتمع، والحماية الزائدة من الأسرة والتتمر من قبل زملاء العمل

والذي خلق توجهات سلبية نحوهم أثرت بدورها على فرص التوظيف المتاحة لهم، وعلى قبولهم ودعمهم للاستمرار في العمل. وتتفق هذه النتيجة مع ما استكشفه شيف وزملاؤه (Scheef et al. 2018) بأن مشكلات النقل والمواصلات كانت من المعوقات الشائعة التي حالت دون حصول الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية على عمل مدفوع الأجر، وكذلك تصورات أرباب العمل لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم كفاية عدد ساعات عمل الموظفين لدعم الطلاب في مكان العمل. وتتفق النتيجة الحالية كذلك مع نتيجة الدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) التي توصلت إلى أن من معوقات تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية البسيطة في القطاع الخاص المعوقات الأسرية المتعلقة بمعتقدات أولياء الأمور بأن توظيف أبنائهم ذوي الإعاقة الفكرية هو من باب الشفقة وليس تقديرا لمكانتهم. كما تتسجم النتيجة الحالية مع نتيجة عبدات (٢٠١٤) التي أشارت إلى أن أبرز الصعوبات التي تواجه تشغيل ذوي الإعاقة الفكرية هو عدم تهيئة زملاء العمل قبل تشغيل ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى رفض الآباء لتشغيلهم، وعدم توفر وعي مجتمعي بقضايا ذوي الإعاقة الفكرية، والاتجاهات السلبية لأرباب العمل، وعدم تناسب التدريب مع متطلبات سوق العمل، وكذلك قصور تأهيل بيئات العمل. وترى الباحثة أن مشكلة المواصلات اعتبرت من أبرز المعوقات كونها معقدة بعض الشيء لارتباطها بظروف الأسر المادية، والتي غالبا ما تكون أقل من المتوسط. وكذلك الحاجة إلى وجود مرافق مع الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية خاصة الإناث أثناء تنقلهم سواء للتدريب المهني أو للعمل بعد ذلك. وترتبط مشكلة الوعي بشكل عام من وجهة نظر الباحثة بغالبية التحديات التي يعاني منها ذوي الإعاقة بشكل عام وذوي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، لذلك فإن تنمية وعي الأسر والمجتمع بكافة أطيافه هو بداية الحل لهذه التحديات.

الموضوع الرابع: التطوير المهني

تعلق الموضوع الرئيس الرابع المنبثق من مقابلات المشاركين بأهمية التطوير المهني للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية. وظهرت من خلاله ثلاث موضوعات فرعية:

التدريب

اتفق غالبية المشاركين أن التطوير المهني للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية يعتمد على مستوى وعي قطاع العمل وفلسفته وتوجهاته، ففي حال إيمان المنشأة بقدرات ذوي الإعاقة الفكرية وأنهم

طاقات بشرية يمكن الاستفادة منها ويمكن كذلك تطويرها كغيرهم من الموظفين، حينها ستوضع لهم خطط تطوير وظيفي وبرامج تدريبية وسيخصص لهم مشرفون وبرامج دعم على رأس العمل. عبّر عن ذلك أحد المشاركين (م.ش ١٠) بقوله "لابد أن يكون للمنشأة استراتيجية تجاه ذوي الإعاقة، بحيث يكون هناك ضم لأفراد هذه الفئة ضمن موظفي الشركة، وتتنظر لهم كهدف استراتيجي للشركة، واعتبارهم فئة مستقطبة للتوظيف... طاقة يجب الاهتمام بها واستثمارها، بحيث توفر لهم جميع الأدوات والدعم الذي يمكنهم من الإنتاجية". وتأكيدا على ما سبق شارك أحد مشرفي العمل (م.ش ٤) خبرته قائلاً "بعض الشركات تطورههم وظيفياً وبعضهم لا حسب سياسة الشركة". ولاختلاف سياسات الشركات تجاه الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية اختلفت تبعاً لذلك وجهات نظر المشاركين واستجاباتهم، فمنهم من يرى أن قطاعات العمل لا تهتم بتدريب وتطوير الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية كونها غير مجبرة على ذلك، على عكس اهتمامها بالموظفين من غير ذوي الإعاقة، وعن ذلك علّق أحد المشاركين (م.ش ٢) قائلاً "أرباب العمل لا يطورونهم وظيفياً، هم غير ملزمين من الجهات بتطويرهم". كما أن بعض قطاعات الأعمال قد لا تهتم بتطويرهم، كونها تسعى لتوظيف موظفين مدربين وجاهزين للعمل، أو لأن طبيعة أعمالهم بسيطة وروتينية ولا تتطلب تطويراً. شارك أحد المعلمين (م.ش ٨٤) تجربته مع قطاع العمل قائلاً "أرباب العمل لا يرغبوا في تعليمهم وتدريبهم... يريدون موظف جاهز"، وأضاف آخر (م.ش ٦٤) بقوله "من خبرتي لم يتم تطويرهم مهنيًا؛ لأن العمل غالبًا ما يكون روتيني".

وعلى النقيض أكد بعض مشرفي العمل (م.ش ١، م.ش ٥، م.ش ٣، م.ش ٦، م.ش ٧) التزام الشركات بتطوير موظفيها بشكل دوري ومن ضمنهم ذوي الإعاقة الفكرية، خاصة فيما يتعلق بدورات الأمن والسلامة والحماية من المخاطر، وتعريفهم بحقوقهم وطريقة تقييم مدراءهم لهم. عن ذلك أفاد أحد مشرفي العمل (م.ش ١) بأن الشركات ملزمة بتطوير ١٢% من موظفيها من ضمنهم ذوي الإعاقة. كما أيد جميع المعلمين (١٠) أن تقوم المنشأة بوضع خطط تطويرية لموظفيها ذوي الإعاقة الفكرية، وتزويدهم بدورات وورش عمل مكثفة على رأس العمل بشكل دوري، مع مراعاة استخدام الاستراتيجيات التدريبية المناسبة لخصائصهم، والمقدمة من قبل متخصصين في تعليم وتدريب أفراد هذه الفئة؛ لضمان نجاح عملية التدريب. عبّرت عن ذلك إحدى المشاركات (م.ش ١٠٤) بقولها "أرباب العمل لن يتمكنوا من تطويرهم مهنيًا بمفردهم، لابد من الاستعانة بمتخصصين في التربية الخاصة".

وأيد بعض مشرفي العمل ما سبق باعتمادهم التدريب الفردي للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية، ودعم عملية التدريب بوسائل ومثيرات سمعية وبصرية تزيد من فاعلية وكفاءة عملية التدريب، شارك أحد مشرفي العمل (م.ش ٦) تجربته قائلاً "يتم استخدام الصور والصوت والفيديو أثناء تدريبهم على مهارات الأمن والسلامة".

الدعم

اتفق جميع المشاركين الـ (٢٠) على أن أهم دعم يحتاجه الموظفون ذوو الإعاقة الفكرية للتدريب المهني في البيئة الواقعية ولدخول سوق العمل والاستمرار فيه هو توفر المواصلات التي تضمن تنقلاتهم من وإلى مقر التدريب أو العمل بسهولة وأمان، وبتكلفة مناسبة خاصة في ظل وجود بعض أماكن العمل في أطراف المدينة السكنية. كما أكد جميع المشاركين على أهمية كل من التشجيع والدعم المعنوي والمكافآت والتكريم والمشاركة الاجتماعية للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل، لما له من تحفيز قوي لهم على أداء مهام العمل باستقلالية وإتقان، والشعور بالانتماء لمكان العمل، شارك أحد مشرفي العمل (م.ش ٧) تجربته قائلاً *الدعم المعنوي والتشجيع والتعزيز والمتابعة مهمة جداً من قبل المشرفين عليهم*. كما أكد جميع المعلمين أن المرونة في ساعات العمل، وتعاون مدراء العمل، وتقبل العاملين في بيئة العمل لهم، واحترامهم والترحيب بوجودهم ضمن الكادر الوظيفي والتعامل معهم بأسلوب مهني، هو من أهم جوانب الدعم التي يمكن تقديمها للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل. وهذا بدوره يتطلب أن تقوم الشركات بتوعية موظفيها بخصائص الفئة التي تعمل لديها وأساليب التعامل معهم وطرق دعمهم، أشار إلى ذلك أحد المشاركين (م.ش ٣٤) بقوله *الدعم المعنوي مهم جداً، كذلك توعية من حولهم من زملاء العمل، لأن البيئة ستؤثر عليهم...الطلاب حساسيتهم عالية، لذلك لابد لأرباب العمل من مراعاتها*. عبّر غالبية المشاركين على أهمية وجود بيئة عمل مهيأة وآمنة وممكنة لذوي الإعاقة الفكرية، تستوفي شروط الوصول الشامل وتوفر لهم الخدمات التيسيرية، وتساعدتهم على الإنجاز. وأكد جميعهم على أهمية توفير أدوات عمل مكيفة ومناسبة للعاملين ذوي الإعاقة الفكرية، وحول ذلك شارك أحد مشرفي العمل (م.ش ٨) خبرته بقوله "أنه لترغيب الموظف في العمل لابد أن تكون أدوات العمل واضحة ومناسبة، والبيئة محفزة وداعمة تحتوي على ألوان وإشارات ومسارات تسهل عليه العمل".

وأكد غالبية مشرفي العمل على أهمية تقديم الدعم الطبيعي من قبل زملاء العمل؛ فهو يؤثر بشكل إيجابي على نجاحهم وإنجازهم في العمل واستمراره فيه، علق أحد مشرفي العمل (م.ش. ١٠) في هذا الشأن قائلاً "تقديم برامج داعمة مثل برنامج المرشد الزميل ويعني وجود زميل أو مشرف أو شخص مسؤول عنهم يدعمهم في العمل، فهو عامل مهم لبقاء ذوي الإعاقة واستمرارهم في العمل، وتوفير بيئة عمل جاذبة". وأوضح بعض المشاركين أن هناك اعتبارات خاصة في التعامل مع ذوي الإعاقة الفكرية أثناء العمل، سواء أثناء مرضهم أو تعرضهم لأي مشكلات أو تعدي على حقوقهم. عبروا (م.ش. ٣، م.ش. ٤) عنها بقولهم "تم مراعاتهم في حالة تعبههم بعدم إجبارهم على العمل، والسماح لهم بالذهاب، كذلك الاهتمام براحتهم ومحاولة معرفة أي مشكلات قد تواجههم". انقسم المشاركون في آرائهم حول مدى توفر أشكال الدعم المختلفة المذكورة سابقاً من قبل قطاعات العمل المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية. فقد ذكر بعض المشاركين أن توفير الدعم لذوي الإعاقة الفكرية يستند إلى سياسة الشركة وتوجهات أرباب العمل من جدوى توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، والبعض يرون أن هذا الدعم وإن توفر لدى بعض قطاعات الأعمال فإنه غير كافٍ؛ لذلك لابد من قوانين وتشريعات تحفظ حقوقهم باختلاف الشركات والقطاعات. ذكر ذلك أحد المشاركين (م.ش. ٢٤) بقوله "هذا الدعم ليس متوفر في كل قطاع... البعض نعم والبعض لا". وفي رأي مخالف يرى أحد المعلمين (م.ش. ٥٤) بأن المؤسسات والشركات لا توفر لهم وسائل النقل والراتب المجزئ الذي يلبي احتياجاتهم، بالتالي هي لا تقدم لهم دعماً.

المتابعة

أوضح بعض المشاركين أن استمرار ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل يتطلب متابعة متكاملة من قبل جميع الأطراف. ويشترك في عملية المتابعة الأسرة باعتبارها الراعي الأول للشخص ذو الإعاقة الفكرية، كما تحتاج قطاعات الأعمال إلى إسناد مهمة متابعة الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المشرفين المؤهلين في كيفية التعامل معهم كنوع من المتابعة والحماية لهم. أشار أحد المشاركين (م.ش. ٨٠٤) بقوله "يحتاج الموظف إلى نوع من المتابعة من باب الحماية له". وأكدت إحدى المشاركات (م.ش. ١٠٤) حرص الشركات التي يعمل بها ذوو الإعاقة الفكرية على متابعة حقوقهم واحتياجاتهم، وعبرت عن ذلك بقولها "هناك قسم القانون والمتابعة لدى الشركات؛ للتأكد من عدم وجود ظلم أو تظلم للموظف أو الشركة". ويشترك أيضاً في هذه المتابعة الجهات الحكومية ممثلة في صندوق تنمية الموارد البشرية، باعتباره الجهة المرشحة للباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة للقطاع

الخاص، وعن دور الصندوق في المتابعة أفاد المشارك (م.ش.٤) أن الصندوق يتابع الموظفين المعينين من قبله بعد تعيينهم؛ للتعرف على احتياجاتهم من خدمات أو دعم، بإرسال مندوب لمتابعتهم كل فترة.

خلصت المشاركات إلى حاجة الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية إلى التدريب المستمر على رأس العمل؛ من قبل متخصصين، باستخدام الطرق والاستراتيجيات والوسائل المناسبة لخصائصهم، بالإضافة إلى أهمية تقديم كافة أشكال الدعم الذي يحتاجه الموظفون ذوو الإعاقة الفكرية في بيئة العمل لضمان نجاحهم واستمرارهم في العمل. وتتسجم نتيجة الدراسة ما توصل له إلينكب وزملاؤه (Ellenkamp et al. 2016) بأن من العوامل المتعلقة ببيئة العمل، والتي تسهم في حصول الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على عمل تنافسي أو تساعدهم في المحافظة عليه هو الاهتمام بتطويرهم الوظيفي أثناء العمل. وكشفت النتائج حاجة الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية إلى الدعم المعنوي والتشجيع، وبيئة العمل الآمنة والمهيئة والأدوات المكيفة التي تتناسب مع إعاقاتهم وتساعدهم على إنجاز مهام عملهم، وتتوافق هذه النتيجة مع نتيجة عيسى (٢٠١٤) التي أظهرت أن عدم توفر بيئات عمل مؤهلة بشكل مناسب لعمل ذوي الإعاقة يعد تحدياً يواجه تشغيلهم. كما أسفرت النتائج عن أهمية تقديم الدعم الطبيعي للموظفين ذوي الإعاقة الفكرية من قبل زملاء العمل، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصل له والش وآخرون (Walsh et al. 2014) بأن التوظيف الناجح لذوي الإعاقة يعتمد على مدى الدعم المقدم من قبل الأسرة والأقران في العمل. وفي رأي الباحثة أن عملية التدريب والتطوير المهني على رأس العمل مهمة لجميع الموظفين خاصة ذوي الإعاقة وبالأخص ذوي الإعاقة الفكرية مراعاة لخصائصهم والتي من أبرزها قصور الذاكرة والانتباه وسرعة التشتت، والتي تتطلب التدريب بشكل مستمر لضمان إنجاز مهام عملهم بنفس مستوى الإتقان والجودة. كما أن جميع أنواع الدعم التي ذكرها المشاركون تلعب دوراً هاماً في مساعدة الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية على تأدية مهام عملهم بنجاح، وشعورهم بالدعم والراحة في مكان العمل، مما يشجعهم على الاستدامة فيه.

الاستدلالات المستنبطة من تكامل النتائج الكمية والنوعية

توصلت نتائج الدراسة الكمية إلى ارتفاع تقدير أفراد عينة الدراسة لمجموعة من المهارات من أهمها المهارات الاستقلالية ومهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل، إضافة إلى

المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل. وبناء على ما ظهر من نتائج كمية احتاجت الباحثة إلى دعم وتفسير هذه النتائج، من خلال نتائج الدراسة النوعية التي أكدت أهمية المهارات السابقة. وقامت النتائج النوعية بتوضيح أسباب اختيار أفراد عينة الدراسة الكمية لهذه المهارات المهنية تحديداً، وارتفاع تقديرهم لها؛ نظراً لمدى أهميتها في تسهيل دخول الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لسوق العمل السعودي وضمان استمرارهم فيه في ظل انخفاض تمثيلهم في القوى العاملة الوطنية. وأبرزت النتائج النوعية كذلك أهمية المهارات التي أوردتها نتائج الدراسة الكمية، من خلال ما أكدته من وجود فجوة بين المهارات المهنية التي يقوم المعلمون بتدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية عليها في معاهد وبرامج التربية الفكرية، وبين ما يتطلع إليه سوق العمل اليوم. قدمت النتائج النوعية تفسيراً لأبرز العوامل التي ساهمت في قصور إعداد الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا واكتسابهم للمهارات المهنية الهامة للتوظيف. كما كشفت أيضاً المعوقات التي حدت من تأهيل الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا بشكل جيد واكتسابهم للمهارات المهنية التي حددها المعلمون ومشرفو العمل بأنها مهمة للتوظيف. فسرت النتائج النوعية أهمية اكتساب الطلبة للمهارات المهنية التي حددتها النتائج الكمية في تحقيق المواءمة بين قدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وما تتطلبه الأعمال والمهن في سوق العمل. وذهبت النتائج إلى أنه لضمان استمرار الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية في العمل ومحافظتهم عليه هم بحاجة إلى التطوير والتدريب المهني المستمر على رأس العمل لاكتساب أو الحفاظ على المهارات المهنية التي حددها أفراد عينة الدراسة الكمية أنها مهمة لتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية واستمرارهم في العمل.

السؤال الرابع: ما التصور المقترح للمهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم

في سوق العمل السعودي في ضوء نتائج الدراسة والأدبيات ذات العلاقة؟

بعد استعراض ما توصلت له نتائج الدراستين الكمية والنوعية، وضعت الباحثة في ضوء هذه النتائج والأدبيات ذات العلاقة تصوراً للمهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي بالصورة التالية:

أهداف التصور المقترح

يهدف التصور المقترح إلى وضع مجموعة من المهارات المهنية لسد الفجوة بين مخرجات معاهد وبرامج التربية الفكرية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل اليوم؛ لتأهيل الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لدخول سوق العمل السعودي وتمكنهم من الاستمرار فيه.

منطلقات وركائز التصور المقترح

استند التصور المقترح للدراسة الحالية على جملة من المرتكزات من أهمها نتائج الدراسة الحالية الكمية والنوعية، وما أسفرت عنه من وجود قصور في إعداد الطلبة المهني، وحاجتهم للتدريب على بعض المهارات التي يهتم سوق العمل بتوفيرها في الموظفين المبتدئين. كذلك واقع سوق العمل الذي يظهر انخفاض نسب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية؛ لقصور تأهيلهم وعدم امتلاكهم للمهارات المرغوبة من قبل أرباب العمل. إضافة إلى الأهداف الاستراتيجية لبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، والتي طالب أحدها بإزالة معوقات اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، من خلال توفير الفرص الوظيفية، وتهيئة البيئة لهم، وتطوير مهاراتهم الاجتماعية والمهنية؛ سعياً لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. كما انطلق هذا التصور من المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات والقوانين الدولية، واللوائح المحلية التي أقرت وشرعت تأهيل ذوي الإعاقة مهنيًا، وتوفير فرص العمل والخدمات التيسيرية والدعم الملائم الذي يضمن حصولهم على عمل يحفظ كرامتهم واستقلاليتهم، ويوفر لهم العيش الكريم.

الجوانب التي يشتمل عليها التصور المقترح

يشتمل محتوى التصور على مجموعة من المهارات المهنية العامة، التي تعد مطلوبة من قبل أرباب العمل لجميع الوظائف والأعمال، ولكافة الموظفين ذوي الإعاقة الفكرية وتتضمن المهارات التالية:

أولاً: المهارات الأساسية

المهارات

- يقرأ اسمه بشكل صحيح.	- يقرأ الأرقام بشكل صحيح.
- يكتب اسمه بشكل صحيح.	- يصنف الأشياء وفق (الحجم، اللون، الطول، الشكل).
- يحدد التاريخ المطلوب بشكل صحيح.	- يفرق بين الأوزان (خفيف، ثقيل).
- يذكر الوقت (صباح، مساءً، نهار، ليل) بشكل صحيح.	- يدرك مدلول العدد.
- يجب بشكل صحيح عن الزمان (اليوم، بالأمس، غداً).	- يقرأ الساعة بشكل صحيح.
- يطبق مهارات الحاسب الآلي الأساسية حسب حاجة العمل (الكتابة، إدخال البيانات..إلخ).	- يستخدم الأجهزة اللوحية حسب حاجة العمل.

ثانياً: مهارات الحياة اليومية

المهارات

أ) مهارات العناية بالذات	ب) المهارات المالية
- يحافظ على نظافته الشخصية.	- يعد النقود بشكل صحيح.
- يحافظ على المظهر الشخصي المناسب.	- يجري العمليات المصرفية الأساسية الخاصة به
- يتناول الطعام بشكل لائق يتناسب مع بيئته.	(سحب، إيداع، دفع).
- يحافظ على نظافة دورة المياه بعد الاستخدام.	- يدرك المفاهيم المالية المتعلقة بالعمل (الراتب الشهري، البدلات، المكافآت، الحسومات).

ج) مهارات السلامة	د) مهارات الحركة والتنقل
- يجيب عن مدلولات الرموز المتعلقة بالأمن والسلامة بشكل صحيح.	- يستخدم وسائل المواصلات الأساسية المتوفرة في البيئة باستقلالية.
- يطبق مهارات السلامة الشخصية (يدافع عن نفسه، يحمي نفسه من الإيذاء أو التحرش).	- ينتقل في بيئة العمل باستقلالية.
- يتبع إجراءات السلامة في العمل بشكل صحيح.	- يذكر مسميات واتجاهات مرافق العمل (غرفة المدير، السكرتارية، الكافتيريا، دورات المياه... إلخ).
- يستخدم الأجهزة والأدوات الموجودة في بيئة العمل بأمان.	- يطلب سيارة أجرة باستقلالية (أوبر، كريم، ليموزين).
- يستخدم السلالم والممرات بطريقة آمنة.	
- يتتعد عن المخاطر الموجودة في بيئة العمل.	
- يتعامل مع الحوادث في مكان العمل بشكل آمن.	
- يطلب المساعدة من الجهات الأمنية عند الحاجة بشكل صحيح.	

ثالثاً: المهارات الناعمة

المهارات

(ب) مهارات أخلاقيات العمل	(أ) مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي
<ul style="list-style-type: none"> - يظهر توجه إيجابي نحو العمل. - يمتلك روح المبادرة في العمل. - يلتزم بالحضور والانصراف في أوقات الدوام الرسمية. - يلتزم المواظبة في الحضور للعمل يومياً. - يخبر مشرفه في حالة تغيبه. - يلتزم بأداب وأخلاقيات مكان العمل. - يدرك الأنظمة واللوائح القانونية للعمل (الحضور والانصراف، الإجازات، العقوبات). - يُدرك البنود الأساسية في العقد الوظيفي. - يُدرك حقوقه ومسؤولياته. - يحافظ على الممتلكات العامة والشخصية. - يستأذن لاستخدام ممتلكات الآخرين. - يستخدم أجهزة الحاسب وغيرها من الأجهزة لأغراض العمل فقط. - يستخدم الهاتف المحمول في أوقات المسموح بها فقط. 	<ul style="list-style-type: none"> - يجب بشكل صحيح إذا سئل عن اسمه. - يجب بشكل صحيح إذا سئل عن بياناته الشخصية (عمره، رقم للتواصل، عنوانه). - يستجيب بشكل صحيح للتعليمات والتوجيهات. - يصغي للآخرين أثناء حديثهم بشكل جيد. - يستخدم أسلوب التواصل المناسب لحالته (تواصل لفظي، لغة الإشارة، صور، بطاقات تواصل). - يتحدث ببطقة صوت مناسبة للموقف. - يستخدم ألفاظ مقبولة اجتماعياً. - يعبر عن أفكاره ورأيه حسب الموقف بشكل جيد. - يفهم إيماءات الآخرين. - يتعامل مع الآخرين بشكل لائق. - يمتلك مهارات العمل ضمن مجموعة. - يُظهر احترامه لمرؤوسيه وزملائه في العمل. - يختار الوقت المناسب للتحدث مع رئيسه. - يجب على الأسئلة بوضوح. - يقبل الملاحظات والنقد. - يطلب التوضيح في حالة عدم فهمه. - يعيد صياغة ما سمعه ليتأكد من فهمه لما قيل بشكل صحيح. - يستخدم عبارات (أسف، شكراً، من فضلك). - يطلب المساعدة بشكل مناسب عند الحاجة. - يستخدم الهاتف (إجراء مكالمة، استقبال مكالمة، فهم محتوى المكالمة).

رابعاً: مهارات الإدارة الذاتية

المهارات

- يتكيف مع التغيرات والظروف التي تطرأ على العمل.
- يتحكم في مشاعره وسلوكه أثناء العمل تحت الضغط.
- يمتلك مهارات حل المشكلات (يحدد المشكلة ويضع حلول لها ويختار الحل المناسب في وقت زمني مناسب).
- يدير وقته أثناء العمل بشكل جيد.
- يمتلك مهارات صنع القرار المتعلق بالعمل ومرحلة ما بعد المدرسة.
- يمتلك مهارات التخطيط الوظيفي
- يمتلك مهارات المراقبة الذاتية للسلوكيات المتعلقة بالعمل.
- يستطيع تحمل المسؤولية.

خامساً: مهارات العمل

المهارات

ب) مهارات كفاءة وجودة العمل

أ) مهارات البحث عن عمل

- يذكر اهتماماته الوظيفية.
- يستطيع الوصول إلى مصادر معلومات موثوقة حول الوظائف المتوفرة.
- يظهر رغبة في التعلم.
- يدرك مهام عمله.
- يدرك ما يتوقعه منه المشرف أو صاحب العمل.
- يؤدي عمله بشكل تلقائي دون أن يطلب منه ذلك.
- يمتلك مهارات الانتباه والتركيز لإتمام المهمة.
- يستطيع إعداد سيرة ذاتية تتضمن البيانات الهامة.
- يستطيع تعبئة البيانات الأساسية لنموذج طلب التوظيف شفهاً أو كتابياً.
- يمتلك مهارات تنظيمية جيدة حسب ما تقتضيه مهام عمله.
- ينجز مهمة العمل بجميع مراحلها باستقلالية.
- ينجز مهامه في وقتها المحدد.
- يكرر المهمة حسب ما يقتضيه العمل.
- يستطيع الانضمام لشبكات اجتماعية متعلقة بالعمل.
- يستطيع التواصل مع أعضاء الشبكات الاجتماعية للبحث عن فرص عمل.

متطلبات تطبيق التصور المقترح**(أ) متطلبات متعلقة بمعاهد وبرامج التربية الفكرية وإدارة التربية الخاصة**

- تهيئة البيئة مكانياً وفنياً لتدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية على المهارات التي يتضمنها التصور.
- إعداد المعلمين للتدريب على المهارات التي يتضمنها التصور المقترح.
- عقد شراكات تدريب منتهي بالتوظيف مع قطاعات الأعمال ومؤسسات المجتمع المدني، من خلال خطة فردية موقعة من قبل الطالب وولي الأمر والمعلم وصاحب العمل والمنسق.
- تحديد مهام العمل وفق التوصيف الوظيفي الموكل للطالب ذو الإعاقة الفكرية.
- وجود منسق يقوم بالتنسيق ما بين جهة التعليم وجهة التدريب والتوظيف.
- متابعة وإشراف معلمي التربية الخاصة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل أثناء التدريب.

(ب) متطلبات متعلقة بسوق العمل

- تحديد الأعمال المناسبة لخصائص وقدرات أفراد هذه الفئة والمهارات التي تتطلبها.
- إبرام شراكات تعاونية للتدريب المنتهي بالتوظيف مع منسق إدارة التربية الخاصة.
- توفير كافة أشكال الدعم والخدمات التيسيرية التي يحتاجها الطلبة.

آليات تنفيذ التصور المقترح

- السنة الأولى: يتم في الصف الأول الثانوي تقييم قدرات الطلبة وإعداد الخطط الانتقالية، وبدء عملية التدريب على مهارات التصور في بيئة المعاهد والبرامج وفقاً لقدراتهم وميولهم، بالإضافة إلى التنسيق مع جهات العمل لإجراء زيارات ميدانية للمؤسسات والشركات الراغبة في تشغيل خريجي معاهد وبرامج التربية الفكرية.
- السنة الثانية: يتم في الصف الثاني ثانوي تحديد الأعمال التي يمكن لكل طالب القيام بها، ومن خلال ذلك يتم تدريب الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في الورش المهنية التابعة للمعاهد والبرامج وفق الوصف الوظيفي للعمل، بالإضافة إلى التدريب التعاوني الجزئي في أيام معينة في المؤسسات والشركات التي تم إبرام الشراكة معها تحت إشراف معلمي التربية الخاصة ومشرفي العمل.

- السنة الثالثة: يتم في الصف الثالث ثانوي التدريب المهني للطلبة بدوام كامل في المؤسسات والشركات ذاتها، وتحت إشراف كلا المعلمين ومشرفي العمل، والحصول على شهادة تدريب عملي من جهة التدريب.

التحديات التي قد تواجه التصور المقترح

- تعاون كافة الأطراف لعقد شراكات تدريب منتهي بالتوظيف.
- مواجهة مقاومة من قبل بعض المعلمين لتطبيق التصور، والإشراف على الطلاب خارج أسوار المعاهد والبرامج.
- عدم تهيئة وتجهيز البيئة المدرسية لتكون أقرب لبيئة عمل؛ يسهل من خلالها اكتساب المهارات المطلوبة.
- توفر المواصلات لنقل الطلبة أثناء الزيارات وفترة التدريب الجزئي والكامل.
- رفض بعض الأسر للتدريب المهني الجزئي أو الكلي خاصة للطلاب.

حلول للتحديات التي قد تواجه التصور المقترح

- إنشاء وحدة تكون مسؤولة عن برامج ما بعد المرحلة الثانوية بإدارة التربية الخاصة، للتنسيق ما بينها وبين قطاعات الأعمال والجهات الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني.
- عرض المهارات على المعلمين وشرحها وأخذ مرئياتهم، ومحاولة تذليل بعض التحديات التي قد تواجههم.
- تهيئة البيئة التعليمية للتدريب على جميع مهارات التصور.
- الاتفاق مع قطاعات الأعمال بتوفير مواصلات للطلبة فترة التدريب مقابل عملهم الجزئي أو الكامل.
- تقسيم الدوام في الأسبوع الدراسي للدوام الجزئي إلى يومين في المعهد أو البرنامج، وثلاثة أيام في مكان العمل.
- توعية الأسر باطلاعهم على مخطط التأهيل والتدريب المنتهي بالتوظيف، والجهات المشاركة في هذه العمليتين، والقائمين بالإشراف على الطلبة من قبل الجهة التعليمية وجهة التدريب والتوظيف

المراجع

- أبو علام، رجاء (٢٠٠٩). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. (ط.٦). دار النشر للجامعات.
- أبو غنيمة، عادل يوسف (٢٠١١). *التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة*. دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الداعج، منيرة (٢٠١٩). *التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل* (رسالة ماجستير غير منشورة). الرياض، جامعة الملك سعود.
- الدوسري، عبدالرحمن، معاجيني، فايز (٢٠١٩). *معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية*. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٣٢ (٩)، ١٢٧-١٦٣.
- الزعمط، يوسف شبلي (٢٠٠٥). *التأهيل المهني للمعوقين*. (ط.٢). دار الفكر
- دويكات، فخري (٢٠١٨). *معوقات تشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية فئة "القابلين للتعلم" من وجهة نظر طلبة التربية الخاصة في جامعة القدس المفتوحة فرع نابلس*. مجلة العلوم التربوية، ٣٤، ١٦١-١٨٤.
- عبدات، روعي (٢٠١٤). *إبريل ١٤-١٧*. *الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة*. الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة، الإمارات العربية المتحدة.
- العبد الكريم، راشد (٢٠١٢). *البحث النوعي في التربية*. دار جامعة الملك سعود.
- عبد المعطي، حسن وشاش، سهير وزكي، أمل (٢٠١٣). *التأهيل الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة*. دار الزمان للنشر والتوزيع.
- عبيدات، ذوقان وعبد الحق، كايد وعدس، عبد الرحمن (٢٠١٤). *البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه*. (ط.٦). دار الفكر.
- عيسى، أحمد (٢٠١٤). *تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية*. مستقبل التربية العربية، ٢١ (٨٩)، ١٩٥-٢٧١.

الغريير، أحمد نايل، يوسف، محمد عبد الرحمن (٢٠١٠). التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. دار الشروق للنشر والتوزيع.

كُرسويل، جون (٢٠١٨). تصميم البحوث الكمية-النوعية-المزجية. (عبد المحسن القحطاني، مترجم). دار المسيلة للنشر والتوزيع. (العمل الأصلي نشر في ٢٠١٤).

منظمة العمل الدولية. (١٩٩٢). توصية مؤتمر العمل الدولي (١٦٨) بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_r168_ar.pdf

هيئة الخبراء بمجلس الوزراء. (١٤٢١). وثيقة نظام رعاية المعوقين في المملكة العربية السعودية.

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/Viewer/b5498e7e-6a44-4b01-a9b2-c3d053f927c9?lawId=872950d8-7059-41fd-a6f1-a9a700f2a962>

وزارة العمل (المرصد الوطني للعمل). (٢٠٢٠). نسبة العاملين ذوي الإعاقة في القطاع الخاص. <https://nlo.sa/page/dimensions?page=3>

Bjelland, M. J., Burkhauser, R. V., Schrader, S. V., & Houtenville, A. J. (2009). *Progress report on the economic well-being of working-age people with disabilities*.

<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1283&context=>

Bonner, V. (2017). *Employability skills for individuals with intellectual disabilities: supervisors' versus teachers' perspectives*. (Publication No 10619540) [Doctoral Dissertation, Northcentral University] ProQuest Dissertations and Theses Global.

Bohman, P., & Hofman, W.H. (2014). Perceived effects of competency base training on the acquisition of professional skills. *International Journal of Educational Development*, 36, 81-89.

- Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A., Bremner, A. J., Greven, C., & Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: Importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology, 30* (2), 221-241
<https://doi.org/10.1080/01443410903560278>
- Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., & Weeghel, J. (2016). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 26* (1), 56-69.
<https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1>
- Freedman, D., H. (2008). *Improving skills and productivity of disadvantaged youth*. (Employment Working Paper No. 7)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_103982.pdf
- Guzman, A., & Choi, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82* (3):199–207
- International Labour Organization. (2015). Inclusion of people with disabilities in national employment policies. From:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_407646.pdf
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implication for stakeholders. *Journal of Education and Work, 27* (2), 220- 242.
<https://doi.org/10.1080/13639080.2012.718750>

- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2007). Feelings About Work: A Review of the Socio-emotional Impact of Supported Employment on People with Intellectual Disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21 (91), 1-18.
- Ju, S., (2012). *Examining Employer Attitudes and Valued Employability Skills for Individuals with and without Disabilities*. Unpublished Ph. D. Dissertation, University of Texas A&M.
- Lindsay, S., Adams, T., Sanford, R., McDougall, C., Kingsnorth, S., & Menna-Dack, D. (2014). Employers' and employment counselors' perceptions of desirable skills for adolescents: How does it differ for youth with disabilities? *Disability & Society*, 29 (6), 953-967. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.874330>
- Lysaght, R., & Cobigo, V. (2014). Enhancing the Quality of Life of Marginalized Populations Through Employment. *International Public Health Journal*, 6 (4), 301-310.
- Lysaght, R., Siska, J., & Koeing, O. (2015). International Employment Statistics for People with Intellectual Disability—The Case for Common Metrics. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 12 (2), 112-119.
- Richardson, J., Cerotti, P., & Pinol, J. P. (2010). A review of case studies in an ICT prescribed text builds soft skill and delivers work ready graduates. *International Journal of Learning*, 17 (4), 309-319.
- Scheef, A., Barrio, B., Poppen, M., MacMahon, D., & Miller, D. (2018). Exploring barriers for facilitating work experience opportunities for students with intellectual disabilities enrolled in postsecondary education programs. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 31(3), 209-224

- Scheef, A., Walker, Z., & Barrio, B. (2019). Salient employability skills for youth with intellectual and developmental disabilities in Singapore: The perspectives of job developers. *International Journal of Developmental Disabilities*, 56 (1), 1-9.
<https://doi.org/10.1080/20473869.2017.1335479>
- Shafie, L., & Nayan, S. (2010). Employability awareness among Malaysian undergraduates. *International Journal of Business and Management*, 5 (8), 119-123.
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2019). *Persons with a disability: Labor force characteristics*
<https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>
- Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: predictors, impact, and interventions. *Rev J Dev Disord*, 1 (4), 266-275.
- Wehman P. (2011b). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35, 145-151.