

الملتقى الدولي الأول حول:

ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر بين الواقع والمأمول

يومي: 13-14 نوفمبر 2017

تشعبت ياسمينة الدكتور عبد الفتاح ابي مولود

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

العنوان الالكتروني: tichabet7yasmine@gmail.com

الهاتف: 0542686309

محور المداخلة: واقع ذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر

عنوان المداخلة: معوقات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بمراكز التكوين والتمهين من

وجهة نظر الأساتذة "دراسة ميدانية بالمركز الجهوي لذوي الاحتياجات الخاصة بالأغواط"

ملخص:

تعتمد التنمية في إطارها الشامل على الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري فظهر بوضوح أنه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة والفعلية للدول خارج إطار التكوين المهني، حيث يرى مدخل الموارد البشرية بأن الأفراد هم الأساس في العمل فهم يعتبرون كمورد، وبذلك فكل فرد في المجتمع يمكن الاستفادة من قدراته بالرغم من بعض الصعوبات التي قد يعاني منها البعض؛ خاصة في مسألة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فهذه الفئة تعاني من صعوبة في التكيف الأمر الذي ينتج عنه أنهم تخلق لديهم مشكلات عديدة تعرق لهم من الاستفادة من مختلف الخبرات؛ والدخول في مجالات المنافسة مع الأفراد العاديين، فيحتاج هذا الشخص إلى برامج طبية ونفسية واجتماعية وتربوية ومهنية لمساعدته في تحقيق أهدافه الحياتية والعيش بأكبر قدر من الاستقلالية؛ والحصول على تأهيل مهني يحقق من خلاله ذاته؛ ويكون عضو فعال في المجتمع.

فيساهم التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة أخرى في دفع عجلة التنمية الوطنية، إلا أن عملية التأهيل المهني في هذه المراكز لازالت تعاني العديد من المعوقات، لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في المعوقات التي تواجه التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة المكونين وتحديداً جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما هي معوقات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بمركز التكوين والتمهين

بالأغواط من وجهة نظر الأساتذة؟

لهذا الغرض قمنا ببناء استبيان لتحديد معوقات التأهيل المهني وتم تحكيمه دوليا من قبل مختصين في التربية الخاصة والتحقق من خصائصه السيكومترية، كما استعملنا المنهج الوصفي للبحث عن المعوقات؛ حيث طبقت الدراسة على الأساتذة المتواجدين بمركز التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بالأغواط سنة 2017، وتوصلت الدراسة إلى ترتيب المعوقات حسب أهميتها كالتالي: معوقات في مرحلة التدريب- معوقات أجل في مرحلة التشغيل- معوقات في مرحلة التوجيه والارشاد، وانتهت الدراسة بعض التوصيات من أجل التقليل من هذه المعوقات.

مقدمة:

تعتمد التنمية في إطارها الشامل على الخبرة المكتسبة وصناعة المعرفة والمهارات التقنية التي يمتلكها رأس المال البشري فظهر بوضوح أنه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة والفعلية للدول خارج إطار التكوين المهني (أحمد، 2001، ص21)، وأصبح الاهتمام الأكبر منصب على مسألة الاستثمار فيه، وبالأخص أن أي منظمة مهما كان نوعها لها مورد حقيقي واحد هو الإنسان الذي يقوم بتحريك الموارد الأخرى، ويكون هذا الاستثمار من خلال تربية وتكوين الأفراد، فيؤهلهم لاكتساب الكفاءات الضرورية. (عبد الكريم، 2003، ص5)

حيث يرى مدخل الموارد البشرية بأن الأفراد هم الأساس في العمل فهم يعتبرون كمورد يمكن الاستفادة منهم، وبذلك فكل فرد في المجتمع يمكن الاستفادة من قدراته بالرغم من الصعوبات التي قد يعاني منها البعض؛ خاصة في فئة ذوي الاحتياجات الخاصة؛ فنحاول عن طريق التأهيل المهني تنمية شخصيتهم وقدراتهم بالطرق والوسائل المادية والبشرية والمعنوية المختلفة، فهذه الفئة تعاني من صعوبة في التكيف، الأمر الذي ينتج عنه مشكلات عديدة تعرقلهم من الاستفادة من مختلف الخبرات؛ والدخول في مجالات المنافسة مع الأفراد العاديين، فإذا تفحصنا المجتمع نجد فيه ذوي الاحتياجات الخاصة بمختلف فئاتها؛ فهناك الإعاقة العقلية والجسمية والسمعية والبصرية واللغوية؛ وكذلك هناك الإعاقة المتعددة كتلك التي تحدث في جوانب متعددة من شخصية الفرد كالصم وكف البصر أو التخلف العقلي والصمم... الخ، وهذا بطبيعة الحال يؤدي إلى مشكلات تربوية صعبة بحيث لا يمكن التعامل معها من خلال البرامج التربوية المعدة خصيصا لنوع واحد من أنواع الإعاقة؛ فيضفي صعوبة شديدة على هذا الوضع.

(استيروت، 1996)، وبهذا عملية تأهيلهم مهنيا ومحاول دمجهم في عالم الشغل تعتبر مشكلة حقيقية دفعت بالباحثين لدراستها والنظر فيها من مختلف جوانبها.

فدوي الاحتياجات الخاصة بمختلف انواعها بما تفرضه من حدود على إمكانات وقدرات وتفاعلات الفرد؛ تؤثر على مفهومه لذاته وتتنقص من ثقته في نفسه وتشعره بالقلق والعجز، والإحساس بالحسرة والخوف، والرفض، والعدوانية، والانطوائية، والدونية، مما ينعكس على شخصيته. (الروسان، 2010)، فتسبب هذه الإعاقة في كثير من الأحيان آلام نفسية؛ تؤثر على المعوق وعلى توافقه وتكيفه.

فبالإضافة إلى المعاناة النفسية؛ فالشخص الذي يعاني من إعاقة تمنعه من القيام بوظائفه بشكل طبيعي، فيحتاج هذا الشخص كما أكد حابس الهواملة (2003) إلى برامج طبية ونفسية واجتماعية وتربوية ومهنية لمساعدته في تحقيق أهدافه الحياتية والعيش بأكبر قدر من الاستقلالية؛ والحصول على تأهيل مهني يحقق من خلاله ذاته؛ ويكون عضو فعال في المجتمع.

فيساهم التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة أخرى في دفع عجلة التنمية الوطنية، والذي لا يقتصر على استغلال طاقات الفرد وكفايته الذاتية من الناحية الاقتصادية فقط؛ بل يتعداها إلى توفير الأيدي العاملة من جهة، وتوجيه الطاقات المعطلة عندهم إلى الإنتاج، وزيادة الدخل من جهة ثانية، ونتيجة لنجاح عملية التأهيل وحصول الشخص المعوق على العمل المناسب؛ يمكن تغيير نظرة المجتمع نحوه، بحيث تتطور من النظرة السلبية إلى النظرة الإيجابية.

حيث كان ولا يزال ينظر إلى المعاق على أنه فرد عالة على المجتمع لا يمكنه العمل والإنجاز؛ لكن جاءت بعض الدراسات إلى تبديد هذا الاعتقاد وأن المعوقين أقل إنتاجية من أقرانهم، فقد وجد في إحدى الدراسات إن إنتاج المعوقين يزيد على إنتاج غيرهم بنسبة (24%)، ويساويه بنسبة (65%) ويقل عنه بنسبة (11%) كما يقل معدل غيابهم عن معدل غياب أقرانهم بنسبة (55%) ويساويه في (40%) ويزيد في (05%) من المهن داخل تلك المؤسسات الصناعية والتجارية. (الخياط، 1981، ص ص 282-283)

وبهذا فمشكلة ذوي الاحتياجات الخاصة، تتداعى لها ظواهر اجتماعية تؤثر بالضرورة على البناء الاجتماعي، وتصيبه بالضعف والوهن، ووجب اتخاذ الإجراءات والتدابير التي تكفل هذه الفئة، ومن هذه الإجراءات التأهيل المهني؛ وذلك بمحاولة استغلال قدراتهم الجسمية والعقلية

المتبقية، بما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار لهم وإدماجهم ضمن القوى العاملة المشاركة في عملية التنمية. (الشمري، 2003، ص08)

فالتأهيل المهني لهذه الفئة هو ذلك الجانب من عملية التأهيل المستمرة والمترابطة التي تتطوي على تقديم الخدمات كالتوجيه المهني، والتدريب المهني، والتشغيل، مما يجعل الشخص ذا الإعاقة قادراً من الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه. (عمر، 2010)

فعملية التأهيل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة واجب المجتمع والدولة ومسؤوليتهما، لذلك فإن توفير التأهيل الاجتماعي والنفسي والطبي والمهني يصبح عملية مهمة لذوي الإعاقات، من أجل مساعدتهم على التكيف مع المجتمع وتقبل ذاتهم ليصبحوا أعضاء منتجين ومشاركين في البناء الاجتماعي، فالتأهيل المهني كما ذكر بشير ومخلوف يقوي ثقتهم في ذاتهم، ويزيد من تقبلهم لأنفسهم، وتقبل الآخرين لهم، فمبررات التأهيل كثيرة أهمها أنها تعيد لهم كرامتهم واحترامه وتقديرهم لذاتهم. (بشير ومخلوف، 1985)

اشكالية الدراسة:

انطلاقاً من أهمية التأهيل المهني في إعداد شخصية المعاقين، وإعدادهم مهنيًا، وإيماناً بالقدرة الشخصية والطاقة الكبيرة الكامنة لدى أعضاء هذه الشريحة من المجتمع، اهتمت الدولة الجزائرية لتأهيلهم من أجل تنمية قدراتهم واستغلالها والاستفادة منها في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع، فتعزيز قدرات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وتدعيم مواهبهم وإتاحة الفرص أمامهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم يزيد حتماً من إنتاجيتهم. إلا أن هذا الاهتمام والرعاية يحتاجان إلى مؤسسات ومراكز متخصصة تعمل على توفير الخدمات التأهيلية، وتوجيهها الوجهة الصحيحة علمياً ومهنيًا، وقد برزت في الجزائر أربع مراكز للتأهيل المهني* التي وجهت لذوي الاحتياجات الخاصة، وقدمت لها العديد من الخدمات، إلا أن عملية التأهيل المهني في هذه المراكز لازالت تعاني العديد من المعوقات، لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في المعوقات التي تواجه التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة المكونين وتحديداً جاءت هذه الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس الآتي:

ما هي معوقات التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة بالمركز الجهوي للتكوين

المهني والتمهين لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالأغواط من وجهة نظر الأساتذة؟

* مراكز التكوين المهني والتمهين الأربعة هي: بلقاسم سعيد بالقبة الجزائر، تاجوينات محمد قرصو بومرداس، اولاد جمعة غيليزان، أحمد محبوبي الأغواط.

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

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

كما تأخذ بعين الاعتبار البعدين النظري والتطبيقي، فهي تعتبر إضافة علمية لميدان التربية الخاصة، وخاصة أن معظم المعلومات المتوفرة لا تتعدا في معظمها ملاحظات فردية تنقصها الدقة.

ومن جهة أخرى فهي ذات أهمية كبيرة إذ يتوقع أن تسهم مساهمة كبيرة في تعريف المسؤولين عن مراكز ومؤسسات التربية الخاصة بمعوقات عملية التأهيل المهني لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة.

الجانب النظري:

1 مفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة:

إن الطفل أو الشخص ذي الاحتياجات الخاصة هو الذي يختلف عن غيره في جانب أو أكثر من جوانب شخصيته أو جسمه، حيث يبلغ هذا الاختلاف من الدرجة التي تشعر عندها الجماعة التي يعيش معها بأنه بحاجة إلى خدمات معينة ، تختلف عن تلك التي تقدم للأشخاص العاديين. (سهير، 2002، ص64)

كما يشمل هذا المصطلح كل الفئات التي تحتاج إلى نوع خاص من الرعاية سواء كانت جسمية أو نفسية أو اجتماعية أو تربوية، وتختلف قضايا ومشكلات وطرق رعاية كل فئة من هذه الفئات باختلاف احتياجاتها من حيث كونهم معاقين أو مسنين أو متفوقين. (عبد الغفار، 2003) وذوو الاحتياجات الخاصة هو كل من يعاني من نقص دائم يعيقه عن العمل كلياً أو جزئياً، وعن ممارسة السلوك العادي، سواء كان النقص في القدرة العقلية أو النفسية أو الحسية أو الجسدية، وسواء كان خلقياً أو مكتسباً.

2 مفهوم التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة:

إن التأهيل هو عملية إعادة تكييف الإنسان مع البيئة، أو إعادة الإعداد للحياة. (فهيمى، 2000)

ويعرف أيضاً التأهيل بأنه استعادة الشخص ذي الإعاقة لأقصى ما تسمح به قدراته من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية. (الزارع، 2003) أما التأهيل المهني فيعني تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنته مثل التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه. (يوسف، 2005، ص52) كما يشير التأهيل المهني إلى العديد من أنماط التأهيل الأخرى ويركز على تحقيق أهداف هامة لها نتائج إيجابية على كل من المعوقين وأسرهم والمجتمع. (عبد الله، 2001، ص188) ويعني أيضاً "سلسلة من العمليات المتتابعة والمتصلة بغرض الوصول بالمعاق إلى امتهان مهنة ذات فائدة له ولأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه، ويعد التدريب المهني المحور الأساسي في عملية التأهيل المهني والتقييم المهني والتوجيه المهني والتدريب والتشغيل. (قحطان، 2004، ص51)

فهو ذلك الجانب من عملية التأهيل المهني المستمرة المترابطة الذي ينطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل مما يجعل الشخص الإعاقة قادراً على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه. (شرف، 1982، ص23)

3 مراحل التأهيل المهني:

أ - مرحلة التوجيه والإرشاد:

يعني الإرشاد والتوجيه المهني مساعدة الفرد المعاق على اختيار مهنة مناسبة له يعد نفسه لها ويلتحق بها ويتقدم فيها، ويبدأ التوجيه المهني منذ المقابلة الأولى وينتهي بانتهاء عملية التأهيل المهني وتختلف أشكال التوجيه والإرشاد المهني باختلاف مراحل أو خطوات التأهيل المهني.

وخدمات التوجيه المهني تسعى إلى مساعدة الشخص المعاق على الاختيار السليم للمهنة أو الحرفة الملائمة له والتي تتناسب مع قدراته وطاقاته وخصائص شخصيته وطبيعته وإعاقته والظروف التي تفرضها، وتقديم المعلومات المهنية اللازمة له كي تساعد على الاختيار المهني، وتقديم خبرات مهنية متنوعة له وملاحظة سلوكه إزاء كل منها من أجل تحديد رغباته وميوله، ويمكن تلخيص هذه العملية بما نسميه بالمواءمة (Matching) بين متطلبات مهنية معينة أو وظيفة، ومميزات الشخص المعاق وخصائصه وقدراته وميوله بحيث تتناسب ومتطلبات عمل معين أو حرفة ما يرغب الشخص المعاق في التدريب عليها ويجب أن نساعد له لكي يتكيف ويتوافق مع مطالب التدريب المهني للعمل. (شرف، 1993). (Brian-Dania, 1980)

وتتضمن هذه المرحلة تطبيق النظرة التكاملية للفرد، حيث يقوم الطبيب وأخصائي العلاج الطبيعي والأخصائي المهني والأخصائي الاجتماعي باستعراض ما يمتاز به الفرد من قدرات بدنية واستعدادات نفسية وعقلية ومعلومات وخبرات، ثم مقارنة تلك القدرات والخبرات مع احتياجات المهن المختلفة، واختيار المهنة التي تتفق مع حالته الخاصة وبشرط أن تكون من المهن التي تتوفر فيها فرص العمل في المجتمع، ويتميز أعضاء الفريق بالتعاون والعمل الجماعي حيث يقدم كل منهم تقريراً في مجال تخصصه عن حالة المعوق، وبعد مناقشة الحالة من كل جوانبها يمكن تحديد نوع المهنة والعمل الذي سيوجه إليه المصاب واحتياجاته من التدريب المهني. (فهيم، 2005، ص157)

ب - مرحلة التدريب المهني:

التدريب المهني عملية منظمة تستهدف إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد من النواحي المهنية والنفسية بصورة تمكن من الأداء الأفضل للوقت والجهد والكلفة، ويتضمن وسائل وأهداف محددة وفق مخطط مدروس وليس على أساس عشوائي، إلا أن التدريب ليس عملية ميكانيكية بل هو عملية إنسانية. (حمزة، 1981، ص50)

وتركز هذه المرحلة على تقديم التدريب المهني للمعوق في المهن التي تتناسب وقدراته وميوله، وتشير عملية التدريب المهني إلى المجالات المتعددة من الخبرات والفرص التعليمية التي

تساعد في تقدم وتحسن الأداء الوظيفي للمعوقين وتخدم أغراض تشغيلهم. (عبد القادر، 2003، ص120)

ويركز التدريب المهني للمعوق على عددٍ من المبادئ تساعد على اندماجه في الحياة العملية والحصول على عمل مناسب، وهذه المبادئ تتمثل فيما يلي:

- يجب أن يستمر تدريب المعوق حتى يكتسب القدرات التدريبية المطلوبة وحتى يكتسب المهارة الضرورية ليقوم بالعمل بدقة.

- يجب أن يتلقى المعوقون التدريب تحت نفس الظروف والشروط التي يتلقى تحتها غير المعوقين تدريبهم.

- يجب أن يؤدي التدريب إلى التشغيل في المهنة التي تدرّب عليها أو ما يشابهها.

- يمكن تشغيل المعوق في عمل مناسب بدون تدريب فالتدريب المهني غير ضروري.

- يجب أن يلبي التدريب المهني متطلبات سوق العمل التنافسية كما يجب تأمين قبول المعوقين من قبل أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وجميع الجهات المهنية التدريبية.

- يجب أن يتم اختيار نوع التدريب بعناية فائقة وفقاً لحاجات وقدرات المعوقين ووفقاً لإمكانات التشغيل من جهة أخرى. (عبد القادر، 2003، ص ص13-14)

ويرى الباحث أن التدريب المهني للمعوق هو تدريب الشخص المعوق على مهنة تتناسب مع قدراته وميوله وإمكاناته ونوع ودرجة إعاقته، مما يتيح له فرصة الحصول على عمل والاستقرار فيه.

ويعتمد تنفيذ ونجاح برنامج التهيئة المهنية للأشخاص المعوقين على قدرة ومهارة المدربين المؤهلين في تحديد الحاجات وتطوير الاستراتيجيات المناسبة ولتحقيق أهداف البرنامج. وهنا يجب التفريق بين مدرب المجال المهني ومدرب التهيئة المهنية. فمدرب المجال يملك من التخصص والمهارة ما يؤهله لتزويد المتدربين بالمعلومات واكتساب المهارات اللازمة لممارسة مهنة محددة وإعداده لدخول سوق العمل، بينما يتركز دور مدرب التهيئة المهنية في تطوير المهارات العامة والخاصة المرتبطة بمهنة محددة وتنمية السلوكيات الشخصية اللازمة لمتابعة برامج التدريب المهني النظامي. وبذلك فمدرب التهيئة المهنية لا يركز على تنمية مهارات مهنية معينة في مجال مهني محدد بل يسعى إلى تحقيق التكيف النفسي وتطوير الاتجاهات وتنمية المهارات البسيطة في العديد من المجالات المهنية الرائجة في سوق التدريب والعمل، وبما يمكن أن يفيد الفرد في الاختيار المهني اللاحق. (عبد العزيز، 2007)

ت - مرحلة التشغيل:

بعد استكمال عمليات التدريب المهني يوجه المعوق نحو العمل الذي يتفق مع ما حصل عليه من تدريب سواء في المصانع أو الشركات أو الورش أو العمل لحسابه الخاص في المنزل أو خارج المنزل. (فهمي، 2005، ص158)

وتتوقف عملية التشغيل على عدة عوامل من بينها مدى توافر فرص العمل الملائمة، ومدى توافر التشريعات القانونية لإلزام المؤسسات والشركات والمصانع بتشغيل المعوقين، ودرجة الوعي في المجتمع، والاعتقادات السائدة بين المصانع والشركات وأصحاب الأعمال، حول ضعف كفاية أداء المعوقين، علماً بأن الدراسات قد أثبتت أن المعوقين، الذين اجتازوا مرحلة التدريب المهني يتقنون أنواعاً من الصناعة والحرف أفضل من إتقان العاديين لها. (الشمري، 2003، ص63)

ث - مرحلة المتابعة:

تعتبر متابعة المعوق في مجال الأسرة والعمل والحياة العامة نهاية عمليات التأهيل وهي جزء هام منها لأنها المقياس العملي الذي يبين مدى نجاح التأهيل، وفي مجال التأهيل المهني بالذات فإن المقصود بالمتابعة مراقبة المعوق بين حين وآخر والتأكد من استقراره في العمل ومدى تقدمه ومستوى الأداء الذي وصل إليه في سوق العمل المفتوح ومدى تكيفه مع العمل والعمال وصاحب العمل، وتتم عملية المتابعة من قبل الأخصائي الاجتماعي وأخصائي التشغيل والمرشد النفسي. (الريحاني، 1985، ص52)

وتتمثل مرحلة المتابعة آخر مراحل عملية التأهيل المهني وترتبط بمرحلة التشغيل، وتعد أحد المقاييس التي يمكن الاسترشاد بها لتقويم عملية التأهيل المهني ككل، وهذه المرحلة ذات أهمية إيجابية للكشف عن المشاكل والآثار والنتائج التي حققتها عمليات التأهيل المهني.

الجانب التطبيقي:

المنهج المستخدم:

بالنظر إلى الموضوع الذي سيتم معالجته وطبيعة المعلومات المتوفرة عنه، وطريقة تحليلها يفرض استخدام منهج معين لمثل هاته الدراسة، يمكننا من الإجابة عن الإشكالية المطروحة، ويتمثل هذا المنهج في المنهج الوصفي الذي يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة:

معوقات التأهيل المهني للمعوقين حركيا بمؤسسة التأهيل المهني الجهوية بالأغواط ، وهذا المنهج له أهمية في دراسة الظواهر الإنسانية لوصف خصائصها بدقة.

مجتمع وعينة الدراسة:

لقد مكنت الزيارة الميدانية الباحثة من الاطلاع على قوائم المتربصين المسجلين خلال السنة الدراسية 2016-2017 والأساتذة؛ ونظرا لتعذر تطبيق الدراسة على المتربصين وهذا بسبب تنوع الاعاقات وعدم فهم اغلب العينة للاستبيان وهذا لانهم لا يجيدون القراءة؛ كما أن عدد كبير منهم من ذوي الاعاقات العقلية الخفيفة، فقمنا بالدراسة على الأساتذة حيص كان مسح شامل لهم؛ فشملت الدراسة كل الأساتذة للسنة الدراسية 2016-2017 وهو ما يحدد مجتمع الدراسة الذي كان مجموعه الكلي مكون من (13) أستاذ.

أداة الدراسة:

قام الباحثان بإعداد صورة أولية لأداة القياس، والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها وفق مقياس ليكرت الثلاثي (غاليا، أحيانا نادرا) مع تخصيص الدرجات (1،2،3) على التوالي لتحديد الاستجابات، وقد استند الباحثان في بناء الأداة إلى موريس أنجرس (2004)، من خلال تفكيك المفهوم إلى أبعاد ثم تجزئة البعد إلى فقراته، فقد تكونت أداة الدراسة من أربع أبعاد وكل بعد يضم مجموعة من البنود، حيث بلغ عدد البنود في كل بعد (46)، موزعة بالتساوي على الأبعاد (معوقات التوجيه والارشاد؛ معوقات برنامج التأهيل؛ معوقات التدريب؛ معوقات التشغيل)، وقد تم بناء المقياس بالاعتماد على دراسة: نجاة ساسي هادف (2014)، قرينات بن شهرة وباهي السلامي (2016)، عبد الله بن صالح العنزي (2006)، أحمد محمد الرنتيسي (2008).

أ صدق الأداة:

تم عرض الأداة على 5 محكمين*، وأسفرت نتائج التحكيم على تعديل مجموعة من البنود بلغ عددها 08 بنود وهي على التوالي: (3، 7، 11، 18، 22، 37، 41، 45)، كما اجتمع رأي

* هيام تاج تخصص تربية خاصة من الأردن، ماجد الخواجة مدير مؤسسة التدريب المهني بالأردن، أولاد حيمودة جمعة تخصص علم النفس المدرسي من الجزائر، قدوري يوسف تخصص علم النفس المرضي، بلعربي تخصص علم النفس المدرسي.

أغلب المحكمين على حذف مجموعة من البنود بلغ عددها 06 بنود وهي: (1، 15، 19، 23، 32، 43)، كما تم ضم بعد معوقات المتعلقة ببرامج التأهيل الى بعد معوقات التدريب؛ وأصبحت الاداة مكونة من ثلاث أبعاد، وأصبح الاستبيان مكون من (40) بند، ولأن صدق المحكمين لا يمكن الاعتماد عليه كمؤشر وحيد للتحقق من صدق البناء، قام الباحثان باستخدام صدق الاتساق الداخلي لأجل التأكد من صدق درجات القياس، فقد كانت أغلب معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01) يبين معاملات ارتباط بارسون لكل بند مع البعد الذي ينتمي إليه:

البند	معامل الارتباط								
1	.583*	9	.732**	17	.321	25	.324	33	.321
2	.368	10	.791**	18	.363	26	.265	34	.799**
3	.656**	11	.765**	19	.798**	27	.367	35	.697**
4	.768**	12	.876**	20	.453	28	.798**	36	.732**
5	.709**	13	.699**	21	.765**	29	.795**	37	.634*
6	.678**	14	.745**	22	.467	30	.876**	38	.688**
7	.567*	15	.768**	23	.689**	31	.786**	39	.411
8	.756**	16	.456	24	.356	32	.435	40	.231

* دال عند مستوى 0.05 ** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول رقم (01) أن البنود (2، 16، 17، 18، 20، 22، 24، 25، 26،

27، 32، 33، 39، 40) غير دال إحصائيا، أما البنود (01، 07، 37) معاملات ارتباطها

دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، وأن باقي البنود دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يدل على أنها مرتبطة ارتباط قوي بالبعد الذي تنتمي إليه.

ب - الثبات:

يعد الاختبار ثابت إذا كان يؤدي إلى نفس النتائج في حالة تكراره، خاصة إذا كانت الظروف المحيطة بالاختبار والمختبر متماثلة في الاختبارين. (العساف، 2012، ص511) وبهذا قامت الباحثة باستخدام أسلوبين من أجل التحقق من ثبات الأداة هما: الاتساق الداخلي؛ التجزئة النصفية.

من أجل التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لدرجات الاستبيان باستخدام برنامج SPSS، استخدمت الباحثة معامل الارتباط ألفا كرونباخ ، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبيان (0.87) وهي قيمة مرتفعة تعني أنها تملك معاملات ثبات عالية. كما قمنا بحساب معاملات ألفا كرونباخ لكل بند مع البعد الذي ينتمي إليه، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (02) يبين معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد مع البعد الذي ينتمي إليه:

البند	كرومباخ								
1	.756	9	.832	17	.721	25	.721	33	.453
2	.677	10	.791	18	.663	26	.565	34	.899
3	.856	11	.815	19	.876	27	.567	35	.801
4	.868	12	.876	20	.573	28	.851	36	.842
5	.809	13	.869	21	.758	29	.895	37	.817
6	.878	14	.799	22	.767	30	.876	38	.802
7	.867	15	.806	23	.856	31	.864	39	.491
8	.856	16	.564	24	.356	32	.435	40	.713

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن معاملات الفا كرونباخ لكل بند مع البعد الذي تنتمي إليه كانت جلها أكبر من (0.750) حيث بلغت أكبر قيمة (0.890) وأصغر قيمة (0.356).

كما قامت الباحثة باستخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات درجات الاستبيان والجدول رقم (02) يظهر نتائج تطبيق التجزئة النصفية.

الجدول رقم (02) يبين معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية

الأسلوب المستخدم	قيمة المعامل
الفا كرونباخ	الجزء الأول 20
	الجزء الثاني 20
معامل التجزئة النصفية لجيثمان	.939

يتضح من الجدول رقم (02) أن قيمة جميع المعاملات أكبر من (0.750) وهي بذلك معاملات عالية توحى بثبات عالي لدرجات الاستبيان.

وانطلاقاً من كل ما سبق في معاينة الصدق والثبات وبالنظر إلى قيمة معاملات الفا كرونباخ لكل بند مع البعد الذي ينتمي إليه ، ووجود بعض الفقرات التي كان معامل ارتباطها ضعيف مع البعد على الرغم من ارتفاع معامل الفا كرونباخ لها، هذا قد يدل حسب تيغزة (2007) على التأثير القوي الذي أحدثه طول الاستبيان على معامل الفا كرونباخ، ومن أجل إعطاء الأداة أكثر مصداقية قامت الباحثة باستبعاد أغلب البنود التي معامل ارتباطها غير دال إحصائياً بالنسبة للبعد الذي ينتمي إليه مع المحافظة على توازن الاستبيان من حيث توزيع عدد البنود الابعاد، و تحصلنا على الصورة النهائية للأداة والتي تظم (26 بند، وتم حذف البنود التالية: (2، 16، 17، 18، 20، 22، 24، 25، 26، 27، 32، 33، 39، 40).

-نتائج الدراسة:

للإجابة على تساؤل الدراسة: معوقات التأهيل المهني بالمركز الجهوي للتكوين المهني التمهين لذوي الاحتياجات الخاصة بالأغواط، حيث الأهمية بالترتيب تم استخدام التحليل العاملي ومن خلال مصفوفة التشعبات تم ترتيب المعوقات حسب أهميتها كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (02) يبين مصفوفة تشعبات العوامل بعد التدوير للعينة الأساسية :

معوقات	المكونات	قيم الشروع	قيمة التباين المفسر
مرحلة التدريب	0.829	0.796	0.69
مرحلة التشغيل	0.801	0.642	0.64
مرحلة التوجيه والإرشاد	0.580	0.337	0.34

نلاحظ من خلال مصفوفة التشبعات بعد التدوير باستعمال التدوير المائل في ترتيب

المعوقات كانت النتائج كما يلي:

- **أولاً: معوقات في مرحلة التدريب:** هذا المعوق هو الأكثر أهمية حسب أفراد العينة؛ حيث أن المعوقات في مرحلة التدريب يؤثر على التأهيل المهني بمؤسسات التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ بمقدار تشبع (0.829) أي بتباين قدره (0.69) أي أنه يسهم في تفسير المعوقات بنسبة 69 % من التباين الكلي.

- **ثانياً: معوقات في مرحلة التشغيل:** هذا المعوق هو ثاني أهمية معوق حيث أن المعوقات في مرحلة التشغيل يؤثر على التأهيل المهني بمؤسسات التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ بمقدار تشبع (0.801) أي بتباين قدره (0.64) أي أنه يسهم في تفسير المعوقات بنسبة 64 % من التباين الكلي.

- **ثالثاً: معوقات في مرحلة التوجيه والإرشاد:** هذا المعوق هو الثالث حسب الأهمية؛ حيث أن المعوقات في مرحلة التوجيه والإرشاد يؤثر على التأهيل المهني بمؤسسات التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ بمقدار تشبع (0.580) أي بتباين قدره (0.34) أي أنه يسهم في تفسير المعوقات بنسبة 34 % من التباين الكلي.

يتضح من خلال النتائج أن أهم المعوقات في التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة كانت في مرحلة التدريب، ونعزو هذه النتيجة إلى أن برامج التأهيل المهني قد تم تصميمها وإعدادها من أجل أفراد عاديين وليس لذوي الاحتياجات الخاصة كما ذكر أفراد العينة، حيث أدى هذا الخلل في برامج التأهيل إلى عدم اكتساب المعوق المهارات اللازمة للخوض في عالم الشغل، وهذا النتيجة أكدتها دراسة الخطيب (1991) التي أجراها على عينة مكونة من (66) معوقاً سبق وأن تخرجوا من أحد مراكز التأهيل المهني في الأردن للفترة من (1983 - 1988)، وكان الهدف من هذه الدراسة تقييم فاعلية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المنتفعين منها. ومن

نتائج الدراسة أنها أوضحت المشكلات والتحديات التي يواجهها خريجو مراكز التأهيل عدم اكتساب الخريجين للمهارات المهنية الضرورية.

كما يعزو الباحثان هذا إلى أن أغلب المتربصين من ذوي الاحتياجات الخاصة لا يجيدون القراءة والكتابة، ومستواهم متدني، ويصعب على الأستاذ إيصال المعلومة إليهم خصوصا بالنسبة للصم والبكم، والمتخلفين ذهنيا.

فبرامج التأهيل المهني من المفروض أن تنمي قدرات ومهارات المعوق وتجعل منه فرد منتج مما يغير من فكرة الناس عنه وهذا ما أكدته الشمري (2003) والتي بينت أن برامج التأهيل المهني تساعد في تغيير فكرة المجتمع عن المعوقين.

كما لخص السقا (2004) أهم المعوقات التي تواجه تأهيل وتشغيل المعاقين في عالمنا العربي بما يلي:

من الناحية الفنية فإن البرامج التأهيلية والتدريبية المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة، ليست معتمدة على مجموعة محاور بعيدة المدى، والتي من أهمها القدرة على استقرار المستقبل في تحديد الحاجات التدريبية والوظائف المتاحة، و ضمان رغبة المتدرب في الاستمرار، إضافة إلى حاجة المعاق أثناء عملية التدريب إلى بيئة مشابهة لبيئة العمل الحقيقية وهذا غير متوفر في المراكز. ومن جهة أخرى فلتعدد الإعاقات من إعاقة عقلية وجسمية وسمعية وبصرية ولغوية وكذلك الإعاقات المتعددة كالصم والبكم والكف البصري، الأمراض السيكوسوماتية كالصرع، وهذا بطبيعة الحال يعتبر من بين المعوقات التي يعاني منها الأستاذ؛ فهذا يؤدي إلى مشكلات تكوينية صعبة بحيث لا يمكن التعامل معها من خلال البرنامج التكويني المعمول به في هذه المراكز. وفي هذا السياق كانت دراسة ستيرروت (1996) التي أكدت معاناة الأستاذ في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة في تطبيق برامج التأهيل المهني الذي اعد خصاصا لنوع واحد من أنواع الإعاقة؛ فكان هذا يضيف صعوبة شديدة عند الأستاذ.

ونذكر أيضا مدة التكوين التي تعتبر عائق كبير في نظر الأساتذة، فمدة سنتين غير كافية إطلاقا لتكوين وتدريب هذه الفئة وخاصة فئة المتخلفين عقليا، على الرغم من جهود الأستاذ التي يبذلها، فالمتربص ذي الاحتياجات الخاصة لا يتغير بسرعة ولا يكتسب المهارات مثل المتربص العادي بسهولة؛ ويستغرق وقت أكبر من الأفراد العادي في اكتساب مهارة ما وإتقانها، هذا ما يؤدي بالمتربص إلى عدم تمكنه من المهنة التي هو بصدد تعلمها، هذا يبعث في نفسه حسب

الكخن (1997) الشعور بالإحباط وعدم الكفاية وخيبة الأمل؛ وهذا بحد ذاته يعتبر مصدر ضغط مهني للذين يعملون على تكوين هذه الفئة.

ومن أجل الحكم على فعالية التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ يجب الالتفات إلى أهم متغير وهو مدى نجاح هذا البرنامج أو إخفاقه في مساعدة المعوقين في الحصول على أعمال مناسبة، وفي ضوء تنوع الأعمال المدرة للدخل التي يمكن تدريب المعوقين على تنفيذها، فالتشغيل كما ذكر الخطيب (2001) هو عملية انتقالية تتضمن فهم خصائص الشخص وقد راته ومتطلباته وظروفه.

فتعد عملية التشغيل لذوي الاحتياجات الخاصة ضرورة ملحة واستكمالاً أساسياً لعمليات التعليم والتدريب التي تلقوها في مراكز التكوين المهني ، ليكتسبوا المهارات التدريبية اللازمة لحصولهم على فرص عمل ونجاحهم فيها، حيث يعتبر العمل هو الهدف الأسمى والنتائج النهائية من أي برنامج للتأهيل المهني، وإعادة دخوله في الحياة الاقتصادية التي تتناسب مع قدراته المتبقية واستخدام مهاراته أفضل استخدام، لذلك يمثل التشغيل بالنسبة للمعاق قمة العملية التأهيلية ومحصلتها لما يساعده في تحقيق ذاته ونموه النفسي والاجتماعي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معيناً من المعيشة، والمساهمة في عملية التنمية الاجتماعية، لكن من خلال نتائج الدراسة نجد أن مرحلة التشغيل حازت على المرتبة الثانية في معوقات التأهيل المهني لهذه الفئة، حيث أن تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة يعتبر مشكل أساسية له، وأن فئة الأشخاص المعوقين تعاني من البطالة لأسباب مختلفة أهمها:

تدني مستوى برامج التكوين والتدريب المهني المتاحة لهم، واتجاهات أصحاب العمل وأحكامهم السلبية المسبقة حول قدراتهم. حيث أشارت الكثير من الدراسات إلى اتجاهات أصحاب العمل السلبية كإحدى العوامل الهامة المعيقة لتشغيل المعاقين وخصوصاً، حيث لا زال ينظر أصحاب العمل إليهم من منظور عدم القدرة ونقص المؤهلات التعليمية، وقلة الانتاجية. فقد تكون لدى بعض أصحاب العمل والشركات أحكام مسبقة، أو تحفظات حول فاعلية برامج التأهيل، أو جدوى تشغيل ذوي الحاجات الخاصة، أو عدم استعدادهم لتكييف بيئة العمل والقيام بأعباء الموظفين ذوي الحاجات الخاصة.

وهذا ما تأكد دراسة المنيع (1997) وعلي سيد علي مسلم (2003) والتي توصلت إلى أنه توجد بعض الصعوبات والمعوقات، التي تواجه الخريجين من برامج التأهيل في الحصول على

فرصة وهذا بسبب رفض رجال الأعمال تشغيل ذوي الحاجات الخاصة وهذا الرفض يرجع الى نظرتهم الى هذا المعاق من واقع إصابته وعجزه، لا من واقع قدراته وجوانب القوة لديه. من جهة أخرى فقلة فرص العمل المتاحة لهذه الفئة وعدم تطبيق قانون العمل الخاص بذوي الحاجات الخاصة؛ حيث أقر القانون الجزائري حق المعوق في العمل من خلال نص المادتين 31- 55 من الدستور، وهذا ما يكرس حق المعوق القادر على العمل على نيل وظيفة تمكنه من المشاركة في الحياة الاقتصادية.

ولا ننسى أن نجاح عملية التأهيل بشكل عام لا يمكن تحقيقه إلا إذا أخذنا بعين الاعتبار مرحلة التوجيه والإرشاد، والتي تحصلت في دراستنا على أقل تشبعا؛ حيث يرى أفراد العينة أن المعوقات في هذه المرحلة ليست أقل أهمية مقارنة بالتدريب والتشغيل، إذ رغم إنشاء أماكن استقبال والإعلام والتوجيه على مستوى مراكز التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن نشاطاتها تبدو سطحية وتتحصر في بعض المعلومات حول التخصصات المتوفرة، شروط التسجيل، مع العلم أنه يوجد في هذه المؤسسات أخصائيين نفسانيين تقنيين يعمل تحت إشراف مستشار التوجيه المهني على مستوى المؤسسة وهذا لتقييم قدرات المتربصين، لكن يبدو عمل هؤلاء المختصين بعيد عن مفهوم التوجيه البيداغوجي. بحيث تظهر العلاقة بين المختص في التوجيه والمتربص أكثر إدارية، حيث نجد في القسم الواحد عدة اعاقات؛ مثل كأن نجد في قسم النجارة معوقين حركيا؛ صم بكم، إعاقات ذهنية، وهذا بالتأكيد سيعيق العملية التكوينية.

وفي نفس السياق يقول " J. L. Lang " (1976) بأنه هناك مجموعة من الصعوبات الدراسية تنتج عن التوجيه الصحيح، حيث إن توجيه المتعلم أو المتربص إلى تخصص لا يتماشى مع إمكانياته وميوله ورغباته، يفوق تأثيره بكثير من تأثير العوامل التي يكون سببها جسمية أو نفسية. (p85)

فضعف نشاط التوجيه في مؤسسة التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة؛ يؤدي إلى انخفاض الدافعية لدى المتربصين المعوقين، وهذا يستدعي ضرورة التكفل البيداغوجي بالمتربصين لتمكينهم من إبراز سلوكيات دافعية تعمل على إثارتهم نحو بناء وتحقيق أهدافهم والسعي لإنجاح برنامج التأهيل المهني لهذه الفئة.

التوصيات:

- اعداد برامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة تتماشى وقدراتهم.
 - عدم خلط بين مختلف الاعاقات.
 - اعادة النظر في مدة التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة حيث أن سنين غير كافية لتمكين المعاق من المهنة التي يتكون فيها.
 - تحسين مستوى خدمات التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة وتحسين مستوى خدمات التشغيل وتوفير فرص عمل مناسبة لهم بعد حصوله على شهادة التأهيل المهني.
 - إعداد كوادر متخصصة في مجال ذوي الاحتياجات الخاصة في مراكز التكوين.
 - فتح مراكز تكوين مهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف مناطق البلاد، لأن بسبب بعد المراكز لا يمكن لأغلب ذوي الاحتياجات الخاصة الالتحاق بها؛ وذلك للاستفادة من دورات التأهيل المهني تمهيدا لالتحاق بالعمل المناسب له الذي يضمن له الاستمرارية والإبداع فيه.
 - البحث في آليات تطبيق القوانين والتشريعات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة على أرض الواقع.
 - ضرورة متابعة توظيف المعوقين كون هي مثل أحد مرتكزات علاج مشكلاتهم لتمكينهم من العيش بكرامة.
 - القيام بدراسة تقييمية شاملة لبرامج التأهيل المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.
- قائمة المراجع:**
- أحمد محمد الرنتيسي. (2008). منظور للممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية للتغلب على المشكلات التي نحد من التحاق المعاقين حركيا بفرص العمل، رسالة ماجستير. جامعة حلوان. غزة. فلسطين.
 - أحمد مصطفى. (2001). مخرجات التدريب المهني وسوق العمل في الأقطار العربية ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين. طرابلس. ليبيا.
 - أستيروت جاك سي. (1996). إرشاد الآباء ذوي الأطفال غير العاديين. ترجمة عبد الصمد الاغبري وفريدة آل مشرف. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
 - بشير، إقبال ومخولف. (1985). الخدمة الاجتماعية ورعاية المعوقين. المكتبة الجامعية الحديثة. الإسكندرية. مصر.
 - تغزة احمد، البنية المنطقية لمعامل الفا كرونباخ ومدى دقته في تقدير الثبات في ضوء افتراضات نماذج القياس. مركز البحوث التربوية. جامعة الملك سعود. 2007.

- حابس الهواملة. (2003). سيكولوجية الاطفال الغير العاديين "الاعاقة الحركية. الأهلية للنشر والتوزيع. عمان. الاردن. ط2.
- حمزة كريم محمد. (1981). الكوادر البشرية في مجال رعاية المعوقين. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر رعاية المعوقين بالدول الخليجية. البحرين. المنامة.
- الخطيب جمال. (1991). تقويم برنامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المنتفعين منها: نموذج تجريبي مقترح. مجلة أبحاث اليرموك، مج.46 - (07).
- الخطيب مال محمد . (2001). تعديل سلوك الأطفال المعاقين : دليل الآباء والمعلمين، عمان . مكتبة الفلاح. دار حزين.
- الخياط، عبد العزيز. (1981). المجتمع المتكامل في الإسلام. مؤسسة الرسالة. مكتبة الأقصى. ط2.
- الروسان فاروق. (2010). مقدمة في الإعاقة العقلية. دار الفكر للنشر والتوزيع. دمشق. سوريا. ط2.
- الريحاني، سليمان (1985). التخلف العقلي. الأردن، عمان: لمطبعة الأردنية.
- الزارع نايف. (2003). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. دار الفكر. عمان. الأردن.
- السقا سامي. (2004). دور مراكز التدريب المهني المحلية وتجاربيها ومشاكلها. ورقة عمل مقدمة في مؤتمر معاً لتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة.
- سهير كامل أحمد. (2002). سيكولوجية الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة. مركز الإسكندرية للكتاب. الإسكندرية. مصر. ط2.
- شرف إسماعيل. (1993). تأهيل المعوقين. المكتب الجامعي الحديث. مصر الإسكندرية.
- شرف، إسماعيل. (1982). تأهيل المعوقين. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر.
- الشمري، مشوح بن هذال (2003) تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال. رسالة ماجستير. الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الشمري، مشوح بن هذال. (2003). تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الأعمال. رسالة ماجستير، الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- عبد العزيز سرطاوي. (افريل 2007). خدمات الانتقال من المدرسة إلى عالم العمل . المؤتمر العربي الإقليمي حول التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين.
- عبد الغفار أحلام رجب. (2003). الرعاية التربوية لذوي الاحتياجات الخاصة. دار الفجر للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر. ط1.
- عبد القادر، إسماعيل حسني. (2003). معايير التأهيل المهني للمعوقين سمعياً ومدى تطبيقها في مراكز التأهيل والتشغيل المهني الحكومية في الأردن ومعوقات تطبيقها. رسالة ماجستير، الأردن. جامعة عمان العربية.
- عبد الكريم غريب. (2003). استراتيجيات الكفايات وأساليب تقويم جودة تكوينها. منشورات عالم التربية. الرباط. ط3.

- عبد الله بن صالح العنزي. (2006). آراء المربين والمتدربين نحو برامج التأهيل المهني للمعوقين حركياً. رسالة الماجستير. كلية التربية الخاصة. جامعة الملك سعود. المملكة العربية السعودية.
- عبد الله محمد عبد الرحمن. (2001). سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية. دار المعرفة الجامعية. الأزاريط. الإسكندرية.
- العساف محمد صالح . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية . دار الزهراء للنشر والتوزيع . القاهرة. مصر. ط2، 2012، ص511-511.
- علي سيد علي مسلم (2003). ممارسة طريقة تنظيم المجتمع لتدعيم الخدمات المقدمة للمعاقين. القاهرة. مصر. المؤتمر العلمي السابع عشر. كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة حلوان.
- عمر، أشواق. (2010). تقويم التأهيل النفسي والاجتماعي والمهني للمعاقين حركياً في فلسطين من وجهة نظر المعاقين وأولياء أمورهم والعاملين في المراكز التأهيلية. جامعة القدس، فلسطين. رسالة ماجستير.
- فهمي محمد سيد. (2005). التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة. الإسكندرية. المكتب الجامعي الحديث.
- فهمي، محمد. (2000). واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي. المكتب الجامعي الحديث. الإسكندرية. مصر.
- قحطان أحمد الطاهر. (2004). مصطلحات ونصوص انجليزية في التربية الخاصة. دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- قرينات بن شهرة وباهي السلامي. (2016). المشكلات النفسية والاجتماعية والصحية لدى المعاقين حركياً "دراسة ميدانية ببعض الولايات الجزائرية". مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد (23) الجزائر. ص ص 71-82.
- الكخن خالد محمد فائق رشيد. (1997). الضغوط المهنية التي تواجه معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.
- المنيع هيا. (1997). كفاءة التخطيط لبرامج التأهيل المهني في استيعاب سوق العمل لذوي الحاجات خاصة المؤهلين. رسالة دكتوراه، كلية الخدمة الاجتماعية للبنات. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- نجاة ساسي هادف. (2014). دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة. دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الاحتياجات الخاصة مدرسة المعوقين سمعياً والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنياً بولاية سكيكدة. رسالة دكتوراه. بسكرة الجزائر.
- يوسف شبلي الزعمر. (2005). التأهيل المهني للمعوقين. دار الفكر. عمان. الأردن.
- Brian, Boltton and Daniel Cook (1980). Rehabilitation Assessment, Client, University Park Press
- J.L. Lang/ (1976). I enfance inadaptée. PUF: Paris.