

المجلد (١٩)، العدد (٦٨)، الجزء الأول، مارس ٢٠٢٥، ص ١٣ - ٢٨

التوظيف والتمكين الشامل للأشخاص ذوي الاعاقة بالمملكة العربية السعودية: الثوابت، واستراتيجيات التغلب على التحديات لتمكينهم في سوق العمل (جمعية أصدقاء ذوي الاعاقة، نموذجاً)

إعداد

دانية بنت عبد الله بن سعود آل سعود

باحثة دكتوراة - كلية الدراسات العليا للتربية

قسم التربية الخاصة - جامعة القاهرة

المدير التنفيذي لجمعية أصدقاء ذوي الاعاقة - المملكة العربية السعودية

التوظيف والتمكين الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية: الثوابت، واستراتيجيات التغلب على التحديات لتمكينهم في سوق العمل "جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة، نموذجاً"

دانية آل سعود(*)

ملخص

هدفت الدراسة الي لقاء الضوء على المفاهيم والقضايا ذات العلاقة بتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وإبراز جهود جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة في مجال توظيف وتمكين ذوي الإعاقة (ذوي متلازمة داون) نموذجاً، وباستخدام المنهج التحليلي، تم استعراض مفهوم التوظيف والتمكين، ومبررات الاهتمام بتوظيف وتمكين الاشخاص ذوي الإعاقة، وثوابت توظيفهم وتمكينهم في المملكة العربية السعودية، والتي حددها الباحثة: اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، رؤية ٢٠٣٠، ونظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢٣)، وأهمية توظيف وتمكين الاشخاص ذوي الإعاقة، ومهارات التوظيف وأنواعه للأشخاص ذوي الإعاقة والتي حددت في التوظيف/ العمل المفتوح، والتوظيف المدعوم، وخدمات الأعمال، وأهم معوقات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، وأهم استراتيجيات تأمين العمل والتي تمثلت في مهارات البحث عن العمل والتدريب على الاستعداد للوظيفة، والتطور الوظيفي وإعادة التشغيل، والمهارات النفسية الاجتماعية وإعادة التوظيف. وأخيراً، جهود جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة في مجال توظيف وتمكين ذوي الإعاقة (ذوي متلازمة داون) نموذجاً، من خلال استعراض أحد البرامج التدريبية، وهو برنامج "التدريب المنتهي بالتوظيف والتمكين الوظيفي لمتلازمة داون" بالشراكة مع المعهد العالي للسياحة والضيافة، وتوصيات تربية تسهم في توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: التوظيف، التمكين الوظيفي، الاشخاص ذوي الإعاقة، جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة.

(*) باحثة دكتورة، كلية الدراسات العليا للتربية، قسم التربية الخاصة، جامعة القاهرة المدير التنفيذي لجمعية أصدقاء ذوي الإعاقة المملكة العربية السعودية.

Employment and comprehensive empowerment of persons with disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia: Constants and strategies to overcome challenges to empower them in the labor market "Friends of the Disabled Association, as a model"

Dania Al saud

Abstract

The study aimed to shed light on the concepts and issues related to the employment and empowerment of persons with disabilities, and to highlight the efforts of the Friends of the Disabled Association in the field of employment and empowerment of persons with disabilities (people with Down syndrome) as a model. Using the analytical approach, the concept of employment and empowerment was reviewed, the justifications for the interest in employing and empowering persons with disabilities, and the constants of their employment and empowerment in the Kingdom of Saudi Arabia, which were identified by the researcher: the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Vision 2030, and the Law on the Rights of Persons with Disabilities (2023), and the importance of employing and empowering persons with disabilities, and employment skills and types for persons with disabilities, which were identified in employment/open work, supported employment, and business services, and the most important obstacles to employment for persons with disabilities, and the most important job security strategies, which were represented in job search skills and training in job readiness, career development and re-employment, and psychosocial skills and re-employment. Finally, the efforts of our special Friends Association in the field of employment and empowerment of people with disabilities (people with Down Syndrome) as a model, through reviewing one of the training programs, which is the "Training Ending with Employment and Career Empowerment for Down Syndrome" program in partnership with the Higher Institute of Tourism and Hospitality, and educational recommendations that contribute to the employment and empowerment of people with disabilities in the labor market.

Keywords: Employment, Career Empowerment, People with Disabilities, our special Friends Association. □

مقدمة:

العمل هو أحد جوانب الحياة الأساسية، حيث إنه لا يقف عند إشباع الحاجة الاقتصادية فقط، بل إنه يمتد ليشبع الحاجة النفسية والاجتماعية، وتعتبر اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة Convention of the Rights of Persons with Disabilities, 2006 (CRPD) بمثابة نقطة تحول واهتمام كبير في السياسة الدولية فيما يتعلق بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، وتدريبهم وتشغيلهم. وذلك من خلال دعوة الدول إلى توفير فرص عمل للأشخاص ذوي الإعاقة إلى جانب الأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

ويعتبر التوظيف أحد الأهداف الرئيسة في حياة الأشخاص ذوي الإعاقة عامة وذوي متلازمة داون بصفة خاصة، كونه يمثل الهدف النهائي لعملية التأهيل المهني، ويعد التمكين الوظيفي أحد المفاهيم التي تسهم في تحسين جودة حياة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة، والاستفادة من فرص التعلم والعمل والحياة الاجتماعية، وتخفيض نسبة البطالة بينهم، والاندماج في بيئة العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق ضمن بيئة العمل.

ورغم جهود المملكة العربية السعودية في توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، ووجود قوانين لحماية الأشخاص ذوي الإعاقة، ويوجد صعوبات وتحديات تعيق التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي متلازمة داون، بشكل يتطلب البحث عن استراتيجيات للتغلب عليها، وأخيراً، عرض تجربة جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة (نموذجاً)، وتوصيات تترجم السياسات والبرامج المعززة لتمكين ذوي الإعاقة وظيفياً.

وسوف تقوم الباحثة بتوضيح المفاهيم والقضايا ذات العلاقة بتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، في المحاور التالية:

أولاً: مفهوم التوظيف والتمكين

يوجد العديد من التعريفات المرتبطة بمفهوم توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، منها، يعرف على (٢٠١١) التوظيف أنه توفير عمل مناسب يتماشى مع التأهيل الذي حصلوا عليه، ويشمل ذلك توفير بيئة عمل تدعمهم نفسياً ومادياً. تتضمن العوامل المؤثرة في توظيفهم الجوانب

الشخصية والأسرية مثل الدعم الأسري والثقة بالنفس، وكذلك العوامل المتعلقة بطبيعة العمل والبيئة الوظيفية التي تساعد على اكتساب مهارات الحياة وتعزيز الإيجابية. بالإضافة إلى ذلك، تؤثر آراء المجتمع والمواقف تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كبير على فرصهم في العمل وقدرتهم على الاحتفاظ بوظائفهم.

وتعرف حسنين (٢٠٢١) التوظيف أنه " وسيلة لتحقيق العيش الكريم والاستقلالية والاستقرار وكسب مكانة اجتماعية مرموقة. يُعتبر التوظيف الناجح هدفًا أساسيًا لعملية التأهيل المهني ومعياريًا لقياس نجاحها. بشكل عملي، يُمثل التوظيف حقًا من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يهدف إلى تمكينهم من أن يكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين في سوق العمل، ويساهم في الانتقال من نهج الرعاية إلى نهج التنمية، مع الأخذ في الاعتبار الاحتياجات والعوامل الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم" ص ٥٨٠.

وتعرف السلمي وبالبيد (٢٠٢٣) التوظيف أنه " العملية التي ينفذها أخصائيو الموارد البشرية في القطاعين الحكومي والخاص بهدف جذب الأشخاص ذوي الإعاقة الذين أتموا مراحلهم الدراسية، لشغل الوظائف التي تتناسب مع قدراتهم وإمكانياتهم، وذلك بما يتوافق مع الفرص المتاحة واحتياجات المؤسسة. هذه العملية تمثل جزءًا أساسيًا من استراتيجية التوظيف الشاملة التي تهدف إلى دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئة العمل وتحقيق التنوع في مكان العمل " ص ١٥٨.

في حين، يعرف (Min et al., 2016) التمكين الوظيفي بأنه عملية منح الموظفين جزءًا من السلطة والاستقلالية والمسؤولية؛ لاتخاذ القرارات والقيام بالإعمال الضرورية التي تتعلق بعملهم؛ وهذا الأمر يمنح الموظفين شعورًا بالسيطرة والملكية، يؤدي إلى تحفيزهم نحو الإنتاجية، ويزيد من رضاهم الوظيفي، كما يُعزز التمكين الوظيفي من الإبداع والابتكار داخل المؤسسات، ويُشجع الموظفين على مشاركة أفكارهم الإبداعية مع رؤوسهم، ويُمكنهم من التفكير النقدي والإبداع الذي يساعد على الارتقاء بالعمل.

ولضمان استدامة التمكين الوظيفي، لابد أن يتضمن عدة مكونات رئيسية، أبرزها: إمكانية اتخاذ الموظفين القرارات ضمن نطاق مسؤولياتهم، ووصل الموظفين إلى المعلومات اللازمة لأداء

وظائفهم بفعالية، واستفادة الموظفين من بيئة العمل الداعمة لهم، ومن التعليقات التي تعزز من قدرتهم على التعلم الاستقلالية في إنجاز مهامهم وتحقيق أهدافهم وتحفيز الموظفين بالحوافز المادية والتقدير وتحمل الموظفين المسؤولية الكاملة عن قراراتهم وأفعالهم (Obeidat et al., 2021). وبالتالي، يعد التوظيف والتمكين الشامل لذوي الإعاقة أحد المفاهيم المهمة التي تتطلب اهتمامًا كبيرًا في المجتمعات الحديثة، وتحظى هذه الفكرة بتأييد واسع في المجتمعات الحديثة، حيث يهدف إلى تحسين جودة حياة الأشخاص ذوي الإعاقة، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة، والاستفادة من فرص العمل والتعليم والحياة الاجتماعية (Winzer and Mazurek, 2017).

ثانيًا: مبررات الاهتمام بتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

شهد موضوع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الوقت الراهن اهتمام الباحثين والمسؤولين عن رعاية ذوي الإعاقة؛ وذلك لكونه أحد أفضل الحلول لهؤلاء الأشخاص. فالتوظيف من شأنه أن يساهم في تنمية الثقة بالنفس لدى هؤلاء الأشخاص ويجعلهم يشعرون بقيمتهم الذاتية، وذلك من خلال إيجاد مكان لهم في المجتمع دون أن يكونوا عبئًا على الآخرين (Aytac et al., 2012, 40). ليس ذلك فحسب؛ بل يصبح هؤلاء الأشخاص قادرين على الدفاع عن مصالحهم بشكل أفضل، وتمكينهم من تطوير مهاراتهم بشكل أكبر والتقدم نحو فرص عمل أفضل وأكثر إرضاءً، كما يساعدهم على تجنب العزلة الاجتماعية، وتحقيق شعور أفضل بالهوية (Vest, 2020, 36). هذا، ويعد التوظيف محورًا في حياة الأشخاص ذوي متلازمة داون لأنه الأساس لتلبية احتياجاتهم، بما في ذلك البقاء والتواصل الاجتماعي وتقرير المصير والرفاهية. يوفر العمل أيضًا فرصًا لتطوير أنظمة الدعم الاجتماعي، وفرص التعبير عن الذات، وتقرير المصير - وهي مكونات أساسية للصحة النفسية. من خلال العمل، "يمكن للأشخاص ذوي متلازمة داون الحصول على وضع مالي جيد وتحسين احترامهم لذاتهم وصحتهم الفكرية. كما يساهم التوظيف في زيادة الأداء المعرفي، وتحسين فرص التفاعل الاجتماعي، وتطوير العلاقات مع الأقران، وتحسين العام في نوعية الحياة، وتقليل القلق والاكتئاب" (Oliech, 2023, 8; Duncan, 2020, 53).

كما يعمل التوظيف أيضًا على "تحسين نوعية الحياة من خلال توفير الشعور بالهوية والمساهمة والانتماء. علاوة على ذلك، تبين أن الأشخاص ذوي متلازمة داون قادرون على المساهمة في النمو الاقتصادي من خلال توسيع نطاق التوظيف وتحسين مدة خدمة الموظفين" (Adenan et al., 2024, 141). وبالتالي، الارتباط الإيجابي بين الصحة الجسدية والنفسية وجودة الحياة وعمل هؤلاء الأشخاص.

في ظل التحديات التي واجهها ذوو متلازمة داون، يعتبر التدريب على المهارات المهنية جزءاً لا يتجزأ من إعداد المتعلمين ذوي الإعاقات للاعتماد على أنفسهم في المستقبل، ويعزز تقديم المهارات المهنية جودة حياة ذوي الإعاقة، بمن فيهم ذوي متلازمة داون (Gilson et al, 2017). وتري الباحثة، أن المبرر الجوهرى في الاهتمام بقضية توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، التي وجود علاقة بين توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة والتنمية المستدامة، ووفقاً للدوسري ومعاجيني (٢٠١٩)، فإن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يُعدُّ خطوة مهمة نحو تحقيق التنمية المستدامة والشاملة، حيث يُساهم في تقليل الفجوة بين الأشخاص ذوي الإعاقة وبقية أفراد المجتمع، ويُعزز من فرصهم في الحصول على حياة كريمة ومستقلة، وأن الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية يُمكنهم الإسهام بشكل فعال في سوق العمل عندما يُتاح لهم التدريب والتأهيل المناسبين، وهذا يُساعدهم على العيش بشكل مستقل ويقلل من الاعتماد على الآخرين. كما أن توظيفهم يُعدُّ استثماراً في القدرات البشرية ويُساهم في تحقيق العدالة والمساواة في المجتمع.

ثالثاً: ثوابت توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية

تمتلك المملكة العربية السعودية العديد من الجهات التي تهتم بتأهيل وتدريب ودعم ذوي الإعاقة في الحصول على فرص العمل المناسبة، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم المهنية، ومن بين هذه الجهات: وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، والهيئة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، ووزارة الصحة، والشركات والمؤسسات الخاصة، والمجتمع المحلي، وذوو الإعاقة أنفسهم، حيث يتطلب توظيف وتمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل تعاوناً وتنسيقاً بين جميع هذه الجهات المعنية، يسهم في الحصول على فرص العمل المناسبة في تحسين حياتهم، وتعزيز مساهمتهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.

وفي ضوء خبرة الباحثة وجهودها ذات العلاقة بالجهات ذات العلاقة بتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، تحدد أهم الثوابت الداعمة لتوظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة في السعودية:

١- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة:

قد أقرت المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للجمعية العامة للأمم المتحدة (٢٠٠٦) حظر التمييز في التوظيف وضمان حماية حقوق العمال للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع المواطنين الآخرين، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من استخدام خدمات الإرشاد الوظيفي ودعم تطوّرهم المهني، وتعزيز التوظيف في كل من القطاعين العام والخاص والعمالة الذاتية، وضمان التعديلات اللازمة في مكان العمل، وتعزيز اكتساب الخبرة في العمل، وتقديم الخدمات كتسهيل العودة إلى العمل والحفاظ على الوظيفة (Giermanowska, 2020, 13-14).

منذ توقيع وثيقة الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقات (United Nations Convention On The Rights Of Persons With Disabilities) (UNCRPD) عام ٢٠٠٦، يعتبر دمج ذوي الإعاقة في العمل والحصول على أجر حقاً أساسياً من حقوق الإنسان. وتُلزم المادة رقم ٢٤ الدول بتوفير فرص تعلم مدى الحياة لذوي الإعاقة، بينما تعزز المادة رقم ٢٧، الخالصة بالعمل والتوظيف، توفير برامج الدعم الفني والمهني، وخدمات العمل وطرق التدريب الأكثر عمقا، مما يساهم في الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لذوي الإعاقات الفكرية (Taubner et al., 2022, 353).

٢- رؤية ٢٠٣٠:

اهتمت الدول بالأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم انطلاقاً من المبادئ الإنسانية التي نادى بها المنظمات الدولية في الميثاق الدولي لإعلان حقوق الإنسان. وقد برز هذا الاهتمام في المملكة العربية السعودية في دعم ورعاية ذوي الإعاقة هو رؤية ٢٠٣٠ التي تنص على (سنمكن أبنائنا من ذوي الإعاقة من الحصول على فرص عمل مناسبة والتعليم يضمن استقلاليتهم واندماجهم بوصفهم عناصر فاعلة في المجتمع كما سندعمهم بكل التسهيلات والأدوات التي تساعد على تحقيق النجاح أي تحويل الأشخاص ذوي الإعاقة من متلقين للمساعدة الى منتجين).

وتهدف رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) إلى تعزيز الاقتصاد الوطني والتنمية المستدامة في البلاد، ويعد تمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل جزءاً أساسياً من هذه الرؤية؛ ومن ثم تركّز الجهود على تمكين ذوي الإعاقة في سوق العمل، عبر توفير الدعم والتدريب المهني لذوي الإعاقة؛ لتنميتهم وظيفياً، إضافة إلى تعزيز الوعي العام والتعاون بين القطاعين العام والخاص، وتحسين البنية التحتية، وتشجيع الابتكار والاستثمار في مجال تمكينهم بسوق العمل، وتوفير بيئة عمل ملائمة وخدمات وتكنولوجيا تلبي احتياجاتهم. . الخ، يسهم في تحسين جودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم.

٢- نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (٢٠٢٢):

صدر مرسوم ملكي رقم (م/٢٧) وتاريخ ١٤٤٥/٢/١١ هـ بالموافقة على نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ونصت (المادة العاشرة) يكفل النظام حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والتوظيف دون تمييز، مراعيًا في تحقيق ذلك الآتي:

- تصميم وتنفيذ برامج توظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وتدريبهم مهنيًا وتقنيًا بما يحفز جهات العمل الحكومية والخاصة على استقطابهم وتوظيفهم.
- موائمة أنظمة وبيئات العمل لمتطلبات الأشخاص ذوي الإعاقة.
- توفير فرص متكافئة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

رابعاً: أهمية توظيف وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة

تُعتبر قضية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأشخاص ذوي متلازمة داون، معقدة ومتأثرة بمجموعة من العوامل الشخصية، الأسرية، والمجتمعية، الأمر الذي يتطلب تعزيز الوعي المجتمعي وتحسين الصورة النمطية للأشخاص ذوي الإعاقة لتمكينهم من الاندماج في الحياة العملية والمساهمة بفعالية في المجتمع.

وفقاً لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، يُعتبر العمل حقاً أساسياً يُمكنهم من العيش بكرامة واستقلالية، ويُعزز من قدرتهم على المساهمة بفاعلية في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وأشار حنفي (٢٠٢٠) الي فوائد توظيف ذوي الاعاقة تتمثل فيما يلي:

- تعزيز الدمج الاجتماعي: يُساعد توظيفهم في هذا المجال على تحقيق الدمج الاجتماعي وتقديم نموذج إيجابي للطلاب، مما يُشجع على التفاهم والتقبل بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم.

- **الخبرة العملية:** يمتلك الأشخاص ذوي الإعاقة خبرات وتجارب شخصية قد تُسهم في تطوير برامج التربية الخاصة وتقديم رؤى قيمة حول كيفية التعامل مع التحديات التي قد يواجهها الطلاب.
- **التمثيل والتأثير:** يُمكن للمعلمين ذوي الإعاقة أن يكونوا قدوة للطلاب، مما يُعزز ثقتهم بأنفسهم ويُحفّزهم على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.

وبالتالي، تنبثق أهمية التمكين الوظيفي من خلال النتائج التي تقد يُحققها هذا التمكين، حيث يؤدي التمكين الوظيفي إلى زيادة الثقة المتبادلة بين القيادة في المؤسسة والموظفين، ويزيد من تحفيز الموظفين في العمل من خلال تفويض السلطة إلى المستويات الدنيا في المؤسسة، ويُساعد من زيادة مساحة مشاركة الموظفين في عملية اتخاذ القرارات وتعزيز فاعليتها؛ وهو ما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسة وتأسيساً على ما سبق، فإن التمكين الوظيفي يجعل المؤسسة أكثر القدرة على الاستجابة للبيئة المتغيرة، وأكثر تقديراً لدعم الابتكار (Al- Hajri and Obeidat, 2021).

بالاستناد إلى ما سبق، تري الباحثة أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، يسهم في تعزيز استقلاليتهم ودمجهم بشكل أكبر في المجتمع، مما يُحسن التفاعل الاجتماعي ويُقلل من الوصمة المرتبطة بالإعاقة، ويُتيح لهم فرصة لتطوير مهارات جديدة وتحسين القدرات القائمة، مما يُساعد في تحقيق النمو الشخصي والمهني، وبالتالي يُصبح الأشخاص ذوي الإعاقة جزءاً من القوى العاملة ويُساهمون في الاقتصاد، وأيضاً، يمكن أن يُحسن العمل الصحة النفسية ويُقلل من مشاعر العزلة والاكتئاب، وفرصة لإثبات قدراتهم وتحقيق إنجازات تُعزز من احترامهم لذاتهم.

خامساً: مهارات التوظيف التي تسهم في التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة

تُعد مهارات التوظيف إحدى المهارات الأساسية والسمات المطلوبة في كل وظيفة. وهي المهارات العامة التي تجعل الشخص مرغوباً في أي منظمة. وتعرف مهارات التوظيف على أنها " تلك المهارات المتعلقة بتطبيق المعرفة في الأنشطة المهنية، من أجل تحقيق النتائج المتوقعة وإنجاز معايير الإنتاج وأماكن العمل" (González Fernández et al., 2021,48). وتشمل

مهارات التوظيف "المهارات التي تسمح للأشخاص بالعمل بشكل جيد مع الآخرين، وتطبيق المعرفة لحل المشكلات، والتكيف مع أي بيئة عمل، كما تشمل المهارات المهنية التي تمكن الشخص من النجاح في مكان العمل" (Slyter, 2021, 22).

هذا، وتعد المهارات الاجتماعية واحدة من أهم مجالات مهارات التوظيف، وهي "بالغة الأهمية في جميع الصناعات والمهن، سواء للموظفين من ذوي الإعاقة أو غيرهم. إن قيمة المهارات الاجتماعية تتضح في تعزيز قابلية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة أولئك الذين يعانون من إعاقة مثل متلازمة داون. قد يعتمد الحصول على وظيفة والاحتفاظ بها على جودة التفاعلات الاجتماعية للفرد، ولهذا السبب من الضروري أن يتمتع الموظفون بالمهارات المناسبة عند بدء العمل" (Bonner, 2017, 83).

كما تعد مهارات تقرير المصير والدفاع عن النفس من مهارات التوظيف الضرورية لذوي الإعاقة في المواقف الاجتماعية والعملية، وقد تم تحديدها كمؤشر على التوظيف بعد المدرسة، ويجب تسليط الضوء على التعليم المحدد في اتخاذ القرار والثقة بالنفس والوعي الذاتي وحل المشكلات باعتبارها مهارات بالغة الأهمية في أي تعليم لمهارات تقرير المصير والدفاع عن النفس. أيضًا، "يجب بذل جهد واعٍ لتقليل اعتماد الطالب على الدعم الفردي مع تعلمه المزيد من مهارات تقرير المصير و/أو اقترابه من الانتقال من المدرسة الثانوية. وذلك لأن الطلاب عندما يتمتعون بمعدل مرتفع من تقرير المصير والدفاع عن النفس، فإنهم قادرون على العمل بشكل جيد والدفاع عن احتياجاتهم الخاصة. بالإضافة إلى ذلك، فإنهم قادرون على الدفاع عن تفضيلاتهم ورغباتهم واحتياجاتهم في العمل" (Pickens, 2015, 32).

بالإضافة إلى المهارات السابقة؛ ذكر (Gilson et al., 2022, 1561) أن هناك مجموعة من السلوكيات التي ينبغي إكسابها للأشخاص ذوي متلازمة داون: وتتمثل تلك السلوكيات في: سلوكيات العمل العامة والتي تصف السلوكيات التي تعزز الاحتراف في مكان العمل عبر مجموعة متنوعة من المناصب الوظيفية. تشمل: إدارة الوقت (على سبيل المثال، الوصول إلى العمل في الوقت المحدد، والمغادرة والعودة من الراحة خلال الوقت المتوقع المخصص)، والتواصل مع صاحب

العمل عند المرض أو التأخير، وإظهار الحماس للوظيفة، والامتناع عن الأعمال الشخصية أثناء تواجدك على مدار الساعة. سلوكيات أداء العمل والتي تشمل السلوكيات غير الاجتماعية المتعلقة بالإنتاجية. تشمل: اتباع التوجيهات في غضون فترة زمنية مناسبة، والتركيز وسط ازدحام بيئة العمل، والعمل دون إشراف مباشر، وإكمال العمل بجودة جيدة. يتوقع معظم أصحاب العمل أيضًا أن يمتلك موظفهم المهارات اللازمة في التفاعلات مع زملاء العمل والمشرفين والعملاء. أما المهارات الاجتماعية المتعلقة بالعمل هي مهارات شخصية وداخلية متوقعة من كل موظف في بيئة العمل. والسلوكيات الاجتماعية المتعلقة بالمهام والتي تتمثل في التفاعلات المرتبطة مباشرة بتحقيق توقعات الوظيفة. تشمل الأمثلة طلب المساعدة عند الحاجة، وقبول التعليقات البناءة من المشرفين أو زملاء العمل، وطلب التوضيح عندما لا يفهمون ما يجب عليهم فعله. والسلوكيات الاجتماعية غير المتعلقة بالمهمة والتي تشمل تفاعلات لا علاقة لها بإكمال مهمة الوظيفة. تشمل الأمثلة استخدام الفكاهة المناسبة وفهمها، والاستماع إلى الآخرين، والاختلاف دون جدال.

وبصفة عامة، أن تزويد ذوي متلازمة داون بالمهارات المهنية يمكنهم من عيش حياة أكثر استقلالية والاندماج في مجتمعاتهم.

سادساً: أنواع التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

نكر (Tod , 2013,36) أن هناك ثلاثة أنواع من التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة ذوي متلازمة داون وهي "التوظيف المفتوح open employment، والتوظيف المدعوم supported employment، وخدمات الأعمال business services". وتوضيح ذلك فيما يلي:

■ التوظيف/ العمل المفتوح open employment: يوصف العمل المفتوح بأنه العمل

دون دعم إضافي، وبالتالي يتم توظيف الشخص بشكل مستقل. يُعرف التوظيف المفتوح أيضًا بالتوظيف التنافسي لأنه يتضمن تنافس الشخص في سوق العمل العام وله دور استباقي في البحث عن عمل. غالبًا ما تلعب الأسرة دورًا نشطًا في هذا النوع من التوظيف. ويشارك القطاع الخاص إلى حد كبير في الشراكات والمنظمات وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

- **التوظيف المدعوم supported employment:** يشمل التوظيف المدعوم الشخص الذي يعمل في بيئة بها زملاء عمل ذوو إعاقة وغير ذوي إعاقة ويتلقى الدعم لمساعدته في تطوير المهارات اللازمة للعمل في مكان العمل. ويعزز هذا النوع من التوظيف تطوير المهارات التكنولوجية والتدريب على مهام محددة والاهتمام الفردي الذي يعزز التمكين الشامل. ويشارك مدرب العمل في دعم الفرد من خلال مرافقته في البداية في جميع المهام المتعلقة بالعمل ثم التشاور معه لاحقًا بشكل منتظم للحفاظ على التقدم. تتمثل العناصر الحاسمة للتوظيف المدعوم في تخصيص استراتيجيات الدعم للفرد والمساعدة في التكامل الاجتماعي مع زملاء العمل والعملاء. لقد ثبت أن التوظيف المدعوم يعمل على تحسين القدرات المعرفية للموظفين الذين يعانون من اضطرابات مثل اضطراب طيف التوحد، هذا هو النوع الأكثر شيوعًا من الوظائف للأشخاص ذوي متلازمة داون.
- **خدمات الأعمال business services:** تتضمن خدمات الأعمال الفرد الذي يعمل في بيئة عمل محمية مع أفراد آخرين من ذوي الإعاقة، ويشار إلى هذا النوع من العمل أيضًا باسم العمل المحمي حيث يعمل الفرد في بيئة قائمة بذاتها. ويتم الحصول على العمل المحمي عمومًا من خلال وكالة التوظيف وهو نوع العمل الأقل أجرًا مقارنة بالعمل المفتوح أو المدعوم. علاوة على ذلك، يمكن للمؤسسة توفير ورش عمل حول النقل والوجبات والأداء الاجتماعي ومهارات المساعدة الذاتية.

سابعاً: معوقات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة

تتبع العوائق التي تحول دون توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات من مجموعة متنوعة من العوامل المعقدة، بما في ذلك عدم كفاية التشريعات، وسوء الفهم حول الأشخاص ذوي الإعاقة، والقيود على الخدمة والدعم، وعدم كفاية التمويل، وعدم السماح بالمشاركة النشطة للأشخاص ذوي الإعاقات في قرارات التوظيف الخاصة بهم. لهذه الأسباب، لا يزال الأشخاص ذوو الإعاقة يعانون من أعلى معدلات البطالة بين أي فئة من فئات الإعاقة، ويكسبون أقل من أقرانهم من ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة، وهم أكثر عرضة للعمل في ورش عمل محمية، وغالبًا ما لا يستفيدون من المجتمع مبادرات التوظيف القائمة مقارنة بباقى الأشخاص في فئات الإعاقة الأخرى (Andresen, 2021,17).

هذا، ويضيف (Beasley, 2014, 85) مجموعة أخرى من المعوقات التي تحول ذوي متلازمة داون؛ ويمكن ذكر تلك المعوقات على النحو التالي:

- **المعوقات المجتمعية:** إن التحيز والتمييز يشكلان حاجزًا خفيًا ولكنه منتشر في المجتمع أمام توظيف الأشخاص ذوي متلازمة داون، فالمجتمع لديه معتقدات أو صور نمطية معينة عن الأشخاص ذوي الإعاقة وتشمل الصور النمطية الشائعة عن الأشخاص ذوي الإعاقة الشفقة والاعتماد وعدم الكفاءة وضعف الشخصية. ومن ناحية أخرى، يتفق الأشخاص المتحيزون مع هذه الصور النمطية السلبية ويولدون ردود فعل عاطفية سلبية نتيجة لذلك. والتمييز هو رد الفعل السلوكي للتحيز. ويشمل التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة الإحالة المتعمدة إلى وظائف أقل جودة أو الاستبعاد من فرص العمل ذات الأجور المرتفعة.
- **المعوقات الشخصية:** المعوقات الشخصية أمام التوظيف هي الخصائص الجسدية والشخصية التي قد يمتلكها الأشخاص ذوو الإعاقة أو لا يمتلكونها لتأمين وظيفة تنافسية (على سبيل المثال مهارات العمل، ومهارات التكيف الشخصي والاجتماعي) ويجب أن تكون هذه المهارات موجودة لدى الشخص الذي يتخذ القرار بشأن التوظيف، إن القدرة البدنية للشخص ذو الإعاقة تصبح مصدر قلق كبير لصاحب العمل عند النظر في أنواع العمل التي يكون الشخص مناسبًا لها نفسيًا ومهنيًا. ومن الأمثلة على المعوقات الشخصية للأشخاص الذين يعانون من صعوبات في الحركة أنهم يحتاجون إلى مرافق يسهل الوصول إليها (على سبيل المثال، المباني الخالية من العوائق)، وأولئك الذين يعانون من مشاكل في العمليات الإدراكية يحتاجون إلى التفكير في وظائف أقل تعقيدًا، والأشخاص الذين يعانون من حالات إعاقة تتفاقم بسبب الإجهاد يجب أن يكونوا على دراية بمستويات الإجهاد المرتبطة بالوظيفة وكيفية إدارة هذا الإجهاد. وغالبًا ما تستبعد المعوقات البيئية والتحيز المجتمعي والإعاقات الوظيفية الأشخاص ذوي الإعاقة من عالم العمل.
- **المعوقات الأسرية:** قد تؤثر جميع المتغيرات العائلية (مثل المعرفة والمدخلات والمشاركة) على فرصة الطالب في الانتقال بنجاح إلى العمل.

■ **المعوقات الاتصالية:** وتتضمن، نقص وسائل النقل Lack of Transportation: يعد الافتقار إلى إمكانية الوصول إلى وسائل نقل موثوق بها عقبة رئيسية أمام الحصول على عمل للبالغين من ذوي الإعاقة. وقلة دعم العمل Lack of Work Supports: بدون الدعم الوظيفي الضروري، قد يكافح شخص بالغ يعاني من الإعاقة للحفاظ على منصب وظيفي، التأثير الساقط للدعم غير الكافي من أصحاب العمل يتفاقم بفقدان الدعم من الأسرة أو الأصدقاء أو الوكالات. غالبًا ما يتم إزالة الدعم من قبل الوكالات بمجرد أن يُعتقد أن الفرد الذي يعاني من ذوي الإعاقة يمكنه العمل بشكل مستقل. ويعد الدعم المناسب في العمل ضروريًا لاستمرار نجاح التوظيف للبالغين ذوي الإعاقة وتشمل أنواع دعم العمل المحتمل وجود مدربًا وظيفيًا، والتدريب قبل العمل، والتكنولوجيا المساعدة.

وتُعدّ عملية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تحديًا كبيرًا يواجه العديد من المجتمعات، وقد أشارت الدراسات إلى مجموعة من المعوقات التي تحول دون استخدام وتشغيل هذه الفئة بفعالية. وفقًا للدوسري ومعاجيني (٢٠١٩) تشمل هذه المعوقات: مواقف المجتمع المحلي واتجاهاته السلبية، والمعوقات الاقتصادية، ومواقف أصحاب العمل، وموقف العمال الآخرين، وموقف ذوي الإعاقة وأسرهم، والعوائق المعمارية.

تُظهر هذه المعوقات الحاجة الماسة إلى تغيير النظرة الاجتماعية وتحسين البنية التحتية والسياسات الاقتصادية لتعزيز فرص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم بشكل فعال في المجتمع، وتُشير الدراسة التي أجراها Nevala et al., (٢٠١٥) إلى أن التسهيلات في مكان العمل تُعزز فرص العمل المتساوية، وتزيد من إنتاجية العمال ورضاهم الوظيفي، وتقلل من تكاليف تدريب العمال ذوي الإعاقة، مما يُساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر شمولية وإنتاجية.

وناقش Vink and Vink-Niese (٢٠١٩) إعادة تأهيل العمل والتقاعد الطبي للأشخاص ذوي الإعاقة. أبرزت دراستهم أهمية خلق بيئات عمل داعمة للأشخاص ذوي الإعاقة، الحاجة إلى بيئات عمل متكيفة وبرامج إعادة تأهيل مصممة خصيصًا لتلبية الاحتياجات الخاصة للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأشارت دراسة السلمي وبالبيد (٢٠٢٣) إلى أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأشخاص المصابين بمتلازمة داون، يواجه تحديات متعددة تشمل العوائق الاجتماعية، الاقتصادية، والمهنية. تتضمن هذه التحديات النظرة السلبية للمجتمع وقلة الوعي بحقوق وحاجات ذوي الإعاقة، إضافة إلى نقص البنية التحتية الملائمة. كما تشمل المعوقات المهنية مثل قلة المهارات، التمييز في التوظيف، ومحدودية فرص التدريب. والعوامل الأسرية مثل الخوف والقلق من الأسرة، وافتقار الدعم الأسري، تُعيق أيضًا وصولهم إلى فرص العمل. وأخيرًا، تؤثر المعوقات الشخصية مثل المشكلات الصحية وقلة الثقة بالنفس على قدرة ذوي الإعاقة على العمل بشكل منظم والبحث عن فرص عمل.

بالرغم من التحديات التي ذكرناها آنفًا، عندما تتاح الفرصة للطلاب لتعلم المهارات المهنية، فإنهم يستطيعون بدء مشروعاتهم وفي النهاية يصبحون ماهرين فيما تعلموه أيًا كان، مما يضمن لهم الدخل الجيد، لذلك يجب تعليمهم المهارات المهنية لكي يعملوا في المستقبل. (Loukae, 2021). لذا، يجب أن يكون الآباء (وغيرهم من أصحاب المصلحة) على وعي بعملية الانتقال والخدمات التي قد يتم تقديمها للطلاب في سن الانتقال. كان الافتقار إلى المعرفة بالخدمات المتاحة في المجتمع ومتطلبات الوظائف المرغوبة والدعم المتاح، من جانب ذوي الإعاقة وأولياء أمورهم، من الحواجز ذات التأثير العالي على الانتقال الناجح للطلاب ذوي الإعاقة. يجب ألا يكون الآباء على دراية ليس ذلك فحسب، بل يجب عليهم استخدام هذه المعرفة لتحسين التخطيط لحياة الطالب بعد المدرسة الثانوية. عندما يشارك الآباء بنشاط وإيجابية في اجتماعات خطة التعليم الفردي الخاصة بطلابهم والتخطيط للانتقال، يميل الطالب إلى تحقيق انتقال أكثر نجاحًا إلى العمل. تعد المشاركة والمعرفة بعملية الانتقال أمرًا بالغ الأهمية، ولكن الأمر نفسه ينطبق على وجود توقعات إيجابية، ولكن واقعية حول قدرات الطالب وأين ستسمح هذه القدرات للطلاب بالعمل في المستقبل (Pickens, 2015, 35-36).

وفيما يتعلق بالأشخاص ذوي متلازمة داون بصفة خاصة، تتسم خصائصهم بسمات محددة تميزها عن غيرها من الاضطرابات العصبية الوراثية المرتبطة بالإعاقة الفكرية. وتشمل هذه السمات

صعوبات في اللغة التعبيرية والمهارات الحركية الدقيقة والأداء الاجتماعي. ويعد التواصل الفعال أمرًا بالغ الأهمية في أماكن العمل، وقد تؤثر التحديات في هذا المجال على قدرتهم على نقل الأفكار أو فهم التعليمات أو التعاون مع الزملاء. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لدى أصحاب العمل والزملاء مفاهيم خاطئة حول الأشخاص ذوي متلازمة داون، مما يحد من فرصهم في النمو المهني. وبالتالي، فإن ارتفاع معدلات البطالة أو العمل مدفوع الأجر بدوام جزئي والعمل التطوعي غير مدفوع الأجر يعد أمرًا نموذجيًا للأشخاص ذوي متلازمة داون (Adenan et al., 2024, 141).

ثامناً: استراتيجيات تأمين العمل

أشارت دراسة Dubois et al (٢٠٢٤) إلى أن الأشخاص ذوي الإعاقة يواجهون تحديات متعددة في سوق العمل. استناداً إلى بيانات المسح الشخصي للمؤشرات الأساسية الوطنية للإعاقات الفكرية والنمائية لعامي ٢٠٢١-٢٠٢٢، وجدت الدراسة أن نسبة كبيرة من هذه الفئة، وهي ٤٢٪، كانوا عاطلين عن العمل رغم رغبتهم في الحصول على وظيفة. بالإضافة إلى ذلك، كان ٣٩٪ منهم يعملون بأقل من قدراتهم، بينما كان فقط ٢١٪ منهم يتمتعون بتوظيف تنافسي متكامل.

ويُظهر البحث الذي أجراه Rodriguez-Arnaldo and Garcia-Perez (٢٠٢٢) أن نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل أقل بكثير مقارنةً بالسكان غير ذوي الإعاقة. وانهم في الحاجة إلى تحليل العمل الذي يأخذ بعين الاعتبار الإعاقات المختلفة دون الحاجة لتعديلات في مكان العمل، مما يُمكن ذوي الإعاقة من تجاوز الحواجز النفسية المحتملة أثناء التوظيف. وهذا ما أكدت عليه دراسة Clercq et al., (٢٠١٩) أهمية توفير أنظمة دعم مصممة خصيصاً لمعالجة احتياجات ذوي الإعاقة الفريدة في مكان العمل.

بالإضافة إلى ذلك، ناقش Santoro (٢٠٢٣) متلازمة داون عبر مراحل الحياة، مقدماً نظرة شاملة على التحديات والفرص المرتبطة بالحالة. تؤكد هذه الدراسة على أهمية النظر في الآثار طويلة الأمد لتوظيف الأشخاص الذين يعانون من متلازمة داون والحاجة إلى دعم مستمر لتعزيز رفاهيتهم وتطويرهم المهني.

وتُعَدُّ الدراسة التي أجراها Dubois et al., (٢٠٢٤) مؤشراً على الأهمية القصوى للتخطيط الوظيفي المتمركز على الشخص في تعزيز فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وتُشير الدراسة إلى أن تضمين أهداف وظيفية ضمن خطط الخدمة يُسهم بشكل فعال في زيادة احتمالات حصول هؤلاء الأشخاص على عمل متكامل وتنافسي. بالإضافة إلى ذلك، تُلقي الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه العوامل الديموغرافية مثل العمر، العرق، نوع الإعاقة، ومستوى الدعم المُقدم في تحديد فرص العمل، مما يستدعي الأخذ بها في الاعتبار عند التخطيط للخدمات. بصفة عامة، تتمثل استراتيجيات تأمين العمل فيما يلي:

مهارات البحث عن العمل والتدريب على الاستعداد للوظيفة Job seeking skills and job readiness training

نكر (Beasley, 2014, 98-99) أن تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة يساعد في الحصول على مهارات العمل للبحث عن عمل والوصول إلى أرباب العمل المحتملين الذين يقدمون مزايا طبية من خلال التدريب على مهارات البحث عن العمل وتطويره. وتهدف هذه البرامج إلى إعداد الأشخاص ذوي الإعاقة في مهارات البحث عن عمل حتى يتمكنوا من تأمين عمل بنجاح، تتضمن الأنشطة الشائعة في التدريب ما يلي: (أ) كيفية العثور على فرص عمل، (ب) إعداد السيرة الذاتية الشخصية، (ج) ملء طلبات العمل، (د) لعب الأدوار في مقابلات العمل، (هـ) فهم ممارسات التوظيف لدى صاحب العمل، و(و) كيفية الكشف عن إعاقاتهم. وبالتالي، يجب على المرء أن يأخذ في الاعتبار المنظور الأوسع لتحديد الوظائف والوصول إليها والحفاظ عليها، حيث إن هذه الأمور متشابكة في عملية تأمين العمل والحفاظ عليه والتقدم في العمل لزيادة الدافع للبحث عن عمل.

التطور الوظيفي وإعادة التشغيل Job development and reemployment

نكر (Beasley, 2014, 100 ; Strater, 2016,17) أن التوافق بين خصائص الأشخاص العاملين وبيئاتهم يعد من الاعتبارات المهمة في التطور الوظيفي. إن التفاعل بين التطور الوظيفي وقدرات الفرد يمكن أن ينتج نتائج إيجابية لأصحاب العمل. إن التوافق الجيد أو

التوافق بين قدرات الفرد وما يمتلكه من خبرات تعليمية ومتطلبات الوظيفة يساهم في تحقيق نتائج إيجابية للأشخاص ذوي الإعاقة وتوافر الوظائف، من المهم أن نتذكر أن بيئة عمل الشخص يمكن تحسينها من خلال تعديلات الوظيفة والتكيف في مكان العمل.

وبالتالي، تري الباحثة، سيواجه الأشخاص ذوو الإعاقة المزيد من التحديات في مكان العمل للتنافس في سوق العمل المستقبلية، إذا لم تقدم لهم برامج تؤهلهم لسوق العمل وتسهل انتقالهم من المدرسة للعمل.

المهارات النفسية الاجتماعية وإعادة التوظيف Psychosocial skills and reemployment

ذكر (Strater, 2016,17-18) أن المهارات النفسية الاجتماعية تلعب دوراً حيوياً مع الأشخاص ذوي الإعاقة في قدرتهم على العثور بنجاح على عمل منتج والاحتفاظ به، وتوفر النظرية الاقتصادية إطاراً لتحليل سلوك البحث عن عمل، ويختلف الأشخاص في قدراتهم وتعليمهم وخبراتهم العملية وخصائصهم وتختلف الوظائف في متطلبات المهارات والمعرفة، وفقاً للنظرية الاقتصادية، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يدخلون سوق العمل مقيدون بمواردهم المتاحة لقبول عرض عمل في إطار زمني محدد. ويمكن تعزيز التفاعل بشأن نجاح الفرد المحتمل في سوق العمل من خلال المشاركة في البرامج المهنية مثل التدريب على التكيف المهني والتدريب على الاستعداد للوظيفة. لا شك أن أحد الآثار المترتبة على فقدان الوظيفة في أي وقت حيث معدلات البطالة مرتفعة وفرص إعادة التوظيف ضئيلة يختلف عن تلك المتضمنة في البطالة خلال وقت حيث فرص إعادة التوظيف وفيرة. يتضرر الأشخاص ذوو الإعاقة بشدة من الركود الاقتصادي.

وبالتالي، تري الباحثة، أن كثيراً من الأشخاص ذوي الإعاقة يفقدون وظائفهم أو يفشلون في الحفاظ على وظائفهم بسبب ضعف المهارات الاجتماعية أو المهارات الشخصية غير المناسبة،

ولمعالجة ضعف المهارات الاجتماعية، يجب تفريد برامج تسهم في الاستعداد للوظيفة لتحسين المهارات الاجتماعية والشخصية للأشخاص ذوي الإعاقة.

تاسعاً: جهود جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة في مجال توظيف وتمكين ذوي الإعاقة (ذوي متلازمة داون) نموذجاً

تعد جمعية أصدقاء ذوي الإعاقة بالرياض، من أهم الجمعيات المتخصصة في مجال ذوي الإعاقة، وذلك تحت إشراف وزارة العمل والتنمية الاجتماعية ترخيص رقم (١١٦٠)، بالمملكة العربية السعودية.

رؤية الجمعية:

"تحقيق الريادة في العمل الخيري لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حقوقهم".

رسالة الجمعية:

"تحسين جودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة يتم تطبيق مفهوم "جودة الحياة" لضمان كرامة الفرد والمساواة بين الجميع كمبدأ أساسي، وضمان المشاركة الكاملة والمتساوية للأشخاص ذوي الإعاقة في جميع مجالات المجتمع".

أهداف الجمعية:

- ١- تعزيز جودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٢- دعم الخدمات المساندة والشاملة (علاجية، تأهيلية، اجتماعية، نفسية) لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- تنفيذ المشاريع والبرامج المتنوعة التي تخدم الأشخاص ذوي الإعاقة وذويهم.
- ٤- الإسهام في تأهيل وتمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بمهن تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم.
- ٥- تقديم دورات تدريبية تستهدف توعية المجتمع بمسببات الإعاقة وطرق الوقاية.

٦- توفير خدمات وبرامج رياضية وترفيهية للأشخاص ذوي الإعاقة.

٧- تطوير الأبحاث والدراسات والإصدارات المتعلقة بذوي الإعاقة.

٨- تقديم الإعانات المادية والعينية للأشخاص ذوي الإعاقة وأسرهم.

مبادرات / برامج الجمعية:

قدمت الجمعية الكثير من المبادرات والبرامج ذات العلاقة بتأهيل وتوظيف ذوي الإعاقة، ومن أهم هذه البرامج، برنامج "التدريب المنتهي بالتوظيف والتمكين الوظيفي لمتلازمة داون" بالشراكة مع المعهد العالي للسياحة والضيافة.

الهدف العام للبرنامج: تأهيل ذوي الإعاقة وتمكينهم مهنيًا واجتماعيًا لتهيئتهم لسوق العمل.

عدد المستفيدين: تم اختيار (١٥) متدرب ومتدربة من الأشخاص ذوي متلازمة داون ممن توافرت فيهم شروط التدريب في مجال الضيافة والفندقة.

ولضبط مدخلات ومخرجات البرنامج التدريبي، تم تطبيق قياس قبلي وبعدي للمتدربين، يتضمن (٨) مهارات بيانهم كمايلي: معرفة قوائم الأطعمة والمشروبات، استخدام المعدات، وتنظيف المعدات، وإعداد المشروبات، وخدمة الزبائن، والسلامة في العمل، والعمل الجماعي، والمهارات الشخصية في مكان العمل.

وكانت نتائج البرنامج ذات دلالة وأسهمت في وعي الأشخاص ذوي متلازمة داون بالمهارات المطلوبة في مجال الضيافة والفندقة، والتي تساعدهم على التمكين الوظيفي في بيئات العمل، وتقوم الجمعية بمتابعتهم بعد التوظيف.

وللتأكد من جودة البرنامج التدريبي، تم تطبيق قياس "رضا المتدربين عن برنامج التدريب المنتهي بالتوظيف"، وتضمنت بنود القياس (٨) بنود، بيانهم كالتالي: ملائمة مقر التدريب مع احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة من حيث التجهيزات والخدمات الأساسية، توفر المدربين بعدد كاف، جودة الخدمات المقدمة، الشعور بالاحترام والخصوصية والمحافظة علي سلامة الشخص،

توفير الاطار النظري والشرح الوافي لمهارات البرنامج التدريبي، توفير التدريب العملي بعدد ساعات كافية، الاهتمام بالملاحظات والشكاوى وسرعة معالجتها، تحقيق البرنامج التدريبي لأهدافه "، وبعد تحليل نتائج الأداة، أكدت النتائج الرضا التام عن البرنامج التدريبي المنتهي بالتوظيف.

توصيات تربوية:

في ضوء ما سبق، تقدم الباحثة العديد من التوصيات تترجم السياسات والبرامج المعززة لتمكين ذوي الإعاقة وظيفيًا، منها ما يلي:

- ١- توفير بيئة عمل ملائمة وصحية لذوي الإعاقة.
- ٢- تحسين الوصول إلى الخدمات اللازمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- توفير الموارد والتكنولوجيا اللازمة لتمكين ذوي الإعاقة من الحصول على فرص العمل المناسبة.
- ٤- توفير الدعم النفسي والاجتماعي والتدريب وتحسين الوعي بقدرات ذوي الإعاقة ومهاراتهم واحتياجاتهم الخاصة.
- ٥- تبني سياسات وممارسات تساعد على التمكين الوظيفي لذوي الإعاقة.
- ٦- ضرورة إعادة تأهيل المجتمع لفهم الإعاقة، عبر سن سياسات إيجابية يمكن أن تخلق المزيد من الفرص أمام ذوي الإعاقة، وتعزز الإدماج بينهم وبين أقرانهم مما يساعدهم على تكوين حياة مهنية ناجحة.
- ٧- بذل جهود جادة لتوعية المجتمع بأهمية تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لما لها من دور في تعزيز مهاراتهم للمنافسة في سوق العمل.
- ٨- توفير الحكومة والشركات ميزانيات خاصة لتدريب ذوي الإعاقة وتأهيلهم للعمل.
- ٩- متابعة تطبيق التشريعات والسياسات المتعلقة بحقوقهم في العمل وتوفير بيئة العمل المناسبة لهم.
- ١٠ - إنشاء شبكات تعاون وبرامج شراكة عامة خاصة بهم وتحسين وسائل الوصول إلى مواقع العمل.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

بخيتان، رامي أحمد. (٢٠١٩). أثر برنامج إرشاد مهني جمعي في بلورة الميول المهنية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.

حسنين، هالة أحمد سليمان. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون. المجلة التربوية، (٨٢)، ٥٧١ - ٦٢٦.

حنفي، علي عبد النبي. (٢٠٢٠). توظيف ذوي الإعاقة: التحديات واستراتيجيات الانتقال من المدرسة إلى العمل. مجلة البحوث التربوية والنوعية، ١٤، ٢٤ - ٥٥.

الدوسري، عبد الرحمن بن محمد عبد الله، ومعاجيني، فايز سليمان حسن. (٢٠١٩). معوقات توظيف الشباب ذوي الإعاقة العقلية البسيطة في القطاع الخاص من وجهة نظر مدراء الموارد البشرية في المنطقة الشرقية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ٩، ٣٢٤، ١٢٦ - ١٦٣.

السلمي، أنهار عبد العزيز، وبالبيد، ريم بنت عبد الله. (٢٠٢٣). المعوقات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في التوظيف من وجهة نظر أولياء أمورهم في منطقة مكة. المجلة العربية للنشر العلمي، (٥٥)، ١٥٣ - ١٧٣.

علي، أحمد فتحي. (٢٠١١). توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة العقلية البسيطة من وجهة نظر أسرهم وأصحاب الأعمال. مجلة التربية، ١٤٥، (١)، ٢٠٧ - ٢٣٨.

نظام حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. (٢٠٢٣). مسترجع من

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/e52b691a-785c-42a7-8916-b07d00e4fd38/1>

المراجع الأجنبية:

- Adenan, A., Mizanur R., Sharifa, E., Razitasham, S., Saimon, R., Chen, Y., & Ting, C. (2024). Employment Opportunities and Benefits for People with Down Syndrome in Malaysia: A Qualitative Research. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 26(1): 140–158..
- Al-Hajri, K. M., & Obeidat. A. M. (2021). The impact psychological empowerment in achieving job satisfaction at the Police College, Qatar. *International Journal of Business and Management*, 14 (9), 1 – 19.
- Andresen, J. (2021). Social Privilege's Influence On Postsecondary Access And Employment For Individuals With Intellectual Disabilities. *Ph.D*, University Graduate School.
- Aytac, S., Bayram, N., Özenalp, A., Özgökçeler, S., Berkun, S & Erturk, H. (2012). Flexible Working and Employment of People with Disabilities at Customs Brokerage Firms in Turkey: A Social Responsibility Project. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 65, 39-45.
- Bailey, S., Carnemolla, P., Loosemore, M., Darcy, S., & Sankaran, S. (2022). A critical scoping review of disability employment research in the construction Industry: Driving social innovation through more inclusive pathways to employment opportunity. *Buildings*, 12 (12), 21 – 96.
- Banh, M. (2017). Employee Motivation Of Senior Engineers In Aerospace Companies In Southern California: A Qualitative Case Study. *Ph.D*, University of Phoenix.
- Beasley, T. (2014). Strategies for Helping Individuals with Disabilities Cope with Job Loss. *Ph.D*, Walden University.
- Beha, A., Kurtalic, S. C., & Petrovic, A. (2022). Workplace stressors of deaf and hearing workers. *Technium Soc. Sci. J.*, 27, 706.
- Benda, P., & Smejkalová, M. (2015). Web interface of education of mentally disabled persons for work in horticulture. *Agris on-line papers in Economics and information's*, 7 (665 – 2016 – 45046), 13 – 19.

- Clercq, Lana E. De., Kaap-Deeder, J. van der., Dieleman, L., Soenens, B., Prinzie, P., & Pauw, S. D. De. (2019). Parenting and Psychosocial Development in Youth with and without Autism Spectrum Disorder, Cerebral Palsy, and Down Syndrome: a Cross-Disability Comparison. *Advances in Neurodevelopmental Disorders* , 3 , 220 - 234. <http://doi.org/10.1007/s41252-019-00112-2>
- Dubois, L. A., Bradley, V., & Isvan, N. (2024). An observational investigation of unemployment, underemployment, and competitive integrated employment of people with intellectual and developmental disabilities in 2021-2022. *Disability and Health Journal* \ <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2024.101620>.
- Duncan, J., (2020). Strategies to Reduce Barriers to Employment for Persons with Mobility Disabilities. *Ph. D*, Walden University.
- Giermanowska, E., Raclaw, M & Szawarska, D. (2020). *Employing People with Disabilities: Good Organizational Practices and Socio-cultural Conditions*. Springer.
- Gilson, C., Whirley, M., Carter, E & Schutz, M. (2022). Teaching Employment Skills to People with Intellectual and Developmental Disability. In Matson, J & Sturmey, P. (2022). *Handbook of Autism and Pervasive Developmental Disorder, Autism and Child Psychopathology Series*. Springer.
- González Fernández,H., Molla,C & García,M. (2021). Employability Skills And Quality Of Life Among Employees With Mild And Moderate Intellectual Disability Who Attend Occupation Centres In Catalonia (SPAIN). *Siglo Cero*, 52 (1),45-57.

- Min K. R., Ugaddan, R. G., & Park, S. M., (2016). Is the creative tendency affected by organizational leadership and employee empowerment? An empirical analysis of US federal employees. *Public performance & Management Review*, 40 (2), 382 – 408.
- Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J., & Anttila, H. (2015). Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 432–448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>
- Obeidat, A. M., Atef Wahiby, H., Alshammari, D. M., Alzu'bi, S. K., Hadrab, A. F., & Samarah, M. A. (2010). The moderate role of knowledge sharing on the effect of human capital in job empowerment. *Ilokogretim Online*, 20(3), 1449 – 1459.
- Oliech, C. (2023). Teaching Problem-Solving Skills As A Soft Skill For Employment To Individuals With Autism And Intellectual And Developmental Disabilities Using Video Modeling In A Virtual Learning Environment. *Ph.D*, Duquesne University.
- Pickens, J. (2015). Factors That Affect The Employability Of Transition–Age Individuals With Severe Intellectual Disabilities: Rehabilitation Providers ' Perspectives. *Ph.D*, University of Illinois.
- Rodriguez-Arnaldo, O., Garcia-Perez, S. (2022). How to Increase the Standard Employment of People with Disabilities?. In: Bilgin, M.H., Danis, H., Demir, E. (eds) *Eurasian Business and Economics Perspectives*. Eurasian Studies in Business and Economics, vol 24. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-15531-4_13
- Santoro, S.. (2023). Down syndrome across the lifespan. *American Journal of Medical Genetics Part C: Seminars in Medical Genetics* , 193. <http://doi.org/10.1002/ajmg.c.32082>

- Slyter,J. (2021). Barriers to Employment for Individuals with Intellectual Disabilities. *Master*, Bethel University.
- Strater, K. (2016). Post High School Transition To Work: An Examination Of Self-Determination In Young Adults With Intellectual Disabilities Participating In Project Search. *Ph.D*, Northern Kentucky University.
- Taubner,H., Tideman,M & ,C. (2022). Employment Sustainability for People with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* , 32, 353–364.
- Tod, C. (2013). Employment In Down Syndrome: The Experiences Of Individuals With Down Syndrome, Their Employers And Families In Kwazulu-Natal. *Master*, *University Of Kwazulu-Natal*.
- Tod,C. (2013). Employment In Down Syndrome: The Experiences Of Individuals With Down Syndrome, Their Employers And Families In Kwazulu-Natal. (2013). *Master*, University Of Kwazulu-Natal,
- Venkatesh,K., Reddy,S & Angothu,H. (2023). Vocational skill training programs for persons with intellectual disability (PID) and trainers' perspective during and post vocational skill training. *J Family Med Prim Care* ,12, 3142-3148.
- Vest, P. (2020). Campus employment for individuals with intellectual disabilities in transition and secondary programs. *PhD*, University of Georgia.
- Vink, M., & Vink-Niese, Friso. (2019). Work Rehabilitation and Medical Retirement for Myalgic Encephalomyelitis/Chronic Fatigue Syndrome Patients. A Review and Appraisal of Diagnostic Strategies. *Diagnostics* ,9. <http://doi.org/10.3390/diagnostics904012>.
- Winzer, M., & Mazurek, K. (2017). The Convention of the Rights of Persons with Disabilities: Reconstructing disability to reimagine education. *The Wiley Hanbok of diversity in special education*, 11 (1), 340 – 349.