

[واقع خدمات التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ومدى مواءمتها مع متطلبات سوق العمل من وجهة نظر ذوي الإعاقة أنفسهم]

إعداد الباحثان:

[نهي علي صالح باسلامة]

[ماجستير القيادة التربوية]

[د. رندة أحمد الحريري]

[أستاذ مشارك - دكتوراة فلسفة في التربية: التعليم والجودة في التعليم العالي جامعة دار الحكمة - جدة]

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظرهم والتي تم تلقيها قبل وبعد البدء بالعمل، ومدى مواءمة هذه الخدمات لمتطلبات سوق العمل السعودي. وتم استخدام المنهج الكمي الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة الالكترونية كأداة بحثية. شملت عينة الدراسة على 69 شخصا من العاملين من ذوي الإعاقة في القطاعين الحكومي والخاص. وتوصلت الدراسة إلى أن أكثر خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص من ذوي الإعاقة قبل وبعد البدء بالعمل تنصب في مرحلة التدريب المهني. بينما أقل خدمات التأهيل المهني التي تم تلقيها سواء قبل وبعد البدء بالعمل كانت لمرحلة الإرشاد والتوجيه المهني ومرحلة المتابعة لما بعد التشغيل. ولقد انتهت الدراسة بتقديم عدد من التوصيات، أهمها إنشاء مراكز متخصصة للتأهيل المهني لتقديم الخدمات بشكل متكامل لجميع المراحل بدءا من خدمات التقييم الشامل ووصولاً إلى خدمات المتابعة وإعادة التقييم المهني. بالإضافة إلى ضرورة توفير أساليب للتقييم المستمر لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة، مع الأخذ بعين الاعتبار آراء المستفيدين من ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم.

الكلمات المفتاحية: التأهيل المهني، ذوي الإعاقة.

[The Reality of Vocational Rehabilitation Services for People with Disabilities and their Suitability to the Labor Market Requirements in KSA.]

Researchers:

[Nuha Ali Saleh Basalama]
[Master degree in Educational Leadership]
[Dr. Randa Al-Hariri]
[Associate Professor]
[DAR AL-HEKMA UNIVERSITY – JEDDAH]

Abstract:

The study aims to investigate the vocational rehabilitation pre and after work services for people with disabilities from their own perspective; as well as how felicitous these services are for the labor market's requirements in Saudi Arabia.

To reach the objective of the study, the quantitative descriptive analytic method has been applied using online questionnaire as an inductive tool. It covered 69 people with disabilities working in both governmental and private sectors as a study sample. The study resulted in identifying the most received vocational rehabilitation pre and after work services. Those were in the vocational training phase. Whereas services in professional counseling phase were the least they attained.

The research concluded by presenting several recommendations. The most important of which was to build specialized centers for vocational rehabilitation from comprehensive evaluation to the follow up and professional reassessment services. In addition, it emphasizes on the importance of continuous evaluation for vocational rehabilitation programs taking into consideration the beneficiaries and their guardians' concerns.

Keywords: Vocational rehabilitation, People with disabilities.

المقدمة:

إن الاهتمام بتأهيل ذوي الإعاقة هو من القضايا الهامة التي كانت ومازالت تسعى الدول المتقدمة إلى تحقيقها وتطويرها بشكل مستمر. والمتأمل في ديننا الحنيف، يرى أن القرآن الكريم والسنة النبوية حثا على ضرورة التكاتف بين أعضاء المجتمع. فدعا نبينا صلى الله عليه وسلم إلى احترام هذه الفئة والرفقة بضعفهم، وكان قدوة للأمة في رعاية شؤونهم. فعن أنس رضي الله عنه أن امرأة كان في عقلها شيء، فقالت: يا رسول الله إن لي إليك حاجة! فَقَالَ: "يَا أُمَّ فَلَان! انظري أَيَّ السَّككِ شِئْتِ، حَتَّى أَقْضِيَ لَكَ حَاجَتَكَ"، فخلا معها في بعض الطرق، حتى فرغت من حاجتها (الحجاج، 1954).

ولا يخفى على أي منا جهود حكومتنا الرشيدة لدمج فئة ذوي الإعاقة في المجتمع، وذلك بالسعي نحو منحهم فرصا متساوية في التعليم والتأهيل المهني. لذا، تسعى الدراسة الحالية إلى استعراض خدمات التأهيل المهني في المملكة العربية السعودية على اختلاف مراحلها، وربطها بمتطلبات سوق العمل السعودي من أجل دمجهم في المجتمع كما نصّت رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مشكلة الدراسة:

أفادت منظمة العمل العربية بأن نسبة البطالة لذوي الإعاقة في البلدان العربية تصل إلى 14% دون وجود أي نسب تفصيلية لكل دولة منها (عيسى، 2014). بينما أشارت هيئة الإحصاء السعودية بأن عدد ذوي الإعاقة البالغين والحاصلين على شهادة متوسطة أو ثانوية أو جامعية فما فوق قد بلغ 411,063 شخصا، منهم 186,417 شخصا فقط يعمل بأجر (الهيئة العامة للإحصاء، 2017). مما يدل على أن ما يقارب 55% منهم يعاني من البطالة.

وتعود نسب البطالة المرتفعة إلى أن العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة لم تقدم لهم الخدمات التأهيلية منذ وقت مبكر في حياتهم. إما بسبب التشخيص المتأخر أو الخاطئ، أو بسبب ضعف الخدمات التأهيلية المتوفرة (محمود، 2015). وقد ذكر العجمي والبتال (2016) بأن أحد أسباب ارتفاع البطالة بين الأشخاص من ذوي الإعاقة هو الاتجاه السلبي والنظرة في المنصفة لهم ولقدراتهم. فالعديد من أعضاء المجتمع يعتقد بأن ذوي الإعاقة غير قادرين على العمل كغيرهم، مما ساهم في انعكاس هذه الصورة لدى ذوي الإعاقة أنفسهم ونحو قدرتهم للمساهمة في نهضة مجتمعاتهم.

ولقد شهدت المملكة العربية السعودية تطورا في تقديم خدمات التدخل المبكر وخدمات الرعاية النهارية بشكل ملحوظ في السنوات الأخيرة. بيد أن الباحثان ومن واقع عملهما في ميدان تعليم ذوي الإعاقة، تريان بأن المشكلة تبدأ بعد مرحلة البلوغ، حيث تنتهي فترة خدمات الرعاية النهارية في أغلب مراكز ذوي الإعاقة. رغم أن هذه هي مرحلة جوهريّة ومن المفترض أن تبدأ فيها خدمات التوجيه المهني ليتمكن الطالب ذو الإعاقة من اكتشاف مهاراته وتحديد مهنته المستقبلية. أما عن المحظوظين الذين يتمكنون من إيجاد بعض الخدمات التدريبية، فتكون بشكل عشوائي غير مقنن وقد لا يؤدي إلى توظيفه على الضرورة.

الأسئلة البحثية:

ما هي خدمات التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هي خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة قبل دخولهم سوق العمل وحصولهم على وظيفة؟
- 2- ما هي خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة أثناء فترة عملهم؟
- 3- ما مدى مواءمة خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل؟
- 4- هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات مواءمة الخدمات لمتطلبات سوق العمل وفقاً لمتغيرات الدراسة؟

أهداف الدراسة:

- التعرف على خدمات التأهيل المهني التي حصل عليها الأشخاص من ذوي الإعاقة أثناء تواجدهم في المراكز المخصصة لهم ومدى مواءمتها لسوق العمل.
- التعرف على البرامج التدريبية التي حصل عليها الأشخاص من ذوي الإعاقة بعد التوظيف.
- التعرف على خدمات التأهيل المهني التي يوصي بها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة للمراكز المخصصة لتوفيرها.
- التعرف على البرامج التدريبية التي يوصي بها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة للشركات لتقديمها لموظفيهم.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية: يؤمل من هذه الدراسة أن تغني المكتبة العربية حول الواقع المهني لذوي الإعاقة وسبل تطوير الفرص المهنية، علماً تكون امتداداً للبحوث العلمية في هذا المجال.

الأهمية التطبيقية: يمكن من خلال الدراسة الحالية توجيه أنظار أصحاب القرار نحو إعادة صياغة برامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ورفع مستواها قياساً بالمعايير العالمية، والذي سيرفع نسب توظيفهم. بالإضافة إلى وضع آليات للتنسيق بين الجهات التدريبية والجهات التشغيلية لضمان جودة الخدمات المقدمة بما يتناسب مع المتطلبات المتجددة لسوق العمل السعودي.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتمثل في الكشف عن الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية على اختلاف مراحلها، وربطها بمتطلبات سوق العمل.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة في قطاع التشغيل الحكومي والخاص في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: تمت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام 2019-2020.

الحدود البشرية: العاملين من ذوي الإعاقة.

مصطلحات الدراسة:

ذوي الإعاقة:

الأفراد الذين هم بحاجة طوال حياتهم أو في مرحلة منها إلى خدمات خاصة تناسب قدراتهم وذات جودة عالية حتى يتمكنوا من المساهمة الفعالة في مجتمعاتهم (كامل 2014).

خدمات التأهيل المهني:

خدمات منظمة ومحددة لمساعدة الشخص من ذوي الإعاقة على استعادة قدراته وبناء مهارات جديدة. وتشمل خدمات طبية ونفسية واجتماعية وبرامج تدريب مهنية (خيرالله، 2014).

الإطار النظري:

المبحث الأول: خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة:

• مراحلها:

1. التقييم الشامل:

يتم فيها استقبال المتقدم بعد إحالته من المدارس أو مراكز التربية الخاصة. ويتم أخذ بياناته الأولية كالاسم والعمر والجنس ونوع الإعاقة وشدها، بالإضافة إلى جميع التقارير الطبية والتشخيصية لفهم الحالة. وتتم باستخدام عدد من الاختبارات والمقاييس التقييمية: كالاختبارات السريرية وجلسات التقييم النفسية والاختبارات المهنية. (عبيد، 2009).

ويتم إعادة التقييم المهني في كل مرحلة لغرض مختلف، فتكون في هذه المرحلة من أجل اكتشاف قدرات المتقدم الجسدية والعقلية. أما في مرحلة التدريب المهني، فتكون للتأكد من مستوى المتقدم بعد تلقيه التدريب. ولا بد منها مجددا أثناء مرحلة التشغيل التجريبي للتأكد من إتقان المتقدم للمهارات اللازمة للمهنة التشغيلية، ومن جديد بعد مرحلة التشغيل الفعلية (عبيد، 2009).

وأخيرا، يقوم أخصائي التأهيل بكتابة تقرير شامل حول العملية التقييمية متكاملة، ويجتمع مع الشخص المتقدم وأولياء أمره لمناقشة البرنامج الإرشادي المهني الأنسب له.

2. التوجيه والإرشاد المهني:

تبرز أهمية مرحلة التوجيه المهني في أنها تساعد الفرد على رسم خريطة تقريبية لمستقبله من خلال استعراض المهن المناسبة له. بالإضافة إلى وضع الخطط التدريبية والمهنية الملائمة (محمود، 2015). وقد كشفت دراسة Luecking, Fabian & Neubert (2018) عن الدور الكبير الذي يقوم به مرشدي التأهيل المهني في الخطط الانتقالية الفردية للطلاب ذوي الإعاقة. حيث يقومون بتوجيه الطلبة نحو أنشطة ما قبل التوظيف، بالإضافة إلى سعيهم المستمر للتعاون مع وكالات التعليم ومراكز التوظيف المختلفة من أجل تحسين نتائج فرص العمل.

ويقوم أخصائي التوجيه المهني بعمليات تحليلية تقتضي مقارنة الفرد ذو الإعاقة بالفرد الطبيعي جسدياً ونفسياً ومهنيًا، ومقارنة قدراته ومهاراته المختلفة مع متطلبات سوق العمل (عبيد، 2009). وتعين هذه العمليات أخصائي التوجيه المهني على اتخاذ القرار الصائب حول البرنامج المهني المناسب من خلال الربط بين المهارات الحالية والمكتسبة وبين احتياجات سوق العمل.

يتم بعد ذلك كتابة خطة التأهيل المهني من قبل الأخصائي بالتشارك مع الفرد ذو الإعاقة، ومن ثم بتسليم خطة التأهيل المهني الفردية إلى أخصائي التدريب المهني لتساعده على وضع الخطط التدريبية المختلفة لتحقيق الهدف التشغيلي المطلوب (عبيد، 2009).

3. التدريب المهني:

وقد ذكر محمود (2015) أهمية التدريب المهني حيث أنه يزيد من الإنتاجية لأفراد المجتمع الواحد وفيه توفير اقتصادي في النفقات على الآلات والحفاظ على سلامتها إذا ما قام الموظفون باستخدامها الاستخدام السليم، وبالتالي فله دور في تنمية اقتصاد الدول وتطورها. كما أن له الأثر الكبير في الحصول على توجهات إيجابية من قبل الأشخاص من ذوي الإعاقة نحو المنظمة التي سيعملون بها.

4. التشغيل:

تعد مرحلة التشغيل هي المرحلة الجوهرية التي يسعى إليها كل برنامج للتأهيل المهني، فهي المحصلة النهائية التي تظهر نجاح المراحل السابقة أو فشلها (رابعة و الشمالي، 2017). وقد ذكر Luecking, Fabian & Neubert (2018) بأن من أهم عوامل نجاح المرحلة التشغيلية هي حصول الأفراد من ذوي الإعاقة على مرشد مهني Rehabilitation Counsellor لتنمية فرص التشغيل له وتقديم الدعم لما بعد التشغيل. وتكون عملية التشغيل بشكل أولي (تشغيل تجريبي) غير مدفوع كما أشار عبيد (2009) حيث يقوم فيه الفرد بتجربة الوظيفة قبل أن يعاد تقييم مهاراته وإعادة تقديم بعض الخدمات التدريبية إن لزم الأمر. وبعد التأكد من جاهزية الفرد وتقديم كل الدعم والتقييم اللازم، يتم توظيفه توظيفاً فعلياً.

5. المتابعة لما بعد التوظيف:

ولابد أخيراً من المتابعة الدورية المستمرة من قبل فريق التأهيل للتأكد من استقرار الشخص ذو الإعاقة في وظيفته، وتقديم الدعم اللازم وإعادة تدريبه إن اقتضى الأمر (عبيد، 2009). وقد وافق على ذلك Westbrook, Nye, Fong, Wan, Cortopassi & Martin (2012) في دراساتهم حيث ذكروا بأن من العوامل التي تؤثر إيجابياً في الحصول على وظيفة مع المحافظة عليها للبالغين من ذوي التوحد، هي توفير خدمات التقييم الممتدة، وخدمات الدعم المتكامل وبعيد المدى بعد عملية التشغيل من قبل أرباب العمل وزملاء العمل بالإضافة إلى مدربي برامج التأهيل المهني.

• التشريعات والقوانين لتوظيف ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية:

بعد صدور بنود رئيسية تخص حقوق ذوي الإعاقة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، فيتوقع حصول صحوه حقيقية ونقلة نوعية حول هذه الفئة فيما يخص التعليم والتأهيل المهني والملائم والتوظيف كغيرهم من المواطنين. كبرنامج نطاقات والذي يتم فيه احتساب العامل السعودي من ذوي الإعاقة عن أربعة عمال سعوديين في نسبة التوظيف (نطاقات). بالإضافة إلى اللائحة التنفيذية لنظام العمل والذي تنص إحدى بنودها على أن كل

صاحب عمل يستخدم 25 عاملاً فأكثر، أن يقوم بتوظيف 4% من ذوي الإعاقة من مجموع العاملين لديه. (اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها، 1437).

وقد صادقت المملكة العربية السعودية في عام 2008م على اتفاقية الأمم المتحدة والتي تخص حقوق ذوي الإعاقة. وشملت 50 مادة مفصلة منها: الالتزامات العامة، المساواة، الإذكاء المجتمعي، الاعتراف بهم بمساواة أمام القانون، الإدماج في المجتمع، التعليم، الصحة، التأهيل، العمل (الأمم المتحدة، 2008).

المبحث الثاني: مواءمة المخرجات مع متطلبات سوق العمل في المملكة العربية السعودية

• متطلبات سوق العمل السعودي:

لقد أوضحت رؤية المملكة العربية السعودية 2030 أبرز متطلبات سوق العمل السعودي من أجل الوصول إلى القفزة النوعية في الاقتصاد والتي أكد عليها محور (الاقتصاد المزدهر) ومحور (الوطن الطموح) في الرؤية، وهي كالتالي:

- كفاءات تعليمية.
- متخصصين في مجال التجارة الحديثة والالكترونية.
- متخصصين في تقنية المعلومات.
- فنيين للعمل في قطاع التعدين والتصنيع.
- متخصصين في مجال الطاقة المتجددة.
- متخصصين في مجال تجارة التجزئة.
- متخصصين في إدارة الأعمال والموارد البشرية.
- متخصصين في مجال التدريب.
- متخصصين في ريادة الأعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
- زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل (عارف، 2018، ص 717).
- المواءمة بين المخرجات ومتطلبات سوق العمل:

يعد مبدأ المواءمة من أبرز الحلول التي تساهم في توسع دائرة الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وبين سوق العمل. حيث يتمكن القائمون على التعليم والتدريب بتطوير وإضافة مناهج وطرق تدريس بما يتناسب مع ما يطلبه سوق العمل. وإن عدم المواءمة سبب البطالة بين الخريجين وجعل العديد منهم مجبراً على العمل في غير تخصصاتهم. كما أن انعدام المواءمة فيه هدر لأموال الدولة ولطاقات الشباب وأوقاتهم (المولى، 2012).

ولقد شهدت المملكة العربية السعودية تقدماً اقتصادياً أسرع من التقدم التعليمي، مما أدى إلى فجوة بين مخرجات التعليم وبين متطلبات سوق العمل. فسوق العمل يتطلب مهارات متطورة ومتجددة لم يتم تدريب الخريجين عليها. وهناك أسباب عديدة لعدم مواءمة هذه المخرجات مع متطلبات سوق العمل، وقد ذكرت منها دمنهوري (2013) ضعف كفاءة الإرشاد الأكاديمي في توجيه الطلاب إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل، بالإضافة إلى ضعف المناهج التطبيقية.

الدراسات السابقة:

ركزت بعض الدراسات بتقييم كفاءة خدمات برامج التأهيل المهني من وجهة نظر المستفيدين من ذوي الإعاقة. كدراسة عبيد (2009) والتي استهدفت الكشف عن كفاءة خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية وذوي الإعاقة الجسدية. استخدم الباحث الأسلوب المسحي الوصفي لعينة بلغت 380 شخصا. وقد أوضحت النتائج وجود انخفاض في مستوى الخدمات المقدمة في مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية والجسدية من وجهة نظرهم كمستفيدين.

وبخدمات انتقالية مشابهة، جاءت دراسة (الرامنة، وعبيد، والسبيلة، 2018) لتقييم الخدمات الانتقالية المقدمة في مراكز التربية الخاصة لذوي الإعاقة العقلية. وقد اشتملت عينة البحث على 99 فردا من أولياء الأمور، و101 معلما من مقدمي الخدمات الانتقالية داخل المراكز. وقد نهج الباحثون النهج الكمي لتقييم الخدمات الانتقالية في عدة محاور: كالاندماج في المجتمع، التدريب المهني، التوجيه والإرشاد المهني، المهارات الحياتية والاستقلالية، وخدمات البالغين. وجاءت نتائج الدراسة بتقييم متوسط بشكل عام.

ورغم تقدم الدول الغربية وسبقها في مجال رعاية ذوي الإعاقة، إلا أنها ما زالت بحاجة إلى تقديم المزيد من أجلهم. كما أكدت دراسة Coleman & Adams (2017) والتي هدفت إلى فهم واقع الحياة المهنية البالغين من ذوي التوحد والمعوقات التي تمنعهم من الحصول على عمل. واستخدم الباحث المنهج الكمي على عينة بلغت 172 شخصا. وأشارت النتائج إلى مستوى جيد من الرضا بين متلقي خدمات التأهيل المهني. بيد أن البعض منهم ذكر حاجتهم إلى خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي. فخدمات التأهيل المهني الحكومية كانت تركز على التدريب المهني وليس على خدمات التوجيه المهني والتشغيل والمتابعة لما بعد التوظيف.

من ناحية أخرى، خصصت بعض الدراسات لاستعراض خدمات التوظيف كجزء من برامج التأهيل المهني، كدراسة Westbrook et al. (2012) التي سعت إلى تحديد فعالية خدمات التوظيف للبالغين من ذوي التوحد في تأمين فرص عمل لهم. وقد قام الباحث باستراتيجية المسح الشامل في قواعد البيانات الإلكترونية للحصول على دراسات ذات الصلة. واستخلص منها بأن هناك عدة عوامل تؤثر إيجابيا في الحصول على وظيفة مع المحافظة عليها للبالغين من ذوي التوحد. كالبحث عن الأماكن الملائمة للتوظيف بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم قبل عملية التشغيل. بالإضافة إلى توفير الدعم المتكامل بعد عملية التشغيل في أماكن العمل من قبل زملاء العمل ومدرربي برامج التأهيل المهني.

وجاء البعض الآخر لمناقشة دور مستشاري خدمات التأهيل المهني. كدراسة Warren (2012) والتي أوضحت تأثيرهم على عمليات التخطيط للمرحلة الانتقالية لخريجي برامج التربية الخاصة من المرحلة الثانوية، فيقومون بمتابعة وتوجيه الطلبة نحو أنشطة ما قبل التوظيف. بلغت العينة 4 أفراد من مستشاري التخطيط المهني. وجاءت النتائج بضعف عام في مدى استعدادهم للعمل على الخطط الانتقالية لما بعد المرحلة الثانوية.

وعلى صعيد آخر، فقد تناولت بعض الدراسات التحديات التشغيلية التي تواجه ذوي الإعاقة للحصول على وظائف. كما في دراسة (عيسى، 2014) والتي هدفت إلى تقويم واقع التحديات التشغيلية التي تواجه الخريجين من ذوي الإعاقة السمعية والعقلية وذوي التوحد من وجهة نظر معلمهم وأولياء أمورهم. واتبعت الدراسة المنهج الكمي على 90 فردا. وقد جاءت نتائج الدراسة بأن أبرز المعوقات التي تحول دون توظيف ذوي الإعاقات السمعية

والعقلية والتوحد هي: ضعف برامج التأهيل المهني وبيئات العمل غير المناسبة لتوظيفهم. بالإضافة إلى عدم امتلاكهم لمؤهلات علمية لشغل الوظائف المتطورة. وافتقار سوق العمل لمهن ووظائف تلائم قدراتهم.

وتوافقت نتائجها مع دراسة (العجمي والبتال، 2015) التي أوضحت الصعوبات التي تحول دون توظيف ذوي الإعاقة الفكرية. حيث بلغت عينة الدراسة 945 شخصا من العاملين في معاهد التربية الفكرية. وأظهرت النتائج بأن أبرز الصعوبات التي تواجه ذوي الإعاقة الفكرية هي انعدام وجود برامج التأهيل المهني والذي أدى إلى ضعف شديد للمهارات التي يمتلكها الأفراد من هذه الفئة. من ناحية أخرى، فإن فرص العمل أصبحت تتطلب مهارات تقنية لا يمتلكها الأفراد من ذوي الإعاقة الفكرية. والتي توافقت في نتائجها مع دراسة كل من عبيد (2009) ودراسة Coleman& Adams (2017).

وقد جاءت دراسة Petcu, Chezan& Horn (2015) لاستعراض قدرة الطلاب من ذوي الإعاقات الذهنية والنمائية في الحصول على وظائف بعد اتمامهم برامج التدريب المهني لما بعد الثانوية. وتشمل هذه الخدمات: خدمات التقييم والإرشاد المهني، وبناء الخطط الفردية الانتقالية، والاستكشاف المهني، وصولاً إلى الحصول على الوظائف مدفوعة الأجر. وقد اعتمد الباحثون النهج الكمي باستبانات وجهت إلى 66 فرداً من منسقي برامج التعليم. وقد كشفت النتائج بأن العديد منهم قد تلقوا بالفعل هذه الخدمات، بيد أنها ساعدت البعض منهم فقط للحصول على وظائف مدفوعة الأجر. في حين أن تلك الخدمات لم تكن كافية للغالبية بسبب ضعف تقديم خدمات الدعم المستمر لما بعد التوظيف.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يتبين من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة بأن البرامج التقليدية للتأهيل المهني لا تقوم بتقديم خدمات التأهيل المهني كمنظومة عمليات متسلسلة ومتربطة، بل تركز على مرحلة التدريب المهني مع إهمال مراحل ما بعد التوظيف كمرحلة المتابعة والدعم ومرحلة إعادة التقييم. ونتيجة لذلك، نجد أن برامج التأهيل المهني ذات تقييم متوسط إلى ضعيف، سواء من وجهة نظر أولياء الأمور أو من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة. بالإضافة إلى أنها مازالت تفتقر إلى التدريب على المهارات المهنية والشخصية بعمومها وتركز على التدريب لمهن محددة والتي لا تواءم غالباً متطلبات سوق العمل في الوظائف الحديثة أو التقنية.

من ناحية أخرى، فإننا نجد أن تجارب بعض الدول والتي ركزت في خدمات التأهيل المهني على برامج تدريبية مخصصة لبناء مهارات مهنية يليها متابعة موجهة، كانت نتائجها مرضية بل ومرتفعة على الأغلب. يأتي ذلك بسبب تركيزها مع ما يتناسب وقدرات المستفيدين من ناحية، ومع ما يتناسب مع متطلبات سوق العمل من ناحية أخرى.

وتتشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ذات الهدف وهو دراسة واقع الخدمات والتأهيلية للأشخاص ذوي الإعاقة، والرغبة في تطويرها من أجل مستقبل مستقل لهذه الفئة. ولكنها تختلف عن بعض الدراسات من حيث العينة ونوعية الخدمات التدريبية التي يتم تقييمها. فالعديد من الدراسات كانت تركز في اختيار العينة على فئة معينة من الإعاقة، كالإعاقة الجسدية أو الذهنية. بالإضافة إلى أن البعض الآخر من الدراسات ركز على مختلف الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة، كالخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتأهيلية.

أما الدراسة الحالية فقد شملت مختلف الإعاقات في عينتها، وركزت فقط على خدمات التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة. وتأتي أهميتها لمحدودية الدراسات المحلية التي استعرضت خدمات التأهيل المهني بمراحله المختلفة (ما قبل التوظيف وبعده) ومدى مواءمتها لمتطلبات سوق العمل السعودي من وجهة نظر ذوي الإعاقة.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة الحالية.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (69) من الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة المؤلف من جميع الأفراد العاملين من ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية والبالغ عددهم 186,417 شخصا (الهيئة العامة للإحصاء، 2017).

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة.

الصدق الظاهري والاتساق الداخلي للاستبانة:

تم تحكيم الاستبانة من خمسة أساتذة من جامعات مختلفة حول المملكة العربية السعودية ممن لهم من الخبرة في التحكيم والإشراف على رسائل بحثية عديدة. وتم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة البند (العبرة) والدرجة الكلية للمحور، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (1):

الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة: مدى مواءمة خدمات التأهيل المهني لمتطلبات سوق العمل.

معامل ارتباط بيرسون	رقم العبارة	معامل ارتباط بيرسون	ارتباط	رقم العبارة
**0.869	14	**0.696		1
**0.805	15	**0.684		2
**0.880	16	**0.642		3
**0.821	17	**0.642		4
**0.865	18	**0.753		5
**0.829	19	**0.832		6
**0.876	20	**0.803		7
**0.656	21	**0.807		8
**0.802	22	**0.838		9
**0.701	23	**0.762		10
**0.744	24	**0.868		11
**0.787	25	**0.870		12
		**0.860		13

(*) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.05) - (**) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)

الجدول السابق يبين معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من العبارات الخاصة بمدى مواءمة خدمات التأهيل المهني لمتطلبات سوق العمل والدرجة الكلية له. فنجد أن جميع معامل الارتباط جاءت موجبة (طردية) ومرتفعة تراوحت بين (0.642 - 0.880) وجميعها دالة عند مستوى دلالة إحصائية (0.01)، مما يشير إلى أن هناك اتساق داخلي بين العبارات والدرجة الكلية للاستبانة، وأنها تقيس جيداً ما صُممت من أجله.

ثبات الاستبانة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة عن طريق معامل كرونباخ-ألفا، وذلك كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2):

معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ-ألفا

عبارات مدى مواءمة خدمات التأهيل مع متطلبات سوق العمل	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
	25	0.974

الجدول السابق عبارة عن معاملات الثبات بطريقة (كرونباخ-ألفا) للعبارات الخاصة بمدى مواءمة خدمات التأهيل المهني لمتطلبات سوق العمل. فنجد أن معامل كرونباخ-ألفا بلغ (0.974)، وهذه القيمة كبيرة (أكبر من 0.75) مما يعني أن هناك ثبات كبير لأداة الدراسة وصلاحياتها لجمع البيانات ونستنتج من ذلك أن هذه الأسئلة موثوقة ويعتمد عليها في الدراسة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

وصف عينة الدراسة:

تتكون العينة من (69) من الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة تتراوح أعمارهم بين (20 - 58 سنة) بمتوسط حسابي بلغ (35 سنة).

جدول رقم (3):

توزيع عينة الدراسة حسب بعض المتغيرات:

النسبة	التكرار		
73.9 %	51	ذكر	الجنس
26.1 %	18	انثى	
100.0 %	69	المجموع	
62.3 %	43	جسدية	نوع الإعاقة
11.6 %	8	ذهنية	
20.3 %	14	سمعية	
2.9 %	2	بصرية	
2.9 %	2	توحد	
100.0 %	69	المجموع	
23.2 %	16	بسيطة	شدة الإعاقة
62.3 %	43	متوسطة	
14.5 %	10	متعدد الإعاقة	
100.0 %	69	المجموع	
4.3 %	3	ابتدائي	المؤهل العلمي
13.0 %	9	متوسط	
29.0 %	20	ثانوي	
53.7 %	37	جامعي	

المجموع	69	% 100.0
فترة البحث عن وظيفة		
أقل من 6 أشهر	14	% 20.3
أقل من سنة	21	% 30.4
أكثر من 3 سنوات	34	% 49.3
المجموع	69	% 100.0
الوظيفة		
موظف حكومي	15	% 21.7
قطاع خاص	43	% 62.3
عمل خاص	5	% 7.2
أخرى	6	% 8.8
المجموع	69	% 100.0
سنوات الخبرة		
أقل من سنة	11	% 15.9
أقل من 3 سنوات	11	% 15.9
3 - 6 سنوات	16	% 23.3
7 سنوات فأكثر	31	% 44.9
المجموع	69	% 100.0

يتضح من الجدول السابق أن غالبية العينة بنسبة (73.9 %) هم ذكور، بينما بلغت نسبة الإناث (26.1 %). كما أن (62.3 %) هم من ذوي الإعاقة الجسدية، والذي يعزى إلى سهولة مشاركتهم وفهمهم لأسئلة الاستبانة على عكس البعض من ذوي الإعاقة الذهنية كالتوحد الذين صعبت عليهم المشاركة لعدم استيعابهم لبعض عناصر الاستبانة، ولحاجتهم إلى من يشاركونهم حلها. كما أن (62.3 %) من العينة لديهم إعاقة متوسطة، (23.2 %) لديهم إعاقة بسيطة، بينما (14.5 %) لديهم إعاقات متعددة.

أما بالنسبة للمؤهل العلمي، فإن (53.7 %) مؤهلهم العلمي (جامعي). أما بالنسبة لمدة البحث عن وظيفة فإن حوالي نصف العينة بنسبة (49.3 %) قضوا (أكثر من 3 سنوات) بحثاً عن وظيفة. وبالنسبة لنوع الوظيفة فإن الغالبية بنسبة (62.3 %) هم موظفين في (القطاع الخاص)، والذي يعزى إلى اهتمام القطاع الخاص بتطبيق التشريعات الحديثة والخاصة بتوظيف ذوي الإعاقة والاستفادة من مزاياها.

ومن ناحية سنوات الخبرة فنجد أن (44.9 %) من العينة تبلغ سنوات خبرتهم (7 سنوات فأكثر).

تحليل الأسئلة العامة:

س1. أين تلقت خدمات التأهيل المهني؟

جدول رقم (4):

مكان تلقي خدمات التأهيل المهني

النسبة	التكرار	خيارات الإجابة
46.4 %	32	لم أتلقي تدريب
15.9 %	11	مراكز الرعاية النهارية
36.3 %	25	مراكز التأهيل المهني
1.4 %	1	أخرى
100.0 %	69	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (46.4 %) وهو ما يقارب على نصف العينة أفادوا بأنهم لم يتلقوا خدمات التأهيل المهني، وذلك يتوافق مع عدد من الدراسات منها دراسة كامل (2014)، ودراسة عبيد (2009) والتي أشارت إلى أن من أبرز المعوقات لتوظيف ذوي الإعاقة هي في ضعف تقديم خدمات التأهيل المهني والتعليم لذوي الإعاقة. وأضاف عيسى (2014) بأن المعلمين وأولياء الأمور يرون بأن عدم التأهيل الجيد مهنيًا واجتماعيًا للوظائف المطروحة في سوق العمل هو من أبرز أسباب عدم توظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة.

س2. من يتكفل بتكاليف التأهيل المهني الذي تتلقاه خلال عملك؟

جدول رقم (5):

التكفل بتكاليف التأهيل المهني

النسبة	التكرار	خيارات الإجابة
46.4 %	32	لم أتلقي تدريب
33.3 %	23	أنا شخصياً
11.6 %	8	رب العمل
8.7 %	6	جهة محايدة
100.0 %	69	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن نسبة (33.3 %) من العينة أفادوا بأنهم (شخصياً) تكفلوا بتكاليف التأهيل المهني الذي تلقوه خلال فترة عملهم، بينما (46.4 %) منهم أفادوا بأنهم لم يتلقوا خدمات التأهيل المهني.

س3. هل تتلقى خدمات تنمية مهنية؟

جدول رقم (6):

تلقي خدمات التنمية المهنية

النسبة	التكرار	خيارات الإجابة
18.8 %	13	نعم
81.2 %	56	لا
100.0 %	69	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن غالبية العينة بنسبة (81.2 %) أفادوا بأنهم لم يتلقوا خدمات تنمية مهنية، بينما بلغت نسبة الذين تلقوا خدمات تنمية مهنية (18.8 %).

س4. ما مدى مواءمة خدمات التنمية المهنية مع متطلبات سوق العمل؟

جدول رقم (7):

مواءمة خدمات التنمية المهنية مع متطلبات سوق العمل

النسبة	التكرار	خيارات الإجابة
14.5 %	10	مواءمة مرتفعة جداً
23.3 %	16	مواءمة مرتفعة
27.5 %	19	مواءمة منخفضة
15.9 %	11	مواءمة منخفضة جداً
18.8 %	13	غير موائمة أبداً
100.0 %	69	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن غالبية العينة بنسبة (27.5 %) ترى بأنها تمتاز بـ (مواءمة منخفضة).
إجابة السؤال الأول: ماهي خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة قبل دخولهم سوق العمل؟

للإجابة على هذا السؤال، تم استخدام التحليل الوصفي للخدمات التي تُقدم للعاملين من ذوي الإعاقة قبل بدء العمل بحساب التكرارات والنسب المئوية، وذلك كالتالي:

جدول رقم (8):

خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة قبل بدء العمل مرتبة تنازلياً.

الترتيب	قبل بدء العمل		الخدمات
	%	ت	
1	37.7 %	26	10. تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت
2	21.7 %	15	5. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل اللفظي
3	17.4 %	12	3. تلقيت تدريباً على المهارات الحرفية اللازمة للمهنة المناسبة
3	17.4 %	12	18. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الوقت
3	17.4 %	12	21. تلقيت فرصاً للتطوع ميدانياً في مهن مختلفة
6	15.9 %	11	4. تلقيت تدريباً على مهارات العمل ضمن فريق
7	14.5 %	10	7. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع مديري في العمل
7	14.5 %	10	11. تلقيت تدريباً على مهارة الإصغاء الجيد
7	14.5 %	10	15. تلقيت تدريباً على مهارات إقناع الآخرين
10	13.0 %	9	8. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع زملائي في العمل
10	13.0 %	9	12. تلقيت تدريباً على كيفية التعبير عن مشاعري
10	13.0 %	9	22. تلقيت إرشاداً مهنيًا من مختصين للتعرف على المهن المختلفة واختيار المناسب لي منها

الترتيب	قبل بدء العمل		الخدمات
	%	ت	
13	11.6 %	8	1. تلقيت تقييما مهنيا لتحديد المهنة المناسبة لي
13	11.6 %	8	6. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل غير اللفظي ولغة الجسد
13	11.6 %	8	16. تلقيت تدريباً على مهارات اتخاذ القرار
13	11.6 %	8	17. تلقيت تدريباً على مهارات التفكير الناقد
13	11.6 %	8	20. تلقيت تدريباً على مهارة التخطيط والتنظيم
13	11.6 %	8	23. تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)
13	11.6 %	8	25. تعين لي مرشد في مقر العمل ليرافقني ويرشدني لمهام العمل
20	10.1 %	7	9. تلقيت تدريباً على مهارات حل المشكلات
20	10.1 %	7	13. تلقيت تدريباً على مهارات التفاوض
20	10.1 %	7	19. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الأولويات
23	8.7 %	6	14. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع
24	7.2 %	5	2. حصلت على خطة انتقالية فردية مناسبة
24	7.2 %	5	24. تلقيت خدمات متابعة وإعادة تقييم مهني

الجدول السابق يوضح:

أ. أكثر خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة قبل بدء العمل تتمثل

بالعبارات:

(تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت) جاءت من أكثر الخدمات التي تلقاها الأفراد العاملين من ذوي الإعاقة قبل بدء العمل بنسبة بلغت (37.7 %). ولقد أكدت العديد من الدراسات كدراسة العجمي والبتال (2016) بأن فرص العمل أصبحت تتطلب مهارات تقنية متطورة كمهارات الحاسب الآلي ومهارات العمل على شبكة الانترنت والتي ستسهم في حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على وظائف مناسبة. ومن ناحية أخرى فقد أكد عيسى (2014) بأن عدم امتلاك الأشخاص ذوي الإعاقة لمؤهلات علمية تؤهلهم لشغل لوظائف العصرية والمتطورة يعد من أسباب البطالة لهذه الفئة.

أما (تلقيت فرصاً للتطوع ميدانياً في مهن مختلفة) فحلت في المرتبة الثالثة بنسبة (17.4 %). والذي يتوافق مع نتائج دراسة Luecking et al. (2018) بأن مهارة الاستكشاف الوظيفي من خلال التجربة الميدانية، هي أهم مهارة من المهارات الانتقالية التي يجب على المستشارين المهنيين العمل عليها مع الطلاب من ذوي الإعاقة.

ب. أقل خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة قبل بدء العمل:

العبارات (لقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع) في المرتبة الثالثة والعشرون بنسبة (8.7 %). بينما جاءت في المرتبة الأخيرة العبارتان (حصلت على خطة انتقالية فردية مناسبة) و(تلقيت خدمات متابعة وإعادة تقييم مهني) بأقل نسبة بلغت (7.2 %). ما توافقت مع دراسة Petcu et al. (2015) والتي تفيد بأنه وبالرغم من أن العديد من الطلاب من ذوي الإعاقة قد تلقوا خدمات التقييم المهني، إلا أن غالبيتهم لم يستطيعوا الحفاظ على وظائفهم بسبب ضعف تقديم خدمات المتابعة والدعم المستمر لما بعد التوظيف.

إجابة السؤال الثاني: ماهي خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملين من ذوي الإعاقة أثناء فترة عملهم؟

للإجابة على هذا السؤال، فقد تم استخدام التحليل الوصفي للخدمات التي تُقدم للعاملين من ذوي الإعاقة أثناء فترة العمل بحساب التكرارات والنسب المئوية، وذلك كالتالي:

جدول رقم (9):

خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة أثناء فترة العمل مرتبة تنازلياً.

الترتيب	أثناء فترة العمل		الخدمات
	%	ت	
1	50.7 %	35	4. تلقيت تدريباً على مهارات العمل ضمن فريق
2	42.0 %	29	8. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع زملائي في العمل
3	39.1 %	27	3. تلقيت تدريباً على المهارات الحرفية اللازمة للمهنة المناسبة
4	37.7 %	26	20. تلقيت تدريباً على مهارة التخطيط والتنظيم
5	34.8 %	24	7. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع مديري في العمل
5	34.8 %	24	9. تلقيت تدريباً على مهارات حل المشكلات
7	31.9 %	22	19. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الأولويات
8	30.4 %	21	10. تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت
8	30.4 %	21	11. تلقيت تدريباً على مهارة الإصغاء الجيد
8	30.4 %	21	16. تلقيت تدريباً على مهارات اتخاذ القرار
11	29.0 %	20	2. حصلت على خطة انتقالية فردية مناسبة
12	27.5 %	19	18. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الوقت
13	26.1 %	18	5. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل اللفظي
14	24.6 %	17	1. تلقيت تقييماً مهنيًا لتحديد المهنة المناسبة لي
14	24.6 %	17	24. تلقيت خدمات متابعة وإعادة تقييم مهني
16	23.2 %	16	6. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل غير اللفظي ولغة الجسد
16	23.2 %	16	15. تلقيت تدريباً على مهارات إقناع الآخرين
16	23.2 %	16	25. تعين لي مرشد في مقر العمل ليرافقني ويرشدني لمهام العمل
19	20.3 %	14	21. تلقيت فرصاً للتطوع ميدانياً في مهن مختلفة
20	18.8 %	13	13. تلقيت تدريباً على مهارات التفاوض
21	17.4 %	12	17. تلقيت تدريباً على مهارات التفكير الناقد
21	17.4 %	12	22. تلقيت إرشاداً مهنيًا من مختصين للتعرف على المهن المختلفة واختيار المناسب لي منها
23	14.5 %	10	14. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع
24	13.0 %	9	12. تلقيت تدريباً على كيفية التعبير عن مشاعري
25	5.8 %	4	23. تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)

الجدول السابق يوضح الآتي:

أ. أكثر خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأشخاص العاملون من ذوي الإعاقة أثناء فترة عملهم، تتمثل بالعبارات:

(تلقيت تدريباً على مهارات العمل) ضمن فريق بنسبة 50.7% . يليها (تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع زملاء العمل) بنسبة 42.0% . والتي تتوافق أهميتها مع ما جاء في دراسة Westbrook et al. (2012) حيث أشار فيها الباحثون إلى أن التواصل مع زملاء العمل هو مما يؤثر إيجابياً للحصول على وظيفة مع الحفاظ عليها للأشخاص من ذوي التوحد.

ب. أقل خدمات التأهيل المهني التي تلقاها الأفراد العاملون من ذوي الإعاقة أثناء فترة عملهم، تتمثل بالعبارات: (تلقيت إرشاداً مهنيًا من مختصين للتعرف على المهن المختلفة واختيار المناسب منها) بنسبة 17.4% . والذي يتوافق مع دراسة (محمود، 2015) حيث أشاد ذوي الإعاقة فيها بتقصير التوجيه المهني في الشركات وأنه ليس هناك متخصص لتوجيههم مهنيًا.

تليها (تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع) بنسبة 14.5% . و(تلقيت تدريباً على كيفية التعبير عن مشاعري) بنسبة 13.0% . ومن ثم (تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)) بنسبة 5.8% .

إجابة السؤال الثالث: ما مدى مواءمة خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل؟

للإجابة على هذا السؤال، تم تحليل العبارات الخاصة بمدى مواءمة الخدمات التي تلقاها الأفراد ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل، وذلك كالتالي:

جدول رقم (10):

التكرارات والنسب المئوية للإجابات عن مدى مواءمة الخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل.

الخدمات	مواصفة كبيرة جداً		مواصفة كبيرة		مواصفة قليلة		مواصفة قليلة جداً		غير موافقة	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1. تلقيت تقييماً مهنيًا لتحديد المهنة المناسبة لي	19	27.5	16	23.2	18	26.1	6	8.7	10	14.5
2. حصلت على خطة انتقالية فردية مناسبة	17	24.6	18	26.1	14	20.3	8	11.6	12	17.4
3. تلقيت تدريباً على المهارات الحرفية اللازمة للمهنة المناسبة	19	27.5	26	37.7	9	13.0	7	10.1	8	11.6
4. تلقيت تدريباً على مهارات العمل ضمن فريق	23	33.3	21	30.4	14	20.3	7	10.1	4	5.8

الخدمات		مواصفة كبيرة جداً		مواصفة كبيرة		مواصفة قليلة		مواصفة قليلة جداً		غير مواصفات	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
5. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل اللفظي	20	29.0	24	34.8	11	15.9	5	7.2	9	13.0	
6. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل غير اللفظي ولغة الجسد	24	34.8	15	21.7	12	17.4	3	4.3	15	21.7	
7. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع مديري في العمل	21	30.4	19	27.5	10	14.5	5	7.2	14	20.3	
8. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع زملائي في العمل	19	27.5	22	31.9	14	20.3	3	4.3	11	15.9	
9. تلقيت تدريباً على مهارات حل المشكلات	20	29.0	21	30.4	11	15.9	3	4.3	14	20.3	
10. تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت	26	37.7	22	31.9	11	15.9	4	5.8	6	8.7	
11. تلقيت تدريباً على مهارة الإصغاء الجيد	21	30.4	20	29.0	12	17.4	0	0.0	16	23.2	
12. تلقيت تدريباً على كيفية التعبير عن مشاعري	21	30.4	15	21.7	11	15.9	2	2.9	20	29.0	
13. تلقيت تدريباً على مهارات التفاوض	20	29.0	16	23.2	10	14.5	4	5.8	19	27.5	
14. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع	18	26.1	13	18.8	16	23.2	2	2.9	20	29.0	
15. تلقيت تدريباً على مهارات إقناع الآخرين	21	30.4	18	26.1	10	14.5	7	10.1	13	18.8	
16. تلقيت تدريباً على مهارات اتخاذ القرار	22	31.9	19	27.5	12	17.4	2	2.9	14	20.3	
17. تلقيت تدريباً على مهارات التفكير الناقد	16	23.2	14	20.3	18	26.1	3	4.3	18	26.1	
18. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الوقت	25	36.2	24	34.8	5	7.2	15	21.7	0	0.0	

الخدمات		مواصفة كبيرة جداً		مواصفة كبيرة		مواصفة قليلة		مواصفة قليلة جداً		غير مواصفات	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
19. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الأولويات	22	31.9	19	27.5	12	17.4	1	1.4	15	21.7	
20. تلقيت تدريباً على مهارة التخطيط والتنظيم	20	29.0	22	31.9	11	15.9	0	0.0	16	23.2	
21. تلقيت فرصاً للتطوع ميدانياً في مهن مختلفة	17	24.6	17	24.6	13	18.8	5	7.2	17	24.6	
22. تلقيت إرشاداً مهنيًا من مختصين للتعرف على المهن المختلفة واختيار المناسب لي منها	27	39.1	12	17.4	5	7.2	3	4.3	22	31.9	
23. تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)	11	15.9	13	18.8	14	20.3	5	7.2	26	37.7	
24. تلقيت خدمات متابعة وإعادة تقييم مهني	18	26.1	16	23.2	13	18.8	2	2.9	20	29.0	
25. تعين لي مرشد في مقر العمل ليرافقني ويرشدني لمهام العمل	20	29.0	17	24.6	11	15.9	4	5.8	17	24.6	
الخدمات ككل	507	29.4	459	26.6	297	17.2	106	6.1	356	20.7	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي للإجابات عن مدى مواصفة الخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل، وتظهر التكرارات والنسب المئوية للإجابات المقابلة لكل عبارة، فمثلاً الخدمة الأولى (1). تلقيت تقييماً مهنيًا لتحديد المهنة المناسبة لي) جاءت فيها (19) إجابة بـ "مواصفة كبيرة جداً" بنسبة (27.5 %)، و(16) إجابة بـ "مواصفة كبيرة" بنسبة (23.2 %) و(18) إجابة بـ "مواصفة قليلة" بنسبة (26.1 %) وعدد (6) إجابات بـ "مواصفة قليلة جداً" بنسبة (8.7 %) وعدد (10) إجابات بـ "غير مواصفات" بنسبة (14.5 %)، وكذلك لباقي العبارات، فالجدول واضح (self-explanatory).

جدول (11):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات عن مدى مواصفة الخدمات المفترض تلقيها للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل.

الخدمات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى المواءمة	الترتيب
18. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الوقت	3.86	1.14	مواءمة كبيرة	1
10. تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت	3.84	1.24	مواءمة كبيرة	2
4. تلقيت تدريباً على مهارات العمل ضمن فريق	3.75	1.19	مواءمة كبيرة	3
3. تلقيت تدريباً على المهارات الحرفية اللازمة للمهنة المناسبة	3.59	1.31	مواءمة كبيرة	4
5. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل اللفظي	3.59	1.33	مواءمة كبيرة	4
8. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع زملائي في العمل	3.51	1.37	مواءمة كبيرة	6
16. تلقيت تدريباً على مهارات اتخاذ القرار	3.48	1.48	مواءمة كبيرة	7
19. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الأولويات	3.46	1.50	مواءمة كبيرة	8
6. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل غير اللفظي ولغة الجسد	3.43	1.54	مواءمة كبيرة	9
9. تلقيت تدريباً على مهارات حل المشكلات	3.43	1.47	مواءمة كبيرة	9
11. تلقيت تدريباً على مهارة الإصغاء الجيد	3.43	1.51	مواءمة كبيرة	9
20. تلقيت تدريباً على مهارة التخطيط والتنظيم	3.43	1.50	مواءمة كبيرة	9
1. تلقيت تقييماً مهنياً لتحديد المهنة المناسبة لي	3.41	1.36	مواءمة كبيرة	13
7. تلقيت تدريباً على مهارات التواصل مع مديري في العمل	3.41	1.50	مواءمة كبيرة	13
15. تلقيت تدريباً على مهارات إقناع الآخرين	3.39	1.49	مواءمة قليلة	15
2. حصلت على خطة انتقالية فردية مناسبة	3.29	1.42	مواءمة قليلة	16
22. تلقيت إرشاداً مهنياً من مختصين للتعرف على المهن المختلفة واختيار المناسب لي منها	3.28	1.74	مواءمة قليلة	17

الخدمات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى المواءمة	الترتيب
25. تعيين لي مرشد في مقر العمل ليرافقني ويرشدني لمهام العمل	3.28	1.55	مواءمة قليلة	17
12. تلقيت تدريباً على كيفية التعبير عن مشاعري	3.22	1.62	مواءمة قليلة	19
13. تلقيت تدريباً على مهارات التفاوض	3.20	1.60	مواءمة قليلة	20
21. تلقيت فرصاً للتطوع ميدانياً في مهن مختلفة	3.17	1.51	مواءمة قليلة	21
24. تلقيت خدمات متابعة وإعادة تقييم مهني	3.14	1.57	مواءمة قليلة	22
14. تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع	3.10	1.56	مواءمة قليلة	23
17. تلقيت تدريباً على مهارات التفكير الناقد	3.10	1.50	مواءمة قليلة	23
23. تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)	2.68	1.53	مواءمة قليلة	25
الخدمات ككل	3.38	1.46	مواءمة قليلة	

الجدول السابق يوضح نتائج التحليل الوصفي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على العبارات الخاصة بمدى مواءمة الخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (3.38) يقع داخل المدى (2.60 - 3.40) على حسب مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من ذوي الإعاقة يرون أن خدمات التأهيل المهني تمتاز بدرجة (مواءمة قليلة) مع متطلبات سوق العمل. وبناءً على المتوسطات الحسابية فإن أكثر الخدمات مواءمة مع متطلبات سوق العمل هي:

العبرة (18). تلقيت تدريباً على مهارات إدارة الوقت) حازت على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.86) ودرجة (مواءمة كبيرة)، والذي يتوافق مع ما أدرجه عارف (2018) من ضمن مهارات التفكير المواءمة لسوق العمل.

تلتها في المرتبة الثانية العبرة (10). تلقيت تدريباً على مهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت) بمتوسط حسابي بلغ (3.84) ودرجة (مواءمة كبيرة)، والذي يتفق مع دراستي دمنهوري (2013) ودراسة عارف (2018) واللذان تؤكدان على أن مهارات الحاسب الآلي وتقنية المعلومات هي من المهارات المطلوبة في سوق العمل.

ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبرة (4). تلقيت تدريباً على مهارات العمل ضمن فريق) بمتوسط حسابي بلغ (3.75) ودرجة (مواءمة كبيرة)، والذي اعتبره عارف (2018) من ضمن المهارات الحياتية والاجتماعية التي يحتاجها أي شخص قبل دخوله سوق العمل.

أما عن أقل الخدمات مواءمة مع متطلبات سوق العمل تتمثل بالعبارات:

العبارتان (14). تلقيت تدريباً على مهارات إدارة النزاع) و (17). تلقيت تدريباً على مهارات التفكير الناقد) في المرتبة الثالثة والعشرون بمتوسط حسابي بلغ (3.10) ودرجة (مواءمة قليلة)، والذي يتعارض مع دراسة عارف (2018) حيث يرى بأن مهارات حل النزاع بالإضافة إلى مهارات التفكير الناقد ومهارات اتخاذ القرار تعد من أهم مهارات التفكير الواجب اكتسابها للفرد للاندماج الناجح في سوق العمل.

ثم جاءت في المرتبة الخامسة والعشرون والأخيرة العبارة (23). تلقيت خدمة للتوظيف غير المدفوع (تشغيل تجريبي)) بأقل متوسط حسابي بلغ (2.68) ودرجة (مواءمة قليلة).

ويعزى حصول هذه الخدمة على الأقل مواءمة بين باقي الخدمات إلى عدم إدراك العينة لأهميتها ومعناها. فقد أوضحت عبید (2009) بأن هذه الفترة وإن كانت فترة تشغيلية غير مدفوعة إلا أنها فترة مؤقتة، وهي التي تؤكد للمرشد المهني صحة اختيار الوظيفة قبل أن يتم تثبيتها ضمن الخطة التشغيلية المدفوعة.

إجابة السؤال الرابع: هل توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات مواءمة الخدمات لمتطلبات سوق العمل وفقاً لمتغيرات الدراسة؟

للإجابة على هذا السؤال، فتم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات العينات المستقلة، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) One-way Analysis of Variance لإيجاد الفروق في متوسط المواءمة للخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات الأولية كالتالي:

جدول (12):

الفروق في متوسط المواءمة للخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات الأولية (الجنس - نوع الإعاقة - شدة الإعاقة - المؤهل العلمي - فترة البحث عن وظيفة - الوظيفة - سنوات الخبرة).

المتغير التابع	المتغير المستقل	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
مدى مواءمة الخدمات لمتطلبات سوق العمل	الجنس	ذكر	3.54	1.08	ت	1.957	0.055
		أنثى	2.93	1.26			
	نوع الإعاقة	جسدية	3.47	1.19	ف (ANOVA)	1.158	0.338
		ذهنية	3.61	0.64			
		سمعية	3.19	1.25			
		بصرية	2.82	0.93			
		توحد	3.38	0.42			
	شدة الإعاقة	بسيطة	3.42	1.14	ف (ANOVA)	0.123	0.885
		متوسطة	3.33	1.12			
		متعدد الإعاقة	3.52	1.40			
	المؤهل العلمي	ابتدائي	3.17	1.23	ف (ANOVA)	0.721	0.543
		متوسط	3.90	1.10			
		ثانوي	3.27	1.12			
		جامعي	3.33	1.19			
		أقل من 6 أشهر	3.79	0.86		1.200	0.308

المتغير	المتغير المستقل	فئات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اسم الاختبار	قيمة الاختبار	الدلالة الإحصائية
	فترة البحث عن وظيفة	أقل من سنة	3.35	1.13	ف (ANOVA)		
		أكثر من 3 سنوات	3.23	1.26			
	الوظيفة	موظف حكومي	3.53	1.12	ف (ANOVA)	1.698	0.176
		قطاع خاص	3.31	1.15			
		عمل خاص	4.26	0.66			
		أخرى	2.79	1.35			
	سنوات الخبرة	أقل من سنة	3.25	1.20	ف (ANOVA)	0.229	0.876
		أقل من 3 سنوات	3.26	1.36			
		3 - 6 سنوات	3.30	1.16			
		7 سنوات فأكثر	3.51	1.11			

وبمتابعة قيم الاختبارات (ت) و (ANOVA) المقابلة لكل متغير من المتغيرات الأولية (المتغيرات المستقلة) في الجدول السابق نجد أنها جميعها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي عدم معنوية الفروق وفقاً لتلك المتغيرات، مما يعني رفض الفرضية البديلة (توجد فروق) وقبول فرضية العدم (لا توجد فروق)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط مواءمة الخدمات التي تلقاها الأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل وفقاً للمتغيرات الأولية حيث أن جميع قيم الدلالة الإحصائية المقابلة لكل متغير منها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05) مما يعني عدم معنوية الفروق فيها.

محدوديات الدراسة:

لاتزال الدراسات التي تستهدف ذوي الإعاقة تعاني بعض الصعوبات في مرحلة جمع العينة، خصوصاً حين تكون العينة (كما في الدراسة الحالية) هم ذوي الإعاقة أنفسهم وليسوا من القائمين على تدريبهم أو أولياء أمورهم. وقد واجهت الباحثتان صعوبة في جمع العينة الممثلة لمجتمع الدراسة، حيث استهدفت الموظف من ذوي الإعاقة والذي يصعب الوصول إليهم في القطاعين الحكومي والخاص. بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية استهدفت ذوي الإعاقة على اختلافها: الإعاقات الجسدية، الذهنية، السمعية، والبصرية، وغيرها. وبالتالي فقد كان هناك البعض من ذوي الإعاقات الذهنية الذين شاركوا في الاستبانة، مع الاستعانة بأولياء أمورهم للإجابة على الاستبانة، ولكن الباحثتان اضطررتا لاستبعادها لأن العينة تقتصر فقط على ذوي الإعاقة المستفيدين من خدمات التأهيل المهني أنفسهم.

ملخص مناقشة النتائج:

يتضح مما سبق بأن أكثر الخدمات المقدمة التي تم تلقيها قبل العمل أو أثناءه هي ضمن الخدمات الخاصة بمرحلة التدريب المهني. كمهارات الحاسب الآلي وشبكة الانترنت، ومهارات التواصل اللفظي ومع زملاء العمل. بينما أقل الخدمات التي تم تلقيها قبل العمل أو أثناءه ظهرت في المراحل الأخرى: كخدمات الإرشاد والتوجيه المهني، المتابعة وإعادة التقييم، وخدمة التشغيل التجريبي غير المدفوع.

وبالتالي ظهرت الفجوة بين المأمول من برامج التأهيل المهني وبين المخرجات الواقعية لها. فبالرغم من أهمية مرحلة التدريب المهني في صقل المهارات المهنية والشخصية للفرد ذوي الإعاقة، إلا أن التركيز عليها دون غيرها يؤدي إلى ضعف عام وتدريب غير متكامل والذي يعيق من الحصول على مستقبل مهني مستقل وناجح. فمرحلي التقييم والتوجيه المهني تركزان على معرفة ميول وقدرات الفرد ذوي الإعاقة حتى يتسنى له اختيار المجال المناسب. بينما مرحلة المتابعة تهتم بالتواصل مع الموظفين من ذوي الإعاقة ومساعدتهم لمواجهة صعوبات العمل، وذلك لضمان بقائهم في وظائفهم.

التوصيات والمقترحات:

- إنشاء مراكز متخصصة للتأهيل المهني والتي تشمل خدمات التأهيل المهني في جميع المراحل بالتسلسل والتكامل المطلوب.
- تكثيف التدريب على مهارات التفكير في مرحلة (التدريب المهني) كمهارات حل النزاع بالإضافة إلى مهارات التفكير الناقد ومهارات اتخاذ القرار والتدريب على اللغة الإنجليزية.
- نشر التوعية حول أهمية الحصول على خدمة التوظيف التجريبي غير المدفوع كأحد خدمات مرحلة (التشغيل)، والتي تؤكد للمرشد المهني صحة اختيار المهنة قبل أن يتم تثبيتها ضمن الخطة التشغيلية الفعلية (المدفوعة).
- التركيز على تقديم خدمات المتابعة والدعم المستمر لما بعد التشغيل والتي تشمل دعم الجهات المقدمة لبرامج التأهيل المهني بالشراكة مع الجهات التشغيلية.
- العمل على تنفيذ ما جاء في التشريعات والقوانين الموضوعة في المملكة العربية السعودية بشأن تعليم وتأهيل ومن ثم توظيف ذوي الإعاقة.
- توفير أساليب للتقييم المستمر البناء لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة، مع الأخذ بعين الاعتبار آراء المستفيدين من ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم لضمان استمرارية تطوير الخدمات المقدمة.
- التركيز على تقديم جميع الخدمات المندرجة للتأهيل المهني، والتي تشمل الخدمات النفسية والاجتماعية والجسدية ولا تقتصر على التدريب المهني فقط.
- إنشاء لقاءات دورية ومجموعات دعم للعاملين من ذوي الإعاقة لمناقشة قضاياهم والصعوبات التي تواجههم كجزء من مرحلة المتابعة وإعادة التقييم.
- إنشاء قواعد بيانات شاملة بالمؤهلات العلمية والتدريبية لذوي الإعاقة لتسهيل الوصول لهم من قبل الجهات التشغيلية.
- العمل على نشر قصص نجاح موظفين من ذوي الإعاقة وتبادل الخبرات بين الشركات الحاصلة على شهادة مواءمة والتي تدعم توظيف ذوي الإعاقة لمشاركتهم ونقل خبراتهم.
- التعاون بوضع الخطط المشتركة بين مراكز التأهيل المهني ومراكز الرعاية النهارية وبين قطاع التشغيل.

المراجع العربية:

الأمم المتحدة. (2008). إتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (الاتفاقية والبروتوكول الاختياري).
الحجاج، مسلم (1954). صحيح مسلم.

الرمامنة، عبد اللطيف ؛عبيد، محمد ؛و السبائلة، عبيد (2018). تقييم الخدمات الانتقالية للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية من وجهة نظر أولياء الأمور والمعلمين. مجلة جامعة النجاح للأبحاث- العلوم الانسانية، الصفحات 1605-1628.

العجمي، ناصر ؛والبتال، الجوهرة (نيسان، 2016). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض . مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية ، الصفحات 237-270.

المولى، عبد الستار رائف حسن (2012). دور مخرجات التعليم والتدريب التقني والمهني في الاستجابة لمتطلبات سوق العمل في العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، الصفحات 406-424.

الهيئة العامة للإحصاء. (18 مايو، 2017). تم الاسترداد من بوابة تعداد السعودية: <https://www.stats.gov.sa/ar/904>

خيرالله، عفاف اسماعيل (أغسطس، 2014). دور مكاتب التأهيل الاجتماعي في توفير الرعاية الاجتماعية للأفراد ذوي الإعاقة بمحافظة الفيوم. مجلة الإرشاد النفسي، الصفحات 303-363.

دمنهوري، هند محمد شيخ (2013). أسباب عدم مواءمة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل السعودي. مجلة جامعة الملك عبدالعزيز - الإقتصاد والإدارة، الصفحات 169-225.

ربابعة، مهدي ؛و الشمالي، صباح (24 أغسطس، 2017). مستوى الرضا عن العمل والقدرة على التكيف النفسي الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة العاملين في محافظة إربد في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة النجاح للأبحاث.

عارف، أسامة بن حسن (2018). جودة مخرجات التعلم في الجامعات السعودية ودورها في تلبية متطلبات سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030. مجلة البحث العلمي في التربية، الصفحات 41-67.

عبيد، محمود سمير (2009). كفاءة خدمات مراكز التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية ولذوي الإعاقة الجسدية في الضفة الغربية وبناء استراتيجيات لتطويرها. الصفحات 1-213.

عيسى، أحمد نبوي (إبريل، 2014). تقويم واقع التحديات التشغيلية لذوي الإعاقة من وجهة نظر المعلمين وأولياء الأمور في المملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية، الصفحات 195-271.

كامل، راضي عدلي (يناير، 2014). ضمان جودة الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة في ضوء المعايير العالمية (دراسة ميدانية بمحافظة أسوان). جامعة بنها- كلية التربية، الصفحات 1-39.

محمود، خالد صالح صالح (يناير، 2015). دور القطاع الخاص في التمكين المهني للمعاقين : دراسة مطبقة على بعض الشركات الصناعية بمدينة جدة. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، الصفحات 135-174.

نطاقات (بلا تاريخ). دليل برنامج نطاقات الإصدار 3.1.

وزارة العمل (1436). اللائحة التنفيذية لنظام العمل وملحقاتها.

المراجع الأجنبية:

Coleman, D. M.& Adams, J. B. (2018) .Survey of vocational experiences of adults with Autism Spectrum Disorders,and recommendations on improving their employment .Journal of Vocational Rehabilitation,67-78 .

Luecking, R. G., Fabian, E. S.& Neubert, D. A. (2018) .Transition Practices of Vocational Rehabilitation Counselors Serving Students and Youth With Disabilities .Rehabilitation Research, Policy, and Education,54-65 .

Nye C., Fong, C. J., Wan, J. T., Cortopassi, T., Martin, F. H., Westbrook, J. D. (2012) .Adult Employment Assistance Services for Persons with Autism Spectrum Disorders:Effects on Employment Outcomes .the campbell collaboration,1-67 .

Petcu, S. D., Chezan, L. C.& Horn, M. L. V. (no date).Employment Support Services for Students with Intellectual and Developmental Disabilities Attending Postsecondary Education Programs .Journal of Postsecondary Education and Disability,359-374 .

Warren, V. M. .(2014) .Vocational Rehabilitation Counselors' Perceived Influences on the Secondary Transition Planning Process and Postsecondary Outcomes of Students with Disabilities . journal of the american academy of special education professionals,37-48 .