



جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
برنامج إدارة الأعمال

تقويم برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين

**Evaluation of Vocational Rehabilitation Programs and Services in the
Ministry of Social Affairs In Palestine**

إعداد

فراس إخليل

إشراف

د. محمد الجعبري

قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية
الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل

2017م

رسالة ماجستير

تقويم فعالية برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين

إعداد:

فراس اخليل


نوقشت هذه الرسالة وأجيزت يوم الاربعاء بتاريخ 2017/2/1 من قبل لجنة الإشراف
التالية أسماؤهم:

أسماء أعضاء لجنة المناقشة وتوقيع كل منهم:



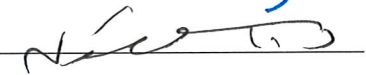
(مشرفا ورئيسا)

د. محمد الجعبري



(عضوا خارجيا)

د. محمد عمرو



(عضوا داخليا)

د. اسامة شهوان

الإهداء

رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا

تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ .

إلى من عمل وكد طوال سنوات العمر

إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل

إلى توأم روحي ورفيقة دربي .. زوجتي العزيزة

إلى أبنائي وأخوتي

إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

إلى من جعلهم الله أخوتي بالله .. ومن أحببتهم بالله

إلى وزارتي التي شكلت لي الدرع الواقى .. وزارة الشؤون الاجتماعية

أهدي هذا البحث

شكر وتقدير

الحمد لله الذي به تتم الصالحات، والصلاة والسلام على رسوله القائل

(من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

بداية اشكر الله الذي وفقني واعانني على اتمام هذا العمل

لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود إلى أعوام قضيناها في رحلة الحياة. مع أساتذتنا الكرام الذين قدموا لنا الكثير باذلين بذلك جهودا كبيرة في بناء جيل الغد لتبعث الأمة من جديد...

وقبل أن نمضي أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والمحبة إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة ... إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة....

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل.....

"كن عالما .. فإن لم تستطع فكن متعلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

وأخص بالتقدير والشكر: الدكتور محمد الجعبري

وكذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لنا العون ومد لنا يد المساعدة وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث، الذين كانوا عوننا لنا في بحثنا هذا ونورا يضيء الظلمة التي كانت تقف أحيانا في طريقنا، وأخص بالذكر وزارة الشؤون الاجتماعية ومراكز التأهيل في وزارة الشؤون الاجتماعية والعاملين فيها.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
أ	قرار لجنة المناقشة	
ب	الإهداء	
ج	شكر وتقدير	
د	فهرس المحتويات	
ح	فهرس الجداول	
ك	فهرس الأشكال	
ل	ملخص الدراسة باللغة العربية	
ن	ملخص الدراسة باللغة الانجليزية	
1	الفصل الأول	
2	المقدمة	1-1
4	مشكلة الدراسة	1-2
5	اسئلة الدراسة	1-3
6	أهمية الدراسة	1-4
7	أهداف الدراسة	1-5

8	حدود ومحددات الدراسة	1-6
9	محددات الدراسة	1-7
10	التعريف بالمصطلحات	1-8
16	الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة	
17	المبحث الاول الاطار النظري	2-1
17	التأهيل المهني	2-1-1
19	مراحل التأهيل المهني	2 – 1 – 2
29	مراكز التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية	2-1-3
30	مراكز تأهيل الشبيبة	2-1-3-1
39	مراكز تأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة	2-1-3-2
44	المبحث الثاني الدراسات السابقة	2-2
44	الدراسات العربية	2-2-1
52	الدراسات الاجنبية	2-2-2
58	موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة	2-2-3
61	الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
62	تمهيد	3-1

62	منهج الدراسة	3-2
63	مجتمع الدراسة	3-3
64	عينة الدراسة	3-4
65	الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة	3-5
66	اسلوب واداة جمع البيانات	3-6
67	صدق اداة الدراسة	3-6-1
71	ثبات اداة الدراسة	3-6-2
72	المعالجة الاحصائية للبيانات	3-7
74	الفصل الرابع: النتائج	
75	مقدمة	4-1
75	نتائج الدراسة	4-2
75	السؤال الاول	4-2-1
77	السؤال الثاني	4-2-2
86	السؤال الثالث	4-2-3
96	الفصل الخامس: النتائج والاستنتاجات والتوصيات	
97	تمهيد	5-1-1

97	ملخص النتائج	5-1-2
99	مناقشة النتائج والاستنتاجات	5-1-3
104	التوصيات	5-2
106	المصادر والمراجع	
108	المراجع الاجنبية	
110	ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين	
111	ملحق رقم (2): طلب تحكيم الاستبيان	
112	ملحق رقم (3): الاستبيان	
118	ملحق رقم (4): اسئلة المقابلة	
119	ملحق رقم (5) كتاب تسهيل مهمة الباحث	

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
27	مؤسسات التدريب المهني الحكومية	جدول 2-1
28	المراكز التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية مع المشاغل الموجودة	جدول 2-2
29	البرامج المقدمة في مجال التدريب المهني في المؤسسات الحكومية	جدول 2-3
40	المراكز التابعة للإدارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة مع توزيع الطلاب للعام 2013	جدول 2-1
63	مجتمع الدراسة	جدول 2-2
64	خصائص العينة الديمغرافية	جدول 3-1
67	نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس الدراسة	جدول 3-2
72	نتائج معادلة الثبات كرونباخ الفا لأداة الدراسة	جدول 3-3
73	مفتاح المتوسطات الحسابية	جدول 3-4
75	الاعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية .	جدول 4-1
77	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع	جدول 4-2

	برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور سوق العمل	
78	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المخرجات	جدول 4-3
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور الادارات العامة	جدول 4-4
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المدربين المهنيين	جدول 4-5
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور التوجيه والارشاد المهني	جدول 4-6
83	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور العلاقة مع سوق العمل	جدول 4-7
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في	جدول 4-8

	فلسطين في محور مواكبة تطورات سوق	
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور معايير الجودة	جدول 4-9
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس.	جدول 4-10
89	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير طبيعة العمل	جدول 4-11
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية	جدول 4-12
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي	جدول 4-13

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
24	قطاعات التشغيل الموجودة في الاراضي الفلسطينية	شكل 1-1
37	هيكلية مركز تأهيل الشبيبة	شكل 2-1
43	هيكلية مركز الشيخة فاطمة	شكل 2-2

المخلص

تعتبر قضية الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم إلحاقهم بسوق العمل من أهم القضايا التي تشغل بال المجتمعات في الآونة الأخيرة، ولمشكلة الأشخاص ذوي الإعاقة وعدم إلحاقهم بفرص العمل خصوصية في المجتمع الفلسطيني؛ وذلك نتيجة الممارسات الإسرائيلية الخائفة على الاقتصاد الفلسطيني والمتغيرات السياسية على الساحة الفلسطينية مما أدى إلى ارتفاع نسب البطالة بينهم ودعا إلى وجود مراكز تأهيل مهني لزيادة توفير فرص عمل لهم وتشغيلهم ودمجهم اقتصاديا في المجتمع، لذا هدف هذا البحث إلى تقويم برامج مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين وخدماتها وبحث مدى مواءمتها لسوق العمل واستجابتها مع التطور المهني التكنولوجي المتجدد في سوق العمل وبالتالي زيادة فرص الدمج والتوظيف، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، وأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من اثني عشر مركزاً في الضفة الغربية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف تم توزيع تسع وتسعين استبانة وتم استردادها ولم يتم استبعاد أي منها .

خلص البحث إلى أن التأهيل المهني موجه نحو سوق العمل وبرامجه تناسب سوق العمل وتتناسب مع رغبات المنتفعين وميولهم، كما أنها تساعد الخريجين على الحصول على فرص عمل بعد التخرج كما بينت الدراسة قلة الدراسات التي تُعنى بمعرفة احتياجات سوق العمل المتجددة ولا يتم مراعاة التطور التكنولوجي في تصميم البرامج، كما خلصت الدراسة إلى عدم الرضى لدى الموظفين بسبب عدم تطوير الكادر البشري في مجالات التخصص وعدم الرضى أيضا منهم عن تطوير البنية التحتية للمراكز.

وقد اقترحت الدراسة مجموعة من التوصيات، منها: القيام بدراسات تتبعيه لمتابعة الخريجين في سوق العمل بشكل دوري، وضرورة إقامة علاقة متينة بين سوق العمل ومؤسسات التأهيل المهني والمجتمع بشكل عام، كما ينبغي اعتماد إطار مالي وتشريعي ملائم لتطوير الكادر والبنية التحتية في المراكز،

ومراجعة البرامج التدريبية المقدمة في مراكز التأهيل المهني، مع ما يتطلبه ذلك من إلغاء بعض البرامج، وتعديل بعضها الآخر لتصبح أكثر ارتباطا بسوق العمل، واستجابة لحاجاته، وإضافة برامج جديدة في المراكز بعد دراسة الاحتياجات التدريبية لسوق العمل.

Abstract

One of the most important cases that mostly concerns communities recently is the case of the disabled people and their unemployment. This issue has a special interest in the Palestinian society; first, as a result of the Israeli occupation and its harassment practices on the Palestinian economy; second, because of the political changes relative to Palestinians which lead to the rising unemployment rate among disabled people. This increase rate requires the establishment of vocational rehabilitation centers to increase the disabled people's chances in finding jobs, and to integrate them in the society.

This study aims at evaluating the programs and the services of the vocational rehabilitation centers in the ministry of social affairs in Palestine. In addition, it aims at examining to what extent it adapts to the labor market and its suitability to the renewed vocational technological development that results in an increase in the chances of integration and employment. To achieve this goal, the descriptive analytical method is used. Therefor, a comprehensive survey method of twelve centers belonging to the ministry of social affairs in the West Bank. Moreover, about ninety-nine questionnaires are distributed in these centers and they are all retrieved with no exclusion to any of them.

This survey concludes that the vocational rehabilitation, which is oriented to the labor market and its programs, suits the employment market and matches the tendencies and the desires of the beneficiaries. Besides, this study helps graduates to get employed. Also, this study shows a lack of studies that intend to know the renewed labor market needs and that technological development is not taken into consideration in designing programs. This study also shows less satisfaction among employees due to non-improvement in the

performance of the staff in their areas of work and in the infrastructure development of the centers.

The study proposes a set of recommendations; first, doing longitudinal studies to track graduates in the labor market regularly. Second, the need to establish a strong relationship between the labor market and the vocational rehabilitation institutions and the society in general. Third, appropriate financial and legislative framework for the development of staff and infrastructure in the centers should be adopted. In addition, a training programs should be reviewed in vocational rehabilitation centers and some should be cancelled if they do not fit the needs. Other programs should be modified to become more connected to labor market in response to its needs. Finally, after examining the training needs of the labor market, new programs should be added in the vocational rehabilitation centers to meet the needs of the society.

الفصل الأول

الاطار العام للدراسة

- مقدمة الدراسة
- مشكلة الدراسة
- اسئلة الدراسة
- اهداف الدراسة
- اهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- التعريفات الاجرائية

1 - 1 مقدمة

يعتبر رأس المال البشري الأساس الذي تقوم عليه ومن أجله سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ولهذا فإن المؤشرات المتعلقة بتنمية الموارد البشرية تعتبر مؤشرات واقعية للدلالة على مرحلة النمو في أي مجتمع أكثر من أي مؤشرات أخرى، ويقف التعليم والتدريب والتأهيل على رأس تلك المؤشرات لاسيما التأهيل المهني ، كونه المعني بتزويد العملية الإنتاجية في أي مجتمع بالمهارات اللازمة من الأشخاص ذوي الإعاقة وما له من دور في تطوير الموارد البشرية وتوسيع فرص العمل بين هؤلاء الأشخاص (سعدية ،2005).

وفي الأراضي الفلسطينية حيث معدلات البطالة المرتفعة والإعاقة مرتفعة نظرا لوجود الاحتلال وسياساته القمعية، فإن التأهيل المهني يصبح عنصرا أساسيا لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية، لذا تعد مسألة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من أهم المسائل التي يعنى بها المجتمع المتحضر من خلال مؤسساته المختلفة، حيث لا زالت مشكلة الإعاقة تتداعى لها ظواهر اجتماعية واقتصادية تؤثر بالضرورة على البناء الاجتماعي وتصيبه بالضعف والوهن لذلك يجب اتخاذ كافة التدابير التي تكفل حل مشاكلها أو التخفيف منها، حيث بينت إحصائيات الأمم المتحدة ان 10% من سكان العالم هم من الأشخاص ذوي الإعاقة وتتزايد هذه الأعداد في الدول النامية والفقيرة والدول التي تمر بصراعات مثل فلسطين حيث شهد المجتمع الفلسطيني منذ عام 1987 وهي بداية الانتفاضة الأولى زيادة في أعداد الجرحى ومنهم الأشخاص ذوي الإعاقة حيث كان الأثر الأكبر في استمرار الاعتداءات الإسرائيلية المتكررة والتي طالقت وتطال كل مناحي الحياة، وتشير إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني أن عدد المعاقين في الانتفاضة الأولى والذين أصيبوا بإعاقات بلغ عددهم 46063 شخص مصاب(الرنتيسي ، 2008).

وأيضاً ما يزيد من اعداد الاعاقة في فلسطين ايضاً نشوب الانتفاضة الثانية والذي بلغ عدد المصابين فيها وفق الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني 45548 شخص مصاب وصولاً الى حروب غزة بعد العام 2005 مع الاحتلال الاسرائيلي والذي ايضاً خلف عشرات الآلاف من الأشخاص ذوي الإعاقة والمهمشين والفقراء والعديد من الطبقات التي تحتاج الى انواع مختلفة من التأهيل من اجل اعادة دمجها في المجتمع الفلسطيني، وقد اشارت البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء عام 2008 بوجود 109035 شخص ذوي اعاقة من اجمالي 3634495 شخص في فلسطين تتوزع على الضفة الغربية 69145 شخص أي بواقع 2.9% و 39890 شخص في قطاع غزة أي بواقع 2.3% من إجمالي عدد السكان. (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014).

إن الإحصائيات التي ذكرت دفعت العديد من المؤسسات المحلية والدولية الى تكثيف الجهود في تقديم الخدمات التأهيلية المختلفة لهم ولعل ابرز هذه المؤسسات وزارة الشؤون الاجتماعية، وكالة غوث اللاجئين، وجمعية الشبان المسيحية، والهلال الاحمر الفلسطيني وغيرها من هذه المؤسسات فبدا دورها يتبلور في مجالات تأهيلية مختلفة، ولعل المراد دراسته خدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة حيث بدأت هذه المؤسسات بتقديم خدمات التأهيل المهني قبل وصول السلطة الفلسطينية بأعوام وقد قام الباحث بالتطرق الى مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية على وجه الخصوص (الرننيسي، 2008).

أن عملية تعليم وتأهيل وتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تكتسب أهمية خاصة نظراً للخصائص العامة لأصحاب هذه الفئة، وخصوصية عمليات التأهيل والتدريب التي يخضعون لها بحيث يأتي التشغيل كأحد المراحل النهائية في عملية التأهيل المهني، ويأتي التأهيل المهني من أجل الوصول بشخص ذوي الإعاقة إلى المهنة التي تتناسب مع قدراته الجسمية والعقلية وفي سبيل الحصول على الاستقلال

المالي، وهذا ما يتناسب مع فلسفة التأهيل بشكل عام وهو مرتبط بقبول الفرد ذوي الإعاقة كإنسان له كرامته وحقوقه. (الزارع، 2006).

فعن طريق التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة يمكن تنمية امكانيات وقدرات الاشخاص ذوي الإعاقة بهدف اعدادهم للعمل والانتاج ومساعدتهم على الاندماج الاسري مما يؤدي الى تحسين فرص العمل وتغيير الاتجاهات السلبية الى اتجاهات ايجابية، حيث كانت النظرة الى الاشخاص ذوي الإعاقة في العصور القديمة التخلص منه لأنه عالة على المجتمع ولكن في يومنا هذا اصبحت تتسم بالإنسانية وفي ثمانينيات القرن الماضي اصبح هناك خدمات رعاية مهنية في فلسطين تتخصص بالأشخاص ذوي الإعاقة وبدا انشاء مراكز خاصة بهم توائم احتياجاتهم الفردية (الزير، 2009).

1-2 مشكلة الدراسة

تعتبر مشكلة الاشخاص ذوي الإعاقة في قلة برامج التأهيل المهني وعدم التحاقهم بفرص العمل خصوصية فريدة من نوعها في المجتمع الفلسطيني، حيث ارتفعت نسبة البطالة بينهم لتصبح 85% من مجموع الاشخاص ذوي الإعاقة " الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2014"، وذلك نتيجة الممارسات الاسرائيلية الخائقة على الاقتصاد الفلسطيني والمتغيرات السياسية على الساحة الفلسطينية وأيضا من الاسباب المؤدية الى ذلك ايضا في عدم تشغيلهم للبرامج المقدمة في المراكز الأثر الأكبر (الشمري، 2004) وهو ما يعطي مبرر آخر للرسالة.

وبحكم عمل الباحث في مجال التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بوزارة الشؤون الاجتماعية بوظيفة رئيس قسم التدريب والتشغيل في مركز الشیخة فاطمة للتأهيل المهني ومعايشته اليومية لإشكاليات تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة وهمومهم في هذا المجال واحساسه بمعاناة الكثير منهم وملاحظاتهم وخاصة الذين تخرجوا في مراكز التأهيل المهني ولم يحصلوا على فرص عمل، كما ويوجد

حالات مؤهلة للالتحاق ببرامج التأهيل المهني ولكن لا ترغب في الالتحاق ببرامج مراكز التأهيل المهني لعدم اقتناعهم بجدوى هذه البرامج من قبل المنتفع او أسرته.

ونظرا لقلة الدراسات على تقييم واقع برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة هذا امر يشكل في تقدير الباحث مشكلة تستدعي التفكير بها مما أدى الى تبلور مشكلة هذه الدراسة في السؤال التالي ما تقييم واقع برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والمنتفعين في مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية من وجهة نظر موظفيها المختصين والإدارات التابعة لها المراكز والأشخاص ذوي الإعاقة .

وستستهدف الدراسة الايجابيات والسلبيات لبرامج التأهيل المهني التي تقدمها مراكز التأهيل المهني، وما اذا كانت تعود الى المؤهل العلمي ونوع الإعاقة وسبب الإعاقة ، وتحديد مستوى الخدمات التي تقدمها هذه المراكز للأشخاص ذوي الإعاقة مقارنة بالمستوى المتوقع في ضوء المواصفات التي تم استخلاصها من ادب التأهيل المهني (الزارع، 2006).

1-3 أسئلة الدراسة

وتحاول الدراسة الإجابة على الأسئلة التالية:

السؤال الرئيسي : ما هو تقويم واقع برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة والمنتفعين في مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية من وجهة نظر موظفيها المختصين ؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيسي الاسئلة الفرعية الآتية :

1 - هل نظام التأهيل في مراكز الشؤون الاجتماعية موجه نحو سوق العمل؟

2 - ما دور الادارة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة أو الإدارة المختصة في وزارة الشؤون الاجتماعية في توجيه مراكز التأهيل المهني؟

3 - ما مدى الملائمة بين مخرجات التأهيل المهني المقدمة لسوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمة التأهيل؟

4 - هل يتم تطوير المدربين بشكل مستمر ليكونوا قادرين على تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنياً وفقاً لاحتياجات سوق العمل؟

5 - ما دور التوجيه والإرشاد المهني في توجيه الأشخاص ذوي الإعاقة باتجاه سوق العمل؟

6 - ما مدى مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب وهل يتم تطوير التجهيزات لمواكبة سوق العمل؟

7- ما واقع خدمات التأهيل من حيث طبيعة البرامج المقدمة للفئات المستفيدة؟

8- هل تتوفر معايير جودة في الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة؟

* هل يوجد فروق في تقويم برامج التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، و سنوات الخبرة؟

1- 4 أهمية الدراسة

تعتبر قضايا الإعاقة وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة من المواضيع المهمة وذلك لزيادة الأعداد في هذه الشريحة لاسيما مجتمعنا الفلسطيني حيث بلغ عددهم 113035 نسمة (مركز الإحصاء الفلسطيني، 2013) ولوجود عوامل كثيرة في مجتمعنا تؤثر على هذه الشريحة منها الاحتلال والانتفاضات المتعاقبة، إضافة إلى الفقر والحوادث المرتفعة لذي تكمن أهمية الدراسة في كونها ركزت على مراكز التأهيل التي ركزت على مدار العقد الماضي على توفير الحماية والرعاية الاجتماعية من خلال تقديم برامج تدريبية وبرامج تدريب مهني للأشخاص ذوي الإعاقة ولكن هذه البرامج تبين أنها متفاوتة في نجاعتها ومدى انسجامها مع رؤية المراكز وأهدافها، إذ ركزت هذه البرامج على التدريب المهني وتقييم خدمات التأهيل المهني التي تقدم في مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى تركيز الدراسة على :

- تسليط الضوء على برامج التأهيل المهني في مراكز الشؤون الاجتماعية.
- تتبع اهمية الدراسة من ندرة الدراسات السابقة في فلسطين حول هذه المراكز .
- اسهام في توفير بيانات حول برامج التأهيل المهني في مراكز الشؤون الاجتماعية .
- تقديم نتائج هذا البحث الى الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة المشرفة على المراكز و وضع الايجابيات والسلبيات للدراسة في وزارة الشؤون الاجتماعية للمساعدة في تبصيرهم بمواطن القوة لتدعيمها ، ومواطن الضعف لتلافيها .
- تقييم المهن والمشاغل اذا ما كانت تناسب سوق العمل أم لا وهل يتم تحديث هذه المهن حسب التطور والحدثة .
- معرفة مدى نجاعة الخطط الفردية في التأهيل وعدم تعارض التدريب لدى المنتسبين الى هذه المراكز .

1 - 5 أهداف الدراسة :

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو تقييم واقع البرامج والخدمات التي تقدمها مراكز التأهيل المهني الحكومية التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية مع احتياجات سوق العمل، وتشخيص الفجوة القائمة بين مخرجات نظام التأهيل المهني وسوق العمل، ومعرفة أسبابها، ووضع مقترحات لجسرها. وهناك أهداف أخرى أهمها:

1 - التعرف إلى ما مدى توجيه نظام التأهيل في مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية نحو سوق العمل.

2 - التعرف إلى دور الادارات العامة التابعة لها هذه المراكز ودورها في ادارة ومتابعة هذه المراكز .

3 - التعرف إلى مدى ملائمة مخرجات التأهيل المهني المقدمة لسوق العمل من وجهة نظر مقدمي الخدمات .

4 - التعرف إلى خطط تطوير المدربين المهنيين بشكل مستمر ليكونوا قادرين على تأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا .

5 - التعرف إلى دور التوجيه والارشاد المهني في توجيه الاشخاص ذوي الإعاقة باتجاه سوق العمل .

6 - التعرف إلى مدى مشاركة سوق العمل في توجيه برامج التدريب المهني ومدى تقديم تمويل لها.

7 - التعرف الى خدمات التأهيل من حيث طبيعة البرامج المقدمة للفئات المستفيدة .

8 - التعرف إلى معايير جودة الخدمات والبرامج في هذه المراكز سواء في البرامج او الاعتماد لهذه المراكز .

- التعرف لوجود فروق في تقويم برامج التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس، طبيعة العمل، المؤهل العلمي، و سنوات الخبرة .

1 - 6 حدود ومحددات الدراسة

1 - 6 - 1 الحدود الموضوعية

تناولت هذه الدراسة موضوع تقييم واقع البرامج والخدمات المقدمة في مراكز التأهيل المهني في وزارة الشؤون الاجتماعية ومدى فاعليتها في فلسطين، من حيث البرامج المقدمة، تطوير المهن، الامكانيات اللوجستية في المراكز .

1 - 6 - 2 الحدود البشرية

اقتصرت الدراسة على مدراء المراكز ونوابهم ومسؤولي الشؤون الادارية والمالية، مدربين المشاغل في المراكز التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية ، مسؤولي المشاغل في المراكز، المرشدين الاجتماعيين في المراكز، الموجهين المهنيين في المراكز، والمعلمين الأكاديميين وكل من له علاقة في برنامج التأهيل المهني داخل المركز كما وشملت الدراسة الادارات العامة التي تتبع لها هذه المراكز وعدد من الطلبة المتدربين .

1 - 6 - 3 الحدود المكانية

اقتصرت الدراسة على مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ، بالإضافة لمراكز تأهيل الشبيبة التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في الضفة الغربية والبالغ عددها 12 مركز موزعين في المحافظات الشمالية وهي حسب الوزارات المذكورة .

1 - 6 - 4 الحدود الزمنية

حيث تم اجراء البحث في الفصل الاول والثاني من العام الدراسي 2015/2016 وهو الفترة الواقعة بين شهر 12/2015 و شهر 12/2016 .

1 - 7 محددات الدراسة

قام الباحث بزيارات ميدانية لمراكز التأهيل المهني ومراكز الشبيبة التي تتبع لوزارة الشؤون الاجتماعية من خلال اخذ كتاب خطي من الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة المشرفة على هذه المراكز موجهة الى هذه المراكز بهدف تسهيل اجراءات الدراسة والحصول على معلومات الدراسة ، وبذلك

وعمل مقابلات مع العديد من الموظفين في هذه المراكز، وكان من المحددات عدم مقدرة الباحث من البحث عن المراكز الموجودة في محافظات قطاع غزة نظرا للوضع الراهن في عدم المقدرة في الوصول او التواصل مع هذه المراكز.

1 - 8 التعريفات الاجرائية وتعريف المصطلحات

1 - 8 - 1 التقييم :

هناك تعريفات كثيرة للتقييم ومن ابرزها التعريفات الاتية :

يعرف التقييم بانه عبارة عن تطبيق منظم لإجراءات البحث لتقدير مفهوم، تصميم، تنفيذ و استخدامات برامج التدخل، وبعبارة اخرى، فإن البحث التقييمي يتضمن استخدامات مناهج البحث للحكم على التخطيط، مراقبة، كفاية وفاعلية برامج الخدمات الانسانية وتحسيناتها (المغلوث، تقييم البرامج والمشروعات، 1996).

كما يعرف التقييم بانه قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة الناتجة عن اجراء او برنامج قصد به احراز هدف ما له قيمة عند القائم به وان الغرض من تقييم البرامج هو تحديد ما اذا كنا سنقوم بتعديل برنامج ما او سنبقي عليه او ننهيه والتقييم هو عملية تشتمل على :

أ - الاتفاق على معيار للبرنامج (مستوى يصل اليه) .

ب - تحديد ما اذا كان هناك اختلاف بين جانب ما من جوانب البرنامج وبين المعيار الذي يحكم هذا الجانب من البرنامج .

ج - استخدام المعلومات الخاصة بهذا الاختلاف لتحديد نقاط الضعف في هذا البرنامج. (الشناوي، 1998).

ويعرفه الباحث في نطاق هذه الدراسة بأنه التعرف على ايجابيات وسلبيات برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ، ومدى تحقيقها للأهداف المرجوة منها .

1 - 8 - 2 البرامج :

البرامج هي مجموعة من العمليات والمعطيات والتوجيهات الضرورية لتنفيذ سلسلة من العمليات المحدودة بأهداف مرغوب فيها (الشمري، 2003) .

كما عرف رمضان داوود البرامج على انها هذه المرحلة التي تمثل الاستجابة الواقعية التي تتناسب مع حجم اولويات واحتياجات الاشخاص ذوي الإعاقة ، وقد تتسع مساحة التدخل او تضيق تبعاً لمستوى وحجم الاثر المباشر الذي يسعى عامل التأهيل تحقيقه مع الشخص من ذوي الإعاقة. (داوود، 2014).

ويعرفها الباحث بأنها : مجموعة من المعارف والعمليات والمهارات والانشطة المنظمة التي تستهدف توجيه وتدريب وتشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة، على مهارات متعددة خلال فترة زمنية محددة والقيام بنشاطات مختلفة تكسبهم خبرات وتشبع احتياجاتهم ، ويتولى القيام بهذه المهام فنيون متخصصون لإدارة هذه العمليات .

1 - 8 - 3 التأهيل :

إن التأهيل بمعناه الشمولي يعني مساعدة الأفراد للعودة للحياة العامة منتجين بأقصى ما لديهم من طاقة من جميع النواحي البدنية، العقلية، النفسية والمهنية، وكذلك يعني تطوير وتنمية قدرات الشخص المعاق لكي يكون مستقلاً ومنتجاً ومكيفاً. كما ويشمل مفهوم التأهيل مساعدة الشخص على تخطي

الآثار السلبية التي تخلفها الإعاقة والعجز، من آثار نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية. (داوود ، 2012).

أما المغلوث (1999) : فقد أوضح أن التأهيل هو عبارة عن مجموعة من الجهود التي تبذل خلال مدة محدودة نحو هدف محدد لتمكن الشخص وعائلته من التغلب على الآثار الناجمة عن العجز واكتساب أو استعادة دوره في الحياة معتمدا على نفسه والوصول به إلى أفضل مستوى وظيفي عقلي أو جسماني أو اجتماعي.

ويشير القريوتي (1995) : إلى أن التأهيل يمثل مجموعة من الجهود والأنشطة والبرامج المنسقة والمنظمة والمتصلة التي تقدم للأفراد بقصد تدريبهم أو إعادة تدريبهم لمساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم الجسمية أو العقلية أو النفسية أو التعليمية.

وعرف الزعيط (الزعيط، 1993) : التأهيل بأنه تلك العملية المنظمة المستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية.

أما الشناوي (1998) : فقد عرف التأهيل بأنه العملية التي تتضافر فيها جهود فريق من المختصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعوق على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقدير طاقاته ومساعدته على تنميتها والاستفادة بها لأقصى ما يمكنه.

ويعرف الباحث التأهيل : بأنه مجموعة من البرامج والأنشطة والعمليات المتناسقة التي تقدم لفرد او مجموعة افراد وفق خطة زمنية موضوعة بهدف اكسابهم مهارات، قدرات ومفاهيم جديدة في مجال معين، مع الاخذ في الاعتبار الاستعداد والسمات الشخصية لكل فرد من جهة، وحاجة المجتمع من جهة اخرى .

1 - 8 - 4 التّأهيل المهني

هو تلك المرحلة من عملية التّأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية، مثل التوجيه والارشاد المهني، والتدريب المهني، والتشغيل، بقصد تمكين الشخص من ذوي الإعاقة، من ضمان عمل لائق يتناسب مع ما تبقى له من قدرات، ومن سمات شخصيه تحقق له الاشباع، وتؤمن له الوصول للعمل والاحتفاظ به، كما تتلخص فلسفة التّأهيل المهني : في العمل على احترام الفرد المعوق، وتقديره، والتعامل معه كوحده قائمه بذاتها، والاعتراف بقدرته على التوافق، والمرونة، بالنسبة لظروف العمل المكفول له، في مختلف المجالات بعد تأهيله دون تمييز، إلا بما يمليه مبدأ الفروق الفردية. (داوود، 2014) .

ويعرفه الباحث بأنه : العملية التي تهدف الى اعداد الفرد من ذوي الاعاقة او اعادة اعداده للعمل الملائم لحالته، في حدود ما تبقى من قدرات، مواهب وامكانيات بما يضمن له تحسين احواله الاقتصادية والاجتماعية والنفسية ويجعل منه فردا منتجا يندمج في القوى العاملة لتحقيق التنمية الشاملة.

1 - 8 - 5 الإعاقة

حسب تعريف مؤتمر التّأهيل الدولي كندا لسنة 1980، بأنها حالة تحد من قدرة الفرد على القيام بوظيفة واحده أو اكثر، من الوظائف الأساسية لحياتنا اليومية، ومنها العناية بالذات، والعلاقات الاجتماعية، أو النشاطات الاقتصادية، وذلك ضمن الحدود التي تعد طبيعية. (

(<http://www.startimes.com/?t=26216952>)

يمكن من ذلك المؤتمر صياغة التحليل التالي :

الإعاقة : نتيجة العجز او الخلل يتغير نشاط الشخص بالنسبة لأداء مهمات معينه .

العجز : يشير الى عدم تمكن الفرد على القيام بنشاط بالطريقة التي تعد طبيعية بسبب الخلل .

الخلل : اي فقد أو شذوذ في التركيب الوظيفي الفسيولوجي أو السيكولوجي .

الحدث : العامل أو العوامل المسببة للخلل .

إن فقد الصلاحية للعمل او القدرة على تحقيق التكيف المهني تعتبر واحده من مؤشرات الإعاقة ، وأن فقد الاحساس بالانتماء الى الجماعة، وفقد الشعور بالأمن المتضمن في العيش بطريقه ايجابيه في الأسرة والمجتمع يعتبر واحد من المؤشرات الإعاقة الأخرى وان زيادة الاعتمادية على الاخرين وزيادة التواكل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية يعتبر مؤشر او دليل اخر لوجود الإعاقة . (داود، 2014)

ويعرف الباحث الإعاقة بانها حالة تحد من قدرة الفرد على القيام بوظيفة واحدة أو أكثر من الوظائف التي تعتبر أساسية في الحياة اليومية كالعناية بالذات أو ممارسة العلاقة الاجتماعية والنشاطات الاقتصادية وذلك ضمن الحدود التي تعتبر طبيعية، أو هي عدم تمكن المرء من الحصول على الاكتفاء الذاتي وجعله في حاجة مستمرة إلى معونة الآخرين، والى تربية خاصة تساعده على التغلب على إعاقته.

1 - 8 - 6 الشخص ذوي الإعاقة :

هو الشخص المصاب بعجز كلي او جزئي خلقي او غير خلقي وبشكل مستقر في اي من حواسه او قدراته الجسدية او النفسية او العقلية الى المدى الذي يحد من امكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف امثاله من غير الاشخاص ذوي الإعاقة . (قانون المعوقين الفلسطيني رقم 4 ، 1999)

أما منظمة العمل الدولية تعرفه بأنه كل فرد نقصت إمكانياته للحصول على عمل مناسب والاستقرار فيه، نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة جسمية أو عقلية (ILO)

ويعرفه الباحث الشخص ذوي الإعاقة بأنه الشخص الذي انخفضت إمكانيات حصوله على عمل مناسب بدرجة كبيرة مما يحول دون احتفاظه به نتيجة لقصور بدني أو عقلي، كما يعرف ذو الإعاقة بأنه الشخص الذي يختلف عن المستوى الشائع في المجتمع في صفة أو قدرة شخصية سواء كانت ظاهرة كالشلل وبتر الأطراف وكف البصر أو غير ظاهرة مثل التخلف العقلي والصمم والإعاقات السلوكية والعاطفية بحيث يستوجب تعديلاً في المتطلبات التعليمية والتربوية والحياتية بشكل يتفق مع قدرات وإمكانات الشخص المعاق مهما كانت محدودة ليكون بالإمكان تنمية تلك القدرات إلى أقصى حد ممكن .

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

تم تقسيم الفصل الى مبحثين

- المبحث الاول : الاطار النظري
- المبحث الثاني : الدراسات السابقة

2 - 1 المبحث الاول : الاطار النظري

المقدمة

وضعت الاستراتيجية الوطنية للتعليم المهني والتقني في العام 1998م على يد خبراء و أصحاب العلاقة من القطاعين العام والخاص، وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إيجاد العمالة المدربة من اجل رفد سوق العمل بها وتستجيب لمتطلبات سوق العمل، بحيث تتميز هذه القوى بالمهارة، والكفاءة، والقدرة، والإبداع، والريادة، للمساهمة في الحد من البطالة، والمساهمة في العملية التنموية الاقتصادية من خلال تسهيل توفير التعليم والتدريب المهني عالي الجودة من خلال ربطه باحتياجات السوق (وزارة التربية والتعليم).

وفي القرن العشرون زادت الحاجة الى برامج التأهيل المهني في فلسطين والعالم وإيجاد مهن لهم بطرق مختلفة منها (التدريب المهني ،الاستخدام والتشغيل ، التشريعات المتعلقة بالتأهيل المهني ، العمل المحمي) (Rubin and Roessler , 2003) .

2 - 1 - 1 التأهيل المهني

تم التطرق الى مفهوم التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ومدى تأثيره على الفرد من وجهة نظر الباحثين والمؤسسات الدولية العاملة في هذا المجال ومنها منظمة العمل الدولية ومكتب العمل الدولي للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة، وايضا سيتم التعريف بالعناصر المشتركة التي تدور حولها جميع التعريفات وأهداف التأهيل المهني وبرامج التأهيل المهني وفق معجم التأهيل المهني وتوظيف الاشخاص ذوي الاعاقة Glossary Vocational Rehabilitation and The Employment of the Disabled (GVRED) وهي :

1 - استقبال الحالة وما تسمى بمرحلة التنسيب .

2 - إجراء التقييم الشامل والمتكامل .

3 - تقديم خدمات التوجيه والارشاد المهني للأشخاص ذوي الاعاقة نحو المهنة المناسبة .

4 - تقديم التدريب المهني للشخص ذوي الاعاقة .

5 - تشغيل الشخص المعاق بالمهنة المناسبة .

6 - متابعة الاشخاص ذوي الاعاقة بعد التوظيف .

كما تم التطرق الى المعايير الدولية لخدمات التأهيل المهني الصادرة عن منظمة العمل الدولية (ILO)، وأيضا معايير الامن والسلامة التي صدرت عن منظمة الصحة العالمية (WHO)، وبعض المعايير التي صدرت على نطاق الدول العربية من قبل منظمة العمل العربية (ALO).

المبادئ الاساسية في التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة تتمثل في (المنيع ، 1996)

1. التقبل لظروف الشخص ذوي الاعاقة كما هي : بمعنى تقبل الشخص كما هو له حقوقه وواجباته والتسليم بان له الحق في العمل بأقصى ما تسمح به امكانياته، وأن يؤدي وظيفة في المجتمع كمواطن منتج يمكنه ان يعتمد على نفسه.
2. فنية الجهود الموجهة للشخص ذوي الاعاقة وتكاملها : يجب ان تقوم برامج التأهيل على اسس فنية يتعاون بتنفيذها فريق من الاختصاصيين في جميع النواحي المختلفة ولا سيما الجوانب المهنية .
3. الملائمة مع المواقع الجديدة : بمعنى ان يعمل الشخص ذوي الاعاقة في المهنة التي تلائمه في حدود قدراته ومساعدته على التوافق الاقتصادي بالنسبة للظروف المحيطة به في المجتمع .

4. مراعاة مبدأ التفريد والفروق الفردية : بمعنى مراعاة الظروف الخاصة بكل فرد على ضوء تاريخه وخبراته المهنية والفروقات الفردية لكل شخص .
5. حق الشخص ذوي الاعاقة في تقرير واختيار مهنته : كأساس التأهيل التقبل في الاتصال والتواصل بين القائمين والمستفيدين منه، وضرورة اسهام الشخص ذوي الاعاقة اسهاما فعالا في اتخاذ القرارات التي تتعلق بخطوات تأهيله وكذلك تفهمه لصحتها وأهميتها .
6. التأهيل حق من حقوق الانسان عامة : بمعنى انه ليس منة او منحة من أحد، بل حق طبيعي لشخص المعوق .
7. توظيف التقدم التكنولوجي لخدمة التأهيل : أي ينبغي الاستفادة من الاساليب التكنولوجية الحديثة والاجهزة التعويضية مع العناية بوسائل الاتصال والتواصل، تحقيقا لمبدأ تكافؤ الفرص بينهم وبين غيرهم .
8. التقييم المستمر : الاهتمام بعملية تقييم برامج التأهيل المهني وتقرير كفاءة تلك البرامج في ضوء المحطات المستخدمة في عملية التقييم .

2 - 1 - 2 مراحل التأهيل المهني

عملية التأهيل المهني للشخص ذوي الاعاقة عملية متكاملة المراحل، وتتمثل المراحل في : (داوود، 2014).

2 - 1 - 2 - 1 التنسيب

ويتمثل بالتنسيب القضايا والمنتفعين للمركز بعمل قوائم انتظار للطلاب وعمل اختبارات مبدئية قبل الانتقال الى مرحلة التشخيص والتقييم (داوود، 2014).

2 - 1 - 2 - 2 التشخيص والتقييم

تشخيص وتقييم المنتفعين من خلال وسائل التقييم المختلفة والمتمثلة في وحدة فالبر او اي وسائل اخرى يمكنها تحديد امكانيات الشخص ذوي الاعاقة من حيث القدرة على التدريب .

3 - 2 - 1 - 2 التوجيه المهني

هذه المرحلة تهدف الى مساعدة الشخص المعوق للوصول الى قرار سليم فيما يتعلق بطبيعة المهنة التي يجب ان يمتنها، وتتضمن عملية التوجيه المهني تطبيق النظرية التكاملية للفرد عن طريق عمل الفريق من الطبيب المختص مع اخصائيين التأهيل باستعراض ما يمتاز به الفرد من قدرات بدنية خاصة، واستعدادات نفسية وعقلية وميول شخصية ومعلومات وخبرات ثم مقارنة تلك القدرات والخبرات بما تتطلبه عملية الاداء في المهن المختلفة ومن ثم اختيار انسب المهن لحالة المعوق وتوجيهه اليها والقيام بدورا لتوجيه المهني من خلال تنفيذ خطوات التوجيه المهني: (داوود ، 2006) .

ومن اهم النظريات للاختيار المهني نظرية هولاند في النمو و الاختيار المهني او منحى الانماط (داوود ، 2014)

ترتكز نظرية هولاند على مفهومين رئيسيين :

الاول : نمط الشخصية .

الثاني : نمط البيئة .

وعلى العلاقة فيما بين هذين النمطين يتوقف الاستقرار المهني للفرد حيث يجد هولاند بان ثمة علاقة بين التوافق والرضى المهني وبين النمطين الشخصية والبيئة المشابهة لها فاذا حصل واستقر الفرد

بنمط شخصيه تتفق مع نمط البيئه المهنية المشابهة لها ، سوف يتحقق مفهوم الاستقرار والتوافق المهني لدى الفرد .(داوود، 2014)

لذلك يعتقد هولاند بان الفرد عادة ما يختار المهنة التي تتفق مع سماته الشخصية وميوله وقدراته وخبراته، وهذا بدوره سوف ينعكس على درجة الرضى المهني للفرد، ومن أهم الافكار التي يمكن استخلاصها من نظرية هولاند تلك التي تتحدث عن تأثير الافراد وميلهم نحو المهن التي تشبع حاجاتهم الشخصية فتمدهم بشعور الرضى الوظيفي وتمنحهم فرصة اختيار وظائفهم وممارسة اهتماماتهم وقدراتهم، على سبيل المثال الشخص ذو النمط التقليدي يميل للعمل في البيئه التي توفر له فرص العمل وفق نظم وقوانين محددة وصارمة، فيما يقابل ذلك الشخص ذو النمط الفني حيث مجال تفضيله للعمل مختلف تماما فيبحث عن بيئه للعمل يكون فيها الابداع والتنوع والتعبير عن المشاعر هو المناخ السائد في المهنة، ومن ناحية ثانية يربط هولاند بين وعي الفرد وإدراكه لذاته المهنية وبين سهولة او صعوبة صنع قرار نحو مهنة محددة بالإضافة الى سهولة او صعوبة معرفته لمتطلب العمل، وهذا يقودنا الى القول بان نجاح الفرد باتخاذ قرار مهني منسجم مع سماته الشخصية يتطلب . (داوود، 2011).

2 - 1 - 2 - 4 التدريب المهني :

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة ،لتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة والمتعلقة بأعمالهم ،وأساليب الأداء الأمثل لها، وصقل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها، بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يخزنونها، ولم تجد طريقها للاستخدام الفعلي ، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتطور أساليب الأداء، التي تصدر عن الأفراد فعلا، من أجل إتاحة الفرص والمزيد من التحسين والتطوير في العمل الإنتاجي، وتأمين الوصول إلى الأهداف الإنتاجية المتصاعدة. (ملحم، 2007).

التعليم والتدريب المهني (VET) Vocational Education & Training

- هو التعليم والتدريب بغرض تزويد الناس بالمهارات القابلة للتطبيق (بالكفاءة)

- هو نظام يستخدم لتقديم التعليم والتدريب، ما يسمح بتزويد الناس بالكفاءات المطلوبة.

من المتوقع أن يحقق نظام التعليم والتدريب المهني (VET) الأغراض الآتية:

أ- إعداد الناس لحياة العمل:

وذلك بتزويد الناس المعارف والمهارات الضرورية لدخول المهنة أو العمل.

وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني الأولي (initial VET)

يتم هذا النوع من الإعداد في نطاق نظام التعليم

ب- إتاحة المجال للناس لتحديث معارفهم ومهاراتهم أو زيادة حجمها أو رفعها لمستوى أعلى أو تبديلها: وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر (Continuing VET). (الغضبان، 2016، http://www.mafhoum.com/syr/articles_06/ghadban.htm).

مفهوم التدريب المهني المعتمد من قبل المؤتمر العام لليونسكو في دورته الخامسة والعشرون عام 1989 والمعتمد أيضا من قبل المنظمات العربية والدولية ومنها الاتحاد العربي للتعليم التقني هو "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلا عن المعارف العامة دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها وإكساب المهارات العملية والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، ما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة 2-3 سنوات ويتم ذلك في معاهد التعليم المهني (الزير/ الحداد 2009).

2 - 1 - 2 - 5 التشغيل

ان عملية تشغيل الشخص ذوي الاعاقة بعد تلقيه التدريب الكافي والمناسب تعد نجاحا لبرامج التأهيل المهني بشكل عام لأن الهدف الأهم لأي برنامج للتأهيل المهني هو تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة ومهمة البحث عن مهنة تناسب الشخص ذوي الاعاقة هي من مهام اخصائي التشغيل وخاصة عندما لا يكون الشخص ذوي الإعاقة قادرا على ذلك بنفسه لان الشخص ذوي الإعاقة غالبا ما يفقد قدرات البحث عن العمل والدفاع عن حقوقه وكذلك يعاني من صعوبة التعبير عن الذات بشكل يظهر نفسه بشكل مناسب، لذلك يجب ان يكون اخصائي التشغيل على علم ودراية بمتطلبات سوق العمل والمهن والوظائف المراد تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة بها، كما يجب ان يكون على علم بالقوانين والتشريعات التي تحكم توظيف الاشخاص ذوي الاعاقة، وليس ذلك فحسب انما يجب عليه ان يكون على تواصل مستمر مع مؤسسات العمل وأصحاب العمل لإقناعهم بقدرات الاشخاص ذوي الإعاقة وأهمية تشغيلهم (المعاينة و القمش ،2007)، ولكي يتحقق التشغيل الحقيقي للأشخاص ذوي الاعاقة ينبغي توافر الشروط التالية، كما يذكرها كوفمان (Kauffman,1998) :

- ان يتمتع الاشخاص ذوي الاعاقة بفرص متساوية مع الافراد غير ذوي الاعاقة .
- ان يتم التركيز على المهارات الايجابية للأشخاص ذوي الاعاقة وقدراتهم بدلا من التركيز على عجزهم.
- تحديد المهن والحرف المناسبة للأشخاص ذوي الاعاقة من وجهة نظر اصحاب العمل لتوسيع فرص عملهم، بالإضافة الى تقديم المساعدات (مالية - ادوات - آلات) للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يرغبون في العمل لحسابهم الخاص .

وهناك استراتيجيات متعددة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تختلف باختلاف نوع ودرجة الإعاقة وطبيعة التركيب الاقتصادي والتشريعات المهنية، ويذكر (القيوتي والبسطامي، 1995).

الاستراتيجيات التالية لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة :

1 - التشغيل الانتقائي : ويعني الحاق الشخص ذوي الإعاقة بالإعمال الموجودة في السوق المفتوح

الذي يعمل به الأشخاص من غير ذوي الإعاقة .

2 - التشغيل الذاتي : وفي هذا النوع من التشغيل يقوم الشخص ذوي الإعاقة بالعمل لحسابه

الخاص.

3 - التشغيل المحمي : ويقدم للأشخاص ذوي الإعاقة بدرجة شديدة او متعددة في العادة، نظرا لعدم

قدرتهم على العمل المفتوح / التنافسي .

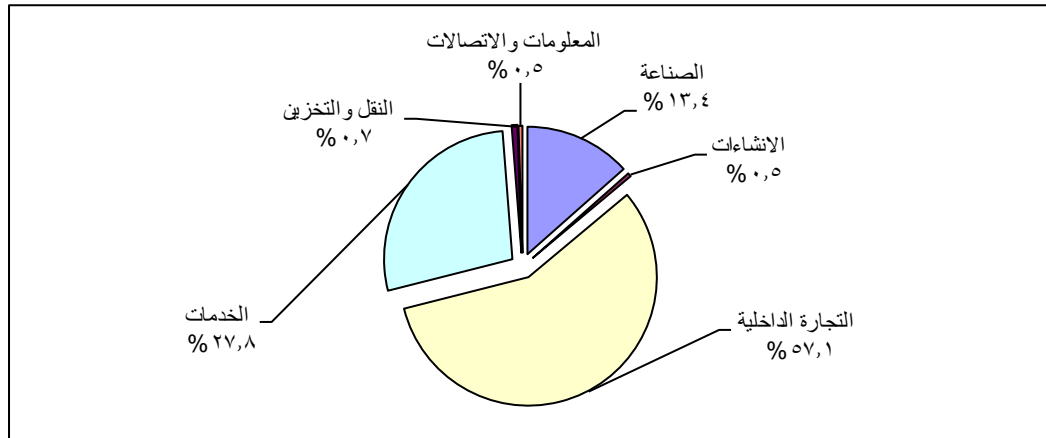
4- التشغيل المنزلي : يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة الغير قادرين على العمل وفقا للأعمال السابقة

ممارسة العمل المنزلي او بالقطعة . (القيوتي والبسطامي 1995)

وكما يتضح في الشكل (1 - 1) مجالات التشغيل في فلسطين حسب المصدر مركز الإحصاء

الفلسطيني 2011.

شكل رقم 1-1 : مجالات التشغيل ونسبها في فلسطين وتشمل القطاعين الخاص والعام.



2 - 1 - 2 - 6 المتابعة بعد التوظيف :

ان تشغيل الشخص المعاق بعد تأهيله مهنيا لست العملية الاخيرة من عمليات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة، فلا بد من التحقق من ان الشخص ذوي الاعاقة الذي تم تشغيله قادرا على الاحتفاظ بعمله، والاستقرار فيه والتغلب على ما قد يواجهه من صعوبات وايجابيات عملية المتابعة تتمثل في تشجيع ارباب العمل وتحفيزه على تشغيل الاشخاص ذوي الإعاقة من جهة وتشجع الثقة بالنفس من جهة اخرى للشخص ذوي الاعاقة (Human,2004)

وتنطلق مهمة اخصائي التشغيل في عملية المتابعة من خلال معرفته السابقة بقدرات وامكانيات الشخص ذوي الاعاقة، فمطلوب منه اعداد جدول زيارات ميدانية للأشخاص ذوي الإعاقة في مراكز عملهم من فترة الى اخرى وذلك لتحقيق هدفين مهمين يذكرهما (GVRED ,1990):

أ - التحقق مما اذا كان الاستخدام في عمل او خدمات التدريب والتأهيل قد اثبتت صلاحيتها وتقييم فعالية طرق التأهيل المهني .

ب - العمل قدر الامكان على ازالة العقبات التي قد تمنع الشخص ذوي الإعاقة من الاستقرار في العمل .

وبناءً على هذه الاهداف لعملية المتابعة فان على اخصائي التشغيل ان يمارس المهام التالية لإتمام عملية متابعة الشخص ذوي الاعاقة في عمله كما ذكر روبين و روزلر في بحث (Rubin and ,2003) :

1- التأكد من توافق الشخص ذوي الاعاقة مهنيا .

2- التأكد من قدرته على مواجهة ظروف العمل من الناحية الجسمية .

- 3- متابعته من حيث استكمال العلاج او الملاحظة الطبية .
- 4- التأكد من نتائج الخدمات النفسية والاجتماعية في مساعدته على التكيف مع متطلبات العمل.
- 5- التأكد من توفر الادوات والاجهزة التعويضية المساعدة له، وكذلك التكيف المكاني لمركز العمل.
- 6- التأكد من مدى حاجة الشخص ذوي الاعاقة لتدريب اضافي للقيام بالمهام المطلوبة منه.
- 7- التأكد من استلامه كافة حقوقه الوظيفية .
- 8- تحويل الشخص ذوي الاعاقة الى مكان عمل اخر او غير ذلك اذا تبين عدم تكيفه مع المهنة أو ظروف العمل .
- 9- تقديم النصح والتوجيه الازم للشخص ذوي الاعاقة لأداء مهام عمله بالشكل المطلوب .
- 10- اعداد تقارير متابعة عن الاشخاص ذوي الاعاقة .

ويؤكد كل من لارسون وجارد (Larsson and Gard ,2003) ان نجاح برامج التأهيل المهني هي عملية تراكمية متداخلة ومترابطة، ولا يكتب النجاح لأي برنامج ما لم يتم الاخذ بعين الاعتبار الاهتمام بكل عملية من عمليات التأهيل المهني، وبجميع الاجراءات التي تتم خلالها .

تقيم وقياس كفاية وفعالية البرامج - تقيم وقياس كفاية برامج التأهيل المهني حسب دراسة لارسون وجارد (Larsson and Gard ,2003) تضمن :

1. دراسة جدوى برامج التأهيل المهني.
2. محاور القياس في تقييم برامج التأهيل المهني .
3. محددات كفاية التخطيط لبرامج التأهيل المهني .

4. قياس مدى فاعلية برامج التأهيل المهني .

5. عرض بعض النماذج لتقييم البرامج .

جدول (1-2) : مؤسسات التدريب والتأهيل المهني الحكومية:

المصدر: بيانات تم الحصول عليها من الوزارات المذكورة.(داوود، 2014)

عدد العاملين	عدد التخصصات	عدد الخريجين للعام 2013\2012	عدد المتدربين	عدد المؤسسات	الجهة
234	18	1630	1400	13	مراكز التدريب المهني التابعة لوزارة العمل
220	14	800	820	12	وزارة الشؤون الاجتماعية
433	25	1600	3300	5	المدارس الصناعية التابعة لوزارة التربية والتعليم
487	66	4010	8200	5	الكليات التقنية التابعة لوزارة التعليم العالي
1374	123	8040	13720	35	المجموع

جدول رقم (2 - 2) : المشاغل الموجودة في مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية،
المصدر وزارة الشؤون الاجتماعية ومن خلال المقابلات مع مدراء المراكز .

اسم المركز	المدينة	المشاغل
مركز تأهيل الشبيبة الخليل	الخليل	اربع مشاغل نجارة ، المنيوم ، خزف ، احذية
مركز الشبيبة فاطمة للتأهيل المهني	الخليل	ستة مشاغل نجارة ، المنيوم ، خياطة ، صيانة جوالات ، تجميل اناث ، حاسوب
المدرسة العائلية للمكفوفين	بيت لحم	مشغلين ، خيزران ، حاسوب
مركز رونالدو للتأهيل الشبيبة	رام الله	ثلاث مشاغل ألمنيوم ، حدادة ، نجارة
مركز الشيخ خليفة للتأهيل المهني	نابلس	ستة مشاغل حاسوب ، صيانة الكترونياات ، نجارة ، المنيوم ، ستائر ، تصميم ازياء
مركز فتيات نابلس	نابلس	اربع مشاغل تصميم ازياء ، تصوير ، كمبيوتر ، تجميل
مركز تأهيل الشبيبة	نابلس	خمسة مشاغل تجليس ودهان ، تنجيد ، حلقة رجالي ، خياطة ، نجارة
مركز تأهيل الشبيبة	طولكرم	خمسة مشاغل خياطة ، تجميل ، حدادة ، نجارة ، المنيوم
مركز الدار البيضاء	سلفيت	المركز ليس به تأهيل مهني وهو لشديدي الاعاقة
مركز تأهيل الشبيبة	جنين	مشغلين حدادة ، نجارة
مركز تأهيل الفتيات	جنين	ثلاث مشاغل خياطة ، تجميل ، حاسوب
مركز تأهيل الشبيبة	قليلية	ثلاث مشاغل نجاره ، حداده ، تجليس وهان

1: البرامج المقدمة من الجهات المزودة للتدريب والتأهيل المهني

جدول رقم (2-3)

المؤسسة	البرامج
وزارة العمل	الحدادة واللحام، الألومنيوم، الراديو والتلفزيون، الكهرباء العامة، صيانة الأجهزة المكتبية، ميكانيك السيارات، كهرباء السيارات، السكرتاريا التنفيذية، التجميل وتصفيف الشعر، الرسم المعماري، الخياطة وتصميم الأزياء، الأدوات الصحية، الخراطة والتسوية، البلاط، تكييف وتبريد
وزارة التربية والتعليم	كهرباء / استعمال، راديو وتلفزيون، الكترونيات صناعية، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، خراطة وتسوية، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة، تنجيد فني وديكور، بناء ومساحة، اتصالات، الإنتاج النباتي والإنتاج الحيواني، فنديقي، آلات مكتبية
المؤسسة	البرامج
وزارة الأوقاف	كهرباء / استعمال، الالكترونيات الصناعية، راديو وتلفزيون، صيانة أجهزة حاسوب، ميكانيك سيارات، خراطة وتسوية، اللحام وتشكيل المعادن، تكييف وتبريد، أدوات صحية وتدفة مركزية، نجارة، تنجيد فني وديكور، بناء ومساحة، اتصالات، الطباعة والتجليد آلات مكتبية، تجاري
وزارة الشؤون الاجتماعية	نجاره حداده ألمنيوم دهان وتجليس ألسيارات خياطة، تجميل، سكرتاريا، تنجيد سيارات، صيانة اجهزة مكتبية ،خزف.

المصدر وزارة التربية والتعليم العالي، 2011

2 - 1 - 3 مراكز التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية

تنقسم المراكز في وزارة الشؤون الاجتماعية الى قسمين :

اولا : مراكز تأهيل الشبيبة

ثانيا : مراكز التأهيل للأشخاص ذوي الإعاقة (وزارة الشؤون الاجتماعية ، الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية ، الإدارة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة)

2 - 1 - 3 - 1 مراكز تأهيل الشبيبة (وزارة الشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية)

أ - استراتيجيات عمل المراكز (حسب وزارة الشؤون الاجتماعية، 2014) :

1. الفتيات والفتيان (الشباب) محور عمل المراكز: التعامل مع كل فرد كحالة خاصة بها بمدخل شمولي من حيث البرامج والاحتياجات والوصول للحالة.
2. الرعاية تشتمل على الوقاية والحماية والتمكين. التمكين يشمل على بناء القدرات الروحية الجسدية (البدنية) ، المعرفية والمهاراتية للفتيات والفتيان.
3. التكاملية والشراكة مع ذوي الشأن من مؤسسات رسمية واهلية ومحلية وقطاع خاص على ان تشمل الشراكة الحاكمة والفلسفة والتدخلات وتجنيد الموارد والدعم.
4. العدالة واعطاء فرص متساوية للجنسين.
5. الانطلاق من محورية الاسرة في التدخلات ومن ضرورة التوافق ما بين تدخلات المركز والعمل مع الاسرة.
6. الاستناد على رزمة من التدخلات البرامجية تبنى على اساس المرونة وتشخيص الحالة (لكل حالة مدخل).

التدخلات اللازمة لضمان تحقيق الاستراتيجيات الواردة اعلاه (وزارة الشؤون الاجتماعية 2014)

1. الفتيات والفتيان (الشباب) محور عمل المراكز: التعامل مع كل فرد كحالة خاصة بمدخل

شمولي من حيث البرامج والاحتياجات والوصول للحالة

- توسيع دائرة الوصول لفتيات والفتيان المتسربين من المدارس من خلال التعامل مع قوائم التربية ومن خلال تدقيق الباحثين الاجتماعيين على وضع الاطفال في الاسر المستهدفة، ويستدعي هذا ايلاء مزيد من الاهتمام واعطاء المزيد من الوقت للوصول الى الاطفال المتسربين عند استلام قوائم التربية او عند زيارة منازل الاسر المستهدفة من الشؤون او عند اشارة مراقب السلوك او بطلب من المؤسسات الشريكة .
- إجراء تشخيص نفسي اجتماعي تربوي عند قبول الفتاة او الفتى في المراكز من قبل لجنة متعددة التخصصات (مختصين في علم النفس، علم الاجتماع وكذلك في التربية) وتدوين النتائج على نموذج خاص للتشخيص .
- اعتماد نتائج التشخيص لتطوير برنامج (خطة التدخل) والتي يجب ان تشمل على كافة التدخلات بما فيها تدخلات المركز نفسه، تدخلات الشركاء وكذلك التدخلات اللازمة مع الاسرة (وزارة الشؤون الاجتماعية ،دراسة الاتحاد الاوروبي ، 2014) .

2.تشمل الرعاية على الوقاية والحماية والتمكين الذي يشمل، التنمية الروحية، البدنية والذهنية

بما فيها المعارف، المهارات والقدرات (وزارة الشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للرعاية

الاجتماعية) التدخلات :-

- تدعيم الطواقم العاملة في المراكز بالمرشدين الاجتماعيين والنفسيين المؤهلين، سواء بتوظيف كوادر جديدة او تدريب الكوادر القائمة حيثما امكن.

- تخصيص حيز كاف ومناسب لجلسات الارشاد والنفسي والاجتماعي الفردية.
- تخصيص الحيز الكاف والمناسب لجلسات التفريغ والإرشاد الجماعية.
- تطوير برامج عمل مخصص لجلسات التفريغ والارشاد الجماعي.
- الاستعانة بالمؤسسات الاهلية المتخصصة لتقديم جزء من برنامج الارشاد.
- تطوير برامج تدخل مع كل فتاة وفتى (حالة) وبما في ذلك تطوير برنامج العمل على الارشاد النفسي والاجتماعي مع الاسرة بمشاركة الباحث الاجتماعي المسؤول عن الاسرة.
- توفير تدخلات الدعم النفسي والاجتماعي مباشرة عند قبول الفتاة او الفتى في المراكز.
- ارسال الفتيات او الفتيان للعلاج النفسي أو التويمي الاجتماعي في مراكز متخصصة (خارج المركز) اذا اقتضت الحاجة اسوة بتوفير العناية والرعاية الصحية.

3.التكاملية والشراكة مع ذوي الشأن من مؤسسات رسمية واهلية ومحلية وقطاع خاص على أن تشمل الشراكة الحاكمة والفلسفة والتدخلات وتجنيد الموارد والدعم (وزارة الشؤون الاجتماعية الادارة العامة للرعاية الاجتماعية)

التدخلات

- تشكيل هيئة محلية لقيادة عمل المراكز مكونة من مدير المركز، مدير المديرية، مندوب عن المحافظة و اخر عن البلدية، عن التربية، عن الصحة ومندوبين عن المؤسسات الاهلية المعنية والقطاع الخاص، تكون بمثابة المرجعية المحلية للمركز والقوة الداعمة له من حيث التخطيط والرقابة وتوفير الدعم والمساندة المحلية .
- تمثيل المركز في لجنة حماية الطفولة ومكافحة تشغيل الاطفال على مستوى المحافظة او اية لجان محلية اخرى مختصة بالفتيان والفتيات .

- تطوير خطط عمل المركز بمشاركة الشركاء وفسح اوسع مجال ممكن لمساهماتهم المدروسة والمخطط لها وتفعيل رقابتهم على المركز كرقابة محلية من خلال التقارير والاجتماعات الدورية والزيارات وإشراكهم في عملية التقييم مرة كل سنة على الاقل .
- تشكيل لجنة عمل دائمة من مرشدي المركز مع مرشدي مديرية الشؤون تجتمع بشكل دوري وتعمل وفقا لخطة معلنة، لتنسيق العمل الارشادي مع الاسر وتناغمه مع العمل مع الفتيات والفتيان في المراكز .(دراسة الاتحاد الاوروبي ، 2014).
- تشكيل اطار تنسيقي مع مديرية التربية والتعليم يضمن فعالية التنسيق والعمل مع مرشدي التربية لتنظيم عملية الارشاد وتطوير التدخلات التي تساعد على عودة الطلاب لمقاعد الدراسة وتغطية نشاطات التربية في المراكز (برنامج محو الامية، التعليم الموازي وغيره).
- تخصيص المزيد من الجهد والوقت للعمل مع الفعاليات والقوى المحلية وبناء العلاقات والروابط معها لتفعيل المسؤولية الاجتماعية تجاه المراكز .

4. العدالة وإعطاء فرص متساوية للجنسين .

التدخلات المطلوبة

- توفير البنية التحتية والبرمجية الضامنة لحسن رعاية الفتيات والفتيان في المراكز .
- الترويج للمراكز ما بين الفتيات وفي الاسر التي تحتاج فتياتها لمثل هذه المراكز .
- توفير الاحتياجات الخاصة الضامنة لمشاركة الفتيات مثل السلامة في المركز وعند التنقل .
- فتح كافة المهن امام الفتيات للتدريب او للتعرف مع الاخذ بعين الاعتبار بناء المهارات القيادية ورغبة الفتيات .

5. الانطلاق من محورية الاسرة في التدخلات ومن ضرورة التوافق ما بين تدخلات المركز والعمل مع

الاسرة التدخلات : (دراسة الاتحاد الاوروبي ، 2014)

- تنظيم زيارات مشتركة ما بين مرشدي المراكز ومرشدي المواقع في المديرية لأسر الاطفال الذين يدرسون في المراكز لتطوير برامج التدخل وتصويبها وفقا لوضع الاسرة ووضع الطفل .
- متابعة التغييرات في البنية الأسرية للفتيات والفتيان المتدربون في المراكز واتخاذ الاجراءات اللازمة عند اقتضاء الامر .

6. الاستناد على رزمة من التدخلات البرمجية تبنى على اساس المرونة وتشخيص الحالة (لكل

حالة مدخل) التدخلات :- (وزارة الشؤون الاجتماعية ، الإدارة العامة للرعاية الاجتماعية، 2016)

- برنامج الدعم النفسي .
- برنامج الارشاد الاجتماعي والروابط الاسرية والمجتمعية .
- برنامج المهارات المعيشية (العناية بالذات، الاتيكت السليم، العناية الصحية) .
- برنامج التعليم الاكاديمي (محو الامية، تعزيز المعارف، استكمال التعليم المدرسي) .
- برامج التطوير الروحي والتربية الوطنية (فنون، موسيقى، رسم تعبير ومسرح) .
- برنامج المهارات الحياتية (مهارات ومهن متنوعة) .
- برنامج التنمية البدنية (رياضة نشاطات تطوعية) .
- برنامج التأهيل المهني بما يشمل المهن التقليدية: الحدادة، النجارة، التجليس، التنجيد، واخرى معاصرة: الديكور، الالكترونيات، الفنون، التصوير وتصميم الأزياء .
- برنامج التشغيل: في ورش انتاجية ذات اقتصاد ذاتي تابعة للمراكز .

ب: الاهداف (وزارة الشؤون الاجتماعية، دراسة الاتحاد الاوروبي، 2014)

1. تطوير المهارات التعليمية الاساسية للطلاب من خلال تعزيز معارفه ومهاراته في مبادئ تعلم القراءة والكتابة والرياضيات.
2. تزويد الطالب بمهارات الحياتية الاساسية لتعزيز تواصله مع معلميه واهله واقارانه واندماجه مع مجتمعه.
3. تزويد الطالب بمعارف ومهارات تطبيقية على مهن لا تتعارض مع قدرات الطالب الجسدية والنفسية ولا تعرضه لأية مخاطر تتعارض مع قانون العمل وتحديا بنود التدريب المهني والتشغيل.
4. توفير الدعم والمساندة والتوجيه للطلاب اثناء وجوده بالمركز وخارجه طيلة مدة التحاقه بالمركز.
5. مساعدة الطالب وتمكينه مهنيا ولمدة عام من انتهاء فترة التحاقه بالمركز من خلال تقديم قرض حسن، او توفير فرصة عمل او توفير تدريب متقدم.

حاكمة وإدارة المركز (وزارة الشؤون الاجتماعية، 2015)

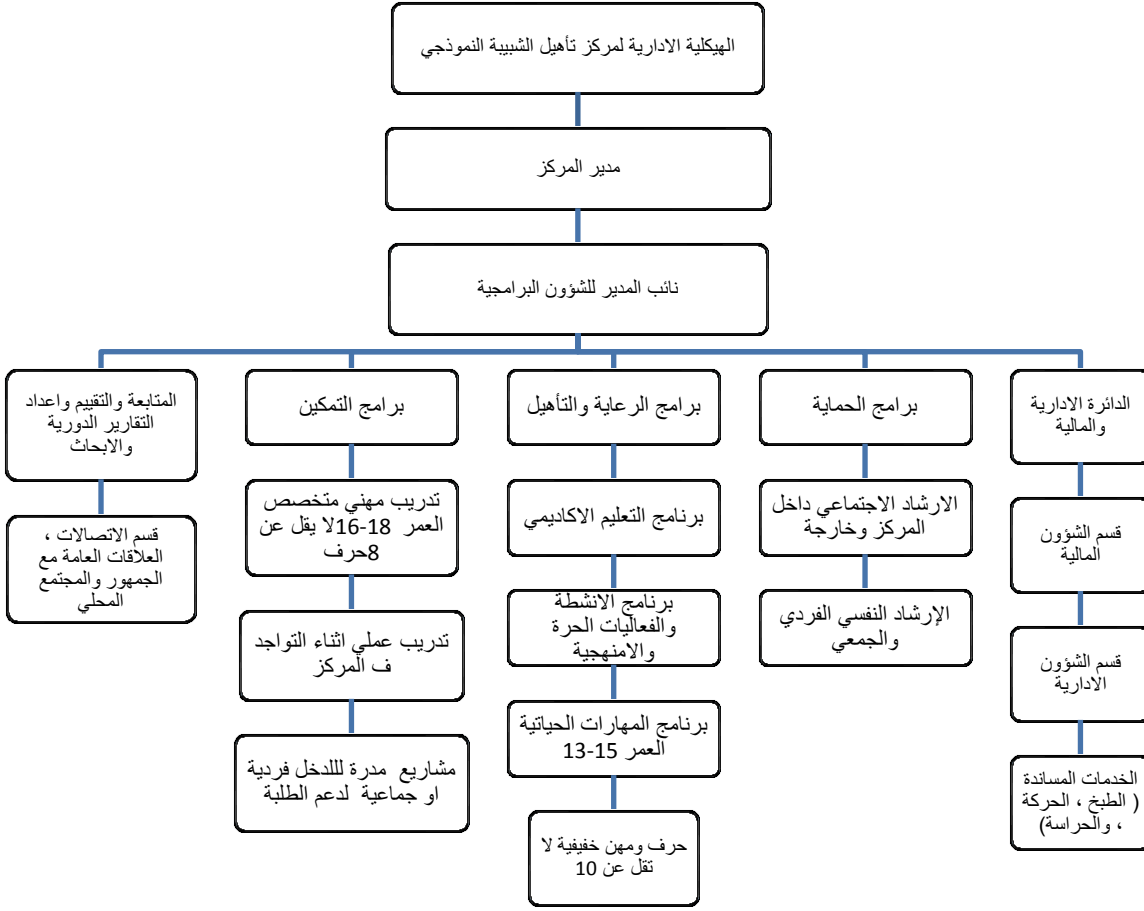
يتبع مركز تأهيل الشبيبة اداريا لدائرة الرعاية الاجتماعية في وزارة الشؤون الاجتماعية وفقا لهيكلية وزارة الشؤون الاجتماعية الحالية، او لغيرها، يمكن لدائرة حماية الطفولة، في حال تم اجراء تغييرات هيكلية على بنية الوزارة حسبما هو متوقع، كما تتبع مراكز التأهيل المهني الى الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة دائرة المراكز .(وزارة الشؤون الاجتماعية) .

مجلس ادارة المركز (وزارة الشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2015)

لأغراض تفعيل المسؤولية الاجتماعية لا غنى عن هيئة محلية تتحمل مسؤولية توفير المساندة والدعم وتشكل المرجعية المحلية للمراكز وتقوم بمهام الادارة المحلية للمراكز ويقترح ان يتشكل المجلس من: مدير مديرية الشؤون الاجتماعية، مدير المركز، مندوب عن المحافظة، مندوب عن المجلس البلدي، مندوب عن كل من مديرية التربية والعمل وما لا يقل عن 3 مندوبين عن مؤسسات اهلية ومجتمعية في المحافظة. ولعل من ابرز مهام المجلس:

- تطوير وقرار الخطط التطويرية والسنوية للمركز.
- متابعة والرقابة على تنفيذ الخطط.
- الترويج للمركز وتجنييد الموارد المحلية لدعم المركز.
- المتابعة الدورية ومساندة فعاليات المجتمع المحلية.
- تفعيل تواجد وحضور المركز في النشاطات المحلية.

هيكلية المركز شكل رقم (1-2)



المصدر : وزارة الشؤون الاجتماعية، 2014

برامج المركز (الادارة العامة للرعاية الاجتماعية، 2015)

يخضع الفتيان والفتيات للبرامج المختلفة وفقا لتشخيص الحالة من خلال منظومة متتالية من التدخلات بحيث تأخذ احتياجات الفتيات والفتيان العمرية وميولهم الشخصية على ان تحتوي هذه البرامج على البرامج الرئيسية بتتابع ينسجم مع حالة الفتاة او الفتى والعمر، وترتكز الهيكلية التشغيلية للمركز على ثلاثة تدخلات رئيسية هي الحماية والتأهيل والتمكين تستند على مجموعة من البرامج الرئيسية والمساندة، تستند التدخلات بالأساس على اتجاهات الفتيات والفتيان والتي يمكن تحديدها من خلال مجموعة عمليات التشخيص (موقع وزارة الشؤون الاجتماعية، 2016)

تحديد شروط التحاق الحالة بالمركز (وزارة الشؤون الاجتماعية، دراسة الاتحاد الاوروبي، 2014)

- إن يكون عمر الطالب المتسرب من المدرسة ما بين 14-18 سنة في مراكز الشبيبة، ومن
عمر 15 الى 35 سنة في مراكز التأهيل المهني .
- يقبل ابناء الحالات الاجتماعية لدى مديرية الشؤون الاجتماعية.
- يقبل طلابا من اسر فقيرة وليست حالات اجتماعية ولكنها اسر تعاني من محدودية الدخل او
من اسر مفككة .
- صعوبات التعلم .
- ان يكون الطفل لائق صحيا بشهادة مثبتة من وزارة الصحة الفلسطينية. (وزارة الشؤون

الاجتماعية، 2015)

مدة الدراسة بالمركز

- يقضي الطالب في المركز حسب تشخيص حالته من مدة ستة شهور الى سنتين دراسيتين(4 فصول دراسية) كأقصى مدة يحصل بعدها على شهادة مهنية، اجتماعية، تربوية وتعليمية، وهي شهادة رسمية معترف بها ومصدقة من وزارة الشؤون الاجتماعية، يستطيع الطالب المتميز التخرج قبل سنتين اذا اجمعت على ذلك ادارة المركز، أما بالنسبة للعطلة الصيفية فيستطيع الطلبة الالتزام بالمركز خلال المشاركة في الانشطة اللامنهجية الصيفية او العمل في ورش التدريب.(وزارة الشؤون الاجتماعية، الادارة العامة للرعاية الاجتماعية،2015).

2 - 1 - 3 - 2 ثانيا : مراكز تأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة (وزارة الشؤون

الاجتماعية ، الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2015)

- 1-مركز الشيخ خليفة للتدريب المهني /نابلس .
المهن الموجودة : الكترونيات ، ستائر وتطريز ،خياطه ، كمبيوتر ، نجاره المنيوم .
- 2-مركز الشيخة فاطمة للتدريب المهني / بيت امر/الخليل .
المهن الموجودة : خياطه ، نجاره ، حاسوب ، المنيوم ، تجميل سيدات ، صيانة اجهزه مكتبيه .
- 3- مركز الدار البيضاء للإعاقه الذهنية على اختلاف درجاتها / محافظة سلفيت .
- 4- المدرسة العلانية للمكفوفين / بيت لحم يقبل فيها الطلاب من الصف الاول الاساسي وحتى الصف السادس وبعد ذلك يتم دمج الطالب في المدارس الحكومية وتتم المتابعة من قبل المدرسة للطلاب في المدارس الحكومية.

5-مركز تأهيل الشيبية / أخليل يوجد في المركز قسمين لتأهيل المعاقين، قسم تصنيع احذيه، قسم الخبز من سن 12- 16 سنة .

6-مركز شديدي الإعاقة /نابلس قيد الانشاء في مدينة نابلس من اجل استقبال المعاقين ذهنيا من سن 15- 60 سنة .

المراكز وتوزيع الطلاب (الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2013) :

المركز	التخصص	المنطقة	عدد الموظفين	عدد الطلاب اكثر من 18	عدد الطلاب اقل من 18	الفئة العمرية	درجة الإعاقة
مركز الشيخ خليفة	حركيه وسمعية صعوبة تعلم بصري جزئية	نابلس	19	68	-	15 - 35	قابلية للتعلم
مركز الشبيخة فاطمة	حركيه وسمعية صعوبة تعلم بصري جزئية	الخليل بيت امر	12	40	28	15 - 35	قابلية للتعلم
المدرسة العلائية	الإعاقة البصرية	بيت لحم	36	-	43	6-12	جزئية وكلية
مركز تأهيل الشيبية	منغولي وذهنية بسيطة صم ويكم وحركية	الخليل	9	28	10	12-18	قابليه للتعلم
الدار البيضاء	إعاقة ذهنية	سلفيت	30 منهم 16 مربيات	-	33	13- 15ذكور 5-11 اناث	شديدة جدا وشديدة ومتوسطة وبسيطة

جدول رقم (1-2)

انواع الاعاقات التي تستفيد من خدمات الوزارة في المراكز (الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة ، دائرة التأهيل والاندماج)

الاعاقات الحركية /السمعية / صعوبة تعلم / كف بصري كلي وجزئي/ اعاقات ذهنيه درجاتها / صم .
ومن اهداف مراكز التأهيل المهني ايضا :

- 1- يهدف البرنامج الى مساعدة الاشخاص ذوي الإعاقة على تحقيق الاستقلال الاقتصادي والاندماج الاجتماعي من خلال تزويدهم بالمهارات المهنية المناسبة لتحسين فرص دخولهم لسوق العمل.
- 2- وعلى نحو خاص يهدف البرنامج الى استثمار فرص التدريب والتشغيل المتاحة في المجتمعات المحلية وتشجيع المؤسسات المعنية على إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في انشطتها وبرامجها.
- 3- رفع مستوى الوعي المجتمعي بالنظرة التقليدية للأشخاص ذوي الإعاقة من خلال إبراز قدراتهم وامكانياتهم وطاقاتهم.

اليات الاستهداف (موقع الوزارة الالكتروني ، mosa.pna.ps)

- 1- من خلال المسح الميداني.
 - 2- من خلال مديريات الشؤون الاجتماعية.
 - 3- المؤسسات التي تعني بالأشخاص ذوي الإعاقة ومنها المراكز المنتشرة في انحاء الضفة الغربية .
 - 4- من خلال وسائل الاعلام.
- * يغطي البرنامج جميع محافظات الضفة الغربية (وزارة الشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للأشخاص ذوي الإعاقة) .

1- مركز الشيخ خليفة للتدريب المهني نابلس.(مركز الشيخ خليفة، 2016) .

المهن الموجودة : الكترونيات، ستائر وتطريز، خياطه، كمبيوتر، نجارة المنيوم .

2-مركز الشيخة فاطمة للتدريب المهني /بيت امر/الخليل .

المهن الموجودة : خياطه، نجاره، حاسوب، المنيوم، تجميل سيدات ،صيانة اجهزه مكتبيه ومشغل الخيزران .(مركز الشيخة فاطمة، 2016).

3- مركز الدار البيضاء للإعاقة الذهنية على اختلاف درجاتها / محافظة سلفيت .

يقبل فيها الاطفال من 4 سنوات وحتى سن 13 سنه ويقبل في المركز من جميع المحافظات ولا يوجد خدمات تأهيل مهني (مركز الدار البيضاء ، 2016).

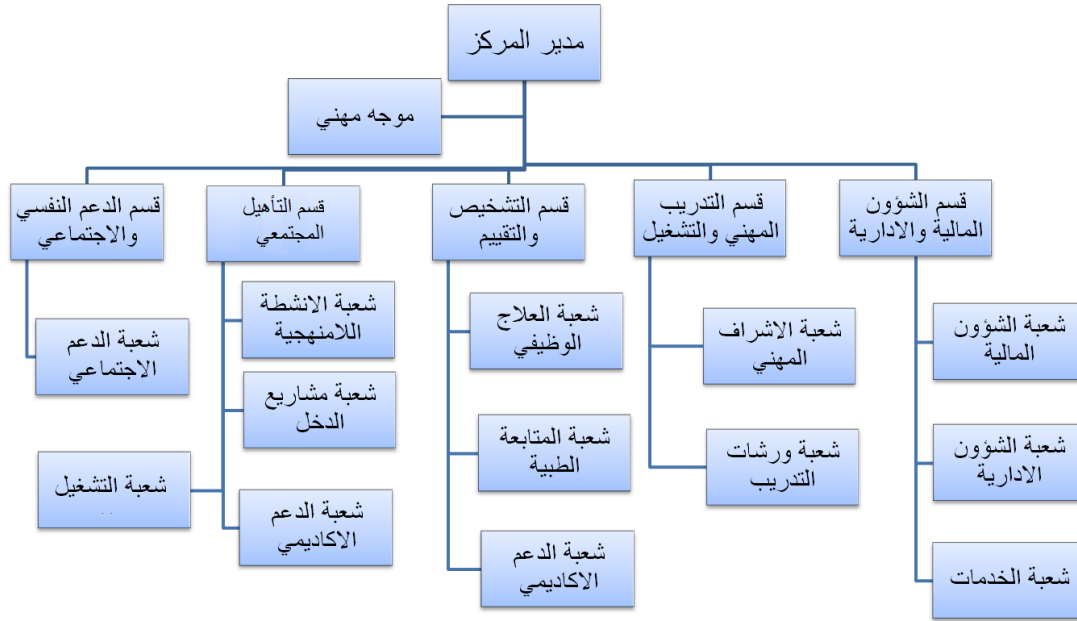
4- المدرسة العلانية للمكفوفين / بيت لحم يقبل فيها الطلاب من الصف الأول الأساسي وحتى الصف السادس وبعد ذلك يتم دمج الطالب في المدارس الحكومية وتتم المتابعة من قبل المدرسة للطلاب في المدارس الحكومية كما تم تحويل المركز الى مركز للمصادر (مركز مصادر العلانية ، 2016).

5-مركز تأهيل الشبيبة / الخليل .

يوجد في المركز قسمين لتأهيل المعاقين /قسم تصنيع أحذية / قسم الخزف من سن 12 - 16 سنة.

• يوجد قسمين لتأهيل الشبيبة وهم نجارة والمنيوم. (مركز تأهيل الشبيبة، 2016)

هيكلية مركز الشيخة فاطمة



شكل رقم (2-2)

المصدر : مركز الشيخة فاطمة للتأهيل المهني

2 - 2 الدراسات السابقة

2 - 2 - 1 الدراسات العربية

2 - 2 - 1 - 1 دراسة د. سهير الصباح وعايد الحموز (2013)، بعنوان مشكلات تأهيل

الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية .

هدفت الدراسة التعرف على درجة مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية، من وجهة نظرهم والعاملين فيها، وعلاقتها بمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، ودرجة الإعاقة، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي للعاملين، والحالة العملية (ذوي الإعاقة الحركية، عاملين).

تكونت عينة الدراسة من (186) مبحوثاً من ذوي الإعاقة الحركية، و (94) مبحوثاً من العاملين في المراكز التأهيلية الفلسطينية في الضفة الغربية، حيث تم تطوير استبانة خاصة من أجل التعرف على المشكلات، بعد استخراج صدقها وثباتها. وأظهرت النتائج:

- إن درجة المشكلات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية من وجهة نظرهم ووجهة نظر العاملين كانت مرتفعة وأكثرها مشكلات التأهيل المهني.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً للجنس في المشكلات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية من وجهة نظرهم لصالح الإناث، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح الذين مؤهلاتهم (جامعي)، ووجود فروق تبعاً لمتغير مكان السكن لصالح الذين يقطنون داخل (المخيم)، ووجود فروق تبعاً لمتغير درجة الإعاقة لصالح الذين درجة إعاقتهم (شديدة) .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لسنوات الخبرة في المشكلات التي تواجه تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية من وجهة نظر العاملين في هذه المراكز لصالح الذين سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، ولمتغير المسمى الوظيفي لصالح العاملين الذين مسمياتهم الوظيفة (أخصائي نفسي واجتماعي وعلاج طبيعي).

2 - 2 - 1 - 2 دراسة الجعبري، 2011 بعنوان تحليل الفجوة بين المهارات

الإدارية المطلوبة وممارسات التوظيف المتبعة في الشركات الفلسطينية الكبرى .

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طرق الاختيار والتعيين التي يتم ممارستها ، ومقابلتها مع القدرات والمهارات الإدارية المطلوبة في المؤسسات الفلسطينية الكبرى وتحديد سبل تطوير هذه الممارسات، شمل مجتمع الدراسة المؤسسات الفلسطينية التي يزيد عدد العاملين فيها عن مائة موظف والتي تعتبر من المؤسسات الكبرى في فلسطين حسب تصنيف الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني .تم استخدام أسلوب المسح الشامل ليغطي 56 مؤسسة وبواقع 3 استبيانات لكل مؤسسة ، حيث تم استرداد وتحليل 105 استبيانات؛ لتشمل 35 مؤسسة أو ما يعادل 62.5% من مجتمع الدراسة . توصلت الدراسة إلى انه وعلى الرغم من أن مهارات التي يعتقد المديرون بأنها ضرورية للموظفين الإداريين شاملة وتغطي الجوانب الذهنية والقيادية والإبداعية وجوانب أخرى، إلا انه لا يتم اختبار هذه المهارات إلا بالوسائل التقليدية ، والتي تنحصر في المقابلات وطلبات التوظيف والسيرة الذاتية، وهذا لا يفضي إلى الاختيار السليم؛ وذلك لغياب الاختبارات المتعددة، وبذلك فان الفجوة تنشأ بين ما يريده المدراء من مهارات وبين طرق تقييم هذه المهارات، وأوصى الباحث بتدريب مديري الإدارات المختلفة، ومنهم مدراء الموارد البشرية على استخدام الاختبارات المتعددة، بالإضافة إلى اطلاعهم على طرق الاستقطاب المختلفة،

وفي هذا الصدد أقترح الباحث أن تتولى الكليات الإدارة في الجامعات الفلسطينية وبالتعاون مع جمعيات رجال الأعمال عقد سلسلة من الندوات والمحاضرات وعمل برامج متكاملة بهذا الصدد.

2 - 2 - 1 - 3 دراسة جويليس (2011) بعنوان نموذج مقترح لبناء شراكة بين

مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن، 2011 .

والتي تناولت الفجوة القائمة بين المدارس المهنية والكليات التقنية من جانب، وسوق العمل من جانب آخر، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبيانات لقياس واقع الشراكة القائمة من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني، من مديري المدارس المهنية وعمداء الكليات التقنية والمعلمين والمهندسين والفنيين، وخريجي هذه المؤسسات للسنوات الخمس ما بين (2006-2010)، بالإضافة إلى ممثلي مؤسسات سوق العمل من مصانع وشركات ومرافق إنتاج.

وتكونت عينة الدراسة من (283) فردا للخريجين، (166) للمديرين والمعلمين و (184) لمؤسسات سوق العمل، من مختلف المحافظات وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. وبينت النتائج ضعف علاقات الشراكة بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل، كما كشفت الدراسة عن وجود معوقات تقف أمام تعزيز الشراكة، تتعلق بالأنظمة والتشريعات والتمويل، وبناء قدرات الموارد البشرية، لناحيتي العاملين في مؤسسات التعليم ومرافق سوق العمل، وتوصلت الدراسة إلى بناء أنموذج للشراكة، انبثق من الواقع والرؤية الفلسطينية، متقاطعا مع خبرات وتجارب عالمية، لدول قطعت شوطا في هذه المجال.

2 - 2 - 1 - 4 الزرو ،2010، بعنوان (مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب

المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة (2004_2006)،

فلسطين

تعكس الورقة الاولى خلاصة دراسة تتبعية لخريجي مراكز التدريب المهني- المتواجدة في الضفة الغربية والتابعة لوزارة العمل الفلسطينية- الذين تخرجوا على مدى ثلاث سنوات متتالية خلال الفترة من 2004-2006، والهدف من هذه الدراسة هو استكشاف مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

تم في هذه الدراسة متابعة 3208 خريجا وخريجة، وقد خلصت الدراسة إلى أن أغلب خريجي مراكز التدريب المهني إما متعطلون عن العمل أو يعملون في غير التخصصات والمهن التي تدرّبوا عليها، وأن الذين يعملون في تخصصاتهم لا تتجاوز نسبتهم 21% من مجموع الخريجين، مما قد يشير إلى ضعف الارتباط بين مخرجات مراكز التدريب المهني وسوق العمل، ويعني أن هذه المراكز لا تحقق حاليا الأهداف التي وجدت من أجلها بصورة فاعلة. اقترحت الورقة مجموعة من التوصيات لجسر الفجوة ما بين برامج مراكز التدريب المهني واحتياجات سوق العمل الحقيقية.

أما الورقة الثانية فهدفت إلى استكشاف آفاق التفاعل بين التعليم الثانوي المهني (جانبا العرض) وسوق العمل (جانبا الطلب) وفقا لوجهات نظر الطلبة الخريجين، ومقدمي التدريب، وأصحاب العمل. وقد تم مناقشة مدى ارتباط وفاعلية واستجابة التعليم الثانوي المهني الحكومي في فلسطين لاحتياجات سوق العمل. وقد الدراسة إليه واقع التعليم الثانوي المهني في فلسطين، وتناولت قضايا ذات علاقة بالانوع الاجتماعي (الجندرية)، واتجاهات الخريجين، والتدريب والقابلية للتشغيل والعمل، والاتصال والتعاون.

خلصت الدراسة إلى أن التعليم الثانوي المهني في فلسطين لا يستجيب لاحتياجات سوق العمل، حيث تبين أن 27% فقط من خريجي المدارس المهنية الثانوية يعملون في سوق العمل 55% منهم يعملون في غير تخصصاتهم، وبالتالي فإن التعليم المهني الصناعي لا يحقق الأهداف التي وجد من أجلها بصورة فاعلة. وأن العلاقة القائمة ما بين التعليم الثانوي المهني وسوق العمل هي علاقة ضعيفة، وشكلية، وغير منتظمة أو منهجية، وقد اقترحت الورقة مجموعة من التوصيات لجسر الفجوة ما بين مخرجات نظام التعليم المهني الثانوي، واحتياجات سوق العمل.

2 - 2 - 1 - 5 علا الزير (2009)، التعرف على دور التدريب التقني والمهني

في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، ومحاولة الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل : "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل : الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص".

واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة الإحصائي لتحليل البيانات . وقد تم استخدام الاستبانة SPSS وتفسيرها، وتم استخدام برنامج لاستطلاع عينة الدراسة، والمكونة من خريجي كلية تدريب غزة - الأونروا من عام 2003.

حتى عام 2006 ، والتي بلغ عددها (311) خريج من مجتمع الدراسة البالغ 1626 وتم استرداد 300 استبانة أي أن نسبة الاسترداد حوالي 96 % وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من : التخصصات المنهاج المدربين التقنيات والمستلزمان التدريب الميداني خدمات ما بعد التدريب وخلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا من العام 2003 حتى 2006، وقد تبين أن محاورا لتدريب التقني والمهني التي اعتمدت في الدراسة كانت ذات مستويات مرتفعة فيما عدا خدمات ما بعد التدريب التي حصلت على أقل استجابات من المبحوثين، ودراسة السوق جيدا من حيث حاجته للأعداد من التخصصات، وإعادة النظر تبعا للنتائج سواء بتقليص تخصصات معينة وتوسيع أخرى أو تطوير أقسام جديدة حسب الحاجة . رفع مستوى المنهاج بتطويره وخاصة الأمور الخاصة بالإرشاد والتوجيه المهني للطلاب حسب مراحل تدرجهم في التدريب. تطوير وتحسين خدمات ما بعد التدريب بدراسة احتياجات الطلاب من هذه الخدمات وعمل مسوحات للمؤسسات الداخلية والخارجية في السوق و تطوير علاقات مع هذه المؤسسات بالإضافة الى تعريف الطلاب بهذه المؤسسات والتنسيق لمساعدتهم على ايجاد فرص عمل، متابعة الطلاب بعد التخرج بشكل منهجي واضح وتقديم برامج ارشادية لهم. تطوير تخصصات مهنية تبعا لدراسات السوق مناسبة للإناث لإتاحة الفرصة للإناث كما هي متاحة للذكور كل ذلك للمساهمة في خلق فرص عمل للمتدربين بنوعيهما .

2 - 1 - 6 دراسة الدعي (2008)، بناء نموذج للمعايير الدولية لتأهيل

المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت.

قام الدعي بدراسة هدفت الى بناء نموذج للمعايير الدولية لتأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة في دولة الكويت، ولجمع بيانات الدراسة فقد استخدمت ثلاث ادوات تمثلت في المقابلات الشخصية مع بعض افراد العينة، والمقياس الموجه لعينة الدراسة، وقائمة الشطب للملاحظة المباشرة والمخصصة للباحث، وقد بلغت عينة الدراسة (228) من المسؤولين والعاملين والمتدربين (الأشخاص ذوي الإعاقة)، وفي مركزي التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الكويت .

وتوصلت الدراسة الى الدرجة التالية :

1 - تقع درجة انطباق المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في مركزي التأهيل المهني بدولة الكويت .

2 - تقع معرفة المسؤولين والعاملين والمتدربين في مركزي التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة بدولة الكويت لمجالات المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في المستوى المتوسط.

3 - تتركز المعوقات التي تحد من انطباق المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في مركزي التأهيل المهني بدولة الكويت في عدم توفر الميزانيات المالية الداعمة ، ونقص الخطط التنموية السنوية في المجتمع التي تهتم بتأهيل الاشخاص ذوي الإعاقة مهنيا، وندرة الكوادر المؤهلة تأهيلا مناسباً في مجال التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ، ووجود معوقات معمارية في المباني، وندرة الادوات والاختبارات المقننة على البيئة الكويتية التي تستخدم لأغراض التشخيص والتقييم ونقص البرامج الوطنية والمؤسسات الهادفة لتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيا، ونقص وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بالتأهيل المهني .

4 - توجد فروق ذات دلالة احصائية بين افراد العينة في تقدير درجة انطباق المعايير الدولية للتأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة في مركزي التأهيل المهني تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور وفروق تعزى لمتغير طبيعة العمل لصالح المسؤولين، وفروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة البكالوريوس فأكثر .

2 - 2 - 1 - 7 دراسة الشمري 2004، التعرف على ترتيب الايجابيات والسلبيات لبرنامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة التي تقدمها مراكز التأهيل المهني لهم من وجهة نظر كل من المشرفين والاشخاص ذوي الاعاقة انفسهم ورجال الاعمال في كل من الرياض، الدمام، والطائف .

التي هدفت الى التعرف على ترتيب الايجابيات والسلبيات لبرنامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة التي تقدمها مراكز التأهيل المهني لهم من وجهة نظر كل من المشرفين والاشخاص ذوي الإعاقة انفسهم ورجال الاعمال في كل من الرياض، الدمام، والطائف والتعرف على دلالة الفروق في النظر الى برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة واما اذا كانت تعود الى المؤهل، الحالة الاجتماعية ، نوع الإعاقة، تاريخ الالتحاق بالمراكز، وسبب الإعاقة والتعرف على دلالة الفروق في النظر الى برامج التأهيل المهني المقدمة من المشرفين وهل تعود الى اختلاف طبيعة العمل والمستوى التعليمي ، وبلغ حجم العينة النهائي 278 فردا، واستخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ، وقام بإعداد استبانة شملت محاور الدراسة المختلفة وقسمت الى ثلاثة اجزاء الاول خصص للأشخاص ذوي الإعاقة ، والثاني للمشرفين والأخير لرجال الاعمال، وكشفت الدراسة عن عدد من النتائج ابرزها :

- 1 - تساعد برامج التأهيل المهني في تغيير وجهة نظر المجتمع عن الأشخاص ذوي الإعاقة .
- 2 - هناك اختلافات في وجهات نظر كل من الأشخاص ذوي الإعاقة، والمشرفين ورجال الأعمال حول مدى استفادة الأشخاص ذوي الإعاقة من برامج التأهيل المهني ومدى ملائمة هذه البرامج للأشخاص ذوي الإعاقة .
- 3 - اتفاق افراد العينة على ان برامج التأهيل المهني تتناسب مع قدرات الشخص ذوي الجسمية والعقلية .
- 4 - وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الأشخاص ذوي الإعاقة انفسهم للاستفادة من البرامج يعود الى سبب الإعاقة.
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المشرفين من حيث النظر لإيجابيات وسلبيات برامج التأهيل المهني تعود الى طبيعة العمل، بينما يوجد فروق ذات دلالة احصائية تعود الى المستوى التعليمي .

2 - 2 - 2 الدراسات الأجنبية:

1 - 2 - 2 - 2 بيفرديج وفابيان (2007) Beveridge & Fabian، دراسة

بعنوان " مخرجات برنامج التأهيل المهني : العلاقة ما بين خطة التأهيل المهني الفردية للتوظيف والمخرجات الوظيفية "، للتحقق من العلاقة ما بين أهداف خطة التأهيل المهني الفردية للتوظيف، والمخرجات الوظيفية لبرنامج التأهيل المهني الفردية يحقق الرضا لدى الشخص المعاق الذي تم تأهيله مهنيًا، ويزيد من فرص استخدامه من قبل أصحاب العمل في السوق التنافسي .

ولجأ الباحثان إلى استخدام عينة من الأشخاص المعاقين بلغ عددهن (171) ، والذين أنهو برنامج التأهيل المهني التابع لولاية ميرلاند الأمريكية وحصلوا على وظائف، وللحصول على البيانات الشخصية لعينة الدراسة تم اللجوء إلى قاعدة البيانات الآلية التابعة للبرنامج في الولاية، وفي ما يخص أهداف خطتهم الفردية تم الاتصال في (115) من مستشاري التأهيل، ومشرفي التأهيل، والعاملين في البرنامج عبر الهاتف، والبريد الإلكتروني، والفاكس، نظراً لاحتفاظهم بالملفات الخاصة بأفراد العينة، والتي تتضمن بالإضافة إلى خطة التأهيل الفردية، نتائج المتابعة التي يقوم بها المركز بعد توظيف أفراد العينة، وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن الأشخاص المعاقين الذين حصلوا على وظائف تتناسب مع أهداف خطتهم التأهيلية الفردية أكثر رضا عن وظائفهم ولديهم فرص أكبر لتحقيق فعالية برنامج التأهيل المهني، كما وضحت النتائج أن حرص أخصائي التأهيل المهني على تشخيص وتقييم الشخص بدقة وتحليل نتائج تقييمه، وتمكينه من المشاركة في وضع أهداف خطته التأهيلية المهنية الفردية يقود إلى نتائج إيجابية بحق الشخص المعاق وخاصة في ما يتعلق بحصوله على وظيفة مناسبة .

2- 2 - 2 - 2 وأجرى بوتين (2006) Boutin ، دراسة بعنوان "فعالية برامج

التأهيل المهني لذوي الإعاقة السمعية "، في الولايات المتحدة الأمريكية هدفت إلى التعرف على فعالية برامج التأهيل المهني للأفراد المعاقين سمعياً، واستعان الباحث بعينة بلغ عددها (342) معاقاً سمعياً الذين يتدربون في برامج التأهيل المهني في ولاية بنسلفانيا، ولجميع معلومات الدراسة قام الباحث بتصميم أداة تتضمن أسئلة للمعاق سمعياً حول مجموعة من المتغيرات مثل الدعم المجتمعي، الحصول على خدمات التأهيل المهني، نوع الوظيفة، مستوى الدخل، عدد الساعات التي يقضيها المعاق في العمل، الخصائص العامة للمعاق، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- تزداد فعالية برامج التأهيل المهني كلما زاد الدعم المجتمعي لها .
- البرامج الفعالية هي التي تتوفر وتقدم فيها جميع خدمات التأهيل المهني للشخص المعاق
- يرى الأشخاص المعاقين أن فعالية البرنامج تزداد كلما ساعدتهم على تلقي تدريب متقدم كالتدريب الجامعي ، وعدم الاكتفاء بالتدريب بالورش.
- خدمات التأهيل المهني الفعالة هي التي تساعد الشخص المعاق على الحصول على وظيفة مناسبة في السوق التنافسي .
- برنامج التأهيل المهني الفعال هو الذي يساعد الشخص المعاق في تكيف طبيعة العمل بما تتضمنه من عدد ساعات العمل ، والتكنولوجيا المساندة التي تتلاءم مع درجة فقد السمع .

2 - 2 - 3 دراسة هين وآخرون (2005) Hein et al. ، بعنوان "

توصيات عملاء برامج التأهيل المهني للأشخاص المعاقين لتحقيق رضاهم عن خدمات التأهيل المهني " ، فقد هدفت إلى التعرف على وجهات نظر عملاء برامج التأهيل المهني للأشخاص المعاقين حول أهم الإجراءات العملية التي تحقق رضاهم عن خدمات هذه البرامج، وتحقيقاً لأغراض الدراسة تم الاستعانة بعينة بلغ حجمها (1346) معاقاً من المنتسبين لبرنامج تنسي للخدمات التأهيلية في الولايات المتحدة الأمريكية، والذين تمتد أعمارهم ما بين 18 و 76 سنة، ولجمع البيانات تم استخدام أداة ذات أسئلة مفتوحة لإعطاء أفراد العينة الفرصة للتعبير عن آرائهم بحرية، وللحصول على أكبر قدر من وجهات النظر، وتم بعد ذلك ترميز الإجابات، وخرجت الدراسة بنتائج تُشير إلى الإجراءات التي يجب على المختصين في التأهيل المهني القيام بها لتحقيق رضا العميل عن خدمات برنامج التأهيل المهني، والتي تمثلت في ما يلي :

- الاستماع والإنصات الواعي لما يقوله العميل .
- فهم ظروف وحاجات العميل .
- الصدق والاحترام أثناء التعامل مع العميل .
- تحمل جميع المسؤوليات الملقاة على عاتق اختصاصي التأهيل المهني .
- إشراك العميل في جميع إجراءات العمل .
- التواصل الجاد والتعاون وتقديم التشجيع المستمر والمساعدة للعميل .
- تحديد المهنة المناسبة للعميل بما يتناسب مع قدراته وحاجاته وطبيعة إعاقته.
- توفير تعليم وتدريب مناسب وكافي للعمل بما يتناسب مع قدراته وحاجاته وطبيعة إعاقته.
- توفير معلومات حقيقية ومنظمة عن المهنة التي سيعمل بها العميل ، من خلال خطط مهنية وفردية .
- تقديم المساعدة الكافية لحصول العميل على المهنة المناسبة في سوق العمل .
- توفير مهنة ضمن موقع عمل قريب من مقر سكن العميل .
- متابعة العميل في مقر عمله بعد توظيفه وتقديم تغذية راجعة مستمرة عن أداءه.
- من المهم أن تكون إجراءات عمل اختصاصي للتأهيل المهني في البرنامج مستمدة من أسس معيارية موثقة وواضحة لجميع الأطراف المتعاملين مع البرنامج .

2 - 2 - 2 - 4 وفي دراسة هوما (2004) Homa، بعنوان "أثر التقييم المهني

على مخرجات خدمات برامج التأهيل المهني"، فقد هدفت إلى التعرف على خصائص الأشخاص الأكثر حظاً في الحصول على خدمات التقييم المهني، وكذلك فحص دور التقييم المهني على المخرجات الوظيفية لمراكز التأهيل المهني، وللحصول على بيانات الدراسة تم اللجوء لقاعدة

المعلومات الوطنية، وعمل دراسة طولية حول خدمات برامج التأهيل المهني .وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- الأفراد الذين لديهم إعاقة بصرية أو سمعية أقل حظاً من ذوي الإعاقة الحركية في تلقي خدمات التقييم المهني .
 - الأفراد الذين لديهم إعاقة شديدة هم أقل حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من الذين لديهم إعاقة بسيطة او متوسطة .
 - الأفراد الذين تبلغ أعمارهم 45 سنة وأكثر أقل حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من الأفراد الأصغر سناً .
 - الرجال المعاقين أكثر حظاً في تلقي خدمات التقييم المهني من النساء المعاقات .
 - هناك فروق في تلقي خدمات التقييم المهني بين الأشخاص ذوي الأعراق المختلفة .
 - الافراد الذين يتلقون خدمات التقييم المهني هم أكثر حظاً في الحصول على الوظائف والاستمرار فيها ، وذلك يؤكد دور هذه التقييم في برامج التأهيل المهني .
- وأشار الباحث في نهاية الدراسة إلى أهمية إجراء تقييم مهني شامل ودقيق للأشخاص المعاقين لتمكينهم من الحصول على الوظائف المناسبة، وعلى ضرورة تطوير نظم العمل في برامج التأهيل المهني .

2 - 2 - 2 - 5 دراسة لارسون وجارد (2003) Larsson and gard ، دراسة

بعنوان " كيف يمكن تحسين عمليات تخطيط التأهيل المهني في مواقع العمل ؟ دراسة نوعية من وجهة نظر أصحاب العمل "، في السويد، بهدف التعرف على وجهة نظر أصحاب العمل حول عمليات

تخطيط التأهيل المهني في مواقع العمل ، وكيفية تحسين هذه العمليات عن طريق التركيز على الجودة والتكلفة .

ولجأ الباحثان إلى اسلوب المقابلات الشخصية للحصول على بيانات الدراسة، حيث أجريت المقابلات مع (10) أصحاب عمل لموظفين تلقوا تأهيلاً مهنيًا في مراكز التأهيل المهني الواقعة في شمال السويد. وتوصلت نتائج الدراسة إلى النقاط التالية:

- يرى أصحاب العمل أهمية التعرف المبكر على الحاجات الفعلية للتأهيل المهني للمعاقين ، ووضع هذه الحاجات في عين الاعتبار عند التخطيط للتأهيل المهني .
- يمكن تطوير عمليات التأهيل المهني من خلال تحديد أهداف واضحة وقابلة للتطبيق ، وتطوير روتين العمل الحالي، وكذلك تطوير علاقة الموظف المؤهل مع العمل الذي يقوم به ، وتطوير تقنيات العمل المستخدمة .
- تطوير وتحسين بيئة التدريب أثناء الخدمة مع مواقع العمل، كما أنهم يرون أن الوقاية شيء مهم لنجاح الموظف المعاق في العمل .
- أهمية الانتباه في عملية في عملية التأهيل المهني والتخطيط للعوامل الاجتماعية والجغرافية، كما ان هناك تعقيدات مالية وتنظيمية تحد من عملية التأهيل المهني، وهذا الأمر يستدعي التعرف على هذه التعقيدات والقضاء عليها .
- أهمية تبني معايير محددة وثابتة في عمليات تخطيط برامج التأهيل المهني للأشخاص المعاقين .

3 - 2 - 2 موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة التي بحثت موضوع التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة من جوانب مختلفة كونه احد اهم برامج مراكز التأهيل في وزارة الشؤون الاجتماعية، يتضح ان الفاعلية والكفاءة تعتبر ركيزة مهمة لخدمات التأهيل المهني في مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة، واحد المفاتيح الأساسية في نجاحها وتحقيق اهدافها في جميع الدراسات التي تناولت موضوع الفاعلية . ومن جانب اخر فان التركيز على قضية تطوير مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة قد برز بشكل واضح لأسباب عديدة من ابرزها زيادة مطالبات اصحاب العمل والمعاقين والعاملين في هذه المراكز على اتباع الاساليب التخطيطية والتنظيمية المتطورة والحديثة والتي تقوم على الاساليب العلمية، والمتمثلة بالمعايير الدولية لخدمات التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة .

إن المتتبع للدراسات السابقة التي تم استعراضها يلاحظ ان موضوع تفعيل ادوار مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة اصبح من الموضوعات التي تشغل بال الباحثين والمهتمين في هذا الميدان، الا ان الدراسات التي تم استعراضها تختلف عن الدراسة الحالية، فمثلا دراسة الصباح و الحموز (2012) هدفت الدراسة الى التعرف على درجة مشكلات تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية، من وجهة نظرهم والعاملين فيها، وعلاقتها بمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، ومكان السكن، ودرجة الإعاقة، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي للعاملين، والحالة العملية (ذوي الإعاقة الحركية، عاملين)، كما هدفت دراسة الجعبري إلى تحديد طرق الاختيار والتعيين التي يتم ممارستها ، ومقابلتها مع القدرات والمهارات الإدارية المطلوبة في المؤسسات الفلسطينية الكبرى وتحديد سبل تطوير هذه الممارسات، ودراسة علا الزير (2009) هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل للمتدربين في كلية تدريب غزة - الأونروا، ومحاولة

الخروج بتوصيات تعمل على تحسين وتطوير التدريب التقني والمهني وذلك من خلال دراسة محاور التدريب التقني والمهني، وربط العوامل المؤثرة في تحديد هذه المحاور مثل : "التخصصات المطروحة، المنهاج، المدربون، التقنيات والمستلزمات، التدريب الميداني، خدمات ما بعد التدريب، أو المرتبطة بالخصائص الشخصية للمتدرب مثل : الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، سنة التخرج، المجال الدراسي، مكان العمل، طبيعة العمل، سنوات الخبرة، التخصص".

وقام جويلس، 2011 بتناول الفجوة القائمة بين المدارس المهنية والكليات التقنية من جانب، وسوق العمل من جانب آخر ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث استبيانات لقياس واقع الشراكة القائمة من وجهة نظر العاملين في مؤسسات التعليم المهني والتقني وقم الزرو، صلاح، 2010 تعكس الورقة خلاصة دراسة تتبعه لخريجي مراكز التدريب المهني- المتواجدة في الضفة الغربية والتابعة لوزارة العمل الفلسطينية- الذين تخرجوا على مدى ثلاث سنوات متتالية خلال الفترة من 2004-2006، والهدف من هذه الدراسة هو استكشاف مدى مواءمة برامج التدريب المهني المقدمة في هذه المراكز لاحتياجات سوق العمل الفلسطيني.

وقام الدعي (2008) بدراسة هدفت الى بناء نموذج للمعايير الدولية لتأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة في دولة الكويت، كما لجات دراسة الشمري (2004) الى معرفة ترتيب الايجابيات والسلبيات في برامج التأهيل المهني التي تقدمها مراكز التأهيل من وجهة نظر الاشخاص ذوي الإعاقة والمشرفين ورجال الاعمال، اما دراسة لارسون وجارد (2003) Larsson and gard، "دراسة نوعية من وجهة نظر أصحاب العمل"، في السويد، بهدف التعرف على وجهة نظر أصحاب العمل حول عمليات تخطيط التأهيل المهني في مواقع العمل، وكيفية تحسين هذه العمليات عن طريق التركيز على الجودة والتكلفة، وفي

دراسة هوما (2004) Homa، فقد هدفت إلى التعرف على خصائص الأشخاص الأكثر حظاً في الحصول على خدمات التقييم المهني، وكذلك فحص دور التقييم المهني على المخرجات الوظيفية لمراكز التأهيل المهني. وللحصول على بيانات الدراسة تم اللجوء لقاعدة المعلومات الوطنية، وعمل دراسة طولية حول خدمات برامج التأهيل المهني، دراسة هين وآخرون (2005) Hein et al.، فقد هدفت إلى التعرف على وجهات نظر عملاء برامج التأهيل المهني للأشخاص المعاقين حول أهم الإجراءات العملية التي تحقق رضاهم عن خدمات هذه البرامج .

اما الدراسة الحالية فإنها تتميز عن بقية الدراسات بانها قامت بتقييم كفاءة خدمات التأهيل المهني لمنتسبي مراكز التأهيل التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين وآلية تطويرها وذلك من وجهة نظر المشرفين والمدربين، ومن ناحية اخرى فان الدراسة اعتمدت على جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة من خلال مقياس الدراسة المكون من استبانة وزعت على جميع الموظفين المشرفين والمدربين وهذه الاداة ساعدت في اعطاء صورة واضحة ودقيقة حول الوضع الحالي لكفاءة خدمات المقدمة في مراكز التأهيل المهني التابع لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين .

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

- مقدمة
- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- اداة الدراسة
- اجراءات تطبيق اداة الدراسة
- معالجة وتحليل البيانات

3 - 1 تمهيد :

يوضح هذا الفصل منهجية الدراسة، ومجتمعها وعينتها، وأدوات الدراسة، وطرق التحقق من صدقها وثباتها، وطريقة المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة للوصول الى افضل النتائج اعتمد الباحث على مصادر متعددة لجمع البيانات اللازمة للدراسة وتحليلها، بداية من الادب النظري والدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة التي جرت مع الاطراف ذات العلاقة.

3 - 2 منهج الدراسة

استناداً إلى طبيعة الدراسة وأهدافها استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي والمنهج المختلط (النوعي والكمي) والأسلوب الوصفي، وذلك لملائمته لأغراض الدراسة، من حيث رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع من خلال وصفها، وتفسيرها، والتنبؤ بها، وهو المنهج المناسب والأفضل في رأي الباحث وتماشياً مع نوع الدراسة استخدم الباحث في الدراسة منهج المسح الشامل لكافة المراكز المستهدفة وعددها اثنا عشر مركز ودراستها من كافة الجوانب التنظيمية الإدارية والمالية والفنية، من خلال استخدام ادوات بحثية وكمية من أجل تغطية كافة بنود التقييم، وتحديد المقابلات، اللقاءات، مجموعات النقاش المركزة، الملاحظة، النسب، والجداول الإحصائية والكمية.

تم زيارة اثنا عشر مركزاً للتأهيل المهني موزعة على ثماني مديريات هي الخليل نابلس طولكرم، قلقيلية، جنين، سلفيت، بيت لحم ورام الله ، من خلال تخصيص يومين عمل لكل مركز ليتمكن الباحث من مقابلة وجمع معلومات من المديريات والمراكز والاطراف ذات العلاقة عن واقع عمل مراكز التأهيل المهني وكيفية تطوير عملها.

في كل مركز سيتم مقابلة مدير/ة المركز، وطاقم المركز، لذا استخدم الباحث أدوات بحثية كمية ونوعية مثل المقابلات المهيكلة وغير المهيكلة لجمع وتحليل البيانات والمعطيات بشكل يعزز الغرض، ومن هذه الادوات البحثية:

- مراجعة استراتيجية التأهيل المهني.
- معرفة وتحليل رأي مدراء المراكز وموظفيهم بعمل المراكز.
- معرفة وتحليل آراء الادارات العامة التي تتقاطع في عملها مع المراكز.
- القيام بزيارات ميدانية لمراكز التأهيل والاطلاع على المباني والمعدات.

3 - 3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مراكز التأهيل المهني (من إداريين ومشرفين ومدربين) التابعة لوزارة الشؤون الإجتماعية في فلسطين للعام 2016/2015.

العدد	المسمى	الرقم
12	مدير المركز	1
4	مسئول المشاغل	2
7	الموجه المهني	3
11	المعلم الاكاديمي	4
11	المرشد الإجتماعي	5
8	موظف الشؤون الإدارية	6
4	اخصائي تشغيل	7
42	المدربين في المشاغل	7
99	مجتمع الدراسة	8

جدول رقم (2 - 2)

المصدر : مقابلات مدراء المراكز والإستبانات

3 - 4 مجتمع الدراسة

تم إجراء المسح الشامل لجميع العاملين في مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الإجتماعية في فلسطين البالغ عددهم (99) عاملاً وعاملة. ويوضح الجدول رقم (3-1) الخصائص الديمغرافية للعينة.

جدول رقم (3-1). خصائص المجتمع الديمغرافية

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
			العمر
	5.1	5	30 فما دون
-	45.5	45	31-44
	49.5	49	45 فأكثر
			الجنس
-	51.5	51	نكر
	48.5	48	أنثى
			طبيعة العمل
	38.4	38	إداري
-	14.1	14	فني
	47.5	47	غير ذلك
			سنوات الخبرة العملية
	34.3	34	5 فما دون
-	32.3	32	5-10
	33.3	33	أكثر من 10

القيم الناقصة	النسبة المئوية	العدد	المتغيرات
-			المؤهل العلمي
	20.2	20	ثانوي
	22.2	22	دبلوم
	57.6	57	بكالوريوس فأعلى

3 - 5 الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة .

يوضح الجدول رقم (1-3) خصائص المجتمع الديموغرافية وفقاً لمتغيرات: العمر، والجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة العملية والمؤهل العلمي، وذلك كما يلي:

3 - 5 - 1 توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير العمر

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1 - 3) أن 5.1% من أفراد العينة في الفئة العمرية الأقل من 30 سنة، 45.5% من 30-44 سنة، وكان 49.5% منهم في الفئة العمرية 45 سنة فما فوق.

3-5-2 توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير الجنس

يتبين من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1 - 3) أن 51.5% من أفراد العينة ذكور مقابل 48.5% إناث.

3-5-3 توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير طبيعة العمل

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1 - 3) أن طبيعة عمل 38.4% من أفراد العينة اداري، 14.1% فني، وكان طبيعة عمل 47.5% منهم غير ذلك.

3-5-4 توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير سنوات الخبرة العملية

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1 - 3) أن سنوات الخبرة العملية لدى 34.3% ممن شملتهم العينة أقل من 5 سنوات، 32.3% من 5-10 سنوات، وكانت سنوات الخبرة العملية لدى 33.3% منهم أكثر من 10 سنوات.

3-5-5 توزيع أفراد المجتمع وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (1-3) أن المؤهل العلمي لدى 20.2% من المبحوثين ثانوي 22.2% دبلوم وكان المؤهل العلمي لدى 57.6% منهم بكالوريوس فأعلى.

3-6 أسلوب وأداة جمع البيانات

3-6-1 الطرائق النوعية (مقابلات شبه منتظمة)

بعد بناء الاطار النظري، وجمع البيانات والمعلومات من المصادر الثانوية عن برامج التأهيل المقدمة في مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية، قام الباحث بوضع عدد من الاسئلة وتصميم نموذج المقابلات شبه المنتظمة، بهدف التعرف على واقع البرامج المقدمة وبيّن الملحق رقم (4) نموذج المقابلة .

3-6-2 الطرائق الكمية (الاستبانة)

استخدمت الدراسة الحالية أسلوب المسح الشامل، والاستبانة أداة لجمع البيانات، فبالرجوع إلى الأدبيات السابقة، ولفحص تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين طور الباحث استبانة تكونت من قسمين رئيسيين اشتمل القسم الأول على معلومات عامة عن

المبجوثين من حيث : الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة العملية، والمؤهل العلمي، في حين ضم القسم الثاني مقياس تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني الذي تكون من (47) فقرة، وزعت على ثمانية محاور وهي: سوق العمل، والمخرجات، والادارات العامة، والمدربين المهنيين، والتوجيه والارشاد المهني، والعلاقة مع سوق العمل، ومواكبة تطورات سوق العمل، ومعايير الجودة، علماً بأن طريقة الاجابة عن أداة الدراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي، على نمط ليكرت (Likert Scale)، وذلك كما يأتي: موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، ومعارض بشدة.

3-6-1 صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين الذين أبدوا عدداً من الملاحظات حولها التي تم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى، تم التحقق من الصدق بحساب التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات الأداة، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (2-3).

جدول رقم (2-3). نتائج التحليل العاملي (Factor Analysis) لفقرات مقياس الدراسة

الرقم	الفقرات	درجة التشبع
1.	هل تتناسب برامج التأهيل المهني مع حاجة سوق العمل من وجهة نظرك	0.78
2.	يتم اجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.	0.83
3.	تواكب مناهج مراكز التدريب المهني التطورات العلمية والعملية في سوق العمل.	0.71
4.	تراعي برامج وخدمات مراكز التأهيل مع رغبات وميول الشخص ذوي	0.78

	الإعاقة او المنتفع في المركز	
0.79	تصميم برامج التأهيل المهني يراعي التطور التكنولوجي والحدائق والمعدات الحديثة	.5
0.82	يتم بشكل منهجي اعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو الغائها	.6
0.78	تساعد برامج وخدمات التأهيل المهني التي يمارسها المنتفع في تشغيله بعد التخرج	.7
0.77	يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية (مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية)	.8
0.73	تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني	.9
0.79	هل يتم عمل تقييم تتبعي لكل منتفع وبشكل دوري قبل وبعد التخرج	.10
0.72	يبدل سوق العمل جهود المؤسسة العلاقة مع مراكز التدريب المهني	.11
0.85	يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية	.12
0.73	يساعد التخصص الذي يتدرب به الطلبة على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج	.13
0.74	تبذل الادارات العامة جهودا منهجية لتطوير البنية التحتية لمراكز التأهيل المهني	.14
0.83	تتوفر مرونة في الإدارة العليا لمراكز التأهيل المهني تمكن مراكز التأهيل من الاستجابة لحاجات سوق العمل	.15

0.81	تحرص إدارات المراكز المهنية على تطوير الموارد البشرية في مراكز التأهيل المهني لمُواكبة التطورات التكنولوجية	.16
0.78	هناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني	.17
0.67	يساهم اخصائي التشغيل في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل	.18
0.76	المركزية في العمل كون المراكز تتبع الى مديريات اداريا او ادارات عامة في الوزارة مهنيا يعيق العمل	.19
0.71	الإدارة العامة تقوم بزيارة المراكز بصورة مستمرة	.20
0.81	يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقا للمستجدات والتحديثات على الخطط والبرامج والمناهج	.21
0.75	يتم توظيف كادر مؤهل ويتم العمل على بناء القدرة المؤسسية له	.22
0.73	يشارك المدرب المهني في وضع خطة عمل المركز	.23
0.77	يتم تدريب المدربين في سوق العمل بشكل مستمر	.24
0.79	يتم تحييد المنتسبين للمركز في وضع البرامج والخدمات المقدمة لهم	.25
0.76	يجب مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني والتشغيل	.26
0.69	نظام الارشاد والتوجيه المهني فعال في المركز	.27
0.70	يوجد صعوبة في تشغيل الخريجين من قبل اصحاب العمل	.28
0.73	هل يتم استخدام الخطة الفردية لدى كل منتفع على حدى	.29
0.81	هل يتوفر في المركز وسائل تشخيص وتقييم تناسب المهن المتوفرة	.30

	وقدرات المنتفعين	
0.70	يوجد شخص متخصص لمساعدة الأشخاص ذوي الاعاقة لتوجيه الشخص ذوي الاعاقة لمهنة مناسبة	.31
0.82	يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني	.32
0.79	يوجد في المركز تدريب ميداني للطلبة الخريجين في مشاغل المجتمع المحلي	.33
0.76	تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التأهيل المهني في مجال الصيانة	.34
0.83	تتفد مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التأهيل المهني	.35
0.69	يقوم المركز بإعلام سوق العمل بما يقدمه المركز من خدمات وبرامج	.36
0.68	تدعم مؤسسات سوق العمل انشاء مشاريع ريادية لخريجي المراكز	.37
0.88	يوجد نقص في الاجهزة والمعدات في الورش التدريبية لتواكب التطور	.38
0.78	المعدات المتوفرة في المشاغل او المكاتب قديمة ولا تناسب متطلبات التخصص الحديثة	.39
0.72	قلة توفر المواد الخام بشكل مستمر في المركز	.40
0.76	يوجد وسيلة اتصال الكترونية بين المشاغل والإدارة في المركز	.41
0.73	يقوم المركز بمتابعة سوق العمل وما يستجد في مجال المعدات والتجهيزات	.42
0.77	يوجد نظام معلومات واضح في المركز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول	.43

0.79	يراعي المركز تعليمات السلامة المهنية العامة	.44
0.76	يقدم المركز برامج التأهيل بناءً على خطة فردية وإعادة تقييم للمستفيد	.45
0.81	يتوفر في المركز المساحات الكافية في المشاغل والمرافق العامة	.46
0.73	مباني المركز موائمة للأشخاص ذوي الإعاقة أو للطلاب بكافة مرافقها	.47

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (2-3) أن التحليل العاملي لجميع فقرات أداة الدراسة تتمتع بدرجة مقبولة من التشبع، وأنها تشترك معاً في قياس تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين، في ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

2-6-3 ثبات أداة الدراسة

تم حساب الثبات لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة بطريقة الاتساق الداخلي بحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، وجاءت النتائج كما هي واضحة في الجدول رقم (3-3).

جدول رقم (3-3): نتائج معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بأبعادها المختلفة .

الرقم	أبعاد الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Alpha
1	سوق العمل	7	0.73
2	المخرجات	6	0.74
3	الادارات العامة	7	0.83
4	المدرين المهنيين	6	0.73
5	التوجيه والارشاد المهني	6	0.64
6	العلاقة مع سوق العمل	5	0.73
7	مواكبة تطورات سوق العمل	5	0.68
8	معايير الجودة	5	0.80
9	الدرجة الكلية	47	0.91

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (3-3) أن أداة الدراسة بأبعادها المختلفة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

7 - 3 المعالجة الإحصائية للبيانات

بعد جمع بيانات الدراسة قام الباحث بمراجعتها تمهيداً لإدخالها للحاسوب، وأدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً معينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة 5

درجات، موافق 4 درجات، محايد 3 درجات، معارض درجتين، ومعارض بشدة درجة واحدة، بحيث كلما ازدادت الدرجة كان تقويم أفراد العينة لواقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين أفضل والعكس صحيح.

وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخراج الاعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. ولفهم نتائج الدراسة يمكن الاستعانة بمفتاح المتوسطات الحسابية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (3-3).

جدول رقم (3-3). مفتاح المتوسطات الحسابية.

المتوسط الحسابي	واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني
2.33-1	منخفضة
3.67-2.34	متوسطة
5-3.68	عالية

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1-4 مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لنتائج الدراسة، حول واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة وأهدافها والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

2-4 نتائج أسئلة الدراسة

1 - 2 - 4 السؤال الأول

ما تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الأعداد، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-1).

جدول رقم (4-1)، الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لتقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين مرتبة حسب الأهمية.

أبعاد الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
التوجيه والإرشاد المهني	99	3.29	0.56	65.8

65.6	0.69	3.28	99	مواكبة تطورات سوق العمل
65.0	0.42	3.25	99	المخرجات
63.8	0.84	3.19	99	معايير الجودة
63.6	0.55	3.18	99	سوق العمل
60.6	0.64	3.03	99	المدرّبين المهنيين
60.4	0.56	3.02	99	العلاقة مع سوق العمل
60.0	0.67	3.00	99	الادارات العامة
63.0	0.44	3.15	99	الدرجة الكلية

يتضح من المعطيات الواردة في الجدول رقم (1-4) أن تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين فيها كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا التقويم (3.15)، مع انحراف معياري (0.63)، وقد جاء في مقدمة تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني: التوجيه والارشاد المهني فيها، ومواكبة تطورات سوق العمل، والتركيز على المخرجات، ومعايير الجودة، وسوق العمل، والمدرّبين المهنيين، والعلاقة مع سوق العمل، والادارات العامة، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

4-2-2 السؤال الثاني

ما مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت الاعداد، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين وذلك كما هو واضح في الجداول رقم (2-4 الى 9-4).

جدول رقم (2-4)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور سوق العمل مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
تتناسب برامج التأهيل المهني مع حاجة سوق العمل	3.64	0.89	72.8
تراعي برامج وخدمات مراكز التأهيل مع رغبات وميول الشخص ذوي الاعاقة او المنتفع في المركز	3.61	0.91	72.2
تساعد برامج وخدمات التأهيل المهني التي يمارسها المنتفع في تشغيله بعد التخرج	3.58	0.68	71.6
تصميم برامج التأهيل المهني يراعي التطور التكنولوجي والحدثة والمعدات الحديثة	3.12	1.02	62.4
يتم اجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل	2.88	0.92	57.6
تواكب مناهج مراكز التدريب المهني التطورات العلمية والعملية في سوق العمل	2.85	0.90	57.0
يتم بشكل منهجي اعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق	2.65	0.90	53.0

يوضح الجدول رقم (2-4) مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور سوق العمل مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: أن برامج التأهيل المهني تتناسب مع حاجة سوق العمل من حيث الجودة والحداثة، بالإضافة الى مراعاة برامج التأهيل مع رغبات وميول الشخص ذوي الإعاقة او المنتفعين في المركز، وأيضا مساعدة هذه البرامج والخدمات التي يقدمها مركز التأهيل المهني في تشغيل المنتفع بعد التشغيل، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (3-4)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المخرجات مرتبة حسب الأهمية

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يساعد التخصص الذي يتدرب به الطلبة على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج	3.62	0.77	72.4
يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية (مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية)	3.59	0.86	71.8
هل يتم عمل تقييم تنبعي لكل منتفع وبشكل دوري قبل وبعد التخرج	3.44	0.86	68.8
تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني	3.15	0.81	63.0

57.8	0.95	2.89	يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية
57.4	0.64	2.87	يبدل سوق العمل جهود المؤسسة العلاقة مع مراكز التدريب المهني

يوضح الجدول رقم (3-4) مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المخرجات مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: أن التخصص الذي يتدرب به الطلبة يساعد على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج، كما يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية وعمل تقييم تتبعي للطلبة قبل وبعد التخرج، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-4)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور الادارات العامة مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
المركزية في العمل كون المراكز تتبع الى مديريات اداريا او ادارات عامة في الوزارة مهنيًا يعيق العمل	3.25	0.96	65.0
يساهم اخصائي التشغيل في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل	3.22	0.89	64.4
هناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني	3.05	0.96	61.0
تبدل الادارات العامة جهودا منهجية لتطوير البنية التحتية لمراكز	2.99	1.00	59.8

التأهيل المهني			
58.6	1.01	2.93	تحرص إدارات المراكز المهنية على تطوير الموارد البشرية في مراكز التأهيل المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية
56.6	0.92	2.83	الإدارة العامة تقوم بزيارة المراكز بصورة مستمرة
55.0	0.97	2.75	تتوفر مرونة في الإدارة العليا لمراكز التأهيل المهني تمكن مراكز التأهيل من الاستجابة لحاجات سوق العمل

يوضح الجدول رقم (4-4) مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور الإدارات العامة مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: أن المركزية في العمل كون المراكز تتبع الى مديريات اداريا او ادارات عامة في الوزارة مهنيًا يعيق العمل، يساهم اخصائي التشغيل في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل، و وهناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-5)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المدربين المهنيين مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يجب مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني والتشغيل	3.75	0.98	75.0
يشارك المدرب المهني في وضع خطة عمل المركز	3.49	0.99	69.8
يتم تحييد المنتسبين للمركز في وضع البرامج والخدمات المقدمة لهم	3.02	0.97	60.4
يتم توظيف كادر مؤهل ويتم العمل على بناء القدرة المؤسسية له	2.90	1.08	58
يتم تدريب المدربين في سوق العمل بشكل مستمر	2.63	0.96	52.6
يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقا للمستجدات والتحديثات على الخطط والبرامج والمناهج	2.41	0.95	48.2

يوضح الجدول رقم (4-5) مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور المدربين المهنيين مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: يجب مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني والتشغيل، يشارك المدرب المهني في وضع خطة عمل المركز، وايضا يتم تحييد المنتسبين للمركز في وضع البرامج والخدمات المقدمة لهم وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-6)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور التوجيه والارشاد المهني مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني	3.71	0.97	74.2
يوجد صعوبة في تشغيل الخريجين من قبل اصحاب العمل	3.66	0.85	73.2
نظام الارشاد والتوجيه المهني فعال في المركز	3.43	0.89	68.6
هل يتم استخدام الخطة الفردية لدى كل منتفع على حدى	3.40	0.89	68.0
هل يتوفر في المركز وسائل تشخيص وتقييم تناسب المهن المتوفرة وقدرات المنتفعين	2.91	0.91	58.2
يوجد شخص متخصص لمساعدة الاشخاص ذوي الاعاقة لتوجيه الشخص ذوي الاعاقة لمهنة مناسبة	2.68	1.09	53.6

يوضح الجدول رقم (4-6) مؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور التوجيه والارشاد المهني مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: أنه يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني، يوجد صعوبة في تشغيل الخريجين من قبل اصحاب العمل، نظام الارشاد والتوجيه المهني فعال في المراكز، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-7)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور العلاقة مع سوق العمل مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يوجد في المركز تدريب ميداني للطلبة الخريجين في مشاغل المجتمع المحلي	3.76	1.02	75.2
يقوم المركز بإعلام سوق العمل بما يقدمه المركز من خدمات وبرامج	3.52	0.87	70.4
تتخذ مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التأهيل المهني	2.88	0.94	57.6
تدعم مؤسسات سوق العمل انشاء مشاريع ريادية لخريجي المراكز	2.55	0.97	51.0
تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التأهيل المهني في مجال الصيانة	2.40	0.99	48.0

يوضح الجدول رقم (4-7) مؤشرات تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور العلاقة مع سوق العمل مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: تأكيد المبحوثين أنه يوجد في المركز تدريب ميداني للطلبة الخريجين في مشاغل المجتمع المحلي، يقوم المركز بإعلام سوق العمل بما يقدمه المركز من خدمات وبرامج، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-8)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور مواكبة تطورات سوق العمل مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يوجد نقص في الاجهزة والمعدات في الورش التدريبية لتواكب التطور	3.72	1.16	74.4
المعدات المتوفرة في المشاغل او المكاتب قديمة ولا تناسب متطلبات التخصص الحديثة	3.51	1.13	70.2
قلة توفر المواد الخام بشكل مستمر في المركز	3.19	1.21	63.8
يقوم المركز بمتابعة سوق العمل وما يستجد في مجال المعدات والتجهيزات	3.14	1.16	62.8
يوجد وسيلة اتصال الكترونية بين المشاغل والإدارة في المركز	2.85	1.12	57.0

يوضح الجدول رقم (4-8) مؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور مواكبة تطورات سوق العمل مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: وجود نقص في الاجهزة والمعدات في الورش التدريبية لتواكب التطور، المعدات المتوفرة في المشاغل أو المكاتب قديمة ولا تناسب متطلبات التخصص الحديثة، قلة توفر المواد الخام بشكل مستمر في المركز، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

جدول رقم (4-9)، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور معايير الجودة مرتبة حسب الأهمية.

المؤشرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	%
يراعي المركز تعليمات السلامة المهنية العامة	3.49	1.07	69.8
يوجد نظام معلومات واضح في المركز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول	3.41	0.99	68.2
يقدم المركز برامج التأهيل بناءً على خطة فردية وإعادة تقييم للمستفيد	3.38	0.95	67.6
يتوفر في المركز المساحات الكافية في المشاغل والمرافق العامة	2.98	1.26	59.6
مباني المركز موائمة للأشخاص ذوي الإعاقة او للطلاب بكافة مرافقها	2.72	1.35	54.4

يوضح الجدول رقم (4-9) مؤشرات تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين في محور معايير الجودة مرتبة حسب الأهمية، وقد جاء في مقدمتها: مراعاة المركز تعليمات السلامة المهنية العامة، يوجد نظام معلومات واضح في المركز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول، يقدم المركز برامج التأهيل بناءً على خطة فردية وإعادة تقييم للمستفيد، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية في الجدول أعلاه.

3-2-4 السؤال الثالث

هل هناك فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغيرات: الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة العملية، والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال وضع الباحث اربع اسئلة فرعية في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وفقا لمتغيرات: الجنس، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة العملية، والمؤهل العلمي، وذلك كما هو واضح في الجداول رقم (4-13,4-10).

1-3-2-4 السؤال الفرعي الأول

هل يوجد فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس؟

للتحقق من وجود فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس استخرجت الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-10).

جدول رقم (10-4). الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع

برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من

وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير الجنس .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	أبعاد الدراسة
0.59	3.21	51	ذكر	سوق العمل
0.50	3.15	48	أنثى	
0.42	3.24	51	ذكر	المخرجات
0.42	3.27	48	أنثى	
0.77	2.91	51	ذكر	الادارات العامة
0.53	3.09	48	أنثى	
0.66	3.00	51	ذكر	المدرسين المهنيين
0.63	3.06	48	أنثى	
0.53	3.21	51	ذكر	التوجيه والارشاد المهني
0.58	3.38	48	أنثى	
0.55	2.93	51	ذكر	العلاقة مع سوق العمل
0.57	3.10	48	أنثى	
0.65	3.16	51	ذكر	مواكبة تطورات سوق

0.71	3.40	48	أنثى	العمل
0.82	3.30	51	ذكر	معايير الجودة
0.86	3.08	48	أنثى	
0.43	3.12	51	ذكر	الدرجة الكلية
0.44	3.19	48	أنثى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (10-4) أن الفروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وعلى اختلاف جنسهم كانت فروق غير جوهرية، وذلك كما هو موضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم كما هو موضح في الجدول رقم (10-4).

4-2-3-2 السؤال الفرعي الثاني

هل يوجد فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير طبيعة العمل؟

للتحقق من وجود فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير طبيعة العمل استخرجت الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (11-4).

جدول رقم (11-4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج

وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة

نظر العاملين تعزى لمتغير طبيعة العمل.

أبعاد الدراسة	طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سوق العمل	إداري	38	3.27	0.50
	فني	14	3.09	0.64
	غير ذلك	47	3.14	0.56
المخرجات	إداري	38	3.31	0.35
	فني	14	3.13	0.43
	غير ذلك	47	3.25	0.46
أبعاد الدراسة	طبيعة العمل	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الادارات العامة	إداري	38	3.18	0.65
	فني	14	2.77	0.76
	غير ذلك	47	2.92	0.63
المدرسين المهنيين	إداري	38	3.12	0.61
	فني	14	2.97	0.54
	غير ذلك	47	2.97	0.70

0.56	3.41	38	إداري	التوجيه والارشاد المهني
0.57	3.11	14	فني	
0.55	3.25	47	غير ذلك	
0.59	3.03	38	إداري	العلاقة مع سوق العمل
0.38	2.88	14	فني	
0.59	3.05	47	غير ذلك	
0.71	3.20	38	إداري	مواكبة تطورات سوق العمل
0.48	3.22	14	فني	
0.72	3.36	47	غير ذلك	
0.94	3.32	38	إداري	معايير الجودة
0.61	3.25	14	فني	
0.83	3.08	47	غير ذلك	
0.46	3.23	38	إداري	الدرجة الكلية
0.30	3.04	14	فني	
0.45	3.12	47	غير ذلك	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (4-11) أن الفروق في تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وعلى اختلاف طبيعة عملهم كانت فروق غير جوهريّة، علماً بأن غير ذلك تشمل الموجه المهني، المرشد الاجتماعي، المعلم الأكاديمي، مسؤول المشاغل وأخصائي التشغيل، وذلك كما هو موضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم كما هو موضح في الجدول رقم (4-11).

4-2-3-3 السؤال الفرعي الثالث

هل يوجد فروق في تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية ؟
للتحقق من وجود فروق في تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-12).

جدول رقم (4-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير سنوات الخبرة العملية.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة العملية	أبعاد الدراسة
0.53	3.20	34	-5	سوق العمل
0.58	3.13	32	10-5	
0.54	3.22	33	+10	
0.41	3.29	34	-5	المخرجات
0.39	3.11	32	10-5	
0.42	3.35	33	+10	
0.64	2.97	34	-5	الادارات العامة
0.76	2.97	32	10-5	
0.63	3.06	33	+10	
0.64	2.98	34	-5	المدرسين المهنيين
0.70	3.02	32	10-5	
0.60	3.10	33	+10	
0.45	3.41	34	-5	التوجيه والارشاد المهني
0.68	3.19	32	10-5	
0.53	3.27	33	+10	
0.69	3.01	34	-5	العلاقة مع سوق العمل
0.57	2.96	32	10-5	
0.40	3.08	33	+10	

0.72	3.15	34	-5	مواكبة تطورات سوق العمل
0.68	3.47	32	10-5	
0.63	3.21	33	+10	
0.88	3.15	34	-5	معايير الجودة
0.83	3.30	32	10-5	
0.84	3.13	33	+10	
0.43	3.14	34	-5	الدرجة الكلية
0.47	3.13	32	10-5	
0.42	3.18	33	+10	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (12-4) أن الفروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وعلى اختلاف سنوات الخبرة العملية كانت فروق غير جوهرية، وذلك كما هو موضح من المتوسطات الحسابية لأجاباتهم كما هو موضح في الجدول
برامج وخدمات مراكز

4-2-3-4 السؤال الفرعي الرابع

هل يوجد فروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

للتحقق من وجود فروق في تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي استخرجت الاعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (4-13).

جدول رقم (4-13). المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم واقع برامج

وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة

نظر العاملين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أبعاد الدراسة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سوق العمل	ثانوي	20	3.17	0.69
	دبلوم	22	3.33	0.46
	بكالوريوس فأعلى	57	3.13	0.52
المخرجات	ثانوي	20	3.25	0.50
	دبلوم	22	3.33	0.43
	بكالوريوس فأعلى	57	3.23	0.38
الادارات العامة	ثانوي	20	3.00	0.62
	دبلوم	22	3.11	0.53
	بكالوريوس فأعلى	57	2.96	0.74
المدرسين المهنيين	ثانوي	20	2.98	0.69
	دبلوم	22	3.09	0.42
	بكالوريوس فأعلى	57	3.02	0.70

0.77	3.05	20	ثانوي	التوجيه والارشاد المهني
0.54	3.35	22	دبلوم	
0.46	3.36	57	بكالوريوس فأعلى	
0.63	2.92	20	ثانوي	العلاقة مع سوق العمل
0.43	3.07	22	دبلوم	
0.59	3.03	57	بكالوريوس فأعلى	
0.83	3.18	20	ثانوي	مواكبة تطورات سوق العمل
0.66	3.35	22	دبلوم	
0.65	3.28	57	بكالوريوس فأعلى	
0.80	3.20	20	ثانوي	معايير الجودة
0.52	3.31	22	دبلوم	
0.96	3.15	57	بكالوريوس فأعلى	
0.56	3.09	20	ثانوي	الدرجة الكلية
0.30	3.24	22	دبلوم	
0.43	3.14	57	بكالوريوس فأعلى	

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13-4) أن الفروق في تقويم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين من وجهة نظر العاملين وعلى اختلاف مؤهلاتهم العلمية كانت فروق غير جوهرية، وذلك كما هو موضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم كما هو موضح في الجدول رقم (13-4).

الفصل الخامس

النتائج والاستنتاجات والتوصيات

5 - 1 مناقشة النتائج

5 - 1 - 1 تمهيد

خصصت الدراسة هذا المبحث من أجل عرض ملخص لنتائج الدراسة ومناقشة ومعرفة مدى مطابقتها او مخالفتها لنتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، وتعليل سبب الوصول الى هذه النتائج، وذلك لتحقيق اهداف الدراسة الذي يركز على تقويم برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين .

5 - 1 - 2 ملخص النتائج

1 - حول نظام التأهيل المهني اذا ما كان موجه نحو سوق العمل، توصلت الدراسة الى انه يوجد تناسب بين برامج التأهيل المهني مع حاجة سوق العمل من وجهة نظر العاملين في مراكز التأهيل المهني والادارات التابعة لها في الوزارة كما انه يتم عمل دراسات ضعيفة وفردية من قبل بعض الموظفين لمعرفة احتياجات السوق بالرغم من ضعف في كفاءة المنهاج المتبع والذي يدرس به الموظفين وعدم مواظمته للتطورات التكنولوجية والحداثة، ايضا في ما يخص الملائمة بين مخرجات التأهيل المهني المقدمة لسوق العمل .

حيث اظهرت النتائج ان التخصص الذي يتدرب به الطالب يساعده على فتح ورشة خاصة به بعد التخرج كما انه يتم تدريبهم وفق اسلوب علمي ويوجد ايضا نظام تقييم تتبعي لهم كما اظهرت النتائج وجود ضعف في اسهام مؤسسات سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج، ودور الادارات العامة المختصة في توجيه المراكز اظهرت النتائج ان المركزية في العمل يعيق العمل في المراكز كما انه

يوجد تنسيق بين الإدارات العامة المختصة في متابعة مراكز التأهيل المهني و اظهرت النتائج ايضا وجود ضعف في تطوير الموارد البشرية في المراكز وضعف في الزيارات الميدانية للمراكز، وبخصوص تطوير المدربين المهنيين بشكل مستمر لتقديم خدمات التدريب حسب احتياج سوق العمل حيث اظهرت النتائج اهمية مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني كما يجب مشاركته في وضع الخطة الفردية، وعدم وجود ادوات تشخيص في المركز امر يعيق عملية التدريب كما انه لا يوجد اشخاص مختصين لتوجيه المنتفع الى المهنة المناسبة .

2- مؤشرات تقييم برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية دور التوجيه والارشاد المهني في المراكز اظهرت الدراسة انه يوجد نظام فعال في الارشاد والتوجيه في المراكز كما انه يوجد صعوبة في عملية تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة الخريجين في المراكز وكما افاد احد الباحثين مساهمة سوق العمل في توجيه برامج التدريب ومدى وجود مشاريع مشتركة، اظهرت الدراسة ان التدريب الميداني للطلبة في سوق العمل فعال بشكل جيد، يوجد ضعف في المبادرات المقدمة من قبل المجتمع المحلي لتعزيز العلاقة مع المشاغل، ضعف في المشاريع الريادية التي تقدمها مؤسسات سوق العمل، وفيما يخص تطوير التجهيزات في المشاغل والمكاتب الادارية بشكل مستمر لتواكب التطور في سوق العمل .

اظهرت الدراسة وجود نقص في الاجهزة والمعدات في بعض المراكز والمشاغل ، كما اظهرت ان المعدات الموجودة قديمة ولا تناسب التطور التكنولوجي ومتطلبات التخصص الحديثة ، كما يوجد نقص في المواد الخام الخاص بتدريب الطلاب في المشاغل المهنية، و تقديم الخدمات في المركز وفقا لمعايير الجودة اظهرت الدراسة ان المراكز تراعي تعليمات السلامة العامة في المراكز كما انه يوجد

نظام معلومات واضح في المراكز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول ، كما يقدم المركز برامج التأهيل المهني بناءً على خطة فردية وإعادة تقييم للمستفيدين في المراكز .

3- اظهرت الدراسة ان الاناث اكثر ايجابية في التعامل مع الاشخاص ذوي الاعاقة كما اظهرت ان الاداريين اقل معرفة من الفنيين في واقع برامج وخدمات التأهيل المهني لقربهم من التدريب والتشغيل اكثر من الاداريين وكما اظهرت الدراسة انه بلغ المتوسط الحسابي للذين يعملون في المراكز اقل من خمس سنوات 3.14 كما كان للذين فوق 10 سنوات 3.18 اي انه مؤشر بانهم اقل خبرة رغم وجود فروق قليلة في المتوسطات الحسابية تعزى لمتغير الجنس، وطبيعة العمل، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

3 - 1 - 5 مناقشة النتائج

1 - مناقشة سؤال الدراسة الاول حول نظام التأهيل المهني اذا ما كان موجه نحو سوق العمل، توصلت الدراسة الى انه يوجد تناسب بين برامج التأهيل المهني مع حاجة سوق العمل من وجهة نظر العاملين في مراكز التأهيل المهني والادارات التابعة لها في الوزارة كما انه يتم عمل دراسات ضعيفة وفردية من قبل بعض الموظفين لمعرفة احتياجات السوق بالرغم من ضعف في كفاءة المنهاج المتبع والذي يدرس به الموظفين وعدم مواءمته للتطورات التكنولوجية والحدثة .

الاستنتاجات

1-فيما يخص اذا ما كان نظام التأهيل المهني موجه نحو سوق العمل يرى الباحث بانه اتفق المشرفون على ان البرامج تناسب سوق العمل كما ان البرامج تتناسب مع رغبات وميول

المنتفعين بالإضافة الى ان هذه البرامج تساعد الخريجين من المراكز بالحصول على فرص عمل .

2 - مناقشة سؤال الدراسة الثاني حول مدى الملائمة بين مخرجات التأهيل المهني المقدمة لسوق العمل حيث اظهرت النتائج ان التخصص الذي يتدرب به الطالب يساعده على فتح ورشة خاصة به بعد التخرج كما انه يتم تدريبهم وفق اسلوب علمي ويوجد ايضا نظام تقييم تتبعي لهم كما اظهرت النتائج وجود ضعف في اسهام مؤسسات سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج .

الاستنتاج هناك وجود خلاف في وجهات النظر بين المشرفين من وجهة نظر الباحث حول تصميم البرامج مع مراعاة التطور التكنولوجي وايضا اختلافهم حول عمل دراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل .

3 - مناقشة السؤال الثالث حول دور الادارات العامة المختصة في توجيه المراكز اظهرت النتائج ان المركزية في العمل يعيق العمل في المراكز كما انه يوجد تنسيق بين الادارات العامة المختصة في متابعة مراكز التأهيل المهني و اظهرت النتائج ايضا وجود ضعف في تطوير الموارد البشرية في المراكز وضعف في الزيارات الميدانية للمراكز .

الاستنتاج من وجهة نظر الباحث اتفق المشرفون على وجود مركزية في العمل مع تشتت في المرجعيات كون وجود علاقة بين المراكز والمديريات والادارات العامة التي تتبع لها المراكز والاجماع بين المشرفين والاداريين على وجود تنسيق وتواصل بين ادارات المراكز والادارات العامة .

4- مناقشة السؤال الرابع حول تطوير المدربين المهنيين بشكل مستمر لتقديم خدمات التدريب حسب احتياج سوق العمل حيث اظهرت النتائج اهمية مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني كما يجب

مشاركته في وضع الخطة الفردية، وعدم وجود ادوات تشخيص في المركز امر يعيق عملية التدريب كما انه لا يوجد اشخاص مختصين لتوجيه المنتفع الى المهنة المناسبة .

الاستنتاج وجود عدم رضى لدى المدربين من عدم تدريبهم وفقا للمستجدات والتحديثات على الخطط والبرامج والمناهج، ويرى الباحث وجود عدم رضى من موظفي المراكز حول تطوير الموارد البشرية من الادارات المختصة كما هو الحال في تطوير البنية التحتية للمراكز مع الاتفاق على عدم وجود مرونة في الادارة العليا لمراكز .

5- مناقشة السؤال الخامس حول دور التوجيه والارشاد المهني في المراكز اظهرت الدراسة انه يوجد نظام فعال في الارشاد والتوجيه في المراكز كما انه يوجد صعوبة في عملية تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة الخريجين في المراكز .

الاستنتاجات يرى الباحث بانه تم الاتفاق على ان اخصائي التشغيل له دور كبير في جسر الهوة بين مراكز التأهيل المهني وسوق العمل، و الاتفاق بين المشرفين على مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني والتشغيل و مشاركتهم في وضع خطة عمل المركز، هناك رضى لدى المشرفين على متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني واتفاق على وجود صعوبات في تشغيل الخريجين من قبل اصحاب العمل.

6- مناقشة السؤال السادس حول مساهمة سوق العمل في توجيه برامج التدريب ومدى وجود مشاريع مشتركة، اظهرت الدراسة ان التدريب الميداني للطلبة في سوق العمل فعال بشكل جيد، يوجد ضعف في المبادرات المقدمة من قبل المجتمع المحلي لتعزيز العلاقة مع المشاغل، ضعف في المشاريع الريادية التي تقدمها مؤسسات سوق العمل .

الاستنتاجات من وجهة نظر الباحث بانه لا يقدم سوق العمل مبادرات لتعزيز الشراكة مع المراكز كما لا يقدم مبادرات لإنشاء مشاريع ريادية لخريجي المراكز .

7- مناقشة السؤال السابع حول تطوير التجهيزات في المشاغل والمكاتب الادارية بشكل مستمر لتواكب التطور في سوق العمل ، اظهرت الدراسة وجود نقص في الاجهزة والمعدات في بعض المراكز والمشاغل ، كما اظهرت ان المعدات الموجودة قديمة ولاتناسب التطور التكنولوجي ومتطلبات التخصص الحديثة ، كما يوجد نقص في المواد الخام الخاص بتدريب الطلاب في المشاغل المهنية .

الاستنتاجات :-

1- عدم وجود وسائل تشخيص وتقييم تناسب المهن المتوفرة وقدرات المنتفعين وايضا لا يوجد شخص متخصص لمساعدة الاشخاص ذوي الاعاقة لتوجيه الشخص ذوي الاعاقة لمهنة مناسبة.

2- يوجد نقص في الاجهزة والمعدات في الورش التدريبية لتواكب التطور والمعدات الموجودة قديمة ولا تناسب متطلبات التخصص الحديثة

3- قلة توفر المواد الخام في المراكز بسبب ضعف التمويل

8- مناقشة السؤال الثامن حول تقديم الخدمات في المركز وفقا لمعايير الجودة اظهرت الدراسة ان المراكز لديها ضعف في مراعاة تعليمات السلامة العامة في المراكز كما انه يوجد نظام معلومات واضح في المراكز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول ، كما يقدم المركز برامج التأهيل المهني بناءً على خطة فردية واعادة تقييم للمستفيدين في المراكز .

الاستنتاجات :-

1 - ضعف في مراعاة المراكز تعليمات السلامة المهنية العامة مع نقص واضح في ادوات و وسائل السلامة العامة .

2 - يوجد نظام معلومات واضح في المراكز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول

3 - لا يتوفر في المراكز المساحات الكافية في المشاغل والمرافق العامة، ومباني المراكز غير موائمة للأشخاص ذوي الاعاقة في بعض المراكز .

4 - عملية تدوير مدراء المراكز انعكست بشكل سلبي على عملية التخطيط، ما اثر على عملية مراجعة الخطط السنوية في المراكز او اختلاف وجهات النظر بين الادارات المختلفة .

- مناقشة السؤال حول وجود فروق في اجابة المبحوثين حول تقويم واقع برامج وخدمات التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة، حيث اظهرت النتائج الى عدم وجود فروق جوهرية تعزى لهذه المتغيرات .

الاستنتاج : - عدم وجود فروق في تقويم واقع برامج وخدمات التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغير الجنس، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، وسنوات الخبرة.

2 - 5 التوصيات

1 - دمج الاشخاص ذوي الاعاقة في سوق العمل وتوفير فرص عمل لهم من خلال تطبيق قانون تشغيل الاشخاص ذوي الاعاقة بنسبة 5% المنصوص عليه في القانون الفلسطيني داخل المؤسسات والوزارات والقطاع الخاص .

2 - توفير احصائيات مستمرة متجددة عن الاشخاص ذوي الاعاقة من حيث العدد وطبيعة الاعاقة والتشغيل وكل ما يتعلق بهم .

3 - العمل على تطوير البنية التحتية لمراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على توفير وسائل نقل تابعة لهذه المراكز .

4 - العمل على تطوير الكادر وشغل الوظائف داخل المراكز وفق الهيكل التنظيمي لكل مركز .

5 - توفير وسائل السلامة العامة في المراكز وتركيب أنظمة اطفاء حريق متطور داخل المراكز .

6 - عمل دراسات عن تطورات سوق العمل مهنيًا ومشاركة الاشخاص ذوي الاعاقة فيها .

7 - العمل على انشاء مؤسسة للتعليم المهني تشرف على مراكز الشؤون الاجتماعية وتشرف على المراكز التابعة للوزارات الاخرى .

8- توفير ادوات تشخيص وتقييم في المراكز .

9 - ضرورة تطوير مستوى التخطيط في المركز بما يخدم النهوض بالمراكز ويساعدها على تحقيق

رؤيتها واهدافها، وفي هذا المجال ينبغي بذل جهود واضحة لتطوير نماذج مناسبة للتخطيط والرقابة

والتقييم واعداد التقارير. ولتحقيق هذا الغرض ينبغي تدريب ادارات المراكز وطواقمها على التخطيط

بالمشاركة من خلال اشراك المؤسسات المجتمعية والعاملة في المحافظة، مما يفسح المجال لمزيد من المساهمة من قبل هذه المؤسسات في تغطية احتياجات المراكز .

10- ضرورة تحسين برامج المراكز بما يحقق محاور العمل الرئيسية في التأهيل والتمكين.

11- ضرورة تحسين البنية التحتية للمراكز من حيث المباني والاثاث والمعدات من اجل تقديم برامج اكثر فاعلية.

12- ضرورة مراجعة هيكلية المراكز لتتلاءم مع رؤية المراكز القائمة على الحماية والتأهيل والتمكين، من خلال تعزيز برامج الارشاد النفسي والاجتماعي، برامج التعليم الاكاديمي، الانشطة الحرة والتفاعلية، المهارات الحياتية، التدريب المهني المتخصص والمتابعة والتشغيل.

13- ينبغي توفير الاستقلالية الادارية والمالية والمهنية للمراكز، ولكن هذا لا يلغي من اهمية استمرارية التكامل والتنسيق الفعال مع بقية ادارات الوزارة بغية تقديم خدمات فعالة للفئة المستهدفة.

14 - عمل دراسات تبحث تقويم واقع البرامج من وجهة نظر سوق العمل والمنتسبين للمراكز .

المصادر والمراجع

1. الجعبري، محمد، تحديد طرق الاختيار والتعيين التي يتم ممارستها ، ومقابلتها مع القدرات والمهارات الإدارية المطلوبة في المؤسسات الفلسطينية الكبرى وتحديد سبل تطوير هذه الممارسات ، 2011.
2. الدعي، احمد، المعايير الدولية لتأهيل الأشخاص ذوي الاعاقة ومعرفة مدى انطباقها على مراكز التأهيل في الكويت ، 2008 .
3. الرنتيسي، أحمد، المشكلات التي تحد من التحاق المعاقين حركيا بسوق العمل، 2008
4. الزارع، نايف، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة ، دار الفكر ، عمان ، 2006
5. الزرو، صلاح، (مدى انسجام التعليم المهني الثانوي الفلسطيني مع سوق العمل)، 2009
6. الزرو، صلاح، (مدى مواءمة خريجي مراكز التدريب المهني لاحتياجات سوق العمل في الضفة الغربية خلال الفترة (2004_2006))، فلسطين، 2010.
7. الزعمر، يوسف، التأهيل المهني للمعوقين ، 2000
8. الزعمر، يوسف، التأهيل المهني للأفراد غير العاديين الطبعة الثانية، المكتبة الوطنية، دار الفكر عمان، 1993.
9. الزير / الحداد، علا، دور التدريب المهني والتقني في خلق فرص عمل للمتعاقبين ، 2009
10. الزير، علا، دور التدريب التقني والمهني في خلق فرص عمل ، 2009
11. الشمري، مشوح، ترتيب الايجابيات والسلبيات لبرامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2004
12. الشمري، مشوح، تقويم فعالية برامج التأهيل المهني للمعوقين من وجهة نظر المعوقين والمشرفين ورجال الاعمال، اكااديمية نايف للعلوم العسكرية ، الرياض، 2003
13. الشناوي، محمد محروس ، تأهيل المعوقين وارشادهم دار المسلم للنشر والتوزيع ، 1998
14. الصباح، سهير والحموز، عايد، مشكلات تأهيل الاشخاص ذوي الاعاقة الحركية في المراكز التأهيلية الفلسطينية، جامعة القدس، 2013
15. الغضبان، م. جرجس، التعليم والتدريب المهني ، 2016
http://www.maffhoum.com/syr/articles_06/ghadban.htm
16. القريوتي والبسطامي، مبادئ التأهيل مقدمة في تأهيل ذوي الحاجات الخاصة مكتبة الفلاح، الإمارات، العين، 1995

17. المعاينة، خليل / القمش، مصطفى، التأهيل المجتمعي مفهومه وفلسفته وآليات تنفيذه ،طبعة اولى دار ومكتبة الحامد للنشر ، 2007
18. المغلوث، فهد، تقويم البرامج والمشروعات ،1996
19. المنيع، هيا ، دور التقنيات التعويضية في التكيف الاجتماعي للمكفوفين، 1996 .
20. جويلس، زياد، نموذج مقترح لبناء شراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن، 2011
21. داوود، رمضان، تصور خاص بالتأهيل المهني في فلسطين ، 2006
22. داوود، رمضان، دراسة اعدت لوزارة العمل الفلسطيني حول التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2014
23. داوود، رمضان، دراسة لوزارة العمل حول التأهيل المهني للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2012
24. دراسة الاتحاد الأوروبي، تقرير تقييم مراكز التأهيل الاجتماعي للشبيبة في محافظات الضفة الغربية والتابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية ، 2014 .
25. سعدية، منصور، تقييم عملية التدريب للعاملين بالكليات التقنية في محافظة غزة من وجهة نظر المتدربين ، 2005
26. قانون المعوقين الفلسطيني رقم 4 ، لعام 1994.
27. قانون المعوقين الفلسطيني رقم 4,1999
28. مركز الإحصاء الفلسطيني ، ظروف خريجي التدريب والتعليم المهني في سوق العمل الفلسطيني، 2006
29. ملحم، عايد، درجة امتلاك الافراد المعوقين بمراكز التأهيل المهني لمهارات الحياة الانتقالية، الجامعة الاردنية، 2007. (رسالة ماجستير غير منشورة)
30. منظمة العمل العربية ، السلامة العامة، 2002،
31. مؤتمر التأهيل المهني كندا ، 1980
32. وزارة الشؤون الاجتماعية ، الادارة العامة للأشخاص ذوي الاعاقة ، 2016

المراجع الأجنبية

- 1-Beveridge & Fabian, A study entitled vocational rehabilitation program outputs: the relationship between the individual vocational training for employment and job output plan, 2007.
- 2- Boutin, A study entitled "The effectiveness of vocational rehabilitation for people with hearing disability programs," in the United States aimed to identify the effectiveness of vocational rehabilitation programs for the hearing-impaired individuals, 2006.
- 3 – Glossary vocational rehabilitation and the employment of the disabled, GVRED, 2002.
- 4-Hein et al , A study entitled "vocational rehabilitation programs for people with disabilities customer recommendations to achieve satisfaction with vocational rehabilitation services,2005.
- 5-Human, A study entitled "The impact of vocational evaluation vocational rehabilitation programs, services output" has aimed to identify the most likely to get a professional evaluation services characteristics of people, as well as examining the role of the professional evaluation on the functional outcomes for vocational rehabilitation centers,2004.
- 6- International Labor Organization Thesaurus, Convention on the Rights of Persons with Disabilities,2013.
- 7- Jakobsson et al. , A study entitled Does organized meetings of multidisciplinary , rehabilitation team increase the effectiveness of vocational rehabilitation services?, 2005
- 8 – James, M Kauffman , Article: Politics, Science, and the Future of Learning Disabilities Article, Learning Disability Quarterly , 1998.
- 9- Larsson and Gard, A study entitled "How to improve vocational rehabilitation planning processes in the workplace from the perspective of the employers, 2003
- 10 – Rubin and roessler, Vocational Rehabilitation for People with Disabilities, 2003

ملحق رقم (1): قائمة بأسماء المحكمين:

الاسم	العمل
1. د. سمير ابو زنيد	عميد كلية التمويل والإدارة في جامعة الخليل
2. د. اسامة شهوان	استاذ الادارة العامة في جامعة الخليل
3. أ. منذر علقم	رئيس دائرة ادارة الاعمال في جامعة الخليل
4. د. بسام بنات	محاضر في جامعة القدس
5. د. يوسف ابوفارة	عميد كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القدس المفتوحة

ملحق رقم (2): طلب تحكيم الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

طلب تحكيم استبيان

الأستاذ الدكتور المحترم

تحية طيبة وبعد،

طور الباحث استبانة لأغراض إجراء دراسة بعنوان "تقويم برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين" بهدف إكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من جامعة الخليل.

تم تطوير هذه الاستبانة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري ومنشورات وزارة الشؤون الاجتماعية في مجال التأهيل المهني. ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية واسعة، فإنه يشرفني اطلاعكم على استبيان الدراسة، آملاً تكرمكم بتحكيمه، وفقاً للبنود التالية:

1. مدى انتماء الفقرة للمجال الذي يتضمنها

2. مدى مناسبة الفقرة

3. دقة صياغة الفقرات، ووضوح المقصود منها

4. أية تعديلات ترونها مناسبة.

مع الإشارة إلى أنه سيتم قياس درجة الموافقة على كل فقرة من الفقرات المنتمجة لكل مجال، وذلك باعتماد مقياس ليكرت خماسي التدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، معارض، معارض بشدة).

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام

الباحث

فراس اخليل

ملحق رقم (3): الاستبيان

جامعة الخليل



أخي المحترم / أختي المحترمة،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان:

" تقييم واقع برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين "

"

Evaluation of Vocational Rehabilitation Programs and Services in the MOSA IN PALISTIN

وذلك لإتمام متطلبات برنامج الماجستير في إدارة الأعمال، بإشراف د. محمد الجعبري . ولأغراض هذه الدراسة، أعدّ الباحث قائمة بالمجالات المختلفة ذات الصلة، وتغطي فقرات هذا القسم المجالات التي تحدّد علاقة التأهيل المهني بسوق العمل من منظور مدراء المراكز المهنية ومعلميها المهنيين ومشرفيها . كما تهدف بعض فقراتها لبحث مدى تطبيق معايير الجودة لخدمات التأهيل المهني. يرجى التكرم بدراسة الفقرات، ووضع إشارة(√) في العمود المناسب الذي يشير إلى رأيكم حول الفقرة.

وإذ يأمل الباحث تقديركم لأهمية هذه الأداة والتعامل معها بأمانة وموضوعية، ونؤكد لكم بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع بالغ الشكر والتقدير

الباحث : فراس اخليل

059943420

القسم الاول :

الرجاء وضع اشارة (√) امام العبارة المناسبة في ما يلي

بيانات اولية

1 - العمر سنة

2 - الجنس أ - ذكر □ ب - انثى □

3 - اسم المركز

4 - المسمى الوظيفي

5 - ما طبيعة عملك/ي في المركز

أ - اداري () ب - فني () ج - غير ذلك

6 - مدة العمل في المركز

أ - اقل من 5 سنوات □ ب - من 6 - 10 سنوات □

ج - من 11 - 15 سنة □ د - 16 سنة فأكثر □

7 - المستوى التعليمي

أ - ثانوي () ب - دبلوم () ج - بكالوريوس () د - ماجستير () هـ - دكتوراه ()

8 - هل حصلت على دورات متخصصة في مجال عملك

أ - نعم () ، ب - لا ()

..... اذا كان نعم كم عددها .

9 - هل تعمل في مركز

أ - تأهيل مهني () ب - تأهيل اجتماعي ()

10 - هل حصلت على دورات خاصة في مجال التأهيل المهني

أ - نعم () ، ب - لا ()

..... اذا كان نعم كم عددها .

1 - القسم الثاني : واقع برامج وخدمات التأهيل المهني بالعبارة التي تمثل وجهة نظرك

الرقم	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
المجال الأول : هل نظام التأهيل المهني في مراكز وزارة الشؤون الاجتماعية موجه نحو سوق العمل؟						
1	هل تتناسب برامج التأهيل المهني مع حاجة سوق العمل من وجهة نظرك					
2	يتم اجراء الدراسات لمعرفة احتياجات سوق العمل.					
3	تواكب مناهج مراكز التدريب المهني التطورات العلمية والعملية في سوق العمل.					
4	تراعي برامج وخدمات مراكز التأهيل مع رغبات وميول الشخص ذوي الاعاقة او المنتفع في المركز					
5	تصميم برامج التأهيل المهني يراعي التطور التكنولوجي والحدائق والمعدات الحديثة					
6	يتم بشكل منهجي اعادة النظر في البرامج التي لا يحتاجها سوق العمل وتعديلها أو الغائها					
7	تساعد برامج وخدمات التأهيل المهني التي يمارسها المنتفع في تشغيله بعد التخرج					
المجال الثاني : مدى الملائمة بين مخرجات التأهيل المهني المقدمة لسوق العمل من وجهة نظر مقدمي خدمات التأهيل ؟						
8	يتم تدريب الطلاب على المهارات القيادية (مهارات التفكير الناقد، وحل المشكلات، والعمل كفريق، وتنظيم المشاريع، والمهارات الاجتماعية والحياتية).					
9	تدرك مؤسسات سوق العمل المهارات التي يمتلكها خريجو مراكز التدريب المهني					
10	هل يتم عمل تقييم تتبعي لكل منتفع وبشكل دوري قبل وبعد التخرج					
11	يبدل سوق العمل جهودا لمأسسة العلاقة مع مراكز التدريب المهني					
12	يساهم سوق العمل في تطوير وتحديث البرامج التدريبية.					
13	يساعد التخصص الذي يتدرب به الطلبة على فتح ورش خاصة بهم بعد التخرج					

المجال الثالث: ما دور الادارات العامة المختصة في توجيه مراكز التأهيل ؟					
					14 تبذل الادارات العامة جهودا منهجية لتطوير البنية التحتية لمراكز التأهيل المهني
					15 تتوفر مرونة في الإدارة العليا لمراكز التأهيل المهني تمكن مراكز التأهيل من الاستجابة لحاجات سوق العمل
					16 تحرص إدارات المراكز المهنية على تطوير الموارد البشرية في مراكز التأهيل المهني لمواكبة التطورات التكنولوجية.
					17 هناك تنسيق وتواصل بين إدارات مراكز التدريب المهني
					18 يساهم اخصائي التشغيل في جسر الهوة بين مراكز التدريب وسوق العمل
					19 المركزية في العمل كون المراكز تتبع الى مديريات اداريا او ادارات عامة في الوزارة مهنيًا يعيق العمل
					20 الادارة العامة تقوم بزيارة المراكز بصورة مستمرة
المجال الرابع :هل يتم تطوير المدربين المهنيين بشكل مستمر ليكونوا قادرين على تقديم خدمات التدريب وفقا لاحتياج سوق العمل ؟					
					21 يتم تدريب المدربين بشكل مستمر وفقا للمستجدات والتحديثات على الخطط والبرامج والمناهج
					22 يتم توظيف كادر مؤهل ويتم العمل على بناء القدرة المؤسسية له
					24 يشارك المدرب المهني في وضع خطة عمل المركز
					25 يتم تدريب المدربين في سوق العمل بشكل مستمر
					26 يتم تحييد المنتسبين للمركز في وضع البرامج والخدمات المقدمة لهم
					27 يجب مشاركة المدرب في عملية التدريب الميداني والتشغيل
المجال الخامس : ما دور التوجيه والإرشاد المهني في توجيه المتدربين من الاشخاص ذوي الاعاقة وغيرهم ليواكبوا سوق العمل ؟					
					28 نظام الارشاد والتوجيه المهني فعال في المركز

					يوجد صعوبة في تشغيل الخريجين من قبل اصحاب العمل	29
					هل يتم استخدام الخطة الفردية لدى كل منتفع على حدى	30
					هل يتوفر في المركز وسائل تشخيص وتقييم تناسب المهن المتوفرة وقدرات المنتفعين	31
					يوجد شخص متخصص لمساعدة الاشخاص ذوي الاعاقة لتوجيه الشخص ذوي الاعاقة الى مهنة مناسبة.	32
					يتم متابعة الطلاب خلال فترة التدريب الميداني	33
المجال السادس : ما مدى مساهمة سوق العمل في توجيه برامج التدريب وهل يوجد مشاريع مشتركة (العلاقة مع سوق العمل)؟						
					يوجد في المركز تدريب ميداني للطلبة الخريجين في مشاغل المجتمع المحلي	34
					تدعم مؤسسات سوق العمل مراكز التأهيل المهني في مجال الصيانة	35
					تنفذ مبادرات من قبل مؤسسات سوق العمل لتعزيز علاقات الشراكة مع مراكز التأهيل المهني	36
					يقوم المركز بإعلام سوق العمل بما يقدمه المركز من خدمات وبرامج	37
					تدعم مؤسسات سوق العمل انشاء مشاريع ريادية لخريجي المراكز	38
المجال السابع : هل يتم تطوير التجهيزات في المشاغل والمكاتب الادارية بشكل مستمر لتواكب تطورات سوق العمل ؟						
					يوجد نقص في الاجهزة والمعدات في الورش التدريبية لتواكب التطور	39
					المعدات المتوفرة في المشاغل او المكاتب قديمة ولا تناسب متطلبات التخصص الحديثة	40
					قلة توفر المواد الخام بشكل مستمر في المركز	41
					يوجد وسيلة اتصال الكترونية بين المشاغل والإدارة في المركز	42

					يقوم المركز بمتابعة سوق العمل وما يستجد في مجال المعدات والتجهيزات	43
المجال الثامن : هل يتم تقديم الخدمات في المراكز وفقا لمعايير الجودة ؟						
					يوجد نظام معلومات واضح في المركز حول الخدمات المقدمة والبرامج ومعايير القبول	44
					يراعي المركز تعليمات السلامة المهنية العامة	45
					يقدم المركز برامج التأهيل بناءً على خطة فردية وإعادة تقييم للمستفيد	46
					يتوفر في المركز المساحات الكافية في المشاغل والمرافق العامة	47
					مباني المركز موائمة للأشخاص ذوي الإعاقة او للطلاب بكافة مرافقها	48

49 - هل توجد صعوبات ومشاكل اخرى تحول دون تحقيق برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية

أ - نعم () ، ب - لا ()

- 1 - إذا كان نعم اذكرها
- 2 -
- 3 -
- 4 -
- 5 -

انتهت الإمتحانة

ملحق رقم (4)

اسئلة المقابلة الخاصة بمدراء المراكز

- 1 - ما هي البرامج التي تقدمها مراكز التأهيل المهني
- 2 - هل يتم تطوير البرامج وموائمتها مع متطلبات سوق العمل
- 3 - هل يتم تدريب طاقم العاملين في المركز
- 4- هل يوجد نظام معلومات واضح في المركز من ناحية الاجراءات والقبول
- 5- هل يتم مراعاة السلامة العامة اثناء عملية التدريب
- 6- ما هي المشاغل الموجودة لديكم في المركز
- 7- هل يتم مراعاة التطور في سوق العمل وهل يتم تغيير المناهج
- 8- هل يتم تدريب المدربين والمشرفين في المراكز
- 9- كيف تقيم المركز من حيث المعدات حداثتها والمساحات والمباني .

Ref.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الرقم :

Date

2016/04/03

التاريخ :

السادة / وزارة الشؤون الاجتماعية المحترمون .

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع / بحث دراسات عليا

يفيد برنامج الماجستير في ادارة الاعمال في جامعة الخليل بأن الطالب فراس عيسى اخليل، ورقمه الجامعي (21119039) هو احد طلاب برنامج الماجستير في ادارة الاعمال (MBA)، وهو في طور جمع المعلومات لبحثة بعنوان (تقويم برامج وخدمات مراكز التأهيل المهني التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية في فلسطين).

يرجى مساعدته في تسهيل مهمته لإعداد الرسالة.

مع الاحترام و التقدير،،،

د. سمير ابو زنيد
د. سمير ابو زنيد
عميد كلية التمويل والإدارة
رئيس لجنة الدراسات العليا

