المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية
National Center for Social Studies (NCSS)

الملخص التنفيذي

تأهيل وتدريب وتوظيف
الأشخاص ذوي الإعاقة

إعداد:

المركز الوطني للدراسات
والبحوث الاجتماعية

١٤٤٢هـ - ٢٠٢١م



تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

دراسة بحثية استشارية اجتماعية مالية

المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية
١٤٤٢هـ - ٢٠٢١م

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأثر المالي الذي سوف يتحقق للدولة خلال العشر سنوات القادمة عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية بعد تدريبهم وتأهليهم لسوق العمل كما هدفت لمعرفة المعوقات التشريعية والاجتماعية والاقتصادية التي تحد من فاعلية برامج التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الاعاقة، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلة وقد اشتملت على شقين:

الشق الأول: اعتمدت الدراسة على أسلوب المنهج المختلط الذي يجمع بين الأسلوبين الكمي والكيفي كما استخدمت منهج المسح الاجتماعي لعينة بلغ عددها ٣٤٥ شخص من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية، كما استعانت بمنهج تحليل المضمون للوائح والتنظيمات والممارسات المتعلقة بموضوع تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ،والخاصة بمراكز التأهيل، وكذلك بتقارير الممارسات العالمية والإقليمية الرائدة، وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأدوات المناسبة لمناهج البحث المستخدمة في الدراسة مثل أداة الاستبانة حيث تم استخدام الاستبانة الكترونية ، والمقابلة البؤرية شبه المقننة، وورش العمل مع المتخصصين والأشخاص ذوي الإعاقة في مناطق المملكة المختلفة والزيارات الميدانية وأدلة المعلومات والإحصاءات والوثائق الرسمية.

الشق الثاني: الجانب المالي حيث اعتمدت الدراسة على أساليب التحليل المالي للعناصر المرتبطة بأهداف الدراسة ومنها التكلفة المالية للبرامج التدريبة التي تؤهل وتساعد في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، والتكلفه المالية لبرنامج مساعد الظل، والتكلفة المالية للبرامج التدريبة والتي سوف تقدم بشكل مباشروافتراضي أومختلط ضمن أكاديمية وطنية متخصصة لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد استعرضت الدراسة مجموعة من الممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتي يمكن توظيف مخرجاتها في تقديم مقترح لتصميم أكاديمية وطنية تقوم بتنفيذ برامج تأهيلية وتدريبية مباشرة وافتراضية تفضي إلى توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود عوائق تشريعية واجتماعية واقتصادية تحد من فرص تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن أهمها عدم توفر قواعد بيانات وإحصائيات دقيقة للأشخاص ذوي الإعاقة خصوصا المؤهلين للتوظيف وعدم مواكبة برامج التأهيل والتدريب للممارسات العالمية، وعدم توفر المتخصصين في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقدمت الدراسة مقترحات للتغلب على تلك المعوقات، كما قدمت الدراسة مقترحات لبرامج تدريبية مباشرة وافتراضية ومختلطة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب نوع إعاقاتهم وبحسب متطلبات سوق العمل الحالي والمستقبلي في مناطق المملكة المختلفة.

وتوصلت الدراسة إلى أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سوف يحقق عائدًا اقتصاديًا على الدولة يصل مجموعه بحلول عام ٢٠٣٠م إلى ما يقارب أحد عشر مليار ريال سعودي.

وقدمت الدراسة عددًا من التوصيات والمقترحات لتعزيز فعالية برامج تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتفق مع التوجهات العالمية ويحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تحقيق الرفاهية المجتمعية والتنمية المستدامة.

Abstract

Rehabilitation Training and Employment of persons with Disabilities: A Social, Consultative, and Financial Research Study

This study aimed at finding out the financial benefits which the country will gain in the next 10 years from the employment of persons with disability after they have been trained and rehabilitated to meet the demands of the job market in the Kingdom of Saudi Arabia. It also aimed at uncovering the legislative ,social ,and economic barriers which limit the effectiveness of the rehabilitation ,training ,and employment of persons with disabilities .This study can be categorized as descriptive analytical ,and it consists of two main parts:

The first part utilized mixed approach that combined quantitative and qualitative research methods .In addition ,it utilized the methods of social survey of a sample that consisted of345 from persons with disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia .It also utilized content analysis in examining polices ,regulations and practices related to the subject of rehabilitating ,training, and employing people with disabilities which are being utilized in the rehabilitation centers .It also analyzed practices of international and regional leading practices .Furthermore ,the study utilized various tools suitable to the research methods which are employed in the study such as the questionnaire which was applied electronically ,focused semi-standardized interview and workshops with specialists and persons with disabilities in the various regions of the Kingdom of Saudi Arabi ,in addition to field visits ,information guides ,statistics and official documents.

The second part included the financial aspect which utilized the financial analysis methods for the elements of the study related to the study objectives which included :The financial costs for training programs for rehabilitating and training persons with disabilities ,the financial cost for the shadow assistant programs ,the financial costs for the training programs if they were to be offered in person ,virtually or in a combined format within a specialized national academy for rehabilitation ,training and employment of persons with disability.

The study also explored a number of internationally leading models in the field of training, rehabilitation and training of persons with disabilities which can be emulated in the development of a plan for a national academy that provides rehabilitative and training programs for persons with disabilities in person and virtually that lead to the employment of persons with disabilities .

The Study has concluded that various legislative ,social ,and economic barriers exist thus

limiting the opportunities of employment for persons with disabilities .Of the most important barriers is the absence of a data bases and accurate statistics on persons with disabilities ,particularly those who are trained and qualified for employment .Another barrier was found is the incompatibility of training programs with the international standards and requirements .The study provided recommendations for training programs for persons with disabilities that can be offered in person ,virtually ,and in a combined format .These program are designed to help people with disabilities according to (1) the types of their disabilities ,and (2) the demands of the job market in the present time as well as in the future according to the regional needs and characteristics of the various regions in the Kingdom of Saudi Arabia.

The study concluded that employing persons with disabilities in the Kingdom will result in a revenue for the Country that could reach in the year 2030 the total of11 billion Saudi Riyals.

The study presented some recommendations to enhance the effectiveness of the rehabilitation ,training and employment of persons with disabilities in a manner that is compatible with the international standards ,and ,at the same time helps in achieving the Kingdom‘s Vision2030 in achieving societal wellbeing and sustainable development.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على خاتم النبيين والمرسلين، وبعد

فهذه الدراسة عن «تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة بحثية اجتماعية استشارية مالية» تطرق موضوعًا من أهم موضوعات الساعة وأحد أهم اهتمامات الدول المتقدمة، وهو أحد الاهتمامات الملحة للمملكة العربية السعودية لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تهدف – ضمن أهدافها – إلى تحقيق اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.

وتسعى حكومة المملكة العربية السعودية ومن خلال رؤيتها الطموحة والشاملة ٢٠٣٠ إلى استثمار العنصر البشري خير استثمار، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تدريبهم وتأهيلهم وتزويدهم بالمهارات المختلفة، التي تؤهلهم للمشاركة الفاعلة في جميع الأنشطة، وتسن التشريعات اللازمة لتحقيق هذا الهدف وإدراكًا من الدولة – حفظها الله – أن عملية التمكين الاقتصادي من خلال التوظيف والاستقرار الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة سوف يحقق فوائد عديدة على المستوى الشخصي للشخص ذوي الإعاقة من خلال استثمار طاقاته وتحقيق كفايته الذاتية اقتصاديًا، وتحقيق الذات وتقديرها نفسيًا واجتماعيًا، والشعور بالقيمة، واكتسابهم ثقتهم بأنفسهم وتمكينهم من حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية.

أما على المستوى الوطني فإن تلك الجهود تساعد الدولة على دفع عجلة التنمية والتقدم، واستثمار الطاقات المعطلة في الإنتاج، وتوفير الأيدي العاملة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والتنمية المستدامة وتحقيق أثر مالي إيجابي من خلال ما يتم توفيره لميزانية الدولة

وحيث أن المملكة العربية السعودية ومن خلال المؤسسات المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة تسعى جاهدًة في إعداد وتنفيذ كثير من البرامج المبنية على الدراسات العلمية وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة (تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة بحثية استشارية اجتماعية مالية)، والتي نأمل أن تكون عاملًا مهما في تحقيق أهداف الدولة في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق رؤيتها الطموحة.

وتتكون هذه الدراسة من ثمانية فصول حيث عرض الفصل الأول موضوع الدراسة وأهميتها وأهدافها وتساؤلاتها والمفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة.

وتناول الفصل الثاني الأسس والمفاهيم الخاصة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

بينما استعرض الفصل الثالث أهم التجارب والممارسات والجهود العالمية والعربية في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية الاستفادة من هذه التجارب في المجتمع السعودي.

أما الفصل الرابع فيستعرض جهود المملكة العربية السعودية في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وجاءت الإجراءات المنهجية في الفصل الخامس لاستعراض نوع الدراسة والمناهج المستخدمة وأدوات جمع المعلومات وكذلك عينة الدراسة وأسلوب تحليل البيانات.

أما الفصل السادس فقد تم تخصيصه لعرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية للتعرف على استجابات المبحوثين بخصوص معوقات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهاتها من وجهة نظرهم.

وتناول الفصل السابع التحليل المالي لأهداف الدراسة المخصصة لذلك مثل:

أ- حصر البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة (الشهادات الاحترافية/ التأهيل المهني / الشهادات التدريبية والدبلوم/ تمهيد) والمطلوبة في سوق العمل وقياس تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الإعاقة.

ب-توضيح الأثر المالي عند توظيف شخص من ذوي الإعاقة وتمكينه، وما سيتم توفيره على الدولة.

ج- تكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل لتمكينه من أداء مهامه)

د- التحليل المالي للممارسات العالمية.

ه- التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب)،

و- التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق. وسيتم في هذه المرحلة الاطلاع على كافة الخدمات والمتطلبات بعقد ورش عمل مع المعنيين.

ز- التحليل المالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختلاف إعاقاتهم.

ح- تحديد أعداد المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة المحتملين لسوق العمل.

ويأتي الفصل الثامن في نهاية الدراسة وهو بعنوان «مخرجات الدراسة وتوصياتها»، ليجيب على تساؤلات الدراسة ويعرض لعدد من التوصيات النابعة من نتائج الدراسة.

وختاما نسأل الله أن يكون فريق البحث قد وفق في إجراء هذه الدراسة وأن يجد فيها المسؤولون الفائدة المرجوة وأن يحقق الله بها الآمال.

موضوع الدراسة:

اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٥ سبتمبر ٢٠١٥ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتغطي أهداف الخطة السبعة عشر ومقاصدها البالغ عددها ١٦٩ موضوعاً منها: الفقر، والجوع، والتعليم، والصحة، وتغير المناخ، والطاقة النظيفة، والاستهلاك، والإنتاج. وهي تقتضي تطلعات شاملة والتزامات قادرة على التغيير لتسهيل الاندماج في المجتمعات، وتمكين المجتمعات من تحقيق إمكاناتهم البشرية بكرامة ومساواة، ونظرا لأهمية قضية الأشخاص ذوي الإعاقة ...يأتي الإعلان عن ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة ثلاث مرات، ويشار إليهم صراحة في سبعة من مقاصد أهداف التنمية المستدامة، بالإضافة إلى ذلك يفهم من الإشارات العديدة إلى فئات السكان مثل (الفئات المنكشفة على المخاطر) أنها تشمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتعني الإشارة المباشرة للأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية ٢٠٣٠ والمؤشرات العالمية إلى زيادة احتمال إدراجهم بوضوح أكبر في الخطط التنفيذية التي تضعها الدول والجهات الفاعلة الأخرى ، والكشف عن أي إخفاق في هذا المجال (إسكوا ،٢٠١٨، ص ٩).

وينص النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، في مادته (٢٧) على: (تكفل الدولة حق المواطن وأسرته، في حالة الطوارئ، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وتدعم نظام الضمان الاجتماعي، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية). وباعتبار أن الأشخاص ذوي الإعاقة مشمولون، بحكم هذه المادة، فقد أخذت الدولة على عاتقها حماية حقوقهم وتعزيزها، وسعت إلى تحقيق الرفاهية والعيش الكريم لهم ولأسرهم. وقد كفل نظام رعاية المعوقين الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم م/٣٧ وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣ه الموافق ٢٠٠٠/١٢/١٩م حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيزها، كما أن المملكة أصبحت طرفاً في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وبروتوكولها الاختياري في ٢٠٠٨م، وهي من اتفاقيات الأمم المتحدة الرئيسة لحقوق الإنسان. وتعمل الجهات المختصة على تقديم الخدمات لذوي الإعاقة في جميع المجالات للإسهام في تنمية قدراتهم، وإدماجهم بشكل طبيعي في مختلف نواحي الحياة العامة، وتقليل الآثار السلبية للإعاقة. وقد تضمنت المادة (٢) منها أن الدولة تكفل حقوق الشخص ذو الإعاقة في خدمات الوقاية والرعاية والتأهيل، وتشجع المؤسسات والأفراد على الإسهام في الأعمال الخيرية في مجال الإعاقة. كما وضعت هذه المادة الإطار العام لمجمل الخدمات التي يجب توفيرها من قبل الدولة لهذه الفئة (هيئة حقوق الإنسان، المملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠).

وتؤكد البيانات تدني معدلات العمالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة نسبيا في البلدان العربية، ولاسيما بين النساء، ويعود هذا التدني إلى الارتفاع الكبير في معدلات ضعف النشاط الاقتصادي والبطالة ففي المملكة العربية السعودية على سبيل المثال يبلغ معدل النشاط الاقتصادي ١٠٪ فقط بين النساء من ذوات الإعاقة، بينما تبلغ نسبة عدم النشاط الاقتصادي بين الرجال ذوي الإعاقة ٥١,٥ (إسكوا ص ١٧).

من جانب آخر، يمثل التوظيف مشكلة لمعظم الشباب على مستوى العالم، حيث وصفت منظمة العمل الدولية مشكلة بطالة الشباب المتزايدة ب «الشديدة»، إذ أن معظم الشباب حول العالم أكثر عرضة لخطر البطالة، أو التوظيف الجزئي، أو التوظيف الكامل بأجور أدنى من أجور الموظفين الأكبر عمرا، ولعل الأشخاص ذوي الإعاقة معرضين لذلك بشكل أكبر، فمثل هؤلاء الأشخاص بدخولهم إلى سوق العمل بقليل من التعليم وقليل من المهارات أو بلا مهارات، يواجهون صعوبة في التنافس مع أقرانهم من

غير ذوي الإعاقة. وقد تحد الإعاقة من خياراتهم الوظيفية إذ تترك الإعاقة آثاراً سالبة على كثيرٍ من جوانب الشخصية، ومنها الجانب الوظيفي للفرد، إذ تؤدي صعوبات التواصل والعوائق البيئية إلى عوائق محتملة فيما يتعلق بتحقيق النواتج المهنية. كما أن التحامل الاجتماعي social Prejudice يجعل أصحاب العمل يترددون في توظيف معظم الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك لعوامل قد ترجع إلى الإعاقة والاتجاه نحوها أو لعوامل مرتبطة بالنضج المهني لديهم (حنفي، ٢٠١٦).

وبمراجعة منهجية للأدبيات (Hanif., Peters., McDougall., & Lindsay, 2017) تبين أن ٥٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة المشاركين تم توظيفهم بعد خضوعهم لبرامج التدريب والتأهيل المهني، وإلى تحسن النتائج المهنية للمتدربين، ممن هم على رأس العمل، كما أن توفير فرص عمل مناسبة ومستدامة للأشخاص ذوي الإعاقة هو مفتاح تمكينهم مما يؤدي إلى استقلاليتهم واعتمادهم على أنفسهم. وفي حقيقة الأمر فإن معظم برامج التدريب على المهارات لا تنص على التوظيف وعادةً بعد التدريب يظل العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين عاطلين عن العمل، ومن ثم فإن هذا يستلزم إعادة النظر في برامج تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد أكدت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦) المادة (٢٧) «العمل والعمالة» على أن (تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف إعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات) (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦).

كما تعد قضية التحليل المالي لبرامج تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من القضايا الهامة في هذا المجال، وذلك نظرا لأهميتها في تحديد الأثر المالي الذي يمكن توفيره للدولة في حال تأهيل وتدريب وتوظيف شخص من ذوي الإعاقة....ويعكس الواقع الميداني النقص الواضح في الخبرات المحلية المتخصصة في هذا المجال، والأمر علي هذا النحو يحتاج إلي إعداد كوادر متخصصة والإسترشاد بالممارسات العالمية الرائدة وتشجيع إجراء البحوث والدراسات المالية لسد هذا النقص.

ويعد قلة توفر دراسات عن الممارسات الرائدة في مجال تدريب وتوظيف ذوي الإعاقة محلياً وإقليمياً وعالمياً، وقلة وجود حصر للبرامج التدريبية والتخصصات المناسبة و المطلوبة في سوق العمل وقياس تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الإعاقة محلياً، وعدم وجود تحليل مالي للبرامج والمشاريع المختلفة ذات العلاقة بتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية كل ذلك يمثل عائقاً في سبيل تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ، كما يشكل عائقا للتقدم والتطور وتحقيق الرفاهية المنشودة المأمولة من القيادة، كما جاء في رؤية المملكة ٢٠٣٠ .مما يعظم من أهمية إجراء هذه الدراسة التي تحدد موضوعها في «الدراسة البحثية الاجتماعية المالية لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية».

أهمية الدراسة:

١. تتسق الدراسة الحالية وتتماشى مع الأهداف التي تسعى رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى تحقيقها، وتحديدًا الهدف الاستراتيجي لبرنامج التحول الوطني للمملكة والخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة، والمتمثل في (تمكين اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل السعودي)، وذلك من خلال ما تقدمه من مخرجات في اتجاه تحقيق هذا الهدف.

٢. تأتي أهمية الدراسة الحالية من حيث كونها تهتم بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، الذين يمثلون مكونا هامًا من مكونات المجتمع وشريكاً أساسياً في تحقيق نهضة المجتمع وتقدمه، والذين بلغت نسبتهم ٧,١٪ من إجمالي السكان السعوديين (وفق إحصاء الهيئة العامة للتعداد ٢٠١٧م)، كما يتماشى ذلك مع الاهتمام العالمي المعاصر بهذه الفئة الهامة.

٣. قد تساهم الدراسة الحالية في تفعيل البرامج الحالية في المملكة لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحالية بالمملكة، وذلك من خلال الكشف عن المعوقات التي تحد من فاعلية تلك البرامج.

٤. قد تساهم الدراسة الحالية في الارتقاء بالبرامج التدريبية والمعارف والمهارات المهنية لذوي الإعاقة من خلال ما تقدمه من دراسة جدوى لأكاديمية افتراضية وطنية لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة تضم برامج متنوعة (حضورية – افتراضية – مدمجة).

٥. قد تساهم الدراسة الحالية في التوصل إلى مشروع وطني لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب ظروف كل منطقة من مناطق المملكة، وما تحتاج إليه من وظائف، وذلك من خلال ما توصلت إليه من نتائج، مما يساهم في وضع خارطة طريق أمام متخذي القرار نحو تمكين ذوي الإعاقة.

أهداف الدراسة:

١- عرض وتحليل للممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (من بينها الممارسات الرائدة بمنطقة شرق آسيا).

٢- حصر البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة (الشهادات الاحترافية/ التأهيل المهني/الشهادات التدريبية والدبلوم/ تمهيد) المطلوبة في سوق العمل وقياس تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الإعاقة، (وسيكون التركيز في هذه الدراسة على ذوي الإعاقات السمعية والبصرية والحركية).

٣- تحديد أعداد المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة المحتملين لسوق العمل.

٤- توضيح الأثر المالي عند تمكين وتوظيف شخص من ذوي الإعاقة، وما سيتم توفيره على الدولة.

٥- التحليل المالي للمشاريع التالية:

- مشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب).
- مشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق.
- تحليل مالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختلاف إعاقاتهم.
- تحليل مالي لتكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل

لتمكينه من أداء مهامه)

٦- تحديد المعوقات (التشريعية - الاقتصادية - الاجتماعية - سوق العمل) التي تحد من فاعلية برامج تأهيل وتوظيف وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع السعودي.

٧- التوصل إلى حلول لمواجهة التحديات ذات العلاقة بتأهيل وتوظيف وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع السعودي.

تساؤلات الدراسة:

١- ما الممارسات العالمية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٢- ما الممارسات الإقليمية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٣- ما الممارسات المحلية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٤- ما البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة المتوفرة والمطلوبة في سوق العمل، وماهي تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الإعاقة؟

٥- ما أثر تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ماليًا علي الدولة السعودية؟

٦- ما التحليل المالي للتصور المقترح لأكاديمية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٧- ما التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين للعمل بحسب مناطق المملكة؟

٨- ما التحليل المالي للبرامج التدريبية المتوقعة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختلاف إعاقاتهم؟

٩- ما التحليل المالي لتكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل لتمكينه من أداء عمله)؟

١٠- ما المعوقات التي تواجه التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

١١- ما المعوقات التي تواجه برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

١٢- ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

مفاهيم الدراسة

١- الأشخاص ذوي الإعاقة:

تعرف اللائحة التنفيذية لنظام العمل في المادة (١) الشخص ذو الإعاقة بأنه «كل شخص يثبت، بموجب تقرير طبي صادر عن وزارة الصحة أو المستشفيات في القطاعات الحكومية الأخرى أو بموجب إحدى البطاقات التعريفية الصادرة عن وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، أن لديه إعاقة دائمة أو أكثر من الإعاقات التالية: الإعاقة البصرية، الإعاقة السمعية، الإعاقة العقلية، الإعاقة الجسمية، الإعاقة الحركية، صعوبات التكلم، صعوبات النطق والكلام، الاضطرابات السلوكية، الاضطرابات الانفعالية، التوحد، أو أي إعاقة أخرى تتطلب تقديم إحدى الخدمات والترتيبات التيسيرية» (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، اللائحة التنفيذية لنظام العمل ٢٠٢٠م). وهذا المفهوم هو ماسوف تتبناه الدراسة الحالية إجرائيا للأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

يعرف نظام رعاية المعوقين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ١٤٢١/٩/٢٣هـ تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه: «عمليةٌ منسقةٌ لتوظيف الخدمات الطبية، والاجتماعية، والنفسية، والتربوية، والمهنية، لمساعدة المعوق في تحقيق أقصى درجةٍ ممكنةٍ من الفاعلية الوظيفية، بهدف تمكينه من التوافق مع متطلبات بيئته الطبيعية والاجتماعية، وكذلك تنميةً قدراته للاعتماد على نفسه وجعله عضواً منتجاً في المجتمع ما أمكن ذلك». وسوف نتبني ذلك المفهوم إجرائيًا في نطاق الدراسة الحالية.

٣- التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

يعرف التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بأنه: «ذلك النوع من التأهيل الذي يوفر مختلف الخدمات المهنية كالتدريب المهني الذي يساعد الفرد المعاق على ممارسة عمله الذي يتناسب مع حالته ومن ثم يستقر فيها، وهناك جانب آخر للتأهيل المهني لذوي الإعاقة يتمثل في إعادة التأهيل المهني والذي يقصد به: عملية تنمية إنتاجية ذوي الإعاقة عقليا أو جسميا أو استعادةٍ قدراتهم على الإنتاج عن طريق التوجيه المهني والإختيار والتدريب والتوافق مع موقف العمل» (سليمان،٢٨١، ٢٠٠١).

ويمكن تعريف «التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة» إجرائيا في نطاق الدراسة الحالية على أنه: مجموعة الخدمات المهنية التي تتضمن التوجيه المهني والإختيار والتدريب والتوافق مع موقف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة بما يساعدهم على ممارسة عملهم الذي يتناسب مع قدراتهم.

٤- التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

هو القيام بما يلزم الشخص ذا الإعاقة من إعادة اللياقة أو تقويتها، أو تدريبه مهنيًا أو وظيفيًا، ويعد إحدى الطرق لمساعدة الشخص ذي الإعاقة على الاندماج في الحياة العملية من أجل الحصول على العمل المناسب، وهو نوع من التعلم واكتساب المهارات والمعارف المختلفة التي تتعلق بمهنة معينة، مما يساعد على الكفاية الإنتاجية لدى الأفراد وزيادة الإنتاج في المؤسسات التي يعملون بها (الشبانة، ٢٠٠٨، ص٢٠). وسوف تتبني الدراسة الحالية هذا المفهوم للتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة إجرائيا في نطاق الدراسة الحالية.

٥- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

لا يختلف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عن الأشخاص الأسوياء من المنظور العام، إذ يعرف التشغيل أو التوظيف بأنه «القدرة على الانخراط بحرية في النشاط الاقتصادي». (UNDP, 1993, P21).

ويمكن تعريف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إجرائيا في نطاق الدراسة الحالية على أنه: «مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على فرصة عمل تتناسب مع قدراتهم وميولهم ورغباتهم، وتساعد على تمكينهم وإدماجهم في المجتمع وممارسة حياتهم بشكل طبيعي، وذلك عن طريق العديد من الآليات الخاصة بعملية التوظيف».

الإجراءات المنهجية للدراسة:

أولاً / مراحل إجراء الدراسة:

قام فريق العمل، بداية، بتوزيع المهام على أعضاء الفريق، وعليه فقد تم إنجاز المراحل بشكل متزامن ومتواز، وذلك على النحو التالي:

١- تم إجراء عدة اجتماعات لأعضاء الفريق البحثي، تم خلالها وضع خطة عمل، وتحديد الجدول الزمني لمراحل إنجاز المشروع، وتوزيع المهام على أعضاء الفريق، وذلك في ضوء العقد المبرم، وخطة الدراسة المحددة سلفاً.

٢- تم عقد سلسلة من الاجتماعات مع أعضاء الفريق البحثي (على مدار ثلاثة أسابيع) انتهت إلى إقامة ورشة عمل، تم خلالها إعداد (دليل بيانات للمراكز العالمية والإقليمية والمحلية لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة).

٣- تم التواصل مع العديد من الجهات المحلية ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، أبرزها: الإدارة العامة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وشبكة «قادرون» وعدد من الجمعيات المعنية برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدد من الخبراء بمجال الأشخاص ذوي الإعاقة داخل المملكة وخارجها، وذلك بهدف جمع المعلومات، والبيانات، والخبرات الخاصة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (محليًا وإقليميًا وعالميًا).

٤- تم إعداد الفصل الأول للدراسة بعنوان (مدخل الدراسة).

٥- تم إعداد الفصل الثاني للدراسة بعنوان (مفاهيم أساسية في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة).

٦- تم التعاقد مع مركز بحثي متخصص في التحليل المالي، وذلك لإنجاز وتحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بالتحليل المالي للعديد من برامج ذوي الإعاقة، وقياس الأثر المالي، إلى غير ذلك من أهداف الدراسة الخاصة بهذا الجانب الحيوي، وقد تم عقد اجتماعات أسبوعية على مدار خمسة أشهر من عمر الدراسة تجمع بين أعضاء الفريق البحثي وخبراء التحليل المالي، تم خلالها عصف ذهني بشأن تحديد طريقة إنجاز الأهداف الخاصة بالتحليل المالي، ومتابعة وتقويم ما يتم إنجازه وصولاً إلى إنجاز أهداف الدراسة المتعلقة بالتحليل المالي.

٧- تم إنجاز الفصل الثالث للدراسة بعنوان (الممارسات العالمية والإقليمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة).

٨- تم إنجاز الفصل الرابع للدراسة بعنوان (جهود المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة).

٩- تم إعداد وتنفيذ ورشة عمل (عن بعد) عن (معوقات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها) وذلك بمشاركة مجموعة من أساتذة الجامعات المتخصصين في مجال التربية الخاصة وعددٍ من العاملين والخبراء بمراكز وجمعيات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، والذين وصل عددهم إلى (٣٥) مشاركًا ومشاركة، تم توزيعهم إلى (٤) مجموعات، وتم العمل بنظام المجموعات المتكافئة، وقامت كل مجموعة بعمل عصف ذهني بشأن محاور الورشة بشكل متزامن، وقد تم ذلك

بتاريخ ١٤٤٢/٣/١هـ الموافق ٢٠٢٠/١٠/١٨م، وتم إعداد تقرير مفصل يتضمن أهم نتائج عمل الورشة، والاستفادة من مخرجاتها لدعم الدراسة.

١٠- تم إعداد وتنفيذ ورشة عمل عن «دور القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة» حضوريًا بفندق «بارك حياة» بجدة وذلك بتاريخ ١٤٤٢/٤/٤هـ الموافق ٢٠٢٠/١١/١٨م، وذلك بمشاركة مجموعة من الممثلين لأصحاب الشركات وأرباب العمل والأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تم إعداد تقرير عن نتائج ومخرجات الورشة، والاستفادة من مخرجاتها لدعم الدراسة.

١١- تم الإعداد والتخطيط لتنفيذ عدد (١٣) ورشة عمل بعدد مناطق المملكة عن «تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمناطق المملكة» وذلك خلال المدة من ١٤٤٢/٥/٢٧هـ إلى ١٤٤٢/٦/١١هـ، حيث شملت جميع مناطق المملكة، وقد تم إنجاز ما يلي:

- تحديد أهداف الورش.
- تحديد محاور الورش.
- تحديد الجهات المشاركة في الورش.
- تحديد منسق لكل ورشة في كل منطقة من مناطق المملكة، يتولى دعوة منسوبي الجهات المشاركة والتواصل معهم والتنسيق فيما بينهم، لتحديد موعد الورشة، وتزويد الفريق البحثي ببيانات المشاركين والمساهمة في إدارة الورشة.
- تم تكليف أعضاء الفريق البحثي بإدارة ورش العمل الخاصة بالمناطق.
- تم إعداد تقرير مفصل عن كل ورشة عمل كل على حدة.
- تم إعداد تقرير نهائي عن خلاصة أعمال ونتائج الورش بشكل إجمالي.

١٢- تم عقد اجتماعات دورية (كل أسبوعين) لأعضاء الفريق البحثي للدراسة، بهدف عرض ومتابعة ما يتم إنجازه من مراحل وأهداف للدراسة.

١٣- تم عقد اجتماع أسبوعي (السبت من كل أسبوع) لأعضاء اللجنة التنفيذية للمشروع البحثي لمراجعة وتقويم العمل بشكل مرحلي، واقتراح الحلول للمشكلات ومتابعة التنفيذ.

١٤- قام وفد ممثل للفريق البحثي بإجراء زيارتين ميدانيتين للاطلاع على الأنشطة والبرامج الخاصة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كانت الأولى للمنطقة الشرقية والثانية لمنطقة القصيم.

١٥- تم عقد مقابلات بؤرية شبة مقننة مع عدد من الخبراء والمتخصصين في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وعدد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون في جهات مختلفة للحصول على معلومات وبيانات تخدم أهداف الدراسة.

١٦- تم إعداد فصل عن التحليل المالي، يتضمن الإجابة عن تساؤلات الدراسة الخاصة بالجوانب المالية.

١٧- تم إعداد فصل عن «الإجراءات المنهجية للدراسة».

١٨- تم إعداد فصل عن «مخرجات وتوصيات الدراسة».

١٩- مراجعة وإنجاز الدراسة في صورتها النهائية.

ثانياً/ نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تجمع بين التحليل الكمي والكيفي، إذ أنها تستهدف دراسة الظواهر أو المواقف المختلفة وتعتمد على جمع الحقائق، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، ونتائجها (زعيمي، ٢٠٠٣).

والدراسة الحالية تستهدف عرض وتحليل الممارسات الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك تحديد التحديات التي تحد من فاعلية برامج تأهيلهم وتدريبهم وتوظيفهم في المجتمع السعودي وصولاً إلى مقترحات عملية تساعد في تفعيل هذه البرامج، وكذلك حصر البرامج والتخصصات المطلوبة لسوق العمل والمناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ومتطلباتها التدريبية وتحليلها مالياً.

ثالثاً / مناهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة الوصفية على المنهجية المختلطة (التي يطلق عليها البعض المنهجية المزيج). ويشير مصطلح المنهجية المختلطة إلى الجمع والخلط في استخدام الأسلوب الكيفي (Qualitative Methods) والأسلوب الكمي (Quantitative Methods) للتحري عن موضوع معين في دراسة واحدة متكاملة. ويهدف هذا المنهج أيضًا إلى دراسة الظاهرة بطريقة متعمقة وأكثر شمولية، إذ يساعد المنهج على تعويض جوانب القصور وفتح الحدود المرتبطة باستخدام كل نوع من الأساليب بشكل مستقل عن الآخر. من مميزات المنهج المختلط كذلك أنه يساعد على الوصول للبيانات الشاملة عن موضوع الدراسة والتي تجمع بين التوسع الافقي من حيث تحديد حجم الظاهرة وخصائصها والذي يتحقق من خلال المنهجية الكمية، أما المنهجية الكيفية فهي تحقق العمق والفهم لبيانات الدراسة وسبر أغوار معانيها وبذلك تتمكن الدراسة من تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها مستفيدة من مميزات كل منهجية ومتفادية لأوجه قصورها (Rubin & Babbie, 2014).

استخدام المنهجية المختلطة يحتم المعرفة الكافية لكل من المنهجية الكيفية، والمنهجية الكمية والتركيز على كيفية توظيف كل منهج في جمع وتحليل بيانات الدراسة (Rubin & Babbie, 2014). وقد تم تصميم هذه الدراسة بحيث تبدأ باستخدام المنهجية الكيفية من ثم الانتقال إلى المنهجية الكمية، بناءً على مخرجات بعض الأساليب الكيفية التي تم تطبيقها. وفيما يلي تفاصيل كل منهجية على حدة واستعراض الأدوات التي تم استخدمها لكل منهما.

المنهج النوعي (Qualitative Methodology):

يهتم المنهج النوعي بالمعاني، والمفاهيم، والتعريفات والخصائص، والأمثلة، والرموز، وأوصاف الظواهر (Lune & Berg, 2017). حيث أن المنهج النوعي يعتبر شكلًا من أشكال البحث الاجتماعي الذي يعمل على تفسير طريقة الناس في الحياة، من خلال فهم تجاربهم، لدراسة واقعهم الاجتماعي (Mohajan, 2018). وبمعنى آخر، فإن المنهج النوعي يعتمد على دراسة الإنسان والواقع الاجتماعي من مختلف الأبعاد وجميع الجوانب، وبذلك يزودنا المنهج النوعي بمعان مختلفة ومتكاملة للظواهر التي ندرسها (Lune & Berg, 2017). ويتميز المنهج النوعي بالفهم المتعمق والوصف التفصيلي الشامل للظاهرة الاجتماعية (Traino

.(& Graue, 2013

ومن خصائص المنهجية النوعية المرونة في البحث، وانتقاء الأداة المناسبة لجمع المعلومات التي تؤدي إلى الفهم والتفسير والتأويل (Punch, 2009). هناك العديد من الأدوات والمناهج للمنهجية النوعية والتي تمثل العمود الفقري لعملية جمع البيانات، ومنها دليل المقابلة، ومنهج تحليل المضمون وقد تم توظيفهما في هذه الدراسة.

المنهج الكمي (Quantitative Methodology):

يشير المنهج الكمي إلى إمكانية دراسة الظواهر الاجتماعية من خلال تحويلها إلى بيانات وأرقام باستخدام الأساليب الحسابية والإحصائية. ويجرى تصنيف المعطيات والبيانات وتحليلها وفق أنماط إحصائية تمكننا من تقديم تفسير أعم للظاهرة موضوع الدراسة والتي تتيح تعميمها على مجتمع الدراسة (Torchim & Donnelly,2008). وقد تنوعت المناهج المتفرعة من المنهج الكمي ومن ضمنها منهج المسح الاجتماعي الذي تم استخدامه منهجاً رئيسياً للجانب الكمي للدراسة.

ويعد المنهج الوصفي المبني على المسح الاجتماعي (Social Survey) أهم مناهج الدراسات الكمية إذ يعتمد على توجيه أسئلة مقننة ومغلقة لمجموعة كبيرة من أفراد مجتمع الدراسة بهدف الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها (Rubin & Babbie, 2014).

يوفر المسح الاجتماعي أكبر قدر ممكن من البيانات، فهو يساعد على الوصول إلى شريحة كبيرة ممثلة لمختلف خصائص أفراد المجتمع، أيضا تتميز المسوح الاجتماعية بتحقيق السرية للمشاركين ومن ثم توفير البيئة المناسبة للأشخاص الذين لا يميلون إلى الإفصاح عن هوياتهم، وأخيرا يساعد المسح الاجتماعي على الحصول على البيانات في مدة زمنية أقصر مقارنة بأدوات البحث العلمي الأخرى (Tor-chim & Donnelly, 2008).

يمكن المسح الاجتماعي الباحثين من وصف الظاهرة، وتحليلها، وتفسيرها، بغرض الوصول إلى نتائج علمية مفيدة، وتفسيرات صادقة فيما يتعلق بالمعوقات التشريعية – الاقتصادية – الاجتماعية – التي تواجه عينة البحث، المرتبطة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد اعتمد المسح الاجتماعي على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات من أفراد العينة.

اعتمد فريق البحث في هذه الدراسة على عدد من مناهج البحث الاجتماعي، منها (منهج تحليل المضمون) والذي لا يتطلب الاتصال المباشر، إذ يكتفي الباحث باختيار عدد من الوثائق التي تحتوي على المعلومات المرتبطة بموضوع دراسته (عبيدات وآخرون، ٢٠٠٤). وقد وظف فريق البحث هذا المنهج في تحليل الممارسات الرائدة في بعض دول العالم، مثل أمريكا، وأستراليا، وبعض دول أوروبا، ودول شرق آسيا. وكذلك الممارسات الرائدة الإقليمية في بعض الدول العربية وذلك فيما يتعلق بمجال السياسات والتشريعات المرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة ومعرفة أنماط التدريب والتأهيل والتوظيف لهذه الفئة والتحديات التي يواجهونها.

رابعاً/ أدوات جمع البيانات:

استخدم فريق البحث في هذه الدراسة مجموعة متكاملة من المناهج، إذ لم يعتمد على أداة واحدة

فقط في جمع البيانات والمعلومات، بل اعتمد أيضًا على مجموعة من أدوات البحث، فقد قدمت كل منها نوعية من البيانات، تكاملت في النهاية لتحقيق الهدف المنشود من هذه الدراسة.

فضلاً عن محاولة فريق البحث الحثيثة لتوظيف المناهج والأدوات المستخدمة من أجل الوصول إلى نتائج دقيقة تحقق أهداف الدراسة، وتتمثل أدوات جمع البيانات التي استعان بها فريق البحثي فيما يلي:

أ- دليل معلومات عن المراكز العالمية والإقليمية والمحلية لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

قام فريق البحث بإعداد النموذج في صورته الأولية من أجل الحصول على معلومات عن المراكز المحلية لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، اشتمل النموذج على خمسة محاور.

المحـــور الأول: البيانات الأساسية للمركز ورؤية ورسالة وأهداف المركز.

المحور الثانـــي: يتناول تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

المحور الثالـــث: آليات التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والمعوقات التي تواجههم في ذلك.

المحور الرابـــع: يتناول آليات التوظيف، وأنواع الوظائف المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

المحور الخامس: يغطي التكلفة المالية للأشخاص ذوي الإعاقة بحسب نوع الإعاقة.

وقد تم عقد ورشة عمل لعدد من أصحاب الاختصاص والأكاديميين من أجل معرفة وجهة نظرهم عن هذه النماذج. إذ كانت لهم وجهات نظر واقتراحات استفاد منها فريق البحث في تطوير هذه النماذج. بعد ذلك تم إرسال النماذج إلى بعض الأكاديميين والمتخصصين في مجال الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل تحكيم هذه النماذج وقد أبدوا بعض الملاحظات والمقترحات القيمة والمفيدة التي أخذ بها فريق البحث للوصول إلى النسخة النهائية لهذه النماذج.

ب- الاستبانة:

تعتبر الاستبانة إحدى الأدوات الرئيسة التي قام فريق البحث من خلالها بجمع البيانات الخاصة عن المعوقات، والتي تحد من فاعلية التأهيل والتدريب والتوظيف في سوق العمل، كما يراها الأشخاص ذوو الإعاقة وأسرهم في المجتمع.

وقد قام فريق البحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية بحيث تكون متلائمة مع إطار البحث، وتحقق أهدافه مستندين في ذلك إلى الدراسات السابقة، والممارسات الرائدة العالمية والإقليمية وآراء الأساتذة المتخصصين، وآراء بعض الباحثين، كما استفاد الفريق البحثي في إعداد الاستبانة من مخرجات ورش العمل عن واقع وعقبات ومقترحات التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن أجل التأكد من صدق وملاءمة الاستبانة وضمان أن تكون الأسئلة واضحة ومفهومة، وضمان عدم احتمال أن يكون للسؤال أكثر من معنى، ومعرفة مدى صلاحية اللغة التي صيغت بها الاستبانة فقد تم تحكيم الاستبانة من خلال عرضها على محكمين من:

١- أكاديميين متخصصين.

٢- ذوي الإعاقة المتعاونين مع فريق العمل في جمع البيانات.

٣- مستشارين للدراسة من الاشخاص ذوي الإعاقة:

أ. أ.غ، ماجستير علم اجتماع ومسئولة عن خدمات الطالبات ذوات الإعاقات، ومشاركة في الورشة الثانية وأفادت بأن الاستبانة ممتازة ولا تحتاج أي تعديل .

ب. م.ع مدير المشاريع بأحد الشركات الكبرى. متحدث في ورشة القطاع الخاص وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وأحد مستشاري البحث. أقترح عدد من التعديلات وإصافة بعض خيارات الإجابات وهي:

- إجابتين لسؤال المعوقات الإدارية للتأهيل المهني
- إجابة على سؤال المعوقات الاقتصادية للتأهيل المهني.
- إجابة لسؤال المقترحات بمواجهة المعوقات الإدارية للتأهيل المهني
- إجابة لسؤال المقترحات لمواجهة المعوقات الاجتماعية
- - دمج مقترحين لمواجهة المعوقات الإدارية الخاصة بالتدريب.
- إضافة إجابة لسؤال مقترحات لمواجهة المعوقات الاقتصادية للتوظيف.
- شرح وتعقيب على السؤال الخاص بالمقترحات الخاصة بالتشريعات الخاصة بالتوظيف.

وقد استفاد فريق البحث من ملاحظات وآراء المحكمين المفيدة إذ تم تعديل بعض الأسئلة بناء على آراء المحكمين سواءً بدمج بعض الفقرات او إضافة خيارات إجابة لبعض الاسئلة خاصةً أسئلة المقترحات. حتى وصل فريق البحث إلى النسخة النهائية للاستبانة. وقد تضمنت الاستبانة الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في شكلها النهائي ثلاثة محاور رئيسة:

١- محور التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢- محور البرامج التدريبة للأشخاص ذوي الإعاقة.
٣- محور توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وبعد أن تأكد فريق البحث من صلاحية الاستبانة وتحقيقها لأهداف الدراسة، ونظرًا لصعوبة الوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصًا في ظل ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد، وبما أنه وفي السنوات الاخيرة أخذت المسوح العلمية في شتى المجالات تتجه للاستفادة من التقنيات الحديثة التي سهلت جمع البيانات ومكنت الباحثين من الوصول لأكبر عدد ممكن من المبحوثين وفي مواقع جغرافية متفرقة وهذا ما يطلق عليه الاستبيان الالكتروني (دليو، ٢٠١٩). وتعد الاستبيانات الالكترونية طريقة فعالة لإجراء الدراسات الاجتماعية إذ تعتبر مفيدة لإعطاء الامتداد الجغرافي للاستطلاع، إذ يمكن للباحث من خلال استخدام شبكة الانترنت أن يقوم بمسح الكثير من الناس في جميع البلدان، وهو أمر كان القيام به أمراً مكلفاً للغاية، فيتم إنشاء نموذج الاستبيان على الانترنت بإستخدام Google Forum، ثم إرساله عبر وسائل التواصل المختلفة حسب موضوع البحث والبرامج المستخدمة من قبل عينة الدراسة. كما أشار صوان (٢٠١٧) إلى أن الكثير من الناس ليس لديهم الوقت الكافي للإجابة عن أسئلة الدراسات الاستقصائية، ولكن الاستبيانات الالكترونية جعلت الإجابة عنها أسهل وأسرع. وقد تم جمع بيانات المسح الاجتماعي خلال ثلاثة أسابيع من شهر جماد الأول عام ١٤٤٢هـ الموافق لشهر ديسمبر لعام ٢٠٢٠م،

بالرغم من صعوبات الوصول المباشر للعينة إلا أن الاستبيان الإلكتروني مكن فريق البحث من جمع البيانات من عينة بلغت ٣٤٥ شخصاً من الأشخاص ذوي الاعاقة.

ج - دليل المقابلة البؤرية:

استخدام المقابلة البؤرية شبه المقننة مع الخبراء والمتخصصين يعد أداة علمية منهجية مهمة للحصول على معلومات وبيانات (بطريقة كيفية) لا يمكن الحصول عليها عن طريق الاستبانة (أداة كمية).

وهي تكون في شكل «حوار لفظي وجهاً لوجه بين باحث قائم بالمقابلة، وبين شخص آخر، أو مجموعة أشخاص آخرين، محاولاً الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات، أو الدوافع أو السلوك تجاه قضايا معينة.

وتعرف بأنها (إحدى التقنيات المنهجية الأكثر أهمية واستخداماً). فالمقابلة تتمثل في محادثة جادة موجهة لهدف معين ومحدد، وهي ليست مجرد رغبة في المحادثة نفسها (Krueger & Casey, 2000).

كما تُعرّف بأنها (التقاء مباشر بين فردين وجهاً لوجه)، وتتحقق طريقة المقابلة في الدراسات الميدانية، عن طريق أسئلة يلقيها الباحث لمعرفة رأي المبحوث في موضوع محدد بالذات، أو الكشف عن اتجاهاته. (نوري، ١٤٣٥)

- وقد تم استخدام المقابلات البؤرية شبه المقننة في نطاق الدراسة الحالية للحصول على معلومات وبيانات تتعلق ببرامج ومراكز تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق الخبراء والمتخصصين والأشخاص ذوي الإعاقة والتي يصعب الحصول عليها عن طريق الاستبانة.
- وفيما يلي التفاصيل المتعلقة بالمقابلة وكيفية تحليل بياناتها:

استخدم الباحثون أداة المقابلة شبه المقننة (Semi- structured interview)، كونها توفر للباحث فرصة التركيز على الموضوعات ذات الأهمية والتي تخدم أهداف البحث (Bryman, Becker & Sempik, 2008). حيث يشير كلٌ من Newcomer, Harty and Holey (2015) إلى أنّ المقابلة شبة المقننة تتيح الحصول على تفسير وتعليل للإجابات مما يجعلها تتضمن المزيد من التوضيح، لذلك فهي تناسب الموضوعات التي تتطلب المزيد من التفسير، كما أنها مناسبه لمعرفة الآراء المستقلة لكل فرد من العينة على حده. كما تتميز المقابلات بإمكانية الحصول على معلومات أكثر دقة وتعبير عن آراء المستجيبين (سليمان، ٢٠١٤).

وقد اتبع الباحثون في بناء أداة الدراسة على القراءات النظرية في المراجع العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث، وبما يجب مراعاته من أسس علمية في بناء دليل المقابلة، وكذلك الاستفادة من مخرجات ورش العمل التي تم تنفيذها. وقد تكون دليل المقابلة في صورته النهائية من جزئين وهما:

الجزء الأول: اشتمل على البيانات الأولية للمستجيبين والتي تمثلت في (الجنس، المؤهل الدراسي، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة).

الصدق والموثوقية:

قام الفريق البحثي بالتحقق من صدق أسئلة المقابلة عن طريق صدق المحكمين، حيث تم عرض دليل المقابلة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة والتخصص في مجال الدراسة. وقد تم التعديل في الأسئلة والمصطلحات بناء على ملاحظاتهم. كما تم التحقق من الموثوقية

وهي العبارة المستخدمة للتعبير عن مؤشرات الصدق والثبات في البحوث النوعية، وقد استخدم الفريق البحثي الطريقة المقترحة من Creswell and Miller (2000) للتحقق من الموثوقية، والصدق، والثبات، والجودة، والملائمة. حيث تم إرسال نص المقابلات بعد تفريغها إلى المشاركين وطلب منهم قراءتها والتعليق عليها والتأكد من أنها تمثل وجهة نظرهم.

إجراءات المقابلة:

- قبل بدء المقابلة تم إعلام المشاركين بسرية وخصوصية المقابلة الهاتفية وأنها تأتي لأغراض بحثية، وتم خلق جو ودي ومريح مع المشاركين من خلال التطرق لبعض الأحاديث الجانبية، وقد تم تسجيل جميع المقابلات الهاتفية بعد أخذ موافقة المشاركين على ذلك.
- ثم قام الباحث بعملية ترميز لأسماء المشاركين في المقابلات الهاتفية حفاظًا على سرية هوية المشاركين، وقد استغرق وقت إجراء المقابلات من (٢٥) إلى (٣٥) دقيقة تقريباً، بمتوسط بلغ ٢٩ دقيقة للمكالمة الواحدة.
- تم نسخ المقابلات وتفريغها من الصيغة الصوتية الى الصيغة النصية، لمراجعتها وتحليل بياناتها.

تحليل نتائج المقابلات:

لتحليل نتائج المقابلات قام الفريق البحثي باتباع أسلوب تحليل الموضوعات (Thematic analysis)، وهو أسلوب يتبع (٦) خطوات كما يذكرها Braun and Clarke (2006) وهي:

١. التعرف على البيانات من خلال قراءتها بتمعن وإعادة قراءتها أكثر من مرة، مع تدوين الأفكار الأولية.
٢. إنشاء رموز أولية بطريقة منظمة ووضعها تحت عنوان مناسب وترميز هذه العناوين.
٣. البحث عن الموضوعات، حيث تم تجميع وفرز الرموز وتشكيل الموضوعات.
٤. مراجعة الموضوعات.
٥. تعريف وتسمية الموضوعات بحيث تستمر عملية التحليل والمراجعة واعادة تسمية بعض الرموز والموضوعات لتكون أكثر وضوحًا وتعريفًا لمعنى البيانات.
٦. إصدار التقرير: حيث تم اختيار الرموز والموضوعات المتعلقة بسؤال البحث وترتيبها وإضافتها في فصل النتائج.

د- الإحصاءات والوثائق الرسمية:

اعتمد فريق البحث على بعض الإحصاءات والتقارير والوثائق الرسمية الصادرة عن بعض الهيئات والوزارات والأجهزة الحكومية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة، من حيث أعدادهم، ونوع الإعاقات، والمجالات الوظيفية التي يعملون بها، وفي مقدمة الجهات التي تواصل معها فريق البحث: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومراكز التأهيل المهني، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني وغيرها من الجهات ذات العلاقة.

هـ - ورش العمل:

استعان فريق البحث بورش العمل كونها إحدى الأدوات العلمية المستخدمة في تحقيق أهداف الدراسة باعتبارها اجتماعاً يتضمن مشاركة أكبر عدد ممكن من المهتمين أو المفكرين والخبراء وذوي الدراية بالموضوع، ومناقشته وتطويره بشكل علمي والوصول إلى نتائج محددة، فقد قام الفريق البحثي بعقد ١٦ ورشة عمل، وقد تمت الاستفادة من مخرجات تلك الورش في بناء نموذج عن المراكز المحلية والمتضمن معلومات التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، كما تمت الاستفادة أيضا من مخرجات الورش في بناء نموذج التجارب والممارسات والمراكز العالمية والإقليمية المهمة، كما تم الاستفادة من بعض مخرجات تلك الورش في بناء الاستبيان وتحليل البيانات الميدانية.

و- الزيارات الميدانية:

قام فريق البحث بتحديد مراكز محلية وإقليمية وعالمية لزيارتها بغرض التعرف والاطلاع المباشر على ممارساتها من أجل الاستفادة منها في تحقيق أهداف البحث، إلا أن إجراءات الاحترازات الصحية والتباعد الاجتماعي وتعليق السفر المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩ المستجد حالت دون إتمام هذه الزيارات بالشكل الذي كان مخططًا له، وقد قام فريق الدراسة بعدة زيارات إلى جمعيات معنية بالأشخاص ذوي الإعاقة وبعض الجهات المعنية بموضوع الدراسة وتم توظيف بعض المعلومات المستفادة من تلك الزيارات في تحليل البيانات الميدانية للدراسة وفي مخرجات الدراسة.

ز- التحليل المالي:

قام فريق الدراسة بالتعاقد مع مكتب متخصص في الدراسات المالية والتحليل المالي، من أجل تحقيق مخرجات الدراسة المالية التالية:

١- حصر البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة (الشهادات الاحترافية/ التأهيل المهني/ الشهادات التدريبية والدبلوم/ تمهير) والمطلوبة في سوق العمل وقياس تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الاعاقة.

٢- توضيح الأثر المالي عند توظيف شخص من ذوي الإعاقة وتمكينه، وما سيتم توفيره على الدولة.

٣- تكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل لتمكينه من أداء مهامه).

٤- التحليل المالي للممارسات العالمية.

٥- التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب)، تصور مماثل لأكاديمية افتراضية.

٦- التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق.

٧- التحليل المالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختلاف إعاقاتهم.

قام فريق الدراسة بعقد عدة اجتماعات مع المحلل المالي، وبحضور بعض المتخصصين وبعض الأشخاص ذوي الاعاقة أصحاب الخبرة، وذلك من اجل التأكد من أن سير التحليل المالي يحقق أهداف الدراسة، وقد تم عرض مخرجات التحليل المالي لهذه الأهداف في الفصل السابع من الدراسة.

خامساً/ عينة الدراسة:

عندما يكون الباحث أو الباحثون بصدد دراسة ميدانية ذات جانب ميداني، فإنه لا بد أن يتم اختيار عينة من أفراد المجتمع المراد دراسته، تتسق وطبيعة الأهداف التي تسعى الدراسة إلى تحقيقها (قنديلجي، ٢٠٠٧). وقد دلت كثير من البحوث على أن العينة إذا اختيرت اختيارًا ممثلاً للمجتمع الذي تؤخذ منه، فإن ذلك يؤدي إلى توفير جهد كبير، سواء على فريق البحث، أو على الناس. وفي الوقت نفسه تكون النتائج قريبة من النتائج التي نحصل عليها، لو أجرينا البحث على جميع أفراد المجتمع.

هناك بعض الإجراءات المنهجية التي تمت مراعاتها، حتى تكون عينة الدراسة ممثلة للمجتمع الذي أجريت فيه الدراسة. وتتمثل هذه الإجراءات في تحديد وحدة التحليل المستخدمة في الدراسة، وحجم العينة وكيفية اختيارها. وقد اعتمدت الدراسة على أسلوبين للوصول لعينة الدراسة:

أ. العينة العمدية التضاعفية:

نظراً إلى أن العينة محددة بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين، أو من لهم تجربة عمل سابقة، فقد تم نشر الاستبيان الالكتروني أولاً من خلال مجموعات الواتس أب الخاصة بورش العمل وهي تشمل أشخاصاً من ذوي الإعاقة أو أكاديميين أو مسؤولين أو رجال أعمال يتعاملون مع هذه الفئة ولديهم شبكة علاقات مع الأشخاص ذوي الإعاقة. ثانيًا تم نشر الاستبيان الإلكتروني على حساب مركز الأمير مشعل بن ماجد للبحوث الاجتماعية والإنسانية بتويتر، مع توجيه التغريدات لجميع المؤسسات الحكومية والخاصة والجمعيات والأندية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

ب. أسلوب «كرة الثلج»:

تم استخدام هذا الأسلوب مكملاً للعينة العمدية التضاعفية في هذه الدراسة، وهو مناسب للوصول إلى عينة ذات حجم مناسب يحقق للدراسة درجة جيدة من المصداقية وتمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة. حيث تم الإستعانة بعدد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتوافقون مع معايير العينة التي تشترط أن يكون المشاركين في المسح الاجتماعي من ذوي الإعاقات المختلفة و في ذالت الوقت من العاملين منهم فقط و قد ساهم مستشاري الدراسة من ذوي الإعاقة في الوصول لزملائهم من خلال شبكة علاقاتهم الاجتماعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي . كما تم الإستعانة بجمعية قادرون و العديد من حسابات المراكز الخاصة بخدمة الاشخاص ذوي الإعاقة على موقع تويتر للوصول لعملائها. وكما ذكر ماتيوز وروس (٢٠١٦) أن الأشخاص ذوي الخصائص والسمات المشتركة يكونون شبكة علاقات تضم الأشخاص المتشابهين، وبالتالي فقد ساهم المبحوثين وحسابات الا في نشر الاستبيان الإلكتروني لأصدقائهم وزملائهم من الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين حتى وصلت العينة إلى ٣٤٥ فرداً.

سادساً / أساليب تحليل البيانات:

بعد مراجعة فريق البحث للبيانات التي حصلوا عليها بواسطة الاستبانة، والتأكد من استيفاء المبحوثين للإجابات عن جميع التساؤلات التي تضمنتها الاستبانة، قام فريق البحث باستخدام البرامج المتخصصة في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة المتمثلة في إجابات المبحوثين من أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، وذلك بتحويل تلك البيانات إلى بيانات كمية، بعد مراجعتها وإجراء عملية الترميز حتى

تسهل عملية تفريغ البيانات. ومن ثم فقد تم تفريغ البيانات وتصنيفها في جداول إحصائية تبين التكرار والنسبة المئوية لأسئلة الاستبانة، ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هنالك فروق ذات دلالة إحصائية للمحاور التي تضمنتها الاستبانة. ومن ثم الاستفادة من نتائج أدوات جمع البيانات الأخرى من حيث الإضافة وتأكيد النتائج.

أهم نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة وذلك علي النحو التالي:

التساؤل الأول: ما الممارسات العالمية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم تحديد الممارسات العالمية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على تقارير من منظمات عالمية مثل العمل الدولية والبنك الدولي، والصحة العالمية من الأمم المتحدة وتقارير التنمية البشرية وتقرير الاتحاد الأوروبي للمراكز الرائدة في توظيف ذوي الإعاقة، وأيضاً بناءً على مقترحات مشكورة من هيئة رعاية ذوي الإعاقة.

وقد تم اعتبار الممارسات العالمية التالية ممارسات رائدة في مجالات تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة:

- من حيث الدول: تم استعراض تجارب الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا والدول الإسكندنافية، وتجربة أمريكية – صينية مشتركة، وتجربة كندية– بنغلاديشية مشتركة.
- ومن حيث الجهات الخاصة: تم استعراض تجربة معهد ستاركلوف لخدمات ذوي الإعاقة، وجامعة شرق كنتاكي لتدريس برامج السلامة في بيئة العمل من خلال درجتي البكالوريوس والماجستير؛ كلاهما بالولايات المتحدة الأمريكية.
- كما تم بيان تجربة شركة ABI-Tech من سنغافورة والتي تقدم نماذج تقنية حديثة في تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة من خلال برامج تقنية افتراضية.

وبعد أن تم استعراضها، تم استعراض طرق الاستفادة منها في مجالات تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، كما تم الاستفادة منها في ثنايا الدراسة في فصل المعوقات التي تواجه تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة بذكر حلول ومقترحات لتجاوز تلك المعوقات. كما تم استعراض بعض الممارسات الإقليمية الرائدة في مجال تأهيل مهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تم التوصل إليها من خلال البحث والاستقصاء وتقع هذه الممارسات في دولة الإمارات العربية المتحدة، والأردن، ومملكة البحرين، وسلطنة عمان وتم استعراض تفاصيلها في موضعه.

التساؤل الثاني: ما الممارسات المحلية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

وللإجابة على هذا التساؤل فقد تم التعرف على تلك الممارسات من خلال مناقشات ورش العمل، والمقابلات، والزيارات الميدانية حيث تجلت أبرز الممارسات الرائدة في المملكة العربية السعودية في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في عدة مؤسسات تم استعراض أهدافها وتجاربها بالتفصيل ضمن النماذج المحلية الرائدة ونجملها هنا كالتالي:

- **أولاً: برنامج (مواءمة)**: والذي يسعى لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع في إتاحة فرص العمل، والاندماج بالمجتمع، وتحفيز المؤسسات لخلق بيئة عمل آمنة ومناسبة للأشخاص من ذوي الإعاقة وفق معايير واشتراطات تمكن المؤسسة من الحصول على التراخيص اللازمة.
- **ثانياً: برنامج (نطاقات)**: والذي يهدف لتوطين الوظائف للمنشآت من خلال معايير محددة، ويشمل (**نطاقات**) مختلف أفراد المجتمع ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك من خلال احتساب الأشخاص من ذوي الإعاقة بأربعة عاملين.
- **ثالثاً: شبكة أصحاب الاعمال والإعاقة (قادرون)**: والتي تقدم العديد من ورش العمل والتعليم والتدريب عن الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تعمل على توظيفهم بشركات كبرى لديها برامج تدريب وتأهيل منتهية بالتوظيف.
- **رابعاً: برنامج (مكين)**: وهو إحدى مبادرات شركة صافولا ويهتم بتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ويسعى هذا البرنامج لتحقيق هدف دمج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير البيئة المناسبة والمهيأة وتوفير جميع التسهيلات اللازمة مثل توفير شخص يتحدث بلغة الإشارة في حال ذوي الإعاقة السمعية، وتوفير الزميل أو المرشد الذي يسعى لتذليل الصعوبات والعقبات العديدة التي يواجهها الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، كما يشتمل البرنامج على منصة الكترونية تضم الباحثين عن العمل من ذوي الإعاقة، وأيضاً أصحاب العمل من القطاع الخاص. ويعمل البرنامج على دعم التفاعل الفعال والإيجابي من خلال تقديم دورات تدريبية مجانية للمؤسسات الحكومية وغير الحكومية، ومشاركة خبرات (مكين) مع المؤسسات التي ترغب في استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة للتوظيف.
- **خامساً: جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالإحساء**: وتهدف لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم، مع الإسهام في عملية التأهيل والتوظيف عن طريق جهات عمل وتدريب في المنطقة، وللجمعية العديد من البرامج الرائدة في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة مثل:
  - (**برنامج تمكين**): الذي يقدم العديد من الدورات التي تتيح التنوع في مجالات التدريب ومنها الأعمال الإدارية، والمحاسبة، والتصميم، والعلاقات العامة، والفرز، والترقيم، وخطوط الانتاج، وإكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات وخبرات مهنية جديدة من خلال التدريب في نفس بيئة العمل.
  - (**برنامج حصاد**): ويسعى للاستفادة من الجهات المجتمعية في تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة كـ (المؤسسة العامة للري) على الزراعة.

- **سادساً: جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية بالقصيم:** وتضم العديد من المرافق مثل: مجمع الجفالي للرعاية والتأهيل، ومركز التميمي للتوحد، ومركز السعدي للطفولة والتدخل المبكر، ومؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية، ومركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي لذوي الإعاقة. وتعتبر الجمعية نموذجاً فريداً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصا فيما يسمى بـ «حاضنات الأعمال» أو «المشاغل المحمية» حيث تشمل الجمعية مشغلاً نسائياً، ومعمل صيانة أجهزة الكترونية، ونموذجا مصغراً من مغاسل الرهدن، ومطبخاً لتجهيز وتغليف الأطعمة، ومعملًا لتغليف وتعبئة المناديل الورقية.

تقوم الجمعية بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في البيئات المقاربة لبيئة العمل، وقد يستمر الشخص في العمل داخل هذه البيئة لصالح الشركة الأم، وقد ينتقل للعمل في المقر الرئيسي للشركة في المنطقة مع بقية العاملين، فيشكل العمل لهم في هذه الحاضنات بيئة انتقالية يتم فيها تعريفهم بمسؤوليات العمل، وإجراءات الوظيفة، ومبادئ السلامة، كما يتم تدريبهم على التفاعل الاجتماعي والمهني. وقد تم استعراض المراكز التابعة لها بالتفصيل في موضعها ونكتفي هنا بذكر أسمائها:

أ- مجمع على عبد الله الجفالي للرعاية والتأهيل.

ب-مركز على التميمي للتوحد.

ج- مركز محمد بن عبد الرحمن السعدي للطفولة والتدخل المبكر.

د- مؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية (تأهيل).

ه- مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي **لتعين** ذوي الإعاقة جتماعياً، ونفسياً، ومهنياً، واقتصادياً.

- **سابعاً: جمعية الإعاقة الحركية للكبار:** وتتضمن بعض المشاريع التي تصب في صالح ذوي الإعاقة الحركية ومنها: التأهيل والتوظيف والتوظيف عن بعد.
- **ثامناً: مبادرة (سعي) لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:** وتعمل على استثمار الطاقات للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تسهيل ايصالهم بجهات وقطاعات التوظيف وتدريبهم على أرض الواقع.

التساؤل الثالث: ما البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة المتوفرة والمطلوبة في سوق العمل، وماهي تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الإعاقة؟

وللإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق البحثي بالتعاون مع المحلل المالي بحصر البرامج التدريبية التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتوصل إلى متوسط تكلفة التدريب في المملكة العربية السعودية، ومن ثم دراسة تكلفة مواءمة هذه البرامج التدريبية لتناسب الاحتياجات المختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل التوصل إلى كامل التكلفة لتلك البرامج التدريبية بعد مواءمتها لتناسب الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد تم خلال العمل حصر جميع البرامج التدريبية المتاحة في المملكة العربية السعودية في الوقت الحالي والمقدمة من القطاع الحكومي والخيري مثل برنامج (تمهير)، وبرامج تدريب مبادرة (سعي)، وبرنامج (صيفي)، وبرامج (دبلوم الصم وضعاف السمع) بكلية الاتصالات والمعلومات، وبرنامج (أتقن)،

وبرنامج (دروب).

ومن الجدير بالإشارة أن الفريق البحثي توصل إلى أنه لا توجد فروق كبيرة في التكلفة عند مقارنة تكلفة تقديم تلك البرامج في القطاع الخاص والقطاع الحكومي، كما تبين أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يساعد على التوفير في التكلفة بشكل كبير، في حال عدم وجود احتياج للتدريب الحضوري.

وقد تم حساب تكلفة التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق حساب تكلفتها للأشخاص من غير ذوي الإعاقة، ثم إضافة تكلفة مواءمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يبلغ متوسط تكلفة الساعة التدريبية ٥٠ ريالاً في المعاهد والمراكز التدريبية.

ومن شروط المواءمة، تبين أن تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب وجود مدرب متخصص في البرنامج التدريبي ومعه مساعد مدرب (دبلوم تربية خاصة – تدريب وظيفي) وتبلغ تكلفته ٢٤ ريالاً للمتدرب الواحد في الساعة الواحدة، ولتقدير ذلك تم الاعتماد على سلم رواتب القطاعات التعليمية – الخدمة المدنية ٢٠١٩م – ١٤٤٠هـ لاحتساب تكلفة مساعد المدرب، وللاطلاع على تفاصيل ذلك يرجى الرجوع للفقرة الخاصة بذلك في الفصل السابع.

التساؤل الرابع: ما أثر تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مالياً على الدولة؟

وللإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق بتقدير ذلك الأثر المالي اعتماداً على معلومات الهيئة العامة للإحصاء بالدرجة الأولى في تحديد عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وبناء جميع التقديرات باستخدام معادلات حسابية واضحة، على النحو التالي:

- تقدير أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في الأعوام العشرة القادمة بناء على:
  - أ- نسبة الزيادة في أعداد سكان المملكة.
  - ب-نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في مجموع سكان المملكة.
- تقدير أعداد الأشخاص القادرين على العمل والباحثين عن عمل وتقدير احتياجاتهم التدريبية.
- تقدير تكلفة البرامج التدريبية المقدمة حالياً مع إضافة تكلفة تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقدير عدد الأشخاص الذين سيحتاجون للتدريب والتأهيل المهني من أجل الحصول على وظيفة.
- تكلفة الدولة في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المكافآت وتكلفة التدريب.
- حساب ما سيتم توفيره على الدولة بعد توظيف هؤلاء الأشخاص ذوي الإعاقة واعتمادهم ماديا على الدخل الناتج عن توظيفهم واستغنائهم عن مصادر الدعم المالي من الدولة.

وقد تبين أن تكلفة الدولة ستقل عند تخرج شخص من البرنامج وتوظيفه حيث يتم تحقيق توفير مجموع (متوسط تكلفة الإعانة المادية للشخص الواحد + متوسط تكلفة الإعانة العينية للشخص الوحد +متوسط تكلفة (حافز) للشخص الواحد) بما يصل إلى ما يعادل ٣٩,٥٠٩ ريالاً سعودياً لسنة واحدة للشخص الواحد، في حال كان الشخص من فئة الباحثين عن العمل.

وبمقارنة التوفير على الدولة مع التكلفة المالية للتدريب سنوياً وجد أنها تتراوح من عام ٢٠٢١ إلى عام ٢٠٣٠ من سالب ٢٣٨,٧٥١,٢١٥ إلى موجب ١,٤٧٥,٨٨٦,٩٠٢، ويصل مجموع الوفر في جميع الفترة من ٢٠٢١ إلى ٢٠٣٠ إلى ٥,٣٤٣,٨١٢,٨٩٨ (أي خمسة مليارات وثمانمائة وستة وثمانين مليون واثنا

عشر ألف وثمانمائة وثمانية وتسعين) ريالاً سعودياً وهو ما يعد وفراً كبيراً وعائداً مادياً ضخماً يمكن الاستفادة منه في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ في عدة مجالات منها تنويع مصادر الدخل، والتنمية المستدامة، وتحقيق إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة وتحقيق الرفاهية للأسرة والمجتمع، كل ذلك من خلال الاستثمار في تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

هذا مع عدم إغفال العائد غير المادي والمتمثل في العائد النفسي والاجتماعي على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى أسرهم وعلى المجتمع.

التساؤل الخامس: ما التحليل المالي للتصور المقترح لأكاديمية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة؟

وللإجابة على هذا التساؤل، فإن الفريق البحثي قرر اعتماد التحليل المالي للبرامج التدريبية التي يمكن أن تشملها أكاديمية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، دون اعتبار لتكلفة المنشآت والهيئة الإدارية والصيانة وغيرها حيث أن هذا يختلف طبقا لمتغيرات غير متوفرة للفريق البحثي مثل حجم المنشأة، ومكان وجودها وطريقة تشغيلها، إلى غير ذلك من المتغيرات.

وعليه، فقد تم إعداد التحليل المالي للبرامج التدليلية لأنواع الإعاقات المختلفة والذين تختلف درجات تعليمهم من (بدون مؤهل)، ومروراً بالحاصلين على شهادة (الثانوية)، وانتهاء بالحاصلين على درجة (البكالوريوس)، كما تم حساب التحليل المالي لتلك البرامج على أساس تقديمها (حضورياً)، و(افتراضياً) وبطريقة (الدمج) التي تجمع بين الحضوري والافتراضي.

كما تم إعداد دراسة (جدوى مالية) لأكاديمية افتراضية لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن تعمل ككيان مستقل أو يمكن اعتبارها شركة خاصة ذات مسؤولية محدودة، على أن تكون منصة افتراضية تعمل كمرجع وبيئة تدريبية لجميع الراغبين في التدريب من الأشخاص ذوي الإعاقة.

وللوصول إلى هذا التصور للأكاديمية قام فريق البحث بما يلي:

١- حصر الوظائف والتخصصات الحالية والمستقبلية التي تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل السعودي.

٢- تحديد البرامج التدريبية المناسبة لتلك الوظائف، والتي يمكن أن تقدم من خلال أكاديمية التدريب.

٣- تم تحديد نوعية البرامج التدريبية عبر الأكاديمية وتصنيفها إلى ثلاثة أنواع، وهي:

- برامج حضورية.
- برامج افتراضية.
- برامج مدمجة (حضوري وافتراضي).

ولإنجاز دراسة الجدوى للأكاديمية التدريبية، فقد تم تقديم عدة افتراضات منها أنه تم اعتبارها شركة خاصة ذات مسؤولية محدودة، كما تم بناء النموذج المالي من خلال افتراض أن (الأكاديمية التدريبية) ستعمل من خلال منصة افتراضية تعمل كمرجع وبيئة تدريبية لجميع المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء تم التدريب عن طريق الدورات الحضورية، أو الافتراضية، أو المدمجة، وسيكون تقديم

الدورات الإلكترونية عن طريق المنصة الافتراضية. ويمكن أن تشمل منصة الأكاديمية نظام إدارة تعلم حسب الاختيار مثل: (Learning management system "LMS") أو (بلاك بورد Blackboard) أو غيرها من أجل قياس الأداء المالي لبناء منصة تدريبية.

وتوصل الفريق إلى أن (البرامج المدمجة) والتي تجمع بين الحضوري والافتراضي هي ذات التكلفة الأعلى، تليها (البرامج الحضورية) وأخيراً (البرامج الافتراضية) ومن العوامل المساعدة على ذلك وفرة البرامج الافتراضية قدرتها على استيعاب أعداد غير محدودة من الحضور وندرة البرامج المدمجة، ويمكن الاطلاع على كامل النتائج في موضعها في الفصل السابع في الدراسة.

التساؤل السادس: ما التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين للعمل بحسب مناطق المملكة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم عقد ورش عمل ضمت عددا من المعنيين منهم:

- ممثل عن صندوق الموارد البشرية في كل منطقة.
- ممثل عن الغرفة التجارية في كل منطقة.
- ممثلين عن عدد من الشركات المعنية بالتوظيف في القطاع الخاص بكل منطقة.
- ممثلين عن الجمعيات الخيرية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- ممثلين عن الأشخاص ذوي الإعاقة سواء أكانوا على رأس العمل أم يبحثون عن عمل.

وكان من أهداف تلك الورش:

- تحديد الوظائف والتخصصات المستقبلية التي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل بالمنطقة من وجهة نظر المشاركين.
- التعرف على البرامج المناسبة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وإعدادهم للوظائف المستقبلية بالمنطقة.
- استطلاع الخدمات المتاحة والمتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.
- معرفة ماهي آليات ومتطلبات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.

وكان من محصلة نتائج تلك الورش أنه لا توجد وظائف خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة دون غيرهم، وأنه بإمكانهم التقدم لجميع الوظائف التي تتناسب مهامها مع مؤهلاتهم وإمكاناتهم البدنية والذهنية والحركية (جدول ٦٥:٧).

إلا أن طبيعة بعض المناطق تتميز عن غيرها بمجالات قد لا تتوفر في غيرها مثل السياحة والزراعة والصيد في بعض المناطق أكثر من غيرها. وبناء عليه فقد تمت الاستفادة من هذه الورش في التحليل المالي لتدريب وتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المناطق وذلك على النحو التالي:

- إضافة برامج تدريبة لكل منطقة حسب طبيعتها الخاصة.
- تقدير تكاليف البرامج التدريبية حسب المناطق.
- تقدير تكاليف تمكين الشخص داخل بيئة العمل وذلك من خلال تدريب العاملين على التعامل

السليم مع الأشخاص ذوي الإعاقة على حسب إعاقاتهم، والتي يمكن أن تشمل ما يلي:

أ. تكاليف تدريب الأفراد في بيئة العمل على التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة، مع افتراض تحمل الشركات الموظفة لتكلفة ذلك التدريب.

ب. تكلفة مساعد المدرب.

ج. تكاليف مساعد ظل (Development coach) مع افتراض أن مساعد الظل يمكنهم التعاقد مع عدة جهات عمل في نفس الوقت، كما تم التقدير اعتمادا على أن مساعد الظل يستطيع تقديم المساعدة لعدد يصل إلى ١٣ شخصا من ذوي الإعاقة في نفس الوقت، علما أن ذلك يتفاوت بحسب نوع وشدة الإعاقة.

ويمكن الاطلاع على كامل النتائج في موضعها في الفصل السابع في الدراسة.

التساؤل السابع: ما التحليل المالي للبرامج التدريبية المتوقعة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب اختلاف إعاقاتهم؟

للإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق البحثي بالتعاون مع المحلل المالي بجمع المعلومات الخاصة بالوظائف استنادًا إلى الوظائف التي تم توطينها أو سيتم توطينها في المستقبل القريب بالمملكة العربية السعودية، ومن ثم تم جمع المسميات الوظيفية مع التخصصات المذكورة باستخدام دليل التصنيف المهني السعودي، بعد ذلك تم حصر التخصصات المطلوبة مستقبلاً عن طريق دراسة التخصصات المطلوبة عالميًا ومحليًا من خلال تحليل الوظائف المستقبلية بناء على رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحليل تقرير منتدى العالم الاقتصادي للعام ٢٠٢٠م. وعليه فقد تم تلخيص جميع الوظائف المطلوبة حاليًا ومستقبليًا وتقسيمها حسب اختلاف الإعاقات وذلك بالرجوع إلى متخصصين في التدريب والتوظيف ومنصات العروض الوظيفية المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة في دول أجنبية، بالإضافة إلى عقد جلسات عصف ذهني مع أشخاص من ذوي الإعاقة ومسؤولين عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد بينت نتائج هذه الجهود أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير محدودين بوظائف معينة، وإنما يمكنهم الالتحاق بالوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم العملية وخبراتهم العملية بالإضافة إلى رغباتهم وميولهم ومن ثم ينظر إلى نوع وشدة الإعاقة فيما إذا كانت تشكل حائلاً دون إنجاز المهام الوظيفية.

وعليه فقد قام الفريق البحثي بحصر الوظائف المطلوبة حاليًا والمطلوبة مستقبلاً وعمل جدول يشمل التخصصات والوظائف المناسبة لكل نوع من أنواع الإعاقات (جدول ٧,٢٥)، وبالتالي فإن النتائج تتضمن الوظائف التي تناسب الأشخاص ذوي الاعاقة بجميع أنواع الإعاقات ومراحل شدتها. علمًا بأن الفريق البحثي قد قام بتخصيص بعض البرامج التدريبية لأنواع معينة من الإعاقات وحساب تكلفتها (الجداول: ٧,٢٧، ٧,٢٩، ٧,٣١)، لكن هذا لا يعني عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقات المختلفة على تأدية غير هذه الوظائف بسبب اختلاف نوعية إعاقاتهم.

التساؤل الثامن: ما التحليل المالي لتكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذوي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل لتمكينه من أداء عمله)؟

وللإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق البحث بالخطوات التالية:

- التوصل الى التكاليف اللازمة لتعيين مساعد ظل للأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية الذين تم ضمهم لسوق العمل.
- مقارنة متوسط التكاليف (أي المرتبات) في المملكة العربية السعودية مع دول إقليمية وعالمية.
- قياس الأثر المالي الذي يضيفه «مساعد الظل».

أولاً: تكلفة برنامج مساعد الظل:

ولمعرفة تكلفة مساعد الظل فانه وطبقا للممارسات العالمية تم تقسيم مهنة المساعد المهني أو المدرب للأشخاص ذوي الاعاقة إلى فئتين:

- **الفئة الأولى:** هي فئة المدربين أو المساعدين الدائمين: وهم موظفون دائمون في الشركة أو المؤسسة أو مكان العمل الذي يعمل فيه عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة. غالبا ما تلجأ المنظمات التي يعمل فيها ما يتراوح بين ١٠-٢٠ شخصاً من الأشخاص ذوي الإعاقة لتخصيص مساعد مهني أو مدرب للأشخاص ذوي الإعاقة ويُجري المدرب جلسة أو جلستين أسبوعيا مع كل فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة (حسب طبيعة الحالة وطبيعة العمل وفي بعض الأحيان يجري جلسات أكثر من ذلك). كما يقومون بعقد دورات تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.
- **الفئة الثانية: هي فئة المدربين أو المساعدين الخارجيين:** وهم الذين يعملون مع أطراف ثالثة (حكومية، شبه حكومية، خاصة) ويقومون بما يتراوح بين ٢٠-٣٠ جلسة أسبوعياً مع الأشخاص ذوي الإعاقة لتقديم الدعم والمساعدة والمشورة لهم. ويعملون مع أكثر من جهة عمل في الوقت نفسه إذ يمكن لهم العمل مع ٣-٤ أصحاب عمل في الوقت نفسه. كما يقومون بعقد دورات تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل.

وعلى اعتبار أن عدد الأشخاص الذين يمكن خدمتهم من قبل مساعد ظل واحد هو ١٣ شخص للمساعد الواحد علماً أن العدد المطلوب يختلف باختلاف نوع الإعاقة ومدى شدتها، ومن ثم فقد تم حساب تكلفة مساعد الظل على اعتبار أنه سيتم تحمل تكاليف رواتب مساعدي الظل لمدة سنة واحدة فقط.، ولمزيد التفاصيل يرجى مراجعة الفقرة الخاصة بقياس الأثر المالي لمساعد الظل في الفصل السابع من الدراسة.

التساؤل التاسع: ما المعوقات التي تواجه التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

للإجابة على هذا التساؤل قام فريق الدراسة بتحليل نتائج ورش العمل ونتائج الاستبيان والمقابلات البؤرية مع عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب الأعمال والجهات التأهيلية إلى وجود عدد من المعوقات التي تواجه التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في الجوانب الإدارية والاقتصادية والاجتماعية

من أعمها ما يلي:

أولاً: المعوقات الادارية:

١. عدم توفر خيارات مهنية تتناسب مع إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. عدم وجود استراتيجية واضحة وملزمة بين وزارة الموارد البشرية ووزارة العمل من جهة وبين مؤسسات القطاع العام والخاص.
٣. عدم ربط برامج التأهيل المهني باحتياجات سوق العمل ومتطلباته المهارية.

ثانياً: المعوقات الاقتصادية:

١. عدم وجود حوافز مالية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل.
٢. عدم توافق برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل.
٣. عدم تناسب الحوافز المالية المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف تأهيلهم.

ثالثاً: المعوقات الاجتماعية:

١. ضعف التوعية المجتمعية بأهمية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. عدم توفر "الوصول الشامل" في المؤسسات التعليمية.
٣. عدم توفر متخصصين لمواجهة المشكلات التعليمية والنفسية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية.

كما قدمت الدراسة العديد من المقترحات للتغلب على تلك المعوقات منها:

أولاً: مقترحات للتغلب على المعوقات إدارية:

١. الأخذ بالتقنيات الحديثة في برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. تحديد ميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تحديد نوع المهنة المناسبة لهم.
٣. تقديم برامج التأهيل المهني بدءاً من المرحلة الثانوية وحتى المرحلة الجامعية للأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاقتصادية:

١. زيادة المخصصات المالية المخصصة لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة.
٢. تفعيل الحوافز المادية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني.
٣. تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاجتماعية:

١. توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال جميع الوسائل المتاحة.
٢. تشكيل لجان من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية والتأهيلية لرعاية حقوقهم ووضع المقترحات التي تذلل العقبات بالمؤسسة.
٣. إنشاء جماعات تطوعية باسم «أصدقاء الأشخاص ذوي الإعاقة» لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعياً.

التساؤل العاشر: المعوقات التي تواجه برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

للإجابة على هذا التساؤل قام فريق الدراسة بتحليل نتائج ورش العمل ونتائج الاستبيان والمقابلات البؤرية مع عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة وأصحاب الأعمال والجهات العاملة في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وجود عدد من المعوقات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية التي تواجه برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة ونلخص أهمها فيما يلي:

أولاً: المعوقات الإدارية:

١. عدم تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم.
٢. عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل
٣. عدم كفاية مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: المعوقات الاقتصادية:

١. عدم وجود الحوافز المادية المناسبة لتحفيز المتدربين من ذوي الإعاقة.
٢. عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي المتاح من قبل بعض البرامج التدريبية.
٣. ارتفاع أسعار الأجهزة الالكترونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة التي يستخدمونها في التدريب.

ثالثاً: المعوقات الاجتماعية:

١. عدم اعتقاد أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية الموجودة حالياً.
٣. عدم وجود دعاية وإعلان كافٍ عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.

وقام فريق الدراسة بناء على التحليل لأدوات الدراسة بتقديم المقترحات التالية لمواجهة معوقات تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

أولاً: مقترحات للتغلب على المعوقات لإدارية:

١. تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية.
٣. الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاقتصادية:

١. زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أجهزة الدولة.
٢. تفعيل دور القطاع الخاص الأهلي في تمويل البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. تقديم الجهات الحكومية حوافز مالية وتنظيمية لمؤسسات القطاع الخاص التي تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاجتماعية:

١. عقد ورش عمل خاص بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. إنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣. تنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتها.

التساؤل الحادي عشر: ما المعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها؟

وللإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق باستخلاص المعوقات الإدارية والتشريعية والاقتصادية والاجتماعية التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ونلخصها في مايلي:

أولا: المعوقات الإدارية:

١. عدم وجود نظام شامل لتنظيم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم المهنية.
٢. عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل.
٣. النسبة المخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قليلة نسبيًا قياسًا على نسبتهم من إجمالي السكان في المملكة.

ثانياً: معوقات تشريعية:

١. إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال، مما يجعلهم يعزفون عن العمل بسبب كثرة احتياجاتهم في الإنفاق للذهاب للعمل ومنها دفع راتب سائق، وتكاليف تنقل، وغيرها.
٢. عدم التزام كثير من جهات الأعمال بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد يكون التوظيف أحيانا صوريا لبلوغ نسبة السعودة واجتياز برنامج (نطاقات).
٣. عدم تطبيق «الوصول الشامل» ومن ثم عدم توفير بيئة آمنة لذوي الإعاقات أثناء العمل.

ثالثاً: المعوقات الاقتصادية:

١. تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من عموم الموظفين.
٢. إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما زاد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال.
٣. وعدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بمتطلبات الوظيفة كالمواصلات ومتطلبات الحياة اليومية.

رابعاً: المعوقات الاجتماعية:

١. عدم توفير الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق به.
٢. عدم تناسب مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة «الوصول الآمن».
٣. عدم إيمان الأشخاص ذوي الإعاقة بقدراتهم وأدائهم الوظيفي.

وفي ضوء نتائج الدراسة الميدانية، مع ما أفرزته سائر الأدوات المنهجية من مقابلات بؤرية وورش عمل ولقاءات عصف ذهني، واستبانات، قام الفريق باستخلاص بعض المقترحات الخاصة بمواجهة معوقات توظيف الأشخاص ذوي الاعاقة:

أولاً: مقترحات للتغلب على المعوقات الإدارية:

١. إنشاء منصة إلكترونية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو المقترح الأكثر فعالية من

وجهة نظر العينة لهذه الدراسة، كما أنه أثبت فعاليته في الممارسات العالمية الرائدة وتطبقه بعض الدول المتقدمة كأستراليا مثلاً.

٢. مراعاة شمول برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف درجاتهم وجنسهم.

٣. وجود هيئة او جمعية لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.

ثانياً: مقترحات للتغلب على المعوقات التشريعية:

٤. تعديل القرار الخاص بإيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال، وهو المقترح الفعال من وجهة نظر العينة.

٥. إصدار تشريعات ملزمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٦. فرض قانون «الوصول الشامل» ومتابعة تطبيقه لتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل.

ثالثاً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاقتصادية:

١. إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير مستواهم الوظيفي من خلال تقديم المنح الدراسية والالتحاق بالدورات التدريبية المتقدمة، وهو المقترح الأكثر تأثيرا من وجه نظر عينة الدراسة.

٢. تقديم محفزات اقتصادية للجهات المساهمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإعفاءات الجمركية أو التكريمات الخاصة بذلك.

٣. تقديم حوافز مالية وإدارية للموظف «المرشد» للأشخاص ذوي الإعاقة كان الأقل فعالية من وجه نظر عينة الدراسة.

رابعاً: مقترحات للتغلب على المعوقات الاجتماعية:

١. تشجيع وإبراز أهمية مبادرات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهو المقترح الأكثر فعالية من وجهة نظر العينة.

٢. إبراز نماذج متميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل.

٣. نشر الوعي حول ثقافة الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

أهم التوصيات التي اشتملت عليها الدراسة:

من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية وبناء على مراجعة الأدبيات المنشورة في المجالات ذات العلاقة، وفي ضوء خبرات الفريق البحثي .... يوصي فريق الدراسة بما يلي:

أولاً: تشجيع البحوث والدراسات العلمية المتخصصة التي تتعامل مع مختلف الاحتياجات النفسية والاجتماعية والتطويرية للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تتميز بالأصالة والتحديث لتواكب آخر المستجدات في هذا المجال الدائم التطور، وتتسم بالتطبيق والعملية ولا تنحصر في التنظير والدوران في فلك التعريفات القديمة التي أصبحت غير صالحة، حيث لاحظ الفريق البحثي قلة الدراسات العربية الأصيلة في هذا الموضوع، وعلى وفرة المراجع المتوفرة، فإنها تفتقر إلى التجديد والتخصص الدقيق في شؤون ذوي الإعاقة.

ثانياً: تشجيع الجامعات على إنشاء وتطوير الأقسام الأكاديمية بها المعنية بدراسة ذوي الإعاقة وإنشاء الكراسي البحثية لدراسة التخصصات الدقيقة والاحتياجات العديدة المتعلقة بالفئات والأعمار

المختلفة من ذوي الإعاقة، بدلا من الدراسة العامة لموضوع الإعاقات.

ثالثاً: رفع مستوى الوعي بين المواطنين والمقيمين بأهمية منع حدوث الإعاقات من خلال نشر خدمات التدخل المبكر والاكتشاف المبكر للإعاقات، والتوعية بأسباب وأخطار الحوادث المرورية وحوادث العمل والتي تعد من أهم أسباب حدوث الإعاقات، وكذلك رفع مستوى الوعي بأهمية دمج ذوي الإعاقات في المجتمع وبإمكانياتهم وقدراتهم على ممارسة المواطنة الكاملة بفاعلية، وهو ما يمكن أن يؤدي إلى زيادة نسبة توظيفهم ودمجهم في المجتمع، حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع الأدبيات العالمية وتقرير منظمة العمل الدولية والبنك الدولي المشار إليهم في ثنايا الدراسة على أن إحدى العقبات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي الانطباع السلبي لدى كثير من الناس عن هذه الفئة.

رابعاً: تعزيز عملية الدمج في التعليم وفي سائر المجالات المجتمعية مثل توفير النقل وتوفير مسارات آمنة في الطرقات، وتحقيق الاستيعاب و الوصول الشامل إلى جميع المرافق العامة ومنها الحدائق والأندية وأماكن الترفيه العامة، الحكومية والأهلية، ليسهل اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العامة كمقدمة للنجاح في التعليم والتأهيل والتدريب والتوظيف، وتوفير الأجهزة المساعدة Assistive Technology، وتوفير لغة الإشارة ، ولغة برايل، والأجهزة المزودة بقارئ للشاشة وتمكينهم من الاطلاع على ما يدور في الإعلام وفي الحفلات والمهرجانات.

خامساً: تعزيز تطبيق التشريعات والقوانين الخاصة بذوي الإعاقة في التأهيل والتوظيف بصرامة وعقاب المتلاعبين حيث أشار بعض المشاركين في الدراسة إلى استغلال بعض الشركات لذوي الإعاقة في التوظيف الوهمي للحصول على فوائد التوطين ضمن برنامج نطاقات وامتناع تلك الجهات عن التوظيف الحقيقي الذي يُعَوّد الأشخاص ذوي الإعاقة على تحمل المسؤولية ومن ثم الاستفادة بالتوظيف الدائم وحصول التمكين الاجتماعي والاقتصادي.

سادساً: تحديث مراكز وبرامج التأهيل المهني والتدرب على التوظيف حيث ذكر بعض المشاركين في الدراسة أن برامج ومعدات التدريب قديمة وغير متطورة.

سابعاً: تدريب كوادر وطنية وتزويدها بالمعارف والمهارات والبرامج والأدوات لتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة على ممارسة الحياة العامة، وعلى مهارات التوظيف وبعدد كافٍ لتوفير الاحتياجات في المملكة حيث أن الدولة تسعى إلى توطين الوظائف، مع الاستفادة من الخبرات الاجنبية في هذا المجال لحين توفر الكوادر الوطنية الكافية.

ثامناً: الاستفادة من التطورات التقنية الحديثة في تشجيع التدريب الافتراضي والعمل عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة وهو ما أثبتت كفاءته وإمكانية تنفيذه، مع وفرة تكلفته كما أثبتت هذه الدراسة وفرة التدريب الافتراضي مقارنة بالتدريب الحضوري والمدمج.

تاسعاً: الاستفادة من التجارب الأجنبية في رفع نسبة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية.

عاشراً: طبقا لتوصيات منظمة العمل الدولية ووزارة العمل الأمريكية، ينبغي على الجهات الحكومية والخاصة الاستعانة بذوي الإعاقة (حسب نوع إعاقتهم) في المشاورات واللوائح والوظائف والإجراءات حول الاحتياجات الخاصة بهم، وفي نشر إعلانات الوظائف في جمعياتهم لمنسوبيهم وأعضائهم حتى

يكونوا على علم بها وباحتياجاتها والمؤهلات المطلوبة للتقدم لها وبالمهام التي يتعين على الموظف القيام بها.

حادي عشر: إعداد قاعدة بيانات شاملة ودقيقة لذوي الإعاقات مع تحديثها باستمرار، حيث أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود قاعدة بيانات لذوي الإعاقة مع شدة الحاجة إليها لتيسير خدمتهم بدقة وبكفاءة، كما أنها تساعد في التخطيط ودراسات الجدوى والتحليل المالي للمشاريع المتعلقة بتعليم وتدريب وعلاج وتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة.

ثاني عشر: عمل منصة وطنية يتم فيها نشر إعلانات الوظائف كما يتم فيها استخدام التقنية المساعدة Assistive Technology ويمكن فيها الربط بين الأشخاص ذوي الإعاقة ومراكز التدريب على التوظيف وقطاعات الأعمال، وذلك على غرار التجربة الأسترالية..

ثالث عشر: فرض التدريب على بيئات العمل وضمان مواءمتها مكانيا، وإنسانيا، ومهنيا لعمل ذوي الإعاقة.

رابع عشر: تضافر وتعاون جميع الجهات المعينة برعاية ذوي الإعاقة بدورها كل من موقعه لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

خامس عشر: تفعيل ونشر الوظائف المساعدة لتمكين ذو الإعاقة مثل «مساعد الظل» و «مدرب الوظيفة أو Job Coach" وغيرها من الوظائف المخصصة لمساعدة ذوي الإعاقة وتدريبهم وتدريب العاملين معهم على رأس العمل.

سادس عشر: إنشاء مجلس تنسيقي لتنسيق الجهود بين القطاعات المختلفة المهتمة برعاية ذوي الإعاقة.

سابع عشر: نشر النماذج الناجحة والرائدة المحلية ومكافأتها وتشجيع الآخرين على الاقتداء بهم مثل «جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية» و «جمعية ذوي الإعاقة بالأحساء» حيث أنها تشكل تجارب رائدة ونماذج محلية مشرفة.

والله تعالى نسأل أن يوفق الجميع لما فيه خدمة ورقي وتقدم الوطن والمواطنين.

المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية
National Center for Social Studies (NCSS)
تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة