

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

الموضوع:

دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة

دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيًا بولاية سكيكدة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

* عمار رواب

إعداد الطالبة:

* نجاة ساسي هادف

أعضاء لجنة المناقشة:

جامعة بسكرة	رئيسا	أ/د: عبد الرحمان برقوق
جامعة بسكرة	مشرفا ومقرا	د/ عمار رواب
جامعة بسكرة	عضوا مناقشا	أ/د: نور الدين زمام
جامعة باتنة	عضوا مناقشا	أ/د: مصطفى عوفي
جامعة خنشلة	عضوا مناقشا	أ/د: عبد العزيز العايش
جامعة سطيف	عضوا مناقشا	أ/د: جمعي النوي

السنة الجامعية: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير:

الحمد لله القوي الذي الذي أمدني بالعون والطاقة لإنجاز هذا العمل المتواضع لك الحمد ولك
الشكر يا ذا الجلال والإكرام.

أتقدم بالشكر الجزيل إلى والدي العزيز الذي كان لي بمثابة الفانوس الوضاء الذي أضاء لي بنور
حكيمته وبإشعاعات حبه وإعاناته المعنوية أكثرها منها المادية، فلك يا والدي العزيز مني فائق
الاحترام والتقدير.

كما لا أنسى أن أتقدم بخالص تشكراتي إلى:

_ الأستاذ المشرف: عمار رواب الذي شرفني بتأطيره وأمدني يد العون وكان لي خير سفير
لإخراج هذا العمل إلى النور.

_ عميد كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: عبد الرحمان برقوق.

كما لا أنسى أن أتقدم بخالص عرفاني لكل عمال مدرسة المعوقين سمعيا بالقل وعمال المركز
النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بعزابة على حسن استقبالهم.

كما اتقدم بشكري إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد وإلى كل من منحني في لحظة من
اللحظات اليأسنة نبضة التحدي والصبر والإرادة .

فهرس المواضيع

الصفحة	الموضوع
-	شكر وتقدير.
-	فهرس المواضيع.
-	فهرس الأشكال.
-	فهرس الجداول.
ب-د	مقدمة.
05	الجانب النظري
06	الفصل التمهيدي
07	أولاً- تحديد المشكلة.
11	ثانياً- فروض الدراسة.
17	ثالثاً- مبررات الدراسة.
18	رابعاً- أهمية الدراسة.
18	خامساً- أهداف الدراسة.
20	سادساً- تحديد المفاهيم.
38	سابعاً- الدراسات السابقة.
91	الفصل الأول: عملية التكوين المهني ، نظرياته، أساليبه، أنواعه.
93	أولاً: عملية التكوين المهني.
95	ثانياً: نظريات التكوين المهني.
116	ثالثاً: أساليب وأنواع التكوين المهني.
148	الفصل الثاني: ماهية عملية التأهيل، خطواته، أنواعه.
150	أولاً: ماهية عملية التأهيل.

156	ثانيا:خطوات عملية التأهيل.
167	ثالثا :أنواع عملية التأهيل.
185	الفصل الثالث: لمحة تاريخية لتطوير مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة،نظريات دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة،تصنيفاتها واحتياجاتها.
187	أولا: لمحة تاريخية لتطوير مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة
193	ثانيا: نظريات دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة.
205	ثالثا: تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة.
227	الفصل الرابع: مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، برامجه ومشاكله.
229	أولا: مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
237	ثانيا: برامج التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
250	ثالثا: مشاكل ذوي الاحتياجات الخاصة.
260	الجانب التطبيقي
261	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة.
263	أولا:خطوات سير البحث الميداني.
267	ثانيا .حدود البحث.
268	ثالثا.منهج الدراسة والأدوات المستخدمة.
269	رابعا. الأدوات المستخدمة في الدراسة.
280	خامسا.المجتمع وعينة البحث.
281	سادسا.الأسلوب الإحصائي.
284	الفصل السادس: عرض وتحليل بيانات الدراسة
286	أولا: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية (المقابلة مع المديرين).
289	1. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة
294	2. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

297	3. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإمكانات المناسبة والخاصة بالتكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
299	4. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالتكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.
310	ثانيا : عرض و تحليل الاستمارة المتعلقة بالإداريين.
310	1. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
319	2. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
327	3. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإمكانات المناسبة والخاصة بالتكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
336	4. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالتكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.
346	ثالثا : عرض و تحليل الاستمارة المتعلقة بالأساتذة.
346	1. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
358	2. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
369	3. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالإمكانات المناسبة والخاصة بالتكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
376	4. عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالتكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.
385	الفصل السابع : مناقشة نتائج الدراسة الميدانية.
387	أولا : مناقشة النتائج المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
389	ثانيا : مناقشة النتائج المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

393	ثالثا : مناقشة النتائج المتعلقة بالإمكانيات المناسبة تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
395	رابعا : مناقشة النتائج المتعلقة بالتكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
398	الخلاصة العامة للدراسة.
401	اقتراحات ودراسات مستقبلية.
405	قائمة المراجع.
—	الملاحق.
—	ملخص الدراسة بالعربية.
—	ملخص الدراسة بالفرنسية.

فهرس الأشكال

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	يوضح مخطط الفرضية العامة.	13
02	يوضح مخطط الفرضية الجزئية الأولى.	14
03	يوضح مخطط الفرضية الجزئية الثانية.	15
04	يوضح مخطط الفرضية الجزئية الثالثة.	16
05	يوضح مخطط الفرضية الجزئية الرابعة.	17
06	يوضح سلم الحاجات لماسلو.	106
07	يوضح سلم الحاجات لديرفر.	108
08	يوضح نظرية هيزربرغ.	109
09	يوضح مدخل الموارد البشرية.	115
10	يوضح عملية اتخاذ القرارات.	145
11	يوضح الدافع و الحافز للسلوك	153
12	يوضح أسباب عملية التأهيل.	156
13	يوضح خطوات عملية التأهيل.	163
14	يوضح أنواع التأهيل.	182
15	يوضح كيفية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	183
16	يوضح دورة السلوك الإنساني.	195
17	يوضح مكونات العملية التكوينية.	231
18	يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية.	239
19	يوضح التكوين المهني وتأهيل المهني.	258
20	يوضح مكونات المؤسسة.	394

فهرس الجداول

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	يوضح معنى الأحداث والجائحين.	220
02	يوضح معنى المخدرات والإدمان.	220
03	يوضح توزيع عدد الإداريين والأساتذة بالمؤسسة.	281
04	يوضح أسماء المؤسسات وعدد الاستثمارات الموزعة ونسبة الاسترجاع.	282
05	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.	286
06	يبين توزيع المبحوثين حسب السن.	286
07	يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.	287
08	يبين توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي.	287
09	يبين توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات العمل الحالية.	288
10	يبين توزيع المبحوثين حسب وضعية السكن.	288
11	يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة.	289
12	يوضح الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	289
13	يوضح مصدر المعلومات الخاصة بالتكوين المهني.	290
14	يوضح فائدة إتباع إجراءات التكوين المهني.	290
15	يوضح التهيئة المهنية للفرد المعوق في المؤسسة.	291
16	يبين دراسة ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المؤسسة.	291
17	يوضح جمع المعلومات عن ظروف المعاق.	292
18	يبين أهم وثيقة تسمح بالتحاق الفرد المعوق بالمؤسسة.	292
19	يوضح السن القانوني الذي يسمح بالتحاق الفرد المعوق بالمؤسسة.	293

293	يوضح الصعوبة الأكثر حدة عند تطبيق إجراءات التكوين المهني.	20
294	يوضح البرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	21
294	يبين البرامج المعتمدة تتماشى مع ظروف المعاقين وقدراتهم.	22
295	يبين الفرق بين هذه البرامج والبرامج الموجهة للأفراد العاديين.	23
295	يبين قياس قدرات الفرد المعاق في المؤسسة.	24
296	يبين مساهمة برامج التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	25
296	يوضح صعوبات تطبيق البرامج المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	26
297	يبين التجهيزات الضرورية التي تتوفر عليها المؤسسة.	27
297	يبين الإعانات المالية.	28
298	يوضح إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	29
299	يوضح مشاكل إمكانيات التكوين المهني.	30
299	يبين دراسة حالة الفرد المعاق.	31
300	يوضح مساهمة المؤسسة في إدماج الفرد المعوق في عالم الشغل.	32
300	يوضح مساهمة عملية التكوين المهني في تحفيز الفرد المعوق.	33
301	يوضح التكوين المهني يساهم في شعور الفرد المعوق بالرضا.	34
301	يوضح المشاكل التي تواجه الفرد المعوق في المؤسسة.	35
302	يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.	36
303	يبين توزيع المبحوثين حسب السن.	37
304	يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.	38
305	يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.	39
306	يبين توزيع المبحوثين عدد سنوات العمل الحالية.	40

307	يبين توزيع المبحوثين وضعية السكن.	41
308	يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة.	42
310	يوضح الطرق الخاصة بالتكوين المهني والمتبعة في المؤسسة.	43
311	يوضح أهم الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	44
312	يوضح القوانين الخاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.	45
313	يوضح مسألة تقديم الإدارة توجهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة.	46
314	يوضح تقديم الإدارة توجهات لذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم.	47
315	يوضح إدخال الإدارة تعديلات فيما يخص تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة بالأخص في السنوات الأخيرة.	48
316	يوضح المدة الزمنية المستغرقة في التكوين المهني.	49
317	يوضح الخطوات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	50
318	يوضح الصعوبات التي تعترض عمل الإدارة بشأن في مجال التأهيل.	51
319	يوضح برامج التأهيل في المؤسسة.	52
320	يوضح المسؤول عن وضع البرامج الخاصة بالتأهيل في المؤسسة.	53
321	يوضح نوع البرامج المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	54
322	يوضح الإدارة تسعى إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة في المؤسسة.	55
323	يوضح توافق البرامج المعتمدة مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة.	56
324	يوضح مساهمة برامج الإدارة في تطوير قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة.	57
325	يوضح المشاكل التي تعاني منها المؤسسة فيما يخص البرامج المعتمدة	58
326	يوضح الاقتراحات المقدمة والخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.	59

327	يوضح توفر المؤسسة على القاعات المناسبة للتكوين.	60
328	يوضح الأجهزة التي تتوفر عليها المؤسسة.	61
329	يوضح توظيف المؤسسة مختصين لدراسة حالات الأفراد.	62
329	يوضح الموقع الجغرافي للمؤسسة ملائم للتكوين المهني.	63
331	يوضح توفر المؤسسة على الإمكانيات المساعدة.	64
332	يوضح المسؤول على المراقبة والحفاظ على التجهيزات والوسائل الموجودة في المؤسسة.	65
333	يوضح مساعدة الهيئة الحكومية لقطاع التكوين المهني الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة.	66
334	يوضح الإدارة تقوم بتوفير الجو المناسب لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة.	67
336	يوضح الرضا عن طرق التكوين المهني المتبعة في المؤسسة.	68
337	يوضح إقبال ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة.	69
338	يوضح تغيب الفرد المعوق عن موعد التكوين المهني.	70
339	يوضح معاقبة الفرد المعوق الذي يخالف النظام الداخلي في المؤسسة.	71
340	يوضح التزام الإداريين والأساتذة بمواعيد الدخول والخروج.	72
341	يوضح الإدارة تهتم بالجانب الإنساني في العمل مع ذوي الاحتياجات.	73
342	يوضح تشجع الإدارة العمل بشكل جيد.	74
343	يوضح وجود اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرّة ذوي الاحتياجات الخاصة.	75
344	يوضح تعبير ذوي الاحتياجات الخاصة عن مشاكلهم وانشغالاتهم.	76
345	يوضح الطرق المتبعة في تقديم شكاوي ذوي الاحتياجات الخاصة.	77
346	يوضح إعطاء الإدارة للأساتذة التعليمات واللوائح التنظيمية.	78
347	يوضح الطريقة المناسبة لتقديم الدروس.	79

الجانب النظري

مفتمه

لقد أصبحت الموارد البشرية تحتل مركزا مهما في العالم المعاصر ، وذلك باعتبارها عنصرا من عناصر التنمية، إذ تعتبر بمثابة استثمار مريح للغاية إذا ما استغل على الوجه المطلوب، فالموارد البشرية هي القوى الدافعة الحقيقية في أي مجتمع وهي مصدر كل الطاقات ، فإن كل النجاحات والإنجازات تعود إلى الجهد البشري في المقام الأول، حتى ولو كانت هناك إمكانيات مادية مساعدة أخرى في عملية الإنتاج داخل المؤسسات، فإن العنصر البشري هو الذي يرسم الأهداف والسياسات ويصنع كل الخطط والبرامج وغيرها.

وتكمن أهمية الموارد البشرية من خلال عملية تكوين الأفراد ونقلهم إلى مواقع الإنتاج والأهمية الثانية للموارد البشرية يحققها التكوين ، في حال ارتكز أو استند على سياسات وقواعد واضحة مدعمة من قبل الإدارة العليا في المؤسسة، فتحقيق الفعالية في الإنتاج والأداء يعتبران مطلبين أساسيين يتحققان غالبا عن طريق التكوين الجيد.

كما أن الأهمية الأساسية للتكوين تظهر أكثر فأكثر من خلال تحقيق تلك الأهداف المسطرة أو المرجوة ، لذلك تعتبر تنمية الموارد البشرية من المتطلبات الأساسية لأي مؤسسة ومن بين أهم مداخلها: التكوين المهني والذي يعد من المواضيع المهمة التي شغلت بال المختصين في مجالات مختلفة كعلم النفس العمل و علم الاجتماع و علم الاجتماع التنظيم و علم الاجتماع المهني، وذلك لما له من علاقة وطيدة ومباشرة بتنمية الموارد البشرية وتحقيق الكفاية الإنتاجية.

كما أن هناك اهتماما كبيرا بموضوع التكوين المهني في العالم، فالمجتمعات الحديثة تحرص على تنظيم اليد العاملة ولا تقتصر على الطبيعية فقط بل هناك أيضا ما يعرف بذوي الاحتياجات الخاصة فهي من المشكلات الأساسية في المجتمعات البشرية على اختلافها، فهذه الإعاقة تختلف من الإعاقات البسيطة إلى الإعاقات البالغة التعقيد، فالفرد هنا نجده يعاني من العجز عن ممارسته للأنشطة الاجتماعية والأنشطة المهنية في حياته، ولهذا حاولت العديد من المراكز والمعاهد توفير الإمكانيات اللازمة لمحاولة تكوين المعوقين، ودمجهم في المجتمع وكأنهم أشخاص عاديون يمارسون حياتهم كغيرهم من الأفراد . وفي هذا الصدد برزت أهمية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فالمجتمعات المتقدمة تعطي قدرا وافرا من الرعاية المختلفة الجوانب من طرف هيئات متخصصة أجيد تخطيطها وتجهيزها بأحدث الوسائل.

إن ذوي الاحتياجات الخاصة من الأفراد الذين يجدر الاهتمام بهم وجعلهم يشاركون في عملية التنمية، مع محاولة الاهتمام بهم من مختلف الجوانب لتحقيق هدف رضاهم وارتياحهم في المؤسسة

هناك العديد من أجهزة الدولة المهتمة بقطاع التكوين المهني وبمشاكله الخاصة بالمعوقين الذين يتكونوا وفق تزايد الاهتمام أكثر نتيجة ارتفاع نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم من مشاكل التهميش، إذ أن الكثير منهم يصلحون للتكوين في المستويات المهنية التي تناسبهم.

و بذلك تتزايد وتظهر الحاجة الملحة للتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف المؤسسات والمهن التي تناسب قدراتهم لأن هناك حالات مختلفة ومتفاوتة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

فالمتوقع أن يحتل نشاط التكوين المهني دورا كبيرا في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة على هذا الأساس تبرز ضرورة تسليط الضوء على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث تسعى هذه الدراسة إلى التعرف عن هذا الدور في المؤسسة المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة سكيكدة باعتبار أن هناك مؤسستين تتوفر على أعداد لا بأس بها من الإداريين والأساتذة ، 21 إداري و 77 أستاذ للعام الدراسي 2011-2012 مؤسسة من ذوي الاحتياجات الخاصة والذين يتعرضون لعملية التكوين المهني.

وبالنظر إلى أهمية التكوين جاء هذا البحث مستهدفا الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة سكيكدة.

وقد استخدمنا لذلك المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف مساهمة التكوين المهني، واعتمادنا على استمارة استبيان وعلى المقابلة كأدوات لجمع البيانات موجهة للإداريين والأساتذة في مؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي

بسكيكدة لأن موضوع دراستنا يركز على مسح شامل لكل الإداريين والأساتذة، لأنه يصعب توجيه استمارة للأفراد المعاقين، كما سنعمد في دراستنا هذه على الأسلوب الإحصائي وذلك بترجمة المعطيات المتحصل عليها من الميدان إلى أرقام يمكن التعليق عليها وتحليلها وتفسيرها والوصول إلى النتائج المرجوة. ولتحقيق هذه الدراسة قسمنا بحثنا إلى سبعة فصول نعرضها كالآتي:

تناولنا في الفصل التمهيدي: موضوع الدراسة بدءا بطرح المشكلة، فروض الدراسة مبررات، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، مع عرض أهم الدراسات السابقة، بنقدها وتقييمها، وأوجه الاستفادة منها. وخصصنا الفصل الأول: عملية التكوين المهني في الجزائر، و نظريات التكوين المهني، أساليب وأنواع التكوين المهني.

وفي الفصل الثاني: حاولنا عرض ماهية عملية التأهيل، خطواته، أنواعه أما في الفصل الثالث: فقد عرضنا فيه ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال عرض لمحة تاريخية لتطور مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة إلى نظريات دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة وتوصلنا إلى تصنيفاتها واحتياجاتها.

الفصل الرابع يتمحور حول مبادئ التكوين المهني و تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، برامج التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وأخيرا لمشاكل ذوي الاحتياجات الخاصة يمكن معالجتها بالتكوين المهني. ليأتي الفصل الخامس بإجراءاته المنهجية، بعرض خطوات سير البحث الميداني بالتطرق إلى مجالات الدراسة، حدود البحث، إلى جانب المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية. بعرض الملاحظة البسيطة، المقابلة، الاستمارة، الوثائق والسجلات و الأسلوب الإحصائي.

الفصل السادس: وضحنا فيه عرض وتحليل للبيانات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بناء على المقابلة والاستمارة ، و الفصل السابع عرضنا فيه مناقشة نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الطرح النظري والمنهجي المقدم من خلال تحليل البيانات للخروج باستنتاج عام و خلاصة للدراسة من خلال تساؤلات المشكلة مع تقديم توصيات واقتراحات تخص هذه الدراسة.

الفصل التمهيدي

أولاً - تحديد المشكلة:

يعد التكوين من أبرز الموضوعات التي تلقى اهتماماً واضحاً في مجالات إدارة الموارد البشرية خاصة على اعتبار أن عملية التكوين بمختلف أنواعه من تكوين متواصل وتكوين مستمر وغيرها - ونخص حديثنا عن التكوين المهني - يعتبر من المحددات الرئيسية لنجاحها أو فشلها في تحقيق أهدافها وفعاليتها وذلك في مجموعة من الأمور الأساسية منها تعليم مهارات أساسية مع التركيز على تنظيم العمل، تنمية البرامج حول مختلف التخصصات مع تجديد المعلومات وتطوير المهارات، إضافة إلى توفير ميزانية مناسبة للعمل التي تضمن توفير قاعات و ورشات مع وجود أساتذة وإداريين مناسبين. لذا يعد التكوين المهني إحدى الدراسات التي تشغل بال العديد من الباحثين في مختلف التخصصات وبالأخص العلوم الاجتماعية، إذ إن التكوين وبالتالي عملية التأهيل تنتج عنه فكل مؤسسة ما هي إلا جماعة من الأفراد تجمعهم أهداف وعقائد وأمان ومعلومات وتحكمهم قواعد وقوانين تعمل على تسيير وتكوين أفرادها.

من خلال ما ذكر يمكن إدراج العديد من الرؤى والدلائل النظرية التي تناولت موضوع التكوين المهني من مختلف الجوانب، فقد برزت نظريات تدرس التكوين المهني منها النظرية البيروقراطية التي اهتمت أكثر بتطبيق قواعد في العمل فهي تدعو للمساواة وعدم التحيز في المعاملة بين الأفراد كما أن الفرد هو مالك لوظيفته ولعمله ولا ينقلها إلى الآخر فهي تركز على التسلسل الوظيفي وتنظيم الأعمال في شكل هرمي، التعيين في منصب الوظيفة يتم وفقاً للكفاءة ويرتكز على التعليم والتكوين بمعنى أن التعيين يكون بناء على التوافق مع التخصص، نظرية الإدارة العلمية تركز أساساً على تدريب العمال لأداء مهامهم بكل فعالية ووفقاً لما تتطلبه خطة العمل، مع ضرورة المراقبة المباشرة للعمل من طرف المشرفين، حيث أنه ركز على مبدأ تقسيم العمل ومسألة زيادة الخبرات وعملية اختيار العمال المناسبين للعمل، كما اهتمت بالجانب المادي أكثر من الجانب الإنساني فالفرد لا بد أن يتصرف برشد وعقلانية لأنه رجل اقتصادي المؤسسة في نظره هي نظام مغلق بالنسبة لهنري فايول فهو يخصص اهتمامه بمبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب إضافة إلى المعاملة الحسنة للعمال وتحقيق مبدأ عدالة توزيع الحوافز، أما عن نظرية العلاقات الإنسانية فهي تهتم بالأفراد أكثر من اهتمامها بالجانب المادي في الأداء، نظرية الدافعية تهتم بمسببات السلوك الإنساني ومعوقات الرضا الوظيفي ومحاولة تحقيق حاجات الفرد، أما نظرية اتخاذ القرار فهي ترى أن عملية اتخاذ القرارات

هي العمود الفقري لأي إدارة فعلى أساسها تتحدد قيمة العمليات المتبقية من استقطاب وترقية وتدريب واختيار فاتخاذ القرار هو المحرك الأساسي لها، في حين أنّ مدخل الموارد البشرية يرى بأن الأفراد هم الأساس في العمل فهم يعتبرون كموارد يمكن الاستفادة منهم ، وبذلك فكل فرد في المجتمع يمكن الاستفادة من قدراته بالرغم من بعض الصعوبات التي قد يعاني منها البعض خاصة في مسألة محاولة تنمية شخصيتهم بالطرق والوسائل المادية والبشرية والمعنوية العادية فهم يعانون من صعوبة في التكيف ، الأمر الذي ينتج عنه حسب التحليل البنائي الوظيفي أنهم تخلق لديهم مشكلات عديدة تعرقلهم من الاستفادة من مختلف الخبرات والدخول في مجالات المنافسة مع الأفراد العاديين، إذا تفحصنا المجتمع نجد فيه هذه الفئات التي كانت تعرف سابقا بالمعوقين ولكن فيما بعد أصبحت تعرف بذوي الاحتياجات الخاصة بحكم احتياجهم لأمر عديدة تتضمن مختلف الفئات منها المعوقين جسديا(حركيا) والمعوقين عقليا(ذهنيا) والمعوقين بصريا(المكفوفين) والمعوقين سمعيا(الصم والبكم) ومتعددو الإعاقات، في حين نجد العديد من الدارسين والباحثين يصفون أصنافا أخرى منها المعوقين نفسيا(المصابين بأمراض نفسية) والمعوقين اجتماعيا(المتشردين واليتامى والعجزة) وأصحاب الأزمات والكوارث والحروب وغيرها.

ظاهرة الإعاقة تعتبر مشكلة حقيقة دفعت بالكثيرين لدراستها والنظر فيها من مختلف جوانبها وأنواعها المختلفة، فهذه الأخيرة تعد ظاهرة منتشرة في مختلف بلدان العالم سواء المتقدمة أو المتخلفة وهي تزداد يوما بعد يوم وذلك بسبب ازدياد أسبابها الوراثية ، فهي تنتقل من جيل إلى جيل من الأب إلى أبنائه.

ويعود السبب للجينات الموجودة على الكروموزومات في الخلايا .

والنقص الوراثي في إفراز الغدة الدرقية يؤدي إلى النقص في النمو الجسمي والعقلي والمكتسبة وهي لا تكون في الإنسان ولكن تكون خارج نطاقه . فقد عانى المعوقون في الكثير من الأمم والشعوب الكثير من الظلم والنبذ والاضطهاد والإهمال، فقد كانوا يعاملون أسوأ معاملة، ولكن بمجئ الدين الإسلامي بدأ الاهتمام بهم بشكل تدريجي، أما في العصر الحديث نتيجة لتلك الحروب التي عانت منها مختلف المجتمعات وخاصة الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية بما فيها الحروب الأهلية كان ذلك من الدوافع الأساسية لتطوير وسائل مناسبة وجديدة لمعالجة المصابين والمعطوبين حيث ظهر ما يعرف بالتأهيل المهني، وبذلك ظهرت ضرورة الاهتمام بهذه الفئات المحتاجة سواء كانت أسبابها وراثية

أو مكتسبة وبالأخص أنّ دراستها من الجانب النفسي أكدت معاناتها وإصابتها بأمراض نفسية عديدة منها: العدوان، الاكتئاب، الحرمان، الإنكار والإسقاط وغيرها هذا ما زاد حالتهم سوءا فظهرت أفكار تنادي بضرورة الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة ومحاولة مساعدتها وإخراجها من حالتها بمحاولة معاملتهم كغيرهم من العاديين بفتح مراكز ومدارس و ورشات لتكوينهم مهنيا لأنه حق من حقوقهم، فالتكوين المهني لا يقتصر على الأفراد العاديين فقط بل يمتد أيضا إلى ذوي الاحتياجات الخاصة بأنواعها المختلفة بتكوين هذه الفئة يمكنها العمل في أي مؤسسة تناسب قدراتها واختصاصها.

فالعلمية التكوينية المهنية في المؤسسة لا تكون بطريقة عشوائية بل تكون منظمة ومضبوطة إذ تتم من خلال عدة إجراءات وبرامج وكذا إمكانيات تعتمد عليها المؤسسة قصد تسيير وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة، وعلى ه ذا الأساس تتمكن عملية التكوين المهني من خلق نوع من التنمية وذلك بإمكانية ذوي الاحتياجات الخاصة على القيام بأمور المؤسسة التي تتماشى مع قدراتهم باعتمادهم على قواعد وإجراءات أساسية فالاعتماد على تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلهم من شأنه أن يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي مساعدة المؤسسة على أداء دورها والأهم من هذا التمكن من تحقيق الرضا النفسي والارتياح طول فترة التكوين لهذه الفئة لأن مسألة الاهتمام بالجانب النفسي ضرورية لما لها من تأثير على عملها، ويدخل هذا الاهتمام في الرعاية بهذه الفئة لأنه جانب إيجابي تتميز به معظم المجتمعات المتطورة، فهي تعمل على تكوينها وجعلها قادرة على العمل بشكل جيد ومن ثمّ تهيئة مؤسسات للعمل خاصة بهم دون غيرهم وبالتالي الاستفادة منها إلى أقصى حد ممكن وكذلك إعطاءها حقا الطبيعي في المجتمع .

والجزائر كغيرها من الدول النامية لم تول في بداية الأمر اهتماما بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال عملية التكوين المهني ولكنها فيما بعد أعطته اهتماما وذلك من خلال المساهمة في تشييد مراكز ومعاهد للتكوين المهني في مختلف نواحي الوطن وكذلك بإدخال تكوين أولي في كثير من المؤسسات المستقبلية فهي تعطي الحق لذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم و التكوين، وبالتالي الحق في ممارسة عملهم في أي مؤسسة ووفقا لقدراتهم، فديننا الحنيف يحث ويوجه كل واحد منا بأنه مهما كانت قدرات الفرد يجب أن يحترم كغيره من أفراد المجتمع ، فهو يتمتع بكامل كرامته ومكلف في حدود طاقته فقد دعا الدين الإسلامي إلى الرفق بذوي الاحتياجات الخاصة وحسن معاملتهم.

تناولنا بالدراسة والتحليل أحد أهم مؤسستين خاصتين بذوي الاحتياجات الخاصة في مدينة سكيكدة وهما مؤسستين تعمل على الاعتناء بذوي الاحتياجات الخاصة والاهتمام بتكوينهم وذلك

لوقوف على مدى مساهمة التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، علما أن المؤسستين تعتمدان على التكوين المهني في تأهيل أفرادها ويتضح ذلك من خلال التعرف على الإجراءات التي تتبعها المؤسسة في تأهيل أفرادها، إذ يرى العديد من الخبراء والباحثين أن نجاح التكوين المهني في إعداد المهارات وتوفير النوعيات اللازمة للعمل لا يتحقق إلا من خلال العمل الجيد وبشكل فعال، فمن خلال الإحاطة بالبرامج المعتمدة في التكوين المهني، إذ يؤكد المختصون أن النجاح في تأهيل الأفراد لا يتحقق إلا إذا وجد تلاؤما بينها وبين البرامج المعتمدة كما أن للإمكانيات المستخدمة دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة كل هذا يدل على ضرورة الاعتناء بهذه الفئة لتحقيق عنصر الرضا والعيش بصورة طبيعية.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:

كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي بولاية سكيكدة؟ ويندرج تحت هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية :

1- هل تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟

2- هل تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة ؟

3- هل تتوفر المؤسسة على الإمكانيات المناسبة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة ؟

4- هل التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا ؟

ثانياً - فروض الدراسة:

" يعرف الفرض بأنه علاقة بين سبب ونتيجة مطلوب اختيارها حيث أنها لم تختبر بعد، وقد تكون العلاقة بين متغير تابع ومتغير مستقل واحد أو أكثر من متغير، كما يعرف الفرض بأنه تفسير مؤقت أو حل محتمل للمشكلة التي يدرسها الباحث".⁽¹⁾

انطلاقاً من المشكلة والأهداف التي تم التعرض إليها تنطلق الدراسة الراهنة من أربعة فروض وهي:
الفرضية الأولى: تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

الفرضية الثانية: تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

الفرضية الثالثة: تتوفر المؤسسة على الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

الفرضية الرابعة: التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا .
ويأتي تحليل كل جانب على الأبعاد التالية:

1- بالنسبة للإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

نستدل عليها من خلال الأبعاد التالية:

- تحديد الاحتياجات التكوينية وتضم الجانب المادي والإنساني .
- جمع و تحليل المعلومات التي تتعلق باحتياجات تكوين المهني ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تتضمن تصميم المادة التكوينية الخاصة بالإجراءات ،الأساليب، مستويات التكوين المدة الزمنية للتكوين.

2- بالنسبة للبرامج المعتمدة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

- برامج تكوينية خاصة بذوي الاحتياجات الخاصة الجدد:
 - تلقي الفرد الجديد برنامج تكويني حول الاختصاص الجديد لبرامج تدريبية، تلقي الفرد الجديد لبرامج تدريبية في تخصصات أخرى تفيد.

(1) وفق السيد الإمام: البحث العلمي. إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، المنصورة

- بالنسبة للبرامج التدريبية الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة القدامى:

- تلقي الفرد القديم البرنامج التدريبي حول تجديد المعلومات، تلقي الفرد القديم للبرنامج التدريبي حول تطوير المهارات.

3- بالنسبة لفرضية الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي

الاحتياجات الخاصة: نستدل عليها من خلال ما يلي:

- البعد المالي يضم توفير ميزانية مناسبة لعملية التكوين المهني، العمل على تخصيص مكافآت مادية للأفراد في المؤسسة.

- البعد المادي يضم توفير قاعات لازمة لعملية تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة.

- البعد البشري يضم توفير أساتذة في تحديد الاحتياجات التكوينية، توفير هيئة خاصة

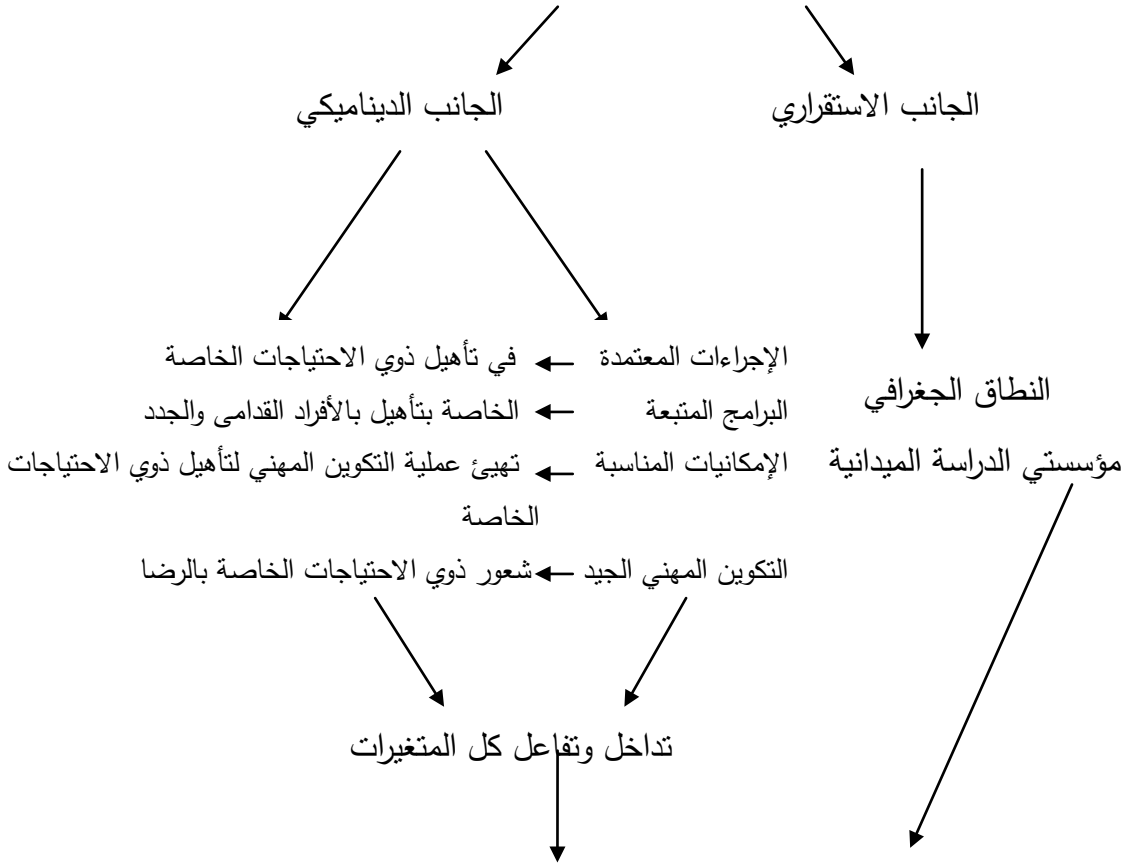
تنظم البرامج التكوينية، توفير أساتذة لازمين للبرامج التكوينية، توفير مختصين لتقديم نتائج عملية التكوين.

4- بالنسبة لفرضية التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا:

نستدل عليها من خلال ما يلي:

الارتياح، التوازن، التوافق، الثقة بالنفس، المشاركة، التعبير عن الانشغالات والمشاكل، الاستقرار، ارتفاع الروح المعنوية.

الشكل (01) يوضح مخطط الفرضية العامة
التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

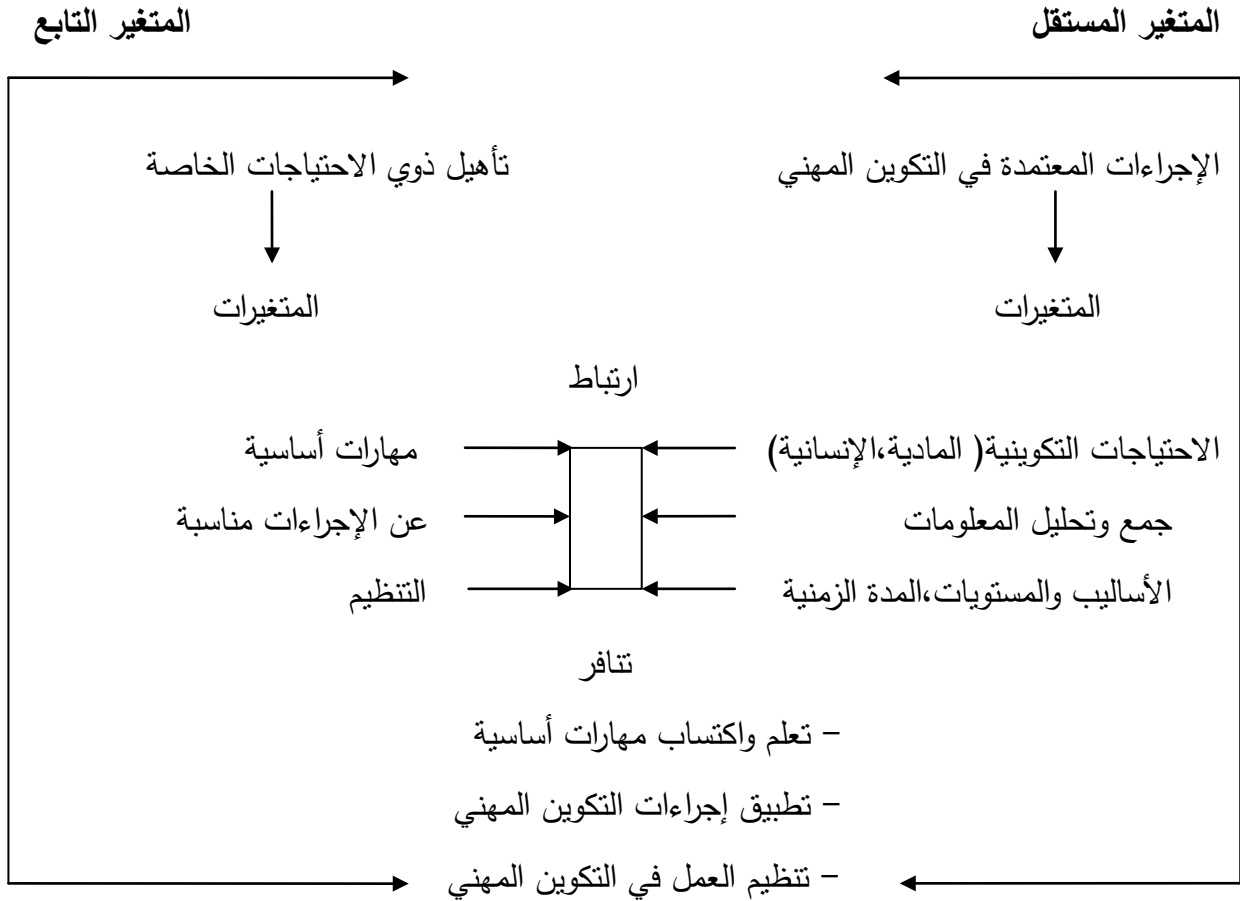


ماذا أريد أن أدرس؟ دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وعن أي شيء أبحث؟ عن مساهمة الإجراءات والبرامج والإمكانيات المناسبة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي تحقق الرضا لديهم.

(المصدر: إعداد شخصي)

الفرضية الجزئية الأولى : تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

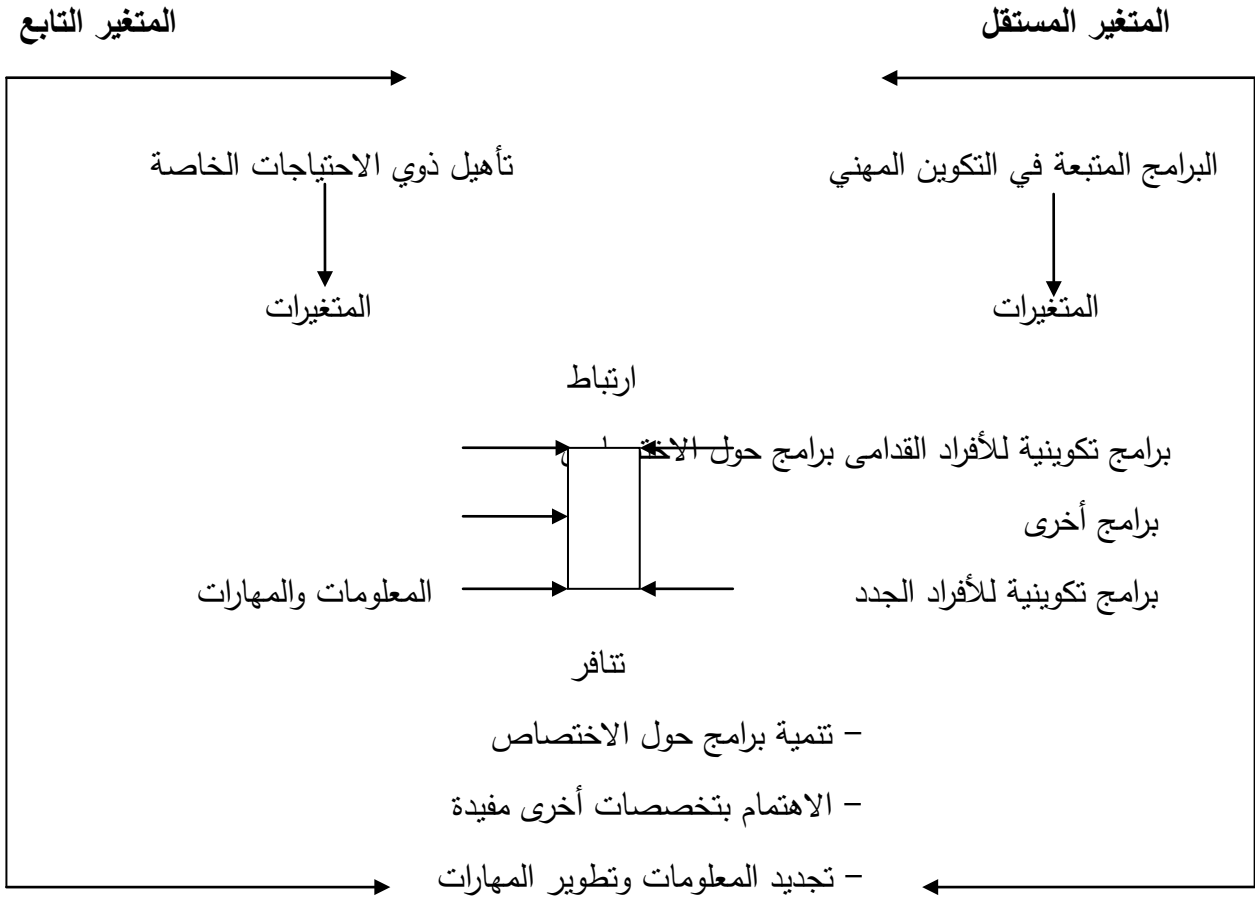
الشكل رقم(02) يوضح مخطط الفرضية الجزئية الأولى



(المصدر: إعداد شخصي)

الفرضية الجزئية الثانية: تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة

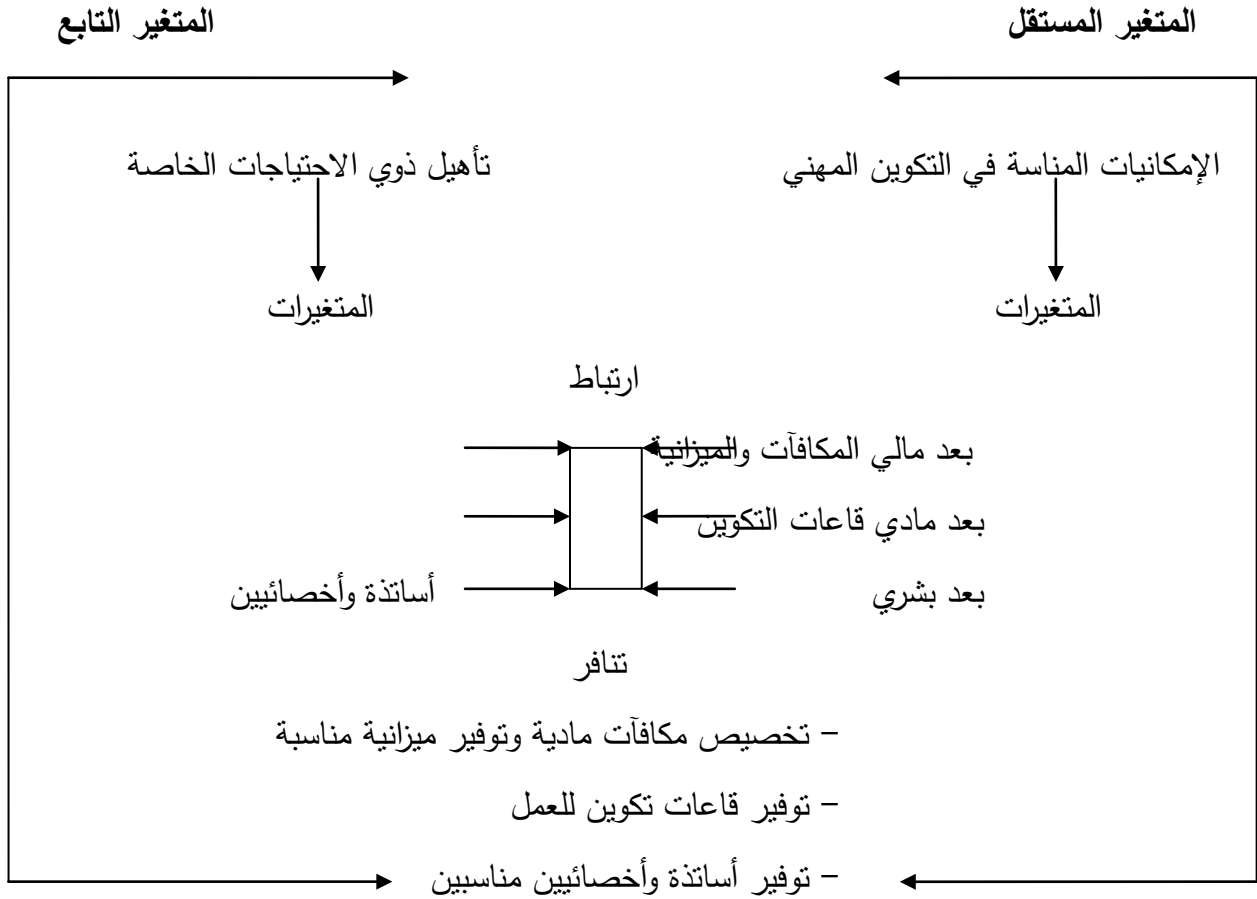
الشكل رقم (03) يوضح مخطط الفرضية الجزئية الثانية



(المصدر: إعداد شخصي)

الفرضية الجزئية الثالثة : توفر الإمكانيات المناسبة في عملية التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
الاحتياجات الخاصة.

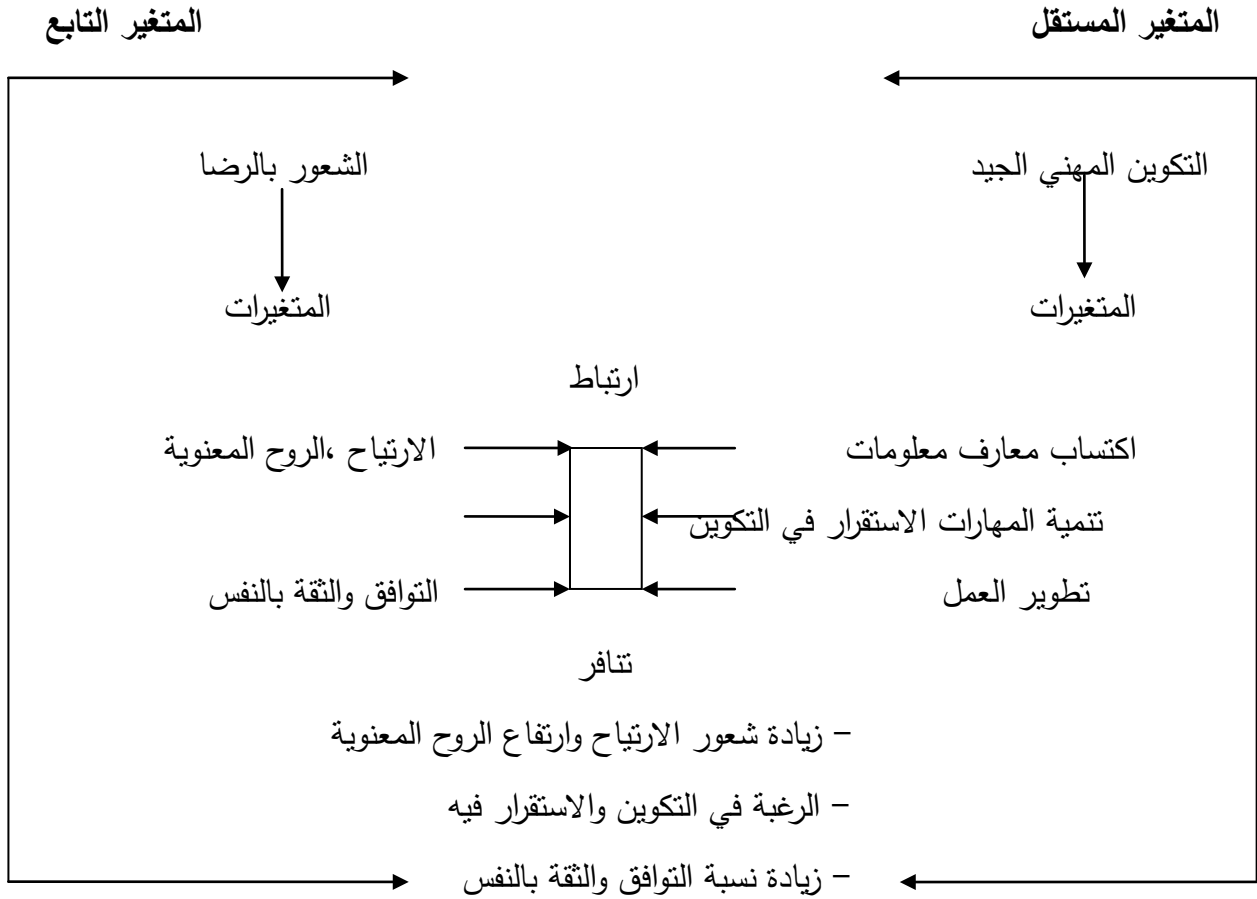
الشكل رقم (04) يوضح مخطط الفرضية الجزئية الثالثة



(المصدر: إعداد شخصي)

الفرضية الجزئية الرابعة: التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.

الشكل رقم (05) يوضح مخطط الفرضية الجزئية الرابعة.



(المصدر: إعداد شخصي)

ثالثاً- مبررات الدراسة:

ما استدعانا إلى تناول هذه الدراسة مبررات دفعتنا لذلك، كما نعلم فإنه لدراسة وبحث أي موضوع لا بد أن تكون أسباب تسير مسار عملنا ، فاخيارنا لموضوع دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة يرجع إلى مبررات ذاتية وأخرى علمية تشكل في مجملها حافزا أساسيا لتقصي أبعاد هذا الموضوع الذي يعتبر عصب أي مجتمع، ف فيما يتعلق بالمبررات الذاتية تشير إلى أن الموضوع يندرج ضمن اهتماماتنا الذي دفعنا الواقع المعيش للإحساس والشعور بالمشكلة البحثية نظرا لما عايشناه من مشاكل تتجم عن عدم التكوين والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة ، وهذا ناجم عن عدم الاهتمام بهذه الفئة المحتاجة، ارتأينا ضرورة تسليط الضوء على هذا الموضوع. لا يفوتنا الإشارة في هذا الصدد عن مدى تأثرنا بمأساة هذه الفئة وإحساسنا بمعاناتها، وبالأخص وأنه في الكثير من الحالات نجد الأهل

يساهمون في زيادة معاناتهم، فالانتباه لهذه الفئة من خلال عملية التكوين المهني لها للمساهمة في تأهيلها وبالتالي مساعدتها من جوانب عدة أهمها الجوانب النفسية والاجتماعية.

أما المبررات العلمية ترتبط بقابلية الظاهرة المختارة للبحث الاجتماعي وذلك لإمكانية النزول إلى الميدان لتحقيق أهدافها والتأكد من صحة فرضياتها مما أكسب التكوين المهني أهمية للبحث في أغواره ووفرة تراث نظري عن موضوع الدراسة، غير أن هناك العديد من الدول لم تول أهمية للتكوين المهني وخاصة ذلك المتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة لأن الدراسة الموجودة ركزت على تكوين مهني للأفراد العاديين في الجزائر، مما نتج عنه نقص الدراسات فيها التي تناولت التكوين المهني وذوي الاحتياجات الخاصة، ما دفعنا للإسهام ولو بجزء يسير في إثراء هذا النوع من الدراسات الإمبريقية التي تتدرج ضمن إستراتيجية البحث العلمي في الجزائر.

رابعاً - أهمية الدراسة:

إن أهمية أي دراسة تتوقف على الظاهرة التي يتم دراستها وارتكازها على أسس علمية وبالتالي الإحاطة بالنتائج الممكنة الاستفادة منها وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من طبيعة وحيوية موضوع التكوين المهني باعتباره عملية ضرورية تؤدي إلى تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة، كما تكمن أهمية الدراسة في الدور الفعال الذي يحققه التكوين المهني باعتباره وظيفة جوهرية مهمة في مختلف المؤسسات.

وتستمد هذه الدراسة أهميتها أيضا من خلال ما يسهم به التكوين المهني في التصدي للتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للمؤسسة الصناعية وذلك بتوسيع نطاق المعرفة لدى ذوي الاحتياجات الخاصة وتزويدهم بالتكوين اللازم لمواجهة التغيرات وتنمية مهاراتهم التي تساعدهم على التأقلم مع العمل ومع المجتمع ولعل أبرز ما يمكن تسليط الضوء عليه هو الخصوصية التي تتميز بها مشكلة الدراسة إذ جاءت كمحاولة للربط بين كل من التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وكذا مجال تنمية الموارد البشرية، كمجال تخصصنا.

خامساً - أهداف الدراسة:

تعد الأهداف محور الاهتمامات، حيث أنه لا يمكن الأخذ بعين الاعتبار عملا أو أعمالا من دون أهداف نسعى إلى تحقيقها وإلا أصبحت ضربا من التكتلات الفوضوية إن صح التعبير، فعن أهداف الدراسة فهي تتطوي على نوعين من الأهداف، هناك الأهداف العلمية والعملية.

الأهداف العلمية: تهدف دراستنا إلى إثراء البحث العلمي وتطويره، من خلال المساهمة في تنمية الإنسان وبالتالي تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع الجزائري، بما أن الموضوع محدد في إطار تنمية الموارد البشرية، فإننا نهدف من خلال دراستنا إلى زيادة الرصيد العلمي والمعرفي لهذا التخصص بصفة خاصة ولعلم الاجتماع بصفة عامة، دراستنا هذه تهدف أيضا إلى إثراء الدراسات السوسولوجية الجزائرية حول موضوعي التكوين المهني وذوي الاحتياجات الخاصة.

الأهداف العملية: تتمثل في الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكل من مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة لمعرفة الدور الذي تقوم به. لذلك عندما نقدم على إنجاز بحث في هذا المستوى نكون قد حددنا جملة من الأهداف التي ستكون ضوابط توجه عملنا حتى النهاية. وهذا العمل يهدف إلى تحقيق أهداف أساسية:

1- نظرا لما يوفره التكوين المهني من إمكانية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ونظرا لكون عملية التكوين المهني تفرض مجموعة من الإجراءات اللازمة من خطوات وترتيبات لازمة تتبعها مؤسسة التكوين المهني، فالتكوين لا يكون اعتباطيا بل يستند إلى إجراءات مهمة وضرورية من شأنها تنظيم العمل لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة.

2- لما كانت البرامج المتبعة من طرف التكوين المهني مرتبطة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة التي تحدد البرامج الأساسية للمتكونين وبالتالي جاءت هذه الدراسة كمحاولة للتعرف على دور البرامج المعتمدة في التكوين المهني مع العلم أن هناك برامج خاصة معقدة والمتوافقة مع مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة.

3- نظرا لأهمية وجود إمكانيات مناسبة

تعتمد عليها المؤسسة والتي لا يمكن العمل بدونها جاءت هذه الدراسة للتعرف على هذه

الإمكانيات بمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة.

4 - نظرا لأهمية العوامل النفسية لدى الفرد ارتأينا البحث في مجال الرضا عن التكوين المهني الجيد بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة.

سادسا- تحديد المفاهيم:

يعتبر تحديد المفاهيم من الخطوات الهامة لأي بحث علمي خاصة في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ويتضح أن هناك العديد من المعاني والتعريفات المختلفة لمفهوم واحد فهي تختلف بناء على عدة اعتبارات يمكن تحديدها فيما يلي:⁽¹⁾

- إن هذه المفردات تختلف من حيث اختلاف الراصدين لها.
- إنها تختلف باختلاف المتخصصين فيها.
- إنها تختلف باختلاف المتعاشين معها".

لهذا علينا تحديد مضامين المفاهيم المستخدمة في بحثنا تحديدا محكما ودقيقا يمكنه إزالة ذلك المفهوم واللبس الذي يعترى المفهوم ، والمفاهيم نوعان: عامة وإجرائية. "المفاهيم العامة هي تلك التي تكون أكثر تجريدا، بحيث توصف بأنها منطقية ومنقولة وذلك لأنها تكون قد خضعت للاختبار الميداني من طرف العديد من المنظرين." ⁽²⁾

فهي مفاهيم ذات مضمون نظري أو مجرد وتتنطبق على كل المجتمعات في مختلف الأزمنة. "أما المفاهيم الإجرائية فهي عبارة عن تكييف مختلف التعريفات اللغوية والاصطلاحية لموضوع البحث"⁽³⁾، فالمفهوم الذي نشنته من الواقع يكون محكوما بالزمان والمكان.

1- التكوين المهني:

لابد أن نعترف بأن مفهوم التدريب (التكوين) لم يعد مفهوما تقليديا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية و منح شهادات الاعتبار.

"إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية "formation" وسوف نستعملها كمرادفة لـ "تدريب" وهي ترجمة للكلمة الانجليزية "training" وهي تستعمل في نفس المعنى." ⁽⁴⁾

(1) علي غربي، فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999 ، ص90.

(2) المرجع نفسه ص 90.

(3) رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، الجزائر، 2002، ص 86.

(4) بوفجة غياث: الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 5.

- مفهوم التدريب - التكوين المهني:

هناك فرق بين التعليم والتعلم والتدريب "فالتعليم ما هو إلا زيادة مقدرة الفرد على التفكير بشكل منطقي وفهم وتفسير المعرفة الظاهرة، أما التعلم: فهو التغييرات السلوكية لدى الفرد والناجمة عن الخبرات التي يمر بها الفرد.

كما أن التعلم عند **حسن القزاز** "يعني ذلك التغيير الذي يتصف بالدوام النسبي في طاقة السلوك المختزن لدى الفرد والذي ينتج عن الخبرة أو الممارسة." (1)

كلمة تعلم تعني " الفترة الزمنية التي يستغرقها المتعلم لكي يتعلم صفة أو مهنة أو علما يفيد في مجال اختصاصه، وهذا التعلم يتم بواسطة المعلم أو المدرب ومن خلال الأعمال أو الدروس التطبيقية والممارسة المستمرة حتى يتمكن المتعلم من الأمر الذي يسعى إلى تعلمه ويصبح قادرا التعاطي بشأنه وممارسته بكفاءة ملحوظة." (2)

والتعلم يعني أيضا " ذلك النشاط العقلي الذي يحدث، حين يمارس الإنسان نوعا معيناً من الخبرة الجديدة التي لم يسبق أن مرت به في مواقف سابقة." (3)

ويعرف التعلم أيضا " عملية تغيير شبه دائم في سلوك الفرد ينشأ نتيجة الممارسة، ويظهر في تغير الأداء لدى الكائن الحي." (4)

كما يعرف التعليم "بأنه يشتمل على درجة أعلى من الأساس المعرفي والمهارات الوظيفية" والتدريب "يشير إلى تعليم وتعلم عمل محدد." (5)

والتعليم "يعتبر رسالة إنسانية تربية تعنى بتدريب المرء منذ نعومة أظافره على معرفة أمور الحياة وعلى كيفية التصرف إزاء الآخرين واكتساب الخبرات والمهارات، بهدف تنمية مواهبه ومداركه ومساعدته على تخطي المشاكل وإيجاد الحلول لها، وعلى الابتكار في مجالات تخصصه ما يؤهله لاستلام المسؤوليات القيادية وبناء مجتمع راق يسير نحو الأفضل." (6)

(1) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: **السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد**، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 1996 ص 249.

(2) جرجس ميشال جرجس: **معجم مصطلحات التربية والتعليم (عربي، فرنسي، إنجليزي)**، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005، ص 158.

(3) انتصار يونس: **السلوك الإنساني**، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2000، ص 73.

(4) سهير كامل أحمد: **مدخل إلى علم النفس**، مركز الإسكندرية للكتاب، الأزاريطة، الإسكندرية، دس، ص 131.

(5) عبد الصمد خالد الاغبري، فريد آل مشرف: **التعليم والتدريب في التسعينات**، ط1، دار النسخة العربية، 1948، ص 13.

(6) جرجس ميشال جرجس: مرجع سابق، ص 191.

أما التربية" فتعني تنمية جوانب شخصية الفرد جسميا وعقليا وخلقيا ليكون على الصورة التي يريدها المجتمع، كما يقول عالم الاجتماع الفرنسي **إميل دوركايم** ويذهب **جون ديوي** إلى أبعد من ذلك عندما يقرر أن التربية تنمية للفرد ونمو له ليكون في وضع أفضل بالنسبة له وللجماعة." (1)

علماء الاجتماع،"ينظرون إلى التربية باعتبارها ظاهرة اجتماعية. فعندما يتواجد الفرد في حالة تفاعل مع غيره من أفراد مجتمعه، تنبثق التربية كظاهرة محددة لأنماط التفاعل والضوابط التي تشكل طبيعة العلاقات الاجتماعية." (2)

والتدريب عند "صلاح عباس" "يعني عملية من الأهمية بمكان بحيث لا تتم هكذا اعتباطيا وفي أي وقت ولكن لها ضرورة في المكان والزمان، ويجب اللجوء إليها عند الحاجة الضرورية حتى لا تفقد أهميتها واهتمام المتدربين." (3)

كما يعني أيضا "بأنه عبارة عن عملية تعليم مبرمجة لمسلكيات معينة بناء على معرفة ما يجري تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتدربين بقواعد وإجراءات محددة." (4)

فالتكوين المهني في اللغة الفرنسية "**formation professionnelle**" تعني عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو بمعنى آخر عملية تعلم مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا." (5)

عرف التكوين المهني: "بأنه الجهود الهادفة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف التي يكسبه مهارة في أداء العمل أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات لما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعد لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل." (6)

فهذا التعريف يشير إلى أن التكوين المهني عبارة عن نشاط فعال، الهدف منه جعل العمال

يكتسبون مهارات من شأنها أن تزيد من كفاءة العامل في أدائه لعمله سواء في مهنته الحالية أو إعداد مهنة أخرى ذات مستوى عال.

(1) أحمد إسماعيل حجي: **التربية المستمرة والتعليم مدى الحياة**، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003، ص 19.

(2) عبد الحميد أحمد رشوان: **التربية والمجتمع في علم اجتماع التربية**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 05.

(3) صلاح عباس: **تنمية مهارات مسؤولي التدريب**، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية، 2006، ص 13.

(4) فايز الزغبى، محمد إبراهيم عيداني: **أساسيات الإدارة الحديثة**، ط 1، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 240.

(5) محمد سعيد أنور رمضان: **إدارة الموارد البشرية**، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003، ص 183.

(6) إياد محمود عبد الكريم، سعيد زياد المحياوي: **إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني**، ط 1، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد

المدربين، 2001، ص 157.

كما يعرف التكوين المهني " بأنه يشكل رأسمال لا يمكن هدره ، فإلي جانب ما يتضمنه من معارف تجديد المهارات والقدرات وتحفيز ، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد." (1)

فالتكوين من خلال هذا التعريف يعتبر ثروة هائلة لا يمكن التفريط فيها، إذ أنه يعتبر السبيل الأساسي الذي يسهم في تطور الحضارة بما يوفره من معارف وقدرات وكذا مهارات مستجدة، أي مواكبة للعصر.

كما أن التكوين المهني "يعرف بأنه حجر الزاوية في أية تنمية تهدف إلى تحقيق ما يسمى بالتنمية كما أن استيعاب الأيدي العاملة، ووضع سياسة متكاملة في هذا السياق يتطلب بالضرورة وضع خرائط للتكوين ينشر فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات." (2)

انطلاقاً من هذا التعريف فالتكوين المهني يعتبر الركيزة الأساسية والهامة في تحقيق ما يسمى بالتنمية، كما أنه يوجد في التكوين خرائط وترتيبات هامة من شأنها أن تعمل على استيعاب الأيدي العاملة من خلال تدريبها على مختلف المهارات، قصد مباشرة التطورات وبالتالي الوصول إلى الأهداف المسطرة.

ويرى جاري ديسلر "بأن التكوين المهني يشير إلى مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح ، ومن ثم فإن التكوين قد يقصد به شرح كيفية قيام أحد الميكانيكيين بوظيفته في تشغيل الآلة الجديدة أو تعريف مندوب البيع الجديد كيفية قيام أو أداء موظفيه وعقد مقالات التوظيف معهم." (3)

من هذا التعريف يتضح أن التكوين المهني يستعين بمجموعة من الأساليب والطرق التي تؤدي إلى تمكين العاملين من القيام بوظائفهم على أكمل وجه.

أما صالح حسن الداھري " فيعرفه بأنه عملية هادفة تساعد على خلق عمال وأفراد أكفاء على مستوى عال من المهارة الذي ينعكس بدوره على ميادين العمل والإنتاج ويتطور العالم الاقتصادي يحتاج العمال إلى تدريب متواصل للتعرف على أنواع المهارات المختلفة كل على صعيد عمله، وكذلك التكوين

(1) بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر، 2001، ص 130.

(2) علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عين مليلة، 2001، ص 211.

(3) جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة: جودة عبد المحسن، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2003، ص 364.

المهني يشمل مساعدة العمال على التكيف المهني المتواصل مع عالم مهني متطور ومتغير وفتح مراكز التكوين المهني والتي تعطي الأفراد مهارات خاصة تؤهلهم إلى سوق العمل. (1)

هذا التعريف يبين مدى أهمية تكوين الأفراد من أجل استعدادهم للدخول إلى عالم الشغل ولذلك فالأفراد تفتح لهم مراكز ومعاهد للتكوين تجعلهم يكتسبون مهارات وقدرات خاصة للتكيف مع المهن المختارة.

يعرف أيضا "على أنه نوع من التعليم أو اكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة." (2)

وبذلك فالتكوين المهني يعتبر نوعا من التعليم يكتسب من خلاله عدة كفاءات ومعارف تؤهل الأفراد للقيام بمهنة معينة.

التكوين المهني عند طارق كمال "هو عملية تهدف إلى إتقان الصانع لعمله، وتكيفه مع ظروف البيئة وذلك عن طريق التعليم والتعلم." (3)

وبذلك فالهدف الأساسي هنا هو إتقان العمل من طرف العامل وبالتالي إمكانية تكيفه مع الظروف المحيطة وهذا كله يكون عن طريق ما يسمى التعليم والتعلم.

كما أن عبد الفتاح محمد دويدار : يرى " بأن التكوين المهني عبارة عن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن، والتكوين المهني ذو مجال واسع فهو لا يقتصر على العمال والموظفين بالشركات والمصانع كما قد يتبادر إلى الذهن، بل يشمل كل من يعمل وأيا كان عمله: يدويا أو عقليا أو إداريا، كما أنه لا يقتصر على النواحي الفنية للعمل بل يتناول جوانبه الاجتماعية أيضا." (4)

فهذا التعريف يشير بأن التكوين المهني يلزم فيه إتقان العمل والتكيف مع ظروف العمل ويكون ذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل الجهود، كما أن مجاله واسع جدا إذ يشمل كل من يعمل وكيف كان عمله؟ سواء يدويا أو إداريا أو عقليا. ويشمل أيضا على العلاقات الاجتماعية والإنسانية في حين "يعتبر أيضا

(1) صالح حسين الدايري: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص 37.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005، ص 53، 54.

(3) طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 61.

(4) عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2007، ص 207.

بأنه نشاط تعليمي حرفي ومبرمج ومنظم أو تعليم صناعي موجه ورشيد يراد به إعداد "قسم تدريبي" في كل منطقة صناعية وبدل الجهود الإدارية المشجعة للتدريب. (1)

من هذا نستنتج أن التكوين المهني عبارة عن نشاط يراد به التعليم في شكل قسم تدريبي معد في كل منطقة صناعية وبالتالي يتطلب ذلك بذل الجهود اللازمة عن طريق التدريب.

ويعرف التكوين المهني عند يوسف شلبي الزعمت " بأنه إحدى الوسائل الفعالة التي تساعد المعوق على الاستقرار في عمله ولا تعتبر التدريب المهني الهدف النهائي في عمله التأهيل ولكنه يؤدي إلى نهاية ناجحة والنهائية الناجحة هذه هي العمل المناسب. (2)

في هذا التعريف التكوين المهني من الأدوات الناجحة التي تسهم في خلق الاستقرار للمعوق وبالتالي تأهيله في العمل المناسب له.

والتكوين المهني يعرف بأنه " يقوم هذا التدريب على توجيه الطلاب نحو المهنة أو الحرفة التي يسعون إليها لهذا يخضعون لعدد من التجارب لاكتشاف مستواهم الذهني والعملية الذي يمكن أن تساعدهم تدريباتهم المهنية. (3)

والتكوين المهني عند **قحطان أحمد الطاهر** " من أهم خدمات التأهيل لأنه بمثابة الإعداد للعمل من خلال إتاحة الفرص للمعاق أن يتدرب ويستعد لأداء الأعمال التي تناسبه أكثر من غيرها، إنما أن يكون في مشاغل مهنية أو ورش خاصة أو مركز تدريب مهنية متخصصة وتحت إشراف متخصص وغالبا ما يكون فرديا، وترافق خدمات الإرشاد المستمرة ومساعدته على التكيف لظروف العمل المستقبلية. (4)

يعرف التكوين المهني " بأنه إحدى الطرق التي يمكن بها مساعدة شخص معوق على الانخراط في الحياة العملية من جديد، وهولا يمثل غاية في حد ذاته وإنما وسيلة لتحقيق غاية وهذه الغاية، هي حصول الشخص المعني على عمل مناسب. (5)

" هناك أربعة أبعاد فرعية ترتبط بمرحلة التكوين المهني خلال الخبرة المهنية التي يمر بها الفرد تتحدد في مقدار التدريب المتضمن في الخبرة المهنية- المدى المتخصص في التدريب المهني- المدى الذي يرمي إليه التدريب ثم الأفكار الجديدة التي تكتسب من التدريب. ويرتبط التدريب المهني بالتخصص

(1) قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، الإسكندرية دون سنة، ص 441.

(2) يوسف شلبي الزعمت: التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، عمان، الأردن، 2005، ص 142.

(3) جرجس ميشال جرجس: مرجع سابق، ص 158.

(4) قحطان أحمد الطاهر: مصطلحات ونصوص إنجليزية في التربية الخاصة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2004

ص 51.

(5) ماجدة السيد عبيد: الإعاقات الحسية والحركية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص 203.

وتقسيم العمل حيث تكون هناك علاقة إيجابية بين درجة التخصص وتقسيم العمل ودرجة الدقة في التدريب المهني، فالتدريب المهني هو العملية التي تعكس جزئيات الثقافة المهنية داخل المجتمع ويرتبط بعمليات التنشئة المهنية وينمو الشخصية. (1)

ويمكن الإشارة إلى تعريف كل من المهن، المهنة، المهني والوظيفة والحرف المهنية فيما يلي:

المهن " مجموعة من الأعمال المتشابهة تحت تطبيق واحد يمارسها أكثر من فرد كالمهن الإدارية والمهن الفنية. (2)

المهنة" هي عبارة عن وظيفة يمارسها الفرد ويتعود عليها في حياته وذلك حتى يؤمن رزقه من مأكل وملبس وغيرها. (3)

والمهنة تعني أيضا " عمل أو نشاط يمارسه فرد متخصص، درس في مؤسسة تعليمية أصول ممارسة هذا العمل. (4)

والمهنة" تعني استعمال الآن بنظام لوصف تقدم الإنسان في الحياة أو إسقاطا من ذلك. (5)

المهني" الشخص الذي يعمل في وظيفة عقلية تتطلب مقدارا كبيرا من العلم والإبداع والأصالة ويتخذ منها مهنة لمستقبل حياته الوظيفية ولا يزاولها بصورة عارضة أو أن يكون هاويا لها. (6)

الوظيفة" هي عبارة عن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يكلف بها شخص معين يمنح له قدر من السلطات التي تمكنه من القيام بتلك الواجبات والمسؤوليات، ومعنى هذا أن الوظيفة هي جزء من العمل يعهد به إلى موظف معين تتوافر لديه شروط شغل هذه الوظيفة للقيام بواجباتها ومسؤولياتها في حدود سلطات هذه الوظيفة. (7)

المهن والحرف المهنية" المهن في نظر دوركايم تعني درجة التضامن بين أفراد المهنة الواحدة ومدى إدراكهم لواجباتهم المهنية وإسهامهم من خلال المهنة لتحقيق أهداف الجماعة، الحرف المهنية

(1) كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية) دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001 ص ص 149، 150.

(2) حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي، ط1 مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997، ص 25.

(3) Le petit la Rousse (illustre) :langue franc aire Dictionnaire, Encyclopédique , 1995,p633.

(4) عبد الباري درة، زهير الصباغ وآخرون: إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، مصر، 2008، ص 26.

(5) ريموند وليمز: الكلمات المفاتيح معجم ثقافي ومجتمعي، ترجمة نعيمان عثمان ، ط1، المركز الثقافي العربي، 2007 ، بيروت، لبنان، ص 61.

(6) حبيب الصحاف: مرجع سابق، ص 27.

(7) مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 2008، ص 53.

تستخدم عادة لتشير إلى نوع معين من العمل المتخصص الذي يقوم به الفرد داخل الهيئة المهنية بهدف الحصول على الأجر. " (1)

كما أن هناك فرقا بين التكوين المهني والتأهيل المهني والإعداد المهني والتوجيه المهني والتقييم المهني.

فالتأهيل المهني " يعني تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنته مثل التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه. " (2)

والتأهيل المهني يشير إلى " العديد من أنماط التأهيل الأخرى ويركز على تحقيق أهداف هامة لها نتائج إيجابية على كل من المعوقين وأسرهم والمجتمع. " (3)

و يعني أيضا "سلسلة من العمليات المتتابعة والمتصلة بغرض الوصول بالمعاق إلى امتحان مهنة ذات فائدة له ولأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه ،يعد التدريب المهني المحور الأساسي في عملية التأهيل المهني والتقييم المهني والتوجيه المهني والتدريب والتشغيل. " (4)

الإعداد المهني " يقصد بها تكوين الشخصية المهنية للأخصائي الاجتماعي وذلك بتعليم الطلاب أساسيات المهنة واكتسابهم الاتجاهات السليمة في مجال التفاعل الوظيفي. " (5)

"بمعنى إعداد مجموعة العمال (اليد العاملة) لللازمين لإنجاز عمل معين" (6)

و " يعني أعده لأمر ما بمعنى هياؤه وأجهزه، والإعداد المهني بمعنى التهيئة، والمهنة بمعنى الخدمة أو العمل، والإعداد المهني بمعنى التهيئة للخدمة أو العمل. " (7)

التوجيه المهني "يقصد به مساعدة الفرد على اختيار مهنة تكفل له استقرارا اقتصاديا يطمئن معه إلى غده. " (8)

(1) كمال عبد الحميد الزيات: مرجع سابق، ص ص 144 - 148.

(2) يوسف شبلي الزعط: مرجع سابق ، ص 52.

(3) عبد الله محمد عبد الرحمن: سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص 188.

(4) قحطان أحمد الطاهر ، مرجع سابق، ص 51.

(5) محمد سعد سالم: إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاجتماعية، ط1، دار الطباعة الحرة، 2005، ص 177.

(6) kabayaa.grandu: dictionnaire francais. francais. arabe, dare rateb, by route lebanon 2000, p727

(7) عبد العزيز متولي: الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 2001، ص 65.

(8) محمد عبد الفتاح الصيرفي: إدارة النفس البشرية والعلاقات الإنسانية، الجزء الثاني، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003، ص

التقييم المهني" وهي من خطوات عملية التأهيل المهني والتي تعد الحجر الأساسي للانطلاق لتدريب المعاق من خلال التقييم الشامل لقدراته، وإمكانياته العملية والجسمية والاستعدادات المهنية التي يمكن استثمارها وخصائصه ورغباته. (1)

ومن خلال ما سبق يمكن الإشارة إلى أن التكوين المهني هو ذلك المخطط والمنظم من طرف المؤسسة الذي تهدف إلى تكوين العاملين في المستويات المختلفة تكويناً نظرياً وتطبيقياً من أجل إحداث تغيير إيجابي في وظائفهم لتحقيق أهداف المؤسسة الحالية والمستقبلية.

2. ذوو الاحتياجات الخاصة: Les personnes ayant des besoin spéciaux

كما هو معروف فإن أفراد المجتمع لا يكونون كلهم عاديين وأن نسبة منهم قد تكبر وقد تصغر تكون عادة من ذوي الاحتياجات الخاصة أو ما يعرف سابقاً باسم المعوقين وقد غير الاسم مراعاة لهم وتخفيفاً لهم لأن اسم المعوقين فيه نوع من التجريح لهم، وبذلك يمكن تقديم بعض التعريفات لذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين).

تعرف فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بأنها أولئك الأفراد الذين يقعون في طرفي التوزيع الطبيعي بناء على السمة النفسية أو البدنية أو الطبية التي تميزوها، وقد أطلق عليهم ذوي الاحتياجات الخاصة نظراً لأن حاجاتهم النفسية والذهنية والتربوية تختلف عن حاجات الأفراد العاديين. (2)

من خلال التعريف يمكن القول بأن الأفراد الذين يحتاجون إلى حاجات مختلفة سواء كانت نفسية أو بدنية أو طبية أو تربوية وغيرها تختلف عن حاجات الأفراد العاديين ويطلق عليهم ذوو الاحتياجات الخاصة.

كما يمكن تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة "بأنهم كفئات أو أفراد مختلفون فيما بينهم فيما يتعلق بخصائصهم الشخصية والانفعالية والاجتماعية، إلا أنهم يتشابهون مع أقرانهم العاديين في بعض الخصائص والحاجات العامة، ولكن هناك حاجات خاصة تفرضها الإعاقة وبالرغم من وجود بعض الحاجات العامة بين المعوقين إلا أنهم لا يمثلون فئة متجانسة، فهم يختلفون اختلافاً كبيراً عن بعضهم البعض، بحيث إذا تم مراعاتها تأهلهم ليصبحوا أكثر فاعلية في المجتمع. (3)

(1) قحطان أحمد الطاهر: مرجع سابق، ص 51.

(2) عصام توفيق قمر: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي بين العزل والدمج، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008، ص 53.

(3) علي عبد النبي حنفي: العمل مع أسر ذوي الاحتياجات الخاصة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص 27.

انطلاقاً من هذا التعريف يمكن القول بأن ذوي الاحتياجات الخاصة يختلفون فيما بينهم لذا يجدر مراعاة مسألة تأهيلهم ليساهموا مساهمة فعالة في بناء المجتمع.

ذوو الاحتياجات الخاصة تعرف عند **زكي زكي حسين زيدان** " بأنها الفئات غير السوية جسمياً أو حسياً أو فكرياً أو حركياً أو اجتماعياً أو عقلياً يصفهم المجتمع بالشذوذ وغير الأسوياء لمعتقدات مختلفة ويحتاجون إلى رعاية خاصة وبيئات علاجية مناسبة." (1)

هذا التعريف يعني بأن ذوي الاحتياجات الخاصة ينظر إليهم المجتمع على أنهم الأفراد غير الأسوياء من مختلف الجوانب وبذلك هم بحاجة إلى اهتمام خاص عن طريق توفير وسائل علاجية ملائمة.

ذوو الاحتياجات الخاصة تعني أيضاً " فئة من الأفراد الذين يختلفون عن العامة في صفاتهم وقدراتهم العقلية أو الحسية أو البدنية أو الانفعالية والسلوكية مما يجعلهم في حاجة إلى تدخل ومساعدة من الأسرة والمجتمع لتوفير أساليب وإمكانات خاصة تعمل على دعم تكيفهم مع المجتمع، ويدخل في نطاق هذه الفئة من يطلق عليهم المعاقين وكذلك من يتمتعون بقدرات وإمكانات عقلية وحسية وبدنية فائقة ومتميزة وبموهبة فطرية خلقة." (2)

الأطفال ذوو الاحتياجات الخاصة هم الذين يختلفون عن غيرهم أو ينحرفون عنهم في جانب أو أكثر من جوانب شخصيته، بحيث يبلغ هذا الاختلاف درجة تشعر عندها الجماعة أن هؤلاء بحاجة إلى خدمات معينة نتيجة احتياجاتهم المختلفة التي تختلف عن احتياجات الأطفال العاديين الأصحاء، وهذا الاختلاف قد يكون في أي جانب من جوانب النمو المختلفة وهي:

أ. الجانب العقلي. د. الجانب الانفعالي.

ب. الجانب الجسمي. هـ. الجانب الاجتماعي.

ج. الجانب اللغوي. و. الجانب الحركي. (3)

وذوو الاحتياجات الخاصة هو كل من يعاني من نقص دائم يعيقه عن العمل كلياً أو جزئياً، وعن ممارسة السلوك العادي في المجتمع أو عن إحداهما فقط، سواء كان النقص في القدرة العقلية أو النفسية أو الحسية أو الجسدية، وسواء كان خلقياً أو مكتسباً." (1)

(1) زكي زكي حسين زيدان: الحماية الشرعية والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي دار الكتاب القانوني، جامعة طنطا، 2009، ص 11.

(2) حسن محمد النواصرة: ذوي الاحتياجات الخاصة مدخل في التأهيل البدني، ط 1، دار الوفاء لعنيد الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2006، ص 22، 23.

(3) إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: التنمية الفكرية والثقافية لذوي الاحتياجات الخاصة، ط 1، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2004، ص 43.

مفهوم **المعوق**: تعددت التعريفات التي تتناول مصطلح المعوق، واختلفت فيما بينها من حيث أوجه القصور ومسبباته، ومصطلح المعوق لفظا مشتق من الإعاقة أي التأخير أو التعويق ويعرف **المعوق** " هو المواطن الذي استقره عائق أو أكثر يوهن من قدرته ويجعله في أمس الحاجة إلى عون خارجي ودعم مؤسس على أسس علمية وتكنولوجية يعيدها إلى مستوى العادية أو على الأقل أقرب ما يكون إلى هذا المستوى."

المعوق هو ذلك الشخص الذي أصابه عجز يجعله في حاجة إنسان آخر يساعده يعينه كما أنه يحتاج إلى إمكانيات علمية وتكنولوجية وغيرها.

تعرف منظمة العمل الدولية **المعوق** " بأنه كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه، نقصا فعليا نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية." (2)

ويعرف **المعوق** بأنه " كل شخص تكون إمكانياته لاكتساب العمل منخفضة بسبب عجز أو نقص في مؤهلاته الجسدية أو العقلية." (3)

المعوقون Les personnes handicapées عند ليلي كرم الدين " هم الأشخاص الذين يبعدون عن المتوسط بعدا واضحا سواء في قدراتهم العقلية أو التعليمية أو الاجتماعية أو الانفعالية أو الجسمية، بحيث يترتب على ذلك حاجاتهم إلى نوع من الخدمات والرعاية لتمكينهم من تحقيق أقصى ما تسمح به قدراتهم." (4)

"و*الإعاقة* يقصد بها الضرر الذي يصيب أحد الأشخاص بفعل المرض أو بفعل حادث مادي ينتج عنه اعتلال بأحد الأعضاء أو عجز كلي أو جزئي يحول دون قيام المعاق أو المعوق بأداء دوره الطبيعي." (5)

الإعاقة عند **عبد المنصب حسن رشوان** " ذلك النقص أو القصور أو العلة المزمنة التي تؤثر على قدرات الشخص فيصيب المعوقين سواء كانت الإعاقة جسمية أو حسية أو عقلية أو اجتماعية، الأمر

(1) خيرية إبراهيم السكري، وسيلة محمد مهران وآخرون: **المهارات الأساسية في التربية البدنية لرياض الأطفال الأسوياء وذوي الاحتياجات الخاصة**، دار الوعاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 119.

(2) محمد سيد فهمي: **واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي**، الإسكندرية، 2005، ص 13.

(3) جرجس ميشال جرجس: مرجع سابق، ص 497.

(4) مدحت محمد أبو النصر: **الإعاقة والمعاق رؤية حديثة**، ط 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009، ص 24 .

(5) جرجس ميشال جرجس: مرجع سابق، ص 81.

الذي يحول بين الفرد والاستفادة الكاملة من الخبرات التعليمية أو المهنية التي يستطيع الفرد العادي الاستفادة منها. (1)

فالإعاقة في هذا التعريف تعني ذلك النقص الذي يصيب الشخص بسبب له إعاقة وهناك أنواع للإعاقات، الجسمية أو الحسية أو العقلية وغيرها مما يحد من قدرات الشخص في الاستفادة من الخبرات التعليمية بصفة كاملة.

والإعاقة تشير "بأنها السبب الرئيسي في قلة الحركة وتدني مستوى اللياقة البدنية والوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة". (2)

والإعاقة تعني عدم قدرة الفرد على اكتساب الطاقات الكاملة أو إنجاز المهام أو الوظائف التي تعتبر طبيعية لهذا الشخص، مما يؤدي إلى انخفاض في قدرته لأداء دوره الاجتماعي كنتيجة للضعف أو التدريب غير الملائم لهذا الدور، والإعاقة قبل أن تحدث تمر بمراحل أو سلسلة من الأحداث الهامة وهي: مرض ← ضعف ← عجز ← إعاقة .

المرض: هو مشكلة صحية مثل الشق الحلقى، التهابات المفاصل، أو أمراض القلب الخلقية وغير ذلك.
الضعف: هو أي فقدان أو شذوذ للوظائف النفسية والعضوية والتشريحية للإنسان ويعتبر الضعف خلل على مستوى الأعضاء مثل تشوه أو فقدان عضو أو طرف من الأطراف فقدان البصر، أو فقدان للوظيفة العقلية.

العجز: هو قصور أو فقدان (كنتيجة للضعف) للقدرة على إنجاز أي نشاط من الأنشطة التي تعتبر طبيعية للإنسان البشري. (3)

هناك عدة مصطلحات لها علاقة بمفهوم المعوق تتمثل فيما يلي:

عجز (ضعف، حالة عجز): " يقال العجز عن حالة الرضيع الذي يتأكد عجزه عن إنجاز الأفعال النوعية القادرة على وضع حد لتوتره الداخلي نظرا لاتكاله الكامل على الآخرين لإشباع حاجاته- من عطش وجوع. وعند الراشد، تشكل حالة العجز النموذج الأولي لوضعية صدمية مولدة للقلق. (4)

(1) عبد المنصف حسن رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة، ذوي الاحتياجات الخاصة والموهوبين، المكتب الجامعي الحديث، أسوان، 2006، ص 2.

(2) عباس جمال: رهنات رياضية ذوي الاحتياجات الخاصة والأهداف المستقبلية، أعمال الملتقى الوطني الثالث، نظرة المجتمع لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، العدد السادس، جانفي، 2010، ص 88 .

(3) السيد علي فهمي: سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة رعاية المتخلفين عقليا وتأهيلهم، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2009، ص 9.

(4) خليل أحمد خليل: معجم المصطلحات النفسية-الاجتماعية عربي-فرنسي-إنكليزي، ط1، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1997، ص 111.

ضعيف: "المستوى الذي لا يؤدي فيه الموظف المهام المطلوبة منه، وهو أدنى مستوى للأداء وتعرض وظيفة المقيم إلى الخطر عند استمراره بهذا المستوى." (1)

عجز، نقص، قصور: "مصطلح يشير إلى تخلف الفرد عن أقرانه ممن هم في مثل عمره ومعاناته من نقص في عمليات إنمائية أساسية معينة، فعجز الفرد مثلاً في مهارات التذكر يدل على معاناته وافتقاره في ذلك المجال." (2)

الاعتلال (العاهة): "هو أي فقدان أو شذوذ في البيئة أو الوظيفة النفسية أو الفسيولوجية أو العضوية." (3)
المعاقون هم: "الأشخاص الذين فقدوا حاسة أو عضواً أو قدرة أو مهارة أو أكثر تجعلهم يعجزون بشكل مستمر عن القدرة على الانجاز الناجح وتحقيق الذات وإشباع الحاجات بصورة مستقلة فلا يستطيعون أن يعولوا على أنفسهم أو يحيوا حياة كريمة دون رعاية ومساعدة الآخرين." (4)

مما سبق يتضح بأن ذوي الاحتياجات الخاصة أولئك الأشخاص الذين يتميزون بإعاقات عن غيرهم من الأشخاص العاديين، وهذه الإعاقات تختلف من شخص إلى آخر فنجد منها وراثية ونجد منها مكتسبة وهم يحتاجون لحاجات خاصة دون غيرهم.

3-الدور

يعرف "بأنه مجموع العلاقات الاجتماعية والمعايير السلوكية التي ترتبط بمكانة ما." (5)
كما يعرف "بأنه مجموعة التوقعات التي يتوقعها مجموعة من الناس من الشخص المعني." (6)
كما يعرف **حسين عبد الحميد أحمد رشوان** الدور: "بأنه الأنشطة التي يلعبها الفرد نتيجة لشغله مركز أو مكانة في المجتمع ولهذه الأنشطة صفة الانتظام والتكرار، وما يترتب عليه من حقوق وواجبات والتزامات تعتبر في نفس الوقت المكونات الأساسية لهذه المراكز التي تطبع الأشخاص الحاصلين عليها بطابع خاص." (7)

(1) حبيب الصحاف: مرجع سابق، ص ص 65 ، 66 .

(2) محمود عواد: **معجم الطب النفسي والعقلي**، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 384.

(3) ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: **تأهيل المعاقين**، ط2، دارالصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 40.

(4) منية دحدوح: **دور وسائل الإعلام في الوقاية من حدوث الإعاقة والتقليل من أثارها**: ، مجلة المعيار، العدد 29، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، الجزائر، جوان، 2012، ص 325.

(5) ناصر الدين جابر، لوكيا الهاشمي: **مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي**، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006 ص 114.

(6) علي السلمي: **إدارة السلوك الإنساني**، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2004، ص 362.

(7) حسين عبد الحميد أحمد رشوان، مرجع سابق، ص 160.

وعرف أيضا "بأنه نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل الجماعة أو موقف اجتماعي معين ، ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتقها الآخرون كما يعتقها الشخص نفسه." (1)

الدور هو " الأسلوب الذي يؤدي به الشخص السلوك المطلوب، أو المتوقع منه في موقف ما حسب المعايير المرسومة." (2)

4- التّاهيل:

يعرف في قاموس اللغة العربية "بأنه إصلاح فرد أو عضو حتى يصبح نافعا بعد أن كان عاجزا." (3)

كما أن التّاهيل في اللغة اللاتينية " **habilitation** " كلمة تعني مساعدة المعاقين على القيام بحركات وبأعمال تسمح لهم إعادة الانصهار في المجتمع." (4)

ويعرف أيضا بأنه "جهد تعليمي مخطط ومصمم على شكل برنامج لتأهيل وتقديم الموارد البشرية الجديدة التي تم اختيارها للتعين في المنظمة لأول مرة، لبيئة العمل والوظائف التي صدر قرار بتعيينهم فيها، وذلك من أجل تحقيق سرعة التكيف الاجتماعي لديهم وأقلمتهم مع وظائفهم، وزملائهم، ورؤسائهم ومرعوسهم، والمناخ الاجتماعي السائد في بيئة المنظمة، وكذلك تعريفهم بحقوقهم وواجباتهم والأنظمة والقواعد التي تنظم سير العمل في المنظمة، ليصبحوا عناصر بشرية ذات مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة." (5)

التّاهيل: "هو عملية اكتساب المتدرب مهارات أساسية في أحد مجالات العمل، وتكون في العادة إما في المعاهد والمدارس الفنية المتخصصة أو البرامج التدريبية طويلة الأمد التي تتبناها المنظمة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة." (6)

والتّاهيل يعني أيضا " وهي عملية متداخلة الجوانب تركز على النهوض باللياقة الجسدية والوظيفية العامة وهو ما من شأنه أن ييسر التّاهيل النفسي والاجتماعي." (1)

(1) عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الأزاريطة،الإسكندرية ،2005 ، ص ص 390،391.

(2) عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 127.

(3) عبد القادر المهيري: القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي مدرسي الفبائي، الشركة الوطنية للتوزيع، قرطاج تونس، 1984، ص 1394.

(4) فريدريك معتوق: معجم العلوم الاجتماعية، أكاديميا، بيروت، لبنان، 1998، ص 2.

(5) عمر وصفي عقيلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2005، ص 487.

(6) حبيب الصحاف: مرجع سابق، ص 57.

ومفهوم التأهيل "يمكن تلخيصه في النقاط التالية:

- الشخص المعوق هو الشخص من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويحتاج معاونة بصورة جادة.
- يجب أن يستفيد الشخص المعوق مما بقي له من خبرات وقدرات أقصى استفادة ممكنة.
- أن يتم تنمية أي اتجاه يؤدي إلى خفض نسبة العجز، وذلك عن طريق تنمية بعض

القدرات والمهارات الخاصة التي لا يزال يمتلكها الفرد. (2)

علينا أن نفرق بين التأهيل وإعادة التأهيل " التأهيل يشير إلى الخدمات المطلوبة لتطوير قدرات الفرد

واستعداداته عندما لا تكون هذه القدرات قد ظهرت أصلاً، هذا ينطبق على المعاقين صغار السن الذين

تكون إعاقتهم خلقية أو حصلت في مرحلة مبكرة من عمرهم، أما إعادة التأهيل " réhabilitation "

فنعني بها فرد كان قد تدرّب أو تعلم مهنة ما ومارس هذه المهنة مدة من الزمن، ثم حدث أن أصيب

بعاقة، وأصبح معاقاً، ولم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته الأصلية بسبب إعاقته الجديدة. (3)

وأيضاً إعادة التأهيل: "تعني استرداد الصحة والعافية لممارسة الحياة الطبيعية. (4)

إعادة التأهيل" هو أحد استراتيجيات تطوير المجتمع ويهدف إلى إعادة تأهيل ومكافئة فرص ودمج

(اجتماعيا ونفسيا) جميع المضرورين من جراء كورت طبيعية. (5)

" يقصد بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة تقديم الخدمات الاجتماعية، والنفسية، والطبية والتعليمية

والمهنية، التي يلزم توفيرها للمعوق وأسرتهم لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه. (6)

5- المؤسسة:

"إن كلمة مؤسسة هي في الواقع ترجمة للكلمة "Entprise" (7)، أما في اللغة العربية واستناداً إلى

القاموس العربي (المورد) فكلمة مؤسسة مشتقة من فعل أسس، يؤسس مؤسسة. (8)

وحسب المنجد في اللغة والإعلام ، "فالمؤسسة هي

جمعية أو معهد أو شركة لغاية عملية أو خيرية أو أن يقال: مؤسسة علمية، مؤسسة اقتصادية. (1)

(1) عباس جمال: مرجع سابق، ص 90 .

(2) طارق كمال: الإعاقة الحسية المشكلة والتحدي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007، ص 44.

(3) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعاقين، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص 15.

(4) www.hrro.org/faq- php le 24/08/2013 12:22

إعادة التأهيل

(5) فحطان أحمد الطاهر: مرجع سابق، ص 45.

(6) إسماعيل شرف: تأهيل المعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزريطة، الإسكندرية، ص 22 .

(7) عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 24 .

(8) روجي البعلبكي: المورد قاموس عربي، إنجليزي، دار المعلم للملايين، 1994، ص 6 .

بينما يعرفه معجم العلوم الاجتماعية "بأنها عمل اجتماعي واقتصادي يعمل على توفير رأس مال موارد طبيعية ويد عاملة." (2)

من العلماء الغربيين نجد "سمبتر Shmpter.m المؤسسة تكون مركزا للإبداع ومركزا للإنتاج، أما عند قلبرات Gallbraith تتميز المؤسسة بتقسيم السلطات وبروز الهيكلتقنين Technostructure الذين يملكون السلطة، في حين أن بيرر Perroux يرى بأن المؤسسة تقوم بتركيب السلطات." (3)

ويرى دوركايم وأتباعه بأنها "أساليب للعمل والإحساس والتفكير متبلورة وإلى حد ما ثابتة ملزمة ومميزة لمجموعة اجتماعية معينة." (4)

ومن العلماء العرب نجد العديد من الإسهامات منها :

يعرفها أحمد طرطار "بأنها مجموعة من الطاقات البشرية والموارد المادية (طبيعية كانت أو مالية) والتي تشغل فيما بينها ، وتركيب معين ، وتوليف محدد قصد إنجاز وأداء المهام المنوطة بها من طرف الجميع." (5)

ويرى عبد الرزاق بن حبيب "بأن المؤسسة كمنظمة اقتصادية واجتماعية مستقلة نوعا ما ، تؤخذ فيها القرارات حول تركيب الوسائل البشرية المالية والمادية ، والإعلامية بغية خلق قيمة مضافة حسب نطاق الأهداف، في نطاق زمني." (6)

يعرفها دروكر "بأنها عبارة عن مجموعة بشرية متكونة من أخصائين يعملون معا لأداء مهمة مشتركة، وهي تتميز بخلاف التجمعات الاجتماعية التقليدية، المجتمع، الجماعة العائلة، بتصميم قصدي إنتاجا بشريا لقدم لمدة معينة." (7)

(1) المنجد في اللغة والإعلام، ط30، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1988، ص10.

(2) فريدريك معنوق: مرجع سابق، ص19.

(3) عبد الرزاق بن حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص ص 24، 25 .

(4) بورون وف. بوريلو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 1996، ص 479 .

(5) أحمد طرطار: تقنية المحاسبة العامة في المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000، ص 15.

(6) عبد الرزاق بن حبيب: مرجع سابق، ص 25 .

(7) فضيل دليو: اتصال المؤسسة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص ص 19، 20.

"وهي كل ما ينشأ في مجال يجمع كله أو بعضه بين الجمهور لمدة معينة أو غير معينة سواء كانت هذه المؤسسة تقوم بأداء خدمة إنسانية أو علمية أو فنية أو صناعية أو زراعية أو رياضية أو لأي غرض آخر." (1)

والمؤسسة تعني أيضا "جمعية أو معهد أو شركة أسست لغاية اجتماعية أو خيرية أو علمية أو اقتصادية." (2)

والمؤسسة هي "مجل القواعد التي يحكمها القانون بغية تلبية مصالح جماعته، أنها تتميز بروابط التضامن بين أعضاء المجموعات البشرية وبخضوع الجميع إلى سلطة مشتركة." (3)

أما بلفاسم سلاطينية فيعرفها بأنها "كل تنظيم اقتصادي مستغل ماليا في إطار قانوني واجتماعي معين هدفه دمج عوامل الإنتاج أو التبادل للسلع أو خدمات مع أعوان اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة، وهذا ضمن شروط اقتصادية قد تختلف باختلاف الحيز المكاني و الزماني الذي يوجد فيه وتبعاً لحجم ونوع نشاطه." (4)

وبذلك فالمؤسسة هي تنظيم ينشأ بصورة قصدية، له هيكل وقوانين معينة يعمل كل أعضائه بشكل فعال لتحقيق الأهداف المخطط لها، ويتم توظيف الأيدي العاملة وفق طرق علمية بعيداً عن الاعتبارات الشخصية.

6. وجهة نظر: "بمعنى رأي وهو الاعتقاد- العقل- التدبير (ج) أراء، جاء في الأمثال: إن الرأي ليس بالتظني، يضرب في الحث على النظر في عاقبة الأمور." (5)

7. الإداريين: نتطرق في بادئ الأمر إلى مفهوم الإدارة" هي علم إنساني يعنى بوصف وتفسير جهاز الدولة القائم على توفير سياستها العامة بقصد اكتشاف القواعد المؤدية إلى أفضل تشغيل لهذا الجهاز، والمعنى العضوي للإدارة يتجسد في السلطات الإدارية وهيكلها المختلفة سواء المركزية أو اللامركزية وسواء كانت إقليمية كالولاية أو المحافظة أو مرفقيه كالمؤسسة، والمعنى الوظيفي للإدارة يقصد به النشاط الذي تباشره هذه الهيئات أو السلطات الإدارية وما تتمتع به من امتيازات بهدف تحقيق المصلحة العامة." (1)

(1) سامية محمد فهمي: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1996، ص 185.

(2) أمل عبد العزيز محمود: الأداء القاموس العربي الشامل عربي-عربي، ط1، دار الرواتب الجامعية، بيروت، 1997، ص 517.

(3) جوزف باروس: القاموس الموسوعي الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006، ص 608.

(4) بلفاسم سلاطينية: العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 05، جامعة بسكرة، ديسمبر 2003 ص 45.

(5) علي بن هادية، بلحسن البليش وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي-مدرسي-ألفبائي، ط7، المؤسسة الوطنية

للكتاب، الجزائر، 1991، ص 370.

والإداريين هم العاملون في إدارة أي مؤسسة مهما كانت طبيعتها ويحتلون مراتب مختلفة.

8. الأساتذة: مفرده الأستاذ يعرف بأنه " لقب يعرف به،أولا من كان معلما ومربيا ويتولى تنشئة

الطلاب تنشئة وطنية وتربوية صحيحتين، بيد أن هذا اللقب لم يعد محصورا في هذا الإطار إذ تعداه إلى مجالات تخصصية أخرى كالمحاماة والطب والتعليم العالي فالمحامي بات يلقب بالأستاذ ومن يحاضر في الجامعات والكليات بات يلقب بالأستاذ،أيضا وبخاصة إذا كان حائزا على درجة الأستاذية المعروفة في قوانين التعليم العالي، وفي بعض المجتمعات باتت الكلمة تعبر عن احترام الناس وتقديرهم لشخص معين أو لإحدى الشخصيات فينادونها بلقب أستاذ تعبيرا عن احترامهم لها.(2)

حاولنا في عنصر المفاهيم تحديد العناصر الأساسية والثانوية للدراسة، باعتبار المفاهيم خطوة

مهمة لا يمكن تجاوزها فهي تشبه السكة الحديدية التي يمشي عليها القطار ليصل إلى مبتغاه، فبدون سكة حديد لا يمكن للقطار أن يسير ويصل إلى الهدف هذا هو الشأن بالنسبة للمفاهيم لا يمكن إعداد أي بحث بدونها،لأنها توضح المتغيرات الأساسية والثانوية للدراسة وبالتالي الإطلاع عليها في أول الأمر يعطي فكرة للقارئ عن الموضوع المدروس.

(1) عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، دار ربحانة،الجزائر، 1999، ص 13.

(2) جرجس ميشال جرجس:مرجع سابق، ص56.

سابعاً. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة تراثاً نظرياً يمكن الانطلاق منه للوصول إلى نتائج جديدة تخدم البحث العلمي وتكون إجابات على تساؤلات الدراسة المطروحة، فالباحث لا بد أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي تم اختيارها من طرف الباحث.

"ويشترط في الدراسات السابقة أن يكون لها موضوعاً وهدفاً ونتائج، وأما إذا وجدت فرضيات البحث والعينة والمنهج والأدوات، فالدراسة تصبح أكثر تفصيلاً ودقة" (1)، وانطلاقاً من موضوع الدراسة، هناك العديد من الدراسات السابقة والمماثلة التي أجراها الباحثون سواء التي تناولت التكوين المهني أو تلك التي تطرقت لمتغير ذوي الاحتياجات الخاصة، لذلك سنتعرض لأهم الدراسات التي تخدم موضوعنا ونتطرق إلى أهم النتائج التي توصلت إليها مع إعطاء وجهات النظر المختلفة حولها، إضافة إلى محاولة نقدها وتقييمها والإشارة إلى أوجه الاستفادة منها.

الدراسة الأولى: (2)

دراسة بعنوان مدى فاعلية البرامج لتعديل سلوك الأطفال المتخلفين ذهنياً والمصابين بأعراض دوانز من فئة القابلين للتعلم، قام بها "فيوليت فؤاد إبراهيم" وقد نشرت ضمن بحوث ودراسات المؤتمر السنوي الخاص بالطفل المصري بجامعة عين شمس 30 أبريل 1992، وقد شملت عينة الدراسة 24 طفلاً متخلفاً ذهنياً، نتائج الدراسة تمثلت في:

أيقنت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأطفال وذلك على مقياس السلوك التوافقي المستخدم من طرف الباحث قبل تطبيق البرنامج.

هنا الباحث لم يوضح نوع البرامج المقدمة للمعاقين، تميزت الدراسة بالدقة في اختيار العينة المطلوبة، بما أن المتغير المدروس هنا هو الأطفال المتخلفين ذهنياً، فهذا الأخير تطرقت إليه في دراستي بنوع من التفصيل باعتبارها نوعاً من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة محل الدراسة.

(1) رشيد زرواتي: مرجع سابق، ص 91 .

(2) فيوليت فؤاد إبراهيم وسعاد بسيوني: بحوث ودراسات في سيكولوجية الإعاقة، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2001، ص 20.

الدراسة الثانية: (1)

دراسة "لمحمد حسين فهمي" تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على بعض الظواهر النفسية والاجتماعية المتصلة بالمعاقين جسميا والمشكلات المترتبة على تلك الإصابة وإبراز أهمية دور الخدمة الاجتماعية في دعم وتطوير السلوك الإيجابي عند المعاقين جسميا والتصدي للمشكلات المترتبة على تلك الإعاقة، أيضا توضيح بعض الجوانب المتصلة بتطبيق الخدمة الاجتماعية مع المعاقين.

الفرضية الرئيسية للدراسة تتمثل في:

ممارسة الخدمة الاجتماعية تؤدي إلى دعم وتطوير السلوك الإيجابي عند المعاقين جسميا.
الفرضيات الفرعية هي:

- نوع الإعاقة الجسمية ومدة الإقامة بالمؤسسة يلعبان دورا في توجيه سلوك المعاق.
- للإعاقة تأثير على علاقة المعاق بأسرته.
- التدريب يساعد على تدريب المعاق مهنيا.
- تؤدي برامج وأنشطة المؤسسة إلى تدعيم وتطوير السلوك الإيجابي للمعاق.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وعلى أداة الاستبيان عن طريق المقابلة والمجال البشري للدراسة هم المعاقون جسميا المقيمين داخل مؤسسة التأهيل المهني للمعاقين بالإسكندرية، وانتهت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- للأخصائي دور في تطوير السلوك الإيجابي لدى المعاقين.
- للخدمة الاجتماعية دور فعال في تطوير وتعديل سلوك المعاقين.
- جماعات النشاط في المؤسسة لها دور إيجابي في تعديل وتغيير اتجاهات المعاقين.

هذه الدراسة ركزت على متغير المعاقين جسميا باعتباره من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أشار إلى إمكانية تأهيل هؤلاء الأفراد وتدريبهم مهنيا، فهذه النقطة الأساسية بالنسبة لدراستي، فقد استعنت بهذا المرجع واتخذته كمرجع رئيسي.

(1) محمد أحمد بيومي: الإعاقة في محيط الخدمة الاجتماعية (دراسة في تدعيم النسق لجماعات المعوقين)، المكتب الجامعي

الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003، ص 48، 49.

الدراسة الثالثة: (1)

"انتصار محمد علي" تدور مشكلة البحث حول السلبيات ونواحي القصور في عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بمدارس التعليم الأساسي لتحقيق مبدأ المساواة بينهم وخاصة أن هؤلاء الأطفال في حاجة إلى خدمات تعليمية أكثر كفاءة كما وكيفا. وقد تمحورت تساؤلات الدراسة في الأتي:

- ما واقع سياسة دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس العامة بالتعليم الأساسي؟
 - ما الاتجاهات العالمية حول دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة؟
 - ما أبرز المشكلات والصعوبات التي تواجه دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي؟
 - ما التصور المقترح لتطوير دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي في مصر على ضوء الإفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة؟
- هدفت هذه الدراسة إلى:

- دراسة تحليلية لواقع دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي من حيث الفلسفة والأهداف.
- المشكلات والسلبيات التي تواجه دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين.
- إعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة وتدريبه.
- وضع تصور لتطوير دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء الواقع الحالي والاتجاهات العالمية المعاصرة، اقتصر البحث على واقع عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي، للارتقاء بمتطلبات دمجهم وذلك قصد تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمشاركة في العمليات التنموية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال الإفادة من تجارب بعض الدول العربية (الأردن، المملكة العربية السعودية) وبعض الدول الأجنبية (إيطاليا، السويد، اليابان، الولايات المتحدة الأمريكية).

وقد استخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بتحليل واقع دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ورصده مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

الاتجاهات العالمية المعاصرة لدمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي:

(1) عصام توفيق قمر: مرجع سابق، ص 97.

تتخصر دراسة الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة

ودمجهم مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي حول مجموعة من المحاور أهمها:

- مبادئ برامج التربية الخاصة وأسسها على المستوى العالمي.

- سياسة الدمج بين الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال العاديين.

- التأهيل المهني والتحاقهم بسوق العمل.

واقع دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين في التعليم الأساسي:

تحددت شروط القبول في مدارس التربية الخاصة وفصولها بموجب القانون رقم 12 لسنة 1996 على

أساس الآتي:

- تقديم استمارة للالتحاق بالمدرسة أو الفصول التي يرغبها الطفل من ولي الأمر تبعاً

لنوع الإعاقة.

- ثم يحول جميع الأطفال المتقدمين إلى الوحدة الصحية لإجراء الفحوص الطبية

لتحديد نوع الإعاقة ودرجتها (العقلية والجسمية).

- تشكل بكل مدرسة من مدارس التربية الخاصة لجنة فنية لدراسة كل حالة على حده ثم تشخيص

الحالات بتلك المدارس بناء على تقارير هيئة التدريس، ثم يتم تسجيلها في بطاقته الصحية.

- البنات عددهم أقل من الذكور في المراحل الإعدادية نظراً لعدم اهتمام البنات بالمعاقات بالتعليم.

- هناك قصور في أهداف برامج التربية الخاصة ويرجع ذلك إلى سلبية الإدارة التعليمية والمدرسية

وعدم استخدام أساليب التدريس الشائقة للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.

بعض المشكلات والصعوبات التي تواجه الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة من عملية الدمج مع

الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي:

- المدارس العادية في معظمها تركز على التحصيل الدراسي للطفل، ومستوى معظم ذوي

الاحتياجات الخاصة في التحصيل الدراسي منخفض بشكل عام.

- قد يؤدي التفاعل بين الأطفال العاديين والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة إلى نتائج سلبية أكثر

منها إيجابية.

- رفض بعض آباء الأطفال العاديين تواجد أبنائهم في مدارس تضم ذوي الاحتياجات الخاصة.

- إن عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالمدارس العادية قد تفيدهم اجتماعيا ولكن ربما لا تفيدهم تعليميا لعدم تخلي بعض المعلمين عن طريقة تدريسهم التقليدية للأطفال العاديين.
 - إن إعداد منهج تعليمي واحد لتدريسه للأطفال العاديين والأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة أمر في غاية الصعوبة في واقعنا.
 - يفضل المعلمين الأطفال العاديين الأفضل تحصيلًا والأفضل اتصالًا والأسرع فهما مقابل الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - يوجد الأطفال ذوو الاحتياجات الخاصة بالمدارس والفصول العادية التي يمتلئ بهم الفصل العادي.
 - صعوبة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ منهج شامل.
 - لا توجد دراسة إحصائية دقيقة تحدد أعداد الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - العجز الواضح في أعداد المتخصصين لأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة .
 - المقاييس والاختبارات الخاصة بالمعوقين المعتمدة أصبحت مع المتغيرات الراهنة.
 - حدوث بعض المشكلات بين الأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.
 - تصور مقترح لتطوير دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين:
 - تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال العاديين وذلك بتوفير فرص التعليم والتدريب الملائمة لكل إعاقة.
 - تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية لأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - الأخذ بالمستحدثات التربوية لتحقيق أهداف الدمج في ضوء وثقافة المجتمع.
 - أن تعلم وزارة التربية والتعليم ومدارس التربية الخاصة وفصولها للتغلب على المشكلات التي تعوق تحقيق أهدافها.
 - تطوير العملية التعليمية بمدارس الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - إعادة صياغة أهداف التربية الخاصة لمواكبة المستجدات والتطورات العالمية.
- هذه الدراسة جاءت بنوع من التوسع لأنها شملت كل مدارس التعليم، كان من الأحسن اختيار مكان محدد ومناسب لإجراء الدراسة وذلك حتى تكون الدراسة أسهل وأكثر دقة كما أن هذه الدراسة عالجت موضوعا هاما وحساسا وواقعا.

استفدت من دراسة الباحثة في متغير ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث انتهت لفكرة الأساليب التعليمية المناسبة لهذه الفئة، ففكرة الدمج التي تنتج عن عملية التأهيل، بتأهيل الفرد المعاق عن طريق التكوين المهني يمكن المساهمة في دمجهم في المؤسسات التعليمية وبالتالي المجتمع.

الدراسة الرابعة: (1)

"عبد الله محمد عبد الرحمان" تناولت موضوع الاهتمام بسياسات رعاية المعوقين في سلطنة عمان تمثلت أهداف الدراسة فيما يلي:

- إن أهمية وجود مؤسسات رعاية وتأهيل المعوقين، يمكن أن يسهم بصورة أكثر فاعلية في تحقيق سياسات الرعاية الاجتماعية والتنمية الشاملة.
- إن دراسة هذه المؤسسات، يكشف عن مدى إمكانية زيادة أساليب وبرامج الرعاية الاجتماعية للمعوقين، وكيفية تأهيلهم بأحدث الطرق وعلى أفضل وجه.
- تحليل أهم العوامل الوراثية والبيئية الاجتماعية المختلفة، التي تسهم بقدر كبير في زيادة أعداد المعوقين، والحد من ارتفاع نسبتهم في المجتمع.
- الاستفادة من أفضل الطرائق والأساليب العلمية، التي ظهرت في مجال رعاية المعوقين وتأهيلهم نفسياً وتربوياً ومهنياً واجتماعياً، والعمل على زيادة الوعي الاجتماعي لدى الفئات الاجتماعية الأخرى في المجتمع، الاهتمام برعاية المعوقين عن طريق التطوع في مجالات العمل الاجتماعي، وكذلك إنشاء المزيد من مراكز رعاية وتأهيل المعوقين وتمثلت تساؤلات الدراسة فيما يلي:
- ما نوعية خدمات الرعاية الاجتماعية والتأهيلية التي توجد في المؤسسات ومراكز المعوقين وما دورها في تنشئة وتأهيل هذه الفئة في المجتمع العماني؟
- ما طبيعة أهداف واستراتيجيات تلك المؤسسات وما مدى ارتباطها بنوعية السياسات الاجتماعية والاقتصادية التي تشهدها السلطة منذ بداية السبعينات؟
- ما مدى الاهتمام بأساليب الرعاية الاجتماعية و التأهيلية وبإعداد الكوادر الفنية في مجال رعاية المعوقين؟
- كيف يمكن الارتفاع بمستويات الفاعلية والإنجاز المهني في مجال رعاية المعوقين؟ وكيف يمكن الاستفادة من التجارب الحديثة في هذا المجال على المستوى الإقليمي والعالمي؟

(1) عبد الله محمد عبد الرحمان: سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، مرجع سابق، ص 242 .

- ما هو حجم المسؤولية التي تقع على عاتق مؤسسات ومراكز تأهيل المعوقين في نوعية لبناء المجتمع بالأساليب المختلفة للإعاقة وبالأساليب التي تمكنها من الحد من زيادة معدلات الإعاقة؟
- ما هي أهم المعوقات والصعوبات التي تواجه العاملين في مجال رعاية المعوقين والتي تحد من زيادة كفاءتهم وقيامهم بمهامهم ، ما هي أهم الحلول التي يمكنها مواجهة تلك الصعوبات ؟
- كيف يمكن زيادة سبل التعاون بين تلك المؤسسات وارتباطها ببعض الوزارات أو المؤسسات الحكومية الأخرى من ناحية وبين الأجهزة المحلية من ناحية أخرى من أجل زيادة الوعي الاجتماعي والاهتمام بالمعوقين وتعزيز روابط الانتماء والولاء بين الفئات الاجتماعية الأخرى المختلفة؟
- ما هي الإجراءات التي يمكن إتباعها من أجل زيادة سبل التعاون بين مؤسسات الرعاية وتأهيل المعوقين وغيرها من المؤسسات الأخرى الإقليمية والعربية والعالمية؟ وإلى أي حد يمكن الاستفادة من ذلك في رسم سياسات اجتماعية مستقبلية لرعاية المعوقين ومحاولة دمجهم في المجتمع وتحقيق أبعاد وأهداف التنمية الشاملة؟ وعينة الدراسة تنقسم إلى قسمين أساسيين القسم الأول تمثل في عينة المبحوثين من المعوقين وذلك بالنسبة لقطاع المدارس التربوية الخاصة بنسبة العينة من المبحوثين في المدرسة الأولى الأمل وكذلك في المدرسة الثانية الفكرية وبذلك بلغت نسبة العينة المختلفة في الدراسة 33,6% من إجمالي عدد إجمالي التلاميذ المعوقين في المدرستين، أما بالنسبة لقطاع المراكز التأهيلية المتخصصة تمثلت حجم العينة في المراكز الأربع، جديد، خوض، صلالة و جمعية المرأة العمانية 53 حالة من 12,2 حالة إجمالية وذلك بنسبة 47.3%، وقطاع المستشفيات فلقد بلغ حجم أفراد العينة 250 حالة من المعوقين من بين إجمالي الحالات الموجودة 657 حالة في قطاعات الدراسة الثلاث المدارس، المراكز والمستشفيات وتمثل هذه الحالات من العينة نسبة 38% من العدد الإجمالي للمعوقين بها. والقسم الثاني تمثل في عينة العاملين والمسؤولين، بالنسبة لقطاع المدارس التربوية الخاصة فلقد بلغت نسبة العينة من العاملين في مدرستي الأمل والفكرية 86,4% و 48 على التوالي وتمثل هذه النسبة 57,6% من إجمالي عدد العاملين بالمدرستين معا وتبلغ 45 حالة من بين 78 حالة إجمالي عدد العاملين، أما قطاع المراكز التأهيلية فلقد مثلت عينة الدراسة 73,4% وهي تمثل نسبة كبيرة من إجمالي العاملين، وقطاع المستشفيات وقد بلغت هذه النسبة عينة المسؤولين 20,4%.

من إجمالي عدد العاملين، في حين نتائج الدراسة تمحورت فيما يلي:

- تعكس الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بفئات المعوقين الكثير من

العوامل التي أسهمت في حدوث الإعاقة أو كيفية التعامل معها من ناحية الرعاية والتأهيل ولقد كشفت المتغيرات التالية ذلك مثل الموطن الأصلي أو محل الإقامة والسن والمستوى التعليمي والدخل والمهن وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقات قوية بين طبيعة الإقامة ونسبة الإعاقة، حيث جاءت أغلبية المعوقين من مناطق بدوية ريفية الأصل، توضح مؤشرات الدراسة عن وجود نسبة كبيرة من المعوقين ممن تقل أعمارهم عن الخامسة عشر أو منهم في مرحلة الطفولة، وتعكس طبيعة الوسط الاجتماعي والتعليمي والمهني مؤشرات قوية لحدوث الإعاقة وتزايد معدلات الإعاقة للمعوقين بين الذكور والإناث.

- تعتبر العوامل الوراثية من أهم العوامل المسببة للإعاقة وأيضا هناك ارتفاع لنسبة الحوادث في المجتمع العماني وكذلك ارتبطت نسبة كبيرة من حدوث الإعاقات بفترات الحمل أو بعد الولادة مباشرة

أسهمت بعض العادات الاجتماعية والسلوكية والبيئية عن وجود أسباب أخرى لحدوث الإعاقة مثل الزواج المبكر وتعدد الزوجات.

- كشفت الدراسة عن وجود استعداد قوي للمعوقين وأسرهم للالتحاق بمؤسسات الرعاية والتأهيل منذ البداية، في نفس الوقت هناك بعض حالات التردد قبل الالتحاق بالمؤسسات ذلك لعدم وجود معلومات كافية حول تلك المؤسسات، وتعكس طبيعة النظرة المجتمعية إلى المرض والإعاقة أو العجز كثيرا من العوامل التي تسهم في آثارها السلبية على الفرد المعاق وأسرته، إضافة عن عدم وجود الوعي الاجتماعي والثقافي والصحي عن طبيعة مرض الإعاقة.

- تنوع عمليات التأهيل أسهمت في زيادة المؤشرات الايجابية منها طبيعة العاملين في مجال مؤسسات رعاية وتأهيل المعوق وغيرها وفي نفس الوقت توجد مؤشرات سلبية منها عدم الاهتمام بخدمات التأهيل الاجتماعي للمعاقين وأسرهم وغيرها.

- العجز في التخصصات المهنية والفنية وكذلك النقص في التجهيزات والمعدات اللازمة لعمليات التأهيل المختلفة، مشكلة التشغيل والمتابعة للمعوقين، مشكلة التعاون بين مؤسسات رعاية المعوقين إضافة إلى مشكلة زيادة الطلب وعدم استيعاب جميع المتقدمين من المعوقين الذين يزداد عددهم بصورة طردية سنويا.

عالج الباحث دراسته بنوع من التعمق والتحليل وخصص أكثر في دراسته الميدانية المتغير المشابه لدراستي هو المعوقين، وخاصة أنه تم الاهتمام بعملية التأهيل بمختلف أنواعه، والتخصصات المهنية والتشغيل وغيرها.

الدراسة الخامسة: (1)

دراسة لـ "سامية لطفي داود" موضوعها العلاقة بين الاغتراب ومفهوم الذات لدى المكفوفين، تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالاغتراب ومفهوم الذات لدى المكفوفين، كما تهدف أيضا إلى التعرف على اختلاف أبعاد الاغتراب لكل من المجموعتين في نظام الإقامة الداخلية ونظام الإقامة الخارجية، وكذلك الاختلاف من حيث الجنس (ذكور وإناث).

تكونت عينة الدراسة من 120 طالبا مقسمة إلى مجموعتين 60 ذكور و 60 إناث وكان بينهم ما هو داخلي وما هو خارجي بمؤسسات محافظة القاهرة. المجموعة الأولى: ذكور وعددهم 60 طالبا قسموا إلى 30 داخلي، 30 خارجي. المجموعة الثانية: إناث وعددهم 60 طالبة قسموا إلى 30 داخلي، 30 خارجي وتتراوح أعمارهم بين 15 سنة و 18 سنة.

استخدمت الدراسة استمارة المستوى الاجتماعي الاقتصادي ومقياس الاغتراب، مقياس مفهوم الذات كأدوات مناسبة للدراسة.

نتائج الدراسة تمثلت في :

1. توجد علاقة ارتباطية سالبة بين درجة الاغتراب ومفهوم الذات لدى المكفوفين حيث أوضحت: أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى 0,01 بين متوسط درجات الاغتراب وبعد درجة الشخص العادي. - توجد علاقة ارتباطية سالبة عند مستوى 0,05 بين متوسط درجات الاغتراب وبعد تقبل الذات والذات الواقعية.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاغتراب وبعد الذات المثالية وتقبل الآخر.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0,01 وترجع لمتغير الجنس في متوسط درجات الاغتراب، وهذا لصالح الإناث، أي أن مجموعة الإناث الكيفيات أكثر شعورا بالاغتراب من مجموعة المكفوفين.

3. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغير الجنس في متوسط درجات مفهوم الذات.

4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة من ذوي الإقامة الداخلية والخارجية في متوسط درجات الاغتراب ومفهوم الذات من خلال ما يلي.

(1) بهجات محمد عبد السميع: الاغتراب لدى المكفوفين، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، القاهرة، 2007، ص ص 157، 158 .

- أفراد مجموعة الإقامة الداخلية أكثر شعورا بالاعتراب من أفراد مجموعة الإقامة الخارجية.
- لقد كان مفهوم الذات لدى أفراد مجموعة الإقامة الخارجية أعلى من مفهوم الذات لدى أفراد الإقامة الداخلية، وبخاصة في أبعاد الذات المثالية، تقبل الذات، تقبل الآخر.

اعتمدت على هذه الدراسة في متغير المكفوفين باعتباره نوعا من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة وأسقطت الدراسة على حصول الاغتراب بالنسبة للعامل الكيف نتيجة عدم قدرته على القيام بعملية، لذا لا بد من إدخال وسائل مساعدة لهذا النوع من الحالات ويمكن تطبيق هذه الدراسة على كل أنواع المعاقين وتقريبا الحصول على نفس النتائج.

الدراسة السادسة:⁽¹⁾

القواعد التربوية لنظام التعليم الثانوي وفعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية باتنة، للباحث "حسين لوشن" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، اختصاص علم اجتماع التنمية للسنة الجامعة 2002 - 2003، بجامعة منتوري قسنطينة.

تمثلت أهداف الدراسة في:

- 1 - معرفة مقدار استفادة المكونين من عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي، وذلك في ظل التحسينات التي مست التكوين التربوي والتعليمي الذي تلقوه قبل الخدمة وأثناءها، وتحديد فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 2 - تعيين درجة استيعاب المكونين لعمليات القاعدة التعليمية لنظام التعليم الثانوي، وذلك من خلال التعديلات التي أدخلت على المناهج التربوية والبرامج والطرائق والوسائل التعليمية التي تعلموا في ظلها ونظائرها التي يعلمون بواسطتها والمخصصة لهذا الصنف من التعليم، وضبط فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.

⁽¹⁾حسين لوشن: القواعد التربوية لنظام التعليم الثانوي وفعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم

الثانوي لولاية باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية اختصاص علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، للسنة الجامعية 2002 - 2003.

- 3 - كشف طبيعة التزام المكونات بعمليات القاعدة التنظيمية لنظام التعليم الثانوي، وذلك في إطار التقنيات الجديدة لقواعد وقوانين التشريع المعمول به في المجال المدرسي، وتقدير فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 4 - التأكد من مستوى تفهم المكونات لعمليات القاعدة السياسية لنظام التعليم الثانوي، وذلك في ظل الإصلاحات التي أدخلت على بعض الخيارات الإستراتيجية والمهام الوظيفية والمبادئ التنظيمية والأهداف التربوية الخاصة بهذا النوع من التعليم، وتحديد فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 5 - التعرف على حجم استغلال المكونات لعمليات القاعدة الاقتصادية لنظام التعليم الثانوي، وذلك على أساس التدعيمات البشرية والمالية والمادية التي لقيها هذا الطور التعليمي، وضبط فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 6 - الإطلاع على درجة التمثل للمكونات لعمليات القاعدة الثقافية لنظام التعليم الثانوي، وذلك في ظل التغييرات التي عرفتها أنماط وقيم الثقافة الممتدة بين المدرسة والمجتمع، وتقدير فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 7 - تعيين مقدار انسجام المكونات مع عمليات القاعدة الاجتماعية لنظام التعليم الثانوي، وذلك في إطار التعديلات التي مست الأساليب التفاعلية والتبادلية الجارية في الأوساط المدرسية، وتحديد فعاليتها في تنمية مهاراتهم الاجتماعية.
- 8 - التحقق من مقدار القابلية التي أبقاها المكونات بعمليات القاعدة الحضارية لنظام التعليم الثانوي وذلك في سياق التطورات التي شهدتها العناصر المكونة لهذا الصنف من التعليم وضبط فعاليتها في تنمية مهاراتهم، تماشياً مع محاور الدراسة تصاغ الفرضيات التالية:
الفرضية العامة: إن تحديد وتنظيم وتدعيم القواعد التربوية لنظام التعليم الثانوي يؤدي إلى فعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكونات.
الفرضيات الفرعية:
 - 1 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي مركزة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونات.
 - 2 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي محكمة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونات.

3- إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي مدققة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

4 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي مخططة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

5- إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي معقنة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

6 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي موجهة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

7 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي مضبوطة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

8 - إذا كانت عمليات القاعدة التكوينية لنظام التعليم الثانوي منظمة وهادفة أدت إلى تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين.

عينة الدراسة تتمثل في فئة المكونين بطور التعليم الثانوي إذ يشكلون بتعدادهم مجتمعا غنيا يمكن الاعتماد على عناصره في مواجهة المشكلة إطار البحث وهم موزعون بشكل منظم على كل مؤسسات التعليم الثانوي والبالغ عددها 41 مؤسسة، وذلك احتياجات كل واحدة منها لهم، فحجم العينة مقدر بـ 202 مكونا بالتعليم الثانوي، أما بالنسبة للمنهج المتبع في هذه الدراسة منهج المسح الاجتماعي وأتبع أسلوب المسح بالعينة، أما عن نتائج الدراسة تحقق جميع الفرضيات المطروحة وذلك حسب مؤشرات كل فرضية، الملاحظ على عنوان الدراسة بأنه واسع جدا مما أدى بالباحث إلى الخلط في بعض العناصر كما أن بعض منها تعتبر لا فائدة منها، وقد استقدت من متغيري التعليم والتربية في هذه الدراسة باعتبارهما مؤشرات أساسية لعملية التكوين المهني.

الدراسة الميدانية هنا غير محددة، يصعب الذهاب لكل الثانويات الموجودة في ولاية باتنة كان من الأحسن اختيار مؤسسة أو اثنتين مناسبة حتى تسهل الدراسة وتكون أكثر دقة، استعنت بهذه الدراسة بمتغير التعليم للمكونين وكذلك بمختلف الأساليب التعليمية المشار إليها في الدراسة.

الدراسة السابعة: (1)

(1) أحمد مسعودان: رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية الدراسة الميدانية بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا خميسي ولاية تيبازة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، للسنة الجامعية 2004-2005.

رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية الدراسة الميدانية بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا خميسي ولاية تيبازة، للباحث أحمد مسعودان أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية للسنة الجامعية 2004 - 2005 بجامعة منتوري قسنطينة.

تمثلت مبررات الدراسة في الموضوعية والذاتية، بالنسبة للموضوعية هي قلة الدراسات السوسيولوجية حول موضوع المعوقين في الجزائر، أما الذاتية هي رغبة الباحث في دراسة موضوع جديد ذي أهمية بالغة في مجال رأس المال البشري والتنمية الاجتماعية، كذلك احتكاك الباحث بتخصص جديد يرتبط ارتباطا وثيقا بعلم اجتماع التنمية وعلم الاجتماع التطبيقي، ألا وهو الخدمة الاجتماعية مع تدريسه منذ سنة 1999م لمقياس الخدمة الاجتماعية التربوية والخدمة الاجتماعية الصحية، والذاتان يتقاسمان في موضوع: المعوقين ورعايتهم، للباحث إحساس عميق بالمشكلة، نبع منذ مشاركته في الملتقى الوطني حول: المناهج التربوية للمعوقين، وكذلك منذ مشاركة الباحث كعضو في اللجنة الوطنية من طرف وزير العمل والحماية الاجتماعية والتي كلفت بإعداد منهج تربوي للمؤسسات المتخصصة، حيث تمت معاينة ومعايشة القطاع عن قرب، من خلال الاحتكاك بمختلف الفاعلين فيه مباشرة، خلال ما يزيد عن شهرين وأما السبب الذاتي والموضوعي في نفس الوقت، فيتمثل في وعي الباحث بنظرة المجتمع غير العادلة لهذه الفئة، أما عن أهداف الدراسة فهي تنطوي على نوعين من الأهداف، هناك الأهداف العلمية والعملية، بالنسبة للعلمية تهدف هذه الدراسة إلى إثراء البحث العلمي وتطويره، من خلال المساهمة في تنمية الإنسان، وبالتالي التنمية الشاملة للمجتمع الجزائري، بما أن الموضوع محدد في إطار الخدمة الاجتماعية، فإن الباحث يهدف من خلال دراسته إلى زيادة الرصيد العلمي والمعرفي لهذا التخصص بصفة خاصة، ولعلم الاجتماع بصفة عامة، هذه الدراسة تهدف أيضا إلى إثراء الدراسات السوسيولوجية الجزائرية حول موضوع المعوقين، أما الأهداف العملية تتمثل في الكشف عن طبيعة خدمات الرعاية المقدمة للأشخاص المعوقين بالمركز ميدان الدراسة، معرفة الدور الذي تلعبه خدمات الرعاية المتوفرة في إشباع حاجات الأشخاص المعوقين، توضيح وكشف دور خدمات الرعاية المتوفرة في تحقيق أهداف سياسة الإدماج الاجتماعي للأشخاص المعوقين، كما أن الباحث يحاول التأسيس نموذجية لرعاية المعوقين وإدماجهم بالجزائر.

التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة: ما هو واقع رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالمركز ميدان الدراسة؟

ويتم تناول هذا التساؤل الرئيسي من خلال الأبعاد الآتية:

1 واقع خدمات الرعاية المقدمة للمعوقين بالمركز ميدان الدراسة:

أ - واقع خدمات الرعاية الصحية والطبية.

ب - واقع خدمات الرعاية النفسية.

ج - واقع خدمات الرعاية الاجتماعية.

د - واقع الرعاية التكوينية المهنية.

2 خدمات الرعاية وإشباع حاجات المعوقين بالمركز ميدان الدراسة:

أ - خدمات الرعاية الصحية والطبية وإشباع الحاجات البيولوجية.

ب - خدمات الرعاية النفسية وإشباع الحاجات النفسية.

ج - خدمات الرعاية الاجتماعية وإشباع الحاجات الاجتماعية.

د - خدمات الرعاية التكوينية المهنية وإشباع الحاجات التدريبية.

3 خدمات الرعاية وأهداف سياسة الإدماج الاجتماعي للمعوقين بالجزائر:

أ - خدمات الرعاية والاستقلالية الذاتية للمعوق.

ب - خدمات الرعاية والتكيف الذاتي.

ج - خدمات الرعاية والتكيف النفسي.

د - خدمات الرعاية والتكيف الاجتماعي، تمثل مجتمع الدراسة في مجتمع الأشخاص

المعوقين، أو مجتمع المكونين و المؤطرين والمختصين، بلغ عدد الأشخاص المعوقين المترصين

بالمركز 101 معوقا، فمنهم المعوقين حركيا ومنهم المعوقين سمعيا ومنهم المعوقين بصريا، مع

العلم أن إدارة المركز كتجربة أولى من نوعها، قد أدمجت أصنافا أخرى من المعوقين للتكوين

بالمركز بالنسبة لمجتمع المكونين و المؤطرين والمختصين العاملين بالمركز حقل الدراسة 24

مفردة، من خلال محاولة الوقوف على واقع رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي

بالجزائر، ميدانيا بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا بخميسي بولاية تيارزة، فإنه يتعين

على الباحث استخدام المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، اعتمد الباحث في دراسته على

الأدوات العلمية لتحليل البيانات منها الملاحظة، الوثائق، المقابلة غير الموجهة، استمارتان

استبيانان (معوقين، مؤطرين)، نتائج هذه الدراسة اتضحت بعد تفريغ البيانات المجمعة من الميدان، بعد تحليلها وبعد تفسيرها، وكذلك بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات المطروحة، بأنه: تتوفر خدمات الرعاية للأشخاص المعوقين بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا، وهذا ما يؤدي إلى إشباع حاجاتهم، ويساهم في تحقيق أهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر، وبالتالي فإن الفرضية العامة للدراسة قد تحققت، حيث أن النتائج أوضحت بأن المركز ميدان الدراسة، يقدم خدمات رعاية صحية، نفسية، اجتماعية، تكوينية ومهنية للمعوقين المترصين، وذلك ما أدى إلى إشباع حاجاتهم الصحية، النفسية الاجتماعية، التكوينية والمهنية، مما يساهم في تحقيق أهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي والتي تتمثل أساسا في: الاستقلالية الذاتية، التكيف الذاتي، التكيف النفسي، والتكيف الاجتماعي، في هذه الدراسة كان من الأحسن استعمال في الواجهة كلمة أطروحة وليس رسالة ومصطلح ذوي الاحتياجات

الخاصة بدلا من المعوقين لأنه يخفف عنهم مأساتهم وقد استفدنا من هذه الدراسة في متغير المعوقين، إضافة إلى الاستعانة بالمراجع المتبعة، وأيضا استعنت بالخطة المعتمدة في الدراسة. بالنسبة للتساؤل الرئيسي إذا طرحنا ما هو واقع؟ يتضح لي صعوبة تحديد هذا الواقع، كان من الأحسن طرح تساؤل ما دور؟

استعنت بهذه الدراسة بمتغيري التكوين المهني و المعوقين.

الدراسة الثامنة: (1)

دراسة بعنوان تقويم برنامج مربيات الطفولة الأولى بالمعاهد الوطنية المتخصصة في ضوء بعض المعايير العالمية، دراسة ميدانية بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني لولايتي باتنة وبسكرة من إعداد الطالبة مدور مليكة، تحت إشراف الأستاذ عبدوني عبد الحميد أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس المعرفي للسنة الجامعية 2012-2013.

(1) مليكة مدور: تقويم برنامج تكوين مربيات الطفولة الأولى بالمعاهد الوطنية المتخصصة في ضوء بعض المعايير العالمية، دراسة ميدانية

بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني لولايتي باتنة وبسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس المعرفي، جامعة بسكرة، 2012، 2013.

تمثلت إشكالية الدراسة في: إلى أي درجة يستوفي برنامج تربية الطفولة الأولى بالمعاهد

المتخصصة في الجزائر المعايير العالمية لبرنامج مربيات الطفولة الأولى؟ ويتفرع من هذه الإشكالية الأسئلة الرئيسية التالية:

السؤال الأول: تقويم السياق - ما الأسس التي اعتمد عليها في بناء البرنامج؟ ويتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما هي الفلسفة التي تبناها البرامج؟

2. ما الأهداف العامة التي يسعى البرنامج إلى تحقيقها؟

3. ما هي مصادر هذه الأهداف؟

السؤال الثاني: تقويم المدخلات

- ما الاستراتيجيات المتبعة لتحقيق أهداف البرنامج، ويندرج تحت هذا السؤال الأسئلة

الفرعية التالية:

1. كيف نظم البرنامج وصمم؟

2. ما سياسة قبول المرشحات لتخصيص تربية الطفولة الأولى؟

3. ما هي مؤهلات وخبرات الأساتذة المكونين؟

4. ما هي مكونات البرنامج؟

5. ما هي التجهيزات والتسهيلات المتوفرة لتنفيذ البرنامج (مكتبية، مختبرات أجهزة الحاسوب).

السؤال الثالث: تقويم العمليات

• ما الأساليب المتبعة لتنفيذ البرنامج؟ ويندرج تحت مجموعة أسئلة فرعية وهي:

1. ما هي أساليب التدريس المتبعة في البرنامج؟

2. ما هي أساليب التقويم المتبعة في البرنامج؟

3. كيف يتم تنفيذ التربص الميداني؟

السؤال الرابع: تقويم النواتج

• ما جودة مخرجات برنامج تخصص تربية الطفولة الأولى بالمعاهد المتخصصة

بالجزائر؟. ويتفرع هذا السؤال إلى:

1. ما جودة برنامج إعداد مربيات الطفولة الأولى في الجوانب التالية: التربص الميداني

الجانب التربوي، الجانب التخصصي والجانب الثقافي من وجهة نظر أفراد العينة؟

2. ما أهمية مواد برنامج مربيات الطفولة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة وما مدى

استفادتهم العملية منها؟

3. ما مدى كفاية الوقت المخصص لكل مادة مواد البرنامج؟

4. ما مدى قدرة البرنامج على تنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنة المربية؟

5. ما مدى قدرة البرنامج الميداني في تنمية المهارات التدريسية اللازمة لمهارته

المهنية؟

6. ما هي نقاط القوة والضعف في برنامج مربيات الطفولة الأولى؟

7. ما مدى رضا أفراد العينة حول البرنامج بشكل عام؟

إن الدراسات والبحوث السوسولوجية والتربوية تفرض على الباحث اختيار المنهج الملائم وهو المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني لولايتي باتنة وبسكرة وذلك في الفترة الممتدة بين شهر أفريل إلى غاية شهر أكتوبر 2011 تكونت عينة الدراسة من المتكونات المتخرجات من معاهد التكوين المهني وكذا أعضاء هيئة التدريس، وقد حاولت الباحثة تغطية جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم حوالي 250 متخرجة دفعات 2009 . 2011 و 12 أستاذًا وذلك بإرسال عن طريق البريد.

توصلت الباحثة إلى أن هناك ضعفا في برنامج التكوين الحالي ويعود السبب الرئيسي لهذا الضعف كون البرنامج لم يأخذ بعين الاعتبار عدة أمور من بينها الإطار النظري الذي يحدد وجهة البرنامج والسياق الذي يبنى فيه وكذا صفة المجتمع الذي تنتمي إليه المربية وكذلك عدم إدراج أهداف عامة وخاصة تكون كمنطلق للمكونيين، إضافة إلى عدم استفادة المتكونات من مادة التربص التطبيقي بحيث لم تتح لهن الفرصة لهن بتوظيف واستخدام معارفهن برياض الأطفال وعدم الربط بين ما هو نظري وتطبيقي، عدم إدراج مواد تعمل على تقوية شخصها، لأن هناك إنقاص من شأن الجانب الثقافي في البرنامج وغياب عدد المواضيع في الجانب الأكاديمي والتربوي، غياب المتخصصين في مجال تعليم الأجيال والذين يستطيعون الربط بين البرنامج المطروح وبرامج رياض الأطفال، مقارنة بالمعايير العالمية البرامج لا يستوفي جل المعايير العالمية إلى حد كبير، كل هذه السلبيات تؤدي بنا إلى أن نستخلص أن هناك حاجة إلى إعادة النظر فيه على نحو شامل وذلك ضمانا لأعداد المربية القادرة على مواجهة مسؤوليات المربية المتغيرة داخل رياض الأطفال في الجزائر.

بالنسبة لإشكالية الدراسة و التساؤلات وبالأخص الفرعية كانت واسعة وكثيرة يصعب التحكم فيها الباحثة كان من الأحسن لها اختيار معهد واحد فقط لأن كليهما متشابهان من بلد واحد، هذه الدراسة تعتبر من الدراسات الجدية التي أثارت اهتمام الباحثين لما لها من دور في مجال التكوين، استندت من هذه الدراسة في متغير برنامج التكوين باعتباره عنصر أساسي ومكون رئيسي يخدم دراستي.

الدراسة التاسعة: (1)

دراسة بعنوان بناء برنامج تدريبي لتنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية لدى المعلمين دراسة تجريبية على بعض معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني ولاية بسكرة من إعداد الطالبة صباح ساعد، تحت إشراف الأستاذة نادية بعبيع أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس تخصص تقويم ومناهج، للسنة الجامعية 2013/2012.

تساؤلات، الدراسة تمثلت فيما يلي:

1. هل يحتاج معلمو المرحلة الابتدائية للطور الثاني إلى تدريب في مجال بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية؟
 2. هل توجد فروق بين مستوى تمكن معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني من كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية قبل تطبيق البرنامج وبعده؟
 3. ما أثر برنامج تدريبي أثناء الخدمة قائم على الكفايات في تنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني؟
 4. هل البرنامج التدريبي المقترح، يتصف بالفعالية في مجال تنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية، لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني؟
- الفرضية العامة الأولى كانت كالتالي:

لا توجد فروق ذات إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبارات التحصيلية وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية والتخطيط إعداد للاختبارات، فقراتها، تحليل وتفسير نتائجها عند $a < 0,01$ لدلالة الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

الفرضيات الفرعية تمثلت في:

(1) صباح ساعد: بناء برنامج تدريبي لتنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية لدى المعلمين دراسة تجريبية على بعض معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني ببلدية طولقا، ولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس تخصص تقويم ومناهج، جامعة بسكرة، 2013.2012.

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات التخطيط للاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء إعداد فقرات الاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات إخراج الاختبار وتطبيقه والتحليل الإحصائي لنتائجه عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

الفرضية العامة الثانية كانت كالتالي:

لا يتصف البرنامج التدريبي المقترح القائم على الكفايات بدرجة مناسبة من الفعالية التي تؤدي إلى اكتساب المعلم المتدرب الكفايات المتضمنة فيه والمتعلقة ببناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية. بما أن الدراسة الاستطلاعية تهدف إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية، لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني في مجال بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، تم اختيار عينة الدراسة من المعلمين العاملين في 26 مدرسة ابتدائية والبالغ عددهم 145. تم الاعتماد على المنهج التجريبي على تصميم المجموعة الواحدة تخضع لقياس قبلي وبعدي. خرجت الدراسة بنتائج تمثلت في:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات التخطيط للاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات إعداد فقرات الاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي لدلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

يتصف البرنامج التدريبي المقترح القائم على الكفايات بالفعالية التي تؤدي إلى اكتساب المعلم المتدرب الكفايات المتضمنة فيه والمتعلقة ببناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية. التساؤل العام غير واضح في الدراسة هذه الدراسة عالجت موضوع مهم والخاص ببرنامج التدريب وهو برنامج لا بد منه بهدف العمل على إخراج أفراد أكفاء في العمل.

الدراسة العاشرة: (1)

دراسة بعنوان اتجاهات الشباب نحو التكوين العسكري، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع التربوي، دراسة ميدانية بالناحية العسكرية الثالثة- أدرار - من إعداد الطالبة: سمراء غربية تحت إشراف الأستاذ بلقاسم سلاطونية للسنة الجامعية 2012/2011.

اندرجت الدراسة تحت تساؤل عام هو: ما هي اتجاهات الشباب نحو التجنيد التطوعي؟ وفق فرضيات ثلاث وهي:

1. يعمل التجنيد التطوعي على إشباع الحاجات النفسية للشباب.
 2. يؤدي الالتحاق بصفوف الجيش إلى إدماج الشباب في الحياة الاجتماعية.
 3. للشباب اتجاه ايجابي قوي نحو التجنيد وتحقيق المكانة الاجتماعية.
- أما بالنسبة للمنهج المعتمد في هذه الدراسة فهو المنهج الوصفي واستعانت الطالبة بأدوات جمع البيانات تمثلت في: الاستمارة، المقابلة، أساليب المعالجة الإحصائية، معامل الارتباط، شملت الدراسة كل الجنود المجندين بمعنى مسح شامل قدر عددهم بـ 120 جنديا.
- خرجت الدراسة بنتائج:
- الانضمام إلى صفوف الجيش يؤدي إلى الشعور بالأمن والاستقرار.
 - التجنيد يعزز شعور الشباب بالانتماء للمجتمع والولاء للوطن.
 - التجنيد يمنح الاستقلالية للشباب في اتخاذ قراراته والاعتماد على نفسه، وإكسابه خبرات وتجارب تساعده في الحياة.
 - يعمل التجنيد على القضاء على أهم مشكل يعاني منه الشباب والمجتمع والدول ألا وهو الفراغ.
 - يعمل التجنيد على إدماج الشباب في الحياة الاجتماعية من خلال توفيره وظيفة مهمة ونبيلة في المجتمع.

(1) سمراء غربية: اتجاهات الشباب نحو التكوين العسكري، دراسة ميدانية بالناحية العسكرية الثالثة- أدرار -، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع التربوية، جامعة بسكرة، 2012.2011.

- يعمل التجنيد على إعداد شباب مؤهل ذو مستوى عالي وبمعايير صارمة كما يعمل على تكوين مواطنين صالحين تعتمد عليهم الدولة في الحفاظ على أمنها وسلامتها.

هذه الدراسة استغنت عن الملاحظة في جمع البيانات بالرغم من أنها أداة مهمة لجمع بعض

الملاحظات العينية فهي تصور الواقع الموجود في عملية تكوين الجنود.

متغير التكوين يعتبر مهم في حياة كل الأفراد فهناك أنواع مختلفة من التكوين أو التدريب منها التكوين

المهني، التواصل، المستمر، والعسكري وكل هذه الأنواع لا تختلف كثيرا عن بعض لأنها تركز على

مبادئ ومعايير وبرامج واحدة تقريبا. لذا استغنت من هذه الدراسة من متغير التكوين.

الدراسة الحادية عشر: (1)

دراسة بعنوان التكوين التربوي لطلبة وخريجي المدرسة العليا للأساتذة بالجزائر ما بين 1965-

1985، دراسة مقارنة في ضوء نظرية نيكولاهانس أطروحة لنيل دكتوراه الحلقة الثالثة في التربية المقارنة

من إعداد: ناصر الدين زبيدي تحت إشراف : عباس مدني نوفمبر 1986.

تمثل التساؤل العام في: عندما لا تكون هناك تهيئة كاملة شاملة لمدرس المستقبل فكيف له إذن

أو يمكنه أن يمارس عمله دون تعترضه مشاكل فنية متعلقة بطبيعة المهنة التعليمية والتربوية وتقنيات

التدريس وأصوله ومناهج المواد ومحتوياتها وطريقة توصيلها إلى أذهان مستحقيها من التلاميذ؟

التساؤلات الفرعية تمثلت في:

1. هل أن محتوى المناهج المقررة في هذه المدرسة متناسبا مع متطلبات المهنة؟ بعبارة

أوضح إلى أي حد تساعد هذه المناهج على تكوين مدرس لديه خبرات معرفية كاملة في ميدان تخصصه؟

2. هل هناك من المكونين من هم على كفاءة ودراية كافية بمتطلبات الإعداد المهني والتربوي لهؤلاء

الطلبة الأساتذة؟

3. هل هناك مناهج تربوية تكسب الطلبة الأساتذة معرفة كاملة بأصول المهنة التي سوف يمارسونها

بعد تخرجهم؟

4. إلى أي حد يمكن للمنتخرج من المدرسة العليا للأساتذة أن يرفع من مستوى تحصيل تلاميذه

المعرفي، وإلى أي مدى يمكنه أن يكسبهم اتجاهات ايجابية؟

فروض الدراسة تتمثل في:

(1) ناصر الدين زبيدي: التكوين التربوي لطلبة وخريجي المدرسة العليا للأساتذة بالجزائر ما بين 1965، 1985 ، دراسة مقارنة في ضوء نظرية

نيكولاهانس، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في التربية المقارنة، نوفمبر 1986.

1. مناهج إعادة تصميم المناهج بحيث تكون مطابقة للحاجات الفردية والمجتمعية حتى تكون لها فاعلية علمية وتربوية.
 2. إرسال الأساتذة الذين يشرفون على تكوين الطلبة بهذه المدرسة بالتناوب إلى القيام بدورات تدريبية.
 3. المناهج تشمل ضمنها تدريب الطلبة المكونين فإذا ثبت أيضا من خلال البحث والدراسة أن هذا الشرط غير متوفر وغير معمول به في هذه المدرسة فهذا دليل على أن الناحية التربوية للمنهج المعمول به تنافي الأهداف المنشودة التي تسعى إلى تحقيقها السياسة التربوية في الجزائر.
 4. إذ تؤكد ثبات وجود التأثير السلبي لخريجي هذه المدرسة على مستوى تحصيل تلاميذهم و إيجاد اتجاهات سلبية لديهم نحو أساتذتهم وطرق تدريسهم، كان ذلك مدعاة لتأكيد عوامل المشكلة ودافعا للسعي وراء تنفيذ حلولها.
- عينة الدراسة شملت: عينة الطلاب 100 طالب، عينة المدرسين المتخرجين من المدرسة العليا 50 وعينة التلاميذ 300 تلميذ وتلميذة.
- النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة أثبتت بوجود عوامل المشكلة المدروسة في أكبر جوانبها وأبرزت العلاقة الديناميكية لعملية التكوين وتأثيراتها النفسية والتربوية، إن عملية التكوين شديدة التأثير بأسسها المتمثلة في المناهج والأساليب التربوية المستهدفة بحيث تسقط انعكاساتها على المتكويين. في هذه الدراسة لاحظت بأن التساؤل العام واسع جدا من شروط التساؤل الجيد هو الاختصار والوضوح نفس الشيء بالنسبة للفرضيات كانت طويلة جدا.
- استفدت من هذه الدراسة من متغير التكوين التربوي لأن عنصر جد هام وله علاقة بموضوع دراستي بالأخص وأن التكوين المهني يركز على التربية والتعليم إضافة إلى التدريب.

الدراسة الثانية عشر: (1)

دراسة بعنوان التكوين والتشغيل دراسة ميدانية بمركبي المحركات والجرارات و المضاعط و المرصصات بقسنطينة للباحث: بلقاسم سلاطينية خرجت بالنتائج التالية:

1. يشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.

(1) على غربي، بلقاسم سلاطينية وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002، ص 205.

2. ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة.

3. يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل واستقراره في عمله.

4. يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل ومن تم رفع كفاءته المهنية.

هذه الدراسة ركزت الاهتمام على عمليتي التكوين والتشغيل باعتبار أننا لا يمكن الاستغناء عن عملية التكوين المهني في أي عمل كان لأنه خطوة لا بد منها في مختلف التخصصات استعنت بهذه الدراسة لأن التكوين المهني يعتبر كمتغير أساسي في موضوعي.

الدراسة الثالث عشر (1)

دراسة بعنوان استراتيجية التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية مستشفى البشير بن ناصر بسكرة نموذجا للباحثة: غنية بودوح، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية للسنة الجامعية 2012-2013.

تمحورت هذه الدراسة في سؤال رئيسي تمثل في:

إلى أي حد تساهم استراتيجية التكوين المتواصل بالمؤسسة الصحية في تحسين الأداء؟

انبثق عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

- إن غياب الدقة في تحديد احتياجات المؤسسة الصحية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا على نجاحة في المؤسسة؟

- إن غياب الدقة في تحديد أهداف المؤسسة الصحية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا على نجاحة في المؤسسة؟

- إن غياب الاستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا في الوصول بالمؤسسة الصحية إلى تحقيق أهدافها ؟

- إن غياب نظام تقييمي

- للبرامج التكوينية تؤثر على نجاحة في المؤسسة؟

فروض هذه الدراسة تمثلت فيما يلي:

(1) غنية بودوح: استراتيجية التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية ، بالمؤسسة الصحية مستشفى البشير بن ناصر بسكرة نموذجا ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة 2012-2013.

- إن غياب الدقة في تحديد احتياجات المؤسسة الصحية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا على نجاحة في المؤسسة.
- إن غياب الدقة في تحديد أهداف المؤسسة الصحية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا على نجاحة في المؤسسة.
- إن غياب الاستراتيجية التنظيمية في التكوين المتواصل تؤثر سلبا في الوصول بالمؤسسة الصحية إلى تحقيق أهدافها .
- إن غياب نظام تقييمي للبرامج التكوينية تؤثر على نجاحة في المؤسسة.
- عينة الدراسة هي: فئة الشبه طبيين، فئة الأطباء، فئة الإداريين (178 مبحوثا) ممثلة للمجتمع الأصلي بنسبة 27%. واستعانت بالمنهج الوصفي، هذه الدراسة خرجت بالنتائج التالية:
- لا توجد برامج مستقلة خاصة بهم في مؤسسة الدكتور سعدان إذ يتم تكوينهم مع الأطباء، في هذه المؤسسة يتم اختيار اثنين من الأطباء الأخصائيين من مجموع الأطباء العاملون وبالتالي لا تراعى خصوصية واحتياجات كل فئة.
- لا تؤخذ بعين الاعتبار معايير الاختيار للالتحاق بالبرامج التكوينية.
- غياب الطرق والخطط العقلانية يؤدي إلى حدوث سلوكيات اعتراضية من طرف المكونين مما يؤثر سلبا على العملية التكوينية.
- غياب التعميم بعد التكوين لا يتم تشخيص القدرات المحققة مقارنة بالأهداف المسطرة وهناك مواقف سلبية تجاه عملية التكوين.
- ما يؤخذ على هذه الدراسة هي بإمكان الباحثة إدراج إما التساؤلات أو الفرضيات، ساعدت الباحثة فيما يخص المتغير الثاني الموارد البشرية باعتباره عنصرا أساسيا في موضوع البحث وخاصة بالنسبة للمراجع المعتمدة.
- كما أن التكوين المتواصل ليس ببعيد عن التكوين المهني فهناك ارتباط بينهما، وهذا ما ساعد الباحثة.

الدراسة الرابع عشرة: (1)

"العائد التتموي لمؤسسات التكوين المهني" للطالبة -صباح غربي- مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية سنة 2003-2004 ببسكرة وهي عبارة عن دراسة لوظيفة التكوين في مؤسسات التكوين المهني.

تمثلت مبررات الدراسة فيما يلي: معانات مجتمعات الدول النامية ومنها المجتمعات العربية من ابتعاد وعزوف الشباب عن الالتحاق بمجالات العمل المهني، مما يسبب مشكلة مدخلات لبرامج التدريب المهني ، يمكن حصر الأهداف المتوخاة من دراسة هذه الظاهرة في ثلاث عناصر:

- هدف شخصي: هو الكشف و المعرفة بطريقة علمية تعكس حرص الباحث على إبراز الصورة الحقيقية لمساهمة مؤسسات التكوين المهني في عملية التنمية.

- هدف نظري: وهو محاولة الاطلاع على الظاهرة ومدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها مما سمح بالوصول إلى بعض النتائج تفيد الدارس المختص، وتكشف النقاب عن آثارها الاجتماعية.

- هدف عملي: محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط المتكون المفروض أن يخطط له ومن أجله وحسب رغباته وما يتماشى مع فائدة المجتمع.

و التساؤل الرئيسي: ما هو العائد التتموي لمؤسسات التكوين المهني؟

وللإجابة عن هذا التساؤل الرئيسي ثم تقسيمه إلى تساولين فرعيين وهما:

- هل هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني؟

- هل هناك علاقة بين طرائق التكوين (النظري، الميداني) وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية؟

بحكم طبيعة المنتج، استخدمت الباحثة العينة المقصودة على خريجي التكوين المهني من مختلف مراكز التكوين، المنهج الذي اعتمدت عليه الباحثة في دراستها هو المنهج الوصفي "باعتباره طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

هناك فريق يرى بأن سياسات التعليم ومخرجاته لا تتلاءم مع احتياجات سوق العمل من القوى

العاملة المؤهلة ومن ثم تتعالى صيحاته بضرورة الحد من توسع فرص التعليم والاقتصار على الإعدادات التي يفرضها سوق العمل.

(1) صباح غربي: العائد التتموي لمؤسسات التكوين المهني، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية جامعة بسكرة 2003-2004.

توصلت الباحثة إلى أنه لا يمكن الفصل بين نظام التعليم والتدريب المهني وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسوق العمل وأن طبيعة المهن تتغير بصورة تفرض على التدريب والتعليم التجاوب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته المتجددة إلى المهارات المختلفة وتقاس مردودية وفاعلية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في مدى قدرته على إدماج خريطة في عالم العمل. بالنسبة لمبررات الدراسة وظفت الطالبة المبررات الخاصة بالدول النامية والمجتمعات العربية دون أن تشير إلى تلك المبررات ذات الصلة بالجزائر.

فيما يخص تساؤلات الدراسة في التساؤل الرئيسي لم تشر الطالبة إلى مكان الدراسة الميدانية والمتمثل هنا حسب موضوع الدراسة في مؤسسات التكوين المهني بمدينة بسكرة في حين التساؤلات الفرعية كان من الأحسن إدراج ما طبيعة بدلا من هل هناك كما يلي:

* ما طبيعة العلاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الإنتاجي الخارجي لمؤسسة التكوين المهني ؟

* ما طبيعة العلاقة بين طرائق التكوين النظري، الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية؟ لأن ما طبيعة العلاقة ؟ تحدد السؤال أكثر .

تم الاستعانة بهذه الدراسة في البحث و أفادت البحث في الجوانب التالية:

- * ساهمت في بناء وإثراء الجانب النظري للبحث.
 - * أفادت في اختيار المنهج المناسب للبحث.
 - * ساهمت بشكل جزئي في بناء استمارة البحث.
- هذه الدراسة مست جانب كبير في عملية التكوين وعلاقته بالتنمية، حيث وجدت أنه لا يمكن

الفصل بين نظام التعليم والتدريب وخطط التنمية الاقتصادية.

الدراسة الخامسة عشرة: (1)

هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية بعنوان "مكانة التدريب ضمن إستراتيجية المؤسسة من وجهة نظر المديرين" دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل بمدينة بسكرة من إعداد الطالبة بويعلی نصيرة- أجريت ببسكرة للسنة الجامعية 2007/2006 وتسعى هذه الدراسة إلى إبراز مكانة التدريب ضمن إستراتيجية المؤسسة من وجهة نظر المديرين لمؤسسة صناعة الكوابل وتهدف إلى تحقيق الأهداف الآتية:

(1) نصيرة بويعلی: مكانة التدريب ضمن إستراتيجية المؤسسة من وجهة نظر المديرين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص

تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006-2007.

* تسعى إلى التعرف على الإمكانيات التي تخصصها المؤسسة للعملية التدريبية جاءت هذه الدراسة محاولة للتعرف على أهم أنواع البرامج التدريبية المنظمة للعاملين في المؤسسة الصناعية للكوابل الكهربائية.

* تسعى إلى الكشف عن أهم المعوقات التي تواجه سير التدريب في مؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية ومحاولة تقديم التوصيات التي تأمل الباحثة أن تسهم في الحد من هذه المعوقات و بالتالي رفع مكانة التدريب بالمؤسسة.

مشكلة البحث تمثلت في التساؤل الرئيسي الآتي:

- ما هي الإمكانيات التي تخصصها المؤسسة لعملية التدريب ؟
- ما هي أنواع البرامج التدريبية التي تنظمها المؤسسة للعاملين؟
- ما هي المعوقات التي تواجه التدريب في المؤسسة؟

اتخذت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي تماشياً مع طبيعة الدراسة وأهدافها، وقد تم تطبيق المنهج الوصفي في البحث وفقاً للخطوات الآتية:

• المرحلة الاستكشافية: و تمثل الخطوة الأولى في البحث وشملت:

- جمع المعلومات النظرية (التراث النظري) المتعلق بموضوع البحث وهي ذات أهمية بالغة حيث نثريه من حيث المصادر والمراجع المتوفرة.
- استشارة ذوي الخبرة وذوي الاختصاص و محاولة مناقشتهم حول المعلومات النظرية و التساؤلات الأكثر تلاؤماً مع موضوع البحث.

• مرحلة الوصف المعمق: وقد شملت ما يلي:

- تحديد تساؤلات الدراسة بمعونة الأساتذة والمسؤولين في التدريب بمؤسسة الكوابل وتحديد مؤشراتته .
- ضبط وتحديد مجمع البحث وتعيين خصائصه ومميزاته.
- اختبار الأدوات المنهجية المناسبة لدراسة مشكلة البحث والمتمثلة في (المقابلة، الاستمارة اختيار الأساليب الإحصائية المتبعة).
- عرض وتحليل البيانات والمعلومات التي جمعها، وتفسيرها ومحاولة الخروج باستنتاجات و توصيات. من الأدوات المستخدمة ما يلي:

- المقابلة: استعانت الباحثة في مستهل دراستها الدراسة الاستطلاعية بالمقابلة غير المقننة و هي التي لا يضع الباحث فيها أسئلة المحاور إذ يقيد الحديث ولكن يحدد محاور الحديث عن الموضوع، وقد شمل دليل المقابلة مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمغلقة.

- الاستمارة: بناء الاستمارة من خلال الدراسات السابقة والإطار النظري الذي تناول موضوع التدريب والإستراتيجية من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية التي شملت مجموعة مقابلات مع المسؤولين في مجال التدريب في المؤسسة ثم إعداد وتصميم استمارة بحث.

لجأت الباحثة إلى اختيار عينة بطريقة عشوائية، وحدد مجتمع البحث عينة الدراسة بـ 44 مديرا و قد تم في هذا العدد مراعاة مدى مساهمة المديرين في العملية التدريبية. من خلال الدراسة النظرية والميدانية تم التوصل إلى أن للتدريب أهمية بالمؤسسة الصناعية، وإجابة عن التساؤل العام الذي طرح في الإشكالية عن مكانة التدريب ضمن إستراتيجية المؤسسة من وجهة نظر المديرين.

وقد ارتبطت هذه المكانة بالعوامل الآتية : تخصيص الإمكانيات للعملية التدريبية من خلال:

➤ توفير الإمكانيات المالية، حيث يحقق هذا المؤشر.

➤ توفير إمكانيات مادية وبهذا يتحقق هذا المؤشر.

➤ تخصيص إمكانيات بشرية إذا لم يتحقق هذا المؤشر.

توفير وإعداد برامج تدريبية للعاملين بالمؤسسة منها برامج خاصة للعاملين الجدد، حيث تعرض جميع العاملين بالمؤسسة إلى البرامج الآتية: برامج حول الاختصاص الجيد، برامج حول الأمن والوقاية من الحوادث: برامج تحسيسية حول نظام الجودة بالمؤسسة و بهذا يتحقق هذا المؤشر.

تعرض العامل القديم إلى برامج تدريبية حيث تبين أن:

أغلب العمال تلقوا برامج تدريبية لتجديد المعلومات وتبين تحقق هذا المؤشر.

محاولة حصر أهم المعوقات التي تواجه التدريب بالمؤسسة وذلك بغرض الرفع من مكانته حيث تم حصر هذه المعوقات فيما يلي:

عدم وعي بعض إطارات المؤسسة بأهمية التدريب وأهمها، نقص المختصين في التدريب المهني

نقص المدربين في مجال صناعة الكوابل، التخوف من التعامل مع المراكز التدريبية.

عدم وعي المسؤولين بأهمية التقييم المشير لنتائج تدريب عمالهم.

في تساؤلات الدراسة التساؤل الثالث يمكن دمجها في التساؤلين السابقين، يمكن استنتاجها إما في إمكانيات التدريب أو أنواع البرامج التدريبية أو تساعل عن الإجراءات المتبعة داخل المؤسسة. أما أدوات جمع البيانات لم يعتمد على أداة الملاحظة بالرغم من أهمية وجودها في العمل الميداني. الاستعانة بها في بناء الجانب النظري للبحث: من خلال التطرق إلى أهم المراجع المعتمدة في هذه الدراسة و أيضا الاستعانة بخطة البحث.

من خلال هذه الدراسة تمكنت الباحثة من اختيار المنهج المناسب لهذه الدراسة.

الدراسة السادسة عشرة: (1)

دراسة حول "برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية" دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بسكرة مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص "علم اجتماع التنمية" من إعداد الطالبة: -حمود سعيدة- السنة الجامعية 2005.2006.

إن عملية اختبار هذا الموضوع والمتعلق ببرامج التشغيل والقوى العاملة ترجع لجملة من النقاط تمثلت فيما يلي:

- الاطلاع و التعرف على واقع تشغيل القوى الجامعية ضمن برامج التشغيل المعمول بها حاليا و قد تم اختيار قوة العمل المؤهلة و ذات تكوين جامعي من أجل معرفة ما توفره من مناصب تتلاءم مع المؤهلات العلمية التي يمتلكها أي شاب خريج جامعة جزائرية.
- مدى توافق المطالب المهنية للمستفيدين مع ما توفره البرامج من فرص العمل وما يرتبط بها من مزايا مادية و تكوينية.
- القيام بدراسة ميدانية تكشف عن الخدمات التي بها مكاتب التوظيف المكلفة بتسيير برامج التشغيل من أجل التخفيف من البطالة وكذا معرفة ما إذا كانت هذه البرامج التشغيلية هي حلول جذرية للبطالة وحل أزمة تشغيل القوى الجامعية أم هي حلول مؤقتة .

إن المحور الرئيسي الذي تدور حوله هذه الدراسة هو ما تقدمه برامج التشغيل للقوى العاملة الجامعية وقد طرح التساؤل الرئيسي الآتي: هل تقدم برامج التشغيل للقوى العاملة امتيازات خاصة للقوى العاملة الجامعية؟

ومن أجل التوصل إلى الإجابة عن هذا التساؤل فقد تم تجزئته إلى أسئلة فرعية وتمثلت فيما يلي:

(1) سعيد حمود: برامج التشغيل والقوة العاملة الجامعية رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية ، جامعة بسكرة، 2005-

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف القوى الجامعية العاملة؟
- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى الجامعية العاملة ضمن إطارها؟

- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

شملت العينة الإجمالية: بالنسبة لفئة عقود ما قبل التشغيل العينة غير الإجمالية: أي المقصودة وذلك لفئة الشغل المأجور.

فئة دعم عقود ما قبل التشغيل: المجموع المستفيدين سنة 2004م هي 1630 مستفيد عدد الجامعيين المستفيدين 500 مستفيد، وكالة دعم و تشغيل الشباب: الحجم الكلي للعينة 82 مفردة في فئة عقود ما قبل التشغيل تمت عملية معاينة مفردات هذه الفئة بطريقة عشوائية بسيطة، الشغل المأجور هي معاينة عرضية.

وكالة دعم و تشغيل الشباب هي أيضا معاينة عرضية وعملية الفرز بطريقة عشوائية.

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة وذلك من أجل التعرف على واقع تشغيل القوى العاملة الجامعية، ضمن إطار برامج التشغيل الموجهة لفئة الجامعية، وذلك من خلال وصف الواقع المهني، التعرف على الامتيازات الموجهة للفئة الجامعية والتعرف على رأي هذه الفئات في واقعها المعني وهذا كون المنهج الوصفي يلاءم طبيعة الدراسة.

من بين الوسائل المستخدمة في هذه الدراسة ما يلي:

- **المقابلة:** فهي تعتبر من الأدوات الرئيسية لجمع البيانات، وقد تم استخدام هذه الأداة مع المسؤولين المكلفين بتسيير برامج التشغيل.
- **الاستمارة:** طبيعة هذه الدراسة فرضت تطبيق أداة الاستمارة من أجل التعرف على آراء المستفيدين من البرامج وتقييم أوضاعهم من وجهة نظرهم وهذا مع فئة عقود ما قبل التشغيل وفئة الشغل المأجور.
- **الوثائق والسجلات:** هذه الأداة تكميلية لما تم الحصول عليه من خلال الاستمارة والمقابلة. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

حيث تؤكد أن برامج التشغيل تقدم تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف، و هذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها البرامج من سهولة التوظيف، سواء عند توفير المناصب أو عند تحديد الوظائف.

فبالرغم من التسهيلات الوظيفية سواء من حيث الكم أي عدد المناصب التي توفرها أو من حيث الكيف عن طريق التوظيف و ما يتابعها من ترتيبات، إلا أن هذه الوظائف لا تراعي التخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين و ذلك بالرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن الشهادة.

- إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديموغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف إذ عملت على عنصر تشغيل القوى العاملة الجامعية من خلال العدد و لم تهتم بإشكالية توظيفها في إطارها المناسب.

كما أن البرامج لم تراعي القوى العاملة البشرية إذ أن عملية التشغيل أصبحت عملية شكلية. في التساؤل الرئيسي لم توضح طالبة مكان إجراء الدراسة من خلال الموضوع مكان إجرائها هو جامعة بسكرة.السؤال التالي : هل تقدم امتيازات خاصة للقوى العاملة الجامعية دراسة ميدانية على خريجي جامعة بسكرة ،لم تدرج أداة الملاحظة في أدوات جمع البيانات وانتقلت مباشرة إلى المقابلة، التوازن في سوق العمل وبحكم العوامل الديموغرافية والاقتصادية.

الاستعانة بهذه الدراسة من خلال الرجوع إلى أهم المراجع المستخدمة في هذه الدراسة. الاستعانة بهذه الدراسة لمعرفة النقاط الأساسية المعتمدة و كيف تم توظيفها في البحث. ساعدت الباحثة على تبني المنهج المناسب للدراسة.

الدراسة السابعة عشرة: (1)

هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية بعنوان "تدريب القوى العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية" مؤسسة الكوابل الكهربائية بسكرة نموذجا من إعداد الطالبة - شيماء مبارك- أجريت ببسكرة للسنة الجامعية 2005-2006 ، تسعى هذه الدراسة إلى إبراز دور التدريب وآليته في عملية التنمية الاقتصادية لمؤسسة صناعية، و تهدف إلى تحقيق ما يلي:

- الكشف عن الصورة الحقيقية لمساهمة وظيفة التدريب في عملية التنمية.
- محاولة الاطلاع على ظاهرة التدريب و مدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها.
- محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط والمتكون المفروض أن يخطط له و من أجله.

(1) شيماء مبارك: تدريب القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة بسكرة، 2005-2006.

- تقوم هذه الدراسة على ثلاثة فروض يمكن التطرق إليها كالتالي:
- يعمل التكوين على تنمية القدرات العقلية و الجسمية عند العامل.
 - تساهم البرامج التكوينية في عملية تنمية المؤسسة.
 - يساعد المدرب العامل بتكوين الجيد في تنمية المؤسسة.
- اتخذت الباحثة في دراستها المنهج الوصفي تماشيا مع أهداف البحث و طبيعة الموضوع وفقا للمراحل الآتية:
- المرحلة الاستكشافية: والتي شملت على جمع المعلومات النظرية حول الموضوع واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص حول المعلومات النظرية الأكثر تلاؤما مع موضوع البحث.
 - مرحلة الوصف المعمق: والتي شملت تحديد فروض ومجتمع البحث، واختيار الأدوات المستخدمة والمناسبة لمشكلة الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها ومحاولة الخروج باستنتاجات.
- إن الدراسة الميدانية لهذا البحث قد أجريت بمؤسسة الكوابل الكهربائية بمدينة بسكرة وعلى العمال المختصين بالإنتاج الذي قدر عددهم 424 عاملا حيث تم اختيار بنسبة 10% من هؤلاء العمال، أي ما يعادل 50 مفردة من مجموع وحدات الدراسة وهي عينة قصدية.
- بالنسبة لهذه الدراسة فقد تم الاستعانة بالوسائل أو الأدوات الآتية:
- **الملاحظة:** استخدمت الملاحظة لكشف وفهم وإدراك كل ما هو غامض.
 - **المقابلة:** استخدمت المقابلة المقننة.
 - **الاستمارة:** ونظرا لطبيعة الموضوع فقد اعتمدت الاستمارة كأداة أساسية ومحاولة إعدادها إعدادا جيدا وعلى أن تغطي مختلف جوانب الموضوع من خلال تعدد وتنوع الأسئلة.
 - **الوثائق والسجلات:** تعتبر من بين الأدوات التي يستعين بها الباحث في جمع البيانات التي تعينه في دراسته التي هو بصدد القيام بها.
- توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
- * تحققت الفرضية الأولى: وذلك راجع إلى أن التكوين يمثل الدعم الذي يتلقاه العامل للحصول تدريجيا على وضعية اجتماعية أفضل.
 - * كما أن التكوين ساهم في تغيير الوضعية المهنية عن طريق تحسين قدرات العامل الجسمية والعقلية والوضع الاجتماعي الذي سيحتله مستقبلا، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقلل من الدور الهام لهذه العملية في حياة العامل بصورة عامة.

* تحققت الفرضية الثانية: حيث ساهمت البرامج التكوينية في عملية تنمية المؤسسة من خلال تحسين الأداء الوظيفي للعامل واكتساب مهارات وخبرات جديدة وكذلك تأقلم المتكون مع عمله، لأن هناك بعض الصعوبات التي تواجه العمال وتحد وتقلل من قدراتهم وتؤثر عليها سلبا.

* تحقق الفرضية الثالثة: حيث ساهم المدرب العامل بتكوينه الجيد في تنمية المؤسسة من خلال التحكم في التخصص الذي يكون فيه، والاحترام الذي يحظى به المكون من طرف إدارة المؤسسة والعلاقات التي تربطه بالمتكونين، ومن خلال متابعتهم للمتكونين، حيث ساعد العمال على تطبيق وقياس ما تعلموه.

هذه الدراسة لم توظف فيها تساؤلات الدراسة وانتقلت مباشرة إلى الفروض، بالرغم من أن الفروض تعتبر خطوة هامة تلي مباشرة التساؤلات باعتبارها إجابات مؤقتة عنها.

ثم الاستعانة بهذه الدراسة في البحث وأفادت البحث في الجوانب الآتية:

* الاستعانة بها في بناء الجانب النظري للبحث، من خلال التطرق إلى أهم المراجع المعتمدة في هذه الدراسة.

* ساعدت الباحثة على تبني المنهج المناسب للدراسة.

* الاستعانة بها في التعرف على كيفية دراسة وتحليل فروض الدراسة.

الدراسة الثامن عشرة: (1)

"التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية" دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب gpik نموذجا مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية من إعداد الطالبة -سليمة بوخانان- إشراف إسماعيل قيرة، جامعة سكيكدة، السنة الجامعية 2007-2008، مبررات الدراسة هي الإطلاع على مدى اهتمام المؤسسة وتطوير مهارات وقدرات الأفراد العاملين بها وتكييفها حسب التطورات والتغيرات الحديثة.

موضوع الدراسة متجدد باستمرار نظرا للتغيرات العلمية والتكنولوجية التي تحصل في مختلف

المجالات يعد التكوين المهني واحدا من الموضوعات التي يمكن دراستها في الواقع وذلك بعد تطبيق

بعض الإجراءات المنهجية وإخضاع الظاهرة للقياس الكمي وهذا ما يمكن من التأكد من نجاعة

الإستراتيجية التي تتبعها المؤسسة من مواردها البشرية واستغلال طاقاتهم وقدراتهم الكامنة، محاولة التعرف

(1) سليمة بوخانان: التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة سكيكدة، 2007-2008.

على مكونات التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية في ضوء التراث النظري و الإمبريقي محاولة الكشف عن الارتباطات القائمة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية.

الدراسة الراهنة تسعى إلى تشخيص الواقع إلى تشخيص الواقع الفعلي لطبيعة العلاقة بين التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية ومن خلال هذا تتفرع الدراسة إلى التساؤلات الآتية:

- هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال وزيادة الإنتاج؟
- هل هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية؟
- هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل وارتفاع معدلات الأداء؟
- فروض الدراسة تمثلت في: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التكوين المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

وقصد البرهنة على الفرضية العامة تم صياغة فرضيتين جزئيتين :

* هناك علاقة ذات دلالة بين زيادة اكتساب المعارف وزيادة الأداء.

* تؤدي تنمية قدرات العامل إلى ارتفاع الروح المعنوية.

مجال الدراسة: الشركة الوطنية للبتر وكيمياء مركب gpik نموذجا.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق.

تم اختيار العينة من فئة أعوان التحكم والتي قدر عددها بـ 82 عاملا وقد أخذت 10 من المجتمع الأصلي أي 82 عاملا ونظرا لامتناع 11 عاملا نتيجة تخوفهم من إثارة المشاكل مع الإدارة واعتقادهم بأن هذا البحث لا يجسد ميدانيا. ومنهم من رأى أن الاستمارة تتضمن معلومات تتعلق بالأجر والبيانات الشخصية، فقد تم أخذ عينة تقدر بـ 71 عاملا.

اعتمد على طريقة المسح بالعينة وهي إحدى أساليب المنهج الوصفي وتتجلى ذلك في نوعية البيانات الشخصية والمهنية وبعض الحقائق المتعلقة بالمبحوثين وأرائهم ومواقعهم لما يجري في المؤسسة، خاصة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة التكوين المهني.

نتائج الدراسة: الفرضية الأولى المصاغة كالاتي: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التكوين المهني وزيادة الكفاءة الإنتاجية قد تم إثباتها ميدانيا.

الفرضية الجزئية الأولى: صادقة بأن هناك علاقة ذات دلالة بين زيادة اكتساب المعارف وزيادة

الأداء.

الفرضية الجزئية الثانية: من خلال آراء الباحثين تبين بأن التكوين المهني عامل أساسي ، يساهم في التقليل من حوادث العمل ورفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الإنتاج وذلك لأن تنمية قدرات الأفراد تسمح بالتوافق بين المستجدات البيئية السريعة التغيير والمتطلبات المهنية. في تساؤلات الدراسة كان من الأحسن وضع عبارة ما طبيعة؟ بدلا من هل هناك؟ استندت من هذه الدراسة في متغير التكوين المهني من خلال العديد من المؤشرات وكذا استعنت بالمراجع المعتمدة في هذه الدراسة.

الدراسة التاسع عشرة: (1)

دراسة بعنوان التكوين والأداء، مركب تميع الغاز الطبيعي سكيكدة نموذجا، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية من إعداد مريم العيادي تحت إشراف إسماعيل قبيرة للسنة الجامعية 2009/2010 جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، تمثلت أهداف الدراسة في: تبيان الارتباط بين التكوين والأداء في ظل التراث النظري و الإمبريقي. محاولة إبراز واقع التكوين في إطار المؤسسة الجزائرية، التحقيق الامبريقي من العلاقة الجدلية القائمة بين التكوين وأداء العمال من خلال: التعرف على مدى مساهمة برامج التكوين في تنمية قدرات ومهارات العمال. التعرف على مدى استفادة العمال من التكوين كتحسين الإنتاج والسرعة والدقة في الإنجاز ورفع مستوى الأداء. محاولة التعرف على العلاقة القائمة بين قيمة قدرات ومهارات العمال وبين زيادة الرضا الوظيفي وزيادة التحكم في العمل، أما التساؤل المركزي فهو: هل التكوين يؤدي إلى زيادة معدلات أداء العامل؟ ومن خلال التساؤل المركزي يمكن وضع التساؤلات الفرعية التالية: هل تنمية قدرات العامل تؤدي إلى شعوره بالرضا؟ هل تنمية مهارات العامل تؤدي إلى زيادة تحكمه في العمل؟

(1) مريم العيادي: التكوين والأداء، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة سكيكدة، 2009-2010 .

وقد تم استخدام طريقة المسح بالعينة للتعرف على الواقع الفعلي لهذه المتغيرات ومدى اهتمام مركب الغاز الطبيعي بتكوين العمال وتمنية قدراتهم ومهاراتهم ومدى تأثيرها على الشعور بالرضا والتحكم في العمل ومنه زيادة أداء عمال المؤسسة مجال الدراسة لفرضيات الدراسة تمثلت في:

تؤدي تنمية قدرات العامل إلى زيادة الرضا الوظيفي.

تؤدي تنمية مهارات العامل إلى زيادة التحكم في العمل.

أدوات جمع البيانات هي:

الملاحظة استخدمت للتعرف على أغلب الدوائر والفروع الموجودة داخل مركب تمبيع الغاز الطبيعي التعرف على طبيعة العملية الإنتاجية وسير العمل في مختلف وحدات المركب، التعرف على طبيعة العمل والظروف الفيزيائية التي يعمل فيها العمال وملاحظة إلزام العمال بوضع معدلات الوقاية الواجب ارتدائها أثناء العمل.

المقابلة أجريت مع رئيس مصلحة التكوين التي أفادت بالمعلومات المتعلقة بعملية التكوين وتطبيق البرامج التكوينية المناسبة ذات العلاقة مع طبيعة العمل ومع أداء العمال والتي تنظم وتبرمج وفقا لعملية تقييم الأداء، وكذلك مع أفراد العينة والحديث معهم حول القضايا المتعلقة بالتكوين وعلاقته بالاستقرار في العمل، التحكم في العمل، التكنولوجيا الحديثة والرضا وتأثير كل هذا على أدائهم للعمل.

الاستمارة اعتمدت الدراسة على هذه الاستمارة كتقنية أساسية نظرا لما توفره من معلومات وبيانات حول الظاهرة البحثية.

السجلات والوثائق، وثنائق حول الجانب التاريخي للمؤسسة، الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة والهيكل الفرعية للمصالح التابعة لها، الاضطلاع على القانون الداخلي للمؤسسة، بطاقة التقييم السنوية للعمال، حجم العينة قدر بـ 95 مفردة، اعتمدت على العينة العشوائية التطبيقية في تقسيم مجتمع البحث إلى 16 وحدة حتى تكون العينة ممثلة، أما العشوائية فتتمثل في اختيار مفردات العينة بشكل عشوائي، في حين نتائج الدراسة تمثلت فيما يلي:

يؤدي تنمية قدرات العامل إلى زيادة الرضا الوظيفي قد تحققت امبريقا وبصورة إيجابية أي هناك علاقة ارتباطية بين تنمية قدرات العامل وزيادة الرضا الوظيفي، الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت بصورة إيجابية وفي ضوء الشواهد الإحصائية والصدق الامبريقي للفرضيتين الجزئيتين نستنتج أن:

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة التكوين وبين زيادة الأداء، وقد تم إثباتها امبريقا بمعنى أنه كلما زاد تكوين العمال كلما زاد معدل أدائهم، الباحثة لم توضح أي تكوين تقصد؟ لأن هناك أنواع للتكوين

التكوين المهني، التكوين المتواصل، التكوين المستمر وغيرها، تم الاستفادة من هذه الدراسة في الاستعانة بها في كيفية بناء الاستمارة، لأن هناك علاقة بين الدراستين في المتغير الأول التكوين حيث تم الاستعانة بالجانب النظري.

الدراسة العشرون: (1)

دراسة بعنوان تقدير الذات وعلاقته بظهور القلق لدى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة قبل المنافسة الرياضية اختصاص كرة السلة على الكراسي المتحركة، دراسة ميدانية بالمسيلة و الحراش - المنافسة الوطنية لبطولة اللقب كرة السلة على الكراسي المتحركة - صنف أكابر - القسم الوطني الأول، وهي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في التربية البدنية والرياضية تخصص إرشاد نفسي رياضي، من إعداد طارق صولة تحت إشراف عمار رواب، للسنة الجامعية 2009-2010، جامعة محمد خيضر بسكرة ويمكن حصر أهداف البحث فيما يلي:

- تحديد درجة ومستوى سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة.
 - تحديد مدى العلاقة الارتباطية بين أنماط تقدير الذات وسمة القلق قبل المنافسة بين اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة.
 - إبراز الفروق في درجة مستويات سمة القلق قبل المنافسة بين اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة ذوي التقدير المرتفع والمنخفض الذات.
 - التعرف على أنماط تقدير الذات عند اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي التنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية.
 - محاولة إعطاء صورة للمدرب من أجل معرفة الانفعالات النفسية الناتجة عنها سمة القلق عند اللاعب المعاق.
 - محاولة إيضاح والوصول باللاعب المعاق إلى تقدير ذاته حسب قدراته كما يراها.
 - الاهتمام بالرياضة لذوي الاحتياجات الخاصة ومعرفة مدى تأثرهم بالمنافسة الرياضية.
- بالإضافة إلى نقص الدراسات والبحوث الميدانية المتعلقة بظاهرة القلق قبل المنافسة لدى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة، كما تتمثل في حب الإطلاع على ما يجري في الميدان الرياضي، وخاصة

(1) طارق صولة: تقدير الذات وعلاقته بظهور القلق لدى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة قبل المنافسة الرياضية اختصاص كرة السلة على الكراسي المتحركة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية البدنية والرياضية تخصص إرشاد نفسي رياضي، جامعة بسكرة 2009 . 2010 .

التعرف على الحالات النفسية للاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة، والتي من الممكن أن لا يلاحظها المتفرجون، والتي تساعد في الفهم الحقيقي لطبيعة المنافسات الرياضية. ويتمثل التساؤل الرئيسي فيما يلي: هل هناك علاقة ارتباطيه بين أنماط تقدير الذات وتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة؟

من خلال طرح إشكالية الدراسة نصيغ التساؤلات الفرعية التالية:

أ. هل هناك علاقة ارتباطيه بين تقدير سلبي للذات وتقدير إيجابي للآخرين وتنبؤ

بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة؟

ب. هل هناك علاقة ارتباطيه بين التقدير السلبي للذات والتقدير السلبي للآخرين

وتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة؟

ج. هل هناك علاقة ارتباطيه بين التقدير إيجابي للذات والتقدير السلبي للآخرين وتنبؤ بظهور

سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة؟

د. هل هناك علاقة ارتباطيه بين التقدير إيجابي للذات والتقدير إيجابي للآخرين وتنبؤ بظهور

سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجات أنماط تقدير الذات بين اللاعبين من أصل

إعاقة الوراثية وبين اللاعبين من أصل إعاقة المكتسبة لذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة قبل المنافسة الرياضية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجات سمة القلق قبل المنافسة الرياضية

بين اللاعبين من أصل إعاقة الوراثية وبين اللاعبين من أصل إعاقة المكتسبة لذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة؟، بعد طرح التساؤل يتم صياغة الفرضيات التالية:

توجد علاقة ارتباطيه متغيرة بين أنماط تقدير الذات والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية والمكتسبة.

الفرضيات الجزئية الأولى للفرضية حسب أصل الإعاقة وراثية:

توجد علاقة ارتباطيه طردية موجبة بين النمط الأول التقدير السلبي للذات والتقدير الإيجابي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة وراثية.

توجد علاقة ارتباطيه طردية موجبة بين نمط الثاني تقدير سلبي للذات وتقدير سلبي للآخرين وتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة وراثية.

توجد علاقة ارتباطيه طردية موجبة بين النمط الثالث التقدير الإيجابي للذات والتقدير السلبي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة وراثية.

لا توجد علاقة ارتباطيه بين النمط الرابع تقدير إيجابي للذات وتقدير إيجابي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة الوراثية.

الفرضيات الجزئية الثانية للفرضية العام حسب أصل الإعاقة المكتسبة:

توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة بين النمط الأول تقدير سلبي للذات والتقدير الإيجابي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة مكتسبة.

توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة بين النمط الثاني التقدير السلبي للذات والتقدير السلبي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة، حسب أصل الإعاقة مكتسبة.

توجد علاقة ارتباطيه عكسية سالبة بين النمط الثالث تقدير إيجابي للذات وتقدير إيجابي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة، حسب أصل الإعاقة مكتسبة.

لا توجد علاقة ارتباطيه بين النمط الرابع تقدير إيجابي للذات وتقدير إيجابي للآخرين والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة حسب أصل الإعاقة مكتسبة.

الفرضيات الجزئية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائيا بين اللاعبين لذوي الاحتياجات الخاصة حسب أصل إعاقة وراثية ومكتسبة لتقدير سلبي للذات وتقدير إيجابي للآخرين.

توجد فروق دالة إحصائيا بين اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة حسب أصل الإعاقة الوراثة والمكتسبة للتقدير السلبي للذات والتقدير سلبي للآخرين.

توجد فروق دالة إحصائيا بين اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة حسب أصل الإعاقة الوراثة والمكتسبة للتقدير إيجابي للذات والتقدير سلبي للآخرين.

توجد فروق دالة إحصائيا بين اللاعبين ذوي الاحتياجات الخاصة حسب أصل إعاقة وراثية ومكتسبة لتقدير إيجابي للذات وتقدير إيجابي للآخرين.

الفرضية الجزئية الرابعة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى درجات سمة القلق قبل المنافسة الرياضية بين اللاعبين من أصل إعاقة وراثية، وبين اللاعبين من أصل إعاقة مكتسبة لذوي الاحتياجات الخاصة لكرة السلة على الكراسي المتحركة، انطلاقا من طبيعة الدراسة لمعرفة طبيعة العلاقة بين أنماط تقدير الذات وظهور سمة القلق قبل المنافسة لدى اللاعبين المعاقين لكرة السلة على الكراسي المتحركة، فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، تم اختيار العينة القصدية هي مجموعة الفرق المشاركة في المنافسة الوطنية لبطولة اللقب للقسم الوطني الأول صنف أكابر لكرة السلة على الكراسي المتحركة، عدد اللاعبين المعاقين حركيا المشاركين في المنافسة 66 لاعب من مختلف الفرق المشاركة وهي: نادي الهواة بسكرة، النادي الرياضي للمعاقين ميلة، نادي خميس الخشنة، فريق شرق بوفاريك، النادي الرياضي للمعاقين الحراش، نادي نور مسيلة، النسبة المؤوية والمجتمع الأصلي أي لجميع اللاعبين المشاركين

في البطولة تمثل 100 والنسبة المؤوية ومجتمع الدراسة الذي يمثل المجتمع الأصلي للاعبين المشاركين من أصل إعاقة وراثية ومكتسبة النسبة المؤوية تمثل 68,18، والأدوات المستخدمة في البحث هي:

اختبار القلق قبل المنافسة الرياضية (اختبار قياس قلق السمة) .

أ. الوصف

ب. اختبار قلق المنافسة الرياضية (درجات اختبار قلق السمة، سلم اختبار قلق السمة)
اختبار مقياس أنماط تقدير الذات (الوصف، درجات مقياس أنماط تقدير الذات).
الاستبيان: ويحتوي الاستبيان على الأسئلة خاصة بحالة اللاعب الرياضي المعاق.
تمحورت نتائج الدراسة فيما يلي:

مناقشة نتائج اختبار صحة الفرضية العامة توجد علاقة ارتباطيه بين أنماط تقدير الذات والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية وذلك من خلال معرفة نتائج الفرضيات الجزئية، بالنسبة للفرضية الجزئية الأولى توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين أنماط تقدير الذات وبين ظهور سمة القلق لدى اللاعبين المعاقين من أصل إعاقة وراثية لكرة السلة على الكراسي المتحركة، بحيث تدل هذه العلاقة الارتباطية الطردية الموجبة، بالعلاقة الخطية الموجبة التي تؤكد على تغير الظاهرتين في اتجاه واحد، الفرضية الجزئية الثانية وجود علاقة ارتباطيه موجبة نمط الرابع لتقدير الذات والتنبؤ بظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية للاعبين المعاقين ذو إعاقة مكتسبة، الفرضية الثالثة تؤكد صحة الفرضية بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في النمط الثالث تقدير إيجابي للذات، تقدير إيجابي للآخرين بين اللاعبين ذوي الإعاقة الوراثية والمكتسبة وفئة الإعاقة الوراثية لديهم تقدير الذات مرتفع في النمط الرابع أكثر من فئة الإعاقة المكتسبة، الفرضية الرابعة أنه يوجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات تأثير سلبي في انخفاض تقدير الذات وخاصة النمط الثالث لدى اللاعبين ذوي إعاقة ارتباطيه موجبة ارتفاع تقدير الذات مع ارتفاع ظهور سمة القلق قبل المنافسة الرياضية لدى اللاعبين ذوي إعاقة وراثية ولكن ارتفاع سمة القلق قبل المنافسة لكلا الفئتين والفرق الأكبر لصالح اللاعبين الإعاقة المكتسبة، لم يعتمد الباحث على أداة الملاحظة، الوصف وحده لا يكفي كان عليه ملاحظة اللاعبين تم تسجيل ما لاحظته للاستعانة بما لاحظته في تحليل النتائج، استفدت من هذه الدراسة في المتغير الثاني ذوي الاحتياجات إضافة إلى الاستعانة بالمراجع المعتمدة .

الدراسة الواحدة والعشرون: (1)

دراسة بعنوان التصورات الاجتماعية للمرض العقلي لدى عينة من الطلبة الجامعيين دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي

(1) سامية بورنان: التصورات الاجتماعية للمرض العقلي لدى عينة من الطلبة الجامعيين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي، جامعة محمد خيضر بسكرة 2006-2007.

من إعداد سامية بورنان، تحت إشراف مراد بوقطابة للسنة الجامعية 2006-2007، جامعة محمد خيضر بسكرة. تمثلت أهداف الدراسة في:

التعرف على التصورات الأكثر شيوعاً لدى أفراد العينة.

الكشف عن الاختلافات بين الذكور والإناث في التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض

العقلي.

الكشف عن الاختلافات بين التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي حسب

التخصص.

تساؤلات الدراسة هي:

هل للطلبة الجامعيين تصورات اجتماعية تقليدية والحديثة للمرض العقلي؟

ما هي التصورات الاجتماعية الأكثر شيوعاً لدى الطلبة الجامعيين؟

هل تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

الجنس؟

هل تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

السن؟

هل تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

التخصص؟

فرضيات الدراسة:

للطلبة الجامعيين تصورات اجتماعية تقليدية وحديثة للمرض العقلي.

نتوقع أن تستقر النتائج بأن التصورات الاجتماعية التقليدية للمرض العقلي أكثر شيوعاً لدى الطلبة

الجامعيين.

تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

الجنس.

تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

السن.

تختلف التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي لدى الطلبة الجامعيين باختلاف

التخصص، أما المنهج المستخدم في هذه الدراسة فيتمثل في المنهج الوصفي وقد تم اختيار عينة البحث

الرئيسية بإتباع الأسلوب الطبقي العشوائي المتعدد المراحل من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة شملت

الذكور والإناث سنة أولى، ثانية، ثالثة، رابعة، كان عددها 4 كليات و 22 قسماً لمختلف

التخصصات، أفراد العينة 360 من العينة الإجمالية والذي بلغت 23000، استمارة استبيان على عينة قدرت بـ 375 فردا، وقد عمدنا أن تكون العينة متساوية في كل تخصص حيث نجد 90 مفردة في كل التخصصات، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية:

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة من نتائج يمكن أن نقول وجود تصورات اجتماعية تقليدية بنسبة مرتفعة لا ينفى وجود تفسيرات علمية أي تصورات حديثة للمرض العقلي ويمكن القول بأن التصور القديم مازال جذوره ممتد إلى يومنا هذا.

بعد مناقشة النتائج حسب المتغيرات المدروسة وجود بعض الفروقات الدالة إحصائيا بين هذه المتغيرات في التصورات الاجتماعية التقليدية والحديثة للمرض العقلي وتمثلت هذه الاختلافات في ظهور التصورات الاجتماعية التقليدية بنسبة أكبر في تفسير المرض العقلي لدى أفراد العينة على حساب التصورات الاجتماعية الحديثة، وكانت هذه النسبة المرتفعة من التصورات التقليدية لصالح الذكور مقارنة مع الإناث، هذا ما يظهر الاختلاف الثقافي أو نقص إطلاع لدى الطلبة الذكور حول المرض العقلي أو تمسكهم بالتصورات التي استندوها من البيئة الثقافية للمجتمع الذين ينتمون إليه، لأن الفرد مهما بلغ من مستويات علمية وحضارية يبقى متمسكا بطابعه الاجتماعي، إن تفسير الظاهرة لا يمكن بأي حال وباختلاف المجتمعات أن يكون بعيدا عن تصورات ومعتقدات وقيم واتجاهات الأفراد، فالتصورات الاجتماعية عن سلوكيات الأفراد نحو المرض العقلي من حيث تفسير أسبابه وطرق علاجه وهذا ما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا الميدان، كان من الأحسن التركيز أكثر على عينة من الطلبة الجامعيين في تخصصات العلوم الاجتماعية والنفسية حتى تكون الدراسة أكثر دقة، واستفدت من هذه الدراسات في متغير المرض العقلي لأنه يدخل ضمن فئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الدراسة الثانية والعشرون⁽¹⁾:

دراسة بعنوان الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري - دراسة تحليلية - من إعداد سعاد جعيجع، تحت إشراف رشيد زرواتي، وهي مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، فرع الخدمة الاجتماعية، للسنة الجامعية 2003-2004، جامعة محمد بوضياف مسيلة، ويمكن حصر أهداف البحث في الآتي:

(1) سعاد جعيجع: الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري - دراسة تحليلية - رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، فرع الخدمة الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2003 - 2004.

تهدف الدراسة إلى تجميع النصوص التشريعية المتعلقة بالمعوقين وتصنيفها وترتيبها وذلك لتسهيل الإطلاع عليها وتيسير عمل الأخصائي الاجتماعي وكذا العاملين في مجال المعوقين. تتناول هذه النصوص التشريعية بالتحليل، ومحاولة الكشف عن جوانب النقص فيها استنادا إلى ما جاء في الدراسات والأبحاث العلمية من خصائص واحتياجات ومشكلات لفئة المعوقين. لفت الانتباه إلى أهمية الجانب التشريعي بالنسبة للأخصائي الاجتماعي وإلى أهمية الجهد الذي ينبغي أن يساهم به الأخصائي في عملية إعداد النصوص التشريعية، ويتمثل التساؤل الرئيسي للدراسة فيما يلي:

ما هو السبب في نقص استفادة المعوقين من الخدمات الاجتماعية المختلفة رغم إيمان الدولة بضرورة تأمين الحماية الاجتماعية والعدالة الاجتماعية لمواطنيها؟ من خلال هذا التساؤل يمكن طرح التساؤلات التالية:

1 هل يغطي التشريع الجزائري كل الخدمات الاجتماعية الوقائية والعلاجية والإنسانية للمعوقين في المجال الاجتماعي والصحي والنفسي؟

2 ما هي أوجه النقص في التشريع الجزائري للمعوقين؟

انطلاقا من هذا يمكن ذكر الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: قد يغطي التشريع الجزائري الخدمات الاجتماعية للمعوقين في مجال الوقاية من الإعاقة، في المجال الاجتماعي وفي المجال الصحي وفي المجال النفسي ونكشف عن هذه الفرضية بالفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: قد يغطي التشريع الجزائري الخدمات الاجتماعية للمعوقين في مجال الوقاية من الإعاقة.

الفرضية الفرعية الثانية: قد يغطي التشريع الجزائري الخدمات الاجتماعية للمعوقين في المجال الاجتماعي.

الفرضية الفرعية الثالثة: قد يغطي التشريع الجزائري الخدمات الاجتماعية للمعوقين في المجال الصحي.

الفرضية الفرعية الرابعة: قد يغطي التشريع الجزائري الخدمات الاجتماعية للمعوقين في المجال النفسي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، أما نتائج البحث يمكن تلخيصها فيما يلي:

من خلال الفرضية الفرعية الأولى نذكر المؤشرات الأساسية التي اهتم بها التشريع الجزائري الارتقاء بالصحة ، كفل المشرع الجزائري الحق في الرعاية الصحية ومجانية العلاج بنص الدستور، الوقاية النوعية وذلك من خلال التشخيص والعلاج المبكرين و إنشاء مؤسسات تسيير القطاع الصحي والمؤسسات الصحية، بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية تتمثل المؤشرات في التربية الخاصة ضمن الدستور الجزائري الحق في التعليم ومجانيته لجميع المواطنين، كما نص المرسوم رقم 88-59 على أن ينشأ في كل ولاية مركز طبي تربوي أو أكثر للأولاد المعوقين ،التأهيل المهني لضمان الحق في العمل والتوجيه المهني إضافة إلى التدريب المهني ،تعديل الظروف البيئية وتسهيل تنقل المعوقين، تشجيع الجمعيات الخيرية التي تنشط في مجال المعوقين،المنح والمساعدات المالية،الفرضية الفرعية الثالثة تنحصر في الحق في الرعاية الصحية، نص الدستور أن الرعاية الصحية حق للمواطنين من خلال تشخيص الإعاقة وتحديد درجتها،المؤسسات الاستشفائية المتخصصة وإعادة التدريب الوصفي والأعضاء الاصطناعية ولواحقها، الفرضية الفرعية الرابعة تظهر النتيجة من خلال إشباع العديد من الحاجات النفسية للمعوق ويتوقف على توفير الخدمات الأخرى في كل من المجالين الاجتماعي والنفسي.

في هذه الدراسة كان من الأحسن الاعتماد على مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة أحسن من المعوقين ،التساؤلات لا تتوافق كثيرا مع الفرضيات، وقد استفدت من هذه الدراسة بالاستعانة بالمراجع المعتمدة خاصة فيما يخص متغير المعوقين.

الدراسة الثالث والعشرون: (1)

دراسة بعنوان الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا، دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للمعوقين حركيا بعين البيضاء أم البواقي، من إعداد عيسات العمري، تحت إشراف عبد العالي دبلّة مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم الاجتماع والتنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة للسنة الجامعية 2003/2004. تمثلت أهداف هذه الدراسة فيما يلي:

- الإطلاع عن كتب على واقع الرعاية الاجتماعية والخدمات المختلفة للمعوقين حركيا

وذلك من خلال التعرف على مختلف الأسباب التي تحول دون التكفل الفعلي بهذه الشريحة الهامة من المجتمع، وبالتالي محاولة إيجاد السبل الكفيلة لعملية رعايتهم، وتأهيلهم ومنه إدماجهم في المجتمع لاسيما

(1) عيسات العمري: الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا، دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للمعوقين حركيا بعين البيضاء أم البواقي مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، للسنة الجامعية 2003-2004 .

القوى المعطلة منها، وهذا بدلا من إبقاء النظرة التقليدية النمطية المعرفية المعوقة والتي ستزيد دون شك من تعميق فجوة للانتماء الاجتماعي للمعوقين حركيا.

- الوقوف على مدى فعالية المراكز الخاصة بالتكفل ورعاية المعوقين حركيا ومنه تشخيص مختلف العراقيل التي تواجهها وتؤثر على حسن سير وتقديم خدماتهم.

تنطلق هذه الدراسة من تساؤل رئيسي يتمثل في:

هل يقوم المركز الطبي البيداغوجي بتقديم خدمات الرعاية الاجتماعية الضرورية للمعوقين حركيا لتأهيلهم وإدماجهم في المجتمع؟

ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية التالية:

1 . هل يقدم المركز الطبي البيداغوجي خدمات اجتماعية في المجال الصحي والنفسي للمعوقين

حركيا؟

2. هل يقدم المركز الطبي البيداغوجي الخدمات الاجتماعية اللازمة للمعوقين حركيا؟

3. هل ساهمت خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للمعوقين حركيا بالمركز الطبي البيداغوجي في

التأهيل والإدماج الاجتماعي لهذه الفئة؟

5. ما هي المعوقات والعراقيل التي تحول دون توفير خدمات الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا

وتؤدي إلى سوء توزيعها وتسييرها بميدان الدراسة؟

أما عن الفرضية العامة للدراسة فهي: يقدم المركز الطبي البيداغوجي جملة من خدمات الرعاية

الاجتماعية للمعوقين حركيا، تساهم في تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع.

وتتفرع عن هذه الفرضية فرضيات فرعية هي:

1 . تقدم خدمات اجتماعية في المجال الصحي والنفسي للمعوقين حركيا بالمركز الطبي البيداغوجي

للمعوقين حركيا.

2 . تقدم خدمات اجتماعية في المجال الاجتماعي للمعوقين حركيا بالمركز الطبي البيداغوجي

للمعوقين حركيا.

3 . ساهمت خدمات الرعاية الاجتماعية المقدمة للمعوقين حركيا بالمركز الطبي البيداغوجي في

التأهيل والإدماج الاجتماعي لهذه الفئة.

4 . هناك عوائق وعراقيل تحول دون توفير خدمات الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا وتؤدي إلى

سوء توزيعها وتسييرها بميدان الدراسة.

اختار الباحث طريقة المسح بالعينة كطريقة من طرق البحث وذلك نظرا لأن عدد المعوقين بالمركز كان قليلا، إذ أن عدد المعوقين المسجلين بالسجل كان 49 معوقا مسجلين بصفة رسمية، تجدر الإشارة أن الباحث أجرى دراسة على 30 معوق فقط، وذلك لأن باقي المعوقين وهم 19 معوق كانوا غائبين أثناء فترة إجراء الدراسة الميدانية. نظرا لطبيعة الموضوع استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ذلك أن هذا المنهج هو الملائم لاستقصاء وكشف ووصف الظاهرة كما هي في الواقع، إلى جانب عمليتي التفسير والتحليل بصفة موضوعية منهجية. واعتمد في ذلك على أدوات لجمع البيانات: السجلات والوثائق الملاحظة البسيطة، الاستمارة، المقابلة المقننة وغير المقننة. أما عن نتائج الدراسة فتمثلت فيما يلي:

انطلاقا من الفرضية الفرعية الأولى نستنتج بأن المركز الطبي البيداغوجي يسهر على تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية في المجالين النفسي والصحي، ويضمن بذلك التكفل، إلا أن الجدير بالذكر النقص الواضح للإمكانيات والوسائل لتفعيل عملية التكفل في هذا الجانب والاستفادة من الخدمات الصحية والنفسية. ومن خلال الفرضية الفرعية الثانية، فإن المركز الطبي البيداغوجي يقدم خدمات الرعاية الاجتماعية ما يجعل هذه الفرضية تتحقق. فمختلف الخدمات التي يقدمها المركز الطبي البيداغوجي قد ساهمت في عملية التأهيل، وتبقى عملية الإدماج في سوق العمل، الشيء الذي يؤكد تحقق الفرضية الفرعية الثالثة بنسبة 50%. بناء على الفرضية الفرعية الرابعة توصلت الدراسة إلى المعوقات التالية:

- النقص الواضح في الموارد المادية والبشرية، حيث ورغم توفر بعض الكفاءات من الأخصائيين إلا أنهم بحاجة ماسة إلى عمليات الرسكلة (التكوين المستمر).
- تعد مشكلة تشغيل وإدماج المعوقين حركيا من أهم المشكلات.
- غياب التنسيق بين المركز الطبي والبيداغوجي وباقي المؤسسات الحكومية والخاصة، مما نتج عنه المحدودية في فعالية الأداء لهذا المركز.
- النظرة الدونية التي لازالت تتعرض لها هذه الفئة جراء بعض العادات والتقاليد، بناء على ما سبق فقد تحققت الفرضية الفرعية الرابعة.

في هذه الدراسة تم طرح سؤال بديهي نستطيع القول عنه إجابته واضحة، على ذلك بالنسبة للسؤال الرابع الخاص بوجود معوقات الإجابة طبعا هناك معوقات معروفة في أي مؤسسة، كان يجدر بالباحث طرح سؤال عن كيفية تقديم هذه الخدمات بمعنى الطرق المعمول بها في المؤسسة محل الدراسة، هل

أثبتت فعاليتها من خلال نتائجها على الفرد المعوق حركيا. لان هذا السؤال له علاقة بالأسئلة السابقة عن تقديم للخدمات الاجتماعية في مختلف المجالات.

في مقابل كل ما ذكر فإن هذه الدراسة أفادتني في متغير المعوقين حركيا من خلال العناصر الواردة في المذكرة، وأيضاً استعنت بها في ما عرف بعملية التأهيل كعنصر أساسي في دراستي، وكذلك هناك تشبه مع دراستي في الدراسة الميدانية ألا وهو المركز الطبي و البيداغوجي.

الدراسة الرابع والعشرون⁽¹⁾:

دراسة بعنوان الكفايات التربوية لمربي المتخلفين ذهنياً دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنياً بمدينة سطيف. يتمحور التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة في: فما هي يا ترى هذه الكفايات في بعدها المعرفي ثم في بعدها النفسي؟ ثم ما هي حقائق توظيفها عملياً؟ في حين أهمية وأهداف الدراسة تظهر فيما يلي:

- إبراز الكفايات التربوية أو بالأحرى تحديد مجموع المهارات التي تساعد المربي في تأدية مهامه بالمراكز الطبية البيداغوجية للأطفال المتخلفين ذهنياً.

- الوقوف على واقع توافر هذه الكفايات لدى مربي المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهني ببلدية سطيف. اشتملت عينة الدراسة على مربي المركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهني بحي 300 مسكن ببلدية سطيف. خرجت هذه الدراسة بنتيجة عامة مفادها: أن معظم مربيي المركز الطبي البيداغوجي بسطيف يفتقرون للكفايات التربوية وهذا بالنسبة للمربين المكونين أو غير المكونين وحسب التحليل يرجع السبب إلى:

- بالنسبة للمربين المكونين (جامعيين) تكوينهم بعيد عن الميدان، وكذلك عدم تلقي تكوين عن الإعاقة الذهنية وفي حالة التعرض لها فإن هذا التعرض إنما تم بشكل سريع أو بشكل نظري أما الجانب العملي مع هذه الفئة فهو غائب.

- أما بالنسبة للمربين الغير المكونين فنجد أنهم مجبرون على العمل مع هذه الفئة وهذا بسبب عدم وجود مناصب عمل أخرى. نلاحظ بأن هذه الدراسة جاءت محاولة الكشف عن واقع الكفايات التربوية في المركز الطبي البيداغوجي في حين هذا الأمر يصعب تحديده إلا بعد المشاركة الطويلة المدى في الميدان بمعنى صعوبة التحديد الدقيق للواقع. لم تحدد الدراسة التساؤلات الفرعية إضافة إلى أنها لم

(1) سامعي توفيق، ذيب فهيمة: **الكفايات التربوية لمربي المتخلفين ذهنياً**، دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنياً بمدينة سطيف، مجلة تنمية الموارد البشرية، خاص بالملتقى الدولي الخامس، عدد 04، جامعة فرحات عباس سطيف، 2008 ص 213.

تذكر المنهج المتبع، هذه الدراسة كانت عامة لم تخصص في بحثها، لكننا استفادنا منها في متغير الإعاقة الذهنية وبالأخص في الجانب الميداني.

الدراسة الخامس والعشرون: (1)

دراسة بعنوان الاتجاهات الوالدية نحو المعاق ذهنيا من إعداد الباحث السعيد عواشريه تمحورت

مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

1. هل يتجه الوالدين اتجاه موجب نحو أبنائهم المعاقين ذهنيا بغض النظر عن درجة الإعاقة؟
2. هل يختلف الآباء عن الأمهات نحو أبنائهم المعاقين ذهنيا بغض النظر عن درجة الإعاقة؟
3. هل تختلف اتجاهات الآباء والأمهات نحو أبنائهم المعاقين ذهنيا باختلاف جنس المعاق بغض النظر عن درجة الإعاقة؟. بالنسبة لأهداف هذه الدراسة تظهر في النقاط التالية:

- التعرف على مدى إيجابية أو سلبية الاتجاهات الوالدية تجاه أبنائهم المعاقين ذهنيا بغض النظر عن درجة الإعاقة.

- الكشف عن الفروق بين الآباء والأمهات في الاتجاهات الوالدية تجاه أبنائهم المعاقين ذهنيا بغض النظر عن درجة الإعاقة.

- الكشف عن أثر جنس المعاق ذهنيا في نوعية الاتجاهات الوالدية نحوه.

- تقديم بعض الاقتراحات والتوصيات لكل من له علاقة بالموضوع وله إمكانية في تعزيز أو علاج ما تم الكشف عنه. هذه الدراسة اقتصرت على الحيز الزمني هو فيفري/ مارس 2006. أما الحيز المكاني فقد شمل ولاية باتنة، تكونت عينة الدراسة من 60 والد ووالدة، من مدينة باتنة، وهذا بعد تدقيق العينة من حيث إعادة تسليم الاستبيان والالتزام بتعليماته، في حين يعود اختيارنا لهذه العينة لسهولة الاتصال والتعامل معها. هذا ما جعل عينة الدراسة عينة عرضية. أما عن فرضيات الدراسة تمثلت في:

1. يتجه الوالدين نحو أبنائهم المتخلفين ذهنيا اتجاهها سلبيا بغض النظر عن درجة الإعاقة.

2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين اتجاهات الآباء والأمهات نحو أبنائهم

المتخلفين عقليا ولصالح الأمهات.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين والدي المعاقين ذهنيا والدي المعاقات ذهنيا ولصالح والدي

(1) السعيد عواشريه: الاتجاهات الوالدية نحو المعاق ذهنيا، مجلة تنمية الموارد البشرية، رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ج2، العدد الثالث خاص بالملتقى الدولي الرابع، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2006، ص 150.

المعاقين ذهنيا. تمثلت أداة الدراسة في مقياس الاتجاهات الوالدية نحو الإعاقة العقلية، تم استخدام هذا المقياس نحو الإعاقة العقلية وعلاقتها بكل من العلاقات داخل الأسرة والسلوك التكيفي لدى المتخلفين ذهنيا من فئة المورون الذين تتراوح نسبة ذكائهم بين 50 و 75 وتكونت العينة من 100 من الأمهات و100 من المتخلفات ذهنيا.

من خلال ما سبق نتائج الدراسة تمثلت في:

- 1- الفرضية الجزئية الأولى تحققت جزئيا.
- 2 -الفرضية الجزئية الثانية تحققت جزئيا.
- 3 -الفرضية الجزئية الثالثة تحققت جزئيا.

هذه الدراسة لم تحدد في العنوان مكان إجراء الدراسة الميداني بالضبط، السؤال الأول والسؤال الثاني في مضمونها سؤال واحد. استعنت بهذه الدراسة بمنعير الإعاقة الذهنية، إضافة إلى مقاييس الاتجاهات المعتمد عليه للوصول للنتائج.

الدراسة السادسة والعشرون: (1)

دراسة ل محمد أرزتي بركان بعنوان الرعاية التربوية للمتخلفين ذهنيا تمحورت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ما هو الوضع القائم للعملية التربوية في مراكز التكفل بالمعاقين ذهنيا بالجزائر؟
- ما هي المشكلات التي قد تتواجد بهذه المراكز وتؤثر على العملية التربوية؟
- ما هي الاقتراحات التي يمكن أن تساعد في التغلب على نواحي القصور التي قد تتضح من خلال نتائج الدراسة الميدانية؟

- ما هو التصور المستقبلي لتحسين العملية التعليمية والمهنية للمتخلفين ذهنيا بمراكز التكفل بالجزائر؟

وتتلخص فرضيات الدراسة في الفرضيات التالية:

- توجد علاقة جوهرية بين نوعية التكوين والرعاية التربوية للمتخلفين ذهنيا.
- توجد علاقة جوهرية في الرعاية التربوية بين التكوين النظري والمركز والتكوين أثناء الخدمة.
- توجد فروق جوهرية في النتائج بين مؤسسات وزارة التشغيل والتضامن الوطني ومؤسسات جمعية مساعدة غير المكيفين.

(1) محمد أرزتي: الرعاية التربوية للمتخلفين ذهنيا، مجلة تنمية الموارد البشرية، رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ج1، العدد الثالث خاص بالملتقى الدولي الرابع، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2006، ص 217.

أنجزت هذه الدراسة في نوعين من مراكز التكفل بالمعاقين ذهنيا وهما:

- مراكز تابعة لوزارة التشغيل والتضامن الوطني وهي:

- مركز روبية للصغار، مركز حيدرة للصغار والمراهقين والكبار.

المنهج المعتمد في الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، في عينة الدراسة تكونت

من 76 مربيا ومربية، و15 أخصائيا (نفسيا، تربويا و أرطوفونيا)، اختيرت بطريقة عشوائية.

بناء على نتائج الدراسة تبين أن الفرضيات الثلاثة لم تتحقق، أي لا توجد فروقات

في النتائج بين مؤسسات وزارة التشغيل والتضامن الوطني، وبين مؤسسات جمعية مساعدة غير المكيفين

بالرغم من وجود فروق في سياسة التكوين، حيث نجد وزارة التشغيل تتبنى التكوين النظري مع فترات

قصيرة من التريص قبل التعيين في المنصب ويكون ذلك في مركز تكوين مربين مختصين في تكفل ذوي

الحاجات الخاصة بقسنطينة، بينما نجد جمعية مساعدة غير المكيفين تتبنى سياسة التكوين أثناء الخدمة

مع استغلال العطل الرسمية للتكوين المكثف، غير أن نتائج الدراسة تثبت أنه لا توجد فروق وإن وجدت

فهي لصالح جمعية مساعدة غير المكيفين في كثير من الجوانب بسبب تحكمها أكثر في التسيير والتكوين

والتوظيف وتنظيم الندوات والتريصات والأشرطة المصاحبة تبين ذلك من خلال نتائج كل مؤسسة.

هذه الدراسة لم تحدد في العنوان مكان إجراء الدراسة الميداني بالضبط، استعنت بهذه الدراسة

بمتغير الإعاقة الذهنية، باعتباره متغير رئيسي في مجال الدراسة الميدانية.

عند ذكرنا الدراسات السابقة حاولنا التركيز على الدراسات التي تطرقت إلى موضوعي التكوين

المهني و ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف مؤشراتهما، فتوصلنا إلى نقاط اتفاق واختلاف بين دراستنا

والدراسات السابقة، فالدراسة السابقة الأولى تشبه دراستنا في المتغير الثاني باعتبار المتخلفين ذهنيا نوع

من ذوي الاحتياجات الخاصة، كما أننا اتخذنا المتخلفين ذهنيا نموذجا للدراسة الميدانية، الاختلاف يكمن

في متغير فاعلية البرامج لتعديل سلوكها. الدراسة الثانية ركزت على متغير المعاقين بشكل خاص

بالتطرق إلى ذوي الإعاقة الجسمية بدراستها لبعض الظواهر النفسية والاجتماعية، في دراستنا تناولنا

موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل عام. أما الدراسة الثالثة فقد عالجت مسألة عملية دمج ذوي

الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين، في دراستنا تناولنا عملية التأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة

الدراسة الرابعة تحدثت عن سياسات رعاية المعوقين، في دراستنا تناولنا عملية تكوينهم المهني الذي ينتج

عنه التأهيل. الدراسة الخامسة تناولت متغيرين هما الاغتراب ومفهوم الذات لدى المكفوفين تشبه دراستنا

في متغير المكفوفين باعتباره من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة. الدراسة السادسة عالجت القواعد

التربوية لنظام التعليم الثانوي وفعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكفوفين، هذه الدراسة تشترك مع دراستنا في تلك القواعد التربوية الخاصة بتنمية المكونين كمؤشر أساسي وفعال يدخل ضمن متغير التكوين المهني هذا الأخير الذي يتطلب الاعتماد على قواعد تربوية خاصة بتكوين المكونين، في دراستنا التكوين يمس أيضا الإداريين والأساتذة بما فيهم أصحاب الورشات الخاصة بالتكوين المهني. الدراسة السابعة تناولت موضوع رعاية المعوقين وأهداف سياسة

إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية، دراستها الميدانية بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا، تشبه دراستنا في متغير المعوقين وكذا مكان الدراسة الميدانية الاختلاف يظهر فقط في أهداف وسياسة إدماجهم بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية. الدراسة الثامنة تتشابه مع دراستي في متغير تقييم البرنامج وكذا مكان الدراسة الميدانية معهد التكوين المهني والدراسة التاسعة تتشابه مع موضوعي في متغير برنامج التدريب والدراسة العاشرة لها علاقة مع دراستي في متغير التكوين وأيضا الدراسة الحادي عشر والدراسة الثاني عشر تشبه دراستي في متغيري التكوين المهني والتشغيل الدراسة الثالث عشر تناولت موضوعي التكوين المتواصل والموارد البشرية في شبيهة بدراستي في متغير الموارد البشرية باعتبار ذوي الاحتياجات الخاصة يدخل ضمنها وهناك علاقة بين كل من التكوين المهني والمتواصل ، الدراسة الرابع عشر عالجت موضوع العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، تشترك مع دراستنا في مؤسسات التكوين المهني، الاختلاف يكمن في مسألة العائد التنموي. الدراسة الخامس عشر تشترك هذه الدراسة مع دراستنا في متغير التدريب أي التكوين بشكل عام، الدراسة السادس عشر عالجت موضوع برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية تشترك مع دراستنا في مؤشر التشغيل والقوى العاملة بشكل عام فهي تضم جميع فئات البشر. الدراسة السابع عشر هذه الدراسة تناولت موضوع القوى العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية، مسألة التدريب للقوى العاملة تتفق مع دراستنا غير أن الاختلاف يكمن في كون دراستنا ركزت على ذوي الاحتياجات الخاصة. الدراسة الثامن عشر تحدثت عن التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية تتفق مع دراستنا في متغير التكوين المهني وتختلف في متغير الكفاءة الإنتاجية الدراسة التاسع عشر تحدثت عن التكوين والأداء تشترك في متغير التكوين بشكل عام، في حين هذه الدراسة تكلمت عن التكوين بشكل عام وتختلف في متغير الأداء، الدراسة العشرون عالجت تقدير الذات وعلاقته بظهور القلق لدى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة قبل المنافسة الرياضية تشترك هذه الدراسة مع دراستنا في متغير ذوي الاحتياجات الخاصة في الاختلاف يكمن في مسألة تقديرها لذاتها وعلاقتها بظهور القلق لدى اللاعبين، الدراسة العشرون عالجت موضوع التصورات الاجتماعية للمرض العقلي لدى عينة من

الطلبة الجامعيين تشترك مع دراستنا في متغير المرض العقلي باعتباره نوع من ذوي الاحتياجات الخاصة. الدراسة الواحد والعشرون عالجت موضوع الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في متغير المعوقين وتختلف في كون هذه الدراسة ركزت على تلك الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري في حين دراستنا ركزت على التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، الدراسة الثاني والعشرون عالجت موضوع الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا تتفق مع دراستنا في متغير المعوقين حركيا الذي يدخل ضمن أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة وتختلف في موضوع رعايته اجتماعيا، الدراسة الثالث والعشرون تناول موضوع الكفايات التربوية لمربي المتخلفين ذهنيا يشترك مع دراستنا في متغير المتخلفين ذهنيا يدخل ضمن أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة ويختلف في معالجتها إذ ركزت على الكفايات التربوية للمربي، في الدراسة الرابع والعشرون عولج موضوع الاتجاهات الوالدية نحو المعاق ذهنيا، يتفق مع دراستنا في متغير المعاق ذهنيا وبالأخص وأنا اتخذنا هذا النوع نموذجا للدراسة الميدانية، ركزنا في دراستنا على عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تكوينها المهني.

في الدراسة الخامس والعشرون تشترك مع دراستنا في الإعاقة الذهنية ومكان إجراء الدراسة الميدانية بالمركز المتكفل بهذه الفئة ولاختلاف يكمن في اهتمام هذه الدراسة بجانب الرعاية التربوية لها. والدراسة السادس والعشرون هي أيضا تشبه دراستي في متغير المتخلفين ذهنيا. من خلال ما ذكر وتطرقنا إليه فإن جميع تلك الدراسات وإن كانت تمثل أهمية وإثراء لموضوعي التكوين المهني وذوي الاحتياجات الخاصة وبعملية تأهيلها إلا أن أيا من الدراسات وغيرها مما استقصيناه وفي حدود إطلاعنا لم تتناول موضوع دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وفقا لما هو كائن وتطلعنا لما ينبغي أن يكون.

انطلاقا مما سبق يتضح أن للدراسات السابقة دورا في إثراء البحث العلمي، إذ تعتبر الركيزة الأساسية التي يرتكز عليها البحث العلمي خاصة في مجال البحث في العلوم الاجتماعية لأنها كقاعدة رئيسية يعتمد عليها في الحصول على معلومات مهمة للدراسة الحالية سواء بالنسبة للمتغيرين أو لمتغير واحد لأن اختيار دراسة سابقة لا تقتصر على المتغيرات فقط، بل أيضا على المؤشرات. لذا فهي خطوة مهمة تمهد الطريق للبحث كما أنها قد تلفت الانتباه إلى نقاط قد نكون نسيناها أو تغاضينا عنها.

الفصل الأول

عمليات التكوين المهني، نظرياته، أساليبه وأنواعه

التكوين المهني يعتبر أحد أهم الأنشطة الإدارية في أية مؤسسة مهما كانت طبيعة ونوع عملها واختصاصها، وأنها الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية اليد العاملة وتحسين أدائها في التكوين، لذي يلقى التكوين المهني اهتماما متزايدا من طرف المؤسسات المعاصرة وينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتكوين من خلال الاعتراف بأهميته ودوره الفعال في خلق وتنمية قدرات الأفراد.

مما لا شك فيه أن أية مؤسسة إذا ما احتاجت إلى تحصيل نتائج جيدة فإنها تلجأ إلى استقطاب عمال مناسبين تلقوا تكوينا مهنيا على مستوى تخصصهم، فكل مركز خاص بالتكوين يحتاج إلى توظيف أساليب وطرق مختلفة تعمل على تأهيل الأفراد، فهي تهيئ الطريق الخاص لكل فرع أو تخصص وأيضا متابعة تلك النظريات الخاصة بالتكوين المهني لأنها تساعد المؤسسة في تسيير عملها والاستفادة من الانتقادات الموجهة لها، لذلك حاولنا في هذا الفصل دراسة العملية التكوينية من خلال التعرف على تاريخ التكوين المهني و نظريات التكوين المهني، والطرق والأساليب المعتمدة إضافة أنواع التكوين المهني.

أولاً: عملية التكوين المهني

الفرد في أي مجتمع يعد ك رأس مال بشري (*) وعامل أساسي و ضروري لا يمكن الاستغناء عنه في وثيرة التنمية الاقتصادية خاصة، فالتكوين المهني بما فيها التربية تعدان من العناصر الرئيسية الهامة المساهمة في إعداد الفرد وتهيئته للعمل في مختلف المجالات إذ انه المورد البشري (**). الفاعل إذا ما استغل استغلالاً جيداً من خلال هذا يمكن التطرق إلى عملية التكوين المهني في الجزائر من خلال تاريخه مكوناته ومشاكله.

1. تاريخ نظام التكوين المهني في الجزائر: فقد عرف جهاز التكوين المهني منذ الاستقلال

تحولات كبيرة في مختلف المجالات تمثلت في الآتي: (1)

- معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال وعددها 49 تركها الاستعمار حيث أعدت لتكوين يد عاملة فعالة تستجيب لمختلف الحاجات.
- هذه الوضعية بقيت إلى غاية السبعينات بإنشاء مؤسسات صناعية تعمل على تكوين اليد العاملة والتكفل بها.
- إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات ووضع برنامج بناء 100 مركز تكوين.
- إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات وبداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناتجة عن :
- مخططات التنمية والتقليل من إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة المطرودين من المدرسة من جهة ثانية.
- في هذه العشرية تم إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالاحتياجات وبقيت هذه الحالة إلى غاية نهاية التسعينات.

* يؤكد أنصار مفهوم رأس المال البشري أن الإصلاح الاقتصادي السريع الذي وصل إلى حد المعجزة الاقتصادية في دول جنوب شرق آسيا والتي كانت قد عانت من تدمير رأس مالها في الحرب العالمية الثانية، إنما يرجع إلى المحافظة على رأس المال البشري الذي يعطى بعد الحرب. (على عبد الرزاق جبلي: **دراسات في علم الاجتماع الصناعي**، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 421)

** المورد البشري يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعارفه، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير الذي يحدث للموارد المادية لكي يحقق الثروة، فبدون هذه المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزاً أو ذو قدرات محدودة تمنعه من إحداث التحوّل والتغيير لذلك يصبح الفرد مورد لا بد أن يمتلك الخبرة والمهارات والقدرات والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة (راوية حسن: **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2003، ص 29)

(1) فرحات بن حمادة : **واقع وأفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر**، انعقدت في القاهرة خلال 27-28 جوان صدر عن جامعة نانف الأمنية، 2005، ص 5.

- في سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني (*) وبدأ الاهتمام يتزايد أكثر فأكثر بقطاع التكوين المهني في مختلف التخصصات نظرا لأهميته وضرورته فهو يساهم في إعطاء نتائج إيجابية تعود بالفائدة على الفرد والمجتمع والوطن ككل فالتكوين المهني لا بد أن يندمج مع التربية والشغل وأن توضع له سياسة وخطط تسيير صحيحة ومناسبة للتكوين.

2. مكونات النظام الوطني للتكوين المهني: التكوين المهني في الجزائر شأنه شأن النظام

الوطني للتربية والتعليم (**) هذا الأخير الذي يفرض التعليم الإلزامي والأساسي ثم التعليم الثانوي بعدها مرحلة التكوين المهني للحصول على تأهيل مهني في مختلف الفروع والتخصصات، وبهذا فنظام التكوين المهني يتكون من أربعة شبكات ، تتضمن كل مؤسسة مؤسسات تكوين مستقلة: (1)

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

- شبكة المدارس الخاصة.

- شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى.

- شبكة مؤسسات التكوين للشركات الاقتصادية.

وبهذا فالتكوين المهني أصبح يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل، لأن أهدافه وغاياته

أصبحت تركز على إنتاج كفاءات تساهم في عملية التنمية (***) في مختلف المجالات وأصبحت تشمل مختلف التخصصات وفروعها رغم هذا فالتكوين المهني لا يخلو من بعض المشاكل والعراقيل التي تستدعي إيجاد حلول لها.

3. مشاكل نظام التكوين المهني: البلدان النامية وبالأخص البلدان العربية منها الجزائر

تعاني من مشاكل تعرقل مسار عملية التكوين المهني تظهر فيما يلي: (2)

- تدني المستوى التعليمي ومخرجاته الغير مواكبة لمتطلبات الشغل

- غياب سياسات وخطط للتكوين المهني.

* تحرص وزارة التكوين المهني كل الحرص على إنجاح التمهين وإرساء قواعده من خلال التنظيم المحكم الذي أعدته والنظام البيداغوجي المتكامل الذي سطرته " (مسعود سالم: **طريقة للتكوين المهني**، مجلة الوحدة، العدد 11، 15 فيفري 1981، ص 11).

**التعليم هو ذلك التغيير الذي يتصف بالدوام النسبي في طاقة السلوك المختزن لدى الفرد والذي ينتج عن الخبرة أو الممارسة(عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: مرجع سابق، ص 299).

(1) فرحات بن حمادة: مرجع سابق، ص 4.

*** التنمية ماهي إلا تغيير (تغيير اجتماعي) إرادي ومقصود للانتقال بالمجتمع من الحال الذي عليه فعلا إلى الحال الذي ينبغي عليه أملا، والتنمية بهذا المعنى تكون تطورا آخر لا يمكن أن تعود مع القهقري وإنما تأخذ بيده إلى الأمام إلى التطور الأحسن والأفضل (نجم الغزاوي، عبد الله حكمت النقار: **إدارة البيئة**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007، ص 68)

(2) فرحات بن حمادة: مرجع سابق، ص 3.

- تسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام مما يؤدي إلى عدم القابلية للاستخدام وهذا ما يؤثر سلبا على الجانب الاقتصادي خاصة أيضا على الجانب الاجتماعي وذلك بتزايد نسبة البطالة.

لذا من الضروري الرفع من المستوى التعليمي وجعله متطورا يواكب مختلف المتطلبات الخاصة بالتنمية بإعداد جيل مجند بقاعدة تعليمية متينة، مع العمل على وضع الخطط والسياسات المناسبة والمعدة بطريقة منطقية وإستراتيجية جيدة بتحديد أهداف مستقبلية يمكن تحقيقها بالمرور على الخطط المرسومة، وأيضاً امتصاص المتسربين من المدرسة ووضع في مراكز ومعاهد التكوين المهني بمحاولة جعلهم مخرجات فعالة تساهم في وثيرة التنمية وبالتالي القضاء على شبح البطالة.

ثانياً: نظريات التكوين المهني

لقد أدى ازدياد حجم المؤسسات الصناعية في أواخر القرن التاسع عشر والقرن العشرين إلى صعوبة تسييرها، حيث ظهرت الحاجة الماسة إلى وضع مبادئ معينة لتنظيمها وتسييرها وإدارتها، وفي تلك الفترات ظهر بعض المفكرين باقتراحاتهم لنظريات ومبادئ في تنظيم الإدارة. ورغم النقائص التي أعثرت كل نظرية إلا أنها تبقى حتى يومنا هذا فعالة إلى حد ما كما تبقى عبارة عن مداخل أساسية لدراسة التنظيم والسلوك التنظيمي، وسنحاول عرض بعض النظريات التي نراها أساسية وملحة، كونها تمس موضوعنا بقدر كبير ويجب التذكير أننا لسنا بصدد تقديم عرض مفصل لكل نظرية، لكن الغرض من ذكرها هو الإلمام بعناصرها الأساسية مع محاولة التركيز على مكانة العنصر البشري مهما كانت ظروفه في كل منها و كيفيات تكوينه ومن هذه النظريات ما يلي:

1. النظريات الكلاسيكية:

1-1. النظرية البيروقراطية:

مما لا شك فيه أن الأنظمة في مختلف العصور والدهور اختارت أنظمة لتنظيم حياتها الإدارية والاجتماعية والسياسية، وكل كان في نظامه هو الأفضل لحياة الفرد والمجتمع على حد سواء ويوما بعد يوم كثرت الإدارات وظهر عهد جديد يقوم على العقلانية والرشد وهو أحد الظواهر التنظيمية التي نشأت في خضم الثورة الصناعية بأوروبا، إنها المثالية الفيبرية أو ما يسمى بالبيروقراطية .

يعد عالم الاجتماع الألماني ماكس فيبر Max Weber (1920-1984) أول من استخدم

البيروقراطية في بداية القرن العشرين حيث وصفه بالمثالية التي تتميز بالرشد التام، قام فيبر من خلال نموذج بطرح العقلانية أو آلية الرشد للتنظيم البيروقراطي لحل التعقيدات المتلاحقة التي تواجه

المؤسسة، وتستند نظرية فيبر في التنظيم استنادا أساسيا إلى مفهوم السلطة (احتمال أن يطيع جماعة معينة من الناس الأوامر المحددة التي تصدر عن مصدر معين).

ويعرف ماكس فيبر البيروقراطية بأنها " وهو مصطلح مشتق من الكلمة اليونانية بير وتعني المكتب وقرابية تعني السلطة والمقصود من المصطلحين سلطة المكتب . وتعتمد السلطة هنا على القانون كأساس للتعامل ونبع إتباع القانون هنا من شرعيته وليس من الجهة التي تصدر القانون . فالسلطة تكون في المكتب والوظيفة وليس في الشخص أي أن السلطة تمارس على ضوء القانون والإجراءات الإدارية بواسطته مكاتب ووظائف تقوم خصيصاً لهذا الهدف . كما يدون القانون في مدونات يُرجع إليها عند الحاجة ويخضع الإداري هنا والمستخدم لإجراءات تعيين وترقية وترفع ونقل وإعارة مقننة بلوائح كما يخضعون لمختلف أنواع التدريب ، وتكون السلطة على شكل هرمي يخضع المكتب الأدنى للمكتب الأعلى ويتم الاتصال بطريقة عمودية . (1)

فماكس فيبر عرف بما يسمى بالنموذج البيروقراطي، والتي يتضح من خلاله الاعتماد على تقسيم العمل والتخصص، مما ينتج وظائف متخصصة، تنفرد من النظام الكلي ووفقا لها ولمتطلباتها يتم توظيف الأفراد وترقيتهم ويتضح ذلك من خلال تركيزه على الخبرة والشهادات العلمية التي يمتلكها الفرد المترشح للعمل، بالإضافة إلى الكفاءة المهنية التي تستنبط من خلال إجراء المقارنة بين العمال لتحديد أيهم أفضل لتولي العمل المراد شغله. (2)

يقوم هذا النموذج على مبدئين هما مبدأ العقلانية يشير إلى التوجهات الغائية أو الهدفية للنظام ومبدأ الكفاية يشير إلى فاعلية النظام والكفاية. (3)

فالنموذج المثالي كما استخدمه فيبر مجرد وعام، فهو لا يصف الطريق الملموس ولكن الطريق المثالي السوي، مع افتراض وجود غايات معينة فهو يصف طريقا نموذجا يعد عنوانا تعميما، فالنموذج هو بناء عقلي يتشكل من خلال ظهور سمة أو وجهة نظر يمكن ملاحظتها في الواقع. (4)

عبد الرحمان تيشوري ، المدرسة البيروقراطية والإدارة، المنتدى العربي 10.55 : http://www.hrdiscussion.com le.28/08/2013، لإدارة الموارد البشرية

(2) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص 150.

(3) pierre fougeyrollas : sciences sociales et marxisme.edition paypt.,paris,1980,pp 68-70.

(4) السيد رشيد غنيم وآخرون: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص 32.

ومن هنا يمكن استخلاص خصائص البيروقراطية كما أوردها مصطفى عشوي في كتابه: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي وهي على النحو التالي: (1)

- اعتماد مجموعة من القواعد المجردة في تنظيم العلاقات بين المشرفين والمنفذين والرؤساء والمرؤوسين بحيث لا تقوم هذه القواعد على أساس شخصي بفتح المجال لتأثير العوامل الذاتية في التنظيم.
- وجود تقسيم منظم للعمل على أساس تحديد الحقوق والواجبات وتوزيع الأدوار والمراكز.
- وضع هيكل نظامي يحدد الوظائف والمراكز وفق تسلسل هرمي، حيث يضمن هذا الهيكل عملية المراقبة.
- التوظيف والترقية يكونان حسب كفاءة الأفراد في وظائفهم، وليس بحسب المحاباة أو القرابة وغيرهما من العوامل اللاموضوعية.
- الفصل بين الملكية العامة والخاصة، أي التفريق بين ملكية وسائل الإنتاج والتنظيم والتسيير (الإدارة).
- التركيز على الاعتماد على المستندات بحيث تعطى لكل نوع من الاتصال صبغة رسمية من الممكن الاستدلال بها في أي وقت.

وقد جاءت البيروقراطية بمجموعة من الأفكار أهمها: (2)

- الفرد مالكا لوظيفته، ولا ينقلها لآخر.
- البيروقراطية تعمل وفقا للقواعد ولا تستثني أي شخص وبالتالي فهي تدعو للمساواة وعدم التحيز في المعاملة.
- المؤسسة البيروقراطية تعتمد على التسلسل الوظيفي وتنظيم الأعمال في شكل هرمي.
- يتم التعيين في المناصب بصرامة فالتعيين يتم وفقا للكفاءة والقدرات وعنصر التدريب والتعلم.
- تحديد المناصب يوافق التخصص في الوظائف وكفاءات شاغل المنصب.
- البيروقراطي يعيق العاملين.
- الملاحظ أن ماكس فيبر نظر إلى البيروقراطية من جانبها الإيجابي بينما ترى الأكثرية أن البيروقراطية نظرية سلبية في الإدارة غير أن المتمعن في الأفكار التي جاء بها ماكس فيبر تبين

(1) مصطفى عشوي: علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص ص 70، 71.

(2) Jean – pierre durand Robert weil : **Sociologie contemporaine**, Vicat Paris, 1994, P 377.

نجاعة البيروقراطية، فالسلبية في البيروقراطية ناجمة عن سوء تطبيقها وارتباطها بالروتين والتماطل في العمل إضافة إلى الأمراض الأخرى التي ظهرت في الإدارة وجعلت من البيروقراطية ظاهرة سلبية. والواقع أن صياغة فيبر لنموذجه المثالي يهتم بجانب واحد من الواقع التنظيمي، ذلك هو التنظيم الرسمي والطابع العقلي للسلوك الإداري، وقد أهمل فيبر دراسة التنظيم غير الرسمي، الذي كان محل اهتمام حركة العلاقات الإنسانية . (1)

لقد نظر فيبر إلى العنصر البشري على أنه مجرد آلة تخلو من الإنسانية تنفذ القرارات دون نقاش ونظر إلى المؤسسة على أنها تنظيم مغلق، فهو لم يول أهمية بالتنظيم غير الرسمي الناتج عن تفاعل أعضاء المؤسسة مع بعضهم البعض.

ومن هنا يتضح أن الفيبرية تركز على متغيرين أساسيين هما: الرقابة المغلقة والفترات الرسمية للاتصال، فالنظام الرقابي المغلق في النظرية الفيبرية يرتبط بنموذج القيادة الأوتوقراطية التي يتخذ فيه الرئيس كل القرارات دون إعطاء الفرصة للعمال للمشاركة في اتخاذ القرار.

1-2. نظرية الإدارة العلمية:

ظهرت هذه النظرية في الثمانينيات من القرن التاسع عشر، وهي مرتبطة بجهود فريدريك وينسلو تايلور frederik winslow taylor (1856-1915) وزملائه، ولقد سميت هذه النظرية نسبة إلى رائدها بنظرية تايلور العلمية وقد عرفت أيضا بحركة الإدارة العلمية، وقد اهتمت بدراسة التنظيمات الصناعية. (2)

واستهدفت حركة الإدارة العلمية تكوين توجه علمي منظم توظف دراساته وبحوثه لغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاجية والحد القدر المستطاع من المشكلات التي أدت إلى تخفيض إنتاجية العمل الصناعي عموماً، وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل وتدريب الأفراد العاملين واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي. (3)

فتايلور يعد أول من اهتم بالسلوك الإنساني في العمل من حيث أنه أشار إلى أهمية العنصر البشري إذ كان أول من نادى بال العناية بظروف العمل وشروطه لرفع الكفاءة الإنتاجية، وكان عمله

(1) طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة، ص 27.

(2) عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 77.

(3) خليل محمد حسن الشماخ: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000، ص 44.

وجهد الفاعل للإنسان، كما قام تايلور ببحث موضوع الاستخدام الفعال للإنسان في المؤسسات الصناعية، إذ وضع نصب عينيه بصورة أساسية وجوهية المهمة الرئيسية لنظرية التنظيم والمتمثلة في تحليل التفاعل بين خصائص البنيات الاجتماعية من المهام التي توجد المؤسسات من ناحية أخرى. لقد كان المجال الحقيقي والفعلي الذي ثم أخذه في الاعتبار من قبل تايلور وحلفائه في حركة الإدارة العلمية أقل أفقا وأضيق مجالاً، ونتيجة للحوادث التاريخية الناجمة عن التدريب الذي تلقاه تايلور وزملائه والمناصب التي شغلها والمشاكل الخاصة التي واجهوها في الصناعة، فقد درسوا بصفة أساسية توظيف واستخدام البشر كأدوات مساعدة للألات والماكينات في أداء المهام الإنتاجية الروتينية أو العادية. (1) حيث قام تايلور بدراسة كيفية تصميم العمل ليكون أكثر فاعلية وقد كان تركيزه هو وأتباعه على دراسة الحركات المطلوبة لأداء كل عمل والوسائل والأدوات المستخدمة والزمن اللازم لكل مهمة ولذلك تعرف بدراسة الحركة والزمن، وبإتباع أساليب علمية بدلا من الاعتماد على التقديرات الشخصية لرئيس العمل، وتوصل إلى تحديد معايير أداء عادلة لكل عمل وقد تم رصد أجور تشجيعية للعمال الذين يحققون إنتاجا يفوق المعايير المحددة. (2)

كما أن تايلور وجد نفسه أمام حاجز جديد هو البحث عن مبادئ تكفل إيجاد تنظيم إداري للتنظيمات، عكس ما كان سائدا في المؤسسات، فكان له ولفريق البحث ما أراد وتم وضع مبادئ الإدارة العلمية وهي كما يلي. (3)

- استخدام الأسلوب العلمي في الدراسة والوصول إلى حلول للمشاكل و اتخاذ القرارات.
- استخدام دراسة الحركة والزمن للوصول إلى الطريقة المثلى الوحيدة في أداء العمل، تلك الطريقة التي تسمح بمعدل أكبر من الإنتاج يوميا.
- المكافأة المالية اليومية للعامل كحافز مادي تشجيعي لضمان امتثالهم للأوامر والإجراءات المفصلة المتعلقة بأداء العمل.
- استخدام خبراء مختصين للإشراف على العامل ومراقبة أداء العامل وسرعة العمل وكذا مراقبة وسائله المختلفة.

(1) جيمس جي مارتن وآخرون: المنظمات، الإدارة العامة للطباعة والنشر، السعودية، 2001، ص 65.

(2) علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 37.

(3) فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للطبع، السعودية، 2002، ص 14.

- اعتماد مبدأ تقسيم العمل بين العاملين لأنه يؤدي إلى زيادة خبراتهم في الأداء بسبب تخصصهم بجزء صغير محدود منه وإتقانه بالتكرار .
- تدريب العمال لأداء مهامهم وفق ما تتطلبه خطط تحليل العمل بالإضافة إلى المراقبة المباشرة للعمل من طرف المشرفين والمسيرين .
- لا بد من اختيار العاملين بطريقة علمية وموضوعية بحيث تتقابل مواصفات وقبليات العامل مع متطلبات العمل .
- دعم الإدارة للعاملين بأن يعاد توزيع العمل بينها وبينهم على أساس قيامها بمهام التخطيط والتنظيم والرقابة وقيام العاملين بمهام التنفيذ .
- تحديد نطاق الإشراف أي عدد المرؤوسين للرئيس الواحد بعدد قليل منهم بغية تحقيق الكفاءة العالية في الرقابة والأداء .
- يعد الأجر المادي المدفوع للعامل دافعا رئيسيا لتحسين كفاءة الأداء، حيث كلما قامت المؤسسة بدفع أجرا أعلى ضاعف العامل جهده إنجاز الفعاليات الإنتاجية المنوطة به .
- الاهتمامات بالحركات الفسيولوجية العضلية وتفاعلاتها مع حركة الآلة لغرض تحقيق الكفاءة الإنتاجية .
- النظر للعامل بما يشبه الآلة الإنتاجية يستجيب لرغبات السلطة التي تشرف عليه فيقبل بالتوجيه وبما يطلب منه تنفيذه بصفة الفردية بعيدا عن آثار الجماعة التي يعمل معها أو يؤثر فيها .
- يتصرف الإنسان برشد وعقلانية عند تعامله مع إدارة المؤسسة التي يعمل بها حيث أنه رجل اقتصادي ومثالي في التفكير بطبيعته، ولذلك فهو يعتبر الجانب المادي أساسا لمضاعفة جهده الإنتاجي وبقبوله لمتطلبات الإدارة في تحقيق أهدافها .
- مبدأ التعاون ورفض الصراع والذي يعد بمثابة السبيل لحل المشاكل وأسباب التعارض بين العمال والإدارة ومن ثم القضاء على المشاكل التي يعرفها المصنع .
- اختيار العامل المناسب والعهد إليه بأداء عمل محدد على أن يوفر له الإدارة التعليمات والإرشادات فيما يتعلق بكيفية الأداء الأمثل للعمل .
- الاهتمام بدراسة الهيكل التنظيمي الرسمي .
- التركيز على المنظمة كنظام شبه مغلق .
- الاهتمام بالجوانب الفنية والهندسية .

ومن هنا جاز للبعض أن يعتبر جهود تايلور وزملائه، محاولة علمية منظمة في نطاق علم الاجتماع الصناعي طالما أنها تمس موضوعه وهو الصناعة وتتعلق بمحور اهتمامه وهو العنصر البشري في الصناعة، إن تحليل الجهود والنتائج يوضح أن دراسة تايلور للعمال ومشكلاتهم تمت على أن العمال أشياء ملحقة بالآلات في أداء الأعمال الإنتاجية، في حين ماكس فيبر ركز على الخبرة والكفاءة المهنية وغيرها لأداء الأعمال في المصنع أو المؤسسة.

نستخلص من خلال ما سبق أن جهود والنتائج التي استخلصها تايلور وزملائه تمثل الانطلاقة الأولى في تاريخ الاهتمام بالصناعة ومشكلاتها عموماً، والعنصر البشري في موقف العمل الصناعي على وجه الخصوص، ومن ثم فهي تعد في نظر الكثير بمثابة ثورة غيرت الاهتمام من العناصر المادية أو الآلات في المجال الصناعي إلى العناصر البشرية أو العمال ومشكلاتهم.

1-3. نظرية التقسيم الإداري:

لقد جاءت أبحاث هنري فايول Henri fayol (1880-1925) مركزة على دراسة الإدارة العليا والاهتمام بالمدير والأمور الإدارية والتنفيذية الدنيا.

أما فيما يخص التوظيف فإن فكرة فايول تتجسد حين يتحدث عن مبدأ الترتيب، إذ يؤكد على ضرورة وجود الأفراد ومواد العمل في المكان والزمان المناسبين وبصفة خاصة، يجب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، انطلاقاً من وجود توافق بين خصائصه التي تتمثل في الخبرة العلمية والقدرة الفنية، متطلبات العمل الذي سيقوم بإنجازها، كما يركز على التدريب من فترة لآخرى، وهذا حتى يتم تمكينهم من أداء المهام المسندة إليهم بالشكل المرغوب. (1)

كما أن فايول يرى بأن هيرشلية الإدارة تكون كالتطبيق العسكري حيث قام بتلخيصها في ثلاثة نقاط:

- وحدة القيادة.
 - الإدارة هي التي توجه وتسير الأفراد.
 - ركز فايول على مبدأ التخصص لضمان الحصول على الفعالية ويكون بطريقة تسلطية. (2)
- المبادئ الأساسية للإدارة عند فايول: تتمثل في: (3)

(1) جورج لابساد، رينيه لورد: مقدمات في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1986، ص 48.

(2) Geneviève Iacano: Gestion des Ressources Humaines, Casba Edition Hydra, Alger, 2004, P18 .

(3) علي شريف، علي عبد الهادي مسلم وآخرون: الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 35، 36.

1. تقسيم العمل.
2. السلطة.
3. الانضباط.
4. وحدة الرئاسة.
5. وحدة التوجيه.
6. الأولوية لمصلحة المنظمة.
8. المركزية.
9. تدرج السلطة.
10. الترتيب.
11. المساواة.
12. الاستقرار.
13. المبادأة: ينبغي تزويد المرؤوسين بقدر كاف من الحرية في وضع وتنفيذ خططهم.
14. التعاون.

فايول ركز في أبحاثه أكثر على المبادئ الأربع عشر واعتبارها العمود الفقري لأي مؤسسة مهما كانت طبيعتها، بدونها تجد الإدارة صعوبة في إدارة وتسيير العمل في المؤسسة. ما يؤخذ على هذه النظرية هي إهمالها للعنصر البشري في حد ذاته، والتقييد الصارم بتطبيقها للقوانين.

2. النظريات النيو كلاسيكية:

2-1. نظرية العلاقات الإنسانية:

لا شك أن حركة الإدارة العلمية كان لها تأثير بالغ الأهمية في التطور الصناعي والإنتاجي ومن أهم تلك الآثار هو الاقتناع بأن استخدام الأسلوب العلمي في التحليل واتخاذ القرارات هو السبيل إلى زيادة الإنتاجية ورفع الكفاية إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي وجهت إليها سواء تلك التي وجهت إلى الافتراضات والمسلمات التي تستند إليها، أو ما انتهت إليه من نتائج.

فلقد أثارت حركة الإدارة العلمية سخط العمال ومقاومتهم، إذ اتهمت بأنها كانت تهدف إلى استغلال العامل وتسخيرها لخدمة أهداف الإنتاج دون النظر إلى خصائصه كإنسان وعلى إثره ذلك وخلال الثلاثينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام بفكرة أن الناس هم أهم عنصر في الإدارة وأن الأهداف توضح وتحقق عن طريق الأشخاص ومن تم فإن المفهوم العام في دراسة الإدارة، يجب

أن يكون العنصر البشري، فالعامل الإنساني أكثر أهمية للكفاءة الإنتاجية من العوامل المادية، فهذه الاعتبارات كانت تشكل العامل الذي بدأ يحول التفكير لدى الباحثين إلى فكرة العلاقات الإنسانية والاهتمام بالعامل واحتياجاته المختلفة المادية والنفسية وليست فقط الحاجات البيولوجية والإنتاجية والاقتصادية، كما أن العمال يعتبرون كائنات اجتماعية ومدفوعين أيضا بالحاجات السيكولوجية. وقد تم التوصل إلى الفكرة الحقيقية الخاصة بالعلاقات الإنسانية من خلال تلك النتائج التي أسفرت عليها تجارب جورج إلتون مايو وزملاؤه . (1)

يعتبر إلتون مايو Elton.Mayo (1908-1949) من أهم رواد مدرسة العلاقات الإنسانية، وهو من باحثي قسم البحث الصناعي التابع لجامعة هارفارد، وتركزت أبحاثه على دراسة العلاقات بين الإنتاجية والروح المعنوية للعمال، وأكد أنه عند دراسة المصنع نشاهد نوعين من التنظيم، الأول التنظيم التكنولوجي والآخر هو التنظيم الإنساني، فالمصنع يتكون من بيئة مادية وبيئة اجتماعية ولا تشمل البيئة المادية، الجو والطقس فحسب، ولكنها تشمل الأدوات والآلات والمواد الخام وغير ذلك، وتنظيم هذه البيئة، وتحديد بطريفة محددة أداء مهمة أو وظيفة التنظيم التكنولوجي وهي الوظيفة الاقتصادية، وهي التي تهتم بالإنتاج وتوزيع الإشباعات المادية على أعضاء التنظيم، وبذلك عند دراسة هذه الوظيفة يجب الاهتمام بالتكاليف والأرباح والكفاية الإنتاجية. (2)

أما التنظيم الثاني فهو البيئة الاجتماعية أو التنظيم الإنساني، وهو يتكون من عدد من الأفراد الذين يعملون معا للوصول إلى هدف مشترك، ولكن الأفراد لا يتفقون فيما بينهم حول ما يريدون من العمل لأن هذه المطالب تتوقف على حاجاتهم المادية والاجتماعية. (3)

وتختلف هذه الحاجات داخل العمل وخارجه، ومعنى ذلك أن العلاقات الإنسانية تهتم بدراسة الظاهرة الفردية، غير أن التنظيم الإنساني للمصنع هو شيء أكثر من عدد الأفراد الذين يعملون، لأن هؤلاء الأفراد يتفاعلون معا وتتشأ بينهم أنماط معينة من العلاقات الإنسانية تهتم بدراسة الظاهرة الاجتماعية إلى جانب الظاهرة الفردية. (4)

كما أن إلتون مايو استطاع من خلال أبحاثه بأعمال هاوتورن التي أجريت بالشركة العامة للكهرباء بأمريكا فقد كان الهدف من هذه التجارب التي استمرت ثلاث سنوات هو تحديد تأثير

(1) أحمد مصطفى حاصر: إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999 ص ص 77، 78.

(2) حسين عبد الحميد أحمد رشوان: مرجع سابق، ص ص 76، 77.

(3) علي غربي آخرون: مرجع سابق، ص 76.

(4) خليل محمد حسين الشماح: مرجع سابق، ص 207 .

مستويات الإضاءة المختلفة على إنتاجية العمال، افترضت تلك التجارب بأن تحسين الإضاءة في موقع العمل يؤدي إلى تحسين الإنتاجية لدى العاملين، لكن التجارب فشلت في إثبات ذلك. (1)

وفي سنة 1947 استعانت شركة واسترن إلكتريك بالعالم إلتون مايو لدراسة هذه المشكلة بأسلوب أكثر علمية وإعطاء تفسير مقنع وبعيد عن الشك، وعليه هذا ما قاد إلى البحث لدراسة العلاقة بين تعب العامل وإنتاجيته، وقد تقرر إجراء دراسة علمية بعيدة عن التأثيرات السيكولوجية التي عرقلت التجارب السابقة، لذلك تم اختيار مجموعتان دعيت الأولى المجموعة الضابطة والثانية المجموعة التجريبية اختيرت بعد ذلك مجموعة من ست عاملات يعملن في خط إنتاجي خاص بتجميع أجزاء الهاتف، وأخضعت للاختبارات بهدف معرفة تأثير ظروف وأحوال العمل على إنتاجية العاملات، وقد وجد كل جوهرى صاحب تغيرات واضحة في كمية الإنتاج، في الوقت نفسه شعرت الفتيات بأن العمل أصبح أقل جهداً لهن، ولكن هنا أيضاً لم يتمكنوا من اكتشاف علاقة مباشرة بين التلاعب في ظروف العمل وكمية الإنتاج ثم أعيدت العاملات إلى مكان عملهن الأصلي وكانت النتيجة غير متوقعة للباحثين، حيث ازدياد إنتاج العاملات الست إلى مستوى أعلى من الإنتاج الذي تحقق تحت أحسن الظروف للعمل. (2)

وهنا وجد مايو الدليل الذي كان في حاجة إليه ليثبت صحة مفهومه عن العوامل التي تؤثر على الإنتاج، فلقد استنتج مايو أن المؤثرات المادية تتضاءل أهميتها كثيراً، ازدياد العوامل والمؤثرات الإنسانية والعاطفية والاجتماعية في تحديد الكفاءة الإنتاجية.

وعليه فإن أسباب زيادة الإنتاجية في رأي مايو وزملاؤه ما يلي:

- أن التغيير في الموقف الاجتماعي، أي التغيير في مستوى رضاهم النفسي.
 - أن المؤسسة هي عبارة عن تلك العلاقات التي تنشأ بين مجموعات من الأفراد لا مجرد وجود عدد من الأفراد المنعزلين.
 - أنماط التعامل الاجتماعي الجديدة بين العمال والمشرفين والباحثين. (3)
- وعلى ذلك خلاصات تجارب هاوتون تتمثل في نقطتين أساسيين هما: (4)

* المناخ الاجتماعي: حيث انتشرت بعض العاملات، علاقات اجتماعية طيبة ورغبتهن في إنجاز عمل جيد.

(1) مؤيد سعيد سالم: تنظيم المنظمات، ط1، دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 1999، ص ص 76، 77.

(2) مصطفى عشوي: مرجع سابق، ص 103.

(3) مؤيد سعيد سالم: مرجع سابق، ص 88.

(4) مصطفى عشوي: مرجع سابق، ص 104.

* الإشراف المشترك: فالعاملات في غرفة الاختبار تمت معاملتهن على أنهن شيء مهم و تم إعطاؤهن الكثير من المعلومات، وكن يسألن دائما عن رأيهن بالتغيرات التجريبية وهذا ما لم يكن موجودا لدى بقية العاملات. ويمكن إبراز الدعائم الأساسية لنظرية العلاقات الإنسانية فيما يلي :

* تركز على الأفراد أكثر من تركيزها على الجوانب المادية في الأداء، حيث يتأثر الناس في سلوكهم داخل المصنع باحتياجاتهم الاجتماعية.

* الكرامة الإنسانية⁽¹⁾ حيث يتم احترام شخصية كل فرد من الأفراد العاملين بالمؤسسة بصرف النظر عن المركز الوظيفي الذي يشغله.

* إثارة دوافع الأفراد هو العامل الأساسي في العلاقات الإنسانية وأشعارهم بأهميتهم ودواتهم من خلال العلاقات الاجتماعية مع الآخرين.

* وضع الفروق الفردية التي تقع بين العاملين في الاعتبار، للتعامل معهم وعند توجيههم وحل مشاكلهم.

* تسعى العلاقات الإنسانية من خلال التعاون والنفاهم إلى إشباع الحاجات وتحقيق الأهداف التنظيمية.

* المصلحة المشتركة التي تجعل الفرد ميالا للتجمع والتعاون مع الغير ومشاركتهم لتحقيق هذه المصلحة.

* أن التخصص وتقسيم العمل والآلية والروتينية في العمل تنتقد هذه الأخيرة الجوانب الاجتماعية وتجعله غير مرضي للعاملين.

* الفرد يسعى لمشاركة الآخرين والتعاون معهم لكي يحصل على الحافز أو العائد من وراء المشاركة والتعاون.⁽²⁾

نشير في هذا السياق إلى أن نظرية العلاقات الإنسانية أبقّت على مبدأ تجزئة العمل كما هي عليه وحاولت تعويض العمال عن الآثار التي تتجر عن ذلك، بتقديم الاعتبارات المادية التي كانت تستفيد منها

كأداة للضغط عليهم مادام بإمكان سحبها منها في حال إعراضهم عن الخط الموضوع من طرف

المؤسسة، وبالتالي فهي أبقّت على الأنماط الإنتاجية بما فيها التوظيف، لكن مع إضافة حاجات الفرد

الاجتماعية خلال قيامه بالعمل، وأخذها بعين الاعتبار وهو ما أدى إلى ظهور نظرية دوافع العمل فيما بعد.

2-2. نظرية الدافعية:

تهتم هذه النظرية بمسببات السلوك الإنساني ومعوقات الرضا الوظيفي، ذلك أنه من المهم للمديرين

(1) حسين عبد الحميد أحمد رشون: مرجع سابق، ص ص 73، 74.

(2) مصطفى عشوي: مرجع سابق، ص 105 .

أن يفهموا دواعي سلوك العاملين بشكل معين من أجل زيادة قدراتهم على التنبؤ بما سيكون عليه السلوك مستقبلا. (1) وتنسب معظم مفاهيم هذه النظرية إلى أبراهام ماسلو Abraham maslow (1970 -1908) الذي يرفض الافتراض القائل بإمكانية تفسير مفاهيم كالحافز والحرمان والتعزيز. فللحرمان مستويات يمكن تعدادها في الآتي: (2)

الإنكار، الإسقاط ، العقلنة، فهذه المستويات يمكن أن تؤدي إلى حدوث ضغوطات وأفكار وعواطف غي مقبولة هذه الأمور تكون عند الشخصيات المهنية من الفئات الاجتماعية فمثال ذلك نجد المشاكل الاجتماعية التي تعاني منها الأيدي العاملة ما ينتج عنها صراعات ونزاعات بشكل مستمر في ميدان العمل. في هذا الصدد يجدر الإشارة إلى معنى الإسقاط فهو حسب piéron " إنه ميكانيزم دفاعي عن طريقه يدرك الشخص العالم الخارجي وخصوصا على الغير، مميزات صفات خاصة به ". (3) "وبذلك فنظرية ماسلو للحاجات تقوم على افتراضات نظرية، فهو يرى أن الإنسان كائن متميز يسعى تدريجيا لتحقيق أهداف أسماها تحقيق الذات. " (4)

(1) جمال الدين لعويصات: السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2002 ص 19.

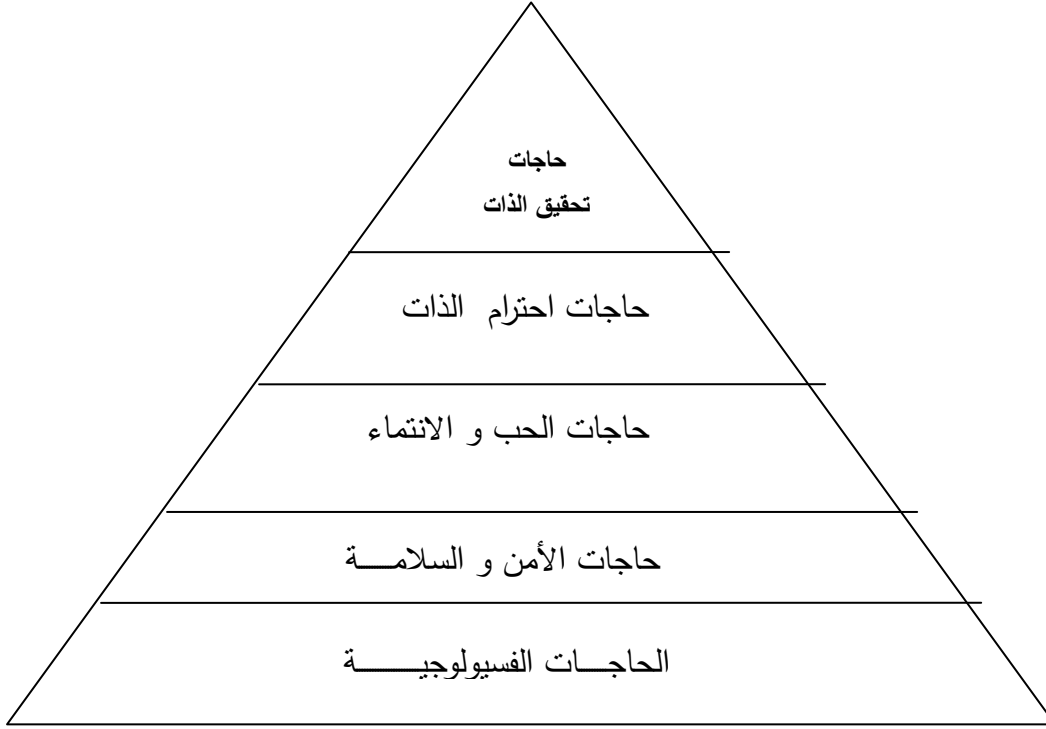
(2) Henri chabrol, Stacey Callahan: Mécanismes de défense et coping, dunod, paris, 2004, p 34.

(3) صالح معاليم: التقنيات الإسقاطية الروشاخ: نظرية وتطبيق، مطبوعات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص 1.

(4) جمال الدين لعويصات: السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، مرجع سابق، ص 14.

ورتب ماسلو حاجات الإنسان في الشكل التالي :

شكل (رقم 06) يوضح سلم الحاجات لماسلو



(Michel Hansenne: psychologie de la personnalité, de boeck université, paris, 2006, p148.)

وبذلك قام ماسلو بترتيب الحاجات حسب إلحاحها أو ضرورة إشباعها إلى خمس مجموعات يمكن شرحها بنوع من التفصيل كما يلي:

الحاجات الفسيولوجية:

كالطعام والشراب والراحة وغيرها، ويرى أن سلوك الإنسان في ظروف الحرمان الشديد يشبه سلوك الحيوانات.

حاجات الأمن والسلامة:

تشير هذه الحاجات إلى رغبة الفرد في السلامة والأمن والطمأنينة وفي تجنب القلق والاضطراب والخوف، كمثال على ذلك الرضيع أو الأطفال الصغار يفضلون الأنماط المألوفة ويتجنبون الأوضاع الغريبة التي تؤدي عادة إلى القلق والخوف.

حاجات الحب والانتماء:

تتطوي حاجات الانتماء والحب إلى الرغبة في إنشاء علاقات وجدانية وعاطفية مع الآخرين عامة، ومع الأفراد والمجموعات الهامة في حياة الفرد خاصة، وتظهر هذه الحاجات في الشعور الذي يعانيه الفرد عند غياب المقربين إليه، وهذا الشعور ظاهرة صحية تظهر لدى الأفراد الأسوياء كافة.

حاجات احترام الذات:

تشير إلى رغبة الفرد في تحقيق قيمته الشخصية كفرد متميز وتظهر إشباع هذه الحاجات من خلال مشاعر القوة والثقة والجدارة والكفاءة، في حين يؤدي عدم إشباعها إلى الشعور بالعطف والعجز والدونية.

حاجات تحقيق الذات:

تشير إلى رغبة الفرد في تحقيق ذاته ويكون ذلك أكثر في النشاطات المهنية و اللامهنية التي يمارسها الفرد في حياته، حيث تتفق مع رغباته وميوله وقدراته، مثال على ذلك الطالب عندما يدرس تخصص يحبه ويرغب فيه فإنه بذلك يحقق ذاته.

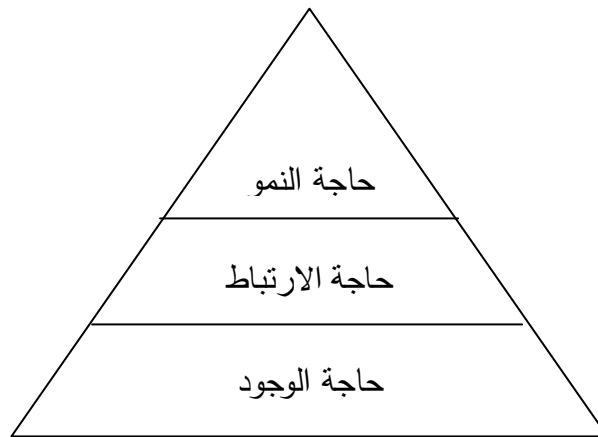
كما أن كلايتون الديرفر aderfer clayton (1940) يتفق مع ما سلو في تدرج الحاجات في شكل هرمي، ديرفر يرى أن الحاجات الأولية الخاصة بالوجود يجب إشباعها أولاً قبل غيرها من الحاجات، لذا فقد رتب الديرفر الحاجات في الشكل الهرمي التالي:

حاجة الوجود: وهي الخاصة بوجود الفرد وتمثل الحاجات الفسيولوجية.

حاجة الارتباط: وهي التي يتم اشباعها بواسطة التفاعل والمفتوح.

حاجة النمو: تتمثل هذه الحاجات في تنمية الفرد وتحقيق ذاته.⁽¹⁾

شكل (رقم 07) يوضح سلم الحاجات لديرفر



(سامر جلدة:مرجع سابق، ص 118)

(1) سامر جلدة: السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، ط1 'دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2009، ص 117.

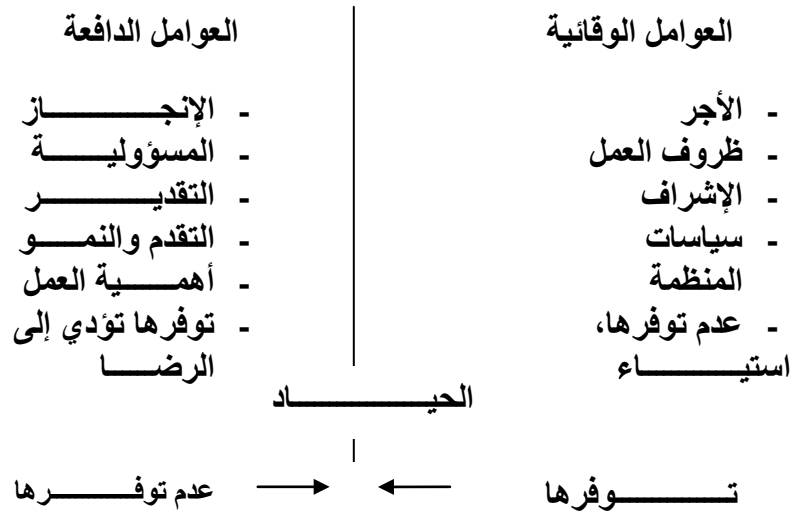
كما نجد في هذه النظرية أيضا فريدريك هيزربرغ (Frederick Hersberg (1923 – 2000) "فهو يركز على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين حيث قام بتصنيف فئتين من العوامل: **العوامل الدافعية:**

وتتمثل في الشعور بالإنجاز، إدراك الشخص لقيمة عمله نظرا لإتقانه له، أهمية العمل نفسه وكونه إبداعا وفيه نوع من التحدي، المسؤولية ومدى تحكم الشخص في وظيفته ومدى مسؤوليته عن الآخرين، إمكانيات التقدم في الوظيفة، التطور والنمو الشخصي كما تسمى أيضا العوامل المحفزة أو المحفزات.

العوامل الوقائية:

وتتمثل في سياسة وإدارة المؤسسة، نمط الإشراف، العلاقات مع الرؤساء، ظروف العمل الفسيولوجية، الراتب، المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي، التأثيرات على الحياة الشخصية. (1) فالعوامل الدافعية إن وجدت تؤدي إلى تحقيق إنتاج عالي، باعتبارها دوافع ذاتية، حيث تؤدي إلى الشعور الإيجابي وبالتالي الرضا الوظيفي، وهذا ما يؤدي إلى المساهمة في زيادة إنتاج المؤسسة. وهيزربرغ يوضح نظريته في الشكل التالي:

الشكل (رقم 08) يوضح نظرية هيزربرغ



(المصدر: محمد حافظ الحجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، ص 179)

'العوامل الوقائية إذا توفرت مثل الأجر، هنا ينتقل الفرد إلى مرحلة الحياد (الصفير) بمعنى أنه لا يتصف بالرضا الوظيفي، أي عدم الرضا الوظيفي، إذا لم تتوفر العوامل الوقائية يشعر الفرد بعدم

(1) جمال الدين لعويصات: السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، مرجع سابق، ص ص 16، 17.

الرضا الوظيفي (الاستياء) أما العوامل الدافعة إذا توفرت يشعر الفرد بالرضا الوظيفي، إذا لم تتوفر يبقى الفرد في مرحلة الحياد (الصفرة) لا يشعر بالرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي". (1)

"وهناك أيضا دوقلاس ماقريغور Douglas Megregore (1964 - 1906) حيث اقترح نظريتين (y.x) هاتان النظريتان تتناقضان بشأن دوافع العمل، فالنظرية (x) تفترض سلبية الإنسان وترى أن:

- الإنسان بطبيعته سلبي ولا يحب العمل.

- إن الإنسان لا يريد تحمل المسؤولية في العمل.

- الفرد يفضل دائما أن يجد شخصا يقوده ويوضح له ماذا يعمل.

- العقاب أو التهديد بالعقاب من الوسائل الأساسية لدفع الإنسان على العمل.

- لا بد من الرقابة الشديدة والدقيقة على الإنسان لكي يعمل.

- الأجر والمزايا المادية هي أهم حوافز العمل". (2)

لقد واجهت نظرية ماسلو العديد من المشاكل والعيوب في تدرج الاحتياجات، في قام دافيد مكلياند David Mccdelend (1917-1998) بتطوير نظرية في التحفيز سنة 1961 وذلك من خلال تعريفه لثلاثة حوافز أساسية، التي ارتبطت بوظيفة الإدارة والقيادة الإدارية ارتباطا وثيقا وهذه الحوافز هي:

➤ الحاجة إلى القوة:

حيث يرى مكلياند بأنه بمجرد شعور بعض الأفراد بالحاجة إلى القوة نجدهم يسعون وراء ممارسة وتأثير الرقابة على الآخرين، مثلا شخصا كان يعمل في منصب عمل متواضع فإن تصرفاته مع الآخرين تكون حسنة، لكن بمجرد الرقي من منصبه المتواضع إلى منصب الرئيس، هنا يشعر أنه يختلف عن الآخرين وبالتالي يغير من تصرفاته مع الزملاء ويصبح يمارس القوة والسيطرة والرقابة عليهم، فإن مثل هؤلاء الأفراد غالبا ما يحتلون مناصب قيادية في المجتمع.

كما نجد مكلياند يواصل وصفه لمثل هؤلاء الأفراد بأنهم يتمتعون بالمقدرة البلاغية، حب الخطابة في التجمعات العامة، الصلابة في الرأي والإلحاح في المطالب. (3)

➤ الحاجة إلى الانتماء:

(1) محمد حافظ حجازي: مرجع سابق، ص 180.

(2) جمال الدين لعويصات: السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، مرجع سابق، ص 13 .

(3) مدني عبد القادر علاقي: الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، ط1، تهامة جدة، السعودية، 1980، ص 559 .

بالإضافة إلى الحاجات السابقة، كالحاجة إلى الانجاز والحاجة للقوة، فإننا نجد المدير الناجح لديه رغبة قوية للعمل والتواجد مع الغير والتفاعل الاجتماعي معهم، وأيضا مساعدة الآخرين والاهتمام بمسائل التقدم والنمو، فالمدير يكون مسرورا وسعيدا عندما يكون محبوبا من طرف الغير، فمكيلاند أكد على أن الدافعية يمكن تعلمها في بيئة المؤسسة وخارجها. (1)

➤ الحاجة إلى الانجاز:

يمكن أن نعرفه بأنه الفرق بين مستوى الطموح ومستوى الأداء الفعلي، فكلما كانت المسافة بينهما قليلة كلما انخفضت الدافعية للانجاز، والعكس صحيح وذلك على أساس أن:

- لا تكون هذه المسافة كبيرة، بحيث يصبح من المستحيل الوصول إلى مستوى الطموح المنشود.
- لا تكون هذه المسافة صغيرة، بحيث يصبح الوصول إلى مستوى الطموح المنشود أمرا سهلا. (2)

غير أن ما يؤخذ على هذه النظرية هو أنها ركزت أساسا على دافع الانجاز كمقياس لتفسير سلوك الفرد، متجاهلة بذلك باقي الدوافع الأخرى، بالرغم لما لها من تأثير في توجيه سلوك الأفراد في العمل. بإجراء مقارنة بسيطة بين نظرية دوافع العمل والنظريات السابقة، وخصوصا نظرية الإدارة العلمية لا نجدها، عوضت مبادئ التنظيم السائدة قبلا، إلا أنها كانت تهدف مثل سابقتها إلى الرفع من مستوى إنتاج العامل، فالعامل كان يوظف على أساس الظروف السائدة آنذاك.

3. النظرية الحديثة:

3-1. نظرية اتخاذ القرار:

لقد حظيت نظرية اتخاذ القرارات باهتمام كبير من طرف العديد من الباحثين والعلماء الذين تناولوها بالدراسة في مجالات مختلفة كعلم الاجتماع، الإدارة والاقتصاد حيث تعتمد عليها المؤسسة من أجل الوصول إلى حلول رشيدة تمكن المؤسسة من العمل بشكل جيد، حالة وجود مشكلة إدارية فهي تتطلب حلا معينا وأن يكون هناك صور متعددة لمواجهتها تطرح النقاش، ويمكن دراستها وتقييمها حتى يتم اختيار الحل الأكثر ملائمة، الحل الذي وضعه عن وعي وإدراك وبعد دراسة وتفكير والذي يمكن تنفيذه بأقل تكلفة، فاتخاذ القرار ضروري الاعتماد عليه في أي مؤسسة وخاصة تلك القرار الذي يتركز على الأسس الصحيحة.

(1) حسين حريم: السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، صص 115، 116.

(2) أحمد عادل رشيد: مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص 98.

يتركز اهتمام أنصار هذه النظرية على إعطاء أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات التي في الإدارة، فلم يعد في هذه المرحلة التركيز على المبادئ التي تحكم عملية تصميم التنظيمات التي أكدت

عليها المدرسة الكلاسيكية واعتبرتها ضماناً لحسن عمل الإدارة، فالهياكل التنظيمية على أهميتها لا تؤدي بالضرورة إلى ضمان حسن التنفيذ.

كذلك الإنسان العامل في عملة لا بد من إشباع حاجاته كمدخل لضمان حسن أدائه للعمل ويعتبر هيربرت سيمون Herbert, Simon (1916-2001) أحد المفكرين الذين انتقدوا النظريات الكلاسيكية للتنظيم وبينوا ما لها من قصور وتناقض، فقد قدم سيمون إطار النظرية في التنظيم تتخذ من اتخاذ القرارات أساساً حول العمليات التنظيمية المختلفة (1).

إن دراسة النظرية العامة للتنظيم يجب أن تتضمن الأسس والمبادئ التنظيمية التي تتضمن التوصل إلى قرارات صحيحة تماماً، كما يجب أن تتضمن المبادئ التي تحقق الأداء الصحيح للأعمال، إن طبيعة التنظيم الهرمي تستدعي وجود فئتين من المنفذين وهم يتولون الأداء الفعلي للعمل ويوجدون في المستويات الدنيا من التنظيم والفئة الثانية هي فئة متخذي القرارات ويوجدون في المستويات العليا للتنظيم. اعتبار السلطة كمتغير أساسي في السلوك التنظيمي أي أن القرار يتخذ ويتم التأثير على المنفذين لوضع هذا القرار موضع التنفيذ ولا يتم إلا عن طريق هذا المتغير، تتعدد المستويات التنظيمية والفاصل بين المنفذين ومتخذي القرارات كبير وبالتالي فإن محاولات التأثير تمر عبر مستويات وسيطة ويصبح المشرفون في هذه المستويات تحت وطأة النفوذ والتأثير من طرف صناع القرار ومتخذيها، هذا التأثير في التنظيم يتم من خلال استعمال السلطة وغيرها من الأساليب لتوجيه السلوك الإنساني.

إن عملية الاختيار التي تسبق أداء العمل تعني أن الفرد يختار من عدة بدائل وهو بذلك يضحى بالبديل غير المختارة وهذا النوع من التصرف يطلق عليه تصرف رشيد (2).

ومن خلال كل هذه العناصر النظرية نستخلص أن العمل التنظيمي يتم من خلال تقسيم العمل على أساس رأسي، حيث يتم إنشاء هرم سلطة يندرج من الأعلى إلى القاعدة وأن الأفراد في مستويات هذا التنظيم يقومون باتخاذ القرارات بدرجات متفاوتة، وهذا ما يحقق مزايا التنظيم، التنسيق بين الأنشطة، زيادة الخبرة لمتخذي القرارات، تحديد المسؤوليات لأعضاء التنظيم بمعنى آخر أن مهمة المدير المسؤول عن

(1) علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، مرجع سابق، ص 181.

(2) محمد قاسم القريوتي: مبادئ الإدارة، دار النشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 116.

التنظيم تتمثل في اكتشاف أكثر الأساليب فعالية لتحقيق الأهداف العامة ويعتمد في ذلك على تفويض السلطة، هذا الأخير الذي يحدد فيه الرؤساء لمؤسسيهم المقدمات القيمة أي الأهداف والغايات التي يتعين إنجازها. (1)

وتتمثل خطوات اتخاذ القرارات في الآتي: (2)

1. تشخيص المشكلة.
2. تحليل المشكلة.
3. إيجاد البدائل.
4. تقييم البدائل.
5. اختيار الحل الملائم (اتخاذ القرار).
6. متابعة تنفيذ القرار.

فاتخاذ القرار يعتبر العمود الفقري لأي إدارة بصفة عامة ولإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة فعلى أساسه تتحدد قيمة العمليات المتبقية من استقطاب واختيار وتدريب وترقية وتقييم، إذ أن اتخاذ القرار الجيد هو المحرك الأساسي لها.

فانعدام اتخاذ القرارات داخل المؤسسة أو وضعه على تقديرات خاطئة يؤدي لا محالة إلى فشل التنظيم، وهذا ما يؤكد أهمية دوره في تفعيل النمو الاقتصادي وتطور المؤسسات بأنواعها.

3-2. نظرية البنائية الوظيفية:

صاحب هذه النظرية تالكوت بارسونز parsons talcot (1902.1979) الذي يعتبر المؤسسة ككل عضوي فيه وظائف متناسقة ومتكاملة بين جميع أعضائها، فالهيكل التنظيمي في المؤسسة يعد كوعاء توزع بداخله أدوار الأفراد في مستويات مختلفة ومناسبة لكل دوره ، فهذه النظرية تركز أكثر على الدور الذي يكون على أساس المستوى والتخصص المناسب لعمل وذلك ينأتى بالتعليم والتكوين لأداء الدور بكل فعالية. (3)

البنائية الوظيفية تؤمن بنظامي السلطة والمنزلة فنظام السلطة في المؤسسة هو الذي يتخذ القرارات ويصدر الأوامر إلى الأدوار الوسيطة والقاعدية لكي توضع موضع تنفيذ، بمعنى توجد أوامر تصدر

(1) محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 180.

(2) محمد إبراهيم حسان، محمد حسين العجمي: الإدارة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007، ص 173.

(3) فضيل دليو: اتصال المؤسسة، إشهار علاقات عامة مع الصحافة، ط3، دار الفجر، القاهرة، 2003، ص ص 15، 16.

وأوامر تطاع، أما نظام المنزلة فهو النظام الذي يقضي بمنح الامتيازات و المكافآت للعمال الجيدين علما بأن الموازنة بين نظامي السلطة والمنزلة هي شيء ضروري لديمومة وفعالية النظام أو المؤسسة أو النسق. البنائية الوظيفية ترتكز على مقاربتين أولاها بنائي: يتضمن عرض وتفسير مكونات البناء الاجتماعي ويضم النظم الاجتماعية، السياسية، الاقتصادية، وغيرها، وكل نظام يتكون من أنساق وهي بدورها تتكون من أنماط تشكل السلوك الاجتماعي، وثانيها وظيفي: وفيه دراسة الوظائف الاجتماعية للظواهر والوقائع وكل ما يتعلق بها من آثار ونتائج.⁽¹⁾

3-3. النظرية الموقفية:

من خلال تطرقنا لمختلف النظريات السابقة سواء الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية أو الحديثة منها والتي عنيت بموضوع التكوين المهني ومختلف عملياته تبين لنا أنها تقدم تفاسير مختلفة كل يعالج هذا الموضوع من زاوية تختلف عن الأخر، بناء على مختلف الانتقادات المقدمة لهذه النظريات، جاءت هذه النظرية محاولة الجمع بين جميع النظريات والمدارس التي سبقتها بالظهور إذ حاولت الجمع بين الجانب المادي المتمثل في وسائل الإنتاج المستعملة وأساليب العمل المتبعة في المؤسسة والجانب المعنوي القائم على العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي تربط الأفراد خلال عملية التدريب، كما أنها جمعت بين كل من الجانب الرسمي وغير الرسمي و اهتمت أيضا بعلاقة عمل المؤسسة من تدريب، تخطيط، مراقبة، تسيير، وغيرها بالبيئة الخارجية المحيطة بها من خلال عملية التأثير والتأثر المتبادل بينهما، تقر هذه النظرية بأهمية المتغيرات البيئية والتكنولوجية والاجتماعية وأثرها على طبيعة التنظيم الإداري وأسلوب العمل المتبع في المؤسسة مما يوجب تطبيق الم فلهيم والمبادئ الإدارية بشكل يتلائم مع الظروف التي تمر بها المؤسسة، هذا يعني ليس هناك منهج إداري يصلح لكافة المؤسسات أو حتى لنفس المؤسسة في مراحل تطورها المختلفة، وإنما يجب أن نختار المنهج أو الأسلوب الذي يتلائم مع الموقف أو الحالة التي تمر بها المؤسسة. ترتكز هذه النظرية على مجموعة مبادئ وهي:⁽²⁾

- اعتبار المؤسسة مزيج بين عناصر تدعم التوازن والتكامل وعناصر تعبر عن جوانب الصراع والتغيير بما فيه التغيير الاجتماعي.

- المؤسسة تتألف من مجموعات لها مصالح مختلفة.

- المؤسسة نسق متوازن لكنه لا يخلو من الصراع ولا يفلت من التغيير.

(1) عبد الغني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع الإشكاليات، التقنيات، المقاربات، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007

ص 104.

(2) على السلمي: تطور الفكر التنظيمي، مرجع سابق، ص 219.

3-4. مدخل الموارد البشرية:

يعد هذا المدخل حديث النشأة نسبيا في إدارة الأفراد، ولقد بدأ استعماله في مطلع السبعينات من القرن العشرين، فمعظم البحوث والدراسات أكدت في مجال العلوم السلوكية على أن الأفراد يعتبرون كموارد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم، ويمكن أن يحقق فوائد ومزايا كثيرة لكل من المؤسسة والفرد على حد سواء.

ويقوم هذا المدخل على ما يلي :

* يعتبر الأفراد استثمارا إذا أحسن إدارته وتنميته، ويمكن تحقيق ذلك بمكاسب طويلة الأجل للمؤسسة تظهر في أحسن حال صورها من خلال زيادة الإنتاج.

* أنه من الضروري أن تهيئ بيئة العمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد.

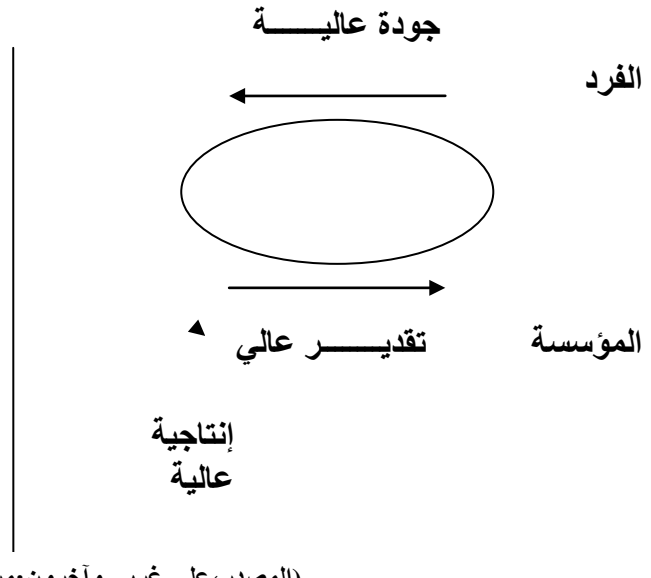
* يجب أن توضع برامج وممارسات الموارد البشرية وتنفذها مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة، وتتحقق هذه المهمة من خلال عملية دائرية والتي يساعد فيها كل من المؤسسة والأفراد بعضهم البعض على مقابلة أهدافهم. (1)

* وهناك من أضاف عنصر آخر وهو التغيرات العالمية في أغلب دول العالم، بعد ظهور ميثاق حقوق الإنسان h r o والذي ساعد العاملين في المؤسسات على معرفة حقوقهم وواجباتهم، بل وتبنى تنظيمات تجمعيه مثل: اتحاد العمال والذي ساعد العمال على الاحتجاج ضد أي تعسف، لذا فهذه الظروف أجبرت المؤسسات بطريقة مباشرة وضمنية على التعامل مع الموارد البشرية كفرد منتج إذا أحسن احترامه وتدريبه. (2) وفيما يلي يمكن تقديم شكل توضيحي لمدخل الموارد البشرية على اعتبار أن المورد البشري هو الأساس في العملية الإنتاجية.

(1) علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص ص 46، 47.

(2) فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008، ص 15.

شكل (رقم 09) يوضح مدخل الموارد البشرية



(المصدر، علي غربي وآخرون:مرجع سابق،ص46)

حيث أن وجود دافعية عالية لدى الأفراد وقدراتهم التطبيقية، يؤدي إلى جودة ومقدار العمل بدرجة كبيرة، وهذا يؤدي إلى إنتاجية وربحية عالية للمؤسسة، مما يؤدي إلى تقدير عالي للأفراد وبدوره يؤدي إلى دافعية عالية، وهكذا تستمر العملية في علاقة دائرية. فهذا المدخل يعطي أولوية للموارد البشرية، حيث تعد العنصر الأساسي أو المورد الرئيسي للتنظيم ذلك حسب ما يتمتعون به من دوافع واتجاهات وميول، بالإضافة إلى تكوينهم الجسماني وقدراتهم الفسيولوجية وبذلك يصبح هو أهم العناصر التي يتشكل منها أي تنظيم. (1) في وقت مضى كان ينظر إلى الأفراد في المؤسسات على أنهم أحد عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى درجة ممكنة بالرغم من كونها أحد عناصر التنظيم في حد ذاته، والذي يعد رهان الصفة التناسبية له، إن حسن استثماره وتطوير مهاراته لخدمة النظم. (2) نستنتج من كل ما سبق حقيقة مؤداها أو مفادها أن المنطق الأساسي للفلسفة التي تقوم عليها إدارة الموارد البشرية لهذا المدخل تتلخص في احترام الإنسان واستثمار طاقاته باعتباره شريك وليس مجرد أجبر، وبالتالي يصبح إطلاق الطاقات البشرية هو الأساس الذي تهدف إليه إدارة الموارد البشرية، وذلك لتعظيم القيمة المضافة من الأداء البشري. فهذه النظريات التي تطرقنا إليها مهما كان وزنها ومهما كان دورها في تحقيق الفعالية التنظيمية إلا أنها يشوبها نوع من الغموض ولا محالة تقع في هفوات، الأمر الذي يؤدي إلى ظهور نظريات أخرى مناهضة لها.

(1) علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 49.

(2) راوية حسن: مرجع سابق، ص 29.

ثالثا: أساليب وأنواع التكوين المهني

1. أساليب التكوين المهني:

من بين أهم الطرق السائدة والمنتشرة، توجد طريقتان أساسيتان في التدريب لكل منهما مجموعة من الأساليب، حيث تعرف الطريقة الأولى بالتدريب أثناء أداء العمل، أما الطريقة الثانية فهي التدريب خارج أداء العمل أو بعيدا عن العمل، وفيما يلي نقدم شرحا لهاتين الطريقتين إضافة للأساليب التدريبية الخاصة بكل منهما.

1-1. التدريب خارج أداء العمل : حيث تقوم المؤسسة فيه بإرسال بعثات من العمال إلى أماكن

خاصة بعيدة عن موقع العمل وتعمل هيئات خاصة على تدريبهم لمدة معينة وعند انتهاء فترة التدريب يعودون إلى مواقع عملهم، فمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة سكيكدة تعمل على إرسال الأفراد إلى مؤسسات للتكوين المهني من ذلك نجد مؤسسة المعوقين سمعيا بالقل بعد عملية التكوين الأولية ترسلهم إلى مؤسسة التكوين المهني بميلة ، و بمدينة قسنطينة.

هذا النوع من التدريب يتم تقديمه عن طريق مختلف المراكز والمؤسسات المتخصصة والتي تعمل على تدعيمها بالبرامج والخدمات التدريبية، فهذا التدريب تدخل فيه أنشطة تنمية الموارد البشرية المقدمة من طرف المؤسسات التعليمية والتدريبية، والذي يكون بصورة رسمية أي قانونية أو غير رسمية، فأنشطة الأفراد وكذا أنشطة التدريب تنظم بصورة أو بطريقة تكون بعيدة عن أداء المؤسسة، فيجب أن يكون هذا النوع من التدريب قابلا للتجديد وللتغيير، كما أنه على المؤسسة أن تعطي الفرصة لهؤلاء الأفراد الذين تلقوا التعليم لتطبيق ما تعلموه، وبالتالي الاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم، فعلى المؤسسة أن تخلق المناخ المناسب لتطبيق الخبرات والمهارات وذلك قصد تحقيق أهدافها المرجوة. (1)

إضافة إلى أن هذه الطريقة أكثر تكلفة فهي أيضا تتطلب توفير وسائل لأدائها سواء كانت مادية أو بشرية مع تميزها في كون عمالها يعملون في المؤسسة في أوقات بعد العمل اليومي لهم، يعني وقت التكوين. (2)

فهذا التدريب الذي يتم خارج محيط المؤسسة، يفرض على الأفراد الخاضعين للتدريب بتكريس أوقاتهم كاملة لأجل دراسة ومتابعة مختلف تلك الموارد والصور التدريبية الجديدة إضافة إلى أن الأفراد

(1) محمد إسماعيل: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعية الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2005، ص 51.

(2) ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004، ص ص 150، 151.

هنا يكونون معفيين من الدوام الرسمي للعمل، كما أن تلك المهارات التي تعطى للأفراد عادة ما تتم خارج مكان العمل وتكون أقل غنى من تلك المقدمة داخل مكان العمل. (1)

"كما أن التدريب خارج أداء العمل يعطى للعمال في غير أوقات العمل غير الرسمية ، كما أنه قد يكون في مركز التدريب في المؤسسة أو مركز تدريب خارج المؤسسة، وأن الأفراد في العادة يعفون من العمل أو الدوام الرسمي للعمل خلال فترة التدريب." (2)

ففي هذه الطريقة تقوم المؤسسة بإرسال بعثات من الموظفين قصد تدريبهم في أماكن بعيدة عن عملهم الحالي أو الآتي (أماكن خارج مواقع الوظيفة) وأن بعض الأعمال تتطلب مستويات عالية من المهارة، هذه الأخيرة يصعب توفيرها وذلك لضيق الوقت أو لعدم توفر الجهاز الخاص بالتدريب الجيد. (3) لهذه الطريقة مزايا عديدة:

عدم تركها أية آثار سلبية كتعطيل عملية سير الإنتاج بالإضافة إلى الاهتمام بكل متدرب على حدى مع مراعاة الفروق الفردية وفقا للأداء الفعلي، كما أن لهذا التدريب محاسن، فله أيضا مساوئ بدءا بتلك التكاليف الباهظة واحتياجه لمتخصصين ذوي مهارة وكفاءة واحتياجه لتجهيزات خاصة ذات مجهودات و نفقات كبيرة أحيانا .

إذن أساليب التدريب عدة لكل منها أهميتها و قيمها، إذ يسعى دائما للاستعانة بأكثر من أسلوب أو طريقة لأي تنوع وهذا يساعد على جودة التدريب و الانتفاع بمستواه و من أهم الأساليب الشائعة والمعتمدة ما يلي:

1-1-1. التدريب من خلال المحاضرات:

هذه الطريقة تعتبر من أهم الأساليب المعتمدة في عملية التدريب، إذ تعتمد عليها في مختلف الحالات، إذ تعتبر من أهم الطرق المعتمدة في تدريب العمال ويظهر هذا من خلال الفائدة التي تقدمها والمتمثلة في إيصال المعارف النظرية من جهة واحدة ،خاصة كون المقدم للمحاضرة قد يكون عاجزا على إيصال المعارف النظرية من جهة واحدة وهذا يحد من فائدة المحاضرة ومن تم غياب عناصرها الأساسية المتمثلة في النقاش والحوار وتبادل الآراء. (4)

(2) يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل : إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006، ص ص 290، 291.

(3) حسين إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان ، 2002، ص 272 .

(4) يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: مرجع سابق، ص ص 290، 291.

(1) عامر خضير الكبسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2005 ص 141.

مع امتيازها بالسهولة والسرعة في آن واحد، كما أنها تفيد البعض من العمال الذين يفضلون الحصول على المعلومة من خلال النقاش والحديث، والبديهي في الأمر هو أن عدم قدرة المحاضرة على جلب الانتباه لموضوع المحاضرة قد يؤدي إلى الشعور بالملل ومن ثم تسود الفوضى في قاعة المحاضرات. (1)

"إذ أن أسلوب المحاضرة من بين الأساليب الأكثر انتشارا في مختلف الدراسات باعتبارها أسلوبا شائعا يعتمد على اكتساب معلومات ومعارف نظرية عامة على اعتبار قواعد العمل وإجراءات مقدمة لعدد كبير من المتدربين." (2)

فالمحاضرة تعتبر الأسلوب الشائع بالنسبة للتدريس التقليدي لأنها تساعد على اكتساب معارف فهي أفضل طريقة تحتاج إليها المؤسسة إذا أرادت تعريف العاملين بصدور قانون جديد وكل ما يدخل في هذا القانون من متطلبات، فالمحاضرة طريقة للاتصال ونقل المعلومات بانخفاض مشاركة الأفراد في برنامج التعليم، مع قلة الفرص لنقل المادة التعليمية من الواقع، زيادة على ذلك ضعف التغذية العكسية، كما أن هذا الأسلوب مفيد أحيانا إذ يعمل على دراسة وتحليل بعض النواحي الفلسفية أو حتى الأفكار والمفاهيم أو الاتجاهات في الإدارة والنظريات المعمول بها، وكذلك تنمية مختلف القدرات العلمية والعملية من أجل مواجهة وحل المشاكل التي تعترضها، ونجاح أسلوب المحاضرات يتوقف على اعتماد المحاضرة الطابع التسلسلي والمركب للأفكار وعرضها بالاعتماد على الأمثلة ووسائل لتوضيحها وتبسيطها كالأفلام الشرائع الخرائط والرسومات و لهذا فإن هذا الأسلوب يصلح في حالة حضور عدد ضخم من المشتركين. (3)

فالمحاضرة إلى جانب اعتبارها طريقة تقليدية ففيها ما يعيبها من ذلك:

- نقص فهم البعض باعتبار الاتصال في اتجاه واحد، كما أن المتدرب قد يشرح و ينبه في موضوعات أخرى و خاصة إذا كانت طريقة تقديم المحاضرة غير شيقة، فيجب زيادة فاعليتها عن طريق استخدام وسائل مفيدة كالأفلام مثلا إضافة إلى ما يسمى بالمناقشات حتى يتسنى الفهم بسرعة. (4)

إضافة إلى ما سبق ما يعاب على هذه الطريقة هو وقوع العبء بأكمله على من يتكلم و يشرح معظم الوقت و هو المحاضر. (1)

(1) طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مرجع سابق، ص 64.

(2) وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قلمة، 2004، ص 105.

(3) يوسف حجيّم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: مرجع سابق، ص 289.

(4) أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، المهارات المعاصرة في إدارة البشر، إدارة العمالة النسائية، المعادي الجديدة، القاهرة، 1997

كما أن كثيرا من الناس يتعلمون بالاستماع إلى المحاضرات أكثر مما يتعلمونه بالقراءة، كما أنها لا تساعد الأفراد على تكوين ارتباطات إذا أعقبها تدريب عملي، وأنها أسلوب جيد وفعال يستفيد منها الأشخاص ذوو الذكاء ومن هم فوق المتوسط أكثر من دونهم من الأفراد. (2)

فأسلوب المحاضرة يعتبر من الأساليب المهمة والضرورية، بحيث نجد الاعتماد عليها بشكل كبير فعلى سبيل المثال اعتماد المعلمين والأساتذة على هذا الأسلوب في مختلف المجالات والتخصصات فالأستاذ الجامعي يلقي المحاضرات على الطلبة باعتبارها الأسلوب المناسب لاستيعاب وفهم الطلاب. 1-1-2. التدريب من خلال الندوات والمؤتمرات:

هذه الطريقة مستقلة عن الطريقة الأولى أي أسلوب المحاضرات ولكنها مساعدة لها، تتم بإعطاء تمارين عملية، إذ يطلب من المتدربين التعامل مع واقع المهنة. (3)

كما أنها وسيلة للتكوين والتطور تقوم على أساس الاهتمام بإيضاح معارف وقدرات تحليل العمل الذي يعني عملية دراسة وجمع المعلومات المرتبطة بالعمليات والمسؤوليات لعمل محدد لفرض توضيح مواصفات الوظيفة ومحدداتها أو شروطها وكذلك تقويم الوظيفة، أي الدراسة التفصيلية لمكونات الوظيفة أو العمل.

وبرنامج التكوين هذا زيادة على أنه يهدف إلى تحصيل مختلف المعارف، فإنه يطبق هذه المعارف في الوظائف مكان العمل. (4)

وهذه الطريقة في التدريب تقوم بتجزئة الموضوع التدريبي إلى مواضيع فرعية أي تجزئة الأصل إلى فروع ثانوية ثم يتم إعطاء المشاركين وقتا كافيا من أجل التحضير إذ يقومون بقراءة المذكرات والتقارير والدراسات المتعلقة بمواد المواضيع وهذا من أجل تحليلها وتجهيزها بحسب صيغتها المناسبة للتقديم، كما أن المتدربين قد يوزعون إلى مجموعات تختص كل واحدة منها بدراسة ومناقشة موضوع فرعي من تلك المواضيع أما توجيه الأسئلة فيحتاج للباقيين، وهذا يؤدي إلى بعث الحيوية فيتفاعل المشاركون وتزيد نسبة الاستيعاب لديهم وتطوير المعلومات والاتجاهات وخاصة على المستوى السلوكي في العمل. (5)

(1) طارق عبد الحميد البزري: أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن 2005، ص 123.

(2) عبد الفتاح محمد دويدار: مرجع سابق، ص 215.

(3) عامر خضير الكبيسي: مرجع سابق، ص 242.

(4) وسيلة حمداوي: مرجع سابق، ص 106.

(5) أحمد سيد مصطفى: مرجع سابق، ص 251.

"والمؤتمرات سواء كانت محلية أو عالمية فهي من الوسائل الناجمة عن عملية التدريب، البحث فيها يكون حول مشكلة معينة، إذن تطرح مختلف الآراء والأفكار وفي الأخير يتوصل إلى العديد من القرارات والتوصيات نتيجة لهذه العملية." (1)

"كما تعتبر الندوة وسيلة مزدوجة لكل من التطوير والتدريب في آن واحد، تساهم في إيضاح معارف وقدرات تحليل بالنسبة لموظفين معينين في شؤون عملهم وهذه العملية لا تنتم من طرف سواهم ومثال ذلك مشاكل المؤسسات الصناعية التي تقوم على أساس التعامل مع السوق، فمن هم أكثر من يعرف هذه المشاكل سوى مدراء التسويق أنفسهم ولهذا يعجز المحاضر على تدريبهم على معالجتها وتحليلها." (2)

هناك من يخلط بين الاجتماعات والندوات، فالاجتماعات تعتبر من الوسائل اللفظية وتعتمد على المناقشات^(*)، يتم انعقادها بصورة فردية أو في حالات استثنائية إذا استدعى الأمر، ذلك ما يميزها عن المحاضرات والندوات أن العبء الأكبر من حيث الدراسة والمناقشة يقع على عاتق الأعضاء، وتختلف هذه الأخيرة من حيث عدد المشاركين فيها تفيد الاجتماعات في إعلام الموارد البشرية بالبرامج والقرارات مهما كانت خصائص النشاط والتوجيهات الكبرى للمؤسسة والوسائل المستعملة، فعن طريق الاجتماعات يمكن التطرق إلى كل المواضيع في إطار الشفافية القصوى للنتائج المالية والتجارية تغيير التنظيم ، الخطط حركة الأفراد العاملين، تستخدم لحل المشكلات التشاور واتخاذ القرارات والوصول إلى سياسة تهدف إلى إعادة تأييد التوافق و ذلك بتمية التعاون وتحسين المناخ الجماعي. (3)

إن تنظيم ندوة أو ورشة عمل هي الطريقة الأفضل لمناقشة وتحليل أفضل المشاكل والعمل من أجل إيجاد حلول وطرق لمعالجتها، وتتنحصر مسؤولية إدارة التدريب بتحديد شخص واحد والذي يشرف على إدارة هذه الندوة من خلال توجيه وإدارة وتركيز النقاش، كما يمكن إثراء الحضور بدعوة بعض المختصين في مختلف الميادين للمساعدة إذا تتطلب الأمر ومن الناحية النظرية لا تختلف ورشة العمل عن الندوة إلا من حيث المدة، فقد يكفي جميع المعنيين في لقاء واحد وهذا ما نسميه ندوة وقد يتطلب المناقشة لعدة أيام وهذا ما نسميه ورشة عمل. (4)

(1) طارق عبد الحميد البزري: مرجع سابق، ص 125.

(2) سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004، ص 456.

* المناقشات يستخدمها المدربون بصورة متكررة على الرغم من ذلك لا يمكن تعلم هذه الوسيلة بسرعة. حيث يحتاج تعلم فن طرح الأسئلة الكثير من الإعداد والممارسة (لوي هارت: وسائل التدريب الفعالة، ترجمة: خالد الغامدي، ط1، دار للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001، ص 36).

(1) أحمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط7، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 371 .

(4) سعاد نائف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 459، 460.

يعتبر المؤتمر من الوسائل الشائعة لتدريب رجال الإدارة العليا بصفة خاصة، حيث يتم عرض التجارب والخبرات المختلفة للأعضاء، أما الندوات فالدارسين سيشترون في بحث معين، فكل مشترك يقوم بدراسة جانب معين من الموضوع ويكتب تقريراً عنه وفي الندوة يستفاد من آراء الغير، كما يتم عرض الآراء والمناقشة حولها. (1)

"فأسلوب الندوات والمؤتمرات من بين الأساليب الأكثر كفاءة في عملية التدريب ويظهر من خلال مجالات تغيير واتجاهات سلوكيات العاملين." (2)

فلهذا الأسلوب دور فعال في جعل عملية التدريب أكثر فائدة في تهيئة العمال للقيام بأعمال متخصصة في مختلف المجالات، فعن طريق أسلوب الندوات والمؤتمرات يمكن فتح المجال للعمال لعرض مختلف آرائهم ومناقشاتهم وبالتالي يصبح لهم دور في المؤسسة للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وأيضاً تعرض فيها مختلف المشاكل التي قد تعترض العمل والعمال مع محاولة إيجاد الطرق المثلى لحلها ومعالجتها فهذا الأسلوب يعطي فرصاً هامة وحاسمة للعمال قصد إثبات دواتهم في المؤسسة التي يعملون فيها.

1-1-3. دراسة الحالة:

هذه الطريقة تقوم كما يبدو اسمها على عرض حالة معينة أو موقف من الحالات أو في عدة مواقف فعلية التي تواجه الأفراد عادة وهذا أثناء ممارستهم الفعلية للعمل تحت توجيه المشرف، يقوم المتدربون أو القائم بالتدريب بدراسة هذه الحالة بهدف تدريب الأفراد و تنمية قدراتهم من أجل التحليل والدراسة الموضوعية وبلوغ الأحكام والقرارات الصحيحة. (3)

"والحالة هي عبارة عن وصف موقف عمل معين، وهي تكتب على شكل قصة قصيرة بحيث يتم اختيار أحداثها، وهذا كونها من الأحداث المحتملة والمتكررة، فهي تكتشف بحيث تضمن المعلومات الكافية عن الموقف لتمكين المتدرب من معالجة الحالة وكأنه في الموقف نفسه والحالة هي أيضاً أكثر من رسالة أو مذكرة ترد بالبريد وإنما هي شرح للموقف كامل." (4)

كما أن دراسة الحالة هي أسلوب تدريبي يقسم بموجبه المتدربون إلى مجموعات يقومون بتحليل المشاكل ويقدمون الحلول لها ومن ثم تجمع المجموعات وتقدم كل واحدة منهم طريقة وصولها لقرارها وتناقشه،

(3) صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإدارة الجامعية الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية ص ص 223، 224.

(2) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 292.

(3) طارق عبد الحميد البديري: مرجع سابق، ص ص 123، 124.

(4) سعاد نائف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 457، 458.

وهذه الوسيلة تقدم مناقشات مجدية بين المشاركين بهذا يمكن اعتبارها فرصة لإثبات القابليات التي يتم تطويرها من خلال وضع بعض المحددات من أجل عملية اتخاذ القرار والتي يعترضها النقص في المعلومات أو الموارد البشرية أو حتى النقص في بعض المحددات التي تطور من إمكانيات المشاركين في عملية اتخاذ القرار وأصدق مثال على ذلك الأستاذ في الجامعة عندما يقوم بشرح بعض المبادئ أو القوانين أو حتى النظريات الرياضية، ثم يختبر فهم الطالب من خلال إعطائه مجموعة من التمارين التطبيقية و يقيم قدراته على استيعاب كل هذه التمارين (1).

وطريقة دراسة الحالة تتميز بالواقعية وهذه الواقعية الحالات التي تدرسها إضافة إلى الفرص التي تتيحها والمتمثلة في الممارسة الفعلية والعملية للنشاط والذي يتعداها إلى الناحية النظرية مثل: المحاضرة وفي مقابل تميزها يعاب عليها تطلبها جهدا كبيرا وخبرة واسعة بالنسبة للقائم بالتدريب وهكذا يصعب الحصول على الأشخاص الذين يقومون بهذه الأعمال، وكذلك تتطلب إعدادا جيدا من حيث المعلومات والبيانات من جهة ومن حيث الدراسة والتحليل من جهة أخرى وهذا ما يجعلها تستغرق وقتا طويلا قبل وأثناء التدريب. (2)

فهذه الطريقة تستخدم لاكتشاف مهارات تحليلية يستطيع المشارك من خلالها مواجهة مواقف معينة ويطلب منه تحليلها و من تم اتخاذ القرار المناسب، كما أن لهذه الطريقة فوائد. (3)

إذ تساهم في وضوح العمل التدريبي للمدرب و هذا ما يرشح عنده ما يتوصل إليه من استنتاجات تؤثر على سلوكه في المستقبل. (4)

"دراسة الحالات هي طريقة تقوم بإعداد المدرب واختباره كحالة من الحالات التي تعبر عن موقف أو مشكلة معينة وهذا داخل مجال العمل اليومي أو نشاط مؤسسة معينة ثم تتطرق المناقشة وصولا إلى تعرف المدربين على أسباب وآثار المشكلة ومن تم معرفة كيفية معالجتها." (5)

فمثلا إذا أرادت جامعة معينة أن تقوم بتدريب مدراء شؤون الطلبة فنقوم بإعداد مجموعة من الحالات المعقدة مع اختلاف التفاصيل في كل حالة وتتضمن تناقضات وهذا ما يجعل العملية صعبة كما تتوفر بدائل لمعالجتها ولكل بديل منها عواقبه، قد يصدر تصرف عن طالب هو سليم عند البعض

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 292.

(2) طارق عبد الحميد البديري: مرجع سابق، ص 123، 124.

(3) وسيلة حمداوي: مرجع سابق، ص 105.

(4) محمد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003، ص 199.

(5) طارق عبد الحميد البديري: مرجع سابق، ص 123، 124.

و مرفوض عند البعض الآخر أو طالب يخالف التعليمات دائما، أو حتى مشكلة رفع طالب لشكوى إلى رئاسة الجامعة حول سلوك مدرس ما وغيرها، كل هذه الأمثلة ،حالات بعضها بسيط والآخر معقد، يتم التدريب من أجل معالجتها، كما أن هذه الطريقة تستعمل لتدريب القيادات الإدارية. (1)

تتم دراسة حالة معينة بتحليلها وتفتيتها إلى عناصرها الدقيقة قصد إيجاد الحلول المناسبة لها ومن ثم اتخاذ القرارات بشأنها،فهذه الطريقة تعمل على إيضاح العمل في المؤسسة عن طريق وضع خطط ونقاط أساسية تساعد على تسيير العمل بالكيفية الصحيحة.

1-1-4. تقمص الأدوار - تمثيل الأدوار:

"يقصد بتمثيل الدور إيجاد موقف واقعي حيث يقوم المدربون بلعب أدوار مختلفة وعادة ما يتضمن الموقف مشكلا أو اختلاف و صراع قائم بين الأفراد وعلى المتدربين تجسيد أدوارهم كالصورة الواقعية للموقف تقريبا." (2)

فهذه الطريقة برزت في الثلاثينيات وتطورت لتستخدم في تنمية العلاقات الإنسانية بين المدراء فمثلا يقوم المدير المدرب أو المدير المراد تدريبه بتمثيل موقف مصطنع لتبدأ عملية المحاكاة والتحليل بين المتدربين التي تهدف إلى تطوير تنمية مهارات المتدرب. (3)

وتقوم هذه الطريقة على أساس تصور المدرب لموقف من المواقف الواقعية فيطلب من المتدربين تمثله بعد أن يحدد لكل منهم دوره وفي النهاية يأخذ رأي كل فرد. (4)

وتقمص الأدوار يعتبر أسلوبا يركز على تنمية المهارات السلوكية للأفراد العاملين ويشمل هذا الأسلوب تجسيد موقف أو حالة أو مشكلة من المشكلات التي تشيع في المجتمعات نتيجة للعلاقات التنظيمية أو الإدارية أو الإنسانية فهو تدريب ضروري لاكتساب مهارات واستجابات سلوكية معقدة تتطلب التصرف في العواقب المعقدة خاصة لمواقف تتطلب الاستجابة مجابهة للآخرين شخصا وليس مجرد تشخيص وتحليل مشكلة ما والتي يمكن القيام بها إنفرادا، فالمدرب يوزع الأدوار والسيناريوهات على المتدربين ليقوموا بتمثيل الموقف وفقا لها، فقد يكون هناك دور لشخصية مدير يمثلها أحد المتدربين و دور آخر للمرؤوسين، بحيث تنحصر تصرفات كل منها وفقا للمقتضيات الشخصية التي يتقمصها، الموقف يتوفر على مجموعة من المتدربين يمثلون دور المشاهدين لهذا الأداء.

(1) سعاد نائف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 457، 458.

(2) طارق عبد الحميد البديري: مرجع سابق، ص 124.

(3) حسين إبراهيم بلوط: مرجع سابق، ص 285.

(4) صلاح الدين عبد الباقي: مرجع سابق، ص 224.

ومن مميزات هذا الأسلوب فعالية كبيرة في تطوير المهارات والقدرات المرتبطة بمواجهة مواقف الحياة العملية، كما أنها تمنح فرصة للمدرب في كشف مهاراته الشخصية ومعرفة أخطائه وبالتالي انتقاد تصرفاته أمام زملائه ومرؤوسه. (1)

وهذا الأسلوب يسمح ويساهم بالتعامل السليم في المواقف العملية، فمثلا تمثيل دور المرؤوس من طرف الرئيس (دور موظف من طرف مدير) ويسمح للرئيس باختبار أحاسيس وتجارب المرؤوس وهذا يساهم في تعزيز روح التعاون والانسجام بين رجلين وهذا يؤدي إلى العمل بنجاح نتيجة توافق الرجلين في وضع المبادئ الإدارية السليمة. (2)

وتعد هذه الطريقة أكثر عملية وتطبيقية حيث تتيح الفرصة للمدرب بأداء الدور الوظيفي وهذا في إطار تمثيل الدور داخل جو مصطنع كتدريب الدارسين والطلبة على مهنة الطب مثلا، خاصة وإن هذه الوسيلة مكلفة فيفضل أن تتم خارج بيئة العمل.

1-1-5. المباريات الإدارية:

"وفيه يوزع المتدربون إلى مجموعات كل منها تمثل جهة رسمية أو مؤسسة خاصة وتقدم لهذه المجموعات معلومات تصور لهم حالة الموقف أو المشكلة في مجال معين كالبيع والتمويل وغيرها وتكون كل مجموعة مطالبة بتقديم حلول للمشاكل." (3)

تعتمد المباريات الإدارية على أسلوب خاص وحديث في التدريب يهدف إلى توسيع خبرات المتدربين لإدماجهم في جو عملياتي تكون مسؤوليات اتخاذ القرار والتخطيط الإداري محمولة على عاتقهم وذلك في مجال عمليات الإنتاج أو المبيعات أو المجالات المالية، وهذا الأسلوب يمنح المتدرب فرصة عيش موقف عمل طبيعي تقريبا انطلاقا من موقف تدريبي يتوفر إلى حد كبير على أساسيات الجو العملي العادي. يمكن تصور هذا الأسلوب في أحد صوره كما يلي:.

- يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة مثلا إلى مجموعتين متنافستين في الدورة التدريبية و كل منها تمثل إدارة منفصلة.

_ تعطي هذه المجموعتان في بداية المباريات معلومات محدودة عن شروط العمل و بعض المعلومات الأساسية عن الوحدة الإدارية التي يمثلونها، إضافة إلى معلومات خاصة بالسوق التي يتعاملون بها .

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص،ص 292، 293.

(2) حسن إبراهيم بلوط: مرجع سابق، ص 285 .

(3) عامر خضير الكبسي: مرجع سابق، ص 242.

- يطلب من كل مجموعة اتخاذ القرار بعدها تتم زيارة المشرفين على الدورة التدريبية لهذه المجموعات قصد تدوين قراراتها التي اتخذت في هذه الجولة.
- تقدم معلومات أخرى لكل مجموعة و تطالب بتقديم قرار ملائم للموقف.
- و تعاد الجولة لمرات مع تقديم معلومات إضافية في كل مرة تقوم مجموعة المشرفين بتدوين قراراتها و في نهاية المباريات تتعلق النتائج النهائية للتقويم. التدريب و التنمية دون أن يعلم المتدربون عن النتيجة شيئاً، بعدها يتم تبليغ نتائج قرارات. (1)
- وتحسب نتيجة كل قرار بناء على أسلوب محدد مسبقاً بمعرفة الهيئة المشرفة على التدريب والتنمية دون أن يعلم المتدربون عن النتيجة شيئاً، بعدها يتم تبليغ نتائج قرارات كل مجموعة لتقوم كل منها بمعرفة الخطأ في قرارها لتعيد دراسة الموقف واتخاذ قرارات جديدة تكون أكثر فعالية من ذي قبل على ضوء النتائج المحققة مسبقاً وذلك خلال الجولات، وفي الأخير يتم جمع النقاط التي تحصلت عليها كل مجموعة ويعلم الفائز بعدها يتم تقييم مجمل للمباراة والقرارات التي اتخذتها كل مجموعة لشرح الأخطاء التي وقعت فيها المجموعات للابتعاد عنها مستقبلاً في حياتها العملية ويصنف هذا الأسلوب ضمن المجموعة الثالثة والخامسة والسادسة في التصنيف العام لأساليب التدريب والتنمية. (2)
- يعتمد هذا الأسلوب على عدة خطوات هامة تعمل على تسيير العمل بطريقة جيدة، فبعد تقسيم المتدربين إلى مجموعتين للتنافس فيما بينهما، تعطي لكل مجموعة معلومات عن شروط العمل وعن طرق العمل ويطلب من كل مجموعة اتخاذ القرارات من خلال المعلومات المقدمة للمجموعتين بحيث تكون القرارات ملائمة، كما أنه يتم تقديم معلومات إضافية في كل مرة ثم الوصول إلى نتائج نهائية، فأسلوب المباراة يمكن تشبيهه بكرة القدم حيث نجد كلا الفريقين لهم معلومات عن قواعد وشروط اللعب وفي الأخير يخرج الفائز أو تكون النتيجة بالتعادل.

1-1-6. التدريب التمهيدي:

"وهو التدريب الذي يتلقاه كل فرد في بداية تعيينه بالمؤسسة سواء في الورشة أو مدرسة خاصة بها و يهدف إلى تحصيل كل مزايا التدريب أثناء العمل مع تلافي مساوئه ويتجسد لك في تكرار العملية الإنتاجية ضمن الأسلوب التدريبي ولكن خارج الإنتاج نفسه، حيث تخصص ورشة تتم فيها عملية الإنتاج

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 293 ، 294 .

(2) عمر وصفي عقيلي: مرجع سابق، ص 469 ، 470 .

دون أن تكون هناك متطلبات الإنتاج نفسه، كما تتشابه عملية الإنتاج والآلات المستخدمة في هذه الورشة للعملية الإنتاجية الحقيقية و آلتها، هذا ما يجعل هذا الأسلوب مكلفاً⁽¹⁾.

هذا الأسلوب يمكن استيعابه وفهمه انطلاقاً من اسمه، عملية تمهيد يعني بداية التدريب، أي كل فرد يتلقى تدريباً أولاً أو تمهيدياً في بداية عمله في المؤسسة.

1-1-7. البريد الوارد:

يقصد بذلك الأسلوب الذي يعني بتدريب المديرين على كيفية صنع القرارات في مواقف العمل الاعتيادي، حيث تقدم لكل مدير مجموعة مواضيع واقعية ويكون مطالباً باتخاذ قرارات بشأنها، وفي نهاية اليوم التدريبي يقوم كل مدرب باستعراض الحلول والآراء التي تبناها على ضوء هذه المواضيع ليتم مناقشتها، ومن خلال تلك المناقشات يكون المتدربون قد جمعوا حصيلة معرفية، تعلمهم كيفية التعامل مع المشكلات وإيجاد الحلول لها، وهذا الأسلوب يصلح لتدريب الفرد على اكتشاف معارف ضرورية ومتنوعة لتبني القرارات، بحيث يتم التأكد من معرفته لها، وبالتالي فهذه الطريقة تصلح كوسيلة تدريب لاتخاذ قرارات تتوفر حولها تعليمات وقواعد، ويكون التركيز فيها منحصراً على التأكد من معرفته لها .

فمثلاً إذا أردنا تدريب مرشح على وظيفة مدير حسابات والتأكد من معرفته للقيمة الكبيرة للتعليمات والقواعد لاتخاذ القرارات المختلفة يمكن أن نعدله بسلة بريد أي ملف نماذج من رسائل ومذكرات وطلبات ترد إليه، واتخاذ القرارات بالنسبة لما يتطلب تطبيق مجمل هذه القواعد والتعليمات تتضمن سلة لطلب صرف مبلغ معين، استفسار عن حساب معين وغيرها، وهذا يجعل المتدرب مكلفاً بالنظر إلى كل طلب من أجل تحديد الإجابة المناسبة، وهذه الطريقة تمكن من معرفة التعليمات واتخاذ القرار السليم، كما يمكن استخدام هذا الأسلوب لتدريب مدير التسجيل في جامعة ما مثلاً.⁽²⁾

وعليه ففائدة هذا الأسلوب يتحدد بنوع سلة البريد المعدة، فإذا كانت شاملة لعينة واسعة من المواقف التي سيتعرض لها المتدرب عند اشتغال الوظيفة، فهي يمكن أن تكون أسلوباً فاعلاً في التدريب. ولذلك فهذا الأسلوب يصلح لاكتساب الفرد معارف مهمة لاتخاذ القرارات والتأكد من معرفته الكافية لها، وتتمحور هذه المعرفة حول تلك التعليمات والقواعد، فعن طريقها يمكن اتخاذ القرار الأصح و بالتالي يحقق الأسلوب فائدته المرجوة.

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 294.

(2) سعاد نائف برونو طي: مرجع سابق، ص ص 456، 457.

1-1-8. تدريب الحساسية:

طريقة تدريب الحساسية من الطرق الأكثر تعقيدا والأقل تطبيقا ، كما أنها غير مقننة مسبقا ، فهذا التدريب ينصب على حساسية الفرد والمتدرب وهذا بموجب تحسيه بتكونه الشخصي من جهة وبتكوين المتدربين من جهة أخرى، وهذا بهدف المقارنة، فهذا الأسلوب يركز على مدى تطوير وتعديل السلوك الفردي لذا يكون التغيير بشكل مؤقت وبشكل سريع، وهذا خاصة عندما يتأثر بالأمر العاطفية والأحاسيس والمشاعر، فهذه الأخيرة ترفع إلى مرحلة سابقة، وأيضا يجب أن يتوجه الحس الأكبر من الحرص إلى من هم يتعصبون على ما يؤمنون به من قيم لأن المهمة هنا، تركز على تهيئة البيئة المتسامحة والتي تشجع على التعامل والتبادل بوجهات النظر البناءة، كذلك تجريب النماذج السلوكية التي يعجبون بها ويرونها مقنعة، وهذا الاستعراض يكون من أجل دوام هذه القناعات والتأكيد عليها لأن هذه الطريقة تستلزم الابتعاد عن كل الرسميات من الظروف السائدة في الأجواء. (1)

"يدور أسلوب تدريب الحساسية حول محور التطوير وكذا التدريب وهذا كله من أجل هدف ألا وهو تعريف الموظفين بردود فعل و آراء كل منهم اتجاه الآخر، وهذا من أجل إتاحة الفرصة لتعديل سلوكهم ونفاذي الاحتكاك وتوطيد العلاقات بينهم داخل المؤسسة يعني الاتجاهات والقيم الجديدة والتعديل السلوكي الذي اكتسبه المتدربين ليصبح وسيلة تغيير جذري في اتجاهاتهم ولبناء هذه الطريقة هناك عناصر أساسية والتي تتمثل فيما يلي:

- **الحساسية:** وهي تلك القدرة التي تقودنا إلى فهم وإدراك موقف معين لما فيه من سلوكيات و مشاعر اتجاه الآخرين.

- **القدرة:** وتتمثل في تشخيص المهارات وذلك لتقدير ما يدور في المواقف اليومية بطريقة تساعد على العمل الفعال من خلال تفهم المتغيرات الأساسية في التفاعلات الإنسانية.

- **مرونة التمرن:** تتمثل في القدرة على السلوك الفعال وفقا للمواقف. (2)

إن أساس تدريب الحساسية بالدرجة الأولى وسيلة تطوير وتدريب من أجل تحقيق هدف وهو تعديل سلوك المشاركين إضافة إلى إكسابهم اتجاهات وقيم جديدة، ولهذا تكون الوسيلة التي ساعدت في إحداث التغيير الجذري في اتجاهاتهم ذات الصلة بالعمل، هذا التغيير يتطلب حقا مختصا في التحليل والإرشاد النفسي، وذلك بتنظيم جلسات إرشاد جماعي مطولة وتحت إشراف مختص، وهي شبكة التحليل النفسي

(1) عامر حضير الكبسي: مرجع سابق، ص ص 242، 243.

(2) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص ص 294، 295.

وهي موجهة لفريق وليس لفرد واحد، وهي تركز على قضايا سلوك عمل ولا تنحصر فقط على علاج المشاكل النفسية.

كما أن المؤسسات تلجأ إلى تدريب الحساسية و هذا إذا احتاجت إلى تغيير اتجاهات العاملين نحو الأمل، الإبداع، التعاون وحتى العلاقات مع بعضهم البعض، وهذه المهمة تستعملها غالبا القيادات العليا وأيضا العناصر التي تشغل المواقع المسؤولة، كما أن الأهداف والقيم الشخصية للعاملين ليست هي نفسها التي تحتاجها المؤسسة أي أنها تسير في الطريق المعاكس أو أنها في صراع فيما بينها مما أدى إلى عرقلة سعادتها.

فالتغيير الجذري يتحقق باعتماد وسائل علاجية متخصصة ساعية لإنضاج الفرد وتنميته شخصيا وذلك في إطار تعديل السلوك. (1)

فهدف هذا الأسلوب هو تحقيق التعديل في السلوك كما سبق الذكر، فالحساسية كتنمية لم تأتي عشوائيا وإنما من قبل المختصين الأوائل لأنهم ركزوا على تدريب الفرد ليكون متحسسا لذاته واتجاهاته والجوانب اللاشعورية في سلوكه، لأن هذا التحسس يساهم وبشكل كبير في تصحيح الأخطاء التي تصادفه في سلوكه فتدريب الحساسية لا يتم إلا بإشراف مختص لأنها وسيلة مهمة، فالدول المتقدمة تشترط عمل ترخيص عمل هذا الأخير لا يمنح إلا لمن يحمل تخصصا في التحليل النفسي، فهؤلاء المختصون يسعون من أجل تحقيق التطور التنظيمي من أجل مساعدة الأفراد على تحقيق التنمية لأنفسهم شخصيا ونفسيا و بذلك يكون وسائل هامة لتحقيق التنمية في المؤسسة .

كما أن هذا الأسلوب يتميز بما يلي : (2)

- فهم و إدراك سلوك الآخرين .
 - تعلم كيفية التعامل مع أنماط سلوكية متنوعة.
 - فهم السلوك الشخصي و الثغرات الموجودة فيه، مما يساعد على تعديله للأفضل.
 - فهم الذات كما ينظر إليها الآخرون.
 - تنمية مهارة التعامل مع الآخرين و إقامة علاقات اجتماعية معهم."
- ما يؤخذ على هذا الأسلوب ارتفاع تكلفته وصعوبة تقييم النتائج المستفادة منه، فنظرا لهذه الصعوبات لا يستعان به كثيرا.

(1) سعاد نانف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 460، 461.

(2) عمر وصفي عقيلي: مرجع سابق، ص ص 468، 469.

1-2. التدريب أثناء أداء العمل، حيث يقدم المدرب للمتدربين مختلف المعلومات والإرشادات والنصائح اللازمة عن كيفية أداء العمل، ويتم هذا النوع تحت إمرة قائد أو جهة معينة، كما يعتبر هذا النوع أقل تكلفة من التدريب خارج أداء العمل، فهو يكون داخل حدود العمل ولا يحتاج إلى إمكانيات كبيرة. "هذا النوع الثاني من التدريب والذي يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعمال، وهذا من أجل التحكم في الوظيفة أو في الأعمال الجديدة وذلك ضمن مختلف الظروف والشروط الداخلية الواقعة للمؤسسة، ولكن هذا يكون تحت قيادة شخص أو جهة معينة سواء كانت داخلية أو خارجية، كما أن هذا النوع يعد أقل تكلفة واقتصاداً إضافة إلى المحاسن الذي يقدمها لاكتساب التكوين و هذا ضمن ظروف العمل العادية." (1)

كما أن المشرف أي الرئيس المباشر في عملية التدريب يقوم بتدريب الموظف في مكان العمل نفسه وذلك خلال أوقات العمل الرسمية، إذ يكون التدريب في بيئة طبيعية سواء مادية أو معنوية، فمكان العمل هو مكان التدريب نفسه، والرئيس المباشر أو المشرف هو ذاته المدرب، مما يؤخذ عليه عدم اهتمام المشرف ولا مبالاته بتدريب الموظف الجديد، لأن هناك عدم أهلية ووعي وتقدير كاف لأهمية ومكانة التدريب، فقد يشغله عمله الأصلي عن تدريب المرؤوسين التدريب الصحيح وبذلك ففاج هذه الطريقة يتوقف على الجهد اللازم المقدم من طرف المشرف. (2)

التدريب أثناء العمل On-The-Job- Training من أقدم أساليب التدريب وأكثرها فائدة وتأثيراً ويعتمد على قيام الموظف الجديد أو الموظف المنقول بين وحدات المنشأة بتعلم العمل الجديد عبر ملاحظة الزملاء والرؤساء وهم يؤدون العمل. (3)

ويحتوي هذا النوع من التدريب على خطوات عديدة وهي: (4)

- الشرح التفصيلي ل (ماذا، أين، كيف ولماذا) عن العمل.
- أداء العمل من أجل أن يراقب الفرد العامل ويوجه أسئلة.
- جعل العامل يؤدي عمله بصورة واقعية.
- التزود بالتغذية العكسية مباشرة لكيفية أداء العامل .

(1) ناصر دادي عدون: مرجع سابق، ص 150.

(2) صلاح الدين عبد الباقي: مرجع سابق، ص 222.

(3) <http://www.aleqt.com> - vu 28-08-2013 ; 11.18 المرأة العاملة

(4) محمد إسماعيل: مرجع سابق، ص 52.

ويكون التقييم من طرف المدرب ففي الأغلب يحدد المشرف المباشر مواضيع الاختبار وكذلك يقوم بتطوير المواضيع التي يجب تطويرها وتصحيح ما يجب تصحيحه من أخطاء دون المرور على تلك الأخطاء الصغيرة، ولذلك لا بد أن يتم التدريب داخل المؤسسة وذلك بترتيب معين وخطوات متتابعة تتضمن استفادة المؤسسة من التدريب ولذلك فهذا النوع من التدريب يعتبر الأكثر انتشارا وشيوعا ويرجع ذلك إلى بساطته والاعتقاد بأنه قليل التكلفة.

التدريب يطبق في مكان العمل، وهذا طبقا على الأفراد ولكن الذين يعملون داخل الوحدات أو الأقسام، والمستفاد منه بالدرجة الأولى هم الذين يعملون في القطاعات الصناعية ومن خلال إحصائيات وجدت أنه من بين التدريبات الناجحة والأكثر انتشار هو التدريب الصناعي لأنه اعتمد على 90%، ولكونه كذلك يقوم بالتطبيق التقني وذلك أثناء الدوام الرسمي بالإضافة إلى هذا كله فإن العبء الأكبر في تشكيل هذه الطريقة من إعداد وتنفيذ إلى غير ذلك يقع بالدرجة الأولى على عاتق الرؤساء المباشرين وهي نقطة إيجابية أن تكون مسئولة، التدريب يكون في يد مدرب واحدا بدلا من توزيعه هنا وهناك على عدة جهات تدريبية، وشيء مستحسن أن يكون التدريب في نفس مكان العمل، فهذا النوع من التدريب يفيد ويسجل نقاطا إيجابية للمتدرب والمدرّب معا، حيث يرتبط المتدرب ماديا ونفسيا بمحيط العمل ويعطي فرصة للمتدرب في نقل التعلم العقلي من خلال أدائه للعمل، كما أن ميزة هذه الطريقة هي دافعية الأفراد التي تحفزهم على أداء أعمالهم بالممارسة خاصة وأن مصلحة الأفراد تتمثل في تعلم مهارات جديدة تفتح لهم المجال للسيطرة على مشاكل الوظيفة التي اختاروها مع إثبات التدريب والبراعة فيها. (1)

فبذلك فإن لأساليب التدريب قيمة ومنفعة هامة يمكن الاستعانة بها، فنظرا لبساطة هذا النوع من التدريب نجد الكثير يعتمدون عليه في مختلف المجالات، حيث يتم التدريب بصورة منتظمة فكل عامل جديد وحتى قديم يخضع للتدريب وذلك قصد تنمية قدراتهم وجعلهم قادرين على القيام بالعمل بكل ثقة بدون خوف وبالتالي المساهمة في دفع وثيرة التنمية.

إذن من بين أكثر الأساليب تجسيدا لهذه الطريقة ما يلي :

1-2-1. تدريب أوامر الوظيفة:

هذا الأسلوب يركز أساسا على من هم على علم ودراية بمختلف الأعمال المنجزة في المؤسسة فهو يعتمد على تدريب المتدربين على كيفية إنجاز مهامهم.

(1) حسن إبراهيم بلوط: مرجع سابق، ص 271.

"(تعليمات العمل) وهذا الأسلوب خاص لتدريب المتعلمين الذين لديهم دراية ولو قليلة بالواجبات المنجزة في وظيفة معينة، وتظهر إفادة هذا الأسلوب عند تعلم المتدربين كيفية إنجاز مهام الوظيفة المتكررة، وهذا الأسلوب يتكون من أربع خطوات مختلفة متمثلة فيما يلي :

- 1- تخفيف القلق ومن ثم تشجيع المتعلمين على تقبل هذا التدريب بوجهات نظر إيجابية.
- 2- تقدم الأوامر مرحلة بعد مرحلة، ولكن بالتأكيد على المحادثة والرؤية والتوضيح والمساءلة.
- 3- المتعلمون يتمتعون بفرصة هامة متمثلة في إنجاز مهام الوظيفة تحت إشراف المدرب.
- 4- في هذه الخطوة يتم وضع كل متعلم في مكانه الصحيح ومن ثم التقليل من مسألة الإشراف المباشر بصفة تدريجية . (1)

ويمكن أن تصاغ الأهداف العامة لتدريب المتعلمين فيما يلي. (2)

- تجديد معلومات المعلمين
- إمداد المعلمين بكل جديد في تخصصاتهم
- رفع مستوى أداء المعلمين في تخصصاتهم العلمية .
- تحسين اتجاهات المعلمين وتطوير معارفهم ومهاراتهم التعليمية، وزيادة قدراتهم على الإبداع والتجديد .
- زيادة إلمام المعلمين بالطرق والأساليب الحديثة في تعليم وتعزيز خبراتهم في مجالات التخصص العلمية.
- تبصير المعلمين بمشكلات النظام التعليمي القائم ووسائل حلها و تعريفهم بأدوارهم ومسؤولياتهم في ذلك الصدد.
- تعميق وعي المعلمين السياسي والقومي لاستيعاب التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يتعرض لها المجتمع. "

ينبثق عن هذا الأسلوب أهداف هامة تعمل على الوصول إلى فوائد ومزايا تمكن من مسايرة مختلف التطورات السائدة في العصر، ومن خلاله تعطى الأوامر إلى المتدربين من طرف المدرب ويشترط فيها الدقة حتى يتم الوصول إلى نتائج إيجابية.

1-2- التلمذة الصناعية:

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 288.

(2) تدريب المتعلمين .15.00-01-06.vu .www. Bahrain online .arg/ showhread .(2)

يغلب على هذا الأسلوب الطابع المهني الصناعي أي تدريب المتدرب على مختلف المهن الصناعية ويكون ذلك على يد معلم، وتعتمد عليه أكثر المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة وهذا الأسلوب يشمل مختلف الحرف والمهن، فمصر على سبيل المثال لا الحصر كثيرا ما تبعث بعثات إلى الخارج قصد تكوينهم وتدريبهم على تعلم مختلف الأعمال وكذا كيفية تشغيل الآلات ويتم ذلك من خلال اكتسابهم المهارات والقدرات اللازمة.

كما أن الجزائر تعتمد على استيراد مهندسين من الخارج الذين يعملون على تسيير الآلات الحديثة ففي عصر الاستعمار كانت رهينة الهندسيين الفرنسيين وبخروج الاستعمار وجدت نفسها لا تستطيع تسيير عملها وحدها إلا في الآونة الأخيرة أصبحت نوعا ما تهتم بهذا النوع من التدريب.

هذا الأسلوب يغلب عليه الطابع الحرفي المهني، إذ أن المتدرب يتعلم على يد معلم محترف فيساعده على احتراف المهنة أو الحرفة التي كانت ممارستها باختبار المتدرب، وهذا الأسلوب يستخدم من قبل المؤسسات سواء كانت الخاصة أو العامة وأيضا المشاركة في تدريب الأفراد على شتى أنواع هذه المهن والحرف، تضم عدة أطراف، فمثلا في ألمانيا يكون هناك تعاون بين ممثلين عن أرباب العمل والاتحادات العمالية من جهة وبين الدولة من جهة أخرى في تطوير برامج التلمذ وهذه البرامج شملت ما يزيد عن 400 مهنة، و شارك فيها ما يقارب مليون تلميذ كانوا قد أنهوا دراستهم في الصفوف المتوسطة وأعمارهم تتراوح ما بين 16 إلى 17 سنة، فإذا قارنا ما تصرفه ألمانيا على برامج التلمذ مع الولايات المتحدة الأمريكية فإنها تزيدها بسبعة عشرة ضعفا. (1)

وبهذا الأسلوب يتم تدريب مختلف الحرفيين والمهنيين وأعداد من العمال ذوي مهارات كبيرة في أعمال عديدة حيث تحتاج لوقت طويل تحت رقابة المشرف المباشر ومن بين هذه الأعمال: السباكة والتجارة وغيرها من الأعمال الأخرى. (2)

من خلال ما سبق نصل إلى أن أسلوب التلمذ الصناعية يهدف إلى تحسين مهارة الفرد وهذا من أجل العمل في مهنة معينة، أين يتضمن برنامج هذا الأسلوب التعليمات النظرية والعملية، وهذا لفترة معينة ويعقبه تدريب على العمل ذاته بأحد المصانع، ويعرف هذا النوع التدريبي بالتدريب المهني والذي أصبح يخضع للتنظيم والتشريعات الحكومية وهذا في كثير من الدول وذلك لوضع حد لما قد يمارسه صاحب العمل للعمال فنظمت الأجور وساعات العمل التي يشتملها التدريب. (3)

(1) حسن إبراهيم بلوط: مرجع سابق، ص 274.

(2) عامر خضير الكبسي: مرجع سابق، ص 241.

(3) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 289.

كما أن هذا الأسلوب يعمل على تنمية مهارات ومعارف المتدربين وذلك قصد تهيئتهم لممارسة مهنة معينة، و بالتالي ضمان أداء العمل على الوجه المطلوب، وبذلك تقدم أجور مقابل ما يقدمه العمال من أعمال.

1-2-3. تعاقب الوظيفة:

تعمل المؤسسة على ما يسمى بتعاقب الوظيفة وذلك بنقل عمالها من وظيفة لأخرى قصد إكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة مثلا وضع عامل الميزانية مكان عامل المحاسبة وغيرها.

"تعاقب الوظيفة تتم بنقل المشارك من وظيفة لأخرى سواء كان النقل أفقيا أو رأسيا ولكن بصورة منظمة وهذا بحسب مقتضيات البرنامج المسطر بهدف إكسابه الخبرة اللازمة." (1)

فالمتعلمون ينتقلون ضمن سلسلة من الوظائف، وهذا الأسلوب من التدريب يمكن المتدربين من اكتساب الخبرة الأولية في عمل مختلف الأنواع من المعدات أو فهم كيفية عمل الوحدات المختلفة على مر الوقت، إذ يتم تعيين مدرب في الإدارة في مختلف الأقسام سواء كانت تصنيعية ، مالية وغيرها وهذا من أجل تعلم كيفية أداء كل وحدة وكذا فهم العلاقة بين هذه الأقسام، فالاعتبار الأساسي في تعاقب الوظيفة هو المعرفة المكتسبة وليس حجم الوقت الذي تم قضاءه في المنصب.

وهذه الطريقة تختص بصفة الامتياز لتدريبها متدربين جدد على عمل بعض الأنواع من الوظائف فعندما تتاح الفرصة للموظف لانجاز وظائف مختلفة تمكن المدراء من ممارسة عملية تعيين الوظائف.

فتعاقب الوظائف من أهم الطرق لمساهمتها في تطوير الإدارة التي تستخدمها الشركات اليابانية أين تزود الخبرات المتنوعة بوظائف إدارية قيمة وتهيئهم لتحمل مسؤوليات إدارية في المستقبل، حيث ينظر إلى المدراء الأمريكيين وأصحاب "الرداء السروالي الأزرق" "الياقات الزرقاء" يدعون بهذا الاسم لأنهم غالبا يرتدون ملابس عمل زرقاء و يعملون في ورشات عمل، والذين يعملون في المؤسسات اليابانية بطريقة مختلفة.

فهذا الأسلوب يتميز بإيجاد أفراد ذوي اختصاصات عامة حيث يفيد تنقلهم باستمرار في وظائف مختلفة اكتسابهم معارف وخبرات مختلفة، وبذلك فالفرد في المؤسسة يستطيع أن يحل مكان من يرغب في ترك العمل أو عند غيابه عن العمل، دون أن يعرقل هذا العمل أو يعطله، كما يساهم هذا الأسلوب في

(1) وسيلة حمداوي: مرجع سابق، ص 108.

توطيد العلاقات ورفع الروح المعنوية وتحدي الملل والإحباط الذي ينجم عن التخصص الدقيق في العمل التي تتبعه بعض المؤسسات.

فهذا الأسلوب يتيح الفرص للعمال لاكتساب معارف وخبرات في مختلف الأعمال وبالتالي بإمكانه القيام بأي مهنة في المؤسسة بكل سهولة وبدون مشاكل، إلا أن هذا الأسلوب قد يؤدي إلى اختلاف الأدوار في المؤسسة مما ينجم عنه نوع من الفوضى وعدم وجود ما يسمى بالتنظيم.

1-2-4. التدريب في بيئة مماثلة للعمل :

يعني تهيئة بيئة عمل مناسبة للعمل عن طريق توفير مختلف الإمكانيات والمعدات اللازمة والموافقة لبيئة العمل.

"هذا النوع يتم من خلاله تهيئة مكان مجهز بكافة المستلزمات والمعدات المشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي، أو بصورة أخرى عرض نماذج من المكان والمعدات والآلات التي يستخدمها

العامل في عمله، كما أن هذا النوع من التدريب يهيئ للفرد العامل نقل ما تعلمه في بيئة التدريب إلى بيئة العمل".⁽¹⁾

هنا يتم تهيئة مكان فيه كل المعدات والآلات الضرورية لأداء عمل ما وفق ما تدريبه حول ذلك العمل.

1-2-5. التدريب الخاص أو المنفرد:

يكون التدريب بصورة فردية، يعني كل واحد على حدا وهذا قصد تقريب المتدرب من المدرب والاهتمام به أكثر وتدريبه بصورة مناسبة تمكنه من أداء مهامه بشكل جيد.

هذا الأسلوب يستخدم في تدريب و تنمية الأفراد ولاسيما المدراء.⁽²⁾

أين يقوم المدير أو المشرف بإعطاء المعلومات للمتدرب، وهذه المعلومات تكون حول مستوى أدائه أين يكون بموجبها تقديم الاقتراحات الخاصة بإعطاء هذا النوع من التدريب الخاص، وتمكن كفاءته في اعتماده المباشر على قابلية المدير في إعطاء التدريب المنفرد لمروسيه.⁽³⁾

هذا النوع يتم بصورة منفردة يختص أساسا بالمدراء والمشرفين، حيث يقوم المشرف أو المدرب بتقديم المعلومات والمعارف اللازمة الذي يقربه.

(1) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص ص 289-290.

(2) ناصر داددي عدون: مرجع سابق، ص 148.

(3) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 289.

1-2-6. التعيينات الخاصة:

اعتماد أسلوب التعيين الخاص أثناء العمل أو الوظيفة، فالمعلم يمارس مسؤولياته المختلفة قصد حصوله على الخبرة والمهارة الخاصة بالوظيفة، فمثلا عند تقديم تقرير خاص بعمل ما، ففي حالة إذا كانت عينة التقرير سلبية يمكن إيجاد حلول لها وبالتالي التحكم في الوضع.

عند استخدام هذا النوع من التدريب أي أسلوب التعيين الخاص أثناء الوظيفة، يتعين على المتعلمين ممارسة مسؤوليات عملية غير متكررة وروتينية، وهذا من أجل حصولهم على الخبرة وتطوير مهارات المهنة والوظيفة فمثلا: سيطلب من الموظف المرؤوس الذي له القدرة على إنجاز مهام إدارية، تهيئة تقرير عن كيفية تحسين الإنتاج النوعية وعند عدم تمكن المتدربين من السيطرة على عملهم الخاص فيجب عدم غض النظر عن مختلف اهتمامات وقدرات المتدربين عند عمل التعيينات وإلا لا يتمكن الموظفون الذين يشكون من صعوبات في إكمال واجباتهم المنظمة من الترشح إلى وظائف التعيينات الخاصة، كما يتوجب على المدراء عدم استخدام هذه الطريقة لتعيين مهام لا يفضلونها عند الآخرين. (1)

وتوجد عدة إجراءات لاختيار استراتيجيات وخطط وطرق التدريب المناسبة، وتتظم الإجراءات على ست خطوات وهي :

- **تعيين الأهداف التدريبية:** حيث يجب أن تطبق هذه الإجراءات على كل من الأهداف التدريبية لاختيار أنسب الطرق ومن بين هذه الأهداف الشائعة نذكر ما يلي :

- * يساعد التدريب على تحسين مستوى الأداء لأفراد المؤسسة وحل مشاكل العمل.
- * تنمية معرفة الأفراد ومهاراتهم وقدراتهم واتجاهاتهم في مجالات أعمالهم.
- * يحاول التدريب تغيير سلوك الأفراد لسد الثغرة بين الأداء الفعلي ومستوى الأداء المرجو تحقيقه.
- * يخلق التدريب علاقة إيجابية بين المؤسسة وأفرادها.
- * يعمل التدريب على تحسين المناخ للعمل في المؤسسة، تمكين أفراد التنظيم من الإلمام بالعمل.
- * رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد عن طريق تزويده بما تستجد من اتجاهات وطرق عمل.
- * المساهمة في معالجة أسباب الانقطاع عن العمل.
- * تخفيف العبء عن المشرفين والرؤساء.
- * احترام قوانين ولوائح العمل ونظمه وتكوين علاقات طيبة.

(1) المرجع نفسه، ص 289.

* الحد من الأخطاء وزيادة الاستفادة من مجهود الأفراد، مما يؤدي إلى توفير الوقت والجهد والمال. (1)

فبتطبيق مختلف التعليمات والإجراءات الخاصة بالتدريب يمكن الوصول إلى الأهداف المرسومة بالتالي تحقيق ما هو إيجابي في العمل، فأى عمل من الأعمال يتم من أجل تحقيق أهداف مسطرة.

- **تحديد مؤشر الأداء:** بدراسة مؤشر الأداء عن طريق تحليل أداء وعمل العامل يمكن تحديد مستوى الأداء المبذول بالاعتماد على هذه المقاييس يمكن معرفة مستوى الأداء.

من خلال تحليل ودراسة أهم المكونات الخاصة بالأداء، يجب إدراج أهم خصائص ومميزات المتدربين (*).

"إن تحليل أداء العاملين ودراسة مكوناته يعتبر خطوة نحو التحقق من أن تحسين الأداء يكون من خلال المورد البشري، ويقتضي ذلك دراسة المؤشرات التالية:

* **مقاييس فاعلية الأداء للأفراد:** حيث أن دراسة مثل هذه المقاييس واتجاهاتها تبرز جوانب القوة والضعف في أداء الأفراد، وأيضا التغيرات التي طرأت على مستويات الأداء في جوانبه المختلفة.

* **مكونات ومتطلبات الأداء:** حيث تتم دراسة مكونات الأداء بهدف التعرف على العمليات التي يحتويها الأداء وأية تغييرات تكون قد طرأت على مكوناته بفعل تغيير طرق وأساليب العمل أو بإدخال آلات وأجهزة جديدة أو لأي سبب آخر، ويحدد أيضا التغير في متطلبات الأعمال من قدرات أو خبرات أو معرفة. (2)

وبذلك هنا يتم فحص الهدف بدقة وكذلك الأداء الذي يسعى إليه الأفراد وهل هذه الدراسة التي يتلقاها الأفراد من أجل الفهم أم لا وهل يمكنهم اكتساب مهارات ومعارف مختلفة.

- **دراسة خصائص المتدرب:** "حيث يجب تبيين كل شيء عن المتدربين قبل بداية البرنامج من حيث:

- عدد الأفراد الذين يحصلون على التدريب.

- عدد المتدربين في كل حلقة.

- مستويات التعلم المتوقعة.

- حجم الخبرة التي لدى المتدربين والمتعلقة بموضوع التدريب.

(1) زيد منير عيوي، سامي محمد هشام: **مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق**، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 ص 126.

* **المتدربين:** لا توجد برامج تدريب إداري بدون متدربين، فالتدريب الهادف يركز على مجموعة المتدربين الذين تم اختيارهم وفق خطة تدرج وظيفي لإكسابهم مهارات ومعرفة تنظيمية تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل بعد التدريب. (فريد راغب النجار: **التنمية الإدارية**، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 2008، ص 88).

(2) علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 112.

- المعلومات المهمة عن خصائص معينة لجماعة المتدربين.
- تسجيل طرق التدريب الملائمة: ويجب وضع قائمة بالإجراءات التعليمية التي يمكن اتخاذها واستخدامها.
- المتطلبات العملية: وتعني التفكير العملي في الواقع للموقف التدريبي من حيث: المكان، ترتيبات الجلوس الممكنة، بيئة التسهيلات التدريبية (الإضاءة، الضوضاء، الكهرباء.....).
- أنواع الأدوات والمعدات المتاحة للتدريب، الاعتبارات والحدود الموجودة، الوقت المتوفر للتدريب.
- اتخاذ الاختيار النهائي: وعند هذه النقطة يجب أن يتم مقارنة معالم وخصائص طرق التدريب التي تم اختيارها ويتم اختيار الطريقة التي تقرب بدرجة كبيرة من الظروف التي سيواجهها المتدرب في عمله، والتي يتطلب من المتدرب أن يمارس ما يسعى إليه الهدف⁽¹⁾.
- إضافة إلى هذه الأساليب هناك أخرى خاصة بأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل فيما يلي: (2)
- يجب أن يسير التدريب تحت ظروف متشابهة لتلك التي تسود المدارس المهنية العادية أو في الصناعة والتجارة (برامج مشابهة، تدريب مشابه، نفس ساعات العمل)
- يجب وضع برنامج تدريبي لأية مهنة أو وظيفة بالتفصيل إضافة إلى استشارة أصحاب العمل وممثلي العمال، الأخذ بعين الاعتبار المهارات المطلوبة والمعرفة وعوامل السلامة.
- يتقرر طول فترة التدريب التشاور والتنسيق مع من يوفر العمل للمعوقين وكذلك التشاور مع السلطات التعليمية مع مراعاة مستوى المهارات وكذلك الحاجة لإعداد العمال للعمل المنتج.
- يجب أن يغطي التدريب من خلال العمل المنتج فضلا عن التمارين العملية، عند تنظيم دورات تدريبية للمعوقين يجب وضع الترتيبات اللازمة للتدريب النظري والتطبيقي.
- يختلف التكوين المهني باختلاف نوع العمل الذي يراد التدريب عليه ونوع المدربين وخبراتهم السابقة ومكان التدريب، والمستوى المطلوب للتدريب والموارد والأدوات المستخدمة في التدريب ومؤهلات المدربين، كما يختلف جودة السلعة المنتجة والوقت والمال المخصصين للتدريب، لذا يجب أن يكيف نوع التدريب وفق هذه الظروف المختلفة، على أنه يمكن تصنيف هذه الأنواع المختلفة من التدريب بوجه عام على النحو التالي:

إجراءات التدريب 06-01-2009.15.00 www . bahrainonline . org

(2) يوسف شليبي الزعوط: مرجع سابق، ص ص 144، 145 .

2.أنواع التدريب المهني:

2-1. التدريب من حيث أهدافه:

2-1-1. **التدريب الحركي:** هذا التدريب يعتمد على تعلم كيفية تشغيل الآلات وبالتالي اكتساب مهارات في هذا المجال "معناه التدريب لأجل اكتساب المهارات الحركية مثل: كيفية تشغيل الآلات المختلفة في المؤسسة، كسياقه سيارة أو إدارة مثقاب كهربائي أو التصويب إلى هدف متحرك و غيرها." (1)

فالاستعمال المكثف للآلة يؤدي بالنتيجة إلى ضرورة اكتساب العامل كفاءات متعددة كي يتكيف مع متطلبات سوق العمل، هذا الأخير الذي يتغير باستمرار و بسرعة كبيرة.

2-1-2 - **2. التدريب الاجتماعي:** هذا النوع يمكن إكساب مهارات وعادات وتقاليد خاصة بالمجتمع كتوفير مبدأ المشاركة في عمل ما. "هذا الأخير يهدف إلى اكتساب عادات اجتماعية واتجاهات نفسية مثلا: التعاون والتسامح بين الأفراد إضافة إلى المحافظة على المواعيد و احترام القانون وضبط النفس وغيرها من العادات الاجتماعية المفيدة.

كما يهدف إلى تغيير ما لدى الأفراد في اتجاهات وعادات غير مرغوب فيها قصد رفع الروح المعنوية وكذا مستوى الكفاءة الإنتاجية، فمن خلال تنمية روح التعاون بين الأفراد وتوفير مبدأ المشاركة في الرأي يشعر هذا الفرد بمدى أهميته وبالتالي تدعيم وإيجاد روح الود والتفاهم بين الأفراد، ذلك من خلال توفير الطرق المناسبة التي تعمل على القضاء على المشكلات القائمة." (2)

2-1-3. **التدريب المعرفي:** إعطاء العمال بمعلومات ومعارف هامة عن العمل داخل المؤسسة وكذا الاطلاع على سياستها التنظيمية والقوانين المعمول بها. "هذا النوع يهدف إلى استيعاب الأفراد العاملين بالمصنع أو المؤسسة، وكذا استيعاب معلومات وبيانات هامة كلوائح المؤسسة وقوانينها وسياستها ومركزها في السوق ونوع منتجاتها وتقديمها للأفراد العاملين في المؤسسة.

2-2. التدريب من حيث وسائله: يتمثل فيما يلي:

2-2-1. **التدريب عن طريق ما يسمى بالاختبار :** كالمحاضرات والنشرات المطبوعة مثلا يتم اختبار المتدرب وتقديم له المعلومات اللازمة، حتى يتسنى له تعلمها وتطبيقها وبالتالي إمكانية اكتسابه مهارات وخبرات." (3)

(1) طارق كمال: **علم النفس المهني والصناعي**، مرجع سابق، ص 62.

(2) محمد عبد الفتاح دويدار: مرجع سابق، ص 210، 209.

(3) المرجع نفسه، ص 210.

2-2-2. **التدريب بالطريقة الإيضاحية:** هذا التدريب يتم بتقديم توضيحات أكثر للمتدرب مثلا الأفلام

السينمائية وأشرطة الفيديو وغيرها. "استخدام الصور أو الرسوم لنقل فحوى ومضمون الاتصال، يتحقق

هذا الأسلوب بوسائل مختلفة من أهمها: التلفزيون والأفلام السينمائية والصور التي يتم نشرها في

الصحف." (1)

3-2-2. **التدريب من خلال المناقشات الجماعية:** " هذه الأخيرة تعتبر من أحسن الوسائل المستعملة في

عملية التدريب وخاصة في حل المشاكل وإعداد مديري ورؤساء الأعمال.

فهذه الطريقة فعالة لتدريب كل من العمال والمديرين على مناقشة أمور العمل سويا." (2)

مما سبق نستنتج بأن هذه المناقشات الجماعية تتيح فرصة للعمال وللمديرين للنقاش في الأمور

التي تخص المؤسسة وبالتالي معالجة بعض المشاكل التي يمكن أن تتعرض لها، فهي طريقة مفيدة

تترك المجال لما يسمى بالمشاركة في اتخاذ القرارات وبالتالي إحساس العمال بانتمائهم إلى المؤسسة التي

يعملون بها.

4-2-2. **التدريب عن طريق الأداء الفعلي للعمل :** "فالأداء هو انجاز هدف أو أهداف المؤسسة فمن

الطبيعي أن يتعاون الأداء بين الأفراد، فالفرد الذي استلم وظيفة لأول مرة قد يأتي أداءه ضعيفا في

المراحل الأولى من إنجازها وهذا ليس بعيب، و لكن العيب أن لا يركز هذا الفرد على تحسين أدائه سواء

بدافع شخصي منه أو بناء على طلب أو أمر من رئيسه المباشر، إذ باستطاعة هذا الأخير تقديم الأحسن

وتوجيه عمله نحو الأداء الفعلي والمقبول للعمل." (3)

هذا الأخير الذي يراد للتدريب عليه، بمعنى الفرد يطبق فعلا العمل بكل خطواتها المجسدة على

أرض الواقع فعمله في مهمة ما لا يكون اعتباطيا أو تلقائيا، بل لابد أن يرتكز على أسس سليمة تمكنه

من القيام بعمله على أحسن وجه، ولذلك فعملية التدريب وفق الأداء الفعلي للعمل ضرورية إذ أنها تهيئ

الفرد للعمل بكل إتقان وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة التي تسعى إليها أية مؤسسة.

3-2. **التدريب من حيث المتدربين:**

2-3-1. **تدريب العاملين الجدد الذي نتقصهم الخبرات الأساسية لأداء العمل :** "فهؤلاء العاملين

معينون حديثا وبحاجة إلى تأهيل وتدريب، ففي أغلب الحالات تكون حاجة هؤلاء الأفراد إلى اكتساب

(1) محمد رفعت عبد الوهاب، إبراهيم عبد العزيز شيجا: **أصول الإدارة العامة**، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1998، ص 274.

(2) طارق كمال: **علم النفس المهني والصناعي**، مرجع سابق، ص 64.

(3) حسن إبراهيم بلوط: مرجع سابق، ص 260.

معارف ومعلومات عن المؤسسة والوظيفة أو التدريب على أداء الوظيفة التي ينسبون إليها أو ينتمون إليها، فمن بين الوسائل المساعدة على تعريف العاملين بالمؤسسة نجد:

- دورات تعريفية تنظمها المؤسسة في حالة ما إذا كان عدد العاملين كبيرا نسبيا أو من خلال القيام بجلسات تعريف، بحيث يجلس الموظف مع عدد من المسؤولين قصد تعريفه أو تقديم له معلومات على مواضيع معينة فعلى سبيل المثال، مدير الحسابات يقدم له معلومات عن الشؤون المالية، مدير الأمن حول نظام العمل، مدير الإنتاج حول نشاط الإنتاج وغيرها، مما يمكن تعيين شخص يكون صديقا للموظف خلال الأسابيع الأولى من التعيين، حيث ساعد هذا الصديق الموظف في مختلف المواقف بإعطائه معلومات ومعارف حول ما يريد أن يعرفه. (1)

في هذه الحالة يكون العامل الجديد لا يعرف شيء عن المهنة الموكلة إليه و بالتالي لا بد من إعلامه بما تحتويه حتى يتسنى له أداء عمله بالشكل المطلوب، ففي بداية الأمر قد تعترض العامل صعوبات التأقلم وغير ذلك، ولكن بمجرد انتقاله إلى مرحلة مواءمة سيجد نفسه تكيف مع عمله.

2-3-2. تدريب القدامى وذوي الخبرة : "تدريبهم بما يكفل رفع مستواهم الثقافي والمهني وتعريفهم بمستجدات مهنتهم من تطورات، وتزويدهم بمعلومات ومهارات فنية خاصة تقسح المجال أمامهم من أجل الحصول على الترقيات، كما يرمي أيضا إلى تحويل العامل الشبه ماهر إلى عامل ماهر. (2)

فمن خلال تلك البرامج التدريبية المقدمة للعاملين يمكن تغيير سلوكهم الوظيفي وذلك لأجل تحسين الأداء أو لتغيير اتجاهاتهم نحو المؤسسة وأيضا لتهيئتهم للوظائف التي يرقون إليها أو لتهيئتهم للوظائف الجديدة وهو ما يسمى بإعادة التأهيل أي تأهيلهم لوظيفة مغايرة للوظيفة الحالية وتتطلب معارف ومهارات مختلفة.

كما أن الحاجة لإعادة التأهيل تظهر عندما تجري في المؤسسة تغييرات جذرية في التكنولوجيا أو التنظيم بحيث يصبح فجأة لديها عددا كبيرا من العاملين بمؤهلات لم تعد تحتاجها وفي هذه الحالة، أمامها أما أن تستغني عنهم أو أن تعيد تأهيلهم ليشغلوا وظائف أخرى غالبا تكون ذات شروط وامتنيازات أقل. (3)

(1) سعاد نائف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 451، 452.

(2) عبد الفتاح دويدار: مرجع سابق، ص 210.

(3) سعاد نائف برنوطي: مرجع سابق، ص ص 451، 452.

فهذا النوع من التدريب يجعل العامل القديم يكيف نفسه من أجل التأقلم مع المتغيرات والمستجدات التي تواكب العصر، فعلى العامل أن يكون مطلعاً على هذه التغييرات حتى يتسنى له فهم عمله وتكييف نفسه.

2-4. التدريب من حيث مكانه:

2-4-1. التدريب في مكان العمل : يتم داخل إطار العمل تعتمد عليه مختلف المؤسسات "هذا التدريب

يتم داخل المؤسسة الذي يعمل فيها العاملين ويعتبر الأكثر انتشاراً وشيوعاً، إذ تقوم جهة أخرى خارجية بتصميم برامج التدريب

2-4-2. التدريب في أماكن خاصة: التدريب في أماكن خاصة يتم في أماكن مخصصة ويعتبر مكلفاً

ويحتاج إلى إمكانيات عالية،" هذا النوع من أنواع التدريب يعتبر مكلفاً لبعض الشيء، لذلك فإن الشركات والمصانع التي تقوم بإجرائه هي شركات ومؤسسات كبرى وهو الأكثر فعالية وتأثيراً من الأنواع الأخرى كما أنه لا يعطل المصانع أثناء عملية التدريب، كما أن المدربين يتفرغون لعملية التدريب بعيداً عن مكان العمل.

2-4-3. التدريب المزدوج: من خلال تسميته يتضح أنه ثنائي فهو ينقسم إلى قسمين أساسيين هما:

- التدريب النظري يتم في معاهد خاصة، التدريب العملي يتم في المصانع أو الشركات.
 - وهذا النوع يستخدم في الصناعات التي تحتاج إلى قدر كبير من مهارة العمال.⁽¹⁾
- كما نجد أن هناك بعض المراكز التربوية أو المدارس الفنية تكون تابعة للمؤسسة أو المصنع الذي يعمل به العاملون.

2-5. التدريب حسب فئة العاملين المتدربة:

2-5-1. التدريب الإداري: "إن التدريب الإداري اليوم أصبح يهتم أكثر بالاحتياجات التعليمية للأفراد

داخل مؤسساتهم فضلاً عن اهتمامه بموضوعات إدارة الموارد البشرية باعتبارها إحدى وظائف الإدارة في أنواع المؤسسات، فأساسيات التدريب الإداري تشمل:

- التخطيط الاستراتيجي، تحليل الأدوار وتحليل العمليات. الخطط المساعدة ووضع معلومات للرقابة

الإدارية

- الأهداف العملية الإدارية المنظمة والاتصالات

- القوة والسلطة في العملية

(1) طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مرجع سابق، ص 66.

- أنماط القيادة و تأثيرها على الثقافة الإنتاجية

- توقعات الأفراد في مؤسساتهم

- المكونات الاجتماعية و فرق العمل

- الإدارة بالمشاركة. " (1)

فهذا النوع من التدريب يهتم كثيرا بالعاملين داخل المؤسسة وذلك من خلال تعليمهم وتقديم

المعلومات اللازمة التي تساعد على أداء أعمالهم، إن هذا النوع يعتمد على معالجة المشاكل وتسهيل

اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنسانية، إذ يتركز بشكل أساسي على تطوير وتحسين الإنسانية

والمعرفية للأفراد.

2-5-2. التدريب الصناعي: "يعتبر تدريب العمال داخل المؤسسات أو الشركات التي يعملون بها هو

النوع الأكثر شيوعا، وفي هذا النوع من أنواع التدريب يقوم المشرف على العمل بشرح الخطوات المختلفة

لعملية الإنتاج كما أنه يقوم بإرشاد العمال إلى الطرق المثلى لزيادة الإنتاج، وهذا التدريب قد يقلل من

بعض المشاكل التي تواجه العامل، وذلك لأن وجود المشرف يساعد العامل على استخدام الآلات بالطريقة

المثلى. " (2)

يعتمد هذا النوع على تدريب العمال داخل حدود المصنع، حيث يكون هناك مشرفون يعملون على

شرح الخطوات اللازمة للعمل فوجود المشرفين تحل المشاكل والعراقيل التي قد تواجه العامل.

2-6. التدريب حسب الطريقة التدريبية أو حسب المهارة المراد إكسابها للمتدرب:

2-6-1. التدريب التخصصي: "ويمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات والمعارف وتطور

المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية ولذا فإنه غالبا ما يشارك التدريب

المهني في رأي بعض المتخصصين والباحثين، إلا أن هذا النوع من التدريب يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال

تخصصي محدد من الأطر الوظيفية أو المهنية بغية اكتساب المهارات والمعارف التخصصية المحددة

بوضوح وفق حاجات ومتطلبات المؤسسة. " (3)

هذا النوع يرتكز أساسا على ما يسمى بالتخصص، فالفرد يتدرب وفقا لتخصصه، فمثلا إذا كان

عامل تخصصه المالية فإنه يتدرب في الشؤون المالية حتى يتسنى له اكتساب مهارات ومعارف متنوعة.

(1) زيد منير عيوي، سامي محمد هشام حريز: مرجع سابق، ص 162.

(2) طارق كمال: **علم النفس المهني والصناعي**، مرجع سابق، ص 65.

(3) خضير كاظم محمود، ياسمين كاسب الخرشنة: **إدارة الموارد البشرية**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2007

2-6-2. التدريب على اتخاذ القرار : "فاتخاذ القرار يعني أن يوجد في موقف معين أكثر من طريق لمواجهة هذه الطرق تسمى بدائل، فإذا لم يكن هناك غير حل واحد يجد سلوكه حتما لم يكن بصدد قرار وقد يكون أمام متخذ القرار إمكانية اتخاذ القرار أو الامتناع عنه."⁽¹⁾

وفي هذه الحالة يكون أمام متخذ القرار بديلان لا بديل واحد وهما إما اتخاذ القرار أو الامتناع عنه ويتطلب وجود القرار أن يكون اختيار واعي لأحد البدائل المتاحة وبذلك فهناك التدريب يكون على كيفية اتخاذ القرار، ففي حالة وجود مشكلة ما، فالعامل مطالب بحلها عن طريق اتخاذ القرار بشأنها وذلك باختيار بديل من عدة بدائل شريطة أن تدرس المشكلة من جميع جوانبها فمثلا: لدينا مشكلة انخفاض الإنتاج و لدينا عدة بدائل المتمثلة في: 1- تحسين النتائج 2- توسيع الإنتاج 3- الإعلان 4- تخفيض الأسعار اختيار الحل الذي يقدم أقل تكلفة ويكون متناسب مع الموارد الموجودة في المؤسسة، فحل المشكلة يجب أن يكون في إطارها الحالي، فعملية اتخاذ القرار تتبلور في عمليات فرعية تتمثل في التالي:

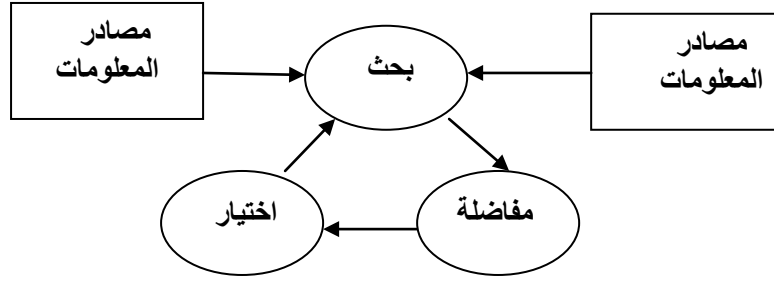
البحث: بمعنى تجميع المعلومات المتاحة وتحليلها بهدف الوصول إلى تصورات واضحة.

المفاضلة أو المقارنة: بين البدائل السلوكية المتاحة في ضوء تحديد الفرض.

الاختيار: البديل الأفضل من خلال استثمار الفرص المتاحة والذي فيه احتمال إشباع الرغبات. من خلال ما ذكر يمكن الإشارة إلى عملية اتخاذ القرارات في المخطط التالي:

(1) محمد إبراهيم حسان، محمد حسين العجمي: مرجع سابق، ص 173.

الشكل (رقم10) يوضح عملية اتخاذ القرارات



(علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص544)

3-6-2. **التدريب الفني:** التدريب من أجل اكتساب مهارة في الأداء، أو قدرة ذاتية لممارسة عمل معين،

فالفن يركز إلى حد كبير على المواهب الفردية والاستعدادات الفطرية للإبداع في نشاط معين، هذا النشاط يصقل بالتدريب.

4-6-2. **التدريب اللغوي:** التدريب والمران على كيفية التعبير اللغوي واكتساب مهارات في مجال اللغة.

7-2. **التدريب وفق الزمن:** هذا النوع من التدريب يعتمد على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب و ذلك قصد تحديد نوع التدريب.

1-7-2. **التدريب قصير الأجل:** "هذا النوع غالبا ما يستغرق مدة زمنية قدرها أسبوع إلى ستة أسابيع و

في ظل هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية والتي تكون بصورة أو بطريقة مكثفة أو مركزة، فالمدرّب يعمل عادة بإعطاء صورة شاملة، فالدورات التدريبية عبارة عن كل شامل ومحدد من الخطوات الهادفة لتحقيق الاستفادة المرجوة من نتائج البرنامج التدريبي، فمن عيوب هذا النوع من

التدريب عدم توفر الوقت الكافي للمدرّب بتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المتدرب لا يمتلك

الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة وشمولية.

هذا النوع يكون في فترة زمنية قصيرة الهدف منها هو تحقيق الفوائد بأقصى حد، غير أن المتدرب

قد لا يكتفي الوقت للإلمام بالمادة التدريبية

2-7-2. **التدريب طويل الأجل:** هذا التدريب يكون في فترة زمنية طويلة عكس النوع الأول" حيث يمتد

إلى سنة أو أكثر، فمن المزايا التي يتميز بها هذا النمط من التدريب نجد حصول المتدرب على معلومات

وافية وكاملة حول المادة التدريبية مما يجعلها أكبر بكثير قياسا أو مقارنة بالتدريب قصير الأجل، كما أن

المدرّب بإمكانه أن يدخل في التفاصيل التي يرغب في إيصالها للمتدرب وذلك لكونه يمتلك الوقت الكافي

لذلك، غير أن هذا النمط لا يخلو من العيوب المتمثلة في:

- طول الفترة الزمنية و التي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب.

- التكاليف الباهظة والناجمة عن العملية التدريبية⁽¹⁾.

ولذلك يمكن القول أن هذا النمط رغم الفائدة الكبيرة التي يعطيها للعملية التدريبية إلا أنه غالي التكلفة، كما أنه يستغرق وقتاً طويلاً في التدريب في حين يجب التوفيق بين النمطين حتى يمكن التقليل من العيوب والحصول على نتائج جيدة.

إضافة إلى هذه الأنواع هناك تصنيف آخر يعنى بالتدريب أثناء الرحلة الوظيفية للفرد في المؤسسة.⁽²⁾

1. التدريب التأهيلي: أي فرد في هذه المرحلة يرشح لنوعية التعليم حسب ما يتوفر له من استعدادات، أي ما يستطيع تعلمه واستيعابه في الحال بمجرد استلام الوظيفة وقبل استلامها باكتسابه للمهارات والمعارف اللازمة للوظيفة و المتمثلة في تحديد حقوقه، وواجباته، وقواعد الأداء، وأسماء المشرفين، والزملاء وغيرها.

2. التدريب التنموي (التطويري): هذا النوع من التدريب يحاول الجمع بين القديم والجديد بتوفير المعارف الجديدة، والعمل على ترقية المهارات والمعارف أثناء فترة التدريب، ليستفيد الفرد مما فاته، وليقدر على التعامل مع كل ما جديد في مجال وظيفته. ويستخدم هذا النوع من التدريب طوال فترة حياته، كلما جد جديد، أو في حالة التأهيل للترقية مثلاً.

3. التدريب التحويلي: يتمثل هذا التدريب في تصميم برنامج التدريب التحويلي، الذي يحتوي على فيض من المعارف تعمل على تحويل الاستعدادات إلى قدرات، وبالتالي يكتسب الأفراد المهارات اللازمة لأداء العمل، حتى يتحول سلوكهم الأدائي إلى سلوك مطلوب، هذا التدريب يلجأ إليه عند تحويل جزء من العمال من وظائف إلى وظائف نوعية أخرى ويتم ذلك بالحصول على تلك الاستعدادات الكامنة في هؤلاء الأفراد المطلوب تحويلهم.

من خلال دراستنا لموضوع التكوين المهني، أدركنا مدى أهمية تكوين العنصر البشري في عمله ودوره الفعال في تحقيق أهداف المؤسسة وبقائها واستمرارها

⁽¹⁾حضير كاظم محمود، ياسين كاسب الخرشنة: مرجع سابق، ص 142.

⁽²⁾ بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الرابحة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص ص 172، 173.

فالأفراد هم مبرر وجود المؤسسة وبدونهم لا يمكن بناء أي تنظيم، في حين إهمالهم أو عدم التطبيق الجيد لعملية التكوين يؤدي بطبيعة الحال إلى نتائج جد وخيمة باعتبار أن اليد العاملة أو الأفراد هم القوة الدافعة الحقيقية في أي مؤسسة ونجاح أي إنجاز يعود بالدرجة الأولى إلى الجهد البشري، لذلك أصبحت رعايته والاهتمام به ضرورة.

كما توصلنا عند دراسة أساليب التكوين المختلفة المستعملة في التدريب أن أنجح هذه الأساليب هو أسلوب التدريب من خلال المحاضرات لما له من دور في جعل الأفراد أكثر استيعابا للمعلومات المعطاة لهم من طرف المدرب، وبذلك يمكن اعتبار هذا الأسلوب من أفضل الطرق التي تعتمد عليها أية مؤسسة وبالتالي هذا ما يدل على مدى الاهتمام بالعنصر البشري مهما كانت ظروفه وتوفير كل ما يلزم قصد تأهيله للقيام بعمله على أحسن وجه ، وكذا محاولة تهيئته للقيام بعمله كغيره من الأفراد العاديين وهذا ما سوف نتطرق إليه بشيء من التفصيل في الفصل اللاحق.

الفصل الثاني

ماهية عملية التأهيل ، خطواته و أنواعه

كل أفراد البشر يحتاجون إلى عمليات تأهيل وذلك في مختلف مجالات الحياة ،قصد القيام بعملهم بشكل جيد أو الحصول على ترقيات، فالتأهيل لا يقتصر على الأفراد العاديين فقط بل يتعداه إلى أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، فهم لهم نفس التطلعات والآمال والطموحات كغيرهم من البشر، يطمحون ليكونوا جزء من المجتمع الذي يعيشون فيه، ويتخلصون من جميع صور التهميش بالرغم من هذا فهناك إهمال لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في العالم لأن مشكلة إدماجهم الاقتصادي والاجتماعي وغيرها في مختلف نشاطات الحياة مازالت قائمة إلى حد الآن، والدليل هو أن هناك الكثير من ذوي الاحتياجات الخاصة يعانون من مشاكل العزلة والانطواء والإحساس بالنقص نتيجة عدم الاهتمام بهم من طرف الأسرة وكذلك المجتمع وتكثر هذه الظاهرة بصورة واضحة في المناطق النائية، وكأنهم يحملونهم ذنب ما هم فيه لذا من الضروري الاهتمام بهم وبتأهيلهم وذلك حسب نوع إعاقته، فيما يلي ماهية عملية التأهيل خطواته وأنواعه ونقدم شرح لكل من هذه العناصر .

أولاً: ماهية عملية التأهيل

1. لمحة تاريخية عن التأهيل:

ظهر التأهيل في بداية القرن العشرين وكان الاهتمام في بداية الأمر ينصب أكثر على جماعة العسكريين بتأهيل من الجانبين المهني والجسمي والهدف الروتيني من وراء هذه العملية هو تقديم العلاج لهؤلاء الفئة المعطوبة بعد خروجها من حرب عالمية ثانية، من هذا المنطلق أصبح مفهوم التأهيل دور واتسع نطاقه بشكل تدريجي وظهر في الأفق، إذ انه طريقه يمكن أن نجد الفرد المحتاج عمل مناسب لقدراته لم ينحصر التأهيل في التأهيل الجسمي والمهني فقط بل تعداه إلى التأهيل النفسي والاجتماعي والمهني.

في الأخير أصبح تأهילה شاملا بمختلف المجالات عن طريقه أصبح تنظر لمختلف الإعاقات على أنها مسؤولية المجتمع ككل وليس القطاع الطبي فقط، من هذا تظهر العوامل الأساسية التي أسهمت في ظهور عملية التأهيل ويتمثل فيما يلي:

1. تغيرت الاتجاهات في المجتمع وأصبحت متجهة أكثر إلى العلم والمعرفة.
 2. توفر اختبارات ومقاييس كشفية و تقييمية وتشخيصية وبالتالي الاعتماد على ما هو موضوعي والابتعاد عن الذاتية.
 3. زيادة أعداد اختصاص التربية الخاصة بزيادة أعداد الكليات والجامعات الخاصة مع تنوع وتطور من الجانب التكنولوجي في مجال التأهيل.
 4. يعتبر الطرد من المدرسة نحو الخارج من الأمور التي تلزم الاهتمام ببور المدرسة ومسئولياتها والاهتمام أكثر بمسألة التجديد التربوي.
 5. سن التشريعات والقوانين لحماية الحقوق المدنية الأساسية للأشخاص المعوقين وأسرههم.
 6. تكاتف جهود الدفاع المبذولة من طرف أولياء الأمور والأخصائيين وجمعياتهم مع التطور في مجال العلوم الطبية.
- أصبحت عملية التأهيل بسن برامج تتماشى مع حقوق المعاقين بما يتماشى مع مبادئ حقوق الإنسان والقرباة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في الدول العربية، لكن الدول المتقدمة جعلت السنن قانونية للتأهيل مند البداية، التأهيل في المجتمعات المعاصرة أصبح يولي اهتماما كبيرا بالكشف المبكر عن حالات الإعاقة وبالتدخل الطبي وغير الطبي المبكر قصد الحد منها، كما انه أصبح يحرص على مشاركة الأشخاص المعاقين في وضع برامج التأهيل وتنفيذها.

وأيضاً العمل مع اسر المعاقين فالبرامج الذي تنتج عن مشاركة الأسر تحقق نتائج أفضل، لذا من الضروري أن تهتم أيضا الدول العربية والنامية بهذا المجال بمحاولة تطويره أكثر بوضع برامج مفيدة وجيدة تتماشى وحالة المعاقين وأيضاً محاولة إشراك الأسر في عملية تأهيل المعاقين.⁽¹⁾

2. مفهوم عملية التأهيل:

عملية التأهيل تعني بمختلف الأشخاص وبالأخص ذوي الاحتياجات الخاصة فهي تعني " تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى الوصول بالفرد المعاق إلى درجة ممكنة من النواحي الصحية والاجتماعية والنفسية والتربوية والاقتصادية."⁽²⁾

عملية التأهيل لا تقتصر على التأهيل فقط بل هناك أيضا ما يعرف بعملية إعادة التأهيل والذي يعني " تلك العملية التي تهدف إلى إعادة تأهيل أو تدريب للشخص الذي كان قد تعلم أو تدرّب على مهنة ما، وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقاً، وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقته."⁽³⁾

أما التأهيل الشامل "فهي تركز على الشخص ككل وسواء كان الشخص معوقاً أم شخصاً غير معوق، فهو ليس كياناً معزولاً فثمة تفاعلات متواصلة بينه وبين بيئته"⁽⁴⁾

عملية التأهيل تعتبر مسؤولية اجتماعية تخص جميع الأفراد فهي تتطلب التخطيط والعمل والدعم الاجتماعي على كافة المستويات وذلك لأن عملية التأهيل تنقل الفرد من فرد قاصر إلى فرد قادر على القيام بعمل يتناسب وإمكانياته.

3- أهمية عملية التأهيل:

تقوم عملية تأهيل المعوقين على أساس الاهتمام بالإنسان، لأنه الشخص المستهدف في عملية التأهيل بأنواعها، وبالأخص الإنسان المعوق الذي يحتاج إلى الاهتمام به كثيراً وجعله يعتمد على ذاته أحسن من اعتماده على غيره، وبالتالي تسليط الضوء اتجاه هذا الفرد الذي يحتاج إلى الرعاية والاهتمام أكثر من غيره، فعملية التأهيل لا تكون اعتباطية بل لها أسباب تستدعي القيام بها نذكرها في الآتي:

- أي إنسان بصرف النظر عن إعاقته الذي يعاني منها هو صانع للحضارة الإنسانية، فهذه الأخيرة لا تتأسس بدون الإنسان فهو المحرك الأساسي لها، فهذا الإنسان له أهداف يسمو إلى تحقيقها عن طريق

(1) جمال الدين محمد الخطيب: مقدمة في تأهيل الأشخاص المعاقين، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010، ص ص 65، 68.

(2) أسماء سراج الدين هلال: تأهيل المعاقين، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 77.

(3) السيد فهمي على محمد: الإعاقات الحركية بين التشخيص والتأهيل وبحوث التدخل روية نفسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية، 2008، ص 315.

(4) جمال الدين الخطيب: مرجع سابق، ص 31 .

عملية التأهيل بمختلف أنواعه وأهم أهدافه هو تحقيق التنمية الشاملة الذي تتحقق عن طريق الجهود البشرية.

- الفرد منا له الحق في عملية التنمية بغض النظر عن الإعاقة الذي يعاني منها البعض منا، بالرغم من ذلك فهذا المعاق جزء من المجتمع، وبذلك له الحق في الاستفادة من ثمرات جهود التنمية وخاصة إذا ما أتاحت له الفرص المناسبة للمساهمة في هذه الجهود.

- إذا ما قلنا الموارد البشرية (*) فلا نقصد بذلك الأفراد العاديين فقط بل أيضا المعوقين بمختلف إعاقاتهم، وبذلك علينا أن نضعهم في الحسبان عند القيام بعمليات التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع، بمعنى ترك لهم فرص للقيام بما يقدرون عليه من أعمال لأن هذا يساعدهم وخاصة من الجانب النفسي، يجعلهم يحسون بوجودهم في المجتمع مع غيرهم من الأفراد.

- المعوقين مهما كانت درجة إعاقاتهم، لهم دوافع وقدرات وقابلية للتعليم والنمو والاندماج في الحياة العادية، لذا من الضروري الاهتمام أكثر بتلك القدرات والإمكانيات ومحاولة تنميتها قدر المستطاع، قد نجد قدرات وإبداعات عالية وملفتة للأنظار أكثر من الأفراد العاديين لذلك من المهم الانتباه إلى هذه النقطة ومحاولة تنميتها وتطويرها حتى لا تتلاشى ويصبح الفرد محبطا من جراء ذلك الإهمال. (1)

زيادة الرغبة في العمل والقدرة على الأداء في نفس الوقت، الذي يؤدي إلى رفع كفاءة الأفراد، فتخلق دافعية (***) لديهم تجعلهم يمارسون عملهم بكل رغبة واقتناع. (2)

فإنسان إذا كان بحاجة إلى الأكل أو اللبس، فهذه الحاجة تدفعه للبحث عن العمل حتى يشبع حاجاته، فأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة يحتاجون بالأخص إلى إشباعات نفسية إضافة إلى العمل وعند إيجاده فعليه أن يقتنع به ويستقر فيه إذا كان راغبا فيه وبالتالي يكون أدائه فعال ويحاول دائما الرفع من كفاءة عمله حتى لا يفقده.

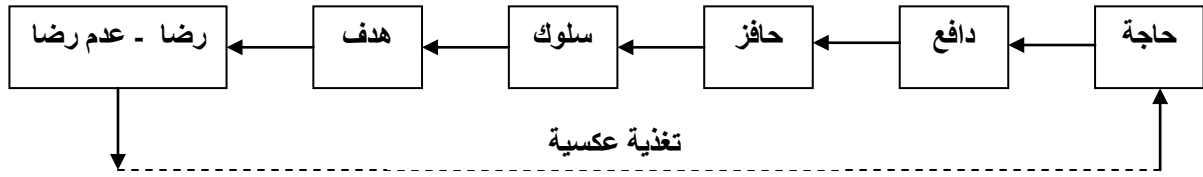
فيما يلي يمكن تقديم شكل توضيحي للدافع والسلوك وتحقيق الهدف

(*) "الموارد البشرية هي جزء هام من السكان يعيشون ويعملون مقابل أجر أو مرتب يتقاضونه، وهو يشير إلى قطاعين من مجموع السكان، المشتغلون والمتعطلون" (مهدي حسين زويلف: إدارة الأفراد، ط1، مكتب المجتمع الغربي للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 72).

(1) يوسف شبلي الزعمر: مرجع سابق، ص 17، 18.

(**) **الدافعية**: باعتبارها المثير الداخلي والمحرك لسلوك معين، وذلك يهدف إلى إشباع حاجة ما، إذن وراء كل دافع حاجة وكل دافع إذا وجه لنشاط معين يصبح حافز (المهدي الطاهر غنية: **مبادئ الأعمال**، ط1، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 2003، ص 196).

الشكل (رقم 11) يوضح الدافع و الحافز للسلوك



المصدر: المهدي غنية الطاهر: مرجع سابق ص196

هناك مبررات أخرى ذكرتها ماجدة السيد عبيد فيما يلي: (1)

- عملية التأهيل هي كسلسلة من الجهود والبرامج الهادفة في مجالات الرعاية والتأهيل وبرامج التعليم (*) والاندماج الاجتماعي والتشغيل، عن طريق هذه السلسلة يمكن مواجهة مشكلات المعوقين سواء على المستوى الفردي أو الاجتماعي.
 - خلق نوع من المساواة بين الأفراد المعوقين لأن لهم حق مشترك في الرعاية والتأهيل والتشغيل ومحاولة القضاء على التهميش الذي يعاني منه هؤلاء الأفراد.
 - سن مختلف التشريعات والقوانين المناسبة التي تحمي حقوق الأفراد المعاقين وتوفر لهم البرامج الضرورية للعناية بهم ورعايتهم.
 - تعتبر المعرفة العلمية والفنية والتكنولوجية محددات أساسية تساعد على التصدي لحالات الإعاقة والوقاية منها، وبالتالي العناية بشؤون المعوقين.
 - تعتبر عملية التأهيل جزء من التنمية الشاملة والفاعلة، فهي تتطلب تطوير الهياكل والبنى الاقتصادية والاجتماعية، قصد القضاء على أسباب الإعاقة بمختلف أنواعها وأشكالها، فعملية التنمية الشاملة كإستراتيجية قابلة للحد من انتشار ظاهرة الإعاقة.
 - عملية التأهيل تعتبر مسؤولية تقع على عاتق الدولة والمجتمع والأسرة، وذلك قصد مواجهة وإيجاد حلول لمشاكل الإعاقة ومحاولة التقليل منها ومواجهتها.
- بعد ذكرنا للأسباب الأساسية للتأهيل يتحتم علينا التطرق إلى الأهداف الأساسية منها، فالتأهيل له أهداف عدة كلها تعبر على طموحات وتطلعات، تلك الفئة المحتاجة التي تسعى دائماً إلى تحقيق ما فيه الخير لها، من هذه الأهداف نذكر ما يلي: (1)

(1) ماجدة السيد عبيد: الإعاقات الحسية والحركية، مرجع سابق، ص ص 19، 20.

(*) برامج التعليم: تعنى وزارة التربية والتعليم ببرامج التربية الخاصة، ذلك التنظيم المتكامل الذي يضم جميع الخدمات التي يمكن أن تقدمها للطفل غير العادي، وتشمل هذه الخدمات الجوانب: التعليمية، والاجتماعية، والنفسية، والصحية (محمد سيد فهمي : السلوك الاجتماعي للمعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص343).

- توفير الفرص المناسبة للفرد المعوق وكذا الإمكانيات الضرورية في مجال العلاج في مختلف المجالات الطبية والنفسية والاجتماعية، ويكون ذلك إما عن طريق الأسرة أو المؤسسات المتخصصة بالخدمات الاجتماعية وغيرها، من هذه المؤسسات المصانع المحمية مثلا والورش، الأجهزة الصناعية وغيرها.
- إعطاء فرص للمعوق في التعليم وذلك لاكتساب المعرفة سواء ذلك في مؤسسات التربية الخاصة أو المدارس العامة، بمعنى مع الأفراد الأسوياء، ببرامج محو الأمية وتعليم الكبار وطبعا تعليم المعوق وفقا لحالته ومراحله العمرية وغيرها.
- توسيع مجالات كل من التدريب المهني والتأهيل المهني والعمل على تطوير هذه المجالات وتعديلها وفقا لما يتلاءم مع استعدادات وإمكانات الفرد المعوق.
- بعد عملية التأهيل والتدريب المهني تأتي مرحلة التشغيل وإيجاد فرص العمل للفرد المعوق وذلك للمساهمة في مختلف القطاعات والنشاطات الاقتصادية والاجتماعية، قد تكون حكومية أو خاصة، وقد يكون هذا العمل في الأسرة بمعنى متابعة أنشطة المنزل.
- جعل المعوق يشارك في عملية الاندماج الاجتماعي والمهني² (يعرفه سيد فهمي) "يعني اندماج وإدماج الأشخاص المعاقين يكون خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية بدنية واقتصادية ولا يجوز إقصاء أي مرشح بسبب إعاقته في مسابقة وامتحان مهني يتيح لهم الفرصة للالتحاق بوظيفة عمومية) ، هذا يضمن له كسب ما يعرف بالثقة سواء بنفسه أو بغيره من أفراد المجتمع الذي يعيش فيه.
- الاهتمام بالجوانب الثقافية والترفيهية، وذلك بتهيئة كافة المجالات والوسائل المناسبة لتحقيق نوع من الإشباع، من هذه الجوانب المجالات الرياضية أو الثقافية والفنون والإعلام.
- محاولة تحقيق المساواة بين الأفراد المعاقين والأسوياء وذلك بوضع سياسة تكفل ذلك، بصفة هؤلاء الأفراد مواطنين كغيرهم من الأفراد لهم حقوق سياسية ومدنية وغيرها.
- العمل بمقولة الوقاية خير من العلاج، بتوفير فرص الوقاية من الأمراض المعدية والسارية في البيئات الاجتماعية والإنسانية المختلفة. تأمين الشخص المعوق من مختلف الحالات كالعجز والشيخوخة والبطالة بمعنى تأمين الضمان الاجتماعي لهم.

(1) يوسف شبلي الزعوط: مرجع سابق، ص 16.

(2) محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي ، مرجع سابق، ص 329.

- هناك أيضا أهداف رئيسية لسياسة التأهيل عند محمد سيد فهمي تتمثل في: (1)
- التدخل المبكر مع حالات الإعاقة.
 - توفير البرامج التأهيلية للمعوقين للتخفيف من حدة الضغوطات الانفعالية والمشاكل النفسية والاجتماعية التي تسببها الإعاقة. فعن طريق الحصول على عمل مناسب وضمانه و الاحتفاظ به والترقي فيه. هذا كله يدخل ضمن ما يعرف بتعزيز إدماج المعوقين في المجتمع.
 - العمل مع الجهات المعنية للمعوقين بتحديد دورها والتنسيق بين خدماتها، والعمل مع الهيئات الأهلية لتوفير الخدمات الضرورية.
 - الاعتماد على مبدأ المساواة في الفرص والمعاملة كغيرهم من الأفراد العاديين والمشاركة الكاملة في الحياة العادية.
 - العمل بمبدأ التوعية للرأي العام، وللعاملين في مجالات الرعاية والتأهيل، وأسر المعوقين، لأن هذا يضمن لهم لفت الانتباه إليهم والنظر إليهم بعين الرحمة ومساعدتهم لأنهم يحتاجون إلى ذلك.
- هذا بالنسبة للأهداف المختلفة لعملية تأهيل الفرد المعوق خاصة، الذي تخدمه بالدرجة الأولى وتضمن له حقوقه وكذلك واجباته المناسبة له، لذا فعلى الاهتمام بتطبيق هذه الأهداف قدر المستطاع لضمان المنفعة العامة في المجتمع. يمكن تلخيص أسباب التأهيل في الشكل التالي:

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2007، ص 316.

الشكل (رقم 12) يوضح أسباب التأهيل

الفرد المعوق هو صانع للحضارة الإنسانية



الفرد المعوق له الحق في التنمية



الفرد المعوق كمورد بشري



الفرد المعوق له دوافع وقدرات

(المصدر: إعداد شخصي)

4- التأهيل في الجزائر:

مند زمن قديم بدأ الاهتمام بموضوع التأهيل وكل ما يلحق به وذلك لما له من أهمية في حياة الفرد سواء العادي أو غير العادي، فقد ظهر هذا الاهتمام يتصاعد وبتزايد في الستينات في العالم ككل، بعد أن أثبت الواقع بضرورة العمل التأهيلي بشكل كامل وشامل فمعظم المصانع والمؤسسات الصناعية أقرت بضرورة تأهيل الفرد العامل سواء تأهيل أولي أو إعادة تأهيله فرغم توفر كل الإمكانيات للعمل إلا أنه لا بد من الاعتماد على عملية التأهيل في العمل قصد الوصول إلى نتائج إيجابية.⁽¹⁾

أما إذا تحدثنا عن عملية التأهيل في الدول العربية ومن ذلك الجزائر فإنها أيضا عرفت اهتماما ملحوظا في السنوات الأخيرة خاصة وبالأخص في المؤسسات الاقتصادية والصناعية إذ أنها أدركت مدى أهمية التأهيل في حياة الأفراد لما له من تأثير إيجابي فعال ولم يقتصر على التأهيل الأولي فقط الذي يعنى بالعامل عند دخوله لأول مرة العمل لتدريبه وتهيئته للعمل بدون خوف أو ارتباك وأيضا إعادة التأهيل يمس العامل القديم، كما أن عملية التأهيل شملت أيضا القطاعات الخدمية والترفيهية ولكن ليس بشكل كبير .

ثانيا: خطوات عملية التأهيل

(1) أسماء سراج الدين هلال: مرجع سابق، ص 81 .

لعملية التأهيل عدة خطوات هامة تستدعي إتباعها ومراعاتها، لأنها تضمن تنظيم مرتب للعمل وبالتالي نتائج إيجابية تعود بالفائدة على الفرد الذي يتأهل وأصحاب عملية التأهيل، نذكر خطوات التأهيل في الآتي:

- القيام بدراسة حالة الشخص المعوق دراسة عامة وشاملة، وذلك بمحاولة تقصي ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية، بمعنى إيضاح النقاط الغامضة وجعلها معلومة حتى تسهل عملية تأهيله.
- التشخيص الطبي والنفسي، الفحص الطبي يشمل تقرير عن درجة العجز وطبيعته وقياس القدرات البدنية وتحديد المواصفات والظروف المناسبة للعمل، ويشمل هذا التشخيص الاختبارات النفسية وقياس القدرات العقلية ومحاولة اكتشاف المهارات والمواهب والإبداعات الخاصة بالأفراد.
- الإعداد البدني لاستعادة قدراته الجسمية، وذلك بتدريبه على استعمال الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية و تنمية قدراته بالعلاج الطبيعي.
- التوجيه المهني، بمساعدة الشخص المعوق على فهم حقيقة مشكلته واختيار له المهنة المناسبة على حسب قدراته وإمكانياته، وبالتالي مساعدته على التكيف مع وضعه الجديد، من الأحسن إجراء اختبار له لمعرفة المهنة الأنسب له .
- التدريب على العمل الملائم، ويتركز أساسا على التدريب من الناحية البدنية والعقلية الذي تتناسب مع مطالب العمل الموجه إليه وبالتالي تنمية المهارات والقدرات اللازمة للعمل.
- تقديم الخدمات الاجتماعية، كمساعدة الأسرة ومصاريف الانتقال و ثمن الأدوات والمواد اللازمة لعملية التدريب لبدأ العمل الجديد، هذه الخدمات الاجتماعية لا تقتصر على الأسرة فقط بل أيضا تمتد إلى المجتمع الذي يعيش فيه الفرد المعوق.
- تشغيل الفرد المعوق في عمل يتناسب وقدراته البدنية والعقلية وبالتالي يتلاءم مع التدريب المهني المعد له.
- المراقبة والتتبع لهذا الفرد ومعرفة إذا ما حلت مشاكله الاجتماعية وإذا ما استقر في عمله. (1)

خطوات التأهيل عند نايف بن عابد الزارع كما يلي: (2)

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص ص 318، 319.

(2) نايف بن عابد الزارع: تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، ط2، دار الفكر، عمان، الأردن، 2006، ص- ص 110 - 115

(*الأخصائي الاجتماعي: المعنى اللغوي للأخصائي هو الفرد الذي تخصص في علم ما وقصر عليه بحثه وجهده، اجتماعي بمعنى مزاول للحياة الاجتماعية) (عبد العزيز متولي: مرجع سابق، ص 69).

1. مرحلة اكتشاف الحالات (حصر الحالات): يتم تحديد حجم المجتمع بعدها حصر حالات الإعاقة سواء

كانت أسباب الإعاقة وراثية جينية أو بيئية مكتسبة، تصنف هذه الحالات لمعرفة احتياجات كل حالة وتحقيق الرعاية اللازمة لها، إضافة إلى هذا فعلى الجهات المعنية بالتأهيل أن تكون على صلة وثيقة بالمستشفيات والإدارات أو مراكز التشغيل وغيرها وذلك حتى يتم اكتشاف حالات الإعاقة في وقت مبكر وبالتالي يمكن التعامل معها بسهولة عكس الحالات القديمة التي يكون لها تأثير كبير على الجانب النفسي للفرد المعوق.

2. مرحلة الإعداد الجسمي: تشمل هذه المرحلة ما يلي:

- إتمام خطة العلاج الطبي: ويتم ذلك عن طريق الجراحة أو العلاج بالعقاقير الطبية أو العلاج الطبيعي لتدريب بعض العضلات المفاصل لاستعادة مرونتها، تبدأ عملية التأهيل بعد انتهاء العلاج الطبيعي تماما.

- العلاج بالعمل: هذا العلاج يقرره الطبيب بالاشتراك مع الأخصائي الاجتماعي (*)، فالمريض يمارس نوعا من النشاط ذات الصبغة الإنتاجية أثناء فترة العلاج، الغرض من ذلك هو تدريب المريض على القيام بحركات معينة تفيد العلاج، وبذلك محاولة استغلال وقت الفراغ لصالح المريض، إضافة إلى صرف المريض عن التفكير في إعاقته وتحسين حالته النفسية والرفع من روحه المعنوية هذا يكون له دور فعال في تعجيل الشفاء.

- التدريب على استخدام الأجهزة التعويضية: كالعكازات، الأطراف الصناعية وأجهزة السمع، هذه الخطوة من العمليات الفنية المناسبة للمعوقين خاصة الذين يعانون من بتر في الأطراف والمصابين بشلل الأطفال.

3. مرحلة البحث الاجتماعي: تهتم هذه المرحلة بإجراء دراسة شاملة عن الإعاقة لمعرفة أسباب

الإعاقة، نوعها، درجتها، الظروف الذي حدثت فيها الإصابة والآثار الاجتماعية والنفسية، معرفة بيانات عن العمل والأجر الذي يتقاضاه، المستوى الدراسي الذي وصل إليه في التعليم، علاقته بالمدرسين والمدرسة قبل وبعد حدوث الإعاقة.

كما يشتمل أيضا على الدراسة الشخصية للفرد الذي يحتاج إلى تأهيل خاص من حيث مدى نضجه الانفعالي واعتماده على نفسه ودرجة الاتكالية والانطواء أو سلوكه العدوانية: "الذي يتميز سلوك الطفل في هذا المجال بضرب زملائه أو إتلاف كتبهم وأدواتهم المدرسية، وقذفهم بالأشياء التي في يده، أو دفعهم وقرصهم، أو شد شعرهم وأذنانهم، أو عضهم والبصق عليهم واستخدام الإشارات التهديدية في تعامله

معهم، كما أنه يميل إلى العنف والثورة ويغضب بسرعة لأنفه الأسباب" (1) ومعرفة أثر سلوكه في علاقاته الاجتماعية داخل الأسرة وخارجها. أثر البيئة الخارجية في سلوكه: معرفة إذا ما كانت الإعاقة سببا في الانحراف، أو سببا في استعداداته حيث ميولاته واستعداداته وقدراته العقلية وغيرها.

4. مرحلة التقييم التربوي: يهتم هذا الجانب بالتعرف على الخبرات التعليمية للأفراد المعوقين، وذلك قصد معرفة مهاراتهم ودفاعيتهم في التعليم من خلال النتائج المتحصل عليها ويتم ذلك من خلال تنمية جوانب القصور لدى هؤلاء الأفراد.

5. مرحلة التقييم المهني: يشمل هذا الأخير على المعلومات التي تم استنتاجها من أنواع التقييم السابقة، إذ تساعد في التعرف على مشكلة الفرد المعوق والنمو المهني المناسب له، أخصائي التقييم يركز أساسا على خيارات الفرد العملية واهتماماته وميوله المهنية ومدى تحملته للمسؤولية، إضافة إلى التعرف على قدراته بهدف التنبؤ بالمستوى الذي يصل إليه الفرد مستقبلا، للتقييم أهداف متعددة تتمثل في التشخيص ويتم فيه معرفة و تحديد المشكلة، تحديد مسار مناسب لتدريب المعوق والتنبؤ بمستقبله العملي كما ذكرنا سابقا.

6. مرحلة التوجيه المهني والإرشاد النفسي: أخصائي التوجيه والإرشاد النفسي والمهني يهتم بما يكشف عنه عمليات التشخيص الطبي والنفسي بشكل خاص، وذلك للاستفادة من الميول والقدرات والسمات الفردية في توجيهه نحو العمل المناسب.

7. مرحلة التهيئة المهنية: "إن هذا النوع من التدريب يعمل على تزويد المعاق والمتخلف بمهارات ومعارف أولية مطلوبة للقيام بإنجاز مهنة معينة كخطوة أولى لبدء التدريب المهني أو للتشغيل". (2)

8. مرحلة التدريب المهني: هدف هذه المرحلة هو تدريب الفرد على المهارات اللازمة لتأدية العمل أو

المهنة الموجهة للفرد المعوق ويتم التدريب عادة بمراكز التدريب المهني للمعاقين الأقل من 19 سنة، هيئات ومؤسسات التأهيل المهني تقوم بإنشاء مراكز داخلية لتأهيل الأطفال حتى سن 18 سنة، يلحق بها فصول دراسية وورش للتدريب على بعض الأعمال والحرف، إضافة إلى الرعاية النفسية الاجتماعية. (3)

ولا شك أن أهم أهداف التدريب المهني، إنما تتمثل في إعداد القوى العاملة، وتحويل العمال العاديين إلى عمال فنيين أو مهرة، وسد حاجات السوق من مهرة الحرفيين، مع تحقيق فرص العمل لعدد كبير من

(1) بشير معمريّة: **بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس**، الجزء الرابع، منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007، ص 119.

(2) عمر عبد الرحيم نصر الله: **الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرهم على الأسرة والمجتمع**، ط1، دار وائل للنشر، 2002، ص 299.

(3) نايف عابد الزارع: مرجع سابق، ص 119.

العاطلين وشبه العاطلين ،كما ينبغي أن تتناسب برامج التدريب مع المستوى الفني والحرفي والثقافي لدارسين.ومن أهم أهداف التدريب العلمي المهني اكتساب الخبرة ومهارة والمعرفة بين فئات العمال الجدد،وكذلك تدريب قدامى العمال علي الآلات الجديدة،وعلي الوظائف الإدارية والإشرافية لذلك كانت عملية التدريب المهني عملية اقتصادية تساهم في تحقيق التنمية الصناعية من خلال تحقيق الكفاية الإنتاجية من طرف المؤسسات في جميع المجالات وخاصة إذا وضعت إدارات المؤسسات نصب عينها أهداف التدريب المهني.(1)

9.مرحلة التشغيل: تهدف هذه المرحلة إلى توجيه الفرد المعاق بعد استكمال عملية التدريب المهني نحو العمل المناسب سواء في المصانع أو الشركات أو الورش أو المنزل،يجرى تشغيل المعوقين أيضا إما بالنظام العادي كغير المعوقين وإما في المصانع الخاصة بالمعوقين ويطلق عليها أحيانا المصانع المحمية،بمعنى إعفائها من الضرائب أو الجمارك أو إعطائها الأولوية في شراء منتجاتها للحكومة أو القطاع العام،وأيضا مراعاة تعديل أوضاع العمل بما يتوافق مع حالات العجز الفردية،بإدخال تعديلات على المقاعد أو مقابض الأدوات وغيرها.(2)

هناك خطوات أخرى يمكن تعدادها فيما يلي:(3)

- التعرف على الحالة بمعنى اكتشاف الحالات التي تعاني من الإصابة بالإعاقة.
- التشخيص الطبي والسيكولوجي:يعني تحديد مدى إصابة المعوق ومقدار التعطل الذي أصابه من الناحية الجسمية أو العقلية أو النفسية والكشف عن مقدار هذا التعطل.
- التوجيه المهني والإرشاد المهني:الكشف عن ميولات وقدرات المعوق والسمات الشخصية لتوجيهه نحو العمل الذي يناسبه.
- استعادة الطاقة البدنية:تتمثل في تلك الخدمات الطبية والعلاجية الذي تقلل من أثر الإصابة أو العجز.
- مرحلة التقييم المهني أو ما قبل التدريب المهني: في هذه المرحلة يتم الكشف عن القدرات الخاصة التي تتناسب مع المهن أو الحرف التي يمكن للمعوق أن يتدرب عليها.
- مرحلة التدريب المهني: الهدف منه إعداد الأفراد للقيام بالعمل المناسب لقدراتهم.
- مرحلة الخدمات المساعدة: الخدمات المقدمة للمعوقين من كتب أدوات وأجهزة التدريب اللازمة أو الأجهزة المساعدة أو الأطراف الاصطناعية.

(1) قبارى محمد إسماعيل:علم الاجتماع الإداري، دار المعارف،الإسكندرية ،مصر،ص 162.

(2) نايف عابد الزارع ،مرجع سابق،ص 122.

(3) ماجدة السيد عبيد:مقدمة في تأهيل المعوقين،مرجع سابق،ص 103 - 106.

- مرحلة التشغيل: في هذه المرحلة ينصب الاهتمام على توفير العمل المناسب، فمختلف التشريعات تضمن حقوق المعوقين في العمل والتشغيل في المؤسسات المختلفة، تنص المادة 3 من قانون تأهيل المعوقين رقم 39 لسنة 1975 بـ "لكل معوق حق التأهيل دون مقابل في حدود المبالغ المحددة لهذا الغرض في الموازنة العامة للدولة، ويجوز أن تؤدي هذه الخدمات بمقابل في الحالات وفي الحدود التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية" (1) هذه المرحلة تعتبر برامج التأهيل فاعلة إلى أدت في النهاية إلى تشغيل المعاقين في المهن التي تم تدريبهم عليها، وأتقنوا هذا التدريب وبالتالي خلقت جوا مناسباً وعاطفياً بين الشخص المعاق وبين المهنة المناسبة لقدراته بالحديث عن ذلك الجو العاطفي بين الشخص والمهنة مثال على ذلك الإسكافي يمتحن مهنته منذ أكثر من عشرين عاماً فإنه يخلق بينه وبين هذه المهنة شعور عاطفي حميم إذا تركها يشقاق للعودة إليها مرة ثانية، وكذلك الشأن بالنسبة للفرد المعوق وحتى يكون للتشغيل أثر بالغ يجب أن يتمتع المختص بالتأهيل بقدرات خاصة تأهله للقيام بتدريب الأفراد وفق أسس وشروط معينة لا يمكن تجاهلها وتتمثل في:
- التعرف على مصادر المعلومات في المجتمع المحلي عن المهن المتوفرة التي تتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة، بمعنى أن تكون لذا المختص فكرة عن مختلف المهن الملائمة لحالات الأفراد فمثلاً المعاق حركياً لا يستطيع العمل في مهنة تتطلب المشي والحركة كثيراً، هنا يجدر البحث عن مهنة تركز على النظر أكثر أو القدرات العقلية أو السمع بعيداً عن الحركة.
- التعرف على الأساليب التقليدية المتبعة في سوق العمل المحلي، بمعنى معرفة هذه الأساليب يعطي للمختص فكرة عن طريقة العمل بتصحيح أو تعديل لهذه الأساليب وتعويضها بأخرى جديدة تناسب التطورات والمستجدات الحاصلة في سوق العمل المحلي.
- التعرف على فاعلية الأداء المهني وطرق تقييمها، بمعنى متابعة العمل ومراقبته والحكم عليه من خلال الإنتاج النهائي فإذا كان واسع ومتطور فإن الأداء المهني في مساره الصحيح في هذا المجال يجب تشجيع الابتكار والتطوير التكنولوجي والبحث العلمي لضمان تحقيق النجاح بزيادة المر دودية في الإنتاج.
- القدرة على تحليل المهن ومتطلباتها العملية أي فرد قبل أن يستلم مهنة معينة يمر بخطوات هامة منها الاختيار بمعرفة إذا كانت هذه المهنة مناسبة أم لا مع تحليل الدقيق للمهنة ومتطلباتها.

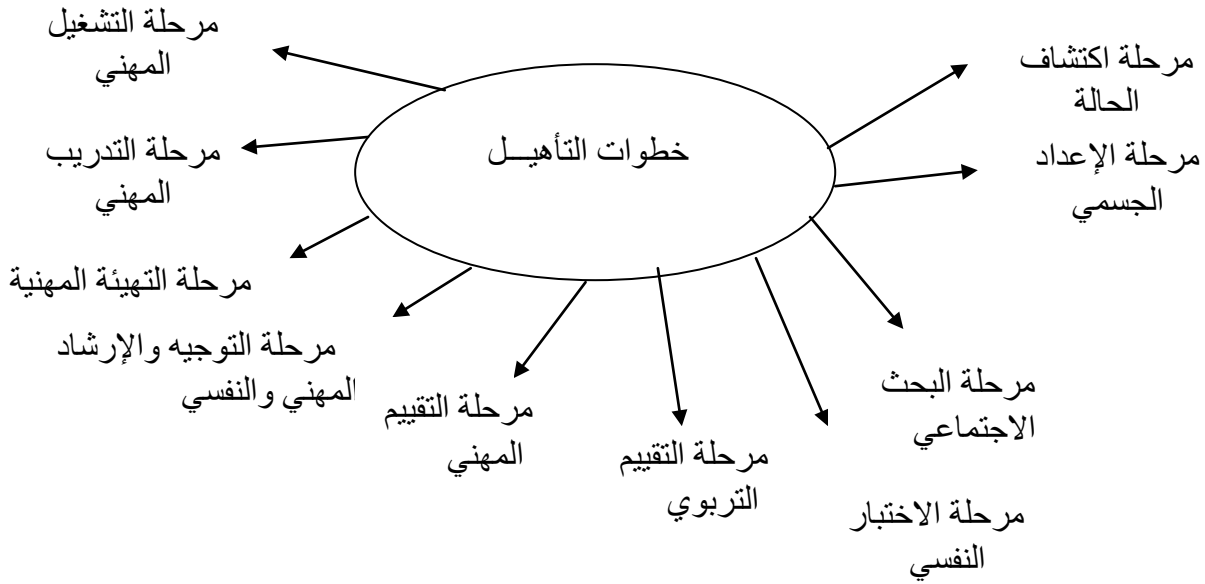
(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة مرجع سابق، ص 163.

- القدرة علي تطوير البرامج التدريبية من خلال الاستفادة من المعلومات المهنية المتوفرة كما نعلم بأن هناك نوعين من البرامج، برامج خاصة بالأفراد القدامى وبرامج خاصة بالأفراد الجدد إذا كان المختص جاد في تطبيقه للبرامج المواكبة للتطور فإنه يستطيع في زمن قصير أن يعدل من سلوك الأفراد ويرفع مستوى أدائهم وتظهر طبقة من الأفراد المهرة التي تستطيع أن تتكيف بسهولة مع التطور الآلي السريع، فالتدريب العلمي المنظم يؤدي في النهاية إلي تدريب الأفراد تدريباً صحيحاً ونفسياً.
 - تصميم وتوجيه برامج لأصحاب العمل لتعديل اتجاهاتهم نحو المعاقين يعني الانتباه أكثر لفئة المعاقين من طرف أصحاب العمل بتعديل نظرتهم وتعاملاتهم نحوهم بمراعاة ظروفهم.
 - إكساب المعاقين مهارات البحث عن العمل المناسب لقدراتهم في المجتمع المحلي، أي دفع بالمعاقين إلي الوسط المهني عن طريق تشجيعهم للبحث عن العمل المناسب لهم لاستفادة منه في مجال الحياة اليومية.
 - القدرة علي تحديد متطلبات المهن المختلفة سواء جسمياً أو عقلياً أو مادياً، لأن لكل مهنة متطلبات خاصة بها فعلي سبيل المثال مهنة البناء تتطلب مهارات جسمية عالية. (1)
 - مرحلة المتابعة: بعد إتمام عمليات التأهيل السابقة واشتغال المعوق بمهنة أو عمل ما فإنما يهتم بشكل خاص بتكيف المعوق مع العمل وظروفه، ويهتم بتكيفه مع الحياة الاجتماعية والمادية ومن جهة ثانية من حيث التعايش مع الأسرة والمجتمع وتكيفه مع نفسه ومن ناحية ثالثة من ناحية تحقيق النجاح في عمليات التكيف في مجالات الحياة العامة. (2)
- نلاحظ عندما نقارن بين خطوات التأهيل نجد نايف عابد الزارع فصل أكثر في هذه الخطوات وذكرها بشكل من التعمق، أغفل فقط عن ذكر عنصر المتابعة بعد التشغيل، في حين ماجدة السيد عبيد ذكرتها بشكل من الإيجاز وتجاوزت بعض الخطوات المهمة كمرحلة التقييم المهني والتقييم التربوي.

(1) داود محمود المعاينة: التأهيل المجتمعي، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 36، 37 .

(2) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعوقين، مرجع سابق، ص 117، 118 .

الشكل (رقم 13) يوضح خطوات التأهيل



(المصدر: إعداد شخصي)

هناك مبادئ أساسية تستند إليها عملية التأهيل، التي تعنى تلك الخدمات المتنوعة والتي تقدم للمعاقين بهدف إعادة أقصى ما يمكن إعادته من قدرات اجتماعية ونفسية وجسدية ومهنية، فلسفة التأهيل تتمثل في احترام إنسانية الإنسان مهما كانت قدراته وإعطائه فرص للتعبير عن ذاته، وبالتالي المشاركة في خدمة المجتمع بكل الإمكانيات المتاحة لديه، الاهتمام بالإنسان من النواحي المعنوية، تم اعتباره مورد بشري مساهم وفعال، الإنسان لذاته وبذاته بطاقاته وبقدراته وبيده الصناعات وإبداعاته الفاعلة مهما كانت ظروفه نهتم بتأهيله للاستفادة منه وجعله طاقة وقوة عاملة وضرورية في العمل الذي يشغله. فيما يلي تقديم المبادئ الأساسية للتأهيل: (1)

- توفير فرص النمو لجميع المواطنين وتهيئة المعاقين للعمل والعيش كغيرهم من أفراد المجتمع من خلال تقديم الخدمات والبرامج المتخصصة لذلك، بهذه الفرص المتاحة يتمكن من إعطاء حقوق الأفراد وبالأخص المعوقين منهم بالمقابل انتظار منهم الواجبات المفروضة عليهم للمساهمة في تنمية المجتمع في جميع المجالات.

- أن تراعي برامج التأهيل الخصائص الفردية لكل إنسان حيث تتفاوت ردود الفعل النفسية والشخصية للإعاقة من شخص لآخر، لذا يجب اتخاذ الإجراءات العملية بما يتناسب وحاجات ورغبات وقدرات كل معاق على حدى. الانتباه لعملية التخصيص في تأهيل الأفراد لأن كل واحد له خصائصه

(1) داود محمود المعاينة: مرجع سابق، ص ص 29، 30.

الفردية الخاصة به وهي تختلف عن غيره لذا فإن طريقة التأهيل تختلف باختلاف السمات الشخصية للأفراد وكذا الخصائص الفردية مع مراعاة حاجات ورغبات كل واحد على حدى، من الأحسن تقديم الإجراءات بطريقة فردية حتى يكون التأهيل ذا فعالية وفائدة.

- شمولية التأهيل أن يشتمل التأهيل على جميع الأبعاد المهنية والاجتماعية والجسمية من خلال توفير برامج متكاملة للتأهيل، فكل عمل يقوم به الفرد عليه أن يكون ملما بمختلف الجوانب والتدريب عليه هكذا الشأن بالنسبة للتأهيل لا بد أن يكون شاملا وكاملا دون إغفال أي جانب من الجوانب لأنها كلها مهمة مع بعضها البعض، فالتأهيل يأخذ أشكالا منها: التأهيل الطبي، التأهيل النفسي، التأهيل الاجتماعي، التأهيل المهني، التأهيل الأكاديمي.

إضافة إلى هذه المبادئ هناك أخرى مرفقة بأهداف التأهيل تظهر في الأتي: (1)

- البرنامج العلاجي يقوم على أساس معرفة حاجات الفرد ومشاكله الخاصة والعمل على إيجاد حلول لها.

- عن طريق التشخيص الطبي والنفسي والاجتماعي والمهني والتربوي يتحقق ما يعرف بالتأهيل الشامل التي تعرف حسب منظمة الصحة العالمية ب"مساعدة الأفراد التي لديهم إعاقة للوصول إلى أعلى مستوى من الوظائف التي يستطيع العلاج الطبي تقديمها ومساعدته في النواحي النفسية والاجتماعية والمهنية مع التربية حتى يتحقق الشعور بالذات والأمن مع الرضا".

- عملية التأهيل الشامل تبدأ منذ التحقق بأن الفرد مصاب بإعاقة دائمة أو تحتاج إلى وقت طويل للشفاء.

- التعديل الوظيفي حيث يستطيع المعاق العناية بنفسه وتجنب ما ينتج عن الإعاقة.

- محاولة دمج فئة المعاقين مع المجتمع قدر المستطاع.

- يجب أن تصبح عملية التأهيل إحدى المصادر الموجودة في المجتمع كنشر الثقافة الصحية والإجراءات الوقائية بإعداد نشرات تتعلق بذلك.

هذه مبادئ هامة لا يمكن تجاوزها أثناء عملية التأهيل بصفة عامة أو بصفة خاصة لأنها السبب في نجاح عملية التأهيل بواسطتها يمكن إخراج موارد بشرية كفأة لها دور كبير في المشاركة في تنمية وتطوير المجتمع ومن تم البلاد الإقتان في العمل مع معرفة الكيفية الصحيحة لتقمص دور العمل في أي مؤسسة من شأنه يسبب التطور، فأى كائن بشري بغض النظر عن حالاته يحتاج إلى تأهيل بكسبه

(1) عصام حمدي الصفدي: الإعاقة الحركية والشلل الدماغي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص ص 143، 142.

لمعارف ومهارات ومعلومات جديدة خاصة بالتخصص الذي هو بصدد التدريب حوله فمثلا التوظيف في منصب المالية يحتاج إلى تأهيل في هذا المجال على كيفية العمل وإدارة مسؤولية هذه الوظيفة والحال نفسه بالنسبة لكل الوظائف والمهن، هذا يوضح ما للتأهيل من دور وفائدة تنبئ بضرورة المرور على هذه الخطوة لما لها من فعالية بدونها خسارة كبيرة للمؤسسة وللمجتمع وللوطن ككل فلا بد من توفيرها الوسائل والإمكانات اللازمة لها وتدعيمها من طرف جميع الهيئات مع المساهمة في تنميتها وتطويرها أكثر بما يتناسب مع الوضع العام للأفراد وللبلاد أيضا.

في هذا الصدد علينا الإشارة إلى الأيدي المساهمة في عملية التخطيط بالنسبة لبرامج التأهيل الخاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، المجتمع الذي تعيش فيه هذه الفئة تستطيع تقديم خدمات تربوية تعليمية ثقافية وصحية بمحاولة إدماجهم في المجتمع الذي ينتمون إليه، بذلك يمكن أن يثبتوا دواتهم ويدركوا مدى أهمية وجودهم وكذا مساهماتهم في بناء المجتمع. توجد لجنة تأهيل خاصة تعمل على تقديم خدماتها للمعوقين فلها دور بارز يتمثل في: (1)

- إدارة برنامج تأهيلي لصالح المعوقين دون غيرهم يضم كل ما يعلق بهم من متطلبات وحاجات إضافة إلى إعداد خطة لكيفية التأهيل للاستعداد للعمل فيما يتلاءم مع القدرات والإمكانات.
- أن تتحمل مسؤولية المعوقين أمام المجتمع بنشاطاتها المختلفة تكون مسؤولة عن الأفراد المعاقين بقيامها بأنشطة مساعدة لهم.
- الالتقاء بأعضاء المجتمع بانتظام أي ضرورة التكلم معهم كلهم دون استثناء لفهم انشغالاتهم ويشترط في ذلك النظام حتى يسير العمل بطريقة دقيقة ومنتظمة مضبوطة.
- إعلام المجتمع ببرامج تأهيل المعوقين، أي أن تكون هذه البرامج معلومة ولا تكون غامضة يشترط فيها العلانية.
- مناقشة البرنامج معهم تترك الفرص للجميع الإدلاء بمقترحاتهم وأرائهم مع معرفة كل ما يجري من تخطيط وترتيب وغيرها.
- الحصول على موافقتهم على البرنامج حتى يتسنى العمل بارتياح دون أي عراقيل.
- متابعة سير البرنامج ومراقبته لمعرفة إلى أين وصل؟ وكيف يعمل؟ وما هي نتائجه؟

(1) سعيد عبد العزيز: مرجع سابق، ص 389.

كما أن أي فرقة عمل تتطلب مشرفا عليها يعمل على تسيير عملها فكل فريق قائد يقودها، العمل في هذا المجال يتطلب مهارات وجدية مع ترك الفرص للأفراد للتعبير عن انشغالاتهم وإعطاء آرائهم وتعريفهم بكيفية العمل في أي مؤسسة كانت.

ويمكن تعداد صفات المشرف الفعال فيما يلي: (1)

- أن يطبق أنماط الإدارة الإيجابية والمشاركة والتي تهتم بالأفراد.
- التفاعل مع الأتباع في مواقف معينة لتحقيق الأهداف المحددة.
- تقبل المسؤولية نحو الأهداف المسطرة وإذا لم يتوفر تقبل للمسؤولية في الموقف نقص سبب هام للإدارة والعمل.

هذه المواصفات العامة للمشرف من خلال هذا يكون اختيار المشرف المحلي وفق خطوات تتمثل

في: (2)

- أن يكون لديه اهتمام بمساعدة الأفراد المعوقين.
- أن يكون ملما بالقراءة والكتابة.
- أن يعرف عادات وتقاليد المجتمع الذي يعيش فيه.
- أن يكون موثوقا به.
- أن يكون ذكرا أو أنثى كما يفضل المجتمع.
- إعداد الترتيبات لتدريس المشرف من خلال حضوره في الدورات التدريبية في مجال تأهيل المعاقين.
- تبادل الخبرات مع الآخرين في هذا المجال مع اكتساب لكل الخبرات اللازمة.
- تزويد المشرف بوسائل النقل ليستطيع الوصول إلى المكان الذي يريده بهدف تأهيل المعاقين.
- بدء برنامج التأهيل بزيارة منازل المعاقين والتعرف عليهم وفهم احتياجاتهم ومعرفة توقعاتهم معرفة أوجه الدعم الذي يحتاجونها مع التعرف على ما تلقوه في السابق، مع مساعدة المجتمع على تقبل المعاقين وإفساح المجال للمشاركة في مختلف الأنشطة للاستفادة.
- اتخاذ الترتيبات لانضمام المعاقين إلى المدارس بتسجيل أسمائهم والتعرف على الذين يحتاجون

(1) كيت ديفير: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة: سيد عبد الحميد مرسي، محمد إسماعيل يوسف، دار نهضة للطبع والنشر، القاهرة، مصر ص 173.

(2) سعيد عبد العزيز: مرجع سابق، ص ص 389 - 391 .

على حضانه وعلى الذين يحتاجون إلى مدرسة مع مقابلة مديري المدارس ومعرفة كيفية وصولهم إلى المدرسة بتقديم المساعدات اللازمة لذلك.

- محاولة إيجاد أعمال للمعوقين، هذه من مهمة المشرف المحلي بالتعرف على قدرات المعاق التعرف على المؤسسات التي يلتحق بها، مع تعريفه باللوائح القانونية، وإنشاء جمعيات تعاونية تعمل على تشغيل المعاقين بمنح القروض الميسرة لهم بعدها الاشتراك في الأعمال التي تناسب قدراتهم وإلقاء المحاضرات بشأنها والمشاركة في مناسبات اجتماعية ووطنية وغيرها تم متابعة الأعمال بتلقي تقارير وإنجازات مشرف التأهيل الاجتماعي.

ثالثاً: أنواع عملية التأهيل

للتأهيل عدة أنواع وكل نوع يتميز بخصائص وسمات معينة تميزه عن غيره، فيما يلي نذكر هذه الأنواع:

1. **التأهيل الطبي:** هذا النوع يعتمد على استخدام المهارات الطبية، وذلك قصد التقليل من الإعاقة وإن أمكن إزالتها تماماً، وبالتالي يصبح الفرد المعاق يحتل أعلى مستوى وظيفي ممكن من الناحيتين البدنية والعقلية، التأهيل الطبي يتضمن الخدمات التالية:

- العمليات الجراحية التي تساعد الفرد المعاق لاستعادة قدراته الفيزيولوجية.
- العلاج بالأدوية والعقاقير.
- للتقليل من أثر الإعاقة تستعمل أجهزة طبية وتقنيات مختلفة وغير ذلك. (1)

كما أن التأهيل الطبي يعني به محاولة الطبيب لمعالجة الفرد المعاق عن طريق الأدوية أو بالعلاج الجراحي، أو بالعلاج الطبيعي أو العلاج بالعمل أو علاج عيوب النطق باستعمال الأجهزة المساعدة، من خلال هذا يمكن خلق قدرات بدنية للفرد المعاق، فخدمات التأهيل الطبي تتضمن مختلف العمليات الجراحية التي تعمل على مساعدة الفرد المعاق لاستعادة قدراته العقلية والجسدية عن طريق العلاج بالأدوية والعقاقير الطبية، باستعمال الأجهزة المساعدة التي تقلل من أثر الإعاقة مثل السماعات والعكازات وغيرها لأنها تساعد الفرد في تحسين الصحة الجسدية والوظائف الجسمية، بتحسين حركة المفاصل وقوتها، التآزر والتناسق وزيادة الدعم في الأطراف، هذا النوع من أفضل الوسائل التأهيلية

(1) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعوقين، مرجع سابق، ص 20.

المناسبة في حالات الإصابة بالشلل الدماغي وبالتالي يمكن للفرد المعاق من ممارسة أنشطته الجسدية اليومية بشكل طبيعي وإعداده للعمل والتدريب على مهنة تتناسب مع قدراته و ميولاته ورعايته.⁽¹⁾

انطلاقاً مما سبق ذكره يمكن القول بأن هذا النوع من التأهيل الطبي ضروري وهام في عملية تهيئة الفرد المعاق وإعداده للعيش حياة طبيعية كغيره من أفراد المجتمع، غير أنه قد نجد هناك بعض المشكلات الطبية التي يحتم الانتباه إليها وحلها تتمثل فيما يلي:⁽²⁾

- عدم معرفة الأسباب الحاسمة لبعض أشكال الإعاقة.
- التكاليف الباهظة للعلاج، إضافة إلى طول فترة العلاج الخاصة ببعض الأمراض مثل أمراض السكر والقلب.
- نقص المراكز الخاصة بالعلاج الطبي، كالمستشفيات الخاصة بالمعوقين.
- إهمال العلاج الطبي وعدم توفر المراكز الخاصة به، إضافة إلى عدم توفر التقنيين والأجهزة الفنية لهذا العلاج.

فنجد في الوقت الحالي العلاج بمختلف أنواعه بالرغم من بعض المشاكل التي تعترضه، فعلى سبيل المثال الأفراد الذين يعانون من مشاكل في البصر خصصت لهم نظارات مناسبة لذلك على حسب درجات الإصابة، وكذلك بالنسبة للذين يعانون من مشاكل في المشي توجد عكازات خاصة بهم، فالطب في تطور مستمر وناجح ونافع للبشرية بصفة عامة وللمعوقين بصفة خاصة.

2. **التأهيل الاجتماعي النفسي:** هذا النوع من التأهيل يعنى بإعداد الفرد المعاق إلى أعلى مستوى وذلك من الجانبين الاجتماعي والنفسي، ويكون ذلك باستعمال طرق مناسبة نذكرها فيما يلي:

2-1. **العلاج النفسي:** ويتم ذلك عن طريق الجلسات الإرشادية والنفسية والهدف منها، محاولة التقليل من حدة المشكلة، وبالتالي الوصول إلى حل مناسب للمعاق وعادة ما تستغرق هذه الجلسات زمناً طويلاً بالنسبة للحالات المستعصية.

2-2. **الإرشاد النفسي:** يتم عن طريقه حل المشاكل الشخصية الأقل حدة.

2-3. **الإرشاد الأسري:** يتم هذا الإرشاد بغرض مساعدة الأهل في تربية ابنهم المعاق.⁽³⁾

بالرغم مما سبق ذكره إلا أن هناك بعض المشكلات التي قد تعترض التأهيل الاجتماعي النفسي، فإذا تكلمنا عن المشكلات الاجتماعية فهي تصادف الفرد المعاق وتتمثل أساساً في المشكلات الأسرية، فالبناء

(1) نائف عابد الزارع: مرجع سابق، ص 99.

(2) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 155.

(3) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعوقين، مرجع سابق، ص 20.

الأسري هو بناء اجتماعي يخضع لقاعدة التوازن، فسلوك الفرد المعاق المسرف في الغضب والقلق يقابل من المحيطين به سلوك مسرف في الشعور بالذنب والحيرة مما يقلل من توازن الأسرة، وهذا الأمر يتوقف دائما على مدى الالتزام الديني بين أفراد الأسرة، يعني التمسك بالجانب الديني هو الذي يمنح أفراد الأسرة الرضا بالقضاء والقدر وبالتالي القبول به والصبر على الابتلاء في هذا الصدد يقول جل وعلا في محكم تنزيله " **إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرِينَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ** ".⁽¹⁾

وعن أبي يحيى صهيب بن سنان رضي الله عنه قال: قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم): " **إِنَّ أَمْرَهُ كُلَّهُ لَهُ خَيْرٌ وَلَيْسَ ذَلِكَ لِأَحَدٍ إِلَّا لِلْمُؤْمِنِ: إِنْ أَصَابَتْهُ سَرَّاءٌ شَكَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ، وَإِنْ أَصَابَتْهُ ضَرَّاءٌ صَبَرَ فَكَانَ خَيْرًا لَهُ** " رواه مسلم.⁽²⁾

من بين المشكلات الاجتماعية والنفسية عند محمد سيد فهمي ما يلي:⁽³⁾

- المشكلات الترويحوية: الفرد المعاق ليس له القدرة على الاستمتاع بوقت الفراغ، لأن إعاقته تحول دون ذلك مهما كانت نوع الإعاقة.
 - مشكلات الصداقة: شعور الفرد المعاق بعدم المساواة مع زملائه يؤدي به إلى الانكماش والانطواء عن نفسه، لأن طريقة التعامل معه تختلف عن بقية زملائه العاديين.
 - مشكلات العمل: الإعاقة تؤدي بالمعوق بترك للعمل أو تغيير دوره حتى يتناسب مع وضعه، دون أن ننسى المشكلات التي تترتب على الإعاقة في علاقاته برؤسائه وزملائه في العمل.
 - المشكلات النفسية: يعاني الفرد المعاق من الشعور بالنقص، وهذا يؤدي إلى صعوبة تكيفه الاجتماعي، إضافة إلى الشعور الزائد بالعجز يولد للفرد المعاق الإحساس بالضعف والاستسلام للإعاقة عدم الشعور بالأمن وعدم الاتزان الانفعالي وسيادة مظاهر السلوك الدفاعي.
- بالرغم من هذه المشكلات المختلفة، إلا أنه يمكن إيجاد حلول لها بمحاولة تخطيها والاستفادة من الجانب الإيجابي بأكبر قدر ممكن.

3. التأهيل الأكاديمي: هذا التأهيل يتمحور حول التربية والتعليم الخاصة بالمعاق لأن تربيته وتعليمه يختلف عن بقية الأفراد الطبيعيين، التأهيل الخاص بفئات ذوي الاحتياجات الخاصة يظهر من خلال إعداد

⁽¹⁾ القرآن الكريم: **سورة الشورى، الآية 43.**

⁽²⁾ أبي زكريا يحيى بن شرف النووي، مراجعة خليل الخطيب: **رياض الصالحين**، دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2010، ص 20.

⁽³⁾ محمد سيد فهمي: **التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة**، مرجع سابق، ص 154، 155.

البرامج التعليمية لفئات التربية الخاصة (*)، مع إيضاح طريقة التدريس المناسبة، الاعتماد على الأسس التربوية الفردية، لأن كل فئة من فئات ذوي الاحتياجات الخاصة لها استعدادات وطاقات تختلف عن باقي الفئات بل إن الفئة الواحدة تضم فروقا فردية مختلفة. (1)

تعليم المعاقين أكاديميا يتوقف على حسب قدراتهم ودرجة إعاقتهم الجسمية والعقلية، ويتم تعليم المعاقين قصد إجادة القراءة والكتابة والحساب، أو نشاطات الحياة اليومية، وتتم مختلف الدراسات في مراكز خاصة بالمعاقين، في صفوف خاصة بالمعاقين ضمن المدارس العادية وضمن الصفوف العادية التي تضم أيضا طلابا غير معاقين. (2)

للتأهيل الأكاديمي فوائد كبيرة تعود بالدرجة الأولى على الفرد المعاق، لأنه يضمن له ملئ وقت فراغه والتعامل مع غيره من الأفراد، وبعض الحالات يمكن أن يدرس مع غيره من الأفراد العاديين، بالرغم من هذا هناك بعض المشكلات التعليمية التي قد تصادف التأهيل الأكاديمي نوجزها فيما يلي: (3)

- عدم توفر المدارس الخاصة والكافية للمعوقين، وذلك باختلاف أنواعهم.
- الآثار النفسية السلبية نتيجة إحقاق المعوق بالمدارس العادية.
- شعور الرهبة والخوف الذي ينتاب التلاميذ عند رؤية المعوق، وذلك ينعكس سلبا على المعوق الذي يصبح عدوانيا.
- تؤثر بعض العاهات في قدرة المعوق على استيعاب الدروس.
- بعض حالات الإعاقة كالمقعدين والمكفوفين تتطلب اعتبارات خاصة لضمان سلامتهم خلال توجههم أو تواجدهم بالمدرسة.

بالرغم من هذه المشكلات التعليمية إلا أن التأهيل الأكاديمي ضروري وهام لا بد من تتبعه، لأنه يساعد المعاق ويجعله مرتاح خاصة إذا تم فتح مدارس خاصة به، فهذا يسهل العمل والتأقلم مع زملائه.

4. التأهيل المهني: يعني ذلك الجانب من التأهيل، فعن طريقه تتوفر مختلف الخدمات المهنية كالتدريب المهني الذي يساعد الفرد المعاق على ممارسة عمله الذي يتناسب مع حالته ومن ثم يستقر فيها، كما أن

(*) التربية الخاصة هي العملية التي تستهدف تزويد الفرد بمجموعة من الخبرات (معارف، مهارات، اتجاهات) اللازمة لأن يكون متقنا علميا قادرا على المعاصرة وهي ترقية الفرد من خلال الاهتمام بتنظيم طبيعة العلم وتطبيق المعرفة العلمية المتصلة بالمواقف الجانبية اليومية وإدراك العلاقات المتبادلة بين العلم والتكنولوجيا والمجتمع، والاستفادة من عمليات الاستقصاء العلمي، والإلمام بالقيم والاتجاهات والاهتمامات المرتبطة بالعلم. (نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي: **مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية**، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص56).

(1) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص48.

(2) ماجدة السيد عبيد: **مقدمة في تأهيل المعوقين**، مرجع سابق، ص ص 20، 21.

(3) محمد سيد فهمي: **السلوك الاجتماعي للمعوقين**، مرجع سابق، ص 154.

هناك جانب آخر للتأهيل المهني يتمثل في إعادة التأهيل المهني الذي يعني " هي عملية تنمية إنتاجية المعاقين عقليا أو جسديا أو استعادة قدرتهم على الإنتاج عن طريق التوجيه المهني والاختيار والتدريب والتوافق مع موقف العمل." (1)

فالتأهيل المهني جد مهم للفرد المعوق لأنه يفتح له آفاق العمل الذي تتناسب مع حالته، فعلى سبيل المثال يوجد في مدينة عنابة مصنع لصناعة المكاس، وهذا الأخير خاص بالأفراد المعوقين فقط، فهو جد نافع وفكرة ناجحة دليل على مدى الاهتمام بهذه الفئة الذي تحتاج لالتفاته طيبة من طرف جميع أفراد المجتمع، فهم كغيرهم من أفراد البشر فما هو ذنبهم لأنهم يعانون من نقص، فأى فرد منا معرض لأي نوع من الإعاقة. إن الهدف من التأهيل المهني هو تطوير مهاراته الذي تسمح للفرد المعاق أن يحصل على عمل مريح بالرغم من إعاقته. وبذلك فإن للتأهيل المهني عدة إجراءات تعمل على تيسر استعمال المعاقين لخدمات التأهيل وإعادة التأهيل، تتمثل هذه الإجراءات في العمل على جمع وتوزيع المعلومات حول إمكانيات الانتفاع من خدمات التأهيل وإعادة التأهيل المهني، مع منح مساعدات مالية كافية للمعاقين على أن تمنح هذه المساعدات في أي مرحلة من عملية التأهيل وإعادة التأهيل وأن تكون مناسبة لقدرات الأفراد المعاقين كالمهنة الحرة مثلا فيجب أن تقدم خدمات التأهيل وإعادة التأهيل المهني بشكل مجاني مع منح المعاش، وإن لزم الأمر تقديم تعويضات التنقل خلال مدة الإعداد المهني، ومنح قروض أو هبات مالية أو توفير معدات وتجهيزات مناسبة، مع الاهتمام بالمعاقين القاطنون في المناطق النائية وتوفير لهم الخدمات

الضرورية، إعطاء المعاقون جميع حقوقهم من أجر وتعويضات مالية وتجهيزات مناسبة مثلهم مثل العاديين. (2)

هناك أنواع أربعة من طرق التدريب (3)

1. **التدريب على التكيف الشخصي:** تتمثل في تطور عادات عمل مناسبة واتجاهات ايجابية وسلوك مناسب يساعد الفرد المعاق لفهم العمل وطريقته.
2. **التدريب على التهيئة المهنية:** تزويد الفرد بمهارات وبمعارف مناسبة وذلك استعدادا للتدريب المهني.
3. **التدريب على مهارات تعويضية:** تزويد الفرد المعاق بمهارات محددة وضرورية، لإدخاله في سوق العمل.

(1) عبد الرحمان سيد سليمان: الإعاقات البدنية، المفهوم، التصنيفات، الأساليب العلاجية، ط1، مكتبة زهراء للشرق، القاهرة، 2001 ص 281.

(2) ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: تأهيل المعاقين، مرجع سابق، ص 24، 25 .

(3) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعوقين، مرجع سابق، ص 21.

4. التدريب المهني: تزويد المعاق بمعرفة محددة وبمهارات ضرورية.

باعتبار أن دراستنا الميدانية ركزت على كل من المتخلفين ذهنيا وذو الإعاقة السمعية، فهناك جوانب مهمة ينبغي مراعاتها في تأهيلهما بالنسبة للمتخلفين ذهنيا تظهر في النقاط التالية: (1)

- يفضل عدم عزل هؤلاء الأفراد عن أسرهم بإشراكها في بعض جوانب تعليمهم وتأهيلهم، فالإعداد المهني لهم يبدأ منذ الطفولة مع الدراسة مع استمرار الجوانب التعليمية مع برنامج التأهيل المهني مع ضرورة العمل معهم بشكل فردي بنظام فريق التأهيل.
- يحتاج تعليم هؤلاء الأفراد إلى تعديلات خاصة ومناسبة لحالاتهم من ناحية الفصول وإعداد الأساتذة والمناهج الدراسية وغيرها، وأيضا وجوب العمل بالمتغيرات الحسية مثل الأناشيد والتربية البدنية والأنشطة الترفيهية، مع ضرورة أن تكون المجموعات داخل الفصول أو الورش قليلة، مع ضرورة التدريب على الأعمال التي تحتاج إلى مهارات يدوية متوسطة وتتميز بالترتيب وتجنب الاعتماد على الأعمال التي تحتاج إلى قدرات عقلية عالية.
- ضرورة مراعاة الأمن في مركز التأهيل أو التعليم، يعتمد تدريب وتعليم حالات التخلف الذهني على التكرار وزيادة التعليم، وكذلك على تعلم الجوانب المحسوسة التي يمكن أن تدخل إلى بيئة التعليم مباشرة.

المتخلفين ذهنيا يحتاجون إلى رعاية واهتمام من طرف الأسرة والمركز وذلك قصد تأهيلهم وتهيئتهم للعمل وفقا لما يتناسب وقدراتهم واهتماماتهم فلا بد من الجمع بين تعليمهم وتأهيلهم، فالتأهيل يكون في ورش التكوين المهني بإشراف المختص بعملية التكوين وكذا المختص النفسي ويكون التكوين بشكل جماعي وتعاوني.

إذا تحدثنا عن ذوي الإعاقة السمعية فكثيرا ما نسمع بما يعرف بالقصور السمعي أي من يعاني من مشكلة في السمع سواء كانت تلك المشكلة حادة أو محدودة أو مؤقتة ولكن توجد مصطلحات أكثر تحديدا للإعاقة هي: فئة الصم أي ذوي الصم الكلي، و ضعاف السمع أو الصمم الجزئي. (2)

أما عن ذوي الإعاقة السمعية فالتدريب المهني للصم يحظى بالأهمية للاعتبارات التالية: (3)

(1) عادل يوسف أبو غنيمة: التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011، ص 152.

(2) حسن محمد النواصرة: مرجع سابق، ص 174 .

(3) عادل يوسف أبو غنيمة: مرجع سابق، ص ص 158، 159.

- استجابة لاحتياجات المجتمع حيث أن أغلبية الأفراد الصم لا يكملون تعليمهم بعد الصف السادس، فهؤلاء الأفراد يتمتعون بقدرات عقلية وبصرية وحركية طبيعية تماما، يمكنهم القيام بأعمال تتطلب الرفع، النقل، أو الأعمال اليدوية.
 - الفرد الأصم في حالة عمله لا يحتاج إلى تعديلات بيئية أو أدوات مساعدة صعبة الحركة أو تعديلات في مكان العمل أو أدوات العمل، فدرجة التزامه بالعمل عالية فهو لا يستجيب للمشتتات والأحاديث، فالدراسات أثبتت بأن الإعاقة السمعية لا تؤثر على القدرات العقلية أو على المكونات الشخصية للفرد الأصم، فشخصيته لا تختلف عن الفرد العادي الاختلاف يكمن فقط في أثر الإعاقة على سلوكه. حتى لا تحصل مشكلات عند التأهيل المهني للأفراد المعاقين ينبغي تصنيف هؤلاء الأفراد حسب نوع الإعاقة، لأن طريقة التأهيل تختلف من فرد لآخر كل حسب إعاقته.
- هناك نوع آخر من التأهيل يتمثل في:

5. التأهيل المجتمعي المحلي: الذي يعني " هو إستراتيجية أو منهج يقوم على استثمار الموارد والخدمات المحلية المتاحة في كل مجتمع سكاني وتسهيل إمكانية استفادة المعاقين من تلك الموارد والخدمات أسوة ببقية أفراد المجتمع"

فالتأهيل المجتمعي المحلي يتمحور أساسا حول منهج العمل وبالتالي تسهيل الطريق للمعاقين للاستفادة من الموارد الموجودة في المجتمع وبالتالي خلق نوع من المساواة بين المعاقين والعاديين.

لهذا التأهيل اتجاهين (1):

- 1 . ضمن الأسرة.
- 2 . ضمن المجتمع الصغير (الحي،القرية). فكلا الاتجاهين يهدفان إلى تغيير أو تعديل اتجاهات المجتمع نحو المعوقين، وبالتالي يؤدي هذا إلى قيام المجتمع بتقديم خدمات المساعدة في عملية تأهيل المعاقين. تصنف الأنشطة والخدمات التي يتضمنها المجتمع التأهيل في المجتمع المحلي إلى ثلاثة مستويات رئيسية هي: (2)

1. التأهيل الأساسي: يشمل هذا التأهيل المعاقين وأسرهم والكوادر العاملة في المؤسسات والجمعيات المحلية فبرامج التأهيل تطبق على المعاقين في البيئة الطبيعية له وطريقة العمل بتعيين مشرف من المجتمع المحلي له قدرات ومهارات ومعارف عالية باعتماد على أساليب وطرق لتدريب المعاقين وذلك

(1) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص ص 88 - 90.

(2) داود محمود المعاينة: مرجع سابق، ص ص 40، 41 .

بتعداد الأفراد المحتاجين للتأهيل في المنطقة ويعتمد المشرف على دليل علمي للتأهيل معد من طرف منظمة الصحة العالمية.

2. التأهيل المتوسط: هذا المستوى يتضمن الخدمات الصحية العامة المتوفرة في المجتمع المحلي العاملون في هذا المستوى يتميزون بكفاءة مهنية متعددة فنجد الأطباء والممرضين والمعلمين والأخصائيين الاجتماعيين ويدرب الأفراد تدريباً مناسباً في عدة مجالات مثل الوقاية من الإعاقة وتأهيل المعاقين لكي يستطيعوا تحويل المعاقين إلى المؤسسات والجهات المختصة الأكثر عرضة لخطر الإعاقة، هذا المستوى مكمل للأول ومدعم له.

3. التأهيل التخصصي: تقدم الخدمات في هذا المستوى من طرف المختصين في التأهيل الطبي والمهني والتربية الخاصة، كما هو معروف بأن نسبة قليلة من المعاقين القاطنين في الأرياف النائية والريفية يحصلون على خدمات وقائية وتأهيلية مثلهم مثل الساكنين في المدن الرئيسية والكبرى، ويظهر بأن نجاح برامج التأهيل في المجتمع المحلي على أيدي معلمات رياض الأطفال ومتطوعين للأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة.

بتعداد أنواع التأهيل ومحاولة شرحها بنوع من التفصيل، يتبادر إلى الذهن سؤال لا بد منه أين يمكن القيام بعمليات التأهيل بمختلف أنواعه؟ فيما يلي يمكن تقديم إجابة عن السؤال المطروح.

إن خدمات التأهيل بأنواعها تحتاج إلى أجهزة مؤسسية تقوم بعمليات متكاملة لتحقيق أهدافها، برامج الخدمات التأهيلية تنقسم إلى نوعين:

1. برامج التأهيل (*) تقدم من خلال معاهد التأهيل التي تديرها وزارة الشؤون والتأمينات الاجتماعية تطبيقاً لأحكام القانون رقم 39 لسنة 1975 بشأن تأهيل المعوقين ولائحته التنفيذية⁽¹⁾، فقد جاء في المادة 5 تقرير ينص على ضرورة توفير خدمات خاصة لتأهيل المعوقين ويمكن ذكر تفاصيل النص في: "تنشئ وزارة الشؤون الاجتماعية المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتوفير خدمات التأهيل للمعوقين - ولا يجوز إنشاء معاهد أو مؤسسات هيئات التأهيل إلا بترخيص من وزارة الشؤون الاجتماعية وفقاً للشروط والأوضاع التي يصدرها بها قرار من الوزير - وعلى الجهات القائمة من تاريخ العمل بهذا

(*) برامج التأهيل هي دورات تدريبية تستهدف تأهيل المشتركين بواسطة المنهج المدرسي، وطبقاً ليصبحوا أكثر قدرة وفعالية في إنجاز المسؤوليات المنهجية المنوطة بهم (نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي، مرجع سابق، ص 48).

(1) إبراهيم عبد الهادي المايحي: الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزريطة، الإسكندرية، 2008، ص 297.

القانون، الحصول على الترخيص المشار إليه خلال ستة شهور من تاريخ صدور قرار الوزير و يستثنى من ذلك هيئات التأهيل التابعة للقوات المسلحة" (1) هذه المادة تنص على ضرورة توفير خدمات التأهيل الخاصة بالمعوقين وإنشاء مختلف المعاهد والمؤسسات التأهيلية يتم عن طريق ترخيص مقدم من طرف وزارة الشؤون الاجتماعية ومدة الحصول على الترخيص هو ستة أشهر، وبهذا أعطي الحق الكامل للمعوقين قصد تأهيله وجعله فرد مساهم في عملية التنمية الشاملة في البلاد.

2. **برامج تقدم من خلال معاهد التربية الخاصة:** التي تديرها وزارة التربية والتعليم، بمعنى محاولة تقديم خدمات تعليمية، تربية بإنشاء مدارس خاصة بالأفراد المعاقين (2) بعدها إرسالهم إلى مراكز تكوينية لتدريبهم وبالتالي تأهيلهم ، "المركز التكويني هو امتداد للمدرسة، التي بدورها هي امتداد للأسرة، إن الطفل يخرج من بين أيدي والديه لأول مرة ليلتحق بالمدرسة وله رصيد من التربية، المدرسة تثري ما هو صالح في الطفل وتصلح ما هو فاسد، ونراها تنجح في مهمتها في كثير من الأحيان." (3)

إن الاعتماد على أسلوب التربية الخاصة له أسبابه المهمة لذلك، الفرق في الأداء العقلي والقدرات العقلية هي أساس تحديد وتمييز الحاجة للتربية الخاصة، في حالة الفرد المتأخر عقليا يظهر أداء وظيفيا عقليا أقل من المتوسط وتأخره في النمو الاجتماعي، ويظهر ذلك باستخدام اختبارات الذكاء لتحديد قدراته العقلية، الأفراد المتأخرين عقليا لديهم مشكلات في التواصل ومشكلات صحية، وصعوبات في التعلم وأيضا الأفراد الذين يعانون من مشكلات مثل الجلجة أو مشكلات في النطق وصعوبات في السمع ومشكلات في سلوكياتهم لأن هناك سلوكيات تكون مرفوضة في المجتمع لا بد من تجنبها. (4)

أجهزة تأهيل المعوقين التي تشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية تنقسم إلى ما يلي:

1. مكاتب التأهيل:

هذه المكاتب تقدم الخدمات الخاصة بالتوجيه والإرشاد المهني، وتعتمد على مصادر وإمكانيات البيئة، إذ تستخدم المستشفيات والمدارس ومعاهد التدريب والورش وغيرها لغرض التأهيل، تستعمل مكاتب التأهيل أحسن الأجهزة لتنفيذ عملية التأهيل المهني والاجتماعي، مكتب التأهيل يتكون عادة من أخصائي اجتماعي متخصص في عملية التأهيل إضافة إلى كاتب أو أكبر عدد ممكن من الأخصائيين على حسب الحالات الموجودة، مكاتب التأهيل يحصل على هذه الخدمات من البيئة عن طريق التعاقد مع العيادات

(1) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص 164.

(2) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص 297 .

(3) دروس مكي: الموجز في علم الإحرام، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، ص 196.

(4) جابر عبد الحميد جابر خصائص التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وإستراتيجيات تدريسهم ، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص ص

الطبية والنفسية والمعاهد التعليمية وجهات التكوين المهني وأصحاب الأعمال وغيرها مقابل أجور متفق عليها. (1)

الهدف الرئيسي لمكتب التأهيل يتمثل في استقبال طالبي التأهيل من جميع الفئات العمرية، بإجراء دراسات مناسبة لهم من نواحي عديدة النفسية والطبية والمهنية والتعليمية، ويتم ذلك عن طريق أعضاء فريق التأهيل، إضافة إلى الاستعانة بالموارد والإمكانات المتاحة بالمجتمع كالمؤسسات الطبية، والمدارس وغيرها، مكاتب التأهيل تعمل على توفير الأجهزة التعويضية، والأطراف الصناعية، هذه المكاتب تتشر في جميع محافظات الجمهورية.

عن طريق مكاتب التأهيل يمكن تقديم الخدمات التأهيلية النفسية والاجتماعية والطبية لجميع الأفراد المعاقين دون استثناء وذلك قصد تأهيلهم وتوجيههم للعمل الذي يليق بهم، على سبيل المثال في مدينة سكيكدة بالضبط بالقل توجد جمعيات خاصة تدافع على حقوق المعاقين وتدعمها بقدر الإمكان تسمى بـ الاتحادية الجزائرية للمعوقين بالقل.

2. مراكز التأهيل:

الهدف الرئيسي من هذه المراكز الخاصة بالتأهيل هو إجراء البحوث والدراسات اللازمة على طالبي التأهيل، إيجاد خدمات داخل المراكز في نواحي عدة كالتأهيل البدني، التأهيل المهني، الأجهزة التعويضية، الأطراف الصناعية، الإرشاد النفسي للفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرته، البرامج التعليمية، البرامج الاجتماعية، هذه المراكز تقدم خدمات الرعاية الداخلية للفئات الخاصة مثل الصم أو المكفوفين، أو حالات الدرن وغيرها، وقد تقدم هذه الخدمات لأكثر من فئة في أن واحد. (2)

هذه المراكز هدفها إنساني أكثر من أي جانب آخر فهي تضمن للفرد المعوق الرعاية اللازمة من مختلف النواحي، بالرغم من اختلاف أنواع الإعاقات فهذا المركز يوفر لكل نوع ومرحلة عمرية وفئة الاهتمام اللازم والناجح إلى حد ما.

فالمعوق يقيم في المراكز التأهيلية، إذ يجد جميع الخدمات الذي يحتاج إليها من عيادات طبية ونفسية وأماكن للتدريب المهني والعلاج الطبيعي، بل قد تحتوي على مصانع خاصة للتشغيل بعد انتهاء

(1) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص ص 126 ، 127 .

(2) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص ص 298، 299.

عملية التدريب المهني، كما هو معروف يوجد نوعان من المراكز التأهيلية، داخلية كاملة، نصف داخلية، في الأغلب يفضل النظام النصف داخلي على النظام الداخلي الكامل وذلك لسببين:

- عدم عزل المعوقين عن بيئتهم عزلاً كاملاً.
- إتمام عملية التأهيل في مدة أقصر، الملاحظ بأن المعوقين الملتحقين بالمركز كثيراً ما يحاولون إطالة مدة إقامتهم بالمركز، فهم يتمتعون بالرعاية الكاملة ووسائل الترفيه بعيداً عن شعورهم بالنقص في البيئة الخارجية.⁽¹⁾

3. المصانع الخاصة المحمية أو الورش المحمية:

إن الهدف الرئيسي من إنشاء المصانع الخاصة أو ما يعرف بالمصانع المحمية هو الاستفادة من طاقات وإمكانيات المعوقين الذين يعجزون عن العمل كغيرهم من الأفراد العاديين ومن تم لا يمكنهم

العمل في الأسواق الخارجية، ويعد دور هذه المصانع كمرحلة انتقالية للمعوق ينتقل فيها من برامج التأهيل المعدة إلى المجتمع والمساهمة في عملية الإنتاج.⁽²⁾

إذا قلنا مصانع محمية بمعنى أن هذه المصانع لا تخضع للضرائب ولا للرسوم الجمركية تكون معفية من هذه الالتزامات لأنها تعتبر مؤسسات خيرية إنسانية تلتزم بمساعدة أصحاب الإعاقات قصد تحقيق ما يعرف بالاندماج والعودة إلى المجتمع.

الورش المحمية قد تكون ورش قائمة بذاتها أو تابعة لإحدى المصانع الخاصة ومن بين الخدمات التي تقدمها هذه الورش هي: خدمات التقييم المهني والإرشاد المهني، وتعطي فرصة للعمل المحمي البعيد عن تنافس الأسواق، المصنع المحمي يتكفل به المعوقين توجد نسبة قليلة فقط من الأسوياء حوالي 10% هذه الورش تخدم الحالات التي لا يكون فيها تنافس في سوق العمل الحر.⁽³⁾

هناك فرق بين المصانع الخاصة المحمية والورش المحمية، فهذه الأخيرة تكون تابعة للمصانع الخاصة، كليهما لهما هدف واحد هو تقديم خدمات تكون ذا فعالية للفرد المعوق من تدريب وتأهيل وإرشاد مهني وغيرها، للاستفادة من طاقات الأفراد المعوقين ومحاولة تحقيق ذاتهم وإثباتها قدر المستطاع، وخاصة بأنهما يتمتعان بنوع من الحرية في العمل.

(1) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص 128.

(2) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص 299 .

(3) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص 128 ، 129 .

انطلاقاً من هذا تتحدد العناصر الأساسية في عملية التأهيل ما يلي: (1)

- **البرامج:** هي مجموعة الإجراءات التي يقوم على إدارتها أفراد وجماعات من أجل تأهيلهم وليسوا بالضرورة على علاقة مباشرة مع الخدمات المباشرة.
 - **الخدمة:** تشمل خدمات مختلفة وهي طبية وتربوية واجتماعية وخدمات التدريب المهني وتركيب الأطراف الصناعية.
 - **الكوادر المتخصصة:** مثل الأخصائي الاجتماعي الطبي والأطباء في مختلف التخصصات، مديرو مركز التأهيل وغيرهم.
 - **البناء (العنصر المكاني):** هو البناء المحدد الذي يقدم خدمات التأهيل النفسي والطبي والاجتماعي والمهني للمعاق من أمثلة ذلك مدارس الصم والبكم، و المكفوفتين وغيرهم.
 - **الأجهزة:** تعتمد على طبيعة الخدمات التأهيلية مثل الأجهزة الطبية بما فيها من أجهزة التطوير الشعاعي وأجهزة تخص السمع أو النظر أو الأطراف الصناعية وغيرها.
- 4.التعاونيات(الجمعيات التعاونية):**

في كثير من الحالات تنشأ جمعيات تعاونية خاصة بالمعوقين وتتأسس هذه الجمعيات من طرف المعوقين أنفسهم، إضافة إلى بعض المتطوعين، تتولى هذه الجمعيات تقديم مساعدات مختلفة تتمثل في الخدمات التأهيلية، من مبادئ إدارتها هو التعاون والمساعدة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف إعاقاتهم المصابون بها وسواء كانت وراثية أو مكتسبة والأنظمة المعمول بها في الدولة، من هذه الجمعيات نجد العديد والتي لها صدى كبير في البلاد تقريبا في كل ولايات الوطن توجد تعاونيات تدافع عن المعوقين وتحاول أن تضمن لها الحقوق والخدمات المناسبة لها. (2)

5.مؤسسات التثقيف الفكري:

هذه المؤسسات تهدف إلى إيجاد برامج تأهيلية لحالات التخلف العقلي في الأعمار ما بين 6 سنوات إلى 25 سنة، تتيح هذه المؤسسات فرص البحث والدراسة والفحص للحالات، إضافة إلى توفير البرامج المناسبة لكل المراحل العمرية وتصنيف هذه الحالات، فالبرامج التأهيلية تحتوي على برامج تعليمية، برامج مهنية، الإرشاد النفسي للمعوق وأسرته، البرامج الاجتماعية والترويحية، كل هذه البرامج عبارة عن خدمات نافعة للفرد المعوق تقدم له في الوقت المناسب وفقا لنوع الإعاقة وتصنيفها، مع مراعاة المراحل العمرية

(1) أسماء سراج الدين هلال: مرجع سابق، ص 88، 89.

(2) نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص 129 .

للمعوق ويمكن الحصول على هذه المعلومات انطلاقاً من الدراسة التفصيلية والدقيقة للحالات، يجب أن تكون كذلك لأن أي خلل أو خطأ في المعلومات يؤثر سلباً على معالجة المعوق.

6. مصانع الأجهزة التعويضية:

هذه المصانع تقوم بتصنيع الأجهزة التعويضية، والأطراف الصناعية اللازمة للمعاقين من الناحية البدنية مثل حالات الشلل، والبتير، وأمراض العظام، والكسور وغيرها، هذه المصانع تعتمد في عملها على إمكانيات وخدمات متوافرة عن طريقها يمكن معالجة الحالة دون فوات الوقت لذا من الضروري التعجيل بالحالة وقت حدوثها لأن التأخر عن ذلك يضر بالفرد المصاب وقد يتعذر معالجتها نهائياً. انطلاقاً مما سبق يتضح لكل منا بأن مفهوم التأهيل قد تطور في الوقت المناسب له وذلك طبقاً للاتجاهات الحديثة من مرحلة إدماج المعوق في الحياة العامة إلى مرحلة التطبيق.⁽¹⁾

في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى مسألة مهمة بالنسبة للمعاق مهما كانت طبيعة إعاقته فهو كما تنص المادة (11) تقوم كل دولة بإصدار التشريعات المنظمة لرعاية المعاقين وتأهيلهم وتشغيلهم.⁽²⁾ إذا تكلمنا عن مفهوم التأهيل و كيفية تطوره، حيث أنه أصبح في الوقت الراهن ينقل الفرد المعوق من مرحلة لأخرى مناسبة له، ويتم هذا وفق تلك الاتجاهات الحديثة ترى فيما تتمثل الاتجاهات الحديثة للتأهيل وكيف تؤثر في الفرد المعوق؟

إذا ما تتبعنا موضوع التأهيل في القديم نجده يبتعد كل البعد عما هو عليه اليوم، فهو يتسابق لوضع برامج لرعاية وتأهيل المعوقين، بالرغم من الصعوبات التي قد تواجهه، هناك اتجاهات حديثة في التأهيل نذكرها فيما يلي:⁽³⁾

الاتجاه الأول: تحرير البيئة من المعوقات: هذا الاتجاه يهدف إلى تحرير البيئة من المعوقات المعمارية والطبيعية، لجعلها تتناسب مع حالة المعوقين، بهذه الطريقة يمكن الوصول إلى نوع من الاستقلالية في المعيشة وتحقيق الكرامة الإنسانية وبالتالي الوصول إلى السلع والخدمات وأماكن للعيش والعمل والتعليم وغيرها.

⁽¹⁾ المرجع نفسه، ص 88 - 90.

⁽²⁾ روجي مروح عبدات: **تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الأسس النظرية والممارسة العملية**، ط1، دار مجدلوي للنشر والتوزيع

علمن، الأردن، 2012، ص 26.

⁽³⁾ نايف بن عابد الزارع: مرجع سابق، ص 180 - 184.

الاتجاه الثاني: الاهتمام بجانب الوقاية من الإعاقة كعنصر مكمل للتأهيل: الوقاية من الأمراض والحوادث

تمثل جانبا أساسيا في إنفاص عملية التأهيل، فالجانب الوقائي لا يعتمد فقط على الطب الوقائي بل يتجاوز ذلك بكثير إلى مجالات مثل التعليم والتربية، يرى العديد من الخبراء في مجال التأهيل أن الحاجة الأولى في الرفع من الإعاقة لا تكمن في التوسع في خدمات التأهيل ذاتها، وإنما المطلوب هو تغيير المحور من نوع الخدمة المؤجلة إلى إستراتيجية من التدخل المبكر لتخفيف معدل وجود المشكلات في هذا المجال.

الاتجاه الثالث: الاستقلالية: نعني بهذا الاتجاه التحرر من الاعتماد غير الضروري على الأشخاص الآخرين وعلى البيئة أيضا، فبرامج المعيشة المستقلة تركز على جوانب الرعاية الذاتية واتخاذ القرارات، في برامج التأهيل العادي يكون الفرد هو محور المشكلة، في برنامج المعيشة المستقلة البيئة هي محور المشكلة، فحل المشكلة يكون بتدخل المختصين من أطباء وغيرهم في برامج التأهيل العادي، في حين في برنامج التأهيل المستقلة تحل المشكلة عن طريق إرشاد الزملاء، والدفاع عن حقوق المعوقين، و المساعدة الذاتية.

هناك ستة خدمات ترتبط بالخدمات المعيشية هي:

1. خدمات رعاية حقوق المعوقين، ويكون ذلك في إطار القانون.
2. إرشاد الزملاء لمساعدة الأفراد المعوقين في التغلب على المشكلات مع بعضهم البعض.
3. خدمات رعاية الملاحظة التي تساعد الأفراد المعوقين في جوانب الصحة وأنشطة المنزل.
4. إزالة العوائق المعمارية.
5. المساكن المعدلة.
6. وسائل نقل معدلة.

الاتجاه الرابع: التطورات التقنية وأثرها

إن المتخصصون يسعون إلى استخدام التقنية وما حدث فيها من تطورات هائلة من أجل مساعدة الفرد في التغلب على مختلف العوائق.

الاتجاه الخامس: الجهود التطوعية وجهود المعوقين أنفسهم

إن الجهود التطوعية تعتبر كمحور أساسي وهام في إعداد خدمات للمعاقين، وخاصة وأن هناك من الأفراد من يعرفون مشكلاتهم كمرضى السكري ومرضى السرطان ومرضى الفشل الكلوي.

الاتجاه السادس: زيادة الجهود الدولية الموجهة نحو المعوقين:

لقد انتشر الاهتمام بالأفراد المعوقين في كل دول العالم سواء دول متقدمة أو نامية، بهذا الاهتمام ازدادت المؤتمرات الدولية التي تبحث في مشكلات المعوقين التي تعقدها هيئات عالمية متخصصة، كما أن هيئات الأمم المتحدة اهتمت بهذا الأخير وذلك سواء عن طريق المساعدات الموجهة للدول النامية أو تدريب الكوادر اللازمة أو إصدار النشرات الفنية أو إعلانات حقوق المعوقين عالمياً.

الاتجاه السابع: التأهيل المجتمعي:

يقوم هذا الاتجاه الجديد التي تبنته الأمم المتحدة في أنشطتها بالاستفادة من أفراد الأسرة بإعدادهم للقيام بدور تأهيلي للأفراد المعوقين، سواء داخل الأسرة أو خارجها، هذا التأهيل من شأنه أن يساعد الأسرة على تقبل ابنهم المعاق ويحقق الخدمات الاجتماعية والنفسية والمعيشية للمقيمين في منازلهم، هذا ما يطور وعي الأفراد بضرورة تأهيل هذه الفئات المحتاجة للرعاية.

ببني هذه الاتجاهات السبع يمكن ضمان حقوق الأفراد المعوقين في مختلف المجالات، وخاصة بأن هذا الاهتمام المتزايد لا يقتصر على الدول المتقدمة فقط بل يمتد إلى الدول النامية التي ألقت الضوء على هذه الفئات وحاولت أن تنشأ مراكز ومكاتب خاصة لعملية التأهيل، كما أن للجمعيات دور جد فعال فهذه الأخيرة تطالب بحقوقها في مختلف النواحي، وبالفعل كما هو ملاحظ لها صدى في الدولة، لأن هذه الفئات قبل كل شيء تحتاج إلى دعم معنوي وإنساني دون غيرها من الأسوياء، لذا من الضروري دعمها وتقديم المساعدة اللازمة لها بتحسيسها بأهمية وجودها في المجتمع، لأن هذا هو قدرها فكل "فرد منا معرض للإعاقة" هذا شعار مدرسة المعوقين سمعياً بالقل بمدينة سكيكدة محل الدراسة الميدانية لا يمكن أن نضمن غير ذلك، فالفرد منا عليه أن يضع نفسه مكان هذا الفرد المعوق ليحس بمأساته.

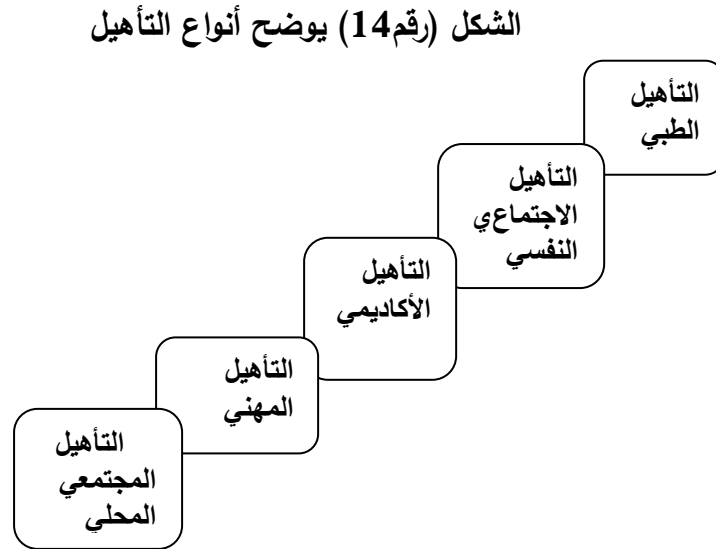
بالإضافة إلى ما تم ذكره فإن مراكز ومؤسسات ومعاهد رعاية وتعليم وتأهيل المعاقين تعمل على تحقيق الأهداف التالية:⁽¹⁾

1. تنمية قدرات المعاقين من خلال برامج تربوية علاجية منظمة.
2. توفير الخدمات الصحية والنفسية والتربوية لهم.
3. تدريبهم على السلوك الاجتماعي المقبول لمساعدتهم على التكيف الاندماج في المجتمع.
4. علاج الاضطرابات المصاحبة للإعاقة.
5. تأهيلهم مهنياً عن طريق برامج تدريبية هادفة.

(1) أشرف محمد عبد الغاني شريت: الطفل المعاق عقلياً، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007، ص ص 95، 96.

6. توفير فرص عمل تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم وتشعرهم بأنهم ذات قيمة في المجتمع.
7. تدريب المعاقين لاكتساب مهارات مختلفة حتى يمكن تحقيق التآزر لديهم.
8. رعاية وحماية المعاقين من خلال برامج تربوية علاجية.
9. تقديم العون والمشورة والمساعدة لأسر المعاقين، وذلك عن طريق برنامج منظم للإرشاد والتوجيه النفسي.
10. تنمية مختلف حواس المعاق وقدراته واتجاهاته السلوكية السليمة.
11. تدريبهم على وسائل متنوعة لشغل أوقات الفراغ.
12. تزويدهم بالثقافة الدينية ومساعدتهم على النمو المتكامل من جميع النواحي مع تزويدهم بالقدر الضروري من المعرفة.
13. تنمية ثقتهم بأنفسهم ورعاية صحتهم النفسية، مع تنمية قدرتهم على التعامل مع الغير.

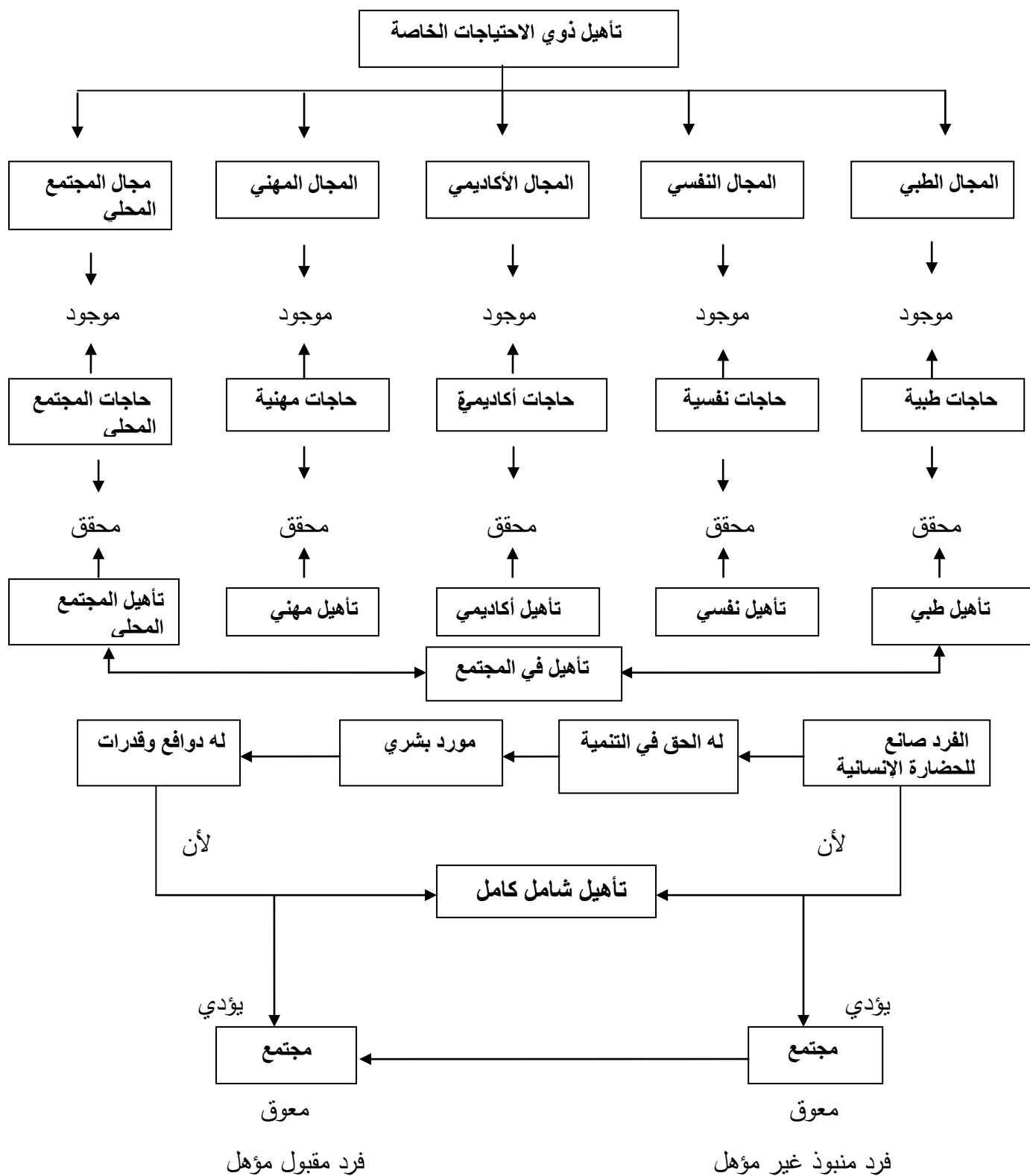
يمكن تلخيص أنواع التأهيل في الشكل التوضيحي التالي:



(المصدر: إعداد شخصي)

فيما يلي يمكن عرض شكل توضيحي عن عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة الذي تعتبر من أهم العمليات المساهمة بصورة فعالة في تحقيق نتائج جيدة ونافعة حيث أنها تنقل الفرد المعوق من فرد منبوذ وغير مؤهل في المجتمع إلى فرد مقبول ومؤهل.

الشكل (رقم 15) يوضح كيفية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة



(المصدر: إعداد شخصي)

انتقال

بمعالجة هذا الفصل الخاص بعملية التأهيل وطبعاً حاولت أن أركز اهتمامي أكثر على التأهيل الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة مما هو ملاحظ وحسب موضوع الدراسة فإن أهم تأهيل هو التأهيل المهني لتهيئة هذا الفرد للعمل كغيره من الأفراد وبالتالي يستطيع أن يثبت ذاته ويتخلص من كل مظاهر الانطواء والعزلة، فعلى أسرة المعوق أن توجهه للتكوين وبالتالي التأهيل لمصلحته، بعد أن يتأكد الوالدين بأن هذا الطفل فعلاً يعاني من نقص أو عجز نعطي مثال واقعي في المركز الطبي التربوي بعزابة ولاية سكيكدة أحضرت حالة من طرف الوالدين إلى هذا المركز، مع العلم أن هذا المركز يقوم بدراسات أولية على كل حالة من طرف أساتذة في تخصصات مختلفة مثل تخصص علم النفس، الأروطوفونيا وعلم الاجتماع وغيرها لمدة ثلاث أشهر لمعرفة إن كانت هذه الحالة تحتاج إلى رعاية أو حالة طبيعية، وبالفعل بعد إجراء دراسة وتحليل دقيقين على هذا الطفل تأكدوا بأنه طفل طبيعي يمكنه البقاء في المدرسة العادية، ولا يجب البقاء في المركز لأن بقاءه يجعله يتأثر بالحالات الموجودة، بعث رئيس المصلحة للوالدين لأخذ ابنهم فتفاجأ هذا الرئيس بردة فعل الوالدين رفضوا أخذ ابنهم بحجة أنه يعاني من إعاقة وبقي المشكل قائماً إلى حد الآن، لذلك فإن كل أسرة لها أفراد مصابون بالإعاقة عليها إعطائهم حقهم لأن هذا اختبار من الخالق عز وجل، في الفصل الموالي وأحاول التطرق إلى تلك الرعاية بذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف أنواعها والمداخل النظرية المستخدمة في رعايتها.

الفصل الثالث

لمحة تاريخية لتطوير مفهوم ذوي الاحتياجات
الخاصة، نظريات دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة
تصنيفاتها و احتياجاتها

ذوي الاحتياجات الخاصة هم من الأفراد الذين يحتاجون لمتطلبات تخصهم دون غيرهم من الأفراد العاديين، فهم بحاجة إلى رعاية في مختلف المجالات لأنهم يعانون من نقائص تختلف من فرد إلى آخر فبهذه الرعاية يمكن تعويض البعض من هذه النقائص لا نقول جميعها، فلهؤلاء الأفراد حقوق على المجتمعات، الذي يتحتم عليه الاهتمام بهم وتوفير لهم الظروف المناسبة لحالاتهم وإلا كان ذلك خيانة منهم لأنهم بالفعل بحاجة إلى يد المساعدة، وطبعاً كما هو معروف فإن فكرة الاهتمام بهم بدأت تطور تدريجياً، ففي الزمن القديم كانوا يعانون الكثير من المعاناة من جهتين، الأولى بسبب حالتهم وإصابتهم والثانية بسبب المجتمع المحيط بهم، فكانوا منبوذون لا يقترب منهم أحد وكأنهم أذنبوا ذنباً عظيماً، ولكن في الوقت الحالي بدأ الاهتمام بهم واضحاً وذلك من خلال تلك المراكز والمؤسسات المنشئة من أجل رعايتهم وكذا تأهيلهم وجعلهم أفراداً منتجين يساهمون في بناء المجتمع وكذلك فائدة لهم بالدرجة الأولى في هذا الإطار يمكن إعطاء نظرة تاريخية لتطور رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة إضافة إلى التطرق إلى المداخل النظرية المستخدمة في هذا المجال وأخيراً تعداد أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة مع توضيح الاحتياجات اللازمة لهم.

أولاً: لمحة تاريخية لتطوير مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة

لقد اختلفت نظرة المجتمعات لذوي الاحتياجات الخاصة من عصر إلى آخر، واتضحت الرؤية أكثر عندما جاء الدين الإسلامي بنوره أضاء درب البشرية وأدركوا بضرورة تصحيح الأفكار الخاطئة وإعطائهم حقوقهم الخاصة بهم، فيما يلي يمكن تقديم شرح بنوع من التفصيل لنظرة المجتمعات لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة عبر مختلف العصور، بدءاً بالعصر القديم مروراً بعصر الديانات السماوية و بالعصر الحديث انتهاءً بالحديث عنهم في الجزائر .

1. في التاريخ القديم:

عبر العصور من جيل إلى جيل، لم تكن الإعاقة أمراً مقبولاً، حيث أولت المجتمعات القديمة الكمال البدني اهتماماً كبيراً، فقد كانت طبيعة الحياة في تلك المجتمعات تتطلب من الفرد أن يعتمد على قوته البدنية في أداء الأعمال ، كما أن هذه المجتمعات اشتهرت بسيطرة الروح العسكرية. حيث كانوا المكفوفون في ذلك الوقت يهملون ويعزلون عن الحياة العامة ويتركون ليموتوا، فقد كان هذا التصرف مشروعاً إذ أيده الكثير من الفلاسفة أمثال أفلاطون و أرسطو وغيرهم. (1)

لقد عانى المعوقين في الكثير من الأمم والشعوب الكثير من النبذ والظلم و الاضطهاد والإهمال فقد كانوا يعانون أسوأ معاناة، فهم لا يعطى لهم الطعام حتى يموتون، أو كانوا يوادون وهم صغاراً للتخلص منهم دون رحمة ولا شفقة، فمن بين الشعوب التي شهدت هذه الظواهر أنداك هي روما و أسبرطة وكذلك الجزيرة العربية إضافة إلى العديد من القبائل في مختلف أنحاء العالم، في المقابل شهدت بلدان مصر وكذلك الهند رعاية لا بأس بها لهؤلاء الفئة.

2. في عصر الديانات السماوية:

بمجيء الديانات السماوية وما تحوي عليه من تعاليم المحبة والتسامح والإخاء بين أفراد البشر، فقد ظهرت طرق وسبل لهداية البشرية جمعاء، فعن طريق هذه الديانات انتشرت نظم الإحسان نظام الملاجئ في فرنسا ونظام الوقف مثلاً فقد كان هذا النظام منتشرًا بكثرة في بلاد مصر. (2)

(1) السيد علي فهمي: مرجع سابق، ص 282.

(2) محمد سيد فهمي : التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص ص 16، 17 .

لقد عرف الإنسان الوقف منذ غابر الأزمان ولقد مارسه الأمم والشعوب السابقة، فقد عرفه المصريين القدامى وعرفه الرومان والعراقيون أيضا، إذ كانت الأراضي توقف على الآلهة والمعابد والمقابر وتؤخذ عليها للنفقة عليها، وعلى الكهنة والخدم وكان الناس من ذلك الوقت مدفوعين إلى هذا التصرف بقصد فعل الخير والتقرب إلى الآلهة، عند المسلمين يعتبر ظاهرة شرعية إسلامية، جاءت بها تعاليم الدين الحنيف، وهو يعد مفخرة من مفاخر الإسلام الاجتماعية ومظهرا من مظاهر الخيرية المستمرة ولقد كان له عبر العصور والدهور دورا بارزا في تنمية الحياة الاجتماعية والاقتصادية، العلمية والسياسية ولقد توسعت لتشمل مختلف المجالات وتشمل أيضا سبل الخير المتنوعة سواء كانت دينية أم دنيوية من مساجد مدارس، معاهد، جامعات ومستشفيات، مؤسسات خيرية ومنازل وغيرها. ⁽¹⁾ إضافة إلى نظام الوقف توجد أيضا نظام الملاجئ في فرنسا فهذا النظام استمر اهتمامه ورعايته بالمعوقين بمختلف تصنيفاتهم وحالاتهم وذلك عن طريق تقديم لهم يد المساعدة من الجانب المادي دون أي جهد أو عناء في مساعدتهم على استعادة مكانتهم في المجتمع، في حين الدين الإسلامي تميز عن أوروبا بنظرة إيجابية إلى المعوقين إذ خصص لهم من يساعدهم على التحرك والتقل، وكذا إنشاء مستشفيات علاجية، هذه الأخيرة التي تعطي لهم أدوية للعلاج إن لم يكن تماما فإنه بصورة واضحة.

كما أن الخلفاء والحكام المسلمين أولوا اهتماما بذوي الاحتياجات الخاصة، ويظهر ذلك بصورة واضحة في اهتمام عمر بن الخطاب وعبد الملك بن مروان وعمر بن عبد العزيز وغيرهم من الخلفاء والحكام المسلمين، هذا الاهتمام من خلال توفير لهم مختلف الرعاية وخاصة في الجانب الاجتماعي فعمرو بن عبد العزيز حث على عمل إحصاء للمعوقين، حيث وضع أو رخص مرافقا لكل كفيف، وخادما لكل مقعد لا يقوى على الحركة والقيام والجلوس أو أداء الصلاة وقوفا.

نلاحظ بأن الدين الإسلامي قد أولى اهتماما كبيرا لهذه الفئة لأنها بالفعل بحاجة إلى ذلك، فالناس لبعضها من هو سليم يساعد المعوق ويكسب أجرا كبيرا على ذلك، كما يظهر لنا هناك اهتمام من طرف الخلفاء والحكام المسلمين لهؤلاء الأفراد دليل على أن هذا الاهتمام يعتبر حق من حقوق هذه الفئة وواجب كل واحد مساعدتهم ماديا ومعنويا.

فمن الحقوق التي يهبها الإسلام للمكفوف على سبيل المثال أن يأكل عند الحاجة من بيوت أهله أو أقربائه وأن يشاركهم في طعامهم فله الحق في ذلك، لأنه لا يستطيع أن يوفر طعام لنفسه.

⁽¹⁾ سمير جاب الله: الوقف الإسلامي وتاريخه في الجزائر، مجلة المعيار دورية علمية محكمة تعنى بالدراسات الإسلامية والإنسانية، العدد 26،

جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، جوان 2001 ص ص 187، 188.

في هذا المقام جاء قول المولى عز وجل في سورة النور:

" ليس على الأعمى حرج ولا على الأعرج حرج ولا على المريض حرج ولا على أنفسكم أن تأكلوا من

بيوتكم أو بيوت آبائكم أو بيوت إخوانكم أو بيوت أخواتكم أو بيوت أعمامكم" الآية 21. (1)

فالإسلام حثنا على الاهتمام والرعاية بالمكفوف ولو لم يحس بوجودنا، وفي هذا يقول الرسول الكريم

صلى الله عليه وسلم "ترك السلام الضرير خيانة" ويقصد بهذا الحديث هو أن عدم إرشاد الكفيف

ومساعدته وكذلك عدم السؤال عنه يعتبر خيانة. (2)

3. في العصر الحديث:

كما نعلم جميعاً بأن في العصور الماضية لم يكن هناك اهتماماً بالإنسان كمورد بشري فعال قادر

على إفادة البشرية ولكن في العصر الحديث، بدأ الاهتمام به وخاصة في البلدان الأوروبية والدليل على ذلك

هو أنها أصبحت تدرس في مختلف المعاهد والجامعات التخصصات التي تهتم بالإنسان من بينها علم

اجتماع وعلم النفس لأنها أدركت بالفعل مدى أهمية العناية بالإنسان لأنه الأساس بدوره لا نستطيع فعل

أي شيء، وذلك في مختلف المجالات، إن هذا الاهتمام لا يقتصر على الأفراد العاديين فقط بل يتعداه إلى

الأفراد العاجزين والضعفاء، قصد تخليصهم من جميع أشكال الظلم وبالتالي العمل على ضمان حقوقهم

وتوفير الوسائل والأساليب اللازمة لرعايتهم، وذلك لتحقيق هدفين هامين الأول يتمثل في إمكانية الاستفادة

من طاقات المعوقين لأننا قد نجد عندهم طاقات لا نجدها عند العاديين، فهم يتمتعون بإبداعات

خارقة، والثاني هو مساعدتهم لوجه الله تعالى لأنها أمانة لا بد مساعدتهم وتكيفهم وإدماجهم في المجتمع، فقد

كان التطور بصورة واضحة في وسائل تعلم الطفل المعوق حسياً، يعني إعاقة بصرية أو سمعية أو الاثنين

معاً، فمن أهم الوسائل المساعدة لهؤلاء هي طريقة قراءة الشفاه لتعليم الصم فهذه كبدائيات هامة على هذا

الطريق وكذلك قراءة الحروف المخصصة التي تفهم بواسطة اللمس.

فقد كثرت حالات الإصابات في العصر الحديث نتيجة تلك الحروب التي عانت منها الشعوب

والمجتمعات وبالأخص الحرب العالمية الأولى والثانية وغيرها من الحروب الأهلية، فقد تركت الحرب

العالمية الأولى أعداداً هائلة من المصابين بإصابات مختلفة، فكان هذا عاملاً أساسياً للبحث عن وسائل

جديدة لمعالجة تلك الإصابات، وبذلك ظهرت فكرة التأهيل تتجسد على أرض الواقع، الذي هدفها أولاً وقبل

(1) القرآن الكريم: سورة النور، الآية 21.

(2) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 17، 18.

كل شيء الاستفادة من طاقات هؤلاء الأفراد في المجال الاقتصادي خاصة، وبذلك أنشئت معاهد للتأهيل المهني بالولايات المتحدة الأمريكية عام 1960 واستمرت هذه الأخيرة إلى غاية بداية الحرب العالمية الثانية، فالتطور في هذا المجال ظهر بصورة واضحة في مجال الجراحة بمعنى التأهيل الطبي، أي تقديم العلاج اللازم للمصابين في الحرب هذا ما جاء بأفكار نافعة جسدت على أرض الواقع أنداك منها صناعة الأجهزة التعويضية بدلا من الأجهزة الطبيعية التي فقدت في الحرب، فهذا الأخير صادف التطور التكنولوجي أنداك وكذلك جاء إعلان حقوق الإنسان الصادر عن هيئة الأمم المتحدة كنقطة تحول هامة في اتجاهات المجتمعات نحو أبنائها، بمعنى ضمان حقوق الإنسان سواء كان عادي أو غير ذلك، فحل في هذا الوقت الاهتمام بالإنسان في حد ذاته بدلا من الجانب الاقتصادي لأن هذا الأخير لا يكفي وحده، فظهرت دعوى لرعاية والاهتمام بالمعوقين من الجانب الاجتماعي ليعودوا أفرادا منتجين، فالاهتمام بهم فقط من الجانب الاقتصادي يسبب لهم حالة من العزلة والانطواء وبالتالي هذا يؤثر سلبا على إنتاجهم فمن الأحسن توفير عوامل الراحة والتعامل مع الزملاء ما يضمن ضمان الكرامة والسعادة وحقوق المواطنة كغيرهم من الأفراد. (1)

في هذا الأساس يمكن الحديث عن تلك التأهيل التي يترجم في برامج أساسية يعتمد عليها المفكرين والعلماء لمعالجة المعوقون قدر المستطاع، فإن هذا التأهيل يختلف من فرد إلى آخر وبذلك يكون نوع التأهيل حسب حالة الفرد المعوق، فإن كان الفرد يعاني من بتر في الأطراف، فالتأهيل المناسب أكثر هو التأهيل الطبي، دون أن ننسى الأنواع الأخرى فهي ضرورية أيضا، كالتأهيل الاجتماعي، النفسي والمجتمعي المحلي وغيرها.

فحياة الإنسان من بدايتها تحتوي على جملة من التفاعلات المستمرة بين فرد وآخر، فهذا التفاعل يهدف إلى إيجاد سبل لتحقيق التوافق والتوازن بين حالة الفرد البدنية والنفسية والاجتماعية وبين ظروف البيئة المحيطة من أمور تؤثر على صحته وكذلك على تعاملاته مع الآخرين، فهذا التفاعل يؤدي في أغلب الحالات إلى تحقيق الرضا، لأنه يتمتع حين ذلك بالرفاهية، ففي حالة اختلال التوازن لسبب من الأسباب يبذل الفرد المزيد من الجهد لأجل مواصلة توافقه مع البيئة المحيطة به وكذلك من خلال ما يتعلمه من طرف أفراد مجتمعه وبذلك يحقق التوافق بصورة مستمرة.

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 18، 19 .

فإذا تكلمنا عن التأهيل وبالضبط في الجانب المهني هذا الأخير الذي يعني " ذلك الجزء من العملية المستمرة المنظمة التي تشمل تقديم الخدمات المهنية كالإرشاد والتوجيه والتقييم والتدريب والتشغيل وبالتالي تحقيق الكفاية الاقتصادية للمعوق عن طريق العمل والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة معينة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية بالإضافة إلى ذلك متابعة المعوق ومساعدته على التكيف للعمل والرضي عنه." (1)

إن مصر كبلد عربي لم تتخلف على مواكبة التطورات والحضارة في أي وقت من الأوقات، فالتاريخ يشهد عليها بأنها منذ القديم كانت تهتم بأفرادها المعاقين وتعطيهم الرعاية اللازمة لهم، فالمكفوفين يستخدمون في شؤون الدولة وحتى في دور العبادة، وهي أولى السباقات لإنشاء المستشفيات وبيت المال والمساجد التي خصصت لخدمة أصحاب الحاجات وكذا الملاجئ، كما أن لنظام الوقف دورا كبيرا في رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، في هذا العصر الحديث بدأت حركة الجمعيات الخيرية بإنشاء الجمعية الخيرية الإسلامية وجمعية المواسة الإسلامية والهدف الأساسي لها هو تقديم الرعاية اللازمة للأفراد المحتاجين، كما أنشئت الجمعية العامة لتحسين الصحة، والجمعية المصرية لرعاية العميان وجمعية يوم المستشفيات كجمعيات تهدف إلى رعاية المعوقين وأسرهم ومكافحة المرضى والإعاقة، فعند صدور قانون الضمان الاجتماعي عام 1950 الذي ينص على تأهيل المعوقين وأسرهم وبذلك ظهرت مؤسسات لتأهيل المعوقين ورعايتهم، بعدما صدرت العديد من القوانين التي اهتمت برعاية المعوقين وتوفير سبل الحماية مثل القانون رقم 91 لعام 1959 والقانون رقم 33 لعام 1964 والقانون 123 لعام 1964 وأخيرا قانون تأهيل المعوقين رقم 39 لعام 1975 الذي جمع شتات القوانين السابقة وغيرها، إضافة إلى الاهتمام الرسمي والشعبي الذي ظهر لرعاية المعوقين في أوائل حرب أكتوبر 1973 وما خلفته من أثار وإصابات كثيرة، انطلاقا من هذا أنشئت مدينة الوفاء والأمل لتأهيل المعوقين، إضافة إلى عقد مؤتمرات وحلقات البحث في مشكلاتهم وإيجاد سبل لحلها.

أما في أواخر القرن 20 أنشئ المجلس القومي للأُمومة والطفولة عام 1988 اهتم بدراسة البرامج الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة وإعلان رئيس الجمهورية عن عقد حماية الطفل الأول (19 - 1999) وعقد حماية الطفل الثاني (1999 - 2009) اهتم بشؤون الطفل المعوق، كما أصدرت الدولة

(1) إبراهيم عبد الله فرج الزريقات: الإعاقة البصرية، المفاهيم الأساسية والاعتبارات التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006، ص17.

قانون الطفل رقم 10 سنة 1996، مع مطلع القرن 20 أصبح في مصر أكثر من 400 جمعية غير حكومية على مستوى الجمهورية تقدم خدماتها.⁽¹⁾

4. في الجزائر:

يعتبر ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من الميادين المهمة التي واجهت العديد من التحديات والعراقيل في مختلف دول العالم بما فيها الدول العربية بالأخص الجزائر فهي كغيرها من الدول لم تولي اهتماما بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة إلا مؤخرا، ما يلاحظ بأن الجزائر تتواجد بها نسب لا بأس بها من المعاقين وقد واجهت إهمالا وصعوبات في العيش و استغلالا من طرف الغير وبالأخص في المنطق النائية فظهر الاهتمام بهذه الفئة بفتح مدارس ومراكز خاصة بها قصد رعايتها وإعطائها الدعم الكافي بالتوظيف معلمين وأخصائيين ومربيين يسهرون على التكفل والرعاية والتربية والتكوين محاولة منهم الخروج بها إلى النور في كل ولايات الوطن تتواجد مدارس ومراكز خاصة بهم وهذا يدل على تلك الالتفاتة الطيبة لهم لأنهم بالفعل يحتاجون إلى يد المساعدة وبالأخص وأن ديننا الحنيف حث على ذلك. فقد كشفت الإحصاءات العالمية عن تزايد أعداد المعوقين، حيث وصل تعدادهم إلى حوالي 500 مليون معاق جسديا وعقليا ونفسيا أي 10% من سكان العالم وتبين من عدد من التقارير الدولية أن طفلا واحدا على الأقل من عشرة أطفال يولد بعجز خطير أو يصاب به في وقت لاحق، وهذا العجز قد يعرقل نموه إذا لم يتلق الرعاية اللازمة، وتشير هذه التقارير إلى أن 80% من بين مائتي مليون طفل مصابين بإعاقة في العالم يعيشون في البلدان النامية ولا يتلق سوى عدد ضئيل منهم الرعاية الصحية والتربوية الجيدة ولا يحظ سوى 02% منهم بالخدمات الخاصة.

وترتفع نسبة المعوقين في البلدان العربية إلى ما بين 13% و15% من إجمالي عدد السكان3، أما في الجزائر فإن الإحصاء العام للسكان والسكن (جوان 1998م) يشير إلى أن عددهم يصل إلى 1.590.466 معوق في حين يشير البعض إلى أن العدد الفعلي يصل إلى حوالي ثلاث ملايين معاق. وعليه فإن واجب الرعاية الاجتماعية لهذه الفئة يقع على عاتق الدولة وهو الأمر الذي تحاول أي حكومة من الحكومات جاهدة في سبيل توفيرها للمواطنين، وهذا هو ما يسمى بدولة الرعاية، والجزائر كغيرها من الدول ومن خلال ما جاء في دستورها في المادة 31 تهدف من خلال مؤسساتها إلى ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 20، 19.

شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. غير أن واقع فئة المعوقين هو التهميش والإقصاء وسوء الاندماج في المجتمع.⁽¹⁾

مما سبق يظهر أن الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة تطور بصورة واضحة وخاص في العصر الحديث، كما أن للدين الإسلامي الفضل في ذلك فقد أوضح الطرق والسبل لكيفية تقديم يد المساعدة لها وإعطائها الرعاية والاهتمام إضافة إلى ضمان حقها، فهي فئة فعالة إذا ما استغلت على الوجه الصحيح، فمختلف الدول أولت الاهتمام بهم مؤخرا إذ أعدت لها العديد من المراكز والمؤسسات الخاصة بها وعملت على توفير التأهيل اللازم لها، كما أنها عملت على تصنيف مختلف المداخل النظرية والدراسات في مجال الرعاية بها فيما يلي نتطرق لمختلف هذه المداخل والدراسات بنوع من التفصيل.

ثانيا: نظريات دراسة ذوي الاحتياجات الخاصة

هناك عدة نظريات تعالج موضوع ذوي الاحتياجات الخاصة، فكل نظرية تعنى بجانب يختلف عن غيرها، فهي لا تخلق من العدم، كل نظرية تأتي مناقضة للنظرية التي قبلها فهي تراعي دراسة عدة جوانب هامة منها الاهتمام، العناية، التكيف الاجتماعي والنفسي، وغيرها ونذكر على وجه الخصوص الرعاية التي تشمل عدة أمور كتوفير كل ما يناسب فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، ومحاولة تأهيل الأفراد المعوقين ودمجهم في المجتمع وتحديد كل ما يحقق الرعاية الكافية لهم ترى ما هي النظريات المستخدمة في هذا المجال؟

1. استخدام المدخل السلوكي في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة:

نعني بها تلك الإجراءات السلوكية، فكل مؤسسة داخلية كانت أو مفتوحة تهتم بالمعوقين، سواء كبارا أو صغارا تصمم لهم برامج، وتخلق لهم مهارات خاصة بهم على سبيل المثال تعليمهم كيفية ارتداء الملابس، وطريقة التكلم، وتعليمهم للمهارات الاجتماعية وزيادة القدرات الخاصة بهم، إضافة إلى تقديم يد المساعدة لهم من طرف مختلف العاملين الموجودين في المؤسسة وكذا من طرف الوالدين، الإخوة والأخوات، جماعات الرفاق وغيرها الذي يكون لهم قوة تأثير على سلوك الفرد المعوق، فالمنهج السلوكي هنا يسعى إلى زيادة قدرة الفرد على أداء وظائفه الاجتماعية وبالتالي يمكن القضاء على المشاكل التي قد تواجهه وتعوق أعماله، والتعديل السلوكي يستخدم عشرات الأساليب العلاجية، الأخصائي يختار ما يناسب

(1) بوسكرة أحمد، بلقرمي سهام: الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وأفاق، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر .

طبيعة البيئة والأعضاء والمؤسسة، إضافة إلى أن هناك علاقة بين كل من المنهج السلوكي والتعديل السلوكي باستخدام مختلف الوسائل والأساليب بإتباع منهج مناسب لتعليم الفرد المعوق بمساعدة الأخصائي وأفراد المجتمعين القريبين منه يمكن تهيئته للعمل بشكل مقبول ومفيد. (1)

الهدف من معالجة الأفراد المعوقين هو التخفيف من حالتهم وجعل سلوكهم سوي وإبعادهم عن مصادر الاكتئاب والقلق والانطواء، فالسلوكيين يهتمون كثيرا بموضوع الاكتئاب كحالة ناتجة عن مشاكل عديدة" فالإكتئاب والتعزيز ظاهرتان تتعلق كل منهما بالأخرى ويرون أن السلوك والشعور الوجداني للمكاتب ،دالة لانخفاض معدل الاستجابة المتوقعة على التعزيز الإيجابي حيث أن التعزيز هنا بجودة تفاعلات الفرد مع بيئته. " (2)

فالإكتئاب له علاقة وطيدة بالتعزيز، فوجود تفاعلات إيجابية بين الأفراد دليل على وجود تعزيز إيجابي، فالتخلص من هذا الاكتئاب يكون عن طريق التعزيز الإيجابي الذي يضمن للفرد الطمأنينة للفرد وبالتالي إمكانية حصول عملية الدمج في وسط المجتمع.

هذه النظرية لها أسس عديدة تتمثل في:

1. التعلم والتعليم والتدريب من العمليات الأساسية في نمو الشخصية الإنسانية.
2. الاهتمام بالجماعة ودورها في توجيه مواقف الأفراد نحو الأهداف.
3. التركيز على موضوع التفاعل بين الأفراد والمؤسسة وكيفية توجيه العاملين لصالح أهداف المؤسسة.
4. أهمية ثقافة المنظمات (المؤسسات) وضرورة مراعاتها عند منع القرار وأهمية احترامها.
- ثقافة المنظمات: هي كل ما يتعلق بثقافة المؤسسة بالعمل والسلوك ومختلف الجوانب
5. الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للفرد داخل المؤسسة.
6. العنصر الإنساني هو مصدر التغيير في السلوك الإنساني.
7. يؤثر التنظيم غير الرسمي في السلوك التنظيمي. (3)
8. الاهتمام بموضوع بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العامل اتجاه المؤسسة التي يعملون بها"

(1) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين دراسة في الخدمة الاجتماعية ، مرجع سابق، صص 296، 297.

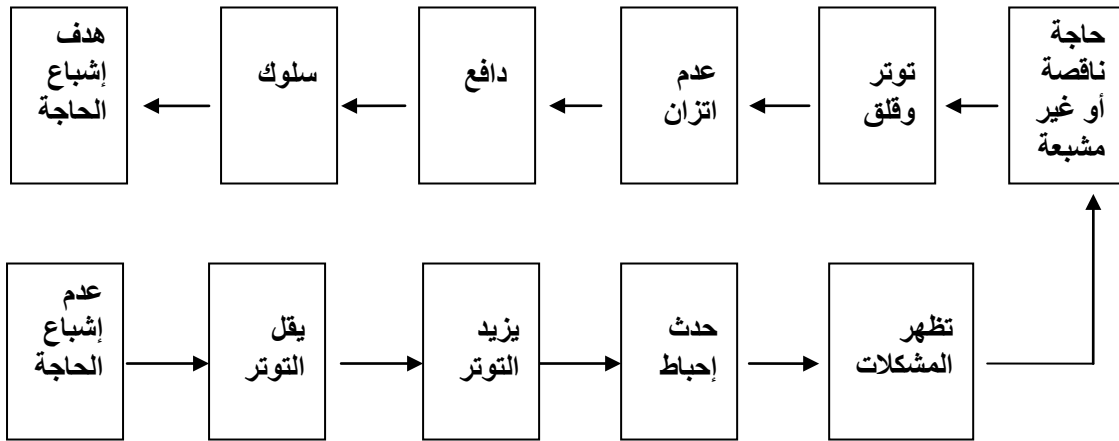
(2) بشير معمريه: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الأول، مرجع سابق، الجزائر، 2007، صص 16، 17.

(3) مدحت محمد أبو نصر: بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، ط1، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، صص 22.

فأصحاب هذه المدرسة يركزون أكثر على العمل باعتباره نوع من أنواع السلوك الإنساني الذي ينطبق عليه كل القوانين، فحتى الفرد المعاق يقوم بأعمال تتناسب مع حالته لأن هناك دوافع تدفعه إلى ذلك العمل قصد إشباع حاجياته، فلكل إنسان مهما كانت حالته رغبات وأغراض يسعى إلى تحصيلها وبالتالي تحقيق أهدافه فالنفس البشرية تطلب دائما المزيد من تحقيق الحاجيات، فالأفراد في هذه الحالة عبارة عن موارد بشرية لا بد من العمل على إدارتها وتحديد مسارها الصحيح، "فتاريخ الموارد البشرية معظمه حديث نسبيا، لقد طورت الجماعة لنفسها - مكانه مهنية- ودورا محددًا فقد بدأت الجامعات تقدم منهاجًا أساسيًا تمشي عليه، أعطى ظهور الحركات العمالية وقيام اتحادات العاملين أهمية الحاجة إلى مهنيين لديهم مهارات في علاقات العمل، يخضعون إلى قوانين ولوائح عمالية." (1)

فيما يلي نوضح من خلال الشكل أهمية إشباع الحاجات الإنسانية بواسطة دوافع العمل لتحقيق الارتياح للنفس البشرية والابتعاد عن مصادر القلق و التوتر.

الشكل رقم (16) يوضح دورة السلوك الإنساني



(المصدر: مدحت محمد أبو النصر: بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، مرجع سابق، ص 23)

المدخل السلوكي يصلح تطبيقه على هذه الفئة من الأفراد المعوقين، بجميع تقنياته ومناهجه المنظمة ولكن ما يمكن الانتباه إليه هو يمكن إيجاد صعوبة في تطبيقه على الفرد المعوق الذي يعاني من حالات إعاقة قديمة بمعنى لم تكتشف مبكراً، فهناك صعوبة في التعامل معه وخاصة إذا لم يكن تعاون من طرف أفراد المجتمع القريبين منه، وبذلك يجب معالجة هذه الحالات أولاً من الناحية النفسية لأنها بدون شك مصابة بأمراض نفسية عويصة تم الانتقال إلى الجانب السلوكي، عكس الحالات الجديدة يمكن معالجتها بصورة أسهل، فنتيجة تلك الأساليب والمناهج المتبعة في هذا المدخل تظهر في هذه الحالة أدوار لكل فرد

(1) عبد الحكيم أحمد الخزامي: إدارة الموارد البشرية إلى أين؟ التحديات- التجارب- التطلعات، ط1، دار الكتب العلمية للنشر

في المجتمع، فنجد الأخصائي والوالدين، الإخوة، العاملين وغيرها لكل منهم دور إضافة إلى دور الفرد المعوق، المهم عند محاولة دراسته سلوك الفرد من الناحية النفسية خاصة نلجأ إلى تلك النظريات في المجال النفسي " فإن إسهامات علم النفس تساعدنا على فهم التعقيدات الموجودة عند الفرد ذلك بدراسة العوامل الاجتماعية المتعلقة بجذور حالة الأفراد والفئات الاجتماعية".⁽¹⁾

انطلاقاً من هنا نتطرق إلى مدخل هام في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ترى كيف يسمى هذا المدخل؟

2. استخدام مفاهيم نظرية الدور في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة:

هذه النظرية تحاول أن تفهم السلوك الإنساني بصورة معقدة وتصف السلوك الاجتماعي الذي يشمل عناصر حضارية اجتماعية، كما أنها تساعد الأخصائي في بعض المواقف للقيام بعمله المهني من تخطيط وتنفيذ للخطط وغيرها في هذا الصدد يمكن تقديم تعريف لعملية التخطيط في " هو عملية تنبؤ بما سيكون عليه المستقبل مع الاستعداد الكامل لمواجهةته"⁽²⁾ ، " بأنه عملية إدارية متشابكة تتضمن البحث والمناقشة والاتفاق ثم العمل من أجل تحقيق الأهداف التي ينظر إليها باعتبارها شيئاً مرغوباً فيه ".⁽³⁾ في هذا المضمار يظهر مفهوم الدور فهو يركز أساساً على جوانب الأداء مع إغفال تلك الفروقات الفردية الدقيقة وكذا عدم توضيح لتلك الدوافع التي تكون وراء السلوك، كما أن هذه النظرية تقدم مفاهيم تحتنا على إدراك السلوك الاجتماعي وبالتالي يمكن فهم البناء الاجتماعي، وهذه المفاهيم مرتبطة بالقيم وذلك بتحديد مجموعة القيم السائدة في المجتمع، أكد تالكوت بارسونز parsons talcot 1979.1902 بأن الأدوار هي نتائج للتنشئة الاجتماعية لأن عملية تعليم الدور يوضح مشاركة الفرد في جماعته وهذا ما يساعد على إشباع الحاجات، فكل دور يتضمن مجموعة من الالتزامات الأخلاقية، على الفرد أن يقبل هذه الالتزامات خلال عضويته، إضافة إلى وجود إيديولوجيات يتبعها الفرد تعبر عن ثقافة المجتمع، فالأدوار تؤدي إلى انتشار مجموعة من العلاقات الاجتماعية وتقدم مفاهيم تساعد الأخصائي على تحليل ألوان السلوكيات الاجتماعية، فهذا الأخصائي يستطيع أن يتوقع سلوك المعوقين في مواقف مختلفة، وبالتالي إمكانية التحكم في مختلف المشكلات التي تواجهه خلال عمله المهني مع المعوقين على أساس فكرة توقعات الدور وصراع الأدوار.⁽⁴⁾

(1) Abassi zohra; Notion d'individu Et conditionnement Social De corps, office des publication universitaires, place centrale de Ben- Aknoun, Alger, 2006, p 101.

(2) مغن محمود عيامرة، مروان محمد بن محمد: القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 44.

(3) جمال الدين لعويصات: مبادئ الإدارة: دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2005، ص 51.

(4) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين دراسة في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 299.

إذا تكلمنا عن القيم والمعايير عند تالكوت بارسونز في البداية اتخذ بارسونز موقفاً، فالعلم بالنسبة له لا يمكن أن يختزل في مجرد تراكمات للمعطيات، بل يجب أن ينطلق من تساؤلات والاعتماد على إطار نظري يعطي معنى للمعطيات الحادثة، فالمجتمع يوجد كنسق من القيم، الثقافة، المعايير، فالأفعال الفردية تستطيع أن تكون في توافق فيما بينها، لأن الفاعلين الاجتماعيين يتصرفون من خلال معايير وقيم المجتمع، بارسونز اعتبر المجتمع كنسق، ودافع عن هذا النسق وعن وصفه للمجتمع فلكي يكون المجتمع مستقراً ويستمر في الوجود يجب أن يستجيب لعدة وظائف، التكيف مع المحيط الذي يضمن بقاء المجتمع، متابعة الأهداف، التكامل بين أعضاء المجتمع، الحفاظ على النمط والمعايير. (1)

فنظرية بارسونز كما يقال عليها هي "تشبه الصناديق الصينية، حينما تفتح صندوقاً منها تجد صندوقاً آخر بداخله، وهذا الصندوق بداخله صندوق أصغر وهكذا." (2)

فمفهومات بارسونز كالفعل، الدور، النسق، المكانة وغيرها عبارة عن تجريدات فإذا قلنا اللون الأحمر فيه عدة ألوان (الأحمر الغامق، الفاتح، الوردية) إضافة إلى تلك التفرعات للأشياء بالنسبة لبارسونز. الفعل الاجتماعي سواء فردي أو جماعي عند بارسونز يخضع دائماً لدلالات خارجية (قيم، رموز، قوانين) ويظهر هذا الأمر بصورة واضحة عندما تدرس علاقات الأشخاص فيما بينهم، فعند وجود شخصين سلوكها عبارة عن دور محدد بموقع كل واحد منها بمعنى المكانة. (3)

هذه النظرية جد ضرورية في عملية التعرف على السلوكيات الاجتماعية للأفراد بصفة عامة والفرد المعوق بصفة خاصة، فالأخصائي بإطلاعه عليها يستطيع أن يطبقها في عدة أمور، منها أن يتوقع دور الفرد المعوق في المجتمع من خلال المكانة التي يحتلها وبالتالي التعرف على كيفية التفاعل مع غيره والمشاكل التي يتعرض لها وإيجاد الحلول المناسبة لها، فباتباع مفاهيم الدور يمكن تحديد سلوكيات الأفراد، فالدور يعبر عن تلك العلاقات الموجودة بين الأفراد، ويعبر عن مجموعة القيم السائدة في المجتمع فالأدوار هي نتيجة البيئة الاجتماعية التي تحوي ثقافة معينة من تعلم وتدريب وتأهيل وغيرها، فالفرد المعوق يتعلم كيفية ارتداد الملابس، كيفية الكلام والتعامل مع الآخرين وغيرها، سلوكه ينتج عن دور معين يتعلمه من طرف أفراد المجتمع بمعنى الذين يتأثر بهم، كالمعلم، الأخصائي، الوالدين والأقارب وغيرهم، ففي حالة تعلمه مهنة معينة تتناسب مع قدراته ويزاولها فهي تعبر عن دوره في المؤسسة التي يعمل بها

(1) دبله عبد العالي، محاضرة بعنوان: تالكوت بارسونز والنظرية الكبرى، السنة الأولى ماجستير تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2007، 2008، ص ص 7، 8.

(2) إيان كريب: النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هايرماس، ترجمة محمد حسين غلوم مطابع الوطن، الكويت، 1999، ص 72.

(3) نور بير سيلاي: المعجم الموسوعي لعلم النفس، ترجمة: رالف رزق الله، الجزء الأول، ط 1، المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1991، ص 22.

وبالتالي تتحدد مكانته فيها وكذا مختلف علاقاته مع زملائه في العمل، إذ أنه أيضا يعمل وفقا لثقافة المؤسسة وقوانينها، فعلى سبيل المثال في مؤسسة المعوقين سمعيا القل بسكيكدة لاحظت العديد من العاملين المعوقين بإعاقات مختلفة يقومون بأدوارهم على أكمل وجه بكل إتقان وثقه وهي تناسب حالتهم، هذا دليل على أهمية التأهيل المهني في هذه الحالة.

3. استخدام المدخل التفاعلي للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

يظهر الاتجاه التفاعلي من خلال ديناميكية التبادل بين الأفراد يتكون الفعل الاجتماعي، التفاعليين يعتقدون أن الفعل الاجتماعي ليس معطى ولكنه عملية تتكون وتبنى في إطار وضعية مجسدة، هذه الفكرة طورت في بداية القرن العشرين من طرف عالم النفس الاجتماعي هيربرت ميد (1931.1963) أنه داخل ديناميكية التبادل بين الأفراد (التفاعلات) ومن خلال المعنى الذي يعطيه الأفراد لفعلهم يستطيع أن يفهم جوهر الفعل الاجتماعي، بالنسبة لـ Erving goffman (1922-1982) فإن عملية التفاعل بين شخصين تعتبر صعبة لذلك يجب أن تنظم عن طريق طقوس التفاعل التي تسمح للأفراد أن يكونوا في وضع أحسن ويعطوا صورة حسنة عن بعضهم، وعليه فإن قوفمان يؤكد بأن الحياة الاجتماعية عبارة عن مسرح، فهذه الحياة عبارة عن تمثيلية، فإننا على لوحة المسرح كل منا له الأدوار الخاصة به وفي نفس الوقت تقابله أدوار الآخرين، فالأفراد عندما يخرجون من لوحة المسرح، مكان العمل، الحفلات، المدرسة يدخلوا إلى البيت عبارة عن كواليس هناك يتخلصون من كل الضوابط وقيود المراقبة فيتصرفون بتلقائية.⁽¹⁾

Erving goffman " هو أول من لخص الغرض الذاتي لتطور الحياة يوميا، فقد أراد تقديم نوع من الدليل من منظور علم الاجتماع فمن خلاله يمكن دراسة الحياة الاجتماعية وعلى الأخص نوع الحياة الاجتماعية التي تكون داخل مبنى أو مؤسسة."⁽²⁾

"Erving goffman طور مصطلح تباعد الدور كل شخص يستطيع أن يتخلص من الطلبات الاجتماعية يلعب دورا باستخدام اللهو أو التكتيت."⁽³⁾

هذا المدخل يرى بأن جميع أفراد البشر هم جزء من المجتمع الكلي، يتفاعلون مع بعضهم البعض ويتبادلون الأدوار فكل فرد بحاجة ماسة إلى أخيه لا بد من روابط تربط بينهم، للمدخل التفاعلي أهمية كبرى

⁽¹⁾ دبلية عبد العالي: مرجع سابق، ص ص 10، 11 .

⁽²⁾ Céline Béraud Baptiste Coulmont : **Les Courants Contemporains de la sociologie**, 1er édition, presses universitaires de France, paris, 2008, p 106.

⁽³⁾ عبد العالي دبلية: **مدخل إلى التحليل السوسولوجي**، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر، 2011، ص 20.

في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة فهو يساعد الأخصائي في فهمه لسلوك المعوقين، يحلل عمليات الجماعة التي تنتمي إليها، يحلل العلاقات بين المعوقين، يحدد أنماط السلوك والاتجاهات عن طريق فهم السلوك الناتج عن تفاعل الأفراد المعاقين وبالتالي إمكانية تفسير وتوجيه السلوك الوجهة الصحيحة، وبذلك إمكانية فهم المعاني والأهداف المبتغاة من خلال تلك المواقف الاجتماعية والأدوار المتبادلة بين الأفراد في شكل تفاعل اجتماعي بينهم، فالأخصائي الاجتماعي يستطيع فهم السلوك إضافة إلى توقعه لردود الأفعال المتوقعة وبالتالي يمكن أن يتوقع الاحتياجات المطلوبة لدى كل فرد معوق على حدى. (1)

في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى مصطلح العلاج بالفعل بمعنى استخدام طريقة العلاج بالفعل قصد تعديل سلوك الفرد المعوق وجعله يتأقلم مع مجتمعه وبذلك فهو يعني "اعتماد هذا النوع من العلاج على استفاد طاقة المريض، بتوجيه هذه الطاقة إلى النواحي العملية، حتى ينصرف المريض عن الانتقال بمشكلاته الداخلية والتفكير فيها يشعر وهو يقوم بدور إنتاجي بأهميته في الحياة وسعيد بذلك وتزيد ثقته بنفسه" (2).

هذا المدخل يهتم كثيرا بدور المعوق في المجتمع وفهم علاقاته مع غيره من الأفراد، من الضروري فهم سلوكهم لمعرفة توقعاتهم الناتجة عن تعاملهم مع الغير، وبالتالي تفاعلهم في المجتمع الذي يتحتم على الأخصائي تنميته وجعله إيجابي ومفيد للكل، فهم أفراد يستحقون الاهتمام ومن تم يصبحون كغيرهم من الأفراد العاديين يقبلون من طرف المجتمع أو ما يعرف بالقبول الاجتماعي الذي يعني "تبادل العلاقات على المستوى الاجتماعي في محيط الأسرة والأصدقاء والآخرين، وقد تتأثر هذه الوظيفة نتيجة للحالة النفسية التي تؤدي إلى العزلة الاجتماعية وإعادة العلاقات الاجتماعية يدخل ضمن العلاج والتأهيل للحالات النفسية" (3) حتى يحصل لهم التوافق ونوع من الاتزان في حياتهم في مختلف مجالات الحياة.

4. استخدام نظرية اللعب للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

كل إنسان تواجهه مشاكل وعراقيل سواء شخصية أو اجتماعية أو الاثنين معا، تظهر هذه المشاكل أثناء التعامل مع الأفراد العاديين وبالأخص الفرد المعوق الذي تكون حالته أصعب من العادي، يترتب عن ذلك حالة نفسية مزدوجة مما يؤدي إلى سوء التكيف الاجتماعي والنفسى لأنه يجد نفسه مختلف عن

(1) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين دراسة في الخدمة الاجتماعية مرجع سابق، ص 300-303 .

(2) عائشة نحوي: العلاج النفسي عن طريق البرمجة اللغوية العصبية، مساهمة في تطبيق العلاج بالبرمجة اللغوية العصبية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس العيادي، جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010، ص 90.

(3) لطفي الشربيني: موسوعة شرح المصطلحات النفسية إنجليزي-عربي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2001، ص 314.

الأفراد الآخرين، فالمعوق في هذه الحالة يبني عالم خاص به يتميز بالعزلة والانطواء على ذاته ويمكن أن يكون نظرة سوداوية عن الحياة ويتمنى الموت، إن صعوبة هذه الحالة دفعت بالعديد من الأخصائيين الاجتماعيين والنفسانيين إلى إيجاد حلول لها، تمثلت هنا فيما يعرف بنظرية اللعب، فاللعب عبارة عن سلوك فطري ولد مع الإنسان وذا أهمية عالية وخاصة بالنسبة للطفل، باعتبار اللعب كوسيلة للتعبير عن العديد من النواحي كال تفكير والإبداع وغيرها، فمن خلاله يمارس الطفل أعمال وأنشطة مختلفة يعبر بها عن ذاته ويشبع حاجياته وهذا ما يساهم في نمو وبناء شخصيته وبالتالي الإعداد للحياة. (1)

نظرية اللعب أو بمعنى آخر معالجة الفرد المعوق عن طريق اللعب، أي العلاج باللعب الذي عرفته الباحثة "عائشة نحوي" في أطروحتها بما يلي " هو نشاط أو أي سلوك يقوم به الفرد بدون غاية عملية مسبقة، وهو نشاط ممتع يتضمن إشباعا للحاجات كما أنه وسيلة للتعبير عن النفس وطريقة لفهم العالم من حولنا، حيث نجد أن الطفل يعبر عن نفسه من خلال اللعب ويختلف باختلاف مراحل الطفولة". (2)

فاللعب يؤدي إلى الترويح عن النفس، فهو يعني حالة إنسانية لها أهميتها البالغة وتهدف إلى الإحساس بالفرح والسرور من خلال الشعور بالانتماء إلى الجماعة الذي يعيش معها، ويفيد أيضا في مجال الإبداع وإتاحة الفرص بتبادل الآراء وبالتالي تهيئة الظروف اللازمة حتى يشعر المعوق بالاطمئنان.

هناك جملة من النظريات التي تفسر أسباب لعب الإنسان منها ما يلي: (3)

- نظرية الطاقة الزائدة: اللعب هو نشاط يعبر على تنفيس غير هادف للطاقة الزائدة، بمعنى إخراج لتلك الطاقة غير هامة بقائها في الداخل يؤثر سلبا عن الفرد يمكن أن يسبب له ضغط داخلي الذي يولد الانفجار.
- النظرية الغريزية: أصحاب هذا الاتجاه يرون بأن هناك بعض الغرائز لا تظهر دفعة واحدة بل بالتدريج، فالتعبير عنها أو إشباعها في شكل لعب يفتح المجال لتهديب وتدريب وممارسة الأنشطة الغريزية الضرورية.
- نظرية تحديد النشاط: عبارة عن وسيلة لتحديد النشاط للترفيه عن النفس، وذلك حين يشعر الفرد بالتعب والإرهاق في العمل أو المدرسة أو البيت وغيرها.

(1) عبد المنصف حسن رشوان، مرجع سابق، ص 178.

(2) عائشة نحوي، مرجع سابق، ص 80، 81.

(3) محمد أحمد بيومي: مرجع سابق، ص 300.

إضافة إلى نظرية الطاقة الزائدة ونظرية تحديد النشاط توجد نظريات أخرى تتمثل فيما يلي: (1)

- النظرية التنفسية: اللعب هو عملية تنفيس عن تلك الانفعالات المحبوسة في داخل الفرد باللعب وبالتالي تتحسن حالة الفرد ويشعر بالارتياح.

- النظرية التحليلية: اللعب وسيلة إيجابية تساهم في إعادة الاتزان إلى حياة الفرد، يصبح في حالة متزنة ومتوافقة.

- النظرية التلخيصية: اللعب يعبر عن ملخص للحياة الماضية بكل تفاصيلها.

مختلف الألعاب تحتاج إلى درجات متفاوتة من القدرات الجسمية والعقلية والتعاون، فهناك ألعاب تفيد في تكوين تنمية الجسم والتوافق العضلي العصبي، هناك ألعاب لتنمية بعض القدرات العقلية، وهناك تهتم بالتعاون والعمل الجماعي، فالألعاب تعتبر فرصة للأخصائي لملاحظة الأفراد المعوقين هم يلعبون ويتم دراسة حالتهم، فاللعب يعتبر كأسلوب للتخفيف من حدة التوترات التي تحدث بين المعوقين وكذلك تلك الحوادث التي تحدث مضايقات عنيفة، فعند اللعب تظهر درجة تقبل المعوق للأفراد وإمكانية اللعب معهم، المهارة في اللعب غالباً ما تحقق الثقة بالنفس والتشجيع على الاشتراك في بعض الميادين الأخرى للحياة الاجتماعية، من خلال الألعاب تظهر قيادات في الجماعة، بعض الألعاب تستخدم كوسيلة لاكتشاف قدرات الأعضاء وحاجاتهم ورغباتهم عن طريق سلوكهم أثناء ممارسة الألعاب وكذلك الكشف عن مختلف قدرات ومتطلبات عملية التأهيل والعلاج، وبذلك فأهمية اللعب للمعوق تظهر في الأتي:

- اللعب يفتح المجال لممارسة القيادة وتعلم أصولها.

- يقبل الفرد المعوق في الجماعة عن طريق اللعب.

- من خلال اللعب يظهر السلوك العدواني للفرد المعوق وبالتالي إتاحة الفرصة لعلاج.

- يمكن التعرف عن القدرات والإمكانيات إضافة إلى الإبداعات والابتكارات عن طريق اللعب.

- يساعد اللعب على تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين ومع أفراد المجتمع، وبالتالي الكشف

ومعرفة الاحتياجات التأهيلية فكل فرد له احتياجاته الخاصة به وتأهيله الذي يناسبه. (2)

توجد خطوات تطبيق اللعب كأسلوب علاجي للذين يعانون من مشاكل الإعاقة وتتمثل فيما يلي: (3)

- لعبة الإحماء: وهي نشاطات تهيئ الأطفال للدخول إلى جو اللعبة بطريقة تدريجية وهو نشاط

يتطلب الهمة والحماس ويستمر من 10 - 15 دقيقة.

(1) عبد المنصف حسن رشوان: مرجع سابق، ص 179 .

(2) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 302، 303 .

(3) جلال كايد ضمرة، غريب أبو عميرة وآخرون: تعديل السلوك، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 252.

_ اللعبة العلاجية: توضح الهدف من اللعبة بلغة يفهمها الأطفال، توضيح وتفسير قوانين اللعبة توفير الأدوات، تطبيق اللعبة.

_ مناقشة وتعزيز وتغذية راجعة: بعد الانتهاء من اللعبة يقدم المعالج تغذية راجعة على شكل حوار مع الأطفال، ويشجع كل طفل لمشاركته الإيجابية في اللعبة ويعود الطفل إلى المنزل ويعلم إخوته قوانين وأنظمة اللعبة كجزء من الواجب المنزلي.

فعن طريق التربية الحركية للمعاقين يمكن جعل المعاق يمارس اللعب بطريقة إيجابية مع غيره من الأفراد العاديين مع تزويده بالعديد من الحركات الأساسية التي تكسبه الثقة بالنفس، كما أن المعاق يتمكن من السيطرة على جسمه وحركاته ويتمكن من قضاء حاجاته بنفسه ما ينتج عنه تحسن حالته النفسية وبالتالي إمكانية تكيفه مع مجتمعه.⁽¹⁾

فالأخصائي يلجأ إلى البحث عن الأشخاص التي يمكن أن يتصل بهم المعوق في البيئة الخارجية والداخلية مثل: الوالد، المدرس، صاحب العمل، أخصائي التربية، أخصائي التأهيل وغيرها، فهذا المدخل يؤكد على ضرورة تعديل سلوك الفرد عن طريق اللعب الذي له فوائد كثيرة تفيد بالدرجة الأولى الفرد المعوق إذ تفتح له آفاق كبيرة منها الترويح والاشتراك مع الآخر بمعنى فتح المجال للتفاعل وسط الجماعة، إبراز للقدرة والإبداعات وغيرها، فك عقدة العزلة والانطواء على النفس، كسب الثقة بالنفس، المساهمة في تعديل السلوك بمساعدة أفراد البيئة المحيطة.

5. استخدام المدخل التأهيلي الوقائي للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

يستخدم الأخصائي هذا المدخل لتحقيق نتائج علاجية ووقائية لأعضاء الجماعة من خلال تنميتها ذاتياً، وإشباع احتياجات المعوقين من تأهيل ووقاية ضد الأمراض الخطيرة أو حوادث العمل، الأخصائي يعمل على دراسة مختلف الاحتياجات وتشخيصها لمعرفة كيفية علاجها والوقاية اللازمة لها، الاهتمام منصب على إحداث تغييرات في شخصية الفرد المعوق والبيئة الاجتماعية المحيطة به ويكون ذلك عن طريق البرامج والوسائل وأساليب تعديل السلوك، والتركيز على الجماعة الخارجية التي لها دور فعال في التأثير على السلوكيات ومن تم محاولة تعديلها، وبالتالي المحاولة دائماً إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات وتحقيق أهداف البرامج العلاجية والوقائية.⁽²⁾

(1) عبد الحميد شرف: التربية الرياضية والحركية للأطفال الأسوياء ومتحدي الإعاقة، ط2، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2005، ص ص 55، 56.

(2) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص ص 303، 304.

التأهيل والوقاية من أسباب الإعاقة أو زيادة تفاقمها جد هام لأنه من الضروري توفير التأهيل اللازم للحالات للتهيئة للعلاج عن طريق تنمية القدرات والمهارات وجعلها تتناسب مع مهنة معينة.

6. استخدام المدخل الإيكولوجي للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة: "استخدم مصطلح Eco

system لأول مرة عام 1935 من قبل العالم أ.ج. تانسلي و ECO اختصار لكلمة Ecology، وهي

تعني دراسة العلاقات بين عناصر البيئة غير الحية والحية. ولكن لم ينتشر استخدام هذا المصطلح إلا في الستينات من هذا القرن عندما بدأت تبرز المشكلات البيئية، وأصبح التعرف على نظام العلاقة بين العناصر الحية وغير الحية والعوامل التي تحكم هذه العلاقة ضروري لفهم أسباب هذه المشكلات والتعرف على أسس حلها. (1)

في هذا الصدد " يشير بعض الباحثين إلى أن البيئة هي ذلك الإطار الذي يحيا فيه الإنسان ويحصل منه على مقومات حياته، ويمارس فيه علاقته مع بني البشر " (2) في هذا المدخل إمكانية فهم حياة المعوق وعلاقته بالمعوقين ومحاولة إيجاد نوع من التوازن والتنسيق بين الأعضاء وبيئاتهم الاجتماعية فكل فرد يعيش في بيئة معينة وفق نمط وتنظيم معين، فالأخصائي قادر على فهم المعوقين من خلال سلوكياتهم وعلاقاتهم في المجتمع في البيئة التي يعيشون فيها إذ تتميز بقيم وعادات وعرف تختلف عن البيئات الأخرى، المعوق عندما يكون عضو في الجماعة فإنه مع الأيام يكتسب قيمها وعاداتها وغيرها ويتفاعل معها في هذه الحالة أيضا الأخصائي يفسر سلوكه ويفهمه وبالتالي يقيمه ومن ثم يساعده على معالجة مشاكله وتجاوزها، كما أن التفاعل يحدث بين الإنسان والبيئة نتيجة لتبادل المصادر والحاجات والتوقعات والدوافع وغيرها. (3)

في هذا المدخل الفرد الأخصائي يعالج الفرد المعوق ويعدل سلوكه بمعرفته لعادات وقيم وعرف البيئة التي ينتمي إليها الفرد إذ تأثر في تصرفاته وسلوكياته ويمكن معرفة سر السلوكيات عن طرق البيئة وبالتالي إيجاد السبل المثلى لمساعدة الفرد وتنمية قدرته.

7 .استخدام نظرية المجال للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة:

تقدم هذه النظرية مفاتيح فعالة لتحليل العمليات التي تحدث في أوساط المعوقين وأعضاء الجماعة بالنظر لأفعالهم في علاقتهم التفاعلية، كل فرد في الجماعة له سلوك خاص به بمعنى النظر إلى سلوك الأعضاء السلوك سواء فردي أو جماعي يتميز بالدينامية فجميع الأجزاء تتفاعل مع بعضها البعض

(1) زين الدين عبد المقصود: البيئة والإنسان دراسة في مشكلات الإنسان مع بيئته، ط2، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1997، ص 65.

(2) راتب السعود: الإنسان والبيئة- دراسة في التربية البيئية، دار الحامد، عمان، الأردن : 2004، ص18.

(3) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين دراسة في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص ص 308-310.

وهناك علاقات تعاونية بينهم فهم يتحركون نحوى هدف معين اتفقوا عليه، هذه النظرية تفيد الأخصائي في تكوين بعض مفاهيم الممارسة منها:

- يتأثر مستوى طموح العضو المعوق في تنفيذ مسؤولية ما في العمل بمعايير الجماعات التي ينتمي إليها.

- إن مواقف النجاح والفشل التي يواجهها المعوق لها تأثير علي توقع العضو بمستوى إنجازة المقبل.
- النظرة للمعوق نظرة كلية من خلال تفاعله مع المجالات التي ينتمي إلي عضويتها .
- إن الإشباع الجزئي لحاجات المعوق لا يحقق الشمولية، بل بالإشباع الكلي لحاجة العضو تؤدي به ويعمله إلي النمو وتحقيق الأهداف.⁽¹⁾

هذه النظرية تهتم بالمجال الذي يعيش فيه المعوق ومدى تأثيره بالجماعات التي ينتمي إليها وكذا التفاعل الحاصل فيها مع الإشارة غلي ضرورة تلبية احتياجاته.

في هذا الصدد يمكن الإشارة لذوي الاحتياجات الخاصة بكل أنواعها وذلك لتحديد حالات كل نوع وبالتالي احتياجاتها المناسبة.

(1) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين دراسة في الخدمة الاجتماعية، مرجع سابق، ص 312.

ثالثاً: تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتها:

الأفراد الذين يصابون بإعاقة نتيجة لعوامل مختلفة يطلق عليهم عادة اسم المعوقين، ولكن في السنوات الأخيرة وتخفيفاً لحالتهم أصبح اسمهم ذوي الاحتياجات الخاصة لأنهم أفراد معوزين يحتاجون إلى متطلبات خاصة دون غيرهم أكثر هذه المتطلبات هي المعنوية من حنان ورعاية اجتماعية ونفسية وغيرها قصد جعلهم يحسون بنوع من التوافق في شخصيتهم وبالتالي إمكانية التكيف مع غيرهم من البشر، ذوي الاحتياجات الخاصة تتعدد بتعدد الحالات ونوع الإصابات وفيما يلي نقدم أنواعها مع الاحتياجات اللازمة لها.

1. الإعاقة البدنية:

الإعاقة البدنية أو الجسمية هي "كل ما يتصل بالعجز في وظيفة أعضاء الجسم سواء كانت أعضاء متصلة بالحركة كالأطراف أو أعضاء متصلة بعملية الحياة البيولوجية كالقلب والرئتين وما أشبهه، والمقصود بالإعاقة الحسية ليس حالات الأمراض العارضة التي لا يترتب عليها عجزاً حقيقياً في قدرة الفرد الطبيعية علي أداء دوره الاجتماعي، ولكن المقصود بها الإصابة الجسمية التي لها صفة الدوام والتي تؤثر تأثيراً حيوياً علي ممارسة الفرد لحياته الطبيعية سواء كان تأثيراً تاماً أو نسبياً." (1)

من خلال ما ذكر نلاحظ بأن الإعاقة البدنية عبارة عن عجز بنوعيه، أوله عجز في وظيفة أعضاء الجسم كالرجلين أو اليدين وهي المسؤولة عن الحركة وأداء وظائف الحياة اليومية وثانيه عجز خاص بالحياة البيولوجية كالقلب والرئتين هذه الأخيرة تعرقل الفرد عن أداء دوره الاجتماعي. دون أن ننسى شعور المعاقين نتيجة إعاقتهم وخاصة في مرحلة المراهقة ومن ثم تتكون صورة يرسمها المعاق عن جسمه تعرف بصورة الجسم وهي تشير في هذا الصدد "إلى تأثيرها سلبياً بالإعاقة البدنية، لوجود ارتباط بين صورة الجسم والحالة النفسية للفرد وقلقه حول الظهور بجسمه أمام زملائه، ومدى تأثيره على الآخرين". (2)

هناك تصنيفات للإعاقة البدنية تتمثل في أربعة أنواع هي:

1. المكفوفون وضعاف البصر.

2. الصم وضعاف السمع.

3. المصابون بالصرع.

(1) عبد الرحمن سيد سليمان: مرجع سابق، ص 17.

(2) محمد التوي محمد علي: مقياس صورة الجسم للمعوقين بدنياً وجسدياً، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 19.

4. المقعدون ويقل عمرهم عن 20 سنة: وهي إعاقة ناتجة عن عيوب خلقية أو مكتسبة وهذه الأخيرة التي تؤثر علي اندماج وتفاعل الفرد مع بقية الأفراد، وهناك حالات الشذوذ الخلقية أولها هي الشلل المخي وعيوب الهيئة كحنتف القدمين والتواء العنق والعيوب الفقارية وبالمقابل هناك حالات ترجع إلي الإصابة بالأمراض كشلل الأطفال وهناك حالات ترجع إلي الاضطرابات الأيضية.⁽¹⁾

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول بأن هذا التقسيم يعتبر ضعاف البصر وضعاف السمع ضمن فئات الإعاقة البدنية، غير أن هاتين الفئتين تدخل ضمن فئات الإعاقة الحسية إذ يمكن لهذه الفئة التفاعل مع العالم الخارجي ضمن إطار توفير الأجهزة الخاصة لكل إعاقة حسية كالسمع والبصر كأجهزة السمع، والنظارات.

وبالمقابل هناك تقسيم آخر لأطفال الإعاقة الجسمية يتمثل في:

1. أطفال ذوو عاهات تتصل بحاسة البصر.
2. أطفال ذوو عاهات تتصل بحاسة السمع.
3. أطفال ذوو عاهات تتصل بالنطق.
4. أطفال ذوو عاهات عظمية أو عصبية.

وتدخل المجموعة الأخيرة ضمن فئة الأطفال المصابين بالكساح، هذه الكلمة تستخدم لتشير إلى مشكلات إكلينيكية كحالات شلل الجهاز العصبي والتهاب النخاع الشوكي فهي تسبب للأطفال صعوبة في الحركة، وتختلف هذه الحالة من طفل لآخر لذلك يتحتم التعامل مع كل حالة حسب نوعية المشكلة التي تواجهه والتي تدخل ضمن جوانب جسمية وعقلية وانفعالية.⁽²⁾

2. الإعاقة الحسية:

"تشير هذه الإعاقة إلى فقدان الفرد لأحد حواسه أو أكثر، وهذا الفقدان قد يكون فردياً أي لحاسة واحدة أو يكون مزدوجاً أي يعني فقدان حاسة من الحواس مقرونة بأطراف أخرى كإعاقة عقلية".⁽³⁾

هذه الإعاقة تشمل إصابة في حاسة من الحواس أو أكثر من ذلك، نذكر على سبيل المثال فقدان لحاسة السمع أو حاسة البصر أو الاثنين معاً، والجدير بالذكر فإن حاستي السمع والبصر تلعبان دوراً أساسياً في حياة الفرد إذ بهما يتمكن الفرد من التواصل مع العالم الخارجي وتكوين مهارات وخبرات تمكنه من الاندماج والتكيف مع بقية الأفراد، ولذلك تكتفي بالحديث عن الإعاقة السمعية والإعاقة البصرية.

(1) المرجع نفسه، ص 46.

(2) عبد الرحمان سيد سليمان: مرجع سابق، ص 47.

(3) عادل عبد الله محمد: الإعاقات الحسية، دار الرشاد، مصر، 2004، ص 28.

2-1. الإعاقة البصرية:

المفهوم اللغوي للإعاقة البصرية يركز على إطلاق بعض الألفاظ على من فقد بصره، ومنها الأعمى والأكمة، والأعمى، والضرير، والعاجز والأعمش وأن تلك الألفاظ ورد بعضها في القرآن الكريم، ومنها: قوله تعالى " ليس على الأعمى حرج...." صدق الله العظيم⁽¹⁾.

الشخص المعاق بصريا يعرف من الناحية القانونية بأنه "الذي لا تزيد حدة الأبصار عن 20 / 200 (6 / 60) قدم في أحسر العينين أو حتى باستعمال النظارة الطبية، أما الشخص الكفيف هو ذلك الذي لا يستطيع أن يقرأ أو يكتب إلا بطريقة برايل، في حين ضعاف البصر هم الأفراد الذين يستطيعون قراءة المادة المطبوعة إلا من خلال تكبير حجم المادة المقرروعة ذاتها أو استخدام عدسات مكبرة، كما يعرف فقدان البصر كلياً بأنه: عدم القابلية لتمييز الضوء من الظلام أو عدم القابلية الكلية للرؤية"⁽²⁾. كما أن هناك تعريف آخر للإعاقة البصرية والتي "يعني حالة من العجز أو الضعف في الجهاز البصري تعيق نمو هذا الفرد كإنسان".

للإعاقة البصرية أسباب نذكرها في الآتي:⁽³⁾

✓ أسباب وراثية: تحدث هذه الإعاقة قبل أو أثناء الولادة وقد تتأخر ظهور الأعراض إلى

مرحلة المراهقة أو سن الرشد. ومن الأسباب الوراثية:

- قصور الأنسجة: هو عبارة عن تشوهات في بعض أجزاء من العين وعدم نمو بعض الأجزاء المركزية المحيطة في الشبكة وهذا يسبب ضعف في البصر وحول وحساسية للضوء.
- القرينة المخروطة: وتكون القرينة على شكل مخروط مما يسبب ضعف في حدة البصر وهو منتشر عند الإناث أكثر من الذكور.

- عمى الألوان: في هذه الحالة الوراثية لا يستطيع فيه الفرد التمييز بين الألوان خاصة بين الأحمر والأخضر.

- التهاب الشبكة الصباغية: وهو مرض منتشر عند الذكور أكثر من الإناث وهو مرض له علاقة بأمراض الجهاز العصبي المركزي.

✓ الأسباب المكتسبة: وهذه الأسباب تعود للأمراض أو حدوث جروح في حاسة البصر

⁽¹⁾ فتحي عبد الرحمان الضبع: المعاقون بصريا رؤية جديدة للحياة ودراسة في البعد المعنوي للشخصية الإنسانية ط1، العلم للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 73.

⁽²⁾ سعيد كمال عبد الحميد: التقييم والتشخيص لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009، ص 166.

⁽³⁾ سعيد عبد العزيز: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص ص 351 - 353.

والأجهزة العصبية ومن بينها ما يلي: (1)

- المياه السوداء الولادية: وتوجد عند الطفل منذ الولادة وتحتاج على تدخل جراحي ومن أعراضها سيلان الدموع تتشكل كثيرا وتجنبه للضوء وذلك بسبب توسع قرينة العين وتلفها، أما عند الراشدين تتمثل الأعراض في صداع كبير في الجزء الأمامي من الرأس.
- التهابات العين: وهي التهابات تصيب الفحذية أو القرينة وهذه الالتهابات تسبب أمراض كالحصبة مثلا.

- رآرة العين: وهو عبارة عن حركات لا إرادية وسريعة للعين وتعود إلى مشكلة في الأذن الداخلية ووجود خلل في الدماغ.

- العين الكسولة: ويحدث هذا المرض إما في عين واحدة أو في العينين الاثنين.

إضافة إلى ما ذكر يمكن توضيح مظاهر الإعاقة البصرية في:

- قصر النظر: هو عبارة عن صعوبة رؤية الأشخاص للأجسام البعيدة.
- طول النظر: وهو عبارة عن صعوبة رؤية الأشخاص للأشياء القريبة.
- حالة صعوبة تركيز النظر: وهذه الحالة تتمثل في عدم قدرة الفرد على رؤية الأجسام بشكل مركز.

يمكن تقسيم الإعاقة البصرية إلى: (2)

- المكفوفين: وفي هذه الحالة يفقد الشخص القدرة على الرؤية بالعين، يمكن تقديم تعريف لجمعية الطب الملكية في لندن " الكفيف هو الشخص الذي ضعف بصره للدرجة التي يعجز فيها عن أداء عمل يحتاج أساسا لرؤية."
- من خلال التعريف يتبين بأن الكفيف هو ذلك الشخص الذي لا يستطيع رؤية الأشياء والأشخاص وكل ما يحتاج للرؤية.

- ضعاف البصر ويتكون من:

- طول النظر: يعاني الفرد صعوبة في رؤية الأجسام القريبة ورؤية الأجسام البعيدة يكون بشكل واضح.

- قصر النظر: يواجه الفرد صعوبة في رؤية الأجسام البعيدة ولا يجد صعوبة في رؤية

الأجسام القريبة.

(1) المرجع نفسه، ص 354-356 .

(2) عيد المنصف حسن رشوان: مرجع سابق، ص 141، 142 .

- اللائورية: وتتمثل هذه الحالة في عدم انتظام شكل القرينة أو العدسة وهذا يؤدي إلى عدم انتظام في انكسار الضوء الساقط عليهما.
- الجلاكوما: عبارة عن زيادة إفراز السائل المائي الموجود داخل العين وهذا يؤدي إلى ارتفاع الضغط داخل العين والضغط على العصب البصري الذي ينتج عنه ضعف البصر .
- عتامة عدسة العين: ينتج عن تصلب الألياف البروتينية المكونة للعدسة مما يفقدها شفافيتها والغالبية تحدث في الأعمار المتقدمة.
- الحول: عبارة عن اختلال وضع العينين أو إحداهما مما يعيق وظيفة الإبصار ويكون الحول إما خلقيا أو وراثيا.
- الرأرأة: هو عبارة عن التدبذب السريع والدائم في حركة المقلتين مما لا ينتج للفرد إمكانية التركيز على الموضوع المرئي.

2-2. الإعاقة السمعية:

"تعني عدم تمكن الفرد من استخدام حاسة السمع في حياته اليومية الذي يندرج عنه صعوبة التكيف و الاندماج مع الأفراد وعدم تحقيق حاجاته الضرورية وبذلك لا يستطيع الفرد تحقيق التوازن النفسي".⁽¹⁾ من خلال التعريف يتبين بأن الإعاقة السمعية عبارة عن خلل في جهاز السمع وهذه الإعاقة تشمل الكبار والصغار وهناك درجات متفاوتة في درجات السمع.

ينبغي التمييز بين الأصم وضعاف السمع، "الأصم هو الشخص الذي فقد حاسة السمع لديه وظيفتها، أما ضعيف السمع فهو الذي يعاني عيوباً في السمع، لكنه يستفيد من تلك الحاسة باستخدام معينات سمعية أو بدونها"⁽²⁾

الصمم يقسم إلى نوعان رئيسيان هما:⁽³⁾

1 . الصمم الخلفي (الولادي) : وهم الأفراد الذين ولدوا صمما. ينتج هذا النوع من الصمم

نتيجة عوامل تتمثل في:

- عوامل وراثية.
- الإصابة بالزهري.
- التهاب أغشية المخ أثناء الحمل للجنين.

(1) عادل عبد الله محمد: مرجع سابق، ص 34.

(2) عبد المنعم الميلادي: سيكولوجية الصم والبكم ، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2005، ص 4.

(3) محمد سيد محمد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 90، 91 .

- الجروح والإصابات أثناء عملية الولادة.
 - نقص الأوكسجين في دم الطفل.
 - تعاطي الأم أدوية تؤثر على الجنين أثناء الحمل.
2. الصمم العرض (المكتسب): وهم الأفراد الذين ولدوا بحاسة السمع عادية ولكنهم أصيبوا بالصمم في إحدى مراحل حياتهم نتيجة لمرض أو حادث. يحدث نتيجة لعوامل تتمثل في :
- الإصابة بالأمراض المعدية. في مرحلة الطفولة مثل الحمى القرمزية، الحصبة، الالتهاب السحائي، المضاعفات الجراحية في الأذن الخارجية.
- نقف عند الفرد الأصم من خلال عرض لطرق التواصل معه فيما يلي: (1)
- طريقة التدريب السمعي: وذلك عن طريق استغلال بقايا السمع لدى الطفل والمحافظة عليها وتمييزها واستثمارها عن طريق تدريب الأذن على الاستماع والانتباه السمعي وتعتمد هذه الطريقة على تشخيص ضعف السمع والتدريب المبكرين عن طريق متخصصين وتلازم هذه الطريقة ضعف السمع أكثر من الصم.
 - طريقة قراءة السمع: تقوم هذه الطريقة على أساس توجيه انتباه الطفل الأصم أو ثقيل السمع إلى ملاحظة وجه المتحدث ومراقبة حركات الفم والشفاتان والأوضاع التي تتخذها الشفتان أثناء النطق والكلام. وهناك ثلاث طرق تستخدم في التدريب على قراءة الشفاه وهي:
 - _ طريقة التركيز على أجزاء الكلمة.
 - _ طريقة تعتمد بالوحدة الكلية كالقصة القصيرة.
 - _ طريقة تركز على إبراز الأصوات المرئية تم الأصوات المدغمة.
 - ج. الطريقة اليدوية أو طريقة التواصل اليدوي: هو نظام يعتمد على استخدام رموز يدوية لإيصال المعلومات للآخرين ، ويشمل هذا النظام في التواصل استخدام لغة الإشارة والتهجئة بالأصابع.
 - د. طريقة التواصل الكلي: تشمل هذه الطريقة الجمع بين استخدام الطريقة الشفوية واليدوية وتقوم هذه الطريقة على المزج بين توظيف بقايا السمعية إن وجدت وقراءة الشفاه، ولغة الإشارة، وأبجدية الأصابع، بما يتلاءم وطبيعة كل حالة وظروفها.
- للإعاقة السمعية أسباب وتصنف إلى ثلاث أنواع: (2)

(1) رحاب أحمد راغب: العمليات المعرفية والمعاقين سمعياً (الإدراك البصري، مستويات المعالجة المعرفية) ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر

الإسكندرية، 2009، ص ص 114 - 121.

(2) ماجدة السيد عبيد: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص ص 47، 48.

عوامل تحدث قبل الولادة، عوامل تقع أثناء الولادة، عوامل تؤثر فيما بعد الولادة. ونبداً الحديث عن العوامل التي تحدث قبل الولادة أولها تسمم الحمل والنزيف و النزيف التي يحدث قبل الولادة والولادة قبل الوقت الطبيعي، إصابة الأم بالأمراض أثناء الحمل كالزهري (*) والحصبة الألمانية، إضافة إلى تناول الأم للأدوية والعقاقير مما يؤثر على الطفل سلباً ويسبب له بعض الأمراض، هذه الأخيرة تؤثر على الجهاز السمعي وتسبب له مشاكل كثيرة مستقبلاً. بالنسبة للعوامل التي تحدث أثناء الولادة تشمل الولادة العسيرة وعدم وصول الأكسجين إلى مخ الجنين وإصابة الطفل بالتهاب السحائي، والعوامل التي تحدث بعد الولادة تظهر في إصابة الطفل بأمراض وحوادث فيحدث له فقدان للسمع ومن الأمراض أيضاً السعال الديكي والحصبة وأمراض الرئة. ومما سبق يمكن الاستنتاج بأن هذه الأسباب تشمل الأطفال فقط دون الكبار، هناك أسباب أخرى تؤثر على الكبار تجعلهم يفقدون السمع كالاستماع المتكرر للأصوات العالية وكذا السقوط من أماكن مرتفعة.

في حين بعد هذا يمكن ذكر الأنواع الخمسة للإعاقة السمعية في: (1)

➤ الإعاقة السمعية التوصيلية:

وتتمثل في وجود خطأ في توصيل الدبذبات الصوتية ووجود خلل في الأذن الخارجية و الأذن

الوسطى، لهذه الإعاقة أسباب عدة تتمثل في:

- التهاب الصديدي المزمن للأداة الوسطى والصمم في هذه الحالة يكون دائماً.
- التهاب الصديدي الحاد للأذن الوسطى، وإذا عولج في وقته فإن قوة السمع تعود إلى طبيعتها.
- ثقب في طبلة الأذن نتيجة لالتهاب صديدي حاد بالأذن الوسطى وتحسن السمع إذا التأم الثقب أو بإجراء عملية لترقيع الطبلة.
- انسداد لقناة السمع الخارجية مثل وجود جسم غريب أو دمل أو التهاب في قناة السمع، وفي هذه الحالات فإن السمع يمكن أن يعود إلى حالته الطبيعية بإزالة سبب الانسداد.

(*) الزهري: "هو مرض من الأمراض المهبلية تسببه البكتيريا التي تنتقل عن طريق ممارسة الجنس، وعندما تصاب الأم بهذا المرض تنتقل العدوى إلى عين المولود أثناء عملية الوضع مما يتسبب في إصابته بالإعاقة البصرية، حيث تبدأ البكتيريا في إصابة المخ والعينين والأوعية الدموية، والكبد والعظام." (أمير إبراهيم أحمد القرشي: الصم المكفوفون تربيتهم وطرق التواصل معهم ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر، 2006، ص37).

(1) ماجدة السيد عبيد: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية، مرجع سابق، ص41.

- انسداد في قناة ستاكيوس كما يحدث في بعض الحالات تضخم لحمية سقف الحلق والنزلات البردية والأنفلونزا أو عند الصعود أو الهبوط الفجائي في الطيران وهذه الحالات تشفى بعلاج أو بزوال الأسباب.

- الأوتوسكلودسس تصلب عظيمات السمع وينتج هذا المرض من تصلب مفصل عظمة الركاب عند اتصالها بالأذن الداخلية.

إن المصاب بهذه الإعاقة يتكلم بصوت منخفض والسبب هو أنه يسمع نفسه بواسطة العظم بسبب ضعف سمعة عن طريق الهواء، فهو غير واعي للإزعاج الذي يدور حوله ويكون سببا في إعاقة الآخرين عن السمع. يسمع في الضوضاء أكثر من الهدوء لأن الأشخاص في الجو المزعج يتكلمون بصوت عال من أجل تغطية نسبة الإزعاج، بينما الشخص المصاب يكون غير واعي لهذا الإزعاج. يشكو من أصوات مزعجة سواء في أذن واحدة أو الاثنتين أو في الرأس وفي معظم الأحيان بوجود فجوة بين الفحص العظمي والفحص الهوائي. تمييز الكلام غير متأثر متضرر بسبب عدم إصابة الأذن الداخلية ولعصب ويحتاج الكلام لرفع حدة الصوت. (1)

➤ الإعاقة السمعية العصبية:

الذي تحدث نتيجة خطأ أو تلف أو شذوذ في جهاز الإدراك أو الجسم الذي يشمل عضو السمع في الأذن الداخلية في القوقعة الحلزونية وعصب السمع ومركز السمع بالمخ. لهذه الإعاقة أسباب عديدة تتمثل في الآتي:

- الصمم العصبي الخلقي: وهذا الصمم يحدث منذ الولادة نتيجة لعامل وراثي أو لتلف القوقعة الحلزونية أثناء نمو الجنين في الرحم بسبب إصابة الأم بالحصبة الألمانية (*) أو لتناولها بعض الأدوية أو لاختناق الطفل أثناء الولادة.

- الصمم العصبي نتيجة الحمى الشوكية: ينتج عن هذه الحمى تلف عصب السمع ويحدث الصمم فاجأتا أثناء أو بعد الحمى مباشرة.

- الصمم العصبي التسممي: يحدث نتيجة لبعض الحميات التي تصيب الأطفال مثل الحصبة الألمانية والحمى القرمزية والأنفلونزا والدفيتيريا أو بتعاطي بعض الأدوية مثل الكنبن ونبومايسين.

(1) ماجدة السيد عبيد: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية ، مرجع سابق، ص 42.

(*) الحصبة الألمانية: تؤثر تأثيرا سيئا على الجنين في حالة إصابته، حيث أنها يمكن أن تؤدي إلى فقدان السمع، أو البصر، أو إصابة القلب بأضرار، أيضا تلف الدماغ المرتبط بأنواع من التشوهات الخلقية مثل صغر حجم الرأس، والالتهاب السحائي الدماغي واستسقاء الدماغ. (خولة أحمد يحيى، ماجدة السيد عبيد: الإعاقة العقلية، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005، ص 39).

- الصمم العصبي نتيجة مرض الزهري: هذا النوع من الصمم قد يكون خلقيا أي أن العدوى قد أخذها الطفل من أمه أثناء مرحلة الجنين وقد يكون مكتسبا أي العدوى قد اكتسبها الشخص في أي مرحلة من مراحل عمره.

- تدهور العصب بسبب كبر السن.

- مرض تصلب الركاب الأوتوسكليروسس.

- اختلاف العامل الرايزسي بين دم الأم ودم الأب.

- الصمم العصبي إثر إصابة يحدث نتيجة إرتجاج المخ أو كسر بقاع الجمجمة أدى إلى تلف القوقعة الحلزونية أو العصب السمعي.

- الصمم إثر التهاب القوقعة الحلزونية، هذا الصمم هو أحد مضاعفات الالتهاب الصديدي الحاد أو المزمن للأذن الوسطى نتيجة امتداد الالتهاب الصديدي للقوقعة الحلزونية مسببا تلفها. (1) في هذه

الإعاقة المريض يتكلم بصوت عالي والسبب يعود أنه يسمع نفسه عن طريق العظم والشخص

المصاب لا يوجد لديه أذن داخلية(*) سليمة مع صعوبة تمييز الكلام، في هذه الإعاقة لا يسمع الأصوات

المزعجة بل يسمع في الأجواء الهادئة وفي بعض الأحيان يشكو من أصوات مزعجة ذات دبدبات عالية

مثل أجراس الأبواب، تكون الدبدبات المنخفضة غير متأثرة بالمقارنة مع الدبدبات العالية أي أنه يسمع

الدبدبات المنخفضة أكثر من العالية، مع عدم القدرة على فهم الكلام وخاصة بالتلفون ذات الدبدبات

العالية، عدم وجود فجوة بين فحص الهواء وفحص العظم.

➤ الإعاقة السمعية المختلطة:

تحدث هذه الإعاقة في الأذن الداخلية والأذن الوسطى وهو عبارة عن ضعف سمع مشترك يحوي

ضعف السمع التوصيلي وضعف السمع العصبي نتيجة لوجود خلل في إجراء أجزاء الأذن الثلاث.

في هذه الإعاقة يكون هناك خلل في الأذن الداخلية والوسطى، وأحيانا تبدأ بإعاقة سمعية عصبية

توصيلية وتمتد إلى مختلطة، في بعض الأحيان تبدأ بإعاقة سمعية عصبية تم يحدث هناك التهابات في

الأذن الوسطى.

➤ الإعاقة السمعية المركزية:

(1) ماجدة السيد عبيد: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية ، مرجع سابق، ص 43، 44.
(*) الأذن الداخلية تتكون من القوقعة والدهليز الذي يمتلئ بسائل خاص للمحافظة على التوازن داخل الأذن ويعمل على نقل الذبذبات الصوتية، الأذن الوسطى تقع بين الأذن الداخلية والخارجية ويربطها بالأذن الخارجية غشاء طبلة الأذن بينما يربطها بالأذن الداخلية نافذة الأذن الداخلية وتجويف الأذن الوسطى مملوء بالهواء الذي يصل إليها من الفم والأنف عبر قناة ستاكيوس والأذن الخارجية هو الجزء من الأذن الذي يمكننا رؤيته والموجود في الخارج". (داود محمود المعاينة: مرجع سابق، ص 95، 96).

أي خلل يحدث بين عنق المخ والقشرة الدماغية والسبب في ذلك قد يرجع إلى سرطان في الدماغ أو التهابات في غشاء المخ أو تصلب اللويحي يكون للمرض نفس الأعراض وكل الشرايين المرتبطة في الدماغ تتصلب بالتدرج، وبالتالي فإن الدم يتصلب في الدماغ وأغلب الأحيان من يصاب بهذين المرضين يموتون أو يصابون بإغماء وإذا طالت المدة بين الإغماء والاستيقاظ كان الخطر أكثر وزاد لتصلب الشرايين والسرطان يعمل ضغط على الدماغ وكلما زاد الضغط يكون أكثر خطر على الدماغ.

➤ الإعاقة السمعية غير العضوية:

تكون هنا الأعضاء سليمة وتحدث نتيجة لمشاكل بيئيه عاطفية مدرسية وتكون في الأعمار التالية 9-11 سنة، 13-20 سنة⁽²⁾

3. الإعاقة الحركية:

" تنص على أنها عجز أو قصور في جسم الإنسان يؤدي هذا العجز أو القصور إلى التأثير على قدرة الفرد على الحركة أو على قدرة الإنسان على التناسق في حركات الجسم أو على قدرته على التواصل مع الآخرين بواسطة اللغة المكتوبة أو المنطوقة وكذلك تؤثر هذه الإعاقة على قدرة الفرد على التوافق الشخصي والتعلم."⁽²⁾

الإعاقة الحركية عبارة عن صعوبة تحريك العضلات والمفاصل مما يعيق الحركة وذلك يؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق التكيف الاجتماعي وتكوين علاقات مع الغير وبالتالي صعوبة تكوين مهارات وكذا صعوبة التعلم.

للإعاقة الحركية أسباب وراثية وأخرى مكتسبة، نبدأ بالأسباب الوراثية:

- نقص الأوكسجين في دماغ الطفل سواء في مرحلة ما قبل الولادة أو أثناءها أو بعدها، الأمر الذي يسبب تلف في دماغ الطفل بحيث يؤثر هذا التلف على المراكز العصبية الخاصة بالحركة.
- عوامل وراثية لها علاقة بخلل كروموسومي ينتقل من الآباء إلى الأبناء أو تشكل منتجي أو سائد بحيث يحدث هذا الخلل إعاقه جسدية لدى الطفل المولود حديثا.
- اختلاف دم أم الطفل عن دم الطفل، أي اختلاف في العامل البرنوسي.

(2) ماجدة السيد عبيد: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية ، مرجع سابق، ص ص 44 - 46.

(2) نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي: مرجع سابق، ص 41.

- تعرض الأم الحامل للإصابة بالأمراض المعدية كالحصبة الألمانية وغيرها من الأمراض التي تؤثر على صحة الأم الحامل.
 - تعرض الأطفال لالتهاب السحايا والالتهابات المخية التي تحدث في خلايا الدماغ أو القشرة الدماغية.
 - تناول الأم الحامل للأدوية المتنوعة أثناء الحمل والتي تسبب تشوهات خلقية جسمية.
 - إصابة الأم بأمراض تسمم الحمل وارتفاع ضغط الدم وارتفاع نسبة البروتين أو الزلال في جسمها وإصابتها بأمراض القلب.
 - تعرض الأم الحامل لعوامل سوء التغذية وتعاطي الكحول والتدخين وتعرضها للأشعة السينية.
 - ولادة أطفال الخداج التي تعني عدم إكمال نمو الطفل وولادته قبل الأوان.
 - ضعف الحيوان المنوي في الذكر وهدم البويضة الملقحة، الأمر الذي ينتج عنه تشوهات جسمية لدى الجنين.
 - صعوبات الولادة وما تنتج عنها من مشكلات كمشكلات الخلع الوركي أو إصابة الطفل برضوض.
 - الإصابات المختلفة الناتجة عن السقوط وعن الحوادث البيئية المختلفة. (1)
- ومثال على ذلك السقوط من الأماكن العالية وينتج عنه كسر الرجلين أو اليدين أو بتر الرجلين في الحروب، ونجد كذلك الأطفال المنغوليين وذلك يعود إلى عوامل وراثية.
- 4. الإعاقة الذهنية:** " لقد تعددت المفاهيم التي يتداولها المتخصصون والعاملون في هذا الميدان واستخدموا المصطلح الواحد بمعان مختلفة، أما الباحثون العرب فقد استخدموا مصطلحات كثيرة منها: القصور العقلي، والنقص العقلي والتأخر العقلي والشذوذ العقلي والإعاقة العقلية والإعاقة العقلية ويرجع هذا التعدد إلى ظروف ترجمة المصطلحات الإنجليزية، فالباحث في هذا الصدد اختار مصطلح ذوي التخلف العقلي. " (2)
- التعريف الطبي: " التخلف العقلي حالة من عدم التوازن الكيميائي في الجسم". أما التعريف الاجتماعي: "التخلف العقلي انخفاض في المستوى الثقافي والقدرة على التفاعل مع الآخرين". لتعريف التربوي: " التخلف العقلي انخفاض عقلي دون مستوى المتوسط، ويظهر متلازماً مع القصور في السلوك الكيفي للفرد خلال فترة النمو. " (3)

(1) سعيد عبد العزيز: مرجع سابق، ص 212، 213 .

(2) محمد السيد حلاوة: الأسرة وأزمة الإعاقة العقلية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص 16.

(3) السعيد عواشرية: مرجع سابق، ص 142.

لقد انتشرت في وقتنا الحاضر حالات التخلف العقلي لذلك لابد من التعرض لتحديد مفهومه، لمعرفة بأن الفرد متأخرا عقليا يلزم توفر شروط معينة:

- أن يكون غير كفاء من الناحية الاجتماعية والمهنية ولا يمكنه إدارة شؤونه بنفسه.
- أن يكون مستوى قدراته العقلية أقل من مستوى أقرانه العاديين.
- أن يكون تأخره العقلي قد حدث منذ ولادته أو في سن مبكرة.
- أن يضل متأخرا عقليا عندما يبلغ سن الرشد.
- أن يرجع تأخره العقلي إلى عوامل تكوينية إما وراثية أو مكتسبة.
- أن يكون تأخره العقلي غير قابل للشفاء.⁽¹⁾

من خلال هذا يتضح بأن التخلف العقلي يتكون من عناصر أساسية إذ هو شخص لا يمكنه التوافق الاجتماعي والمهني ولا يستطيع تسيير أمور حياته وقضاء حاجاته الضرورية بنفسه كالأكل والشرب والاستحمام ولا يمكنه أداء الأعمال التي تمكنه من العيش ويحتاج لمساعدة الغير وبالمقابل فقدراته العقلية أقل مستوى من الأشخاص الذين في مثل عمره مثلا عمره العقلي 10 سنوات وعمره الزمني 15 سنة، وهذه الإعاقة تحدث عند الولادة أو في سن مبكرة وتستمر هذه الإعاقة حتى سن المراهقة والرشد وهي غير قابلة للشفاء وترجع لأسباب وراثية من الآباء إلى الأبناء وأسباب مكتسبة كالأسرة والمجتمع أي المحيط الذي يعيش فيه الفرد وكذا العوامل التكوينية.

للتخلف العقلي أسباب هامة تتمثل في:

الأسباب الوراثية والجينية: إن نسبة التخلف العقلي ترتفع داخل العائلات التي تعاني من اضطرابات عقلية لكل أنواعها فالباحث trealgold في بريطانيا يسير إلي أن 10 % من الآباء المتخلفين يعانون من تخلف عقلي و 50 % من المتخلفين يعطون أطفالا متخلفين وبالمقابل هذا لا بأن يعنى الوراثة عاملا أساسيا في حدوث التخلف العقلي فالمحيط والأسرة والتربية لها دورا كبيرا، ولكن ليس بالضرورة آباء متخلفين يعطون أطفال متخلفين عقليا فمثلا توفير ظروف بيئية مواتية للطفل وتوفير الإمكانيات المساعدة علي رفع نسبة الذكاء تجعلهم أطفال عاديين لا يعانون من تخلف عقلي.

بالمقابل هناك سبب آخر وهو ارتفاع نسبة قرابة العصب وزواج الأقارب يساعد في ظهور التخلف العقلي أما الأسباب الجينية هو وجود حلل في الصعبات وهذا يؤدي إلي هدم مواد كالبريتينات والسكريات.⁽¹⁾

(1) بشير معمريّة: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الثالث ، الجزائر، 2007، ص ص 110 ، 111 .

توجد أيضا أسباب ثانوية وهي ناتجة عن وجود قروح دماغية والنزيف الذي يؤدي إلى توقف نمو الجهاز العصبي وتصحب في كثير من الحالات بأعراض عضوية و نفسو حركية، إذ بعضها يتطور إلى حالة تدهور نهائي وخرق وأخرى يتوقف فيها نمو الجهاز العصبي ويبقى على حاله وتكون خطورة اضطرابات التخلف فيك .

- موقع القرح .

- تطورية القرح .

- السن الذي حدثت فيه كلما كان الخلل مبكرا عرقل نمو الطفل .

- حسب الخصائص التكوينية للمصاب .

هناك أسباب قبل الميلاد تظهر في ضعف الأوكسجين أو خلل في الدورة الدموية في الرحم يمكنها التأثير على الجنين ونموه، صدمة كبيرة في بطن الأم ومحاولات الإجهاض لها مفعولها. إصابة الأم بمرض معدي مثل الزهري كلها تؤدي إلى أعراض متفاوتة الخطورة، مع تشوهات الجنين وبالمقابل ففي الدول الأوروبية تحاط المرأة الحامل بعناية طبية كبيرة لكي لا تصاب بأمراض ولو أنها أصيبت بمرض الريبول فلا بد أن تخفض نظرا لضخامة الاضطرابات المتوقعة على الطفل، كما أن هناك حملات تلقيح الأم والبنات للوقاية من هذه الإصابة، الأدوية التي تتناولها الأم خلال الحمل تؤثر على الجنين، كثرة الولادات تجعل الأم تعاني من نقص الدم ويؤدي إلى إنهاكها وبذلك يؤثر على التوازن الغذائي لها ولجنينها وخاصة وأنها ترضعه لمدة طويلة. الولادة في البيت دون مراقبة الطبيب خصوصا إذا كانت الولادة عسيرة تؤدي إلى نقص الأوكسجين واختناق الطفل وذلك لعدم صراخه لمدة ثواني أو دقائق يؤدي إلى نزيف أو قروح دماغية.

بعد الولادة عوامل الولادة تتمثل أولا في التغذية، فالطفل رغم أنه يرضع لمدة طويلة فهذا لا يكفي لتغطية حاجاته الغذائية ومن جهة أخرى لا يقدم للطفل وجبات غنية بالبروتينات والفيتامينات وهذا من شأنه يؤثر على النمو الجسمي والفكري وللحماية من الأمراض المعدية لابد من التلقيح فهذه الأمراض تؤدي إلى ارتفاع درجة الحرارة وبالتالي يؤثر على الدماغ إذ يصاب بالتهابات وتشنجات. وهناك عامل آخر وهو عدم استعمال الأدوية ووسائل تخفض الحرارة لتصورهم بأن ازدياد الحرارة كلما ساعدت على إخراج المرض وكذا إصابة الأطفال بإسهال وهذا لنقص النظافة وكذلك عدم تعقيم الرضاعات، فالإسهال

(1) بدرة معتصم ميموني: الاضطرابات النفسية والعقلية عند الطفل المراهق، ديوان المطبوعات الجامعية، بين عكنون، الجزائر، 2003

يسبب انخفاض الحرارة لدى الطفل وهذا من شأنه يؤثر سلبا على صحة الطفل، الأمراض المختلفة التي

تصيب الطفل الصغير وخصوصا الصدمات الدماغية. (1)

الأسباب الأساسية للتخلف العقلي تظهر في: (2)

- أمراض المخ.
- العدوى والتسمم (السكري).
- الأيض أو التغذية.
- الصدمة أو العمل البدني (الجسدي).
- العامل الأبوي المجهول (الغير معروف).
- الاضطرابات التي تظهر أثناء الحمل.
- الشذوذ الكروموسومي.
- التأثير البيئي.
- الاضطراب الطبي النفسي العقلي.

في هذا الصدد نشير إلى معنى المرض العقلي "بأنه تشوهات قاسية أو اضطرابات شديدة في سلوك

أو كمزاج أو عمليات الفكر أو العلاقات الاجتماعية والشخصية من أنواع الأمراض العقلية التأخر

العقلي". (3)

للإعاقة العقلية تصنيفات مختلفة تساعد المختصين في التعامل مع الأنواع المصنفة من الإعاقة

العقلية وهي: (4)

ضعف عقلي شديد ،وعرف باسم المعتوه وتتراوح نسبة ذكائه من (0 إلى 19).

ضعف عقلي متوسط ،وعرف باسم أبله وتتراوح نسبة ذكائه من (20 إلى 49).

ضعف عقلي بسيط، وعرف باسم مأفون وتتراوح نسبة ذكائه من (50 إلى 69).

غباء عادي وتتراوح نسبة ذكائه ما بين (70 | 85 إلى 90). هذا تصنيف أعدته منظمة الصحة العالمية

واليونسكو بناء على اهتمام العالم بهذه الفئة من البشر.

هناك تصنيف آخر لأنواع الإعاقة يتمثل فيما يلي: (1)

(1) بكرة معتصم ميموني:مرجع سابق،ص ص 199 - 202.

(2) وليد السيد خليفة،مراد على عيسى:كيف يتعلم المخ ذو التخلف العقلي(النظرية والتطبيق)، ط1، دار وفاء لندنيا للطباعة والنشر،الإسكندرية،مصر، 2008،ص 113.

(3) وليد السيد خليفة، مراد على عيسى:مرجع سابق،ص 133.

(4) نبيه إبراهيم إسماعيل: سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2006،ص 68.

إضافة إلى الإعاقة الحسية مثل كف البصر، الصم والبكم، عيوب النطق والكلام...و الإعاقة

الجسمية، وقد تكون حركية مثل المقعدين، والأقزام، ومبتوري الأطراف، وشلل الأطفال، والشلل
الدهاغي... أو مرضية مثل مرضى الإيدز والسرطان والقلب والسكر والسل والفشل الكبدي والكلوي هناك
أيضا:

5. الإعاقة النفسية: وهم الذين يعانون من أمراض نفسية مثل الخوف المرضي والقلق المرضي والهوس
والاضطرابات السيكوسوماتية والعصابية.

6. الإعاقة العقلية: وقد تكون تخلف عقلي أو مرض عقلي مثل مرض الدهان والصرع، ومن الإعاقات
العقلية التي تم التعرف عليها حديثا إعاقة التوحد والتي تحدث نتيجة خلل وظيفي في المخ تحدث قبل
أو خلال أو بعد الولادة مباشرة.

7. أصحاب القدرات الخاصة : مثل فئات المتفوقين دراسيا والمبدعين والمبتكرين، بوصفهم فئات تحتاج
عناية خاصة وذلك للمحافظة على قدراتهم وتنميتها، هذه الفئات غالبا ما تعاني من مشكلات في التوافق
الاجتماعي.

8. الإعاقة الاجتماعية* : وهي الفئات التي تعاني من عدم قدرتهم على التوافق الاجتماعي مع بيئاتهم
ويمارسون سلوكيات منحرفة مثل الأحداث الجانحين والمنحرفين الكبار ونزلاء السجون والمدمنين ويضيف
البعض جماعات الأقلية نظرا لتعرضهم للتمييز العنصري وفئة المسنين بوصفهم فئات تعاني من مشكلات
تفاعلاتهم الاجتماعية مع الآخرين. في هذا الصدد نشير إلى بعض المفاهيم للتوضيح أكثر:

(1) مدحت محمد أبو النصر: **الإعاقة والمعاق رؤية جديدة**، مرجع سابق، ص ص 45، 46.
(*توجد الإعاقة الاجتماعية أو النفسية وتعني" حالة من عدم التوافق بين الطفل وبيئته حيث ينحرف السلوك من المعايير الاجتماعية السائدة بصورة
قد تؤدي إلى حدوث نوع من الصراع النفسي وانحرافه عن التقاليد والأعراف بما ينبتى بخروجه عن قوانين المجتمع". (ناهد أحمد عبد
الرحيم: **القياس والتأهيل الحركي للمعاقين**، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 90).

جدول رقم(01) يوضح معنى الأحداث والجانحين:

الجانحين	الأحداث
- ينشأ نتيجة لعوامل ذاتية (شخصية). - العمليات النفسية في الشخصية لها دور في إظهار السلوك الجانح. - الحيل الدفاعية و اللاشعورية لها في إظهار السلوك الجانح	- صغار السن - الحداثة في الحياة و العمر. - يعبر عن قلة خبراتهم في الحياة.

(مدحت أبو نصر: الإعاقة الاجتماعية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية ، ط 1، مجموعة النيل العربية، مدينة نصر القاهرة، 2004، ص 20).

جدول رقم(02): يوضح معنى المخدرات والإدمان

الإدمان	المخدرات
- حالة تعود قهري على تعاطي مادة معينة من المواد المخدرة. - بصورة دورية متكررة. - تستعمل في الموعد المحدد. - تظهر أعراض صحية و نفسية تجبره للبحث عن المادة المخدرة و ضرورة استعمالها.	- مواد تؤثر على الجهاز العصبي المركزي بالتنشيط أو بالتثبيط. - تسبب الهلوسة و التخيلات. - تؤدي إلى التعود و الإدمان. - تضر بالإنسان صحيا و اجتماعيا.

(مدحت أبو نصر: الإعاقة الاجتماعية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، مرجع سابق، ص ص 214، 215).
فلا نقتصر على تصنيف أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة على الأنواع العضوية، فهناك أيضا كما لاحظنا الاجتماعية والنفسية والتي تسبب عجزا وضعفا ومشاكل صعبة الحل، فإذا أخذنا على سبيل المثال فرد مدمن على المخدرات، فتطور هذه الظاهرة توصل إلى نتائج وخيمة على نفسه وأهله والمجتمع ككل في هذه الحالة على الأخصائيين محاولة مساعدته حتى يستطيع التخلي عن هذه الآفة تدريجيا ولا يتوقف عن العلاج حتى يشفى بمعنى يبقى تحت المراقبة، وكذلك بمحاولة ملئ أوقات فراغه بفتح مراكز ومعاهد للتكوين المهني لتأهيله لممارسة مهنة تناسبه، فهذه بحاجة إلى متابعة ومساعدة من طرف المحيطين به مثله مثل ذوي الإعاقات الأخرى، وأيضا بالنسبة لنزلاء السجون لابد من مساعدتهم للتعود على العمل والإنتاج عن طريق التكوين المهني لهم، كذلك الشأن بالنسبة للمسننين يدخلون ضمن فئات ذوي

الاحتياجات الخاصة لأنهم بحاجة ماسة للمساعدة من طرف الغير، للتكيف مع المجتمع فهم بحاجة إلى الرعاية والاهتمام، بحاجة للضمان الاجتماعي، فالمسنين يعتبرون في مرحلة الهدم في السنوات الأخيرة من عمرهم على عكس المراحل الأولى من العمر والتي تتمثل في البناء.

إضافة إلى تعداد أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة يجدر بنا الانتباه إلى تلك القدرات الإنسانية نظراً لأهميتها وكونها مركبا كلياً، فتتمية هذه القدرات تتطلب توفير احتياجات لازمة لإشباعها هذا بصفة عامة، في حين إذا خصصنا أكثر وتحدثنا عن ذوي الاحتياجات الخاصة نجد لها حاجات ضرورية يتحتم توفيرها وذلك لتكوينهم و تأهيلهم وجعلهم يشعرون بقيمة وجودهم مع غيرهم من الأفراد، توجد احتياجات عدة يحتاج إليها الفرد المعوق ويرد إشباعها كغيره من البشر وله حاجات خاصة به والتي أحدثتها ظروف الإعاقة.

من الأحسن توضيح الحاجات الإنسانية بصفة عامة تم التفصيل في ذكر احتياجات ذوي

الاحتياجات الخاصة. بالنسبة للحاجات العامة تتمثل في: (1)

1. احتياجات النمو البدني: حتى ينمو الجسم لا بد من توفر عناصر أساسية تظهر في الغذاء ، الماء والصحة والعافية، السكن ، حماية الجسم من المخاطر وغيرها.

2. احتياجات النمو المعرفي والثقافي: تتمحور في مختلف المعارف والمعلومات اللازمة لتزويد الفرد برصيد ثقافي ومعرفي مناسب عن طريق التعليم واكتساب المعرفة، الثقافة المشتركة بين الأفراد، اكتساب المهارات نمو المواهب والقدرات الخاصة، التعليم الذاتي، التذوق الفني والجمالي، إنتاج المعرفة وتجديدها.

3. احتياجات النمو الاجتماعي: لتحقيق توافق اجتماعي ينبغي توفير عملية التواصل الاجتماعي من خلال اللغة وإتاحة المعلومات فإذا كانت هناك صعوبة في اللغة والتواصل (*) يظهر سوء فهم بين الطرفين إلى جانب المشاركة والتأثير في صناعة الحاضر والمستقبل، تأمين العمل المفيد، تحقيق الطمأنينة للإنسان في نشاط حياته اليومية، وعلى عمله، وعلى أسرته، القدرة على التنقل والذهاب والإياب إلى الأماكن التي يريدها، الترويح والاستمتاع بأوقات الفراغ.

4. احتياجات النمو النفسي (السيكولوجي): تظهر هذه الاحتياجات النفسية في توفير الطمأنينة النفسية وإبعاد عوامل الخوف والقلق، توفير المحبة والتحاب بين الأفراد، تقدير الإنسان لذاته، الاعتراف بقيمته، حب الاستطلاع والمغامرة والمبادرة، الانتماء والوعي بالهوية، وإدراك دوره وعلاقاته بالآخرين.

(1) أسعد خطاب: اقتصاديات تنمية الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2008، ص 39، ص 40.

5. احتياجات النمو الروحي والحيوي: وتشمل عوامل تتمثل في حرية العبادة وممارسة الشعائر

الدينية، احترام عقائد الغير وممارساتهم، حرية التعبير، التنظيم، المساواة أمام القانون وتكافؤ الفرص في حقوق المواطنة وواجباتها وغيرها.

هذه الحاجات العامة التي يجب أن تتوفر لكل إنسان فلا غنى عنها بواسطتها يستطيع العيش بسلام ويحقق ما يريده من أماني وطموحات لذا يجدر الحفاظ عليها ومحاولة تنمية وسائلها وبالتالي تحقيق ما يعرف بالتنمية الخاصة بالإنسان.

فيما يلي نقدم احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة فيما يلي: (1)

- احتياجات بدنية: يجب تلبيتها وتوفيرها لتحقيق اللياقة البدنية وذلك من خلال توفير الأجهزة التعويضية المناسبة.

- احتياجات إرشادية(*) : حتى يتكيف الفرد مع بقية الأفراد يتم إرشاده لحصول عملية تنمية شخصيته من جانب آخر.

- احتياجات تعليمية: من خلال توفير فرص التعليم المكافئ لمن هم في سن التعليم مع الاهتمام بتعليم الكبار أيضا وذلك عن طريق فصول خاصة.

- احتياجات تدريبية: يشبع بتوفير فرص ومؤسسات التأهيل المهني لتأهيل الفرد المعوق وتدريبه ومن تم تشغيله وفقا لما يتماشى مع قدراته وظروفه المناسبة.

- احتياجات مهنية: من خلال تهيئة سبيل التوجيه المهني المبكر ومواصلة ذلك بعد الانتهاء من العملية التأهيلية وإصدار التشريعات في محيط تشغيل المعوقين وتوفير فرص العمل التي تناسب قدراتهم.

- احتياجات الأبحاث والخدمات الاجتماعية: يحتاج المعوقون إلى أبحاث اجتماعية ونفسية للتعرف على الأسباب الخاصة بهم والعمل على التغلب على المشكلات النفسية والأسرية التي يتعرضون لها وتحديد الخدمات الترويحية والترفيهية التي يحتاجونها في أوقات الفراغ، لذلك من الضروري جمع المعلومات عن المعوقين وتعريف كافة أفراد المجتمع بأنواع الإعاقات الجسدية وأسبابها وكيفية الوقاية منها ووضع البرامج التي تؤهل من لديهم الإعاقات ليكونوا أكثر تكيف مع المجتمع والبيئة.

- احتياجات اجتماعية: بتوفير هذه الاحتياجات لتوثيق صلات المعوق بمجتمعه وتعديل نظرة

(*) في هذا الصدد نركز حديثنا على الإرشاد النفسي "الإرشاد جزء من التوجيه وهما يلتقيان في الأهداف من حيث تحقيق الذات والتوافق والصحة النفسية للفرد وتحقيق مهارات التواصل الاجتماعي". (ناصر الدين أبو حمادة: الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتب العربية، عمان، الأردن، 2008، ص 7).

(1) عبد المجيد حسن الطائي: طرق التعامل مع المعوقين، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 32، 33.

المجتمع إليه من ناحية أخرى لتوفير فرص الاحتكاك والتفاعل المناسب مع بقية الأفراد والعمل على إدماجه في المجتمع وأيضاً تمكين المعوق من إقامة علاقات أسرية سوية.

كما تتمثل الاحتياجات الاجتماعية في الجوانب التالية: (1)

-تدعيمه: بمعنى العمل على تحقيق احتياجات المعوق التي تدعمه في الأعمال وتدفعه إلى الأمام مثل خدمات المساعدة التربوية والمادية واستثمارات الانتقال والاتصال والإعفاءات الضريبية. ثقافية: الفرد المعاق بحاجة إلى حصوله على الأدوات والوسائل الثقافية ومجالات المعرفة الأساسية الهامة.

-الحماية: الفرد المعاق يحتاج إلى حماية في بعض الجوانب فمن الصعب له أن يكون في موقف منافسة مع الآخرين، تظهر حمايته من خلال إنشاء المصانع المحمية أو ورش عمل خاصة، مراكز الرعاية الخاصة وغيرها.

إضافة إلى هذه الاحتياجات الخاصة هناك أخرى نجدها عند "عبد الرحمان سيد سليمان" تتمثل في: (2)

- الحاجة إلى الانتماء: أي فرد معوق يحتاج إلى التعامل مع أفراد بيئته والتفاعل معهم وبالتالي تحقيق عامل الانتماء حتى لا يحسس بالنقص والدونية، فهذا الفرد كغيرهم من البقية يمكن أن يتزوج ويكون أسرة يعيش في أحضانها، وأيضاً يمكن أن يدرس في الفصل المدرسي العادي وأن يمتهن مهنة تناسبه.

- الحاجة إلى الإنجاز: بمعنى توجيه الفرد المعاق وفق المجال التي تسمح به قدراته العقلية والمعرفية وسماته الشخصية.

- الحاجة إلى تحقيق الذات: أن يستغل الفرد القدرات العقلية والمعرفية والدافعية والوجدانية والجسمية والاجتماعية في عمل مفيد له ولغيره من البشر وذلك لتحقيق ذاته ومن تم تكون له هوايات خاصة به.

الحاجة إلى الأمن: الاهتمام بتوفير الأمن الجسمي والأمن النفسي أو العاطفي، الأمن الاجتماعي أي منعه من الدخول في منافسة مع الآخرين في مواقف يكون الفرد عاجزاً على التنبؤ بالطريقة التي سوف يتعامل بها مع الآخرين أن تكون طموحاته في مستوى قدراته.

(1) عمر نصر الله، مرجع سابق، ص 144.

(2) عبد الرحمان سيد سليمان، مرجع سابق، ص ص 297، 298 .

إضافة إلي ما ذكر نجد الحاجة إلي اللعب نسبة للأطفال المعاقين وخاصة في المراحل الأولى من

حياتهم، ففي اللعب فرصة طيبة للتعبير عن غرائزهم التي لا يعبرون عنها بالتعبير الكافي في حياتهم الجديدة الواقعية، لعب الأطفال تأخذ مجموعة من الأشكال كاللعب بالتجربة، التقليد التمثيل، المحاكاة فكثيرا ما يقوم الأطفال بدور المدرسين أو الوالدين وغيرهم كما أن العب فرصة إيجابية يستطيع الفرد من خلالها أن يدرّب عضلاته وعقله وكذلك نفسه لفهم غيره وحسن الاتصال به فاللعب يعد الطفل للحياة المستقبلية لذلك ينبغي تعليم الطفل ممارسة الألعاب المختلفة بدء من سن السابعة حتى الثامنة عشر وذلك حتى يتعرف علي أهداف المجتمع واتجاهاته المختلفة، كما يتحتم إضافة الألعاب الموسيقية والرسم والأدب إلي جانب الألعاب الأخرى وذلك حفاظا علي الارتقاء بالجوانب الثقافية لطفل وخاصة ذو الإعاقة السمعية. (1)

بناء على ما ذكر يجدر بنا الإشارة إلى حقوق المعوقين التي أوردتها منظمة الأمم المتحدة والتي اهتمت بهذه الفئة المظلومة لسنوات طويلة. فيما يلي يمكن إيجاز هذه الحقوق: (2)

✓ للمعاق الحق المكتسب في الحصول على الاحترام مهما يكن سبب الإعاقة وطبيعتها وخطورتها، بمعنى له نصيب في الحقوق الأساسية كحقه في الحياة الكريمة مثله مثل الأفراد العاديين الذين هم في سنه.

✓ للمعاق الحق في الحقوق المدنية والسياسية نفسها التي يتمتع بها الأشخاص الآخريين. وفقا لما ورد في الإعلان عن حقوق المتخلفين ذهنيا في حالة وجود قصور أو ضرورة تستدعي الحرمان من هذه الحقوق.

✓ للمعاق الحق في الاستفادة من الوسائل التي تؤهلهم للقيام بعملية الاكتفاء الذاتي.

✓ للمعاق الحق في تلقي العلاج الطبي والنفسي والاجتماعي وغيرها وإعادة التأهيل طبييا واجتماعيا، وخدمات التوجيه المهني، وجميع الخدمات الأخرى التي تساهم في تطوير قدراتهم ومهاراتهم إلى أقصى درجة، للإسراع بعملية دمجهم في المجتمع بصورة كاملة.

✓ للمعاق الحق في الضمان الاقتصادي والاجتماعي الذي يكفل لهم الحياة الكريمة الطبية، فلهم الحق حسبما تسمح لهم إعاقتهم، في الاحتفاظ بعملهم وفي الانضمام إلى الروابط والاتحادات.

(1) بدر الدين كمال عبده، محمد السيد حلاوة: رعاية المعوقين سمعيا وحركيا، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص ص 139، 140.

(2) رمضان محمد القذافي: رعاية المتخلفين ذهنيا، ط 2، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص ص 152، 153.

انطلاقاً من تعداد لتلك الاحتياجات الخاصة بالأفراد العاديين والتركيز أكثر على احتياجات الخاصة بالمعوقين يمكن ملاحظة بأن كل الحاجات مهمة وضرورية لا يمكن التخلي على أي حاجة من الحاجات المذكورة سابقاً، وخاصة فيما يتعلق بالحاجات النفسية لأن الارتياح النفسي هو الذي يساهم بصورة فعالة في تحقيق نوع من الثقة في نفسية المعوق، وبالتالي تحقق الاحتياجات الباقية بطريقة إيجابية، فالفرد المعوق بحاجة ماسة إلى مساعدة من طرف أفراد المجتمع من أسرة، وجيران، أصدقاء، زملاء وغيرهم، هذه الاحتياجات يحتاجها أيضاً الفرد العادي بخلاف المعوق التي يحتاجها بإصرار وحمية، وذلك لتنميته وجعله قادراً على مواجهة ظروف حياته وتحطى مشاكله، فمثلاً في حالة تدريبه لتأهيله لمهنة مناسبة له هذه الأخيرة تعطيه نوع من الأمل والارتياح والثقة بإمكانياته وقدراته كما قد يساهم العمل في توفير الجانب المادي له إضافة إلى العوامل المعنوية ما ينتج عن ذلك تحقيق فوائد تعود عليه وعلى غيره بالفائدة.

من خلال معالجة هذا الفصل المتعلق بذوي الاحتياجات الخاصة بعناصره الأساسية بدأ بالتطور التاريخي لرعاية هذه الفئة مروراً بالمدخل النظرية المستخدمة في مجال معالجتها انتهاء إلى تحديد أنواع واحتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة نستنتج بأن هناك اهتمام لا بأس به بهذا المجال ودراسات قيمة حوله للفت الانتباه بضرورة تسليط الضوء عليها وإعطائها حقها وفي المقابل انتظار واجباتها على حسب حالاتها، فقد ذكرنا أنواعها بقصد الإشارة إلى فكرة بأن هذه الفئة إن وجدت عمل فلا بد أن يتناسب مع حالتها بمعنى مراعاة ظروفها وتدريبها بناء على إمكانياتها وقدراتها. من هذا يمكن القول بأن العمل بتطبيق المدخل النظرية المذكورة سابقاً من نظرية الوقاية، اللعب، المجال، الإيكولوجية، التفاعلية، الدور وغيرها كلها مجتمعة تعمل على تهيئة الطريق المناسب للمعوق شرط تطبيقها بكل حدا فرها دون إغفال أدوار الأخصائيين الموجودين في مختلف المؤسسات في هذا الإطار يمكن أن نخرج بنظرية أعتبرها ملزمة لكل وهي النظرية التكاملية الإيجابية فهذه الأخيرة تجمع بين جميع النظريات ولا تغفل أي نظرية وتحت على ذلك وهدفها الأساسي هو الوصول إلى أفضل النتائج بالتطبيق الفعلي لها مع مساعدة أفراد المجتمع بما فيهم الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين إضافة إلى المعلمين والإداريين في المؤسسة الخاصة بأي نوع من الإعاقات. أهم مبادئ هذه النظرية هي:

-المشاركة الفعالة بتطبيق الأفكار الأساسية من أدوار، تفاعلات، دوافع، مجال السكن، قيم، معايير

-السلوكيات، التدريب، التأهيل، الترفيه وغيرها لكل النظريات.

-تقديم تدريبات خاصة للمعلمين للمساهمة في تدريب وتأهيل المعاقين.

-العمل الجدي مع هذه الفئة دون تهاون.
-الاهتمام أكثر بالجانب النفسي للفرد المعاق.
مراعاة التفاوت المتواجد بين الأفراد المعاقين محاولة معالجة وتدريب كل واحد على حدى.
وبذلك يمكن القول بأن أي عمل جاد ينفع البشرية بالتأكيد وتكون نتائجه إيجابية يستفيد منها الكل
فالعمل في هذا المجال هو عمل إنساني قبل كل شيء فعلى أي واحد منا أن يضع دائما نصب عينيه
بأنه قد يتعرض يوما ما إلى إعاقة من الإعاقات في ذلك الوقت يحس بمأساة فئة ذوي الاحتياجات
الخاصة.

الفصل الرابع

مبادئ التكوين المهني و تأهيل ذوي الاحتياجات
الخاصة، برامجه و مشاكله

بعد تعرضنا للتكوين المهني ومن ثم ذوي الاحتياجات ببعض التفاصيل المهمة نأتي إلى دراسة تلك العلاقة بين المتغيرين، فعملية التكوين تهدف أساسا إلى إعداد الفرد للمهنة والتقدم فيها، وذلك عن طريق تقديم البرامج التكوينية المختلفة سواء كان ذلك قبل الدخول في المهنة أم أثناء الممارسة لها من خلال إجراءات مناسبة ويكون ذلك بواسطة إمكانيات ملائمة للعمل.

فدوي الاحتياجات الخاصة يجب أن يتلقى تكويننا منظما حتى تتمكن من أداء أعمالها أداء حسنا، وحتى وإن تم اختيارهم المهني على أساس علمي دقيق وكانوا يملكون استعدادات وخبرة، فلا بد من تكوينهم تكوين جيد حتى يصلوا إلى مستوى عالي من الإنتاج، فالاستعداد لا يمكن أن يظهر وأن ينمو ويزدهر إلا بالتكوين المنظم.

فنظرا لأهمية تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة لتأهيلهم ارتأينا الإشارة إلى مبادئ التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبرامج التكوين المهني وانتهينا إلى توظيف أهم المشاكل التي تتعرض لها ذوي الاحتياجات الخاصة ويتم معالجتها بالتكوين المهني، فمن خلال هذه الإشارات يمكن توضيح تلك العلاقة ومدى شموليتها وخاصة في حالة وجود الإمكانيات والوسائل المناسبة وأيضا التطبيق الصحيح للتكوين التي يؤدي إلى تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وتأهيلها لجعلها مؤهلة جاهزة لمواجهة التحديات الراهنة.

أولاً: مبادئ التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

توصلت البحوث والدراسات الموسعة حول التدريب إلى مجموعة من المبادئ التي تصلح معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة وتغيير الاتجاه بما يتماشى ومصالحة المؤسسة مهما كانت طبيعة عملها ومن أهم هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

1. ضرورة خلق الدافع لذا المتدرب:

تأخذ هذه النقطة بعين الاعتبار حتى يتسنى تدريب الأفراد كل حسب فهمه وقدراته الذهنية وخلفياته وخاصة في حالة وجود فروق فردية كبيرة بين الأفراد يتم الاعتماد على التدريب الفردي، في أغلب الحالات يكون تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة بصورة فردية، و أما إذا كانت هناك فروقا طفيفة، يمكن الاعتماد على التدريب الجماعي "بطبيعة الحال كلما كان هناك دافع قوي لدى المتدرب أدى ذلك إلى سرعة تعلم الفرد وبالتالي اكتساب معارف ومهارات جديدة، هذا يعني العمل على خلق علاقة ما بين المتدرب ورغباته، أي ربطه بهدف يرغب فيه، فمثلا وسيلة لزيادة الدخل، الترقية وغيرها .

ومما لا شك فيه أن الدافع لدى الفرد الجديد يكون أقوى من الدافع لدى الفرد القديم، هذا الأخير الذي يؤدي العمل في وقته الحالي ويعاد تدريبه، فالتحفيز لا يقتصر على عملية التدريب أو على المدرب وإنما أيضا للمشرف دور فعال في ذلك وبالأخص عند عودة المتدرب إلى عمله، إذ يعمل على تدريبه ومتابعته وتشجيعه، ويعمل على معالجة نقاط الضعف لديه وكذا حثه على الالتحاق بعملية التدريب" (1).

"فنجاح المتدرب في عمله يرتبط بوجود أهداف واقعية يمكن تحقيقها، فالأهداف غير الواقعية أو الخيالية التي يستحيل تحقيقها تجعل الفرد يشعر بالفشل، مما يعطل عملية التعلم فعبء أو مسؤولية تحديد مختلف الأهداف تقع على عاتق المشرف" (2).

وبذلك يمكن اعتبار أن دور التكوين المهني أساسي للتحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تنمية الموارد البشرية، باعتبار أن المورد البشري هو السبب الرئيسي في تحسين الإنتاج وزيادة الفعالية وذلك عن طريق خلق دافع قوي لعمل المتدرب وبالتالي تحقيق الأهداف المرغوب فيها .

(1) عبد الغفار حنفي، حسين الفزاز: مرجع سابق، ص 584.

(2) عبد الفتاح محمد دويدار: مرجع سابق، ص،ص 196، 197.

2. متابعة تقدم المتدرب :

"إن الكثير من الدراسات والبحوث أكدت على وجود ارتباط وعلاقة بين حجم أو كمية المعلومات التي تعطى للمتدربين إضافة إلى تلك السرعة والفاعلية في التعلم، ولكن ما يجب مراعاته أو الانتباه إليه هو أن المعلومات الكثيرة لا تعني اكتساب مهارات أو معرفة وإنما الهدف هو الفهم السليم لتلك المعلومات، فالمتدرب قد يجد صعوبات في مهمته، فمهمة المدرب تتمثل في متابعة وتقييم درجة تقدم المتدرب، وكذا التحقق من استيعابه سواء النظري أو العملي لمحتويات برنامج التدريب".

فهنا تنحصر وظيفة المدرب في عملية تدريب و متابعة وتقييم عمل المتدرب، وهل تم استيعابه للمعلومات المعطاة له أم لا، فالمدرب هنا يلعب دور المشرف الذي يشرف على عمل المتدرب ومتابعته لمعرفة مدى تقدمه في عمله وبالأخص إذا كان يعلم ويدرب ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يحتاجون إلى اهتمام أكثر وبالتالي جهد أكبر من العاديين.

3. التدريب ببرنامج التدعيم :

"بعد اكتساب المتدرب لمهارات ومعارف خلال عملية التدريب، يجب ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب والعقاب، فالأمور الخاصة بما هو ايجابي تتمثل في خلق فرص للترقية، كزيادة الأجر وتقديم الشكر لما قام به الفرد من مجهود، فهنا على الإدارة التحقق من أن المكافأة مقابل إنجاز الفرد، إضافة إلى ضرورة وجود تنسيق بين برامج واحتياجات الأقسام التدريبية، إضافة إلى متطلبات الوظائف والأعمال، ففي حالة ما إذا كان السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي في هذه الحالة ينجر عن ذلك إجراء عقابي وهذا الأخير ما هو إلا إجراء لتقوية والحفاظ على السلوك التنظيمي" (1).

"من الحوافز أو التدعيمات الايجابية التي يجب توفيرها للمتدرب لالتحاقه بالبرنامج التدريبي مضاعفة راتبه خلال الفترة التدريبية وتوفير المواصلات المجانية، إضافة إلى إعطائه أولوية للترقيات ومنحه شهادات التقدير والمكافآت المناسبة" (2).

أما في حالة ما إذا كان عمل الفرد مخالفا لعمل المؤسسة ولا يتماشى مع القانون الداخلي لها فالفرد هنا يخضع لعقوبات، كإقصائه أو تخفيض أجره أو تحويله إلى وظيفة أخرى أقل مستوى من وظيفته الحالية، وهذا كله قصد الحفاظ على سير العمل بطريقة جيدة.

(1) عبد الغفار حنفي، حسين الفزاز : مرجع سابق، ص ص 584، 585.

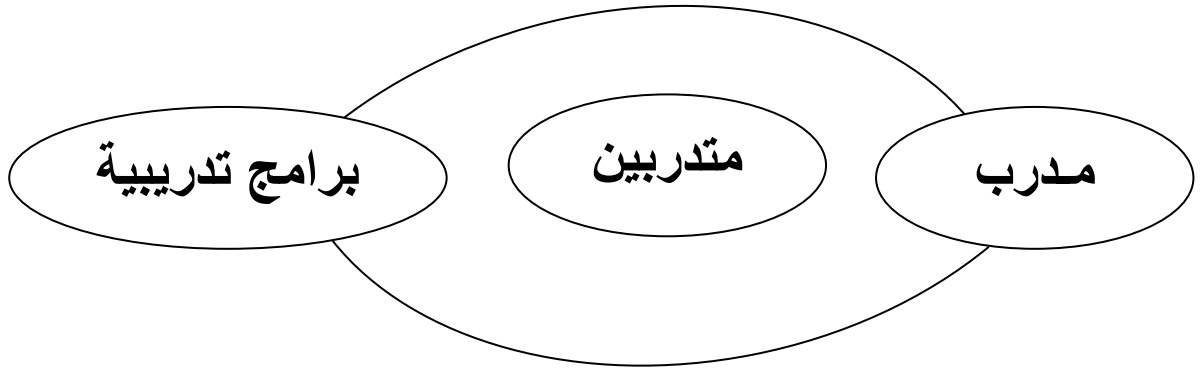
(2) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 276.

4. ضرورة الممارسة للعملية التدريبية :

"لابد من إعطاء المتدرب فرصته للمشاركة في عملية التعليم وذلك حتى يكتسب مهارة ومعرفة فعالة، إضافة إلى توفير الأدوات والوسائل التجريبية في مكان العمل مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل، كما أن المتدرب يجب أن يعرف معنى وكيفية التشغيل لتلك الوسائل وبدون وجود أي مخاطر." (1)

"فالعلاقة التدريبية هي عملية تواصل واتصال بين كل من:

الشكل (رقم 17) يبين مكونات العملية التكوينية



(المصدر: صلاح عباس: مرجع سابق، ص 21)

"فالمدرّب: هو الشخص الفاعل في المنظومة وهو بمثابة القائد للمجموعة والمحرك الأول لسير عملها." (2)

"أما البرامج التدريبية: فهي خطة أو برامج للدراسات النظرية والتطبيقية والعملية." (3)

فالفرد حتى يتعلم ويكتسب مهارات لابد من إعطائه فرصا للمساهمة في عملية التعلم وبالتالي تجسيد ما تعلمه بالاعتماد على الوسائل والتجهيزات الموجودة. بمعنى تطبيق ما تم تعلمه هو الذي يحدد مدى استيعابه للمعلومات المعطاة من طرف المدرّب.

5. الانتقال من الكليات إلى الجزئيات:

"فهناك عدة تجارب أجريت على عملية التدريب والسؤال المطروح، أيها أصلح؟: الطريقة الكلية أم الطريقة الجزئية؟. ففي الطريقة الكلية يتعلم فيها المتدرب العمل كوحدة كلية، والطريقة الجزئية

(1) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: مرجع سابق، ص 585 .

(2) صلاح عباس: مرجع سابق، ص 21.

(3) طارق علي المعاني وآخرون: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2003، ص 44 .

يتدرب فيها على شكل أجزاء منفصلة عن بعضها البعض ثم يربط بين هذه الأجزاء، فالبعض يرون أن أفضل الطرق التدريبية هي التي تبدأ بالعمل ككل إذ يتدرج فيها العمال من الأعمال البسيطة إلى الأعمال الصعبة، وهذا

لا يعني أن طريقة الأجزاء غير مفيدة، فهناك بعض الأعمال المعقدة تحتاج إلى الطريقة الجزئية حتى يتسنى فهمها بالتدرج. (1)

"وبذلك فإن اتخاذ القرار بشأن إتباع الطريقة الكلية أو الجزئية لا يكون اعتباطيا بل يتوقف على عدة عوامل :

- محتوى الوظيفة المتخصصة التي يتدرب عليها الفرد .

- نوعية المواد التي يتعلمها الفرد.

- مدى حاجة المؤسسة إلى المتدربين

غير أن مختلف الدراسات والشواهد الواقعية أثبتت أن الطريقة التي أظهرت نجاحا هي أن يتم أولا وقبل كل شيء إعطاء فكرة موجزة عن الوظيفة ككل بصفة كلية، بعدها تقسيم الوظيفة إلى أجزاء حتى يستطيع تعلمها بعمق أكثر. (2)

وبذلك فالجواب على السؤال المطروح هنا أن الاختيار للطريقة الأنسب يتم وفق

أو اعتمادا على طبيعة الوظيفة. في حالة تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة من الأحسن الانتقال من الجزء إلى الكل وخاصة حتى يسهل تعليمهم خطوة خطوة وليس دفعة واحدة .

6. ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد:

"ضرورة مراعاة الفروقات الشخصية بين المطلوب تدريبهم فتوزيع الأفراد يتم انطلاقا من مستوياتهم

وخلفياتهم، بحيث يتناسب هذا الأخير مع أسلوب ومادة التدريب ومستويات التدريب المختلفة، مما يحقق الفائدة أو المنفعة للمستويات المختلفة من المتدربين. (3)

"من المعروف أن التدريب الجماعي يكون أقل تكلفة من التدريب الفردي ولكن نظرا للاختلافات بين

الأفراد من حيث مستوى ذكائهم واستعدادهم، هذا يؤدي بدوره إلى ضرورة بناء برامج تدريب

(1) محمد عبد الفتاح دويدار : مرجع سابق، ص 276.

(2) علي غربي وآخرون: مرجع سابق، ص 119.

(3) يوسف حجيم الطائي: مرجع سابق، ص 276.

تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة ووسائل التدريب والتعليم الفردية وذلك قصد مقابلة مختلف الاختلافات وجعلها منطقية وعملية.⁽¹⁾

إذن يجب مراعاة الفروق الفردية أثناء عملية التدريب والاعتماد على التدريب الفردي في حالة وجود فروق ذات تجاوزات كبيرة إضافة إلى هذه المبادئ هناك أخرى يمكن إيجازها فيما يلي: (2)

- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي أي سوق العمل.
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التعلم في الإنتاج وفي تحسين سيره من خلال تثمين الموارد البشرية
- اتسام مهام التكوين المهني بصفة المنفعة العامة
- ضرورة أن تتميز منظومة التكوين المهني بالمرونة و التكيف.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر.

- انفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.

عند تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ينبغي التركيز أكثر على مراعاة التفاوت بين قدرات الأفراد وخاصة وأن هذه الفئة تعاني بالفعل من مشاكل مختلفة لكل منها حالته الخاصة، في هذا الصدد على المدرب أن يدرب كل واحد على حدى والتعرف أكثر على حالته واحتياجاته ومحاولة تدريبه بناء عليها.

بتطبيق هذه المبادئ بكل تفاصيلها بالكيفية الصحيحة يمكن الحصول على تدريب جيد وكاف، فالتدريب يرتكز أساسا على هذه النقاط باعتبارها مهمة، فعلى المدرب أن يراعيها ويعمل على تطبيقها وتجسيدها، وهذا من شأنه أن يسهل عملية التدريب ويجعلها ناجحة، فهذه المبادئ تطبق في كل مجالات التكوين ولا يمكن تجاوزها لأنها بمثابة طريق سوي يمشي عليه المدرب لتدريب المتدربين بصورة فعالة وجديّة.

بالإضافة إلى هذه المبادئ هناك خطوات أساسية يعتمد عليها لتقييم كفاءة التدريب وتتمثل فيما يلي: (3)

(1) عبد الغفار حنفي، حسين القزاز، مرجع سابق، ص ص 585، 586.

(4) أفرحات بن حمادة: واقع وأفاق التكوين والتعليم المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر، ندوة انعقدت في القاهرة خلال 27-28 جوان

2005، صدر عن جامعة نائف الأمنية عام 2005، ص ص 14، 15.

(3) محمد عبد الفتاح الصبرفي: التدريب الإداري، الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج للتدريب، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص ص 260-262.

- تحقيق أهداف المؤسسة:

أي مؤسسة من المؤسسات مهما كانت طبيعتها تهدف إلى تحقيق أهداف معينة من وراء عملية التدريب، فقد تكون الأهداف تتمحور حول العمل للنهوض بمؤشرات تنظيمية وإنتاجية معينة، أو لعلاج مشاكل تعاني منها المؤسسة، فمؤشرات الإنتاجية الواجب تحسينها هي كمية المبيعات، تكلفة بيع أو إنتاج الوحدة، الغياب، التأخير، معدل الإصابة وغيرها.

وتمر خطوات التقييم بما يلي:

. تحديد الهدف أو المشكلة في شكل محدد الأبعاد.

. وضع الهدف التدريبي في شكل كمي، أي مثلاً تحديد كمية المبيعات من طريق نسب مئوية.

. تطبيق البرنامج.

. حساب المؤشرات السابق تحديدها مثل مؤشرات الإنتاجية قبل وبعد التدريب.

- اكتساب وتعلم خبرة جديدة:

في هذه الحالة تركز عملية تقييم فعالية التدريب على إمكانية عرض الأفراد لما تعلموه من مهارات أو ما اكتسبوه من سلوك جديد.

وتمر خطوات التقييم بما يلي:

. تحديد السلوك الواجب اكتسابه أو الخبرة الواجب تعلمها بدقة.

. تطبيق برنامج التدريب.

. اختبار المتدربين للتعرف على السلوك المكتسب أو الخبرة المتعلمة.

. ملاحظة السلوك الفعلي للمتدربين بعد تلقيه للتدريب وذلك أثناء أدائه للعمل.

. مقارنة نتائج الاختبار بهدف البرنامج.

- رأي أو ردود أفعال الدارسين:

هنا يمكن سؤال الدارسين عن رأيهم تجاه برنامج التدريب وكذلك يمكن سؤال المدربين والمشرفين

على البرنامج لمعرفة مدى الاستفادة من هذا البرنامج.

خطوات هذه الطريقة يمكن ذكرها فيما يلي:

. تحديد الموضوعات التي يسأل حولها.

. تصميم قائمة أسئلة تحوي هذه الموضوعات.

. تحديد أسلوب القياس.

.تطبيق قائمة الأسئلة وجمع البيانات.

.تحليل البيانات.

.التوصل إلى النتائج.

عن طريق هذه الخطوات يمكن معرفة مدى فعالية عملية التدريب ،من الأفضل إتباعها حتى تكون عملية التدريب مفيدة وذات قيمة لكل من المتدربين والمؤسسة.

هذا بالنسبة لمبادئ التكوين المهني الخاصة بالأفراد العاديين ،هناك مبادئ خاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فحتى تتجح عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة يجب أن تقوم على مبادئ وأسس نفسية واجتماعية واقتصادية لأن العمل معهم يدفعنا للانتباه أكثر والعمل معهم بكل جدية واجتهاد بالاستناد إلى المبادئ النفسية والميول والقدرات والخصائص الشخصية وكذلك المبادئ الاجتماعية و المتمثلة في تقبل الجماعة واستعداد المجتمع للعمل مع هذه الفئة،حتى تتوفر إمكانية نجاح عملية التأهيل يعبر هذا عن وجود فوانين تشريعية تعطي الحقوق الإنسانية في حصول هذه الفئة على الخدمات الصحية والتربوية والاجتماعية وإمكانيات العمل مع غيرهم من الأفراد العاديين،أما بالنسبة للمبادئ الاقتصادية تتمثل في إمكانية توفير فرص العمل والتخطيط لعملية التكوين المهني فهذه الأخيرة من الجوانب الهامة في المجال الاقتصادي لا يكمن الاستغناء عنها فيما يلي يمكن التفصيل في ذكر مبادئ التأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة فالآتي:

- التأهيل عملية شخصية فردية تعالج مشكلة المعاقين بكل تصنيفاتهم بالإضافة إلى الاهتمام بالمشاكل النفسية والاجتماعية والجسدية وغيرها بمعنى التي لها علاقة بالمعاقين.
- أن تكون عملية التأهيل متكاملة،تضم الخدمات بمختلف أنواعها منها النفسية،والطبية،والاجتماعية،والمهنية والتربوية وغيرها،من التشخيص أو العلاج أو التكوين والتشغيل.
- الاهتمام بعملية التأهيل من الوهلة الأولى وذلك لمعرفة الإعاقة والتحقق من وجودها في الفرد وأيضا تصنيفها لتأهيلها بالشكل الذي يناسبها.
- من الضروري أن تعطي عمليات التأهيل الاهتمام بميول واتجاهات وقيم المعاقين وبالأخص في مجال التربية الخاصة أو عمليات التكوين والتشغيل.
- يجب أن تعتمد عمليات التأهيل على القدرات العقلية والجسدية الموجودة

عند هذه الفئة والعمل على تنميتها وتطويرها والاستفادة منها أقصى استفادة.

- الأخذ بعين الاعتبار من خلال عملية التأهيل شخصية وسمات هذه الفئة.
- يجب أن تهتم عملية التأهيل بتكليف هذه الفئة مع دواتهم في بادئ الأمر
- تم مع البيئة المحيطة بهم بعد ذلك، من خلال هذا يمكن التوصل إلى تقبل الفرد لذاته وتقبل المجتمع له، بهذه العملية تتجح عملية التأهيل ويتوفر عامل الثقة بالقدرات للمشاركة في عملية تطوير المجتمع.
- عمليات التأهيل المعدة للمعوقين يجب أن تعنى أيضا للمجتمع والفرد في نفس الوقت قصد التخفيض من الآثار السلبية للإعاقة، فنجاح هذه العمليات يتوقف على توفير إمكانيات العمل التي تناسبهم وسن القوانين والتشريعات المناسبة في مجال التكوين والتشغيل.
- يجب أن تهتم عمليات التأهيل بالتغيرات الاقتصادية الحاصلة في البيئة التي سوف يعيش فيها هؤلاء الأفراد، لأنه لا جدوى من تعليمهم في المجال الصناعي وهم يعيشون في مناطق زراعية بحتة، لا يوجد فيها أي نوع من الصناعة، إضافة لذلك يجب أخذ بعين الاعتبار ما يحدث من تغيرات في المهن والصناعات المختلفة.⁽¹⁾

فالمبادئ الأساسية للتكوين المهني لذوي الاحتياجات تتمثل في:⁽²⁾

- إذا أمكن تشغيل فرد معوق في عمل مناسب فإنه لابد من تدريبه على مهنة تناسبه.
- يجب أن تطبق على الأفراد المعوقين نفس مبادئ وإجراءات التكوين المهني التي تطبق على الأفراد الأصحاء في حدود ما تسمح به الشروط الصحية والتعليمية.
- يجب أن يستمر هذا التكوين إلى أن يحصل المعوق على المهارة الضرورية للعمل بصورة طبيعية.
- يجب أن يتلقى المعوقون التكوين المهني برفقة الأفراد الأصحاء وبنفس الشروط المطبقة عليهم كلما كان ذلك ممكنا.
- يجب عمل ترتيبات خاصة من أجل الأفراد المعوقين الذين يستطيعون تلقي التكوين المهني برفقة الأفراد الأصحاء بسبب طبيعة الإعاقة المصابين بها.
- أن تكوين للتكوين المهني فائدة، بتشغيل الأفراد المعوقين في المهنة التي دربوا عليها طيلة فترة التكوين المهني.

(1) عمر نصر الدين عبد الرحيم: مرجع سابق، ص ص 287-289 .

(2) ماجدة السيد عبيد: الإعاقات الحسية والحركية، مرجع سابق، ص ص 203، 204.

مما سبق ذكره عن المبادئ الأساسية والثانوية الخاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال عملية التأهيل فإن التطبيق الجيد لهذه المبادئ يضمن نتائج إيجابية تفيد بالدرجة الأولى هذه الفئة ومن تم الأسرة وبعدها المجتمع ككل، فالغرض من عملية التأهيل هي إخراج هذه الفئة من حالتها وجعلها تنسى حالتها وتعيش كغيرها من أفراد المجتمع تفيد وتستفيد ولا تكون عالة عليه، وطبعاً هذا يتوقف على إمكانية قيامها بالعمل لذا يجب أن يعمل كل واحد من هذه الفئة في المهنة التي تناسب حالته بمعنى حسب قدراته. عند تطبيق المبادئ الخاصة بالتكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة فإنه يتحتم على كل فرد الاعتماد في تطبيقها على البرامج الهامة التي تساهم في فعالية عملية التكوين المهني وبالتالي تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

ثانياً: برامج التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

هذه البرامج ترتبط بتصميم البرنامج التدريبي وعلينا التحديد النهائي لهذه البرامج لتنفيذها بصورة جدية ويكون ذلك بتحديد المواد التدريبية واختيار المكان المناسب وأيضاً الزمان وأخيراً تصور الموازنة التقديرية.

نستهل حديثنا عن تحديد المواد التدريبية عن طريق توفر الأهداف التدريبية عبر كل المستويات، ماهية الموضوعات التدريبية تخص الأهداف التدريبية وبعد تطبيق هذه الموضوعات تتبثق منها المواد التدريبية التي تحتاج إلى إعداد وصياغة كافية من طرف الخبير بذلك، إذا أخذنا واحدة من المواد التدريبية والتي تعتبر واحدة من مكونات المحتوى التدريبي وفيها أشكال عدة مثل مشاهدات، زيارات، وملاحظات أدائية وغيرها. عند ذلك تتشكل المادة التدريبية وتصاغ لتغطية واحد أو أكثر من الأهداف العامة للبرنامج تم يحدد للمادة هدف عام، وتتبع عنه عدة أهداف فرعية على مستوى كل مادة، فالمادة تقسم إلى عدة وحدات تدريبية تكون كافية لتغطية كل المحتويات حيث تحتوي كل وحدة على مكونات ثلاثة وهي المعارف، المهارات، والاتجاهات.

أما عن الطرق التدريبية فالمدرّب يستخدم طريقة أو أكثر وذلك وفقاً للبرنامج التدريبي ولمستوياته حتى يستطيع أن يوصل إلى المتدربين الأفكار النظرية والتصنيفات والحالات العملية والآراء والأفكار والمعتقدات وغيرها وهذه الطرق تتعدد حسب الأهداف السلوكية للمواد التدريبية ويطبق هذا التدريب عن طريق المساعدات التدريبية أي تكنولوجيا التدريب، الذي لها دور أساسي في توصيل المادة التدريبية، يجدر التمييز بين نوعين من البرامج، البرامج النمطية المتكررة السابقة الإعداد والبرامج الخاصة، فالبرامج النمطية تعد بواسطة الخبراء والأخصائيين وذلك من خلال دراستهم للسوق

السياسي وغالبا ما تكون هذه البرامج متكاملة، برنامج مستقبل ثان تم برنامج مستقبل أول تم برنامج مستقبل رئيسي استقبال هذه البرامج تستخدم عند التعيين والنقل والترقية، وتصلح لكافة المؤسسات الفندقية، أما البرامج الخاصة تجهز خاصة لمؤسسات بعينها ولوظائف دون غيرها، بناء على طلب المؤسسات فالبرامج التدريبية تصمم بناء على تحديد الاحتياجات الضرورية والمطلوبة. (1)

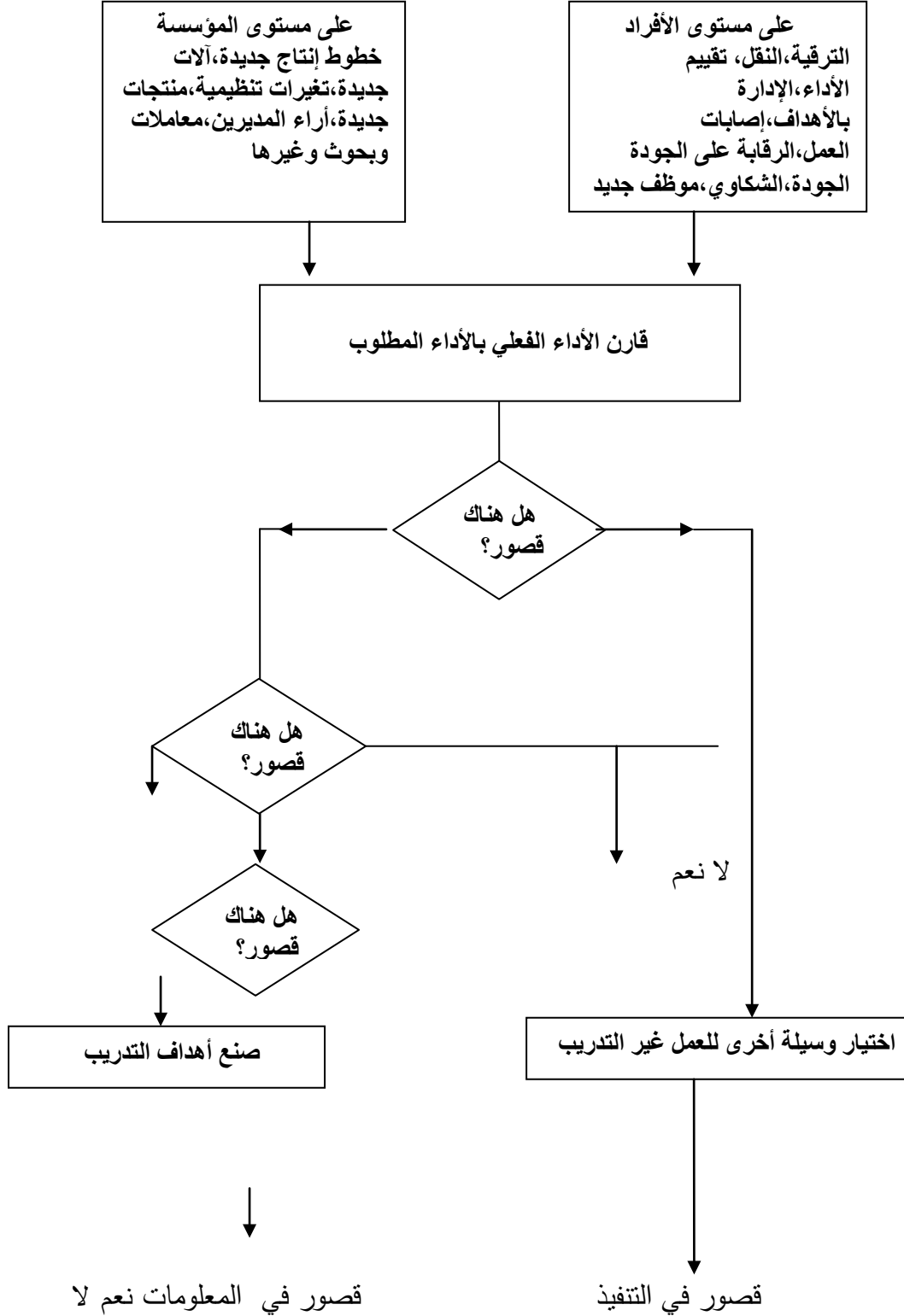
كما يجد أيضا برنامج مجموعة التعليم المستمر " البرنامج الجماعي للتكوين المتواصل هو مجموعة من التكوينات ذات المدى القصير التي تتدرج في قلب (لب) الحقائق و الواقع للمؤسسة إنه موجه للأطر (الإطارات) .. للمسيرين .. و أشخاص آخرين للمؤسسات التي تتبع قوانين دفع الضرائب للتكوين المهني مهما كانت أعمارهم أو مستوى الكفاءة المهنية لديهم.. المدة المقترحة في هذا الإطار تختلف من 2 إلى 5 أيام" (2)

بالحديث على الاحتياجات التدريبية فهذه الأخيرة لا تتوقف على جوانب القصور فقط بل تعنى أيضا بالجوانب التطورية وذلك استعدادا للحصول على ترفيات وعلاوات، فيما يلي يمكن توضيح هذه الاحتياجات التدريبية في الشكل التالي:

(1) بشار يزيد الوليد: مرجع سابق، ص 181، 182.

(2) Sous la direction de M.A.Ait Sidhoum, **catalogue psychologie clinique**, Alger, 2007, p146

الشكل (رقم 18) يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية



(المصدر: عبد الفتاح الصيرفي: التدريب الإداري للاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي، مرجع سابق، ص 16)

إضافة إلى الخطوات السابقة هناك أيضا المكان التي يتم فيه التدريب قد يكون داخل المؤسسة أو خارجها وتحديد المدة التدريبية هناك طويل الأجل وقصير الأجل تم تعداد موازنة التدريب التقديرية بمعنى معرفة التكاليف اللازمة للتدريب إذ تظهر في مكافآت الدارسين والباحثين وأجور المشرفين وإيجار القاعات ونفقات المساعدات التدريبية من أقلام وأوراق وغيرها، فتحدد التكاليف السابقة تعطي فكرة واضحة على كل ما سبق وذلك لتحديد قيمة اشتراك المدرب مرة أخرى ومن تم تغطية التكاليف وبعدها تنفيذ البرنامج التي يتم عن طريق جملة من الخطوات:

- تلقى مستندات الاشتراك في البرنامج.
- جعل القاعات جاهزة بالشكل المطلوب للتدريب.
- توفير المادة العملية، حماية المدربين والمتدربين.
- توفير مختلف المساعدات التدريبية والتأكد من مدة صلاحيتها للأداء.
- ضبط الحضور والغياب طوال أيام البرنامج.
- تدليل المشاكل التي تطرأ يوميا للحصول بالبرنامج إلى بر الأمان.
- تجميع كافة المعلومات والوثائق والسجلات الخاصة بالبرنامج ونقلها إلى إدارة

المؤسسة.

- تسليم المدربين مكافآت عن جلسات التدريب بعد الجلسات مباشرة.⁽¹⁾

فحتى ينجح أي برنامج تدريبي في أي مؤسسة كانت مهما كانت طبيعة عملها ينبغي أن تتوفر العوامل التالية:

- أن يرتبط التدريب ارتباطا وثيقا بأهداف المؤسسة فمؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة تهدف إلى معالجة أفرادها إن أمكن أي على الأقل المحاولة مع تدريبها وتنمية قدراتها لتأهيلها للعمل الملائم لها.
- التعرف على احتياجات العاملين أي التعرف على كل الاحتياجات الخاصة بالأفراد لمحاولة إشباعها، فالبرنامج التدريبي يرتبط باحتياجات وظروف الأفراد محتوياتها لا بد أن تراعي ذلك حتى تنجح في العمل.

(1) بشار يزيد الوليد: مرجع سابق، ص ص 183، 184.

- استخدام عامل الإقناع لدفع الموظفين إلى الإقبال على التدريب والإقناع يساعدهم فيما بعد على تنمية مواهبهم وقدراتهم أي إقناع للأفراد للدخول في عملية التدريب للتعرف على قدراتهم الخفية فالفرد المعاق قد تكون له قدرات خارقة كتعويض للنقص الذي يعاني منه.

- إقناع المسؤولين والرؤساء بأهمية عملية التدريب لما لها من دور فعال في تحقيق التطور والتأهيل للأفراد في أي مجال على حسب طبيعة عمل المؤسسة.

- مراعاة استخدام أساليب التدريب الحديثة مراعاة للتطورات الحادثة في الخارج وطبعا عليها أن تتفق مع محتويات البرنامج التدريبي، لا نكتفي بما هو قديم بل دائما نحاول تطويره لمواكبة التغيرات الحاصلة.

- ضرورة وضع نظام تدريبي يكفل تزويد وحدات التدريب أو المدربين اللازمين المختصين على المستوى الذي يتفق مع برنامج التدريب.⁽¹⁾

بعد تطرقنا للبرامج بشكل عام نعالج فيما يلي برامج رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة والذي يختلف عن البرامج الخاصة بالأفراد العاديين حيث يتطلب أكثر عناية من طرف المختصين والمدربين بتطبيق هذه البرامج المخصصة لهذه الفئة بالضبط ومن الأحسن الجمع بينها لأنها متكاملة وذلك في النقاط التالية:

1. البرامج العلاجية:

يساعد هذا البرنامج الفرد المصاب بالإعاقة على مواجهة مشكلته ومعالجتها ويظهر هذا البرنامج في خدمات عدة تتمثل في:

1-1. العلاج الطبيعي: عن طريق الوصول بالجهاز الحركي إلى أقصى مرحلة ممكنة من اللياقة البدنية من خلال عملية التدريب المستمر لهذا الفرد المعاق حتى يتمكن من تجاوز ولو قليلا النقص أو العجز الذي يعاني منه.

1-2. العلاج بالعمل: إضافة إلى العلاج الطبيعي يوجد هذا النوع الذي يساهم في تحسين اللياقة البدنية ويستخدم في تقييم القدرات وتدريب الفرد المعاق على القيام بأنشطة الحياة اليومية من مأكّل وملبس وغيرها ويكون ذلك بقدر المستطاع.

(1) أحمد مصطفى خاطر، سامية محمد فهمي وآخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001

1-3. العلاج الطبي والتدخل الجراحي: يختص هذا العلاج ببعض الإعاقات الجسمية والحسية والعقلية ويصلح في حالة المرض المتأخر عن العلاج.

1-4. الأجهزة المساعدة والأجهزة التعويضية: توفير مثل هذه الأجهزة لمساعدة الفرد المعوق على التكيف، ففي حالة توفر أجهزة على مستوى عالٍ يمكن تأهيل أكثر عدد ممكن من الأفراد المعاقين.

1-5. التدريب المهني: يدرّب الفرد المعوق على العمل الذي يتناسب مع قدراته وبعد استكمال عملية التدريب تعطى له شهادة تأهيل مهني قصد إحقاقه بوظيفة معينة.

1-6. العلاج النفسي: يقدم من طرف الأخصائيين وهذا العلاج ضروري لتكييف نفسية الفرد المعوق وأفراد أسرته، ويختار العمل المناسب ليس للمريض فقط بل أيضاً بالنسبة لظروف أسرته وحالته النفسية.

1-7. الخدمات الاجتماعية: تعتبر من أهم الخدمات التي يحتاج إليها الفرد المعوق وذلك بالمساهمة في حل مشاكله الشخصية والأسرية والبيئية ومساعدته للالتحاق بالعمل ومتابعة رعايته لضمان استمرار نجاح تأهيله ومواظبته في العمل.

1-8. الخدمات التعليمية: خاصة بالأفراد المعاقين الغير قادرين على التأقلم في المدارس العامة.

1-9. الخدمات الترفيهية: لا بد منها حتى يتمكن الفرد المعوق من تحمل مشاق الحياة، بتوفير فترات راحة وترفيه كالنوادي الرياضية والاجتماعية وغيرها.⁽¹⁾

2. البرامج الإنمائية:

تهدف هذه البرامج إلى تنمية شخصية الفرد المعوق وزيادة قدرته على الأداء الاجتماعي ودعم سلوكه الاجتماعي، وقد أثبتت الدراسات بأن فقدان الفرد لجزء من أعضائه يدفعه إلى القيام بتمارين من أجل تنمية قدراته وتطويرها وذلك قصد تعويضه لتلك القدرات المفقودة، ففقدانه لحاسة السمع مثلاً يجعله يركز انتباهه على حاسة البصر كمحاولة منه لتعويض النقص الحاصل في السمع، وبذلك فإن تدريب الحواس وكذلك التركيز الشديد يؤدي إلى استخدام الحواس المتبقية بمهارة عالية، فالباحثين في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة يرون بأن الشعور بالنقص يجعل الفرد يحاول تعويضه تحت ضغط الشعور ترتفع قدراته في العمل وقد يقوم بأعمال خارقة للعادة، على سبيل المثال نذكر الشاعر أبي علاء المعري الذي عوض نقصه في حاسة البصر بكتابة الشعر وكذلك طه حسين وغيرهم، إضافة إلى بيتهوفن الذي أخرج

(1) محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 235 - 237.

سنفونيته الموسيقية وهو أصم، فالفرد المعوق يمكن أن ينمي قدراته المتبقية لديه ويجعلها عالية ومرتفعة جدا. (1)

3. البرامج الوقائية:

يجب العناية بهذا الجانب من العلاج للحد من تفاقمه وتطوره، ما يلاحظ بأن هناك اهتمام وذلك من خلال سن العديد من القوانين والتشريعات في مختلف الولايات الذي تحمي الفرد من إصابات وحوادث العمل وتوفر له الأمن الضروري أثناء عمله، وأيضاً العمل على التوعية بأساليب التغذية السليمة وخدمات رعاية الحوامل والتحصين ضد الأمراض المعدية الذي تسبب إعاقات جسمية وحسية وشلل الأطفال وكف البصر وغيرها، لذا يجب الكشف المبكر للأمراض لمحاولة الحد منها. (2)

يمكن تلخيص هذه البرامج التأهيلية لذوي الاحتياجات الخاصة في الآتي: (3)

- البرامج هدفها هو معرفة الاتجاهات الاجتماعية لمعرفة طبيعتها وكيفية التعامل معها، والتي قد تعرقل خطط العلاج والتأهيل.
- البرامج هدفها مساعدة الأفراد المعوقين على التخلص من الاتجاهات الاجتماعية السلبية كعدم الالتزام بخطط العلاج والتأهيل، عدم التعاون، التواكل الشديد وغيرها.
- المساهمة في حل مشكلة الأمية بإعداد برامج خاصة بذلك.
- زيادة من ثقافة ووعي الأفراد المعوقين من خلال البرامج التثقيفية.
- من خلال البرامج يمكن معرفة مشاكل الأفراد المعوقين واحتياجاتهم، والعمل على رفع هذه الانشغالات إلى المسؤولين سواء داخل المؤسسة أو خارجها لإيجاد الحلول الملائمة لهم.
- بالاعتماد على الموارد المتاحة يمكن إيجاد حلول لبعض المشكلات الذاتية.
- البرامج المهمة بأقلمة الأفراد المعوقين بصفة عامة والجدد منهم بصفة خاصة على المؤسسة التأهيلية والمناخ الاجتماعي.
- إيجاد صلات طيبة بالهيئات والمؤسسات الحكومية والأهلية بالبيئة من خلال البرامج الخاص بذلك.
- البرامج التي تهتم بمد بعض المساعدات الاجتماعية لأسر الأفراد المعوقين وذلك وفقاً لإمكانيات المتاحة.

(1) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص 207، 208.

(2) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص 147، 148.

(3) إبراهيم عبد الهادي المليجي: مرجع سابق، ص 324، 325.

برامج للعلاقات العامة، تهدف إلى إيجاد شعور إيجابي تجاه المؤسسة، والبيئة المحلية، والمجتمع بصفة عامة.

برامج ترفيهية لصالح الأفراد المعوقين.

إعداد برامج تقييمية لخطط الخدمات المؤداة، للاستفادة من الخدمات المؤداة الناتجة عن عملية التقييم في التخطيط للرعاية الاجتماعية مستقبلاً بالمؤسسة التأهيلية.

بناء على ما ذكر يمكن استنتاج أهداف البرامج التربوية والتأهيلية:

لابد أن يتعلم الفرد المعاق أساليب التوافق مع أنفسهم والعمل على الوفاء بالمطالب التي تتطلبها المجتمع الذين يعيشون فيه إلا أنه يجب تعديل البرامج الدراسية والأنشطة كلما دعت الحاجة إلى ذلك لتتلاءم مع صحتهم واحتياجاتهم، بمعنى الهدف الرئيسي هنا هو جعل البرامج تتماشى مع قدرات وإمكانات ذوي الاحتياجات الخاصة حتى يصبحون بعد ذلك أفراد منتجين بدلاً أن يكونوا عالة على المجتمع. (1)

من خلال ما سبق يمكن إعطاء نموذج للبرنامج التربوي الخاص بالمعوقين سمعياً والمتكون من

مراحل ثلاث نذكرها فيما يلي:

- مرحلة ما قبل المدرسة:

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل العمر إذ تلعب دوراً رئيساً في تعليم الفرد المعاق سمعياً وتربيته فهي تساهم في النمو الكلي للفرد، فالبرامج التربوية في هذه المرحلة تعمل على تنمية القدرة على التواصل من خلال التعبيرات التي ترسم على وجوه الآخرين وحركات الشفاه ولغة الأجساد عن طريق الإيماءات واللمس والأصوات كذلك تركز على تدريس الوالدين وإرشادهم إلى كيفية تقديم المادة لتعليم أولادهم طرق الاتصال من أجل تطوير المهارات وتوفير الفرص المناسبة لتفاعل المعوقين مع الأفراد العاديين وتصحيح ما لديهم من قدرات في مجال السمع للاستثمار قدر الإمكان وتطوير استعداداتهم لتعلم اللغة والقراءة والحساب وغيرها إضافة إلى تعليمهم طرق التكيف وحل المشاكل. (2)

(1) جلال علي الجزائري: إرشاد ذوي الحاجات الخاصة وأسرههم، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011، ص 206 .

(2) سعيد حسنى العزة: التربية الخاصة لذوي الإعاقات العقلية والبصرية والسمعية والحركية ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع

عمان، الأردن، 2001، ص 310.

كما أن الفرد الأصم قادر علي إحداث أصوات، ولكن بسبب عدم قدرة أذنيه على الاستجابة فإنه لا يقدر أن يسمع كلام الآخرين يؤدي ذلك إلي العجز في تعليم اللغة من خلال الكلام مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات اجتماعية وعاطفية وسلوكية.⁽¹⁾

في هذه الحالة فإن البرامج التربوية تلعب دورا فعالا في تنمية مهارات المعاقين سمعيا لما توفره من مناهج مناسبة لها، لذا يتحتم المرور عبر هذه المرحلة الموجودة أساسا في البيت والمجتمع ككل.

- مرحلة التعليم الأساسي من الصف الأول إلي العاشر أساسي:

في هذه المرحلة تتكفل المدرسة الأساسية بتطوير مهارات القراءة والكتابة والحساب والعلوم والمواد الاجتماعية للفرد المعوق سمعيا وذلك من خلال تلك القدرات العقلية والبصرية والسمعية والحركية المتوفرة لديهم وتعليمهم السلوك الاجتماعي وترسيخ القيم والأخلاق لديهم وخلق لهم روح المواطنة الصالحة وتقديم الدعم العاطفي من أجل التكيف في المجتمع ومع زملاء العمل والبيت.⁽²⁾

في هذا الصدد تظهر بصورة جلية مشكلة صعوبات التعلم لدى فئات ذوي الاحتياجات الخاصة الذي عبر عنها بشير معمريه وإبراهيم ماحي في " ظهر مصطلح صعوبات التعلم في الولايات المتحدة الأمريكية لأول مرت عام 1963 ، أثناء حدوث اجتماع ضم مجموعات من الآباء والمربين كانوا مهتمين بالمشكلات التعليمية للتلاميذ، وخاصة ذوي الاحتياجات الخاصة الذين أطلقوا عليهم في ذلك الوقت اسم المعوقين إدراكيا وذوي التشوهات المخية وذوي الخلل أو القصور الوظيفي العصبي." ⁽³⁾

تجدر الإشارة بأن صعوبات التعلم لا يعاني منها الأفراد المعوقين فقط بل أيضا العاديين فقد يعاني الفرد من صعوبات التعلم، وعدم القدرة على اكتساب المهارات اللغوية ولكنه ليس بأصم، أو مكفوف أو متخلف عقليا، فعلى الآباء والمربين الاهتمام أكثر بالأفراد المعاقين وبالأخص سمعيا المختارين كنموذج للدراسة مع العلم أن مشكلات التعلم متشابهة بالنسبة لجميع المعاقين باختلاف حالاتهم والاختلاف يكمن فقط في درجات الإعاقة.

- مرحلة التعليم من الصف العاشر حتى الصف الثاني ثانوي:

(1) ناجي عبد العظيم سعيد مرشد: تعديل السلوك العدواني للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة ط1، مكتبة زهراء

الشرق، مصر، القاهرة، 2005، ص 120.

(2) سعيد حسني العزة: مرجع سابق، ص 310.

(3) بشير معمريه، إبراهيم ماحي: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الثاني، منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007، ص 206.

أفراد ذوي الإعاقة السمعية يتصفون بانخفاض مستوى تحصيلهم الدراسي مقارنة مع غيرهم من الأفراد العاديين، لذا من الصعب دمجمهم مع الآخرين في المدارس الثانوية وخاصة بأنهم بحاجة إلى مترجمين في لغة الإشارة وإلى خدمات تربوية مساعدة. (1)

بمرور الأفراد المعاقين سمعياً مرحلة ما قبل المدرسة إلى مرحلة التعليم الأساسي وصولاً إلى مستوى لا بأس به بالرغم من بعض الصعوبات التي تواجهه سواء المعوق أو الأساتذة ولكن بالاجتهاد والإرادة يمكن الوصول إلى نتائج إيجابية، فعلى المجتمع من أهل وأساتذة وجيران وزملاء وغيرهم مساعدة هؤلاء الأفراد بمحاولة دمجمهم في المجتمع.

- مرحلة ما بعد المدرسة:

في مرحلة العمل والإنتاج الدراسات أشارت إلى تفشي ظاهرة البطالة في صفوف هؤلاء الأفراد في حالة تحصيلهم على العمل الذي يكون عمل وضيع ولا يتطلب مهارات عالية كأعمال التنظيف مثلاً، ففرص حصولهم على العمل تتمثل أساساً في عمليات التكوين المهني والتأهيل السابقين. (2)

فالمعلمين عليهم أن يتبعوا أساليب تعليمية خاصة بهذه الفئة، من المفيد معرفة هذه الأساليب لكي يتسنى تصميم أحداث تناسب الجميع وتوسع نطاق استخدام الأساليب بالنسبة لجميع المشاركين. في حين على الكل أن يعرف الطرق المثلى للتعلم، حيث أن هذه المعرفة كثيراً ما تسهم في تقليل الفروق في الإدراكات والقدرة على استيعاب المعلومات الجديدة أو إظهار المهارات. (3)

بناء على ما ذكر فإن معلمي المعوقين سمعياً يحتاجون إلي عدة توصيات تساعد عن القيام بعملهم على أكمل وجه تتمثل فيما يلي: (4)

- تربية مستوى جيد من الانتباه لذا الفرد واستثماره لكي يقدر أن يتواصل مع المعلم ومع المواقف التعليمية واستخدام الحركات البدنية للإشارة إلى الطالب المطلوب منه الإجابة واستعمال أسلوب النقر على الطاولة، يجب تدريبه على معرفة مصدر المعلومات وعدم إرهاقه في تركيز انتباهه.

- أن يصيغ المعلم الأفكار بأكثر من صياغة وبشكل واضح ومتكرر، وأيضاً استخدام المعلم للسمعيات البصرية بما في ذلك الأفلام و السبورة وغيرها، قصد حصول المعلم على التغذية الراجعة من الطالب حتى يتأكد من مستوى استيعابه.

(1) سعيد حسني العزة: مرجع سابق، ص 310 .

(2) المرجع نفسه، ص 310.

(3) جينيفر جوي- مانيوز وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2008، ص 179.

(4) سعيد حسني العزة: مرجع سابق، ص 310، 311.

- أن يشجع المعلم مهارات الاتصال والكلام والقراءة وتهجئة الأصابع والتواصل اليدوي وغيرها، وأن يجلس في مكان مناسب لأجل التواصل مع المعلم مع إعطاء فرصة له للتعلم في جو خال من التهديد والتوتر.

- أن يتعرف المعلم على المعينات السمعية المناسبة للطلاب وإرشاده لتغيير بطاريته عند حدوث تشويهاً سمعية، بمعنى أن يراعي الظروف المرضية التي يعاني منها.

كل هذه الأمور يمكن أن تطبق على جميع أنواع الإعاقات، ولكن حسب الحالة ففي الإعاقة البصرية يكون التركيز أكثر على ما يسمع وما يلمس، أما الذهنية التركيز أكثر على تنمية الذهن بأساليب تعليمية خاصة وغيرها كما نعلم بأن محور تركيزنا في هذه الدراسة على ذوي الإعاقة السمعية والفرد الأبكم والذهنية باعتبارها كنماذج للدراسة الميدانية.

فيما يلي يمكن تقديم نموذج خاص بالإعاقة العقلية، والتركيز أكثر عن تلك الحاجات التي يسعى برامج تأهيل المعوقين عقلياً إلى تحقيقها والمتمثلة في تدريب الفرد المعاق على مهارات العناية بالذات والسلامة والعادات الصحية، مع تنمية القدرات والمهارات الحسية والحركية والمعرفية والقدرات اللغوية ومهارات الكلام وعلاج صعوبات النطق، تحقيق التكيف والتوافق الانفعالي والاستقلال الذاتي في الأسرة والمدرسة مع القدرة على التعامل مع الآخرين عن طريق الاشتراك في المواقف والخبرات الاجتماعية المناسبة المتكررة، تنمية الوعي الصحي واكتساب العادات الصحية السليمة عن طريق برنامج متكامل للتربية الصحية، ويتضمن اكتساب المهارات اللازمة لتجنب الحوادث المختلفة، تحقيق الاستقرار النفسي والتوافق النفسي. (*)

عن طريق برنامج متكامل للرعاية النفسية والطبية لعلاج الاضطرابات النفسية وعيوب النطق والكلام والتأزر الحركي التي تصاحب التخلف العقلي أو تكون نتيجة له، تعلم الفرد ليكون عضواً في الأسرة والمجتمع عن طريق برنامج ثقافي يعطي مقومات الأسرة والوطن، اكتساب المعرفة والمهارات الضرورية للقيام بالأعمال اليومية، بتدعيم الصحة النفسية للمعوق يمكن تنمية ثقته بنفسه، التركيز على القدرات المتوفرة لدى المعوق وتنميتها بشتى وسائل التدريب المناسبة لقدراتهم ومواهبهم مع الأخذ بعين الاعتبار درجة الإعاقة، اكتساب المهارات الأكاديمية الأساسية من قراءة وكتابة وحساب عن طريق برنامج

(*) التوافق النفسي " يتسم بأنه عمل إيجابي مستمر يحاول الفرد من خلاله التعديل في نفسه أو في الظروف المحيطة به بهدف تحقيق الإشباع لحاجاته وخفض توتراته والتوازن والانسجام مع بيئته". (محمد التوبي محمد علي: مقياس التوافق النفسي لذوي الإعاقة السمعية والعادين، ط1 دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 16).

تعليمي مناسب مع تنمية الجانب الأخلاقي لدى المعوق وتزويده بالقيم الدينية والاجتماعية، الإعداد المهني للالتحاق بالعمل المناسب يضمن تحقيق قدر معقول من الاستقلال الاقتصادي والتوافق عن طريق برنامج توجيه وتدريب مهني يتفق مع قدرات الفرد العقلية ونواحي

القصور الجسمي الأخرى، اكتساب القدرة على شغل أوقات الفراغ عن طريق برنامج للنشاط الترفيهي. (1)

خصصنا الحديث عن الإعاقة العقلية بالنسبة لهذه البرامج ولكن يمكن الإشارة بأنها تصلح في جميع أنواع الإعاقات مع مراعاة الاختلاف في الحالات، إذا تكلمنا عن الإعاقة السمعية نركز أكثر على تنمية الأدوات والبرامج الخاصة بالسمع ونفسه الحال بالنسبة لمختلف الإعاقات الأخرى .

هذه البرامج المعدة يجدر الاهتمام بها وتطبيقها على الوجهة الصحيحة فهي تساعد الأفراد المعاقين

بدرجة كبيرة في مختلف المجالات فالبرامج العلاجية تعنى أكثر بعلاج الأمراض البدنية والحسية من خلال العديد من الطرق على حسب الحالة كالعلاج الطبيعي، الأجهزة التعويضية وغيرها، أما العلاج الإنمائي يعنى بتنمية قدرات الأفراد المعاقين وتطويرها، فالواقع يظهر ذلك والتاريخ يثبت ذلك من خلال العديد من النماذج الحية المعروفة، في حين البرامج الوقائية تقي الفرد من أسباب الأمراض الذي قد تصيب الفرد، فالدولة تهتم بهذا المجال من خلال سنها لمختلف القوانين والتشريعات التي تحمي الأفراد. فالبرامج هامة وضرورية لجميع الفئات والأفراد وبالأخص المعوقين، الذين خصصت لهم برامج تربوية تساعدهم في الاستمرار وممارسة بعض الأعمال المناسبة لقدراتهم.

(1) خولة أحمد يحيي، ماجدة السيد عبيد: مرجع سابق، ص ص 147، 148.

ثالثا. مشاكل ذوي الاحتياجات الخاصة

كما نعلم هناك العديد من الإعاقات التي يصاب بها الأفراد في مراحل مختلفة من العمر قد تكون لأسباب وراثية، أو أسباب مكتسبة وهي تخلف أثارا سلبية تعود بالضرر على صاحب الإعاقة والمجتمع الذي يعيش فيه وخصوصا أسرته، وهذه الآثار السلبية تكمن في مجموعة من المشكلات في مختلف مجالات الحياة، ويمكن تفادي هذه المشكلات بالوقاية من أسباب الإعاقة، والبحث عن حلول للإعاقة القديمة بمحاولة معالجتها، ومن بين هذه المشكلات ما يلي:

1. المشاكل الاقتصادية:

- تعتبر من المشكلات الأساسية التي يعاني منها الفرد المعاق والتي من الممكن أن تؤدي إلى مقاومة العلاج أو منعه أو تكون سببا في انتكاس المرضى منها:
- وجود الكثير من نفقات العلاج أي المصاريف الباهظة لهذه الإعاقة.
- انخفاض أو انقطاع الدخل وخاصة إذا كان هذا المعوق هو العائل الوحيد للأسرة لأن الإعاقة تؤثر على الأدوار التي يقوم بها.
- من المحتمل أن تكون الحالة الاقتصادية للأسرة هي السبب في عدم تنفيذ خطة العلاج وذلك حتى يستطيع أن يشفى وبالتالي التخفيف من حدة الإعاقة.
- في هذه الحالة يتوجب على الأخصائي الاجتماعي محاولة توفير المساعدات المالية التي تقدم إعانات مالية له ولأسرته خلال فترة العلاج وعملية التأهيل قصد قيامه بأنواع معينة من العمل. وذلك حتى يتمكن من تقديم حلول للمشاكل المترتبة عن المجال الاقتصادي.⁽¹⁾

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص 33.

نأخذ نموذج عن المشكلات الاقتصادية للمعاقين عقليا، حيث تتمثل في عدم وجود فرص عمل أمامهم وبذلك يشعر بأنه عاطل وعاجز ويفقد الثقة في نفسه وتتضاءل نظرته إلى ذاته بمعنى يحس بالدونية، لذا تعتبر المشكلات المهنية من أكثر المشكلات عمقا وتأثيرا على حياة المعوقين وبذلك يجب على الدول أن تحرص على توفير فرص العمل اللازمة لهم لتحقيق التوافق الاجتماعي والانفعالي والصحي في المجتمع.⁽¹⁾

انطلاقا مما سبق ذكره فيما يخص المشاكل الاقتصادية المترتبة عن الإعاقات بصفة عامة والإعاقة العقلية بصفة خاصة فيمكن تقديم حلول لهذه المشكلات في: محاولة توفير فرص العمل مناسبة لأنواع الإعاقات وبخاصة للإعاقة العقلية كنموذج وذلك حتى يشعر المعوق بوجوده وقيمه في المجتمع التي يعيش فيه. من خلال عملية التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتهيئتهم للعمل وفق شروط مناسبة لهم وإدخالهم في مهنة ملائمة لحالتهم. عملية التكوين المهني تركز في تهيئتها للأفراد المعاقين على التعليم والتعلم والتربية، والتربية الخاصة وغيرها.

2. المشكلات الاجتماعية:

تعبر عن المواقف التي تسوء فيها العلاقات بين الأفراد داخل الأسرة وخارجها وخاصة عندما يحاول القيام بدوره الاجتماعي بمعنى سوء التكيف مع البيئة الاجتماعية الخاصة بكل فرد، فأصحاب الإعاقة السمعية مثلا تعاني من صعوبة تعلم خاصة للمواد المنطوقة كالقراءة والرياضيات، وذلك لعدم قدرتهم على اكتساب وفهم اللغة وكذلك عدم قدرتهم على التركيز والانتباه لما يقال أمامهم في الدرس لأن تكوينهم لتأهلهم يركز على عملية التعليم بشكل كبير والتركيز أكثر على مخارج الحروف وفهم حركات الشفاه.⁽²⁾ محاولة الانتباه لهذه المشكلات من طرف الأخصائي الاجتماعي لأنها تؤثر سلبا على إرادة الفرد المعاق تجعله لا يستطيع العيش بسلام في وسط المجتمع، فيجب التركيز أكثر على عملية التكيف مع المجتمع في كل المجالات، بالاهتمام بمسألة تعليمه كيفية التعامل والتفاعل مع المجتمع حتى تكون له القدرة على الإدماج وبالتالي التكيف الاجتماعي وطبعا مع مراعاة أنواع الإعاقة لأن طريقة التكوين

(1) عصام نور سرية: مرجع سابق، ص 30.

(2) داود محمود المعاينة: التأهيل المجتمعي، مرجع سابق، ص 120.

تختلف حسب نوع الإعاقة، فإذا قلنا إعاقة ذهنية التركيز أكثر على الأمور الفكرية، الإعاقة البصرية التركيز أكثر على عمليات اللمس وغيرها. وتتمحور هذه المشاكل في:

2 1 - المشاكل الأسرية:

معاناة الفرد المعوق من مشاكل أسرية حادة وكذا الأسرة، التي تعبر عن بناء يخضع لأسس وقواعد التوافق والتوازن وجود معوق معناه عدم التوافق وعدم الاتزان وبالتالي حدوث اضطرابات في العلاقات الداخلية وخاصة وأنه لا يستطيع القيام بدوره الاجتماعي، كما أن حالات الغضب والقلق الزائدين التي يعاني منها تجعل الآخرين يشعرون بالذنب والعجز وعدم القدرة على مساعدته، هذا الأمر يتوقف على مدى ثقافة الأسرة وتمسكها بالجانب الديني، ورضاه بالقضاء والقدر والصبر لمصابها ومحاولة تعليم الفرد المعاق وتنشئته تنشئة جيدة حيث يتفرغ أحد الوالدين لرعاية ابنهم المعاق وإيجاد سبل لكيفية التعامل السليم معه.

2 2 - المشاكل الترويحية:

الترويح عامل مهم جدا وضروري لا بد من توفيره لأنه يؤدي إلى خلق جو فيه راحة وهدوء والابتعاد عن هموم الحياة، فعلى كل العائلات توفير سبل الترويح وذلك لمساعدة الفرد المعاق للحصول على راحة نفسية وبالتالي تحقيق نوع من الاستقرار النفسي، لأن هناك بعض العاهات تمنعه من التمتع بأوقات الفراغ مما يؤدي إلى الانطواء على النفس، يمكن إخراجهم من هذه الحالة بملئ أوقات فراغه باللعب أو العمل بما يتناسب مع حالته بتوفير مثلا أجهزة مساعدة لذلك.

2 3 - مشاكل الصداقة:

بسبب الإعاقة يشعر الفرد بعدم المساواة مع الزملاء والأصدقاء لأنه عاجزا عن القيام بأعمال مثلهم، ولأن الآخرين يشفقون عليه ولا يطلبون منه القيام بجميع الأعمال، وبالتالي ينتابه الشعور بالنقص وهذا بدوره ينتج عنه الانطواء عن النفس والابتعاد عن الأصدقاء وتكوينهم عالم خاص بهم كما قد ينتج عنهم سلوك عدواني تجاه الزملاء وهذه المشاكل بديهية تحصل للفرد المعوق خاصة.

2 4 - مشاكل التأهيل:

قد يترك الفرد المعوق العمل الذي يقوم به لأنه أصبح لا يتلاءم مع قدراته وإمكاناته أو يؤدي إلى تغيير دور يتناسب وعلاقاته مع الرؤساء والزملاء، في هذه الحالة يجب توفير احتياجات خاصة تضمن بقاؤه في العمل وهي:

- توجيهه: تهيئة طرق التوجيه المهني مبكرا والاستمرار في هذا التوجيه حتى تضمن عملية التأهيل بأنه سيقوم بعمل جيد مثله مثل الآخرين.

- تشريعية: العمل على إصدار قوانين وتشريعات أساسية تحمي المعوق وتحقق أهدافه.

- محمية: العمل على إنشاء مصانع خاصة بالمعوقين وأماكن محمية من أي خطر أو ضرر.

- اندماجية: بتوفير فرص الاحتكاك والتفاعل مع بقية البشر بصورة فعالة ومتواصلة بمعنى تحقيق عنصر الاندماج.⁽¹⁾

فأي مؤسسة من المؤسسات تحتاج إلى سد حاجياتها من خلال حصولها على أفراد مؤهلين لهم مهارات ومعارف لازمة، فحصولهم على هذه الأمور يكون كالتالي:

- فالأفراد بحاجة إلى المهارات والمعارف الجديدة، وذلك بسبب تلك التغيرات التكنولوجية الجذرية.

- الحاجة إلى إعادة تأهيل الأفراد، وخاصة في حالة إدخال تغيرات وتكنولوجيات حديثة تفرض إعادة التأهيل، وفي المقابل المؤسسة لا تستغني عن خدمات الأفراد بسبب تلك التغيرات التكنولوجية كما أنها محتاجة إلى أشخاص جدد يحتاجون إلى تأهيل قبل أن يستطيعوا استلام مسؤولياتهم، أشخاص مرشحين للترقية إلى مناصب عمل جديدة، يحتاجون إلى تأهيل حتى يتمكنون من استغلالها.⁽²⁾

ويمكن توفير التشغيل المهني اللازم للمعوقين لتحقيق الأهداف المرجوة التي تتمثل في:⁽³⁾

الاستقلالية الاقتصادية بتحقيق الذات، واندماج المعوق في المجتمع باستثمار جهوده، وعملية بناء المجتمع، رفع مفهوم الذات لديهم واكتسابهم مهارات العمل، حصولهم على التأمين والضمان الاجتماعي، مع الانتباه إلى ضرورة التدريب حسب الميول والاستعدادات.

- المساواة في العمل مع العاديين من حيث الأجر وساعات العمل.

- عدم تعريض المعاق نفسه إلى الخطر أو تعريض سلامة الآخرين إلى الخطر.

- حقهم في الحصول على عمل لكسب قوتهم اليومي وتحسين ظروف عمل

المعاق، واكتساب الخبرات وتمييزها، حقهم في التعويض عن إصابات العمل وفي إجازات العمل.

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص 36-38.

(2) سعاد نانف البرنوطي: مرجع سابق، ص 444، 445.

(3) سعيد عبد العزيز: مرجع سابق، ص 20.

3 - المشاكل التعليمية:

هناك مشاكل تعليمية لدى الصغير ومشاكل التأهيل لدى الكبير لأنهم يتطلبون عناية واهتمام كبيرين بأخذ بعين الاعتبار جميع المؤثرات والعوامل. من المشكلات التعليمية التي تواجه المعوق ما يلي:⁽¹⁾

- عدم وجود مدارس خاصة بجميع أنواع الإعاقات.
- الآثار النفسية السلبية التي يصاب بها المعوق منذ التحاقه بالمدرسة العادية لأنها في أي حال من الأحوال تتركه دون عناية.
- عند رؤية الطلاب للمعوق يراودهم شعور بالخوف والرغبة وهذا ما يؤثر على المعوق ويجعله انطوائياً وبالتالي عدوانياً، كرد فعل لتصرف الآخرين نحوه.
- هناك بعض الإعاقات تؤثر على قدرة استيعاب الفرد المعوق.
- هناك بعض الإعاقات تتطلب عناية خاصة لضمان تحقيق السلامة، مثل المقعدين والمكفوفين.
- لنقادي هذه المشاكل يجب توفير معلمين مناسبين وأكفاء إضافة إلى الأساليب والوسائل التعليمية فكل إعاقة لها وسائل وأساليب خاصة بها. فالمشرفين والمدراء قد لا يملكون المهارات الضرورية لأداء أعمالهم، والذي يمكن معالجته بتكوينهم لاكتساب المهارات اللازمة، والمنهج المناسب لتكوين المدراء والمشرفين حسب "عبد الرحمان عيسوي" هو منهج تنمية حساسية المشرف، ويستخدم هذا المنهج في جامعة كاليفورنيا، ويقصد به توكيد أهمية المشرف لنفسه معرفة واقعية وموضوعية وحقيقية، بحيث يفهم ميوله واتجاهاته ورغباته وغيرها، وأن يفهم أيضا كيفية قيام العلاقات بين الأفراد، فمن خلال حكمه على نفسه وعلى غيره يمكن أن ينمي في نفسه القدرة على تناول المشكلات الخاصة بالعلاقات الإنسانية، فهذا المنهج علاجي في ذاته، يعتمد على معرفة الفرد لذاته وإدراك دوافعه وسلوكه، فقد كان لهذا المنهج تأثير كبير في أساليب تدريب المشرفين ويستهدف ما يلي:
- * كل مشرف يجب أن يعرف الصورة الحسنة التي تكون عليها شخصيته.
- * يجب أن يراجع مفهومه عن شخصية الآخرين.
- * أن يحصل المشرف على معطيات أو معلومات حقيقية عن جميع الأمور.
- * أن ينمي المشرف مهاراته خاصة في مجال العلاقات الإنسانية، فهذه المهارات تتضمن القدرة على التعامل مع الصراعات والنزاعات.

(1) محمد سيد فهمي: السلوك الاجتماعي للمعوقين، مرجع سابق، ص 150.

* على المشرف أن يدرك العملية الجماعية ومختلف القوى الكامنة في وسط جماعته لأن ذلك يحدد مدى نجاحه أو فشله. (1)

كحل مناسب لبعض حالات الإعاقة في مجال المشاكل التعليمية هو: (2) تنمية القدرات والمهارات الحسية والحركية والمعرفية، مع تنمية القدرات اللغوية ومهارات الكلام وعلاج صعوبات النطق، مع تعليم القراءة والكتابة والحساب، التدريب على مهارات العناية بالذات والحفاظ عليها وآداب السلوك الاجتماعي مع إمكانية إقامة علاقات مع الآخرين، والتزود بالقيم الدينية والاجتماعية، مع تدعيم الصحة النفسية للمعوق وتنمية ثقته بنفسه، وتزويده بالمهارات المناسبة للعمل.

هناك مشاكل أخرى لها تأثير فعال على تأهيل الأفراد وتمثل فيما يلي: (3)

- هناك اعتقاد من العاملين بأن الدورات التكوينية تمثل عدم قدرة اليد العاملة على القيام بعملها وهذا يوضح افتقار العاملين للفهم الصحيح بأهمية التكوين ومدى منفعتهم لهم وللمؤسسات التابعين لها مما يؤدي بهم إلى أن النظر إلى التكوين بأنه تقليل من قدراتهم ومكانتهم.
- عدم توفر المكونين الأكفاء المعدين إعدادا تربويا مناسباً يمكنهم من فهم العملية التربوية أو فهم نفسية الموظف، فالتكوين علم له منهجيته وأصوله العلمية وفلسفته ومبادئه العلمية وأدواته وأساليبه لهذا فعدم وجود مكونين متخصصين في العملية التكوينية ينتج عنه عدم تحقيق أهداف التكوين.
- عدم توفر التسهيلات اللازمة للقيام بالعملية التكوينية.
- عدم وضوح أهداف البرنامج التكويني الذي يمثل أساساً لنجاح الدورة، ومع انعدام الوضوح في تحديد الأهداف الخاصة بالتكوين ينعقد التقويم العلمي، ولا يكون ممكناً.
- افتقار الدورة التكوينية للأسس العلمية والعملية في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة النشاط التكويني حيث الاعتماد الغالب في هذه الدورات على الأساليب التقليدية التي تحول دون إمكانية تقديم أو تطوير أنظمة المؤسسة أو تحقيق كفاءة وفعالية التكوين .

فإن هذه المشاكل وغيرها تحول دون تحقيق أهداف التكوين وخاصة فيما يتعلق بتنمية وتأهيل الأفراد وبذلك يجب إيجاد طرق لمعالجتها وبالتالي يسير التكوين في مساره الصحيح، فأى مشكلة لديها حل وخاصة وأنه في إطار مختلف التحولات الراهنة أصبح من الضروري أن يقوم التكوين بدوره باعتباره

(1) عبد الرحمان العيسوي: علم النفس الصناعي، ط1، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، ص 209.

(2) بطرس حافظ بطرس: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة وأسره، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 124.

(3) خيرى خليل الجميلي: التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص ص 107-109.

ذلك الوعاء الذي يستقبل المتسربين من النظام التربوي وبذلك فهو بمثابة فرصة ثمينة للأفراد وخاصة إذا ما استغلت الاستغلال السليم.

4 - المشاكل النفسية:

هناك سمات أساسية للمشاكل النفسية وهي: (1)

- الشعور الزائد بالنقص الذي يشعر به المعوق معظم الوقت وخصوصا عندما يكون مع الآخرين وهو الشعور برفض الذات تم كراهيتها مما يولد له الشعور بالدونية، وهذا يؤدي إلى عدم التكيف الاجتماعي.

- الشعور الزائد بالعجز والذي يشعر به دائما عندما يحاول القيام بأعمال تتطلب مهارة عالية مما ينتج عنه الاستسلام للإعاقة وقبولها، ما يولد الإحساس بالضعف. أي عدم قدرته على القيام بالعمل في بعض الأحيان رغم سهولته فهو يستغرق وقتا طويلا فيه والنتيجة غير مضمونة.

- عدم الشعور بالأمن وعدم القدرة على الإنجاز والاشتراك الفعال وهذا ما يخلق لدى المعوق الإحساس بالقلق والخوف من المجهول، هذا الفرد نراه دائما خائفا ومرتبعا وخاصة إذا وبخه الذين حوله من أهل أصحاب وغيرهم وقد تسوء حالته.

- سيطرة مظاهر السلوك الدفاعي الذي يصدر عن المعوق عندما يتواجد في مكان أو فعاليته مع الآخرين مثل الأفكار والإسقاط والتبرير.

عند "عصام نور سرية" سماها المشكلات الشخصية والتي تظهر في مشاعر العجز والنقص والضعف أي الشعور بأنه أقل من الآخرين والشعور بالقلق الدائم والخوف المستمر وعدم الشعور بالرضا وعدم القدرة على التوافق الاجتماعي والشعور بالغيرة من الآخرين. (2)

المشكلات الشخصية لمعرفتها لا بد من القيام بعملية تقييم للشخصية حتى نتعرف على أسبابها وبالتالي إمكانية إيجاد حلول مناسبة لها فتقييم الشخصية نعني بها "تؤخذ عينة من الأفراد وتتم دراسة تصرفاتهم في ظروف معينة، بغية التنبؤ عما سيقومون به أو يصلحون للقيام به في المستقبل." (3) فهذه نتائج متوقعة لحالة الإعاقة فكل واحد يصاب بها ولكن علينا البحث عن حلول لمعالجتها من خلال الانتباه أكثر لهؤلاء الأفراد والاهتمام بهم بتقديم الرعاية الكافية لهم بإبعاد مصادر القلق كإنشاء

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص 39، 40.

(2) عصام نور سرية: مرجع سابق، ص 30.

(3) محسن على الدلفي: تطور شخصية الإنسان والتعامل مع الناس في ضوء التربية وعلم النفس والاجتماع ط1، دار الفرقان، عمان الأردن، 2000، ص 136.

مدارس خاصة بهم دون إشراكهم مع العاديين. مع الاهتمام بهؤلاء بصورة فردية كل واحد على حدى في هذا الصدد يتبادر إلى ذهني مثال عن طفل في التاسعة من عمره عانى الكثير من المجتمع وخاصة أهله وكذلك معلميه بسبب أخطائه المتكررة وأصبح في عزلة كره كل من حوله حتى أمه، في يوم من الأيام جاء معلمه الجديد وطلب من الجميع الرسم ولكن هذا الطفل امتنع عن ذلك مع العلم بأنه يحب الرسم كثيرا فنتبه المعلم لذلك وقرر مساعدته في إحدى الحصص شرح مسألة العباقرة والعظماء بالرغم من معاناتهم من نقائص وارتكابهم لأخطاء وعجزهم عن الكلام بشكل جيد إلا أنهم وصلوا إلى القمة هذا ما أثار في الطفل الذي أصبح بعد ذلك من أشهر الرسامين.

5 - المشاكل الطبية:

الفرد المعوق يكون أكثر عرضة للأعراض مما يشكل خطورة على حياته فمن المشكلات الطبية نذكر: (1)

- عدم معرفة الأسباب الحاسمة لبعض أنواع الإعاقة التي يعاني منها الفرد في المراحل الأولى من حياته.

- الفترة الزمنية التي يستغرقها العلاج الطبي الخاصة ببعض الأمراض إضافة إلى التكاليف الباهظة.
- عدم وجود مراكز للعلاج المستمر للمعوقين وانتشارها في المستشفيات الخاصة التي تراعي ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية والمشاكل الطبية الخاصة.

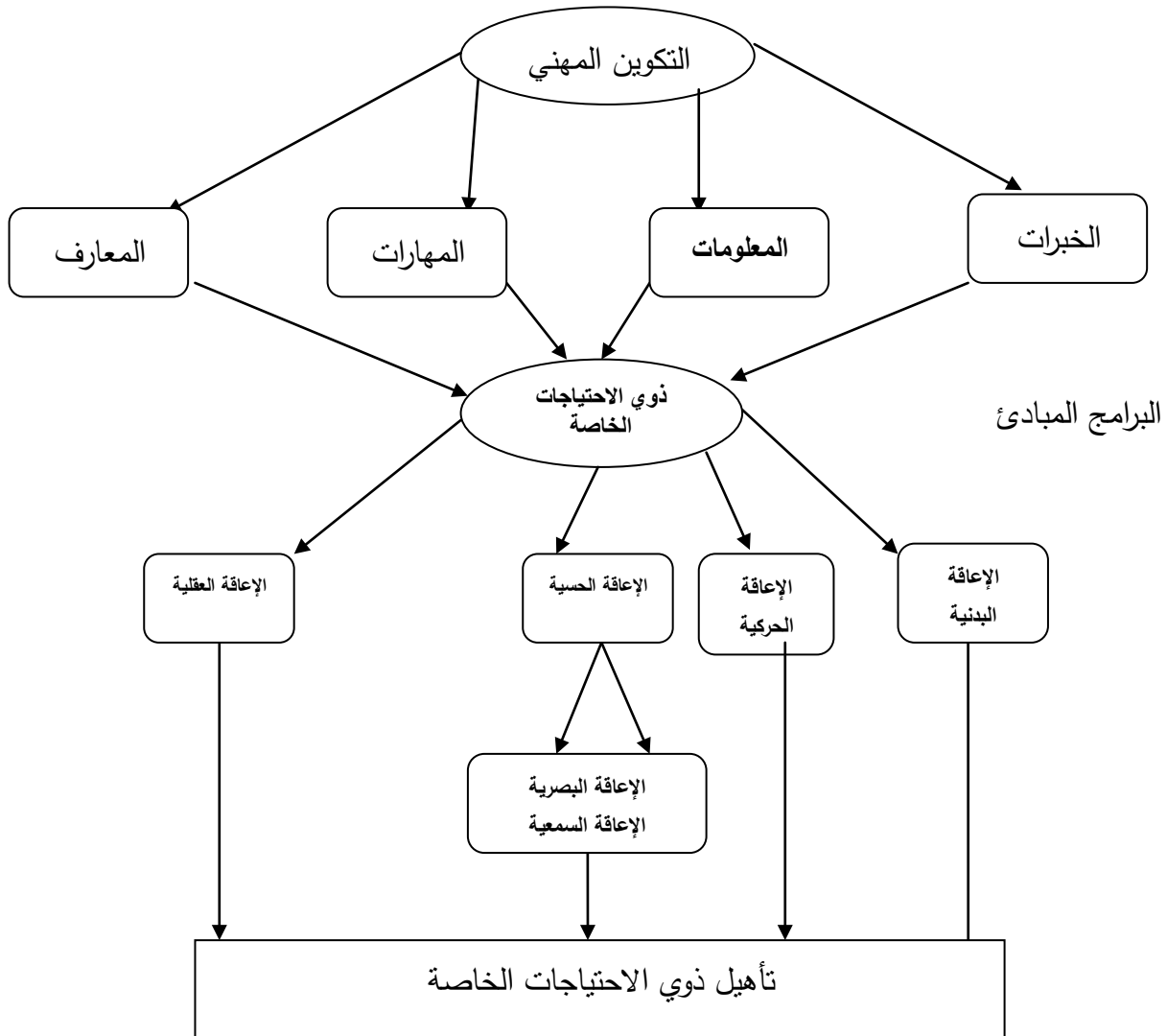
من الأحسن التقليل من مثل هذه المشاكل بتوفير مراكز طبية بكل التجهيزات الضرورية لعلاج كل أنواع الإعاقات مع مراعاة الظروف الاقتصادية للمعاق والانتباه إلى مظاهر الإعاقة في المراحل المبكرة من العمر حتى يتسنى علاجها تماما إن أمكن لأن الحالات القديمة قد يتعذر علاجها لأنها متطورة وأصبحت أكثر حدة، توفير أطباء أكفاء وخاصين بالإعاقات بتقديمهم الاهتمام اللازم للمعوقين إضافة إلى الأطباء النفسانيين، فعلى كل المجتمع تقديم المساعدات لهذه الفئات لأنها بالفعل محتاجة إلى المساندة من جميع الجوانب مع تنبيه الجهات المعنية من حكومة ووزارة بالاهتمام بتوفير كل ما يلزمها مع المساعدة في عمليات العلاج قدر المستطاع.

نستنتج من خلال ما ذكر عن المشاكل بمختلف أنواعها والناجمة أساسا عن الإعاقات المختلفة التي يعاني منها الأفراد ومن خلال عملية التكوين المهني يمكن التقليل منها ومعالجتها فالتكوين لا ينحصر في العمل فحسب بل يهتم بمختلف الجوانب منها النفسية والاجتماعية والاقتصادية والترفيهية

(1) عمر نصر الله عبد الرحيم: مرجع سابق، ص 40.

وغيرها والدليل على ذلك في أي مؤسسة لذوي الاحتياجات الخاصة تحتوي على أخصائيين نفسانيين واجتماعيين وأساتذة مختصين في التعليم والفنون والرسم والحلاقة غيرها هذا ما يدل بأن كما هو واضح إذا ما طبق التكوين المهني بكل إجراءاته وبرامجه وإمكانياته المتاحة فسيحقق نتائج فعالة ومفيدة لكل. فيما يلي يمكن إدراج شكل توضيحي عن التكوين المهني وذوي الاحتياجات الخاصة، فبمختلف الخبرات والمعارف والمعلومات والإجراءات والبرامج يكن تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلها جاهزة للعمل في المكان الملائم لها في هذا الصدد نستحضر أهم مبدأ في نظرية فايول ألا وهو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب هذا من شأنه يساهم في نجاح وثيرة العمل في أي مؤسسة وبذلك يتحتم مراعاة عملية اختيار الفرد المناسب للعمل.

الشكل (رقم 19) يوضح التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة



(المصدر إعداد شخصي)

بالتكوين المهني يمكن تأهيل الأفراد ونخص الحديث عن ذوي الاحتياجات الخاصة المهم أن تكون عملية التكوين جادة وفعالة بتوفير الإمكانيات المناسبة على سبيل المثال إذا تكلمنا عن مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة لابد من توفر إمكانيات خاصة بعملية التعليم والتكوين كماكينات الخياطة وأجهزة الإعلام الآلي وأدوات الفنون والرسم والحلاقة قبل كل هذا يجب توفر القاعات المناسبة للتعليم والغرف المناسبة للنوم في حال الإقامة الداخلية، مع توفير للإجراءات من تطبيق للقواعد والقوانين إضافة إلى التكوين وفق برامج خاصة ببرامج علاجية ووقائية وإنمائية الخاصة بأي حالة من الحالات الموجودة هذا كله الغرض منه التكوين الجيد للعمل بكل جدية وبالتالي تحقيق رضا نفسي في العمل وأيضا في المجتمع ككل.

كما لاحظنا بأن هناك مشاكل متعلقة بالتكوين في حد ذاته وهناك أخرى مرتبطة بذوي الاحتياجات الخاصة ولكن هذه الأخيرة يمكن معالجة العديد منها عن طريق عملية التكوين المهني التي تفيده عدة جوانب إضافة إلى الجانب المهني منها الاجتماعية بخلق علاقات مع أقرانهم وبالتالي إمكانية التكيف، الجانب النفسي القضاء على العزلة والانعطاء والاقتصادي من خلال الجانب المادي والترفيهي بشغل أوقات الفراغ فالعلاقة الموجودة بين التكوين وذوي الاحتياجات الخاصة علاقة نافعة وضرورية تؤدي إلى التأهيل والإعداد لممارسة أنسب المهن طبعا مع مراعاة البرامج المختلفة والمبادئ المعدة المسطرة لعملية التكوين المهني لهذه الفئة، بهذه العملية نستطيع تجاوز العديد من المشكلات قد تكون صعوبات في بادئ الأمر ولكن بمساعدة الوالدين والمجتمع المحيط بالفرد يمكن التحدي وتحقيق هدف التأهيل وبالتالي الدمج في المجتمع مع الباقين من الأفراد العاديين.

الجانب التطبيقي

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

انطلاقاً من الدراسات النظرية التي اعتمدنا علي ها في انجاز هذه الدراسة سنتناول في هذا الفصل تقديم الجانب المنهجي للدراسة، حيث تعتبر مرحلة تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في الدراسة العلمية الصحيحة وذلك قياساً لما تتضمنه هذه المرحلة من خطوات تمثل في واقع الأمر سياجاً يقي الباحث من الانزلاق عن العلمية، أو الحياد خاصة على مستوى المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات، فهذه الخطوات الثلاث تعد حجر الزاوية والمحددات الأساسية للدراسة وضبطها ضبطاً علمياً ففي هذا الفصل نحاول ملئ الفجوة بين الجانب النظري والواقع بغية تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات المشكلة من خلال مجموعة من الأدوات والإجراءات التي تساعدنا في جمع المعلومات من الواقع محل الدراسة، وهذا ما سنحاول تناوله في هذا الفصل.

أولاً: خطوات سير البحث الميداني:

بعد اختيار الموضوع ومكان إجراء الدراسة الميدانية قمنا بدراسة ميدانية لبعض المدارس والمراكز لذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة إلى أن تم اختيار مدرسة المعوقين سمعياً بالقل، و المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنياً لعزابة وذلك لأنهما الأنسب لدراستنا ولأنهما يخدمان موضوعنا مع العلم بوجود ورشات خاصة بالتكوين لكل منهما فأجرينا الدراسة بهما لمحاولة الحصول على نتائج تقريبية ولأنه لا يوجد مركز تكوين مهني خاص بالمعوقين، وتحصلنا على الموافقة بالنسبة لكل من المدرسة والمركز من طرف مدير مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بسكيكدة وذلك وفقاً لاتفاقية رقم 1915 أنظر (الملحق رقم 04 و 05). وتحصلنا عن الموافقة من طرف مديري المدرسة والمركز وذلك وفقاً لاتفاقية رقم 38 أنظر (الملحق رقم 06 و 07). يمكن إدراج مجالات الدراسة والتي تعني حدود الموضوع الذي نريد دراسته حيث يجمع كل المهتمين بمناهج البحث أن لكل دراسة ثلاث مجالات رئيسية هي المجال الجغرافي، المجال البشري والمجال الزمني.

1. المجال الجغرافي: ويتمثل بمؤسسات دائرتي القل وعزابة، والمقدر عددهم بمؤسستين موزعة كما يلي:

. مؤسسة دائرة القل: تضم مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً، هذه المؤسسة تربية خاصة من بين المدارس المختصة المنتشرة عبر التراب الوطني والتي لها دور هام في التقليل من حدة الإعاقة وجعل فئة الصم لها دور إيجابي في المجتمع من خلال عملية الدمج المدرسي والمهني لهذه الفئة، تم إنشاء هذه المدرسة بموجب المرسوم الوزاري 294 /81 المؤرخ في 24 أكتوبر 1981 وفتحت أبوابها لأول مرة في سبتمبر 1987 لتستقبل المعاقين سمعياً القاطنين بولاية سكيكدة وما جوارها.

بصورة عامة المدرسة تعني تلك المؤسسة التربوية التي تمثل لب أو جوهر العملية التعليمية وهي تعبر عن عمل متكامل متناسق يتعاون فريق من العاملين بغرض بدل جهود موزعة بين الأفراد، فأى مؤسسة كانت لها إدارة تسيير عملها في المدرسة توجد الإدارة المدرسية إذ تتكون من مديرها وناظرها ووكيل المدرسة وهناك المعلمون والإداريون والفنيون، إضافة إلى رجال الصف الثاني من المستجدين والعمال، كل هؤلاء يجمعهم رباط مقدس ألا وهو رباط العمل. (1)

(1) أحمد إبراهيم أحمد: الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003، ص 28.

تقع هذه المدرسة بالقل شرق البلاد على بعد 72 كلم غرب ولاية سكيكدة وتتربع على مساحة قدرها 10544 م² منها 2686 م² مبنية والأخرى خضراء.

مؤسسة دائرة عزابة: النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني هو بالتحديد المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا بعزابة ولاية سكيكدة، هذا المركز قبل أن يكون مركزا نفسيا بيداغوجيا للأطفال المعوقين ذهنيا، كان مركزا لإعادة التربية الاجتماعية، تم تحول رسميا إلى ما هو عليه طبقا للمرسوم الوزاري رقم 281/87، المؤرخ في 01/ ديسمبر/ 1987 الذي يعمل تحت إشراف مديرية النشاط الاجتماعي بالولاية، هذا المركز فتح أبوابه في 04 جوان 1988 أي بعد دخول القسم الإداري والبيداغوجي، وبدأ استقبال الأطفال المعاقين ذهنيا وكان عددهم آنذاك 26 طفل بالضبط في جوان 1989.

يقع المركز بدائرة عزابة بولاية سكيكدة على الطريق الرئيسي مدخل المدينة، الموقع معروف ببعده عن الولاية بـ 40 كلم وهو مناسب ولكن الهندسة غير مناسبة وهذا راجع لكونه أسس في بداية الأمر كمركز لإعادة التربية الاجتماعية.

2. المجال البشري: والمتمثل في مديري المؤسسات وأعضاء الإدارة من المقتصد ملحق إداري

للإدارة، ملحق إداري، عون إداري، عون مكتب، عون حفظ البيانات، تقني سامي في الإعلام الآلي، والمقدر عددهم بـ 21 إداريا، وقدتم اختيار الأعضاء الدائمين أي (المرسومين) بمعنى أنه تم استثناء فئة عقود ما قبل التشغيل كما ضم المجال البشري الفريق البيداغوجي والمتمثل في الأساتذة من الأخصائيين النفسانيين والتربويين، مختص في الأطفونيا، معلم التعليم المتخصص، مربين، مساعد اجتماعي والمقدر عددهم بـ 77 أستاذ. (أنظر الهيكل التنظيمي الخاص بكل من المدرسة والمركز الملحق رقم 08 و 09).

دور السلك الإداري في كل من المدرسة والمركز: يمتلك المركز 13 إداري بما فهم المدير والمدرسة 09 إداريين وهم:

المدير: يقوم بتسيير ومراقبة الإدارة ويتزأس الاجتماعات المركزية و التقييمية واجتماعات المؤسسة، كما أنه يحافظ على النظام الداخلي للمركز.

المقتصد: يقوم بتصفية مختلف حسابات المركز.

مراقب عام: يشرف على مراقبة دخول وخروج أعضاء الغرفة التقنية وينظم برنامج العمل الخاص بالمربيين لأنهم يعملون بالمناوبة.

الموظفون: ملحق إداري للإدارة، ملحق إداري، عون إداري، عون مكتب، عون حفظ البيانات، تقني سامي في الإعلام الآلي. العدد الإجمالي لكافة الموظفين وعمال المركز النفسي البيداغوجي لعزابة هو 129 عاملا.

- العمال المتعاقدون بالتوقيت الكامل والجزئي 28 عاملا.

- الموظفون في إطار إدماج حاملي الشهادات 12 موظفا.

- الموظفون في إطار جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب 15 موظفا.

العدد الإجمالي لكافة العمال بمدرسة الأطفال المعوقين سمعيا هو 123 عاملا.

الأعوان المتعاقدون بالتوقيت الكامل غير محدد المدة 03 عاملا.

الأعوان المتعاقدون بالتوقيت الكامل محدد المدة 13 عاملا.

الأعوان المتعاقدون بالتوقيت الجزئي 34 عاملا.

العمال في إطار الشبكة الاجتماعية 05 موظف.

(حسب إحصائيات 10 أبريل 2012 للمركز، (أنظر الملحق رقم 10) والمدرسة 08 أبريل 2012

(أنظر الملحق رقم 11)

دور الفرقة البيداغوجية: يمتلك المركز 37 أستاذ والمدرسة 40 أستاذ وقد استثنينا كل من الطبيب

والممرض في المؤسساتين لأهم بعيدين عن ميدان التكوين الموجود في المؤسسة، تعتمد المؤسساتين في

عملية التكفل بالأصم والمعاق ذهنيا على فرقة متعددة الاختصاصات كل دور من هذه الفرقة دور مساعد

ومكمل للأخر.

دور المعلم المتخصص: يتمثل دوره في التدريس إضافة إلى تكوينه في تخصصات.

دور المربي المختص: تنظيم أعمال التنشيط والترويج للأشخاص المتكفل بهم ومراقبتها، يعمل

المربي المختص بالتعاون مع المسؤول البيداغوجي على إعداد البرنامج السنوي ومتابعته، يعمل المربي

المختص على تلقين الدروس من خلال الطرق التواصلية الخاصة بهذه الفئة.

دور المربي: المربي يسهر على الحياة الجماعية للأطفال ونظافتهم الجسدية وكذا تنظيم النشاطات

المتعلقة بالتنشيط والترفيه.

دور المختص النفسي العيادي: يقوم بتطبيق الاختبارات النفسية والدراسة الشخصية وقياس نسبة

ذكاء التلاميذ وتحديد قدراتهم، متابعة التلاميذ في القسم وورشنة التكوين المهني وفي الساحة والمرقد والمطعم من أجل التنبؤ وتشخيص الحالات التي تعاني من اضطرابات ووضع منهجية علاجية بالتنسيق مع المعلم والمربي، القيام بحصص الإرشاد الوالدي، المشاركة في جميع الاجتماعات (مجلس الأقسام المجلس الطبي التربوي وغيرها).

دور المختص النفسي التربوي: يقوم بتقييم النتائج المتحصل عليها واقتراح التصحيحات الضرورية المشاركة في اجتماعات فريق التكفل المتعدد الاختصاصات والمجلس الطبي التربوي.

دور المختص النفسي الأطفوني: وينحصر عمله في:

وضع الصوت، الجانب الصوتي، الجانب الصوتي، التربية السمعية، القراءة الشفاهية.

دور المساعد الاجتماعي: إجراء زيارة ميدانية بغرض البحث الاجتماعي لدى العائلة لمعرفة

معلومات حول الظروف المعيشية للتلميذ في الوسط العائلي، يقوم بدور الوسيط بين الأسرة والمؤسستين المشاركة في اجتماعات الفرقة متعددة الاختصاصات، الإرشاد الوالدي، توعية الأولياء وتحضيرهم نفسياً واجتماعياً من أجل إعاقة ابنهم.

دور الطبيب: يسهر الطبيب على المتابعة الصحية للتلاميذ، القيام بمعاينات طبية عند الرجوع من منازلهم، مراقبة النظافة في المدرسة.

دور الممرضة: تقديم الدواء، تقديم الإسعافات الأولية.

3. المجال الزمني: قمنا بتقسيم المجال الزمني إلى ثلاث مراحل رئيسية:

- المرحلة الأولى:

هذه المرحلة دامت 20 يوم، قمنا فيها بزيارة استطلاعية لكل من المركز النفسي البيداغوجي

للأطفال المعوقين ذهنياً ومدرسة الأطفال المعوقين سمعياً بالقل، حيث تم التعرف على الجو العام للعمل

من خلال الإطلاع على الورشات الموجودة في المؤسسة، وإجراء لقاء مع بعض المسؤولين بالمؤسسة

والتحدث معهم بصفة عامة عن موضوع الدراسة والتعرف على واقع التكوين المهني ودوره في تأهيل ذوي

الاحتياجات الخاصة، انطلاقاً من الأسئلة الأولية التي تم طرحها.

- المرحلة الثانية:

كان في 2012 ودامت 45 يوما تم خلالها الحصول على العدد الإجمالي لعمال المؤسسة وتوزيعهم حسب وظائفهم ، وكذلك الحصول على الهيكل التنظيمي، و على الموقع الجغرافي للمؤسستين.

- المرحلة الثالثة:

دامت هذه المرحلة 60 يوما تم فيها التطبيق النهائي للاستمارة على العمال، حيث لم يواجه نا أي صعوبة في توزيع الاستمارة على العمال أي الأساتذة والإداريين وتلقينا الإجابة على كل الأسئلة وذلك راجع لتفهم المسؤولين وكذا العمال إلى جانب الإشراف المباشر للباحث لملئ بعض الاستمارات وقيامه بشرح فحواها وتبسيط الأسئلة للعمال ذوي المستوى التعليمي الضعيف، كذلك إجراء مقابلة مع مديري المؤسستين، حيث تمت الإجابة عن كل الأسئلة المطروحة بشكل من الشرح والتفسير.

ثانيا. حدود البحث:

المتغير المستقل هو الذي يؤثر في سير البحث ويتبعه المتغير التابع والمتغير المستقل وهو السبب في هذه الدراسة هو التكوين المهني. والمتغير التابع الذي يتأثر بالمتغير المستقل وهو نتيجة له والمتغير التابع هنا هو تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، حيث تمت الدراسة بناء على وجهة نظر الإداريين والأساتذة وقد شمل المتغير المستقل مؤشرات قابلة للدراسة وكذا المتغير التابع حيث صيغت في فروض أساسية قابلة للدراسة في محل الدراسة الميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة سكيكدة بالضبط بمدرسة المعوقين سمعيا بالقل والمركز البيداغوجي النفسي للمعوقين ذهنيا بعزاية.

ثالثا. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

1. المنهج والطرق المستخدمة في الدراسة:

عندما يقوم الباحث بدراسة ظاهرة معينة فإنه يعتمد على منهج يسهل له الطريق لكشف الحقائق وتقصي أبعاد الظاهرة المراد دراستها ويختلف المنهج في العلوم الاجتماعية باختلاف موضوع الدراسة، هذا الأخير الذي يجعل الباحث يتبع منهجا دون آخر. على أن يختار منهجا ملائما لموضوع بحثه ، وقد يستعين الباحث بأكثر من منهج واحد في دراسة ظاهرة معينة انطلاقا مما ذكر فالمنهج العلمي يعني به "على أنه الأساس السليم للحصول على معلومات وبيانات دقيقة والتوصل إلى نتائج موثوق فيها ووضع توصيات قابلة للتطبيق."⁽¹⁾

وكلمة "منهج يمكن إرجاعها إلى طريقة تصور وتنظيم البحث، المنهج ينص على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما ، أنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل إلحاح، بأكثر أو أقل دقة ، في كل مراحل البحث أو في هذه المرحلة أو تلك."⁽²⁾

إذن فالمنهج هو مجموعة خطوات مترابطة بدءا من المفاهيم ، شرح المفاهيم الإجرائية ، تحديد إطار الدراسة ووصولاً إلى تحديد مجتمع البحث وأدوات جمع البيانات وتوضيح مجال الدراسة ، فهو بمثابة العمود الفقري في تصميم البحوث العلمية.

بالاعتبار هذه الدراسة تدرج في إطار الدراسات الوصفية ، فقد تم الاعتماد على طريقة المسح الشامل والذي يقوم على:

الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق إلى جانب الاستعانة بالتحليل الكمي والكيفي للبيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة، ويمكن تعريفه بأنه "الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع، ولا تقتصر هذه الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة، أي أن الهدف التشخيص بالإضافة إلى كونه وصفي."⁽³⁾

(1) أحمد عبد الله اللحح ، مصطفى محمود أبو بكر: البحث العلمي - تعريفه - خطواته - مناهجه - المفاهيم الإحصائية ، الدار الجامعية تانيس ، 2002 ، ص42.

(2) موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية - تدريبات عملية ، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصة للنشر الجزائر ، 2004 ، ص 99 .

(3) عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص 140.

كما أن الأهداف التي يسعى المنهج الوصفي للتوصل إليها متمثلة أساسا في .⁽¹⁾

- تحديد المشاكل الموجودة أو توضيح بعض الظواهر الخاصة بالتكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة.

- إجراء مقارنة وتقييم لبعض الظواهر المتمثلة في ظاهرة ذوي الاحتياجات الخاصة وما إذا كانت مؤهلة أم لا.

- تحديد ما يفعله بعض الأفراد في مشكلة ما والاستفادة من آرائهم وخبراتهم في وضع تصور وخطط مستقبلية واتخاذ قرارات مناسبة في مشاكل ذات طبيعة متشابهة.

- إيجاد العلاقة بين الظواهر المختلفة وذلك بين التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لأن هذا البحث ينطلق من معرفة الدور الذي يلعبه التكوين

المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

رابعاً. الأدوات المستخدمة في الدراسة:

لقد اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات المنهجية قصد بلوغ الهدف والمتمثلة في جمع

المعلومات والبيانات من الميدان حول موضوع الدراسة وتتمثل هذه الأدوات في: الملاحظة، المقابلة، الاستمارة، السجلات والوثائق.

1. الملاحظة البسيطة: ويقصد بها ملاحظة الظواهر كما تحدث في ظروفها الطبيعية ، دون إخضاعها

للضبط العلمي ، ودون استعمال أدوات دقيقة للقياس والتحليل .⁽²⁾

ويمكن تقسيمها إلى نوعين حسب أساليب استخدامها وهما الملاحظة بدون مشاركة والملاحظة

بالمشاركة ، والملاحظة بدون مشاركة هي التي تهتم موضوعنا حيث يقوم فيها الباحث دون أن يشترك في

أي نشاط تقوم به الجماعة موضوع الملاحظة ، وغالبا ما يستخدم هذا الأسلوب في ملاحظة الأفراد

أو الجماعات التي يتصل أعضاؤها ببعض اتصالا مباشرا ومن مزاياه أنه يهيئ للباحث فرصة ملاحظة

السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية ،وكما تحدث في مواقف الحياة الحقيقية .⁽³⁾

وقد مكنتنا الملاحظة في هذه الدراسة من ملاحظة الإجراءات المتبعة في التكوين المهني في تأهيل

ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تلك القوانين والقواعد المتبعة في المؤسسة، والبرامج

(1) فوزي غرابية: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2002، ص 33.

(2) بلقاسم سلاطونية ،حسان جيلاني :منهجية العلوم الاجتماعية ، عين مليلة ،الجزائر ، 2004، ص273.

(3) غريب عبد السميع غريب :البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية والإمبيقية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004، ص 184 .

المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة والمتمثلة في تلك الدروس الموجهة للتلاميذ بالأخص تلك المتعلقة بالتكوين النظري وغيرها وملاحظة الإمكانيات الخاصة والموجودة في المؤسسة، ومعرفة تأثير التكوين المهني الجيد في نفسية التلاميذ. فالملاحظة هي " الأداة الأولية لجمع المعلومات وهي النواة التي يمكن أن يعتمد عليها للوصول إلى المعرفة العلمية، والملاحظة في أبسط صورها هي النظر إلى الأشياء وإدراك الحالة التي هي عليها." (1)

إن استخدام هذه الأداة سمح بتسجيل السلوك مع حدوثه في ذات الوقت، إذ تكون تصرفات مجتمع الدراسة بعيدا عن التصنع والتكلف ولقد أتاحت الملاحظة اكتشاف جوانب منها، بعض الاستجابات التلقائية، فأخذ التلاميذ والتي مازال تحت قيد التكوين بالمؤسسة، ضرب زميله، فتعرض لعقوبة من طرف المربي المسؤول الأول عن ورشة النجارة بحرمانه من دخول فوج الورشة طبعاً بعد تأكده بأن الطفل بالفعل سلك سلوك غير لائق فلاحظت مدى اهتمام المربي بالجانب النفسي للتلاميذ ومحاولة معرفته لأسباب سلوكياتهم، لاحظت أيضاً دقة مواعيد العمال في الدخول والخروج الوقت المحدد وإنهاء كل الأعمال دون التأجيل، عند دخول ورشات التكوين لاحظت بأن التلاميذ والمربين عبارة عن فريق متكامل غياب عنصر واحد يؤثر عن سير العمل، فكل واحد يقوم بدوره في بادئ الأمر تكون أخطاء من طرف التلاميذ ولكن بالتكرار يستفيد التلميذ من خطئه ويكون في قمة الفرحة عندما تصنع طاولة مثلاً وهو مساهم فيها.

2. المقابلة:

"هي نوع من الحديث الهادف مع الأشخاص الذين لديهم المعلومات غرضها الحصول على المعلومات والتي ربما لا تكون موجودة في أماكن أخرى، وتدور أسئلة المقابلة حول آراء أو حقائق أو سلوك أو معتقدات أو اتجاهات الأشخاص." (2)

والمقابلة أنواع: المقننة والتي يحدد فيها الباحث أسئلة كل محور في المقابلة، وغير المقننة وهي التي لا يضع فيها الباحث الأسئلة ولكن يحدد فقط محاور الموضوع. (3)

(1) عبد الله محمد عبد الله، محمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2002 ص 383.

(2) سعيد النل وآخرون: منهج البحث العلمي (طرق البحث النوعي)، ط1، جامعة عمان العربية للدراسات، عمان الأردن، 2005، ص 193.

(3) رشيد زرواتي : مرجع سابق، ص، ص 148، 149.

ولقد تم إجراء مقابلات مقننة محددة فيها أسئلة كل محور مع مديري المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ومدرسة الأطفال المعوقين سمعيا بالقل ، وجاءت موزعة على الشكل التالي :
أسئلة فرعية : من 1 إلى 7 تمثل البيانات الشخصية والأولية وذلك لوصف خصائص المبحوثين من المديرين ، حيث شملت : الجنس ، السن ، الحالة العائلية، المستوى التعليمي، عدد سنوات العمل الحالية، مكان السكن.

أسئلة رئيسية: وتضمنت :

المحور الأول : بيانات خاصة بالإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وتضمنت الأسئلة من (8 إلى 16) .

المحور الثاني : بيانات خاصة بالبرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وتضمنت الأسئلة من (17 إلى 22).

المحور الثالث : بيانات خاصة بالإمكانيات المناسبة للتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وتضمنت أسئلة فرعية من (23 إلى 26).

المحور الرابع : بيانات خاصة بالتكوين المهني الجيد و شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وتضمنت أسئلة فرعية من (27 إلى 31). ويشمل دليل المقابلة مجموعة من الأسئلة أنظر (الملحق رقم 01).

وبالاعتبار المقابلة أداة من أدوات جمع البيانات فقد تم الاعتماد عليها في شرح وتوضيح محتوى المقابلة والاستمارة، كما استعملت أيضا في جمع المعلومات عن مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة وعن عمالها ومختلف النشاطات التي تقوم بها خلال مقابلة لبعض المسؤولين والعمال وجمع المعلومات منهم. وفي هذا الإطار تمت مقابلة إداري رئيسي في المركز بتاريخ 2012/01/29 والذي قدم مجموعة من المعلومات ، حول الهياكل التنظيمية وبطاقة فنية للمركز ، فقد تم تخصيص ساعة ونصف من الزمن قدم فيها شرحا حول المعلومات المقدمة من طرفه، ولخص مجموعة من المهام التي يقوم بها من بينها: الغيابات والحضور، العطل، التكوين والتدريب التبرصات، التأهيل، الرحلات الصيفية، طريقة العمل مع فئة المعوقين وغيرها.

كما حاول الإجابة عن بعض التساؤلات الأولية للدراسة والمتعلقة بدور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة والذي وصفه بذلك الدور الفعال والإيجابي والضروري لتنمية وتأهيل

ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلها مؤهلة للعمل بجدارة، والذي بدوره أقر أن التلاميذ خضعت للتكوين المهني من خلال الورشات الموجودة في المؤسسة في مختلف التخصصات ما يعاب على المركز بأنه لا يمنح شهادة للتلميذ عند خروجه منه. أما في المدرسة أجرينا مقابلة مع المستشار التقني البيداغوجي في 05 فيفري 2012 لخص لنا مجموعة معلومات خاصة بتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة بإدخال جميع التلاميذ إلى الورشات الموجودة في المؤسسة هناك ورشات خاصة بالبنات وأخرى خاصة بالذكور وتحصلنا كذلك عن الهيكل التنظيمي والعدد الإجمالي للعمال إضافة إلى حماسه عند الحديث عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة والإصرار على ضرورة تطوره بصورة أوسع بإضافة تخصصات أخرى. ورأى ضرورة مواكبة التطورات الحاصلة في المجال الإداري وخاصة من جانب التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، وفي هذا الصدد أكد لنا أهمية تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة قصد تأهيلها وجعلها قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة وفق إستراتيجية مناسبة.

كما أجريت مقابلة مع عون إداري في المركز يوم 20/02/2012 قدم من خلالها معلومات تتعلق بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، فتحدث أولاً عن نشاط المؤسسة وعمالها والتي قسمهم إلى سلك إداري وآخر بيداغوجي يضم الأساتذة بمختلف تخصصاتهم، فقد أكد لنا في مقابله أهمية ودور التكوين المهني بالنسبة للتلاميذ، فالمؤسسة تحتاج إلى تكوين التلاميذ عبر فترات وذلك قصد جعلها قادرة على القيام بأعمالها وفق تلك القدرات والتطورات التكنولوجية المستجدة، ففي مجال التكوين المهني فقد صرح العامل بأنه يوجد تكوين في مجالات مختلفة لكافة التلاميذ، عن طريق مخطط تكوين سنوي يصمم وفق قدرات التلاميذ.

أما فيما يخص تحضير وإعداد نظام لتسيير العمل مع التلاميذ، فيتم تحضيره وفق احتياجاتهم وقد دامت المقابلة هذه ساعة تقريباً زدنا من خلالها بالقانون الداخلي للمركز.

وفي مقابلة أخرى تمت مع أخصائية نفسانية بالمدرسة في يوم 21/02/2012 أكد لنا الأهمية الشديدة والبالغة التأثير للتكوين المهني في عملهم لدرجة أنه في كل يوم يدخل التلاميذ إلى الورشات لتكوينهم في التخصصات الموجودة، وصرح وبأنها كانت حضرت عملية التكوين في الكثير من المرات وقد تكون فترة التكوين عند الانتهاء من المستوى الرابع هذا الأخير يعلم التلميذ أمور يحتاجها

في الجانب الميداني، كما أنه تخصص للتلاميذ أوقات للتكوين خارج المؤسسة، أي في مراكز التكوين المهني و التمهين للتطبيق الفعلي لما تعلموه في المؤسسة.

إلى جانب مقابلة أخرى أجريت في يوم 23 فيفري 2012 مع المربي المختص بعمل الورشات أكد فيها أن عملية التكوين المهني ضرورية وفعالة لا بد منها وذلك لتنمية قدرات التلاميذ، وتسيير مسارهم المهني ، حيث شرح لنا استخدامات كيفية العمل في الورشات مثلا في ورشة النجار ملاحظة شكل الطاولة مثلا ثم تقسيم المهام بين التلاميذ بمساعدة المربي المشرف وطبعا توزيع هذه القدرات يكون حسب قدراتهم وعند الانتهاء يتأكدوا بأن عملهم جيد أم لا في حالة وجود خطأ ما توجه ملاحظة للتلميذ الذي أخفق في عمله لإعادة عمله بشكل جيد، كما لاحظ المربي بأن هناك تفاعل كبير في عمل التلاميذ وخاصة عند رؤية ما صنعوه في النهاية فتظهر عليهم بواحد الفرح والسرور ويحسون بقيمتهم وأنهم لهم دور في المجتمع كغيرهم من البشر، ما صرح به أيضا بأن هذه الفئة تتقن عملها ولا تتهاون فيه، تكلم أيضا عن ضرورة تنمية قطاع التكوين المهني و الاهتمام به أكثر من خلال توفير التجهيزات والمعدات الناقصة في المؤسسة.

وفي يوم 2012/02/26 أجريت مقابلة مع مربي مختص بالورشات بالمدرسة أكد من خلالها أهمية وضرورة عملية التكوين المهني في حياة الفرد المعاق الذي يتعلم ويكتسب مهن مناسبة لقدراته فقد أنجزوا منجزات كثيرة تثبت قدراتهم على العمل مثل غيرهم وبالأخص في مجال الفنون والحلاقة والخياطة بالنسبة للبنات دون أن ننسى الإعلام الآلي، فكانت المدرسة من الأوائل في مجال الورشات وذلك من خلال تلك المعارض لأعمال الأفراد.

3. الاستثمار:

الاستثمار هي "عبارة عن شكل مطبوع يحتوي على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى عينة من الأفراد حول موضوع أو موضوعات ترتبط بأهداف الدراسة."⁽¹⁾

"تعد الاستثمار أداة مفصلة وملائمة للحصول على حقائق أو معلومات أو بيانات مرتبطة بحالة معينة أو مشكلة معينة، شريطة بنائه بشكل سليم."⁽²⁾

وقد مكنتنا الاستثمار من الحصول على معلومات أكثر دقة عن موضوع الدراسة، حيث قمنا بتوزيع أسئلة الاستثمار عن مجموع أفراد المجتمع المتعلمين دون شرحها وذلك راجع لقدراتهم على فهم الأسئلة والإجابة عنها، أما فئة المبحوثين غير المتعلمين فقد تم قراءة الأسئلة عليهم بشكل مبسط واللجوء للغة

(1) محمد عبد الحميد: دراسة الجمهور في بحوث الإعلام، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 1993، ص 183.

(2) وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل: البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان

الأردن، 2007، ص 66.

الدرجة حتى يتسنى لهم الفهم الجيد للأسئلة ومن ثم تقديم الإجابة عنها، وهناك مجموعة من المبحوثين نظرا لعدم إتقانهم اللغة العربية استعملوا اللغة الفرنسية.

" فالاستمارة وظيفة رئيسية تمنح للبحث توسعا أكبر والتحقق إحصائيا إلى أي مدى يمكن تعميم المعلومات والفرضيات المعدة مسبقا".⁽¹⁾

وقد احتوت الاستمارة على أسئلة مغلقة محددة بنعم أو لا مع احتواء بعضها على سؤال لماذا وما هو السبب وأسئلة محددة باحتمالات، مبدئيا يتم توزيع استمارة تجريبية على عشرة مبحوثين، تمكن الباحث من خلالها إدخال تعديلات عليها وبعد التعديل النهائي قدمت الاستمارة إلى مجموعة من المحكمين من أهل الاختصاص، هناك محكمين من جامعة بسكرة ، سكيكدة و قسنطينة، حيث تم إدخال بعض التعديلات عليها خاصة من ناحية طريقة صياغتها. بعض الأسئلة بالنسبة لاستمارة الإداريين تعلق الأمر بالأسئلة التالية (32) و(37) و(40) فالسؤال رقم (32) كان على النحو التالي:

- هل على الإدارة أن توفر الجو المناسب لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟
وقد تم تغييره إلى : هل تقوم الإدارة بتوفير الجو المناسب لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

السؤال رقم (37) كان على النحو التالي:

- هل يتم معاقبة الفرد المعوق الذي يخالف النظام الداخلي للمؤسسة؟
نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي نوع هذه العقوبات؟.

- الطرد من المؤسسة
- حرمانهم من النشاطات الترفيهية
- حرمانهم من الرحلات الصيفية

وقد تم تغييره: إلى هل يتم معاقبة الفرد المعوق الذي يخالف النظام الداخلي للمؤسسة؟
نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه العقوبات؟
- الطرد من المؤسسة

⁽¹⁾ بلقاسم سلاطينية: ملاحظات حول استخدام الاستمارة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات في التدريبات قصيرة المدى في البحث السوسولوجي ، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر، 2002، ص 13.

- حرمانهم من النشاطات الترفيهية

- حرمانهم من الرحلات الصيفية

أخرى تذكر.....

السؤال رقم (40) كان على النحو التالي:

إلى أي مدى تشجع الإدارة على العمل بشكل جيد في المؤسسة؟

كثيرا وسطا قليلا

وقد تم تغييره إلى: إلى أي مدى تشجع الإدارة على العمل بشكل جيد في المؤسسة؟

غالبا أحيانا نادرا

أيضا إدخال تعديلات على بعض الأسئلة وذلك لأن فيها خطأ في صياغتها بالنسبة للبيانات المتعلقة

بالأساتذة ويتعلق الأمر بالأسئلة (10) و(12) و(13) و(14) و(19) و(22) و(24) و(26) و(29)

و(35)

السؤال رقم (10) كان على النحو التالي:

- ذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة المؤسسة هل تجرى لهم اختبارات؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.

- للتعرف على حالة وقدرات الفرد بالضبط

- لمعرفة ظروفه المعيشية

- لمعرفة كيفية التعامل معه

أخرى تذكر.....

وقد تم تغييره إلى: هل تجرى اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة للمؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.

- للتعرف على حالة وقدرات الفرد

- لمعرفة ظروفه المعيشية

- لمعرفة كيفية التعامل معه

أخرى تذكر.....

السؤال رقم (12) كان على النحو التالي:

- لاحظت بأن بعض الدروس لا تتماشى مع حالات ذوي الاحتياجات الخاصة فهل تعمل على إدخال تعديلات عليها؟

نعم لا

وقد تم تغييره إلى: إذا لاحظت بأن بعض الدروس لا تتماشى مع حالات ذوي الاحتياجات الخاصة فهل تعمل على إدخال تعديلات عليها؟.

نعم لا

السؤال رقم (13) كان على النحو التالي:

- بناء على الدروس المقدمة من طرفك هل تجرى امتحانات لذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

وقد تم تغييره : لتقييم ذوي الاحتياجات الخاصة، هل تجرى امتحانات لهم؟

نعم لا

السؤال رقم (14) كان على النحو التالي:

- أثناء عملك في المؤسسة هل حدث وأن جذبت انتباهك حالة من أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

في حالة الإجابة بنعم ما الذي جذب انتباهك؟

- انطوائية ومنفردة

- سلوكها عدواني

- تمتك إبداعات نادرة

أخرى تذكر.....

وقد تم تغييره إلى: أثناء عملك في المؤسسة هل حدث وأن جذبت انتباهك حالة من أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

في حالة الإجابة بنعم ما الذي جذب انتباهك؟

- الانطواء و الانعزال

- سلوكك عدواني

- تمتاز بقدرات نادرة

أخرى تذكر.....

السؤال رقم (19) كان على النحو التالي:

- هل تتشابه البرامج المقدمة مع الأسانذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم لا

وقد تم تغييره إلى: هل تتشابه البرامج المقدمة من طرف الأسانذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم لا

السؤال رقم (22) كان على النحو التالي:

- في نظرك هل الشهادة التي يتحصل عليها فرد ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينه تسمح

بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.

- العمل يؤدي إلى الاطمئنان النفسي

- العمل يؤدي إلى الاستقرار

- يؤدي إلى الهدوء الانفعالي وتقبل الإعاقة

أخرى تذكر.....

وقد تم تغييره إلى: هل الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم

تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

- الشهادة المتحصل عليها تزيدهم ثقة في النفس

- التكوين المناسب يدمجهم في عالم الشغل

- الشهادة تساعدهم في التوظيف، والتثبت في الوظيفة

أخرى تذكر.....

السؤال رقم (24) كان على النحو التالي:

هل تعمل مع زملائك من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة النفسية

الضرورية؟

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بلا فهل يكتفون بما جاء في المعلومات والتعليمات الوزارية؟

نعم لا

وقد تم تغييره إلى: هل تعمل مع زملائك من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات ذوي

الاحتياجات الخاصة النفسية الضرورية؟

دائما أحيانا نادرا

إذا كانت الإجابة ب نادرا فهل يكتفون بما جاء في المعلومات والتعليمات الوزارية؟

نعم لا

السؤال رقم (26) كان على النحو التالي:

هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا أحيانا

وقد تم تغييره إلى: هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل ذوي

الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا

السؤال رقم (29) كان على النحو التالي:

هل تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة ؟

نعم لا أحيانا

وقد تم تغييره إلى: هل تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة ؟

نعم لا

السؤال رقم (35) كان على النحو التالي:

هل تشمل الدراسة الشخصية لذوي الاحتياجات الخاصة بيانات عن الأسرة ؟

نعم لا أحيانا

وقد تم تغييره إلى: هل تشمل الدراسة الشخصية لذوي الاحتياجات الخاصة بيانات عن الأسرة ؟

نعم لا

وقد ضمت استمارة الإداريين والأساتذة في شكلها النهائي (84) سؤال موزعة كالتالي: أنظر (الملحق رقم 02 و 03)

المحور الأول: حول البيانات الشخصية لكل من الإداريين والأساتذة وتضم الأسئلة الأولى (من 1 إلى 7).

1. بيانات خاصة بالإداريين:

المحور الثاني: حول الإجراءات المتبعة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين. (من 8 إلى 16).

المحور الثالث: حول البرامج المعتمدة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين. (من 17 إلى 24).

المحور الرابع: حول الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين. (من 25 إلى 33).

المحور الرابع: حول التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين. (من 33 إلى 43)

2. بيانات خاصة بالأساتذة:

المحور الأول: حول الإجراءات المتبعة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة. (من 8 إلى 16).

المحور الثاني: حول البرامج المعتمدة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة. (من 17 إلى 25).

المحور الثالث: حول الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة. (من 26 إلى 33).

المحور الرابع: حول التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الأساتذة. (من 34 إلى 41).

5. الوثائق والسجلات:

تعتبر الوثائق والسجلات من بين الأدوات التي يستعين بها الباحث في جمع البيانات التي تعينه في دراسته التي هو بصدد القيام بها.

فالسجلات هي "سجلات لأحداث ماضية قد تكون مطبوعة أو مكتوبة ، وقد تكون رسائل أو يوميات ، أو سجلات كسجلات الضرائب مثلا ، وقد تكون أيضا خرائط ، صحف ومجلات أو سجلات محاكمة أو وقائع رسمية أو أنظمة وقوانين".⁽¹⁾

ونظرا لأهمية الوثائق والسجلات في البحوث الاجتماعية والإنسانية للكشف عن بعض جوانب الموضوع التي يصعب ملاحظتها والكشف عنها، ثم الاعتماد على هذه الوثائق للحصول على العدد الإجمالي للعمال، إضافة إلى بيانات متعلقة بتوزيع العمال عبر الوحدات الإدارية و المهنية وذلك حسب إحصائيات (8 أبريل 2012 بالنسبة للمدرسة، و 12 أبريل 2012 بالنسبة للمركز) وكذلك الحصول على الهياكل التنظيمية الخاصة بالمؤسسة، والحصول على جدول يوضح توزيع العمال في المؤسسة.

خامسا. المجتمع وعينة البحث:

إن مجتمع البحث هو العينة التي تجري الدراسة الميدانية عليها وذلك وفقا للمنهج المختار والمناسب للدراسة هذا المجتمع هو كل المدارس والمراكز التي تملك ورشات للتكوين المهني والمتواجدة بولاية سكيكدة. وعليه فإن مجال دراستنا يشمل على 98 مفردة (77 أستاذ و 21 إداريا) وانطلاقا من كون الدراسة تهدف إلى الوقوف على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية في مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة مجال الدراسة ، ونظرا لقلّة المبحوثين فقد تم استخدام المسح الشامل ، الذي يأخذ جميع مفردات مجتمع البحث بعين الاعتبار. " المسح الشامل هو قيام الباحث بجمع بيانات بحثه من جميع المفردات (الوحدات) التي تشكل مجتمع بحثه، ومن كافة الحالات التي تنطبق عليها خصائص معينة دون ترك أي مفردة أو حالة"⁽²⁾.

(1) سعيد التل وآخرون : مرجع سابق، ص75.

(2) علي غربي: أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، منشورات الجزائر، 2006، ص 131 .

الجدول رقم (03) : يوضح عدد الإداريين والأساتذة بالمؤسستين

الدائرة	اسم المؤسسة	عدد الإداريين	عدد الأساتذة
القل	مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً	09	40
عزابة	المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنياً	12	37
المجموع		21	77

سادسا. الأسلوب الإحصائي :

اعتمدت الدراسة على أساليب لتحليل البيانات التي جمعت إذ يوجد أسلوبين للتحليل هما:

1. الأسلوب الكمي: استخدمنا في هذه الدراسة هذا الأسلوب، بإدخال البيانات المتحصل عليها في ذاكرة الحاسب الآلي وذلك بحساب التكرارات النسبية والمئوية الوسيط ، الوسط الحسابي ، المنوال ، الانحراف المعياري ، التباين و مركز الثقة ، يتم التمثيل الإحصائي بوضع التكرارات وتصنيفها في فئات تكون منظمة ومنطقية، مقارنة هذه التكرارات عن طريق النسب المئوية لتوضيح الخصائص الكمية للمتغيرات. فالتكرار المئوي = تكرار الفئة / مجموع التكرارات * 100⁽¹⁾

⁽¹⁾ نبيل جمعة صالح النجار: الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 58 .

2. الأسلوب الكيفي: استعنا بهذا الأسلوب من أجل الوصول إلى تفسيرات موضوعية للمعطيات المتحصل عليها، وعرض النتائج وربطها بالإطار النظري.

كما أن البيانات المتحصل عليها، يمكن أن يكون لها دور في سير البحث وكذلك تؤثر على إجابة المبحوثين حول الأسئلة المطروحة والمحددة في الاستمارة.

جدول رقم (04): يبين أسماء المؤسسات وعدد الاستمارات الموزعة ونسبة الاسترجاع :

التسلسل	اسم المؤسسة	عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	النسبة %
01	مدرسة الأطفال المعوقين سمعياً	49	49	100%
02	المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنياً	49	49	100%
	المجموع	98	98	

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الاسترجاع بناء على عدد الاستمارات الموزعة في كل مؤسسة تعتبر عالية لأنها كاملة دون نقصان، 100%.

وتأسيساً على ما تقدم ، نستنتج تجاوب الإداريين و الأساتذة (مسؤولين ، أخصائيين، معلمين مساعدين اجتماعيين، مربيين وغيرها) ، في هاتين المؤسستين بخصوص إجراء هذه الدراسة ، وهذا دليل واضح على الوعي المتزايد لدى هذه الشريحة بضرورة إجراء مثل هذه البحوث ، فأغلب المبحوثين اهتموا بهذا البحث العلمي وحاولوا تسهيل عملية الدراسة الميدانية قدر الإمكان فهم مدركين لأهمية البحوث العلمية ودورها الفعال في المجتمع وبالأخص أن هذا الموضوع يمس الفئة المحتاجة فعلاً للاهتمام من طرف الكل.

من خلال هذا الفصل المتعلق بالإجراءات المنهجية للدراسة قمنا بتحديد مجال الدراسة لمؤسستي المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا بعزابة ومدرسة المعوقين سمعيا للقل التي أخذت عينة تمثيلية عن باقي مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة بأبعدها الثلاثة متمثلة في (الجغرافي، البشري والزمني)، مما ساعدنا لإلقاء نظرة عامة على هذا المجال وتحديد المنهج الذي تم الاعتماد عليه بناء على طبيعة موضوع الدراسة وكذا تحديد الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، قصد تسهيل العمل والحصول على معلومات حول هذا الموضوع، كما قمنا بالاعتماد على المسح الشامل لأن عدد الأفراد قليل.

الفصل السادس

عرض و تحليل بيانات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من تحديد الإجراءات المنهجية للدراسة، نحاول في هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها عن موضوع التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة في مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من خلال مجموعة من المتغيرات المعبرة عنها: الطرق المتبعة في التكوين المهني، الأساليب المعتمدة في التكوين، التعليمات واللوائح بشأن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، الطرق المناسبة لتقديم الدروس وغيرها بغرض البرهنة على الفرضية الأولى: الإجراءات المتبعة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، بالإضافة إلى متغيرات أخرى تم الاعتماد عليها للبرهنة على الفرضية الثانية: البرامج المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة كمتغيرات البرامج المعتمدة، نوع البرامج، البرامج المقدمة من طرف الأساتذة، المشاكل في البرامج التكوينية وغيرها، كما تم اللجوء إلى جملة من المتغيرات بغرض البرهنة على الفرضية الثالثة: الإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وهذه المتغيرات تتمثل في: القاعات المناسبة للتكوين المهني، الأجهزة الخاصة بعملية التكوين المهني، الأهداف الرئيسية من توفر الإمكانيات وغيرها، الفرضية الرابعة وهي التكوين الجيد يؤدي إلى رضا ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، وهذه المتغيرات تتمثل في: التغيب الرضا، الشكاوي وغيرها.

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية (المقابلة مع المديرين)

تعتبر البيانات الشخصية بمثابة البيانات الأولية لأي بحث اجتماعي بهدف التعرف على مدى ارتباط الجوانب الاجتماعية والتعليمية والمهنية للمبحوث بموضوع الدراسة، فموضوعنا يتمحور حول التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة فالتكوين مع التعليم من الوسائل المهمة التي تساهم في تطوير الكفاءات والخبرات والقدرات المهنية للأفراد التي تسمح له بالتكيف مع منصب عمله ، فالتكوين يحتاج إلى إجراءات أساسية يركز عليها منها التطبيق الفعلي للقوانين والقواعد التنظيمية ، إضافة إلى برامج عمل مناسبة سواء للأفراد القدامى أو الجدد دون نسيان تلك الإمكانيات من تجهيزات ووسائل إضافة إلى الموارد البشرية من إداريين وأساتذة مناسبين للعمل.

جدول رقم (05) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الفئات	العدد	النسبة%
ذكر	02	100%
أنثى	00	00

تبين لنا القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (05) أن المديرين من جنس الذكور ، ويفسر ذلك أن الذكور كان لهم الحظ الأوفر من المرأة في الحصول على منصب عمل، حيث أن دورها في مجال الشغل بدأ بالظهور بصورة كبيرة في الفترة الأخيرة لأن متطلبات العصر فرضت خروجها إلى ميدان الشغل إلى جانب الرجل.

جدول رقم (06) يبين توزيع المبحوثين حسب السن

الاحتمالات	العدد	النسبة%
29 إلى 39	01	50%
40 إلى 50	01	50%
المجموع	02	100%

تبين الشواهد الميدانية من خلال الأرقام الواردة في الجدول رقم (06) أن أعمار المبحوثين مقسمة إلى فئتين ،حيث أن أعمار الفئة الأولى تقع ما بين 29 إلى 39 سنة ، في حين تقع أعمار الفئة الثانية ما بين 40 إلى 50 سنة ، بالرغم من صغر أعمارهم نوعا ما ، فهذا لا يدل على أنهم لا يمتلكون خبرة في المجال، فمن خلال المناقشة معهما اتضح لنا بأنهما على دراية كبيرة بما يحدث في المؤسسة ويحاولان العمل بجد وفق منهج منظم حتى تحقق المؤسسة أهدافها المرجوة.

جدول رقم (07) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

النسبة%	العدد	الاحتمالات
100 %	02	متزوج
00	00	أعزب

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (07) بأن كلا المبحوثين متزوجين بمعنى لديهما مسؤوليات عائلية، ولكن هذا لا يعطلهما عن العمل لأنهم ا من جنس الذكور عكس الإناث، هنا الأهم هو الضمير المهني في العمل من أجل المساهمة في توصيل رسالة الواجب، لأن العمل هو أمانة قبل كل شيء وخاصة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة.

جدول رقم (08) يبين توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

النسبة%	العدد	الإحتمالات
100%	02	جامعي
00	00	دون جامعي

يتبين من المعطيات الكمية أن نسبة 100% من المبحوثين لديهم المؤهل الجامعي ، في حين لا توجد نسبة بالنسبة لغير جامعيين، من خلال هذا يتضح أن التوظيف الخاص بالمدير يعتمد أكثر على المستوى التعليمي، على عكس بعض المؤسسات التي تعتمد على الخبرة أيضا بمعنى اعتماد أسلوب الترقيات في عملها.

جدول رقم (09) يبين توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات العمل الحالية

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	أقل من 5 سنوات
50%	01	أكثر من 10 سنوات
100%	02	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (09) بأن عدد سنوات العمل تتراوح بين أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات، في المؤسسة فكثرة عدد السنوات دلالة على الخبرة الفعالة التي يمتلكها المدير، بالنسبة للمدير الذي عمل في المؤسسة أقل من 5 سنوات هذا لا يدل على أنه لم يعمل من قبل في مؤسسات أخرى الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة فمن خلال المناقشة معه اتضح لنا بأنه عمل في نفس القطاع لمدة 26 سنة.

جدول رقم (10) يبين توزيع المبحوثين حسب السكن

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	داخل نطاق البلدية
50%	01	خارج نطاق البلدية
100%	02	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (10) أن نسبة 50% تسكن داخل نطاق البلدية وهي المدير ، وأيضاً نفس النسبة أي 50% من يقطنون خارج نطاق البلدية ، ومن خلال هذا المتغير نستطيع أن نستنتج أن المسكن الأصلي للمدير يؤثر على نظام العمل في المؤسسة، فالذي يسكن داخل نطاق البلدية لا يتأخر عن عمله بينما الذي يسكن خارج نطاق البلدية قد يتأخر عن موعد العمل ويبدل جهد إضافي.

جدول رقم (11) يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة

النسبة %	العدد	الاحتمالات
100%	02	مدير
00	00	نائب مدير

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (11) أن وظيفة المبحوثين هي تسير العمل هذا الأخير المسؤول عن المؤسسة بكل تفاصيلها ، فمهمة المدير صعبة نوعا ما فهو المدير الرئيسي لكيفية العمل في المؤسسة بدونها تتعطل وثيرة العمل فوجوده ضروري وفعال فهو القائد الذي يقود رعيته.

1. بيانات خاصة بالإجراءات المتبعة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

الجدول رقم(12) يوضح الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

الرتبة	الاحتمالات
01	تقييم قدرات الطفل.
02	توجيه الطفل إلى الورشة.
03	تلقي الطفل لتكوين أولي.
04	تحويل الطفل إلى التكوين المهني والتمهين.
05	متابعة الطفل على مستوى التكوين المهني ومحل التمهين.
06	حصول الطفل على شهادة الكفاءة المهنية.

وعليه نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) أن الإجراءات المتبعة التي احتلت المرتبة الأولى تمثلت في تقييم قدرات الطفل وتحديد نوع الإعاقة، ثم ثلثها توجيه الطفل إلى ورشة التكوين المهني في المرتبة الثانية بعدها تلقي الطفل لتكوين مهني أولي في المرتبة الثالثة وفي المرتبة الرابعة هي تحويل الطفل إلى التكوين المهني والتمهين، ثم رتبتي الخامسة والسادسة كانت متابعة الطفل على مستوى التكوين المهني ومحل التمهين و حصول الطفل على شهادة الكفاءة المهنية.

جدول رقم (13) يوضح مصدر المعلومات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	المؤسسة في إطار الورشات
50%	01	مركز التكوين المهني أثناء الحصة الأسبوعية النظرية الممهين من الخواص الذي يستقبل الطفل
100%	02	المجموع

من خلال الجدول رقم(13) يتبين أن نسبة 50 % أي مدير يرى بأن المصدر الأساسي للمعلومات الخاصة بالتكوين المهني لتكوين ذوي الاحتياجات هي المؤسسة في إطار الورشات، دون أن يغفل مصدر مركز التكوين المهني والتمهين ، بينما ترى نفس النسبة 50 % بأن المصدر الأساسي للمعلومات هي مركز التكوين المهني أثناء الحصة الأسبوعية النظرية و الممهين من الخواص الذي يستقبل الطفل دون أن تغفل مصدر الورشات الموجودة داخل المؤسسة.

جدول رقم (14) يوضح فائدة إتباع إجراءات التكوين المهني

النسبة%	العدد	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال المعطيات الكمية للجدول رقم (14) يتبين أن نسبة 100% تقر بأن هناك فائدة من إتباع إجراءات التكوين المهني في مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة ، ولا توجد أي نسبة تقر بعدم وجود فائدة من إتباع الإجراءات ،من خلال هذه الإجابة نلاحظ أهمية هذه الإجراءات ودورها الفعال في المؤسسة.

جدول رقم (15) يوضح التهيئة المهنية للفرد المعوق في المؤسسة

الاحتمالات	العدد	النسبة%
نعم	02	%100
لا	00	00

من خلال الجدول رقم (15) يتبين أن 100% تقر بأن الطفل يتلقى تهيئة مهنية في المؤسسة عن طريق المستويات الخاصة بالتعليم النظري من طرف المعلمين والورشات من طرف المربين والخاصة بالتعليم التطبيقي، فهدف المؤسسة خلق استقلالية ذاتية للأطفال و تعليمه مهنة مناسبة لقدراته.

جدول رقم (16) يبين دراسة ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المؤسسة

الاحتمالات	العدد	النسبة%
نعم	02	%100
لا	00	00

من خلال الجدول رقم (16) يتبين لنا أن نسبة 100% من مؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة تتبع منهج دراسة ظروف حياة الفرد المعاق فور دخوله للمؤسسة لأنه جانب مهم لا يمكن الاستغناء عنه ، فالمعلومات المتحصل عليها يحتاجها الأساتذة من أخصائيين ومربين ومعلمين في دراساتهم حول المعاقين مهمة جدا، فالجوانب التي يجب معرفتها هي المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وغيرها ،حيث يرى المدرين أنها ضرورية إذ أنهم يحتاجونها للحكم على حالة الفرد بشكل صحيح لمواصلة التكفل به ورعايته وتكوينه بطرق تناسبه.

جدول رقم (17) يوضح جمع المعلومات عن ظروف المعاق

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	لتقييم قدرات وتحويله إلى إحدى الورشات
50%	01	لتوجيهه بعد التقييم للتكوين المهني حسب التخصص المرغوب فيه
100%	02	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (17) أن مدير المركز بنسبة 50 ٪ يرى بأن جمع المعلومات عن ظروف المعاق تسمح بتقييمه وتوجيهه لإحدى الورشات التي تناسبه، بمعنى توجد تخصصات كثيرة ومتنوعة في الورشة تبقى فقط مسألة التمهين مع أحد الخواص و نسبة 50 ٪ تمثل مدير المدرسة بعد عملية التقييم أيضا مع الأخذ بعين الاعتبار التخصص المرغوب فيه، ففي حالة عدم وجود هذا التخصص في الورشة وبالتحديد النجارة يوجه إلى مركز التكوين المهني مع العاديين.

جدول رقم (18) يبين أهم وثيقة تسمح بالتحاق الفرد المعوق بالمؤسسة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص في الأمراض النفسية والعصبية بغرض عزل المرض العقلي .
50%	01	شهادة قياس السمع تثبت الإعاقة السمعية.
100%	02	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم(18) أن نسبة 50٪ أي مدير المركز يقر بضرورة توفر شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص في الأمراض النفسية والعصبية بغرض عزل المرض العقلي إضافة إلى وثائق أخرى وهي ضرورية أيضا من بين هذه الوثائق نجد شهادة الميلاد الطفل، شهادة ميلاد الأب، شهادة الحالة العائلية، شهادة طبية وصدرية عامة، طلب خطي يتضمن الرغبة في الدخول، شهادة طبية صادرة عن مختص في القلب، مجموعة من التحاليل. ونجد نفس النسبة وهي 50٪ بمعنى مدير المدرسة الوثيقة المهمة في نظره هي شهادة قياس السمع تثبت الإعاقة السمعية، هناك وثائق أخرى تتمثل في:شهادة الميلاد، صور شمسية، شهادة إقامة، شهادتان طبيتان، شهادة تثبت عدم الإصابة بإعاقة ذهنية دفتر التطعيم.

جدول رقم (19) يوضح السن القانوني الذي يسمح بالالتحاق بالمؤسسة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	
50%	01	06 سنوات وأكثر	نعم
50%	01	06 سنوات	
00%	00	لا	
100%	02	المجموع	

من خلال الجدول رقم(19) يتبين أن نسبة 50% تعبر عن جواب مدير المدرسة ،يقبل الطفل في سن 06 سنوات وهناك حالات يقبل فيها حتى بعد 06 سنوات ، بالنسبة لمدير المركز بنسبة 50% يري أن الطفل يقبل في 06 سنوات لأن الإعاقة الذهنية بعد هذا العمر قد تتطور ويصعب التحكم فيها. جدول رقم (20) يوضح الصعوبة الأكثر حدة عند تطبيق إجراءات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	صعوبة التواصل عند تكوين المعاقين من الجانب النظري
50%	01	نظرة المجتمع إلى المعاق ذهنيا بالرغم من نجاح العمل في ورشات التكوين إلا أنه في الغالب يرفض التمهين من طرف الخواص
100%	02	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (20) أن مدير المدرسة يرى أن أهم صعوبة هي مسألة التواصل مع المعاقين سمعيا وخاصة عند تكوينهم من الجانب النظري ما يصلح لهم أكثر الجانب التطبيقي، ومدير المركز يرى أن أهم صعوبة تتمثل في نظرة المجتمع إلى المعاق ذهنيا بالرغم من نجاح العمل في ورشات التكوين إلا أنه في الغالب يرفض التمهين من طرف الخواص. ففي معظم المجتمعات ينظر إلى المعوقين على أنهم قوة معطلة وأنهم يشكلون عالة على المجتمع ويستنفذون طاقاته دون وجه حق، أما اليوم فقد تغيرت هذه الأفكار وحل محلها الاهتمام بهم والعمل على ضمان حقوقهم الاجتماعية عن طريق سن القوانين الخاصة، وفي حالة ما إذا لم تبدل الجهود للعناية بهم يصبحون طاقة معطلة

تعرقل عملية الإنتاج، وبالتالي يصبحون عالة على المجتمع قد ينحرفون بسبب ب إحساسهم بالنقص والدونية، فإن العناية والاهتمام بهذه الفئة هو الدافع الحقيقي لكي يكون لهم دور إيجابي في المجتمع⁽¹⁾.
2. بيانات خاصة بالبرامج المعتمدة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

جدول رقم (21) يوضح البرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	نعم
50%	01	لا
100%	02	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم (21) أنه يتم الاعتماد على البرامج التكوينية في كل من المركز والمدرسة فهي برامج مكيفة ومضبوطة حسب قدرات المعاق من طرف الأساتذة من أخصائيين ومربيين ومعلمين، فعند تطبيق البرامج يجب أن تعتمد أكثر على الملاحظة والمراقبة أثناء إنجاز تمارين عملية.

جدول رقم (22) يبين البرامج المعتمدة تتماشى مع ظروف المعاقين وقدراتهم

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	مراعاة لظروف وقدرات المعاق سمعيا
50%	01	مراعاة ظروف وقدرات المعاق ذهنيا
100%	02	المجموع

يبين الجدول رقم (22) أن مدير المدرسة يرى أن البرامج تكيف وفقا لظروف وقدرات المعاق سمعي أما مدير المركز يرى أنها تتماشى مع ظروف وقدرات المعاق ذهنيا. باختلاف نوع الإعاقة تختلف البرامج المقدمة لهؤلاء الأفراد.

(1) عمر نصر الله: مرجع سابق، ص 41 .

جدول رقم (23) يبين الفرق بين هذه البرامج والبرامج الموجهة للأفراد العاديين:

النسبة%	العدد	الاحتمالات
50%	01	التخصصات حسب قدرات الفرد المعاق ،التخصصات موجودة حسب رغبات الفرد العادي
50%	01	المعاق يتعلم بالتكرار
100%	02	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) أن النسبتين متساويتين لكلا البرنامجين (الخاصة بالمعاقين- الخاصة بالعاديين) وفي التصريح حول أسباب الاختلاف بين البرنامجين نظرا لكون التخصصات تكون محدودة بالنسبة للمعاقين والعكس بالنسبة للعاديين، لذا من الصعب دمج المعوقين مع العاديين وعليه فإن كلتا البرنامجين مهمين لكل من المعاقين والعاديين فكل منهما يختلف عن الآخر، فالمعاقين لهم برنامجا خاص بهما لأنه مكيف حسب قدراتهم.

جدول رقم (24) يبين قياس قدرات الفرد المعوق في المؤسسة

النسبة%	التكرار	المتغيرات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال تصريح المدرين والذي يمثل نسبة 100% ويصف لنا عملية القياس تكون عن طريق قياس القدرات العقلية للمعاق وقدرات السمع والقدرات البصرية والحركية وغيرها في كل من المؤسساتين، أما بالنسبة للتكوين المهني داخل الورشات فنقاس عن طريق الملاحظة أثناء إنجاز تمارين عملية، وأثناء الحياة العامة للمعاق داخل المؤسسة ويتم التقييم من طرف جميع المتدخلين (أعضاء الفرقة الطبية التربوية) كل في جانب اختصاصه.

وعليه فإن عملية قياس قدرات المعاق يعتبر خطوة مهمة لا بد منها لمعرفة كل ما يتعلق بالفرد

المعاق.

جدول رقم (25) يبين مساهمة برامج التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

المتغيرات	التكرار	النسبة%
نعم	02	100%
لا	00	00

من خلال الجدول رقم (25) يتبين لنا أن نسبة 100% من المديرين ترى بأن البرامج التكوينية تساهم في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بالرغم من بعض المشكلات، فالتكوين المهني مهم في حياة الفرد المعاق وضروري لا يمكن الاستغناء عنه بل لابد من تطويره وتدعيمه أكثر.

جدول رقم (26) يوضح صعوبات تطبيق البرامج المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

الاحتمالات	التكرار	النسبة%
صعوبة التواصل مع المعاقين سمعيا وخاصة من الجانب النظري.	01	50%
نقص بعض إمكانيات التكوين المهني بالمركز.	01	50%
المجموع	02	100%

يتبين من خلال الجدول رقم (26) أن نسبة 50% تقر بأن الصعوبة الأكثر حدة في المدرسة هي التواصل مع المعاقين سمعيا وبالأخص من الجانب النظري لذا يحاول الأساتذة التركيز على الجانب العملي في الورشات، نسبة 50% أيضا تؤكد على أن الصعوبة الأكثر حدة هي نقص بعض إمكانيات التكوين المهني لأن التجهيزات قديمة جدا يجدر الانتباه لها وتغييرها. وعليه فإن كل مؤسسة لا تخلو من مشاكل متنوعة والمهم هو محاولة إيجاد حلول لها، فحسب إجابة المبحوثين فإنهما يحاولان باستمرار البحث عن حلول مناسبة.

3.البيانات المتعلقة بالإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة

جدول رقم (27) يبين التجهيزات الضرورية التي تتوفر عليها المؤسسة

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
50%	01	بعض التجهيزات الخاصة بالنجارة(منشار دائري ،منشار ، مثقاب وغيرها). أجهزة الخياطة والطرز، فرن كهربائي، عجان وخلاط ألي ،بعض الوسائل للزراعة، أجهزة الحلاقة وغيرها.
50%	01	أجهزة الإعلام الآلي، أجهزة الحلاقة، أجهزة الخياطة والطرز، أجهزة الفنون وغيرها.
100%	02	المجموع

يوضح الجدول رقم (27) أن التجهيزات المتوفرة لدى المركز تعتبر أجهزة متنوعة بالرغم من قدمها حسب إجابة المدير ماعدا الفرن الكهربائي والخلاط الآلي ،أما مدير المدرسة فهو يقر بتوفر الأجهزة الضرورية وهي مناسبة لتكوين المعاقين لأنها فتحت التخصصات بناء على رغبات المعاقين وكذا قدراتهم. وهكذا نستنتج بأن كلتا المؤسستين تتوفر على أجهزة مناسبة وملائمة للتكوين ولكن ما يجدر الانتباه له، بأن طريقة تكوين الأفراد تكون بواسطة عمليتي التكوين والمراقبة باستمرار لتنتهي بعملية التقييم.

جدول رقم (28) يبين الإعانات المالية

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
50%	01	نعم
50%	01	لا
100%	02	المجموع

من خلال الجدول رقم(28) يتضح أن نسبة 50% من المبحوثين ترى بأن الإعانات المالية غير كافية لأن المركز يحتاج إلى فتح تخصصات أخرى ضرورية ومفيدة للمعاق، نفس النسبة بالمدرسة

تعتبر عن كون الإعانات كافية لأنها في نظرها لديها كل التخصصات الضرورية وإذا أرادت تخصصات أخرى فإنها ترسل الأفراد إلى مركز للتكوين المهني مع العاديين.

وعليه فلكل مؤسسة خصوصياتها ومتطلباتها الأساسية والثانوية، حسب إجابة المبحوثين بدأ الاهتمام أكثر بجانب تكوين فئة المعاقين بالأخص في السنوات الأخيرة.

جدول رقم (29) يوضح إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال الجدول رقم(29) يتبين لنا أن نسبة 100% من المبحوثين ترى بأن الإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني تساهم في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، توفر الإمكانيات أمر ضروري إلى جانب الإمكانيات الأخرى البشرية والميتافيزيقيا وغيرها، المؤسسة لا تستطيع القيام بعملها بدون توفر إمكانيات مكيفة لصالح المعاقين ففي دراسة لـ " نصيرة بويعلی " ركزنا على الفرضية الفرعية ونتيجتها لأنها تخدم هذا العنصر وتتمثل في:

تخصيص الإمكانيات للعملية التدريبية من خلال:

- توفير الإمكانيات المالية، حيث يحقق هذا المؤشر .

- توفير إمكانيات مادية وبهذا يتحقق هذا المؤشر .

- تخصيص إمكانيات بشرية إذا لم يتحقق هذا المؤشر .⁽¹⁾

ما يلاحظ هو نقص الإمكانيات البشرية على عكس دراستنا الذي تتوفر على إمكانيات بشرية هائلة ما ينقصها هو الجانب المادي.

⁽¹⁾ نصيرة بويعلی: مرجع سابق، ص 162.

جدول رقم (30) يبين مشاكل إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال إجابة المبحوثين يظهر لنا بأن نقص الإمكانيات من المشكلات التي تلفت الانتباه ،ولكن في السنوات الأخيرة بدأ الاهتمام يظهر بتوفير هذه الإمكانيات بصورة تدريجية لأن توفرها يعمل على تنمية العمل بالمؤسسة للخروج بنتائج إيجابية مفيدة للفرد المعاق ولأسرته وللمؤسسة ولكل المجتمع.

4.البيانات المتعلقة بشعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا

جدول رقم (31) يبين دراسة حالة الفرد المعاق

النسبة %	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من القراءة الكمية للجدول رقم (31) يتبين لنا أن 100% من المبحوثين يركزون على ما يعرف بالدراسة التفصيلية لحالة المعوق من طرف الأخصائيين ،لأنها خطوة مهمة لا يمكن تجاوزها في المؤسسة وذلك لتحديد معالم شخصية الفرد المعاق وقدراته ومدى إمكانية تطوره في مختلف نواحي حياته.

جدول رقم (32) يوضح مساهمة المؤسسة في إدماج الفرد المعوق في عالم الشغل

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ بأن المبحوثين يرون بأن المؤسسة تعمل على تهيئة الفرد المعاق قصد تجهيزه لعالم الشغل مثله مثل غيره من العاديين، فالفرد المعاق له حق في الحياة وأهم حقوقه هو العمل وفقا لقدراته، أبسط مثال على ذلك ما يوجد في الدول الغربية فهناك مؤسسات خاصة لتوظيف المعاقين وكل واحد يعمل عمل يناسبه ، فالعمل في هذه المؤسسات كأسرة متكاملة ومتسلسلة المهام، نستنتج انطلاقا من دراسة لـ " انتصار محمد علي ما يلي" تتحصر في الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي حول مجموعة من المحاور أهمها:

- مبادئ برامج التربية الخاصة وأسسها على المستوى العالمي.
- سياسة الدمج بين الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال العاديين.
- التأهيل المهني والتحاقهم بسوق العمل، ما يهمنا هو هذا الاتجاه الذي يركز على مسألة التأهيل والعمل في مهنة مناسبة للقدرات المتاحة⁽¹⁾.

جدول رقم (33) يوضح مساهمة عملية التكوين المهني في تحفيز الفرد المعاق

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

يوضح الجدول رقم (33) أن نسبة 100% من المبحوثين يرون بأن للتكوين المهني دورا في تحفيز الفرد المعاق حتى يكون فعالا في المجتمع ، بالرغم من بعض الصعوبات ولكن مؤخرا ظهرت بالفعل حالات أثبتت فعاليتها في المجتمع من خلال عملها في أغلب الحالات مع خواص أو بصورة مستقلة.

(1) عصام توفيق قمر: مرجع سابق، ص97.

جدول رقم (34) يوضح التكوين المهني يساهم في شعور الفرد المعوق بالرضا

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
100%	02	نعم
00	00	لا

من خلال الجدول رقم(34) يتبين أن المبحوثين يرون بأن توظيف قدرات المعاق في مجالات مهنية مناسبة مع إعاقته يؤدي إلى الرضا مع ذاته من جهة والرضا مع الآخرين من جهة أخرى، بالعمل يصل الفرد المعاق إلى نوع من التوازن النفسي والسلوكي.

جدول رقم (35) يوضح المشاكل التي تواجه الفرد المعاق

النسبة%	التكرار	الاحتمالات
50%	01	نظرة المجتمع السلبية للفرد المعاق بمعنى صعوبة إيجاد عمل
50%	01	صعوبة التواصل.
100%	02	المجموع

من خلال الجدول رقم(35) يتبين لنا أن نسبة 50% من المبحوثين ترى بأن الفرد المعاق يعاني من مشكل صعوبة إيجاد مكان للعمل لأن المعاق ذهنيا ينظر إليه المجتمع وكأنه فرد ميئوس منه ولا فائدة منه، ما ينتج عنه تعرض المعاق ذهنيا للإهمال وعدم الاهتمام بتنمية قدراته المتبقية، مع عدم المشاركة في برامج الرعاية والتدريب اللازمين له، عدم توفر البرامج المناسبة للمعاق ذهنيا خاصة خلال فترة وجوده بالأسرة، عدم المتابعة للمعاق ما يؤثر عليه مستقبلا، قد يتعرض الفرد المعاق إلى إصابات أخرى بجانب إعاقته بسبب إهماله والنظرة الخاطئة له. ⁽¹⁾ نفس النسبة من المبحوثين ترى بصعوبة التعامل مع المعاقين سمعيا. وعليه فإن الصعوبة الأكثر تأثيرا بالنسبة للمؤسستين هي تعقد

(1) نصيف فهمي منقريوس: أطفالنا في خطر (أطفال بلا مأوى - عمالة الأطفال - الأطفال المعاقون)، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة الإسكندرية، 2009، ص ص 316، 317.

الجانب النفسي بالنسبة للمعاقين، لذا من المهم الاهتمام بهذا الجانب ومحاولة قدر الإمكان معالجته من طرف الأخصائيين المتواجدين بالمؤسسة.

جدول رقم (36) يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الإحصائيات	عدد الإداريين	النسبة %	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة %	التكرار التراكمي
ذكر	10	47,6%	47,6	17	22,1	22,1
أنثى	11	52,4%	100	60	77,9	100
المجموع	21	100%		77	100	

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (36) أن هناك 60 مبحوث من الأساتذة بنسبة 77,9% و 11 مبحوث إداري بنسبة 52,4% من أفراد مجتمع البحث بأنهم إناث والذكور بالنسبة للأساتذة يمثلون 17 مبحوث بنسبة 22,1% والإداريين يمثلون 10 مبحوثين بنسبة 47,6% من إجمالي أفراد المجتمع. ما يلاحظ هو أن نسبة الإناث مرتفعة وخاصة بالنسبة للأساتذة إذ تمثل نسبة الفرق بين الأساتذة والإداريين بـ 55,9%، كان من الأحسن لو كانت نسبة الذكور أكثر لأن الإناث وخاصة المتزوجات لديهم مسؤوليات كبيرة مقارنة مع الذكور.

جدول رقم (37) يبين توزيع المبحوثين حسب السن

الإحصائيات	عدد الإداريين	النسبة	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة	التكرار التراكمي
19 إلى 28 سنة	0	0	38,1	6	7,8	7,8
29 إلى 39 سنة	8	38,1	95,1	33	42,9	98,7
40 إلى 50 سنة	12	57,1		37	48,1	
51 إلى 61 سنة	1	4,8		1	1,3	
المجموع	21	100	100	77	100	100

تؤكد الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (37) على تأثير عامل السن في العمل داخل المؤسسة فبالنسبة للأساتذة نجد 37 مبحوثا بنسبة 48,1% من إجمالي أفراد المجتمع، أعمارهم تتراوح من 40 إلى 50 سنة، و 33 مبحوثا بنسبة 42,9% من الأساتذة تتراوح أعمارهم من 29 إلى 39 سنة، و 06 مبحوثين بنسبة 7,8% تتراوح أعمارهم من 18 إلى 28 سنة، ومبحوث واحد بنسبة 1,3% من إجمالي أفراد المجتمع تتراوح أعمارهم من 51 إلى 61 سنة.

من خلال هذه الإحصائيات يتضح لنا بأن العمر المناسب الذي يتحصل عليها الفرد العامل على وظيفة دائمة يتراوح ما بين 29 و 39 سنة وما بين 40 و 50 سنة، في حين تقل النسبة للذين تتراوح أعمارهم من 18 و 28 سنة حتى لو كانت موجودة فهي خاصة بالعمال غير الدائمين، أما ما بين 51 إلى 61 سنة تقل النسبة تكاد تنعدم لأنها تدخل ضمن نظام التعاقد.

أما الإداريين فنجد 12 مبحوث بنسبة 57,1% تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة و 08 مبحوثين بنسبة 38,1% تتراوح أعمارهم من 29 إلى 39 سنة، مبحوث واحد بنسبة 4,8% يتراوح عمره ما بين 51 و 61 سنة ، ولا يوجد أي أحد بالنسبة للذين تتراوح أعمارهم من 18 إلى 28 سنة، هذا دليل

على صعوبة إيجاد منصب عمل دائم في هذا السن، فأكبر نسبة تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة تليها مباشرة للذين تتراوح أعمارهم من 29 إلى 39 سنة.

جدول رقم (38) يبين توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الإحصائيات	عدد الإداريين	النسبة%	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة%	التكرار التراكمي
أعزب	2	9,5	9,5	21	27,3	27,3
متزوج	18	85,7	95,2	54	70,1	97,4
مطلق	1	4,8		1	1,3	98,7
أرمل	0	0		1	1,3	
المجموع	21	100	100	77	100	100

تبين الشواهد الواردة في الجدول رقم (38) بالنسبة للأساتذة أن هناك 54 مبحوثا بنسبة 70,1% من إجمالي أفراد مجتمع البحث متزوج، و 21 مبحوثا بنسبة 27,3% أعزب ونفس النسبة بالنسبة للمطلق والأرمل إذ تقدر بـ 1,3%، أما الإداريين نجد 18 مبحوث بنسبة 85,7% متزوجين، مبحوثين بنسبة 9,52% عزاب، المطلق نسبته هي 4,8%، لا شيء بالنسبة للأرمل.

انطلاقا مما سبق بالنسبة للإداريين والأساتذة نلاحظ وجود نسبة مرتفعة من المتزوجين مقارنة مع النسب الأخرى وهذا ما يؤثر على إنتاج المؤسسة، باعتبار أن فئة المتزوجين تكون أقل عطاء أو تفرغا للقيام بالمهام المطلوبة منهم داخل المؤسسة وذلك لكثرة التزاماتهم، في حين نجد فئة العزاب تكون غير مرتبطة بالالتزامات الموجودة خارج العمل كالمسؤولية العائلية.

جدول رقم (39) يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي

الاحتمالات	عدد الإداريين	النسبة	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة	التكرار التراكمي
متوسط	5	23,8	23,8	2	2,6	2,6
ثانوي	10	47,6	714	37	48,1	50,6
جامعي	6	28,6		38	49,4	
المجموع	21	100	100	77	100	100

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام في الجدول رقم (39) بالنسبة للأساتذة 38 مبحوثاً بنسبة 49,4% جامعيين وتليها مباشرة 37 مبحوثاً بنسبة 48,1% ذوي المستوى الثانوي، مبحوثين بنسبة 2,6% ذوي المستوى المتوسط.

نلاحظ من خلال هذه الإحصائيات بأن نسبة الجامعيين والثانويين تتقارب، فدوي المستوى الثانوي هم قدامى يمتلكون خبرة كبيرة في مجال عملهم، أما المستوى المتوسط تنقص النسبة فيها هذا راجع لأن العمل في المؤسسة يتطلب مستوى لا بأس به.

أما الإداريين فنجد أعلى نسبة عند المستوى الثانوي تقدر بـ 47,6% ونجد المستوى الجامعي بنسبة 28,6%، نسبة الجامعيين قليلة جدا من المفروض أن تكون أعلى نسبة، لأن المستوى الثانوي يحتل المرتبة الأولى عند الإداريين.

من خلال ما سبق نستنتج بأن المستوى التعليمي ضروري جدا ويساهم مساهمة كبيرة في العمل بشكل جيد وفق شروط علمية منظمة ومضبوطة، لذا نجد إصرار العديد من الباحثين على ضرورة المستوى التعليمي في العمل إذ يقول وليام ميلر " إن إسهام التعليم يكون في النمو الاقتصادي، تحتاج إلى مقدمة تبين لماذا يجب علينا أن نتوقع أي إسهام لنمو التعليم، فالدوافع للنمو ليس أي نوع من التعليم يكون بنسبة النمو أن نقوله عن إسهام التعليم في عملية النمو وتكون هذه هي أول أربعة مؤشرات لعملية النمو، ثانياً الثروات الطبيعية واستخدامها، ثالثاً توزيع احتياجات الإنتاج، رابعاً توزيعها على أفراد المجتمع" (1).

(1) حمود سعيد: مرجع سابق، ص 64.

جدول رقم (40) يبين توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات العمل الحالية

الاحتمالات	عدد الإداريين	النسبة %	التكرار المتكوي	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة %	التكرار التراكمي
أقل من 5 سنوات	1	16,9	4,8	4,8	13	16,9	16,9
من 5 إلى 10 سنوات	4	18,2	19,0	23,8	14	18,2	35,1
أكثر من 10 سنوات	16	64,9	76,2	100	50	64,9	100
المجموع	21	100	100	100	77	100	100

تؤكد المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (40) ضرورة الاهتمام بعدد سنوات العمل

وإدراجها في الدراسة لأن الخبرة تؤدي إلى خلق يد عاملة مؤهلة ومدربة وتعتبر كمرجع وقاعدة أساسية يمكن الرجوع إليها، فبالنسبة للأساتذة نجد بأن 50 مبحوثاً بنسبة 64,9% عملوا في المؤسسة أكثر من 10 سنوات، 14 مبحوثاً بنسبة 18,2% سنوات عملهم كانت ما بين 5 و 10 سنوات، 13 مبحوثاً بنسبة 16,9% عملهم أقل من 5 سنوات.

مما يلاحظ بأن هناك نسبة كبيرة بالنسبة للأساتذة الذين عملوا أكثر من 10 سنوات، هذا دليل على أنهم ذوي خبرة فعالة وجيدة وعلى قدم المؤسسة وانخفاض نسبة أقل من 5 سنوات وهي متقاربة مع النسبة ما بين 5 و 10 سنوات.

عند الإداريين نفس الشيء أعلى نسبة نجدها عند الذين عملوا أكثر من 10 سنوات وتقدر بـ 76,2% مقارنة بالذين عملوا من 5 إلى 10 سنوات إذ تقدر بـ 19,0% وأقل من 5 سنوات ويوجد مبحوث واحد بنسبة 4,8%، هذا دليل على أن المؤسسة لم توظف الإداريين في السنوات الأخيرة واكتفت بالقدامي.

جدول رقم (41) يبين توزيع المبحوثين حسب السكن

الاحتمالات	عدد الإداريين	النسبة %	التكرار التراكمي	عدد الأساتذة	النسبة %	التكرار التراكمي
داخل حدود البلدية	16	76,2	762	67	87,0	87,0
خارج حدود البلدية	5	23,8		10	13,0	
المجموع	21	100	100	77	100	100

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم (41) الخاص بتوزيع أفراد مجتمع البحث حسب مكان السكن، الأساتذة يمثلون نسبة 87,0% يقطنون داخل حدود البلدية، معناه وجود 67 مبحوثا داخل حدود البلدية من مجموع 77 مبحوثا داخل حدود البلدية، بالمقابل نجد نسبة 13,0% من المبحوثين يقطنون خارج حدود البلدية أي 10 مبحوثين من مجموع 77 مبحوثا خارج حدود البلدية، وكذلك الإداريين نجد نسبة 76,2% يقطنون داخل حدود البلدية، معناه وجود 16 مبحوثا من مجموع 21 مبحوث داخل حدود البلدية، بالمقابل نجد نسبة 23,8% من المبحوثين يقطنون خارج حدود البلدية أي 5 مبحوثين من مجموع 21 مبحوثا خارج حدود البلدية.

مما سبق نلاحظ ارتفاع نسبة العمال الذين يقطنون داخل حدود البلدية وهذه الوضعية تساعد العمال على الالتحاق بمناصب عملهم في الوقت المحدد وبالتالي بعث نوع من الانضباط والمواظبة على العمل.

جدول رقم (42) يبين توزيع المبحوثين حسب الوظيفة

الاحتمالات	عدد الإداريين	النسبة%	التكرار التراكمي	الاحتمالات	عدد الأساتذة	النسبة%	التكرار التراكمي
مقتصد	2	9,5	9,5	نفساني عيادي	5	6,5	6,5
ملحق رئيسي للإدارة	3	14,3	23,8	نفساني تربوي	3	3,9	10,4
تقني سامي في الإعلام الآلي	3	14,3	38,1	نفساني في تصحيح النطق والتعبير اللغوي	2	2,6	13,0
ملحق إداري	2	9,5	47,6	مربي متخصص رئيسي	20	26,0	39,0
عون إداري	5	23,8	71,4	مربي متخصص	26	33,8	72,7
عون مكتب	3	14,3	85,7	مربي مساعد	13	16,9	89,6
عون حفظ البيانات	3	14,3	100	معلم التعليم المتخصص	5	6,9	96,1
المجموع	21	100	100	ممرن	2	2,6	98,1
				مساعد اجتماعي	1	1,3	98,1
				المجموع	77	100	100

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (42) المبين لتقسيم الإداريين والأساتذة حسب وظائفهم نجد 05 مبحوثين من مجتمع البحث عند الإداريين بنسبة 23,8% تمثل عون إداري ، 03 مبحوثين بنسبة 14,3% تشير إلى ملحق رئيسي للإدارة، نفس النسبة تقني سامي في الإعلام الآلي، نفس النسبة تعبر عن كل من عون مكتب وعون حفظ البيانات، مبحوثين بنسبة 9,5% عبارة عن مقتصد نفس النسبة ملحق إداري. و نجد 26 مبحوثا من مجتمع البحث عند الأساتذة بنسبة 33,8% تمثل مربي متخصص تليها 20 مبحوثا بنسبة 26,0% مربي متخصص رئيسي و 13 مبحوثا بنسبة 16,9% مربي مساعد، 05 مبحوثين بنسبة 6,9% تمثل نفساني عيادي، نفس النسبة تتمثل في معلم التعليم المتخصص، مبحوثين بنسبة 2,6% نفساني في تصحيح النطق والتعبير اللغوي، تعبر نفس النسبة عن وظيفة الممرن، مبحوث واحد بنسبة 1,3% عبارة عن مساعد اجتماعي والموجود في المركز.

مما يلاحظ أن المركز والمدرسة لديهم ا عدد من العمال لا بأس به وخاصة بالنسبة للأساتذة وترتفع النسب أكثر عند المربيين بصفة عامة لأنه بالفعل الأفراد المعاقين يحتاجون إلى عناية خاصة من طرف العديد من المربيين مع العلم بأن المربيين يعملون بالتناوب ، هناك مجموعة تعمل في النهار والأخرى خاصة بالليل بالنسبة لذوي الإقامة الداخلية، من المهم والضروري أن تحتوي المؤسسة على أخصائيين نفسانيين واجتماعيين و أطفونيا ومعلمين لأنهم يعملون بشكل متكامل كل واحد يكمل عمل الآخر، دون أن ننسى دور الجانب الإداري في المؤسسة من الضروري توفر المقتصد والعون والملحق الإداري والمختص في الإعلام والآلي وغيرها فكل مؤسسة تحتاج إلى مثل هذه المهام.

ثانيا: عرض وتحليل بيانات الاستمارة المتعلقة بالإداريين

1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من نظر الإداريين.

الجدول رقم (43): يوضح الطرق الخاصة بالتكوين المهني والمتبعة في المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
61.90%	13	- داخل المؤسسة	100	21	نعم
14.28%	03	- خارج المؤسسة			
23.80%	05	_ الاثنان معا			لا
			00	00	
100%	21		100%	00	المجموع

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم (43) على وجود 21 مبحوث بنسبة 100% يقرون أن

المؤسسة تتبع طرق في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال التصريحات التالية بأن التكوين المهني يكون داخل المؤسسة عبر عن ذلك 13 مبحوث بنسبة 61.90% من إجمالي مجتمع البحث، 05 مبحوث بنسبة 23.80% جمعوا بين الاثنان التكوين المهني يكون داخل المؤسسة وخارجها، كما نجد 03 مبحوثين بنسبة 14.28% أقرروا بأن التكوين المهني يكون خارج المؤسسة بمعنى توجيه الأفراد المعاقين إلى مركز للتكوين المهني مع العاديين، في حين تتعدم النسبة بالنسبة للذين يقرون بعدم وجود طرق في التكوين لذوي الاحتياجات الخاصة.

انطلاقاً من هذا نستنتج بأن التكوين المهني يعتمد في المؤسسة ويعتبر كمؤشر رئيسي لتهيئة الفرد للعمل وتأمين مستقبله، فالمؤسسة هي تربية تهدف إلى تربية الفرد المعاق وتعليمه وكذلك هي تكوينية تكون الفرد المعاق وتهيئته للعمل في سوق العمل. فالتعلم والتكوين مرتبطان كما يقال في هذا الصدد "إذا كان التعلم هو أن تصنع شيئاً من قبل، فإن التكوين هو تأكيد وترسيخ للتعلم، بمعنى الفرد يتعلم شيئاً جديداً"⁽¹⁾.

(1) رضا السيد: مرجع سابق، ص 16.

الجدول رقم(44): يوضح أهم الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	العينة الاحتمالات
71.42	15	أساليب تعليمية
09.52	02	أساليب علاجية
04.76	01	أساليب وقائية
04.76	01	أساليب إنمائية
09.52	02	أخرى تذكر
%100	21	المجموع

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم (44) على أن الأسلوب الأكثر استعمالا في المؤسسة هو الأسلوب التعليمي يعبر عن ذلك 15 مبحث بنسبة 71.42%، هذا الأخير الذي يعتبر من أهم الأساليب المعتمدة في عملية التكوين المهني ويظهر ذلك من خلال الفائدة التي يقدمها والمتمثلة في تعلم كل ما يقدم سواء نظري أو تطبيقي، يتمثل الأسلوب التعليمي في " محاضرة، نصوص، شرائح، صور، ويجب أن يتضمن النظام التعليمي كلا من طرق التقديم والعرض حتى يتجاوب المتعلم بطريقة سمعية واضحة أو بطريقة مرئية واضحة"⁽¹⁾

ونجد 02 مبحثين بنسبة 09.52% تؤكد على وجود الأساليب العلاجية، نفس النسبة تجمع بين الأساليب التعليمية والعلاجية بمعنى تعلم الفرد المعاق لبرامج مناسبة مع تقديم العلاج من طرف الأخصائيين العياديين والتربويين و الأروطوفونيا، لأن بعض الأفراد تظهر عليهم سلوكيات عدوانية تلتفت انتباه الأساتذة إلى ضرورة البحث عن الأسباب وتقديم العلاج لهم حتى يتسنى لهم التعلم والتكون في مجال معين. نفس النسبة تقر بوجود الأساليب الوقائية والإنمائية وتقدر بـ 4.76% هي نسبة قليلة مقارنة مع النسب الأخرى، هنا العمل بمبدأ الوقاية خير من العلاج ومحاولة تنمية قدرات الفرد المعاق بقدر الإمكان من طرف الأساتذة.

(1) محمد عبد الفتاح الصيرفي: التدريب الإداري، الاحتياجات التدريبية وتصميم لبرنامج تدريبي مرجع سابق، ص 258.

مما نلاحظ بأن الأسلوب الأكثر انتشارا هو الأسلوب التعليمي وهو الأكثر تأثيرا في عملية التكوين المهني والدليل على ذلك إجابات المبحوثين فمعظمها كانت حولها فهي حسب التقارير الكمية أسلوب جد فعال وضروري في مختلف مجالات التكوين المهني، بالتعليم يمكن التكوين في تخصصات مناسبة، دون أن ننسى بأن هناك من أقر بضرورة العلاج والوقاية وتنمية قدرات الفرد المعاق ولكن بنسبة قليلة

الجدول رقم(45): يوضح القوانين الخاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
66.66	14	- قوانين الدخول والخروج من المؤسسة.	90.47	19	نعم
9.52	02	- قوانين خاصة بالعتل.			
14.28	03	_ قوانين متعلقة بالغياب.			
			9.52	02	لا
%90.47	19		%100	21	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (45) أن 09 مبحوثين من إجمالي مجتمع البحث بنسبة 90.47% أقروا بأن هناك قوانين عامة تعتمد عليها المؤسسة في مجال تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة ويتضح ذلك من خلال وجود قوانين خاصة بالدخول والخروج من المؤسسة عبر عن ذلك 14 مبحوثا بنسبة 66.66% ، هناك قوانين متعلقة بمسألة الغياب عبر عن ذلك 03 مبحوثين بنسبة 14.28% ، ومبحوثين بنسبة 9.52% عبروا بعدم وجود قوانين خاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فإذا نظرنا إلى المؤسسة من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول فإننا نجد بأن أعلى نسبة تقر بوجود قوانين تسير عمل التكوين المهني في المؤسسة، هذا دليل على أن المؤسسة تعمل وفق قانون مصمم ومضبوط.

الجدول رقم(46): يوضح مسألة تقديم الإدارة توجهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	%	العدد	العينة المتغيرات
19.04	04	- التعلم والتكوين بصورة جدية.	95.23	20	نعم
14.28	03	- الانضباط في العمل.			
23.80	05	- عدم التمييز بين ذوي الاحتياجات الخاصة.			
38.09	08	- مساعدة الفرد من الناحية النفسية.			
			4.76	01	لا
%95.23	20		%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (46) بأن هناك 20
مبحوث من إجمالي مجتمع البحث بنسبة 95.23% يؤكدون على أن الإدارة تقدم توجهات بشأن تكوين
مهني لذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من خلال مساعدة الفرد من الناحية النفسية عن طريق تكوين
مهني مناسب له، عبر عن ذلك 08 مبحوثين بنسبة 38.09% ومن خلال عدم التمييز بين ذوي
الاحتياجات الخاصة بتكوينهم بطريقة المساواة، عبر عن ذلك 05 مبحوثين بنسبة 23.80% ، وتعليمهم
بصورة جدية عبر عن ذلك 04 مبحوثين بنسبة 19.04%، 03 مبحوثين بنسبة 14.28% عن ضرورة
الانضباط في عملهم، غالبا ما يجمع الباحثين بين التعليم بصورة جدية والانضباط في العمل أو بين
مساعدة الفرد من الناحية النفسية وعدم التمييز بين الأفراد في المقابل نجد مبحوث واحد فقط بنسبة
4.76% تقر بأن الإدارة لا تقدم توجهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال هذه
المعلومات الواردة في الجدول نلاحظ بأن الإدارة مهتمة بجانب تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك من
خلال تقديمها لتوجهات ضرورية وفعالة في العمل مع هذه الفئة.

الجدول رقم (47): يوضح تقديم الإدارة توجهات لذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
61.90	13	حضور التكوين المهني.	100	21	نعم
19.04	04	تعلم ما قدمه الأستاذ بحماس.			
09.52	02	إقامة علاقات حميمة مع الزملاء.			
09.52	02	أخرى تذكر			
			00	00	لا
%100	21		%100	21	المجموع

تؤكد الدراسة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (47) على أن 21 مبحوث من إجمالي مجتمع البحث بنسبة 100% يقرون بأن الإدارة تقدم توجهات لذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم، إذ نجد 13 مبحوث بنسبة 61.90% يعبرون على حضور الأفراد المعاقين لعملية التكوين المهني، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% أشاروا بأنهم تعلموا ما قدمه الأستاذ بحماس، و مبحوثين بنسبة 09.52% ، يقرون على أن الأفراد المعاقين يقيمون علاقات حميمية فيما بينهم، نفس النسبة تجمع بين حضور عملية التكوين المهني وتعلم ما يقدمه الأستاذ بحماس.

من خلال ما سبق يمكن القول بأن أفراد مجتمع البحث يؤكدون بأن هناك توجيهات مقدمة من طرف الإدارة لذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم، هذا دليل على الاهتمام الكبير لإدارة المؤسسة بتكوين هؤلاء الأفراد وجعلهم فئات قادرة على القيام بعمل يناسب قدراتهم من خلال هذه التوجهات فالإدارة مدركة لأهمية التكوين المهني ودوره الفعال في حياة الفرد المعاق.

الجدول رقم(48): يوضح إدخال الإدارة تعديلات فيما يخص تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة بالأخص في السنوات الأخيرة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
14.28	03	تطوير أجهزة الحلاقة	85.71	18	نعم
14.28	03	تطوير أجهزة الإعلام الآلي			
47.61	10	تطوير أجهزة الخياطة			
9.52	02	أخرى تذكر			
			14.28	03	لا
%85.71	18		%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (48) الموضح لمسألة إدخال الإدارة تعديلات فيما يخص تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص في السنوات الأخيرة، هناك 18 مبحوث من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 85.71% أقرروا بإدخال تلك التعديلات، نجد 10 مبحوث بنسبة 47.61% أشاروا بأن التعديلات شملت تطوير أجهزة الخياطة، 03 مبحوثين بنسبة 14.28% أقرروا بأن التعديلات شملت تطوير في أجهزة الإعلام الآلي ، نفس النسبة تعلقت بتطوير أجهزة الحلاقة، مبحوثين بنسبة 9.52% تتمثل هذه النسبة في تطوير الأجهزة الخاصة بالبستنة وطريقة الغرس والنجارة، إضافة إلى إعداد نوادي، في المقابل نجد 03 مبحوثين بنسبة 14.28% أكدوا على عدم وجود تعديلات فيما يخص تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص في السنوات الأخيرة. مما سبق نجد أن أغلبية المبحوثين أكدوا على وجود تعديلات ويرجع السبب في ذلك على مدى الاهتمام الكبير بهذا القطاع ومحاولة تطويره وتدعيمه، وتهيئة الفرد المعاق وتكيفه مع قدراته للعمل فيما يناسبه، مع مراعاة لرغبات الفرد المعاق في تعلم التخصص الذي يحبه ويرغب فيه.

الجدول رقم(49): يوضح المدة الزمنية المستغرقة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	العينة
		الاحتمالات
47.61	10	طويلة الأجل
52.38	11	متوسطة الأجل
00	00	قصيرة الأجل
%100	21	المجموع

تؤكد الدراسة الإحصائية من خلال الجدول رقم (49) على أن 11 مبحوث من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 52.38% يؤكدون على أن المدة الزمنية المستغرقة في تكوين ذوي الاحتياجات متوسطة الأجل، و10 مبحوثين بنسبة 47.61% يشيرون بأن المدة الزمنية المستغرقة في تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة هي طويلة الأجل، وتتعدم المدة الزمنية المستغرقة في تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة بالنسبة لقصيرة الأجل.

انطلاقاً مما سبق نجد أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن المدة الزمنية المستغرقة في تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة هي متوسطة الأجل ونسبة متقاربة بالنسبة لمدة طويلة الأجل وذلك لأهمية التكوين المهني بالنسبة للأفراد المعاقين، لا بد أن تكون المدة الزمنية معتبرة حتى يستطيع الأساتذة تعليمهم وتكوينهم بشكل جيد.

الجدول رقم(50): يوضح الخطوات المتبعة في التكوين المهني تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
4,76	01	تقديم الدروس النظرية+ إجراء تطبيقات ميدانية
4,76	01	تعليم النجارة و البستنة وتربية الدواجن
57,14	12	ملاحظة، مستوى أول، مستوى ثاني، مستوى ثالث، مستوى رابع، ورشة نجارة، خياطة،حلاقة، بستنة، نوادي وغيرها
4,76	01	التمهيد للتكوين المهني وإعداد الفرد وتهيئته للعمل
28,57	6	بعد الملاحظة من قبل الأخصائيين يوجه الطفل حسب قدراته إلى ورشات التكوين المهني
%100	21	المجموع

من خلال لغة الأرقام تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (50) المبين للخطوات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، بأن هناك 12 مبحوث من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 57.14% يشيرون إلى أن الخطوات المتبعة تتمثل في الملاحظة، المستوى الأول، المستوى الثاني، المستوى الثالث، المستوى الرابع وأخيرا الورشات والمتمثلة في النجارة، الخياطة، الحلاقة، البستنة، النوادي وغيرها، و 06 مبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 28.57 % يقرون بأن الخطوات تظهر بعد عملية الملاحظة من قبل الأساتذة بتحديد الأخصائيين ويوجه الفرد المعاق إلى ورشات التكوين المهني حسب قدراته، ونجد مبحوث من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 4.76% كان رأيهم منصب على تقديم الدروس النظرية وإجراء تطبيقات ميدانية، نفس النسبة ركزت على تعليم النجارة، والبستنة وتربية الدواجن وعلى مسألة التمهيد للتكوين المهني وإعداد الفرد المعاق وتهيئته للعمل.

هذه الخطوات المقترحة يمكن أخذها بعين الاعتبار خاصة تلك التي تم التركيز عليها الخطوات التفصيلية من الملاحظة إلى غاية الورشات فهي خطوات مكملة لبعضها البعض.

الجدول رقم (51): يوضح الصعوبات التي تعترض عمل الإدارة في مجال تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
9,52	2	نقص المؤطرين والمؤهلين
47,61	10	صعوبة التواصل مع الفرد المعاق
9,52	2	نقص التجهيزات
4,76	1	عدم مسايرة التطورات الحالية
28,57	6	نقص في التخصصات
%100	21	المجموع

أي مؤسسة من المؤسسات تتعرض لمشاكل وصعوبات في عملها، هذه المشاكل تختلف من مؤسسة لأخرى فنلاحظ في مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة، نجد عدة صعوبات تتفاوت وتختلف الآراء حولها من مبحوث لأخر، فمن خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (52) ، نجد أن أغلب المبحوثين أقرروا بأن هناك صعوبة التواصل مع الفرد المعاق، فيمثلون 10 مبحوثين بنسبة 47.61% ، حيث أكد 06 مبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 28.57% على أن هناك نقص في التخصصات، مبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 9.52% أقرروا بنقص التجهيزات ونفس النسبة تعبر عن نقص المؤطرين والمؤهلين، ومبحوث واحد من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 4.76%، أكد على أن هناك صعوبة عدم مسايرة التطورات الحالية.

من خلال ما ورد ذكره يظهر لنا بأن الصعوبة الأكثر حدة هي صعوبة التواصل مع الفرد المعاق في الجانب النظري خاصة وبسهل نوعا ما التواصل معه في الجانب التطبيقي ،أي في الورشات لأن العمل يكون بشكل جماعي تعاوني بين جميع الأفراد المعاقين والمرييين.

2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالبرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات

الخاصة من وجهة نظر الإداريين:

الجدول رقم(52): يوضح برامج التأهيل في المؤسسة.

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
42.85	09	برامج تكوينية	90.47	19	نعم
33.33	07	برامج تعليمية			
4.76	01	برامج تثقيفية			
9.52	02	برامج ترفيهية			
			9.52	02	لا
%90.47	19		%100	21	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (52) على وجود 19 مبحوث من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 90.47 % بأن هناك برامج مساهمة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة، حيث تمثل أعلى نسبة في البرامج التكوينية إذ مثلت 09 مبحوثين بنسبة 42.85% ، ومثلت البرامج التعليمية نسبة 33.33% وكذلك الشأن بالنسبة للبرامج الترفيهية، نجد مبحوث واحد بنسبة 4.76% أقر بوجود برامج تثقيفية.

نلاحظ من خلال إجابة المبحوثين بأن البرامج التكوينية والتعليمية تحتل المركز الأول في وجودها في المؤسسة لأنها بالفعل من دواعي المؤسسة وميادين اهتمامها، فالمؤسسة تهتم بتعليم الأفراد وتكوينهم كيفية العمل وفق قدراتهم، إلى جانب الاهتمام بالبرامج الترفيهية من خلال النشاطات والنوادي والرحلات وغيرها، بالنسبة للبرامج التثقيفية من خلال محاولة إجراء مسابقات تثقيفية وغيرها.

في المقابل نجد مبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 9.52 % أقروا بأنه لا يوجد برامج تعتمد عليها المؤسسة لتأهيل أفرادها. بالإضافة إلى هذه البرامج هناك برامج دينية هذه الأخيرة تهدف إلى إيقاظ القيمة الأسمى لدى البعض والتأكيد عليها، فقد دلت الدراسات على أنها أداة أساسية للعمل من خلال الندوات والمحاضرات تدور حول أهمية العبادات وفضلها وأثارها الاجتماعية والنفسية، وفضل الأمانة والصدق، وأهمية الفهم الجيد لصحيح الدين وغيرها، هذه البرامج مهمة أيضا وذات فائدة كبيرة بالنسبة للمعاقين.⁽¹⁾

الجدول رقم (53): يوضح المسؤول عن وضع البرامج الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات
00	00	المدير
85.71	18	مختص في المجال
9.52	02	رؤساء المصالح
4.76	01	أخرى تذكر
%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (53) أن المختص في المجال هو المسؤول عن وضع البرامج المعتمدة في المؤسسة، ومبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 9.52% أقر بأن رؤساء المصالح هم المسؤولين عن وضع البرامج، في حين نجد مبحوث واحد من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 4.76% يقر بأن البرامج تعد عن طريق التنسيق بين المراقب العام و مدير المؤسسة.

يتضح بأن أغلبية المبحوثين أكدوا بأن المختصين في المجال هم المسؤولين عن وضع البرنامج المناسب للتأهيل وهذا ما يدل على أن المؤسسة منضمة في عملها وتضع أفراد ذوي خبرة في وضع البرامج.

(1) محمد أحمد بيومي: مرجع سابق، ص ص 320، 321 .

الجدول رقم (54): يوضح نوع البرامج المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات %	النسبة	العدد	العينة المتغيرات
			42.85	09	عامة
1.29	01	- خاصة بالأفراد القدامى.	47.61	10	خاصة
1.29	01	- خاصة بالأفراد الجدد.			
42.85	08	- الاثنتين معا.			
			9.52	02	أخرى تذكر
%47.61	10		%100	21	المجموع
23.80	05	تكوين الأفراد وتأهيلهم للعمل	42.85	08	الاثنتين معا الأفراد الجدد
1.29	01	العمل بشكل منهجي ومنظم			
1.29	01	القضاء على أوقات الفراغ			
1.29	01	أخرى تذكر			
%42.85	08				المجموع
23.80	05	تنمية المهارات والمواهب	42.85	08	الاثنتين معا الأفراد القدامى
1.29	01	زيادة المعارف			
9.52	02	تطوير المعلومات			
%42.85	08				المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (54) أن أعلى عدد هو 10 مبحوثين من إجمالي أفراد المجتمع بنسبة 47.61% يقرون بأن نوع البرامج المعتمدة هي برامج خاصة منها ما يخص الأفراد القدامى بنسبة 1.29% وما يخص الأفراد الجدد بنسبة 1.29% أيضاً، و 08 مبحوثين بنسبة 42.85% أجابوا بالاثنتين معا أي خاصة وعامة، البرامج الخاصة بالأفراد القدامى بنسبة 1.29% ونفس النسبة خاصة بالأفراد الجدد.

في حين نجد 09 مبحوثين بنسبة 42.85% أكدوا على أن البرامج عامة ومبحوثين بنسبة 9.52% أكدوا على أنها أحيانا عامة وأحيانا خاصة، بالنسبة للإجابة الخاصة بالاثنتين معا نجد فيها 8 مبحوثين بنسبة 42.85% بالنسبة للأفراد القدامى تتمحور في تكوين الأفراد وتأهيلهم عبر عن ذلك 05 مبحوثين بنسبة 23.80% وعبرت نسبة 1.29% على أن العمل بشكل منهجي ومنظم، و القضاء على أوقات الفراغ. بالنسبة للأفراد الجدد عبر 05 مبحوثين بنسبة 23.80% على أن البرامج تتمثل في تنمية المهارات والمواهب، مبحوثين بنسبة 9.52% أكدوا على أنها تظهر في تطوير المعلومات، مبحوث واحد بنسبة 1.29% أقرروا بأنها تتمثل في زيادة المعارف.

من خلال ما ذكر المؤسسة تهتم بالأفراد القدامى وكذلك الجدد وذلك من خلال إعداد برامج خاصة بالجدد وأخرى بالقدامى وتسعى إلى محاولة تكيفها وفق قدرات المعاقين. إذ أن التنوع في البرامج لابد منه مع مراعاة كل الأفراد سواء القدامى أو الجدد.

الجدول رقم(55): يوضح الإدارة تسعى إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة في المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
19.04	04	مواكبة التطورات التكنولوجية	100%	21	نعم
57.14	12	الاستفادة من خبرات المؤسسات الأخرى في مجال تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة			
14.28	03	مسايرة مستجدات العصر			
9.52	02	أخرى تذكر			
			00	00	لا
100%	21		100%	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (55) بأن الإدارة تسعى إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة في المؤسسة، 21 مبحوث بنسبة 100% من مجتمع البحث، إذ تمثل أعلى نسبة في مسألة الاستفادة من خبرات المؤسسات الأخرى في مجال تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وهي 57.14%، ونجد نسبة 19.04% أكدت على مواكبة التطورات التكنولوجية، وهناك 03 مبحوثين بنسبة 14.28% أكدت على أن البرامج مسايرة لمستجدات العصر، هناك 02 مبحوثين بنسبة 9.52% تكلموا عن مسألة الجمع بين الاستفادة من خبرات المؤسسات الأخرى ومسايرة التطورات والمستجدات الحالية. يمكن القول بأن كل المبحوثين أجابوا بأن الإدارة تسعى إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة، الدليل على أن المؤسسة تشجع العمل بصورة جيدة.

الجدول رقم (56): يوضح توافق البرامج المعتمدة مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
1.29	01	لا تراعي التعاون بين الأفراد	9.52	02	لا
1.29	01	لا يوجد عمل مناسب لحالات الأفراد			
00	00	لا تتسجم مع العمل الخارجي			
			90.47	19	نعم
9.52%	02		100%	21	المجموع

تؤكد الدراسة الميدانية الواردة في الجدول رقم (56) الموضح لتوافق البرامج المعتمدة مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، هناك 19 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 90.47% أقرروا بذلك التوافق من خلال ما عبرت عنه النسبة، في حين نجد مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 9.52% أكدوا على أنه لا يوجد توافق بين البرامج المعتمدة وقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة أكدت ذلك من خلال ما عبرت عنه نسبة 1.29% بأنها لا تراعي التفاوت بين الأفراد، نفس النسبة أشارت بأنه لا يوجد عمل مناسب لحالات الأفراد.

نجد أن أغلبية المبحوثين أجابوا بوجود توافق بين البرامج المعتمدة وقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة ويرجع السبب في ذلك لأن هناك بعض التخصصات التي تتماشى مع القدرات الخاصة بالطفل.

الجدول رقم (57): يوضح مساهمة برامج الإدارة في تطوير قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
9.52	02	برامج سطحية.	14.28	03	لا
00	00	برامج صعبة التطبيق.			
1.29	01	لا تتلاءم وقدرات الأفراد			
			85.71	18	نعم
14.28 %	03		%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (57) بأن 18 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 85.71 يؤكدون على أن برامج الإدارة تساهم في تطوير قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة، في حين نجد 03 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 14.28 يقرون بأن برامج الإدارة لا تساهم % في تطوير قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الإقرار بأن البرامج سطحية وذلك بنسبة 9.52 وأنها لا تتلاءم وقدرات الأفراد بنسبة 1.29 %

البيانات الإحصائية بما فيها الإحصائيات المتحصل عليها من خلال جواب الأغلبية على أن الإدارة تساهم في تطوير قدرات الأفراد بشكل جيد وذلك من خلال العمل باستمرار على تكيف البرامج مع قدراتها، قد تكون هناك برامج جديدة لا تتماشى مع قدرات الأفراد ولكنها تبقى في إطار التجريب في حالة عدم انسجامها مع الأفراد تكيف وفق قدراتهم.

الجدول رقم (58): يوضح المشاكل التي تعاني منها المؤسسة فيما يخص البرامج المعتمدة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
14.28	03	هناك بعض البرامج لا تتماشى وقدرات الأفراد وبالأخص ذوي الإعاقة الذهنية.
1.29	01	نقص بعض المراجع.
19.04	04	صعوبة استيعاب المعاقين.
42.85	09	عدم وجود برامج جاهزة لدى تتجز البرامج من طرف الأساتذة و المؤطرين.
19.04	04	صعوبة إيصال المعلومة.
%100	21	المجموع

من المعروف أن أي مؤسسة مهما كانت طبيعة عملها تعاني من مشاكل وعراقيل تعرقل عملها، وقد تدفع بالعمال إلى تقديم شكاوي للمدير بغرض إيجاد حلول لهذه المشاكل فالشكاوي " تشجع المنظمات المتقدمة عملها على التعبير عن شكاويهم وتساؤلاتهم ومشاكل عملهم، إضافة إلى أنها تضمن إعطائهم فرص كاملة وعادلة للاستماع والمناقشة وأيضاً إعطائهم ردوداً على التساؤلات خلال وقت محدد في نظام الشكاوي".⁽¹⁾ لذا نجد 09 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 42.85 % يؤكدون بأن هناك مشكل متعلق بعدم وجود برامج جاهزة ، إذ تتجز هذه البرامج من طرف الأساتذة والمؤطرين، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% بأنه هناك صعوبة إيصال المعلومة للمعاق ونفس النسبة تعبر عن مشكل استيعاب المعاقين بمعنى صعوبة الفهم و الاستيعاب، ونجد 03 مبحوثين بنسبة 14.28 % تقر بأن البرامج لا تتماشى وقدرات الأفراد المعاقين وبالأخص ذوي الإعاقة الذهنية العميقة، مبحوث واحد بنسبة 1.29% يؤكد على أن هناك نقص كبير في المراجع والبرامج.

فالبرامج المعتمدة تنتج بناء على الجهد الكبير من طرف المبحوثين ويحاولون قدر الإمكان وتكييفها مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

(1) أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، مرجع سابق، 2000، ص 371.

الجدول رقم (59): يوضح الاقتراحات المقدمة الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
42.85	08	إعداد برامج مفيدة ومساهمة في إدماج الفرد في الحياة العملية لأنه كغيره من البشر.
28.57	06	تطوير البرامج وتكييفها مع قدرات الأفراد.
14.28	03	وضع البرامج من طرف مختصين مكلفين من طرف الوزارة الوصية.
19.04	04	الاستعانة بالبرامج المعتمدة من طرف المؤسسات العالمية المتقدمة في ميدان التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة.
100%	21	المجموع

من خلال لغة الأرقام تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (59) المبين للاقتراحات المقدمة من طرف المبحوثين فيما يخص البرامج الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، هناك 08 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 42.85% يشيرون إلى وجوب إعداد برامج مفيدة ومساهمة في إدماج الفرد في الحياة العملية لأنه كغيره من البشر، و 06 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 28.57% يقرون بضرورة تطوير البرامج وتكييفها وقدرات الأفراد، 04 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 14.28% يؤكدون ضرورة الاستعانة بالبرامج المعتمدة من طرف المؤسسات العالمية المتقدمة في ميدان التكفل بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة. 03 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 14.28% اقترحوا ضرورة وضع البرامج من طرف مختصين مكلفين من طرف الوزارة الوصية.

هذه الاقتراحات مهمة وفعالة يجدر الانتباه لها خاصة تلك المتعلقة بضرورة إعداد برامج مفيدة ومساهمة في إدماج الفرد في الحياة العملية، والاهتمام بمستقبل الفرد ومصيره بإعداده وتهيئته للعمل المناسب مثل باقي البشر. فلابد من الاهتمام بهذه الفئة فمن خلال " إعلان حقوق الفئات الخاصة من

المعاقين في اجتماعات موسكو التي تعطيهم حق التمتع بكافة الحقوق الإنسانية مع تميزهم بحق الرعاية وتكافؤ الفرص والحماية وتوفير كافة الإمكانيات وتعليمهم".⁽¹⁾

3. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين

الجدول رقم(60) يوضح توفر المؤسسة على القاعات المناسبة للتكوين

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
33.33	07	قاعات خاصة بورشة الحلاقة.	100	21	نعم
9.52	02	قاعات خاصة بورشة الفنون.			
33.33	07	قاعات خاصة بورشة الخياطة.			
23.80	05	أخرى تذكر.			
			00	00	لا
%100	21		%100	21	المجموع

تبين القراءة الإحصائية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (60) بأن كل المبحوثين يؤكدون بوجود قاعات متنوعة للتكوين المهني بالمؤسسة، نجد 07 مبحوثين بنسبة 33.33% يقرون بوجود قاعات خاصة بورشة الحلاقة نفس النسبة تقر بوجود قاعات خاصة بالخياطة، 05 مبحوثين بنسبة 23.80% تؤكد على وجود قاعات أخرى تتمثل في قاعات للإعلام الآلي ، قاعات للنجارة، قاعات للطبخ.

من خلال هذه الإجابات يتضح مدى اهتمام المؤسسة بإعداد قاعات مناسبة للتكوين وهي متعددة بتعدد التخصصات الموجودة في المؤسسة وهي تختلف فالمدرسة تتوفر على قاعات للإعلام الآلي للحلاقة، للفنون، للخياطة أما المركز فيتوفر على قاعات للنجارة ، للحلاقة ، للخياطة، للطبخ.

⁽¹⁾ ربيع عبد الرؤوف عامر، طارق عبد الرؤوف عامر: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة المعاقين ذهنياً، ط 1، الدار العالمية للنشر والتوزيع الهرم،

الجدول رقم(61) يوضح الأجهزة التي تتوفر عليها المؤسسة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد		النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
42.85	09	أجهزة و ماكنات الخياطة.	95.23	20	نعم
1.29	01	أجهزة الإعلام الآلي.			
14.28	03	وسائل للعب والترفيه			
33.33	07	أخرى تذكر			
			1.29	01	لا
95.23%	20		100%	21	المجموع

تبين الدراسة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (61) أن 20 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 95.23% يؤكدون أن المؤسسة تتوفر على أجهزة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، إذ عبر عن ذلك 09 مبحوثين بنسبة 42.85% على وجود أجهزة وماكنات خياطة، 07 مبحوثين بنسبة 91.75 % أكدوا على وجود تجهيزات رياضة متطورة، قسم خاص بتعليم الرسم، تعليم الطبخ أجهزة الحلاقة والتجميل، أدوات التشكيل، أجهزة البستنة والنجارة ، 03 مبحوثين بنسبة 14.28% أكدوا على وسائل اللعب والترفيه، مبحوث واحد بنسبة 1.29% عبر عن وجود أجهزة الإعلام الآلي.

في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29 % أكد على عدم وجود التجهيزات لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

من خلال الإجابات الواردة يتضح على أن المؤسسة تهتم بجانب توفير الأجهزة في مختلف التخصصات الموجودة في المؤسسة وتعمل على تطويرها لأنها كقاعدة أساسية ينطلق منها للعمل في الجانب الميداني من طرف المربين.

الجدول رقم(62) يوضح توظيف المؤسسة مختصين لدراسة حالات الأفراد

العينة	العدد	%النسبة	توجد دورات تدريبية متواصلة للتأهيل الفعلي للفرد	العدد	%النسبة
نعم	21	100	نعم	16	76,19
لا	00	00	لا	05	23,80
	21	100		21	100

كشفت الدراسة الميدانية من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (62) على أن المؤسسة توظف مختصين لدراسة حالات الأفراد ،إذ أكد 16 مبحوث بنسبة 76.19% بوجود دورات تكوينية متواصلة للتأهيل الفعال للفرد، 05 مبحوثين بنسبة 23.80% عدم وجود هذه الدورات التكوينية، والسبب في ذلك يرجع إلى أن الدورات التكوينية تفرض على كل فرد في المؤسسة وبالأخص الأساتذة ولكن بالأدوار كل واحد ودوره، فالتكوين المتواصل ضروري للعمل مع هذه الفئة.

الجدول رقم(63) يوضح الموقع الجغرافي للمؤسسة ملائم للتكوين المهني

العينة المتغيرات	العدد	%النسبة	الاحتمالات	العدد	%النسبة
نعم			لأنه في مكان هادئ.	09	42.85
			لأنه بجانب مرافق تحتاجها المؤسسة.	07	33.33
		20	95.23	01	1.29
			أخرى تذكر	03	14.28
لا	01	1.29			
المجموع	21	100%		20	95.23%

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم (63) على وجود 20 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 95.23% يقرون بأن الموقع الجغرافي للمؤسسة ملائم للتكوين المهني، حيث تمثل 09 مبحوثين بنسبة 42.85% يؤكدون على أن المؤسسة توجد في مكان هادئ و 07 مبحوثين بنسبة 33.33% المؤسسة تقع بجانب مرافق تحتاجها المؤسسة 03 مبحوثين بنسبة 14.28% يقرون بأن المؤسسة تقع في مكان هادئ وبجانب مرافق تحتاجها المؤسسة، ومبحوث واحد بنسبة 1.29% تصرح بأن المؤسسة تقع في مكان آمن ويعيد عن حوادث السيارات، في المقابل مبحوث واحد بنسبة 1.29% يقر بأن المؤسسة لا تقع في مكان ملائم لها.

من خلال إجابة المبحوثين يتضح بأن المؤسسة تقع في مكان هادئ إضافة إلى وقوعها بجانب مرافق تحتاجها المؤسسة لأن المكان الهادئ للمؤسسة يساعدها على القيام بعملها بشكل جيد، إضافة إلى أنها تحتاج إلى المرافق الضرورية للأفراد باستمرار لهذا فهو موقع مناسب وملائم لعملها.

الجدول رقم (64) يوضح توفر المؤسسة على الإمكانيات المساعدة على خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
1.29	01	إمكانات مادية.	100	21	نعم
1.29	01	إمكانات بشرية.			
9.52	02	إمكانات مرفقية.			
80.95	17	أخرى تذكر			
			00	00	لا
%100	21		%100	21	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (64) أن كل المبحوثين يقرون بأن المؤسسة تتوفر على الإمكانيات المساعدة على تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة، فوجد 17 مبحوث بنسبة 80.95% تجمع بين وجود الإمكانيات الثلاثة، المادية، البشرية والمرفقية، مبحوثين بنسبة 9.52% يقران بوجود إمكانيات مرفقية، ومبحوث واحد بنسبة 1.29% يؤكد على وجود إمكانيات بشرية ونفس النسبة تؤكد على وجود إمكانيات مادية.

مما يلاحظ أن المؤسسة تجمع بين الإمكانيات الثلاثة لضرورة توفرها في المؤسسة فهي مكتملة لبعضها البعض فكل إمكانية تكمل الأخرى وهي المحرك الأساسي لسير عمل المؤسسة.

الجدول رقم (65): يوضح المسؤول عن المراقبة والحفاظ على التجهيزات والوسائل الموجودة في المؤسسة

الاحتمالات	ع	%
أشخاص مختصين	03	14.28
أساتذة	08	42.85
إداريين	02	9.52
أخرى تذكر	08	42.85
المجموع	21	%100

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام في الجدول (65) أن هناك 08 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 42.85% يشيرون بأن المسؤول عن المراقبة والحفاظ على التجهيزات والإمكانات الموجودة في المؤسسة هم الأساتذة، نفس النسبة تؤكد بأن الجهة المسؤولة هي أشخاص مختصين وأساتذة، هناك من يقر بأن الإداريين والأساتذة هم المسؤولين، وهناك من يقول بأن الأشخاص المختصين والأساتذة والإداريين هم المسؤولين بمعنى جميع من يعملون في المؤسسة من أبسط عامل إلى أعلاه درجة.

في المقابل نسبة 14.28 % تؤكد بأن الجهة المسؤولة هي الأشخاص المختصين، 02 مبحوثين بنسبة 9.52% تقر بأن الإداريين هم المسؤولين عن مراقبة والحفاظ على التجهيزات الموجودة في المؤسسة.

انطلاقا مما سبق يتضح بأن الجهة المسؤولة هي الأساتذة فهي تعمل بالتجهيزات وبالتالي تحافظ عليها، دون أن لا ننسى الانتباه لفكرة أن الكل مع بعضهم البعض مسؤول لأن المؤسسة مسؤولية الجميع.

الجدول رقم (66): يوضح مساعدة الهيئة الحكومية لقطاع التكوين المهني الخاص بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

الاحتمالات	العدد	النسبة%
غالبا	06	28,57
أحيانا	13	61,90
نادرا	02	9,52
أبدا	00	00
المجموع	21	%100

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (66) الموضح لمسألة مساعدة الهيئة الحكومية لقطاع التكوين المهني الخاص بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، هناك 13 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 61.90% أقرروا بأن هذه المساعدة من طرف الحكومة تكون أحيانا، 06 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 28.57% أكدوا بأنه غالبا ما تقدم الهيئة الحكومية مساعدات للقطاع، كما نجد 02 مبحوثين بنسبة 9.52% تشير إلى أنه نادرا ما تقدم الهيئة الحكومية مساعدات للقطاع.

من خلال إجابة المبحوثين نجد أن أغلبهم أقرروا بأن المساعدات المقدمة من طرف الحكومة للقطاع أحيانا وخاصة في السنوات الأخيرة، ما يدل على الاهتمام الواضح بالقطاع والعمل على تنميته وتطويره. فالحكومة تشجع على الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة من خلال ما أقرت به دراسة "سعاد حجيج" الفرضية الفرعية الثانية تتمثل المؤشرات في التربية الخاصة ضمن الدستور الجزائري الحق في التعليم ومجانيته لجميع المواطنين، كما نص المرسوم رقم 88-59 على أن ينشأ في كل ولاية مركز طبي تربوي أو أكثر للأولاد المعوقين، التأهيل المهني لضمان الحق في العمل والتوجيه المهني إضافة إلى التدريب المهني، تعديل الظروف البيئية وتسهيل تنقل المعوقين، تشجيع الجمعيات الخيرية التي تنشط في مجال المعوقين، المنح والمساعدات المالية⁽¹⁾.

(1) سعاد حجيج: مرجع سابق، ص 202.

الجدول رقم(67) يوضح الإدارة تقوم بتوفير الجو المناسب لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
9.52	02	مراعاة خصوصيات الفرد المعاق.	90.47	19	نعم
1.29	01	شراء الأجهزة الضرورية للتكوين.			
9.52	02	تعلم الفرد للتكوين في كل يوم وفي مختلف التخصصات.			
14.28	03	المحافظة على الهدوء التام.			
23.80	05	توفير مختصين والوسائل المادية.			
14.28	03	توفير الإمكانيات المادية والبشرية وإجراء جولات استطلاعية.			
9.52	02	إضافة تخصصات جديدة.			
1.29	01	العمل المنظم.			
			9.52	02	لا
%90.47	19		%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (67) الموضح لمسألة توفير الإدارة لجو مناسب للعمل في مجال تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة. هناك 19 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 90.47% تقر بذلك من خلال ما تقدر به النسبة 23.80 % فهي تعبر على توفر مختصين ووسائل مادية ونسبة 14.28% تقر بضرورة المحافظة على الهدوء التام أثناء العمل ونفس النسبة تؤكد على أن هناك إضافة لتخصصات جديدة، نفس النسبة أيضا تشير إلى أن الإدارة تراعي خصوصيات الفرد المعاق، بينما نجد نسبة 1.29 % تقر بأن هناك شراء للأجهزة الضرورية للتكوين، نفس النسبة تشير بأن العمل منظم.

في المقابل نجد مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 9.52% تعبر بأن الإدارة لا توفر الجو المناسب لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة.

من خلال ما ذكر نلاحظ بأن المؤسسة تعمل على خلق جو مناسب وفعال لعمل الإدارة ويتضح ذلك من خلال إجابة أغلب المبحوثين لأن هدفها الأساسي هو الحفاظ على جو العمل والوصول إلى نتائج إيجابية ومخرجات جيدة.

فأي مؤسسة لا يمكنها الاستغناء على الإدارة لأنها أصبحت اليوم أكثر إلحاحا من أي وقت مضى فهي التي تتولى الاهتمام بحل المشاكل الموجودة و تهيئة الظروف المناسبة للعمل بشكل جيد، "فالإدارة كنشاط يتصف بالتميز والاختلاف عن غيرها من الأنشطة الأخرى وهذا الاختلاف لا يكمن فقط في اختلاف خصائصها عن كافة الأنشطة الإنسانية الأخرى بل مرده أيضا إلى أن الإدارة هي العنصر المسؤول عن تحقيق الأهداف والنتائج التي تسعى لبلوغها جميع المنظمات العامة في المجتمع"⁽¹⁾

(1) عبد الغفار حنفي، عبد السلام قحف: تنظيم وإدارة الأعمال، المكتب العربي الحديث، 1993، ص9.

4. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتكوين المهني يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا من وجهة نظر الإداريين

الجدول رقم(68) يوضح الرضا عن طرق التكوين المهني المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

العينات المتغيرات		ع	%	الاحتمالات	ع	%
لا		01	1.29	مجحفة في حق الأفراد.	01	1.29
		00	00	غير مناسبة للأفراد.	00	00
		00	00	الاثنين معا.	00	00
نعم		20	95.23		01	1.29%
المجموع		21	100%			

تؤكد الدراسة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (68) المبين للرضا عن طرق التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، بحيث نجد 20 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 95.23% يقرون بأنهم راضيين عن طرق التكوين المهني المقدم لذوي الاحتياجات الخاصة، في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% غير راضيين عن طرق التكوين المهني المعتمد في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك لأنها مجحفة في حق الأفراد وتعتبر عن ذلك نسبة 1.29% فالرضا عن طرق التكوين المهني بما فيها أيضا الرضا عن العمل الذي يعني "درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل".⁽¹⁾

من خلال ما ورد ذكره يتضح لنا بأن معظم المبحوثين راضيين عن طرق التكوين المهني ومشجعين لعملية التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة لأن فيها ضمان لحقوقهم ومستقبلهم المهني.

(1) سهام بن رحمون: العلاقات الإنسانية وفعالية الإدارة المدرسية: ، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، دفاقر المخبر، العدد الثامن، جامعة محمد خيضر بسكرة، أبريل، 2011، ص 85.

الجدول رقم (69): يوضح إقبال ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة

الاحتمالات	العدد	النسبة%
دائما	16	76,19
أحيانا	04	19,04
نادرا	01	1,29
المجموع	21	%100

تبين القراءة الإحصائية الجدول رقم (69) والمبين لإقبال من طرف أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة ما كشفته أيضا نتيجة لفرضية فرعية لدراسة " عبد الله محمد عبد الرحمان " عن وجود استعداد قوي للمعوقين وأسرههم للالتحاق بمؤسسات الرعاية والتأهيل مند البداية، في نفس الوقت هناك بعض حالات التردد قبل الالتحاق بالمؤسسات ذلك لعدم وجود معلومات كافية حول تلك المؤسسات وتعكس طبيعة النظرة المجتمعية إلى المرض والإعاقة أو العجز كثيرا من العوامل التي تساهم في أثارها السلبية على الفرد المعاق وأسرته، إضافة عن عدم وجود الوعي الاجتماعي والثقافي والصحي عن طبيعة مرض الإعاقة⁽¹⁾.

فوجد في دراستنا هذه 16 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 76.19% يقرون بأن هناك إقبال لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة وذلك بشكل دائم، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% يؤكدون بأنه أحيانا يكون إقبالا للأفراد على المؤسسة، بينما نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% تقر بأنه نادرا ما يقبل الأفراد نحو المؤسسة.

من خلال هذه المعطيات يظهر لنا بأن أغلبية الأفراد المعاقين يتجهون نحو المؤسسة لتعليمهم وتكوينهم وعلاجهم من جميع النواحي وبالأخص من الناحية النفسية، وذلك لوعي الأولياء بضرورة الذهاب إلى المؤسسة، لأن البقاء في البيت يعتبر انتحار بطيء للمعاق.

(1) عبد الله محمد عبد الرحمان: م. سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، مرجع سابق، ص 242 .

الجدول رقم(70) يوضح تغيب الفرد المعوق عن موعد التكوين المهني

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
9.52	02	كره التكوين.	90.47	19	نعم
42.85	09	مشاكل في البيت.			
1.29	01	ضغوطات نفسية.			
1.29	01	مشاكل في المؤسسة.			
28.57	06	أخرى تذكر.			
			9.52	02	لا
%90.47	19		%100	21	المجموع

تظهر القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (70) والمبين لغياب الفرد المعاق عن موعد التكوين المهني، فوجد 19 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 90.47% أقروا بأن هناك غياب للأفراد عن موعد التكوين المهني وهناك أسباب وراء ذلك إذ نجد 09 مبحوثين بنسبة 42.85% يقرون بأن الغياب بسبب حدوث مشاكل في البيت، 06 مبحوثين بنسبة 28.57 % يؤكدون على أن أسباب الغياب هي المرض، 02 مبحوثين بنسبة 9.52 % يقران بأن أسباب الغياب هي كره التكوين، مبحوث واحد بنسبة 1.29% يؤكد بأن ترجع أسباب الغياب إلى ضغوطات نفسية ونفس النسبة تقر بأن الأسباب هي مشاكل في المؤسسة.

في المقابل نجد مبحوثين بنسبة 9.52 % يقران بأن الأفراد دائمين الحضور ولا يتغيبون عن موعد التكوين المهني.

من هذه الإجابات يتضح بأن الأفراد يتغيبون عن موعد تكوينهم ولكن يرجع ذلك لأسباب والمؤسسة تحاول دائما البحث عن الأسباب الحقيقية، في حالة ما إذا كانت الأسباب داخل المؤسسة تعمل على إيجاد حلول لها بعقد مجلس طبي تربوي وإذا كان المشكل متعلق بالأسرة نتصل بالأسرة لدراسة المشكل وإيجاد الحل.

الجدول رقم(71) يوضح معاقبة الفرد المعوق الذي يخالف النظام الداخلي للمؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
14.28	03	الطرد من المؤسسة.	85.71	18	نعم
71.42	15	حرمانهم من النشاطات الترفيهية.			
00	00	حرمانهم من الرحلات الصيفية.			
00	00	أخرى تذكر.			
			14.28	03	لا
%85.71	18		%100	21	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم(71) الموضح لمسألة معاقبة الفرد المعاق الذي يخالف للنظام الداخلي للمؤسسة، هناك 18 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 85.71% يقرون بأن هناك معاقبة للذين يخالفون النظام الداخلي للمؤسسة وذلك بعدة طرق منها حرمانهم من النشاطات الترفيهية عبرت عن ذلك نسبة 71.42% وهي أعلى نسبة، في حين نجد مسألة الطرد من المؤسسة عبرت عن ذلك نسبة 14.28% .

في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% يقر بأنه لا يعاقب الفرد المعاق المخالف للنظام الداخلي للمؤسسة.

يتضح لنا من خلال ما ذكر بأن مسألة العقاب حتمية ويعبر عن ذلك إجابة المبحوثين وهذا ما يدل على التطبيق الفعلي للنظام والالتزام بالقوانين بشكل جيد للعمل بشكل منظم وفعال.

الجدول رقم(72) يوضح التزام الإداريين و الأساتذة بمواعيد الدخول والخروج إلى المؤسسة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
80.95	17	يطبقون القانون المعمول به في المؤسسة.	100	21	نعم
1.29	01	منضبطون في عملهم.			
1.29	01	يجبون عملهم.			
9.52	02	أخرى تذكر.			
			00	00	لا
%100	21		%100	21	المجموع

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال الجدول رقم(72) أن كل المبحوثين يؤكدون التزام العمال والأساتذة بمواعيد الدخول والخروج إلى المؤسسة وذلك راجع لأنهم يطبقون النظام الداخلي للمؤسسة عبرت عن ذلك نسبة 80.95% ومبحوثين بسبة 9.52% يجمعوا بين يطبقون القوانين المعمول بها في المؤسسة والانضباط في العمل، والجمع بين تطبيق القانون والانضباط في العمل وحب العمل، كما نجد نسبة 1.29% تعبر على أنهم منضبطون في العمل ونفس النسبة تعبر عن حبهم للعمل. من خلال هذا يتضح بأن المبحوثين ملزمين بقوانين العمل وذلك من خلال التطبيق الفعلي للنظام الداخلي للمؤسسة.

الجدول رقم(73) يوضح الإدارة تهتم بالجانب الإنساني للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
14.28	03	تعمل على تلبية حاجاتهم النفسية.	85.71	18	نعم
19.04	04	تعمل على تلبية حاجاتهم الاجتماعية.			
47.61	10	الاثنتين معا.			
1.29	01	أخرى تذكر.			
			14.28	03	لا
%85.71	18		%100	21	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (73) بأن 18 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 85.71% يقرون بأن الإدارة تهتم بالجانب الإنساني للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وما يؤكد ذلك بأنها تعمل على تلبية حاجاتهم النفسية وتلبية حاجاتهم الاجتماعية عبرت عن ذلك نسبة 47.61% ، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% تهتم بالجانب الاجتماعي، 03 مبحوثين بنسبة 14.28% تهتم بالجانب النفسي، مبحوث واحد بنسبة 1.29% أكد على أن المؤسسة تقدم مساعدات من الجانب المادي إذ تساهم في عملية نقل الأفراد إلى مكان العمل.

في المقابل نجد 03 مبحوثين بنسبة 14.28% يقرون بأن الإدارة لا تهتم بالجانب الإنساني لذوي الاحتياجات الخاصة فهي تسعى قدر المستطاع لتلبية الحاجيات النفسية والاجتماعية في نفس الوقت.

الجدول رقم(74) يوضح تشجيع الإدارة العمل بشكل جيد

النسبة%	العدد	الاحتمالات
90,47	19	غالبا
9,52	02	أحيانا
00	00	نادرا
%100	21	المجموع

من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (74) نجد 19 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 90.47% تقر بأن الإدارة غالبا ما تشجع على العمل بشكل جيد، ونجد مبحوثين بنسبة 9.52% تؤكد بأن الإدارة أحيانا تشجع العمل بشكل جيد، في حين تتعدم النسبة بالنسبة ل نادرا ما تشجع الإدارة العمل بشكل جيد.

كما يظهر لنا المؤسسة تعمل جاهدة على تشجيع العمل بشكل جيد وفعال حتى تضمن نتائج إيجابية في النهاية، فالمؤسسة تعمل على تربية وتكوين الأفراد وتهيئتهم للعمل في المستقبل، فهي تعمل مع الأفراد بالفعل بحاجة إلى عمل متقن منظم. لقد حاولت الجزائر أن تضع النظم المختلفة التي من شأنها أن تدفع العمال للعمل وتحفزهم لزيادة كمية ونوعية الإنتاج. ولهذا كان القانون الأساسي العام للعامل رقم (78 - 12) الذي يحدد بدقة الحوافز المالية والمعنوية التي تمنح للعامل حتى يقوي من إنتاجه ويبدل أقصى طاقته في سبيل تحقيق نتائج إيجابية،تقدم هذه التحفيزات بهدف تشجيع العامل لتقديم ما لديه من قدرات وإمكانات نافعة للمؤسسة⁽¹⁾.

(1) حسان الجيلالي:التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، ص 104.

الجدول رقم(75) يوضح وجود اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
1.29	01	الأسرة غير قادرة على تحمل مسؤولية ابنها.			
00	00	غير مهتمة به وتتنظر إليه على أنه عالة على المجتمع.	9.52	02	أبدا
1.29	01	لا تتقبل فكرة أن لديها فرد معوق.			
			71.42	15	باستمرار
			19.04	04	أحيانا
			00	00	نادرا
%9.52	02		%100	21	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (75) بأن 15 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 71.42% بأن هناك اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة الفرد المعاق وذلك باستمرار ، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% يقرون بأنه أحيانا يكون اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة الفرد المعاق، وتندعم النسبة بالنسبة لنادرا ما يحدث اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة الفرد المعوق.

في المقابل نجد مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 9.52% تقر بـ أبدا لا يكون اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة الفرد المعوق وذلك ما عبرت عنه نسبة 1.29% لأن الأسرة غير قادرة على تحمل مسؤولية ابنها.

فعملية الاتصال تتمكن من خلق تقارب بين أسرة الفرد المعاق والمؤسسة وهذا حتى لا يحصل أي تعارض أو اختلاف بينهما فالتعاون بينهما ضروري وذا فائدة كبيرة بالنسبة للفرد، يكون الاتصال إما للحصول على معلومات أو بيانات أو إعطاء تعليمات وتوجيهات قصد أداء وتسهيل العمل وعلى هذا يصبح الاتصال أداة أولية من أدوات التأثير على الأفراد ووسيلة فعالة لإحداث تغيير في سلوكهم.⁽¹⁾

فالالاتصال بين الأسرة ومؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة يهاهم في تعليم المعاقين فلاباء تأثير قوي على حياة أبنائهم فهم يعرفون أبنائهم أكثر من أي شخص آخر، كذلك إدراك أهمية توقعات ومسؤوليات الآباء، احترام حق الآباء في المشاركة في برنامج ابنهم، إدراك أهمية الأدوار المختلفة التي يمكن أن يلعبها الآباء، بدل الجهود وإشراك أعضاء الأسرة وتبادل الخبرات معهم.⁽²⁾

فمن خلال الإجابات الظاهرة يتضح بأن هناك اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرة الفرد المعوق لأنها من الأمور الهامة التي تركز عليها المؤسسة والدليل على ذلك إنشاء جمعية أولياء التلاميذ بالمدرسة للبحث في أمور الفرد المعاق باستمرار.

الجدول رقم(76) يوضح تعبير ذوي الاحتياجات الخاصة عن مشاكلهم وانشغالاتهم

العينة المتغيرات	العدد	النسبة %	الاحتمالات	العدد	النسبة %
نعم	20	95.23	صعوبة التأقلم في المؤسسة.	05	23.80
			الانطواء وعدم المشاركة مع الغير.	06	28.57
			الرغبة في الذهاب إلى البيت..	08	42.85
			أخرى تذكر.	01	1.29
لا	01	1.29			
المجموع	21	100%		02	9.52%

(1) محمد فهمي العطروني:العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، عالم الكتب، القاهرة، 1980، ص 360.

(2) خير شواهين، سحر عريفات وآخرون:تربية ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن، 2008، ص 103.

لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (76) 09 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 95.23% يقرون بأن ذوي الاحتياجات الخاصة يعبرون عن مشاكلهم وانشغالاتهم وذلك ما عبرت عنه نسبة 42.85% من خلال الرغبة في الذهاب إلى البيت وخاصة لأول مرة ، ونسبة 28.57% تعبر عن مشكل الانطواء وعدم المشاركة مع الغير، نسبة 23.80% تعبر عن صعوبة التأقلم في المؤسسة، مبحوث واحد بنسبة 1.29% يقر بأنها تعبر عن مشاكلها عن طريق الأكل بشرافة في بعض الأحيان.

في المقابل نجد مبحوث بنسبة 1.29% يقر بأن الأفراد لا يعبرون عن انشغالاتهم ومشاكلهم، من خلال الإجابة الواردة يتضح بأن الأفراد يعبرون عن انشغالاتهم ومشاكلهم سواء بطرق مباشرة أو غير مباشرة فهم يحتاجون إلى معاملة خاصة.

الجدول رقم (77): يوضح الطرق المتبعة في تقديم شكاوى ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
1.29	01	شفاهيا.
9.52	02	لصعوبة النطق بالإشارة.
28.57	06	السلوك العدواني.
28.57	06	تقديم الشكاوى بالإشارة إلى المسؤول المباشر.
19.04	04	عن طريق معين.
1.29	01	بالبكاء.
1.29	01	شرح المشكل شفاهيا مع المربي المختص.
100%	21	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (77) المبين للطرق المتبعة في تقديم شكاوي وانشغالات ذوي الاحتياجات الخاصة، إذ نجد 06 مبحوثين بنسبة 28.57% تقدم شكاوها عن طريق الإشارة مع المسؤول المباشر، نفس النسبة تقر بالتعبير عن طريق السلوك العدواني، 04 مبحوثين بنسبة 19.04% تعبر عن المشاكل بسلوك معين أي غير محدد، مبحوثين بنسبة 9.52% تعبر بالإشارة نظرا

لصعوبة النطق،مبحوث واحد بنسبة 1.29% تعبر شفاهيا عن طريق الشفاه، نفس النسبة تعبر عن طريق البكاء.

من خلال الإجابات نلاحظ بأن طرق تقديم الشكاوي والانشغالات تختلف من فرد إلى آخر فكل واحد يعبر عن طرق تناسبه وأكثر الطرق انتشارا هي السلوك العدواني هذا الأخير التي يحتاج إلى اهتمام ورعاية، وكذلك استعمال لغة الإشارة مع المسؤول المباشر سواء المري أو المعلم المختص وغيرها.

ثالثا: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالأساتذة

1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة:

الجدول رقم (78) يوضح إعطاء الإدارة للأساتذة التعليمات واللوائح التنظيمية

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
16.08	13	قانون الدخول والخروج.	93.50	72	نعم
5.19	04	تقديم الفرد لتبرير في حالة غيابه.			
12.98	10	يعلم الأفراد حسب الفئات العمرية.			
58.44	45	أخرى تذكر.			
			06.49	05	لا
%93.50	72		%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية من خلال الأرقام الواردة في الجدول رقم (78) والمبين لمسألة تقديم الإدارة للتعليمات واللوائح التنظيمية للأساتذة بشأن عملهم مع ذوي الاحتياجات الخاصة ،يعبر عن ذلك 72 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 93.52% وأكدت هذه النسبة وجود 45 مبحوث بنسبة 58.44 % تعبر عن وجود قانون خاص بالدخول والخروج من المؤسسة إضافة إلى تقديم تبرير في حالة الغياب ،عبر عن ذلك 31 مبحوث بنسبة 40.25% نجد 14 مبحوث بنسبة 18.18% تقر بوجود قانون الدخول والخروج وتقديم تبرير في حال الغياب وتعليم الأفراد حسب الفئات العمرية. كما نجد 13 مبحوث بنسبة 16.08 % عبرت عن وجود قانون الدخول والخروج، هناك 10 مبحوثين بنسبة 12.98% أكدوا على مسألة تعليم الأفراد حسب الفئات العمرية، 04 مبحوثين بنسبة

5.19% أقرروا بوجود قوانين خاصة بتقديم التبرير في حالة الغياب. في المقابل هناك 06 مبحوثين بنسبة 6.49% أكدوا بعدم وجود تعليمات ولوائح تنظيمية في المؤسسة.

في هذا الصدد يمكن إدراج المادة 04 فيما يلي:⁽¹⁾

يخضع الموظفون الذين تسري عليهم أحكام هذا القانون الأساسي الخاص بالحقوق والواجبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2009.

كما يخضعون للنظام الداخلي الخاص بالمؤسسة أو الإدارة التي يعملون فيها". (نظر الملحق رقم

. (12) .

مما سبق يظهر لنا بأن المؤسسة تعمل بطريقة جديّة ومحكمة وفق تعليمات ولوائح تنظيمية تساهم في العمل بشكل صحيح، فوجود الضوابط القانونية ضروري في أي مؤسسة بدونها تعم الفوضى والتسيب

الجدول رقم (79) يوضح الطريقة المناسبة لتقديم الدروس

الاحتمالات	العدد	% النسبة
الشرح بالإشارات	2	2.59
الكتابة على السبورة	5	6.49
الالتئين معاً	66	85.71
أخرى تذكر	4	5.19
المجموع	77	%100

تشير القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (79) والموضع للطريقة الأنسب لتقديم الدروس من طرف الأساتذة، يتضح من خلال إجابة المبحوثين بأن 66 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 85.71% يقرون بأن الطريقة الأنسب لتقديم الدروس هي الشرح بالإشارات و الكتابة على السبورة بمعنى الالتئين معاً، نجد 05 مبحوثين بنسبة 6.49% يشرون بأن الطريق المناسبة هي الكتابة على السبورة 04

(1) المرسوم التنفيذي رقم 09-353 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 64، الصادر في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق 8 نوفمبر سنة 2009.

مبحثين بنسبة 5.19% يؤكدون بأن الطريق المناسبة هي الاعتماد على الجانب العملي في تقديم الدروس ، استعمال الصور الإيضاحية، الاعتماد على طريقة التكرار والتقليد، الاعتماد على كل ما هو مرئي وملمس في تقديم الدروس.

كما نجد مبحثين بنسبة 2.59% يقرون بأن الطريقة المناسبة هي الشرح بالإشارات. من خلال ما ورد ذكره يتضح لنا بأن أغلبية المبحثين يقدمون الدروس وفقا لما يناسب الفرد المعاق ومعظمهم يعتقدون على الطريقتين معا أي الشرح بالإشارات والكتابة على السبورة وغالبا ما يكون تكييف لهذه الطرق فتظهر طرق أخرى مناسبة أكثر ومساعدة على الفهم والاستيعاب وهي الصور الإيضاحية، المرئيات و الملموسات، بمعنى التركيز على ما هو عملي أكثر.

الجدول رقم (80) يوضح إجراء اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
80.51	62	للتعرف على حالة وقدرات الفرد.	97.40	75	نعم
6.49	05	لمعرفة ظروفه المعيشية في الأسرة.			
2.59	02	لمعرفة كيفية التعامل معه.			
7.79	06	أخرى تذكر.			
			2.59	02	لا
%97.40	75		%100	77	المجموع

تؤكد الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (80) بأن 75 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 97.40% يقرون بأن المؤسسة تعمل على إجراء اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة المؤسسة، ما يؤكد ذلك الأسباب المؤدية لذلك تتمثل في إجابات المبحوثين إذ نجد 62 مبحوث بنسبة 80.51% يقرون بأن إجراء الاختبارات للتعرف على حالة وقدرات الفرد المعاق، 06 مبحوثين بنسبة 7.79% تشير إلى أن إجراء الاختبارات للتعرف على حالة وقدرات الفرد المعاق ولمعرفة ظروفه المعيشية ولمعرفة كيفية التعامل معه، كما أننا نجد 05 مبحوثين بنسبة 6.49% تشير بأن إجراء الاختبارات لمعرفة الظروف المعيشية للفرد المعاق، في حين نجد مبحوثين بنسبة 2.59% تجرى الاختبارات لمعرفة كيفية التعامل مع الفرد المعاق.

في المقابل هناك مبحوثين بنسبة 2.59% يقرون بعدم إجراء اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة المؤسسة.

من خلال إجابة المبحوثين اتضح أن أغلبية المبحوثين يؤكدون على إجراء الاختبارات خاصة للتعرف على حالة وقدرات الفرد وكذلك لمعرفة ظروفه المعيشية ولمعرفة كيفية التعامل معه. اتضح من خلال ما سبق بأن معرفة كل شيء على الفرد المعوق فور دخوله المؤسسة ضروري لتحديد قدراته بدقة كبيرة لتوجيهه للمهنة المناسبة له.

الجدول رقم (81) يوضح الطريقة الملائمة المتبعة من طرف المؤسسة لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
20.77	16	الطريقة الجماعية.
3.89	03	الطريقة الفردية.
75.32	58	أحيانا جماعية وأحيانا فردية.
%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (81) والمبين للطريقة الملائمة المتبعة في المؤسسة لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة، نجد 58 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 75.32 % يقرون بأن الطريقة الملائمة للتعليم هي أحيانا جماعية وأحيانا فردية، 16 مبحوث بنسبة 20.77% تؤكد بأن الطريقة الملائمة للتعليم هي الطريقة الجماعية، 03 مبحوثين بنسبة 3.89 % يشيرون بأن الطريقة الملائمة هي الطريقة الفردية.

من خلال إجابة المبحوثين يظهر لنا بأن الأغلبية تفضل الجمع بين الطريقة الجماعية والطريقة الفردية، لأن هناك حالات تصلح فيها الطريقة الجماعية وأخرى الفردية على سبيل المثال إذا ظهرت حالة صعبة يفضل انتهاج الطريقة الفردية أما عند العمل الجماعي في الورشات يفضل العمل الجماعي بالتعاون بين جميع الأفراد بمساعدة المعلم المتخصص والمربي.

الجدول رقم (82) يوضح الدروس التي لا تتماشى مع حالات ذوي الاحتياجات الخاصة وإدخال التعديلات عليها

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
71.42	55	بالمناقشة مع بقية الأساتذة.	97.40	75	نعم
20.77	16	بالمناقشة مع أعضاء الفرقة البيداغوجية.			
1.29	01	بالمناقشة مع المدير.			
3.89	03	أخرى تذكر.			
			2.59	02	لا
%97.40	75		%100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الظاهرة في الجدول رقم (82) والموضح لمسألة بعض الدروس التي لا تتماشى مع حالات ذوي الاحتياجات الخاصة والعمل على إدخال تعديلات عليها، نجد 75 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 97.40% يقرون بأن هناك بعض الدروس التي تحتاج إلى إدخال تعديلات عليها وذلك بالمناقشة مع بقية الأساتذة المتواجدين بالمؤسسة عبر عن ذلك 55 مبحوث بنسبة 71.42% وهناك من يقر بأن التعديل يكون عن طريق المناقشة مع أعضاء الفرقة البيداغوجية تضم الأساتذة والإداريين والمدير، في حين نجد 03 مبحوثين بنسبة 3.89% يقرون بأن المناقشة والتعديل بالاعتماد على البحث الشخصي والرجوع إلى الضمير المهني، مبحوث واحد بنسبة 1.29 % يقر بأن التعديل يكون بالمناقشة مع المدير .

في المقابل نجد مبحوثين بنسبة 2.59 % يقرون بأن كل الدروس مفهومة تتماشى مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

يظهر مما سبق ذكره أن أغلب المبحوثين يقرون بأنه بالفعل بعض الدروس لا تتماشى وقدرات ذوي الاحتياجات الخاصة ويلجأ إلى تعديلها وذلك بالمناقشة مع بقية الأساتذة وذلك بهدف تكييفها لجعلها مفهومة وجاهزة للعمل بها مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

الجدول رقم (83) يوضح إجراء الامتحانات لتقييم ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
2.59	02	مرة واحدة في السنة.	100	77	نعم
00	00	مرتين في السنة.			
50.64	39	ثلاث مرات في السنة.			
46.76	36	أخرى تذكر.			
			00	00	لا
%100	77		%100	77	المجموع

من خلال الإجابة الواردة في الجدول رقم (83) والموضح لعملية إجراء الامتحانات لذوي الاحتياجات الخاصة نجد أن كل المبحوثين أجابوا بإجراء هذه الامتحانات ولكن هناك اختلاف بين المدرسة والمركز ،بالنسبة للمدرسة ذوي الإعاقة السمعية يعتمد على إجراء الامتحانات ، بينما المركز المتخلفين ذهنيا تقييم قدرتهم ومستوياتهم دون إجراء امتحانات بل تقييم حالاتهم من طرف الأساتذة من أخصائيين نفسانيين واجتماعيين وتربويين وأرطوفونيا وغيرهم، نجد في المدرسة 39 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 50.64 %يقرون بأن الأفراد يجرون امتحانات ثلاث مرات في السنة، مبحوثين بنسبة 2.59 %يقرون إجراء الامتحانات مرة واحدة في السنة لبعض الحالات.

في المركز نجد 36 مبحوث بنسبة 46.75 %يؤكدون على أنهم يجرون امتحانات بتقييم مستوياتهم ومعرفة قدراتهم في نهاية كل سنة.

الجدول رقم (84) يوضح حالة جذبت الانتباه أثناء العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
28.57	22	الانطواء والانعزال.	93.50	72	نعم
29.87	23	سلوك عدواني.			
28.57	22	تمتاز بقدرات نادرة.			
6.49	05	أخرى تذكر.			
			6.49	05	لا
%93.50	72		%100	77	المجموع

من خلال الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (84) يتضح بملاحظة الأساتذة لحالات جذبت انتباههم واستدعت الاهتمام والرعاية بها، عبر عن ذلك 72 مبحوث بنسبة 93.50 %، من بين هذه الحالات نجدها تمتاز بسلوك عدواني مثلث ذلك نسبة 29.87 %، السلوك العدواني أحد مظاهر السلوك المنحرف ويظهر في المظاهر أو المواقف التالية:⁽¹⁾

- الاعتداء الجسدي: ويتمثل في الضرب والتشابك بالأيدي والخدش والركل.
- الاعتداء اللفظي: وهو التناز اللفظي بمختلف أنواعه خاصة التناز بالألقاب.
- التخريب: وهي محاولة مقصودة لتدمير الممتلكات الشخصية أو ممتلكات الغير.
- العناد: يتمثل في عدم الطاعة والعصيان والمقاومة والانتقام، الهجوم المؤجل والهروب و الإهانة.
- العدوان الرمزي: هذا النوع يمارس فيه سلوك يرمز إلى احتقار الأفراد أو يؤدي إلى توجيه الانتباه إلى إهانة تلحق به الأذى.

(1) شوقي قدارة: ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية التنافسية في تعديل السلوك العدواني لدى فئة الأحداث في خطر معنوي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في نظريات ومنهجية التربية البدنية والرياضية، تخصص إرشاد نفس رياضي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2009-2010، ص 18.

العدوان الموجه نحو الذات: هذا النوع يهدف إلى إيذاء النفس وإيقاع الضرر بها وتتخذ صورة إيذاء النفس صوراً مختلفة.

سرعة الاستثارة: أي عدم التحكم والسيطرة على الانفعالات كما تظهر على الفرد العصبية وعدم الاتزان والارتباك في المواقف الصعبة".

وكذلك حالة الانطواء والانعزال عبرت عن ذلك نسبة 28.57 %، نفس النسبة لاحظت امتيازها بقدرات نادرة، في حين نجد نسبة 6.49 % لاحظت حالة تعاني من الاثنين معا الانطواء والانعزال وامتيازها بقدرات نادرة.

الجدول رقم (85) يوضح المشكل الأساسي في العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات
19,48	15	الفروقات الفردية بين الأفراد
14,28	11	عدم القدرة على التواصل مع الأفراد
1,29	01	العجز في بعض الأحيان في فهم رغباتهم
2,29	02	إذا كانت درجة الإعاقة شديدة نجد صعوبة في تصحيح النطق
5,19	04	عدم المتابعة
10,38	08	بطئ الفهم وخاصة للجانب النظري
1,29	01	صعوبة التشخيص خاصة إذا كان الفرد تحت تأثير ضغوطات وعوامل خارجية
12,98	10	نقص الوسائل التربوية
7,76	06	صعوبة التكفل إذا كان عدد الفوج كبير
1,29	01	صعوبة توصيل المعلومات الجديدة في الميدان
1,29	01	الحجم الساعي غير كافي
1,29	01	افتقار لوسائل الإيضاح
1,29	01	صعوبة التعامل مع السلوكيات العدوانية
1,29	01	عدم تقبل الأفراد للنصائح المقدمة لهم من طرف الأساتذة
5,19	04	عدم الاندماج مع الزملاء
1,29	01	قلة انضباط الأفراد
1,29	01	سرعان النسيان لما يقدم لهم
10,38	08	عدم تجاوب الأولياء مع الأخصائيين النفسيين خاصة
100%	77	المجموع

تبين الشواهد الكمية الوارد في الجدول (85) بأن أهم مشكل في العمل مع ذوي الاحتياجات في المؤسسة يضم حسب إجابة المبحوثين فيما يلي، إذ نجد 15 مبحوث بنسبة 19.48% تشير إلى مشكل الفروقات الفردية بين الأفراد 11 مبحوث بنسبة 14.28% تشير إلى مشكل عدم القدرة على التواصل مع الأفراد المعاقين، وبالأخص مع ذوي الإعاقة السمعية، " تعتمد قدراتنا على التواصل مع الأشخاص الآخرين على نوعية إدراكنا السمعي للعناصر الصوتية، عناصر التأثيرات الصوتية ما فوق مقطعية) معدل سرعة الكلام، والإيقاع، والتنغيم)"⁽¹⁾ .

10 مبحوث بنسبة 12.98% تؤكد على وجود مشكل نقص الوسائل التربوية 8 مبحوثين بنسبة 10.38% تقر بوجود مشكل بطئ الفهم من طرف الأفراد وبالأخص للجانب النظري ،تقر بوجود مشكل عدم تجاوب الأولياء مع عمل الأخصائيين النفسانيين خاصة نجيد 6 مبحوثين بنسبة 7.78% تقر بوجود مشكل صعوبة التكفل وتعليم الأفراد وبالأخص إذا كان عدد الأفواج كبير 4 مبحوثين بنسبة 5.19% يقرون عدم المتابعة ونفس النسبة تؤكد عدم قدهم على الاندماج مع الزملاء ومبحوثين بنسبة 2.59% تؤكد بأنه في حالة ما إذا كانت درجة الإعاقة شديدة فإنه يصعب التعامل معها وتصحيح النطق لها، مبحوث واحد بنسبة 1.29% تقر بما يلي:

العجز في بعض الأحيان في فهم رغباتهم، نفس النسبة تقر بمسألة صعوبة التشخيص خاصة إذا كان الفرد المعاق تحت تأثير ضغوطات وعوامل خارجية، تبين نسبة مشابهة بوجود صعوبة توصيل المعلومات الجديدة نفس النسبة تعبر عن مشكل الحجم الساعي غير الكافي، النسبة نفسها تقر بافتقار لوجود الوسائل الإيضاحية نسبة مشابهة تعبر عن مشكل صعوبة التعامل مع السلوكيات العدوانية وعن عدم تقبل الأفراد للنصائح المقدمة من طرف الأساتذة وعن مسألة قلة الانضباط وكذلك سرعان نسيان الأفراد لما يقدم لهم.

(1) إبراهيم عبد الله فرج الزريقات: مرجع سابق، ص 234 .

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا بأن أعلى نسبة هي الفروقات الفردية بين الأفراد يعتبر كمشكل رئيسي ويليه مباشرة عدم القدرة على التواصل بين الأفراد .

الجدول رقم (86) يوضح الاقتراحات المقدمة بشأن العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة

النسبة %	العدد	الاحتمالات
2.59	02	تجديد المعلومات.
38.96	30	تطوير الورشات وتجهيزها بالوسائل المكيفة.
5.19	04	تهيئة جميع الظروف المناسبة ماديا ومعنويا.
22.07	17	التكوين الجيد في مختلف تخصصات ومواكبة التطورات وتطبيق الطرق العلمية الجديدة.
1.29	01	تأهيل وتكوين والرسكلة المستمرة للأساتذة.
2.59	02	الاهتمام بالمواهب وتنميتها.
27.27	21	توفير الوسائل المساعدة في العمل.
%100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول (86) بأن الاقتراحات المناسبة للحصول على تأهيل فعال لذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل في وجود 30 مبحوث بنسبة 38.96 %تقر بضرورة تطوير الورشات وتجهيزها بالوسائل المكيفة، 21 مبحوث بنسبة 27.27 %تقر بضرورة توفير الوسائل المساعدة في العمل، 17 مبحوث بنسبة 22.07 %تؤكد بإلزامية التكوين الجيد في مختلف التخصصات ومواكبة التطورات وتطبيق الطرق العلمية الجديدة، 04 مبحوثين بنسبة 5.19 %يشيرون إلى تهيئة الظروف المناسبة ماديا ومعنويا،مبحوثين بنسبة 2.59 %يقرون بحتمية تجديد المعومات، نسبة مشابهة تعبر عن الاهتمام بالمواهب وتنميتها، مبحوث بنسبة 1.29 % يؤكد على ضرورة تأهيل وتكوين والرسكلة المستمرة للأساتذة.

من خلال إجابة المبحوثين يظهر لنا بأن الاقتراح المناسب هو تطوير الورشات وتجهيزها بالوسائل المكيفة لحالات الأفراد المعاقين ،مع توفير الوسائل المساعدة في العمل ، وكذلك التكوين الجيد

في مختلف التخصصات يعنى التكامل بين الاقتراحات المقدمة تعتبر كحلول للمشاكل الموجودة في المؤسسة.

2. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالبرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة

الجدول رقم(87) يوضح الدروس المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة.

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
18.18	14	لأن الدروس صعبة بالنسبة لهم.	22.07	17	لا
1.29	01	عدم الاهتمام بالدرس.			
2.59	02	أخرى تذكر.			
			77.92	60	نعم
%22.07	17		%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (87) بأن 60 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 77.92% يقرون بأن ذوي الاحتياجات الخاصة يستوعبون الدروس المقدمة لهم، في المقابل نجد 17 مبحوث بنسبة 22.07% يؤكدون عدم استيعاب الأفراد للدروس المقدمة لهم إذ نجد 14 مبحوث بنسبة 18.18% يؤكدون على أن الدروس صعبة بالنسبة لهم، مبحوثين بنسبة 2.59% يرون بأن هناك مستويات متعددة وفي الكثير من الحالات يخطئون في توجه الفرد إلى المستوى المناسب له مع وجود صعوبة توصيل المعلومات من طرف الأساتذة وبالأخص ذوي الإعاقة السمعية بالمدرسة، نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% يؤكد بعدم الاهتمام بالدروس المقدمة.

بالنسبة لذوي الإعاقة السمعية وصعوبة توصيل المعلومات لهم يمكن إيجاز مبادئ عامة في إعداد وتطوير المناهج الدراسية للمعوقين تتمثل في:⁽¹⁾

_ أن تكون المناهج واضحة ومحددة ووثيقة الصلة بالحياة اليومية للمعاق لتنمية مهاراته ومعارفه، تتنوع النشاطات المنهجية وتتماشى مع الحياة اليومية للمعاق، مع تدريبه على المهارات اللازمة.

_ أن تراعى موضوعات المنهج ونشاطاته طبيعة الإعاقة السمعية والاحتياجات الخاصة بالمعاق، وأن يتميز المنهج بالتكامل والتوازن والوحدة والترابط من صف لآخر ومن مادة لأخرى.

_ التدريس يكون تبعاً لاستعداد المعاق وخصائصه النفسية والاجتماعية والعقلية واللغوية والمعرفية، وبالتالي استخدام استراتيجيات متنوعة وملائمة لأهداف ومحتوى الإعاقة السمعية.

_ الاهتمام بالنشاطات المدرسية، مع محاولة تحقيق التفاعل بين الزملاء وبين المجتمع، بالتشجيع على الاندماج مع مراعاة عامل التحفيز واستثارة الدافعية إلى التعلم المستمر.

من خلال ما ورد قوله يتضح بأن أغلبية الإجابات تقر باستيعاب الأفراد للدروس المقدمة لهم إلا أن هناك بعض الحالات التي يتعذر عليها الاستيعاب ، نظراً لصعوبة الدروس وعدم الاهتمام بالدروس المقدمة وكذلك للفروقات الفردية والخطأ في توجيههم إضافة إلى صعوبة توصيل المعلومات من طرف الأستاذ.

الجدول رقم(88) يوضح التخصصات التي يرغب أغلب ذوي الاحتياجات الخاصة في دراستها

والتكون فيها

النسبة %	العدد	الاحتمالات
7.79	06	الإعلام الآلي
12.98	10	الحلاقة
14.28	11	الخطاطة
29.87	23	الفنون والرسم
35.05	27	أخرى تذكر
%100	77	المجموع

(1) ماجدة السيد عبيد: وقفة مع الإعاقة السمعية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص ص134، 135.

تبين الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم (88) بأن التخصصات التي يرغب فيها الأفراد تتمحور خاصة في الجمع بين كل التخصصات الموجودة هي: الإعلام الآلي، الخياطة، الحلاقة، الفنون والرسم، وهناك من يقر بوجود تخصصات أخرى خاصة بالنسبة للمركز وهي: التجارة، البستنة، الطبخ والرياضة وغيرها، وهناك من يجمع بين الخياطة والحلاقة على اعتبار بأن الإناث يميلون دائما إلى هاذين التخصصين، أما الذكور فيميلون إلى تخصصات الإعلام الآلي والتجارة والبستنة والفنون، أكد 27 مبحوث بنسبة 35.05% ذلك، و 23 مبحوث بنسبة 29.87% أكدت على تخصص الفنون والرسم، و 11 مبحوث بنسبة 14.28% يقررون بتخصص الخياطة، 10 مبحوث بنسبة 12.98% يؤكدون على تخصص الحلاقة، 06 مبحوث بنسبة 7.79% يشيرون إلى تخصص الإعلام الآلي.

يتضح بأن لكل فرد رغبته الخاصة لهذا تعدد الجمع بين التخصصات وظهور تخصصات جديدة غير موجودة في الاحتمالات بالنسبة للمركز وهي البستنة، النجارة، الطبخ، الرياضة وغيرها. يجدر الإشارة إلى نقطة أساسية بشأن تدريب المتخلفين ذهنيا فهناك بعض الأمثلة من الأعمال والصناعات التي يمكن لهؤلاء الأفراد القيام بها وتتمثل في: (1)

الحرف البسيطة مثل: صناعة السجاد، صناعة الخزف، النجارة، أشغال الجلود، أشغال الخيزران والحدايق، تربية الدواجن والأرانب والأغنام، تربية الماشية، المس اعدة في أعمال المطبخ، أعمال النظافة في الفنادق، أعمال الغسيل، أعمال الزراعة والبستنة.

فالمركز الخاص بالمعوقين ذهنيا يركز على بعض من هذه الأعمال وبالأخص أعمال الغسيل والمساعدة في أعمال المطبخ بالنسبة للبنات، وأيضا أعمال الزراعة والبستنة والنجارة وفي وقت ماضي كانت تربي الدواجن. فالملاحظ بأن إمكانيات المركز محدودة رغم أن الأهداف المسطرة كثيرة بشأن إدخال تخصصات أخرى ذات أهمية وفعالية بالنسبة للأفراد.

(1) عادل يوسف أبو غنيمة: مرجع سابق، ص 152.

الجدول رقم(89) يوضح تشابه البرامج المقدمة من طرف الأساتذة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
14.28	11	البرامج تقدم حسب التخصص.	24.67	19	لا
6.49	05	البرامج تكون بطريقة تدريجية.			
2.59	02	تراعي ميولات الأفراد.			
1.29	01	كل أستاذ له طرق ابتكاره خاصة في إعداد البرنامج.			
			75.32	58	نعم
%24.67	19		%100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (89) بأن 58 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 75.32 % يقرون بأن البرامج المقدمة من طرف كل الأساتذة متشابهة، في المقابل نجد 19 مبحوث بنسبة من مجتمع البحث بنسبة 24.67 % يؤكدون بأن البرامج لا تتشابه مع كل الأساتذة وذلك ما ورد فيما يلي: 11 مبحوث بنسبة 14.28 % يقرون بأن البرامج تختلف من حيث التخصص، 05 مبحوثين بنسبة 6.49% يشيرون بأن البرامج تقدم بطريقة تدريجية وحسب المستويات بمعنى كل أستاذ يدرس حسب المستويات الموجودة في المؤسسة، مبحوثين بنسبة 2.59 % يؤكدون بأن البرامج تراعي فيها ميولات الأفراد، مبحوث واحد بنسبة 1.29% يقرون بأن كل أستاذ له طرق ابتكاره خاصة في إعداد البرامج.

انطلاقا ما ورد ذكره نلاحظ بأن أعلى نسبة أقرت بتشابه البرامج بين كل الأساتذة ولكن هناك نسبة لا بأس بها تقر باختلاف بين البرامج والاختلاف يكمن في التخصصات خاصة ،على سبيل المثال إذا تحدثنا عن مجال الورشات والتكوين تخصص النجارة يختلف عن تخصص الخياطة والحلاقة وغيرها في هذا المجال أيضا تراعى ميولات ورغبات الأفراد.

فالأستاذ يجتهد ويبدل قصارى جهده من أجل تقديم الأفضل فهدفه تعليمه وتكوينه قصد تهيئته للعمل.

الجدول رقم(90) يوضح التكوين المهني يعمل على مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة

الاحتمالات	العدد	النسبة%
نعم	74	96.10
لا	03	3.89
المجموع	77	%100

تبين الشواهد الكمية من خلال لغة الأرقام الظاهرة في الجدول رقم (90) بأن 74 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 96.10% تؤكد بأن التكوين المهني يعمل على مساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقاتهم، في المقابل نجد 03 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 3.89% تقر بأن التكوين المهني لا يساعد هذه الفئة على صرف تفكيرها عن إعاقاتها.

من خلال إجابة المبحوثين يتبين بأن للتكوين المهني دورا فعالا في حياة الفرد المعاق وأمر لا بد منه ولا غنى عنه. فنظرا لأهمية التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاص، دوما تظهر مراسيم وزارية تنص على التكوين المهني من ذلك ما ورد في المرسوم التنفيذي التالي:

المادة 11: توضع المؤسسات تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني.

- ضمان التعليم التحضيري والتعليم المتخصص باستعمال المناهج والتقنيات

الملائمة. نفسية الحركية لتعويض الإعاقة البصرية.

- ضمان اليقظة وتنمية الوسائل الحسية والنفسية الحركية لتعويض الإعاقة البصرية.

- ضمان المتابعة النفسية والطبية للحالة البصرية وتبعاتها على تنمية الطفل والمراهق.

- ضمان دعم ومرافقة الأطفال والمراهقين في وضع دراسي صعب بتنظيم دروس فردية

للاستدراك وللدعم المدرسي.

- إعداد المشروع البيداغوجي والتربوي للمؤسسة، وكذا التربية البدنية والرياضية

المكيفة.

- تطوير نشاطات ثقافية وترفيهية والتسلية الملائمة تجاه الأطفال والمعوقين.

- تشجيع التفتح وتحقيق كل الإمكانيات الفكرية والعاطفية والجسدية والاستقلالية

الاجتماعية والمهنية للطفل والمراهق.

- المساهمة في إدماج الأطفال والمراهقين المعوقين حسيا في الوسط المدرسي العادي

و/ أو في التكوين المهني وضمان متابعتهم.

- ضمان التكفل الفردي والتربية السمعية وإعادة التربية اللغوية والقراءة الشفوية وتعلم

الكلام، وكذا لغة الإشارة⁽¹⁾. (أنظر الملحق رقم 13)

هناك حالة تخرجت من المدرسة أكدت بالفعل أهمية التكوين المهني وضرورته هي:

ع،ه،ك المولود في 17 ماي 1992 يعاني من إعاقة سمعية جزئية منذ الولادة عمره 21 سنة،عائلته

تتكون من 5 أفراد وهو في الترتيب الثاني مكان إقامته القل ،لديه شهادة في الدهان والصباغ تحصل

عليها من مركز التكوين المهني للأفراد العاديين المتواجد بالقل، بعدما كان في المدرسة من الأوائل في

تخصص الفنون والرسم وهو الآن يعمل مع خواص بشهادته ولا يجد أي صعوبة في عمله،من الملاحظ

عليه أنه يتعامل مع العاديين أكثر من المعاقين، من خلال المناقشة مع أمه اتضح بأن لها دورا كبيرا في

تشجيع ابنها ورعايته رعاية كبيرة منذ ولادته.

هناك حالة أخرى تخرجت من المركز وأيضا أدركنا من خلالها بأن التكوين المهني ضروري في

حياة أي معاق وهي:ب،أ المولود في 20 جويلية 1994 يعاني من إعاقة ذهنية خفيفة، مكان إقامته

عزاية ، لديه شهادة نجارة كان في المركز يتكون في ورشة النجارة وفي نفس الوقت يدرس في مركز

التكوين المهني للعاديين وأيضا يخضع للتمهين مع أحد الخواص، فالتكوين عن طريق التمهين يعني:

"إن التكوين عبارة عن تلقي دروس نظرية وتطبيقية في آن واحد داخل مؤسسة تكوينية، أما التمهين

فهو عكس ذلك تماما. بحيث يحصل التكوين داخل مؤسسة غير تكوينية ويكون التكوين تطبيقيا مئة

(1) المرسوم التنفيذي رقم 12-05 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمؤسسات التربية والتعليم المتخصصة للأطفال المعوقين.

،الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 05 ،الصادر في 10 صفر عام 1433 الموافق 4 يناير سنة 2012 .

بالمائة، أما الجانب النظري فإنه يخصص يوم في الأسبوع يلتحق به المترص لتكملة الجانب التطبيقي لديه.⁽¹⁾

من خلال الإطلاع على هاذين الحالتين ما يلاحظ أن هاذين الفرديين في أتم السعادة و الارتياح لأنهما يحبان عملهما فمن خلال العمل يثبت الفرد ذاته ويحس بقيمته ودوره في المجتمع. الجدول رقم(91) يوضح بأن أوقات الفراغ تدفع ذوي الاحتياجات الخاصة إلى الإحباط والاستمرار في الفشل

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
50.64	39	لاحظت حالات عانت من سلبيات الفراغ.	98.70	76	نعم
44.15	34	التكوين المهني يقضي على الأمراض النفسية.			
3.89	03	أخرى تذكر.			
			1.29	01	لا
%98.70	76		%100	77	المجموع

تؤكد الدراسة الإحصائية للجدول رقم (91) بأن 76 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 98.70 % يؤكدون بأن أوقات الفراغ تدفع الأفراد إلى الاستمرار في الإحباط في الفشل وذلك من خلال ما ورد ذكره إذ نجد 39 مبحوث بنسبة 50.64% يرون ذلك لأنهم لاحظوا حالات عانت من سلبيات الفراغ، 34 مبحوث بنسبة 44.15 % يؤكدون بأن التكوين المهني يقضي على الأمراض النفسية، 03 مبحوثين بنسبة 3.89 % يرون بأن التكوين المهني يجعل للأفراد هوية مهنية تقربهم من عالم الأسوياء، ويجعل لهم الإحساس بالمسؤولية يصبح له دور إيجابي في المجتمع، في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29 % تقر بأن أوقات الفراغ لا تدفعهم إلى الإحباط والاستمرار في الفشل. أعلى نسبة تبين بأن الفراغ لا يناسب الأفراد ومكن الأحسن ملئ الفراغ بتكوين مهني يستفاد منه في جميع النواحي.

(1) www . bahrainonline .org/ sho wheed vu 28-02-2013 :17 :30. التكوين عن طريق التمهين

الجدول رقم(92) يوضح الشهادة المتحصل عليها تسمح بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
11.68	09	تزيدهم ثقة في النفس.	32.46	25	نعم
19.48	15	تدمجهم في العمل.			
1.29	01	تساعدهم في التوظيف والتثبيت في منصب الوظيفة.			
			67.53	52	لا
%32.46	25		%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (92) والمبين للشهادة المتحصل عليها تسمح لذوي الاحتياجات الخاصة بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة ، أكد هذا 25 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 32.46 % وذلك لأن هذه الشهادة المتحصل عليها تدمجهم في العمل، وعبر عن ذلك 15 مبحوث بنسبة 19.48 % ، كما أنها تزيدهم ثقة في النفس ما عبر عنه 09 مبحوثين بنسبة 11.68 %، ومبحوث واحد بنسبة 1.29 % أكد بأن الشهادة تساعدهم في التوظيف و التثبيت في منصب الوظيفة، في المقابل نجد نسبة أعلى من الأولى تقر بأن الشهادة المتحصل عليها لا تسمح لهم بمواكبة عالم الشغل بحجة أن التكوين المهني الخاص بهم ذو مستوى ضعيف لا يسمح بالعمل في سوق العمل، عبرت عن ذلك 52 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 67.53 % . وهذا ما تؤكد الإحصائيات المتحصل ،المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91 – 535 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 1991، تقر ب: "(1)

- تنجز كل دراسة أو أشغال بحث تهدف إلى تطوير الإدماج الاجتماعي المهني للأشخاص المعوقين.

- تساعد جمعيات الأشخاص المعوقين وفقا للقوانين والتنظيمات الجاري بها العمل، في

أعمالها المرتبطة بتطوير نشاطات الإنتاج من أجل تشغيل المعوقين.

(1) سعاد حعييج : مر جع سابق، ص 132.

- تطور نشاطات الدراسة والأبحاث المتعلقة بالتوجيه المهني للأشخاص المعوقين وتهيئة مناصب الشغل قصد ملاءمتها مع تشغيل المعوقين.
- تعد برامج تكوين المكونين والتكوين المهني للأشخاص المعوقين بمشاركة الهيئات المتخصصة والمؤسسات وتنفيذ هذه البرامج.
- تنجز جميع الدراسات قصد تحديد احتياجات سوق العمل من السلع والخدمات التي قد ينجزها الأشخاص المعوقون.

الجدول رقم(93) يوضح تعاون الأساتذة مع الإداريين بشأن تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
19.48	15	اتصالهم بأسرة الفرد لمعالجة المشكل.	85.71	66	نعم
24.67	19	تشخيصهم الطبي والنفسي للمشكل.			
11.68	09	تكوينهم نظرة تكاملية عن حالة الفرد.			
29.87	23	أخرى تذكر.			
			14.28	11	لا
%85.71	66		%100	77	المجموع

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (93) بأن هناك تعاون بين الأساتذة والإداريين بشأن تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ما أكد ذلك 66 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 85.71% وذلك من خلال العمل على التشخيص الطبي والنفسي لهم وأكد ذلك 19 مبحوث بنسبة 11.68% ومن خلال الاتصال بأسرة الفرد لمعالجة المشكل عبر عن ذلك 15 مبحوث بنسبة 19.68% ، و 09 مبحوثين بنسبة 11.68% عبروا عن تكوينهم نظرة تكاملية عن حالة الفرد المعاق وأعلى نسبة تمثلت في 23 مبحوث بنسبة 29.23% هذه الأخيرة جمعت بين الاحتمالات الثلاثة وفي بعض الأحيان جمعت بين احتماليين وذلك في نظرها بأن هذه الاحتمالات لا يمكن الاستغناء عنها، في المقابل نجد 11 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 14.28% تقر بعدم وجود تعاون بين الأساتذة والإداريين بشأن تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

مما ورد ذكره يتضح بأن المؤسسة تعتمد عل أسلوب التعاون في العمل لدراسة حالة الأفراد وتشخيصها وبالتالي تكوين نظرة تكاملية عن حالتهم.

الجدول رقم(94) يوضح العمل مع الزملاء بشأن خطة التكوين

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
			32.46	25	دائما
			49.35	38	أحيانا
18.18	14	نعم	18.18	14	نادرا
81.81	63	لا			
%100	77		%100	77	المجموع

تشير الشواهد الكمية للجدول رقم (94) والموضح لمسألة العمل مع الزملاء لجعل خطة التكوين تتناسب مع الحاجات الضرورية لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إجابات المبحوثين يتضح بأنه أحيانا يتم التعاون بينهما وعبر عن ذلك 38 مبحوث بنسبة 49.35% و25 مبحوث بنسبة 32.46% تقر على أن التعاون يتم دائما، 14 مبحوث بنسبة 18.18% أكدت على أنه نادرا ما يتم التعاون لأنهم يكتفون بما جاء في التعليمات الوزارية.

يظهر لنا بأن هناك تعاون في مجال خطة التكوين فقد تكون دائما أو أحيانا

الجدول رقم(95) يوضح مشاكل البرامج التكوينية مع تقديم المقترحات لحلها

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
12.98	10	توفير وسائل مكية.	53.24	41	نعم
10.38	08	توحيد البرامج على مستوى المؤسسات الخاصة بهذه الفئة.			
2.59	02	إجراء دورات تكوينية للأساتذة.			
25.97	20	تكييف البرامج.			
1.29	01	إتباع مناهج علمية.			
			46.75	36	لا
%53.24	41		%100	77	المجموع

من خلال الجدول رقم (95) يتضح بأن 41 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 53.24% أقروا بوجود مشاكل في البرامج التكوينية وقدموا اقتراحات بشأن ذلك، هناك 20 مبحوث بنسبة 25.97% اقترحوا تكييف البرامج مع قدرات الأفراد، 10 مبحوثين بنسبة 12.98% أشاروا إلى توفير الوسائل المكية و 08 مبحوثين بنسبة 10.38% أقروا بتوحيد البرامج على مستوى المؤسسات الخاصة بهذه الفئة، مبحوثين بنسبة 2.59% أقروا بإجراء دورات تكوينية للأساتذة، مبحوث واحد بنسبة 1.29% أقر بإتباع مناهج علمية في العمل، في المقابل نجد 36 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 46.75% أقروا بعدم وجود مشاكل خاصة بالبرامج التكوينية في المؤسسة.

مما سبق يتضح بأنه لا تخلوا أي مؤسسة من المشاكل المهم إيجاد حلول لها.

3. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالإمكانات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة

الجدول رقم(96) يوضح توفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
57.14	44	نقص في التجهيزات.	71.42	55	لا
3.89	03	تعطل التجهيزات.			
2.59	02	التجهيزات قديمة لا تناسب التطورات الحالية.			
7.79	06	أخرى تذكر.			
			28.57	22	نعم
71.42%	55		100%	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (96) بأن المؤسسة لا تتوفر على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وعبر عن ذلك 55 مبحوث مكن مجتمع البحث بنسبة 71.42 % من خلال ما يلي: 44 مبحوث بنسبة 57.14 % أشار بنقص في التجهيزات، 06 مبحوثين بنسبة 7.79 % أشار إلى نقص في التجهيزات وتعطلها وهي قديمة لا تناسب التطورات الحالية 03 مبحوثين بنسبة 3.39 % اقرروا بتعطل التجهيزات، مبحوثين أكد على أن التجهيزات قديمة لا تناسب التطورات الحالية، في المقابل نجد 22 مبحوث بنسبة 28.57 % أقر و بأن المؤسسة تتوفر على التجهيزات الضرورية، من خلال إجابة الأغلبية يتبين بأن المؤسسة تفتقر للتجهيزات الضرورية والمساهمة في عملية تكوين أفرادها، لذا من الضروري العمل على توفرها وتطويرها قصد العمل بشكل إيجابي.

الجدول رقم(97) يوضح المؤسسة تعتمد على إجراء مسابقات

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
31.16	24	تفوقوا عن غيرهم في فرع الفنون .	62.33	48	نعم
7.79	06	تفوقوا عن غيرهم في فرع الخياطة.			
10.38	08	تفوقوا عن غيرهم في فرع النجارة.			
12.98	10	أخرى تذكر .			
			37.66	29	لا
%62.33	48		%100	77	المجموع

تؤكد الدراسة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (97) بأن المؤسسة تعتمد على إجراء مسابقات للتشجيع على البحث والإبداع عبر عن ذلك 48 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 62.33 % لأنهم تفوقوا عن غيرهم في فرع الفنون عبرت عن ذلك نسبة 31.16 % ونسبة 12.98 % عبروا عن تفوقهم في الفنون والخياطة والنجارة إضافة إلى فرع الرياضة، ونسبة 10.38 % عبروا عن تفوقهم في فرع النجارة نسبة 7.79 % تفوقوا عن غيرهم في فرع الخياطة. في المقابل نجد 29 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 37.66 % تؤكد على أن المؤسسة لا تعتمد على إجراء مسابقات لذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي لا تخصص جوائز لذلك.

الجدول رقم(98) يوضح كيفية الحكم على مواهب ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
10.38	08	بإجراء مسابقات داخلية.
18.18	14	بإجراء مسابقات خارجية.
38.96	30	دون إجراء أي مسابقات من خلال نتائج الفصل الدراسي.
32.46	25	أخرى تذكر.
100	77	المجموع

تبين الشواهد الكمية في الجدول رقم (98) بأن الحكم على المواهب الخاصة بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال نتائج الفصل الدراسي عبر عن ذلك 30 مبحوث بنسبة 38.96% ، 25 مبحوث بنسبة 32.46% الحكم على المواهب يتم عن طريق البرنامج الدراسي أو بين الجمع بين مسابقات داخلية وخارجية ونتائج الفصل الدراسي وهناك بعض الإجابات تقر بعدم الاهتمام بمسألة الحكم على المواهب. 14 مبحوث بنسبة 18.18% الحكم يتم بإجراء مسابقات خارجية، 08 مبحوثين بنسبة 10.38% الحكم بإجراء مسابقات داخلية.

من خلال ما ورد ذكره يتضح بأن الحكم على المواهب يتم بطرق مختلفة.

الجدول رقم(99) يوضح اعتماد المؤسسة على أسلوب تقديم العلاوات والترقيات للأساتذة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
53.24	41	أثبتوا جدارتهم في عملهم.	66.23	51	نعم
2.59	02	لتفوق الأفراد في تكوينهم.			
3.89	03	لاكتشاف برامج جديدة تخدم الفرد والمؤسسة.			
6.49	05	أخرى تذكر.			
			33.76	26	لا
%66.23	51		%100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم (99) والمبين لمسألة اعتماد المؤسسة على تقديم علاوات وترقيات للأساتذة يقر بذلك 51 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 66.23 % وذلك لأنهم أثبتوا جدارتهم في عملهم عبرت عن ذلك 53.24 %، لأنهم لديهم الخبرة وسنوات طويلة في العمل عبرت عن ذلك نسبة 6.49 %، لأنهم اكتشفوا برامج جديدة تخدم الفرد والمجتمع عبرت عن ذلك نسبة 3.89 %، ونسبة 2.59 % عبرت عن مسألة تفوق الأفراد في تكوينهم، في المقابل نجد 26 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 33.76 % أفروا بأن المؤسسة لا تعتمد على أسلوب الترقيات والعلاوات.

تنص المادة 10 فيما يخص الترقيات ما يلي: (1)

يتم التوظيف والترقية في الأسلاك التي يحكمها هذا القانون الأساسي الخاص، حسب الحالة من بين المرشحين الحائزين على مؤهلات أو شهادات في التخصصات الآتية:
شعبة المساعدة والوساطة الاجتماعية.

(1) المرسوم التنفيذي رقم 09-353 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 64، الصادر في: 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق 8 نوفمبر سنة 2009.

شعبة المقتصدية.

شعبة التكوين في النشاط الاجتماعي". (أنظر الملحق رقم 12)

من خلال كما ورد ذكره يتبين أن المؤسسة تعتمد على أسلوب تقديم العلاوات والترقيات تحفيزا للعمل في المؤسسة.

الجدول رقم(100) يوضح الأهداف الرئيسية من توفير الوسائل والتجهيزات

النسبة%	العدد	الاحتمالات
22,07	17	للعمل بسهولة مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
00	00	لمسايرة التطورات الحالية.
75,32	58	الاتنين معا.
2,59	02	أخرى تذكر.
100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية للجدول رقم(100) بأن الأهداف الرئيسية من توفير الإمكانيات من وسائل

وتجهيزات هي للعمل بسهولة مع ذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك لمسايرة التطورات الخارجية ذلك ما عبر عنه 58 مبحوث بنسبة 75.32 %، كما نجد 17 مبحوث بنسبة 22.07 %تقر بأن الإمكانيات تساعد على العمل بسهولة مع الأفراد، في حين نجد مبحوثين بنسبة 2.59 %تقر بأن الأهداف الرئيسية هي الوصول إلى نتائج إيجابية.

من الضروري الجمع بين العمل بسهولة ومسايرة التطورات للخروج بنتائج إيجابية وفعالة.

الجدول رقم(101) يوضح انشغال المؤسسة بانشغالات الأساتذة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
3.89	03	تجدها غير نافعة.	28.52	22	لا
11.68	09	صعوبة إيجاد الحلول لها.			
10.38	08	الأهم هو ترميم المؤسسة والاهتمام بمظهرها.			
2.59	02	أخرى تذكر.			
			71.42	55	نعم
%28.52	22		%100	77	المجموع

تبين الشواهد الكمية من خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (101) بأن هناك اهتمام من طرف المؤسسة بانشغالات الأساتذة ويؤكد ذلك 55 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 71.42 % في المقابل نجد 22 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 28.52 % أكدوا بعدم اهتمام المؤسسة لانشغالات الأساتذة وذلك من خلال أنها تجدها صعبة إيجاد حلول لها عبر عن ذلك نسبة 11.68 %، نسبة 10.38 % ترى بأن المؤسسة تهتم بعمليات الترميم والمظهر، نسبة 3.89 % تؤكد على أن المؤسسة ترى الانشغالات غير نافعة. نسبة 2.59 % تجمع بين عمليات الترميم وصعوبة إيجاد الحلول للانشغالات. يتضح مما سبق ذكره بأن المؤسسة تهتم بانشغالات الأساتذة بالرغم من بعض الحالات.

الجدول رقم(102) يوضح عقد الاجتماعات الخاصة بالتكوين

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
2.59	02	مرة في كل شهر.	93.50	72	لا
6.49	05	مرة في كل ثلاث أشهر.			
84.41	65	اجتماعات استثنائية.			
			6.49	05	نعم
%93.50	72		%100	77	المجموع

فالاجتماعات تعتبر من الوسائل اللفظية وتعتمد على المناقشات، يتم انعقادها بصورة دورية أو حالات استثنائية إذا استدعى الأمر لذلك وما يميزها عن المحاضرات والندوات أن العبء الأكبر يقع على عاتق الأعضاء وتختلف هذه الأخيرة من حيث عدد المشاركين فيها، فقد تكون بصورة محددة العدد، كاجتماعات مجالس الإدارة، أو مجالس آباء والمعلمين والمجالس الإشرافية أو اجتماعات اللجان المختصة ، كما يمكن أن تكون بصورة غير محددة العدد كاجتماعات العامة للعاملين في إحدى المؤسسات أو اجتماعات أعضاء جمعية عضوية.⁽¹⁾

من خلال هذا فإن القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (102) تبين بأن الاجتماعات تعقد لمناقشة أمور التكوين من طرف الأساتذة عبر عن ذلك 72 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 93.50 % والاجتماعات غالبا ما تكون استثنائية عبرت عن ذلك نسبة 84.41 ، نسبة 6.49 % عبرت عن أن الاجتماعات تعقد مرة كل ثلاث أشهر، نسبة 2.59 % قرت بأن الاجتماعات تعقد مرة كل شهر.

(1) محمد رفعت عبد الوهاب، إبراهيم عبد العزيز شيجا: أصول الإدارة العامة، دار المطبوعات العربية، بيروت، 1998، ص 274.

في المقابل نجد 05 مبحوثين من مجتمع البحث بنسبة 6.49% عبرت على عدم عقد اجتماعات لمناقشة أمور التكوين. اتضح بأن المؤسسة تعقد اجتماعات ولكن بصورة استثنائية كل استدعى الأمر لمناقشة الأمور الخاصة بالتكوين.

4. تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالتكوين المهني يؤدي إلى شعور الفرد بالرضا من وجهة نظر الأساتذة

الجدول رقم(103) يوضح الدراسة الشخصية للفرد ونواحي تأهيله

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
7.79	06	تؤدي إلى نضجه الانفعالي.	100	77	نعم
24.67	19	تعمل على استقراره النفسي.			
27.29	21	تجاوز الاتكالية والاستقلالية فيما يخدم ذاته.			
40.25	31	أخرى تذكر.			
			00	00	لا
%100	77		%100	77	المجموع

تؤكد الشواهد الكمية الجدول رقم (103) بأن الدراسة الشخصية للفرد ونواحي تأهيله تساهم في الأعداد المهني له ، والمعبر عنه كل المبحوثين وذلك لان الدراسة الشخصية له تؤدي به إلى نضجه الانفعالي وكذلك تعمل على استقرار النفس إضافة إلى انه يتمكن من تجاوز الاتكالية الاستقلالية مما يخدم ذاته وبدلك يمكن معرفة نقاط القوة والضعف للمتكون من خلال هذه النقاط الثلاث المعبر عن هذا 31 مبحوث بنسبة 40.25% كما نجد 21 مبحوث بنسبة 27.27% بأن الدراسة تؤدي إلى تجاوز الاتكالية والاستقلالية مما يخدم ذاته 19 مبحوث بنسبة 24,67% اقروا بأن الدراسة الشخصية تؤدي إلى الاستقرار النفسي للمتكون 6 مبحوثين بنسبة 7.79% أكدوا بان الدراسة الشخصية تؤدي إلى النضج الانفعالي لدى المتكون ، من خلال ما سبق ذكره يتضح دور الدراسة الشخصية للفرد وإيجابياته، دراسة "محمد حسين فهمي" ركزت على متغير المعاقين جسميا باعتباره من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة

حيث أشار إلى إمكانية تأهيل هؤلاء الأفراد وتدريبهم مهنيًا، باعتبار عملية التأهيل لمهنة مناسبة تدعم وتطور السلوك الإيجابي للأفراد. (1)

الجدول رقم(104) يوضح الدراسة الشخصية للفرد تشمل بيانات عن الأسرة

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
11.68	09	دعوة أولياء الأمور إلى المؤسسة .	100	77	نعم
38.96	30	مناقشة الأمور بصورة تفصيلية والتي تخص ابنهم .			
27.29	21	الحصول على البيانات بالمناقشة عن طريق التواصل معهم.			
22.07	17	أخرى تذكر.			
			00	00	لا
%100	77		%100	77	المجموع

تبين القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (104) والمبين لمسألة الدراسة الشخصية للفرد والتي

تشمل بيانات عن الأسرة، أقر بهذا كل المبحوثين وذلك عن طريق مناقشة أمور الفرد بصورة تفصيلية أكدت ذلك 38.96 %، ونسبة 27.27 % تفر عن طريق الحصول على البيانات المناسبة بالتواصل مع الأسرة، نسبة 22.07 % تفر الدراسة الشخصية تكون عن طريق دعوة أولياء الأمور إلى المؤسسة ومناقشة الأمور بصورة تفصيلية والحصول على البيانات من الأسرة، نسبة 11.68 % تؤكد تكون بواسطة دعوة أولياء الأمور إلى المؤسسة.

من خلال إجابة المبحوثين يتضح بأن المؤسسة تهتم بدراسة الجانب الشخصي للمتكون وبالأخص وأنه يشمل بيانات عن الأسرة كطرف رئيسي في الدراسة.

فالاهتمام بدراسة الجانب الشخصي للفرد كيفما كانت شخصية مهم وفعال وضروري في مسيرة

العمل المهني،

تسع سمات للشخصية : تمثل أصول الفرد الكمونات التي تجعل الفرد يزاول نشاطه المهني وهي:

(1) محمد أحمد بيومي: الإعاقة في محيط الخدمة الاجتماعية (دراسة في تدعيم النسق لجماعات المعوقين)، مرجع سابق، صص 48، 49.

النسب، الديناميكية، الاجتماعية، المؤنسة، الاستقرار الوجداني، المثابرة، فضول العقل، تقبل الآخرين، الاحترام⁽¹⁾.

هذه الصفات الأساسية تجعل الفرد يعمل بشكل مفيد وفعال، فهي مبرر وجود الفرد وبدونها لا يمكن أن تتحقق أهداف المؤسسة مهما كانت طبيعتها، فلا يمكن الأخذ بعين الاعتبار مؤسسة بدون أهداف تسعى إلى تحقيقها. بالتخطيط الجيد واتسام الفرد العامل يمكن الوصول إلى المبتغى في النهاية. فالأهداف في أي نشاط مهني تتميز بما يلي:⁽²⁾

- حالة أو وضع مرغوب فيه.
- نتيجة يمكن تحقيقها.
- إطار زمني يمكن من خلاله تحقيق الأهداف المنشودة.

الجدول رقم(105) يوضح المعلومات التي يحتاجها الأساتذة

النسبة%	العدد	الاحتمالات
33.76	26	التعرف على أسباب ونوع الإعاقة.
29.87	23	التعرف على شدة ودرجة الإعاقة.
36.36	28	جمع المعلومات الخاصة بمجال التكوين في مختلف التخصصات الموجودة.
100%	77	المجموع

خلال الجدول رقم (105) والموضح لمسألة المعلومات التي يحتاجها الأساتذة من بين هذه المعلومات هي جمع المعلومات الخاصة بمجال التكوين في مختلف التخصصات الموجودة، عبر عن ذلك 28 مبحوث بنسبة 36.36%، التعرف على أسباب ونوع الإعاقة عبر عن ذلك 26 مبحوث بنسبة 33.76%، التعرف على شدة ودرجة الإعاقة أكد ذلك 23 مبحوث بنسبة 29.87%.

مما يلاحظ بأن النسب متقاربة فالأساتذة يحتاجون إلى كل هذه المعلومات و خاصة المتعلقة بتكوين الأفراد.

(1) centre de recherche d'édition Et d'application psychologiques « creapsy », **selection d'outils pour les professionnels des ressources humaine**, Delly Ibrahim Alger, p2 .

(2) جمال الدين محمد مرسي وآخرون: **التفكير الاستراتيجي و الإدارة الإستراتيجية** ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 121.

الجدول رقم(106) يوضح تعلم الأفراد بحماس وحبهم للعمل

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
9.09	07	كلهم.	98.70	76	نعم
88.31	68	البعض منهم.			
1.29	01	الأغلبية.			
			1.29	01	لا
%98.70	76		%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية للجدول رقم(106) بأن الأفراد يتعلمون بحماس وحبون عملهم ما عبر عنه 76 مبحوث من مجتمع البحث بنسبة 98.70 %، إذ نجد 68 مبحوث بنسبة 88.31 %تقر البعض منهم يتعلمون بحماس وحبون العمل، بينما 07 مبحوثين بنسبة 9.09 %تؤكد بأنهم كلهم، مبحوث واحد بنسبة 1.29 %يؤكد بأن الأغلبية تتعلم بحماس وتحب العمل، في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% يرى بأنهم لا يتعلمون بحماس ولا يحبون عملهم.
من خلال إجابة الأغلبية يظهر لنا البعض من الأفراد يتعلمون بحماس وحبون عملهم.

الجدول رقم(107) يوضح إمكانية تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة إلى مراكز عمل مناسبة لهم

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
42.85	33	انتشار ظاهرة البطالة في كل التخصصات .	85.71	66	لا
7.79	06	المؤسسات تحتاج إلى أفراد عاديين.			
29.87	23	لا تهتم الهيئة الحكومية بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة.			
5.19	04	أخرى تذكر.			
			14.28	11	نعم
%85.71	66		%100	77	المجموع

تؤكد الدراسة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (107) والموضح لإمكانية تحويل ذوي الاحتياجات الخاصة إلى مراكز عمل مناسبة لهم، يؤكد ذلك 11 مبحوث بنسبة 14.28 %، في المقابل نجد 66 مبحوث بنسبة 85.71% يؤكدون عكس ذلك وذلك لأسباب وهي: انتشار ظاهرة البطالة في كل التخصصات عبرت عن ذلك نسبة 42.85 %، ونسبة 29.87 % أكدوا على أن الحكومة لا تهتم بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، نسبة 7.79 % أقروا بأن المؤسسات تحتاج إلى أفراد عاديين، ونجد نسبة 5.19 % تؤكد بأن مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة توظف كل سنة ثلاث معاقين، توجد بعض المقترحات لتسهيل تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة وخلق فرص عمل لهم تتمثل في " التدريب الصحيح بمعنى تدريب المعوق على مهن من شأنها أن تلغي أو تخفف إلى أقصى درجة ممكنة من أثر الإعاقة، يجب أن تكون المهنة رائجة والعمل فيها يوفر للمعوق فرص الاستقلال المادي والتقدم المعنوي والأمل إضافة إلى توعية المعوق وصاحب العمل، المعوق يجب أن يكون واعياً لطبيعة موقف المجتمع وأصحاب العمل من المعوقين والإعاقة، إضافة إلى التدابير التشريعية وتضم سن تشريع يتضمن نظام الحصاة أي إلزام أصحاب العمل بتشغيل معوقين بما يتفق مع حصاة محددة من إجمالي قوة العمل، وتخصيص عدد من أنواع الوظائف".⁽¹⁾

(1) ماجدة السيد عبيد: مقدمة في تأهيل المعاقين، مرجع سابق، ص 178.

الجدول رقم(108) يوضح تأثير المشاكل النفسية في تكوين الفرد وخاصة في الأيام الأولى من دخوله المؤسسة

النسبة%	العدد	الاحتمالات	النسبة%	العدد	العينة المتغيرات
57.14	44	ليس له قابلية للتعليم .	97.40	75	نعم
20.77	16	يرفض التعاون مع زملائه.			
11.68	09	يكره كل ما حوله.			
7.79	06	أخرى تذكر.			
			2.59	02	لا
%97.40	75		%100	77	المجموع

من خلال الجدول رقم(108) بأن للمشاكل النفسية تأثير في تكوين الفرد وخاصة في الأيام الأولى من دخوله المؤسسة، عبر عن ذلك 75 مبحوث بنسبة 97.40% بسبب المشاكل النفسية لا تصبح له قابلية للتعلم ما عبرت عنه نسبة 57.14%، وكذلك يرفض التعاون مع زملائه ما عبرت عنه نسبة 20.77% ، أيضا يكره ما حوله مل عبرت عنه نسبة 11.68%، ويجد صعوبة في التكيف ما عبرت عنه نسبة 7.79%، في المقابل نجد مبحوثين بنسبة 2.59% أكدوا بأنه لا تؤثر المشاكل النفسية في تكوين الفرد وخاصة في الأيام الأولى من دخوله المؤسسة، في حين إجابة الأغلبية تثبت العكس.

الجدول رقم(109) يوضح التكوين المهني له الفضل في تحقيق الرضا النفسي

النسبة %	العدد	الاحتمالات	النسبة %	العدد	العينة المتغيرات
49.35	38	يساهم في فتح المجال لدمج الأفراد في المجتمع .	98.70	76	نعم
7.79	06	يتحصل على عمل يفيد أسرته.			
5.19	04	تصبح له شخصية مستقلة.			
36.36	28	أخرى تذكر .			
			1.29	01	لا
%98.70	76		%100	77	المجموع

تؤكد الشواهد الكمية الواردة في الجدول رقم(109) بأن التكوين المهني له الفضل في تحقيق الرضا النفسي أكد ذلك 76 مبحوث بنسبة 98.70% وذلك لأنه يساهم في فتح المجال لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع، نسبة 36.36% جمعت بين المساهمة في فتح المجال للدمج في المجتمع، و التحصل على عمل يفيد أسرته، و تصبح له شخصية مستقلة، نسبة 7.79% عبرت على أن الفرد تصبح له شخصية مستقلة، في المقابل نجد مبحوث واحد بنسبة 1.29% بأن التكوين المهني لا يؤدي إلى الرضا النفسي. بالفعل هناك دور فعال للتكوين المهني في شعور الفرد بالرضا وهذا ما أثبت من خلال دراسة موجودة في مذكرة ماجستير بعنوان التكوين والأداء، في النتيجة الخاصة بالفرضية الفرعية الأولى أكدت الباحثة بأن هناك علاقة ارتباطيه بين تنمية قدرات العامل وشعوره بالرضا. فتتمية قدرات العامل يدخل في عملية تكوينه. (1)

(1) مريم العيادي: مرجع سابق، ص 155.

الجدول رقم(110) يوضح الاقتراحات المقدمة لجعل التكوين المهني ضروري وفعال في حياة الفرد المعاق.

النسبة %	العدد	الاحتمالات
10.38	08	إدخال تخصصات جديدة.
25.97	20	التكوين في سن مبكر ودمجه في العمل مباشرة بعد نهاية التكوين.
20.77	16	إقناع المجتمع بكل الوسائل بأن المعاق قادرا على العمل.
7.79	06	مراعاة ميولات ورغبات الفرد المعاق.
9.09	07	مراعاة خصوصيات الفرد المعاق ونوع التكوين الذي يتماشى مع قدراته.
2.59	02	الاعتماد على الجانبي الحرفي واليدوي فقط.
5.19	04	فتح مراكز خاصة تستقبل الفرد عند تخرجه من التكوين.
2.59	02	التركيز على البرامج التي تحتوي على الحركية والحيوية.
11.68	09	تكييف اختصاصات التكوين المهني مع الواقع الاجتماعي ومتطلباته.
2.59	02	توفير وسائل حديثة مع إضافة ورشات جديدة وتفعيل عملية التكوين المهني في المؤسسة وجعل له دور إيجابي.
1.29	01	تقبل هذه الفئة في سوق العمل وإعطائها حقوقها فعليا.
%100	77	المجموع

تؤكد القراءة الإحصائية الواردة في الجدول رقم (110) بأن الاقتراحات المقدمة لجعل التكوين المهني ضروري وفعال في حياة الفرد المعاق تتمثل في:

20 مبحوث بنسبة 25.97% تؤكد ضرورة التكوين في سن مبكر والدمج مباشرة بعد نهاية فترة التكوين، 16 مبحوث بنسبة 20.77% تقر بإقناع المجتمع بكل الوسائل بأن الفرد قادر على العمل، 09 مبحوث بنسبة 11.68 تؤكد بتكييف الاختصاصات مع الواقع الاجتماعي ومتطلباته، 08 مبحوثين بنسبة 10.38% ترى بضرورة إدخال تخصصات جديدة، 07 مبحوثين بنسبة 9.09% ضرورة مراعاة خصوصيات الفرد المعاق ونوع التكوين الذي يتماشى وقدراته، 06 مبحوثين بنسبة 7.79% مراعاة لميولات ورغبات الأفراد، 04 مبحوثين بنسبة 5.19% تؤكد فتح مراكز خاصة تستقبل الفرد عند تخرجه من التكوين

المهني، مبحوثين بنسبة 2.59% احتمية الاعتماد على الجانبين الحرفي واليدوي، وأيضا التركيز على البرامج التي تحتوي على الحيوية والحركية وتوفير وسائل جديدة لتفعيل عملية التكوين المهني في المؤسسة وجعل له دور إيجابي، مبحوث واحد بنسبة 1.29% يرى ضرورة تقبل هذه الفئة في سوق العمل وإعطائها حقوقها فعليا.

من خلال الإجابات يتضح بأن الاقتراح الأكثر إلحاح هو التكوين لابد أن يكون في سن مبكر والعمل مباشرة بعد التخرج ويليها مسألة الدمج وإقناع المجتمع بأن الفرد المعاق قادرا على العمل. من خلال عرضنا لتحليل البيانات المتعلقة بدليل المقابلة الموجهة للمديرين وأيضا بتحليلنا للاستمارة المقدمة لكل من الإداريين والأساتذة استخلصنا مجموعة من النتائج وخرجنا بخلاصة عامة حول دراستنا بتقديمنا بعض المقترحات والتوصيات.

الفصل السابع

مناقشة نتائج الدراسة الميدانية

إن أي دراسة مهما كان نوعها تهدف إلى التوصل تهدف أي دراسة إلى التوصل لنتائج ذات قيمة علمية وذلك قصد البرهنة عليها والتأكد من الفروض التي وضعناها ومعرفة مدى تحقق أهداف الدراسة، وبعدها قمنا بتفريغ البيانات وتلخيصها بطريقة سوسولوجية تم التوصل إلى مجموعة من البيانات التي لها علاقة بمشكلة البحث. كما نعلم فقد قسمت هذه النتائج في عناصر رئيسية أولها تلك المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، ثانيها المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، ثالثها المتعلقة بالإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، رابعها المتعلقة بشعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين والأساتذة. حيث تظهر بالتفصيل فيما يلي:

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

متغيرات الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني تتمثل في: الاحتياجات التكوينية)

المادية، الإنسانية)، جمع وتحليل المعلومات، الأساليب والمستويات، المدة الزمنية يقابلها متغيرات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل في: مهارات أساسية، الإجراءات المناسبة، التنظيم ارتباط كل هذه المتغيرات ينتج ما يلي:

- تعلم واكتساب مهارات أساسية

- تطبيق إجراءات التكوين المهني

- تنظيم العمل في التكوين المهني

من خلال دراستنا الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة بمدرسة المعوقين سمعياً بالقل ومركز النفسي للمعاقين ذهنيا بعزابة خرجنا بتفريع كل من المقابلة و الاستمارة واستطعنا صياغة كل الأسئلة انطلاقاً من متغيرات الدراسة أي المتغيرات الخاصة بالسؤال الأول إذ خرجنا بنتائج كإجابة عنه.

من النتائج المتوصل إليها نستنتج بأن الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي

الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة تظهر عند الإداريين من خلال:

الطرق الخاصة بالتكوين المهني والمتبعة في المؤسسة، إذ نجد بأن التكوين المهني يكون داخل

المؤسسة بنسبة 61.90% ، وخارج المؤسسة بنسبة 14.28%، والإثنين معا بنسبة 23.80%، إذا قلنا خارج المؤسسة بمعنى في مركز التكوين المهني والتمهيين للعاديين ففي إطار دراستنا وجدنا حالات كهذه في المدرسة يوجد تلاميذ يتابعون دراستهم بمركز التكوين المهني بتلزة بالقل ، هذا الأخير الذي يحتوي على تخصصات عدة منها: الصباغة، الخياطة، والحلاقة، الميكانيك وغيرها ، دون أن ننسى فترة التمهين فهناك حالة تدرس الصباغة واستقبلت عند أحد الخواص وحفقت نتائج ممتازة، نفس الشأن بالنسبة لمركز المعوقين ذهنيا بعزابة توجد حالات تدرس في التكوين المهني والتمهيين للعاديين نذكر حالة الطفل الذي درس فن التجارة وهو أيضا استقبل عند أحد الخواص للعمل معه ولكن حالته تستدعي الانتباه إليه بمعنى لا يعمل بمفرده إذا كانت هناك صعوبة في العمل، يتضح أيضا من خلال الأساليب المتبعة في التكوين المهني متمثلة في الأساليب التعليمية خاصة وأنه يمثل أعلى نسبة 71.42%، بطبيعة الحال لا بد من

وجود أساليب تساعد على الاستيعاب والتعلم فأول ما يكون هو مسألة التعلم بمعنى التعلم التدريجي لبعض الأمور البسيطة والمهمة مثل الأرقام والحسابات وهناك قوانين خاصة بتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة نجد قوانين الدخول والخروج من المؤسسة بنسبة 66.66%، قوانين متعلقة بالغياب بنسبة 14.28%، قوانين خاصة بالعطل بنسبة 9.52%، هذه من الإجراءات الضرورية للعمل لا يمكن الاستغناء عليها وإلا عمت الفوضى في العمل وكذلك تظهر من خلال تقديم الإدارة لتوجهات للأساتذة بشأن عملية التكوين المهني يتضح من خلال العمل على مساعدة الفرد من الناحية النفسية بالفعل، فالجانب النفسي في هذه الحالة هو أهم أمر لا بد من الاهتمام به من طرف كل من الإداريين والأساتذة بنسبة 38.09%، عدم التمييز بين الأفراد 23.80%، التعليم والتكوين بصورة جدية بنسبة 19.04%، تقدم الإدارة توجهات لذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم يشمل حضور عملية التكوين المهني بنسبة 61.90% وهي أعلى نسبة، إدخال تعديلات فيما يخص التكوين لذوي الاحتياجات الخاصة بالأخص في السنوات الأخيرة بالعمل على تطوير أجهزة الخياطة خاصة عبرت عن ذلك نسبة 47.61% نفس النسبة عبرت عن تطوير في أجهزة الإعلام الآلي، كما أن المدة الزمنية للتكوين المهني متوسطة الأجل وذلك بنسبة 52.38%، الخطوات الأكثر انتشارا في مجال التكوين المهني هي: الملاحظة، مستوى أول، مستوى ثاني، مستوى ثالث، مستوى رابع، تم توجيهه إلى إحدى الورشات عبرت عن ذلك نسبة 57.14%، الإداريين تعترضهم عدة صعوبات إذا تعاملوا مع فئة ذوي الاحتياجات الخاصة أهمها صعوبة التواصل نسبة ذلك 47.61%، أما الأساتذة فتظهر من خلال إعطاء الإدارة للأساتذة تعليمات ولوائح تنظيمية بنسبة 93.50%، فالطريقة المناسبة لتقديم الدروس هي الشرح بالإشارات والكتابة على السبورة وذلك بنسبة 85.71% و بنسبة 97.40% أقرت بمسألة إجراء اختبارات عند الدخول لأول مرة، ويوضح بأن الطريقة الملائمة لتعليم ذوي الاحتياجات الخاصة هي أحيانا جماعية وأحيانا فردية نسبتها هي 75.32%، وكذلك الدروس التي لا تتماشى مع حالاتهم يتم إدخال تعديلات عليها عبرت عن ذلك نسبة 97.40% مع التطرق للمشكل الأساسي أثناء العمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة هو الفروقات الفردية بين الأفراد أكدت ذلك نسبة 19.48% مع تقديم الاقتراح الملائم وهو وضع إجراء خاص بتطوير الورشات وتجهيزها بالوسائل المكيفة.

أي مؤسسة تحتاج إلى إجراءات مناسبة تمشي عليها بنظام قصد تحقيق أهدافها المسطرة وهذه الإجراءات تتحدد بناء على طبيعة العمل في المؤسسة، فإذا كانت المؤسسة اقتصادية مثلا فهي تختلف عن المؤسسات الخدمائية ففي المؤسسات الخدمائية يكون التركيز أكثر عن الجانب

الإنساني كالمستشفيات دون صرف النظر عن الجانب المادي، كما أن هذه المؤسسة أغلبها ملكا للدولة في حين المؤسسات الاقتصادية قد نجد لها خاصة "إلى جانب تقديم الخدمات التشخيصية للأشخاص المعوقين لتطوير معارفهم العامة ،وتتمية قدراتهم فينبغي إدراكهم ووعيمهم لتلك الإجراءات المستخدمة في التدريب لكي يتسنى لهم الاستفادة إلى أقصى درجة ممكنة من برامج التدريب المهني ويتطلب ذلك استخدام أساليب مثل زيادة مواقع العمل وغيرها"⁽¹⁾

يظهر بأن المؤسسة تحتوي على إجراءات مؤدية إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فالفرضية الفرعية الأولى تحققت.

توصلنا إلى هذه النتيجة بناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وقد تختلف هذه النتيجة إذا أجرينا دراستنا في مدينة أخرى ،فالإجراءات قد تكون مغايرة أو تكون فيها تغيير لا نقول كبيرا حتى ولو كان صغيرا حتى بالنسبة للإجابات المقدمة لا نلمس فيها الصدق الكافي لأن هناك بعض التحفض من طرف الإداريين والأساتذة ،عادة ما يلاحظ هو الأصدق ما لاحظناه بالنسبة للإجراءات هو قلة النظام و سيادة نوع من الفوضى خلال العمل هذه تعتبر نقطة سلبية تعرقل العمل بشكل إيجابي ،إضافة إلى أن الإداريين والأساتذة يعانون من اليأس والإحباط في العمل لأنهم غير مكتفين ماديا، على عكس المؤسسات الاقتصادية مثلا كالسوناطراك بالرغم من بعض العراقيل في مجال التسيير إلا أنهم مكتفين من الجانب المادي، فأى مؤسسة مهما كانت لا تخلوا من المشاكل والعراقيل ولكن تختلف درجة المشاكل من مؤسسة إلى أخرى.

ثانيا: مناقشة النتائج المتعلقة بالبرامج المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

متغيرات البرامج المتبعة في التكوين المهني تتمثل في: برامج تكوينية للأفراد القدامى ،برامج تكوينية للأفراد الجدد يقابلها متغيرات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة تتمثل في: برامج حول الاختصاص، برامج أخرى ،المعلومات والمهارات ارتباط كل هذه المتغيرات ينتج ما يلي:

- تنمية برامج حول الاختصاص
- الاهتمام بتخصصات أخرى مفيدة
- تجديد المعلومات وتطوير المهارات

(1) جمال محمد الخطيب: مقدمة في تأهيل الأشخاص المعوقين، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010، ص ص 2013، 2014.

إذا تحدثنا عن تنمية برامج حول الاختصاص بمعنى أن أي تخصص ينبغي أن يمون له برنامج يسير وفقه ويكون مساير للتطورات والمستجدات الآتية ، كما أنه يجدر بنا الاهتمام بالتخصصات ذات الفائدة والتي يكون لها دور فعال في جميع الجوانب ، فتجديد المعلومات وتطوير المهارات كنقطة أساسية لا يمكن الاستغناء عنها في كل التخصصات.

من خلال دراستنا الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة بمدرسة المعوقين سمعنا بالقل ومركز النفسي للمتخلفين ذهنيا بعزابة خرجنا بتفريغ كل من المقابلة و الاستمارة واستطعنا صياغة كل الأسئلة انطلاقا من متغيرات الدراسة ، أي المتغيرات الخاصة بالسؤال الثاني إذ خرجنا بنتائج كإجابة عنه.

نستنتج من خلال تحليل بيانات هذه الدراسة ومن خلال الإجابة عن التساؤلات المقدمة للإداريين يتضح، بأن مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة تركز أساسا على تعليم وتكوين الأفراد، حيث يتم التركيز أكثر على البرامج التعليمية والبرامج التكوينية عبرت عن ذلك نسبة نفسها هي 42.85%، في حين البرامج الترفيهية مثلث 29.52%، والبرامج التثقيفية مثلث 4.76% ، في المقابل تكون هذه البرامج عامة نسبتها 42.89%، وكذلك خاصة نسبتها 47.61%، فهي خاصة بالأفراد القدامى والجدد وذلك بنسبة 42.85% ، فالأفراد الجدد غالبا ما يتم تكوينهم وتأهيلهم للعمل بنسبة 23.80%، والأفراد القدامى من خلال العمل على تنمية المهارات والمواهب عبرت عن ذلك نسبة 23.80%، فالإدارة تسعى إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة عبر عن ذلك كل المبحوثين، كما أن برامج الإدارة تساهم في تطوير قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة عبرت عن ذلك نسبة 85.71%، فهذه البرامج تعاني من مشاكل في المؤسسة والمشكل الأكثر حدة هو عدم وجود برامج جاهزة عبرت عن ذلك 42.89%، ومن بين أهم الاقتراحات المقدمة هي إعداد برامج مفيدة ومساهمة في إدماج الفرد في الحياة العملية بنسبة 42.85% وأيضا تطوير البرامج وتكييفها مع قدرات الأفراد عبرت عن ذلك نسبة 28.57%، أما بالنسبة للأساتذة فنجد 60% تقر بأن هناك تقديم للدروس لذوي الاحتياجات الخاصة ويتضح بأن التخصص المرغوب فيه هو الفنون والرسم والإعلام الآلي والنجارة والبستنة بنسبة 35.05%، هناك تشابه للبرامج المقدمة من طرف كل الأساتذة عبرت عن ذلك نسبة 75.32%، يوجد تعاون بين الأساتذة والإداريين بشأن العمل عبرت عن ذلك نسبة 85.71%، وأحيانا يتم العمل مع الزملاء بشأن خطة التكوين عبرت عن ذلك نسبة 49.35%، توجد مشاكل خاصة بالبرامج نسبة ذلك 53.41%، و الاقتراح المقدم هو تكييف البرامج بنسبة 25.97%، إذا ركزنا الحديث عن البرامج المقدمة للمعوقين سواء في المدرسة أو المركز تجدر

الإشارة إلى معنى هذه البرامج" هي مجموعة الخطط والإجراءات التي يقوم على إدارتها أفراد وجماعات ليسوا بالضرورة على اتصال مباشر مع الخدمات المباشرة التي تقدم للمعاقين من أجل تأهيلهم ، بل ينصب اهتمامهم على تخطيط وتنظيم الخدمات المقدمة للمعاقين"⁽¹⁾

فالبرامج تعتبر خطط وإجراءات منظمة تسيير بواسطة أشخاص مناسبين تكون موجهة للأفراد المعاقين الهدف منها هو: التنظيم والتخطيط والانضباط في العمل فهذه البرامج نجدها في ورشات العمل الموجودة في المراكز خاصة وهي توضع بتوقيت عمل دقيق ومحكم ، فأى برنامج توجد فيه فترات راحة للأفراد من فترة لأخرى وطبعا هناك اختلاف بين البرامج المقدمة للأفراد القدامى والبرامج المقدمة للأفراد الجدد ،والاختلاف يكمن في البساطة والتعقيد بالنسبة للجدد تقدم لهم برامج بسيطة تتمثل أساسا في معرفة بعض المعلومات البسيطة وتدريبهم أيضا على بعض الأمور البسيطة أي التعليم أيضا بينما القدامى تتمثل في مسألة التنمية والتطوير للمعلومات.

مما ورد ذكره يتضح بأن الفرضية الفرعية الثانية تحققت بنسبة قليلة لأن هناك نقص في بعض الجوانب المهمة أهمها صعوبة جعل البرامج المقدمة مكيفة مما يؤثر سلبا على الأفراد ، فالباحثة مليكة مدور تقر بأن هناك ضعفا في برنامج التكوين الحالي ويعود السبب الرئيسي لهذا الضعف كون البرنامج لم يأخذ بعين الاعتبار عدة أمور من بينها :الإطار النظري الذي يحدد وجهة البرنامج والسياق الذي يبنى فيه وكذا صفة المجتمع الذي تنتمي إليه المربية، وكذلك عدم إدراج أهداف عامة وخاصة تكون كمنطلق للمكونين.⁽²⁾

فالجانب النظري يطغى على الجانب التطبيقي في العمل مما ينتج عن ذلك صعوبة في الاستيعاب والفهم وبالأخص وكما نعلم بأنهم أفراد يعانون من نقائص تتطلب منا تكييف هذه البرامج لجعلها مناسبة لهم وذات دور فعال تمكنهم من تعلم تخصص مناسب لقدراتهم وإمكانيتهم ،حتى ولو دمجنا الفرد المعاق في مركز التكوين المهني والتمهين إلى جانب العاديين فقد يجد صعوبة في التأقلم في عمله، وخاصة ذوي إعاقة ذهنية وحتى نستطيع تكييف هذه البرامج يجب حضور العمل كل من الأخصائيين والمربين وأصحاب ورشات العمل ، من الأحسن أن يكون العمل بشكل جماعي مثلما هو الشأن بالنسبة لمركز النفسي للمعوقين ذهنيا بعزابة حيث توجد ورشات عمل نستطيع القول عنها أنها مكيفة والخاصة بالنجارة .

(1) محمد عباس يوسف:دراسات في الإعاقة وذوي الإحتياجات الخاصة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة،2003، ص 20.

(2) مليكة مدور: مرجع سابق،ص395.

في أي ورشة عمل تحدد الاحتياجات التدريبية وتحدد مدة عمل الورشة بنسبة لورشة المركز تحدد لأصحاب المستوى الرابع إلى غاية الخروج من المركز، وأهداف الورشة هي: توفير فرص عمل تشاركية للعاملين في دار تربية الأحداث لتحديد الاحتياجات التدريبية التي سيصار إلى توظيفها ضمن بناء القدرة المؤسسة وتطوير الأداء للمركز وذلك من خلال برامج وورش عمل تدريبية، مع تحديد الجهة المنفذة والفئة المستهدفة والتمثلة: في الجهاز الإداري والفني في المركز، الجهاز الإشرافي من الوزارة، المركز، الميدان. عدد المشاركين: ما بين 20 - 25 مشاركة ومشارك. جهز كشف بأسماء المشاركين والمشاركات.

أسلوب العمل: عرض نظري مختصر ومجموعات عمل⁽¹⁾.

توصلنا إلى هذه النتيجة بناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وقد تختلف هذه النتيجة إذا أجرينا دراستنا في مدينة أخرى، فالبرامج قد تكون مغايرة أو يكون فيها تغيير لا نقول كبيرا حتى ولو كان صغيرا حتى بالنسبة للإجابات المقدمة لا نلمس فيها الصدق الكافي لأن هناك بعض التحفض من طرف الإداريين والأساتذة، عادة ما يلاحظ هو الأصدق ما لا حظناه بالنسبة للبرامج هو نقص تلك البرامج المكيفة والمهيئة للعمل مع الفرد المعوق، هذه تعتبر نقطة سلبية تعرقل العمل بشكل إيجابي، إضافة إلى أن الإداريين والأساتذة يعانون من الملل في العمل وغير مستعدين لزيادة تكييف البرامج، إلا القليل منهم فقط مستعد لذلك ولكنه يطلب الدعم من الآخرين للمساعدة ما لمسناه أيضا صعوبة العمل في المؤسسات الخدمانية لأن فيها مشاكل كثيرة تتطلب الحل السريع.

(1) حسين محمد حسين: أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001، ص 111.

ثالثا: مناقشة النتائج المتعلقة بالإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

متغيرات الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني تتمثل في: بعد مالي، بعد مادي وبعد بشري ويقابلها متغيرات تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة المكافآت و الميزانية، قاعات وورشات التكوين، الأساتذة والأخصائيين في حالة ارتباط كل هذه المتغيرات ينتج :

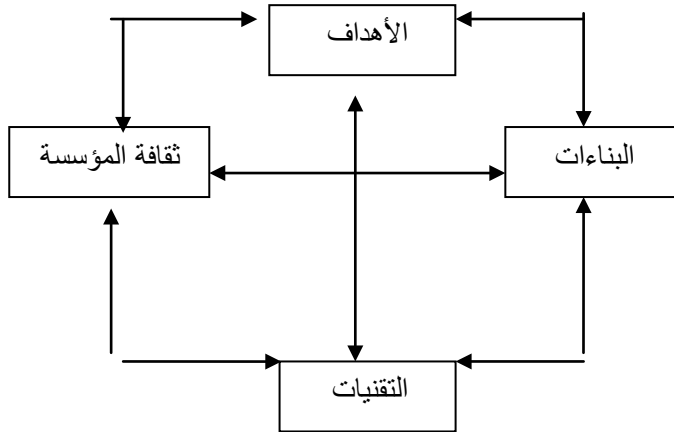
- تخصيص مكافآت مادية وتوفير ميزانية مناسبة.

- توفير قاعات تكوين للعمل.

- توفير أساتذة وأخصائيين مناسبين.

إن العمل في أي مؤسسة يتطلب توفير إمكانيات مناسبة لذا يجدر تخصيص ميزانية مالية مناسبة وتخصيص مكافآت مادية مع توفير أماكن للعمل كقاعات وورشات التكوين ،كل هذا يتطلب وجود إداريين وأساتذة وأخصائيين يسهرون على سير وثيرة العمل،هنا يقودنا هذا الطرح إلى التطرق إلى مكونات المؤسسة إضافة إلى الإمكانيات نجد أيضا حسب الشكل ما يلي:

شكل رقم (20) يوضح مكونات المؤسسة



(بلقاسم سلاطونية، إسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة، ط2، دار الفجر للنشر والتوزيع،

الزهة الجديدة ، القاهرة، 2008، ص 34).

لتأسيس أي مؤسسة لابد من توفر إمكانيات أساسية من بناءات وتقنيات وتوجد فيها ثقافة تظهر في تاريخ المؤسسة، مع تلك القيم والمعتقدات والمعايير والعادات وكذا إنتاج المؤسسة سواء مادي أو معنوي ويتوقف نجاح عمل المؤسسة على توفر كل هذه الامور مع حسن تسييرها. من خلال دراستنا الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة بمدرسة المعوقين سمعنا بالقل ومركز النفسي للمتخلفين ذهنيا بعزابة خرجنا بتقريغ كل من المقابلة و الاستمارة واستطعنا صياغة كل الأسئلة انطلاقا من متغيرات الدراسة أي المتغيرات الخاصة بالسؤال الثالث ، إذ خرجنا بنتائج كإجابة عنه.

بالنسبة للإداريين تظهر هذه الإمكانيات من خلال توفر القاعات المناسبة لعملية التكوين المهني عبر عن ذلك كل المبحوثين، وكذلك وجود الأجهزة المناسبة للعمل عبر عن ذلك 95.23%، إضافة إلى العمل على توظيف مختصين لدراسة حالات الأفراد عبر عن ذلك كل المبحوثين، كما أن الموقع الجغرافي ملائم للعمل عبرت عن ذلك 95.23%، المؤسسة لديها كل الإمكانيات المناسبة ، كما أن الهيئة الحكومية غالبا ما تقدم مساعدات لقطاع التكوين المهني أقرت بذلك نسبة 28.57%، فالإدارة تعمل على توفير الجو المناسب للعمل عبرت عن ذلك 90.47%، بالنسبة للأساتذة توفر التجهيزات الضرورية للعمل بنسبة 28.57%، المؤسسة تعتمد على إجراء مسابقات بنسبة 62.33%، كما أن المؤسسة تعتمد على تقديم العلاوات والترقيات للأساتذة عبرت عن ذلك نسبة 66.23%، فالأهداف الرئيسية من توفير الوسائل والتجهيزات هي العمل بسهولة مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومسايرة التطورات الحالية بنسبة

75.32%، المؤسسة تهتم بانشغالات الأساتذة عبرت عن ذلك نسبة 71.42%، المؤسسة تعقد اجتماعات تخص التكوين المهني عبرت عن ذلك 6.47%.

من خلال ما سبق ذكره يظهر بأن المؤسسة تتوفر على الإمكانيات بأنواعها المادية، المالية والبشرية، أما الإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني فلا تتوفر بصورة كبيرة، "كما أن هناك عناصر تؤثر في عملية التكوين المهني تتعلق بالمعاق نفسه من حيث نوع ودرجة الإعاقة سبب وزمن حدوثها، درجة التكيف مع الإعاقة، القدرات العملية والعقلية، عناصر تتعلق بالمجتمع كاتجاهات أصحاب العمل نحو المعاق، وأيضاً ظروف العمل في المؤسسة وظروف الأسرة إمكانيات التدريبية" (1) إذن فالفرضية الفرعية الثالث لم تتحقق.

توصلنا إلى هذه النتيجة بناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وقد تختلف هذه النتيجة إذا أجرينا دراستنا في مدينة أخرى، فالإمكانيات قد تكون مغايرة أو تكون فيها تغيير لا نقول كبيراً حتى ولو كان صغيراً حتى بالنسبة للإجابات المقدمة لا نلمس فيها الصدق الكافي، لأن هناك بعض التحفّض من طرف الإداريين والأساتذة، عادة ما يلاحظ هو الأصدق ما لا حظناه بالنسبة للإمكانيات هو نقص الإمكانيات المناسبة للعمل مع الفرد المعوق، هذه تعتبر نقطة سلبية تعرقل العمل بشكل سلبي ما لمسناه أيضاً صعوبة العمل في المؤسسات الخدمائية التي تعاني من نقص في الإمكانيات المناسبة.

رابعاً : مناقشة النتائج المتعلقة بشعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين والأساتذة:

متغيرات التكوين المهني الجيد تتمثل في اكتساب معارف معلومات تنمية المهارات تطوير العمل، متغيرات الشعور بالرضا تتمثل في الارتياح، الروح المعنوية، الاستقرار في التكوين، التوافق والثقة بالنفس في حالة ارتباط كل هذه المتغيرات ينتج ما يلي:

- زيادة شعور الارتياح وارتفاع الروح المعنوية.
- الرغبة في التكوين والاستقرار فيه.
- زيادة نسبة التوافق والثقة بالنفس.

إذا تحدثنا عن الرضا وهنا الخاص بذوي الاحتياجات الخاصة فحتى يتحقق هذا الأمر ينبغي توفر أمور عدة نستطيع من خلالها تحديد نسبة الرضا، بمعنى يلاحظ على الفرد المعاق بأنه مرتاح في

(1) روجي مروح عبيدات: مرجع سابق، ص 17.

عمله وعلامات الفرحة تظهر عليه بشكل واضح مما يزيد من ارتفاع روح المعنوية لديه ، وبالتالي تصبح لديه ثقة بنفسه وتوافق في شخصيته مما يدفعه لمواصلة العمل في التكوين والاستقرار فيه بشكل دائم، كل هذا يدخل ضمن الجانب النفسي لأنه جد هام وضروري في حياة الفرد المعاق لابد من الاهتمام بهذا الجانب حتى نستطيع تكوين الفرد المعوق وجعله مستعد للعمل برغبة واقتناع.

من خلال دراستنا الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة بمدرسة المعوقين سمعنا بالقل ومركز النفسي للمتخلفين ذهنيا بعزابة خرجنا بتقرير كل من المقابلة و الاستمارة واستطعنا صياغة كل الأسئلة انطلاقا من متغيرات الدراسة أي المتغيرات الخاصة بالسؤال الرابع إذ خرجنا بنتائج كإجابة عنه.

تظهر هذه الفرضية من خلال رضا الباحثين أي الإداريين عن طرق التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، عبرت عن ذلك نسبة 95.23 % ، يتضح من خلال إقبال ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة بصفة دائمة ، عبر عن ذلك نسبة 76.19%، وأيضا مسألة تغيب الفرد المعوق عن موعد التكوين المهني مثلت ذلك نسبة 90.49%، فالفرد المعاق في حالة مخالفته للنظام الداخلي بالمؤسسة يتعرض لعقوبة مثلت ذلك نسبة 85.71%، كما أن الإدارة تهتم بالجانب الإنساني للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة مثلت نسبة 85.71%، وغالبا ما تشجع الإدارة العمل بشكل جيد

عبر عن ذلك نسبة 90.47%، يوجد اتصال بين المؤسسة وأسرة المعاق بصورة مستمرة مثلت نسبة 71.42%، كما أن ذوي الاحتياجات الخاصة يعبرون عن مشاكلهم وانشغالاتهم بنسبة 95.23%، أما الأساتذة فإنهم يقرون بوجود دراسة لشخصية الفرد المعوق ونواحي تأهيله، وتشمل هذه الدراسة بيانات عن أسرته عبر عن هذا كل الباحثين، فالأفراد يتعلمون بحماس ويحبون العمل عبرت عن ذلك نسبة 98.90%، كما أنه لا يمكن تحويلهم إلى مراكز عمل خاصة بهم نسبة ذلك 85.71%، فالمشاكل النفسية لها تأثير على تكوين الفرد وخاصة في الأيام الأولى من دخوله المؤسسة نسبة ذلك 90.40%، فالتكوين المهني له الفضل في تحقيق الرضا النفسي نسبة ذلك 98.70%، أهم اقتراح لجعل التكوين المهني فعال وضروري في حياة الفرد المعاق هو التكوين في سن مبكر والدمج في العمل مباشرة بعد نهاية فترة التكوين نسبة ذلك 29.97%.

الفرضية الفرعية الرابعة تحققت بالفعل التكوين الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا. توصلنا إلى هذه النتيجة بناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وقد تختلف هذه النتيجة إذا أجرينا دراستنا في مدينة أخرى، فنسبة الرضا قد تكون مغايرة أو تكون فيها تغيير لا نقول كبيراً حتى ولو كان صغيراً حتى بالنسبة للإجابات المقدمة لا نلمس فيها الصدق الكافي لأن هناك بعض التحفض من طرف الإداريين والأساتذة، عادة ما يلاحظ هو الأصدق ما لا حظناه بالنسبة للرضا هو سعادة الفرد المعوق في عمله في الورشة مع بقية الأفراد المعاقين، هذه تعتبر نقطة إيجابية لها دور فعال في تحقق عنصر الرضا ما لمسناه أيضاً صعوبة العمل مع هذه الفئات وضرورة التركيز معهم بشكل دقيق من طرف المربين والأخصائيين فهم مسؤولية في أعناق الجميع.

كما هو الشأن بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة في رسالة ماجستير بعنوان دور التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة فالتكوين المهني الجيد يحقق الرضا النفسي سواء للأفراد العاديين أو الأفراد المعاقين، وبالأخص المعاقين لأنهم يدركون بأن لهم دور يقومون به في المجتمع مثل غيرهم بالرغم من حالة الدونية النقص الذي يحسون بها، وهي ناتجة من نظرة المجتمع لهم بالتكوين المهني قد يتخلصون من هذه الحالة تؤدي تنمية قدرات العامل إلى زيادة الرضا الوظيفي.⁽¹⁾

انطلاقاً من معطيات الجانب النظري وكذا النتائج المتوصل إليها بناء على الدراسة الميدانية التي مكنتنا من الإجابة على الفرضيات تم التوصل إلى نتائج تعبر على تطبيق بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة، بمدرسة الأطفال المعوقين سمعياً للقل، والمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنياً لعزابة بولاية سكيكدة لإجراءات بشكل واضح تطبيق لبرامج التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بشكل فعال وإيجابي شامل لكل الفئات، وبعض الأحيان تدخل عليها بتكييفها حسب قدرات الأفراد بالرغم من نقص بعض التجهيزات المناسبة للعمل، أما بالنسبة لشعور ذوي الاحتياجات الخاصة نتيجة التكوين المهني الجيد يتضح ذلك من خلال إجابة المبحوثين، إذ نجدهم يقرون بالدور الفعال للتكوين المهني في حياة كل فرد بالاختلاف إعاقته فالتكوين هو السبيل الأمثل لتنمية قدراتها وجعل لها دور في المجتمع كغيرها من العاديين.

(1) نجاة ساسي هادف: دور التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة دراسة ميدانية بمؤسسة نقل المحروقات عبر الأنايب سوناطراك بسكيكدة رسالة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2009، 2010، ص 225.

1. الخلاصة العامة للدراسة:

انطلاقاً من الفرضية العامة للدراسة والمتمثلة في دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة تظهر ما يلي:

- الإجراءات المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- البرامج المتبعة الخاصة بتأهيل بالأفراد القدامى والجدد.
- الإمكانيات المناسبة تهيئ عملية التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.
- تداخل وتفاعل كل هذه المتغيرات ينتج:

ماذا أريد أن أدرس؟ دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وعن أي شيء أبحث؟ عن مساهمة الإجراءات والبرامج والإمكانيات المناسبة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي تحقق الرضا لديهم.

من المنطقي أن تكون النتائج إيجابية إذا توفرت إجراءات أساسية وثانوية للعمل إضافة إلى توفر البرامج المساعدة، مع وجود إمكانيات مناسبة و الاهتمام بالأفراد المعوقين مما يظهر عنصر الرضا كل هذا يكون بطبيعة الحال عن طريق التسيير الجيد للعمل مع هذه الفئة .

من خلال دراستنا الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة بولاية سكيكدة بمدرسة المعوقين سمعياً بالقل ومركز النفسي للمتخلفين ذهنياً بعزابة خرجنا بتقريغ كل من المقابلة و الاستمارة واستطعنا صياغة كل الأسئلة انطلاقاً من متغيرات الدراسة أي المتغيرات الخاصة بالسؤال العام، إذ خرجنا بنتائج كإجابة عنه. من خلال آراء المديرين في الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، يظهر أن الفرد لا يحصل على شهادة الكفاءة المهنية ومصدر المعلومات هي الورشات وكذلك مراكز التكوين المهني أثناء الحصة الأسبوعية النظرية والتمهين، كما أن ظروف حياة الأفراد تدرس فور دخوله المؤسسة عن طريق جمع المعلومات وتقييم قدراته ومن تم تحويله إلى إحدى الورشات، حسب التخصص المرغوب فيه والمناسب له، أهم وثيقة تسمح بالتحاق الفرد بالمؤسسة هي شهادة طبية صادرة عن طبيب مختص في الأمراض النفسية والعصبية بغرض عزل المرض العقلي بالنسبة للمركز، أما المدرسة فتطلب شهادة قياس السمع، أما البرامج المتبعة فهي تتماشى مع ظروف

وقدرات الأفراد المعاقين، وتراعي الرغبات والقدرات في العمل، فالفرد المعاق يتعلم بالتكرار، فالمؤسسة تتوفر على بعض التجهيزات الخاصة بالتكوين المهني حيث تقدم إعانات مالية لا بأس بها من طرف الهيئة الحكومية، فحالة الفرد المعاق تدرس بصورة تفصيلية مراعيين في ذلك مسألة رضاهم وتحفيزهم لتكون بشكل جيد وبالتالي المساهمة في إدماجهم في عالم الشغل.

البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بخصائص وحدات المجتمع (الإداريين، الأساتذة) يتضح أن نسبة 47.61% هم ذكور، بالمقابل نجد نسبة 52.38% من الإداريين، 22.07% ذكور ونسبة 77.92% إناث هم أساتذة، يظهر من خلال الإحصائيات أن نسبة 38.09% تتراوح أعمارهم من 29 إلى 39 سنة، 57.14% تتراوح أعمارهم ما بين 40 إلى 50 سنة، 4.76% تتراوح أعمارهم من 51 إلى 61 سنة هم إداريين، 7.79% تتراوح أعمارهم من 19 إلى 28 سنة، 42.89% تتراوح أعمارهم من 29 إلى 39 سنة، 48.05% تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة، 1.29% تتراوح أعمارهم من 51 إلى 61 سنة هم أساتذة.

كما تبين الإحصائيات أن 9.52% هم عزاب ونسبة 85.71% هم متزوجين، 4.76% هم مطلّقين من الإداريين، 27.27% هم عزاب، 70.12% هم متزوجين، 1.29% مطلّقين نفس النسبة أرامل من الأساتذة.

أما بالنسبة للوضعية التعليمية فنجد 23.80% ذوي المستوى المتوسط، 47.61% ذوي المستوى الثانوي، 28.57% ذوي المستوى الجامعي من الإداريين، 2.52% ذوي المستوى المتوسط، 48.05% ذوي المستوى الثانوي، 49.35% ذوي المستوى الجامعي من الأساتذة، والملاحظ عن المستوى التعليمي هو انعدام المستويين الأمي والابتدائي.

عدد سنوات الخبرة في المؤسسة هي 4.76% أقل من 5 سنوات، 99.04% من 5 إلى 10 سنوات، 76.19% أكثر من 10 سنوات من الإداريين، عند الأساتذة نجد 16.88% أقل من 5 سنوات، 18.18% من 5 إلى 10 سنوات، 64.93% أكثر من 10 سنوات.

وتبين المعطيات الإحصائية المتعلقة بالوضعية السكنية بوجود 76.19% يقطنون داخل حدود البلدية، 23.80% يقطنون خارج حدود البلدية هم إداريين، 87.01% يقطنون داخل حدود البلدية، 12.98% يقطنون خارج حدود البلدية هم أساتذة، مما يخلق مشاكل في العمل بسبب بعد مكان السكن. أصبح التكوين المهني الحجر الأساسي لتوفير عمالة مؤهلة قادر على أداء مهام العمل بشكل جيد، والتكوين المهني لم يقتصر على الأيدي العاملة الطبيعية وأيضاً على ذوي الاحتياجات الخاصة

ولكل بشكل مكيف، بالتكوين المهني لهذه الفئة تتجاوز معظم مشاكلهم وتضمن لهم أماكن عمل مناسبة لهم وبالتالي تأمين مستقبلها.

توصلنا إلى هذه النتيجة بناء على الإحصائيات المتحصل عليها من الدراسة الميدانية وقد تختلف هذه النتيجة إذا أجرينا دراستنا في مدينة أخرى، فالتكوين المهني قد يكون مغاير أو يكون فيه تغيير لا نقول كبيرا حتى ولو كان صغيرا حتى بالنسبة للإجابات المقدمة لا نلمس فيها الصدق الكافي لأن هناك بعض التحفظ من طرف الإداريين والأساتذة ، عادة ما يلاحظ هو الأصدق ما لا حظناه بالنسبة لدور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بالطبع يوجد دور فعال ولكن بتوفر كل المتغيرات وتفاعلها مع بعض.

توفر الإجراءات الخاصة بالعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
و توفر البرامج المكيفة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة سواء القدامى أو الجدد.
توفر الإمكانيات المناسبة للعمل مع ذوي الاحتياجات الخاصة.
هناك تكوين مهني جيد لذوي الاحتياجات الخاصة وبالتالي ينتج رضاهم في العمل.
كل هذا من شأنه يؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وجعلها قادرة عن إنجاز عملها بنوع من التركيز وتمتعها بعنصر الرضا.

من خلال هذه المعطيات تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بولاية سكيكدة، ولمعرفة ذلك تناولنا أربع جوانب هي:

- الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
- البرامج المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
- الإمكانيات المناسبة والخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.
- التكوين المهني الجيد وشعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

واعتمدت هذه الدراسة على المسح الشامل، واستعنا بدليل مقابلة للمديرين وبالاستمارة للإداريين والأساتذة، وهي كأداة رئيسية لجمع البيانات وتوصلنا إلى نتائج أثبتت دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، من خلال تطبيق الإجراءات اللازمة وتطبيق البرامج المكيفة، وتوفير الإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني وكل هذا يشعر ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.

ولكي يحتل التكوين المهني الدور المناسب له اقتضى الأمر أن يسير وفق أسلوب مخطط ودقيق ومكيف وذلك للوصول إلى المستوى المطلوب بتطبيق الإجراءات وإعداد البرامج المناسبة لجميع فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

إذا كان للتكوين المهني دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، يظهر ذلك من خلال عملية التكوين الجيد المؤدي إلى التأهيل وبالتالي الوصول إلى نتائج جيدة بمراعاة قدرات هذه الفئة ووضعها في المكان المناسب لها.

2. اقتراحات ودراسات مستقبلية:

من خلال ما تقدم نخلص في النهاية إلى تقديم بعض التوصيات التي تمثل خلاصة لكل ما جاء، إذ تعتبر وظيفة التكوين المهني من أهم وظائف الموارد البشرية في مختلف المؤسسات، و ما لهذه الوظيفة من أهمية كبيرة بالنسبة لكل البشر دون استثناء.

ولتحقيق الهدف من التكوين المهني في مختلف المؤسسات وبالأخص مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة التي تسعى إلى تحقيق أهدافها والوصول إلى أحسن النتائج بتأهيل لأفرادها وللمحافظة على دور التكوين المهني بالنسبة لهذه الفئة يستحسن الأخذ بالاقتراحات التالية:

1. تحديد الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

- التطبيق الحرفي للتعليمات واللوائح التنظيمية الموضوعة بشأن عملية التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة. بمعنى لا يمكن التهاون في تطبيق كل الإجراءات القانونية لأنها جد ضرورية بالمحافظة على السير الجيد لوثيرة العمل. فكل عامل سواء إداري أو أستاذ ملزم بتطبيق كل الإجراءات والقانون يطبق على الكل لا مجال للمحسوبية في العمل، لأنها من المعرقلات الأساسية لأي عمل كان.
- العمل على تكييف كل الإجراءات الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. بمعنى نأخذ بعين الاعتبار معاناة ذوي الاحتياجات الخاصة من بعض النقائص. مما يدفعنا لمراعاتها ومحاولة تهيئة إجراءات عمل تناسبها فهذه الفئة هي أساس العمل في المؤسسة.
- الاستعانة بالخبرات والكفاءات في مختلف التخصصات من أماكن أخرى خارج المؤسسة أو من بلدان أخرى قصد الاستفادة. أي الاستعانة بالبيئة الخارجية الانفتاح عن العالم الخارجي بمسايرة كل المستجدات والتغيرات الحادثة.
- تكتيف الدورات التكوينية الخاصة بالأساتذة. أي محاولة زيادة نسبة هذه الدورات لأنها مفيدة ويحتاجها أي أستاذ حتى يتمكن من تقديم عمل جيد.
- الاعتماد على المبدأ الذي جاء به " فريدريك تايلور " هو المؤهل العلمي في اختيار الأساتذة والإداريين. بمعنى اختيار العمال يكون بناء على شرط المؤهل العلمي والتخصص المناسب للعمل ينبغي أن يكون الاختيار صائب.
- الاعتماد على المبدأ الذي جاء به " فايول " هو وضع الرجل المناسب في المكان المناسب بالنسبة لذوي الاحتياجات الخاصة كل حسب قدراته. بمعنى وضع العامل في مكان يناسب تخصصه وقدراته وفي كل مرة نقوم بتأهيله وإعادة تأهيله.

2. تحديد البرامج المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

العمل على:

-تكييف برامج التكوين المهني مع قدرات الأفراد مع محاولة تطويرها أكثر. جعل للبرامج دورا وفعالية في العمل مع مراعاة النقائص التي يعاني منها ذوي الاحتياجات الخاصة.

- أن تكون البرامج المعمول بها لها علاقة بالعمل في المؤسسة بمراعاة لظروف ذوي الاحتياجات الخاصة.

- مراعاة للفروقات الفردية في تقديم البرامج من طرف كل الأساتذة. لأن هناك اختلاف بين الأفراد المعوقين أنفسهم ،من الأحسن تقديم البرامج والدروس بشكل فردي حتى يتمكن الفرد من استيعاب ما قدم وبالأخص إذا كان في الجانب النظري.

- تدعيم العمل ببرامج متطورة ومكيفة للتمكن من العمل بشكل جيد. أي العمل مع مسابرة كل ما يحدث في مؤسسات أخرى والبيئة الخارجية بغرض الاستفادة.

3. تحديد الإمكانيات الخاصة بالتكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة:

- توفير الإمكانيات المناسبة للعمل، وبالأخص الأجهزة والوسائل المكيفة والضرورية للعمل في مختلف التخصصات.

- تخصيص جانبا كافيا من الأموال من طرف الهيئات الحكومية لتدعيم عملية التكوين المهني لكي يقوم بوظائفه على أكمل وجه.

- تطوير الورشات والعمل على تجهيزها بالوسائل المناسبة. وتدعيم هذا الجانب لما له من أهمية لأن الجانب التطبيقي يكون أكثر تأثير وفعالية على الأفراد بشكل عام والأفراد المعاقين بشكل خاص.

- تخصيص مراكز تكوينية خاصة بكل ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن. مع مراعاة الاختلافات في نوع ودرجة الإعاقة بتوفير كل الإمكانيات وتطبيق الإجراءات المسطرة.

4. رضا ذوي الاحتياجات الخاصة عن التكوين الجيد:

- إضافة تخصصات جديدة يرغب الأفراد في دراستها والتكون فيها. ونلاحظ هذا الأمر من خلال رغبتهم واختيارهم لتخصص دون غيره
- فتح المجال أمام الأفراد لتقديم ابتكاراتهم وإبداعاتهم وعدم قتل روح المبادرة. لأن ذوي الاحتياجات الخاصة يحاولون تعويض نقصهم بإخراج إبداعات وابتكارات خارقة.
- أخذ مشاكل الأفراد المعاقين بعين الاعتبار ومحاولة إيجاد حلول لها. بمعنى البحث في الأسباب لإيجاد الحلول المناسبة وهذه مسؤولية الجميع.
- الاعتماد على نظام العلاوات والترقيات للأساتذة والإداريين في المؤسسة تشجيعا لهم على العمل الجيد.

تبقى كل هذه الاقتراحات بإمكان المؤسسة تحقيقها وذلك من خلال الاهتمام الجدي بتطبيق الإجراءات الخاصة بالتكوين المهني وتنمية وتكييف برامج التكوين المهني وتطويرها بشكل واضح، مع توفير الإمكانيات الخاصة بالعمل، هذا من شأنه يجعل التكوين جيد وبالتالي تحقيق ما يعرف بالرضا. إذا استطاعت المؤسسة تطبيق هذه الاقتراحات لا نقول كلها حتى ولو البعض منها تتمكن من الحصول على نتائج إيجابية ومعتبرة ما المانع من المحاولة وفتح المجال للمناقشة والحوار في أمور عدة لا ينبغي إغفالها لأنها ضرورية وأساسية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: القرآن الكريم:

القرآن الكريم :.سورة الشورى، الآية 43.

القرآن الكريم :.سورة النور، الآية 21.

ثانياً: الأحاديث النبوية الشريفة:

1 . أبي زكريا يحيى بن شرف النووي، مراجعة خليل الخطيب: رياض الصالحين، دار الكتاب

الحديث، الجزائر، 2010.

ثالثاً: الكتب:

1. أحمد إسماعيل حجي: التربية المستمرة والتعليم مدى الحياة ، ط 1 ، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003.
2. أحمد مصطفى خاطر، سامية محمد فهمي وآخرون: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية ، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001.
3. أحمد عادل رشيد: مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1981.
4. أحمد إبراهيم أحمد: الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين ، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2003.
5. أحمد عبد الله اللوح ، مصطفى محمود أبو بكر: البحث العلمي - تعريفه - خطواته - مناهجه - المفاهيم الإحصائية ، الدار الجامعية تانيس ، 2002.
6. انتصار يونس: السلوك الإنساني، المكتبة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2000.
7. إياد محمود عبد الكريم، سعيد زياد المحياوي: إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، ط1، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001.
8. إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي: التممية الفكرية والثقافية لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، الدار الثقافية للنشر، القاهرة، 2004.
9. إسماعيل شرف: تأهيل المعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، دس.
10. أحمد طرطار: تقنية المحاسبة العامة في المؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000 .
11. أحمد مصطفى حاصر: إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999.

12. أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية، المهارات المعاصرة في إدارة البشر، إدارة العمالة النسائية، المعادي الجديدة، القاهرة، 1997.
13. أحمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، ط7، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
14. أسماء سراج الدين هلال: تأهيل المعاقين، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
15. إبراهيم عبد الهادي المليجي: الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2008.
16. إبراهيم عبد الله فرج الزريقات: الإعاقة البصرية، المفاهيم الأساسية والاعتبارات التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2006.
17. أسعد خطاب: اقتصاديات تنمية الموارد البشرية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2008.
18. أشرف محمد عبد الغاني شريت: الطفل المعاق عقليا، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2007.
19. أمير إبراهيم أحمد القرشي: الصم المكفوفون تربيتهم وطرق التواصل معهم، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة، مصر، 2006.
20. إيان كريب: النظرية الاجتماعية من بالرسونز إلى هايرماس، ترجمة محمد حسين علوم مطابع الوطن، الكويت، 1999.
21. بدر الدين كمال عبده، محمد السيد حلاوة: رعاية المعوقين سمعيا وحركيا، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001.
22. بدرة معتصم ميموني: الاضطرابات النفسية والعقلية عند الطفل المراهق، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003.
23. بلقاسم سلاطنية، حسان جيلاني: منهجية العلوم الاجتماعية، عين مليلة، الجزائر، 2004.
24. بلقاسم سلاطنية، اسماعيل قيرة: التنظيم الحديث للمؤسسة، ط2، دار الفجر للنشر والتوزيع، النزهة الجديدة، القاهرة، 2008.
25. بهجات محمد عبد السميع: الاغتراب لدى المكفوفين، ط1، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، القاهرة، 2007.

26. بوفجة غياث: الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
27. بشار يزيد الوليد: الإدارة الحديثة للموارد البشرية، ط1، دار الولاية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
28. بشير معمريّة: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الأول، منشورات الحبر، بني مسوس ،الجزائر، 2007
29. بشير معمريّة، إبراهيم ماحي: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الثاني، الجزائر، الجزائر، 2007.
30. بشير معمريّة: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الثالث، الجزائر، 2007.
31. بشير معمريّة، إبراهيم ماحي: بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، الجزء الرابع، منشورات الحبر، بني مسوس، الجزائر، 2007.
32. بطرس حافظ بطرس: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة وأسرههم، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
33. جابر عبد الحميد جابر خصائص التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة وإستراتيجيات تدريسهم ، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001.
34. جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، ترجمة: محمد سيد أحمد عبد المتعال، مراجعة: جودة عبد المحسن، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2003
35. جلال كايد ضمرة، غريب أبو عميرة وآخرون: تعديل السلوك ' ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 .
36. جلال علي الجزائري: إرشاد ذوي الحاجات الخاصة وأسرههم، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
37. جمال الدين لعويسات: السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، بوزريعة، الجزائر، 2002.
38. _____: مبادئ الإدارة: دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، 2005.
39. جمال الدين محمد الخطيب: مقدمة في تأهيل الأشخاص المعاقين، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010.

40. جمال الدين محمد مرسي وآخرون: الاستراتيجي و الإدارة الإستراتيجية ، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
41. جمال محمد الخطيب: مقدمة في تأهيل الأشخاص المعوقين، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010.
42. جنيفر جوي- ماثيوز وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2008.
43. جيمس جي مارتن وآخرون: المنظمات، الإدارة العامة للطباعة والنشر، السعودية، 2001.
44. جورج لابساد، رينيه لورد: مقدمات في علم الاجتماع، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 1986.
45. حسان الجيلاني: التنظيم غير الرسمي في المؤسسات الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، دس.
46. حسن محمد النواصرة: ذوي الاحتياجات الخاصة مدخل في التأهيل البدني، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، 2006.
47. حسين حريم: السلوك التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
48. حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
49. حسين إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2002.
50. حسين محمد حسين: أدوات تحديد الاحتياجات التدريبية، ط1 ، دار مجدولاي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2001.
51. خضير كاظم محمود، ياسمين كاسب الخرشة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2007.
52. خولة أحمد يحيي، ماجدة السيد عبيد: الإعاقة العقلية، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2005.
53. خليل محمد حسن الشماع: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000.

54. خيرية إبراهيم السكري، وسيلة محمد مهران وآخرون: المهارات الأساسية في التربية البدنية لرياض الأطفال الأسوياء وذوي الاحتياجات الخاصة، دار الوغاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية ، دس.
55. خيرى خليل الجميلي: التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998 .
56. خير شواهين، سحر عريفات وآخرون: تربية ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1 ، دار جدار للكتاب العالمي، عمان، الأردن، 2008.
57. راتب السعود: الإنسان والبيئة - دراسة في التربية البيئية، دار الحامد، عمان، الأردن ، 2004 .
58. ربيع عبد الرؤوف عامر، طارق عبد الرؤوف عامر: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة المعاقين ذهنياً، ط1، الدار العالمية للنشر والتوزيع الهرم، 2006.
59. رحاب أحمد راغب: العمليات المعرفية والمعاقين سمعياً (الإدراك البصري، مستويات المعالجة المعرفية)، ط1، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية، 2009.
60. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، الجزائر، 2002.
61. رمضان محمد القذافي: رعاية المتخلفين ذهنياً، ط2 ، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001.
62. راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، جامعة الإسكندرية، 2003.
63. روجي مروح عبدات: تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الأسس النظرية والممارسة العملية، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع عملن، الأردن، 2012.
64. سامية محمد فهمي: الإدارة في المؤسسات الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1996.
65. سامر جلدة: السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2009.
66. سعاد نائف برنوطي: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، ط1، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2004 .

67. سعيد كمال عبد الحميد: التقييم والتشخيص لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الوفاء
لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009.
68. سعيد عبد العزيز: إرشاد ذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الثقافة للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
69. سعيد حسنى العزة: التربية الخاصة لذوي الإعاقات العقلية والبصرية والسمعية
والحركية، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2001.
70. سعيد التل وآخرون: منهج البحث العلمي (طرق البحث النوعي)، ط1، جامعة عمان
العربية للدراسات، عمان الأردن، 2005.
71. سهير كامل أحمد: مدخل إلى علم النفس، مركز الإسكندرية للكتاب، الأزاريطة،
الإسكندرية، دس.
72. السيد فهمي على محمد: الإعاقات الحركية بين التشخيص والتأهيل وبحوث التدخل رؤية
نفسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية، 2008.
73. السيد علي فهمي: سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة رعاية المتخلفين عقليا
وتأهيلهم، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2009.
74. السيد رشيد غنيم وآخرون: النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المعرفة
الجامعية، الإسكندرية، 2008.
75. صالح معاليم: التقنيات الإسقاطية الروشاخ: نظرية وتطبيق، مطبوعات جامعة منتوري،
قسنطينة، 2002.
76. صالح حسين الداھري: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر،
عمان، 2004.
77. صلاح عباس: تنمية مهارات مسؤولي التدريب، مؤسسة شباب الجامعة، إسكندرية،
2006.
78. صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإدارة الجامعية
الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، دس.
79. طارق كمال: علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية،
2007.

80. _____: الإعاقة الحسية المشكّلة والتّحدي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007.
81. طلعت إبراهيم لطفى: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة.
82. طارق عبد الحميد البذري: أساسيات الإدارة التعليمية ومفاهيمها، ط1، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن 2005.
83. طارق علي المعاني وآخرون: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط1، دار الكتب الوطنية، ليبيا، 2003.
84. عادل يوسف أبو غنيمية: التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2011.
85. عادل عبد الله محمد: الإعاقات الحسية، دار الرشد، مصر، 2004.
86. عامر خضير الكبسي: إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2005 .
87. عبد البارى درة، زهير الصباغ وآخرون: إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، مصر، 2008 .
88. عبد العالي دبلّة: مدخل إلى التحليل السوسولوجي، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة القديمة، الجزائر، 2011.
89. عبد العزيز متولي: الإعداد المهني وممارسة الخدمة الاجتماعية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 2001.
90. عبد الغفار حنفي، حسين القزاز: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 1996 .
91. عبد الغني عماد: منهجية البحث في علم الاجتماع الإشكاليات، التقنيات، المقاربات، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 2007.

92. عبد الصمد خالد الاغبري، فريد آل مشرف: التعليم والتدريب في التسعينات، ط1، دار
النسخة العربية، 1948.
93. عبد الحميد أحمد رشوان: التربية والمجتمع في علم اجتماع التربية، مؤسسة شباب
الجامعة، الإسكندرية، 2005.
94. عبد الحميد شرف: التربية الرياضية والحركة للأطفال الأسوياء ومتحدي الإعاقة، ط2،
مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2005 .
95. عبد الحكيم أحمد الخزامي: إدارة الموارد البشرية إلى أين؟ التحديات - التجارب -
التطلعات، ط1 ، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، عابدين، القاهرة، 2003.
96. عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية،
الأزاريطة، الإسكندرية، 2007.
97. عبد المنصف حسن رشوان: ممارسة الخدمة الاجتماعية مع الفئات الخاصة، ذوي
الاحتياجات الخاصة والموهوبين، المكتب الجامعي الحديث، أسوان، 2006.
98. عبد المنعم الميلادي: سيكولوجية الصم والبكم ، مؤسسة شباب
الجامعة، الإسكندرية، 2005.
99. عبد المجيد حسن الطائي: طرق التعامل مع المعوقين، ط1، دار الحامد للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
100. عبد الله محمد عبد الرحمن: سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات
النامية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001.
101. _____: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت،
1999.
102. عبد الله محمد عبد الله، محمد علي البدوي: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، دار
المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2002.
103. عبد الرحمان سيد سليمان: الإعاقات البدنية، المفهوم، التصنيفات، الأساليب العلاجية،
ط1، مكتبة زهراء للشرق، القاهرة، 2001 .
104. عبد الرحمان العيسوي: علم النفس الصناعي، ط1 ، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان،
دس.

105. عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار البازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
106. عبد الرزاق بن حبيب: اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
107. عمار بوضياف: الوجيز في القانون الإداري، دار ريحانة، الجزائر، 1999.
108. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات: منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999.
109. عمر وصفي عقلي: إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2005.
110. عمر صخري: اقتصاد المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
111. عمر عبد الرحيم نصر الله: الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وتأثيرهم على الأسرة والمجتمع، ط1، دار وائل للنشر، 2002.
112. عصام توفيق قمر: رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي بين العزل والدمج، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008.
113. عصام حمدي الصفدي: الإعاقة الحركية والشلل الدماغي، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
114. علي عبد النبي حنفي: العمل مع أسر ذوي الاحتياجات الخاصة، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، عمان، دس.
115. علي غربي، بلقاسم سلاطنية وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002.
116. علي عبد الرزاق جبلي: دراسات في علم الاجتماع الصناعة، ط2، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دس.
117. علي غربي، فضيل دليو: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.

118. علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عين مليلة، دس.
119. علي غربي: أجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، منشورات الجزائر، 2006
120. علي شريف، علي عبد الهادي مسلم وآخرون: الإدارة المعاصرة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2007.
121. علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975.
122. _____: إدارة السلوك الإنساني، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة، 2004.
123. غريب عبد السميع غريب: البحث العلمي الاجتماعي بين النظرية والإمبيريقية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004.
124. فاروق مداس: التنظيم وعلاقات العمل، دار مدني للطبع ، السعودية، 2002.
125. فايز الزغبى، محمد إبراهيم عيداني: أساسيات الإدارة الحديثة، ط1، دار المستقبل للنشر والتوزيع، عمان، 1997.
126. فريد راغب النجار: التنمية الإدارية، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 2008.
127. فتحي عبد الرحمان الضبع: المعاقون بصريا رؤية جديدة للحياة ودراسة في البعد المعنوي للشخصية الانسانية، ط1، العلم للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.
128. فضيل دليو: اتصال المؤسسة، ط1، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
129. _____: اتصال المؤسسة، إشهار علاقات عامة مع الصحافة، ط3، دار الفجر، القاهرة، 2003.
130. فوزي غرابية: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2002.
131. فيصل حسونة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، 2008.
132. فيوليت فؤاد إبراهيم وسعاد بسيوني: بحوث ودراسات في سيكولوجية الإعاقة، ط1، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، 2001.
133. قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، الإسكندرية، دس.
134. _____: علم الاجتماع الإداري، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، دس.

135. كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني (الأسس النظرية والمنهجية)، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001.
136. كيت ديفير: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة: سيد عبد الحميد مرسي، محمد إسماعيل يوسف، دار نهضة للطبع والنشر، القاهرة، مصر، دس.
137. لوي هارت: وسائل التدريب الفعالة، ترجمة: خالد الغامدي، ط1، دار للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
138. ماجدة السيد عبيد: الإعاقات الحسية والحركية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
139. _____: تأهيل المعاقين، ط2، دارالصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
140. _____: مقدمة في تأهيل المعاقين، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
141. _____: السامعون بأعينهم الإعاقة السمعية، ط1، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، دس.
142. _____: وقفة مع الإعاقة السمعية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
143. محمد السيد حلاوة: الأسرة وأزمة الإعاقة العقلية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.
144. محمد سعيد أنور رمضان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003.
145. مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإبراهيمية، الإسكندرية، 2008.
146. محمد سعد سالم: إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاجتماعية، ط1، دار الطباعة الحرة، 2005.
147. محمد عبد الفتاح الصيرفي: إدارة النفس البشرية والعلاقات الإنسانية، الجزء الثاني، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003.

148. محسن على الدلفي: تطور شخصية الإنسان والتعامل مع الناس في ضوء التربية وعلم النفس والاجتماع، ط1، دار الفرقان، عمان الأردن، 2000.
149. مدحت محمد أبو النصر: الإعاقة والمعاق رؤية حديثة، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009.
150. محمد أحمد بيومي: الإعاقة في محيط الخدمة الاجتماعية (دراسة في تدعيم النسق لجماعات المعوقين)، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003.
151. مصطفى عشوي: علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
152. مؤيد سعيد سالم: تنظيم المنظمات، ط1، دار عالم الكتاب الحديث، الأردن، 1999.
153. مدني عبد القادر علاقي: الإدارة دراسة تحليلية للوظائف والقرارات الإدارية، ط1، تهامة جدة، السعودية، 1980.
154. محمد حافظ الحجازي: إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، دس.
155. محمد قاسم القريوتي: مبادئ الإدارة، دار النشر والتوزيع، عمان، 2001.
156. محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003.
157. محمد إبراهيم حسان، محمد حسين العجمي: الإدارة التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2007.
158. محمد إسماعيل: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2005.
159. محمد أنور سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة، الإسكندرية، 2003.
160. محمد رفعت عبد الوهاب، إبراهيم عبد العزيز شيحا: أصول الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1998.
161. محمد عباس يوسف: دراسات في الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
162. مهدي حسين زويلف: إدارة الأفراد، ط1، مكتب المجتمع الغربي للنشر والتوزيع، عمان، 2003.

163. المهدي الطاهر غنية: مبادئ الأعمال، ط1، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، 2003.
164. محمد سيد فهمي: واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي، الإسكندرية، 2005.
165. _____ : السلوك الاجتماعي للمعوقين، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001 .
166. _____: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2007.
167. مدحت محمد أبو نصر: بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، ط1، إبتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
168. _____: الإعاقة الاجتماعية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، ط1، مجموعة النيل العربية، مدينة نصر القاهرة، 2004.
169. محمد عبد الفتاح الصيرفي: التدريب الإداري، الاحتياجات التدريبية وتصميم البرنامج التدريبي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009.
170. محمد التوبي محمد على: مقياس التوافق النفسي لذوي الإعاقة السمعية والعايين، ط1 دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
171. _____: مقياس صورة الجسم للمعوقين بدنيا وجسديا، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
172. محمد عبد الحميد: دراسة الجمهور في بحوث الإعلام، ط1، عالم الكتب، القاهرة، 1993.
173. محمد فهمي العطروني: العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات، عالم الكتب، القاهرة، 1980 .
174. م غن محمود عيامرة، مروان محمد بن محمد: القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
175. موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية -تدريبات عملية ، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه للنشر الجزائر 2004 .
176. نبيه إبراهيم إسماعيل: سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 2006.

177. ناهد أحمد عبد الرحيم: القياس والتأهيل الحركي للمعاقين، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001 .
178. نايف بن عابد الزارع: تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، ط2، دار الفكر، عمان، الأردن، 2006.
179. ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2004.
180. ناصر الدين أبو حمادة: الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتب العربية، عمان، الأردن، 2008.
181. ناصر الدين جابر، لوكيا الهاشمي: مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2006.
182. ناجي عبد العظيم سعيد مرشد: تعديل السلوك العدواني للأطفال العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة، ط1، مكتبة زهراء الشرق، مصر، القاهرة، 2005.
183. نجم الغزاوي، عبد الله حكمت النقار: إدارة البيئة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2007.
184. نبيل جمعة صالح النجار: الإحصاء في التربية والعلوم الإنسانية ، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
185. نصيف فهمي منقربوس: أطفالنا في خطر (أطفال بلا مأوى - عمالة الأطفال - الأطفال المعاقون)، المكتب الجامعي الحديث، الأزريرة الإسكندرية، 2009.
186. داود محمود المعاينة: التأهيل المجتمعي، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
187. دردوس مكي: الموجز في علم الإجرام، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، دس.
188. زكي زكي حسين زيدان: الحماية الشرعية والقانونية لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، دار الكتاب القانوني، جامعة طنطا، 2009.
189. زيد منير عبوي، سامي محمد هشام: مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006 .

190. زين الدين عبد المقصود: البيئة والإنسان دراسة في مشكلات الإنسان مع بيئته، ط2، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1997 .

191. وائل عبد الرحمان التل، عيسى محمد قحل: البحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.

192. وليد السيد خليفة، مراد على عيسى: كيف يتعلم المخ ذو التخلف العقلي (النظرية والتطبيق)، ط1، دار وفاء لندنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2008.

193. وفقي السيد الإمام: البحث العلمي. إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، المنصورة 2008.

194. وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر، جامعة قلمة، 2004.

195. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل: إدارة الموارد البشرية، ط1، مدخل استراتيجي متكامل، مؤسسة وراق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2006.

196. يوسف شبلي الزعمط: التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، عمان، الأردن، 2005. ثانيا. الرسائل الجامعية:

1. أحمد مسعودان: رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية الدراسة الميدانية بالمركز الوطني للتكوين المهني للمعاقين بدنيا خميسي ولاية تيبازة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، للسنة الجامعية 2004-2005 .

2. حسين لوشن: القواعد التربوية لنظام التعليم الثانوي وفعاليتها في تنمية المهارات الاجتماعية للمكونين - دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية باتنة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية اختصاص علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، للسنة الجامعية 2002 - 2003.

3. مليكة مدور: تقويم برنامج تكوين مربيات الطفولة الأولى بالمعاهد الوطنية المتخصصة في ضوء بعض المعايير العالمية، دراسة ميدانية بالمعهدين المتخصصين في التكوين المهني لولايتي باتنة وبسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم النفس تخصص علم النفس المعرفي، جامعة بسكرة، 2012-2013.

4. صباح ساعد: بناء برنامج تدريبي لتنمية كفاية بناء الاحتمارات التحصيلية الموضوعية لدى المعلمين، دراسة تجريبية على بعض معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني ببلدية طولقا، ولاية بسكرة أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس تخصص تقويم ومناهج، جامعة بسكرة، 2012-2013.
5. سمراء غربية: اتجاهات الشباب نحو التكوين العسكري، دراسة ميدانية بالناحية العسكرية الثالثة- أدرار - ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم الاجتماع التربوية، جامعة بسكرة، 2011 - 2012.
6. ناصر الدين زدي: التكوين التربوي لطلبة وخريجي المدرسة العليا للأساتذة بالجزائر ما بين 1965، 1985 ، دراسة مقارنة في ضوء نظرية نيكولاهانس ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في التربية المقارنة، نوفمبر 1986.
7. غنية بودوح: استراتيجية التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة بسكرة، 2012-2013.
8. عائشة نحوي: العلاج النفسي عن طريق البرمجة اللغوية العصبية، مساهمة في تطبيق العلاج بالبرمجة اللغوية العصبية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس العيادي ، جامعة منتوري قسنطينة 2009.
9. نجاة ساسي هادف: دور التكوين المهني في تأهيل اليد العاملة دراسة ميدانية بمؤسسة نقل المحروقات عبر الأنابيب سوناطراك بسكيكدة، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2009- 2010.
10. مريم العيادي: التكوين والأداء، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية ، جامعة سكيكدة، 2009-2010
11. طارق صولة: تقدير الذات وعلاقته بظهور القلق لدى لاعبي ذوي الاحتياجات الخاصة قبل المنافسة الرياضية اختصاص كرة السلة على الكراسي المتحركة، رسالة لنيل شهادة الماجستير في التربية البدنية والرياضية تخصص إرشاد نفسي رياضي، جامعة بسكرة 2009 - 2010
12. سامية بورنان: التصورات الاجتماعية للمرض العقلي لدى عينة من الطلبة الجامعيين ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس المرضي الاجتماعي ، جامعة محمد خيضر بسكرة 2006- 2007.

13. سعاد حعيّج : الخدمات الاجتماعية للمعوقين في التشريع الجزائري - دراسة تحليلية - رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، فرع الخدمة الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2003 - 2004.

14. عيسات العمري: الرعاية الاجتماعية للمعوقين حركيا، دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للمعوقين حركيا بعين البيضاء أم البواقي، مذكرة مكملة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة محمد خيضر بسكرة، للسنة الجامعية 2003-2004

15. سعيد حمود: برامج التشغيل والقوة العاملة الجامعية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية، جامعة بسكرة، 2005-2006.

16. سليمة بوخنان: التكوين المهني والكفاءة الإنتاجية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة سكيكدة، 2007-2008.

17. شيماء مبارك: تدريب القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة بسكرة، 2005-2006.

18. صباح غربي: العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2003-2004.

19. نصيرة بويعلی: مكانة التدريب ضمن إستراتيجية المؤسسة من وجهة نظر المديرين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 2006-2007.

20. شوقي قدارة: ممارسة الأنشطة البدنية الرياضية التنافسية في تعديل السلوك العدواني لدى فئة الأحداث في خطر معنوي، رسالة لنيل شهادة الماجستير في نظريات ومنهجية التربية البدنية والرياضية، تخصص إرشاد نفس رياضي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2009-2010.

ثالثا. المجالات :

1. بلقاسم سلاطونية: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، نوفمبر 2001 .

2. _____: العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 03 جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2003 .

3. _____: العلاقات الإنسانية في المؤسسة، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 05، جامعة بسكرة، ديسمبر 2003 .

4. _____ : ملاحظات حول استخدام الاستمارة والملاحظة كأداتين لجمع البيانات في التدريبات قصيرة المدى فب البحث السوسولوجي، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثالث، جامعة محمد خيضر بسكرة، أكتوبر، 2002.
5. مسعود سالم: طريقة للتكوين المهني، مجلة الوحدة، العدد 15، 11 فيفري 1981.
6. منية لدوح: دور وسائل الإعلام في الوقاية من حدوث الإعاقة والتقليل من أثارها : ، مجلة المعيار، العدد 29، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، الجزائر، جوان، 2012.
7. سامعي توفيق، ذيب فهيمة: الكفايات التربوية لمربي المتخلفين ذهنيا، دراسة ميدانية بالمركز الطبي البيداغوجي للأطفال المتخلفين ذهنيا بمدينة سطيف، مجلة تنمية الموارد البشرية، خاص بالملتقى الدولي الخامس ، عدد 04، جامعة فرحات عباس سطيف، 2008.
8. سهام بن رحمون: العلاقات الإنسانية وفعالية الإدارة المدرسية : ، منشورات مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة، دفاثر المخبر، العدد الثامن، جامعة محمد خيضر بسكرة، أفريل، 2011.
9. السعيد عواشيرية: الاتجاهات الو الدية نحو المعاق ذهنيا ، مجلة تنمية الموارد البشرية ،رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ج2، العدد الثالث خاص بالملتقى الدولي الرابع، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2006.
10. محمد أرزتي: الرعاية التربوية للمتخلفين ذهنيا ، مجلة تنمية الموارد البشرية ،رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ج1، العدد الثالث خاص بالملتقى الدولي الرابع، جامعة فرحات عباس بسطيف، 2006.
11. سمير جاب الله: الوقف الإسلامي وتاريخه في الجزائر، مجلة المعيار دورية علمية محكمة تعنى بالدراسات الإسلامية والإنسانية، العدد 26، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، جوان 2001 .

رابعاً. القواميس والمعاجم:

1. ريموند وليمز: الكلمات المفاتيح معجم ثقافي ومجتمعي، ترجمة نعيان عثمان ط1، المركز الثقافي العربي ، بيروت، لبنان 2007.
2. خليل أحمد خليل: معجم المصطلحات النفسية-الاجتماعية عربي-فرنسي-إنكليزي، ط1، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1997.
3. محمود عواد: معاجم الطب النفسي والعقلي، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
4. روجي البعلبكي: المورد قاموس عربي، إنكليزي، دار المعلم للملايين، 1994.
5. المنجد في اللغة والإعلام، ط30، دار المشرق، بيروت، لبنان، 1988.
6. بورون وف. بوريلو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 1996.
7. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي إنكليزي، ط1 مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997.
8. قحطان أحمد الطاهر: مصطلحات ونصوص إنجليزية في التربية الخاصة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
9. عبد القادر المهيري: القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي، مدرسي ألباني، الشركة الوطنية للتوزيع، قرطاج، تونس، 1984.
10. فريدريك معتوق: معجم العلوم الاجتماعية، أكاديميا، بيروت، لبنان، 1998.
11. محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار الجامعية، الإسكندرية، دس.
12. _____: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2005.
13. أمل عبد العزيز محمود: الأداء القاموس العربي الشامل عربي-عربي، ط1، دار الرواتب الجامعية، بيروت، 1997.
14. جوزف باروس: القاموس الموسوعي الإداري، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006.
15. علي بن هادية، بلحسن البليش وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، معجم عربي-مدرسي-ألباني، ط7، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991.
16. جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم (عربي، فرنسي، إنكليزي)، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005.

17. نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي: مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

18. نور بير سيلامي: المعجم الموسوعي لعلم النفس، ترجمة: رالف رزق الله الجزء الأول، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 1991 .

19 . لطفي الشربيني: موسوعة شرح المصطلحات النفسية إنجليزي - عربي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2001.

خامسا. المحاضرات:

1. دبلّة عبد العالي، محاضرة بعنوان: تالكوت يارسونز والنظرية الكبرى، السنة الأولى ماجستر تنمية الموارد البشرية، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة، الجزائر، 2007 .2008

سادسا. الملتقيات و الندوات:

1. عباس جمال: رهانات رياضية ذوي الاحتياجات الخاصة والأهداف المستقبلية، أعمال الملتقى الوطني الثالث، نظرة المجتمع لرياضة ذوي الاحتياجات الخاصة، العدد السادس، جانفي، 2010.

2. فرحات بن حمادة: واقع وأفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر انعقدت في القاهرة خلال 27-28 جوان صدر عن جامعة نائف الأمنية، 2005.

سابعا الكتب بالفرنسية:

1. jean-pierre durand- Robert wieil : Sociologie contemporaine, vica Paris, 1994.

2. Genevieve la cano : gestion des Ressources humaines, casba edition hydra, Alger, 2004.

3. pierre fougeyrollas : sciences sociale et marxisme. edition paypt., paris, 1980.

4. Henri chabrol, Stacey Callahan: Mécanismes de défense et coping, Hansenne dunod, paris, 2004.

5. Michel Hansenne psycholog de la personnalité, de boeck université, paris, 2006.

6. Abassi zohra; Notion d'individu Et conditionnement Social De

corps ,office des publication universitaires, place centrale de Ben-Aknoun, Alger, 2006.

7. Céline Béraud Baptiste Coulmont : Les Courants Contemporains de la

sociologie, 1^{er} édition, presses universitaires de France, paris, 2008.

ثامنا . المجالات بالفرنسية :

1. Sous la direction de M.A.Ait Sidhoum, catalogue psychologie clinique 2007.
2. centre de recherche d'édition et d'application psychologiques « creapsy »), sélection d'outils pour les professionnels des ressources humaine, Delly Ibrahim Alger.

تاسعا . القواميس والمعاجم بالفرنسية :

1. kabaya granduu : Dictionnaire français/ français/arabe, dare rateb, beyrou, lebanon, 2000.
2. Le petit la Rousse (illustre) : langue francaire Dictionnaire Encyclopédique ,1995

عاشرا : المراسيم و الإتفاقيات

1. المرسوم التنفيذي رقم 09-353 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 64، الصادر في 20 ذي القعدة عام 1430 الموافق 8 نوفمبر سنة 2009.
2. المرسوم التنفيذي رقم 12-05 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لمؤسسات التربية والتعليم المتخصصة للأطفال المعوقين، الجريدة الرسمية للجمهورية، العدد 05، الصادر في 10 صفر عام 1433 الموافق 4 يناير سنة 2012 .

حادي عشر. مواقع الإنترنت:

1 [http :www.binig.com /search](http://www.binig.com/search) .vu 30.04.2013

بوسكرة أحمد، بلقلمي سهام: الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وأفاق، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر .

2. www.hrro.org/faq- php . vu 24/08/2013 إعادة التأهيل.

3 [http:www.hrdiscussion.com](http://www.hrdiscussion.com) . vu 28/08/2013

عبد الرحمان تيشوري : المدرسة البيروقراطية والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

4. [http :www.aleqt.com](http://www.aleqt.com) . vu 28/08/2013 الاقتصادية، المرأة العاملة

5. [www. Bahrain online .arg/ showread](http://www.Bahrainonline.org/showread) .vu 06/01/2009. تدريب المتعلمين

6. [www . bahrainonline .arg/ sho wheed](http://www.bahrainonline.org/showread) . vu 06/01/2009 . إجراءات التدريب

8. [www . bahrainonline .arg/ sho wheed](http://www.bahrainonline.org/showread) . vu 28/02/2013 .: التكوين عن طريق التمهين.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

دليل مقابلة لبحث حول موضوع:

دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين
والأساتذة دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة ، مدرسة المعوقين
سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إشراف الدكتور :

إعداد الطالبة:

عمار رواب

نجاه ساسي هادف

نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الاستبيان بكل صدق وصراحة بغرض

مساعدتنا للوصول إلى نتائج موضوعية وعلمية، بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات الواردة بهاته الاستمارة سرية، ولن تستعمل إلا لأغراض علمية

السنة الجامعية 2013/2014

- بيانات شخصية:

1.الجنس:

ذكر

أنثى

2.السن:

من 18 إلى 28 سنة

من 29 إلى 39 سنة

من 40 إلى 50 سنة

من 51 إلى 61 سنة

3.الحالة العائلية:

أعزب

متزوج

مطلق

أرمل

4.المؤهل العلمي:

جامعي

تكوين مهني

5.عدد سنوات العمل الحالية:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من عشر سنوات

6. السكن:

داخل حدود البلدية

خارج حدود البلدية

7. الوظيفة:

مدير

نائب مدير

أولاً. الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر

الأساتذة والإداريين:

8. كيف يتم تطبيق الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....

.....

9. ما مصدر المعلومات الخاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ؟

.....

.....

10. ما الفائدة من إتباع الإجراءات الخاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....

.....

11. هل تتم التهيئة المهنية للفرد المعوق في مؤسساتكم؟

.....

.....

12. هل تدرس ظروف حياة الفرد المعوق فور دخوله المؤسسة ؟

.....

.....

13. ما مدى أهمية جمع المعلومات عن ظروف الإعاقة؟

.....

.....
.....
.....
14. ما هي أهم وثيقة تسمح بالتحاق الفرد المعوق بالمؤسسة ؟

.....
.....
.....
15. ما هو السن القانوني الذي يسمح بإلحاق الفرد المعوق إلى المؤسسة ؟

.....
.....
.....
16. ما هي الصعوبة الأكثر حدة عند تطبيق إجراءات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....
.....
.....
ثانيا. البرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة والإداريين:

.....
.....
.....
17. هل توجد برامج معتمدة في المؤسسة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....
.....
.....
18. البرامج المعتمدة في تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة تتماشى مع ظروفهم وقدراتهم كيف ذلك؟

.....
.....
.....
19. ما هو الفرق بين هذه البرامج والبرامج الموجهة للأفراد العاديين؟

.....
.....
20. هل تقاس قدرات الفرد المعوق في مؤسستكم؟

.....
.....
21. هل تساهم برامج التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....
.....
22. ما هي الصعوبات التي تواجهكم في تطبيق البرامج المعتمدة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....
.....
ثالثا. الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر

الأساتذة والإداريين:

23. ما هي التجهيزات الضرورية التي تتوفر عليها مؤسستكم والخاصة بتكوين ذوي الاحتياجات

الخاصة؟

.....
.....
24. الإعانات المالية المقدمة من طرف الدولة تكون كافية أو تعانون من نقص في هذا المجال؟

25. هل توجد إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....

.....

26. هل تعاني المؤسسة من مشاكل في توفر الإمكانيات المناسبة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....

.....

رابعاً. التكوين المهني يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا في العمل من وجهة

نظر الأساتذة والإداريين:

27. في رأيك هل تعتمد مؤسستكم على دراسة حالة المعوق بشيء من التفصيل من طرف

الأخصائيين؟

.....

.....

28. هل تساهم مؤسستكم في إدماج المعوق في عالم الشغل؟.

.....

.....

29. هل تساهم عملية التكوين المهني في تحفيز الفرد المعوق لأن يكون فرداً فعالاً في المجتمع؟.

.....

.....

30. هل يساهم التكوين المهني في شعور الفرد المعوق بالرضا في العمل؟

.....

.....

31. ما هي المشاكل التي تواجه الفرد المعوق ؟

.....

.....

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

دليل استمارة لبحث حول موضوع: موجهة للإداريين

دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين
والأساتذة دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة ، مدرسة المعوقين
سمعيًا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبة:

عمار رواب

نجاه ساسي هادف

نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الاستبيان بكل صدق وصراحة بغرض

مساعدتنا للوصول إلى نتائج موضوعية وعلمية، بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات الواردة بهاته الاستمارة سرية، ولن تستعمل إلا لأغراض علمية

- بيانات شخصية:

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. السن:

من 18 إلى 28 سنة

من 29 إلى 39 سنة

من 40 إلى 50 سنة

من 51 إلى 61 سنة

3. الحالة العائلية:

أعزب

متزوج

مطلق

أرمل

4. المؤهل العلمي:

جامعي

تكوين مهني

5. عدد سنوات العمل الحالية:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من عشر سنوات

أكثر من 23 سنة

6. السكن:

داخل حدود البلدية

خارج حدود البلدية

7. الوظيفة:

مقتصد

ملحق رئيسي للإدارة

تقني سامي في الإعلام الألي

ملحق إداري

عون إداري

عون مكتب

عون حفظ البيانات

أولاً. الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين:

8. هل تتبع المؤسسة طرق في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم

. أين تتم الطرق المستخدمة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسستكم؟.

داخل المؤسسة

خارج المؤسسة

أخرى تذكر.....

9 . ما هي الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟.

أساليب تعليمية

أساليب علاجية

أساليب وقائية

أساليب إنمائية

أخرى تذكر.....

10 . هل هناك قوانين خاصة بالتكوين المهني ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه القوانين؟.

قوانين خاصة بالدخول والخروج إلى المؤسسة

قوانين خاصة بالعطل

قوانين متعلقة بمسألة الغياب

أخرى تذكر.....

11. هل تقدم الإدارة توجيهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم فما هي هذه التوجيهات؟

التعليم والتكوين بصورة جديّة

الانضباط في العمل

عدم التمييز بين الأفراد

مساعدة الفرد على تجاوز مشكلاته وبالأخص من الناحية النفسية

أخرى تذكر.....

12. هل تقدم الإدارة توجيهات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم في المؤسسة؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم فما هي هذه التوجيهات؟

حضور عملية التكوين المهني باستمرار

تعلم ما قدمه الأساتذة بحماس

إقامة علاقات حميمة مع الزملاء

مساعدة الأستاذ من خلال السماع شرحه وتطبيق ما يطلبه

أخرى تذكر.....

13. هل أدخلت الإدارة تعديلات فيما يخص التكوين المهني لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص

في السنوات الأخيرة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ففيما تتمثل:

تطوير أجهزة الحلاقة

تطوير أجهزة الإعلام الآلي

تطوير أجهزة الخياطة

أخرى تذكر.....

14. ما هي المدة الزمنية المستغرقة في تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟.

طويلة الأجل

متوسطة الأجل

قصيرة الأجل

أخرى تذكر.....

15. أذكر الخطوات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

.....

.....

16. ما هي الصعوبات التي تعترض عمل الإدارة في مجال تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

.....

.....

ثانيا. البرامج المعتمدة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين:

17. هل توجد في المؤسسة برامج خاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل:

- برامج تكوينية
 برامج تعليمية
 برامج تثقيفية
 برامج ترفيهية

أخرى تذكر.....

18. من المسؤول عن وضع البرامج الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسستكم؟.

- المدير
 مختص في هذا المجال
 رؤساء المصالح

أخرى تذكر.....

19. ما هو نوع البرامج المعتمدة والخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

- عامة
 خاصة

أخرى تذكر.....

في حالة الإجابة بخاصة فيما تتمثل:

برامج خاصة بالأفراد القدامى

برامج خاصة بالأفراد الجدد

الاثنين معا

إذا كانت الإجابة بالاثنتين معا

ما الفائدة من البرامج التأهيلية لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة الجدد في المؤسسة؟.

تكوين الأفراد وتأهيلهم للعمل

العمل بشكل منهجي ومنظم

القضاء على أوقات الفراغ

.....أخرى تذكر.

ما الفائدة من البرامج التأهيلية لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة القدامى في المؤسسة؟.

تنمية المهارات والمواهب

زيادة المعارف

تطوير المعلومات

.....أخرى تذكر.

20 .هل تسعى الإدارة إلى تنمية العمل بالبرامج المعتمدة في المؤسسة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟.

بمواكبة التطورات التكنولوجية

الاستفادة من المؤسسات الأخرى الخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة

مسايرة مستجدات العصر

أخرى تذكر.....

21. هل تتوافق البرامج المعتمدة قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

لا تراعي التفاوت بين ذوي الاحتياجات الخاصة

لا يوجد عمل مناسب لحالات الفرد

لا تتسجم مع العمل الخارجي

أخرى تذكر.....

22. هل تساهم برامج الإدارة في تطوير قدرات ومهارات ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

لأنها برامج سطحية

لأنها برامج صعبة التطبيق

لأنها برامج لا تتلائم مع قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة

أخرى تذكر.....

23. ما هي المشاكل التي تعاني منها المؤسسة بشأن البرامج المعتمدة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

؟

.....

.....

24. ما هي المقترحات المقدمة من طرفكم والخاصة بالبرامج المعتمدة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

.....
.....
ثالثاً. الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر

الإداريين:

25. هل تتوفر المؤسسة على القاعات المناسبة لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة ؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل:

قاعات خاصة بورشة الحلاقة

قاعات خاصة بورشة الفنون

قاعات خاصة بورشة الخياطة

.....
أخرى تذكر.....

26. هل تتوفر المؤسسة على الأجهزة الخاصة بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل:

أجهزة وماكنات الخياطة

أجهزة الإعلام الآلي

وسائل للعب والترفيه

.....
أخرى تذكر.....

27. هل توظف المؤسسة متخصصين لحالة الأفراد؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم هل توجد دورات تكوينية متواصلة للتأهيل الفعلي ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

28. في رأيك هل الموقع الجغرافي للمؤسسة ملائم للتكوين المهني لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟.

لأنه في مكان هادئ

لأنها بجانب مرافق تحتاجها المؤسسة

لأنها أمن وبعيد عن حوادث السيارات

أخرى تذكر.....

29. هل تتوفر بالمؤسسة الإمكانيات التي تساعد على القيام بخدمة ذوي الاحتياجات الخاصة؟.

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فما هي نوع هذه الإمكانيات؟.

إمكانيات مادية

إمكانيات بشرية

إمكانيات مرفقيه

أخرى تذكر.....

30. من المسؤول عن مراقبة والحفاظ عل التجهيزات والإمكانيات الموجودة في المؤسسة؟

أشخاص متخصصين

أساتذة

إداريين

أخرى تذكر.....

31. في رأيك هل تدعم الحكومة قطاع التكوين المهني الخاص بتأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

غالبا

أحيانا

نادرا

أبدا

أخرى تذكر.....

32. هل تقوم الإدارة بتوفير الجو المناسب لتكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم فيما يتمثل:

.....

.....

رابعاً. التكوين المهني يؤدي إلى شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا في العمل من وجهة نظر

الإداريين:

33. هل أنت راض عن طرق التكوين المهني المعتمدة في تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بلا لماذا؟.

غير مناسبة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

مجحفة في حق أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

الاثنين معا

أخرى تذكر.....

34. هل هناك إقبال من طرف أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على المؤسسة؟

دائما

أحيانا

نادرا

أخرى تذكر.....

35. هل حدث وأن تغيب الفرد المعوق عن موعد التكوين المهني؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم ما هي أسباب ذلك؟

كره التكوين

مشاكل في البيت

ضغوطات نفسية

مشاكل في المؤسسة

أخرى تذكر.....

36. هل يتم معاقبة الفرد المعوق الذي يخالف النظام الداخلي للمؤسسة؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم ما هي هذه العقوبات؟

الطرد من المؤسسة

حرمانهم من النشاطات الترفيهية

حرمانهم من الرحلات الصيفية

أخرى تذكر

37. هل يلتزم الإداريين والأساتذة بمواعيد الدخول والخروج إلى المؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم:

لأنهم يطبقون القانون المعمول به في المؤسسة

لأنهم منضبطون في عملهم

لأنهم يحبون عملهم

.....أخرى تذكر.....

38. هل تهتم الإدارة بالجانب الإنساني للعمل مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

لأنها تعمل تلبية حاجاتهم نفسية

لأنها تعمل على تلبية حاجاتهم الاجتماعية

الاثنين معا.

.....أخرى تذكر.....

39. إلى أي مدى تشجع الإدارة على العمل بشكل جيد في المؤسسة ؟

غالبا أحيانا نادرا

40. هل هناك اتصال بين إدارة المؤسسة وأسرّة الفرد المعوق؟

باستمرار أحيانا نادرا أبدا

في حالة الإجابة ب أبدا لماذا؟

لأن الأسرة غير قادرة على تحمل مسؤولية ابنها

غير مهتمة به وتتنظر إليه على أنه عالة على المجتمع

لا تتقبل فكرة أن لديها فرد معوق

أخرى تذكر.....

41. هل يعبر أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة عن مشاكلهم وانشغالاتهم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما هي؟

صعوبة التأقلم في المؤسسة

الانطواء وعدم المشاركة مع الغير

الرغبة في الذهاب إلى البيت

أخرى تذكر.....

42. هي الطرق المتبعة في تقديم شكاوهم؟

.....

.....

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

دليل استمارة لبحث حول موضوع: موجهة للأساتذة

دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين
والأساتذة دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة ، مدرسة المعوقين
سمعيًا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إشراف الدكتور:

عمار رواب

إعداد الطالبة:

نجاة ساسي هادف

نرجو من سيادتكم المساهمة في الإجابة على هذا الاستبيان بكل صدق وصراحة بغرض

مساعدتنا للوصول إلى نتائج موضوعية وعلمية، بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات الواردة بهاته الاستمارة سرية، ولن تستعمل إلا لأغراض علمية

- بيانات شخصية:

1. الجنس:

ذكر

أنثى

2. السن:

من 18 إلى 28 سنة

من 29 إلى 39 سنة

من 40 إلى 50 سنة

من 51 إلى 61 سنة

3. الحالة العائلية:

أعزب

متزوج

مطلق

أرمل

4. المؤهل العلمي:

جامعي

تكوين مهني

5. عدد سنوات العمل الحالية:

أقل من 5 سنوات

من 5 سنوات إلى 10 سنوات

أكثر من عشر سنوات

6. السكن:

داخل حدود البلدية

خارج حدود البلدية

7. الوظيفة:

نفساني عيادي

نفساني تربوي

نفساني تصحيح النطق والتعبير اللغوي

مربي متخصص رئيسي

مربي متخصص

مربي مساعد

معلم التعليم المتخصص

ممرن

مساعد اجتماعي

أولاً. الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر

الأساتذة:

8. هل تعطي الإدارة للأساتذة تعليمات ولوائح تنظيمية بشأن عملهم مع فئة أفراد ذوي الاحتياجات

الخاصة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل:

قانون الدخول والخروج بالنسبة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

يقدم الفرد تبرير في حالة غيابه

يعلم الأفراد حسب الفئات العمرية

أخرى تذكر.....

9. ما هي في نظرك الطريقة الأنسب لتقديمك الدروس لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

الشرح بالإشارات

الكتابة على السبورة

الاثنين معا

أخرى تذكر.....

10. هل تجرى اختبارات لذوي الاحتياجات الخاصة عند دخولهم لأول مرة للمؤسسة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

للتعرف على حالة وقدرات الفرد

لمعرفة ظروفه المعيشية

لمعرفة كيفية التعامل معه

أخرى تذكر.....

11. ما هي الطريقة الملائمة التي تتبعها لتعليم أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

الطريقة الجماعية

الطريقة الفردية

أحيانا فردية وأحيانا جماعية

12. إذا لاحظت بأن بعض الدروس لا تتماشى مع حالات أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة فهل تعمل

على إدخال تعديلات عليها؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم كيف تتم إدخال هذه التعديلات على الدروس؟

بالمناقشة مع بقية الأساتذة

بالمناقشة مع الأخصائيين النفسانيين

بالمناقشة مع الأخصائيين الاجتماعيين

13. لتقييم قدرات ذوي الاحتياجات الخاصة هل تجري امتحانات لهم؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم كم مرة؟

مرة واحدة في السنة

مرتين في السنة

ثلاث مرات في السنة

أخرى تذكر.....

14. أثناء عملك في المؤسسة هل حدث وأن جذبت انتباهك حالة من أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم ما الذي جذب انتباهك؟

الانطواء والانعزال

سلوك عدواني

تمتاز بقدرات نادرة

أخرى تذكر.....

15. ما هو المشكل الأساسي في عملك مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

.....
.....

16. في رأيك ما هي الاقتراحات المناسبة للحصول على تأهيل فعال لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

بمؤسستكم؟

.....
.....

ثانيا. البرامج المعتمدة في التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة:

17. عند تقديمك للدروس هل لاحظت بأن هناك استيعاب لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لما تقدمه؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

لأن الدروس صعبة بالنسبة لهم

عدم الاهتمام بالدروس

أخرى تذكر.....

18. ما هي التخصصات التي يرغب أغلبية أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في دراستها والتكوين فيها؟

الإعلام الآلي

الحلاقة

الخياطة

الرسم

الفنون

أخرى تذكر.....

19. هل تتشابه البرامج المقدمة من طرف الأساتذة بشأن تكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ما هي أوجه الاختلاف؟

.....

.....

20. هل التكوين المهني يعمل على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن

إعاقتهم؟

نعم لا

21. في رأيك هل أوقات الفراغ لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة تدفعهم إلى الإحباط و الاستمرار في

الفشل؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

لأنك لاحظت حالات عانت من سلبيات الفراغ

التكوين المهني يقضي على الأمراض النفسية

أخرى تذكر.....

22. في نظرك هل الشهادة التي يتحصل عليها ذوي الاحتياجات الخاصة عند انتهاء فترة تكوينهم تسمح

لهم بمواكبة عالم الشغل بكل سهولة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

الشهادة المتحصل عليها تزيدهم ثقة في النفس

التكوين المناسب يدمجهم في عالم الشغل

الشهادة تساعدهم في التوظيف، والتنشيط في الوظيفة

أخرى تذكر.....

23. هل يوجد تعاون مع الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في

المؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

للاتصال بأ أسرة فرد ذو الاحتياجات الخاصة لمعالجة المشكلة

للتشخيص الطبي والنفسي لمشكلة

لتكوين نظرة تكاملية عن حالته

أخرى تذكر.....

24. هل تعمل مع زملائك من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة النفسية الضرورية؟

دائماً أحيانا نادرا

إذا كانت الإجابة ب نادرا فهل تكتفون بما جاء في المعلومات والتعليمات الوزارية؟

نعم لا

25. هل تعاني من مشاكل بشأن البرامج التكوينية المعمول بها مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم أذكرها مع تقديم مقترحات لحلها؟

.....
.....

ثالثا. الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر

الأساتذة:

26. هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

نقص في التجهيزات

تعطل التجهيزات

التجهيزات قديمة لا تتناسب التطورات الحادثة

أخرى تذكر.....

27. هل تعتمد المؤسسة على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لتشجيع على البحث

والإبداع؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم فهل تخصص جوائز لذلك؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

لأنهم تفوقوا عن غيرهم من الأفراد في فرع الفنون

لأنهم تفوقوا عن غيرهم من الأفراد في فرع الخياطة

لأنهم تفوقوا عن غيرهم من الأفراد في فرع الرسم

28. كيف يتم الحكم عن مواهب أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

بإجراءات مسابقات داخلية

بإجراء مسابقات خارجية أي مع مؤسسات أخرى لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

دون إجراء أي مسابقات من خلال نتائج الفصل الدراسي

..... أخرى تذكر.....

29. هل تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة والأخصائيين؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

أثبتوا جدارتهم في عملهم

لتفوق ذوي الاحتياجات الخاصة في تكوينهم

لاكتشاف برامج جديدة تخدم الفرد والمؤسسة

..... أخرى تذكر.....

30. في رأيك ما هي الأهداف الرئيسية من توفير أفضل الإمكانيات والوسائل والأجهزة؟

للعمل بسهولة مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

لمسايرة التطورات الخارجية

الاثنين معا

أخرى تذكر.....

31. هل تهتم المؤسسة بانشغالات الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

تجدها غير نافعة

صعوبة إيجاد حلول لها

ترى بأن الأهم هو ترميم المؤسسة والاهتمام بمظهرها

أخرى تذكر.....

32. هل تعقد المؤسسة اجتماعات تضم الأساتذة والأخصائيين لمناقشة كل الأمور الخاصة بتكوين

أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كم مرة؟

مرة في كل شهر

مرة في كل ثلاث أشهر

اجتماعات استثنائية

أخرى تذكر.....

رابعاً. التكوين المهني يؤدي إلى شعور أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا في العمل من وجهة

نظر الأساتذة:

33. هل الدراسة الشخصية لفرد ذو الاحتياجات الخاصة و نواحي تأهيله تساهم في الإعداد المهني له؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم لماذا؟

لأنها تؤدي إلى نضجه الانفعالي

تعمل على استقراره النفسي

تجاوز الاتكالية والاستقلالية فيما يخدم ذاته

أخرى تذكر.....

34. هل تشمل الدراسة الشخصية لذوي الاحتياجات الخاصة بيانات عن الأسرة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

بدعوة أولياء الأمور إلى المؤسسة

مناقشة أمور بصورة تفصيلية والتي تخص ابنهم

الحصول على البيانات المناسبة عن طريق التواصل معهم من طرف الأخصائيين

أخرى تذكر.....

35. ما هي النقاط التي يحتاجها الأخصائي الاجتماعي والنفسي والأساتذة؟

التعرف على أسباب ونوع الإعاقة

التعرف على شدة ودرجة الإعاقة

جمع المعلومات الخاصة بمجال تكوينهم في مختلف التخصصات الموجودة

أخرى تذكر.....

36. هل لاحظت من خلال عملك بأن أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة يتعلمون بحماس ويحبون العمل؟

نعم لا أحيانا

إذا كانت الإجابة بنعم فهل؟

كلهم

البعض منهم

37. في رأيك هل يمكن تحويل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بعد تخرجهم من المؤسسة إلى مراكز

عمل مناسبة لهم؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا لماذا؟

انتشار ظاهرة البطالة كل التخصصات

المؤسسات تحتاج إلى أفراد عاديين

لا تهتم الحكومة بتوظيف أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة

أخرى تذكر.....

38. في نظرك هل تؤثر المشاكل النفسية في تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة وخاصة في الأيام الأولى

من دخوله المؤسسة؟

نعم لا

في حالة الإجابة بنعم كيف تؤثر عليه؟

ليس له قابلية التعلم

يرفض التعاون مع زملائه

يكره كل ما حوله

أخرى تذكر.....

39 .هل التكوين المهني لتأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة له الفضل في تحقيق الرضا

النفسي؟

لا

نعم

في حالة الإجابة بنعم كيف ذلك؟

يساهم في فتح المجال لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع

يتحصل على عمل يفيد ويغيد أسرته

تصبح له شخصية مستقلة

أخرى تذكر.....

40 .ما هي الاقتراحات المقدمة لجعل التكوين المهني ضروري وفعال في حياة ذوي الاحتياجات

الخاصة؟

.....

.....

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال معرفة تطبيق لإجراءات وبرامج التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والتعرف على توفر إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، تم التعرف عن التكوين المهني الجيد وشعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا كسبيل لتشخيص التكوين المهني الخاص بهذه الفئة والتوصل إلى التوصيات اللازمة ولإحاطة بجوانب الموضوع، تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين نظري وتطبيقي، الجانب النظري تم التعرض فيه إلى الفصل التمهيدي من الدراسة بتحديد مشكلة البحث، التساؤل المركزي والتساؤلات الفرعية، سبب اختيار الموضوع ثم أهمية الموضوع ، أهدافه وتحديد للمفاهيم الأساسية والثانوية، و الدراسات السابقة بنقدها وتقييمها وتعداد أوجه الاستفادة منها، جاء الفصل الأول ليحيط بإحدى متغيرات الدراسة وهو التكوين المهني من خلال نظرياته، أساليبه وأنواعه، في حين تضمن الفصل الثاني عملية التأهيل بالتطرق إلى ماهية عملية التأهيل،خطواته وأنواعه.

الفصل الثالث فقد عرضنا فيه ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال عرض للتطور التاريخي لذوي الاحتياجات الخاصة، أهم النظريات المستخدمة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة وأنواع واحتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة، الفصل الرابع يتمحور حول التكوين المهني وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تناول مبادئ وبرامج التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وأخيرا

مشاكل ذوي الاحتياجات الخاصة يمكن معالجتها بالتكوين المهني، أما الجانب التطبيقي فقد ضم الفصل الخامس إذ جاء بإجراءاته المنهجية بعرض مجالات الدراسة إلى جانب المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة، الفصل السادس وضحنا فيه تفسير وتحليل للبيانات المتحصل عليها من الدراسة بناء على المقابلة والاستمارة، الفصل السابع بينا فيه نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الطرح النظري والتطبيقي.

وقد تم إجراء الدراسة الميدانية في مؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة، مع العلم بأن هناك مركز آخر لذوي الإعاقة الذهنية بوسط ولاية سكيكدة غير أنه يفتقر لورشات التكوين المهني مقارنة بمركز عزابة، وقد استخدمنا المنهج الوصفي وتم تطبيق مجموعة الأدوات المنهجية منها: الملاحظة، المقابلة والاستمارة على كل أفراد المجتمع الإداريين والأساتذة لكلتا المؤسستين بمعنى اتبعنا المسح الشامل لصغر مجتمع البحث وقد تحصلنا على النتائج التالية:

للتكوين المهني دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تطبيق إجراءات وبرامج التكوين المهني لهذه الفئة بالرغم من نقص الإمكانيات الخاصة بتكوينها، في حين التكوين المهني الجيد ينتج عنه شعور ذوي الاحتياجات الخاصة بالرضا.

Résumé de l'étude:

Cette étude a pour objectif de faire connaître le rôle de la formation professionnelle dans la habilitation des personnes ayant des besoins spéciaux selon le point de vue des administrateurs et des enseignants dans leur établissement grâce à la connaissance des procédures de demande et des programmes de formation professionnelle pour la habilitation de ces personnes. L'objectif de cette étude est aussi de savoir si la formation professionnelle possède les moyens disponibles pour la habilitation, réadaptation des personnes ayant des besoins spéciaux, de prendre aussi connaissance de la bonne formation professionnelle et sentiment de la satisfaction des personnes ayant des besoins spéciaux pour diagnostiquer la formation professionnelle concernant cette catégorie afin d'aboutir à des recommandations nécessaires pour cerner le sujet. Cette étude a été divisée en deux : Théorique et appliquée.

La Théorie a été l'objet du chapitre introductif de l'étude identifiant le problème de la recherche , les interrogations principales et secondaires, la raison du choix du sujet et l'importance du sujet, ses objectifs d'identifier les concepts principales et secondaires dans et vous avons traité les l'études précédentes avec leurs critique et leurs évaluations et d'en tirer profit.

Le 1^{er} chapitre prend l'une des variations de l'étude, c'est la formation professionnelle à travers les théories, ses méthodes et ses types.

Par contre le 2eme chapitre c'été la nature les processus de habilitation, ses étapes, ses types.

Dans le 3eme chapitre vous aveus présenter l'évolution historique des personne ayant des besoin spéciaux et les théories les plus importantes utilisé dans le doniairie des personnes ayant des besoin spéciaux.

le chapitre 4 met l'accent sur la formation professionnelle et la habilitation des personnes ayant des besoin spéciaux à travers la présentation des principes et des programmes de formation professionnelle pour les personnes handicapées.

Enfin, les problèmes de ces personnes ne peuvent être résolus que par une formation professionnelle.

le chapitre 5 intègre le cote pratique avec ses procédures avéthodologiques, présenté l'étude en plus du curriculum et les moyens utilisés dans l'étude.

Dans le chapitre 6 vous avans éclairci l'interprétation et l'analyse des données obtenues à partir de l'étude personnelle, lresée sur l'enternes et le questionnaire. Dans le chapitre 7, vous avous moritré les résultats de l'étude sur le teirain selon l'étude théorique et pratique.

On a procédé à une étude de tenain dans l'établissement des personnes ayant des besoins spéciaux.

IL existé un autre centre pour les handicapés maritiaux au centre ville de la wilaya de skikda.

Ependant , il n'a pas les ateliers pour la formation professionnelle en le comparant à celui de Azzaba.

Nous avous utilisé la méthode descriptive. Plusieurs moyens méthodologiques ont été appliqués citant quelques uns ;l'observation, l'entrevie et le questionnaire à tous les

menilues de la société, les administrateurs et les professeurs des deux institution.

Les résultats étaient les suivants :

La formation professionnelle joue un rôle dans la habilitation des personnes ayant des besoins spéciaux ,du point de vie des administrateurs et des enseignants, dans les centres des handicapés et cela grâce à l'application des procédures et des programmes de formation professionnelle pour cette catégorie, malgré le manque de moyens personnels pour sa formation. Malgré cela a formation professionnelle est bonne ce qui traduit le sentiment de satisfaction chez les personnes ayant des besoins spéciaux.