

حاجة المملكة العربية السعودية لتدريب الاشخاص ذوي الإعاقة في مجالات تلبية احتياجات سوق العمل المتجددة

The Saudi Arabian need to train people with disabilities in areas that meet the demand of the renewable labor market

د. صالح العندس، د. حكيم الهمامي¹

التحميل على الموقع	التحكيم في	التسليم في
20/05/2021	21/01/2021	21/12/2020

الملخص

إن أعداد الطلاب والطالبات من ذوي الإعاقة من أبناء المملكة العربية السعودية الذين بلغوا سن التدريب والتأهيل في تزايد مستمر، إلا أن الفرص المتاحة لهم لإكمال دراستهم والعيش في المجتمع كأعضاء فاعلين ومُعتمدين على أنفسهم محدودة جداً. وتختلف معاناة هذه الفئة الهامة في المجتمع ما بين عدم توفر التدريب إطلاقاً لبعض الإعاقات إلى عدم توفر المقاعد الكافية لتدريب كافة المعاقين وذلك لمحدوديتها واكتظاظها بالمتدربين. لذلك وفي محاولة للمساهمة في حل تلك المشكلة، ورغبة في خدمة هذه الفئة الغالية والمهمة في المجتمع (المعاقين)، وإيجاد حلول عملية لتدريبهم وتأهيلهم، مما يؤدي إلى حصولهم على العمل المناسب لهم الذي يضمن لهم حياة كريمة ويكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع؛ قامت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بإجراء هذه الدراسة التي سعت إلى تحديد المجالات التدريبية المناسبة للمعاقين والتي من الممكن أن يتم التدريب عليها، على أن تستنير هذه الدراسة بخبرات الدول المتقدمة والشركات العالمية التي لها باع طويل في هذا الشأن في محاولة لتحديد المجالات الممكنة لتوظيف المعاقين بعد تخرجهم. وقد خرجت الدراسة بالعديد من التوصيات لعل من أهمها تقسيم تدريب المعاقين إلى ثلاث فئات هي تدريب لذوي الإعاقة المدعومة بتأمين العجز والدمج والتأهيل العلاجي. كما خرجت الدراسة بعدة تخصصات من الممكن أن يقوم بعض المعاقين بأدائها بصفة عامة كالحاسب الآلي والمحاسبة لبعض الإعاقات وموظفي الرد على الاستفسارات أو الاستقبال لإعاقات أخرى. كما ركزت الدراسة على أهمية توفير البيئة المناسبة لتدريب المعاق والتي لها دور كبير في تنمية مواهبه وقبوله لمحاولة التعلم والتأهيل.

الكلمات المفتاحية: التعليم التقني، الإعاقة، التربية الخاصة، المعاقين، التدريب

¹ مركز الدراسات العامة، كلية الاتصالات والمعلومات، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني - الرياض، alandas@cti.edu.sa

ABSTRACT

The number of male and female students with disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia who have reached the age of training and qualification is constantly increasing. However, the opportunities available to them to complete their studies and live in the community as active and self-reliant members are very limited. The suffering of this important group in society varies from the lack of training at all to the lack of sufficient seats to train all the disabled due to the institutions limitations and overcrowding of trainees. Therefore, and in an attempt to solve this problem, The General Organization for Technical and Vocational Training (TVTC) conducted this study that sought to identify appropriate training areas for the disabled. This study benefits from the experiences of developed countries and international companies that have a long history in this regard. It tries to identify possible areas for employing the disabled after training. The study came out with many recommendations, perhaps the most important of which is the division of the disabled training into three categories: training for people with disabilities supported by disability insurance, integration and remedial rehabilitation. The study also came out with several specializations that some of the disabled can perform; such as computer operation, accounting for some disabilities, and call centers inquiries or hotel reception for other disabilities. The study also focused on the importance of providing an appropriate environment for the training of the disabled, which has a great role in developing his talents and acceptance of trying to learn and qualify.

Key Words: Technical Education, Disability, Special Education, the Handicapped, Training.

المقدمة

انطلاقاً من سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية والتي نصت في موادها من (٥٤-٥٧) ومن (١٨٨-١٩٤) على أن تعليم المتفوقين والمعاقين جزء لا يتجزأ من النظام التعليمي بالمملكة العربية السعودية؛ قامت المملكة كغيرها من الدول بالتوقيع على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق ذوي الإعاقة والتي دخلت بموادها الخمسين حيز التنفيذ في عام ٢٠٠٨م. في تلك الاتفاقية تنص الفقرة الخامسة من المادة ٢٤ على حقوق المعاقين في (التعليم): "تكفل الدول الأطراف إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم العالي والعام والتدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة دون تمييز وعلى قدم المساواة مع الآخرين، وتحقيقاً لهذه الغاية تكفل الدول الأطراف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة" (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦، ص ٢٩).

اتضح من خلال الاطلاع على الاحصاءات السكانية للمعاقين في المملكة العربية السعودية أن عدد السكان السعوديين حسب الجنس والمنطقة الادارية ووجود صعوبة ومكان الإقامة أن (٤٦٥٨٣٢٢) من سكان المملكة السعوديين يقطنون بمنطقة الرياض حيث يبلغ عدد الذكور (٢٤١٤٨٧٦) اما عدد الاناث فقد بلغ (٢٢٤٣٤٤٦). تمثل هذه الارقام أكبر عدد سكاني في مختلف مناطق المملكة حسب مسح الخصائص السكانية من قبل الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٧). وهذه الارقام تمثل أيضاً أكبر عدد سكاني من ذوي الاعاقة في مختلف مناطق المملكة. (مسح الخصائص السكانية، الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧).

الجملة			لا توجد صعوبة			توجد صعوبة			المنطقة الإدارية
جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	جملة	اناث	ذكور	
4658322	2243446	2414876	4294971	2076253	2218718	363351	167193	196158	الرياض
4516577	2226088	2290489	4179872	2065308	2114564	336705	160780	175925	مكة المكرمة
1376244	685566	690678	1277339	639432	637907	98905	46134	52771	المدينة المنورة
1009543	498506	511037	944522	467207	477315	65021	31299	33722	القصيم
3140362	1506116	1634246	2963298	1417570	1545728	177064	88546	88518	المنطقة الشرقية
1750131	885180	864951	1585690	803909	781781	164441	81271	83170	عسير
722664	351577	371087	678721	331226	347495	43943	20351	23592	تبوك
538099	271840	266259	494661	249652	245009	43438	22188	21250	حائل
288921	143506	145415	276028	136859	139169	12893	6647	6246	الحدود الشمالية
1207269	596578	610691	1119921	555487	564434	87348	41091	46257	جازان
438041	217706	220335	425423	211923	213500	12618	5783	6835	نجران
382438	198358	184080	357122	186126	170996	25316	12232	13084	الباحة
379751	186981	192770	365071	180008	185063	14680	6973	7707	الجوف
20408362	10011448	10396914	18962639	9320960	9641679	1445723	690488	755235	الجملة

المصدر: مسح ذوي الإعاقة - الهيئة العامة للإحصاء ٢٠١٧

أما فما يتعلق بمكان الإقامة فيمثل عدد السكان السعوديون من ذوي الإعاقة المقيمين مع أسرهم أكبر عدد حيث بلغ (٧٣١١٦٠) من الذكور و (٦٦٢٣٣٤) من الاناث، وتتنوع أماكن الإقامة لبقية السكان السعوديون من ذوي الإعاقة على الأقارب ومراكز الرعاية والتأهيل والمستشفيات وأخرى من العدد الإجمالي الذي يعد (١٤١٩٢٠٣) تنقسم الى (٧٤٢١٠٢) من الذكور و (٦٧٧١٠١) من الاناث. (المسح السكاني لذوي الإعاقة، ٢٠١٧، ص ٤٨). كما يتوزع عدد السكان السعوديون ذوي الإعاقة حسب نوع صعوبتها ودرجتها في منطقة الرياض (التي تتضمن أكبر عدد للمعاقين (٢٥٪) مقارنة ببقية المناطق) كالآتي: (٤٣٨٢٤٢) من ذوي الصعوبات الخفيفة، (١٤١٤٦٨) من ذوي الصعوبة الشديدة و (٦٩٤٤٧) من ذوي الصعوبة البالغة وتمثل صعوبة المشي وصعود الدرج والصعوبات الحركية أكبر عدد على بقية أنواع الصعوبات بمختلف شدتها (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧).

مكان الإقامة المعتاد						الجنس
الجملة	أخرى	مستشفى	مركز رعاية وتأهيل	لدى أحد الأقارب	مع الأسرة	
742102	4233	2372	735	3602	731160	ذكور
677101	4923	1005	547	8292	662334	إناث
1419203	9156	3377	1282	11894	1393494	الجملة

المصدر: مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧، الهيئة العامة للإحصاء

أما عدد السكان السعوديين المعاقين حسب الجنس والخدمات المقدمة لهم فيبلغ عدد السكان السعوديون ذوي الإعاقة حسب الجنس الذين يتلقون خدمات مادية من وزارة العمل و التنمية الاجتماعية (٢٩٦٤٥٩) موزعة كالآتي (١٣٠٤١٣) ذكور و (١٦٦٠٤٦) اناث وهي تتصدر بقية الخدمات المقدمة ثم تليها الخدمات العينية حيث بلغ العدد الاجمالي للسكان السعوديون ذوي الاعاقة الذين يتلقون هذه الخدمة (٣٣٠١٩) موزعة كالآتي (١٨٤١٩) ذكور و (١٤٦٠٠) إناث و تتوزع بقية الخدمات على كل من رعاية منزلية و رعاية نهارية و إيواء و أخرى ليلبلغ العدد الاجمالي للسكان السعوديون ذوي الاعاقة الذين يتلقون هذه الخدمات (٣٥٣٦١٤) موزعة كالآتي (١٦١٠٠٧) ذكور و ١٩٢٦٠٧ إناث. (المسح السكاني لذوي الاعاقة، ٢٠١٧).

الخدمات المقدمة							الجنس
الجملة	أخرى	إيواء	رعاية نهارية	رعاية منزلية	مادية	عينية	
161007	7250	498	1354	3073	130413	18419	ذكور

192607	4829	547	2188	4397	166046	14600	إناث
353614	12079	1045	3542	7470	296459	33019	الجملة

المصدر: مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧، الهيئة العامة للإحصاء

لذا، سعت حكومة المملكة العربية السعودية عبر مؤسساتها المختلفة لتقديم أوجه الرعاية والتأهيل لذوي الإعاقة، وتوفير جميع احتياجاتهم المتاحة، وتسخير كافة الإمكانيات حتى يتسنى لهم التكيف مع أفراد المجتمع والبيئة المحيطة بكافة مكوناتها. وقد بينت رؤية المملكة ٢٠٣٠ في أحد أهدافها الاستراتيجية (والقاضي بترسيخ القيم الايجابية وبناء شخصية مستقلة لأبناء الوطن من خلال تزويد المواطنين بالمعارف والمهارات اللازمة لموائمة احتياجات سوق العمل المستقبلية) أهمية التعليم. وأكد هذا الأمر ما صدر في برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ والذي تضمن كأحد أهداف التعليم إتاحة خدمات التعليم لكافة شرائح الطلاب. بل إن الأمر تعدى كتابة الأهداف إلى وضع مؤشر أداء يرفع عدد المستفيدين من برامج ذوي الإعاقة التعليمية مما يقارب ٥٨٠٠٠ طالب إلى ٢٠٠٠٠٠ طالب مع حلول عام ٢٠٢٠م (مجلة المعرفة، ١٤٣٧هـ).

وتعد مؤسسات التعليم العالي في المملكة من المؤسسات التي أتاحت لمن يعانون بعض الإعاقات للانخراط في منظماتها المختلفة، وأتاحت لهم الفرصة لإكمال تعليمهم ومواصلة تحصيلهم العلمي، وتجهيزهم لسوق العمل، وشغلهم للعديد من الوظائف التي تتناسب مع حاجاتهم وإمكاناتهم، مما يخفف العبء على عاتق الدولة والمجتمع الذي يعيشون فيه على حد سواء، وبالتالي يحد من الآثار الاجتماعية والنفسية المترتبة على وجود الإعاقة لديهم، فهم مصدر فعال في تقدم ورفي المجتمع، ودفع عجلة التنمية لمسايرة ركب الحضارة والتقدم العلمي والتقني (العمرى، ٢٠١٢، ص ١٠٥).

وكان مؤسسة التدريب التقني والمهني قصب السبق في البداية الفعلية للتعليم العالي للصم على مستوى المملكة العربية السعودية والشرق الأوسط حيث تم افتتاح قسم التقنية الخاصة في كلية الاتصالات والمعلومات بالرياض في العام الدراسي ٢٠٠٥ / ٢٠٠٦ للحصول على دبلوم في تخصص التطبيقات المكتبية، وبعد ذلك تم افتتاح قسمين للتقنية الخاصة في كليتي بريدة التقنية (تخصص تطبيقات مكتبية) وحائل التقنية (تخصص تطبيقات مكتبية وتخصص تقنية شبكات)، وفي عام ٢٠٠٧ تم افتتاح شعبة المعاقين بصرياً في قسم التقنية الخاصة بكلية الاتصالات والمعلومات بالرياض (الريس، ٢٠٠٨، ص ١٣٠). وعلى الرغم من الجهود المبذولة من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتعليم وتدريب متدربي التقنية الخاصة والسعي لتوظيفهم، إلا أن طموحات خريجي الثانوية ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم وسوق العمل تتجاوز ذلك لاقتصار التدريب في أقسام التقنية الخاصة على فئة الصم بينما بقيت فئات المعاقين الأخرى دون أن تشملها خدمات التدريب، كما أن تنوع التخصصات المتاحة محدود

جدا، ولا يتناسب مع رغبات الكثير من خريجي فئة المعاقين، ولا يفي بكافة احتياجات ومتطلبات سوق العمل في القطاع الحكومي والقطاع الخاص.

في هذه الدراسة سيتم القيام بدراسة استكشافية عن مدى إمكانية فتح تخصصات جديدة مناسبة لقدرات وإمكانات خريجي الثانوية ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل من قبل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وتحديد المتطلبات اللازمة لفتح هذه التخصصات، والتعرف على برامج وخطط التوظيف التي تساهم في إلحاقهم بسوق العمل بعد تخرجهم.

مشكلة الدراسة:

توضح الأرقام الإحصائية تزايد أعداد المواطنين السعوديين ذوي الإعاقة الذين بلغوا سن التدريب والتأهيل. إلا أن الفرص المتاحة لهم لإكمال دراستهم والعيش في المجتمع كأعضاء فاعلين ومعتمدين على أنفسهم محدودة جداً. وتختلف معاناة هذه الفئة الهامة في المجتمع ما بين عدم توفر التدريب إطلاقاً لبعض الإعاقات إلى عدم توفر المقاعد الكافية لتدريب كافة المعاقين وذلك لمحدوديتها واكتظاظها بالمتردبين، وهذا الوضع أدى إلى العديد من الإشكالات والتي منها بقاء المعاق في المنزل بدون تدريب أو تأهيل مما قد يؤدي إلى انتكاس حالته وبالتالي تزداد معاناته وأسرتة، وبحث أسر المعاقين عن حلول بديلة والتي قد تتمثل في تغريب المعاق عن الوطن مما يحرمهم من الجو الأسري المهم واللجوء إلى مراكز تدريبية عربية ذات مستويات غير مناسبة لتأهيلهم المناسب (سحر الخشرمي، ٢٠٠٣).

وتم إنشاء المشروع الوطني لتدريب وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة والذي يضم لجنة وطنية لدراسة الاحتياجات واعداد الخطط والمساهمة في تنفيذ مشروع مجموعة المراكز المتخصصة للتدريب والتأهيل. وكون المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني أحد أعضاء هذه اللجنة. فقد رأت المؤسسة أهمية تحديد المجالات التي من الممكن أن تقوم بالتدريب عليها لهذه الفئة من المجتمع. لذلك وفي محاولة للمساهمة في حل تلك المشكلة، ورغبة في خدمة هذه الفئة الغالية والمهمة في المجتمع (المعاقين)، وإيجاد حلول عملية لتدريبهم وتأهيلهم، مما يؤدي إلى حصولهم على العمل المناسب لهم الذي يضمن لهم حياة كريمة ويكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع؛ قامت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بإجراء هذه الدراسة التي سعت الى تحديد المجالات التدريبية المناسبة للمعاقين والتي من الممكن أن يتم التدريب عليها، على أن تستنير هذه الدراسة بالدول المتقدمة والشركات العالمية التي لها باع طويل في هذا الشأن، وكذلك تحاول تحديد المجالات الممكنة لتوظيف المعاقين بعد تخرجهم.

أهداف الدراسة:

- ١) التعرف على برامج وخطط التوظيف المهني والتقني للطلبة ذوي الإعاقة محلياً ودولياً.
- ٢) استعراض أبرز التجارب العالمية الناجحة في مجال تدريب المعاقين وكيف يمكن الاستفادة منها محلياً.
- ٣) تحديد التخصصات الفنية والتقنية المنفذة عالمياً والمناسبة للطلبة ذوي الإعاقة بما يلائم طبيعة المملكة العربية السعودية.
- ٤) تصنيف التخصصات الفنية والتقنية المنفذة عالمياً والمناسبة للطلبة ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة مرتبة حسب الأولوية.
- ٥) تحديد متطلبات التدريب / عناصر بيئة التدريب اللازمة لتطبيق التخصصات المقترحة.

أسئلة الدراسة:

- ١) ما برامج وخطط التوظيف المهني والتقني الممكنة للطلبة ذوي الإعاقة محلياً ودولياً.
- ٢) ماهي التخصصات الفنية والتقنية الأكثر انتشاراً وتنفيذاً في كل من (دولة المملكة البريطانية والسويد وفرنسا) والمناسبة للمعاقين وكيف يمكن الاستفادة منها محلياً.
- ٣) ما التخصصات الفنية والتقنية المنفذة عالمياً والمناسبة للطلبة ذوي الإعاقة بما يلائم طبيعة المملكة العربية السعودية.
- ٤) تصنيف التخصصات الفنية والتقنية المنفذة عالمياً والمناسبة للطلبة ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة مرتبة حسب الأولوية.
- ٥) ما متطلبات التدريب / عناصر بيئة التدريب اللازمة لتطبيق التخصصات المقترحة.

منهجية الدراسة:

تتخذ هذه الدراسة المنهج الكيفي/النوعي التطبيقي (*Applied Qualitative Research*) والذي يهدف إلى استخدام ما توفر من معلومات وبيانات لتجارب دولية متميزة في مجال تدريب المعاقين في محاولة للاستفادة منها في بلد الدراسة، وقد استخدم الباحث أسلوب العينة القصدية (*Purposeful Sample*) في اختيار الجهات (دول ومنظمات) المشمولة في هذا البحث؛ وذلك من خلال الاطلاع على الأبحاث المتعلقة بموضوع البحث وتحديد عينة من الدول المهمة والمتقدمة عالمياً في تدريب المعاقين (المملكة المتحدة، سويسرا، السويد، فرنسا). كما تم التواصل مع كافة تلك الدول لزيارتها والاطلاع على واقع تدريب المعاقين التقني والمهني لديها. وقد تجاوزت دولة المملكة المتحدة لهذا الطلب وتم زيارتها واستخدام أسلوب المقابلة الشخصية مع المسؤولين في قطاع التدريب التقني والمهني للاطلاع عن كثب على آليات وأساليب تدريب المعاقين التقني والمهني لديهم. أما بقية الدول فتم الاطلاع على الأنظمة والقوانين الخاصة بتعليم المعاق والاستفادة منها في هذا الدراسة.

كذلك تم الاستفادة من تجارب الشركات العالمية المتميزة فيما يتعلق بموضوع الدراسة. ومن ثم قام الباحث بتحديد وتحليل الآليات التي استخدمت من قبل تلك الدول والشركات واختيار المناسب منها لتدريب المعاقين حسب إعاقاتهم وتقدير مدى ملاءمتها للتطبيق في المملكة العربية السعودية. ومن خلال هذه الطريقة سيتم تحليل والاستفادة من أبرز التجارب العالمية والاتجاهات الحديثة لها للخروج برؤية تساعد في فهم مشكلة هذه الدراسة واقتراح الحلول المناسبة لها.

تم الاطلاع وتحليل تجارب بعض الدول المهتمة بتدريب المعاقين سواءً من خلال المراجعة لأدبياتها أو الزيارة الميدانية للمنشآت المتخصصة في تدريب المعاقين في تلك الدول للاطلاع على تجربتها في هذا الشأن كما يلي:

دولة المملكة المتحدة:

تمت زيارة بعض المنشآت المعنية بتأهيل المعاقين لسوق العمل في دولة المملكة المتحدة (مدينة لندن) وهي:

- إدارة العمل والتقاعد (DWP).

- كلية إيلينجهامر سميث في غرب لندن.

- وزارة التعليم.

- كلية أوركاهيد.

- شركة كيرتيك.

- كلية هارتفورد.

- كلية بارنيتساوثويت.

وتبين من خلال الزيارة اعتماد النظام البريطاني على النموذج الاجتماعي في تأهيل وتدريب المعاقين اعتماداً على القانون البريطاني (ACT 2010) حيث يتم تأهيل وتدريب المعاق بالتكامل مع المجتمع من حوله بدلاً من التركيز على المعاق فقط. وقد حول النظام البريطاني اهتمامه في السنوات الأخيرة الى تأسيس الثقة وتمتينها لدى المعاق والبيئة المحيطة به من مجتمع وبيئة عمل، واستلهم هذا المبدأ أثناء التدريب بدلاً من المبدأ الصحي القديم الذي يعتمد على التعامل مع المعاق كحالة منفردة تأهيلاً وتدريباً دون النظر الى ما يحيط به من عوامل اجتماعية او بيئة وظيفية. وقد اتضح أن النظام البريطاني لتأهيل وتدريب المعاقين يركز بشكل عام لتقييم حالة المعاق على التعامل مع كل معاق كحالة منفردة بحيث يقوم مختص أو لجنة متخصصة بدراسة كل حالة وتحديد احتياجاتها الخاصة وإمكانية قبولها من عدمه. ويتم بعد ذلك وضع خطة تدريبية يحدد فيها احتياجاته التدريبية والوظيفية المناسبة لإعاقته ثم يتم تطبيق تلك الخطة التدريبية. وتعتمد الحكومة البريطانية مسلكاً خاصاً في التدريب وذلك بصرف قسيمة بمبلغ ٥٠ ألف جنيه (ما يعادل ٢٥٠ ألف ريال سعودي لحظة كتابة هذا البحث) صالحة لمدة سنتين يستخدمها المعاق

للحصول على تدريب مناسب، ومن يستفيد من هذه القسيمة هي الشركة التي تدرّب المعاق أو المنشآت الأكاديمية المتخصصة بتدريب المعاقين. كما تعتمد المنشآت البريطانية التي تم زيارتها بشكل أساس على (التدريب المشترك) لضمان تأقلم المعاق مع بيئة العمل ولإقناع أرباب العمل بقدرات المعاقين على القيام بأعمال محددة.

وتنحى منشآت التدريب في المملكة المتحدة منحاً تساهلياً مع المعاق من ناحية حضوره وانصرافه حرصاً على ترغيبه بالتدريب، خاصة إذا كانت إعاقته اجتماعية. ومن اللافت أن جهات التدريب توظف في الغالب مع كل معاق يحتاج مساعد شخصي أثناء التأهيل والتدريب ويمكن ان يكونوا اثنين في بعض الحالات التي يرى المختصون حاجتها لذلك. ويكلف المساعد الشخصي قرابة ١٦ جنيهاً في الساعة (ما يقارب ٨٥ ريالاً لحظّة كتابة هذا البحث) ويمتد التدريب لمدة ٤ ساعات يومياً في أربعة أيام من أيام الأسبوع. كما توظف جهات التدريب مدرساً مرافقاً مع المعاقين في جهات التوظيف لضمان التكامل وتحبيب بيئة العمل للمعاق ولتعديل بيئة العمل ومهام العمل بما يناسب إعاقته المعاق. وتخضع جميع المنشآت التدريبية والتأهيلية لمراقبة حكومية صارمة وتصنيف خاص قد يؤدي الى إغلاق المنشأة في حالة وصولها لأقل مرتبة في التصنيف وتجاوزت فترة الإصلاح الممنوحة لها دون رفع مستواها.

وللقطاع الخاص دور كبير في القيام بمهام خدمات التأهيل والمعاقين، بل إن أكبر مزود خدمة لتأهيل المعاقين وكبار السن في بريطانيا هي شركة "كير تك" (*Care Take*) بدخل سنوي يقارب ٨٠٠ مليون ريال سعودي. كما لاحظ الباحث عدم اشتراط بعض المنشآت أن يكون المدرسون او المدربون متخصصين في الاعاقات التي يتولون تدريبها، وقد يُكتفى بإعطاء المدرس أو المدرب دورات سريعة في كيفية التعامل مع المعاقين.

وقد استرعى انتباه الباحث أن الوظائف التي يوظف عليها المعاق تنحصر في الوظائف ذات المهام البسيطة كالأستقبال وتنظيم الغرف الفندقية وتنظيفها والرد على استفسارات العملاء في مراكز استقبال تساؤلات العملاء (*Call Centers*). ولم يتم توضيح نسب احتفاظ المعاق الموظف بدوام كامل بوظيفته سنة كاملة على الأقل إذ هي النسبة التي تحدد عادةً نجاح التدريب من عدمه.

دولة سويسرا:

في دولة سويسرا فيتكون التعليم الخاص من المجالات الآتية:

1. مدارس خاصة للمعاقين المدعومة بتأمين العجز: ينطبق هذا النوع من التعليم على الشباب ذوي الإعاقات العقلية والإعاقات الجسدية واضطرابات السلوك والصمم والإعاقات البصرية. ويدعم التعليم عن طريق التأمين على العجز.
2. الدمج: ترتبط فئات المعاقين ارتباطاً وثيقاً بالمدرسة العادية. يقدم هذا النوع دروساً تمهيدية للتعليم الإلزامي، ودروساً مع عدد محدود من الطلاب في التعليم الابتدائي، والدورات الانتقالية، أو الصفوف التي تقدم تعليم الأنشطة اليدوية. وهذه الدورات والمدارس الخاصة غير متوفرة في جميع المقاطعات السويسرية.
3. التأهيل الطبي: هدفها مساعدة المعاقين من قبل العيادات الخارجية والتوجيه وتقديم المشورة للعلاج. يشمل هذا النوع مساعدة المرضى الخارجيين وتقديم المشورة العلاجية والدعم التعليمي المتخصص، والعلاج بالكلام، وعلاج عسر القراءة، والتمارين العلاجية والاستشارات الفسيولوجية.

دولة السويد:

ركزت دولة السويد على نوع الإعاقة في تعليم المعاق. فالمعهد السويدي لتعليم الحاجات الخاصة مسؤول عن تأمين دعم الحاجات الخاصة للطلاب والآباء والمدارس والبلديات بحيث يتلقى الطلاب العاجزين وظيفياً أفضل تعليم ممكن. وهذا الدعم موجه للأطفال ذوي الضعف السمعي والبصري والأطفال ذوي العجز الجسدي أو العجز المتعدد وأطفال الطلاب المهاجرين العاجزين وأطفال الروضة ضعيفي الرؤية والبالغين الصم والمكفوفين. كما أن المعهد له مركز يطور وينتج ويوزع المواد التعليمية والمساعدات الأخرى لتعليم المعاقين. حيث يتلقى الأطفال الصم وضعيفي السمع والذين تكون لغتهم الأولى هي لغة الإشارة التعليم في واحدة من المدارس الخاصة في الدولة. كما أن هناك أيضاً مدارس للأطفال الصم وضعيفي السمع وللاطفال ذوي العجز اللغوي والذين لديهم عاهات متعددة.

وعلى كل حال فإن معظم الأطفال ذوي العجز التعليمي ينخرطون في برنامج للطلاب ذوي العجز التعليمي *Program for pupils with learning disabilities* ويتلقى الطالب الذي لديه صعوبة في حضور الدروس في الصف الدعم بعدد من الطرق كدعم المعلم التعليمي الخاص ومساعدة الطفل في الصف أو تعليم الطفل في مجموعة علاجية خاصة خارج غرفة الصف النظامية. أما الطلاب المرضى لفترة ممتدة من الزمن أو الذين يغيبون عن المدرسة تكراراً بسبب المرض يسمح لهم بالتعلم في المستشفى أو البيت وذلك بموافقة الطبيب المختص. وهذه الأساليب التعليمية تتوافق قدر الإمكان مع تعليمات غرفة الصف النظامية، وهناك المدرسة الإلزامية لطلاب العجز التعليمي (*Compulsory school for pupils with learning disabilities*)، فالأطفال ذوو صعوبات التعلم يحضرون برنامجاً خاصاً لطلاب العجز التعليمي الذي يشمل 9 سنوات إما في المدرسة الإلزامية أو مدرسة تدريبية خاصة.

فالأطفال ذوي العجز التعليمي الأقل شدة يحضرون في المدرسة الإلزامية، والأطفال ذوي العجز الأشد والذين يكونون غير قادرين على الاستفادة من التعليم المقدم في المدرسة الإلزامية لطلاب العجز التعليمي يتعلمون في مدرسة تدريبية متخصصة.

دولة فرنسا:

هناك العديد من المحاولات لدمج الشباب ذوي الإعاقة في مكان عمل عادي. ومع ذلك، لا تزال الشكوك في نجاح مسألة الدمج في بيئة محمية موجودة، حيث أن هذا النوع من الدمج يبقى واضحاً ومقبولاً بالنسبة لأنواع معينة من الإعاقة؛ ولذلك يؤديه بعض المختصين في حين يعارض الدمج المهني في البيئة العادية آخرون، بل أن من أهم الحلول التي تم اختيارها في فرنسا بشكل متعمد هو لصالح دخول الشباب المعاقين إلى العمل من خلال التناوب (ما بين التعليم والعمل). إنها الطريقة الأسلم لتمكين الشباب المعاقين من الحصول على وظيفة، ولتغلب أيضاً على عزوف الشركات عن توظيف الشاب المعاق، والهدف النهائي هو تعزيز البناء، من قبل الشباب ومن أجلهم، لمسار متماسك من خلال التواصل بين الجهات الفاعلة في النظام المدرسي، والدمج المهني والفاعلين الاقتصاديين (قانون حماية المعاق الفرنسي، ١٩٨٧).

كما اهتمت العديد من الشركات العالمية بتوظيف المعاقين، بل وتم ادخال توظيف المعاقين كأحد الأهداف الأساسية لكثير من شركات التوظيف العالمية؛ وذلك لعدة أسباب لعل من أهمها أن الأشخاص ذوي الإعاقة هم موظفون جيّدون، يمكن الاعتماد عليهم. وتظهر العديد من الأمثلة أن الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم إنتاج يضاهي إنتاجية الموظفين الآخرين، وانخفاض معدل الحوادث في العمل، والحفاظ على وظائفهم لفترة أطول، وكذلك الأشخاص ذوي الإعاقة هم مصدر للمهارات والمواهب غير المستغلة، ولديهم المهارات التقنية إذا كان لديهم إمكانية الوصول إلى التدريب، والقدرة على حل مشاكل الحياة اليومية التي يمكن استخدامها في الشركة، وغالباً ما يتمتع الأشخاص الذين لديهم إعاقات أثناء العمل بمهارات وخبرات عملية قيّمة، بالإضافة إلى مؤهلاتهم السابقة.

كما أن الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم وأصدقائهم يمثلون شريحة من السوق التي غالباً ما يتم تجاهلها، خاصة في الدول النامية، العديد منها له دخل متاح وكبير، ويمكن لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة المساهمة في التنوع الكلي والإبداع والمزيج الجيد في مكان العمل، وتعزيز صورة الشركة مع الموظفين والعملاء والمجتمع ككل.

الشركات العالمية:

في نهاية عام ٢٠١٣، أفادت متاجر هايبر ماركت كارفور في فرنسا أن ٨,٠٢ في المائة من موظفيها تم تسجيلهم كموظفين ذوي إعاقة، وفي دولة بولندا، أقامت كارفور شراكات لتجنيد المعوقين مع جمعية المعوقين من أجل البيئة

(EKON). كما حصلت كارفور بولندا على جائزة "Ice Breaker" في عام ٢٠١٣ وهي مسابقة تشيد بالأفراد وأصحاب العمل الذين يلتزمون بحل المشكلات التي يواجهها الأشخاص ذوو الإعاقة. وفي عام ٢٠١٣، كان ٨٥٤ شخصاً من ذوي الإعاقة (٦,٥٪) يعملون في كارفور بولندا. أما شركة سيسكو فقد اعتبرت من أفضل ١٠٠ شركة عالمية في توظيف المعاقين (*Disability Equality Index*, 2020) وذلك لكونها حققت بل تجاوزت النسبة المئوية المتوقعة لتوظيف المعاقين من إجمالي عدد موظفيها. أما شركة *Microsoft* فقد دخلت في شراكة مع أعضاء من القطاعين العام والخاص لدعم مجموعة من البرامج التي تلبي احتياجات المجتمعات في جميع أنحاء العالم من خلال التبرعات المالية والتبرعات بالبرامج والبرامج التعليمية والحلول التقنية وغير ذلك. وتشمل التسهيلات الخاصة بالعاملين المعاقين ترجمة لغة الإشارة الأمريكية، وخدمات الترجمة المكتوبة، وقارئات الشاشة، وشاشات برايل التجديدية، والتدريب على المبتدئين والتنقل لأولئك الذين ينتقلون إلى منزل جديد. والمباني الجديدة أو الحرم الجامعي، وأجهزة السمع، والأثاث المريح، والأبواب الداخلية والخارجية التلقائية، وأكثر من ذلك. وفي عام ٢٠١٨ تم تكريم شركة القوى العاملة (*Manpower Co.*) لحصولها على جوائز مبادرة الإعاقة في مجال التوظيف (*RIDI*)، لقيامها بإنشاء أماكن عمل أكثر تنوعاً وشمولية. كما فازت بجائزتي "التعديلات المعقولة في التوظيف" وجائزة "التأثير الأكبر" التي تُمنح للمنظمات التي تضمن قدرة المرشحين ذوي الإعاقة على تعظيم إمكاناتهم وتقديم مساهمة كاملة.

نتائج الدراسة:

وللإجابة على أسئلة الدراسة، نلاحظ أن السؤال الأول يبحث البرامج وخطط التوظيف المهني والتقني الممكنة للطلبة ذوي الإعاقة محلياً ودولياً، وقد اعتمدت بعض الدول النموذج الاجتماعي في تأهيل وتدريب المعاقين، حيث يتم تأهيل وتدريب المعاق بالتكامل مع المجتمع من حوله بدلاً من التركيز على المعاق فقط، من خلال تأسيس الثقة وتمتينها لدى المعاق والبيئة المحيطة به من مجتمع وبيئة عمل، واستلهم هذا المبدأ أثناء التدريب بدلاً من المبدأ الصحي القديم الذي يعتمد على التعامل مع المعاق كحالة منفردة تأهيلاً وتدريباً دون النظر إلى ما يحيط به من عوامل اجتماعية أو بيئة وظيفية نحو: (دولة المملكة المتحدة، دولة فرنسا، دولة السويد، شركة سيسكو، شركة هوندا، شركة مايكروسوفت)، إلا أن تأهيل وتدريب المعاقين يركز بشكل عام على التعامل مع كل معاق كحالة منفردة بحيث يقوم مختص أو لجنة متخصصة بدراسة كل حالة وتحديد احتياجاتها الخاصة وإمكانية قبولها من عدمه. ويتم بعد ذلك تحديد احتياجاته التدريبية والوظيفة المناسبة لإعاقته ثم تطبيق خطة التدريب. كما يجب أن توظف جهات التدريب مدرباً مرافقاً مع المعاقين في جهات التوظيف لضمان التكامل وتحبيب بيئة العمل للمعاق ولتعديل بيئة العمل ومهام العمل بما يناسب إعاقة المعاق كما في دولة المملكة المتحدة، ودولة السويد.

أما الإجابة على السؤال الثاني والسؤال الثالث فيمكننا القول بأن الوظائف التي يوظف عليها المعاق تنحصر في الوظائف ذات المهام البسيطة كالاستقبال وتنظيم الغرف وتنظيفها في الفنادق أو الرد على استفسارات

العملاء في مراكز استقبال تساؤلات العملاء (Call Centers). وفي بعض الحالات قد يشمل توظيف المعاقين بعض الوظائف التي تحتوي على بعض المهام متوسطة الصعوبة كموظف الأرشيف وعامل الإنتاج وكتاب الجرد ومساعد إداري ومدير الائتمان وكتاب البريد. وكذلك من الوظائف التي يتم تعيين المعاق فيها أيضاً مساعدي ترتيب المواد على الرفّ بائعات ومساعدتي البائعين. ومن الملاحظ أن كافة هذه التخصصات يمكن التدريب عليها محلياً وتحمل طابع العالمية في مناسبتها للطلبة المعاقين، وبالتالي فمن الممكن أن نقول إن كافة هذه الوظائف مناسبة للطلبة المعاقين السعوديين وتلائم طبيعة وعادات وتقاليد المجتمع السعودي كما في (المملكة المتحدة، السويد، فرنسا، شركة مانبور، شركة سيسكو، شركة مايكروسوفت).

أما السؤال الرابع والذي يبحث تصنيف التخصصات الفنية والتقنية المنفذة عالمياً والمناسبة للطلبة ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة مرتبة حسب الأولوية، فمن خلال التجارب الدولية للدول المحددة في البحث وكذلك تجارب الشركات العالمية الكبرى يتضح أن الأولوية الأولى لأصحاب الإعاقة الحركية. فمن الواضح أن المعاقين حركياً يستطيعون القيام بمعظم الوظائف الممكنة والمتاحة لذوي الإعاقة معادوا الوظائف التي تتركز في طبيعتها على الحركة الآنية والتي لا يمكن القيام بها إلا من خلال الحركة، وبالتالي فإن أرباب العمل يفضلون توظيف المعاقين حركياً في المقام الأول. يلي ذلك الإعاقة السمعية والتي من الملاحظ أن تدريب وتوظيف هذا النوع من الإعاقة تخطى مراحل متقدمة مقارنة بأنواع الإعاقة الأخرى. فيكفي أن نذكر هنا جامعة جالوديت (GALLAUDET) الأمريكية التي تخصص بتعليم الصم وضعاف السمع وتمنح حتى درجة الدكتوراه لهم في شتى برامجها. ويستطيع هؤلاء المعاقين القيام بالعديد من المهام والأعمال، يستثنى من ذلك الوظائف التي تحتاج إلى حاسة السمع كوسيلة للتواصل مع العملاء (كوظيفة مأمور السنترال مثلاً).

#	نوع الإعاقة	الوظائف المناسبة	ملاحظات
١.	الإعاقة الحركية	- مأمور سنترال - مبرمج حاسب آلي - مساعد إداري - محاسب	
٢.	الإعاقة السمعية	- كاتب حاسب آلي - صيانة حاسب آلي - عامل إنتاج - كاتب الجرد	

٣.	الإعاقة الذهنية البسيطة (التوحد، صعوبات التعلم ... الخ)	- الاستقبال - منظم بضاعة - سرير - طاولة ...
----	---	---

جدول تحديد أنواع الاعاقات والوظائف المناسبة لها

أما السؤال الخامس حول متطلبات التدريب أو عناصر بيئة التدريب اللازمة لتطبيق التخصصات المقترحة، والمتعلق بمتطلبات التدريب أو عناصر بيئة التدريب اللازمة لتطبيق التخصصات المقترحة فعدة منها الذي يمكن إضافته في أي منظمة تعليمية أو تدريبية أو عملية (كالممرات الخاصة والإشارات الدالة على الطريق وخلافه)، في حين أن هناك بعض المتطلبات التي يجب الاهتمام بها أثناء تنفيذ البيئة التدريبية والتي تؤدي إلى سهولة تحرك المعاقين فيه مثل: تخصيص مواقف لسيارات المعاقين وسهولة التحرك في المباني من دور إلى آخر وخلافه. وقد صدر بروتوكول بيئة العمل الخاص بالمعاقين كجزء من نظام رعاية المعاقين الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٣٧ وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣هـ.

ومن خلال استعراض تجارب الدول وانظمتها وكذلك ذكر بعض خبرات الشركات العالمية في هذا الشأن يتضح لنا الآتي:

- دمج الطلاب من ذوي الإعاقة مع بقية الطلاب، وخصوصاً في حالات الإعاقة البسيطة، ويمكن تقديم الخدمات الخاصة لهؤلاء أثناء ساعات الدراسة أو بعدها، وأحياناً تكون حصص هذه الخدمات منفصلة عن الفصول العامة.
- يمكن في بعض حالات الإعاقة الأكثر شدة عزل الطلاب من ذوي الإعاقة في فصول منعزلة لبعض الوقت أو لكل الوقت، وتكون فرصة الاختلاط بالطلاب الآخرين خارج فصول الدراسة، مثل أوقات تناول الطعام.
- إنشاء خطط تعليمية فردية لحالات إعاقة معينة بهدف توفير البيئة والإمكانيات المناسبة لقدرات وإعاقة الطالب.
- تخصيص مناهج أنسب وأسهل للطلاب المعاقين. مثل اختيار كتب دراسة أسهل في القراءة لمن يعاني من صعوبات في القراءة، أو كتب ذات كلمات مطبوعة كبيرة الحجم لمن يعاني ضعفاً في البصر، وهكذا.
- تحقيق التوازن اللازم، حيث يتم توفير الوسائل اللازمة لتعليم الطلبة ذوي الإعاقة مع عدم عزلهم عن فصول الطلاب، وعدم عرقلة تعليم بقية الطلاب الذين يتمتعون بقدرات عادية.
- تأهيل وتدريب المعاق بالتكامل مع المجتمع من حوله بدلاً من التركيز على المعاق فقط.
- تأسيس الثقة وتمتينها لدى المعاق والبيئة المحيطة من حوله من مجتمع وبيئة عمل.
- صرف الإعانات للمعاق حسب إعاقته واستمرارها حتى بعد توظيفه، كل ذلك من أجل التشجيع على استمراره في العمل الوظيفي وبناء الثقة.

- التعامل مع كل معاق كحالة مفردة، بحيث يقوم مختص أو لجنة متخصصة بدراسة كل حالة وتحديد احتياجاتها الخاصة وإمكانية قبولها من عدمها.
- إعطاء المدرس أو المدرب دورات سريعة في كيفية التعامل مع المعاقين.
- تخصيص صفوف معينة من صفوف علاجية خاصة لطلاب العجز الوظيفي وللطلاب الذين لديهم مشاكل اجتماعية وعاطفية، وتكون تخصيص هذه الفصول في المراحل الإعدادية.
- يجب ألا يكون هناك انقطاع بين نهاية مسار المعاق التعليمي ودخوله عالم العمل، ويتم ربط العالمين (بين المعاهد التعليمية والعمل) ببرامج المناوبة وهي تقوم بالتنسيق بين العالمين واختيار الوظيفة الأنسب لكل معاق بناء على أداء الطالب ذوي الاعاقة في المعاهد التعليمية.
- تخصيص نقطة اتصال أو جهة مرجعية واحدة، التي توضح وتصل جميع المنظمات التي تخدم جميع الشركات لتسهيل توظيف الشباب المعاق.
- إلزام الشركات الخاصة بتوظيف نسبة معينة (يتم تحديدها من قبل الجهة المختصة) من المعاقين للعمل في الشركة، وان تم مخالفة نسبة التوظيف المطروحة فتغرم الشركة المخالفة من قبل الجهات المختصة.

التوصيات:

١. تحقيق الوعي الإيجابي من خلال قيام المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بعقد برامج تدريبية إلزامية حول التوعية بالإعاقة قبل التوظيف لجميع المدراء المباشرين للمعاقين في القطاع الخاص. وتهدف هذه البرامج لتدريب الموظفين على قضايا الإعاقة، وخلق بيئة عمل ملائمة للإعاقة، والقضاء على عدم الاهتمام والتحيز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. التركيز على توفير بيئة العمل المناسبة للمعاق والتي تتواءم مع احتياجاته ومتطلباته للوصول إلى عمله بيسر وسهولة.
٣. القيام بدراسة شاملة لكافة الوحدات التدريبية القائمة لتقييم البيئة التدريبية وعمل التعديلات اللازمة لتأمين البيئة التدريبية المناسبة للمعاقين حركياً حيث تم تحديدهم كخيار أول للتوظيف من قبل أصحاب العمل.
٤. عمل وتعديل المخططات الإنشائية للوحدات التدريبية الجديدة بحيث تتوفر فيها كافة المتطلبات اللازمة لبيئة تدريبية مناسبة للمعاقين.
٥. التنسيق مع فروع الشركات العالمية المتواجدة في المملكة العربية السعودية للاستفادة من خبراتهم في هذا الجانب وإلزامهم بتطبيق الأنظمة والقوانين التي يهتمون بها في دول أخرى لمصلحة المعاقين سواءً في المجال التدريبي أو التوظيفي.
٦. القيام باختبار ذوي الإعاقة بواسطة اختبارات علمية تحدد الميول والرغبات لكل منهم، تهدف هذه الاختبارات إلى تحديد التخصصات المناسبة لكل معاق والتي يرغب ويستطيع أن يمضي في سلكها العلمي أثناء التدريب

والقيام بالمهام الموكلة له في مكان العمل بعد التخرج وحصوله على الوظيفة المناسبة نحو: (التجربة السويدية، التجربة الفرنسية، شركة مايكروسوفت، شركة القوى العاملة).

٧. الاستفادة من البرامج العالمية الداعمة لتدريب وتوظيف المعاقين في المملكة العربية السعودية في محاولة لتوظيف خبراتهم في هذا الشأن محلياً. ومن هذه البرامج على سبيل المثال البرنامج العالمي لتنويع الموردين التابع لشركة سيسكو (GSDBD)، والمجلس الوطني للأعمال والإعاقات، وهو مركز موارد رائد في الولايات المتحدة للابتكارات في مجال دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل، وهو مرتبط بمشروع HIRED، الذي يتخصص في مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في العثور على عمل (شركة سيسكو، التجربة الفرنسية).

٨. إنشاء المدارس المناسبة لطبيعة اعاقا المعاقين، والتي قد تنقسم إلى ثلاثة أقسام مختلفة (التجربة السويسرية):

- مدارس خاصة للمعاقين المدعومة بتأمين العجز: ينطبق هذا النوع من التعليم على ذوي الإعاقات العقلية والإعاقات الجسدية واضطرابات السلوك والصمم والإعاقات البصرية، ويدعم التعليم عن طريق التأمين على العجز.

- الدمج: ترتبط فئات المعاقين ارتباطاً وثيقاً بالمدرسة العادية، والتي قد لا تتوفر في كافة المناطق، حيث يقدم هذا النوع دروساً تمهيدية للتعليم الإلزامي، ودروس مع عدد محدود من الطلاب في التعليم الابتدائي، والدورات الانتقالية، أو الصفوف التي تقدم تعليم الأنشطة اليدوية..

- التأهيل الطبي: هدفها مساعدة المعاقين من قبل العيادات الخارجية والتوجيه وتقديم المشورة للعلاج، ويشمل هذا النوع مساعدة المرضى الخارجيين وتقديم المشورة العلاجية والدعم التعليمي المتخصص، والعلاج بالكلام، وعلاج عسر القراءة، والتمارين العلاجية والاستشارات الفسيولوجية.

٩. تكثيف الجهود المبذولة لتدريب المعاق ودمجهم في الحياة لتشمل برامج تدريبية وتأهيلية لكافة أنواع الإعاقة الممكنة، والعمل على جعل التسهيلات المتاحة للمعاق ملائمة لاحتياجاته.

١٠. عمل العديد من البحوث العلمية الخاصة بتوظيف وتدريب المعاقين لتشمل كافة المجالات الممكنة وتطوير هذا المجال ليواكب احتياجات هذه الفئة التي هي جزء لا يتجزأ من شرائح المجتمع المختلفة.

المراجع

- Al-Ahmadī, Nasr. 2009. *Wajhāt Nazara al-Mucalimīn wa Mawāqifuhum Nahw Damj al-Ṭulāb Maca Ṣucūbāt al-Tacallum fī al-Madāris al-Hukūmiyyah al-Sacūdiyyah al-cādiyyah (athrūhah dukturāt)*
- Al-cUtaibi, Bandar, Al-Sartawī, Abd al-Aziz. 2009. *al-Khidmāt al-Musānidah al-Lāzimah Li al-Tullāb Mutacaddadi al-Icāqāt Wa Asrahum Fi al-Mamlakah al-Arabiyyah al-Saudiyyah*. Jāmicah al-Malik Sacud. Qism al-Tarbiyyah al-khaṣah al-Riyadh
- Al-Harz Maryam (2008). *Madā Tahaqqaqu al-Barnāmij al-Tarbawī al-Farḍī wa al-Ṣucūbāt al-Latī Tactardahā fī Macāhid wa Barāmij al-Tarbiyyah al-FIkriyyah bi Madīnati Riyadh*
- Al-Jamciyyat al-cĀmah lil Umam al-Muttahidah. 2006. *Ittifāqiyyah Huqūq al-Ashkhāṣ dhawī al-Icāqah*, al-Wilāyāt al-Muttahidah al-Amrikiyah New York
- Al-Mawminī, Mufdhī. 2013. *Al-Takāmul Bayna Musārāt al-Taclim al-Thānawī Wa al-Muhnī Wa alṭṭaqnī fī al-taclīm al-Urdunī Litalbiyah Mutaṭolibāt Sawq al-cAmal, Mu'tamar Islāh al-Taclim al-cAm*, Al-Lajnah al-Niyābiyyah (Majlis al-Nawāb al-Urduni) bi al-Tacāwun maca al-Jāmicah al-Urduniyah 29-30/11/2013m al-Urdun
- Al-Qarini, Tarki. 2007. *Madā Tawfīr al-Khidmāt al-Musānidah Wa Fā'ilaitihā fī Dacmi al-cAmaliyyah al-Taclīmiyyah li Talāmiz al-Tarbiyyah al-Fikriyyah (Risalah Majister)*. Jāmicah al-Malik al-Sacud. Qism al-Tarbiyyahal-Khassah. Al-Riyadh
- Al-Rausān Fārūq. 2010. *Muqaddimah fī al-Tarbiyyah al-Khāṣah (al-Ṭabcat al-ula) al-Urdun*, Oman: Dar al-Fikr
- Al-Syabaqah al-Sacudiyah Lizawī al-Icāqah. 2012. (<http://m3aq.net/vb/showthread.php?t=47238>)
- Al-Zaiwadī, Muhammad. 2008. *Qirā'at Mukhtārah min al-Tarbiyyah al-Khāṣah*, al-Urdun, Oman: Dar al-Syuruq linasr wa al-tawzi'
- Al-Zāmil Muhammad. 2001. *Ittijāhāt Ṭalabah al-Marhalah al-Thānawiyah Nahw al-tadrib al-Tuqni Wa al-Muhni fī Daw'i al-Mutaghayyirat al-Iqtisādiyyah Wa al-Ijtimā'iyah fī Madīnah al-Riyādh*. Majalah al-Ulum al-Tarbawiyah, al-Mujallad 23, al-'Adat 3
- cArdu al-mas'ūliyyah al-ijtimāciyyah Manpower. <https://www.manpowergroup.co.uk/about-manpowergroup/influencing-employment/disability-confident/>
- Cook, B. G. 2004. *Inclusive teacher' attitudes toward their students with disabilities: A replication and extension*. The Elementary School Journal, 104(4), 307-32.
- DLF. 2016. Family Recourses Survey.: www.dlf.org.uk/content/key-facts
- Kozub, M., & Lienert, C. 2003. *Attitudes toward teaching children with disabilities: Review of literature and research paradigm*. Adopted Physical Activity, 20 (4), 20-32.
- Qā'imah Mu'shar al-Musāwāh fī al-icāqah. 2020. <https://disabilityin.org/what-we-do/disability-equality-index/2020companies/>

Shamsān, Nabil. 2008. *Al-Taclīm al-cĀli Wa Ihtiyājāt Sawq al-cAmal. Ru'yah Wizārah al-Khidmat al-Madinah al-Ta'mīnāt*. Al-Mu'tamar al-Thānī lil al-Taclim al-'Āli. Al-Urdun Oman

Tahdiyāt Taclīm Dhawī al-Ihtiyājāt al-Khāssah Fī Madāris Barītāniyā al-Isticānah Bitarbawiyīn Mukhtasīn Liwadci Ahdāf wa Barāmij Mala'imāh-Saḥīfah al-Syarq al-Awsaṭ, 26/3/1439h