

تنمية الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة

**Development of human competencies for
individuals with special needs**

مُحَمَّد الحافظ عيشوش، عبد السلام زاوي

**Mohammed elhafedh aichouche, abdeslam
zaoui**

- جامعة الوادي (الجزائر)،
El.hafedh@yahoo.com

- جامعة الوادي (الجزائر)،
zaoui-abdeslam@univ-eloued.dz

تاريخ الاستلام: 2024/11/21 تاريخ القبول: 2024/12/01 تاريخ النشر: 2024/12/03

ملخص:

ذووا الاحتياجات الخاصة هم شريحة مهمة في المجتمع ، ولهم كل الحقوق ، ومن بين أهم حقوقهم التعلم والتدريب لتنمية كفاءاتهم والتعبير عن أنفسهم وتقديم القيمة المضافة للمجتمع واندماجهم فيه بشكل طبيعي.

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أهم استراتيجيات تنمية الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة ،ومن خلال المنهج الاستنباطي الوصفي توصلنا في هذا البحث أن هناك عدة استراتيجيات كفيلة بتنمية كفاءات هذه الشريحة المهمة من المجتمع مثل: خطة التعليم الفردي والتكنولوجيا المساعدة والتعليم متعدد الحواس والتعزيز الإيجابي والتعاون والدعم ، واستراتيجيات التعلم الحديثة.

كلمات مفتاحية: الاحتياجات الخاصة ،تنمية الكفاءات، التعلم ، التكنولوجيا.

Abstract :

Individuals with special needs are an important segment of society, and they have all rights. Among their most important rights are education and training to develop their competencies, express themselves, provide added value to society, and integrate into it naturally.

This study aims to investigate the most important strategies for developing human competencies for individuals with special needs. Through the deductive descriptive approach, we found in this research that there are several strategies capable of developing the competencies of this important segment of society, such as: individual education plans, assistive technology, multi-sensory learning, positive reinforcement, collaboration and support, and modern learning strategies.

Keywords: Special needs; competency development; learning; technology.

1. مقدمة:

يواجه الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة، بمن فيهم ذوو الإعاقات الجسدية والذهنية والتنموية، تحديات كبيرة في حياتهم اليومية. في حين أن المجتمع قد قطع خطوات كبيرة في خلق بيئة أكثر شمولاً وقبولاً، لا يزال هؤلاء الأفراد يواجهون حواجز تمنعهم من عيش حياتهم على أكمل وجه، وتتمثل إحدى طرق معالجة هذه الحواجز في التركيز على تطوير الكفاءات البشرية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

وبما أن الكفاءات البشرية تشير إلى مجموعة المهارات والمعرفة والقدرات التي تمكن الأفراد من أداء المهام بفعالية وكفاءة، يمكن أن يساعد تطوير هذه الكفاءات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة على التغلب على التحديات وتحقيق أهدافهم، مما يؤدي إلى نوعية حياة أفضل وتمكنهم من أن يصبحوا أعضاء نشطين ومشاركين في المجتمع.

ورغم أهمية هذا الموضوع المتعلق بتطوير الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة، إلا أن هناك نقصاً في الأبحاث في هذا المجال، حيث تركز معظم الأدبيات الموجودة على التدخلات والتسهيلات التي تعالج إعاقات محددة، بدلاً من تطوير الكفاءات التي يمكن تطبيقها على مختلف الإعاقات.

1.1 الإشكالية الرئيسية:

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن تنفيذها لتطوير الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل فعال وتحسين نوعية حياتهم بشكل عام؟ يقر سؤال البحث هذا بأهمية تطوير الكفاءات البشرية لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، مع الاعتراف أيضًا بأن الاستراتيجيات الفعالة للقيام بذلك قد لا تكون موجودة حاليًا، حيث يبرز السؤال أيضًا التأثير المحتمل الذي يمكن أن يحدثه تحسين الكفاءات البشرية على نوعية حياة الفرد، وهو اعتبار مهم لأي بحث يهدف إلى تعزيز رفاهية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

2.1 الأسئلة الفرعية:

- ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على نجاح تطوير الكفاءات البشرية لدى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

- ما هي الاستراتيجيات الأكثر فعالية لتطوير

كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة؟

- كيف يمكن الاستفادة من التكنولوجيا لتعزيز تعلم

وتطوير الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؟

- ما هي العوائق الرئيسية التي تحول دون تنفيذ استراتيجيات فعالة لتنمية الكفاءات للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وكيف يمكن معالجتها؟

3.1 الفرضيات:

- الفرضية 1: يمكن تنفيذ استراتيجيات التخطيط التي تركز على الشخص لتطوير الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل فعال وتحسين نوعية حياتهم بشكل عام؛

- الفرضية 2: الشراكات التعاونية بين الأسر والمعلمين ومقدمي الرعاية الصحية ستؤدي إلى

نتائج أكثر نجاحا في تطوير الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؛

- الفرضية 3: يمكن أن تؤدي الأساليب القائمة على التكنولوجيا وأدوات التكنولوجيا إلى تعزيز تطوير الكفاءات البشرية ونوعية الحياة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؛

- الفرضية 4: سيؤدي توفير الوصول إلى البيئات الشاملة والفرص الاجتماعية إلى تحسين نوعية الحياة الشاملة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال تعزيز احترام الذات والاستقلالية والمهارات الاجتماعية؛

4.1 أهمية البحث:

إن البحث حول تنمية الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة له أهمية كبيرة في كل من السياقات الأكاديمية والعملية، من خلال النقاط التالية:

- التنمية الشاملة للقوى العاملة: يقدم هذا البحث رؤى حول كيفية تعزيز مهارات وكفاءات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل فعال، مما يمهّد الطريق لإدماجهم الناجح في القوى العاملة من خلال فهم التحديات الفريدة التي تواجهها ويمكن للمؤسسات تطوير برامج تدريب وأنظمة دعم مخصصة تساعد على تعظيم إمكاناتها ومساهماتها في المنظمة؛

- التأثير المجتمعي: تعد تلبية احتياجات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أمرا بالغ الأهمية لتعزيز مجتمع أكثر شمولاً. من خلال تزويد الأفراد بالمهارات والكفاءات اللازمة، يمكن أن يساعد هذا البحث في الحد من عدم المساواة الاجتماعية، وتعزيز الاكتفاء الذاتي، وتحسين نوعية الحياة لهذه الفئة من السكان المهمشين في كثير من الأحيان؛

- الفوائد الاقتصادية: يمكن أن يكون للدمج الناجح لذوي الاحتياجات الخاصة في القوى العاملة تأثير إيجابي على الاقتصاد الكلي. من خلال الاستفادة من إمكاناتها، يمكن للمؤسسات الاستفادة من مجموعة متنوعة من المواهب، مما يدفع الابتكار والإنتاجية، وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى زيادة النمو

الاقتصادي وتقليل الاعتماد على برامج الرعاية الاجتماعية؛

- صياغة السياسات وتنفيذها: يمكن أن يكون هذا البحث بمثابة أساس لتطوير سياسات وبرامج قائمة على الأدلة تهدف إلى دعم ذوي الاحتياجات الخاصة في سياقات مختلفة فيمكن للحكومات والمنظمات استخدام النتائج لتصميم تدخلات أكثر فعالية تلبي الاحتياجات المحددة لهؤلاء السكان، مما يضمن مشاركتهم الناجحة في القوى العاملة والمجتمع ككل؛

- تعزيز التنوع التنظيمي والشمول: يمكن أن يساعد فهم الكفاءات والمهارات الفريدة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المؤسسات على خلق بيئات عمل أكثر شمولاً فيمكن أن يساعد هذا البحث المنظمات على إدراك قيمة التنوع وتطوير استراتيجيات لإدارة القوى العاملة المتنوعة بشكل فعال، وبالتالي تعزيز ثقافة الإدماج والاحترام.

5.1 أهداف البحث:

- تحديد الكفاءات الأساسية المطلوبة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للنمو في القوى العاملة؛

- دراسة برامج التدريب والتطوير الحالية المتاحة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحديد الثغرات ومجالات التحسين؛

- استكشاف دور التقنيات المساعدة في دعم تنمية الكفاءات بين الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وتحديد أفضل الممارسات لإدماجهم في برامج التدريب والتطوير؛

- وضع مبادئ توجيهية وتوصيات عملية للمنظمات وصانعي السياسات لتعزيز كفاءات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتعزيز اندماجهم في القوى العاملة.

6.1 منهجية البحث:

للإجابة على الإشكالية المطروحة في مقدمة هذا البحث سيتم اتباع المنهج الاستنباطي الوصفي للتطرق لمختلف الفرضيات المطروحة واثبات مدى صحتها من خلال تتبع كتابات وأقوال المختصين وتتبع

دراسات سابقة تمس نفس الموضوع للخروج بنتيجة تجيب عن الإشكالية الرئيسية.

2 الكفاءات البشرية:

الكفاءة البشرية هي بنية معقدة ومتعددة الأوجه كانت موضوع بحث مكثف في مختلف مجالات الدراسة، بما في ذلك علم النفس والتعليم وعلم الاجتماع والإدارة، وفيما يلي سنتطرق الى تعريف الكفاءة البشرية وأنواعها وأهميتها بالنسبة للفرد أو الجماعة.

1.2 تعريفات الكفاءة البشرية:

- يمكن تعريف الكفاءة البشرية على أنها "مزيج من المعرفة والمهارات والقدرات والخصائص الأخرى التي تمكن الشخص من أداء مهمة أو نشاط بفعالية وكفاءة" (McClelland, 1973)؛

- الكفاءة البشرية هي "مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها الفرد ويمكن تطبيقها في سياق أو موقف معين" (العصفور، 2007)؛

- تعرف الكفاءة البشرية أنها الدرجة التي يمتلك بها الفرد ويطبق مجموعة من المعرفة والمهارات والقدرات والخصائص الشخصية التي تمكن الأداء الأمثل في مجال معين؛

- عرف (Pellegrino & Hilton, 2012) الكفاءة بأنها "القدرة على إنجاز مهمة أو نشاط محدد بفعالية وكفاءة في مجال معين، والذي يعتمد على مجموعة من العوامل المعرفية وما وراء المعرفية والتحفيزية" ()

- تعرف الكفاءة وفق (Spencer & Spencer, 1993) بأنها "الخصائص الأساسية للفرد التي تمكن الأداء المتفوق في وظيفة أو مهمة معينة، وهي مزيج من المعرفة والمهارات والقدرات والخصائص الشخصية".

2.2 أنواع الكفاءات البشرية:

للكفاءات البشرية عدة أنواع لعل أهمها:

- الكفاءة المعرفية: تشير الكفاءة المعرفية إلى القدرات العقلية، مثل حل المشكلات واتخاذ القرارات والتفكير النقدي، والتي تسمح للأفراد بفهم ومعالجة المعلومات المعقدة (العبد الجبار،

(2013)، كما أنها ينطوي على القدرة على تعلم وتطبيق المعرفة، والتكيف مع المواقف الجديدة (Doek, 2008)؛

- الكفاءة العاطفية: الكفاءة العاطفية هي القدرة على التعرف على عواطف الفرد والتعبير عنها وتنظيمها، وكذلك فهم مشاعر الآخرين والاستجابة لها وهي تضم مهارات مثل التعاطف والوعي الذاتي والقدرة على إدارة التوتر والصراع (Goleman, 1998)؛

- الكفاءة الاجتماعية: تشير الكفاءة الاجتماعية إلى المهارات والسلوكيات اللازمة للتفاعلات الناجحة مع الآخرين، مثل التواصل الفعال والعمل الجماعي والقيادة (Weare & Nind, 2011)، مع القدرة على إقامة علاقات إيجابية مع الآخرين والحفاظ عليها، وحل النزاعات بطريقة بناءة (Elias & Haynes, 2008)

- الكفاءة الإبداعية: الكفاءة الإبداعية هي القدرة على توليد أفكار جديدة ومفيدة، وتطبيق الخيال والتفكير الأصلي لحل المشكلات وإنشاء منتجات أو خدمات جديدة (Amabile, 1996)، وتتضمن مهارات مثل العصف الذهني والتصور والتجريب (Sawyer, 2012)؛

- الكفاءة البدنية: تشير الكفاءة البدنية إلى المهارات والقدرات المتعلقة بالأداء البدني، مثل القوة والقدرة على التحمل والتنسيق والمرونة (Hillman, Pontifex, & Castelli, 2011)، حيث تشمل القدرة على الحفاظ على نمط حياة صحي والانخراط في ممارسة التمارين الرياضية والنشاط البدني بانتظام (منظمة الصحة العالمية، 2010).

3.2 أهمية الكفاءة البشرية:

تكمّن أهمية الكفاءات البشرية في النقاط التالية:

- الكفاءة البشرية ضرورية للنجاح في مكان العمل في مقال بقلم (الحرثي، 2020)، يجادل المؤلف بأن وجود موظفين أكفاء يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل وتحسين النتائج التنظيمية، وذلك لأن الموظفين الأكفاء قادرون على فهم أدوارهم ومسؤولياتهم، ويمكنهم استخدام معارفهم ومهاراتهم لاتخاذ قرارات أفضل وتحسين الإنتاجية؛

- بالإضافة إلى النجاح في مكان العمل، فإن الكفاءة البشرية مهمة أيضا للنمو والتطور الشخصي، في دراسة أجراها (الهجري و القحطاني، 2018)، وجد المؤلفون أن الكفاءة مرتبطة برفاهية الفرد والرضا عن الحياة، وذلك لأن الأفراد الذين يشعرون بالكفاءة في قدراتهم هم أكثر عرضة للشعور بالإنجاز والسيطرة في حياتهم؛

- علاوة على ذلك، فإن الكفاءة البشرية مهمة لتنمية المجتمعات واستدامتها، في دراسة أجراها (العامري و المشمريني، 2019)، يجادل المؤلفون بأن الأفراد الأكفاء هم أكثر عرضة للانخراط في أنشطة تنمية المجتمع والمساهمة في نمو مجتمعاتهم، لأن الأفراد الأكفاء لديهم المهارات والمعرفة اللازمة لتحديد احتياجات المجتمع ومعالجتها.

4.2 أبعاد الكفاءات البشرية

الكفاءة البشرية هي مصطلح واسع يستخدم لوصف قدرة الفرد على أداء مهمة بفعالية وكفاءة، ولا تقتصر الكفاءة على المعرفة أو المهارات التقنية فحسب، بل تشمل أيضا الصفات الشخصية والقدرات المعرفية والذكاء العاطفي، وفيما يلي عرض لأهم أبعاد الكفاءة البشرية:

1.4.2 الأبعاد المعرفية للكفاءة البشرية:

تشير الأبعاد المعرفية للكفاءة البشرية إلى القدرات العقلية والعمليات التي ينطوي عليها أداء المهمة، فتشمل حل المشكلات والتفكير النقدي واتخاذ القرارات والإبداع، وفقا (الخطيب، 2014)، فإن التفكير النقدي هو بعد معرفي أساسي للكفاءة البشرية يتضمن القدرة على تحليل وتقييم المعلومات لاتخاذ قرارات مستنيرة، في دراستهم للكفاءة الإدارية، حدد (Boyatzis, Cowen, & Kolb, 1995) حل المشكلات باعتباره بعدا معرفيا رئيسيا يميز المديرين الأكفاء عن المديرين الأقل كفاءة.

2.4.2 الأبعاد العاطفية للكفاءة البشرية:

تشير الأبعاد العاطفية للكفاءة البشرية إلى العوامل العاطفية والتحفيزية التي تؤثر على قدرة

الفرد على أداء مهمة ما، فتشمل هذه الكفاءة الذاتية والتحفيز والذكاء العاطفي والمرونة، فالكفاءة الذاتية تعد مؤشرا مهما للتحصيل الدراسي لدى طلاب الجامعات في الأردن وفي دراسة عن الكفاءة القيادية، حدد (Goleman, 1998) الذكاء العاطفي باعتباره بعدا عاطفيا حاسما يميز القادة الفعالين عن القادة الأقل فعالية.

3.4.2 الأبعاد السلوكية للكفاءة البشرية:

تشير الأبعاد السلوكية للكفاءة البشرية إلى الإجراءات والسلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يظهرها الأفراد عند أداء مهمة ما، فتضم مهارات الاتصال والعمل الجماعي والقدرة على التكيف والقيادة، وفي دراستهم للكفاءة التدريسية، حدد (العلي و الحميدي، 2015) مهارات الاتصال كبعد سلوكي نقدي يميز المعلمين الفعالين عن الأقل فعالية، وفي دراسة عن الكفاءة الإدارية، حدد (Spencer & Spencer, 1993) القيادة كبعد سلوكي رئيسي يميز المديرين الفعالين عن المديرين غير الفعالين.

5.2 طرق تنمية الكفاءات البشرية:

تنمية الكفاءات البشرية هو عنصر أساسي للنمو الشخصي والمهني، فيمكن تعريف الكفاءات على أنها المهارات والمعرفة والسلوكيات اللازمة للأفراد لأداء وظائفهم بفعالية، وتنمية الكفاءات عملية مستمرة تتطلب من الأفراد تحديث مهاراتهم ومعارفهم باستمرار، وفيما يلي توضيح لبعض تلك الطرق:

- التدريب والتوجيه: يعد التدريب والتوجيه من الأساليب الشائعة لتطوير الكفاءات البشرية، حيث يزودون الأفراد بالتوجيه والدعم الفردي لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم، فالتدريب هو عملية قصيرة الأجل تركز على تحقيق أهداف محددة، في حين أن التوجيه هو عملية طويلة الأجل تركز على تطوير الحياة المهنية والنمو الشخصي للمتدرب. (البوسعيد، 2017)؛

- برامج التدريب والتطوير: برامج التدريب والتطوير هي مناهج منظمة لتطوير الكفاءات البشرية يمكن أن تكون هذه البرامج رسمية أو غير

رسمية ويمكن تقديمها بأشكال مختلفة، بما في ذلك التدريب القائم على الفصول الدراسية والتعلم الإلكتروني والتدريب أثناء العمل؛

- التناوب الوظيفي والإثراء الوظيفي: التناوب الوظيفي والإثراء الوظيفي هي تقنيات يمكن للمؤسسات استخدامها لتطوير كفاءات الموظفين من خلال تعريضهم لمهام ومسؤوليات جديدة، حيث يتضمن التناوب الوظيفي نقل الموظفين من خلال مناصب مختلفة في المنظمة لمنحهم منظورا أوسع، بينما يتضمن الإثراء الوظيفي إضافة مهام ومسؤوليات جديدة إلى الدور الحالي للموظف (السوالقة، 2018)؛

- التعلم والتطوير المستمر: يتضمن التعلم والتطوير المستمر جهودا مستمرة لتطوير الكفاءات من خلال أنشطة التعلم الرسمية وغير الرسمية، وذلك بأن تشمل هذه الأنشطة حضور المؤتمرات والندوات وقراءة الكتب والمقالات والمشاركة في مجتمعات التعلم عبر الإنترنت (عبد الله، 2020)؛

- تطوير الكفاءات البشرية عملية مستمرة تتطلب مجموعة من الأساليب، مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة الرضا الوظيفي وتحقيق نتائج أفضل في الحياة الشخصية والمهنية.

الجدول 1: بعض أساليب تنمية الكفاءات البشرية

أسلوب	تعريف	فوائد
التدريب أثناء العمل	التدريب الذي يحدث أثناء أداء الموظف لوظيفته.	يحسن الأداء الوظيفي ويزيد الإنتاجية ويعزز ثقافة التعلم
التدريب	يتم تقديم إرشادات فردية للموظف لمساعدته على تحقيق أهدافه.	يزيد من الدافع ويعزز النمو الشخصي ويعزز الأداء
التوجيه	علاقة بين موظف متمرس وموظف أقل خبرة لتبادل المعرفة والخبرة.	يعزز التطوير الوظيفي، ويوفر نظام دعم، ويحسن الرضا الوظيفي

يعزز المهارات والمعرفة ، ويوفر مؤهلا معترفا به ، ويحسن قابلية التوظيف	التعليم والتدريب المقدم في فصل دراسي أو بيئة منظمة .	التعليم والتدريب النظاميان
يزيد من الرضا الوظيفي ، ويعزز فهم المنظمة ، ويوفر فرصا للنمو الشخصي والمهني	نقل الموظفين بين الأدوار المختلفة داخل المؤسسة .	التناوب الوظيفي

المصدر: (Sanghi, 2014, p. 111)

3 الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

1.3 تعريف ذوي الاحتياجات الخاصة

يشير الأشخاص ذوو الاحتياجات الخاصة إلى الأفراد الذين يحتاجون إلى دعم أو مساعدة إضافية من أجل أداء الأنشطة اليومية أو العمل بفعالية في المجتمع، قد يكون هذا بسبب حالة جسدية أو عقلية أو عاطفية أو تنموية تؤثر على قدراتهم في مجالات مثل التواصل أو التنقل أو الرعاية الذاتية أو التعلم أو التنشئة الاجتماعية.

هناك تعريفات مختلفة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الأدبيات الأكاديمية، وفقا لمنظمة الصحة العالمية (WHO) "يشمل الأشخاص ذوو الإعاقة أولئك الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأجل والتي قد تعيق تفاعلهم مع الحواجز المختلفة ومشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين" (World Health Organization, 2011).

وفي الولايات المتحدة ، يعرف قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقة (IDEA) الشخص ذي الإعاقة بأنه " لأغراض تلقي التعليم الخاص والخدمات ذات الصلة بموجب هذا الجزء - الطفل المعاق - إذا كان الطفل يعاني من إعاقة إدراكية أو اضطراب عاطفي ، على النحو المحدد من قبل الدولة " (Individuals with Disabilities Education Act (IDEA), 2014).

أما في دولة الإمارات العربية المتحدة فيعرف القانون الاتحادي رقم (29) لعام 2006 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الشخص ذي الإعاقة بأنه "أي شخص

يعاني من إعاقة جسدية أو حسية أو ذهنية أو عقلية طويلة الأجل تحد بشكل كبير من واحد أو أكثر من أنشطة حياته الرئيسية" (وزارة تنمية المجتمع، 2017).

2.3 أنواع الإعاقة عند ذوي الاحتياجات الخاصة

الإعاقة هي مصطلح يشمل مجموعة واسعة من الإعاقات التي قد تؤثر على رفاهية الفرد الجسدية أو المعرفية أو العاطفية وغالبا ما يتعرض الأشخاص ذوو الإعاقة للوصم والإقصاء من المجتمع، مما قد يؤدي إلى مجموعة واسعة من النتائج السلبية، بما في ذلك الفقر والعزلة الاجتماعية ومحدودية الوصول إلى التعليم والرعاية الصحية وفرص العمل، وفيما يلي عرض لأهم أنواع الإعاقات لدى ذوي الاحتياجات الخاصة

- الإعاقات الجسدية: تشير الإعاقات الجسدية إلى الإعاقات التي تؤثر على حركة الفرد أو تنسيقه أو قدرته على استخدام جسمه وقد تكون هذه الإعاقات خلقية أو مكتسبة ، ويمكن أن تشمل حالات مثل الشلل الدماغي والسنسنة المشقوقة وضمور العضلات، ويمكن أن تنجم الإعاقات الجسدية أيضا عن الحوادث أو الإصابات ، مثل إصابات الحبل الشوكي أو بتر الأطراف (الجابري، 2016)؛

- الإعاقات الحسية: تشير الإعاقات الحسية إلى إعاقات في واحدة أو أكثر من الحواس الخمس ، بما في ذلك البصر والسمع والذوق والشم واللمس يمكن أن تشمل هذه الإعاقات حالات مثل العمى والصمم وفقدان حاسة الشم ، ويمكن أن تؤثر الإعاقات الحسية بشكل كبير على قدرة الفرد على التنقل في العالم والتواصل مع الآخرين ، وقد تتطلب تدخلات تعليمية وتكنولوجية متخصصة (Bloom ، 2019)؛

- الإعاقات المعرفية: تشير الإعاقات المعرفية إلى ضعف في مهارات التفكير والتعلم وحل المشكلات، حيث يمكن أن تكون هذه الإعاقات خلقية أو مكتسبة ، ويمكن أن تشمل حالات مثل الإعاقة الذهنية والتوحد واضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط (ADHD)، وتؤثر الإعاقات المعرفية بشكل كبير على قدرة الفرد على التعلم والتواصل والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية

، وقد تتطلب تدخلات تعليمية وعلاجية متخصصة (سلمان ، 2020) ؛

- الإعاقات العاطفية: تشير الإعاقات العاطفية إلى ضعف في التنظيم العاطفي والمهارات الاجتماعية والصحة العقلية، وتحدث هذه الإعاقات بسبب مجموعة واسعة من العوامل ، بما في ذلك الصدمات وسوء المعاملة والحالات العصبية، ويمكن أن تؤثر الإعاقات العاطفية بشكل كبير على قدرة الفرد على تكوين علاقات صحية وتنظيم عواطفه والمشاركة في الأنشطة الاجتماعية والتعليمية (الجابري، 2016).

3.3 حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة

لذوي الاحتياجات الخاصة الحق في أن يعاملوا باحترام وكرامة ومساواة وينبغي أن تتاح لهم نفس الفرص والحقوق التي يتمتع بها الأفراد الآخرون، فهذه الحقوق محمية بموجب مختلف الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية، فضلا عن القوانين واللوائح المحلية فضلا عن الشرائع السماوية والأعراف والتقاليد:

- الحق في التعليم: أحد الحقوق الأساسية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة هو الحق في التعليم، وهذا يشمل الوصول إلى كل من التعليم العام والمتخصص ، فضلا عن الدعم المناسب وأماكن الإقامة لمساعدتهم على النجاح أكاديميا، وتعترف اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة في المادة 24 (1) (أ) التي تنص على أن "للأشخاص ذوي الإعاقة الحق في التعليم دون تمييز وعلى أساس تكافؤ الفرص"؛

- الحق في الرعاية الصحية: للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في الحصول على خدمات الرعاية الصحية المناسبة والمصممة خصيصا لاحتياجاتهم الخاصة، فيشمل ذلك الوصول إلى المعدات الطبية والأدوية والعلاج الضرورية، وتعترف منظمة الصحة العالمية (WHO) بالحق في الصحة كحق أساسي من حقوق الإنسان ، وينطبق هذا الحق على جميع الأفراد بغض النظر عن قدراتهم؛

- الحق في العمل: للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في البحث عن عمل والحصول عليه، وفي أن

يعاملوا بإنصاف وإنصاف في مكان العمل، والحصول على الترتيبات التيسيرية المعقولة التي تمكنهم من أداء واجباتهم الوظيفية، وتعزز منظمة العمل الدولية حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في اتفاقيتها رقم 159، التي تشجع الدول الأعضاء على تعزيز تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل؛

- الحق في المشاركة في المجتمع: لذوي الاحتياجات الخاصة الحق في المشاركة الكاملة في المجتمع وإدماجهم في جميع جوانب الحياة المجتمعية، وهذا يشمل الوصول إلى وسائل النقل والمرافق العامة والأنشطة الاجتماعية، وتتعترف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بهذا الحق في المادة 19 التي تنص على أن "الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم الفرصة لاختيار مكان إقامتهم وأين ومع من يعيشون على قدم المساواة مع الآخرين وليسوا ملزمين بالعيش في ترتيب معيشي معين"؛

- الحق في الحصول على معلومات يمكن الوصول إليها: للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الحق في الوصول إلى المعلومات بطريقة يسهل الوصول إليها وفهمها، وذلك بالوصول إلى أدوات الاتصال مثل لغة الإشارة وطريقة برايل وغيرها من التقنيات المساعدة، و تتناول اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة هذا الحق في المادة 21، التي تنص على أن "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لضمان تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة الحق في حرية التعبير والرأي، بما في ذلك حرية التماس المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها على قدم المساواة مع الآخرين".

4 تنمية الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة

يعد تنمية الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة عملية معقدة تتأثر بمجموعة من العوامل، بما في ذلك الخصائص الفردية، ودعم الأسرة، وجودة التعليم، والوصول إلى الموارد، والتعليم الشامل. من خلال النظر في هذه العوامل وتوفير التعليم والدعم الفردي القائم على الأدلة، يمكن دعم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للوصول

إلى إمكاناتهم الكاملة، وفيما يلي شرح لبعض هذه العوامل التي تتأثر بها عملية تنمية الكفاءات لذوي الاحتياجات الخاصة وعلى ضوءها يتم اختيار الاستراتيجية المناسبة للتنمية:

- الخصائص الفردية: يمكن أن تؤثر خصائص الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة، مثل قدراتهم المعرفية وأسلوب التعلم والتحفيز، بشكل كبير على نجاح تنمية كفاءاتهم، على سبيل المثال، قد يواجه المصاب بالتوحد صعوبة في التواصل الاجتماعي، وقد يحتاج إلى تطوير مهارات محددة في هذا المجال للنجاح في المواقف الاجتماعية؛

- الدعم الأسري: يمكن أن يكون لدعم ومشاركة أفراد الأسرة تأثير كبير على نجاح تطوير الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، فعلى سبيل المثال، قد يستفيد المصاب بمتلازمة داون بشكل كبير من دعم وتوجيه والديه في تطوير المهارات اللغوية والاجتماعية؛

- جودة التعليم: يمكن أن تؤثر جودة التعليم المقدم للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كبير على نجاحهم في تطوير الكفاءات، فيجب أن يكون التعليم فردياً وقائماً على الأدلة ويتم تقديمه من قبل محترفين مدربين، على سبيل المثال، قد يستفيد المصاب بعسر القراءة من نهج منظم متعدد الحواس لتعليم القراءة.

- الوصول إلى الموارد: يمكن أن يؤدي الوصول إلى الموارد مثل التكنولوجيا والمعدات المتخصصة وخدمات الدعم إلى تعزيز نجاح تطوير الكفاءات البشرية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كبير، فعلى سبيل المثال، قد يستفيد ذوو الإعاقة الجسدية من استخدام التكنولوجيا المساعدة مثل برنامج تحويل الكلام إلى نص لتسهيل الاتصال الكتابي.

- التعليم الشامل: يمكن أن يكون للتعليم الشامل، حيث يتم تعليم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة جنباً إلى جنب مع أقرانهم غير المعاقين، تأثير إيجابي على تطوير كفاءاتهم، كما يمكن أن يوفر التعليم الشامل فرصاً للتنشئة الاجتماعية وبناء المهارات والاندماج في المجتمع، فقد يستفيد الذي يعاني من

ضعف السمع من حضور الفصول الدراسية مع أقرانه السمعيين ، بدعم من التكنولوجيا المساعدة ومترجم لغة الإشارة .

لتنمية كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة هناك عدة استراتيجيات ، وتتضمن الاستراتيجيات الأكثر فعالية تنمية كفاءات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة التعليم الفردي ، والتكنولوجيا المساعدة ، والتعليم متعدد الحواس ، والتعزيز الإيجابي ، والتعاون والدعم، يمكن تصميم هذه الاستراتيجيات وفقا للاحتياجات والتحديات المحددة للفرد ، ويمكن أن تكون فعالة للغاية في تحسين مهاراتهم وقدراتهم، وفيما يلي تفصيل لهاته الاستراتيجيات:

- خطة التعليم الفردي Individual education plan (IEP): واحدة من أكثر الاستراتيجيات فعالية لتطوير كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة هي تطوير خطة التعليم الفردي (IEP)، هي خطة تعليمية مخصصة مصممة خصيصا لتلبية الاحتياجات الفريدة للفرد، وهو ينطوي على تحديد التحديات التي يقابلها الفرد، وتحديد الأهداف والغايات، وتنفيذ استراتيجيات لتحقيق تلك الأهداف. على سبيل المثال، إذا كان الفرد المصاب باضطراب طيف التوحد يعاني من التفاعل الاجتماعي، فقد يتضمن IEP أهدافا لتحسين مهاراته الاجتماعية، مثل تعلم بدء المحادثة أو التعرف على الإشارات الاجتماعية؛

- التكنولوجيا المساعدة: يمكن أن تكون التكنولوجيا المساعدة أداة قوية لتطوير كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة وهذا يشمل أي جهاز أو أداة تساعد الفرد على التغلب على تحد معين، فقد يستفيد المصاب بعسر القراءة من برنامج تحويل النص إلى كلام، والذي يقرأ النص بصوت عال على شاشة الكمبيوتر وبالمثل، قد يستفيد ذو الإعاقات الجسدية من المعدات التكميلية، مثل الكرسي المتحرك أو لوحة المفاتيح المعدلة؛

- التعليم متعدد الحواس: استراتيجية أخرى فعالة لتطوير كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة هي استخدام التعليم متعدد الحواس، حيث يشرك هذا النهج حواس متعددة في عملية التعلم ، والتي يمكن أن تساعد

الأفراد على معالجة المعلومات والاحتفاظ بها بشكل أفضل، على سبيل المثال ، قد يستخدم المعلم الوسائل البصرية ، مثل الصور أو مقاطع الفيديو ، إلى جانب الأنشطة العملية ، لتعليم مفهوم لطالب يعاني من صعوبات في التعلم؛

- التعزيز الإيجابي: التعزيز الإيجابي هو استراتيجية فعالة لتشجيع السلوكيات الإيجابية وتنمية المهارات، ويتضمن تقديم المكافآت أو الثناء عندما يظهر الفرد سلوكا أو مهارة مرغوبة، فعلى سبيل المثال ، قد يقدم المعلم ملصقات أو رموزا عندما يكمل الطالب المصاب باضطراب نقص الانتباه وفرط النشاط **Attention deficit hyperactivity disorder (ADHD)** مهمة بنجاح أو يظل مركزا أثناء الدرس؛

- التعاون والدعم: يمكن أن يكون التعاون مع أولياء الأمور ومقدمي الرعاية وغيرهم من المهنيين استراتيجية فعالة لتطوير كفاءات الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال العمل معا لتحديد ومعالجة الاحتياجات والتحديات المحددة للفرد، كأن يعمل معالج النطق مع مدرس الفصل لتطوير استراتيجيات لمساعدة الطالب الذي يعاني من صعوبات لغوية في الفصل الدراسي.

ان التقدم التكنولوجي والرقمي الذي نعيشه اليوم يوفر لذوي الهمم فرص أكبر لتنمية كفاءاتهم، فالتكنولوجيا أداة قوية للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يمكنها توفير الوصول إلى موارد التعلم، وتعزيز التواصل، وتعزيز الاستقلالية، فيما يلي بعض الأمثلة على كيفية استخدام التكنولوجيا لتعزيز تعلم وتطوير الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة:

- التكنولوجيا المساعدة: يمكن أن تساعد التكنولوجيا المساعدة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على الوصول بشكل أفضل والمشاركة في أنشطة التعلم فبرامج تحويل النص إلى كلام تساعد الأفراد الذين يعانون من إعاقات بصرية أو صعوبات في التعلم على قراءة النص، بينما يمكن أن تساعد

برامج التعرف على الكلام الأفراد الذين يعانون من إعاقات حركية على الكتابة والتواصل؛

- التطبيقات التعليمية: هناك مجموعة متنوعة من التطبيقات التعليمية المتاحة التي يمكن أن تساعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على التعلم والتطور، فيمكن للتطبيقات التي تستخدم التلعيب أن تجعل التعلم أكثر جاذبية ومتعة ، بينما يمكن للتطبيقات التي تركز على مهارات محددة ، مثل الرياضيات أو القراءة أن تساعد الأفراد على تطوير هذه المهارات؛

- الواقع الافتراضي: يمكن أن يوفر الواقع الافتراضي تجربة فريدة للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، مثلا يمكن للأفراد المصابين بالتوحد استخدام الواقع الافتراضي لممارسة التفاعلات الاجتماعية في بيئة آمنة وخاضعة للرقابة؛

- التعلم عبر الإنترنت: يمكن لمنصات التعلم عبر الإنترنت أن توفر للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة إمكانية الوصول إلى مجموعة واسعة من الموارد والفرص التعليمية ، فللأفراد غير القادرين على الالتحاق بالمدرسة التقليدية بسبب مشاكل التنقل أو الحالات الطبية أخذ دورات عبر الإنترنت والاستمرار في التعلم والتطور؛

- مساعدات الاتصال: يمكن أيضا استخدام التكنولوجيا لمساعدة الأفراد الذين يعانون من صعوبات في التواصل، فأجهزة توليد الكلام يمكن أن تساعد الأفراد الذين لديهم اتصال غير لفظي على التعبير عن أنفسهم ، بينما يمكن أن تساعد أدوات مؤتمرات الفيديو الأفراد غير القادرين على التواصل شخصيا على المشاركة في التفاعلات الاجتماعية .

ومن الأمثلة التي تدل على أهمية التكنولوجيا في تنمية كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة دراسة أجراها (Vlachou & Drigas, 2017) في فعالية استخدام تكنولوجيا الهاتف المحمول لدعم التعلم للطلاب الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد (ASD) .

ووجدوا أن استخدام تكنولوجيا الهاتف المحمول حسن الأداء الأكاديمي ومشاركة الطلاب المصابين بالتوحد .

ووجدت الدراسة أيضا أن استخدام تكنولوجيا الهاتف المحمول قلل من مقدار السلوك التخريبي في الفصل الدراسي.

مثال ناجح آخر على استخدام التكنولوجيا لدعم الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة هو استخدام تقنية الواقع الافتراضي (VR)، حيث يمكن أن توفر تقنية الواقع الافتراضي بيئة آمنة وخاضعة للرقابة للأفراد لممارسة المهارات التي قد يجدونها صعبة في مواقف الحياة الواقعية. وجدت دراسة أجراها (Strickland, Marcus, & Mesibov, 2019) أن استخدام تقنية الواقع الافتراضي كان فعالا في تعليم المهارات الاجتماعية للأفراد المصابين بالتوحد.

مثال آخر حيث وجد أيضا أن استخدام البرامج التعليمية مفيد للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وجدت دراسة أجراها (الشهري و الشهري، 2023) أن استخدام برنامج الرياضيات القائم على الكمبيوتر أدى إلى تحسين مهارات الرياضيات للطلاب ذوي الإعاقات الذهنية.

بشكل عام، فالتكنولوجيا لديها القدرة على تعزيز تعلم وتطوير الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل كبير. من خلال توفير الوصول إلى موارد التعلم، وتعزيز التواصل، وتعزيز الاستقلال، فيمكن للتكنولوجيا أن تساعد الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

وككل استراتيجية فعالة هناك دائما عوائق تحول دون استخدامها الأمثل وتتضمن بعض الحواجز الأكثر شيوعا ما يلي:

- نقص الموارد: ويشمل ذلك التمويل والموظفين والمواد اللازمة لتنفيذ استراتيجيات فعالة، فقد لا يكون لدى العديد من المدارس والمنظمات الموارد المالية أو الموارد البشرية اللازمة لتلبية احتياجات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل مناسب؛

- محدودية الوصول إلى الخدمات المتخصصة: يحتاج العديد من الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة إلى خدمات متخصصة مثل علاج النطق واللغة والعلاج

المهني والعلاج الطبيعي، ومع ذلك ، قد لا تكون هذه الخدمات متاحة في جميع المناطق أو قد تكون مكلفة للغاية بالنسبة للعائلات للوصول إليها؛

- المواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة: قد يواجه الأفراد ذوو الاحتياجات الخاصة مواقف سلبية ومفاهيم خاطئة من الآخرين، مما قد يعيق قدرتهم على المشاركة الكاملة في المجتمع، يمكن أن يؤثر ذلك أيضا على تنفيذ الاستراتيجيات الفعالة، حيث قد يعتقد بعض الأشخاص أن الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة غير قادرين على التعلم وتنمية الكفاءات؛

- نقص التدريب والتعليم: قد لا يحصل المعلمون وموظفو الدعم على التدريب والتعليم اللازمين للعمل بفعالية مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وهذا يمكن أن يؤدي إلى استراتيجيات غير فعالة وعدم إحراز تقدم للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة. لمعالجة هذه الحواجز، هناك العديد من الحلول التي يمكن تنفيذها:

- زيادة التمويل: يمكن أن يساعد توفير تمويل إضافي للمدارس والمنظمات في تعيين موظفين إضافيين وشراء المواد اللازمة لخدمة الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل أفضل.

- توسيع نطاق الوصول إلى الخدمات المتخصصة: يمكن أن تساعد زيادة توافر الخدمات المتخصصة والقدرة على تحمل تكاليفها في ضمان حصول الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على الدعم الذي يحتاجونه لتطوير الكفاءات؛

- زيادة التعليم والتوعية: يمكن أن يساعد تثقيف الجمهور حول قدرات الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتحدي المواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة في خلق بيئة أكثر شمولاً ودعماً؛

- توفير التدريب والدعم: يمكن أن يساعد تقديم التدريب والدعم للمعلمين وموظفي الدعم في تحسين قدرتهم على العمل بفعالية مع الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وتنفيذ استراتيجيات فعالة؛

إن التعلم هو حجر الأساس لتنمية وتطوير الكفاءات، وهذه بعض الأساليب الجديدة المقترحة لتطوير الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة، تستند

الأساليب الموضحة أدناه إلى الأبحاث الحالية في مجال التربية الخاصة وهي مصممة لتعزيز تطوير مجموعة واسعة من الكفاءات، بما في ذلك مهارات الاتصال والمهارات الاجتماعية والمهارات الأكاديمية.

- خطط التعلم الشخصية **Personalized learning** **PLPs (PLPs)**: هي خطط مخصصة تحدد الأهداف والغايات الفردية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، وتم تصميم هذه الخطط لتلبية احتياجات التعلم المحددة لكل طالب ويمكن استخدامها لتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى دعم أو موارد إضافية، فيمكن تطوير **PLPs** بالتعاون مع المعلمين وأولياء الأمور وغيرهم من المهنيين، ويمكن تحديثها بانتظام لتعكس التقدم والتغيرات في احتياجات الطالب؛

- التعلم القائم على التكنولوجيا: يمكن للتعلم المدعوم بالتكنولوجيا أن يوفر للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة إمكانية الوصول إلى مجموعة من الموارد والأدوات التي يمكن أن تدعم تعلمهم، فيمكن استخدام التكنولوجيا المساعدة لمساعدة الطلاب ذوي الإعاقات الجسدية على الوصول إلى أجهزة الكمبيوتر والأجهزة الأخرى، بينما يمكن استخدام البرامج والتطبيقات التعليمية لتوفير تعليمات مستهدفة في مجالات محددة؛

- التعلم الاجتماعي العاطفي **Social-emotional learning (SEL)**: **SEL** هو نهج للتعليم يؤكد على تطوير الكفاءات الاجتماعية والعاطفية، حيث يمكن أن يكون هذا النهج فعالاً بشكل خاص للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يمكن أن يساعدهم في بناء العلاقات وتنظيم العواطف والتواصل بشكل فعال، ويمكن دمج برامج **SEL** في المناهج الدراسية بعدة طرق، بما في ذلك من خلال أنشطة لعب الأدوار والمناقشات الجماعية وتمارين الذهن.

- التعلم القائم على المشاريع **Project-based learning (PBL)**: **PBL** هو نهج للتعليم يركز على التعلم العملي النشط، فيمكن أن يكون هذا النهج فعالاً بشكل خاص للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، لأنه

يسمح لهم بالمشاركة في مشاريع هادفة في العالم الحقيقي مصممة خصيصا لاهتماماتهم وقدراتهم، حيث يمكن استخدام PBL لتعليم مجموعة واسعة من الكفاءات، بما في ذلك التواصل وحل المشكلات والتعاون؛

- التصميم الشامل للتعلم Universal Design for Learning (UDL): UDL هو نهج للتعليم يؤكد على استخدام استراتيجيات تدريس مرنة وشاملة، يمكن أن يكون هذا النهج فعالا بشكل خاص للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يمكن أن يساعد في إزالة الحواجز التي تحول دون التعلم وتعزيز الوصول إلى المناهج الدراسية. يمكن استخدام استراتيجيات UDL لتزويد الطلاب بوسائل متعددة للتمثيل والتعبير والمشاركة، مما يسمح لهم بالتعلم بطرق تناسبهم بشكل أفضل.

هذه الأساليب المقترحة يمكن استخدامها لتعزيز تطوير الكفاءات البشرية للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ويمكن للمعلمين وغيرهم من المهنيين المساعدة في دعم نمو وتطور الأفراد ذوي الاحتياجات التعليمية المتنوعة وتمكينهم من تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

5 خاتمة:

بعدما عرفنا مفهوم الكفاءات البشرية وأهم أبعادها وأساليب تنميتها، ثم تعرضنا لمفهوم ذوي الاحتياجات الخاصة وأهم الاعاقات التي يعانون منها وتعرفنا لحقوقهم، ثم خضنا في أساليب واستراتيجيات تنمية كفاءتهم توصنا في نهاية بحثنا هذا للنتائج التالية:

1.5 النتائج:

- هناك عدة عوامل تؤثر على عملية تنمية كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة منها: نقص الموارد، محدودية الوصول إلى الخدمات المتخصصة، المواقف السلبية والمفاهيم الخاطئة، نقص التدريب والتعليم للقائمين على عملية التنمية؛
- الاستراتيجيات الأكثر فعالية لتطوير كفاءات ذوي الاحتياجات الخاصة هي: خطة التعليم الفردي،

التكنولوجيا المساعدة، التعليم متعدد الحواس، التعزيز الإيجابي، التعاون والدعم؛
- يمكن الاستفادة من التكنولوجيا بشكل كبير جدا لتعزيز تعلم وتنمية الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة؛

- أساليب التعليم التي تساهم بشكل فعال في تنمية الكفاءات البشرية لذوي الاحتياجات الخاصة هي: خطط التعلم الشخصية، التعلم القائم على التكنولوجيا، التعلم الاجتماعي العاطفي، التعلم القائم على المشاريع، التصميم الشامل للتعلم.

2.5 التوصيات:

من خلال نتائج بحثنا هذا يمكن أن نطرح بعض التوصيات التي ستثري هذا الموضوع المهم والمتعلق بفئة مهمة في المجتمع:

- تمكين ذوي الاحتياجات الخاصة من تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطبيقاته الحديثة؛

- مراجعة تكاليف التكنولوجيا لذوي الاحتياجات الخاصة ودعمها من طرف الحكومة أو تمكينهم منها مجاناً حسب نسب الإعاقة والحاجة إليها؛

- تذليل الصعوبات التي يعاني منها ذوو الاحتياجات الخاصة في التوظيف خاصة الشركات الوطنية الكبرى والشركات الخاصة؛

- إجراء المزيد من الأبحاث وعقد المزيد من المؤتمرات التي تهتم بهذه الشريحة المهمة وجعلها شريحة منتجة .

6. المراجع

- D. C. McClelland .(1973) .Testing for competence rather than for intelligence .
، الصفحات 1-14. American Psychologist.
R. K Sawyer .(2012) .Explaining creativity: The science of human innovation .Oxford University Press.

أ العبد الجبار. (2013). تطوير الكفاءات المعرفية للطلاب من خلال حل المشكلات الإبداعي. المجلة الدولية للتعليم والممارسة، الصفحات 1-9.

- أ العصفور. (2007). تقويم المؤهلات البشرية. دار النشر العلمي.
- (WHO) World Health Organization .(2011) .World report on disability.
- C. H. Hillman ،M. B .Pontifex و D. M. Castelli .(2011) .Effects of the FITKids randomized controlled trial on executive control and brain .Pediatrics الصفحات ، e875-e881.
- D Goleman .(1998) .Working with emotional intelligence .Bantam Books.
- D Strickland ،L. M Marcus و G. B Mesibov . .(2019)Brief report: Virtual reality social skills training in autism .Journal of Autism and Developmental Disorders ، الصفحات 1059-1052.
- Individuals with Disabilities Education Act (IDEA) .(2014) . تم الاسترداد من <https://www.idea.int/>
- J. E .Doek .(2008) .Independent Human Rights Institutions for Children من الاسترداد <https://www.un-ilibrary.org/content/papers/25206796/25>
- J. W .Pellegrino و M. L .Hilton .(2012) . Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century .National Academies Press.
- Jenny A Vlachou و Athanasios Drigas .(2017) . Mobile Technology for Students & Adults with Autistic Spectrum Disorders (ASD) . International Journal of Interactive Mobile Technologies (iJIM).
- K Weare و M Nind .(2011) .Mental health promotion and problem prevention in schools: What does the evidence say ؟ Health Promotion International.

- L. M. Spencer و S. M. Spencer .(1993) . Competence at Work: Models for Superior Performance .John Wiley.
- M. J. Elias و N. M .Haynes .(2008) .Social competence, social support, and academic achievement in minority, low-income, urban elementary school children .School Psychology Quarterly.495-474 الصفحات ،
- R. E .Boyatzis ،S. S. Cowen و D. A Kolb . .(1995)Innovation in professional education: Steps on a journey from teaching to learning: The story of change and invention at the Weatherhead School of Management .Innovation in professional.
- Seema Sanghi .(2014) .Human Resource Management .Vikas Publishing House.
- T Amabile .(1996) .Creativity in context . Westview Press.
- أ عبد الله . (2020) . التعلم والتطوير المستمر. المجلة الدولية للتعلم والتعليم والبحث التربوي، الصفحات 29-18.
- أ.م. العلي، و ح الحميدي. (2015) . العلاقة بين مهارات الاتصال والكفاءة التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. المجلة الدولية للغويات التطبيقية والأدب الإنجليزي، الصفحات 170-164.
- ت الهجري، و أ القحطاني. (2018) . العلاقة بين الكفاءة والرضا عن الحياة في المملكة العربية السعودية. مجلة دراسات السعادة، الصفحات 802-789.
- ح الحرثي. (2020) . أثر الكفاءة البشرية على الأداء الوظيفي في بيئة العمل بالمملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة وبحوث الأعمال، الصفحات 11-1.
- س الجابري. (2016) . الإعاقة في العالم العربي: نظرة عامة. المجلة الدولية للإعاقة والتنمية والتعليم ، الصفحات 614-603.

- عائشة الشهري، و سامي الشهري. (2023). فاعلية استخدام تطبيقات الأجهزة اللوحية في تنمية مهارات العد والأشكال الهندسية لدى الأطفال ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في الصف الثاني الابتدائي. مجلة تربويات الرياضية.
- ف السوالقة. (2018). التناوب الوظيفي والإثراء الوظيفي: مراجعة للنظرية والتطبيق. المجلة الدولية.
- ك البوسعيدي. (2017). التدريب والتوجيه لتنمية المواهب. مجلة التنمية الإدارية، الصفحات 1184-1194.
- م العامري، و ي المشمري. (2019). أهمية الكفاءة البشرية في تنمية المجتمع. المجلة الدولية لتنمية المجتمع، الصفحات 23-36.
- م.س. الخطيب. (2014). دور التفكير الناقد في تعزيز الكفاءة البشرية: منظور نظري. مجلة التربية والممارسة، الصفحات 13-20.
- وزارة تنمية المجتمع. (2017). تم الاسترداد من [/https://www.mocd.gov.ae](https://www.mocd.gov.ae)