



madam مدى
نفاذ رقمي للجميع digital access for all

دليل لأفضل الممارسات للمعلمين

أفضل الممارسات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة للتحويل من مرحلة

التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم

يونيو 2018

النسخة الأولى



النسخة العربية من

Best Practices Guide for Educators: Supporting People with Disabilities Transition from Supported Education to Further Education

July 2021

1st Edition

Please cite the work as follows:

(2021) Best Practices Guide for Educators: Supporting People with Disabilities Transition from Supported Education to Further Education (First Edition, Vol. 1). Mada Center, Qatar.



Please consider the environment before printing this report.

Best Practices Guide for Educators: Supporting People with Disabilities Transition from Supported Education to Further Education © 2021 by [Mada Center, Qatar](#) is licensed under [Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International](#).



المحتويات

5	عن هذا التقرير.....
5	مركز مدى.....
6	المقدمة.....
	أفضل الممارسات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة للتحويل من التعليم المدعوم إلى التعليم
10	المتقدم.....
12	تمكين الطالب والتقرير الذاتي.....
14	تعزيز استخدام التكنولوجيا المساعدة.....
15	تعزيز نظام التعلم القائم على المجتمع للطلاب ذوي الإعاقة.....
17	المشورة داخل الكلية.....
19	خدمات التدريب ودعم التوظيف.....
20	سياسات التوظيف.....
22	تطبيق سياسة "التوظيف أولاً".....

عن هذا التقرير

تم تطوير هذا التقرير من قبل مركز مدى بالتعاون مع خبراء دوليين في مجال أفضل الممارسات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة (PWD) للانتقال من التعليم المدعوم إلى التعليم العالي أو التوظيف. وهو جزء من مشروع بحثي أوسع يغطي جوانب مختلفة من أفضل الممارسات المتعلقة بالإنفاذ و الأشخاص ذوي الإعاقة. تتضمن المواد البحثية التي تم تطويرها تركيزًا خاصًا على ماهية الأحكام الموجودة للتعليم المدعوم والخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة وكيف يمكنهم الوصول إلى التوظيف. وسيشكل ذلك جزءًا من الفهم الواضح والمفصل لأهمية أفضل الممارسات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة في مواصلة التعليم والعمل.

مركز مدى

مدى - مركز التكنولوجيا المساعدة قطر هو مؤسسة خاصة ذات نفع عام تأسست في عام 2010 كمبادرة لتوظيف معاني الشمولية الرقمية وبناء مجتمع تكنولوجي قابل للإنفاذ لذوي القيود الوظيفية - ذوي الإعاقة والمتقدمين في السن. وقد أصبح مدى اليوم مركز الامتياز في الإنفاذ الرقمي باللغة العربية في العالم.

يعمل المركز عبر شراكات استراتيجية على تمكين قطاع التعليم لضمان التعليم الشامل وقطاع الثقافة والمجتمع ليصبح أكثر شمولًا من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويحقق المركز ذلك من خلال بناء قدرات الشركاء ودعم تطوير واعتماد المنصات الرقمية وفق المعايير العالمية للإنفاذ الرقمي وتقديم الاستشارات ورفع الوعي وزيادة عدد حلول التكنولوجيا المساعدة باللغة العربية عبر برنامج مدى للابتكار، وذلك لتمكين تكافؤ الفرص لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة والمتقدمين في السن في المجتمع الرقمي.

حقق مركز مدى على الصعيد الوطني نسبة نفاذ 94% إلى المواقع الإلكترونية الحكومية، أما على الصعيد العالمي فقد حققت قطر المركز الخامس وفق مؤشر تقييم حقوق الإنفاذ الرقمي.

الرؤية:

"تحسين إمكانية نفاذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطر والعالم".

الرسالة:

"إطلاق الإمكانيات الكامنة لدى جميع الأشخاص ذوي القيود الوظيفية - ذوي الإعاقة والمتقدمين في السن - من خلال بناء القدرات ودعم تطوير المنصات الرقمية القابلة للإنفاذ."

المقدمة

تكمن الغاية والهدف وراء هذا الدليل في دعم ومساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال غرس الثقة بذاتهم وتشجيعهم على ذلك بشتى الطرق، من خلال توجيه الدعم إلى هؤلاء الأشخاص بحيث يكونون هم محور الاهتمام وتنمو لديهم القناعة بأن لديهم القدرة على النجاح والمساهمة الإيجابية والفعالة في المجتمع، فلا بد أن نذكرهم باستمرار أن لديهم المواهب والمهارات، وبقليل من الدعم الصحيح والتوعية ستكون النتيجة هي إحراز التقدم في ثقتهم بأنفسهم والرغبة في الإنجاز. فلا بد أن يكونوا محورا دليل أفضل الممارسات، ولا بد أن يؤخذ بعين الاعتبار كل ما يعبرون عنه من وجهة نظر أو مشاعر أو تحديات تواجههم بشكل يومي،

لذلك يجب إعداد هذا الدليل على أساس واضح ومختصر بحيث يكون عملي التطبيق، وبالتالي تكون نتائجه واضحة ومحددة، بما في ذلك المراجعات الدورية له، ومتابعة عمليات تطبيقه وطرق التقييم المتفق عليها منذ البداية. إن التوجيهات الواضحة التي يتم توصيلها وتوثيقها بشكل فعال من الإدارة إلى الموظفين لهي مفتاح نجاح التطوير للدليل العملي والفعال.

كما يجب أن تكون المرحلة الإنتقالية في مساعدة إنتقال الأشخاص ذوي الإعاقة من التعليم المدعوم إلى التوظيف قائمة على خبرات ومعرفة وفهم جيد لجميع أمور ومشاكل الإعاقة كل هذا بالإضافة إلى منهجية مفصلة للتعامل مع كل موقف بعينه. على سبيل المثال، معرفة وفهم احتياجات الشخص من البداية من خلال سؤاله أسئلة عامة وغير محددة وكذلك إشراك الأسرة في ذلك، لمعرفة نوعية التحديات التي لا تزال تواجه الشخص والعقبات التي تقف في طريقة بصورة يومية.

وبالطبع ما قد ينطبق على شخص بعينه ليس بالضرورة أن ينطبق على شخص آخر، وهذا هو سر التركيز على الشخص نفسه وجعله محور الاهتمام، ويجب أن تأخذ أي تدخلات بعد ذلك نفس المسار والاتجاه، ويتم دراسة تأثيراتها وكيفية تعامل الأسرة مع القضايا والمشاكل التي تؤثر على الشخص المعني.

تشير التقديرات الأخيرة إلى أن هناك ما يقرب من مليار شخص يعانون من الإعاقة على مختلف أنواعها، وعلى الرغم من التأكيدات المتزايدة على الحق في التعليم للأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أن متابعتهم للتعليم لا تزال تواجه تحديات صعبة (إيسون و آل 2012)

بات التعريف العام للإعاقة قضية محل جدال حول العالم. أظهرت الآراء الحديثة بشأن الإعاقة أن مفهوم الإعاقة يختلف من دولة لأخرى كما يختلف داخل حدود الدولة الواحدة. وفقاً لـ ماريوت (2007)، فإن الإعاقة هي نتاج التفاعلات السلبية التي تحدث بين الشخص الذي يعاني من اي نوع من العجز وبيئته الإجتماعية. بعبارة أخرى، فإن الإعاقة تعني فقدان الفرص التي تعمل كدعامة للمشاركة في الأمور الإجتماعية بشكل متكافئ مع الآخرين بسبب المعوقات البيئية والاجتماعية (دوبويس 2009).

طالما حُرِمَ الأشخاص ذوي الإعاقة من الفرص التعليمية في جميع أنحاء العالم. وفقاً لما ذكره هندرسون (2001) ووكالة إحصائيات التعليم العالي (2002)، يعد نحو 9%، 3% و5% من الطلاب في التعليم العالي من ذوي الإعاقة في الولايات المتحدة، استراليا والمملكة المتحدة على الترتيب. ولكن خلال الأعوام القليلة الماضية، شاركوا بشكل متزايد في بيئات العمل والتعلم. وأظهرت الدراسات أن من محفزات المشاركة المتزايدة للطلاب في التعليم هو تطوير السياسات العامة التي تتطلب تعليم الطلاب ذوي الإعاقة. كما طالبت بعض اللوائح مثل قانون تعليم الأشخاص ذوي الإعاقة (1991) في الولايات المتحدة والقوانين اللاحقة من المؤسسات التعليمية توفير تعليم ملائم للطلاب ذوي الإعاقة.

بالرغم من تلك الجهود في أنحاء العالم، إلا أنه لا يزال هناك العديد من العوائق التي تحول دون تقديم فرص تعليمية متكافئة للطلاب ذوي الإعاقة. إن التحدي لا يتمثل فقط في دعمهم بل في تشجيعهم على المشاركة في فرص عمل متاحة لهم.

خلال الحقبة الرقمية الحالية، تعد التطورات التكنولوجية واحدة من طرق نشر الفرص التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة. كما تعمل بيئات التعلم التوافقية Adaptive Learning Environments على تعزيز إمكانية استخدام النماذج، ضمان الإدماج والمشاركة المتكافئة وتوفير الدخول الشخصي لتكنولوجيا المعلومات. يمكن أن تعمل Adaptive Learning Environments على تكامل التكنولوجيا المساعدة من خلال خلق سيناريو تعليمي يساعد الطلاب ذوي الإعاقة على أداء الأنشطة (ساكولارس 2014). بالرغم من الثورة التكنولوجية المتزايدة، إلا أن هناك العديد من التحسينات التي يجب القيام بها قبل تطبيق القدرات التكنولوجية للنجاح الأكاديمي والتخصصي لدى الطلاب ذوي الإعاقة. من الأسهل تحديد المشكلات وكيفية تخطي التدخلات لتلك المشاكل، ولكن الشكل العام يتحسن إذا تم تلبية ثلاثة شروط فقط:

1. أن يطلع كافة الطلاب ذوي الإعاقة على التكنولوجيا لتعزيز النتائج المهنية والأكاديمية.
2. يتعلم الأشخاص ذوي الإعاقة تطبيق التكنولوجيا بالشكل الذي يساهم بشكل إيجابي في مهنتهم التعليمية.
3. التحول الدائم للتكنولوجيا للأشخاص ذوي الإعاقة عند انتقالهم من مجال التعليم إلى المهنة الاحترافية.

يتمثل التحدي في استخدام المنتجات التكنولوجية في أن العديد من منتجات تكنولوجيا المعلومات والمنتجات الإلكترونية يتم تطويرها بطريقة تجعلها غير متاحة للأشخاص ذوي الإعاقة. على سبيل المثال، الشخص الأصم لا يستطيع معالجة المحتوى إذا تم تقديمه بشكل شفهي، وبالمثل الشخص من الإعاقة البصرية لن يكون قادر على الاستنتاج إذا كان المحتوى مقدم في شكل مرئي فقط. وهنا يظهر مصطلح مهم يجب تحليله وهو "الاطلاع". يتم تعريف الاطلاع على أنه قدرة الفرد على تحديد، معالجة واستخدام المعلومات في شكل شامل ومفهوم. لذا، حتى الأفراد الذين يستخدمون أجهزة تعلم توافقية وكافة الأجهزة التكنولوجية اللازمة قد لا يستطيعون استغلال واستخدام تلك الوسائل لأنها غير متاحة

للاستخدام (ودايل 2001). بعبارة أخرى ايسط، فهم يمكنهم الوصول للتكنولوجيا ولكن لا يزالون غير قادرين على استغلال منافعها.

إن توفير إمكانية الوصول فقط للتسهيلات التعليمية للطلاب ذوي الإعاقة أمر غير كافي. حيث أن جودة المؤسسات التعليمية أمر أكثر أهمية حيث أن هؤلاء الطلاب في حاجة إلى إجراءات توافقية متخصصة وانتباه. تعد التكاليف العالية للمدارس والجودة المنخفضة للنظام التعليمي هما السببين الرئيسيين للرسوب المبكر أو انقطاع الطلاب ذوي الإعاقة عن المدرسة. حيث أن تلك الإعاقات لم تحصل على الاهتمام الملائم، كما أن هناك حاجة إلى مزيد من المعاينة لفحص محتوى وجودة التعليم المقدم إلى الطلاب ذوي الإعاقة.

بالرغم من اهتمامات المستهلك والمجموعات الإترافية، فإن المستوى الفعلي للدعم والمساعدة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزال منخفض جداً. وفقاً لبورشاردت (2000)، يخوض الأشخاص ذوو الإعاقة العقلية على وجه الخصوص أسوأ تجارب العمل بالرغم من برامج إعادة التأهيل. وحتى العديد من تلك البرامج الناجحة لم يثبت أنها حققت نتائج ايجابية على الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات حادة مثل المرض ثنائي القطبية شيزوفينيا. وترجع تلك القيود إلى المواقف غير الملائمة لأفراد الاسرة، الأساتذة، وأصحاب العمل فضلاً عن وضع الأهداف المسبقة للمهنة قبل تحديد أهداف العمل التنافسية (روتمان 2003).

ولتخطي تحديات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، تم تأسيس حركة واعدة لتطوير التوظيف المدعوم Supported Employment (لاكي & باري 2001). تبدأ تلك العملية بإعداد الملف المهني للشخص ذوي الإعاقة والذي يقوم بتحديد مهارته وتفضيلاته. ويساعد هذا في تحديد مجال العمل الملائم له من خلال المشاركة في البحث عن الوظيفة. عندما ينجح هذا الشخص في الحصول على الوظيفة، يتم إحالته إلى مدرب الوظيفة لمساعدته على أداء أنشطة العمل حتى يحظى برضى صاحب العمل. يتم إجراء التدريب والمراقبة بشكل منتظم لحل أي مشكلة تحدث في مواقع العمل. وفقاً لميادوس (2001)، يحتاج الأشخاص ذوي صعوبات التعلم إلى مستويات أعلى من الدعم وتسجل هذه المجموعة معدلات بطالة أعلى.

فرص عمل للأشخاص من ذوي الاعاقة

هناك وعي متزايد بأن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على العمل وأن هذا العمل مفيد لهم، وللمجتمع ككل. بالطبع، هناك بعض التعقيدات للتحويل من مرحلة المفهوم والفهم إلى تنقيح مستويات وظروف التوظيف. تؤكد مجموعات المستهلكين، المنظمات والحكومات على تعريف المعايير الملائمة في التوظيف المدعوم ونوع أكثر فائدة من التدريب والتي يجب توصيلها إليهم. ويتم تطوير العديد من المشروعات لجذب انتباه أصحاب العمل والمعلمين للعمل لصالح التوظيف المدعوم للأشخاص ذوي الإعاقة. ولكن تلك المشروعات سوف تحقق نتائجها المرجوة عند حل بعض التحديات المحتملة والمتعلقة بها. وتتضمن تلك التحديات ما يلي:

- التمويل المحدود للاستثمار في المنشآت التعليمية والتوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة.
- وجود أهداف عمل غير تنافسية أو أهداف غير واقعية تماماً والتي تحد من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على التنافس.
- عدم وضع التوظيف موضع الأولوية لهم.
- قصور التدريب الوظيفي والمتخصصين الذين يساعدون الأشخاص ذوي الإعاقة على التوافق مع الوظائف المناسبة وفقاً لمهاراتهم وتفضيلاتهم.

لغرض تمويل التوظيف المدعوم للأشخاص ذوي الإعاقة، هناك نطاق أكبر من وكالات التمويل لتطبيق منهج مستمر لغرض التمويل داخل عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. وفقاً للجمعية البريطانية للتوظيف المدعوم (2008)، هناك قصور في الوعي بالتمويل السلس للتوظيف المدعوم. لهدف ضمان نجاح مزودي الخدمة المحترفين للتوظيف المدعوم، من الضروري التخلص من معوقات التمويل وتحديد المستويات المختلفة لاستخدام هذا التمويل على كامل النظام. دون بذل هذا الجهد، من الممكن أن يحرّم الأشخاص من ذوي الإعاقات المتوسطة وحتى المعقدة من استغلال دعم التدريب الوظيفي أو الاعترافي اللازم لكي يحصلوا على العمل في وظيفة ملائمة تناسبهم.

أفضل الممارسات لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة للتحول من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم

شهد مفهوم التحول نمواً رئيسياً منذ أعوام قليلة مضت بسبب برامج توصيل الخدمات والمؤسسات التشريعية. وفقاً لوبيستر (2001)، فإن التحول هو عملية التغيير من شكل، نشاط أو حالة بعينها إلى أخرى. عند تطبيق مفهوم التحول على التطور الإنساني، يتم تعريفه باعتباره التغيير من مرحلة محددة في الحياة إلى أخرى. وقد تبنى مجال التعليم الخاص مفهوم التحول وقام بتطبيقه على انتقال الطلاب ذوي الإعاقة من مرحلة التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم. منذ العشر سنوات الماضية، أنتشرت هذه الممارسة على الصعيد الدولي من خلال تنفيذ عدد متزايد من المشروعات التي تؤكد على التحول من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم للأشخاص ذوي الإعاقة. إضافة إلى التعليم المتقدم، يعد تطوير المهنة للأشخاص ذوي الإعاقة المسمى قسم التطوير والتحول المهني هو محور تركيز الحقبة الحالية.

وفقاً للمادة 26 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948)، يحتفظ كل مرء بحقه في التعليم. وأعدمت هذه معاهدة لليونيسكو عام 1960 مبدأ أن تحقيق غاية المساواة والقضاء على التمييز لا يتم إلا بالتعليم. وتم الاعتراف بذلك كعامل رئيسي في عملية Education For All (التعليم للجميع). ووضعت هذه المعاهدة في الاعتبار التعليم المتقدم للأشخاص ذوي الإعاقة وحظر أي نوع من التفرقة في هذا الشأن. وطالبت المعاهدة الدول بإنشاء وتطبيق سياسات قومية لتعزيز التعليم وفرص العمل المتكافئة.

تخطيط التحول

يعد تخطيط التحول أمراً إلزامياً للطلاب ذوي الإعاقة بهدف السعي وراء التعليم المتقدم بعد الإنتهاء من مرحلة التعليم المدعوم. أوضح الباحثون أن تخطيط التحول يعد أمراً حرجاً بشكل خاص للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم، والسبب هو أنه حتى الإعاقة المتوسطة في التعلم يكون لها أثر بالغ على إنجاز الطلاب الأكاديمي. خلال الحقبة المنصرمة، لم ينل تخطيط التحول للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم القدر الكافي من الاهتمام بسبب فرضية أن صعوبات التعلم تؤثر فقط على نتائجهم الدراسية ولكنهم قادرون على الانتقال بنجاح من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم دون خوض تجربة الإعاقة الرئيسية (روجرز 2010).

ولكن أوضح عدد من الدراسات في الفترة الحالية أن العديد من الطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم يواجهون تحديات في التحول من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم ويواجهون مشكلات مثل سوء التوظيف، البطالة، عدم القدرة على المشاركة في الأنشطة الجامعية والأنشطة الترفيهية، عدم القدرة على المشاركة في المجتمع، الاعتماد المتزايد في تمويل التعليم المتقدم على آباءهم أو الأوصياء عليهم، تغييرات الوظيفة، الدراسات اللاحقة للتعليم المدعوم، مستوى متدني من الرضى فيما يتعلق بالتوظيف والمهارات الوظيفية (دون 1996).

الطريقة الأفضل ملائمةً لفهم أفضل الممارسات من التحول من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم للأشخاص ذوي الإعاقة هو التركيز على عملية تخطيط التحول. وتتألف تلك العملية من أربعة مكونات رئيسية.

- مجال بارز لتمكين الطالب لتعزيز التقرير الذاتي للطلاب.
- إرساء تخطيط للتحول، تقييم ذاتي للطلاب الذين يعتزمون السعي نحو التعليم المتقدم.
- تحديد الأهداف اللاحقة للتعليم المدعوم والتي تتلائم مع نتائج التقييم الذاتي
- اختيار خبرات تعليمية ملائمة من قبل الطلاب ذوي الإعاقة لإنجازها أثناء مدة التعليم المتقدم.

تكون برامج التحول تلك فعالة فقط إذا تم تطبيق سياسات التدخل للطلاب ذوي الإعاقة وتوافقها مع تلك العوامل الأربعة الخاصة بعملية تخطيط التحول. ينبغي أن تكون البرامج متمحورة حول الشخص مع مراعاة احتياجات الشخص من ذوي الإعاقة.

تمكين الطالب والتقرير الذاتي

أصبح التمكين والتقرير الذاتي للطلاب ذوي الإعاقة أكثر انتشاراً في حالة التحول نحو التعليم المتقدم. أما في حالة التعليم العالي، تعد إعاقة الطلاب إعاقة إدراكية، ويتم التعامل مع الطالب باعتباره غير قادر على تولى المسؤولية تجاه أنشطته (OECD 2003). يجب على الطلاب تقديم فرص لتعلم مهارات التقرير الذاتي بمساعدة البرامج التوجيهية ويجب الاهتمام بتفضيلاتهم أثناء تصميم البرامج بدلاً من اتخاذ القرارات فقط من قبل الأساتذة (انجر & روجرز 1991). يجب أن يحصلوا على حس التمكين خلال تخطيط تحولهم (توما 2005).

التقييم الذاتي للطلاب

يجب ابتكار أنشطة تقييم مألوفة للطلاب ذوي الإعاقة في مرحلة التعليم المتقدم. يجب أن يتعلموا معاينة وفحص مهاراتهم المهنية، الأكاديمية، الشخصية والاجتماعية. تنوع التقييم، الاختبارات والملاحظة يشكل مصدر جيد للمعلومات. بالنسبة لتخطيط التحول، يمكن للموجهين تدريس الطلاب ذوي الإعاقة كيفية تقييم أنفسهم من خلال دراسة نتائج التقييم. إذا كان الطلاب يعانون من إعاقة إدراكية، يكون موضوع التحكم في يد والده/والدها أو الوصي.

الأهداف اللاحقة للتعليم المدعوم

هناك تضارب بعد إنتهاء مرحلة التعليم المدعوم، حيث يكون هدف الطلاب ذوي الإعاقة هو فقط التوظيف. ولكن هيكل الهدف يمكن أن يمتد ليشمل التعليم المتقدم، العلاقات الاجتماعية، والحفاظ على العلاقات الاجتماعية والشخصية عقب تحقيق التعليم المدعوم. يجب أن تكون اهتمامات واحتياجات الطلاب ذوي الإعاقة هي العامل الرئيسي المحرك للأهداف وتوجيه عملية تخطيط التحول. لدعم التعليم المتقدم، يجب الاهتمام بأمور مثل مساعدات الدخل مثل مبالغ تأمين الدخل التكميلي، التأمين المالي، السكن والطعام. يجب أن يحصل الطلاب الذين يعتزمون متابعة ما بعد التعليم المدعوم على خيارات مفضلة مثل الالتحاق بمركز فني أو مهني دون رخصة أو درجة علمية، فرص للحاصلين على الثانوية العامة، دورات أكاديمية أو حضور كلية مجتمعية أو كلية مدتها أربع سنوات.

إدراك خبرة التعلم المسبقة ومهارات الطلاب ذوي الإعاقة

يجب أن تتضمن هذه الممارسة تطوير خطة إجرائية تعمل على تحديد تاريخ التعليم المدعوم للطلاب ذوي الإعاقة والتأكيد على عملية القبول، والتحول. يجب إعداد إطار عمل لإدراج المؤسسات اللاحقة للتعليم الثانوي وتقييم المؤهل للطلاب ذوي الإعاقة. تُعرف هذه العملية باسم Prior Learning Assessment & Recognition (تقييم وإدراك ما قبل التعلم). يتم تصميم منهج ما بعد التعليم المدعوم وفقاً للرسوم البيانية التي تم تحديدها عن طريق تحليل منهج التعلم الخاص بالتعليم المدعوم السابق. يجب تطبيق

مناهج مستحدثة، توصيل أكاديمي ونماذج برمجة للتركيز على احتياجات التعلم لهؤلاء الطلاب. إذا كان الطالب من ذوي الإعاقة غير قادر من الناحية المادية، يجب عندها تمويل تعليمه المتقدم، منح برامج اقتراض أو سداد، يجب تفعيل آليات منح الامتيازات والدعم المالي لمساعدتهم في النفقات التعليمية.

تعزير استخدام التكنولوجيا المساعدة

خلال الحقبة الرقمية الحالية، تعد الإنجازات التكنولوجية المتقدمة واحدة من الوسائل اللازمة لترويج الفرص التعليمية للأشخاص ذوي الإعاقة. حيث أن استخدام التكنولوجيا المساعدة من شأنه تعزير الاطلاع على النماذج، ضمان الادراج والمشاركة المتكافئة وتسهيل الاطلاع الشخصي على تكنولوجيا المعلومات. تساعد التكنولوجيا المساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في مزاولة أنشطتهم اليومية من خلال مساعدتهم في أنشطة التعليم المتقدم، التواصل، الترفيه والتوظيف. يجب نشر الوعي بشأن استخدام المعدات المساعدة المتوافرة لمساعدة الأشخاص على المستوى الوطني. يجب خلق هذا الوعي في شكل سهل الوصول إليه عن طريق تطبيق استخدام أدوات تواصل متنوعة كما يجب تقديم الدعم الفني فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيا المساعدة إلى المؤسسات التوظيفية بهدف مساعدتها في مواكبة واستغلال المعدات إلى جانب تطبيق استخدام تلك المعدات في مساعدة موظفيها من ذوي الإعاقة.

تعزيز نظام التعلم القائم على المجتمع للطلاب ذوي الإعاقة

تشمل هذه الممارسة عمليات خطة التحول لكافة الطلاب الذين يعانون من كافة أشكال الإعاقة البدنية، الفكرية، البصرية، العجز السمعي وغيرها. يجب خلق الوعي في المؤسسات اللاحقة لمرحلة الثانوية في كافة أنحاء العالم لتوفير كافة الإجراءات التوافقية لدعم الطلاب. كما يجب تطوير وسائل تقييم مناسبة للطلاب ذوي الإعاقة في المدارس الثانوية لتوفير الراحة في الأماكن التعليمية المدعومة. وتتناول تلك التقييمات عملية التمويل أيضاً. يجب أن تعتمد المؤسسة على الدولة بشأن ضمان توافر كافة سبل الراحة اللازمة في التعليم المتقدم. بادئ ذي بدء، يجب الاهتمام بالطلاب ذوي الإعاقة بحيث يمكنهم التعبير عن احتياجاتهم وتفضيلاتهم. يجب أن تتضمن تلك الممارسة العوامل الرئيسية التالية:

- مراقبة نماذج ومستويات التمويل لتوفير التمويل الملائم.
- التعاون مع مزودي خدمة التعلم الآخرين بهدف وضع خطة إدارة أداء ملائمة للطلاب ذوي الإعاقة في التعليم المدعوم.
- دعم القدرة المؤسسية من خلال توسيع نطاق التطوير الإحترافي وتطوير التمويل المستحدث بهدف دعم توصيل مناهج التعلم والتصميم التوجيهي إلى هؤلاء الطلاب.

تعزيز النتائج من قبل مؤسسات التعليم العالي (Higher Education)

على مدار السنوات العديدة الماضية، وضعت معاهد التعليم العالي العديد من الاستراتيجيات لتشجيع التقدم الأكاديمي والحفاظ على الطلاب ذوي الإعاقة الحركية (ايبرسولد 2009). وقد تضمنت تلك الاستراتيجيات والتوصيات الإصلاحات بشأن الصحة العقلية، القراءة والكتابة، القيادة والتنسيق والدعم داخل مجتمع الكلية. ولكن تلك التطورات لم تقم بإجراء أي اختبار دقيق وتم تجربتها من خلال تقييم محدود للغاية. لذا، فإن هذه المرحلة من البحث تتطلب اختبار دقيق وعلمي.

تعديل سياسات التعليم المتقدم للطلاب ذوي الإعاقة

وفقاً لما ذكره كلاي (2011)، فإن سياسات العديد من المؤسسات التعليمية تعمل على تعقيد قدرة الطلاب ذوي الإعاقة على استكمال درجتهم العلمية بسبب الإصابات الشخصية، الغياب الإضطراري، تراجع الدعم المالي للطلاب ومحاولات الانتحار بسبب أمور تتعلق بالصحة العقلية. كما أنه بالنسبة للأشخاص أو الطلاب ذوي الإعاقات العقلية أو النفسية، يجب توقيع مذكرة تفاهم مع مستشفى محلي لهم (جروتادرو & كروودو 2012). وفقاً لما ذكره موبراي إيه إل (2006)، فإن التحليل العميق للممارسات داخل الكلية وخبرات الطلاب ذوي الإعاقات العقلية قد قدمت بعض الخطوات المقترحة بهدف استعادة صحتهم العقلية وعافيتهم في الحرم الجامعي. وتتضمن تلك الخطوات المقترحة بشأن الصحة العقلية على صفحة الكلية على الإنترنت، تعزيز نماذج التواصل بشأن وسائل الدعم في الحرم والصحة العقلية، الوصول السهل

للمعلومات بشأن الخدمات الإستشارية تتضمن مواعيدها ومكانها، معلومات تفصيلية بشأن الموقف المطلوب وسياسات قواعد الحرم، وتصميم موقع للكلية على الانترنت يعرض أدوات الفحص المتوافرة أون لاین للطلاب ذوي الإعاقة بشأن تنوع الإجراءات التوافقية والمساعدة التي سوف تقوم بها الكلية. من أجل ضمان زيادة التحاق الطلاب ذوي الإعاقة في معاهد التعليم العالي ، يجب اتباع الممارسات التالية:

- يجب أن يكون لدى موظفي المكتب مؤهلات محددة في كل شكل من أشكال الإعاقة
- يجب أن يكون هناك مساءلة من موظفي الخدمة إلى رئيس أعلى للخدمات

المشورة داخل الكلية

من الضروري العمل على مشورة الطلاب من ذوي الإعاقة المختلفة داخل حرم الكلية. يجب متابعة الخدمة باعتبارها مورد خاصة للطلاب ذوي الإحتياجات النفسية (مؤسسة فيد 2012). يجب أن تقدم مراكز المشورة داخل الكلية علاج قصير الأمد للطلاب إلى جانب الموارد المطلوبة وتقديم المشورة إلى المدراء والمعلمين. وفقاً لما ذكره جالاغير (2012)، هناك عدد متزايد من الطلاب الذين يطلبون المساعدة من المراكز الإستشارية ولكن هناك العديد من الصعوبات التي تواجهها المراكز الإستشارية داخل الكليات فيما يتعلق بتلبية الإحتياجات الطارئة مثل المخاوف المتعلقة بالسرية، القصور في الوصول للخدمة، القدرة على الرد في الحالات الطارئة، تدريب طاقم عمل لتقديم العون للأشخاص الذين يعانون والمقاومة بسبب المدراء عند توفير الموارد الملائمة (ماوبراي إيهايل 2006). جالاغير (2012) هناك العديد من التحسينات المقترحة في الخدمات الاستشارية في الكلية مثل الوصول المعزز للخدمات بما في ذلك ساعات المساء والعطلات الأسبوعية، تسهيل الحصول على الخدمات، تعيين متخصصي صحة عقلية (ليس فقط الخريجين)، تحديد إجراءات الإدارة الأفضل للأزمات وعملية الحظر حتى قبل تحديد المشكلة، التواصل بقوة، واستخدام أدوات الفحص أون لاین لتشجيع صحة الطلاب ذوي الإعاقة (واتكينز إيهايل 2012). فضلاً عن ذلك، من المفيد أيضاً تقديم خدمات فريق الأزمات أو أرقام خط المساعدة، تدريب الطلاب بشأن موضوعات الحد من الانتحار، تقديم التقييم الوظيفي، النفسي الاجتماعي والتشخيصي، توسيع نطاق شبكات التحويل في الحرم الجامعي، تعيين موظفي تدخل سلوكي لمناقشة حالة الطلاب ممن هم في عرضة للمخاطر، إجراء التعديلات بسبب التغير الديمغرافي وتدريب الطلاب على مساعدتهم في إدارة وضبط حالة الإضطراب العاطفي البسيطة والمتوسطة دون استخدام عقاقير طبية (جراتادرو & جروودو 2012).

التمويل لدعم التعليم المتقدم للطلاب ذوي الإعاقة

يتعين على المؤسسات التعليمية إجراء التعديلات الملائمة بحيث لا يضطر الطلاب ذوي الإعاقة وصعوبات التعلم إلى مواجهة المساوئ الكبرى. يمكن تنفيذ هذا الالتزام من خلال توفير التمويل للطلاب ذوي الإعاقة من خلال تقديم صندوق الدعم الإضافي (ASF). سوف يساعد هذا الصندوق المؤسسات التعليمية على توفير الدعم الشخصي والفني للطلاب ذوي الإعاقة من خلال التخلص من العوائق التي تواجههم خلال الدراسة في التعليم المتقدم. وتتضمن بعض أمثلة الدعم الفني استخدام المعدات المساعدة مثل طقات السمع، البرامج المتخصصة والتكنولوجيا المساعدة. ويشمل الدعم الشخصي المعلمين أو الاستشاريين المختصين مثل إستشاريي التطور البصري، إعاقات السمع، مسجلي الملاحظات، مساعدتي الفصل الدراسي والمترجمين. ويعتمد مستوى الدعم الشخصي المقدم للطلاب ذوي الإعاقة على مدة الدراسة وطبيعة الإعاقة التي يعانيها هؤلاء الطلاب. تساعد تلك الممارسات أو عملية تخطيط التحول الطلاب ذوي الإعاقة وتدعم تحولهم من التعليم المدعوم إلى التعليم المتقدم.

أفضل الممارسات لدعم تحول الطلاب ذوي الإعاقة من التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف

استناداً إلى دراسة أجرتها رابطة الخدمات الاستشارية المهنية للخريجين البريطانية AGCAS (2007)، هناك اختلاف بسيط بين الخريجين ذوي الإعاقة والخريجين من غير ذوي الإعاقة. وفقاً لنتائج التقرير، 49.6% من الطلاب ذوي الإعاقة يتم تعيينهم بنظام الدوام الكامل، مقارنة بنحو 59.6% من غير ذوي الإعاقة. وأظهرت هذه الدراسة التحسن في معدل التوظيف بالدوام الكامل للخريجين من ذوي الإعاقة مقارنة بنحو 48.4% و 48.9% عام 2003 و 2004، على الترتيب. وتشير هذه النسب دخول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى المهن الاحترافية بما في ذلك مجالات الاتصالات، العلوم، التكنولوجيا، القانون، الإحصائيات والأعمال. كما كشف التقرير أن الطلاب ذوي الإعاقة البصرية كانوا أكثر نجاحاً في الإنجاز في العمل بنظام الدوام الكلي (AGCAS ، 2007).

بالرغم من معدلات التطور هذه، لا تزال هناك حاجة لتقديم الدعم إلى الأشخاص ذوي الإعاقة للتحويل من التعليم المدعوم إلى التوظيف. والسبب وراء هذا يكمن في أنه من المنظور الشامل للموضوع، نجد أن الأشخاص ذوي الإعاقة عانوا من المساوئ المستمرة للتوظيف (بورشاردت 2005). حيث أن التحويل إلى مرحلة التوظيف بالنسبة للطلاب ذوي الإعاقة يشكل نسبة أقل فيما يتعلق بنسب التحصيل والتطلعات بصرف النظر عن مؤهلاتهم (مكتب البرلمان، 2007). باختصار، تعرض النظرة الشاملة أن الأشخاص ذوي الإعاقة لهم قدرة أكبر على مواجهة البطالة، الحصول على راتب أقل والانتقال بشكل إجباري من نظام الدوام الكلي إلى نظام الدوام الجزئي (مكتب البرلمان 2007). هناك العديد من الممارسات المقترحة التي يجب اتباعها لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة للانتقال من مرحلة التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف.

خدمات التدريب ودعم التوظيف

تعد خدمات التدريب ودعم التوظيف الكندية (TESS) برنامج يقدم التمويل للأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على عدد من الخدمات بما في ذلك كما يلي:

- التدريب الوظيفي الذي يشمل توفير المعلمين، الكتب، التوجيه، المدربين ونفقات المعيشة.
- دعم التوظيف ويتضمن البحث عن الوظيفة، موظفي الدعم، التدريب على الوظيفة، تعديلات موقع العمل، تخطيط الأعمال الحرة والإستشارات.
- التكنولوجيات المساعدة التي تضم معدات وأدوات التكيف، وسائل الانتقال المتخصصة، المساعدات المريحة والتقييم (امبيرسولد 2008).
- إدارة أزمات الوظيفة التي تتضمن تقديم خدمات التدخل في حالة حدوث أزمات في العمل.

برنامج دعم الإعاقة

يجب توفير هذا البرنامج في جميع أنحاء المدينة لدعم الأشخاص ذوي الإعاقة طويلة الأمد. يركز هذا البرنامج على تقديم الدعم المتعلق بالإعاقة إلى الأشخاص بهدف تعزيز تطوير عملهم ومساعدتهم في الإدماج المتزايد والمشاركة في المجتمع. يجب أن تكون ركيزة هذا البرنامج الشخص نفسه وأن يتضمن مناهج تكيف للتخطيط. يجب أن يتوافق دعم التوظيف مع أهداف وتفضيلات الأشخاص ذوي الإعاقة. يتم تقديم أنواع عديدة من المساعدات من خلال هذا البرنامج مثل دعم الرعاية الشخصية فيما يتعلق بالتجهيز وارتداء الملابس الخاصة بالوظيفة، دعم الوظيفة والمساعدة في وسائل الانتقال المحددة الخاصة بالإعاقة.

سياسات التوظيف

يجب إعادة تصميم سياسات التوظيف الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة بحيث تستند إلى افتراض أن الأشخاص ذوي الإعاقة قادرين على الحصول على الوظيفة ويجب أن تركز جهود الحكومة حول دعم الأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يحققون كافة إمكاناتهم في العمل.

من أفضل الممارسات لدعم التحول هو تحديد قيمة وأهمية الاستثمار في جعل الشباب من ذوي الإعاقة مستعدين إما للعمل أو السعي وراء تعليم أفضل. يجب زيادة الاهتمام بمهارات القراءة والكتابة المبكرة، الاستعداد للعمل، تخطيط التحول مع الانتباه الحذر لحالة الصحة العقلية المعززة، خلف المهارات الضرورية والكفاءة والمرونة وخبرة العمل المجتمعي الذي يساعد في الأنشطة الوظيفية. تعتمد تلك الممارسات على إطار العمل المتعاون من الدعم الموجه للأشخاص ذوي الإعاقة والشراكات الفعالة مع أصحاب العمل ومنظمات المجتمع (الجمعية الأمريكية للصحة النفسية 2000).

توسيع نطاق خدمات التوظيف الفردي والدعم

تقوم هذه الممارسة بتمييز الأشخاص ذوي الإعاقة المحددة ممن لديهم احتياجات فريدة ومنفردة للحصول على الدعم في الوظيفة. ويظهر هذا تحول من السياسة الحالية التي تقلص عدد أسابيع تقديم الدعم الوظيفي. يجب تلبية هذه الحاجة لكل من الإعاقات طويلة وقصيرة الأمد. كما يجب تقديم خدمات دعم محددة لأنواع خاصة من الاحتياجات مثل توفير مترجمين للأشخاص الذين يعانون من العجز السمعي.

إصلاح الدعم الاجتماعي

يجب التركيز على إصلاح الدعم الاجتماعي بهدف التخلص من مثبطات الحماس التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم ممن يعتزمون العمل. وتتضمن الممارسات الرئيسية في هذا الشأن زيادة إعفاء الأجور والسماح لهم بالاستفادة من المزايا الوظيفية والصحية للمدى الطويل حتى إذا أرادوا ترك الدعم الاجتماعي للعمل مدفوع الأجر. يجب أن تشمل هذه الممارسة المناهج الاستباقية التي تعتمد على الاهتمام بالقدرة على العمل باعتبارها سمة هامة في عملية إصلاح الدعم الاجتماعي.

التعليم ما بعد الثانوي والتدريب المهني

يعد التعليم ما بعد الثانوي مؤشراً رئيسياً لتحقيق النجاح في أنشطة التوظيف للطلاب ذوي الإعاقة. لذا، يجب الاهتمام بالمعايير لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على الدعم وقدرتهم على المشاركة في برامج التعليم المدعوم. (كوهين & فولسبيرج 2000).

علاوة على هذا، لتعزيز تطورهم المهني وضمان فرص أكبر للحصول على الوظيفة، يجب تنظيم برامج التدريب والتدريب المهني وتوجيهها للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.

التعيين المسبق من قبل اصحاب العمل

يجب أن يضم هذا المعيار الموارد البشرية والإدارة العليا لتطوير التزام دائم وقوي بهدف تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة داخل منظماتهم. فضلاً عن هذا، يجب أن تركز منظمات التعيين على التدريب، خلق الوعي، تطبيق استراتيجية تعيين فعالة، تكامل استراتيجية التعيين مع الموارد البشرية واستراتيجية الشركة ككل، فهم حالة العمل لتقديم وظيفة للأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير استراتيجية توعية تؤكد على أهمية الأشخاص ذوي الإعاقة (بحث الحياة المجتمعية 2006). ممارسة التعيين المسبق تلك تحتاج إلى الدعم والتفعيل من جانب شركات كل من القطاعين العام والخاص. على سبيل المثال، يجب أن تضمن حكومة أي دولة استراتيجية التعيين والاحتفاظ بالأشخاص ذوي الإعاقة وجعلها جزء من سياسة الدولة الأشمل فيما يتعلق بتنوع القطاع العام.

دعم الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في برامج التطوير:

تعرض هذه الممارسة التزام نحو مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة للمشاركة في ورش العمل أو برامج التطوير اليومي بحيث يمكنهم الانتقال إلى التوظيف المجتمعي. يجب أن تتوافق هذه الممارسة مع سياسات التوظيف المبدئية، ويجب تطبيق العديد من الاستراتيجيات والسياسات بهدف مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة لحضور ورش العمل والبرامج اليومية ليكونوا قادرين على تحقيق هذا التحول من مرحلة التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف المدفوع الأجر في أماكن عمل منتظمة داخل المجتمع. سوف تكون هناك حاجة إلى مزيد من الإستثمارات الإضافية لمراقبة هذا التحول بنجاح، ولكن يمكن تحقيق التقدم مع الاستغلال الفعال للممارسات الحالية (نيميك، لافيم وأونز 2006).

دعم رؤية وأهداف خطة توظيف ذوي الإعاقة في إطار السياسة

يجب أن تتضمن خطة إجراء التوظيف إطار سياسة داعم وفعال يهدف إلى توجيه إجراءات وسياسات الحكومة في كافة نواحي الإدارة. لهذا الغرض، من الضروري ضمان تناسق وتنسيق الإجراءات الحكومية بسبب مشاركة عدد من الإدارات. كما يعتمد نجاح هذه الممارسة على موافقة الحكومة على الوضوح والأولوية خلال عمليات العمل اليومي.

تطبيق سياسة "التوظيف أولاً"

من أهم الممارسات وأكثرها اقتراحاً تطبيق سياسة "التوظيف أولاً" في كافة الإدارات لطرح الفكرة بشأن الهدف الرئيسي للبرامج الحكومية. من خلال سياسة التوظيف أولاً، يمكن للأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً العمل بأقصى طاقتهم حيث أنهم يدركون توافر فرص أمامهم للتخطيط المهني وفرص التوظيف التي تتجاوز مرحلة الالتحاق فقط. كما أن هذه السياسة تهتم بالحاجة إلى المساعدات التي تتعلق بالإعاقة مثل الأنشطة البعيدة عن إطار العمل. علاوة على هذا، يجب على الحكومة أيضاً تحديد إدارة رئيسية وبنائها بمسؤولية مراقبة وضع وتطبيق وتعاون كافة السياسات المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة (كرافورد & كاميرون، 2006). يجب أن يركز عمل تلك السياسات والإدارة المراقبة بشكل مبدئي على التحول الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة من مرحلة التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف.

استناداً إلى التحليل، تختلف مناهج تخطيط التحول من دولة لأخرى كما تختلف بين أماكن العمل والمعهد. ولكن هناك حاجة لازمة لمراجعة سياسة التوجيه الخاصة بتخطيط التحول الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. يجب أن تتضمن السياسة المعايير المحددة بوضوح للممارسات مع التركيز المتزايد على التوجيه وتخطيط التحول، مكان العمل وفرص العمل والأنشطة المرتبطة بتجهيز العمل. كما يجب على حكومة أي دولة المشاركة في المناقشات مع القطاع الخاص، الحكومات الأخرى وشركاء المجتمع لوضع تبني وتنفيذ السياسة الإقليمية للتحول من التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة. يجب أن تضع هذه السياسة في الاعتبار المعايير الملائمة والمنصفة للممارسة بالنسبة لمؤسسات التوظيف (كرافورد وكاميرون ، 2004).

توجيه برامج التحول من خلال منظور "التوظيف أولاً"

يجب على مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي أو معاهد التعليم المدعوم أن تقوم بدورها في دعم الطلاب ذوي الإعاقة للتقدم إلى الوظيفة والوصول إلى التدريب لتعزيز وصلل المهارات المطلوبة في الوظيفة. لابد من إجراء دراسات متابعة مع الأشخاص ذوي الإعاقة بعد عامين من إنهاء التعليم الثانوي. يجب أن يكون الطلاب ذوي الإعاقة على وعي بأهمية مشاركتهم في التوظيف والتدريب. إضافة إلى ذلك، يجب أن يتوافر وصف واضح للشراكة بين المؤسسات المجتمعية والإدارات الحكومية إلى جانب الفهم الواضح لأدوار ومسؤوليات الحكومة والمؤسسات المجتمعية.

وهناك ممارسة أخرى مفيدة وهي إنشاء وتنفيذ شراكات رسمية مع المؤسسات المجتمعية نظراً لخبرتهم في عمليات دعم الأشخاص ذوي الإعاقة بهدف تحقيق أهداف التوظيف وإنجاز عملية التحول. يجب أن تشمل الشراكات أيضاً الأطراف الممولة ويجب تصميمها بحيث تقديم الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة في مجال تطوير العمل والاكتشاف واستراتيجيات إعداد العمل والتحول من مرحلة التعليم المدعوم إلى مرحلة تخطيط مرحلة التوظيف.

التغييرات في برامج دعم التوظيف

إن تصميم وتطوير برامج مكان العمل ذو الخبرة مثل التوظيف التعاوني يجب طلبه بشكل منتظم بهدف ضمان أن تلك البرامج تتم وفقاً للاحتياجات والتفضيلات الحالية للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن الضروري ضمان أن كافة الأشخاص ذوي الإعاقة يمكنهم الوصول إلى فرص التعليم والتوظيف في أماكن العمل التي تتحكم المجتمع (روتكويشي داستون & ريهلي، 2006). يجب أن تسجل أماكن العمل بيانات قاعدة العمل الدقيقة ومعدلات ونسب المشاركة في فرص التعليم والعمل هذه. يجب أن تتسق فرص التعليم المقدمة من أماكن العمل مع الأهداف المهنية والوظيفية للطلاب إلى جانب نقاط قوتهم وكفاءاتهم. داخل أماكن العمل، يجب توفير أماكن إقامة وعمل ملائمة إلى جانب الاستراتيجيات المبتكرة بحرص بهدف توجيه الدعم والتدريب على الوظيفة من قبل الاحترافيين والمتخصصين الذين يتم تدريبهم لتقديم الدعم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. علاوة على هذا، يجب تلبية احتياجات الانتقال للأشخاص ذوي الإعاقة.

توجيه موظفي المؤسسة بشأن التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة

يتم تصميم برامج التدريب في المؤسسات إلى جانب المهارات المحددة وأهداف تطوير التعليم. يجب توجيه أصحاب العمل للعمل كشركاء للأشخاص ذوي الإعاقة ومساعدتهم في التقييم الذاتي والتقييم الكلي لتدريب، تعلم وتطوير بيئة العمل التجريبية (بوسثوما، مورجيسون & كامبيون 2002). يجب أن يخوض الطلاب ذوي الإعاقة الذي يستكملون التعليم المدعوم أو التعليم المتقدم، تجربة الحصول على فرص عمل تتعلق بتدريباتهم بحيث يكونوا قادرين على تجربة ظروف ومتطلبات بيئة العمل داخل المجتمع. ويسفر التدريب الممنوح للطلاب ذوي الإعاقة الذين أوشكوا على إتمام التعليم المتقدم، عن تحقيق التطور الناجح لنتائج التوظيف المثمر للأشخاص ذوي الإعاقة (هويت وليستل 1996).

يمكن أن يعمل التدريب الوظيفي في العديد من الأشكال. يمكن تقديم التدريب على متطلبات التوظيف داخل الكلية والجامعة، ولكن هناك أيضاً أشكال أخرى مميزة يمكن أن تعمل كمصدر لتقديم تعليم وظيفي ذو قيمة وفرص لتطوير المهارات. ويمكن أن تتضمن تلك الأشكال أيضاً التدريب الرسمي والاحترافي المهني، فرص التدريب التخصصي، المعرفة بشأن عمليات التدريب الخاص والتدريب والتعليم المتعلق بالمهارات المستهدفة داخل قطاع أو مهنة بعينها (ويستبروك، نبي & مارتن 2012). خلال الحقبة الحالية، يخضع الوصول إلى فرص التدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة إلى العديد من القيود. لذا، لكي يتم تطوير الممارسات المقترحة لدعم تحول الأشخاص ذوي الإعاقة من مرحلة التعليم المدعوم إلى مرحلة التوظيف، لابد من توفير فرص تدريب وظيفي سهلة كمكون رئيسي لخطة الإجراءات الخاصة بالدعم الوظيفي. هناك عدداً من العوامل التي تشكل عوائق أمام التعليم والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة. وتتضمن تلك العوائق ما يلي:

- التعقيدات والتحديات المصاحبة للتوثيق اللازم لغرض التقدم لطلب التعليم المتقدم.
- التعقيدات التي يشملها إعداد المستندات اللازمة للتوظيف داخل المؤسسة.

- التعقيبات المصاحبة لتمويل التوظيف بهدف المساعدة في الدعم المالي للأشخاص ذوي الإعاقة للحصول على الوظيفة.

من أكثر العوائق انتشاراً وارتباطاً بالحصول على التعليم والتدريب الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة التأخير الزمني من قبل مؤسسات التوظيف والتعيين في اعتماد التعيين المعتمد وتوفير التمويل (الإدارة الصحية 2012). كما تحتاج اللجنة المؤلفة لهذا الغرض إلى تطوير معلومات مقارنة لتقصي عدد الطلاب ذوي الإعاقة الذي يسعون للتعليم المتقدم وعدد الطلاب الموظفين بنظامي الدوام الكلي والجزئي.

تعد هذه الأهداف والسجلات مفيدة لتعزيز مشاركة هؤلاء الأشخاص من ذوي الإعاقة في الأعمار القادمة بسبب تقييم الأعمار الماضية. كما يجب إعداد عملية استشارية بهدف وضع خطوط إرشادية تتعلق بمتطلبات واحتياجات التقييم الوظيفي بما في ذلك القرارات مثل من يطلب التوظيف، من سوف يكون مسؤولاً عن المراقبة، التنسيق والدعم.

يجب مراجعة السياسات الحالية بشأن شروط تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يتم تطوير إرشادات وإجراءات أفضل، أكثر ملائمة لتساعد الأشخاص ذوي الإعاقة إما على استكمال التعليم أو التعيين في أحد المؤسسات الوظيفية. كما إن إجراء تقييم نفسي تعليمي للطلاب ذوي الإعاقة يعد مساعداً، خاصة للطلاب الذين يعانون من صعوبات في التعلم بحيث يتم ملاحظة وتسجيل طبيعة أماكن العمل استناداً إلى تحليل أماكن العمل الماضية التي يطلبها الطلاب ذوي الإعاقة خلال فترة التعليم المدعوم. يجب عرض تلك المتطلبات حسب أولوية سياسة التوظيف المقترحة للطلاب ذوي الإعاقة.

المراجع

- بورشادرت ت. (2000): الإقصاء الاقتصادي المستمر: الأشخاص ذوي الإعاقة، الدخل والعمل: يورك: يورك لخدمات النشر.
- دوبويس جيهال (2009). تمديد نموذج القدرة لمواجهة تعقيدات الإعاقة. التير ، 3 ، 192-2018.
- جوفير ديليو (2003). نماذج التمييز بين المتقدمين للتوظيف من ذوي الإعاقة: دور نوع الإعاقة، صعوبة الوظيفة، والتواصل العام: علمك النفس التأهيلي ، 48 (3) 175-181.
- هندرسون سي (2001). الخريجون الجدد من ذوي الإعاقة: العام الإحصائي 2000. مقاطعة ولاية واشنطن: المجلس الأمريكي للتعليم.
- وكالة إحصائيات التعليم العالي (2002). الطلاب في الجامعات: 2001/2000، المرجع عدد شيلتهام: وكالة إحصائيات التعليم العالي.
- قانون الافراد ذوي الإعاقة (1991) إعادة ترميز برقم 1461-1400 U.S.C 20 (2000).
- ليسك ا مئي (1998) خطاب من مؤسسة العلوم الوطنية (12 نوفمبر)
- ميدوس ب (2001). دروس في سياسة التوظيف، نيويورك: مؤسسة جوزيف رونتري
- سكولارس. سي (2014) المساحة والمفردات المراقبة : المؤتمر الدولي الرابع بشأن المعلومات المتكاملة، 5-8 سبتمبر، 2014، مدريد، إسبانيا
- الأمم المتحدة (2006). مؤتمر بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: سلسلة المعاهدات 3، 2515.
- جمعية الطب النفسي الأمريكي (2000). الكتيب التشخيصي والإحصائي للاضطرابات العقلية.
- مكتب البرلمان (2007). الإنصاف والحرية. التقرير النهائي لمراجعة المساواة. لندن. مكتب البرلمان، ص 64.
- كوهين س. & فلسبيرج إتش (2002). فهم العقول الأخرى. وجهات النظر من الناحية التطورية الإدراكية العلمية العصبية. نيويورك. طبعة جامعة أكسفورد.

- كولينز، ا مئي & موبراي سي. تي (2005). التعليم العالي والإعاقات النفسية. دراسة قومية لخدمات الإعاقة داخل الحرم الجامعي. صحيفة أمريكية عن الطب النفسي التقويمي 75 (2)، 315-304.
- كولينز أم ئي & موبراي سي تي (2008) الطلاب ذو الإعاقات النفسية في الحرم الجامعي: فحص المؤشرات الخاصة بالمشاركة في خدمات دعم الإعاقة: صحيفة التعليم والإعاقة بعد المرحلة الثانوية (2)21، 104-91.
- مشروع بحث الحياة المجتمعية (2006). الشباب البالغ ذو الإعاقات التطويرية: التحول من المرحلة الثانوية إلى حياة البالغين. تيم ستينتون. فانو كوفر: محقق رئيسي.
- كراوفورد أ. & كامرون ن (2004). تطوير الحالات المختلفة: التوظيف، الإعاقة والبرامج العامة في كندا : تورنتو: معهد روهير.
- كراوفورد أ & كامرون ن. (2006) . المساعدات لغير المقيمين والإعاقة الفكرية: مراجعة على بحث بشأن أفضل الممارسات، الحلول البديلة والتأثيرات الاقتصادية. فانوكوفر: مشروع يو بي سي لبحث الحياة المجتمعية.
- الإدارة الصحية (2012) قيمة المال ومراجعة سياسة خدمات الإعاقة في أيرلندا، قام بالنشر الإدارة الصحية عام 2012.
- دون سي (1996). تقرير حالة عن خطة التحول للأفراد ذوي احتياجات التعلم. مقال جيه أر باتون & جي بلاي لوك (طبقات)، التحول والطلاب ذوي احتياجات التعلم.
اوستن تي اكس : برو- ايد
- ايررسولد اس. (2007) مشاركة تابعة للمواطن الفعال . صحيفة إسكندنافية عن أبحاث الإعاقة 9، 43-31.
- ايررسولد اس. (2008) وسائل للأشخاص ذوي الإعاقة تجاه التعليم والتوظيف ما بعد الثانوي: النتائج الأولية من عرض مقال يشمل دول OECD : صحيفة اسكندنافية بشأن بحث الإعاقة ، 3، 21-12.
- ايررسولد اس. (2009) تكيف التعليم العالي مع احتياجات الطلاب ذوي الإعاقة: التطوير، التحديات والتطلعات: التعليم العالي حتى 2030، OECD ، باريس

- أليسون ا مال & كوستا أ. (2013): دعم أهداف تعليم الشباب ذوي الاحتياجات النفسية. في مقال م. دافيس (طبعة) أدوات تحول النظام للشباب ذوي الاحتياجات النفسية. وزارة الوثائق العلمية. ورسيستر، ماجستير : جامعة ماس. كلية الطبي، إدارة الطب النفسي، تحولا ار تي سي.
- جالغير أر بي (2012): دراسة قومية عن الاستشارات في الكليات (طبعة 9): جامعة بيتسبرج: الجمعية الدولية للخدمات الإستشارية إنك.
- جروتادرو د. & كروودو د. (2012): طلاب الكلية يتحدثون عن تقرير الدراسة بشأن الصحة العقلية (تقرير الدراسة) ارلينجتون. في إيه: التحالف القومي لمواجهة المرض العقلي.
- هويت ك. ب & ليدر جيه ال (1995) : التعلم لأجل العمل: جمعية تطوير المهنة القومية دراسة جالوب، الإسكندرية، في إيه : جمعية تطوير المهنة القومية.
- كيسلر ار سي (2009). التبعات الاجتماعية للاضطرابات النفسية: أي: التبعية التعليمية. صحيفة أمريكية عن الطب النفسي 152 (7)، 1026 – 1032.
- وزارة التعليم، الثقافة ، العلوم والتكنولوجيا (2008): تقرير دراسة عن التعليم الأساسي : مشتق من صفحة : http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/001/08121201/001.html
- مواراي سي تي مانديبيرج، جيه إم ، ستين سي اتش. كوبيلز. اس. كورلين سي. ميجيفيرن د. ليت. أر (2006). خدمات الصحة العقلية داخل الحرم الجامعي / توصيات لأجل التغيير: صحيفة أمريكية عن الطب النفسي التقويمي، 76 (2) 226-237
- مواربي، سي. كولنز ، م. & بي بي د. (1999). التعليم المدعوم للأفراد ذوي الاحتياجات النفسية، نتائج طويلة الأجل من دراسة تجريبية. بحث العمل الاجتماعي ، 23 (2)، 89- 100
- نيميك إيه إل (2009). إنشاء جدول الأعمال الأول للتوظيف القومي . صحيفة إعادة التأهيل المهني، 31، 139 – 144.
- OECD (2003): الإعاقة في مرحلة ما بعد الثانوية ، باريس: OECD.
- OECD (2003): إدماج الطلاب ذوي الإعاقة في التعليم ما بعد الثانوي والتوظيف. مؤشرات تطوير السياسة.

- بوس ثوما أر إيه & كامبيون ام إيه (2002) ما بعد اجتياز مقابلة التوظيف: عرض سردي شامل للبحث الأخير والتوجهات عبر الزمن: الطب النفسي الشخصي. 55-81.
- روجرز ئ ياس (2010). مراجعة نظامية لمحتوى التعليم المدعوم: جامعة بوسطن، كلية سارجينت، مركز إعادة التأهيل النفسي.
- روتكوشي اس & ريهلي ئي (2006). نموذج طلب لمرحلة التحول من الثانوية : صحيفة إعادة التأهيل المهني ، 25 ، 85-96.
- سميث ا لام (2011) حقوق الصحة العقلية في الحرم الجامعي: أدوات الكلية، ورشستر ، ام إيه: جامعة ماسشوستوش ، كلية الطبي، ار تي سي
- سون تي. (2012) تحويل الإعاقة إلى قدرات خاصة - حالة ايرن المتخصصة. عرض تقديمي في حلقة مناقشة هيئة الإعاقة القومية.
- مؤسسة جيد (20129). عام التحول. البحث عن الدعم داخل الحرم الجامعي: منقول من <http://www.transitionyear.org/student/articles.php?step=1&id=34>
- توما سي إيه & جينزل ئي ئي (2005)- التحديد الذاتي هو مغزى الأمر برمته: ما يصرح به طلاب ما بعد الثانوي من ذوي الإعاقة هي اعتبارات هامة للنجاح. التعليم والتدريب في حالات التراجع العقلي والإعاقات التطويرية، 4، 35-48.
- اونجر كيه في (1991). برنامج تعليم مدعوم للبالغين ممن يعانون من أمراض عقلية طويلة الأمد. والطب النفسي المجتمعي والعيادي. 42 (8) ، 838-842.
- واجنر ، م. & نيومان إل (2012) نتائج التحول طويلة الأمد للبالغين ذوي الاضطرابات العاطفية. إعادة التأهيل النفسي، صحيفة 35(3)، 199-208.
- واتكينز دي سي ، هانت جيه بي & ايسنيرج دي (2012)، الطلب المتزايد على خدمات الصحة العقلية في حرم الكلية: من منظور المدراء: عمل اجتماعي نوعي ، 11 (3)، 319-337.

