

منظمة العمل العربية

الندوة القومية

"تفعيل حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظل الاتفاقيات العربية والدولية"

عمان/ الأردن

2014/6/17 -15

"دور مراكز التدريب المهني في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة"

إعداد

الدكتور أحمد الشوابكة

مستشار وخبير علاقات العمل

الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن

ahshawabkeh@yahoo.com

مقدمة:-

وجدت الإعاقة منذ وجود الإنسان، وتعددت أسبابها وأنواعها، فمنها ما كان وراثيا، ومنها ما كان بسبب أمراض الطفولة، ومنها ما هو ناتج عن الحوادث والإصابات الناتجة عن العمل والحروب والتكنولوجيا ووسائل الحضارة المتقدمة والمواصلات والأمراض المزمنة الخ، وكلها أسباب ساهمت وتساهم بشكل مستمر في ازدياد عدد الأشخاص ذوي الإعاقة وتنوع أشكالها بحيث أصبحت ظاهرة في تزايد مستمر كل يوم وبشكل لا يمكن تجاهله والتغاضي عنه، مما استدعى التيقظ والتنبيه لخطورة انتشارها وما تشكله من هدر كبير للكفاءات والموارد البشرية والقدرات الإنسانية وتعطلها وحرمان المجتمعات من هذه القدرات، ناهيك عما تشكله من عبء كبير على الأسر والحكومات واستنزاف الكثير من الموارد المالية خاصة إذا لم يحسن التعامل مع هذه الظاهرة وتوجيه الجهود لتسخير قدرات الأشخاص ذوي الإعاقة وتوظيفها والاستفادة منها واستغلال ما لدى هؤلاء الأشخاص من إمكانيات لصالحهم بالدرجة الأولى ولصالح المجتمع بالدرجة الثانية، والإيمان المطلق بأهمية هذه الفئة الاجتماعية الكبيرة التي ابتليت بالإعاقة، وهذا الإيمان بلا شك سيؤدي إلى تغيير كل المفاهيم السائدة في النظر إليها واعتبارها فئة منتجة لا تقل أهمية عن الأشخاص الآخرين.

معنى الإعاقة:-

الإعاقة لغة المنع، وعاق الرجل عن الشيء يعوقه أي صرفه وحبسه ومنعه، والعوق الحبس والصرف والتثبيط (لسان العرب/ ابن منظور) ومنه قوله تعالى "قد يعلم الله المعوقين منكم" / سورة الأحزاب 18.

تعددت الجهات والمنظمات التي أولت اهتماما كبيرا بموضوع الأشخاص ذوي الإعاقة، وأطلقت كل جهة من هذه الجهات مفهوما وتعريفا خاصا بالإعاقة والشخص الذي يحمل هذه الإعاقة، ولكن بالرغم من تعدد هذه الآراء إلا أن هناك إجماعا يكاد يكون مشتركا بخصوص المفهوم والمعنى للإعاقة.

فمنظمة الصحة العالمية ترى أن الإعاقة تتمثل في كل قصور يعاني منه الفرد نتيجة الإصابة بمرض عضوي أو جسمي أو عقلي يؤدي إلى حالة من العجز الذي لا يمكنه من أداء واجباته الأساسية اعتمادا على ذاته أو ممارسة عمله والاستمرار فيه بالمعنى الطبيعي. أو هي 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 الفرد من الحصول على الاكتفاء الذاتي وجعله في حاجة مستمرة إلى الآخرين وإلى تربية خاصة تساعده على التغلب على إعاقته.

وقد أوردت الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الصادرة عام 2006 تعريفاً للأشخاص ذوي الإعاقة بأنهم الأفراد الذين يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين قصور بدني أو عقلي أو حسي أو ذهني أو متعدد بحيث يشكل وجود عقبات في البيئة حاجزاً أو عائقاً يمنعهم من المشاركة بصورة كاملة وفاعلة في المجتمع وبشكل متساو مع الآخرين.

ومن المنظمات المتخصصة التي أولت اهتماماً خاصاً بالأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً منظمة العمل الدولية من خلال أدواتها ومعاييرها المتعددة، وأوردت فيها بياناً لمفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة بحيث يعني هذا التعبير الأشخاص الذين انخفضت بدرجة كبيرة إمكانيات تأمين وضمان عمل مناسب لهم والاحتفاظ به والترقي فيه نتيجة لقصور بدني أو عقلي معترفاً به قانوناً وتشهد به السلطة المختصة.

والملاحظ هنا أن التعريف الذي بينته منظمة العمل الدولية جاء مركزاً على عدم القدرة أو ضعفها على تأدية عمل مناسب نتيجة قصور بدني أو عقلي في حين أن المنظمات العالمية ركزت على المفهوم الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة من حيث ضعف أو عدم قدرتهم على العمل أو عدم قدرتهم على تأدية الخدمات الأساسية للحياة اليومية من تنقل وحركة وخدمة ذاتية.

وقد راعت منظمة العمل العربية في أدواتها المعيارية الجمع بين المفاهيم المتعددة والشاملة للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث اشتمل التعريف على ما جاء في مفاهيم المنظمات العالمية المتخصصة والاتفاقيات الدولية ومعايير منظمة العمل الدولية إذ عرفت الشخص ذا الإعاقة بأنه الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو سبب خلقي أو عامل وراثي أدى لعجزه كلياً أو جزئياً عن العمل أو الاستمرار به أو

التقدم فيه، وكذلك أضعف قدرته على القيام بإحدى الوظائف الأساسية الأخرى في الحياة، ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع.

ونلاحظ هنا إن تعريف منظمة العمل العربية اشتمل على بيان أنواع الإعاقات الحسية والجسدية والذهنية، إضافة إلى بيان أسباب هذه الإعاقات من وراثية وإصابات وحوادث وأسباب خلقية، وكذلك طبيعة الإعاقات كلية أو جزئية ونتائج هذه الإعاقات على الشخص ذي الإعاقة بحيث تضعف قدرته على القيام بإحدى وظائف الحياة الأساسية وتضعف قدرته على العمل مما يستدعي تأهيله ورعايته لاندماجه في مجتمعه.

مؤشرات رقمية:-

إن تزايد نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة مستمرة يوماً بعد يوم والأرقام تتزايد أيضاً باستمرار نتيجة ما نشهده اليوم من ويلات الحروب ومخلفاتها ونتيجة إصابات وحوادث العمل، وما ينتج عن المدنية من تقدم وتكنولوجيا أصبحت نقمة نتيجة عدم الاستخدام الآمن والصحيح لوسائل الحضارة الحديثة.

- إذا ارتفع عدد الأشخاص ذوي الإعاقة ليصل إلى حوالي مليار شخص تم تصنيفهم أشخاصاً ذوي إعاقة من أصل عدد سكان العالم البالغ 7 مليارات نسمة يتوزعون على الكرة الأرضية (التقرير العالمي الأول حول الإعاقة 2011).
- ويشكل الأشخاص ذوو الإعاقة ما نسبته 14.3% من سكان العالم.
- عدد الأطفال ذوي الإعاقة ممن تتراوح أعمارهم من صفر- 14 عاماً بلغ حوالي 100 مليون طفل حسب المسح الصحي العالمي.
- وحسب المسح الصحي العالمي 110 مليون شخص يعانون من صعوبات بالغة الشدة في أداء الوظائف بينما 190 مليون شخص من ذوي الإعاقة الشديدة كالشلل الرباعي مثلاً.
- لا توجد إحصائيات دقيقة عن عدد المعاقين في الوطن العربي، لكن آخر إحصائية لمنظمة العمل العربية تقول أن عددهم وصل إلى 34 مليون عام 2010، في حين أظهرت إحصائية للبنك الدولي أن عددهم وصل إلى حوالي 30 مليون عام 2006، ولكن تشير بعض الدراسات أن عدد الأشخاص ذوي الإعاقة في الوطن العربي وصل حوالي 45 مليون

شخص ويشكلون ما نسبته 15% من سكان الوطن العربي (واقع الإعاقة في الوطن العربي/ د. أمل الصالح).

■ ومن تقديرات البنك الدولي فإن 20% من الفقراء هم من فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في العالم العربي.

ما زال هؤلاء الأشخاص يعانون من نسب بطالة عالية ونسبة أمية عالية أيضا، ويعانون من ضعف آليات الدمج لبعض الفئات وغياب كامل لآليات الدمج لبعض الفئات التي تعاني الإعاقة.

■ وحسب تقديرات منظمة الصحة العالمية فإن 80% من الأشخاص ذوي الإعاقة يعيشون في الدول النامية ويعانون دائما من الفقر والبطالة والامية وتردي ظروفهم.

■ تزايد أعداد الأشخاص ذوي الإعاقة لأسباب كثيرة ذكرت سابقا يضاف إليها الشيخوخة وتقدم السن مما يعني تعرض المسنين لمخاطر الإعاقة وتلازمها مع الأمراض المزمنة لكبار السن كالسكري والأمراض القلبية والنفسية.

■ تترافق الإعاقة مع الحرمان، ومع ذلك فإن ذوي الإعاقة لا يتساوون جميعا في التعرض للدرجة نفسها من الحرمان، فالنساء مثلا ذوات الإعاقة يعانين من التمييز على أساس جنسهن أيضا إضافة إلى معاناتهن من الإعاقة.

■ كما تشير التقارير الصحية العالمية إلى أن انتشار الإعاقة في البلدان منخفضة الدخل أعلى منها في البلدان مرتفعة الدخل، وتنتشر الإعاقة في الشرائح السكانية الأكثر فقرا وبين النساء والمسنيين بالذات، كما تزداد أيضا بين أصحاب الدخل المنخفضة أو العاطلين عن العمل، إذ هم أشد تعرضا للبطالة، وأكثر تدنيا للأجر عند التعيين.

■ تزداد أيضا احتمالية عدم التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالمدارس عن نظرائهم من الأطفال العاديين، مع انخفاض معدلات استمرارهم في الدراسة.

والآن ومن خلال استقراء هذه الأرقام يتبين مدى الحاجة الماسة والملحة للعناية بهذه الفئة وإتاحة الفرصة أمامها لتتمتع تمتعا كاملا على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات واحترام كرامتهم وتطوير خدمات التأهيل والدعم لهم وضمان الحماية الكافية وإطلاق السياسات المبنية على الواقع للعمل على إدماج هذه الشرائح الاجتماعية إدماجا كاملا في المجتمع وعدم تهميشها كونها تملك قدرات لا تقل أحيانا عن قدرات الفئات العادية.

ويأتي هذا الاهتمام بهذه الفئات استكمالاً لما جاء في الديانات السماوية من مبادئ وقيم وتكافل اجتماعي. ولنا في ديننا الإسلامي خير مثال على ذلك، فقد اهتم الإسلام والمسلمون بقضية الأشخاص ذوي الإعاقة خاصة في ظل تزايد أعدادهم وأعداد المصابين الذين كانت تخلفهم الحروب والغزوات، حيث نلاحظ مشاركة هؤلاء في نشاطات الحياة اليومية وفق ما تسمح به قدراتهم كإسعاف الجرحى مثلاً ومواساتهم وتحضير الأسلحة ولوازم القتال وغيرها من الأعمال ذات القيمة الكبرى في حينها، واعتبار المجتمع الإسلامي كان يعبئ كل قواه المادية والبشرية للدفاع عن نفسه ونشر مبادئه ولا ننسى مع ذلك فتح الإسلام باب المرونة والتيسير للأشخاص ذوي الإعاقة وليس انتقاصاً من أهليتهم وإنما فتح الباب أمامهم للتواصل الاجتماعي.

والقرآن والسنة صريحان في موقفهما المبدئي من عدم تهميش وتجاهل هؤلاء الأشخاص وإعطائهم الاعتبار الذي يستحقونه انطلاقاً من كونهم بشراً أولاً ويعيشون مع الآخرين في مجتمع يتفاعلون معه وينعمون بالتكافل الاجتماعي وبالتواد والتراحم والتعاطف فيما بين أفراد المجتمع، ولا أدل على ذلك من قصة النبي عليه السلام مع عبدالله بن أم مكتوم الذي كان كفيفاً وكلم الرسول عليه السلام ولم يلتفت إليه لانشغاله عليه السلام فعاتبه الله وانزل عليه "عبس وتولى. أن جاءه الأعمى" (سورة عبس 1 و 2) وكان الرسول يقول له عندما يراه "أهلاً بمن عاتبني ربي فيه". كما أسس الوليد بن عبد الملك الخليفة الأموي عام 88 هـ أول معهد للمتخلفين ذهنياً ومستشفى للمجنومين ثم أسس بعد ذلك بيمارستان بغداد الخاص بالأمراض العقلية، وانتشرت هذه المؤسسات حتى وصلت أسبانيا، وتذكر المصادر التاريخية أن الخليفة الأموي الوليد بن عبد الملك أيضاً وضع لكل أعمى قائداً يقوده ولكل مقعد خادماً يخدمه.

ووضع أبو حنيفة رضي الله عنه تشريعاً يقضي بأن بيت مال المسلمين مسؤول عن النفقة على المعوقين. كما أن الخليفة عمر بن عبد العزيز أمر بإجراء إحصاء لذوي الإعاقة في الدولة. ناهيك عن أن كثير من الصحابة كانوا يعانون من الإعاقة ولم يمنعهم ذلك عن تقديم رسالتهم وخدمتهم للأمة والمجتمع. كما أن التاريخ العالمي أيضاً حافل بعظماء ذوي إعاقة غيروا وجه التاريخ.

وكل ذلك يعزز ويؤكد الحاجة الماسة للتخفيف من معاناة هؤلاء الأشخاص وحدة مشاكلهم التي لا حصر لها، وتتمثل هذه الحاجة في التشخيص الطبي والرعاية الصحية والتغطية الاجتماعية،

والتنشئة الصحيحة والتربية السليمة والتأهيل والتكوين المناسب والانخراط السليم مؤخرا في دورة الحياة العامة حسب الإمكانيات والطاقات.

أهمية التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:-

- إن عملية تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة وإعادة تأهيلهم للاستفادة مما يملكونه من قدرات وتأمين العمل المناسب لهم والمتناسب مع تأهيلهم الذي يتلقونه هي الضمانة الرئيسية لتحقيق ذاتهم وإفساح المجال أمامهم للمساهمة في العملية الإنتاجية.
- والتأهيل بشكل عام في الموارد البشرية يعتبر من الاستثمارات الجيدة إذ يعمل على بناء القدرات البشرية بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة، وهذا الاستثمار سيؤدي إلى دمج هذه الفئة في المجتمع والذي يعتبر حقا من حقوقه الأساسية، ونجاح هذه العملية مرتبط بتأمين الشروط والظروف اللازمة لجعله قادرا على الاعتماد على نفسه بدلا من أن يكون عالة على أسرته ومجتمعه.
- والتأهيل عملية تساعد فيها الأشخاص ذوي الإعاقة على الاستفادة من طاقاتهم وقدراتهم البدنية والجسمية والعقلية وتمتينها للوصول إلى أقصى مستوى ممكن من التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني، وهذا الإسهام في توفير الرعاية والتأهيل هو واجب وطني له ثلاثة أبعاد (دور التأهيل والتدريب المهني للمعاقين في تحقيق الأمن الاقتصادي لهم/ محاضرة/ السيد جمعة السيد):-

1. البعد الاجتماعي والمتمثل في أهمية الشعور بالقيمة الاجتماعية في المجتمع وتحقيق الذات من خلال المشاركة الإيجابية التي يكتسب بها احترام الآخرين واحترام ذاته.
2. البعد الاقتصادي والمتمثل في تحسين الوضع الاقتصادي لهؤلاء الأشخاص وأسراهم وبما يعود على المجتمع بالخير في بناء الخطط والتنمية الاقتصادية بجهود جميع أبنائه بما فيهم ذوي الإعاقة وتحقيق دخل ثابت لمواجهة متطلبات الحياة اليومية، ويحققون الاستقلال الاقتصادي والاجتماعي
3. البعد الإنساني باعتبار أن هذه الفئة شريحة اجتماعية تشكل نسبة لا يستهان بها في المجتمع ولها حقوقها وإنسانيتها.

وعادة ما يترتب على المشاركة والاندماج التخفيف من ظاهرة الفقر التي ترتبط بالإعاقة وبالتالي فإن هذه المشاركة تسهم في التنمية المستدامة. وقصورهم وعجزهم لا يمنعهم من الإسهام بفعالية في مجمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للحياة، وعلى المجتمع ومؤسساته الرسمية وغير الرسمية أن يعمل على تمكين هؤلاء الأشخاص تمكينا اقتصاديا يسهم في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المجتمعات، عندها تصبح هذه المجتمعات مجتمعات رائدة ومثالية لا مجتمعات معاقة تضاعف من إعاقة الأشخاص لتصبح إعاقتهم مركبة اقتصادية واجتماعية وجسدية.

مفهوم التأهيل والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:-

تعني عملية التأهيل المهني بأنها عملية منظمة مستمرة مبنية على أسس علمية تهدف إلى الاستفادة من القدرات المتاحة لدى الشخص ذي الإعاقة وتوجيهها من خلال برامج تأهيلية شاملة للتوجيه المهني والتدريب المهني والتوظيف بهدف تمكين هذا الشخص من الاندماج في بيئته الطبيعية وتمكينه أيضا من تأمين عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه.

ويتضح من المفهوم السابق شمولية عملية التأهيل المهني لعدة عناصر كالتوجيه المهني والتدريب المهني، وكل عملية من هذه العمليات لها أسس ومتطلبات ومبادئ تشكل فيما بينها منظومة متكاملة من الأعمال.

فعملية التوجيه المهني مثلا التي تسبق التدريب تقوم على معرفة ميول الأشخاص ذوي الإعاقة للمهن المختلفة وتحليل قدراتهم الجسمية والعقلية وتكوين الحس العملي لديهم وتهيئتهم للتدريب على مهن مختلفة بعد إجراء تحليل دقيق لمتطلبات المهن والوظائف التي سيتم تدريبهم عليها وتهيئتهم لها للوصول إلى حالة من التوافق المهني بين قدرات وإمكانيات هؤلاء الأشخاص والوظيفة التي سيتم تدريبهم على متطلباتها، وهذا ما يسمى بالتهيئة المهنية. في حين أن عملية التدريب تعني أي شكل من أشكال التدريب من أجل الاستخدام يمكن عن طريقه اكتساب أو تنمية المعرفة أو المهارات التقنية أو المهنية أو الإشرافية سواء قدم التدريب داخل المنشأة أو خارجها وتشمل هذه العملية إعادة التدريب أيضا.

ويتطلب إجراء العمليات السابقة إنشاء جهاز قطري للتوجيه والتدريب المهني يتولى وضع سياسة التوجيه والتدريب المهني في إطار السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية، وفي ضوء الاحتياجات التدريبية ومتابعتها وتقييم نتائجها وتطويرها.

ومن هنا يبرز دور وأهمية مراكز التدريب المهني والتي تكون عادة تحت إشراف الجهاز الوطني المختص بالتوجيه والتدريب المهني.

دور مراكز ومعاهد التدريب المهني:-

أولاً: التوجيه المهني: ويقصد به النشاطات التي تهدف إلى إرشاد وتوجيه المجتمع بفئاته المختلفة ومنهم الأشخاص ذوي الإعاقة لفرص العمل المتاحة والتي تتناسب مع مهاراتهم وميولهم وقدراتهم النفسية والجسمية وتوجيههم إلى فرص التدريب المتاحة لإعدادهم للعمل المناسب لهم. وان تعتمد برامج التوجيه المهني على طرق تتسم بالمرونة التي تكفل وصول تلك البرامج لمختلف شرائح المجتمع بما فيها الأشخاص ذوي الإعاقة مثل:-

- التوجيه الجماعي، ويتم ذلك عن طريق:-
 - برامج خاصة بالتوجيه المهني في إطار برامج التعليم العام في جميع مراحل.
 - ندوات جماعية تضم كل فئات المجتمع.
 - برامج من خلال أجهزة الاتصال الجماهيري.
- التوجيه الفردي والذي يتم بواسطة أخصائيين في مراكز التدريب في مختلف أنحاء القطر.
- ويهدف التوجيه المهني عادة إلى:-
 1. تزويد ذوي الإعاقة بمعلومات كاملة عن فرص التدريب وفرص العمل المتاحة والمناسبة.
 2. تقديم المشورة حول المستقبل المهني الذي يسمح لذوي الإعاقة بالنمو المهني.
 3. العمل على تطوير المرونة الكافية والخبرات التي تجعل ذوي الإعاقة قادرين على مواجهة التطورات المتسارعة.
 4. تحقيق التوافق المهني بما يعود بالفائدة على ذوي الإعاقة والمجتمع.
 5. مساعدة ذوي الإعاقة على تحديد إمكاناتهم وقدراتهم ونواحي النقص لديهم.
- وأن تعتمد برامج التوجيه المهني مجموعة من الوسائل التي تتناسب مع الطرق المتبعة في التوجيه مع مراعاة:-
 1. الاعتماد على وحدات التوجيه المتنقلة لتوصيل برامج التوجيه المهني إلى الأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن سكنهم أو منظماتهم.

2. ضرورة تكييف وسائل التوجيه مع طبيعة البرامج ومستوى التعليم وقدرات المتدربين وأعمارهم وخبراتهم.
 3. وضع نظم دائمة لمراجعة وتقييم هذه الوسائل في ضوء كافة التطورات التي قد تطرأ على ظروف الحياة والعمل.
 4. إعداد الاختبارات المناسبة للقدرات والاستعدادات التي تقوم على الخصائص والمميزات الجسمية والنفسية لذوي الإعاقة، على أن يتم استخدام هذه الوسيلة بواسطة فنيين على درجة عالية من الكفاءة والحرفية.
 5. إعداد الدراسات والبحوث الميدانية لتقديم خدمات التوجيه المهني لذوي الإعاقة وصولاً إلى تحسينها والارتقاء بمستواها.
 6. ضرورة التنسيق مع الجهات المختصة التي تتولى تشخيص نوع الإعاقة وتحديد درجتها للمساعدة في اختيار المهنة التي تتناسب مع تلك الإعاقة.
 7. مراعاة وجود وتطوير خدمات توجيه مهني متخصصة للأشخاص ذوي الإعاقة الذين تقتضي حالتهم المساعدة في اختيار المهنة أو تغييرها.
 8. المشاركة مع أصحاب العمل لمراعاة الهندسة التأهيلية عند تقييم المنشآت الصناعية وإجراء التطوير على القائم منها بهدف تسهيل حركة الأشخاص ذوي الإعاقة في المنشآت التي سيلتحقون بها بعد تدريبهم وتأهيلهم مهنياً.
- ويجب أن تتضمن عملية التوجيه المهني بالقدر الممكن عملياً والملائم ما يلي:-

1. مقابلة شخصية مع المسؤول عن التأهيل المهني.
2. فحص سجل الخبرة في العمل إن وجد.
3. فحص السجل المدرسي وغيره من السجلات المتعلقة بما تلقاه الشخص ذو الإعاقة من تعليم أو تدريب.
4. فحص طبي لأغراض التوجيه المهني.
5. ما يلزم من اختبارات للقدرة والاستعداد وخاصة الاختبارات النفسية.
6. التحقق من الظروف العائلية والشخصية.
7. التحقق من الاستعداد وتنمية القدرات.
8. اختبارات مهنية وتقنية شفهية أو غيرها في الحالات التي يبدو فيها ذلك ضرورياً.

9. تحليل القدرة البدنية من حيث علاقتها بالمتطلبات المهنية.
10. توفير المعلومات المتعلقة بالعمل وفرص التدريب المرتبطة بالمؤهلات والقدرات البدنية والاستعدادات وخبرة الشخص المعني واحتياجات سوق العمل.

ثانياً: التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة:

■ ويقصد بالتدريب النشاطات الهادفة إلى توفير احتياجات خطط وبرامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية من العمال المدربين بفئاتهم المختلفة ومنهم ذوي الإعاقة وإتاحة الفرص أمامهم لاكتساب مهارات وقدرات جديدة والترقي بها وتطويرها بصفة مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة. وعادة ما تكون عملية التدريب تنفذ من الأجهزة الرسمية والمتمثلة في مراكز ومعاهد التدريب وهيئات غير حكومية، وهو من أهم خدمات التأهيل المهني التي تسعى إلى إكساب الفرد القدرة على متابعة العمل والاستفادة من مؤهلاته المهنية في ضوء الفرص المتوفرة وحل مشكلة هؤلاء تعتمد على توفير التدريب المناسب على المهن التي تناسب قدراتهم. ويقوم التدريب المهني لذوي الإعاقة على مجموعة من المبادئ أهمها:-

1. لا يوجد إنسان يتمتع بكل القدرات والطاقات.
2. ليس هناك مهنة تتطلب جميع القدرات المتوفرة عند الفرد.
3. وليس كل الناس قادرين على العمل في كل المهن وبنفس المستوى.
4. يستطيع الفرد أن يتقن أكثر من مهنة إذا تدرب على ذلك.
5. يتمتع ذوو الإعاقة بقدرات وطاقات متعددة يمكن الاستفادة منها.
6. تطبيق المبادئ والأسس والمناهج المطبقة في التدريب المهني للأسوياء على ذوي الإعاقة إن أمكن ذلك.
7. تلقى ذوي الإعاقة التدريب بنفس الظروف التي يتدرب بموجبها غير ذوي الإعاقة حيثما كان ذلك ممكناً.
8. إذا كان من الممكن تشغيل ذوي الإعاقة في أعمال مناسبة دون تدريب فلا حاجة للتدريب.

■ وينبغي لتحقيق هذه الأهداف أن تضع المراكز خططها القصيرة والمتوسطة والطويلة للتدريب في ضوء الدراسات الخاصة بالإمكانات والاحتياجات التدريبية وان تحدد خطة التدريب.

1. نظم التدريب.
 2. مستويات التدريب للمهن.
 3. الشروط العامة للالتحاق بالبرنامج التدريبي كالسن والمستوى العلمي والخبرات السابقة والاستعداد النفسي والجسمي للمرشحين.
 4. نوعية هيئات التدريب والأعداد اللازمة للعملية.
 5. الأدوات والأجهزة والمعينات التدريبية لبلوغ المستوى المطلوب.
 6. المنهج المتبع بالنظر إلى أهداف التدريب من ناحية وقدرات المدربين من ناحية أخرى.
 7. التواصل والتنسيق بين المراكز في مجال المستويات التي تحكم نفس المهنة التي يتم التدريب عليها.
- التأكد من تطبيق الإجراءات الخاصة بالصحة والسلامة المهنية في التدريب الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة.
 - ضرورة تقديم المقترحات الخاصة بتطوير مفاهيم وأساليب التدريب.
 - كما يجب على المراكز المهنية وخاصة المراكز المتخصصة بتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة أن يراعى في تصميمها وتجهيزها ما يساعد على تيسير وسهولة عملية التدريب لهؤلاء الأشخاص ويكون ذلك بالتعاون مع هيئات التدريب والمتخصصين في العملية التدريبية من حيث:-
 - الموقع والمباني.
 - الحجرات التدريبية.
 - توفر شروط الصحة والسلامة المهنية.
 - المعدات التدريبية المستخدمة في عملية التدريب ومناسبتها للمتدربين من هؤلاء الأشخاص.
 - تناسب الآلات والمعدات على مستوى التدريب وقدرات المتدربين وتحديثها باستمرار.
 - ويراعى عادة في عملية التدريب ضرورة أن يكون التدريب مرتبطا بميول واستعدادات وقدرات الشخص ذي الإعاقة.
 - كما ينبغي تطبيق مبادئ وتدابير ومناهج التأهيل والتدريب للأشخاص العاديين على الأشخاص ذوي الإعاقة بقدر ما تسمح به الظروف الطبية والتعليمية وبنفس الظروف.

- كما ينبغي إقامة خدمات خاصة لتدريب ذوي الإعاقة الذين لا يمكن بسبب طبيعة أو خطورة عجزهم تدريبهم في صحبة المتدربين غير ذوي إعاقة/ حيث يمكن إقامة مرافق خاصة لتدريب ذوي الإعاقة الذين لا تسمح طبيعة إعاقتهم التدريب مع سلمي البنية.
- كما يجب أن تتم عملية التدريب بالتنسيق بين مراكز التدريب والجهات الطبية المختصة وتحت الإشراف الطبي الفوري للتأكد من سلامة وضع المتدربين ذوي الإعاقة من الناحية الصحية والقدرة على مواصلة التدريب وان يكون هذا التعاون وثيقا ومستمرًا وذلك لضمان:-
 - أ. أن يكون العلاج الطبي والإمداد بالأجهزة التعويضية المناسبة كلما اقتضى الأمر موجهًا نحو تيسير وتطوير الاستخدام اللاحق لهؤلاء الأشخاص.
 - ب. لتيسير تحديد الأشخاص ذوي الإعاقة المحتاجين والمناسبين للتدريب المهني.
 - ج. للتمكن من بدء التأهيل المهني في مرحلة مبكرة ومناسبة.
 - د. لتوفير المشورة الطبية كلما اقتضى الأمر في كل مراحل التأهيل المهني.
 - هـ. لتقييم قدرة هؤلاء الأشخاص على العمل.
- الاستمرار في عملية التدريب إلى أن يكتسب ذو الإعاقة المهارة اللازمة للعمل بشكل طبيعي وعلى قدم المساواة مع المتدرب غير ذي الإعاقة إذا كان ذلك ممكنًا.
- كما يجب أن تشمل برامج التدريب من يتعرضون للإعاقة في أثناء العمل والوظيفة، وهي برامج تتولى التدريب العلاجي للحالة وتعديل أماكن العمل وتأهيلها وهذا بدوره يضمن العودة المبكرة إلى العمل وتحسين معدلات العودة إلى العمل بمصاحبة أساليب دعم مناسبة.
- ويكون التدريب عادة بمرحلتين:-
 - أ. تدريبًا مبدئيًا وتمهيدياً: وهو التدريب السابق الذي يساعد على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لإحدى المهن ويلعب هذا التدريب دورًا هامًا في استكمال النقص التعليمي للمتدرب، ويمكن الإشارة إلى هذا النوع بالتهيئة المهنية على أساسيات المهن بقصد التهيئة للتدريب العملي اللاحق.
 - ب. تدريبًا عمليًا وفعليًا: وفيه يكتسب المتدرب المهارات اللازمة تحت إشراف متخصص وترافقه مجموعة من العمليات كالإرشاد المستمر والمساعدة على التكيف.

ثالثاً: التشغيل وفرص العمل:-

إن عملية التشغيل لذوي الإعاقة هي استفادة من طاقاتهم المتاحة لتمكينهم من الحصول على عمل يتناسب مع قدراتهم مع الاستمرار به بقصد مساعدتهم على التكيف مع بيئتهم بأكبر قدر ممكن من السهولة، والوصول إلى مرحلة من التأهيل والإعداد لتسلم عمل ما والاشتغال بمهنة أو حرفة أو وظيفة تمكنه من كسب العيش والاعتماد على الذات. وعملية البحث عن فرص العمل والتشغيل من الممكن أن يقوم بها صاحب الإعاقة بنفسه من خلال وسائل متعددة أو من خلال أخصائي التشغيل عندما لا يكون المعوق قادراً على البحث عن عمل ولذلك يجب أن يكون أخصائي التشغيل على علم ودراية بمتطلبات سوق العمل والمهن المتوفرة فيه، ويمكنه الاستفادة من النشرات الخاصة والقواميس المهنية والوسائل الإعلامية التي تخدم عملية التشغيل، إضافة إلى درايته بالقوانين والتعليمات التي تحكم تشغيل ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص.

وعليه فإن عملية التأهيل التي تقوم بها مراكز التدريب المهني عملية مستمرة لا تتوقف عند إكسابهم المهارات اللازمة لتحقيق هدف التأهيل بل التواصل والعمل على تأمين فرص العمل المناسبة لهم. وهنا لابد من الإطار التشريعي والقانوني لهذه العملية، فعندما تكفل القوانين تعزيز دمج ذوي الإعاقة بالعمل يلزم القانون أصحاب العمل بإجراء تعديلات معقولة مثل إتاحة إجراءات التوظيف والاختيار وتكييف بيئة العمل وتعديل نظم العمل والتوظيف، كل هذا من شأنه أن يحد من التمييز في مجال العمل ويزيد من سبل وصول هذه الفئة إلى أماكن العمل وتغيير المفاهيم المتعلقة بقدرتهم على الإنتاج.

- ومن المهم هنا ضرورة التنسيق مع أجهزة تفتيش العمل لمراقبة مدى التزام أصحاب العمل والمؤسسات بتطبيق التشريعات الناظمة لتشغيل ذوي الإعاقة.
- كما يجب أن يراعى مبدأ تكافؤ الفرص في العمل والمساواة بين ذوي الإعاقة وغيرهم عند تساوي القدرات والمؤهلات بخصوص الرواتب والعلاوات.
- كما يجب مراعاة مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين من ذوي الإعاقة بما فيها الأجور والامتيازات الأخرى.

- العمل قدر الإمكان على التنسيق مع الأجهزة المختصة لإعفاء الأدوات التي يستخدمها ذوو الإعاقة وتلزمهم في العمل من الرسوم والضرائب تشجيعا لتشغيلهم ومساعدتهم في إشغال فرص العمل.
- عند الحديث عن تشغيل ذوي الإعاقة يجب أن لا ننسى أهمية تأسيس جمعيات تعاونية إنتاجية خاصة بهم، والعمل على دعم هذه الجمعيات من إعفاءات ضريبية وجمركية وتسويق إنتاجها وإعطائه الأولوية في الشراء والتسويق.
- ضرورة مراعاة إجراءات الصحة والسلامة المهنية بشكل خاص لذوي الإعاقة في أماكن العمل بما يؤمن لهم الحماية اللازمة وتجنب تعرضهم للإصابات.
- يجب اتخاذ ترتيبات معينة لضمان التوظيف الفعلي لذوي الإعاقة من خلال:-

1. تسجيل الباحثين عن عمل منهم.
 2. تسجيل مؤهلاتهم ورغباتهم وخبراتهم إن وجدت.
 3. إجراء المقابلات الشخصية لهم.
 4. تقييم قدراتهم البدنية والمهنية بعد التدريب إذا تطلب الأمر ذلك.
 5. إخطار أصحاب العمل بالوظائف الشاغرة لديهم.
 6. التواصل مع أصحاب العمل لتوضيح قدرات ذوي الإعاقة المؤهلين وقدرتهم على العمل.
 7. المساعدة والاستمرار في التوجيه والتدريب المستمر لهم.
 8. ضرورة المتابعة.
 9. التقييم لمدى إنتاجيتهم مقارنة مع الأشخاص من غير ذوي الإعاقة ليتم بالتالي إعادة النظر بأساليب التدريب ومناهجه.
 10. العمل قدر المستطاع على إزالة العوائق التي تحول دون تشغيلهم ومنها:-
- أ. موقف المجتمع السلبي من ذوي الإعاقة، وهنا يبرز دور الإعلام والتوعية المجتمعية لتأكيد مفهوم أن الشخص ذا الإعاقة إنسان عادي وقادر على العطاء، فهنا يمكن إظهار واختيار أمثلة واقعية لقصص نجاح الأشخاص ذوي الإعاقة يظهر فيها الإبداع والابتكار والتميز حتى عن الأشخاص العاديين.
- ب. الظروف الاقتصادية التي أحيانا تكون معيقا لتشغيلهم كارتفاع نسبة البطالة وقلة فرص العمل.

ج. مواقف أصحاب العمل السلبية إزاء تشغيل هؤلاء الأشخاص وتفضيلهم تشغيل أفراد لا إعاقة بهم. وهنا يأتي دور التشريع والقانون الذي يلزم أصحاب العمل في تشغيل نسبة معينة من المستخدمين لديه وتخصيصها لذوي الإعاقة، كما يجب على الدولة والحكومة أن تكون قدوة في ذلك بمنحها أولوية خاصة لذوي الإعاقات واستيعابهم في الوظائف الشاغرة، كما يمكن الاحتفاظ بوظائف معينة لهم أو تفضيلهم للعمل في وظائف معينة تعتبر ملائمة.

د. قصور السياسات والمعايير، إذ أحيانا لا يضع راسمو السياسات في حسابهم احتياجات ذوي الإعاقة من رعاية وحماية وتأهيل وفرص عمل، وأحيانا توجد مثل هذه السياسات لكن لا يتم تفعيلها وتبقى حبرا على ورق.

هـ. العوائق المرتبطة بتقديم الخدمات كسوء التنسيق من جهات الخدمات ونقص المؤهلين وقلة كفاءتهم مما يؤثر سلبيا على جودة الخدمات المقدمة لهذه الشريحة وإمكانية وصولها إليهم.

و. ضعف الوصول إلى أماكن العمل والمرافق لسوء منظومة النقل والتنقل بين السكن ومكان العمل مما يستدعي توفير وسائل النقل التي تيسر عملية الانتقال والالتحاق بالعمل.

ز. نقص البيانات والمعلومات الدقيقة عنهم مما يعيق عملية التخطيط السليم لتشغيلهم.

- يمكن اتخاذ ترتيبات معينة لتوفير العمل لبعض الوقت بما يتفق وقدرات الشخص ذي الإعاقة الذي لا تسمح إعاقته أحيانا بالعمل كل الوقت.
- أنواع التشغيل:-

1. التشغيل الإلزامي: وفيه تلتزم المؤسسات العامة والخاصة بتشغيل نسبة معينة من ذوي الإعاقات وفق ما ورد في القوانين والتشريعات.

2. التشغيل : وقد يقتصر على تشغيل ذوي الإعاقات الذين لا تمكنهم إعاقتهم من التدريب وخاصة ذوي الإعاقات الشديدة ولا يمكن تشغيلهم في سوق العمل المفتوح.

3. التشغيل الاختياري: وهو أكثر توافرا ويكون خاضعا لاتجاهات ومواقف أصحاب العمل إزاء ذوي الإعاقة حيث يتم تشغيلهم بناء على قناعات أصحاب العمل بقدرة ذوي الإعاقة على العمل.

التكامل والمشاركة في عملية التأهيل المهني:-

- إيماننا بأهمية المشاركة والتعاون والتنسيق بين كافة الأجهزة الرسمية وغير الرسمية في عملية التأهيل المهني فيجب تنظيم إدارة وخدمات هذا التأهيل بأقصى درجة ممكنة من المجتمع المحلي ومؤسساته وخاصة ممثلي أصحاب العمل وممثلي منظمات العمال ومشاركة منظمات الأشخاص ذوي الإعاقة إذا ما أردنا لبرامج التأهيل النجاح وتحقيق الأهداف.
- ويتمثل التعاون ابتداء بتعريف الأشخاص ذوي الإعاقة وعند الضرورة أسرهم أيضا بحقوقهم وواجباتهم وفرصهم في العمل، وهذا الدور يمكن أن تقوم منظمات العمال ومنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة به بشكل أكبر.
- التعاون مع الأجهزة الرسمية في مجال الصحة والرعاية الاجتماعية والتعليم والعمل والتدريب وتحديد احتياجاتهم.
- التواصل مع المنظمات التطوعية ذات العلاقة بالتأهيل المهني لتمكين ذوي الإعاقة من الاندماج وإعادة الاندماج في المجتمع.
- كما يجب على منظمات أصحاب العمل والعمال اتباع سياسات تهدف إلى تشجيع التدريب والتأهيل والتشغيل لذوي الإعاقة مساواة مع غيرهم من العمال.
- التعاون الوثيق بين منظمات العمال وأصحاب العمل ومنظمات ذوي الإعاقة لاتخاذ مواقف ثابتة وداعمة لسياسات التأهيل الناجحة التي تنفذها وحدات ومؤسسات التدريب المهني، والمساهمة أيضا في صياغة السياسات الخاصة بعملية التأهيل المهني وإجراء البحوث والدراسات المشتركة.
- اقتراح التشريعات وتطويرها والمبينة على استخلاص الثغرات التشريعية عند ممارسة التأهيل والتدريب والتشغيل.
- كما يمكن المشاركة في عضوية مجالس ولجان مراكز التدريب خاصة التي يستخدمها ذوو الإعاقة والتي تتخذ قرارات متعلقة بالسياسة العامة للتأهيل، وذلك بهدف ضمان الوصول إلى حالة من التوافق من كل هذه الجهات وبما ينسجم ويخدم متطلبات جميع الأطراف.
- أيضا يمكن لمنظمات أصحاب العمل حيثما كان ذلك ممكنا أن تتخذ خطوات من أجل:-
 1. إرشاد أعضائها إلى خدمات التأهيل المهني التي يمكن توفيرها للعمال ذوي الإعاقة.

2. التعاون مع المؤسسات والهيئات التي تشجع إعادة إدماج ذوي الإعاقة في الحياة العملية عن طريق تزويدها بالمعلومات عن شروط ومتطلبات العمل التي يجب أن يستوفيهها ذوو الإعاقة.

3. إرشاد أعضائها إلى ما يمكن القيام به من تغييرات وتطويرات في الواجبات والمتطلبات الأساسية للوظائف.

4. إرشاد الأعضاء أيضا إلى إعادة النظر بآليات الإنتاج حسب الضرورة انسجاما مع قدرات ذوي الإعاقة دون إلحاق الضرر بالعملية الإنتاجية.

5. المساهمة في عمليات التمويل لبرامج التأهيل المهني، ومن الممكن أيضا إنشاء مراكز تأهيل خاصة بذوي الإعاقة يتم إدارتها ماليا وإداريا من قبل منظمات أصحاب العمل.

■ كما أن منظمات العمال يجب أن تتخذ خطوات وحيثما كان ذلك ممكنا بهدف:-

1. تعزيزات مشاركة العمال ذوي الإعاقة في اللجان النقابية والهيئات الإدارية للنقابات والمنظمات العمالية لضمان وجود سياسات وقرارات خاصة بالتأهيل المهني لذوي الإعاقة والدفاع عن مصالحهم ووضع اللجان والنقابات بمستجدات عمل هؤلاء العمال وما يتطلبه ذلك من مفاوضات وحوارات مع أصحاب العمل ومنظماتهم والمشاركة في هذه المفاوضات وتوثيق ما يتم التوصل إليه بخصوصهم في الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات مع أصحاب العمل، وكذلك إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في صياغة الاتفاقيات الجماعية.

2. اقتراح مبادئ توجيهية للتأهيل المهني وحماية العمال الذين يتعرضون للإصابات وحوادث العمال ويصبحون من ذوي الإعاقة بهدف إعادة تأهيلهم والمحافظة على بقائهم في أماكن عملهم إذا كان ذلك ممكنا وإدراج هذه المبادئ في الاتفاقيات الجماعية أيضا.

3. مناقشة قضايا التأهيل المهني لذوي الإعاقة في الاجتماعات النقابية وإطلاع الأعضاء على واقع التأهيل المهني وقضاياهم وظروفهم وإرفاق المطبوعات والنشرات الخاصة بذلك.

4. عقد ورش العمل والندوات المتخصصة بذوي الإعاقة للتأثير في نظرة المجتمع وتغييرها بالاتجاه الإيجابي نحو هؤلاء الأشخاص وأيضا تعزيز ثقة ذوي الإعاقة بأنفسهم لاستثمار قدراتهم في العمل والحياة العامة.

أما بالنسبة لمنظمات الأشخاص ذوي الإعاقة فعليها مسؤولية كبيرة أيضا لا تقل عن مسؤوليات المنظمات الأخرى من مشاركة في اللجان والمجالس وإعداد السياسات المناسبة لأعضائها، كما ينبغي استشارة منظماتهم في تطوير وتنفيذ وتقييم برامج التأهيل المهني والقائمين عليه، وتشجيع ذوي الإعاقات على الانضمام والمشاركة في أنشطة منظمات ذوي الإعاقة والاستفادة من خدماتها في تعزيز استخدامهم والقيام بدور توعية للأعضاء وإعطاء صورة إيجابية لقدرات ذوي الإعاقة لتشجيع الاستفادة من هذه القدرات واستثمارها والاستفادة منها.

■ وهنا لابد من اتخاذ كل التدابير اللازمة والضرورية من قبل السلطة أو السلطات المختصة لتحقيق التعاون والتنسيق المشار إليه بين الهيئات العامة والخاصة التي تقوم بعملية التأهيل المهني.

أساسيات في توفير المدربين لذوي الإعاقات:-

إن أي عملية تأهيل مهني لا تتم بالشكل الصحيح والسليم إذا لم يرق ويشرف عليها جهاز من المدربين الأكفاء وخاصة لذوي الإعاقة.

1. فعلى السلطة المختصة والتي يمثلها مراكز التدريب المهني أن تضمن توفير أعداد كافية من الموظفين المؤهلين لتدريب ذوي الإعاقة ومتابعتهم.
2. أن نضمن لهؤلاء المدربين الذين يعتبرون مستشارين وأخصائيين في عملية التأهيل لذوي الإعاقة تدريبا مستمرا ومتطورا ومتخصصا في مجال تأهيل ذوي الإعاقة ومواكبة كل التطورات والمستجدات في مجال التأهيل المهني.
3. أن يكون المدربون على قدر كاف من المعرفة والدراية بأشكال العجز وآثاره وعمليات الدمج وان يضمن لهم تحديث المعرفة وتوسيع الخبرة في هذا المجال.

4. كما يجب أن لا تقل أجور وامتيازات العاملين في مجال التأهيل المهني لذوي الإعاقة عن أجور وامتيازات أقرانهم العاملين في التأهيل والتدريب المهني العادي، مع مراعاة إعطاء امتيازات إضافية قدر الإمكان لمن يعملون في تأهيل هذه الفئة من العمال.
5. وفي حال تعذر توفير الأعداد الكافية من المدربين والخبراء فيمكن اللجوء إلى تأهيل مساعدين وأعاون لغايات التأهيل المهني لضمان استمرار عملية التأهيل ومواجهة النقص الحاصل في أعداد المدربين وخاصة النقص المفاجئ لظروف طارئة وخاصة.
6. وإذا كان ممكنا فيمكن إقامة مراكز إقليمية ووطنية مهمتها تدريب العاملين في مجال التأهيل المهني.
7. أن تكون عملية التأهيل والتدريب للمدربين والخبراء شاملة وذات علاقة بذوي الإعاقة، وأن تتضمن برامج تدريب المدربين وما يتعلق بالعوامل النفسية والاجتماعية لأن الأمر يقتضي أحيانا فهم نفسية ذوي الإعاقة وانفعالاتهم وكذلك العلاقات الإنسانية في العمل.
8. كما يمكن أيضا اتخاذ تدابير معينة لتشجيع ذوي الإعاقة على أن يتلقوا تدريباً على العمل كأشخاص مستخدمين في التأهيل المهني يتم بالتالي توظيفهم واستخدامهم كمدربين في ميدان التأهيل.
9. أن تكون برامج التدريب للمدربين شاملة لأساليب العمل وأساليب التدريب والتكيف مع واجبات المسؤولية وبوسائل تدريب متنوعة أيضا كالتدريب أثناء العمل والمحاضرات وورش العمل والاطلاع على التجارب الناجحة في بلدان أخرى.
10. ضرورة مراعاة مجموعة من الأسس عند اختيار هؤلاء المدربين كالمؤهل العلمي والكفاءة التقنية والسن والقدرة والقابلية لتدريب ذوي الإعاقة ومراعاة أن يكون التدريب نظريا وعمليا تطبيقيا.

المراجع:-

1. معجم لسان العرب لإبن منظور.
2. واقع الإعاقة في الوطن العربي/ د. أمل الصالح.
3. دور التأهيل والتدريب المهني للمعاقين في تحقيق الأمان الاقتصادي لهم/
محاضرة/ السيد جمعة السيد
4. مقدمة في تأهيل المعاقين- ماجدة السيد عبيد.
5. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية.
6. اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية.
7. الاتفاقية الدولية الخاصة بحقوق المعوقين.
8. التقرير العالمي الأول حول الإعاقة.
9. موقف الإسلام من الإعاقة- مقال السيد حسن الحارثي/ صحيفة الوسط البحرينية

2006/6/24