

جامعة عمار تليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



ميدان: العلوم الاجتماعية

شعبة : علم الاجتماع

الموضوع

التكوين المهني ودوره في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من
وجهة نظر الإداريين والأساتذة
دراسة ميدانية بمدرسة المعاقين سمعيا (الأغواط)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الدكتور:

بن شاعة بيران

من إعداد الطالب:

• بن بوزيد عبد القادر

السنة الجامع 2019-2020 ة



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

الحمد لله رب العالمين و صل على الله على أشرف المرسلين محمد و على آله و صحبه أجمعين أهدي
ثمرلة جهدي و بالغ شكري إلى الذي خلقني من نضجة و سوانى و برحمته هدانى و من نور علمه
سفانى و من الجهل نجانى إلى الله جل شأنه و علاه.
إلى من سعى و رب و علم و أعصى تاج راسى مدلى حبيبى أبى الغالى حببته الله.
إلى البحر الهادى و الحوض الدائى إلى من لا تنسانى بدعايها سرا و علانية حبيبتى أمى الغالية
رحمها الله.
إلى أحبائى قلبى و إلى رمز الحماية و الأمان و العناية إخوتى و أخواتى
و إلى كل الأهل و الأقراب
و إلى كل من جمعنى بهم الفدر بين لحيات الحياة .
إلى كل من أحبونى و أحببتهم .
إلى من عرفونى و عرفتهم .
إلى كل من وسعهم قلبى و لم تسعهم ورفتى .

عبد الفادر

شكرو تغدير

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى

أو إنا تأذن ربك لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابنا لشديد آصق الله العظيم سورة إبراهيم الآية ٥٥

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم آمن لم يشكر الناس لم يشكر الله أ

أولا وقبل كل شيء أشكر الله عز وجل العى وبقنا وبقنا على إنجاز هذا العمل المتواضع.

وأقدم بالشكر إلى كل من ساهم فى إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد وخاصة الدكتور المشرف عليا

محضه الله أبيران بن شاعة أ

وإلى كل أساتذة فسم علم الاجتماع والديموغرافيا



ملخص الدراسة بالعربية:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسسة مدرسة المعاقين سمعياً بالأغواط من خلال معرفة تطبيق لإجراءات وبرامج التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والتعرف على توفر إمكانيات التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية
كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسسة مدرسة المعوقين سمعياً بولاية الأغواط

هل تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟

هل تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟

هل تتوفر المؤسسة على الامكانيات المناسبة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العمال في المؤسسة من 40 عينة ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبيان، والمكون من (20) فقرة.

وقد تحصلنا على النتائج التالية : يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسسة مدرسة المعوقين سمعياً بولاية الأغواط.

تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة.

تتوفر المؤسسة على الامكانيات المناسبة في عملية التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة

الكلمات المفتاحية: التكوين المهني؛ التأهيل المهني؛ ذوي الاحتياجات الخاصة.

Abstract

This study aims to identify the role of vocational training in rehabilitating people with special needs from the point of view of administrators and professors at the Hearing Aid School Foundation, through knowledge of the application of special training procedures and programs for professional training. And by answering the following questions.

How does vocational training contribute to the rehabilitation of people with special needs from the point of view of administrators and professors at the Foundation for the Hearing Impaired School in Laghouat?

Do the procedures adopted in vocational training lead to the rehabilitation of people with special needs from the viewpoint of administrators and professors?

Do the programs used in vocational training lead to the rehabilitation of people with special needs from the point of view of administrators and professors?

Does the institution have the appropriate facilities to rehabilitate people with special needs from the point of view of administrators and professors?

The study population may consist of all workers in the institution from 40 samples. To achieve the aim of the study, the researcher used a questionnaire, consisting of (20) items.

We obtained the following results: Vocational training contributes to the rehabilitation of people with special needs from the point of view of administrators and professors at the Foundation for the School of the Hearing Impaired in the wilayat of Laghouat. The procedures adopted in the professional training lead to the rehabilitation of people with special needs from the point of view of administrators and teachers.

The programs used in vocational training lead to the rehabilitation of people with special needs from the point of view of administrators and teachers.

The institution has the appropriate facilities in the vocational training process to rehabilitate people with special needs from the point of view of administrators and professors

Key words: vocational training; Professional rehabilitation; People with special needs.

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	الشكر وعران
أ	الملخص
ج	فهرس المحتويات
هـ	فهرس الجداول
هـ	فهرس الأشكال
هـ	فهرس الملاحق
01	مقدمة
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
03	1-أسباب أختيار الموضوع
03	2- الإشكالية
04	3- فرضيات الدراسة
04	4-أهداف الدراسة
05	5-أهمية الدراسة
05	6- تحديد مفاهيم الدراسة

06	7-الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: ماهية التكوين المهني
12	تمهيد
13	مفهوم التكوين المهني
13	تاريخ نظام التكوين المهني
14	نظريات التكوين المهني
14	لمحة تاريخية عن التاهيل المهني
16	مفهوم عملية التاهيل
20	اهمية عملية التاهيل
21	خطوات عماية التاهيل
24	نشأة وتطور ذوي الاحتياجات الخاصة
28	تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة
28	
30	
31	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الجانب الميداني لدراسة
50	
52	2- مجالات الدراسة

52	3- المناهج المتبع في الدراسة.
53	4-الأودات التقنيات المتبعة في الدراسة
53	5-مجتمع البحث والعينة
57	تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
57	1-تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأول
58	2- تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية
58	3- تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثالثة
60	الخاتمة
62	قائمة المصادر المراجع
67	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	تحديد مجتمع البحث الكلي	54
02	توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس	55
03	توزيع عينة البحث حسب متغير السن	55
04	توزيع عينة البحث حسب متغير أقدمية العمل	56
05	تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الأولى	57
06	تصور مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الثانية	58

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي	51

فهرس الملاحق

الرقم	عنوان الأشكال	الصفحة
01	الاستبيان	67

مقدمة

مقدمة

لقد أصبحت الموارد البشرية تحل مركزا مهما في العالم المعاصر، وذلك باعتبارها عنصرا من عناصر التنمية الاجتماعية، إذ تعتبر بمثابة استثمار مريح للغاية إذا ما استغل على الوجه المطلوب فالموارد البشرية هي القوى الدافعة الحقيقية في أي مجتمع وهي مصدر كل الطاقات، فإن كل النجاحات والإنجازات تعود إلى الجهد البشري في المقام الأول، حتى ولو كانت هناك إمكانيات مادية مساعدة أخرى في عملية الإنتاج داخل المؤسسات، فإن العنصر البشري هو الذي يرسم الأهداف والسياسات ويصنع كل الخطط والبرامج وغيرها.

وتكمن أهمية الموارد البشرية من خلال عملية تكوين الأفراد ونقلهم إلى مواقع الإنتاج والأهمية الثانية للموارد البشرية يحققها التكوين، في حال ارتكز أو استند على سياسات وقواعد واضحة مدعمة من قبل الإدارة العليا في المؤسسة، فتحقيق الفعالية في الإنتاج والأداء يعتبران مطلبين أساسيين يتحققان غالبا عن طريق التكوين الجيد.

كما أن الأهمية الأساسية للتكوين تظهر أكثر فأكثر من خلال تحقيق تلك الأهداف المسطرة أو المرجوة، لذلك تعتبر تنمية الموارد البشرية من المتطلبات الأساسية لأي مؤسسة ومن بين أهم مداخلها: التكوين المهني والذي يعد من المواضيع المهمة التي شغلت بال المختصين في مجالات مختلفة كعلم النفس العمل وعلم الاجتماع وعلم الاجتماع التنظيم وعلم الاجتماع المهني، وذلك لما له من علاقة وطيدة ومباشرة بتنمية الموارد البشرية وتحقيق الكفاية الإنتاجية.

كما أن هناك اهتماما كبيرا بموضوع التكوين المهني في العالم، فالمجتمعات الحديثة تحرص على تنظيم اليد العاملة ولا تقتصر على الطبيعية فقط بل هناك أيضا ما يعرف بذوي الاحتياجات الخاصة فهي من المشكلات الأساسية في المجتمعات البشرية على اختلافها، فهذه الإعاقة تختلف من الإعاقات البسيطة إلى الإعاقات البالغة التعقيد، فالفرد هنا نجده يعاني من العجز عن ممارسته للأنشطة الاجتماعية والأنشطة المهنية في حياته، ولهذا حاولت العديد من المراكز والمعاهد توفير الإمكانيات اللازمة لمحاولة تكوين المعوقين، ودمجهم في المجتمع وكأنهم أشخاص عاديون يمارسون حياتهم كغيرهم من الأفراد.

وفي هذا الصدد برزت أهمية تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، فالمجتمعات المتقدمة تعطي قدرا وافرا من الرعاية المختلفة الجوانب من طرف هيئات متخصصة أجيد تخطيطها وتجهيزها بأحدث الوسائل.

إنّ ذوي الاحتياجات الخاصة من الأفراد الذين يجدر الاهتمام بهم وجعلهم يشاركون في عملية التنمية، مع محاولة الاهتمام بهم من مختلف الجوانب لتحقيق هدف رضاهم وارتياحهم في المؤسسة فالمتوقع أن يحتل نشاط التكوين المهني دورا كبيرا في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة على هذا الأساس تبرز ضرورة تسليط الضوء على دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث تسعى هذه الدراسة إلى التعرف عن هذا الدور في المؤسسة المعنية بذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة الأغواط وبالنظر إلى أهمية التكوين جاء هذا البحث مستهدفا الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بدراسة ذوي الاحتياجات الخاصة بمدينة الأغواط.

وقد استخدمنا لذلك المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف مساهمة التكوين المهني، واعتمادنا على استمارة استبيان كأدوات لجمع البيانات موجهة للإداريين والأساتذة في مدرسة المعوقين سمعيا . تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانبين نظري وتطبيقي، الجانب النظري تم التعرض فيه إلى الفصل الأول من الدراسة إلى سبب اختيار الموضوع وتحديد مشكلة البحث، التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية، ثم أهمية الموضوع، أهدافه وتحديد للمفاهيم الأساسية للدراسة، والدارسات السابقة، جاء الفصل الثاني ليحيط بإحدى متغيرات الدراسة وهو التكوين المهني من خلال نظرياته، أساليبه وأنواعه، في حين تضمن ففيه ايضا عملية التأهيل بالتطرق إلى ماهية عملية التأهيل، أهميته ،خطواته ولقد عرضنا فيه ايضا ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال عرض للتطور التاريخي لذوي الاحتياجات الخاصة، وتصنيفات لذوي الاحتياجات الخاصة

ثم إجراء الدراسة الميدانية في مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة، مدرسة المعاقين سمعيا ، وقد عرضنا المنهج و مجالات الدراسة وعينتها وتم تطبيق مجموعة الأدوات المنهجية وختمنا دراستنا بعرض تحليل ومناقشة النتائج.

الفصل الأول الإطار المنهجي

أولاً- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا لهذا الموضوع لم يكن بمحض الصدفة، فكثيره من الدراسات الأخرى تقف وراء دراستنا هذه المجموعة من الأسباب الموضوعية وأخرى ذاتية التي دفعت بنا إلى التطرق إلى هذا الموضوع والتي يمكن عرضها كما يلي:

1- الأسباب الذاتية:

- ✓ الشغف العلمي والاهتمام الشخصي بالموضوع .
- ✓ الرغبة في إثراء البحوث العلمية ،إن تعد هذه الدراسة حسب اطلاعنا من المواضيع الجديدة.
- ✓ الفضول من الأسباب التي دفعت بنا لمعرفة دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

2- الأسباب الموضوعية:

- ✓ إن هذا الموضوع بطبيعته يصب في صلب التخصص الذي تتطوي ضمنه وهو علم اجتماع التنظيم والعمل محاولين أن نوضح الدور الذي يربط التكوين المهني وذوي الإحتياجات الخاصة
- ✓ حاجة المجتمع لمثل هذا النوع من الدراسات التي تهتم بذوي الإحتياجات الخاصة وتأهيلها.
- ✓ قلة هذا النوع من الدراسات.
- ✓ محاولة الكشف عن أهمية التكوين المهني في تأهيل ذو الإحتياجات الخاصة.

ثانياً- الإشكالية:

يعد التكوين من أبرز الموضوعات التي تلقى اهتماما واضحا في مجالات إدارة الموارد البشرية خاصة على اعتبار أن عملية التكوين بمختلف انواعه من تكوين متواصل وتكوين مستمر وغيرها.

ونخص حديثنا عن التكوين المهني الذي يعد احدى الدراسات التي تشغل بال العديد من الباحثين في مختلف التخصصات وبالأخص العلوم الاجتماعية ،لا سيما التكوين المهني لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة والجزائر كغيرها من الدول النامية لم تول في بداية الامر اهتماما بتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال عملية التكوين المهني لكنها فيما بعد اعطته اهتماما وذلك من خلال المساهمة في تشيد مراكز ومعاهد التكوين المهني في مختلف نواحي الوطن وكذلك بإدخال تكوين اولي في

كثير من المؤسسات المستقبلية فهي تعطي الحق لذوي الاحتياجات الخاصة في التعليم والتكوين، وبالتالي الحق في ممارسة عملهم في اي مؤسسة وفقا لقدرتهم، فديننا الحنيف يحث ويوجه كل واحد منا بانه مهم مهما كانت قدرات الفرد يجب ان يحترما كغيره من افراد المجتمع، فهو يتمتع بكامل كرامته ومكلف في حدود طاقته فقد دعا الدين الاسلامي الى الرفق بذوي الاحتياجات الخاصة وحسن معاملتهم

تناولنا بالدراسة والتحليل أحد أهم مؤسسة خاصة بذوي الاجتياحات الخاصة في مدينة الاغواط وهي مؤسسة تعمل على الاعتناء بذوي الاحتياجات الخاصة والاهتمام بتكوينهم وذلك للوقوف على مدى مساهمة التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة.

وعلى ضوء ما تقدم يمكن صياغة اشكالية البحث في التساؤل الرئيسي

- كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة نظر الاداريين والأساتذة بمؤسسة مدرسة المعوقين سمعيا بولاية الأغواط

ويتمحور تحته هذا التساؤلات الفرعية الآتية:

1. هل تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والأساتذة؟
2. هل تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والأساتذة؟
3. هل تتوفر المؤسسة على الامكانيات المناسبة لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟

ثالثا - فرضيات الدراسة:

انطلاق من الإشكالية التي تم التعرض اليها تنطلق الدراسة الراهنة من أربعة :

الفرضية الرئيسية:

- يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة نظر الاداريين والأساتذة بمؤسسة مدرسة المعوقين سمعيا بولاية الأغواط.

الفروض الفرعية وهي:

1. تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الالاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والاساتذة.
2. تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والاساتذة.
3. تتوفر المؤسسة على الامكانيات المناسبة في عملية التكوين المهني الى تأهيل ذوي الالاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين والاساتذة.

رابعا- أهداف الدراسة:

هناك نوعين من أهداف الدراسة الاهداف العلمية والأهداف العملية.

1- الأهداف العلمية:

تهدف دراستنا الى اثراء البحث العلمي وتطويره ،من خلال المساهمة في تنظيم وتطوير المتربصين وبالتالي تحقيق الكفاءة العلمية واستغلال جميع فيئان المجتمع الجزائري بما في ذلك ذوي الالاحتياجات الخاصة.

دراستنا هذه تهدف ايضا الى اثراء الدراسات سوسيوولوجية الجزائرية حول موضوع التكوين المهني و ذوي الالاحتياجات الخاصة.

2- الأهداف العملية: تتمثل في الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة من مدرسة المعوقين سمعيا بالأغواط لمعرفة الدور الذي تقوم به.

خامسا: أهمية الدراسة

إن أهمية أي دراسة تتوقف على الظاهرة التي يتم دراستها وارتكازها على أسس علمية وبتالي الإحاطة بالنتائج الممكنة الاستفادة منها وتكتسب هذه الدراسة أهميتها لدور الذي يبذله ذوي الاحتياجات الخاصة من جهة واهتمامات الدولة الجزائرية من جهة أخرى رفقة الطاقم الإداري والأساتذة.

وتستمد الدراسة أهميتها أيضا من خلال ما يسهم به التكوين في التصدي للتغيرات وذلك بتوسيع دائر المعرفة لدى ذوي الاحتياجات الخاصة وتزويدهم بالتكوين اللازم للمواجهة التغيرات وتنمية مهاراتهم التي تساعد على التأقلم.

سادسا- تحديد مفاهيم الدراسة

2- التكوين المهني:

اصطلاحا:

لابد أن نعترف بأن مفهوم التدريب لتكوين لم يعد مفهوما تقليديا يقتصر على تنظيم الدورات التدريبية التقليدية و منح شهادات الاعتبار . "

إن كلمة تكوين هي ترجمة للكلمة الفرنسية " formation" وسوف نستعملها كمرادفة لـ "تدريب" وهي ترجمة للكلمة الانجليزية "training" وهي تستعمل في نفس المعنى¹.

عرف التكوين المهني " بأنه الجهود الهادفة إلى تزويد العاملين بالمعلومات والمعارف التي يكسبه مهارة في أداء العمل أو تنميته وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات لما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي، أو يعد لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.²

أجرائيا:

¹بوفجة غياث: الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 05.

²إياد محمود عبد الكريم، سعيد زياد المحيوي: إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني ، ط1 ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001 ، ص 157.

التكوين المهني: يعتبر الركيزة الأساسية والهامة في تحقيق ما يسمى بالتنمية، كما أنه يوجد في التكوين خرائط وترتيبات هامة من شأنها أن تعمل على استيعاب الأيدي العاملة من خلال تدريبها على مختلف المهارات، قصد مباشرة التطورات وبالتالي الوصول إلى الأهداف المسطرة.

2- التأهيل المهني:

التأهيل المهني: "يعني تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنته مثل التوجيه والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه.¹"
والتأهيل المهني يشير إلى "العديد من أنماط التأهيل الأخرى ويركز على تحقيق أهداف هامة لها نتائج إيجابية على كل من المعوقين وأسرتهم والمجتمع".²

التأهيل: "هو عملية اكتساب المتدرب مهارات أساسية في أحد مجالات العمل، وتكون في العادة إما في المعاهد والمدارس الفنية المتخصصة أو البرامج التدريبية طويلة الأمد التي تتبناها المنظمة لتأهيل الفرد لامتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط وجود هذه المهارة".³

إجرائيا:

و يعني أيضا "سلسلة من العمليات المتتابعة والمتصلة بغرض الوصول بالمعاق إلى امتحان مهنة ذات فائدة له ولأسرته والمجتمع الذي يعيش فيه، يعد التدريب المهني المحور الأساسي في عملية التأهيل المهني والتقييم المهني والتوجيه المهني والتدريب والتشغيل.
كما أن **التأهيل** " كلمة تعني مساعدة المعاقين على القيام بحركات وبأعمال تسمح لهم إعادة الانصهار في المجتمع.

¹ عبد الله محمد عبد الرحمن: سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دار المعرفة

الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001، ص 188

² يوسف شلبي الزعمر: التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، عمان، الأردن، 2005، ص 5

³ حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي، ط1 مكتبة لبنان، بيروت، لبنان،

1997، ص 57.

3- ذوو الاحتياجات الخاصة :

اصطلاحاً:

كما هو معروف فإن أفراد المجتمع لا يكونون كلهم عاديين وأن نسبة منهم قد تكبر وقد تصغر تكون عادة من ذوي الاحتياجات الخاصة أو ما يعرف سابقاً باسم المعوقين وقد غير الاسم مراعاة لهم وتخفيفاً لهم لأن اسم المعوقين فيه نوع من التجريح لهم، وبذلك يمكن تقديم بعض التعريفات لذوي الاحتياجات الخاصة (المعوقين).

تعرف فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بأنهم أولئك الأفراد الذين يقعون في طرفي التوزيع الطبيعي بناء " على السمة النفسية أو البدنية أو الطبية التي تميزوها، وقد أطلق عليهم ذوي الاحتياجات الخاصة نظراً لأن حاجاتهم النفسية والذهنية و تختلف عن حاجات الأفراد العاديين¹

إجرائياً:

بأن الأفراد الذين يحتاجون إلى حاجات مختلفة سواء كانت نفسية أو بدنية أو طبية وغيرها تختلف عن حاجيات الأفراد العاديين ويطلق عليهم ذوو الاحتياجات الخاصة .

سابعاً: الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة تراثاً نظرياً يمكن الانطلاق منه للوصول إلى نتائج جديدة تخدم البحث العلمي وتكون إجابات على تساؤلات الدراسة المطروحة، فالباحث لابد أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي تم اختيارها من طرف الباحث .

" ويشترط في الدراسات السابقة أن يكون لها موضوعاً وهدفاً ونتائجاً، وأما إذا وجدت فرضيات البحث والعينة والمنهج والأدوات، فالدراسة تصبح أكثر تفصيلاً ودقة ، وانطلاقاً من موضوع الدراسة، هناك العديد من الدراسات السابقة والمشابهة التي أجراها الباحثون سواء التي تناولت التكوين المهني أو تلك التي تطرقت لمتغير ذوي الاحتياجات الخاصة، لذلك سنتعرض لأهم

¹ عصام توفيق قمره :رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي بين العزل والدمج، المكتب الجامعي

الحديث، مصر، 2008 ،ص53 .

الدراسات التي تخدم موضوعنا ونتطرق إلى أهم النتائج التي توصلت إليها مع إعطاء وجهات النظر المختلفة حولها، إضافة إلى محاولة نقدها وتقييمها والإشارة إلى أوجه الاستفادة منها.

الدراسة الأولى : فيوليت فؤاد إيارهيم

دراسة بعنوان مدى فاعلية البرامج لتعديل سلوك الأطفال المتخلفين ذهنياً والمصابين بأعراض دوانز من فئة القابلين للتعلم، وقد نشرت ضمن بحوث ودراسات المؤتمر السنوي الخاص بالطفل المصري بجامعة عين شمس 1992 أبريل ، وقد شملت عينة الدراسة 24 طفلاً متخلفاً ذهنياً، دراسة تمثلت في

أيقنت الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات الأطفال وذلك على مقياس السلوك التوافقي المستخدم من طرف الباحث قبل تطبيق البرنامج .

هنا الباحث لم يوضح نوع البرامج المقدمة للمعاقين ، تميزت الدراسة بالدقة في اختيار العينة المطلوبة، بما أن المتغير المدروس هنا هو الأطفال المتخلفين ذهنياً، فهذا الأخير تطرقت إليه في دراستي بنوع من التفصيل باعتبارها نوعاً من أنواع ذوي الاحتياجات الخاصة محل الدراسة.

الدراسة الثانية:

انتصار محمد علي" بعنوان تدور مشكلة البحث حول السلبيات ونواحي القصور في عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بمدارس التعليم الأساسي لتحقيق مبدأ المساواة بينهم وخاصة أن هؤلاء الأطفال في حاجة إلى خدمات تعليمية أكثر كفاءة كما وكيفا. وقد تمحورت تساؤلات الدراسة في الآتي :

-ما واقع سياسة دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس العامة بالتعليم الأساسي؟

-ما الاتجاهات العالمية حول دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة؟

-ما أبرز المشكلات والصعوبات التي تواجه دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي؟

-ما التصور المقترح لتطوير دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي في مصر على ضوء الإفادة من الاتجاهات العالمية المعاصرة؟ هدفت هذه الدراسة إلى : -دراسة تحليلية لواقع دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بالتعليم الأساسي من حيث الفلسفة والأهداف .

-المشكلات والسلبيات التي تواجه دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين .
-إعداد معلم ذوي الاحتياجات الخاصة وتدريبه .

-وضع تصور لتطوير دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في ضوء الواقع الحالي والاتجاهات العالمية المعاصرة،اقتصر البحث على واقع عملية دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي، للارتقاء بمتطلبات دمجهم وذلك قصد تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمشاركة في العمليات التنموية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال الإفادة من تجارب بعض الدول العربية (الأردن،المملكة العربية السعودية) وبعض الدول الأجنبية(إيطاليا،السويد،اليابان،الولايات المتحدة الأمريكية) .

وقد استخدم هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بتحليل واقع دمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ورصده مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي، : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

الاتجاهات العالمية المعاصرة لدمج الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي

تتصدر دراسة الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تعليم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة ودمجهم مع الأطفال العاديين بالتعليم الأساسي حول مجموعة من المحاور أهمها:

-مبادئ برامج التربية الخاصة وأسسها على المستوى العالمي.

-سياسة الدمج بين الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة والأطفال العاديين .

-التأهيل المهني والتحاقهم بسوق العمل

الدراسة الثالثة:

شيماء مبارك: بعنوان "تدريب القوى العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية" مؤسسة الكوابل الكهربائية بسكرة نموذجاً بسكرة للسنة، 2005-2006

هي عبارة عن مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بعنوان "تدريب القوى العاملة وتنمية المؤسسة الصناعية" مؤسسة الكوابل الكهربائية بسكرة نموذجاً أجريت بسكرة للسنة، 2005-2006، تسعى هذه الدراسة إلى إيراد الجامعة دور التدريب وآلياته في عملية التنمية الاقتصادية لمؤسسة صناعية، و تهدف إلى تحقيق ما يلي :

- الكشف عن الصورة الحقيقية لمساهمة وظيفة التدريب في عملية التنمية .
- محاولة الاطلاع على ظاهرة التدريب و مدى ارتباطها بالعوامل المولدة لها .
- محاولة إيجاد الحلقة المفقودة التي تربط القائمين على التخطيط والمتكون المفروض أن يخطط له ومن أجله.

تقوم هذه الدراسة على ثلاثة فروض يمكن التطرق إليها كالتالي:

- يعمل التكوين على تنمية القدرات العقلية و الجسمية عند العامل .
- تساهم البرامج التكوينية في عملية تنمية المؤسسة.
- يساعد المدرب العامل بتكوين الجيد في تنمية المؤسسة.

اتخذت الباحثة في دارستها المنهج الوصفي تماشياً مع أهداف البحث و طبيعة الموضوع وفقاً للمراحل الآتية :

- المرحلة الاستكشافية: والتي شملت على جمع المعلومات النظرية حول الموضوع واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص حول المعلومات النظرية الأكثر تلاؤماً مع موضوع البحث .

-مرحلة الوصف المعمق : والتي شملت تحديد فروض ومجتمع البحث، واختيار الأدوات المستخدمة والمناسبة لمشكلة الدراسة وتحليل البيانات وتفسيرها ومحاولة الخروج باستنتاجات.

إن الدراسة الميدانية لهذا البحث قد أجريت بمؤسسة الكوابل الكهربائية بمدينة بسكرة وعلى العمال المختصين بالإنتاج الذي قدر عددهم 424 عاملا حيث تم اختيار بنسبة 10 % من هؤلاء العمال، أي ما يعادل 50 مفردة من مجموع وحدات الدراسة وهي عينة قصدية

بالنسبة لهذه الدراسة فقد تم الاستعانة بالوسائل أو الأدوات الآتية :

-**الملاحظة**: استخدمت الملاحظة لكشف وفهم وا دارك كل ما هو غامض.

-**المقابلة**: استخدمت المقابلة المقننة.

-**الاستمارة**: ونظرا لطبيعة الموضوع فقد اعتمدت الاستمارة كأداة أساسية ومحاولة إعدادها إعدادا جيدا وعلى أن تغطي مختلف جوانب الموضوع من خلال تعدد وتنوع الأسئلة.

-**الوثائق والسجلات**: تعتبر من بين الأدوات التي يستعين بها الباحث في جمع البيانات التي تعينه في دارسته التي هو بصدد القيام بها.

*توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية : تحققت الفرضية الأولى :وذلك ارجع إلى أن التكوين يمثل الدعم الذي يتلقاه العامل للحصول تدريجيا على وضعية اجتماعية أفضل . *كما أن التكوين ساهم في تغيير الوضعية المهنية عن طريق تحسين قدرات العامل الجسمية والعقلية والوضع الاجتماعي الذي سيحتله مستقبلا، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقلل من الدور الهام لهذه العملية في حياة العامل بصورة عامة.

*تحققت الفرضية الثانية :حيث ساهمت البرامج التكوينية في عملية تنمية المؤسسة من خلال تحسين الأداء الوظيفي للعامل واكتساب مهارت وخبرات جديدة وكذلك تأقلم المتكون مع عمله، لأن هناك بعض الصعوبات التي تواجه العمال وتحد وتقلل من قدراتهم وتؤثر عليها سلبا.

*تحقق الفرضية الثالثة :حيث ساهم المدرب العامل بتكوينه الجيد في تنمية المؤسسة من خلال التحكم في التخصص الذي يكون فيه، والاحترام الذي يحظى به المكون من طرف إدارة المؤسسة

والعلاقات التي تربطه بالمتكولين، ومن خلال متابعته للمتكولين، حيث ساعد العمال على تطبيق وقياس ما تعلموه .

هذه الدراسة لم توظف فيها تساؤلات الدراسة وانتقلت مباشرة إلى الفروض، بالرغم من أن الفروض تعتبر خطوة هامة تلي مباشرة التساؤلات باعتبارها إجابات مؤقتة عنها.

تم الاستعانة بهذه الدراسة في البحث وأفادت البحث في الجوانب الآتية :

*الاستعانة بها في بناء الجانب النظري للبحث، من خلال التطرق إلى أهم المراجع المعتمدة في هذه الدراسة .

*ساعدت الباحثة على تبني المنهج المناسب للدراسة.

*الاستعانة بها في التعرف على كيفية دراسة وتحليل فروض الدراسة

الدراسة الرابعة: صباح ساعد

دراسة بعنوان بناء برنامج تدريبي لتنمية كفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية لدى المعلمين دراسة تجريبية على بعض معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني ولاية بسكرة ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم في علم النفس تخصص تقويم ومناهج، للسنة الجامعية 2012/2013

تساؤلات، الدراسة تمثلت فيما يلي:

1. هل يحتاج معلمو المرحلة الابتدائية للطور الثاني إلى تدريب في مجال بناء الاختبارات

التحصيلية الموضوعية؟

2. هل توجد فروق بين مستوى تمكن معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني من كفاية بناء

الاختبارات التحصيلية الموضوعية قبل تطبيق البرنامج وبعده؟

3. ما أثر برنامج تدريبي أثناء الخدمة قائم على الكفايات في تنمية كفاية بناء الاختبارات

التحصيلية الموضوعية لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني؟

4. هل البرنامج التدريبي المقترح، يتصف بالفعالية في مجال تنمية كفاية بناء الاختبارات

التحصيلية الموضوعية، لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني؟

الفرضية العامة الأولى كانت كالتالي:

لا توجد فروق ذات إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبارات التحصيلية وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفاية بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية والتخطيط إعداد للاختبارات، فقراتها، تحليل وتفسير نتائجها عند $0,01 < \alpha < 1$ دلالة الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده الفرضيات الفرعية تمثلت في:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى لدلالة الطرق معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات التخطيط للاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $0,01 < \alpha < 1$ دلالة الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء إعداد فقرات الاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $0,01 < \alpha < 1$ دلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات إخراج الاختبار وتطبيقه والتحليل الإحصائي لنتائجه عند لدلالة $0,01 < \alpha < 1$ الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده.

الفرضية العامة الثانية كانت كالتالي:

لا يتصف البرنامج التدريبي المقترح القائم على الكفايات بدرجة مناسبة من الفعالية التي تؤدي إلى اكتساب المعلم المتدرب الكفايات المتضمنة فيه والمتعلقة ببناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية.

بما أن الدراسة الاستطلاعية تهدف إلى الكشف عن الاحتياجات التدريبية، لدى معلمي المرحلة الابتدائية للطور الثاني في مجال بناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، تم اختيار عينة الدراسة من المعلمين العاملين في 26 مدرسة ابتدائية والبالغ عددهم 145 تم الاعتماد على المنهج التجريبي على تصميم المجموعة الواحدة تخضع لقياس قبلي وبعدي.

خرجت الدراسة بنتائج تمثلت في:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار تقويم نتائج الأداء لكفايات التخطيط للاختبار التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ لدلالة الطرق الواحد قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي وعلى معيار لدلالة الطرق تقويم نتائج الأداء لكفايات إعداد فقرات الاختبارات التحصيلية الموضوعية عند $a < 0,01$ الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات المعلمين على الاختبار التحصيلي لدلالة الطرق الواحد، قبل تطبيق البرنامج التدريبي المقترح وبعده، لصالح القياس البعدي.

يتصف البرنامج التدريبي المقترح القائم على الكفايات بالفعالية التي تؤدي إلى اكتساب المعلم المتدرب الكفايات المتضمنة فيه والمتعلقة ببناء الاختبارات التحصيلية الموضوعية.

التساؤل العام غير واضح في الدراسة هذه الدراسة عالجت موضوع مهم والخاص ببرنامج التدريب وهو برنامج لا بد منه بهدف العمل على إخراج أفراد أكفاء في العمل.

الفصل الثاني

ماهية عملية التكوين المعنوي والتأهيل

تمهيد :

وجد التكوين المهني منذ قديم الازل وارتبط بالإنسان وبتاريخه و وجوده ،غير ان مفهوم العلمي لم يظهرالى في العصر الحديث حيث شغل اهتمام العديد من الباحثين والدارسين حتى اصبح فرع قائم بذاته له احكامه وقوانينه ويخضع لوصاية تحدد مهامه و وظائفه و ميادينه ومساره نحو كسب المعرفة والخبرة العلمية و العملية في العديد من الميادين الحرفية والمهنية والتي تسمح للمتريص من الولوج لعالم الشغل حسب طبيعة التخصص والقدرات الجسمية والعقلية ومدى مولائتمته لسوق العمل وذلك بعد فترة زمنية محددة من التكوين.

1- مفهوم التكوين المهني:

أخذ التكوين المهني اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين والهيئات في عدة مجالات وفيما يلي عرض لبعض أهم التعريفات:

يعرف أيضا " على أنه نوع من التعليم أو اكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة¹ ."

وبذلك فالتكوين المهني يعتبر نوعا من التعليم يكتسب من خلاله عدة كفاءات ومعارف تؤهل الأفراد للقيام بمهنة معينة.

التكوين المهني عند طارق كمال" هو عملية تهدف إلى إتقان الصانع لعمله، وتكيفه مع ظروف البيئة وذلك عن طريق التعليم والتعلم".

وبذلك فالهدف الأساسي هنا هو إتقان العمل من طرف العامل وبالتالي إمكانية تكيفه مع الظروف المحيطة وهذا كله يكون عن طريق ما يسمى التعليم والتعلم².

كما أن عبد الفتاح محمد دويدار : يرى "بأن التكوين المهني عبارة عن عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف لظروف عمله في أقصر وقت وبأقل جهد ممكن، والتكوين المهني ذو مجال واسع فهو لا يقتصر على العمال والموظفين بالشركات والمصانع كما قد يتبادر إلى الذهن، بل يشمل كل من يعمل وأيا كان عمله يدويا أو عقليا أو إداريا، كما أنه لا يقتصر على النواحي الفنية للعمل بل يتناول جوانبه الاجتماعية أيضا"³.

فهذا التعريف يشير بأن التكوين المهني يلزم فيه إتقان العمل والتكيف مع ظروف العمل ويكون ذلك في أقصر وقت ممكن وبأقل الجهود، كما أن مجاله واسع جدا إذ يشمل كل من يعمل وكيف كان عمله؟ سواء يدويا أو إداريا أو عقليا .ويشمل أيضا على العلاقات الاجتماعية والإنسانية في حين "يعتبر أيضا من منطلق هذه التعاريف يمكن تعريف التكوين المهني بصفة عامة لأنه جملة من

¹ صالح حسين الداھري : سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص 37.

² حسين عبد الحميد أحمد رشوان : علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005 ، ص54

³ طارق كمال : علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007 ، ص 61 .

النشاطات التي تهدف الى اكتساب معارف ومهارات وسلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية وأعمال تطبيقية بأنه نشاط تعليمي حرفي ومبرمج ومنظم أو تعليم صناعي موجه ورشيد يراد به إعداد " قسم تدريبي " في كل منطقة صناعية وبدل الجهود الإدارية المشجعة للتدريب¹ .

من هذا نستنتج أن التكوين المهني عبارة عن نشاط يراد به التعليم في شكل قسم تدريبي معد في كل منطقة صناعية وبالتالي يتطلب ذلك بذل الجهود اللازمة عن طريق التدريب.

2- تاريخ نظام التكوين المهني في الجزائر:

فقد عرف جهاز التكوين المهني منذ الاستقلال تحولات كبيرة في مختلف المجالات تمثلت في الآتي²:

- معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال وعددها 49 تركها الاستعمار حيث أعدت لتكوين يد عاملة فعالة تستجيب لمختلف الحاجات.

- هذه الوضعية بقيت إلى غاية السبعينات بإنشاء مؤسسات صناعية تعمل على تكوين اليد العاملة والتكفل بها.

- إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينات ووضع برنامج بناء 100 مركز تكوين.

- إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في نهاية السبعينات وبداية سنة 1980 مع وضع سياسة وطنية لتلبية الاحتياجات الناتجة عن :

- مخططات التنمية والتقليل من إعادة هيكلة المؤسسات الصناعية من جهة، وتوفير قدرات أكبر للتكفل بالأعداد المتزايدة المطرودين من المدرسة من جهة ثانية.

¹قباري محمد إسماعيل :علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف،الإسكندرية دون سنة، ص441 .

² علي عبد الرزق جبلي:د ارسات في علم الاجتماع الصناعة، ط2 ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 421.

- في هذه العشرية تم إنشاء عدد كبير من المراكز والمعاهد الوطنية للتكفل بالاحتياجات وبقيت هذه الحالة إلى غاية نهاية التسعينات.

3- نظريات التكوين المهني :

لقد أدى ازدياد حجم المؤسسات الصناعية في أواخر القرن التاسع عشر والقرن العشرين إلى صعوبة تسييرها وادارتها، حيث ظهرت الحاجة الماسة إلى وضع مبادئ معينة لتنظيمها وتسييرها وفي تلك الفترات ظهر بعض المفكرين باقتراحاتهم لنظريات ومبادئ في تنظيم الإدارة .

ورغم النقائص التي أعترت كل نظرية إلا أنها تبقى حتى يومنا هذا فعالة إلى حد ما كما تبقى عبارة عن مداخل أساسية لدراسة التنظيم والسلوك التنظيمي، وسنحاول عرض بعض النظريات التي نراها أساسية وملحة، كونها تمس موضوعنا بقدر كبير ويجب التذكير أننا لسنا بصدد تقديم عرض مفصل لكل نظرية، لكن الغرض من ذكرها هو الإلمام بعناصرها الأساسية، ومن هذه النظريات ما يلي:

1- النظرية البيروقراطية

مما لا شك فيه أن الأنظمة في مختلف العصور والدهور اختارت أنظمة لتنظيم حياتها الإدارية والاجتماعية والسياسية، وكل كان في نظامه هو الأفضل لحياة الفرد والمجتمع على حد سواء ويوما بعد يوم كثرت الإدارات وظهر عهد جديد يقوم على العقلانية والرشد وهو أحد الظواهر التنظيمية التي نشأت في خضم الثورة الصناعية بأوروبا، إنها المثالية الفيبرية أو ما يسمى بالبيروقراطية.¹

فماكس فيبر عرف بما يسمى بالنموذج البيروقراطي، والتي يتضح من خلاله الاعتماد على تقسيم العمل والتخصص، مما ينتج وظائف متخصصة، تتفرع من النظام الكلي ووفقا لها ومتطلباتها يتم توظيف الأفراد وترقيتهم ويتضح ذلك من خلال تركيزه على الخبرة والشهادات العلمية التي

¹ عبد الرحمان تيشوري ، المدرسة البيروقراطية والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية

http://www.hrdiscussion.com le. 2020/08/01 الساعة 15:30

يمتلكها الفرد المترشح للعمل، بالإضافة إلى الكفاءة المهنية التي تستتبط من خلال إجراء المقارنة بين العمال لتحديد أيهم أفضل لتولي العمل المراد شغله.¹

لقد نظر فيبر إلى العنصر البشري على أنه مجرد آلة تخلو من الإنسانية تنفذ القرارات دون نقاش ونظر إلى المؤسسة على أنها تنظيم مغلق، فهو لم يول أهمية بالتنظيم غير الرسمي الناتج عن تفاعل أعضاء المؤسسة مع بعضهم البعض²

2- نظرية الإدارة العلمية

ظهرت هذه النظرية في الثمانينيات من القرن التاسع عشر، وهي مرتبطة بجهود فريدريك وينسلو تايلور f rederik winslow taylor (1856-1915) وزملائه، ولقد سميت هذه النظرية نسبة إلى رائدها بنظرية تايلور العلمية وقد عرفت أيضا بحركة الإدارة العلمية، وقد اهتمت بدراسة التنظيمات الصناعية.³

واستهدفت حركة الإدارة العلمية تكوين توجه علمي منظم توظف دراساته وبحوثه لغرض الاستفادة من الطاقات البشرية بشكل أكثر فاعلية وقدرة على تطوير الإنتاجية والحد القدر المستطاع من المشكلات التي أدت إلى تخفيض إنتاجية العمل الصناعي عموما، وذلك من خلال التركيز على مبدأ التخصص في العمل وتدريب الأفراد العاملين واعتماد الحوافز المادية في تشجيع الأداء الإنتاجي.

فتايلور يعد أول من اهتم بالسلوك الإنساني في العمل من حيث أنه أشار إلى أهمية العنصر البشري إذ كان أول من نادى بالعناية بظروف العمل وشروطه لرفع الكفاءة الإنتاجية، وكان عمله.⁴

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999، ص 150 .

² طلعت إبراهيم لطفي: علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة، ص 27 .

³ عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع الصناعي، مرجع سابق، ص 77.

⁴ محمد حسن الشماع: نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000، ص 44 .

3- نظرية العلاقات الإنسانية:

لا شك أن حركة الإدارة العلمية كان لها تأثير بالغ الأهمية في التطور الصناعي والإنتاجي ومن أهم تلك الآثار هو الاقتناع بأن استخدام الأسلوب العلمي في التحليل واتخاذ القرارات هو السبيل إلى زيادة الإنتاجية ورفع الكفاية إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي وجهت إليها سواء تلك التي وجهت إلى الافتراضات والمسلمات التي تستند إليها، أو ما انتهت إليه من نتائج.

فلقد أثارت حركة الإدارة العلمية سخط العمال ومقاومتهم، إذ اتهمت بأنها كانت تهدف إلى استغلال العامل وتسخييره لخدمة أهداف الإنتاج دون النظر إلى خصائصه كإنسان وعلى إثره ذلك وخلال الثلاثينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام بفكرة أن الناس هم أهم عنصر في الإدارة وأن الأهداف توضحوتحقق عن طريق الأشخاص ومن تم فإن المفهوم العام في دراسة الإدارة، يجب أن يكون العنصر البشري، فالعامل الإنساني أكثر أهمية للكفاءة الإنتاجية من العوامل المادية، فهذه الاعتبارات كانت تشكل العامل الذي بدأ يحول التفكير لدى الباحثين إلى فكرة العلاقات الإنسانية والاهتمام بالعامل واحتياجاته المختلفة المادية والنفسية وليست فقط الحاجات البيولوجية والإنتاجية والاقتصادية، كما أن العمال يعتبرون كائنات اجتماعية ومدفوعين أيضا بالحاجات السيكولوجية.

وقد تم التوصل إلى الفكرة الحقيقية الخاصة بالعلاقات الإنسانية من خلال تلك النتائج التي أسفرت عليها تجارب جورج إلتون مايو وزملائه.¹

3-نظرية اتخاذ القرار:

لقد حظيت نظرية اتخاذ القرارات باهتمام كبير من طرف العديد من الباحثين والعلماء الذين تناولوها بالدراسة في مجالات مختلفة كعلم الاجتماع، الإدارة والاقتصاد حيث تعتمد عليها المؤسسة من أجل الوصول إلى حلول رشيدة تمكن المؤسسة من العمل بشكل جيد، حالة وجود مشكلة إدارية فهي تتطلب حلا معينا وأن يكون هناك صور متعددة لمواجهتها تطرح النقاش،ويمكن دراستها وتقييمها حتى يتم اختيار الحل الأكثر ملائمة،الحل الذي وضعه عن وعي وإدراك وبعد دراسة وتفكير والذي يمكن تنفيذه

¹أحمد مصطفى حاصر: إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية، المكتب الجامعي الحديث،

الإسكندرية، 1999، ص ص 77-78.

بأقل تكلفة، فاتخاذ القرار ضروري الاعتماد عليه في أي مؤسسة وخاصة تلك القرار الذي يتركز على الأسس الصحيحة.

يعد في هذه المرحلة التركيز على المبادئ التي تحكم عملية تصميم التنظيمات التي أكدت عليها المدرسة الكلاسيكية واعتبرتها ضماناً لحسن عمل الإدارة، فالهياكل التنظيمية على أهميتها لا تؤدي بالضرورة إلى ضمان حسن التنفيذ.

كذلك الإنسان العامل في عملة لا بد من إشباع حاجاته كمدخل لضمان حسن أدائه للعمل ويعتبر هيربرت سيمون 1916-2001 أحد المفكرين الذين انتقدوا النظريات الكلاسيكية للتنظيم وبيّنوا ما لها من قصور وتناقض، فقد قدم سيمون إطار النظرية في التنظيم تتخذ من اتخاذ القرارات أساساً حوله العمليات التنظيمية المختلفة.¹

4- النظرية الموقفية:

من خلال تطرقنا لمختلف النظريات السابقة سواء الكلاسيكية أو النيوكلاسيكية أو الحديثة منها والتي عنيت بموضوع التكوين المهني ومختلف عملياته تبين لنا أنها تقدم تفسيرات مختلفة كل يعالج هذا الموضوع من زاوية تختلف عن الأخر، بناء على مختلف الانتقادات المقدمة لهذه النظريات، جاءت هذه النظرية محاولة الجمع بين جميع النظريات والمدارس التي سبقتها بالظهور إذ حاولت الجمع بين الجانب المادي المتمثل في وسائل الإنتاج المستعملة وأساليب العمل المتبعة في المؤسسة والجانب المعنوي القائم على العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي تربط الأفراد خلال عملية التدريب، كما أنها جمعت بين كل من الجانب الرسمي وغير الرسمي واهتمت أيضاً بعلاقة عمل المؤسسة من تدريب، تخطيط، مراقبة، تسيير، وغيرها بالبيئة الخارجية المحيطة بها من خلال عملية التأثير والتأثر المتبادل بينهما، تفر هذه النظرية بأهمية المتغيرات البيئية والتكنولوجية والاجتماعية وأثرها على طبيعة التنظيم الإداري وأسلوب العمل المتبع في المؤسسة مما يوجب تطبيق المفاهيم والمبادئ الإدارية بشكل يتلائم مع الظروف التي تمر بها المؤسسة، هذا يعني ليس هناك منهج إداري يصلح لكافة المؤسسات أو حتى لنفس المؤسسة في مراحل تطورها المختلفة، وإنما يجب أن نختار المنهج أو الأسلوب الذي يتلائم مع الموقف أو الحالة التي تمر بها المؤسسة. ترتكز هذه النظرية على مجموعة مبادئ وهي:

¹ علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975، ص 181.

- اعتبار المؤسسة مزيج بين عناصر تدعم التوازن والتكامل وعناصر تعبر عن جوانب الصراع والتغيير بما فيه التغيير الاجتماعي.

- المؤسسة تتألف من مجموعات لها مصالح مختلفة.

- المؤسسة نسق متوازن لكنه لا يخلو من الصراع ولا يفلت من التغيير¹.

ثانيا. عملية التأهيل:

1- لمحة تاريخية عن التأهيل :

ظهر التأهيل في بداية القرن العشرين وكان الاهتمام في بداية الامر ينصب اكثر على جماعة العسكريين بتأهيل من الجانب اللمهي والجسمي والهدف الروتيني ممن ووراء هذه العملية هو تقديم العلاج لهؤلاء الفئة المعطوبة بعد خروجها من الحرب العالمية ثانية، اذا انه طريقه يمكن ان نجد الفرد المحتاج عمل مناسب لقدراته لم ينحصر التأهيل في التأهيل الجسمي والمهني فقط بل تعداه الى التأهيل النفسي والاجتماعي والمهني.

في الاخير أصبح تأهिला شاملا بمختلف المجالات عن طريقه أصبح تنظر لمختلف الاعاقات على انها مسؤولية المجتمع ككل وليس القطاع الطبي فقط ، من هذا تظهر العوامل الاساسية التي اسهمت في ظهور عملية التأهيل ويتمثل في ما يلي:

1. تغيرت الاتجاهات في المجتمع وأصبحت متجهة اكثر الى العلوم والمعرفة.

2. توفر اختبارات ومقاييس كشفية وتقييمية وتشخيصية وبالتالي الاعتماد على ما هو موضوعي والابتعاد على الذاتية.

3. زيادة اعداد الاختصاص التربوية الخاصة بزيادة اعداد الكليات والجامعات الخاصة مع تنوع وتطور من الجانب التكنولوجي في مجال التأهيل.

¹ علي السلمي، مرجع سابق، ص 219 .

4. يعتبر الطرد من المدرسة نحو الخارج من الامور التي ترم الاهتمام بدور المدرسة ومسؤولياتها والاهتمام اكثر بمسالة التجديد التربوي.

5. سن التشريعات والقوانين لحماية الحقوق المدنية الاساسية للأشخاص المعوقين وأسرههم.

6. تكاثف جهود الدفاع المبذولة من طرف اولياء الامور والاختصاصيين وجمعياتهم مع التطور في مجال العلوم الطبية.

أصبحت عملية التأهيل بسن برامج تتماشى مع حقوق المعاقين بما يتماشى مع مبادئ حقوق الانسان والقرابة الاجتماعية وتكافؤ الفرص في الدول العربية ،لكن الدول المتقدمة جعلت السنن قانونية لتأهيل منذ البداية ،التأهيل في المجتمعات المعاصرات اصبح يولي

اهتماما كبيرا بالكشف المبكر عن حالات الاعاقة وبالتدخل الطبي وغير الطبي قصد للحد منها ، كما انها اصبح يحرص على مشاركة الاشخاص المعاقين في وضع برامج التأهيل وتنفيذها.¹

2- مفهوم عملية التأهيل

عملية التأهيل تعني بمختلف الأشخاص وبالأخص ذوي الاحتياجات الخاصة فهي تعني "تلك العملية المنظمة والمستمرة التي تهدف إلى الوصول بالفرد المعاق إلى درجة ممكنة من النواحي الصحية . والاجتماعية والنفسية والتربوية والاقتصادية"²

عملية التأهيل لا تقتصر على التأهيل فقط بل هناك أيضا ما يعرف بعملية إعادة التأهيل والذي يعني "تلك العملية التي تهدف إلى إعادة تأهيل أو تدريب للشخص الذي كان قد تعلم أو تدرب على مهنة ما، وبعد ذلك أصيب بمرض أو حادث وأصبح معوقا، وبالتالي لم يستطع العودة إلى عمله أو مهنته.السابقة بسبب إعاقة"³

¹ جمال الدين محمد الخطيب :مقدمة في تأهيل الأشخاص المعاقين، ط1 ، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010 ، ص ص 65 -68.

² أسماء سراج الدين هلال :تأهيل المعاقين، ط1 ،دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 ، ص 77

³ السيد فهمي على محمد:الإعاقات الحركية بين التشخيص والتأهيل وبحوث التدخل رؤية نفسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأ زاريطة، 2008، ص 85.

أما التأهيل الشامل فهي تركز على الشخص ككل وسواء كان الشخص معوقاً أم شخصاً غير معوق، فهو ليس كياناً معزولاً فنمة تفاعلات متواصلة بينه وبين بيئته¹

3- أهمية عملية التأهيل:

-تقوم عملية تأهيل المعوقين على أساس الاهتمام بالإنسان، لأنه الشخص المستهدف في عملية التأهيل بأنواعها، وبالأخص الإنسان المعوق الذي يحتاج إلى الاهتمام به كثيراً وجعله يعتمد على ذاته أحسن من اعتماده على غيره، وبالتالي تسليط الضوء اتجاه هذا الفرد الذي يحتاج إلى الرعاية والاهتمام أكثر من غيره، فعملية التأهيل لا تكون اعتباطية بل لها أسباب تستدعي القيام بها نذكرها في الآتي:

- أي إنسان بصرف النظر عن إعاقته الذي يعاني منها هو صانع للحضارة الإنسانية، فهذه الأخيرة لا تتأسس بدون الإنسان فهو المحرك الأساسي لها، فهذا الإنسان له أهداف يسمو إلى تحقيقها عن طريق عملية التأهيل بمختلف أنواعه وأهم أهدافه هو تحقيق التنمية الشاملة الذي تتحقق عن طريق الجهود البشرية .

- الفرد منا له الحق في عملية التنمية بغض النظر عن الإعاقة الذي يعاني منها البعض منا، بالرغم من ذلك فهذا المعاق جزء من المجتمع، وبذلك له الحق في الاستفادة من ثمارت جهود التنمية وخاصة إذا ما أتاحت له الفرص المناسبة للمساهمة في هذه الجهود. -إذا ما قلنا الموارد البشرية فلا نقصد بذلك الأفراد العاديين فقط بل أيضا المعوقين بمختلف إعاقاتهم، وبذلك علينا أن نضعهم في الحساب عند القيام بعمليات التخطيط والإعداد للموارد الإنمائية في المجتمع، بمعنى ترك لهم فرص للقيام بما يقدرون عليه من أعمال لأن هذا يساعدهم وخاصة من الجانب النفسي، يجعلهم يحسون بوجودهم في المجتمع مع غيرهم من الأفراد .

- المعوقين مهما كانت درجة إعاقته، لهم دوافع وقدرات وقابلية للتعليم والنمو والاندماج في الحياة العادية، لذا من الضروري الاهتمام أكثر بتلك القدرات والإمكانيات ومحاولة تنميتها قدر المستطاع، قد

¹ جمال الدين الخطيب :مرجع سابق، ص 31 .

نجد بداعات عالية وملفتة للأنظار أكثر من الأفراد العاديين لذلك من المهم الانتباه إلى هذه النقطة ومحاولة تنميتها وتطويرها حتى لا تتلاشى ويصبح الفرد محبطاً من جراء ذلك الإهمال.¹

-زيادة الرغبة في العمل والقدرة على الأداء في نفس الوقت، الذي يؤدي إلى رفع كفاءة الأفراد، فتخلق دافعية لديهم تجعلهم يمارسون عملهم بكل رغبة واقتناع فالإنسان إذا كان بحاجة إلى الأكل أو اللبس، فهذه الحاجة تدفعه للبحث عن العمل حتى يشبع حاجاته، فأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة يحتاجون بالأخص إلى إشباعات نفسية إضافة إلى العمل وعند إيجاده فعليه أن يفتتح به ويستقر فيه إذا كان ارغبا فيه وبالتالي يكون أدائه فعال ويحاول دائما الرفع من كفاءة عمله حتى لا يفقده.²

3- خطوات عملية التأهيل

لعملية التأهيل عدة خطوات هامة تستدعي إتباعها ومارعاتها، لأنها تضمن تنظيم مرتب للعمل وبالتالي نتائج إيجابية تعود بالفائدة على الفرد الذي يتأهل وأصحاب عملية التأهيل، نذكر خطوات التأهيل في الأتي:

- القيام بدراسة حالة الشخص المعوق دراسة عامة وشاملة، وذلك بمحاولة تقصي ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية، بمعنى إيضاح النقاط الغامضة وجعلها معلومة حتى تسهل عملية تأهيله.

- التشخيص الطبي والنفسي، الفحص الطبي يشمل تقرير عن درجة العجز وطبيعته وقياس القدرات البدنية وتحديد المواصفات والظروف المناسبة للعمل، ويشمل هذا التشخيص الاختبارات النفسية وقياس القدرات العقلية ومحاولة اكتشاف المهارت والمواهب والإبداعات الخاصة بالأفراد.

- الإعداد البدني لاستعادة قدرته الجسمية، وذلك بتدريبه على استعمال الأجهزة التعويضية والأطراف الصناعية وتنمية قدرته بالعلاج الطبيعي.

¹ مهدي حسين زويلف: إدارة الألف ا رد، ط1، مكتب المجتمع الغربي للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 72.

² يوسف شلبي الزعمرط، مرجع سابق، ص 18.

- التوجيه المهني، بمساعدة الشخص المعوق على فهم حقيقة مشكلته واختيار له المهنة المناسبة امكانياته، وبالتالي مساعدته على التكيف مع وضعه الجديد، من الأحسن إجراء اختبار على حسب قدرته لمعرفة المهنة الأنسب له .
- التدريب على العمل الملائم، ويتركز أساسا على التدريب من الناحية البدنية والعقلية الذي تتناسب مع مطالب العمل الموجه إليه وبالتالي تنمية المهارت والقدرات اللازمة للعمل.
- تقديم الخدمات الاجتماعية، كمساعدة الأسرة ومصاريف الانتقال وثن الأدوات والمواد اللازمة لعملية التدريب لبدأ العمل الجديد، هذه الخدمات الاجتماعية لا تقتصر على الأسرة فقط بل أيضا تمتد إلى المجتمع الذي يعيش فيه الفرد المعوق.
- تشغيل الفرد المعوق في عمل يتناسب وقدراته البدنية والعقلية وبالتالي يتلاءم مع التدريب المهني المعد له.
- المراقبة والتتبع لهذا الفرد ومعرفة إذا ما حلت مشاكله الاجتماعية واذا ما استقر في عمله.¹

ثالثا: ذو الإحتياجات الخاصة:

1- نشأة وتطور ذو الإحتياجات الخاصة

لقد اختلفت نظرة المجتمعات لذوي الإحتياجات الخاصة من عصر إلى آخر، واتضحت الرؤية أكثر عندما جاء الدين الإسلامي بنوره أضاء درب البشرية وأدركوا بضرورة تصحيح الأفكار الخاطئة واعطائهم حقوقهم الخاصة بهم، فيما يلي يمكن تقديم شرح بنوع من التفصيل لنظرة المجتمعات لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة عبر مختلف العصور، بدء بالعصر القديم مرور بعصر الديانات السماوية وبالعصر الحديث انتهاء بالحديث عنهم في الجزائر .

¹ محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الإحتياجات الخاصة، ط1، دار الوفاء، الإسكندرية، 2007، ص ص

1. في التاريخ القديم :

عبر العصور من جيل إلى جيل، لم تكن الإعاقة أمار مقبولا، حيث أولت المجتمعات القديمة الكمال البدني اهتماما كبيرا، فقد كانت طبيعة الحياة في تلك المجتمعات تتطلب من الفرد أن يعتمد على قوته البدنية في أداء الأعمال، كما أن هذه المجتمعات اشتهرت بسيطرة الروح العسكرية. حيث كانوا المكفوفون في ذلك الوقت يهملون ويعزلون عن الحياة العامة ويتركون ليموتوا، فقد كان هذا التصرف مشروعا إذ أيده الكثير من الفلاسفة أمثال أفلاطون وأرسطو وغيرهم، لقد عانى المعوقين في الكثير من الأمم والشعوب الكثير من النبذ والظلم و الاضطهاد والإهمال فقد كانوا يعانون أسوء معاناة، فهم لا يعطى لهم الطعام حتى يموتون، أو كانوا يوأدون وهم صغارا للتخلص منهم دون رحمة ولا شفقة، فمن بين الشعوب التي شهدت هذه الظواهر أنداك هي روما وأسبرطة وكذلك الجزيرة العربية إضافة إلى العديد من القبائل في مختلف أنحاء العالم، في المقابل شهدت بلدان مصر وكذلك الهند رعاية لا بأس بها لهؤلاء الفئة.¹

2. في عصر الديانات السماوية :

بمجيء الديانات السماوية وما تحوي عليه من تعاليم المحبة والتسامح والإخاء بين أفراد البشر، فقد ظهرت طرق وسبل لهداية البشرية جمعاء، فعن طريق هذه الديانات انتشرت نظم الإحسان نظام الملاجئ في فرنسا ونظام الوقف مثلا فقد كان هذا النظام منتشر بكثرة في بلاد مصر.

لقد عرف الإنسان الوقف مند غابر الأزمان ولقد مارسته الأمم والشعوب السابقة، فقد عرفه المصريين القدامى وعرفه الرومان والعراقيون أيضا، إذ كانت الأراضي توقف على الآلهة والمعابد والمقابر وتؤخذ عليها للنفقة عليها، وعلى الكهنة والخدم وكان الناس من ذلك الوقت مدفوعين إلى هذا التصرف بقصد فعل الخير والتقرب إلى الآلهة، عند المسلمين يعتبر ظاهرة شرعية إسلامية، جاءت بها تعاليم الدين الحنيف، وهو يعد مفخرة من مفاخر الإسلام الاجتماعية ومظاهر الخيرية المستمرة ولقد كان له عبر العصور والدهور دوار باراز في تنمية الحياة الاجتماعية والاقتصادية، العلمية والسياسية ولقد توسعت لتشمل مختلف المجالات وتشمل أيضا سبل الخير المتنوعة سواء كانت دينية أم دنيوية من (إضافة إلى نظام) .مساجد مدارس، معاهد، جامعات

¹ السيد علي فهمي :مرجع سابق، ص282 .

ومستشفيات، مؤسسات خيرية ومنازل وغيرها الوقف توجد أيضا نظام الملاجئ في فرنسا فهذا النظام استمر اهتمامه ورعايته بالمعوقين بمختلف تصنيفاتهم وحالاتهم وذلك عن طريق تقديم لهم يد المساعدة من الجانب المادي دون أي جهد أو عناء في مساعدتهم على استعادة مكانتهم في المجتمع، في حين الدين الإسلامي تميز عن أوروبا بنظرة إيجابية إلى المعوقين إذ خصص لهم من يساعدهم على التحرك والتنقل، وكذا إنشاء مستشفيات علاجية، هذه الأخيرة التي تعطي لهم أدوية للعلاج إن لم يكن تماما فإنه بصورة واضحة .

كما أن الخلفاء والحكام المسلمين أولوا اهتماما بذوي الاحتياجات الخاصة، ويظهر ذلك بصورة واضحة في اهتمام عمر بن الخطاب وعبد الملك بن مروان وعمر بن عبد العزيز وغيرهم من الخلفاء والحكام المسلمين، هذا الاهتمام من خلال توفير لهم مختلف الرعاية وخاصة في الجانب الاجتماعي فعمر بن عبد العزيز حث على عمل إحصاء للمعوقين، حيث وضع أو رخص مارقا لكل كفيف، وخادما لكل مقعد لا يقوى على الحركة والقيام والجلوس أو أداء الصلاة وقوفا .

نلاحظ بأن الدين الإسلامي قد أولى اهتماما كبيرا لهذه الفئة لأنها بالفعل بحاجة إلى ذلك، فالناس لبعضها من هو سليم يساعد المعوق ويكسب أجارا كبيرا على ذلك، كما يظهر لنا هناك اهتمام من طرف الخلفاء والحكام المسلمين لهؤلاء الأفراد دليل على أن هذا الاهتمام يعتبر حق من حقوق هذه الفئة وواجب كل واحد مساعدتهم ماديا ومعنويا . فمن الحقوق التي يهبها الإسلام للمكفوف على سبيل المثال أن يأكل عند الحاجة من بيوت أهله أو أقربائه وأن يشاركونهم في طعامهم فله الحق في ذلك، لأنه لا يستطيع أن يوفر طعام لنفسه.¹

في هذا المقام جاء قول المولى عز وجل في سورة النور ﴿لَيْسَ عَلَى الْأَعْمَى حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْأَعْرَجِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى الْمَرِيضِ حَرْجٌ وَلَا عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَنْ تَأْكُلُوا مِنْ بُيُوتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ آبَائِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أُمَّهَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ إِخْوَانِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَخَوَاتِكُمْ أَوْ بُيُوتِ أَعْمَامِكُمْ أَوْ بُيُوتِ عَمَّاتِكُمْ﴾²

¹ محمد سيد فهمي : التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 17، 16

² سورة النور، الآية 61

فالإسلام حثنا على الاهتمام والرعاية بالمكفوف ولو لم يحس بوجودنا، وفي هذا يقول الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم "ترك السلام الضرير خيانة" ويقصد بهذا الحديث هو أن عدم إرشاد الكفيف ومساعدته وكذلك عدم السؤال عنه يعتبر خيانة.¹

3. في العصر الحديث

كما نعلم جميعاً بأن في العصور الماضية لم يكن هناك اهتماماً بالإنسان كمورد بشري فعال قادر على إفادة البشرية ولكن في العصر الحديث، بدأ الاهتمام به وخاصة في البلدان الأوربية والدليل على ذلك هو أنها أصبحت تدرس في مختلف المعاهد والجامعات التخصصات التي تهتم بالإنسان من بينها علم اجتماع وعلم النفس لأنها أدركت بالفعل مدى أهمية العناية بالإنسان لأنه الأساس بدونها لا نستطيع فعل أي شيء، وذلك في مختلف المجالات، إن هذا الاهتمام لا يقتصر على الأفراد العاديين فقط بل يتعداه إلى الأفراد العاجزين والضعفاء، قصد تخليصهم من جميع أشكال الظلم وبالتالي العمل على ضمان حقوقهم وتوفير الوسائل والأساليب اللازمة لرعايتهم، وذلك لتحقيق هدفين هامين الأول يتمثل في إمكانية الاستفادة من طاقات المعوقين لأننا قد نجد عندهم طاقات لا نجدها عند العاديين، فهم يتمتعون بإبداعات دماجهم في المجتمع، فقد خارقة، والثاني هو مساعدتهم لوجه الله تعالى لأنها أمانة لا بد مساعدتهم وتكيفهم و كان التطور بصورة واضحة في وسائل تعلم الطفل المعوق حسيًا، يعني إعاقة بصرية أو سمعية أو الاتنين معاً، فمن أهم الوسائل المساعدة لهؤلاء هي طريقة قراءة الشفاه لتعليم الصم فهذه كبدائيات هامة على هذا الطريق وكذلك قراءة الحروف المخصصة التي تفهم بواسطة اللمس .

فقد كثرت حالات الإصابات في العصر الحديث نتيجة تلك الحروب التي عانت منها الشعوب والمجتمعات وبالأخص الحرب العالمية الأولى والثانية وغيرها من الحروب الأهلية، فقد تركت الحرب العالمية الأولى أعداداً هائلة من المصابين بإصابات مختلفة، فكان هذا عاملاً أساسياً للبحث عن وسائل جديدة لمعالجة تلك الإصابات، وبذلك ظهرت فكرة التأهيل تتجسد على أرض الواقع.²

¹ محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 17.

² محمد سيد فهمي: التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، مرجع سابق، ص 19-20 .

4. في الجزائر

يعتبر ميدان ذوي الاحتياجات الخاصة من الميادين المهمة التي واجهت العديد من التحديات والعراقيل في مختلف دول العالم بما فيها الدول العربية بالأخص الجزائر فهي كغيرها من الدول لم تولي اهتماما بفتة ذوي الاحتياجات الخاصة إلا مؤخرا، ما يلاحظ بأن الجزائر تتواجد بها نسب لا بأس بها من المعاقين وقد واجهت إهمالا وصعوبات في العيش و استغلالا من طرف الغير وبالأخص في المنطق عطائها الدعم الكافي إنائية فظهر الاهتمام بهذه الفتة بفتح مدارس و مراكز خاصة بها قصد رعايتها و بالتوظيف معلمين وأخصائيين ومربين يسهرون على التكفل والرعاية والتربية والتكوين محاولة منهم الخروج بها إلى النور في كل ولايات الوطن تتواجد مدارس و مراكز خاصة بهم وهذا يدل على تلك الالتفاتة الطيبة لهم لأنهم بالفعل يحتاجون إلى يد المساعدة وبالأخص وأن دنينا الحنيف حث على ذلك.

فقد كشفت الإحصاءات العالمية عن تازيد أعداد المعوقين، حيث وصل تعدادهم إلى حوالي 500 مليون معاق جسديا وعقليا ونفسيا أي 10% من سكان العالم وتبين من عدد من التقارير الدولية أن طفلا واحدا على الأقل من عشرة أطفال يولد بعجز خطير أو يصاب به في وقت لاحق، وهذا العجز قد يعرقل نموه من بين مائتي مليون طفل مصابين بإعاقة إذا لم يتلق الرعاية اللازمة، وتشير هذه التقارير إلى أن 80% في العالم يعيشون في البلدان النامية ولا يتلق سوى عدد ضئيل منهم الرعاية الصحية والتربوية الجيدة حظ سوى 2% منهم بالخدمات الخاصة و 13 وترتفع نسبة المعوقين في البلدان العربية إلى ما بين 13% و 15% من إجمالي عدد السكان ، أما الجزائر في فإن الإحصاء العام للسكان والسكن (جوان 1998 م) يشير إلى أن عددهم يصل إلى 1.590.466 . معوق في حين يشير البعض إلى أن العدد الفعلي يصل إلى حوالي ثلاث ملايين معاق وعليه فإن واجب الرعاية الاجتماعية لهذه الفتة يقع على عاتق الدولة وهو الأمر الذي تحاول أي حكومة من الحكومات جاهدة في سبيل توفيرها للمواطنين، وهذا هو ما يسمى بدولة الرعاية، والجزائر كغيرها من الدول ومن خلال ما جاء في دستورها في المادة 31 تهدف من خلال مؤسساتها إلى ضمان مساواة المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. غير أن واقع فتة المعوقين هو التهميش والإقصاء وسوء الاندماج في المجتمع¹.

¹بوسكرة أحمد، بلقلمي سهام: الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وأفاق،

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.

2- تصنيفات ذوي الاحتياجات الخاصة واحتياجاتها

الأفراد الذين يصابون بإعاقة نتيجة لعوامل مختلفة يطلق عليهم عادة اسم المعوقين، ولكن في السنوات الأخيرة وتخفيفا لحالتهم أصبح اسمهم ذوي الاحتياجات الخاصة لأنهم أفراد معوزين يحتاجون إلى متطلبات خاصة دون غيرهم أكثر هذه المتطلبات هي المعنوية من حنان ورعاية اجتماعية ونفسية وغيرها قصد جعلهم يحسون بنوع من التوافق في شخصيتهم وبالتالي إمكانية التكيف مع غيرهم من البشر، ذوي الاحتياجات الخاصة تتعدد بتعدد الحالات ونوع الإصابات وفيما يلي نقدم أنواعها مع الاحتياجات اللازمة لها

1-1- الإعاقة البدنية :

كل ما يتصل بالعجز في وظيفة أعضاء الجسم سواء كانت أعضاء الإعاقة البدنية أو الجسمية هي "متصلة بالحركة كالأطراف أو أعضاء متصلة بعملية الحياة البيولوجية كالقلب والرئتين وما أشبهه، والمقصود بالإعاقة الحسية ليس حالات الأمراض العارضة التي لا يترتب عليها عجز حقيقيا في قدرة الفرد الطبيعية علي أداء دوره الاجتماعي، ولكن المقصود بها الإصابة الجسمية التي لها صفة الدوام (F381)". والتي تؤثر تأثيرا حيويا علي ممارسة الفرد لحياته الطبيعية سواء كان تأثيرا تاما أو نسبيا¹

هناك تصنيفات للإعاقة البدنية تتمثل في أربعة أنواع هي :

1 . . المكفوفون وضعاف البصر

2 . . الصم وضعاف السمع

3 . . المصابون بالصرع.²

¹ عبد الرحمان سيد سليمان: الإعاقات البدنية، المفهوم، التصنيفات، الأساليب العلاجية، ط1، مكتبة زهراء للشرق، القاهرة، 2001، ص17 .

² محمد التوبى محمد علي: مقياس صورة الجسم للمعوقين بدنيا وجسديا، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 19.

1-2- الإعاقة الحسية

"تشير هذه الإعاقة إلى فقدان الفرد لأحد حواسه أو أكثر، وهذا الفقدان قد يكون فردياً أي لحاسة واحدة أو يكون مزدوجاً أي يعني فقدان حاسة من الحواس مقرونة بأطراف أخرى كإعاقة عقلية.¹

هذه الإعاقة تشمل إصابة في حاسة من الحواس أو أكثر من ذلك، نذكر على سبيل المثال فقدان لحاسة السمع أو حاسة البصر أو الاثنين معاً، والجدير بالذكر فإن حاستي السمع والبصر تلعبان دوراً أساسياً في حياة الفرد إذ بهما يتمكن الفرد من التواصل مع العالم الخارجي وتكوين مهارات وخبرات تمكنه من الاندماج والتكيف مع بقية الأفراد، ولذلك تكتفي بالحديث عن الإعاقة السمعية والإعاقة البصرية

1-3- الإعاقة الحركية

تنص على أنها عجز أو قصور في جسم الإنسان يؤدي هذا العجز أو القصور إلى التأثير على " قدرة الفرد على الحركة أو على قدرة الإنسان على التناسق في حركات الجسم أو على قدرته على التواصل مع الآخرين بواسطة اللغة المكتوبة أو المنطوقة وكذلك تؤثر هذه الإعاقة على قدرة الفرد على التوافق الشخصي والتعلم.²

الإعاقة الحركية عبارة عن صعوبة تحريك العضلات والمفاصل مما يعيق الحركة وذلك يؤدي إلى عدم القدرة على تحقيق التكيف الاجتماعي وتكوين علاقات مع الغير وبالتالي صعوبة تكوين مهارات وكذا صعوبة التعلم.

1-4- الإعاقة الذهنية :

لقد تعددت المفاهيم التي يتداولها المتخصصون والعاملون في هذا الميدان واستخدموا المصطلح الواحد بمعانٍ مختلفة، أما الباحثون العرب فقد استخدموا مصطلحات كثيرة منها:

¹ عادل عبد الله محمد: الإعاقات الحسية، دار الرشاد، مصر، 2004، ص 28

² ثواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي: مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 41 .

القصور العقلي، والنقص العقلي والتأخر العقلي والشذوذ العقلي والإعاقة العقلية والإعاقة العقلية ويرجع هذا التعدد إلى ظروف ترجمة المصطلحات الإنجليزية، فالباحث في هذا الصدد اختار مصطلح ذوي التخلف العقلي ¹.

التعريف الطبي: التخلف العقلي أما التعريف حالة من عدم التوازن الكيميائي في الجسم " الاجتماعي "التخلف العقلي انخفاض في المستوى الثقافي والقدرة على التفاعل مع الآخرين ."

الأسباب الأساسية للتخلف العقلي تظهر في:

- أمراض المخ.
- العدوى والتسمم (السكري) .
- الأيض أو التغذية .
- الصدمة أو العمل البدني (الجسدي).
- العامل الأبوي المجهول (الغير معروف)
- الاضطرابات التي تظهر أثناء الحمل.
- الشذوذ الكروموسومي
- التأثير البيئي.
- الاضطراب الطبي النفسي العقلي.

في هذا الصدد نشير إلى معنى المرض العقلي بأنه تشوهات قاسية أو اضطرابات شديدة في سلوك " أو كمازج أو عمليات الفكر أو العلاقات الاجتماعية والشخصية من أنواع الأمراض العقلية التأخر العقلي.²

¹ محمد السيد حلاوة: الأسرة وأزمة الإعاقة العقلية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008، ص16 .

² بشير معمريه:بحوث ود ارسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الثالث ،الجزائر، 2007 ، ص ص110 -

1-5- الإعاقة نفسية وهم الذين يعانون من أمراض نفسية مثل الخوف المرضي والقلق المرضي والهوس : والاضطرابات السيكوسوماتية والعصابية.

1-6- الإعاقة العقلية : وقد تكون تخلف عقلي أو مرض عقلي مثل مرض الدهان والصرع، ومن الإعاقات العقلية التي تم التعرف عليها حديثا إعاقة التوحد والتي تحدث نتيجة خلل وظيفي في المخ تحدث قبل أو خلال أو بعد الولادة مباشرة.

1-7- أصحاب القدرات الخاصة : مثل فئات المتفوقين دارسيا والمبدعين والمبتكرين، بوصفهم فئات تحتاج عناية خاصة وذلك للمحافظة على قدراتهم وتنميتها، هذه الفئات غالبا ما تعاني من مشكلات في التوافق الاجتماعي.

1-8- الإعاقة الاجتماعية وهي الفئات التي تعاني من عدم قدرتهم على التوافق الاجتماعي مع بيئاتهم ويمارسون سلوكيات منحرفة مثل الأحداث الجانحين والمنحرفين الكبار ونزلاء السجون والمدمنين ويضيف البعض جماعات الأقلية نظار لتعرضهم للتمييز العنصري وفئة المسنين بوصفهم فئات تعاني من مشكلات تفاعلاتهم الاجتماعية مع الآخرين.¹

¹مدحت محمد أبو النصر: الإعاقة والمعاق رؤية حديثة، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب، والنشر، القاهرة، مصر،

2009، ص ص 45- 46.

خلاصة الفصل:

إن التكوين المهني يمكن أن يهيئ الأفراد ونخص الحديث عن ذوي الاحتياجات الخاصة المهم أن تكون عملية التكوين جادة وفعالة بتوفير الإمكانيات المناسبة على سبيل المثال إذا تكلمنا عن مؤسسة ذوي الاحتياجات الخاصة لابد من توفر إمكانيات خاصة بعملية التعليم والتكوين كماكينات الخياطة وأجهزة الإعلام الآلي وأدوات الفنون والرسم والحلاقة قبل كل هذا يجب توفر القاعات المناسبة للتعليم والغرف المناسبة للنوم في حال الإقامة الداخلية، مع توفير للإجراءات من تطبيق للقواعد والقوانين إضافة إلى التكوين وفق برامج خاصة كبرامج علاجية ووقائية وإنمائية الخاصة بأي حالة من الحالات الموجودة هذا كله الغرض منه التكوين الجيد للعمل بكل جدية وبالتالي تحقيق رضا نفسي في العمل وأيضاً في المجتمع ككل.

الفصل الثالث الإطار الميداني

تمهيد :

يتوقف نجاح أي بحث علمي على الطريقة المنهجية المستعملة في جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة ويتعلق ذلك اساسا على المنهج المستخدم والأدوات والتقنيات المستعملة بالإضافة الى التحديد الدقيق لمجالات الدراسة والعينة .

1- مجالات الدراسة

أ/المجال المكاني:

أجريت الدراسة بولاية الاغواط وبالضبط في عاصمة الولاية أي ببلدية الاغواط اين يوجد مؤسسة مدرسة المعاقين سمعيا ، هذه المؤسسة من ببين المؤسسات المختصة المتواجدة على تراب الوطني والتي لها دور هام في التقليل من حدة الاعاقة وجعل فئة الصم لها دور ايجابي في المجتمع ، حيث اجرية الدراسة على مجموعة الاساتذة والإداريين

ب /المجال الزمني : ويقصد به المدة الزمنية المستغرقة في إجراء الدراسة الميدانية من بداية الدراسة الاستطلاعية الى غاية نهاية الدراسة

وبدأ المجال الزمني لدراسة بداية من شهر أفريل 2020 حيث تم الشروع في الجانب النظري ، بعد صياغة إشكالية الدراسة والفرضيات .

أما الجانب الميداني فتم الشروع فيه بداية شهر أوت 2020م حيث تم تحضير الاستمارة، واختيار العينة ومواصفاتها، لتستمر الدراسة الى بداية شهر سبتمبر اين تم الانتهاء من الدراسة

ج /المجال البشري : ويقصد به تحديد مجتمع الدراسة أو مجموعة الأشخاص الذين سنجري عليهم الدراسة، وقد حدد المجال البشري لدارستنا حيث اعتمدت الدراسة على أساتذة وإداريين مؤسسة مدرسة المعاقين سمعيا بالاغواط

2 - المنهج المستخدم:

من الأمور المتعارف عليها أن منهج الدراسة يتحدد وفقا لطبيعة الموضوع المراد دراسته، وكما هو معروف أيضا أن المنهج: " هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، لاكتشاف الحقيقة و للإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، وهو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق و طرق اكتشافها".⁽¹⁾

(1) محمد شفيق ، البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث ، ط1 ، مصر ، 1985، ص78.

وانطلاقاً من طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته والمتمثل في التكوين المهني والتأهيل ذوي إحتياجات الخاصة رصد ميكانيزمات وأبعاد التكوين المهني ، فقد اقتضى من دراسة واقع الظاهرة ومعالجتها وتشخيص مؤثراتها، مستعملين في ذلك المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعرف حمد سليمان المشوخي المنهج الوصفي بأنه " المنهج المتبع لدراسة وإيضاح خصائص الظاهرة أو حالة معينة، كما هي كائنة في الواقع وتفسيرها وتحديد علاقاتها في إطار ظواهرها والمتغيرات المحيطة بها، بالإضافة إلى الإحداثيات التي تقود إلى تعميمات متباينة"⁽¹⁾ بمعنى آخر أنه يقوم بتكميم الظاهرة ويعطيها الطابع الرقمي لكي تزيد قيمتها العلمية، ولكي يتسنى لنا التقرب من الواقع بالإحاطة بها، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لتشخيص الموضوع ومعرفة جوانبه وتحليل أبعاده ، والكشف أهمية التكوين المهني والتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، وذلك بغية الوصول إلى نتائج وملاحظات يمكن أن تساهم في إيجاد حلول للمشاكل المكتشفة باستعمال التحليل المتعدد المتغيرات.

وعليه اعتمدنا على إتباع **المنهج الوصفي التحليلي** في هذه الدراسة كونه أكثر المناهج العلمية شيوعاً واستخداماً في العلوم الانسانية بصفة عامة والعلوم الاجتماعية بصفة خاصة حيث تعتمد المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وتحليلها ، عن طريق التعبير عليها كميًا وكيفيًا عن طريق التدقيق في احصاء الخصائص والمميزات وكذلك جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها.

3- أدوات المستخدمة في الدراسة:

إن اختيار الباحث لأدوات جمع البيانات، يتوقف على العديد من العوامل، فطبيعة المشكلة والفروض تتحكمان في عملية اختيار الأدوات، ولا يكفي أن يتقن الباحث طريقة واحدة لجمع البيانات، ولكن يجب أن يلم إماماً كافياً بالأدوات المختلفة لجمع البيانات، الأمر الذي يمكنه من تقييمها لاختيار أكثرها مناسبة لطبيعة بحثه.

لقد اعتمدنا في هذه الدراسة على بعض الأدوات المنهجية، التي تتكامل فيما بينها للحصول على معلومات دقيقة، فمن بين هذه الأدوات.

- الاستمارة:

(1) حمد سليمان، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002 ، ص 177 .

تعتبر الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة في العلوم الاجتماعية، و يمكن التعبير عنها بأنها عبارة عن: دليل يضمن مجموعة من الأسئلة توجه للمبحوثين وذلك بهدف الحصول على بيانات التي تخدم الموضوع، بالإضافة إلى كون الاستمارة أداة من أدوات جمع البيانات فهي: "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف إيجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنة رقمية"⁽¹⁾ وقد قمنا بتعديل الاستمارة بعد تحكيمها وتصحيحها من طرف المشرف، حيث أبدى ملاحظاته ورأيه، خاصة في صياغة بعض العبارات وإضافة بعض الأسئلة التي تتلائم مع قياس الاتجاه.

وقد تم ارسال الاستمارات توافقا مع الفرضيات المطروحة، حيث احتوة على محاورالتالية:

1 : بيانات خاصة بالإداريين

المحور الأول :حول الإجراءات المتبعة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات من وجهة نظر الاداريين والإساتذة.

المحور الثاني :حول البرامج المعتمدة في التكوين المهني والتي تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات من وجهة نظر الإساتذة والإداريين

المحور الثالث :حول الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني تؤدي إلى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإساتذة والاداريين

4- عينة الدراسة وكيفية اختيارها :

تعتبر العينة أهم خطوة للباحث، حيث يفترض أن تحمل كل الخصائص والمميزات التي تمثل المجتمع المدروس، لأنه كلما كانت العينة مختارة بشكل دقيق أدى ذلك إلى التقليل من نسبة الخطأ وبالتالي الوصول إلى نتائج تقرب أكثر للواقع، ويقصد بعينة البحث "مجموعة من الأفراد لها خصائص

(1) موريس أنجريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تدريبات عملية ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، دار القصبه للنشر، ط2، الجزائر ، ، 2006 ، ص204.

مجتمع أكبر، وهي جزء منه، نقوم بدراستها لتمكينها من الوصول إلى نتائج مطابقة للمجتمع الأصلي الذي تمثله، ويمكن تعميم هذه النتائج عليه⁽¹⁾.

إن طبيعة الدراسة التي تناولها الباحث والتي تدور أساساً حول دور النص الشرعي في الضبط الاجتماعي، جعلت الباحثين يتجه إلى اختيار عينة قصدية على اعتبار أن موضوع البحث يفرض على الباحث ضرورة التركيز على فئة اساتذة التربية الإسلامية

مجتمع البحث والعينة:

5-1- العينة وكيفية اختيارها.

ليس من السهل عادة عند القيام بدراسة مشكل معين في المجتمع أن يقوم الباحث بإجراء دراسته على كل أفراد المجتمع نظراً لمحدودية الزمن والإمكانات المادية والبشرية المتوفرة لديه، لهذا يلجأ الباحث إلى أسلوب أخذ العينات من المجتمع الأصلي بحيث يتمكن من أخذ صورة مصغرة عنه باعتبار أنّ العينة هي وحدة إحصائية تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، يتم الحصول عليها بطرق مختلفة²، فقد قدرنا حجم العينة بـ (40 مبحوثاً).

وفقاً لاعتمادنا على العينة العشوائية المنتظمة قمنا بسحب (40 عاملاً).

لقد قمنا بتوزيع (60) استمارة بحث على مختلف الفئات المهنية الموجودة بالمؤسسة، هذا ولقد تعمدنا توزيع هذه الكمية التي تفوق العدد الحقيقي لعينة البحث؛ آخذين بنظر الاعتبار تلك الاستمارات التي لا يمكننا استرجاعها فيما بعد، وهذا بحكم التجربة المستخلصة من البحوث التي أجريناها سابقاً، وهو ما كان فعلاً عند قيامنا بجمع استمارات البحث الموزعة بعد مدة زمنية فاقت العشرة أيام، ولقد وزعت كما يأتي:

(40) استمارة للأساتذة تم استرجاعها جميعاً، ثم قمنا بسحب (25) منها بشكل عشوائي.

(20) استمارة للإداريين تم استرجاع منها 18، ثم قمنا بسحب (15) منها بشكل عشوائي.

وعليه فإن الحجم النهائي لعينة بحثنا هذا قد بلغ (40 عاملاً)، هم موزعون كما يأتي:

➤ الأساتذة (25 فرداً)؛

➤ الإداريين (15 فرداً)؛

¹ إحسان محمد الحسن ، مرجع سابق، ص9.

² على غربي، بلقاسم سلاطينية وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة،

2002، ص127.

بعد استرجاعنا لكل الاستمارات السابقة، قمنا بمراجعتها بتحليل محتواها، ثم قمنا بتفريغها في جدول الفرز المسطح، أين قمنا بعملية الفرز والترميز حتى نتمكن من ترتيب وتصنيف المعطيات الخام المحتواة في هذه الاستمارات؛ وفي الأخير بعد تنظيمنا للمعطيات قمنا بوضعها في جداول إحصائية وذلك بتبويبها.

لتحليل المعلومات والمعطيات المتحصّل عليها من خلال الدراسة الميدانية اعتمدنا على أسلوبين للتحليل وهما التحليل الكيفي للمعطيات والتحليل الكمي لها.

5-2- خصائص العينة.

من خلال البيانات التي تحصلنا عليها حول الخصائص الفردية والاجتماعية والمهنية للمبحوثين، تم تحديد ملامح مجتمع البحث مجال الدراسة في حدود المعطيات الموضوعية التي تم الحصول عليها عن طريق الاستمارات.

المحور الأول: البيانات الشخصية

1-الجنس

الجدول رقم (02): توزيع عينة البحث حسب متغير الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية %
ذكر	15	26
أنثى	25	74
المجموع	40	100

يتضح من خلال الجدول أعلاه الخاص أنّه من بين (40 مبحوثاً) يوجد ما نسبته (26%) ذكور، مقابل ما نسبته (74%) من مجموع أفراد عينة البحث يمثل جنس الإناث.

يعود سبب التباين بين الجنسين العاملين بالمؤسسة إلى طبيعة النشاط الذي تزاوله المؤسسة من تدريس للمتريصين المعاقين الإناث اللاتي تستطعن تحمل مشاق التدريس، في حين يكمن تواجدهن إمّا على مستوى إدارة، أو على مستوى بعض المناصب التي تتطلب تواجدهن كالتدريس.

2- السن

الجدول رقم(03): توزيع عينة البحث حسب متغير السن.

الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية %
35 - 20	25	62.5
50 - 36	11	27.5
51 سنة فما فوق.	04	10
المجموع	40	100

يتضح من خلال هذا الجدول الخاص بتوزيع عينة البحث حسب متغير السن أنه من بين (40) مبحوثاً، يوجد (62.5%) منهم تتراوح أعمارهم ما بين (20 35 سنة) ، مقابل ما نسبته (27.5%) ممن تتراوح أعمارهم بين (36 و 50 سنة)، ومقابل نسبة (10%) تفوق أعمارهم الواحد والخمسين سنة. بالاعتماد على بيانات ميدان الدراسة أن معدل السن هو 36 وبالتالي فاليد العاملة التي تنتمي لهذه المؤسسة هي يد عاملة نشيطة قادرة على كونها فئة قادرة على تقبل التغيرات الحاصلة في المؤسسة.

3- أقدمية العمل

الجدول رقم(04): توزيع عينة البحث حسب متغير أقدمية العمل.

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية %
أقل من 05 سنوات.	2	5
06 - 10 سنوات.	23	57.5
11 - 15 سنة.	10	25
16 - 20 سنة.	5	12.5
المجموع	40	100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول الخاص بتوزيع عينة البحث حسب متغير الأقدمية أنه توجد نسبة (57.5%) منهم لديهم أقدمية عمل الستة والعشر سنوات، مقابل نسبة (25%) لهم أقدمية عمل لا بين (11-15 سنة) تفوق الخمس سنوات، ومقابل نسبة (12.5%) من المبحوثين لهم أقدمية بين (16-20)، ومقابل نسبة (5%) لهم أقدمية أقل من 5 سنوات.

المحور الثاني: الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني الى تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الاداريين و الاساتذ.

الجدول رقم (05) يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تتبع المؤسسة طرق في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟ "

التكرار	النسبة	
33	82.5	نعم
07	17.5	لا
40	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن أغلب من عينة الدراسة قد أجابوا ب "نعم وذلك ماتمثلة نسبة 82.5 % و نسبة ب17.5 " لا" اي انهم يرون ان المؤسسة تتبع طرق في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة

الجدول رقم (06) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " ما هي الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟ ."

التكرار	النسبة	ما هي الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ؟
15	37.5	أساليب تعليمية
09	22.5	أساليب علاجية
10	25	أساليب وقائية
06	15	أساليب إنمائية
40	100	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 37.5% يرونان نوع الاساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة هي تعليمية ونسبة 22.5 % اساليب علاجية اما نسبة 25.5% أجابت عن الاساليب الوقائية بينما اجابة نسبة 15% بأن الاساليب إنمائية

1. الجدول رقم (07) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل هناك قوانين خاصة بالتكوين المهني ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟".

النسبة	التكرار	
90	36	نعم
10	04	لا
100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب أفراد العينة قد أجابوا " بنعم " و إختاروا انه هناك قوانين خاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة بنسبة 90% بينما مثلت نسبة 10% يرون ان ليست هناك قوانين خاصة بالتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة
الجدول رقم (08) : هل تقدم الإدارة توجيهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة ؟.

النسبة	التكرار	
67.5	27	نعم
32.5	13	لا
100	40	المجموع

يرى أغلب عينة البحث أن الإدار تقدم توجيهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة و ذلك حسب ما تمثله نسبة 67.5% من الجدول بينما أجابت نسبة 32.5% ب "لا" وذلك راجع للخبرات المكتسبة في التعامل مع ذوو الاحتياجات الخاصة

الجدول رقم (09) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تقدم الإدارة توجيهات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم في المؤسسة؟".

النسبة	التكرار	
95	38	نعم
05	02	لا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد العينة ان الإدارة تقدم توجيهات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم في المؤسسة و ذلك حسب نسبة 95% من الجدول بينما تأكد نسبة 05% ب " لا " ومنه نستنتج ان الادارة تقدم توجيهات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم

الجدول رقم (10) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل أدخلت الإدارة تعديلات فيما يخص التكوين المهني لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص في السنوات الأخيرة؟"

النسبة	التكرار	
72.5	29	نعم
27.5	11	لا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد العينة ان الإدارة أدخلت تعديلات فيما يخص التكوين المهني لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص في السنوات الأخيرة و ذلك حسب ما تمثله النسبة 72.5% من الجدول و أجابت نسبة 27.5% ب " لا " و منه نستنتج أن الادارة تهتم بتاهيل وتكوين ذوي الاحتياجات الخاصة **الجدول رقم (11) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " ما هي المدة الزمنية المستغرقة في تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟"**

النسبة	التكرار	
35	14	طويلة الأجل
52.5	21	متوسطة الأجل
12.5	05	قصيرة الأجل
100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان المدة التكوينية متوسطة الاجل و ذلك حسب ما تمثله نسبة 52.5% بينما أجابت نسبة 35% على ان المدة التكوينية طويلة الاجل و هي نسبة لا يباس بها بنسبا الإجابات الأخرى اما نسبة 05% فهي تمثل المدة قصيرة الاجل وهي نسبة ضئيلة جدا

المحور الثاني: البرامج المعتمدة في التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة:

الجدول رقم (12) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " عند تقديمك للدروس هل لاحظت بأن هناك استيعاب لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لما تقدمه؟"

التكرار	النسبة	
34	85	نعم
06	15	لا
40	100	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث ان هناك استيعاب لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك حسب ما تمثله نسبة 85% بينما أجابت نسبة 15% ب "لا" كما هو مبين في الجدول ومنه نستنتج ان افراد ذوي الاحتياجات الخاصة يستوعبون الدروس.

2. الجدول رقم (13) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " ما هي التخصصات التي يرغب أغلبية أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في دراستها والتكوين فيها؟"

التكرار	النسبة	
25	62.5	الإعلام الآلي
05	12.5	الحلاقة
03	7.5	الخطاطة
03	7.5	الرسم
04	10	الفنون
40	100	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث ان التخصصات التي يرغب أغلبية أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في دراستها والتكوين فيها هي الإعلام الآلي وذلك حسب ما تمثله نسبة 62.5% بينما أجابت نسبة 12.5% ب " الحلاقة" و نسبة 7.5% ب" الرسم والخطاطة " و نسبة 10% فهبي تمثل تخصص الفنون كما هو ملاحظ في الجدول اعلاه

الجدول رقم (14): يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تتشابه البرامج المقدمة من طرف الأساتذة بشأن تكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

النسبة	التكرار	
52.5	21	نعم
47.5	19	لا
100	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول ان البرامج المقدمة من طرف الأساتذة بشأن تكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة تتشابه و ذلك ما تمثله نسبة 52.5% بينما أجابت نسبة 47.5% ب"لا"

الجدول رقم (15): يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل التكوين المهني يعمل على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقاتهم؟

النسبة	التكرار	
75	30	نعم
25	10	لا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث ان التكوين المهني يعمل على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقاتهم و ذلك حسب نسبة 75% ب "نعم" أي أنها موافقة تماما على أن

التكوين المهني يساعد المعاقين على نسيان اعاقاتهم، كما أن نسبة 25% قد أجابت ب " لا "

الجدول رقم (16) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل يوجد تعاون مع الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

النسبة	التكرار	
65	26	نعم
35	14	لا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث انه يوجد تعاون مع الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة وذلك ماتمثلة، ونسبة 65% كانت اجاباتهم بانه لا يوجد تعاون مع الاساتذة

الجدول رقم (17) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تعمل مع زملائك من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة النفسية الضرورية؟

النسبة	التكرار	
77.5	31	دائما
12.5	05	أحيانا
10	04	نادرا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث أنهم يعملون مع بعضهم من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة و ذلك حسب ما تمثله النسبة 77.5 % بينما كانت نسبة 12.5% الممثلة للأفراد الذين أجابوا ب "أحيانا"، أما نادرا فحسب ماتمثلة نسبياً 10% المحور الثالث: الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين الأساتذة:

الجدول رقم (18) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

النسبة	التكرار	
72.5	29	نعم
27.5	11	لا
100	40	المجموع

يرى أغلبية أفراد عينة البحث ان المؤسسة تتوفر على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة و ذلك حسب ما تمثله نسبة 72.5% من الجدول بينما أجابة نسبة 27.5% بعدم توفر المؤسسة على الامكانيات المناسبة و تعد أقل نسبة في الجدول

الجدول رقم (19) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تعتمد المؤسسة على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للتشجيع على البحث والإبداع؟

النسبة	التكرار	
80	32	نعم
20	08	لا
100	40	المجموع

تعتمد المؤسسة على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للتشجيع على البحث ذلك حسب النسبة 80% من الجدول و التي تعتبر أكبر نسبة مقارنة ب 20% و الذين أجابوا بالنفي الجدول رقم (20) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " كيف يتم الحكم عن مواهب أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟

النسبة	التكرار	
37.5	15	بإجراءات مسابقات داخلية
35	14	بإجراء مسابقات خارجية أي مع مؤسسات أخرى لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
27.5	11	دون إجراء أي مسابقات من خلال نتائج الفصل الدراسي
100	40	المجموع

نلاحظ ان الحكم على مواهب أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة بإجراءات مسابقات داخلية وذلك حسب ما تمثله النسبة % 37.5 بينما أجابت نسبة % 35 بإجراء مسابقات خارجية أي مع مؤسسات أخرى لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، اما دون إجراء أي مسابقات من خلال نتائج الفصل الدراسي كانت اجاباتهم كما هو مبين بنسب 27.5

الجدول رقم (20) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال هل تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة والاداريين؟

النسبة	التكرار	
87.5	35	نعم
12.5	05	لا
100	40	المجموع

تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة والاداريين ذلك حسب النسبة 87.5% من الجدول بينما كانت اجبيبات مايمثل نسبة 12.5% لا تقديم أسلوب علاوات وترقيات للأساتذة والاداريين

الجدول رقم (20) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال في رأيك ما هي الأهداف الرئيسية من توفير أفضل الإمكانيات والوسائل والأجهزة؟

النسبة	التكرار	
70	28	للعمل بسهولة مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
30	12	لمسايرة التطورات الخارجية
100	40	المجموع

نلاحظ ان اغلب افراد العينة يرون ان الأهداف الرئيسية من توفير أفضل الإمكانيات والوسائل والأجهزة من اجل العمل بسهولة مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك مايمثله نسبة 70% اما فيما يخص مسايرة التطورات الخارجية ما تمثل نسبة 30% وهي نسبة ضئيلة جدا

الجدول رقم (20) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال هل تهتم المؤسسة بانشغالات الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟

النسبة	التكرار	
97.5	39	نعم
2.5	01	لا
100	40	المجموع

نلاحظ أن أغلب افراد العينة قد اجابة بان المؤسسة تهتم بانشغالات الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة وذلك ماتمثله نسبة 97.5% اما فيما يخص الاجابة ب " لا " هي ضئيلة جدا او منعدمة

الجدول رقم (20) : يمثل نتائج الإجابة على السؤال " هل تعتقد المؤسسة اجتماعات تضم الأساتذة والأخصائيين لمناقشة كل الأمور الخاصة بتكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟ "

النسبة	التكرار	
90	36	نعم
10	04	لا
100	40	المجموع

تعتقد المؤسسة اجتماعات تضم الأساتذة والأخصائيين لمناقشة كل الأمور الخاصة بتكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ذلك حسب ما تتمثله النسبة 90% من اجل توفير اللجو الملئم لتكوين بينما اجابة نسبة 10% ب " لا "

النتائج الدراسية :

تؤكد نتائج الدراسة التي قمنا بها وهي الزبدة المتمخضة من البحث الميداني الذي دعمته المعطيات النظرية، التي تمت صياغتها وترجمتها في شكل نسب وأرقام والتي أدت إلى الكشف عن صحة الفروض حيث تمخضت عملية البحث والدراسة إلى التوصل لعدد من النتائج الميدانية والعلمية حيث تمثلت في أهم نتائج التالية:

3. إن المؤسسة تتبع اجراءات خاصة في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة وتتبع الاساليب التعليمية وان هناك قونين خاصة بمؤسسة المعاقين سمعيا بالاغواط وبالإضافة الى تقديم التوجيهات للاساتذة والمتربصين من ذوي الاحتياجات الخاصة وتستخدم المؤسسة برنامج تكوينين متوسط الأجل.
4. تمتلك المؤسسة برامج خاصة في تاهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، هذا ما يساهم في استعاب الدروس لذوي الاحتياجات الخاصة وتساهم البرامج المقدمة في صرف التفكير في الاعاقة حيث انه يوجد تعاون كبير بين الاداريين والاساتذة هذا ما يصب في فائدة ذوي الاحتياجات الخاصة
5. تتمتع المؤسسة بامكانيات المناسبة في التكوين المهني لتاهيل ذوي الاحتياجات الخاصة بحيث أن المؤسسة تتوفر على اللتجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتاهيل افراد ذوي الاحتياجات الخاصة وكذلك أسلوب تقديم علاوات وترقيات للاساتذة والاداريين والهدف من كل هذا العمل بسهولة مع ذوي الاحتياجات الخاصة.

خاتمة

خاتمة:

لاشك بأن التكوين المهني قطاع مهم خاصة والاهتمام بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، فالتكوين المهني له دور كبير في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، وهو قائم بذاته فاهتمام الباحثين والدارسين له دليل على أهميته و مكانته بين العلوم فهو أحد وسائل الدولة للتنمية والتطور والتنضيم، والعمل به في جميع المجالات، وكذا الامكانيات التي سخرت في سبيل ذلك كل الدعم والوسائل المادية والبشرية هذا عدى عن الفوائد التي تعود على المجتمع، بتأهيل المعاقين بشتى جيع انواع اعاقتهم والاستفادة من هه الفئة غير أن هذه الأهمية التي يكتسيها التكوين المهني والتأهيل وكذ الجهود المبذولة لم تحظى إهتمام بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة ومن تطلعاتهم في بناء المستقبل لعدة اعتبارات أهمها العجز بسبب الاعاقة عدم الاهتمام من طرف الاسرة وكذ المجتمع،

وفي الاخير يمكن القول ان التكوين المهني يساهم في تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ولكن لا تزال تحتاج الى المزيد من الاهتمام والعناية من جميع الجوانب التنظيمية والاجتماعية الأسرية

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

القرآن الكريم

الكتب:

1. أحمد مصطفى حاصر، إدارة المنظمات الاجتماعية وتقويم مشروعات الرعاية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999 .
2. أسماء سراج الدين هلال، تأهيل المعاقين، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009.
3. إياد محمود عبد الكريم، سعيد زياد المحياوي، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني ، ط1 ، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001 .
4. بشير معمريّة، بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس ، الجزء الثالث، الجزائر، 2007 .
5. بوفجة غياث، الأسس التقنية للتكوين و مناهجه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
6. جمال الدين محمد الخطيب، مقدمة في تأهيل الأشخاص المعاقين، ط1 ، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2010 .
7. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين عربي انجليزي، ط1، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان، 1997.
8. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم الاجتماع الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005.
9. حمد سليمان، تقنيات ومناهج البحث العلمي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2002 .
10. السيد فهمي على محمد، الإعاقات الحركية بين التشخيص والتأهيل وبحوث التدخل رؤية نفسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية، 2008 .
11. السيد فهمي على محمد، الإعاقات الحركية بين التشخيص والتأهيل وبحوث التدخل رؤية .نفسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الأزاريطة الإسكندرية، 2008
12. صالح حسين الدايري، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2004
13. طارق كمال، علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2007 .
14. طلعت إبراهيم لطفى، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون سنة.
15. عادل عبد الله محمد، الإعاقات الحسية، دار الرشاد، مصر، 2004 .

16. عبد الرحمان سيد سليمان، الإعاقات البدنية، المفهوم، التصنيفات، الأساليب العلاجية، ط. 1، مكتبة زهراء للشرق، القاهرة، 2001.
17. عبد الله محمد عبد الرحمان، علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1999.
18. عبد الله محمد عبد الرحمن، سياسات الرعاية الاجتماعية للمعوقين في المجتمعات النامية، دار المعرفة الجامعية، الأزاريطة، الإسكندرية، 2001.
19. عصام توفيق قمر، رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة في الوطن العربي بين العزل والدمج، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2008.
20. على غربي، بلقاسم سلاطنية وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2002.
21. علي السلمي، تطور الفكر التنظيمي، وكالة المطبوعات الجامعية، الكويت، 1975.
22. قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الصناعي ومشكلات الإدارة والتنمية الاقتصادية، منشأة المعارف، الإسكندرية دون سنة.
23. محمد التوبى محمد علي، مقياس صورة الجسم للمعوقين بدنيا وجسديا، ط 1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
24. محمد السيد حلاوة، الأسرة وأزمة الإعاقة العقلية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008.
25. محمد حسن الشماع، نظرية المنظمة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2000.
26. محمد سيد فهمي التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة، ط 1، دار. الوفاء، الإسكندرية، 2007.
27. محمد شفيق، البحث العلمي - الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، ط 1، مصر، 1985.
28. مدحت محمد أبو النصر، الإعاقة والمعاق رؤية حديثة، ط 1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، مصر، 2009.
29. مهدي حسين زويلف، إدارة الأفراد، ط 1، مكتب المجتمع الغربي للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
30. موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، ط 2، الجزائر، 2006.
31. نواف أحمد سمارة، عبد السلام موسى العديلي، مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
32. يوسف شلبي الزعطم، التأهيل المهني للمعوقين، دار الفكر، عمان، الأردن، 2005.

33. علي عبد الرزاق جبلي، دراسات في علم الاجتماع الصناعة، ط2 ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
مواقع الأترنت،
34. بوسكرة أحمد، بلقرمي سهام، الرعاية الاجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة في التشريع الجزائري واقع وأفاق، جامعة محمد بوضياف، بالمسيلة، الجزائر
http://www.binig.com /search 2020/08/01 12،25
35. عبد الرحمان تيشوري ، المدرسة البيروقراطية والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية
http://www.hrdiscussion.com le.15،30 على الساعة 2020/08/01

الملاحق

جامعة عمار تليجي الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا



الإستبيان

في إطار انجاز مذكرة التخرج في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل ، بعنوان التكوين المهني ودوره في تأهيلذوي الإحتياجات الخاصة دراسة ميدانية بمؤسسة المعاقين سمعيا -بمدينة الأغواط ، أضع بين يديكم هذه الاستمارة ، ارجوا منكم الإجابة عن هذه العبارات وذلك بوضع إشارة (X) في الخانة المناسبة التي تختارونها،مع العلم انه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة وان هذه الإجابات لا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي فقط .

نشكر تعاونكم معنا ونقدر الوقت الذي منحتموه إيانا ، فجزاكم الله كل خير .

البيانات شخصية :ال

الجنس: ذكر	<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>
السن: 20 - 35	<input type="checkbox"/>	36 - 50	<input type="checkbox"/>
الأقدمية: أقل من 05 سنوات.	<input type="checkbox"/>	06- 10 سنوات	<input type="checkbox"/>
16- 20 سنة.	<input type="checkbox"/>	11- 15 سنة.	<input type="checkbox"/>
51 سنة فما فوق.	<input type="checkbox"/>		

المحور الأول: الإجراءات المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة :

6. هل تتبع المؤسسة طرق في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟
 نعم لا
7. ما هي الأساليب المتبعة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة؟
 أساليب تعليمية أساليب علاجية أساليب وقائية أساليب إنمائية
8. هل هناك قوانين خاصة بالتكوين المهني ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟
 نعم لا
9. هل تقدم الإدارة توجيهات للأساتذة بشأن تكوين ذوي الاحتياجات الخاصة؟
 نعم لا
10. هل تقدم الإدارة توجيهات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة بشأن تكوينهم في المؤسسة؟
 نعم لا
11. هل أدخلت الإدارة تعديلات فيما يخص التكوين المهني لأفرد ذوي الاحتياجات الخاصة وبالأخص في السنوات الأخيرة؟
 نعم لا
12. ما هي المدة الزمنية المستغرقة في تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟
 طويلة الأجل متوسطة الأجل قصيرة الأجل
- ثانيا .البرامج المعتمدة في التكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة:
13. عند تقديمك للدروس هل لاحظت بأن هناك استيعاب لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة لما تقدمه؟
 نعم لا
14. ما هي التخصصات التي يرغب أغلبية أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في دراستها والتكوين فيها؟
 الإعلام الآلي الحلاقة الخياطة الرسم الفنون
15. هل تتشابه البرامج المقدمة من طرف الأساتذة بشأن تكوين أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟
 نعم لا
16. هل التكوين المهني يعمل على مساعدة أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة على صرف تفكيرهم عن إعاقتهم؟
 نعم لا
17. هل يوجد تعاون مع الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟
 نعم لا
18. هل تعمل مع زملائك من أجل جعل خطة التكوين تتناسب مع حاجات أفراد ذوي الاحتياجات

الخاصة النفسية الضرورية؟ دائما أحيانا ناد
 الإمكانيات المناسبة في التكوين المهني لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين
 الأساتذة:

19. هل تتوفر المؤسسة على التجهيزات الضرورية للقيام بعملية التكوين لتأهيل أف ارد ذوي
 الاحتياجات الخاصة ؟ نعم لا

20. هل تعتمد المؤسسة على إجراء مسابقات لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة للتشجيع على البحث
 والإبداع؟ نعم لا

21. كيف يتم الحكم عن مواهب أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة في المؤسسة؟
 بإجراءات مسابقات داخلية

بإجراء مسابقات خارجية أي مع مؤسسات أخرى لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
 دون إجراء أي مسابقات من خلال نتائج الفصل الدراسي

22. هل تعتمد المؤسسة على أسلوب تقديم علاوات وترقيات للأساتذة والأخصائيين؟ نعم لا

23. في رأيك ما هي الأهداف الرئيسية من توفير أفضل الإمكانيات والوسائل والأجهزة؟
 للعمل بسهولة مع أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
 لمسايرة التطورات الخارجية

24. هل تهتم المؤسسة بانشغالات الأساتذة والأخصائيين بشأن تأهيل أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة
 ؟ نعم لا

25. هل تعقد المؤسسة اجتماعات تضم الأساتذة والأخصائيين لمناقشة كل الأمور الخاصة بتكوين
 أفراد ذوي الاحتياجات الخاصة ؟ نعم لا