



عنوان المذكرة:

دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية
دراسة ميدانية من وجهة نظر المختصين في المراكز المتخصصة
بولاية بومرداس

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في التربية الخاصة

إشراف الأستاذ:

أ. د. عتاب حميمي

إعداد الطلبة:

أكلي لويزة

زايدي علي

لجنة المناقشة

الدكتور سلام يونس رئيسا

الأستاذ الدكتور عتاب حميمي مشرفا

الدكتور بلحاج صديق مناقشا

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا المضي أسفله، السيد(ة) لويزون- أوكلي الصفة: طالب، استاذ، باحث طالبة
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 133.2.2.11002.16 والصادرة بتاريخ 16.07.2018
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، علوم التربية
والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: دور التكرين في ادماج المحاقين، نهجيا في الجياك الكافية
تحت إشراف الأستاذ(ة): الأستاذ الدكتور عبد السلام حميمي
أصح بشرفي أنيألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.
التاريخ: توقيع المعني(ة) [Signature]

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 76%

الأعضاء: [Signature]
ونسبة قسم علم النفس وعلوم التربية
بالنسبة
قسم علم النفس وعلوم التربية
الأكاديمية



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا المضي أسفله السيد (ك) زايدي علي الصفة: طالب، اسكاذ، باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية: 200929597 والصادرة بتاريخ 2017/01/17
المسجل (ك) بكلية / معهد العلوم الانسانية والاجتماعية قسم علم النفس تربية خاصة
والمكلف (ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).
عنوانها: دور التنسوين المهني في ادماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية

تحت إشراف الأستاذ (ك): عطاب حميمي
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية
المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: توقيع المعني (ك) [Signature]

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:

النسبة: 17,6 %

الامضاء: [Signature] اسم علم النفس وعلوم التربية

بالنيابة
[Signature]
للمجلس العلمي

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم ... والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء

والمرسلين سيّدنا: محمد صلى الله عليه وسلّم ...

الحمد لله الذي وفقنا لإعداد هذا البحث، لا يسعنا في هذا المقام إلا أن

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان وخالص التقدير

إلى الأستاذ الفاضل الدكتور : **عطاب حميمي**

الذي أشرف على هذا العمل، والذي لم يبخل علينا بالإرشاد والتوجيه

في إعداد بحثنا هذا

وإلى الأستاذ الفاضل : **بن حامد لخضر** على كل ما قدمه لنا من نصائح

وتوجيهات

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير للأساتذة الأفاضل أعضاء اللجنة الموقرة

كما لا يفوتنا أن نتقدم أيضا بالشكر والامتنان لكل أساتذة:

قسم علم النفس وعلوم التربية

والذين نكنّ لهم كل التقدير والاحترام ..

القائمين بالبحث

إهداء

إلى الذين كانا الركيزة المثلى
والراية الأعلى في مسيرتنا منذ الولادة
إلى الأم الغالية والأب الكريم
إلى الإخوة والأخوات
وكل العائلة الكريمة
إلى كل الأهل والأحباب

ملخص :

إن فئة المعاقين ذهنيا تعتبر الفئة الأكثر انتشارا بين باقي الإعاقات والأقل قدرة على التكيف الاجتماعي والتعامل مع الآخرين، لهذا فهي بحاجة ماسة إلى الاهتمام والرعاية من أجل تحقيق القدر الكافي للاندماج داخل المجتمع.

وفي دراستنا الموسومة ب: دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية، دراسة ميدانية من وجهة نظر المختصين في المراكز المتخصصة بولاية بومرداس، والتي استعنا فيها على استمارة الإستبيان أداة للدراسة، من أجل الإحاطة بالموضوع، والاعتماد على المنهج الوصفي . حيث قمنا بتسليط الضوء على هذه الفئة من خلال أحد الجوانب المتمثلة في تكوينهم للإلتحاق بركب الإدماج المهني ، و الذي من خلاله يتم تحويلهم من فئة تحتاج إلى العناية والرعاية وتشكل عبء وكلفة على المجتمع والاقتصاد ، إلى فئة منتجة تساهم في دفع عجلة التنمية بشكل وبأخر من خلال الاستفادة من كل ما هو متاح من برامج وتقنيات علمية تجعلها أكثر فاعلية ، ويمكن الاستثمار فيهم بما يحقق عائدا ومردودا على أنفسهم وعلى المجتمع.

الكلمات المفتاحية : الإعاقة الذهنية - المركز النفسي البيداغوجي - التكوين المهني - الإدماج المهني

Summary

The category of mentally disabled people is considered the most widespread category among other disabilities and the least capable of social adaptation and dealing with others. Therefore, they are in dire need of attention and care in order to achieve sufficient integration within society.

In our study, entitled: **The role of vocational training in integrating the mentally disabled into professional life, a field study from the point of view of specialists in the specialized centers in the state of Boumerdes**, in which we used the questionnaire form as a study tool, in order to understand the subject, and to rely on the descriptive approach.

We have shed light on this group through one of the aspects of training them to join the professional integration process, through which they are transformed from a group that needs care and attention and constitutes a burden and cost on society and the economy, to a productive group that contributes to advancing development in one way or another through Benefit from all available scientific programs and techniques that make them more effective, and can invest in them in a way that achieves returns and benefits for themselves and society.

Keywords: mental disability - psychological pedagogical center - professional formation - Professional integration

الفهارس

أولاً: فهرس المحتويات

كلمة شكر

إهداء

ملخص

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

مقدمة أ

الجانب النظري

الفصل التمهيدي:

1. إشكالية الدراسة 07
2. فرضيات الدراسة..... 10
3. أسباب اختيار الموضوع..... 11
4. أهداف الدراسة..... 12
5. أهمية الدراسة..... 13
6. تحديد المفاهيم الإجرائية 14
7. الدراسات السابقة 15

الفصل الأول: التكوين المهني

- تمهيد..... 26
1. ماهية التكوين المهني 27
2. أنواع التكوين..... 30
3. خطوات التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة..... 31
4. مبادئ التكوين المهني..... 32
5. شروط التكوين المهني..... 35

36	6. أنماط التكوين المهني.....
39	7. أهمية التكوين المهني.....
41	8. أهداف التكوين المهني.....
44	9. التكوين المهني في المراكز المتخصصة.....
47	10. التكوينات المتاحة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة
48	11. مراكز التكوين المهني و التمهين المتخصصة لأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة... ..
51	12. التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية للتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة.. ..
58	خلاصة.....

الفصل الثاني: الإدماج المهني

60	تمهيد.....
61	1. ماهية الإدماج المهني.....
63	2. ماهية سياسة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين بالجزائر.....
65	3. مبادئ الإدماج المهني.....
70	4. شروط نجاح عملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة
72	5. التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية لعملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة... ..
76	6. تطبيق سياسة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين.....
80	خلاصة.....

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: منهجية البحث

83	1. الدراسة الاستطلاعية.....
83	2. الدراسة الأساسية
84	3. منهج الدراسة.....
84	4. مجتمع وعينة الدراسة.....
85	5. أدوات الدراسة.....
85	6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة
88	7. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة.....

الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج

1. عرض نتائج فرضيات الدراسة..... 90
2. مناقشة وتفسير النتائج 94
3. الاستنتاج العام 96
4. اقتراحات..... 97
- خاتمة 100

قائمة المراجع

الملاحق

ثانيا : قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
86	يوضح معامل الارتباط بين كل بند من بنود المقياس والدرجة الكلية للمقياس	01
87	يوضح ثبات استبيان الدراسة	02
90	يوضح نتائج الفرضية العامة	03
92	يوضح نتائج الفرضية الفرعية الاولى	04
93	يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثانية	05

مقدمة



لقد أصبحت الموارد البشرية تحتل مركزا مهما في العالم المعاصر، وذلك باعتبارها عنصرا من عناصر التنمية، إذ تعتبر بمثابة استثمار مربح 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 بنوعي الاحتياجات الخاصة فهي من المشكلات الأساسية في المجتمعات البشرية على اختلافها، خاصة ذوي الإعاقة الذهنية 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 ذهنيا، ودمجهم في المجتمع وكأنهم أشخاص عاديون يمارسون حياتهم كغيرهم من الأفراد.

وفي هذا الصدد برزت أهمية إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة وخصوصا المعاقين ذهنيا، 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 هناك العديد من أجهزة الدولة المهتمة بقطاع التكوين المهني وبمشاكله الخاصة بالمعوقين الذين يتكونوا وقد تزايد الاهتمام أكثر نتيجة ارتفاع نسبة ذوي الاحتياجات الخاصة ومعاناتهم من مشاكل التهميش، إذ أن الكثير منهم يصلحون للتكوين في المستويات المهنية التي تناسبهم. وبذلك تزايد وتظهر الحاجة الملحة للتكوين المهني لذوي الاحتياجات الخاصة في مختلف المؤسسات والمهن التي تناسب قدراتهم لأن هناك حالات مختلفة ومتفاوتة لأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة.

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، وبالنظر إلى أهمية التكوين جاء هذا البحث مستهدفا الكشف عن دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية، دراسة ميدانية من وجهة نظر المختصين في المؤسسات المتخصصة في ولاية بومرداس.

وفيه سيتم استخدام المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف مساهمة التكوين المهني، كما سنعتمد على استمارة استبيان وعلى المقابلة كأدوات لجمع البيانات موجهة للمختصين في مراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

حيث سيتم التطرق في دراستنا على جانبين نظري وتطبيقي، فالجانب النظري يحتوي على فصلين، بداية بالفصل التمهيدي للدراسة، ففيه سنتطرق إلى إشكالية بحثنا وفرضياته وأهمية الدراسة وأهدافها وعرض لبعض الدراسات السابقة في الموضوع، أما الفصل الأول ففيه سنتناول موضوع التكوين المهني بجميع جوانبه، ماهية التكوين المهني، أنواعه، مبادئه، شروطه، أنماطه، أهميته، أهدافه ، وعرض السياسة الجزائرية لتكوين ذوي الإحتياجات الخاصة، أما الفصل الثاني سيتم التطرق فيه لموضوع الإدماج المهني ، ماهيته، ومبادئه وشروطه وصولاً إلى تطبيق سياسة الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة، وفي الجانب التطبيقي الذي يحتوي على فصلين، ففي الفصل الثالث الذي يبين الإطار المنهجي للدراسة وفيه تم التطرق إلى منهج الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وأدواتها، الأساليب الإحصائية أما الفصل الرابع سيتم عرض وتحليل النتائج والإستنتاج العام مع إعطاء بعض الاقتراحات.

الجانب النظري



الفصل التمهيدي

1. إشكالية الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. أسباب اختيار الموضوع

4. أهداف الدراسة

5. أهمية الدراسة

6. تحديد المفاهيم الإجرائية

7. الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تعد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة عامة والمعاقين ذهنيا خاصة، من الفئات التي تحتاج إلى الرعاية النفسية الإجتماعية الإقتصادية والصحية والمهنية.

ومع التفتح الثقافي والوعي الإنساني أصبح الإهتمام بهذه الفئة يزداد كل يوم وفي جميع أنحاء العالم، وتأتي مشكلة التكفل بهذه الفئة من أولى اهتمامات دول العالم باعتبارها تندرج ضمن الحقوق الإنسانية العالمية، إذ يتم تسخير جميع الوسائل المادية والبشرية في سبيل التكفل بهذه الفئة وخاصة إدماجهم في الحياة المهنية.

تسعى الجزائر لخدمة هذه الفئة وترقية مؤهلاتها البيداغوجية والنفسية لتحقيق الإدماج الإجتماعي والمهني، ولا يتم ذلك إلا عن طريق تطبيق سياسة الإدماج التي انتهجتها الدولة الجزائرية لإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة عامة والمعاقين ذهنيا خاصة، في مراكز التكوين المهني .

اعتمدت الدولة الجزائرية المصادقة على الاتفاقيات الدولية التي تهتم بهذه الفئة " إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم العالي العام والتدريب المهني " (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ، 2006).

يشكل تمدرس ذوي الاحتياجات الخاصة وتكوينهم انشغالا دائما للدولة الجزائرية من أجل تمكينهم من حقهم الدستوري في التربية والتعليم والتكوين، على غرار أقرانهم عن طريق مراسيم رئاسية ومناشير وزارية " تهدف حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم إلى ضمان وتعليم إجباري وتكوين مهني للأطفال والمراهقين المعوقين " (المادة الثامنة من القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين، 2002).

وقد سخرت الدولة الجزائرية كل الهيئات والمؤسسات الرسمية للتكفل بذوي الاحتياجات الخاصة " تسهيل شروط الإدماج المهني والإجتماعي للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، وتكييف الفضاءات ومناصب العمل وإنشاء مؤسسات للمساعدة

بواسطة العمل والورشات المحمية وكذا وضع آليات لتسويق المنتجات التي تتجزأ هذه المؤسسات" (مخطط عمل الحكومة ، سبتمبر 2021).

يعتبر موضوع الإدماج المهني للأشخاص المعاقين ذهنيا الرابط الأساسي لإشكالية تشغيلهم وإدماجهم في الحياة المهنية، لهذا فإن المهارات الحياتية تساعد على تنشيط وتدريب المعاق ذهنيا على كثير من العادات الحياتية الحسنة وتوجيهه إلى كيفية حل المشكلات بطريقة تناسب قدراته، مما يكسبه القدرة على التعبير على الذات والثقة بالنفس والوعي الذاتي، هذا بالإضافة إلى العديد من الفوائد النفسية كالتدريب على تقبل الهزيمة وإطاعة الأوامر وتوفير الفرص للشعور بالإنجاز والتكيف مع الزملاء والمجتمع .

يعتبر التكوين المهني عملية تربوية منسقة وهو وسيلة وليس غاية، ويعتبر عملية منظمة ومستمرة تشمل الخدمات التأهيلية للتوجيه المهني، من إعداد نفسي وجسدي وتدريب مهني، وكذا البرامج الإنتقالية ومكوناتها وطبيعة الأطر العاملة فيها وفترة تنفيذها ومختلف أساليب وخدمات الإدماج المهني. (مؤتمر دولي حول الإدماج الإجتماعي والمهني للأشخاص المعاقين ذهنيا، المغرب، 2008).

ويعد التكوين المهني المادة العلمية الأساسية التي يتلقاها الأشخاص المعاقين ذهنيا في حياتهم التكيفية ، والتي تعد الجسر الأساسي الذي يهيئ الشخص للحياة المهنية، غير أن فئة المعاقين ذهنيا من أصعب الفئات التي يتم إدماجها في مراكز التكوين المهني وخضوعهم للتكوين يتم وفق شروط خاصة تراعي طبيعة إعاقتهم ودرجتها وكذا مستوى الذكاء لديهم ودرجة استيعابهم.

يقوم التأهيل المعاصر لذوي الإحتياجات الخاصة على مجموعة من الأسس والمبادئ التي تستند إليها إجراءات التأهيل المهني لمساعدة ذوي الإحتياجات الخاصة في الحياة العادية والإندماج فيها بأعلى درجة من التوافق، وهذه الأسس والمبادئ هي التي تحدد فلسفة التأهيل وبرامجه ومنها: حق تقرير المصير، الحق في المساواة، المشاركة في حياة

المجتمع، التركيز على جوانب القدرة ، كرامة الإنسان. (المؤتمر العربي الإقليمي حول التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين، الإمارات، 2007).

كما ازداد الإهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة والمعاقين ذهنيا ورعايتهم وإدماجهم، وتمت العديد من الدراسات التي أجراها المختصين والباحثين في علوم التربية وعلم الإجتماع، وعلى سبيل المثال الدراسة التي قامت بها الباحثة نجاه ساسي هادف، من جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم علم الإجتماع تحت عنوان : " دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأستاذة " دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعاقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعاقين ذهنيا بولاية سكيكدة، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والاساتذة ، وبالتالي خلصت الدراسة إلى أن التكوين المهني له دور في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة إذ يظهر ذلك من خلال عملية التكوين الجيد المؤدي إلى التأهيل وبالتالي الوصول إلى نتائج جيدة.

وفي دراسة أخرى في سياق ذوي الإحتياجات الخاصة إلا أن الباحثان عمور ليديا و لعزلة حمزة اختارا جانب الرعاية الإجتماعية تحت عنوان : سياسات الحماية الإجتماعية لذوي الإحتياجات الخاصة (2002-2018) دراسة حالة مديرية النشاط الإجتماعي والتضامن والمركز النفسي البيداغوجي "ثيغري أوسيرم" بولاية تيزي وزو.

هدفت الدراسة إلى توضيح طبيعة سياسات الحماية الإجتماعية التي أولتها الجزائر لرعاية ذوي الإحتياجات الخاصة ، إذ تم التوصل في هذه الدراسة إلى أن الإهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر من أولويات الجهود الحكومية حيث صدرت العديد من التشريعات التي توفر الحماية والرعاية في مختلف مجالاتها القانونية والإجتماعية والنفسية والصحية، مما يجعل ضرورة وضع آليات رعاية تختلف عن الآليات المتعلقة بحماية الأشخاص العاديين، ومنه كرس القانون المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة وترقيتهم ، الإطار القانوني والمؤسساتي لحمايتهم وإدماجهم مهنيا واجتماعيا.

ومن بين مظاهر الإهتمام بإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة، اهتمام الأساتذة الجامعيين، وكمثال تقديم ورقة عمل من طرف الأساتذة هميلة نعيمة تحت عنوان : برامج التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الإقتصادية ، تحت وصاية جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله ، والمنشورة بمجلة أبحاث ودراسات التنمية ديسمبر 2021 ، حيث هدفت إلى تسليط الضوء على دور برامج التأهيل المهني المقدمة للأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة في تحقيق الكفايات الإقتصادية عن طريق العمل والإشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة والاستمرار بها ، مع إبراز حقوق المعاقين وتهيئة الجو المناسب وكل الظروف الملائمة لتكوينهم وإدماجهم رغم إعاقاتهم.

من خلال كل ما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

التساؤل العام: هل للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية؟

التساؤلات الفرعية:

1- هل يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي إلى مركز التكوين المهني؟

2- هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين

المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين؟

2-الفرضيات:

هي عبارة عن تخمينات ذكية وتفسير محتمل يتم بواسطتها ربط الأسباب بالمسببات

كتفسير مؤقت للمشكلة ، انطلاقا من إشكالية بحثنا قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية .

الفرضيات الجزئية:

1. يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي إلى مركز التكوين المهني.

2. هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين

المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين.

3-أسباب اختيار الموضوع:

ما استدعانا إلى تناول هذه الدراسة مبررات دفعتنا لذلك، كما نعلم فإنه لدراسة وبحث أي موضوع لابد أن تكون أسباب تسيير مسار عملنا ، فاختيارنا لموضوع دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية يرجع إلى مبررات ذاتية وأخرى علمية تشكل في مجملها حافزا أساسيا لتقصي أبعاد هذا الموضوع الذي يعتبر عصب أي مجتمع.

-أسباب ذاتية:

- الواقع المعيشي للإحساس والشعور بالمشكلة البحثية نظرا لما عايشناه من مشاكل تنجم عن عدم التكوين والتأهيل لذوي الاحتياجات الخاصة ، وهذا ناجم عن عدم الاهتمام بهذه الفئة المحتاجة، ارتأينا ضرورة تسليط الضوء على هذا الموضوع. لا يفوتنا الإشارة في هذا الصدد عن مدى تأثرنا بهذه الفئة وإحساسنا بمعاناتها، وبالأخص وأنه في الكثير من الحالات نجد الأهل يساهمون في زيادة معاناتهم، فالانتباه لهذه الفئة من خلال عملية التكوين المهني لها للمساهمة في إدماجها وبالتالي مساعدتها من جوانب عدة أهمها الجوانب النفسية والاجتماعية.
- بحكم طبيعة العمل مع المعاقين ذهنيا ارتأينا اتخاذ هذا الموضوع لدراسة معمقة حول عملية التكوين المهني للمعاقين ذهنيا والذين يتم التكفل بهم على مستوى المركز المتخصص الذي نعمل فيه.
- التعرف عن قرب على عملية دمج المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني.
- محاولة تعميم عملية دمج المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني على باقي المؤسسات في الجزائر والتعريف بالمستوى المهني للأشخاص المعاقين ذهنيا ومدى قدراتهم على مزاوله نشاط مهني والاعتماد على أنفسهم.
- التعرف على القوانين الخاصة بسياسة الإدماج المهني لهذه الفئة من ذوي الاحتياجات الخاصة.

-أسباب موضوعية:

- قلة الدراسات حول موضوع التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة عامة والمعاقين ذهنيا خاصة.
- جهل المجتمع الجزائري بقدرات الشخص المعاق ذهنيا في الإدماج المهني، واعتباره عالة على الأسرة والمجتمع .
- نقص التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية الخاصة بالأشخاص المعاقين ذهنيا بصفة خاصة.

-أسباب علمية:

ترتبط بقابلية الظاهرة المختارة للبحث الاجتماعي وذلك لإمكانية النزول إلى الميدان لتحقيق أهدافها والتأكد من صحة فرضياتها مما أكسب التكوين المهني أهمية للبحث في أغواره ووفرة تراث نظري عن موضوع الدراسة، غير أن هناك العديد من الدول لم تول أهمية للتكوين المهني وخاصة ذلك المتعلق بذوي الإحتياجات الخاصة لأن الدراسات الموجودة ركزت على تكوين مهني للأفراد العاديين في الجزائر، مما نتج عنه نقص الدراسات فيها التي تناولت التكوين المهني للمعاقين ذهنيا، ما دفعنا للإسهام ولو بجزء يسير في إثراء هذا النوع من الدراسات الإمبريقية التي تتدرج ضمن إستراتيجية البحث العلمي في الجزائر.

4-أهداف الدراسة:

- معرفة دور التكوين المهني في إدماج المعاق ذهنيا في الحياة المهنية.
- التعرف على دور المراكز النفسية البيداغوجية في إدماج المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني.
- إبراز مهمة توجيه المعاقين ذهنيا إلى مراكز التكوين المهني من المراكز المتخصصة.
- تحديد ماهية التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة .

- الكشف عن القوانين والتشريعات القانونية التي تحقق الإدماج المهني والإجتماعي للشخص المعاق ذهنيا بصفة خاصة وذوي الإحتياجات الخاصة بصفة عامة.
- التعرف على الفرق في إدماج المعاقين ذهنيا المتحصلين على شهادات التأهيل المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين.

5-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع ، فموضوع التكوين المهني للمعاقين ذهنيا موضوع هام جدا بالنسبة للمجتمع الذي يرى الشخص المعاق ذهنيا شخص اعتمادي لا فائدة ترجى منه، لذا فدراستنا تساهم في تقديم إضافات جديدة في مجال التكوين المهني والإدماج المهني للمعاقين ذهنيا ، وكذا الوقوف على أهمية الإدماج المهني للشخص المعاق ذهنيا كونه فرد منتج ومستقل بذاته سواء من الجانب النفسي أو الإجتماعي ، وكذا محاولة إخراجهم من الدائرة المغلقة التي يراها المجتمع وضرورة مساعدتهم على الإستقلالية الذاتية والمهنية ، وكذا أهمية الدراسة للبحوث الاجتماعية لكون هذه الأخيرة محل إهتمام الباحثين، والدور الكبير الذي تلعبه في إثراء مختلف المعارف لدى أفراد المجتمع، وإثراء البحث العلمي ، وبالتالي فإن أهمية الدراسة تمثل فيما يلي :

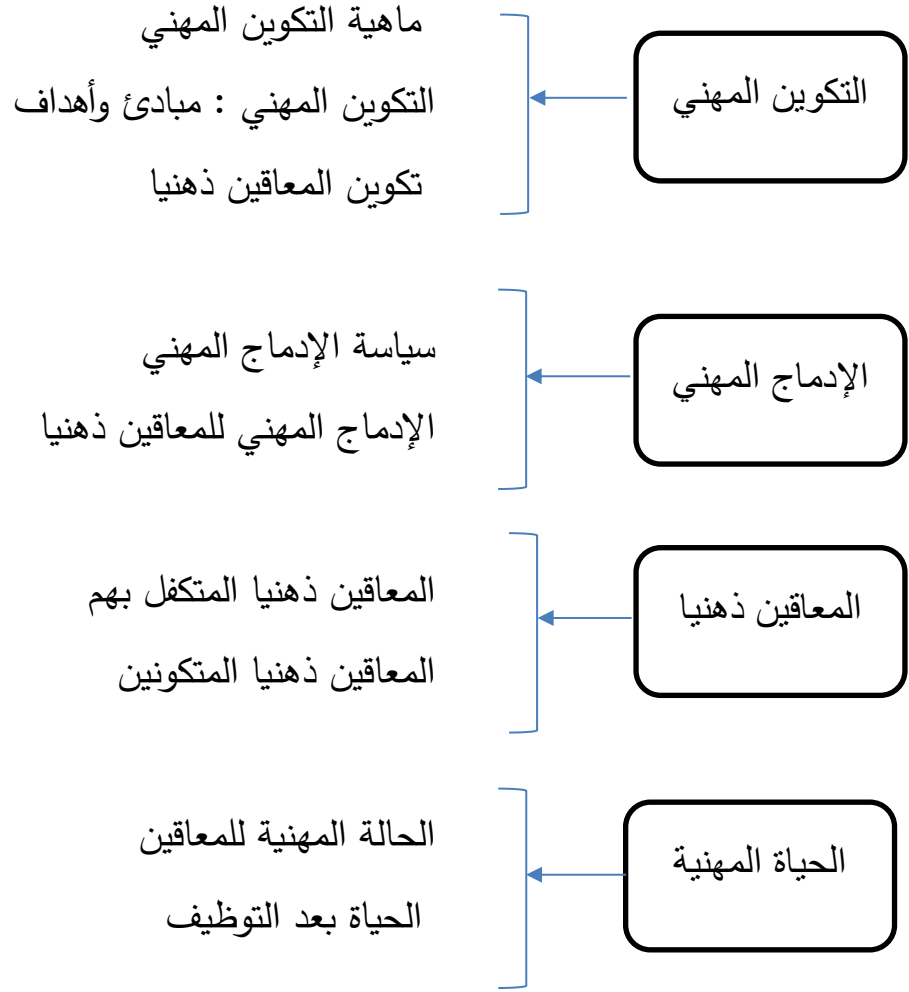
- أن نسبة المعاقين ذهنيا في المجتمع هي أعلى من نسبة أي فئة من فئات ذوي الإحتياجات الخاصة من المعاقين وهذا يعني ضرورة الإهتمام بهذه الفئة من أبناء المجتمع الأقل حظا والتي تشكل فئة غير قليلة في المجتمع.
- التعرف على أهمية ومكانة المراكز النفسية البيداغوجية.
- تبيين الصعوبات التي تواجه المعاقين ذهنيا في الحياة .
- وصف واقع المراكز الخاصة للتكفل بهذه الفئة في الجزائر.
- توضيح الصور الحقيقية للمعاقين ذهنيا في المجتمع ودورهم في الحياة .
- إظهار مدى تطور الوسائل المسخرة داخل المراكز المتخصصة من طرف الدولة والحرص على الدعم الدائم لها سواء ماديا أو معنويا.

- الحاجة إلى الدراسات في مجال الإعاقة لأنها ظاهرة عالمية تعاني منها المجتمعات ككل
 - إبراز أهمية المراكز النفسية البيداغوجية في تأهيل ودمج الأطفال المعاقين بالمجتمع.
 - دفع المجتمعات إلى الالتفاف والاهتمام بذوي الإعاقة الذهنية.
 - زيادة الرصيد العلمي والمعرفة الثقافية للشارع الجزائري لهذه الفئة واحتياجاتها الخاصة.
 - لا بد من إعطاء هذه الفئة الاهتمام الكبير من أجل تدريبها وتعليمها وتأهيلها لتصبح عامل إنتاج في المجتمع بدلا في أن تكون عالة.
 - إبراز أهمية التكوين المهني لهذه الفئة وضرورة إدماجهم مهنيا.
- 6- تحديد المفاهيم الإجرائية :

- **التكوين المهني:** هي البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التكوين المهني و التي تؤهل الشخص المعاق ذهنيا للإدماج المهني.
- **الإدماج المهني:** هو العملية التي تقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ لمساعدة الشخص المعاق ذهنيا على الإندماج في الحياة المهنية.
- **المعاق ذهنيا:** هو ذلك الشخص الذي لديه قدرات ذهنية محدودة ومستوى عقلي محدود ، يحتاج إلى برنامج خاص يراعي درجة استيعابه وآدائه، وهو الشخص المتكفل به على مستوى المراكز المتخصصة ومراكز التكوين المهني.
- **المراكز المتخصصة:** هي المؤسسات المتخصصة التي تتكفل بالمعاقين ذهنيا والمتواجدة على مستوى ولاية بومرداس والمتمثلة في :
 - المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا خميس الخشنة.
 - المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا الثنية.
 - المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تيجلابين.

-المختصين: كل من يتكفل بالمعاقين ذهنيا في المراكز المتخصصة من : أخصائيين نفسانيين، أخصائيين إجتماعيين، مربيين متخصصين، أستاذة متخصصين، معلمين متخصصين، مدربي التكيف المهني، مساعدين المربين.

مخطط الدراسة:



7- الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة لا تعني تلك الدراسات التي يجب أن تكون لها نفس دراسة بحثنا هذا تماما، أو التي تحمل نفس العنوان أو تدرس نفس الفئة وإنما الهدف الرئيسي من ذكرها هو توضيح الحقيقة التي دائما ما تقال أنه لا يوجد باحث يكتب آخر كلمة في العلم بل دائما ما كان هناك علوم جديدة ومتقدمة تعتمد على بعضها إلا أنها غير منتهية، وفي بحثنا هذا اعتمدنا على بعض الدراسات المشابهة لموضوع بحثنا، والتي وجدنا بأنها تخدم البحث

الخاص بنا من خلال موضوعه الذي يعنى بالتكوين المهني ودوره في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة اليومية، وجدنا بعض الدراسات القريبة من موضوع دراستنا والتي تتدرج ضمن التكوين المهني والإدماج لذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر وخارج الجزائر، من ذلك هناك:

- دراسة "نجاه ساسي هادف" (2014) تحت عنوان " دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الأساتذة والإداريين " دراسة ميدانية بمؤسستي ذوي الإحتياجات الخاصة مدرسة المعاقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعاقين ذهنيا بولاية سكيكدة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الإجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة .
حيث انطلقت الدراسة من التساؤل العام التالي: كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بمؤسستي مدرسة المعاقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي بولاية سكيكدة؟
أما التساؤلات الفرعية فكانت كما يلي:

- 1- هل تؤدي الإجراءات المعتمدة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟
 - 2- هل تؤدي البرامج المتبعة في التكوين المهني إلى تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟
 - 3- هل تتوفر المؤسسة على الإمكانيات المناسبة لتأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة؟
 - 4- هل التكوين المهني الجيد يؤدي إلى شعور ذوي الإحتياجات الخاصة بالرضا؟
- هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكل من مدرسة المعوقين سمعيا والمركز النفسي البيداغوجي للمعوقين ذهنيا بولاية سكيكدة .

الدراسة عبارة عن دراسة وصفية حيث اعتمدت الباحثة على طريقة المسح الشامل، واستخدمت أدوات البحث المتمثلة في الملاحظة ، المقابلة ، الاستمارة، السجلات والوثائق. توصلت الدراسة إلى نتائج أثبتت أن التكوين المهني له دور في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة وهذا من خلال تطبيق الإجراءات اللازمة والبرامج المكيفة.

علاقة هذه الدراسة بدراستنا تكمن أوجه التشابه في عينة الدراسة ، فقد اختارت من ذوي الإحتياجات الخاصة المتمثلة في المعاقين ذهنيا، وكذا المكان المتمثل في المركز النفسي البيداغوجي، ومتغير البحث المتمثل في التكوين المهني من خلال إثبات دوره في دراستها.

اختلافات هذه الدراسة مع دراستنا تختلف الدراسة في أحد متغيراتها المتمثل في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، كما استعانت بعينة أخرى وهي المعاقين سمعيا والمكان المتمثل في مدرسة المعاقين سمعيا.

- دراسة الباحثة "حميدة جرو" بجامعة بسكرة، عنوان الدراسة : سياسة قطاع التكوين في الدمج المهني لبعض الفئات الخاصة من المجتمع الجزائري ولاية بسكرة نموذجا (2011-2004)

انطلقت الدراسة من التساؤل العام التالي: ماهو دور التكوين المهني في دمج الفئات الهشة من المجتمع الجزائري؟ تفرع منه تساؤلات أخرى:

- ماهو دور التكوين المهني في الدمج المهني للمرأة الماكثة بالبيت؟

- ماهو دور التكوين المهني في الدمج المهني للسجناء؟

- ماهو دور التكوين المهني في دمج المعاقين

هدفت الدراسة لمعرفة دور التكوين المهني في الدمج المهني لبعض الفئات الخاصة من المجتمع الجزائري، فاخترت عينة ممثلة في : نساء ماكاتات بالبيت، وعينة من السجناء وعينة من معاقين بولاية بسكرة.

توصلت الدراسة إلى نتائج إيجابية من خلال ما حققته نتائج التكوين المهني الموجه للفئات الخاصة مابين سنوات 2004 و 2011، وتوفير تخصصات وشعب مهنية وأساتذة مكونين وتخصيص أوقات للتكوين تتناسب مع وضعهم.

علاقة هذه الدراسة بدراستنا حيث تمحورت حول الموضوع المستهدف في دراستنا ألا وهو التكوين المهني وكذا الفئة المستهدفة وهي المعاقين وكانت الدراسة اتخذت نفس منحنى دراستنا وهو معرفة دور التكوين المهني في الدمج المهني. أما الإختلاف فكان في اختيار العينة فقد شملت فئات أخرى وهي السجناء والنساء الماكثات بالبيت.

- دراسة "بوشنتوف سهام" و"سحلاوي عائشة" (2018) تحت عنوان " الواقع السوسيو مهني لذوي الإحتياجات الخاصة في المؤسسات الجزائرية" قسم العلوم الإجتماعية جامعة أدرار.

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية : تساؤل رئيسي: ما الواقع السوسيو مهني لذوي الإحتياجات الخاصة في المؤسسة الجزائرية ؟
التساؤلات الفرعية : - ما الواقع المهني الذي يعمل في إطاره ذوي الإحتياجات الخاصة في المؤسسة الجزائرية؟
-ما الواقع الإجتماعي الذي يعمل في إطاره ذوي الإحتياجات الخاصة في المؤسسة الجزائرية؟

الدراسة عبارة عن دراسة وصفية اعتمدت على المنهج الوصفي حيث قامت الباحثتان على جمع الوثائق والمعلومات وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها.
هدفت الدراسة إلى معرفة الواقع السوسيو مهني لذوي الإحتياجات الخاصة في المؤسسة الجزائرية.

توصلت إلى أن البيئة السوسيو مهنية عبارة عن محيط آخر لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، أين استطاعت أن تبرز طاقاتها كموارد فعالة منتجة وخروجها من مجال الإعتماد على الآخر إلى المجال المنتج والمستقل.

علاقة الدراسة بدراستنا تناولت الدراسة فئة ذوي الإحتياجات الخاصة كما أنها اهتمت بالجانب المهني والحياة المهنية لهم مثل دراستنا.

اختلفت من حيث العينة فقد تعدت لتشمل كل الإعاقات.

- دراسة الدكتور الطيب ابن عون، والدكتور بن بوقرين عبد الباقي والأستاذة ريم عام

تحت عنوان " دور التكوين المهني في التأهيل الإجتماعي لذوي الإحتياجات

الخاصة " جامعة زيان عاشور الجلفة.

انطلقت الدراسة من التساؤل التالي: كيف يساهم التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة ؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التكوين المهني في التأهيل الإجتماعي لذوي

الإحتياجات الخاصة.

خلصت الدراسة إلى أن للتكوين المهني دور متوسط في تعزيز فرص العمل

للخريجين ، وأن العلاقة ما بين مؤسسات التكوين المهني وسوق العمل علاقة متوسطة وغير

مستديمة، وأن مقدمي خدمات التكوين المهني وأصحاب العمل لا يستفيدون من الإمكانيات

المتاحة لدى كل طرف.

علاقة هذه الدراسة بدراستنا من حيث موضوع التكوين المهني ودوره في تأهيل ذوي

الإحتياجات الخاصة.

أما الإختلاف فكان من حيث العينة فقد تناولت كل فئات ذوي الإحتياجات الخاصة

وكذا المتغير التابع فقد اعتمدت على التأهيل الإجتماعي.

- دراسة صليحة غنام تحت عنوان " دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة" جامعة الحاج لخضر باتنة.
- انطلقت الدراسة من الأسئلة التالية:
- هل البرامج التأهيلية المقدمة من التكوين المهني للمبحوثين كانت حسب نوعية الإعاقة؟
- كيف كانت طبيعة برامج التأهيل المقدمة للمبحوثين ؟
- كيف كانت درجة التأهيل المقدمة للمبحوثين؟
- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.
- هدفت الدراسة إلى مناقشة وتحليل دور مراكز التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة ، وذلك من خلال التخصصات المقدمة على مستوى التكوين المهني وكيفية توفير البرامج التأهيلية لهذه الشريحة، والمساهمة في تنمية قدرات وإمكانات ذوي الإحتياجات الخاصة وتأهيلهم مهنيا وتوظيف طاقاتهم في التدريب المهني والتأهيل لمهنة مناسبة.
- توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: نسبة 52.50 % من ذوي الإحتياجات الخاصة كانت منحصرة ضمن الفئة من 26 إلى 33 سنة وأن توزيع ذوي الإحتياجات الخاصة مثلت فيه نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث ، وكان التحاقهم بمراكز التكوين المهني بإرادتهم الشخصية، وأنهم يشعرون بالرضا بتواجدهم في مراكز التكوين المهني والتفائل بعد تخرجهم، كما أن التكوين المهني له دور كبير في تأهيل الأفراد المستحقين به من ذوي الإحتياجات الخاصة وذلك بالتكفل وتقديم مختلف الخدمات والرعاية بكافة الإمكانيات المتاحة في مراكز التكوين المهني.
- علاقة هذه الدراسة بدراستنا حيث اهتمت بموضوع التكوين المهني ودوره في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة، غير أنها اختلفت من حيث العينة فقد اهتمت بفئة المعاقين بصريا والمعاقين حركيا.

- دراسة "ناصر صبرينة" و"لكحل ريان" بعنوان "المراكز النفسية البيداغوجية ودورها في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة" -دراسة ميدانية بالمراكز النفسية البيداغوجية بمدينة جيجل"، رسالة ماستر، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل .

دراسة وصفية اهتمت بدراسة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة والتي تعتبر فئة خاصة في المجتمع تقتضي على المجتمع ضرورة الاهتمام والرعاية اللازمة من أجل تحقيق قدر من التكيف والاندماج داخل المجتمع، ولذلك قام الطالبان بصياغة هذا الموضوع وكان التساؤل المطروح: هل للمراكز النفسية البيداغوجية دور في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة؟

تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز أهمية أنشطة وبرامج المراكز النفسية البيداغوجية، والتي تساعد في تأهيل الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة وإدماجهم بالمجتمع، اهتمام الشعوب والمجتمعات بذوي الاحتياجات الخاصة وإظهار ما يمكن أن تتعرض له فئة ذوي الاحتياجات الخاصة من صعوبات. أما بالنسبة إلى مجتمع الدراسة فتمثل في المسح الشامل الذي اشتمل على مجموعة من المعلمين، الأخصائيين، المربين.... قام الطالبان في جمع البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة باستخدام كل من أداة الملاحظة والاستمارة .

هدف الطالبان من خلال هذا الموضوع إلى العمل على تحليل وتفسير المشاكل التي يواجهونها الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة حتى توصلوا إلى نتائج تظهر أن برامج التربية الخاصة داخل هذه المراكز لها فاعلية كبيرة في تحقيق الدمج الاجتماعي للطفل المعاق، وكذا التكفل اللازم من جميع النواحي النفسية أو الفكرية والصحية والتأهيل المهني أيضا، كما أن الخدمات التي تقدمها هذه المراكز تساعد كلها في تأهيل المعاق وزيادة تكيفه مع بيئته، أي أن المعاق يحتاج إلى التعليم التطبيقي أكثر من حاجته واستيعابه للتعليم النظري.

التعقيب على الدراسة: تبين أن الدراسة ضمن المراكز النفسية البيداغوجية ودورها في التكفل بذوي الاحتياجات الخاصة وقد توصلت إلى أن برامج المراكز النفسية البيداغوجية تساعد على التأهيل المهني كما تساعد الطفل مستقبلا في الاندماج داخل المجتمع والإعتناء بالجانب النفسي للطفل.

هذا في الجزائر أما بالنسبة للدراسات العربية نجد:

- دراسة ناصر بن سعد العجمي و الجوهرة بنت عبد الله البتال تحت عنوان " الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض "

انطلقت الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي: ما الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض؟ تتدرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية هي :

- ما أهم الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في وجهات نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجها حول أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة التدريسية، مكان العمل، المركز الوظيفي)؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، وهدفت إلى الكشف عن أبرز الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد التربية الفكرية وبرامجه.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إفتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم ، عدم تلقي الشخص المعاق فكريا التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح ، عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدام التقنيات ، تفضيل العمالة الأجنبية على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ، قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة يحد من فرص توظيفهم.

أوجه التشابه بين الدراستين اختيار نفس الفئة ودراسة ناحية الإدماج المهني ، إما الإختلاف فكان في إبراز الصعوبات التي تواجه إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيا.

- دراسة الباحث أحمد رزق الله حارثي بجامعة الشقراء في السعودية تحت عنوان " الإرشاد المهني وعلاقته بالمستقبل الوظيفي لذوي الإعاقة" من إعداد ، حيث انطلقت الدراسة من

التساؤلات التالية: مامفهوم الإرشاد المهني لذوي الإعاقة؟

- ماهي أهداف وخطوات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة؟

- ماهي الأسس والمبادئ للإرشاد المهني لذوي الإعاقة ؟

- هل هناك فرق بين الإرشاد المهني والاختيار المهني لذوي الإعاقة؟

- ماهي أبرز معوقات الإرشاد المهني لذوي الإعاقة؟

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

هدفت الدراسة إلى التعرف على كل مايتعلق بالإرشاد المهني لذوي الإعاقة من حيث مفهومه ونشأته وأهدافه وأسس ومبادئه وفوائده.

توصلت الدراسة إلى إيضاح بعض السبل للوصول للإرشاد المهني المناسب.

من خلال عرض ما سبق من دراسات ، يتم فيما يلي إبراز أهم النقاط التي استفدنا

منها :

- الإطلاع على الدراسات السابقة .

- إلقاء نظرة على النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

- إعطاء خارطة طريق لبناء موضوع علمي جديد.

- محاولة إعطاء تكملة للمواضيع السابقة.

- إعطاء صبغة جديدة على ضوء نتائج دراسات سابقة.

- التعرف على طريقة تناول مواضيع حول التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة عامة والمعاقين ذهنيا خاصة.

- معرفة الواقع المهني لذوي الإحتياجات الخاصة.

- التعرف على احتياجات البحث العلمي من مواضيع لدراساتها.

- التعرف على مدى اهتمام الباحثين بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة.

- التعرف على طبيعة برامج التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة.
- التعرف على أهمية الموضوع ومدى اهتمام الباحثين لدراسته خاصة حينما يتعلق الأمر بفئة المعاقين ذهنيا.
- التعرف على الصعوبات التي قد يواجهها الباحث في هذا الموضوع .
- جمع بعض المعلومات حول الموضوع .
- التعرف على أهم التوصيات التي قدمها الباحثين.
- التعرف على أهم الصعوبات التي تلقاها الباحثين.
- محاولة تفادي الأخطاء التي وقع فيها الباحثين سابقا.

الفصل الأول

التكوين المهني

تمهيد

1. ماهية التكوين المهني
2. أنواع التكوين
3. خطوات التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة
4. مبادئ التكوين المهني
5. شروط التكوين المهني
6. أنماط التكوين المهني
7. أهمية التكوين المهني
8. أهداف التكوين المهني
9. التكوين المهني في المراكز المتخصصة
10. مراكز التكوين المهني و التمهين المتخصصة للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة.
11. التكوينات المتاحة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة
12. التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية للتكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة .

خلاصة

تمهيد

يعد التكوين المهني اللبنة الأساسية للدخول لعالم الشغل، وهو من أهم القطاعات المهمة بالإدماج المهني، ونظرا لأهمية التكوين المهني في الحياة المهنية للأشخاص، أصبح الإهتمام بهذا القطاع متزايد يوما بعد يوم، وأصبحت الدراسات حول هذا الموضوع متعددة لما له من فائدة وأهمية لكل فئات المجتمع ، من بينهم ذوي الإحتياجات الخاصة فقد اهتمت الدولة الجزائرية بهذه الفئة من خلال توفير تخصصات ملائمة لقدراتهم وخصائصهم وكذا سن تشريعات وقوانين خاصة بهم.

يعتبر التكوين المهني جسر موصل بين التعليم و عالم الشغل فهده الأساسي هو تكوين يد عاملة مؤهلة ، فهو بمثابة سياسة و جدت من أجل تحقيق مهمتين في آن واحد ، فالعمل أو ممارسة مهنة معينة أو حرفة ما هي بمثابة حاجة طبيعية للإنسان سواء الشخص العادي أو المعاق ، بحيث تعتبر رغبة قوية تخلق لكل واحد عند بلوغ سن المراهقة فهذا الأخير نجده يبحث دوما عن معنى لحياته و كيف يصنع هدفا يريد تحقيقه ليكسبه الاستقلالية و حرية التصرف، فالتكوين يعطيه تلك الكفاءات و المهارات التي تمكنه من الإدماج المهني والدخول إلى عالم الشغل و أيضا يسهل عليه عملية الاندماج مع المجتمع.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى ماهية التكوين المهني وخصائصه وكذا القوانين والتشريعات الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة في قطاع التكوين المهني وصولا إلى التكوينات المتاحة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة عامة والمعاقين ذهنيا خاصة.

1- ماهية التكوين المهني:

التكوين :

لغة: مصدر كون ، في علم الكلام هو إخراج الشيء من العدم إلى الوجود. (معجم المعاني الجامع، 2024).

إصطلاحاً: اشتقت كلمة التكوين من فعل كون ذات المصدر اللاتيني Former ويعني إعطاء الشيء شكلاً، ويقابل هذا المفهوم في اللغة الإنجليزية Training الذي ترجمه مختلف العلماء العرب بمفهوم التدريب لأن اللغة الإنجليزية لاتستعمل المفهوم الفرنسي للتكوين Formation ولا بد للإشارة في هذا الشأن أن التشريع الجزائري وحتى المغربي يستعمل مصطلح التكوين خلافاً لكلمة التدريب المتداولة في المشرق العربي ولهذا لم نجد فرقاً بين المصطلحين. (بودوح، 2013، ص 94).

➔ مفهوم التكوين:

يعرفه "الصيرفي" 2003 على أنه " عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقاً "،

أما "الحلبي" فيرى " أنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالاطلاع بوظيفة معينة وإنجاز المهام التي يتطلبها، وجعله قادراً على متابعة عمله" (مجلة الشامل للعلوم التربوية، 2020، ص 61).

كما نجد تعريف آخر " هو تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتكويين من ناحية مهاراتهم ومعلوماتهم ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم ، بما يجعلهم لائقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية " (غربي ، 2020 ، ص 15).

➔ مفهوم التكوين المهني:

يعرف على أنه " عملية مدروسة لتعديل الإتجاه أو المعرفة أو السلوك المهاري من خلال اكتساب بعض الخبرة لتحقيق أداء فعال في نشاط أو مجموعة من الأنشطة ، ويتمثل

الهدف من هذه العملية في المواقف الخاصة بالعمل، في تطوير قدرات الأفراد في تلبية احتياجات الأشخاص العاملين في المستقبل" (كشولي، 2006، ص 118).

التكوين المهني " عملية تطوير الموارد البشرية من أجل رفع جودة العمل، الكفاءة والفعالية" (مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، 2020، ص 384).

يعرفه "غياث" : "هو مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والإتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الإقتصادية المعينة" (جرو، 2015، ص 20). يعرفه نبيل صبيح " العملية المقصودة التي تهيئ وسائل التعليم وتعاون العاملين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، وهو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالخبرات والمهارات والإتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما"

تعريف "أحمد بدوي" : " هو إعداد الفرد للاستخدام والترقي في أي فرع من فروع النشاط، ومساعدته في الإفادة من قدراته، حتى يحقق لنفسه وللمنشأة التي سيعمل بها وللمجتمع أكثر ما يمكن من المزايا".

تعريف "موسى عبد الحكيم" : " هو نشاط هادف ومخطط تبلورت أهدافه بصورة دقيقة وواضحة من حاجات الأفراد الفعلية الواقعية، والتي تحددت في ضوء متطلبات الأداء الفعال لأعمالهم وإمكانياتهم الفعلية في الواقع الممارس، ويسعى هذا النشاط إلى تنمية الأفراد معرفيا ومهاريا ووجدانيا، في جو يسوده روح التعاون، والمساعدة والثقة بالنفس وبالأخرين، ويساعد على النمو المهني والذاتي، لإشباع الحاجات التدريبية والمشاركة والفردية للمتكونين بشكل وافر"

تعريف "كارتر جود" : " هو مجموعة أنشطة منظمة ومخططة تهدف لتطوير معارف الأفراد وخبراتهم واتجاهاتهم، وتساهم في تجديد معلوماتهم، ورفع كفاءاتهم الإنتاجية ، وقدراتهم على حل مشكلاتهم وتحسين عملهم وآدائهم"

تعريف آخر " هو نوع من التكوين يركز على تهيئة المتكون لاكتساب المعارف والمهارات التي يحتاجها لممارسة مهنة معينة" (محاضرات ماستر عمل وتنظيم، 2023).

مفهوم التكوين المهني عند ذوي الإحتياجات الخاصة:

بالإضافة إلى تعاريف سابقة للتكوين المهني، سيتم عرض تعاريف خاصة بالتكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة: "هو تلك المرحلة المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني بقصد تمكين الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة من ضمان عمل مناسب والإحتفاظ به". (المؤتمر العربي الإقليمي، 2007، ص 3).

" هو تلك العمليات التي تهدف إلى مساعدة الشخص ذوي الإعاقة على اختيار الحرفة أو المهنة الملائمة لقدراته واستعداداته والتدريب عليها حتى يكون قادرا على الإشتغال بها" (عبد العزيز السرطاوي، 2015، ص 71).

تعرفه " حميدة جرو " في دراستها: " يتمثل في تكوين الشخص المعاق على مهنة تتناسب قدراته وميوله وإمكانياته ونوع ودرجة الإعاقة ، وأن يتم تكوين الشخص المعاق في مراكز خاصة بالمعوقين أو بمراكز التكوين المهني " (دفاتر مخبر المسألة التربوية، 2018، ص134).

ويعرف على أنه " عملية ديناميكية متناسقة متكاملة تهدف إلى استثمار قدرات العاجز إلى أقصاها لإكسابه أنسب المهارات المهنية ليتمكن بها من المعيشة الإستقلالية على درجة مناسبة من التوافق النفسي والتكيف والإندماج في المجتمع" (هلال، 2009، ص144).

تعرفه الهيئة الصحية العالمية ومنظمة العمل الدولية : على أنه " ذلك الجانب من العملية المستمرة المترابطة التي تنطوي على تقديم الخدمات المهنية كالتوجيه المهني والتدريب المهني، مما يجعل المعوق قادرا على الحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه" (دفاتر مخبر حقوق الطفل، 2019، ص 49).

" هو ذلك الجزء من العملية المستمرة المنظمة التي تشمل تقديم الخدمات المهنية كالإرشاد والتوجيه والتقييم والتدريب وبالتالي تحقيق الكفاية الاقتصادية للمعاق عن طريق العمل" (محاضرات ماستر تربية خاصة، 2023).

تعريف "الشناوي" (1998) " تلك المرحلة التي تتضمن إعداد وتدريب المعاقين في برنامج التكوين المهني المختلفة (نجارة ، حدادة، خياطة ...) حسب ميولهم وقدراتهم في مراكز التكوين المهني، وفق عدد من المراحل هي مرحلة الدراسة والتقييم، ومرحلة التشخيص والإرشاد والتخطيط، ومرحلة تقديم الخدمات التأهيلية ومرحلة التقييم والمتابعة" (الروسان، الخطيب، 2000، ص 11).

" يقصد به تأهيل المعاق من الناحية المهنية، وذلك من خلال تدريبه على مهنة ما ثم العمل على إيجاد فرص العمل المناسبة له". (القمش، 2010، ص 104).

2-أنواع التكوين:

يصنف الدكتور "عبد الرحمان العيسوي" أنواع التكوين كما يلي:

☞ **تكوين مهني:** يختص بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل المتكون من عامل عادي إلى عامل ماهر.

☞ **تكوين مهني وفني عالي:** يهتم بالتخصصات العالية وبالنتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الإستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

☞ **تكوين للإشراف والإدارة والأعمال المالية:** يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية وأساليب الإشراف والتوجيه والأسس العلمية للإدارة.

☞ **تكوين تخصصي:** يهتم بتكوين بعض الأفراد على التخصصات الفنية النادرة مثل تبسيط العمل، فن البيع، العلاقات العمالية، الأمن الصناعي، وكلما تقدمت الصناعة كلما زادت الحاجة لمثل هذه التخصصات. (بودوح، 2013، ص 85).

3-خطوات التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة : تمر عملية التكوين المهني وفق

خطوات نحددها فيما يلي:

(1) **التقييم المهني:** هي عملية تهدف إلى دراسة قدرات والإمكانات المهنية للشخص

المعاق، والتعرف على ميوله واستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الإختيار

المهني في حدود ما هو متوفر من برامج مهنية في مراكز التكوين المهني.

(2) **التوجيه المهني:** هي خطوة تهدف إلى مساعدة الأشخاص المعاقين على الإختيار

المهني للمهنة التي تتناسب مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم من جهة ومع فرص

استخدامهم في سوق العمل من جهة أخرى. (أبو غنيمة، 2011، ص 111).

يتخذ التوجيه المهني الخطوات التالية:

- معرفة فرص العمل

- الحصول على تحليل كل منها

- اختبار قدرات المعاق

- اختيار المهنة المناسبة

- إعطاء المشورة للفرد لاختيار المهنة بنفسه (السامرائي، 2014، ص 215).

(3) **التدريب المهني:** وهي الخطوة الرئيسية التي تخصص للتدريب الفعلي للشخص

المعاق على المهنة التي تم اختيارها بعد إجراء التقييم والتوجيه المهني وتمر عملية

التدريب على ثلاث مراحل وهي:

(4) **التهيئة المهنية:** وهي مرحلة يتم فيها تعريف المعاق على المهنة التي سوف يتدرب

عليها وتعريفه بقوانينها ومستلزماتها والأدوات المستخدمة فيها والمهارات اللازمة لأداء

المهنة وتزويده بالإتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج.

- **التطبيق العملي:** هي المرحلة التي يتم فيها تدريب الشخص المعاق عمليا على المهنة التي تم اختيارها بحيث تضمن هذه العملية وصول المعاق في نهايتها إلى الأداء المهني الجيد الذي يؤهله للمحافظة على المهنة والاستمرار والترقي فيها.
- **التدريب في سوق العمل:** وهي المرحلة الأخيرة التي يتم فيها وضع المعاق في الشركات والمؤسسات ذات العلاقة تحت إشراف مباشر من عمال مؤهلين للتأكد من الأداء المهني للمعاق ، مع ضرورة المتابعة من قبل مركز أو مؤسسة التكوين. (أبو غنيمة، 2011، ص 111).

4- مبادئ التكوين المهني:

تتمثل مبادئ التكوين المهني فيما يلي:

1. **الهادفية:** وهذا يعني أن للتكوين هدف موضوعي محدد قابل للتطبيق .
2. **الإستمرارية:** يبدأ مع بداية الحياة التكوينية للفرد ويستمر معه خطوة بعد أخرى لتطويره وتنميته ، وتتكون العملية التكوينية من مجموعة من العناصر هي : المتكونون، المكونون، المادة التكوينية، وأساليب التكوين المستخدمة ومساعدات التكوين.
3. **الشمول:** بمعنى أن التكوين يوجه إلى مختلف المستويات الإدارية، ويشمل جميع الفئات.
4. **التدرج أي أن تنفيذ التكوين يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب ، وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة وتعقيدا.**
5. **النظام المفتوح:** هو مركب متكامل يتكون من عدد من العناصر الفرعية، تتفاعل وتنظم معا بشكل متناسق ، وتسعى إلى غاية مشتركة، وهو أكبر من مجموع أجزائه، وتتمثل السمة الأساسية للنظام في قدرته على الإحساس بالتغيرات الداخلية وبالبيئة الخارجية المحيطة به، ومن ثم يتم اتخاذ الإجراءات ما يضمن استمراره في الإتجاه الصحيح المحقق للأهداف المرجوة.
6. **مواكبة التطور :** بمعنى أن التكوين يأتي لإشباع الاحتياجات التكوينية للمتكونين بما يتناسب مستوياتهم. (غربي، 2020، ص 78-80).

7. **الممارسة:** لكي تكتسب المهارة والمعرفة أو الإتجاه بفاعلية لابد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعليم، فلا بد من توفر الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابهة لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف المتكون معنى ومغزى ذلك وأبعاده وكيفية تشغيلها بدون مخاطر.

8. **الدافعية:** لكل فرد خصائصه ومميزاته الخاصة به التي تميزه عن باقي الأفراد، فمحاولة معرفة دوافع وأهداف وحاجات وتوقعات الفرد تساعد على معرفة أهمية إثراء وتنويع وتحديد الحوافز المادية والمعنوية التي تدفع وتحفز الفرد إلى بذل جهد للدراسة والتعلم والمسؤولية والإنجاز . (بودوح، 2013، ص 98).

وقد يكون التكوين بلا طائل إذا ما افتقر المتكون إلى الدافع أو الحافز للاستفادة من ذلك التكوين. (ديسلر ، ترجمة عبد المتعال، ص 390).

والدافعية عند المعاقين وخاصة المعاقين ذهنيا ليست مرتبطة بالذكاء، والتنافس الذي يدل على الدافعية قد يوجد عند بعض الأشخاص ذوي الذكاء المنخفض، وقد تكون تأثرت بسبب الظروف الإجتماعية والتي أدت إلى خفضها لديهم، وهذا ما يتطلب من المكونين الإهتمام بإثارة الدافعية لدى المعاقين. (هلال، 2009، ص 145).

- مبادئ التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

زيادة على المبادئ السابقة يمكن حصر مبادئ خاصة بذوي الإحتياجات الخاصة فيما يلي:

1. **الطبيعة الكلية للفرد:** يقصد بهذا المبدأ ضرورة النظر للفرد ذو الإحتياجات الخاصة كفرد متكامل ذو موحدة دون تجزئة، فهو شخص حي ذو أحاسيس ومشاعر ينمو بصفة مستمرة وتتأثر كل مرحلة من مراحل حياته بالمرحلة السابقة، إذ من المستحيل أن يتم تجزئة الفرد إلى أجزاء بدنية وعقلية ونفسية، اجتماعية واقتصادية.

2. **تأهيل للقدرات وليس علاج للعجز:** يكون ذلك بالتركيز على قدرات الشخص المعوق وليس على جوانب القصور لديه، فالعجز قد يكون دائماً ولا يمكن علاجه، أما القدرات فيمكن بناؤها وتطويرها.
3. **عملية مهنية علمية وليست خدمة إنسانية:** تتضمن عملية التكوين المهني مجموعة من الإجراءات والخطوات المبنية على أسس علمية مدروسة، تتم في كل مرحلة من مراحلها وليست مجرد خدمة إنسانية يؤديها البعض صدقة أو معروف منه.
4. **حق للمعوق وواجب على المجتمع:** التكوين حق وواجب، على كل دولة أن تسهر على توفير البرامج والخدمات والمؤسسات التي تيسر حصول المعوقين على مختلف حقوقهم وتوفير كافة الفرص لتلقي التكوين والتأهيل المناسب.
5. **الدمج وتكافؤ الفرص :** يرتبط مفهوم الدمج بتكافؤ الفرص فكلما زاد الإتجاه نحو الدمج زادت درجة تكافؤ الفرص وإتاحتها للجميع للمشاركة في الحياة والأنشطة الإجتماعية وتحقيق المساواة المنشودة بين المعوق وغير المعوق. (دفاتر مخبر حقوق الطفل، 2019، ص 51).
6. **المشاركة في حياة المجتمع:** أن كل فرد من ذوي الإحتياجات الخاصة كائن اجتماعي لديه دافع أن يعمل ويسهم كعضو في المجتمع بدءاً بإعالة نفسه إلى إلتزاماته نحو أسرته . (مطر، 2022، ص 15).
7. **الفروق الفردية:** لا بد من الأفراد القائمين على التكوين لأن يعترفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتكويين، وأن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التكوين، كما توجد فروق فردية بين الأفراد من حيث خلفيتهم السابقة وتعليمهم وميولهم الشخصية، لذلك كل هذه الأمور لا بد من مراعاتها عند تخطيط البرامج التكوينية. (بودوح، 2013، ص 97).

5- شروط التكوين المهني:

يتم قبول المترشحين وفق مايلي:

- سن التكوين 16 فما فوق.

- شرط القراءة والكتابة لكل التخصصات.

- شرط مستوى متوسط لبعض التخصصات.

- اختيار تخصص يلائم قدرات المتربص.

- شروط التكوين لذوي الإحتياجات الخاصة:

قبل قبول الشخص المعاق خاصة المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني وإضافة إلى الشروط العامة ، يتم عرض الشخص المعاق ذهنيا على مستشار التوجيه بالمركز للتعرف على مستواه الذهني ومدى قدرته على مزاولة التكوين المقترح، ومن بين الشروط المطلوبة مايلي:

- أن تكون الإعاقة الذهنية من حيث الدرجة البسيطة .

- أن تكون غير مصحوبة بأي إعاقة أخرى.

- يتطلب التكوين المهني للمعاقين ذهنيا فترة معينة من التهيئة المهنية المسبقة.

(أبوغنيمة، 2011، ص 153).

- المقابلة مع مستشار التوجيه: يتم الإطلاع على رغباته واهتماماته بهدف توجيهه

والتعرف على دافعية المترشح نحو المهنة أو الحرفة التي اختارها للتكوين. (مجلة

علوم الإنسان والمجتمع، 2012، ص 368).

من خلال تعاملنا في الميدان مع فئة المعاقين ذهنيا يتطلب تسجيلهم في مركز

التكوين المهني مايلي:

- بلوغ سن 16 سنة فما فوق.

- خضوعه للفحص النفسي: يرفق بتقرير نفسي من مختص نفساني الذي يتكفل بالمعاق في المركز المتخصص، حيث يشترط أن يكون المتربص ليس لديه سلوكيات عدوانية، ويملك لغة لفظية، ولديه مكتسبات قاعدية أولية.
- خضوعه للفحص الطبي: يرفق بشهادة طبية من طبيب مختص في الأمراض العقلية.
- أن يرافق المتربصين من فئة الإعاقة الذهنية مربّي متخصص من المركز النفسي البيداغوجي.
- اختيار تخصص يلائم القدرات الذهنية والجسدية للمعاق.
- مراعاة الميول والرغبات بالنسبة للتخصص.
- أن يكون قد تحصل على مبادئ أولية في التخصص على مستوى المركز المتخصص.
- يتم تكوين ذوي الإحتياجات الخاصة في قسم خاص بهم وليس مع باقي المتربصين العاديين.

6- أنماط التكوين المهني:

1 - التكوين الإقامي :

ينظم هذا النمط من التكوين، داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنية متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني.

كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الإجتماعي و المهني.

2 - التكوين عن طريق التمهين :

ينظم التكوين عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الإقتصادية والحرفيين، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتمهين بملامسة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية و تقنية.

يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب ما بين 16 و 25 سنة بالنسبة للذكور، أما الحد الأقصى بالنسبة لفئة الإناث هو 30 سنة، وقد يمدد في حالات إستثنائية.

3- التكوين عن بعد:

ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية و يتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري و الجانب التطبيقي .

يهدف هذا التكوين إلى :

- اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة،
- تحسين المستوى،
- التحضير للإمتحانات المهنية

4-التكوين عن طريق المعابر : يكون بالإنقال من مستوى إلى مستوى مثلا من تقني إلى تقني سامي ويكون حسب قدرة مراكز ومعاهد التكوين .

5-تكوين المرأة الماكثة بالبيت: هو تكوين تأهيلي في بعض التخصصات موجه للمرأة عموما والمرأة الماكثة بالبيت خصوصا، مهما كان مستواها التعليمي، هدفه المساهمة في ترقيتها إجتماعيا واقتصاديا. (الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني).

6-الدروس المسائية: تعتمد هذه الطريقة على أساس تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار بعد الإنتهاء من دروس التكوين الإقامي العادي حسب مواقيت

مدروسة، حيث يناسب هذا النمط من التكوين العمال والموظفين الذين يرغبون في اكتساب التأهيل أو الرفع من مستواهم لتحسين مسارهم المهني.

7-التكوين المتواصل: هو نمط يضمن تكوين لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة ، وتجديد المعلومات. (مجلة الشامل للعلوم التربوية والإجتماعية، 2020، ص 63).

- أنماط التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

كما هناك أنماط خاصة بذوي الإحتياجات الخاصة ليست مختلفة كثيرا عن أنماط التكوين المهني للعاديين، إذ ينظم التكوين المهني لفائدة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة وفق كل أنماط التكوين (التكوين الحضوري، التكوين عن طريق التمهين و التكوين عن بعد).

1-التكوين الحضوري: يهدف إلى تكوين الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة على مستوى المؤسسة المعنية بالتكوين العادية أو المتخصصة.

2-التكوين عن طريق التمهين : يهدف هذا النمط من التكوين إلى اكتساب تأهيل مهني و يتم بالتناوب بين مؤسسات التكوين المهني و المؤسسات الاقتصادية، الحرفيين أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ولا يحدد السن في هذا النمط بالنسبة لذوي الإحتياجات الخاصة.

3-التكوين عن بعد: ينظم هذا النمط من التكوين من طرف المركز الوطني للتعليم و التكوين المهني عن بعد و يعتبر الأكثر ملاءمة مع الأشخاص الذين لا تسمح لهم إعاقاتهم بالتنقل إلى مؤسسات التكوين المهني، و يتم عن طريق المراسلة (مطبوعات، دعائم رقمية و على الأرضية الالكترونية) متبوعة بتجمعات بيداغوجية دورية.

4-تطوير التكوين لفائدة ذوي التأخر المدرسي: في إطار السياسة الوطنية للتكوين و التعليم المهنيين الرامية إلى تحقيق مبدأ المساواة في إلتحاق كل الفئات الإجتماعية بالتكوين، يساهم قطاع التكوين و التعليم المهنيين عن طريق التأهيل في إدماج الشخص

ذوي التأخر المدرسي (الإعاقة الذهنية الخفيفة) في الحياة المهنية والاجتماعية قصد المشاركة في خلق الثروة بصفة مستقلة ومسؤولة. (مركز التكوين المهني للمعاقين حسيا قورصو).

7- أهمية التكوين المهني:

- ضمان تكوين مهني أولي في جميع أنماط التكوين ومستويات التأهيل، وضمان التكوين المتواصل.

- أنه صفة المؤسسات الحديثة التي تحرص على مواكبة كل تغيير في المجالات التكنولوجية والإدارية، فبدون قوة بشرية متطورة وقادرة على استيعاب التغيير لن تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها.

- يحسن من قدرات الفرد وينمي مهاراته فإنه ومن هذا المنطلق يساهم مباشرة في تحسين المستوى الإقتصادي والإجتماعي للفرد ويزيد من درجة أمانه الوظيفي. (بودوح، 2013، ص 103).

- ضمان التكوين المهني للفئات الخاصة عن طريق الأجهزة الخاصة الموضوعة.

- تنظيم نشاطات التكوين في إطار الإتفاقيات مع مختلف الهيئات والإدارات والمتعاملين الإقتصاديين والإجتماعيين واتخاذ كل مبادرة للمساهمة في الإدماج المهني للحائزين على شهادة التكوين المهني والشباب المكون في إطار أجهزة الإدماج . (الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني).

- حصر فرص العمل المتاحة سواء لدى أصحاب الأعمال في القطاعين العمومي والخاص . (هلال، 2008، ص 119).

-أهمية التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

تكمن أهمية التكوين المهني بالنسبة لذوي الإحتياجات الخاصة في أهمية إدماجهم مهنيا والمساعدة على استقلاليتهم إجتماعيا ومن خلال هذا تبرز أهمية التكوين المهني لذوي

الإحتياجات الخاصة في تطبيق السياسة الإدماجية والإجتماعية التي أقرتها الهيئات الرسمية في البلاد وفقا لما يلي:

-تحسين الاتجاهات الإجتماعية نحو تقبل الأشخاص المعاقين وتأكيد حقوقهم.

- تحسين الوعي لدى الأشخاص المعاقين أنفسهم نحو حقوقهم ومسؤولياتهم وإمكانياتهم بما يشجع إدماجهم وتحقيق استقلاليتهم في المجتمع.

-تعزيز التنسيق بين المنظمات والجمعيات العامة للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في مجال التكوين المهني .

-المساهمة في إنشاء الآليات المناسبة لتمويل البرامج الخاصة بالمعاقين.

-تطوير مشروعات التكامل القطاعي لخدمات تكوين الأشخاص المعوقين. (داود، 2006، ص 212).

- أهم السبل لإحتواء الشباب والمراهقين المعاقين الذين انفصلوا عن التعليم النظامي وتحضيرهم لسوق العمل .

- ضمان الحق الإدماجي لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة على الصعيد الإجتماعي وتطبيق سياسة الدولة في عملية الإدماج. (مجلة منارات لدراسات العلوم الإجتماعية، ص 32).

-تبني سياسة نحو توفير فرص التكوين المتكافئ للأشخاص المعاقين على قدم المساواة مع غيرهم ، وبصورة سياسات موجهة لتطوير إجراءات التكوين المهني والبحوث واقتراح التشريعات الهادفة . (داود ، 2006 ، ص 217).

- الوصول بالمتكون إلى أقصى درجات الكفاية في عمله، ونقصه بالكفاية هنا ليست كفاية الفرد الفنية في أداء العمل المكلف به فقط ، بل وكفاية المنظمة أو الهيئة أو المؤسسة التي يعمل فيها.

- فهم المتكون لطبيعة عمله ونوعية الخدمة التي يقوم بها ضمن المنظومة القائمة التي يعمل من خلالها، وأن يؤمن بأهمية وقيمة عمله فلا يكفي فهم طبيعة العمل ، بل أن

تكون اتجاهات إيجابية عميقة نحوه هو السبيل إلى إتقان العمل وأداء المهنة أو تحقيق الرسالة.

- تحقيق النمو المهني بتنمية القدرة على اكتساب ما يمكنه من القيام بأعباء الأعمال لأعلى من عمله أو المستويات الإشرافية. (كفاي، 2009، ص 159).

- التكوين المهني أحد المكونات الرئيسية لعملية التأهيل الشامل، كما يمثل البرنامج المهني مع البرنامج التعليمي والإجتماعي للبرنامج الشامل، ويهدف البرنامج المهني إلى تقديم خدمات معرفية ومهنية ومهارات مهنية متنوعة من توجيه مهني، وتدريب مهني بقصد التشغيل والحصول على عمل مناسب وحقوقي يمكن الفرد المعوق من أن يحتفظ به، ويرتقي فيه، وعادة ما تبدأ عملية التكوين المهني بعد انتهاء المرحلة الابتدائية ودخوله المرحلة الإعدادية التي يتلقى فيها الخدمات المعرفية والمهنية العملية من خلال اختيار مهنة مناسبة لقدراته وإمكانياته. (عبد الحي، 2001، ص 235).

- توجيه كل معاق مهنيًا في حدود المهن والأعمال التي لا تحتاج القدرة المفقودة ثم تهيئته للتكوين المناسب لحالته. (هلال، 2008، ص 119)
- إتاحة الفرصة للشخص المعاق في أي مرحلة من عمره للإستزادة من المعرفة التي يشعر بحاجة إليها، بما يرفع الإنتاجية ويرتقي بأدائه المهني.
- تنمية أسلوب التفكير العلمي لدى المعاق وتنجير طاقاته الابتكارية ويتمكن من استخدام المعرفة لحل مشكلاته. (سالم ، جادو، 2015، ص 118).

8-أهداف التكوين المهني:

تتمثل أهداف التكوين المهني فيما يلي:

- رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى المتكونين وأدائهم في ظل تزايد الإتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.
- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني، وتوجيه اهتمامهم نحو فرص العمالة المربحة.

- يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- منح التأهيل المناسب للفرد وإمكانية تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي للإلتحاق بسياسة شغل جديدة والتي تتطلب يد عاملة ذات مستوى عال ، ورفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد. (جرو، 2015، ص 28-29).
- يساعد الفرد المكون على زيادة قابليته لإيجاد منصب عمل نظرا لتأهيله وكفاءته.
- اكساب الفرد مهارات وقدرات تجعله مؤهلا لشغل منصب عمل بكفاءة ، كما تساعده على الارتقاء في عمله.
- يعزز التكوين ثقة الفرد بنفسه ما يساعده على التفاني في عمله.
- يكون الفرد المكون أكثر قابلية للإبداع والابتكار وتطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية ومعارفه وخبراته وهو ما يعود بالإيجاب على المؤسسة. (مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، 2020، ص 384-385).
- تمتد فوائد التكوين إلى ما هو أبعد من الكفاءة المهنية، فهو يسمح للمتكوين بالتميز ليشمل المهارات الأساسية أي المهارات الإجتماعية والمنهجية والقدرة على حل المشكلات وفي الوقت المناسب. (Formation Professionnelle, 1999, P 15)
- تطوير الكفايات المرتبطة بتنمية الذات ، والقابلة للإستثمار في التحول الإجتماعي والتي تجعل نظام التربية والتكوين يستجيب لحاجات التنمية المجتمعية بكل أبعادها الروحية والفكرية والمادية، وكذا تطوير كفايات قابلة للتصريف في القطاعات الإقتصادية والإجتماعية ، تمكن من الإستجابة لحاجات الإندماج في القطاعات المنتجة ولمتطلبات التنمية الإقتصادية والإجتماعية.
- تطوير منهجية لتنظيم ذاته وشؤونه ووقته وتدبير تكوينه الذاتي ومشاريعه الشخصية، واستدماج أخلاقيات المهن والحرف وأخلاقيات الممارسة. (نباري، 2016، ص ص 18/17).

-أهداف التكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

بالإضافة إلى الأهداف المذكورة سابقا يمكن إضافة أهداف أخرى خاصة بذوي الإحتياجات الخاصة كما يلي:

- إن عملية التكوين تسعى بالوصول للمعاق إلى مرحلة العمل في المجتمع خارج نطاق الأسرة أو المدرسة أو المؤسسة الخاصة، وحتى يتم دمج المعاق في المجتمع المحلي بدون شعوره بالعزلة وتدريبه وتعليمه السلوك الإجتماعي ومتطلبات الحياة الإجتماعية والتكيف مع المجتمع الخارجي. (السامرائي، 2014، ص 222).
- تستهدف عملية التكوين المهني إدخال تعديلات معينة على سلوك الفرد المعاق من الناحية المهنية والنفسية والاستثمار الأفضل للوقت والجهد، والتكوين هو عملية منظمة تتضمن وسائل وأهداف تتم في إطار مخطط مدروس.
- عملية التكوين المهني تهدف إلى تحقيق الكفاية الإقتصادية عن طريق العمل والإشتغال بمهنة أو حرفة والاستمرار بها، كما تشمل هذه العملية مساعدة ذوي الإحتياجات الخاصة على التكيف مع العمل والاستفادة من قدراتهم الجسمية والعقلية والمهنية.
- يعتبر التكوين المهني خطوة عملية لتنمية المهارات المهنية لذوي الإعاقة ومنها تحقيق فلسفة الدمج الحقيقي في المجتمع وتحولهم من فئة عالة على المجتمع إلى فئة منتجة وقادرة على كسب العيش لأنفسهم ولمجتمعهم من خلال مهن يحتاجها المجتمع المحلي. (دفاتر مخبر المسألة التربوية، 2018، ص 134).
- يهدف التكوين المهني للمعاقين إلى إعدادهم للعمل في مهنة أو حرفة من المهن التي تلائمهم دون أن يعتمدوا على غيرهم بأقل قدر ممكن ودون أن نضعهم في موقف تنافس مع من يفوقونهم في القدرات البدنية أو الذهنية. (هلال ، 2009، ص 145).

يساعد التكوين المهني على تأمين المسارات المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة، كما أنهم يستفيدون من إجراءات وخطط تكوين محددة مخصصة للأشخاص المعاقين ، ويعد الجزء المهني الأولي للأشخاص ذوي الإعاقة، كما يهدف إلى تمكين استقلالية الأشخاص من خلال بناء الإستراتيجيات المناسبة معهم محددات بالضرورة لسياق الإعاقة. (Guide Handicap et Formation, 2009. P 24).

- تنمية السلوك المهني الملائم لدى الأفراد ذوي الإحتياجات الخاصة وتزويدهم بالمعلومات المرتبطة بالمجالات المهنية وعلى الأخص حول المواد والأدوات والإجراءات ، إضافة إلى تمكينهم من الحصول على عمل مناسب والإحتفاظ به بغرض تسهيل إندماجه في المجتمع ، وبذلك فإن التهيئة المهنية تعد مستمرة وتشمل على إجراءات تنسيق الخدمات ذات الصلة بالتقييم والتوجيه والتدريب والتشغيل.
(مجلة أبحاث ودراسات التنمية، 2012، ص 498).

- مساعدة المعاق على تطوير قدراته ضمن حدود إعاقته وأن يؤدي وظيفته أو دور يتلائم مع درجة عجزه للشعور بالفائدة في المجتمع وبالتالي تكوين الحس العملي.
- إكساب الأفراد المعاقين الخصائص الشخصية التي تمكنهم من الحصول على تقبل الآخرين لهم والتي تعينهم على الإندماج في الجماعة أو المجموعة التي يعملون معها. (دفا تر مخبر حقوق الطفل، 2019، ص 52).

9-التكوين المهني في المراكز المتخصصة:

يتم في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تسطير برنامج ماقبل التكوين المهني في إطار التحضير للتكوين المهني لهذه الفئة، وذلك عبر ورشات ماقبل التمهين، وهي عبارة عن ورشات مهنية تشتمل على مجموعة من الأنشطة و البرامج التي يعدها المختصون و تعتمد على استخدام وسائل مختلفة و متنوعة مثل الألعاب و الرياضة و الفنون المتنوعة (الرسم ، التلوين، المسرح ، الأشغال اليدوية) والتي تهدف الى معالجة مختلف النواحي عند الفرد المعاق (الجسمية، الإجتماعية ، العاطفية ، الإدراكية ...).

وتتمثل في البرامج المهنية للإعداد لمراحل التكوين المهني ووجود تخصص مهني، على أن يمر جميع المعاقين على الورش الموجودة بالمؤسسة من أجل محاولة اكتشاف ميولهم وقدراتهم المهنية . (أبو النصر، 2005، ص 138).

و يتم تصنيفها كما يلي:

- ورشة تربوية: تتم فيها اختيار نشاطات بيداغوجية من خلال تقنيات وطرق للتكفل بالمعاق تمكنه من تطوير قدراته البيكولوجية، الثقافية، الحركية، الحسية ، اليدوية والأكاديمية، وهذه النشاطات مقسمة بطريقة متوازنة في برنامج التكفل مع احترام النظام والقدرات المحددة في مختلف المستويات.

- ورشة التدريب: يتم فيها تلقين بعض التقنيات المهنية البسيطة تمهيدا للتكوين المهني. (المرشد المهني للمراكز النفسية البيداغوجية، 2013، ص8).

- ورشة علاجية: تتم فيها اقتراح نشاطات تساعد المعاق على تنمية الحركة الدقيقة والعامية وكذا تنمية العمليات المعرفية، وعلاج المشاكل النفسية له، وتشجيع التواصل وإقامة العلاقات مع الآخرين.

- ورشة ترفيهية: يتم اختيار نشاطات ترفيهية وفق ما يلائم ميول وتطلعات المعاق و ترك الفرصة للتعبير عن رغباته وميولاته.

أنواع الورشات :

- ورشة الأشغال اليدوية هي نشاطات بيداغوجية موجهة لتجلب و تزود ذوي الاحتياجات الخاصة للاستغلال و تحسين أقصى حد لكل امكانياتهم، و ذلك في قسم خاص بالنشاطات اليدوية المكون من كل الوسائل التي يحتاجها الشخص في النشاط .
- ورشة الطبخ والحلويات هي نشاطات بيداغوجية موجهة تزود فئة المعاقين ذهنيا بمختلف المعلومات والمعارف وتجسيدها في أرض الواقع من أجل تنمية قدراتهم الذهنية واليدوية وتحفيزهم على دخول عالم الشغل.

- ورشة البستنة هي نشاطات بيداغوجية تزود الشخص المعاق بمختلف المعارف والمدرجات الحسية التطبيقية والتعرف أكثر على مجال الطبيعة والبستنة و تجسيد المكتسبات المعرفية في أرض الواقع.
 - ورشة التربية البدنية يعد النشاط الرياضي عاملا من عوامل الراحة الإيجابية النشطة التي تشكل مجالا هاما في استثمار وقت الفراغ ، بالإضافة إلى ذلك يعتبر من الأعمال التي تؤدي للارتقاء بالمستوى الصحي و البدني للفرد المعاق، إذ يكسبه القوام الجيد ، ويمنح له الفرح والسرور، ويخلصه من التعب والكره ، وتجعله فردا قادرا على العمل والإنتاج .
 - ورشة الرسم ويتم فيها تنمية الخيال والإبداع لدى الشخص المعاق وإبراز قدراته اليدوية والجمالية والمشاركة في صنع لوحات فنية.
 - ورشة المسرح من خلالها يتم التعبير عن الشعور سواء الفرح او الحزن، وأداء الأدوار التي تتيح للشخص المعاق التعلم عن طريق أدائه وإبراز قدراته الأدائية والتعبيرية وتجسيد شخصيات طموحة من خلالها يتم معالجة موضوع ما لدى الشخص نفسه أو حوله.
 - ورشة التصوير الفوتوغرافي يعتبر وسيلة علاجية لتطوير النمو النفسي للمعاقين و تعزيز ثقتهم في أنفسهم و تمكّنهم من الاندماج الاجتماعي وهو يعتبر من الأساليب المعترف بها حاليا في العلاج النفسي الفعال لهم.
- و يمكن أن تتوفر في المراكز النفسية البيداغوجية ورشات أخرى عديدة.

أهداف الورشات

- 1- تنمية قدراتهم العقلية و الفكرية و الجسمية.
- 2- تدريبهم على السلوك الاجتماعي المقبول من خلال تنمية روح الجماعة و روح المشاركة لمساعدتهم على التكيف و الاندماج في المجتمع.
- 3- تأهيلهم مهنيا عن طريق برامج تدريبية هادفة على بعض الحرف البسيطة التي تتلاءم مع قدراتهم و إمكانياتهم و استعدادهم.

- 4- تمكينهم من الاعتماد على أنفسهم في أي نشاط.
- 5- تدريب المعاقين ذهنيا لاكتساب المهارات الحركية حتى يتمكن المعاق من تحقيق التآزر الحركي لديه.
- 6- تنمية حواس المعاق البصرية، السمعية، اللمسية، الشمية و التذوق.
- 7- تدريبهم على وسائل متنوعة لشغل أوقات فراغهم فيما يعود بالنفع لهم.
- 8- تزويدهم بالقدر الضروري من المعرفة و الخبرات الأساسية التي تناسبهم باستمرار ما لديهم من قدرات ليكونوا بقدر الإمكان قوة عاملة بناءة في المجتمع بجانب أقرانهم الأسوياء.
- 9- تنمية الثقة بالنفس و مساعدتهم على تحقيق الاستغلال الاقتصادي من خلال اعدادهم للعمل.
- 10- تنمية القدرة على التعامل مع الآخرين عن طريق اشراكهم في المواقف و الخبرات الاجتماعية.
- 11- تهيئتهم للدخول إلى مراكز التكوين المهني، عن طريق اكتساب المبادئ الأولية في بعض التخصصات.
- 12- إدماج المعاق اجتماعيا. (برنامج التكفل، المركز النفسي البيداغوجي، (2024).

10- التكوينات المتاحة لذوي الإحتياجات الخاصة (المعاقين ذهنيا) في مراكز التكوين المهني:

يتم اختيار تخصصات لا تتطلب مستوى عالي من الذكاء تماشيا مع خصوصية الأشخاص المعاقين ذهنيا من بينها:

- صناعة الخزف

- النجارة

- أشغال الجلود

- طبخ الجماعات
- البستنة
- نباتات الزينة
- تربية الدواجن
- تربية الأرانب
- الطلاء
- صنع البيتزا
- الحلويات والمرطبات
- الحلاقة
- قولبة الجبس
- زخرفة على الزجاج
- الفخار
- الطرز
- المشتلة

حيث يتحصل المشاركون في الدورات التكوينية على شهادة التأهيل المهني . (مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، 2019).

11-مراكز التكوين المهني و التمهين المتخصصة للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة:

في إطار السياسة الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين الرامية إلى تحقيق مبدأ المساواة في إلحاق كل الفئات الإجتماعية بالتكوين، خصصت وزارة التكوين والتعليم المهنيين برنامجا خاصا للتكوين المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث يساهم قطاع التكوين والتعليم المهنيين عن طريق التأهيل في إدماج الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الحياة المهنية و الاجتماعية كما يساهم في الاعتراف به كمواطن كامل بإمكانه المشاركة في خلق الثروة بصفة مستقلة و مسؤولة.

ينظم التكوين المهني لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وفق مايلي:

- التكوين الحضوري: ينظم حسب ثلاثة (03) صيغ
 - في فروع عادية على مستوى مؤسسات التكوين المهني
 - في فروع خاصة حيث تفتح فروع على مستوى مؤسسات التكوين تخصص للمترشحين ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - في فروع منتدبة عن طريق فتح فروع على مستوى هيكل تابعة للحركة الجمعوية أو لقطاعات وزارية أخرى تجمع فئة واحدة من ذوي الاحتياجات الخاصة يتم تأطيرهم من طرف مكوني قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- ويتم على مستوى المراكز الجهوية المتخصصة في تكوين الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المتواجدة في كل من ولايات: الاغواط، الجزائر، سكيكدة، بومرداس و غليزان.

في هذا الشأن، يسعى القطاع إلى توسيع شبكة المؤسسات المتخصصة في التكوين المهني و التمهين للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال رفع عدد هذه المؤسسات و انشاء مراكز جديدة لتكوين هذه الفئة

توجه المراكز الجهوية المتخصصة لاستقبال المترشحين ذوي الاحتياجات الخاصة الذين لا يمكن إدماجهم في فروع عادية. حيث تمثل سنويا ما يقارب ثلث (1/3) مناصب التكوين على المستوى الوطني، تتواجد هذه المراكز في ولايات الأغواط، الجزائر، سكيكدة، بومرداس و غليزان، بطاقة الاستيعاب تقدر بـ 250 مقعد بيداغوجي لكل مركز. تتوفر هذه المؤسسات على داخليات بطاقة استقبال تساوي 120 سرير لكل منهم.

تتوفر على:

- استقبال متخصص للتكفل بالتكوين على المستوى المحلي و الجهوي.
- مكونين متخصصين يمكنهم العمل ضمن فريق متعدد المهام.

- مساعدة متخصصة من خلال مرافقة نفسية و طبية و اجتماعية.
- تجهيزات خاصة و مكيفة.
- و قصد تغطية كافة المناطق الجهوية، تم إلحاق الولايات المجاورة لهذه المراكز الجهوية بغية التكفل بتكوين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة حسب كل منطقة بالشرق، الغرب، الوسط و الجنوب بناء على قرب الولايات من المركز الجهوي .
- تسير هذه المراكز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-184 المؤرخ في 22 جوان 2016 (الجريدة الرسمية رقم 39 المؤرخة في 29 جوان 2016).
- الامتيازات الممنوحة للمتربصين ذوي الاحتياجات الخاصة:
- يتيح القطاع عدة امتيازات للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لاسيما:
- منح الأولوية للشباب ذوي الاحتياجات الخاصة طالبي التكوين في التخصصات الملائمة مع إعاقاتهم.
- منح رخصة مستوى دراسي للإلتحاق بمستويات التاهيل 1،2،3.
- إعفاء الاشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لشرط السن الأقصى بالنسبة لنمط التكوين عن طريق التمهين.
- إعفاء الشاب ذو الاحتياجات الخاصة من اختبارات و مسابقات الدخول.
- يستفيد المترشحون ذوي الاحتياجات الخاصة الذين ليس لهم مستوى دراسي بتكوين تحضيرى قبل متابعتهم تكوين مهني مكيف في إطار آلية التكوين لفائدة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب.
- إمكانية استئناف التكوين بالنسبة للمتربصين ذوي الاحتياجات الخاصة الذين انقطعوا عن تكوينهم لأسباب صحية (مجلة التوحد في الجزائر،الموقع الرسمي).

12-التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية للتكوين المهني الخاصة بذوي الإحتياجات الخاصة:

يعتبر التكفل بالمعوقين الانشغال الدائم لقطاع التكوين المهني ، وقد تجسد هذا الانشغال على مستوى التشريع والتنظيم وفق نصوص أساسية تنظم كفايات التكفل بهذا التكوين وتأطيره وتوجيهه.

اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للأمم المتحدة لاسيما المادة 24 : تكفل الدول الأطراف إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على التعليم العالي العام والتدريب المهني وتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة دون تمييز، وعلى قدم المساواة مع الآخرين وتحقيق لهذه الغاية تكفل الدول الأطراف توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة. الجزائر تبنت هذه الاتفاقية و كانت السباقة للإمضاء عليها والعمل ببندوها وموادها حيث صادقت الجزائر عليها بتاريخ 12 مايو 2009.

كما أصدرت قوانين خاصة وتشريعات رسمية ومراسيم تنفيذية في هذا الشأن حيث نجد قانون رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 معدل ومتمم بقانون رقم 90-34 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بالتمهين والذي ينص على أحكام خاصة بالمعاقين. المرسوم التنفيذي رقم 93-67 المؤرخ في 1 مارس 1993 المتعلق بتنظيم التكوين في مراكز التكوين المهني.

مشروع قانون يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم 2001:

المادة 12: يتم تدرس الأشخاص المعوقين ضمن مؤسسات التعليم والتكوين المهني، يمكن تهيئة أقسام وفروع خاصة عند الحاجة لهذا الغرض في الوسط المدرسي والوسط الإستشفائي.

المادة 13: يتم التعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين في مؤسسات متخصصة عندما تتطلب طبيعة الإعاقة ودرجتها ذلك.

المادة 14: العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب الإحتياجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجتها طبقا لشروط وكيفيات الإلتحاق الطبقة في مجال التربية والتكوين. تعيين المؤسسات والمصالح التي يجب عليها القيام بالتربية والتكوين والتأكد من التأطير والبرامج والإندماج النفسي والإجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين.

قرار وزاري يتضمن تنظيم المهني للفئات الخاصة: القرار الوزاري رقم 24 المؤرخ في 23 جانفي 2001 والمتضمن تنظيم التكوين المهني للفئات الخاصة:

المادة 8 : تنظيم التكوين الإقليمي حسب الطرق الآتية:

في فرع مدمج: تهدف هذه الصيغة إلى دمج بعض المعاقين في الفروع العادية.
في فرع خاص : تهدف هذه الصيغة إلى فتح فرع يجمع عددا من المعاقين أو كل فئات التي يمكن خلطها داخل مؤسسة التكوين.

في فرع منتدب: تهدف هذه الصيغة إلى فتح فرع لدى القطاعات الأخرى أو الجمعيات يحتوي على نوع من الفئات ويؤطره مكونون من قطاع التكوين.

المادة 10 : تستفيد بعض الفئات الخاصة الغير حائزة على المستوى المطلوب للإلتحاق بتكوين مهني عادي، بشبه تكوين مسبق ثم بتكوين مهني مكيف طبقا للأنشطة الموضوعة في هذا المجال.

المادة 11: تدرس الفئات الخاصة البرامج ومحتوياتها المطبقة في مؤسسات التكوين وحسب المناهج المتبعة فيها، غير أنه يمكن تكييفها من طرف المكونين المكلفين بتأطير المعاقين.

المادة 16: يضمن التأطير البيداغوجي لفروع التكوين المهني للفئات الخاصة أساتذة التكوين المهني والأساتذة المتخصصين في التكوين المهني والأساتذة المختصين في التكوين المهني لإعادة التكييف.

المادة 19: يتوج التكوين التأهيلي بشهادة متابعة التكوين تثبت الكفاءات المهنية المكتسبة من طرف المتربص المعني.

القانون المتعلق بحماية وترقية الأفراد المعوقين رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 ،
وأهم ما جاء في هذا القانون :

المادة 15: يخضع الأطفال والمراهقون المعوقون إلى التمدريس الإجباري في مؤسسات التعليم والتكوين المهني، تهيأ عند الحاجة أقسام وفروع خاصة لهذا الغرض ولاسيما في الوسط المدرسي والمهني والوسط الإستشفائي.

المادة 16: يتم التعليم والتكوين المهني للأشخاص المعوقين في مؤسسات متخصصة عندما تتطلب طبيعة الإعاقة ودرجتها ذلك.

المادة 18: العمل على قبول الأشخاص المعوقين في مؤسسات التعليم والتكوين المهني والمؤسسات المتخصصة وتوجيههم حسب الحاجات المعبر عنها وطبيعة الإعاقة ودرجاتها طبقا لشروط وكيفيات الإلتحاق المتعلقة بالأشخاص المعوقين والمطبقة في مجال التربية والتكوين. (جعفر، 2012، ص 362 - 363).

بالإضافة إلى المراسيم التنفيذية كالمرسوم التنفيذي رقم 309/12 المؤرخ في 03 شوال 1433 الموافق ل 21 أوت 2012 والمتضمن إنشاء مؤسسات التربية والتعليم المتخصص للأطفال المعوقين.

والتعليمات الوزارية ، كالتعليمية رقم 07 المؤرخة في 24 ماي 2021 التي تنص على إدماج المعاقين ذوي الإحتياجات الخاصة في مراكز التكوين المهني.
كما اعتمدت الدولة لتكوين ذوي الإحتياجات الخاصة على الإتفاقيات بين الوزارات لتسهيل عملية التكوين والتمهين .

اتفاقية بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين من جهة و وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة من جهة أخرى ، مفادها :

إن الطرفين معنيين بهذه الاتفاقية واعتبارا لـ :

- السياسة العامة للحكومة وبرنامج عملها في مجال حماية الفئات الهشة من المجتمع.

- السياسة المتخذة من طرف قطاع التكوين والتعليم المهنيين من أجل تكييف عروض التكوين مع طلبات المستعملين بالإعتماد على الشراكة .
- إدراج شعب تكوين جديدة لفائدة الفئات ذوي الإحتياجات الخاصة وترقية المهن الإجتماعية.

يقرران وضع مخطط عمل قصد:

- إعداد وتنفيذ برنامج يهدف إلى تلبية متطلبات الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في مجال التأهيل.
- مرافقة الجهود المبذولة من طرف قطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة عن طريق فتح شعب تكوين جديدة في المهن الإجتماعية لاسيما، للتكفل بالطفولة الصغرى والأشخاص المسنين.
- ضمان تحسين مستوى الموارد البشرية الناشطة في قطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.
- خلق فضاء دائم للتبادل.

المادة الأولى: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد إطار الشراكة بين وزارة التكوين والتعليم المهنيين و وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة قصد تطوير التكوين المهني لفائدة فئة ذوي الإحتياجات الخاصة وترقية المهن الإجتماعية.

وهناك كذلك اتفاقيات شراكة بين المراكز المتخصصة ومراكز التكوين المهني وعلى سبيل المثال الاتفاقية التي أمضاها مدير المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا " فرحي موسى " بخميس الخشنة ولاية بومرداس و مدير مركز التكوين المهني والتمهين " جبار الوناس " بخميس الخشنة والتي تنص على مايلي :

المادة الأولى : موضوع الإتفاقية: تهدف هذه الاتفاقية إلى تحديد شروط وكيفيات إجراء تكوين تأهيلي للمتربصين المعوقين ذهنيا والمسجلين بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال

المعوقين ذهنيا لخميس الخشنة الكائن مقره بخميس الخشنة ومركز التكوين المهني والتمهين " جبار الوناس" لخميس الخشنة.

المادة الثانية: يلتزم الطرفان كل فيما يخصه بما يلي:

- تسجيل المتربصين المعوقين ذهنيا بكل من المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ومركز التكوين المهني والتمهين.
- إعداد محاضر افتتاح الدورة التكوينية والمصادقة عليها من الطرفين.
- متابعة مراحل التكوين من طرف مستشارة التوجيه والإدماج المهني التابعة للمركز.
- تأطير المتربصين من طرف أساتذة مختصين في التكوين.
- تبادل الزيارات الميدانية بين المؤسستين.

المادة الثالثة: أهداف التكوين

- تهدف عملية التكوين موضوع الاتفاقية إلى استفادة المتربصين المعوقين ذهنيا المعنيين بالتكوين التأهيلي المهني بالمركز البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا من متابعة تقنية وبيداغوجية بالتعاون مع الطاقم البيداغوجي للمركز.
- يستفيد كل متربص أتم تربصه بنجاح من شهادة تكوين تمنح له بناء على محضر بداية ونهاية التكوين ممضاة من الطرفين.
- يتكفل الطاقم البيداغوجي للمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا ومركز التكوين المهني والتمهين بضمان المتابعة البيداغوجية ومدة التكوين القانونية .
- لا نصادق على التكوين التأهيلي الذي لا تتناسب مدته عما جاء في مدونة التكوين التأهيلي.

المادة الرابعة : الشروط التنظيمية

أ- يلتزم الطرف المتابعة بتقديم المستندات القانونية المذكورة أسفله والمتعلقة بالتكوين التأهيلي:

ملف إداري خاص بالمتربصين المعنيين بالتكوين التأهيلي يتضمن مايلي:

- صورة شمسية

- 2 شهادة ميلاد

- 3 نسخ تثبت هوية المتربص

ب- قائمة المتربصين المقبولين للإلتحاق بالتكوين التأهيلي.

ج- يلتزم الطرف المتعاقد على استدعاء المتربصين المقبولين للإلتحاق بالتكوين محل هذه

الاتفاقية من طرف الإدارة المعنية حسب البرنامج المسطر.

المادة الرابعة : مدة ، برنامج وتقييم التكوين

تحدد مدة تكوين المتربصين المقبولين للإلتحاق بالتكوين التأهيلي عند بداية الدورة التكوينية،

يحدد مضمون البرنامج وكيفيات تقييم التكوين وفقا لمدونة التكوين التأهيلي والبرامج المسطرة

من قبل الإدارة المعنية بالتكوين.

المادة الخامسة : المحتوى البيداغوجي

تشمل برامج التكوين على دروس تعليمية نظرية وتطبيقية كما هو محدد في المدونة

الخاصة بالتكوين التأهيلي، يتم تكملة منظومة التكوين بلقاءات أفواج تحت إشراف أساتذة،

كما يجب أن تترك البيداغوجية المستعملة المجال واسعا للعمل الشخصي، الوضعيات

المهنية، دراسة الحالة وكذا إعداد تمارين تطبيقية لتقييم مدى جاهزية المتربص للمهام

الواجب شغلها.

المادة السادسة : الوثائق البيداغوجية

يسلم مركز التكوين المهني والتمهين لكل متربص أتم تكوينه التأهيلي بنجاح شهادة

ووثائق بيداغوجية ذات علاقة بالمواضيع المتناولة في إطار التكوين.

المادة السابعة : تقييم المتكون

يتم تقييم المتكون طبقا للمعايير التالية:

- الأهمية المخصصة للتكوين التأهيلي.

- القدرة على التركيز في تهيئة الواجبات.

- القدرة على التحلي باليقظة في المهام الموكلة إليه.

المادة الثامنة: المتربصين المعنيين

تعد وتلحق بهذه الاتفاقية، القائمة الإسمية للمتربصين حسب الرتب المعنيين بالتكوين التأهيلي.

التكوينات التأهيلية: صناعة البييتزا، دهن المباني، حلاقة النساء.

كما يمكن برمجة تكوينات تأهيلية أخرى إن وجد طلب.

المادة التاسعة: سريان الاتفاقية

يسري مفعول الاتفاقية ابتداء من 2022/03/24 ولمدة سنة قابلة للتجديد.

المادة العاشرة: الفسخ

يلتزم طرفي الاتفاقية بتنفيذ التزاماتها التعاقدية ، في حالة عدم احترام الالتزامات المتخذة في

هذا الإطار ، يمكن فسخ هذه الاتفاقية من أحد الطرفين عن طريق الإشعار الكتابي.

المادة الحادية عشر: تعيين المقر

لكل هذه المعلومات المتعلقة بالاتفاقية يصرح بوجودها بالعنوان التالي: مركز التكوين المهني

والتمهين جبار الوناس خميس الخشنة.

خلاصة

من كل هذا يتضح أن الدولة الجزائرية جندت كل الهيئات المعنية للتكفل بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة ، لتمكين كل الأشخاص المعاقين من التعليم و التكوين المهني ، وبهذا فإن الجهود الرامية لتحقيق المسعى الحقيقي للإلتحاق بمؤسسات التكوين المهني بالنسبة لذوي الإحتياجات الخاصة، تندرج ضمن السياسة الإجتماعية للدولة الجزائرية والإهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة في كل القطاعات، سواء التعليم ، الصحة ، التكوين والتشغيل.

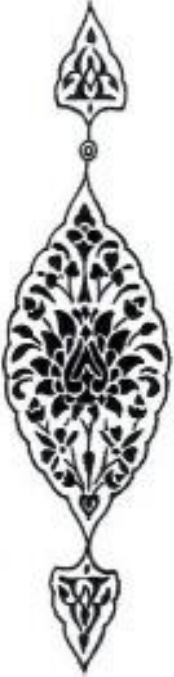
الفصل الثاني

الإدماج المهني

تمهيد

1. ماهية الإدماج المهني
2. ماهية سياسة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين
3. مبادئ الإدماج المهني
4. شروط نجاح عملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة
5. التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية لعملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة.
6. تطبيق سياسة الإدماج المهني للأشخاص المعاقين.

خلاصة



تمهيد

اعتمدت الدولة الجزائرية على مقومات عدة لإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة ، تلتزم من خلال سياستها الإجتماعية، بتعزيز المنظومة الوطنية، للإدماج الإجتماعي ، من حيث الفعالية والإنصاف، مع إيلاء عناية خاصة للتكفل بالفئات الخاصة، واعتماد مقاربة للسياسة الخاصة بالتشغيل والإدماج المهني لاسيما تحسين نوعية التعليم والبحث العلمي والإبتكار وتنمية الكفاءات والملاءمة بين التكوين والتشغيل.

كما أولت عناية خاصة بذوي الإحتياجات الخاصة بتوفير التكفل الأمثل، من خلال التأطير البيداغوجي والتكوين المهني ومن ثم الإدماج المهني في إطار التشغيل والتوظيف وبهذا تم سن القوانين التنظيمية والتشريعات الرسمية في هذا الشأن من أجل تحسين جودة التكفل والتكوين والتشغيل، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين جودة حياة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة.

من خلال جهود الدولة الرامية إلى تحقيق الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لهذه الفئة، تم تجنيد كل الجهات الرسمية لتطبيق سياسة الإدماج المهني لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة.

مع الوعي والتفتح الثقافي والإهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة ، استطاع الأشخاص المعاقين إثبات كفاءاتهم المهنية من خلال النجاح الذي يقدمونه أثناء أداء مهامهم وأنهم مؤهلين للإدماج المهني.

1. ماهية الإدماج المهني

1.1. الإدماج لغة : دمج ، دموجا ، واندماج وأدمج في الشيء ، أي دخل فيه واستحكم، ونقول : دمج الأمر، أي استقام، دمجته في الشيء، أي ادخله . (موقع المعاني لكل رسم معنى)

ولقد اتفقت العديد من القواميس على المعنى اللغوي للإدماج على أنه : دخول أو إدخال شيء في شيء آخر، أو جزء في كل، والانسجام والتلاؤم معه وكذلك وردت هذه الكلمة في الكتابات العربية بمعنى التكامل والتوجه والامتزاج . وهذا ما يؤكد بأن هذه الفئة هي أحوج الفئات في المجتمع المتجانس، والدخول في جماعات لكي يشعروا بالانتماء إليها، ولتلقى التنشئة الاجتماعية السليمة داخلها . وفي الفلسفة، الإدماج هو خلق تبعية متبادلة، وتكامل بين أعضاء الكائن الحي وأعضاء المجتمع.

وبالتالي فالإدماج يجعل الفرد المدمج تابع للجماعة التي يدمج إليها، وهذه الأخيرة تكون بدورها تابعة إليه، فلا يمكن أن يتخلى الواحد عن الآخر، كما أن الإدماج ليس بالعملية السهلة البسيطة، وليست نتاج صدفة، وليست بعملية طبيعية، وإنما هي نتاج عمليات وسيرورة وإجراءات، يستفيد منها الفرد من أجل جعله يتكيف ذاتيا واجتماعيا، فلا يلد الأفراد مدمجين . (زبيرات ، 2012 ، ص36)

وإذا رجعنا إلى فكرة التبعية المتبادلة، نجد بأن الرجلين تابعين للجسد، فلا يمكن أن يستغنيا عنه، وهذا الأخير لا يمكن أن يستغني عنهما، واليدين والرأس كذلك، والطفل تابع لأسرته، فلا يمكن أن يستغني عنها، كما أنها لا يمكن أن تستغني عنه، والتلميذ تابع لمدرسته، والعامل لمؤسسته التي يعمل بها، والمواطن لوطنه والفرد لجماعته .

وبالتالي يتضح لنا أكثر بأن الإدماج يعني إضافة شيء أو عضو للجماعة، من أجل جعل تنظيمها أكثر تلاؤما وتجانسا وتناسقا وفعالية .

والتكامل بهذا المعنى ، يؤدي إلى كبر الجماعة وكثرة عدد أعضائها ، حيث تصبح أكثر نمواً وإثراءً، من خلال مشاركة أعضاء جدد هي في حاجة إليهم، وهم بدورهم في حاجة إليها .

وهذا ما يجعلنا نفكر بأن عملية الإدماج، يجب أن تكون نشطة وفعالة، وأن تدخل ضمن حركية عملية بيداغوجية، مهنية واجتماعية، سواء أكانت أسرية أو مؤسساتية أو مجتمعية

وكذلك فإن مفهوم الإدماج يتضمن تقاسم أفراد الجماعة المدمجة مع الفرد المدمج الأهداف والأفكار والقيم والمعاني والمعتقدات والوسائل .

وشعور الفرد المدمج بانتمائه، وبكل اعتراف إلى الجماعة المدمج فيها على أن يكون اختيارها من طرفه بكل حرية واستقلال ، دون إكراه، يحقق له استقلالته الذاتية .(مسعودان، 2006، ص 56)

ومن خلال كل ذلك نستنتج بأن الإدماج يتضمن ما يلي :

- هو عملية إرادية ، طوعية ، فردية أو جماعية .
 - تهدف إلى خلق التكامل بين المدمجين والمدمجين حتى درجة الانسجام .
 - هذا الانسجام والتكامل يضمن تناسق الجماعة، وفي النهاية تناسق المجتمع .
- وفي هذه الدراسة سيوظف مفهوم الإدماج بمعنى : نتيجة العمليات والأنشطة والخدمات التي يستفيد منها الفرد بهدف جعله أكثر تكيفا مع الجماعة التي ينتمي إليها، ومع المجتمع .

لقد أكدت بعض الدراسات والأبحاث في مجال الأمراض المزمنة والإعاقة ، بأن المريض أو المعوق، هو ممثل وفاعل اجتماعي . حيث أنه يساهم في البناء الاجتماعي لجماعة المرضى أو المعوقين .

2.1.. مفهوم الإدماج المهني:

ويعرف الإدماج على أنه "انضمام جماعات أو زمرة ذات أهداف متجانسة إلى حد ما إلى بعضها البعض ولكن توجد بينها بعض الفروقات المتعلقة بأساليب قاداتها، وقد يكون الاندماج مؤقتا لمواجهة حالة طارئة".

كما عرفه أحمد زكي بأنه "المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضها البعض، وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة" (بدوي 1997 ، ص 171)

ويعتبر مفهوم الاندماج هو ذوبان الفرد في مجموعة العمل داخل المؤسسة، ليصبح عنصرا فعالا يتأثر ويؤثر في المؤسسة الإنتاجية. كما يستعمل بعض الباحثين مصطلحات أخرى معادلة للاندماج منها: التلاؤم والتوافق والتكيف والتكامل.

2. ماهية سياسة الإدماج المهني للمعوقين بالجزائر:

يقصد بسياسة الإدماج المهني والإجتماعي للمعوقين، جملة التدخلات التي تسعى من خلالها الدولة الجزائرية إلى تشخيص ومعرفة وتحديد المعوقين ، لتضمن لهم معاملة، تربية، تكويننا وعملا يسمح لهم بممارسة حقهم في المواطنة.

وتتمثل تلك التدخلات ، في البرامج الوقائية ، العلاجية والإنمائية ، التي تخططها الدولة ،وفي المؤسسات المتخصصة التي تنشئها، بغرض رعاية المعوقين وإدماجهم الاجتماعي، كما تتمثل في الوسائل والتجهيزات الضرورية لذلك، وفي المكونين والمؤطرين والمختصين الذين يطبقون تلك البرامج، ويقدمون تلك الخدمات، ويعملون في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة لكل ذلك. (صالح، 2011، ص 36)

يرى " أسامة خلاف محمد " أنه نظام يقوم على الوصل لا الفصل بين مجتمع المعوقين وغير المعوقين ويسعى إلى دمج المعوقين في جسم المجتمع واندماجهم فيه كأعضاء وظيفية وانتمائهم إليه كمواطنين فاعلين. (فتحي، 2016، ص 113).

كما تتضمن سياسة الإدماج المهني و الاجتماعي للمعوقين بالجزائر، في الإجراءات القانونية والتشريعية ، التي تشرعها الدولة لصالح المعوقين، و في سبيل حماية حقوقهم، و حمايتهم من التمييز، و ضمان لهم رعاية كاملة و متكاملة الجوانب، من أجل أن يحيوا حياة كريمة في المجتمع، و كذلك تتضمن سبل تكوينهم و تشغيلهم، و إنشاء مؤسسات العمل المحمية، المكيفة مع خصوصياتهم و حاجاتهم .

ويعتبر دمج الشخص المعوق اجتماعيا و مهنيا، الهدف العام من سياسة التكفل به، فوعيه بذاته يجعله قادرا على التواصل مع الآخرين، و يحقق استقلاليتة، بتنمية قدراته، الحركية التقنية، الاجتماعية و الاقتصادية، و لتحقيق هذا الهدف العام، يجب أن تعمل المؤسسات المتخصصة على تحقيق مجموعة الأهداف الخاصة التالية : (عيسات ، 2014، ص47)

1. تحقيق التكيف الذاتي : حيث انه من معايير التكيف الذاتي :

- تقبل الإعاقة من طرف الشخص المعوق.
- تحسن مفهوم الذات لدى الشخص المعوق ، أي أنه شخص له نفس الحقوق و الواجبات كالآخرين.
- الإحساس بالقدرة على الإنجاز و الإنتاج.
- التخلص من الشعور بالدونية
- التخلص من العزلة.
- الاستقلالية و الاعتماد على الذات.
- المبادأة و الاجتهاد

2. تحقيق التكيف النفسي : من معايير التكيف النفسي :

- زيادة الثقة في النفس
- الشعور بالأمن و الاطمئنان النفسي و الألفة
- الشعور بالراحة و السعادة النفسية

- التخلص من اليأس

- الشعور بالأمل في الحياة.

3. تحقيق التكيف الاجتماعي: من معايير التكيف الاجتماعي :

- القدرة على التواصل مع الآخرين

- حب التفاعل الاجتماعي

- القدرة على الحوار الاجتماعي

- الشعور بتقبل الآخرين له

- التقدير الاجتماعي

- التوافق الدراسي

- التوافق الأسري

- التوافق المهني، من خلال اكتساب مهارات وقدرات مهنية تمكنه من العمل .

- التكيف الاجتماعي مع بيئة المؤسسة الخاصة، ويتضمن :

• حب المؤسسة والشعور بالانتماء إليها، وحب التكوين بها .

• علاقات اجتماعية ايجابية تعاونية مع المكونين.

• ثقة متبادلة مع المكونين .

• الحضور وعدم التغيب بدون مبرر .

• الانضمام إلى جمعيات أو نوادي أو منظمات اجتماعية أو عملية أو

ثقافية أو رياضية خاصة بالمعوقين، داخل المؤسسة أو خارجها .

3. مبادئ الإدماج المهني:

1. التوجيه: يقصد به توجيه وتهيئة الموظف ، تزويد الموظفين الجدد بالمعلومات الأساسية

التي يحتاجونها للعمل بالمؤسسة ، حيث يجب أن يشعر الموظف الجديد بالترحيب

- والإطمئنان، وأن يفهم المؤسسة بمعناها الواسع (ماضيها، حاضرها، ثقافتها ورؤيتها المستقبلية) وكذلك الحقائق الأساسية مثل السياسات والإجراءات.
2. **التدريب:** بعد عملية التوجيه والتهيئة، لا بد أن تبدأ عملية التدريب مباشرة، ويشير التدريب إلى مجموعة الطرق المستخدمة، في تزويد الموظفين الجدد بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح.
3. **التقييم:** كل المؤسسات لديها وسائل رسمية وغير رسمية لتقييم أداء موظفيها، كإجراء يتألف من ضبط معايير العمل وتحديد نسبة الأداء الفعلي للموظف وتدعيم التغذية العكسية للموظف بهدف دفعه لإزالة خلل الأداء أو للاستمرار في أداء فوق المعدل، وحيث إن الفكرة في التقييم يجب أن تطور أداء الموظف.
4. **الإمтиازات :** هي جميع المدفوعات المالية وغير المالية التي يتلقاها الموظفون بشكل غير مباشر ليستمروا في عملهم وتحسين جودة أدائهم، وهي تمثل إجراءات أو مكون مهم في تعويضات أي موظف، وتتضمن تلك المزايا أشياء مثل أجور الإجازات المدفوعة الأجر، والتأمين على الصحة والمعاشات ومساعدات رعاية الأطفال. (ديسلر، ترجمة عبد المتعال، ص 386-646).
5. **الكفاءات:** تتمثل الكفاءات في السمات الشخصية وما يتمتع به الأفراد من مهارات تمكنهم من القيام بعملهم بكفاءة وفاعلية، ومن الممكن أن تأخذ هذه الكفاءات شكل السمات المتأصلة الراسخة أو السلوك والمهارات التي يمكن ملاحظتها بسهولة ، والمحك هنا هو أنه يتم وصف هذه الكفاءات بطريقة تجعل من الممكن ملاحظتها وقياسها.
6. **ظروف العمل:** عندما يكون هناك ظروف عمل خاصة تنطبق على الوظيفة على سبيل المثال العمل في جو من الضوضاء أو في جو ينطوي على نسبة من المخاطرة أو في بيئة عمل غير نظيفة، فإنه ينبغي أن يتم تسجيل ذلك في وصف العمل.

7. **المعرفة والمهارات والخبرات:** على الرغم من أن المعرفة والمؤهلات والمهارات والخبرة اللازمة للقيام بالعمل جميعها تمثل جزءا من المواصفات الخاصة بالأفراد، الذين يشغلون الوظيفة وليس جزءا من وصف الوظيفة، فإنه من المفيد أن يتم جمع هذه الأمور كلها في مستند واحد من الممكن أن يستخدم بعد ذلك في أغراض شتى، وينبغي من خلال ذلك أن يتم الإشارة إلى ما هو لازم لأداء عمل بشكل كامل وفعال، وليس بالضرورة ما يتحلى به الشخص الذي يشغل الوظيفة من صفات. (كشواي، ص 57)
8. **الإلتزام المهني:** لكل موظف مهام خاصة به ملزم بأدائها على أكمل وجه، فمجرد إمضائه محضر تنصيب فهو لديه واجبات خاصة به يتطلب منه القيام بها، وهذا ما يعتبر الإلتزام المهني بينه وبين المؤسسة التي منحتة شرف اعتلاء المنصب الذي بحوزته، وهذا ما يتطلب منه أداء مهامه وفق الشروط المسبقة التي اتفق عليها الطرفان.
9. **جودة الأداء :** تعتبر جودة الأداء الأساس المهني الذي يتميز به الموظف، فكما ارتفعت جودة أدائه ارتفعت جودة الخدمة، والتي تنعكس إيجابيا على المؤسسة ، فجودة الأداء خاصة بالشخص نفسه، فكثيرا ما تكون خارج إطار الشروط المتفق عليها ، فإن سعيه للإبتكار والتطور وتحسين الأداء هو ما تحتاجه المؤسسة منه لترتفع جودة الخدمة.
10. **أخلاقيات الممارسة:** لكل موظف حقوق وواجبات نص عليها القانون، وتكون وفقا لشروط مسبقة ومتفق عليها، لذا على كل موظف احترام أخلاقيات المهنة أثناء أداء مهامه، وبما أن كل مؤسسة تتضمن نظام داخلي فعلى الموظف الإلتزام بالأخلاقيات المنصوص عليها في هذا النظام، وهي الميثاق الأخلاقي الذي يحدد الحدود المهنية والأخلاقية للموظف اتجاه الوظيفة والموظفين الآخرين والمؤسسة.

- مبادئ الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

وهي أربع مبادئ تتمحور حول الآتي:

أولاً : أبعاد شخصية الإنسان: من المعلوم أن شخصية الإنسان وحدة متكاملة الأبعاد، أي معنى أنها تؤثر و تتأثر و تتفاعل مع البيئة الخارجية ككل ، (هادف ، 2014 ، ص39) ، وتتكون أبعادها الأساسية من:

01..الصفات العقلية و النفسية و أهمها:

- أ- القدرات العقلية.
- ب- الحالة الانفعالية أو المزاجية.
- ج- محتويات العقل الباطن أو اللاشعور.

02..الصفات البدنية: و هي: (العزة ، 2011 ، ص22)

أ- أجهزة الجسم المختلفة (كالجهاز العظمي، الجهاز العضلي، الجهاز التنفسي....)

ب- الحواس: السمع ، البصر، الشم ، الذوق و اللمس.

وعلى هذا الأساس فإن العوامل التي يجب أن تكون في اعتبارنا دائماً عندما نبحث حالة الفرد لدراسة مشكلاته و توجيهه مهنيا هي:

1. الصفات العقلية و النفسية.

2. الصفات البدنية.

3. الميول.

4. الخبرات.

5. ظروف البيئة و ملاbastها و اثرها عليه ، و تدخل فيها الأسرة، و الشغل و

الأصدقاء ، و الظروف المعيشية. و على ذلك لا يجوز توجيه الفرد مهنيا على

اساس واحدة من الصفات الفردية، فمن الخطأ أن يقال (علينا أن نوجه الأفراد

بحسب ميولهم) أو على أساس مواهبهم فقط تبعا لمستويات ذكاءهم أو بما يلائم عاهاتهم، إنما ترتبط قدرة الإنسان على أداء عمل معين بصفاته الشخصية في مجموعها كوحدة متكاملة . (لعلام ، 2009 ، ص 48)

ثانيا: الميول لا يدل على القدرات:

من الأخطاء الشائعة أيضا اعتبار الميول أساسا لصلاحية الفرد للمهنة، بحيث يتوقع الجميع أن ينجح في أية مهنة يميل إليها ، إذا ما تلقى التدريب المناسب، والحقيقة خلاف ذلك ، فقد يميل شخص إلى مهنة معينة ثم يكتشف أنه لا يصلح لها على الإطلاق، مهما نال من تدريب أو تعليم ،بل ربما يكتشف أنه لا يميل لها أصلا. وهذا الشيء يحدث حتى مع الأشخاص العاديين إن صح التعبير ،لأن الميل لا يعدو عن كونه مجرد عاطفة تكونت من تكرار مواقف محببة إلى الإنسان ترتبط بالشيء الذي مال إليه.

ثالثا : أساس التوجيه المهني هو القدرات و ليس العاهات:

لم تكن الإصابات و العاهات الظاهرة مقياسا للقدرات أو العجز نهائيا ، و إنما المقياس الصحيح هو ما تبقى للشخص من قدرات بعد إصابته بالعجز .
ولذلك يعتبر من الخطأ تحديد مهن و أعمال معينة تناسب كل عاهة ، فمثلا من الخطا القول إن كل مكفوف يصلح للمهن الآتية ، أو أن تأهيل المبتورين يرتبط بمهن يصلح لها كل المبتورين....و هكذا.

و لكن الذي يمكن قوله ، هو أن المكفوفين لا يصلحون لمهن معينة، و هي حتما المهن التي تحتاج إلى الإبصار ، ثم بعد ذلك يتم الإختيار لكل مكفوف من بين المهن الباقية ما يتفق مع صفاته الشخصية (القدرات البدنية العقلية الخبرات ثم الميول)

رابعا :مراعاة فرص العمل المتاحة:

من المعلوم أن عملية التأهيل المهني ، لا تقتصر على ملائمة قدرات الفرد لمطالب مهنة معينة يوجه إليها ، ثم يدرب عليها و يتقنها، إنما يكتشف بعد إعداد الشخص المعاق للمهنة و تدريبه تدريبا كاملا ، أن تلك المهنة غير مطلوبة في سوق العمل ، ولذلك يجب أن

يكون اختيار المهنة مقصورا و مركزا على المهن المطلوبة ، أو المتوقع الطلب عليها على الأقل عند استكمال تدريب المعاق عليها، وبعبارة أصح يجب أن يكون الإخصائيون القائمون على التأهيل المهني ، إماما كاملا بفرص العمل الفعلية في البيئة المحلية، و مدى قربها أو بعدها عن محل سكن الشخص المعاق ، الذي يتلقى التأهيل المهني، و يتابعون حالتها من حيث الزواج أو الكساد باستمرار.

بالإضافة إلى ما سبق فإن هناك مبادئ أخرى :

- التخلي عن الأحكام المسبقة.
- اتخاذ موقف إيجابي.
- الإيمان بحق المشاركة.
- قبول الاختلاف.
- تبني ثقافة الدمج والتنوع.
- التركيز على الحقائق.
- مواجهة التحيز اللاواعي.
- التعرف على شبكات الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة.
- زيادة الوعي بمهارات التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تعزيز التواصل الجيد والعلاقات الودية. (ملقى جودة الحياة لذوي الإعاقة، تونس،

(2024

4. شروط نجاح عملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة:

1. الإعلان الوظيفي: يجب أن يتوفر على :
 - يعتمد على صور توضيحية وصيغ متنوعة (مطبوعة، صوتية، فيديو ..).
 - حجم خط مناسب.
 - استخدام الخطوط الواضحة والمعتمدة.
 - يكون دامج وغير متحيز لفئة معينة.

- صياغة واضحة ولغة بسيطة.

2. طلبات واستمارة التوظيف:

- اعتماد صيغ متنوعة للطلب .

- نسخة يمكن تعبئتها إلكترونياً.

- اعتماد أساليب متنوعة لطرح الأسئلة.

- تبسيط الكلمات وتقليل عددها .

- لا يتم طرح أسئلة تتعلق بالإعاقة.

3. إجراء الإختبار:

- يتم الطلب من جميع المتقدمين تحديد الإحتياجات والترتيبات التيسيرية التي

يحتاجونها أثناء الإختبار ومن الممكن تأمينها من قبل المؤسسة قبل الإختبار .

- السماح باستخدام وسائل المساعدة.

- تمديد فترة الإختبار إذا لزم الأمر.

- صيغة اختبار مناسبة.

4. إزالة الحواجز التنظيمية:

- العطف الزائد الذي يجعل الشخص يشعر أنك تشفق عليه.

- الإفتراض أنهم دون المستوى أو أنهم لا يمكنهم فهمك.

- الإعتقاد بأن أدائهم ضعيف أو أنهم يتغيرون كثيراً .

- التحيز اللاواعي ضد الأشخاص ذوي الإعاقة أعلى من أي فئة إجتماعية أخرى.

- السلوكيات والتصورات والإفتراضات التي تميز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

- طرق التقييم وأساليب إجراء المقابلة غير المتعددة.

- سلوكيات تمنع الفرد من المشاركة الكاملة في مواقف اجتماعية في العمل.

- حواجز هندسية في البيئة المبنية لمكان العمل.

- حواجز المعلومات أو الإتصالات والتي تحدث عندما لا يتم النظر في احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقات الحسية والذهنية مثل ضعف السمع أو الرؤيا أو التعلم، بحيث تتعلق هذه الحواجز بكل من إرسال المعلومات وتلقيها.

5. الإفصاح والسرية:

- ليس بكل الأحيان الإعاقة تكون مرئية.
- يختلف الأمر من شخص لآخر في الإفصاح عن الإعاقة.
- من حق الشخص في الإفصاح أو عدمه ما لم يعيق المهام.
- الإفصاح غالبا لمصلحة الشخص ذو الإعاقة لعمل الترتيبات التيسيرية.
- العمل على إزالة المخاوف والتشجيع على الإفصاح .
- سرية المعلومات واحترام الخصوصية.

6. اعتماد نموذج ماكنزي : S7 الذي ينص على العناصر السبعة للإدارة: القيم

المشتركة ، الهيكل، الأنظمة، الإستراتيجية، الأسلوب، فريق العمل، المهارات. (ماجدة البلوشية، ملتقى دولي حول جودة الحياة لذوي الإعاقة، 2024).

5. التشريعات القانونية والمراسيم التنظيمية لعملية الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة.

إن حجم مشكلة المعاقين في الدول النامية و خاصة في الوطن العربي و منها الجزائر يمكن في المحيط الاجتماعي و انطلاقا من الأسرة يمكن توضيح مسألتين مهمتين الأولى تكمن في التقليل و الثانية تتعلق بأهمية التكفل الأسري بالطفل المعاق، وللخوض في هاتين المسألتين نستعرض أهم القوانين والنصوص التشريعية الخاصة بالمعاقين في الجزائر لتدعيم الإطار القانوني، والذي تجسد في النصوص الأولى لما بعد الاستقلال، تضمنه قانون ضحايا ومعطوبي الثورة وقدماء المجاهدين و القوانين التي توالت بعد الاستقلال فيما يتعلق بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة.

وأول القوانين العالمية المتعلقة بالإدماج المهني نجد قانون الإصلاح الوظيفي الأمريكي لعام 1973: ألزم هذا القانون المنظمات التي يزيد رأسمالها على 2500 دولار بضرورة اتخاذ مجموعة من الإجراءات الفعلية نحو توظيف الأفراد من ذوي الإحتياجات الخاصة إلا أن القانون يلزم تلك المنظمات بتعيين الأفراد من ذوي المهارات المنخفضة، ولكن يجب عليها أن تتخذ خطوات جادة من أجل زيادة درجة توافق العمالة من ذوي الإحتياجات الخاصة في العمل.

قانون ذوي الإحتياجات الخاصة من الأمريكيين 1990: في جوان 1990 صدر قانون يمنع التمييز بين العاملين ذوي الإحتياجات الخاصة وغيرهم من العاملين الأصحاء، طالما أن المجموعة الأولى يتوافر لديها المؤهلات الكافية لأداء العمل بنجاح، هذا وقد بدأ الأخذ بهذا القانون مع بداية عام 1992، حيث ألزمت جميع المنشآت بتنفيذ مواد هذا القانون بخصوص عدم تمييز العاملين الأصحاء عن ذوي الإحتياجات الخاصة، فيما يتعلق بالنواحي الخاصة بالتعيين أو الفصل أو منح المكافآت أو المزايا أو حضور البرامج التدريبية أو غير ذلك من الشروط، وقد أسهم هذا القانون في القضاء على العديد من المشكلات التي كانت تتجم عن التمييز في المعاملة للعاملين الأصحاء على ذوي الإحتياجات الخاصة.

(ديسلر، ترجمة عبد المتعال، ص 84-88).

تم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق كل شخص في الإدماج المهني دون تمييز بين الشخص العادي والمعوق، مايعني أن النص العام يشملهما معا، وأقر المشروع الدستوري حق المعوق في الإدماج المهني باعتباره مواطن جزائري . (سعيود ، 2017 ، ص127).

- المرسوم رقم 59-80 المؤرخ في 8 مارس 1980 يتضمن إحداث المراكز الطبية والمراكز المتخصصة في تعليم الأطفال المعاقين، المنصوص عليها في قانون الصحة العمومية الصادرة في 23 أكتوبر 1970 تعد مراكز عمومية ذات طابع إداري تتمتع

بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي . (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 11 ، الصادرة في 11 مارس 1980 ص ، 372 .)

أما المادة الثانية منه تقول : ينشأ في كل ولاية مركز طبي تربوي أو أكثر للأولاد المتخلفين عقليا، ومركز طبي تربوي أو أكثر للمعاقين حركيا، ومركز طبي تربوي أو أكثر للأولاد الانفعاليين، مركز طبي تربوي أو أكثر للمعاقين بصريا و مركز طبي تربوي أو أكثر للمعاقين سمعيا.

- القانون رقم 83-88 المؤرخ في 2 يوليو 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية.
 - قانون حماية الأشخاص المعاقين و ترقيتهم رقم 2-9 المؤرخ في 8 مايو 2002 واحتوى على برنامج الوقاية من الإعاقة عن طريق الفحص الطبي والتطعيم و التغذية مع إلزامية التصريح بالإعاقة و ضمان العلاجات المتخصصة وإعادة التدريب الوظيفي من خلال العلاج الطبيعي، الأعضاء الصناعية و الأجهزة والتعليم والتكوين المهني وذلك بمراكز متخصصة تعمل على التكفل الطبي والنفسي والاجتماعي و تتكفل الدولة بالمصاريف ويضمن القانون أيضا الاندماج الاجتماعي والمهني للمعاقين عن طريق التشغيل والمساعدة الاجتماعية، كتوفير منحة مادية وبعض الامتيازات الخدماتية كمجانية النقل.

- ولقد تناول الفصل الرابع من الأحكام العامة التي جاءت بعنوان الإدماج والاندماج الاجتماعيان فقد نصت على ما يلي في المادة رقم 23 أقرت أنه يتم إدماج الأشخاص المعاقين واندماجهم لا سيما من خلال ممارسة نشاط مهني مناسب أو مكيف يسمح لهم بضمان استقلالية مدنية واقتصادية، وأما المادة 29 فهي تقر أنه من أجل ترقية وتشغيل المعاقين وتشجيع إدماجهم الاجتماعي و المهني، يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجاتها وقدرتهم الذهنية والبدنية.(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 34 ، الصادرة في

14 مايو 2002 ص ، 11)

تحرص الدولة الجزائرية بمختلف مؤسساتها من اجل إقرار حياة لائقة للأفراد المعاقين وترقيتهم كأفراد عاديين في المجتمع ، لذلك أصدرت العديد من القوانين الخاصة التي قررت العديد من الآليات والوسائل لحماية هذه الفئات وترقيتهم وتسهيل إدماجهم في المجتمع كأشخاص عاديين ، وكان من بين أهم ما صدر من قوانين في هذا المجال قانون رقم 02-09 مؤرخ في 25 صفر عام 1423 الموافق لـ 08 مايو سنة 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

إصدار قوانين تفرض على مؤسسات القطاع العام و الخاص توظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة :ولعل هذا الإجراء قد ساهم في توظيف عدد كبير من هذه الفئات فالمرسوم التنفيذي 07/340 المؤرخ في 31 أكتوبر 2007 ، جاء يفرض على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1 بالمائة على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل ، وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي تحدد قيمته عن طريق التنظيم ويرصد في حساب صندوق خاص لتمويل نشاط حماية المعوقين وترقيتهم ، وهي الإجراءات التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 180/82 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأمينهم المهني، مشيرا إلى ضرورة تعزيز الرقابة المفروضة ما من قبل مفتشيات العمل على هذه المؤسسات لإلزامها بتطبيق الإجراء كإنسان (مجلة صوت القانون المجلد السابع ، العدد 01 / ماي 2020).

مشروع قانون يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم 2001:

المادة 14 : الإعراف بصفة العامل المعوق وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في الإستقبال والإندماج المهني للأشخاص المعوقين.

- التنقيب عن مناصب العمل والوظائف التي يمكن أن يشغلها الأشخاص المعوقون.

- المادة 18: يتم الإدماج الإجتماعي و / أو المهني للأشخاص المعوقين وإدماجهم لاسيما عبر ممارسة نشاط مهني مناسب يسمح بضمان استقلالية بدنية واقتصادية لهؤلاء الأشخاص.
- المادة 19: لايجوز استبعاد أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الإلتحاق بوظيفة عمومية إذا لم تعتبر إعاقته منافية لهذه الوظيفة.
- المادة 20: يتم ترسيم العمال المعوقين ضمن نفس الشروط المطبقة على العمال الآخرين.
- المادة 21: من أجل ترقية تشغيل الأشخاص المعوقين وتشجيع إدماجهم الإجتماعي والمهني، يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة الإعاقة ودرجتها وقدرات الأشخاص المعوقين الذهنية والبدنية لاسيما ورشات محمية ومراكز توزيع العمل في المنزل أو مراكز المساعدة بالعمل.
- قرر المشرع الجزائري من خلال نص المادة 05 من القانون 09/02 ، لكل معاق بدون دخل منحة مالية شهرية، وبناء على المرسوم التنفيذي رقم 45/03 المؤرخ في 16 جانفي 2003 قد حدد مبلغ هذه المنح، لكن ما يلاحظ على هذه المنح أنها تظل غير كافية ولا تغطي أبسط الاحتياجات الضرورية للمعاق. (مجلة صوت القانون المجلد السابع ، العدد 01 / ماي 2020).
6. تطبيق سياسة الإدماج المهني للمعاقين ذهنيا.
- لقد رسمت الدولة سياسة واضحة من أجل كفالة الحق في الشغل وتحقيق الاستقلال المادي للمعاق، وذلك من خلال تبنيها آليتين اثنتين: توفير مناصب عمل، و ضمان الحد الأدنى من الدخل.
- كما تسهر الدولة الجزائرية على تسهيل شروط الإدماج المهني والإجتماعي للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة ، وتكثيف الفضاءات ومناصب العمل وإنشاء

مؤسسات المساعدة بواسطة العمل والورشات المحمية وكذا وضع آليات لتسويق المنتجات التي تتجزأ هذه المؤسسات. (مخطط عمل الحكومة، 2021، ص 72).

أ/- سياسة تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة : يمثل توفير منصب عمل بالنسبة للمعاق أهم خطوة لتحقيق ترقيته و اندماجه الاجتماعي لما يساعده ذلك في تحقيق ذاته ونموه النفسي السليم، وكسب دخل يضمن له مستوى معين من المعيشة، ويجعل منه فردا مساهما في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلده، لذا حرصت الدولة الجزائرية من أجل ضمان تشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة ونظرا لما واجهته من تحديات و صعوبات - رفض مؤسسات القطاع الخاص توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة-، رسمت سياسة جديدة لتوظيف هذه الفئات في مؤسسات القطاع العام و الخاص واعتمدت آليات وبرامج التشغيل متعددة ومتنوعة؛ سنحاول حصرها في الآتي:

-إستحداث مؤسسة عمومية للإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين، بموجب المرسوم رقم 91/535 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991 المتضمن إستحداث مؤسسة عمومية للإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعوقين، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتولى حسب المادة الثانية مهمة الخدمة العمومية وتتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي.

وفي قانون العمل على كل مستخدم تخصيص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل، كما أنه لايجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني يتيح الإلتحاق بالوظيفة العمومية أو غيرها. (سعيود، 2017، ص 128-129).

-تحفيز وتشجيع المؤسسات التي تشغل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة: تبني المشرع استراتيجية تحفيز وتشجيع المؤسسات التي تشغل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة حيث أقر قانون المالية 2014 عن طريق صندوق التضامن الوطني التكفل بالتجهيزات

اللازمة للمؤسسات المقبلة على تشغيل شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أصبح من حق كل مؤسسة تريد توظيف شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة بتمكينها من الحصول على التجهيزات اللازمة بتمويل من وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

- منح قروض لبعض المعوقين أصحاب المشاريع بقصد انشاء مؤسسات مصغرة في اطار برنامج القرض المصغر: يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي ، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي ، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي ، عمل بالمنزل ، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات) ، وهدفه الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاولة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المعاقين الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

-تشجيع و تدعيم و مرافقة المعاقين أصحاب المشاريع: المجال مفتوح في الجزائر أمام المعاقين الراغبين في إنشاء مؤسسات أو ورشات أو ممارسة أي نشاط أو حرفة للاستفادة من برنامج دعم و تشغيل الشباب عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ (أنشأت الوكالة في سنة 1996، وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة) حيث يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية: اعانات في شكل قروض مكافأة، تخفيف في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية

المحصل عليها، تتكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تتجزأها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.

- استفادة الكثير من المعوقين من برنامجي الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل

التشغيل:

- برنامج الشبكة الاجتماعية: لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقرا والأكثر تضررا عن طريق توفير مداخيل شهرية لهذه الفئات. (عدون و العايب، 2010، ص 281)

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا ، وهو موجه للشباب وضع حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/02 ويهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل الإدماج المهني في سوق الشغل، من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في إكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهي كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة (بومحلوف وآخرين، 2012 ، ص 203).

وفي هذا الصدد تولي الدولة الجزائرية اهتمام كبير لذوي الإحتياجات الخاصة، حيث اعتمدت وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة عن إعداد دليل إلكتروني لتوجيه ومرافقة الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة في مجال الإدماج الإقتصادي، وهذا الدليل يهدف الى توجيه ومرافقة هذه الفئة لتمكينها من التعرف على مختلف البرامج والخدمات وكذا التسهيلات المقدمة لها، وهو منجز من طرف قطاع التضامن الوطني، بالتنسيق مع قطاعات التكوين المهني، السياحة واقتصاد المعرفة، ويرتكز على محاور تتمثل في التأهيل والتكوين وآليات الدعم والمرافقة، و الإهتمام الذي توليه الدولة لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، و الترسانة القانونية والبرامج الوطنية المتخذة لحماية وترقية هذه الفئة وادماجها الاجتماعي والمهني. (الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، 2024).

خلاصة:

يعتبر الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة العنصر الرئيسي والحيوي الذي يبني المجتمع، لذا اهتمام الدول بهذه الفئة يعد مكسب ذو درجة عالية من الوعي والإنسانية، من أجل ذلك اعتمدت الدولة الجزائرية على إنصاف هذه الفئة واعتبارها أهم فئة وجب الإستثمار فيها، وذلك بتوفير كل المقومات اللازمة لإدماجها مهنيا واجتماعيا، من خلال خلق مشاريع ملائمة لهم ولإعاقاتهم، وكذا تسخير كل الهيئات الرسمية لتطبيق سياسة الإدماج المهني لما لها أثر بالغ على نفسية ذوي الإحتياجات الخاصة وعلى حياتهم الخاصة، فيعتبر إدماجهم المهني هو أساس السياسة الإجتماعية للدولة الجزائرية الرامية إلى تحقيق مبدأ المساواة والإدماج الإجتماعي.

الجانب التطبيقي



الفصل الثالث

منهجية البحث

1. الدراسة الاستطلاعية

2. الدراسة الأساسية

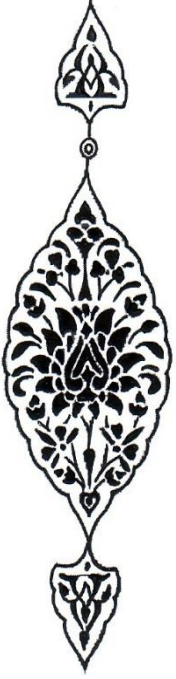
3. منهج الدراسة

4. مجتمع وعينة الدراسة

5. أدوات الدراسة

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة

7. الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة



1. الدراسة الإستطلاعية :

تعتبر الدراسة الإستطلاعية بوابة أي بحث علمي، لذا قمنا بإجراء دراسة استطلاعية أولية من خلال مطالعة الأدب النظري والتربوي المتعلق بالدراسة وكذا الدراسات السابقة من أجل الإحاطة أكثر بالمشكلة البحثية.

كما تم خلال هذه الدراسة :

1. ضبط الإطار المكاني والبشري للدراسة .

2. تم بناء أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان حيث تكون من 25 عبارة من صورته

الأولية.

3. تم أيضا عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة جامعيين

للإدلاء بآرائهم بخصوص عبارات الاستبيان.

4. تم تصحيح بعض العبارات في الاستبيان وإضافة عبارات أخرى ليتوافق مع

الدراسة وفي صورته النهائية أصبح يحتوي على 40 عبارة.

5. تم حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة من خلال التأكد من ثبات

وصدق الاستبيان.

- تم إجراء الدراسة الإستطلاعية في المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا

بالأخضرية، لعينة قدرها 20 مختص، في فترة زمنية مقدرة بيومين من شهر أفريل

2024.

2. الدراسة الأساسية

تم إجراء الدراسة الأساسية على مستوى المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال

المعاقين ذهنيا بولاية بومرداس وهي كالتالي:

المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا خميس الخشنة

المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا تيجلابين

المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعاقين ذهنيا الثانية
حيث تم تطبيق إستمارة الاستبيان على عينة من المختصين قدرت ب 40 مختص
على مستوى المراكز المتخصصة الثلاثة المتواجدة بالولاية .
تم تطبيق الأداة في فترة زمنية مقدرة بأسبوع من شهر ماي 2024.

3. منهج الدراسة

المنهج : دعامة معرفية لا يمكن اعتبار النشاط الفكري دونها علما، قد أخذت المنهجية
في عصرنا أهمية بالغة بحيث أصبحت أساسية، لها الأولوية في كل عمل علمي، مهني
أو وظيفي. وهو تنظيم رشيد ومنطقي لمراحل التفكير ومراحل الممارسة العلمية ، ينقسم
تبعاً لهذا إلى محورين: محور خاص بتحديد الإطار المعرفي وتنظيم الأفكار وكذا
المفاهيم والمصطلحات، ومحور خاص بأدوات البحث واستغلال نتائجه.
وهكذا فالمنهج هو تنظيم منطقي و واع وليس عملاً عشوائياً ولا تلقائياً لا يخضع
لأبي مقياس علمي بل بالعكس هو عمل منظم. (بويحيوي، 2014، ص 4-5).
تم اعتماد المنهج الوصفي في دراستنا ، حيث يعرف على أنه " طريقة لوصف
الموضوع دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي يتم التوصل
إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها" (المحمودي، 2019، ص 46).

4. مجتمع وعينة الدراسة

العينة: هي جزء أو شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي
نرغب في التعرف على خصائصه ويجب أن تكون تلك العينة ممثلة لجميع مفردات هذا
المجتمع تمثيلاً صحيحاً، وهي جزء من المجتمع نقوم بدراستها للتعرف على خصائص
المجتمع الذي سحبت منه هذه العينة ولكي تصلح النتائج التي نحصل عليها للتعبير عن
المجتمع لا بد وأن تكون العينة ممثلة للمجتمع تمثيلاً صحيحاً. (القصاص، 2014، ص
64).

حيث كان مجتمع البحث عبارة عن موظفين في المراكز المتخصصة و عينة الدراسة عبارة عن كل المختصين الذين يتكفلون بالمعاقين ذهنيا دون تمييز الإختصاص والعاملين على مستوى المراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المعاقين ذهنيا المتواجدة بولاية بومرداس ، وقد تكونت العينة من 40 مختص متواجدين في المراكز الثلاثة في الولاية.

5. أدوات الدراسة

تعددت أدوات الدراسة التي يعتمد عليها الباحثون في العلوم الإنسانية والاجتماعية، إلا أننا ارتأينا في دراستنا هاته أن نعتد على الإستبيان، لما له من سهولة في الأداء ووضوح في الإجابة، من إنجاز الباحثان بعد عرضه على المحكمين، والذي هو عبارة عن " مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة ببعضها البعض الآخر بشكل يحقق الهدف أو الأهداف التي يسعى إليها الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه" (المحمودي، 2019، ص 126).

وقد اعتمدنا على الإستبيان المغلق والذي يعتمد على الإجابة بنعم أو لا ، والذي يحتوي على 40 عبارة لمتغيرات البحث.

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

إن دراسة الصدق (Validity)، تعتبر أهم خطوة من خطوات التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس ويعتبر أهم صفاته الأساسية التي ينبغي أن تتوفر له، وإلا فقد قيمته كوسيلة لقياس الخاصية التي وضع لقياسها، ولهذا لا يمكن الاستغناء عن حساب الصدق، فقد يكون الاختبار ثابتا بدرجة عالية جدا، ومع ذلك لا يكون صادقا، وبالتالي لا يصلح لقياس الخاصية التي وضع من أجل قياسها (معمرية، 2012، ص179).

إنطلاقاً من هذا قمنا بالتحقق من صدق الإتساق الداخلي، ومن بعدها قمنا بالتحقق من ثبات الاستبيان عن طريق معامل ألفا كرونباخ؛ وهذا بالإعتماد على الرزمة الإحصائية (SPSS.VERSION25).

ومن أجل التحقق من الخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة في دراستنا، قمنا بتطبيقها على عينة إستطلاعية قوامها (20) مختص بالمركز.

أولاً: صدق الإتساق الداخلي لإستبيان الدراسة

قد قمنا بحساب صدق الإتساق الداخلي للإستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الإرتباط بين كل بند من بنود الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1) يوضح معامل الإرتباط بين كل بند من بنود الاستبيان والدرجة الكلية للإستبيان.

معامل الإرتباط بيرسون	رقم البند	معامل الإرتباط بيرسون	رقم البند	معامل الإرتباط بيرسون	رقم البند	معامل الإرتباط بيرسون	رقم البند
0,474*	31	0,780**	21	0,878**	11	0,774**	1
0,870**	32	0,921**	22	0,640**	12	0,836**	2
0,793**	33	0,870**	23	0,817**	13	0,902**	3
0,902**	34	0,883**	24	0,768**	14	0,830**	4
0,928**	35	0,756**	25	0,824**	15	0,870**	5
0,883**	36	0,763**	26	0,793**	16	0,763**	6
0,908**	37	0,815**	27	0,883**	17	0,878**	7
0,883**	38	0,782**	28	0,779**	18	0,789**	8
0,780**	39	0,741**	29	0,811**	19	0,878**	9
0,836**	40	0,789**	30	0,762**	20	0,815**	10

قاعدة: إذا كانت قيمة الاحتمال - الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي بين كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للاستبيان.

**** دالة عند 0.01**

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V25.

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل بند من بنود الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان نفسه دالة إحصائياً، حيث أن قيمة SIG (مستوى معنوية) أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه يعتبر الاستبيان المستخدم في الدراسة صادقاً لما وضع لقياسه.

ثانياً: صدق المحكمين:

تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس وعلوم التربية للإدلاء بآرائهم فيما يخص بنود الاستبيان

ثالثاً: الثبات:

يشير الثبات إلى الإتساق والدقة وإمكان إستخراج نفس النتائج بعد إجراءات التطبيق لأكثر من مرة، أو هو ببساطة: " مدى إتساق الدرجات عند تكرار التجربة " (معمرية، 2012، ص 265).

إنطلاقاً من هذا قمنا بالتحقق من ثبات الاستبيان المستخدم في الدراسة عن طريق معامل ألفا كرونباخ كما هو موضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (2) يوضح ثبات استبيان الدراسة

معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
0.987	40

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يلاحظ من خلال الجدول رقم (2) أن قيمة معامل الثبات لاستبيان الدراسة عن طريق ألفا كرونباخ قد بلغت بين (0.987)، وبالتالي فهي تتصف بدرجة عالية من الثبات تجعله صالح للاستعمال في الدراسة الأساسية.

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

إعتمدنا في هذه الدراسة بشكل أساسي على استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS. V25) في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية الوصفية والإستدلالية التي تم الإعتماد عليها في معالجة بيانات هذه الدراسة :

- معامل الارتباط بيرسون: إستخدمناه من أجل التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
- اختبار ألفا كرونباخ: (Cronbach's Alpha): من أجل معرفة ثبات أداة الدراسة.
- حساب التكرارات والنسب المئوية: من أجل اختبار الفرضية العامة والفرضية الجزئية الأولى.
- إختبار (ت) للعينة الواحدة: من أجل اختبار تحقق الفرضية الفرعية الثانية.

الفصل الرابع

عرض وتحليل النتائج

1. عرض نتائج فرضيات الدراسة

2. مناقشة وتفسير النتائج

3. الإستنتاج العام

4. اقتراحات



1. عرض نتائج فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية.

الجدول رقم (3): يوضح نتائج الفرضية العامة.

النسبة المئوية	التكرارات (لا)	النسبة المئوية	التكرارات (نعم)	العبرة	النسبة المئوية	التكرارات (لا)	النسبة المئوية	التكرارات (نعم)	العبرة
%25	10	%75	30	21	%35	14	%65	26	1
%30	12	%70	28	22	%47,5	19	%52	21	2
%12,5	5	%87,5	35	23	%42,5	17	%57	23	3
%17,5	7	%82,5	33	24	%15	6	%85	34	4
%25	10	%75	30	25	%35	14	%65	26	5
%27,5	11	%72,5	29	26	%27,5	11	%72,5	29	6
%27,5	11	%72,5	29	27	%25	10	%75	30	7
%22,5	9	%77,5	31	28	%15	6	%85	34	8
%20	8	%80	32	29	%12,5	5	%87,5	35	9
%25	10	%75	30	30	%17,5	7	%82,5	33	10
%7,5	3	%92,5	37	31	%17,5	7	%82,5	33	11
%32,5	13	%67,5	27	32	0	0	%100	40	12
%30	12	%70	28	33	%17,5	7	%82,5	33	13
%2,5	1	%97,5	39	34	%12,5	5	%87,5	35	14
%2,5	1	%97,5	39	35	%12,5	5	%87,5	35	15

16	30	%75	10	%25	36	39	%97,5	1	%2,5
17	34	%85	6	%15	37	36	%90	4	%10
18	26	%65	14	%35	38	39	%97,5	1	%2,5
19	33	%82,5	7	%17,5	39	39	%97,5	1	%2,5
20	30	%75	10	%25	40	38	%95	2	%5

باستخدام كل من التكرارات والنسب المئوية حيث كانت النتائج كما يلي:

النسبة المئوية للإجابة بنعم: %80,5

النسبة المئوية للإجابة بلا : %19,5

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن أغلب المختصين يوافقون على أن للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية اتضح هذا من خلال النسبة التي توافق على هذه الفرضية المقدره ب %80,5 ، حيث تم رفض هذه الفرضية بنسبة %19,5 ، كما تبين أن بعض العبارات تحصلت على نسبة عالية كالعبارة رقم 12 التي تحصلت على نسبة %100 والتي تنص على " يتم إدماج المعاقين ذهنيا في مع أقرانهم العاديين في نفس المركز" ، كما هناك بعض العبارات تحصلت على نسبة عالية قدرت ب %97,5 وهي العبارات رقم 34، 35، 36، 38 و 39 ، أما أقل نسبة فقد تحصلت عليها العبارة رقم 2 المقدره ب %52,5 والتي تنص على " للمعاق ذهنيا القدرة على التمهين" ، و من الملاحظ أن كل العبارات تحصلت على نسبة تفوق %50 من الإجابة بنعم، فيما تمثلت الإجابات بلا بنسبة قليلة .

ومنه يمكننا القول بأن هذه الفرضية قد تحققت، وبالتالي للتكوين المهني دور في

إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية.

الفرضية الفرعية الاولى

يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي لمركز التكوين المهني.

الجدول رقم (4): يوضح نتائج الفرضية الفرعية الاولى.

النسبة المئوية	التكرارات (لا)	النسبة المئوية	التكرارات (نعم)	العبارة	النسبة المئوية	التكرارات (لا)	النسبة المئوية	التكرارات (نعم)	العبارة
17,5%	7	82,5%	33	10	35%	14	65%	26	1
17,5%	7	82,5%	33	11	47,5%	19	52%	21	2
0	0	100%	40	12	42,5%	17	57%	23	3
17,5%	7	82,5%	33	13	15%	6	85%	34	4
12,5%	5	87,5%	35	14	35%	14	65%	26	5
12,5%	5	87,5%	35	15	27,5%	11	72,5%	29	6
25%	10	75%	30	16	25%	10	75%	30	7
15%	6	85%	34	17	15%	6	85%	34	8
					12,5%	5	87,5%	35	9

باعتداد التكرارات والنسب المئوية حيث كانت النتائج كما يلي:

النسبة المئوية للإجابة بنعم: 78,08%

النسبة المئوية للإجابة بلا: 21,92%

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسبة المئوية للإجابة بنعم قدرت ب 78,08% ، مايبثت أن المختصين في المراكز النفسية البيداغوجية قد أثبتوا أنه يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي لمركز التكوين المهني، في حين أن نسبة 21,92% قد نفت ذلك، حيث تحصلت بعض العبارات على نسبة عالية كالعبارة رقم 9، 12، 14 و 15 ، بنسبة تفوق 87% .

ومنه يمكننا القول بأن هذه الفرضية قد تحققت، وبالتالي يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي لمركز التكوين المهني.

الفرضية الفرعية الثانية:

هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين.

الجدول رقم (5): يوضح نتائج الفرضية الفرعية الثانية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة T	مستوى الدلالة
0.33	0.87	0.5	7.081	0.000

المصدر: بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ ($\bar{x} = 0.87$) بإنحراف معياري بلغ (0.33) وهذا الأخير أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للاستبيان، كما أن المتوسط الحسابي كان أكبر من قيمة المتوسط الفرضي المقدر بـ (0.5) ونجد أيضا أن مستوى الدلالة الإحصائية لإختبار (T) قد كان دالا إحصائيا حيث كانت مستوى الدلالة أقل من 0.05.

ومنه يمكننا القول بأن هذه الفرضية قد تحققت، وبالتالي هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين.

2. مناقشة وتفسير النتائج:

بناء على النتائج المحققة بعد إجراء الجانب الميداني وتطبيق أداة البحث المتمثلة في إستبيان مكون من 40 عبارة، تدرج كلها ضمن موضوع الدراسة الذي يهدف إلى معرفة دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية، حيث أسفرت النتائج على تحقق كل فرضيات الدراسة .

الفرضية العامة:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها لاحظنا أن الفرضية العامة التي نصت على " للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية " قد تحققت وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (03) ، ووفقا لما تم الإجابة عليه في الإستبيان المقدم للمختصين في المراكز المتخصصة، كما تتماشى نتائج دراستنا مع نتائج الدراسة التي قامت بها الباحثة نجاه ساسي هادف (2014) حيث أثبتت أن التكوين المهني له دور في تأهيل المعاقين ذهنيا، وكذا دراسة الباحثة حميدة جرو التي أكدت ذلك بعد الدراسة التي قامت بها والنتائج التي حققها التكوين المهني الموجه للفئات الخاصة.

الفرضية الجزئية الأولى:

وفقا لما توصلت إليه النتائج المتعلقة بالفرضية التي تنص على أنه " يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي إلى مركز التكوين المهني " حيث لاحظنا أن الفرضية قد تحققت كما هو موضح في الجدول رقم (04) تبعا للنتائج الخاصة بالإستبيان، وأن المراكز النفسية البيداغوجية تسعى فعلا لإدماج المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني وفق ما تقتضيه الحاجة الملحة لذلك، كنوع من الإدماج المهني، رغم أن القانون لم يشر صراحة في الأمر المتعلق بالتكوين المهني لذوي الإحتياجات الخاصة بتسجيل المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني ، كباقي

الأشخاص المعاقين ، وبناءا على الإتفاقيات بين وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة و وزارة التكوين المهني ، يتم توجيه المعاقين ذهنيا من المراكز النفسية البيداغوجية إلى مراكز التكوين المهني وفق ما أثبتته الدراسة الميدانية.

الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) يتبين أن الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على " هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة اليومية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين" فإن هذه الفرضية كذلك قد تحققت ، وفقا لما يثبتته الميدان، حيث وجدنا من خلال الدراسة أن المعاقين ذهنيا الذين يتم التكفل بهم على مستوى المراكز المتخصصة والذين يتم توجيههم إلى مراكز التكوين المهني وبناءا على الشهادات التي يتحصلون عليها والتي تثبت كفاءاتهم المهنية ، فإن إدماجهم المهني يعتمد على المستوى التأهيلي الذي تحصلوا عليه كجانب من الأولوية في الإدماج، كما أن تطبيق قانون الإدماج المهني لحاملي الشهادات من ذوي الإحتياجات الخاصة يمنح الأولوية لهم ، وهذا من خلال الواقع المهني لهذه الفئة خاصة على مستوى المؤسسات العمومية للتوظيف العمومي، فإن بؤادر تحقق هذه الفرضية كانت وفق ما يقتضيه قانون الإدماج المهني لذوي الإحتياجات الخاصة.

من خلال كل ما سبق يجدر الإشارة هنا إلى أن الفرضيات التي قمنا بصياغتها قد تحققت تبعا لنتائج الجانب التطبيقي الذي أجريناه على فئة المعاقين ذهنيا، والذي أثبتته المختصين في الميدان، ومنه يمكن القول أن الإجراءات التي اتبعتها المراكز المتخصصة ومراكز التكوين المهني لفائدة إدماج المعاقين ذهنيا هي إجراءات مهنية بحتة تنطبق على الإحتياجات المطلوبة لهذه الفئة.

3. الإستنتاج العام:

انطلاقاً من الفرضية العامة للدراسة والمتمثلة " للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنياً في الحياة المهنية من وجهة نظر المختصين في المراكز المتخصصة بولاية بومرداس ، تظهر ما يلي:

إن فئة المعاقين ذهنياً من ذوي الاحتياجات الخاصة إلا أنها تعتبر الفئة الأكثر انتشاراً بين باقي الإعاقات والأقل قدرة على التكيف الاجتماعي والتعامل مع الآخرين، لهذا فهي بحاجة ماسة للاهتمام والرعاية من أجل تحقيق القدر الكافي للاندماج داخل المجتمع لهذا فقد تناولت دراستنا المتمثلة في: دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنياً في الحياة المهنية ، دراسة ميدانية من وجهة نظر المختصين في المراكز المتخصصة بولاية بومرداس

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 ذهنياً، ودمجهم في المجتمع وكأنهم أشخاص عاديون يمارسون حياتهم كغيرهم من الأفراد .

وخلاصة لما هو موجود و متوفر فالمركز النفسي البيداغوجي له دور كبير و فعال في التكفل والرعاية بالأطفال المعاقين ذهنياً.

- توفر المركز على الخدمات الكافية والمختلفة التي من شأنها تكيف المعاق ذهنياً مع بيئته وتعديل سلوكه وإدماجه نحو المجتمع الخارجي والحياة المهنية.
- أن برامج المراكز الخاصة لها فاعلية كبيرة في دمج المعاقين ذهنياً اجتماعياً ونفسياً وثقافياً وعملياً نتيجة اكتسابهم لمهارات وخبرات جديدة.
- العمل بإتباع استراتيجيات خاصة أدت بالمعاقين ذهنياً إلى اكتساب علاقات داخلية وخارجية مع باقي الأفراد واكتساب مهارات شخصية وعملية من أجل التكيف مع الحياة بصفة عادية بالقدرة المستطاع.

4. اقتراحات:

- الإهتمام بفئة المعاقين ذهنيا وذوي الاحتياجات الخاصة عامة وتقديم كل ما من شأنه تحسين حياتها وجعلها أكثر سهولة.
- الاستفادة مما لديهم من إمكانيات وقدرات تمكنهم من الارتقاء بها.
- تحويلهم من فئة تحتاج إلى العناية والرعاية وتشكل عبء وكلفة على المجتمع والاقتصاد ، إلى فئة منتجة تساهم في دفع عجلة التنمية بشكل وبأخر من خلال الاستفادة من كل ما هو متاح من برامج وتقنيات علمية تجعلها أكثر فاعلية ، ويمكن الاستثمار فيهم بما يحقق عائدا ومردودا على أنفسهم وعلى المجتمع.
- رفع مؤشر جودة الحياة لدى المعاقين ، يعد مؤشرا على تقدم المجتمعات وعنايتها بأفرادها، وذلك من خلال السياسة الاجتماعية والخدمات الإنسانية لهذه الفئة، على أن جودة الحياة تتضمن عدة جوانب منها: الصحية والجسدية والصحة النفسية والعلاقات الاجتماعية وتوفر الخدمات الإنسانية التي تمكن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من العيش في مستوى لائق من الناحية الإنسانية.
- احترام الفوارق وقبول الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة كجزء من التنوع البشري والطبيعة البشرية.
- وجوب احترام كرامة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة واستقلالهم الذاتي بما في ذلك حرية تقرير اختيارهم بأنفسهم.
- العمل على ترقية التكوين والتعليم لذوي الاحتياجات الخاصة وفق مقتضيات احتياجاتهم وقدراتهم.
- تشجيع تدريب الأخصائيين والموظفين العاملين مع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في مجال الحقوق المعترف بها دوليا لتحسين توفير المساعدة والخدمات التي تكفلها تلك الحقوق.

- تنظيم برامج تدريبية للتوعية بالأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وحقوقهم وقدراتهم.
- تمكين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من المشاركة بشكل كامل في جميع جوانب الحياة لاسيما تلك التي تحقق الإدماج المهني والاجتماعي لهم.
- تعزيز فرص العمل الحر ومباشرة الأعمال الحرة وتكوين التعاونيات والأعمال التجارية الخاصة.
- الحرص على التوعية بالإعاقة واستعمال طرق و وسائل الاتصال المعززة والبديلة المناسبة.
- تفعيل التكنولوجيا الحديثة والذكاء الاصطناعي في خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- تفعيل قانون الإدماج المهني الخاص بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة مع سن قوانين وتشريعات لتذليل الصعاب التي تواجههم في الإدماج المهني.
- تخصيص قوانين وتشريعات خاصة بفئة المعاقين ذهنيا وإيجاد حلول تقريبية على الأقل لفئة ذوي الدرجة الشديدة، خاصة تلك المتعلقة بالتكفل والتعليم والتكوين والإدماج المهني.
- تطبيق مبدأ المساواة في الحقوق التكوينية والمهنية بدون شروط.
- تكييف شروط الإدماج المهني وفق كل شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- الحصول على تعويض يوازي الإدماج المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من ذوي الإعاقات المتعددة أو الشديدة التي لا تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.
- توفير الدعم المالي اللازم لدعم خدمات واحتياجات ذوي الإعاقة العقلية من خلال التعاون بين الجمعيات والمؤسسات الحكومية.
- الدعم الكلي للدولة من خلال انشاء المراكز النفسية البيداغوجية في جميع أقطاب الوطن مع تجهيزها الكامل بمختلف الورشات والخدمات والمربين والمختصين للتكفل ورعاية ما يحتاجه المعاق.

الخاتمة



يصنف المعاقون ذهنيا من بين الشرائح الاجتماعية الأكثر تأثرا بمعطيات الواقع الاجتماعي، لهذا تلجأ المجتمعات إلى الاعتراف بهذه الفئة إيمانا بحقها في الحصول على خدمات اجتماعية تؤمن لها الاندماج .

ورغم الصعوبات التي واجهتنا وبناء على ما سبق من النتائج النظرية والعملية التي تؤكد على أن المعاق يحظى بالرعاية الكافية في الأسرة الجزائرية، ويقع على عاتقها جزء كبير من رعاية المعاق، حيث تعتبر المنطلق الأساسي للرعاية من خلال متابعتها له: تربويا، نفسيا وصحيا منذ المرحلة العمرية الأولى والتي تستمر معه في المراكز و المؤسسات المختصة من خلال البرامج والنشاطات المتبعة فيها. إضافة إلى أن الدولة تسخر كل إمكانياتها المادية والتأطير البشري من أجل دمج هذه الفئة اجتماعيا واقتصاديا من خلال توفير المراكز والمؤسسات المتخصصة، وتأهيل القائمين عليها .

لقد قد سخرت الدولة الجزائرية كل الهيئات والمؤسسات الرسمية للتكفل بذوي الاحتياجات الخاصة "تسهيل شروط الإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، وتكثيف الفضاءات ومناصب العمل وإنشاء مؤسسات للمساعدة بواسطة العمل والورشات المحمية وكذا وضع آليات لتسويق المنتجات التي تتجزأ هذه المؤسسات

ويعد التكوين المهني المادة العلمية الأساسية التي يتلقاها الأشخاص المعاقين ذهنيا في حياتهم التكفلية ، والتي تعد الجسر الأساسي الذي يهيئ الشخص للحياة المهنية، غير أن فئة المعاقين ذهنيا من أصعب الفئات التي يتم إدماجها في مراكز التكوين المهني وخضوعهم للتكوين يتم وفق شروط خاصة تراعي طبيعة إعاقاتهم ودرجتها وكذا مستوى الذكاء لديهم ودرجة استيعابهم

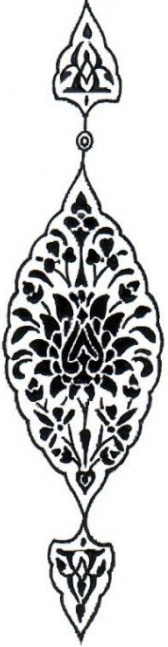
لذا فإن التأهيل المعاصر لذوي الاحتياجات الخاصة يقوم على مجموعة من الأسس والمبادئ التي تستند إليها إجراءات التأهيل المهني لمساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة في

الحياة العادية والاندماج فيها بأعلى درجة من التوافق، وهذه الأسس والمبادئ هي التي تحدد فلسفة التأهيل وبرامجه ومنها : حق تقرير المصير، الحق في المساواة، المشاركة في حياة المجتمع، التركيز على جوانب القدرة ، كرامة الإنسان.

وفي الأخير إن هذه الدراسة تعتبر خطوة أولية في اتجاه البحث حول ظاهرة الإعاقة الذهنية، نتمنى أن تكلل بمحاولات أخرى من أجل الكشف عن أبعادها والحقائق المرتبطة بها، ووضعها أمام السلطات لتبني سياسات اجتماعية تؤمن لهذه الفئة التوافق الاجتماعي السليم.

لذا فإنه يوجد هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين.

قائمة المراجع



1. أبو غنيمة عادل يوسف، (2011) التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة، دار الفجر للنشر، القاهرة
2. مدحت أبو النصر، (2005)، الإعاقة العقلية المفهوم والأنواع وبرامج الرعاية، مجموعة النيل العربية، القاهرة
3. اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، (2006).
4. كشواي باري، (2006)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية ، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة
5. بدوي أحمد زكي، (1997)، معجم المصطلحات العلوم الإجتماعية، مكتبة لبنان بيروت.
6. بويحيوي إبراهيم، (2014)، كيفية إنجاز مذكرات، كنوز الحكمة، الجزائر.
7. بودوح غنية ، (2013)، إستراتيجية التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية وأداء الموارد البشرية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الإجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة.
8. بومخلوف محمد وآخرون، (2016)، الشباب الجزائري واقع وتحديات، الطبعة الأولى ، مخبر الوقاية والأرغنوميا، جامعة الجزائر 2.
9. ديسلر جاري، ترجمة عبد المتعال محمد سيد أحمد، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض.
10. الجريدة الرسمية للدولة الجزائرية.
11. ناصر دادي مدون، (2010)، وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية.
12. عزيز داود، (2006)، الإعاقة من التأهيل إلى الدمج، الطبعة الأولى، مؤسسة مصطفى قانصوة للطباعة، لبنان.

13. دفاتر مخبر المسألة التربوية في ظل التحديات الراهنة، جرو حميدة، سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل، ولاية بسكرة نموذجا من 2010 إلى 2015، العدد 19، ماي 2018، جامعة محمد خيضر بسكرة.
14. فاروق الروسان، فريد الخطيب، دليل مقياس مهارات التهيئة المهنية للمعاقين عقليا، الطبعة الأولى، دار الزهراء، الرياض.
15. عبد الإله زبيرات، (2012)، التنظيم القانوني لتشغيل وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، الطبعة الأولى، الجزائر.
16. نجاه ساسي هادف، (2014)، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة
17. صبيحة السامرائي، (2014)، رعاية المعوقين والتكامل الأسري، دار الوركاء، الأردن.
18. أسماء سراج الدين هلال، (2008)، تأهيل المعاقين، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
19. محمد سرحان علي المحمودي، (2019)، مناهج البحث العلمي، الطبعة الثالثة، دار الكتب، اليمن
20. زهرة سعيود، (2017)، الأشخاص المعوقون بين القانون والواقع في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر.
21. سالم سماح، (2015)، جادو جمال عبد الحميد، الإرشاد الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن
22. عماد فاروق صالح، (2011)، مؤشرات تمكين المعاقين من الإدماج الإجتماعي، جامعة السلطان قابوس، عمان.
23. لعلام عبد النور، (2009)، دور سياسة الرعاية الإجتماعية في تأهيل ودمج المعاقين حركيا، دراسة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الحضري، جامعة منتوري قسنطينة.

24. مهند العزة، (2011)، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، الطبعة الأولى، سلسلة الدراسات الإجتماعية.
25. صباح غربي، (2020)، التكوين المهني، دار المجد للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
26. د. نجلاء فتحي أحمد عبد الحليم ، (2016)، الكفاءة الإجتماعية لذوي الإعاقة العقلية (بين العزل والدمج)، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الإمارات المتحدة - الجمهورية اللبنانية.
27. القصاص مهدي محمد، (2014)، الإحصاء والقياس الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار نيبور للطباعة والنشر والتوزيع، العراق
28. كفاي علاء الدين، (2009)، في تربية المعوقين عقليا، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.
29. عمار مطر ، (2022)، مفهوم التأهيل وإعادة التأهيل، جامعة حلب، سوريا.
30. عبد الحي محمد فتحي، (2011)، الإعاقة السمعية وبرنامج إعادة التأهيل، الطبعة الأولى ، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
31. المرشد المنهجي للمراكز النفسية البيداغوجية للأطفال المعاقين ذهنيا ، (2013)، المركز الوطني لتكوين المستخدمين المختصين بمؤسسات المعوقين، قسنطينة.
32. بشير، معمرية. (2012). أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته. الجزائر: دار الخلدونية.
33. أحمد مسعودان، (2006)، المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الإجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الإجتماعية ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في علم اجتماع التنمية.
34. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، (2021)، الأستاذة هميلة نعيمة، برامج التأهيل المهني لذوي الإحتياجات الخاصة وتحقيق الكفاية الإقتصادية، تاريخ النشر 31 ديسمبر 2021، جامعة الجزائر 2.

35. مجلة الشامل للعلوم التربوية، (ديسمبر 2020)، العدد 2، ورغي سيد أحمد، بن معاشو مهاجي، قطاع التكوين المهني في الجزائر بين واقع التعليم التقليدي وتحديات التعليم الإلكتروني.
36. مجلة دفاتر مخبر حقوق الطفل، (2019)، الأستاذة سليمان صبرينة، التأهيل المهني للأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة الواقع والتحديات، العدد الأول.
37. مجلة أبحاث إقتصادية وإدارية، (2020)، رنان نزيهة و جاب الله شافية، التكوين المهني وتلبيس الإحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، العدد 2، جامعة الجزائر 3.
38. مجلة منارات للدراسات والعلوم، (2021)، عائشة بن النوي، الجهود الجزائرية في تأهيل وإدماج ذوي الإحتياجات الخاصة، العدد 2، جامعة باتنة.
39. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، (2020)، صباح جعفر، واقع التكوين المهني لفئة المعاقين في الجزائر، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة.
40. مجلة صوت القانون المجلد السابع، العدد 01 / ماي 2020.
41. مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني، وزارة التكوين المهني، (2019).
42. محاضرات ليسانس إدارة أعمال، الدكتور مهمل عادل أمين، (2023)، جامعة الجزائر 3.
43. محاضرات ماستر عمل وتنظيم، (2023)، جامعة الجزائر 2.
44. محاضرات ماستر تربية خاصة، (2023)، جامعة محند أكلي اولحاج البويرة.
45. معجم المعاني الجامع (2024).
46. الموقع الرسمي لوزارة التكوين المهني، (2024).
47. الموقع الرسمي لمجلة التوحد في الجزائر، (2024).
48. الموقع الرسمي لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، (2024).
49. موقع المعاني لكل رسم معنى، (2024).

50. المؤتمر العربي الإقليمي حول التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعاقين ، (2007)، الإمارات العربية المتحدة.
51. ملتقى دولي حول جودة الحياة لذوي الإعاقة، (2024)، تونس.
52. مؤتمر دولي حول الإدماج المهني والاجتماعي للأشخاص المعاقين ذهنياً، (2008)، المغرب.
53. منظمة العمل الدولية جنيف، (2017)، دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني، دليل عملي، الطبعة الأولى، جمهورية مصر العربية.
54. مخطط عمل الحكومة ، (سبتمبر 2021).
55. مصطفى نوري القمش، (2010)، الإعاقات المتعددة، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

ثانياً: باللغة الأجنبية

1. Formation professionnelle ,(1999), revue européenne, Cedefbp.
2. Guide Handicap et Formation,(2009), Agefiph, France

الملاحق





استبيان

تحية طيبة وبعد :

نقوم بإعداد دراسة بعنوان " دور التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية دراسة ميدانية من وجهة نظر المختصين في المراكز المتخصصة في ولاية بومرداس " ، و هذا ضمن متطلبات إعداد مذكرة ماستر تخصص تربية خاصة.
لذا أضع بين يديك هذه الاستمارة و أرجوا منك الإجابة على أسئلتها بصدق و موضوعية.
ضع العلامة (X) أمام الخيار المناسب:

الرقم	العبرة	نعم	لا
1	يخضع المعاق ذهنيا في المراكز المتخصصة لبرامج ما قبل التمهين		
2	للمعاق ذهنيا القدرة على التمهين		
3	يسجل الشخص المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني		
4	يتم قبول المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني		
5	يتطلب قبول المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني مستوى تعليمي محدد		
6	يتطلب قبول المعاق ذهنيا في مراكز التكوين المهني سن محدد		
7	يوجه المعاق ذهنيا للتكوين المهني وفق ميوله ورغباته		
8	يختار الشخص المعاق ذهنيا التكوين الذي يريده		
9	يتوافق مستوى الشخص المعاق ذهنيا مع التكوين المبرمج له		
10	يوجه المعاق ذهنيا من المركز النفسي البيداغوجي لمركز التكوين المهني		
11	هناك تكوين خاص بالأشخاص المعاقين ذهنيا		
12	يتم إدماج المعاقين ذهنيا مع أقرانهم العاديين في نفس الفصل		
13	يتم إدماج المعاقين ذهنيا مع أقرانهم العاديين في نفس المركز		
14	هناك شروط خاصة بقبول المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني		
15	يتم تكييف برامج التكوين المهني وفق خصوصية الأشخاص المعاقين ذهنيا		
16	هناك قرارات وزارية لإدماج المعاقين ذهنيا في مراكز التكوين المهني		
17	يخضع الشخص المعاق ذهنيا للتربص الميداني		

18	يتحصل الشخص المعاق ذهنيا الذي أجرى تكوين على شهادة نهاية التكوين
19	تفتح الشهادة التي يتحصل عليها الشخص المعاق ذهنيا آفاق لدمجه مهنيا
20	يتم دمج الأشخاص المعاقين ذهنيا الحاصلين على شهادات في التكوين المهني في المؤسسات العمومية
21	يتم قبول الشخص المعاق ذهنيا الحامل لشهادة التكوين المهني في المؤسسات الخاصة
22	للشخص المعاق ذهنيا الحق في اجتياز مسابقات التوظيف
23	يتم تطبيق قانون الإدماج المهني الخاص بالأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة
24	هناك اتفاقيات شراكة مع المؤسسات الخاصة للإدماج المهني لحاملي الشهادات من المعاقين ذهنيا
25	يتوافق التكوين الموجه للشخص المعاق ذهنيا مع سوق العمل
26	يمكن للمعاق ذهنيا الخاضع للتكوين المهني ممارسة مهامه بنفسه
27	يمكنه التكوين المهني من العمل وفق نشاط خاص به
28	يؤدي التكوين المهني إلى تزويد المعاق ذهنيا بالخبرات والكفاءات المهنية
29	تسعى الأسرة للإدماج المهني لابنها المعاق ذهنيا
30	تسعى الدولة للإدماج المهني للشخص المعاق ذهنيا
31	يسعى المعاق ذهنيا إلى الإدماج المهني
32	يختار المعاق ذهنيا وظيفته بنفسه
33	تفتح المؤسسات العمومية المجال أمام الأشخاص المعاقين ذهنيا لدمجهم مهنيا
34	يساهم التكوين المهني في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية
35	هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين
36	يتم الإدماج المهني للمعاقين ذهنيا وفق شرط حصوله على شهادة التكوين المهني
37	هناك أولوية في الإدماج المهني للشخص المعاق ذهنيا الخاضع للتكوين والحاصل على شهادة تأهيل مع غيره ممن لم يخضع للتكوين ولم يتحصل على شهادة تأهيل
38	للتكوين المهني دور في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية
39	يحقق الإدماج المهني الإستقلالية المادية للشخص المعاق ذهنيا
40	يؤدي الإدماج المهني إلى الإدماج الإجتماعي للشخص المعاق ذهنيا

Reliability

Scale: ثبات المقياس

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,987	40

Explore

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
المجموع الكلي للاستبيان	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Descriptives

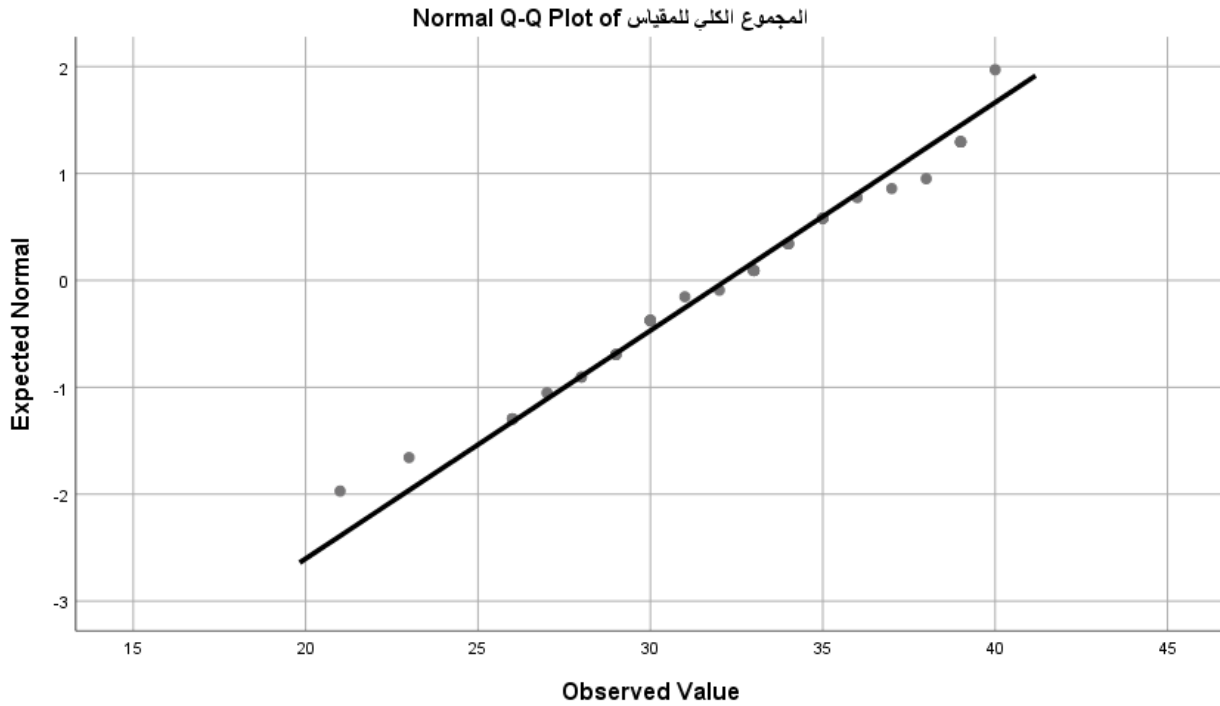
		Statistic	Std. Error	
المجموع الكلي للاستبيان	Mean	32,2000	,74093	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	30,7013	
		Upper Bound	33,6987	
	5% Trimmed Mean	32,3611		
	Median	33,0000		
	Variance	21,959		
	Std. Deviation	4,68604		
	Minimum	21,00		
	Maximum	40,00		
	Range	19,00		
	Interquartile Range	6,00		
	Skewness	-,219	,374	
	Kurtosis	-,412	,733	

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المجموع الكلي للاستبيان	,106	40	,200*	,968	40	,308

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
المجموع الكلي للاستبيان	40	32,2000	4,68604	,74093

One-Sample Test

Test Value = 20

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المجموع الكلي للاستبيان	16,466	39	,000	12,20000	10,7013	13,6987

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين	40	,8750	,33493	,05296

One-Sample Test

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
هناك فرق في إدماج المعاقين ذهنيا في الحياة المهنية الذين اجتازوا دورة التكوين المهني وغيرهم ممن لم يخضع للتكوين	7,081	39	,000	,37500	,2679	,4821

قائمة المحكمين

الرقم	المحكم	الرتبة	المؤسسة
1	الأستاذ بن حامد لخضر	أستاذ التعليم العالي	جامعة محند أكلي أولحاج البويرة
2	الأستاذ عتاب حميمي	أستاذ التعليم العالي	جامعة محند أكلي أولحاج البويرة
3	الأستاذ نوعيم بولقناطر	أستاذ مساعد	جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2
4	السيدة مرزوقي حيزية	مفتشة تقنية بيداغوجية	وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
5	السيد مسعودي علي	مدير المركز النفسي البيداغوجي	مديرية النشاط الإجتماعي والتضامن لولاية بومرداس



قسم علم النفس وعلوم التربية

السنة الجامعية: 2024/2023

إذن بإيداع مذكرة التخرج بعد التصحيح

نحن الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة عن المذكرة :

الأستاذ المشرف (ة): أ. د. عطاء حميد

الأستاذ المناقش (ة) : بلحاج صديق

الأستاذ الرئيس (ة) : سلام يونس

نأذن بإيداع مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر بعد تصحيحها

بعنوان: جور التكوين المهني في أوضاع المعاقين ذهبا في الحياة المهنية
دراسة محمد أبيت من وجهة نظر المدققين في المراكز المتخصصة بولاية بومرداس

والتي أعدها الطالب (ة): أكلي لويزة

والطالب(ة): زايد علي

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ميدان : علوم التربية

تخصص : تربية خاصة

الموسم الجامعي: 2024/2023

إمضاء المشرف

البويرة في :

إمضاء المناقش

إمضاء رئيس اللجنة