

المجلد (١٤)، العدد (٥٠)، الجزء الثاني، سبتمبر ٢٠٢٢، ص ٨١ – ١٠٤

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم لإكسابهم المهارات المهنية

إعداد

أ/ ليلى محماس شقير الذيابي

مدير البحوث والدراسات

مؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

المملكة العربية السعودية

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم لإكسابهم المهارات المهنية

إعداد

أ/ لياء محماس شقير الذيابي^(*)**ملخص**

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم لإكسابهم المهارات المهنية. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الباحثة استبيان لتقييم عينة الدراسة ويتكون الاستبيان من ٣ أجزاء ويضمن الجزء الأول السمات الشخصية والعلاقات والجزء الثاني بالمهارات الإدارية والقيادية والجزء الثالث يشمل المهارات العملية ، وتوصلت الدراسة إلى أن المدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر تفهماً لحالات الأقران وأكثر قدرة على التنظيم والمعرفة وتحمل المسؤولية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم ساهم في تطوير المهارات الاجتماعية وتكوين الصداقات وتوجيه بعضهم البعض على العمل. وتشير الدراسة إلى أهمية تطبيق هذا الأسلوب من خلال عقد برامج التأهيل المهني. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات؛ لتعزيز فعالية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم بما يتفق مع التوجهات العالمية ورؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في التمكين والتنمية المستدامة.

الكلمات الافتتاحية: تدريب الأقران، أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم، سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة.

(*) مدير البحوث والدراسات، مؤسسة سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، المملكة العربية السعودية. ايميل : info@sa3ee.sa

Employing persons with disabilities as trainers for their peers to provide them with professional skills

By

Lamia Mahmas shkire Althiabi

Abstract

The current study aimed to identify the method of employing persons with disabilities as trainers for their peers. To achieve the objectives of the study, the researcher applied a questionnaire to evaluate the study sample. The questionnaire consisted of 3 parts. The first part included personal characteristics and relationships, the second part included managerial and leadership skills, and the third part included practical skills. The results of the study concluded that the trainers of persons with disabilities are more understanding of peer situations and more understanding. For peer cases and more able to organize, knowledge and bear responsibility, and as the results showed on the method of employing persons with disabilities, trainers for their peers contributed to the development of social skills, forming friendships and guiding each other to work. The results indicate the importance of applying this method through holding vocational rehabilitation programs. The study presented a number of recommendations and suggestions; To enhance the effectiveness of employing persons with disabilities as trainers for their peers in line with global trends and the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 in empowerment and sustainable development.

Keywords: Peer training, the method of employing persons with disabilities as trainers for their peers, seeking to rehabilitate and employ persons with disabilities.

مقدمة:

تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها الشاملة ٢٠٣٠ إلى تمكين القوى العاملة الوطنية والمنتجة من الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك من خلال تدريبهم وتزويدهم بالمهارات المختلفة وضمان استقلاليتهم واندماجهم في المجتمع.

ألا أن تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالمهارات اللازمة تتطلب استراتيجيات حديثة ومتنوعة، وظهرت على الساحة التربوية انطلاقةً من الاتجاهات الحديثة في التعليم والتي تنادي بضرورة توفير التعليم لجميع أفراد المجتمع. (اخضر، ٢٠١٧).

أكدت معظم الأبحاث والدراسات أن المتعلمين لا يستجيبون لعملية التعليم بأسلوب تعليمي واحد، وأنه لابد من تنوع طرق وأساليب جديدة لبناء قدرات المتعلمين وتطوير معارفهم. (1992,Goldberger).

تعد استراتيجيات التعليم من أهم العوامل المؤثرة في نجاح برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق جودته. وفي ضوء المتطلبات والاتجاهات الحديثة في التدريس والتي من المهم اختيار الاستراتيجيات التي تقود إلى التعلم النشط والتأكد على دور وفعالية المتعلم وإثارة اهتمامه ودافعيته . واختيار أفضل الاستراتيجيات التي تعمل على مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على العيش باستقلالية وتطوير المهارات الاجتماعية والعمل. (السرطاوي وآخرون، ١٩٩٦) .

تعتبر استراتيجية تدريب الأقران أحد الأساليب الفعالة التي تساهم على تنمية المهارات الأكاديمية والاجتماعية وتعديل السلوك للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التشجيع على مساعدة بعضهم البعض للوصول للمستوى الذي عليه القرين المعلم ليتبادل الدور معه. (خببت، ١٩٩٩).

وبناءً على التوسع المذكور أعلاه، استشعرت مؤسسة سعي بأهمية وجود دليل تنظيمي وإجرائي ينظم آلية العمل في برامج التأهيل المهني المنتهي بالتوظيف ويتبنى نمط الخدمة القائم على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم وطريقة العمل ونماذجها المبنية على أسس علمية ومهنية لتدريب الأقران في مجال التربية الخاصة.

أسئلة الدراسة:

- ١- هل يساعد أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية؟
- ٢- هل يؤثر أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة؟
- ٣- هل يؤثر أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص؟

هدف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى التعرف على تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم؛ إبرازاً لقدراتهم ومهاراتهم في المجال المهني والتطور الوظيفي وإسهاماً لتحقيق أحد أهداف مؤسسة سعي في انتقال الأشخاص ذوي الإعاقة من متلقي الخدمة إلى فاعلين في المجتمع. إضافة إلى استطلاع آراء المؤسسة حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أنها ستساعد في نقل الخبرات العملية من ذوي الاختصاص ومهنية من الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم وتشجيعهم على الانخراط في العمل ومواجهة المعوقات التي تطرأ عليهم في مرحلة التهيئة المهنية. كما أنها ستعمل على تحديد إطار نظري للمختصين وكل من يشرف على الأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة التأهيل المهني؛ لمساعدتهم في وضع البرامج التدريبية المناسبة. وتشكل الدراسة عاملاً مساعداً في وضع خطط مستقبلية للتعامل مع المشكلات التي تطرأ على الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل. وعطفاً على ذلك تبرز أهمية الدراسة من الناحيتين:

(أ) الأهمية النظرية:

تُعد هذه الدراسة - على حد علم الباحثة- هي أول دراسة عربية وعالمية تتطرق لموضوع: (تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم لإكسابهم المهارات المهنية).

(ب) الأهمية التطبيقية:

١- تنطلق أهمية البحث في تطوير وتكييف الاستراتيجيات التي تعنى بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا في مرحلة الرشد.

- ٢- استطلاع لآراء المختصين بعد تقييم المدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة ونتائجها في كيفية تعزيزهم على الجانب النفسي والاجتماعي.
- ٣- عرض نتائج التجربة في تحقيق فعاليتها باعتبارها أهم الأساليب الناجحة وذلك بعد تطبيقها في برنامج رائد للتأهيل المهني لذوي اضطراب طيف التوحد.

حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي:** اقتصر البحث على التعرف على فعالية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم المستفيدين من برنامج التأهيل المهني والمنتهي بالتوظيف.
- الحد المكاني:** تم تطبيق هذه الدراسة في برنامج رائد للتأهيل المهني للأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد في مركز التوحد بعليشة.
- الحد البشري:** مساعدي لمشرفي الوحدات التدريبية من فئة اضطراب طيف التوحد في برنامج رائد واقرانهم ٣٠ شاب من الأشخاص ذوي اضطراب طيف التوحد .
- الحد الزمني:** اقتصر تطبيق هذه الدراسة على الفترة التي جُمعت فيها البيانات خلال الفترة من عام ٢٠٢٠م - ١٤٤١ هـ الى عام ٢٠٢٢م - ١٤٤٣ هـ .

مشكلة الدراسة:

شهد القرن العشرين تطور كبير في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ولجأت دول العالم إلى الاهتمام بهم وإعدادهم ككوادر وطنية في سوق العمل. (اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق ذوي الإعاقة، ٢٠١٨). يحدوها دون ذلك إلى العوامل الاقتصادية وترتب على ذلك نقص كبير في الأيدي العاملة ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة إما بعدم توظيفهم أو الاستغناء عنهم؛ بسبب القصور في القدرة على التعلم واكتساب الخبرة والمهارات العملية. (موقع المرصد الوطني للعمل). وعلى الرغم من وفرة البحوث التي تناولت أسلوب تدريب الأقران في برامج التربية الخاصة، إلا أنه لم يورد بحوث استندت إلى برامج تدريبية ومهنية قائمة على أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم لإكسابهم المهارات المهنية وذلك على حد علم الباحثة. ومن هذا المنطلق تبرز مشكلة الدراسة في محاولة التعرف على أسلوب تدريبي يساعد الفرد من ذوي الإعاقة على الاكتساب الخبرة الميدانية من مدربين ذوي اختصاص وخبرة مهنية من ذوي الإعاقة وتكون ذات

اهمية في تأهيلهم مهنيًا قبل انخراطهم في سوق العمل. كما تحاول الدراسة أن تحدد ما إن ساعد هذا الأسلوب على تهيئة الأقران لتنمية المهارات المهنية .

مصطلحات الدراسة:

تدريب الأقران:

عملية تعليمية تبادلية يقوم فيها المتعلمين بتعليم بعضهم البعض على المهارات المختلفة بحيث يمكن قياسها. ويقوم كل طالب بدور المعلم والمتعلم والملاحظ وفق مجموعات متكاملة ويكون الطالب على اتصال مستمر مع المعلم لفهم التوجيهات. (خليل ، 2010).

سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة:

تعرفها الباحثة إجرائياً بأنها مؤسسة وافية مرخصة من قبل الهيئة العامة للأوقاف بالعمل في المملكة العربية السعودية في مجال تقديم الخدمات التأهيلية والوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل كادر مختص بمجالات عدة؛ إبرازاً لقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة في المجال المهني والوظيفي للمجتمع قبل وبعد التحاقهم بسوق العمل وضمان استمراريتهم في العمل والتطوير من قدراتهم.

أسلوب تشغيل ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم:

تعرف الباحثة أسلوب تشغيل ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم إجرائياً بأنه نظام تأهيلي صمم على اختيار المتميزين من أشخاص ذوي الإعاقة في مقرات عملهم ليتمكنوا من التدريب والتأهيل لأقرانهم في مركز التدريبي وانتقالهم لفرص وظيفية مناسبة تضمن استدامتهم فيها، ويبنى هذا الأسلوب على أساس التعلم التعاوني ويعتمد على قيام المدرب ذو الإعاقة بتدريب أقرانه ومتابعة توجيه نشاطهم للأداء الوظيفي بالشكل الأفضل من المطلوب.

الإطار النظري:

فيما يلي سوف نتناول الإطار النظري لهذه الدراسة والادبيات التي تناولت موضوع مفهوم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم وعلى أن يتم تقسيم الإطار النظري على النحو الآتي:

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تشمل عملية التوظيف في الأعمال التي تناسب مؤهلات الأشخاص ذوي الإعاقة لإعطائهم الفرصة لاكتشاف مهاراتهم ولتمكينهم من الحصول على دخل كباقي أفراد المجتمع، والسعي لرفع مستوى أدائه أثناء العمل عن طريق التدريب. (رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ١٤٢١ هـ).

أولاً: فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة:

هناك صعوبات تواجهه الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف، إلا أن هناك إجراءات أساسية تسهل هذه العملية وهي:

- ١- التدريب الصحيح: وذلك من خلال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة على مهن المطلوبة لسوق العمل المحلي.
- ٢- الالتزام بالتدابير والتشريعات الخاصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- قيام الإعلام بالدور المنطقي الهادف وذلك بنشر قصص النجاح للموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: إعداد الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل:

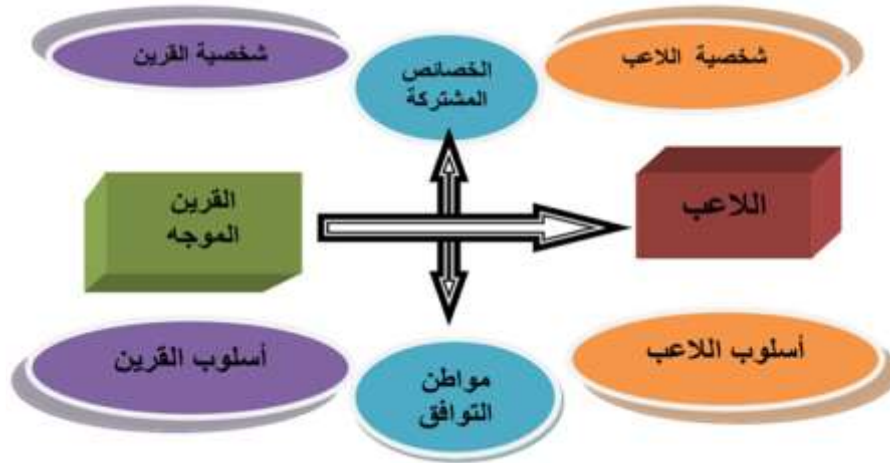
لا تتحقق الغاية من التأهيل المهني إلا بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشير نظريات التطور المهني بأن الإنسان عندما يعمل في مهنة ما فإنه يحقق ذاته من خلال هذه المهنة. فعمل الأشخاص ذوي الإعاقة أساس في عملية التأهيل المهني وإعدادهم للعمل في السوق المفتوح. (تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ٢٠٠٤).

تدريب الأقران كمدخل لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

لقد ظهرت المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وتعرف هذه المعايير على أنها مجموعة من القواعد والتوجيهات المعتمدة عربياً وعالمياً والتي تصف خصائص والشروط التي ينبغي تنفيذها في برامج التأهيل المهني (أبو شاشيه والعنيزات، 2018).

وتبرز أهمية أسلوب تدريب الأقران لتنمية القدرات المهنية مما أدى الى تساؤل كثير من التربويين عن أثر تدريب الأقران على أداء الطلبة، وهل يتعلم الطلبة أفضل فيرتفع من مستواهم المهني؟

لذلك أكدت الدراسات المتعددة، مدى فعالية وكفاءة أسلوب التدريب عن طريق الزملاء في البرامج التربوية الخاصة خصوصاً في تعلم المهارات الاجتماعية والمهارات الشخصية. ولضمان نجاح تطبيق التعلم بالأقران وفق شروط معينه. وهذا ما أكده (محمد ، 2002).



ومن أهم الشروط: تعريف المدرب على أسلوب التعلم بالأقران من البيئة والمواد والوسائل التعليمية حتى يتمكن المدرب من القيام بواجبه كما يتوقع منه. وكما موضح في الشكل ادناه والذي يبين توافق المدرب مع الأقران في أحدث التعلم المطلوب.

وأشار (عبد الله ، 2005) إلى أن تدريب الأقران يبدأ بقيام المختص بشرح المادة التعليمية، وتقديم النموذج لها، وبعد ذلك يطلب المختص من الطلاب اختيار الأقران وتحديد من الذي سيقوم بدور المؤدي ومن الذي سيقوم بدور الملاحظ ثم يقوم المختص بتوزيع البطاقات على الطلاب الملاحظين ومن ثم يطلب من الطلاب المؤدين القيام بأداء الحركية وقيام الملاحظين بتقويم الأداء وإعطاء التغذية الراجعة.

تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التدريب:

يُنظر إلى التوظيف كمجموعة من الإجراءات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب المرشحين للعمل الذين لديهم الكفاءة والتميز والقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة (الغيث والمعشوق، ١٤١٧). وقد صمم أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على اختيار المتميزين من الأشخاص ذوي الإعاقة في مقرات عملهم ليتمكنوا من التدريب والتأهيل لأقرانهم في المركز التدريبي وانتقالهم لفرص وظيفية مناسبة تضمن استدامتهم فيها.

لذا ارتكز المزروع (٢٠٠٦) على أن جميع برامج التدريب بالأقران (بالزملاء) تتخذ إحدى الصور التدريب عن طريق الخبير Expert coaching أو ما يسمى بنظام الزمالة (buddy – system) بحيث يقوم المختص ذو الخبرة بتدريب وتقديم المساعدة لمختص آخر . وبناء على ما سبق يُعد استخدام أسلوب تشغيل مدرب ذو الإعاقة لأقرانه من وجهة نظر المختصين في برنامج رائد بعد تطبيقهم لهذا الأسلوب من أهم العوامل التي تعمل على رفع الأداء وتطوير مهاراتهم الفردية والعائدة على المدرب من ذوي الإعاقة والمستفيدين . فقد يظهر على بعض الأشخاص ذوي الإعاقة سلوكيات تجعل الآخرين يصنفونهم كمضطربين سلوكيا من أهمها سوء التوافق الاجتماعي، ولذا يلجأ المختصين الى استخدام أساليب تتضمن جانبي السلوك والاداء الوظيفي، كأسلوب تدريب الاقران الذي يركز على تعزيز النوعية بدلاً من تغيير السلوك.

الدراسات السابقة:

تنوعت الدراسات التي تناولت أسلوب تدريب الأقران في البرامج التأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة لجميع المراحل العمرية، لكن - حسب إطلاع الباحثة - لا يوجد دراسات سابقة تطرقت إلى عنوان تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم في برامج التأهيل المهني والمنتهي بالتوظيف.

وفيما يلي سيتم تقسيم الدراسات الى فئتين:

أولاً: الدراسات التي تناولت أسلوب تدريب الأقران Peer Assisted Study Session

هو نموذج للتعلّم وشكل من أشكال التدريب الإضافي يتم الاستفادة من المهارات والخبرات لطلاب السنوات العليا لتقديم المساعدة الدراسية للطلاب في السنوات الأولى من نفس التخصص. ويُستخدم نموذج التعليم بمساعدة الأقران على نطاق واسع في المملكة المتحدة وبقية دول العالم لدعم انتقال الطلاب من سنة دراسية إلى أخرى، واستبقائهم والتعزيز من التحصيل الأكاديمي. تشير الأبحاث إلى أن تدريس الأقران في بيئات التعليم العام يزيد من اكتساب التلاميذ للمهارات والأداء والاحتفاظ. ويُعتقد أن هذا نتيجة لتعزيز الأقران والتحقق الاجتماعي والتعليم (Galbraith & Winterbottom، 2011، Kohler & Greenwood، 1990).

وفي دراسة (العتيبي والحارثي، 2008) تم تطبيق أسلوب تدريب الأقران على تلاميذ من ذوي الإعاقة الفكرية؛ لاكتساب الكلمات الوظيفية، نتج عن ذلك أن جميع التلاميذ قد اكتسبوا الكلمات والوصول الى المستوى المطلوب وبنسبة ١٠٠ %.

وقام (كارتر وهيوز، ٢٠٠٥) بتسهيل وفحص التفاعلات بين التلاميذ ذوي الإعاقة والتلاميذ العاديين. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن الطلاب ذوي الإعاقة استفادوا من التفاعل الاجتماعي مع أقرانهم من نفس العمر.

ومع ذلك، فقد أفادوا أيضًا أن هذه التفاعلات نادرة ومتقطعة في المرحلة الثانوية وأن التفاعلات الاجتماعية المتزايدة مع أقرانهم في نفس العمر تعود بالفائدة على الطلاب ذوي الإعاقة، ويدعو ذلك إلى إجراء المزيد من الأبحاث المتعلقة بالعلاقات التي تم تطويرها نتيجة لتعليم الأقران والتفاعلات.

ثانياً: الدراسات التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تشير معدلات التوظيف الى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمتلكون النسبة الأقل في التوظيف، حيث لايزال الأفراد في سن العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة العاطلين عن العمل بمعدل يتراوح من 50% - 70% على الأقل ضعف الأشخاص العاديين (International Disability Rights Monitor 2004).

وقد بينت الاتجاهات العالمية والتي أبدتها الأبحاث والدراسات في حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والعمل وارتبطت عملية توظيفهم بالتعريف بهم؛ دعماً لهم في الجانب النفسي والاجتماعي والادائي. (Takeuchi, Bolino & Lin 2015).

وغالبا ما يحتاج الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وظائف بمرونة أكبر، نظراً لأن بعض الإعاقات تتطلب وقتاً إضافياً للتأهيل والتدريب، وغالباً ما يتردد الأشخاص ذوي الإعاقة في طلب الحصول على العمل لأن زيادة دخل العمل قد تعرض للأهلية للحصول على خدمات الإعاقة؛ قد تكون هذه المزايا مرتبطة بحالة الشخص والدخل (Blanck et al. 2009؛ National Council on Disability 2007).

فمن ناحية الطلب الحصول على العمل، هناك عائق مشترك أمام التوظيف هو التمييز والتحيز والصور النمطية والمفاهيم الخاطئة عن إنتاجية الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي غالبًا ما تجعل أصحاب العمل يترددون في توظيف الأفراد ذوي الإعاقة (المجلس الوطني للإعاقة، ٢٠٠٧). ويمكن لثقافة الشركة، من حيث الممارسات التنظيمية ومواقف من المديرين والمشرفين وزملاء العمل، أن تقلل من فرص العمل للأفراد ذوي الإعاقة (شور وآخرون، ٢٠٠٩).

وكما لاحظ كولكارني وكوتي (٢٠١٤)، فإن بعض أرباب العمل يتبنون فكرة دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل، ولكنهم في نفس الوقت يحتاجون إلى الإشارة إلى ما يقصدونه بهذا التضمين (ص ١٨٩).

وفي الواقع، لا يتم التنبؤ بتوظيف أرباب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المواقف الإيجابية للمديرين تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، بل من خلال وجود سياسات التوظيف والتدريب الرسمي للأشخاص ذوي الإعاقة و يركز بشكل خاص على توظيف واستبقاء العمال ذوي الإعاقة علاوة على ذلك، تبدأ علامات الالتزام بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مع قيام الإدارة العليا بوضع السياسات والتأكد من الالتزام بها وبالتالي، فإن سياسات التنوع على مستوى المنظمة. (Araten-Bergman,2006).

التعليق على الدراسات السابقة:

على ضوء ما تم مراجعته من الدراسات السابقة يتضح إلقاء الضوء على تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم وتحديد مدى توافرها لدى المؤسسات التي تعنى بالتأهيل المهني لذويهم. فنجد أن أغلب الدراسات ركزت على جوانب تدريب الأقران من المجموعة الأولى (أشخاص عاديين ومتخصصين في مجال التربية الخاصة) والمجموعة الثانية (أشخاص ذوي الإعاقة). كما ركزت الدراسات على الاحتياجات التدريبية لتنمية مهارات العمل الجماعي، حيث يمثل التدريب أحد أهم مجالات الكفايات المهنية والتي تتبع من الخبرة المهنية وامتلاكها. كما تؤكد الدراسات على أهمية إجراء الدراسات حول تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم في سوق العمل، وتعد عملية توظيفهم مقياساً لنجاح البرامج المهنية.

كما يمثل أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم أحد خيارات فنيات التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة في مرحلة الرشد باعتبارها أداة فعالة لخدمة المستفيدين من ذويهم في البرامج التأهيلية. وتتميز الدراسة الحالية عن ما تم مراجعته من الدراسات في كونها أول دراسة عالمية تتناول موضوع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم والتعرف على كيفية تطبيقها على مختلف فئات الإعاقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

يتناول هذا الفصل أيضاً لمنهج الدراسة التي اتبعتها الباحثة ووصف خصائص الأفراد عينة الدراسة ثم عرض أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية التي طبقت بها الدراسة، كما يلي:

أولاً: منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي والنوعي في الدراسة والتي تهدف دراسة الظواهر أو المواقف المختلفة وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها (زعيمي، ٢٠٠٣). حيث أن المنهج النوعي يعتبر شكلاً من أشكال البحث الاجتماعي والذي يعمل على تفسير أفكار الأشخاص في الحياة (Mohajan, ٢٠١٨). ومن خصائص المنهجية النوعية المرونة في البحث، وانتقاء الأداة المناسبة لجمع المعلومات التي تؤدي إلى الفهم والتفسير والتأويل (Punch, ٢٠٠٩).

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تضمن مجتمع الدراسة مدربين من ذوي اضطراب طيف التوحد لمستفيدي برنامج رائد للتأهيل المهني والبالغ عددهم ٣٠ شاب من ذوي اضطراب طيف التوحد في منطقة الرياض.

ثالثاً: عينة الدراسة:

(٣) شباب مدربين لأقرانهم من المستفيدين برنامج رائد للتأهيل المهني لـ ٣٠ شاب من ذوي اضطراب طيف التوحد مقسمين لأربع وحدات تدريبية مواكبة لمواقع العمل الأساسية و بناءً من نتائج التقييم الأولي وهي: (وحدة الخدمات الفندقية - وحدة الأعمال الإدارية - وحدة إعداد

الأطعمة والمشروبات المختلفة - وحدة الغسيل والكي) حيث يتم توزيع كل من مدرّبين الاقران في الوحدات التدريبية بناءً على مؤهله الوظيفي؛ فمدرّب (١) : مساعد إداري في مدرسة فتم وضعه في وحدة الاعمال الإدارية للقيام بمهامه الموكلة له كمدرّب لزملائه من الأقران و مدرّب (٢) عضو فريق في احدى المطاعم فتم وضعه في وحدة إعداد الأطعمة والمشروبات والقيام بمهامه كمدرّب لزملائه من الأقران و (٣) مساعد اداري في وكالة الدعاية والإعلان فتم وضعه في وحدة الخدمات الفندقية للقيام بمهامه كمدرّب لزملائه.

رابعاً: خصائص أفراد عينة الدراسة:

يمكن توضيح خصائص عينة الدراسة كما يلي:

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للخبرة المهنية

المدرّب	الوحدة التدريبية الذي يعمل بها كل مدرّب	الخبرة المهنية
مدرّب (١)	وحدة الأعمال الإدارية	مساعد إداري في احدى المدارس الاهلية بالرياض
مدرّب (٢)	وحدة الخدمات الفندقية	مساعد إداري في إحدى وكالة الدعاية والاعلان
مدرّب (٣)	وحدة إعداد الأطعمة والمشروبات	عضو فريق إحدى سلسلة المطاعم الكبرى

خامساً: أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة في هذه الدراسة مجموعة الأدوات؛ لهدف التحقق من فعالية تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدرّبين لأقرانهم لتنمية المهارات المهنية والوظيفية، إذ لم تعتمد على أداة واحدة فقط في جمع البيانات، بل تم تطوير الأدوات التالية:

١- المقابلة لترشيح المدرّبين من الأشخاص ذوي الإعاقة: تم استخدام المقابلات في نطاق الدراسة لتطبيق تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدرّبين لأقرانهم وللحصول على المعلومات التي تتعلق بترشيح المدرّبين من ذوي اختصاص من ذوي الإعاقة لتدريب اقرانهم واكسابهم المهارات المهنية. كما تتميز المقابلات بالحصول على معلومات أكثر دقة من آراء الآخرين. (سليمان، ٢٠١٤).

٢- استبانة تم تصميمها لتقييم عينة الدراسة: تم استخدام الاستبيان كأداة جمع المعلومات والتقييم للعينة الدراسة؛ لأنها الأداة الأنسب لمنهج البحث الوصفي، حيث تعتبر أدواتنا

- الاستبانة والمقابلة من أكثر الأدوات البحثية التي تُناسب وتستخدم في البحوث المسحية والاستطلاعية. (دياب، ٢٠٠٣، ص.٤٦). اشتملت على أربع أجزاء رئيسية وهي:
- **الجزء الأول:** يمثل المعلومات العامة عن عينة الدراسة موضحة (البيانات من اسم والعمر والمؤهل - الخبرة المهنية - نوع الإعاقة).
 - **الجزء الثاني:** ويتضمن قياس السمات الشخصية والعلاقات للمدرب من ذوي الإعاقة من ناحية الاتزان في بيئة العمل وتحمل المسؤولية وقدرته على تكوين العلاقات مع المرؤوسين والعمل والزوار الخارجيين. ويشتمل هذا الجزء على (٥) نقاط وفق التدرج الثلاثي (ضعيف - جيد جداً - ممتاز).
 - **الجزء الثالث:** ويتضمن تقييم كل مدرب من ذوي الإعاقة على المهارات الإدارية والفنية ومدى التزامه بالقواعد وإجراءات العمل والتعليمات من الرئيس المباشر. ويشمل هذا الجزء على (٤) نقاط وفق التدرج الثلاثي (ضعيف - جيد جداً - ممتاز).
 - **الجزء الرابع:** ويتضمن تقييم كل مدرب من ذوي الإعاقة على المهارات العملية من الناحية المبادرة في العمل والدقة والتنظيم بمهامه الإدارية من دون إشراف وتوجيه. ويشمل هذا الجزء على (٣) نقاط وفق التدرج الثلاثي (ضعيف - جيد جداً - ممتاز).

سادساً: صدق الأداة:

أولاً: الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

استعراض وشرح آلية تطبيق الاستبانة واستشارة مجموعة من المختصين والمشغلين لهذه التجربة من المجال " التربية الخاصة، الاجتماعي، النفسي، الصحي " وعددهم ٣٣ مختص. وللتأكد من أن هذه الاستبانة تقيس ما تم اعدادها له. بدورهم قدم المختصين والمشغلين لهذه الفكرة بعض المقترحات واجراء التعديلات وكذلك صياغة بعض الأسئلة حتى تم الوصول الى الصيغة النهائية التي تم طرحها لهم بطريقة واضحة والتي تقيس خصائص المدربين من ذوي الإعاقة بواقع ٣ مرات وبفاصل زمني ٢٥ يوم بين المرات. حيث ظهر في الإجابات فروقاً واضحة قبل البدء واثاء البدء وبعد تطبيق التجربة.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي استبانة تم حساب اختبار كلومجروف – سيمنروف لقياس اعتدالية التوزيع الاحتمالي لدرجات ممارسة البرنامج على الدرجة الكلية للمجالات (السمات الشخصية والعلاقات، والمهارات الإدارية، والمهارات العملية).

كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (١) يوضح نتائج اختبار كلومجروف – سيمنروف**لقياس اعتدالية فعالية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين للأقران**

التعليق	مستوى الدلالة	الدرجات الحرة	قيمة اختبار	درجة الممارسة	الأداة
دالة	٠,٠١	١٢	٠,٢٢٥	قبل البدء في البرنامج	الدرجة الكلية للمجالات
دالة	٠,٠٢	١٢	٠,١٢٦	أثناء البدء في البرنامج	
دالة	٠,٠٤	١١	٠,٢٥٢	بعد البدء في البرنامج	

يتضح من الجدول رقم (١) أن قيمة مستوى الدلالة عند ممارسة البرنامج على الدرجة الكلية للمجالات (السمات الشخصية والعلاقات، والمهارات الإدارية، والمهارات العملية)، أقل من (٠,٠٥)، وهذا يوضح أن شرط الاعتدالية غير متحقق، وعليه يتم استخدام اختبار كروسكال – والس Kruskal-Wallis Test للتعرف على أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب السمات الشخصية والعلاقات، والمهارات الإدارية، والمهارات العملية.

سابعاً: ثبات الأداة:

تم قياس ثبات الأداة مرتين وذلك بتطبيق الاختبار في المرة الأولى من قبل الباحثة والمرة الثانية يتم تطبيقه من قبل المختصين.

ثامناً: الأساليب الإحصائية:

- بعد الانتهاء من جمع الاستبانة، قامت الباحثة بتفريغ البيانات من خلال الإفادة من برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، وتم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- اختبار كلومجروف – سيمنروف لقياس اعتدالية التوزيع الاحتمالي.
 - اختبار كروسكال – والس Kruskal-Wallis Test.
 - اختبار مان ونتي Mann-Whitney Test.

مخرجات الدراسة:**أولاً: نتائج الدراسة:**

هدفت الدراسة إلى معرفة فعالية تجربة تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم؛ لإكسابهم المهارات المهنية والوظيفية التي تساعدهم على الانخراط في سوق العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطبيق أداة هذه الدراسة وجمع ومعالجة البيانات، وبعدها أجريت التحليلات الإحصائية المناسبة. وما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج وفقاً لما تم وضعه من أسئلة.

أولاً: الإجابة على السؤال الأول:

الذي ينص على: " هل يساعد أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية؟"

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال - والس Kruskal-Wallis Test للتعرف على مساعدة أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٢) يبين نتائج اختبار كروسكال - والس للتعرف على مساعدة**أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية**

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة (X ²)	درجات الحرية	متوسط الرتب	العدد	درجة الممارسة	المجال
دالة	٠,٠١	٧,٤٩	٢	٢,٥٠	٤	قبل البدء في البرنامج	المهارات الإدارية
				٧,٢٥	٤	أثناء البدء في البرنامج	
				٩,٧٥	٤	بعد البدء في البرنامج	

يتضح من الجدول رقم (٢) أن الفروق بين متوسطات الرتب قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال " المهارات الإدارية "، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال " المهارات الإدارية " تبعاً لدرجات ممارسة البرنامج التدريبي (٠,٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعنى فعالية البرنامج التدريبي في مساعدة أسلوب تدريب ذوي الإعاقة على تهيئة الأقران وتنمية المهارات المهنية ،

ويدل ذلك على وجود فروق دالة بين درجات ممارسة البرنامج التدريبي في أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية، وهذا يوضح أنه يوجد تأثير دال لأسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (Appel , 2001,؛ Antol Cassan& 2001) حيث أظهرت النتائج إيجابية أثر تدريب الأقران في تحسين مستويات التعامل والاندماج وتحسين مفهوم الذات والمهارات الاجتماعية بين الطلاب. ولمعرفة اتجاه تلك الفروق ودلالاتها تم استخدام اختبار مان ونتي Mann-Whitney Test، وجاءت النتائج وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (٣) يبين نتائج اختبار مان ونتي لتوضيح مصدر

تأثير أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة على إكساب الأقران المهارات المهنية

المجال	درجة الممارسة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات الإدارية	قبل البدء في البرنامج	٤	٢,٥٠	١٠,٠٠	-٢,٣٣	٠,٠٢	دالة
	بعد البدء في البرنامج	٤	٦,٥٠	٢٦,٠٠			

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين رتب درجات الممارسة قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي ورتب درجاتهم بعد البدء في البرنامج التدريبي لصالح ممارستهم بعد البدء في البرنامج التدريبي. مما يشير إلى أن أسلوب تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يساعد على إكساب الأقران المهارات المهنية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية لدى المدرب ذو الإعاقة الشعور بالمسؤولية في تدريب أقرانه ونقل تجربته الوظيفية لهم والصعوبات التي واجهته أثناء عمله من خلال نقاشهم في أوقات الاستراحة وأصبح يبادر في توجيه زملائه من دون تدخل المختصين - كون المدربين من ذوي اضطراب طيف التوحد فبعد تطبيق هذا الأسلوب تقبلوا تغيير الروتين والتغيرات التي تطرأ في فترة تشغيل برنامج رائد. وزيادة في ثقته في نفسه في أن أصبح يبدي رايه لأي موضوع يطرح له بل من خلال ممارسته وأصبح ينتقد المواقف السلبية التي تطرأ على الكادر اجمع.

ثانياً: الإجابة على السؤال الثاني:

الذي ينص على: " هل يؤثر أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة؟"

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال-والس Kruskal-Wallis Test لقياس تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٤) يبين نتائج اختبار كروسكال-والس**لقياس تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة**

المجال	درجة الممارسة	العدد	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة (X^2)	مستوى الدلالة	التعليق
السمات الشخصية والعلاقات	قبل البدء في البرنامج	٥	٣,٢٠	٢	١٢,٠٤	٠,٠١	دالة
	أثناء البدء في البرنامج	٥	٧,٨٠				
	بعد البدء في البرنامج	٥	١٣,٠٠				

يتضح من الجدول رقم (٤) أن الفروق بين متوسطات الرتب قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال " السمات الشخصية والعلاقات"، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال " السمات الشخصية والعلاقات" تبعاً لدرجات ممارسة البرنامج التدريبي (٠,٠١) وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعنى فعالية البرنامج التدريبي في تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة، ويدل ذلك على وجود فروق دالة في شخصية المدرب ذو الإعاقة على البرنامج التدريبي ، وهذا يوضح أنه يوجد تأثير دال لأسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة.

ولمعرفة اتجاه تلك الفروق ودالاتها تم استخدام اختبار مان ونتي Mann-Whitney Test، وجاءت النتائج وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (٥) يبين نتائج اختبار مان ونتي لتوضيح مصدر

تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة

التعليق	مستوى الدلالة	قيمة (Z)	مجموع الرتب	متوسط الرتب	العدد	درجة الممارسة	المجال
دالة	٠,٠١	٢,٦١-	١٥,٠٠	٣,٠٠	٥	قبل البدء في البرنامج	السمات الشخصية والعلاقات
			٤٠,٠٠	٨,٠٠	٥	بعد البدء في البرنامج	

يتضح من الجدول رقم (٥) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين رتب درجات الممارسة قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي ورتب درجاتهم بعد البدء في البرنامج التدريبي لصالح ممارستهم بعد البدء في البرنامج التدريبي. مما يشير الى أن أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم يؤثر على تعزيز شخصية المدرب ذو الإعاقة. وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة (خبيت، ١٩٩٩) حيث تشير الدراسة إلى أن استراتيجية تدريب الأقران أحد الأساليب الفعالة التي تساهم على تنمية المهارات الاكاديمية والاجتماعية و تعديل السلوك للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك من خلال ال تشجيع على مساعدة بعضهم البعض للوصول للمستوى الذي عليه القرين المعلم ليتبادل الدور معه.

من نتائج الآراء وملاحظة الباحثة والمختصين ومن واقع تجربة أسلوب تدريب ذو إعاقة للأقران. أثر ذلك في تطوير المهارات الاجتماعية في قدرتهم على تكوين الصداقات وتوجيه بعضهم للعمل بشكل الأفضل من المطلوب والمهارات النفسية في تعزيز ثقتهم بأنفسهم في أن في المستقبل يصبحوا مثل مدربيهم " من ذو إعاقة " وكل ذلك قائم التدريب من خلال النمذجة والتعلم بالأقران.

ثالثاً : الإجابة على السؤال الثالث :

الذي ينص على: " هل يؤثر أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص؟"

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار كروسكال -والس Kruskal-Wallis Test لقياس تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (٦) يبين نتائج اختبار كروسكال-والس

لقياس تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص

المجال	درجة الممارسة	العدد	متوسط الرتب	درجات الحرية	قيمة (χ^2)	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات العملية	قبل البدء في البرنامج	٣	٢,٦٧	٢	٦,٠١	٠,٠٥	دالة
	أثناء البدء في البرنامج	٣	٤,٣٣				
	بعد البدء في البرنامج	٣	٨,٠٠				

يتضح من الجدول رقم (٦) أن الفروق بين متوسطات الرتب قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال "المهارات العلمية"، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال "المهارات العلمية" تبعاً لدرجات ممارسة البرنامج التدريبي (٠,٠١) وهي قيمة دالة إحصائية، مما يعني فعالية البرنامج التدريبي في ممارسة المختص ، ويدل ذلك على وجود فروق دالة بين درجات ممارسة البرنامج التدريبي في أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص، وهذا يوضح أنه يوجد تأثير دال لأسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص.

ولمعرفة اتجاه تلك الفروق ودلالاتها تم استخدام اختبار مان ونتي Mann-Whitney Test، وجاءت النتائج وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (٧) يبين نتائج اختبار مان ونتي لتوضيح مصدر

تأثير أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص

المجال	درجة الممارسة	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة	التعليق
المهارات العملية	قبل البدء في البرنامج	٣	٢,٠٠	٦,٠٠	١,٩٩٠	٠,٠٥	دالة
	بعد البدء في البرنامج	٣	٥,٠٠	١٥,٠٠			

يتضح من الجدول رقم (٦) أن الفروق بين متوسطات الرتب قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال "المهارات العلمية"، حيث بلغ مستوى الدلالة الإحصائية على الدرجة الكلية للمجال "المهارات العلمية" تبعاً لدرجات ممارسة البرنامج التدريبي (٠,٠١)

وهي قيمة دالة إحصائياً، مما يعنى فعالية البرنامج التدريبي في ممارسة المختص ، ويدل ذلك على وجود فروق دالة بين درجات ممارسة البرنامج التدريبي في أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص، وهذا يوضح أنه يوجد تأثير دال لأسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم على ممارسة المختص.

يتضح من الجدول رقم (٧) وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين رتب درجات الممارسة قبل البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي ورتب درجاتهم بعد البدء في البرنامج التدريبي لصالح ممارستهم بعد البدء في البرنامج التدريبي.

مما يشير الى أن أسلوب تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لأقرانهم يؤثر على ممارسة المختص. وقد ظهرت نتائج الدراسة الحالية إلى أن يعتبر تكوين العلاقات بين أعضاء الفريق جزءاً من عملية متغيرة تتسم بالنمو التدريجي المضطرد، قوامها بناء الثقة والمخاطرة. (راينفورت وآخرون. ١٩٩٢). ونظراً لتطبيق هذا الأسلوب وتأثيره على المختصين في مغامرتهم والتغلب على مخاوفهم من فشل هذه التجربة. أصبح لديهم المعرفة التامة بالمهارات التفاعلية بين المدرب من ذو إعاقة وأقرانه وبأن أسلوب تدريب الأقران أكثر فعالية لأن مدرب ذو إعاقة أقرب لأن يدرّب أقرانه بشكل بسيط غير مكلف وتفهماً لحالاتهم وأنهم أكثر قدرة على تنظيم المعرفة وتحمل المسؤولية. إضافة الى أن هذا الأسلوب ساعد في تخفيف عبء على المختصين من ناحية تأهيلهم وتدريبهم بمختلف المجالات.

وخلاصة القول أن النتائج لخصت على النحو الآتي:

- أن تجربة أسلوب تشغيل ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم قد ساهمت في زيادة الإنتاجية لقدرات الشباب ومؤهلاتهم المطلوبة في سوق العمل من خلال تدريب ذو الإعاقة لزملائه عبر وحدات تدريبية مختلفة مواكبة لمواقع العمل الاساسية ونقل تجاربهم الوظيفية في بيئة عملهم الاساسية.
- تكييف هذا الأسلوب إلى فكرة جعل ذوي الإعاقة مدرب لأقرانه ساهم في صقل شخصيته وزيادة الثقة بالنفس والقدرة على إبداء رأيه وتوجيه أقرانه للأداء بشكل المطلوب من خلال ممارسته لمدرب الاقران بل أصبح لديه نظرة ناقدة يوجهه مختصين التربية الخاصة ويصحح أخطاءهم.

- تجربة تشغيل ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم اثبتت فاعليتها وكفاءتها حيث أنها أسهمت في تطوير الأداء الوظيفي لذوي الإعاقة في مقرات عملهم مما نتج زيادة كفاءتهم وخبرتهم المهنية مع العلم ان (المدرّب ١) يعمل مهنة مساعد اداري في مدرسة خاصة و (المدرّب ٢) يعمل مهنة مساعد اداري في احدى وكالة الدعاية والاعلان والمدرّب (٣) يعمل مهنة عضو فريق بمطعم بمدينة الرياض.
- أن هذه التجربة تساعد على تخفيف العبء على المختصين ومساعدة مدرب ذو الإعاقة على توجيه نشاط أقرانهم للتفاعل مع المدربين والاهتمام بهم.
- تكوين اتجاه ايجابي نحو شخص ذو اعاقة من ناحية الانتاجية مما قد يسهم في استحقاقه للترقية بناءً على ذات الأسس التي يقوم على أساسها ترقية زملائه العاديين في مقر عمله وبالتالي يكتسب مستوى طموح عالي ويستفيد من الارتقاء السلم الوظيفي.
- المدربين من ذوي الإعاقة لم يعيقهم شيء في الوصول للاستقرار الوظيفي بل كان لهم دور فعال في هذه التجربة لتحفيز زملائهم وتشجيعهم خلال فترة التدريب المهني.

التوصيات :

- بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج ، فإنه يمكن عرض بعض التوصيات كالاتي:
- ١- ان استراتيجية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم يعزز على مبدأ التعاون بحيث يتعلم الجميع سواءً كان المدرّب من ذوي الإعاقة او الأقران في أداء المهام وحل المشكلات مع بعضهم البعض .
 - ٢- ان هذه الاستراتيجية تساهم في التطوير المهني الذي يساعد المدرّب من ذوي الإعاقة في الاستفادة من الترقية الوظيفية في بيئة عمله الأساسية .
 - ٣- أن هذا الاستراتيجية تعزز إمكانية تقديم البناء التدريبي في مرحلة التأهيل المهني .

البحوث المقترحة :

فعالية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة مدربين لأقرانهم في المهارات الأساسية كالكتابة والقراءة.

المراجع

- أبو نيان، إبراهيم. (٢٠١٩). البرامج التربوية الفردية. دار الناشر الدولي.
- اخضر، أروى. (٢٠١٧). المرشد في تكييف مناهج التعليم العام للطلاب ذوي الاعاقة وفق منظومة التعليم الشامل. دار الناشر الدولي.
- تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. (٢٠٠٤). في موقع أطفال الخليج <https://cutt.us/fs6wo>
- حمادة، محمد. (٢٠٠٢). فعالية استراتيجية تدريس الأقران في تنمية مهارات تخطيط وتنفيذ وتقويم دروس مادة الرياضيات وفي انتقال وبقاء أثر تعلمها لدى الطلاب المعلمين بكلية التربية -جامعة حلوان دراسات في المناهج وطرق التدريس، (٨٣)، ١٧٣ - ٢١٧ .
- خبيبت، خديجة. (١٩٩٩). العولمة وتأثيرها على مناهج التعليم. المركز الكشفي العربي.
- خطابية، عبد الله. (٢٠٠٥). تعليم العلوم للجميع. دار للنشر والتوزيع .
- الخطيب، جمال ، و الحديدي، منى. (٢٠١٨). مناهج وأساليب التدريس في التربية الخاصة. دار الفكر.
- خليل، نادر. (٢٠١٠). أثر استخدام إستراتيجية تدريس الأقران على تنمية مهارات التفكير الناقد في الرياضيات لدى طالبات الصف الحادي عشر قسم العلوم الإنسانية (الأدبي) بغزة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة]. مبعث للدراسات والاستشارات الاكاديمية.
- السرطاوي، زيدان ، و الشخص ، عبد العزيز ، و العبد الجبار، عبد العزيز. (٢٠٠٦). الدمج الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة . دار الكتاب الجامعي.
- السرطاوي، زيدان ، والإمام، محمد. (٢٠١١). التشخيص و التقويم في التربية الخاصة. الناشر الدولي .
- السنهوري، احمد. (١٩٩١). الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة. دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- شاشية، سناء، والعنيزات، حمدان. (٢٠١٨). مستوى معرفة الإداريين والمدرسين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني : دراسة تطبيقية في مراكز التأهيل المهني الأردنية لذوي الإعاقة [رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية]. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية.

- عبید، ماجدة. (٢٠٠٠). مقدمة في تأهيل المعاقين. دار الصفا للنشر والتوزيع.
- العتيبي، بندر، والسرطاوي، زيدان. (٢٠١٣). خصائص واستراتيجيات تدريس التلاميذ ذوي الإعاقات البسيطة. دار الناشر الدولي.
- على، شعبان. (٢٠١٥). أثر استخدام استراتيجية تعليم الأقران على إتقان المهارات الفنية لدى طلاب قسم التربية الفنية بكلية التربية النوعية مجلة بحوث التربية النوعية، (٤٠)، ١٨٢ - ٢٠١٢.
- المزروع، هيا بنت محمد. (٢٠٠٦). تدريب الزملاء: رؤية في النمو المهني للمعلم. اللقاء السنوي الثالث عشر - إعداد المعلم وتطويره في ضوء المتغيرات المعاصرة. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. ١٣٠ - ١٥٣.
- المليجي، إبراهيم. (٢٠٢٠). الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث.
- النوري وآخرون. (٢٠١٩). دراسات موضوعية في الاستراتيجيات والنماذج التعليمية. دار الكتب والوثائق.
- هلال، أسماء. (٢٠٠٩). تأهيل المعاقين (طء). دار المسيرة.
- Goldberger Michael, & Gerney, Philip, (1986) The Effects of Direct Teaching Styles On Motor Skill Acquisition of fifth grade children, research a quarterly for Exercise and Sport.
- Henley, Ramsey, Algozzine, Martin, Roberta, Robert. (2013)