

مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بين التكوين
والواقع

دراسة ميدانية على عينة من المكفوفين بالاتحاد الولائي للمكفوفين ولاية -مستغانم-

الأستاذة المشرفة:

د/ سيدي موسى ليلي

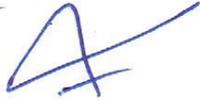
من إعداد الطالبة

بحار مروة

قابلة بلا يد اع في المدة

2024-6-30

أ. سيدي موسى ليلي



الصفة
رئيسا
مشرفا ومقررا
مناقشا

لجنة المناقشة

الرتبة
أستاذ محضر أ
أستاذ محضر أ
أستاذ محضر ب

الاسم واللقب
أ/ كرابية أمينة
أ/ سيدي موسى ليلي
أ/ بلعربي حفيظة

السنة الجامعية 2024-2023

الإهداء والشكر

قال الله تعالى "وما توفيقي إلا بالله عليه توكلت واليه أنيب " هود الآية 88
الحمد والشكر لله الذي وفقني على انجاز هذا العمل المتواضع اللهم لك
حمدا كثيرا مباركا يا ذا الجلال والإكرام .

اهدي هذا العمل إلى عائلتي إخوتي ، أمي وأبي حفظهم الله ورعاهم
كما يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذتي المشرفة
"الدكتورة سيدي موسى ليلي " على كل التوجيهات والإرشادات المقدمة
والتشجيع الدائم كما أوجه شكري لدكتورة "مناد سميرة" التي لم تبخل علينا
بنصائحها وإرشاداتها القيمة، كما أخص بالشكر لجنة المناقشة على قبولها
مناقشة اليوم. الشكر الموصول إلى صديقتي "هنوس وسام" التي كانت سندي
منذ بداية المذكرة الى نهايتها والى كل من ساهم في انجاز هذا العمل سواء من
قريب أو من بعيد

كما لا يفوتني أن أشكر سادة وسيدات

الاتحاد الولائي للمكفوفين بولاية مستغانم والى كل عضو في هذه الجمعية
إهداء خاص إلى من هم عنوان هذه المذكرة لكل شريحة من ذوي
الاحتياجات الخاصة

والى كل فرد ينشد الاندماج والمشاركة في صناعة مستقبل هذه البلاد.

والحمد لله رب العالمين

فهرس المحتويات

الإهداء والشكر

فهرس المحتويات

ملخص

مقدمة

الاطار المنهجي للدراسة

1-الإشكالية:

2- الفرضيات:

3- أهمية الدراسة :

4- أسباب إختيار الموضوع:

.....

.....

.....

.....1.....

.....4.....

.....5.....

.....6.....

.....6.....

.....7.....

.....7.....
.....8.....
.....12.....
.....14.....
.....17.....
.....19.....
.....20.....
.....20.....
.....21.....
.....22.....

5-أهداف الدراسة:

6-تحديد المفاهيم:

7-المقاربة النظرية:

8-الدراسات السابقة :

9-الدراسة الاستطلاعية :

الفصل الأول: بين التأهيل المهني والتكوين

المبحث الأول: التأهيل المهني

أولاً: بزوغ فكرة التأهيل المهني :

ثانياً: مؤسسات التأهيل المهني

ثالثاً: مراحل وخطوات التأهيل المهني

.....30.....

.....32.....

.....33.....

.....34.....

.....36.....

.....36.....

.....41.....

.....43.....

.....47.....

.....48.....

رابعاً: مبادئ التأهيل المهني :

خامساً: أهداف التأهيل المهني

سادساً: متطلبات التأهيل المهني

سابعاً: صعوبات التأهيل المهني :

المبحث الثاني: التكوين

أولاً: أنواع التكوين:

ثانياً: أهداف التكوين:

ثالثاً: أهمية التكوين:

الفصل الثاني: ذوي الاحتياجات الخاصة

أولاً: تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة

.....53.....	ثانيا: الإعاقة الحسية البصرية
.....58.....	ثالثا: مشكلات وقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة:
.....60.....	الجانب التطبيقي
.....61.....	أولا: مجالات الدراسة
.....62.....	ثانيا: المنهج المتبع في الدراسة
.....62.....	ثالثا: الأدوات المستخدمة في الدراسة
.....64.....	رابعا: عينة الدراسة
.....64.....	خامسا: صعوبات الدراسة
.....65.....	سادسا: تحليل المقابلات
.....89.....	سابعا: النتائج

.....92.....

.....94.....

.....

خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

الملاحق

ملخص

Abstract

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على ظروف تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيًا وتأثير التكوين على فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الوسط المهني. فمسألة الاندماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة هو بمثابة تحسين المسار المهني لهذه الفئات من خلال الاهتمام بالمتطلبات الوظيفية واختلافها عن الفئات الأخرى.

ومن أجل ذلك استخدمنا المنهج الكيفي عن طريق تقنية المقابلة النصف موجهة حيث قمنا بإجراء مقابلات مع مجتمع البحث الذي يتكون من 10 مكفوفين بولاية مستغانم.

وعليه قد توصلنا إلى النتائج التالية، أن التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة مرتبط بقدرتهم على التكيف وبالتعود واكتساب الخبرة، وأن اختلاف استراتيجيات التكوين

ملخص

Abstract

أثناء أو قبل الحصول على الوظيفة لها دور كبير في تحسين فعالية ذوي المكفوفين، في حين يعتبر نقص الامكانيات في التكوين بمثابة أحد الصعوبات التي تعترضهم.

الكلمات المفتاحية: ذوي الاحتياجات الخاصة، التكوين، التأهيل المهني

Abstract

This study aims to identify the conditions for professional qualification of individuals with special needs, and the impact of training on the effectiveness of individuals with special needs within the professional environment. The issue of professional integration of individuals with special needs is like improving the career path for these groups by focusing on job requirements and their differences from other groups.

To achieve this, we used a qualitative approach through semi-structured interviews, conducting interviews with a research community consisting of 10 blind individuals in the state of Mostaganem.

Abstract

As a result, we found that the professional qualification of individuals with special needs is linked to their ability to adapt, adjust, and gain experience. The differences in training strategies during or before employment play a significant role in improving the effectiveness of blind individuals, while the lack of training opportunities is considered one of the obstacles they face.

Keywords: people with special needs, training, professional rehabilitation.

مقدمة

مقدمة

للتوافق المهني دور كبير في تحقيق استقرار الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة في وظيفته والذي بدوره يعكس نتائج ايجابية لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة والمؤسسة بحد ذاتها فالتوافق المهني يحقق نوعا من القبول والتوافق العام كأن الاندماج العام هو بحد ذاته اندماج الفرد في الميدان وهذا الاخير يجعل من فرد ذوي الاحتياجات الخاصة قادرا على تأدية وظيفته على أكمل وجه فالظروف التي تكون محيطة به هي المسؤولة عن النتيجة التي قد حققها.

أصبح ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من الميادين التي قد حظيت بالاهتمام في العديد من الفروع العلمية، لما تحمله هذه الفئات من خصوصية تجعلهم محلا لطرح التساؤلات والنقاشات.

يعود هذا الاهتمام المتزايد بهذه الفئات إلى قدرتهم على الاندماج الاجتماعي والابداع كغيرهم من الأفراد مع ضمان حقوقهم الاساسية كحقوقهم في الحياة وحقوقهم في التمكين الاجتماعي وحتى الاقتصادي، خاصة بعدما تغيرت نظرة المجتمع كما كانت عليه في العصور القديمة فمعظم الابحاث والدراسات أكدت على قدرة الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة على ممارسة مهن وحرف لم تعد حكرا على الاسوياء فقط، فبعد غياب هذه المعتقدات القديمة أصبح ينظر اليهم كمورد بشري هام وقادر على احداث نوع من التغيير داخل الوسط المهني وحتى الاجتماعي.

بعد ادماج ذوي الاحتياجات الخاصة أصبح تأهيلهم ضرورة حتمية تفرضها بيئة العمل وذلك من خلال الاهتمام بتكوين هذه الفئات فالاهتمام بقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة تنطلق من تحديد ما يناسب شروط بيئة العمل والمنصب الذي سيدمج فيه لتحقيق ما يسمى بالتوافق المهني.

ان الاهتمام بميدان ذوي الاحتياجات الخاصة هو من أجل التوصل لنوعية البرامج وتأثيرها على فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني وما إذا كان تكوين ذوي

الاحتياجات الخاصة هو بمثابة العامل الاساسي وراء قدرتهم على الاندماج مهنيا ودور مؤسسات ومراكز التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم على تجاوز الصعوبات التي تعترضهم أثناء ممارستهم لوظيفتهم .

وعليه قد قمنا بتقسيم دراستنا الحالية حول "التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بين التكوين والواقع" الى فصل منهجي وفصل تطبيقي أما الفصل النظري فقد قمنا بتقسيمه إلى فصلين وهي كالآتي:

الفصل المنهجي ويتمثل في طرح اشكالية الدراسة والفرضيات التي سنتحقق من صحتها في آخر الدراسة بالإضافة إلى ذكر أسباب اختيار الموضوع واهم الأهداف التي نريد أن نتوصل إليها، بعدها سنعمل على تحد يد أهم المفاهيم المتعلقة بالموضوع بالدراسة وعرض موضوع البحث ضمن التيارات السوسولوجية في شكل مقارنة نظرية، ثم قمنا بعرض الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع دراستنا الحالية وعلاقتها بالتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.

أما بالنسبة للفصل النظري فقد قسم إلى فصلين الفصل الاول تحت عنوان بين التكوين والتأهيل المهني وهو عبارة عن قالب جامع لاهم مراحل وخطوات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة إلى أهمية وأهداف التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وأهم الصعوبات التي تعترض التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة إلى فصل سنعرض من خلاله أهم أنواع التكوين وعلاقته بالتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.

أما الفصل الثاني فقد جاء تحت عنوان ذوي الاحتياجات الخاصة خصصنا هذا الفصل لتعريف بذوي الاحتياجات الخاصة وتصنيفاتهم بالإضافة إلى تحد يد المشاكل التي تعترضهم وباختلافها.

الدراسة بشقيها المنهجي والنظري يكملها الفصل التطبيقي أو الميداني الذي من خلاله سنقوم بإسقاط الفصل النظري عليه، خصصنا هذا الفصل للمقابلات والنتائج التي توصلنا إليها من خلال تحليل آراء عينة من المكفوفين في ولاية مستغانم حيث قمنا بتحديد الاطار الزمني

المكاني والمجال البشري وأهم مناهج وتقنيات البحث الميداني وصولاً في الأخير إلى التحقق من صحة فرضيات الدراسة.

كما قمنا في الأخير بتحديد خاتمة الدراسة بالإضافة إلى قائمة للمراجع والملاحق.

الاطار المنهجي للدراسة

في ظل التغيرات الراهنة والتي مست مختلف جوانب الحياة أصبح من الضروري الاهتمام والتكفل بالموارد البشرية كأهم الدعامات والعناصر الأساسية التي تحتاجها التنظيمات من أجل تحقيق أهدافها خاصة فيما يتعلق بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة وادماجهم المهني وذلك من أجل تحقيق توافق الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة مع المنصب الذي قد تم ادماجه فيه

يعتبر ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من الميادين التي واجهت العديد من التحديات والعراقيل في مختلف دول العالم بما في ذلك الجزائر التي قد أولت الاهتمام بهذه الفئات مؤخرًا.

تزايد الاهتمام بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة وتم اقامة مراكز ومعاهد خاصة بالتكوين المهني لضمان السير الحسن عن طريق تحسين المسار المهني للمعاقين من خلال حصولهم تكوين أولي كحق أساسي في المؤسسات ويكون هذا التكوين موافقا لقدراتهم الخاصة حتى يسهل عليهم الاندماج مهنيًا فالاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة ينطلق من تكييف بيئة العمل خاصة بعدما أصبح الحصول على وظيفة ضرورة حتمية تفرضها الحياة اليومية للفرد .

اهتمت المؤسسات بالتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال توفير كل أساليب التأهيل الناجح كخطوة أولى لتحقيق استقرار المعاق في وظيفته بالإضافة إلى العمل على تحسين ظروف الحصول على مهنة من خلال تحقيق توافق بين طرق وأساليب التكوين والواقع المهني لكل الفئات باختلاف اعاقاتهم ومهما كانت الفوارق

يعتبر التأهيل المهني المناسب شرط أساسي لنجاح الاندماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ومن أهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسات، وتوفير الظروف المادية والمعنوية هو بمثابة نقطة انطلاق ناجحة في مجال تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيًا خاصة فيما يتعلق بنوعية وطرق تنفيذ البرامج.

ان الاهتمام بالمعاق ينطلق من الاهتمام بطرق تنفيذ البرامج ودورها في تحسين فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة بالإضافة إلى ذلك ان قدرة المعاق على تجاوز الصعوبات يكون من خلال قدرته على التأقلم مع منصب عمله من خلال البرامج التي قد تلقاها أثناء التكوين

بعد صدور قانون توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع العام والخاص دفع الكثير من المؤسسات إلى إعادة النظر في طرق التكوين وتوفير الامكانيات المناسبة لهذه الفئة مع الاهتمام برغباتهم وقدراتهم واحترام الخصوصية التي يحملونها ومراعاة الجانب الايجابي الذي من خلاله يستطيع العامل المعاق فرض ذاته اثناء ممارسته لمهنته الفرق بينه وبين غيره انه يعاني من إعاقة

فالتكوين اساسا يهتم بتأهيل المعاق مهنيا وتقبله لمنصب عمله والعمل على فتح المجال أمام تطلعاته المهنية وتخطي المشاكل التي تعترضه ومن هذا المنطلق نطرح الاشكال التالي:

- هل هناك تطابق بين التأهيل المهني والواقع المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؟

الاسئلة الفرعية :

- ماهي نوعية البرامج المتبعة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟ وكيف تنفذ؟

-كيف تساهم برامج التكوين في التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؟

2- الفرضيات:

-يساهم التأهيل المهني في تحسين فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة .

-طرق تنفيذ البرامج لها دور في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة .

3- أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال :

- يحمل هذا الموضوع خصوصية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيا بهدف العمل على دمجهم ورد الاعتبار لهذه الفئة والعمل على تأهيلهم بما يناسب اعاقتهم.

- الاهتمام بتوفير الاستراتيجيات والأدوات المناسبة لتحقيق الأهداف التي تطمح اليها المؤسسة.

- تسليط الضوء على هذه الفئة ومراعاة ظروف عملهم والخصوصية التي يحملونها.

- التعرف على الوظيفة الاساسية التي تسهل عملية ولوج هذه الفئة إلى عالم الشغل.

4- أسباب إختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالدراسات المتعلقة بذوي الهمم.
- الاهتمام بموضوع التأهيل المهني لذوى الاحتياجات الخاصة.
- الرغبة في معرفة موقع هذه الفئة ضمن سياسات المؤسسات.
- الميل الشخصي للمواضيع الاجتماعية.
- حب المعرفة أكثر على ظروف عمل ذوي الاحتياجات الخاصة.

الموضوعية:

- التخصص في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل من خلال تفسير ظاهرة العمل عند ذوى الهمم العالية
- محاولة التعرف على كيفية تأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة في ظل التغييرات الراهنة.
- الوقوف على أهم برامج التأهيل المهني لهذه الفئة.
- الاطلاع على دور المؤسسة في تحسين كفاءة هذه الفئة.
- الرغبة في التعرف على واقع التأهيل المهني وعلاقته بأداء الموظفين من الناحية العلمية والنظرية.
- إثراء البحث الأكاديمي حول تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيا.
- الاطلاع على الصعوبات التي تواجه ذوي الهمم في العمل.

5- أهداف الدراسة:

- معرفة الدور الذي يلعبه التأهيل في عملية الدمج المهني لذوي الهمم.
- الاطلاع على أهم البرامج المتبعة لتحقيق تأهيل مهني ناجح لذوي القدرات الخاصة.

- معرفة ما مدى عمل المؤسسة على تأهيل ذوى الاحتياجات الخاصة.

- التعريف بحقوق ذوى الهمم في التشغيل.

- تذليل العقبات التي تعترض هذه الفئة.

- تمكين هذه الفئة من التدريب الأمثل لالاحتاق بفرص عمل تناسب رغباتهم وقدراتهم.

- الحرص على تكوينهم تكويناً يتناسب وإعاقتهم.

- التعرف على ظروف تشغيل ذوى الاحتياجات الخاصة.

6- تحديد المفاهيم:

التأهيل : Habilitation

" هو تلك العملية المنظمة والمستمرة والتي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية و التربوية والمهنية والاقتصادية.¹

وقد عرفه **هاملتون** بأنه "عملية تهدف إلى تقويم القدرات النافعة لدى الفرد المعوق وتنميتها والاستفادة منها"²

أما بالنسبة لسبنسر فقد عرف التأهيل " بعملية إعادة تنظيم وبناء لطاقات الفرد المعوق لكي يستطيع أن يتفاعل مع البيئة التي يعيش فيها ويساهم في أنشطته ويتصل بغيره من أفراد المجتمع وأن يتوافق مع العالم من حوله ويتضمن ذلك مقدرته على القيام بالجهد البدني اللازم لأنشطة الحياة اليومية وتحقيق أفضل استفادة من طاقاته الذهنية والاجتماعية"³

¹ يوسف شبلي زعوط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، ط2005، 2-1426، ص15

² أحلام عبايدية، محتوى برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بين النظري والواقع، مجلة العلوم الانسانية، المجلد33، العدد3، جامعة محمد صديق، الجزائر، ديسمبر2022، ص810.

³ المرجع نفسه، ص810.

بالإضافة إلى مفهوم التأهيل نجد مفهوم إعادة التأهيل :

إعادة التأهيل : Rehabilitation

و يقصد به " إعادة تأهيل وتدريب الشخص الذي كان قد تعلم أو تدرب على مهنة ما وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقا وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته السابقة بسبب إعاقته"¹

ويقصد به أيضا أنه "عملية اعادة أو ارجاع الفرد الذي أصابه عجز بدني أو عقلي طارئ إلى أقصى حالاته الممكنة من حيث أداء الوظائف المرتبطة بكل أوجه الحياة"²

التأهيل المهني:

فقد عرف كالتالي "هو تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة و التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب و الاحتفاظ والترقي فيه"³

ويقصد به أيضا "تأهيل المعاق (...) من الناحية المهنية وذلك من خلال تدريبيه على مهنة ما ثم العمل على إيجاد فرص عمل مناسبة له"⁴

وقد عرفته منظمة العمل الدولية بأنه ذلك الجانب من التأهيل المستمر المرتبط بالخدمات المهنية "كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل المهني مما يجعل المعوق قادر على الحصول على عمل مناسب"⁵

فالتأهيل المهني هو " أحد الأدوار التي تقوم بها المؤسسة في حالة الرغبة في إدخال التكنولوجيا الجديدة وأنماط جديدة في التسيير غير المعهودة لديها سابقا فتعتمد المؤسسة على

¹ مرجع سبق ذكره، ص15.

² . المرجع نفسه، ص15.

³ يوسف شبلي زعوط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، ط2005، 2-1426، ص52.

⁴ خالد محمد أبو شعيرة، التربية وعلم نفس الاجتماع، المجمع العربي، ط2011، 1م-1432هـ، ص107

⁵ سامية عزيز وأمال كزيز، ذوي الاحتياجات الخاصة والدمج الاجتماعي، المجلة العلمية للتربية الخاصة، المجلد2، العدد2، جامعة محمد خيضر بسكرة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، ص226.

برمجة تدريب إضافي لبعض عاملها حتى يصبحوا قادرين على استعمال أنماط التسيير والتكنولوجيا المستحدثة¹

ويقصد به أيضا أنه "عملية إعادة أو ارجاع الفرد الذي أصابه عجز بدني أو عقلي طارئ إلى أقصى حالاته الممكنة من حيث أداء الوظائف المرتبطة بكل أوجه الحياة"²

التكوين:

عرفه الهيئي "على أنه جهود ادارية وتنظيمية مرتبطة بحالة استمرارية تستهدف إلى إجراء تغيير مهاري ومعرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية لكي يتمكن من الابقاء بمتطلبات عمله أو يطور أداء ه العملي والسلوكي بشكل أفضل"³

" أو هو عبارة عن عملية تعلم أو تعليم تمكن الفرد من عمل معين متقن له وتكيفاً معه وللتدريب المهني عدة مدلولات تتقارب في المعنى العام، فهو يعبر عنه احيانا بالاعداد المهني أو التعلم المهني، ويتم التدريب المهني على حرفة واحدة يصل فيها مستوى التدريب إلى درجة مقبولة من المهارات والخبرات ويتبع فرصة المتدرب للكشف عن ميوله وقدرته من جهة، وعلّة اختيار المهنة التي يريدّها من جهة أخرى"⁴

يعرفه legendre بانه "مجموعة من الانشطة والوضعيات البيداغوجية والوسائل الديجاكتيكية التي تستهدف اكساب أو تنمية المعارف 5معلومات ومهارات، قدرات، مواقف، من أجل ممارسة مهمة وعمل"⁵

¹ دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ناصر قسيمي، ديوان المطبوعات الجامعية، ص29.

² . المرجع نفسه، ص 29

³ بوقطف محمود، التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين اداء العاملين، شهادة ماجستير تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص12

⁴ عمر فضيلة، تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا، الجلة العلمية، العدد5، جامعة الجزائر بوزريعة، الجلفة سبتمبر 2014، ص50

⁵ عباد فتحي، مستوى الرضا عن التكوين الاولي لدى المتكويين، دراسة ميدانية في مركز تكوين الموظفين، مجلة متون، المجلد10، العدد1، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، سعيدة، اوت، 2018، ص106

التكوين المهني:

"هو جهد هادف إلى تزويد المتربص أو العامل بالمعارف والمهارات العملية التي قد ترفع من ادائه في الممارسة المهنية"¹

الفعالية:

"الفعالية تعني تعظيم معدل العائد على الاستثمار بكافة الطرق المشروعة، كما أنها تعني تعظيم عوائد الأفراد والاسهام في رفع كفاءة المنظمة ككل كما تعتبر الفعالية مؤشر للقدرة على البقاء واستمرار التحكم في البيئة"²

ذوي الاحتياجات الخاصة :

يعرفه **مصطفى النصاروي** "الطفل ذا الحاجات الخاصة أو الشخص الذي ليست لديه مقدرة على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أساسية للحياة العادية نتيجة إصابة وظائفه الجسمية أو العقلية أو الحركية أو إصابة ولادية به لحقت به بعد الولادة"³

أو هي "حالة من القصور أو خلل في القدرات الجسدية والذهنية ترجع إلى عوامل وراثية أو بيئية تعيق الفرد عن تعلم بعض الأنشطة التي يقوم بها الفرد السليم المشابه له في السن"⁴.

¹ورغي سيد احمد، بلمعاشو مهاجي، قطاع التكوين في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد3، العدد2، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، ديسمبر 2020، ص61

²عبد الرحمان برحومة، الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والانتاج، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد1، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2008، ص56

³محمد عباس يوسف، الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، دار الغريب، الازهر، 2003، ص13

⁴سامية عزيز، امال كزيز، ذوي الاحتياجات الخاصة والدمج الاجتماعي، المجلة العلمية للتربية الخاصة، المجلد2، العدد02، جامعة محمد خيضر بسكرة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، الجزائر، 2020، ص223

يسعى كل باحث إلى ادراج موضوع بحثه ضمن الحقل السوسيولوجي باختلاف نظرياته بهدف معالجة بحثه بخطوات ناجحة تضمن له نتيجة تصب في اساليب البحث الموضوعي والدقة في تحليل النتائج المتوصل اليها فكما تحتاج النظريات إلى بحث في سبيل تطويرها فالبحث العلمي أيضا يحتاج إلى نظرية توفر له النسق المفاهيمي تبنى عليه مبادئ النظرية المدروسة فمن خلال مبادئ نظرية البنائية الوظيفية استطعنا استنتاج ما يلي :

البنائية الوظيفية :

ركزت النظرية البنائية الوظيفية حسب بارسونز على "أنواع السلوك البشري التي تحركها وتوجهها معان موجودة في ذهن الفاعل وهي معان يدركها الفاعل و يدمجها في ذاته و الفاعل يمكن ان يكون فردا أو جماعة أو تنظيمًا أو حتى مجتمعا فهو اي كيان يسلك في ضوء المعاني التي توجد في البيئة و مادامت هذه المعاني لا يحتكرها فاعل بعينه بل يشترك فيها آخرون فان الفعل الذي يصدر عن فاعل معين لا يتم الا داخل موقف"¹

ويقصد بهذا أن النسق الاجتماعي هو عبارة عن فاعل (ذوي الاحتياجات الخاصة) و المعان التي يكتسبها من التأهيل المهني الذي هو بمثابة دلالات يدمجها الفاعل في ذاته ليحقق بناء يحتوي على تأهيل كوظيفة لتكوين وذلك عن طريق مجموعة من الأهداف و الوسائل والتي هي كالاتي :

1. التكيف مع المحيط المادي والاجتماعي اي قدرة العامل المعاق على الاندماج داخل النسق وهذا راجع إلى نوعية التأهيل الذي تلقاه .
2. تحقيق الأهداف والذي يعتبر من اهم الاساسيات التي يطمح اليها التأهيل المهني وهي الوصول إلى أهداف ايجابية "فتحليل البناء الاجتماعي و ما يحوي من نظم وجماعات وفئات اجتماعية ينبغي ان يتم في اطار تحقيق استمرارية المجتمع و كذا في اطار نموه التطوري"²

¹ عبد الكريم بوحفص ،تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات ،ديوان المطبوعات الجامعية،د.بلد، د.سنة، ص224

²شحاتة صيام ،النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية الى مابعد الحداثة ،ط1، مصر ،2009،ص50

3. اندماج الفرد داخل النسق الاجتماعي أي قدرة الفاعل على اندماجه اجتماعيا رغم ما خلفته الإعاقة من إختلاف على الفئات السوسيو مهنية الأخرى .
4. الثبات الكامل للنسق والمحافظة على النمط، فالمجتمع عبارة عن نسق تتربط وحداته رغم وجود الفوارق الاجتماعية وهذا راجع إلى سوسيولوجية التأهيل والتكوين المهني.

" يسلم هذا الاتجاه بأن المجتمع وحدة كلية تحتوي على مجموعة من العناصر المتسائدة وأن المجتمع ماهو الا كائن له وجوده المستقل ويتميز عن الأفراد وله أسلوب في التفكير والشعور والسلوك كما تبدى ذلك في التصورات الجمعية، ولما كان المجتمع هو النسق فإن ترابط عناصره يكشف نوع يسمى بالتساند الوظيفي"¹

فالموقف الوظيفي هو عبارة عن تفاعل بين الرموز والدلالات السابقة و تفاعل المحتوى المعرفي والنظري ودمج الخبرات السابقة في المجال المعرفي الجديد، فالنظرية الوظيفية تعبر من أهم النظريات التي اهتمت بميكانيزمات الذاكرة والجانب المعرفي للفرد داخل النسق الاجتماعي " حيث يرى براون أن الوظيفية تعني محاولة رؤية الحياة الاجتماعية باعتبارها كلا اجتماعيا ووحدة وظيفية (...). والنسق هو أداة تصورية ترى المجتمع على أنه يتألف من مجموعة من العناصر المترابطة مع بعضها البعض وتلك تحدد علاقتها في اطار الكل بمجموعة من المبادئ التنظيمية التي تستند إلى التساند الوظيفي والتفاعل بين أجزاء النسق وبعضها البعض"².

التأهيل المهني هو من وظائف التكوين والفاعل يكتسب دلالات من خلال تأهيله داخل النسق الاجتماعي الذي يعتبر هو الكل، تتربط داخله وحدات تشكل بناء وظيفي يتسهل عملية اندماج المعاق في سوق الشغل.

¹المرجع نفسه، ص 27

²المرجع نفسه، ص 47-48

على الرغم من عدم وجود دراسات تصب في نفس موضوع التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة إلا أن هناك بعض الدراسات تقترب من هذا الموضوع وهي كالاتي :

الدراسة الاولى :

الدراسة الجزائرية لمروة بن تواتي العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني بالاغواط اقيمت هذه الدراسة في اطار انجاز مذكرة دكتورا حيث تهدف إلى التعرف على دور مراعاة الجوانب النفسية لذوي الاحتياجات الخاصة من اجل تحقيق الرضا الوظيفي للعامل بولاية الاغواط قدرت مدة العمل الميداني من 2018/12/10 إلى غاية 2019/05/20 باستخدام تقنية الاستمارة مع الفئة العاملة من ذوي الاحتياجات الخاصة كما استعانت الباحثة بتقنية الملاحظة كوسيلة لجمع المادة العلمية

وفي الاخير توصلت الباحثة إلى النتائج التالية وهي ان للجوانب الاجتماعية والمهنية دور في التأثير على قدرة الأفراد على الاندماج وان المتطلبات الوظيفية ضرورية لاندماج الفرد داخل الوسط المهني بالاضافة إلى ذلك تبين لنا من خلال دراسة الباحثة ان تهيئة ظروف العمل والتدريب من أهم المؤشرات التي تدل على الاندماج الحقيقي لذوي الاحتياجات الخاصة وان الاندماج المهني يساعدهم على تخطي جوانب النقص والضعف من خلال تحقيق ذواتهم وقدرة العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة على تكوين العلاقات والاحتكاك مع الزملاء وسيلة تساعد على الاندماج المهني والاجتماعي¹

الدراسة الثانية

الدراسة العربية حول واقع الدمج والتمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية للاستاد عادل محمود الرفاعي استاد مجالات الخدمة الاجتماعية تهدف إلى هذه الدراسة اعلام الجهات الادارية بكيفية التعامل مع ذوي الاحتياجات الخاصة وتشغيلهم في وظائف تتماشى وقدراتهم مع الوقوف على اهم المهارات

¹مروة بن تواتي ،العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني ،اطروحة دكتورا ،تخصص دراسات ديمغرافية ،جامعة عمار تليجي ،الاغواط ،2023/2021

التي يتميزون بها واهم مستويات التعليم ةالتأهيل واعدادالبرامج اقيمت هذه الدراسة الميدانية في مصر القاهرة بالضبط بمدرية القوى العاملة بمحافظة قنا على 90عامل من ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع العام والخاص باستخدام الاسلوب الاحصائي

وفي الاخير توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- وضع رابط بين مديريةية القوى العاملة وذوي الاحتياجات الخاصة
- زيادة عدد الباحثين على مستوي المحافظات واعداد برامج تأهيل ذوي الهمم
- التعرف على واقع دمج ذوي الاحتياجات الخاصة
- خلق الادوار التي يمكن ان يساهم بها الأفراد لتحقيق القبول الاجتماعي¹

الدراسة الثالثة :

الدراسة الجزائرية لعائشة بن نوى الجهود الجزائرية في تأهيل وادماج ذوي الاحتياجات الخاصة تناولت هذه الدراسة اهم البرامج التي اقيمت لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة من اجل العمل على دمجهم مهنيا

ويمكن اجمال النتائج التي توصلنا اليها في :

- رغم وجود امتيازات لذوي الاحتياجات الخاصة الا انها لم تتحقق على الواقع
- عدم جدية بعض المواد يكاد يكون تطبيقها مستحيلا
- التسميات والمصطلحات الخاصة بهذه الفئة لاتليق بها كونها تقلل من أهميتها²

¹ عادل محمود الرفاعي ،واقع الدمج والتمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية ،المجلد70،العدد2،القاهرة ،افريل 2018

² عائشة بن نوى ،الجهود الجزائرية في تأهيل وادماج ذوي الاحتياجات الخاصة ،مجلة المنارات لدراسات العلوم الاجتماعية ،المجلد3،العدد2،جامعة ياتنة ،2021

الدراسة الرابعة : (دراسة امريكية)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة كوسيلة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة كوسيلة لتأهيل الولايات المتحدة الامريكية حيث وظفت الشركات الامريكية فئات من ذوي الاحتياجات الخاصة ،منحت هذه السياسة تجارة مربحة لامريكا وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن الشركات التي تتفوق في توظيف اشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة تكون اكثر انتاجية وتحقيقا لارباح لان هذه الفئات تصنف من القوى العاملة لقدرتها على الابداع وحل المشكلات ،وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-التدريب الاكاديمي الكامل أو الجزئي لذوي الاحتياجات الخاصة والذي يستمر حتى الحصول على درجات عليا كالماجستير والدكتوراه

-مايتم أثناء استقبال ذوي الاحتياجات الخاصة مع وضع خطة فردية لتشغيل الأفراد الذين سيتم تأهيلهم وذلك بناء على خبراتهم السابقة إلى جانب التقييم الحالي للاوضاعهم وامكانياتهم

-التدريب من اجل تدريب الأفراد للوصول إلى أعمالهم في الاوقات المحددة

التعقيب على الدراسات السابقة:

ركزت معظم الدراسات السابقة على اتجاهات ذوي الاحتياجات الخاصة حول قضايا العمل و اهتمت بالمسار المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من خلال دراسة الواقع المهني للعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه داخل منصب الشغل ،الدراسات السابقة التي بين ايدينا هي عبارة عن مدخل يوضح سيرورة عمل ذوي الاحتياجات الخاصة وقدرتهم على الاندماج الوظيفي والتكيف مع المنصب المتاح لهم وغالبا ما يحتاج هذا المنصب إلى تأهيل مهني وتكوين يتناسب واعاقنتهم انطلاقا من برامج واساسيات تخدم الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وتجعله قادرا على الاندماج مع وظيفته.

ذوي الاحتياجات الخاصة أفراد كغيرهم يحتاجون إلى تكوين يأهلهم للاندماج في عالم الشغل ويفتح سبل التغيير داخل المؤسسات انطلاقا من تحديد الاستراتيجيات المتبعة في التكوين وهنا تظهر أهمية الدراسة الحالية من خلال الوقوف على أهم مبادئ تكوين ذوي

الاحتياجات الخاصة ومدى توافق مناصب العمل مع التكوين الذي قد تلقاه العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

9- الدراسة الاستطلاعية :

اثناء الدراسة الاستطلاعية توجهنا إلى مركز التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وبعض المؤسسات التي قد أرشدتنا إلى مديرية التضامن والنشاط الاجتماعي بصلامندر وقد امتدت فترة البحث من 2024/2/12 إلى غاية 2024/4/20. واثناء الدراسة الاستطلاعية قمنا باجراء مقابلات اولية ساعدتني على تكوين علاقات مع اشخاص قد وجهوني إلى مركز الاتحاد الولائي للمكفوفين بمستغانم وقد تم على مستوى هذه الجمعية التعرف على شريحة من المكفوفين وبعد ذلك تم تحديد لقاء لي مع مدير هذه الجمعية الذي استطاع ارشادي حول مكان تواجد هذه الفئة العاملة في القطاع الاداري والمؤسسات الاقتصادية بهدف اجراء مقابلات داخل هذه الجمعية التي تعتبر بمثابة ميدان البحث واثناء البحث عن عينات من ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة صادفنا انواع مختلفة من الإعاقات منها الحركية ،العقلية ،السمعية ،البصرية وحتى حالات التوحد وعسر اللغة والتعلم ورغم هذا إلى ان مقتضيات الدراسة تطلبت اختيار نوع واحد وهو الإعاقة البصرية عن طريق عينة من المكفوفين بعد تحديد وقت يناسبهم من اجل اجراء مقابلات وقد كانت ايام عطلم الاسبوعية لتفادي ضغط العمل.

الجانب النظري

الفصل الأول: بين التأهيل المهني والتكوين

المبحث الأول: التأهيل المهني

أولاً: بزوغ فكرة التأهيل المهني

ثانياً: مؤسسات التأهيل المهني

ثالثاً: مراحل وخطوات التأهيل المهني

رابعاً: أهداف التأهيل المهني

خامساً: مبادئ التأهيل المهني

سادساً: متطلبات التأهيل المهني

سابعاً: معوقات التأهيل المهني

المبحث الثاني: التكوين

أولاً: أهداف التكوين

ثانياً: أهمية التكوين

ثالثاً: أنواع التكوين

المبحث الأول: التأهيل المهني

تمهيد:

التأهيل المهني الجيد من اهم الركائز التي تقوم عليها المؤسسات واستخدام برامج ذات كفاءة عالية وتوفر الظروف المادية والمعنوية هو بمثابة حجر الزاوية في مجال ادماج ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيا حيث يساعده التأهيل المهني على القيام بعمله على أكمل وجه ولذلك فالتأهيل المهني للمعاقين مطلب اساسي يضمن له القدرة على الاستمرار والتكيف مع بيئة عمله وفي هذا الفصل سنتطرق لاهم الاساسيات التي يقوم عليها التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة لاهم مبادئ التكوين المهني.

أولاً: بزوغ فكرة التأهيل المهني :

من المسلم به أن جميع الإتفاقيات تقر على مبدأ تعزيز حقوق المعاقين من بينهم حقهم في العمل وذلك من خلال :

- "تمكين المعاقين من الاستفادة بشكل فعال من ج العامة للتوجيه النفسي والمهني.ومن خدمات تعيين المهن المناسبة ومن الاجهزة الالمعنية و التدريب المهني المتواصل"¹
- "كفالة توفير وسائل الراحة المعقولة للمعاقين في مكان العمل وبيئة العمل.
- تعزيز اعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظيفة وبرامج العودة"².
- "لقد ظهر الاهتمام الكبير بهذه الفئات بعد صدور قانون الفقر 1601 يعمل هذا القانون على الاهتمام بالفقراء والطبقات الهشة في انجلترا ، صاحب هذا القانون الاهتمام بالمكفوفين من خلال فتح مدارس ومدارس خاصة 1897 - 1616 اهتمت الحكومة بمجال

¹ مدحت أبو نصر ،فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ،مجموعة النيل العربية

ط1، القاهرة،ص132،

² المرجع نفسه

رعاية وتأهيل وتأهيل ذوي الاحتياجات العالمية من خلال الدعوة إلى الأختيار المهني للعمالة المعوقة كبداية لتأهيل هذه الفئات"¹.

- "و في المادة رقم 5 من نفس القانون توضيح لوزارة الشؤون الاجتماعية في انشاء المعاهد و المؤسسات والهيئات اللازمة لتوفير الخدمات للمعاقين بما فيها خدمات التأهيل المهني"²

- " كذلك تلعب الجمعيات الأهلية أو ذات النفع العام دورا كبيرا في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مساهمة منها في مواجهة مشكلات هذه الفئات ولمساعدتهم على التدريب على حرفة وعلى الحصول على حرفة فرصة عمل مناسبة لبقية الحواس والأعضاء والقدرات المتبقية لديهم"³

- "وقد بذلت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال مجهودات في سبيل التكفل المهني بالمعوقين وذلك في وقت مبكر من خلال انشاء العديد من المراكز والمؤسسات الخاصة بالتأهيل المهني وفسح المجال لمختلف الجمعيات بالاضافة إلى تكوين المتخصصين واعادة برامج تكوينية تختلف باختلاف نوع الاعاقة"⁴

ثانيا: مؤسسات التأهيل المهني

يحتاج التأهيل المهني إلى مؤسسات وفروع وهي كالاتي:

1 مكتب التأهيل المهني:

¹ بتصرف المرجع نفسه ص132

² المرجع نفسه، ص134

³ المرجع نفسه، ص134

⁴ سليمان صبرينة، التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، الواقع التحديات، دفاتر مخبر حقوق الطفل، المجلد 10، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2019، ص56

" تهدف هذه المكاتب إلى استقبال المعاقين الذين يطلبون التأهيل من جميع المراحل العمرية ومن مختلف الفئات واجراء دراسات اجتماعية ونفسية وطبية ومهنية وتعليمية لهم"¹

2 مصانع الاجهزة التعويضية:

"تقوم هذه المصانع بتصنيع الاجهزة التعويضية والاطراف الصناعية الازمة للمعاقين بدنيا كحالات الشل والبتر وامراض العظام والكسور"²

3 المعامل المحمية:

"الهدف من انشاء هذه المصانع هو الاستفادة من الطاقات و المعاقين الذين لا يمكنهم العمل في السوق الخارجي ومنافسة الاسوياء لظروف تتصل بالإعاقة أو لصعوبة الحصول على عمل ويد دور هذه المصانع كمرحلة انتقالية للمعاق من برامج التأهيل إلى المجتمع والانتاج فيه"³

4 مؤسسات التثقيف الفكري:

"تهدف هذه المؤسسات إلى ايجاد برامج تأهيلية لحالات التخلف العقلي في الاعمار ما بين 6-25 سنة ونتيح هذه المؤسسات فرص البحث والدراسة والفحص لحالات وتصنيفها وتوفير البرامج المهنية،البرامج الاجتماعية والبرامج الرياضية والترولوجية"⁴

ثالثا: مراحل وخطوات التأهيل المهني

من المسلم به أن عملية التأهيل المهني تشمل مختلف فئات المجتمع من بينها الفئات الخاصة التي تتصف بنوع من الحساسية والاختلاف عن باقي الفئات السوسيو مهنية كون هذه

¹احلام عبايدية،محتوى برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة الواقع والتحديات،مجلة العلوم الانسانية،المجلد33،العدد3،جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل،الجزائر،ديسمبر 2022،ص811

²المرجع نفسه،ص811

³المرجع نفسه،ص811

⁴المرجع نفسه،ص811

الفئة تحتاج إلى متابعة مستمرة من أجل دمجها مهنيا وتأهيلها لضمان نجاحها داخل عالم الشغل وتقوم على مجموعه من الخطوات:

1. مرحلة اكتشاف الحالة:

"ويقصد بها حصر الحالات حيث يتم تحديد حجم المجتمع بعدها لحالات الإعاقة سواء كانت أسباب الإعاقة وراثية جينية أو بيئة مكتسبة تصنف هذه الحالات لمعرفة احتياجات كل حالة وتحقيق الرعاية اللازمة له اضافة إلى هذا على الجهات المعنية أن تكون على صلة وثيقة بالمستشفيات وإدارات ومراكز التشغيل"¹

2. مرحلة الاعداد الجسمي:

وتقوم هذه المرحلة على خطوتين أساسيتين:

1.2 العلاج الطبي: ويتمثل في تشخيص حالة المعاق والإمام بنواحي العجز التي يعاني منها من أجل تفادي حدوث المشاكل اثناء ممارسة المهنة.

2.2 العلاج بالعمل: يقوم العلاج بالعمل عن طريق تدريب المعاق على مهنة ذات صبغة انتاجية وإدراك نقاط القوة والضعف

3.2 التدريب على استخدام الاجهزة التعويضية: التدريب على استخدام العكازات والاطراف الصناعية التي تحتاجها المهنة"²

3. مرحلة البحث الاجتماعي:

"تقوم هذه المرحلة على دراسة الخلفية الاجتماعية والاسرية للمعاق والإمام بقدراته ورغباته النفسية واسباب إعاقته وكيف تعايش معها في ظل التغيير الاجتماعي والإمام بالمهارات التي يجب توفرها في تلك المهنة"³

¹ مروة بن تواتي، العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني، اطروحة دكتورا، كلية العلوم

الاجتماعية، جامعة عمار تليجي، الاغواط، 2022/2021، ص171

² بتصرف، المرجع نفسه ص 171

³ بتصرف، المرجع نفسه ص 171

4. مرحلة التقييم المهني:

" يعرف التقييم المهني بأنه عملية تقدير القدرات الفردية والجسدية والتعليمية والنفسية للفرد ذوي الإعاقة وجوانب القوة والقصور لديه¹ من أجل الإلمام بكل ظروف والامكانيات التي يحتاجها أثناء تشغيله وتحقق من ملائمة كل خصائص لواقع العمل الذي قد تم ادماجه فيه.

5. مرحلة التوجيه المهني:

يعرفه Guidance بأنه " أحد مسارات أو مدخل تحسين أداء الآخرين من خلال تشجيعهم على التعلم من عملهم وعلى مواجهة التحديات التي تقابلهم أثناء العمل"² أو هو عملية تزويد العاملين بمعلومات واجراءات عمل المنظمات المنخرطون فيها وي قصد به أيضا بأنه "معاونة المعاق في أن يحصل على المهنة والحرف التي تلائمه من حيث إتفاق قدراته وإستعداداته مع هذه المهنة وما تتطلبه تلك المهنة من مهارات، وإعداده لممارسة تلك المهنة والتكيف معها (...). وأن تكون تلك المهنة ضمن المهن التي تتوافر فيها فرص العمل في المجتمع"³

مراحل التوجيه:

- أ. **التحديد:** "يحدد كل من الموجه (والذي يكون المدير أو الرئيس أو المشرف أو الموظف) أهداف عملية التوجيه ويتفقان عليها.
- ب. **التحليل:** يقوم بمناقشة الوضع القائم حاليا وتحليله
- ت. **الاكتشاف:** يقوم بالبحث عن كل الخيارات الممكنة ودراستها
- ث. **العمل التوجيهي:** يقوم بتحديد مسارات العمل المطلوبة ويلتزمان بالعمل في اطارها ويمكن عادة الانتهاء من هذه المراحل السابقة في جلسة واحدة من جلسات التوجيه

¹ اميمة محمد علي ملش، برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات – ومتطلبات التطوير) المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 5، العدد 24، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، د. سنة، 227.

² مدحت ابو نصر، رعاية وتأهيل المعاقين، الروابط العالمية، القاهرة، 2005، ص 145

³ مدحت ابو نصر، فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، مجموعة نيل العربية، ط1، القاهرة، 2004

ج. **التعلم:** يقوم الموظف الذي يجري توجيهه بتطبيق مسارات العمل المتفق عليها وتنفيذها بدعم كامل من الموجه¹

تتضمن مرحلة التوجيه والارشاد" تطبيق النظرة التكاملية للفرد حيث يقوم الطبيب واطباء العلاج الطبيعي والاختصاصي المهني باستعراض ما يمتاز به لفرد من قدرات بدنية واستعدادات نفسية².

6 مرحلة التهيئة المهنية:

ان هذا النوع من التدريب يعمل على تزويد المعاق بمهارات ومعارف أولية مطلوبة للقيام بانجاز مهنة معينة كخطوة أولى لبدء التدريب المهني أو التشغيل

أهداف التهيئة المهنية :

- التدريب على استعمال المواصلات بدءا من معرفة اتجاهات السير واستخدام وسائل النقل وشراء التذاكر.
- التدريب على المواظبة والترتيب والاتصال³
- حسن التعامل بالنقود
- الإلمام بأساسيات ونوع المهن وفوائد كل مهنة
- تقديم لقاءات لمناقشة علاقة المهنة بالاعاقة
- التذكير بضرورة وأهمية العمل
- "التعرف على ميوله المهنية والتعرف على قدراته وامكانياته⁴
- التعرف على الوسائل المستخدمة في التدريب

¹ المرجع نفسه، ص149

² أميمة محمد علي ملش، برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات-ومتطلبات التطوير) (المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المجلد5، العدد24، المؤسسة العربية للتربية وعلوم الاداب، مصر، د.سنة، ص288

³ هميلة نعيمة، برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة ابحاث ودراسات التنمية، العدد2، المجلد8، جامعة الجزائر، ديسمبر 2021، ص 499-500

⁴ مروة بن تواتي، العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني، اطروحة دكتورا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار ثلجي، الاغواط، 2022/2021، ص174

- "يهدف برنامج التهيئة المهنية إلى اعداد الفرد لمرحلة التدريب أو العمل حول مهن الرائجة والاطلاع على نوعية البرامج التدريبية القائمة في مراكز التدريب والتشغيل المهني بحيث ينتج عن مخرجات التهيئة المهنية بموائمة برامج التدريب والتوافق مع متطلبات سوق العمل"¹

7 مرحلة التدريب المهني:

1.7 مبادئ التدريب المهني

- "التدريب المهني غير ضروري إذا لم تتطلب المهنة التي تم ادماجه فيها تدريب للمعاق

-المبادئ المستخدمة في التدريب يجب ان تتناسب مع نوع الإعاقة

-يجب وضع الوسائل الضرورية من اجل ضمان نجاح تدريب المعاق

-يجب ان يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسية كما يجب تأمين قبول المعوقين من قبل اصحاب الأعمال والمنظمات العمال وجميع الجهات المعنية التدريبية"²

-"يجب ان يتم تدريب المعوقين الصغار وخاصة المعوقين حركيا وسمعيًا وبصريًا في المدارس المهنية العادية كما يجب ان يسمح للمعوقين بالالتحاق بالدورات التدريبية التي تنظمها مراكز التنمية الاجتماعية الريفية واي جهة تدريبية"³

2.7 جهات التدريب

يقوم التدريب في هذه المرحلة إلى توجيه المعاق وتدريبه على ممارسة المهنة من خلال عدة جهات :

التدريب في مركز عام : وذلك من خلال "مراكز التدريب المهني بالنسبة للمعاقين لمن يكون سنه اقل من 19 سنة"⁴

¹مدحت ابونصر، فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ،مجموعة النيل العربية ط1، القاهرة ،2004، ص139

²يوسف شبلي زعوط، التأهيل المهني للمعاقين ،دار الفكر ،ط1، عمان، 1426/2005، ص143

³المرجع نفسه، ص143

⁴مرجع سبق ذكره،مدحت ابونصر، فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ص139

التدريب النظامي في المراكز الخاصة : "المؤسسات الداخلية التي تنشئها هيئات التأهيل المهني لتأهيل الاطفال المعاقين حتى سن 18 سنة ،تلحق بها فصول دراسية وورش تدريب على بعض الأعمال والحرف"¹

التدريب على مهارة محددة : ويقصد به ان المعاق يتعلم مهارة واحدة كوسيلة لدعم القدرات الباقية لديه أي انه يستخدم عمل واحد كالرسم مثلا من اجل تنمية مهاراته.

التدريب البيئي: ويكون داخل منزل المعاق الذي يجد صعوبة في التنقل لمراكز التدريب المهني "وللمعوقين الذين لا يستطيعون العمل تحت ظروف عادية أو لا يستطيعون السفر من وإلى مكان العمل بسبب ظروف اعاقتهم"²

التدريب التجريبي: من خلال دورات تدريبية خاصة في المصانع والشركات والمشاكل بهدف التجريب والتأكد من قابلية المعاق للعمل.

التدريب المجتمعي: ويقصد به تدريب المعاق داخل الجماعات وبين الأفراد ليسهل عليه التعلم عن طريق الاحتكاك.

التدريب في المدارس والكليات الصناعية الفنية والمهنية: ويتم هذا من خلال ادماج المعاقين في مراكز ذات مستوى عالي تسمح لهم بتحقيق ذواتهم في المجتمع

8 مرحلة التشغيل والاستخدام:

حددت المنظمات والدول توظيف نسبة 5 بالمئة من ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع العام والخاص وهذا هو الهدف الاساسي من التدريب المهني الذي بدوره يخلق عمالة مؤهلة في ظل التغيرات الراهنة.

يعرف التشغيل المهني " بالعمل على مساعدة الشخص ذوي الإعاقة على ان يكون عضوا قادرا على الانتاج والقيام بعمل يكسب منه مايساعده على العيش مع الاخرين ويحقق له مكانة

¹المرجع نفسه،ص139

²مرجع سبق ذكره،يوسف شبلي زعوط،التأهيل المهني للمعاقين،ص144

اجتماعية، والتشغيل يعتمد على نوع التدريب المهني الذي يتلقاه الشخص ذوي الإعاقة وكذلك على فرص العمل المتوفرة في البيئة التي يعيش فيها"¹.

1.8 أشكال التشغيل:

التشغيل في سوق العمل المفتوح:

والتي تتمثل في "مجموعة فرص الاستخدام التي يوفرها قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل والاستخدام في سوق العمل ويسمى التشغيل في سوق العمل المفتوح بالتشغيل الانتقائي"²

التشغيل المحمي:

الزامية توظيف المعاقين حسب التشريعات القانونية في ظل التشغيل المحمي قانونيا "فنظرا لان التشغيل الانتقائي يواجه صعوبات في تكييف بيئة العمل تناسب حاجات الاشخاص ذوي الإعاقة تم ايجاد فرص الشغل في المشاغل المحمية التي هي عبارة عن مشاغل بعيدة ومحمية من منافسة السوق، وتكون بيئة العمل فيها مناسبة مع احتياجات العمال من ذوي الإعاقة "

التشغيل الذاتي :

"في هذا النوع يقوم الاشخاص ذوي الإعاقة بالعمل لحسابهم الخاص بعد توفير راس مال مناسب له"³

¹اميمة محمد علي ملش، برامج التأهيل المهني للاشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات-ومتطلبات التطوير)المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية،المجلد5،العدد24،المؤسسة العربية للتربية وعلوم

الاداب،مصر،د.سنة،ص230

²المرجع نفسه،ص230

³المرجع نفسه،ص230

التشغيل البيئي:

"وهذا النوع مخصص لاشخاص ذوي الإعاقة التي تحول ظروف اعاقتهم من الالتحاق بالانواع الاخرى من هؤلاء الاشخاص من هذا النوع أنشطة صناعية أو حرفية في المنزل وتتم عملية تسويق منتوجاتهم من قبل اشخاص أو منشآت صناعية أو تجارية أو حيرية لها علاقة"¹

التشغيل التعاوني:

"من خلال توافر الجمعية التعاونية لفرص عمل انتاجي لعدد كبير من المعاقين وتم أيضا شمولهم لضمان اجتماعي إلى جانب فتح حساب توفير لهم في المصرف وقد قامت الجمعيات باقامة عقود مع مؤسسات الدولة بناءا على توصية في امانة مجالس الوزراء إلى كافة وزارات وجهات خاصة لفرص تسويق ونتاج الورش"²

9 مرحلة المتابعة والرعاية اللاحقة:

"تهدف هذه المرحلة إلى تتبع المعاق ومتابعة نشاطه في عمله الجديد لتأكد من تكيفه واستقراره وذلك عن طريق دراسة درجة توافقه مع العمل الذي التحق به وفي علاقته الاجتماعية مع زملائه"³

¹المرجع نفسه،230

²سعاد حميد رشيد،التأهيل المهني للمعاقين الواقع والطموح،مجلة الفنونوالادب وعلوم الانسانيات والاجتماع،العدد3،العراق،يناير2012،ص185

³مرجع سبق ذكره،مدحت ابو نصر،فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة،ص141

رابعاً: مبادئ التأهيل المهني :

يقوم التأهيل المهني للمعاقين على مجموعة من المبادئ أهمها :

1-الإلمام بالابعاد الشخصية للإنسان والتي هي:

-الصفات العقلية والنفسية القدرات العقلية، الذكاء العام، الذكاء الخاص، المواهب والملكات، الحالة الانفعالية أو المزاجية، محتويات العقل الباطن والشعور

-الصفات البدنية اجهزة الجسم كالجهاز العظمي والعضلي والجهاز الدموي والتنفسي والغدد، الحواس السمع والبصر والشم والذوق

-الميول عملية التأهيل تاخذ في اعتباراتها ميول المعاق واتجاهاته ومستوى تعليمه وخبرات العمل المتوفرة لديه¹

"-لا يقتصر توجيه المعاقين فقط على الصفات الفردية بل هي عبارة عن مزيج بين الصفات الشخصية للفرد والمحيط الاجتماعي من اصدقاء واسرة وظروف معيشة في وحدة متكاملة"²

2-الميول وحدها لا تدل على القدرات فاحيانا يوجه الفرد نحو مهنة يميل ويرغب فيها ليكتشف بعد ذلك انه لا يصلح لتلك المهنة لانها لم تتناسب مع قدراته³

3-اساس التوجه المهني هو القدرات وليس الإعاقات "فالإعاقات الظاهرة ليست مقياساً للقدرة أو العجز وانما المقياس الصحيح هو ماتبقى للشخص من قدرات بعد اصابته بالعجز ولذلك كان من الخطا تحديد المهن وأعمال معينة تتاسب كل عاهة فمن الخطا ان نقول ان كا مكفوف يصلح للمهن الاتية أو ان نقول ان تأهيل المبتورين يرتبط بالمهن يصلح لها كل المبتورين وهكذا يمكننا على العكس ان نقول ان المكفوفين لا يصلحون لمهن معينة وهي المهن

¹بتصرف، مروة بن تواتي، العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني، مطروحة دكتورا، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة عمار تليجي، الاغواط، 2022/2021، صص 163-164

²بتصرف، مدحت ابونصر، رعاية وتأهيل المعاقين، دار الروابط العلمية، القاهرة، 2009، صص 84

³بتصرف، مرجع سبق ذكره صص 164

التي تحتلج إلى ابصار ثم بعد ذلك نختر لكل مكفوف من بين المهن الباقية مايتفق مع صفاته الشخصية وقدراته البدنية وخبراته وميوله¹

4-مراعاة فرص العمل في البيئة:

"يجب ان يكون تأهيل المعاقين مع توفر المهن في سوق العمل فعملية التأهيل المهني لا يقتصر فقط على قدرات الفرد بقدر توفر فرص عمل فعلية في البيئة المحلية فتوافر فرص عمل متاحة للمعاقين يساهم في نجاح عملية تأهيلهم"²

5-يعتمد التأهيل المهني على تنمية الحواس وقدرات المعاق وتوظيفها على اقصى حد ممكن"³

6-تحقيق أهداف تأهيل المعاقين يعتمد على مدى القوانين التي تتضمن حق التدريب وحق التأهيل وحق تشغيل المعاقين"⁴

7-ان الوقاية من العجز هي اساس عملية التأهيل وهدفها هو دمج الفرد المعاق في المجتمع"⁵

8-مراعاة الفروق الفردية من خلال التعامل مع الفرد يكون بصفته انسانا له شخصية وقدرات وميول واستعدادات خاصة به.

9-توفير فرص النمو لجميع المواطنين وتهيئة المعاقين للعمل والعيش كغيرهم من أفراد المجتمع من خلال تقديم خدمات وبرامج متخصصة"⁶

¹المرجع نفسه،ص ص164-165

²مرجع سبق ذكره،مدحت ابو نصر،رعاية وتأهيل العاقين،ص84

³المرجع نفسه،ص84

⁴المرجع نفسه،ص84

⁵اميرة فؤاد سليمان،التأهيل المهني للاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مبادئ صناعةالحلي،مجلة التراث والتصميم ،مجلد3،العدد17،كلية الفنون التطبيقية ،جامعة بنها،اكتوبر 2023،ص102

⁶نجاه ساسي هادف،دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصةمن وجهة نظر الاداريين،اطروحة دكتورا،جامعة محمد خيضر بسكرة،2013/2014،ص163

10-التأهيل عملية متكاملة تتكامل فيها الخدمات الطبية والنفسية والتربوية والمهنية سواء فيما يتعلق بالتشخيص أو العلاج التدريب أو التشغيل¹

11-يجب ان تاخذ عملية تأهيل المعوقين وخاصة التأهيل المهني طبيعة التغير الاقتصادي والظروف البيئية التي يعيش فيها المعوق أي تدريب على المهن الدائمة في البيئة².

خامسا: أهداف التأهيل المهني

1-تعزيز الجانب العملي عندما يكون الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة قادرا على الكفاية الذاتية والاقتصادية،وكذلك التغلب على عجزه وجوانب القصور لديه بالقدرة على المعيشة والتكيف داخل المجتمع³

2-تحويل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من طاقات مستهلكة الي وحدات منتجة من خلال تدريبهم على مهن تتناسب وقدراتهم هذا إلى جانب تحقيق الكفاءة الشخصية لهم على الحياة الاستقلالية والاعتماد على النفس وتمكينه من تصريف شؤونه بحين لا يكون عالة على الآخرين.⁴

3-سعي التأهيل إلى تحقيق أهداف انسانية تتضمن تحقيق حدة مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة ومساعدتهم في اقامة علاقات ايجابية بناءة في المجتمع وايضا مساعدتهم على اختيار مهنة مناسبة⁵

4-تحقيق الكفاءة الاجتماعية للفئات الخاصة: بمعنى غرس وتنمية الخصائص والانماط السلوكية اللازمة للتفاعل وبناء العلاقات الاجتماعية المثمرة مع الآخرين واكسابهم مهارات¹

¹يوسف شبلي زعوط،التأهيل المهني للمعاقين،دار الفكر،ط2،عمان،2005/1426،ص 53

²المرجع نفسه،ص53

³حكيمة بولشعب،ذوي الاحتياجات الخاصة والتأهيل المهني :قراءة في المفهوم والاهداف،مجلة مدارات

للعلوم الاجتماعية والانسانية،العدد4،جامعةمحمد صديق بن يحي جيجل،ماي 2021،ص80

⁴المرجع نفسه ،ص80

⁵المرجع نفسه،ص80

- 5- التخفيف بقدر الامكان من الاثار السلبية للإعاقة والحد من تبعاتها.
- 6- محاولة اكتشاف قدرات وامكانيات والاستعدادات المهنية للمعاقين.
- 7- اتاحة الفرصة لهم لتطوير قدراتهم وتحسينها.
- 8- تدريبهم على الأعمال والمهن التي تناسب ميولهم وقدراتهم .
- 9- اكسابهم المهارات والعادات المهنية المطلوبة
- 10- دمج المعاقين في المجتمع بشكل متكامل وشامل من خلال ممارسة مهنة تشعرهم بقيمتهم وتساعدهم على التكيف مع المجتمع²
- 11- الهدف من التأهيل المهني هو اعادة الاستخدام بصورة مرضية في عمل مناسب وهذه هي الذروة التي يتوخى الوصول اليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد انفسهم³

سادسا: متطلبات التأهيل المهني

1 المتطلبات البشرية:

- يعتبر العنصر البشري المتخصص والمؤهل احد العناصر الاساسية والضرورية للحكم بمدى نجاح برامج وخدمات التأهيل المهني سواء من اداريين أو تقنيين والمدرّب واكثرهم تأثيرا على نجاح العمل من عدمه وإذ ان صفاته واسلوبه يلعبان دورا هاما في اتقان المهارات الفنية واستمرارية عملية التأهيل والتدريب ومن اهم هذه الصفات :
- اتساع الصدر والنفس الطويل واستيعاب المتدرب .
 - المثابرة وتكرار المحاولة ،فاعلان فشل المدرّب في توصيل الافكار إلى المتدرب قد ينهي استمرارية المعوق في الدورة التدريبية.

¹ مروة بن تواتي ،العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني،اطروحة دكتورا،كلية العلوم الاجتماعية،جامعة عمار ثلجي ،الاغواط،2022/2021،ص169

² اميرة فؤاد سليمان،التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مجال صناعة الحلّي ،مجلة التراث والتصميم،مجلد3،العدد17،كلية الفنون التطبيقية،جامعة بنها،اكتوبر2023،ص102

³ يوسف شبلي زعوط،التأهيل المهني للمعوقين،دائر الفكر،ط2،عمان،2005/1426ص52

- إتقان مهارات التواصل والاتصال الكلي وحل الخلافات .

- توفير الوسائل التعليمية والتدريبية اللازمة لتحقيق الأهداف المسطرة¹

2 المتطلبات المادية :

المراكز والمؤسسات من أهم متطلبات التأهيل المهني والتي هي كالاتي:

المراكز والمؤسسات المتخصصة :

اي برنامج مهما كان هدفه لا يمكن تنفيذه واقعيا دون بنية مؤسساتية قائمة على اساس ومعايير هندسية معمارية وصحية ذات أهداف موجهة ومخطط لها، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل نوع من أنواع الإعاقات.

3 توفير برامج تأهيلية :

توفير المراكز والموارد البشرية المتخصصة غير كاف، وإذ من الضروري توفير البرامج والمناهج المناسبة، وهي تختلف باختلاف انواع الإعاقاة ودرجتها، وتهدف إلى استثمار وتوظيف قدرات وطاقات ذوي الاحتياجات الخاصة وتدريبه على مهنة مناسبة يستطيع من خلالها الحصول على عمل مناسب يساعده على تأمين متطلباته حيث توفر هذه البرامج المهنية حزمة واسعة من الخيارات والفرص لاكتساب المعرفة والمهارات واستكشاف المجالات المهنية²

سابعا: صعوبات التأهيل المهني :

- الاستسلام لإعاقاة وقبولها مايولد احساسا بالضعف والرغبة في الانسحاب المبكر

- الاحباط والغضب الدائم نتيجة المواقف والظروف المحيطة به لاسيما إذا كان في منطقة ريفية بعيدة عن المدينة³

¹ سليمان صبرينة، التأهيل المهني للاطفال ذوي الاحتياجات الخاصة الواقع والتحديات، مجلة دفا تر حقوق الطفل، المجلد 10، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02 احمد بن بلة، 2019، ص55

² المرجع نفسه، ص55

³ المرجع نفسه، ص60

-الافتقار للمهارات التدريبية" حيث نجد الكثير من ذوي الاحتياجات الخاصة محرومين من التعليم خاصة المتواجدين في المناطق النائية

-كما يتم تدريبهم على أعمال وحرف يدوية فقط لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل ما يدفع بهم إلى قبول اي وظيفة أو عمل بسيط يعرض عليهم

-حق المتعلمين نجد ان شهاداتهم غير معترف بها في الكثير من المجالات لعدم مواكبتها متطلبات التوظيف الحديثة من لغات اجنبية وبرامج الية وتكنولوجية¹

¹المرجع نفسه،ص62

المبحث الثاني: التكوين

أولاً: أنواع التكوين:

يعرف التكوين بأنه مجموعة من الوسائل التي تستخدم في تأهيل المعاقين مهنياً حتى تسمح لهم الفرصة على التأقلم داخل منصب العمل والتكوين انواع وهي كالاتي:

1-التكوين المهني المتخصص:

"بموجبه يتم تكوين الموظفين الذين لديهم بعض النقائص في أداء العمل وبالتالي يعمل هذا التكوين على سد الثغرة بين القدرات الشخصية للموظفين ومتطلبات المنصب الذي يشغلنا، وهذا باضافة معلومات ومعارف وكذا خبرات جديدة للموظف المتكون تمكنه من استغلال قدراته لما يتوافق مع منصب عمله مدة هذا التكوين من شهر إلى ثلاث سنوات وينقسم الى:¹

2- التكوين المستمر والمتواصل :

أ. تعريف التكوين المتواصل:

"يعرفه لخضر سكيو التكوين المتواصل بأنه مجموعة من العمليات والاجراءات والدعائم التي من خلالها يتم تحسين وتطوير المعارف والاستعدادات وسلوك العمال من اجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية"².

"أو هو مجموعة من الانشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتكوين الموارد البشرية المتجانسة داخليا بالطريقة التي من خلالها تحقق رأس المال البشري يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنظمة "³

¹ عبد الرحمان برفوق ،غنية بودوح،استراتيجية التكوينالمتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر،مجلة علوم الانسان والمجتمع،العدد1،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة خيضر، بسكرة، الجزائر، مارس2012، ص100

² بودوح غنية،دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية،قسم العلوم الاجتماعية،جامعة محمد خيضر بسكرة،ص3

³مرجع سبق ذكره،ص89

ب. مبادئ التكوين المتواصل:

-لابد من القائمين بالتكوين المتواصل ان يعترفو بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتكويين.

-لكل فرد خصائصه ومميزاته الخاصة به التي تميزه عن باقي الأفراد ،فمحاولة معرفة دوافع وأهداف وحاجات وتوقعات الفرد تساعد على معرفة أهمية اثراء وتنويع وتحديد الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع الفرد إلى بذل جهد لدراسة.

-يجب ان يتم اختيار العناصر المرشحة للبرامج التكوينية بصورة دقيقة وموضوعية وان تكون لدى المرشح الرغبة الحقيقية في دخول البرنامج التكويني لأن عدم توفر الرغبة لديه سيؤدي إلى عدم استفادته من الدورة التكوينية¹

-تناسب محتوى مضمون البرنامج التكويني مع تخصص الفرد المرشح ومع مستواه الوظيفي أيضا.

قيام المشرف المباشر بمعالجة نقاط القوة والضعف لدى المتكون بعد اكماله للبرنامج التكويني وبدئه بعمله فانه من الضروري اعتماد اسلوب المتابعة المبرمجة والمنظمة من خلال اعداد استمارة خاصة لهذا الغرض لرصد التغيرات الحاصلة في سلوكه الشخصي والاجتماعي ومدى اثر التكوين المتواصل عليهما.

-لابد من توافر أدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل²

ج. أهمية التكوين المتواصل:

-يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فانه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي للفرد ويزيد من درجة امانه الوظيفي.

¹بتصرف،المرجع نفسه،ص90

²بتصرف،ص90

-ان التطور التكنولوجي والالي تواكبه تحسينات على عمليات الانتاج،والذي اصبحت مع القدرات الابداعية والابتكارية هي الصفة الغالبة في العمل،واصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدر من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة والدقيقة،وهذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك فكلما ازادت اساليب وادوات الانتاج دقة وتعقيدا تطلب ذلك مستوى اعلى من التكوين لدى العامل"¹

د. أهداف التكوين المتواصل :

بالنسبة للمؤسسة:

-الزيادة الانتاجية

-تخفيض حوادث العمل

-يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره

-يقضي ويحارب الطابع الجامد والانغلاق نتيجة الأعمال الروتينية المتكررة

-يحقق مواكبة والتأقلم مع مختلف التغيرات والتطورات الكمية والنوعية"

ويسمى كذلك بالتكوين الاضافي حيث يبعث الموظف إلى دورات تكوينية من اجل اضافة معلومات جديدة، ويحق لكل موظف الدخول في هذا التكوين يطلب منه عند الحاجة أو حسب طلب المسؤول عنه، ومدة هذا التكوين خمسة ايام إلى شهر"²

بالنسبة للفرد:

"-يساعد الافراد على اتخاذ القرار الاحسن، كما يزيد من قابليتهم ومهارتهم في حل

المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل

-يساعد العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر والاعتراب والصراع داخل

المنظمة

¹المرجع نفسه،ص ص 92-93

²المرجع نفسه،ص101

-يقدم للأفراد معلومات جديدة عن كيفية تحسين مهارتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات

-يفتح المجال للفرد نحو الترقية والتقدم الوظيفي والانجاز¹

أ- من أجل تطوير العلاقات الانسانية:

"-تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين الافراد العاملين

-تطوير امكانيات الافراد لقبول التكيف مع المتغيرات الحاصلة في المنظمة

-تمتين العلاقة بين الادارة والافراد العاملين

-يساهم في تنمية وتطوير عملية التوجيه الذاتي للخدمة المنظمة²

ب-التكوين المتقطع:

"ويكون هذا النوع من التكوين لفترات معينة من المسار المهني للفرد وكمثال على ذلك

التكوين من اجل الترقية او تكوين الموظفين الجدد لشغل منصب عملهم

ج-التكوين المهني المتخصص:

ويسمى كذلك بالتكوين الاضافي حيث يبعث الموظف الى دورات تكوينية من اجل اضافة

معلومات جديدة, ويحق لكل موظف الدخول في هذا التكوين يطلب منه عند الحاجة او حسب

طلب المسؤول عنه, ومدة هذا التكوين خمسة ايام الى شهر³

4 التكوين اثناء العمل:

يعرف التكوين اثناء الخدمة بانه " تلك العمليات الانمائية التي يتلقاها المتعلم اثناء الخدمة

لضمان مواكبة التطور الذي يطراً على المنهاج⁴ وينقسم إلى :

¹المرجع نفسه،ص94

²المرجع نفسه،ص94

³المرجع نفسه،ص101

⁴ابراهيم لهزيل، اتجاهات أسانذة التعليم الابتدائي حول مدى الاستجابة لتكوين أثناء الخدمة، المجلد8،

العدد2، جامعة غرداية، الجزائر،2021،ص67

أ-تكوين الموظفين الجدد :

"حيث يوظف لهم كيفية أداء العمل بطريقة مباشرة وهذا من خلال تعريفه لمتطلبات المنصب وكذا كافة المصالح والادارات التي تتعامل معها ،وبالتالي اكتسابه المهارات والخبرات الكافية لشغل المنصب"¹

ب-تكوين الموظفين القدامى :

"يتم تزويدهم بمعارف وخبرات جديدة اثناء العمل تخص المنصب الذي يشغله من كل جوانبه وتكون مدة هذا التكوين اما قصيرة أو طويلة المدى اي حسب قدرة استيعاب الفرد لمعلومات وترسخ الافكار في ذهنه"²

5 التمهين:

"التمهين طريقة للتكوين يقصد بها اكساب المتمهن تأهيلا أوليا قبل العمل يسمح له بممارسة مهنة بمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بانتاج السلع والخدمات"³

6 التكوين خارج الوطن :

"ويتم هذا التكوين خارج الجزائر حيث يتم اختبار المتكويين من طرف المسؤولين وهذا الاختبار يكون حسب الكفاءة والقدرات الشخصية للفرد وكذا قدراته على استيعاب المعلومات المقدمة بصفة سريعة ودقيقة ،فهذا التكوين يسمح باضافة معلومات جديدة واكتساب خبرات تمكن المتكويين من مواكبة التطورات التكنولوجية والتقنية وبالتالي تعود بالفائدة على المؤسسة والعاملين"⁴

¹مرجع سبق ذكره،عبدرحمان برقوق،غنية بودوح،استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر، ص101

²المرجع نفسه،ص ص 101-102

³ندير هواري،الاطار القانوني لعقد تمهين القصر في التشريع الجزائري،مجلة الاحياء المجلد 20،العدد 27،كلية العلوم السياسية،البلدية 2،نوفمبر،ص102

⁴مرجع سبق ذكره،ص102

7 التكوين الذاتي :

"هو ذلك التكوين الذي يجعل الفرد يغير من سلوكه و ادائه بناءا على رغبته ووفقا للاستعداداته وقدراته واختباراته في التفاعل مع اشخاص بيئته والمواد والمواقف وبناء على دافعيته نحو احداث ذلك التغيير في سلوكه طبقا للطريقة التي يعتمدها والذي يميز عملياته العقلية ونشاطه الفيسيولوجي والعصبي وسبل ادراكه لميزات خارجية وخبراته في الاستجابة لها أو هوالنشاط التكويني الذي يقوم به الفرد مدفوعا برغبته الذاتية بهدف تنمية شخصيته وتكاملها والتفاعل الناجح مع مجتمعه عن طريق الاعتماد على نفسه والثقة بقدراته في عملية التكوين"¹

ثانيا: أهداف التكوين:

-تعليم الموارد البشرية كيفية تنمية جوانب القوة في ادائها الحالي للاستفادة منها بشكل اكبر مستقبلا.

-اكتساب الموارد البشرية معارف ومهارات واتجاهات سلوكية متنوعة تمكن أداء أعمال جديدة في المستقبل.

-تكييف الموارد البشرية مع تغيرات البيئة المحيطة.

-رفع الكفاءة الانتاجية والفاعلية التنظيمية.

-تقديم منتج عالي الجودة.²

-يسعى التكوين إلى بناء وتحليل المواقف البيداغوجية أو إلى إظهار المكتسب المعرفي وامتلاك مهارات وكفاءات بيداغوجية مع امكانية استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الامكان.¹

¹الحاج شعيب ، عميرية عائشة ،طرشاي زين الدين ،التكوين الذاتي للاخصائي المعلومات في ظل البيئة الرقمية ،مجلة التدوين،المجلد6،العدد27،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية،الجزائر ،ديسمبر 2019،ص96

²خالد رجم ،محمد سمير بن عباد،هوارى منصورى،دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجيات التكوين،مجلة دفاتر MECAS المجلد15 ،العدد1،جامعة ورقلة،جامعة سيدي بلعباس،جامعة ادرار،جويلية 2019،ص 177

1- تنمية المهارات :

"بمعنى زيادة قدرة الأفراد على أداء الأعمال المحددة والهدف هنا هو تكوين الشخص على الإلمام بجميع جوانب العمل وترقية أداء كل جزء منه بدقة كافية ،فالفرد قد يكون لا يبلغ درجة عالية من الكفاءة الا إذا تم تكوينه على أداء العمل فعلا"²

-تنمية القدرات الذهنية واكتمال الشخصية :

"أن توفر درجة عالية من المهارة عن أداء عمل معين لا يكفي ولكن الهدف هو تنمية الشخص ككل وتمكينه من استخدام كل طاقاته الذهنية والنفسية وتوجيهه إلى استغلال تلك الطاقات احسن استغلال"³

2- تغير الاتجاهات:

"قد تعني تعديلات في توجيهات المتدربين ورائهم وقد تعني أيضا تغييرا أو تطويرا في بنية التصرف السلوكي المقبل ان سمحت الظروف ،وقد تعني أيضا تهيئة المتكويين لتقبل اراء جديدة وظروف عمل جديدة"⁴

¹ عمر فضيلة ،تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا ،مجلة العلمية محكمة تصدر عن معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،العدد5،جامعة الجزائر2 بوزريعة،الجلفة، سبتمبر 2014 ص50

² لحبيب بلية ،وظيفة التدريب والتكوين ادارة الموارد البشرية،دار الراية ،ط1،د.بلد،2018،ص125

³ المرجع نفسه،ص125

⁴ المرجع نفسه،ص126

3 تقديم المعرفة:

"ان تقادم المعرفة أو ظهور حصيلة جديدة من المعارف والعلوم تبرر القيام ببرامج تكوينية تستهدف تقديم احدث ما وصل إليه التقدم العلمي وذلك استنادا إلى ان العلم بالشيء أفضل من اجهل به وإذا ان توسيع مدارك العاملين تفيدهم في توسيع طريقة تناولهم للأعمالهم وتطويرها".¹

4 -الزيادة في الانتاج وتحسين جودته:

"وذلك بزيادة الكمية وتحسين النوعية من خلال تكوين العاملين على كيفية القيام بواجبهم بدرجة عالية من الاتقان ومن ثم زيادة قابليتهم للانتاج".²

ثالثا: أهمية التكوين:

-تزويد الأفراد بالمعلومات الكافية والبيانات المختلفة في مختلف المهن.

-التكوين يحسن أداء الفرد وينعكس ذلك في زيادة نوعية الخدمات المقدمة بأقل جهد وفي وقت أقصر.

-عن طريق التكوين يمكن مواكبة التطورات التكنولوجية المتسارعة.

-يقلل التكوين الحاجة إلى الاشراف فالموظف المتكون الذي يعي ما يتطلبه عمله حيث يستطيع أنجاز ذلك العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة.

-يساهم التكوين في أداء الموظفين للعمل بكفاءة وفعالية.

-تقليل الاخطاء والانحرافات واحتمالات التعرض للعقوبات التأديبية.³

-يؤدي إلى توضيح الاساسيات العامة للمنظمة وبناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.

¹المرجع نفسه،ص126

²المرجع نفسه،ص126

³ بن عباد فتحي ،كريم امينة،مستوى الرضا عن التكوين الاولي لدى المتكونين،مجلة متون،المجلد10،العدد1،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعةمولاي طاهر سعيدة،اوت2018،ص106

- يساعد في مواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية ومواكبة التطور العلمي والتكنولوجي السائد في المجتمعات الصناعية والتجارية
- يساعد الأفراد على تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل
- يؤدي إلى التقليل من التوتر الناجم عن نقص المهارة لدى العاملين
- اكساب الفرد خبرات جديدة تؤهله للارتقاء وتحمل المسؤوليات اكبر من العمل
- اكساب الفرد صفات تؤهله لشغل مناصب قيادية
- توطيد العلاقة بين الادارة والأفراد العاملين
- تطوير امكانية الأفراد لقبول التكيف مع التغيرات الحاصلة في المنظمة
- يساهم في تطوير اساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد العاملين.¹
- يهدف إلى تعزيز ثقة الفرد بقدراته ومهاراته في أداء المهام
- يشجع على التشارك المعرفي وتحسين مهارات التعاون والعمل الجماعي.
- يسمح لأفراد بالاستمرارية في العمل وزيادة فرص الترقية وتحقيق التوازن احتياجات المنظمة

- يحسن انتاجية الفرد والمجموعة التي ينتمي اليها بتحسين الكفاءة والمهارة.
- يعد أساسا لجودة الحياة الوظيفية ،وعاملا مهما في استدامة التنمية البشرية.²
- الوظيفة من الوظائف الاساسية التي تضمن استمرار المؤسسة لمواجهة التطورات التكنولوجية في اساليب العمل وأدوات الانتاج مما يترتب عليه الحصول على كفاءات ومهارات

¹مرجع سبق ذكره،لحبيب بلية محمود،وظيفة التدريب والتكوين للموارد البشرية ،ص 122،ص123،ص124

²ماجدة عطاء الله ،اليمين فالتة،اهمية التكوين المتواصل في استدامة المورد البشري من خلال عقود الشراكة بين الجامعة والمؤسسات ،المجلة العربية للاداب والدراسات الانسانية ،مجلد7،العدد30،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير،جامعة محمد خيضر ،بسكرة،الجزائر،فبراير 2024،ص58

متخصصة وهذا لايتوفر في مؤسسة الا من خلال تنمية وتدريب الموارد البشرية الحالية للمؤسسة في جميع المستويات الادارية.

-يساعد التكوين على بناء الثقة بين الأفراد مما يؤدي إلى درجات الرضا العالية وبالتالي زيادة الولاء والانتماء للمنظمة¹.

-يساعد في ربط أهداف العاملين بأهداف المنظمة.

-يساهم في تحديد واثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة لصياغة أهدافها وتنفيذ سياستها

-يساعد في خلق الاتجاهات الايجابية الداخلية والخارجية للمنظمة من أجل صياغة أهدافها²

-الوظيفة من الوظائف الاساسية التي تضمن استمرار المؤسسة لمواجهة التطورات التكنولوجية وهذا لايتوفر في المؤسسة الا من خلال تنمية وتدريب الموارد البشرية الحالية للمؤسسة في جميع المستويات الادارية.³

-تمكين العاملين العاملين حيث اكدت نتائج احدى الدراسات على أهمية توفير التدريب⁴.

¹ عبد الرحمان برقوق، غنية بودوح، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر، مجلة علوم الانسان والمجتمع، العدد 1، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، مارس 2012 ص 94

² لحبيب بلية محمود، وظيفة التدريب والتكوين في ادارة الموارد البشرية، دار الولاية، ط1، د. بلد، 2018، ص 122

³ وذان بشير، أهمية تكوين المورد البشري واثره على انتاجية العمال في المؤسسات البترولية، اطروحة دكتورا، تخصص ادارة موارد بشرية، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي

مرباح، ورقلة، 2018/2019، ص ص 7-8

الخلاصة:

مما سبق ذكره نستنتج ان لتكوين علاقة بتأهيل المهني خاصة في ما يتعلق بالمبادئ الأساسية لتكوين التي تسعى إلى خلق مورد بشري ذو كفاءة عالية وتأهيل في المجال المهني العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة كغيره من الفئات الاخرى يحتاج إلى تأهيل مهني يمكنه من الاندماج الوظيفي وفق مراحل بداية من الاعداد الجسمي إلى مرحلة التشغيل والمتابعة اللاحقة والمستمرة ملازمة للتغيرات التي تطرا على المجتمع مع مراعاة الخصوصية التي يحملونها.

الفصل الثاني: ذوي الاحتياجات الخاصة

أولاً: تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة

ثانياً: ذوي الإعاقة الحسية (البصرية)

ثالثاً: مشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة.

تمهيد:

تتميز فئة ذوي الاحتياجات الخاصة باختلاف على مستوى الصفات الجسدية وحتى الحسية والتي تجعلهم منفردين في طريقة تغطية احتياجاتهم اليومية وذلك عن طريق اكتساب خصائص تمكنهم من اختيار ما يناسب قدراتهم واعاقاتهم وفي هذا الفصل سنتطرق للاهم تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة والمشكلات التي تواجههم مركزين على المعاقين بصريا

أولاً: تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة

1 الإعاقة الحسية:

ويقصد بالإعاقة الحسية أنها فقدان أحد الحواس التي تساعد الفرد على الإدراك حيث عرفها مجمع اللغة العربية "أن حسا حسيسا: أدركه باحدى الحواس وأحس بالشيء :شعر به وعلم وتحسس الخير تطلب معرفته والحاسة قوة طبيعية لها اتصال باجهزة الجسم بها يدرك الانسان والحيوان ما يطرأ على جسمه من تغيرات والحواس خمس وهي البصر والسمع والشم والذوق واللمس"¹

ويعرفها الراغب الاصفهاني "أنه ما يدرك به عن طريق الحواس والحس وسيلة الانسان لتبته لما هو موجود من الاشياء التي تدرك عن طريق حواس الانسان"²

أي أن الإعاقة الحسية أنواع وهي كالآتي:

2 الإعاقة السمعية :

يعرفها عبد الحي 2001 "ذلك الوضع الذي يعاني منه الشخص نتيجة عوامل وراثية أو خلقية أو مكتسبة متمثلة في القصور السمعي تنتج عنه آثار سواء اجتماعية أو نفسية أو كلاهما، والتي تحول دون تعلمه وأدائه لبعض الأعمال والانشطة الاجتماعية التي يقوم بها

¹ نبيه ابراهيم اسماعيل ،سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة ،مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة 2006، ص88،

² المرجع نفسه، ص88

الشخص العادي بمهارة كافية ويتمثل القصور السمعي بشكل جزئي أو كلي وقد يكون شديداً أو متوسطاً أو ضعيفاً كما قد يكون مؤقتاً أو دائماً أو متزايداً أو متناقصاً أو مرحلياً¹

أو هي "اختلاف في مستويات السمع تتراوح ما بين الضعيفة والمتوسطة والشديدة جداً تصيب الفرد خلال مرحلة نموه المختلفة وتمنعه من سماع الكلام المنطوق باستخدام المعينات السمعية أو دونها"²

وتعرف أيضاً بأنها "فقد كلي أو جزئي لحاسة السمع مما يؤثر بشكل واضح على قدرة الطفل على توظيف حاسة السمع للتواصل مع الآخرين وكذلك التعلم باستخدام الأساليب التربوية العادية"³

3 الإعاقة الحركية :

"هي حالات الأفراد الذين يعانون من خلل ما في قدراتهم الحركية وأنشطتهم الحركية حيث يؤثر ذلك الخلل على مظاهر نموهم العقلي والاجتماعي والانفعالي ويستدعي الحاجة للتربية الخاصة"⁴

الإعاقة الحركية حسب منظمة الصحة العالمية هي "حالة من عدم القدرة على تلبية حاجات الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة والمرتبطة بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية ذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية والسيكولوجية"⁵

¹سولاف بو عبدالله، عمر مناصرية، المناخ المدرسي السائد بمدارس الإعاقة السمعية من وجهة نظر المعلمين، مجلة طلبة للدراسات العلمية الأكاديمية، المجلد 5، العدد 2، الجزائر، د.سنة، ص 1082

²مرجع سبق ذكره، سولاف بو عبدالله، عمر مناصرية، المناخ المدرسي السائد بمدارس الإعاقة السمعية من وجهة نظر المعلمين، ص 1083

³المرجع نفسه، ص 1083

⁴غرغوط عاكتة، عبيدي يمينة، زيدان جميلة، واقع التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات التكوين المهني في الجزائر، مجلة الدراسات والبحوث، العدد 26، الجزائر، جوان 2018، ص 306

⁵المرجع نفسه، ص 306

أما بالنسبة لعبدالله محمد عبد الرحمان فيعرفها على أنها تلك الإعاقات التي تنتج عن قصور أو عجز في الجهاز الحركي وتحدث نتيجة لشلل دماغي أو شلل أطفال أو بتر طرف نتيجة مرض يؤدي إلى تشوه في العظام أو المفاصل أو ظمور ملحوظ في عضلات الجسم وربما تكون العوامل المسببة لهذه الإعاقات وراثية أو مكتسبة¹

¹المرجع نفسه،ص306

4 الإعاقة العقلية:

التخلف العقلي حالة من عدم التوازن الكيميائي في الجسم¹، أما اجتماعيا فيقصد به "انخفاض في المستوى الثقافي والقدرة على التفاعل مع الآخرين"²، أما تربويا فيقصد به "التخلف العقلي انخفاض عقلي دون المتوسط ويظهر متلازما مع القصور في السلوك الكيفي للفرد من خلال فترة النمو"³.

5 الإعاقة البصرية :

يعرفها الحديدي "حالة يفقد فيها الفرد القدرة على استخدام حاسة البصر بفاعلية مما يؤثر سلبا على أدائه ونموه"⁴

وأما بالنسبة لأشروفت وازمبون فيعرفها "على أنها عجز أو ضعف في الجهاز البصري يعيق أو يغير من أنماط النمو عند الانسان"⁵

6 الإعاقة بالامراض المزمنة :

"ويقصد بها الامراض التي يصعب علاجها وتستدعي عدة سنوات معالجة ومتابعة طبية، وتظهر هذه الامراض المزمنة نتيجة اختلال وظيفي للجسم ونتيجة لضغوطات نفسية واجتماعية متكررة مدى السنوات وتظهر أغلبية الامراض المزمنة عند المسنين وتتمثل في مرض السكري وضغط الدم والروماتيزم والسرطان والسيدا وأغلبية هذه الامراض منتشرة عند المسنين"⁶

¹نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين، اطروحة دكتورا، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013/2014، ص215

²المرجع نفسه، ص215

³المرجع نفسه، ص215

⁴سامية ابرعيم، امال بوعيشة، تقنيات تكنولوجيا التعليم الحديثة لذوي الاعاقة البصرية، المجلة العربية لعلوم الاعاقة والموهبة، العدد2، الجزائر، يناير 2019، ص72

⁵المرجع نفسه، ص71

⁶يخلف رفيقة، المسن بين الامراض المزمنة والمشكلات الاجتماعية، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، مجلد14، العدد1، جامعة حسينية بن بو علي شلف، الجزائر، جوان 2023، ص652

7 اضطرابات التعلم :

تعرفها دائرة التربية الامريكية "الاطفال ذوي صعوبات التعلم هم الذين يفحصون عن اضطراب في احدى العمليات النفسية الاساسية اللازمة لفهم اللغة و استعمالها محكية كانت أو كتابية يتجلى على شكل اضطراب في الاصغاء والتفكير أو الكلام أو القراءة أو الكتابة أو التهجئة أو الحسابات الرياضية"

اما بالنسبة للجنة القومية المشتركة فعرفتھا على أنها "مجموعة غير متجانسة من الاضطرابات والتي تعبر عن نفسها من خلال صعوبات في اكتساب واستخدام قدرة الاستماع أو التحدث أو القراءة أو الكتابة"¹

قمنا خلال دراستنا الحالية بالتركيز على فئة المعاقين بصريا كعينة من مجتمع البحث ذوي الاحتياجات الخاصة ولذلك سنشرع في تحليل الإعاقة البصرية كالآتي:

ثانيا: الإعاقة الحسية البصرية

1 التعريف الطبي للإعاقة البصرية :

"الإعاقة البصرية من وجهة نظر الطب هي الحالة التي يفقد فيها الكائن الحي القدرة على الرؤية بالعين اما لخلل طارئ كاصابة بحوادث أو يولد مع الشخص"²

اما بالنسبة لعبد المطلب القريطي يرى أن "تحديد مفهوم العمى بالإعاقة البصرية . يعتمد على مدى درجة الابصار التي عليها المكفوف حيث أشار إلى أن العمى الكلي هو من لا يستطيع الاحساس بالضوء أو يرى شيئا على الاطلاق أو يتطلب الامر عنده الاعتماد كليا على حواسه الاخرى في ممارسة حياته اليومية ويرى أن الكف الجزئي ،يعتمد أساسا على ما يتاح للكفيف من تفاوت درجة ابصاره والقدرة على التمييز بين الاشياء المرئية والاعتماد على

¹ مرقاني فتيحة، صعوبات التعلم عند الطفل واسبابها ، مجلة الدراسات والابحاث ، المجلد15، العدد2، جامعة طاهري محمد، بشار ، افريل 2023، ص ص 399-400

² بوشة يمينة، الاجهزة التعويضية لذوي الاعاقة البصرية، المجلة العلمية لتربية الخاصة، المجلد3، جامعة وهران، 1مارس 2021

هذه الدرجة من التوجه والحركة، وعمليات التعلم المدرسي سواء استخدم هذا الفرد المعينات البصرية أم لا¹

2- تصنيفات الإعاقة البصرية :

أ. قصر النظر :

"تكون كرة العين طويلة جدا ولذلك فان الصورة تتكون أمام الشبكية ولتصحيح هذا العيب نستخدم عدسية مقعرة الوجهين حيث تفرق الأشعة الضوئية بطريقة تؤدي إلى تكوين الصورة على الشبكية"²

ب. طول النظر :

"تجد في حالة طول النظر أن كرة العين قصيرة جدا من الامام إلى الخلف وأن أشعة الضوء التي تدخل العين تجمع الصورة خلف الشبكة وفي هذه الحالة لا تستطيع العين رؤية الأشياء القريبة دون اجهاد كبير على عضلات التكيف وغالبا مايؤدي ذلك إلى اجهاد العين ولاصحيح هذا العيب يستخدم عدسة محدبة الوجهين وتعمل العدسة في هذه الحالة على تجميع الصورة بسرعة على الشبكية"³

ت. الماء الازرق :

"ويعرف الماء الازرق بانه ضبابية العدسة البلورية للعين يظهر على شكل ابصار معتم أو غير واضح، وقد يسبب الماء الازرق حلقة أو هالة سوداء ساطعة أو تغيير في الالوان"⁴

ث. الحول:

"وهو عدم التنسيق والتأزر بين عضلات العين ومن ثم لا تستطيع العينان العمل والتركيز معا على شكل مرئي واحد في الوقت نفسه وأشكال الحول كثيرة منها المفرد وتعني انحراف

¹ نبيه ابراهيم اسماعيل ،سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة ،مكتبة الانجلو المصرية ،القااهرة،2006،ص45

²نادية جودت حسن،سايكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة،دار الصفاء،ط1،عمان 1443/2022،ص83

³المرجع نفسه،ص83

⁴ابراهيم فرج الزريقات ،الاعاقة البصرية ،دار المسيرة،ط1،عمان،1426/2006،ص111

احدى العينين وتثبيت الاخرى والمتقارب حين تتحول العين المنحرفة إلى الخارج ويكون الحول اما خلقيا أو وراثيا¹

ج. عتامة عدسة العين:

"ويعرف مرض عتامة العين في الكثير من الاحيان بالماء الابيض وعندما تكون العدسة غير قادرة على ادخال الضوء ليص إلى الشبكية عندما تصبح الرؤية غير واضحة،وقد يكون اعتام العدسة في العينين معا،وقد تسبق احدى العينين الاخرى وتتخلص أعراض عتمة العين بعدم وضوح الرؤية والاحساس بأن هناك غشاوة على العينين مما يؤدي إلى الرمش المتكرر أو رؤية الاشياء وكأنها تميل إلى اللون الاصفر²

ح. حالة صعوبة التركيز:

أي عدم القدرة على التركيز في مجال معين

خ. المكفوفون :

من الناحية الطبية: الفرد الذي تقل حدة بصره عن 6/ 60

من الناحية القانونية :الفرد الذي لديه مجال بشري محدود جدا بحيث لا تزيد قوة بصره المحيطي عن 20 في أحسن العينين بعد استخدام المصححات البصرية³

3 أسباب الإعاقة البصرية:

أ. أسباب وراثية ما قبل الولادة :

"وهي التي ترتبط بكل العوامل الوراثية والبيئة التي تؤثر بدرجات متفاوتة على مدى نمو الجهاز العصبي المركزي للحواس ومنها ما يرتبط بما تتعرض له الام الحامل أثناء فترة الحمل من الاشعة السينية ،أو تناول الام لبعض الادوية دون استشارة الطبيب أو الاصابة ببعض الامراض المعدية التي تؤثر على المراكز المخية الخاصة بحاسة الابصار كالحصبة الالمانية⁴

¹ايمان عباس الخفاف ،الاعاقة البصرية، دار المناهج،ط1،د.د.بلد،1436/2015،ص56

²المرجع نفسه،ص 55

³بتصرف ،المرجع نفسه ،ص 28

⁴المرجع نفسه،ص 42

ب. اسباب مكتسبة بعد الولادة :

"وهي ترتبط ارتباطا وثيقا بالكثير من العوامل البيئية كتعرض الفرد لبعض الحوادث التي تصيب الانسان في جهاز الابصار لديه "العين " أو اصابته ببعض الامراض التي قد تؤدي اذا أهمل علاجها . إلى العمى أو ضعف حدة الابصار لدى الانسان كاصابة العين بالمياه البيضاء أو المياه الزرقاء أو التهاب التراكومات¹"

ت. قصور الانسجة :

"وهي عبارة عن تشوهات في بعض أجزاء من العين وعدم نمو بعض أجزاء المركزية المحيطة في الشبكة وهذا يسبب ضعف في البصر وحول حساسية للضوء

ث. القرنية المخروطة :

وتكون القرنية على شكل مخروط مما يسبب ضعف في حدة البصر وهو منتشر بين الاناث أكثر من الذكور

ج. عمى الالوان :

وفي هذه الحالة الوراثية لا يستطيع فيه الفرد التمييز بين الالوان خاصة بين الاحمر والاخضر

ح. التهاب الشبكة الصباغية :

هو مرض منتشر عند الذكور أكثر من الاناث وهو مرض له علاقة بالجهاز العصبي المركزي²

¹ مرودة بن تواتي ،العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني ،اطروحة دكتورا،تخصص دراسات ديمغرافية،كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة تليجي عمار ،الاغواط،2022/2021،ص82

² نبيه ابراهيم اسماعيل ،سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة ،مكتبة انجلو المصرية،القاهرة،2006،ص 42

ثالثاً: مشكلات وقضايا ذوي الاحتياجات الخاصة:

1 المشكلات المهنية :

"يعد من أشد المشكلات عمقا فالتعليم العام قد يكون ميسورا إلى حد ما فالاعداد المهني المناسب هو مشكلة عميقة لا سيما في المجتمعات النامية حيث نظرة المجتمع العامة هي الاهمال لهؤلاء المعاقين أو تقديم اعانات مادية تضمن لهم وسائل العيش الضروري

أما تقديم فرص عمل فهذا عسير حتى على الفرد العادي الذي يشكو من البطالة أو عدم الاعداد السليم فكيف بحال الفرد المعوق؟¹"

2 المشكلات الصحية :

"تتمثل في أداء الحواس لوظائفها، كضعف في البصر أو السمع أو النطق أو الاصابات والاورام، التشوهات الخلقية أو الجلدية أو أمراض القلب أو الفشل الكلوي وغير ذلك مما يسبب له سوء التوافق النفسي والاجتماعي"²

3 المشكلات الاجتماعية:

"ان شعور المعاق بالعجز والنقص والضعف يدفعه إلى الانطواء والعزلة، فيشعر بالاسى والحزن وكراهية نفسه والحياة من حوله اما أن يدفعه ذلك الشعور إلى الغيرة والحقد على الاخرين العاديين وقد يؤدي ذلك إلى بروز الميول العدوانية كالتخريب والايذاء احيانا"³

4 المشكلات الاقتصادية :

"وجود الكثير من نفقات العلاج أي المصاريف الباهضة لهذه الإعاقة

-انخفاض أو انقطاع الدخل وخاصة إذا كان هذا المعوق هو العائل الوحيد لاسرته

¹ السيد محمد سالم، احمد عبد القادر البابا، ووحيد نبيل درويش، قضايا ومشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة، مدارس نور الغد الاهلية، د. بلد، د. سنة، ص9

² المرجع نفسه، ص9

³ نجاه ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، اطروحة دكتورا، تخصص علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، 2013، ص250

-من المحتمل أن تكون الحالة الاقتصادية للأسرة هي السبب في عدم تنفيذ خطة العلاج¹

5- مشكلات التأهيل :

أي توفر حاجيات تضمن بقاءه في العمل وتمثل في :

-التوجيه من خلال تهيئة طرق التوجيه المهني

-التشريع من خلال سن قوانين تحمي المعوق

-محمية من خلال العمل على انشاء مراكز خاصة بالمعوقين

-اندماجه من خلال توفير فرص التفاعل والاندماج في المجتمع²

الخلاصة:

مما سبق ذكره نستنتج ان ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة لا يخلو من المعضلات خاصة في ما يتعلق بالجانب المهني والتكوين للفئات السوسيو مهنية التي اخذت مكانها ضمن وظائف ومناصب الشغل مؤخرًا، فالمكفوفين بأنواعهم كانت لهم الفرصة في الحصول على مناصب عمل تناسبهم وتناسب قدراتهم.

¹نجاه ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، اطروحة دكتورا، تخصص علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014، 2013، ص 250

²بتصرف، المرجع نفسه، ص 252

الجانب التطبيقي

أولاً: مجالات الدراسة

ثانياً: المنهج المتبع في الدراسة

ثالثاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة

رابعاً: عينة الدراسة

خامساً: صعوبات الدراسة

سادساً: تحليل المقابلات

سابعاً: النتائج

تمهيد :

تتجلى مصداقية كل بحث علمي في جودة ونوعية الجانب الميداني عن طريق مجموعة من وسائل التي تعتبر بمثابة مصادر لجمع المادة العلمية تضم هذه الوسائل أهم آراء وتصورات العينة وأهم المراحل التي مر عليها الباحث لكي يصل إلى نتائج تربط بين الجانب النظري والتطبيقي ومعرفة نسبة العلاقة بينهما

من خلال المقابلات التي بين أيدينا سنتعرف على المسار المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وطرق التكوين ودورها في تحقيق فعالية العامل في منصب عمله حيث نتاح لنا الفرصة في التعرف على آراء المبحوثين وتحليل البيانات للوصول إلى نتائج وتحقق من صحة الفرضيات انطلاقا من وجود الفاعل وهو العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

أولاً: مجالات الدراسة :

1 المجال المكاني :

تم اجراء البحث الميداني في الاتحاد الولائي للمكفوفين بولاية مستغانم بالضبط في بايموت

2 المجال الزمني :

كانت الزيارة الميدانية الاولى في شهر جانفي وأمتد العمل الميداني من 2024/2/12 إلى غاية 2024/4/20 .

3 المجال البشري :

يتكون مجتمع البحث من 12مكفوف عامل في القطاع الاداري .

ثانيا: المنهج المتبع في الدراسة :

استخدمنا المنهج الكيفي أو كما يطلق عليه بالمنهج النوعي والذي يعرف على انه المنهج الذي يسعى " اساسا إلى فهم ظاهرة الموضوع الدرسية بحصر معنى الاقوال التي تم جمعها أو السلوكيات التي تمت ملاحظتها"¹

ثالثا: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

يستخدم في كل دراسة علمية مجموعة من الوسائل والادوات يتم من خلالها جمع البيانات اللازمة للوصول إلى نتائج تتطلبها الظاهرة المدروسة ومهما تعددت هذه الوسائل الا أن طبيعة البحث هي من تفرض الاداة المستخدمة فنظرا لعمق موضوع التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة نحتاج إلى اجابات موسعة من مجتمع البحث يتطلب هذا الاخير استخدام المقابلة النصف موجهة للوصول إلى النتائج حيث تعرف هذه الاخيرة:

على أنها "محادثة موجهة يقوم بها الفرد مع الاخر أو مع الاخرين بهدف الحصول على المعلومات اللازمة لاستخدام في البحث العلمي أو في التوجيه والتشخيص والعلاج أو من أجل معرفة حقيقة أمر محدد وجوهر المحادثة السؤال والجواب"²

1- أهمية المقابلة:

-أداة رئيسية في جمع المعلومات.

-دراسة الأفراد والجماعات .

-وسيلة لاختبار وتقويم الصفات الشخصية

-تنتج فهما جيدا لتشخيص المشكلات الانسانية"³

¹ بن فرج بختة ،أهمية البحث الكمي والمناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،المجلد 3،العدد 3،جامعة محمد خيضر ،الجزائر ،2022،ص141

² صلاح دين شروخ ،منهجية البحث العلمي ،دار العلوم ،دون بلد ،دون سنة ، ص 35

³ مهدي حسن زوليف ،تحسين أحمد طراولة ،منهجية البحث العلمي ،دار الفكر ،ط1،عمان ،1998-

2- ظروف اجراء المقابلة:

قمنا باجراء 10 مقابلات مع عينة مكفوفين من مجتمع البحث بالاتحاد الولائي للمكفوفين ولاية مستغانم .

قمنا خلال الدراسة الميدانية الاولى باجراء مقابلات مبدئية كانت بمثابة دراسة استطلاعية بعد ذلك قمنا بتحديد مواعيد مع هذه العينة من اجل اجراء مقابلات وكانت مواعيد المقابلات خلال ايام العطلة الاسبوعية وفي الفترة الصباحية بناء على رغبتهم.

بعد أخذ مواعيد مع عينة البحث قمنا بالاتصال بهم قبل يومين من موعد المقابلة حتى نتأكد من حضورهم وكان مكان اجراء المقابلات في جمعية الاتحاد الولائي للمكفوفين بعد حصولنا على موافقة هذه الجمعية تراوحت مدة المقابلات ما بين نصف ساعة نظرا لبعض الاجابات التي كانت محدودة في مقابل بعض الاجابات التي تشبعنا من خلالها بالمعلومات حول هذه الفئات باستعمال اللغة العربية.

3 دليل المقابلة:

المحور الاول :

يهدف إلى معرفة المسار المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وكيف تحصلو على مناصبهم بالاضافة إلى معرفة اسباب تغيير المنصب بالنسبة لبعض المكفوفين

المحور الثاني:

تطرقنا في هذا الفصل إلى التكوين وعلاقته بفاعلية المكفوفين وأهمية تطابق التكوين مع المنصب الذي قد تم ادماجهم فيه.

المحور الثالث:

يهدف هذا المحور إلى معرفة نوعية الاستراتيجيات المتبعة في التكوين ودورها في التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.

رابعاً: عينة الدراسة

يتطلب كل بحث علمي اختيار عينة الدراسة التي تعتبر الخطوة الأولى لدراسة الظاهرة قبل تحديد مشكلة البحث وأهدافه "فالباحث الذي يعد بحثه في دراسة ظاهرة ما أو مشكلة ما فإنه يحدد جمهور بحثه أو مجتمع بحثه حسب الموضوع أو الظاهرة التي يختارها"¹

وعليه موضوعنا هو التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة حيث قمنا بانتقاء عينة مكفوفين من مجتمع البحث قد تحصلنا عليها عن طريق استخدام عينة كرة الثلج "حيث يرسم الباحث في هذا النوع من العينات صورة أو لمحة محددة من الخصائص المطلوبة في أفراد العينة، ثم يطلب من كل مشارك أن يقترح مشارك آخر تنطبق عليه تلك الخصائص لكي يكونو ضمن العينة"²

خامساً: صعوبات الدراسة

-أهمية الموضوع تتطلب الدراسة الميدانية من مكان الظاهرة المدروسة إلا أن بعض العينات رفضوا إجراء المقابلة في أماكن عملهم

-لم نتحصل بعض العينات على تكوين مما صعب علينا القدرة على معرفة الاختلاف بين تكوين كل عينة

-نظراً لقلة عينة ذوي الاحتياجات الخاصة كان من الصعب العثور عليهم بسهولة.

¹ ذوقان عبيدات، كايد عب الحق، عبد الرحمان عدس، البحث العلمي مفهومه أدواته وأساليبه، دار الفكر، ط16، عمان، 2014-1435، ص96

² المرجع نفسه، ص96

تمهيد:

يختلف المسار المهني للأفراد عن طريق التباين بين طرق الحصول الوظيفة سواء كانت هذه الوظيفة في القطاع العام أو الخاص ورغم أن "النظم المعاصرة تقوم على مبدأي المساواة والجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة، للذان يجسدان تكافؤ الفرص بين الأفراد".¹

إلا أن طرق الحصول على الوظيفة تعدت هذا النطاق وأصبح الحصول المنصب بطرق مختلفة

لقد ساهم علم اجتماع العمل في توضيح طرق الحصول على منصب عمل من خلال التأكيد على أن "طبيعة الشغل والخبرة التي يعايشها الفرد وهو يتناول الأفعال والروتين والعلاقات والمسؤولية المرتبطة بكل منصب"²

أي أن الفرد يتحصل على منصبه بطرق مختلفة والمسار المهني للعامل يتحدد انطلاقا من قدرته على الاندماج داخل المجتمع حتى تسنح له الفرصة للاندماج المهني

ذوي الاحتياجات الخاصة كغيرهم من الفئات الأخرى حقهم الطبيعي هو الحصول على وظيفة يتم من خلالها مراعاة الشروط والمتطلبات الوظيفية لهذه الفئات، فمعظم الدراسات أكدت على ضرورة الاهتمام بالجوانب والاساسيات التي تحقق اندماجه وتوافقه المهني.

وبناء على معطيات ميدانية سنحدد اهم طرق حصول المكفوف على منصب عمله.

¹ محمد شينون ، دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية ،مجلة العلوم السياسية والقانونية ،المجلد 11، العدد 2، جامعة بليدة ،الجزائر ،سبتمبر 2020، ص 570

² نوردين زمام ،حميدة جرو ،المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها ،مخبر المسألة التربوية ،جامعة بسكرة ،الجزائر ،ص14

1 مسار الحصول على المنصب :

تبين لنا من خلال تصريحات المبحوثين أنهم قد تحصلو على مناصب العمل من طرق مختلفة فمنهم من تحصل على وظيفته من خلال مسابقة توظيف وهناك من تحصل عليها عن طريق تكوين علاقات مع المحيط الخارجي أو من خلال الحصول على شهادة.

أ. على أساس الشهادة :

صرحت المبحوثة على أنها تحصلت على وظيفتها على أساس الشهادة رغم انها قد واجهت صعوبات خلال فترة بحثها عن الوظيفة حيث قالت :

"عندي ديبلوم مهندس دولة قبل ما نتحصل على وظيفة مهندس دولة فالكناس مابغاش يوظفوني على أساس الشهادة لي عندي لاني منشوفش وعطاوني بوست ستونداغ زعما شافوه بلي يناسبني مع أنو كنت قادرة نخدم بالديبلوم تاغي"

(المبحوث رقم 5، 43 سنة، 6 سنوات خبرة)

الترجمة:

"املك شهادة مهندس دولة قبل أن يتم توظيفي كمهندس دولة في الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي للعمال الاجراء لم يتم توظيفي على أساس شهادتي بل وظيفت في منصب موزع هاتف رغم أنني كنت قادرة على العمل وفق شهادتي "

تبين لنا من خلال خطاب المبحوثة أنها تحصلت على وظيفتها على اساس الشهادة وأنها توظفت خلال أنتهاء مشوارها الدراسي وهذا راجع إلى الحق الطبيعي لذوي الاحتياجات الخاصة والمتمثل في حصولهم على وظيفة كمواطنين بالاضافة إلى هذا نجد ان الدراسة الامريكية التي تطرقنا اليها في الدراسات السابقة أكدت على أن أرباح أمريكا خير دليل على انها اهتمت بتوظيف هذه الفئات كقدرات حققت لها أرباحا في شتى الميادين فأما منظمة حقوق الانسان قد أكدت على ضرورة الاهتمام بهذه الفئات وإذ "لايعد الاختلاف عاملا لاقصائهم واي تمييز أو

استبعاد أو تقييد على اساس الإعاقة يعد انتهاكا لحقوق الانسان وهو أمر بمقتضى المادة 2من اتفاقية حقوق المعاق¹

يعتبر الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة "رأس مال بشري واهم مصدر الاستثمار في عالم اليوم ،مما أضحى دمج هذه الشريحة ضرورة لا بد منها باعتبارها طاقة لاينبغي التفریط في امكانياتها"²

ب. على أساس مسابقات التوظيف :

بعد الحصول على الشهادة يتوظف الفرد مباشرة أو يشارك في مسابقة مهنية حتى تسمح له الفرصة للاندماج في سوق العمل إذا توفرت فيه متطلبات المنصب "أي وضع العامل المناسب في المنصب بمقدراته وكفاءته بعد استكفاءه كل شروط التشغيل"³

حيث جاء تصريح احد المبحوثين قائلا

"تحصلت على وظيفتي من خلال كونكوغ فوت مسابقة وريحت"

(المبحوث رقم 01، 45سنة، 15 سنة من الخبرة)

الترجمة:

"تحصلت على وظيفتي عن طريق المشاركة في مسابقة توظيف "

ج. على أساس العلاقات :

رغم مصداقية الشهادة و مسابقات التوظيف الا ان المكفوفين قد تحصلو على وظائفهم عن طريق تكوين العلاقات حيث جاء تصريح احد المبحوثين قائلا:

"الهوراية مسكينة هي لي دخلتني نخدم من قبل كنت خدام عند روجي "

¹بوعمامة سماعيلين ، ،قيس لبنى نور الهدى ،الدمج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ،مجلة السوسيوولوجيا ،المجلد 6،العدد1،جامعة ابو قاسم سعد الله ، الجزائر ، 2022،ص173

²المرجع نفسه ،174

³مكيري مالية ،استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في التقليل من نسبة البطالة ،جامعة خميس مليانة ،ص103

(المبحوث رقم 03، 66 سنة، 15 سنة خبرة)

الترجمة :

"مسكينة الهوارية هي من ساعدتني على الحصول على العمل من قبل كنت عاملا يومي

وفي نفس السياق :

"كنت نعرف واحد هو لي عاوني ودخلت خدمت مقريتش جامعة حبست فالسيام "

(المبحوث رقم 04، 46 سنة، 10 سنوات خبرة)

الترجمة :

"كنت على علاقة مع شخص ساعدني على الحصول على وظيفة لم ادرس في الجامعة
أنهيت دراستي في الطور المتوسط"

من خلال هذا التصريح نستنتج أنه نظرا لتعدد الحياة الاجتماعية أصبح تكوين العلاقات
هو السبيل للحصول على وظيفة كون العلاقات الاجتماعية "عبارة عن نشاط اجتماعي واعي
تلعب الدور الرئيسي لحياة الفرد في المجتمع"¹

حيث يؤثر محتوى هذه العلاقات الاجتماعية على المحيط الخارجي كان يؤدي تكوين
علاقة للحصول على وظيفة

الخلاصة:

لقد اختلفت مصادر وطرق حصول المكفوفين على منصب العمل نظرا لتاثير العوامل
الخارجية على مسارهم المهني فمنهم من تحصل على وظيفته انطلاقا من تكوين علاقات
اساسها المحيط الخارجي بينما تحصل الاخر على وظيفته على اساس الشهادة والتوظيف
المباشر في حين حصل اخرون على وظائفهم من خلال مسابقات التوظيف اي ان طرق
التوظيف تكون اما على اساس التنظيم الرسمي أو الغير .

¹ وسيلة بوعلي، العلاقات الاجتماعية لدى الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي، مجلة افاق علم
الاجتماع، المجلد 13، العدد 2، جامعة بليدة، الجزائر، ديسمبر 2023، ص93

2 أسباب تغيير المنصب :

تمهيد :

يعرف مفهوم العمل اللائق حسب منظمة العمل الدولية بأنه "توفير الفرص للجميع (نساء ورجالاً) على عمل منتج يدر دخلاً عادلاً ويحقق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للآسر ويكفل مستقبلاً أفضل لتطوير الذات والاندماج الاجتماعي"¹

غياب هذه الشروط يدفع العامل إلى تغيير منصب عمله حتى يتحصل على عمل لائق، حيث لا يقتصر على العامل فقط الحصول على وظيفة بقدر الاستمرار في العمل ضمنها الأمر ذاته عند ذوي الاحتياجات الخاصة هدفهم الحصول على وظيفة تضمن حقهم والتحسين من آليات العمل هو خدمة لمصالحهم

من خلال الدراسة الميدانية سنتطرق لأهم الأسباب التي دفعت بالمكفوفين إلى تغيير مناصب عملهم حيث جاء في خطاب أحد المبحوثين كآآتي :

"كنت نحوس نتوظف على أساس شهادتي لذلك غيرت المنصب"

(المبحوث رقم 05،43، سنة 6، سنوات خبرة)

الترجمة:

"أردت أن اتوظف على أساس شهادتي لذلك غيرت المنصب "

رغبة المبحوثة في الحصول على عمل يناسب شهادتها دفعها إلى تغيير المنصب وهذا راجع إلى الخصوصية التي ميزتها عن غيرها جعلت المؤسسات تبحث عن وظيفة تناسبها.

ان التطلعات المهنية هي أساس التوظيف فتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ينطلق من ميولهم ورغباتهم فالإعاقة ليست مقياساً للقدرة والعجز كما ذكرنا سابقاً في فصل التأهيل المهني، ذوي الاحتياجات الخاصة مورد بشري وقوة عاملة وإذ تم استثماره بشكل مناسب

¹ سعاد شليغم، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر في الجزائر، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، العدد 10، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جويلية 2017، ص 386

وفي خضم هذا صرح أحد المبحوثين بقوله:

"كنت أستاذة رياضيات متعاقدة لمدة سبع سنين نقري المكفوفين تابعين لمديرية التضامن والنشاط الاجتماعي منبعد غيرت المنصب لانو مكانش دائم"

(المبحوث08، 37سنة، 5سنوات خبرة)

الترجمة:

"كنت أستاذة رياضيات متعاقدة أدرس المكفوفين التابعين لمديرية التضامن والنشاط الاجتماعي ثم غيرت المنصب لانه لم يكن دائم"

يتحقق الأداء الوظيفي للمعامل من خلال تحقيق الاستقرار الوظيفي والحصول على منصب دائم يتناسب والحاجات اليومية وهذا ما يطمح إليه العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وهو الحصول على منصب يحقق رغباته ويتناسب مع امكانياته

وفي نفس السياق صرح احد المبحوثين قائلاً :

"نعم غيرت المنصب كنت نخدم عامل يدوي لصناعة الكاناس وخرجت بسبب غلق المؤسسة"

(المبحوث رقم 50، 02سنة، 10سنة خبرة)

الترجمة:

"نعم غيرت المهنة كنت عاملا يدوي لصناعة الكاناس إلى ان تم غلق المؤسسة " من خلال اجابة المبحوث تبين لنا أنه لاسباب اقتصادية يتم تسريح العمال مما يدفعهم للبحث عن وظيفة اخرى

بينما صرح أحد المبحوثين بقوله :

"المعاملة كنت نحوس على بلاصة ميحسونيش بلي ناقص زعما يشفقو عليا أنا كيفهم وطريقي تقولي نخدم خير من وحدين "

(المبحوث رقم 53، 10سنة ن3سنوات خبرة)

الترجمة :

"المعاملة كنت ابحت على مكان لايشعرنى بانى محل شفقة رغم انى قادر على العمل
أفضل من بعض الاشخاص "

المشاكل الاجتماعية هي من أهم الامشاكل التي تواجه العامل من ذوي الاحتياجات
الخاصة لذلك دائما ما نجده يبحث عن منصب يحقق من خلاله ذاته ولايشعر بانه غريب عن
ذلك الميدان.

الخلاصة :

من خلال تصريحات المبحوثين تبين لنا أن تغيير المنصب بالنسبة للعامل من ذوي
الاحتياجات الخاصة راجع لاسباب عديدة ومختلفة فالمشاكل الاجتماعية أحد الاسباب التي
تجعل من العامل يبحث عن وظيفة يحقق ذاته من خلالها بينما هناك من غير عمله نتيجة
اسباب اقتصادية تخص المؤسسة في حين بحث مكفوف آخر على عمل يليق بشهادته.

3 الصعوبات التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة :

تمهيد :

تطرقنا في الفصل النظري لذوي الاحتياجات الخاصة إلى اهم المشكلات التي تواجه الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة حيث لا يخلو مساره المهني من تحديات في مختلف الميادين

"ذوي الاحتياجات الخاصة هم أفراد لا يستطيعون التوافق مع البيئة اما بسبب قدراتهم المنخفضة أو بسبب قدراتهم المرتفعة في اي ناحية من نواحي نموهم وهم بحاجة إلى خدمات تربوية خاصة ممن حولهم وقد يكون عدم توافقتهم هذا بسبب عدة عوامل تعرضوا لها ،فهم أفراد يعانون من قصور نتيجة عوامل وراثية بيئية مكتسبة من القصور القدرة على التعلم واكتساب مهارات وخبرات أو أداء أعمال يقوم بها الفرد العادي المماثل له في العمر والخلفية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية وبهذا تصبح بالاضافة إلى احتياجات الفرد العادي احتياجات تعليمية /نفسية /مهنية /حياتية /صحية /اقتصادية"¹

هذه الحاجات حتى تتوفر لذوي الاحتياجات الخاصة تعترضهم العديد من المشكلات حيث جاء في خطاب أحد المبحوثين :

"واجهت صعوبات لانو مكاش عندي خبرة ادارية ومتقنيتش تكوين فالخدمة غير تكوين تع واد الجمعة في غليزان بصح مكاش كما المنصب لي راني فيه "

(المبحث رقم6، 33سنة، 5سنوات خبرة)

الترجمة:

واجهت صعوبة لانني لم املك خبرة في المجال الاداري ولم اتحصل على تكوين أثناء العمل رغم أنني تكونت في ولاية غليزان الا انه لم يكن مطابقا لمنصبي "

غياب الخبرة الادارية كان احد الصعوبات التي واجهت المبحوثة ورغم أنها تكونت لم يشمل تكوينها المجال الاداري كون العمل الاداري حسب "ماكس فيبر على وجه الخصوص

¹ نسيمه بن دار ،ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز المتخصصة من ثقافة التمكين والدمج ،مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ،المجلد 7، العدد2،جامعة العربي تيسي ،تبسة ،2022،ص439

الذي يعتبر تحليلاته اضافات لمساهمات كارب ماكس في هذا الشأن فالذين يشغلون المناصب الادارية أو المهنية يحققون كسبا اكبر ويتمتعون بشروط تفصيلية في العمل على سبيل المثال اكثر من العمال المهنيين ،ومايتوفرون عليه من مؤهلات ومهارات مثل الشهادات العلمية التي اكتسبوها تجعلهم أسهل تسويقا مما لايعرفون بمثل هذه المؤهلات¹

وفي نفس نفس السياق جاء أكد أحد المبحوثين في تصريحاته قائلاً :

"ماواجهت صعوبات من غير صعوبات النقل كتيبها فالبحت تاك بلاك يهتمو بينا يلا بغيتي زعما "

(المبحوث رقم 4، 46سنة ،10سنوات خبرة)

الترجمة:

"لم أواجه صعوبات غير صعوبات التنقل دوينها في بحثك لعلى وعسى يتم الاهتمام بنا"
أكد المبحوث على صعوبة تنقله إلى مكان عمله وأصر على تدوينها في المذكرة حتى يتم رد الاعتبار لهذه الفئات من هذه الناحية وهنا تظهر أهمية التشغيل البيتي أو المنزلي الذي تطرقنا اليه سابقا في مراحل التأهيل المهني حيث يتم ممارسة المهنة داخل البيت لتفادي مشاكل التنقل واختصار الوقت والجهد حيث يعتبر العمل المنزلي من اهم الاساسيات التي تضمها مرحلة الاخيرة من مراحل التاهيل الممهني الاوهي التشغيل لكي يسهل على الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة ممارسة عمله بكل سهولة.

بينما صرح مبحوث آخر بقوله :

"تخدم هاتف حاجة ساهلة ما نغبتش "

(المبحوث رقم3، 66سنة ،15سنة خبرة)

¹نوردين زمام ،حميدة جرو ،المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها ،مخبر المسألة التربوية ،جامعة بسكرة ،الجزائر ص ص 13-14

الترجمة:

"أعمل موزع هاتف منصب سهل لم أتعب "

سهوله المنصب هو الذي جعل من ذوي الاحتياجات الخاصة يتجاوزون الصعوبات اثناء ممارستهم لوظيفتهم فمن البديهي ان تتعود على عمل لتجد في الاخير انه سهل وفي نفس السياق صرح أحد المبحوثين قائلاً :

"انا ما نغبنتش قعدت نتعلم من زملائي زملائي تعودت على الخدمة منبعد كلش يسهال "

(المبحوث رقم 9، 42سنة ،5سنوات خبرة)

الترجمة:

"لم اتعب بل تعلمت من زملائي في العمل وان التعود سبيل النجاح مع الوقت "

قدرة ذوي الاحتياجات الخاصة على تجاوز الصعوبات هو نتيجة الاحتكاك بالزملاء حيث يتم عن طريق تكوين علاقات صداقة بينهم تمكنهم من تجاوز الصعوبات والاستفسار عن كل بهم

وفي نفس الصدد اكد احد المبحوثين في تصريح قائلاً :

"ماواجهتص صعوبات لانهم تعاملو مع مكفوفين بنفس حالتي من قبل "

(المبحوث رقم 9، 42سنة ،5سنوات خبرة)

الترجمة :

لم أواجه صعوبات لان المؤسسة اعتادت على توظيف المكفوفين أمثالي "

ان الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة يبدأ من خلال الاهتمام بحاجاتهم المهنية حيث تم اصدار قرار توظيف نسبة من ذوي الاحتياجات الخاصة هدفه الادماج المهني فنظرا لعمل بعض المؤسسات وفق هذا القانون مكنها من التعود على هذه الفئات في الوسط المهني كوسيلة لتجاوز الصعوبات كان يحس الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة بالامان لوجود فئات سوسيو مهنية مشابهة له في الخصائص قد مارست نفس وظيفته.

بينما صرح بمبحث انخر قائلا :

"تجاوزت الصعوبات لاني تكونت فالتخصص تاعي "

(المبحث رقم 10، 53 سنة، 12 سنة خبرة)

الترجمة :

"تكونني في تخصصي ساعدني على تجاوز الصعوبات "

وهنا تظهر أهمية التأهيل حيث تطرقنا سابقا إلى ذكر اهمية التأهيل المهني ودوره في جعل ذوي الاحتياجات الخاصة يتجاوزون الصعوبات كأن تكون له نظرة مسبقة على نوع الوظيفة التي قد أدمج فيها فعملية التأهيل "هي تلك العملية المنظمة التي تهدف إلى أن يستفيد الشخص المعوق وينمي جسميا وعقليا أو حسيا باكبر قدر ممكن من القدرة على العمل وقضاء حياة مفيدة من النواحي الاجتماعية"¹

الخلاصة :

اختلفت طرق مواجهة ذوي الاحتياجات الخاصة لصعوبات اثناء دخولهم لعالم المهنة والشغل في حين اكد البعض على انه دائما وفي أي ميدان قد تواجه صعوبات يمكن تجاوزها بالتعود والقدرة على التأقلم مع الوقت وهنا تظهر فعالية العامل وقدرته على تجاوز التحديات التي تعترضه بينما اهتم البعض بالتكوين وأكادو على أنه كان سببا في تجاوز الصعوبات وأنه الوسيلة الوحيدة لتجاوز الصعوبات ،في حين نجد ان هناك من اهتم بالعلاقات الاجتماعية وتكوين علاقة زمالة داخل الوسط المهني تكوين هذه العلاقات جعله يتجاوز العراقيل بالاضافة إلى هذا جعل من الاحتكاك مجالا للتكيف مع متطلبات المنصب

¹حكيمة بو لشعب ،ذوي الاحتياجات الخاصة والتأهيل المهني قراءة في المفهوم والاهداف ،مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ،العدد4،جامعة محمد صديق بن يحي ،جيجل ،ماي 2021،ص75

4 الخبرة والتعود أساس التكوين :

تمهيد:

اهتمت العديد من الدراسات والابحاث بميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال الاهتمام بهذه الفئات باعتبارها من العناصر الاساسية في المجتمع حيث ركزت النظرية البنائية الوظيفية على فكرة مفادها "ان كل نسق من انساق البناء الاجتماعي له دور ووظيفة يقوم بها لتقوية الاستمرار داخل النسق لخدمة أفراد المجتمع"¹

استمرار هذا النسق لا يتم الا في اطار الاهتمام بذوي الاحتياجات الخاصة كاحد الانساق التي تحافظ على استمرارية النسق الاجتماعي وان تحقيق المتطلبات الوظيفية لذوي الاحتياجات الخاصة لا يكون الا من خلال التشجيع على "صياغة النظم التربوية والرعاية تزودهم بالخدمات التأهيلية في المؤسسات القائمة على العزل والاستبعاد من فعاليات الحياة الاجتماعية العادية"².

وفي هذا الصدد سنتطرق لاهم اراء المكفوفين حول التكوين حيث صرح احد الباحثين قائلا :

"انا ما تحصلتش على تكوين كما قتلك من قبل توظفت بالكواعط "

(المبحوث2، 50سنة، 12خبرة)

الترجمة :

"لم اتحصل على تكوين كما أخبرتك سابقا توظفت بالاوراق "

العلاقات اساس التكوين حيث ساعدت العلاقات الاجتماعية المكفوفين على الحصول على وظيفة دون ان يتكون سابقا في هذا المنصب أي انه تعود على روتين العمل دون ان يتحصل على كيفية التعامل متع وظيفته.

بينما جاء في خطاب احد الباحثين قائلا :

¹نسيمة بن دار ،ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز المتخصصة من ثقافة التمكين والدمج ،مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ،المجلد 7، العدد2،جامعة العربي تبسي ،تبسة ،2022،ص439

²المرجع نفسه،ص439

"دارولي تكوين بصح مكنتش روح الخدمة لي راني فيها متسحقش تكوين هو أصلا تكوين مكان ما دخله في خدمتي"

(المبحوث رقم 3، 66 سنة، 15 سنة خبرة)

الترجمة :

تحصلت على تكوين لكن لم اهتم ليس له علاقة بوظيفتي "

تبين لنا من خلال اجابة المبحوث انه لاتوجد علاقة بين التكوين والمنصب الذي تحصل عليه وفي نفس السياق جاءت اجابة احد المبحوثات قائلة :

"درت تكوين في واد الجمعة في غليزان بصح علموني غي قانون العمل وكى نتعامل مع ناس"

(المبحوث 37، 8 سنة، 5 سنوات خبرة)

الترجمة :

"تحصلت على تكوين في ولاية غليزان لكم لم يتم تلقيني سوى قانون العمل وكيفية التعامل مع الناس "

تبين لنا من خلال تصريحات المبحوثين انهم رغم حصولهم على تكوين الا انه لم يكن على علاقة بالمنصب الذي قد تحصلو عليه وهذا راجع إلى غياب الأهداف التي يسعى اليها التكوين كما ذكرنا سابقا في الفصل النظري على أهداف التكوين بالنسبة للفرد من حيث توفير الامكانيات اللازمة لنجاح التأهيل المهني للعامل والامر ذاته بالنسبة للمنظمة فنجاح التكوين يعود بالايجاب على المؤسسة خاصة فيما يتعلق بفتة ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي نفس الصدد جاء تصريح أحد المبحوثين قائلا :

"التكوين ليس عمل هو تكييف وتهيئة عمل "

(المبحوث 50، 2 سنة، 12 سنة خبرة)

الترجمة :

التكوين ليس عمل بل هو تكييف وتهيئة ظروف العمل "

تهتم الارغونوميا بالعامل من خلال تهيئة الظروف المحيطة به حيث تهتم ب"جمع اكبر ما يمكن من المعلومات القدرات والحدود والصفات الانسانية التي يتطلبها تصميم ادوات العمل وأنظمتها المختلفة والمحيطه كي يستخدمها الانسان استخداما امنا ومريحا وفعالاً¹"
الامر ذاته عند التكوين يجب ان يهتم بظروف عمل ذوي الاحتياجات الخاصة حتى يحقق النتائج المطلوبة

وفي نفس الصدد جاء تصريح احد المبحوثين :

"انا تحصلت على تكويني من شخص كان معايا كنت الحاجة لي نشوفها نقعد نكتب نكتب نكتب وصلت بيا حتى وليت نقوله فالامور تع الخدمة دير اوتبالوغ ساعدني فالحقيقة "
(المبحوث 42،9 سنة، 5 سنوات خبرة)

الترجمة :

"تحصلت على تكويني عن طرق شخص يعمل معي كنت ادون كل ما اراه حتى طلبت منه رفع سماعة الهاتف في امور العمل لقد ساعدني في الحقيقة "
التعلم بالتعود والاحتكاك مع الزملاء هو السبيل نجاح العملية المهنية لذوي الاحتياجات الخاصة بالاضافة إلى التعلم عن طريق الزملاء هناك من اكتسب خبرة دون ان يتكون ادى به إلى الحصول على وظيفة حيث جاء في خطاب احد المبحوثين :
"منسحقش نتكون تعلمت من صحابي كنت روح نقعد معايم حتى واحد علمني من تما وليت نخدم معايم "

(المبحوث 46،4 سنة، 10 سنوات خبرة)

¹ زويتى سارة، سامي هادف جبير، حوادث العمل ودور الارغونوميا في تقادي الوقوع بها نمجلة التكامل -
مخبر تحليل العمل ودراسات الارغونوميا، العدد2، جامعة باجي مختار، عنابة، ديسمبر 2017، ص91

الترجمة:

"لا احتاج إلى تكوين تعلمت من زملائي كنت اجلس معهم حتى ساعدني أحدهم
وتحصلت على منصب معهم "

وفي تصريح آخر:

تحصلت على تكوين قبل واثناء العمل لانو خدمتي تطلب اني أكون "

(المبحوث رقم 42، 7، سنة 12، سنة خبرة)

الترجمة:

"تكونت أثناء وقبل العمل لان منسبي يتطلب أن احصل على تكوين "

المتطلبات الوظيفية للمنصب تتطلب الحصول على تكوين يناسب ذوي الاحتياجات
الخاصة.

الخلاصة:

من خلال الدراسة الميدانية تبين لنا ان هناك بعض المكفوفين لم يبتحصلو على تكوين
بل تعودو على سيرورة العمل مع مرورالوقت حيث ينظرون إلى لتكوين بانه مهم بقدر الاهتمام
بتهيئة ظروف العمل داخل المحيط المهني بالاضافة إلى هذا هناك من اكتسب الخبرة مكنته
من التكيف مع منصب العمل بالاضافة إلى هذا هناك من لم يهتم بحصوله على التكوين نظرا
لعدم تطابق منصب العمل مع التكوين الذي قد تحصل عليه وانه تعلم عن طريق تكوين
علاقات زمالة كانت بمثابة الوسيلة لتحسين مساره المهني .

5 الفارق الزمني للتكوين :

تمهيد :

تختلف الفترات الزمنية لتكوين من فرد لآخر فأهمية الفارق الزمني للتكوين مرتبط بمضمون التكوين وعمله على تحسين فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة وتحقيق دافع ايجابي للعمل واثناء الدراسة الميدانية لاحظنا اختلاف بين اجابات المبحوثين حيث جاء تصريح احدهم قائلاً :

"التكوين لي داروهنا في عام كون داروهنا في سمانة يكفي"

(المبحوث 37،8، سنة 5، سنوات خبرة)

الترجمة :

"التكوين الذي تحصلنا عليه في سنة يمكن تلقينه في اسبوع فقط "

نظرا لطول المدة الزمنية لتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة اكد المبحوثين على أن مضمون تكوين يمكن تعلمه في اسبوع فقط خاصة وان هناك من وجد صعوبة في التنقل إلى هذه المراكز لعدم توفرها في ولاية مستغانم وهنا تظهر أهمية تشييد مؤسسات التأهيل المهني كما قمنا بذكر أنواعنا مع الشرح في الفصل النظري للدراسة

وفي نفس السياق جا تصريح أحد المبحوثين قائلاً :

"هاديك الفترة كون داروه تطبيقي باه يفيدنا هو مكانش تطبيقي "

(المبحوث 50،2، سنة 12، سنة خبرة)

الترجمة:

"في تلك الفترة كان يجب الاهتمام بالتطبيقي اكثر من النظري لكنه لم يكن كذلك "

تبين لنا من خلال تصريح المبحوث ان مدة التكوين كانت طويلة مقارنة باهميتها خاصة في ظل غياب الجانب التطبيقي اثناء التكوين فالتكوين التطبيقي هو اساس تحسين المسار المهني للعامل

وفي نفس الصدد جاء تصريح احد المبحوثين قائلاً :

"تحصلت على تكوين فالتدريب على الكمبيوتر والانعاش العقلي وتعلم اساليب البرايل
تبانلي كانت كافية المدة "

(المبحوث33،6سنة،5سنوات خبرة)

الترجمة:

"تحصلت على تكوين على جهاز الكمبيوتر والانعاش العقلي وتعلم أساليب البرايل
والمدة كانت كافية على ما أظن "

تبين لنا من خلال تصريح المبحوثة ان مدة التكوين تناسبت مع مضمون التكوين حيث
تلقت المبحوثة اثناء تكوينها :

اساليب تعلم البرايل والانعاش العقلي بالاضافة إلى التعلم على جهاز الكمبيوتر
بينما جاء في تصريح آخر :

"تكوين فادني بزاف ومزلت لحد الان انكون "

(المبحوث42،7سنة،12سنة خبرة)

الترجمة :

"لقد ساعدني التكوين ومازلت اخضع للتكوين "

نظرا لأهمية التكوين بالنسبة لبعض الفئات اصبح من الضروري الخضوع له وباستمرار
وهذا لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة ونظرا لمتطلبات الوظيفة للمنصب

الخلاصة :

تضاربت الاراء حول التكوين في حين يرى البعض أن المدة الزمنية طويلة مقارنة
بمضمون التكوين الذي يمكن تلقينه في اسبوع واحد فقط بينما يرى اخرون ان أهمية التكوين
مرتبطة بمتطلبات الوظيفة في حين اكد راي اخر انها كانت مناسبة نظرا لتوافقها مع مضمون
التكوين.

6 بين تكييف المنصب وخصوصية ذوي الاحتياجات الخاصة :

تمهيد :

تظهر أهمية منصب الوظيفة من خلال القدرة العامل على تكييف مع منصب العمل الامر ذاته عند ذوي الاحتياجات الخاصة حيث تسعى هذه الفئات إلى تحقيق المتطلبات الوظيفية للمنصب من خلال البحث عن شروط تكييف المنصب مع الاخذ بالاعتبار الخصوصية التي تحملها هذه الفئات حيث جاء في تصريح أحد المبحوثين :

" دارو قانون تكييف المنصب للمعاق بصح ما جسدوهش على ارض الواقع من غير اشياء بسيطة غير مناسبة للتكييف الحاجة الوحيدة لي داروها هي الزليجة هاديك تع المعاقين حركيا "

(المبحوث2،50، سنة 12، سنة خبرة)

الترجمة :

"تم اصدار قانون تكييف المنصب للمعاق ولم يجسد على ارض الواقع الا اشياء بسيطة للمعاقين حركيا "

من خلال اجابة المبحوث تبين لنا أنه قد تم اصدار قانون تكييف المنصب من طرف كل من وزارة العمل ومديرية التضامن والنشاط الاجتماعي ومديرية التشغيل يهتم هذا القانون بتوفير الوسائل التي تجعل من العامل يتكيف مع منصب عمله والاهتمام بالظروف المحيطة بالعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وفي نفس السياق جاء في خطاب أحد المبحوثين :

"انا نظن بلي تهيئة العمل عندها علاقة بمستوي العامل مشي بالتكوين "

(المبحوث3،،66، سنة15، سنوات خبرة)

الترجمة :

"لتهيئة الظروف علاقة بمستوى العامل "

من خلال اجابة المبحوث تبين لنا ان قدرة العامل على تكيف مع منصب عمله هو المستوى العلمي اي دور المرتبة والشهادة العلمية التي يملكها الفرد العامل من نوي الاحتياجات الخاصة ودورها في تكيف العامل مع منصب عمله

وفي تصريح اخر قال احد المبحوثين:

"علبالكي بلي كي يهيئو الظروف داخل المنصب هو لي يساعدنا مشي تكوين لي ساعدنا باه نتاهلو "

(المبحوث 3،66، سنة 15، سنة خبرة)

الترجمة :

"اتعلمين ان تهيئة الظروف داخل المنصب هو الذي يساعدنا وليس التكوين "

ان تهيئة الظروف تلعب دورا كبيرا في تهيئة العامل مهنيا وهذا راجع إلى تأثير المحيط الخارجي للمنصب على قدرة العامل على التكيف

وفي تصريح اخر اكد احد المبحوثين بقوله :

"شوفي انا ننصحك بحاجة دي نصائح غيرك انا نسقسي بزاف ونبغي نفهم ايا تعلمت منهم ومن نصائح غيري وهذا هو لي ساعدني باه نتكيف "

(المبحوث 4، 46سنة ،10سنوات)

الترجمة :

"اهتمي بنصائح غيرك فانا تعلمت من نصائح غيري وهذا الذي ساعدني على التكيف "

من خلال اجابة المبحوث تبين لنا ان المحيط المهني له دور في تأهيل نوي الاحتياجات الخاصة وتكييفهم مع منصب العمل

بينما اكد مبحوث اخر على ان :

"كلش على المعاملة هيا اساس التكيف "

(المبحوث 10،53، سنة 15، سنة خبرة)

الترجمة :

"المعاملة اساس التكيف "

اكذ المبحوث ان حسن التعامل هو الدافع إلى التكيف مع المنصب العمل خاصة فيما يتعلق بالخصوصية التي تحملها هذه الفئات

الخلاصة :

اختلفت الاراء بين المكفوفين حول اساليب التكيف مع منصب العمل فهناك من يعتبر حسن المعاملة والاخذ بنصائح الغير يساعد على التكيف في حين اكذ اخرون على ان التكيف مرتبط بتهيئة ظروف العمل وانه لا علاقة للتكوين بشروط التكيف علما ان معظم المكفوفين لم يخضعوا للتكوين سواء كان قبل أو اثناء العمل اي ان التكيف راجع لاسباب :

-التكيف دون تكوين راجع إلى سهولة الوظيفة

-التكوين له علاقة بتهيئة الظروف لكي يستطيع ان يكون الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة مؤهلا مهنيا

-العمل له علاقة بالمستوى وليس بالتكوين.

7 توافق المنصب مع التكوين :

تظهر فعالية التكوين من خلال توافق منصب العمل مع المضمون وفعالية العامل تظهر من خلال الانتاج وقدرة التكيف مع متطلبات الوظيفة وفي خضم هذا جاء تصريح المبحوثين كالآتي:

"خدمتي موزع هاتف ومراكز التكوين لم يهتموا بتدريس الهاتف "

(المبحوث1،45، سنة15، سنوات خبرة)

الترجمة :

"وظيفتي موزع هاتف ومراكز التكوين لم يهتموا بتدريس الهاتف "

ومن خلال تصريح المبحوث تبين لنا أن مراكز التكوين التي تعتبر من أساسيات التأهيل المهني لم تهتم بتدريس بعض الوظائف التي قد يمارسها الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة وتلقين أساسياتها حتى يسهل التعامل مع النوع من هذه المنصب خاصة وان توافق المنصب مع المؤهلات التي اكتسبها العامل هيا من اهم المؤشرات التي تدل على تطابق التكوين مع الواقع وذا الاخير يؤمدي بنتائج ايجابية لصالح الفرد العامل والمؤسسة بحد ذاتها وفي نفس الصدد جاء في خطاب أحد المبحوثين :

"مكانش امكانيات باه نتكونو "

(المبحوث 45،1 سنة، 15 سنة خبرة)

الترجمة :

"لايوجد امكانيات من اجل التكوين "

من خلال هذا التصريح تبين لنا ان لعدم توافق المنصب مع التكوين الذي تلقاه العامل راجع إلى عدم توفر الامكانيات الضرورية للتكوين وغياب شروط التكوين الناجح راجع إلى نقص الاهتمام بديناميكية السير الحسن للمنصب الذي قد تم ادماج العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة فيه.

بينما جاء خطاب أحد المبحوثات بصريح العبارة حيث قالت :

"اكيد التكوين يختلف عن الميدان التكوين حاجة والمنصب لي راني فيه حاجة وتكوين حاجة حداخرة "

(المبحوث 37،8 سنة، 5 سنوات خبرة)

الترجمة :

"اكيد التكوين يختلف عن الميدان فمنصبي شيء والتكوين شيء اخر "

الاختلاف واضح بين طرق التكوين والوظيفة التي قد تحصل عليها العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة

الخلاصة :

من خلال ما سبق تبين لنا ان لغياب وسائل وظروف التكوين تاثير على فعالية العامل بحيث يجد نفسه امام منصب بعيد عن التكوين الذي تلقاه سابقا بينما تطابق التكوين مع الواقع المهني يحقق له نوعا من القبول المهني أو بالاحرى الرضا الوظيفي وهذا الاخير يحقق نتائج ايجابية وفعالية تساعد الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة على التأقلم والتعود على روتين العمل.

8 اساليب وبرامج التكوين :

تمهيد :

يعتبر التكوين اداة اساسية لتحسين الكفاءة المهنية للعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة حيث يعرف على انه "عملية استراتيجية تأخذ شكلا متكامل وتعمل تحت امرة استراتيجية المنظمة وضمن اطار دوره ادارة الموارد البشرية فيها وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تحسين أداء كل من يعمل في المنظمة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر من اجل تحقيق مستقبل وظيفي وتشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المنظمة حاضرا ومستقبلا"¹

تختلف انواع التكوين انطلاقا من المتطلبات الوظيفية وطبيعة العمل داخل المؤسسة ويكون هذا التكوين انطلاقا من مراحل ومبادئ اساسية لضمان نجاح التكوين والوصول إلى الأهداف التي تطمح اليها المؤسسة ففاعلية المورد تنطلق من تأهيل الفرد مهنيا والعمل على تكييفه مع منصب الشغل فعلى "ادارة الموارد البشرية ان تصمم البرامج والنظم التعليمية لتتقيد العاملين في المنظمة والاطلاع على كل جديد يتعلق بمجال عمله"²

فمن خلال تصريحات المبحوثين تبين لنا ان طبيعة الوظيفة تفرض ان تقوم المؤسسة بتكوين العاملين اثناء العمل حيث صرح احد المبحوثين قائلا :

¹ زويتى سارة ،سامي هادف جبير ،حوادث العمل ودور الارغونوميا في تفادي الوقوع بها نمجلة التكامل - مخبر تحليل العمل ودراسات الارغونوميا ،العدد2،جامعة باجي مختار ،عناية ،ديسمبر 2017،ص91

² المرجع نفسه،ص177

"لاوظيفة تاعي تتطلب اني اكون اثناء العمل فالحقيقة تكونت وفادني بزاف "

(المبحوث 10,53 سنة ،3سنة خبرة)

الترجمة :

"وظيفتي تتطلب التكوين اثناء العمل وفي الحقيقة ساعدني كثيرا "

من خلال اجابة المبحوث تبين لنا انه تحصل على تكوين قبل واثناء العمل وهذا راجع إلى العلاقة بين فترات التكوين فطبيعة بيئة العمل هو التغير داخل الوسط المهني وأن حصول العامل على تكوين أثناء العمل هو بمثابة مكمل لتكوين القبلي فالعلاقة بين التكوين اثناء وقبل العمل مرتبط بحاجة الفرد إلى التكيف مع المتغيرات الجديدة التي يفرضها منصبه حيث اكد احد المبحوثين على ان :

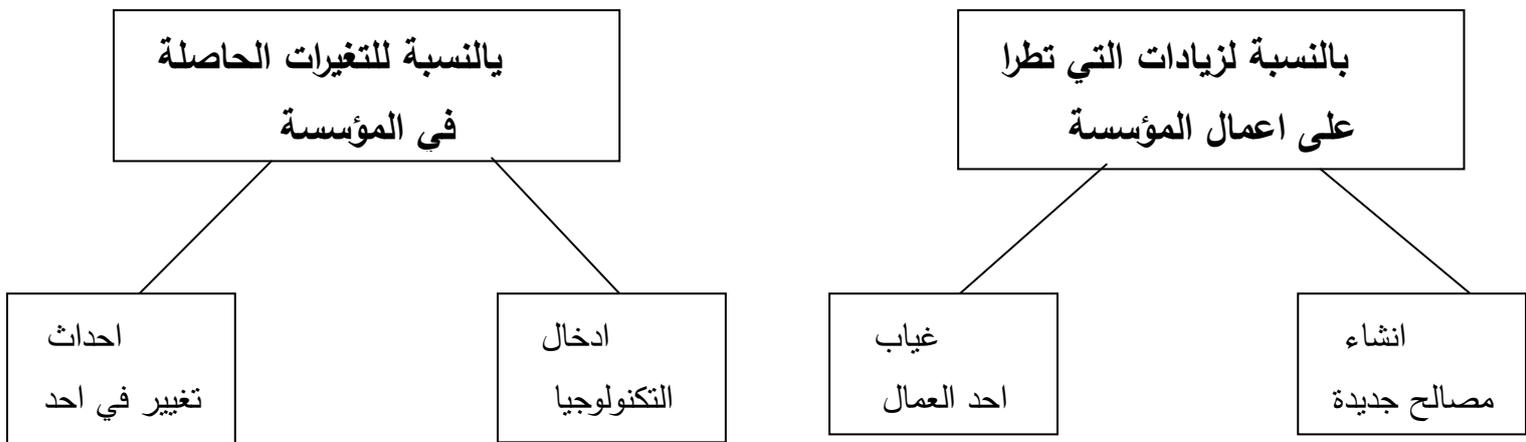
"التكوين اثناء العمل مكمل لتكوين السابق "

(المبحوث 7,42 سنة ،12سنة خبرة)

الترجمة :

"التكوين اثناء العمل مكمل للتكوين القبلي "

التكوين اثناء العمل حلقة مكملة للاعداد لابد من تحقيقها لتأمين الفعالية والكفاءة المهنية والمخطط التالي يوضح مايلي نوع التغيرات الطارئة على الوظائف :



وفي نفس السياق جاء في خطاب احد المبحوثين:

"درت طلب خطي دومونديت باه يديرولي تكوين"

(المبحوث 43،5 سنة، 6 سنوات خبرة)

الترجمة:

"قمت بكتابة طلب خطي من اجل الحصول على تكوين "

نظرا للأهمية التكوين اثناء العمل الذي تطرقنا إليه سابقا في الفصل النظري حيث تظهر اهميته من خلال مواكبة كل التغيرات التي تطرا على المنصب وتكوين العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة على اساس المتغيرات الجديدة.

وفي تصريح اخر لاحد المبحوثين قائلا :

"درت تكوين بنفسي وليس من طرف المؤسسة "

(المبحوث 33،6 سنة، 5 سنوات خبرة)

الترجمة:

"قمت بتكوين ذاتي وليس من طرف المؤسسة"

حاجة العامل إلى تكوين وتأهيل مهني دفعته بالقيام بتكوين ذاتي الذي يعتبر "المهارات التي تتبع من الفرد وقدرته على الابداع والتعلم الذاتي دون النظر إلى ما توفره المؤسسة من امكانيات وانما مايملك من القدرة على تسهيل مهاراته باتباع استراتيجية ما في المؤسسة المنتمي لها وربما هذه المهارات تنزل إلى الميدان لتحقيق شيء عظيم وغير منتظر "

الخلاصة:

تختلف اساليب تكوين العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة على اساس متطلبات المنصب وان التكيف مؤتبط بنوعية التكوين الذي تلقاه العامل ورغم الاختلاف بين فترات التكوين اثناء وقبل العمل الا اننا لانرى مكملا لاول نظرا لتغيرات الجديدة التي تطرا على المنصب مما يدفع العامل إلى البحث عن مصدر يكسبه نوع من تاقلم مع منصبه بالمتغيرات الجديدة .

-استطعنا من خلال هذه الدراسة التعرف على اراء المكفوفين حول التكوين وأهميته في تحقيق فعالية العامل داخل منصب عمله بالاضافة إلى التعرف على نوعية البرامج ودورها في التمكين الوظيفي للعامل.

-طرق حصول المكفوفين على مناصب عملهم كانت من مصادر مختلفة اساسها تكوين علاقات مع المحيط الخارجي أو بصفة رسمية عن طريق الشهادة والمسابقات المهنية

-الظروف المحيطة بالعامل من ذوي الاحتياجات الخاصة دفعت به إلى تغيير المنصب بحثا عن الاستقرار الوظيفي اما للأسباب الاقتصادية او شخصية

-التكوين ليس له علاقة بالتأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بل له علاقة بتهيئة ظروف العمل والمحيط المهني

-غياب التكوين لا يؤثر على الفرد العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة بل هو مرتبط بخبرته وقدرته على التعود

-الاحتكاك وتكوين علاقة زمالة هو السبيل إلى التكيف مع المنصب ومايطرا عليه من تغيرات

-يواجه الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة مشاكل مهنية لغياب التأهيل المهني المناسب بالاضافة إلى مشاكل التنقل إلى مراكز العمل في غياب اهم مراحل التشغيل الا وهو التشغيل البيتي أو المنزلي

-يواجه العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة صعوبة في عدم تطابق التكوين مع منصب العمل

-دفع وجود هذه الصعوبات المكفوفين إلى المطالبة بتكوين اثناء العمل بينما اكتسب اخرون الخبرة عن طريق الملاحظة والمشاركة في حين اهتم اخرون بقيامهم بتكوين ذاتي خدمة لمصالحهم

-من خلال البحث الميداني قمنا بالتحقق من صحة الفرضيات بالفرضية الاولى حول تأثير التأهيل المهني على فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة تبين لنا ان التكوين ليس له تاثير على فعالية ذوي الاحتياجات الخاصة بل الفعالية مرتبطة بقدرة العامل على التكيف مع منصب عمله حتى ولم يتلقى تكوين ،اما الفرضية الثانية حول تاثير نوعية برامج التكوين على التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة صحيحة وهذا راجع إلى تنوع اساليب التكوين في ما يخص قيام العمال من ذوي الاحتياجات الخاصة بتكوين اثناء العمل وتكوين قبلي نظرا لحاجة المنصب لخبرات سابقة.

خاتمة

خاتمة

ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من الميادين التي لاقت العديد من التحديات والعراقيل في مجال التأهيل والتكوين خاصة في ما يتعلق ببيئة العمل والظروف المحيطة بها وان العمل على وضع استراتيجيات داخل الوسط المهني هو بمثابة عملية تساعد على نجاح التكوين وقدرة العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة على التكيف مع منصبه ومع المتغيرات التي تطرا على وظيفته هو بمثابة بداية لنجاح عملية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وهذه بمثابة دراسة مبدئية تفتح المجال امام دراسات اخرى في ما يخص هذه الفئات .

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الكتب:

- 1- إبراهيم فرج الزريقات ، الإعاقة البصرية، دار المسيرة، ط1، عمان، 14216/2006
- 2- السيد محمد سالم، أحمد عبدالقادر البابا، وحيد نبيل درويش نقضايا ومشكلات ذوي الاحتياجات الخاصة، مدارس نور الغد الاهلية، د.سنة، د. بلد
- 3- شحاتة صيام ،النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى مابعد الحداثة، ط1، مصر، 2009
- 4- خالد محمد أبو شعيرة، التربية وعلم نفس الاجتماع، المجمع العربي، ط1، د. بلد، 1432/2011
- 5- عبدكريم بوحفص ،تطور الفكر التنظيمي الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، د. بلد، د.سنة.
- 6- مدحت أبو نصر ،فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ،مجموعة نيل العربية ،ط1، القاهرة، 2004
- 7- محمد عباس يوسف، الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، دار الغريب ،الازهر، 2003
- 8- مدحت ابونصر ، الإعاقة الجسمية، مجموعة نيل العربية، ط1، القاهرة، 2005
- 9- مهدي حسن زويلف، تحسين أحمد طراولة، منهجية البحث العلمي، دار الفكر، ط1، عمان، 1418/1998
- 10- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم، د. بلد، د.سنة
- 11- نادية جودت حسن، سايكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، دار الصفاء، ط1، عمان، 1443/2022
- 12- ذوقان عبيدات، كايد عبد الحق، عبد الرحمن عدس، البحث العلمي مفهومه وأساليبه، دار الفكر، ط16، عمان، 1435/2014

قائمة المصادر والمراجع

13- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجامعية، د.بلد، د.سنة

14- نبيه اسماعيل، سيكولوجية ذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، 2006

15- مدحت ابو نصر ، رعاية وتأهيل المعاقين، الروابط العالمية، القاهرة، 2005

16- يوسف شبلي زعوط، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، ط2005، 1426/2

17- إيمان عباس الخفاف، الإعاقة البصرية، دار المناهج، ط1، د.بلد، 2015/1436

المجلات :

18- ورغي سيد أحمد ، بلمعاشو مهاجي، قطاع التكوين في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الالكتروني ،مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد 3، العدد2، جامعة مولاي الطاهر ،سعيدة، ديسمبر 2020

19- عبد الرحمان برحومة ، الكفاءة والفعالية في مجال التصنيع والانتاج ، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد1، جامعة محمد بوضياف ،المسيلة، 2008

20- بوعمامة سماعيل، قيس لبنى نور الهدى، الدمج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة ،مجلة سوسيوولوجيا، المجلد6، العدد1ناالجزائر، 2022

21- كورات كريمة ،الإعاقة (مقاربة تربوية، الانتربولوجيا والدينية) المجلة الانتربولوجية للاديان، المجلد18، العدد2، جامعة سعيدة، 2022/6/5

22- عادل محمود الرفاعي ،واقع الدمج والتمكين الوظيفي لذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل من منظور المدخل التأهيلي في الخدمة الاجتماعية، المجلد70، العدد2، القاهرة، أبريل 2018

23- عائشة بن نوى ، الجهود الجزائرية في تأهيل وادماج ذوي الاحتياجات الخاصة ،مجلة منارات لدراسات العلوم الاجتماعية، المجلد3، العدد2، جامعة باتنة، 2021

قائمة المصادر والمراجع

- 24-أحلام عبايدية ،محتوى برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بين النظري والواقع، مجلة العلوم الانمسانية،المجلد33،العدد3،جامعة محمد صديق بن يحي جيجل،الجزائر ،ديسمبر 2022
- 25-سامية عزيز،امال كزيز،ذوي الاحتياجات الخاصة والدمج الاجتماعي،المجلة العلمية للتربية الخاصة،المجلد2،العدد2،جامعة محمد خيضر بسكرة ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة،الجزائر ،د.سنة
- 26-عمر فضيلة ،تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيا ،المجلة العلمية،العدد5،جامعة الجزائر بوزريعة،الجلفة ،سبتمبر 2014
- 27-عباد فتحي ، كريم أمينة ،مستوى الرضا عن التكوين الاولي لدى المتكويين دراسة ميدانية في مركز تكوين الموظفين ،مجلة متون ،المجلد10،العدد1،جامعة الدكتور مولاي الطاهر ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،سعيدة ،أوت 2018
- 28-محمد شينون ،دور مفتشية الوظيفة العمومية في الرقابة على تنظيم مسابقات التوظيف والترقية ،مجلة العلوم السياسية والقانونية،المجلد11،العدد2،جامعة بليدة،الجزائر،سبتمبر 2020
- 29-نوردين زمام،حميدة جرو،المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها ،مخبر المسألة التربوية ،جامعة بسكرة، الجزائر
- 30-مكيري ماليه ، استخدامات مواقع التوظيف الالكتروني في الجزائر ودورها في في التقليل من نسبة البطالة ، جامعة خميس مليانة ،د.بلد،د.سنة
- 31-وسيلة بوعليوب ، العلاقات الاجتماعية لدى الفئات السوسيو مهنية في الوسط الجامعي ، مجلة أفاق علم الاجتماع،المجلد3،العدد2،جامعة بليدة، الجزائر ، ديسمبر 2023
- 32-سعاد شليغم ، العمل اللائق كأساس لمحاربة الفقر ، المجلة الجزائرية للامن والتنمية ،العدد10، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جويلية 2017
- 33-نسيمة بن دار ، ذوي الاحتياجات الخاصة بالمراكز المتخصصة منة ثقافة التمكين والدمج ، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية ، المجلد7، العدد2، جامعة العربي تبسي ، تبسة، 2022

قائمة المصادر والمراجع

- 34-زويتى سارة سامي هادف جبير ، حوادث العمل ودور الارغونوميا في تفادي الوقوع بها ، مجلة التكامل -مخبر تحليل العمل ودراسات الارغونوميا ، العدد 2،جامعة باجي مختار ،عنابة سبتمبر 2017
- 35-سامية ابرعيم ،أمال بوعيشة ،تقنيات تكنولوجيا التعليم الحديثة لذوي الإعاقة البصرية،المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة،العدد2، الجزائر ، يناير 2019
- 36-يخلف رفيقة، المسن بين الامراض المزمنة والمشكلات الاجتماعية،مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية ،المجلد14،العدد1،جامعة حسيبة بن بوعلي شلف، الجزائر ،جوان 2023
- 37-مرقاني فتيحة ، صعوبات التعلم عند الطفل وأسبابها ، مجلة الدراسات والابحاث،المجلد 15،العدد2،جامعة طاهري محمد، بشار،افريل 2023
- 38-بوشته يمينة ، الاجهزة التعويضية لذوي الإعاقة البصرية ،المجلة العلمية للتربية الخاصة ، المجلد3،جامعة وهران،1/3/2021
- 39-بن فرج بختة ،أهمية البحث الكمي والمناهج الكيفية في العلوم الاجتماعية ،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد3،العدد3،جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر،2022
- 40-نذير الهواري ، الاطار القانوني لعقد التمهين القصر التشريعي الجزائري ، مجلة الاحياء ، المجلد20،العدد27،كلية العلوم السياسية ، البليدة2،نوفمبر
- 41-الحاج شعيب ،عمايرية عائشة ، طرشاوي زين الدين ،التكوين الذاتي لاختصاصي المعلومات في ظل البيئة الرقمية ، مجلة التدوين ،المجلد6،العدد27،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،ديسمبر 2019
- 42-خالد رجم، محمد سمير عباد ،هواري منصورى، دراسة تحليلية لكفاءة استراتيجيات التكوين ، مجلة دفاتر ، المجلد 15،العدد1،جامعة ورقلة،جامعة سيدي بلعباس ، جامعة أدرار ، جويلية 2019
- 43-لحبيب بلية،وظيفة التدريب والتكوين في ادارة الموارد البشرية،دار الراهة،ط1،د.بلد،2018

قائمة المصادر والمراجع

- 44-ماجدة عطاء الله اليمين فالتة،أهمية التكوين المتواصل في استدامة المورد البشري من خلال عقود الشراكة بين الجامعة والمؤسسات ، المجلة العربية للاداب والدراسات الانسانية ن المجلد 7،العدد30، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر فبراير 2024
- 45- وذان بشير ، أهمية التكوين في ادارة الموارد البشرية ، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2018/8/20
- 46-سولاف بو عبدالله ، عمر مناصرية،المناخ السائد بمدارس الإعاقة السمعية من وجهة نظر المعلمين،مجلة طلبة لدراسات والابحاث،العدد2،الجزائر،د.سنة
- 47-غرغوط عاكتة ،عبيدي يمينة، زيدان جميلة،واقع التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات التكوين المهني في الجزائر ، مجلة الدراسات والابحاث، العدد26، جزائر ، جوان 2018
- 48-سليمان صبرينة ، التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة الواقع والتحديات ، دفاتر مخبر حقوق الطفل ، المجلد 10، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة وهران،2019
- 49-أميمة محمد علي ملش ، برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات ومتطلبات التطوير)، المجلة العربية لعلوم التربية والنفسية ، المجلد5،العدد24،المؤسسة العربية للتربية والعلوم والاداب، مصر ، د.سنة
- 50-سعاد حميد رشيد، التأهيل المهني للمعاقين الواقع والطموح ، مجلة الفنون وعلوم الانسانيات والاجتماع ، العدد3،العراق ،يناير 2012
- 51-أميرة فؤاد سليمان التأهيل المهني للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في مبادئ صناعة الحلي ، مجلة التراث والتصميم ، المجلد 3، العدد17، كلية الفنون التطبيقية ، جامعة بنها،اكتوبر2023
- 52-حكيم بولشعب ، ذوي الاحتياجات الخاصة والتأهيل المهني قراءة في المفهوم والأهداف ،مجلة مدارات للعلوم الاجتماعية والانسانية،العدد4،جامعة محمد صديق بن يحي جيجل ، ماي 2012

قائمة المصادر والمراجع

- 53- عبد الرحمان برقوق ، غنية بودوح ، استراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر،مجلة علوم الانسان والمجتمع ، العدد1،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية،جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ،مارس2012
- 54-بودوح غنية ،دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصحية ،قسم علوم الاجتماع ، جامعة محمد خيضر بسكرة ،د.سنة
- 55-ابراهيم لهزيل ، اتجاهات اساتذة التعليم الابتدائي حول مدى الاستجابة لتكوين أثناء الخدمة،المجلد 8،العدد2، جامعة غرداية،الجزائر ،2021
- المذكرات والاطروحات الجامعية :
- 56-مروة بن تواتي ، العامل من ذوي الاحتياجات الخاصة واندماجه المهني ،اطروحة دكتورا ، تخصص دراسات ديمغرافية،جامعة عمار ثليجي ، الاغواط ،2023/2021
- 57-بوقطف محمود،التكوين أثناء الخمة ودوره في تحسين أداء العاملين ،شهادة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم والعمل ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2014/2013
- 58-نجاه ساسي هادف ،دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجه نظر الاداريين والاساتذة ، اطروحة دكتورا،تخصص تنمية موارد بشرية ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2014/2013

الملاحق

الملحق رقم 01: دليل المقابلة

البيانات الشخصية :

الجنس

السن

الحالة الاجتماعية

المستوى التعليمي

المنصب

الاقدمية في المنصب

نوع الإعاقة البصرية

السكن

المحور الاول: المسار المهني لذوي الاحتياجات الخاصة

كيف تم التحاقك بهذا المنصب ؟

منذ متى وأنت تشغل هذا المنصب؟

هل سبق وان غيرت المنصب؟

ماهي الصعوبات التي واجهتها أثناء دخولك لعالم المهنة والشغل ؟

ماهي نوع الشهادات التي تملكها ؟

المحور الثاني: التأهيل المهني وفعالية ذوي الاحتياجات الخاصة

هل تحصلت على تكوين قبل حصولك على هذا المنصب ؟

كم كانت مدة التكوين الذي تحصلت عليه ؟ وهل كانت كافية ؟

هل يتماشى التكوين الذي تحصلت عليه مع منصب عملك؟

هل جعلك التكوين قادرا على التكيف مع منصب عملك؟

المحور الثالث: طرق تنفيذ البرامج ودورها في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مهنيا

هل تحصلت على تكوين أثناء عملك؟

هل تجد أن التكوين القبلي أحسن من التكوين أثناء العمل؟

هل طرق وضع البرامج كانت مناسبة؟

هل احترم التكوين الخصوصية التي تملكها؟

