



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

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

إعداد:

المركز الوطني للدراسات
والبحوث الاجتماعية

١٤٤٢ هـ
٢٠٢١ م

تأهيل وتدريب وتنظيم الأخصائيين
مؤخرًا في دول الخليج

مؤخرًا في دول الخليج
مؤخرًا في دول الخليج
مؤخرًا في دول الخليج
مؤخرًا في دول الخليج

مؤخرًا في دول الخليج
مؤخرًا في دول الخليج

نبذة عن المركز:

إدراكاً من حكومة خادم الحرمين الشريفين - يحفظه الله - لضرورة وحتمية الاهتمام بالشأن الاجتماعي، وصيانة وتحصين القيم والمبادئ الاجتماعية، ولما تمثله الظواهر الاجتماعية المتجددة من تحدٍ للأسرة والمجتمع بمكوناتها المختلفة، فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (٢٢٠) وتاريخ ١٤٣٣/٧/٧ بالموافقة على تنظيم المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية ليكون ذا شخصية اعتبارية مستقلة، ويرتبط بوزير العمل والتنمية الاجتماعية مباشرة، ومقره مدينة الرياض.

ويهدف المركز إلى إجراء البحوث والدراسات الاجتماعية حول القضايا والظواهر والمشكلات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، واقتراح التوصيات والحلول المناسبة في شأنها، وذلك استناداً إلى محوري إستراتيجية المركز وهما: تمكين مجتمع البحوث في المجال الاجتماعي، ومساندة متخذي القرار الاجتماعي.

رؤيتنا:

أن نكون بيت الخبرة الاجتماعي الأكثر تأثيراً في توفير حلول للقضايا والمشكلات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.

رسالتنا:

توفير تواصل علمي فعال، ودعم الأفكار والمشروعات البحثية في تصميم حلول فعالة للقضايا والمشكلات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية.



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

NCSS.GOV.SA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



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

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 وتأهيلهم لسوق العمل كما هدفت لمعرفة المعوقات التشريعية والاجتماعية والاقتصادية التي تحد من فاعلية برامج التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية 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 التدريبية التي تؤهل وتساعد في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، والتكليف المالية لبرنامج مساعد الظل، والتكلفة المالية للبرامج التدريبية والتي سوف تقدم بشكل مباشر وافتراضي أو مختلط 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 تقضي إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

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 خصوصاً 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 عائداً اقتصادياً على الدولة يصل مجموعه بحلول عام ٢٠٣٠م إلى ما يقارب أحد عشر مليار ريال سعودي. وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات والمقترحات لتعزيز فاعلية 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 of 345 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 of 11 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 Vision 2030 in achieving societal wellbeing and sustainable development.

شكر وتقدير

يتقدم فريق البحث بمركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز للبحوث الاجتماعية والإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز بخالص الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى معالي رئيس اللجنة التنفيذية التابعة للمركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية، وإلى أصحاب السعادة أعضاء اللجنة - حفظهم الله - على تفضلهم بالموافقة بإجراء الفريق البحثي بالمركز لهذه الدراسة، كما يتقدم بالشكر والتقدير لسعادة مدير عام المركز الوطني للدراسات والبحوث الاجتماعية وجميع منسوبي المركز على تكرمهم بدعم إجراء هذه الدراسة ومتابعة اجراءاتها ودعمهم اللامحدود لفريق البحث.. والشكر موصول لسعادة الرئيس التنفيذي لهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة ولمنسوبيها لدعمهم الكريم وتقديم العون وإتاحة الفرصة لنا في المركز للمساهمة بإجراء هذه الدراسة خدمة لهذه الفئة الغالية وخدمة للمجتمع والوطن. آملين أن يكون فريق البحث قد وفق في تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الدراسة، وأن توثي ثمارها وأن تكون أداة في تحقيق التقدم المنشود في مجالها.

رئيس فريق البحث

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 موضوعاً 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، وتسند التشريعات اللازمة لتحقيق هذا الهدف وإدراكاً 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 اقتصادياً، وتحقيق الذات وتقديرها نفسياً واجتماعياً، 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 جاهدة 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 عاملاً مهماً 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 والمنهج 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.

هـ- 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.

وختاماً نسأل الله أن يكون فريق البحث قد وفق في إجراء هذه الدراسة وأن يجد فيها المسؤولين الفائزة المرجوة وأن يحقق الله بها الآمال.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	المحتوى
أ	ملخص الدراسة باللغة العربية
ج	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
هـ	شكر وتقدير
ز	المقدمة
ل	قائمة الجداول
ع	جدول الأشكال

مدخل الدراسة

الفصل الأول:

٣	موضوع الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٥	أهداف الدراسة
٦	تساؤلات الدراسة
٧	مفاهيم الدراسة

الفصل الثاني: أسس ومفاهيم تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

١١	المحور الأول: تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٢٣	المحور الثاني: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الفصل الثالث: تجارب وممارسات ونماذج عالمية وعربية رائدة في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

٣٥	مقدمة
٣٧	أولاً/ الممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٤٩	ثانياً/ تجارب دولية لمراكز متخصصة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٥٨	ثالثاً/ أهم الممارسات العربية الرائدة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة

الفصل الرابع: جهود المملكة العربية السعودية في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

٧٥	أولاً/ ملامح تطور جهود المملكة العربية السعودية في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة
----	--

رقم الصفحة	المحتوى
٧٩	ثانياً/ الأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية المملكة ٢٠٣٠٢ وبرنامج التحول الوطني
٨٢	ثالثاً/ منظمات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية
٨٨	رابعاً/ برامج ومبادرات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

٩٧	مقدمة
٩٧	أولاً / مراحل إجراء الدراسة
٩٩	ثانياً/ نوع الدراسة
٩٩	ثالثاً/ مناهج الدراسة
١٠١	رابعاً/ أدوات جمع البيانات
١٠٧	خامساً / عينة الدراسة
١٠٨	سادساً / أسلوب تحليل البيانات

الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية لعوقات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها

١١٣	مقدمة
١١٤	أولاً: البيانات الأولية للمبحوثين
١٢٠	ثانياً: التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
١٣٢	ثالثاً: البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
١٤٢	رابعاً / توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
١٥٩	الخلاصة

الفصل السابع: التحليل المالي لبرامج الأشخاص ذوي الإعاقة

١٦٥	أولاً: حصر البرامج التدريبية وتكلفتها
١٦٨	ثانياً: الأثر المالي عند تمكين وتوظيف شخص من ذوي الإعاقة وتمكينه، وما سيتم توفيره للدولة
١٧٧	ثالثاً: التحليل المالي لبرنامج مساعد الظل
١٨٣	رابعاً: التحليل المالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة، حسب نوع الإعاقة
٢١٠	خامساً: التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب)

رقم الصفحة

المحتوى

٢٤١	سادساً: التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف عمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب الإعاقة
٢٥٣	سابعاً: التحليل المالي للممارسات العالمية

مخرجات الدراسة

الفصل الثامن :

٢٦١	مخرجات الدراسة
٢٧٣	الخلاصة
٢٧٥	التوصيات
٢٧٨	(أولاً) المراجع العربية
٢٨٨	(ثانياً) المراجع الأجنبية
٣٠٠	(ثالثاً) المواقع الإلكترونية

ملاحق الدراسة

٣٠٣	استبيان «معوقات برامج التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».
٣١٧	دليل المقابلة البؤرية شبه المقننة مع خبراء ذوي الإعاقة عن «معوقات التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».
٣٢٥	تقرير عن ورشة عمل «دليل معلومات مراكز التأهيل المهني».
٣٣٩	تقرير عن «مراكز التأهيل المهني المحلية بالمملكة العربية السعودية».
٣٤٩	تقرير عن ورشة عمل «معوقات برامج التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».
٣٥٧	تقرير عن ورشة عمل «مساهمة القطاع الخاص في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة».
٣٦٩	تقرير عن ورش عمل «مشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق».
٣٧٥	التقارير التفصيلية لجميع ورش مناطق المملكة الخاصة بمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق.
٤٠٩	تقرير عن زيارة جمعيات ومراكز وهيئات معنية بخدمة ذوي الإعاقة.
٤١٣	تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية ذوي الإعاقة بالإحساء.
٤١٧	تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية عنيزة للخدمات الإنسانية بالقصيم.

قائمة الجداول

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
٣,١	حصص العمالة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية	٦١
٣,٢	معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان	٦٣
٣,٣	نسب التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان (١٥ سنة فأكثر)	٦٣
٦,١	البيانات الأولية للمبجوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة	١١٤
٦,٢	توزيع المبجوثين على وفق بيانات العمل	١١٦
٦,٣	توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة على وفق التوزيع الجغرافي في المجتمع السعودي	١١٩
٦,٤	المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٠
٦,٥	المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٢
٦,٦	المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٤
٦,٧	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٧
٦,٨	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٩
٦,٩	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣١
٦,١٠	المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٣
٦,١١	المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٥
٦,١٢	المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٦
٦,١٣	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٨
٦,١٤	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٠
٦,١٥	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٤١
٦,١٦	المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٣
٦,١٧	المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٥
٦,١٨	المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٧

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
٦,١٩	المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٨
٦,٢٠	المقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥١
٦,٢١	المقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٣
٦,٢٢	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٥
٦,٢٣	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٧
٧,١	الجهات التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٦٦
٧,٢	تكلفة موازنة البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٦٧
٧,٣	متوسط مدة وساعات التدريب	١٦٨
٧,٤	متوسط تكلفة برامج التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة	١٦٩
٧,٥	مدخلات الفئة المستهدفة	١٧٠
٧,٦	مدخلات الأثر المالي	١٧١
٧,٧	أعداد المتدربين والخريجين من برامج التدريب	١٧٣
٧,٨	تكاليف التدريب والمكافآت السنوية	١٧٣
٧,٩	الوفر على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	١٧٥
٧,١٠	الوفر المحقق من الناجحين من البرنامج التدريبي (الذين تم توظيفهم)	١٧٦
٧,١١	مقارنة تكلفة مساعد الظل مع دول إقليمية وعالمية	١٨١
٧,١٢	تكاليف مساعد الظل	١٨٢
٧,١٣	اجمالي تكلفة التدريب ومساعد الظل	١٨٢
٧,١٤	قطاعات وأقسام الوظائف المطلوبة حالياً	١٨٥
٧,١٥	الوظائف المتاحة حالياً في قطاع السياحة والترفيه	١٨٥
٧,١٦	الوظائف المتاحة حالياً في قطاع اللوجستيات	١٨٦
٧,١٧	الوظائف المتاحة حالياً في قطاع الخدمات الصحية	١٨٧
٧,١٨	الوظائف المتاحة حالياً في قطاع الخدمات المالية	١٨٧
٧,١٩	الوظائف المتاحة حالياً في قطاع التقنية	١٨٨

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
٧, ٢٠	قطاعات الوظائف المطلوبة وبرامج رؤية ٢٠٣٠	١٩٠
٧, ٢١	الوظائف والتخصصات المطلوبة في المستقبل عالمياً	١٩٠
٧, ٢٢	التخصصات والوظائف المستقبلية المطلوبة (دراسة وظائف المستقبل غرفة الرياض)	١٩٢
٧, ٢٣	ملخص التخصصات والوظائف المستقبلية	١٩٣
٧, ٢٤	القطاعات والوظائف الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة (ورشة العمل)	١٩٥
٧, ٢٥	الوظائف حسب نوع الإعاقة	١٩٧
٧, ٢٦	تكلفة البرامج لحملة شهادة البكالوريوس للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٠
٧, ٢٧	تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة الشهادة البكالوريوس للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٢
٧, ٢٨	تكلفة البرامج لحملة شهادة الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٣
٧, ٢٩	تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة الشهادة الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٥
٧, ٣٠	تكلفة البرامج لحملة شهادة ما دون الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٦
٧, ٣١	تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة شهادة ما دون الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٨
٧, ٣٢	تحليل مالي للبرامج التدريبية حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢٠٨
٧, ٣٣	تحليل مالي للبرامج حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً (بعد إضافة تكاليف مساعد المدرب)	٢٠٩
٧, ٣٤	تكلفة البرامج الحضورية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢١١
٧, ٣٥	تكلفة البرامج الحضورية لحملة الشهادة الثانوية	٢١٣
٧, ٣٦	تكلفة البرامج الحضورية لحملة الشهادة البكالوريوس	٢١٣
٧, ٣٧	تكلفة البرامج الحضورية التي لا تحتاج لمؤهل علمي	٢١٤
٧, ٣٨	تحليل مالي للبرامج الحضورية	٢١٤
٧, ٣٩	تكلفة البرامج الافتراضية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢١٥
٧, ٤٠	تكلفة البرامج الافتراضية لحملة الشهادة الثانوية	٢١٧
٧, ٤١	تكلفة البرامج الافتراضية لحملة الشهادة البكالوريوس	٢١٧
٧, ٤٢	تكلفة البرامج الافتراضية التي لا تحتاج لمؤهل علمي	٢١٨

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
٧, ٤٣	تحليل مالي للبرامج الافتراضية	٢١٨
٧, ٤٤	تكلفة البرامج المدمجة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً	٢١٩
٧, ٤٥	تكلفة البرامج المدمجة لحملة الشهادة الثانوية	٢٢١
٧, ٤٦	تكلفة البرامج المدمجة لحملة شهادة البكالوريوس	٢٢١
٧, ٤٧	تكلفة البرامج المدمجة التي لا تحتاج لمؤهل علمي	٢٢٢
٧, ٤٨	تحليل مالي للبرامج المدمجة	٢٢٢
٧, ٤٩	الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل	٢٢٤
٧, ٥٠	مصاريف ما قبل التشغيل	٢٢٤
٧, ٥١	مجموع الاحتياجات الاستثمارية	٢٢٥
٧, ٥٢	المؤشرات المالية	٢٢٥
٧, ٥٣	الإيرادات السنوية	٢٢٧
٧, ٥٤	المسميات الوظيفية والرواتب في الأكاديمية	٢٢٨
٧, ٥٥	المسميات الوظيفية وأعداد الموظفين	٢٢٩
٧, ٥٦	التكاليف التشغيلية السنوية	٢٣٠
٧, ٥٧	تكاليف موظفي التشغيل حسب المسميات الوظيفية	٢٣٠
٧, ٥٨	التكاليف المباشرة السنوية	٢٣١
٧, ٥٩	تفاصيل الإهلاك	٢٣٢
٧, ٦٠	التكاليف للموظفين الإداريين حسب المسميات الوظيفية	٢٣٢
٧, ٦١	تفاصيل التكاليف غير المباشرة	٢٣٣
٧, ٦٢	قائمة الدخل	٢٣٤
٧, ٦٣	المركز المالي	٢٣٦
٧, ٦٤	قائمة التدفقات النقدية	٢٣٨
٧, ٦٥	القطاعات والوظائف المطلوبة حسب المناطق الإدارية (بناء على ورش العمل)	٢٤٢
٧, ٦٦	أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المناطق الإدارية ونسبتهم من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة	٢٤٤
٧, ٦٧	أعداد الأشخاص من الفئة المستهدفة حسب المناطق الإدارية	٢٤٥

الرقم	موضوع الجدول	الصفحة
٧,٦٨	أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة العمرية المستهدفة حسب المؤهل العلمي ونسبتهم من المجموع	٢٤٦
٧,٦٩	عدد الأشخاص حسب المنطقة وحسب المؤهل العلمي	٢٤٦
٧,٧٠	عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة المستهدفة سنويا بين ٢٠٢١-٢٠٢٠م	٢٧٠
٧,٧١	أعداد المتدربين حسب المنطقة الإدارية والمؤهل العلمي	٢٤٨
٧,٧٢	أعداد المتدربين والناجحين المتوقعين من برامج التدريب حسب المناطق الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٢٠م	٢٥٠
٧,٧٣	تقدير لتكاليف مساعدي الظل حسب المنطقة الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٢٠م	٢٥٢
٧,٧٤	اجمالي تكاليف التدريب وتمكين، ومواءمة بيئة العمل حسب المنطقة الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٢٠م	٢٥٢
٧,٧٥	الأثر المالي للتجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	٢٥٥
٧,٧٦	شرح وترجمة التجربة الأمريكية الأثر المالي للتجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	٢٥٥
٧,٧٧	مقارنة العوائد السنوية من توظيف شخص من ذوي الإعاقة	٢٥٧

جدول الأشكال

الرقم	موضوع الشكل	الصفحة
١	المخطط الرئيسي لإزالة العوائق	٤٣
٢	النموذج القديم للإعاقة	٥٠
٣	النموذج الثاني أصحاب الإعاقة أشخاص قادرين فاعلون في المجتمع	٥٠
٤	النسب المئوية للمعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢١
٥	النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٣
٦	النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٤
٧	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٨
٨	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٩

الرقم	موضوع الشكل	الصفحة
٩	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣١
١٠	النسب المئوية للمعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٤
١١	النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٥
١٢	النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٧
١٣	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٣٩
١٤	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٠
١٥	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٢
١٦	النسب المئوية للمعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٤
١٧	النسب المئوية للمعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٦
١٨	النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٧
١٩	النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٤٩
٢٠	النسب المئوية للمقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٢
٢١	النسب المئوية لمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٤
٢٢	النسب المئوية لمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٦
٢٣	النسب المئوية لمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٥٧

الفصل الأول

مدخل الدراسة

- موضوع الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- تساؤلات الدراسة.
- مفاهيم الدراسة.

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، ونظراً 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، والمرضى، 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 ٢٣/٩/٤٢١هـ الموافق ١٩/١٢/٢٠٠٠م 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 نسبياً 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 بـ «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 سلبية 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 أعمال 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 نظراً 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 إلى 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 عائقاً 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 مكوناً هاماً 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 (حضرية - 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 على 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 ذي 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 إجرائياً للأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

يعرف نظام رعاية المعوقين الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣٧) وتاريخ ٢٣/٩/١٤٢١هـ تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بأنه: «عملية منسقة لتوظيف الخدمات الطبية، والاجتماعية، والنفسية، والتربوية، والمهنية، لمساعدة المعوق في تحقيق أقصى درجة ممكنة من الفاعلية الوظيفية، بهدف تمكينه من التوافق مع متطلبات بيئته الطبيعية والاجتماعية، وكذلك تنمية قدراته للاعتماد على نفسه وجعله عضواً منتجاً في المجتمع ما أمكن ذلك». وسوف نتبنى ذلك المفهوم إجرائياً 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 عقلياً أو جسمياً أو استعادة قدراتهم على الإنتاج عن طريق التوجيه المهني والاختيار والتدريب والتوافق مع موقف العمل» (سليمان، ٢٠٠١، ٢٨١).

ويمكن تعريف «التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة» إجرائياً في نطاق الدراسة الحالية على أنه: مجموعة الخدمات المهنية التي تتضمن التوجيه المهني والاختيار 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، ص ٢٠). وسوف تتبنى الدراسة الحالية هذا المفهوم للتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة إجرائيًا 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 إجرائيًا 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».

الفصل الثاني

أسس ومفاهيم تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

المحور الأول: تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة

- ١- التطور التاريخي لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- مفهوم التأهيل والتدريب المهني.
- ٣- أهداف التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٤- المعايير الدولية للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٥- مخرجات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٦- معوقات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها.

المحور الثاني: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- ١- التطور التاريخي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- تعريف التوظيف.
- ٣- أهداف التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٤- العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٥- مخرجات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٦- معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها.

مقدمة

تمثل عملية التأهيل والتدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة استثماراً لقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة لتسهيل اندماجهم في سوق العمل، كما أن لعملية التوظيف فوائد على المستوى الشخصي، وعلى المستوى الوطني؛ فعلى المستوى الشخصي تساعد الوظيفة الفرد على استثمار طاقاته وتحقيق كفايته الذاتية اقتصادياً، وتحقيق الذات وتقديرها نفسياً واجتماعياً، والشعور بالقيمة، وتحقيق التكيف والتوافق المجتمعي، وإعادة ثقتهم بأنفسهم وتمكينهم من حقوقهم الاجتماعية والقانونية وغيرها. أما على المستوى الوطني فإن هذه العملية تساعد الدولة على دفع عجلة التنمية الوطنية والاستفادة من الطاقات المعطلة في الإنتاج، وتوفير الأيدي العاملة وتحقيق الرفاهية الاجتماعية والتنمية المستدامة.

يتضمن هذا الفصل محورين: المحور الأول يتناول تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث التطور التاريخي ومفهوم التأهيل المهني، وأهداف التأهيل والتدريب المهني، والمعايير الدولية لخدمات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، ومخرجات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، ومعوقات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها.

ويتناول المحور الثاني توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث التطور التاريخي للأشخاص ذوي الإعاقة، وتعريف التوظيف، وأهداف التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، والعوامل ومخرجات ومعوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها، وسيأتي بيان ذلك بالتفصيل.

المحور الأول: تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

١- التطور التاريخي لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة

بدأ الاهتمام بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة خلال العقود الماضية، حيث بدأ هذا الاهتمام يتصاعد ويتزايد منذ بدايات القرن العشرين ففي عام (١٩٥٥) تبنت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بجنيف توصية التأهيل والتدريب المهني لذوي الإعاقة المتعلقة بتمكينهم من مقومات النجاح في أعمالهم ومهنتهم، وتأمين العمل والاحتفاظ به والارتقاء فيه، مما أدى إلى حدوث تطورات مهمة، ومنها الفهم والتعمق في احتياجات التأهيل، ومجال تنظيم الخدمات المتعلقة بالتأهيل، واستحداث الدول الأعضاء للقوانين والممارسات فيما يتعلق بتوصيات اتفاقية منظمة العمل الدولية (International Labour Organization, 2008).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية عام (١٩٧٣) تمت الموافقة على قانون التأهيل لذوي الإعاقة، والذي يعتبر قانوناً تاريخياً لأنه أكثر التشريعات شمولاً في حقوق ذوي الإعاقة (USA. Department of Labor, 2020)، حيث تحظر أحكام القانون الخاصة بالتوظيف التمييز في العديد من الإجراءات، منها التقديم للوظيفة، والتوظيف، والترقية، والإنهاء، والتعويض، والتدريب على العمل، وغير ذلك من شروط وأحكام وامتيازات التوظيف (USA. Department of Labor, 2020).

وفي عام ١٩٨١ أطلقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على تلك السنة اسم (السنة الدولية

للأشخاص ذوي الإعاقة) تحت شعار (المشاركة الكاملة والمساواة)، وسعت الجمعية في ذلك العام إلى حث برنامج العمل العالمي الشامل المتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة على توفير تدابير فعالة على المستوى الدولي والمستويات الوطنية لتحقيق أهداف «المشاركة الكاملة» للأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية، والتنمية، والمساواة حيث تعرف المساواة على أنها «حق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الكاملة في حياة وتنمية مجتمعاتهم، والتمتع بظروف معيشية مساوية لظروف المواطنين الآخرين العاديين، والحصول على فرص متساوية في تحسين الظروف الناتجة عن التنمية الاجتماعية والاقتصادية» (International Labour Organization, 2008). وكانت الجمعية العامة للأمم المتحدة قد حددت في عام (١٩٧٨) عدة أهداف (للسنة الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة) منها: زيادة الوعي العام، وفهم وقبول الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على تشكيل منظمات وجمعيات تمكنهم من التعبير عن آرائهم وتعزيز العمل لديهم لتحسين أوضاعهم (UN General Assembly, 1978).

إن هذه التطورات جعلت من المناسب الاعتماد على معايير دولية جديدة تأخذ في الاعتبار الحاجة إلى ضمان تكافؤ الفرص والمعاملة لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة في كل من المناطق الريفية والحضرية، من أجل التوظيف والاندماج الكامل في المجتمع، وتم اعتماد بعض المقترحات الخاصة بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي اليوم العشرين من يونيو لعام ١٩٨٣م اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة اتفاقية التأهيل والتي تضمنت العديد من المواد التي ركزت على الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها ما يلي:

المادة رقم (٢)

كل دولة عضو في الاتفاقية، ينبغي أن تعمل على صياغة وتنفيذ ومراجعات دورية لسياسة وطنية بشأن التأهيل المهني وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً للظروف الوطنية والممارسات والإمكانات.

المادة رقم (٣)

ضمان إتاحة تدابير وإجراءات التأهيل المهني المناسب لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بحيث تعزز فرص العمل لهؤلاء الأشخاص في سوق العمل الحر.

المادة رقم (٥)

يجب استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن تنفيذ السياسة المذكورة، بما في ذلك التدابير التي يجب اتخاذها لتعزيز التعاون والتنسيق بين الهيئات العامة والخاصة المشاركة في نشاطات التأهيل المهني. وتستشار كذلك المنظمات الممثلة التي يكونها الأشخاص ذوو الإعاقة والمنظمات التي تعمل من أجلهم.

المادة رقم (٧)

تتخذ السلطات المختصة التدابير اللازمة بهدف توفير وتقويم التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف، والخدمات الأخرى ذات الصلة بقصد التمكين للأشخاص ذوي الإعاقة من تأمين العمل والاحتفاظ به والارتقاء فيه، وتستخدم المرافق القائمة من أجل العمال بصفة عامة مع إدخال التعديلات اللازمة حيثما كان ذلك ممكناً ومناسباً.

المادة رقم (٨)

يجب اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة لتعزيز إنشاء وتطوير خدمات التأهيل المهني والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة في المناطق الريفية والمجتمعات النائية.

المادة رقم (٩)

كل دولة من الأعضاء يجب أن تسعى إلى تأمين التدريب وتوفير مستشارين في شؤون التأهيل، وغيرهم من الموظفين ذوي المؤهلات المناسبة، ليكونوا مسؤولين عن التوجيه المهني، والتدريب المهني، والتوظيف (International Labour Organization, 2008).
وتعتبر (اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) صكاً دولياً هاماً تم اعتماده في عام (٢٠٠٦) حيث أكدت مواد الاتفاقية على الجوانب الشخصية، والإنسانية، والنفسية، والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة وحددت الخدمات والإجراءات المنتظمة والمتكاملة التي تؤهل لهم حياة كريمة مستقلة تمكنهم من الاندماج في المجتمع (عبد الحميد، ٢٠١٨). إلى جانب (اتفاقية منظمة العمل الدولية) والتي من شأنها تحفيز العديد من المبادرات الدولية والإقليمية والوطنية التي يمكن أن تساهم في تحسين الظروف المعيشية للأشخاص ذوي الإعاقة ووضعهم في مكانة مرموقة حول العالم للحاضر والمستقبل، وفي عام (٢٠٠٨) دخلت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حيز التنفيذ (International Labour Organization, 2008). وتبع ذلك اهتمام الدول العربية بشأن تأهيل وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد شهدت الدول العربية في السنوات الأخيرة اهتماماً كبيراً بأهمية استثمار الجهود البشرية المتمثلة في فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين الصناعي والاقتصادي، وإدراك الأهمية البالغة لتأهيل الأفراد وماله من تأثير إيجابي وفعال في تطوير وتنمية المجتمع (عبد الحميد، ٢٠١٨). وبناءً على ذلك، أصبح التأهيل والتدريب من الموضوعات التي شغلت حيزاً في تطوير مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية. كما سعت المجتمعات العربية جاهدة إلى تبني استراتيجيات وبرامج تأهيل وتدريب تواكب حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتفق مع مبادئ حقوق الإنسان وتكافؤ الفرص في الدول العربية وما زالت هذه الجهود في طور التطبيق (الخطيب، ٢٠١٠).

٢- تعريف التأهيل والتدريب المهني

قبل البدء بتعريف (التأهيل المهني)، ينبغي تعريف مصطلح التأهيل على وجه العموم نظراً لوجود هناك العديد من التعريفات لهذا المصطلح بسبب تعدد المجالات المرتبطة به التي منها التأهيل الطبي، والتأهيل الاجتماعي، والتأهيل المهني وغيرها، مما يدل على وجود عناصر مشتركة فيما بينها، من ثم سيتم عرض تعريف التأهيل بصفة عامة والتعريف الاصطلاحي للتأهيل وربطها بمصطلح إعادة التأهيل.

ويعرف التأهيل بصفة عامة على أنه (عمليات منظمة ومستمرة تسعى لإيصال الفرد ذي الإعاقة إلى المستوى الممكن من مختلف النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية

والاقتصادية) (الزراع وحيمور، ٢٠١٧). وهذا يعني أنه عملية تغير فعالة للشخص ذي الإعاقة للوصول إلى تحسين وتطوير القدرة الوظيفية ومشاركة كبرى وفعالة في المجتمع تمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استعادة قدراتهم وإمكانياتهم، وبذلك يحققون قدراتهم البدنية والعقلية والاجتماعية والمهنية المثلى ويتم دمجهم في البيئة الاجتماعية الطبيعية (Laidler, 1999). تعرف منظمة الصحة العالمية التأهيل على أنه (استخدام جميع الوسائل التي تهدف إلى الحد من تأثير ظروف الإعاقة وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من تحقيق الاندماج الاجتماعي الأمثل). ويتضمن هذا التعريف محورين أساسيين للتأهيل هما، أولاً: عملية نشطة يتكيف الشخص من خلالها ويكتسب المهارات اللازمة للتخفيف من قيود العجز أو المرض، ثانياً: الحاجة إلى تغييرات في البيئة الاجتماعية المتمثلة في المواقف والنظرات السلبية الموجهة من أفراد المجتمع العاديين تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، وبذلك يتحقق التكامل الاجتماعي الأمثل (Craig, 2006 McLellanL, 1998).

التأهيل وإعادة التأهيل مصطلحان شائعان في الاستخدام وكلاهما يُعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة، ويظهر أن الأكثر شيوعاً واستخداماً في اللغة العربية هو مصطلح (التأهيل) الذي يستخدم أيضاً للدلالة على إعادة التأهيل. أما في اللغة الإنجليزية فإن المصطلح الأكثر شيوعاً هو إعادة التأهيل للدلالة على كل من التأهيل وإعادة التأهيل. فيمكن تعريف التأهيل (Habili-tation) على أنه (مجموعة من الطرق المستخدمة للمساعدة في تمكين الأشخاص الذين يولدون معاقين بحيث تتعدم خبرتهم ومهاراتهم الحياتية، أو تضعف عن تلبية الاحتياجات الأساسية وعن الحياة كعضو فاعل في المجتمع من خلال إكسابهم المعارف والقدرات والمهارات) أما عملية إعادة التأهيل (Rehabilitation) فتركز على (استعادة المهارات أو القدرات أو المعارف التي تكون قد فقدت أو تعرضت للخطر نتيجة اكتساب إعاقة أو بسبب تغيير في الإعاقة أو الظروف)، وبمعنى آخر (إعادة تدريب الأفراد الذين أصبحوا ذوي إعاقة مؤخراً، لكي يعودوا أشخاصاً معتمدين على أنفسهم من جديد ويدمجون في المجتمع بصورة أكثر توافقاً (Groce, & Mandesi, 2007).

يتضح من السابق أن مصطلح التأهيل وإعادة التأهيل يُعنى بذوي الإعاقة عادة - ولكن لا يقتصر عليهم - ويتجلىان في تمكين هؤلاء الأشخاص للحصول والوصول لمستويات عالية في الوظيفة الجسدية والحسية والفكرية والنفسية والاجتماعية، والاندماج الكامل في المجتمع من خلال المشاركة في جميع جوانب الحياة. وفي السياق، تستخدم أدبيات التربية الخاصة مصطلح (التأهيل المهني) ليشمل مصطلح التدريب المهني، إذ يعتبر التدريب جزءاً أو مرحلة من مراحل عملية التأهيل المهني (الخطيب، ٢٠١٠؛ الغرير ويوسف، ٢٠١٠؛ سليمان، ٢٠١٢؛ الزارع، ٢٠١٣؛ الزارع وحيمور، ٢٠١٧). كما يعد التدريب المهني أحد الخدمات في مجال التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، والذي تسعى برامجه إلى إكسابهم القدرة على البقاء في العمل والاستمرار فيه (القيروتي، ١٩٩٩). ويشمل التأهيل المهني توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني، والتدريب المهني، بقصد تمكين الأشخاص من ذوي الإعاقة من ضمان عمل مناسب يكفل لهم الاندماج في المجتمع (القيروتي والبسطامي، ١٩٩٥).

يتضمن التأهيل المهني العمليات التي تعمل من خلالها الخدمات على تحسين قدرة الشخص على العمل ومساعدته على العودة إلى العمل أو تولي واجبات العمل على مستوى دائم ومستدام (Escorpizo et al., 2011).

وتشير منظمة العمل الدولية (International Labour Organization ILO, 2008) إلى التأهيل المهني على أنه «مجموعة من الخدمات التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة العاطلين عن العمل أو غير النشطين اقتصادياً بهدف أساسي هو التوظيف في عمل جديد»، ويتضمن التأهيل المهني العديد من الخدمات منها التوجيه المهني، والتدريب المهني، وخدمات التوظيف التي ينبغي أن تبدأ في مرحلة مبكرة بالتعاون مع مقدمي خدمات التأهيل الطبي والاجتماعي، وبذلك يتضمن التأهيل المهني العديد من الخدمات ومنها التقويم المهني، والتوجيه أو المشورة وتقويم القدرات الوظيفية والخبرة في العمل والتدريب المهني والمساعدة في البحث عن عمل.

ويؤكد قانون منظمة العمل الدولية (ILO, 2002) بشأن إدارة الإعاقة في مكان العمل على أهمية التأهيل المهني في ضمان قدرة الشخص على تأمين وظيفة مناسبة والبقاء بها والتقدم فيها، بمعنى أن التأهيل المهني هو (الطريق إلى الأمام) الذي يُمكن الأفراد الذين يعانون من إعاقة مؤقتة أو دائمة من الوصول إلى العمل أو العودة إليه والبقاء فيه (British Society of Re-habilitation Medicine, 2000). وبذلك يركز مفهوم التأهيل على تقييم مهارات الشخص وخبراته وتدريبه، بالإضافة إلى وضعه الطبي ومن ثم الاهتمام والتركيز على ما يمكن أن يفعله الشخص، وليس ما لا يستطيع فعله.

٣- أهداف التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

يعتبر التأهيل والتدريب مهمة مجتمعية يهتم بها جميع أفراد المجتمع، فهي تتطلب وضع الخطط والعمل والدعم المستمر من المجتمع على مختلف المستويات، وذلك لأنها تحول الفرد من عاجز إلى فرد قادر وفعال على القيام بأعمال تتناسب مع قدراته وإمكانياته ومن ثم تحويل هؤلاء الأشخاص من معتمدين على غيرهم إلى أشخاص مستقلين معتمدين على أنفسهم. فالدولة تضع السياسات والتشريعات، والأجهزة الرقابية تراقب التطبيق والالتزام، والإعلام ينشر الوعي وتثقيف أفراد المجتمع، وكل فرد يساهم في مجاله بما يخدم تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاندماج في المجتمع والشعور بالعزة والكرامة والمواطنة الكاملة.

وللتأهيل عدة أهداف منها ما يلي (Kalandarov et al., 2013):

- أ- الرعاية الذاتية: هي التدخلات التي تساعد الشخص على القيام بنشاطات الحياة اليومية الروتينية بشكل مستقل (على سبيل المثال: الأكل، ارتداء الملابس، استخدام المراض، الاستحمام، العناية بالجسم، إلخ).
- ب- سهولة ومرونة التنقل: هي التدخلات التي تساعد الشخص على التحرك في جميع أنحاء المنزل حتى يتمكن من اللعب والذهاب إلى المدرسة أو العمل.
- ج- الاستقلالية الوظيفية: هي التدخلات التي تساعد الشخص على تطوير حياته الواقعية

بالمهارات المطلوبة على أساس يومي وقد تشمل هذه المهارات المطلوبة في المنزل على سبيل المثال تحضير الوجبات، أو تنظيف المنزل، أو رعاية الأطفال، أو مهارات الترفيه، على سبيل المثال القراءة، الرسم، والسفر وغيرها.

د - المشاركة الاجتماعية: يقصد بها التدخلات التي تساعد الأفراد على المشاركة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين، على سبيل المثال تكوين صداقات واللعب والتفاعل مع الآخرين والمشاركة في الأحداث والنشاطات المجتمعية.

هـ - التعليم: ويقصد به التدخلات التي تساهم في تعلم الأشخاص ذوي الإعاقة وتعليمهم.

و - العمل: ويقصد به التدخلات التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على العمل والإنتاج ليصبحوا أعضاء فاعلين في المجتمع، ومستقلين ومعتدين على أنفسهم.

وتوضح الحكومة الأسترالية ممثلة في قسم شؤون المحاربين القدامى (Australian Govern- ment Department of Veteran Affairs, 2016) العائد من التأهيل على النحو التالي:

- يحقق التأهيل أكبر قدر ممكن من التعافي الجسدي والنفسي.
 - تحسين نوعية جودة الحياة من خلال اكتساب مهارات تدابير الحياة، والتنبؤ بالمستقبل.
 - إعادة بناء الترابط والتواصل الاجتماعي مع الأسرة والمجتمع ككل.
 - إيجاد الدور الحيوي والفعال ذو القيمة داخل المجتمع.
 - فهم الحالات الصحية الجسدية والعقلية وإدارتها ذاتياً على أفضل وجه ممكن.
 - مساعدة الشخص على العودة إلى العمل الآمن والهادف في أقرب وقت ممكن، لتقليل الضرر على الصحة الجسدية والعقلية والرفاهية الناتج عن التغيب لمدة طويلة عن العمل؛ والتقليل من التكلفة الاقتصادية واستثمار الطاقات البشرية.
 - ويزيف فهمي (٢٠٠٧) فإن للتأهيل أهدافاً جوهرية، يمكن تلخيصها فيما يلي:
 - القدرة على التدخل في وقت مبكر مع حالات ذوي الإعاقة والحد من نسبة العجز.
 - توفير البرامج التأهيلية لذوي الإعاقة للحد من الضغوط النفسية والاجتماعية الناتجة من الإعاقة، والحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم وإمكانيتهم مما يضمن الاستمرارية والترقي فيه.
 - تحقيق مبدأ المساواة في المعاملة وإعطاؤهم الفرص كغيرهم من الأشخاص العاديين في الانخراط الكامل في مختلف جوانب الحياة.
 - تحقيق التوعية للمجتمع بشكل عام، وللعاملين في مجال التأهيل، ولأسر ذوي الإعاقة بقدرات وإمكانيات هؤلاء الأشخاص وفعاليتهم مما يضمن الاهتمام بهم كقوة منتجة.
- وذكر عبد الحميد (٢٠١٨) أن أهداف التأهيل تُعبر عن تطلعات ومستقبل ذوي الإعاقة منها:
- تنمية القدرات المتبقية لذوي الإعاقة واستثمارها في إكسابهم المهارات والخبرات والمعارف المناسبة لهم.
 - تزويد كل فئة من فئات ذوي الإعاقة بالقدر المناسب من المعرفة والثقافة بحسب ما تسمح به ظروفهم.

- الكشف عن الميول والاستعدادات الخاصة بذوي الإعاقة وتمييزها وإكسابهم الفنيات الأساسية للحياة اليومية للانخراط والاندماج الفعال في المجتمع.
- التركيز على إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات مهنية وتقنية وحرفية تتناسب مع إمكانياتهم على وفق آليات برامج مدروسة ومطورة للوصول إلى أعلى مستوى من التأهيل.

٤- المعايير الدولية للتأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

تعرف المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على أنها «مجموعة المبادئ والقواعد والموجهات المعتمدة من المنظمات العالمية والعربية، أو المواصفات والخصائص والاشتراطات التي ينبغي توافرها في تنفيذ برامج وخدمات التأهيل المهني» (أبو شاشية والعنيزات، ٢٠١٨).

وتهدف المعايير الدولية إلى التخطيط الدقيق والصحيح لبرامج وخدمات التربية الخاصة والتأهيل في مراكز ومؤسسات التأهيل المهني وتحسين نوعية الخدمات والبرامج فيها، بالإضافة إلى تقديم إرشادات بشأن الممارسات الميدانية ذات النوعية الجيدة والعمل على تحديد الثغرات في برامج وخدمات التأهيل المهني، وأيضاً تخطيط وتنفيذ عمليات المراجعة والمتابعة والتقييم. والهدف الأسمى والأساسي لمعايير التأهيل المهني هو حفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم مهنيًا من أجل الحصول على عمل أسوة بالأشخاص العاديين، وهذه المعايير قابلة للتعديل بما يتناسب مع الظروف الثقافية والاجتماعية والسياسية للدولة (البطوش والدرابكة، ٢٠١٦).

وأشارت منظمة العمل الدولية (٢٠٠٦) إلى أن المعايير الدولية تساهم في عملية التأهيل والتدريب المهني في عدد من النقاط الأساسية كما يلي:

- تعتبر القانون الواضح والثابت عالمياً في عملية التأهيل المهني.
- تعد الأداة الأساسية في تفعيل الدور الاقتصادي وجودة العمل وذلك من خلال وضوحها الذي يساعد العاملين على الإبداع والمبادرة في العمل.
- تساهم المعايير في تحديد مستوى العمل وخاصة فيما يتعلق بالمهام والأجور، كما تساعد الدول على تصادي الأخطاء، والتشجيع على وجود قوى عاملة ذات مهارة عالية في بيئة العمل.
- تحقق اعترافاً دولياً بالمعرفة والخبرة من خلال تطبيقها لأنها تشكل إطاراً عالمياً لحقوق العمل والعمال وخاصة فيما يتعلق بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وذكر أبو شاشية والعنيزات (٢٠١٩) وجود اثني عشر مجالاً من مجالات المعايير الدولية، وهي كالتالي:

- مجال فلسفة التأهيل المهني المتمثلة في أن خدمات التأهيل المهني هي حق وخدمة مجتمعية تساعد على تحقيق الاستقلالية الذاتية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- مجال أهداف التأهيل المهني التي تتلخص في العمل على تنمية وتدريب قدرات الأشخاص

- ذوي الإعاقة إلى أقصى درجة ممكنة تؤهلهم للعمل.
- مجال أساليب وطرق التقويم للأشخاص ذوي الإعاقة المتمثلة في استخدام عدة وسائل ومقاييس لتقويم مختلف الجوانب الشخصية والاجتماعية والبيئية من خلال فريق متعدد التخصصات.
 - مجال خدمات وأساليب التوجيه المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والذي يتضمن توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المهن التي تتناسب مع قدراتهم الجسمية والحركية والعقلية والنفسية قبل البدء بعملية التأهيل والتدريب المهني.
 - مجال خدمات وأساليب التدريب المهني التي تركز على تقديم التدريب على وفق خطة التأهيل المهني الفردية في ظروف بيئية مناسبة باستخدام الأدوات والأساليب الملائمة لهم.
 - مجال خدمات وأساليب التشغيل والتوظيف المناسب التي تساهم في إمكانية توفير فرص عمل ملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة والتأهيل والتدريب المهني المناسب لهم.
 - مجال أساليب المتابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد تشغيلهم لحماية حقوقهم الوظيفية والكشف عن مدى نجاح عملية التدريب والتأهيل المهني.
 - مجال أساليب وخدمات العمل المحمي لغير القادرين على العمل في سوق العمل التنافسي.
 - مجال الأمن والسلامة في المباني التي تشمل توفير المداخل والمخارج المهنية والمساحات المناسبة لتقل الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - مجال خدمات الكوادر المؤهلة والمدرّبة التي تتطلب وجود فريق متعدد التخصصات ولديه المؤهلات والتدريب الكافي لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - مجال الربط بين مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والمجتمع المحلي بهدف رفع مستوى التوعية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتدريب والتأهيل المهني.
 - مجال الأبحاث والدراسات التي تهدف الى تقويم أداء وخدمات المراكز وتطويرها.
- وقد جاء في اتفاقية الأمم المتحدة (٢٠٠٦) العديد من المواد المتعلقة بالمعايير الدولية للتأهيل المهني منها ما يلي:

- المادة (٢٤) المتعلقة بمعايير التعليم في الفقرة الخامسة، والتي تناولت موضوع التأهيل والتدريب المهني ونصت الفقرة على أن «تعمل الدول على التأكد من أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرون على الالتحاق بالتعليم العام والتدريب المهني، وتعليم الكبار والتعليم والتدريب المستمر، من دون تمييز أو تحيز ضدهم، ومساواتهم مع غيرهم من أبناء المجتمع، بناءً على ذلك فإنه يجب على جميع الدول تقديم كل التسهيلات والخدمات التي يحتاجها الأشخاص ذوو الإعاقة» (The United Nations, 2006, p.18).
- المادة (٢٧) المتعلقة بمعايير العمل والتوظيف في الجزء (د) تحت الفقرة الأولى دعت إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول والوصول بصورة فعالة إلى برامج التأهيل والتدريب العامة للتوجيه التقني والمهني، وأيضا الحصول على خدمات التوظيف وخدمات

التدريب المهني المستمر، أما في الجزء (ك)، فنادت إلى تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي والاحتفاظ بالوظائف والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة (The United Nations, 2006, p.20).

لتقويم وقياس مخرجات التأهيل والتدريب المهني ينبغي تبني مجموعة من المعايير التي تقيس وتحدد الجوانب الواجب توافرها، وتحقيقها في كل برنامج يصاغ لغرض التأهيل والتدريب المهني العام للمجتمع الكلي، هذه المعايير تتمثل في التالي:

- احتواء البرامج على جميع المكونات اللازمة لإيجاد إطار متكامل لـ «الشخص الماهر».
- تصميم البرامج بطريقة تدعم المرونة والقدرة على التكيف من خلال ضمان التكيف مع مختلف المجموعات ومع المتغيرات التي قد تطرأ في بيئة العمل المستقبلية.
- دمج المتطلبات المستقبلية سواء من سوق العمل أو التطور التكنولوجي أو التغير في السياسات الاجتماعية في خططها لتقديم الخدمات التدريبية والتأهيلية.
- وصف هذه المعايير بوضوح المسؤوليات وسياسات التعديل والتحسين وطرق الحفاظ على الجودة.
- يجب أن تكون مبنية على أفضل الممارسات المهنية.
- خلوها من أي حواجز أو عوائق للوصول الشامل وتشجيع المشاركة من الفئات المهمشة.
- إذا اقتضت البرامج على فئات أو أفراد معينين، يجب أن تكون هنالك مبررات واضحة وقوية تبرر أسباب هذا التحديد.
- يجب السماح للبرنامج بالانتقال بين المستويات والتمتع بكل مسارات التقدم في كل المجالات المهنية ذات الصلة (Mansfield & Schmidt, 2001).

٥- مخرجات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

ذكر تقرير منظمة الصحة العالمية (٢٠١١) أن التأهيل يساعد الأفراد على تحقيق الأداء الأمثل، والحفاظ عليه والتفاعل مع البيئات المختلفة، وأيضاً يعمل على تعزيز وتمكين الأشخاص الذين يعانون من قيود الإعاقة من أجل العيش بشكل مستقل، والمشاركة في التعليم وسوق العمل وجميع جوانب الحياة المدنية.

وقد أجريت دراسة في أستراليا عن جدوى التعليم والتدريب المهني في سوق العمل، وأظهرت نتائجها أنه، بالرغم من أن الأشخاص ذوي الإعاقة يجدون صعوبة في البقاء على الوظيفة بشكل عام، و أن إنهاءهم للبرنامج التدريبي المهني ساعد بشدة في رفع فرصتهم في الحصول على وظيفة والبقاء فيها مقارنة بفرص غيرهم من الأشخاص العاديين، كما أكدت الدراسة أن للتدريب والتأهيل المهني فوائد قصيرة وبعيدة المدى، فالتدريب لا يساعد الأشخاص ذوي الإعاقة في التغلب على العوائق المبدئية التي تكون في بداية التوظيف كالإحساس بعدم الثقة والإحساس بالتمييز فحسب، بل إنما يمتد إلى التغلب على العوائق بعيدة المدى كالتقص المهاري في التعامل مع مختلف المواقف (Polidano & Mavromaras, 2010).

وأجريت دراسة في المجتمع الأمريكي عن خدمات إعادة التأهيل الوظيفي ومخرجات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، خلصت إلى أن الالتحاق بالخدمات التأهيلية والحصول عليها المهنية كالخدمات والتوظيف والدعم، خلال الوظيفة يعتبر من المؤشرات القوية للتوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة (Dutta et al., 2008).

٦- معوقات التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها

يتطلب تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة جهوداً مشتركة دائمة بين العديد من الجهات، كالجهات التعليمية والمنظمات الاجتماعية والخدمات الصحية، مما قد ينشأ عنه العديد من التحديات والصعوبات المرتبطة بالتفاوض الدائم على الخدمات التي تقدمها كل جهة وما يترتب عليها من تكاليف مادية وجهود بشرية (Frank, 2016). وهذه المعوقات والتحديات ليست تنظيمية فقط، وإنما تشمل الجوانب الفردية والاجتماعية أيضاً.

معوقات مرتبطة بالنواحي الشخصية للفرد ذي الإعاقة تتمثل في:

- ١- عدم الثقة بالنفس، والميل إلى العزلة نتيجة لإحساسه بعدم المشاركة أو الانتماء وانخفاض معدل النضج الاجتماعي (مغربي، ٢٠١٤).
- ٢- اعتقاد بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة أن برنامج التأهيل المهني مضيعة للوقت.
- ٣- عدم وعي الأشخاص ذوي الإعاقة الكافي لأهداف برنامج التأهيل الشامل (الربيع، ٢٠١١).
- ٤- عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التأهيلية لعدم مناسبتها لميولهم ومهاراتهم (الصباح والحموز، ٢٠١٣).

معوقات مجتمعية: تتمثل في الاتجاه والنظرة السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ من الممكن أن يواجه الشخص ذو الإعاقة نظرات الشفقة أو الازدراء، واستمرارية وجود الخدمات والتنظيمات غير المعدة لتقبل الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم مساعدتهم على الاستقلالية (علي، ٢٠١٥). أيضاً تخوف أصحاب العمل والمدراء من تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك لعدم معرفتهم بقدراتهم الفعلية ومن ثم اعتقادهم بأن الأشخاص ذوي الإعاقة قد يفقدون بعض المهارات، كالمرونة والإنتاجية، والقابلية للتطور، والقدرة على تحمل العمل (المهيري، السرطاوي، عبدات، الزيودي، ٢٠١٢).

معوقات تنظيمية: ترتبط بالكوادر المهنية المؤهلة والمؤسسات التأهيلية. وتتمثل في الاعتماد على التأهيل التقليدي المعتمد على عدد محدود من البرامج التدريبية، والتدريب على مهارات ومعارف محددة، أو استحداث برامج توضع خصيصاً للأشخاص ذوي الإعاقة مما يزيد من حدة التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد أوضحت منظمة الصحة العالمية في تقريرها عن الإعاقة سنة ٢٠١١ أن الدول النامية تميل إلى استحداث برامج تأهيلية وتدريبية تقليدية، الأمر الذي يؤدي إلى عدم استمرارية تلك البرامج وذلك بسبب تكلفتها العالية. كما أن تركيز تلك البرامج على عدد محدود من

المهارات الحرفية (كالنجارة والزراعة) والأساليب التدريبية المقدمة في مراكز معزولة مخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة أدى إلى تدني حصولهم على فرص وظيفية في سوق العمل (تقرير منظمة الصحة العالمية، ٢٠١١).

وتواجه المؤسسات والمراكز التأهيلية في الدول العربية العديد من المشكلات أثناء تقديمها للخدمات التأهيلية المهنية، مثل قلة الموارد المادية والبشرية المتاحة، وقلة الدورات التدريبية للعاملين في تلك المؤسسات (سليمان، ٢٠١٢؛ هوساوي، ٢٠١٥؛ الزهراني، ٢٠١٩) بالإضافة إلى ضعف تنفيذ البرامج وقلة الكوادر المختصة، وعدم وجود أدوات تطوير لخدمات التأهيل المهني وعدم وجود وسائل متابعة مدى تكيف المستفيد مع التغيرات البيئية عند الالتحاق بالعمل (الصباح والحموز، ٢٠١٣).

بالإضافة إلى ذلك، تعاني المراكز التأهيلية في الدول العربية من عدة معوقات تنظيمية، تتمثل في محدودية البرامج واقتصارها داخل المركز، وعدم ربطها بالمجتمع الخارجي، وعدم الاتفاق على أهداف برنامج التأهيل الشامل في التنفيذ بين الهيئة الإدارية والمدربين، وعدم التجديد و التطوير للبرنامج بما يتناسب مع التغيرات المحلية والعالمية، وعدم توافر المكان المناسب الذي يناسب كل فئة عمرية من الأشخاص ذوي الإعاقة (الربيع، ٢٠١١)، وعدم وجود مؤشرات الجودة لبرامج التأهيل المهني أو عدم تطبيقها إن وجدت، وقد يعود ذلك إلى عدم وضوح الرؤية فيما يخص مؤشرات ضبط الجودة (الزهراني، ٢٠١٩)، وعدم سهولة إلحاق الشخص ذي الإعاقة بعمل بعد تأهيله وتدريبه (سليمان، ٢٠١٢).

استراتيجيات المواجهة

وللتغلب على المعوقات الفردية والمجتمعية والتنظيمية يقترح سليمان (٢٠١٢) اعتماد برامج تأهيل مهني يركز على خمس مراحل أساسية هي كالتالي:

المرحلة الأولى (التهيئة والقبول ودراسة ميول الشخص ذي الإعاقة): وتهدف هذه المرحلة إلى مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة للوصول إلى القرار السليم فيما يتعلق بطبيعة المهنة التي يريدون أن يلتحقوا بها، ويتم فيها التركيز على ميول الشخص ذي الإعاقة، والعمل على تكوين الحس العملي لديه وتنمية قدراته المهنية والعملية وتطويرها، مع الاهتمام بتنوع المهن التي يتهيأ لتبنيها والاعتماد عليها في المستقبل، وتعتمد هذه المرحلة على تهيئة مناخ عملي محاكٍ لمتطلبات العمل خارج المركز، والعمل على تكوين اتجاهات إيجابية لدى الشخص، كاحترام الغير وحب العمل.

المرحلة الثانية (مرحلة التدريب): تهدف إلى إدخال تعديلات محددة على سلوك الشخص ذي الإعاقة من النواحي المهنية والنفسية والتركيز على الاستثمار الأفضل للوقت والجهد والتكلفة، ويكون التركيز في هذه المرحلة على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بناءً على المبادئ والأسس التي تنطبق على تدريب وتشغيل الأشخاص العاديين، واستمرار تدريب الشخص ذي الإعاقة حتى يتم اكتساب المهارات والقدرات اللازمة للقيام بالعمل بإتقان الشخص العادي والحرص على

تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على المهن التي سيشغلونها لاحقاً .

المرحلة الثالثة (مرحلة الكفاءة المهنية): تهدف إلى ترشيح الشخص ذي الإعاقة للوظائف التي أتم التدريب عليها وفي هذه المرحلة يتم الاستعانة بمكاتب العمل أو اختصاصيي التوظيف للربط بين العملاء (الأشخاص ذوي الإعاقة) وأصحاب العمل.

المرحلة الرابعة (مرحلة التشغيل): تهدف إلى شغل الشخص ذي الإعاقة لوظائف قد تكون انتقائية مرتبطة بما هو متوافر في سوق العمل أو ذاتية، كالعامل لحسابه الخاص أو العمل المحمي؛ ويكون للأشخاص الذين لا يستطيعون الالتحاق بالوظائف الانتقائية أو الذاتية.

المرحلة الخامسة: (المتابعة والتصدي للمعوقات): تهدف إلى متابعة نشاط الشخص ذي الإعاقة في بيئة عمله وتقويم مدى تكيفه في العمل، ومن أهم الجوانب التي تركز عليها هذه المرحلة، الاحتفاظ بالوظيفة. ويعتبر إعادة التأهيل من الممارسات التي تعيد إلى الشخص ذي الإعاقة الدافعية للعمل، وتساعد على تخطي المعوقات التي قد تواجهه في بيئة العمل ومن ثم الاستمرارية في الوظيفة (سليمان، ٢٠١٢).

ومن الاستراتيجيات التي اتبعتها بعض الدول للتغلب على تقديم برامج تقليدية ذات تكلفة عالية، استحداث برامج بديلة متمثلة في التالي:

- استحداث برامج تأهيلية مبنية على المجتمع المحلي (Community-based Vocational Rehabilitation) والتي تهدف إلى دمج المهارات المعيشية في العملية التدريبية المقدمة من المدربين الموجودين في المجتمع المحلي ومن ثم إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات التعايش في ذلك المجتمع بعد التخرج.
- استحداث مرافق التدريب (Peer Training) ويركز على استخدام أصحاب العمل أو الموظفين الموجودين على رأس العمل كمعلمين ومدربين للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بنقل وتعليم المهارات اللازمة في بيئة العمل.
- التدخل المبكر (Early Intervention) ويهدف إلى دمج عملية التدريب مع البرامج التعليمية أو البرامج الصحية كتعليم مهارات الحاسب الآلي أو المهارات الوظيفية بشكل متزامن مع تلقي التعليم الأكاديمي أو العلاج الطبي.
- التوجيه (Mentoring) وذلك بتوفير فرص التدريب الصيفي من خلال تقديم فرص الالتحاق ببرامج التدريب الصيفي التي تقدمها الشركات والجهات الحكومية لأفراد المجتمع كوسيلة تطويرية للمهارات والمعارف في البيئة الأساسية، مما يسهم في زيادة فرصة التوظيف النهائي على الوظيفة التي تدرب عليها الشخص ذو الإعاقة.
- التدريب المستمر (Continuing Training) بمواصلة التعاون المشترك بين الشركات والمؤسسات التوظيفية والجهات التأهيلية مما يساعد على مواصلة عملية التدريب والتوجيه ليس فقط للخريجين وإنما أيضاً الاستفادة من مهارات الخريجين في توجيه حديثي الالتحاق بالبرامج التأهيلية ومراكز التدريب (World Health Organization, 2011, p.246).

المحور الثاني: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

١- التطور التاريخي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

إن المتأمل في قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، يجد أن ارتفاع معدلات البطالة للأشخاص ذوي الإعاقة ظاهرة عالمية (Thornton & Lunt, 1997)، وقد كانت البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة مؤشراً معتبراً ذا مغزى لمدى اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمعاتهم (Leijls- (frud, Ruoranen, Ostermann & Reinhardt, 2016).

خلال العقد الماضي انخفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عالمياً (Kalef, Barrera&Hey-) (mann, 2014).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية كانت معدلات التوظيف المقدر للأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم في عام ٢٠٠٥ قريبة من ٢٨٪ و ٧٨٪ على التوالي، وانخفض معدل التوظيف في سن العمل للبالغين من ذوي الإعاقة في العام السابق بنسبة ٤,٠٪، وعلى عكس ذلك ازدادت بنسبة ٢,٠٪ معدلات التوظيف للكبار من غير ذوي الإعاقة (Smith, 2007). وفي عام ٢٠١٦ أصدر مكتب إحصاءات العمل تقريره عن خصائص القوى العاملة، وأشار إلى أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة شكل نسبة ١٧,٥٪ وغير المعاقين بنسبة ٦٥,٠٪، وظهرت معدلات بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة على ضعف معدلات الأشخاص غير المعاقين في حين عكس التوظيف في العمل الجزئي نتيجة مماثلة بنسبة ٢٢٪ و ١٨٪ على التوالي بحسب مكتب إحصاءات العمل (Bureau of Labor Statistics, 2016). وفي المملكة المتحدة كانت معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مشابهة لتلك المعدلات للولايات المتحدة، وكان معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمتوسط ٣,١٪ أقل مما كان عليه في عام ٢٠٠٨، في حين أن معدل التوظيف للأشخاص من غير ذوي الإعاقة يتجاوز باستمرار معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تجاوز معدل بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة معدل بطالة غير المعاقين، بالإضافة إلى ذلك كان توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الغالب بدوام جزئي (Trades Union Congress, 2015). قد ازدادت نسبة البطالة في أستراليا وأخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات، وكان الوضع مشابهاً في الولايات المتحدة حيث ظل ٦٦٪ من عامة الأشخاص ذوي الإعاقة عاطلين عن العمل (Olkin, 2002).

وأشار (Russell, 2002) إلى أن الوضع في أمريكا استمر لأكثر من ٤٠ عاماً، حيث كان الأشخاص ذوي الإعاقة هم آخر مجموعة أقلية تدخل القوى العاملة، وكان للسياسات الاجتماعية في المملكة المتحدة تأثيراً محدوداً أيضاً، ففي أوائل عام ٢٠٠٠ كان نحو ٦٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل ليست لديهم وظيفة وكانت معدلات بطالتهم ثلاث مرات أعلى من نظرائهم غير ذوي الإعاقة (Barnes & Mercer, 2005)، وظلت البطالة مصدر قلق كبير للأشخاص ذوي الإعاقة لأنها تقيد قدرتهم على تحمل تكاليف أجهزتهم المساعدة الشخصية والتكنولوجية المطلوبة وعلى الاستقلالية في حياتهم وتكوين الأسرة وعلى قدرتهم على البحث عن عمل وتأمينه والذي أدى بدوره إلى خلق حلقة مستمرة وشرسة من استبعادهم غير الطوعي عن الحصول على الوظيفة المناسبة (Huang et al., 2016; Olkin, 2002).

وتقدر منظمة العمل الدولية معدل البطالة بين الأفراد ذوي الإعاقة في العالم النامي بما يزيد عن ٨٠٪ في بعض البلدان علاوة على ذلك، حتى عند دخولهم سوق العمل، يجد ذوي الإعاقة في أغلب الأحيان أن أمامهم هامش ضئيل للخطأ، على خلاف غير ذوي الإعاقة الذين كثيراً ما يفشلون في الوظيفة الأولى، فإن المراهقين ذوي الإعاقة نادراً ما يسمح لهم باستكشاف خياراتهم. وإذا لم ينجحوا في محاولتهم الأولى للمهن أو إذا فصلوا من وظيفتهم الأولى، فإن من حولهم سرعان ما يصفونهم بأنهم غير قابلين للتوظيف، ويرفضون دعوتهم للمحاولة مرة ثانية (Groce & Nora, 2004).

وقد تبنت الكثير من الاتجاهات العالمية والتي أيدتها الأبحاث والدراسات حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف والعمل، وارتبطت عملية التوظيف ارتباطاً وثيقاً بكيفية تعريف المواطنة مؤخراً، والتي عرفت بأنها سلوك يسهل الحفاظ على السياق الاجتماعي والنفسي وتحسينه لدعم أداء المهام (Takeuchi; Bolino & Lin, 2015). حيث تعتبر العمالة مدفوعة الأجر مؤشراً رئيسياً للنجاح والاستقرار المالي ووسيلة هامة لتحسين عملية الإدماج الاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة وللحد من الفقر (Griffin & Stein, 2015; Lindsay, 2011). وبالرغم من وجود الاعتقاد السائد الخاطئ بأن الأشخاص ذوي الإعاقة ليست لديهم القدرة والكفاية اللازمة للعمل (Lind-say, 2011) لاتزال نتائج العديد من الدراسات العلمية تظهر وتؤكد مدى رغبة الأشخاص ذوي الإعاقة وقدرتهم على التوظيف وإتقان العمل والحفاظ عليه (Lloyd & Waghorn, 2007). وبناء عليه أكدت الكثير من المعاهدات والاتفاقيات الدولية على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة باعتباره حقاً أساسياً من حقوق الإنسان والتي تكفله حقوقه الوطنية (Crowther, 2001; Chan & Rumrill, 2016 United nations, 1948).

وقد تم توثيق العلاقة بين التوظيف والمواطنة بشكل كبير في العديد من الدراسات (Priebe, Warner, Hubschmid & Eckle, 1998; Naeem, 2016; Berthoud, 2011).

٢- تعريف التوظيف

يعرف التوظيف في اللغة بأنه (اسم من فعل وظف يوظف توظيفاً، ويراد به استخدام أو تشغيل شيء). ويعرف في الاصطلاح بأنه (مجموعة الأعمال الضرورية لاختيار مرشح لمنصب معين)، وهو مصطلح مرادف للفظ التشغيل بحيث يراد بالمعنى الأول استخدام الأفراد في مناصب الشغل، وفيه معنى بتكليف شخص معين بمسؤوليات وواجبات محددة في المنظمة، أما مصطلح التشغيل فيراد به ملء أو شغل منصب كان شاغراً (عليان، ٢٠٠٧).

ويعرف التوظيف بأنه عملية العثور على الموظف المناسب الذي يتمتع بالمؤهلات أو الخبرة المناسبة وتوظيفه لملء منصب أو دور أو وظيفة. ومن خلال هذه العملية، تكتسب المؤسسات وتحفظ بقوى عاملة بالكمية والجودة الكافية والمطلوبة لإحداث تأثيرات إيجابية على فعالية المنظمة (Heneman, Herbert, & Timothy, 2005).

كما يعرف التوظيف بأنه (عملية توظيف اختيار الفرد المناسب في عملية توزيع الأعمال

في المنظمة)، إذ يجب أن تقترح المنظمة أولاً عرض عمل يتضمن عادةً تاريخ البدء، ومدة العقد، والتعويض، ومعدل البدء، والمزايا، وساعات الوظيفة. ثم تستعد المنظمة لوصول الموظف الجديد. ومن الناحية المثالية، يجب على الشركة التأكد من أن الموظف لديه جميع الأدوات المطلوبة لأداء وظيفته بفعالية، مثل شارات الأمان والمفاتيح وأي تقنية أخرى (Hausknecht, 2012).

3- أهداف التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

يعد التوظيف مكوناً حيوياً للمواطنة الكاملة لجميع الأشخاص في المجتمع، ولذلك فقد كان الاهتمام بالقضاء على العوائق التي تحول دون فرص المشاركة الكاملة في المجتمع أمراً ضرورياً للأشخاص ذوي الإعاقة (Kirsh et al, 2009 ; Abberley, 1987)، في حين أن التوظيف المجدي للأشخاص ذوي الإعاقة ساعدهم في الحصول على مواردهم المالية الخاصة وحسنت مكانتهم الاجتماعية، وساهمت في الصالح المجتمعي الأوسع. (Barnes, 1992)

وذكر الزارع (٢٠١٣) أن أهمية توظيف ذوي الإعاقة هي إعادة الاستخدام بصورة مرضية في عمل مناسب وهذه هي الذروة التي يتوخى الوصول إليها في عملية تختلف مراحلها باختلاف الأفراد أنفسهم، وتتركز الأهمية في التالي:

- التقليل من الإعاقة وذلك بالرعاية الطبية والعلاج الطبيعي.
- مساعدة الشخص ذي الإعاقة على تطوير قابليته للقيام بالمتطلبات اليومية ضمن حدود الإعاقة.
- إتاحة الفرصة أمام الشخص ذي الإعاقة ليطور قدراته الجسمية والنفسية وغيرها ليشعر بالفائدة وبقيمته في المجتمع.

لذا، يساهم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في تحسين الرفاهية النفسية للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين أو الباحثين عن عمل (Kennedy-Jones, Cooper & Fossey, 2005).

وقد أشارت الكثير من الدراسات والأبحاث أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يسير بشكل تصاعدي كغيرهم من أقرانهم من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، وهو ما يشير إلى تجاهل مهاراتهم ومواهبهم وعدم استغلالها (Kulkarni & Scullion, 2015). فإذا كان للأشخاص من ذوي الإعاقة الحق في تقرير المصير على أكمل وجه، فيجب تزويدهم بالفرص، وحق ممارسة خياراتهم الشخصية في جميع جوانب حياتهم، بما في ذلك التوظيف (Molina & Demchak, 2016)، فقد أصبح من الواضح أن قلة استغلال الأشخاص ذوي الإعاقة داخل مكان العمل على نطاق واسع قد يؤدي إلى تأثير سلبي في احترام الذات، ويمكن أن يؤدي إلى الإفراط في الاعتماد على الآخرين للمساعدة في أمورهم الحياتية (Markel & Barclay, 2009).

وقد أكدت نتائج الأبحاث بأنه مازال يُنظر إلى الأشخاص ذوي الإعاقة على أنهم غير قادرين على الأداء على مستوى عالٍ، وعليه فيتم تزويدهم بوظائف ليست بالضرورة مجزية اجتماعياً ومالياً، فالوظائف التي يؤديها الأشخاص ذوو الإعاقة بشكل عام ذات مكانة منخفضة ولا تمثل سوى القليل من التحدي والفرصة للتقدم في حياتهم المهنية على الرغم من وجود أدلة

على أن الأشخاص ذوي الإعاقة منتجين اقتصادياً مثل نظرائهم القادرين جسدياً (Barnes, 1992). وقد ذكر كل من (Kulkarni & Kote, 2014) عدة عوامل رئيسية يقوم بها أصحاب العمل وتؤثر في الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين، وتظهر إمامهم بقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة، وتؤدي إلى عدم قدرة أصحاب العمل على إدارة العمل بما يناسب متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، يعتقد أرباب العمل أن لديهم القدرة على تعزيز التوظيف والإدماج لذوي الإعاقة في بيئة العمل، لكنهم غالباً ما يفشلون في التعامل مع ذلك وتحقيقه مع أنفسهم وموظفيهم (Hernandez & McDonald, 2010)، لذلك تمت ممارسة التمييز، ربما دون قصد ضد المرشحين المحتملين من ذوي الإعاقة (Stone & Colella, 1996)، واستخدمت ممارسات غير منهجية وغير مناسبة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (Colella, Paetzold & Belliveau, 2004).

ولذلك يعاني كثير من الأشخاص من ذوي الإعاقة من أفكار مهنية غير واضحة وسير ذاتية لا تشير بشكل واضح إلى قدراتهم وتوقعاتهم للترقيات، وغالباً ما يكونون ضحية ملاحظات سيئة من قبل الرؤساء وزملاء العمل والنظرة إليهم على أنهم منبوذون.

لذلك اقترح عدد من المختصين أن يقوم الأشخاص ذوي الإعاقة بصياغة الاستراتيجيات التي تحدد مسار حياتهم المهنية لما لذلك من دور بالغ الأهمية في رفعهم عن المواقف التي قد يكونون فيها عاطلين عن العمل (Zolna, Sanford, Sabata & Goldthwaite, 2007).

وعلى الصعيد الدولي كان هناك تركيز متزايد على الحماية من التمييز في مكان العمل وحفظ حقوق الإنسان للأشخاص ذوي الإعاقة (Halvorsen & Hvinden, 2011)، إذ تنص المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن لكل فرد الحق في العمل واختيار العمل الحر وبشروط عمل عادلة ومرضية، والحماية من البطالة (The Universal Declaration of Human Rights, 1948).

كما تنص المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بالأمم المتحدة [CRPD] على حق الأشخاص من ذوي الإعاقة في العمل على قدر متساوٍ مع الآخرين بما يضمن تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة والعمل بحقوق الإنسان الخاصة بهم وتقليل العقبات التي تعوق ذلك (CRPD, 2008).

٤- العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

لا ينبغي التقليل من قدرة المجتمعات المحلية بما في ذلك أسر الأشخاص ذوي الإعاقة على دعم مبادرات التمكين الاقتصادي وتعزيزها، فوفقاً للاتحاد الدولي للإعاقة والتنمية، يمكن تلبية ٨٠٪ من المعلومات والمهارات والموارد التي يحتاجها الأشخاص ذوو الإعاقة لتمكينهم من المشاركة الكاملة والوصول إلى حقوقهم داخل مجتمعاتهم المحلية (International Disability and Development Consortium, 2004).

فالعديد من الخطط المجتمعية التي تهدف إلى دعم الأشخاص ذوي الإعاقة تتدرج تحت مظلة إعادة التأهيل المجتمعي (Community-Based Rehabilitation-CBR) وهي استراتيجية لتحسين

تقديم الخدمات والتي تطورت خلال الثلاثين عامًا الماضية وهناك مجموعة متنوعة من تعريفات التأهيل المجتمعي ولكن ربما يكون التعريف الأكثر شهرة هو التعريف المتفق عليه من قبل منظمة العمل الدولية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية بأن التأهيل المجتمعي هو «استراتيجية في إطار التنمية المجتمعية العامة لإعادة التأهيل وتحقيق تكافؤ الفرص والإدماج الاجتماعي لجميع الأطفال والبالغين ذوي الإعاقة» ويتم تنفيذ التأهيل المجتمعي من خلال الجهود المشتركة للأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم وأسرتهم ومجتمعاتهم والخدمات الصحية والتعليمية والمهنية والاجتماعية المناسبة (ILO, UNESCO & WHO, 1994).

وتعرف مرحلة (النضج المهني) التي لها دلالاتها وتأثيرها في نجاح الفرد الوظيفي بأنها «استعداد وقدرة الفرد على أداء المهام الضرورية المرتبطة بالوظيفة واتخاذ قرارات وظيفية مستتيرة وملائمة للعمر». وتكمن أهميته للشباب ذوي الإعاقة خاصة في التغلب على العوائق المرتبطة بإعاقتهم والنجاح الوظيفي (Ochs & Roessler, 2001).

ويؤكد الباحثون المهنيون أهمية تنمية النضج المهني ومهارات واتجاهات استكشاف المهنة لدى المراهقين لتحقيق انتقال ناجح من المدرسة إلى العمل وتحقيق أفضل نتائج وظيفية لاسيما في عالم العمل سريع التغير في المجتمعات الأوربية (Patton, 2000). كما أن صعوبات التواصل والعوائق البيئية تؤدي إلى مزيد من العوائق المحتملة فيما يتعلق بتحقيق النتائج التعليمية والمهنية (Punch, Hyde & Gred, 2005)، ومن المهم لهؤلاء الشباب أن يخطرأوا في استكشاف وتخطيط وظيفي دقيق لتقليل هذه العوائق المحتملة وتفادي البطالة التي تميز حياة كثير من الأشخاص ذوي الإعاقة (Stinson & Walter, 1997).

ويشير تقرير الإعاقة العالمي (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١١) إلى أن التدخلات المصممة لتعزيز التوظيف وتطوير سبل عيش الأشخاص ذوي الإعاقة غالبًا ما تستند إلى استراتيجيات التأهيل المجتمعي. وعلى الرغم من الانتشار السريع لإعادة التأهيل المجتمعي في جميع أنحاء البلدان التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد كانت هناك بعض الانتقادات للطريقة التي تم بها فهم المفهوم وتنفيذه، فعلى سبيل المثال يجد Miles بأن مبادرات التأهيل المجتمعي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة «تُفرض» أحيانًا على المجتمعات مع القليل من الاهتمام لتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومراعاة ميولهم ورغباتهم وذلك يؤدي إلى نقل الممارسات والمواقف المؤسسية الخاطئة بسبب بعض الحالات ببساطة إلى المجتمع (Lang, 1999 p. 14).

هناك أيضاً دور حاسم يجب أن تلعبه المنظمات الحقوقية المجتمعية، إذ أن منظمات وجمعيات الأشخاص ذوي الإعاقة لها دور في دعمهم وتوظيفهم وتقديم المشورة لجهات العمل حول كيفية تلبية احتياجاتهم الخاصة (ILO, 2002).

ولقد أصبح من الواضح أن لدى المجتمعات المحلية، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم وأسرتهم، قدرة هائلة على لعب دور هام في التمكين الاقتصادي لا سيما في العديد من البلدان النامية ويتوافق هذا مع نموذج (Oliver, 1938) الاجتماعي الذي يؤكد أن الإعاقة تكون بسبب المجتمعات ومن ثم يدعو المجتمع نفسه إلى التكيف وإزالة الحواجز المعيقة التي تحد

من جميع أنواع النشاط بما في ذلك النشاط الاقتصادي ويرى أن من الضروري أن يتم العمل باستراتيجيات التمكين الاقتصادي والاستفادة من الإمكانيات الكاملة للمجتمعات وتسخيرها.

5- مخرجات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

لم يعد الأشخاص ذوي الإعاقة عالة على المجتمع كالسابق، بل أصبحوا في أغلب الأحيان أشخاصاً مشاركين وفعالين لهم تأثيرهم في المجتمع ولهم أهميتهم بعد تأهيلهم وتدريبهم وتشغيلهم، وأصبحوا قوة منتجة وفعالة، إذ تشير بعض الدراسات إلى أن الشخص من هؤلاء إذا تم تأهيله في شتى النواحي فإنه يستطيع أن يُعطي قدر ما أنفق عليه أربعين مرة (الغريير، ٢٠١٠).

وقد أوضح الغريير ويوسف (٢٠١٠) أن مشاركة ذوي الإعاقة في العمل له فوائد اجتماعية ونفسية واقتصادية. فمن الناحية الاجتماعية ومن خلال المشاركة في عمل معين يكسب ذو الإعاقة احترام الآخرين له، كذلك يكتسب احترامه لذاته فتتحقق الفائدة النفسية، وأخيراً يحقق العمل توفير دخل ثابت يواجه بها مصاعب الحياة ومن ثم تتحقق الفائدة الاقتصادية من توظيفهم.

ومن خلال عرض أدبيات التربية الخاصة، اتضح أن الراشدين الصم أقل تعليماً، ويواجهون بطالة أكثر ويحصلون على دخول أقل، ووجد أن النساء الصم وضعهن أسوأ من الرجال الصم. واهتمت دراسة (Geyer & Schroeder, 2000) والتي أجريت في مركز أبحاث إعادة التأهيل والتدريب في جامعة أركنساس (للصم / ضعاف السمع) على مدى (١٥) عاماً، بناءً على مسح قومي طولي للخريجين الصم / ضعاف السمع من الكليات والمعاهد الفنية التي تستغرق الدراسة بها عامين أو أربعة أعوام، واعتبر ٧٠٪ من المشاركين في الدراسة، أنفسهم صماً، في حين ذكر ٣٠٪ أنهم ضعاف السمع. ورأى أن انتقال المشاركين من الجامعة إلى العمل كان ناجحاً جداً، إذ لم يلتحق سوى ٤٪ فقط بقوة العمل، ووجد الباقيون وظائف من فورهم أو بعد أشهر قليلة من التخرج، وذكر أكثر من ٢٩٪ من الخريجين أنهم يعملون في مهنة احترافية أو إدارية، و٤٦٪ يعملون في المجالات الفنية والحسابية. وبعد سبع سنوات، وجد Geyer & Schroeder, 2000 أن نسبة المشاركين الذين يعملون في مهنة احترافية، إدارية أو فنية قد ارتفعت، مع انخفاض مستوى في نسبة الذين يعملون في المهن الحسابية وحصل بعضهم على درجات البكالوريوس والماجستير. وهناك نتيجة أخرى هامة، وهي أن المؤهلات التعليمية والمهنية والاقتصادية لضعاف السمع كانت أقل من الخريجين الصم، إذ عمل ٦٢٪ من الصم (بالمقارنة لـ ٣٨,٥٪ فقط من ضعاف السمع) في وظائف احترافية، إدارية وفنية، وعمل ٣٦,٥٪ من ضعاف السمع في حرف وتشغيل الآلات بالمقارنة مع ١٤٪ من المشاركين الصم. وكان مستوى التعليم عاملاً مرتبطاً: فقد حصل الخريجون الصم على مستويات أعلى من التعليم بعد الثانوي بالمقارنة بضعاف السمع، وبالطبع فإن خريجي معاهد التعليم بعد الثانوي، لا يمثلون جميع الشباب الذين تركوا المدرسة.

ولأهمية مخرجات التوظيف على المستوى الشخصي والاجتماعي، فقد أولت الأمم المتحدة

(٢٠٠٩) موضوع تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة أقصى درجات الاهتمام في أهدافها الإنمائية للألفية الحالية لأن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يشكلون عدداً كبيراً من السكان فحسب بل هم أيضاً من أكثر الفئات حرماناً في المجتمع (Mina, 2013)، وقد وجدت أن واحداً من كل عشرة أشخاص في العالم يعاني من إعاقة ومعظمهم من الفقراء، ويتلقى معظمهم مساعدة طبية غير مناسبة (الأمم المتحدة، ٢٠١٧). يقوم مبدأ تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة على استعدادهم لتحمل المسؤولية ونموهم وتطورهم داخل مجتمعهم (Jyothi, 2016). وعلى وفق تقرير الأمم المتحدة (٢٠١٣) فإن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة يعني تمكينهم من «العيش بشكل مستقل والمشاركة في جميع جوانب الحياة» (P.9). هذا التعريف مدعوم بتعريف (Rappaport, 1984) للتمكين: «أنه عملية آلية يكتسب من خلالها الأشخاص والمنظمات والمجتمعات السيادة على حياتهم» (IP). كما يمكن أن يقلل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من تمييزهم واستبعادهم من المجتمع وعدم قدرتهم على التحكم في حياتهم بدلاً من ذلك، ويمكن أن يصبحوا مشاركين نشطين اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً في المجتمع (Naami& Mikey-Iddrisu, 2013).

علاوة على ذلك فإن التمكين لا يؤثر في الأشخاص ذوي الإعاقة وحسب بل يؤثر أيضاً في المجتمع في الواقع، كما أشار تقرير سابق للأمم المتحدة (٢٠٠٩) إلى أنه بمجرد تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يكون للمجتمع المحلي والعالمي فوائد مثل الحد من الفقر. وفي دراسة أجريت في غانا خلص الباحثون إلى أن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يقلل من الفقر (Naami&Mikey-Iddrisu, 2013).

ومع ذلك وعلى الرغم من وجود علاقة وثيقة بين الإعاقة والفقر إلا أنه غالباً ما يتم استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التي تعزز التنمية والحد من الفقر (Omolayo, 2009).

٦- معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة واستراتيجيات مواجهتها

من أهم المعوقات التي تعوق اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف، ما يلي:

أ- الاتجاهات السلبية: إن التصور الذي نشأ في المجتمع بأن الأشخاص ذوي الإعاقة غير لائقين وغير راغبين في العمل قد ساهم بلا شك في انخفاض نسبة العمال من هؤلاء (Kulik, 2016; Rebert& Harlan, 2006, Finkelstien& Hemphill, 1993).

ب- ظروف الإعاقة: غالباً ما تؤثر ظروف الإعاقة في التنقل والعناية الشخصية والتواصل والعلاقات الاجتماعية التي قد تتطلب مساعدة قصيرة الأجل أو أنواعاً مختلفة من الدعم الاجتماعي طويل الأجل (Braithwaite, Waldron, & Finn, 1999).

ج- أنواع الدعم: يمكن أن تؤثر أنواع الدعم المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة في قابلية التوظيف. وتشمل أنواع الدعم: الدعم العاطفي للمساعدة في البحث عن عمل وإعادة الإدماج، ودعم الوصول إلى المعلومات والتغذية الراجعة والجسدية المساعدة (Fabian, Luecking & Tilson, 2016; Wind & Frings, 2016; McQuaid & Lindsay, 1994). ولقد وجد (Soeker, 2008; wegner) (& Pretorius) إن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لم يجدوا الدعم المجتمعي الكافي أصبحوا

عاطلين عن العمل. كما أن للدعم الاجتماعي في مكان العمل دوراً حيوياً في ضمان نجاح الموظفين من ذوي الإعاقة على وجه الخصوص.

د- أرباب العمل: على الرغم من الأحكام التشريعية الداعمة لتوظيف الأشخاص من ذوي الإعاقة، فقد تم تقديم مواقف أصحاب العمل كعائق رئيسي أمام توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (Hahn, 1988). وعلى الرغم من أن مواقف بعض أصحاب العمل تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كانت قد تحسنت بشكل عام (Ju et al., 2013). إلا أن الموقف السائد والمعتقدات الخاطئة تنظر للأشخاص من ذوي الإعاقة على أنهم كثيرو الغياب عن العمل وأقل إنتاجية عن غيرهم وأقل تأهيلاً واستيعاباً للمهام المطلوبة ومكلفين وبطيئين في الأداء وتوظيفهم ذلك يعني زيادة المسؤولية القانونية والتحديات المختلفة في تقويم قدراتهم. وإضافة لكل ذلك فيتطلب توظيفهم إشرافاً إضافياً (De Guimaraes, 2015; Kaye, Jans & Jones, 2011; McFarlin, Song & Sonntag, 1991).

وعلى الرغم من أنه كثيراً ما ينظر إلى أرباب العمل على أنهم داعمون لمبادرات المساواة في التوظيف والإدماج تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن المواقف العالمية تعكس عند الفحص الدقيق على أن الاتجاهات نحو توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة سلبية من أرباب العمل (Herandez et al, 2008) بيئة العمل: تلقت أماكن وبيئات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة قدراً كبيراً من الاهتمام مقارنةً بالتصميم الشامل (UD)، إذ يُعتبر أنه يؤثر بشكل رئيس وهام في الممارسة العملية (Barclay et al., 2012). إذ تعتبر بيئات العمل التي لا تتوافر بها معايير سهولة الوصول عائقاً على استخدامها بشكل عام من جميع الأشخاص.

وقد أبرز (Von Schrader & Bruyere, 2014) أهمية أماكن العمل الداعمة في تحفيز العاملين المحتملين على الكشف عن إعاقاتهم والإفصاح أثناء المقابلات مما يساعد كلاً من أصحاب العمل والموظفين المعاقين بشكل أكبر فيما يتعلق بالإدارة والتوقعات والتكاليف ويضمن المزيد من الدعم من زملاء العمل والمشرفين والشبكات الاجتماعية. (Lindsay & DePape, 2015)

وقد كانت إخفاقات تشريعات تكافؤ الفرص واضحة إذ لا يزالون يواجهون بيئات عمل لا تلبي احتياجاتهم. واستمرت هذه الحواجز في المساهمة في البطالة للأشخاص من ذوي الإعاقة واستبعادهم من التوظيف (Areheart, 2008; Dube, 2005)، ويفترض العديد من أصحاب العمل أن هؤلاء الأشخاص لديهم قدرة عمل محدودة وأنهم يجلبون المشكلات وأنه بمجرد توظيفهم من الصعب إنهاء العقد بسبب حقوقهم القانونية، ففي الولايات المتحدة الأمريكية لا يحمي قانون الإعاقة العمال ذوي الإعاقة غير القادرين على أداء وظائفهم بشكل ملائم ويمكن لأصحاب العمل إنهاء الخدمة (Heaver et al., 2004).

ويمر الأشخاص ذوو الإعاقة بتحديات مستمرة جراء تصميم مكان العمل بما في ذلك تصميم المساحات المكتبية والمفروشات والتي تلعب دوراً رئيسياً في كيفية اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ويؤثر في إنتاجيتهم (Zolna et al, 2007).

وبالإضافة إلى القيود والمعوقات التقليدية التي يمر بها الأشخاص ذوو الإعاقة، فإن الجنس

ونوع الإعاقة أيضاً لهم أدوار رئيسية في تجارب التوظيف للأشخاص من ذوي الإعاقة (Von-Schrader & Bruyere, 2014; Chouinard, 2010).

وكذلك فإن انخفاض مستويات التعليم، جنباً إلى جنب مع نقص الثقافة والمعلومات، ساهمت أيضاً في انخفاض فرص الحصول على عمل للأشخاص من ذوي الإعاقة (Kulkarni & Kote, 2014).

وفي البيئة السعودية، حاولت دراسة العجمي والبتال (٢٠١٥) التعرف على الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٩٤٥)، إن ومن أهم الصعوبات التي تواجه توظيف ذوي الإعاقة الفكرية، المتعلقة بالفرد، من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ما يلي:

١. افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لبعض المهارات الضرورية في العمل يحد من فرص توظيفهم.
 ٢. قلة فرص التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة.
 ٣. إن الأشخاص ذوي الإعاقة غير قادرين على استخدام التقنيات الحديثة.
 ٤. تفضيل العمالة الأجنبية (قليلة التكلفة، زيادة الإنتاجية) على الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
 ٥. إن الشخص المعاق فكرياً لا يتلقى التدريب اللازم للقيام بالعمل بالشكل الصحيح.
 ٦. قلة الفرص الوظيفية المتاحة بشكل عام.
 ٧. النظرة القاصرة إلى أداء الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من الآخرين يحد من التوظيف.
 ٨. الأساليب الخاطئة في التربية، كالحماية الزائدة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من أفراد أسرهم.
 ٩. خوف الأسرة من سوء معاملة الآخرين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مكان العمل.
 ١٠. اتجاه الأسرة السلبي نحو قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية وكفائيتهم.
- وتكمن الخطوة الأولى لمعالجة هذه المعوقات في تكون بعض المفاهيم الخاطئة التي حددها (Ndrew&Cntento, 2010) والتي تعد عقبات في سبيل تحقيق تكافؤ فرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. وتشتمل المفاهيم الخاطئة التي حددها خبراء الصناعة فيما يلي:

المفهوم الخاطئ الأول: تكاليف المواءمات

تشير المواءمات إلى التعديلات والتكيفيات التي يقوم بها أصحاب العمل في بيئة العمل لتسهيل وتنفيذ عملية التوظيف لذوي الإعاقة والعادين، وقد تكون المواءمات غالية أو رخيصة الثمن وقد لا تكون تكلفة كبيرة على صاحب العمل. لأنها مجرد تغيير في عملية، وليس بالضرورة أن تكون المواءمة هي الأعلى ثمناً، ولكن المهم أن تكون فعالة. ولا يجب أن تكون كلفة المواءمات المعقولة عائقاً في أكثر الحالات.

المفهوم الخاطئ الثاني: الأشخاص ذوو الإعاقة سيحدثون فوضى في مكان العمل.

يعتقد البعض أن الأشخاص الذين لديهم إعاقة يُنظر إليهم أحياناً على أنهم غير قادرين على التوافق في موقع العمل أو أنهم متقلبين أو عدوانيين. وفي أكثر الحالات يمكن التغلب على المخاوف بالعمل مع شخص لديه إعاقة ما، ومن ثم لا شيء يبدد المفاهيم الخاطئة أو الأساطير أسرع من الاتصال الشخصي مع أشخاص لديهم إعاقة، وعندما يصبح الأفراد وجها لوجه مع الإعاقة فسرعان ما تتبدد المخاوف والأفكار النمطية، وهذا هو أفضل علاج. وبعد ما تمر بخبرات ناجحة في العمل مع أفراد ذوي إعاقة، فمن المهم أن نتحدث عن ذلك مع الأصدقاء وأفراد العائلة للمساعدة على تبديد هذه الوصمة.»

المفهوم الخاطئ الثالث: الأشخاص ذوو الإعاقة لا يستطيعون القيام بمهام معقدة

يعتقد بعض أصحاب العمل أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمكنهم فقط القيام بأعمال بسيطة وروتينية. في حين يمكن لمثل هؤلاء الأفراد أن يؤديوا مهاماً متعددة بشكل لا يتوقعه صاحب العمل إذا تلقوا التدريب المناسب. ولعل التواصل مع أصحاب العمل الآخرين من الطرق الجيدة لمعالجة هذا المفهوم الخاطئ. وفي هذا ينصح بمزيد من التواصل مع أصحاب عمل آخرين ممن وظفوا لديهم أفراداً ذوي إعاقة، والتعرف على تفكيرهم قبل وبعد توظيف مثل هؤلاء الأفراد (حنفي، ٢٠١٤).

ويتضح مما سبق، أن هذه المفاهيم الخاطئة الثلاثة الشائعة تمثل أعراض ووصمة وتؤثر في التوظيف لمجموعة كبيرة من الأفراد. وما يجعل المشكلة أكثر سوءاً كثرة عدد الأفراد الذين يعانون من إعاقة ما، فكثير من الأشخاص الذين يعانون من إعاقة مؤقتة في وقت ما من حياتهم، ولذا يجب علينا كأفراد عاديين محيطين بذوي الإعاقة وكمجتمع تصحيح مدركاتنا عن الأشخاص ذوي الإعاقة.

استراتيجيات مواجهة تلك المعوقات

- (McDonnall , Crudden &Zhou, 2013) حددوا أربع آليات لها آثار إيجابية على ممارسات بيئة العمل لتحسين التصورات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة:
- أولاً: يتعين على المنظمات تعديل اتجاهات المديرين من خلال برامج التعليم والتدريب.
 - ثانياً: تعديل سلوك المديرين من خلال التأثير المباشر في كيفية تحفيزهم ومكافأتهم، إذ يجب على المديرين توجيهه وتسهيل اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل أساس قدرتهم.
 - ثالثاً: يجب معالجة الاستجابات العاطفية لزملاء العمل من خلال:
 - استخدام البرامج التعليمية لتهدئة مخاوف زملاء العمل بشأن الإعاقات المختلفة.
 - القضاء على استخدام أنظمة المكافآت التنافسية.
 - ضمان معاملة جميع الموظفين معاملة عادلة على سبيل المثال، لا يتوقع من زملاء العمل تحمل مسؤوليات إضافية عند تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة (Stone & Colella, 1996).
 - رابعاً: يجب على الموظفين من ذوي الإعاقة أن يلعبوا دوراً نشطاً في تغيير النظرة السامية التي لدى المديرين عن قدراتهم من خلال تطوير استراتيجيات التغلب على التحيزات.

الفصل الثالث

تجارب وممارسات ونماذج عالمية وعربية رائدة في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

مقدمة

أولاً/ الممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشمل هذه الممارسات الدولية ما يلي:

- الدول الإسكندنافية (السويد والدانمارك والنرويج).
- المملكة المتحدة.
- الولايات المتحدة.
- أستراليا.

ثانياً/ تجارب دولية لمراكز متخصصة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتشتمل على:

- نموذج SYIB الصيني لتدريب أصحاب الأعمال على استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تجربة كندا - بنغلاديش المشتركة والمسماة (مهارات بنغلاديش للتوظيف والإنتاج).
- تجربة مؤسسة Abi-Tech لاستخدام التقنية المتطورة والواقع الافتراضي لتدريب وعلاج الأشخاص ذوي الإعاقة
- تجربة معهد ستاركوف الأمريكي.

ثالثاً/ عرض لأهم الممارسات العربية الرائدة

- أبرز تشريعات ذوي الإعاقة بالعالم العربي.
- تجربة دولة الإمارات العربية.
- تجربة المملكة الأردنية الهاشمية.
- تجربة مملكة البحرين.
- تجربة سلطنة عمان.

مقدمة:

على الرغم من أن وثيقة حقوق الإنسان الأساسية (١٩٤٨) لم تتبن قانوناً محدداً يحفظ حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لكنها توضح وتؤكد ضرورة توفير الفرص الملائمة للجميع بحسب اختلافهم في أكثر من مادة وبند، منها البند الأول للمادة (٢٥) في نص الوثيقة: «(١) لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في تأمين معيشتة في حالات البطالة والمرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته» (Universal Declaration of Human Rights, 1948)، ثم في الوثائق والاتفاقيات المتتالية بعد ذلك في القرن الواحد والعشرين؛ صار اتجاه هيئة الأمم المتحدة أكثر تنظيماً ووضوحاً فيما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ، في عام ٢٠٠٦، قامت ١٦٣ من الدول الأعضاء من مجمل عدد ١٨١ عضواً حينئذ بالتوقيع على «اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة» (CRPD) (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 2006).

تم تحديد الممارسات العالمية الرائدة في مجال التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بناء على عدة تقارير من منظمات عالمية مثل: التقرير المشترك من منظمة العمل والبنك الدولي، وتقرير منظمة الصحة العالمية كلاهما في الأمم المتحدة وتقارير ترتيب الدول في التنمية البشرية أيضاً من الأمم المتحدة، وتقرير الإتحاد الأوروبي لتصنيف المراكز الرائدة في توظيف ذوي الإعاقة، وأيضاً بناء على مقترحات مشكورة من هيئة رعاية ذوي الإعاقة.

وفيما يلي المعايير المستخلصة من تلك المصادر:

- الممارسات الرائدة هي التي تحقق الهدف التالي: « تعزيز وحماية وكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعاً كاملاً على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة»، وتتضمن المجالات التالية:
 - السياسات والتشريعات.
 - سياسات لمعالجة الاتجاهات السلبية تجاه ذوي الإعاقة.
 - تقديم الخدمات.
 - معالجة المشكلات المرتبطة بتقديم الخدمات.
 - وجود التمويل.
 - سهول الوصول إلى الخدمات.
 - اندماج ذوي الإعاقات في التشاور والمشاركة.
 - توفر البيانات.
- سياسات لتحسين ظروف الدعم لدمج الفرص الوظيفية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- نشاط الدعم وإيجابية التوقعات.
- الدمج في الممارسات العامة (أي للأشخاص العاديين).
- تحسين فرص العمل، بما في ذلك تعزيز استقلالية الفرد وأن تكون البيئة مُمَكِّنة.

- دعم وتعزيز الجودة في الفرص الوظيفية والمهنية.
- أن يكون الدعم مصمم خصيصا للشخص (ومناسبا لاحتياجاته).
- تعزيز فرص الأشخاص ذوي الإعاقة في المجالات التالية:
 - التوظيف.
 - البقاء في الوظيفة.
 - التقدم في الوظيفة.
- الاستيعاب وحرية الوصول لجميع المرافق المجتمعية (مثل المواصلات العامة - الحدائق - المباني والسكن - المعلومات الرقمية - وسائل الاتصال التقنية والحياة المدنية والتي تشمل الرياضة والحياة الاجتماعية، والتنزه والحياة الثقافية).
- حماية الحقوق، والعدل والقانون.
- الامان الاقتصادي ويشمل الوظائف، وفرص الأعمال، والرعاية المخصصة، والاستقلال المالي، ودخل مناسب للقادرين على العمل، وسكن.
- الدعم الشخصي والمجتمعي: الاستيعاب والمشاركة في المجتمع، والخدمات المقدمة من الرعاية الخاصة المتخصصة لذوي الإعاقات، والدعم غير الرسمي.
- التعلم والمهارات: التعليم في الطفولة، المدارس، التعليم المهني، الانتقال من التعليم إلى العمل، التعلم مدى الحياة.
- الصحة والرفاهية: الخدمات الصحية تعزيز الصحة، التفاعل بين الصحة وأنظمة الإعاقة، الرفاهية والاستمتاع بالحياة.
- وبعد المناقشات والمراجعات ومراعاة المعايير المذكورة في الممارسات الدولية، استقر رأي الفريق البحثي على اعتبار الممارسات التالية ممارسات رائدة في مجالات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:
- من حيث الدول: تم استعراض تجارب الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وأستراليا والدول الإسكندنافية، وتجربة أمريكية - صينية مشتركة، وتجربة كندية- بنغلاديشية مشتركة.
- من حيث الجهات الخاصة: تم استعراض تجربة معهد ستاركولف لخدمات ذوي الإعاقة، وجامعة شرق كنتاكي لتدريس برامج السلامة في بيئة العمل من خلال درجتي البكالوريوس والماجستير؛ كلاهما بالولايات المتحدة الأمريكية.
- كما تم استعراض تجربة شركة ABI-Tech من سنغافورة والتي تقدم نماذج تقنية حديثة في تدريب وتأهيل ذوي الإعاقة من خلال برامج تقنية افتراضية.

أولاً/ الممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يشمل هذا القسم ممارسات دول رائدة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وهي ما يلي:

١. الدول الإسكندنافية (السويد والدانمارك والنرويج).
٢. المملكة المتحدة (بريطانيا).
٣. الولايات المتحدة.
٤. أستراليا.

١- تجربة الدول الإسكندنافية:

نظام الرفاه الاجتماعي في الدول الإسكندنافية الثلاث (السويد، النرويج، الدنمارك) متشابه من حيث النظم والتطبيقات في مجالات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إلى حد كبير.

وقد مرت البرامج الإصلاحية والتطويرية للأشخاص ذوي الإعاقة في الدول الإسكندنافية، بحسب توسيبرو (٢٠١٦) بموجتين أساسيتين هما: (١) الاتجاه نحو الحياة المجتمعية الشاملة والحد من ظاهرة تخصيص مؤسسات خدمة الأشخاص ذوي الإعاقة في التسعينيات، ثم (٢) إدخال التنظيم الاجتماعي كجزء من النظام الشامل لحلول وخدمات الإعاقة في العقد الأول بعد عام ٢٠٠٠، ولا سيما التشريعات المتعلقة بعدم التمييز وإمكانية الوصول للخدمات (Tossebro, 2016).

أما تشريعات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالدول الإسكندنافية فتشمل ما يلي:

- قانون «المدرسة للجميع»:

هذا القانون جوهرى وملزم في كل من النرويج والسويد. حيث يفرض التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بمدارس التعليم العام نفسها وأن يحصلوا على التعليم نفسه مثل جميع الطلاب الآخرين، وتشابه الأنظمة في ممارساتها في هذا الجانب (Haug, 1999).

تقنية الخدمات الإلكترونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة من المجالات التي أولتها الحكومة السويدية اهتماماً واضحاً لتحقيق هدفها في إيجاد ظروف متكافئة ومتساوية لكل أفراد المجتمع والأشخاص ذوي الإعاقة، ولتسهيل الحصول على الخدمات الحياتية للمواطن بشكل عام، والأشخاص ذوي الإعاقة بشكل خاص، وتم وضع أهمية خاصة في الاستراتيجية الوطنية لتقنية المعلومات في السويد لتوفير التقنية بكل وسائلها، وتسهيلها لتتناسب الأشخاص ذوي الإعاقة (موقع السويد الرسمي باللغة العربية، ٢٠٢٠).

- قانون محاربة التمييز:

يحظر هذا القانون أي شكل من أشكال التمييز في مختلف جوانب الحياة العملية والتعليمية والاجتماعية، ويضع حظر التمييز بناء على الإعاقة في نفس مستوى حظر أي شكل آخر للتمييز.

وتهدف السويد إلى تحويل الشخص ذو الإعاقة «من إنسان محدود المشاركة في مختلف مجالات الحياة، إلى إنسان مستقل، مشارك وفَعَّال (موقع السويد الرسمي باللغة العربية، ٢٠٢٠). وفي الدانمارك، ينص القانون على منع أي فعل يحول دون دخول الأشخاص ذوي الإعاقة لأماكن العمل أو الترفيه، ويمكن لمن تعرّض للتمييز أن يقدم شكوى. ويشكل التشريعان السابقان الخاصان بالتعليم الإلزامي، وعدم التمييز ضد أي فئة بالمجتمع بما فيها الأشخاص ذوي الإعاقة قاعدة قوية لسياسات التدريب والتوظيف في هذه المجتمعات. تشريعات تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالدول الإسكندنافية: تؤدي التشريعات دوراً جوهرياً في صياغة واقع الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، وتعتمد سياسات التدريب والتوظيف في الدول الإسكندنافية على عدد من التشريعات من ضمنها ما يلي:

- الدمج الوظيفي بعد الدمج في التعليم:

وهو دمج الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن عمل في سوق العمل العادي بدل حصرهم في خيارات التدريب والتوظيف المحدودة للأشخاص ذوي الإعاقة، إذ يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة العمل في بيئة طبيعية موجهة للجميع بلا تمييز، مع توفير الدعم اللازم لهم لضمان نجاحهم على المدى الطويل.

- قوانين التشجيع على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تقدم النرويج إعانة خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة الهدف منها هو «استبدال الدخل المفقود بسبب المرض الدائم أو الإصابة الدائمة» (Nordic Co-operation, 2020). وبحسب موقع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية النرويجية (Norwegian Labour and Welfare Administration, 2019) فإن هذه الإعانة تغطي ما يعادل راتباً كاملاً في النرويج، وفي أحيان أخرى تكون إعانة إضافية بحسب توافر دخل آخر للشخص أو قدرته على العمل سواء الكامل أو الجزئي، فإذا انخفضت قدرة الشخص على العمل بنسبة ما يقارب (٥٠%) أو أقل، فهو لا يستحق إعانة كاملة بموجب هذا النظام، كما توجد محفّزات أخرى للعمل.

- مدرب العمل Job Coach:

على وفق تقرير (Spjelkavik, et al, 2004) فإن مهارات العمل الجيدة وحدها لا تكفي لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل وإيجاد العمل المناسب لهم وبناء عليه فقد ظهرت فكرة «مدرب العمل» Job Coach، إذ يوفّر هذا المدرب دعماً مدروساً ودقيقاً للأشخاص ذوي الإعاقة ليتمكنهم من ممارسة العمل. وقد تتضمن مهامه: التدريب في العمل، والتأهيل الاجتماعي، والمساعدة في التنقل من وإلى العمل، بالإضافة إلى أشكال أخرى مختلفة من الدعم لضمان نجاح عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

- التوظيف المدعوم حكومياً لتعزيز الدمج الاجتماعي والوظيفي:

يتم ذلك من خلال تطبيق استراتيجيات للحد من الحواجز التي يواجهها الموظفون من الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال التأثير في اتجاهات أصحاب العمل، تتلخص هذه الاستراتيجيات

في:

- سن قانون يحظر التمييز ويطلب أصحاب العمل بإجراء بعض التعديلات لتسهيل إشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.
 - دعم أصحاب العمل لإجراء هذه التعديلات على بيئة العمل.
 - تقديم حوافز مالية للجهات التي توظف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تشجيع أصحاب العمل على مشاركة الجهات الرسمية في التخطيط للعودة إلى العمل للأشخاص الذين أصابتهم الإعاقة في مرحلة ما، فتوقفوا عن العمل.
- وظهرت لهذه الممارسة بعض الآثار الإيجابية في أماكن العمل التي طبقت التعديلات، حيث تبين بالفعل صدور حوافز مالية سخية للجهات المطبقة؛ وزيادة نسبة مشاركة أصحاب العمل في التخطيط لعودة المصابين بإعاقات سبق أن استبعدوا من العمل بسببها (Clayton et al, 2012).
- نماذج لمؤسسات رائدة مختصة بخدمات الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول الإسكندنافية ومنها:

- مؤسسة سامهال في السويد:

سامهال مؤسسة حكومية تعنى بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإيجاد فرص العمل لهم في مختلف القطاعات. وعند توظيف شخص من ذوي الإعاقة في السويد؛ يقدم مكتب العمل دعماً مادياً لصاحب العمل، إضافة لدعم سنوي لكل من الموظف من الأشخاص ذوي الإعاقة ورب العمل لتأمين المساعدة اللازمة في مكان العمل بحيث تُسهل على الأشخاص ذوي الإعاقة القيام بعملهم. كما توجد بعض شركات التوظيف المتخصصة في هذا المجال. وقد ساهمت سامهال في توظيف الكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة في عدة شركات سويدية بمختلف المجالات مثل إيكيا، فولفو، وسلسلة مطاعم ماكس المنتشرة في السويد (موقع السويد الرسمي باللغة العربية، ٢٠٢٠).

- الائتلاف السويدي للأشخاص ذوي الإعاقة:

توجد في السويد منظمات معنية بالأشخاص ذوي الإعاقة تعمل على تعديل سياسات البلاد منذ أكثر من خمسين عاماً لتصبح أكثر ملاءمةً وتناسباً للجميع، وتحالفت ٣٩ منظمة بأعضاء يتجاوز عددهم ٤٠٠ ألف عضو لتكوين (الائتلاف السويدي للأشخاص ذوي الإعاقة)، حيث يسعى هذا الائتلاف وغيره من المنظمات إلى تحسين البيئة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة في أنحاء السويد في شتى المجالات عن طريق تسليط الضوء على آراء أعضائه وصنع القرار في السويد. وتتمتع هذه المنظمات بالدعم الحكومي فهي لا تعمل بمفردها؛ إذ تحصل بحسب هذا التقرير على دعم من الدولة لتتمكن من الاستمرارية، ففي عام ٢٠١٥ مثلاً تلقت ٦٥ منظمة للأشخاص ذوي الإعاقة دعماً بلغ أكثر من ١٨٢ مليون كرونة (نحو ١٩ مليون دولار).

وبهذا يتضح أن واقع التأهيل والتدريب والتوظيف في الدول الإسكندنافية يتميز بتضافر الجهود بدءاً من التشريعات التي تضع حجر الأساس، ثم تقديم الخدمات القائمة على هذه التشريعات ويصاحبها الدراسات التقييمية المستمرة التي تسعى لاستقراء العقبات التي تواجه تطبيق التشريعات والخدمات، وذلك للتوصل للسياسات العملية التي تذلل الصعاب. كما أن هذه

المجتمعات لا تكفي بكل ما سبق، بل أسست هيئات حكومية وخاصة لمتابعة وتقويم كل ما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة مع تقديم كل الدعم المادي والتشريعي لهذه المؤسسات.

٢- تجربة المملكة المتحدة:

ورد في تقرير الموارد البشرية (٢٠١٨) تحت الإحصائيات الوطنية بالمملكة المتحدة، فصل العمل والتقاعد، أنه يوجد ما يقارب ٨٪ من الأطفال في المملكة المتحدة ذوي إعاقة، و١٩٪ من البالغين في عمر العمل من الأشخاص ذوي الإعاقة، و٤٤٪ ممن فوق الستين يعدون من الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً (National Statistics, 2019). وعن نوع الإعاقة، فقد أشارت الإحصائية إلى أن ٦٧٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة البالغين في سن العمل (سن العمل في بريطانيا ١٦ إلى ٦٤) بإعاقة حركية، بمقابل نسبة ٢١٪ من الأطفال. ويعد البالغون في سن العمل المجموعة الأكثر احتمالاً لأن يتم تشخيصهم بإعاقات عقلية، بنسبة ٣٩٪ في ٢٠١٨ و ٢٠١٩، مقارنة بـ ٣٦٪ في المائة في ٢٠١٦ - ٢٠١٧. في المقابل، انخفضت الإعاقات الحركية لدى البالغين في سن العمل من ٤٣٪ إلى ٤٠٪ في المائة في المدة نفسها. إذ كان الأطفال أكثر عرضة لصعوبات التعلم أو الاضطرابات الاجتماعية والسلوكية من البالغين. ٣٤٪ من الأطفال ذوي الإعاقة لديهم ضعف في التعلم. في مختلف أعمار الأطفال، كانت هناك زيادة بنسبة ١٨٪ في الاضطرابات الاجتماعية/ السلوكية خلال السنوات الثلاث الماضية، حيث أن ٤٢٪ من الأطفال ذوي الإعاقة، يعد اضطرابهم اجتماعياً/ سلوكياً (National Statistics, 2019).

تشريعات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في بريطانيا:

بحسب قانون المساواة في بريطانيا (٢٠١٠) والصادر من المكتب الرسمي الوثائقي للملكة، يعدّ من الأشخاص ذوي الإعاقة كل من «أبلغ عن مرض طويل الأمد أو إعاقة أو ضعف يسبب صعوبة كبيرة في التعامل اليومي»، ويحمي هذا القانون أفراد المجتمع على اختلافهم، بتقسيمهم حسب فئات، ثانيها الأشخاص ذوو الإعاقة (Her Majesty's Stationery Office, 2010). كما ألزم هذا القانون المؤسسات والشركات العامة والخاصة بعدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم، والعمل، والمعاملات، بالإضافة إلى إلزام وسائل النقل بتوفير الراحة التامة لهم سواء كانت سيارة أجرة، أو قطار، أو خدمات النقل العام الأخرى (Her Majesty's Stationery Office, 2010). وينص القانون البريطاني على عدة حقوق مادية للأشخاص ذوي الإعاقة، ومن ذلك: الضمان المالي للمعيشة (Disability living allowance)، ومصروف الحد الأدنى لتحقيق الاستقلال الفردي (personal independence payment)، وبدل الخدمة (عند الحاجة لوجود من يخدم الأشخاص ذوي الإعاقة) (attendance allowance)، ولكل واحدة منها شروط ومعايير محددة. كما توجد مؤشرات مختلفة للإعاقة. مثل: محدودية القدرة على العمل (Limited capability for work)، والتي تخوّل الشخص للحصول على مالي دعم اسمه (employment and support allowance)، أو عدم القدرة على العمل (Incapacity for work) والتي تؤهل الشخص للحصول على دعم الدخل (income support). وذلك بالإضافة إلى وجود مؤشرات فرعية يندرج تحت كل

منها حقوق ومعاملات وتطبيقات مختلفة، كدرجة الإعاقة (Degree of disablement)، قلة الأفضلية للحصول على وظيفة (At a disadvantage in getting a job)، والإعاقة الدائمة والثابتة (Substantially and permanently disabled)، والأخيرة منها مثلاً لصاحبها الحق في طلب خفض الضرائب عنه. وقد وردت جميع هذه البنود بالتفصيل في موقع يختص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة المتحدة (Disability Rights UK, 2012).

السياسات والبرامج الداعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ببريطانيا:

تطبيقاً لتشريعات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة والحد من المعوقات التي تواجه هذه الفئة بشكل خاص فهناك العديد من السياسات والبرامج الحكومية التي يعرضها الموقع الرسمي لحكومة المملكة المتحدة (Gov.uk)، موضحاً العديد من البنود والخدمات لمختلف المواطنين والمقيمين، ومن بينهم الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن بينها البرامج التالية:

- ثقة الإعاقة "Disability Confident":

تم توحيد رمز لجهات العمل التي تضع عبارة «Disability Confident» في المملكة المتحدة، ويعني أن هذه الجهة ملزمة ببيندين: الأول هو كون صاحب هذا العمل ملتزماً بتوفير العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، والثاني هو ضمان حق حصول الشخص على فرصة للمقابلة الشخصية إذا كان يستوفي شروط الوظيفة المطلوبة فيها، ولو كان ذا إعاقة (Gov. UK, 2020).

- مركز العمل المحلي "Local Job Centre":

يساعد مركز العمل المحلي الأشخاص ذوي الإعاقة في العثور على وظيفة أو اكتساب مهارات جديدة تؤهلهم لذلك، ويوصلهم بأصحاب جهات العمل الراغبين في التعاون والتشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة في منطقة ما. ويوفر موقع حكومة المملكة المتحدة بوابة للبحث عن أقرب مركز عمل محلي للأشخاص ذوي الإعاقة (Gov. UK, 2020). وتوفر هذه المراكز أيضاً إمكانية تحويل الأشخاص ذوي الإعاقة لأخصائي نفسي متخصص في المجال الوظيفي "work psychologist"، أو تحويلهم لإجراء اختبار التحديد الوظيفي 'employment assessment' الذي يتتبع مهاراتهم وخبراتهم، ونوع الدور الذي يرغبون به، فيوصلهم بأنسب الخيارات (Gov. UK, 2020).

- مدرب العمل "Work Coach":

توفر الدولة خدمة أخصائي العمل باسم "work coach"، ودوره إعطاء الأشخاص الدعم والمعلومات الكافية في ثلاثة جوانب أساسية: الوصول للوظيفة Access to Work، وما يتضمنه من مال أو أداة أو مرافق للوصول إلى مكان العمل، والدعم الوظيفي المكثف والمنتاسب مع حاجات الفرد Intensive Personalised Employment Support، ويشمل ذلك التدريب والمساعدة للحصول على الوظيفة، وبرنامج العمل والصحة Work and Health Programme.

يتضمن الجانب الأول من دور أخصائي العمل الذي سبق ذكره «الوصول للوظيفة Access to Work» تطبيقات مؤسسية وخدمات خاصة تحت بنود مفضلة، بغض النظر عن دور أخصائي العمل، ويشمل ذلك أولاً رحلة العمل، كالتعديلات على وسائل النقل، مثل السلم المائل المرتبط بسيارة أو باص، والإضافات والمرافقين اللازمين لذلك، وتغطية تكاليف سيارات الأجرة لمن لا

يستطيع استعمال مواصلات النقل العامة لأي ظرف، كما يشمل بالمقابل إمكانيات الوصول مجملاً، كدعم لغة الإشارة، وتوفير المترجمين، وتدريب زملاء العمل على التكيف مع الأشخاص ذوي الإعاقة (Gov. UK, 2020b).

- التعديلات المعقولة "Reasonable Adjustments":

هي خدمة توفرها العديد من مرافق وإدارات الدولة لتسهيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتتضمن إمكانية إجراء تعديلات في مكان العمل تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب احتياجاتهم، مثل السماح لمن يعاني من اضطراب اجتماعي بأن يعمل في مكتب منفصل بدل طاولة الاجتماعات ومنصات العمل الجماعية، أو إضافة منبه حرائق بالصورة بدل الصوت أمام مكتب الشخص الذي يعاني صعوبات سمع، أو توفير لوحات مفاتيح محددة، وتوفير برامج تدريبية خاصة (Gov. UK, 2020c).

- خدمة التوظيف لمنظمة Mencap للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية:

هي خدمة تمكن ذوي الإعاقات الفكرية من إيجاد فرص عمل ملائمة لهم، كما توفر الخدمة العكسية، مما يعني إيصال أصحاب العمل الراغبين بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ومساعدتهم بالأشخاص المناسبين بحسب طلبهم، من خبرة ومؤهلات، وهي تختلف عن مكاتب العمل الحكومية لخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة والسابق ذكرها، و منظمة Mencap مدعومة من جهات خاصة مثل مؤسسة Virgin العالمية للإعلام والثقافة، وماراثون لندن ٢٠٢٠، (Mencap, 2020).

ومن خلال العرض السابق يتضح مدى الاهتمام الذي يتلقاه ذوو الإعاقة بالمملكة المتحدة حيث تتضافر الجهود الحكومية مع الجهود الأهلية التي تكمل دعم الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توفير المساعدات المالية المختلفة لتحقيق متطلباتهم للتعليم والتأهيل.

٣- تجربة الولايات المتحدة الأمريكية:

تهدف السياسات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية أولاً إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات التعليم، والتقنية، والعمل والحياة المجتمعية على أساس أن درجة الارتقاء بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إنما تعتمد على درجة اندماجهم في المجتمع واكتسابهم لمهارات التقنية المتوافرة.

وتشتمل معايير أفضل تلك الممارسات حسب ما جاء في تقرير مكتب وزارة العمل الأمريكية (٢٠٠٥) ما يلي:

- الاستيعاب وحرية الوصول لجميع المرافق المجتمعية.
- تحقيق الأمان الاقتصادي.
- الدعم الشخصي والمجتمعي.
- التعلم والمهارات.
- الصحة والرفاهية.

التشريعات الأمريكية الخاصة بتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

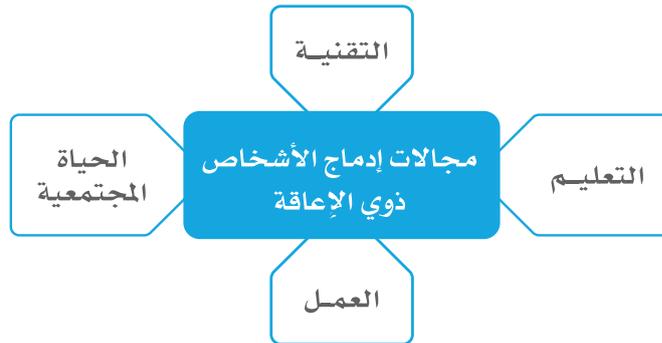
تم إصدار قانون «الأمريكيون ذوو الإعاقات» (American with Disabilities Act) عام (١٩٩٠) وينص على:

«تحریم الجهات الأهلية وحكومات الولايات والحكومات المحلية والتي توظف خمسة عشر موظفاً فأكثر من التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة والمؤهلين للعمل في أي من المراحل؛ والاستقطاب للعمل، وإجراء طلب الوظيفة، والتعيين، والتقدم في الوظيفة (الترقية)، وعند استحقاق أي شروط ومميزات أخرى في الوظائف المتاحة لجميع الموظفين، حيث يجب على جهات التوظيف التي تدرج تحت مادة ١ من (قانون ١٩٩٠ للأمريكيين ذوي الإعاقات) أن تقدم التسهيلات المعقولة (Reasonable Accommodations) لتسهيل مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التقدم للوظيفة، والقيام بالواجبات الأساسية في الوظيفة، والاستمتاع بالمزايا والفوائد التي تقدمها الوظيفة لجميع الموظفين».

ويتضمن القانون عدم التفرقة بين الأشخاص العاديين والأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف، وفي إمكانية الوصول، ومع ذلك فقد وجد أن معدل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يقل كثيراً عن معدل توظيف الأشخاص العاديين، ثم أصدرت الرئاسة الأمريكية مبادرة «الحرية الجديدة»: الأمريكيون ذوو الإعاقات New Freedom Initiative Act عام ٢٠٠١، والذي وصف على أنه مخطط الرئيس لإزالة العوائق والتي تحفز على الاندماج الكامل لذوي الإعاقات في المجتمع ويشمل الإدماج المجالات التالية:

شكل رقم (١)

المخطط الرئيسي لإزالة العوائق



- الجانب التقني:

ويتضمن تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من تحقيق زيادة الوصول إلى التدريب على الوظائف، والإعلان عنها، والتقديم عليها من خلال التقنية - Increasing Access through Technology. ولتحقيق هذا الهدف قامت الحكومة الفيدرالية بجعل التقنية والمعلومات الخاصة بالدولة قابلة للوصول وسهلة الاستعمال بواسطة الأشخاص ذوي الإعاقة.

- الجانب التعليمي:

ويشمل زيادة الفرص التعليمية للشباب الذين لديهم إعاقات، مع التأكيد على أهمية

تضمنين ذوي الإعاقات في التعليم عن طريق إزالة كل العوائق لدخول وتحرك الأطفال ذوي الإعاقة في المدرسة، ومنع ذكر الإعاقة في تقارير الدرجات، والدمج داخل الفصول وفي الأنشطة وتوفير كل الأجهزة والتقنيات التي يحتاجها الأطفال ذوو الإعاقة.

- الجانب الاجتماعي:

ويشمل تسهيل المشاركة في الحياة المجتمعية في اشتراط المواطنة في كل الأماكن العامة وفي الطرقات وفي المواصلات العامة وفي الحدائق والمتنزهات والأنشطة الترفيهية وسائر المرافق العامة والخاصة المتاحة للجمهور.

- جانب العمل:

ويشمل فتح جميع فرص العمل أمام جميع الناس بما فيهم ذوو الإعاقات وعدم التمييز ضدهم على أساس الإعاقة، وسن التشريعات الموجبة لتطبيق المواطنة وتسهيل الوصول لإعلانات الوظائف والتقديم عليها والمقابلات الشخصية وتسلم العمل، وعدم التمييز ضدهم بالفصل أو الحرمان من الترفقيات بسبب الإعاقة مما يتيح لهم الأمان والاستقرار الوظيفي المنشود من كل فرد في المجتمع.

وفي عام ٢٠٠٧ أصدر الرئيس تقرير (-The President's New Freedom Initiative: the 2007 Prog-ress Report) الذي يوضح مدى التقدم الذي تحقق في هذه المجالات مع توضيح عوامل التقدم كما يلي:

- إلحاق الأمريكيين الأشخاص ذوي الإعاقة بالقوة العاملة: نظرا لاعتبار أن فائدة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة لا تعود فقط على العامل نفسه، ولكنها تعود بالفائدة أيضا على الاقتصاد من خلال (١) الانتاج و (٢) توقف اعتماد العامل من الأشخاص ذوي الإعاقة على المساعدات الحكومية. ولتنفيذ ذلك تم الآتي:
 - زيادة عدد العاملين في الحكومة عن طريق ابتكار طرق جديدة في التعيين منها: العمل عن بعد، وتكوين مجلس لتنسيق الإعاقة لمناقشة التوظيف مع الجهات الحكومية.
 - التنسيق مع جهات حكومية عديدة (وزارة العدل، وزارة العمل، وزارة الإسكان، الخ) لتعزيز التدريب والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تطبيق قانون «الأمريكيين الأشخاص ذوي الإعاقة»: بقوة وصرامة.
 - تقويم أداء الولايات في جانب تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وقد أدى هذا التقويم إلى تسابق الولايات في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من أجل الحصول على دعم الحكومة الفيدرالية، ومن ثم الحصول على مركز متقدم في تقييمات مكتب لجنة تكافؤ فرص العمل (2005)، (Equal Employment Opportunity Commission EEOC)، التابع للحكومة الفيدرالية بالولايات المتحدة، والذي نتج عن إعلان تسع ولايات أمريكية كأفضل أماكن للتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة من حيث توظيف المعاقين، وإبقاؤهم، وتقديمهم في الوظائف، وتحقيقهم لمبادرة الرئاسة الأمريكية من الإدماج الكامل للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية بالولايات المتحدة الأمريكية، وتتلخص عوامل التقويم فيما يلي:

- استقطاب وتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة
 - إمكانية توفير وسائل الاستيعاب المناسبة لظروف واحتياجات ذوي الإعاقات
 - المحافظة على ذوي الإعاقات في الوظائف وتمكينهم من التقدم في الوظائف.
 - التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام في الوظائف الحكومية والقطاع الخاص.
- الولايات الحائزة على تصنيف أفضل الممارسات داخل الولايات المتحدة الأمريكية:
- حدد مكتب تكافؤ الفرص بوزارة العمل الولايات التالية كأفضل الممارسات لتوظيف ذوي الإعاقات: فلوريدا Florida، ماريلاند Maryland، فيرمونت Vermont، واشنطن Washington، كانساس Kansas، ميزوري Missouri، نيو هامبشير New Hampshire، نيو مكسيكو New Mexico، ويوتا Utah.
- وتتلخص معايير تقويم هذه الولايات التسع من أجل تحقيق هدف دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الأمريكي فيما يلي:
- التوظيف (الاستقطاب والتعيين).
 - الإعلان عن الوظائف.
 - مقابلات التوظيف.
 - التدريب على الوظيفة.
- هذا وقد أنشأت كل ولاية في الولايات المتحدة الأمريكية قسماً خاصاً لتدريب وتأهيل ومتابعة توظيف ذوي الإعاقات ومن التسميات لهذه الأقسام:
- قسم (خدمات التأهيل) كما في ولاية ألاباما Alabama Department of Rehabilitation Services.
 - قسم (التأهيل المهني) كما في ولاية ألاسكا Division of Vocational Rehabilitation.
 - مكتب (إدارة خدمات التأهيل) كما في ولاية أريزونا Rehabilitation Services Administration.
- أما في القطاعات غير الحكومية، فإن القانون يمنع منعاً باتاً التمييز ضد ذوي الإعاقات بسبب إعاقاتهم، كما يلزم القانون الجهات الموظفة لذوي الإعاقات بتسهيل الوصول إلى أماكن التدريب والعمل، وتقديم الاستيعاب المناسب لتمكين ذوي الإعاقات من الحضور للعمل، وممارسة مهام المهنة.
- وهكذا نرى أن التجربة الأمريكية تركز على الدمج وتسهيل مشاركة ذوي الإعاقات في المجتمع، وتوفير التدريب والتوظيف في القطاع الحكومي (مثل إنشاء القطاعات الحكومية لمكاتب لتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا) ومنع القطاعات غير الحكومية من التمييز في التوظيف ضد ذوي الإعاقات مع تسهيل الوصول وتوفير الاستيعاب المناسب لهم.
- كما تقوم الجمعيات الممثلة لذوي الإعاقات عموماً والجمعيات الخاصة بإحدى الإعاقات (مثل جمعية المكفوفين - جمعية الصم - جمعية ذوي الإعاقات الحركية - الخ) بدور الوسيط في الإعلان عن الوظائف المتاحة ومساعدة منسوبيها في التقديم لتلك الوظائف، وكذلك الدفاع عن حقوقهم لدى أصحاب الأعمال مما يجعله عاملاً مهماً في زيادة نسب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- تجربة أستراليا:

وضعت الحكومة في أستراليا استراتيجية وطنية للإعاقة للتنفيذ في المدة من ٢٠١٠-٢٠٢٠، وقامت بإتاحة هذه الاستراتيجية في صور عديدة لتناسب الاحتياجات كافة فعلى سبيل المثال: في صورة (بي دي إف PDF) على الموقع، وفي صيغة (وورد WORD) بلغة إنجليزية مبسطة، وبطريقة مسموعة على الموقع، و أيضا بطريقة برييل للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية، وكذلك إتاحتها تقنيا (أي تيليتايب Teletype أو أجهزة اتصال لذوي الإعاقات السمعية). وتضم هذه الخطة الاستراتيجية المبررات، والرؤية والمبادئ التي تقوم عليها هذه الخطة، والأبحاث التي تعتمد عليها، ومجالات عمل اللوائح لتنفيذ الاستراتيجية. وتنص الرؤية على ما يلي:

”An inclusive Australian society that enables people with disability to fulfill their potentials as “equal citizens” (Home, Job Access, 2010).

والتي تترجم إلى: «مجتمع أسترالي مستوعب هو الذي يمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من بلوغ تطلعاتهم على قدم المساواة كمواطنين»، كما تنص على أنه لتحقيق ذلك، فإن الحكومة والقطاع الخاص والمواطنين يشتركون جميعا في المسؤولية. وتضم هذه المجالات ستة جوانب حياتية تضمن لذوي الإعاقات الاندماج الكامل في المجتمع بما في ذلك التوظيف والاستقلال الاقتصادي والاجتماعي، وهذه المجالات هي:

- المجتمعات المستوعبة وسهولة الوصول لجميع المرافق للأشخاص ذوي الإعاقة.
- حماية الحقوق، والعدالة والتشريعات.
- الأمان الاقتصادي.
- الدعم الشخصي والمجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- التعليم وبناء المهارات.
- الصحة والرفاهية.

ثم تعرج الاستراتيجية على ذكر خطة التنفيذ والتي تستغرق ١٢ شهرا لوضع خطة التنفيذ، حيث يقوم الوزراء المعنيون بتقديم تقرير عقب السنة الأولى ثم كل عامين كل في مجال تخصصه، ثم بإشراك المساهمين Stakeholder Engagement وتشمل القائمة كل طوائف المجتمع بما في ذلك القطاع الخاص والهيئات الممثلة للأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم وجمعية حقوق الإنسان والمدافعين عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وجمعيات التنمية المتعددة. كما تشمل الخطة الإشراف والمراقبة وكتابة التقارير. كما تعتمد الإستراتيجية على المبادئ التالية:

- الاحترام للكرامة المتأصلة والاستقلال الفردي لاتخاذ القرار واستقلالية الفرد.
- عدم التمييز.
- المشاركة الكاملة والفعالة .
- تكافؤ الفرص (المساواة في الفرص).
- الوصول.
- المساواة بين الرجال والنساء.

- احترام تطور القدرات لدى الأطفال ذوي الإعاقة، واحترام حقوقهم في الاحتفاظ بهويتهم.
ويضم موقع الوصول الحكومي Access ثلاثة أقسام رئيسية هي:

- الوصول للأشخاص من ذوي الإعاقة.
- الوصول لأصحاب الأعمال.
- الوصول لمقدمي الخدمات.

الوصول للأشخاص من ذوي الإعاقة والذي يلخص الهدف من إنشائه فيما يلي:

«الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة: يعمل للوصول إلى الدعم وتزويدك بمعلومات عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة».

الوصول للوظيفة Job Access for People with disability لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على وظيفة، والمحافظة على الوظيفة، والترقية إلى وظيفة أفضل، والتطوير أو التوسع في مهارات بيئة العمل وأكثر.

يوفر الموقع تسجيلاً صوتياً لمادة المحتوى مع أيقونة للتحكم في سرعة القراءة مما يجعله سهل الوصول لمن لا يستطيعون القراءة (أي الأشخاص ذوي الإعاقة البصرية)، كما يقدم الموقع قصصاً من أشخاص متعددي الثقافات والخلفيات والخبرات عن تجربة البحث عن عمل. ومن العناوين الجميلة لإحدى القصص (وظف قدراتهم) والتي توجه الأنظار إلى القدرات التي يمتلكها كل شخص بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة بدلاً من انشغالهم بالحكم على الشخص من خلال إعاقته. وتتلخص الخدمات التي يقدمها الموقع فيما يلي:

- توفير المعلومات للحصول على الدعم المخصص من الحكومة الأسترالية لأصحاب الأعمال من أجل إحداث التغيير المطلوب لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف.
- توفير المعلومات عن مصادر دعم حكومية أخرى.
- توفير المعلومات عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظيفة وفي بيئة العمل.
- مجموعة تسجيلات صوتية مرئية (فيديوهات) لتقديم نماذج ناجحة لأشخاص من ذوي الإعاقة يتحدثون خلالها عن وظائفهم، وعن الترتيبات المتضمنة في بيئة العمل، والدعم الذي تلقوه في بيئة العمل، والمرونة، وعن درجة شعورهم بالراحة في بيئة العمل.
- قسم لتنزيل المعلومات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة
- قسم عن نوع الإعاقة، ويقود هذا القسم إلى قسم آخر يساعد في الحصول على الرعاية الصحية اللازمة والمناسبة لهذه الحالة.

الوصول لأصحاب الأعمال:

توفر الدعم المتمثل في الحصول على عمل وتغيير الوظائف، والوصول إلى خدمات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، وفي التغييرات المطلوبة لمكان العمل من أجل مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها.

ويقدم الموقع المعلومات بلغات عدة تبلغ ٢٢ لغة ومنها اللغة العربية وفيما يلي قائمة التحقق من توافر عناصر سهولة الحركة في العمل لأصحاب الوظائف

والأعمال (Accessibility checklist for employers V.1.0 1892.06.16A – ARABC)

قائمة مراجعة [تحقق] لأرباب العمل حول سهولة الحركة في مكان العمل:

- استخدام قائمة المراجعة هذه للاستعانة بالأفكار حول الكيفية التي يمكنك من خلالها تحسين المرونة وسهولة الحركة في مؤسستك. كنقطة انطلاق، يمكنك أن تأخذ في الاعتبار تنفيذ واحد أو أكثر من السياسات أو البرامج التالية:
- تكافؤ فرص العمل و/أو برنامج التنوع.
 - التكيف المعقول/ ترتيبات العمل المرنة.
 - خطة عمل لتسهيل الحركة.
 - التنوع والإفصاح.
 - سياسة العودة للعمل.
 - برامج تدريبية للتوعية بالإعاقة.
 - أبطال الإعاقة من المديرين.
 - التوجيه بشأن الإعاقة.
 - شبكات الموظفين المختصة بالإعاقة.
 - يمكنك أيضا أن تأخذ في الاعتبار الأفكار التالية التي قد تساعد على جعل مؤسستك بيئة عمل تسهل الحركة فيها بشكل أفضل، وتصبح رب عمل من الذين يختار الأشخاص ذوي الإعاقة العمل لديهم .
 - كيف تتم صياغة إعلان الوظائف الشاغرة ووصف الوظيفة من مؤسستك - هل ترحب بتقديم الطلبات من الأشخاص ذوي الإعاقة؟ وهل يمكن الوصول للإعلان عبر الانترنت ووسائل الإعلام المطبوعة (مثل بريل braille للمكفوفين أو الطباعة بحروف كبيرة)؟
 - قم بتوسيع عمليات بحث مؤسستك عن المتقدمين للشواغر من خلال توزيع معلومات الوظائف الشاغرة إلى مؤسسات الإعاقة أو مقدمي خدمات التوظيف للمعاقين Services Employment Disability.
 - توفير فرص الحصول على الخبرة في العمل أو تقديم المنح التدريبية أو التلمذة الصناعية للأشخاص ذوي الإعاقة كوسيلة لزيادة معارفهم ومهاراتهم، وللحصول على العمل المستمر.
 - تغيير صيغة المقابلة للسماح بتعديلات معقولة - مثل سهولة الحركة في مرافق العمل، أو الحصول على دعم من شخص أو مساعد، أو ترتيب مترجم بلغة الإشارة Auslan .
 - مراجعة نمط وسلوك وأسلوب أسئلة المقابلة ومهام التقويم لضمان شمولها للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - جعل مناقشة أي تعديل معقول ممارسة معتادة بمجرد عرض وظيفة على شخص من ذوي الإعاقة.
 - توفير المواد التدريبية بصيغ سهل الاطلاع عليها - مثل أشرطة الفيديو المزودة بالشريط

النصي (مقروءاً)، النص الإنجليزي العادي، أنظمة تكنولوجيا المعلومات الخاصة بالمؤسسة والتي تتوافق مع برامج قراءة الشاشة وغيرها من تقنيات المساعدة.

- ترتيب شراء وتنصيب أي تعديلات أو وسائل مساعدة أو تقنيات مساعدة في مكان العمل، تنفيذ إجراءات الإخلاء في حالات الطوارئ والتي تلبي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة.

تحقق من توافر ما يلي:

- موقف للسيارات وأماكن الدخول والاستقبال التي تسهل الحركة فيها وتخلو من المخاطر بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة
 - أغطية الأرضيات المانعة من الانزلاق والتي توفر الثبات والسلاسة للأشخاص الذين يستخدمون كراسي متحركة أو إطار المشي
 - قاعات الاجتماعات ومرافق الاستراحة التي تتيح مساحات كافية لمستخدمي الكراسي المتحركة للحركة دون حواجز وقيود
 - سهولة فتح الأبواب وبشكل مستقل من قبل المستخدمين كافة - مثل عدم كونها ثقيلة أو صعبة الفتح، وكون مقابض الأبواب على ارتفاع يمكن الوصول إليه بسهولة
- ثم يعرض الموقع مساعدته في تسهيل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل وتهيئة مكان العمل لظروف ذوي الإعاقات.

ويستفاد من هذه التجربة الأسترالية في جانبين مهمين:

الأول: تقديم الدعم والتوعية والمعلومات للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال موقع شامل يربط الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع مصادر الدعم المتاحة من تأهيل وتدريب وتوظيف ومعلومات قانونية عن حقوقهم في العمل وفي الترقية بشتى الطرق التي تمكن ذوي الإعاقات المختلفة من الاطلاع عليها والاستفادة منها (مقروءة، ومسموعة، وبلغة بريل [من خلال المنشورات] وبطريق تيليتايب (Teletype)، وبلغات عديدة تزيد على عشرين لغة).

الثاني: نشر قائمة تحقق أرباب الأعمال من تقبل منشأتهم لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن تشجيعها لهم، إذ أنه ينتظر منهم العمل الجاد على استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة بدلا من الاكتفاء بتعيين المتقدمين منهم.

ثانياً/ تجارب مؤسسات ومراكز عالمية في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

ويضم هذا القسم النماذج التالية:

١- نموذج SYIB الصيني لتدريب أصحاب الاعمال على استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- تجربة كندا- بنغلاديش المشتركة والمسماة (مهارات بنغلاديش للتوظيف والانتاج).

٣- تجربة معهد ستاركولوف الأمريكي.

- ٤- تجربة جامعة شرق كنتاكي بالولايات المتحدة الأمريكية.
٥- تجربة مؤسسة Abi-Tech لاستخدام التقنية المتطورة والواقع الافتراضي لتدريب وعلاج الأشخاص ذوي الإعاقة.
وفيما يلي نعرض لهذه التجارب فيما يلي:

١- نموذج SIYB الصيني لتدريب أصحاب الأعمال على استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة:

تم التوصل إلى تجربة متميزة من الصين تتلخص في تدريب أصحاب الأعمال على استيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة و أطلق عليها "SIYB" وهي اختصار لـ Save and Improve Your Business أي (حافظ على مشروعك وعززها) أي للأشخاص ذوي الإعاقة Training of Trainers (ToT) on Start and Improve Your Business (SYIB) for National Vocational Rehabilitation Center, 2011, English, International Labor Organization.

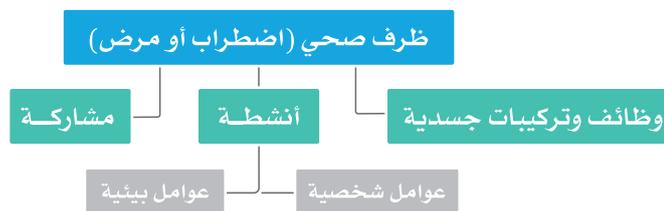
دليل للمنظمين والمدرسين في الصين: تم إنتاج هذا الدليل بواسطة إحدى مقاطعات جمهورية الصين الشعبية وعلى وجه التحديد بواسطة قسم الضمان الاجتماعي وحكومة مقاطعة نينجشيا هوى Ningxia Hui بالتعاون مع جهات أخرى بالولاية. ويوجد نحو ٨٣ مليون شخص من ذوي الإعاقات. ويهدف هذا الدليل إلى تزويد أصحاب الأعمال بالوعي والمعلومات عن زيادة درجة الوصول لذوي الإعاقات لكل مراحل العمل بدءاً من التدريب إلى الاستقرار في العمل المهياً لذوي الاحتياجات الإعاقة. وذلك اعتماداً على وثيقة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تبنتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في جلستها الحادية والستين في ١٣ ديسمبر ٢٠٠٦ (٦١١/٦١/A) والتي تتطلب مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بطريقة كاملة في المجتمع.
من خصائص التجربة ما يلي:

تقدم التجربة تحولاً من النموذج القديم المتمثل في الشكل التالي رقم (٢):



حيث يعتبر المرض والاضطراب كلاهما في هذا النموذج السبب الرئيسي للإعاقة كما أن الشخص من ذوي الإعاقة هو وحده المتحمل للإعاقة وأنه هو المتصف بعدم القدرة على الأداء الوظيفي.

شكل رقم (٣):



أما في النموذج الثاني، فإن ذوي الإعاقات لا يتصفون بالإعاقة بل يتم توصيفهم على أنهم أشخاص قادرين فاعلون في المجتمع، ولكن قدراتهم تختلف عن قدرات غيرهم، وأن الإعاقة هي من صفات المجتمع والتي تتسبب في منعهم من تحقيق ذواتهم، وإثبات فاعليتهم ومشاركة إنتاجيتهم. ويقع الدليل في ٦١ صفحة من المعلومات المفيدة والعملية والمهمة في دمج وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وفي تهيئة الأعمال لاستيعاب الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب والتوظيف.

وتعكس هذه التجربة ما يلي:

- أهمية نشر الوعي في المجتمع وتغيير الصورة النمطية عن الإعاقة وأسبابها وكيفية التعامل معها .
- التوسع في شمول أطراف المجتمع المختلفة من أصحاب الأعمال ضمن أصحاب المصالح في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- تدريب أصحاب الأعمال على أنواع الاستيعاب الممكنة لتيسير وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى التدريب وإلى أماكن العمل ولتمكينهم من تأدية العمل واستغلال جميع طاقاتهم وقدراتهم .
- بيان فوائد توظيف ذوي الإعاقة والتي تعود على المجتمع بالدرجة الأولى، وكذلك على أصحاب الأعمال وعلى الأشخاص ذوي الإعاقة .
- تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من التعريف بأنفسهم وبقدراتهم وبإعاقاتهم بدلا من تمكين المجتمع من الحديث عنهم .
- تحديث التعريف وتصنيف للإعاقات المختلفة .
- بيان تأثير التحيز والتمييز المركب .
- تضمين الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب .
- إعداد المتدربين نفسيا وعلميا ومهنيا للتدريب في مكان واحد من:
 - أ- الأشخاص ذوي الإعاقة .
 - ب- الأشخاص العاديين .
 - ج- المدربين والمنظمين .
- تسليط الضوء على فوائد المشاريع والأعمال وجهات التوظيف من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- التعريف بطرق التواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة .
- بيان سبل وسائل توسيع دائرة احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة المختلفة للتدريب والمشاركة .
- تعميم قائمة تحقق من الوظائف البدنية والعقلية للأشخاص ذوي الإعاقة .
- ويوجد بالملاحق استمارة « لمعرفة سهولة الوصول إلى مواقع التأهيل والتدريب للتوظيف من وجهة نظر الأشخاص ذوي الإعاقة» تم استخدامها بالصين .

٢- تجربة كندا- بنغلاديش المشتركة والمسماة (مهارات بنغلاديش للتوظيف والإنتاج):

تتمثل تجربة بنغلاديش الرائدة في مشروع تعاون مع الحكومة الكندية (في التمويل) ومنظمة العمل الدولية (في التنفيذ) بالتعاون مع حكومة بنغلاديش، والذي أطلق عليه مشروع «مهارات بنغلاديش للتوظيف والإنتاج» (Bangladesh Skills for Employment and Productivity (B-SEP), 2013, "Government of Canada".

يهدف هذا المشروع إلى تسريع الجهود القائمة من منظمات ومتبرعين مع الحكومة من أجل تحقيق الاعتراف بالمهارات وجعلها سهلة الوصول، وعالية الجودة، ومرتبطة مباشرة بالوظائف وقد استغرق تطبيق المشروع ما يزيد على ستة أعوام في المدة ما بين ٢٧ مارس ٢٠١٣ - ٣٠ يونيو ٢٠١٩م. وتركزت أهدافه حول:

- تطوير القدرات المؤسسية: وشملت على إنشاء صندوق للموارد البشرية، ولوائح نظام معلومات لفهم أفضل للعرض والطلب على المهارات، وللتعريف بالمهارات.
 - توفير شهادات المعايير، والتدريب والتقييم.
 - بناء وتطوير المهارات الصناعية.
 - الوصول المتكافئ والمتساوي للمهارات: ولعل هذا الجانب هو الذي يهتم الأشخاص ذوي الإعاقة إذ إنه يهتم بزيادة تيسير الوصول إلى المهارات والوظائف للفئات المحرومة من خلال تطوير وتوصيل المهارات التقنية والخدمات الإشرافية للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، مع دعم الوظائف فيما يسمى (الوظائف الخضراء) أي الوظائف الصديقة للبيئة.
- ولتحقيق هذا الهدف تم تنفيذ عدة أنشطة والتي حققت عدة إنجازات منها ما يلي:
- أ- الشراكات للتضمين المستدام للأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف القطاع الخاص.
 - ب- إطلاق استراتيجية وطنية للمساواة الجندرية (بين الرجال والنساء) في المهارات.
 - ج- تشجيع منظمة العمل الدولية ريادة المشاريع الخضراء في السياحة وفي إنتاج الأغذية الزراعية.
 - د- توافق وزارة التعليم على فرض نسبة ٥% في القبول لذوي الاحتياجات الخاصة في مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET).
 - هـ- تم عقد سيمينار لنموذج مستدام من التضمين للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال السياحة.
- وتعد هذه التجربة ملهمة من حيث:
- تحقيق الوصول المتكافئ للتدريب والمهارات من الأشخاص ذوي الإعاقات على قدم المساواة مع غيرهم من الأشخاص بدون إعاقات.
 - إطلاق استراتيجية وطنية لتحقيق وصول الإناث إلى التأهيل والتدريب والمهارات على قدم المساواة مع الذكور.
 - تحقيق التضمين المستدام للأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف خصوصاً في مجالات قد تكون غير مسبوقة في المملكة العربية السعودية مثل الزراعة والسياحة.

٣- تجربة معهد ستاركloff الأمريكي:

يقع معهد ستاركloff للإعاقة Starkloff Disability Institute بمدينة سانت لويس بولاية مونتانا بالولايات المتحدة الأمريكية: وشعاره هو (المستشار للقوى العاملة، ومكان العمل). وهو منظمة خيرية تعرف نفسها كما يلي: «متخصصة ومقتصرة على) مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة على الوصول للمشاركة الكاملة وعلى قدم المساواة في جميع جوانب المجتمع». ويعمل المعهد على تغيير الاتجاه والنظرة نحو الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الأنشطة التي تعطي انطباعات إيجابية عن التعايش مع الإعاقة وتساعد على توفير مجتمع متقبل ومرحب بالأشخاص ذوي الإعاقة. ويرجع تاريخ معهد ستاركloff إلى عام ٢٠٠٣ حيث قام بإنشائه ثلاثة أشخاص هم ماكس وكولين ستاركloff مع ديفيد نيوبيرقر. ويصنف المعهد نفسه على أنه «مستشار للقوى العاملة وأماكن العمل للأشخاص ذوي الإعاقة» ويساهم مستشارو المعهد في إعداد الشركات للترحيب بالأشخاص ذوي الإعاقة، ويقدم المعهد الخدمات التالية:

- معلومات للباحثين عن عمل من هو من الأشخاص ذوي الإعاقة: حيث قام بتجميع مواد تعليمية ومرئية يمكنها أن تساعد في إعداد الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل، ومن الموضوعات التي تناولها هذه المواد ما يلي:

- إعداد السيرة الذاتية.
- الإفصاح عن الإعاقة.
- الاستخدامات العديدة للقصص.
- التواصل والشبكات.

- ويقدم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقة من فئتين هما:

- فئة الشباب، وتشمل:
 - برنامج «احلم بلا حدود».
 - معسكر المهنة.
 - قصة نجاح.
- فئة الكبار، وتضم:
 - أكاديمية المهنة.
 - قصة نجاح.

وفي كل برنامج توجد عدة تسجيلات مرئية (فيديو) تسرد قصص نجاح وتحفيز، مع تعليم المهارات وكيفية اكتسابها.

ويعلن المعهد عن حاجته إلى متطوعين أسبوعياً من الذين يعملون في مجال مهني من أجل المساعدة في تعليم وتقديم المشورة أو الشراكة في برامج الكبار والشباب المرشحين. كما يطلب المعهد نوعاً آخر من المتطوعين وهم:

- المهنيون العاملون في المجتمع المحلي وذلك لمقابلة المرشحين من الأشخاص من ذوي الإعاقة لمساعدتهم على توسيع دائرة الشبكة المهنية، ويذكر أن الأبحاث تشير إلى أن ٨٥٪ من

الوظائف يتم شغلها من خلال الشبكات الاجتماعية، مما يظهر عقبات إضافية للأشخاص ذوي الإعاقة.

الهدف من برنامج التواصل المهني هو مساعدة الأشخاص المؤهلين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة في التغلب على مصاعب العزلة في الإعاقة و[عدم] وجود الشبكات الاجتماعية (أي المعارف) من خلال توصيلهم بمهنيين ذوي عقلية منفتحة لتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة سانت لويس.

من الفرص التطوعية الشاغرة المتاحة ما يلي:

- موصل مهني Professional Connector.
- متطوعو شركات Corporate Volunteers.
- أصدقاء صغار Young Friends.
- تدريب جامعي College Internship.
- مصور فوتوغرافي لمعسكر «احلم بلا حدود» المهني Dream Big Career Camp Photographer.
- متطوعون لأعمال المكتب وللمناسبات Office and Event Volunteers.

ويبين المعهد أن مصادر الدعم الوحيد له تأتي من التبرعات الشخصية من الجمهور، كما أن المعهد يحظى بالإعفاء الضريبي في الولايات المتحدة لكونه مؤسسة خيرية تم ترخيصها على أنها جمعية (501 (C 3 Starkloff Career Academy Institute website, 2020).

وتعكس تجربة معهد ستاركloff للإعاقة جانبين هامين هما:

- الأول: دعم انتشار مراكز دعم تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقات المعتمدة على الخدمات التطوعية والمشملة - ضمن خدماتها الأخرى - على استقطاب المتطوعين والداعمين لدعم خدمات الأشخاص ذوي الإعاقة وتدريبهم وتوظيفهم، وتقوية الشبكات الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقات وهو ما يدعم التوظيف وذلك لأن الدراسات أثبتت أن الشبكات الاجتماعية هي من أكثر الوسائل نجاحاً في تحقيق التوظيف لذوي الإعاقات والعاديين على السواء.

- الثاني: تحويل الجمعيات والمراكز الأهلية المهتمة بتقديم الخدمات للأشخاص ذوي الإعاقات لتحقيق الكفاية ومن ثم التنمية المستدامة بدلاً من الرعاية.

٤- تجربة جامعة شرق كنتاكي East Kentucky University:

تعتبر حوادث الإصابات في العمل هي أحد أهم أسباب الإعاقات وأكثرها انتشاراً في المجتمع، كما تعد برامج السلامة في العمل أحد أهم أسباب الوقاية من تلك الإصابات ومن ثم التقليل من الإعاقات في المجتمع. كما أن الأشخاص ذوي الإعاقات هم أكثر العاملين تعرضاً للإصابات في العمل عند عدم توفر اشتراطات السلامة المناسبة لإعاقاتهم. وعلى هذا الأساس تعتبر ممارسة جامعة شرق كنتاكي في تدريس «السلامة في العمل» في مرحلتي البكالوريوس والماجستير، إحدى الممارسات الرائدة عالمياً في هذا المجال. (Implementing a Return -to-Work)

(.Program, (2019), English, Eastern Kentucky University, EKU Online

القوانين الأمريكية تعتبر مراعاة قواعد السلامة في العمل من أهم العوامل والاشتراطات لصلاحية بيئة العمل، وخصوصا لذوي الإعاقات الذين يكونون أكثر عرضة للإصابة في العمل من غيرهم. ولهذا تعتبر تجربة جامعة شرق كنتاكي الأمريكية رائدة، لتخصيصها درجتين علميتين هما درجة البكالوريوس ودرجة الماجستير في السلامة المهنية. وتصنف الجامعة ضمن أفضل الجامعات في الولايات المتحدة طبقا لتصنيف فوربس، وكأفضل الجامعات الحكومية طبقا لتصنيف U. S. News and World Report, 2018. كما تقيم الجامعات شركات مع عدة شركات صناعية مشهورة لتدريب الخريجين فيها.

وتعكس التجارب الجامعية السابقة أهمية إنشاء برامج جامعية بدرجات علمية لتدريس السلامة في محيط العمل، والتوعية بأسباب إصابات العمل وسبل الوقاية منها مع تقديم الاحترافات الكافية المناسبة لذوي الإعاقات. وعليه يمكن لهذه البرامج الجامعية أن تساهم بتقليل مصادر وأسباب الإعاقات في المجتمع من جهة، ومن جهة أخرى حماية ذوي الإعاقات من الإصابات التي قد تحدث لهم أثناء العمل بسبب ضعف اشتراطات السلامة أو عدم ملاءمتها لإعاقاتهم.

5- تجربة مؤسسة Abi-Tech في سنغافورة: Singapore :

تعد تجربة استخدام التقنية في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في سنغافورة من التجارب الرائدة عالمياً، حيث تعتبر مؤسسة Abi-Tech إحدى المؤسسات الرائدة في تطبيقات الواقع الافتراضي والتدريب المهني VR/AR لذوي الاحتياجات الخاصة في سنغافورة، ومع أن هذه التقنيات تعتبر جديدة في مجال تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة، فإن المؤسسة تركز على الخبرات المكثفة للمطورين العاملين بها في تقديم هذه القطع الفنية الرائعة والتي تعد الأفضل في مجالها وظيفياً وأداءً، والتي يمكن استخدامها في أجهزة عديدة.

وتقدم مؤسسة Abi-Tech التدريب لذوي الاحتياجات الخاصة - كأحد أنشطتها - في مجال تدريب ذوي الاحتياجات الخاصة وتستخدم الواقع الافتراضي في التدريب المهني (Virtual Reality Vocational Rehabilitation).

وتؤكد على أن الأطفال الذين يعانون من صعوبات التعليم يمكنهم الاستفادة العظيمة من التقدم التقني في مجال الواقع الافتراضي، وفي الواقع المعزز. وتنص على أن الأطفال الذين يعانون من التوحد يمكنهم تعلم مهارات اجتماعية من خلال تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز والذي يركز على نقاط القوة ونقاط الضعف في اضطراب طيف التوحد (Autism Spec-trum Disorder ASD)، من خلال إيجاد بيئات تحت التحكم مما يؤدي إلى خفض القلق في أوضاع اجتماعية حقيقية. ولهذه الشركة عدة أفرع في كل من سنغافورة وماليزيا والهند. وتقدم الشركة الخدمات التالية:

- الاستشارات.

- الخدمات المدارة.
- التطوير الرقمي.
- تطوير التطبيقات للهواتف الذكية.
- تصميم المواقع والتطبيقات.

وتعرض الشركة على موقعها فيديو يبين طريقة عرض فيديو من الواقع الافتراضي يراه طفل من ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال نظارة خاصة، في حين يرى المدرب شاشة أخرى ويقوم المدرب بتعليم الطفل من خلال الرسوم المتحركة داخل الشاشة.

ويذكر الموقع أنه نظراً لأن الشكل الافتراضي يمكن تطبيقه على أي موضوع، فإن الواقع المعزز/الواقع الافتراضي يمكن أن يقدم بيئة جذابة ومريحة للذين يعانون من الضغوط أو يمرون بقلق حسي زائد.

ومن فوائد التطبيقات الافتراضية/المعززة للواقع ما يلي:

- إنها مدفوعة بالواقع الافتراضي:
- الغمر والتكرار الذي يوفر سياقاً يصعب تطبيقه في المنزل أو المكتب.
- تقدم تجربة للأشخاص تحت التدريب تحت الإشراف:
- الآباء والمعالجون يمكنهم مساعدة وإدارة التقدم للمتعلم في طريقة جذابة وممتعة.
- رخيصة التكلفة:
- تقديم العلاج عن بعد بطريقة سهلة الوصول.
- جمع البيانات:
- يمكن تحليل الحلول التي تقدمها الشركة تحليلاً آلياً والاستفادة من البيانات التي لم يتم الاستفادة منها سابقاً.

كما يمكن أن يتم التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة على الممارسات الحياتية وعلى المهارات المهنية في منازلهم ودون الحاجة إلى مشقة الخروج والتعرض للأخطار من أجل الحصول على التدريب.

وقد تم التواصل مع الشركة عن طريق صفحة المراسلة الخاصة بالموقع للحصول على المعلومات المتعلقة بالبرامج والأجهزة المطورة لتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة وذوي صعوبات التعلم، وقام مندوب الشركة بتزويدنا بوثيقة يمكن تلخيص محتواها فيما يلي:

❖ المرأة التفاعلية /الواقع الافتراضي المعزز للتوحد Interactive Mirror/Augmented Virtual

Reality for Autism

تساعد هذه التقنية المصابين بالتوحد في اكتساب مهارات حياتية وتقويم ذلك التقدم كمياً من خلال التحكم في الجهاز حسب قدرة المتعلم ودرجة مهارته، وعلى سبيل المثال يمكن الاستفادة منه في حالتي التوحد والإعاقة كما يلي:

- نموذج عبور الطريق لذوي التوحد:
- المشي في جانب الطريق.

- وصول المشاة إلى نقطة عبور الطريق. يقوم بالإشارة باليد على العامود للضغط على زر العبور.
 - ينتظر المشاة تحول الضوء إلى اللون الأخضر .
 - يتحول الضوء إلى اللون الأخضر.
 - يشير المشاة باليد لعبور الطريق.
- ويحتاج البرنامج إلى تعديلات:
- نموذج مبسط يتضمن تعليمات صوتية مع إشارات مرئية مصاحبة.
 - نموذج متقدم مع إشارات مرئية فقط.

❖ تطبيق الواقع الافتراضي لتدريب ذوي الاحتياجات الخاصة VR Application for Special Needs Training

ويفيد هذا التطبيق الأطفال ذوي الإعاقة بما فيهم أطفال التوحد في تعلم المهارات الاجتماعية بالتركيز على كل من نقاط القوة والضعف لدى هؤلاء الأطفال من خلال التحكم في البيئة مع خفض القلق المصاحب للأوضاع الاجتماعية، ويذكر المنشور المرسل من الشركة أن هذا التطبيق يمكن أن يساعد في:

- تكوين مهارات الحياة الواقعية.
- بناء الروابط الاجتماعية.
- تعليم قصص.

ويوفر الواقع الافتراضي وسائل تعليم عبر الأدوات الحسية للتخفيف من الشعور بالضغط والقلق. ويتطلب هذا التطبيق استخدام نظارة خاصة، ويمكن استخدام التطبيق مع آيباد وأجهزة آيفون إذ إن البرنامج مدعم بـ IOS، وتبلغ تكلفة التدريب للشخص الواحد ١٥٠,٠٠ دولاراً في الشهر الواحد على ألا يقل عدد المتدربين عن خمسين شخصاً، وتوجد تكلفة إضافية للتعديلات مثل تعديل اللغة إذ إن التطبيق يعمل باللغة الإنجليزية (بالنطق الأمريكي)، ويمكن تعديله لاستخدام اللغة العربية وأيضاً باللهجة السعودية. (وللاطلاع على كامل المعلومات والأجهزة والتكلفة، راجع الملاحق الخاصة بالممارسات الرائدة).

و تعد تجربة مؤسسة Abi-Tech تجربة ملهمة يمكن تفعيلها في المجتمع السعودي من استخدام الواقع الافتراضي والتقدم التقني في هذا المجال لعلاج الحالات النفسية المصاحبة للإعاقات، وكذلك في إكساب المهارات الحياتية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقات ومنهم الذين يعانون من طيف التوحد.

ثالثاً/ أهم الممارسات العربية الرائدة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة

شهد العقد الحالي تطوراً هائلاً في مجال الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة، فقد عززت الاتفاقيات الدولية الحاجة إلى اعتماد التنوع البشري كونه عاملاً أساسياً لتحسين الكفاءة والإنتاجية والتشجيع على التنافسية والتطور، وكانت الإعاقة عاملاً مهماً في النقاش حول هذا التنوع. وتم تفعيل ذلك من خلال وضع البرامج المناسبة لتلبية احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم ودمجهم في المجتمع من خلال سياسات اجتماعية تهدف إلى استثمار قدراتهم وتمكينهم وتحويلهم من طاقة إنتاجية معطلة إلى طاقة منتجة في حدود إمكانياتهم وقدراتهم ليكون لهم دور في بناء المجتمع.

وانبثق عن ذلك اهتمام الدول العربية في شأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل والتدريب والتوظيف، وأدى ذلك إلى تطوير بيئات العمل، وإتاحة إجراءات التوظيف، والاختيار وتكييف بيئة العمل وغيرها من الاعتبارات التي تهدف إلى تمكينهم وتوظيفهم وتحديد الخدمات المنتظمة والمتكاملة التي تضمن لهم حياة كريمة تمكنهم من الاندماج في المجتمع.

أبرز تشريعات ذوي الإعاقة في العالم العربي:

اتخذت الحكومات العربية خطوات مهمة لوضع وتطوير التشريعات ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، فالقوانين المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على سبيل المثال موجودة في جميع الدول العربية وتم نشرها والتعريف بها في الغالبية العظمى من البلدان، ومن ذلك ما ذكرته أشرف (٢٠١٧) إذ استعرضت عدداً من أبرز التشريعات التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي كما يلي:

• في الأردن «قانون رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧»

التدريب المهني والعمل

- التدريب المهني المناسب للأشخاص المعوقين وتطوير قدراتهم على وفق احتياجات سوق العمل بما في ذلك تدريب المدربين العاملين في هذا المجال وتأهيلهم.
- حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص متكافئة في مجال العمل والتوظيف بما يتناسب مع المؤهلات العلمية.
- إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي يقل عدد العاملين في أي منها عن (٢٥) عاملاً ولا يزيد عن (٥٠) عاملاً بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على (٥٠) عاملاً تُخصص مالا تقل نسبته عن (٤٪) من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك.

• سلطنة عمان «مرسوم سلطاني رقم ٦٣ لسنة ٢٠٠٨»

المادة (٩)

تلتزم الجهات الحكومية وأصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر بتعيين من ترشحه وزارة القوى العاملة من المعاقين المؤهلين من واقع سجل القوى العاملة الوطنية، وذلك بنسبة من الوظائف أو المهن المطلوب شغلها، ويصدر بتحديد هذه النسبة بعد أخذ رأى الوزير قرار من مجلس الخدمة المدنية فيما يخص الجهات الحكومية، وقرار من وزير القوى العاملة فيما يخص القطاع الخاص.

• دولة الإمارات العربية المتحدة «قانون اتحادي رقم ٢٩ لسنة ٢٠٠٦»

المادة (١٦)

لصاحب الاحتياجات الخاصة المواطن الحق في العمل وفي شغل الوظائف العامة، ولا تشكل الاحتياجات الخاصة في حد ذاتها عائقاً دون الترشيح والاختيار للعمل، ويُراعى عند إجراء الاختبارات المتعلقة بالكفاءة للالتحاق بالعمل بالاحتياجات الخاصة لمن تسري عليهم أحكام هذا القانون.

المادة (١٧)

يجوز للوزارة التعاقد مع جهات أخرى لتنفيذ مشاريع لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، ويحدد الوزير الشروط والأحكام والضوابط اللازمة لذلك.

المادة (١٨)

تُبين التشريعات الصادرة في الدولة الإجراءات الواجب اتخاذها لضمان شغل صاحب الاحتياجات الخاصة للوظائف في القطاعين الحكومي والخاص، وساعات العمل والإجازات وغيرها من الأحكام الخاصة بعمل صاحب الاحتياجات الخاصة بما في ذلك الضوابط اللازمة لانتهاء الخدمة واستحقاق مكافأة أو معاش التقاعد.

• دولة الكويت «قانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠»

المادة (١٣)

تحدد الهيئة بالاتفاق مع الجهة المعنية المراحل التدريبية والتأهيلية، وشروط قبول الأشخاص ذوي الإعاقة بمراكز التأهيل والتدريب والحالات التي يجوز فيها الإعفاء من بعض هذه الشروط، كما تقوم باعتماد شهادات التأهيل المهني وتقييد بديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، وتعطى لهم أولوية التعيين في الوظائف والمهن على أن يراعى في ذلك قواعد تحديد درجة التعيين وشروط شغل الوظائف المقررة قانونياً.

المادة (١٤)

تلتزم الجهات الحكومية والأهلية والقطاع النفطي التي تستخدم خمسين عاملاً كويتياً على الأقل باستخدام نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين مهنيًا لا تقل عن ٤٪ من العاملين الكويتيين لديها، ولا يجوز لأي من هذه الجهات رفض تعيين المرشحين من الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل لديها دون سبب مقبول، خلاف الإعاقة.

وتُوفّر الدولة برامج تحفيزية لجهات العمل التي توظف ما يزيد عن النسب المحددة من الأشخاص ذوي الإعاقة، ويجوز للحكومة تقديم الدعم المادي للجهات التي تتجاوز هذه النسب، ويصدر بشروط الدعم قرار من السلطة المختصة بناء على عرض الهيئة.

المادة (١٥)

تلتزم جهات العمل المختلفة بتحديد المهن والوظائف الشاغرة للأشخاص ذوي الإعاقة على وفق تخصصاتهم، وتقديم بيان دوري بذلك كل ستة أشهر لديوان الخدمة المدنية والهيئة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، ويجب على جهة العمل اتخاذ الترتيبات التيسيرية وتجهيز بيئة العمل المناسبة لتمكينهم من الاندماج في بيئة العمل.

المادة (١٦)

تحدد الهيئة الإجراءات اللازمة والكفيلة بمنع جميع صور إساءة استغلال ذوي الإعاقة في العمل.

المادة (١٧)

تضمن الدولة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التمتع بالترقيات والامتيازات الوظيفية والمكافآت في القطاعات الحكومية والأهلية والنفطية، ويكون للمتميزين منهم الأولوية في ذلك.

• الجمهورية اللبنانية «قانون رقم ٢٢٠ لسنة ٢٠٠٠» المادة (٦٩)

شروط التوظيف:

- ١- لا تشكل الإعاقة بحد ذاتها حائلاً دون الترشيح لأي عمل أو وظيفة.
- ٢- يعتبر بحكم الملقى كل نص يشترط لأي عمل أو وظيفة سلامة البنية أو الجسد أو عدم الإصابة بإعاقة أو عاهة أو علة أو ما شابه ذلك من تعابير وألفاظ مما يؤدي إلى الحول دون قبول طلب المعوق.
- ٣- تعتبر الامتحانات المتعلقة بالكفاءة مدة التدرج المعمول بها كافية لقبول أو رفض التوظيف على أن تراعى الحاجات الخاصة بالمعوقين لتمكينهم من إجراء الامتحانات متى كان معمولاً بها.

• دولة فلسطين «قانون رقم ٤ لسنة ١٩٩٩»

- ١- إلزام المؤسسات الحكومية وغير الحكومية باستيعاب عدد من المعوقين لا يقل عن ٥% من عدد العاملين بما يتناسب مع طبيعة العمل في تلك المؤسسات مع جعل أماكن العمل مناسبة لاستخدامهم.

- ٢- تشجيع تشغيل المعوقين في المؤسسات الخاصة من خلال خصم نسبه من الضرائب.

• جمهورية العراق «قانون رقم ٣٨»

المادة (١٦)

- ١- تخصص الوزارات، والجهات غير المرتبطة بوزارة، وشركات القطاع العام، ووظائف لذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة لا تقل عن (٥%) من ملاكها.
- ٢- يلتزم صاحب العمل في القطاع المختلط باستخدام عامل واحد من ذوي الإعاقة والاحتياجات

الخاصة ممن تتوافر فيهم الحد الأدنى من المؤهلات المطلوبة إذا كان يستخدم عدداً من العمال لا يقل عن ٣٠ (ثلاثين) ولا يزيد عن ٦٠ (ستين) عاملاً و(٣٪) ثلاثة من المئة في الأقل من مجموع العمال إذا كان يستخدم أكثر من (٦٠) ستين عاملاً.
بالإضافة إلى التشريعات والقوانين المذكورة أعلاه، وفرت الكثير من الدول العربية فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتعمل على زيادتها في القطاع الخاص (انظر الجدول ١).

جدول (٣،١)

حصص العمالة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية:

واحد في المئة لكل صاحب عمل المصدر: القانون رقم ٠٢-٠٩ بشأن حماية الأشخاص ذوي الإعاقة والنهوض بهم (٢٠٠٢)، الفصل ٢٠٠٢ المادة ٣، المادة ٢٧	الجزائر
اثنان في المئة لأرباب العمل الذين يوظفون ٥٠ شخصاً أو أكثر المصدر: القانون رقم ٧٤ بشأن رعاية وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٦) المادة ١١	البحرين
خمسة في المئة لأصحاب العمل الذين يوظفون ٥٠ شخصاً أو أكثر المصدر: القانون رقم ٣٩ بشأن تأهيل المعوقين (١٩٧٥)، المعدل بالقانون رقم ٤٩ (١٩٨٢) الفصل الأول، المادة ٩	مصر
خمسة في المئة للقطاع العام؛ شخص واحد من ذوي الإعاقة في شركات القطاع الخاص شركات القطاع التي توظف ٣٠ إلى ٦٠ شخصاً؛ ثلاثة في المئة على الأقل لشركات القطاع الخاص التي توظف أكثر من ٦٠ شخصاً المصدر: القانون رقم ٢٨ بشأن رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة (٢٠١٣)، المادة ١٦	العراق
شخص ذو إعاقة للكيانات العامة والخاصة التي توظف بين ٢٥ و ٥٠ شخصاً؛ أربعة في المئة للكيانات العامة والخاصة التي توظف أكثر من ٥٠ شخص المصدر: قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٣١ (٢٠٠٧)، المادة ٣/٤	الأردن
أربعة في المئة من إجمالي الموظفين الكويتيين في القطاع العام والخاص الكيانات النفطية التي توظف ما لا يقل عن ٥٠ كويتي المصدر: القانون رقم ٨ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠١٠)، الفصل ٤، المادة ١٤	الكويت
ثلاثة في المئة للقطاع العام؛ شخص من ذوي الإعاقة للشركات الخاصة التي توظف ٣٠ إلى ٦٠ شخصاً؛ ثلاثة في المئة الشركات الخاصة التي توظف أكثر من ٦٠ شخصاً المصدر: القانون رقم ٢٢٠ بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٠)، القسم ٨، المواد ٧٣-٧٤	لبنان

المغرب	سبعة بالمائة للقطاع العام المصدر: قرار رئيس الوزراء رقم ٣,١٣٠,٠٠ بشأن تحديد عدد الوظائف المخصصة له المعوقون ونسبة تلك الوظائف في إدارات الدولة والهيئات الأخرى ذات الصلة (٢٠٠٠)، المادة ٢
عمان	لم يتم تحديد حصة محددة، ولكن القانون ينص على أن تخصص الجهات الحكومية والشركات الخاصة التي توظف ٥٠ شخصاً أو أكثر النسبة المئوية للوظائف للأشخاص ذوي الإعاقة، والتي يتم تحديدها حسب عدد الوظائف الشاغرة المصدر: مرسوم السلطنة رقم ٦٣ بشأن قانون رعاية وتأهيل المعاقين (٢٠٠٨)، القسم ٢، المادة ٩؛ مرسوم السلطنة رقم ٣٥ بشأن قانون العمل (٢٠٠٣)، المادة ١٧
فلسطين	خمسة في المئة للمنظمات الحكومية وغير الحكومية المصدر: القانون رقم ٤ بشأن حقوق المعاقين (١٩٩٩)، الفصل ٢، المادة ١٠، ج ٤
قطر	ما لا يقل عن اثنين في المئة للقطاع العام؛ ما لا يقل عن اثنين في المئة مع شخص واحد من ذوي الإعاقة على الأقل لأصحاب العمل في القطاع الخاص التي توظف ٢٥ شخصاً أو أكثر. المصدر: القانون رقم ٢ بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٤)، المادة ٥
المملكة العربية السعودية	أربعة في المئة للشركات التي توظف ٢٥ شخصاً أو أكثر المصدر: المرسوم الملكي رقم م / ٥١، قانون العمل (٢٠٠٥) القسم ٢، الفصل ٢، المادة ٢٨
السودان	اثنان في المئة للجهات الحكومية المصدر: قانون الخدمة المدنية الوطنية (٢٠٠٧)، القسم ٤، المادة ٧/٢٤
سوريا	اثنان في المئة للقطاع العام المصدر الجمهوري: قانون العمل رقم ١٧ (٢٠١٠)، المادة ١٣٦
تونس	واحد في المئة من الوظائف في القطاع العام؛ واحد في المئة للقطاع الحكومي والمؤسسات الخاصة التي توظف ١٠٠ شخص أو أكثر المصدر: التوجيه رقم ٨٣ بشأن النهوض وحماية الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٠٥)، المواد ٢٩-٣٠
الإمارات العربية المتحدة	لم يتم تحديد حصة محددة، ولكن القانون ينص على أن يتم حجز عدد من الوظائف للمعوقين حسب نظام الخدمة المدنية والتي يحددها مجلس الخدمة المدنية المصدر: قانون الخدمة المدنية رقم ٢١ (٢٠٠١)
اليمن	خمسة في المئة من إجمالي الوظائف الشاغرة في القطاعين العام والخاص المصدر: قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٤ (٢٠٠٢) بشأن القواعد التنفيذية للقانون رقم ٦١ بشأن الرعاية وتأهيل المعاقين (١٩٩٩)

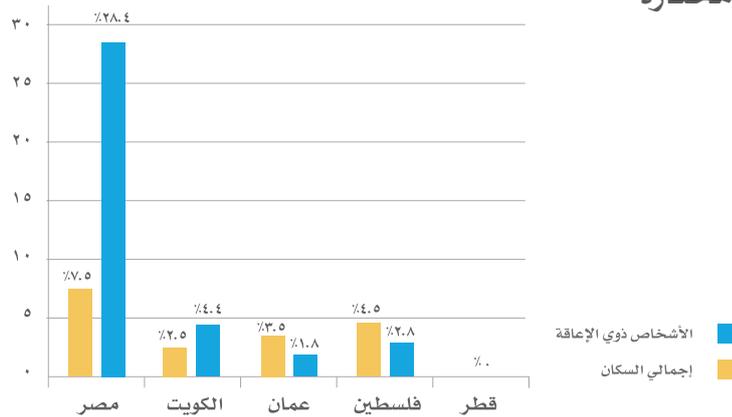
المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) (٢٠١٤).

ولكن عند التمعن في تطبيق هذه التشريعات وبيانات النشاط الاقتصادي ومعدلات التشغيل والتوظيف، يظهر جلياً التفاوت الكبير في معدلات العاملين عند مقارنة البيانات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة مع مجموع السكان، إذ إن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الموظفين أقل

بكثير من نظرائهم الذين لا يعانون من إعاقات (انظر الجدول ٢)، وبالتأمل في البيانات المتاحة عن معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وبالرغم من وجود القوانين والأنظمة المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وانتشارها على نطاق واسع في المنطقة العربية، فإن تطبيق هذه القوانين محدود على أرض الواقع. والاختلافات بين الجنسين واضحة جداً من خلال الاطلاع على البيانات المتاحة عن النشاط الاقتصادي، إذ يبين الجدول (٣) معدلات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان، مصنفيين حسب نوع الجنس في البلدان العربية التي تتوافر فيها بيانات قابلة للمقارنة. على وفق هذا الجدول، وتظهر الفجوات بين الجنسين في معدلات التوظيف لكل من الأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان ويتفاوت حجم هذه الفجوة بين البلدان، إذ تبلغ بعض البلدان معدلات توظيف أعلى للرجال من ثلاثة إلى أربعة أضعاف مقارنة بالنساء.

جدول (٣،٢)

معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان (١٥ سنة فأكثر) حسب الجنس لبلدان عربية مختارة



المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) (٢٠١٤).

جدول (٣،٣)

نسب التشغيل للأشخاص ذوي الإعاقة ومجموع السكان (١٥ سنة فأكثر) لبلدان عربية مختارة

الدولة	الأشخاص ذوي الإعاقة (%)		إجمالي السكان (%)	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
مصر	28,4	7,5	66,1	12,9
الكويت	45,4	21,6	84,0	58,1
عمان	23,7	4,8	54,7	15,5
فلسطين	28,7	3,6	42,4	7,1
قطر	38,9	8,1	95,8	50,8

المصدر: اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) (٢٠١٤).

ونظراً لأن معدلات توظيف النساء ذوات الإعاقة منخفضة إلى حد ما، يمكن تصور الصعوبات الإضافية التي تعاني منها النساء نتيجة لإعاقاتهن في الحصول على وظيفة. ويعرض الجدول (٢٠٣) نسب العمالة لعدد من البلدان العربية، علماً بأن نسب العمالة أداة مفيدة لاستكشاف مدى اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل نسبةً إلى مجموع السكان (Mitra and Mizunoya, 2013؛ منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، ٢٠١١). وتشير البيانات المتعلقة بالكويت، وعمان، وفلسطين، وقطر، إلى أن الفجوة بين الجنسين في معدلات التوظيف أعلى بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بمجموع السكان. وتشير البيانات المتعلقة بمصر إلى اتجاه معاكس إذ يبدو أن الفجوة بين الجنسين أقل قليلاً بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بمجموع السكان.

إضافة إلى الفجوات بالنسبة لمتغير الجنس، فإن فجوات التوظيف في البلدان العربية تميل إلى أن تكون أعلى بالنسبة للأشخاص ذوي أنواع معينة من الإعاقات، مثل أولئك الذين يعانون من إعاقات عقلية، مع وجود صعوبات كبيرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات المتعددة (Mizu-noya and Mitra, 2013).

خلاصة القول فإن البيانات المتاحة والمشار إليها أعلاه، تشير إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة في المنطقة العربية، وعلى الرغم من وجود التشريعات التمكينية لهم، يعانون من محدودية فرص العمل والتأهيل والتدريب الجيد مقارنة بأقرانهم من غير الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن الجدير بالذكر بوجه خاص أنه في حين أن فرص التوظيف منتشرة في المنطقة العربية إلا أن معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا تزال منخفضة بشكل ملحوظ مقارنة بمجموع السكان، ويبدو أن بعض الفئات، مثل النساء ذوات الإعاقة يواجهن عقبات إضافية للحصول على العمل، وذلك يؤكد وجود الحاجة الماسة إلى المزيد من البحوث والدراسات لمناقشة التحديات ووضع الحلول المناسبة نظراً لتأثيرها في معدلات النشاط الاقتصادي، والخروج بتوصيات وممارسات تطبيقية مميزة تدعم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

من خلال تحليل التشريعات والأنظمة الخاصة بتدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في بعض الدول العربية فإنه يمكن تلخيص أهمها فيما يلي:

- إلزام الشركات الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فعلى سبيل المثال في سلطنة عمان تم تعديل قانون العمل وكفالة تنفيذ القانون الذي يلزم الشركات الخاصة التي لديها أكثر من ٥٠ موظفاً بتخصيص ما لا يقل عن ٢٪ من المناصب لأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير بيانات مصنفة حسب السن ونوع الجنس ونوع الإعاقة والموقع الجغرافي عن الأشخاص ذوي الإعاقة الموظفين في سوق العمل وغير الموظفين.
- اعتماد استراتيجيات لتوظيف النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل.
- اعتماد تدابير لجعل البيئة المادية لأماكن العمل ميسرة وملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عمل شراكات تفاعلية مع مختلف قطاعات المجتمع الحكومية والأهلية والخاصة بما يضمن تقديم أفضل الخدمات والبرامج ووضع خطط العمل لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

تقوم الجهات المختصة بمتابعة برامج التدريب والتوظيف، ودراسة التحديات والمعوقات التي تؤثر في سير العمل وإيجاد الحلول، بالإضافة إلى تطوير وتحسين مناهج التأهيل والتدريب بما يتناسب مع مختلف الإعاقات، واقتراح التخصصات والبرامج التي تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

إقامة المبادرات المختلفة والتي تعمل على التأهيل والتدريب المنتهي بالتوظيف. تقديم قروض بدون فوائد للأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على إدارة أعمالهم ومشاريعهم الفردية وذلك من أجل تمكينهم من رفع دخلهم المادي وزيادة استقلالهم المالي مع العديد من الامتيازات للمشاريع الناجحة.

تجارب عربية متميزة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة:

أنشأت وزارة تنمية المجتمع بدولة الإمارات العربية المتحدة منصة خاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (يطلق عليهم بدولة الإمارات الشقيقة اسم أصحاب الهمم)، وهي منصة خاصة بالجهات والأفراد حيث يمكن للجهات التقدم بطلب تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل منفصل عن الأفراد الأشخاص الذين يمكنهم التقدم بطلب وظيفة.

كما قامت مجموعة الصحراء، بحسب دراسة عبدات (٢٠٠٨) بتشغيل ٣٨ شخصاً من ذوي الإعاقة بينهم ٣١ من ذوي الإعاقة الذهنية، وذكر بأن التجربة كانت ناجحة على جميع مستوياتها، حيث بدأت المجموعة بتشغيل (١١) شخصاً من ذوي الإعاقة في عام ٢٠٠٦ ليزداد العدد ويصل نحو (٣٨) بعد ثلاث سنوات، وهذا يعني أنه مؤشر قوي على نجاح التجربة. وأشار إلى أن العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة يضيف الكثير من الخبرة والتميز، وأوضح أن طبيعة عملهم تتراوح بين الأعمال اليدوية من تحميل وتنزيل البضاعة وغرس الأشتال بالإضافة إلى وجود اثنين من ذوي الإعاقة الذهنية البسيطة الذين يجري إعدادهم وتدريبهم للعمل كمراسلين (عبدات، ٢٠٠٨).

كما أن حكومة دبي ممثلة في هيئة تنمية المجتمع قد فعلت برنامج الكيت الذي يسعى إلى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وإيجاد بيئة عمل مؤهلة وفرص عمل مؤهلة في القطاعين الخاص والحكومي خالية من التمييز والإساءة والإهمال. بالإضافة إلى ضمان توافر توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الجهات المعنية، إلى جانب تشكيل «لجنة مناصرة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة» والمعنية بالدعوة وكسب التأييد لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية تجاه عمل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتبني الشركات الخاصة لمشاريع ممكنة للأشخاص ذوي الإعاقة في إمارة دبي.

كما أن من الممارسات الرائدة بدولة الإمارات العربية المتحدة وجود لجنة مناصرة الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تسعى لبناء بيئة وإيجاد فرص عمل مؤهلة للأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيع المؤسسات والشركات الخاصة على تبني مشاريع تمكينية مناسبة لهم، وكسب التأييد المجتمعي

لعملهم وتعديل بعض المفاهيم الخاطئة المرتبطة بتوظيفهم، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية تجاه تشغيلهم لدى الجهات في القطاعين العام والخاص، وذلك من خلال خارطة طريق واضحة مبنية على الدروس المستفادة من برنامج الكيت وأفضل الممارسات العالمية.

ومن أهم المراكز التي تعنى بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ما يلي:

- مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم.
- مركز النجاح للتأهيل الخاص.
- مركز العين لرعاية وتأهيل المعاقين.

تجربة المملكة الأردنية الهاشمية:

تأسس المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب قانون حقوق الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ تحت اسم (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين) كمؤسسة عامة يرأسها سمو الأمير رعد بن زيد، وفي ظل ترؤس سمو الأمير رعد بن زيد صدر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم ٢٠ لسنة ٢٠١٧ وبموجبه تم تعديل اسم المجلس ليصبح (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) ليشكل المظلة المؤسسية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية، بهدف إيجاد مجتمع يتمتع فيه الأشخاص ذوو الإعاقة بحياة كريمة مستدامة تحقق لهم مشاركة فاعلة قائمة على الإنصاف والمساواة. ومن ضمن المهام التي يعنى بها المجلس تفعيل مراكز التأهيل المهني والتشغيل لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة اقتصادياً وتوصيلهم بالجهات ذات العلاقة والمعنية بالتشغيل.

ويخضع تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن كما تنص الفقرة الثالثة من المادة ٤ من قانون الأشخاص المعوقين رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ على «إلزام مؤسسات القطاع العام والخاص والشركات التي لا يقل عدد العاملين فيها عن ٢٥ عاملاً ولا يزيد عن ٥٠ بتشغيل عامل واحد من الأشخاص المعوقين، وإذا زاد عدد العاملين في أي منها على ٥٠ عاملاً تخصص ما لا تقل نسبته عن ٤٪ بالمائة من عدد العاملين فيها للأشخاص المعوقين، شريطة أن تسمح طبيعة العمل في المؤسسة بذلك»، ودعت وزارة العمل إلى ضرورة البحث عن حلول ناجحة وعملية لمشكلة البطالة بين هذه الفئة، وتذليل الصعوبات التي تقف أمامهم وتحول دون انخراطهم في سوق العمل. وحرصهم على الوظائف المناسبة لهم، مؤكداً أن قيام كل جهة بمسؤولياتها يسهم في تغيير الاتجاهات الراسخة في المجتمع والتي قد تشكل إحدى العقبات التي تقف دون تشغيلهم (المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢٠).

ومن أهم المراكز التي تعنى بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالأردن مركز التأهيل والتشغيل المهني بأربد.

تجربة مملكة البحرين:

بالرغم من أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة بين سكان البحرين منخفضة جداً بحيث لا تتجاوز ١٪ مقارنة بنحو ٦, ٢٪ في جميع الدول النامية، وبالرغم أيضاً من أن الدولة والمجتمع المدني يقدمان رعاية متميزة لهذه الفئة من السكان وتعطيهم حقوقهم في العمل والتدريب شأنهم شأن الأسوياء تماماً، فقد انضمت البحرين إلى اتفاقية تشغيل وتأهيل المعاقين العربية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣ م، وذلك بموجب المرسوم بقانون رقم ٣ لسنة ١٩٩٦ م، كما انضمت إلى اتفاقية العمل الدولية رقم (١٥٩).

صدر المرسوم الأميري رقم ١٧ لسنة (١٩٩٩) الذي يقضي بأهمية التأهيل المهني والعمالة للمعوقين والذي يأتي تأكيداً على رعاية وحماية حقوق المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة. ومن الجوانب الأساسية لواقع رعاية البحرين للأشخاص ذوي الإعاقة من حيث التوظيف أن قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي يتضمن تنظيمًا خاصاً للأشخاص ذوي الإعاقة من شأنه توفير الحماية القانونية اللازمة لهم، حيث تولي وزارة العمل أهمية قصوى لاستيعاب الأشخاص من ذوي الإعاقة في سوق العمل حيث يقع على شركات ومؤسسات القطاع الخاص التزام بتوظيف نسبة معينة من ذوي الاحتياجات الخاصة، ويشمل هذا الإلزام أيضاً وزارات الدولة وهيئاتها وأجهزتها، كما اتخذت وزارة العمل بعض الخطوات لتفعيل وتشجيع وتطبيق هذا القانون، وذلك باحتساب من يتم توظيفه من الأشخاص من ذوي الإعاقة، في إطار نسبة البحرنة التي تلتزم بها الشركات والمؤسسات (المنتدى الثقافي لذوي الاحتياجات الخاصة، ٢٠٠٥). ويوجد في مملكة البحرين عدد من مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف إعادة دمجهم في المجتمع المحيط وتأهيل المتدربين على المهن المناسبة لقدراتهم وميولهم على وفق حاجة سوق العمل.

تجربة سلطنة عُمان:

تهتم وزارة التنمية الاجتماعية بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال الآتي:

- تم تشكيل لجنة مشتركة بين وزارتي التنمية الاجتماعية ووزارة القوى العاملة، وتشكيل فريق عمل مشترك لتوفير الوظائف المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص وذلك بحسب المؤهلات وقدراتهم الجسمية والعقلية.
- تم تكليف أخصائي اجتماعي من وزارة التنمية الاجتماعية للعمل في وزارة القوى العاملة ومديرياتها المتعددة في المحافظات والمناطق لمتابعة الشواغر الوظيفية لتوجيه الأشخاص المؤهلين من ذوي الإعاقة إليها.
- تم تنفيذ مشروع مشترك بالتعاون بين وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة القوى العاملة ومنظمة العمل الدولية يهدف إلى زيادة فرص تأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تخصيص نسبة لا تقل عن ١٪ من مجموع الوظائف الإدارية المراد إشغالها في الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة مع الاحتفاظ بحقوقهم في المنافسة على بقية الوظائف الأخرى المطروحة وذلك وفقاً لقرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠٠٩ / ١.

- تم تشكيل لجنة خاصة برئاسة وكيل وزارة القوى العاملة للتدريب المهني والتعليم التقني لتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تم فتح مراكز التدريب المهني الحكومية لقبول الأشخاص ذوي الإعاقة ابتداءً من العام ٢٠١٠/٢٠١١ (موقع وزارة التنمية الاجتماعية بعمان).
- تم خلال هذا الاستعراض للممارسات الرائدة بالعالم العربي مناقشة موضوعات مختلفة وتشمل أبرز التشريعات التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي. ومناقشة بعض العوامل المشتركة بين التشريعات العربية الخاصة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإلزام الشركات الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، واعتماد استراتيجيات لتوظيف النساء ذوات الإعاقة في سوق العمل. كما تم عرض أبرز التجارب العربية المتميزة بعد الاطلاع ودراسة وتحليل الممارسات الرائدة في مجال تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي.

الخلاصة المستفادة من التجارب والممارسات العالمية والعربية في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

قدم هذا الفصل صورة شاملة لواقع الأشخاص ذوي الإعاقة عالمياً ثم تتبعنا آليات تطبيق التشريعات الدولية في مجتمعات رائدة في خدمة الأشخاص ذوي الإعاقة كالدول الإسكندنافية وبريطانيا والولايات المتحدة، ثم أستعرض الفصل أربع تجارب توظيف متميزة عالمياً. وختم الفصل تغطيته للتجارب العالمية بإلقاء الضوء على التشريعات العربية وأبرز التجارب في العالم العربي والتي شملت الإمارات والأردن والبحرين وعمان.

ونستخلص مما سبق أن جميع التجارب الرائدة تستظل بالتشريعات الدولية التي وضعت حجر الأساس لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة القائم على حق المساواة ببقية المواطنين وعدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة في أي حق من حقوقهم الإنسانية. ويتلخص تميز التجارب المجتمعية في إبداعها في تطبيق هذه القاعدة الحقوقية من خلال تشريعاتها المجتمعية وخدماتها ومؤسساتها الحكومية والخاصة. لذا نجد أن من أبرز التشريعات المشتركة بين المجتمعات الرائدة في تعزيز مكانة الأشخاص ذوي الإعاقة تشريعات الدمج التعليمي والوظيفي والحرص على ملازمتها للدمج الاجتماعي أولاً وتقديم جميع الخدمات التي تجعل هذا الدمج ممكناً من حيث إعداد الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرههم للدمج قبل تطبيقه، تدريب المعلمين على تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئات المختلفة، تهيئة المدارس والكليات وأماكن العمل والمباني العامة لتناسب مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفير آليات الوصول للمواصلات ولجميع الخدمات المتاحة لهم. بالرغم من تميز التشريعات والخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمعات الرائدة إلا أن اهتمامها بالدراسات التقويمية لجميع الخدمات التعليمية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة وبشكل مستمر يعد ركيزة أساسية لنجاح تحقيق برامج التأهيل والتوظيف. وتشير هذه الدراسات إلى بعض أوجه الضعف في هذه البرامج ومن ثم هناك تحديث مستمر للسياسات لمعالجة أوجه الخلل و علي سبيل المثال تمت مواجهة مشكلة كثرة تغيب الطلاب من ذوي الإعاقة من خلال توفير خدمات أفضل للمواصلات، و توفير مساعدات مالية من مؤسسات خيرية مختلفة كما نجد سياسة مدرب العمل Job Coach أصبحت عاملاً مشتركاً بين العديد من المجتمعات لمواجهة مشكلات عدم تكيف الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل أو انسحابهم كما تشجع الحكومات على تعاون المجتمع معها للإشراف على واقع الأشخاص ذوي الإعاقة وتقويم حقوقهم والحث على تشريع سياسات مستحدثة لمعالجة المشكلات كما تتصف هذه المجتمعات بكثرة الجمعيات الخيرية التي تقدم الدعم المادي والاجتماعي لفئات بعضها متخصص في فئات محددة أو ذوي مهنة محددة و بعضها عام. كما تميزت التجربة الأمريكية بتطبيق قانون «الأمريكيين الأشخاص ذوي الإعاقة» بقوة وصرامة والذي وصف على أنه مخطط الرئيس لإزالة العوائق والتي تحفز على الاندماج الكامل لذوي الإعاقات. كما قدم المجتمع الأمريكي بالإضافة إلى ذلك مبادرة لتقويم أداء الولايات في جانب تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مما أدى لتنافس الولايات في تنفيذ أفضل السياسات والخدمات الممكنة

لتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق أعلى النقاط في التقييم والحصول على الدعم الفيدرالي من الحكومة الأمريكية.

وجميع الخدمات والسياسات السابقة تدرج تحت مظلة مؤسسات حكومية وخاصة معنية بأمور تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وتعمل على دعم كل الأشخاص ذوي الإعاقة من جهود أصحاب المؤسسات الخاصة الذين يوظفونهم مثل مؤسسة سامهال و «الائتلاف السويدي للأشخاص ذوي الإعاقة» بالسويد، و Danske Handicaporganisationer والمظلة الأساسية لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة في الدنمارك، ويقابلها في فنلاند Vammaisfoorumi ry (Handikappforum) ومعهد ستاركوف للإعاقة بالولايات المتحدة.

أما بالنسبة لتجارب التوظيف المتميزة فقد عكست التجربة الأسترالية أهمية وجود موقع خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة وكل ما يختص بتأهيلهم وتدريبهم وتوظيفهم بالإضافة لمعلومات قانونية عن حقوقهم في العمل وفي الترقية وقد عرضت بآليات ولغات عديدة. كما يلعب هذا الموقع دور الوسيط بينهم وبين أصحاب المؤسسات الخاصة بغرض التوظيف. كما قدمت تجربة مؤسسة أبي-تخ الرائدة في تطبيقات الواقع الافتراضي والتدريب المهني VR/AR لذوي الاحتياجات الخاصة في سنغافورة نموذجاً متميزاً لأهمية دور التقنية الحديثة في إيجاد فرص عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة. أما التجربة الصينية SIYB فقد قدمت نموذجاً تناول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من زاوية أصحاب العمل إذ سعت هذه التجربة لتوعية المجمع وأصحاب الأعمال بشكل خاص بأهمية تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وآليات الوصول إليهم من خلال مواقع إلكترونية خاصة. وقدمت تجربة «مهارات بنغلاديش للتوظيف والإنتاج» نموذجاً ملهماً للبرامج الإستراتيجية الشاملة التي تصيغ التشريعات الوطنية الشاملة لتطوير فرص التأهيل والتدريب والتوظيف وتفتح مجالات عمل جديدة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وتتكامل مع بقية البرامج التنموية في المجتمع لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ال استراتيجية.

أما تجارب المجتمعات العربية والتي عكست التشريعات والمبادئ الأساسية المرتكزة على التشريعات الدولية من مساواة وعدم تمييز و سن القوانين التي تلزم المؤسسات الحكومية والخاصة بتوظيف نسب محددة تمثل الأشخاص ذوي الإعاقة تبدأ ب ١٪ من العاملين بالمؤسسات العامة والخاصة كما في الجزائر وتونس، إلى ٥٪ كما في مصر والعراق واليمن، وترتفع النسبة إلى ٧٪ في المغرب، إلا أن الدراسات الاجتماعية عكست ضعف تنفيذ هذه التشريعات على أرض الواقع وضعف نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المجتمعات العربية عامة. وعرض الفصل لبعض التجارب المتميزة في بعض المجتمعات العربية والمعنية بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تميزت الأردن بتأسيس «المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة» عام ٢٠١٧ ليشكل المظلة المؤسسية والقانونية للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية. كما تتميز الأردن بالعديد من مراكز التأهيل والتدريب وبرامج إعداد معلمي التربية الخاصة بالمعاقين. وفي عُمان شكلت لجنة مشتركة بين وزارتي «وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة القوى

العاملة» لمتابعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم مهنيًا واجتماعيًا. ونأمل أن تقدم هذه الممارسات والتجارب العالمية نماذج ملهمة لتعزيز وتطوير التشريعات والخدمات والسياسات التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة بالمجتمع السعودي وتسعى لتأهيلهم وتوظيفهم. ويتحقق ذلك بإذن الله من خلال تضافر جهود المؤسسات الحكومية والخاصة للعمل سوية تحت مظلة رؤية ٢٠٣٠ والتي نادى بتحقيق جودة الحياة لجميع المواطنين.

الفصل الرابع

جهود المملكة العربية السعودية في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

مقدمة

أولاً: ملامح تطور جهود المملكة العربية السعودية في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: الأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني.

ثالثاً: منظمات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة.

رابعاً: برامج ومبادرات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

مقدمة:

تبذل المملكة العربية السعودية وقياداتها الحكيمة وحكوماتها الرشيدة على مدار تاريخها جهوداً حثيثة نحو إشباع احتياجات مواطنيها بصفة عامة والأشخاص ذوي الإعاقة بصفة خاصة، وذلك من خلال ما تقدمه من دعم سخي وخدمات متنوعة وبرامج ملموسة وأنظمة وتشريعات فاعلة.

حيث يعد الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة ورعايتهم أحد سمات وخصائص دول العالم المتحضر. لذا كان من الأهمية بمكان أن نلقي الضوء على تلك الجهود خلال هذا الفصل، الذي يشتمل على أربعة محاور رئيسية، المحور الأول بعنوان: ملامح تطور جهود المملكة العربية السعودية في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يعكس تاريخ جهود المملكة في هذا المجال وأهم الأنظمة والتشريعات وكذلك الإحصاءات الخاصة بذوي الإعاقة بالمملكة، يلي ذلك المحور الثاني: الذي يتناول الأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني... كروية استراتيجية وأبعاد تتضمن أهداف تفصيلية تتعلق بتمكين ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعيًا، ثم المحور الثالث: والذي يستعرض أهم منظمات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة سواء الهيئة الوطنية لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة أو وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وما يتبعها من وكالات وإدارات ومراكز ثم الجمعيات الخيرية المختصة برعاية ذوي الإعاقة، وأخيرًا يأتي المحور الرابع: الذي يلقي الضوء على عددًا من البرامج والمبادرات الناجحة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة.

أولاً / ملامح تطور جهود المملكة العربية السعودية في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة:

ارتبطت بدايات الاهتمام بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بنظام الحكم الأساسي للدولة في المملكة العربية السعودية الصادر بأمر ملكي رقم أ/ ٩٠ بتاريخ ٢٧ / ٨ / ١٤١٢ هـ بمادته السابعة والعشرون التي تنص على «تكفل الدولة حق المواطن وأسرته، في حالة الطوارئ والمرضى والعجز والشيخوخة» (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ١٤١٢ هـ) وبالتالي فالأشخاص ذوي الإعاقة متضمنين في حكم هذه المادة.

ويتمثل التزام المملكة بتطبيق هذه المادة في إصدار العديد من الأحكام والتشريعات التي تستهدف الأشخاص من ذوي الإعاقة بدءاً بصور اللائحة الأساسية لبرامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٤٣) وتاريخ ١٠ / ٣ / ١٤٠٠ هـ وتم تفعيله ونشره عام ١٤٤٠ هـ والتزام العمل به (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ١٤٤٠). وفي عام ٢٠٠٨م - ١٤٢٩ هـ أصبحت المملكة جزءاً من اتفاقية الأمم المتحدة الرئيسية وبروتوكولاتها حيث وقعت المملكة على اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد تمثل التحول الجذري في النهوض بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بصور نظام رعاية المعاقين بموجب المرسوم الملكي بالرقم (م/٣٧) وتاريخ ٢٣ / ٩ / ١٤٢١ هـ القاضي بالموافقة على

قرار مجلس الوزراء بالرقم (٢٢٤) والتاريخ ١٤/٩/٢٠٢١ هـ الخاص بإقرار النظام تنويجاً لجميع الجهود الرائدة في مجال رعاية المعاقين وتأهيلهم وقد احتوى هذا النظام على العديد من المواد التشريعية التي وضعت لتوجيه وتحديد متطلبات ومعايير الخدمات التي ستبنى وتوضع من قبل الجهات التنفيذية (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ١٤٢١). بالإضافة الى إنشاء الإدارة العامة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم التي تعتبر إحدى الإدارات العامة بوكالة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية والتي تُعنى بالتخطيط والإشراف والمتابعة لجميع ما يقدم للأشخاص ذوي الإعاقة من خدمات والتي تشتمل على إدارة التأهيل المهني.

ومن التحولات المرتبطة بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة تأسيس مركز الملك سلمان بموجب نظام الجمعيات والمؤسسات الأهلية الصادر بقرار مجلس الوزراء رقم (٦١) وتاريخ ١٨/٠٢/١٤٣٧ هـ ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٧٣٧٣٩) وتاريخ ١١/٠٦/١٤٣٧ هـ، وتم تأسيسها من (١١٠) عضواً مؤسساً. وقد كانت أولى جذور المركز قد بدأت بصدر موافقة وزارة الشؤون الاجتماعية على تأسيسه بتاريخ ٢٤/١/١٤١٢ هـ، والذي يعني بالبحث العلمي المتخصص بقضايا الإعاقة (مركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة، ١٤٤١).

وفي عام ٢٠١٨ تم اعتماد هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوزارة العمل والتنمية الاجتماعية سابقاً (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠١٨) والتي تشكل تنظيم هيئة رعاية ذوي الإعاقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٦٦) بتاريخ ٢٧/٥/١٤٣٩ هـ، ولها العديد من الأهداف وهي كالتالي: العمل على رفع مستوى خدمات و متطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة، التعرف على احتياجاتهم من مختلف الجوانب التعليم والعلاج والتأهيل، وتوفير فرص العمل، وتيسير الوصول لهذه الخدمات، وضع برامج لتحفيز القطاع الخاص والقطاع غير الربحي على الاسهام في تقديم الأعمال الخيرية وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ووضع برامج لتقديم الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من البدء والاستمرار والتوسع في الأعمال المهنية أو التجارية. (هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، ١٤٣٩).

في عام ١٤٤٠، تم اعتماد مصطلح «الأشخاص ذوي الإعاقة» بأمر ملكي رقم (٥٥٥٢٨) وبتاريخ ١/١٠/١٤٤٠ هـ والتوجيه باستخدام المصطلح في كافة التعاملات الرسمية والتصريحات الإعلامية (أصل القرار، ١٤٤٠).

كما عملت المملكة العربية السعودية على وضع استراتيجية وطنية للأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك العديد من المبادرات التي تهدف لخدمتهم وتذليل الصعاب لهم، وأيضاً من الجهود التي تقوم بها المملكة العربية السعودية صياغة برنامج وطني لتشخيص وتصنيف ظاهرة الإعاقة، بالإضافة إلى إنشاء سجل وطني يضم قاعدة بيانات وإحصاءات موحدة. ووضعت المملكة مبادرة لتعزيز التدخل المبكر والتوسع في برنامج دمج مدارس التعليم العام، وتوفير التأهيل والتدريب المهني وتطبيق برنامج الوصول الشامل (Saudi Gazette, 2018).

وتسعى المملكة العربية السعودية بشكل دائم الى ضمان حقوق مواطنيها بصفة عامة والأشخاص ذوي الإعاقة بصفة خاصة، وتعمل جاهدة على تخطي المشكلات والصعوبات

والتحديات التي تقف امامهم من خلال التركيز على تطوير الاستراتيجيات والبرامج واستحداث التشريعات التي من شأنها توفير خدمات أكثر شمولاً بما يتناسب مع قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة مما يساعدهم على العمل والمشاركة والانخراط في المجتمع. وفي الآونة الأخيرة دفعت النظرة الى الشخص ذو الإعاقة كمشارك في التنمية الاقتصادية الى دعم وتجديد السياسات المرتبطة بالعمل والتوظيف، وهذا من شأنه ساهم في ظهور القوانين والتشريعات المختلفة التي تعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تهدف الى ضمان هذه الحقوق على مختلف الأصعدة كالتعليم والتأهيل الشامل والتدريب والتوظيف. وفي نفس السياق، صدرت العديد من اللوائح والأنظمة التي تسعى جاهدة لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي يأتي في مقدمتها نظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة:

نظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة: (نظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ١٤٢١هـ)

حيث نص نظام رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الصادر بموجب المرسوم الملكي بالرقم (م/٣٧) وتاريخ ٢٣/٩/١٤٢١هـ على ستة عشر مادة تشمل الجوانب الأساسية التي تكفل ضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حقوقهم وتعزز الخدمات المقدمة لهم بطريقة شمولية، بدأ بالتعريف بالمفاهيم المستخدمة في النظام وانتهاءً بطريقة نشر النظام واعتماده بطريقة رسمية من كافة قطاعات الدولة، سوف يتم طرح المواد ذات الصلة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

المادة الثانية:

الدولة تكفل للمعاق حقة في جميع الخدمات الوقائية والرعاية والتأهيل، وتتولى هذه الخدمات الجهات المختصة ذات الصلة في القطاعات التالية:

- قطاع التربية والتعليم: تقدم خدمات التعليم والتربية في جميع المراحل العمرية للشخص المعاق (ما قبل الدراسة، التعليم العام، التعليم الفني والتقني، والتعليم العالي) بما يتوافق مع قدراتهم وحاجتهم وتسهيل عملية الالتحاق بتلك المراحل، مع التطوير المستمر للمناهج والخدمات المقدمة في هذا المجال.
- قطاع التأهيل والتدريب: توفير المراكز الخاصة بالتأهيل المهني، الفني، التقني، والاجتماعي بما يتناسب مع نوع الإعاقة وحجمها، ومتطلبات سوق العمل. وضع الاستراتيجيات والوسائل الملائمة لتحقيق عملية التدريب.
- نطاق العمل: يركز على تمكين ذوي الإعاقة والحصول على الدخل المادي المستقل عن طريق إتاحة الفرص للوظائف التي تتناسب مع قدرات ومؤهلات ذوي الإعاقة.
- النطاق الاجتماعي: توافر البرامج والأنشطة الجماعية لتنمية قدرات ذوي الإعاقة وإدماجهم في المجتمع بالشكل الطبيعي المطلوب والتقليل من الوصمة المرتبطة بهم.
- المجالات الثقافية والرياضية: وتشمل تهيئة المرافق الرياضية والأنشطة الثقافية لاستفادة ذوي الإعاقة منها بالمشاركة والاندماج بما يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم، إضافة الى

- تغيير نظرة المجتمع نحو المعاقين من النظرة السلبية الى النظرة الإيجابية والتمكين.
- نطاق الاعلام: حث مختلف وسائل الاعلام المرئية والمسموعة برفع مستوى الوعي لجميع افراد المجتمع بتعريف الإعاقة وأنواعها وأسبابها، وأهمية الاكتشاف المبكر والوقاية منها. تعزيز مكانة المعاقين عن طريق تغيير ثقافة المجتمع عنهم من ثقافة التهميش الى ثقافة التمكين والايمان بالدور الفعال الذي تلعبه هذه الفئة، وتفعيل دور الاعلام في ابراز الادوار الفعالة لذوي الاعاقة وإسهاماتهم في المجتمع. وضع برامج مخصصة للمعاقين تحقق لهم القدرة على التعامل والتفاعل داخل المجتمع مما يعطيهم قدرة على التكيف مع المجتمع بأكمله. تشجيع الجميع من افراد ومؤسسات على مد يد العون لهم سواء دعم مادي أو معنوي، الحث على الأعمال التطوعية التي تصب في خدمتهم.
 - نطاق الخدمات: توفير وسائل المواصلات العامة الموائمة لذوي الاعاقة لتحقيق التنقل الآمن لهم ومرافقيهم، وبأجور رمزية، وتقديم مختلف أشكال الرعاية ومنها النهارية والمنزلية، أيضاً توفير مختلف الاجهزة التقنية لمساعدة ذوي الإعاقة.

المادة الثالثة:

تتشرط المادة على تحديد المتطلبات والمواصفات الهندسية والمعمارية الخاصة باحتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن التأهيل والتدريب والتعليم والأماكن العامة.

المادة الرابعة:

نصت المادة على التنسيق مع الجهات المعنية لإعداد الكفايات البشرية الوطنية المتخصصة في مجال الإعاقة وتدريبها داخلياً وخارجياً.

المادة الخامسة:

نصت المادة على منح الأشخاص ذوي الإعاقة قروضا ميسرة للبدء بأعمال مهنية أو تجارية تتناسب مع قدراتهم سواء بصفة فردية أو جماعية.

وتواجه المملكة في الوقت الحالي تحديات في تحديد وقياس مختلف الجوانب المرتبطة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك لعدم وجود قاعدة بيانات شاملة، وأيضاً ضعف التدوين المسحي للأشخاص ذوي الإعاقة من مختلف المؤسسات والوزارات والجهات الرسمية المسؤولة ذات الصلة. بناءً على ذلك، في محاولة متميزة قامت الهيئة العامة للإحصاء بإصدار تقريراً متكاملًا عن التوزيع السكاني للأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية، ففي عام ٢٠١٧ قامت الهيئة بمسح خاص للسكان من الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تطبيق المسح على عينة عشوائية من أسر المملكة، التي بلغ حجمها (٣٣,٥٧٥) أسرة، وقد تم اختيارها بطريقة تضمن التمثيل على مستوى المملكة من خلال الاستناد على نتائج التعداد العام للسكان والمساكن المحدث عام ٢٠١٦ كإطار مرجعي لتحديد مجتمع المسح (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧).

حيث يشكل الأشخاص ذوي الإعاقة نسبة ٧,٧٨% من العدد الكلي للسكان السعوديين في المملكة العربية السعودية، بمعنى انه من بين كل ١٠٠٠ فرد من السعوديين ما يقارب ٧٨ فرد من الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن خلال استعراض الملامح الرئيسية لهذه الفئة نجد أن الأشخاص

ذوي الإعاقة البصرية تشكل النسبة الأعلى من بين فئات الإعاقة بنسبة ٦٤٪ تقريباً من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة، تليها نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية بنسبة ٣٧٪، في حين تقريباً ٩٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم إعاقة سمعية، وتقريباً ٦٪ هم من الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية والعقلية (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧).

أيضاً، شمل تقرير هيئة الإحصاء نسب وإحصائيات الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل، فقد أشارت إلى أن نسبة الأشخاص السعوديين الذي تتراوح أعمارهم بين ٢٠-٦٥ سنة تشكل تقريباً ٥٦٪ من إجمالي السكان السعوديين من نفس الفئة العمرية في المملكة. ركز المسح على تحديد فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل بـ ١٥ سنة فأكثر حسب المعايير الدولية، وأشار أن ٧١٪ تقريباً منهم الأشخاص ذوي الإعاقة الواحدة ممن هم في سن العمل، وتقريباً ٢٨٪ منهم هم من الأشخاص ذوي الإعاقات المتعددة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧).

كما بلغت نسبة المشتغلين بأجور من الأشخاص ذوي الإعاقة الواحدة تقريباً ٤١٪ من الذكور في حين شكلت الإناث ٨٪ فقط. أما بالنسبة للباحثين عن عمل فقد شكلوا ١٠٪ من الذكور وتقريباً ٥٪ من الإناث ذوات الإعاقة الواحدة باحثات عن عمل. وأخيراً بلغت نسبة الطلاب ٨,٢٪ ومن الطالبات ٤,١٠٪ من الأشخاص ذوي الإعاقة الواحدة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧). بلغت أيضاً نسبة المشتغلين من فئة الأشخاص ذوي الإعاقات المتعددة من الذكور ٧,١٤٪ بينما شكلت الإناث ١,٥٪. أما بالنسبة للباحثين عن عمل في هذه الفئة فبلغت نسبتهم تقريباً ١٠٪ من الذكور و٣٪ من الإناث. وأخيراً فقد تضمنت هذه الفئة على ٨,٢٪ من الطلاب و١,٨٪ من الطالبات (الهيئة العامة للإحصاء، ٧٢٠١).

ثانياً / الأشخاص ذوي الإعاقة في رؤية المملكة ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني (برنامج التحويل الوطني - الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني ٢٠١٨ - ٢٠٢٠ «بتصرف»).

إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

احتوت رؤية المملكة ٢٠٣٠ على عدد من الأهداف الاستراتيجية والمستهدفات، ومؤشرات قياس الأداء، والالتزامات الخاصة بعدد من المحاور، والتي يشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي، وقد عمل مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية على تأسيس نموذج حوكمة فعال ومتكامل بهدف ترجمة هذه الأهداف إلى برامج تنفيذية متعددة تحقق الأهداف الاستراتيجية والتوجهات العامة للرؤية، وتعتمد تلك البرامج على آليتان عمل جديدة تناسب متطلبات كل الأهداف الوطنية المشتركة والمرتبطة بالرؤية وفق لمستهدفات محددة زمنياً، وتطلق هذه البرامج تبعاً وفقاً للمتطلبات اللازمة وصولاً لتحقيق «رؤية المملكة ٢٠٣٠».

إطلاق برنامج التحول الوطني:

لأجل بناء القدرات والإمكانات اللازمة لتحقيق الأهداف الطموحة لـ «رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠» فظهرت الحاجة إلى إطلاق برنامج التحول الوطني كأحد البرامج التنفيذية

للرؤية، وذلك على مستوى ٢٤ جهة حكومية قائمة على القطاعات الاقتصادية والتموية، ليكون باكورة البرامج، والذي يهدف إلى تطوير العمل الحكومي وتأسيس البنية التحتية اللازمة لتحقيق الرؤية واستيعاب طموحاتها ومتطلباتها.

الخطة التنفيذية المحدثة

تماشياً مع إطلاق برامج تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ما يحقق التطلعات في حماية أجهزة الدولة لمهامها واختصاصاتها على أكمل وجه ومما يؤدي إلى ارتقاء مستوى الخدمات المقدمة للمواطن والمقيم وصولاً إلى مستقبل زاهر وتنمية مستدامة، فقد استدعى ذلك انتقال ودمج وترتيب اختصاصات العديد من المبادرات التي تم تأسيسها في برنامج التحول الوطني بنسخته الأولى بهدف تركيز المسؤوليات ووضوحها وتسهيل الإجراءات بحسب اختصاص كل برنامج من برامج الرؤية التنفيذية، ليمركز دور برنامج التحول الوطني حول تحقيق التميز في الأداء الحكومي، وتعزيز المكانات الاقتصادية والارتقاء لمستوى الخدمات المعيشية.

• تم تحديد (٨) أبعاد لبرنامج التحول الوطني، وهي:

- ١- الارتقاء بالرعاية الصحية.
 - ٢- تحسين مستويات المعيشة والسلامة.
 - ٣- ضمان استدامة الموارد الحيوية.
 - ٤- تعزيز التنمية المجتمعية وتطوير القطاع غير الصحي.
 - ٥- تحقيق التميز في الأداء الحكومي.
 - ٦- تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته.
 - ٧- الإسهام في تمكين القطاع الخاص.
 - ٨- تطوير القطاع السياحي والتراث الوطني.
- وقد تم إدراج الأهداف الاستراتيجية الـ (٣٧) لبرنامج التحول الوطني ضمن الأبعاد (٨) للبرنامج، حيث تضمن البعد الخاص بتمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته على هدف يتعلق بالأشخاص من ذوي الإعاقة وهو (٣ و ٢ و ٤) تمكين اندماج ذوي الإعاقة من سوق العمل).

• يسعى البعد السادس (تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته) إلى تذليل العقبات أمام تنمية سوق العمل لجميع فئات المجتمع، وذلك عبر تعزيز ثقافة مشاركة المرأة في سوق العمل وتوفير أدوات والوسائل الممكنة لها بما يجعل بيئة العمل مناسبة للمرأة، وكذلك عبر إقامة البرامج الدائمة لإعادة تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وسن الأنظمة واللوائح المؤسسية التي تجعل بيئة العمل موائمة لهم بما يضمن اندماجهم في سوق العمل، وقد حددت الجهات المشاركة في تحقيق البعد السادس في:

- ١- وزارة الموارد البشرية.
- ٢- وزارة الخدمة المدنية.

٣- صندوق تنمية الموارد البشرية.

وقد كان من بين أبرز التحديات التي تواجه البعد السادس هي:

- ١- محدودية أدوات تمكين فئات مجتمع الأمل المشاركة في سوق العمل.
 - ٢- عدم إمكانية حصر مجتمع الاحتياج والتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل دقيق لعدم وجود تعريف للإعاقة والافتقار إلى وجود قاعدة بيانات مقننة وموحدة عن الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ٣- ضعف درجة الوعي ببعض القضايا المتعلقة بعمل الأشخاص من ذوي الإعاقة.
 - ٤- عدم موازنة أغلب بيئات العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ومن المتوقع (إن شاء الله) أن يتم التغلب على ما يواجه البعد من تحديات (خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة) عبر الهدف الاستراتيجي رقم (٤،٢،٣) تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل عن طريق إزالة الحواجز التي تعيق الأشخاص من ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل، وذلك من خلال توفير الفرص، وتهيئة البيئة التحتية لهم، وتطوير مهاراتهم المهنية والاجتماعية.

وقد تم تطوير استراتيجية مجدية لتحقيق المستهدفات الخاصة بهذا الهدف الاستراتيجي (تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل) عن طريق:

- ١- تطوير البرامج التأهيلية وبرامج التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لتتلاءم مع احتياجات سوق العمل من خلال تنفيذ برامج العمل في الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- تمكين أصحاب العمل والمجتمع لتطوير البنية التحتية المناسبة (بما يشمل تجهيزات المباني والبنية التقنية والمعلوماتية وتطوير الإحصائيات والوعي المجتمعي والثقافة) يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل (من خلال برنامج موازنة).
- ٣- تحسين التشريعات والسياسات الداعمة والتصنيفات المبنية على أنواع الخدمات البشرية التي يحتاجها الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال تأسيس هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد تحدد مؤشر قياس الأداء الخاص بالهدف الاستراتيجي تمكين اندماج ذوي الإعاقة في سوق العمل: بنسبة العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، والذين وصلت نسبتهم عند (خطا الأساسي ٢٠١٧م) بـ ٧,٧٠٪ والمستهدف في ٢٠٢٠ هو ١٢,٤٪.

وقد تم تحديد عدداً من المبادرات لبرنامج التحول الوطني الخاصة بالبعد السادس (تمكين فئات المجتمع من دخول سوق العمل ورفع جاذبيته)، وتحديداً الأكثر ارتباطاً بالهدف الاستراتيجي (٤،٢،٣) الخاصة (تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الاندماج في سوق العمل) فيما يلي:

١- التدريب الموازي لمتطلبات سوق العمل:

حيث تهدف المبادرة إلى تطوير برامج تدريب مدعومة منتهية بالتوظيف بالشراكة مع القطاع الخاص تستهدف العاطلات عن العمل، ويتكون البرنامج من تدريب على (مهارات فنية وشخصية) من قبل جهات تدريبية متخصصة.

٢- تحسين آليات التوظيف:

تهدف المبادرة إلى رفع كفاءة البوابة الوطنية للعمل لضمان أولوية حصول المواطنين على الشواغر الوظيفية وتطوير آليات الاستقدام.

٣- تنفيذ برامج العمل في الاستراتيجية الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة:

تهدف المبادرة إلى تنفيذ مخرجات الاستراتيجية الوطنية لذوي الإعاقة وتسهيل توظيفهم من خلال تأسيس السجل الوطني للإعاقة، وتطوير برامج التأهيل المهني لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية والأشخاص ذوي الأمراض النفسية والأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية.

٤- تحفيز الجهات الموظفة لتطوير بيئات موائمة للأشخاص ذوي الإعاقة (برنامج مواءمة):

تهدف المبادرة إلى تطوير معايير بيئة عمل الأشخاص ذوي الإعاقة وتوفيرها إلكترونياً من خلال منصة مواءمة لتمكين المنشآت من تطوير بيئات عملها بحث تكون بيئة مساندة للأشخاص ذوي الإعاقة.

٥- تأسيس هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة:

تهدف المبادرة إلى تأسيس جهة تهدف إلى تعزيز الخدمات المقدمة من الأجهزة الحكومية للأشخاص ذوي الإعاقة، ورعاية حقوقهم المتصلة بالإعاقة، ومساعدتهم للحصول على التأهيل اللازم، وتحديد أدوار الأجهزة فيما يتعلق برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً/ منظمات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية

تعاظم اهتمام المملكة العربية السعودية برعاية ذوي الإعاقة من خلال العديد من الظواهر والمؤشرات الدالة على ذلك، ومن بينها إنشاء العديد من المنظمات التي تعني برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ويأتي في مقدمتها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وما يتبعها من فروع وأجهزة ومؤسسات تنتشر بمختلف مناطق المملكة لتقديم حزمة من الخدمات المتنوعة لذوي الإعاقة، هذا فضلاً عن مراكز التأهيل غير الحكومية، وكذلك الجمعيات الخيرية المعنية برعاية فئات ذوي الإعاقة على اختلاف أنواعها بما تقدمه من برامج متنوعة، وذلك بإشراف ومتابعة من الأجهزة الحكومية، وقد توجت تلك الجهود بإنشاء الهيئة الوطنية لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تختص بوضع السياسات والاستراتيجيات والبرامج والخطط الخاصة برعاية ذوي الإعاقة وكذا تنظيم وتنسيق العمل فيما بين الأجهزة العاملة في هذا المجال.

وفيما يلي سوف نقوم بعرض موجز لتلك المنظمات:

هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة: (هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢٠)

الموافقة على تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بقرار مجلس الوزراء رقم (٢٦٦) بتاريخ ٢٧/٥/١٤٣٩ هـ.

(المادة الثانية) من تنظيم الهيئة:

ينشأ بموجب التنظيم هيئة تسمى «هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة» ترتبط تنظيمياً

بوزير العمل والتنمية الاجتماعية، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية، وبالاستقلال المالي والإداري، ويكون مقرها الرئيس في مدينة الرياض، ولها إنشاء فروع أو مكاتب داخل المملكة بحسب الحاجة.

(المادة الثالثة) من تنظيم الهيئة:

تهدف الهيئة إلى رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وضمان حصولهم على حقوقهم المتصلة بالإعاقة وتعزيز الخدمات التي تقدمها الأجهزة لهم، بما يساعد على حصولهم على الرعاية والتأهيل اللازمين. وتهدف الهيئة كذلك إلى رفع مستوى الوقاية واتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك بالتنسيق والتعاون مع الجهات ذات العلاقة، وتحديد أدوار الأجهزة فيما يتعلق برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

(المادة الرابعة) من تنظيم الهيئة:

للهيئة القيام بكل ما يلزم في سبيل تحقيق أهدافها، ومن ذلك ما يأتي:

- ١- وضع السياسات والاستراتيجيات، والبرامج، والخطط، والأدوات، التي تحقق الأهداف ذات الصلة بمشاريع الهيئة والتي منها تخصيص ما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك وفق الإجراءات النظامية المتبعة، ومتابعة تنفيذها بعد إقرارها بالتنسيق مع الجهات المختصة.
- ٢- تحديد ما يلزم من أدوار للأجهزة فيما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة، والرفع عن ذلك وفق الإجراءات النظامية المتبعة، ومتابعة ذلك.
- ٣- العمل على رفع مستوى خدمات ومتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجاتهم من حيث التعليم والعلاج والتأهيل وتوفير فرص العمل وتيسير الوصول وتقديم التسهيلات اللازمة لهم للاستفادة من المرافق والخدمات العامة.
- ٤- وضع برامج لتحفيز القطاع الخاص والقطاع غير الربحي على الإسهام في تقديم الأعمال الخيرية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٥- العمل على تعزيز مكانة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.
- ٦- وضع معايير للأجهزة لمراعاة الأشخاص ذوي الإعاقة عند تقديمها لخدماتها، ويشمل ذلك على سبيل المثال لا الحصر خدمات وسائل النقل العام، ومواقف السيارات، ومواعيد تقديم هذه الخدمات، وكذلك سهولة تقديمها.
- ٧- اقتراح وضع برنامج لتقديم دعم حكومي إلى الجمعيات والمؤسسات الأهلية التي تقدم خدمات في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٨- اقتراح وضع برامج لتقديم الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من البدء والاستمرار والتوسع في الأعمال المهنية أو التجارية.
- ٩- تحديد مؤشرات جودة الخدمات وقياسها.
- ١٠- إعداد الدراسات والبحوث والإحصاءات والتقارير، ودعم تشجيع إجراء البحوث في مجالات الإعاقة.
- ١١- تمثيل المملكة في المؤتمرات والملتقيات والندوات الإقليمية والدولية ذات الصلة بالإعاقة،

وعقد الاتفاقيات مع الجهات المختصة الدولية للاستفادة من أفضل الممارسات والأنظمة والبحوث في هذا المجال، وذلك وفق الإجراءات النظامية المتبعة.

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ٢٠٢٠،)

وكالة الوزارة للرعاية الاجتماعية والأسرة:

هي إحدى وكالات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وهي تسهم بتوفير الرعاية الاجتماعية للمواطنين الذين تحيط بهم مشكلات اجتماعية واقتصادية يعجزون عن مواجهتها والتغلب عليها وتبذل كل جهد من أجل اعتمادهم على إمكاناتهم الذاتية، كما تسعى الوكالة إلى الإسهام في وقاية المجتمع من الانحرافات والمشكلات والظواهر الاجتماعية السلبية التي تعرقل مسيرته وتعوق تقدمه وتعمل من أجل تحويل قواه البشرية المعطلة بسبب الإعاقة البدنية أو النفسية أو العقلية أو لظروف اجتماعية واقتصادية قاهرة إلى طاقات منتجة من خلال رعاية وتدريب وتأهيل الأفراد في دور ومؤسسات ومراكز الرعاية الاجتماعية المختلفة.

الإدارة العامة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم:

هي إحدى الإدارات العامة بوكالة الوزارة للرعاية الاجتماعية والأسرة وتعنى بالتخطيط والإشراف والمتابعة لجميع ما يقدم للمعوقين من خدمات من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

الفروع التابعة للإدارة العامة لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم:

١- مراكز التأهيل الشامل (لشديدي الإعاقة):

وهي نمط من مراكز رعاية ذوي الإعاقة وتأهيلهم يضم أقساماً للتأهيل المهني، وأقساماً للتأهيل الاجتماعي لشديدي الإعاقة، وقد استحدثت هذه المراكز لتجميع الخدمات التأهيلية في وحدة واحدة تقدم خدماتها من مصدر واحد وتحت إشراف إدارة واحدة لجميع فئات ذوي الإعاقة من الجنسين كل على حدة، وتقدم فيها جميع الخدمات والمزايا الواردة ضمن مراكز التأهيل الاجتماعي ومراكز التأهيل المهني.

تختص هذه المراكز بإيواء حالات ذوي الإعاقة من فئات شديدي الإعاقة غير القابلين للتأهيل المهني نتيجة شدة الإعاقة أو ازدواجية الإعاقات. وعدد مراكز التأهيل الشامل في المملكة (٢٨) مراكز.

٢- مراكز التأهيل المهني:

وتختص بتأهيل ذوي الإعاقة جسمياً أو حسيماً أو عقلياً على المهن المناسبة لقدراتهم وتحويلهم من طاقات بشرية معطلة إلى أفراد منتجين قادرين على التفاعل مع إخوانهم من بقية أفراد المجتمع وذلك بتدريبهم على أي مهنة مناسبة.

وتشتمل مراكز التأهيل المهني الخاصة بالذكور والخاصة بالإناث على عدد من الأقسام والوحدات التي يتم فيها التدريب على المهن المناسبة للمعوقين منها: الكهرباء، والتجليد، والنجارة،

والأعمال المكتبية، والآلة الكاتبة، والحاسب الآلي، والسكرتارية، والدهان، والنقش، والزخرفة، وتنسيق الحدائق، والخياطة، والتفصيل، والأشغال النسوية، وأعمال السنترال وغيرها. ويتم التدريب على هذه المهن في القسمين الرجالي والنسائي كل بحسب نوع الإعاقة وما يناسبه وما يختاره.

ويمكن التدريب بالمجتمع الخارجي على حساب الدولة وفقاً لبرامج وخطة تدريب مشتركة بين المراكز وجهات التدريب وذلك على المهن التي لا تتوفر بالمراكز. ويوجد (٧) مراكز للتأهيل المهني في المملكة.

عدد الأقسام المهنية التابعة لمراكز التأهيل الشامل: (٧) مراكز

مراكز التأهيل المهني	
التأهيل المهني للذكور بالرياض	التأهيل المهني للذكور بالدمام
التأهيل المهني للإناث بالرياض	التأهيل المهني للذكور بالأحساء (تحت الإجراء)
التأهيل المهني للذكور في البكيرية	التأهيل المهني للإناث في الدمام (تدريب خارجي)
التأهيل المهني للإناث بالطائف	

٣- إدارة وحدة الخدمات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة:

الإعانات الاجتماعية:

تمثل الإعانات المقدمة للمستفيدين من خدمات وكالة الوزارة للرعاية والتنمية الاجتماعية رافداً مهماً من روافد الرعاية الاجتماعية التي يحتاجها هؤلاء المستفيدون من خلال قنوات متعددة لعل الأهم فيها الأسرة التي هي النواة للفرد حضانة وتنشئة ورعاية وانتماءً.

أهداف إدارة الإعانات:

تهدف إدارة الإعانات إلى صرف مبالغ مالية تعين الأسر على رعاية فرد أو أكثر لديها من الفئات الخاصة سواء كانوا معوقين أو أيتاماً أو من في حكمهم ممن أوكلت رعايتهم إلى وكالة الوزارة للرعاية والتنمية الاجتماعية.

أنواع الإعانات:

- ١- إعانات أسر المعوقين: تصرف هذه الإعانات بناءً على المادتين (٢٣، ٢٤) من اللائحة الأساسية لبرامج تأهيل المعوقين الصادرة بقرار مجلس الوزراء المؤقر رقم (٣٤) وتاريخ ١٠/٣/١٤٠٠هـ القاضي بمنح أولياء أمور المعوقين الذين يتعذر قبولهم بمراكز التأهيل أو الذين يرغب أولياء أمورهم في رعايتهم إعانة سنوية وفق شروط محددة وتقارير طبية، وكذلك موافقة مجلس الوزراء المؤقر رقم ٨٨ في ٨/٤/١٤٢٦هـ بمنح مراكز الرعاية الأهلية التي تقدم رعاية جزئية للمعوقين خلال فترات محددة إعانة سنوية عن كل حالة تقبلها لديها بحيث لا تتجاوز نصف مقدار الإعانة السنوية المقررة لأولياء أمور المعوقين .
- ٢- صرف الأجهزة المعينة للمعاقين (الأسرة الطبية - الكرسي الكهربائي - رافعة السيارة - الكراسي العادية وخفيفة الوزن - طاولات تعليم الوقف - جهاز تعديل القيادة -

- السماعات الطبية) توضيح عمليات التشخيص وتحديدتها والتي تبني عليها نوعية الأجهزة المناسبة التي يمكن من خلالها انتفاع المستفيد منها.
- ٣- صرف سيارات لذوي الإعاقة مجهزة للتنقل وتم تحويل الخدمة إلى صرف مبلغ مالي لإعطاء حرية الاختيار في السيارة المناسبة بمبلغ ١٥٠ ألف ريال (فقط لشديدي الإعاقة).
- ٤- صرف مكافأة الجامعيين ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة (الفئة الأولى مبلغ ٥٢٤٠ ريال - الفئة الثانية مبلغ ١٥٠٠ ريال) تصرف من قبل الجامعة.
- ٥- إعفاء رسوم التأشيرات، منح بطاقة تخفيض أجور الأركاب، منح بطاقة التسهيلات المرورية.
- ٦- منح أمر علاج حسب نوع الإعاقة للعلاج في مركز التأهيل الصحي التابع لوزارة الدفاع.
- ٤- الضمان الاجتماعي لذوي الإعاقة:

وهو المبلغ المنتظم الذي يتقرر للمستفيد بموجب أحكام نظام الضمان الاجتماعي وضوابط اللائحة التنفيذية للنظام.
هدف الخدمة:

ضمان وتأمين حياة مستقرة كريمة وأمنة لجميع الأسر الضمانية.

شروط القبول لهذه الخدمة:

العاجز عن العمل عجز دائماً لأي سبب من الأسباب الصحية وهو عائل لأسرة أو بمفرده، وعُمره يقل عن ٦٠ الستين عاماً وتجاوز سن ١٨ الثامنة عشر عاماً ولديه تقرير طبي صادر من مستشفى حكومي موضعاً فيه نوع المرض أو الإعاقة ولا يوجد لديه مصدر دخل كاف للعيش وليس على رأس عمل.

مراكز تأهيل ذوي الإعاقة غير الحكومية: (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠)

إشارة إلى اللائحة التنظيمية لمراكز تأهيل ذوي الإعاقة غير الحكومية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ٣٩١ وتاريخ ٤/٩/١٤٣٣هـ والموافقة على القواعد التنفيذية لللائحة التنظيمية بصيغتها المعدلة الصادرة بقرار وزير الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية رقم ٢٧١٢٠ وتاريخ ٩/٢/١٤٤٠هـ.

تنفيذ أحكام (المادة الأولى) من اللائحة:

تهدف الوزارة من خلال هذه القواعد إلى تنظيم ومتابعة وتقييم مراكز تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة غير الحكومية والإشراف عليها، وتشجيع القطاع الأهلي للمشاركة في رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم وتطوير البرامج والخدمات المقدمة لهم.

تنفيذ أحكام (المادة الثالثة) من اللائحة:

تختص المراكز بقبول الأشخاص ذوي الإعاقة الذين لا يستفيدون من برامج الدمج في التعليم أو معاهد التربية الخاصة، ويمكنهم الاستفادة من المراكز حسب شروط القبول على النحو التالي:

مراكز الرعاية النهارية:

ويقبل فيها الأشخاص شديدي الإعاقة أو متوسطيها أو مزدوجيها أو متعدديها ممن يعانون من إعاقة ذهنية، ويتم قبولهم لفترات صباحية ومسائية لا تقل عن خمس ساعات في كل فترة، على أن تتحمل الدولة رسوم رعاية وتأهيل المستفيدين لفترة واحدة فقط. توفر المراكز الخدمات الآتية:

- ١- الصحية: وتشتمل على الخدمات النفسية، تعديل السلوك، الخدمات التمريضية، العلاج الطبيعي، برامج تأهيل عيوب النطق والتخاطب، خدمات التغذية.
- ٢- تنمية المهارات: وتشمل على خدمات الاعتماد على النفس وخدمات تنمية القدرات الاستقلالية.
- ٣- الأنشطة الاجتماعية والتربوية: وتشمل على برامج التربية الخاصة، تنمية القدرات الذهنية، تنمية الاندماج، الأنشطة الرياضية، التوعية الأسرية.

شروط القبول في الرعاية النهارية:

- ١- أن يكون المستفيد من فئة شديدي الإعاقة ومزدوجيها، أو متعدديها ممن يعانون من إعاقة ذهنية
- ٢- عدم الاستفادة من برامج التعليم العام أو التربية الخاصة.
- ٣- ألا يقل عمر المستفيد عن سنتين، ألا يكون تجاوز الخامسة والأربعين عند التقديم إلى المركز.
- ٤- أن يكون معدل قياس الذكاء أقل من ٥٠ درجة حسب مقياس الذكاء المعتمد، وفي حال كون المعدل أكثر من ذلك يتم توجيه المستفيد إلى وزارة التعليم.
- ٥- تقديم تقرير طبي حديث من مستشفى حكومي أو أهلي معتمد من الوزارة، لا يكون مضي عليه سنة من تاريخ صدوره.

الجمعيات الخيرية لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية: (وازره الموارد

البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠)

فيما يلي نعرض لنماذج من الجمعيات الخيرية المهتمة برعاية ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية (على سبيل المثال وليس الحصر):

• الجمعيات الكائنة بمنطقة الرياض:

- جمعية الأطفال المعوقين، ومقرها الرئيسي بالرياض، ولها ١٠ فروع بمنطقة المملكة المختلفة.
- الجمعية السعودية للإعاقة السمعية (سمعية).
- جمعية الإعاقة الحركية للكبار بالرياض (حركية).
- جمعية المكفوفين الخيرية بمنطقة الرياض (كفيف).
- مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة.

- جمعية صوت متلازمة داون.
- جمعية ذوي الإعاقة الخيرية بمحافظة الخرج (جذا).
- **الجمعيات الكائنة بمنطقة مكة المكرمة:**
 - جمعية إبصار الخيرية للتأهيل وخدمة الإعاقة البصرية.
 - الجمعية السعودية لأولياء أمور ذوي الإعاقة بمحافظة جدة.
- **الجمعيات الكائنة بمنطقة المدينة المنورة:**
 - جمعية البر الخيرية بالفريش.
 - جمعية رضوى الخيرية النسائية.
- **الجمعيات الكائنة بمنطقة القصيم:**
 - جمعية عنيزة للتنمية والخدمات.
 - جمعية الملك عبد العزيز النسائية بريدة (عون).
 - جمعية البدائع الخيرية.
 - جمعية البر الخيرية برياض الخبراء.
 - الجمعية الخيرية لرعاية المعاقين بالرس.
 - جمعية العوق البصرية الخيرية بريدة.
 - الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين بريدة.
 - جمعية العوق السمعى الخيرية بريدة.
- **الجمعيات الكائنة بالمنطقة الشرقية:**
 - جمعية تاروت الخيرية.
 - الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعاقين بالمنطقة الشرقية.
 - الجمعية الخيرية لذوي الاحتياجات الخاصة بالجبيل الصناعية (إدارة).
 - الجمعية السعودية الخيرية لدعم أسر ذوي الاحتياجات الخاصة (جسد).
 - الجمعية الخيرية لرعاية وتأهيل المعوقين بالإحساء.
- **الجمعيات الكائنة بمنطقة حائل:**
 - الجمعية الخيرية لرعاية المعاقين بحائل (هدكا).
- **الجمعيات الكائنة بمنطقة نجران:**
 - جمعية الأمير مشعل بن عبد الله لذوي الاحتياجات الخاصة بمنطقة نجران (شمعة أمل).

رابعاً/ برامج ومبادرات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

يحظى الأشخاص ذوي الإعاقة باهتمام متزايد من قبل قيادة المملكة العربية السعودية والمجتمع ككل، للوصول بهم لأعلى المستويات لتعزيز وحماية حقوقهم. وهناك العديد من البرامج والمبادرات التي تسعى لتحقيق التمكين ورفع مستوى الاستقلالية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، وسيتم مناقشتها بالتفصيل في التالي:

(١) مواءمة

نظام «مواءمة» تابع لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. ويهدف هذا النظام الى تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة ومتساوية مع غيرهم من أفراد المجتمع. أيضا تسعى إلى تحفيز المنشآت في القطاع الخاص للمشاركة في توفير البيئة الامنة من خلال اصدار ترخيص بيئات العمل الموائمة لذوي الإعاقة وذلك لخلق بيئة عمل آمنة ومساندة لذوي الإعاقة عن طريق تبني أفضل المعايير والممارسات في هذا المجال (موقع وزارة الموارد البشرية، ب.ت).

تشمل معايير مواءمة على ما يلي:

- الالتزام: وتركز على اهتمام المؤسسة بتطبيق وتطوير الممارسات الرائدة المتعلقة بعمل الأشخاص ذوي الاعاقة.
 - التواصل: يعتمد على التنوع في استخدام وسائل التواصل المناسبة لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - المعرفة: يستهدف العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بتأهيلهم وإكسابهم القدرة على التواصل الفعال مع الأشخاص ذوي الإعاقة ومعرفة ما يجب فعله تجاههم.
 - إدارة الموارد البشرية: يشير الى حرص المنشأة على تقدير جميع العاملين بها بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة والالتزام بالتركيز على توفير الدعم لتطوير قدراتهم.
 - التوظيف: العمل على استقطاب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تقنية المعلومات: يركز على اتاحة الوسائل التقنية الحديثة التي تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على التواصل الفعال وتطويرها بما يلائم احتياجاتهم.
 - المنتجات والخدمات: تقديم الخدمات وتطويرها بما يتناسب مع احتياجات العملاء.
 - المرافق: يؤكد على سهولة الوصول للموظفين من ذوي الإعاقة الى مقرات عملهم واجراء الترتيبات اللازمة كلما دعت الضرورة لذلك (مواءمة، ٢٠٢٠).
- وفي الوقت الحالي امتد نطاق مواءمة ليشمل أيضا معاهد التدريب التقني والمهني العامة والموجودة حاليا للاستفادة من خدماتها في تطوير وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة (مواءمة، ٢٠٢٠).

(٢) نطاقات

نظام نطاقات هو برنامج تحفيز المنشآت على توظيف الموظفين والتي تشمل جميع فئات المجتمع ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الإعاقة. فقد بدأ البرنامج بصدر الموافقة السامية رقم (٣٨١٠٠) بتاريخ ١٥/٨/٤٣٢ هـ والذي تضمن توصيفا خاصا فيما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد صدر القرار الوزاري رقم (٤٦٢٤/١/١ ع) وتاريخ ٢١/١٠/٤٣٣ هـ بشأن وزن احتساب الأشخاص ذوي الإعاقة بأربعة عاملين من ضمن ذلك البرنامج. و مع الاهتمام المتواصل من وزارة العمل و التنمية (حاليا وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية) بتذليل الصعوبات و العقبات صدر القرار الوزاري رقم (١٥٦٥٦٣) و بتاريخ ١٨/٨/١٤٤٠ هـ نص على وجوب حصول المنشآت

الكبيرة على شهادة بيئة عمل مساندة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة و تسمى «شهادة موائمة» والتي تفيد بتوافق مهام وطبيعة الوظيفة التي يشغلها العامل مع نوع و درجة إعاقته و توفير اشتراطات البيئة المكانية و الخدمات التيسيرية مع التشديد بأنه إذا لم تتمكن المنشآت الكبيرة من الحصول على الشهادة في موعد أقصاه تاريخ ٢/١/١٤٤١هـ (١/٩/٢٠١٩م) يتم تخفيض وزن احتساب العامل من ذوي الإعاقة في برنامج نطاقات الى عاملين فقط و بعد مضي عام على ذلك سيتم تخفيض الاحتساب الى عامل واحد فقط (وزارة الموارد البشرية، ١٤٤١هـ).

(٣) تمهير

يهدف تمهير إلى إيجاد فرص تدريبية للخريجين والخريجات السعوديين على رأس العمل والتي ستؤوي الى زيادة فرص حصولهم على وظيفة بعد الانتهاء من فترة التدريب. ويتم من خلال مساهمة صندوق تمهير بمكافأة مالية للمتدرب تبلغ ٣٠٠٠ ريال شهريا ولمدة تتراوح ما بين ٣ الى ٦ أشهر. ويتم أيضا توفير تأمين ضد أخطار العمل للمتدرب وشهادة خبرة بعد اتمامه البرنامج التدريبي (تمهير، ٢٠٢٠).

(٤) توافق (توافق ٢٠٢٠):

يعتبر إحدى مبادرات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالشراكة مع صندوق تنمية الموارد البشرية هدف. يقدم البرنامج كل الحلول التي تضمن شمول الأشخاص ذوي الإعاقة في جميع المبادرات للباحثين عن العمل والاستقرار في بيئة العمل من خلال تطبيق العديد من المبادئ الحقوق، الشمل، المهارات، بيئة موائمة، وخدمات.

• **الحقوق:** يعمل هذا المبدأ على تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة من خلال اتباع نهج احظار التمييز والتهميش. بحيث يلتزم هذا النهج بتطبيق القوانين والتشريعات التي تحفظ للأشخاص ذوي الاعاقة حقوقهم، وفرض معايير للصحة والسلامة المهنية، وتأمين بيئات موائمة.

• **الشمل:** وهو ادماجهم في المجتمع من خلال احترامهم والتعامل معهم على إنهم فعالين في المجتمع وبذلك شعورهم بالاحتواء والانتماء، وتقديم الدعم اللازم لاستثمار كل ما لديهم لتقديم الافضل. وبذلك يحقق هذا المعتقد مبدأ المسؤولية لديهم في قراراتهم وتواجدهم المجتمعي.

• **المهارات:** هو مبدأ يركز على الاستثمار لجوانب القوة ومعرفة القدرات للأشخاص ذوي الاعاقة، لتمكينهم من العمل بما يتوافق مع هذه المهارات والقدرات التي تعمل على تحقيق نمو شخصي مهني مستدام ومستقر.

• **بيئة موائمة:** يحقق هذا المبدأ توفير الخدمات اللازمة والتسهيلات والترتيبات، التي من شأنها تحقق سهولة وصول الاشخاص ذوي الاعاقة في بيئتهم العملية، من أجل ضمان التكيف والاستقلالية في أداء المهام الموكل لهم، وبذلك يتحقق الفرص المتكافئة للجميع. وبذلك تسعى يضمن مبدأ الحق، والشمل، والتركيز على القدرات، وتطور البيئات الموائمة في جميع الخدمات المقدمة من هدف وقنوت التوظيف لشمل الأشخاص ذوي الإعاقة

وإتاحة الفرصة للعمل المنتج والمستدام.

(٥) برنامج قادر:

برنامج قادر مبادرة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالتعاون مع جهات عدة. الفئة المستفيدة هم الأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين بمراكز التأهيل والرعاية النهارية. تم تدريب ما يقارب ٢٣ مستفيد، وتم مباشرة ٧ منهم للعمل (وزارة الموارد الاجتماعية والتنمية البشرية، ٢٠٢٠).

(٦) «سعي» لتوظيف وتأهيل ذوي الإعاقة (سعي لتوظيف وتأهيل ذوي الإعاقة ٢٠٢٠)

انطلقت عام ١٤٣٩هـ، مكونة من ٥٣ شاب سعودي من مختلف التخصصات (قانون، تربية خاصة، أخصائيين نفسيين، علم الاجتماع، علاج طبيعي، مترجم إشارة للصم، ادارة عامة)، وللمبادرة أهدافها وهي تواصل الفريق التطوعي مع منشآت القطاع الخاص لتذليل الصعاب لذوي الإعاقة كتوفير الوظيفة، دراسة ومراجعة العقود الخاصة بالتوظيف قبل التوقيع، وتقديم الاستشارات القانونية لهم (سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، ٢٠١٧). وبمعنى آخر يعمل الفريق التطوعي على استثمار الطاقات للأشخاص ذوي الإعاقة عبر دعم توظيف وتسهيل إيصالهم بجهات وقطاعات التوظيف وتدريبهم قبل دخول سوق العمل، ومنها: قطاع السوبر ماركت(كاشير)، قطاع المطاعم(كاشير)، قطاع التعليم (إداري)، الترفيه (تنظيم).

وتتميز آلية التدريب لديهم بان يخضع المتدرب للتدريب على أرض الواقع، مثال على ذلك، في المجال الفندقية يخضع المتدرب للعمل في الفندق وهي بيئة محاكاة للواقع في استقبال وإدخال بينات الزبائن، وأيضاً المحاسبة والعديد من الاعمال الفندقية الحقيقية، بحيث يتم التدريب كما لو كانوا في الواقع للعديد من المجالات (سبق، ٢٠١٩).

وقامت سعي بالعديد من برامج التأهيل المهني المنتهي بالتوظيف والتي قامت بالشراكة مع عدة جهات مختلفة ومنها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، مؤسسة الملك خالد، وزارة التعليم، وبنك الجزيرة مما نتج عنه العديد من البرامج التي تصب في صالح الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها رائد وعامل ومعين وشركاء في التنمية والتأهيل الشامل.

تم توظيف أكثر من ٧٥ شاباً وشابة من ذوي الإعاقة، حيث تم إلحاق خريجات فتيات مراكز التأهيل الشامل التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ببرنامج (التدريب المنتهي بالتوظيف)، مدة البرنامج ٧ اسابيع، البرنامج احتوى على ١٦ دورة تدريبية، ٥ ورش عمل، وركزت ورش العمل على جانب الحماية الشخصية، والتوعية الأمنية لاستعداد لمواجهة الميدان والاندماج في المجتمع. تضمن البرنامج على ٣٢ ساعة دعم نفسي وأسري بهدف التأهيل لسوق العمل بما يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، أيضاً المتابعة لذوي الاعاقة بعد التوظيف من قبل فريق سعي التطوعي. حسب الموقع الالكتروني لمبادرة سعي بلغ عدد المستفيدين ٦١٨ (سعي لتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، ٢٠١٧). وقد قامت سعي بعدة برامج منها برنامج رائد، برنامج عاقل، وبرنامج شركاء في التنمية.

• برنامج رائد والمنفذ من قبل مبادرة سعي بالدعم من وزارة الموارد البشرية والتنمية

الاجتماعية والشؤون الاجتماعية ومدة البرنامج ٣ أشهر مكثفة. تضمن البرنامج على ٣٠ شاباً من اضطرابات طيف التوحد، يحتوي البرنامج على ٦ دورات تدريبية، ٢٦ ورش عمل مهارية في عدة من المجالات ومنها إعداد الأطعمة، الغسيل والكي، الاعمال المكتبية، الفندقية، ورشة اعداد السير الرقمية بالتعاون مع linkedin. تقديم العديد من الخدمات المساندة كالنطق، التخاطب، العلاج الطبيعي، الدعم النفسي والاجتماعي.

• **برنامج عاقل:** في عام ٢٠١٩ أطلقت مبادرة سعي برنامج عاقل بالتعاون مع مؤسسة الملك خالد، والذي يستهدف تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم من العمل في قطاع المطاعم. وقد استفاد من البرنامج ٣٠ شاباً، بعد أن تم صقلهم معرفياً وعملياً لمدة شهرين (سبق، ٢٠٢٠).

• **شركاء التنمية** تضمنت مبادرة سعي برنامج شركاء في التنمية بالشراكة مع وزارة التعليم وبنك الجزيرة. ويستهدف البرنامج طالبات ذوي الإعاقة الفكرية. وأيضاً يسعى البرنامج للتوظيف ما يقارب ٦٠ الى ٨٠٪ بعد التأهيل والتدريب المهني المنتهى بالتوظيف. ويقوم البرنامج على المؤهلين من المتخصصين والمدربين في المجال التدريب والتأهيل لذوي الإعاقة. ويتضمن البرنامج العديد من ورش العمل والدورات ذات الصلة بالموضوع (دخيل، ١٤٤٠).

(٧) برنامج مكين:

إحدى برامج (صافولا، ٢٠٢٠) عن المسؤولية المجتمعية، موجهة نحو مجموعة من فئات ذوي الإعاقة من الجنسين ومنهم الإعاقة الحركية، البصرية، السمعية، توحد، إعاقات ذهنية (جريدة المدينة، ٢٠١١)، البرنامج يستمر لمدة ٣ أشهر، يحتوي على عدة دورات تدريبية مكثفة في مختلف النطاقات ومنها: تصميم الجرافيك، اخراج المطويات الدعائية، استخدام الحاسب الآلي في الأعمال المكتبية وذلك بالتعاون مع إحدى المراكز النسائية التدريبية بالقصيم. وقد استفاد من البرنامج ٣٠ متدربة. وأيضاً خضع ١٨ متدرباً للدورات التالية، اللغة الإنجليزية، الأعمال المكتبية، مهارات الاتصال، أخلاقيات العمل، السلوك المهني في العمل، وتم ذلك بالتعاون مع معهد المحترفون بجدة. وكان مدة البرنامج شهرين، وقد انتهى بالتوظيف في مجموعة الشركات التابعة لشركة صافولا ومنها عافية العالمية وأيضاً الشركة المتحدة للسكر (جريدة المدينة، ٢٠١١).

(٨): موقع حقوق التوظيف للمعاق:

يدير الموقع مجموعة تطوعية من ذوي الإعاقة، فكرة سيدة من ذوي الاعاقة، يعملون على استقبال طلبات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ووصلهم بالشركات في القطاع الخاص التي لديها وظائف شاغرة بما يتوافق مع قدراتهم ومؤهلاتهم (حقوق المعاق للتوظيف، ٢٠٢٠) الموقع حاصل على تصريح من وزارة الثقافة والاعلام. وأيضاً يوجد متابعة من قبل المجموعة لما بعد توظيف هذه الفئة لضمان حقوقهم (صباح السعودية، ٢٠١٤).

(٩) مبادرات عبد اللطيف جميل:

قامت الشركة بعدة مبادرات من مبدأ المسؤولية المجتمعية نحو ذوي الإعاقة كالتالي:

(أ) مبادرة أنت القائد، العمل في قطاع مركبات الأجرة، يتم توفير سيارات مجهزة، وكما يتم

الاتفاق مع شركة (كريم) بتشغيل ذوي الإعاقة بدون نسبة تشغيله للشهرين الأولين وتم التوقيع على اتفاقية مع شركة كريم.

(ب) التدريب المهني المتخصص: التكفل برسوم التدريب المهني لذوي الإعاقة للحصول على الخبرة، وقد تم التعاون مع صندوق عبد اللطيف جميل الاجتماعي وأكاديمية نفيسة شمس لتدريب وتأهيل ٢٠ شاب وفتاة من ذوي الإعاقة.

(ج) برنامج تاجر: دعم ذوي الإعاقة ممارسة النشاطات في مجال المبيعات سوء تسوق الكتروني أو بالمراكز التجارية الكبرى. وقد تم دعم البرنامج من مؤسسة حياة الخيرية وقدمت مبلغ مالي قدرة ٢٠٠ ألف ريال سعودي.

(د) برنامج عضد: يسعى البرنامج لمساندة الأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أفراد والشركات للمساهمة في رسوم وتكاليف الدورات التدريبية أو شراء آلية نقل مجهزة أو علاج بنوعية طبي أو تأهيلي (عبد الطيف جميل، ٢٠١٥).

(١٠) برنامج عزم التمكين:

في عام ١٤٣٩ هـ، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية البرنامج بدعم من شركة أرمكو السعودية، استمر البرنامج لمدة ٤ أسابيع. تضمن دورات تدريبية محتواها الأمور المهمة المتعلقة بالحياة الشخصية، والموازنة لأوضاع الشباب الشخصية والاقتصادية والمهنية. استهدف البرنامج ١٠٠ شاب من ذوي الإعاقة، وتم توظيف ٢٥ شاب في إحدى الشركات الكبرى بالشرقية (واس، ٢٠١٨).

(١١) مبادرة سعي الهمم:

في عام ١٤٣٩ هـ، عقدت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ممثلة بمكتب الاشراف الاجتماعي النسائي بمنطقة الرياض مذكرة تفاهم مع مبادرة (سعي الهمم) وهي غير ربحية لاستثمار طاقات ذوي الإعاقة من نزلاء التأهيل الشامل، من خلال إلحاقهم بدورات مكثفة تنتهي بالتوظيف، وتم ترشيح ١٢ متدرباً للالتحاق بالبرنامج (وزارة المواد البشرية والتنمية الاجتماعية، ٢٠٢٠).

(١٢) المبادرة الرقمية لتمكين ذوي الإعاقة:

في عام ١٢١٩م، أطلقت هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالشراكة مع وزارة الاتصالات وتقنية المعلومات ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية هذه المبادرة تهدف إلى تمكين الكفاءات وحصولهم على الفرص الوظيفية المناسبة بالإضافة إلى الموازنة بين متطلبات سوق العمل السعودي والمهارات الرقمية التي يكتسبها الشباب ذوي الإعاقة (وزارة الاتصال وتقنية المعلومات، ٢٠١٩).

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة

- أولاً: مراحل إعداد الدراسة.
- ثانياً: نوع الدراسة.
- ثالثاً: مناهج الدراسة.
- رابعاً: أدوات جمع البيانات.
- خامساً: عينة الدراسة.
- سادساً: أسلوب تحليل البيانات.

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرض لمراحل إعداد وتنفيذ الدراسة منذ بدايتها وحتى إعداد التقرير النهائي للدراسة، بالإضافة إلى عرض للإجراءات المنهجية للدراسة، والتي اشتملت على تحديد نوع الدراسة وهي الدراسة الوصفية، وتحديد المناهج العلمية المستخدمة في الدراسة والتي تحددت في المنهجية المختلطة التي تجمع بين المنهج النوعي والمنهج الكمي لدراسة الظاهرة بطريقة متعمقة وأكثر شمولية، يلي ذلك عرض للأدوات العلمية المستخدمة في عملية جمع البيانات والتي تعددت وتبوعت لتشمل: دليل معلومات عن مراكز تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إضافة إلى الاستبانة كأداة كمية ودليل المقابلات البؤرية شبه المقننة كأداة كيفية والإحصاءات والوثائق الرسمية وورش العمل والزيارات الميدانية والتحليل المالي، كما تم التطرق إلى عينة الدراسة وحجمها وكيفية اختيارها، وأخيراً أسلوب جمع بيانات الدراسة.

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:

1- 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.

2- 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).

3- 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 «قادرين» 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 (محلياً وإقليمياً وعالمياً).

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

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

6- 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 وعدد من العاملين والخبراء بمراكز وجمعيات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، والذين وصل عددهم إلى (٣٥) مشاركاً 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 ١٤٤٢/٣/١ هـ الموافق ٢٠٢٠/١٠/١٨ م، 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» حضورياً بفندق «بارك حياة» بجدة وذلك بتاريخ ١٤٤٢/٤/٤ هـ الموافق ٢٠٢٠/١١/١٨ م، 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 ١٤٤٢/٥/٢٧ هـ إلى ١٤٤٢/٦/١١ هـ، 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:

تتنمي 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 أيضاً 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 الأفقي 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 استخدامها 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 شكلاً 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 بمعانٍ 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 والمنهج 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، أيضاً تتميز المسوح الاجتماعية بتحقيق السرية للمشاركين ومن ثم توفير البيئة المناسبة للأشخاص الذين لا يميلون إلى الإفصاح عن هوياتهم، وأخيراً يساعد المسح الاجتماعي على الحصول على البيانات في مدة زمنية أقصر مقارنة

بأدوات البحث العلمي الأخرى (Torchim & 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 يكفي 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 أيضاً 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 الحديثة 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.

المحور الأول: البيانات الأساسية للمركز ورؤية ورسالة وأهداف المركز.

المحور الثاني: يتناول تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

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

المحور الرابع: 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 الرئيسية 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 وأسراهم في المجتمع.

وقد قام فريق البحث بإعداد الاستبانة في صورتها الأولية بحيث تكون متلائمة مع إطار البحث، وتحقق أهدافه مستندياً 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 الأشخاص ذوي الإعاقة:

أ. أشجان الغامدي (إعاقة بصرية)، ماجستير علم اجتماع ومسئولة عن خدمات الطالبات ذوات الإعاقات بجامعة الملك عبد العزيز. ومشاركة في الورشة الثانية وأفادت بان الاستبانة ممتازة ولا تحتاج أي تعديل.

ب. مفرح عسري (من ذوي الإعاقة الحركية) ومدير المشاريع بأحد الشركات الكبرى. متحدث في ورشة القطاع الخاص وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وأحد مستشاري البحث. أقتراح عدد من التعديلات وإضافة 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

بناءً على آراء المحكمين سواءً بدمج بعض الفقرات أو إضافة خيارات إجابة لبعض الأسئلة خاصةً أسئلة المقترحات. حتى وصل فريق البحث إلى النسخة النهائية للاستبانة. وقد تضمنت الاستبانة الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة في شكلها النهائي ثلاثة محاور رئيسية:

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

وبعد أن تأكد فريق البحث من صلاحية الاستبانة وتحقيقها لأهداف الدراسة، ونظراً لصعوبة الوصول إلى الأشخاص ذوي الإعاقة وخصوصاً في ظل ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد، وبما أنه وفي السنوات الأخيرة أخذت المسوح العلمية في شتى المجالات تتجه للاستفادة من التقنيات الحديثة التي سهلت جمع البيانات ومكنت الباحثين من الوصول لأكثر عدد ممكن من المبحوثين وفي مواقع جغرافية متفرقة وهذا ما يطلق عليه الاستبيان الإلكتروني (دليو، ٢٠١٩). وتعد الاستبيانات الإلكترونية 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 باستخدام 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 الإلكترونية جعلت الإجابة عنها أسهل وأسرع. وقد تم جمع بيانات المسح الاجتماعي خلال ثلاثة أسابيع من شهر جماد الأول عام ١٤٤٢ هـ 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 الإعاقة.

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 كلٌّ من Newcomer, Harty and Holey (2015) إلى أنّ المقابلة شبه المقننة تتيح الحصول على تفسير وتعليل للإجابات مما يجعلها تتضمن المزيد من التوضيح، لذلك فهي تناسب الموضوعات التي تتطلب المزيد من التفسير، كما أنها مناسبة 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).

الجزء الثاني: اشتمل هذا الجزء على (١٢) سؤالاً موزعة على بعدين (التأهيل المهني والتدريب - التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة) حيث تناول كل بعد محورين هما (المعوقات / المقترحات) ولظروف انتشار جائحة كورونا وعملاً بالإجراءات الاحترازية فقد تم عمل الإجراءات شبه المقننة هاتفياً. حيث قام الباحث الذي سيجري المقابلات بالاتصال الأولي بمجتمع البحث لاطلاعهم على موضوع وغرض الدراسة وتحديد موعد ملائم لإجراء المقابلة الهاتفية حال الموافقة، وقد وافق على المشاركة (٨) مشاركين وبياناتهم موضحة في الجدول التالي:

جدول ()

المعلومات الديمغرافية لعينة المقابلة شبه المقننة

اسم المشارك	الجنس	المؤهل الدراسي	الوظيفة	عدد سنوات الخبرة
عبير	أنثى	بكالوريوس	معلمة تربية خاصة	سنتين
مصعب	ذكر	ماجستير	معلم تربية خاصة	١٠ سنوات

اسم المشارك	الجنس	المؤهل الدراسي	الوظيفة	عدد سنوات الخبرة
ليلى	أنثى	ماجستير	معلمة تربية خاصة	٧ سنوات
فاطمة	أنثى	ماجستير	مستشار تعليمي في مجال ذوي الإعاقة	٥ سنوات
رائد	ذكر	بكالوريوس	معلم تربية خاصة	١٠ سنوات
مازن	ذكر	بكالوريوس	معلم تربية خاصة	١١ سنة
راكان	ذكر	دكتوراه	عضو هيئة تدريس	١٤ سنة
فهد	ذكر	دكتوراه	عضو هيئة تدريس	١٤ سنة

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 (2000) Creswell and Miller للتحقق من الموثوقية، والصدق، والثبات، والجودة، والملائمة. حيث تم إرسال نص المقابلات بعد تفرغها 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 حفاظاً على سرية هوية المشاركين، وقد استغرق وقت إجراء المقابلات من (٢٥) إلى (٣٥) دقيقة تقريباً، بمتوسط بلغ ٢٩ دقيقة للمكاملة الواحدة.
- تم نسخ المقابلات وتفرغها من الصيغة الصوتية إلى 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 (2006) Braun and Clarke 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 أيضاً 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 الاحترازية الصحية والتباعد الاجتماعي وتعليق السفر المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩ المستجد حالت دون إتمام هذه الزيارات بالشكل الذي كان مخططاً 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:
- 1- حصر البرامج التدريبية والتخصصات المناسبة (الشهادات الاحترافية/ التأهيل المهني/ الشهادات التدريبية والدبلوم/ تمهير) والمطلوبة في سوق العمل وقياس تكلفتها المالية للأشخاص ذوي الاعاقة.
 - 2- توضيح الأثر المالي عند توظيف شخص من ذوي الإعاقة وتمكينه، وما سيتم توفيره على الدولة.
 - 3- تكلفة برنامج مساعد الظل (مساعد للشخص ذي الإعاقة الذهنية في بيئة العمل لتمكينه من أداء مهامه).
 - 4- التحليل المالي للممارسات العالمية.
 - 5- التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب)، تصور مماثل لأكاديمية افتراضية.
 - 6- التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق.
 - 7- 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 اختياراً 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 الإلكتروني 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. ثانياً 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 المصادقية وتمثيلاً مناسباً لمجتمع الدراسة. حيث تم الإستعانة بعدد من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتوافقون مع معايير العينة التي تشترط أن يكون المشاركون في المسح الاجتماعي من ذوي الإعاقات المختلفة وفي ذات الوقت من العاملين منهم فقط وقد ساهم مستشاري الدراسة من ذوي الإعاقات في الوصول لزملائهم من خلال شبكة علاقاتهم الاجتماعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي^١. كما تم الإستعانة بجمعية قادرون والعديد من حسابات المراكز الخاصة بخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة على موقع تويتر للوصول لعملائها^٢. وكما ذكر ماتيزور وروس (٢٠١٦) أن الأشخاص ذوي الخصائص والسمات المشتركة يكونون شبكة علاقات تضم الأشخاص المتشابهين، وبالتالي فقد ساهم المبحوثين وحسابات الاي 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 تفرغ البيانات. ومن ثم فقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها في جداول إحصائية تبين التكرار والنسبة المئوية لأسئلة الاستبانة، ومن ثم

١. لعب الأستاذ مفرح عسيري أحد مستشاري الدراسة من ذوي الإعاقة الناشطين دوراً هاماً في جمع بيانات الدراسة الخاصة بالمسح الاجتماعي مع بقية فريق البحث من الباحثين.
٢. الملاحق تتضمن ملحق خاص بصور لتغريدات حساب مركز الأمير مشعل بن ماجد للبحوث الاجتماعية والإنسانية الموجهة لحسابات مختصة بذوي الإعاقة من جمعيات وفرق تطوعية أو أشخاص ذوي إعاقة نشطاء ولهم عدد كبير من المتابعين. وساهم الجميع بنشر الاستبانة الإلكترونية لذوي الإعاقة من شتى الفئات.

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.

الفصل السادس

عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية لمعوقات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها

مقدمة

- أولاً: البيانات الأولية للمبحوثين
- ثانياً: التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - أ. المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ب. المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ثالثاً: البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - أ. المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ب. المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- رابعاً: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - أ. المعوقات التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ب. المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

مقدمة

يعد الكشف عن المعوقات التي تواجه تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هدف جوهرى لهذه الدراسة، لذا فقد تم العمل على الكشف عن هذه المعوقات من خلال دراسة ميدانية استخدمت عدداً من الأدوات العلمية من أجل الحصول على معلومات شاملة ودقيقة عن المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات التأهيل المهني، والتدريب، والتوظيف. وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي بطريق العينة، وتم جمع البيانات من خلال الاعتماد على عدد من الأدوات البحثية، منها « الاستبانة » كأداة كمية تم تطبيقها على ٣٤٥ مفردة من المبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة، من الذكور والإناث، الذين مروا بخبرة التوظيف، وذلك من مختلف أنحاء المجتمع السعودي، وتم الوصول لأفراد العينة باستخدام أسلوب العينة العمدية مستعينين بشبكة العلاقات التي تكونت من خلال ورش العمل، وتضاعف العدد باستخدام أسلوب كرة الثلج.

تم استخدام أدوات كيفية أخرى إلى جانب الاستبانة، منها « المقابلات البؤرية شبه المقننة » والتي تم استخدامها مع عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، إضافة إلى ذلك، تم إقامة ورشتي عمل: الأولى بعنوان (تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) والثانية بعنوان (دور القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) وقد تم توظيف مخرجاتها في تحليل وتفسير بيانات الدراسة، للخروج بتحليل كمي كيفي لمخرجات الدراسة الميدانية.

تم تقديم التحليل الإحصائي للمسح الاجتماعي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام برنامج الإكسل لترميز البيانات وإعداد الرسوم البيانية وبرنامج SPSS لتحليل البيانات. وتم التحليل الإحصائي الوصفي لوصف متغيرات الدراسة وذلك باحتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

أولاً: البيانات الأولية للمبحوثين

جدول (٦،١)

البيانات الأولية للمبحوثين من الأشخاص ذوي الإعاقة (٣٤٥)

العنصر	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع	أنثى	٧٨	٢٢,٦
	ذكر	٢٦٧	٧٧,٤
الفئة العمرية	أقل من ٢٠ سنة	١٥	٤,٣
	٢١ سنة إلى ٣٠ سنة	٩٠	٢٦,١
	٣١ سنة إلى ٤٠ سنة	١٢٦	٣٦,٥
	٤١ سنة إلى ٥٠ سنة	٧٥	٢١,٧
	٥١ سنة إلى ٦٠ سنة	٣٦	١٠,٤
	٦١ سنة فأكثر	٣	٩,٠
المستوى الدراسي	يقرأ ويكتب	٢١	٦,١
	ابتدائي	١٥	٤,٣
	متوسط	٩	٢,٦
	ثانوي أو ما يعادله	١١٧	٣٣,٩
	دبلوم مهني	٢١	٦,١
	جامعي	١٤١	٤٠,٩
	دراسات عليا	٢١	٦,١
الحالة الاجتماعية	أعزب	١٥٩	٤٦,١
	متزوج	١٦٨	٤٨,٧
	مطلق	١٢	٣,٥
	أرمل	٦	١,٧
نوع الإعاقة	إعاقة حركية	١٧٧	٥١,٣
	إعاقة بصرية	٥١	١٤,٨
	إعاقة سمعية	٤٥	١٣,٠
	إعاقة ذهنية	٣٠	٨,٧
	متعدد الإعاقة - أكثر من إعاقة	٢٤	٧,٠
	إعاقة تواصلية مثل: عيوب نطق وكلام وتخاطب	٩	٢,٦
	توحد	٩	٢,٦

يتضح من الجدول رقم (٦،١) السمات العامة لأفراد العينة من الأشخاص ذوي الإعاقة

الذين بلغ عددهم (٣٤٥)، عدد الإناث منهم ٧٨ (٢٢,٦٪) وعدد الذكور منهم ٢٦٧ (٧٧,٤٪)، وتوزعت أعمارهم في ٦ فئات باستحواذ الفئة من ٣١ إلى ٤٠ سنة بعدد (١٢٦) ونسبة ٣٦,٥٪ ثم فئة ٢١ الى ٣٠ سنة بعدد ٩٠ ونسبة (٢٦,١٪)، مما يعكس أن غالبية أفراد العينة في مرحلة الشباب ومستهل الحياة العملية ومن الفئة القابلة للتدريب والتوظيف من ذوي الإعاقة بأعمار من ١٨ إلى ٤٤ عاماً. كما تعكس الدراسة أن أغلب أفراد العينة حاصلون على درجة البكالوريوس بعدد (١٤١) ونسبة ٤٠,٩٪ تلتها المرحلة الثانوية أو ما يعادلها بعدد (١١٧) ونسبة ٣٣,٩٪ مما يفيد بأن غالبية العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة هم من المتعلمين خاصة من الجامعيين. بينما تنخفض نسبة العاملين منهم من الحاصلين على الشهادة المتوسطة والابتدائية، ويتساوى تمثيل أعلى الفئات التعليمية وأدناها في التمثيل في العينة. ويتفق ذلك مع نتائج الإحصاء السكاني الأخير الذي يشير إلى انخفاض هاتين الفئتين حيث بلغت نسبة السكان من الحاصلين على شهادات الدراسات العليا، والذين بلغ عددهم الإجمالي ١١١٥٨، ذكور ٥٥٨٧، إناث ٥٥٧١ (الكتاب الإحصائي السنوي، ٢٠١٩)، بينما بلغت نسبة الأميين في الفئة من ١٥ سنة فأكثر، ٥,٦٪ من السكان (الكتاب الإحصائي السنوي، ٢٠١٧).

وتتقارب نسبة المتزوجين ونسبة العزاب من الأشخاص ذوي الإعاقة فقد بلغت نسبة المتزوجين ٤٨,٧٪ من العينة وعدد (١٦٨) ونسبة العزاب (٤٦,١٪) وعدد (١٥٩). ومن المؤشرات الجيدة في الدراسة انخفاض نسبة الطلاق بين أفراد العينة فقد بلغت نسبتهم ٣,٥٪ من عينة الدراسة مما يعكس درجة التوافق الأسري لدى هذه الفئة من السكان، بالرغم من ارتفاع نسبة الطلاق في السنوات الأخيرة بالمجتمع السعودي، والتي بلغت ٥١١٢٥ صك طلاق في السنة وعلى وفق آخر الإحصائيات المتوافرة (الكتاب الإحصائي السنوي، ١٤٤٠).

أما بالنسبة لتوزيع العينة على وفق نوع الإعاقة، فتشير بيانات الدراسة إلى أن النسبة الغالبة هي لفئة الأشخاص ذوي الإعاقات الحركية، حيث بلغت نسبتهم ٥١,٣٪، بينما يتوزع النصف الثاني من المبحوثين على بقية أنواع الإعاقات، أعلاها فئة الإعاقات البصرية بنسبة ١٤,٨٪، وأدناها فئة التوحد بنسبة ٢,٢٪. ويتفق هذا مع ترتيب فئات الأشخاص ذوي الإعاقة على أرض الواقع كما أشار تقرير مسح ذوي الإعاقة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٧) فقد وضع التقرير أن الإعاقة الأكثر انتشاراً بين من يعانون من عدد من الإعاقات هم ذوو الإعاقات الحركية (المشي أو صعود الدرج) بنسبة ٢٩,١٣٪ يليها من يعانون من صعوبات بصرية (الرؤية) بنسبة ٢٤,١٥٪ فيما كانت الصعوبة الأقل انتشاراً هي الصعوبات التي تتعلق بالقدرة على التواصل والتفاهم مع الآخرين، بنسبة بلغت ١,٢٥٪ من إجمالي السكان السعوديين ذوي الإعاقة. أما بالنسبة لمن يعانون من إعاقة واحدة فقط، فقد جاءت الإعاقة الحركية في المرتبة الثانية بنسبة ٣٧,٦٪، بينما كانت النسبة الأعلى للأشخاص الذين يعانون من الإعاقة البصرية بنسبة ٤٦,٢٪، وقد يرجع ذلك إلى صعوبات التواصل مع هذه الفئة ووصولهم للاستبيان.

جدول رقم (٦,٢)
توزيع المبحوثين وفق بيانات العمل

العنصر	الفئة	التكرار	النسبة
حالة العمل	أعمل	١٩٨	٥٧,٤
	لدي تجربة عمل	٥١	١٤,٨
	متقاعد	٢١	٦,١
	أبحث عن عمل	٧٥	٢١,٧
نوع المهنة	أعمل بمشروعي الخاص	٤٥	١٣,٠
	موظف بالقطاع الخاص	٢٢٢	٦٤,٣
	موظف بالقطاع حكومي	٧٨	٢٢,٦
الدخل الشهري	لا يوجد دخل ثابت	٤٢	١٢,٢
	راتب الضمان فقط	٢١	٦,١
	٥٠٠٠ ريال فأقل	١٠٨	٣١,٣
	٥٠٠١ إلى أقل من ١٠٠٠٠ ريال	٨١	٢٣,٥
	١٠٠٠١ إلى أقل من ١٥٠٠٠ ريال	٦٠	١٧,٤
	١٥٠٠١ إلى أقل من ٢٠٠٠٠ ريال	٢٤	٧,٠
	٢٠٠٠١ إلى أقل من ٢٥٠٠٠ ريال	٩	٢,٦
عدد سنوات العمل	سنة فأقل	٧٥	٢١,٧
	من ٢ إلى ٥ سنوات	٤٢	١٢,٤
	من ٦ إلى ١٠ سنوات	١٢٦	٣٦,٥
	من ١١ إلى ١٥ سنة	٣٦	١٠,٤
	من ١٦ إلى ٢٠ سنة	٢٧	٧,٨
	من ٢١ إلى ٢٥ سنة	٢٧	٧,٨
	٢٦ سنة فأكثر	١٢	٣,٥

تشير بيانات الجدول رقم (٦,٢) إلى أن نسبة العاملين في الوقت الحاضر من الأشخاص ذوي الإعاقة تتجاوز نصف العينة فقد بلغت نسبتهم ٥٧,٤ ٪، والبقية تتكون ممن لهم تجربة عمل وبلغت نسبتهم ١٤,٨ ٪ أو من متقاعدين وبلغت نسبتهم ٦,١ ٪، بينما بلغت نسبة العاطلين ويبحثون عن عمل ٢١,٧ ٪ إلا أنهم قد يكونون قد مروا بخبرة التوظيف، وهي نسبة عالية وتشير إلى ارتفاع معدلات البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة بالمجتمع السعودي، وهذا يتفق مع دراسة القريوتي (٢٠٠٤) التي أكدت على أن مستويات البطالة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة تصل إلى مستويات أعلى من غيرهم.

فبالإشارة إلى واقع حال تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في عالمنا العربي، نلاحظ أن الغالبية العظمى من الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من البطالة لأسباب مختلفة، أهمها:

- تدني مستوى برامج التعليم والتدريب المهني المتاحة لهم.
- اتجاهات أصحاب العمل وأحكامهم السلبية المسبقة عن قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المبالغة في سياسات الحماية الاجتماعية بدلا من التدريب والتشغيل.
- الاعتماد على أسلوب واحد لتشجيع التشغيل على وفق نظام (الكوتا).
- الركود الاقتصادي وتناقص معدلات النمو التي تعيشها الكثير من البلدان العربية، مما أدى إلى زيادة معدلات الفقر.
- كما أشار كل من هيربرت، وتراستي، ولورنز، إلى أن هناك عدة أسباب تجعل الأشخاص ذوي الإعاقة أكثر عرضة للبطالة من غيرهم منها:

- نقص الوعي المهني.
- عدم وجود عمليات استكشاف وظيفي في وقت مبكر.
- نقص التمويل لدعم خدمات التأهيل المهني.
- الفهم غير الواضح للكفاءات المهنية اللازمة لانتقال الأشخاص ذوي الإعاقة إلى بيئة العمل (Herbert, J, Trusty & Lorenz, 2010).

وهذا ما أكده أبو النصر (٢٠١٥) بأنه في حال وجود صعوبات في إيجاد فرص عمل للمواطنين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص من غير ذوي الإعاقة في بلد ما، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يعانون من ذلك أكثر من غيرهم. فعلى صعيد الدول الصناعية في هذه الأيام فإن نسبة البطالة ومعدلاتها في مجال العمالة الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة تعتبر ضعف معدل البطالة في مجال العمالة الخاصة بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة. أما في الدول ذات الاقتصاد المحدود. فإن إمكانية حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على عمل مناسب لهم في سوق العمل المفتوحة تعتبر فرصاً ضئيلة أو معدومة.

علاوة على ذلك ذكر الزعمط (١٩٩٣) أن نسبة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول النامية تصل إلى (٨٠٪)، كما أشارت الهيئة العامة للإحصاء في المملكة العربية السعودية في عام (٢٠١٨) أن نسبة البطالة للسكان السعوديين (١٢,٩٪)، ومعدل البطالة للسكان بشكل عام (٦٪)، وتقرير هيئة إحصائيات سوق العمل (٢٠٢٠) أشار إلى أن معدل بطالة الذكور السعوديين بلغ ٧,٩٪ بينما بلغ معدل البطالة بين الإناث ٣٠٪، ولم يشر التقرير إلى نسبة بطالة الأشخاص ذوي الإعاقة ولكنه يشمل السكان بشكل عام.

وبالعودة إلى جدول رقم (٦,١) ومن ضمن الفئة التي تبحث عن عمل كما وضعنا، هناك اثنان من الباحثين من العينة وصفوا أنفسهم بأنهم في «وظائف وهمية» ويتلقون عليها أجراً رمزياً دون عمل حقيقي. وهذه ظاهرة بالقطاع الخاص، إذ يتحايل بعض أصحاب المؤسسات الخاصة على تشريعات السعودية ونظام (نطاقات) وهو أحد دعائم برامج التحول الاستراتيجي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الهادفة إلى تحسين أداء سوق العمل، والتوجه بفاعلية نحو التوظيف الكامل للقوى العاملة الوطنية، والحد من الاعتماد على العمالة الوافدة، وتخفيض معدلات البطالة.

ويأتي برنامج (نطاقات) كمعيار لتحفيز المنشآت على توظيف الوظائف، إذ تعتمد فكرته الأساسية على تصنيف الكيانات التي يعمل بها ستة عمال أو أكثر إلى ستة نطاقات (أحمر/ أصفر/ أخضر منخفض، أخضر متوسط، وأخضر مرتفع/ بلاتيني) بناء على نسبة توظيفها للوظائف. ولتشجيع القطاع الخاص على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يحسب برنامج (نطاقات) أنه يتم احتساب العامل السعودي من ذوي الإعاقة القادر على العمل في نسبة التوظيف عن ٤ أربعة عمال سعوديين لصالح الكيان الذي يعمل لديه، بحد أدنى للأجر الشهري قدره ٣٠٠٠ ريال، وألا يكون محسوباً في نسبة التوظيف لدى كيان آخر.

أما توزيع الباحثين على وفق مجالات العمل فقد شغل العاملون بالقطاع الخاص النسبة الغالبة إذ تصل نسبتهم إلى (٦٤٪) بعدد (٢٢٢). أما العاملون بالقطاع الحكومي فتبلغ نسبتهم ٢٢,٦٪ بعدد ٧٨، وتخفض نسبة العاملين بمشاريعهم الخاصة إلى ١٣,٠٪ بعدد ٤٥، مما يشير إلى محدودية توجه الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مجال المشاريع الصغيرة والتي أصبحت تنتشر بين الشباب السعودي في السنوات الأخيرة حيث وصلت نسبة المشتغلين بمشاريع صغيرة يقل عدد عمالها عن خمسة، عام ٢٠١٩ إلى ٢٦٪ من إجمالي المشتغلين، وبلغ عددهم (٢,١٦٢,٩٢٤) مشتغلاً (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠١٩).

تعكس بيانات الدراسة أن أكثر المهن التي يمارسها الباحثين هي مهن إدارية، مثل موظف في الموارد البشرية، في إدارة المشاريع، مشرف علاقات عامة، موظف استقبال، مدير خزانة، موظف خدمة عملاء، مشرف علاقات حكومية، وكاتب، يلي ذلك المهن التقنية مثل مبرمج، مدخل بيانات، محلل ومصمم نظم، ثم العمل في مجال الخدمات والمبيعات مثل العمل بأئماً، مشرف كافيتيريا، طباً، خطاطاً، كوافيرة. ويوجد عدد أقل من العاملين في المجال الاجتماعي والتعليمي، مثل العمل أخصائياً اجتماعياً والعمل مدرساً خاصة في مجال التربية الخاصة.

بالرغم من تنوع مجالات وطبيعة العمل، إلا أن السمة المشتركة بين الغالبية العظمى من هذه المهن هي تدني مستوى دخل الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تشير البيانات إلى أن ٣١,٣٪ من العينة يقل دخلهم عن ٥٠٠٠ ريال شهرياً، بالإضافة إلى ١٢,٢٪ ليس لديهم دخل ثابت، و ٦,١٪ دخلهم الوحيد الثابت هو مساعدات الضمان الاجتماعي. وتشير هذه البيانات إلى تداخل مشكلات الأشخاص ذوي الإعاقة مع التأهيل والتوظيف من جهة ومشكلة الفقر من جهة أخرى. كانت تبلغ نسبة الفقر في المجتمع السعودي ١٢,٣٪ في عام ٢٠١٧ وهي الأقل عربياً والتاسعة عالمياً في تدني نسبة الفقر من بين ١٥١ دولة شملتها تقديرات وكالة المخابرات المركزية (الجمعية الوطنية لحقوق الإنسان، ٢٠٢١).

أما الأشخاص ذوو الإعاقة الذين يفوق دخلهم ٢٠٠٠٠ ريال شهرياً، فتبلغ نسبتهم ٢,٦٪، بالإضافة إلى ٧٪ يفوق دخلهم ١٥٠٠٠ ريال شهرياً، مما يعني أن السلم الوظيفي للمؤسسات العامة والخاصة لا يميز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، ولا يحرم الأكفاء منهم من الترقى الوظيفي لأعلى السلم الوظيفي.

أما بالنسبة لسنوات خبرة العمل، فتشير بيانات الجدول السابق إلى أن أغلب أفراد العينة وبنسبة ٣٦,٥٪ لديهم خبرة عمل من ٦ إلى ١٠ سنوات. يليهم ٢١,٧٪ عملوا أقل من سنة

و١٢,٢٪ عملوا من سنتين إلى خمس سنوات. وهذا يتفق مع ارتفاع نسبة الشباب بين الباحثين حيث كانت فئة الثلاثينات والعشرينات هي النسبة الغالبة منهم، ومن الطبيعي ألا تتجاوز سنوات العمل عشر سنوات.

جدول رقم (٦,٣)

توزيع الأشخاص ذوي الإعاقة وفق التوزيع الجغرافي في المجتمع السعودي

العنصر	الفئة	التكرار	النسبة
مكان السكن	مدينة كبرى	٢٧٠	٧٨,٣
	مدينة صغيرة	٦٦	١٩,١
	قرية	٩	٢,٦
المنطقة	منطقة مكة المكرمة	٢٠٤	٥٩,١
	منطقة الرياض	٤٢	١٢,٢
	منطقة المدينة المنورة	٢٧	٧,٨
	منطقة الشرقية	٢٧	٧,٨
	منطقة عسير	١٢	٣,٥
	منطقة جازان	٦	١,٧
	منطقة الجوف	٦	١,٧
	منطقة القصيم	٦	١,٧
	منطقة حائل	٣	٩
	منطقة نجران	٣	٩
	منطقة الباحة	٣	٩
	منطقة تبوك	٣	٩

تشير بيانات الجدول رقم (٦,٣) إلى أن الغالبية العظمى من الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين يتركزون في المدن الكبرى مما يعكس ظاهرة التركيز السكاني في المملكة وتوزيعه جغرافياً، فقد بلغت نسبة الذين يسكنون المدن الكبرى ٧٨,٣٪ معظمهم في منطقة مكة المكرمة بنسبة ٥٩,١ ويتوزع النصف الثاني على بقية المناطق، أعلى نسبة منها في الرياض العاصمة بنسبة ١٢,٢٪. وقد يرجع السبب في ارتفاع نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في منطقة مكة المكرمة لكونها تضم مدينتين كبيرتين، مكة المكرمة وجدة، بالإضافة إلى أن مدينة جدة هي مقر الدراسة والفريق البحثي والمكان الذي انطلقت منه الدراسة ومن ثم فإن فرصة الوصول إلى المقيمين بجدة كانت أعلى من المقيمين ببقية المدن حتى مع استخدام الاستبيان الإلكتروني الذي يسهل الوصول لأفراد العينة المتناثرة جغرافياً، ولعل وجود الخدمات والتدريب والفرص الوظيفية في المدن للأشخاص ذوي الإعاقة، يكون أكثر مما يفسر إقامتهم بالمدن أكثر.

ثانياً: التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) المعوقات التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

١- المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من قبل أفراد العينة.

جدول (٦،٤)

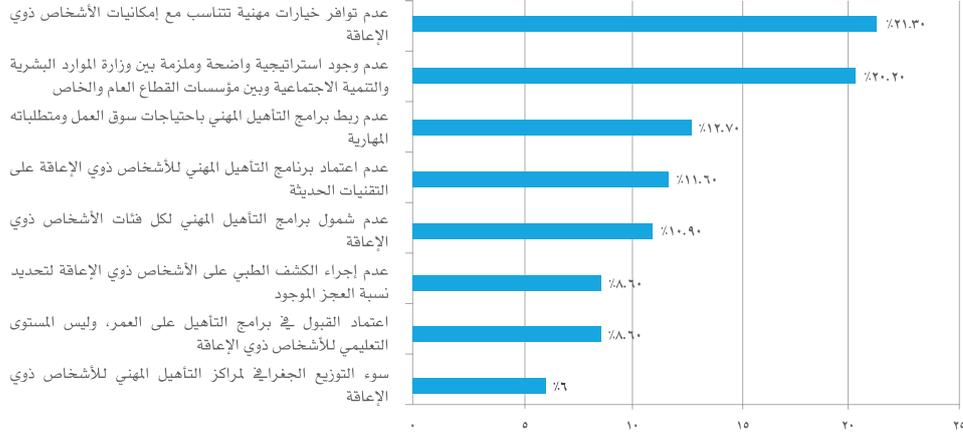
المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٨٧٢	٠,٠٢٦	٪٢١,٣	١٧١	عدم توافر خيارات مهنية تتناسب مع إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٢٥٨	١,٢٧٨	٪٢٠,٢	١٦٢	عدم وجود استراتيجية واضحة وملزمة بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وبين مؤسسات القطاع العام والخاص
٠,٠٠٠	**٥٧,٦٢٦	٪١٢,٧	١٠٢	عدم ربط برامج التأهيل المهني باحتياجات سوق العمل ومتطلباته المهنية
٠,٠٠٠	**٧٣,٢٧٨	٪١١,٦	٩٣	عدم اعتماد برنامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على التقنيات الحديثة
٠,٠٠٠	**٨٤,٧٥٧	٪١٠,٩	٨٧	عدم شمول برامج التأهيل المهني لكل فئات الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٢٤,٢٠٠	٪٨,٦	٦٩	عدم إجراء الكشف الطبي على الأشخاص ذوي الإعاقة لتحديد نسبة العجز الموجود.
٠,٠٠٠	**١٢٤,٢٠٠	٪٨,٦	٦٩	اعتماد القبول في برامج التأهيل على العمر، وليس المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٧٩,٧١٣	٪٦,٠	٤٨	سوء التوزيع الجغرافي لمراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٨٠١	المجموع

** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)

شكل (٤)

النسب المئوية للمعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٤، ٦) والشكل رقم (٤) أن العائق الخاص (عدم توافر خيارات مهنية تتناسب مع إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة) كان هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٧١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣، ٢١٪ مما مجموعه ٨٠١ تكرار (مربع كاي = ٠,٠٢٦) عند دلالة (٠,٨٧٢). ويتفق هذا مع ما ذكره الصفار (٢٠٠٧) إذ انتقد خدمات التأهيل المهني المقدمة لذوي الإعاقة في العالم العربي، كونها تقتصر في الأغلب على مرحلة التدريب المهني فقط، ويتم تدريب الشخص ذي الإعاقة على مهنة واحدة يتم تحديدها دون إجراء دراسة واقعية لاحتياجات سوق العمل أو لميوله المهنية، إضافة إلى ضعف مستوى التدريب في هذه المراكز وتوزيع الأشخاص ذوي الإعاقة على الأقسام المهنية بأسلوب تقليدي، ومن ثم عدم نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل مقبول، نتيجة محدودية المهارات التي تدرّبوا عليها. وأكدت دراسة فرانسيس (Francis, 2013) عن مصادر القوة والضعف في برامج تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل ما ذكره الصفر، كما أشار إلى ضعف عملية المتابعة والتقويم لخريجي مؤسسات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بعد تخرجهم.

وقد أثار المشاركون في ورشة العمل (القطاع الخاص وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) هذه القضية إذ وضحت إحدى المشاركات في ورشة العمل الثانية (وهي أخت لشاب مصاب بالتوحد) مشكلة عدم توافر الخيارات المهنية المناسبة بقولها:

«أخويا مصاب بالتوحد وللأسف هذه الفئة برامج التأهيل الخاصة بهم محدودة جداً، تعبنا وإحنا ندور على مدرسة تقبله. المشكلة طلاب التوحد كل واحد وضعه غير الثاني». وفي الورشة نفسها أشارت إحدى معلمات الصم والبكم لمشكلات التنسيق بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل بقولها:

«للأسف، لا يوجد أي تعاون بين المعهد وبين مؤسسات حكومية أو خاصة للتدريب والعمل فيها بعد التخرج».

ويحتل عامل عدم التنسيق المرتبة الثانية والثالثة، فأفراد العينة أشاروا إلى (عدم وجود

استراتيجية واضحة وملزمة بين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من جهة وبين مؤسسات القطاع العام والخاص (العينة بعدد (١٦٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢, ٢٠٪ مما مجموعه ٨٠١ تكرار (مربع كاي = ٢٧٨, ١) عند دلالة (٢٥٨, ٠). ويلي ذلك (عدم التنسيق بين مؤسسات التأهيل المختلفة من جهة وسوق العمل من جهة أخرى) بنسبة ١٢, ٧٪ (ومربع كاي= ٦٢٦, ٥٧) عند دلالة (٠, ٠٠٠). ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة المنيع (٢٠١٧) التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين كفاية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة واستيعاب سوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن كفاية برامج التأهيل وتوافقها مع الأعمال المتوافرة بلغت ٥٠٪ بين عينة الدراسة.

كما أشارت البيانات إلى معوقات أخرى، منها عدم اعتماد برامج التأهيل على التقنيات الحديثة وما توفره من فرص ومهارات حديثة بنسبة ١١, ٦٪ (مربع كاي= ٢٧٨, ٧٣)، كما أن مشكلة عدم شمول البرامج التأهيلية لجميع فئات الإعاقة تعد عائقاً هاماً بلغت نسبة المستجيبين له ١٠, ٩٪ (مربع كاي= ٧٥٧, ٨٤) دلت عليها المشاركون في الورشة الثانية من الإشارة لمعاناة متعدي العوق، والمصابين بالتوحد، والأشخاص ذوي الإعاقة العقلية، فقد ذكروا أن أغلب البرامج توجه للأشخاص ذوي الإعاقات الحركية والحسية بشكل أساسي.

وتساوت نسبة الخيارات الخاصة بالمعوقات المرتبطة بعملية التسجيل والقبول في مؤسسات التأهيل، فقد بلغت نسبة خيار عدم إجراء الكشف الطبي عند القبول لتحديد مدى ملاءمة برنامج التأهيل للملتحق بالبرنامج من الأشخاص ذوي الإعاقة، مع المعوق الآخر الخاص بالتسجيل وهو اشتراط عمر محدد للقبول.

أما الخيار الأخير فبالرغم من أهميته إلا أن (سوء التوزيع الجغرافي لمراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل تأثيراً بعدد (٤٨) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٠, ٦٪ مما مجموعه ٨٠١ تكرار (مربع كاي = ٧١٣, ١٧٩) عند دلالة (٠, ٠٠٠).

٢- المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦, ٥)

المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة
٠, ٠٠٦	**٧, ٥٣٩	٪٢٠, ٩	١٤٧	عدم وجود حوافز مالية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني
٠, ٠٠٠	**١٣, ٨٠٠	٪١٩, ٧	١٣٨	عدم توافق برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٣١,٩٥٧	٪١٧,١	١٢٠	عدم تناسب الحوافز المالية المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف تأهيلهم
٠,٠٠٠	**٣٥,٧١٣	٪١٦,٧	١١٧	ارتفاع أسعار الأجهزة التعليمية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٤٨,٢٣٥	٪١٥,٤	١٠٨	عدم وجود جمعيات وبرامج خيرية تساهم في تقديم الحوافز المالية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١١٧,١٠٤	٪١٠,٣	٧٢	ارتفاع تكلفة المواصلات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٧٠٢	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

شكل (٥)

النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٦,٥) والشكل رقم (٥) أن العائق (عدم وجود حوافز مالية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٤٧) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٠,٩٪ مما مجموعه ٧٠٢ تكرار (مربع كاي = ٧,٥٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٦)، ويأتي في المرتبة الثالثة (عدم تناسب الحوافز المالية المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف تأهيلهم) بنسبة ١٧,١٪ و (ومربع كاي = ٣١,٩٥٧) عند دلالة (٠,٠٠٠). ويعكس المعوقان السابقان أهمية التحفيز المالي للأشخاص ذوي الإعاقة، فهو إما غائب تماماً، كما تشير الإجابة الأولى، أو غير كاف كما في المعوق ذي المرتبة الثالثة.

العائق الاقتصادي الثاني (عدم توافق برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل) قد بلغت نسبة المستجيبين له (١٩,٧٪) و (مربع كاي = ١٣,٨٠٠) عند دلالة (٠,٠٠٠). ويساهم هذا العائق في تفسير ظاهرة البطالة بين الأشخاص ذوي الإعاقة الذين بلغت نسبتهم (٢١,٧٪) من عينة الدراسة كما أشار جدول رقم (٦,٢).

بينما العائق الخاص ب (ارتفاع تكلفة المواصلات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة) كان

الأقل تأثيراً بعدد (٧٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣,١٠٪ مما مجموعه ٧٠٢ تكرار (مربع كاي = ١١٧,١٠٤) عند دلالة (٠,٠٠٠). ومشكلة المواصلات عامل مشترك بين المعوقات الاقتصادية من حيث ارتفاع التكلفة كأحد المعوقات الاجتماعية التي تتسبب في تغيب الطلبة.

(٣) المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦,٦)

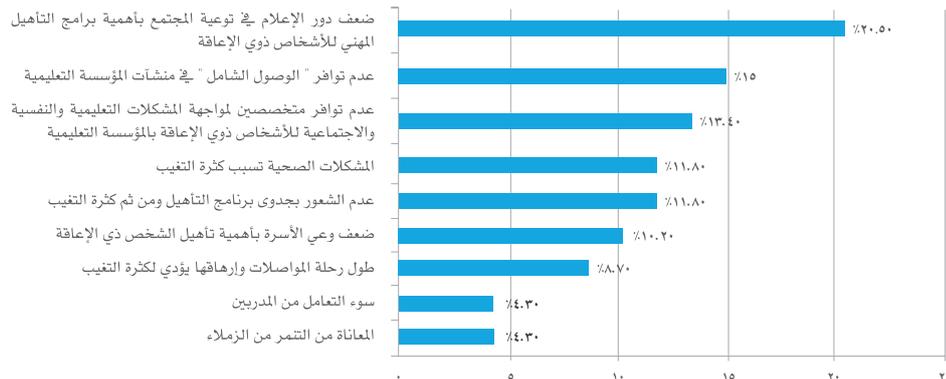
المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٧٦	٣,١٥٧	٪٢٠,٥	١٥٦	ضعف دور الإعلام في توعية المجتمع بأهمية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪١٥,٠	١١٤	عدم توافر «الوصول الشامل» في منشآت المؤسسة التعليمية
٠,٠٠٠	**٥٧,٦٢٦	٪١٣,٤	١٠٢	عدم توافر متخصصين لمواجهة المشكلات التعليمية والنفسية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسة التعليمية
٠,٠٠٠	**٧٨,٩١٣	٪١١,٨	٩٠	المشكلات الصحية تسبب كثرة التغيب
٠,٠٠٠	**٧٨,٩١٣	٪١١,٨	٩٠	عدم الشعور بجدوى برنامج التأهيل ومن ثم كثرة التغيب
٠,٠٠٠	**١٠٣,٥٣٩	٪١٠,٢	٧٨	ضعف وعي الأسرة بأهمية تأهيل الشخص ذي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٣١,٥٠٤	٪٨,٧	٦٦	طول رحلة المواصلات وإرهاقها يؤدي لكثرة التغيب
٠,٠٠٠	**٢٢٥,٦٢٦	٪٤,٣	٣٣	سوء التعامل من المدربين
٠,٠٠٠	**٢٢٥,٦٢٦	٪٤,٣	٣٣	المعاناة من التمر من الزملاء
		٪١٠٠,٠	٧٦٢	المجموع

** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)

شكل (٦)

النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٦, ٦) والشكل رقم (٦) أن العائق (ضعف دور الإعلام في توعية المجتمع بأهمية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٥٦) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٠,٥٪ مما مجموعه ٧٦٢ تكرار (مربع كاي = ١٥٧,٣) عند دلالة (٠,٠٧٦). ويتفق هذا مع ما أشارت إليه دراسة مشهور (٢٠١٧) عن أهمية دور الإعلام في نشر الوعي بأهمية مواجهة الإعاقة من خلال التأهيل والتدريب، والعمل. وتصحيح الكثير من الأفكار التقليدية أو التعاطف غير الرشيد سواءً لأسر الأشخاص ذوي الإعاقة أو لصانعي القرار أو للمؤسسات التعليمية أو الوظيفية.

ويأتي في المرتبة الثانية عقبة اجتماعية أساسية تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وهي (عدم توافر «الوصول الشامل» في المنشآت التعليمية) بعدد (١١٤) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٥,٠٪ مما مجموعه ٧٦٢ تكرار (مربع كاي = ٦٧٨,٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠). وخلال ورشة عمل (القطاع الخاص وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) ووضح هذه النقطة «أحمد» وهو شاب جامعي يشغل مركزاً مرموقاً بإحدى الشركات الكبرى ومن الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية، بقوله:

«في مرحلة الدراسة الجامعية زرت إحدى المؤسسات الخاصة الكبرى للتدريب وعبر حينها المسؤول عن تدريبي عن تعاطفه معي بقوله «لا حاجة لك للحضور تيسيراً لك» ولكنني اعترضت قائلاً: «لا احتاج هذا نوع من التعاطف، إن كنت متعاطفاً معي أرجو أن تيسر عملية دخولي للمؤسسة وأن توفر دورة مياه خاصة بذوي الإعاقة، ووفر لي جو القبول الاجتماعي. هذا هو التعاطف الذي أحتاج». ونظراً لتمييز عملي خلال مدة التدريب فقد حصلت بعد التخرج على عرض عمل من تلك الشركة، وأشغل مركزاً مرموقاً فيها اليوم».

لخصت هذه المقولة أبرز المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة عند دخولهم لأي مكان عام لا يتوافر فيه متطلبات «الوصول الآمن» والذي هو حق من الحقوق التي أكدت عليها اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (UN.2006).

كما قدمت المقولة السابقة نموذجاً للتفرقة بين نوعين من التعاطف مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وهما التعاطف غير الرشيد، والتعاطف الرشيد. فبالرغم من حسن النية في التعاطف الأول إلا أنه يتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطق الشفقة، ويحد من تمكينهم واستقلاليتهم. بينما التعاطف العقلاني الرشيد يقوم على تطبيق ماورد في وثيقة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من تمكينهم من الوصول الآمن للمباني والمواصلات، وتهيئة البيئة الاجتماعية والتقبل الاجتماعي وإعطائهم جميع الفرص دون تمييز.

في المرتبة الثالثة يأتي (عدم توافر متخصصين لمواجهة المشكلات التعليمية والنفسية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسة التعليمية) بنسبة (٤,١٣) و(مربع كاي= ٦٢٦,٥٧) ودلالة (٠,٠٠٠). وقد وضع الشمري (٢٠٠٤) أن عملية التأهيل تتركز على معاونة الشخص ذي الإعاقة حتى يتم إعداده مهنيًا، ويتمكن من استرجاع قدراته الإنتاجية، والتغلب على إعاقته، فالتأهيل المهني يهدف إلى تأهيل الشخص ذي الإعاقة بدنياً، وجسدياً، وعقلياً، وذلك بتمية ما لديه من قدرات واستعدادات خاصة، وذلك بتوجيهه وتدريبه على المهن المناسبة من أجل إعادة

تكيفه نفسياً، واجتماعياً، ومهنياً، ليصبح قادراً على العمل والكسب المشروع. وعليه فإن غياب المتخصصين النفسيين والاجتماعيين يشكل عائقاً كبيراً لنجاح عملية التأهيل.

مشكلة التغيب أهمية خاصة للطلاب ذوي الإعاقة فقد بلغ مجموع هذا الاختيار ٦, ٢٣٪. وتتقسم هذه النسبة بالتساوي ما بين الغياب لأسباب صحية ٨, ١١٪ وهذا مفهوم، أما العامل الثاني للغياب فهو ضعف وعي الأسرة بأهمية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ويبدو أن ظاهرة تغيب الطلاب ذوي الإعاقة ظاهرة عامة ليست قاصرة على المجتمعات العربية بل أشارت إليها العديد من الدراسات الأجنبية، منها دراسة Wendelborg & Tøssebro (2008) عن الالتحاق بالمدرسة والمشاركة الصفية بين الطلاب ذوي الإعاقة في المدارس العامة بالنرويج، والتي أكدت على أن مقدار الوقت الذي تغيب فيه الأطفال ذوو الإعاقة من الفصول العادية كما وضحت أن غيابهم يزداد بشكل ملحوظ مع تقدمهم في السن والمراحل التعليمية.

أما (ضعف وعي الأسر بأهمية التأهيل)، فهو يتفق مع ما ذكرته دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) التي أكدت على انتشار «أسلوب الحماية الزائدة» من أسر الأشخاص ذوي الإعاقة، إما خوفاً عليهم من سوء معاملة الآخرين خارج إطار الأسرة أو لانخفاض توقعاتهم لكفاءة وقدرات الأبناء من ذوي الإعاقة.

ويأتي (سوء تعامل المعلمين والزملاء مع الطلاب من ذوي الإعاقة) في المرتبة الأخيرة من العقوبات الاجتماعية وبنسبة بلغت ٣, ٤٪ و(معامل كاي=٦٢٦, ٢٢٥) النسبة نفسها لسوء تعامل الزملاء وتتمرهم ضد الطلاب ذوي الإعاقة بنسبة ٣, ٤٪ و(معامل كاي=٦٢٦, ٢٢٥) التتمر هو أحد أبرز معوقات «الدمج الاجتماعي» للأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العامة ومؤسساتها التعليمية والوظيفية. وقد أوضحت دراسة على (٢٠١١) الاتجاهات نحو الأشخاص ذوي الإعاقة أحد العوامل الأساسية لنجاح مبدأ الدمج المجتمعي، فكلما كانت الاتجاهات إيجابية نحو الأشخاص ذوي الإعاقة، دعم المجتمع تشغيل وتأهيل هؤلاء الأشخاص، وكلما كانت الاتجاهات سلبية أدى ذلك إلى نقص دعمهم. كما أكدت دراسة كارن وآخرون (Karen, et al, 2005) دور التمر في إعاقة «الدمج الاجتماعي» للأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في مرحلة الطفولة والشباب، فإن تلقيهم لآراء سلبية من الآخرين يؤثر في تقديرهم لذاتهم، ويؤدي إلى العزلة والوحدة الاجتماعية والاعتمادية. فحالة عدم الوعي الذي قد يشارك فيه المجتمع - دون قصد- يؤكد حالة العجز وعدم القدرة على المبادرة واتخاذ القرارات وانعدام الفرص الاجتماعية. وقد أشارت إحدى المشاركات في ورش العمل وهي طالبة جامعية من ذوات الإعاقة الحركية لأحد أشكال التمر المسكوت عنها وهي النظرات إذ قالت:

«أعاني كثيراً من التمر بالنظرات والغمز والتي تهشني في كل لحظة، سواء نظرات الشفقة أو نظرات التقويم لمدى مهاراتي في التأقلم مع إعاقتي، وخاصةً عندما انتقل من الكرسي المتحرك إلى الكرسي الثابت بالمحاضرة، أو عند ارتداء العباية عند بوابة الجامعة. بالرغم من الألم الذي تسببه لي هذه النظرات إلا إنني أحاول تجاهلها وألا أجعلها تثنييني عن العزم على النجاح على هؤلاء المعاقين في أخلاقهم».

ويترتب على مثل هذا السلوك من التمر، بشتى صورته، عزلة الأشخاص ذوي الإعاقة، وزيادة الأعباء المادية على الأسرة، ويشكل عقبة جوهريّة في سبيل تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ودمجهم في المجتمع.

(ب) المقترحات الخاصة بالحد من المعوقات التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

١- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

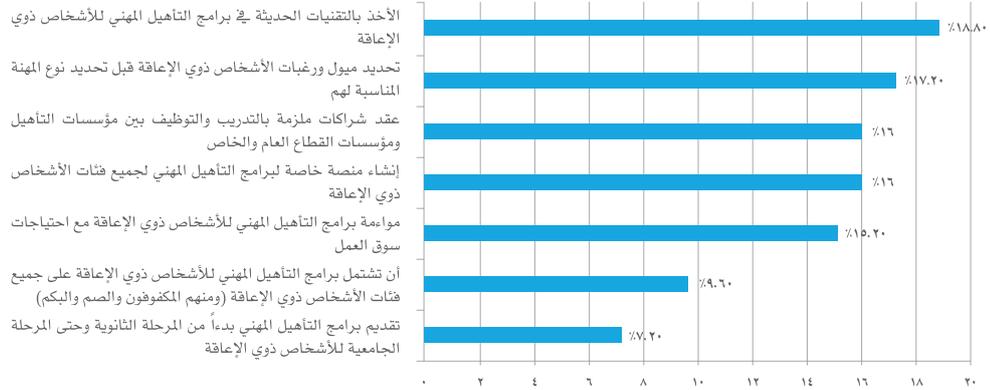
تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة فقد تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من أفراد العينة. جدول (٦،٧)

المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية
٠,٠٠١	**١١,٥٠٤	٪١٨,٨	١٤١	الأخذ بالتقنيات الحديثة في برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪١٧,٢	١٢٩	تحديد ميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تحديد نوع المهنة المناسبة لهم
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪١٦,٠	١٢٠	عقد شراكات ملزمة بالتدريب والتوظيف بين مؤسسات التأهيل ومؤسسات القطاع العام والخاص
٠,٠٠٠	**٣١,٩٥٧	٪١٦,٠	١٢٠	إنشاء منصة خاصة لبرامج التأهيل المهني لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٣١,٩٥	٪١٥,٢	١١٤	مواءمة برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع احتياجات سوق العمل
٠,٠٠٠	**١٦٢,٨٠٩	٪٩,٦	٧٢	أن تشمل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على جميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة (ومنهم المكفوفون والصم والبكم)
٠,٠٠٠	**١١٧,١٠٤	٪٧,٢	٥٤	تقديم برامج التأهيل المهني بدءاً من المرحلة الثانوية وحتى المرحلة الجامعية للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٧٥٠	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

شكل (٧)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٧، ٦) والشكل رقم (٧) أن المقترح (الأخذ بالتقنيات الحديثة في برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) هو المقترح الاجدر لمواجهة المعوقات الادارية من وجهة نظر العينة بعدد (١٤١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٨,٨٪ مما مجموعه ٧٥٠ تكرار (مربع كاي = ١١,٥٠٤) عند دلالة (٠,٠٠١).

وتعكس هذه النتيجة مدى وعي الأشخاص ذوي الإعاقة باحتياجات سوق العمل في عصر التكنولوجيا والتقنية الحديثة، وانتشار فرص العمل عن بعد، لذا فإن تدريبهم على التقنيات الحديثة يوفر لهم فرص عمل أكثر ويزيد من مستوى كفاءة قدراتهم العملية، وهذا ما تؤيده دراسة الدرمني (٢٠١٩) من أن تدريب ذوي الإعاقة على الأجهزة الإلكترونية الحديثة بشكل منهجي يساعدهم على تطوير سلوكهم وتسهيل حياتهم العلمية والعملية عند تفاعلهم وتواصلهم مع المجتمع. كما أكدت دراسة العجمي والبتال (٢٠١٦) افتقار الأشخاص ذوي الإعاقة للمهارات التوظيفية وعدم قدرتهم على استخدام التقنيات، مما يشكل لاحقاً عائقاً كبيراً لتوظيفهم.

يأتي في المرتبة الثانية مقترح (تحديد ميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تحديد نوع المهنة المناسبة لهم) بعدد (١٢٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٧,٢٪ من المجموع ٧٥٠ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠). ويتفق هذا المقترح مع ما ذكرته دراسة العاني وآخرون (٢٠٢٠) إن استخدام الأدوات التشخيصية مع ذوي الإعاقة وذويهم من خلال ورش تأسيسية يساعد على اكتشاف مواهب وميول ذوي الإعاقة بما يتلاءم مع قدراته في ريادة الأعمال. كما تؤكد دراسة برويس وآخرين (٢٠٢٠) ذلك، بأن تأهيل ذوي الإعاقة لسوق العمل بما يتناسب مع قدراتهم يمكنهم من إثبات ذاتهم والتخلص من العزلة والانطواء.

يأتي في المرتبة الثالثة المقترح الخاص (أهمية ربط التأهيل بالتدريب والتوظيف من خلال عقد شراكات بين المؤسسات التعليمية وجهات العمل، سواء المؤسسات الحكومية أو الخاصة) وبنسبة ١٦٪ و(مربع كاي = ٣٩,٦٧٨) مما يؤكد اتجاه افراد العينة الإيجابي نحو العمل وتخوفهم من البطالة.

وكان المقترح بتقديم برامج التأهيل المهني بدءاً من المرحلة الثانوية وحتى المرحلة الجامعية للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل بعدد (٥٤) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢,٧٪ لكل منهما مما مجموعه ٧٥٠ تكرار (مربع كاي = ١٠٤,١١٧) عند دلالة (٠,٠٠٠).

٢- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة فقد تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من أفراد العينة.

جدول (٦,٨)

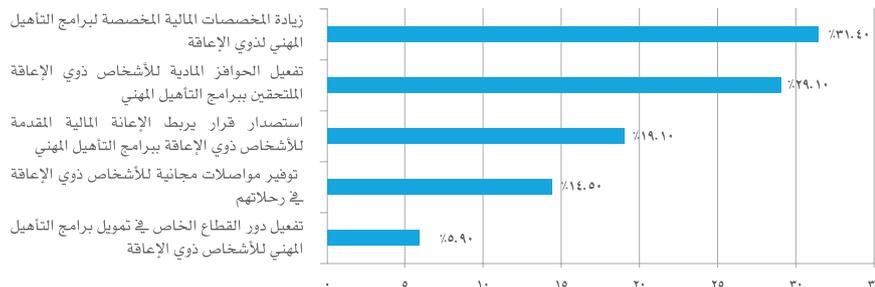
المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪٣١,٤	١٢٣	زيادة المخصصات المالية المخصصة لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢٨,٤٠٩	٪٢٩,١	١١٤	تفعيل الحوافز المادية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني
٠,٠٠٠	**١٥٤,٦٧٠	٪١٩,١	٧٥	استصدار قرار يربط الإعانة المالية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج التأهيل المهني
٠,٠٠٠	**١١٠,٢١٧	٪١٤,٥	٥٧	توفير مواصلات مجانية للأشخاص ذوي الإعاقة في رحلاتهم
٠,٠٠٠	**٢٥٩,١٣٣	٪٥,٩	٢٣	تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٣٩٢	المجموع

** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)

شكل (٨)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٨، ٦) والشكل رقم (٨) أهمية الحوافز المالية لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على إتمام التأهيل حيث جاء في المرتبة الأولى مقترح (أهمية زيادة المخصصات المالية المخصصة لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة) هو المقترح الأجدر لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة بعدد (١٢٣) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٤, ٣١٪ مما مجموعه ٣٩٢ تكرار (مربع كاي = ٣٩٠, ٦٧٨) عند دلالة (٠, ٠٠٠). ويليه المقترح (تفعيل الحوافز المادية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني) بنسبة ٢٩٪ و(مربع كاي = ٢٨, ٤٠٩) ثم مقترح (استصدار قرار يربط الإعانة المالية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج التأهيل المهني) بنسبة ١٩, ١٪ و(مربع = ١٥٤, ٦٧٠). ويتفق هذا مع ماورد في جدول رقم (٨) عن المعوقات الاقتصادية للتأهيل فقد احتلت المعوقات الخاصة بالحوافز المالية المرتبة الأولى بنسبة ٢٠, ٩٪ والتي أشارت إلى (غياب الحوافز المالية)، بينما أشار المعوق في المرتبة الثالثة بنسبة ١٧, ١ إلى (عدم كفاية الحوافز المتوفرة). كما يتفق هذا مع ما أشارت له دراسة (Roncancio 2005) إلى أن الإعاقة تؤدي إلى انخفاض رأس المال البشري للأسر نتيجة انخفاض فرص الحصول على التعليم والعمل. ما يبرر أفضلية زيادة المخصصات المالية وتفعيل الحوافز المادية لبرامج التأهيل المهني والتي تسهم في تمكينهم اقتصادياً. وهنا نشير إلى التجربة البريطانية^٢ المتميزة التي عنيت كثيراً بتوفير الدعم المالي من خلال جهات حكومية وجمعيات أهلية على حد سواء، بعضها عام وبعضها مختص بفئة محددة من ذوي الإعاقة، كما تقدم هذه الجمعيات المساعدات العينية الخاصة بالأجهزة التعليمية.

إلا أن اختيار عينة الدارسة للمقترح الأخير الخاص تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) بنسبة كانت الأقل بعدد (٢٣) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٥, ٩٪ لكل منهما من مجموع ٧٥٠ تكرار (مربع كاي = ٢٥٩, ١٣٣) عند دلالة (٠, ٠٠٠). وهذه النتيجة تعكس تفضيل الباحثين للقطاع الحكومي بشكل أكبر ولكن مع تركيز رؤية ٢٠٣٠ على أهمية المسؤولية المجتمعية لمؤسسات القطاع الخاص نأمل أن تتغير هذه الصورة. وقد أوصت به دراسة (Fundi 2014) على أهمية مشاركة المنظمات المحلية والمنظمات غير الحكومية المشاركة بنشاط في الدعوة والضغط للخروج بحلول عملية لمشكلة فقر الأشخاص ذوي الإعاقة. بينما توصلت دراسة كذلك محمد (٢٠٠٨) أن مؤسسات رعاية ذوي الإعاقة مازالت تفتقر للدعم من مؤسسات المجتمع المدني.

٣- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف (المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) حيث تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع (كاي) لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من أفراد العينة.

٢. انظر للتجربة البريطانية في الفصل الرابع.

جدول (٦,٩)

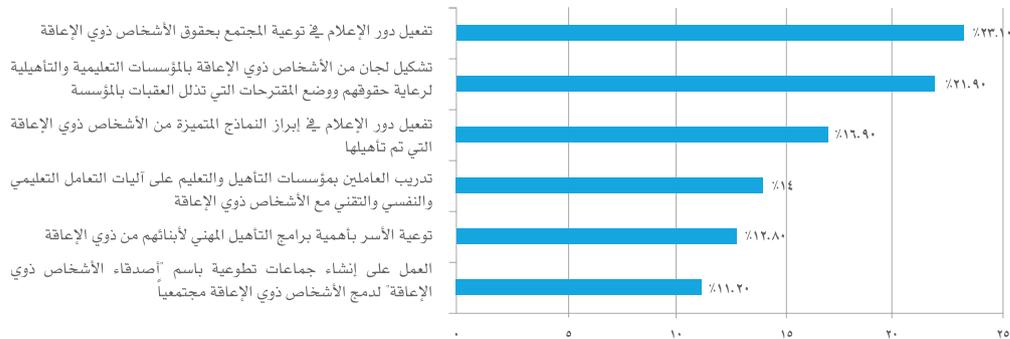
المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية
٠,٦٢٨	٠,٢٣٥	٪٢٣,١	١٦٨	تفعيل دور الإعلام في توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,١٤٦	٢,١١٣	٪٢١,٩	١٥٩	تشكيل لجان من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية والتأهيلية لرعاية حقوقهم ووضع المقترحات التي تذلل العقبات بالمؤسسة
٠,٠٠٠	**٥٧,٦٢٦	٪١٦,٩	١٢٣	تفعيل دور الإعلام في إبراز النماذج المتميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة التي تم تأهيلها
٠,٠٠٠	**٧٣,٢٧٨	٪١٤,٠	١٠٢	تدريب العاملين بمؤسسات التأهيل والتعليم على آليات التعامل التعليمي والنفسي والتقني مع الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٩٧,٠٧٠	٪١٢,٨	٩٣	توعية الأسر بأهمية برامج التأهيل المهني لأبنائهم من ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢٨,٤٠٩	٪١١,٢	٨١	العمل على إنشاء جماعات تطوعية باسم «أصدقاء الأشخاص ذوي الإعاقة» لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعياً
		٪١٠٠,٠	٧٢٦	المجموع

** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)

شكل (٩)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة



يتضح من الجدول رقم (٦,٩) والشكل رقم (٩) أن المقترح (تفعيل دور الإعلام في توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة) هو المقترح الأهم لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة بعدد (١٦٨) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٣,١٪ مما مجموعه ٧٢٦ تكرار (مربع

كاي = ٢٣٥, ٠٠) عند دلالة (٠, ٦٢٨). وقد توافقت هذه النتيجة مع دراسة عيسى (٢٠٠٩) التي ذكرت أن أهم اقتراحات المبحوثين لتفعيل دور الإعلام في خدمة قضايا المعاقين تتم عن طريقة استضافتهم وإجراء الحوارات والتحقيقات معهم لتعريف المجتمع بقضاياهم ومشكلاتهم وعرض النماذج والإنجازات المشرفة لهم. كما قاموا بتقويم دور وسائل الإعلام تجاههم بالسلب. إذ أن التعرف على احتياجات ذوي الإعاقة الإعلامية تعد ضرورة ملحة لوسائل الإعلام من جانب، وللجمعيات والمؤسسات التي تقدم خدماتها للمعاقين من جانب آخر كما ذكرت دراسة الخميس وصلوي (٢٠٠٧).

يأتي في المرتبة الثانية المقترح (تشكيل لجان من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية والتأهيلية لرعاية حقوقهم ووضع المقترحات التي تذلل العقبات بالمؤسسة) بعدد (١٥٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٩, ٢١٪ من المجموع ٣٩٢ تكرار (مربع كاي = ٢, ١١٣) عند دلالة (٠, ١٤٦). ويتفق هذا المقترح مع ما سبق عرضه من خلال التجارب الرائدة في عدة مجتمعات فعلى سبيل المثال، مؤسسة (سامهال) في السويد مؤسسة حكومية تعنى بتأهيل ذوي الإعاقة وإيجاد فرص العمل لهم في مختلف القطاعات، كما تحالفت ثلاث منظمات، بأعضاء يتجاوز عددهم ٤٠٠ ألف عضو، لتكوين (الائتلاف السويدي لذوي الإعاقة)، وكذلك في النرويج، وفنلندا. وفي بريطانيا أيضاً يتضافر الدعم الحكومي للجمعيات المختلفة التي تدعم الأشخاص ذوي الإعاقة. لذا يحتاج الأشخاص ذوو الإعاقة لحملات إعلامية واسعة لتصحيح الكثير من الصور المغلوطة عنهم وتعديل آليات التعامل معهم، سواءً من الأسرة أو من المحيطين، والمجتمع عامة، الذين يتوجب عليهم دعم الأشخاص ذوي الإعاقة دعماً اجتماعياً عقلياً، من خلال التشجيع، وتعزيز ثقتهم في أنفسهم ومهاراتهم، وتذليل العقبات، والقضاء على عهد التعاطف غير الرشيد الذي يتأرجح ما بين الشفقة أو الوصم الاجتماعي، كما أشار تقرير اليونيسكو (٢٠٠٨).

المقترح (العمل على إنشاء جماعات تطوعية باسم «أصدقاء الأشخاص ذوي الإعاقة» لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعياً) كان الأقل بعدد (٨١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢, ١١٪ لكل منهما من مجموع ٧٢٦ تكرار (مربع كاي = ٢٨, ٤٠٩) عند دلالة (٠, ٠٠٠). ويتوافق هذا المقترح مع توجه رؤية ٢٠٣٠ التي تعزز من دور الأعمال التطوعية في المجتمع السعودي.

ثالثاً: البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) المعوقات التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

١- المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من قبل العينة.

جدول (٦،١٠)

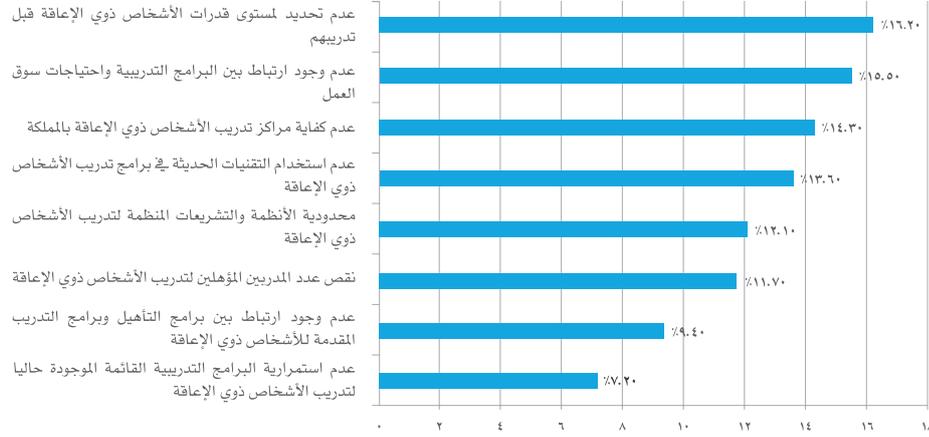
المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪١٦,٢	١٢٩	عدم تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم
٠,٠٠٠	**٢٨,٤٠٩	٪١٥,٥	١٢٣	عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪١٤,٣	١١٤	عدم كفاية مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بالملكة
٠,٠٠٠	**٤٨,٢٣٥	٪١٣,٦	١٠٨	عدم استخدام التقنيات الحديثة في برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٦٧,٨٥٢	٪١٢,١	٩٦	محدودية الأنظمة والتشريعات المنظمة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٧٣,٢٧٨	٪١١,٧	٩٣	نقص عدد المدربين المؤهلين لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١١٠,٢١٧	٪٩,٤	٧٥	عدم وجود ارتباط بين برامج التأهيل وبرامج التدريب المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٥٤,٦٧٠	٪٧,٢	٥٧	عدم استمرارية البرامج التدريبية القائمة الموجودة حالياً لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٧٩٥	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦،١٠) والشكل رقم (١٠) أن العائق (لا يوجد تحديد لمستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٢٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪١٦,٢ مما مجموعه ٧٩٥ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠)، تلاه (عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل) بعدد (١٢٣) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪١٥,٥ من ما مجموعه ٧٩٥ تكرار (مربع كاي = ٢٨,٤٠٩) عند دلالة (٠,٠٠٠). بينما العائق (عدم استمرارية البرامج التدريبية القائمة الموجودة حالياً لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل تأثيراً بعدد (٥٧) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٧,٢ مما مجموعه ٧٩٥ تكرار (مربع كاي = ١٥٤,٦٧٠) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٠)

النسب المئوية للمعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



إحفاً للجدول السابق رقم (٩، ٦) وتحليلاً للشكل رقم (١٠) تدعم الدراسات السابقة النتيجة التي تم الوصول إليها وهي (عدم وجود تحديد لمستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم) و(عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل) يمكن اعتبارهما الأكبر تأثيراً حيث أشارت دراسة (عبيد، ٢٠٠٧) إلى ضرورة موازنة ما يملكه الشخص ذو الإعاقة مع متطلبات التدريب ومتطلبات الوظيفة المعنية في سوق العمل. في حين أشارت دراسة المنيع (١٤١٧) إلى أن برامج التدريب المهني التي تدرب عليها المستفيدون يتفق بنسبة (٥٠%) مع العمل الذي تدريبوا من أجله. أيضاً، في ورشة العمل (أ) أشار «خالد» إلى أن الأفراد يلتحقون بالبرامج التدريبية قصيرة المدى دون التأكد من مناسبتها لقدراتهم وأن بعض البرامج التدريبية تركز على المهارات التقليدية كالحاسب الآلي والحياسة دون ربطها بما يمكن استخدامه في التوظيف. وقد أشار الصفار (٢٠٠٧) إلى أن التدريب المهني في العالم العربي يتم من خلال تدريب الشخص ذي الإعاقة على مهنة واحدة يتم تحديدها، دون إجراء دراسة واقعية لاحتياجات سوق العمل أو لميوله المهنية، إضافة إلى ضعف مستوى التدريب بشكل عام. وبالرغم من أن عدم استمرارية البرامج التدريبية أتى في آخر سلم الاختيارات من أفراد عينة الدراسة، فإننا نجد أن بعض الباحثين في ورشة العمل (أ) أكدوا على عدم وجود استراتيجية واضحة تضمن استمرارية البرامج التدريبية بشكل يواكب التغيرات المتزامنة مع تطور المجتمع.

وتشير النسب في الشكل (١٠) إلى أن (عدم تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم) و(عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل) و(عدم كفاية مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة) من أبرز المعوقات التي تواجه عملية التدريب من الناحية الإدارية، الأمر الذي قد يكون سبباً في صعوبة حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على فرص وظيفية في المستقبل.

٢- المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية

للأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من قبل العينة

جدول (٦،١١)

المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

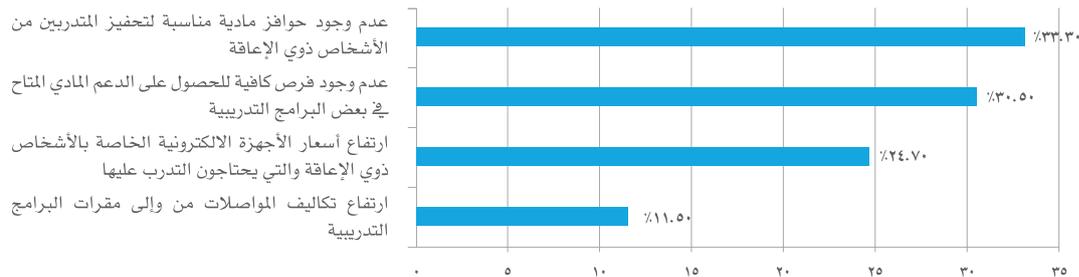
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٨٧٢	**٠,٢٦.	٪٣٣,٣	١٧٤	عدم وجود حوافز مادية مناسبة لتحفيز المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,١٤٦	**٢,١١٣	٪٣٠,٥	١٥٩	عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي المتاح في بعض البرامج التدريبية
٠,٠٠٠	**١٤٦,٧٣٩	٪٢٤,٧	١٢٩	ارتفاع أسعار الأجهزة الالكترونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة والتي يحتاجون التدريب عليها
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪١١,٥	٦٠	ارتفاع تكاليف المواصلات من وإلى مقرات البرامج التدريبية
		٪١٠٠,٠	٥٢٢	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦،١١) والشكل رقم (١١) أن العائق (عدم وجود حوافز مادية مناسبة لتحفيز المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٧٤) من أصل ٣٤٥ ونسبة ٪٣٣,٣ مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٠,٢٦) عند دلالة (٠,٨٧٢)، تلاه (عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي المتاح في بعض البرامج التدريبية) بعدد (١٥٩) من أصل ٣٤٥ ونسبة ٪٣٠,٥ مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٢,١١٣) عند دلالة (٠,١٤٦).

بينما العائق (ارتفاع تكاليف المواصلات من وإلى مقرات البرامج التدريبية) كان الأقل تأثيراً بعدد (٦٠) من أصل ٣٤٥ ونسبة ٪٧,٢ مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١١)

النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



تشير النسب المئوية في الشكل رقم (١١) إلى أن (عدم وجود حوافز مادية مناسبة لتحفيز

المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة) و(عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي المتاح في بعض البرامج التدريبية) هما من أكثر المعوقات الاقتصادية التي تؤثر في عملية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة. وتعتبر هذه النتيجة من النتائج الحديثة التي لم يتم التوصل إليها في الدراسات السابقة، وذلك قد يرجع الى اعتبار الحواجز المادية أمراً ثانوياً في عملية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لكن في هذه الدراسة وجدنا أنها من أهم المعوقات الاقتصادية - على حسب وجهة نظر أفراد العينة - عليه يجب أخذها بعين الاعتبار.

٣- المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة فقد تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦،١٢)

المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	التكرار	النسبة المئوية	مربع كاي	الدلالة
عدم اعتقاد أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٨٠	٣٣,٣%	**٠,٦٥٢	٠,٤١٩
عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية الموجودة حالياً	١٢٩	٢٣,٩%	**٢١,٩٣٩	٠,٠٠٠
عدم وجود دعاية وإعلان كاف عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة	١٢٦	٢٣,٣%	**٢٥,٠٧٠	٠,٠٠٠
نقص وعي بعض أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية البرامج التدريبية	١٠٥	١٩,٤%	**٥٢,٨٢٦	٠,٠٠٠
المجموع	٥٤٠	١٠٠,٠%		

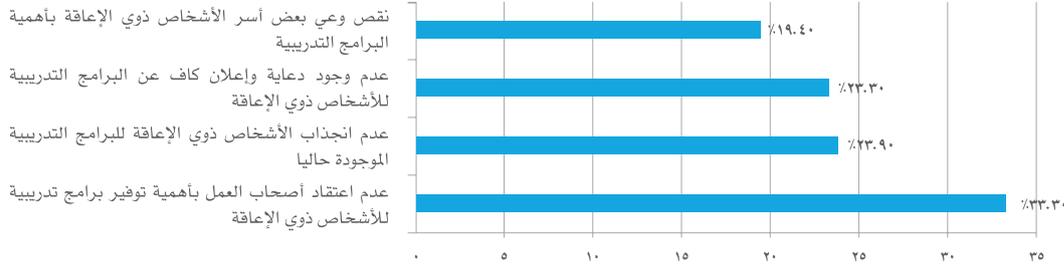
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)

يتضح من الجدول رقم (٦،١٢) والشكل رقم (١٢) أن العائق (عدم اعتقاد أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٨٠) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣٣,٣% مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٠,٦٥٢) عند دلالة (٠,٤١٩)، تلاه (عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية الموجودة حالياً) بعدد (١٢٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٣,٩% م ما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما العائق (نقص وعي بعض أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية البرامج التدريبية) كان الأقل تأثير بعدد (١٠٥) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٩,٤% مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٥٢,٨٢٦) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٢)

النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



تعبيراً على الجدول رقم (١٢، ٦) والشكل البياني رقم (١٢) تؤيد الدراسات السابقة أن (عدم اعتقاد أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) من المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية لسوق العمل، إذ ذكر جريمز (Grimes, 2009) أن بعض أصحاب الأعمال يعتقدون أن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يمكنهم أن يكونوا من القوى العاملة، الأمر الذي يترتب عليه تدني مستوى التدريب، وتدني فرص الحصول على وظيفة. علاوة على ذلك، فقد دعمت ورش العمل كون العائق (نقص وعي بعض أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية البرامج التدريبية) من أقل العوائق تأثيراً إذ أشار «حسن» من ورشة العمل (أ) إلى: «أسر الأشخاص ذوي الإعاقة تحرص على التحاق أبنائهم من ذوي الإعاقة بالبرامج التدريبية التي تضمن حصولهم على الوظيفة فور إنهائهم تلك البرامج».

وبالنظر إلى النسب المئوية المذكورة في الشكل (٩) نجد أن النظرة السلبية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة المتمثلة في (عدم اعتقاد أرباب العمل بأهمية توفير البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) قد يكون نابعا من نقص معلوماتهم، أو عدم وعيهم بأن التدريب يؤدي إلى تقليل الحوادث والمشكلات ووقوع الأخطاء ومن ثم إيجاد موظف لديه القدرة على أداء عمله على أكمل وجه.

(ب) المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

١- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة حيث تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من قبل أفراد العينة.

جدول (٦, ١٣)

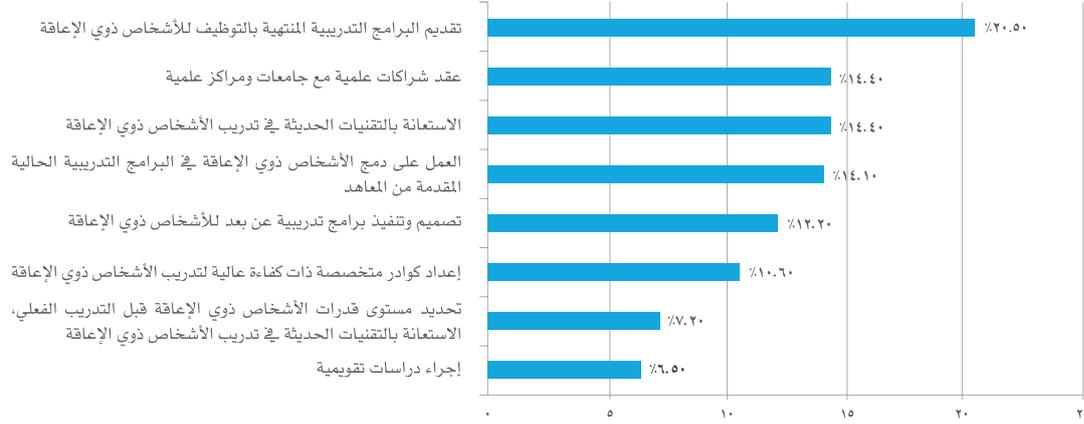
المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٢٥٨	١,٢٧٨	٪٢٠,٥	١٦٢	تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪١٤,٤	١١٤	عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية
٠,٠٠٠	**٣٩,٦٧٨	٪١٤,٤	١١٤	الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٤٣,٨٥٢	٪١٤,١	١١١	العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية الحالية المقدمة من المعاهد
٠,٠٠٠	**٦٧,٨٥٢	٪١٢,٢	٩٦	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٩٠,٨٠٩	٪١٠,٦	٨٤	إعداد كوادر متخصصة ذات كفاءة عالية لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٥٤,٦٧٠	٪٧,٢	٥٧	تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل التدريب الفعلي، الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٧١,١٥٧	٪٦,٥	٥١	إجراء دراسات تقييمية
		٪١٠٠,٠	٧٨٩	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

يتضح من الجدول رقم (٦, ١٣) والشكل رقم (١٣) أن (تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة) هو المقترح الأجدر لمواجهة المعوقات الإدارية من وجهة نظر العينة بعدد (١٦٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٠,٥٪ مما مجموعه ٧٨٩ تكرار (مربع كاي = ١,٢٧٨) عند دلالة (٠,٢٥٨). تلاه المقترح (عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية) والمقترح (الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة) بعدد (١١٤) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٤,٤٪ من المجموع ٧٨٩ تكرار (مربع كاي = ٣٩,٦٧٨) عند دلالة (٠,٠٠٠). بينما المقترح (إجراء دراسات تقييمية) كان الأقل بعدد (٥١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٦,٥٪ من مجموع ٧٨٩ تكرار (مربع كاي = ١٧١,١٥٧) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٣)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



تعقيباً على الجدول رقم (١٣، ٦) والشكل رقم (١٣) نجد أنه بالرغم من أن مقترح (إجراء دراسات تقييمية) جاء في المرتبة الأخيرة من وجهة نظر العينة إلا أن دراسة أبي هلال وزملائه (٢٠٠٠) أشارت إلى أهمية تقنين وتطبيق أدوات لتقويم برامج التأهيل المهني في العالم العربي، إذ إن تطوير أدوات مناسبة لبرامج التأهيل المهني من شأنه تحديد المهارات المهنية والشخصية والاجتماعية اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة قبل مرحلة التشغيل. في حين دعمت الدراسات المقترح الأكثر اختياراً من العينة (تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف إذ أشار سالم (٢٠١٤) في دراسته إلى أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب تطوير برامج التدريب المهني بما يتفق مع سوق العمل وتطوراتها، بالإضافة إلى التنسيق بين خدمات التدريب المهني وخدمات التشغيل.

واعتماداً على النسب المئوية المذكورة في الشكل رقم (١٣) نجد أن (تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة) من أكثر المقترحات اختياراً من أفراد العينة ومن ثم تبني الممارسات التي تنتهي بحصول المتدرب على الوظيفة والتي قد تساعد في التغلب على المعوقات الإدارية التي تواجه عملية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص

ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من أفراد العينة.

جدول (٦،١٤)

المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

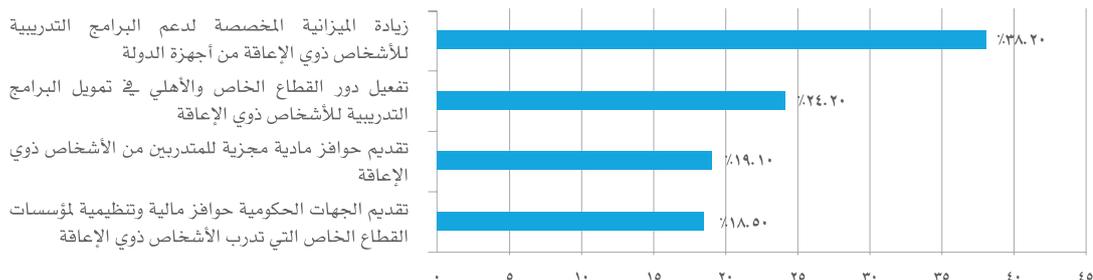
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠١	**١١,٥٠٤	٪٣٨,٢	٢٠٤	زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من أجهزة الدولة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪٢٤,٢	١٢٩	تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في تمويل البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٥٧,٦٢٦	٪١٩,١	١٠٢	تقديم حوافز مادية مجزية للمتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٦٢,٦٣٥	٪١٨,٥	٩٩	تقديم الجهات الحكومية حوافز مالية وتنظيمية لمؤسسات القطاع الخاص التي تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٥٣٤	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦،١٤) والشكل رقم (١٤) أن المقترح (زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من أجهزة الدولة) هو المقترح الأجدر لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة بعدد (٢٠٤) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣٨,٢٪ مما مجموعه ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ١١,٥٠٤) عند دلالة (٠,٠٠١). تلاه المقترح (تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في تمويل البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) بعدد (١٢٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٤,٢٪ من المجموع ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما المقترح (تقديم الجهات الحكومية حوافز مالية وتنظيمية لمؤسسات القطاع الخاص التي تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل بعدد (٩٩) لكل من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٨,٥٪ من مجموع ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ٥٧,٦٢٦) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٤)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



تحليلاً لما جاء في الجدول رقم (١٧) والشكل رقم (١٤) يرى المشاركون في ورشة العمل (أ) أن المقترح (زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من أجهزة الدولة) هو المقترح الأجدر لمواجهة المعوقات الاقتصادية إذ شدد على ضرورة استحداث برامج تمويلية خاصة بتوفير أساليب التدريب الحديثة وربطها بالشركات والمنظمات المحلية. وبالرغم من أن المقترح (تقديم الجهات الحكومية حوافز مالية وتنظيمية لمؤسسات القطاع الخاص التي تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل اختياراً إلا أن المشاركين في ورشة العمل (أ) يرون عكس ذلك، فقد شاركت «نادية» باقتراحها:

«لابد من تقديم حوافز قوية للشركات التي تقوم بتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة».

في حين شدد «أحمد» على ضرورة تعظيم دور القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، والذي يدعم ثاني الاقتراحات اختياراً من أفراد عينة الاستبانة الالكترونية. وبالنظر إلى النسب المئوية المذكورة في الشكل رقم (١١) نجد أن (زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من أجهزة الدولة) و(تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في التمويل) من أكثر المقترحات التي أجمع عليها أفراد العينة للتغلب على المعوقات الاقتصادية ومن ثم التركيز على الجوانب المادية في وضع التشريعات والسياسات المرتبطة بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف (المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المقترحات من أفراد العينة.

جدول (٦،١٥)

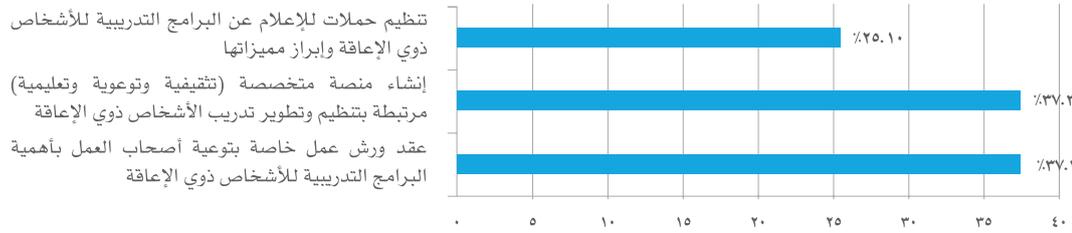
المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٧٦	٣,١٥٧	٪٣٧,٣	١٨٩	عقد ورش عمل خاصة بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٧٦	٣,١٥٧	٪٣٧,٣	١٨٩	إنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪٢٥,٤	١٢٩	تنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتاها
		٪١٠٠,٠	٥٠٧	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦، ١٥) والشكل رقم (١٥) أن المقترح (عقد ورش عمل خاصة بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة) والمقترح [إنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة] هما المقترحتان الأجدر لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة بعدد (١٨٩) لكل منهما من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣، ٣٧٪ مما مجموعه ٥٠٧ تكرر (مربع كاي = ٣، ١٥٧) عند دلالة (٠، ٠٧٦). بينما المقترح (تنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتهما) كان الأقل بعدد (١٢٩) لكل من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣٩، ٩٣٩٪ لكل منهما من مجموع ٥٠٧ تكرر (مربع كاي = ٢١، ٩٣٩) عند دلالة (٠، ٠٠٠).

شكل (١٥)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة



تشير النسب المئوية في الشكل رقم (١٥) الى أن عقد ورش عمل خاصة بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتتنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتهما من المقترحات التي قد تساعد في التغلب على المعوقات الاجتماعية لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة. وتعتبر هذه النتائج من النتائج الحديثة التي لم يتم التوصل إليها في الدراسات السابقة، وذلك قد يرجع إلى عدم التركيز على الجوانب الاجتماعية التي شأنها أن تكون من المسببات الرئيسية في عرقلة عملية تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

رابعاً: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) المعوقات التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

١- المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (١٦، ٦)

المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

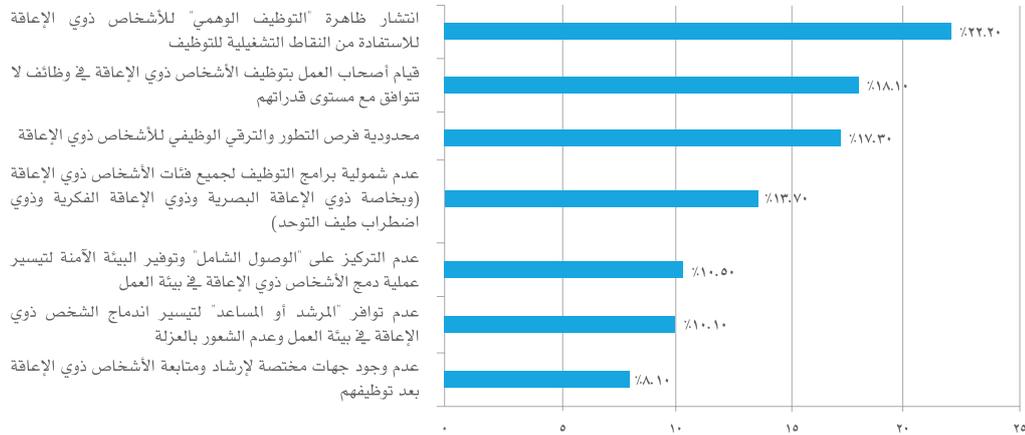
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٤١٩	٠,٦٥٢	٪٢٢,٢	١٦٥	انتشار ظاهرة «التوظيف الوهمي» للأشخاص ذوي الإعاقة للاستفادة من النقاط التشغيلية للتوظيف
٠,٠٠٠	**١٦,٣٠٤	٪١٨,١	١٣٥	قيام أصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف لا تتوافق مع مستوى قدراتهم
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪١٧,٣	١٢٩	محدودية فرص التطور والترقي الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٥٧,٦٢٦	٪١٣,٧	١٠٢	عدم شمولية برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة (وبخاصة ذوي الإعاقة البصرية وذوي الإعاقة الفكرية وذوي اضطراب طيف التوحد)
٠,٠٠٠	**١٠٣,٥٣٩	٪١٠,٥	٧٨	عدم التركيز على «الوصول الشامل» وتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل
٠,٠٠٠	**١١٠,٢١٧	٪١٠,١	٧٥	عدم توافر «المرشد أو المساعد» لتيسير اندماج الشخص ذوي الإعاقة في بيئة العمل وعدم الشعور بالعزلة
٠,٠٠٠	**١٤٦,٧٣٩	٪٨,١	٦٠	عدم وجود جهات مختصة لإرشاد ومتابعة الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم
		٪١٠٠,٠	٧٤٤	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (١٦، ٦) والشكل رقم (١٦) أن العائق (انتشار ظاهرة «التوظيف الوهمي» للأشخاص ذوي الإعاقة للاستفادة من النقاط التشغيلية للتوظيف) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٦٥) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٢,٢٪ مما مجموعه ٧٤٤ تكرار (مربع كاي = ٠,٦٥٢) عند دلالة (٠,٤١٩)، تلاه (قيام أصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف لا تتوافق مع مستوى قدراتهم) بعدد (١٣٥) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٨,١٪ مما مجموعه ٧٤٤ تكرار (مربع كاي = ١٦,٣٠٤) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما العائق (عدم وجود جهات مختصة لإرشاد ومتابعة الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم) كان الأقل تأثيراً بعدد (٦٠) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٨,١٪ مما مجموعه ٧٤٤ تكرار (مربع كاي = ١٤٦,٧٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٦)

النسب المئوية للمعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



نلاحظ هنا أن (التوظيف الوهمي) و (قيام أصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف لا تناسب قدراتهم) من المعوقات الرئيسية الخاصة بسوق العمل، من وجهة نظر أفراد العينة والتي تم التأكيد عليها من جميع المشاركين في ورشة العمل (ب) الذين طرحوا قضية التوظيف الوهمي، المتمثلة في عدم التزام العديد من المنشآت الأهلية بتطبيق بعض المواد الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مما نجم عنه العديد من المشكلات، في مقدمتها الاستغلال في التوظيف الوهمي لهذه الفئة، إذ عقب المشارك «أحمد» قائلاً «من أجل تنفيذ القرارات الملكية التي تلزم بسعودة الوظائف باعتبار المعاق الواحد عن أربع سعوديين». فلذلك الأشخاص ذوي الإعاقة لا يكلفون بالعمل والحضور مما يؤثر فيهم سلباً فهم يتقاضون رواتب متدنية جداً وهم في بيوتهم لأنهم لا يزاولون المهنة وهذا ينعكس على المعاق نفسه بتعطيل قدراته وإمكاناته، مما يجعلهم أشخاصاً غير منتجين أو فعالين في المجتمع.

كما أكد العديد من المشاركين في ورشة العمل (ب) وجهة نظر العديد من أصحاب العمل (أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير منتجين وغير فعالين في بيئة العمل). كما ذكر «يوسف» بأن نظرة صاحب العمل للشخص من ذوي الإعاقة (أنه مقصر) مهما فعل. أحد المشاركين أشار إلى أن «تعامل بعض المديرين مع الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بالتقليل من قدراتهم وعدم الإيمان بفعاليتهم وإنجازاتهم، وبذلك يؤدي إلى التمييز في التعامل وأكد «محمد» أنه ما زلت النظرة السلبية موجودة تجاه هذه الفئة من أفراد المجتمع وأرباب العمل حيث يرون أن قدراتهم محدودة ولا تتعدى العمل في وظائف كالأرشيف وغيره.

ومن الملاحظ، أن (عدم حصولهم على وظائف لا تتوافق مع قدراتهم)، يسهم في ارتفاع مستوى البطالة ويعود سلباً على المعاق نفسه. وعلى النقيض، فإن حصول المعاق على وظيفة تناسب قدراته أمر ضروري، لأن الوظيفة تساهم بشكل كبير في رفع الدافعية لهؤلاء الأشخاص نحو العطاء، مما يشعرهم بقيمة أنفسهم وبأنهم أشخاص لهم دور فعال في المجتمع وهم ليسوا

عالة عليه، كما يعود بالأثر الإيجابي على المعاق في تغير النظرة من شخص يخدمه الآخرون إلى شخص يقدم الخدمة للآخرين.

كما نلاحظ أن عنصر عدم وجود متابعة من جهات مختصة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد التوظيف كعائق يحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، كان الأقل نسبة بين العناصر الأخرى. وقد يعود ذلك لعدم الوعي الكافي من المشاركين في الاستبانة بأهمية المتابعة والإرشاد والتوعية للموظف من ذوي الإعاقة من جهات مختصة تسعى لمصلحته وللحفاظ على حقوقه وعدم استغلاله.

وقد اتفقت نتائج الاستبيان مع ما توصلت إليه نتائج المقابلات البؤرية وورش العمل، من حيث المعوقات الخاصة بسوق العمل، إذ أكد المشاركون (أن تدني الأجور للأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بغيرهم، وقلة الأمان الوظيفي، وعدم وجود نظام يدعم توظيفهم ومتابعتهم بعد التوظيف) تحد من نجاح عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي، لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦،١٧)

المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٤١٩	٠,٦٥٢	٪٣١,٦	١٦٥	عدم وجود تشريع متكامل لتنظيم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم المهنية
٠,٢٥٨	١,٢٧٨	٪٣١,٠	١٦٢	عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل
٠,٠٠٠	**٢٨,٤٠٩	٪٢٣,٦	١٢٣	النسبة المخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قليلة نسبياً قياساً على نسبتهم من إجمالي السكان في المملكة
٠,٠٠٠	**١١٧,١٠٤	٪١٣,٨	٧٢	عدم وجود تشريعات عمل خاصة بالاحتياجات الصحية والنفسية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٥٢٢	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

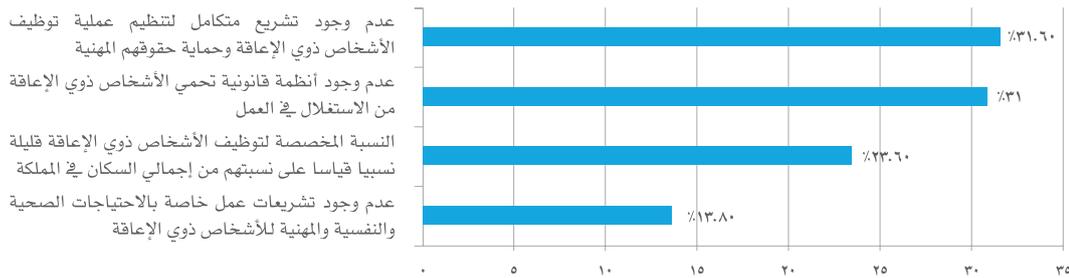
يتضح من الجدول رقم (٦،١٧) والشكل رقم (١٧) أن العائق (عدم وجود نظام شامل لتنظيم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم المهنية) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٦٥) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣١,٦٪ مما مجموعه ٥٢٢ تكرار (مربع كاي = ٠,٦٥٢) عند دلالة (٠,٤١٩)، تلاه (عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل) بعدد (١٦٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٣١,٠٪ مما مجموعه ٥٢٢ تكرار

(مربع كاي = ٠, ٣١) عند دلالة (٠, ٢٥٨).

بينما العائق (عدم وجود تشريعات عمل خاصة بالاحتياجات الصحية والنفسية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل تأثيراً بعدد (٧٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٨, ١٣٪ مما مجموعه ٥٢٢ تكرر (مربع كاي = ١٠٤, ١١٤) عند دلالة (٠, ٠٠٠).

شكل (١٧)

النسب المئوية للمعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



ونلاحظ هنا، أن من بين المعوقات التي تحد من عملية التوظيف: (عدم وجود تشريع متكامل لتنظيم عملية التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم المهنية وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (أبو النصر، ٢٠٠٩؛ عبيدات، ٢٠١٤). لا بد من وجود أنظمة تصب في صالح هذه الفئة بصفة عامة ومن ناحية التوظيف بصفة خاصة وذلك لضمان تكافؤ الفرص لهم بالتوظيف لتحقيق الاستقلالية والاعتماد على أنفسهم والاكتفاء الذاتي.

ويؤكد المشاركون في ورشة العمل (ب) أن (عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص من ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل) تمثل عائقاً مهماً يقود إلى العديد من السلبيات التي تلحق الضرر بالموظف من ذوي الإعاقة نفسه والمجتمع أيضاً. «محمد» أحد المشاركين بورشة عمل (ب) يذكر بعضاً من صور ومظاهر الاستغلال لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

«إعطاؤهم مبلغاً زهيداً والطلب منهم البقاء بالمنزل من أجل تحقيق النطاق الأخضر، والحصول على الدعم من وزارة العمل - وهذا يعتبر أسوأ استغلال على مستوى الفرد والمجتمع». إن عدم توافر القوانين الصارمة، وتفعيل التقصي، والمتابعة الميدانية لصالح الموظفين من ذوي الإعاقة يؤدي إلى الحد من نجاح توظيفهم. ونلاحظ أنه قد تم الإشارة بأقل نسبة إلى (عنصر عدم وجود تشريعات عمل خاصة بالاحتياجات الصحية والنفسية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة) من المشاركين في الاستبيان وقد يُعزى ذلك لإغفال العديد من المشاركين عنصر التشريعات الخاصة بالاحتياجات الصحية والنفسية التي قد تكون غير متعارف عليها، ولا يوجد الوعي الكافي بها لدى العينة.

وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل، من حيث المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد أكد المشاركون على عدم وجود قوانين واضحة تلزم الوزارات المختلفة والقطاع الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لوصف المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦، ١٨)

المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

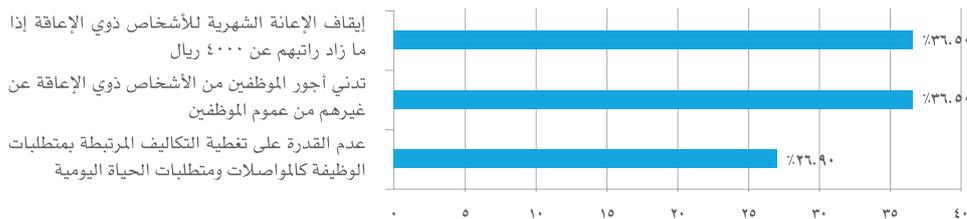
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٢١٦	٪٣٦,٥	تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من عموم الموظفين
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٢١٦	٪٣٦,٥	إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما زاد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال
٠,١٤٦	٢,١١٣	١٥٩	٪٢٦,٩	عدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بمتطلبات الوظيفة كالمواصلات ومتطلبات الحياة اليومية
		٥٩١	٪١٠٠,٠	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦، ١٨) والشكل رقم (١٨) أن العائق (تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من عموم الموظفين) والعائق (إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما زاد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال) هما العائقان الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (٢١٦) لكل منهما من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٣٦,٥ مما مجموعه ٥٩١ تكرار (مربع كاي = ٢,٢١٣) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما العائق (عدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بمتطلبات الوظيفة كالمواصلات ومتطلبات الحياة اليومية) كان الأقل تأثيراً بعدد (١٥٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٢٦,٩ مما مجموعه ٥٩١ تكرار (مربع كاي = ٢,١١٣) عند دلالة (٠,١٤٦).

شكل (١٨)

النسب المئوية للمعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



في ورشة العمل (ب) أكد العديد من المشاركين أن تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة، وإيقاف الإعانة الشهرية الخاصة بهم (في حال توظيفهم) من العوائق الاقتصادية

الأساسية التي تحد من نجاح توظيف هذه الفئة. كما أنه من مظاهر عدم العدل والمساواة بين الموظفين ذوي الإعاقة والأسوياء تدني مستوى الدخل وانخفاض الأجور لهدة الفئة قياساً على الأسوياء. إذ أشار أحد المشاركين في ورشة العمل (ب) «عمر» وهو أحد الموظفين من ذوي الإعاقة إلى أن:

«الموظف ذو الإعاقة لا يختلف عن الشخص العادي في القدرات والمسؤولية والمؤهلات للعمل».

فيعقب «يوسف»:

«إن ذلك فيه إجحاف وهضم لحقوق هذه الفئة وفي نفس الوقت التقليل من الإمكانيات والقدرات التي لديهم».

وبهذه الطريقة، يعود الأمر سلباً على هذه الفئة، والإحساس بالتفرقة، والنبذ والعزلة، مما يحد من نجاح توظيف هذه الفئة. وفي ذات الأهمية، فقد عبر مجموعة من المشاركين في ورشة العمل (أ) وهم من الموظفين من ذوي الإعاقة عن استيائهم لإيقاف الإعانة الشهرية، لمن يزيد راتبه الشهري عن ٤٠٠٠ ريال. فيذكر «عمر» مثال على زميل له من الموظفين ذوي الإعاقة بأنه: «حرم من الإعانة الشهرية بسبب زيادة طفيفة قد لا تذكر».

وبهذه الطريقة، قد يعزف العديد من ذوي الإعاقة عن التوظيف، مما تقود إلى مشكلة أكبر، وهي البطالة وتعطيل هذه الفئة، وعدم استثمارها بما يعود عليها أولاً ثم المجتمع ثانياً بالنتج.

ونلاحظ هنا، أن عنصر عدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بالحياة اليومية والموصلات للموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة ناتج عن تدني الأجور وإيقاف الإعانة الشهرية لهم، وهذه عوامل اقتصادية رئيسة تحد من نجاح عملية التوظيف. وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المعوقات الاقتصادية والتي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ تم التأكيد على المعوقات الاقتصادية المذكورة.

٤- المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦،١٩)

المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٩,٠١٧	%٤١,٠	٢١٩	عدم توفير الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق به

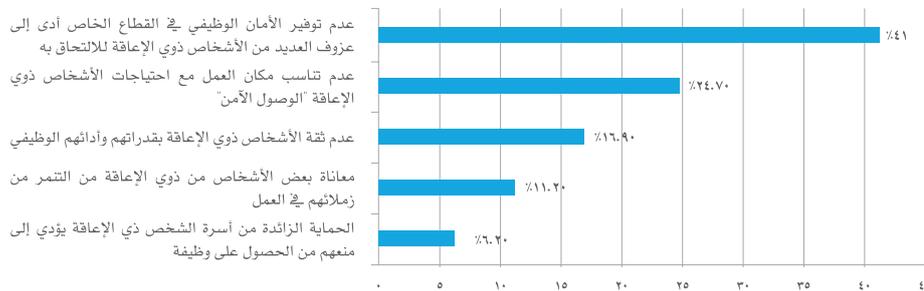
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢٥,٠٧٠	%٢٤,٧	١٣٢	عدم تناسب مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة «الوصول الآمن»
٠,٠٠٠	**٧٨,٩١٣	%١٦,٩	٩٠	عدم ثقة الأشخاص ذوي الإعاقة بقدراتهم وأدائهم الوظيفي
٠,٠٠٠	**١٤٦,٧٣٩	%١١,٢	٦٠	معاناة بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة من التمر من زملائهم في العمل
٠,٠٠٠	**٢٢٥,٦٢٦	%٦,٢	٣٣	الحماية الزائدة من أسرة الشخص ذي الإعاقة يؤدي إلى منعهم من الحصول على وظيفة
		%١٠٠,٠	٥٣٤	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				

يتضح من الجدول رقم (٦,١٩) والشكل رقم (١٩) أن العائق (عدم توفير الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للاحتاق به) هو العائق الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (٢١٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٤١,٠٪ مما مجموعه ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ١٩,٠١٧) عند دلالة (٠,٠٠٠)، تلاه (عدم تناسب مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة «الوصول الآمن») بعدد (١٣٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٢٤,٧٪ مما مجموعه ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ٢٥,٠٧٠) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما العائق (الحماية الزائدة من أسرة الشخص ذي الإعاقة يؤدي إلى منعهم من الحصول على وظيفة) كان الأقل تأثيراً بعدد (٣٣) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٦,٢٪ مما مجموعه ٥٣٤ تكرار (مربع كاي = ٢٢٥,٦٢٦) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (١٩)

النسب المئوية للمعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



أكد عدد من المشاركين في ورشة العمل (ب) بأن عدم توافر الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للاحتاق به. الأمان الوظيفي هو ألا يشعر الفرد بالقلق. ويعتبر الأمان الوظيفي هو زيادة احتمالية أن يحتفظ الفرد بوظيفته، وبذلك لا يكون من العاطلين عن العمل، وهي حالة نفسية تأتي من الشعور بالاستقرار الوظيفي. كما ذكر «محمد» وهو مدير للموارد البشرية في إحدى الشركات الكبرى بجدة «أن الشعور بالأمان

الوظيفي يتوقف على مجموعة كبيرة من العوامل كالترقيات، التأمينات، راتب التقاعد، علاوات وحوافز سنوية».

ونلاحظ هنا معاناة الأشخاص ذوي الإعاقة من عدم المساواة بغيرهم من الأشخاص الأسوياء في الأجور والامتيازات والبدلات والترقيات التي لا بد أن يتمتع بها جميع الموظفين، سواء أكانوا من ذوي إعاقة أو الأسوياء. ومن هنا يمكن القول، بأن انعدام وجود الأمان الوظيفي يضعف من قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة ويصيبهم بالإحباط ويشعرهم بعدم الانتماء إلى المؤسسة ويعرقل نجاح التوظيف بصفة عامة ولهذه الفئة بصفة خاصة.

وأكد العديد من المشاركين في ورشة العمل (ب) المعوقات التي ترتبط ببيئة العمل وهي عدم التطبيع وذلك من خلال عدم تهيئة المرافق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود التجهيزات المناسبة في مقر العمل لهذه الفئة. فيذكر «صالح» وهو أحد الأشخاص من ذوي الإعاقة: «كون بيئة العمل غير مؤهلة وغير جاذبة لاستقطاب هذه الفئة وذلك لعدم توفير التجهيزات التيسيرية والوصول الآمن فهو العقبة لهذه الفئة والحد من التنقل بكل يسر وسهولة». ومن الملاحظ هنا، أن غياب الوصول الآمن للأشخاص ذوي الإعاقة يلعب دوراً في الحد من نجاح التوظيف لهذه الفئة.

ومن الملاحظ أيضاً، أن عنصر (الحماية الزائدة من أسرة المعاق تلعب دوراً في الحد من نجاح التوظيف لهذه الفئة)، فقد حصل على النسبة الأقل من حيث الأهمية من بين جميع العناصر المذكورة في الجدول. وقد يعزى ذلك إلى إغفال العديد من المشاركين في الاستبيان ما للأسرة من أهمية بالغة في تنمية قدرات وإمكانيات أبنائهم من ذوي الإعاقة، فالأسرة هي البيئة الجوهرية والأساسية الداعمة والمحفزة لهم، وهي جزء لا يتجزأ من برامج الرعاية، ولا يمكن تحقيق أي من الأهداف بدون الرعاية الوالدية. كما للأسرة من تأثير عظيم في صناعة وصقل الشخصية لهذه الفئة من خلال إعطاء الثقة والحب والأمان والمسؤولية.

وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ أكد المشاركون على عدم ثقة أرباب الأعمال بقدرات الأشخاص ذوي الإعاقة والنظرة القاصرة على جوانب الإعاقة دون النظر إلى نقاط القوة.

(ب) المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

١- المقترحات الخاصة بسوق العمل والتي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حيث تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من قبل أفراد العينة.

جدول (٦,٢٠)

المقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

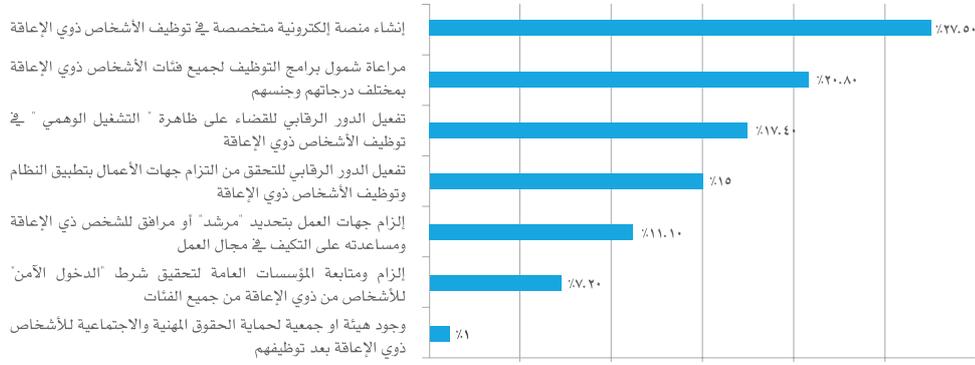
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات المرتبطة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٨٧٢	٠,٠٢٦	٪٢٧,٥	١٧١	إنشاء منصة إلكترونية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٢١,٩٣٩	٪٢٠,٨	١٢٩	مراعاة شمول برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف درجاتهم وجنسهم
٠,٠٠٠	**٤٨,٢٣٥	٪١٧,٤	١٠٨	تفعيل الدور الرقابي للقضاء على ظاهرة «التشغيل الوهمي» في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**٧٣,٢٧٨	٪١٥,٠	٩٣	تفعيل الدور الرقابي للتحقق من التزام جهات الأعمال بتطبيق النظام وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	**١٢٤,٢٠٠	٪١١,١	٦٩	إلزام جهات العمل بتحديد «مرشد» أو مرافق للشخص ذي الإعاقة ومساعدته على التكيف في مجال العمل
٠,٠٠٠	**١٨٨,٤٧٨	٪٧,٢	٤٥	إلزام ومتابعة المؤسسات العامة لتحقيق شرط «الدخول الآمن» للأشخاص من ذوي الإعاقة من جميع الفئات
٠,٠٠٠	**٣٢١,٤١٧	٪١,٠	٦	وجود هيئة أو جمعية لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم
		٪١٠٠,٠	٦٢١	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

يتضح من الجدول رقم (٦,٢٠) والشكل رقم (٢٠) أن المقترح (إنشاء منصة إلكترونية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) هو المقترح الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٧١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٢٧,٥ مما مجموعه ٦٢١ تكرار (مربع كاي = ٠,٠٢٦) عند دلالة (٠,٨٧٢)، تلاه (مراعاة شمول برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف درجاتهم وجنسهم) بعدد (١٢٩) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٢٠,٨ مما مجموعه ٦٢١ تكرار (مربع كاي = ٢١,٩٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما المقترح (وجود هيئة أو جمعية لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم) كان الأقل اختياراً بعدد (٦) فقط من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪١,٠ مما مجموعه ٦٢١ تكرار (مربع كاي = ٣٢١,٤١٧) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (٢٠)

النسب المئوية للمقترحات الخاصة بسوق العمل التي تساعد على نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



تفعيل منصة إلكترونية تعنى بتوظيف أشخاص ذوي الإعاقة ثم طرحه من المشاركين في ورشة العمل الخاصة (ب)، بحيث ذكر الأستاذ «مزعل» وهو من الموظفين ذوي الإعاقة «ضرورة وجود منصة إلكترونية متخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث تزود الشخص المعاق بجميع الوظائف المتاحة، أسماء الوظائف المطروحة في النظام، شروط القبول، الرواتب والبدلات، وجميع المعلومات ذات الصلة بالموضوع». ويعقب «أحمد»: «بهذه الطريقة تعتبر المنصة موجهاً رئيسياً وفعالاً لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بكل يسر وسهولة». فيذكر «حسام» نقطة جداً مهمة ويقول «لابد أن يتوافر للمنصة الإلكترونية فريق تقني مستقل يعمل على الصيانة الدورية والدائمة والتحديث المستمر، بحيث لا تكون المنصة عائقاً أكثر من مساعد». وبهذه الطريقة، تعتبر المنصة الإلكترونية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المرجعية الخاصة بتوظيف هذه الفئة، فتقلل من حجم المعاناة لهذه الفئة، بحيث تشمل على العديد من الخدمات وتوفير الوظائف تحت مظلة واحدة دون تشتت.

كما عبر «رائد» أحد المشاركين في ورشة العمل (ب) عن مقترح: «التوسع في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يشمل جميع فئات ذوي الإعاقة» لمواجهة المعوقات الخاصة في سوق العمل. شمول التوظيف لجميع فئات ذوي الإعاقة ومن ضمنهم ذوي الإعاقة العقلية أمر ضروري ومهم لتأمين حياة كريمة ومستقرة من خلال الاعتماد على النفس والشعور بالاستقلالية. فالعمل يمنحهم النمو والتطوير والمساعدة على تحسين الوضع النفسي، والجسدي، والعقلي أيضاً. وعلى النقيض، حرمان بعض فئات ذوي الإعاقة من الحق في التوظيف قد يعود سلباً على المعاق نفسه وأسرتهم من خلال عدم الرضا، وعدم الثقة بالنفس، والتقليل من الذات، فبذلك يتولد لديهم الشعور بالإحباط والفشل. أيضاً يؤدي للمشكلات الأسرية بحيث يصبح الشخص ذو الإعاقة عبئاً وحملات ثقيلتاً على الوالدين، وخصوصاً إذا كبرا في السن. وقد يؤدي كل ذلك إلى ممارسة المعاق بعض السلوكيات غير المرغوب فيها كالعدوان أو التخريب وغيره.

كما عبر العديد من المشاركين عن مقترح تفعيل الدور الرقابي للقضاء على ظاهر التوظيف الوهمي للأشخاص ذوي الإعاقة. ذكر الأستاذ «مزعل»: «لابد من وجود جهات رقابية للمتابعة

المستمرة للتأكد من جدية التوظيف لتجويد العمل».

الجهات الرقابية هي مرافق ضرورية ومهمة تعمل على حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بصفة عامة ومنع الاستغلال في العمل بصفة خاصة. بهذه الطريقة تعمل هذه الجهات الرقابية للتصدي لأي خروقات سواء تمس الشخص المعاق أو المجتمع. وقد تمت الإشارة بنسبة قد لا تذكر إلى مقترح (وجود جمعية تعمل على حماية الحقوق الاجتماعية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم) مقارنة بالعناصر الأخرى. ونلاحظ هنا النسبة الضئيلة من المشاركين في الاستبيان قد تعود لوجود العديد من الجهات الحكومية وغير الحكومية التي تعنى بهذه الفئة، وتسعى لإزالة العقبات التي أمامهم من خلال التمكين الشامل في المجتمع دون أي تمييز.

وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات المرتبطة بسوق العمل والتي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ أكد المشاركون على أهمية توفير فرص العمل المناسبة، ووجود نظام يضمن توظيفهم ومتابعتهم بعد التوظيف.

٢- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص

ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية، ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦،٢١)

المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص

ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية
٠,٠٠١	**١١,٥٠٤	٪٣٧,٨	٢١٠	تعديل القرار الخاص بإيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال
٠,٠٠٠	**١٦,٣٠٤	٪٢٥,٤	١٤١	إصدار تشريعات ملزمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٠	٨٤,٧٥٧	٪١٥,٧	٨٧	التركيز على زيادة نسبة احتساب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتأكد من الالتزام بها
٠,٠٠٠	١٥٤,٦٧٠	٪١٠,٨	٦٠	تفعيل القوانين المتعلقة بمنع التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الموظفين في بيئة العمل
٠,٠٠٠	١٤٦,٧٣٩	٪١٠,٣	٥٧	فرض قانون «الوصول الشامل» ومتابعة تطبيقه لتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل
		٪١٠٠,٠	٥٥٥	المجموع

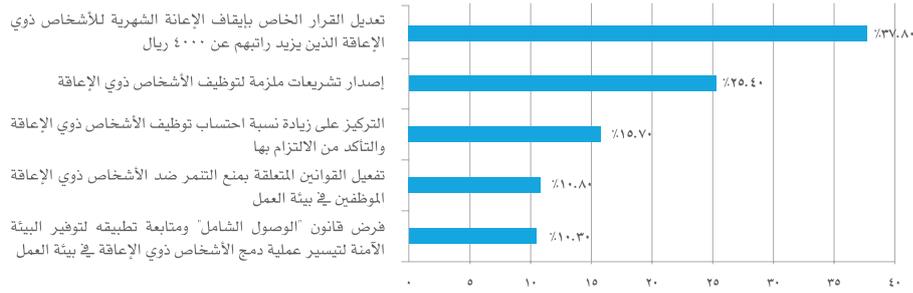
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)

يتضح من الجدول رقم (٦,٢١) والشكل رقم (٢١) أن المقترح (تعديل القرار الخاص بإيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال) هو المقترح الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (٢١٠) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٦٠,٨٪ مما مجموعه ٥٥٥ تكرار (مربع كاي = ١١,٥٠٤) عند دلالة (٠,٠٠١)، تلاه (إصدار تشريعات ملزمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) بعدد (١٤١) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٤٠,٢٥٪ مما مجموعه ٥٥٥ تكرار (مربع كاي = ١٦,٣٠٤) عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما المقترح (فرض قانون «الوصول الشامل» ومتابعة تطبيقه لتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل) كان الأقل اختياراً بعدد (٥٧) فقط من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١٠,٣٪ مما مجموعه ٥٥٥ تكرار (مربع كاي = ١٤٦,٧٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (٢١)

النسب المئوية لمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



من خلال مناقشات ورشة العمل (ب) اقترح العديد من المشاركين تعديل قرار إيقاف الإعانة الشهرية للموظفين من ذوي الإعاقة إذا زاد الراتب عن ٤٠٠٠ ريال شهرياً. حيث عبر الأستاذ «رائد» عن «مدى أهمية هذا المبلغ للشخص من ذوي الإعاقة» إذ الشخص المعاق لديه تكاليف مهمة وضرورية مثل تكاليف الخادم، والسائق وغيرها من مصاريف الحياة اليومية، والعديد من المتطلبات والاحتياجات الصحية التي ترهق الشخص المعاق». وتفعيل هذا المقترح سوف يساعد على نجاح عملية التوظيف لهذه الفئة. وأثار الأستاذ «أحمد» نقطة أخرى أنه «لا يوجد بند خاص ينص على توظيف ذوي الإعاقة». وإن صدور وتفعيل التشريعات على القطاعين الحكومي والخاص بتوظيف هذه الفئة له العديد من الآثار الإيجابية التي تعود عليهم بالفائدة في مختلف الجوانب المرتبطة بهم سواءً نفسي، بدني، اجتماعي، عقلي، وصحي.

وقد حظي المقترح التاليان: وهما (تفعيل تشريعات للتصدي للتمييز للأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل) و(فرض قانون الوصول الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة لتوفير بيئة آمنة وسهلة تعمل على إدماجهم في بيئة العمل) بنسبة أقل مقارنة بالعناصر الأخرى. بينما نلاحظ أن العديد من المشاركين في ورشة العمل (ب) أكدوا على أهمية وجود وتفعيل تشريعات تصدى للتمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة مما يؤدي إلى وجود بيئة عمل سليمة وصحية. وإن وجود هذا النوع من التشريعات وتفعيلها، له أهمية بالغة وأثر يعود لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة

وبيئة العمل. وعلى النقيض، تعرض الأشخاص ذوي الإعاقة للتمتع في بيئة العمل قد يكون عرضة للمشكلات والشعور بالعزلة، وتدني مستوى القدرات وتعطيل هذه الفئة. وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذ أكد المشاركون على أهمية إلزام الوزارات المختلفة والقطاعات الخاصة بتخصيص ما لا يقل عن ٥% من وظائف المنشأة للأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦،٢٢)

المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية
٠,٠٣٦	*٤,٤٠٩	٪٣٧,٢	١٩٢	إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير مستواهم الوظيفي من خلال تقديم المنح الدراسية والالتحاق بالدورات التدريبية المتقدمة
٠,٠٠٠	**١٣,٨٠٠	٪٢٦,٧	١٣٨	تقديم محفزات اقتصادية للجهات المساهمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإعفاءات الجمركية أو التكريمات الخاصة
٠,٠٠٠	**٢٥,٠٧٠a	٪٢٤,٤	١٢٦	تأسيس شركات متخصصة في تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وربطها بمؤسسات القطاع العام والخاص بعقود توظيف ملزمة
٠,٠٠٠	**١٤٦,٧٣٩	٪١١,٦	٦٠	تقديم حوافز مالية وإدارية للموظف «المرشد» للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٥١٦	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠١)				
* مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

يتضح من الجدول رقم (٦،٢٢) والشكل رقم (٢٢) أن المقترح (إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير مستواهم الوظيفي من خلال تقديم المنح الدراسية والالتحاق بالدورات التدريبية المتقدمة) هو المقترح الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٩٢) من أصل ٣٤٥ ونسبة ٣٧,٢٪ من ما مجموعه ٥١٦ تكرار (مربع كاي = ٤,٤٠٩) عند دلالة (٠,٠٣٦)، تلاه (تقديم محفزات اقتصادية للجهات المساهمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإعفاءات الجمركية أو التكريمات الخاصة) بعدد (١٣٨) من أصل ٣٤٥ ونسبة ٢٦,٧٪ مما مجموعه ٥٥٥ تكرار (مربع

كاي = ١٣,٨٠٠ عند دلالة (٠,٠٠٠).

بينما المقترح (تقديم حوافز مالية وإدارية للموظف «المرشد» للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل اختياراً بعدد (٦٠) فقط من أصل ٣٤٥ وبنسبة ١١,٦٪ مما مجموعه ٥١٦ تكرار (مربع كاي = ١٤٦,٧٣٩ عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (٢٢)

النسب المئوية لمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



من خلال ورشة العمل (ب) أكد غالبية المشاركين على مقترح إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لتطوير مستوهم الوظيفي والمعرفي من خلال منح دراسية، أو الالتحاق بدورات تدريبية متقدمة. إذ أشار الأستاذ «عصام» إلى «إنه لا بد من العدالة بينهم وبين الأسوياء في فرص التطور العلمي والعملية مثل المنح الدراسية والدورات المتقدمة، من الدول المتقدمة والمتطورة والتي لها تاريخ طويل في التعامل مع الأشخاص من ذوي الإعاقة». وإن إتاحة الفرصة لهذه الفئة للاحتكاك بثقافات وشعوب أخرى، سوف يساهم في رفع نسبة المعرفة، وعمق التفكير، ومستوى الفهم، ومن ثم سيعودن إلى وطنهم محملين بالخبرات الواسعة، والتجارب الناجحة التي من شأنها رفع مستوى أداء الشخص المعاق ومستوى المنشأة ككل.

في حين أن اقتراح (تقديم حوافز مالية أو إدارية للموظف (المرشد) Job Coach الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة) حاز على أقل نسبة من بين العناصر المذكورة أعلاه. وذلك على الرغم من أهمية توافر (المرشد) للشخص المعاق، وماله من دور مهم بلا شك يساهم في زيادة نجاح الشخص ذي الإعاقة واندماجه في بيئة العمل بسهولة وأيضاً يعود بالفائدة على أصحاب العمل بما يقدمونه من دعم للموظفين من هذه الفئة.

وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد اقترح أحد المشاركين إعطاء الأجور بالساعة، وبشكل أسبوعي، دعماً للأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص

ذوي الإعاقة

تم استخدام التحليل الوصفي لتناول المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية

التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذ تم احتساب التكرارات والنسب المئوية ومن ثم احتساب مربع كاي لمعرفة ما إذا كان هناك فرق في اختيار المعوقات من أفراد العينة.

جدول (٦، ٢٣)

المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

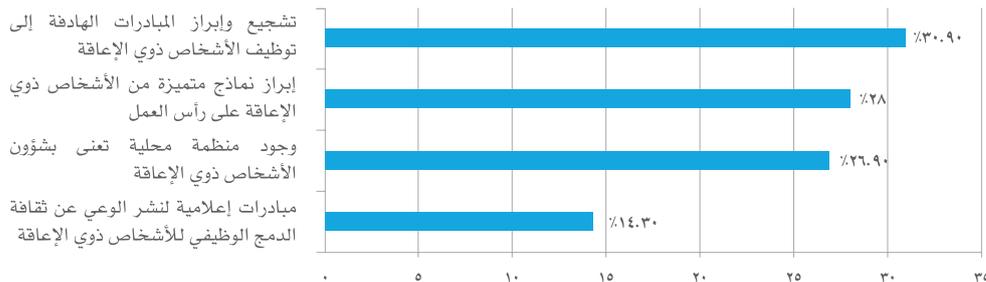
الدلالة	مربع كاي	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية
٢٥٨٠.	**١,٢٧٨	٪٣٠,٩	١٦٢	تشجيع وإبراز المبادرات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
٠,٠٠٦	**٧,٥٣٩	٪٢٨,٠	١٤٧	إبراز نماذج متميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل
٠٠١٠.	**١١,٥٠٤	٪٢٦,٩	١٤١	وجود منظمة محلية تعنى بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة
٠٠٠٠.	**١١٠,٢١٧	٪١٤,٣	٧٥	مبادرات إعلامية لنشر الوعي عن ثقافة الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة
		٪١٠٠,٠	٥٢٥	المجموع
** مربع كاي معنوي عند دلالة (٠,٠٥)				

يتضح من الجدول رقم (٦، ٢٣) والشكل رقم (٢٣) أن المقترح (تشجيع وإبراز المبادرات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة) هو المقترح الأكبر من وجهة نظر العينة بعدد (١٦٢) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٣٠,٩ مما مجموعه ٥٢٥ تكرار (مربع كاي = ١,٢٧٨) عند دلالة (٠,٢٥٨)، تلاه (إبراز نماذج متميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل) بعدد (١٣٨) من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪٢٨,٠ مما مجموعه ٥٢٥ تكرار (مربع كاي = ٧,٥٣٩) عند دلالة (٠,٠٠٦).

بينما المقترح (مبادرات إعلامية لنشر الوعي عن ثقافة الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل اختياراً بعدد (٧٥) فقط من أصل ٣٤٥ وبنسبة ٪١٤,٣ مما مجموعه ٥٢٥ تكرار (مربع كاي = ١١٠,٢١٧) عند دلالة (٠,٠٠٠).

شكل (٢٣)

النسب المئوية لمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة



من خلال ورشة العمل الخاصة (ب) تم طرح مقترح (تشجيع وإبراز المبادرات الهادفة التي

تعنى بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)، حيث عبر مشارك بقوله: «... وذلك لما له من أثر إيجابي للمؤسسة نفسها في الاستمرار والتطوير، وأيضاً يعود بالفائدة على الأشخاص من ذوي الإعاقة وأيضاً يعتبر تحفيزاً للمؤسسات الأخرى للتوظيف واستقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة»
كما أكد أيضاً أحد الحضور على «أهمية إبراز النماذج المميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة وأخذ فرصة الظهور في المجتمع والاندماج». بهذه الطريقة سوف يؤثر ذلك بالإيجاب في المعاق نفسه، بحيث يكون له حافز لتقديم الأفضل، ومواجهة التحديات، وبناء الثقة والاعتزاز بالنفس، وتشجيع زملائه ليحذوا حذوه. وأيضاً يساهم في تغيير النظرة السلبية تجاه هذه الفئة من المجتمع.

بينما نلاحظ أن المقترح الخاص (المبادرات الإعلامية لنشر الوعي عن ثقافة الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة) الأقل نسبة في الاختيار من المشاركين في الاستبيان. وقد أكدت نتائج المقابلات البؤرية ما توصلت إليه نتائج الاستبيان وورش العمل من حيث المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد اقترح بعض المشاركين أهمية إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة لتقديم الندوات التثقيفية عن قدرات واستعدادات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.

الخلاصة

ركزت الدراسة الميدانية المتمثلة في مسح استطلاعي من خلال الاستبانة الإلكترونية على تحديد المعوقات التي تواجه تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. واحتوت الاستبانة على ثلاثة جوانب رئيسية تشمل: التأهيل، والتدريب، والتوظيف في ضوء المعوقات التي تواجهها، وصولاً إلى مقترحات للتغلب عليها.

فيما يتعلق بالمعوقات التي تواجه عملية تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تم تناول أهم المعوقات المرتبطة بكل جانب من هذه الجوانب. فإنه بالنظر الى نتائج الدراسة نجد أن عملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة تواجه معوقات إدارية من أهمها عدم توافر خيارات مهنية تتناسب مع إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود استراتيجيات واضحة وملزمة بين وزارة الموارد البشرية ووزارة العمل من جهة وبين مؤسسات القطاع الأهلي والخاص، وربط برامج التأهيل المهني باحتياجات سوق العمل ومتطلباته المهنية. في حين كانت أهم المعوقات الاقتصادية لعملية التأهيل المهني تتمثل في عدم وجود حوافز مالية للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل، وعدم تناسب الحوافز المالية المتوافرة للأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف تأهيلهم. وكانت من أهم المعوقات الاجتماعية لعملية التأهيل المهني: (ضعف دور الإعلام في توعية المجتمع بأهمية برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة)، (عدم توافر «الوصول الشامل» في المؤسسات التعليمية، وعدم توفر متخصصين لمواجهة المشكلات التعليمية والنفسية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية).

أما بالنسبة للمعوقات التي تواجه تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة فقد كانت أهم المعوقات الإدارية متمثلة في (عدم تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم)، (عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل)، (عدم كفاية مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة). وتمثلت أهم المعوقات الاقتصادية لعملية التدريب في (عدم وجود الحوافز المادية المناسبة لتحفيز المتدربين من ذوي الإعاقة)، (عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي لمن يلتحق ببعض البرامج التدريبية)، (ارتفاع أسعار الأجهزة الإلكترونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة التي يستخدمونها في التدريب). وبالنسبة للمعوقات الاجتماعية فكان من أهمها (عدم اقتناع أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة)، (عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية الموجودة حالياً)، (عدم وجود دعاية وإعلان كاف عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة).

وبالنسبة للمعوقات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد تمثلت أهم المعوقات الإدارية في (عدم وجود نظام شامل لتنظيم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحماية حقوقهم المهنية)، (عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل)، (والنسبة المخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قليلة نسبياً قياساً على نسبتهم من إجمالي عدد السكان في المملكة). وتمثلت أهم المعوقات الاقتصادية لعملية التوظيف في

(تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من عموم الموظفين)، (إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما زاد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال)، و(عدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بمتطلبات الوظيفة كالمواصلات ومتطلبات الحياة اليومية). وبالنسبة للمعوقات الاجتماعية فكان من أهمها (عدم توفير الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق به)، (عدم تناسب مكان العمل مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة «الوصول الآمن»)، (عدم ثقة الأشخاص ذوي الإعاقة بقدراتهم وأدائهم الوظيفي).

وللتغلب على المعوقات السابق ذكرها، نستعرض أهم المقترحات التي تم التوصل إليها فيما يتعلق بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فبالنظر إلى نتائج الدراسة نجد أن المقترحات الإدارية المرتبطة بعملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة كان من أهمها (الأخذ بالتقنيات الحديثة في برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة)، ثم أعقبه مقترح (تحديد ميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تحديد نوع المهنة المناسبة لهم). بينما مقترح (تقديم برامج التأهيل المهني بدءاً من المرحلة الثانوية وحتى المرحلة الجامعية للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. في حين كانت أهم المقترحات الاقتصادية المرتبطة بعملية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (زيادة المخصصات المالية المخصصة لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة)، وهو المقترح الفعال لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة. ثم تبعه مقترح (تفعيل الحوافز المادية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني). بينما مقترح (تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. أما بالنسبة للمقترحات الاجتماعية المرتبطة بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة فكان من أهمها (تفعيل دور الإعلام في توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)، ثم تلاه مقترح (تشكيل لجان من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية والتأهيلية لرعاية حقوقهم ووضع المقترحات التي تذلل العقبات بالمؤسسة). بينما مقترح (العمل على إنشاء جماعات تطوعية باسم «أصدقاء الأشخاص ذوي الإعاقة» لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعياً) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. أما بالنسبة للمقترحات الخاصة بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، نجد المقترحات الإدارية المرتبطة بعملية التدريب وأهمها (تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة)، وهو المقترح الفعال لمواجهة المعوقات الإدارية من وجهة نظر العينة. ثم تبعه المقترح (عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية). ومقترح (الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة). بينما مقترح (إجراء دراسات تقييمية) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. وتمثلت أهم المقترحات الاقتصادية المرتبطة بعملية التدريب (زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من أجهزة الدولة)، وهو المقترح الأول لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر العينة. ثم أعقبه مقترح (تفعيل دور القطاع الخاص والأهلي في تمويل البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة). بينما المقترح (تقديم الجهات

الحكومية حوافز مالية وتنظيمية لمؤسسات القطاع الخاص التي تدرب الأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. ومن أبرز المقترحات الاجتماعية في عملية التدريب (عقد ورش عمل خاص بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة)، وإنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة)، فهما المقترحتان اللذان لهما فعالية لمواجهة المعوقات الاقتصادية من وجهة نظر عينة الدراسة. بينما مقترح (تنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتهما) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة.

يتضح من هذه الدراسة أن من أبرز المقترحات الإدارية المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (إنشاء منصة إلكترونية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)، وهو المقترح الأكثر فعالية من وجهة نظر العينة لهذه الدراسة. ثم عقبه جاء مقترح (مراعاة شمول برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف درجاتهم وجنسهم). بينما مقترح (وجود هيئة أو جمعية لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. وتجلت أهم المقترحات التشريعية المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في (تعديل القرار الخاص بإيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال)، وهو المقترح الفعال من وجهة نظر العينة. ثم أعقبه (إصدار تشريعات ملزمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة). بينما مقترح (فرض قانون «الوصول الشامل» ومتابعة تطبيقه لتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. أما بالنسبة للمقترحات الاقتصادية المرتبطة بالأشخاص ذوي الإعاقة فقد كان أبرزها إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير مستواهم الوظيفي من خلال تقديم المنح الدراسية والالتحاق بالدورات التدريبية المتقدمة، وهو المقترح الأكثر تأثيراً من وجهة نظر عينة الدراسة. ثم تلاه (تقديم محفزات اقتصادية للجهات المساهمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإعفاءات الجمركية أو التكريمات الخاصة بذلك). بينما مقترح تقديم حوافز مالية وإدارية للموظف «المرشد» للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. وتمثلت أهم المقترحات الاجتماعية المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في (تشجيع وإبراز المبادرات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)، وهو المقترح الفعال من وجهة نظر العينة. ثم أتبعه مقترح (إبراز نماذج متميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل). بينما مقترح (مبادرات إعلامية لنشر الوعي حول ثقافة الدمج الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة) كان الأقل فعالية من وجهة نظر عينة الدراسة. ختاماً، سلطت هذه الدراسة الضوء على معوقات تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث أهميتها، ومن ثم تركيز الجهود في مواجهتها، من خلال وضع التشريعات والممارسات للتغلب عليها. أيضاً أبرزت الدراسة أهم المقترحات الإدارية، والاقتصادية، والاجتماعية، والتشريعية للتغلب على المعوقات التي تواجه عملية تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي ستساعد على صياغة واستحداث البرامج والممارسات التي تدعم ذلك القطاع.

الفصل السادس

التحليل المالي لبرامج الأشخاص ذوي الإعاقة

أولاً: حصر البرامج التدريبية وتكلفتها المالية

١. البرامج التدريبية.
٢. تكلفة التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً: الأثر المالي عند تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

١. الأثر المالي لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. ما سيتم توفيره للدولة في حال تم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالثاً: التحليل المالي لبرنامج مساعد الظل

١. تكلفة برنامج مساعد الظل.
٢. تكلفة تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف مساعد الظل.

رابعاً: التحليل المالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي

الإعاقة حسب نوع الإعاقة

١. حصر التخصصات المطلوبة حالياً.
٢. معرفة التخصصات المطلوبة مستقبلاً حسب رؤية ٢٠٣٠.
٣. مواعمة الوظائف مع نوع الإعاقة.
٤. اقتراح البرامج المقترحة حسب نوع الإعاقة والتحليل المالي لها.

خامساً: التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

(أكاديمية التدريب)

١. البرامج الحضرية.
٢. البرامج الافتراضية.
٣. الأكاديمية المدمجة (افتراضية وحضرية).
٤. التحليل المالي لمشروع أكاديمية التدريب.
٥. دراسة الجدوى لإنشاء (أكاديمية التدريب).

سادساً: التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي

الإعاقة المؤهلين بحسب المناطق

١. تكاليف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب المناطق الإدارية.
٢. تكاليف تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ومواعمة بيئة العمل.

سابعاً: التحليل المالي للممارسات العالمية

١. تحليل مالي للممارسات العالمية لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

أولاً: حصر البرامج التدريبية وتكلفتها

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

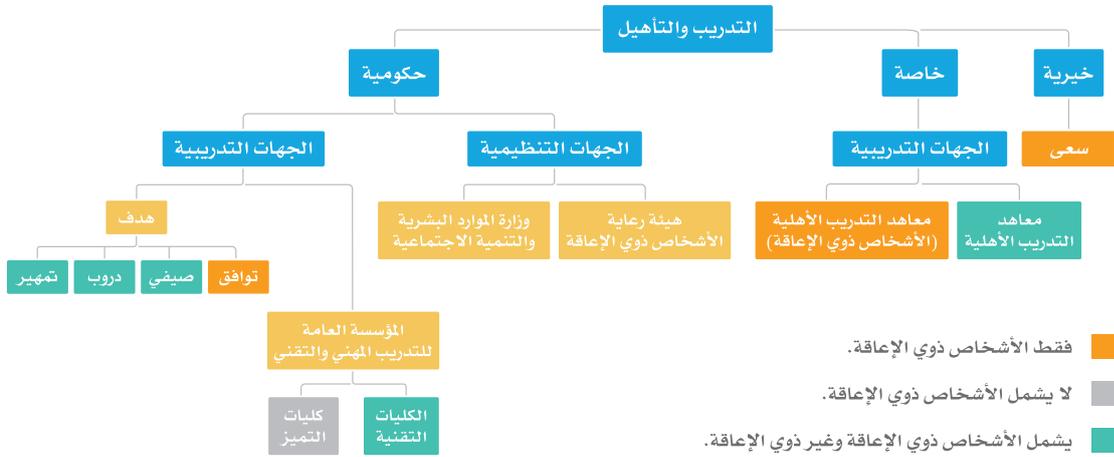
لتحقيق هذا الهدف، قام الفريق البحثي بالخطوات التالية:

- 1- حصر البرامج التدريبية التي تستهدف الأشخاص ذوي الإعاقة
- 2- التوصل الى متوسط تكلفة التدريب في المملكة العربية السعودية
- 3- لتوصل إلى تكلفة التدريب بعد مواءمة البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

1. البرامج التدريبية

تم حصر البرامج التدريبية المتوافرة في المملكة العربية السعودية في الوقت الحالي. (الرسم البياني ٧, ١) يوضح تصنيف البرامج التدريبية وتقسيم الجهات المعنية بتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية.

الرسم البياني ٧, ١ الجهات التنظيمية للتدريب



تم حصر تكاليف البرامج التدريبية الموجودة كما هو موضح في الجدول التالي. البرامج التالية لا تشمل البرامج المقدمة من القطاع الخاص، بل هي تحصر البرامج التي يتم توفيرها من القطاع الحكومي والخيري.

الجدول ٧,١

الجهات التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

اسم البرنامج	طبيعة البرنامج	التخصيص للأشخاص ذوي الإعاقة	عدد المستفيدين	مدته	تكلفة البرنامج	تكلفة الساعة التدريبية	المصادر/طريقة الاحتساب
برنامج تمهير	تدريب على رأس العمل	يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة	١٢,٤٥٣	مدة تتراوح بين ٣-٦ أشهر	٩,٠٠٠ - ١٨,٠٠٠ ريال	لا توجد ساعات تدريبية	(هدف - برامج التدريب - تمهير)
برامج تدريب مبادرة سعي	حضورى	مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة	١,٢٨٠	مدة تتراوح بين ٦-١٢ أسبوعاً	لا توجد مصادر	غير متوافرة	(مرفق ٢) (سعي)
برنامج صيفي	تدريب على رأس العمل	يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة	١٨,٤٧٥	٣ أشهر	٦,٠٠٠ ريال	لا توجد ساعات تدريبية	(هدف - برامج التدريب - صيفي)
دبلوم للضعاف السمع والاتصالات والمعلومات	حضورى	مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة	١٠٤	عامان	٢٨,٣٢٥ ريال	١٢,٥ ريال سعودي	(أتقن - شروط التسجيل) / ٢٢٦٦*١٢,٥ (مرفق ١)
برنامج أتقن	حضورى	مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة	٣٠٠	٤ أسابيع	٨٠٠ ريال	١١ ريال سعودي	(كلية الاتصالات - الملف - الإعلامي - صفحة ٦٦)
برنامج دروب	تدريب الكتروني	يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة	٧٨٤,٧٠٦	لا يوجد	يوفر بالمجان	٠ ريال سعودي	(هدف - برامج التدريب - دروب)

٢. تكلفة التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة

- الطريقة الأنسب لتقدير تكلفة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة هي عن طريق الاستناد إلى حساب تكلفتها للأشخاص الأسوياء من خلال طرف ثالث (معاهد ومراكز تطوير تابعة للقطاع الخاص) ثم إضافة تكلفة مواءمتها للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن هنا فإن الخطوات لحساب التكلفة هي:

١. احتساب تكلفة تدريب الأشخاص السليمين

٢. إضافة تكلفة موازنة البرامج للأشخاص ذوي الإعاقة

٥٠ ريال/ساعة*

* تم احتساب تكلفة الساعة التدريبية عن طريق قسمة تكلفة البرامج على عدد ساعات البرامج كما هو موضح (مرفق ٥)

التكلفة التدريبية لكل متدرب من الأشخاص السليمين (مرفق ٣، مرفق ٤، مرفق ٥)

- يبلغ متوسط تكلفة الساعة التدريبية ٥٠ ريالاً مقدمة من جهة ثالثة (معهد أو مركز تدريبي). والجدير بالإشادة هو أن التكلفة متقاربة ما بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي. بالإضافة إلى أن التدريب الإلكتروني يمكن أن يوفر التكلفة بشكل كبير.
- بخصوص تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:
 - يجب أن يكون هناك مدرب متخصص في البرنامج التدريبي في الدورات التطويرية بشكل عام، ومعه مساعد مدرب (دبلوم تربية خاصة - تدريب وظيفي) وتبلغ تكلفته ٢٤ ريالاً للمتدرب الواحد للساعة الواحدة. وقد تم الاعتماد على سلم رواتب القطاعات التعليمية - الخدمة المدنية ٢٠١٩م - ١٤٤٠هـ، لاحتساب تكلفة مساعد المدرب. يوضح الجدول التالي آلية تحديد التكلفة.

الجدول ٧,٢

تكلفة موازنة البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

المصادر/ طريقة الاحتساب	العدد	البند
الخدمة المدنية - سلم رواتب وعلاوات الوظائف التعليمية ٢٠١٩م، إضافة ١١٪ للتأمينات الاجتماعية (المرفق ٦)	٨,٦٥٨ ريال سعودي	معلم مساعد (تربية خاصة المستوى الثاني)
لائحة الوظائف التعليمية صفحة ٢٢	١٨ جلسة	عدد الحصص في الأسبوع
عدد الحصص في الأسبوع X عدد الأسابيع في الشهر	٧٢ جلسة	عدد الحصص في الشهر
Neurology, 2014	١ ساعة	عدد الساعات في الحصة التدريبية الواحدة
Repository, 2017	٦ أشخاص	عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصة الواحدة
قوائم شركة الخليج للتدريب	٢١٪	هامش ربح المعاهد الأهلية
الراتب الشهري ÷ عدد الحصص في الشهر ÷ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصة الواحدة	٢٤ ريال سعودي	تكلفة موازنة الساعة التدريبية للشخص الواحد من ذوي الإعاقة

٧٤ ريال/ساعة*

للساعة التدريبية الواحدة للشخص من ذوي الإعاقة

=

٢٤ ريال/ساعة*

تكلفة مساعد مدرب للساعة التدريبية الواحدة

+

٥٠ ريال/ساعة*

للساعة التدريبية الواحدة للشخص السليم

معياري للقياس (القطاع الحكومي)

٥٤ ريال/ساعة*

للساعة التدريبية الواحدة للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل الشامل (مرفق ٧)

ثانياً: الأثر المالي عند تمكين وتوظيف شخص من ذوي الإعاقة وتمكينه، وما سيتم توفيره للدولة

لتحقيق هذا الهدف، قام الفريق البحثي بالخطوات التالية:

- حساب عدد الساعات التدريبية للبرامج التدريبية.
 - تقدير مدة التأهيل الوظيفي.
 - حساب تكلفة الساعة التدريبية.
 - تقدير عدد الأشخاص الذين سيستفيدون من الدورات التدريبية من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - حساب التكلفة الإجمالية للتدريب والتوظيف لمدة ١٠ سنوات قادمة.
 - حساب نسبة الذين سيستفنون عن المعونات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية ومن ثم سيتم التحاقهم بسوق العمل.
- من خلال اتباع الخطوات السابقة تم التوصل إلى أن تكلفة التدريب والتأهيل هي تكلفة استثمارية سينتج عنها وفرة في الإنفاق الحكومي على المدى المتوسط والطويل، ومن ثم قام فريق العمل بمقارنة هذه الوفرة بتجارب دول أخرى
- يهدف هذا القسم لقياس العائد المالي لتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة، وللقيام بذلك قمنا بحصر الفئة المستهدفة والتي تحصل على المعونات المادية والعينية التي تقدمها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومن ثم معرفة أثر التدريب والتوظيف في حال تم افتراض رفع المعونات عن الأشخاص الذين سيثمر فيهم التدريب ويلحقهم بسوق العمل.

١. الأثر المالي لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

لحساب الأثر المالي بشكل دقيق فإنه يتعين حساب تكلفة التدريب للشخص الواحد عن طريق حساب عدد الساعات التدريبية التي يحتاجها الأشخاص ذوو الإعاقة للتدريب الوظيفي كمتوسط وحساب تكلفة الساعة التدريبية الواحدة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧،٣

متوسط مدة وساعات التدريب

متوسط مدة برنامج سعي*	SPV متوسط مدة التأهيل الوظيفي المبدئي*	متوسط المدة	الساعات التدريبية الأسبوعية*	عدد ساعات التدريب اللازمة
٩ أسابيع	٨ أسابيع	٨,٥ أسبوع	١٧,٥ ساعة	١٤٩ ساعة

- يتم إيجاد متوسط مدة تدريب مبادرة (سعي) (مرفق ٢) ومدة التدريب في معيار الإعداد المهني المحدد SPV المعترف به من قاموس الألقاب المهنية DOT المصدر من قبل وزارة العمل الأمريكية
- الساعات التدريبية الشهرية (تم حساب عدد ساعات التدريب الشهرية بناء على متوسط نموذج مبادرة سعي) الموضح في (مرفق ٢) وعدد الساعات الشهرية لطالب الجامعة بدوام

كامل (مرفق ٨).

- سعي ٨٠ ساعة شهرية

- الدوام الكامل لطالب الجامعة ٦٠ ساعة شهرية

- المتوسط = (٨٠ + ٦٠) ÷ ٢ = ٧٠ ساعة شهرية، مما يعادل ١٧,٥ ساعة أسبوعية

بناء على (الجدول ٢, ٧-٣, ٧) فقد تبين أن تكلفة الساعة التدريبية الواحدة للأشخاص

ذوي الإعاقة هي ٧٤ ريالاً سعودياً وعدد الساعات التدريبية اللازمة هي ١٤٩ ساعة.

الجدول ٧,٤

متوسط تكلفة برامج التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة

البند	عدد الساعات اللازمة	تكلفة الساعة بناء على تكلفة القطاع الخاص (الأعلى)*	تكلفة برنامج التدريب للشخص من ذوي الإعاقة
عدد الساعات اللازمة	١٤٩	٧٤ ريال سعودي	١١,٠٣٥

• تم اختيار التكلفة الأعلى لقياس الأثر المالي. وهذه ممارسة في قياس الأثر المالي لتحقيق التحفظ في النتائج.

في هذا القسم تم تحليل الأثر المالي بناء على حساب أعداد المتدربين.

• تم تقدير حجم الفئة المستهدفة للتدريب استناداً إلى هيئة الإحصاء ومسح الأشخاص ذوي الإعاقة-٢٠١٧.

• تصنيف الشريحة المستهدفة حسب العمر، والفئة العمرية المستهدفة بين ٢٠-٤٤ سنة.

• استثناء من يعملون حالياً من الأشخاص ذوي الإعاقة من الشريحة المستهدفة.

• بسبب عدم توافر أعداد القوى العاملة حسب الفئة العمرية، فقد تم حساب نسبة الأشخاص الذين يعملون في الفئة العمرية المستهدفة بناء على تقرير هيئة الإحصاء لسوق العمل^٥.

• تم الحصول على أعداد الحاصلين على معونات مادية من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في ٢٠١٦م^٦.

• تم افتراض أن المساعدات العينية تقدم لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة^٧.

• تم تصنيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلى (باحثين عن العمل) و(قادرين على العمل) وذلك لحساب تكاليف برنامج (حافز) والمقدم للباحثين عن العمل فقط ولمدة سنة واحدة كحد أقصى^٨.

• أحدث الإحصاءات الرسمية المتوافرة عن السكان بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، هي للعام ٢٠١٧م، استناداً إلى تقرير الهيئة العامة للإحصاء - مسح الخصائص السكانية ٢٠١٧، معدل النمو السكاني السنوي يقدر بـ ٢,٥٢٪. وبناء على هذا المعدل تم تقدير أعداد

٤. الهيئة العامة للإحصاء- مسح الأشخاص ذوي الإعاقة-٢٠١٧

٥. الهيئة العامة للإحصاء- سوق العمل الربع الثاني- ٢٠٢٠

٦. وزارة الموارد البشرية- تقرير الدعم المالي لذوي الإعاقة- ٢٠١٦

٧. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية -القسم الطبي-وحدة الخدمات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة

٨. <https://www.taqaat.sa/hafiz-searching-for-employment> -طاقات-برنامج حافز-٢٠٢٠،

الأشخاص ذوي الإعاقة في ٢٠٢١م من أجل بناء تصور أكثر دقة للأثر المالي^٩.
يوضح الجدول التالي الفئة المستهدفة من التدريب من الأشخاص ذوي الإعاقة (المقدرة في عام ٢٠٢١م).

الجدول ٧,٥

مدخلات الفئة المستهدفة^{٢-١}

المصدر	شرح طريقة الوصول للرقم	الرقم	البند
الفئة المستهدفة بالتدريب			
هيئة الإحصاء مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧		١,٤٤٥,٧٢٣	اجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ٢٠١٧م
هيئة الإحصاء مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧		٥٨,٥٦١	الباحثون عن عمل عام ٢٠١٧م
هيئة الإحصاء مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧		٣٠٦,٠٩٨	القادرون على العمل ولا يبحثون عن عمل عام ٢٠١٧م.
هيئة الإحصاء مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧		١٨٦,٤١٧	المشتغلون بأجر من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة عام ٢٠١٧م.
الهيئة العامة للإحصاء- سوق العمل الربع الثاني- ٢٠٢٠	اجمالي القوى العاملة بين عمر ٢٠-٤٤ ÷ اجمالي القوى العاملة	%٧٥	نسبة من يعملون بين عمر ٢٠-٤٤ سنة لعام ٢٠٢٠م.
	المشتغلين بأجر من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة X نسبة من يعملون بين عمر ٢٠-٤٤ سنة	١٣٩,٨١٣	المشتغلون بأجر من الفئة المستهدفة ٢٠١٧م
	القادرون على العمل ولا يبحثون عن عمل - المشتغلين بأجر من الفئة المستهدفة	١٦٦,٢٨٥	القادرون على العمل ولا يبحثون عن عمل بعد استقصاء المشتغلين بأجر ٢٠١٧م
	الباحثون عن عمل + القادرون على العمل ولا يبحثون عن عمل بعد استقصاء المشتغلين بأجر	٢٢٤,٨٤٦	اجمالي القادرون على العمل بعمر ٢٠-٤٤ سنة لعام ٢٠١٧م.

• بناء على المدخلات الموضحة في الجدول التالي تم بناء الأثر المالي لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

الجدول ٧,٦
مدخلات الأثر المالي^{٦-٣}

المصدر	شرح طريقة الوصول للرقم	الرقم	البند
الإعانات المادية			
الدعم المالي لذوي الإعاقة ٢٠١٦ (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)		٤٦٥,٩٥٤	عدد الحاصلين على المعونات المادية لعام ٢٠١٦ م.
الدعم المالي لذوي الإعاقة ٢٠١٦ (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)		٤,٧٥٦,٣١٨,٧٢٨	اجمالي المعونات المادية ٢٠١٦
	اجمالي المعونات المادية ÷ عدد الحاصلين على المعونات المادية	١٠,٢٠٨	متوسط المعونات المادية للأشخاص ذوي الإعاقة
الإعانات العينية			
	جميع من هم في الفئة المستهدفة	٢٢٤,٨٤٦	عدد الحاصلين على المعونات العينية ٢٠١٧ م
وحدة الخدمات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة، ٢٠٢٠ م، ١٤٤١ هـ،	المرفق ٩	٢,٣٠١	متوسط المساعدات العينية سنويا
الإعانات من برنامج حافز			
هيئة الإحصاء مسح ذوي الإعاقة ٢٠١٧		٥٨,٥٦١	الباحثون عن عمل لعام ٢٠١٧ م
طاقات، هدف، ٢٠٢٠		٢٤,٠٠٠	تكاليف الشخص من برنامج حافز
برامج التدريب			
The Cost-effectiveness of Vocational Rehabilitation Services -OIG social security administration, 2017, page 4		٪٥٠	نسبة الناجحين في برامج التدريب
	الجدول ٧,٤	١١,٠٣٥	متوسط تكلفة التدريب
وزارة الموارد البشرية، ٢٠٢٠		٨٠٠	المكافأة الشهرية للمتدربين من ذوي الإعاقة

المصدر	شرح طريقة الوصول للرقم	الرقم	البند
مدخلات الإحصاءات المتنبئة			
الهيئة العامة للإحصاء-مسح الخصائص السكانية-٢٠١٧		٢,٥٢٪	نسبة النمو السكاني
	عدد الباحثين عن عمل مرفوعة الى عام ٢٠٢١م بناء على نسبة النمو السكاني	٦٤,٦٩١	الباحثون عن عمل لعام ٢٠٢١م.
	عدد القادرين على العمل ولا يبحثون عن عمل مرفوعة الى عام ٢٠٢١م بناء على نسبة النمو السكاني	١٨٣,٦٩٠	القادرون على العمل ولا يبحثون عن عمل لعام ٢٠٢١م.
	عدد الباحثين عن عمل عام ٢٠٢١م + عدد القادرين على العمل ولا يبحثون عن عمل ٢٠٢١م	٢٤٨,٣٨١	اجمالي القادرين على العمل في عمر ٢٠-٤٤ سنة، لعام ٢٠٢١م.

• تم زيادة عدد المتدربين بمعدل نمو سنوي ٢,٥٢٪ "معدل نمو السكان في السعودية" للوصول لعدد المتدربين المتوقع في ٢٠٢١.

يوضح الجدول التالي أعداد المتدربين والخريجين من برامج التدريب من الفئة المستهدفة.

• تم تقسيم الفئة المستهدفة بحيث يتم تدريب جميع من هم في الفئة المستهدفة بحلول عام ٢٠٣٠. ونظراً لقلة مساعدي المدربين والأشخاص المتخصصين في خدمة تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة فقد قام فريق العمل بتجزئة وتقسيم أعداد المتدربين على شكل أعداد متقاربة سنوياً.

• تم اعتماد نسبة ٥٠٪ كنسبة الأشخاص الناجحين من البرامج التدريبية والحاصلين على وظائف، وذلك اعتماداً على التجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.^{١٠}

• لمزيد من التوضيح لكيفية التوصل إلى أعداد المتدربين الرجاء الذهاب إلى (المرفقات ١٠-١١).

يوضح الجدول التالي أعداد المتدربين من الفئة المستهدفة وأعداد خريجي البرامج:

10. Stone, G. (2017, October). The Cost-effectiveness of Vocational Rehabilitation Services. Pp5. Retrieved January 20, 2021, from https://oig.ssa.gov/sites/default/files/audit/full/pdf/A-02-17-14048_0.pdf

الجدول ٧,٧

أعداد المتدربين وخريجين برامج التدريب المتوقع

السنة	أعداد المتدربين	أعداد الخريجين
٢٠٢١	٢٤,٨٣٨	١٢,٤١٩
٢٠٢٢	٢٧,٥٧٦	١٣,٧٨٨
٢٠٢٣	٣١,٢٩٦	١٥,٦٤٨
٢٠٢٤	٣٦,٧٨٥	١٨,٣٩٣
٢٠٢٥	٣٣,٨٥٥	١٦,٩٢٨
٢٠٢٦	٣١,٧٣٦	١٥,٨٦٨
٢٠٢٧	٣٠,٦٨٩	١٥,٣٤٥
٢٠٢٨	٣١,٥٥٠	١٥,٧٧٥
٢٠٢٩	٣٢,٨٦٦	١٦,٤٣٣
٢٠٣٠	٢٩,٥٤٨	١٤,٧٧٤
الإجمالي	٣١٠,٧٣٩	١٥٥,٣٧١

بناءً على المدخلات من (الجدول ٧,٤) و (الجدول ٧,٦) و (الجدول ٧,٧) تم احتساب تكاليف التدريب الموضحة في الجدول التالي:

الجدول ٧,٨

تكاليف التدريب والمكافآت السنوية

السنة	التكلفة السنوية للتدريب (١)	التكلفة السنوية لمكافآت التدريب (٢)	اجمالي تكاليف التدريب ٢+١
٢٠٢١	٢٧٤,٠٨٨,٩٦٤	١٣٩,٠٩٢,٨٠٠	٤١٣,١٨١,٧٦٤
٢٠٢٢	٣٠٤,٣٠٢,٩٧٤	١٥٤,٤٢٥,٦٠٠	٤٥٨,٧٢٨,٥٧٤
٢٠٢٣	٣٤٥,٣٥٣,٤١٩	١٧٥,٢٥٧,٦٠٠	٥٢٠,٦١١,٠١٩
٢٠٢٤	٤٠٥,٩٢٤,٨٩٥	٢٠٥,٩٩٦,٠٠٠	٦١١,٩٢٠,٨٩٥
٢٠٢٥	٣٧٣,٥٩٢,١٥٣	١٨٩,٥٨٨,٠٠٠	٥٦٣,١٨٠,١٥٣
٢٠٢٦	٣٥٠,٢٠٨,٨٤٨	١٧٧,٧٢١,٦٠٠	٥٢٧,٩٣٠,٤٤٨
٢٠٢٧	٣٣٨,٦٥٥,١٣٤	١٧١,٨٥٨,٤٠٠	٥١٠,٥١٣,٥٣٤
٢٠٢٨	٣٤٨,١٥٦,٣٢٦	١٧٦,٦٨٠,٠٠٠	٥٢٤,٨٣٦,٣٢٦
٢٠٢٩	٣٦٢,٦٧٨,٤٧٣	١٨٤,٠٤٩,٦٠٠	٥٤٦,٧٢٨,٠٧٣
٢٠٣٠	٣٢٦,٠٦٤,١٢٤	١٦٥,٤٦٨,٨٠٠	٤٩١,٥٣٢,٩٢٤
الإجمالي	٣,٤٢٩,٠٢٥,٣١١	١,٧٤٠,١٣٨,٤٠٠	٥,١٦٩,١٦٣,٧١١

١. التكلفة السنوية للتدريب = أعداد المتدربين X تكلفة التدريب (الجدول ٤, ٧) و (الجدول ٧, ٧).
٢. التكلفة السنوية لمكافآت التدريب = أعداد المتدربين X المكافأة اجمالي المكافأة الشهرية للمتدرب (الجدول ٦, ٧) و (الجدول ٧, ٧).

الوفر:

١. عند تخرج المتدرب وتوظيفه يتم خصم التكاليف مباشرة على الجهات المعنية، على سبيل المثال:
يوفر خريج البرنامج الواحد متوسط تكلفة الإعانة المادية للشخص، ويوفر تكلفة الإعانة العينية للشخص الواحد، ويوفر كذلك تكلفة حافز للشخص الواحد في حال كان من الداخلين الجدد لسوق العمل. مما يعني أنه عند تخرج شخص في البرنامج وتوظيفه يتم تحقيق توفير يقارب ١٠,٢٠٨ + ٢,٣٠١ + ٢٤,٠٠٠ لسنة واحدة، في حال كان من فئة الباحثين عن العمل) بناء على (الجدول ٦, ٧).
 ٢. بعد ذلك يتم إضافة تكلفة التدريب للشخص الواحد على الوفر على سبيل المثال:
يتم توفير ٩٠٥,٢١ ريال للشخص الواحد سنوياً علماً بأن تكلفة التدريب هي ٥٣٠,١١ ريال سعودي (الجدول ٧, ٤) مما يعني أن الوفر في سنة واحدة هو ٤٧٤,١ ريال سعودي للشخص الواحد في أول سنة. ويعود الوفر السنوي ليكون ٩٠٥,٢١ ريال سعودي سنوياً لأن تكاليف التدريب تدفع مره واحدة.
 ٣. العامل الأخير في حساب الوفر هو المدفوعات السنوية والمدفوعات للمرة الواحدة. وإذ إن تكلفة التدريب تدفع مرة واحدة بينما الوفر يحقق سنوياً، وذلك لأن المعونات العينية والمادية تدفع سنوياً.
- الجدول التالي يوضح الوفر المحقق بناءً على أعداد الناجحين في البرنامج:

الجدول ٩، ٧
الوفور المحقق بناءً على أعداد الناجحين

الاستة	أعداد الخريجين (مستلمي الإعاقات المادية والعيينية)	أعداد الخريجين (مستلمي الإعاقات الحافز)	من المعونات المادية البشرية والتنمية الاجتماعية	الوفور على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	من المعونات العينية البشرية والتنمية الاجتماعية	الوفور على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية من المعونات برنامج حافز	الإجمالي
	١	٢	٣	٤	٥		
٢٠٢١	١٢٤١٩	٧٩٥	١٢٦,٧٧٣,١٥٢	٢٨,٥٧٧,٣٩٧	١٩,٠٨٠,٠٠٠	١٧٤,٤٣٠,٥٤٩	٢٠٢١
٢٠٢٢	١٣٧٧٨	٨١٥	٢٦٧,٥٢١,٠٥٦	٦٠,٣٠٥,٠٠٤	١٩,٥٦٠,٠٠٠	٣٤٧,٣٨٦,٠٦٠	٢٠٢٢
٢٠٢٣	١٥,٦٤٨	٨٣٦	٤٢٧,٢٥٥,٨٤٠	٩٦,٣١٢,٦٦٢	٢٠,٠٥٢,٠٠٠	٥٤٣,٢٠٠,٥٠٢	٢٠٢٣
٢٠٢٤	١٨,٣٩٣	٨٥٧	٦١٥,٠١١,٥٨٤	١٣٨,٦٣٦,٨٤٧	٢٠,٥٥٦,٠٠٠	٧٧٤,٢٠٤,٤٣١	٢٠٢٤
٢٠٢٥	١٦,٩٢٨	٨٧٨	٧٨٧,٨١٢,٦٠٨	١٧٧,٥٨٩,٩١٧	٢١,٠٨٤,٠٠٠	٩٨٦,٤٨٦,٥٢٥	٢٠٢٥
٢٠٢٦	١٥,٨٦٨	٩٠٠	٩٤٩,٧٩٣,١٥٢	٢١٤,١٠٣,٨١٨	٢١,٦١٢,٠٠٠	١,١٨٥,٥٠٨,٩٧٠	٢٠٢٦
٢٠٢٧	١٥,٣٤٥	٩٢٣	١,١٠٦,٤٣٤,٩١٢	٢٤٩,٤١٤,٢٤٢	٢٢,١٥٢,٠٠٠	١,٣٧٨,٠٠١,١٥٤	٢٠٢٧
٢٠٢٨	١٥,٧٧٥	٩٤٦	١,٣٦٧,٤٦٦,١١٢	٢٨٥,٧١٤,١٤٠	٢٢,٧١٦,٠٠٠	١,٥٧٥,٨٩٦,٢٥٢	٢٠٢٨
٢٠٢٩	١٦,٤٣٣	٩٧٠	١,٤٣٥,٢١٤,١٧٦	٣٢٣,٥٢٨,١٦٤	٢٣,٢٨٠,٠٠٠	١,٧٨٢,٠٢٢,٣٤٠	٢٠٢٩
٢٠٣٠	١٤,٧٧٤	٩٩٥	١,٥٨٦,٠٢٧,١٦٨	٣٥٧,٥٢٤,٦٥٨	٢٣,٨٦٨,٠٠٠	١,٩٦٧,٤١٩,٨٢٦	٢٠٣٠
الإجمالي	١٥٥,٣٧١	٨,٩١٦	٨,٥٦٩,٣٠٩,٧٦٠	١,٩٣١,٧٠٦,٨٤٩	٢١٢,٩٦٠,٠٠٠	١٠,٧١٤,٩٧٦,٦٠٩	الإجمالي

١. أعداد الخريجين = الأعداد من (الجدول ٧,٧).
 ٢. أعداد الخريجين = الأعداد من الجدول (٧,٧) X نسبة التخرج (الجدول ٧,٦).
 ٣. الوفر على وزارة الموارد البشرية من المعونات المادية = متوسط المعونات المادية ١٠,٢٠٨ (الجدول ٧,٦) إجمالي عدد الخريجين مستلمي الإعانات المادية والعينية التراكمي حتى نهاية السنة (الجدول ٧,٧).
 ٤. الوفر على وزارة الموارد البشرية من المعونات العينية = متوسط المعونات العينية ٢,٣٠١ (الجدول ٧,٦) إجمالي عدد الخريجين مستلمي الإعانات المادية والعينية التراكمي حتى نهاية السنة (الجدول ٧,٧).
 ٥. الوفر على وزارة الموارد البشرية من حافز = عدد الخريجين مستلمي معونات حافز (الجدول ٧,٦) X تكلفة معونات حافز ٢٤,٠٠٠ (الجدول ٧,٦).
- الخطوة الثاني هي خصم تكلفة التدريب على الوفر من (الجدول ٧,٨ - ٧,٩).
- الوفر المحقق من التدريب:

الجدول ٧,١٠

الوفر المحقق من الناجحين من البرنامج التدريبي (الذين تم توظيفهم)

السنة	اجمالي الوفر السنوي على وزارة الموارد البشرية ١	التكلفة السنوية للتدريب ٢	اجمالي الوفر ٢-١	نسبة الوفر
٢٠٢١	١٧٤,٤٣٠,٥٤٩	٤١٣,١٨١,٧٦٤	٢٣٨,٧٥١,٢١٥ -	٥٨%
٢٠٢٢	٣٤٧,٣٨٦,٠٦٠	٤٥٨,٧٢٨,٥٧٤	١١١,٣٤٢,٥١٥ -	٢٤%
٢٠٢٣	٥٤٣,٦٢٠,٥٠٢	٥٢٠,٦١١,٠١٩	٢٣,٠٠٩,٤٨٣	٤%
٢٠٢٤	٧٧٤,٢٠٤,٤٣١	٦١١,٩٢٠,٨٩٥	١٦٢,٢٨٣,٥٣٦	٢٧%
٢٠٢٥	٩٨٦,٤٨٦,٥٢٥	٥٦٣,١٨٠,١٥٣	٤٢٣,٣٠٦,٣٧٣	٧٥%
٢٠٢٦	١,١٨٥,٥٠٨,٩٧٠	٥٢٧,٩٣٠,٤٤٨	٦٥٧,٥٧٨,٥٢٢	١٢٥%
٢٠٢٧	١,٣٧٨,٠٠١,١٥٤	٥١٠,٥١٣,٥٣٤	٨٦٧,٤٨٧,٦٢٠	١٧٠%
٢٠٢٨	١,٥٧٥,٨٩٦,٢٥٢	٥٢٤,٨٣٦,٣٢٦	١,٠٥١,٠٥٩,٩٢٦	٢٠٠%
٢٠٢٩	١,٧٨٢,٠٢٢,٣٤٠	٥٤٦,٧٢٨,٠٧٣	١,٢٣٥,٢٩٤,٢٦٨	٢٢٦%
٢٠٣٠	١,٩٦٧,٤١٩,٨٢٦	٤٩١,٥٣٢,٩٢٤	١,٤٧٥,٨٨٦,٩٠٢	٣٠٠%
الإجمالي	١٠,٧١٤,٩٧٦,٦٠٩	٥,١٦٩,١٦٣,٧١١	٥,٥٤٥,٨١٢,٨٩٨	

١. (الجدول ٧,٩)

٢. (الجدول ٧,٨)

٥,٥٤٥,٨١٢,٨٩٨	اجمالي الوفّر من ٢٠٢١ حتى ٢٠٣٠
٪٢,٦٩	معدل عائد السندات الحكومية السعودية ١٠ سنوات
٤,٤٣٥,٥٠١,٣٦١	صافي القيمة الحالية NPV*
٪١٠٤	متوسط العائد السنوي Average ROI*

• التعريفات وطريقة الحساب في (المرفق ١٢)

ثالثاً: التحليل المالي لبرنامج مساعد الظل

مفهوم وآلية تطبيق نظام المرشد والزميل في بيئة العمل نظام المرشد والزميل":

"هو نظام داعم في بيئة العمل يهدف إلى تحقيق عملية الشمل والدمج وتحقيق التنمية المستدامة والتطور المهني للموظف من ذوي الإعاقة في منظومة العمل بشكلٍ علمي وعملي ومبني على منهجية معتمدة في إدارة الموارد البشرية من خلال أفضل الممارسات العالمية".

المرشد

يلعب المرشد دوراً رئيسياً وحيوياً في البرنامج ويمثل همزة الوصل بين الموظف من ذوي الإعاقة والإدارات ذات العلاقة (الموارد البشرية، المالية...). ومن خلال هذا الدور يقوم المرشد بتوفير الدعم المعنوي والمهني للموظف والتأكد من دمج كل سلاسة في منظومة العمل في الشركة

الزميل

يلعب الزميل المباشر دوراً رئيسياً وحيوياً في البرنامج ويمثل همزة الوصل بين الموظف من ذوي الإعاقة والإدارة التي يعمل بها. ومن خلال هذا الدور يقوم الزميل المباشر بتوفير الدعم والمشورة فيما يخص العمل بالإضافة إلى الدعم المعنوي والتأكد من اندماج الموظف الجديد في منظومة العمل بكل سهولة وسلاسة

يتم اختيار المرشد من خلال مواصفات خاصة مثل:

- ان يكون من ادارة الموارد البشرية.
- امتلاك خبرة واسعة وطويلة في مجال العمل.
- امتلاك مهارات اجتماعية وشخصية جيدة.
- امتلاك مهارات اتصال عالية.
- التحلي بالصبر والحكمة والحنكة الادارية.
- الالتزام والتأكيد على أهمية تفعيل دور الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومة العمل.

١١. لمزيد من التفاصيل يمكن الرجوع إلى المصادر التالية:

- <https://www.werkpad.nl/over-werkpad/>
- KOOYMAN AdvieSWerk. Netherland-
- <http://jobs.euractiv.com/company/workability-europe-14740->

المهام التي يقوم بها المرشد:

استقبال الموظف الجديد من ذوي الإعاقة وهو المشرف على إعداد وتقديم البرنامج التعريفي للموظف الجديد.
الإجابة على أسئلة الموظف ذات العلاقة بأنظمة العمل في الشركة وتعريف الموظف بالموقع الإلكتروني للشركة وبالخدمات وطبيعة النشاطات التي توفرها الشركة للعملاء.
تكثيف الاتصال بالموظف الجديد في بداية الفترة عند تعيينه ومن ثم الاتصال الدوري المستمر.

بناء علاقة اتصال مع عائلة الموظف ذو الإعاقة.
يعتبر المرجع الأول لمدرء الأقسام والزملاء وكذلك للموظفين من ذوي الإعاقة.
تقديم الدعم المستمر للموظف ذو الإعاقة ومديري الأقسام وخطوط الإنتاج.
يكون المرشد على اتصال مسبق مع الموظف الجديد أثناء فترة التأهيل المهني.
تنظيم جميع الإجراءات اللازمة لسهولة الوصول واجراء التعديلات (الطااولات والكراسي والمعدات التقنية، وإعادة التصميم...إلخ).

يشارك برأيه في تكييف بيئة العمل حيث يعمل على إعداد تقارير مرحلية عن سير الموظف الجديد وإنتاجيته في العمل ويعد تقارير عن سهولة الوصول والتكيف مع الأشخاص المعنيين في المؤسسة.

المؤازرة وتقديم المشورة لمدرء الأقسام لاختيار الزميل المناسب للشخص ذو الإعاقة وتعريف الموظف الجديد بـ «الزميل» في العمل.

كذلك يتم اختيار الزميل من خلال مواصفات خاصة مثل:
أن يكون ذو مهارات اجتماعية ومهارات جيدة للاتصال.
أن يكون صبوراً وملتزماً ومؤمناً بأهمية تفعيل دور الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومات العمل.

يقترح أن يكون الزميل هو زميل عمل للشخص ذو الإعاقة ويعمل معه في نفس القسم والمكان.

المهام التي يقوم بها الزميل:

يمثل وجود الزميل منحى ذا توجه اجتماعي بالإضافة لمتابعة سير العمل والمهام اليومية الموكلة للموظف ذو الإعاقة.

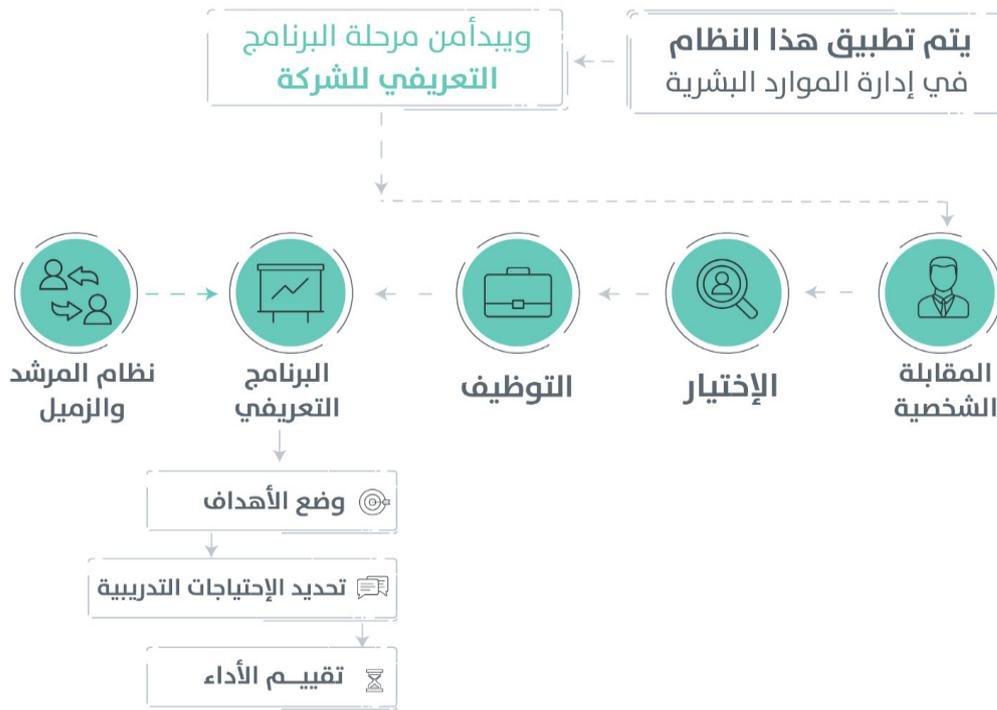
يساعد الزميل في توفير المعلومات عن الهيكل التنظيمي ومعلومات أخرى ذات علاقة بأنظمة المؤسسة والبروتوكول العام لها.

يجب أن يبدي الزميل استعداداً لمساعدة الموظف ذو الإعاقة في صغائر الأمور مثل فتح الباب، وإزاحة العقبات عن طريق مستخدم الكرسي المتحرك على سبيل المثال...

لا يعد الزميل مسؤولاً عن أي سلوك صادر عن الموظف ذو الإعاقة كما لا يعد مسؤولاً عن تأمين قواعد السلامة للموظف ذو الإعاقة حيث تعد مسؤولية المنظمة. لا يعد الزميل مشرفاً

وليس له سلطة على زميله من ذوي الإعاقة.
أن يعتمد على نشر ثقافة التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة في محيط عمله.
يقدم تقارير للمرشد عن كيفية اندماج الموظف الجديد ولا يعتبر شخص في مرتبة أعلى
من الموظف وتربطه به علاقة ودية وعلاقة زمالة.
أن يحرص على التواصل المكثف مع الموظف من ذوي الإعاقة في أقرب فرص ممكنة وعلى
نحو متقطع أثناء اليوم، في فترة أداء الصلاة مثلا وخلال استراحة تناول الغذاء.
يجب أن يستشير ويتلقى الدعم من المرشد حول قدرات أو مشاكل زميل العمل الجديد
من ذوي الإعاقة.

آلية تطبيق نظام المرشد والزميل



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

لتحقيق هذا الهدف، قام الفريق البحثي بالخطوات التالية:

- التوصل إلى التكاليف اللازمة لتعيين مساعد ظل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية الذين تم ضمهم لسوق العمل.
 - مقارنة التكاليف في المملكة العربية السعودية مع دول إقليمية وعالمية.
- يهدف هذا القسم إلى حصر تكاليف مساعدي الظل في السعودية، ولقيام بذلك قمنا بتعريفهم، وحصرهم، وقياس متوسط التكاليف (المرتبات) السنوية، ومقارنتها بدول إقليمية وعالمية، وقياس الأثر المالي الذي يضيفه مساعدي الظل للأشخاص ذوي الإعاقة.

١. تكلفة برنامج مساعد الظل

طبيعة العمل: من الضروري، في هذه الحالة التفرقة بين ثلاثة أنواع من مساعدي الظل، لأنه سيتم التركيز هنا على مساعد الظل المتخصص في تقديم الدعم والمساعدة لذوي الإعاقة.

مساعد الظل المختص بالعناية الشخصية (Caregiver):

وهو شخص يركز في مهامه على تقديم العناية الشخصية مثل النظافة والطعام ومساعدة ذوي الإعاقة على التحرك و الانتقال

مساعد الظل المتخصص في تقديم الدعم و المساعدة لذوي الإعاقة - اخصائي اجتماعي (Social work specialist):

وهو شخص يركز في مهامه على حل المشاكل التي تواجه ذوي الإعاقة في العمل و مراقبة بيئة العمل والقيام بأنواع بسيطة من التدريب على رأس العمل.

مساعد الظل المتخصص في التطوير المهاري و التدريب المستمر لذوي الإعاقة في مكان العمل - مساعد الظل للتدريب في مكان العمل (Development coach):

وهو شخص أقرب الى المدرب أو المدرس الذي يركز على اكساب ذوي الإعاقة المهارات العملية على رأس العمل. وسيتركز بحثنا حول هذا النوع من المساعدين

لمعرفة تكلفة مساعد الظل، فإننا يجب أن نعرف المصطلحات المتعلقة بذلك، ويمكن بشكل عام تقسيم مهنة المساعد المهني أو المدرب للأشخاص ذوي الإعاقة إلى فئتين:

- **المدرسون أو المساعدون الدائمون:** وهم موظفون دائمون في الشركة أو المؤسسة أو مكان العمل الذي يعمل فيه عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة. غالباً 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 أسبوعياً 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.
- **المدرسون أو المساعدون الخارجيون:** هم 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 رب 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.
- **بناءً على عصف ذهني مع أشخاص من ذوي الإعاقة والمسؤولين عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة،** فقد تقرر أن عدد الأشخاص الذين يتم خدمتهم من مساعد ظل واحد هو ١٣ شخصاً للمساعد الواحد ويختلف العدد المطلوب باختلاف نوع الإعاقة ومدى شدتها.

الجدول ١١، ٧

مقارنة تكلفة مساعد الظل مع دول إقليمية وعالمية

الدولة	راتب مساعد الظل الشهري بالعملة المحلية	راتب مساعد الظل الشهري بالريال السعودي	عدد الأشخاص الذين يتم خدمتهم من قبل مساعد ظل واحد	التكلفة للشخص الواحد من ذوي الإعاقة (بالعملة المحلية لكل دولة) / شهر	التكلفة بالريال السعودي للشخص الواحد / شهر
المملكة العربية السعودية	٧,٠٠٠ ريال سعودي S		١٣ شخص	٥٣٨ ريال سعودي	
الإمارات العربية المتحدة	٥,٩٥٨ درهم إماراتي	٦,٠٦٨ ريال سعودي	١٣ شخص	٤٥٨ درهم إماراتي	٤٦٧ ريال سعودي
سنغافورة	٣,٤١٩ دولار سنغافوري	٩,٥٥٦ ريال سعودي	١٣ شخص	٢٦٣ دولار سنغافوري	٧٣٥ ريال سعودي
كندا	٦,٢٥٥ دولار كندي	١٨,٥٤٥ ريال سعودي	١٣ شخص	٤٨١ دولار كندي	١,٤٢٧ ريال سعودي
الولايات المتحدة الأمريكية	٥,٠٤٣ دولار أمريكي	١٨,٩٢٢ ريال سعودي	١٣ شخص	٣٨٨ دولار أمريكي	١,٤٥٥ ريال سعودي

- نلاحظ ارتفاع تكلفة مساعد الظل الشهرية للشخص الواحد في دول مثل كندا وأمريكا وقد يعود هذا إلى ارتفاع سلم الرواتب، أما بالنسبة لدولة مثل الإمارات العربية المتحدة، فمن خلال التقصي تبين لنا أنه يوجد شيوخ لهذه المهنة، ويوجد الكثير من مساعدي ومعلمي الظل، مما قد يؤدي إلى وفرة ومنافسة على هذه المهنة، أي وجود عرض أكثر من الطلب.
- ما تم استخلاصه من مسح الأشخاص ذوي الإعاقة المصدر من الهيئة العامة للإحصاء أن الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية يشكلون ٨٪ من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية.^{١٢}

الجدول ٧، ١٢ تكاليف مساعد الظل

التكاليف السنوية لمساعد الظل*	عدد مساعدين الظل الجدد (أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية ÷ عدد الأشخاص لمساعد الظل الواحد (١٣))	الأشخاص الذين تم دمجهم في سوق العمل من ذوي الإعاقة الذهنية حسب دراسة الأثر المالي ٨%*	السنة
٥,٨٩٤,١٠٧	٧٠	٩١٣	٢٠٢١
٦,٥٤٣,٨٤٠	٧٨	١,٠١٤	٢٠٢٢
٧,٤٢٦,٦٠٤	٨٨	١,١٥٠	٢٠٢٣
٨,٧٢٩,٣٩٢	١٠٤	١,٣٥٢	٢٠٢٤
٨,٠٣٤,٠٩٧	٩٦	١,٢٤٤	٢٠٢٥
٧,٥٣١,٠١٧	٩٠	١,١٦٧	٢٠٢٦
٧,٢٨٢,٧٩٩	٨٧	١,١٢٨	٢٠٢٧
٧,٤٨٦,٨٧٨	٨٩	١,١٦٠	٢٠٢٨
٧,٧٩٩,١٦٨	٩٣	١,٢٠٨	٢٠٢٩
٧,٠١١,٨٠٠	٨٤	١,٠٨٦	٢٠٣٠
٧٣,٧٣٩,٧٠٠	٨٧٩	١١,٤٢٢	الإجمالي

- تم حساب التكاليف السنوية لمساعد الظل عن طريق ضرب عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين سيتم دمجهم في سوق العمل مع تكاليف مساعد الظل السنوية (الجدول ١١، ٧)*.
- * هذا الافتراض بناء على أنه سيتم تحمل تكاليف رواتب مساعدي الظل لمدة سنة واحدة فقط.

٢. تكلفة تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف مساعد الظل

الجدول ٧، ١٣ اجمالي تكلفة التدريب ومساعد الظل

الاجمالي التكلفة	التكاليف السنوية لمساعد الظل**	اجمالي تكاليف التدريب ومكافآت حسب الأثر المالي*	السنة
٤١٩,٠٧٥,٨٧٢	٥,٨٩٤,١٠٧	٤١٣,١٨١,٧٦٤	٢٠٢١
٤٦٥,٢٧٢,٤١٥	٦,٥٤٣,٨٤٠	٤٥٨,٧٢٨,٥٧٤	٢٠٢٢
٥٢٨,٠٣٧,٦٢٣	٧,٤٢٦,٦٠٤	٥٢٠,٦١١,٠١٩	٢٠٢٣
٦٢٠,٦٥٠,٢٨٧	٨,٧٢٩,٣٩٢	٦١١,٩٢٠,٨٩٥	٢٠٢٤
٥٧١,٢١٤,٢٤٩	٨,٠٣٤,٠٩٧	٥٦٣,١٨٠,١٥٣	٢٠٢٥
٥٣٥,٤٦١,٤٦٥	٧,٥٣١,٠١٧	٥٢٧,٩٣٠,٤٤٨	٢٠٢٦

السنة	اجمالي تكاليف التدريب ومكافآت حسب الأثر المالي*	التكاليف السنوية لمساعدى الظل**	اجمالي التكلفة
٢٠٢٧	٥١٠,٥١٣,٥٣٤	٧,٢٨٢,٧٩٩	٥١٧,٧٩٦,٣٣٣
٢٠٢٨	٥٢٤,٨٣٦,٣٢٦	٧,٤٨٦,٨٧٨	٥٣٢,٣٢٣,٢٠٤
٢٠٢٩	٥٤٦,٧٢٨,٠٧٣	٧,٧٩٩,١٦٨	٥٥٤,٥٢٧,٢٤٠
٢٠٣٠	٤٩١,٥٣٢,٩٢٤	٧,٠١١,٨٠٠	٤٩٨,٥٤٤,٧٢٤
الإجمالي	٥,١٦٩,١٦٣,٧١١	٧٣,٧٣٩,٧٠٠	٥,٢٤٢,٩٠٣,٤١١

*الجدول ٧,٨

**الجدول ٧,١٢

لمزيد من التوضيح عن الأثر المالي المتحقق من برامج التدريب وتعيين مساعدي الظل الرجاء الذهاب إلى (المرفق ١٣).

رابعاً: التحليل المالي للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة، حسب نوع الإعاقة

لتحقيق هدف دراسة التحليل المالي (للبرامج التدريبية التي ستقدم للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة)، قام الفريق البحثي بالخطوات التالية:

- تم جمع معلومات بخصوص الوظائف المطلوبة حالياً استناداً إلى الوظائف التي تم توظيفها أو سيتم توظيفها في المستقبل القريب.
- جمع الأسماء الوظيفية مع التخصصات المذكورة باستخدام دليل التصنيف المهني السعودي.
- حصر التخصصات المطلوبة مستقبلاً عن طريق دراسة التخصصات المطلوبة عالمياً ومحلياً عن طريق تحليل الوظائف الممكن إنشاؤها بناءً على برامج رؤية ٢٠٣٠ وتحليل تقرير منتدى العالم الاقتصادي لعام ٢٠٢٠.
- تلخيص جميع الوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلاً وتقسيمها حسب أنواع الإعاقة وذلك عن طريق الاستناد إلى متخصصين في التدريب والتوظيف ومنصات العروض الوظيفية المخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة في دول أجنبية. بالإضافة إلى جلسات عصف ذهني مع أشخاص ذوي إعاقة ومسؤولين عن توظيف أشخاص ذوي إعاقة.

وبناءً على النتائج تم عمل التالي:

- جدول البرامج التدريبية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع إعاقتهم وتقسيمها إلى برامج تدريبية افتراضية وحضورية ومدمجة حسب المؤهل العلمي.
- ومن ثم تم التوصل إلى:
- تحليل مالي للبرامج التدريبية التي تتناسب مع الوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلاً وذلك حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة.

١. التخصصات المطلوبة حالياً:

تم عقد ورش عمل مع ذوي الاختصاص في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وبناءً على:

- العصف الذهني.
- تقارير سوق العمل.

فإنه يمكن التأكيد على أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير محدودين بوظائف معينة، وإنما يمكنهم الالتحاق بالوظائف التي تناسب مؤهلاتهم العملية ورغباتهم مع الموازنة بين قدرات الشخص من ذوي الإعاقة وتلك المتطلبات الوظيفية. ولذلك فقد تم الاعتماد على حصر الوظائف المطلوبة حالياً في السوق السعودي بشكل عام.

هناك توجه حكومي لتوطين الوظائف التي تم الاعتماد فيها بشكل رئيسي على الوافدين. وقد قررت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن يتم توطين هذه الوظائف لتكون حصرًا على السعوديين. هذا القرار من شأنه أن يقلل نسبة البطالة بين السعوديين. ولحصر الوظائف الحالية، تم الاعتماد على المصادر التالية:

- تقرير مستقبل توطين وظائف القطاع الخاص المصدر من غرفة جدة التجارية والذي يحتوي على القطاعات وأقسام الوظائف التي تم توطينها أو سيتم توطينها في المستقبل القريب.^{١٣}
- دليل التصنيف المهني السعودي ٢٠٢٠ للحصول على الأسماء الوظيفية المدرجة تحت القطاعات وأقسام الوظائف المذكورة في التقرير المصدر من قبل غرفة جدة.^{١٤}
- بعض الدراسات التي تضمنت «الحرص على خفض معدلات البطالة يعكس حرص الدولة على التوطين وزيادة فرص العمل» الذي تم استعماله لإثبات جدوى آلية حصر الوظائف المطلوبة حالياً.^{١٥}

الوظائف المطلوبة حالياً:

بناءً على قرارات وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية المتعلقة بالتوطين تم استخلاص أن الوظائف الأكثر طلباً في المرحلة الحالية هي الوظائف التي تم أو سيتم توطينها في المستقبل القريب. وبناءً على بعض التقارير والدراسات من بعض الغرف التجارية عن مستقبل توطين وظائف القطاع الخاص- المصدر فإنه تم تلخيص الوظائف التي تم توطينها والتي سيتم توطينها في المستقبل القريب ضمن خطط وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

وفي الجدول التالي توضيح القطاعات المعنية بالتوطين.

١٣. محمد يوسف ناغي. ٢٠١٩. مستقبل توطين وظائف القطاع الخاص. غرفة جدة التجارية

١٤. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. دليل التصنيف المهني السعودي

١٥. محمد حميدان. ٢٠١٨. الحرص على خفض معدلات البطالة يعكس حرص الدولة على التوطين وزيادة فرص العمل. جريدة الرياض.

Retrieved January 04, 2021, from <https://www.alriyadh.com/1709281>

الجدول ٧, ١٤

قطاعات وأقسام الوظائف المطلوبة حالياً^٧

أقسام الوظائف	القطاعات
تنظيم الرحلات، الإرشاد، إدارة وتشغيل المرافق، الضيافة بأشكالها	قطاع السياحة
تنظيم البرامج الترفيهية وتشغيلها، إدارة وتشغيل المواقع، التقنيات المستخدمة	قطاع الترفيه
الخدمات الأرضية في المطارات، الترحيل الجوي، إدارة الشحن، هندسة النقل، تشغيل الرافعات، السلامة، صيانة الآلات والمعدات	قطاع اللوجستيات
أخصائي وفني البصريات*، تسويق الأدوية، تسويق الأجهزة الطبية، تسويق المستلزمات الطبية	قطاع الخدمات الصحية
المحاسبة العامة، محاسبة التكاليف، تدقيق الحسابات، المراجعة المالية	قطاع الخدمات المالية
أمن المعلومات، البرمجيات بأنواعها	قطاع التقنية

* «يوجد وفرة في وظائف أخصائي وفني بصريات يمكن التدريب عليها في مدة قصيرة ومن ثم التوظيف المباشر، وهناك اتفاق مبدئي مع وزارة الصحة التي ستضع تنظيمًا خاصاً لذلك مع الهيئة السعودية الصحية للتخصصات الصحية».

بعد حصر القطاعات المعنية بالتوطين، تم حصر أكبر عدد ممكن من الأسماء الوظيفية في القطاعات المعنية استناداً إلى دليل التصنيف المهني السعودي. توضح الجداول ٧, ١٥-٧, ١٩ الوظائف المطلوبة حالياً حسب القطاعات.

الجدول ٧, ١٥

الوظائف المتاحة حالياً في قطاع السياحة والترفيه^٧

رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	التخصصات
٤١٣٢٠٣٣	كاتب استعلامات سياحية	تنظيم الرحلات والبرامج الترفيهية
٤٢٢١٠٠٣	كتبة الخدمات السياحية	
٤٢٢١٠١٣	كاتب حجز سياحي	
٤٢٢١٠٢٣	دليل سياحي	
٤٢٢١٠٣١	مبرمج رحلات سياحية	
٢٥١٣٠٧١	مرشد زائرین	الارشاد السياحي وتشغيل البرامج الترفيهية
٢٥١٣٠٨١	مرشد سياحي بحري	
٢٥١٣٠٦١	مرشد سياحي عام	
١٢١٧١٤١	مدير وكالة سياحة	ادارة المرافق السياحية والترفيهية
٤٢٢١٠٤١	مشرف برامج سياحية	
٥١١١٠٣٣	وكيل سياحي	

رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	التخصصات
٤٢٢٣٠٤٣	كاتب تأجير سيارات سياحية	تشغيل المرافق السياحية والترفيهية
٥٢٢١٠٠٣	بائع الهدايا والمنتجات السياحية	
٥٢٢١٠٥٥	بائع منتجات تراثية (سياحية)	
١٢١٥٠٤١	مدير بيت ضيافة	الضيافة
١٢١٥٠٣١	رئيس خدمة في سفينة	
١٢١٥٠٤١	مدير بيت ضيافة	

الجدول ١٦، ٧

الوظائف المتاحة حالياً في قطاع اللوجستيات^٧

رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	التخصصات
٤٢٢٢٠٠٣	كتبة الخدمات الأرضية للنقل الجوي والبحري	الخدمات الأرضية في المطارات
٦١٢٥٠١٣	مضيف أرضي	
٤٢٢٢٠٣٣	كاتب خدمات أمتعة	
٤٢٢٢٠١٣	كاتب تذاكر سفر	الترحيل الجوي
٤٢٢٢٠٢٣	كاتب خدمات مسافرين	
٤٢٢٢٠٥٣	كاتب خدمات عبور	
٤٢٢٣٠٢٣	مفتش تذاكر	
٤٢٢٢٠٤٣	كاتب خدمات شحن وتفريغ	إدارة الشحن
٤٢٢٢٠٦٣	مشرف خدمات نقل جوي	هندسة النقل
٤٢٢٣٠٨٣	مراقب حركة جوية	
٤٢٢٣٠٠٣	كتبة المواصلات البرية	
٤٢٢٣٠١٣	مراقب حركة سيارات	
٩١٤٣٠٩٥	سائق رافعة شوكية	تشغيل الرافعات
٩١٤٣١٠٤	مشغل رافعة متحركة ونش	
٩١٤٣١١٤	مشغل رافعة برجية	
٢٢٣٣٠٨١	مستشار سلامة (طيران)	السلامة
٣٢١٨٠٣٢	فني أمن وسلامة مهنية	
٩١٥٤٠٠٠	ميكانيكي الطائرات	صيانة الآلات والمعدات
٩١٥٤٠٥٣	ميكانيكي خدمة ميدانية للطائرات	

الجدول ٧، ١٧

الوظائف المتاحة حالياً في قطاع الخدمات الصحية^٧

رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	التخصصات
٩٥١٢٠٠٥	فني مختبر فيزيائي - ضوء وبصريات	إحصائي وفني البصريات
٣٣١١١٩٢	فني بصريات	
٢٣١٥١١١	اختصاصي قياس البصر	
٢٣١٥١٢١	اختصاصي تركيب نظارات طبية	
٣٣٢١٠٢٢	فني تسويق الأدوية	تسويق الأدوية
٣٢١٤٠٥٢	فني إلكتروني أجهزة طبية	تسويق الأجهزة الطبية
٥٣١٣٠٢٤	بائع أجهزة طبية	
٥٣١٣٠٠٠	بائعو التجهيزات الطبية	تسويق المستلزمات الطبية
٥٣١٣٠١٣	بائع تجهيزات طبية عام	

الجدول ٧، ١٨

الوظائف المتاحة حالياً في قطاع الخدمات المالية^٧

رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	التخصصات
٢٦٢٢٠١١	محاسب عام	المحاسبة العامة
٥٢١١١٥٣	محاسب زبائن	
٢٦٢٢٠٢١	محاسب تكاليف	محاسبة التكاليف
٢٦٢٢٠٣١	مدقق حسابات	تدقيق الحسابات
١١١٢١٣١	مدير شئون مالية ومحاسبية	المراجعة المالية
٢٦٢٢٠٠١	الاختصاصيون في العلوم المحاسبية	
١٢١٧٢٨١	مدير ادارة التقارير المالية	
٢٦٢١١٤١	مشرف مراجعة مالية	
٢٦٢١١٥١	مراجع مالي اول	

الجدول ١٩، ٧

الوظائف المتاحة حالياً في قطاع التقنية^٧

التخصصات	المسميات المهنية المعتمدة من الدليل المهني السعودي	رقم المهنة (الدليل المهني السعودي)
أمن المعلومات	أخصائي أمن المعلومات	٢١٣٣٢٩١
	إداري أمن معلومات	٢١٣٣٣٠١
البرمجيات بأنواعها	أخصائي هندسة البرمجيات	٢١٣٣٣١١
	أخصائي تطوير البرمجيات	٢١٣٣٢٥١

٢. التخصصات المطلوبة مستقبلاً حسب رؤية ٢٠٣٠

لتحديد الوظائف المستقبلية لسوق العمل السعودي والتي تتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ فقد تم الرجوع إلى المصادر التالية:

- برامج رؤية ٢٠٣٠ لحصر قطاعات الوظائف المطلوبة محلياً مستقبلاً.^{١٦}
- التقرير الصادر عن منتدى العالم الاقتصادي لحصر الوظائف المطلوبة عالمياً في المستقبل.^{١٧}
- تقارير ودراسات لبعض الغرف التجارية.^{١٨}
- منصة اكتشاف لحصر باقي الوظائف المطلوبة حالياً ولم يتم شملها في المصادر السابقة.^{١٩}

رؤية ٢٠٣٠:

يستند الجزء الأول من حصر الوظائف المطلوبة مستقبلاً إلى برامج خطة ٢٠٣٠ وهي الرؤية الطموحة التي وصفها صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد نائب رئيس مجلس الوزراء - حفظه الله - بقوله: «هي خطة جريئة قابلة للتحقيق لأمة طموحة. إنها تعبر عن أهدافنا وآمالنا على المدى البعيد، وتستند إلى مكامن القوة والقدرات الفريدة لوطننا. وهي ترسم تطلعاتنا نحو مرحلة تنموية جديدة غايتها إنشاء مجتمع نابض بالحياة يستطيع فيه جميع المواطنين تحقيق أحلامهم وآمالهم وطموحاتهم في اقتصاد وطني مزدهر». وعليه، فإن خطة رؤية ٢٠٣٠ ترسم توجهاً واضحاً يقود المملكة نحو الأفضل، والذي تم بناءً عليه إعداد التصور المشار إليه عن الوظائف المطلوبة مستقبلاً في المملكة العربية السعودية. كما تم استقصاء القطاعات الواعدة من البرامج عن طريق الدخول في تفاصيل البرامج والمشاريع المطروحة لكل برنامج واستنباط القطاعات المتعلقة منها.

١٦. رؤية ٢٠٣٠. Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/en/node>.

١٧. ZAHIDI, S. (2020). THE JOBS OF TOMORROW. Retrieved December 31, 2020, from <https://www.imf.org/> external/pubs/ft/fandd/2020/12/WEF-future-of-jobs-report-2020-zahidi.htm

١٨. غرفة الرياض التجارية. ٢٠٢٠. دراسة وظائف المستقبل في المملكة العربية السعودية. غرفة الرياض التجارية.

١٩. ياسر بكار. ٢٠٢٠. ماهي التخصصات الجامعية والدبلومات التي تتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. منصة اكتشاف.

برامج رؤية ٢٠٣٠ المتعلقة بالتوظيف وأهم محاورها:

- **برنامج جودة الحياة:** - هذا البرنامج معني بتهيئة البيئة اللازمة لدعم واستحداث خيارات جديدة تعزز مشاركة المواطن والمقيم في النشاطات الثقافية والترفيهية والرياضية التي تساهم في تعزيز جودة حياة الفرد والأسرة وترويج النشاط الاقتصادي.
- **برنامج تطوير القطاع المالي:** هذا البرنامج معني بتطوير قطاع مالي متنوع وفاعل، وتحفيز الادخار، والتمويل والاستثمار.
- **برنامج الإسكان:** يهدف البرنامج لتقديم حلول سكنية تمكن الأسر السعودية من تملك المنازل من خلال توفير حلول تمويلية مدعومة وملائمة بالتوازي مع زيادة العرض للوحدات السكنية، وتطوير البيئة التشريعية والتنظيمية لقطاع الإسكان.
- **برنامج تحقيق التوازن المالي:** هذا البرنامج معني بتحقيق التوازن المالي عن طريق مراقبة واستشراف الأداء المالي بهدف رفع كفاءة الانفاق الحكومي وإدارة المخاطر المصاحبة لذلك، مع الاحتفاظ باحتياطات مالية مناسبة وقدرة عالية مستدامة على الاستدانة من الأسواق المالية المحلية والدولية.
- **برنامج التخصيص:** هذا البرنامج معني بتعزيز دور القطاع الخاص في تقديم الخدمات وإتاحة الأصول الحكومية أمامه. علاوة على ذلك يسعى البرنامج إلى جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.
- **برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية:** هذا البرنامج معني بتحويل المملكة إلى قوة صناعية رائدة ومنصة لوجستية دولية في عدد من المجالات الواعدة (مع التركيز على تطبيق تقنيات الجيل الرابع للصناعة)، كما يركز البرنامج على أربعة قطاعات رئيسة هي الصناعة، والتعدين، والطاقة، والخدمات اللوجستية. يعمل البرنامج على تطوير الأنظمة المناسبة، وتوفير التمويل المطلوب، وتطوير البنية التحتية والأراضي الصناعية والمناطق الخاصة، والتوسع في تطبيق إجراءات الرقمنة (Digitalization)، وتعزيز عمليات البحث والابتكار والتدريب، ورفع كفاءة الكوادر المتاحة.
- **برنامج خدمة ضيوف الرحمن:** هذا البرنامج معني بتهيئة المواقع السياحية والثقافية، وإتاحة أفضل الخدمات قبل وأثناء وبعد زيارتهم مكة المكرمة والمدينة المنورة والمشاعر المقدسة.
- **برنامج تنمية القدرات البشرية:** هذا البرنامج معني بتنمية القدرات البشرية ويهدف إلى تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة سعياً للوصول إلى المستويات العالمية، وذلك من خلال برامج تعليم وتأهيل وتدريب تواكب مستجدات العصر ومتطلباته، كما يساهم البرنامج في تطوير جميع مكونات منظومة التعليم والتدريب.

الجدول ٧,٢٠

قطاعات الوظائف المطلوبة وبرامج رؤية ٢٠٣٠

قطاعات الوظائف	برامج الرؤية
- السياحة - الثقافة - الترفيه - الرياضة - الصحة - تحليل البيانات	برنامج جودة الحياة
- المالية - التقنية المالية - البرمجة	برنامج تطوير القطاع المالي
- البناء والإنشاء - المالية	برنامج الإسكان
- المراقبة المالية - المحاسبة والتدقيق - الاستثمار	برنامج تحقيق التوازن المالي
- إدارة الأصول - إدارة المشاريع - تطوير الأعمال	برنامج التخصص
- الصناعة - التعدين - الطاقة - الخدمات اللوجستية - البناء والإنشاء	برنامج تطوير الصناعة الوطنية والخدمات اللوجستية
- السياحة - الضيافة - الثقافة - البرمجة	برنامج خدمة ضيوف الرحمن
- التعليم والتدريب	برنامج تنمية القدرات البشرية

يستند الجزء الثاني من حصر الوظائف المطلوبة مستقبلاً إلى تقرير منتدى العالم الاقتصادي - بعنوان: (مستقبل الوظائف) فإن مستقبل الوظائف ينقسم الى قسمين:

- وظائف ذات طلب زائد في المستقبل (واحدة)
 - وظائف سوف ينخفض الطلب عليها في المستقبل (مندثرة)
- سيتم التركيز في هذا القسم على الوظائف الواعدة.

في الجدول التالي سيتم توضيح والتخصصات المطلوبة في المستقبل عالمياً بناءً على تقرير دراسة المنتدى الاقتصادي العالمي.

الجدول ٧,٢١

الوظائف والتخصصات المطلوبة في المستقبل عالمياً^{١١}

الوظائف	التخصصات
<ul style="list-style-type: none"> • محلل بيانات - Data analyst • إحصائي بيانات - Data scientist • إحصائي بيانات ضخمة - Big data specialist • إحصائي قواعد البيانات والشبكات - Database and network professionals 	تحليل البيانات
<ul style="list-style-type: none"> • إحصائي ذكاء اصطناعي والتعلم الآلي - AI and machine learning specialist • إحصائي انترنت الأشياء - Internet of things specialist • مهندس روبوتات - Robotic engineers 	الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي

الوظائف	التخصصات
Process automation specialist – اخصائي معالجة وأتمتة	المعالجة والأتمتة
<ul style="list-style-type: none"> Project managers – مدير مشاريع Digital marketing specialist – اخصائي تسويق اليكتروني Strategy specialist – اخصائي تخطيط Business development professionals – مطورو أعمال Business services and administrative managers – مدير إدارة خدمات الأعمال Strategic advisor – مستشار تخطيط Management and organization analyst – محلل إدارة وتنظيم Organizational development specialist – اخصائي تطوير التنظيم Risk management specialist – اخصائي إدارة المخاطر 	تطوير الأعمال
<ul style="list-style-type: none"> Digital transformation specialist – اخصائي التحول الرقمي Software and applications developer – مطور برمجيات وتطبيقات Information security analyst – محلل أمن المعلومات 	تقنية المعلومات
<ul style="list-style-type: none"> Mechanics – مهندس ميكانيكي Machinery repairers – فني ميكانيكي FinTech engineers – مهندس تقنية مالية 	هندسة

الجزء الثالث من حصر الوظائف المطلوبة مستقبلاً والذي يستند إلى تقرير غرفة الرياض التجارية-دراسة وظائف المستقبل في المملكة العربية السعودية- المصدر في ٢٠٢٠ إذ شمل هذا التقرير ما يلي:

- استبانة المنشآت في القطاعات الحكومية والخاصة وغير الربحية (٣٤٢ استبانة).
 - مقابلات شخصية (تم مقابلة ٥٠ قيادي: ٢٩ من القطاع الخاص، ١٧ من القطاع الحكومي، ٤ من القطاع غير الربحي).
 - المجموعات البؤرية- Focus group (شملت ٣٠٠ طالب من منطقة مكة المكرمة، الرياض، المنطقة الشرقية، تبوك).
 - نموذج دفلاي (شمل: صانعي السياسة العامة، الخبراء والأكاديميين، أصحاب الأعمال).
- تم تحليل القطاعات والتخصصات العامة المطلوبة مستقبلاً من تقرير غرفة الرياض التجارية ثم قام فريق البحث بدمج التخصصات العامة بالوظائف المحددة المذكورة في تقرير منتدى العالم الاقتصادي (الجدول ٢١، ٧). وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول ٧, ٢٢

التخصصات والوظائف المستقبلية المطلوبة (دراسة وظائف المستقبل غرفة الرياض)^{١٢}

الوظائف	التخصصات
<ul style="list-style-type: none"> • محلل بيانات • مراقب بيانات • مستخرج بيانات • علماء بيانات 	تحليل البيانات
<ul style="list-style-type: none"> • فني الذكاء الاصطناعي • مبرمج روبوتات • مصمم روبوتات • فني روبوتات 	الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي
<ul style="list-style-type: none"> • اخصائي محتوى اليكتروني 	المعالجة والأتمتة
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة المتاجر الافتراضية 	إدارة الأعمال
<ul style="list-style-type: none"> • مبرمج ومطور شفرات (Coder/programmer) • مبرمج تطبيقات رقمية • مصممون بلوكتشين (Blockchain) • محللون تقنية بلوكتشين (Blockchain) 	تقنية المعلومات
<ul style="list-style-type: none"> • مهندس الطاقة البديلة والمتجددة • مهندسو بلوكتشين (Blockchain) • مهندسين من جميع الفئات 	هندسة
<ul style="list-style-type: none"> • أطباء • منسوبي الوظائف الصحية بشكل عام 	صحة
<ul style="list-style-type: none"> • محاسبون • محلل مالي متخصص في عملات رقمية 	مالية
<ul style="list-style-type: none"> • لم يتم ذكر الوظائف لكن يمكن الاسترشاد بالجدول ٧, ١٥ 	السياحة والترفيه
<ul style="list-style-type: none"> • متخصص قانون دولي • متخصص قانون تجاري 	قانون

بالاستناد الى تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي- الدراسة الاستقصائية لمستقبل الوظائف ٢٠٢٠، وبرامج رؤية ٢٠٣٠، وتقرير غرفة الرياض - وظائف المستقبل ٢٠٢٠، تم تلخيص التخصصات والوظائف المطلوبة في المستقبل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٢٣، ٧

ملخص التخصصات والوظائف المستقبلية^{١٠-١٢}

الوظائف	التخصصات
<ul style="list-style-type: none"> • إحصائي بيانات • إحصائي بيانات ضخمة • إحصائي قواعد البيانات والشبكات • محلل بيانات • مراقب بيانات • مستخرج بيانات • علماء بيانات 	تحليل البيانات
<ul style="list-style-type: none"> • إحصائي ذكاء اصطناعي والتعلم الآلي • إحصائي انترنت الأشياء • فني الذكاء الاصطناعي • مبرمج روبوتات • مصمم روبوتات • فني روبوتات 	الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي
<ul style="list-style-type: none"> • إحصائي معالجة وأتمتة • إحصائي محتوى اليكتروني 	المعالجة والأتمتة
<ul style="list-style-type: none"> • مدير مشاريع • إحصائي تسويق اليكتروني • إحصائي تخطيط • مطوري أعمال • مدير إدارة خدمات الأعمال • مستشار تخطيط • محلل إدارة وتنظيم • إحصائي تطوير التنظيم • إحصائي إدارة المخاطر 	تطوير الأعمال
<ul style="list-style-type: none"> • إدارة المتاجر الافتراضية 	إدارة الأعمال
<ul style="list-style-type: none"> • إحصائي التحول الرقمي • مطور برمجيات وتطبيقات • محلل أمن المعلومات • مبرمج ومطور شفرات • مبرمج تطبيقات رقمية • مصممون بلوكتشين • محلل تقنية بلوكتشين 	تقنية المعلومات

التخصصات	الوظائف
هندسة	<ul style="list-style-type: none"> • مهندس ميكانيكي • فني ميكانيكي • مهندس تقنية مالية • مهندس الطاقة البديلة والمتجددة • مهندسو بلوكتشين (Blockchain) • مهندس روبوتات
صحة	<ul style="list-style-type: none"> • أطباء • منسوبي الوظائف الصحية بشكل عام
مالية	<ul style="list-style-type: none"> • محاسبون • محلل مالي متخصص في عملات رقمية
السياحة والترفيه	<ul style="list-style-type: none"> • لم يتم ذكر الوظائف لكن يمكن الاسترشاد بالجدول ٧, ١٥
قانون	<ul style="list-style-type: none"> • متخصص قانون دولي • متخصص قانون تجاري
الصناعة والخدمات اللوجستية	<ul style="list-style-type: none"> • لم يتم ذكر الوظائف لكن يمكن الاسترشاد بالجدول ٧, ١٦
التعليم والتدريب	<ul style="list-style-type: none"> • لم يتم تحديد الوظائف في هذا التخصص
التعدين	<ul style="list-style-type: none"> • هندسة تعدين • جيولوجيا • فيزياء الأرض
الصناعات العسكرية	<ul style="list-style-type: none"> • هندسة ميكانيكية • هندسة مواد أو كيميائية
الإنتاج السينمائي	<ul style="list-style-type: none"> • تصميم جرافيكس • إنتاج سينمائي

٣. مواءمة الوظائف مع نوع الإعاقة:

كما تم تقريره سابقاً بأن الأشخاص ذوي الإعاقة غير محدودين بوظائف معينة، وإنما يمكنهم الإلتحاق بالوظائف التي تناسب مؤهلاتهم العلمية ورغباتهم ومن ثم ينظر إلى نوع وشدة الإعاقة فيما إذا شكلت حائلاً دون إنجاز المهام الوظيفية، قام الفريق البحثي بحصر الوظائف المطلوبة حالياً والمطلوبة مستقبلاً وعمل جدول يشمل التخصصات والوظائف المناسبة لكل نوع من أنواع الإعاقات. ومن ثم فإن النتائج تتضمن الوظائف التي تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع أنواع الإعاقات ومراحل شدتها، وبالنسبة للوظائف التي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة، فقد تم الاعتماد على المصادر التالية:

- تقرير يقسم الوظائف حسب نوع الإعاقة لأخذ انطباع عن نوعية الوظائف التي يمكن للشخص من ذوي الإعاقة شغلها حسب نوع إعاقته، تقرير أعده مسؤولو متخصصو التوظيف في الولايات المتحدة الأمريكية بعنوان "Great Jobs for People with Disabilities +100 to Get You Out and Earning"²¹.
 - منصة "One of the premier disability job boards" للتأكد من وجود عروض وظيفية فعلية للأشخاص من ذوي الإعاقة. المنصة مختصة بالعروض الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل حصري.²²
 - برنامج ورشة عمل بعنوان (مساهمة القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة).²³
 - عصف ذهني مع أشخاص من ذوي الإعاقة والمسؤولين عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لتصنيف مواءمة الوظائف حسب نوع الإعاقة.²⁴
- إذ تم استطلاع رأي عدد من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل في جهات متعددة من خلال ورشة عمل بعنوان - مساهمة القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة- والتي أقيمت في نوفمبر ٢٠٢٠. تم مناقشة أنسب الوظائف التي تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف إعاقاتهم. وكانت النتائج كالتالي:

الجدول ٧،٢٤

القطاعات والوظائف الملائمة للأشخاص ذوي الإعاقة (ورشة عمل)^١

الوظائف	القطاعات
<ul style="list-style-type: none"> • مدخل بيانات • مراسل • موظف استقبال • أرشفة • إحصائي موارد بشرية • سكرتارية • استقبال • علاقات عامة 	الوظائف المكتبية /إدارية
<ul style="list-style-type: none"> • محلل بيانات • محلل مالي • باحث تسويقي • باحث اجتماعي 	الوظائف البحثية

21. Tom Gerencer, C. (2020, October 13). 100+ Great Jobs for People with Disabilities to Get You Out and Earning. Retrieved December 29, 2020, from <https://zety.com/blog/jobs-for-people-with-disabilities>

22. One of the premier disability job boards. Retrieved December 29, 2020, from <https://www.disabledperson.com/>

٢٣. برنامج ورشة عمل بعنوان (مساهمة القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)، نوفمبر ٢٠٢٠، مركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز للأبحاث الاجتماعية.

٢٤. برنامج عصف ذهني بعنوان (الوظائف الملائمة حسب نوع الإعاقة)، فبراير ٢٠٢١، مفرح عسييري.

الوظائف	القطاعات
<ul style="list-style-type: none"> • امين صندوق • كاشير • صراف بنك • مدير حسابات 	الوظائف الحاسوبية
<ul style="list-style-type: none"> • متخصص في تكنولوجيا المعلومات • مطور ومصمم مواقع الكترونية • مهندس برمجيات • مبرمج كمبيوتر • هندسة الحماية السيبرانية (Cyber security) 	علوم الحاسوب
<ul style="list-style-type: none"> • بائع • تصميم جرافيك • مدير تسويقي • مساعد مندوب مبيعات • مدير محل 	وظائف تسويقية
<ul style="list-style-type: none"> • مقدم طعام • طبّاح • رئيس خدمات المطاعم 	وظائف المطاعم
<ul style="list-style-type: none"> • خطوط الإنتاج • مصنف أرفف • فني انتاج • إدارة مستودعات • مشرف انتاج 	وظائف مصنعية
<ul style="list-style-type: none"> • تسويق الكتروني • تسويق عبر الهاتف • خدمة العملاء • كول سنتر • اشراف على حسابات وسائل التواصل الاجتماعي 	وظائف عن بعد
<ul style="list-style-type: none"> • سائق عام • سائق شاحنه • خدمات زراعية • منظم فعاليات (جانب الترفيه) • هندسة ميكانيكية • هندسة كهربائية 	وظائف متنوعة

بناءً على الجداول (١٤، ٧، ٢٤، ٧) تم بناء الجدول التالي والذي يشمل الوظائف حسب نوع

الإعاقة:

الجدول ٧, ٢٥

الوظائف حسب نوع الإعاقة ١٢-٢٠١٥

نوع الإعاقة	الوظائف
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مدقق مالي
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	محلل بيانات، أخصائي قواعد البيانات والشبكات
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	أخصائي الذكاء اصطناعي والتعلم الآلي
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	فني روبوتات
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	أخصائي معالجة وأتمتة
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	أصائي تسويق اليكتروني
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	وظائف إدارية في التجارة اليكترونية
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	أخصائي تطوير برمجيات
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	تصميم وتحليل البلوكشين - blockchain
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مهندس ميكانيكي
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	وظائف محاماة وقانون
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مساعد اداري
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مهندس سلامة
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مدرب
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	وظائف في برمجة التطبيقات والتحول الرقمي
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مبرمج
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مصور، محرر صور وفيديوهات، اخراج وانتاج
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	فني محطة وقود، مشغل ماكينة، عامل مصنع، فني صيانة
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	فني مستودع، منسق العروض، مصنف أرفف، أمين مستودع
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	مدخل بيانات
حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	سكرتارية
حركية، سمعية، ذهنية	فني بصريات، اختصاصي قياس نظر
حركية، سمعية، ذهنية	فني وبائع أجهزة طبية
حركية، سمعية، ذهنية	محاسب
حركية، سمعية، ذهنية	سنترال، مراسل
حركية، سمعية، ذهنية	فني تسويق الأدوية

نوع الإعاقة	الوظائف
حركية، سمعية، ذهنية	مأمور مبيعات ومشتريات
حركية، سمعية، ذهنية	أخصائي أمن معلومات
حركية، سمعية، بصرية	إدارة سلاسل الامداد ومسؤول مشتريات ونقل ومستودعات
حركية، سمعية، بصرية	تنظيم الرحلات، مرشد سياحي، ووظائف بالمرافق السياحية
حركية، سمعية، بصرية	مضيف
حركية، سمعية، بصرية	عامل استقبال، كاشير
حركية، سمعية، بصرية	مسوق
حركية، سمعية، بصرية	مندوب مبيعات
حركية، سمعية، بصرية	موظفون بنوك تجارية، والجهات الاستثمارية
حركية، سمعية، بصرية	موظفون في القطاع الصحي
حركية، سمعية، بصرية	مسؤول سلامة في المصانع
حركية، سمعية، بصرية	موظف إيجار سيارات
حركية، سمعية، بصرية	سائق، موصل طلبات، سائق معدات ثقيلة
حركية، سمعية، بصرية	حارس أمن
حركية، سمعية، بصرية	إدارة وتشغيل المرافق

٤. البرامج المقترحة حسب نوع الإعاقة والتحليل المالي

في قسم البرامج المقترحة والتحليل المالي تم الاعتماد على المصادر التالية:

- عصف ذهني مع أشخاص من ذوي الإعاقة والمسؤولين عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لتصنيف مواءمة البرامج حسب نوع الإعاقة.^{٢٥}
- تم استعمال نموذج ديكسواي لاحتوائه على أفضل نسبة للتدريب المدمج (الحضوري والافتراضي). سيتم كذلك استعمال النسبة للتوصل إلى تكلفة التدريب المدمج بدقة.^{٢٦} ما تم استخلاصه بناء على مؤشرات احتياجات الوظائف المستقبلية هو أن أهم العوامل المؤثرة في سوق العمل هي كالتالي:
- التقدم التقني
- أتمتة الأعمال
- التحضر السريع

٢٥ برنامج عصف ذهني بعنوان (الوظائف الملائمة حسب نوع الإعاقة)، فبراير ٢٠٢١، مفرح عسييري.

26. Dexway, C. (2019, November 08). The Flipped Classroom: 6 Advantages for the Learner. Retrieved December 31, 2020, from <https://www.dexway.com/the-flipped-classroom-6-advantages-for-the-learner/>

- العولمة وتحولات قوة الاقتصاد العالمي
- التغير المناخي
- التركيبة السكانية

تم تخصيص بعض البرامج لأنواع معينة من الإعاقات لكن هذا لا يعني عدم قدرة الأشخاص ذوي الإعاقات المغايرة على تأدية هذه الوظائف بسبب اختلاف نوعية إعاقاتهم. بالنسبة للدورات والدبلومات المدمجة فقد تم اعتماد حساب تكلفتها على أساس بحث على موقع ديكسواي من الباحث Carmen Dexway والذي اعتمد منهجية أن الدورات المدمجة يجب أن تكون ٣٠٪ عبر النت و ٧٠٪ حضورية وذلك لتحقيق الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي. الجداول التالية توضح البرامج المقدمة بتكلفتها المالية في حال تم تسليمها إلى جهة ثالثة.

تكلفة البرامج لحملة شهادة البكالوريوس للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (ر.س)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	التخصص	البرامج
Harvard online	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية	٨٠	أخصائي أمن معلومات	أونلاين	تقنية معلومات وحاسبات	شهادة اختصاصية في مجال الأمن السبيرياني
جامعة الجمعة	١٣,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية	NA	أخصائي أمن معلومات	حضورى	تقنية معلومات وحاسبات	دبلوم الأمن السبيرياني
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، ذهنية	٨٠	مدقق مالي	حضورى	محاسبة أو مالية	شهادة اختصاصية في مجال المراجعة المالية
Glasscock school of continuing studies	٧,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٨٠	محلل بيانات، أخصائي قواعد البيانات والشبكات	أونلاين	رياضيات أو تحليل البيانات والتخصصات الهندسية	شهادة في مجال تحليل البيانات
MIT Sloan School of Management	١٢,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، فني روبوتات	أونلاين	تقنية معلومات وحاسبات	شهادة في مجال تحليل الذكاء الاصطناعي
The London School of Economics and Political Science	١٠,٦٤٧	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي معالجة واتمته	أونلاين	تقنية معلومات وحاسبات	شهادة في مجال الاتمته
MIT Sloan School of Management	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي تسويق الالكتروني	أونلاين	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في التسويق الالكتروني
MIT Sloan School of Management	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	وظائف إدارية في التجارة الالكترونية	أونلاين	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في مجال التسويق الافتراضي والتجارة الالكترونية
MIT Sloan School of Management	١٠,٨٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١٢٠	أخصائي تطوير برمجيات	أونلاين	تقنية معلومات وحاسبات	شهادة متعلقة بالبرمجة

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (رس)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	التخصص	البرامج
MIT Sloan School of Management	١٣,١٥٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	تصميم وتحليل البلوكشين	أونلاين	إدارة أعمال أو إدارة اقتصاد أو تسويق	شهادة متعلقة بتقنية البلوكشين
MIT Sloan School of Management	١٢,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	مهندس ميكانيكي	أونلاين	التخصصات الهندسية	شهادة متعلقة ب(M2M) التواصل بين الآلات
جامعة الإمام	١٥,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	NA	وظائف محاماة وقانون	حضورى	جميع التخصصات الجامعية	دبلوم قانون للجامعيين
مركز علوم الارتفاع***	٤,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٣٠	مساعد اداري	حضورى	جميع التخصصات الجامعية	المهارات الادارية للمساعدين الإداريين
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٤٠	مهندس سلامة	حضورى	التخصصات الهندسية	هندسة السلامة وتقييم المخاطر
MIT Sloan School of Management	١٥,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٩١	أخصائي تسويق اليكتروني	مدمج	إدارة أعمال أو إدارة اقتصاد أو تسويق	شهادة في التسويق الالكتروني الاحترافي
MIT Sloan School of Management	١٩,٤٧٥	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١٠٠	مهندس ميكانيكي، مهندس سلامة	مدمج	التخصصات الهندسية	شهادة متعلقة ب(M2M) التواصل بين الآلات والسلامة
MIT Sloan School of Management	١٥,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٩١	وظائف إدارية في التجارة الالكترونية	مدمج	إدارة أعمال أو إدارة اقتصاد أو تسويق	شهادة في مجال التسويق الافتراضي والتجارة الالكترونية
جامعة التصميم	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	NA	إدارة سلاسل الامداد ومسؤول مشتريات ونقل ومستودعات	مدمج	إدارة أعمال أو إدارة اقتصاد أو تسويق	إدارة سلاسل الامداد واللوجستيات
British Academy For Training & Development	١٤,٧٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	NA	مدرب	أونلاين	موارد بشرية	شهادة تدريب المدربين

بناءً على (الجدول ٧, ٢٦) تم تحليل البرامج التدريبية لحملة شهادة البكالوريوس كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول ٧, ٢٧

تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة الشهادة البكالوريوس للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٩,٤٧٥	البرنامج الأعلى تكلفة
	٤,٥٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١١,٥٩١	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١١,٩٨٨	الوسيط الحسابي (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٧١	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٦٤	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

* تم عمل تحليل مالي للبرامج التدريبية للتوصل إلى متوسط إجمالي تكلفة التدريب الوظيفي للشخص الواحد حسب المؤهل العلمي. ثم بعد ذلك تم التوصل إلى متوسط تكلفة الساعة التدريبية، لعمل تحليل مالي لتكلفة تدريب الشخص الواحد بعد مواءمة البرنامج التدريبي للأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة. يتم العمل بالآلية نفسها لكل من المؤهلات العلمية.

الجدول ٢٨، ٧
تكلفة البرامج لحملة شهادة الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (رس)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	التخصص	البرامج
متوسط تكلفة الدورات الحضورية*	١١,٤١٣	حركية، سمعية، ذهنية	٩٠	فني بصريات، اختصاصي قياس نظر	حضورى	ثانوية عامة	دبلوم بصريات
NSF international	١٣,٩٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٨٠	فني وناصح أجهزة طبية	مدمج	ثانوية عامة	دبلوم تقنية الأجهزة طبية
معهد جدة الدولي العالمي للتدريب**	٨,٩٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٢٥	محاسبة	حضورى	ثانوية عامة	برنامج محاسبة
جامعة تبوك	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٢٠	سنترال، مراسل، جميع الوظائف المكتبية	حضورى	ثانوية عامة	دبلوم إدارة مكتبية
جامعة الملك عبدالعزيز	١٦,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١١٢	فني تسويق الأذوية	مدمج	ثانوية عامة	مفاهيم نظم إدارة الجودة للصناعات الدوائية
جامعة الملك عبدالعزيز	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١١٢	وظائف في برمجة التطبيقات والتحول الرقمي	مدمج	ثانوية عامة	الحاسب الآلى في البرمجة التطبيقية
جامعة القصيم	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٦٥	مأمور مبيعات ومشتريات	مدمج	ثانوية عامة	إدارة المبيعات
جامعة الملك عبدالعزيز	٢,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١١٢	وظائف في البرمجة وأمن المعلومات	مدمج	ثانوية عامة	دبلوم الأمن السيبراني
جامعة الملك عبدالعزيز	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١١٢	تعليم الرحلات، مرشد سياحي، وظائف بالمرافق السياحية، وظائف في الضيافة	مدمج	ثانوية عامة	إدارة الترفيه

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (ر.س)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	التخصص	البرامج
جامعة الملك عبدالعزيز	٢٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١١٢	مضيف	مدمج	ثانوية عامة	خدمات الضيافة الجوية
جامعة الملك عبدالعزيز	٢٤,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١١٢	عامل استقبال، كاشير	مدمج	ثانوية عامة	دبلوم لغة انجليزية
جامعة الملك عبدالعزيز	١٨,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	١١٢	مصور، محرر صور وفيديوهاث، اخراج ونتاج	مدمج	ثانوية عامة	صناعة المحتوى الإعلامي
جامعة القصيم	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	NA	تسويق رقمي	مدمج	ثانوية عامة	التسويقي الرقمي
جامعة الملك عبدالعزيز	١٥,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٧٣	وظائف التسويق في جميع القطاعات	أون لاين	ثانوية عامة	دبلوم تسويقي
جامعة الملك عبدالعزيز	٥,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣١	مندوب مبيعات	أون لاين	ثانوية عامة	دبلوم المبيعات الاحترافي
الغرفة التجارية بالقريات	٧,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠٠	موظفون بنوك تجارية، والجهات الاستثمارية	أون لاين	ثانوية عامة	دبلوم إدارة الأعمال المصرفية والاستثمار
الغرفة التجارية بالقريات	٧,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠٠	موظفون في القطاع الصحي	أون لاين	ثانوية عامة	إدارة الجودة الصحية
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٢٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٤٠	مسؤول سلامة في المصانع	حضور	ثانوية عامة	دبلوم السلامة والأمن المهني

* لعدم توافر سعر التكلفة تم اعتماد متوسط تكلفة الدورات الحضورية
**تم الحصول على تفاصيل الدورات عن طريق التواصل المباشر مع المعهد
بناء على (الجدول ٧, ٢٣) فقد تم تحليل البرامج التدريبية لحملة الشهادة الثانوية كما هو
موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧, ٢٩

تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة الشهادة الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٢٤,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٥,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١٣,١٢٣	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٤,٥٠٠	الوسيط الحسابي (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٣٠	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٣٣	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

تكلفة البرامج لحملة شهادة ما دون الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (ر.س)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	البرامج
مركز علوم الارتفاع*	٤,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٦٠	مصور، محرر صور وفيديوهات	مدمج	المونتاج والإخراج المرئي
Wallstreet English	٦,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٨	عامل استقبال، كاشير	أون لاين	اللغة الإنجليزية
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني محطة وقود، مشغل ماكينة، عامل مصنع	حضوري	صيانة المحطات وتشخيص أعطال المعدات
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني محطة وقود، مشغل ماكينة، عامل مصنع، فني صيانة	حضوري	الصيانة والتشغيل للماكينات الدوارة
AC Train	٧,٤٧٦	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني مستودع، منسق العروض، مصنف أرفف، أمين مستودع	حضوري	إدارة وتشغيل المستودعات، وقطع الغيار والجرد
مركز علوم الارتفاع*	١,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٥	عامل استقبال، كاشير	حضوري	مهارات الانتقاء والتواصل
مركز الامداد للتدريب*	١,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٨	موظف إيجار سيارات	حضوري	إدارة وتنظيم نشاط تأجير السيارات والوائح المنظمة
مدرسة جدة المتطورة للتعليم القيادة	٢,٧٦٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠	سائق، موصل طلبات، سائق معدات ثقيلة	حضوري	تعليم القيادة

مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج (ر.س)	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	نوع البرنامج	البرامج
مركز علوم الارتفاع*	٣,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٠	حارس أمن	حضورى	ضابط الحماية المعتمد
مركز فكر الأعمال للتدريب	٢,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٥	إدارة وتشغيل المرافق	أون لاين	المسكترارية التنفيذية وإدارة المكاتب
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٢,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٢٤٠	مدخل بيانات	أون لاين	ادخال بيانات ومعالجة نصوص
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	١,٧٥٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	١٢٠	مدخل بيانات	أون لاين	استخدام الحاسب الآلي في الأعمال المكتبية
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٣,٢٥٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٢٤٠	سكترارية	أون لاين	المسكترارية وإدارة المكاتب
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز، AC Train	٩,٢٢٦	حركية، سمعية، بصرية	١٦٠	فني مستودع، منسق العروض، مصنف أرشفة، أمين مستودع	مدمج	إدارة وتشغيل المستودعات، وقطع الغيار والجرد
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز، مركز علوم الارتفاع	٣,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٥٨	موظف ايجار سيارات ومدخل بيانات	مدمج	إدارة وتنظيم نشاط تأجير السيارات واللوائح المنظمة وادخال البيانات
Wallstreet english، مركز علوم الارتفاع	٧,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٥٣	عامل استقبال، كاشير	مدمج	مهارات الالتقاء والتواصل بالانجليزي

*تم الحصول على التكاليف عن طريق التواصل مع المعهد .
بناءً على (الجدول ٧,٣٠) قد تم تحليل البرامج التدريبية لحملة مؤهل علمي ما دون الثانوية كما هو الموضح في الجدول التالي:

الجدول ٧,٣١

تحليل مالي للبرامج المقدمة لحملة شهادة ما دون الثانوية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٩,٢٢٦	البرنامج الأعلى تكلفة
	١,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٤,٤٦٣	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٥,١١٣	الوسيط الحسابي (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	٨٨	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	٩٣	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على الجداول (٧,٣١-٧,٣٦) فإن الأشخاص ذوي الإعاقة غير محصورين بشكل كبير على وظائف معينة حسب إعاقاتهم. وقد تم عمل تحليل مالي مختصر بسبب تداخل الإعاقات في برامج التدريب.

الجدول ٧,٣٢

تحليل مالي للبرامج التدريبية حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

نوع الإعاقة	متوسط تكلفة البرامج لحملة شهادة البكالوريوس	متوسط تكلفة البرامج لحملة الشهادة الثانوية	متوسط تكلفة البرامج لحملة مؤهل علمي ما دون الثانوية
إعاقة حركية	١١,٥٩١	١٣,١٢٣	٤,٤٦٣
إعاقة سمعية	١١,٥٩١	١٣,١٢٣	٤,٤٦٣
إعاقة بصرية	١١,٨٢٨	١٣,٢٢٤	٤,٤٦٣
إعاقة ذهنية	١١,٢٠١	١٤,٨٥٣	٤,٩١٨

كما يلاحظ من الجدول السابق فإن تكلفة تدريب الأشخاص ذوي المؤهل العلمي ما دون الثانوية يعد الأقل تكلفة نسبياً وأن تكلفة تدريب أصحاب مؤهل الثانوية هو الأعلى من ناحية

التكلفة نسبياً بينما تكلفة تدريب الأشخاص ذوي المؤهل العلمي الجامعي (بكالوريوس وأعلى) يعد متوسطاً من ناحية متوسط إجمالي التكلفة. ويعود ذلك للأسباب التالية:

- مدة تدريب حملة مؤهل الثانوية تعد الأطول نسبياً لأن برامجهم التدريبية في الغالب تكون برنامج دبلوم.
- متوسط تكلفة الساعة التدريبية لحملة شهادة البكالوريوس هو الأعلى لصعوبة وتطور المواد التدريبية.
- تدريب حملة شهادات ما دون الثانوية هو الأقل تكلفة نسبياً لاعتماد الوظائف المقترحة لهم على الجهد البدني وليس الذهني وذلك لا يتطلب دورات تدريبية معقدة أو ذات مدة طويلة.

تكاليف مساعد المدرب: -

- بالعودة الى (الجدول ٧, ٢) فإن تكلفة مساعد المدرب المتخصص بالأشخاص ذوي الإعاقة هي ٢٤ ريال سعودي للساعة التدريبية الواحدة.
- بالعودة الى (الجدول ٧, ٢٧)، (الجدول ٧, ٢٩)، (الجدول ٧, ٣١) فإن متوسط عدد الساعات التدريبية للبرامج المخصصة لحملة شهادة البكالوريوس هي ٧١ ساعة تدريبية ومتوسط عدد الساعات التدريبية للبرامج المخصصة لحملة شهادة الثانوية هي ١٣٠ ساعة تدريبية ومتوسط عدد الساعات التدريبية لحملة شهادات ما دون الثانوية هي ٨٨ ساعة تدريبية. بناءً على (الجدول ٧, ٣٢) والمعطيات المذكورة تم عمل جدول يوضح تكلفة التدريب مع مساعد المدرب حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة في الجدول التالي:

الجدول ٧, ٣٣

تحليل مالي للبرامج حسب المؤهل العلمي ونوع الإعاقة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً (بعد إضافة تكاليف مساعد المدرب)

نوع الإعاقة	متوسط تكلفة البرامج لحملة شهادة البكالوريوس	متوسط تكلفة البرامج لحملة الشهادة الثانوية	متوسط تكلفة البرامج لحملة مؤهل علمي ما دون الثانوية
إعاقة حركية	١٣,٣٠٦	١٤,٨٣٨	٦,٥٧٤
إعاقة سمعية	١٣,٣٠٦	١٤,٨٣٨	٦,٧٠٢
إعاقة بصرية	١٣,٥٤٣	١٤,٩٣٩	٤,٤٦٣
إعاقة ذهنية	١٢,٩١٧	١٦,٥٦٨	٤,٩١٨

خامساً: التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (أكاديمية التدريب).

لتحقيق هدف (التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة) أكاديمية (التدريب)

قام فريق الدراسة بالإجراءات التالية:

تم الأخذ في الاعتبار العوامل المؤثرة في أنواع الوظائف والتخصصات المطلوبة في السوق السعودي ومنها رؤية المملكة ٢٠٣٠ - أتمتة الاعمال - التحضر والتقدم السريع- العولمة وتحولات الاقتصاد العالمي - التركيبة السكانية للمجتمع والتي يغلب عليها فئة الشباب من الجنسين. بشكل عام يمكن تصنيف تنفيذ التدريب عبر الأكاديمية ضمن أحد الأشكال الثلاثة التالية:

١- حضوري

٢- افتراضي

٣- مدمج (حضوري وافتراضي)

المنهجية:

تم ذكر البرامج المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً في القسم الرابع (التخصصات المطلوبة حسب نوع الإعاقة). وفيما يخص هذا القسم فقد تم إعادة ترتيب البرامج حسب تصنيفها إلى برامج حضورية وافتراضية ومدمجة. وتم احتساب متوسط تكلفة التدريب حسب التصنيف. بعد ذلك تم عمل تحليل مالي للبرامج التدريبية ومن ثم تم بناء دراسة جدوى متكاملة لمشروع الأكاديمية التدريبية.

وبناءً على النتائج تم عمل التالي:

إنشاء نموذج تحليل مالي لبرامج التدريب يفترض وجود منصة أكاديمية تدريبية يعهد بها إلى طرف ثالث يعمل ككيان مستقل أو كشركة خاصة.

١.١ البرامج الحضورية

قام فريق الدراسة بالرجوع إلى أسعار بعض البرامج التدريبية الحضورية محلياً واقليمياً وعالمياً لحملة الشهادة الثانوية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧،٣٤
تكلفة البرامج الحضورية للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
البرامج	التخصص	الوظيفة المستهدفة	عدد الساعات	نوع الإعاقة	تكلفة البرنامج	مقدم الدورة / المصدر	
دبلوم بصريات	ثانوية عامة	فني بصريات، اختصاصي قياس نظر	٩٠	حركية، سمعية، ذهنية	١١,٤١٣	متوسط تكلفة الدورات الحضورية*	
برنامج محاسبة	ثانوية عامة	محاسبة	١٢٥	حركية، سمعية، بصرية	٨,٩٠٠	معهد جدة الدولي العالي للتدريب**	
دبلوم إدارة مكتبية	ثانوية عامة	ستترال، مراسل، جميع الوظائف المكتبية	١٢٠	حركية، سمعية، بصرية	١٠,٠٠٠	جامعة تبوك	
دبلوم السلامة والأمن المهني	ثانوية عامة	مسؤول سلامة في المصانع	٢٤٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٠,٠٠٠	جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز	
البرامج لحملة الشهادة البكالوريوس							
دبلوم قانون للجامعيين	جميع التخصصات الجامعية	وظائف محاماة وقانون	NA	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١٥,٠٠٠	جامعة الإمام	
شهادة اختصاصية في مجال المراجعة المالية	محاسبة أو مالية	مدقق مالي	٨٠	حركية، سمعية، ذهنية	٧,٤٧٥	AC Train	
المهارات الادارية للمساعدين الإداريين	جميع التخصصات الجامعية	مساعد اداري	٣٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٤,٥٠٠	مركز علوم الارتقاء**	
دبلوم الأمن السيبراني	تتبية معلومات وحاسبات	أخصائي أمن معلومات	NA	حركية، سمعية، ذهنية	١٣,٠٠٠	جامعة المجمعة	

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	التخصص	البرامج	
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٤٠	مهندس سلامة	التخصصات الهندسية	هندسة السلامة وتقييم المخاطر	
البرامج التي لا تحتاج مؤهل علمي							
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني محطة وقود، مشغل ماكينة، عامل مصنع	-	صيانة المحطات وتشخيص أعطال المعدات	
AC Train	٧,٤٧٥	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني محطة وقود، مشغل ماكينة، عامل مصنع، فني صيانة	-	الصيانة والتشغيل للماكينات الدوارة	
AC Train	٧,٤٧٦	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٤٠	فني مستودع، منسق العروض، مصنف أرفف، أمين مستودع	-	إدارة وتشغيل المستودعات، وقطع الغيار والجرد	
مركز علوم الارتقاء**	١,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٥	عامل استقبال، كاشير	-	مهارات الانتقاء والتواصل	
مركز الامداد للتدريب**	١,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	١٨	موظف إيجار سيارات	-	إدارة وتنظيم نشاط تأجير السيارات واللوائح المنظمة	
مدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة	٢,٧٦٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠	سائق، موصل طلبات، سائق معدات ثقيلة	-	تعليم القيادة	
مركز علوم الارتقاء**	٣,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠	حارس أمن	-	ضابط الحماية المعتمد	

* لعدم توافر سعر التكلفة تم اعتماد متوسط تكلفة الدورات الحضورية
** تم استيفاء المعلومات عبر التواصل مع المعهد .
بناءً على (الجدول ٧, ٣٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الحضورية لحملة الشهادة
الثانوية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول ٧, ٣٥

تكلفة البرامج الحضورية لحملة الشهادة الثانوية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٢٠,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٨,٩٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١٢,٥٧٨	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٤,٤٥٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٤٤	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	٩١	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧, ٣٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الحضورية لحملة شهادة
البكالوريوس تم توضيحه في الجدول التالي:

جدول ٧, ٣٦

تكلفة البرامج الحضورية لحملة شهادة البكالوريوس

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٥,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٤,٥٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٩,٤٩٠	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٩,٧٥٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٥٠	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٦٨	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧, ٣٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الحضورية لحملة المؤهل
العلمي ما دون الثانوية يوضحه الجدول التالي:

الجدول ٧,٣٧

تكلفة البرامج الحضورية لحملة المؤهل العلمي ما دون الثانوي

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٧,٤٧٥	البرنامج الأعلى تكلفة
	١,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٤,٣٨٤	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٤,٢٣٨	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٣٠	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٣٠	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧,٣٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الحضورية لجميع المؤهلات العلمية يوضحه الجدول التالي:

الجدول ٧,٣٨

تحليل مالي للبرامج الحضورية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٢٠,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	١,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٨,٠٢٨	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٠,٥٠٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٦٧	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٢٤	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

٢. البرامج الافتراضية

من خلال استطلاع فريق البحث للبرامج التدريبية وجد أن بعض البرامج يمكن تقديمها عن طريق أكاديمية افتراضية بناءً على المؤهلات العلمية الموضحة في الجدول التالي:

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	التخصص	البرامج	
جامعة الملك عبد العزيز	١٥,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٧٣	وظائف التسويق في جميع القطاعات	ثانوية عامة	دبلوم تسويقي	
الغرفة التجارية بالقريات	٧,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠٠	موظفو البنوك التجارية، والجهات الاستثمارية	ثانوية عامة	دبلوم إدارة الأعمال المصرفية والاستثمار	
الغرفة التجارية بالقريات	٧,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٣٠٠	موظفون في القطاع الصحي	ثانوية عامة	إدارة الجودة الصحية	
جامعة الملك عبد العزيز	٥,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢١	مندوب مبيعات	ثانوية عامة	دبلوم المبيعات الاحترافي	
البرامج لحملة الشهادة البكالوريوس							
Harvard online	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية	٨٠	أخصائي أمن معلومات	تقنية معلومات وحسابات	شهادة اختصاصية في مجال الأمن السيبراني	
Glascock school of continuing studies	٧,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٨٠	محلل بيانات، أخصائي قواعد البيانات والشبكات	رياضيات أو تحليل البيانات والتخصصات الهندسية	شهادة في مجال تحليل البيانات	
MIT Sloan School of Management	١٢,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي الذكاء الصناعي والتعلم الآلي، فني روبوتات	تقنية معلومات وحسابات	شهادة في مجال تحليل الذكاء الاصطناعي	
The London School of Economics and Political Science	١٠,٦٤٧	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي معالجة وأتمتة	تقنية معلومات وحسابات	شهادة في مجال الأتمتة	
MIT Sloan School of Management	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	أخصائي تسويق إلكتروني	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في التسويق الإلكتروني	

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج	نوع الإعاقة	عدد الساعات	الوظيفة المستهدفة	التخصص	البرامج	
MIT Sloan School of Management	١٠,٥٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	وظائف إدارية في التجارة الالكترونية	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في مجال التسوق الافتراضي والتجارة الالكترونية	
MIT Sloan School of Management	١٠,٨٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١٢٠	أخصائي تطوير برمجيات	تقنية معلومات وحاسبات	شهادة متعلقة بالبرمجة	
MIT Sloan School of Management	١٢,١٥٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	تصميم وتحليل البلوكشين	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة متعلقة بتقنية البلوكشين	
MIT Sloan School of Management	١٢,٠٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	٦٠	مهندس ميكانيكي	التخصصات الهندسية	شهادة متعلقة ب(MRM) التواصل بين الآلات	
British Academy For Training & Development	١٤,٧٠٠	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	NA	مدرب	موارد بشرية	شهادة تدريب المدربين	
البرامج التي لا تحتاج لؤهل علمي							
Wallstreet english	٦,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٨	عامل استقبال، كاشير	-	اللغة الإنجليزية	
مركز فكر الأعمال للتدريب	٢,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٥	إدارة وتشغيل المرافق	-	السكرتارية التنفيذية وإدارة المكاتب	
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٢,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٢٤٠	مدخل بيانات	-	إدخال بيانات ومعالجة نصوص	
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	١,٧٥٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	١٢٠	مدخل بيانات	-	استخدام الحاسب الآلي في الأعمال المكتبية	
جامعة الأمير سلطان بن عبدالعزيز	٢,٢٥٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٢٤٠	سكرتارية	-	السكرتارية وإدارة المكاتب	

بناءً على (الجدول ٧,٣٩) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الافتراضية لحملة شهادة الثانوية يوضحه الجدول التالي:

الجدول ٧,٤٠

تكلفة البرامج الافتراضية لحملة الشهادة الثانوية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٥,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٥,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٨,٥٠٠	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٠,٠٠٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٧٦	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٠٣	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧,٣٩) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الافتراضية لحملة شهادة البكالوريوس كما هو الموضح في الجدول التالي:

الجدول ٧,٤١

تكلفة البرامج الافتراضية لحملة شهادة البكالوريوس

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٤,٧٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٧,٥٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١١,٢٣٠	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١١,١٠٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٧١	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٦٢	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧,٣٩) فإن متوسط تكلفة البرامج الافتراضية التي لا تحتاج لمؤهلي علمي يوضحها الجدول التالي:

الجدول ٧, ٤٢

تكلفة البرامج الافتراضية التي لا تحتاج لمؤهل علمي

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٦,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	١,٧٥٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٣,٢٠٠	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٣,٨٧٥	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٣٣	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	٥٩	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧, ٣٩) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية الافتراضية لجميع المؤهلات العلمية يوضحه الجدول التالي:

الجدول ٧, ٤٣

تحليل مالي للبرامج الافتراضية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٥,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	١,٧٥٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٨,٥٤٢	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٨,٣٧٥	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١١٢	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٢١	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

٣. برامج التعليم المدمج

البرامج المدمجة هي البرامج التي تقدم حضورياً وافتراضياً ومن خلال استطلاع فريق البحث للبرامج التدريبية وجد أن بعض البرامج يمكن تقديمها عن طريق أكاديمية مدمجة بناء على المؤهلات العلمية:

تكاليف البرامج المدمجة للوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج	نوع الإعاقة	الساعات	الوظيفة المستهدفة	التخصص	البرامج	
جامعة الملك عبدالعزيز	١٦,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	١١٢	فني تسويق الأدوية	ثانوية عامة	مفاهيم نظم إدارة الجودة للصناعات الدوائية	
جامعة الملك عبدالعزيز	١٠,٠٠٠	سمعية، حركية، ذهنية، بصرية	١١٢	وظائف في برمجة التطبيقات والتحول الرقمي	ثانوية عامة	الحاسب الآلي في البرمجة التطبيقية	
جامعة القصيم	١٠,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	٦٥	مأمور مبيعات ومشتريات	ثانوية عامة	إدارة المبيعات	
جامعة الملك عبدالعزيز	٢٠,٠٠٠	سمعية، حركية، ذهنية، بصرية	١١٢	وظائف في البرمجة وأمن المعلومات	ثانوية عامة	دبلوم الأمن السيبراني	
جامعة الملك عبدالعزيز	١٠,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	١١٢	تنظيم الرحلات، مرشد سياحي، وظائف بالمرافق السياحية، وظائف في الضيافة	ثانوية عامة	إدارة الترفيه	
جامعة القصيم	١٠,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	NA	تسويق رقمي	ثانوية عامة	التسويقي الرقمي	
جامعة الملك عبدالعزيز	٢٠,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	١١٢	مضيف	ثانوية عامة	خدمات الضيافة الجوية	
جامعة الملك عبدالعزيز	٢٤,٠٠٠	سمعية، حركية، بصرية	١١٢	عامل استقبال، كاشير	ثانوية عامة	دبلوم لغة انجليزية	
جامعة الملك عبدالعزيز	١٨,٠٠٠	سمعية، حركية، ذهنية، بصرية	١١٢	مصور، محرر صور وفيديوهات، اخراج مصور، وانايج وانايج	ثانوية عامة	صناعة المحتوى الإعلامي	

البرامج لحملة الشهادة الثانوية							
مقدم الدورة / المصدر	تكلفة البرنامج	نوع الإعاقة	الساكنات	الوظيفة المستهدفة	التخصص	البرامج	
NSF international, معهد العواصم التقني	١٣,٩٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٨٠	فني ورائع أجهزة طبية	ثانوية عامة	دبلوم تقنية الأجهزة الطبية	
البرامج لحملة الشهادة البكالوريوس							
MIT Sloan School of Management, جامعة الملك عبدالعزيز	١٥,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٩١	أخصائي تسويق الكتروني	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في التسويق الالكتروني الاحتراف	
MIT Sloan School of Management, AC Train	١٩,٤٧٥	حركية، سمعية، ذهنية، بصرية	١٠٠	مهندس ميكانيكي، مهندس سلامة	التخصصات الهندسية	شهادة متعلقة بـ (M2M) التواصل بين الآلات والسلامة	
جامعة التصميم	١٠,٠٠٠	حركية، سمعية، بصرية	N/A	ادارة سلاسل الامداد ومسؤول مشتريات ونقل ومستودعات	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	إدارة سلاسل الامداد واللوجستيات	
MIT Sloan School of Management, جامعة الملك عبدالعزيز	١٥,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٩١	وظائف إدارية في التجارة الالكترونية	إدارة أعمال أو إدارة أو اقتصاد أو تسويق	شهادة في مجال التسويق الافتراضي والتجارة الالكترونية	
البرامج التي لا تحتاج مؤهل علمي							
مركز علوم الارتقاء**	٤,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية، ذهنية	٦٠	مصور، محرر صور وفيدوهات	-	البروناج والإخراج المرئي	
Wallstreet english, مركز علوم الارتقاء	٧,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٥٣	عامل استقبال، كاشير	-	مهارات الانتقاء والتواصل بالانجليزي	
جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز, AC Train	٩,٢٢٦	حركية، سمعية، بصرية	١٦٠	فني مستودع، منسق العروض، مصنف أرفف، أمين مستودع	-	إدارة وتشغيل المستودعات، وقطع الغيار والجرد	
جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز, مركز علوم الارتقاء	٢,٥٠٠	حركية، سمعية، بصرية	٢٥٨	موظف ايجار سيارات ومدخل بيانات	-	إدارة وتنظيم نشاط تأجير السيارات واللوائح المنظمة وإدخال البيانات	

* تم احتساب تكلفة هذا البرنامج بناءً على النموذج المذكور من قبل وكالة ديكسواي للتدريب والذي يفترض (سعر الدورة الحضورية X ٧٠٪) + (سعر الدورة الافتراضية X ٣٠٪).^{٢٧}
** تم استيفاء المعلومات عن طريق التواصل مع مقدم الدورة
بناءً على (الجدول ٧, ٤٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية المدمجة لحملة شهادة الثانوية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧, ٤٥

تكلفة البرامج المدمجة لحملة الشهادة الثانوية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	٢٤,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	١٠,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١٥,١٩٠	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٧,٠٠٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٠٣	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٥٣	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٧, ٤٤) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية المدمجة لحملة الشهادة البكالوريوس كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧, ٤٦

تكلفة البرامج المدمجة لحملة شهادة البكالوريوس

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرامج
	١٩,٤٧٥	البرنامج الأعلى تكلفة
	١٠,٠٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١٥,١١٩	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٤,٧٣٨	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	٩٤	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٧٨	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

27. Dexway. (2019, November 08). The flipped Classroom: 6 advantages for the learner. Retrieved February 11, 2021, from <https://cutt.ly/8kPsPgu>

بناءً على (الجدول ٤٤، ٧) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية المدمجة التي لا تحتاج لمؤهل علمي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٤٧، ٧

تكلفة البرامج المدمجة التي لا تحتاج لمؤهل علمي

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرنامج
	٩,٢٢٦	البرنامج الأعلى تكلفة
	٣,٥٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	٦,١٨٢	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	٦,٣٦٣	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٣٣	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	٧٢	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

بناءً على (الجدول ٤٤، ٧) فإن متوسط تكلفة البرامج التدريبية المدمجة لحملة المؤهلات العلمية ما دون الثانوية كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٤٨، ٧

تحليل مالي للبرامج المدمجة لحملة المؤهلات العلمية ما دون الثانوية

المعادلة	التكلفة (بالريال السعودي)	البرنامج
	٢٤,٠٠٠	البرنامج الأعلى تكلفة
	٣,٥٠٠	البرنامج الأقل تكلفة
(مجموع تكاليف البرامج ÷ عدد البرامج)	١٣,١٧٢	المتوسط (Mean)
((تكلفة البرنامج الأعلى تكلفة + تكلفة البرنامج الأقل تكلفة) ÷ ٢)	١٣,٧٥٠	الوسيط (Median)
متوسط الساعات التدريبية لجميع البرامج = (عدد البرامج ÷ عدد الساعات في البرامج)	١٠٩	متوسط عدد الساعات المطلوبة
متوسط تكلفة الساعة لجميع البرامج = (تكلفة البرنامج ÷ عدد الساعات في البرنامج)	١٣٨	متوسط تكلفة الساعة التدريبية

ويمكننا الاستنتاج أن البرامج المدمجة هي ذات التكلفة الأعلى نسبياً، ثم تليها البرامج الحضورية وأخيراً البرامج الافتراضية، ويعود ذلك إلى وفرة البرامج الافتراضية وعدم محدوديتها بعدد معين من الحضور وندرة البرامج المدمجة. تم استعمال المتوسط الأعلى والأدنى (Median) لكبر عدد البرامج التدريبية واختلاف التوزيع من ناحية التكلفة.

٤. دراسة جدوى الأكاديمية التدريبية

تم عمل دراسة جدوى للأكاديمية التدريبية وقد تم اعتبارها شركة خاصة ذات مسؤولية محدودة.

لقد تم بناء النموذج المالي من خلال افتراض أن الأكاديمية التدريبية ستكون منصة افتراضية تعمل كمرجع وبيئة تدريبية لجميع المتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة، سواء تم التدريب عن طريق الدورات عبر الانترنت أو عن طريق الدورات الحضورية أو المدمجة، وسيكون تقديم الدورات الاليكترونية عن طريق المنصة الافتراضية. ستشمل منصة الأكاديمية كذلك نظام إدارة تعلم ("LMS" Learning management system) او ما يسمى كذلك ببلاك بورد Blackboard. لقياس الأداء المالي لبناء منصة تدريبية توجب عمل دراسة مالية لمشروع منصة تدريبية الكترونية. لعمل دراسة مالية يجب علينا وضع افتراضات للأمور التالية:

١. الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل: تعرف الأصول الثابتة على أنها العناصر طويلة الأجل من ممتلكات أو معدات تمتلكها الكيانات المختلفة والتي تخطط من أجل استخدامها لوقت طويل في توليد الدخل ويدخل في حكمها المصاريف طويلة الأجل التي تستخدم في تأسيس الشركة ويتم التعامل معها كأصول حتى لو لم تكن ملموسة.
٢. مصاريف ما قبل التشغيل: التكاليف التي ترتبط مباشرة مع نشاطات الشركة التشغيلية والتي تكون في المرحلة التأسيسية قبل تحقيق الشركة للمبيعات.
٣. المبيعات: دخل الأكاديمية من رسوم التدريب.
٤. الموارد البشرية واحتياجات المشروع من الموظفين: تكاليف الرواتب والموظفين للمشروع، ويشمل الموظفين ومناصبهم وتكاليفهم.
٥. التكاليف المباشرة: التكاليف اللازمة لتحقيق المبيعات مثال: (موظفي التشغيل، تكاليف الخدمات المباعة، الخ...)
٦. التكاليف غير المباشرة: التكاليف التي لا ترتبط مباشرة مع تحقيق المبيعات أو التكاليف التي لا ترتبط مباشرة بأنشطة الشركة التشغيلية وإنما تخص الجوانب الإدارية منها مثال: (الموظفون الإداريون، تكاليف تسويق، الخ...)
٧. الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل: تكاليف الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل للمنصة التدريبية تشمل التكاليف الثابتة اللازمة في الفترة الإنشائية وخاصة المشتريات ذات العمر الافتراضي الطويل. الجدول التالي يبين تكاليف الأصول الثابتة اللازمة، وطريقة حسابها:

١. الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل:

الجدول ٧,٤٩

الأصول الثابتة والمصاريف طويلة الأجل

طريقة الاحتساب	التكلفة	البند
تقديرية	١,٠٠٠,٠٠٠	الاستشارات
٥,٠٠٠ لكل موظف في السنة الأولى	١,٥٢٥,٠٠٠	المكاتب
١,٠٠٠ لكل موظف في السنة الأولى	٣٠٥,٠٠٠	لوازم الموظفين
١٠,٠٠٠ لكل موظف في السنة الأولى	٣,٠٥٠,٠٠٠	الأثاث والأجهزة ومعدات تقنية
بناء على تقديرات منصة Clutch	٥٠٠,٠٠٠	مصاريف تطوير المنصة والبنية التحتية الرقمية والتطبيق
١٠,٠٠٠ لكل موظف في السنة الأولى	٣,٠٥٠,٠٠٠	تعديلات مباني
٥٠,٠٠٠ لكل ١٠ مدربين	١,٦٧٥,٠٠٠	تعديلات استوديوهات تعديل المحتوى
تقديرية	٥٠٠,٠٠٠	مصاريف أخرى
عرض سعر مقدم من cyber tech	٧٠,٠٠٠	بناء منصة
	١١,٦٧٥,٠٠٠	الإجمالي

٢. مصاريف ما قبل التشغيل:

تشمل جميع التكاليف غير الثابتة في مرحلة التأسيس. التكاليف ما قبل التشغيل في سنة التأسيس والتي تشمل تكاليف الموارد البشرية في مرحلة التأسيس بالإضافة الى تكاليف أخرى متفرقة. يوضح الجدول التالي تقسيم التكاليف:

الجدول ٧,٥٠

مصاريف ما قبل التشغيل

طريقة الاحتساب (المصدر)	التكلفة (ريال سعودي)	البند
٤٠٪ من مصاريف الموارد البشرية في السنة الأولى	١٥,١٧٩,٨٦٦	رواتب الموظفين في فترة التأسيس
تقديرية	١٠٠,٠٠٠	تكاليف أخرى
	١٥,٢٧٩,٨٦٦	الإجمالي

وسيبلغ الاحتياج من مصاريف ما قبل التشغيل ١٥,٢٧٩,٨٦٦ ريالاً.

* سيتم التوسع في تكاليف الموارد البشرية تحت قسم التكاليف المباشرة وغير المباشرة.

إجمالي تكاليف التأسيس:

الجدول ٧,٥١

مجمل الاحتياجات الاستثمارية

النسبة	التكلفة (ريال سعودي)	البند
%٤٣	١١,٦٧٥,٠٠٠	الأصول الثابتة وما في حكمها من مصاريف طويلة الأجل
%٥٧	١٥,٢٧٩,٨٦٦	مصاريف ما قبل التشغيل
	٢٦,٩٥٤,٨٦٦	الإجمالي

الرسم البياني ٧,٢

نسب الاحتياجات الاستثمارية من أصول ثابتة وتشغيلية



المؤشرات المالية:

الجدول ٧,٥٢

المؤشرات المالية

شرح المصطلح	القيمة	المؤشر
التدفق النقدي الحر هو النقد الذي تنشئه الشركة بعد التدفقات النقدية لدعم العمليات والحفاظ على أصولها الرأسمالية	١٥٤,٧٤٠,٤٤٢	صافي القيمة الحالية (عشر سنوات) بمعدل خصم ٩,٦% (Net Present Value)
مقياس يستخدم في الموازنة الرأسمالية لتحديد ربح الاستثمارات المرتقبة	%٣٤	العائد الداخلي المعدل (MIRR)
متوسط العائدات على رأس المال المستثمر	%١١٥	العائد على الاستثمار (ROI)
اجمالي الأرباح / المبيعات	%٤٦	متوسط هامش اجمالي الربح (Gross profit margin)
الفترة التي يقضيها المشروع حتى يسترد رأس المال المستثمر	٢,٠ سنوات	فترة استرداد رأس المال المستثمر

ويوضح الجدول السابق جدوى العائد على الاستثمار من خلال ثلاثة مؤشرات مختلفة مما يشير إلى كون المشروع جذاباً للاستثمارات إذ من المتوقع أن يحقق المشروع عوائد تبرر قيمة الاحتياجات الاستثمارية والبالغة ٢٦,٩٥٤,٨٦٦ ريالاً.

٣. المبيعات:

على وفق النموذج المعياري المعتمد في تقديم الدورات المفتوحة الكثيفة الالكترونية (Massive open online courses MOOC)، واستناداً إلى منصة chronicle^{٢٨} فإن منصات تقديم الدورات التدريبية الالكترونية تعمل بنظام مشاركة الإيرادات بنسبة ٥٠٪ مع الجهات المقدمة للدورات المعروضة.

تم افتراض أن المبيعات سعر الدورات عدد المتدربين:

- آلية افتراض سعر الدورات بناءً على (الجدول ٧, ٣٨) و (الجدول ٧, ٤٣) و (الجدول ٧, ٤٨)
- عدد المتدربين السنوي بناءً على (الجدول ٧, ٧).
- نسبة الدورات المقدمة حضورياً هي ٣٠٪ ونسبة الدورات الافتراضية هي ٣٦٪ ونسبة الدورات المدمجة ٣٤٪ من الدورات. بناءً على (الجدول ٧, ٣٤) و (الجدول ٧, ٣٩) و (الجدول ٧, ٤٤). المعادلة المستعملة هي (عدد الدورات حسب نوعها ÷ إجمالي عدد الدورات).
- نسبة مشاركة الإيرادات مع الجهات المقدمة للدورات الافتراضية هي ٥٠٪. في حال تم توفير دورات افتراضية متاحة من جامعات عالمية.
- نسبة الخصم للدورات الحضورية هي ١٥٪. في حال تم إسنادها لمعاهد داخلية.
- نسبة خصم الدورات المدمجة هي ٢٦٪. باستعمال نموذج ديكسواي الذي ينص على أن الدورات المدمجة هي عبارة عن (٧٠٪ حضورية و ٣٠٪ افتراضية). $(X \times 70\%) + (X \times 30\%) = 50\%$

متوسط تكلفة الدورات الحضورية هو ٨,٠٢٨ ريال سعودي، ومتوسط تكلفة الدورات الافتراضية هو ٨,٥٤٢ ريال سعودي، متوسط الدورات المدمجة ١٣,١٧٢ ريال سعودي.

- ✓ مبيعات الدورات الحضورية = (عدد المتدربين السنوي \times ٣٠٪) \times ٨,٠٢٨.
- ✓ مبيعات الدورات الافتراضية = (عدد المتدربين السنوي \times ٣٦٪) \times ٨,٥٤٢.
- ✓ مبيعات الدورات الافتراضية = (عدد المتدربين السنوي \times ٣٤٪) \times ١٣,١٧٢.

بناءً على المدخلات تم بناء نموذج المبيعات كما هو موضح بالجدول التالي:

28. Kolowich, S. (2020, July 23). How edX Plans to Earn, and Share, Revenue from Its Free Online Courses. Retrieved January 19, 2021, from <https://cutt.ly/zjPmbHc>

الجدول ٧، ٥٣
الإيرادات السنوية

السنة	السنة ١	السنة ٢	السنة ٣	السنة ٤	السنة ٥	السنة ٦	السنة ٧	السنة ٨	السنة ٩	السنة ١٠	السنة
عدد المتدربين	٢٤,٨٣٨	٧٧,٥٧٦	٣١,٣٩٦	٣٦,٧٨٥	٣٣,٨٥٥	٣١,٧٣٦	٣٠,٦٨٩	٣١,٥٥٠	٣٢,٨٦٦	٣٩,٥٤٨	عدد المتدربين
الإيرادات من الدورات الافتراضية	٦٤٦,٠٤٩,٧٧٨	٧١,١١٠,٣٦١	٨٠,٧٠٣,٠٣٩	٩٤,٨٥٧,٥٣٠	٨٧,٣٠١,٩٢٥	٨١,٨٣٧,٦٥٨	٧٩,١٣٧,٧٥٨	٨١,٣٥٨,٠١٩	٨٤,٧٥١,٥٩٠	٧٦,١٩٥,٤٦٠	الإيرادات من الدورات الافتراضية
الإيرادات من الدورات الحضورية	٧١,٤٨٣,٣٨٣	٧٩,٣٦٣,٣٠٥	٩٠,٠٦٩,٤٠٨	١٠٥,٨٦٦,٦٦٦	٩٧,٤٣٤,١٧١	٩١,٣٣٥,٧٣١	٨٨,٣٢٢,٤٧٣	٩٠,٨٠٠,٤١٦	٩٤,٥٨٧,٨٤٤	٨٥,٠٣٨,٦٩١	الإيرادات من الدورات الحضورية
الإيرادات من الدورات المدمجة	١١١,١١٥,٣٧١	١٣٣,٣٦٤,٠٩٨	١٤٠,٠٠٥,٩٠٤	١٦٤,٥٦١,٥١٥	١٥١,٤٥٣,٨٥٦	١٤١,٩٧٤,٣٨٩	١٣٧,٣٩٠,٤٣٦	١٤١,١٤٣,١٩٩	١٤٧,٠٣٩,٤٦٣	١٣٣,١٨٦,٠٤٤	الإيرادات من الدورات المدمجة
إجمالي الإيرادات	٢٤٦,٦٤٨,٥٣١	٢٧٣,٨٣٧,٦٦٤	٣١٠,٧٧٨,٣٤١	٣٦٥,٢٨٥,٧٠١	٣٣٦,١٨٩,٩٥٢	٣١٥,١٤٧,٦٦٩	٣٠٤,٧٥٠,٦٥٦	٣١٣,٣٠٠,٦٣٥	٣٢٦,٣٦٨,٨٩٦	٣٩٣,٤٣٠,١٩٥	إجمالي الإيرادات

ومن الملاحظ من خلال الجدول أن المبيعات سترتفع تدريجياً خلال السنوات الأربع الأولى وذلك لأن السنوات الأولى ستشهد تقديم الخدمة لعدد كبير من المشاركين ثم تستقر بسبب انخفاض عدد المنتسبين إلى البرنامج.

٤. الموارد البشرية واحتياجات المشروع من الموظفين:

الهيكل التنظيمي يشمل الأسماء الوظيفية والتكاليف لكل اسم. الجدول التالي لا يشمل أعداد الموظفين وإنما فقط المسميات الوظيفية وتكاليف كل مسمى. تم اعتبار أن جميع الموظفين سعوديون. تم تقسيم الموظفين إلى إداريين وتشغيليين وذلك لاحتساب التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل منفصل (سيتم التوسع في ذلك في قسم التكاليف المباشرة وغير المباشرة). يوضح الجدول التالي تكاليف الموارد البشرية:

الجدول ٧,٥٤

المسميات الوظيفية والرواتب في الأكاديمية

التصنيف	المجموع السنوي	المجموع الشهري	نهاية الخدمة	التأمين الطبي	التأمينات الاجتماعية	الراتب الشهري (الأساسي)	المسمى الوظيفي	
اداري	٧٠٠,٠٠٠	٥٨,٣٣٣	٢,٠٠٠	٨٣٣	٥,٥٠٠	٥٠,٠٠٠	المدير التنفيذي	١
تشغيلي	٢١٨,٩٠٠	١٨,٢٤٢	٦٢٠	٤١٧	١,٧٠٥	١٥,٥٠٠	مدير خدمات العملاء والتسجيل	٢
تشغيلي	١٢٠,٣٠٠	١٠,٠٢٥	٣٤٠	٢٥٠	٩٣٥	٨,٥٠٠	موظف خدمات عملاء وتسجيل	٣
تشغيلي	١٢٠,٣٠٠	١٠,٠٢٥	٣٤٠	٢٥٠	٩٣٥	٨,٥٠٠	مساعد اداري	٤
اداري	٥٠٦,٨٠٠	٤٢,٢٣٣	١,٤٤٠	٨٣٣	٣,٩٦٠	٣٦,٠٠٠	مدير الشؤون المالية	٥
اداري	٢٨١,٠٠٠	٢٣,٤١٧	٨٠٠	٤١٧	٢,٢٠٠	٢٠,٠٠٠	كبير المحاسبين	٦
اداري	١٢٠,٣٠٠	١٠,٠٢٥	٣٤٠	٢٥٠	٩٣٥	٨,٥٠٠	محاسب	٧
اداري	٥٠٦,٨٠٠	٤٢,٢٣٣	١,٤٤٠	٨٣٣	٣,٩٦٠	٣٦,٠٠٠	مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية	٨
اداري	٢١٨,٩٠٠	١٨,٢٤٢	٦٢٠	٤١٧	١,٧٠٥	١٥,٥٠٠	مدير التوظيف	٩
اداري	١٢٠,٣٠٠	١٠,٠٢٥	٣٤٠	٢٥٠	٩٣٥	٨,٥٠٠	اخصائي موارد بشرية	١٠
اداري	٧٢,٠٠٠	٦,٠٠٠	٢٠٠	٢٥٠	٥٥٠	٥,٠٠٠	مسؤول العلاقات الحكومية	١١
اداري	٥٠٦,٨٠٠	٤٢,٢٣٣	١,٤٤٠	٨٣٣	٣,٩٦٠	٣٦,٠٠٠	مدير الشؤون التقنية	١٢
اداري	٣٤٣,١٠٠	٢٨,٥٩٢	٩٨٠	٤١٧	٢,٦٩٥	٢٤,٥٠٠	مدير التطوير التقني	١٣
تشغيلي	١٦٨,٦٠٠	١٤,٠٥٠	٤٨٠	٢٥٠	١,٣٢٠	١٢,٠٠٠	مسؤول الدعم الفني	١٤
اداري	٣٤٣,١٠٠	٢٨,٥٩٢	٩٨٠	٤١٧	٢,٦٩٥	٢٤,٥٠٠	مدير تطوير المناهج	١٥
تشغيلي	٢١٦,٩٠٠	١٨,٠٧٥	٦٢٠	٢٥٠	١,٧٠٥	١٥,٥٠٠	مدير الجودة التدريبية	١٦
تشغيلي	١٤١,٠٠٠	١١,٧٥٠	٤٠٠	٢٥٠	١,١٠٠	١٠,٠٠٠	مشرف تدريب	١٧
تشغيلي	١٢٠,٣٠٠	١٠,٠٢٥	٣٤٠	٢٥٠	٩٣٥	٨,٥٠٠	مدرب	١٨

يوضح الجدول التالي أعداد الموظفين حسب مسمياتهم الوظيفية في كل سنة:

الجدول ٧,٥٥

الأسماء الوظيفية وأعداد الموظفين

| السنة |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------------------|
| ١٠ | ٩ | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | السنة |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | المدير التنفيذي |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير خدمات العملاء والتسجيل |
| ٣٠ | ٣٣ | ٣٢ | ٣١ | ٣٢ | ٣٤ | ٣٧ | ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ | موظف خدمات عملاء وتسجيل |
| ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | مساعد اداري |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير الشؤون المالية |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | كبير المحاسبين |
| ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | محاسب |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير التوظيف |
| ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | أخصائي موارد بشرية |
| ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | مسؤول العلاقات الحكومية |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير الشؤون التقنية |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير التطوير التقني |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مسؤول الدعم الفني |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير تطوير المناهج |
| ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | مدير الجودة التدريبية |
| ١٥ | ١٦ | ١٦ | ١٥ | ١٦ | ١٧ | ١٨ | ١٦ | ١٤ | ١٢ | مشرف تدريب |
| ٢٩٥ | ٣٢٩ | ٣١٦ | ٣٠٧ | ٣١٧ | ٣٣٩ | ٣٦٨ | ٣١٣ | ٢٧٦ | ٢٤٨ | مدرّب |

٥. التكاليف المباشرة:

تم الافتراض بأن التكاليف المباشرة تشمل:

- تكاليف محتوى الدورات السنوية.
- التكاليف السنوية لنظام التعليم (blackboard) وتكاليف الدعم الفني للمنصة، تكاليف إيجار المقر.
- تكاليف الموارد البشرية المتعلقة بالتشغيل.

تكاليف محتوى الدورات:

هي التكاليف التي سيتم دفعها للجهة المقدمة للدورة، بحيث إن الأكاديمية لن تقوم ببناء محتوى الدورات من الصفر بل سيتم أخذ دورات جاهزة (مذكورة في قسم التخصصات المطلوبة حسب نوع الإعاقة) وتقديمها للأشخاص ذوي الإعاقة.

تم بناء تكاليف الدورات بناء على المعطيات التالية:

- نسبة مشاركة الإيرادات مع الجهات المقدمة للدورات الإلكترونية هي ٥٠٪. في حال تم توفير دورات إلكترونية متاحة من جامعات عالمية.
- نسبة الخصم للدورات الحضورية هي ١٥٪. في حال تم إسنادها إلى معاهد داخلية.
- نسبة خصم الدورات المدمجة هي ٢٦٪. باستعمال نموذج ديكسواي والذي ينص على ان الدورات المدمجة هي عبارة عن (٧٠٪ حضورية و ٣٠٪ افتراضية). $(٣٠ \times ١٥) + (٧٠ \times ٥٠) = ٢٦$ ٪.

مما يعني أن نسبة تكاليف الدورات المباشرة حسب نوع الدورة المقدمة هو كالتالي:

- الحضورية ٨٥٪.
- الافتراضية ٥٠٪.
- المدمجة ٧٤٪.

التكاليف المباشرة للمنصة والدعم الفني وإيجار المقر، موضحة في الجدول التالي بالإضافة

إلى طريقة احتسابها:

الجدول ٧,٥٦

التكاليف التشغيلية السنوية

البند	التكلفة	طريقة الاحتساب (المصدر)
تكاليف إدارة نظام blackboard	٦٠٠,٠٠٠	(Chronicle)
الدعم الفني للمنصة	١٢٩,٠٠٠	عرض سعر مقدم من شركة Cyber Tech
إيجار المقر	٣,٠٥٠,٠٠٠	١٠,٠٠٠ لكل موظف في السنة الأولى

يوضح الجدول التالي الأسماء الوظيفية للموارد البشرية المتعلقة بالتشغيل:

الجدول ٧,٥٧

تكاليف موظفي التشغيل حسب الأسماء الوظيفية

المسمى الوظيفي	تشغيلي/إداري	التكاليف السنوية
مدير خدمات العملاء والتسجيل	تشغيلي	٢١٨,٩٠٠
موظف خدمات عملاء وتسجيل	تشغيلي	١٢٠,٣٠٠
مساعد اداري	تشغيلي	١٢٠,٣٠٠
مسؤول الدعم الفني	تشغيلي	١٦٨,٦٠٠
مدير الجودة التدريبية	تشغيلي	٢١٦,٩٠٠
مشرف تدريب	تشغيلي	١٤١,٠٠٠
مدرب	تشغيلي	١٢٠,٣٠٠

- تم إضافة تكاليف أخرى بقيمة ٢٠٠,٠٠٠ سنويا للتعويض عن أي مصاريف أخرى للموظفين.
- بناء على المعطيات المذكورة والمعلومات في (الجدول ٧,٥٦) و (الجدول ٧,٥٧) فقد تم بناء نموذج التكاليف المباشرة والموضح في الجدول التالي:

الجدول ٧,٥٨
التكاليف المباشرة السنوية

السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	
٢٠٨,٨٥٩,٣٣٠	٢٣٢,٣١٢,٤١١	٢٣٣,٠١٠,٣٠٢	٢١٦,٩٢٤,٣٤٧	٢٢٤,٣٢٥,٠٣٨	٢٣٩,٣٠٣,١٣١	٢٦٠,٠١٣,٧٥٥	٢٢١,٢١٤,٩١٠	١٩٤,٩٢٠,١٩٣	١٧٥,٥٦٦,٧١٦	٢٠٨,٨٥٩,٣٣٠	٢٣٢,٣١٢,٤١١	٢٣٣,٠١٠,٣٠٢	٢١٦,٩٢٤,٣٤٧	٢٢٤,٣٢٥,٠٣٨	٢٣٩,٣٠٣,١٣١	٢٦٠,٠١٣,٧٥٥	٢٢١,٢١٤,٩١٠	١٩٤,٩٢٠,١٩٣	١٧٥,٥٦٦,٧١٦	٢٠٨,٨٥٩,٣٣٠
٤٢,٠٥٧,٥٠٠	٤٦,٦٤٩,٦٠٠	٤٤,٩٦٥,٤٠٠	٤٣,٦٢١,٤٠٠	٤٥,٠٨٥,٧٠٠	٤٨,١١٣,٩٠٠	٥٢,١٠٤,٥٠٠	٤٣,٧٦٢,٤٠٠	٣٩,٠٣٩,٣٠٠	٣٥,٣٧٨,٩٠٠	٤٢,٠٥٧,٥٠٠	٤٦,٦٤٩,٦٠٠	٤٤,٩٦٥,٤٠٠	٤٣,٦٢١,٤٠٠	٤٥,٠٨٥,٧٠٠	٤٨,١١٣,٩٠٠	٥٢,١٠٤,٥٠٠	٤٣,٧٦٢,٤٠٠	٣٩,٠٣٩,٣٠٠	٣٥,٣٧٨,٩٠٠	٤٢,٠٥٧,٥٠٠
١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠	١٢٩,٠٠٠
١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠
٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠	٣,٠٥٠,٠٠٠
٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠	٢٠٠,٠٠٠
٢٥٤,٨٩٥,٧٣٠	٢٨٢,٩٤١,٠١١	٢٧١,٩٥٤,٧٠٢	٢٦٤,٥٢٤,٧٤٧	٢٧٣,٣٨٩,٧٣٨	٢٩١,٣٩٦,٠٣١	٣١٦,٠٩٧,٣٥٥	٢٦٨,٩٥٦,٣١٠	٢٣٧,٩٢٨,٤٩٣	٢١٤,٩٢٤,٦١٦	٢٥٤,٨٩٥,٧٣٠	٢٨٢,٩٤١,٠١١	٢٧١,٩٥٤,٧٠٢	٢٦٤,٥٢٤,٧٤٧	٢٧٣,٣٨٩,٧٣٨	٢٩١,٣٩٦,٠٣١	٣١٦,٠٩٧,٣٥٥	٢٦٨,٩٥٦,٣١٠	٢٣٧,٩٢٨,٤٩٣	٢١٤,٩٢٤,٦١٦	٢٥٤,٨٩٥,٧٣٠
اجمالي التكاليف المباشرة										اجمالي التكاليف المباشرة										اجمالي التكاليف المباشرة

٦. التكاليف غير المباشرة:

تم الافتراض بأن التكاليف غير المباشرة تشمل:

- مصاريف أخرى تشمل التسويق.
 - إهلاك وإطفاء: هو انخفاض قيمة الأصول الثابتة مع عامل الزمن. الاستهلاك السنوي يساوي قيمة شراء الأصل / العمر الافتراضي ويتم حسابها في قائمة الربح والخسارة.
 - الموارد البشرية (الإداريون).
- مصاريف أخرى تشمل التسويق:
- * ستمثل مصاريف التسويق السنوية ١٪ من الربح المجمالي. الربح المجمالي = المبيعات - المصاريف المباشرة.

الإهلاك والإطفاء:

الإهلاك والإطفاء مبني على قسم التكاليف الثابتة من الدراسة المالية. بافتراض أن العمر الافتراضي لجميع الأصول الثابتة هو ١٠ سنوات. يوضح الجدول التالي التكاليف الثابتة والإهلاك السنوي:

الجدول ٧,٥٩

تفاصيل الإهلاك

السنة	السنة ١	السنة ٢	السنة ٣	السنة ٤	السنة ٥	السنة ٦	السنة ٧	السنة ٨	السنة ٩	السنة ١٠	فترة التأسيس	السنة
رصيد افتتاحي للتكاليف الثابتة	١١,٦١٧,٥٠٠	١٠,٥٠٧,٥٠٠	٩,٣٩٠,٠٠٠	٨,٢٦٢,٥٠٠	٧,١٤٥,٠٠٠	٦,٠٢٧,٥٠٠	٤,٩١٠,٠٠٠	٣,٧٩٢,٥٠٠	٢,٦٧٥,٠٠٠	١,٥٥٧,٥٠٠	١	
إضافة أصول ثابتة	١١,٦١٧,٥٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	٥,٠٠٠	١١,٦١٧,٥٠٠	
الإهلاك السنوي	١,٦١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠		

الموارد البشرية (الإداريون):

تكاليف الموارد البشرية التي تدرج تحت التكاليف غير المباشرة هي تكاليف الموظفين الإداريين. الجدول التالي يوضح الموظفين الإداريين وتكاليفهم:

الجدول ٧,٦٠

تكاليف الموظفين الإداريين حسب الأسماء الوظيفية

التكاليف السنوية	تشغيلي/إداري	المسمى الوظيفي
٧٠٠,٠٠٠	إداري	المدير التنفيذي

التكاليف السنوية	تشغيلي/إداري	المسمى الوظيفي
٥٠٦,٨٠٠	اداري	مدير الشؤون المالية
٢٨١,٠٠٠	اداري	كبير المحاسبين
١٢٠,٣٠٠	اداري	محاسب
٥٠٦,٨٠٠	اداري	مدير الشؤون الإدارية والموارد البشرية
٢١٨,٩٠٠	اداري	مدير التوظيف
١٢٠,٣٠٠	اداري	أخصائي موارد بشرية
٧٢,٠٠٠	اداري	مسؤول العلاقات الحكومية
٥٠٦,٨٠٠	اداري	مدير الشؤون التقنية
٣٤٣,١٠٠	اداري	مدير التطوير التقني
٣٤٣,١٠٠	اداري	مدير تطوير المناهج

بناءً على المعطيات السابقة تم بناء نموذج التكاليف غير المباشرة. يوضح الجدول التالي تفاصيل التكاليف غير المباشرة:

الجدول ٧,٦١

تفاصيل التكاليف غير المباشرة

السنة	السنة ١	السنة ٢	السنة ٣	السنة ٤	السنة ٥	السنة ٦	السنة ٧	السنة ٨	السنة ٩	السنة ١٠	فترة التأسيس	السنة
الموارد البشرية (عمومية وإدارية)	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤	٠٠٠'٤٥١'٤
مصاريف عمومية وإدارية أخرى تشمل التسويق	٠٠٠'٠٠٠'٠	٥٧٣'١٤٣'٤	٨٨٤'٧٨٨'٤	٤٧٨'٨٠١'٤	٨٥٧'٤٥٣'٤	٠٠٤'١٤٣'٤	٣'١٥١'٥١'٤	٨٠٥'٧٤٣'٤	٤'١٤٣'١'٤	٣'٣٣٤'٤٨٤'٤	٢'٠٤٤'٤٢٠'٤	٢'٠٤٤'٤٢٠'٤
إهلاك وإطفاء	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤	٠٠٠'٥٨١'٤
مجمل التكاليف غير المباشرة	٠٠٠'٤٥١'٤	٥٧٥'٥٧٨'٤	٨٨٥'٣٦٩'٤	٤٧٩'٣٨٢'٤	٨٥٨'٠٣٤'٤	٠٠٤'١٤٣'٤	٣'١٥١'٥١'٤	٨٠٥'٧٤٣'٤	٤'١٤٣'١'٤	٣'٣٣٤'٤٨٤'٤	٢'٠٤٤'٤٢٠'٤	٢'٠٤٤'٤٢٠'٤

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

بعد توفر جميع المدخلات. تم احتساب القوائم المالية كالتالي:

قائمة المدخل:

الجدول ٦٢، ٧

قائمة المدخل

البنود	فترة التأسيس	السنة ١	السنة ٢	السنة ٣	السنة ٤	السنة ٥	السنة ٦	السنة ٧	السنة ٨	السنة ٩	السنة ١٠
الإيرادات من الأنشطة التشغيلية		٣٤٦,٦٤٨,٥٣١	٢٧٣,٨٣٧,٦٦٤	٣١٠,٧٧٨,٣٤١	٣٦٥,٢٨٥,٧٠١	٣٣٦,١٨٩,٩٥٢	٣١٥,١٤٧,٦٦٩	٢٥٦,٦٥٦,٦٥٦	٣٠٤,٧٥٠,٦٥٦	٣٦٨,٨٩٦,٣١٣	٢٩٣,٤٢٠,١٩٥
تكاليف الإيرادات											
تكلفة الدورات		١٧٥,٥٦٦,٧١٦	١٩٤,٩٢٠,١٩٣	٢٢١,٢١٤,٩١٠	٢٦٠,٠١٣,٧٥٥	٢٣٩,٣٠٣,١٣١	٢٢٤,٣٢٥,٠٣٨	٢١٦,٩٢٤,٣٤٧	٢٠٣,٠٢٠,٢٠٢	٢٣٢,٣١٢,٤١١	٢٠٨,٨٥٩,٢٢٠
الإيرادات الصافية		٧١,٠٨١,٨١٦	٧٨,٩١٧,٤٧١	٨٩,٥٦٣,٤٣١	١٠٥,٢٧١,٩٤٦	٩٦,٨٨٦,٨٢٢	٩٠,٨٢٢,٦٣١	٨٧,٨٢٦,٣٠٨	٩٠,٢٩٠,٣٣٣	٣٤,٥٦٤,٨٤٤	٨٤,٥٦٠,٩٧٥
الموارد الشريفة (التشغيلية)	١٤,١٥١,٥٦٠	٢٥,٣٧٨,٩٠٠	٢٩,٠٢٩,٣٠٠	٤٣,٧٦٢,٤٠٠	٥٠,٥٦٠,٠٠٠	٤٨,١١٢,٩٠٠	٥٠,٨٥٧,٠٠٠	٥٠,٤٠٠,٤٠٠	٥٠,٤٠٠,٤٠٠	٤٦,٦٤٩,٦٠٠	٤٢,٠٥٧,٠٠٠
مصاريف تشغيلية أخرى		٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠	٣,٩٧٩,٠٠٠
مجموع المصاريف التشغيلية	١٤,١٥١,٥٦٠	٣٩,٣٥٧,٩٠٠	٤٣,٠٠٨,٣٠٠	٤٧,٧٤١,٤٠٠	٥٢,٠٨٣,٥٠٠	٥٢,٠٩٢,٩٠٠	٤٩,٠٦٤,٧٠٠	٤٧,٦٠٠,٤٠٠	٤٨,٩٤٤,٤٠٠	٥٠,٦١٨,٦٠٠	٤٦,٠٣٦,٠٠٠
الربح المجموع	١٤,١٥١,٥٦٠	٣١,٧٢٣,٩١٦	٣٥,٩٠٩,١٧١	٤١,٨٢٢,٠٣١	٤٩,١٨٨,٤٤٦	٤٤,٩٠٣,٩٢٢	٤١,٨٥٧,٩٣١	٤٠,٣٥٠,٢٠٣	٣٩,٦٣٣,٣٣٣	٣٠,٦٣٧,٨٨٨	٢٨,٥٣٤,٥٧٥

السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	فترة التأسيس	البند		
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠		
مصاريف الإدارة والعمومية																					
٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	٤,١٥٢,٠٠٠	١,٦٢٠,٨٠٠	الموارد البشرية (عمومية وإدارية)
٢,٩٣٤,٢٠٢	٢,٣٢٣,٦٨٩	٢,١٣٣,٠٠٦	٢,٠٤٧,٥٠٧	٢,١٥١,٤٧٧	٢,٣٦١,٩٠٠	٢,٦٥٢,٨٥٧	٢,١٠٧,٧٨٣	٢,٧٣٨,٣٧٧	٢,٤٦٦,٤٨٥	١٠٠,٠٠٠	مصاريف عمومية وإدارية أخرى (يشمل التسويق)										
١,٦١٧,٥٠٠	١,٥٦٧,٥٠٠	١,٥١٧,٥٠٠	١,٤٦٧,٥٠٠	١,٤١٧,٥٠٠	١,٣٦٧,٥٠٠	١,٣١٧,٥٠٠	١,٢٦٧,٥٠٠	١,٢١٧,٥٠٠	١,١٦٧,٥٠٠	١,١٦٧,٥٠٠	اهلاك وإطفاء										
٨٧٠,٣٧٠,٢	٨,٩٨٣,١٨٩	٨,٨٠٢,٥٠٦	٨,٦٦٧,٠٠٧	٨,٧٢٠,٩٧٧	٨,٨٨١,٤٠٠	٩,١٢٢,٣٥٧	٨,٥٢٧,٢٨٣	٨,١٠٧,٨٧٧	٧,٧٨٥,٩٨٥	١,٧٦٠,٨٠٠	محمل المصاريف الإدارية والعمومية										
٢٩,٨٣٠,٧٧٣	٢٤,٤٤٤,٦٩٥	٢٢,٥٤٣,٤٣٧	٢١,٥٥٨,٩٠٢	٢٣,٠٣٦,٩٥٤	٢٥,٩١٢,٥٢٢	٤٠,٠٦٦,٠٨٩	٢٣,٢٩٤,٧٤٨	٢٧,٨٠١,٢٩٥	٢٣,٩٣٧,٩٣١	-	الربح التشغيلي										
١,٥٩٦,٨٤١	١,٣٢٤,٩٢٧	١,٣٠٥,٥٠٨	١,١٢٨,٤٣٢	١,٢١١,٠٨١	١,١٠٨,٧٣٨	٩٣٤,٣٢٥	٦٩٥,٠٣٢	٥٩٨,٤٤٨	٥٠٠,٠٠٠	-	الزكاة										
٢٨,٢٢٢,٩٣٢	٣٢,١١٩,٧٦٩	٣١,٢٣٧,٩١٨	٣٠,٤٣٠,٤٨٠	٣١,٨٢٥,٨٧٤	٣٤,٨٠٣,٧٨٤	٣٩,١٢١,٨٦٤	٣٢,٥٩٩,٧١٦	٢٧,٢٠٢,٨٤٦	٢٣,٤٣٧,٩٣١	١٥,٩١٢,٣٦٠	الربح الصافي										

يوضح الجدول السابق أن المشروع سيقترح أرباحاً بدءاً من السنة التشغيلية الأولى وسيستمر المشروع في تحقيق الربحية المستدامة. وأن المشروع مجد اقتصادياً.

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	فترة التأسيس	البنود
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١											
أولاً: الأصول																				
٧٨,٨٠٢,٧٦٥	٦٦,٧٠٢,٥٣٤	٥٨,٣٦٣,٦٦٦	٥٠,٠٣٩,١٤٧	٣٩,٩٧٣,٧٩٣	٢٨,٤٩٣,٦٨١	١٥,٤٩٤,١٦٩	١٠,٣٧١,٢٠٤	٥,٠٧٨,٤١٥	٧١,٨٤٣	-	-	تقد								
٤٨,٢٣٣,٤٥٧	٥٢,٦٤٩,٦٨٣	٥١,٥٠١,٤٧٤	٥٠,٠٩٥,٩٩٨	٥١,٨٠٥,٠٩٦	٥٥,٢٦٤,١٠٢	٦٠,٠٤٦,٩٦٤	٥١,٠٨٦,٨٥١	٤٥,٠١٤,٤١١	٤٠,٥٤٤,٩٦٤	-	-	الحسابات المدينة								
١٢٧,٠٣٦,٢٢٢	١٢٠,٣٥٢,٢١٥	١٠٩,٨٦٥,١٤١	١٠٠,١٣٥,١٤٦	٩١,٧٧٨,٨٨٩	٨٣,٧٥٧,٧٨٣	٧٥,٥٤١,١٢٣	٦١,٤٥٨,٠٥٤	٥٠,٠٩٢,٨٣٦	٤٠,٦١٦,٨٠٨	-	-	معمل الأصول الراهنة								
٢,٢٥٠,٠٠٠	٣,٣٦٧,٥٠٠	٤,٤٣٥,٠٠٠	٥,٤٥٢,٥٠٠	٦,٤٣٠,٠٠٠	٧,٣٣٧,٥٠٠	٨,٢٠٥,٠٠٠	٩,٠٢٢,٥٠٠	٩,٧٩٠,٠٠٠	١٠,٥٠٧,٥٠٠	١١,٢٧٥,٠٠٠	١١,٢٧٥,٠٠٠	الأصول الثابتة ومصاريف طويلة الأجل								
١٢٩,٢٨٦,٢٢٢	١٢٣,٧٢٠,٧١٥	١١٤,٤٣٠,٠٠٠	١٠٥,٥٨٧,٦٤٦	٩٨,١٩٨,٨٨٩	٩١,٠٩٥,٢٨٣	٨٣,٧٤٦,١٢٣	٧٠,٤٨٠,٥٥٤	٥٩,٨٨٢,٨٣٦	٥١,١٢٤,٣٠٨	١١,٢٧٥,٠٠٠	١١,٢٧٥,٠٠٠	مجمّل الأصول								
ثانياً: الالتزامات																				
١٧,١٦٦,٥١١	١٩,٠٩٤,١٧١	١٨,٣٣٩,٦١٤	١٧,٨٢٩,٣٩٨	١٨,٤٣٧,٦٧٤	١٩,٦٦٨,٧٥٠	٢١,٣٧٠,٩٩٤	١٨,١٨٢,٠٤٧	١٦,٠٣٠,٨٣٨	١٤,٤٣٠,١٤١	-	-	حسابات دائنة								

البنود	فترة التأسيس	السنة ١	السنة ٢	السنة ٣	السنة ٤	السنة ٥	السنة ٦	السنة ٧	السنة ٨	السنة ٩	السنة ١٠
حساب نهاية الخدمة	٦٣٢,٤٩٤	٢,٢١٣,٧٣٠	٣,٩٤٠,٩٨٢	٥,٨٥٧,٥٥٨	٨,١٠٧,٨١٨	١٠,١٩٨,٤٥٤	١٢,١٦٧,٩٦٣	١٤,٠٧٨,٨٩٨	١٦,٠٤٣,٥٩٤	١٨,٠٧٥,٦٥٨	١٩,٩٣٤,٠٣٨
مجممل الالتزامات	٦٣٢,٤٩٤	١٦,٦٤٣,٨٧١	١٩,٩٦١,٨٣٠	٢٤,٠٣٩,٦٠٦	٢٩,٤٧٨,٨١٢	٣٩,٨٦٧,٣٠٥	٤٩,٦٠٥,٦٣٧	٥٩,٠٨٢,٣٩٧	٦٨,٣٧٣,٣٠٨	٧٧,١٦٩,٨٣٩	٨٧,٠٥٠,٥٥٠
ثالثاً: حقوق الملكية											
رأس المال	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦	٣٦,٩٥٤,٨٦٦
الأرباح المتبقية	١٥,٩١٢,٣٦٠	٧,٥٢٥,٥٧١	١٢,٩٦٦,١٤٠	١٩,٤٨٦,٠٨٣	٢٧,٣١٢,٤٥٦	٣٤,٣٧٣,٣١٢	٤٠,٦٣٨,٣٨٧	٤٦,٧٣٤,٤٨٣	٥٢,٩٧٢,٠٦٧	٥٩,٥٩٦,٠٢١	٦٥,٢٤٠,٨٠٧
مجممل حقوق الملكية	١١,٠٢٢,٥٠٦	٣٤,٤٨٠,٤٣٦	٣٩,٩٣١,٠٠٥	٤٦,٤٤٠,٩٤٩	٥٤,٣٢٧,٣٢١	٦١,٣٢٨,٠٧٨	٦٧,٥٩٣,٢٥٣	٧٣,٦٧٩,٣٤٩	٧٩,٩٣٦,٩٣٣	٨٦,٥٥٠,٨٨٦	٩٢,١٩٥,٦٧٣
مجممل حقوق الملكية + الالتزامات	١١,٦٧٥,٠٠٠	٥١,١٢٤,٣٠٨	٥٩,٨٨٢,٨٣٦	٧٠,٤٨٠,٥٥٤	٨٣,٧٤٦,١٣٣	٩١,٠٩٥,٢٨٣	٩٨,١٩٨,٨٨٩	١٠٥,٥٨٧,٦٤٦	١١٤,٣٠٠,١٤١	١٢٣,٧٣٠,٧١٥	١٣٢,٢٨٦,٣٣٢

يوضح المركز المالي أن المشروع وعلى امتداد عمره سيكون محتفظاً بالسيولة النقدية الكافية لتغطية أي التزامات كما أن مجمل الأصول الرأهنة والتقصيرة الأجل تتجاوز قيمة الالتزامات المؤقتة.

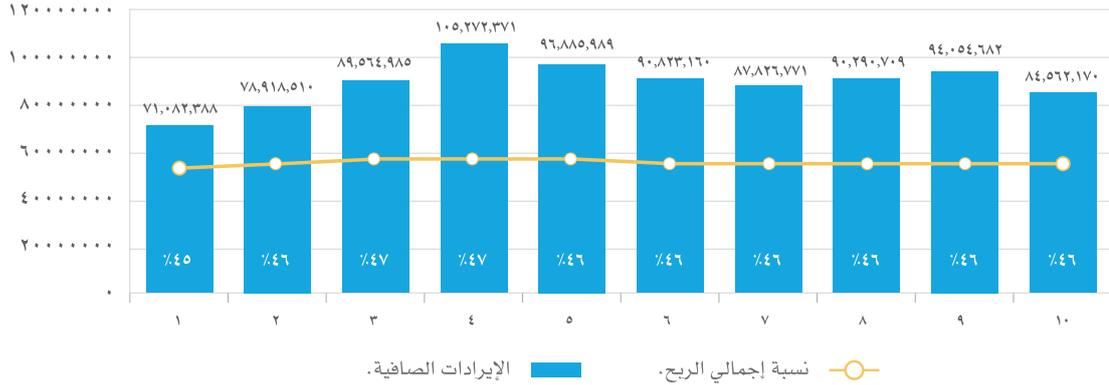
قائمة التدفقات النقدية:
الجدول ٧، ٦٤
قائمة التدفقات النقدية

السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	السنة	فترة التأسيس	البنود			
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١			
٦٦,٧٠٢,٥٣٤	٥٨,٣٦٣,٦٦٦	٥٠,٠٣٩,١٤٧	٣٩,٩٧٣,٧٩٣	٢٨,٤٩٣,٦٨١	١٥,٤٩٤,١٦٩	١٠,٣٧١,٢٠٤	٥,٠٧٨,٤١٥	٧١,٨٤٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	رصيد الافتتاح		
أولاً: الأنشطة التشغيلية																							
٢٩٨,٨٣٦,٤٢٠	٣٢٤,٢٠٦,٦٨٩	٣١١,٨٩٥,١٥٩	٣٠٦,٤٥٩,٧٥٤	٣١٨,٦٠٦,٦٧٤	٣٤٠,٩٧٢,٨١٥	٣٥٦,٣٢٥,٥٨٧	٣٠٤,٧٠٥,٩٠١	٣٦٩,٣٦٨,٢١٨	٣٠٦,١٠٣,٥٦٧	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إيرادات محصلة	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مصاريف مدفوعة	
٢٦٢,٠٦١,٢٠٢	٢٨٧,٥٦٠,٠٨٠	٢٧٦,٧٧٤,٧٩٧	٢٧٠,٤٢١,٥٩٤	٢٧٩,٩٥٤,٧٨٣	٢٩٨,٥٢١,٥٢٧	٣١٨,٤٦٢,٩٠٥	٢٧٢,١٣٨,٣٠٨	٣٤١,٥٠٠,٩٢١	٢٠٥,٥٣١,٧٢٤	١٥,٢٧٩,٨٦٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الزكاة		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مجمول التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية	
٢٥,١٧٨,٣٧٧	٢٥,٣٣٥,٦٨٣	٢٣,٨١٤,٨٥٤	٢٤,٩٠٩,٧٣٨	٢٧,٤٤٠,٨١١	٤١,٣٤٢,٥٤٠	٢٦,٩٧٨,٤٥٦	٣١,٨٧٢,٥٦١	٢٧,٢٦٨,٨٤٩	٧١,٨٤٣	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مجمول التدفقات النقدية من الأنشطة التشغيلية		
ثانياً: الأنشطة الاستثمارية																							
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	مدفوعات لشراء أصول ثابتة واستثمارات طويلة الأجل	
٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	٥٠٠,٠٠٠	١١,٦٧٥,٠٠٠	مدفوعات لشراء أصول ثابتة واستثمارات طويلة الأجل

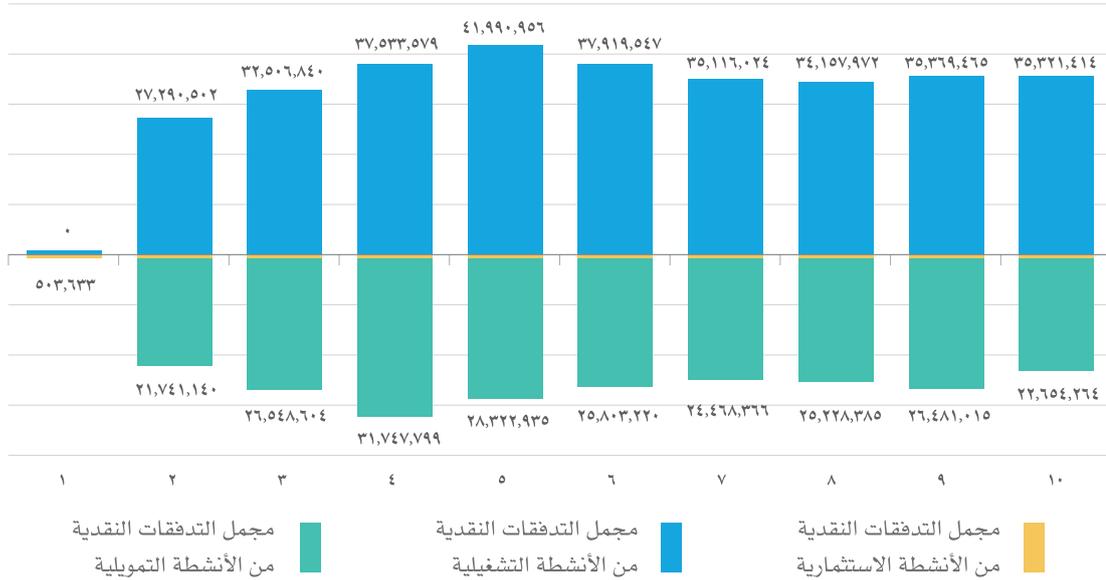
يوضح الجدول السابق حركة النقد في المشروع وأن مجمل التدفقات النقدية من النشاطات التشغيلية الإيجابية خلال عمر المشروع الافتراضي المتوقع بعد ١٠ سنوات.

تحليل الأداء:

الرسم البياني ٧,٣ الإيرادات ونسبة إجمالي الربح



الرسم البياني ٧,٤ التدفقات النقدية



سادساً: التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف عمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب الإعاقة

لتحقيق هدف دراسة التحليل المالي لمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق

- تم في هذه المرحلة عقد ورش عمل مع المعنيين بهدف تعرف الوظائف المطلوبة في كل منطقة من مناطق المملكة وذلك خلال المدة من (٢٧/٥/١٤٤٢هـ الى ١١/٦/١٤٤٢هـ).
- تم تحديد منسق لكل منطقة من مناطق المملكة للترتيب والتنسيق لإقامة ورش العمل الخاصة بتلك المنطقة.
- تم عقد لقاء بين فريق البحث وجميع منسقي المناطق لشرح آليات سير الورشة، والمخرجات المتوقعة من تلك الورش.
- تم تعيين مدير من فريق الدراسة لكل ورشة عمل من هذه الورش.

أهداف ورش العمل:

- تحديد الوظائف والتخصصات المستقبلية التي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل بالمنطقة من وجهة نظر المشاركين.
- تعرف 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.

الجهات والأشخاص المستهدفين من ورش العمل:

- ممثل عن صندوق الموارد البشرية في كل منطقة.
- ممثل عن الغرفة التجارية في كل منطقة.
- ممثلون عن عدد من الشركات بكل منطقة والتي تعني بتوظيف القطاع الخاص.
- ممثلون عن الجمعيات الخيرية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة
- ممثلون عن الأشخاص ذوي الإعاقة سواء من الذين هم على رأس العمل أو الذين يبحثون عن عمل.

وبناءً عليه فقد تمت الاستفادة من هذه الورش في التحليل المالي وذلك على النحو التالي:

- إضافة برامج تدريبية لكل منطقة حسب احتياجها
- تقدير تكاليف البرامج التدريبية حسب المناطق
- ولتحقيق هدف التحليل المالي لمشروع التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (حسب المنطقة). قام فريق الدراسة بالإجراءات التالية:
 - أ. تحديد أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في كل منطقة إدارية
 - ب. تحديد البرامج التدريبية المناسبة لكل منطقة إدارية وحساب تكلفة التدريب
 - ج. إضافة تكاليف المواءمة والتمكين لتكاليف التدريب الإجمالية

د. عمل نموذج يوضح الأثر المالي المترتب من تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب متطلبات كل منطقة إدارية

١. تكاليف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المناطق الإدارية

ما تم استخلاصه من ورش العمل هو أن جميع الوظائف متاحة للأشخاص ذوي الإعاقة وأنهم غير محدودين بوظائف معينة. لكن هناك بعض الوظائف المقترحة حسب المناطق الإدارية والتي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

يوضح الجدول التالي القطاعات والوظائف المطلوب التوظيف بها حسب المناطق الإدارية:

الجدول ٧,٦٥

القطاعات والوظائف المطلوبة حسب المناطق الإدارية (بناء على ورش العمل)

الوظائف	المنطقة
الرياض	- الرياض منطقة كبيرة وهي بحكم كونها العاصمة يوجد بها كل الأنشطة الاقتصادية في جميع المجالات، ويصعب تحديد وظائف أو تخصصات بعينها.
مكة المكرمة	- منطقة مكة المكرمة منطقة كبيرة وتستوعب كل المهن والتخصصات، ولا يمكن التركيز على تخصصات أو وظائف بعينها.
المدينة المنورة	يبلغ حجم النشاط الاقتصادي المتعلق بالسياحة والفندقة بمنطقة المدينة المنورة ٧٠٪ من حجم النشاط الاقتصادي بالمنطقة، مما يتطلب معه الحاجة إلى العديد من الوظائف التالية: - التقديم الإذاعي. - العلاقات العامة. - مندوب المبيعات. - العلاج الطبيعي (مساج). - الترجمة. - الإرشاد السياحي. - خدمة العملاء. - وظائف للعمل عن بعد.
القصيم	- تشتهر منطقة القصيم بالزراعة لذلك تتنوع المهن والوظائف والتخصصات المترتبة على هذا النوع من النشاط، والتي من بينها (الصناعة - التعبئة - التغليف - البيع - المشاتل - البيوت البلاستيكية لإنتاج الخضار).
المنطقة الشرقية	- تعبئة وتغليف التمور بالإحساء. - مهنة صياغة المحتوى الإعلامي. - التسويق الإلكتروني. - محلل بيانات. - أعمال اللحام والحدادة والكهرباء. - صيانة الجوالات.
عسير	- الوظائف المتعلقة بالنشاط الزراعي - الوظائف المتعلقة بالتقنية والتحول الرقمي
تبوك	- الوظائف المتعلقة بالتحول الرقمي لقرب مشروع نيوم - المهن والتخصصات المرتبطة بالنشاط الزراعي. - الوظائف المتعلقة بالنشاط السياحي - العلاج الطبيعي (المساج) - وظائف الاستقبال بالفنادق والشركات - التقديم الإذاعي - وظيفة الكاشير وخدمة العملاء - صناعة المحتوى الإعلامي
حائل	- التجارة الإلكترونية - التقديم الإذاعي - التسويق. - الترجمة - خدمة العملاء

الوظائف	المنطقة
<p>أعمال التجميل - أعمال التغليف - أعمال التعبئة - الأعمال المكتبية أعمال السكرتارية - الطباعة - أعمال المحاسبة - قطاع المبيعات العمل بالقطاع السياحي - يجب التركيز على العمل بالمصانع المنتشرة بالحدود الشمالية</p>	الحدود الشمالية
<p>العمل بالمشاريع الزراعية التي تتميز بها المنطقة (المناحل - زراعة الفل - زراعة النباتات العطرية (...)). - تربية المواشي - صناعة البخور والعطور - تغليف الهدايا والزهور - مصنف رفوف - مدخل بيانات - العمل "كاشير" - الأعمال الحرفية (السياكة - النجارة - الحدادة - الميكانيكا.....). - خدمة العملاء بالوحدات السكنية - العمل بخطوط الإنتاج بصوامع الغلال</p>	جازان
	نجران - الأنشطة الزراعية
<p>إحصائي تسويق - مندوب مبيعات - ناسخ طباعة - محاسب فني هندسة كهربائية - فني هندسة ميكانيكية - الأعمال الحرفية</p>	الباحة
<p>العمل بالمشاريع الزراعية بالمنطقة: زراعة الحمضيات، زراعة الأعلاف، زراعة الزيتون (حيث تذر المنطقة بوجود ١٥ مليون شجرة زيتون). - التركيز على "العمل عن بعد" نظرا للطبيعة الجغرافية للمنطقة ووجود مسافات كبيرة تفصل بين المحافظات بالمنطقة. - التسويق الإلكتروني للسلع والخدمات - التصاميم والفوتوشوب والمواد الإعلامية - إدارة الحسابات الإلكترونية (الإيميل، جدول المواعيد.....) - الإرشاد السياحي والفندقة - أعمال السكرتارية عن بعد</p>	الجوف

نظرا للأسباب التالية لم يتم حساب تكلفة البرامج التدريبية حسب المنطقة في متوسط تكلفة التدريب:

- شمول البرامج التدريبية المذكوره في (الجدول ٢٦، ٧) و(الجدول ٢٨، ٧) و(الجدول ٣٠، ٧) على معظم البرامج المطلوبة للوظائف المطلوبة حسب المناطق.
- لوجود برامج تدريبية شاملة لجميع الوظائف المطلوبة على مستوى المملكة حالياً ومستقبلياً فإن إضافة بعض البرامج المخصصة لبعض المناطق لن يكون له تأثير جوهري في متوسط تكلفة التدريب للشخص الواحد.

تم الاعتماد على المصادر التالية للوصول الى أعداد المتدربين حسب المناطق الإدارية:
أ. تم تقدير حجم الفئة المستهدفة للتدريب وتقسيمهم حسب المنطقة الادارية استناداً إلى هيئة الإحصاء ومسح الأشخاص ذوي الإعاقة-٢٠١٧م. ٢٩
ب. أحدث الإحصاءات الرسمية المتوافرة عن السكان بما فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة هي للعام ٢٠١٧م، استناداً لتقرير الهيئة العامة للإحصاء - مسح الخصائص السكانية ٢٠١٧ معدل النمو السكاني السنوي يقدر بـ ٥٢, ٢٪ وبناءً على هذا المعدل فقد تم تقدير أعداد

الأشخاص ذوي الإعاقة في ٢٠٢١م من أجل بناء تصور أكثر دقة للأثر المالي^{٢٠}.
ج. بسبب عدم توافر أعداد القوى العاملة حسب الفئة العمرية فقد تم حساب نسبة الأشخاص الذين يعملون في الفئة العمرية المستهدفة بناءً على تقرير هيئة الإحصاء لسوق العمل^{٢١}.
تم تحديد إجمالي أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة والفئة المستهدفة في القسم الثاني (الأثر المالي) وقد تم الإقرار بأن إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية هو ١,٤٤٥,٧٢٣ شخصاً، أما الفئة المستهدفة منهم فهي ٢٢٤,٨٤٦ شخصاً. وبناءً على هذه المعطيات تم التوصل إلى الفئة المستهدفة لكل منطقة إدارية لتعرف التكاليف لكل منطقة إدارية على حدة. الهدف من الجداول التالية هو شرح طريقة الوصول لأعداد الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة المستهدفة في كل منطقة إدارية.

بناءً على إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة تم التوصل إلى نسبة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المنطقة الإدارية عن طريق:
قسمة عدد الأشخاص في كل منطقة إدارية على إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ١,٤٤٥,٧٢٣ شخصاً.
يوضح الجدول التالي المدخلات المطلوبة للوصول إلى الفئات المستهدفة من التدريب حسب المناطق الإدارية:

الجدول ٧,٦٦

أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المناطق الإدارية ونسبتهم من إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة^{٢٢}

النسبة	الرقم	البند
٢٥٪	٣٦٣,٣٥١	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة الرياض
٢٣٪	٣٣٦,٧٠٥	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة مكة المكرمة
٧٪	٩٨,٩٠٥	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة المدينة المنورة
٤٪	٦٥,٠٢١	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة القصيم
١٢٪	١٧٧,٠٦٤	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة الشرقية
١١٪	١٦٤,٤٤١	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة عسير
٣٪	٤٣,٩٤٣	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة تبوك
٣٪	٤٣,٤٣٨	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة حائل
١٪	١٢,٨٩٣	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة الحدود الشمالية
٦٪	٨٧,٣٤٨	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة جازان

٢٠. الهيئة العامة للإحصاء- مسح الخصائص السكانية-٢٠١٧

٢١. الهيئة العامة للإحصاء- سوق العمل الربع الثاني- ٢٠٢٠

النسبة	الرقم	البند
٪١	١٢,٦١٨	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة نجران
٪٢	٢٥,٣١٦	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة الباحة
٪١	١٤,٦٨٠	إجمالي عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من منطقة الجوف

ثم تم ضرب النسب المذكورة حسب المناطق (الجدول ٧, ٦٦) في الفئة المستهدفة ٢٢٤,٨٤٦ شخصاً. يوضح الجدول التالي إجمالي عدد الأشخاص من الفئة المستهدفة حسب المنطقة الإدارية:

الجدول ٧, ٦٧

أعداد الأشخاص من الفئة المستهدفة حسب المناطق الإدارية

العدد في ٢٠١٧م	المنطقة
٥٦,٥١٠	الرياض
٥٢,٣٦٦	مكة المكرمة
١٥,٣٨٢	المدينة المنورة
١٠,١١٢	القصيم
٢٧,٥٣٨	المنطقة الشرقية
٢٥,٥٧٥	عسير
٦,٨٣٤	تبوك
٦,٧٥٦	حائل
٢,٠٠٥	الحدود الشمالية
١٣,٥٨٥	جازان
١,٩٦٢	نجران
٣,٩٣٧	الباحة
٢,٢٨٣	الجوف
٢٢٤,٨٤٦	الجملة

تم إضافة المؤهل العلمي لاختلاف تكاليف تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة باختلاف مؤهلهم العلمي.

الجدول التالي يوضح أعداد الأشخاص من الفئة العمرية المستهدفة حسب المؤهل العلمي:

الجدول ٧, ٦٨

أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة العمرية المستهدفة حسب المؤهل العلمي ونسبتهم من المجموع

النسبة من المجموع*	العدد	البند
٪٣٢	١١٤,٤١٠	حملة الشهادة الثانوية من الأشخاص ذوي الإعاقة بين عمر ٢٠-٤٤ لعام ٢٠١٧
٪٣١	١١٧,٨٩٨	حملة شهادة جامعية أو دبلوم من الأشخاص ذوي الإعاقة بين عمر ٢٠-٤٤ لعام ٢٠١٧
٪٣٦	١٣٢,٣٥١	حملة شهادات ما دون الثانوية من الأشخاص ذوي الإعاقة بين عمر ٢٠-٤٤ لعام ٢٠١٧
٪١٠٠	٣٦٤,٦٥٩	الاجمالي

* النسبة من المجموع هي عدد الأشخاص مقسومة على الإجمالي ٣٦٤,٦٥٩
بعد ذلك تم تقسيم الفئة المستهدفة حسب المؤهل العلمي لكل منطقة وذلك عن طريق ضرب النسب المذكورة في (الجدول ٧, ٦٨) في أعداد الأشخاص من الفئة المستهدفة حسب المنطقة الإدارية والموضحة في (الجدول ٧, ٦٧).
يوضح الجدول التالي أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة حسب المؤهل العلمي والمنطقة الإدارية:

الجدول ٧, ٦٩

عدد الأشخاص حسب المؤهل العلمي والمنطقة الإدارية

الاجمالي	ما دون الثانوية	جامعية أو دبلوم	الثانوية	المنطقة/ المؤهل العلمي
٥٦,٥١٠	٢٠,٥١٠	١٧,٧٣٠	١٨,٢٧٠	الرياض
٥٢,٣٦٦	١٩,٠٠٦	١٦,٤٣٠	١٦,٩٣٠	مكة المكرمة
١٥,٣٨٢	٥,٥٨٣	٤,٨٢٦	٤,٩٧٣	المدينة المنورة
١٠,١١٢	٣,٦٧٠	٣,١٧٣	٣,٢٦٩	القصيم
٢٧,٥٣٨	٩,٩٩٥	٨,٦٤٠	٨,٩٠٣	المنطقة الشرقية
٢٥,٥٧٥	٩,٢٨٢	٨,٠٢٤	٨,٢٦٩	عسير
٦,٨٣٤	٢,٤٨٠	٢,١٤٤	٢,٢١٠	تبوك
٦,٧٥٦	٢,٤٥٢	٢,١٢٠	٢,١٨٤	حائل
٢,٠٠٥	٧٢٨	٦٢٩	٦٤٨	الحدود الشمالية

الاجمالي	ما دون الثانوية	جامعية أو دبلوم	الثانوية	المنطقة/ المؤهل العلمي
١٣,٥٨٥	٤,٩٣١	٤,٢٦٢	٤,٣٩٢	جازان
١,٩٦٢	٧١٢	٦١٦	٦٣٤	نجران
٣,٩٣٧	١,٤٢٩	١,٢٣٥	١,٢٧٣	الباحة
٢,٢٨٣	٨٢٩	٧١٦	٧٣٨	الجوف
٢٢٤,٨٤٥	٨١,٦٠٧	٧٠,٥٤٥	٧٢,٦٩٣	الجملة

بعد ذلك تم رفع الأعداد إلى عام ٢٠٢١م بمعدل نمو سكاني ٥٢,٥٢% وحتى عام ٢٠٣٠م كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧,٧٠

عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من الفئة المستهدفة سنويا بين ٢٠٢١-٢٠٣٠م

المنطقة/ السنة	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٣٠
الرياض	٦٢,٤٢٥	٦٣,٩٩٨	٦٥,٦١١	٦٧,٢٦٤	٦٨,٩٥٩	٧٠,٦٩٧	٧٢,٤٧٩	٧٤,٣٠٥	٧٦,١٧٧	٧٨,٠٩٧
مكة المكرمة	٥٧,٨٤٨	٥٩,٣٠٦	٦٠,٨٠١	٦٢,٣٣٣	٦٣,٩٠٤	٦٥,٥١٤	٦٧,١٦٥	٦٨,٨٥٨	٧٠,٥٩٣	٧٢,٣٧٢
المدينة المنورة	١٦,٩٩٢	١٧,٤٢٠	١٧,٨٥٩	١٨,٣٠٩	١٨,٧٧٠	١٩,٢٤٣	١٩,٧٢٨	٢٠,٢٢٥	٢٠,٧٣٥	٢١,٢٥٨
القصيم	١١,١٧١	١١,٤٥٣	١١,٧٤٢	١٢,٠٣٨	١٢,٣٤١	١٢,٦٥٢	١٢,٩٧١	١٣,٢٩٨	١٣,٦٣٣	١٣,٩٧٧
المنطقة الشرقية	٣٠,٤٢٠	٣١,١٨٧	٣١,٩٧٣	٣٢,٧٧٩	٣٣,٦٠٥	٣٤,٤٥٢	٣٥,٣٢٠	٣٦,٢١٠	٣٧,١٢٢	٣٨,٠٥٧
عسير	٢٨,٢٥١	٢٨,٩٦٣	٢٩,٦٩٣	٣٠,٤٤١	٣١,٢٠٨	٣١,٩٩٤	٣٢,٨٠٠	٣٣,٦٢٧	٣٤,٤٧٤	٣٥,٣٤٣
تبوك	٧,٥٥٠	٧,٧٤٠	٧,٩٣٥	٨,١٣٥	٨,٣٤٠	٨,٥٥٠	٨,٧٦٥	٨,٩٨٦	٩,٢١٢	٩,٤٤٤
حائل	٧,٤٦٣	٧,٦٥١	٧,٨٤٤	٨,٠٤٢	٨,٢٤٥	٨,٤٥٣	٨,٦٦٦	٨,٨٨٤	٩,١٠٨	٩,٣٣٨
الحدود الشمالية	٢,٢١٥	٢,٢٧١	٢,٣٢٨	٢,٣٨٧	٢,٤٤٧	٢,٥٠٩	٢,٥٧٢	٢,٦٣٧	٢,٧٠٣	٢,٧٧١
جازان	١٥,٠٠٧	١٥,٣٨٥	١٥,٧٧٣	١٦,١٧٠	١٦,٥٧٧	١٦,٩٩٥	١٧,٤٢٣	١٧,٨٦٢	١٨,٣١٢	١٨,٧٧٣
نجران	٢,١٦٧	٢,٢٢٢	٢,٢٧٨	٢,٣٣٥	٢,٣٩٤	٢,٤٥٤	٢,٥١٦	٢,٥٧٩	٢,٦٤٤	٢,٧١١
الباحة	٤,٣٤٩	٤,٤٥٩	٤,٥٧١	٤,٦٨٦	٤,٨٠٤	٤,٩٢٥	٥,٠٤٩	٥,١٧٦	٥,٣٠٦	٥,٤٤٠
الجوف	٢,٥٢٢	٢,٥٨٦	٢,٦٥١	٢,٧١٨	٢,٧٨٦	٢,٨٥٦	٢,٩٢٨	٣,٠٠٢	٣,٠٧٨	٣,١٥٦
المجموع	٢٤٨,٣٨١	٢٥٤,٦٤٠	٢٦١,٠٥٧	٢٦٧,٦٣٦	٢٧٤,٣٨٠	٢٨١,٢٩٤	٢٨٨,٣٨٣	٢٩٥,٦٥٠	٣٠٣,١٠٠	٣١٠,٧٣٨

يوضح الجدول التالي عدد المتدربين سنوياً على وفق لمؤهلاتهم بناءً على نسب مقترحة
مذكورة في (المرفق ١٠) حسب المنطقة الإدارية:

الجدول ٧,٧١

أعداد المتدربين حسب المنطقة الإدارية والمؤهل العلمي

المنطقة	المؤهل العلمي / السنة	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٣٠
الرياض	ثانوية	٢,٠١٨	٢,٢٤١	٢,٥٤٣	٢,٩٨٩	٢,٧٥١	٢,٥٧٩	٢,٤٩٤	٢,٥٦٤	٢,٦٧١	٢,٤٠١
	بكالوريوس أو دبلوم	١,٩٥٩	٢,١٧٥	٢,٤٦٨	٢,٩٠١	٢,٦٦٩	٢,٥٠٢	٢,٤٢٠	٢,٤٨٨	٢,٥٩٢	٢,٣٣٠
	ما دون الثانوية	٢,٢٦٦	٢,٥١٦	٢,٨٥٥	٣,٣٥٥	٣,٠٨٨	٢,٨٩٥	٢,٧٩٩	٢,٨٧٨	٢,٩٩٨	٢,٦٩٥
	الإجمالي	٦,٢٤٣	٦,٩٣١	٧,٨٦٦	٩,٢٤٥	٨,٥٠٨	٧,٩٧٦	٧,٧١٣	٧,٩٢٩	٨,٢٦٠	٧,٤٢٦
مكة المكرمة	ثانوية	١,٨٧٠	٢,٠٧٧	٢,٣٥٧	٢,٧٧٠	٢,٥٤٩	٢,٣٩٠	٢,٣١١	٢,٣٧٦	٢,٤٧٥	٢,٢٢٥
	بكالوريوس أو دبلوم	١,٨١٥	٢,٠١٥	٢,٢٨٧	٢,٦٨٨	٢,٤٧٤	٢,٣١٩	٢,٢٤٣	٢,٣٠٥	٢,٤٠١	٢,١٥٩
	ما دون الثانوية	٢,١٠٠	٢,٣٣١	٢,٦٤٦	٣,١٠٩	٢,٨٦٢	٢,٦٨٣	٢,٥٩٤	٢,٦٦٧	٢,٧٧٨	٢,٤٩٨
	الإجمالي	٥,٧٨٥	٦,٤٢٣	٧,٢٨٩	٨,٥٦٧	٧,٨٨٥	٧,٣٩١	٧,١٤٨	٧,٣٤٨	٧,٦٥٤	٦,٨٨٢
المنطقة الشرقية	ثانوية	٥٤٩	٦١٠	٦٩٢	٨١٣	٧٤٩	٧٠٢	٦٧٩	٦٩٨	٧٢٧	٦٥٤
	بكالوريوس أو دبلوم	٥٣٣	٥٩٢	٦٧٢	٧٨٩	٧٢٧	٦٨١	٦٥٩	٦٧٧	٧٠٦	٦٣٤
	ما دون الثانوية	٦١٧	٦٨٥	٧٧٧	٩١٣	٨٤١	٧٨٨	٧٦٢	٧٨٣	٨١٦	٧٣٤
	الإجمالي	١,٦٩٩	١,٨٨٧	٢,١٤١	٢,٥١٦	٢,٣١٦	٢,١٧١	٢,٠٩٩	٢,١٥٨	٢,٢٤٩	٢,٠٢٢
القصيم	ثانوية	٣٦١	٤٠١	٤٥٥	٥٣٥	٤٩٢	٤٦١	٤٤٦	٤٥٩	٤٧٨	٤٣٠
	بكالوريوس أو دبلوم	٣٥٠	٣٨٩	٤٤٢	٥١٩	٤٧٨	٤٤٨	٤٣٣	٤٤٥	٤٦٤	٤١٧
	ما دون الثانوية	٤٠٥	٤٥٠	٥١١	٦٠١	٥٥٣	٥١٨	٥٠١	٥١٥	٥٣٦	٤٨٣
	الإجمالي	١,١١٧	١,٢٤٠	١,٤٠٨	١,٦٥٥	١,٥٢٣	١,٤٢٧	١,٣٨٠	١,٤١٩	١,٤٧٨	١,٣٣٠
المنطقة الشرقية	ثانوية	٩٨٤	١,٠٩٢	١,٢٣٩	١,٤٥٧	١,٣٤١	١,٢٥٧	١,٢١٥	١,٢٤٩	١,٣٠١	١,١٧٠
	بكالوريوس أو دبلوم	٩٥٤	١,٠٦٠	١,٢٠٣	١,٤١٣	١,٣٠١	١,٢٢٠	١,١٧٩	١,٢١٢	١,٢٦٣	١,١٣٥
	ما دون الثانوية	١١٠٤	١٢٢٦	١٣٩١	١٦٣٥	١٥٠٥	١٤١١	١٣٦٤	١٤٠٢	١٤٦١	١٣١٣
	الإجمالي	٣,٠٤٢	٣,٣٧٧	٣,٨٢٣	٤,٥٠٥	٤,١٤٧	٣,٨٨٧	٣,٧٥٩	٣,٨٦٤	٤,٠٢٥	٣,٦١٨
عسير	ثانوية	٩١٣	١,٠١٤	١,١٥١	١,٣٥٣	١,٢٤٥	١,١٦٧	١,١٢٨	١,١٦٠	١,٢٠٩	١,٠٨٧
	بكالوريوس أو دبلوم	٨٨٦	٩٨٤	١,١١٧	١,٣١٣	١,٢٠٨	١,١٣٣	١,٠٩٥	١,١٢٦	١,١٧٣	١,٠٥٤
	ما دون الثانوية	١٠٢٥	١١٣٩	١٢٩٢	١٥١٩	١٣٩٧	١٣١٠	١٢٦٧	١٣٠٢	١٣٥٧	١٢٢٠
	إجمالي	٢,٨٢٥	٣,١٣٧	٣,٥٦٠	٤,١٨٤	٣,٨٥٠	٣,٦١٠	٣,٤٩٠	٣,٥٨٨	٣,٧٣٨	٣,٣٦١

المنطقة	المؤهل العلمي / السنة	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩	٢٠٣٠
تبوك	ثانوية	٢٤٤	٢٧١	٣٠٧	٣٦١	٣٣٣	٣١٢	٣٠٢	٣١٠	٣٢٣	٢٩٠
	بكالوريوس أو دبلوم	٢٣٧	٢٦٣	٢٩٨	٣٥١	٣٢٣	٣٠٣	٢٩٣	٣٠١	٣١٣	٢٨٢
	ما دون الثانوية	٢٧٤	٣٠٤	٣٤٥	٤٠٦	٣٧٣	٣٥٠	٣٣٩	٣٤٨	٣٦٢	٣٢٦
	إجمالي	٧٥٥	٨٣٨	٩٥١	١,١١٨	١,٠٢٩	٩٦٥	٩٣٣	٩٥٩	٩٩٨	٨٩٨
حائل	ثانوية	٢٤١	٢٦٨	٣٠٤	٣٥٧	٣٢٩	٣٠٨	٢٩٨	٣٠٦	٣١٩	٢٨٧
	بكالوريوس أو دبلوم	٢٣٤	٢٦٠	٢٩٥	٣٤٧	٣١٩	٢٩٩	٢٨٩	٢٩٧	٣١٠	٢٧٩
	ما دون الثانوية	٢٧١	٣٠١	٣٤١	٤٠١	٣٦٩	٣٤٦	٣٣٥	٣٤٤	٣٥٩	٣٢٢
	الإجمالي	٧٤٦	٨٢٩	٩٤٠	١,١٠٥	١,٠١٨	٩٥٤	٩٢٢	٩٤٨	٩٨٨	٨٨٨
الحدود الشمالية	ثانوية	٧٢	٨٠	٩٠	١٠٦	٩٨	٩١	٨٩	٩١	٩٥	٨٥
	بكالوريوس أو دبلوم	٧٠	٧٧	٨٨	١٠٣	٩٥	٨٩	٨٦	٨٨	٩٢	٨٣
	ما دون الثانوية	٨١	٨٩	١٠١	١١٩	١١٠	١٠٣	٩٩	١٠٢	١٠٦	٩٥
	الإجمالي	٢٢٢	٢٤٦	٢٧٩	٣٢٨	٣٠٢	٢٨٣	٢٧٤	٢٨١	٢٩٣	٢٦٣
جازان	ثانوية	٤٨٥	٥٣٩	٦١١	٧١٨	٦٦١	٦٢٠	٥٩٩	٦١٦	٦٤٢	٥٧٧
	بكالوريوس أو دبلوم	٤٧١	٥٢٣	٥٩٣	٦٩٧	٦٤٢	٦٠٢	٥٨٢	٥٩٨	٦٢٣	٥٦٠
	ما دون الثانوية	٥٤٥	٦٠٥	٦٨٦	٨٠٦	٧٤٢	٦٩٦	٦٧٣	٦٩٢	٧٢٠	٦٤٨
	إجمالي	١,٥٠١	١,٦٦٦	١,٨٩١	٢,٢٢٢	٢,٠٤٥	١,٩١٨	١,٨٥٤	١,٩٠٦	١,٩٨٥	١,٧٨٥
نجران	ثانوية	٧٠	٧٨	٨٨	١٠٤	٩٥	٩٠	٨٧	٨٩	٩٢	٨٣
	بكالوريوس أو دبلوم	٦٨	٧٦	٨٦	١٠١	٩٣	٨٧	٨٤	٨٦	٩٠	٨١
	ما دون الثانوية	٧٩	٨٧	٩٩	١١٧	١٠٧	١٠١	٩٧	١٠٠	١٠٤	٩٤
	الإجمالي	٢١٧	٢٤١	٢٧٣	٣٢١	٢٩٥	٢٧٧	٢٦٨	٢٧٥	٢٨٦	٢٥٨
الباحة	ثانوية	١٤١	١٥٦	١٧٧	٢٠٨	١٩٢	١٨٠	١٧٤	١٧٨	١٨٦	١٦٧
	بكالوريوس أو دبلوم	١٣٦	١٥٢	١٧٢	٢٠٢	١٨٦	١٧٤	١٦٨	١٧٣	١٨٠	١٦٢
	ما دون الثانوية	١٥٨	١٧٥	١٩٩	٢٣٤	٢١٥	٢٠٢	١٩٥	٢٠٠	٢٠٩	١٨٨
	الإجمالي	٤٣٥	٤٨٣	٥٤٨	٦٤٤	٥٩٣	٥٥٦	٥٣٧	٥٥٢	٥٧٥	٥١٧
الجوف	ثانوية	٨١	٩١	١٠٣	١٢١	١١١	١٠٤	١٠١	١٠٣	١٠٨	٩٧
	بكالوريوس أو دبلوم	٧٩	٨٨	١٠٠	١١٧	١٠٨	١٠١	٩٨	١٠٠	١٠٥	٩٤
	ما دون الثانوية	٩١	١٠٢	١١٥	١٣٦	١٢٥	١١٧	١١٣	١١٦	١٢١	١٠٩
	الإجمالي	٢٥٢	٢٨٠	٣١٨	٣٧٤	٣٤٤	٣٢٢	٣١١	٣٢٠	٣٣٤	٣٠١
الإجمالي		٢٤,٨٣٩	٢٧,٥٧٨	٣١,٢٩٧	٣٦,٧٨٤	٣٣,٨٥٥	٣١,٧٣٧	٣٠,٦٨٨	٣١,٥٤٧	٣٢,٨٦٣	٢٩,٥٤٩

تم اعتماد نسبة ٥٠٪ كنسبة الأشخاص الناجحين من البرامج التدريبية والحاصلين على وظائف، وذلك اعتماداً على التجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.^{٣٢} يوضح الجدول التالي إجمالي عدد المتدربين والمتوقع نجاحهم في البرامج التدريبية حسب المناطق الإدارية:

الجدول ٧,٧٢

أعداد المتدربين والمتوقع نجاحهم من برامج التدريب حسب المناطق الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٣٠م

السنة	أعداد المتدربين	أعداد الناجحين
الرياض	٧٨,٠٩٧	٣٩,٠٥١
مكة المكرمة	٧٢,٣٧٢	٣٦,١٨٩
المدينة المنورة	٢١,٢٥٨	١٠,٦٣٢
القصيم	١٣,٩٧٧	٦,٩٩١
المنطقة الشرقية	٣٨,٠٥٧	١٩,٠٣٢
عسير	٣٥,٣٤٣	١٧,٦٧٣
تبوك	٩,٤٤٤	٤,٧٢٥
حائل	٩,٣٣٨	٤,٦٧٠
الحدود الشمالية	٢,٧٧١	١,٣٨٨
جازان	١٨,٧٧٣	٩,٣٨٩
نجران	٢,٧١١	١,٣٥٩
الباحة	٥,٤٤٠	٢,٧٢٣
الجوف	٣,١٥٦	١,٥٧٩
الإجمالي	٣١٠,٧٣٧	١٥٥,٤٠١

٢. تكاليف تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل ومواءمة بيئة العمل (تدريب العاملين فقط)

بعد تدريب الشخص من ذوي الإعاقة تبقى مهمة تمكين الشخص داخل مقر العمل وتدريب العاملين في بيئة العمل ليكونوا مهئين للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. تنقسم تكاليف تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة إلى:

- أ. تكاليف تدريب الأفراد في بيئة العمل على التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة
- سيكون البرنامج التدريبي افتراضياً غير تفاعلي إذ يتم عرض المحتوى التدريبي لجميع

32. Stone, G. (2017, October). The Cost-effectiveness of Vocational Rehabilitation Services. Pp5. Retrieved January 20, 2021, from https://oig.ssa.gov/sites/default/files/audit/full/pdf/A-02-17-14048_0.pdf

أعضاء الشركة. افترضنا أن تقوم المنشأة بتحمل تكاليف البرنامج التدريبي نظراً لانخفاضها بشكل كبير جداً بحيث أنه ليس من شأنها التأثير في ميزانية التدريب. بالإضافة إلى أن الأكاديمية التدريبية تشمل فريق كبير من المدربين المعتمدين بحيث أنه يمكن الاعتماد على هذا الفريق لبناء محتوى البرنامج التدريبي. لن تكلف الدولة. القطاع الخاص يتحمل تكلفة الموازنة، وذكر أن القطاع الحكومي سيكلف كل جهة تكاليف الموازنة.

ب. تكلفة مساعد المدرب

• تكاليف مساعد المدرب هي ٢٤ ريالاً سعودياً لكل ساعة تدريبية بناء على (الجدول ٣، ٧). وبناء على (الجدول ٧، ٢٨، الجدول ٧، ٤٣، الجدول ٧، ٤٨) فإن متوسط تكلفة الساعة التدريبية هي ١٢٦ ريالاً سعودياً تقريباً، ومتوسط عدد الساعات التدريبية هو ٩٦ ساعة تدريبية. مما يعني أن تكلفة التدريب للأشخاص ذوي الإعاقة هي ١٤,٤٨٢ ريالاً سعودياً (٩٦ X (٢٤+١٢٦)). وهي مقسمة كالتالي:

○ تكاليف الساعة التدريبية (تشمل المواد التعليمية ومقدم التدريب): ١٢,١٧٠ ريالاً سعودياً للشخص الواحد.

○ تكاليف مساعد المدرب المتخصص في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة: ٢,٣١٢ ريالاً سعودياً للشخص الواحد.

$$. ١٤,٤٨٢ = ٢,٣١٢ + ١٢,١٧٠$$

ج. تكاليف مساعد ظل (Development coach)

• ذكر في قسم مساعد الظل أن مساعدي الظل بإمكانهم العمل مع أكثر من رب عمل في الوقت نفسه. ويستطيع مساعد الظل أن يخدم حتى ١٣ شخص من ذوي الإعاقة.

• بناء على عصف ذهني مع أشخاص من ذوي الإعاقة والمسؤولين عن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٣. فقد تم الوصول إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام (وليس فقط للإعاقة الذهنية) هم بحاجة إلى مساعد ظل في مكان العمل بنسب متفاوتة وحسب شدة الإعاقة.

• تم الوصول إلى تكاليف مساعد الظل الواحد بناء على (الجدول ١٢، ٧) من قسم مساعد الظل) بناء على المعطيات فإن تكلفة مساعد الظل الشهرية هي ٧,٠٠٠ ريال وقادر على خدمة ١٣ شخصاً مما يعني أن تكاليف مساعد الظل الشهرية للشخص الواحد من ذوي الإعاقة هي ٥٣٨ ريال سعودي (٧,٠٠٠ ÷ ١٣) مما يعني أن تكلفة مساعد الظل السنوية للشخص الواحد من ذوي الإعاقة هي ٦,٤٥٦ ريالاً سعودياً (٥٣٨ X ١٢).

بناء على المعطيات السابقة وأعداد الناجحين في برامج التدريب من (الجدول ٧٢، ٧)، فإن

تكاليف مساعدي الظل موضحة في الجدول التالي:

الجدول ٧,٧٣

تقدير لتكاليف مساعدي الظل حسب المنطقة الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٣٠

عدد مساعدي الظل اللازمين**	تكاليف مساعدي الظل*	الأشخاص الذين تم دمجهم في سوق العمل	المنطقة الإدارية
٣,٠٠٤	٢٥٢,١١٣,٢٥٦	٣٩,٠٥١	الرياض
٢,٧٨٤	٢٣٣,٦٣٦,١٨٤	٣٦,١٨٩	مكة المكرمة
٨١٨	٦٨,٦٤٠,١٩٢	١٠,٦٣٢	المدينة المنورة
٥٣٨	٤٥,١٣٣,٨٩٦	٦,٩٩١	القصيم
١,٤٦٤	١٢٢,٨٧٠,٥٩٢	١٩,٠٣٢	المنطقة الشرقية
١,٣٥٩	١١٤,٠٩٦,٨٨٨	١٧,٦٧٣	عسير
٣٦٣	٣٠,٥٠٤,٦٠٠	٤,٧٢٥	تبوك
٣٥٩	٣٠,١٤٩,٥٢٠	٤,٦٧٠	حائل
١٠٧	٨,٩٦٠,٩٢٨	١,٣٨٨	الحدود الشمالية
٧٢٢	٦٠,٦١٥,٣٨٤	٩,٣٨٩	جازان
١٠٥	٨,٧٧٣,٧٠٤	١,٣٥٩	نجران
٢٠٩	١٧,٥٧٩,٦٨٨	٢,٧٢٣	الباحة
١٢١	١٠,١٩٤,٠٢٤	١,٥٧٩	الجوف
١١,٩٥٤	١,٠٠٣,٢٦٨,٨٥٦	١٥٥,٤٠١	الجملة

*التكاليف السنوية لمساعد الظل للشخص الواحد من ذوي الإعاقة ٦,٤٥٦ X عدد الأشخاص الذين تم دمجهم في سوق العمل.

** عدد الأشخاص الذين تم دمجهم في سوق العمل ÷ عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يتم خدمتهم من مساعد ظل واحد (١٣ شخصاً).

الجدول ٧,٧٤

إجمالي تكاليف التدريب وتمكين، ومواءمة بيئة العمل حسب المنطقة الإدارية بين عام ٢٠٢١-٢٠٣٠ (توقع)

المنطقة الإدارية	تكاليف التدريب (١)	تكلفة مساعد المدرب (٢)	مكافآت التدريب (٣)	تكاليف مساعد الظل (٤)	الإجمالي
الرياض	٩٥٠,٤٤٩,١٦٧	١٨٠,٥٦٠,٢٦٤	٤٣٧,٣٤٣,٢٠٠	٢٥٢,١١٣,٢٥٦	١,٨٢٠,٤٦٥,٨٨٧
مكة المكرمة	٨٨٠,٧٧٥,٢٨١	١٦٧,٣٢٤,٠٦٤	٤٠٥,٢٨٣,٢٠٠	٢٣٣,٦٣٦,١٨٤	١,٦٨٧,٠١٨,٧٢٩
المدينة المنورة	٢٥٨,٧١٢,٢٢٢	٤٩,١٤٨,٤٩٦	١١٩,٠٤٤,٨٠٠	٦٨,٦٤٠,١٩٢	٤٩٥,٥٤٥,٧١٠
القصيم	١٧٠,١٠١,٦٤٣	٣٢,٣١٤,٨٢٤	٧٨,٢٧١,٢٠٠	٤٥,١٣٣,٨٩٦	٣٢٥,٨٢١,٥٦٣

المنطقة الإدارية	تكاليف التدريب (١)	تكلفة مساعد المدرب (٢)	مكافآت التدريب (٣)	تكاليف مساعد الظل (٤)	الإجمالي
المنطقة الشرقية	٤٦٣,١٥٧,٩١٩	٨٧,٩٨٧,٧٨٤	٢١٣,١١٩,٢٠٠	١٢٢,٨٧٠,٥٩٢	٨٨٧,١٣٥,٤٩٥
عسير	٤٣٠,١٢٨,٢٣٧	٨١,٧١٣,٠١٦	١٩٧,٩٢٠,٨٠٠	١١٤,٠٩٦,٨٨٨	٨٢٣,٨٥٨,٩٤١
تبوك	١١٤,٩٣٤,٥٢٩	٢١,٨٣٤,٥٢٨	٥٢,٨٨٦,٤٠٠	٣٠,٥٠٤,٦٠٠	٢٢٠,١٦٠,٠٥٧
حائل	١١٣,٦٤٤,٤٩٨	٢١,٥٨٩,٤٥٦	٥٢,٢٩٢,٨٠٠	٣٠,١٤٩,٥٢٠	٢١٧,٦٧٦,٢٧٤
الحدود الشمالية	٣٣,٧٢٣,٣٧٨	٦,٤٠٦,٥٥٢	١٥,٥١٧,٦٠٠	٨,٩٦٠,٩٢٨	٦٤,٦٠٨,٤٥٨
جازان	٢٢٨,٤٦٩,٤٩٦	٤٣,٤٠٣,١٧٦	١٠٥,١٢٨,٨٠٠	٦٠,٦١٥,٣٨٤	٤٣٧,٦١٦,٨٥٦
نجران	٣٢,٩٩٣,١٧١	٦,٢٦٧,٨٣٢	١٥,١٨١,٦٠٠	٨,٧٧٣,٧٠٤	٦٣,٢١٦,٣٠٧
الباحة	٦٦,٢٠٥,٤٠٤	١٢,٥٧٧,٢٨٠	٣٠,٤٦٤,٠٠٠	١٧,٥٧٩,٦٨٨	١٢٦,٨٢٦,٣٧٢
الجوف	٣٨,٤٠٨,٨٧١	٧,٢٩٦,٦٧٢	١٧,٦٧٣,٦٠٠	١٠,١٩٤,٠٢٤	٧٣,٥٧٣,١٦٧
الجملة	٣,٧٨١,٧٠٣,٨١٦	٧١٨,٤٢٣,٩٤٤	١,٧٤٠,١٢٧,٢٠٠	١,٠٠٣,٢٦٨,٨٥٦	٧,٢٤٣,٥٢٣,٨١٦

١. عدد المتدربين حسب المنطقة (الجدول ٧,٧٢) X تكاليف التدريب للشخص الواحد ١٢,١٧٠.
٢. عدد المتدربين حسب المنطقة (الجدول ٧,٧٢) X المواءمة (مساعد المدرب) للشخص الواحد ٢,٣١٢.
٣. عدد المتدربين حسب المنطقة (الجدول ٧,٧٢) X إجمالي تكلفة المكافآت الشهرية للمتدربين (الجدول ٧,٦).
٤. (الجدول ٧,٧٧).

سابعاً: التحليل المالي للممارسات العالمية

لتحقيق هدف (التحليل المالي للممارسات العالمية) تم عمل الإجراءات التالية:

- تم جمع معلومات عن العوائد الاقتصادية المترتبة على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تم احتساب المقارنة على صافي التدفقات النقدية NPV.
 - تصميم جدول للمقارنة بين الدول.
- في هذا القسم يسعى الفريق البحثي إلى مقارنة تجارب دول أجنبية فيما يخص الممارسات العالمية في مجال تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة. وهذه التجارب العالمية تشمل برامج التدريب والتأهيل الوظيفي من ناحية النتائج المالية والأثر المالي لهذه البرامج، لذا فقد تناول محور:

• النتائج المالي من برامج توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

وبناء على النتائج تم عمل التالي:

- مقارنة بين الممارسات العالمية المتعلقة بتدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقارنة بين العوائد الاقتصادية المترتبة من توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عالمياً.

- تحليل مالي للممارسات العالمية لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. من التجارب التي اعتبرها فريق البحث مرجعية يمكن القياس عليها:
 - بحث تم نشره من مكتب إدارة الضمان الاجتماعي الأمريكي والذي يدرس الوفر المتحقق من التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.³⁴
 - بحث مقدم من شركة ديلويت للخدمات المهنية والذي يبحث العائد الاقتصادي من رفع معدلات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.³⁵
 - بحث مقدم من مكتب ماليزيا للضمان الاجتماعي يبين الأثر السلبي في عدم إدراج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.³⁶
- استناداً إلى بحث تم نشره من مكتب المفتش العام لإدارة الضمان الاجتماعي الأمريكي، فإن الخدمات التي تقدمها وكالات التأهيل المهني التابعة للدولة والتي تكون موضحة في اتفاقية بين الشخص من ذوي الإعاقة ومستشار التأهيل المهني في خطة فردية للتوظيف تشمل خدمات إعادة التأهيل المهني للأفراد لتحديد احتياجات إعادة التأهيل المهني. هذه الخدمات يتم تقديمها بواسطة فريق توظيف مؤهل، وتشمل الخدمات التوظيف والتدريب وخدمات أخرى متعلقة بالتوظيف.
- طريقة عمل البرنامج هي كالتالي: تدفع إدارة الضمان الاجتماعي لوكالات إعادة التأهيل المهني الحكومية تكلفة الخدمات التي تقدمها لبرنامج التأمين ضد الإعاقة (DI) أو للمستفيدين من دخل الضمان الإضافي للأشخاص ذوي الإعاقة (SSI) إذا استوفوا شروطاً معينة. على سبيل المثال، يجب أن تكون الخدمات قد ساهمت في عمل الشخص بمعدل دخل معين لمدة 9 أشهر متواصلة، ويجب أن يكون هناك وفر تقديري من الشخص بناء على الوفر على الصندوق الائتماني أو الأموال العامة.
- البرنامج المذكور يعد مرجعية للبرنامج المقترح، إذ أنه سيتم التركيز على تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحصلون على مساعدات الضمان الاجتماعي. ويوضح الجدول التالي مقدار ما تم إنفاقه في الولايات المتحدة من إدارة الشؤون الاجتماعية في أحد البرامج لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة بين الأعوام 2007 و 2011 (بالدولار الأمريكي):

34. Stone, G. (2017, October). The Cost-effectiveness of Vocational Rehabilitation Services. Pp4. Retrieved January 20, 2021, from https://oig.ssa.gov/sites/default/files/audit/full/pdf/A-02-17-14048_0.pdf

35. Deloitte Access Economic, the economic benefit of employing people with disability, 2011, PP-23. https://www.and.org.au/data/Conference/DAE_Report_8May.pdf

36. Malaysia social security office, Malaysia's future challenges on employment and social welfare services for disadvantaged people (persons with disabilities), 2002. Retrieved January 20, 2021, from <http://wapes.org/en/system/files/malaysia.pdf>

الجدول ٧,٧٥

الأثر المالي للتجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

FY Beneficiary Exited VR Program	Number of Beneficiaries	Total Savings Because of Benefits Forgone Due to Work ¹⁷	Total Costs for VR Services	Savings Less Costs
2007	8,978	\$266,580,268	\$121,338,340	\$145,241,928
2008	8,140	\$233,510,417	\$114,427,063	\$119,083,354
2009	6,824	\$174,668,291	\$101,888,152	\$72,780,139
2010	5,407	\$120,129,905	\$80,187,637	\$39,942,267
2011	3,657	\$72,919,624	\$54,537,242	\$18,382,382
Total¹⁸	33,006	\$867,808,505	\$472,378,435	\$395,430,070

تم ترجمة وشرح طريقة حساب (الجدول ٧,٧٩) كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول ٧,٧٦

شرح وترجمة التجربة الأمريكية للأثر المالي للتجربة الأمريكية في تدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

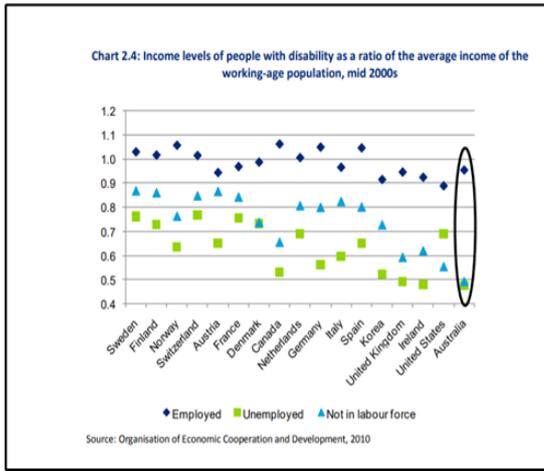
السنة	عدد المستفيدين ١	الوفر المحقق من سحب المعونات عن الناجحين من البرنامج ٢	اجمالي تكلفة البرنامج التدريبي ٣	اجمالي الوفر ٤
٢٠٠٧	٨,٩٧٨	٢٦٦,٥٨٠,٢٦٨	١٢١,٣٣٨,٣٤٠	١٤٥,٢٤١,٩٢٨
٢٠٠٨	٨,١٤٠	٢٣٣,٥١٠,٤١٧	١١٤,٤٢٧,٠٦٣	١١٩,٠٨٣,٣٥٤
٢٠٠٩	٦,٨٢٤	١٧٤,٦٦٨,٢٩١	١٠١,٨٨٨,١٥٢	٧٢,٧٨٠,١٣٩
٢٠١٠	٥,٤٠٧	١٢٠,١٢٩,٩٠٥	٨٠,١٨٧,٦٣٧	٢٩,٩٤٢,٢٦٧
٢٠١١	٣,٦٥٧	٧٢,٩١٩,٦٢٤	٥٤,٥٣٧,٢٤٢	١٨,٣٨٢,٣٨٢
الإجمالي	٣٣,٠٠٦	٨٦٧,٨٠٨,٥٠٥	٤٧٢,٣٧٨,٤٣٥	٣٩٥,٤٣٠,٠٧٠

١. عدد الناجحين من برنامج التدريب الوظيفي.
 ٢. الوفر السنوي المحقق من إيقاف معونات الضمان الاجتماعي.
 ٣. تكاليف التدريب السنوية.
 ٤. الوفر السنوي المحقق من إيقاف معونات الضمان الاجتماعي بعد خصم تكاليف التدريب. وتم حساب الوفر عن طريق خصم تكاليف التدريب من الوفر على مكتب الضمان الاجتماعي مما يخرج صافي الوفر على مكتب الضمان الاجتماعي.
- تم إنفاق ٤٧٢,٣٧٨,٤٣٥ دولار أمريكي لخدمة ٣٣ ألف شخص مما يعادل ١٤,٤١٣ دولار أمريكي للشخص أي ما يعادل ٥٣,٦٧٩ ريال سعودي، ٥٠٪ منهم استفادوا من البرنامج وتم توظيفهم. وتم بالمقابل تحقيق وفر قدره ٨٦٧,٨٠٨,٥٠٥ دولار أمريكي، (تعويضات بطالة وغيرها) الأمر الذي يجعل صافي الوفر قدره ٣٩٥,٤٣٠,٠٧٠ دولار أمريكي.
- ومن هنا تسعى الحكومات عبر العالم للاستثمار في هذه الشريحة من خلال تحويل الأفراد من الأشخاص ذوي الإعاقة لأفراد منتجين وقادرين على إعالة أنفسهم وتحمل جزء من تكلفة علاجهم.

وتشير تقارير المنظمة الدولية للتعاون الاقتصادي والتنمية إلى أن ذوي الإعاقة يستطيعون تحقيق دخل يعادل أو يتماشى مع الدخل الذي يحققه الأشخاص العاديون في حال توظيفهم أما في حال كونهم غير موظفين أو غير مسجلين في قوة العمل فسينعكس هذا بشكل سلبي كبير على دخلهم.

الرسم البياني ٧,٥

دخل الشخص من ذوي الإعاقة مقارنة بدخل الأشخاص الطبيعيين حسب الدولة



	Disabled		Non-disabled	
	All	Severe		Moderate
Australia	41.9	31.4	46.9	76.6
Austria	43.4	23.9	50.2	71.8
Belgium	33.5	21.1	40.0	61.7
Canada	56.3	-	-	78.4
Denmark	48.2	23.3	55.1	79.4
France	47.9	36.4	55.5	66.6
Germany	46.1	27.0	52.9	69.0
Italy	32.1	19.4	37.9	53.8
Korea	45.9	13.4	51.5	61.7
Mexico	47.2	-	-	61.1
Netherlands	39.9	26.5	46.4	67.0
Norway	61.7	-	-	85.8
Poland	20.8	-	-	71.2
Portugal	43.9	27.6	55.3	74.0
Spain	22.1	15.1	26.5	54.2
Sweden	52.6	33.8	69.0	75.8
Switzerland	62.2	-	-	79.1
United Kingdom	38.9	19.3	46.8	73.9
United States	48.6	26.4	58.8	83.9
OECD (19)	43.9	-	-	70.8

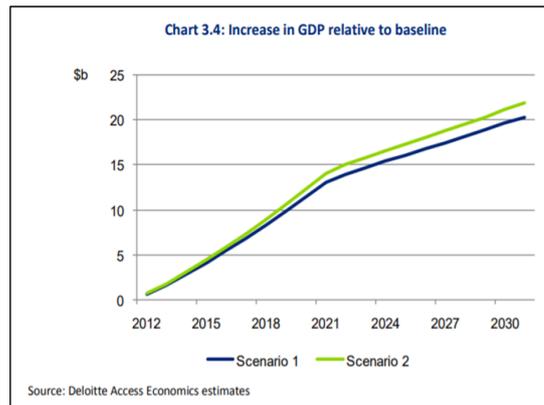
Source: Adapted from Table 3.3. Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People, OECD 2003.

وفي دراسة مستقلة تمت في استراليا تم حساب القيمة الصافية الحاضرة NPV، لتوظيف وتأهيل فرد واحد من ذوي الإعاقة (يشمل كلفة التدريب والتوظيف فقط) ليتضح أن القيمة الصافية الحاضرة لعملية التدريب والتوظيف قد بلغت ١٥٠,٠٠٠ دولار استرالي أي ما يعادل ٤٢٤,٠٠٠ ريال سعودي على امتداد ٢٠ عاما من العمل. وذلك على أساس حساب الوفر المرتب على تكاليف المساعدات الحكومية عامة.

أما الوفر الشامل الذي يتضمن التكاليف غير المباشرة فقد وصل إلى ٥٨٩,٠٠٠ دولار استرالي أي ما يعادل ١,٦٦٠,٠٠٠ ريال سعودي.

الرسم البياني ٧,٦

مقدار نمو الناتج المحلي عند توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (أستراليا)



ويوضح الشكل التالي مقدار النمو الاقتصادي المتوقع على الاقتصاد الأسترالي في حال تطبيق برنامج لتوظيف ذوي الإعاقة في قوة العمل حيث من المتوقع أن يرتفع الناتج المحلي الإجمالي بمقدار 12 مليار دولار استرالي خلال 10 سنوات.

يوضح الجدول التالي مقارنة ما بين البرنامج المقترح في المملكة العربية السعودية والبرامج المطبقة في الدول المذكورة.

الجدول ٧,٧٧

مقارنة العوائد السنوية من توظيف شخص من ذوي الإعاقة

الدولة	صافي التدفقات النقدية (NPV) لكل شخص من ذوي الإعاقة بالعملة المحلية (١)	صافي التدفقات النقدية (NPV) لكل شخص من ذوي الإعاقة بالريال السعودي (٢)	المدة الزمنية للوفر (٢)	صافي القيمة الحالية (NPV) السنوي للوفر بالريال السعودي (٤) ٣÷٢
المملكة العربية السعودية	٢٨,٥٤٨ ريال سعودي	٢٨,٥٤٨ ريال سعودي	١٠ سنوات في حال تم تطبيقه	٢,٨٥٤ ريال سعودي / للشخص الواحد
الولايات المتحدة الأمريكية	١١,٩٨٠ دولار أمريكي	٤٤,٩٢٧ ريال سعودي	٥ سنوات	٨,٩٨٥ ريال سعودي / للشخص الواحد
أستراليا*	١٥٠,٠٠٠ دولار أسترالي	٤٢٣,٨٤٦ ريال سعودي	٢٠ سنة	٢١,١٩٢ ريال سعودي / للشخص الواحد
ماليزيا	غير متوفر	غير متوفر	غير متوفر	١٣,٧٧٢ ريال سعودي / للشخص الواحد (المتوقع)

* شملت التجربة الأسترالية التوفير المجمع الشامل لمصاريف غير مباشرة للتدريب والتوظيف. للتفاصيل (مرفق ١٢)

الفصل الثامن مخرجات الدراسة

- الإجابة على تساؤلات الدراسة.
- الخلاصة والتوصيات.

سعت هذه الدراسة (تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: دراسة بحثية اجتماعية استشارية مالية) إلى تقديم المعارف والخبرات الضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة منها من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة والتي سبق ذكرها في الإجراءات المنهجية للدراسة، والتي تمت الإجابة عليها تفصيلاً في ثنايا الدراسة، ونورد هنا التساؤلات والإجابة عليها بنوع من الاختصاص، كما يختم بذكر خلاصة الدراسة وتقديم توصيات ومقترحات من فريق الدراسة لتعزيز فرص تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية.

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 بناءً على تقارير من منظمات عالمية مثل العمل الدولية والبنك الدولي، والصحة العالمية من الأمم المتحدة وتقارير التنمية البشرية وتقارير 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 ستاركوف 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 (مواهمة): والذي يسعى لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع في إتاحة فرص العمل، والاندماج بالمجتمع، وتحفيز المؤسسات لخلق بيئة عمل آمنة ومناسبة للأشخاص 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 والمهياة 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 ك (المؤسسة العامة للري) على الزراعة.
- سادساً: جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية بالقصيم: وتضم العديد من المرافق مثل: مجمع الجفالي للرعاية والتأهيل، ومركز التمييم للتوحد، ومركز السعدي للطفولة والتدخل المبكر، ومؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية، ومركز الخينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي لذوي الإعاقة. وتعتبر الجمعية نموذجاً فريداً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، خصوصاً فيما يسمى بـ «حاضنات الأعمال» أو «المشاغل المحمية» حيث تشمل الجمعية مشغلاً نسائياً، ومعمل صيانة أجهزة الكترونية، ونموذجاً 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 التمييم للتوحد.
- ج- مركز محمد بن عبد الرحمن السعدي للطفولة والتدخل المبكر.
- د- مؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية (تأهيل).
- هـ- مركز الخينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي لتعين ذوي الإعاقة اجتماعياً، 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 لتتناسب للاحتياجات المختلفة للأشخاص ذوي الإعاقة من أجل التوصل إلى كامل التكلفة لتلك البرامج التدريبية بعد

مواظمتها لتتناسب 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)، وبرنامج تدريب مبادرة (سعي)، وبرنامج (صيفي)، وبرنامج (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 توفير 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 مواظمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، حيث يبلغ متوسط تكلفة الساعة التدريبية ٥٠ ريالاً في المعاهد والمراكز التدريبية.

ومن شروط المواظمة، 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، وللإطلاع 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 مادياً 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 الواحد + 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؟

ولإجابة 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 طبقاً لمتغيرات غير متوفرة للفريق البحثي مثل حجم المنشأة، ومكان وجودها وطريقة تشغيلها، إلى غير ذلك من المتغيرات. وعليه، فقد تم إعداد التحليل المالي للبرامج التدرجية 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 الحضور 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؟

ولإجابة على هذا التساؤل تم عقد ورش عمل ضمت عدداً 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 تدريبية 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 اعتماداً على أن مساعد الظل يستطيع تقديم المساعدة لعدد يصل إلى ١٣ شخصاً من ذوي الإعاقة في نفس الوقت، علماً 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 استناداً 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 عالمياً ومحلياً من خلال تحليل الوظائف المستقبلية بناءً على رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتحليل تقرير منتدى العالم الاقتصادي للعام ٢٠٢٠م. وعليه فقد تم تلخيص جميع الوظائف المطلوبة حالياً ومستقبلياً 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 رغبتهم 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 حالياً 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 الإعاقة بجميع أنواع الإعاقات ومراحل شدتها. علماً بأن الفريق البحثي قد قام بتخصيص بعض البرامج التدريبية لأنواع معينة من الإعاقات وحساب تكلفتها (الجدول: 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)؟

ولإجابة على هذا التساؤل، قام الفريق البحثي بالخطوات التالية:

- التوصل إلى 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:

ومعرفة تكلفة مساعد الظل فإنه وطبقاً للممارسات العالمية تم تقسيم مهنة المساعد المهني أو المدرب للأشخاص ذوي الإعاقة 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. غالباً 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 أسبوعياً 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 أهمها 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 المهنية.

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 دعابة وإعلان كافٍ عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.

وقام فريق الدراسة ببناء 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:
أولاً: 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 نسبياً قياساً 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 أحياناً صورياً 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 الإعاقة:

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 وتطبيقه بعض الدول المتقدمة كأستراليا مثلاً.

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

٣. وجود هيئة أو 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 تأثيراً 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.

الخلاصة

بذلت المملكة العربية السعودية منذ تأسيسها وما زالت تبذل الكثير من الجهود في سبيل تقدم وتطوير ورفاهية جميع مواطنيها، وعلى الأخص الأشخاص ذوي الإعاقة وقدمت وما زالت تقدم الكثير من الدعم من أجل تحقيق مشاركتهم الفعالة والبناءة في المجتمع.

وليس أدل على تلك الجهود والدعم من إصدار التشريعات الكثيرة والشاملة من أجل التيسير على الأشخاص ذوي الإعاقة وتقديم العلاج والتأهيل والتدريب وشمولهم بالوظائف وتقديم المساعدات المادية والعينية، كما أن الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين والقادرين على العمل يأخذون فرصهم ويستمتعون بكامل حقوقهم في الحياة المجتمعية وفي التوظيف بل وتقدير وتكريم الدولة - رعاها الله - وليس ذلك بخافٍ على أحدٍ أو يحتاج إلى دليل، فهذا هو المفتي العام للمملكة الحالي من ذوي الإعاقة البصرية، وكذلك كان سلفه، والجامعات السعودية تعص بالأساتذة والمعيدون والطلاب من ذوي الإعاقات.

كما أن المملكة صادقت على جميع الاتفاقيات الدولية التي تدعم وتشجع التشريعات التي توضح حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتكفل لهم المساواة في الرعاية والتوظيف وفي الوصول إلى جميع المناشط والمجالات الحياتية (الاجتماعية والترفيهية والتجارية والرياضية وغيرها)، وأنشأت المراكز الحكومية للتأهيل الشامل، كما صرحت ودعمت الجمعيات الخيرية والمراكز الأهلية لتأهيل ورعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

وقامت الدولة - مشكورة - بإنشاء الهيئة العامة لرعاية ذوي الإعاقة ومنحتها القوة والسلابية لمتابعة شؤون ذوي الإعاقة ودعمهم، والتنسيق بين الأجهزة المختلفة، وتقديم المقترحات المفيدة والنافعة للأشخاص ذوي الإعاقة.

ومن جهود الدولة أيضاً في هذا المجال إنشاء المراكز البحثية لأبحاث ذوي الإعاقة مثل مركز الملك سلمان لأبحاث الإعاقة، وشجعت البحوث التي تتناول الجوانب المتعلقة بذوي الإعاقة سواء على المستوى الوطني -مثل هذه الدراسة- أو على المستوى الجامعي والأبحاث العالمية.

ومع كل هذا إلا أنه ما زال هناك الكثير الذي يمكن عمله من أجل زيادة دعم وتوسيع دائرة الاستفادة للأشخاص ذوي الإعاقة كما ونوعاً خصوصاً في تحقيق ما تصبو إليه القيادة الرشيدة من تحقيق الرفاهية والسعادة لجميع أبناء الوطن، والذي أبرزته رؤية المملكة ٢٠٣٠ بجلاء ووضوح خصوصاً فيما يتعلق بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، ودعم الأسرة، وتحقيق رفاهية المجتمع، وتحقيق التنمية المستدامة، وكلها أهداف مترابطة ويؤدي بعضها إلى الآخر بالضرورة، كما أنه لا يمكن تحقيق إحداها دون الأهداف الأخرى.

لذا فإن هذه الدراسة تطرقت إلى موضوعين مهمين لم يتطرق إليهما في هذا المجال من قبل - حسب علم فريق الدراسة - وهما:

الأول: مراجعة التجارب العالمية والإقليمية والمحلية الرائدة من أجل إبراز جوانب النجاح في تلك الممارسات والتجارب العالمية، ليس من أجل الاستفادة منها في ردم الفجوة بين ممارسات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة وبينها في الدول المتقدمة فحسب، بل وأكثر من ذلك فإن فريق الدراسة يرى ويعتقد أن طموح المملكة لا يتوقف عند الاستفادة من تلك التجارب والحقاق بدولها فقط، بل يسعى إلى التفوق والتقدم والمنافسة على المراكز الأولى في هذه المجالات وغيرها، وهذا ما يظهر في تطلعات قيادتها وشعبها وهو ما يأمله العالم الإسلامي والعربي منها.

ومن التجارب الدولية التي تم الاطلاع عليها وتسجيلها تجارب دول متقدمة في مجالات تأهيل وتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة مثل: الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا والدول الإسكندنافية، وأستراليا، مع الاطلاع على تجربة أمريكية صينية مشتركة، وأخرى كندية بنغلاديشية مشتركة، وشمل الاطلاع في تلك التجارب على تشريعات وممارسات وإحصاءات ونتائج جديرة بالتأمل والدراسة والاستفادة منها.

ومن التجارب الدولية للمؤسسات والمراكز، تم الاطلاع على تجارب مراكز غير ربحية (مركز ستاركولف بالولايات المتحدة) الذي يجمع بين التطوع والبرامج الفعالة لمساعدة عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وجامعة شرق كنتاكي لتقديمها البرامج التعليمية والدرجات العلمية (البكالوريوس والماجستير) عن السلامة في العمل حيث أن أكثر المتضررين من عدم اتباع قواعد السلامة في العمل هم من ذوي الإعاقة كما أن معظم الإعاقات في الكبر تنتج عن الإصابات في العمل وغيرها مما هو مذكور في الفصل المخصص لهذه الممارسات.

الثاني: التحليل المالي لكثير من جوانب الدراسة وذلك حتى يكون التفكير والتخطيط والتنفيذ مبنيين على أسس علمية وحقائق واقعية، فلا يصطدم التنفيذ بالمفاجآت غير المتوقعة مما قد يسبب قصوراً في تحقيق الأهداف أو تعطيل تحقيقها في الجملة.

ومن الجوانب المتعلقة بذوي الإعاقة التي قام الفريق بتحليلها مالياً: (١) تحليل البرامج التدريبية القائمة حالياً والمطلوبة في سوق العمل وتحليل تكلفة مواءمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، (٢) تحليل الأثر المالي لتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وما سيوفره ذلك على الدولة، وقد تم في هذا الموضوع تحليل الممارسات العالمية وما توفره الدول من توظيف ذوي الإعاقة،

(٣) تحليل الأثر المالي لتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة بحسب نوع وشدة الإعاقة، (٤) تحليل الأثر المالي لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب المناطق، (٥) تحليل البرامج التدريبية التي يمكن تقديمها لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقات على اختلاف نوع وشدة إعاقاتهم، وفي هذا الصدد تم تقدير الأثر المالي لتكلفة البرامج عند تقديمها حضورياً، أو افتراضياً أو بطريقة الدمج (الحضوري والافتراضي معاً)، كما تم في هذا الصدد حساب جدوى إنشاء مثل هذه الأكاديمية لتفصيل ثري وممتع قد يفتح آفاقاً جديدة عند تنفيذ مشروع وطني لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، كما أنه قد يفيد في مشاريع مماثلة لغير ذوي الإعاقة.

كما شهدت هذه الدراسة حماس وتفاعل ومشاركة العديد من الكوادر الوطنية المؤهلة والأشخاص من ذوي الإعاقة وأسرهم ورجال الأعمال والمسؤولين الحكوميين من الغرف التجارية والوزارات والمحليات المعنية والتي تجلت في حضور العديد من ورش العمل منها ثلاثة عشر ورشة عمل لمناطق المملكة المختلفة، ومنها التفاعل في اللقاءات البؤرية ولقاءات العصف الذهني وتوزيع استبانة الدراسة وجميعها والمشاركة في تعبئتها.

كما أن هذه الدراسة تفتح المجال لدراسات وأبحاث أخرى تركز على جوانب غير جوانب هذه الدراسة وذلك لعدم وقوعها ضمن أهداف هذه الدراسة.

وفي الختام، قدم الفريق إجابات مختصرة على تساؤلات الدراسة لتكون بمثابة التلخيص والخلاصة والتذكير بمحتويات الدراسة.

هذا ويشكر الفريق تكميمه بهذا العمل الوطني ويسأل الله التوفيق والسداد لولاة الأمر ولشعب هذا البلد الكريم الطموح.

التوصيات

بناء على المعارف التي اكتسبها الفريق من العمل في هذه الدراسة، ومن الخبرات التي نتجت عن الاحتكاك بالخبراء والمختصين والعاملين في مجالات رعاية ذوي الإعاقة والباحثين والأكاديميين ومقدمي الخدمات، ومن تحليل نتائج الدراسة وبناء على مراجعة الأدبيات المنشورة في المجالات ذات العلاقة، 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 التطوير 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، بدلاً 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 ثانيا 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 وامتتاع تلك الجهات عن التوظيف الحقيقي الذي يُعوّد الأشخاص ذوي الإعاقة على تحمل المسؤولية ومن ثم الاستفادة بالتوظيف الدائم وحصول التمكين الاجتماعي والاقتصادي.

سادساً: تحديث مراكز وبرامج التأهيل المهني والتدريب 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 وبعده كاف لتوفير الاحتياجات في المملكة حيث أن الدولة تسعى إلى توطين الوظائف، مع الاستفادة من الخبرات الأجنبية 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 تفيذه، مع وفرة تكلفته كما أثبتت هذه الدراسة وفرة التدريب الافتراضي مقارنة بالتدريب الحضوري والدمج.

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

عاشراً: طبقاً 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 مكانياً، وإنسانياً، ومهنياً لعمل ذوي الإعاقة.

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

خامس عشر: تفعيل ونشر الوظائف المساعدة لتمكين ذوي 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 نسال أن يوفق الجميع لما فيه خدمة ورفي وتقدم الوطن والمواطنين.

أولاً) المراجع العربية

- الأحمّد، حسام الدين. (٢٠١٥). حماية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنظمة والتشريعات الخليجية. مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض.
- أبو النصر، محمد مدحت، (٢٠١٥) الاتجاهات الحديثة في رعاية وتأهيل متحدي الإعاقة: من منظور اجتماعي وحقوقى، الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.
- أبو شاشية، سناء نجاتي سالم والعنيزات، صباح حمدان. (٢٠١٨). مستوى معرفة الإداريين والمدربين والمتدربين بمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني: دراسة تطبيقية في مراكز التأهيل المهني الأردنية لذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. مج ٢٧. ع ٥. ص ٥٢٨-٥٥٥.
- أشرف، هادير. (٢٠١٧) مواد توظيف ذوي الإعاقة بقوانين الدول العربية. متاح على: <https://masalarabia.net/%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D9%85%D9%87%D9%8A%D8%B1> تم الدخول ١٣-١٠-٢٠٢٠
- أطفال خليج ذوي الاحتياجات الخاصة. (٢٠٢٠) المؤسسات والمراكز التي تقدم خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة بدولة الكويت. متاح على: http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action=-:show_res&r_id=26&topic_id=419 تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
- الأمم المتحدة (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- برنامج التحول الوطني للمملكة العربية السعودية ٢٠٢٠: http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf
- برنامج عصف ذهني بعنوان (الوظائف الملائمة حسب نوع الإعاقة)، فبراير ٢٠٢١، مفرح عسيري.
- برنامج ورشة عمل بعنوان (مساهمة القطاع الخاص في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)، نوفمبر ٢٠٢٠، مركز الأمير مشعل بن ماجد بن عبد العزيز للأبحاث الاجتماعية.
- البطوش، مصلح عبد الله محمد والدرابكة، محمد مفضي. (٢٠١٦). تقييم برامج التأهيل المهني وفق المعايير الدولية لضمان الجودة المقدمة لذوي الإعاقة البصرية في مراكز التأهيل المهني في الأردن من وجهة نظر المدربين. مجلة التربية الخاصة. مركز المعلومات التربوية والنفسية. ص ١-٣٧.
- تقارير الشرق الأوسط (٢٠١٦) تحديات تعليم ذوي الاحتياجات الخاصة في مدارس بريطانيا، صحيفة الشرق الأوسط، ٢٦ ديسمبر، متوقّر على الرابط: <https://rb.gy/qzf3vi> تم الدخول: ١٩-٢٠٢٠-٩
- تمهير (٢٠٢٠). برنامج تمهير. المملكة العربية السعودية. متاح على https://www.hrdf.org.sa/_Program/430/%D8%AA%D9%85%D9%87%D9%8A%D8%B1
- تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة ٢٠٢١. متاح أونلاين على A.P.D.gov.sa
- توافق (٢٠٢٠). توافق. هدف صندوق تنمية الموارد البشرية. متاح أونلاين
- جريدة المدينة (٢٠١١). «مكين» يوفر فرص تدريب وعمل لذوي الاحتياجات. جريدة المدينة.

- متاح أونلاين <https://www.al-madina.com/article/101854> /مكين-يوفر-فرص-تدريب-وعمل-لذوي-الاحتياجات
- جريدة عكاظ. (٢٠١٩). العيبان: رؤية ٢٠٣٠ تضمنت خططاً وبرامج لتمكين ذوي الإعاقة من العمل والتعليم. جريدة عكاظ. متاح أونلاين <https://www.okaz.com.sa/local/na/1713644>
- جريدة هسبرس الالكترونية. (٢٠١٧, ٢١٠). قانون دنماركي يُنهي الميز ضد ذوي الإعاقات. متوقّف على: <https://www.hespress.com/international/338651.html> آخر زيارة: ٧-٨-٢٠٢٠.
- جسارة (٢٠١٣). البرامج التدريبية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (الإعاقة السمعية). جسارة. متاح أونلاين
- جسارة (٢٠١٣). البرامج التدريبية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (المكفوفين). جسارة. متاح أونلاين
- جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء (١٠١٥). برعاية معالي مدير جامعة الملك فيصل.. الجمعية تطلق برنامج تأهيل الفتيات ذوات الإعاقة في فن التجميل. جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء. متاح أونلاين <http://www.hdisabled.org.sa/?p=5382>
- جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء (٢٠١٥). بنك الرياض يدعم برنامج التدريب الزراعي للأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة بالأحساء. جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء. متاح أونلاين <http://www.hdisabled.org.sa/?p=500>
- جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء (٢٠١٨). الحصاد التقرير السنوي. جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة. متاح أونلاين
- جمعية الإعاقة الحركية للكبار (٢٠١٨). برنامج التدريب والتوظيف. جمعية الإعاقة الحركية للكبار. متاح أونلاين <https://www.harakia.org.sa/?p=3&i=15>
- جمعية المكفوفين الخيرية. (ب.ت). من نحن. جمعية المكفوفين الخيرية. متاح أونلاين https://kafeef.org/about_us
- جمعية جود النسائية الخيرية (٢٠١٩). معهد جود للتدريب. جمعية جود النسائية الخيرية. متاح أونلاين https://joud.org.sa/?page_id=1724
- الحديدي، منى وآخرون ١٩٩٨، نحو استراتيجية وطنية للعناية بالأشخاص ذوي الإعاقة مبنية على مفهوم التأهيل المجتمعي. مقدمة إلى المجلس الوطني لرعاية المعوقين.
- حقوق المعاق للتوظيف (٢٠٢٠). من نحن. حقوق المعاق للتوظيف. متاح أونلاين <https://m3aqin.com> /من-نحن/
- حكومة الشارقة، دائرة الثقافة والإعلام (١٩٩٣)، حقوق المعوقين في مجالات التعليم والتأهيل والعمل والإعلام.
- حنفي، على (٢٠١٦). قضايا وتوجهات حديثة في التربية الخاصة، الرياض: دار الزهراء.
- الخدمة المدنية - سلم رواتب وعلاوات الوظائف التعليمية ٢٠١٩م - ١٤٤٠هـ
- الخطيب، جمال الدين محمد (٢٠١٠). مقدمة في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

- الأردن. عمان. دار وائل للنشر.
- دار العراق. (٢٠١٧). معاهد التأهيل المهني. متاح على: <http://wiki.dorar-aliraq.net/iraqilaws/law/14762.html> تم الدخول ١٤ أغسطس ٢٠٢٠
- دخيل، شيخة (١٤٤٠). يضم ٩٠ طالبة من ذوي الإعاقة العقلية في مرحلته الأولى «شركاء في التنمية» يوظف ٨٠٪ من خريجات ذوي الإعاقة في الرياض. وزارة التعليم- المملكة العربية السعودية. متاح أونلاين. <https://edu.moe.gov.sa/Riyadh/MediaCenter/News/Pages/2019313102.aspx>
- دروب (٢٠٢٠). عن دروب. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://doroob.sa/ar/individu-als/about>
- دليل منظمات المجتمع المدني في الأردن. (٢٠٢٠). مركز التأهيل والتشغيل المهني/اريد. متاح على: <http://www.civilsociety-jo.net/ar/organization/32145> تم الدخول ١٤ أغسطس ٢٠٢٠
- دليو، فضيل. (٢٠١٩) دراسات في الإعلام الإلكتروني (الاستبيان عبر الانترنت). قسنطينة: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الربيع، أحمد بن إبراهيم بن محمد. (٢٠١١). إسهامات الخدمة الاجتماعية في تفعيل محددات التأهيل المهني الشامل للمعوقين دراسة تحليلية مطبقة على مراكز التأهيل الشامل للمعوقين بالرياض. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية. جامعة حلوان-كلية الخدمة الاجتماعية. ج ١. ٣١٤. ص ٢٩٤-٣٥٨.
- رؤية ٢٠٣٠. (٢٠٢٠) الرئيسية. رؤية ٢٠٣٠. متاح اون لاين <https://vision2030.gov.sa/ar/node/75#> Saudi Gazette (2018). Saudi Arabia formulates national strategy for the disabled: Dr. Tamadur. Available online <https://saudigazette.com.sa/article/536863>.
- الزارع، نايف عابد (٢٠١٣). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الزراع، نايف بن عابد وحيصور، عبد الهادي عيسى. (٢٠١٧). تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة: مقدمة في التأهيل الشامل للأفراد ذوي الإعاقة. دار الفكر. عمان.
- الزعمرط، يوسف (١٩٩٣)، التأهيل المهني للمعوقين، المركز الثقافي الأسقفي، الأردن، عمان.
- الزهراني، سلطان بن سعيد. (٢٠١٩). تقييم خدمات التأهيل المهني من وجهة نظر العاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية في المملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للتربية الخاصة. جامعة الملك سعود. ٩٤. ص ٧٨-١١٧.
- الزويبي، أديب والجنابي، محفوظ (٢٠٠٣)، «تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني».
- سبق (٢٠١٩). تعرفوا على برنامج «رائد» لتنمية المهارات من خلال الورش والدورات التدريبية «صحافيو الوطن» يزورون مبادرة «سعي» لتأهيل ذوي طيف التوحد بالرياض. سبق. متاح اون لاين.
- سبق (٢٠٢٠). برنامج ضمن سعي تدعمه مؤسسة الملك خالد... «فعاليات وتكريم» حفل ختام عقل تأهيل ٣٠ شاب معاق فكرياً لسوق العمل. سبق صحيفة الكترونية. متاح عبر الموقع

- الالكتروني <https://sabq.org/NhXn6R>
- السرطاوي، عبد العزيز، وأبو هلال، ماهر، والقريوتي، إبراهيم (١٩٩٦)، خدمات التأهيل والتشغيل في كل من دولة الإمارات والأردن، التربية المعاصرة، السنة الثالثة عشر، العدد ٤٢.
 - سعي للتوظيف لتأهيل وتدريب ذوي الإعاقة (٢٠١٧). أعضاء فريق سعي. سعي للتوظيف لتأهيل وتدريب ذوي الإعاقة. متاح اونلاين
 - سعي للتوظيف لتأهيل وتدريب ذوي الإعاقة (٢٠١٧). سعي في سطور. سعي للتوظيف لتأهيل وتدريب ذوي الإعاقة. متاح اونلاين
 - سليمان، خالد رمضان عبد الفتاح. (٢٠١٢). نموذج مقترح لتفعيل دور مراكز التأهيل المهني للمعاقين في التدريب والتشغيل في ضوء الاتجاهات العالمية. مجلة كلية التربية بالمنصورة. جامعة المنصورة-كلية التربية. ع ٧٨. ج ٣. ص ٤٥٣-٥٠٦.
 - سليمان، عبد الرحمن سيد (٢٠٠١) الإعاقات البدنية (المفهوم - التصنيفات - الأساليب العلاجية) ، ط١، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
 - سويلم، غادة (٢٠١٩) بريطانيا تستجيب لتوصيات الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مجلة نساعد، ١٦ ديسمبر، متوفر على: <https://cutt.ly/Zf49dEv> تم الدخول: ١٩-٩-٢٠٢٠
 - الشبانة، سعد محمد عبد الله (٢٠٠٨). تأهيل ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا، المكتبة الإلكترونية (www.gulfkids.com).
 - شرف، إسماعيل (١٩٩٣)، تأهيل المعوقين. المكتب الجامعي الحديث. مصر، الاسكندرية.
 - صافولا (٢٠٢٠). مكين. عالم صافولا. متاح اونلاين <https://www.savolaworld.com/ar/programs/> makeen
 - صباح السعودية (٢٠١٤). حقوق المعاق للتوظيف. متاح اولين عبر اليوتيوب <https://www.youtube.com/watch?v=2cNL2hB1aG4>
 - الصباح، سهير والحموز، عايد محمد عثمان. (٢٠١٣). مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. الجامعة الإسلامية بغزة-شؤون البحث العلمي والدراسات العليا. مج ٢١. ع ١٠٦. ص ٢٩٣-٣٢٦.
 - الصقعي، أنور محمد (٢٠١١). دور القطاع الخاص في توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاجتماعية جامعة الإمام محمد بن سعود المملكة العربية السعودية: الرياض.
 - صوان، فرج محمد (٢٠١٧) البحث العلمي المفاهيم، الأفكار، الطرائق والعمليات. الجزائر: ابن النديم للنشر والتوزيع.
 - عبد الحميد، عبد الاله صابر (٢٠١٨). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة. عمان. دار المسيرة.
 - عبد اللطيف جميل (٢٠١٥). عبد اللطيف جميل تعلن عن حزمة من المبادرات لدعم

- الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات التعلم وسوق العمل. عبد اللطيف جميل. متاح اونلاين
<https://www.alj.com/ar/news/abdul-latif-jameel-announces-package-measures-support-people-disabilities-seeking-employment>
- عبد الوهاب، رشا (٢٠١٩) 'بريطانيا تتخلى عن ذوي الاحتياجات الخاصة والفقراء' صدى البلد، ١٥ أبريل، متوفر على: <https://www.elbalad.news/3787624> تم الدخول: ٢٠-٠٩-٢٠٢٠
- عبادات، روعي. (٢٠١٤) الصعوبات التي تواجه تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية في دولة الإمارات العربية المتحدة. بحث مقدم في الملتقى الرابع عشر للجمعية الخليجية للإعاقة. الإمارات العربية المتحدة: دبي.
- عبيدات، ذوقان، وآخرون. (٢٠٠٤) البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر العربي.
- العجمي، ناصر. البتال، الجوهرة. (٢٠١٥). الصعوبات التي تواجه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في معاهد وبرامج التربية الفكرية بمدينة الرياض. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. ٤(١٤) ١-٣٠.
- العثمان، إبراهيم، بن راجح، محمد، العصيمي، فهد، والقحطاني، سيف. (٢٠١٨). القوانين والتشريعات في التربية الخاصة. دار الزهراء، الرياض.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠١٥). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي ورعاية المعاقين. دار الزهراء. الرياض.
- علي، ماهر أبو المعاطي (٢٠١٥). الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي ورعاية المعاقين. دار الزهراء. الرياض.
- غرفة الرياض التجارية. ٢٠٢٠. دراسة وظائف المستقبل في المملكة العربية السعودية. غرفة الرياض التجارية.
- الغرير، أحمد، يوسف، محمد (٢٠١٠). التأهيل المهني للأشخاص المعوقين. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- فهد حمد المغلوث (١٩٩٩) رعاية وتأهيل المعاقين المبادئ والممارسة، دار الرياض للنشر، الرياض.
- فهمي، محمد سيد (٢٠٠٧). التأهيل المجتمعي لذوي الاحتياجات الخاصة. الإسكندرية. دار الوفاء.
- قادرون شبكة أصحاب الاعمال والاعاقة، (٢٠٢٠). قادرون. متاح اولايين. <http://www.qaderoon.sa>
- القحطاني، محمد علي (٢٠١٨). اتجاهات المعلمات نحو توظيف الفتيات من ذوي الإعاقة الفكرية وفق رؤية ٢٠٣٠. مجلة السعودية للتربية الخاصة. العدد السابع.
- القريوتي، إبراهيم (١٩٩٩). العوائد الاقتصادية لعمل المعوقين، اللقاء التدريبي الأول حول التخطيط الاستراتيجي لبرامج التأهيل الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة. تنظيم بيت الامل

- بالتعاون مع الاتحاد العم للجمعيات الخيرية وبدعم من مؤسسة فريدريش ناومان من ١٠ إلى ١٣ يوليو ١٩٩٩ عمان. الأردن.
- القريوتي، إبراهيم ١٩٩١ ندوة تشغيل المعوقين في دولة الإمارات العربية المتحدة. الشارقة واقع وآفاق، مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية.
- القريوتي، إبراهيم ١٩٩٩، العوائد الاقتصادية لعمل المعوقين، اللقاء التدريبي الأول حول التخطيط الإستراتيجي برامج التأهيل الشامل لذوي الاحتياجات الخاصة، نظمه بيت الأمل بالتعاون مع الاتحاد العام للجمعيات الخيرية وبدعم من مؤسسة فريدريش ناومان. ١٠ إلى ١٣ يوليو ١٩٩٩ عمان - الأردن.
- القريوتي، إبراهيم والبسطامي، غانم (١٩٩٥). مبادئ التأهيل: مقدمة في تأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة. مكتبة الفلاح. الامارات. العين.
- القريوتي، إبراهيم والبسطامي، غانم (١٩٩٥)، مبادئ التأهيل مقدمة في تأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة، مكتبة الفلاح، الإمارات، العين.
- القصاص، مهدي محمد (٢٠٠٩)، التمكين الاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة دراسة ميدانية، المؤتمر العربي الثاني «الإعاقة الذهنية بين التجنب والرعاية». اللجنة المنظمة لأسبوع الأصم، الرياض.
- قنديجي، عامر. (٢٠٠٧م) البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات التقليدية والإلكترونية. الأردن: داراليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- كلية الاتصالات والمعلومات (الرياض)
- كمال، عبد الحميد (١٩٩٩)، التقويم المهني للمعوقين. الحياة الطبيعية حق للمعوقين، السنة ١٧ ص ٢٩ - ٣٩.
- اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا (اسكوا ESCWA) (٢٠١٨). تعزيز الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة في البلدان العربية، الأمم المتحدة، بيروت.
- ماتيو، بوب وروس، ليز (٢٠١٦) الدليل العلمي لمناهج البحث في العلوم الاجتماعية. ترجمة: الجوهري، محمد. القاهرة: المركز القومي للترجمة.
- مبادرة سعي
- المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. (٢٠٢٠) <https://cutt.ly/sf427Ip> تم الدخول ١٢ أغسطس ٢٠٢٠
- محمد حميدان. ٢٠١٨. الحرص على خفض معدلات البطالة يعكس حرص الدولة على التوطين وزيادة فرص العمل. جريدة الرياض.
- محمد يوسف ناغي. ٢٠١٩. مستقبل توطين وظائف القطاع الخاص. غرفة جدة التجارية
- مراد زعيمة. (٢٠٠٣). أدوات البحث الاجتماعي محدداتها ومجالات استخدامها. مجلة العلوم الإنسانية، ١٥١-١٦٦.
- المرسل. (٢٠١٩) ذوي الاحتياجات الخاصة في سلطنة عمان. متاح على: <https://www.almrsl.com>.

- com/post/878127 تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
- مرسى، سيد ١٩٧٥، الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي والمهني، مكتبة، مصر.
 - مركز الأمير سلمان للأبحاث والإعاقة (١٤٤١). عن المركز. المملكة العربية السعودية. متاح على
<https://www.kscdr.org.sa/ar/about>
 - مركز التأهيل الشامل بالإحساء صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)
 - مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي (٢٠١٩). الكتيب التعريفي مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي. مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي. متاح أونلاين -
<http://tam-keen.rehab/tamkeen2019.pdf>
 - مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي (٢٠١٩). من نحن. مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي. متاح أونلاين
 - مركز العون (٢٠٢٠). التأهيل المهني وتوظيف خريجي مركز العون. مركز العون. متاح اولين
<https://www.helpcenter.med.sa/ar/alumni-programs> /التأهيل-المهني-وتوظيف
 - مركز العين لرعاية وتأهيل المعاقين (٢٠٢٠). مركز العين لرعاية وتأهيل المعاقين. متاح على:
https://www.alain-center.com/ar_AE/home-old تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
 - مركز النجاح للتأهيل الخاص. (٢٠١٤) برنامج التأهيل المهني. متاح على: <http://nprcuae.com/> txtsha.php?np=11 تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
 - المركز الوطني للتكوين المهني للأشخاص المعوقين. (٢٠١٧). المركز الوطني للتكوين المهني للأشخاص المعوقين. متاح على: https://msnfcf.gov.dz/?p=cnfp_personne_handicap تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
 - مركز انسيبر لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (٢٠١٧). مركز انسيبر لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة. متاح على: <https://cutt.ly/Uf49cHa> تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
 - مركز خدمة المجتمع والتدريب المستمر
 - المعاهد المعتمدة من المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني - معهد الإمداد العالي للتدريب، مركز علوم الارتقاء للتدريب
 - معمري، مكي (٢٠١٤) «بريطانيا تدفع المعاقين بسبب الإصابات للعودة إلى أعمالهم» الإمارات اليوم، ٢٨ مايو، متوفر على: <https://www.emaratalyoud.com/politics/weekly-supplements/world-press/2014-05-28-1.680070> اخر دخول: ١٩-٩-٢٠٢٠
 - مغربي، مكي محمد. (٢٠١٤). الصعوبات التي تواجه المعاقين سمعياً أثناء التأهيل المهني بالتعليم التقني بالقصيم في ضوء بعض المتغيرات. مجلة كلية التربية. جامعة بنها. مج ٢٥. ص ٩٨٤-١٢٣-١٤٧.
 - مكتب العمل الدولي ١٩٨٩، استخدام المعوقين، جنيف.
 - المنتدى الثقافي لذوي الاحتياجات الخاصة. (٢٠٠٥). تجربة مملكة البحرين في رعاية المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ودور المؤسسة التشريعية في تطويرها. بحث مقدم لندوة تفعيل دور

- البرلمانيات العربيات خلال الفترة. لبنان: بيروت.
- المنصة الوطنية الموحدة (١٤٤١). حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. متاح على <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/RightsOfPeopleWithDisabilities>
- منظمة التعاون الإسلامي. (٢٠١٦) مؤتمر عن توظيف الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. <https://www.sesric.org/event-detail-ar.php?id=1479> تم الدخول ١٢-١٠-٢٠٢٠
- منظمة العمل الدولية (٢٠١١). مشروع مركز الشيخة فاطمة للتأهيل المهني الخاص بالمعوقين والشباب ذوي الاحتياجات الخاصة. متاح على: https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_202916/lang--ar/index.htm تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
- المهيري، عبد القادر (١٩٨٤). القاموس الجديد للطلاب. معجم عربي مدرسي الفبائي. الشركة الوطنية للتوزيع. قرطاج تونس.
- المهيري، عوشة. السرطاوي، عبد العزيز. عبدات، روجي مروح. الزيودي، محمد. (٢٠١٢). تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. جامعة السلطان قابوس. DOI: 10.12816/0002537
- موائمة (٢٠٢٠). عن موائمة. المملكة العربية السعودية. متاح على https://www.mowaamah.sa/about_us
- مؤسسة الاميرة العنود الخيرية (٢٠٠٢). مركز العنود لتنمية ذوي الإعاقة (قادر). مؤسسة الأميرة العنود الخيرية. متاح أونلاين
- مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم. (٢٠٢٠) مؤسسة زايد العليا لأصحاب الهمم. متاح على: <https://zho.gov.ae/ar/Pages/default.aspx> تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
- موقع السويد الرسمي باللغة العربية. (١١ ٥، ٢٠٢٠). الأشخاص ذوي الإعاقة في السويد. متوفر على <https://ar.sweden.se/society/swedens-disability-policy> / آخر زيارة ٧-٨-٢٠٢٠
- موقع تداول-قوائم شركة الخليج للتدريب
- موقع وزارة التنمية الاجتماعية بعمان. (٢٠٢٠). القوانين واللوائح والقرارات. <https://www.mosd.gov.om/index.php/ar/2013-12-29-08-28-39/2014-05-15-05-56-16> تم الدخول ١٢-١٠-٢٠٢٠
- نوري، محمد عثمان. (٢٠١٤) تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية. جدة: مكتبة خوارزم.
- هوساوي، علي بن محمد بكر. (٢٠١٥). معوقا التأهيل المهني للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر مدربي التأهيل المهني بالرياض. المجلة السعودية للتربية الخاصة. جامعة الملك سعود. مج ٢٤. ص ٨٧-١١٢.
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (١٤١٢). النظام الأساسي للحكم. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/16b97fcb-4833-4f66-8531-a9a700f161b6/1>

- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (١٤٢١). نظام رعاية المعوقين. المملكة العربية السعودية . متاح على <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/872950d8-7059-41fd-a6f1-a9a700f2a962/1>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (١٤٢٩). تنظيم هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/Viewer/d1c9bf2d-cbff-4a8f-aa9b-a9ec010079aa?lawId=c99fc50a-eeb9-46ab-8144-a9ec01007992>
- هيئة الخبراء بمجلس الوزراء (١٤٤٠). اللائحة الأساسية لبرامج تأهيل المعوقين. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/dcc76b09-2e3b-41cc-8b8f-a9a700f2bb5e/1>
- الهيئة العامة للإحصاء (٢٠١٧). مسح ذوي الإعاقة. متاح على <https://www.stats.gov.sa/ar/904>
- الهيئة العامة للإحصاء- سوق العمل الربع الثاني- ٢٠٢٠
- الهيئة العامة للإحصاء- مسح الأشخاص ذوي الإعاقة-٢٠١٧
- الهيئة العامة للإحصاء، مسح ذوي الإعاقة (٢٠١٧)،
- الهيئة العامة للإحصاء-مسح الخصائص السكانية-٢٠١٧
- هيئة تنمية المجتمع بحكومة دبي (٢٠١٦). برنامج الكيت. <https://www.cda.gov.ae/ar/socialcare/PeopleWithDisabilities/Pages/PWDEmploymentElKayt.aspx>
- هيئة تنمية المجتمع بحكومة دبي (٢٠١٦). لجنة مناصرة عمل ذوي الاعاقة. <https://www.cda.gov.ae/ar/socialcare/PeopleWithDisabilities/Pages/PWDEmploymentElKayt.aspx>
- واس (٢٠١٧). العمل وهدف شركاء في برنامج توافق لتمكين عمل ذوي الإعاقة. جريدة المدينة. متاح اولاًين [/https://www.al-madina.com/article/504054](https://www.al-madina.com/article/504054)
- واس (٢٠١٨). عام / برنامج «عزم للتمكين» يستقبل ١٩٥٠ طلباً للالتحاق بالبرنامج. وكالة الأنباء السعودية واس. متاح اونلاين <https://www.spa.gov.sa/viewfullstory.php?lang=ar&news-id=1714661>
- واس(٢٠١٧). اجتماعي / سبع ورش لتأهيل ذوي الإعاقة في شامل الذكور بالرياض. وكالة الأنباء السعودية. متاح اونلاين
- وحدة الخدمات المساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة-٢٠٢٠
- وزارة الاتصال وتقنية المعلومات (٢٠١٩). وزيراً للاتصالات والتنمية الاجتماعية ي دشّن المبادرة الرقمية لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة. وزارة الاتصال وتقنية المعلومات. متاح اونلاين
- وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠٢٠). مركز التقييم والتأهيل المهني. متاح على: <https://www.mosd.gov.om/index.php/ar/2018-02-12-10-12-31/19-2013-12-29-04-20-17>
- وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمملكة البحرين. (٢٠٢٠). البرامج والخدمات. متاح على: https://www.mlss.gov.bh/disabled/rehabilitation_centers تم الدخول ١٤-١٠-٢٠٢٠
- وزارة المواد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٠). «العمل والتنمية الاجتماعية» توقيع مذكرة تفاهم لتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وزارة المواد البشرية والتنمية الاجتماعية.

متاح أونلاين

- وزارة المواد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠٢٠). الأشخاص ذوي الإعاقة. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://hrsd.gov.sa/ar/services/620>
- وزارة الموارد الاجتماعية والتنمية البشرية (٢٠٢٠). وزارة العمل والتنمية الاجتماعية تعلن عن مخرجات عدد من مشاريع التأهيل والتدريب المنتهي بالتوظيف التجريبية الموجهة للأشخاص ذوي الإعاقة. وزارة الموارد الاجتماعية والتنمية البشرية. أونلاين متاح <https://hrsd.gov.sa/ar/news> -وزارة-العمل-والتنمية-الاجتماعية-تعلن-عن-مخرجات-عدد-من-مشاريع-التأهيل-والتدريب-المنتهي-بالتوظيف
- وزارة الموارد البشرية (٢٠١٩). قرارات التوظيف. المملكة العربية السعودية. متاح أونلاين على <https://hrsd.gov.sa/ar/decisions>
- وزارة الموارد البشرية- تقرير الدعم المالي لذوي الإعاقة- ٢٠١٥ متاح أونلاين علي <https://hrsd.gov.sa/ar/open-data>
- وزارة الموارد البشرية- تقرير الدعم المالي لذوي الإعاقة- ٢٠١٦ متاح أونلاين علي <https://hrsd.gov.sa/ar/open-data>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠١٨). مجلس إدارة هيئة الأشخاص ذوي الإعاقة برئاسة وزير العمل والتنمية الاجتماعية يعين د. هشام الحيدري رئيساً تنفيذياً للهيئة. المملكة العربية السعودية. متاح على <https://hrsd.gov.sa/ar/news/%D9%85>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (٢٠١٨)، التقرير الختامي للبرنامج التدريب المنتهي بالتوظيف الذي أقامته مبادرة سعي بالشراكة مع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية 620 <https://mlsd.gov.sa/ar/services/620>
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية -القسم الطبي-وحدة الخدمات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة- ٢٠٢٠
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، دليل التصنيف المهني السعودي
- ياسر بكار. ٢٠٢٠. ماهي التخصصات الجامعية والدبلومات التي تتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠. منصة اكتشاف.
- اليحيى، روابي خالد (٢٠١٨)، متطلبات توظيف الأشخاص الصم وضعاف السمع من وجهة نظر مسؤولي إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

(ثانياً) المراجع الأجنبية:

- Adaptation of Jobs and the Employment of the 1984 Disabled. I.L.OAHRTAG. (1995) Community Based Rehabilitation. International Newsletter, n7 December.
- Altman, B.M., 2001. Disability definitions, models, classification schemes, and applications. Handbook of disability studies, pp.97-122.
- Andersen, J.G., 1997. The Scandinavian welfare model in crisis? Achievements and problems of the Danish welfare state in an age of unemployment and low growth. Scandinavian political studies, 20(1), pp.1-31.
- Ang, M. C. H. (2013). Inclusion of Disabled People in Sabah Workforce: Investigating the Influence of Persons with Disabilities Act (2008) Personal Attributes and Organizational Culture (Doctoral dissertation, University Malaysia Sabah).
- Annlaug Flem & Clayton Keller (2000) Inclusion in Norway: a study of ideology in practice, European Journal of Special Needs Education, 15:2, 188-205
- Appelman, K. I., Callahan, J. O., Mayer, M. H., Luetke, B. S., & Stryker, D. S. (2012). Education, employment, and independent living of young adults who are deaf and hard of hearing. American Annals of the Deaf, 157(3), 264-273.
- Areheart, B. (2008). When disability isn't just right: The entrenchment of the medical model of disability and the Goldilocks dilemma. Indiana Law Journal, 83(1), 181- 232.
- Arzrouni, Christopher Weekendavisen 13-19 April 2007
- Australian Government Department of Veteran Affairs, (2016). What are the aims of rehabilitation. available at: <https://clik.dva.gov.au/rehabilitation-policy-library/1-introduction-rehabilitation/12-what-are-aims-rehabilitation> [accessed 13 August 2020].
- Australian Governments, <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/disability-and-carers/publications-articles/policy-research/national-disability-strategy-2010-2020>
- Barclay, L. A., Markel, K. S., & Yugo, J. E. (2012). Virtue theory and organizations: Considering persons with disabilities. Journal of Managerial Psychology, 27(4), 330-346.
- Barnes, C. (1992). Disability and employment. British Council of Organisations of Disabled People Department of Sociology & Sociology. Direct, (July).
- Barnes, C., & Mercer, C. (2005). Disability, work, and welfare: Challenging the social exclusion of disabled people. Work, Employment & Society, 19(3), 527-545.
- Barrington, L., Bruyère, S. M., & Waelder, M. (2014). Employer practices in improving outcomes for people with disabilities: A transdisciplinary and employer-inclusive research approach. Rehabilitation Research, Policy, and Education, 28(4), 208-224.
- Båtevik, F.O., (2019). From School to Work: Long-Term Employment Outcomes for Former Special Educational Needs Students. Scandinavian Journal of Disability Research, 21(1).

- Ben Russell. 2002. Blair defends plans to force disabled back into work. Available: <https://www.independent.co.uk/news/uk/politics/blair-defends-plans-to-force-disabled-back-into-work-179756.html>. Last accessed 9th Sep 2020.
- Berthoud, R. (2011). Trends in the employment of disabled people in Britain. Institute for Social and Economic Research, 1–55. Retrieved from.
- Bindawas, S. & Vennu, V. (2018), The National and Regional Prevalence Rates of Disability, Type, of Disability and Severity in Saudi Arabia- Analysis of 2016 Demographic Survey Data, International Journal of Environmental Research and Public Health, 15, 419. Doi:10.3390/ijerph15030419, www.mdpi.com/journal/ijerph
- Blank, P., Adya, M., Myhill, W. & Samant, D. (2007), Employment of People with Disabilities: Twenty-Five Years Back and Ahead, Law & Inequalities: A Journal of Theory and Practice, Vol. 25, Issue 2, 323-352, University of Minnesota Libraries Publishing, <http://scholarship.law.umn.edu.lawineq>
- Braithwaite, D. O., Waldron, V. R., & Finn, J. (1999). Communication of social support in computer-mediated groups for people with disabilities. Health Communication, 11(2), 97–121.
- Brandt, S., 2011. From policy to practice in higher education: The experiences of disabled students in Norway. International Journal of Disability, Development and Education, 58(2), pp.107-120.
- Brian, Bolton and Daniel Cook (1980). Rehabilitation Assessment, Client, University Park Press Convention on the Rights of Persons with Disabilities. United Nations; 2006. [16 June 2010]. www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml. [PubMed]3.
- Brite, R., Nunes, F., & Souza, D. (2015). Labor inclusion of individuals with disabilities: Managers' conceptions as a contributing factor. Work, 50(4), 553–561.
- British Society of Rehabilitation Medicine (2000). Vocational Rehabilitation-the way forward: report of a working party. BSRM: London .
- Brochmann, G. and Hagelund, A., 2012. Immigration policy and the Scandinavian welfare state 1945-2010. Palgrave Macmillan
- Backup, S. (2009) The Price of Exclusion: The Socio-Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work. ILO Working Paper No. 43. [Internet]. Accessed 20th February 2011.
- Burchardt, T. (2004). Capabilities and disability: The capabilities framework and the social model of disability. Disability & Society, 19(7), 735–751.
- Bureau of Labor Statistics. (2016). Persons with a Disability: Labor Force Characteristics - 2015.

- Burkhauser, Richard V, Mary C. Daly and Nicolas Ziebarth. 2015. "Protecting Working-Age People with Disabilities: Experiences of Four Industrialized Nations." Federal Reserve Bank of San Francisco Working Paper 2015-08. <http://www.frbsf.org/economicresearch/publications/working-papers/wp2015-08.pdf>
- Business Case Archives. Retrieved January 20, 2021, from <https://technologyfinancepartners.com/tag/business-case/>
- Chan, F., & Rumrill, P. (2016). Emerging Issues Regarding the Employment and Career Development of Americans with Disabilities. *Journal of Vocational*
- Chen, R. K., Blankenship, C. J., Austin, B. S., Cantu, V. C., & Kotbungkair, W. (2016). Hiring of people with disabilities: Perceptions of Hispanic small business owners. *Journal of Vocational Rehabilitation*.
- Chi, C. G. Q., & Qu, H. (2004). Integrating persons with disabilities into the work force: A study on employment of people with disabilities in foodservice industry. *International journal of hospitality & tourism administration*, 4(4), 59-83.
- Chomka, S. (2004). Disabled workers help solve recruitment issues. *Food Manufacture*, 79(8), 56-57.
- Chouinard, V. (2010). Women with disabilities' experiences of government employment assistance in Canada. *Disability and Rehabilitation*, 32(2), 148-58.
- Christian Wendelborg & Jan Tøssebro (2008) School placement and classroom participation among children with disabilities in primary school in Norway: a longitudinal study, *European Journal of Special Needs Education*, 23:4, 305-319,
- Clayton, S., Barr, BNylen, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E. and Whitehead, M., 2012. Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: a systematic review of government initiatives focused on changing the behaviour of employers. *The European Journal of Public Health*, 22(3), pp.434-439.
- Coffey, M., Coufopoulos, A. and Kinghorn, K., (2014). Barriers to employment for visually impaired women. *International Journal of Workplace Health Management*.
- Colella, A., Paetzold, R., & Belliveau, M. (2004). Factors affecting coworkers' procedural justice inferences of the workplace accommodations of employees with disabilities. *Personnel Psychology*. Retrieved from <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1744-570.2004.tb02482.x/abstract>
- Coleridge, P. (2007) 'Economic Empowerment'. In Barron, T. & Amerena, P. (Eds) *Disability and Inclusive Development*. London: Leonard Cheshire International pp. 111-154
- Commonwealth of Australia (2011), *National Disability Strategy: An Initiative of the Council of*

- Community care and UNISON. (2016). A day in the life of social work case study. Retrieved 2020.
- Craig, T. (2006). What is psychiatric rehabilitation. Enabling recovery: the principles and practice of rehabilitation psychiatry. London: Gaskell (Royal College of Psychiatrists), 3-15.
- Crowther, R. E. (2001). Helping people with severe mental illness to obtain work: Systematic review. *BMJ*, 322(7280), 204–208.
- CRPD. (2008). Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Danermark, B., An-tonson ,S& Lundstrom, I. (2001). Social Inclusion and career development : Translation from upper secondary school to work or postsecondary education among hard of hearing stu-dents.
- David, M. & Sutton, C. (2004). *Social Research: The Basics*. London: SAGE Publications.
- De Guimaraes, B. M. (2015). Ergonomics and workplace adaptation to people with disabili-ties. *Work*, 50(4), 607–609.
- Deinstitutionalisation to non-discrimination and beyond. *Alter*, 10(2), pp.111-123.
- Del Vallee, R. et. Al, (2014), Promising best practices that lead to employment in vocational rehabilitation: Findings from a four-state multiple case study, *Journal of Vocational Rehabil-itation* 41(2014) 99-113, IOS Press, DOI:10:3233/JVR-1407-8
- Deloitte Access Economic, the economic benefit of employing people with disability, 2011, PP-23 https://www.and.org.au/data/Conference/DAE_Report_8May.pdf
- Denscombe, M. (2007). *The good research guide for small-scale social research projects*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Department for International Development. (2010). Education for children with disabilities - improving access and quality. Available: https://assets.publishing.service.gov.uk/govern-ment/uploads/system/uploads/attachment_data/file/67664/edu-chi-disabil-guid-note.pdf . Last accessed 14th Sep 2020.
- Dexway, C. (2019, November 08). The Flipped Classroom: 6 Advantages for the Learner. Retrieved December 31, 2020, from <https://www.dexway.com/the-flipped-classroom-6-ad-vantages-for-the-learner/>
- Dilshad, R. M., & Latif, M. I. (2013). Focus Group Interview as a Tool for Qualitative Re-search: An Analysis. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 33(1).
- Disabilities and Perceived Value Reported by Transition Personnel. *Journal of Rehabilita-tion*, 76, 18-26.
- Disability Rights. (2012). what counts as disability. Available: <https://www.disabilityright-suk.org/>. Last accessed 9th Sep 2020.
- Discrimination Act in 2003 and preparation for 2004 changes. Department of Work and

- Pension: Research Report no. 202. 2004. [online]. Available from: <http://www.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2003-3004/rrep202.pdf> [accessed 13 August 2020]
- Donn, Brolin (1982). Vocational Preparation of the Persons with Handicaps, Bell and Howell Company.
 - Drury, C. G. (1995). Methods for direct observation of. Evaluation of human work, 45.
 - Dube, A. K. (2005). The role and effectiveness of disability legislation in South Africa. Disability Knowledge and Research Programme. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/57a08c5ce5274a27b2001155/Policy_Project_legislation_sa.pdf
 - Dutta, A., Gervey, R., Chan, F., Chou, C., & Ditchman, N. (2008). Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for People with Disabilities: A United States Study. Journal of Occupational Rehabilitation, 18(4), 326-334. doi:10.1007/s10926-008-9154-z
 - Economic and Social Commission of Western Asia (ESCWA) (2014) Disability In The Arab Region. United Nations House, Riad El Solh Square. Beirut, Lebanon.
 - Education and work. Ministry of Health and Social Protection, Republic of Tajikistan. World Health Organization, Tajikistan. available at: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0007/275803/Goals-disability_rehabilitation_set-of-3-posters_Eng_LLIV.pdf [accessed 19 August 2020].
 - Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. Journal of advanced nursing, 62(1), 107-115.
 - Escorpizo, R., Reneman, M. F., Ekholm, J., Fritz, J., Krupa, T., Marnetoft, S. U., & Chan, C. C. (2011). A conceptual definition of vocational rehabilitation based on the ICF: building a shared global model. Journal of occupational rehabilitation, 21(2), 126-133.
 - European Association of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD), (2015), 10 Best Practices in Employment Support for Persons with Disabilities, https://www.easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/EVENTS/2015/Zadar/eas_001-15_en_ok.pdf
 - Faber, B. J. M., Wind, H., & Frings-Dresen, M. H. W. (2016). An interview guide for clinicians to identify a young disabled person's motivation to work. Work, 54(3), 577-590.
 - Fabian, E. S., Luecking, R. G. & Tilson, G.P. Jr. (1994). A working relationship: The job development specialist's guide to successful partnerships with business. Baltimore, MD: Paul H. Brooks Publishing.
 - Finkelstein, V. (1993). The commonality of disability. In J. Swain, V. Finkelstein, S. French, & M. Oliver (Eds.), Disabling barriers, enabling environments. Sage
 - Fleming, A., Del Valle, R. Kim, M., & Leahy, M. (2012), Best Practice Models of Effective Vocational Rehabilitation Service Delivery in the Public Rehabilitation Program, A Review and Synthesis of the Empirical Literature, Hammill Institute on Disabilities, Rehabilitation

- Counseling Bulletin, 56(3) 146-159, DOI: 10.1177/0034355212349661, www.rcb,sagepub.com
- Frank, A. (2016). Vocational Rehabilitation: Supporting Ill or Disabled Individuals in (to) Work: A UK Perspective. *Healthcare*, 4(3), 46. doi:10.3390/healthcare4030046
 - Fraser, R., Ajzen, I., Johnson, K., Hebert, J., & Chan, F. (2011). Understanding employers' hiring intention in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(1), 1-11.
 - Freud, D., 2007. Reducing dependency, increasing opportunity: options for the future of welfare to work. London: DWP.
 - Gilbride, D., Mitus, J. S., Coughlin, J., & Scott, V. (2007). The consortium for employment success: employment outcomes for people with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 73(3), 45-55.
 - Global Disability Summit. (2018). Global Disability Summit. Available: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/speeches/2018/global-disability-summit.html>. Last accessed 8 Jul 2020
 - Goldstone, C., & Meager, N. (2002). Barriers to employment for disabled people. Great Britain, Analytical Services Division.
 - Gov.UK. (2020). Looking for work if you're disabled. Available: <https://www.gov.uk/looking-for-work-if-disabled> Last accessed 29th Sep 2020.
 - Gov.UK. (2020b). Get support in work if you have a disability or health condition (Access to Work). Available: <https://www.gov.uk/access-to-work/what-youll-get>. Last accessed 29th Sep 2020.
 - Gov.UK. (2020c). Reasonable adjustments for workers with disabilities or health conditions (Access to Work). Available: <https://www.gov.uk/reasonable-adjustments-for-disabled-workers>. Last accessed 29th Sep 2020.
 - Griffin, C. L., & Stein, M. A. (2015). Self-perception of disability and prospects for employment among U.S. veterans. *Work*, 50(1), 49-58. DOI: 10.3233/WOR-141929.
 - Groce, Nora & Mandesi, Gidion. (2007). The Convention on the Rights of Persons with Disabilities. *International Rehabilitation*. Special edition. 56(1) available at: https://www.unicef.org/RI_Review_2007_Dec_web.pdf [accessed 11 August 2020].
 - Groce, Nora (2004). Adolescents and youth with Disability : ISSUES AND CHALLENGES , *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal* , Vol.15(2),Pp.13-32.
 - Groce, Nora (2004). Adolescents and youth with Disability: ISSUES AND CHALLENGES, *Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal*, 15(2), 13-32.
 - Gustafsson, J., Peralta, J. P., & Danermark, B. (2013). The employer's perspective on support-

- ed employment for people with disabilities: Successful approaches of supported employment organizations. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38, 99-111.
- Hahn, H. (1988). The politics of physical differences: disability and discrimination. *Journal of Social Issues*, 44(1), 39-47.
 - Halvorsen, R., & Hvinden, B. (2011). Andre lands modeller for å fremme sysselsetting blant personer med nedsatt funksjonsevne. NOVA Rapport, 14, 2011.
 - Handicap International (2006) Good practices for the Economic Inclusion of People with Disabilities in Developing Countries [Internet]. Accessed September 4th 2009. Available at http://www.handicap-international.org.uk/_244.php
 - Hanif, S., Peters, H., McDougall, C., & Lindsay, S. (2017). Factors in studying employment for persons with disability: How the picture can change. *Research in Social Science and Disability*, 10, 181-202.
 - Hausknecht, John (2012). *Organizational Strategy and Staffing*. Cornell University ILR School.
 - Heaven, C. Hill, K. Howat, N. Kelly, G. Krishnan, S . Rennison, J. Roberts, S. Stafford, B. Tapp, P and Thomas, A. (2004). *Disability in the Workplace : Employers' and service providers' responses to the Disability*
 - Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2016). Help wanted: People with disabilities and recruitment advertising. *Journal of Employment Counseling*, 53(2), 71-85.
 - Heneman, Herbert G., (2014). *Staffing organizations*. Judge, Tim., Kammeyer-Mueller, John. (Eighth ed.). Mishawaka, IN .
 - Her Majesty's Stationery Office, (2010). *Equality Act 2010*. London: Her Majesty's Stationery Office and Queen's & Acts of Parliament.
 - Herbert, J., Lorenz, D.C., & Trusty, J. (2010). *Career Assessment*
 - Hernandez, B., & McDonald, K. (2010). Exploring the costs and benefits of workers with disabilities. *Journal of Rehabilitation*, 76(3), 15-23.
 - Hernandez, B., McDonald, K., Divilbiss, M., Horin, E., Velcoff, J., & Donoso, O. (2008). Reflections from employers on the disabled workforce: Focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(3), 157-164.
 - How much does a Social Worker make in the United States. Home. Retrieved January 20, 2021, from <https://www.indeed.com/career/social-worker/salaries>
 - <https://gseuphsdlibrary.files.wordpress.com/2013/03/career-assessment-practices-for-high-school-students-with-disabilities-and-perceived-value-reported-by-transition-personnel.pdf>
 - <https://www.taqqat.sa/hafiz-searching-for-employment>

- International Labor Organization, (2007), Access to SIYB training for people with disabilities. A Handbook for Organizers and Trainers in China, A Handbook for Organizers and Trainers in China, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101311.pdf)
- Itkonen, T., Jahnukainen, M., Itkonen, T. and Jahnukainen, M.,(2010). Disability or learning difficulty? Politicians or educators? Constructing special education in Finland and the United States.
- Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. Journal of basic and clinical pharmacy, 5(4), 87.
- Kolowich, S. (2020, July 23). How edX Plans to Earn, and Share, Revenue from Its Free Online Courses. Retrieved January 19, 2021, from <https://cutt.ly/zjPmbHc>
- Krueger, R. & Casey, M. (2000). Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. 3rd Edition. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Krueger, R. (1998). Focus group: A practical guide for applied research, London, Sage.
- L. Sanker, C. Sanker. 2010. Comparing the Effectiveness of Face-to-Face and Online Training on Teacher Knowledge and Confidence.
- Lindqvist , R. and Marklund , S. (1995). . Forced to work and liberated from work. A historical perspective on work and welfare in Sweden. . Scandinavian Journal of Social Welfare
- Lindqvist, R., 2003. Vocational rehabilitation between work and welfare-the Swedish experience. Scandinavian Journal of Disability Research, 5(1), pp.68-92.
- London Press Office, Department for Work and Pensions. (2017). Strategy seeks one million more disabled people in work by 2027. Available: <https://www.gov.uk/government/news/strategy-seeks-one-million-more-disabled-people-in-work-by-2027>. Last accessed 22, Sep 2020.
- London Press Office, Department for Work and Pensions. (2018). £40 million personalised support package for long-term unemployed disabled people launched. Available: <https://www.gov.uk/government/news/40-million-personalised-support-package-for-long-term-unemployed-disabled-people-launched>. Last accessed 22, Sep 2020
- Lord JE, Guernsey KN, Balfe JM, Karr VL, Flowers N, editors. Human rights Yes! Action and advocacy on the human rights of persons with disabilities. University of Minnesota Human Rights Resource Center; 2007. (www1.umn.edu/humanrts/edumat/hreduseries/TB6/pdfs/Manuals/final_pdf_default_withcover.pdf)
- Lövgren, V. and Hamreby, K., (2011). Factors of importance in the world of work for young people with intellectual disabilities. Scandinavian Journal of Disability Research, 13(2), pp.91-117.

- Lune, H., & Berg, B. L. (2017). Qualitative research methods for the social sciences.
- Luthra, R., Högdin, S., Westberg, N. and Tideman, M., 2018. After upper secondary school: Young adults with intellectual disability not involved in employment, education or daily activity in Sweden. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 20(1).
- Mabangwe JP. Disability to become a parent and enjoy the benefit of parenthood in the community. *Community based rehabilitation, Africa network*;[17June2010].www.african.org/MA%20DISABILITY%20AND%20PARENTHOOD.php.
- Malaysia social security office, Malaysia's future challenges on employment and social welfare services for disadvantaged people (persons with disabilities), 2002. Retrieved January 20, 2021, from <http://wapes.org/en/system/files/malaysia.pdf>
- McQuerrey, L. (2018, July 20). How to Be a Job Coach for the Developmentally Disabled. Retrieved January 20, 2021, from <https://work.chron.com/job-coach-developmentally-disabled-17700.html>
- Medianplus-caregiver, 2020 Caregivers. (2020, December 02). Retrieved January 20, 2021, from <https://medlineplus.gov/caregivers.html#:~:text=A%20caregiver%20gives%20care%20to,Some%20caregivers%20are%20informal%20caregivers>.
- Mencap. (2020). Employment services. Available: https://www.mencap.org.uk/advice-and-support/employment-services?gclid=Cj0KCQjwtsv7BRCmARIsANu-CQfsI7z-4daHuxJ2q5jJEKOz0Loh7wMPWUqmOm9f0qYHfjue_ZVMFCbYaAgQgEALw_wcB . Last accessed 29th Sep 2020.
- Miller, A. (2016, November 09). Specialized Social Work Careers. Retrieved January 20, 2021, from <https://work.chron.com/specialized-social-work-careers-29272.html>
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries?. *World Development*, 42, 28-43.
- Mohajan, H. K. (2018). Qualitative research methodology in social sciences and related subjects. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 7(1), 23-48
- National Statistics UK, 2012. Quarterly Labour Force Survey: Quarter 2 2012. Statistical release
- National Statistics. (2019). Family Resources Survey 2018/19. Available: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/874507/family-resources-survey-2018-19.pdf. Last accessed 14th Sep 2020.
- Nordic Co-operation. 2020. Disability issues : The national strategies of the countries. ONLINE Available at: <https://nordicwelfare.org/en/disability-issues/funktionshinderspoltik-i-norden/> Accessed 29 July 2020.
- Nordic Co-operation. 2020. Disability benefit in Norway. ONLINE Available at: <https://>

- www.norden.org/en/info-norden/disability-benefit-norway. Accessed 8 July 2020.
- Norwegian Labour and Welfare Administration. 2019. Disability benefit. ONLINE Available at: <https://www.nav.no/en/home/benefits-and-services/relatert-informasjon/disability-benefit>. Accessed 8 July 2020.
 - Olsen , T. 2009 . Versjoner av arbeid Versions of work, not available in English. PhD diss., University of Uppsala, Swede
 - One of the premier disability job boards. (n.d.). Retrieved December 29, 2020, from <https://www.disabledperson.com/>
 - Peder Haug (1999) Formulation and realization of social justice: the compulsory school for all in Sweden and Norway, *European Journal of Special Needs Education*, 14:3, 231-239
 - Public Employment Service . 2006 . Personer med funktionshinder och nedsatt arbetsförmåga People with disability and decreased capacity for work, not available in English. Ura 2006:3. <http://www.ams.se/go.aspx?a=70144> last accessed 12 July 2020
 - Stephens , D.L. , Collins , M.D. and Dodder , R.A. (2005). . A longitudinal study of employment and skill acquisition among individuals with developmental disabilities. . *Research in Developmental Disabilities* , 26: : 469.
 - Punch, K. (2009) *Introduction to Research Methods in Education*. 1st Edition. Los Angeles, CA: SAGE Publications Ltd.
 - Qaryouti, Ibrahim. Etal. Individuals with special needs (ISN) attitudes toward work environment. *Journal of the faculty of education*, n19, 2002. UAE.
 - Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/ar/programs>
 - Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/ar/programs>
 - Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/en/node>
 - Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/en/node>
 - Retrieved January 04, 2021, from <https://www.alriyadh.com/1709281>
 - Retrieved January 20, 2021, from <https://wzayef.net/jobs/saudi-arabia/riyadh/job-497074>
 - Rubin, A.Babbie, E. (2014). *Research methods for social work*. Belmont, CA: Brooks Cole.
 - Rune Sarromaa Hausstätter & Marjatta Takala (2008) The core of special teacher education: a comparison of Finland and Norway, *European Journal of Special Needs Education*, 23:2, 121-134
 - Schneider, J. (2011), *Disability Employment Literature Review*, Image Center, The Successful Employment for People with Disabilities Project, Independent Marylanders Achieving Growth through Empowerment, www.imageemd.org
 - Shier, M., Graham, J.R. and Jones, M.E., (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), pp.63-75.

- Skill Level And Specific Vocational Preparation. (n.d.). Retrieved January 20, 2021, from <https://www.obflegal.com/disability-and-insurance-attorneys/obfkb/skill-level/>
- Social Worker salary in Canada. (n.d.). Retrieved January 20, 2021, from <https://neuwoo.ca/salary/?job=Social+Worker>
- Spjelkavik, Ø., Frøyland, K. and Evans, M., (2004). Supported Employment in Norway—a National Mainstream Programme. Work research Institute
- Stanley, N., Ridley, J., Harris, J. and Manthorpe, J., (2011). Disclosing disability in the context of professional regulation: A qualitative UK study. *Disability & Society*, 26(1), pp.19-32.
- Stephens, J.D., 1996. The Scandinavian welfare states. *Welfare States in Transition* Sage, London.
- Stone, Deborah. (1984). *The Disabled State*. Philadelphia, PA: Temple University Press
- The Cost-effectiveness of Vocational Rehabilitation Services- OIG social security administration, 2017, pp-4
- The International Labor Organization, (2016), *The Competitive Advantage of Hiring Persons with Disabilities*, Canada, (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-dhaka/documents/publication/wcms_543490.pdf)
- Ticha, R. (2019), *Handbook on Community Living and Employment*, Global Resource Center on Inclusive Education, Institute on Community Integration, University of Minnesota, University of Minnesota, USA (https://www.researchgate.net/publication/335568200_Handbook_on_Community_Living_and_Employment)
- Ticha, R. (2020), *Choices, Preferences, and Disability: A View from Central and Eastern Europe*, Institute on Community Integration, University of Minnesota
- Tom Gerencer, C. (2020, October 13). 100+ Great Jobs for People with Disabilities to Get You Out and Earning. Retrieved December 29, 2020, from <https://zety.com/blog/jobs-for-people-with-disabilities>
- Tøssebro, J., 2016. *Scandinavian disability policy: From*
- Trainor, A., & Graue, E. (Eds.). (2013). *Reviewing qualitative research in the social sciences*. Routledge.
- Trochim, W. M., & Donnelly, J. P. (2008). *Research methods knowledge base*. Mason, OH: Atomic Dog/Cengage Learning.
- UNDP (1993), *Human Development Report* (Internet) Accessed Sept 30th, 2009.
- United Nations Development Programme. (2020). *Disability Rights: The UN Partnership to Promote the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD)*. Available: https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/poverty-reduction/inclusive_development/disability-rights--he-un-partnership-to-promote-the-rights-of-pe.html . Last accessed 8 Jul 2020

- Universal Declaration of Human Rights. (1948). Universal Declaration of Human Rights. Available: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> Last accessed 8 Jul 2020.
- USA. Department of Labor (2020) _Disability & Employment: A Timeline. _ Available at: <https://www.dol.gov/agencies/odep/ada30/timeline> [accessed 18 August 2020].
- Vision 2030. Retrieved December 29, 2020, from <https://vision2030.gov.sa/en/node>
- Vocational Assessment and Work Preparation Centers for Disabled. I.L.O. 1994.
- Vocational Rehabilitation and the Employment of the Disabled. I.L.O. 1981.
- Washington Group on Disability Statistics: <http://www.washingtongroup-disability.com>
- What You Need to Know about Academic Credit Systems in the U.S. Retrieved January 20, 2021, from <https://www.mastersportal.com/articles/1110/what-you-need-to-know-about-academic-credit-systems-in-the-us.html#:~:text=A%20standard%20full%2Dtime%20study,hours%20for%20a%20Master's%20degree>
- WHO & The World Bank, World Health Report on Disability, (2011), https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/70670/WHO_NMH_VIP_11.01_eng.pdf;jsessionid=275D97D37F4ECE5BECCB63922407C99C?sequence=1
- Winance, M., Ville, I. and Ravaud, J.F.,)2007(. Disability policies in France: changes and tensions between the category-based, universalist and personalized approaches. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 9(3-4), pp.160-181.
- Woon-hwan Na, 2015, pp-16 Cost-Benefit Analysis of Vocational Rehabilitation Program for Persons with Significant Disabilities in Korea1
- World Health Organization and World Bank (2011). World report on disability 2011. Geneva. Available from http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf.
- World Health Organization. (2020). Disability. Available: https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1 . Last accessed 8 Jul 2020.
- World report on disability. Geneva: World Health Organization; 2010.4.
- ZAHIDI, S. (2020). THE JOBS OF TOMORROW. Retrieved December 31, 2020, from <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/12/WEF-future-of-jobs-report-2020-zahidi.htm>

ثالثاً) المواقع الإلكترونية:

- <http://jassarah.com/page.php?id=88&l=2>
- <http://jassarah.com/page.php?id=89&l=2>
- <http://online.pubhtml5.com/uqpr/xmvx/#p=1>
- <http://sa3ee.com>
- http://sa3ee.com/our_team/
- <http://tamkeen.rehab>
- <http://www.alanood.org.sa/Ar/Charity/Pages/Gader.aspx>
- <https://hrsd.gov.sa/ar/news/-تدريب-تفاهم-مذكرة-توقع-الاجتماعية-العمل-والتنمية>
وتوظيف-الأشخاص-ذوي-الإعاقة
- <https://sabq.org/tnkgG4>
- [https://www.alj.com/ar/news/abdul-latif-jameel-announces packagemeasures-support-people-disabilities-seeking-employment/](https://www.alj.com/ar/news/abdul-latif-jameel-announces-packagemeasures-support-people-disabilities-seeking-employment/)
- <https://www.hrdf.org.sa/Page/Tawafuq>
- <https://www.mcit.gov.sa/ar/media-center/news/18704>
- <https://www.spa.gov.sa/1668565>
- https://www.stats.gov.sa/sites/default/files/disability_survey_2017_arpdf

ملاحق الدراسة

استبيان «معوقات برامج التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».

دليل المقابلة البؤرية شبه المقننة مع خبراء ذوي الإعاقة عن «معوقات التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».

تقرير عن ورشة عمل «دليل معلومات مراكز التأهيل المهني».

تقرير عن «مراكز التأهيل المهني المحلية بالمملكة العربية السعودية».

تقرير عن ورشة عمل «معوقات برامج التأهيل المهني وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها».

تقرير عن ورشة عمل «مساهمة القطاع الخاص في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة».

تقرير عن ورش عمل «مشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق».

التقارير التفصيلية لجميع ورش مناطق المملكة الخاصة بمشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين حسب المناطق.

تقرير عن زيارة جمعيات ومراكز وهيئات معنية بخدمة ذوي الإعاقة.

تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية ذوي الإعاقة بالإحساء.

تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية عزيزة للخدمات الإنسانية بالقصيم.



ملحق (١)

استبيان «معوقات برامج التأهيل المهني والتدريب والتوظيف الخاصة
بالأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها»

١٤٤٢هـ - ٢٠٢١م

البحث أحد متطلبات دراسة حول «تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمجتمع السعودي»
نرجو تعاونكم للخروج بنتائج علمية دقيقة تساهم في تطور مساهمة هذه الفئة الغالية في سوق العمل.
الاستبيان لغرض البحث العلمي ولا تتضمن أسئلة شخصية تكشف هوية المبحوثين.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته الاستبيان خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة العاملين أو من لهم خبرة في العمل.

أولاً : البيانات الأولية

النوع

ذكر. أنثى.

العمر

٢٠ سنة فأقل. من ٢١ سنة إلى ٣٠ سنة.
 من ٣١ سنة إلى ٤٠ سنة. من ٤١ سنة إلى ٥٠ سنة.
 من ٥١ سنة إلى ٦٠ سنة. ٦١ سنة فأكثر.

المؤهل التعليمي

يقرأ ويكتب. ابتدائي. متوسط.
 ثانوي أو مايعادلها. دبلوم مهني. جامعي.
 دراسات عليا.

الحالة الاجتماعية

أعزب. متزوج. مطلق. أرمل.

حالة العمل

أعمل. لدي تجربة عمل. متقاعد. أخرى.

نوع المهنة

موظف بالقطاع الحكومي. موظف بالقطاع الخاص.
 أعمل بمشروعي الخاص.

ما هو مسمى وظيفتك

الدخل الشهري للأسرة

لا يوجد دخل ثابت. راتب الضمان فقط.
 ٥٠٠٠ ريال فأقل. من ٥٠٠١ إلى ١٠٠٠٠ ريال.
 من ١٠٠٠١ إلى ١٥٠٠٠ ريال. من ١٥٠٠١ إلى ٢٠٠٠٠ ريال.
 من ٢٠٠٠١ إلى ٢٥٠٠٠ ريال. من ٢٥٠٠١ إلى ٣٠٠٠٠ ريال.
 من ٣٠٠٠١ ريال فأكثر.

■ نوع الإعاقة

- إعاقة سمعية. إعاقة بصرية.
- إعاقة ذهنية. إعاقة تواصلية مثل: عيوب نطق وكلام وتخاطب.
- توحد. إعاقة حركية.
- متعدد الإعاقات - أكثر من إعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ هل تسكن في

- قرية. مدينة صغيرة. مدينة كبرى.

■ في أي منطقة تعيش

- منطقة الرياض. منطقة مكة المكرمة. منطقة المدينة المنورة.
- منطقة القصيم. منطقة الشرقية. منطقة عسير.
- منطقة تبوك. منطقة حائل. منطقة الحدود الشمالية.
- منطقة جازان. منطقة نجران. منطقة الباحة.
- منطقة الجوف.

ثانياً- التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة

أ- المعوقات

- ما هي المعوقات الإدارية التي تواجه برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- عدم إجراء الكشف الطبي على الأشخاص ذوي الإعاقة لتحديد نسبة العجز الموجودة.
- عدم توفر خيارات مهنية تتناسب مع إمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم اعتماد برنامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على التقنيات الحديثة.
- عدم شمول برامج التأهيل المهني لكل فئات الأشخاص ذوي الإعاقة (ومنهم الصم وضعاف السمع على سبيل المثال).
- اعتماد القبول في برامج التأهيل على العمر وليس المستوى التعليمي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاقتصادية التي تواجه برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- عدم وجود حوافز مالية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني.
- عدم تناسب الحوافز المالية المتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة مع تكاليف تأهيلهم.
- عدم توافق برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة مع متطلبات سوق العمل.
- ارتفاع أسعار الأجهزة التعليمية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- ارتفاع تكلفة المواصلات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود جمعيات وبرامج خيرية تساهم في تقديم الحوافز المالية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاجتماعية التي تواجه برامج التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- المشكلات الصحية تسبب كثرة التغيب.
- عدم الشعور بجدوى برنامج التأهيل وبالتالي كثرة التغيب.
- طول رحلة المواصلات وإرهاقها يؤدي لكثرة التغيب.
- ضعف وعي الأسرة بأهمية تأهيل الشخص ذي الإعاقة.
- عدم توفر «الوصول الشامل» في منشآت المؤسسة التعليمية.
- سوء التعامل من قبل المدرسين بالمؤسسة التعليمية.
- المعاناة من التنمر من قبل الزملاء بالمؤسسة التعليمية.
- عدم توفر متخصصين لمساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة لمواجهة مشكلاتهم بالمؤسسات التعليمية.
- ضعف دور الإعلام في توعية المجتمع بأهمية برامج التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

ب- المقترحات

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- تحديد ميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تحديد نوع المهنة المناسبة لهم.
- الأخذ بالتقنيات الحديثة في برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- موائمة برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة مع احتياجات سوق العمل.
- إنشاء منصة خاصة لبرامج التأهيل المهني لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم برامج التأهيل المهني بدءاً من المرحلة الثانوية وحتى المرحلة الجامعية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أن تشمل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة على جميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة (ومنهم المكفوفين والصم والبكم).
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- تفعيل دور القطاع الخاص في تمويل برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- استصدار قرار يربط الإعانة المالية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج التأهيل المهني.
- تفعيل الحوافز المادية للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين ببرامج التأهيل المهني.
- زيادة المخصصات المالية المخصصة لبرامج التأهيل المهني لذوي الإعاقة بالمؤسسات المعنية برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير مواصلات مجانية للأشخاص ذوي الإعاقة في رحلاتهم للمؤسسات التعليمية.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- تفعيل دور الإعلام في إبراز النماذج المتميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة التي تم تأهيلها.
- تفعيل دور الإعلام في توعية المجتمع بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توعية الأسر بأهمية برامج التأهيل المهني بأبنائهم من ذوي الإعاقة.
- تدريب العاملين بمؤسسات التأهيل والتعليم على آليات التعامل التعليمي والنفسي والتقني مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- العمل على إنشاء جماعات تطوعية باسم «أصدقاء الأشخاص ذوي الإعاقة» لدمج

الأشخاص ذوي الإعاقة مجتمعياً.

- تشكيل لجان من الأشخاص ذوي الإعاقة بالمؤسسات التعليمية والتأهيلية لرعاية حقوقهم ووضع المقترحات التي تذلل العقبات بالمؤسسة.
- أخرى تذكر _____

ثالثاً- البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة

أ- المعوقات

■ ماهي المعوقات الإدارية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- لا يوجد تحديد لمستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل تدريبهم.
- عدم استخدام التقنيات الحديثة في برامج تدريب ذوي الإعاقة.
- نقص عدد المدربين المؤهلين لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم كفاية مراكز تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة.
- عدم استمرارية البرامج التدريبية القائمة الموجودة حالياً لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود ارتباط بين برامج التأهيل وبرامج التدريب المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية واحتياجات سوق العمل.
- محدودية الأنظمة والتشريعات المنظمة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاقتصادية التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- عدم وجود حوافز مادية مناسبة لتحفيز المدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود فرص كافية للحصول على الدعم المادي المتاح من قبل بعض البرامج التدريبية.
- ارتفاع تكاليف المواصلات من وإلى مقرات البرامج التدريبية.
- ارتفاع أسعار الأجهزة الإلكترونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة والتي يحتاجون التدريب عليها.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاجتماعية، التي تواجه البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة؟ يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- عدم انجذاب الأشخاص ذوي الإعاقة للبرامج التدريبية الموجودة حالياً
- نقص وعي بعض أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية البرامج التدريبية.
- عدم وجود دعاية وإعلان كاف عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم اعتقاد أصحاب العمل بأهمية توفير برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ ب- المقترحات

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الإدارية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- ابتكار وتصميم برامج تدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة تواكب احتياجات سوق العمل.
- تحديد مستوى قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة قبل التدريب الفعلي.
- الاستعانة بالتقنيات الحديثة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاهتمام بالممارسة العملية وربطها بالجوانب النظرية في البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- إجراء دراسات تقييمية مستمرة للبرامج التدريبية الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تصميم وتنفيذ برامج تدريبية عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم البرامج التدريبية المنتهية بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية متخصصة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في البرامج التدريبية الحالية المقدمة من المعاهد المتخصصة.
- إعداد كوادر متخصصة ذات كفاءة عالية لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ربط البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة باحتياجات سوق العمل.
- تشجيع مبادرات القطاع الخاص والقطاع الأهلي في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إلزام الراغبين في التدريب من الأشخاص ذوي الإعاقة بإنهاء متطلب التأهيل المهني.
- أخرى تذكر _____

- ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)
- زيادة الميزانية المخصصة لدعم البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة من قبل أجهزة الدولة.
- تفعيل دور القطاع الخاص الأهلي في تمويل البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم حوافز مادية مجزية للمتدربين من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

- ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)
- تنظيم حملات للإعلام عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة وإبراز مميزاتا.
- عقد ورش عمل خاص بتوعية أصحاب العمل بأهمية البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء منصة متخصصة (تثقيفية وتوعوية وتعليمية) مرتبطة بتنظيم وتطوير تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

رابعاً- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

أ- المعوقات

- ماهي المعوقات الخاصة بسوق العمل التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)
- عدم ملاءمة المهن التي يتدرب عليها الأشخاص ذوي الإعاقة لاحتياج سوق العمل.
- عدم ثقة أصحاب الأعمال في القدرات والأداء الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل عام.
- انتشار ظاهرة «التوظيف الوهمي» للأشخاص ذوي الإعاقة للاستفادة من النقاط التشغيلية للتوظيف.
- عدم شمولية برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة (وبخاصة ذوي الإعاقة البصرية وذوي اضطراب طيف التوحد).
- عدم وجود متابعة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.
- عدم توافر المرشد أو المساعد لتيسير اندماج الشخص ذو الإعاقة في بيئة العمل وعدم الشعور بالعزلة.

- التركيز على توظيف فئات الأشخاص ذوي الإعاقة الأكثر استقلالية وإغفال الفئات الأخرى كالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
- عدم التركيز على الوصول الشامل وتوفير البيئة الآمنة لتيسير عملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل.
- قيام أصحاب العمل بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في وظائف لا تتوافق مع مستوى قدراتهم.
- حصر وظائف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف بأدنى السلم الوظيفي.
- محدودية فرص التطور والترقي الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات التشريعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- عدم وجود أنظمة قانونية تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة من الاستغلال في العمل.
- عدم وجود نظام شامل لتنظيم عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- النسبة المخصصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة قليلة نسبياً قياساً على نسبتهم من إجمالي السكان في المملكة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاقتصادية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من عموم الموظفين.
- إيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما زاد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال.
- عدم القدرة على تغطية التكاليف المرتبطة بمتطلبات الوظيفة كالمواصلات ومتطلبات الحياة اليومية.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المعوقات الاجتماعية التي تحد من نجاح توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- الاتجاهات السلبية من بعض أفراد المجتمع نحو الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم توفير الأمان الوظيفي في القطاع الخاص أدى إلى عزوف العديد من الأشخاص ذوي الإعاقة للالتحاق به.
- الحماية الزائدة من أسرة الشخص ذي الإعاقة يؤدي الى منعهم من الحصول على وظيفة.
- عدم إيمان الأشخاص ذوي الإعاقة بقدراتهم وأدائهم الوظيفي.
- معاناة بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة من التمر من زملائهم في العمل.
- أخرى تذكر _____

■ ب- المقترحات

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات المرتبطة بسوق العمل؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- إنشاء منصة إلكترونية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- مراعاة شمول برامج التوظيف لجميع فئات الأشخاص ذوي الإعاقة بمختلف درجاتهم وجنسهم.
- وجود هيئة أو جمعية لحماية الحقوق المهنية والاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.
- تفعيل الدور الرقابي للقضاء على ظاهرة «التشغيل الوهمي» في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تفعيل الدور الرقابي للتحقق من التزام جهات الأعمال بتطبيق النظام وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إلزام جهات العمل بتحديد «مرشد» أو مرافق للشخص ذي الإعاقة ومساعدته على التكيف في مجال العمل.
- إلزام ومتابعة المؤسسات العامة لتحقيق شرط «الدخول الآمن» للأشخاص من ذوي الإعاقة من جميع الفئات.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- إصدار تشريعات ملزمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تعديل القرار الخاص بإيقاف الإعانة الشهرية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يزيد راتبهم عن ٤٠٠٠ ريال.
- تفعيل القوانين المتعلقة بمنع التمر ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الموظفين في بيئة العمل.
- التركيز على زيادة نسبة احتساب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتأكد من الالتزام بها.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- تقديم محفزات اقتصادية للجهات المساهمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كالإعفاءات الجمركية أو التكريمات الخاصة.
- إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير مستواهم الوظيفي من خلال تقديم المنح الدراسية والالتحاق بالدورات التدريبية المتقدمة.
- أخرى تذكر _____

■ ماهي المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية؟ (يمكنكم اختيار ثلاث إجابات)

- إبراز نماذج متميزة من الأشخاص ذوي الإعاقة على رأس العمل.
- تشجيع وإبراز المبادرات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- وجود منظمة محلية تعنى بشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة الاجتماعية.
- أخرى تذكر _____

مركز الأمير مشعل بن ماجد للبحوث الاجتماعية والإنسانية يتقدم لكم بالشكر الجزيل على مشاركتكم وقتكم الثمين في الإجابة على الاستبيان

ملحق (٢)

دليل المقابلة البؤرية شبه مقننة مع خبراء الأشخاص ذوي الإعاقة عن
معوقات تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات
مواجهتها

أولاً/ البيانات الأولية

الإسم: _____

السن: _____

المؤهل الدراسي: _____

الوظيفة: _____

جهة العمل: _____

عدد سنوات الخبرة: _____

ثانياً/ التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات - المقترحات) المؤشرات الخاصة بالمعوقات

- المعوقات التشريعية

- المعوقات الاقتصادية

- المعوقات الاجتماعية

- المعوقات التنظيمية

- المعوقات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

- المعوقات الخاصة بالكادر المهني المتخصص

- أخرى تذكر

المؤشرات الخاصة بالمقترحات

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية

– مقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التنظيمية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بالكادر المهني

– أخرى تذكر

ثالثاً/ تدريب للأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات - المقترحات)

المؤشرات الخاصة بالمعوقات

– المعوقات التشريعية

– المعوقات الاقتصادية

- المعوقات الاجتماعية

- المعوقات التنظيمية

- المعوقات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

- المعوقات الخاصة بالكادر المهني المتخصص في التدريب

- أخرى تذكر

المؤشرات الخاصة بالمقترحات

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التنظيمية

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة

- المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بالكادر المهني المتخصص في التدريب

- أخرى تذكر

رابعاً / توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (المعوقات - المقترحات) المؤشرات الخاصة بالمعوقات

- المعوقات التشريعية

- المعوقات الاقتصادية

- المعوقات الاجتماعية

- المعوقات التنظيمية

- المعوقات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة

- المعوقات الخاصة بجهات التوظيف

- أخرى تذكر

المؤشرات الخاصة بالمقترحات

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التشريعية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاقتصادية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات الاجتماعية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات التنظيمية

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بالأشخاص ذوي الإعاقة

– المقترحات الخاصة بمواجهة المعوقات ذات العلاقة بجهات التوظيف

– أخرى تذكر

ملحق (٣)

تقرير عن ورشة عمل « دليل معلومات مراكز التأهيل المهني »

أسماء حضور ورشة عمل
إعداد نموذج معلومات عن مراكز التأهيل المهني المحلية

رقم الجوال	الاسم	م
٠٥٠٥٦٩٢٧٠٠	أ.د. محمد بن سعيد الغامدي	١
٠٥٤٥٥٥٤١٤١	د. أحمد نزار محمد قبيسي	٢
٠٥٤٢٠٥٢٠٩٠	أ.د. أشرف بن عبدالحكيم مجاهد	٣
٠٥٥٧٤١٥٥٠٠	د. فيصل بن الأشعل فيصل الحسيني	٤
٠٥٠٢٨٥٦٣٣١	أ.د. علي حنفي	٥
٠٥٠٥٦٧٣٤٣٦	أ.مفرح عسييري	٦
٠٥٦٦٧١١٠٢٣	د. رجاء بنت طه القحطاني	٧
٠٥٠٤٦٦٠٢١٩	د. مهند غازي عابد	٨
٠٥٤٤١٤٤٨٩٧	د. مها بنت محمد نهشل	٩
٠٥٠٣٦٠٥٥٤٧	د. ريم عبد الباقي	١٠
٠٥٠٥٤٨٧٤١٣	د. لينا بنت عمر صديق	١١
	د. منال باعامر	١٢
٠٥٥٢٣٧١١٤٥	أ.د. خالد محمود	١٣
	أ.د. أحمد رشوان	١٤

نموذج معلومات عن المراكز المحلية (تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة)

جامع المعلومات	التاريخ
----------------	---------

١- البيانات الأساسية:

المنطقة		مقر المركز	مسمى المركز		
المدينة					
		الرمز البريدي	سنة التأسيس		
<input type="checkbox"/> حكومي.		تبعية المركز	اسم المسؤول		
<input type="checkbox"/> خيري.					
<input type="checkbox"/> خاص.					
		الموقع الإلكتروني	الجوال	وسيلة الاتصال	
		البريد الإلكتروني	الهاتف		
عدد	عدد	عدد	عدد	الميزانية السنوية الإجمالية للمركز	
ذكور	الملتحقين	ذكور	الموظفين		
إناث	بالمركز	إناث	بالمركز		

عن المركز

- رؤية المركز:

- رسالة المركز:

- أهداف المركز:

- الخطة الاستراتيجية للمركز:

- شروط الاستفادة من خدمات المركز:

- كيف يتم استقطاب الأشخاص ذوي الإعاقة؟

عن طريق الحملات التعريفية.

مبادرة شخصية من ذوي الإعاقة.

عن طريق أسر ذوي الإعاقة.

أخرى تذكر _____

- معلومات عن المستفيدين بالمركز:

- متوسط عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يخدمهم المركز سنوياً:

- نوع الإعاقات التي يتعامل معها المركز:

- مستوى الإعاقة التي يتعامل معها المركز:

٢- تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

متوسط تكلفة التأهيل	مدة التأهيل	نوع التأهيل	عدد المتأهلين	درجة الإعاقة	نوع الإعاقة
المختصون في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة					
التخصص	المؤهلات	العدد			

- هل يوجد تأهيل اجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة بالمركز؟ في حالة الإجابة بنعم... ماهي طبيعة خدمات التأهيل الاجتماعي؟

- هل يوجد تأهيل نفسي للأشخاص ذوي الإعاقة بالمركز؟ في حالة الإجابة بنعم... ماهي طبيعة خدمات التأهيل النفسي؟

- هل يوجد تأهيل طبي لذوي الإعاقة بالمركز؟ في حالة الإجابة بنعم... ماهي طبيعة خدمات التأهيل الطبي؟

- هل يوجد توجيه مهني للأشخاص ذوي الإعاقة بالمركز؟ في حالة الإجابة بنعم... ماهي طبيعة ذلك التوجيه المهني؟

- ما هي المعوقات التي تواجه المركز في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- ما هي المقترحات للتغلب على المعوقات التي تواجه المركز في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٣- آليات التدريب المهني:

متوسط تكلفة التدريب	مدة التدريب	نوع التدريب	عدد المتدربين	درجة الإعاقة	نوع الإعاقة
المختصون في تدريب ذوي الإعاقة					
		المؤهلات		العدد	
التخصص					

- هل يوجد مواهمة بين نوع تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بالمركز واحتياج سوق العمل؟

مكان التدريب:

• هل يوجد قسم للتدريب داخل المركز؟

• هل يتم التدريب خارج المركز؟

• إذا كانت الإجابة بنعم... فأين يتم التدريب خارج المركز؟

- ما هي المعوقات التي تواجه المركز في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- ما هي مقترحات المركز للتغلب على تلك المعوقات التي تواجهه في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٤- آليات التوظيف

- ماهي آلية المركز لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- ما هي طبيعة التنسيق مع الجهات الحكومية والقطاع الخاص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم عن طريق المركز خلال السنوات السابقة؟

- ماهي أنواع الوظائف التي تم توفيرها للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال المركز؟

- ماهي الجهات الأكثر تعاوناً مع المركز في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- هل يوجد منسقون بالمركز للقيام بعمليات التوظيف وما عددهم؟ وتخصصاتهم؟

تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- هل يوجد متابعة من قبل المركز للأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم؟ وما هي آليات المتابعة؟ وما هي نتائج تلك المتابعة؟

- ما هي المعوقات التي يواجهها المركز في جهوده لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

- ما هي مقترحات المركز للتغلب على تلك المعوقات التي يواجهها في سبيل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة؟

٥- التحليل المالي

- ما هي مصادر تمويل المركز؟

- ما هي التكلفة المالية التقديرية لتأهيل شخص واحد من ذوي الإعاقة من قبل المركز (مع تحديد نوعية الإعاقة)؟

- ماهي التكلفة المالية التقديرية لتدريب شخص واحد من ذوي الإعاقة من قبل المركز (مع تحديد نوعية الإعاقة ونوع المهنة)؟

- ماهي التكلفة المالية التقديرية الخاصة بتوظيف شخص واحد من ذوي الإعاقة من قبل المركز؟

- ما هي المعوقات المالية التي تواجه المركز؟

- ما هي مقترحات المركز للتغلب على تلك المعوقات المالية؟

- ملاحظات أو بيانات أخرى

ملحق (٤)

تقرير عن «مراكز التأهيل المهني المحلية بالمملكة العربية السعودية»

شمل التقرير ستة مراكز للتأهيل الشامل، اثنين للذكور وثلاثة للإناث ومركز يضم فئتي الذكور والإناث. تتواجد هذه المراكز في مناطق محدودة من المملكة العربية السعودية، أربع من تلك المراكز في الرياض والدمام واحدة للذكور والأخرى للإناث، في حين تتواجد مركز للذكور والإناث في منطقة القصيم والأخر في منطقة الطائف للإناث.

رؤية مراكز التأهيل المهني

- جميع المراكز كان لديها رؤية متقاربة بين مراكز الذكور والإناث على حد سواء. تتجلى رؤية مراكز التأهيل الشامل فيما يتعلق بالتأهيل المهني في التالي:
1. المساواة والتمكين المجتمعي للأشخاص ذوي الإعاقة.
 2. العمل على تكييف الأشخاص ذوي الإعاقة من جميع النواحي الجسدية والنفسية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية.
 3. السعي لتكون أفضل بيئة في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهيناً وتطوير القدرات والامكانيات لديهم والعمل على دمج ذوي الإعاقة.
 4. المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بالتميز بتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
 5. اكتشافات الطاقات واستثمارها، توفير مخصص يساعد على نمو قدراتهم الجسمية والذهنية.
 6. تدريب ذوي الإعاقة على المهارات الحياتية والحث على المشاركة الفعالة.

رسالة مراكز التأهيل المهني

- جميع المراكز لديها رسالة خاصة تتعلق بالتأهيل المهني وتقاربت الرسائل بين مراكز الذكور والإناث وكانت كالتالي:
1. أن يكون المركز مرجع للخبرة في مجال التدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
 2. تطوير البرامج التدريبية حسب متطلبات سوق العمل.
 3. العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
 4. تقديم تأهيل مهني للأشخاص ذوي الإعاقة وتهيئتهم لسوق العمل وجعلهم فاعلين في المجتمع،
 5. تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع الخارجي ودمجهم بالمجتمع للاعتماد على الله ثم على أنفسهم، واستثمار ما تبقى لهم من إمكانيات مشاركتهم للمجتمع قبولهم بالمجتمع.
 6. تقديم خدمات تدريبية تأهيلية لذوي الإعاقة حيث نستثمر طاقاتهم في بيئة إيجابية لتمكينهم مهنيًا واجتماعيًا بما يتناسب مع إمكانياتهم وتطلعاتهم.

أهداف مراكز التأهيل المهني

جميع المراكز لها أهداف محددة مجتمعه في التالي:

١. زيادة اعداد المتدربين المؤهلين لسوق العمل وتأهيلهم بما يتناسب قدراتهم واستعداداتهم عن طريق التوجيه المناسب لجعلهم قادرين على العمل والاعتماد على النفس.
٢. تخفيف معاناة ذو الهمة لفتح أبواب الأمل امامه للتعرف على إمكانياته وعلى مدى قدراته على التفاعل والانسجام مع الأفراد في المجتمع.
٣. البحث عن مكامن القوة لدى ذوي الإعاقة وتحفيزها، وتلمس نقاط الضعف ومعالجتها.
٤. إيجاد برامج تسعى إلى تنمية وتطوير قدرات المعاق وتوجيهها نحو الإنتاج والاعتماد على ذاتها في تحقيق دخل يساعد على العيش الكريم.
٥. خلق جيل يساهم في مسيرة العطاء ويأخذ دوره الإيجابي في صفوف الطاقات الوطنية المنتجة.
٦. تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على المهن والحرف المناسبة.
٧. متابعة الاخصائيين الاجتماعيين خلال فترة التدريب بعمل تقارير عن سير التدريب اسبوعياً وشهرياً.
٨. تأمين الرعاية الطبية والنفسية والاجتماعية.
٩. السعي في توظيف من تم تدريبية في مؤسسات تدريبية في مؤسسات القطاع الخاص.
١٠. الكشف عن قدرات ذوي الإعاقة والآثار البدنية والعقلية والنفسية المترتبة على الإعاقة وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة بالمجتمع.
١١. التركيز على القدرات والإمكانات التي لا تزال تختزن لدى ذوي الإعاقة وتهيئته وتوجيهه وتأهيله للعمل بحرفة أو مهنة.

شروط الاستفادة من الخدمة

وضعت جميع المراكز شروط متفق عليها وهي كالتالي:

١. أن يكون سعودي الجنسية ويجوز قبول نسبة لا تزيد عن ١٠٪ من غير السعوديين في حدود الإمكانيات المتاحة.
٢. ألا يقل سن الشخص ذو الإعاقة عن ١٥ سنة ولا يزيد عن ٤٥ سنة. ويمكن التجاوز عن هذين الحدين إذا اتضحت إمكانية استفادته من برامج التأهيل المهني وفقاً لمعايير تحدها الإدارة المختصة.
٣. أن تثبت صلاحيته للتأهيل المهني من خلال الفحوصات الطبية والنفسية والاجتماعية والمهنية بتقارير طبية حديثة من قبل المستشفيات الحكومية أو الأهلية المعتمدة من الوزارة.
٤. ألا تقل نسبة الذكاء عن ٥٠ درجة في جميع الحالات.
٥. أن يكون حاصل على الشهادة الثانوية، أو أن يكون مؤهل علمياً.
٦. أن يكون من المعوقين جسدياً أو حسيماً أو عقلياً ويجوز قبول بعض مزدوجي الإعاقة، أو

يكون من فئة الأمراض التالية: ناقي الدرّن، مرضى السرطان، مرضى الأنيميا المنجلية (مما يحتاجون لنقل الدم وحالتهم الصحية مستقرة بالعلاج).
٧. سلامة المدرب من التشنجات والصرع.

استقطاب ذوي الإعاقة

الغالبية العظمى ذكر الحملات التعريفية، اسرة الشخص من ذوي الإعاقة والبعض أشار انه يتم من خلال مبادرة شخصية من الشخص ذو الإعاقة.

معلومات عن المستفيدين من مراكز التأهيل

متوسط عدد الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يخدمهم المركز سنوياً تباينت الأرقام سواء في مراكز الذكور أو الإناث وعلى حسب المناطق. بالنسبة لمراكز الذكور فقد بلغ المتوسط في مركز الرياض ٢٨ متدرب سنوياً، في حين بلغ عدد المستفيدين من التدريب المهني في مركز الدمام ما بين ٥٥ الى ٧٥ متدرب سنوياً. ويخدم مركز القصيم سنوياً ٣٠٠ مستفيد تقريباً منهم ١٢٠ من الذكور و١٥٠ من الإناث، في حين أشار إلى أن عدد المستفيدين من قسم التأهيل المهني ٢٠ مستفيد فقط.

بالنسبة لمراكز الإناث فقد بلغ متوسط عدد المستفيدات في مركز الرياض من ٦٠ الى ٧٠ متدربة سنوياً، في حين يخدم مركز الطائف من ١٠ الى ١٥ مستفيدة سنوياً ويخدم مركز الدمام ما يقارب ٣٠ متدربة سنوياً.

أنواع الإعاقات التي يشملها المركز

تعاملت جميع المراكز مع الاعاقات البسيطة والمتوسطة من الإعاقات التالية:

١. الإعاقات الجسمية: شلل الأطراف والشلل النصفي وبتر أحد الأطراف والتشوهات امراض القلب .
 ٢. الإعاقات الحسية: الأصم والأبكم وضعاف السمع وضعاف البصر وضعاف النطق.
 ٣. الإعاقات العقلية: التخلف العقلي البسيط الحالات المتحسنة من مرضي العقول.
 ٤. أي إعاقة تثبت صلاحيتها لتأهيل المهني من خلال الفحوصات والاختبارات المهنية.
- بالرغم من أن جميع المراكز ذكرت تصنيف الفئات السابقة إلا أن الخدمات التأهيلية الفعلية في تلك المراكز اقتصرت على فئات معينة فعلى سبيل المثال مركز التأهيل المهني للإناث بالرياض والطائف يقدم التأهيل المهني لفئة الإعاقة العقلية البسيطة فقط لمدة سنتين. أما في مركز تأهيل الدمام فالفئات تشمل الإعاقة العقلية الإعاقة السمعية والكلامية، ضعف الأطراف، التصلب اللوحي، الأنيميا المنجلية ومدة التأهيل ١٠ أشهر. ويقدم مركز القصيم خدمات التأهيل المهني لذوي الإعاقة البصرية وتشوه أحد الأطراف السفلية والمصابين بأمراض القلب لمدة سنة. المركز الأكثر شمولاً كان مركز التأهيل للذكور في الدمام حيث شمل جميع الفئات السابق ذكرها

في تقديم برامج متنوعة تتراوح بين السنة والسنتين.

تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

فيما يتعلق بالتأهيل المهني، أغلب المراكز ركزت على التأهيل والتدريب على الحاسب الآلي، الاتصالات، السكرتارية، التأهيل المهني والحرفي من دون ذكر أنواع تفصيلية للتأهيل المهني والحرفي.

جميع المراكز ذكرت أنه يوجد جميع أنواع التأهيل (الاجتماعي، النفسي، الطبي) لكن لم تذكر بطريقة تفصيلية طرق تقديم تلك الخدمات والبعض أدرج بعض الجوانب كالتالي:

١. التأهيل الاجتماعي: دراسة الحالات التي تعاني من ظروف ومشاكل اجتماعية، أيضاً البعض ذكر الترفيه.
٢. التأهيل النفسي: خطط تعديل سلوك او تحويل الحالات للطبيب النفسي أو لمستشفى الصحة النفسية
٣. التأهيل الطبي: علاج طبيعى وعلاج وظيفي ووحدة جبائر، إسعافات أولية، أو تحويل الحالات للمستشفيات.
٤. التوجيه المهني: يدخل ضمن التأهيل المهني وذلك بعمل شراكات مع المؤسسات الخارجية الأهلية، والمدارس الاهلية.

آلية التأهيل والتدريب المهني

كما تم ذكره سابقاً، غالبية المراكز لديها خدمات لفئات محدودة. أيضاً تم عرض خدمات التأهيل والتدريب المهني بشكل مكرر باعتبارها خدمة واحدة ولم يتم فصلها. إلا أنه بالإمكان اعتبار الخدمات المقدمة من مركزي الرياض والدمام للذكور من الممارسات الرائدة والتميزة من بين تلك المراكز.

نوع الإعاقة	درجة الإعاقة	عدد المتدربين	نوع التدريب	مدة التدريب	متوسط تكلفة التدريب
الحركية	متوسطة	٣	السكرتارية - الكهرباء	عام دراسي	٢٦١٠٠
صم وبكم	كامل	١٠	حاسب آلي + كهر	عام دراسي	٨٧٠٠٠
تشوهات خلقية	متوسطة	١	السكرتارية	عام دراسي	٨٧٠٠
المكفوفين	كف ابصار كامل	٦	الحاسب الآلي للمكفوفين	عام دراسي	٥٢٢٠٠
الاعاقات الذهنية	بسيطة	١٤	تجليد الكتب + تنسيق حدائق	عام دراسي	١٢١٨٠٠

المختصون في تدريب ذوي الإعاقة		
العدد	المؤهلات	التخصص
٢	ثانوية عامة	٢ مساعد مدرب
٤	دبلوم بعد المتوسطة	٢مدرب ٢مساعد مدرب
٣	دبلوم بعد الثانوية	١ مدرب ٢مساعد مدرب
٢	جامعي	امدرب مهني ١مدرب رياضي

جدول (١)

آلية التدريب في مركز التأهيل المهني للذكور بالرياض

نوع الإعاقة	درجة الإعاقة	عدد المتدربين	نوع التدريب	مدة التدريب	متوسط تكلفة التدريب
الاعاقات الذهنية	اضطراب فكري بسيط تحدد بواقع التقرير الطبي	٩	مهنة الزراعة	سنة	١٩٢٠٠/اعزب ٩٦٠٠ متزوج/ المكافآت الشهرية بواقع ٨٠٠ للاعزب ١٢٠٠ للمتزوج
الاعاقات الذهنية	اضطراب فكري بسيط	٩	التمديدات الصحية	سنة	١٩٢٠٠/اعزب ٩٦٠٠ متزوج/ المكافآت الشهرية بواقع ٨٠٠ للاعزب ١٢٠٠ للمتزوج
ويقبل في هذا القسم الإعاقات الحسية مثل الصمم والبكم والإعاقات الحركية مثل قصر الإطراف والتشووهات في اليد والقدم بحيث لايعيقه عن التدريب في هذا التخصص الحيوي	تحدد بواقع التقرير الطبي	٨	الكهرباء العامة	سنتين	٢٨٨٠٠/اعزب ١٤٤٠٠ متزوج
يقبل بهذا القسم الاعاقات الحسية والجسدية البسيطة بحث لايعيقه عن ممارسة هذه المهنة	تحدد بواقع التقرير الطبي	١٣	الحاسب الالي	سنة	١٩٢٠٠/اعزب ٩٦٠٠ متزوج/ المكافآت الشهرية بواقع ٨٠٠ للاعزب ١٢٠٠ للمتزوج
ويقبل في هذا القسم الإعاقات الحسية مثل الصمم والبكم والإعاقات الحركية مثل قصر الإطراف والتشووهات في اليد والقدم بحيث لايعيقه عن التدريب	تحدد بواقع التقرير الطبي	٤	نجارة	سنتين	٢٨٨٠٠/اعزب ١٤٤٠٠ متزوج

معوقات التأهيل والتدريب المهني

١. عدم توفر ورش عمل داخل القسم المهني، لكي يتدرب عليها المستفيدات اللاتي يأتون من خارج المركز.
٢. عدم توفر ميزانيه تتكفل بالتأهيل المهني الخارجي.
٣. عدم توفر متدربات متخصصات في الأقسام المطلوبة.
٤. المواصلات مكلفه وغير متوفرة من وإلى المركز.
٥. عدم توفر السكن لمن سكنه خارج المنطقة.
٦. عدم توفر الكادر الوظيفي المتخصص من المدربين.
٧. عدم وجود التخصصات المناسبة للتدريب.
٨. عدم وجود أخصائية اجتماعية وأخصائية تربية خاصة في بعض المراكز.
٩. عدم توفر عماله نظافة وصيانة.
١٠. عدم توفر نقاط شبكة.

مقترحات للتغلب على معوقات التأهيل والتدريب المهني

١. فتح ورش تدريبية لمهن جديدة.
٢. إقامة دورات مستمرة للوظائف لمواكبة سوق العمل.
٣. توفير مواصلات للمتدربين من وإلى المركز.
٤. توفير ميزانية مخصصة للتدريب الخارجي.

آليات التوظيف

- تعددت بعض الآليات التي تستخدمها بعض المراكز ولكن جميعها أجمعت على محدوديتها كونها ليست من الأهداف الرئيسية لتلك المراكز نستعرض منها مايلي:
١. الزيارات الميدانية للشركات والمنشآت الأهلية.
 ٢. طرح برامج التدريب التعاوني بين المركز والقطاع الخاص.
 ٣. إقامة يوم المهنة السنوي بمشاركة رجال الأعمال لخلق فرص وظيفية.
 ٤. استخدام (هدف ونطاقات).
 ٥. الاتفاق مع مراكز التدريب والمؤسسات الأهلية للتدريب ومن ثم التوظيف.

المعوقات التي تواجه عملية التوظيف

١. عدم مناسبة الفرص الوظيفية المتاحة خاصة للإناث كونها بعيدة أو لعدم توفر المواصلات أو فيها اختلاط أو تدني الرواتب المقدمة.
٢. عدم وجود فرص التدريب المنتهي بالتوظيف.
٣. عدم وجود متابعة للشخص بعد تخرجه من المركز.

مقترحات التغلب على معوقات التوظيف

١. توفير قيمة المواصلات التي تساعد المستفيدة للخروج للعمل.
٢. توفير فرص التوظيف في نفس مكان التدريب.
٣. حصر التوظيف على الأشخاص الذين يحملون شهادة تأهيل مهني.
٤. التنسيق مع مكاتب العمل لتوفير فرص وظيفية للخريجين في القطاع الخاص بنسبة معينة معتمدة.
٥. الاستمرار في متابعة الحالات والاشراف المباشر من قبل الوزارة.

التكلفة المالية لمراكز التأهيل المهني

الغالبية العظمى للمراكز لم يعط معلومات مفصلة ودقيقة عن التكلفة المالية وتم إدراج المعلومات المتعلقة بكل من مركزي تأهيل الذكور في الرياض والدمام في الجدولين (١) و (٢) حيث تم تحديد التكلفة المالية لتدريب الشخص الواحد على مهن مختلفة، ولكن الغالبية العظمى من المراكز أجمع على أن الوزارة هي الداعم للتمويل وبعض الشركات الخاصة وأن الميزانية غير محددة وغير ثابتة. جميع المراكز وضحت بأنه لا يوجد تكلفة مالية بخصوص التوظيف. من بين المراكز التي صرحت عن ميزانيتها ثلاث مراكز. بلغت الميزانية السنوية لمركز تأهيل الإناث بالرياض ٨٦,٠٠٠ ريال. بينما بلغ ٦٠,٠٠٠ ريال لمركز تأهيل الإناث بالطائف. في حين أشار مركز تأهيل الذكور بالرياض ان ميزانيته السنوية بلغت ٢٨٧,٠٠٠ ريال. احدى المراكز وضحت التكلفة المالية التقديرية لتدريب شخص واحد من ذوي الإعاقة من قبل المركز (مع تحديد نوعية الإعاقة ونوع المهنة) ١٥٠٠ الي ٢٠٠٠ ريال شهرياً، ومركز اخر ايضاً حدد التكلفة المالية التقديرية لتدريب شخص واحد من ذوي الإعاقة ٨٧٠٠. ومركز اخر ذكر بعض تفاصيل التكلفة المالية وهي كالتالي:

تأهيل الحالة الخارجية بمراكز الرعاية النهارية الحالة الخارجية بمراكز الرعاية النهارية ب ٢٥٠٠٠ والداخلية ب ٢٠٠٠٠٠ ، شلل دماغي وتوحد وإعاقات اخري . أيضاً، التكلفة المالية التقديرية لتدريب شخص واحد من ذوي الإعاقة من قبل المركز ٢٠٠٠٠ نجاره/ صعوبات تعلم.

ملحق (٥)

تقرير عن ورشة عمل «معوقات برامج التأهيل المهني وتدريب وتوظيف
الأشخاص ذوي الإعاقة ومقترحات مواجهتها»

أهداف الورشة:

تسعى الورشة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على الواقع الفعلي لبرامج التأهيل والتدريب المهني والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
- 2- التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية برامج التأهيل والتدريب المهني وفرص التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
- 3- التوصل إلى متطلبات ومؤشرات نجاح برامج التأهيل المهني، وتدريب وتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.

محاور الورشة:

- المحور الأول: التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
- المحور الثاني: تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المحور الثالث: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

م	الإسم	الوظيفة
١	عبدالرحمن حسن الراشدي	مشرف مراكز التأهيل الشامل ورئيس لجنة الرعاية النهارية الأهلية فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة مكة المكرمة
٢	فؤاد العطاس	مستشار الشمل - شبكة قادرين
٣	لولوة العبدالله	شبكة قادرين
٤	عبدالله الغامدي	شبكة قادرين
٥	عبدالله مبارك بليله	شبكة قادرين
٦	الدكتور/ عبدالعزيز شوق السلمي	كلية الدراسات التربوية
٧	الدكتورة / ليلى عمر صديق	كلية الدراسات التربوية
٨	الدكتورة / ليلى الشريف	كلية الدراسات التربوية
٩	الأستاذ / خالد مسفر عبدالله الغامدي	كلية الاتصالات بجدة
١٠	الأستاذ / محمد عباس الشريف	مدير مركز التدريب - كلية الاتصالات بجدة
١١	الأستاذ الدكتور/ علي حنفي	الأستاذ بكلية التربية - جامعة أم القرى
١٢	الأستاذ / أحمد بن خليفة الفهيد	مدير إدارة تنفيذ برنامج توافق - صندوق تنمية الموارد البشرية
١٣	الأستاذ الدكتور/ وجدي الوزان	الأستاذ بجامعة الملك عبدالعزيز
١٤	الأستاذ/ فراس أبا الخيل	المدير التنفيذي للأعمال بصندوق تنمية الموارد البشرية
١٥	الأستاذ/ عبدالله علي القرني	مدير فرع صندوق تنمية الموارد البشرية بالطائف
١٦	الأستاذ / معتز بن أسامة أبو غرارة	مسؤول توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بصندوق تنمية الموارد البشرية
١٧	الأستاذ/ فهد بن عواض النفيعي	مدير وحدة الخدمات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة بالطائف
١٨	الأستاذ/ نايف بن حمود العصيمي	مدير مركز التأهيل الشامل للذكور بالطائف
١٩	الأستاذ/ عبدالرحمن بن محمد الشهري	إدارة التأهيل المهني بالطائف
٢٠	الأستاذ/ بندر بن عمر البقمي	خبير العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة
٢١	الأستاذ/ مفرح محمد العسيري	شركة صافولا

مخرجات ورشة عمل تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

المنعقدة (عن بعد)

بتاريخ ١ من ربيع الأول ١٤٤٢هـ - الموافق ١٨ من أكتوبر ٢٠٢٠م

أولاً / تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) الواقع الفعلي لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- بالمملكة مراكز لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكنها قليلة وغير كافية.
 - لا خطط تأهيلية واضحة.
 - برامج التأهيل المهني لا تشمل كل فئات ذوي الإعاقة (منهم الصم والبكم، على سبيل المثال).
 - تأخر توقيت عملية التأهيل المهني عن الوقت المناسب لها.
 - هناك أنظمة وتشريعات منظمة للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة.
 - يعمل في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة كوادر غير متخصصة.
 - ضعف التحاق المرأة من ذوات الإعاقة ببرامج التأهيل المهني.
- (ب) معوقات نجاح برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:
- قلة عدد الكوادر المتخصصة في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ضعف كفاءة الكوادر المتخصصة في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الحماية الزائدة من أسر ذوي الإعاقة، مما يؤدي إلى عدم إشراك أبناؤهم في برامج التأهيل المهني.
 - ضعف إقبال الأشخاص ذوي الإعاقة على برامج التأهيل المهني، لعدم تحقيقها لرغباتهم وميولهم.
 - عدم موازنة برامج التأهيل المهني مع احتياجات سوق العمل.
 - صعوبة إصدار تراخيص لمراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - عدم كفاية الأنظمة والتشريعات المنظمة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

(ج) متطلبات نجاح برامج تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة:

- ضرورة ربط الإعانة المالية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة ببرامج التأهيل.
- التوسع في إعداد الكوادر المتخصصة في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاسترشاد بالممارسات العالمية الرائدة في مجال تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، وتطبيقها بالمملكة.
- إنشاء منصة خاصة بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إعداد برامج جامعية تختص بتأهيل كوادر علمية متخصصة في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثانياً/ تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) الواقع الفعلي لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

- بالمملكة مراكز لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكنها قليلة وغير كافية.
- البرامج التدريبية الحالية بالمملكة ضعيفة.
- البرامج التدريب القائمة لا ترتبط بميول ورغبات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- البرامج التدريبية القائمة غير مستدامة.
- هناك ورش تدريبية رقمية على منصة (دروب) لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

(ب) معوقات نجاح برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

- نقص وعي نسبة كبيرة من الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم بأهمية الالتحاق بالبرامج التدريبية.
- عدم وجود تعريف وإعلام كاف عن البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- نقص عدد المدربين المؤهلين الأكفاء لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود جهة إشرافية للتنسيق والإشراف على المراكز التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود ارتباط بين برامج تأهيل وبرامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- عدم وجود ارتباط بين البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجات سوق العمل.
- عدم وجود استراتيجية واضحة لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ضعف البرامج التدريبية القائمة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- قلة عدد المراكز التدريبية المتخصصة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.

(ج) متطلبات نجاح برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

- أن يبدأ تدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة من المرحلة الثانوية ويستمر خلال المرحلة الجامعية.
- ألا يقتصر التدريب على الجوانب النظرية فقط وإنما يشتمل أيضاً على الجوانب العملية التطبيقية.
- ضرورة الاهتمام بإعداد مدربين أكفاء لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تنظيم برامج تدريبية لصقل وتطوير مهارات مدربي الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إجراء دراسات تقييمية للبرامج التدريبية القائمة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاستفادة من نتائج البحوث والدراسات العلمية المتعلقة بالبرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- الاستفادة من الممارسات العالمية الرائدة في مجال تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء نظام مؤسسي للإشراف على تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتنسيق الجهود الخاصة بالتدريب.

- تطبيق التقنيات الحديثة وبخاصة التدريب عن بعد .
- عقد شراكات علمية مع جامعات ومراكز علمية متخصصة في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة .
- ضرورة ربط تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بالوظائف المطلوبة في سوق العمل .
- الاهتمام بتعظيم دور القطاع الخاص والقطاع غير الربحي في تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة .

ثالثاً/ توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

(أ) الواقع الفعلي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

- يتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، لكن لازالت نسبتهم ضئيلة وقليلة .
- توظيف ذوي الإعاقة البصرية وذوي اضطراب طيف التوحد قليل جداً إذا ما قورن بباقي فئات الأشخاص ذوي الإعاقة .
- انتشار ظاهرة التوظيف الوهمي لذوي الإعاقة للاستفادة من النقاط التشغيلية للتوظيف .
- هناك العديد من اللوائح والتشريعات المرتبطة بتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ولكن غير مفعلة .
- قلة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من النساء اللاتي يتم توظيفهن قياساً على الذكور .

(ب) معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:

- عدم ضمان الأمان الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة .
- إيقاف الإعانة الشهرية للموظفين من ذوي الإعاقة إذا زاد الراتب عن ٤٠٠٠ ريال شهرياً .
- تدني أجور الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من الموظفين الأسوياء .
- استبعاد ضعاف السمع، وضعاف البصر، من احتسابهم كأشخاص ذوي إعاقة أدى إلى عدم توظيفهم .
- عدم متابعة الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم .
- قلة اهتمام أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بتوظيف أبنائهم .
- قلة الاهتمام بالتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كافٍ يؤثر في أدائهم لوظائفهم .
- نقص الوعي لدى أرباب العمل بأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- قلة ثقة أرباب الأعمال في الأداء الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة .
- ضعف ثقة الأشخاص ذوي الإعاقة في قدرتهم على أداء وظائفهم .
- توجد عوائق تنظيمية تتعلق بالجهات والمؤسسات المهتمة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
- التركيز على توظيف أصحاب الإعاقات الحركية، وإغفال بعض الفئات الأخرى، وبخاصة الأشخاص ذوي الإعاقات الفكرية .

- معاناة بعض الأشخاص ذوي الإعاقة من التمر من زملائهم من الأسوياء، مما يؤدي إلى تركهم لوظائفهم.
- عدم توافر بيئات عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- الوظائف المتوافرة للأشخاص ذوي الإعاقة في كثير من الأحيان أقل من مستوى قدراتهم وإمكاناتهم الحقيقية.
- الاتجاهات السلبية من بعض أفراد المجتمع تجاه الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

(ج) متطلبات نجاح برامج تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة:

- استصدار نظام ملزم للقطاع الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم حوافز مجزية للشركات التي تقوم بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ربط برامج تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة باحتياجات سوق العمل.
- تنظيم حملات لتوعية القطاع الخاص بأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إبراز صور نجاح النماذج الناجحة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تم توظيفهم.
- التوسع في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يشمل جميع الفئات.
- توفير آلية أو كيان تنظيمي للإشراف وتنسيق العمل بين الجهات المعنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تشجيع المبادرات الهادفة إلى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ضرورة توفير آلية لمتابعة مرحلة ما بعد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توعية الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم الوظيفية التي كفلها لهم النظام.
- تفعيل الدور الرقابي للتحقق من التزام جهات الأعمال بتطبيق النظام وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

ملحق (٦)

تقرير عن ورشة عمل «مساهمة القطاع الخاص في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة»

اليوم: الاثنين

التاريخ: ١٥/٤/١٤٤٢هـ الموافق ٣٠/١١/٢٠٢٠م

أهداف الورشة

١. التعرف على الواقع الفعلي في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص.
٢. التعرف على الوظائف المستقبلية المتاحة لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة للعمل في القطاع الخاص).
٣. التعرف على معوقات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ومقترحات لمواجهتها).

أسماء حضور الورشة			
م	اللقب	اسم المشارك	اسم الجهة
١	الأستاذ	مفرح محمد العسيري	مجموعة صافولا
٢	الأستاذ	عبدللطيف المحمادي	الشركة السعودية للصناعات الكيماوية
٣	الأستاذ	محمد سمير محجوب	مصرف الإنماء
٤	الأستاذ	روضة محمد الحوطي	شركة مخابز العماد
٥	الأستاذ	نايف عبدالاله الجداوي	الشركة السعودية لمنتجات الألبان
٦	الأستاذ	علي مشني الغامدي	شركة الكابلات السعودية
٧	الأستاذ	عبدالغني يحي صالح	شركة صناعات المتوجات (نيبرو بلاست)
٨	الأستاذ	عبدالله محمد العامري	الشركة الأهلية للصناعات الغذائية (أمريكانا)
٩	الأستاذ	حسن البسيسبي	شركة أقوات للصناعات الغذائية (البيك)
١٠	الأستاذ	زكي حسين بامطرف	شركة حلواني إخوان
١١	الأستاذ	وليد المطيري	شركة حلواني إخوان
١٢	الأستاذ	نسيم حيدر شعث	شركة تروس العالمية للاستثمار
١٣	الأستاذ	عامر محمد عسيري	شركة الأغذية والعجائن الفاخرة (السنبلة)
١٤	الأستاذ	مشرف محمد الغامدي	شركة باز العالمية للصناعة
١٥	الأستاذ	عبد الرحمن سالم الغامدي	شركة الأهلي للثلاجات

أسماء حضور الورشة			
م	اللقب	اسم المشارك	اسم الجهة
١٦	الأستاذ	مصعب باعشن	مصنع شمسان الصهبي
١٧	الأستاذ	عاطف العامودي	شمسان الصهبي
١٨	الأستاذ	أميرة سراج العمري	شركة اسناد المحدودة
١٩	الأستاذ	جابر عبد الله الزرنوقي	شركة مصنع حلول التعبئة والتغليف
٢٠	الأستاذ	أمل بنت حاسن الخماش	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
٢١	الأستاذ	نادر عبدالمجيد الحجيري	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
٢٢	الأستاذ	أحمد بن يحيى الصحفي	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
٢٣	الأستاذ	الشريف نواف الحارثي	شركة تروس العالمية للاستثمار
٢٤	الأستاذ	عمرو محمد خاشقجي	شبكة قادرون لأصحاب الأعمال والإعاقة
٢٥	الأستاذ	سلمان علي رضا	مجموعة امكست
٢٦	الأستاذ	فؤاد علوي العطاس	شبكة قادرون لأصحاب الأعمال والإعاقة
٢٧	الأستاذ	محمد عالم	شبكة قادرون لأصحاب الأعمال والإعاقة
٢٨	الأستاذ	خالد العطاس	مكتب المهندس نبيل عباس للاستشارات الهندسة
٢٩	الأستاذ	سعد عبدالرحمن أبو رياح	الشركة السعودية لصناعة البسكويت و الحلويات
٣٠	الأستاذ	عبدالعزیز محمد دهیثم	الشركة السعودية لصناعة البسكويت و الحلويات
٣١	الأستاذ	محمود محمد حزام	شركة الورق الصحي (فاين)
٣٢	الأستاذ	محمد أحمد الزهراني	شركة الورق الصحي (فاين)
٣٣	الأستاذ	فتحي باعيسى	شركة المخازن المتحدة المحدودة
٣٤	الأستاذ	ماجد محمد العامودي	شركة المخازن المتحدة المحدودة
٣٥	الأستاذ	لينا أحمد الحجار	شركة وجود

مخرجات ورشة العمل

الواقع الفعلي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص

جهود الشركات في الواقع الحالي:

١. تهيئة المكان والبيئة المناسبة.
٢. تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة حسب نوع الإعاقة
٣. تأمين مرافق للأشخاص ذوي الإعاقة بالقرب من الإدارات التي يعملون بها.
٤. ضمان سهولة دخولهم إلى الشركة.
٥. توفير منحدرات ومواقف خاصة ودورات مياه.
٦. إتاحة المشاركة في الفعاليات وتبادل الأفكار.
٧. التدريب على رأس العمل.
٨. تجهيز المكان بأضواء معينة للأشخاص ذوي الإعاقة السمعية، وبأصوات معينة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.
٩. تجهيز المصاعد لذوي الإعاقات الحركية.
١٠. تقديم دورات وورش عمل للاندماج وزرع الثقة بشكل دوري.
١١. إعطاؤهم الأولوية في الاستئذان.
١٢. تكريم المتميزين منهم في المنشآت.
١٣. إشراكهم في نشاطات القطاع.
١٤. دراسة إعاقة الموظف واعداده للتوظيف.
١٥. تعديل أجهزة الإنذار وسير خط العمل.
١٦. إعداد فريق العمل وتهيئته للعمل كفريق متكامل يشمل الشخص ذا الإعاقة.
١٧. وجود أخصائيين ذوي الإعاقة لتثقيف أعضاء الشركة عن طرق التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
١٨. توفير مترجم إشارة أو فريق مؤهل لكيفية التعامل مع مختلف أنواع الإعاقة.
١٩. توفير أجهزة خاصة لذوي الإعاقة السمعية والبصرية.
٢٠. الاحتفال بشكل سنوي باليوم العالمي للإعاقة.
٢١. تقديم بدل خدمات تيسيرية.
٢٢. أن تكون الشركة حاصلة على ثلاثة شهادات دولية في الوصول الشامل من منظمة (GAATES) بكندا في ثلاثة مصانع عافية العالمية، الشركة المتحدة للسكر، مصنع البلاستيك - شهادة مواءمة.
٢٣. توفير أجهزة إلكترونية مساندة.
٢٤. توفير مطبوعات بلغة برايل عند الحاجة لذلك.

٢٥. توفير برنامج المرشد والزميل.
٢٦. إشراكهم في جميع برامج الشركة الاجتماعية.
٢٧. الدعم المالي.
٢٨. اهتمام الشركة بإقامة دورة خاصة لموظفي الشركة والتواصل مع موظفين من الصم والبكم.
٢٩. توفر الشركة الرام - المصاعد المهيئة - الأماكن الفسيحة - المواقف الخاصة للسيارات بجوار المداخل الرئيسية.
٣٠. تدريب المنسولين على كيفية التعامل مع الموارد البشرية.

الأعداد العاملة في الشركات:

١. ٣٪ والمستهدفة ١٠٪ في عام ٢٠٢١.
٢. ٨٪ والمبررات ان أداء الشخص ذو الإعاقة اقل من غيره.
٣. ٥٪ من الموظفين.
٤. ٣٪ والمستهدف ١١٪.
٥. ٢٢ شخص (سيداتين و٢١ رجل).
٦. لا توجد نسبة محددة والنسبة الحالية للشركة ١٥٪.
٧. النسبة ١٥٪ من اجمالي الموظفين حتى يتم الحفاظ على نقاط احتساب توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٨. عدد موظفي الشركة مايقارب ٦٠٠ موظف في جميع قطاعات الشركة.
٩. حسب الشواغر المتوافرة من دون تمييز مع إعطاء الأولوية لذوي الإعاقة في حال مناسبة الوظيفة لطبيعة الإعاقة - ٢٣٠ موظف من خلال برنامج معين والعدد الحالي ٣٣٠ موظف.
١٠. النسبة المستهدفة ١٪ المبررات - عدم الجاهزية الكاملة مع وجود دراسة لدفع النسبة إلى ٤٪ بعد تجهيز بيئة العمل.

آلية الاستقطاب وشروط التوظيف:

١. الإعلانات عبر القنوات الرسمية للتوظيف.
٢. الطلبات المقدمة لدى الموارد البشرية
٣. معارف الموظفين او أقاربهم.
٤. إعلانات الوتساب.
٥. ملتقيات التوظيف.
٦. الإعلان عن طريق موقع زين الرسمي خلال سنة ٢٠٢٠.
٧. يكون الاستقطاب عن طرق الإحالة من وزارة الموارد البشرية والتواصل مع الجمعيات والمؤسسات المعنية بهذه الفئة.

٨. التقديم على الوظائف المعلن عنها في موقع الشركة وموقع (بيت دوت كوم).
٩. تقديم مباشر او من خلال طاقات.
١٠. عن طريق موقع الشركة الالكتروني.
١١. عن طريق بوابة متخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة makeen.savalaworld.com.
١٢. دمج الأشخاص ذوي الإعاقة مع الموظفين والعمل كفريق عمل متكامل.
١٣. في إحدى الشركات توجد مبادرة (نحن قادرون تعمل على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع الوظيفة نفسها ووجود تدريب دوري بالتعاون مع جمعية سعي).
١٤. توظيفهم في فريق عمل حتى يعملوا جنبنا الى جنب مع الكل.
١٥. التدريب على رأس العمل المنتهي بالتوظيف.
١٦. التدريب الصيفي ومن ثم عملية التوظيف بناءً على نجاح الشخص ذي الإعاقة.
١٧. استخدام نفس الآلية المتبعة في توظيف جميع الأشخاص كالمقابلة الشخصية.
١٨. الشرط الوحيد ألا تعوقه الإعاقة عن تنفيذ العمل.

التشريعات

١. وجود أمان وظيفي وترقيات وعلاوات سنوية حسب الدعم المقدم من الحكومة.
٢. احتساب الموظف من الأشخاص ذوي الإعاقة بعدد (٤) سعوديين في نظام السعودية.
٣. الحصول على شهادة موثمة.
٤. الدعم / هدف، تمهين.
٥. قانون وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
٦. وزارة العمل برنامج توافق لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٧. الأمان الوظيفي يعتمد على انجازات الشخص نفسه.
٨. العمل على حصول شهادة موثمة.
٩. تعمل الشركة على دعم الجمعيات مباشرة وذلك بالتنسيق مع إدارة العلاقات العامة.
١٠. بالنسبة للموظفين منهم لدى الشركة فلا توجد مميزات اضافية بل يتساون مع الأصحاء.
١١. التأمينات والترقيات ككل الموظفين.
١٢. العمل على توظيف واستدامة الأشخاص ذوي الإعاقة.
١٣. منح تأمين طبي وإشعاعي وإتاحة الترقيات حسب مؤهله وقدراته حسب تشريعات وزارة الموارد البشرية وطبيعة الوظائف المتاحة.

بعض الجوانب السلبية:

١. عدم وجود مرشد للأشخاص ذوي الإعاقة والاكتفاء بموظف الموارد البشرية.
٢. توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة فيما لا يتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم العالية.
٣. توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل صوري وتوظيف الأجنبي مكانه.

٤. الوظائف الحالية تكون حسب المؤهلات العلمية والمهارات العملية.
٥. لا يوجد دعم حكومي.
٦. لا توجد آلية للتوظيف.
٧. لا يوجد وصول شامل.

الاحتياجات المستقبلية لشغل الوظائف في القطاع الخاص:

أنظمة ولوائح وتنظيمات:

١. رفع نسبة التوظيف للشركات
٢. إلزام القطاع الخاص لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. زيادة الدعم الحكومي من وزارة الموارد البشرية.
٤. تخصيص إدارة في مكتب الموارد البشرية لمتابعة الشركات في تصنيف نظام التوظيف.
٥. الحصول على شهادة مواعمة ومن ثم الحصول على الأمان الوظيفي.
٦. (مراقبة) على الشريك للالتزام.
٧. دعم صندوق تنمية الموارد البشرية كبرامج تمكين المرأة وتوطين الوظائف
٨. شرح انواع الاعاقة ومدى قدراتهم لتنفيذ الاعمال المختلفة.
٩. توفير الأمان الوظيفي من تدرج وظيفي وتأمين طبي وحقوقهم كاملة من مكتب العمل لضمان استمراريتهم.
١٠. احتياج القطاع الخاص للعمل على استدامة توظيف ذوي الاعاقة في القطاع الخاص
١١. تعريف وشرح أنواع الإعاقات وحصصها في جهة مرجعية مما يسهل تحديد الوظيفة المناسبة.
١٢. يوجد دعم مالي من صندوق تنمية الموارد البشرية فقط وينقصنا الدعم اللوجستي.
١٣. إيجاد أنظمة تحمي الموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة من الفصل التعسفي.
١٤. تخصيص بعض الوظائف المهنية لذوي الهمم.
١٥. الاستفادة من برامج العمل المرن والعمل عن بعد.
١٦. إسناد برامج الدعم والتدريب وتسهيل العمل لسوق الموارد البشرية.
١٧. الاهتمام بالتخصصات التقنية والمهارات التقنية مثل البرمجة - الامن السيبراني.
١٨. دعم مشاريع الوصول الشامل عن طريق صندوق يكون تابعاً لوزارة العمل وذلك للشركات غير القادرة مادياً.
١٩. تفعيل القرارات الصادرة من مشاريع الوصول الشامل من خلال تطبيق كود البناء السعودي.
٢٠. تفعيل دور الخدمات المساندة من وزارة العمل ودعم شركات القطاع الخاص.
٢١. تفعيل وتطبيق أنظمة السلامة والإخلاء في الشركات.
٢٢. توفير الآليات واللوحات الخاصة بهم لتسهيل وصول المعلومة.

- ٢٣ . إيجاد دورات خاصة بلغة الإشارة لتدريب موظفي القطاع الخاص .
- ٢٤ . إلزام القطاع الخاص بتوفير مركز للمسؤولية الاجتماعية .
- ٢٥ . دعم الجهات ذات العلاقة مثل التأهيل الشامل في عملية التوظيف والتأهيل .
- ٢٦ . تأهيل وتوعية العاملين في الجهات ذات العلاقة بأهمية دور الأشخاص ذوي الإعاقة .

الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة:

أجمع العديد من المشاركين ان تكون الوظائف مواكبة لرؤية ٢٠٣٠ ومتطلبات سوق العمل المتجددة مع التركيز على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بما يتناسب مع نوع الإعاقة والوظيفة نفسها (التدريب على رأس العمل المنتهي بالتوظيف). أيضا ان يكون هنالك تركيز على توفير الوظائف في القرى وأماكن إقامة الأشخاص ذوي الإعاقة. أما فيما يتعلق بتصنيف الوظائف فقد تم ذكر الوظائف التالية:

الوظائف المكتبية / إدارية	الوظائف البحثية	الوظائف الحاسوبية	وظائف علوم الحاسوب	وظائف تسويقية	وظائف في المطاعم	وظائف مصنعية	وظائف عن بعد	وظائف متنوعة
مدخل بيانات	محلل بيانات	امين صندوق	متخصص في تكنولوجيا المعلومات	تصميم جرافيكي	مقدم طعام	خطوط الإنتاج	تسويق إلكتروني	سائق عام
مراسل	محلل مالي	كاشير	مطور ومصمم مواقع الكترونية	مدير تسويقي	طباخ	مصنف رفوف	تسويق عبر الهاتف	سائق شاحنه
موظف استقبال	باحث تسويقي	صراف بنك	مهندس برمجيات	مساعد مندوب مبيعات	رئيس خدمات المطاعم	فني انتاج	خدمة العملاء	خدمات زراعية
ارشفة	باحث اجتماعي	مدير حسابات	مبرمج كمبيوتر	مدير محل		إدارة مستودعات	كول سنتر	منظم فعاليات (جانب الترفيهه)
اخصائي موارد بشرية			هندسة الحماية السبرانية	بائع		مشرف انتاج	إشراف على حسابات وسائل التواصل الاجتماعي	هندسة ميكانيكية
سكرتارية								هندسة كهربائية
استقبال								
علاقات عامة								

المعوقات للأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم:

أكد العديد من المشاركين في القطاع الخاص على معوقات ترتبط بالأشخاص ذوي الإعاقة أنفسهم ومنها عدم رغبة الأشخاص ذوي الإعاقة في تطوير أنفسهم وتحسين أداء العمل لديهم. وذكر البعض من المشاركين أن هناك مجموعة من الأشخاص ذوي الإعاقة ليس لديهم الرغبة في ممارسة العمل، وبذلك فهم يطالبون أرباب العمل بصرف الراتب الشهري بدون الحضور للعمل وممارسة المسئوليات المناطة عليهم. والبعض من المشاركين أشار إلى انعدام الدافعية والطموح لدى بعض الأشخاص ذوي الإعاقة لتحمل أعباء العمل. وأيضاً لاحظ بعض المشاركين أن نوع الإعاقة يكون عائق أمام الموظف للقيام بمسئوليته تجاه العمل، مثل الشخص المصاب (بالصرع).
معوقات اجتماعية:

ذكر العديد من المشاركين عدداً من المعوقات الاجتماعية التي تشمل عدم مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة بغيرهم من الأشخاص العاديين، ويشمل ذلك التفرقة فيما بينهم في الأجور والامتيازات والبدلات التي لا بد أن يتمتع بها جميع الموظفين سواء كانوا ذوي إعاقة أو غيرهم.

وأيضاً من مظاهر عدم المساواة عزلهم في مكاتب خاصة عن غيرهم من الأشخاص الاسوياء مما يحد من عملية التفاعل والتواصل مع افراد المجتمع. وأكد العديد من المشاركين على انه ما زلت النظرة السلبية موجودة تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال عدم تقبلهم وعدم الثقة في قدراتهم وإمكانياتهم.

معوقات مرتبطة بأرباب العمل أو الشركات:

أشار العديد من المشاركين في ورشة العمل على وجود العديد من المعوقات التي ترتبط بأصحاب العمل منها:

- أن الأشخاص ذوي الإعاقة غير منتجين وغير فعالين في بيئة العمل.
- أيضاً نظرة صاحب العمل للشخص من ذوي الإعاقة (على أنه مقصر) مهما فعل.
- أحد المشاركين أشار إلى تعامل بعض المديرين المجحف مع الأشخاص ذوي الإعاقة وذلك بالتقليل من قدراتهم وعدم الثقة بفعاليتهم وإنجازاتهم، وبذلك يؤدي إلى التمييز في التعامل.
- أشار البعض الاخر من المشاركين إلى أن هناك عائقاً يتمثل في محدودية فرص التوظيف، وهذا يعمل على تعطيل هذه الفئة وعدم استثمار قدراتها وإمكانياتها هذا مما يكون عقبة أمام تمكين هذا الفئة.

معوقات مرتبطة ببيئة العمل والمحيط:

العديد من المشاركين ذكر معوقات ترتبط ببيئة العمل، وهي عدم التطبيع، وذلك من خلال عدم تهيئة المرافق الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة، وعدم وجود التجهيزات المناسبة في مقر العمل لهذه الفئة كما ذكر البعض الاخر من المشاركين أن بيئة العمل تكون غير مؤهلة وغير جاذبة لاستقطاب هذه الفئة، وذلك لعدم توفير التجهيزات التيسيرية، والوصول الشامل وهو

توفير الممرات والأماكن المناسبة لمساعدتهم للوصول إلى مواقعهم بكل يسر وسهولة دون عناء. وأيضاً وضح بعض المشاركين بعض نظرات الازدراء والتقليل من الشأن من زملاء العمل. معوقات من قبل أسرة المعاق:

أكد العديد من المشاركين بأن أسرة المعاق هي عائق في حد ذاتها، وذلك من خلال عدم الاهتمام وعدم التحفيز للابن المعاق. وايضاً أكد العديد من المشاركين كما للأسرة من دور كبير وفعال في صقل شخصية ابنهم من هذه الفئة مما يسهم في إعطائه الثقة وتحمل المسؤولية. عوائق مهنية:

تطرق بعض المشاركين إلى عدم وجود بيئة مهنية توفر المتخصصين لتحديد أنواع الإعاقات، ومن ثم إيجاد الوظيفة المناسبة لقدرات وإمكانيات الشخص المعاق، مما تسبب في تشغيل بعض الأشخاص من ذوي الإعاقة في أعمال لا تتناسب مع إعاقاتهم وقدراتهم. أيضاً أشار أحد المشاركين إلى عدم وجود الوعي والمعرفة الكافية عن آلية الدمج الصحيحة لهذه الفئة في مجال العمل. وأشار احدي المشاركين بأن عدم إبراز النماذج الناجحة في عملية التوظيف وتسييل الضوء عليها بجميع الوسائل الإعلامية المختلفة، يعتبر من العوائق التي تسبب عدم تعزيز الثقة في جدوى توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وأيضاً ذكر المشاركون عدم وجود حوافز تشجيعية للأشخاص ذوي الإعاقة.

معوقات تشريعية:

ذكر أحد المشاركين عدم وجود تشريع أو قانون يشمل الأشخاص ذوي الإعاقة في التدرج الوظيفي. وأيضاً أشار آخر إلى عدم وجود قانون يفرض تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. بينما أشار البعض الآخر إلى محدودية الدعم المادي واللوجستي لتعزيز توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

مقترحات للتطوير من الأشخاص ذوي الإعاقة:

أحد المشاركين ذكر أنه لا بد من التركيز على المراكز النهارية الخاصة بتأهيل وتدريب ذوي الإعاقة وذلك من خلال توحيد وتطوير المنهج المهني والمعرفي المقدم لهذه الفئة، ويكون القائمون عليه من ذوي الخبرة والاختصاص في ذات المجال. وأيضاً، أشار بعضهم إلى الكادر التدريبي وما له من أهمية بالغة في صقل مهارات الأشخاص من ذوي الإعاقة، بحيث يجب أن يكونوا من أصحاب الخبرة والاختصاص في المجال المهني لذوي الإعاقة.

أكد جميع المشاركين على الجهات المعنية الاهتمام بتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال توافر مراكز خاصة تعمل على التدريب والتأهيل بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل وذلك من خلال مواءمة المؤهلات مع سوق العمل الحالي. والعديد من المشاركين ركز على فتح المجال لذوي الإعاقة في اكتساب المهارات التقنية والتكنولوجيا بما يتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة. أيضاً أضاف أحد المشاركين أنه لا بد من العدالة بينهم وبين الأسوياء في فرص التطور العلمي (مثل المنح الدراسية والفرص التدريبية) من خلال الدورات المتقدمة من الدول المتقدمة

والمتطورة والتي لها تاريخ طويل في التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة. كما ذكر أحد المشاركين ضرورة توفير برامج متقدمة للمساندة والدعم النفسي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم.

مقترحات لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية:

اتفق العديد من المشاركين على مجموعة من المقترحات التي تعمل على تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة وهي كالتالي:

- ١- إيجاد قاعدة بيانات يمكن الرجوع اليها لاستقطاب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- إعطاء دورات مجانية للقطاع الخاص لدعم عملية التوظيف.
- ٣- إيجاد نظام محفزات لرفع معدل التوظيف.
- ٤- إعفاءات جمركية وتكريم شركات القطاع الخاص للتحفيز على توظيف هذه الفئة.
- ٥- دعم الجهات ذات العلاقة مثل (مركز التأهيل الشامل) للقطاع الخاص في عملية التوظيف الشامل.
- ٦- توعية العاملين في مركز التأهيل بقضايا الإعاقة من خلال تشريعات وأنظمة.
- ٧- إيجاد جهات رقابية للمتابعة المستمرة للتأكد من التوظيف، لتجويد العمل.
- ٨- وضع سلم رواتب لذوي الإعاقة يأخذ بعين الاعتبار غلاء المعيشة.
- ٩- تحفيز المنشآت من الوزارة حسب الأفضلية.
- ١٠- العمل عن بعد.
- ١١- ورش عمل ودورات لتأهيل مسؤولي توظيف هذه الفئة.
- ١٢- إقرار حافز مالي مخصص للأشخاص ذوي الإعاقة لتغطية احتياجاتهم.
- ١٣- إيجاد حد أدنى لأجور الأشخاص ذوي الإعاقة لدعمهم مادياً.
- ١٤- إعداد تشريع خاص لدعم القطاع الخاص والموظفين.
- ١٥- وجود جهات حكومية أو غير ربحية تساهم في توفير مرشحين تتناسب قدراتهم مع متطلبات سوق العمل.
- ١٦- تثقيف وتوعية جميع شرائح المجتمع والعاملين بأهمية وفعالية دور الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ١٧- التسويق الصحيح لفعالية الأشخاص ذوي الإعاقة لرفع نسبة القبول وسهولة دمجهم في العمل والمجتمع ككل.
- ١٨- تشكيل لجنة للضغط على شركات السيارات بعمل مبادرات لتجهيز سيارات خاصة لذوي الإعاقة بأسعار معقولة ومناسبة وبرامج تقسيط أو مجانية.
- ١٩- إلزام الشركات بتوظيف النسبة المحددة لها.

مقترحات للشركات:

- تهيئة المنشأة بالكامل.
- تطوير ذوي الإعاقة من خلال دورات على رأس العمل.
- تأهيل - تقويم أداء دوري - تحفيز.

ملحق (٧)

تقرير عن ورش عمل «مشروع تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي
الإعاقة المؤهلين بحسب المناطق»

- تم عقد لقاء عصف ذهني لأعضاء الفريق وبحضور المحلل المالي لتحديد محاور ورش عمل المناطق.
- تم تحديد منسق لكل منطقة من مناطق المملكة للترتيب والتنسيق لإقامة ورشة العمل الخاصة بتلك المنطقة.
- تم عقد لقاء بين فريق البحث وجميع منسقي المناطق لشرح آليات سير الورشة، والمخرجات المتوقعة من تلك الورش.
- تم تعيين مدير من فريق الدراسة لكل ورشة عمل من هذه الورش.
- تم عقد ورش عمل بجميع مناطق المملكة الثلاثة عشر خلال الفترة من (١٤٤٢/٥/٢٧) إلى (١٤٤٢/٦/١١).
- أهداف الورشة:
- تحديد الوظائف والتخصصات المستقبلية التي تتناسب مع الأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل بالمنطقة من وجهة نظر المشاركين في الورشة
- التعرف على البرامج المناسبة لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وإعدادهم للوظائف المستقبلية بالمنطقة.
- استطلاع الخدمات المتاحة والمتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.
- ماهي آليات ومتطلبات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.

الجهات والأشخاص المستهدفين من الورشة على النحو التالي:

- ممثل عن صندوق الموارد البشرية في كل منطقة.
- ممثل عن الغرفة التجارية في كل منطقة.
- ممثلين عن عدد من الشركات بكل منطقة والتي تعني بتوظيف القطاع الخاص.
- ممثلين عن الجمعيات الخيرية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة
- ممثلين عن الأشخاص ذوي الإعاقة سواء من الذين هم على رأس العمل أو الذين يبحثون عن عمل.

بيان بورش عمل تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمناطق المملكة

(المنعقدة خلال الفترة من ٥/٢٧ - ١٠/١٠/١٤٤٢هـ الموافق ١١ - ٢٤/١/٢٠٢١م)

م	المنطقة	تاريخ التنفيذ	زمن الورشة	عدد المشاركين	منسق الورشة	مدير الورشة
١	جازان	الإثنين ١٤٤٢/٥/٢٧هـ ٢٠٢١/١/١١م	من ١١:٠٠ ص إلى ١٢:٣٠ ظ		أ. يحيى علي صميلي	د. أشرف مجاهد
٢	الشرقية	الثلاثاء ١٤٤٢/٥/٢٨هـ ٢٠٢١/١/١٢م	من ١٢:٣٠ ظ إلى ٢:٣٠ ظ		أ. حصة صالح البنيان	د. أحمد قبيسي
٣	الحدود الشمالية	الثلاثاء ١٤٤٢/٥/٢٨هـ ٢٠٢١/١/١٢م	من ٨:٠٠ م إلى ٩:٣٠ م		أ. تركي مكازي	د. أشرف مجاهد
٤	المدينة المنورة	الأربعاء ١٤٤٢/٥/٢٩هـ ٢٠٢١/١/١٣م	من ١١:٠٠ ص إلى ١٢:٣٠ ظ		أ. عبد الهادي المرواني	د. أشرف مجاهد
٥	تبوك	الأحد ١٤٤٢/٦/٣هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ١٠:٠٠ ص إلى ١١:٣٠ ص		أ. وفاء عبدالرحمن الجهني	د. أشرف مجاهد
٦	نجران	الأحد ١٤٤٢/٦/٣هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ١١:٠٠ ص إلى ١٢:٣٠ ظ		أ. نشاط الياحي	د. أحمد قبيسي
٧	عسير	الأحد ١٤٤٢/٦/٣هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ٨:٠٠ م إلى ٩:٣٠ م		أ. صالح القحطاني	د. أحمد قبيسي
٨	القصيم	الإثنين ١٤٤٢/٦/٤هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ١١:٠٠ ص إلى ١٢:٣٠ ظ		أ. ريان سليمان القرزعي	د. أحمد قبيسي
٩	الباحة	الإثنين ١٤٤٢/٦/٤هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ٤:٠٠ م إلى ٥:٣٠ م		أ. سارة الغامدي	د. أشرف مجاهد
١٠	حائل	الإثنين ١٤٤٢/٦/٤هـ ٢٠٢١/١/١٧م	من ٦:٠٠ م إلى ٧:٣٠ م		أ. محمد عبد الواحد عثمان	د. أحمد قبيسي

م	المنطقة	تاريخ التنفيذ	زمن الورشة	عدد المشاركين	منسق الورشة	مدير الورشة
١١	الرياض	الثلاثاء ١٤٤٢/٦/٥هـ ٢٠٢١/١/١٩م	من ٧:٣٠ م إلى ٩:٠٠ م		أ. ماجد السريع	د. أشرف مجاهد
١٢	مكة المكرمة	الأربعاء ١٤٤٢/٦/٦هـ ٢٠٢١/١/٢٠م	من ٨:٠٠ م إلى ١٠:٠٠ م		أ. بندر البقمي	د. أشرف مجاهد
١٣	الجوف	الإثنين ١٤٤٢/٦/١٠هـ ٢٠٢١/١/٢٤م	من ٦:٣٠ م إلى ٨:٣٠ م		أ. مد الله الرويلي	د. أشرف مجاهد
عدد حضور ورش العمل بجميع مناطق المملكة (١٩٦ شخص)						

ملحق (٨)

التقارير التفصيلية لجميع ورش عمل مناطق المملكة الخاصة بمشروع
تمكين وتوظيف وعمل الأشخاص ذوي الإعاقة المؤهلين بحسب المناطق

تضمنت خطة الدراسة القيام بإعداد وتنفيذ ورش عمل حول تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بجميع مناطق المملكة، وبالفعل تم الإعداد لتلك الورش وتنفيذها وذلك خلال الفترة (من ٥/٢٧ إلى ١٠/٦/١٤٤٢هـ، الموافق ١١ إلى ٢٤/١/٢٠٢١م)

مراحل الإعداد للورشة:

- تم عقد لقاء عصف ذهني لأعضاء الفريق وبحضور المحلل المالي لتحديد محاور ورش عمل المناطق.
- تم تحديد منسق لكل منطقة من مناطق المملكة للترتيب والتنسيق لإقامة ورشة العمل الخاصة بتلك المنطقة.
- تم عقد لقاء بين فريق البحث وجميع منسقي المناطق لشرح آليات سير الورشة وأهدافها، والمخرجات المتوقعة من تلك الورش.
- تم تعيين مدير من فريق الدراسة لكل ورشة عمل من هذه الورش.
- تم عقد ورش عمل بجميع مناطق المملكة الثلاثة عشر خلال الفترة (من ٥/٢٧ إلى ١٠/٦/١٤٤٢هـ، الموافق ١١ إلى ٢٤/١/٢٠٢١م).

أهداف الورشة:

- تحديد الوظائف والتخصصات المستقبلية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي احتياجات سوق العمل بالمنطقة من وجهة نظر المشاركين في الورشة
- التعرف على البرامج التدريبية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وإعدادهم للوظائف المستقبلية بالمنطقة.
- استطلاع الخدمات المتاحة والمتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.
- تحديد آليات ومتطلبات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المشاركين بالورشة.

الجهات والأشخاص المشاركين بالورشة على النحو التالي:

- ممثل عن صندوق تنمية الموارد البشرية بكل منطقة.
- ممثل عن الغرفة التجارية في كل منطقة.
- ممثلين عن عدد من الشركات بكل منطقة وبخاصة التي تعني بتوظيف القطاع الخاص.
- ممثلين عن الجمعيات الخيرية المعنية بالأشخاص ذوي الإعاقة
- ممثلين عن الأشخاص ذوي الإعاقة سواء من الذين هم على رأس العمل أو الذين يبحثون عن عمل.

مخرجات الورش:

أولاً/ الوظائف والتخصصات المستقبلية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة وتلبي حاجة سوق العمل بالمنطقة:

- اتفق غالبية المشاركون بورش العمل على أنه لا يوجد وظائف بعينها تخص الأشخاص ذوي الإعاقة، وأكدوا على أن جميع الوظائف تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة بشرط تأهيلهم وتدريبهم وتهيئة بيئة العمل كي تناسبهم.
- أظهرت ورش العمل أن جميع الوظائف والتخصصات موجودة بكل المناطق، إلا أنه يوجد تركيز أكثر على بعض الوظائف والتخصصات ببعض المناطق، ومنها على سبيل المثال:
 - منطقة المدينة المنورة: النشاط الاقتصادي الغالب بالمنطقة هو السياحة والفندقة نظراً للطبيعة الدينية للمنطقة وكونها مقراً لرسولنا الكريم (صلوات الله وسلامه عليه).
 - منطقة القصيم: تتميز بالتركيز على النشاط الزراعي بشكل عام وزراعة التمور بشكل خاص.
 - منطقة تبوك: نظراً لقرب المنطقة من مشروع «نيوم» فإن فرص أبنائها الحصول على وظائف تتعلق بالتقنية الرقمية والذكاء الاصطناعي تعد كبيرة، إضافة إلى ما تتميز به من نشاط زراعي.
 - منطقة الحدود الشمالية: نظراً لامتداد المسافات بين محافظات المنطقة يري المشاركون بالورش أن التركيز على الوظائف «عن بعد» يعد أكثر مناسبة لأبناء المنطقة.
 - منطقة جازان: التركيز على النشاط الزراعي وتربية الماشية والأغنام والصيد.
 - كما أسفرت نتائج ورش العمل عن أهمية التركيز على الوظائف المتعلقة بالتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي.

ثانياً/ البرامج التدريبية المناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة:

تبين من خلال مخرجات ورش العمل ما يلي:

- 1- لا يوجد برامج تدريبية خاصة بكل منطقة من المناطق، وإنما البرامج التدريبية ترتبط بنوعية الوظائف والتخصصات.
- 2- يوجد نقص كبير في مراكز التأهيل المهني وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بمناطق المملكة المختلفة، بالإضافة إلى نقص المدربين الأكفاء.
- 3- الحاجة الماسة إلى التوسع في إنشاء مراكز التأهيل المهني وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، على أن تقدم برامج متنوعة (حضورية - عن بعد - مدمجة).

ثالثاً/ الخدمات المتاحة والمتوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة:

أظهرت نتائج ورش العمل وجود العديد من المؤسسات والهيئات التي تقدم العديد من

- الخدمات والبرامج لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، ومنها على سبيل المثال:
- ١- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، حيث يتواجد له فروع بمختلف مناطق المملكة، ويقدم برامج متنوعة لتدريب ذوي الإعاقة وتطوير مهاراتهم.
 - ٢- وحدة الخدمات المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة التابعة لوكالة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للرعاية الاجتماعية والأسرة، والتي تهدف إلى تقديم خدماتها للأسر التي لديها معاقين أو أيتام ومن في حكمهم ويتعذر تحقيق الرعاية الإيوائية لهم أو يرغب ذويهم في رعايتهم.
 - ٣- الجمعيات الخيرية لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة المنتشرة بمختلف مناطق المملكة، وغن كان عددها غير كاف لشمول مختلف أنواع الإعاقات، وهناك حاجة ماسة إلى المزيد من تلك الجمعيات.
 - ٤- شركات القطاع الخاص التي توفر فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى ما تقدمه من برامج للمسؤولية الاجتماعية في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.

رابعاً/متطلبات وآليات توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

- (من وجهة نظر المشاركين بورش عمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمناطق المملكة)
- فيما يلي عرض لآراء المشاركين بورش عمل توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة بمناطق المملكة، وذلك بعد مراجعتها وتقييمها وتصنيفها على النحو التالي:
- (أ) متطلبات خاصة بمبادرات مقترحة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة:
- المجلس التنسيقي للجهات العاملة مع ذوي الإعاقة
 - أعرب الكثير من المشاركين في ورش العمل بمختلف مناطق المملكة عن مشكلة عدم وجود تنسيق بين جميع الجهات العاملة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة من جمعيات خيرية وجهات حكومية وجامعات وغيرها.....، وكان من بين أهم ما أبدوه من متطلبات هو ضرورة وجود كيان تنسيقي لتنسيق وتنظيم العمل فيما بين تلك الجهات ومنع الازدواج وتوحيد الجهود.
 - إعداد نظام للعمل والعمال خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة
 - أبدى بعض المشاركين مقترحاً بإعداد نظام للعمل والعمال خاص بالأشخاص ذوي الإعاقة، بحيث يعطي مرونة أكثر وميزات أفضل للأشخاص ذوي الإعاقة تحفيزاً وتشجيعاً لهم على العمل، بحيث يتناول بعض الموضوعات والتي من بينها على سبيل المثال (التقاعد المبكر -تقليل عدد ساعات العمل - سلم خاص بالرواتب)، وذلك أسوة بما هو موجود بدولة الكويت.
 - دليل إلكتروني لبرامج وخدمات ذوي الإعاقة
 - اقترح بعض المشاركين إنشاء دليل إلكتروني وطني شامل لجميع خدمات وبرامج تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - منصة وطنية متخصصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
 - من بين مقترحات المشاركين اقتراح إنشاء منصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تعمل

على المستوى الوطني وتخدم كل ذوي الإعاقة بمختلف مناطق المملكة.

- الفحص الدوري للأشخاص ذوي الإعاقة

تم اقتراح إجراء اختبار سنوي للأشخاص ذوي الإعاقة (فحص دوري) يكون الهدف منه تجديد وتحديث البيانات والمعلومات الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة ومراجعة السجل الطبي (رخصة المهارات).

- مبادرات خاصة بزوار الحرمين الشريفين من الأشخاص ذوي الإعاقة

اقترح بعض المشاركون تنظيم آلية للتعاون بين إدارة الخدمات المساندة بالحرمين الشريفين والجامعات الكائنة بمنطقتي مكة المكرمة والمدينة المنورة، وذلك بهدف ابتكار مبادرات لخدمة زوار الحرمين الشريفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- أندية خاصة بذوي الإعاقة وأسرههم

من بين المقترحات إنشاء أندية خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة وأسرههم، يقدم من خلالها أنشطة متنوعة وهادفة: رياضية وثقافية وفنية واجتماعية وبرامج الترفيهية وتكون بمثابة ملتقى لهم لشغل أوقات فراغهم بطريقة مفيدة ومثمرة، كما يتم من خلاله تبادل الخبرات والتجارب.

- آلية انتقال ذوي الإعاقة

نظراً لما يواجهه الأشخاص ذوي الإعاقة من صعوبات تتعلق بانتقالهم من وإلى أماكن العمل والتي قد تكون سبباً في عدم استمرارهم بالعمل، لذا فقد اقترح بعض المشاركون ضرورة توفير آلية لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة من وإلى أماكن عملهم.

- قاعدة بيانات ذوي الإعاقة

يري بعض المشاركون وجود مشكلة تتعلق بنقص وضعف البيانات الخاصة بذوي الإعاقة بمختلف مناطق المملكة، لذا فإنهم يقترحون مبادرة بإعداد قاعدة بيانات واضحة ومتكاملة عن الأشخاص ذوي الإعاقة تشمل جميع مناطق المملكة.

(ب) متطلبات خاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

- المتابعة الجادة للأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم، وذلك للحد من استغلالهم وإزالة المعوقات التي تعوق استمراريتهم في العمل.

- تقليل عدد ساعات العمل للموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- الانتقال من مرحلة التحفيز إلى مرحلة إلزام شركات القطاع الخاص بتوظيف نسبة من الأشخاص ذوي الإعاقة.

- توفير برامج لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة عن بعد، وبخاصة في المناطق الطرفية.

- عدم قطع الإعانة عن الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.

- توعية أرباب العمل بقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة وبأهمية استثمارها من خلال توظيفهم.

- رفع نسبة السعودة وربطها بالرخص، مع التركيز على الأشخاص ذوي الإعاقة.

- رفع رواتب الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من غير ذوي الإعاقة.

- وضع تصنيف للوظائف والتخصصات وفقا لنوع الإعاقة.
 - إلزام الشخص من ذوي الإعاقة الراغب في التوظيف بالتوقيع على عقد أو اتفاقية تضمن جديته والتزامه بواجباته الوظيفية.
 - إجراء مقابلة شخصية مع الشخص ذي الإعاقة الراغب في العمل قبل التوظيف للتأكد من جاهزيته للعمل، وحتى نضمن استمراريته.
 - توعية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة.
- (ج) متطلبات خاصة بالبرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة**
- الاهتمام ببرامج التدريب الخاصة بالتقنيات الرقمية.
 - استخدام الحاسوب للتدريب عن طريق الرأس لذوي الإعاقة الشديدة.
 - التوسع في برامج التدريب المنتهي بالتوظيف.
 - تدريب الأكثرية لخدمة الأقلية في أماكن عمل ذوي الإعاقة، بمعنى تدريب أرباب العمل وأصحاب الشركات على كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الاهتمام ببرامج التدريب عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - استحداث برامج التدريب المهني المتطورة للأشخاص ذوي الإعاقة في ضوء الاستفادة من الممارسات العالمية الرائدة.

(د) متطلبات متنوعة

- تشجيع الاهتمام بريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة والأسر المنتجة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- زيادة الاهتمام بمحو أمية الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إبراز النماذج الناجحة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تفعيل برنامج «الوصول الشامل» للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تيسير حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على قروض ميسرة لعمل مشاريع صغيرة.
- رفع الحد المانع من صرف الإعانة للأشخاص ذوي الإعاقة الي (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال.

١- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة الشرقية)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	سمير الكريع	أخصائي توظيف في طاقات	٠٥٠١٣٤٠٢٤٥	salkuraia@maximusgulf.com
٢	حسين الصحيح	مدير قسم الرجال في الضمان الاجتماعي بالأحساء	٠٥٠٦٩٢٤٤٨١	H.A.Alsaheh@hrsd.gov.sa
				Hams712@hotmail.com
٣	خالد الهاجري	جمعية سواعد	٠٥٥٠٩٨٩٥٥٥	Alhajri-3@hotmail.com

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
٤	فواز الغامدي	مشرف برنامج التوظيف في جمعية سواعد	٠٥٤٧٤٤٤٤٧١	Fawaz.s@swaed.org.sa
٥	فواز الدخيل	مشرف برنامج التدريب في جمعية سواعد	٠٥٠٣٠٣٣٠١٤	Klam_alglob@hotmail.com
٦	احمد الشريدة	مسؤول الموارد البشرية بشركة المعجل	٠٥٠٥٨٠٦٢٧٤	Ashredah@almoajilholding.com
٧	عبدالمحسن الحسن	ممثل شركة اليمامة	٠٥٤٦٢٠٥٥٩٧	Mohsen.alhassan@yc.com.sa
٨	وفاء القوزي	مدينة الأمير سلطان للخدمات الإنسانية	٠٥٥٦٢٢٧٣٣١	Wafa_awad@hotmail.com
٩	عبداللطيف الجعفري	مدير عام جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء	٠٥٠٦٢٦١١١٦	a.aljaafari@hdisabled.org.sa
١٠	ميثم العيسى	مدير قسم الجودة بجمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء	٠٥٣٠٦٧٠٨٦٣	m.aleissa@hdisabled.org.sa
١١	محمد العثمان	باحث اجتماعي في جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء	٠٥٦٦٦٤٨٤٠٠	m.alothman@hdisabled.org.sa
١٢	معاذ الخليفة	باحث اجتماعي في جمعية الأشخاص ذوي الإعاقة بالأحساء	٠٥٣١٥١٢٢٢١	m.alkhalifa@hdisabled.org.sa
١٣	نورة الكاف	لجنة تواصل لتنمية الأحياء ومشرفة برنامج مبادرات لذوي الإعاقة	٠٥٦٨٣٢٥٥٣٨	Nkaf2020@gmail.com
١٤	نوف الشهيل	مسؤولة الشؤون الإدارية و مترجمة لغة إشارة في مركز قيطان للخياطة	٠٥٤١٢٧٤١٢٢	Nouf.alshuhail@nesma.com
١٥	عبدالرؤوف المديرس	مسئول الموارد البشرية في مغسلة الجبر	٠٥٥٥٩٣٣٥٢٦	
١٦	خالد آل عبيد	مدير إدارة المسؤولية الاجتماعية بفرع الوزارة بالمنطقة الشرقية	٠٥٤٨٨٨٨٥٤٠	k.obaid@mlsd.gov.sa
				GoToKhalid@hotmail.com
١٧	أمين الحسن	مسؤول الموارد البشرية بالمنطقة الشرقية لمطعم ماكدونالد	٠٥٤٧٦٢٧٠٨٥	Amin.alhasan@mcdonalds.com.sa
١٨	ريما الوسيدي	مطعم ماكدونالد - المنطقة الشرقية		mcdonalds.com.sa@Reema.alwusaidi
١٩	حسين الغدير	مساعد مدير مصنع الغدير	٠٥٠٤٩٢٦٩٢٠	hussain@alghadeergroup.com
٢٠	رنا طيبة	جمعية المعاقين إيفاء		

المخرجات:

- يتساوى الأشخاص ذوي الإعاقة مع أقرانهم في قدرتهم على العمل في أغلب المجالات الوظيفية في حال كانت لا تتعامل بشكل مباشر مع إعاقتهم وبشرط توفر النقاط التالية:
 - تصنيف الإعاقة بأكواد وأرقام ومن ثم تحديد التخصصات الوظيفية الملائمة بحسب التصنيف والإعاقة، ومنها يتم التعرف على الوظائف المناسبة وأخيراً يُحدد مدى احتياج المعاق لشخص مساعد أو مراقب له.
 - تهيئة البيئة المناسبة ويدخل ضمنها (سلامة المبنى من الداخل والخارج - التعامل معهم بشكل مناسب وسليم).
 - تهيئة التدريب للجميع (المساواة بينه وبين أقرانه ممن لا يعانون من إعاقة في التدريب على البرامج التعليمية والمهنية).
 - تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة افتراضية ومن ثم تدريبه في نفس بيئة العمل على نفس الوظيفة.
 - تهيئة زملاء العمل للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- يمكن توكيل مهام إضافية لبعض الموظفين ممن يعملون بنفس وظيفة الشخص المعاق لأجل تدريبه ومراقبته حتى يتمكن تماماً من عمله.
- يمكن الاستعانة بأحد أفراد الأسرة أو إحدى موظفي الجمعيات المتخصصة للقيام بالمراقبة والتدريب بعدد ساعات متغيرة بحسب درجة المراقبة والتأهيل المطلوب.
- أغلب التخصصات التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة لا تتناسب مع الشواغر الوظيفية نظراً لمحدودية القبول الجامعي على عدد من التخصصات.
- يمكن الاستغناء عن مُرافق للمعاق في بعض الحالات (مثل الإعاقة البصرية - السمعية - الحركية) إذا تمت تهيئة البيئة المناسبة.

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
الإعاقة البصرية		
١	وظائف تتعلق بالكلام واللغة وطلاقة الحديث مثل: (علاقات عامة - ادخال بيانات - إلقاء أو تقديم - وظائف تتطلب تواصل مباشر)	في العلاقات العامة والإعلام - الإدارة - الإلقاء والخطابة وغيرها
٢	الوظائف المتعلقة بالحاسب الآلي، تحليل البيانات	الحاسب الآلي وتطبيقاته (بعد تهيئة الأدوات المعينة للإعاقة البصرية)
٣	وظائف تتعلق بالترجمة وصياغة المحتوى	اللغات والترجمة - صياغة المحتوى - التاريخ والأدب
٤	وظائف تتعلق بالتدليك العلاجي	تدريب صحي

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
٥	وظائف تتعلق بالإنتاج المصنعي (مثل مصانع التمور وغيرها)	تدريب مصنعي
٦	وظائف سياحية	برنامج تدريبي للسياحة
الإعاقة الحركية		
٧	الوظائف المتعلقة بالتقنية	برامج التطبيقات التقنية
٨	الوظائف المتعلقة بصيانة الجوالا	برامج التدريب على إصلاح الجوالا
٩	وظائف سياحية	برنامج تدريبي للسياحة
الإعاقة السمعية		
١٠	الوظائف المتعلقة بالمجهود الجسدي (مثل اللحام، الحدادة، الكهرباء، الخياطة، الحرف اليدوية - صانع القهوة الباريسا)	برامج مهنية
١١	العمل محلات التجزئة ومحلات التغذية (مثل كارفور - صافولا)	برامج مهنية
الإعاقة العقلية		
١٢	وظائف زراعية	برامج مهنية
١٣	الوظائف المتعلقة بالجهد الجسدي (مثل خط الإنتاج - عامل نظافة - عامل كافيتريا)	برامج مهنية
١٤	الوظائف الروتينية (مثل بعض الأعمال بالمطعم - أو المقهى)	برامج مهنية

م	مقترحات وآليات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الجهة المعنية بالمقترح
١	تدريب الأكثرية (موظفوا الجهة) للتعامل مع الأقلية (الأشخاص ذوي الإعاقة)	المعاهد التدريبية والجمعيات المتخصصة بالإعاقة والوزارة
٢	تعديل وتهيئة مناهج مراكز التدريب لتناسب مع خصوصية الإعاقة	المعاهد التقنية والتدريبية
٣	توفير الفرص المتكافئة بين الأشخاص ذوي الإعاقة وأقرانهم (فيما يتعلق بالتدريب والابتعاث)	سن قانون لذلك بالوزارة ووضع محضر للجهة في حال امتثالها بالقانون

م	مقترحات وآليات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الجهة المعنية بالمقترح
٤	ابتكار برامج تدريبية تؤهل الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل وبما يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية - وزارة التربية والتعليم - الجهات المعنية بالتدريب - دعم أصحاب المهن والمصانع لإقامة مركز تدريبي لديهم - الجهات المختصة بالتدريب
٥	عدم انقطاع الضمان الاجتماعي بعد التوظيف كنوع من الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة الملتحقين في الضمان الاجتماعي	الضمان الاجتماعي
٦	تخريج مترجمي إشارة مؤهلين	الجامعات والمؤسسات والمعاهد التدريبية
٧	إعداد نموذج تقييم مهارات وميول الأشخاص ذوي الإعاقة لتوفير وظائف وبرامج تتناسب مع شغف المعاق ونقاط قوته	تعاون بين الوزارة والأستاذة خلود اليامي، حيث أنها أعدت نموذج للوعي المهني ضمن رسالتها الماجستير
٨	دعم المواصلات لمستفيدي البرامج التدريبية والوظيفية من ذوي الإعاقة بحيث يكون مرتبط مع الرقم الوزاري الخاص بالمعاق وتحول له الإعانة مباشرة بحسب رقمه الوزاري	وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
٩	معالجة قضية قلة التخصصات المسموح القبول بها في الجامعة للأشخاص ذوي الإعاقة والسماح بالقبول بتخصصات أكثر من المتوفر لهم	وزارة التعليم

ورشة عمل الأحساء بالمنطقة الشرقية:

اقترح الحاضرون تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات عمل افتراضية قبل تدريبه في نفس بيئة عمل التوظيف، كما أفادوا بضرورة تهيئة بيئة العمل للتعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة القصيم)

م	الإسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	يزيد الرشيد	ممثل صندوق تنمية الموارد البشرية	٠٥٤٩٩٧٧٨٨٧	
٢	فوزية الحربي	مركز التأهيل الشامل للإناث بالرس	٠٥٠٧٦٥٢٤١٤	
٣	عبدالرحمن الخلف	رئيس الوحدة الاشرافية للمنظمات الغير ربحية لوزارة التجارة	٠٥٣٩٢٩١٠١٠	
٤	راضي الزويد	جامعة الملك سعود الجمعية السعودية للتربية الخاصة جستر	٠٥٠١٧٥٤٧٤٦	
٥	سعود أبا الخيل	ممثل الغرفة التجارية بالقصيم	٠٥٥١١٦١٠١٠	
٦	ندى الرشيد	مركز سيدات الأعمال	٠٥٠٣٦٤٥٢٨٧	
٧	ذيب المطيري	التربية الخاصة جامعة القصيم	٠٥٥٣٤٨٠٠٠١	
٨	أحمد القاضي	معهد التربية الفكرية	٠٥٠٣٩٨٣١٨٣	
٩	أبو عاصم العريني	شركة الفهد	٠٥٥٧٠١٥٩٥٢	
١٠	ناصر الحصان	مستوصف السلام الطبي	٠٥٥٦٣٤٨٣٤٨	
١١	عبدالله الخلف	شركة نقي	٠٥٣٩٤٦٦٣٧٣	
١٢	متعب العقيلي	شركة ثبات	٠٥٥١٩٩٣٣٦١	
١٣	عبدالله العليان	مصنع دربن للحلويات	٠٥٠٥٥٨٠٠٠٢	
١٤	علي الحميداني	جمعية سعي	٠٥٠٦١٦٦٨٧	
١٥	أمل العوضي	جمعية فكرة	٠٥٠٣٦٤٧٧٥٥	
١٦	عبدالله الصالحي	جمعية حركية	٠٥٠٣٣٥١٢٠٣	
١٧	د. أحمد عز الدين	جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية تأهيل	٠٥٦٧٨٨٧٨٥٨	
١٨	نواف صالح المرزوقي	مدير مركز الخينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي	٠٥٥٥٦٦٢٥٢٢	
١٩	منى الحربي حمد الطبيب	جمعية عزم	٠٥٠٣١٣٣٤٩٦ ٠٥٤٩٦٩٤٤٤٤	
٢٠	دلال العمري حمد الظاهري	الجمعية الخيرية لذوي الإعاقة (قدرة) الرس	٠٥٥٣٨٥٠٣٩١ ٠٥٠٥١٤٨٤٥٩	
٢١	حفصة السلطان	جمعية العوق السمعي الخيرية بريدة	٠٥٦٢٧٦٦٨٨٨	

م	الإسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
٢٢	خالد سليمان المشيقح ماجد حمود الحربي	جمعية مبصرون	٠٥٥٥٤٤١٦٠ ٠٥٠٥٧٢٤٧٢١	
٢٣	جيهان المجيدل	موظفة (أحد مستفيدي جمعية العوق البصري)	٠٥٣٦٢٩٧٨٣١	

المخرجات:

- ركز الحاضرون على أهمية إعلان الوظائف للجميع بدون تخصيصها لذوي الإعاقة وأن يتم التوظيف حسب الموازنة بين المؤهلات والقدرات للشخص من ذوي الإعاقة من جهة ومتطلبات الوظيفة من جهة أخرى.
- يحتاج الأشخاص من ذوي الإعاقات إلى التأهيل وامتلاك الجدارات الوظيفية وتوظيفهم في وظائف حقيقية وليست صورية.
- خلق المجتمع الوظيفي والإشراف عليهم.
- توجد حاجة إلى تصنيف ذوي الإعاقة من حيث (نوع الإعاقة) ودرجة الإعاقة من جهة، وتصنيف للوظائف التي تصلح لكل نوع ودرجة منها.

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
١	المشاتل - البيوت البلاستيكية لإنتاج الخضار - أعمال التغليف (متلازمة داون) لمن لا يعانون من إعاقات متعددة	تدريب على رأس العمل
٢	أعمال متعلقة بجمع وتغليف وتعبئة التمور	
٣	كاشييرات - ترتيب على الأرفف	
٤	تغليف	
٥	موظفي استقبال - ضيافة	
٦	عمال مفاصل (الرهد ن نموذجاً)	تدريب في أجواء محمية (محاضن أعمال) -
٧	المشاغل النسائية (عاملات)	مشاغل محمية
٨	ريادة أعمال	برنامج تعاملات اقتصادي - إدارة - مهنة (تدريب مباشر)
٩	التوظيف عن بعد	يعتمد البرنامج على نوع الوظيفة
وظائف خاصة بالمنطقة		
١٠	الزراعة: منتجات الرمان والعنب والتين واليوسفي	على رأس العمل

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
١١	أكاديمية كليجة (صناعة - تغليف - تعبئة - بيع)	على رأس العمل
١٢	أعمال متعلقة بجمع وتغليف وتعبئة التمور	
١٣	توظيف مباشر في المعامل لصناعة الحلويات - التغليف - التعبئة - البيع	
١٤	المشاتل - البيوت البلاستيكية لإنتاج الخضار - أعمال التغليف (متلازمة داون) لمن لا يعانون من إعاقات متعددة	تدريب على رأس العمل
١٥	المشاتل - البيوت البلاستيكية لإنتاج الخضار - أعمال التغليف (متلازمة داون) لمن لا يعانون من إعاقات متعددة	تدريب على رأس العمل

م	مقترحات وآليات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الجهة المعنية بالمقترح
١	التوظيف عن بعد	
٢	بعد التوظيف	
٣	تعيين مسافات وظيفية واضحة	
٤	التدريب على العمل الجاد والتوقف في أوقات الراحة فقط	
٥	توفير المواءمة المناسبة لكل نوع من أنواع الإعاقة	
٦	توفير التقنية المناسبة Assistive technology	
٧	توفير الجدارات المهنية المناسبة عن طريق التأهيل المهني	
٨	توفير الحقائق التدريبية المناسبة لذوي الإعاقة، ولأسرهم، وماكن العمل.	
٩	امتلاك المهارات الحياتية الأساسية (القراءة - الكتابة)	مدارس التربية الخاصة
١٠	إيجاد مدربين مؤهلين لتدريب ذوي الإعاقة	
١١	برنامج مساعد الظل	
١٢	التوظيف في القطاع الحكومي ليكون قدوة وتحقيق النسبة المطلوبة نظاما	
١٣	تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة حسب الرؤية	

قامت جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية بإعداد مجموعة من الحقائق التدريبية كالتالي:

١. حقيبة المهارات الفنية الوظيفية.
٢. التوظيف عن بعد.
٣. المهارات الاقتصادية.
٤. المهارات الاجتماعية.

وحقائب تدريبية لزملاء العمل وتشمل:

- كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
- حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل.
- العوامل المشتركة.

وحقيبة تدريب الأسرة، وتشمل:

- بناء الثقة confidence.
- تنظيم الوقت.
- الاندماج المجتمعي.

ورشة عمل القصيم:

اتفق الحاضرون على تقدير وتأمين ممارسات جمعية عنيزة للخدمات الإنسانية في توفير بيئة العمل الآمنة وتدريب ذوي الإعاقة في محاضرات عمل ومشاغل المنتهي بالتوظيف وعلى أهمية تصنيف ذوي الإعاقات وكذلك على خلق بيئات عمل آمنة وإعلان الوظائف للجميع بدون تخصيصها لذوي الإعاقة على أن يتقدم الراغب إلى الوظيفة التي تناسب قدراته ومؤهلاته. كما اتفقوا على أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يتطلب تأهيل الشخص، زملاء العمل، أسرته، وبيئة العمل.

٣- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة حائل)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	الأستاذ/ محمد عثمان	مركز التأهيل الشامل بمنطقة حائل		
٢	الأستاذ/ فواز التميمي	وزارة الصحة بمنطقة حائل		
٣	الأستاذ/ عبدالله الريشان	شركة الكهرباء السعودية بمنطقة حائل		
٤	الأستاذ/ أحمد عكاش الشمري	غرفة حائل- مدير إدارة التدريب		
٥	الأستاذ/ضبعان الضبعان	صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)		

المخرجات:

يرى الحاضرون عدم التفرقة بين الوظائف التي تصلح لذوي الإعاقة وغيرهم، ويركزون على أن الوظائف تقاس بمدى التوافق بين الاحتياجات الوظيفية أو مهام الوظيفة وقدرات المتقدم.

كان من بين الحاضرين أمثلة ناجحة من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين عملوا في الشركة السعودية للكهرباء لفترة طويلة ترقى خلالها من عمل مكتبي عادي بمؤهلات دبلوم ميكانيكا ديزل، وشهادة في إدخال بيانات ومعالجات حيث عمل بوظيفة إدخال بيانات إلى أن أصبح مشرفاً.

ومثال ناجح آخر تمثل في شخص يعاني من إعاقة حركية عمل في وزارة الصحة لمدة ٢٢ سنة وتنتقل في عدة مناطق في المملكة.
يرى كثير من الحاضرين أهمية تقديم البرامج التدريبية للشهادات المهنية وأهمية إجراء اختبار الميول المهنية، وكذلك أهمية تقديم خدمات الإرشاد المهني عبر منصة الكترونية.
كما يقترحون تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم وبالقوانين والنظم المتعلقة.

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
لذوي الإعاقات الحركية		
١	الأعمال المكتبية والإدارية	برامج الحاسوب - IT تقنية المعلومات - طباعة
٢	العمل عن بعد	برامج (هدف): شهادات مهنية - برنامج مُمكّن
٣	الأعمال الإشرافية	اختبار الميول المهنية (سُبل)
٤	خدمة العملاء - علاقات عامة	
٥	مونتاج - تصاميم -	
٦	كامل الخدمات المقدمة في المقاهي عدا تقديم الطلبات للزبائن (صناعة القهوة - كاشيرات - مركز اتصالات	
وظائف خاصة بالمنطقة		
٧	وظائف تابعة لشركة المراعي لمنتجات الألبان	
٨	وظائف شركة التنمية الوطنية لمنتجات الألبان (نادك)	
٩	وظائف شركة أسمنت حائل	

م	مقترحات وآليات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الجهة المعنية بالمقترح
١	تطوير بيئة العمل	
٢	تطوير الإرشاد المهني	
٣	تطوير عملية الوصول الشامل	
٤	تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة بحقوقهم	
٥	خدمات إرشاد مهني جضوريا وافتراضيا	
٦	اختبار الميول المهنية	

ورشة عمل حائل:

أفاد الحاضرون بتوفر اختبار الميول المهنية (سبل)، وأن هناك حاجة لتقليل ساعات العمل

للأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير بيئة العمل، وتطوير الإرشاد المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، وتنوير الوصول الشامل.

٤- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة عسير)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	علي محمد الشهري	ممثل عن صندوق تنمية الموارد البشرية بعسير	٠٥٠١٦٨٧٢٦٦	
٢	محمد بن لاحق	ممثل عن الغرفة التجارية بعسير	٠٥٥٥٧٤٨٦٢٠	
٣	محمد سعيد أبو ملح محمد طامي المتحمي	ممثلين للجمعيات شركات القطاع الخاص بالمطقة التي تعنى بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	٠٥٠٥٧٥٤٢٩٣ ٠٥٦٦٠٠٠٠٩٨	
٤	علي المشيخي	ممثل عن الجمعية الخيرية العنية بالأشخاص ذوي الإعاقة	٠٥٩٦٩٩٤٩٣١	
٥	يحي السميري	ممثل عن الأشخاص ذوي الإعاقة ممن هم على رأس العمل أو مروا بخبرة التوظيف	٠٥٥٥٧٥٩٩٧٣	
٦	سعيد عرس		٠٥٢٤٢٣٧٤٨٢	
٧	صالح عبدالله العمري		٠٥٤٤٧٧٦٢٢٥	
٨	عبدالله اليزيدي		٠٥٥٢٥١٢٩١٢	
٩	صالح علي الزهيري	منسق الورشة	٠٥٥٥٧٥٥١٧١	

المخرجات:

- ذكر الحاضرون أن جميع الوظائف تتناسب مع ذوي الإعاقة بشرط تناسب المهام مع قدرات المتقدم للوظيفة.
- بعض ذوي الإعاقة يحصلون على مميزات أفضل من الراتب الذي قد يتقاضونه عند الحصول على وظيفة عادية مما يجعلهم يحجمون عن البحث عن عمل خشية فقد تلك المميزات.
- ذكر الحاضرون أن هناك فرصاً وظيفية واعدة لذوي الإعاقة في منطقة عسير.

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
١	الوظائف السياحية خصوصا التقنية منها	
٢	وظائف شركة تمر للأدوية (توظف أكثر من ٧٠ شخصا من ذوي الإعاقة)	

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للتوظيف
٣	من المنزل وعن بعد (outsourcing) مثل تحليل بيانات - تصميم عروض	التدريب المتنقل - التدريب عن بعد - التدريب الافتراضي
٤	إدارية (العمل مع أكثر من جمعية في وقت واحد)	صندوق الموارد (دعم التوظيف بإضافة ١٠٪ على الدعم)
٥	ريادة الأعمال (كيان تجاري)	برنامج توافق - منصة التدريب (دروب) التطويرية
٦	إنشاء وكالة خاصة بالتوظيف لذوي الإعاقة بوزارة الموارد البشرية	
٧	تعديل بدل التنقل للشخص من ذوي الإعاقة بحيث لا يكون متساويا مع الأشخاص غير ذوي الإعاقة	
٨	تعديل التأمين الطبي	
٩	العمل عمل عن بعد	

- ١ استحداث برامج تدريبية منتهية بالتوظيف في الشركات الوطنية العملاقة مثل سابك وأرامكو
- ٢ توحيد الجهة التي تثبت الإعاقة (الصحة أو الموارد)

م	مقترحات وآليات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة
١	إتاحة الفرصة لهم في الجامعات
٢	التخصصات المتاحة لهم في الدراسة قليلة
٣	تحفيز الشركات أو إجبارها على التوظيف في منطقة عسير لأن قليلة الشركات الموظفة قليلة في المنطقة ومن ثم ينعكس ذلك سلبا على توظيفها
٤	تدريب العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال دورات مكثفة
٥	تهيئة البيئة والوصول الشامل والمباني
٦	عدم رفع الدعم عن الأشخاص ذوي الإعاقة لمجرد التوظيف
٧	حصر عدد الباحثين عن عمل الجادين
٨	المتابعة الدقيقة والصارمة لعملية العودة والإشراف عليها
٩	تصميم منصة تجمع بين الفرص الوظيفية والأشخاص ذوي الإعاقة على أن تقوم عدة جهات باستخدام المحتوى للتسيق والمتابعة

ورشة عمل عسير:

أفاد الحاضرون بأن منطقة عسير تتوفر فيها الشركات الكبيرة والأعمال التي يمكن أن تساهم بدرجة ملحوظة في توظيف وتمكين ذوي الإعاقة إلا أن هناك حاجة للإشراف المباشر من قبل الجهات الحكومية على التطبيق الصارم لبرنامج السعودة وتوحيد الجهات التي تصدر بيان الإعاقة مع تهيئة البيئة وتحقيق المواءمة واستحداث برامج التدريب المنتهية بالتوظيف.

٥- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الحدود الشمالية)

م	الإسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	عشوي مرجي العنزي	جمعية إصرار للمعاقين		
٢	مساعد فالح العنزي	جمعية إصرار للمعاقين		
٣	صبيحة العنزي	جمعية إصرار للمعاقين		
٤	موسى الحازمي	جمعية إصرار للمعاقين		
٥	رضا مرزوق الحازمي	مركز التسمية الاجتماعية		
٦	غادة عطالله العنزي	من ذوي الإعاقة		
٧	الطرقي عبدالله العنزي	جمعية المعاقين بطريف		
٨	عبدالله محمد الطريقي البدري	جمعية المعاقين بطريف		
٩	عويد حمدان الاشجعي	جمعية المعاقين بطريف		
١٠	طلال حرير العنزي	مركز التأهيل الشامل بعنبر		
١١	نايل حليس العنزي			
١٢	شبيب خالد العنزي			
١٣	حميد عايش العنزي			
١٤	عويد شداد العنزي			
١٥	فواز فهد العنزي			
١٦	بدر عقلاء العنزي			
١٧	عايد عشوي العنزي			
١٨	بندر عبدالله العنزي			

المخرجات:

• الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:

حارس أمن (وبخاصة للصم)	العمل بالمصانع المنتشرة بمنطقة الحدود الشمالية
العمل بالقطاع السياحي	أعمال التجميل
أعمال التعبئة	أعمال السكرتارية
الأعمال المكتبية	الطباعة
قطاع المبيعات	العمل بالقطاع الخاص بمنطقة عرعر محدود جداً
الكاشير بالسوبر ماركت	أعمال المحاسبة

• التدريب

- دورات تدريبية في أساسيات الحاسب الآلي.
- التدريب على الحرف والمهن اليدوية.
- التدريب على أعمال التغليف والتحميل والتعبئة.
- الاهتمام بالتدريب المنتهي بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
- الآليات والمتطلبات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توعية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بأهمية توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة.
- رفع الحد المانع من الصرف لذوي الإعاقة إلى (٥٠٠٠) خمسة آلاف ريال بدلاً من (٤٠٠٠) أربعة آلاف ريال.
- إلزام الدولة لشركات القطاع الخاص بتوظيف نسبة محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة على غرار القطاع الحكومي.
- توفيق مراكز لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة.
- أهمية تكوين شراكات وعد اتفاقيات فيما بين الجمعيات الخيرية المختصة بذوي الإعاقة وغيرها من الجهات الأخرى المعنية بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لتوحيد جهودها نحو تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء لجنة تنسيقية لتنسيق وتنظيم العمل فيما بين الجهات المعنية بخدمة الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء منصة متخصصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الحدود الشمالية.

٦- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة تبوك)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	أ- طيار السحيمي	الغرفة التجارية	١٢٥٧ ٣٥٢ ٥٠	tayar@tcci.org.sa
٢	أ- ماجد الحويطي	الموارد البشرية	٤٠٠٨ ٣٠٢ ٥٠	m.alhwaiti@hrdf.org.sa
٣	أ- سلطان الحربي	لنادي ذوي الاعاقة بتبوك	٠٠٠١ ٦٦٠ ٥٤	sultan_jj@hotmail.com
٤	أ- ممدوح البلوي	ممثل عن ذوي الاحتياجات الخاصة على رأس العمل (إدارة التربية والتعليم)	٢٤٢٤ ٣٧٧ ٠٥٥	mnm654368@gmail.com
٥	م- فواز السعود	ممثل عن ذوي الاحتياجات الخاصة على رأس العمل ، مهندس استشاري (وزارة الدفاع)	٥٧٥٧ ٣٧٥ ٥٥	zaid24689@gmail.com
٦	أ.د. رضوى الشيمي	ممثلة عن وحدة الإعاقة بجامعة تبوك	٥٩٤٣ ٢٧٨ ٥٤	Relshemy@ut.edu.sa
٧	أ.د. سحر زيدان	جامعة تبوك	٧١٢٦ ٢٣٣ ٥٠	sshehath@ut.edu.sa
٨	وفاء عبد الرحمن الجهني	جامعة تبوك	٠٥٣٤٧٠٦٢٩١	Foofoo1996-@hotmail.com

المخرجات:

- الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:
 - يعد قرب منطقة تبوك من مشروع «نيوم» يجعلها مؤهلة للاستحواذ على نسبة كبيرة من الوظائف التي يغلب عليها الطابع التقني الرقمي والذكاء الاصطناعي.
 - تشتهر تبوك بالنشاط الزراعي، لذا فإنه من الضروري الاهتمام بالوظائف القائمة على النشاط الزراعي.
 - إضافة إلى بعض الوظائف الأخرى، وهي: (المتعلقة بالنشاط السياحي- العلاج الطبيعي (المساج) - وظائف الاستقبال بالفنادق والشركات - التقديم الإذاعي. - وظيفة الكاشير وخدمة العملاء- صناعة المحتوى الإعلامي- التجارة الإلكترونية- التقديم الإذاعي- التسويق - الترجمة - خدمة العملاء).
- التدريب:
 - ضرورة الاهتمام بتدريب أرباب العمل وأصحاب الشركات على كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الاهتمام بالتدريب على الوظائف المتعلقة بالتقنيات الرقمية.

- الاهتمام بالتدريب على التخصصات والوظائف المتعلقة بالنشاط الزراعي.
- متطلبات وآليات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:
 - الاهتمام بمواءمة بيئة العمل لتناسب أكثر مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الاهتمام بمتابعة الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم، لضمان استمراريتهم.
 - تشجيع الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والأسر المنتجة للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - عدم قطع إعانة الضمان الاجتماعي عن الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.
 - توعية أرباب العمل بقدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة وبأهمية استثمارها من خلال توظيفهم.

٧- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة مكة المكرمة)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	صاحبة السمو الملكي الأميرة دانية بنت عبدالله بن سعود بن عبدالعزيز آل سعود	المدير العام لمركز العباقره للرعاية النهارية للمعاقين		
٢	المستشار الدكتور/ زهير ميمني	جمعية الأطفال المعاقين		
٣	الدكتور/ سعيد علي الزهراني	رئيس جمعية الطائف		
٤	الدكتور/ عمار بوقس	رئيس مجلس إدارة جمعية الإرادة للموهوبين من ذوي الإعاقة		
٥	الدكتور/ طلال محسن المنيفي	جمعية الطائف لذوي الإعاقة		
٦	الدكتور/ خالد عسيري	جمعية الطائف لذوي الإعاقة		
٧	الدكتورة/ إيمان إبراهيم	جمعية الطائف لذوي الإعاقة		
٨	الدكتورة/ سميرة كردي	جمعية الطائف لذوي الإعاقة		
٩	الأستاذ/ ماجد فالح الكريزي	مدير الجمعية الخيرية بمحافظة تربة		
١٠	المستشار الأستاذ/ ياسر أبو الفرج	مدير مركز التنمية المجتمعية بالغرفة التجارية بجدة		
١١	الأستاذ/ هزار الهناهي	مديرة إدارة المواهب بجمعية الإرادة بجدة		
١٢	الأستاذ/ بندر الغامدي	منسق تنمية الموارد البشرية (هدف) بجدة		

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١٣	الأستاذة/ سفانة العماري	مديرة شركة سفانة		
١٤	الأستاذة/ دانية اليماني	الغرفة التجارية بجدة		
١٥	الأستاذ/ بدر محجوب	الغرفة التجارية بجدة		
١٦	الأستاذة / نجلاء بنت يحي آل صايل	الممثلة في الجهات الرسمية لشركة يحي حسين الزهراني		
١٧	الأستاذة/ عبيد بياري	تتمية الموارد البشرية هدف		
١٨	الأستاذ/ عبدالرحمن مروان الكسيح	الشركة المتحدة للتأمين التعاوني		
١٩	الأستاذة/ لجين علي مسرحي	موظفة من ذوي الإعاقة		
٢٠	الأستاذة / عمره بنت عطية السفيني	جمعية الطائف لذوي الإعاقة		

المخرجات:

- الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:
 - منطقة مكة المكرمة منطقة كبيرة وتستوعب كل المهن والتخصصات ولا يمكن التركيز على تخصصات أو وظائف بعينها .
 - أهمية التوظيف عن طريق منصة وطنية للعمل عن بعد .
 - الوظائف المتعلقة بالتقنيات الرقمية والتحول الرقمي ضرورة الاهتمام بريادة الأعمال.
- التدريب:
 - التركيز على التدريب المنتهي بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - برنامج التدريب على استخدام الحاسوب عن طريق الرأس لذوي الإعاقة الشديدة.
 - الاهتمام بنظام تدريب الأكثرية لخدمة الأقلية في أماكن عمل ذوي الإعاقة.
- متطلبات وآليات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:
 - عدم التركيز على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص فقط.
 - اقتراح بالتعاون بين إدارة الخدمات المساندة بالحرمين الشريفين والجامعات الكائنة بمنطقة مكة المكرمة والمدينة المنورة لابتكار مبادرات لخدمة زوار الحرمين من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - أن يحدد برنامج التوظيف بعض المهن والتخصصات واقتصرها على الأشخاص ذوي الإعاقة.

- إعداد نظام لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة يتضمن (تحديد عدد ساعات العمل - تحديد سن التقاعد - سلم الرواتب... إلخ).
- تفعيل الدور الرقابي والتابعة الجادة لذوي الإعاقة بعد توظيفهم، وذلك للحد من استغلالهم وإزالة المواقف التي تحد من استمرارهم بالوظيفة.
- توفير آلية لتيسير عملية انتقال الأشخاص ذوي الإعاقة من وإلى أماكن عمله.
- الاهتمام بمحو أمية الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء آلية تسيقية لتنظيم وتنسيق العمل فيما بين جميع الجهات العاملة في مجال رعاية ذوي الإعاقة، وتكوين لها فروع لجميع المناطق، وتكون تحت إشراف الهيئة الوطنية لرعاية ذوي الإعاقة.

٨- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة نجران)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	عهد صالح حسن ال خريم	أخصائية تربية خاصة	٠٥٥٩٦٧١٢٣٩	
٢	بشاير فهد راشد ال رشة	أخصائية تربية خاصة	٠٥٣٣٥٤٣٩٥٧	
٣	مصلح صالح عميرة ال دويس	حارس الأمن والسلامة	٠٥٦٨٣٨٦٧٧٨	
٤	إيمان حمد محمد ال دويس	أخصائية تربية خاصة	٠٥٦٤٨٨٧٣٣٧	
٥	معجب حمد الطليلي	ذوي ذوي أعاقه		
٦	مبارك معيض محمد لسلوم	ممثل صندوق الموارد البشرية		
٧	نيرمين حمد آل بالحارث	المتحدث الرسمي لجمعية نور النسائية		
٨	غادة بنت محمد آل مستنير	جمعية نور النسائية		
٩	علي حسين الصريمي			
١٠	نشاط علي جابر القشانين	منسق ورشة منطقة نجران		

المخرجات:

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
١	التحول الرقمي مع مراعاة مناسبة القدرات لذوي الإعاقة	تصنيف للوظائف الملائمة لذوي الإعاقة
٢	العمل عن بعد - الأتمتة - الحاسب الآلي - الإتصالات وتقنية المعلومات	دمج للنساء من ذوات الإعاقة
٣	التقديم (الإذاعة والتلفزيون)	قياس الميول المهنية مع القدرات والإمكانات

م	الوظائف المستقبلية للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة	الاحتياجات التدريبية للوظيفة
٤	تصميم لوحات الكترونية - أعمال كهربائية بسيطة (لذوي التوحد)	التدريس في المتوسط والثانوي
٥	خياطة - حياكة - تصميم ملابس للسيدات ومنهم الكبيرات في السن	التدريب: إرشاد مهني - طبيعة عمل - المهارات الشخصية والتقنية
٦	تنسيق الحدائق	
٧	المتعلمين (معلمين في معاهد الصم والبكم والتربية الخاصة)	
٨	البحوث والتأليف والترجمة	
وظائف خاصة بالمنطقة		
٩	تنسيق الحدائق	

٩- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الرياض)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	عبدالإله المبرد	صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)	٠٥٩٥٥١٣٧٣١	
٢	عبدالله الفوزان	الغرفة التجارية (رئيس قسم خدمة المجتمع)	٠٥٩١٦٥٨٨٢٢	
٣	مرزوق العتيبي	جمعية سعي لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (رئيس مجلس الإدارة)	٠٥٠٥٦٦٦٧٢٩	
٤	عبد الرحمن الباهلي	جمعية كفيف (مدير عام الجمعية)	٠٥٥٥١٧٤٠٠٤	
٥	ماجد سلطان السريع	جمعية حركية (مدير خدمات المستفيدين)	٠٥٤٥٣٢٢٢٥٥	
٦	موسي بن حميد	شركة هرفي (أخصائي توظيف)	٠٥٦٦٢٠٦٧٧٩	
٧	فهد الشهري	معاق حركي (كبير محاسبين)	٠٥٠٠٧٠٠٣٤٠	
٨	خالد خبراني	معاق بصري (باحث ماجستير في الإعلام)	٠٥٥٣٤٨٦٨٩٤	
٩	أكرم خليل العيد	مدرب لتعليم الإعاقات الشديدة لإستخدام الكمبيوتر عن طريق الرأس	٠٥٠٣٣٩٤٢٨٣	
١٠	أحمد زايد المالكي	شبكة وساطة لتوظيف الأشخاص	٠٥٥٩٢٧٤٤٤٧	

المخرجات:

- الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:
 - الرياض منطقة كبيرة وهي بحكم كونها العاصمة يوجد بها كل الأنشطة الاقتصادية في كل المجالات، ويصعب التركيز على وظائف أو تخصصات بعينها.
 - المشاريع الجديدة (مشروع المترو - مركز الملك عبد الله المالي الجديد ...إلخ).
 - استخدام برنامج تدريبي لاستخدام الحاسوب عن طريق الرأس لذوي الإعاقة الشديدة، هذه التقنية تمكن ذوي الإعاقة الشديدة من استخدام الحاسب والالتحاق بأي برنامج تدريبي والالتحاق بأي وظيفة.
 - التركيز على التدريب المهني في بيئات عمل فعلية.
 - يجب الاهتمام ببرامج تدريبية متعددة ومتنوعة لتغطية كافة الوظائف والتخصصات المتنوعة.
- المتطلبات وآليات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة:
 - أهمية المتابعة الجادة لذوي الإعاقة بعد توظيفهم، وذلك بحمايتهم من استغلال بعض أرباب العمل.
 - تقليل عدد ساعات العمل للموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الانتقال من مرحلة التحفيز إلى مرحلة إلزام شركات القطاع الخاص بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتفعيل القرارات الخاصة بهذا الخصوص.
 - ضرورة الاهتمام ببرامج التوظيف عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة، وبخاصة في المناطق الطرفية.
 - يجب عدم قطع الإعانة عن ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.
 - استثناء ذوي الإعاقة من شرط المعدل أو سنة التخرج في القبول بالمؤسسات التعليمية وفي التخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل.
 - الاستفادة من تجربة الكويت بخصوص التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وبخاصة التقاعد المبكر - تقليل عدد ساعات العمل.
 - تيسير عملية انتقال الموظفين من ذوي الإعاقة من وإلى أماكن العمل.
 - إجراء اختبار سنوي لذوي الإعاقة (فحص دوري) لتحديد المعلومات والسجل الطبي (رخصة المهارات).

١٠- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة المدينة المنورة)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	نبيل عبدالعزيز صقر	الأمين العام لجمعية طبية للإعاقة الحركية للكبار بالمدينة المنورة	٠٥٥٨٦٩٩٥٥٥	
٢	محمد سامي زاهد	جمعية طبية للإعاقة الحركية للكبار بالمدينة المنورة		
٣	عبدالله مكي سليمان الأخضر	مدير إدارة التوطين بالغرفة التجارية بالمدينة المنورة	٠٥٥٦٧٦٧٠٥٥	
٤	زياد ربيع العمري	صندوق الموارد البشرية بالمدينة المنورة	٠٥٠٠٠٦٧٤٨٥	
٥	ياسر صالح راجح	المشرف التنفيذي لجمعية المكفوفين رؤية	٠٥٥٥٣١٣٨٧٤	
٦	ماهر عطالله الجهني	مدير البرامج والإعلام لجمعية المكفوفين رؤية	٠٥٦٣٥٥٥٤٢٥	
٧	محمد أيمن حجار	المشرف على مركز رؤية الشامل	٠٥٦١١٣٢٥٨٨	
٨	حامد محمد الشنقيطي	رئيس قسم رعاية وسلامة الأشخاص ذوي الإعاقة بأمانة المدينة (ممثل عن ذوي الإعاقة)	٠٥٥٧٣٤٨٥٠٨	
٩	محمد ناصر آل مردف	مدير ادارة التنمية المجتمعية بأمانة المدينة		
١٠	عبدالهادي سعد المرواني	منسق الورشة بالمنطقة	٠٥٠٦٣٢٤٢٥٣	
١١	بدر نويغ الحربي	مدير وحدة لخدمات المساندة الأشخاص ذوي الإعاقة بالمدينة المنورة	٠٥٤١٤١٣٨٧٦	

المخرجات:

الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة

يغلب على النشاط الاقتصادي بمنطقة المدينة المنورة: السياحة والفندقة والتي تبلغ ٧٠٪ من حجم النشاط الاقتصادي، مما يتطلب احتياج للعديد من الوظائف في هذا المجال لذوي الإعاقة أو غير ذوي الإعاقة.

وظيفة خدمة العملاء (كول سنتر)	توفير وظائف للعمل عن بعد
الترجمة	مرشد سياحي
التقديم الإذاعي	الترجمة
مندوب مبيعات	العلاقات العامة
	العلاج الطبيعي (مساج)

- البرامج التدريبية
 - توفير برامج تدريبية على: (أعمال التسويق- العلاقات العامة- كول سنتر- التقديم الإذاعي- البرمجة في المجال الاصطناعي- دراسات في اللغة الإنجليزية- دورات في الحاسب الآلي- دورات في الإرشاد السياحي- دورات في التجارة الإلكترونية).
 - الاهتمام بتدريب الأشخاص من ذوي الإعاقة عن بعد.
 - دورات في المجال الإذاعي والإعلامي: (التقديم الإذاعي - صناعة المحتوى الإعلامي- العلاقات العامة).
- الآليات والمتطلبات لتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة
 - إنشاء لجنة تنسيقية بين الجهات المعنية بتأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - إلزام الدولة لشركات القطاع الخاص بتوظيف نسبة محددة من الأشخاص ذوي الإعاقة أسوة بالقطاع الحكومي.
 - تفعيل دور الهيئة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة في الربط بين جميع الجهات.
 - إلزام الشخص من ذوي الإعاقة الراغب في التوظيف بالتوقيع على عقد أو اتفاقية تضمن جديته والتزاماته بواجباته الوظيفية.
 - تفعيل دور وزارة الموارد البشرية في إلزام المنشآت التي يزيد عدد العاملين بها عن 50 شخص بتوظيف 5% من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - إجراء مقابلة شخصية مع الشخص ذو الإعاقة قبل التوظيف للتأكد من جاهزيته للعمل وحتى تضمن استمراريته.
 - أهمية المتابعة الجادة بعد توظيف ذوي الإعاقة لضمان استدامة واستمرارية الوظيفية.
 - أهمية العمل على إعداد قاعدة بيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة المدينة المنورة.

١١- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الباحة)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	رباب علي الغامدي	جستر	٠٥٥٦٧٧٥١١٤	
٢	أحمد الغامدي	صندوق الموارد البشرية	٠٥٤٠٣٣٣٠٠٣	
٣	ثامر الغامدي	الغرفة التجارية	٠٥٥٥٦٦٩٧٤٤	
٤	أحمد الشهري	التأهيل الشامل	٠٥٥٢٤٠٤٠٧٥	
٥	عبدالرحمن الزهراني	نادي الصم- جمعية سعي	٠٥٣٤٧٥٠٠٥٢	
٦	حصه الزهراني	جمعية سعي	٠٥٠٣٤٣٥٣٤٩	
٧	ماجد الزهراني	شوكة زهران للتشغيل والصيانة	٠٥٥٥٧٧٨٨٨٧	

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
٨	بندر الغامدي (من ذوي الهمم)	إعلامي	٠٥٣٣٨٤١٠٤٢	
٩	سعيد راجح الغامدي (من ذوي الهمم)	موظف	٠٥٥٥١٧٧٢٥١	
١٠	عائشة الغامدي	رسامة	٠٥٥٣٣٧٩٩٤٦	
١١	أحمد الزهراني	مدير جمعية الأطفال ذوي الإعاقة	٠٥٥٢٩٥٥٦٨٨	

المخرجات:

- الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:
 - إحصائي تسويق.
 - مندوب مبيعات.
 - ناسخ طباعة.
 - محاسب.
 - فني هندسة كهربائية.
 - فني هندسة ميكانيكية.
 - الأعمال الحرفية.
- التدريب:
 - التدريب على رأس العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - توفير البرامج التدريبية المناسبة للوظائف المطلوبة بالمنطقة.
- المتطلبات وآليات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة:
 - إنشاء آلية للتنسيق فيما بين جميع الجهات المختصة بالعمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة.
 - ضرورة إعداد قاعدة بيانات واضحة ومتكاملة عن الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الباحة.
 - تفعيل عملية متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة بعد توظيفهم.
 - رفع نسبة السعودة وربطها بالرخص، مع التركيز على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - رفع رواتب الأشخاص ذوي الإعاقة عن غيرهم من غير ذوي الإعاقة.

١٢- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الجوف)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	صالح جزاع العنزي	الضمان الاجتماعي	٠٥٥٧٧٨٨١٠	
٢	طارق برجس الضويحي	الغرفة التجارية	٠٥٦٧٨٩٤٤١٤	
٣	صالح قناص الرويلي	صاحب مؤسسة تجارية	٠٥٦٢١٠٦٨٦٦	
٤	طلال عيادة العنزي	الغرفة التجارية	٠٥٠٩٩٢٠٥١٤	
٥	هاني عبدالرحمن الخالدي	هدف	٠٥٣٠٧٣٠٠٣٢	

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
٦	أكرم خليل العيد	من ذوي الإعاقة	٠٥٠٣٣٩٤٢٨٣	
٧	خالد الحربي	جستر- الجوف جامعة الجوف	٠٥٤٣٣٨٢٥٥٥	
٨	حمدان طريف الرويلي	التأهيل الشامل	٠٥٥١٢٠١٤٠١	
٩	مسعود محمد الصويطي	التأهيل الشامل	٠٥٩٠٠٠٤٩٠٦	
١٠	سعود سلمان الجباب	التأهيل الشامل	٠٥٥٣٣٩٤٨٨٤	
١١	عنود رميح الرويلي	التأهيل الشامل	٠٥٠٤١١٣٩٦١	
١٢	ضاري حمود الحميد	جمعية الأطفال المعاقين	٠٥٥٦٢٤٨٨٥٥	
١٣	عبدالله أنور الفراج	جمعية الأطفال المعاقين	٠٥٥٨٦٦٦٧٧٧	
١٤	موضي العرجان	من ذوي الإعاقة		

المخرجات:

- **الوظائف والتخصصات المستقبلية بالمنطقة:**
 - المشاريع الزراعية، خاصة زراعة الزيتون حيث تدرج المنطقة بوجود ١٥ مليون شجرة زيتون، وزراعة الحمضيات وزراعة الأعلاف.
 - أهمية العمل عن بعد، نظراً للطبيعة الجغرافية للمنطقة، حيث توجد مسافات كبيرة بين المحافظات.
 - أعمال السكرتارية عن بعد.
 - التصاميم والفوتوشوب والمواد الإعلامية.
 - إدارة الحسابات الإلكترونية (الإيميل - جدولة المواعيد... إلخ).
- **التدريب:**
 - البرامج التدريبية للأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الجوف ضعيفة جداً.
 - البرامج التدريبية المقترحة للأشخاص ذوي الإعاقة بالمنطقة هي تلك البرامج المناسبة للوظائف والتخصصات السابق ذكرها.
- **متطلبات وآليات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة الجوف:**
 - ضرورة الاهتمام بالتوظيف عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ضرورة الاهتمام بالتدريب عن بعد للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تخصيص شركات لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة من وإلى أماكن عملهم.
 - التوسع في إنشاء مراكز للتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ضرورة إبراز النماذج الناجحة من الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - اقتراح آلية تنسيقية لتنسيق وتنظيم العمل فيما بين كل الجهات المعنية برعاية الأشخاص

ذوي الإعاقة على مستوى المنطقة.

- إنشاء نادي خاص بذوي الإعاقة، يشارك فيه الأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم، يتم من خلاله تبادل الخبرات والتجارب، وتنظم الفعاليات والبرامج الترفيهية.

١٣- أسماء حضور ومخرجات ورشة عمل (تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة جازان)

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١	فوزية عبده باصهي	مساعد مدير عام فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بجازان	٠٥٥٤٥٧٣٢٠٠	
٢	أحمد إبراهيم أبو شرحة	مدير مركز التأهيل الشامل بجازان	٠٥٥٥٧٦٩١٧٦	
٣	حسين غبران شوك	مدير الاشراف الاجتماعي لدور الرعاية بجازان	٠٥٥٨٢٩٩٩٣٠	
٤	حنان محمد كرشمي	مسؤولة المركز النسائي بالتأهيل الشامل بجازان	٠٥٦٧٣٦٦٨٩٤	
٥	عبدالله حسن الأمير	مدير مركز التنمية الاجتماعية بجازان	٠٥٥٩٧٧٧٧٢٦	
٦	سامي موسى عسيس	مدير مركز الخدمات المساندة لذوي الإعاقة بجازان	٠٥٥٥٧٦٩٢٠٠	
٧	نورة يحيى الزهراني	مسؤولة المركز النسائي للخدمات المساندة لذوي الإعاقة بجازان	٠٥٠٤١٩٩٣٥٩	
٨	سامي علي حملي	مسؤول التمكين والمشرف العام على الضمان الاجتماعي بمنطقة جازان	٠٥٠٣٠٩٩٥٨٣	
٩	يحيى محمد عطيف	مشرف التربية الخاصة بتعليم جازان	٠٥٠٤٥٧٩١٢٠	
١٠	عبدالله حسين العطاس	ممثل معهد ريادة الأعمال بمنطقة جازان	٠٥٠٣٧٦٦٨٨٥	
١١	عبدالإله يحيى الحسني	مسؤول برنامج توافق لذوي الإعاقة صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)	٠٥٣٤٤٥٨٦٧٧	
١٢	سامي أحمد حيان	مستشار توظيف في صندوق تنمية الموارد البشرية	٠٥٩٥٣٥٥٤٤٢	
١٣	علي محمد حمدي	مساعد مدير مركز طاقات (علم)	٠٥٠٦٣٠٠٢٧٤	
١٤	علي حسين خبراني	استشاري علاقات شركات لمركز طاقات علم	٠٥٩٢٥٩٥٦٣٥	
١٥	علي محمد معتبي	رئيس جمعية الأطفال المعاقين بجازان	٠٥٦٢٨٦٨٦٦١	
١٦	سعد حسن الهاجري	المدير التنفيذي لجمعية الثريا للمكفوفين	٠٥٨٠٢٨٠١١١	
١٧	عبير عيسى طبيقي	رئيس مجلس إدارة جمعية الثريا وهي من الأشخاص ذوي الإعاقة (كفيفة)	٠٥٠٠٨٨٨٧٨٤	

م	الاسم	الجهة	رقم الجوال	البريد الإلكتروني
١٨	محمد حسين أبو طالب	المدير التنفيذي لجمعية كفاح لرعاية المعاقين	٠٥٠٣٠٩٨٠١	
١٩	محمد عيسى المخشع	مدير جمعية إحسان الطبية بجازان	٠٥٥٧٥٨٨٩٤٧	
٢٠	خالد عبدالعزيز عارضى	مدير جمعية معين التطوعية	٠٥٦١٦٦٩٩٦٦	
٢١	غازي أحمد العليلي	مدير جمعية الأسر المنتجة	٠٥٨٢٢٦٦٦٩١	
٢٢	عبد الرحمن محمد عقيل	مدير جمعية البر الخيرية بصيبا	٠٥٠١٤٤٥٠٨٤	
٢٣	حسن إبراهيم جوهري	رئيس قسم التدريب بالغرفة التجارية بجازان	٠٥٦٩٥٩٥٠٥٠	
٢٤	عبد حسن راجحي	رئيس لجنة التنمية الاجتماعية بأبي عريش	٠٥٥٥٧٧٥٩٤٢	
٢٥	عبد الرحمن أحمد الحميدي	مدير الفرع الإقليمي للمنطقة الجنوبية لشركة بنده للتجزئة	٠٥٠٤٨٢٢٣٧٣	
٢٦	تركي محمود النجعي	ممثل شركة أسواق المزرعة بجازان	٠٥٦١١٨٠٠٢٥	
٢٧	سعد العريشي	ممثل شركة حلول الأصيلة	٠٥٦١٥٩٠٩٣٣	
٢٨	جابر حسن مدخلي	ممثل شركة الماجد للعود بجازان	٠٥٠١٩٥٦٧٨٥	
٢٩	عبد الرحمن محمد زنقوطي	مشرف التربية الخاصة بتعليم صيبا	٠٥٠٧٧٦٦٧٦٦	
٣٠	ابتسام ضيف الله خواجي	ممثلة القسم النسائي للتنمية الاجتماعية بجازان	٠٥٣١٤٩٧٢٠٦	
٣١	هالة أحمد راجحي	ممثلة القسم النسائي لفرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية	٠٥٣٨٥٣٥١٧٢	

المخرجات:

أولاً: الوظائف والتخصصات المستقبلية التي تلبى حاجة سوق العمل المستقبلية تناسب الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة جازان.

الوظائف المرغوبة والمذكورة:

مدخل بيانات	مصنف أرفف (سوبر ماركت)
المشاريع الزراعية	إصلاح جوانات
المناحل وتربية العسل	تربية المواشي
صناعة البخور والعطور	زراعة النخل
خدمة العملاء بالوحدات السكنية	زراعة النباتات العطرية
العمل كاشير (محلات البقالة)	العمل بخطط الإنتاج بصوامع الغلال

- ثانياً/ التدريب
 - التدريب على البرامج اللازمة للوظائف المقترحة بالمنطقة، والتي من بينها على سبيل المثال (التدريب على إصلاح الجوالات - دورات تدريبية على بعض الأعمال الحرفية كالسباكة والنجارة والحدادة والميكانيكا - التدريب على تغليف الهدايا والزهور- التدريب على برامج الحاسب الآلي).
- آليات ومتطلبات تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:
 - إنشاء دليل إلكتروني شامل لجميع خدمات وبرامج تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - تطبيق برنامج الوصول الشامل لذوي الإعاقة.
 - تيسير حصول الأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على قروض لفتح مشاريع صغيرة.
 - الاهتمام بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة على أعمال الفنادق وخدمة العملاء وذلك نظراً لوجود أكثر من ٣٠٠ مبنى للوحدات السكنية المفروشة بجازان.
 - الاهتمام بضرورة توفير مراكز لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة بمنطقة جازان لوجود نقص واضح في هذا المجال.
 - الاهتمام بتصنيف للوظائف والتخصصات وفقاً لنوع الإعاقة.
 - إنشاء آلية لمتابعة الموظفين من ذوي الإعاقة بعد توظيفهم للحد من التسرب الوظيفي.
 - توجيه الجمعيات الخيرية بمنطقة جازان للدخول على منصة تمكين التابعة للضمان الاجتماعي لإدخال بيانات والاحتياجات الوظيفية لذوي الإعاقة وكذلك شركات القطاع الخاص للإعلان عن الوظائف المتوفرة بها، وكذلك الإعلان عن البرامج التدريبية لأي جهة معينة على منصة تمكين.

ملحق رقم (٩)

تقرير عن زيارة جمعيات ومراكز وهيئات معنية بخدمة ذوي الإعاقة
بمحافظة جدة

قام فريق الدراسة بزيارة لبعض المراكز والجمعيات التي تعنى بالأشخاص ذوي الإعاقة بمحافظة جدة، ومنها:

- مركز (العون) لذوي الاحتياجات الخاصة.
 - مركز (معاً) لتأهيل شباب ذوي الاحتياجات الخاصة.
 - مركز (التأهيل الشامل) بجدة.
 - مركز (الرعاية المتطورة) لرعاية الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - شبكة (قادرين).
 - مؤسسة (جود) لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - الغرفة التجارية لمحافظة جدة.
- وذلك بهدف التعرف على آراء بعض المسؤولين في تلك الجهات عن المعوقات التي تواجه تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والمقترحات التي يمكن لهم تقديمها من واقع خبراتهم.
- ومن أهم نتائج هذه الزيارات ما يلي:

- المشكلة: وجود صورة نمطية مجتمعية مغلوطة عن الإمكانيات والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المقترح لمواجهة هذه المشكلة هو: إعداد برامج إعلامية تثقيفية توعوية بتصحيح المفاهيم والتصورات الخاطئة عن الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع.
- المشكلة: عدم وجود آليات واضحة لمتابعة قرارات الدولة التي تتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة من حيث تمكينهم في المجتمع.
- المقترح هو: إنشاء مركز أو جهة في كل منطقة لمتابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- المشكلة: وجود قصور لدى بعض أسر الأشخاص ذوي الإعاقة في التعامل مع الإعاقة ومتابعة تدريبهم ومساعدتهم في زيادة مهاراتهم ومساعدتهم في البحث عن عمل.
- وقد تم جمع المقترحات الناتجة عن هذه الزيارات مع المقترحات الناتجة عن زيارات الجمعيات المعنية بذوي الإعاقة من خارج جدة في نهاية هذه الوثيقة.

ملحق (١٠)

تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية ذوي الإعاقة بالإحساء.

١. تقرير زيارة ميدانية لجمعية ذوي الإعاقة بالأحساء

تاريخ الزيارة: ١٤٤٢/٦/١٢ هـ الموافق ٢٥ / ١ / ٢٠٢١ م

الفريق الزائر: ١. د. د. محمد سعيد الغامدي.

٢. د. د. أحمد نزار محمد قبيسي.

قام الفريق بزيارة الجمعية وتم عقد اجتماع مع إدارة الجمعية وزيارة مرافق الجمعية والتعرف على العاملين وبعض المراجعين والمستفيدين، كما تم حضور عرض قدمته إدارة الجمعية عن إنشائها وخدماتها والعقبات التي تواجهها وبعض الحلول التي تم التوصل إليها للتغلب على تلك المعوقات.

كما قام الفريق بزيارة مكاتب الجمعية والتعرف على العاملين والموظفين بالجمعية، ووجد أن الجمعية تقدم نموذجاً فريداً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حيث أن عدد العاملين بالجمعية ٦٠ فرداً وتبلغ نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة العاملين في الجمعية ٦٠٪، كما أن عدد المستفيدين من الأشخاص ذوي الإعاقة من خدمات الجمعية يبلغ ٧٠٠٠ مستفيداً ومستفيدة. ومن الخدمات التي تقدمها جمعية ذوي الإعاقة بالأحساء ما يلي:

- تقديم خدمات التدريب والتوظيف لذوي الإعاقة
- تبصير ذوي الإعاقة بحقوقهم ومسؤولياتهم
- الإسهام في التأهيل والتوظيف عن طريق جهات عمل وتدريب في المنطقة حيث تقوم الجمعية بصياغة عقود التدريب والتوظيف التي تحفظ للشخص من ذوي الإعاقة حقوقه كما تحفظ لجهة العمل حقوقها أيضاً.
- تقديم برامج متكاملة لتحقيق الاندماج للأشخاص ذوي الإعاقة في مجتمع العمل.
- إقامة عدة شراكات مع جهات معنية من أجل توحيد الجهود.
- نشر الوعي بفائدة وأهمية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- تحقيق التواصل والتعاون بين المؤسسات المعنية.
- تشجيع الأعمال التطوعية.

ومن البرامج الرائدة التي نفذتها الجمعية ما يلي:

- أ- برنامج تمكين: مشروع التدريب المهني المنتهي بالتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الذي يقوم بما يلي:
 - استقبال الطلبات
 - فرز الطلبات دراسة الحالة ويستهدف الأشخاص من ذوي الإعاقة ذكوراً وإناًً ويهدف إلى ما يلي:
 - استثمار الطاقات الكامنة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - التنوع في مجالات التدريب المهني بما يتناسب مع قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة.
 - إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة مهارات وخبرات مهنية جديدة.
 - توفير بيئة عمل موائمة وجاذبة تستوعب الأشخاص ذوي الإعاقة.

- توفير فرص عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة بما يتطلبه سوق العمل.
- ب- برنامج حصاد: ويعمل على الاستفادة من الجهات المجتمعية في تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة مثل (المؤسسة العامة للري) في التدريب على الزراعة. الذي قدم الخدمات لعدد ٦٩١٥ في عام ٢٠١٨ وعدد ٧٠١٩ في عام ٢٠١٩، يتوزعون إلى ٦١٪ منهم من الذكور و٣٩٪ منهم من الإناث، ويتوزعون جغرافياً إلى ٦ مناطق في الأحساء هي الهفوف، والقرى الشرقية، والمبرز والقرى الشمالية والهجر ومناطق أخرى. ويساعد برنامج (حصاد) الجمعية في تحقيق أهدافها وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارة وأيضاً تحقيق رؤية المملكة في هدفها «وسنمكنا أبناءنا من ذوي الإعاقة». وقد كانت الزيارة ناجحة ومفيدة وتم ذكر بعض المقترحات في آخر هذا التقرير بالإضافة إلى الاستفادة من النتائج والمخرجات والدروس المستفادة منها في ثانيا الدراسة.

ملحق (١١)

تقرير عن زيارة ميدانية لجمعية عنيزة للخدمات الإنسانية بالقصيم

تاريخ الزيارة: ١٤٤٢/٦/٢٢ هـ الموافق ٠٤ / ٠٢ / ٢٠٢١ م

الفريق الزائر: ١. د. محمد سعيد الغامدي.

٢. د. أحمد نزار محمد قبيسي.

قام الفريق بزيارة الجمعية وتم عقد اجتماع مع إدارة الجمعية، أعقبه زيارة لمرافق الجمعية والجمعيات والمراكز التابعة لها وهي:

- مجمع الجفالي للرعاية والتأهيل.

- مركز التميمي للتوحد.

- مركز السعدي للطفولة والتدخل المبكر.

- مؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية.

- مركز الخنينة للتمكين الوظيفي والاجتماعي لذوي الإعاقة.

كما استمع الفريق إلى شروح وافية وميدانية في كل قسم ومركز من هذه المدينة أو القرية المتخصصة الحديثة النموذجية بما تعنيه الكلمة في مجال تدريس ورعاية وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

كما تم الاستماع إلى عرض قدمته إدارة الجمعية عن إنشائها وخدماتها والعقبات التي تواجهها وبعض الحلول التي تم التوصل إليها للتغلب على تلك المعوقات.

كما قام الفريق بالالتقاء بالعاملين والموظفين بالجمعية، ووجد أن الجمعية تقدم نموذجاً فريداً في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة خصوصاً فيما يسمى بـ «حاضنات الأعمال» أو «المشاغل المحمية» حيث ضمت الجمعية مشغلاً نسائياً، ومعمل صيانة أجهزة الكترونية، ونموذجاً مصغراً من مغاسل الرهدن، ومطبخاً لتجهيز وتغليف الأطعمة، ومعملاً لتغليف وتعبئة المناديل الورقية. تقوم الجمعية بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة في هذه البيئات المقاربة لبيئة العمل وأحياناً يستمر العمل للشخص داخل هذه البيئة لصالح الشركة الأم، وقد ينتقل الشخص من ذوي الإعاقة بعد التدريب 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.

وفيما يلي نذكر باختصار نبذة تعريفية عن هذه الجمعيات والمراكز الملحقة بجمعية عزيزة

للخدمات الإنسانية والتي قام الفريق بزيارتها والاستماع إلى شرح تفصيلي عنها:

أولاً: مجمع على عبد الله الجفالي للرعاية والتأهيل: ويقوم على تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في جوانب شتى (سلوكياً واجتماعياً وصحياً ومهنياً) ويضم الأقسام التالية:

- مركز التأهيل للإعاقة الفكرية

- مدرسة قدرات النموذجية للتربية الخاصة

- العلاج السلوكي وتنمية المهارات

- مركز التأهيل الصحي للإعاقات الحركية

- العيادة الطبية

- الرعاية المنزلية
 - خدمة تقويم النطق
 - مركز التأهيل المهني
 - مركز العلاج الطبيعي والوظيفي والمائي
 - برنامج التمكين الوظيفي والاجتماعي
 - خدمات الرعاية النهارية
 - العلاج بالأكسجين
 - عيادة الأسنان
 - القسم النفسي
 - القسم الاجتماعي
 - نادي الصحة والرشاقة النسائي
 - مركز التدريب والتطوير
- ثانياً: مركز على التمييز للتوحد:

ويقدم الخدمات التالية للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعانون من اضطراب طيف التوحد:

- نشر الوعي الغذائي
- العلاج الطبيعي والوظيفي
- تنمية المهارات
- تقويم النطق
- العلاج النفسي
- التكامل الحسي
- العيادة الطبية
- القسم الاجتماعي

ثالثاً: مركز محمد بن عبد الرحمن السعدي للطفولة والتدخل المبكر:

- ويضم الخدمات التالية:
- التدخل المبكر الأولي
- التدخل المبكر المتقدم
- التدخل المبكر للأطفال الرضع وتدريب الأمهات
- العيادات البيئية
- العلاج الطبيعي والوظيفي
- الفصل اللامنهجي
- تقويم النطق
- الخدمات النفسية
- الخدمات الاجتماعية

رابعاً: مؤسسة امتداد للخدمات الإنسانية (تأهيل):

وتهدف إلى تقديم منظومة شاملة من برامج وخدمات الرعاية الصحية والتأهيل بكافة أشكاله لذوي الإعاقة في منازلهم.

خامساً: مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي:

ويعد مركز الخنينية للتمكين الوظيفي والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة من المراكز الرائدة التي تهدف إلى توظيف المعاقين في سوق العمل وتمكينهم في الوظائف التي يتم توظيفهم عليها وتقوم فكرة المركز على تمكين المعاقين مهنيًا واجتماعيًا ونفسيًا واقتصاديًا وتدريبهم على وظائف يتم توظيفهم فيها في سوق العمل مباشرة أو في حاضنات أعمال مخصصة لهم.

ولا يفوتنا أن نشيد بالعاملين والإداريين والقائمين والقائمات على المراكز والأقسام المتخصصة فهم يشكلون نموذجاً مهنيًا واعيًا دؤوبًا، كما أن السيدات العاملات بالأقسام المختلفة من هذه القرية الفريدة أظهرن علماً وافية، ولباقةً وأدباً في شرح الخدمات وطرق التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة مما يجعلهن نموذجاً فريداً مشرفاً للمرأة السعودية فلهن ولجميع العاملين بتلك الجمعية الرائدة منا كل تحية وتقدير.

كما نشيد بمرافق الجمعية المزودة بكل حديث ومتقدم لخدمة أهداف الجمعية ومتناسب مع أنواع واحتياجات الإعاقة التي يخدمها ذلك المرفق.

المقترحات المستنتجة من الزيارات الميدانية:

- إعداد برامج لتدريب وتوعية أسر الأشخاص ذوي الإعاقة.
- إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة للتقديم على جميع الوظائف المتاحة.
- تفعيل القرارات الخاصة بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة ولاسيما التمكين الاقتصادي من خلال التوظيف.
- دعم المراكز التي تعنى بتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة القائمة فعلياً وافتتاح مراكز جديدة.
- تفعيل دور الكليات والجامعات في فتح تخصصات مناسبة وتتوافق مع رؤية المملكة للأشخاص ذوي الإعاقة بحسب ميولهم واعاقاتهم.
- متابعة تنفيذ برنامج موائمة لتهيئة القطاع الخاص ليكون بيئة مناسبة ومحفزة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- إنشاء منصة وطنية خاصة لاستقبال طلبات لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بالتنسيق مع الهيئة الوطنية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تطوير مفهوم العمل الجزئي أو العمل عن بعد والاستفادة من وسائل التقنية الحديثة.
- مساوات رواتب الأشخاص ذوي الإعاقة مع أقرانهم الأسواء عند ممارسة نفس العمل.
- إلزام أمانات المدن والجهات المعنية بمتابعة تأهيل المباني والمرافق لكي يتمكن الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدامها.
- عقد مؤتمر وطني سنوي لمتابعة ما تم إنجازه في المواضيع المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة

- ومعرفة التحديات التي تواجههم.
- إيجاد آلية معينة للتنسيق بين الجمعيات والمراكز التي تعني بالأشخاص ذوي الإعاقة وغيرها من القطاعات ذات العلاقة.
- عدم إلغاء المعونات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية للأشخاص ذوي الإعاقة في حالة توظيفهم.
- تفعيل نظام ما يسمى بـ «مساعد الظل» الموجود والممارس في بعض الدول المتقدمة.
- إيجاد آلية لمتابعة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحتى يكون التوظيف حقيقاً وليس وهمياً.
- إيجاد مكتب أو جهة تتبع لإمارة كل منطقة من أجل التبليغ عن أي قصور في الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- تقديم التأمين الصحي للأشخاص ذوي الإعاقة.

