

تاريخ الإرسال (2018-04-05)، تاريخ قبول النشر (2018-07-18)

أ. سناء نجاتي سالم أبو شاشية¹ *
د. صباح حمدان العنيزات¹

¹ قسم التربية الخاصة – جامعة العلوم الإسلامية - الأردن.

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: sanasharar@yahoo.com

مستوى معرفة الإداريين والمدربين والمتدربين بمجلات المعايير الدولية للتأهيل المهني: دراسة تطبيقية في مراكز التأهيل المهني الأردنية لذوي الاحتياجات الخاصة

الملخص:

هدف هذا البحث إلى تحديد مستوى معرفة الإداريين والمدربين والمتدربين بمجلات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، حيث اشتمل مجتمع الدراسة وعينتها على جميع مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: الحكومية، الخاصة، الدولية، والتطوعية في أقاليم المملكة الثلاثة (إقليم الشمال، الوسط، الجنوب) وعددها (14) مركز، وتم توزيع أداة الدراسة على جميع الإداريين فيها والبالغ عددهم (26) إدارياً، وجميع المدربين والبالغ عددهم (94)، وللإجابة على أسئلة البحث تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد أشارت نتائج البحث إلى أن المتوسطات الحسابية لتقدير أفراد عينة الدراسة من الإداريين والمدربين والمتدربين لمعرفتهم بمجلات المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن كانت مرتفعة في ست فقرات ومتوسطة في خمس فقرات ومنخفضة في فقرة واحدة، أي أن مستوى المعرفة يقع بشكل عام بمستوى متوسط، وهي نسبة غير مرضية، خاصة أن الفئة التي تم توجيه السؤال لها هم من المدربين والإداريين المسؤولين عن إدارة مراكز التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يتوجب عليهم المعرفة والدراسة التامة بمجلات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وقد أوصت الباحثة بالاهتمام بتوفير الكوادر المؤهلة والمدربة والمتخصصة في التأهيل المهني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة.

كلمات مفتاحية: الإداريين، المدربين، المتدربين، المعايير الدولية، الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، مراكز التأهيل المهني.

The Level of Knowledge about the Areas Covered by the International Standards of Vocational Rehabilitation among Administrators, Trainers and Trainees: An Empirical Study Conducted at Jordanian Vocational Rehabilitation Centers of People with Special Needs

Abstract:

The present study aimed at identifying the level of knowledge about the areas covered by the international standards of vocational rehabilitation among administrators, trainers and trainees. That was explored at the Jordanian vocational rehabilitation centers of people with special needs. The researcher adopted a descriptive approach to fulfill the study's objectives. To be specific, the study's sample and population consist from all the Jordanian vocational rehabilitation centers of people with special needs which are located at the northern, central, and southern regions of Jordan. Such centers include private, public, international and voluntary centers. Therefore, the sample consists of 14 Jordanian vocational rehabilitation centers. The questionnaire forms were distributed to all the administrators and trainers working at these centers (i.e. 26 administrators and 94 trainers). However, 11 questionnaire forms were excluded because they are not valid for statistically analysis. They are considered so because they are not fully answered. The relevant statistical methods were used to analyze the collected data statistically. That was done through using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program in the aim of providing answers to the study's questions.

It was concluded that the sampled administrators, trainers and trainees showed a high level of knowledge about the aforementioned areas in six statements. However, they showed a low level of knowledge in one statement. That means that there is a moderate level of knowledge about the areas covered by the international standards of vocational rehabilitation among administrators, trainers and trainees. Such level is not accepted because the sampled individuals have significant responsibilities and managerial powers at the Jordanian vocational rehabilitation centers of people with special need. Thus, those people must have much knowledge about the areas covered by the international standards of vocational rehabilitation. The researcher recommends recruiting professional, and well-trained employees who are specialized in vocational rehabilitation of people with special needs.

Keywords: Administrators, international standards, people with special needs, trainees, trainers, vocational rehabilitation centers

مقدمة

ازداد الاهتمام بحقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والمواثيق والإعلانات من قبل منظمة العمل الدولية والتي تؤكد على حق الأشخاص ذوي الإعاقة بتلقي برامج وخدمات التدريب والتأهيل المهني والعمل وإقرارها كحقوق شرعية لهم كباقي أفراد المجتمعات لضمان تكافؤ الفرص واحترام الكرامة الإنسانية وبالتالي تحقيق التكيف والانخراط في المجتمع مما يؤدي إلى تحقيق الاستقلالية الذاتية لديهم، بالإضافة إلى تأكيدها على مجموعة شروط ينبغي توافرها لإمكانية قبول الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، والتي تتضمن الإعداد والتدريب والتأهيل المهني المسبق والذي يتناسب مع إمكانياتهم وقدراتهم واستغلالها إلى أقصى درجة ممكنة في مجالات مهنية متعددة بالإضافة إلى الأخذ بعين الاعتبار حاجة سوق العمل التنافسي لهذه المهن.

وعلى المستوى الأردني، فقد شهدت المملكة تقدماً واسعاً في ميدان التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال الجهود النوعية التي تبنتها وزارة التنمية الاجتماعية وعدد من المراكز الحكومية والخاصة والدولية والتطوعية، حيث ركزت جل اهتمامها على تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة على مهن تتناسب مع قدراتهم وطاقاتهم، وانسجامها وحاجات سوق العمل التنافسي بهدف استغلال هذه الطاقات في تكوين لبنة وطاقات إنتاجية وطنية ترتقي بمستوى رفيع لتطوير وتنمية المجتمع المحلي، وذلك من خلال إنشاء مراكز التأهيل والتشغيل المهني مثل المركز الإنتاجي للتدريب والتأهيل في مدينتي الرصيفة وإربد، وهناك مراكز أخرى تتبع للقطاع التطوعي والخاص والدولي، والتي تقدم خدمات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والحركية والبصرية والسمعية مثل خدمات التدريب المهني والتشغيل، وخدمات التأهيل المهني والتدريب على مجموعة من المهن منها: أعمال المقسم والأشغال اليدوية وصناعة الأحذية، والنسيج وأعمال والتريكو والتجليد والتغليف والخياطة والنجارة والحدادة وصيانة الأجهزة الإلكترونية والتجميل وتجليس السيارات وصناعة المكائن والتمديدات الصحية وأعمال القش والخيزران وأعمال الزراعة والدهان والسيراميك وتنسيق الزهور والعديد من المهن المختلفة (يحيى، 2006).

وفيما يتعلق بمواصلة مسيرة التقدم والتطور التي شهدتها المملكة في ميدان التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في السنوات القليلة الماضية، فقد توجت هذه المسيرة بالإعلان الصادر عن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة لقانون رقم (31) لسنة 2007، واستناداً لأحكام المادة الرابعة فقرة (ج) والتي تتضمن كل من التدريب المهني والعمل، والتي تنص على:

- تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير قدراتهم وفقاً لاحتياجات سوق العمل، بما في ذلك تدريب المدرّبين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.
- حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب والمؤهلات العلمية.
- توفير خدمات التأهيل المهني والاجتماعي وإعادة التأهيل والخدمات المساندة بجميع أنواعها وبما يحقق الدمج والمشاركة الفاعلة للأشخاص ذوي الإعاقة ولأسرهم (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين، 2009).

مشكلة الدراسة ودوافعه

بالرغم من الجهود الحكومية والخاصة والدولية والتطوعية الكبيرة المبذولة في مجال برامج وخدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وما تحقق من انجازات لرفع مستواها النوعي، إلا أن ثمة تحديات تعيق تقدمها وتطورها إلى المستوى المطلوب. ومن خلال عمل الباحثة كناشطة اجتماعية وكمطوعة في خدمة المجتمع المحلي بشكل عام وخدمة ذوي الإعاقة بشكل خاص في الأردن، وإدراكها بوجود قصور ونقص بنوعية وكيفية تقديم خدمات وبرامج التأهيل والتدريب المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، وبما يتوافق مع المعايير العالمية للتأهيل المهني والتي نصت عليها المنظمات الدولية، جاءت هذه الدراسة لتقدم نموذجاً مقترحاً مبني لمعايير التأهيل المهني في ضوء المعايير العالمية للتأهيل المهني ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني في الأردن.

أهمية البحث

تبدو أهمية هذه الدراسة من جانبين: تزويد الإداريين والمدرّبين في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بنموذج مبني على المعايير العالمية للتأهيل المهني والاستفادة منه كأداة في تقييم الخدمات المقدمة في هذه المراكز بهدف تحسين وتطوير الأداء والخدمات والبرامج في حال تطبيقها، كما تتناول الدراسة موضوعاً مهماً وأساسياً من الموضوعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، وهو موضوع التأهيل والتدريب المهني، وتقيد هذه الدراسة في خدمة البحث العلمي، وتوفير المعلومات للباحثين والدارسين والمطلعين.

أسئلة البحث

1. ما مستوى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين متوسطات تقديرات الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغيري نوع القطاع وجهة التقييم؟

أهداف البحث

1. تحديد مستوى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن.
2. الكشف عن الفروق بين متوسطات تقديرات الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغيري نوع القطاع وجهة التقييم.

حدود البحث:

الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال العام 2016 – 2017.

الحدود المكانية: مراكز التأهيل المهني في أقاليم المملكة الأردنية الهاشمية الثلاثة (الوسط، الشمال، الجنوب).

الحدود البشرية: اقتصرَت الدراسة على الإداريين والمدرّبين والمتدربين في مراكز التأهيل المهني في المملكة الأردنية الهاشمية.

محددات البحث:

- مدى توافر دلالات الصدق والثبات في أدوات الدراسة.
- مدى تعاون واستجابة أفراد عينة الدراسة من الإداريين والمدرّبين والمتدربين في المراكز في تطبيق أداة الدراسة.

مصطلحات البحث:

المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: هي مجموعة المبادئ والقواعد والموجهات المعتمدة من المنظمات العالمية والعربية والأردنية، وهي تلك الموصفات والخصائص والشروط التي ينبغي توافرها في تنفيذ برامج وخدمات التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل المهني في الأردن، والتي تمثلها الأداة التي قامت الباحثة بتطويرها.

الأشخاص ذوي الإعاقة (المتدربين): هم جميع الأشخاص ذوي الإعاقات (السمعية، البصرية، الحركية، العقلية)، والتي تتراوح أعمارهم بين (16-20) سنة والملتحقين بمراكز التأهيل المهني في الأردن للعام 2016-2017 مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: هي جميع المراكز التي تهتم بتقديم خدمات التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على مستوى القطاع الحكومي والخاص والدولي والتطوعي في جميع محافظات المملكة والتابعة لوزارة التنمية الاجتماعية، والبالغ عددها (14) مركز.

الإطار النظري

بدأ الاهتمام بميدان التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة يظهر بشكل أكثر وضوحاً من خلال تطوير البرامج وتحسين نوعية الخدمات المتعلقة بأساليب التأهيل والتدريب المهني، والتي تخضع لمجموعة من الشروط والمعايير المهنية التي تضبط سير عمليات هذه البرامج، والتي تهدف إلى تطوير وتحسين قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة مما يؤدي إلى دخولهم إلى الحياة العملية والمهنية كطاقات بشرية منتجة تساهم في تقدم المجتمعات وفقاً لقدراتهم وإمكانياتهم. ومن هنا يتناول الإطار النظري الحديث عن عملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، كما يتضمن بعض الدراسات العربية والأجنبية التي تم إجرائها في مجال التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

المبادئ الأساسية في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

الأشخاص ذوي الإعاقة هم جزء لا يتجزأ من الموارد البشرية الموجودة بأي مجتمع من المجتمعات في العالم، ولديهم طاقات ومؤهلات وقدرات للمساهمة في دفع عجلة النمو والتقدم الاقتصادي للدولة كغيرهم من العاملين (عبد القادر، 2003). وهناك مجموعة من القواعد والمبادئ الأساسية والتي ينبغي الالتزام بها عند تشغيل العاملين من ذوي الإعاقة، ومن أبرز هذه المبادئ:

- أن يرتبط التشغيل بعملية التدريب والتأهيل المهني الذي تم تقديمه للأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير بيئة آمنة وسليمة وعدم تعريض الأشخاص ذوي الإعاقة من العاملين للمخاطر.
- ينبغي دراسة بيئة العمل وظروف الاستخدام، لأن البيئة المجهزة هي تعتبر عنصر مهم يجب أخذه بعين الاعتبار عند استقبال عاملين من ذوي الإعاقة (Oreilly, 2003).

مهام أخصائي التشغيل المهني

تُعتبر مهام أخصائي التشغيل المهني من أهم المهام في ميدان التأهيل المهني، ولذلك تتطلب هذه المهام مجموعة من الخصائص والمواصفات والتي ينبغي توافرها في أخصائي التشغيل المهني، هذا وبالإضافة إلى المؤهلات العلمية والخبرات العملية والتي يُفضل أن تكون في المجال الاجتماعي أو الإدارة العامة أو غيرها من المؤهلات الخاصة بميدان التأهيل والتشغيل المهني، ومن أهم هذه المواصفات، ما يلي:

- الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة بالإضافة إلى توفر الرغبة الحقيقية في مساعدتهم.
- أن يكون مدركاً ومتفهماً لاحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة، ولديه الدراية والمعرفة بالمشكلات التي يواجهونها بسبب الإعاقة (القريوتي، 2007).
- أن تكون لديه القدرة على الصبر والمتابعة.
- أن تكون لديه المعرفة الكافية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.
- أن تكون لديه المعرفة الكافية بطبيعة الإعاقات المختلفة والخصائص الجسدية والنفسية وعلاقتها بمتطلبات العمل.
- أن تكون لديه القدرة على العمل كعضو فعال في فريق التأهيل المهني والذي يضم أخصائيين وأطباء وأصحاب عمل، والقدرة على المشاركة في النقاشات والقضايا التي تؤدي إلى توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة (عبيد، 2009).
- أن تكون لديه القدرة لديه على تجهيز قائمة بأسماء الأشخاص ذوي الإعاقة والذين يبحثون عن فرص عمل.
- أن تكون لديه القدرة على تحديد المؤهلات المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة المتقدمين للعمل من خلال الحصول معلومات كاملة عن خبراتهم بالعمل والتدريب المهني والخصائص الشخصية والبيول المهنية (Gilbride, 2000).
- أن تكون لديه القدرة على تقديم النصح والإرشاد والتوجيه للأشخاص ذوي الإعاقة حول فرص العمل المتوفرة في سوق العمل.
- أن تكون لديه القدرة على تقديم المشورة لأصحاب العمل حول إمكانية تعديل وتكييف بيئة العمل بحيث تسمح وتسهل تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أن تكون لديه الخبرة في إجراء الدراسات المستمرة لسوق العمل، لمعرفة متطلباته وتحليل الأعمال والمهن المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة (الشمري، 2004).
- أن تكون لديه الخبرة في تحديد مواقع وأماكن وجود فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق مصادر متعددة، منها: الأعمال والوظائف الشاغرة في مديريات ومكاتب العمل، الاتصال المباشر مع الشركات والمصانع والمؤسسات الصناعية والتجارية والمالية، إعلانات الصحف والمجلات، منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، غرف الصناعة والتجارة، وغيرها من المصادر.
- أن تكون لديه القدرة على متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم بهدف تقديم التسهيلات التي تساعد على التكيف في العمل، وضمان تحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.
- أن تكون لديه الخبرة في الاتصال والتنسيق مع أصحاب العمل لتأمين فرص العمل للمشاعل المحمية والمشاعل الإنتاجية (Larsson & Gard, 2003).

خدمات المتابعة المهنية

وهي تُعتبر آخر مهمة من المهمات التي تُقدمها خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وهي المرحلة التي يتم من خلالها متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيّاً بعد تشغيلهم، وإعداد تقارير حول الوضع الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بعد تشغيلهم، ومتابعة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، ومدى تكيفهم مع بيئة العمل واستلامهم لحقوقهم الوظيفية، وإزالة العوائق المادية والإدارية التي تحول دون استقرار الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وينبغي على أخصائي التشغيل المهني إجراء لقاءات متكررة مع أصحاب العمل ومع الأشخاص ذوي الإعاقة بهدف التعرف على أبرز المشكلات والمعوقات التي تؤثر سلباً على سير العمل، والمساهمة في توفير الوسائل والأدوات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل، بالإضافة إلى تقديم خدمات التدريب أثناء العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في حال اقتضت الحاجة لذلك (الدعي، 2008).

أي لابد من التحقق من أن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم تشغيلهم قادرين على الاحتفاظ بعملهم، ولديهم الدافع بالاستقرار فيه والقدرة على التغلب على ما قد يواجههم من صعوبات، وهذه الخدمات يقوم فيها أخصائي التشغيل المهني في عملية المتابعة المستمرة من خلال الزيارات الميدانية للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن عملهم، وذلك للتحقق من أن الخدمات التدريب والتأهيل المهني قد أثبتت صلاحيتها ونجاحها، وبهدف تقييم فعالية برامج التأهيل المهني، بالإضافة إلى مهمات إزالة العقبات التي تحول دون استقرار الأشخاص ذوي الإعاقة في عملهم، والتأكد من توافر الأدوات والأجهزة الضرورية لاستكمال متطلبات العمل، وتقديم النصح والإرشاد والتوجيه اللازم لأداء مهام العمل بالشكل الإيجابي والمطلوب، بالإضافة إلى إجراء الدراسات حول العقبات والصعوبات التي تعترض الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل والبحث في طرق التغلب عليها (الزارع، 2006).

جهود المنظمات الدولية والعربية بإصدار القوانين والتشريعات بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل والتدريب المهني

انطلاقاً من فلسفة التأكيد والمحافظة على الحقوق الإنسانية للأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق العدالة والمساواة المجتمعية في جميع مجالات ومتطلبات الحياة كغيرهم من أفراد المجتمعات، تمثلت هذه الانطلاقة باهتمام المنظمات الدولية في التأكيد على أهمية التأهيل المهني والعمل للأشخاص ذوي الإعاقة والتي نادت بضرورة حماية حقوقهم، إذ تبنت هيئة الأمم المتحدة (United Nations) والمنظمات الصادرة عنها مثل منظمة اليونسكو (UNESCO) ومنظمة العمل الدولية (International Labor Organization, ILO) ومنظمة الصحة العالمية (World Health Organization) عدد من القرارات والاتفاقيات والتوصيات التي تكفل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مثل قرار رقم (309) لسنة (1950) والذي يتضمن اتخاذ الحكومات للإجراءات اللازمة لإصدار التشريعات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك القرار رقم (3447) لسنة (1975) والذي يتضمن الإشارة والتأكيد على مجموعة حقوق. والاعتراف بالحقوق المدنية والذي تضمنها القانون العام رقم (112\94) وقانون التأهيل المهني في الولايات المتحدة الأمريكية (P.L.93-112, The Vocational Rehabilitation Act, 1973) والذي ينص على عدم التحيز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة بسبب إعاقاتهم، كما ورد في المادة رقم (504) من القانون (112\93) والتي تتضمن أيضاً عدم التمييز أو استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من النشاطات التربوية والاجتماعية والمهنية بسبب الإعاقة، وركزت هذه المادة على ضرورة توفير فرص عمل للأشخاص حسب مؤهلاتهم وقدراتهم وتوفير التسهيلات المادية والبيئية في الأبنية والمؤسسات ذات العلاقة (الروسان، 2013).

وظهر اهتمام منظمة العمل الدولية بإصدار القوانين والتشريعات والتوصيات التي تهدف التأكيد على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بتلقي خدمات التدريب والتأهيل والتوجيه المهني المتخصص والحصول على فرص العمل، وعليه فقد صدرت أول الاعترافات الدولية بحقوقهم، حيث صدرت توصية شاملة تُقر بأهمية توفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بغض النظر عن أسباب إعاقاتهم، وتبلورت هذه الاعترافات في التوصية رقم (71) لعام (1944). (الزعط، 2011).

وفي عام (1966)، تم إعداد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وذلك بالتعاون مع الجمعية العامة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، والتأكيد على اعتراف الدول الأطراف في الأمم المتحدة بحق كل أفراد المجتمعات في الحصول على العمل، مع إلزام الدول الأطراف في هذا العهد وتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، وتوفير برامج التوجيه والتدريب المهني والأجر المتساوي وتوفير ظروف العمل التي تكفل تأمين الصحة والسلامة وتساوي كل الأفراد على في حق فرص الترقى داخل عملهم دون تمييز. وفي عام (1975)، اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية جديدة بشؤون تنمية الموارد البشرية رقم (142)، والتي تهدف إلى تشجيع وتحفيز الأشخاص ذوي الإعاقة ومساعدتهم على ممارسة حقوقهم في العمل دون تفرقة أو أي شكل من أشكال التمييز، وتم إرفاق توصية رقم (150) لعام (1975) مع هذه الاتفاقية تُحدد تفاصيل أحكامها مع تعزيز مبدأ دمج التدريب والتوجيه المهني، بالإضافة إلى تقديم التوعية والتثقيف للرأي العام وأصحاب العمل على ضرورة توفير فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة (عبيد، 2007).

وأشارت الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم (3447) لعام (1975)، على تأكيد الحق في العمل والخدمات المتصلة به بما فيها الاستشارة المهنية والتدريب، وفي عام (1981) اعتمدت منظمة العمل الدولية اتفاقية رقم (155)، بشأن السلامة والصحة المهنية، وذلك للتأكيد على توافر كل منهما في المنشآت التي يعمل بها العمال وذلك بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي عام (1983)، أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (159)، والتي تؤكد على ما جاء في التوصية رقم (99) لعام (1955)، مع إضافة مجموعة من المبادئ التي من شأنها تحديد سياسات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وإضافة هذه الاتفاقية بتوصية رقم (168) لعام (1983)، بهدف استعراض فعالية الخطوات الواجب اتخاذها لضمان تطبيق ما جاء في الاتفاقية من تفصيلات، وذلك لتعزيز فرص العمل المتكافئ، مع إضافة بعض الإجراءات الواجب توافرها في بيئة العمل وتنظيمها وتوفير الأجهزة والأدوات المستخدمة، وفي عام (1993)، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرار رقم (48 \ 96) والذي يتضمن قواعد تنظيمية موحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تشير القاعدة رقم (7) وتدعو كل الدول إلى اتخاذ مجموعة تدابير لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة للتمتع بحقوقهم بفرص العمل المتكافئة من خلال عمل منتج ومريح في سوق العمل (المشعل، 2005).

وفي عام (1995)، استندت الجمعية العامة للأمم المتحدة رؤساء الدول والحكومات لعقد قمة عالمية للتنمية الاجتماعية، وخرجت القمة ببرنامج عمل يهدف إلى اتخاذ التدابير اللازمة والفعالية لوضع حد لمختلف أشكال التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة والتأكيد على حقوقهم في الاستخدام ووسائل النقل والمسكن ومراكز العمل، ودعت الجمعية العامة للأمم المتحدة جميع الدول على المصادقة على الاتفاقيات الصادرة من منظمة العمل الدولية بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة. وفي عام (1996)، تم اعتماد الميثاق الأوروبي الاجتماعي، والذي يؤكد على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بظروف عمل عادلة، كما وتم إصدار توجيه من الاتحاد الأوروبي عام (2000)، يحظر أنواع التمييز المباشر وغير مباشر في بيئة العمل

والناجم عن ظروف مختلفة بما فيها ظروف الإعاقة. وفي عام (2002)، قامت منظمة العمل الدولية بإعداد مدونة خاصة حول توجيه أصحاب العمل بكيفية تطبيق التدابير الدولية اللازمة بإدارة الإعاقة في أماكن العمل (المصري، 2012).

وفي عام (2006)، أصدرت منظمة العمل الدولية توصية رقم (197) بشؤون السلامة والصحة المهنية، وتعتبر هذه التوصية تدعيماً للاتفاقية رقم (155) لعام 1981، والخاصة بالسلامة والصحة المهنية. وفي عام (2007)، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تتكون من (50) مادة تهدف إلى حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتأكيد على كرامتهم، وأصدرت الاتفاقية في المادة رقم (26) والتي تؤكد على أهمية التأهيل المهني وإعادة التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة (الدعي، 2008).

وفيما يتعلق بحركة اهتمام المنظمات العربية بمجال التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد ظهرت مجموعة من المنظمات التي اهتمت بالدفاع عن حقوق العمال بشكل عام، وحقوق العمال ذوي الإعاقة بشكل خاص، وذلك متأثراً بالتطورات والتوجهات العالمية التي ظهرت في ميدان التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أبرز هذه المنظمات، هي منظمة العمل العربية (Arab Labor Organization)، والتي ركزت الاهتمام على التأهيل المهني المبكر للأشخاص ذوي الإعاقة وتشغيلهم، وأوردت بعض الأحكام منذ الاتفاقية رقم (1) لعام (1966)، والاتفاقية رقم (7) لعام (1976)، وفي عام (1993) تم انعقاد مؤتمر العمل العربي في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث اعتمد هذا المؤتمر اتفاقية رقم (17) والخاصة بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتم إلحاقها بتوصية رقم (7) كأداة تفصيلية للاتفاقية رقم (17)، بحيث تقوم كل من الاتفاقية والتوصية على نفس المبادئ المعتمدة في الاتفاقية الصادرة من منظمة العمل الدولية رقم (159)، والتوصية رقم (168)، هذا وتعتبر الاتفاقية رقم (17)، والتوصية رقم (7) والصادرتين من منظمة العمل العربية، من أكثر الاتفاقيات والتوصيات اعتماداً من الدول العربية، حيث صادقت عليها ثمانية دول عربية (الزعط، 2011).

ورغم كل هذه الجهود الدولية والعربية والتي تهدف إلى الدفاع عن حقوق العمال بشكل عام، وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص، إلا أن هناك تمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، ومع ذلك ما زالت المنظمات الدولية تبذل قصارى جهدها لمواصلة تحقيق الغايات الإنسانية لحفظ كرامة وحقوق الإنسان وحمايتها من الاستغلال (الزارع، 2006).

معايير التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

يمكن تعريف معايير التأهيل المهني على أنها مجموعة من الخدمات والبرامج والإجراءات المتسلسلة والمتراصة والهادفة والتي تنظم عملية التأهيل المهني، والتي تنطوي على تقديم الخدمات المهنية مما يجعل الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على الحصول على عمل مناسب لقدراتهم، وتمكينهم من استعادة التكيف السليم في مجتمعاتهم، والتمكن من الحصول على التوافق مع متطلبات الحياة الاجتماعية والاقتصادية، مما يساهم في جعل الأشخاص ذوي الإعاقة أعضاء فعالين ومنتجين لا عالة على مجتمعاتهم (AL- Owedi, 2015).

وأكدت منظمة العمل الدولية (2006) في جنيف على أهمية وجود معايير عالمية تساهم في عملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي:

- تعتبر المعايير الدولية الإطار القانوني الواضح والثابت عالمياً في عملية التأهيل المهني لذوي الإعاقة.

- تعتبر الأداة الأساسية في تفعيل الأداء الاقتصادي وجودة العمل، فالمعايير الواضحة والمحددة تساعد العمال على الإبداع والمبادرة في العمل.
 - تعتبر بمثابة الاستراتيجية التي تساهم النقل من الفقر، وهي تعتبر حماية لحقوق العمال مهما اختلف مستوى ونوع الوظيفة، وتطبيقها يساهم في إيجاد بيئة آمنة لهم (الدعي، 2008).
 - تساهم المعايير الدولية في تحديد مستوى العمل وخاصة فيما يتعلق في المهام والأجور، وتساعد الحكومات على تفادي الأخطاء وتشجع على وجود عمالة تتمتع بمهارات عالية في العمل.
 - تعتبر المعايير الدولية ضمان وأمان للدخل الفردي.
 - تحقق المعايير الدولية أسلوب لتقدير واحترام العمل الذي يقدمه الإنسان، كإنسان وليس كآلة، فالمعايير تقود إلى الارتقاء بالحياة الإنسانية.
 - أن تطبيق المعايير الدولية يحقق إجماع دولي حول المعرفة والخبرة، لأنها تشكل إطاراً عالمياً لحقوق العمل والعمال. وأن الخبراء الدوليين يقدمون خدمة للدول من خلال تبادل المعلومات والخبرات والتجارب حول تطبيق هذه المعايير. والتي تعتبر أداة رئيسية للتفاعل والتواصل الدولي (الزعط، 2011).
- وهناك مجموعة من المعايير الدولية التي ركزت على برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بحسب ما جاء في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن:

(1) منظمة العمل الدولية (ILO)

وهي منظمة دولية تأسست عام (1919) وهي تعد من أقدم المنظمات التابعة للأمم المتحدة، والتي نادى بحقوق جميع أفراد المجتمع في العمل والأمن وكرامة الإنسان، وتتمتع المنظمة بأربعة أهداف استراتيجية هي:

1. تحسين تغطية الحماية الاجتماعية وفعاليتها لجميع الأفراد.
 2. تدعيم البنية الثلاثية (أصحاب العمل، الممثلين الرسميين عن الدول، العمال).
 3. إيجاد المزيد من فرص العمل المناسبة للرجال والنساء.
 4. تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ الأساسية والحقوق في العمل (عبد القادر، 2003).
- وتم الاعتماد لأول نسخة تخص معايير التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل منظمة العمل الدولية في التوصية رقم (99) عام (1955)، والتي تعتبر القاعدة الأساسية لجميع التشريعات والقوانين المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتضم هذه التوصية (10) بنود و (42) فقرة، وتتضمن البنود مجموعة مجالات تتحد فيما يلي:

- التعريف لكل من فئات الأشخاص ذوي الإعاقة والتأهيل المهني.
- التنظيم الإداري لخدمات التأهيل المهني.
- طرق تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في كيفية الاستفادة من برامج التأهيل المهني.
- نطاق التأهيل المهني.
- العمل المحمي.

- التعاون بين الهيئات المسؤولة عن العلاج الطبي، والهيئات المسؤولة عن التأهيل المهني.
- مبادئ وطرق التوجيه والتدريب والتشغيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- طرق توسيع فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة (الزارع، 2006).

وتعتبر كل من التوصية الصادرة والخاصة بعام (1955)، والتوصية الصادرة والخاصة بعام (1983) عن شرح للتوجيهات الصادرة من منظمة العمل الدولية للدول بوضع سياسات وتشريعات وقوانين خاصة بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، واستعراضها وتنفيذها بشكل دوري، بهدف توفير خدمات التأهيل المهني والتي تناسب وتتسجم مع حاجات كل الفئات من الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعزيز فرصهم في سوق العمل والتركيز على المساواة في فرص العمل لجميع الأفراد (الدعي، 2008).

(2) منظمة العمل العربية (ALO)

- وهي تعمل ضمن نطاق الدول العربية بالتعاون والتشارك مع المنظمات الدولية ذات العلاقة، وهي تعتبر من المنظمات التي تطالب بحقوق العمال بشكل عام وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص، ومن أهم أهدافها:
- تحسين وتطوير ظروف وشروط العمل في الدول العربية.
 - تنمية وتطوير القوى العاملة ورفع كفاءتها الإنتاجية.
 - تنمية وتطوير وصيانة الحقوق والحريات النقابية.
 - تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي.
 - تعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني.
 - تطوير تشريعات وقوانين العمل والعمال في الدول العربية.
 - تنمية الموارد البشرية في الدول العربية، والاستفادة من طاقاتها.
 - إعداد منظمة العمل العربية عام (2008)، دليل خاص بالتأهيل المهني يتضمن التصنيف والتوصيف المهني (الزعط، 2011).

وأصدرت منظمة العمل العربية عام (1993)، الاتفاقية رقم (17) بشؤون تأهيل وتدريب وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وأتبعتها بتوصية رقم (7)، والتي تم اعتمادها في مؤتمر العمل العربية الذي تم انعقاده في المملكة الأردنية الهاشمية عام (1993)، حيث تضمنت هذه الاتفاقية ثمانية بنود هي:

1. التعاون بين الدول العربية.
2. تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
3. الامتيازات الخاصة.
4. السياسات.
5. الأحكام العامة.
6. تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

7. التعريف والتطبيق ونطاق التطبيق.

8. إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة (الدعي، 2008).

العوامل التي ساهمت في تطبيق معايير التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

في الآونة الأخيرة ظهرت مجموعة من العوامل التي ساهمت باستخدام معايير التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، ومن أهمها:

- وجود معايير التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والصادرة من منظمات دولية.
- تطور نظريات وتطبيقات واستراتيجيات ميدان التربية الخاصة بشكل عام.
- الضغط الذي مارسه المنظمات الدولية على كافة الدول لتغيير سياسات استخدام العمال من ذوي الإعاقة وتأهيلهم مهنيًا (عبيد، 2009).
- تطور الأدوات والأجهزة التعويضية والتي ساهمت في تسهيل إجراءات عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تغيير النظرة السلبية عن الأشخاص ذوي الإعاقة وتحويلها إلى إيجابية والنظر إليهم كقوى بشرية عاملة تساهم في تنمية الاقتصاد.
- النتائج الإيجابية التي توصلت إليها الدراسات الميدانية التي أجريت للتعرف على فعالية إنجاز الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز عملهم (Kosciulek, 2003).

وقد تغيرت الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة في العقود القليلة الماضية، وأصبحت المواد الدراسية في الجامعات الأمريكية مراعية لتلك المعايير والأسس. فقد أصبح مألوفاً أن تستهل المواد الدراسية بتلك الأهداف المشتقة من معايير الممارسة المهنية التي يتبناها المجلس الأمريكي للأطفال ذوي الإعاقة بالتعاون مع المجلس الأمريكي الوطني لاعتماد تدريب المعلمين (National Council For Accreditation Of Teacher Education) والمعروف باسم (NCATE). (الخطيب، 2011).

تصنيف خدمات التدريب والتأهيل المهني في الأردن حسب (القطاع الحكومي والخاص والدولي والتطوعي)

القطاع الحكومي

تقدم وزارة التنمية الاجتماعية خدمات التدريب والتأهيل المهني خلال مركزها في منطقتي الرصيفة وإربد، حيث يتم تقديم الخدمات التالية:

- خدمات التقييم والتوجيه والإرشاد المهني: بهدف تحديد قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد جوانب القوة والضعف ليتم بعد ذلك توجيههم مهنيًا في ضوء تلك الإمكانيات.
- خدمات التأهيل والتدريب المهني: من خلال مناهج وأساليب تدريبية مهنية على مهن متعددة وهي: التمديدات الصحية، الخياطة، النجارة، التريكو، صناعة الأحذية، تجيد الكنب، الكوافير، تجليد الكتب، الحاسوب، الحدادة، الميكانيك، دهان وتجليس السيارات، صناعة الحقائب.

(1) مركز التأهيل والتشغيل المهني (الرصيفة)، وقد بلغ عدد المتدربين (61) متدرب، ويقوم على عملية التدريب (11) مدرب.

(2) مركز التأهيل والتشغيل المهني (إربد)، وبلغ عدد المتدربين (80) متدرب، من ذوي الإعاقة السمعية والبصرية والحركية والعقلية البسيطة، ويقوم على عملية التدريب (11) مدرب. علماً بأن عدد الإداريين في القطاع الحكومي يبلغ (8) إداريين. حيث يمنح خريجي المراكز بعد استكمال البرنامج التدريبي المقرر لهم شهادة معتمدة ومصدقة من وزارة التنمية الاجتماعية، تساعد في شق طريقهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية ليصبحوا عناصر فاعلاً من عناصر الإنتاج، ورافداً من روافد الاقتصاد الوطني.

القطاع الخاص:

(3) مركز نازك الحريري للتربية الخاصة في منطقة دابوق - عمان: ويبلغ عدد المتدربين (45) متدرب من الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، ويقوم على عملية التدريب (11) مدرب، حيث يتم تدريبهم على مهنة النجارة والنول.

القطاع الدولي:

(4) مؤسسة الأراضي المقدسة في منطقة السلط: حيث يتم تدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة السمعية والبالغ عددهم (29) متدرب من كلا الجنسين، ويقوم على عملية التدريب (7) مدربين، ويتم تدريبهم على المهن التالية: النجارة، الأشغال اليدوية، الخياطة، التطريز، الحدادة، الحاسوب، الميكانيك.

(5) المركز الإقليمي السعودي لتأهيل وتدريب الكفاءات في عمان: وبقسميه (الداخلي والخارجي). والبالغ عددهم (43) متدربة من سن (15) فما فوق، ويقوم على عملية التدريب (15) مدربة. ويتم تدريبهن على المهن التالية: الكمبيوتر، العلاج الطبيعي، النول، التريكو، دورات العمل على المقاسم. علماً بأن عدد الإداريين في القطاع الدولي يبلغ (4) إداريين.

القطاع التطوعي:

(6) جمعية الشابات المسلمات للتربية الخاصة - عمان: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة، والبالغ عددهم (55) متدرب من سن (16) سنة فما فوق، ويقوم على عملية التدريب (11) مدرب، ويتم تدريبهم على المهن التالية: السيراميك، الزراعة، النجارة، الأشغال اليدوية.

(7) جمعية الخالدية للتربية الخاصة - المفرق: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية وذوي الإعاقة العقلية، والبالغ عددهم (30) متدرب من سن (14) سنة فما فوق، ويقوم على عملية التدريب (3) مدربين، ويتم تدريبهم على المهن التالية: أعمال الزراعة، الحاسوب.

(8) جمعية أبناء الطفيلة الخيرية - الطفيلة - وادي زيد: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية والسمعية والحركية، والبالغ عددهم (24) متدرب من سن (16) فما فوق من كلا الجنسين، ويقوم على عملية التدريب (9) مدربين، ويتم تدريبهم على المهن التالية: صناعة المكائن، الأشغال اليدوية، الخياطة.

(9) جمعية الصحة النفسية - في منطقتي اللوييدة والبقعة: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والبالغ عددهم (46) متدرب، ويقوم على عملية التدريب (4) مدربين، ويتم تدريبهم على المهن التالية: صناعة الحقائب، النول.

(10) جمعية رعاية الطفل الخيرية - البادية الشمالية الشرقية: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة وذوي الإعاقة السمعية، والبالغ عددهم (30) متدرب من سن (14) فما فوق، ويقوم على عملية التدريب (3) مدربين، ويتم تدريبهم على المهن التالية: أعمال الزراعة، الحاسوب والقش والخرز والخياطة.

(11) جمعية اليرموك لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة - لواء بني كنانة: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للفتيات ذوات الإعاقة والبالغ عددهن (4) متدربات، ويقوم على عملية التدريب (1) مدربة، ويتم تدريبهن على المهن التالية: التجميل، الكوافير.

(12) جمعية المشاريع الخيرية - كريمة الأغوار الشمالية: يتم تقديم خدمات التأهيل المهني للفتيات ذوات الإعاقة والبالغ عددهن (10) متدربات، ويقوم على عملية التدريب (2) مدربة، ويتم تدريبهن على مهنة صناعة الحقائب.

(13) جمعية الثغر لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة: يتم تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة والمتوسطة والبالغ عددهم (20) متدرب، ويقوم على عملية التدريب (3) مدربين، ويتم تدريبهم على مهنتي الزراعة والأشغال اليدوية.

(14) جمعية رعاية الفتيات ذوات الإعاقة - جبل النزهة - عمان: ويتم تقديم خدمات التأهيل المهني للفتيات ذوات الإعاقة الحركية والسمعية والبالغ عددهن (21) متدربة، ويقوم على عملية التدريب (3) مدربات، ويتم تدريبهن على المهن التالية: الخياطة، الأشغال اليدوية، الحياكة، التطريز (<http://handicapped.awardspace.com>).

وبدأ الاهتمام ببرامج التأهيل المهني منذ الستينات والسبعينات من هذا القرن، وفي الثمانينات ازداد عدد المؤسسات والمراكز على مستوى أقاليم المملكة ومنها: مركز الأراضي المقدسة للصم سنة (1964)، ومركز التدريب المهني التابع للمؤسسة السويدية سنة (1967)، والمركز الإقليمي لتأهيل الكفيفات سنة (1972)، ومركز التأهيل والتدريب المهني في الرصيفة (1973)، وجمعية الشابات المسلمات سنة (1974)، ومدرسة المنار في الزرقاء وأربد سنة (1977)، ومؤسسة الملكة علياء للسمع والنطق سنة (1978)، ومركز رعاية المشلولين في المفرق سنة (1979)، ومركز التأهيل والتدريب المهني في أربد سنة (1981)، ومؤسسة جعفر للتربية الخاصة سنة (1981)، ومدرسة المنار في السلط سنة (1981)، ومركز مؤته للتربية الخاصة سنة (1983)، وقد ازداد عدد المراكز والبرامج واختلفت نوعية الخدمات المقدمة، وظهرت مراكز جديدة تابعة لمؤسسات التربية الخاصة مثل المدرسة النموذجية للتربية الخاصة في عمان سنة (1985)، ومركز نازك الحريري للتربية الخاصة سنة (1985)، ومدرسة الأمل في الرصيفة سنة (1987)، ومركز التربية الخاصة في سحاب سنة (1988)، والمركز الوطني للفحوصات السمعية سنة (1988)، ومركز جرش للرعاية والتأهيل سنة (1991)، ومدرسة المنار في عمان سنة (1991)، ومركز الرعاية والتأهيل في الكرك (1991)، والمركز الأردني للتربية الخاصة في عمان (1993). وتقدم مثل هذه المراكز، برامج التدريب والتأهيل المهني وفق شروط قبول محددة وبرامج مهنية مثل: النجارة وصناعة الأحذية والتجليد وتجديد الكراسي وأعمال القش والأعمال اليدوية والجلدية والبلاستيكية والزهور الصناعية والأثاث المنزلي والطباعة وميكانيك السيارات وغيرها (يحيى، 2006).

وبالرغم من الاهتمام المتزايد بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة والدراسات الإقليمية العربية والدولية فلا زال ميدان التربية الخاصة والتأهيل المهني بحاجة إلى الأبحاث والدراسات للوقوف على مشكلاتهم من جميع النواحي (الروسان، 1998).

الدراسات السابقة

أجرى العنزي (2006) دراسة بعنوان "آراء المدرّبين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً" هدفت الدراسة إلى معرفة آراء المدرّبين والمتدربين نحو خدمات وبرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والتي تقدمها مراكز التأهيل المهني في المملكة العربية السعودية، وتكونت عينة الدراسة من (68) من المتدربين و(38) من المدرّبين، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بتطوير استبانتيين، وُجّهت الأولى للمتدربين من ذوي الإعاقة الحركية، وُجّهت الاستبانة الثانية للمدرّبين، وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: إبداء الشعور بالرضا والاستفادة لدى كل من المتدربين من ذوي الإعاقة والمدرّبين على إيجابية ونجاح برامج التأهيل المهني، إبداء الشعور بالرضا عن كوارد العمل في تنفيذ برامج التأهيل المهني، وأن هناك صعوبات ومعوقات تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء تنفيذ برامج التدريب والتأهيل المهني ومنها ضعف القدرة المادية لدى أسر الأشخاص ذوي الإعاقة، وصعوبة توفر المواصلات من وإلى المركز، وعدم تطبيق القانون الذي يلزم أصحاب العمل بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ونقص وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بالتأهيل المهني، بالإضافة إلى نقص التنسيق بين المؤسسات الحكومية والخاصة في تقديم خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأجرى الدعي (2008) دراسة بعنوان "بناء نموذج للمعايير الدولية للتأهيل المهني للمعاقين ومدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني للمعاقين بدولة الكويت" هدفت إلى بناء نموذج للمعايير الدولية للتأهيل المهني ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني في الكويت، تكونت عينة الدراسة من (114) من المسؤولين والعاملين والمتدربين وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث باستخدام ثلاث أدوات تمثلت في المقابلات الشخصية وقائمة الشطب للملاحظة المباشرة والمقياس الموجه لعينة الدراسة. وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: انخفاض مستوى تطبيق المعايير الدولية في مراكز التأهيل المهني في دولة الكويت، وتقع درجة معرفة المسؤولين والعاملين والمتدربين في مركزي التأهيل المهني لذوي الإعاقة بالكويت في المستوى المتوسط، وتتركز المعوقات التي تحد من انطباق المعايير الدولية في مركزي التأهيل المهني بنقص الخطط التنموية السنوية التي تهتم بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا، وندرة الكوارد المؤهلة والمدرّبة في مجال التأهيل المهني، بالإضافة إلى ندرة الأدوات والاختبارات المقننة على البيئة الكويتية والتي تستخدم لأغراض التشخيص والتقييم، ونقص وعي أسر الأشخاص من ذوي الإعاقة بأهمية التأهيل المهني.

وأجرى عبيد (2009) دراسة بعنوان "كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية في الضفة الغربية، وبناء استراتيجية لتطويرها" هدفت إلى تقييم كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية في الضفة الغربية، وتكونت عينة الدراسة من المشرفين والمسؤولين وعددهم (153)، و(70) من الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، و(111) من الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية، و(23) من الخريجين ذوي الإعاقة البصرية، و(23) من الخريجين ذوي الإعاقة الجسدية، وللإجابة عن أسئلة الدراسة استخدم الباحث مقياس كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني والمقسم إلى ثلاثة أجزاء: الأول، اختص بتحديد درجة كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني وموجه للمدرّبين ولذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية، والثاني، هو مقياس للمعارف والمهارات المهنية لذوي الإعاقة البصرية والجسدية، وهو موجه للخريجين من مراكز التأهيل المهني، أما الجزء الثالث، هو مقياس معرفة المعوقات التي تحد من كفاءة

خدمات مراكز التأهيل المهني، وهو موجه للمسؤولين والمشرّفين في المراكز. وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: أن مستوى درجة كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية يقع ضمن الدرجة المتوسطة. وأن مستويات المهارة والمعرفة لدى المشرّفين والعاملين والمتدربين في مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية والجسدية في الضفة الغربية تقع ضمن الدرجة الدنيا المنخفضة. وأن المعوقات التي تحد من كفاءة الخدمات في مراكز التأهيل المهني تتركز في نقص الميزانيات المالية الداعمة، ونقص الخطط التنموية السنوية التي تساعد في تأهيل ذوي الإعاقة مهنيًا. وندرّة الكوادر المؤهلة تأهيلاً مناسباً في مجال التأهيل المهني.

وأجرت المصري (2012) دراسة بعنوان "تقييم خدمات مراكز التأهيل المهني للنساء ذوات الإعاقة في الأردن" وهدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى خدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية والقطاع التطوعي وعددها (19) مركز في جميع محافظات المملكة، وتكونت عينة الدراسة من (207) من النساء ذوات الإعاقة العقلية والسمعية والبصرية والحركية، وتراوحت أعمارهن بين (14-45) سنة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قامت الباحثة بتطوير مقياسين للدراسة، الأول: يقيس مستوى خدمات التأهيل المهني والتشغيل لدى النساء ذوات الإعاقة وتتضمن مؤشرات موزعة على (6) أبعاد هي: (التقييم المهني، التوجيه والإرشاد المهني، التهيئة المهنية، التدريب المهني، البيئة والإمكانيات المتاحة، التشغيل والمتابعة). وتألف المقياس من (44) فقرة، وتم التوصل إلى دلالات صدق وثبات مقبولة، أما المقياس الثاني فيتضمن قياس مستوى مشكلات خدمات التأهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة العقلية من وجهة نظر المدرّبين المهنيين وللنساء ذوات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية من وجهة نظرهن. وتألف المقياس من (27) فقرة، وتم التوصل إلى دلالات صدق وثبات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج، منها، نقص في الأجهزة والوسائل التكنولوجية المساعدة في التأهيل المهني، وموقف المجتمع السبي تجاه تأهيل وتدريب النساء ذوات الإعاقة، وأن أكثر المشكلات شيوعاً لدى النساء ذوات الإعاقة السمعية والبصرية والحركية كانت بسبب الحاجة إلى معلومات عن سوق العمل والوظائف المتاحة، كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مشكلات التأهيل المهني والتشغيل تعزى لمتغير نوع المركز (حكومي، تطوعي)، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات مشكلات التأهيل المهني والتشغيل بين النساء ذوات الإعاقة تعزى لمتغيري العمر وشدة الإعاقة.

أجرى جليبردي (Gilbride, 2000) دراسة بعنوان "اتجاهات أصحاب العمل نحو تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وضرورة تقديم خدمات وبرامج تأهيل مهني لهم" وهدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات أصحاب العمل نحو الأشخاص ذوي الإعاقة ونحو آرائهم في ضرورة تقديم خدمات التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وأثر هذا التأهيل والتدريب على الكفاءة في إتقان العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (54) صاحب عمل من الذين أبدوا موافقتهم على إتاحة فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة والذين تلقوا تدريب وتأهيل مهني في مراكز التأهيل المهني في الوسط الغربي والجنوبي من الولايات المتحدة الأمريكية. وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: إلى استعداد أصحاب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتحديداً الذين تلقوا تدريب وتأهيل مهني، ولكنهم لا يرغبون بتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة العقلية، وأبدوا رضاهم عن خدمات مراكز التأهيل والتدريب المهني، إلا أنهم يرون بضرورة تطوير هذا النوع من

البرامج والخدمات، بالإضافة إلى أهمية إعداد وتدريب للأخصائيين المهنيين الذين يقومون بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لمساعدتهم في الحصول على تأهيل مهني متميز وفعال.

كما وأجرى كل من لارسون وجارد (Larsson & Gard, 2003) دراسة بعنوان "كيف يمكن تحسين عمليات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، لضمان جودة العمل في الميدان" هدفت الدراسة إلى كيفية تحسين وتطوير عملية التخطيط لبرامج التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب العمل في شمال السويد، وأشارت الدراسة مجموعة نتائج هي: ضرورة التركيز على الخطط المهنية الفردية لكل شخص من ذوي الإعاقة، ضرورة تحسين وتطوير بيئة التدريب والتأهيل المهني، ضرورة التركيز على الانتباه لعملية التخطيط للعوامل الاجتماعية والجغرافية، ضرورة توفير الأجهزة والوسائل التكنولوجية المساعدة في التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأجرى (Kosciulek, 2003) دراسة بعنوان "مستوى رضا المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة وآرائهم نحو برامج التأهيل المهني" هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية خدمات وبرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظرهم في ولاية مديسترون الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة (223)، منهم (127) من الإناث، و(96) من الذكور، وتراوحت أعمارهم ما بين (18-56) سنة، من الأشخاص ذوي الإعاقة والذين يتلقون خدمات التأهيل المهني، وللإجابة على أسئلة الدراسة، قام الباحث باستخدام استبانة بهدف تقييم مستوى رضا المتدربين عن اختيارهم للمهنة المناسبة والتي يرغبون بها، ومدى رضاهم عن الخدمات التي يقدمها مركز التأهيل المهني أثناء عملية التدريب، وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: أهمية وجود معايير موحدة بين الولايات المتحدة الأمريكية لتقييم الخدمات والبرامج التي تقدمها مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى ضرورة توافر الأدوات والاختبارات المقننة على البيئة الأمريكية والتي تُستخدم لأغراض التشخيص والتقييم للتأهيل المهني، وأشار إلى ضرورة قياس مدى الرضا لدى الأشخاص ذوي الإعاقة عن خدمات التأهيل المهني بشكل متتابع ومستمر.

كما وأجرى هوما (Homa, 2004) دراسة بعنوان "أثر عمليات التقييم المهني على مخرجات خدمات وبرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة" هدفت إلى التعرف على خصائص الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر حظاً في الحصول على خدمات التقييم المهني، والتعرف على فاعلية دور خدمات التقييم المهني في المخرجات المهنية والوظيفية لمراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بجمع البيانات من خلال قاعدة المعلومات الوطنية، ولجأ إلى عمل دراسة طولية حول خدمات وبرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وأشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: أن الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والبصرية، أقل حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية. وأن الأشخاص ذوي الإعاقات المتعددة والشديدة، أقل حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من الأشخاص ذوي الإعاقات البسيطة والمتوسطة. وأن الأشخاص ذوي الإعاقة والذين تبلغ أعمارهم عن سن (45)، أقل حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من الأشخاص ذوي الإعاقة الأصغر سناً. وأن الأشخاص ذوي الإعاقة الذكور، هم أكثر حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من النساء ذوات الإعاقة. وأن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تلقوا خدمات التقييم المهني، هم أكثر حظاً في الحصول على فرص عمل من الأشخاص الذين لم يتلقوا تلك الخدمات.

أجرى هين (Hein, 2005) دراسة بعنوان "التعرف على وجهات نظر الأشخاص ذوي الإعاقة المنتسبين لبرامج التأهيل المهني والتحقق من مدى رضاهم عن الخدمات المقدمة لهم" هدفت إلى التعرف على وجهات نظر الأشخاص ذوي الإعاقة في أهم الإجراءات العملية والبرامج والخدمات التي تحقق لديهم نتائج إيجابية في التأهيل والتدريب المهني. وتكونت عينة الدراسة من (1346) شخص من ذوي الإعاقة والمنتسبين لبرامج التأهيل المهني في الولايات المتحدة الأمريكية، وتتراوح أعمارهم بين (18-76) سنة. وللإجابة عن أسئلة الدراسة قام الباحث بجمع البيانات ولجأ إلى استخدام أداة ذات أسئلة مفتوحة لإعطاء أفراد العينة على الفرصة في التعبير عن آرائهم بحرية، وأشارت نتائج الدراسة إلى مجموعة نتائج هي: نقص في توافر البرامج التدريبية والتأهيلية في مجال التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وأشار إلى أهم الإجراءات التي يجب على أخصائيين التأهيل المهني القيام بها لتحقيق الإيجابية المهنية عند الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها، فهم ظروف وحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة، والصنق والاحترام أثناء التعامل معهم، وإشراكهم في التخطيط لإجراءات التأهيل، تحديد المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم وطبيعة إعاقاتهم، وان تكون هذه الإجراءات مستمدة من أسس معيارية موثقة وواضحة.

وأجرى بوتين (Boutin, 2006) دراسة بعنوان "مستوى فعالية برامج التأهيل المهني للأشخاص من ذوي الإعاقة السمعية" هدفت إلى التعرف على فعالية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (342) شخص من الذين يتدربون في برامج التأهيل المهني في ولاية بنسلفانيا. وللإجابة على أسئلة الدراسة قام الباحث بجمع المعلومات وتصميم أداة تتضمن مجموعة أسئلة حول مجموعة المتغيرات مثل الدعم المجتمعي، والحصول على خدمات التأهيل المهني، ونوع الوظيفة، ومستوى الدخل، وعدد الساعات التي يقضيها الشخص في العمل، والخصائص العامة لذوي الإعاقة السمعية. وأشارت الدراسة إلى مجموعة نتائج منها: تزداد فعالية برامج التأهيل المهني كلما زاد الدعم المجتمعي لها، وخدمات التأهيل المهني الفعال تساعد الشخص من ذوي الإعاقة السمعية في تكييف طبيعة العمل بما تتضمنه من عدد ساعات العمل والتكنولوجيا المساندة التي تتلاءم مع درجة فقدان السمع، وتساعد في الحصول على وظيفة مناسبة في سوق العمل التنافسي.

الطريقة والإجراءات

منهجية البحث

تم استخدام المنهج الوصفي، لوصف مستوى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن.

مجتمع الدراسة وعينتها

اشتمل مجتمع الدراسة وعينتها على جميع مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة: الحكومية، الخاصة، الدولية، والتطوعية في أقاليم المملكة الثلاثة (إقليم الشمال، الوسط، الجنوب) وعددها (14) مركزاً، وتم توزيع أداة الدراسة على جميع الإداريين فيها والبالغ عددهم (26) إداري، وجميع المدرّبين والبالغ عددهم (94) إلا أنه تم استبعاد (11) نسخة من المقياس بسبب عدم اكتمالها، وكما هو موضح في الجدول رقم (1).

كذلك اشتملت عينة الدراسة على المدرّبين والبالغ عددهم (116) متدرب من الأشخاص ذوي الإعاقة والذين تم اختيارهم بطريقة قصدية ممن لديهم القدرة على فهم بنود أداة الدراسة والإجابة عليها، وتمت الاستعانة بالمدرّبين العاملين في

هذه المراكز، حيث بلغ عدد المتدربين من ذوي الإعاقة العقلية (33) متدرباً، و(40) متدرباً من ذوي الإعاقة الحركية، و(23) متدرب من ذوي الإعاقة البصرية، و(20) متدرب من ذوي الإعاقة السمعية، كما هو موضح في الجدول (2) والجدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع القطاع.

جدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة

نوع جهة القطاع	حكومي	تطوعي	خاص	دولي	المجموع
الإداريين	8	11	3	4	26
المدرّبين	22	39	11	22	94
المتدربين	141	240	45	72	498
المجموع	171	290	59	98	618

جدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة

نوع جهة القطاع	حكومي	تطوعي	خاص	دولي	المجموع
الإداريين	8	11	3	4	26
المدرّبين	19	40	5	19	83
المتدربين	25	60	10	21	116
المجموع	52	111	18	44	225

مقياس البحث:

- يهدف إلى التعرف إلى مدى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، ويتضمن هذا الجزء اثنا عشر مجالا وهي:
- (1) المعرفة بمجال فلسفة التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة التي تتلخص في أن خدمات التأهيل المهني هو حق وخدمة مجتمعية تساعد على تحقيق الاستقلالية الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - (2) المعرفة بمجال أهداف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة التي تتلخص بالعمل على تنمية وتدريب قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة إلى أقصى درجة ممكنة تؤهلهم للعمل.
 - (3) المعرفة بمجال أساليب وطرق التقييم للأشخاص ذوي الإعاقة التي تركز على استخدام عدة وسائل ومقاييس لتقييم جميع جوانب شخصيتهم من خلال فريق متعدد التخصصات.
 - (4) المعرفة بمجال خدمات وأساليب التوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والذي يتضمن توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المهن التي تتناسب مع قدراتهم الجسمية والحركية والعقلية والنفسية قبل البدء بعملية التأهيل والتدريب المهني.
 - (5) المعرفة بمجال خدمات وأساليب التدريب المهني التي تركز على تقديم التدريب وفق خطة التأهيل المهني الفردية في ظروف بيئية مناسبة وباستخدام الأدوات والأساليب الملائمة لهم.

- (6) المعرفة بمجال خدمات وأساليب التشغيل والتوظيف المناسب والتي تساهم في إمكانية توفير فرص عمل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة ونوع التأهيل والتدريب المهني المناسب لقدراتهم.
- (7) المعرفة بمجال أساليب المتابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد تشغيلهم لحماية حقوقهم الوظيفية، والكشف عن مدى نجاح عملية التأهيل والتدريب المهني.
- (8) المعرفة بمجال خدمات وأساليب العمل المحمي للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل في سوق العمل التنافسي.
- (9) المعرفة بمجال خدمات وإجراءات الأمن والسلامة في المباني والتي تتضمن توفير المداخل والمخارج المهنية، بالإضافة إلى توفير الإضاءة والتهوية المناسبتين. والمساحات المناسبة لتنقل الأشخاص ذوي الإعاقة براحة وأمان.
- (10) المعرفة بمجال خدمات الكوادر المؤهلة والمدرّبة والتي تتطلب وجود فريق متعدد التخصصات ولديه المؤهلات والتدريب الكافي لتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة (طبيب، أخصائي نفسي، أخصائي تربية خاصة، أخصائي تأهيل مهني).
- (11) المعرفة بمجال أهمية تفاعل مركز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع المجتمع المحلي، والذي يتضمن إقامة علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي، بهدف رفع مستوى التوعية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني ولتبادل الخبرات مع مراكز التأهيل المهني الأخرى.
- (12) المعرفة بمجال خدمات الإجراءات والأنشطة العامة والتي تتضمن الأبحاث والدراسات بهدف تقييم أداء وخدمات المركز وتطويرها، بالإضافة إلى تقديم الأنشطة الترويحية والترفيهية.
- وطلب من عينة الدراسة تحديد مدى معرفتهم بهذه المجالات، من خلال اختيار أحد البدائل التي تم ترتيبها وفقاً لسلم ليكرت الثلاثي القيم، وعلى النحو التالي:
- (1) معروف بدرجة منخفضة.
- (2) معروف بدرجة متوسطة.
- (3) معروف بدرجة مرتفعة.
- وقد تم تصنيف التقديرات وتم ترتيبها وفقاً للمتوسط الحسابي للتقديرات على النحو التالي:
- معروف بدرجة مرتفعة إذا كان المتوسط الحسابي (2.34 - 3).
- معروف بدرجة متوسطة إذا كان المتوسط الحسابي (1.67 - 2.33).
- معروف بدرجة منخفضة إذا كان المتوسط الحسابي (1 - 1.66).

صدق المقياس

تم التوصل إلى صدق محتوى الأداة وصلاحياتها في قياس الغرض الذي أعدت من أجله، من خلال الحكم على مدى انتماء الفقرات للمجالات والحكم على درجة مناسبة الفقرات من حيث صياغتها بنائياً ولغوياً، وذلك من خلال توزيعها على مجموعة من المحكمين المختصين والبالغ عددهم (11) محكماً من أعضاء هيئة التدريس بكلّيات العلوم التربوية في جامعة العلوم الإسلامية العالمية وجامعة الشرق الأوسط وجامعة عمان العربية وجامعة اليرموك وعدد من العاملين في مجال التربية

الخاصة في المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسة التدريب المهني، كما هو موضح في قائمة بأسماء المحكمين، وقد تم تعديل بنود المقياس بناءً على اقتراحات وتوجيهات المحكمين.

ثبات المقياس

تم حساب الثبات للجزء الثاني المتعلق بمستوى المعرفة على نفس العينة الاستطلاعية للجزء الأول بطريقة الإعادة حيث بلغ (0.92)، كما تم حسابه أيضاً بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ (0.94)، وهي معاملات ثبات مقبولة وتفي بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة

المتغيرات المستقلة:

- جهة التقييم: إداري، مدرب، متدرب.
- نوع القطاع: حكومي، خاص، دولي، تطوعي.
- المتغير التابع: المقياس بأجزائه الثلاثة:
- درجة الانطباق.
- مستوى المعرفة.
- مستوى المعوقات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة البحث تم إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، (SPSS) وهي كالآتي:

- للإجابة على السؤال الأول والثاني: تم استخدام حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول استجابات الإداريين والمدرّبين والمتدربين.

نتائج السؤال الأول والذي ينص على:

ما مستوى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات السؤال الأول من مقياس المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك للدرجة الكلية، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقدير أفراد الدراسة بمعرفتهم بمجالات المعايير العالمية للتأهيل

المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة بالمعايير
11	المعرفة ببعد أهمية تفاعل مركز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع المجتمع المحلي. والذي	2.52	0.61	مرتفعة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة بالمعايير
	يتضمن إقامة علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي بهدف رفع مستوى الوعي بحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني ولتبادل الخبرات مع مراكز التأهيل المهني الأخرى.			
2	المعرفة ببعد أهداف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تركز على تنمية وتطوير القدرات المهنية إلى أقصى درجة ممكنة.	2.48	0.63	مرتفعة
12	المعرفة ببعد خدمات الإجراءات والأنشطة العامة والتي تتضمن الأبحاث والدراسات لتقييم أداء وخدمات المركز وتطويرها، بالإضافة إلى تقديم الأنشطة الترويحية والترفيهية.	2.46	0.66	مرتفعة
1	المعرفة ببعد فلسفة التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة. والهدف منها في تقديم الخدمات على أنها مسؤولية اجتماعية لتحقيق الاعتماد على الذات والاستقلالية.	2.45	0.63	مرتفعة
9	المعرفة ببعد خدمات إجراءات الأمن والسلامة في المباني والتي تتضمن توفير المداخل والمخارج المهيئة بالإضافة إلى توفير الإضاءة والتهوية المناسبة والمساحات المناسبة لتتنقل الأشخاص من ذوي الإعاقة براحة وأمان.	2.44	0.65	مرتفعة
10	المعرفة ببعد خدمات الكوادر المؤهلة والمدرّبة والتي تتضمن فريق متعدد التخصصات (طبيب، أخصائي نفسي، أخصائي تربية خاصة، أخصائي تأهيل مهني).	2.36	0.59	مرتفعة
4	المعرفة ببعد خدمات وأساليب التوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والذي يتضمن توجيه الأشخاص من ذوي الإعاقة إلى المهن التي تتناسب مع قدراتهم الجسمية والحركية والعقلية والنفسية قبل البدء بعملية التأهيل والتدريب المهني.	2.29	0.69	متوسطة
5	المعرفة ببعد خدمات وأساليب التدريب المهني والتي تهدف إلى تدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة على	2.28	0.73	متوسطة

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعرفة بالمعايير
	المهن المناسبة لقدراتهم الجسمية والحركية والعقلية والنفسية والمتسق مع خطة تأهيل مهني فردية تناسب هذه القدرات.			
3	المعرفة ببعد خدمات وأساليب وطرق التشخيص والتقييم للأشخاص ذوي الإعاقة وتحديد أهليتهم والتي تركز على تحديد القابلية والاستعدادات والقدرات الجسمية والحركية والعقلية والنفسية قبل عملية التأهيل والتدريب المهني.	1.89	0.78	متوسطة
6	المعرفة ببعد خدمات وأساليب التوظيف والتشغيل المناسب والتي تساهم في إمكانية توفير فرص عمل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة ونوع التأهيل والتدريب المهني المناسب لقدراتهم.	1.81	0.74	متوسطة
7	المعرفة ببعد وأساليب المتابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد تشغيلهم لحماية حقوقهم الوظيفية، والكشف عن مدى نجاح عملية التأهيل والتدريب المهني.	1.76	0.73	متوسطة
8	المعرفة ببعد خدمات وأساليب العمل المحمي للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل في سوق العمل التنافسي.	1.53	0.71	منخفضة

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لتقدير عينة الدراسة من الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن كانت مرتفعة في ست فقرات ومتوسطة في خمس فقرات ومنخفضة في فقرة واحدة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.02-2.87)، ولقد كان أعلى تقدير لعينة الدراسة من الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بالمعايير ممثلاً في الفقرة رقم (11) "المعرفة بمجال أهمية تفاعل مركز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع المجتمع المحلي، والذي يتضمن إقامة علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي بهدف رفع مستوى الوعي بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني ولتبادل الخبرات مع مراكز التأهيل المهني الأخرى" بمتوسط حسابي (2.52) وانحراف معياري (0.61)، والفقرة رقم (2) "المعرفة بمجال أهداف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تركز على تنمية وتطوير القدرات المهنية إلى أقصى درجة ممكنة" بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.63)، أما أقل تقدير لمعرفتهم بالمعايير فقد كان ممثلاً في الفقرة رقم (8) "المعرفة بخدمات وأساليب العمل المحمي للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل في سوق العمل التنافسي" بمتوسط

حسابي (1.53) وانحراف معياري (0.71)، والفقرة رقم (7) "المعرفة بخدمات وأساليب المتابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد تشغيلهم لحماية حقوقهم الوظيفية" بمتوسط حسابي (1.76) وانحراف معياري (0.73).

نتائج السؤال الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغيري نوع القطاع وجهة التقييم؟ وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية للجزء الأول من المقياس والخاص بدرجة انطباق المعايير الدولية وفقاً لمتغيرات نوع القطاع وجهة التقييم، كما تم استخدام تحليل التباين الثنائي للحكم على دلالة الفروق بين فئات المتغيرين وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للدرجة الكلية على الجزء الأول من المقياس الخاص بدرجة انطباق

بدرجة معرفة المعايير الدولية وفقاً لمتغيرات نوع القطاع وجهة التقييم

المتغير	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
القطاع	حكومي	52	2.21	0.18
	التطوعي	111	2.24	0.14
	الخاص	18	2.12	0.21
	الدولي	44	2.16	0.14
جهة التقييم	مدير	26	2.34	0.11
	مدرّب	83	2.27	0.11
	متدرب	116	2.14	0.17

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ظاهرية في تقدير درجة انطباق المعايير الدولية وفقاً لمتغيرات نوع القطاع وجهة التقييم، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق دالة إحصائياً تم إجراء تحليل التباين الثنائي (TWO WAY ANOVA) وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

جدول (5) نتائج تحليل التباين الثنائي (TWO WAY ANOVA) لدلالة الفروق في تقدير درجة انطباق المعايير الدولية وفقاً لمتغيرات نوع القطاع وجهة التقييم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	مستوى الدلالة
القطاع	0.42	3.00	0.14	7.43	0.000
جهة التقييم	1.42	2.00	0.71	37.97	0.000
الخطأ	4.09	219.00	0.02		
الكل	1104.30	225.00			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى كل من:

- نوع القطاع، حيث كانت قيمة $F = (7.43)$ وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

- جهة التقييم، حيث كانت قيمة $F = (37.97)$ وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

ولتحديد بين أي فئات المتغيرين وجدت هذه الفروق تم إجراء اختبار توكي للمقارنات البعدية وفيما يلي عرض لهذه

النتائج:

أ- نوع القطاع:

جدول (6) نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في تقدير درجة انطباق المعايير الدولية وفقاً لمتغير نوع

القطاع

القطاع	حكومي	التطوعي	الخاص
التطوعي	-0.03		
الخاص	0.10	0.13*	
الدولي	0.05	0.08*	-0.05

يتضح من الجدول السابق أن تقدير عينة الدراسة من القطاع التطوعي لانطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني

للأشخاص ذوي الإعاقة كان لدى القطاع التطوعي أعلى من القطاع الخاص والدولي.

ب- جهة التقييم:

جدول (7) نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في تقدير درجة انطباق المعايير العالمية وفقاً لمتغير جهة

التقييم

جهة التقييم	مدير	مدرّب
مدرّب	0.07	
متدرّب	0.21*	0.13*

يتضح من الجدول رقم (7) أن تقدير الإداريين والمدرّبين لانطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي

الإعاقة كان أعلى من المتدرّبين.

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي ينص على:

ما مستوى معرفة الإداريين والمدرّبين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن؟

أشارت نتائج هذا السؤال إلى أن المتوسطات الحسابية لتقدير أفراد عينة الدراسة من الإداريين والمدرّبين والمتدربين لمعرفتهم بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن كانت مرتفعة في ست فقرات ومتوسطة في خمس فقرات ومنخفضة في فقرة واحد، أي أن مستوى المعرفة يقع بشكل عام بمستوى متوسط، وهي نسبة غير مرضية، خاصة أن الفئة التي تم توجيه السؤال لها هم من المدرّبين والإداريين المسؤولين عن إدارة مراكز التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يتوجب عليهم المعرفة والدراية التامة بمجالات المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على "المعرفة بمجال أهمية تفاعل مركز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع المجتمع المحلي، والذي يتضمن إقامة علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي بهدف رفع مستوى الوعي بحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني ولتبادل الخبرات مع مراكز التأهيل المهني الأخرى" بالمرتبة الأولى، وبمستوى مرتفع.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن مراكز التأهيل المهني تقوم بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإعدادهم ليكونوا جزءاً من سوق العمل الأردني، لذلك فإن الإداريين والمدرّبين والمتدربين على وعي كبير بأهمية تفاعل مركز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع المجتمع المحلي.

تلاها الفقرة رقم (2) والتي تنص على "المعرفة بمجال أهداف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تركز على تنمية وتطوير القدرات المهنية إلى أقصى درجة ممكنة" وبمستوى مرتفع.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المدرّبين والإداريين في مراكز التأهيل المهني يتم تدريبهم جيداً وتثقيفهم بأهداف وفلسفة مراكز التدريب المهني حيث يكمن دورهم في تنمية وتطوير القدرات المهنية إلى أقصى درجة ممكنة، كما أن الأشخاص ذوي الإعاقة عند التحاقهم بمراكز التأهيل المهني يتم توعيتهم وتثقيفهم بمهمة هذه المراكز في تنمية وتطوير قدراتهم المهنية ليكونوا قادرين على الاندماج في سوق العمل.

أما الفقرة رقم (8) والتي تنص على "المعرفة بخدمات وأساليب العمل المحمي للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل في سوق العمل التنافسي" فقد جاءت بالمرتبة الأخيرة، وبمستوى منخفض.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الإداريين والمدرّبين تنحصر مهمتهم في تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وجعلهم قادرين على الالتحاق في سوق العمل، إلا أن هناك قصوراً في المعلومات والخدمات التي تقدمها هذه المراكز للمتدربين لديها فيما يتعلق بخدمات وأساليب العمل المحمي للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل في سوق العمل التنافسي.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني والذي ينص على:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ بين تقديرات الإداريين والمدرّبين والمتدربين في تقدير درجة انطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى إلى متغيري نوع القطاع وجهة التقييم؟

أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى كل من:

- نوع القطاع: حيث قيمة $F = (7.43)$ ، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

- جهة التقييم: حيث قيمة $F = (37.97)$ ، وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$.

ولتحديد بين أي فئات المتغيرين وجدت هذه الفروق، تم إجراء اختبار توكي للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في تقدير

درجة انطباق المعايير العالمية وفقاً لمتغير:

أ- نوع القطاع (حكومي، خاص، تطوعي، دولي):

أشارت نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في تقدير درجة انطباق مجالات المعايير العالمية للتأهيل

المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وفقاً لمتغير نوع القطاع، إلى أن تقدير عينة الدراسة من

القطاع التطوعي أفضل من درجة انطباقها في المراكز التابعة للقطاع الخاص في مجالات: (فلسفة مركز التأهيل المهني،

أهداف مركز التأهيل المهني، خدمات التدريب، خدمات التشغيل، خدمات المتابعة).

كما وأشارت النتائج إلى أن درجة انطباق المعايير الدولية في مراكز القطاع التطوعي كانت أعلى من درجة انطباقها

في المراكز التابعة للقطاع الدولي في مجالات (خدمات التقييم والتشخيص وتحديد الأهلية، خدمات التوجيه المهني، خدمات

العمل المحمي).

وأشارت نتائج اختبار التباين الثنائي متعدد المتغيرات التابعة إلى وجود فروق دالة إحصائية في تقدير درجة انطباق

المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، تُعزى لنوع القطاع في المجالات

التالية: (فلسفة مركز التأهيل المهني، أهداف مركز التأهيل المهني، خدمات التقييم والتشخيص وتحديد الأهلية، خدمات العمل

المحمي، خدمات المتابعة)، حيث كانت قيم F لهذه المجالات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha=0.05)$

كما وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير درجة انطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني في

مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تُعزى لمتغير نوع القطاع في المجالات التالية: (إجراءات الأمن والسلامة،

كوادر التأهيل المهني، التفاعل مع المجتمع المحلي، الإجراءات والأنشطة العامة).

وتعزو الباحثة ظهور هذه الفروق لصالح القطاع التطوعي إلى أن العاملين في المجال التطوعي لديهم قناعة ورغبة

في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتحاول هذه المراكز تقديم أفضل ما لديها، كما أنهم يتلقون دعماً من المؤسسات

والجمعيات الدولية، ويحاول أفراد هذه المراكز الإلمام بكل المعلومات والأمور الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم

وأفضل الطرق لتأهيلهم وتدريبهم، ويعملون بجهد كبير لإنجاح مراكزهم وجعلها في الطليعة.

ب. جهة التقييم (إداري، مدرّب، متدرب)

أشارت نتائج اختبار توكي للمقارنات البعدية لدلالة الفروق في تقدير درجة انطباق مجالات المعايير العالمية في

مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن وفقاً لمتغير جهة التقييم إلى أن تقدير الإداريين والمدرّبين لانطباق

المعايير العالمية كان أعلى تقدير من المتدربين بشكل عام باستثناء مجال (العمل المحمي)، حيث كان تقدير المدرّبين فقط أعلى من المتدربين.

وأشارت النتائج إلى أن مجالي (خدمات التوجيه المهني، وخدمات إجراءات الأمن والسلامة)، التي كان فيها تقدير الإداريين فقط لانبطاق المعايير العالمية أعلى من المتدربين.

كما وأشارت نتائج تحليل اختبار التباين الثنائي متعدد المتغيرات التابعة إلى وجود فروق دالة إحصائية في تقدير درجة انطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن تُعزى لمتغير جهة التقييم في المجالات التالية (فلسفة مركز التأهيل المهني، خدمات التشخيص والتقييم وتحديد الأهلية، خدمات التوجيه المهني، خدمات التدريب المهني، خدمات التشغيل المهني، خدمات العمل المحمي، خدمات إجراءات الأمن والسلامة، كوادرات التأهيل المهني، التفاعل مع المجتمع المحلي، الإجراءات والأنشطة العامة)، حيث كانت قيم (ف) لهذه المجالات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$)

كما وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقدير درجة انطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، تُعزى لمتغير جهة التقييم في مجالي (أهداف التأهيل المهني، وخدمات المتابعة).

وتعزو الباحثة هذه الفروق إلى أن الإداريين والمدرّبين هم الجهة المسؤولة في مراكز التأهيل المهني، وهم ذوي الخبرات العلمية والعملية في ميدان التأهيل المهني، كما ويتم تدريبهم على أسس التدريب والتأهيل المهني قبل مباشرتهم بالعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، لذلك فهم أكثر معرفة ودراية من الأشخاص ذوي الإعاقة بدرجة انطباق المعايير العالمية للتأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن.

التوصيات

- الاهتمام بتوفير الكوادر المؤهلة والمدرّبة والمتخصصة في التأهيل المهني الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاهتمام بتوفير أدوات واختبارات التقييم والتشخيص المناسبة والمقننة على البيئة الأردنية.
- التركيز على نشر الوعي في المجتمع بأهمية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع الأسر بإلحاق أبنائهم من ذوي الإعاقة بهذا النوع من البرامج والخدمات.
- الاهتمام بتقديم خدمات وبرامج تأهيل مهني محمي للأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة والمتعددة.

مقترحات البحث:

- إجراء دراسات ميدانية للتعرف على مدى ملائمة بيئة التدريب والتأهيل لقدرات وحاجات الأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التدريب والتأهيل المهني.
- إجراء دراسات ميدانية للتعرف على الحاجات المهنية في سوق العمل، والتعرف على فرص العمل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة، ومساعدتهم في الحصول على هذه الفرص.

قائمة المراجع

- الخطيب، عاكف، (2011)، نموذج مقترح لتطوير البرامج والخدمات المقدمة للأطفال ذوي الإعاقة واضطراب التوحد في مؤسسات ومراكز التربية الخاصة في الأردن في ضوء المعايير العالمية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- الدعي، أحمد، (2008)، بناء نموذج للمعايير الدولية للتأهيل المهني للمعاقين ومدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني للمعاقين بدولة الكويت، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- الروسان، فاروق، (1998)، سيكولوجية الأطفال غير العاديين (مقدمة في التربية الخاصة) عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- الروسان، فاروق، (2013)، قضايا ومشكلات في التربية الخاصة، (ط3)، عمان: دار الفكر.
- الزارع، نايف، (2006)، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، عمان: دار الفكر.
- الزعمط، يوسف، (2011)، التأهيل المهني للمعوقين، (ط3)، عمان: دار الفكر.
- الشمري، مشوح، (2004)، تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المشرفين ورجال الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عبدالقادر، اسماعيل، (2003)، معايير التأهيل المهني للمعوقين سعيًا ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية في الأردن ومعوقات تطبيقها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.
- عبيد، ماجدة، (2007)، تأهيل المعاقين. (ط2)، عمان: دار صفاء.
- عبيد، محمود، (2009)، كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية في الضفة الغربية، وبناء استراتيجية لتطويرها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- العنزي، عبدالله صالح، (2006)، آراء المدرّبين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً، رسالة ماجستير غير منشورة- جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- المصري، أماني، (2012)، تقييم خدمات التأهيل المهني والتشغيل للنساء ذوات الإعاقة في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- يحيى، خولة، (2006)، البرامج التربوية للأفراد ذوي الحاجات الخاصة، عمان: دار المسيرة.
- Al-Oweidi, Alia, (2015), Evaluation of Vocational Services Provided to Jordanian Disable People According to International Standerds, International Education Studies, v8, n3.
- Boutin, D. (2006), Effectiveness of The State Vocational Rehabilitation Program for Consumers With Hearing Impairments. Unpublished doctoral dissertation, the Pennsylvania State University, Pennsylvania, USA.
- Gilbride, D. (2000), Employers Attitudes Toward Hiring Person With Disabilities and Vocational Rehabilitation Services. The Journal of Rehabilitation, 60 (3), 102- 119.
- Homa, D. (2004), The Impact of Vocational Evaluation on Outcomes in The Vocational Rehabilitation Services Progrem.
- Kosciulek, J. (2003), A Multidimensional Approach to The Structure of Consumer Satisfaction with Vocational Rehabilitation Services, Rehabilitation Counseling Bulletin, 46(2), 92- 97.
- Larsson & Gard, G. (2003), How Can the Rehabilitation Planning Process at the Workplace Be Improved? A Qualitative Study From Employers, Perspective. Journal of Occupational Rehabilitation, 3(13), 169- 181. Unpublished doctoral dissertation, Illionis Insitute of Technology, Chicago, USA.