

## دور التكوين المهني في التأهيل الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة

- الدكتور الطيب ابن عون - جامعة الأغواط -
- الأستاذة ريم عمام - جامعة الأغواط -
- الدكتور بن بوقرين عبد الباقي - جامعة الأغواط -

### الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين المهني في التأهيل الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتدعيم عملية التكوين المهني، وذلك من خلال دراسة محاور التكوين المهني (التخصصات المطروحة، المكونون، المستلزمات) في تعزيز إيجاد فرص عمل لهم.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأيضاً على المقابلة لمجتمع الدراسة في مؤسسة التكوين المهني للمعاقين أحمد محبوب بولاية الأغواط، للوقوف على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

خلصت الدراسة إلى أن للتكوين المهني دور متوسط في تعزيز فرص العمل للخريجين، وأن العلاقة ما بين مؤسسات التكوين المهني وسوق العمل هي علاقة متوسطة وغير مستديمة، وأن مقدمي خدمات التكوين المهني وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات المتاحة لدى كل طرف. على ضوء النتائج المتوصل لها، توصي الدراسة بتحسين وتطوير التكوين المهني للوصول إلى مستوى أعلى في تعزيز فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة من مؤسسات تكوين المهني، وإيجاد آليات تعاون مشتركة تجمع مؤسسات التكوين المهني مع سوق العمل من أجل معرفة احتياجات كل طرف.

**الكلمات المفتاحية:** التكوين المهني، فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، التأهيل الاجتماعي، سوق العمل.

## Abstract

### **The role of vocational training in the rehabilitation of people with disabilities**

This study aims to identify the role of vocational training in social rehabilitation for people with special needs and try to make recommendations that improve and strengthen the process of vocational training through studying the axes of vocational training (offered specializations, trainers, inputs) in promoting the creation of job opportunities for them.

The study was based on the descriptive approach, as well as on the interview in the vocational training institution for the disabled people: Ahmed Mahboubi in the Willaya of Laghouat, to find out the role of vocational training in the rehabilitation of people with special needs.

The study found that vocational training has an average role in promoting opportunities for trainees, and the relationship between the vocational training institutions and the labor market is not quite good in order to enhance trainees' employment opportunities. Both providers of vocational training services and employers do not benefit from the possibilities available for them. In the light of the results, we recommend improving and promoting vocational training for people with disabilities in order to reach a higher level of job opportunities' creation for those people. We also recommend the creating of mutual cooperating mechanisms between the institutions of vocational training with those of labor market.

**Keywords:** vocational training, people with disabilities, social rehabilitation, labor market.

## مقدمة

تشهد المجتمعات المختلفة عبر مختلف مناطق العالم وجود فئة تختلف عن باقي فئات المجتمع وتعاني من بعض المشكلات الصحية، وفي الواقع، إن العصر الحديث أصبحت تشيع في بيئته مصادر عديدة إلى أن يعترض الفرد إلى مسببات تجعل منه من فريد سليم إلى فرد ذا احتياج خاص، خاصة في المدن المكتظة بالسكان والسيارات وكثرة المعدات الصاخبة.

إن مشكلة الإعاقة قديمة ومستمرة، بدأت منذ أن وجد الإنسان على وجه الأرض، وقد أخذت صورا وأشكالا وأحجاما مختلفة عبر تاريخها الطويل، ولأن الإعاقة لا تفرق بين مجتمع وآخر ولا بين فرد وآخر، فقد أولت العديد من البلدان أهمية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والجزائر كغيرها من البلدان سعت إلى رعاية وتأهيل هذه الفئة، بتوفير الخدمات المتكاملة لهم، للاستفادة من كافة الطاقات المعطلة لديها.

وبما أن عملية التأهيل عملية مستمرة، فإن التأهيل المهني المتمثل بمراكز التكوين يعتبر جزء من هذه العملية فهو يهدف إلى تحقيق نقلة نوعية في حياة المعوقين عن طريق امتلاك مهنة أو حرفة تساعد على التكيف والاستمرار من جهة وإلى تحقيق الكفاية الاقتصادية من جهة أخرى، وإلى إكسابهم تقدير ذواتهم وإعادة الثقة بأنفسهم باعتبارهم أفراد منتجين.

إن عملية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة لا تقتصر على الفرد من ذوي الإعاقة فقط بل تساهم إلى تخفيف العبء عن عاتق الدولة بمياكلها من خلال توفير أفراد ذي دخل لا يعتمدون فقط على منح الإعاقة بل كذلك إلى جعلهم فئة مساهمة في الدخل الوطني باعتبارهم أيادي منتجة، وأفراد مساهمين وبالتالي حتى نظرة المجتمع ستتغير من رؤيتهم بنظرة سلبية إلى نظرة إيجابية،

وبالتالي تكاتف جميع شرائح المجتمع للعمل بغض النظر عن قصورهم الصحي.

وجاءت هذه الدراسة للإجابة على إشكالية التالية:

كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟

للإجابة على الإشكالية السابقة سنعالج الموضوع من خلال العناصر التالية:

### أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة في ما يلي:

- لأن ذوي الاحتياجات الخاصة تمثل شريحة من المجتمع، ودمجهم في المجتمع المنتج لا يتسن إلا بالشغل.
- تبعا لأهمية قطاع التكوين المهني للمعوقين المتزايدة، تعددت المحاولات لوضع أطر مرجعية له تعتمد على حزم من المعايير والمؤشرات للوقوف على فعالية برامجهم وجودة مخرجاته.
- كون منظومة التكوين المهني تهدف إلى إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في سوق العمل، يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في تعريف المسؤولين في مراكز التأهيل المهني والتشغيل، بالصعوبات التي تواجه تشغيل المعوقين، وبالتالي التعرف على هذه الصعوبات التي تفيد في وضع البرامج التي من شأنها التغلب عليها.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى مايلي:

- إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة داخل المجتمع وتحديد الأدوار التي يمكن أن يساهم بها الأفراد والمؤسسات لإدماجهم في كافة قضايا التنمية.
- الوصول إلى سياسات وآليات واضحة المعالم تعمل على توضيح سياق استفادة ذوي الاحتياجات الخاصة من كافة آليات الدعم والتشغيل.
- مساعدة الأسر لتقبل المعاق لأنه قوة منتجة وليس عالة عليهم.
- رصد الفجوة المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة مابين مراكز التكوين وسوق العمل.

### مصطلحات الدراسة:

#### - التأهيل المهني Vocational Rehabilitation

هو جملة الخدمات التي يتم تقديمها لذوي الاحتياجات الخاصة في مجالات: التوجيه المهني والتدريب المهني والتشغيل والرعاية اللاحقة لهاته الفئة، بهدف مساعدتهم على الدخول لعالم الشغل كأفراد منتجين ( وادي، 2009: 142).

#### - التشغيل employment:

هو الهدف النهائي من طرف وزارة العمل ومؤسسات التدريب المهني، لتدريبهم على المهن المختلفة، ويتم انتقاء الأفراد المعاقين في ضوء معايير يتم تحديدها مسبقا تتعلق بطبيعة الإعاقة والقدرات الجسدية والمؤهل الأكاديمي أو المهني ومدى ملائمة بيئة العمل لطبيعة الإعاقة.

( الغريز، 2008: 142).

#### - المعاقون people with Disabilities

هم الأشخاص الذين انخفضت بدرجة كبيرة إمكانيات تأمين عمل مناسب لهم والاحتفاظ وترقيتهم فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي أو نفسي معترف به. ( رواب، 2008: 5).

#### - المكون المهني Vocational Instructor:

ويقصد بهم المدربون الذين يتولون تدريب المعاقين في مراكز أو ورشات على المهارات العملية وفق خطط تتناسب مع الفروق الفردية الموجودة بينهم.

#### - صاحب العمل Employer:

هو شخص أو مؤسسة تستخدم عمالا بعقود تشغيل والتي تحدد الحقوق والواجبات بين الطرفين حسب القوانين المنصوص عليها.

#### 1. الاطار النظري والدراسات السابقة

## 1.1. مفهوم مصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة (people with special needs):

تطورت التسميات على مر الزمن، فكانوا يسمون (الأعمى، الأطرش، المجنون،...)، ومنذ حوالي منتصف القرن العشرين أطلق عليهم تسمية المقعدين، ثم ذوي العاهات، ثم العاجزين وتعني في اللغة الإنجليزية Handicapped أي تكبيل اليدين (أبو النصر، 2004: 79)، ومصطلح ذوي الاحتياجات الخاصة أفضل وأعم حيث أضاف الإعاقة الاجتماعية (مدمنين، مجرمين، المتشردين،...) مع الإعاقات الأخرى، أيضا أشار لأصحاب القدرات الخاصة (المتفوقين دراسيا والمبدعين والمبتكرين،...) على أساس أنهم بالفعل فئة تحتاج إلى معاملة خاصة (أبو النصر، 2005: ص 117).

## 2.1. تعريف الإعاقة:

تختلف وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإعاقة Disability وذلك يرجع إلى عدة أسباب منها تعدد أنواع الإعاقة، وتعد أسبابها، فهناك تعريفات طبية، تربوية، قانونية لمصطلح الإعاقة ومن تعريفات الإعاقة نذكر على سبيل المثال:

"الإعاقة حالة إنحراف أو تأخر ملحوظ في النمو الجسمي أو العقلي" (أبو النصر، 2004: 312) كما تعرف على أنها: "قصور وعجز ذهني، جسدي أو حواسي، جزئي أو كلي، مؤقت أو دائم، بسبب تشوه في البنية أو الوظيفة البسيكولوجية، الفيزيولوجية وتشكل ضرا اجتماعيا" (Petit Larousse, 2002)، كما تعرف أيضا: "هي كل قصور جسمي أو نفسي أو عقلي أو خلقي يمثل عقبة في سبيل قيام الفرد بواجبه في المجتمع ويجعله قاصرا على الفراد السوياء الذين يتمتعون بسلامة الأعضاء وصحة وظائفها" (الغزالي، 2014: 23).

## 3.1. تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة:

تعددت تصنيفات الإعاقة، فمن الممكن أن يصنف المعاقون من حيث:

### أ. أنواع الإعاقة:

هناك عدة أنواع للإعاقة نذكر منها:

- **الإعاقة الذهنية:** وهي تشير إلى حالة من الانخفاض في الوظائف العقلية العامة تظهر أثناء فترة النمو وينتج عنها أو يصاحبها قصور في السلوك لتكيف (الغريز، 2009: 34)، كما تعرف على أنها: "هي الإعاقة الناتجة عن خلل في الوظائف العليا للدماغ كالتركيز والذاكرة والاتصال مع الآخرين وينتج عنها تأخير أو صعوبة في التعليم أو خلل في التصرفات والسلوك العام للشخص" (طاهر، 2017: 8).
- **الإعاقة الحركية:** بدراسة مختلف التعاريف الطبية التي تناولت وصف الإعاقة الجسمية والحركية يمكن استخلاص التعريف التالي: "الإعاقة الحركية هي حالة عدم القدرة على استخدام الفرد لأجزاء جسمه في أداء الحركات الطبيعية كالمشي، والجري والوثب، والتنسيق بين حركات الجسم المختلفة بسبب إصابة في العمود الفقري وعضلاته أو الجهاز العصبي، أو نتيجة لعوامل وراثية، وتؤثر هذه الإعاقة في نمو العقلي والانفعالي وتحد من قدرته على التكيف الاجتماعي". (شريف، 2012: 418)، كما تعرف "المعاق حركيا هو الذي لديه عائق أو عيب

جسدي في جهازه العضلي أو العظمي أو العصبي يمنعه من القيام بوظائفه الحركية ويكون هذا العائق خلقيا أو مكتسبا " (الخفاف، 2010: 165).

- **الإعاقة الحسية:** "هي الإعاقة الناتجة عن إصابة الأعصاب الرأسية للأعضاء الحسية، العين، الأذن، اللسان، وينتج عنها إعاقة حسية بصرية أو سمعية" (طاهر، 2010: 8).
- **الإعاقة المزدوجة:** "وهي وجود إعاقتين للشخص الواحد، فمثلا أن يكون شخص يصنف ضمن الصم المكفوفين (نيسان، 2009: 19).
- **الإعاقة المركبة:** "وهي عبارة عن مجموعة من الإعاقات المختلفة لدى الشخص الواحد، كأن يكون المعاق مشلول وأصم وأبكم، وما إلى ذلك من الإعاقات. (طاهر، 2010: 8).

## 2. التأهيل المهني للمعاق في الجزائر:

### 1.2. مفهوم المعاق في التشريع الجزائري (Disabled in Algerian legislation):

جاء تعريف المعاق في المادة 89 من القانون رقم 85-05 المؤرخ في 16-02-1985 المتعلق بالصحة كما يلي: " يعد شخص معوق كل طفل أو مرافق أو شخص بالغ: إما نقص نفسي أو فيزيولوجي، إما عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، وإما عاهة تحول دون حياة اجتماعية عادية أو تمنعها " (الجريدة الرسمية، 1985).

حرصت الدولة الجزائرية على الاهتمام والعناية بالفئات الخاصة والهشة في المجتمع وهو ما تجلّى في مختلف التشريعات المتعلقة في هذا المجال، وحظيت فئة المعوقين باهتمام خاص ضمن هذا السياق، وتوالت بعد ذلك تشريعات متعددة لاستحداث العديد من المراكز المختصة برعاية المعاقين. (الجريدة الرسمية، 1980).

**2.2. تعريف التأهيل المهني:** يعرف على أنه: "عملية التأهيل المتصلة التي تشمل توفير الخدمات المهنية، مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختباري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه، ويهدف التأهيل المهني لتقليل اثر الإعاقة، مساعدة المعوق على تطوير قابليته ومساعدته على الشعور بقيمته في المجتمع" (آل سالم، 2014: 33).

**3.2. التأهيل التدريسي/ الحرفي:** وتشمل هذه المرحلة النظرة التكاملية للفرد المعاق، حيث يقوم الطبيب وجميع الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين والمهنيين باستعراض ما يمتاز به هذا الأخير من قدرات بدنية وإستعدادات نفسية وعقلية، ومعلومات نظرية في مجال المهنة المراد تأهيله فيها والتي تتوافق مع حالته الخاصة، أين يتم بعد ذلك إخضاعه للتدريب على نوع من الأعمال تكسبه مهارات تؤهله لمرحلة التوظيف فيما بعد. (عيسات، 2014: 13)، ولقد أثبت علميا أن الفرد المعاق بإمكانه مواولة العمل بإتقان ومثابرة ومهارة تفوق مهارة الشخص السليم

أحيانا لو أحسن اختيار العمل المناسب لقدراته ومواهبه، كما أثبتت التجارب التي أجريت في هذا الصدد بأن المعاقين أكثر مواظبة في الاستقرار وأقل تعرضا للإصابة من غيرهم أثناء العمل (عيسات، 2014: 13).

**3. أنواع التدريب:** حسب (السامرائي، 2014: 214) يقصد بالتأهيل خضوع الفرد المعاق لأنواع من إحدى التدريبات هي:

**3.1. التدريب التمهيدي أو المبدئي:** ويطلق عليه أيضا (التهيئة المهنية) ويهدف إلى إعداد المعوقين وتدريبهم على أساسيات المهن المختلفة بقصد تهيئتهم للتدريب المهني الفعلي.

**3.2. التدريب المهني الفعلي:** ويتم في مراكز التكوين المهني ويرافقه خدمات الإرشاد، حيث نص المشروع الجزائري بموجب قانون رقم 02-09 لسنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم على إجبارية التمدرس في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والتهيئة عند الحاجة أقسام وفروع خاصة بهذا الغرض لاسيما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الإستشفائي حسب حالة ومؤهلات كل فئة مع توفير عند الاقتضاء إيواء المتعلمين أو المتكونين والتكفل بهم، ستسمح هذه الإجراءات للمعاقين كسب المعارف المهنية والعلمية لدخول سوق الشغل والإدماج داخل المجتمع.

**3.3. التشغيل:** إن الهدف من التأهيل هو إعداد المعاق لتسليم عمل لكسب عيشه، كما أن هناك مهن يمكن أن ينجح المعاقون فيها، كالغزل والنسيج والخدمات العامة والنجارة والعمال الجلدية وغيرها. أما أنواع التشغيل فهي:

**أ. التشغيل الإلزامي:** حيث بمقتضى قانون رقم 90-11 الصادر سنة 1990 على كل مستخدم أن يخصص نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدّد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم.

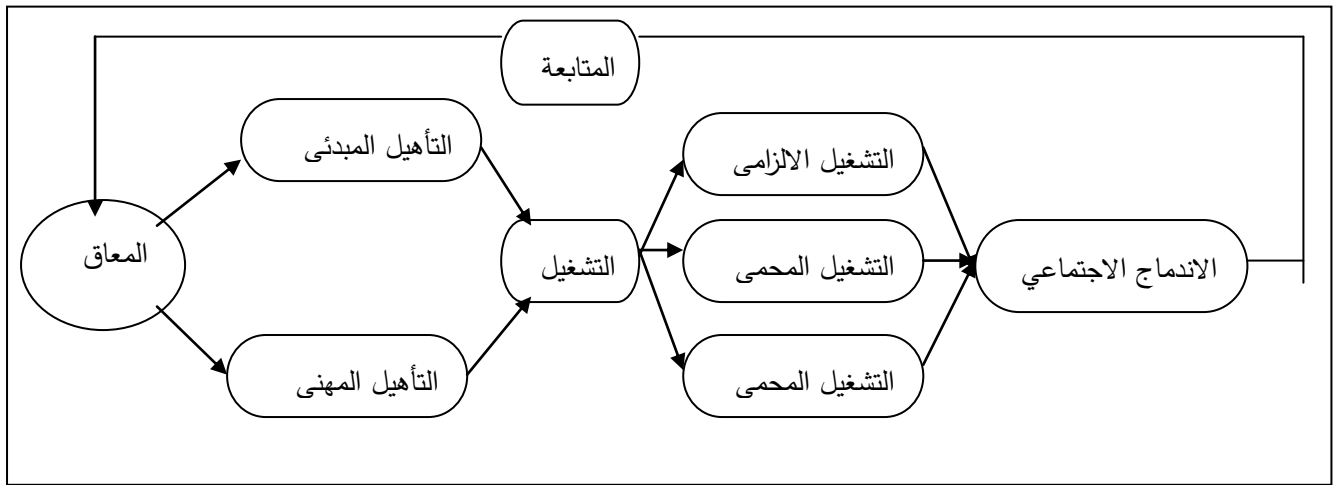
**ب. التشغيل المحمي:** بحيث لم يكن بمقدور برامج التأهيل المهني تحقيق لياقتهم للعمل في ظروف طبيعية، كون الأفراد شديدي الإعاقة ولا يستطيعون الاستقلال الذاتي ومتابعة العمل (القريوتي، 2006: 270)، وقد يعمل المعاق في المصانع الخاصة أو المصانع والورش المحمية في هذه الحالة، غير أن هذه المحميات لا يمكن توافرها في المصانع العادية، كما أن هذه المحميات لا تستوعب معظم المعوقين كون المهن محدودة، يحدها المكان والإمكانات المادية، كما أنها لا تستمر سبب توقف الحكومات والمنظمات على تغطية الخسائر التي تتعرض لها. سعيد، 2016: 579).

**ج. التشغيل الاختياري:** أكثر توافر في معظم المجتمعات وغالبا ما يتم تعيين المعوقين لقضايا إنسانية.

4.3. الاندماج الاجتماعي والاقتصادي للمعاقين: تعتبر خدمات التأهيل والتدريب المهني من الخدمات التي تسهل عملية اندماج المعاقين اجتماعيا ومهنيا، فالمعاق يعاني من إعاقته الأولى كونه معاق والثانية الإعاقة الناتجة عن ضغوط البيئة التي يعيش فيها، فإذا قمنا بمساعدته في تسهيل الصعوبات التي يواجهها في معاشته البيئة فإن ذلك يسهل عليه التحرك للاستفادة من الخدمات المتوفرة في المجتمع (قحطاني، 2012: 435).

5.3. المتابعة: تعتبر المتابعة جزء مهم من عملية التأهيل المهني ويتطلب متابعة أداء المعوق في سوق العمل وتكييفه مع العمل وصاحب العمل، بحيث يقوم الأخصائي الاجتماعي أو المرشد النفسي أو أخصائي التشغيل بالمتابعة أما بالاتصال الشخصي مع المعاق أو عن طريق البريد أو وسيلة أخرى.

شكل (01): توضيح لمراحل عملية التأهيل إلى غاية التدريب



المصدر: من إعداد الباحثين

#### 4. بعض الدراسات السابقة:

دراسة (العجمي، وبن مبارك، 2016) بعنوان: "التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم بمدينة الرياض"، وهي عبارة عن مقال منشور في المجلة الدولية للأبحاث التربوية / جامعة الإمارات العربية المتحدة ، ركزت الدراسة على ضرورة إحداث تغييرات في تأهيل المعلم وبرامج إعدادهم، وتوصلت الدراسة لضرورة اختبار معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة وإعدادهم.

دراسة (مولود، وغالم، 2011) بعنوان: "تقييم الكفايات التعليمية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة (فئة المعوقين ذهنيا، الخفيفة والمتوسطة)، وهي عبارة عن مداخلة في ملتقى التكوين بالكفايات في التربية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، اهتمت الدراسة بالقوانين التي سنتها الجزائر في إنشاء مراكز متخصصة لرعاية ذوي الاحتياجات الخاصة وتوهمهم علميا وعمليا، إلى جانب ذلك ركزت على إعداد المعلمين المتخصصين للتعامل مع هذه الفئة من المجتمع توصلت الدراسة إلى أن المدربين جيدا هم من يستطيعون تأدية مهام عديدة ومتنوعة.

دراسة ( John, 1993 ) بعنوان: " مواقف أصحاب العمل من توظيف الأشخاص ذوو الإعاقة"، طبقت الدراسة في شركة ومصنع هونغ كونغ للتعرف على العوامل التي تؤثر في قرارات أصحاب العمل حول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث طبقت دراسة مسحية على حوالي (66) شركة ومصنع، وتوصلت الدراسة إلى نتائج تمثلت في العوامل الهامة التي تؤثر على أصحاب العمل وهي:

- المشكلات الانفعالية التي قد يعانون منها.
- اختلاف شخصيات المعاقين.
- قدرات أداء العاملين المعاقين في أداء المهنة، (بطيء) مقارنة مع زملائهم في العمل.
- مدى توفر المهن ذات المستوى المتدني.
- المتطلبات الخاصة بتهيئة ظروف العمل وتعديلها مع المعاقين.

دراسة (Goldberg et al., 1990) التي هدفت للبحث عن آليات التوظيف الناجمة والمناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة، وإلى المقارنة بين مخارج التوظيف المهني للورش المحمية والتوظيف المدعوم، حيث قام الباحثون بإجراء للتوظيف التنافسي، تم اختيار العاملين من كلا المجموعتين عشوائيا بحيث كانوا متساوين (العمر، الإعاقة الأساسية، العدد، الإنتاجية، العوامل المحفزة).

حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المعاقين المنتفعين من خدمات التوظيف المدعوم، بالمقارنة مع المنتفعين من خدمات التوظيف المهني، (روحي، 2014: 4).

## 5. دراسة حالة على مركز التكوين المهني والمهين للمعاقين:

### 1.5. التعريف بالمركز التكوين المهني والمهين للمعاقين:

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري خدمني أنشأت بموجب مرسوم الإنشاء رقم 2007/04 المؤرخ في 26 جويلية 2004، تهتم بتعليم وتكوين فئة من الشباب ألا وهي ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك عبر دمجهم في عالم الشغل، يقع في ولاية الأغواط.

### أ. النشاط الأساسي للمركز:

- ضمان تكوين مهني لكل مترشح معوق سنه ما بين 16-35 سنة؛
- مساعدة المعاقين على العمل؛ - استثمار ما يتوفر لديهم من استعدادات وقدرات؛

ب. الطاقة الاستيعابية للمركز :

| المساحات           | المكونات                                                                                                | الأجنحة      |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 130 م <sup>2</sup> | 10 ورشات - قسمين                                                                                        | البيداغوجية  |
| 210 م <sup>2</sup> | مكتب - قاعة مطالعة - قاعة أساتذة قاعة السمع البصري                                                      | المكتبة      |
| 856 م <sup>2</sup> | 04 مرقد - العيادة - قاعة الغسيل                                                                         | الداخلية     |
| 609 م <sup>2</sup> | قاعة الأكل - المخزن - قاعة المطبخ                                                                       | المطعم       |
| 164 م <sup>2</sup> | النادي - ساحة رياضة                                                                                     | جناح الترفيه |
| 494 م <sup>2</sup> | مخزن عام - ورشة صيانة - حاضرة السيارات                                                                  | الملحقات     |
| 359 م <sup>2</sup> | 6 سكنات ( 01 ف 4 + 05 ف 3 )                                                                             | السكنات      |
| 250 م <sup>2</sup> | مكتب الإدارة - الاجتماعات - مكتب الاستقبال و المراقبة - المصلحة التقنية - البيداغوجية - المصلحة المالية | الإدارة      |

الجدول رقم (01): الوصف الإجمالي لمعهد تحسين المستوى في التجهيز

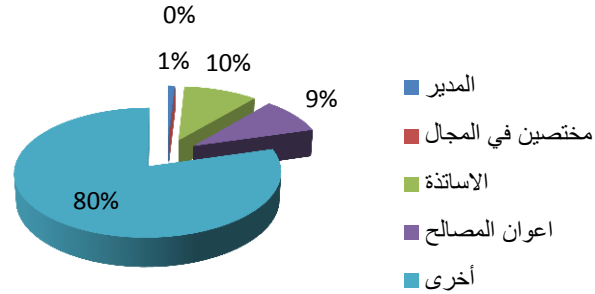
ج-الموارد البشرية للمركز :

حسب بيانات المتحصل عليها لسن 2017 تتوزع الموارد البشرية في المركز حسب الجدول الآتي :

الجدول رقم (02): يبين الموارد البشرية بالمركز

| النسبة المئوية | العدد | موظفو الادارة والمصالح |
|----------------|-------|------------------------|
| 0.9            | 1     | المدير                 |
| 0              | 0     | المختصين في المجال     |
| 10.28          | 11    | الاساتذة               |
| 9.34           | 10    | رؤساء المصالح          |
| 79.34          | 85    | اخرى                   |
| 100            | 107   | الاجمالي               |

الشكل (02) يبين توزيع الموارد البشرية



لقد كشفت الدراسة الميدانية من خلال لغة الأرقام في الجدول (02) أن المختصين في المجال هم المسؤولون عن وضع البرنامج المعتمدة في المؤسسة وما يلاحظ في المركز انعدام كلي لمتخصصين علما أن مختصين في المجال هم المسؤولون عن وضع البرنامج المناسب للتأهيل وهذا ما يدل على أن المؤسسة منضمة في عملها وتضع أفراد ذوي خبرة في وضع البرامج. ،حيث أن رؤساء المصالح هم المسؤولون عن وضع البرامج وعددهم 9%، في حين نجد بأن البرامج تعد عن طريق التنسيق بين المراقب العام و مدير المؤسسة.

د. تطور عدد المترشحين حسب الجنس: التطور العددي لمترشحين من ذوي الاحتياجات الخاصة منذ فتح المركز 2005 الى غاية فيفري 2017.

الجدول رقم (03): يبين التطور العددي لمتربصي ذوي الاحتياجات الخاصة

|  |               |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |         |
|--|---------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
|  | السنة         | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | المجموع |
|  |               | 6    | 7    | 8    | 9    | 0    | 1    | 2    | 3    | 4    | 5    | 2016    |
|  | ذكور          | 32   | 29   | 21   | 34   | 21   | 9    | 14   | 23   | 1    | 5    | 21      |
|  | اناث          | 8    | 6    | 7    | 6    | 3    | 8    | 9    | 9    | 0    | 6    | 7       |
|  | المجموع الكلي | 327  |      |      |      |      |      |      |      |      |      |         |

نلاحظ من خلال الشكل رقم (03) تباين نسب التبرص بين الجنسين بحيث كان عدد الذكور أكبر من عدد الإناث وفي سنة 2014 لم تسجل ولا تسجيل خاص بفتاة، وفي هذا الصدد، تشير دراسة (القصاص، 2004: 23) إلى أن ذوي الاحتياجات الخاصة فئة الإناث أكثر فئات المعاقين تعرضا للإهمال والتجاهل بصورة خاصة في المجتمعات النامية، وفي المناطق الريفية بسبب قلة الدعم المادي المخصص للإنفاق في مجال تعليم الأطفال

والمراهقين من الإناث المعاقات، إضافة إلى عدم تأهيلهم بالصورة الكافية لدمجهم في المجتمع وبناء عليه تترك المرأة المعاقة علي هامش المجتمع تعاني من العزلة الاجتماعية و النفسية وتعرض للنبد والإهمال الاجتماعي وينظر إليها بوصفها عبئ على المجتمع، كما أشارت دراسة (أحمد و صابر، 2004: 57) أن هناك ملاحظة من الملاحظات الهامة وهي أن الفارق الكبير بين أعداد الذكور والإناث التي تظهر في التعداد حيث يمثل عدد الإناث في النسبة المحصورة أقل من الثلث، وهو ما يمكن إرجاعه للعوامل النفسية وهي شعور بالقلق والاكتئاب، ومع تراكم هذا الشعور فانه ومن ضمن العمليات اللاشعورية فان ذلك سينعكس عليه سلوكيا من عدوانية وانطواء والأخطر من ذلك رفض التوافق مع مشكلته الجسدية وتلك إحدى أهم المشكلات التي يواجهها القائمون على برامج التأهيلية. أو الاجتماعية، أو العوامل الاجتماعية كما هو معكوس في الطبقة الاجتماعية الاقتصادية يؤثر على الضغط النفسي و تقديم الرعاية للمعاق، و على أي حال الطبقة الاقتصادية و الاجتماعية تؤثر بشكل كبير على تقديم خدمات الرعاية و الأدوات المساعدة و غيرها.

#### هـ- تطور المتربصين للمتربصين حسب مجال التخصص في بعض المهن:

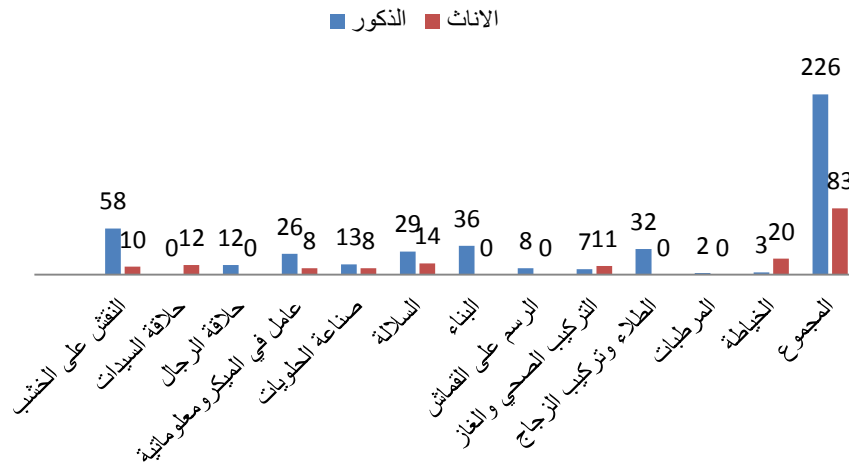
التطور العددي لمتربصي ذوي الاحتياجات الخاصة حسب مجال التخصص من 2005 إلى غاية 2017.

الجدول رقم (04): توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب بعض التخصصات من 2005-2016.

| التخصص                   | الذكور | الإناث |
|--------------------------|--------|--------|
| النقش على الخشب          | 58     | 10     |
| حلاقة السيدات            | 0      | 12     |
| حلاقة الرجال             | 12     | 0      |
| عامل في الميكرومعلوماتية | 26     | 8      |
| صناعة الحلويات           | 13     | 8      |
| السلالة                  | 29     | 14     |
| البناء                   | 36     | 0      |
| الرسم على القماش         | 8      | 11     |
| التركيب الصحي والغاز     | 7      | 0      |
| الطلاء وتركيب الزجاج     | 32     | 0      |
| المرطبات                 | 2      | 0      |
| الخياطة                  | 23     | 20     |
| المجموع                  | 226    | 83     |
| المجموع                  | 226    | 83     |
| مجموع كلي لكل جنس        | 237    | 90     |
| المجموع الكلي            | 327    |        |

#### الشكل رقم (04):

##### يبين توزيع ذوي الاحتياجات الخاصة حسب التخصصات



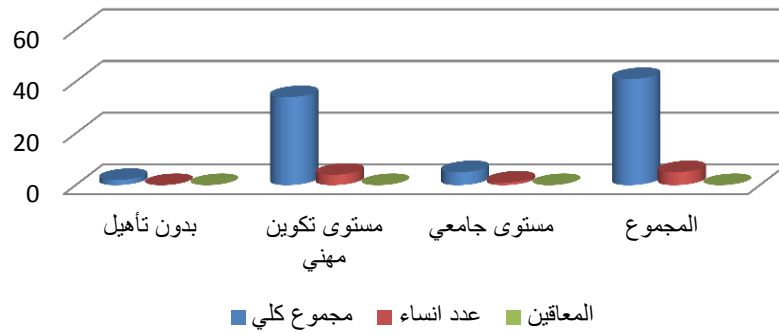
فمن خلال لغة الأرقام الواردة في الجدول رقم (04) نجد أن أغلب المترشحين من ذوي الاحتياجات الخاصة خاصة الذكور بما أنهم أعلى تسجيلا فقد سجل تخصص النقش على الخشب بنسبة 17 %، ونسبة الإناث سجلت أعلى نسبة ب 22 % في تخصص الخياطة من إجمالي أفراد المجتمع ، ما يلاحظ أن هناك نقص في التخصصات، تعود حسب رأي الموظفين بسبب نقص التجهيزات و نقص في المؤطرين المؤهلين، كما أكد بعض الموظفين على أن هناك صعوبة عدم مسايرة التطورات الحالية وأيضا صعوبة التواصل مع الفرد المعاق في الجانب النظري خاصة ويسهل نوعا ما التواصل معه في الجانب التطبيقي وهذا ما أكدت عليه دراسة (مولود، وغالم، 2011:05) أن المدربين جيدا هممن يستطيعون تأدية مهام عديدة ومتنوعة، أي في الورشات لأن العمل يكون بشكل جماعي تعاوني بين جميع الأفراد المعاقين والمربين.

- وبالرغم من ذلك يلاحظ وفقا لإحصائيات الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب عدم وجود وجود روح مقاولاتية لهذه الفئة ما يفسر الفجوة ما بين التكوين المهني وسوق العمل والجدول رقم (05) يفسر ذلك.

##### الجدول رقم (05): يبين تمويل المشاريع حسب مستوى التعليمي والجنس

| عدد ملفات المعاقين | عدد ملفات النساء | مجموع كلي |                  |
|--------------------|------------------|-----------|------------------|
| 0                  | 0                | 02        | بدون تأهيل       |
| 0                  | 04               | 34        | مستوى تكوين مهني |
| 0                  | 01               | 05        | مستوى جامعي      |
| 0                  | 05               | 41        | المجموع          |

الشكل رقم (05): نسبة المستفيدين من ذوي الاحتياجات الخاصة في إطار ANSEJ



ما يلاحظ من الشكل رقم 05، أنه وبالرغم من أن مركز التكوين المهني للمعاقين يتبن بناء قدرات المعاقين من خلال تنفيذ عدة تخصصات، حيث يتميز مركز التكوين المهني للمعاقين بأنه من المراكز التي تقدم الخدمات لمختلف مستويات الإعاقة، وهي الفئات التي تصلح معها الأشكال التقليدية من التأهيل حيث يمكن تدريبها أو تأهيلها من خلال الورشات، وهو الشكل التأهيلي الوحيد الموجود بهذا الشكل علي مستوى الولاية، وهذا ما يعكس النتيجة التي توصلت اليها دراسة ( Goldberg & al, 1990 )، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المعاقين المنتفعين من خدمات التوظيف المدعوم، بالمقارنة مع المنتفعين من خدمات التوظيف المهني.

- في المقابل يتم التوظيف المعاقين من خلال نظام المسابقات التي يعلن عنها جهاز التنظيم و الإدارة ، حيث يقدم المعاق أوراقه إلي الجهاز منتظرا تطبيق المادة 24 من القانون 09/02 لايحوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح له الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة ويتم ترسيم العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين، وهو ما يظلم المعاقين ذهنيا بشكل كبير، حيث أنه بسبب ضعف قدرات المعاقين ذهنيا يتم تفضيل أصحاب الإعاقات الأخرى عليهم لقدرةهم إنجاز الأعمال خاصة التي تتطلب بعض الجهود الذهني وهذا القانون ما يحتاج لمراجعة، وهذا أشارت إليه دراسة ( Jon, 1993 : 72 )، من أن المعاقين يعانون من المشكلات الانفعالية، كما أن قدرات أداء العاملين المعاقين في أداء المهنة، (بطيء) مقارنة مع زملائهم في العمل.

#### الخلاصة:

إن الغاية الأساسية من رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة هو الارتقاء بالمجتمع بجميع أطيافه نفسيا واجتماعيا، لذا وجب توفير المناخ المناسب لهذه الفئة من المجتمع بتوظيفها وإدماجها في الحياة الاجتماعية لتصبح فئة منتجة قادرة على العطاء.

تتعدد الجوانب التي تواجه ذوي الاحتياجات الخاصة منها ما هو تفصيلي أو بيئي أو اجتماعي أو صحي أو حقوقي، أو غيرها، هدفت هذه الورقة إلى الوقوف على واقع ذوي الاحتياجات الخاصة ومستقبلهم في سوق العمل المحلي وذلك بهدف جعل صناع القرار أكثر تفاعلا مع أصحاب العمل في اتخاذ القرارات المناسبة فيما يعود بالنفع على تلك الفئة.

ويكمن إجمال بعض التوصيات بناء على هذه الدراسة:

1. تشكيل لجان تعمل على مرافقة المعاقين خريجي مراكز التكوين ومساعدتهم على اندماج المهني في المؤسسات في ظل القوانين والنصوص المعمول بها.
2. تكثيف التوعية الإعلامية المختلفة لفتح آفاق تسمح برفع التهميش الذي قد يطال هذه الفئة في ظل الثقافات السائدة.
3. العمل على إعداد مكتبة تلحق بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة بمصادر معلومات مطبوعة وإلكترونية ومسموعة في كافة التخصصات المفتوحة على مستوى المراكز.

#### التهميش والإحالات

1. القيروتي، إبراهيم. (2005). "الإعاقة السمعية". عمان: داريااف العلمية للنشر والتوزيع.
2. الغرير، أحمد نايل. (2009). التربية الخاصة في الأردن. عمان: دار الشروق.
3. وادي، أحمد. (2009). الإعاقة العقلية. أسباب تشخيص، تأهيل، عمان: دار أسامة للنشر.
4. طاهر، إيمان. (2017). الإعاقة العقلية. أنواعها وطرق التغلب عليها. القاهرة: وكالة الصحافة العربية.
5. آل سالم، حسن سعد (2014). التخلف العقلي. بيروت: مؤسسة الرحاب الحديثة.
6. نيسان، خالدة. (2009). الإعاقة السمعية من مفهوم تأهيلي. عمان: دار أسامة للنشر.
7. الخفاق، إيمان عباس. (2010). الملف التدريبي الشامل للطفل غير العادي. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
8. السامرائي، صبيحة. (2014). رعاية المعوقين والتكامل الأسري. العراق: الوركاء.
9. شريف، عبد الفتاح عبد المجيد. (2012). التربية الخاصة وبرامجها العلاجية. مصر: مكتبة أنجلو المصرية.

10. عبد المحي عبد الرحيم. (1985). قواعد التربية والتدريس. القاهرة: مكتبة النجلو المصرية.
11. قحطاني، محمد حسن. (2012). رؤية حديثة في الإعاقات وتعديل السلوك. عمان: أهواج للنشر والتوزيع.
12. الغزالي، محمد نجاتي. (2014). تغذية الأطفال والمراهقين والمسنين. مصر: عالم الكتاب.
13. أبو النصر، مدحت. (2004). إدارة الجمعيات الأهلية في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
14. أبو النصر، مدحت. (2004). الإعاقة العقلية. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
15. أبو النصر، مدحت. (2005). الإعاقة النفسية. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
16. سعيد، هلا. (2016). الإعاقة السمعية دليل علمي وعملي للآباء والمتخصصي الإعاقة السمعية. مصر.

#### المجلات والدوريات

1. أحمد، جابر أحمد، وصابر، خالد عواد. (2004). ورقة عمل، "دراسة ميدانية لرصد الخدمات المقدمة للأفراد المعاقين ذهنياً بمحافظة أسيوط ومدى كفايتها وما يمكن أن تساهم به الجمعيات الأهلية في تطوير هذه الخدمات"، المؤتمر العربي الثاني عن الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية. ديسمبر 2004.
2. رواب، عمار. (2008). نظرة الإسلام لذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (2) و(3).
3. روعي، مروحة بدات. (2014). الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في الإمارات العربية المتحدة. مداخلة ضمن الملتقى الرابع عشر حول الإعاقة الخليجية. الخدمات المقدمة للشباب ذوي الإعاقة الواقع والطموح، يومي 2014/04/14.
4. القصاص، مهدي محمد. (2004). ورقة عمل، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية. المؤتمر العربي الثاني عن الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية. ديسمبر.
5. مولود، عبد الفتاح، وغالم، فاطمة. (2011). تقسيم الكفايات التعليمية لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (3)، العدد (2).
6. العجمي، ناصر بن سعد، وابن مبارك، عبد الهادي. (2016). التحقق من واقع الكفايات المهنية اللازمة لمعلمي التلاميذ ذوي الإعاقة الفكرية وأهميتها من وجهة نظرهم في الرياض. المجلة الدولية للأبحاث التربوية. جامعة الإمارات العربية المتحدة، المجلد (39).

7. عيسات، العمري. (2014). مسائل الإعاقة والمعوقين في الجزائر-مقاربة تحليلية-"، مجلة العلوم الاجتماعية. العدد (186).  
النصوص والقوانين

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون رقم 05/85 المؤرخ في 16/02/1985، العدد 08.
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المرسوم رقم 59/80 المؤرخ في 08/03/1980، العدد 11.

المراجع الأجنبية

17. Petite Larousse de médecine, Larousse, VUEF, 2002.
18. Jon ,Tsew.l,(1993)Employers, **attitudes towards employing** , international journal of "**people with mental disabilities** rehabilitation research, vol 16, n 1,p72.