

بحث بعنوان

دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠

د/ رضا جاد محمد طه كرامه

مشرف التأهيل المهني بالمركز الوطني للتوحد

وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عُمان

reda-gad2011@hotmail.com

reda@mosd.gov.om

مقدم إلى: المؤتمر العلمي الدولي الثالث لقسم علم الاجتماع والعمل الاجتماعي بكلية الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس بالتعاون مع وزارة التنمية الاجتماعية تحت عنوان: سياسات وبرامج الرعاية الاجتماعية ودورها في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

في الفترة من ١٦-١٧ ديسمبر لعام ٢٠٢٤م بجامعة السلطان قابوس، سلطنة عُمان
المحور الأول: محور دراسات سياسات وبرامج الرعاية الاجتماعية وتحقيق أهداف الرعاية الاجتماعية
طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠

٢٠٢٤م

دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠، وكذا التعرف على دورها في تطوير الأطر التشريعية، والتعرف على دورها في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة، والتعرف على دورها في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة، وتحديد أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان ثم التوصل رؤية استشرافية ومقترحات لتحسين دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠، ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمد الباحث على استمارة استبيان طبقت على عينة قوامها (١٤) من الخبراء العاملين بمجال تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ضرورة أن تتضمن هذه المبادرات قيم التمكين الاجتماعي والاستقلالية الاقتصادية والسلامة والصحة المهنية، انشاء شراكات بين الجهات الحكومية والخاصة واستدامتها، وضرورة أن تعزز هذه المبادرات المسؤولية المجتمعية لشركات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، وتوصلت النتائج أيضاً إلى دور هذه المبادرات في المساهمة على توفير خدمات وبرامج اجتماعية وتأهيلية متطورة وفقاً لمتطلبات سوق العمل تراعي قدرات وامكانيات الاشخاص ذوي الإعاقة، وضرورة تطوير وسائل النقل المخصصة لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وضع مواصفات آمنة بداخل هذه الوسائل مساعدة أصحاب القرار في التعرف على برامج الكشف عن بيئات العمل ومدي ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، واجراء التعديلات عليها لتتناسب احتياجاتهم، وبناءً على نتائج الدراسة قام الباحث بوضع مجموعة من التوصيات كان أهمها ضرورة الاهتمام بتفعيل دور اختصاصين المتابعة والتشغيل في الجهات المعنية بتشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وعقد العديد من الدورات التدريبية لهم لتفعيل توصيهم الوظيفي على مستوي سلطنة عُمان، حيث أن من أهم التحديات التي تواجه المبادرات الوطنية هي المتابعة اللاحقة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والاستعانة بأدوات تقييم دقيقة توضح شدة وضعف مستوي الإعاقات وأنسبها للتدريب والتأهيل والتوظيف طبقاً لوظائف يتم التدريب عليها في البيئة التأهيلية لتكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل، ومتابعة الأشخاص ذوي الإعاقة في بعد الالتحاق بالوظائف لضمان استقرارهم وتكيفهم المهني، وتخطي الصعوبات التي قد تظهر أثناء تشغيلهم وانشاء أدوات تتبع دقيقة لمعرفة مدي التقدم.

كلمات مفتاحية: المبادرات الوطنية- سياسات - التوظيف - الأشخاص ذوي الإعاقة

The role of national initiatives in developing employment policies for persons with disabilities According to Oman Vision 2040

Abstract: The study aimed to identify the role of national initiatives in developing employment policies for persons with disabilities in accordance with Oman Vision 2040, as well as their role in developing legislative frameworks, their role in linking employment policies for persons with disabilities to the sustainable development goals, and their role in improving the requirements for achieving a work-supportive environment for persons with disabilities. Disability, and identifying the most important challenges facing the effectiveness of national initiatives in developing employment policies for persons with disabilities in the Sultanate of Oman, Then, they reached a forward-looking vision and proposals to improve the role of national initiatives in developing employment policies for persons with disabilities in the Sultanate of Oman in accordance with Oman Vision 2040. To achieve this goal, the researchers relied on a questionnaire form that was applied to a sample of (14) experts working in the field of training, qualifying and employing persons with disabilities. The results of the study concluded that these initiatives should include the values of social empowerment, economic independence, and occupational safety and health, Establishing and sustaining partnerships between government and private agencies, strengthening efforts in the field of social responsibility of private sector companies and civil society organizations in supporting and empowering persons with disabilities, contributing to the provision of advanced social and rehabilitation services and programs in accordance with the requirements of the labor market that take into account the abilities and capabilities of persons with disabilities. The necessity of developing means of transportation designated for transporting persons with disabilities by setting safe specifications within these means helps decision-makers identify programs for detecting work environments and their suitability for persons with disabilities and making modifications to them to suit their needs. Based on the results of the study, the researcher developed a set of recommendations. The most important of which was the need to pay attention to activating the role of follow-up and employment specialists in the agencies concerned with employing and employing persons with disabilities Many training courses were held for them to activate their job descriptions at the level of the Sultanate of Oman, as one of the most important challenges facing national initiatives is the subsequent follow-up of the employment of persons with disabilities, and the use of accurate assessment tools that clarify the severity and weakness of the level of disabilities and the most appropriate ones for training, rehabilitation and employment according to the jobs being trained for in The qualifying environment to be compatible with the requirements of the labor market, Following up on persons with disabilities after joining jobs to ensure their stability and professional adaptation, overcoming difficulties that may arise during their employment, and creating accurate tracking tools to know the extent of progress.

Keywords: national initiatives - policies - employment - person with disabilities

أولاً: مقدمة ومدخل لمشكلة الدراسة:

تتبنى معظم الدول العربية عدداً من السياسات والمبادرات لإحراز تقدم أكبر نحو تنفيذ الاهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً بما يعود بالنفع على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى المجتمع بأسره لاسيما الهدف رقم (٨) من أهداف التنمية المستدامة المتعلق " بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل للجميع، والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"(وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٢٣م). وأصبح يتم التعامل مع الإعاقة في وقتنا الحالي على أنها مشكلة اجتماعية وليست مشكلة فردية أو طبية. وهنا يجب التأكيد على الجوانب الاجتماعية والثقافية للإعاقة وإظهار أهمية التفاعلات مع البيئة لإدماج هؤلاء الأشخاص في الحياة الاجتماعية والعمل على إزالة العقبات والحواجز التي تعترضهم.

(Marzec& Stefaniak,2017).

لذا اكتسب البحث في قضايا الإعاقة والاضطرابات النمائية مؤخراً عناية واهتماماً كبيرين، وتجلي ذلك في الدراسات الكمية والكيفية التي انعكست إيجاباً على نوعية البرامج والخدمات المقدمة لهذه الفئات، كما أن تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم يتطلب إعداداً وتأهيلاً جيدين لمقدم الخدمة لرفع كفاءته المهنية وتنميتها، وتقييم أدائه بشكل مستمر. ومن هنا اتجهت أنظار معدي برامج إعداد مقدمي الخدمات وتأهيلهم ورأسمي السياسات التربوية والتأهيلية إلى ضرورة الاهتمام بتطوير المتطلبات التي تساعد على إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بسوق العمل(مهيدات، ٢٠١٢م، ص:٦٨).

ويشير العقد العربي للأشخاص ذوي الإعاقة(٢٠٠٤م-٢٠١٣م) إلى ضرورة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في ضوء المستجدات العلمية والتكنولوجية واحتياجات سوق العمل بما يضمن فرص عمل متكافئة لهم(كبارة، ٢٠٠٧م).

وينص البند (ج) من المادة (٢٧) من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على " كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر. وينص البند (ط) من نفس المادة على "كفالة توفير ترتيبات تيسيره معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل"(الأمم المتحدة، ٢٠٠٦م).

لذا فإنه من الضروري أيضاً تقديم نماذج الدعم للأشخاص ذوي الإعاقة في أداء مهامهم في الأنشطة اليومية في كافة المجتمعات، مع التركيز بشكل خاص على التدخل الذي يهدف إلى ضمان التوازن بين الحياة المهنية والعائلية وبرامج العلاج وإعادة التأهيل(Marzec& Stefaniak,2017).

ويشير "ماركا نديان" أنه أثبتت البحوث والتجارب العلمية في التدريب والتأهيل المهني المقدم للأفراد ذوي الأداء المنخفض من الأشخاص ذوي الإعاقة، بأن هؤلاء الأفراد تحولوا إلى كفاءات مهنية من خلال التطبيق المنظم للمبادئ التعليمية، وقد تم التأكيد بشكل جيد من قدرة الأشخاص ذوي الإعاقة على تعلم مهارات مهنية جديدة، وكذلك قيامهم باكتساب مهارات اجتماعية، وأظهرت نتائج الدراسات بأن الصعوبات

المهنية التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة إنما هي عبارة عن قصور في المهارات التي تدربوا عليها أكثر من كونها قصور في إمكانيات الشخص ذوي الإعاقة وقدراته العقلية والجسمية (Markandeyan,1992)

لذا فإن تقييم احتياجات وفرص العمل وإشراك الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل الهادف والمشاركة الاجتماعية من شأنه أن يخلق تأثيراً اقتصادياً واجتماعياً إيجابياً في مختلف أنحاء العالم، ولكن بشكل خاص في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. ووفقاً للبحوث، فإن إتاحة التعليم والتدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يولد عائدات أجور تصل إلى ٢٠٪ من إجمالي الدخل، كما أن مشاركتهم في سوق العمل يمكن أن تؤدي إلى مكاسب أسرية إجمالية تصل إلى مليارات الدولارات سنوياً (Banks, & Polack,2013). وتشير التقديرات إلى أن استبعاد أو تقييد مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الاقتصادات الوطنية من شأنه أن يقلل بشكل كبير من الإنتاجية والإيرادات الضريبية؛ كما أن دعم المشاركة الاقتصادية الأكبر للأشخاص ذوي الإعاقة من شأنه أن يجلب المزيد من المال مما قد يكلفه (Banks, & Polack,2013).

وتوصي الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لدول مجلس التعاون الخليجي (٢٠٠٩م) بضرورة تغيير برامج التدريب المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة بحيث تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتبني المناهج التي تعتمد على المهارات التي يستطيع الأشخاص ذوي الإعاقة القيام بها، والتنوع في هذه المهارات بحث تشمل مدي واسعاً من المهن بدلاً من الاعتماد على الورش التدريبية التي تقدم التدريب على مهنة واحدة.

وقد تم الاعتراف بالتوظيف بشكل متزايد كعامل رئيسي في عملية التمكين ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع (البنك الدولي ٢٠١٣م). ويمكن لبرامج التأهيل لسوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أن تعزز إدماجهم الاجتماعي واستقلالهم الاقتصادي، مما يؤدي إلى تمكينهم، والحد من وصمة العار (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ٢٠١٠م).

على الصعيد الوطني، لا يزال التوظيف الكامل أو المجدي للأشخاص ذوي الإعاقة منخفضاً بشكل كبير مقارنة بالسكان بشكل عام (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٨؛ منظمة الصحة العالمية والبنك الدولي، ٢٠١١م).

ويعزي ذلك إلى نوع التدخل المستخدم، هناك نتائج مختلفة يمكن توقعها. وتتراوح هذه النتائج من التوظيف (الجديد) (أي التوظيف)، والتوظيف المستدام (أي الاحتفاظ)، إلى الحد من الغياب بسبب المرض (أي العودة إلى العمل) بالإضافة إلى تحسين النتائج الصحية والنتائج المتعلقة بجودة العمل (أي رضا الموظف عن وظيفته، والدخل وعدد ساعات العمل). وإذا أخذناها معاً، فإنها تأخذ في الاعتبار توافر واستدامة خصائص القيمة للتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، مع استهداف تدخلات مستندة على أدلة علمية عن طريق تقييم فعاليتها للوصول إلى تأثير هذه التقييمات على النتائج المرجوة.

تُعد اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام ٢٠٠٦م من أهم الصكوك الدولية التي تضمنت أبعاداً قانونية وسياسية وتنموية واجتماعية، ويشكل الالتزام بها فرصة لأن تكون أداة لتعزيز التنمية المجتمعية الشاملة. وأكدت الاتفاقية في موادها المختلفة على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بما في ذلك الحق في العمل والعمالة، والتعليم، وعدم التمييز، وقد أكدت المادة (٢٧) من الاتفاقية " العمل والعمالة""(الأمم المتحدة، ٢٠٠٦م). كما جاء الهدف رقم (٨) من أهداف التنمية المستدامة المتعلق "بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد، والشامل للجميع، والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.(الأمم المتحدة، ٢٠١٥)

وأعدت "رؤية عُمان ٢٠٤٠" التي تمثل إطاراً للسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي ينبغي تنفيذها في عُمان من أجل تحقيق أهداف الرؤية بحلول عام ٢٠٤٠، وشاركت عدة جهات في إعداد هذه الرؤية، منها القطاعان الحكومي والخاص، ومؤسسات المجتمع المدني والمجالس البلدية، والمؤسسات والهيئات الأكاديمية، وممثلون عن المرأة والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والطلاب من مختلف مستويات تعليمية مختلفة.

وحددت الرؤية عدداً من الأولويات، منها تحقيق التعليم الشامل وتطوير البحث العلمي، والوصول إلى نظام صحي يتماشى مع المعايير العالمية، وتطوير سوق العمل على نحو يوفر فرص عمل للشباب بما يتماشى مع مخرجات التعليم بهدف دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي ورفع الإنتاجية.

ثانياً: صياغة المشكلة البحثية للدراسة الحالية:-

جاءت فكرة هذه الدراسة من منطلق قاعدة التوظيف والأمن الاقتصادي، حيث يُنظر إلى التوظيف على أنه أحد أفضل الحلول للأشخاص ذوي الإعاقة، واعتبارها قضية مجتمعية، وأهمية وجود وظائف مصممة بما يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم الخاصة، وأنه بسبب التحيزات الوظيفية القائمة والممارسات التمييزية، يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة صراعات أكبر في تكوين علاقات مع الأقارب والمسارات الاجتماعية لتحقيق النجاح في سوق العمل، ومما يضاعف مشكلة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تتوفر معلومات قليلة عن تعليم وعمل الشباب ذوي الإعاقة، وحياتهم المستقلة، وبالرغم من الجهود المبذولة في مجال تأهيل وتدريب وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان وفقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠م، إلا أنه هناك مازالت تحديات ومعوقات تحد من استمرارهم في بيئة العمل، وأشارت دراسة (Scott et al., 2019) أن العوامل التي تؤدي إلى التوظيف الناجح للأشخاص ذوي الإعاقة، يمكن تلخيصها في خمسة محاور أساسية: العلاقات والعمليات والأنظمة القائمة على الامتثال وأصحاب العمل والبيئة، وتوفر هذه الموضوعات قاعدة لتطوير فهم بعض العوامل التي تؤثر على نتائج التوظيف بين قاعدة المشاركين من الأشخاص ذوي الإعاقة

ومستشاري توظيفهم، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود مجموعة من العوامل البيئية المتعلقة ببيئة العمل، والتي تتمثل في استخدام تكنولوجيا الاتصال والتي من شأنها أن تؤثر على توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن خلال متابعة الباحث وخبراته بمجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وحضور العديد من ورش العمل التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، بإعتبار أن عملية تأهيل وتدريبهم وتوظيفهم عملية استثمار لقدراتهم، والتركيز على جوانب القوة، ومتابعة جهود سلطنة عُمان في رعاية وتأهيل ودمج الأشخاص ذوي الإعاقة، وأنشطة الوزارات والجهات المعنية، والمبادرات والمشاريع الوطنية التي تتبناها سلطنة عُمان ووزارة التنمية الاجتماعية لتحقيق رؤية ٢٠٤٠، ومن أهم المبادرات الوطنية التي أطلقت بهدف تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان منها مبادرة كن معنا الهادفة إلي الإسهام في التمكين الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة لعدد ٥٠٠ شخص بحلول عام ٢٠٢٧م. وتشير المبادرة إلي أهمية تضافر الجهود بغية توفير بيئة تدريبية نوعية تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على ممارسة المهن التي تتناسب مع قدراتهم بما يسهم في تمكينهم اجتماعياً واقتصادياً، وتستهدف المبادرة في عامها الأول تدريب ١٠٠ من ذوي الإعاقات الذهنية والبصرية والسمعية البسيطة والمتوسطة ممن تتراوح أعمارهم من ١٨ إلى ٤٠ سنة. وتكمن أهمية هذه المبادرة إلي كونها تشاركية مع القطاع الخاص لتفعيل دور العاملين ذوي الإعاقة ودمجهم فعلياً بسوق العمل(مركز البناء البشري التخصصي، ٢٠٢٤م).

وبناء على ما تقدّم، و في ضوء ما تم عرضه من أدبيات نظرية معنية بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ودور المبادرات الوطنية في تطويرها، وانطلاقاً من الأطر النظرية وكذلك في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية ذلك النهج الحديث من التطور ليتوافق مع المتغيرات التي تتبني ضرورة مشاركة الاشخاص ذوي الاعاقة في منظومة العمل ودمجهم اجتماعياً ، وتأسيساً على ما تقدّم تحددت مشكلة البحث الحالي في تسليط الضوء على دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان، من خلال التعرف على الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومدي ربطها بأهداف التنمية المستدامة ثم التعرف على متطلبات البيئة التنظيمية المساندة لعملهم، بالإضافة إلى تسليط الضوء على أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الاشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان.

ومن هنا تم صياغة تساؤل الدراسة الرئيسي في قضية مؤداها: ما دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠م؟

ثالثاً: أهمية الدراسة ومبررات اختيارها.

قد تبدو أهمية هذه الدراسة وأسباب اختيار موضوعها على النحو التالي:

■ الأهمية النظرية

١- الاهتمام العالمي لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة حيث قررت الأمم المتحدة اعتبار يوم ٣ ديسمبر يوماً دولياً للأشخاص ذوي الإعاقة يحتفل به سنوياً.

٢- تسهم هذه الدراسة في دعم وتعزيز توجهات وزارة التنمية الاجتماعية بسلطنة عُمان ورؤية عُمان ٢٠٤٠م، وكذا دول مجلس التعاون الخليجي نحو تحقيق الرعاية والاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة والعناية بهم وتقديم أفضل الخدمات العلاجية والتأهيلية لهم.

٣- قد تساهم الدراسة ونتائجها في مساعدة المسؤولين بالوزارات المعنية لتطوير المبادرات الوطنية المعنية بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في بيئة العمل بشكل يلبي احتياجات التعليم والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة.

٤- تحتل مشكلة تمكين وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مكان الصدارة بين المشكلات التي تعاني منها المجتمعات المعاصرة بصفة عامة والمجتمع العُماني بصفة خاصة وذلك لوجود عجز في البرامج التعليمية والتدريبية المتخصصة بهذا المجال ولقلة المبادرات الهادفة نحو توظيف هؤلاء الأشخاص واستثمار قدراتهم.

٥- أهمية معرفة التحديات والمعوقات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير عملية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تؤثر على استيعاب سوق العمل لهم.

٦- يؤمل أن تسهم هذه الدراسة في إضافة جهد علمي معرفي حول تمكين المبادرات الوطنية ودورها في الحاق الأشخاص ذوي الإعاقة وتطوير مهاراتهم لسوق العمل بالإضافة إلى المتابعة اللاحقة لهم.

■ الأهمية التطبيقية: تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة فيما يلي:

١- تأمل هذه الدراسة أن تستفيد من نتائجها الكليات والجامعات ومراكز تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الدول العربية بشكل عام، وفي سلطنة عُمان على وجه الخصوص في الاهتمام بالكشف عن المهارات المطلوبة لسوق العمل ودور المبادرات الوطنية في ربط هذه المهارات بالبرامج التدريبية والتأهيلية والمهنية للأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- إن مراجعة وتحليل دور المبادرات والدراسات التي تناولت توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، تعرض أهم الفوائد وكذلك التحديات المرتبطة بدور هذه المبادرات في تطوير سياسات توظيفهم، ومن ثم تتيح فرصة للاستفادة من تلك المبادرات والدراسات في تفعيل الإعداد المهني والتأهيلي للأشخاص

ذوي الإعاقة، وذلك من خلال توظيف واستخدام أفضل التجارب في تعليم وتدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة.

٣- تقدم الدراسة رؤية استشرافية ومقترحات لتحسين دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠.

رابعاً: أهداف الدراسة:

هدف الدراسة الرئيسي :

التعرف على دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠، ويتفرع عن هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

١- التعرف على دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠.

٢- التعرف على دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة .

٣- التعرف على دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة .

٤- تحديد أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان.

٥- التوصل إلى رؤية استشرافية ومقترحات لتحسين دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠.

خامساً: تساؤلات الدراسة

تساؤل الدراسة الرئيسي :

ما دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠؟ ويتفرع عن هذا التساؤل التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠؟

٢. ما دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة ؟

٣. ما دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

٤. ما أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان؟

٥. ما الرؤية الاستراتيجية والمقترحات لتحسين دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠؟

سادساً: مفاهيم الدراسة

١. مفهوم المبادرات الوطنية National initiatives :

تعرف المبادرات الوطنية إجرائياً في هذه الدراسة:

هي مبادرات تطلق للأشخاص ذوي الإعاقة لدعمهم بسوق العمل من منطلق النهج الوطني المجتمعي والحقوقى الإنساني في تخطيط برامج الأشخاص ذوي الإعاقة، وتهدف إلى توفير بيئة نوعية تساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على ممارسة المهن التي تتناسب مع قدراتهم بما يسهم في تمكينهم اجتماعياً واقتصادياً ووظيفياً بما يضمن مشاركتهم في الحياة التنموية والإقتصادية بالمجتمع.

٢. سياسات التوظيف:

يُعرف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة "وسيلة لكسب العيش الكريم والاعتماد على الذات والاستقرار وتحقيق المنزلة الاجتماعية، ويعد التشغيل هو الهدف النهائي للتأهيل المهني، وهو مقياس نجاح التأهيل المهني (القمش، والسعيدة، ٢٠١٦: ٢٤٦).

وتعرف سياسات التوظيف إجرائياً بهذه الدراسة "صنع القرارات التي تقوم بها الجهات المعنية بالدولة ضمن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بهدف تمكينهم اقتصادياً ليكونوا أعضاء منتجين وفاعلين في التنمية المجتمعية.

٣. مفهوم الأشخاص ذوي الإعاقة Persons of Disability

تُعرف الأمم المتحدة الأشخاص ذوي الإعاقة "كل من 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" (الأمم المتحدة، ٢٠٠٦م)

كما يُعرفوا "الأشخاص الذين يعانون من قصور كلي أو جزئي طويل الأجل بدني أو ذهني أو حسي، تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين (الأمانة العامة لمجلس التعاون لدي الخليج العربية، ٢٠١٩: ٤)

وتعرف الدراسة الأشخاص ذوي الإعاقة إجرائياً: هم الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية، السمعية، البصرية، الحركية، اضطراب طيف التوحد، الذين أنهمو برامج التدريب والتأهيل المهني، ويحاولوا الاندماج في سوق العمل.

سابعاً: الأدبيات المرتبطة بموضوع الدراسة (الدراسات السابقة) :

يُشير الباحث إلى أن قضية تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة شغلت حيزاً كبيراً في اهتمام الباحثين في قضايا الإعاقة بمختلف أنواعها، فقد سعت بعض الدراسات التعرف على أهمية المبادرات التي تطلق لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وأهمية البرامج المستندة على الأدلة العلمية وأثرها في تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل والتوظيف، وكذا التعرف على السياسات المتبعة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتعرف على التحديات التي تواجهها ونظراً لتعدد القضايا والعلاقات المرتبطة بتطوير سياسات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة، فإن الأعمال البحثية التي تناولت هذه القضية وأبعادها وماهيتها محدودة للغاية ومنها

دراسة (Thomas & Ellis,2013) والتي أشارت إلى أن من ضمن عوائق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أن الأشخاص ذوي الإعاقة يفقدون إلى الوصول إلى الموارد التي تجعله قادراً على تأمين أو زيادة العمل، مثل الرعاية الطبية، أو المساعدة في أنشطة الحياة اليومية، أو التكنولوجيا المساعدة.

بينما طرحت دراسات أخرى قضية السياسات والممارسات السليمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها دراسة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٥) عن الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان والتي أوضحت أن من ضمن هذه الممارسات اختيار العال المناسب وتمكين ذوي الإعاقة من اتخاذ قراراتهم المهنية، وتقديم الدعم المستمر لكل من أصحاب العمل وذوي الإعاقة ودراسة الجدوى الاقتصادية عن طريق إظهار القدرات الإنتاجية للأشخاص ذوي الإعاقة، وتأهيل البيئة ونشر الخدمات على نطاق واسع، والإدماج الاجتماعي.

وركزت دراسات أخرى على قضية العوامل التي تؤثر على فعالية توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ومنها دراسة (Sundar et al.,2018) والتي أشارت إلى أن العوامل الاجتماعية والسياسات ذات الصلة مثل وصمة العار والتحيز ضد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ونقص وسائل النقل المتاحة، من العوامل التي تزيد من صعوبة احتمالية استمرار الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظيفة، وأن كبار السن من ذوي الإعاقة يكونوا أكثر عرضة للتمييز في قرارات التوظيف والحرمان من العمل، وتوصلت نتائجها أيضاً إلى أن نقص التعليم أو التدريب يؤثر سلباً على معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

بينما ركزت دراسة (حسنين، ٢٠٢٠) التعرف على العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة من وجهة نظر المختصين، وأظهرت نتائجها أن هذه العوامل كانت إدراك أهمية التوظيف، ثم تأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، ثم الأسرة، ثم بيئة العمل، وقدرات الشخص ذوي الإعاقة، وأوصت الدراسة بتدريب المختصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وتطبيق أفضل الممارسات العالمية لتأهيل ذوي الإعاقة وعقد الشركات العلمية والتدريبية مع جامعات ومراكز عالمية لتبادل

الخبرات، ووجود برامج تاهيل مهني لذوي الإعاقة تتوافق مع متطلبات سوق العمل وتسليط الضوء على قصص النجاح الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

وباعتبار قضية تطوير الإطار القانوني لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعمل تشريعات مناسبة تلائم قدراتهم واحتياجاتهم من القضايا الحقوقية لهم فقد سعت دراسة (الوهيبي، ٢٠٢٣) التعرف على الإطار القانوني لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص ، وكذا الإطار القانوني للحق في العمل، وتوصلت نتائجها إلى أن هناك اختلاف في موضع تنظيم الأحكام المتعلقة بحق ذوي الإعاقة في العمل، ففي حين نظمته بعضها من خلال إحكام تشريع قانون العمل كما في سلطنة عُمان، ذهبت تشريعات أخرى إلى أفراد قانون خاص بحقوق ذوي الإعاقة كافة، ويضمنها حقه في العمل، كما في القانون الجزائري والأردني، غير أن المشرع العُماني ترك جانباً من الأحكام المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل، ويلاحظ أن موقف التشريع العُماني جاء متقدماً على غيره من التشريعات، إذ اهتم بالأشخاص ذوي الإعاقة في طفولته وفرض التعليم الإلزامي لمصلحته، كما وجه إلى إنشاء مؤسسات متخصصة بالتعليم والتكوين المهني للأشخاص وتشجيع ودعم الجمعيات والمؤسسات المتخصصة في خدمتهم، وأوصت الدراسة بتعديل نص المادة (١٠) من قانون تأهيل ذوي الإعاقة رقم (٢٠٠٨/٦٣) وذلك بإضافة عبارة المؤسسات الخاصة أو عبارة كافة القطاعات في الدولة" لتلتزم الجهات الحكومية والمؤسسات الخاصة باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان استفادة المعاقين من الخدمات العامة ومنها " التقيد بالمواصفات الهندسية بالنسبة للأماكن والطرق العامة والمباني ودور العبادة ودور الترفيه ومداخل الاسواق ومواقف السيارات وغيرها من المرافق التي يرتادها المعاقون، وتزويد وسائل المواصلات العامة بما يسهل حركتهم في المطارات والموانئ والطرق، وإضافة مادة خاصة في قانون العمل العُماني تنظم أوقات عمل الأشخاص ذوي الإعاقة والمستحقات المالية التي يستحقونها أسوة بالمواد المودوعة للأطفال والمرأة كون هذه الفئة الأشخاص ذوي الإعاقة تحتاج إلى مراعاة لظروفهم الخاصة.

بينما أتجهت أفكار أخرى من الدراسات تناول رصد وتقييم وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى حقوقهم مثل دراسة (Chou et al.,2024) والتي استهدفت تقييم حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في أربعة بلدان آسيوية هما تايلاند، وفيتنام، واليابان وتايوان، وأشارت نتائجها إلى أن تجارب الأشخاص ذوي الإعاقة بظواهر اجتماعية ومكانية وسياسية محددة مثل سياسات وقوانين الإعاقة، والظروف الاقتصادية، وحركات الإعاقة، وأنظمة الرعاية الاجتماعية، كما أظهرت النتائج أن التجارب اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة تتأثر بالسياقات الثقافية والتاريخية التي يعيشون فيها وأوصت الدراسة بتذليل العقبات السلوكية والثقافية التي تحول دون إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة إلى التوظيف.

بينما ركزت دراسة (Derbyshire,2024) والتي تناولت المراجعة المنهجية للتدخلات التي تركز على أصحاب العمل والتي تستهدف توظيف ذوي الإعاقة لتحسين فرص العمل لهم أو اتخاذ السياسات وضع في البلدان ذات الدخل المرتفع وفقا لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. وتركز هذه المراجعة المنهجية على مجموعة واسعة من الإمكانيات النتائج المتعلقة بالتوظيف، بما في ذلك معدل التوظيف، ووقت العودة إلى العمل، ومدة المرض غياب. وقسمت التدخلات في ست فئات واسعة: تشريعات مكافحة التمييز، والحصة والأنظمة، والإجازات المرضية بدوام جزئي، والعودة المتدرجة إلى العمل، وخطط دعم الأجور. وأظهرت نتائجها أن التشريعات المناهضة للتمييز هي ليست فعالة في تحسين فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال رصد الدراسات السابقة يتبين أن قضية تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ودور المبادرات الوطنية في تطوير هذه السياسات وتناول أثرها في الدمج الاجتماعي والتمكين الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، فقد حظيت بها السبق الدول الأجنبية أكثر من العربية وأن هناك حاجة مهمة بمجتمعاتنا العربية لمثل هذه المبادرات لتحسين علمية التوظيف لدى الأشخاص ذوي الإعاقة، وتقديم الخدمات المستندة على الممارسات القائمة على الأدلة العلمية، وأن إدراك أهمية هذه المبادرات وأثرها في تحسين جودة خدمات التوظيف المقدمة لفئة البالغين من ذوي الإعاقة يمثل تطوير للخدمات المقدمة وجودتها، وتحسين دمج هؤلاء الأشخاص في المجتمع.

ويري الباحث أن معظم نتائج الدراسات السابقة اتفقت على عدة نقاط:

- ١- أن تقييم دور المبادرات الوطنية بصفة عامة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وبصفة خاصة في تطوير سياسات التوظيف لهم تساهم في عمليتي الدمج والاستقلال الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة، وتصميم التدخلات العلاجية والتأهيلية الفاعلة لتلبية احتياجاتهم الفردية مما يزيد من احتمالية التطوير لمهارتهم والحد من المشكلات التي تعترضهم.
- ٢- دور المبادرات الوطنية في رصد وتطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يمكن أن يطور من برامج التدريب المهني المستندة على الأدلة العلمية وبروتوكولات علاجية من شأنها توفير الوقت والجهد في الخدمات المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة.
- ٣- دور المبادرات الوطنية في تطوير التدريب المهني المستند على استراتيجيات تأهيل مهني تُثبت فعاليتها من شأنها توهل الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل جيد والحد من وصمة العار المرتبطة بقدراته وقت التحاقه بالوظيفة.

٦- من أهم العوامل المساهمة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هي تطوير أدوات التقييم المهني وبرامج التدخل والتدريب والتأهيل المهني وضرورة المتابعة بعد تشغيلهم.

٧- أن للتشريعات والقوانين دور في ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل والوصول الآمن ويمكن للمبادرات الوطنية أن تلعب دوراً حيوياً في تطوير هذه التشريعات والقوانين وهذا ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة.

ثامناً: الإجراءات المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة:- تنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تقوم على تنتمي هذه الدراسة لنمط الدراسات الوصفية التحليلية التي تتجه إلى التفسير الكمي والكيفي للظاهرة من خلال دراسة متغيرين ، أحدهما مستقل وهو [دور المبادرات الوطنية] ، والآخر تابع وهو [تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة].

(٢) منهج الدراسة: اتساقاً مع نوع الدراسة ، وتحقيق أهدافها ، فقد اعتمد الباحث على منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة العشوائية البسيطة للعاملين بدائرة التأهيل بالمديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، والمركز الوطني للتوحد بوزارة التنمية الاجتماعية، والخبراء بمركز البناء البشري بمسقط، ووزارة التربية والتعليم والصحة.

(٣) أدوات الدراسة وإجراءاتها : نظراً إلى الطبيعة الوصفة للدراسة الحالية التي تمت عن طريق المسح الاجتماعي بأسلوب العينة العشوائية البسيطة (المنهج المتبع في هذه الدراسة) فقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف هذه الدراسة ، وقد أُعدت أداة هذه الدراسة (الاستبانة) ، واخضاعها للأسس العلمية واجراء عمليات الصدق والثبات وفق المراحل الآتية :

المرحلة الأولى : بناء أداة الدراسة (الاستبانة) :

تم تصميم الاستبانة وبنائها ، انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها ، وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب في الحصول عليها ، وفي سبيل ذلك فتم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث والمقاييس والاختبارات - في مجال الدراسة الحالية علي النحو الآتي :

١- تم الاطلاع على العديد من المراجع والدراسات والبحوث في العديد من التخصصات (النفسية "كالصحة النفسية وعلم النفس " ، والاجتماعية " كعلم الاجتماع " - الخدمة الاجتماعية- القانون-السياسة) التي تناولت سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، والتأهيل والاعداد المهني لهم، والمبادرات الوطنية لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وأحدث الممارسات المهنية بمجال تدريب وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة، واستفاد الباحث في ذلك في تحديد أبعاد الاستبانة.

٢- تم الاطلاع على العديد من الاختبارات والمقاييس في العديد من التخصصات النفسية والاجتماعية التي تهتم بتدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

١- تم صياغة العبارات في شكلها المبدئي.

٢- تم اتباع الشروط العلمية لصياغة العبارات في إعداد الاستبانة والتي تتمثل في "أن تكون اللغة بسيطة وواضحة ومباشرة ، وأن تكون العبارات مختصرة وتحتوي على قضية واحدة فقط ، وتجنب الجمل المعقدة ، وتجنب العبارات الغامضة وغير المرتبطة ، تجنب العبارات التي تقيس حقيقة علمية ، تجنب العبارات المزدوجة"

٣- تم عرض الاستبانة على السادة المحكمين من تخصصات ذات الصلة بالعمل الاجتماعي والأشخاص ذوي الإعاقة كما تم زيارة مركز البناء البشري للاطلاع على المبادرات التي يتضمنها لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتم إجراء التعديلات النهائية ، وانتهت الاستبانة في صياغتها النهائية وتضمنت الاستبانة الآتي:

الجزء الأول : وشمل على البيانات الأولية (المتغيرات الديمجرافية) عن الخبراء والعاملين بمجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة: وهي متغيرات مستقلة تم صياغتها في مستوى القياس " الأسمى - والرتبي- والنسبي" وشملت علي بعض البيانات الأولية (الخصائص الشخصية والاجتماعية والتعليمية) للعاملين بمجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مثل متغيرات (النوع - المسمى الوظيفي- سنوات الخبرة - المؤهلات العلمية- مكان العمل والوظيفة)

الجزء الثاني : وشمل على دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان : وقد احتوي هذا الجزء علي (١٤) عبارة أو فقرة.

الجزء الثالث : وشمل على دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠ : وقد احتوي هذا الجزء علي (٧) عبارة أو فقرة.

الجزء الرابع : وشمل على دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة: وقد احتوي هذا الجزء علي (٥) عبارة أو فقرة.

الجزء الخامس : وشمل على دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات البيئة المساندة لعمل الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان: وقد احتوي هذا الجزء علي (٥) عبارة أو فقرة.

الجزء السادس: وشمل علي أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠ : وقد احتوي هذا الجزء علي (١٦) عبارة أو فقرة، وذلك وفق مقياس فنوي متدرج علي الصورة الخماسية : (٥)=أوافق بشدة ،(٤)=أوافق ، (٣)=لا تعليق ، (٢)= لا أوافق ، (١)= لا أوافق إطلاقاً.

المرحلة الثانية : التحقق من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) وثباتها .

أولاً: التحقق من صدق الاستبانة -الصدق الظاهري (صدق المحكمين) :

تم الاعتماد علي الصدق الظاهري " صدق المحكمين " ، إذ عُرضت أداة الدراسة علي مجموعة من الخبراء والمتخصصين في العلوم الاجتماعية والخدمة الاجتماعية والإحصاء الاجتماعي لتحكيمها وعددهم (٣ محكمين) في مجالات متنوعة ذات علاقة بموضوع الدراسة، وذلك للتأكد من مدي سلامة بناء الاستبانة ، إذ تم سؤالهم عن : " مدي وضوح صياغة العبارات ، ومدي مناسبتها للمحور الخاص بها ، وأهميتها ، وما يرونها من حيث الحذف أو الإضافة ، ثم قام الباحث بإجراء التعديلات اللازمة على الملاحظات وتحليل ملاحظات المحكمين، وأخذها في الحسبان وتم حذف (١٠ عبارات) ، وبذلك تكون الإدارة قد حققت شروط المصادقية بالصدق الظاهري.

صدق الاتساق الداخلي للاستبانة :

تم إجراء صدق الاتساق للاستبانة علي عينة قوامها (١٠) من العاملين بمجال الأشخاص ذوي الإعاقة وتم حساب معامل الارتباط لبيرسون لعينة الصدق، وتم ذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss)، ويستخدم هذا النوع من الصدق من خلال تطبيق المقياس مرة واحدة ، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي من خلال : حساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة وبين المجموع الكلي لكل بعد تنتمي إليه ، وحساب معامل الارتباط بين درجات كل عبارة والمجموع الكلي لدرجات المقياس ، حساب معامل الارتباط بين درجات مجموع كل بعد وبين المجموع الكلي للمقياس

جدول رقم (١) يوضح صدق الاتساق الداخلي لاستبيان دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص

ن=١٠

ذوي الإعاقة

تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة		ابعاد الاستبانة		ربط سياسات التوظيف بأهداف التنمية المستدامة		ابعاد الاستبانة		التحديات		ابعاد المتطلبات ككل	
رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	معامل الارتباط	معامل الارتباط
١	٠.٥٢٢	٠.٥٢٦	٠.٦٧٣	١	٠.٤٦٨	٠.٤٨٣	٠.٥٦٤	١	٠.٤٨٣	٠.٥٦٤	٠.٥٦٤
٢	٠.٦٢٥	٠.٦٠١	٠.٦٩٤	٢	٠.٧٧٢	٠.٧٧	٠.٥٢	٢	٠.٧٧	٠.٥٢	٠.٥٢
٣	٠.٤٧٣	٠.٥٤٩	٠.٥٩٩	٣	٠.٥٧٨	٠.٧٦٩	٠.٤٤٥	٣	٠.٧٦٩	٠.٤٤٥	٠.٤٤٥
٤	٠.٦٦٩	٠.٤٥١	٠.٥٧٥	٤	٠.٦٧	٠.٤٨٣	٠.٥٦٤	٤	٠.٤٨٣	٠.٥٦٤	٠.٥٦٤
٥	٠.٦٤٣	٠.٤٧٢	٠.٧٩٨	٥	٠.٥٩٢	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	٥	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	٠.٥٧٢
٦	٠.٤٢٥	٠.٥٦٦	تحسين متطلبات البيئة المساندة		ابعاد الاستبانة ككل		٠.٧٧١	٦	٠.٦٤٠	٠.٧٧١	٠.٧٧١
٧	٠.٤٩١	٠.٧١٠	٠.٧٦٨	١	٠.٥٢٢	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	٧	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	٠.٥٧٢
٨	٠.٦٩٧	٠.٦٨١	٠.٤٣٧	٢	٠.٨١٢	٠.٦٤٠	٠.٧٧١	٨	٠.٦٤٠	٠.٧٧١	٠.٧٧١
٩	٠.٦٨٥	٠.٥٩٩	٠.٧٦٩	٣	٠.٤٤٥	٠.٧٥٠	٠.٥٣١	٩	٠.٧٥٠	٠.٥٣١	٠.٥٣١
١٠	٠.٧١٢	٠.٥٧٥	٠.٤٨٣	٤	٠.٥٦٤	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	١١	٠.٤٣٧	٠.٥٧٢	٠.٥٧٢

١١	*.٤٩٩	*.٧٣٨	٥	*.٧٦	*.٥٢٢	١٢	*.٦٤٠	*.٧٧
١٢	*.٥٣١	*.٤٦٧					*.٥٦٠	*.٤٢٥
١٣	*.٦٧١	*.٦٧٩					*.٤٣٧	*.٥٧٢
١٤	*.٥٥٦	*.٦٣٠					*.٧١٠	*.٤٩٨
							*.٤١	*.٦٧

** دال إحصائياً عن مستوى معنوية (٠.٠١)* دال إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥)

اتضح من الجدول رقم (١) أن قيم معامل الارتباط الناتجة مرتفعة وداله عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، (٠.٠٥) في كافة عبارات المقياس مما يشير إلى صدق المقياس ، مما يشير إلى أن استبانة دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يتمتع بدرجة عالية من الصدق والموضوعية ،ويمكن الاعتماد على نتائجها.

جدول رقم (٢) حساب معامل الارتباط بين درجات كل بعد وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس ن=١٠

م	البعد	معامل الارتباط	الدالة
١	تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	٠.٧٧	**
٢	دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية	٠.٧٨١	**
٣	ربط سياسات التوظيف بأهداف التنمية المستدامة	٠.٨٨٥	**
٤	تحسين متطلبات البيئة المساندة	٠.٨٥	**
٥	التحديات	٠.٧٨٢	**
٦	الابعاد ككل	٠.٨٩٢	**

** معنوي عند (٠,٠١) *معنوي عند (٠,٠٥)

اتضح من الجدول رقم (٢) أن قيم معامل الارتباط الناتجة بين كل بعد من ابعاد الأداة وبين المجموع الكلي لدرجات المقياس مرتفعة وداله عند مستوى معنوية (٠.٠١) ، (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق المقياس ، لأن هذه المستويات عالية ، وذلك للوصول الى نتائج أكثر صدقاً وموضوعية ، حيث يمكن الاعتماد على نتائجها.

ثبات الاستبانة: تم حساب ثبات الاستبانة عن طريق استخدام معامل سبيرمان - بروان للتجزئة النصفية وتم تطبيقه على عينة مقدارها ١٠ مفردة من العاملين بمجال تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وكانت النتيجة (٠.٨٩٢ %) وهذا يدل على وجود درجة عالية من الثبات يمكن الباحث من الاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، ونستخلص من نتائج اختباري الصدق والثبات أن أداة القياس (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه ، كما أنها ثابتة بدرجة يؤهلها لتكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ، ويمكن تطبيقها في صورتها النهائية.

(٤)مجتمع الدراسة واختيار العينة:

١. **مجتمع الدراسة :** يمثل مجتمع الدراسة الاطار العام الذي يحتوي علي وحدات الدراسة الحالية والمتمثلة في للعاملين بدائرة التأهيل بالمديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، والمركز الوطني للتوحد بوزارة التنمية الاجتماعية، والخبراء بمركز البناء البشري بمسقط، ووزارة التربية والتعليم والصحة.

٢. **عينة الدراسة:** تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة للعاملين بالجهات المشار إليهم بمجتمع الدراسة والبالغ عددهم(١٤) مفردة من العاملين بمجال تدريب وتأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

(٥)حدود الدراسة:

١. **الحدود الموضوعية (البعد الموضوعي):**واقع دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان والرؤية المستقبلية المقترحة لتفعيل دور هذه المبادرات.

٢. **الحدود البشرية :** تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة العشوائية البسيطة وبلغت عينة الدراسة (١٤) من للعاملين بدائرة التأهيل بالمديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، والمركز الوطني للتوحد بوزارة التنمية الاجتماعية، والخبراء بمركز البناء البشري بمسقط ووزارة الصحة ووزارة التربية والتعليم.

٣. **الحدود المكانية :**محافظة مسقط، ولاية السيب، الخوض، العذبية تم تطبيق هذه الدراسة على العاملين بدائرة التأهيل بالمديرية العامة للأشخاص ذوي الإعاقة، والمركز الوطني للتوحد بوزارة التنمية الاجتماعية، والخبراء بمركز البناء البشري بمسقط، ووزارة التربية والتعليم والصحة.

٤. **الحدود الزمانية :** استغرقت الدراسة الحالية حوالي سبعة أشهر في الفترة الزمنية من فبراير لعام ٢٠٢٤ حتي أكتوبر عام ٢٠٢٤ ، تم تجميع المادة العلمية وإعداد الاطر النظري والميداني وكتابة تقرير البحث.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية :-

تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS وذلك للأساليب التالية

١- التكرار والنسب المئوية وذلك لوصف خصائص أفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم تجاه عبارات محاور الدراسة.

٢- الوسط الحسابي: وذلك لمعرفة الوسط الحسابي لبعض المتغيرات المستقلة كالسن، ومدة الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

١. الانحراف المعياري: سوف يستخدم الانحراف المعياري في المتغيرات الكمية مثل السن ومدة الخبرة في مجال العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢. المعاملات الارتباطية وسوف يستخدم الباحثان معامل ارتباط سبيرمان وذلك لبيان مدى العلاقة بين بعض المتغيرات، ففي نتائج استمارة متطلبات تمكين وبناء قدرات العاملين مع الأشخاص ذوي الإعاقة وربطها بمتغيرات الدراسة.

ثامناً: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

(١) النتائج المرتبطة بخصائص عينة الدراسة

جدول رقم (٣) يوضح عينة الدراسة طبقاً لمتغير النوع ومجال الخبرة ن=١٤

م	النوع	ك	%
١	ذكر	٥	٣٥.٧
٢	أنثى	٩	٦٤.٣
المجموع		١٤	١٠٠%
مجال الخبرة			
١	اضطراب طيف التوحد	٢	١٤.٣
٢	النطق واللغة	٢	١٤.٣
٣	التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة	٤	٢٨.٦
٤	وزارة التربية والتعليم	١	٧.١
٥	وزارة الصحة	١	٧.١
٦	البنوك والاقتصاد	٢	١٤.٣
المجموع		١٤	١٠٠%

تُشير بيانات الجدول رقم (٣) إلى أن نسبة (٦٤.٣%) من عينة الدراسة كانت من الإناث في حين كانت نسبة (٣٥.٧%) من العينة من الذكور، ويتضح ذلك أن هناك نسبة العاملين بمجال اضطراب طيف التوحد من الإناث يقبلون على العمل بهذا المجال بالمقارنة بالذكور.

ثانياً: النتائج المرتبطة بالإجابة على تساؤلات الدراسة

١. الإجابة علي تساؤل الدراسة الأول : ما دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠؟

جدول رقم(٤) دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠ ن=١٤

م	العبارة	الاستجابات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	القوة النسبية	مجموع الأوزان
		أوافق بشدة	أوافق	لا تعليق	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً				
١	ينبغي أن تتضمن قيم التمكين الاجتماعي والاستقلالية الاقتصادية والسلامة والصحة المهنية	١٢	٢	-	-	-	٤.٨٥	٠.٣٦	٩٧%	٦٨
٢	انشاء شراكات بين الجهات الحكومية والخاصة واستدامتها	١٢	٢	-	-	-	٤.٨٥	٠.٣٦	٩٧%	٦٨
٣	تعزيزها للجهود بمجال المسؤولية المجتمعية لشركات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة	١٢	٢	-	-	-	٤.٨٥	٠.٣٦	٩٧%	٦٨
٤	المساهمة في توفير خدمات وبرامج اجتماعية وتأهيلية متطورة وفقاً لمتطلبات سوق العمل تراعي قدرات وامكانيات الاشخاص ذوي الإعاقة	١٢	٢	-	-	-	٤.٨٥	٠.٣٦	٩٧%	٦٨
٥	خلق منظومة شراكة مجتمعية مؤسسية متكاملة تعتمد على تقنيات التكنولوجيا الحديثة تعزز الهوية والمواطنة والترابط والتكافل الاجتماعي	١١	٣	-	-	-	٤.٧٨	٠.٤٢	٩٥.٦%	٦٨
٦	توفير برامج توعوية لدور الأشخاص ذوي الإعاقة في التنمية المجتمعية والاقتصادية	٩	٥	-	-	-	٤.٦٤	٠.٤٩	٩٢.٨%	٦٥
٧	المساهمة في تحديد الفئات القابلة للتوظيف وفقاً لدرجة وشدة الإعاقة طبقاً لأحدث الوسائل العلمية	٧	٧	-	-	-	٤.٥٠	٠.٥١	٩٠%	٦٣
٨	المساهمة في تحديد متطلبات القطاعات المراد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بها.	٩	٥	-	-	-	٤.٦٤	٠.٤٩	٩٢.٨%	٦٥
٩	المساهمة في تحديد المسارات الوظيفية وفقاً لكل قطاع يشمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٢.٤%	٦٦
١٠	ضرورة المتابعة وقياس الأثر المتوقع في بيئة العمل والمجتمع والاسرة	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٢.٤%	٦٦
١١	المساهمة في وضع سياسات داعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات الحكومية والخاصة.	١١	٣	-	-	-	٤.٧١	٠.٦٤	٩٢.٤%	٦٧
١٢	تقديم الدعم للجهات المشغلة للأشخاص ذوي الإعاقة نحو تبني برنامج توظيف مدعوم يطبق في بيئات العمل المختلفة.	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٢.٤%	٦٦
١٣	اقترح بناء شركات مع الجهات الممولة للمشاريع الصغيرة المتناهية وتسويق منتجات الأشخاص ذوي الإعاقة.	٧	٦	١	-	-	٤.٤٢	٠.٦٤	٨٨.٤%	٦٢
١٤	اطلاق برامج تدريبية للزملاء في العمل وأصحاب العمل لضمان التعامل الأمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة	١١	٣	-	-	-	٤.٧٨	٠.٤٢	٩٥.٦%	٦٧

أشارت بيانات الجدول رقم (٤) أن دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠، تمثلت من وجهة نظر عينة الدراسة

علي النحو التالي فقد جاء في المرتبة الأولى: " ينبغي أن تتضمن قيم التمكين الاجتماعي والاستقلالية الاقتصادية والسلامة والصحة المهنية، انشاء شراكات بين الجهات الحكومية

والخاصة واستدامتها، تعزيزها للجهود بمجال المسؤولية المجتمعية لشركات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، المساهمة في توفير خدمات وبرامج اجتماعية وتأهيلية متطورة وفقاً لمتطلبات سوق العمل تراعي قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة" بمتوسط مرجح (٤.٨٥) ، وانحراف معياري (٠.٣٦) وقوة نسبية (٩٧٪)، تليتها "خلق منظومة شراكة مجتمعية مؤسسية متكاملة تعتمد على تقنيات التكنولوجيا الحديثة تعزز الهوية والمواطنة والترابط والتكافل الاجتماعي، إطلاق برامج تدريبية للزملاء في العمل وأصحاب العمل لضمان التعامل الأمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٩٥.٦٪).

وجاء في المرتبة الثانية " توفير برامج توعوية لدور الأشخاص ذوي الإعاقة في التنمية المجتمعية والاقتصادية، والمساهمة في تحديد الفئات القابلة للتوظيف وفقاً لدرجة وشدة الإعاقة طبقاً لأحدث الوسائل العلمية"، بمتوسط مرجح (٤.٦٤) ، وانحراف معياري (٠.٤٩) ، وقوة نسبية (٩٢.٨٪).

وجاء بالمرتبة الثالثة: المساهمة في تحديد المسارات الوظيفية وفقاً لكل قطاع يشمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ضرورة المتابعة وقياس عائد الأثر المتوقع في بيئة العمل والمجتمع والأسرة، المساهمة في وضع سياسات داعمة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعات الحكومية والخاصة، تقديم الدعم للجهات المشغلة للأشخاص ذوي الإعاقة نحو تبني برنامج توظيف مدعوم يطبق في بيئات العمل المختلفة"، بمتوسط مرجح (٤.٧١) ، وانحراف معياري (٠.٦٤) ، وقوة نسبية (٩٢.٤٪).

وجاء في المرتبة الأخيرة: المساهمة في تحديد الفئات القابلة للتوظيف وفقاً لدرجة وشدة الإعاقة طبقاً لأحدث الوسائل العلمية بنسبة (٩٠٪)، تلتها "اقتراح بناء شركات مع الجهات الممولة للمشاريع الصغيرة المتناهية وتسويق منتجات الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة (٨٨.٤٪).

-ويلاحظ هنا تركيز عينة الدراسة علي أنه لزيادة فعالية دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، ينبغي أن تتضمن قيم التمكين الاجتماعي والاستقلالية الاقتصادية والسلامة والصحة المهنية، انشاء شراكات بين الجهات الحكومية والخاصة واستدامتها، تعزيزها للجهود بمجال المسؤولية المجتمعية لشركات القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في دعم وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة، المساهمة في توفير خدمات وبرامج اجتماعية وتأهيلية متطورة وفقاً لمتطلبات سوق العمل تراعي قدرات وإمكانات الأشخاص ذوي الإعاقة ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (حسنين، ٢٠٢٠) والتي توصلت نتائجها إلى أن العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة كانت التي تركز على وتطبيق أفضل الممارسات العالمية لتأهيل ذوي الإعاقة وعقد الشركات العلمية والتدريبية مع جامعات ومراكز عالمية لتبادل الخبرات، ووجود برامج تأهيل مهني لذوي الإعاقة تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

الاجابة علي تساؤل الدراسة الفرعي الأول:ما دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠؟

جدول رقم(٥)دور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠ ن=١٤

م	العبارة	الاستجابات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	القوة النسبية	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	لا تعليق	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً				
١	تساهم في إعداد وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول السهل والأمن إلى مختلف الأماكن والخدمات.	١٠	٣	١	-	-	٤.٦٤	٠.٦٣	٩٢.٨%	٣
٢	تساهم في التوعية بضرورة تطوير وسائل النقل المخصصة لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وضع مواصفات آمنة بداخل هذه الوسائل.	١١	٣	-	-	-	٤.٧٨	٠.٤٢	٩٥.٦%	١
٣	لديها خبرات تمكنها من اقتراح التعديلات التنظيمية لاجراء التعديلات علي الأماكن التي يتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بها.	٩	٤	١	-	-	٤.٥٧	٠.٦٤	٩١.٤%	٤
٤	تساهم في التعرف على وضع التيسيرات التي تضمن سهولة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مساكنهم وأماكن عملهم	٨	٥	١	-	-	٤.٥	٠.٦٥	٩٠%	٥
٥	تساعد في اطلاق البرامج التوعوية الموجهة لمختلف فئات المجتمع لإذكاء الوعي نحو الحقوق القانونية المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.	٨	٦	-	-	-	٤.٥٧	٠.٥١	٩١.٤%	٤ مكرر
٦	توفير قاعدة بيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن التدريب المهني والتشغيل والتوظيف.	٦	٨	-	-	-	٤.٤٢	٠.٥١	٨٨.٤%	٦
٧	مساعدة أصحاب القرار في التعرف على برامج الكشف عن بيئات العمل ومدي ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، واجراء التعديلات عليها لتتناسب احتياجاتهم.	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٤.٢%	٢

أشارت بيانات الجدول رقم (٥) أن دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠، تمثلت من وجهة نظر عينة الدراسة علي النحو التالي فقد جاء في المرتبة الأولى: " تساهم في التوعية بضرورة تطوير وسائل النقل المخصصة لنقل الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال وضع مواصفات آمنة بداخل هذه الوسائل". بمتوسط مرجح (٤.٧٨) ، وانحراف معياري (٠.٤٢) وقوة نسبية (٩٥.٦%)، تليتها "مساعدة أصحاب القرار في التعرف على برامج الكشف عن بيئات العمل ومدي ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، واجراء التعديلات عليها لتتناسب احتياجاتهم، بنسبة(٩٤.٢%)، تلتها " تساهم في إعداد وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول السهل والأمن إلى مختلف الأماكن والخدمات" بنسبة (٩٢.٨%).

وجاء في المرتبة الثانية " لديها خبرات تمكنها من اقتراح التعديلات التنظيمية لاجراء التعديلات علي الأماكن التي يتم توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بها. تساهم في التعرف على وضع التيسيرات التي تضمن سهولة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مساكنهم وأماكن عملهم"، بمتوسط مرجح (٤.٥٧) ، وانحراف معياري (٠.٦٤) ، وقوة نسبية (٩١.٤٪).

وجاء في المرتبة الأخيرة: تساهم في التعرف على وضع التيسيرات التي تضمن سهولة وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى مساكنهم وأماكن عملهم" بنسبة (٩٠٪)، تلتها "توفير قاعدة بيانات عن الأشخاص ذوي الإعاقة الباحثين عن التدريب المهني والتشغيل والتوظيف"، بنسبة (٨٨.٤٪).

- ويلاحظ هنا تركيز عينة الدراسة علي لابد أن تساهم المبادرات في رفع مستوي الوعي بتوفير وسائل النقل لتيسير عملية انتقال الأشخاص ذوي الإعاقة إلى بيئات عملهم، وكذا الوصول السهل والأمن لمختلف الخدمات والأماكن ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (الوهيبي، ٢٠٢٣) والتي توصلت نتائجها إلى ضرورة تزويد المواصلات العامة بالتيسيرات التي تشهل وصول الأمن للأشخاص ذوي الإعاقة، وكذلك دراسة (Sundar et al.,2018) والتي أشارت إلى نقص وسائل النقل المتاحة للأشخاص ذوي الإعاقة.

الاجابة علي تساؤل الدراسة الفرعي الثاني : ما دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة ؟

جدول رقم(٦) دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة ن=١٤

م	العبارة	الاستجابات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	القوة النسبية	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	لا تعليق	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً				
١	رصد ومنع أشكال التمييز في التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدي المؤسسات.	١٠	٣	١	-	-	٤.٦٤	٠.٦٣	٩٢.٨٪	٣
٢	التيقن من اتخاذ التدابير اللازمة من قبل المؤسسات لتوفير امكانية الوصول الأمن للأشخاص ذوي الإعاقة.	٩	٥	-	-	-	٤.٦٤	٠.٤٩	٩٢.٨٪	٣ مكرر
٣	ضمان التدريب والتأهيل المهني الملائم والمستند على الادلة العلمية الذي يضمن التأهيل المنافس لسوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.	١١	٣	-	-	-	٤.٧٨	٠.٤٢	٩٥.٦٪	١ مكرر
٤	اقتراح الارشادات المناسبة لضمان السلامة والصحة المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات عملهم.	١١	٣	-	-	-	٤.٧٨	٠.٤٢	٩٥.٦٪	١
٥	اقتراح الوظائف المناسبة لقدرات وامكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٤.٢٪	٢

أشارت بيانات الجدول رقم (٦) أن دور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة، تمثلت من وجهة نظر عينة الدراسة علي النحو التالي:

فقد جاء في المرتبة الأولى: " ضمان التدريب والتأهيل المهني الملائم والمستند على الأدلة العلمية الذي يضمن التأهيل المنافس لسوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، واقتراح الارشادات المناسبة لضمان السلامة والصحة المهنية للأشخاص ذوي الإعاقة في بيئات عملهم.." بمتوسط مرجح (٤.٧٨) ، وانحراف معياري (٠.٤٢) وقوة نسبية (٩٥.٦٪)، اقتراح الوظائف المناسبة لقدرات وامكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة ٩٤.٢٪ **وجاء في المرتبة الثانية:** رصد ومنع أشكال التمييز في التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدى المؤسسات ، والتيقن من اتخاذ التدابير اللازمة من قبل المؤسسات لتوفير امكانية الوصول الآمن للأشخاص ذوي الإعاقة"، بمتوسط مرجح(٤.٦٤)، وانحراف معياري(٠.٤٩)، بقوة نسبية(٩٢.٨٪).

- ويلاحظ هنا تركيز عينة الدراسة علي أنه من ينبغي أن ترتبط دور المبادرات الوطنية بأهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بضمان التدريب والتأهيل المناسب واقتراح الوظائف المناسبة لقدرات وامكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة ، وامكانية توفير الوصول الآمن ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Chou et al.,2024) والتي أوصت بتذليل العقبات السلوكية والثقافية التي تحول دون إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة إلى التوظيف، ويتفق أيضاً مع دراسة(حسنين، ٢٠٢٠) والتي أوصت بتدريب المختصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وتطبيق أفضل الممارسات العالمية لتأهيل ذوي الإعاقة وعقد الشركات العلمية والتدريبية مع جامعات ومراكز عالمية لتبادل الخبرات، ووجود برامج تاهيل مهني لذوي الإعاقة تتوافق مع متطلبات سوق العمل وتسلط الضوء على قصص النجاح الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة.

الاجابة علي تساؤل الدراسة الفرعي الثالث : ما دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة؟

جدول رقم(٧) دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة

ن = ١٤

م	العبارة	الاستجابات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	القوة النسبية	رقم الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	لا تعليق	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً				
١	رصد اجراءات التقيد بالموصفات الهندسية للأماكن والطرق العامة والمباني ودور الترفيه وغيرها من المرافق التي تسهل حركة الأشخاص ذوي الإعاقة.	٨	٦	-	-	-	٤.٥٧	٠.٥١	٩١.٤٪	٤
٢	المشاركة في إعداد دليل المواصفات الهندسية للبيئة الدامجة للأشخاص ذوي الإعاقة.	٧	٧	-	-	-	٤.٥	٠.٥١	٩٠٪	٥
٣	المشاركة في طرح التسهيلات الخاصة بوسائل النقل العام لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدامها، وتوفير إرشادات السلامة في الحافلات بلغة الإشارة والجدول البصرية.	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٤.٢٪	٢
٤	المشاركة في تدريب وتأهيل مقدمي الرعاية والمساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة داخل بيئة العمل.	١٠	٤	-	-	-	٤.٨٥	٠.٣٦	٩٧٪	١
٥	المشاركة في قياس إمكانية النفاذ الرقمي للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف توفير فرص عادلة لهم.	١٠	٤	-	-	-	٤.٧١	٠.٤٦	٩٤.٢٪	٣

أشارت بيانات الجدول رقم (٧) أن دور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة ، تمثلت من وجهة نظر عينة الدراسة علي النحو التالي:

فقد جاء في المرتبة الأولى: " المشاركة في تدريب وتأهيل مقدمي الرعاية والمساعدة للأشخاص ذوي الإعاقة داخل بيئة العمل." بمتوسط مرجح (٤.٨٥) ، وانحراف معياري (٠.٣٦) وقوة نسبية (٩٧٪)، تلتها " المشاركة في طرح التسهيلات الخاصة بوسائل النقل العام لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدامها، وتوفير إرشادات السلامة في الحافلات بلغة الإشارة والجدول البصرية بنسبة (٩٤.٢٪) **وجاء في المرتبة الثانية:** المشاركة في قياس إمكانية النفاذ الرقمي للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف توفير فرص عادلة لهم"، بمتوسط مرجح (٤.٧١)، وانحراف معياري (٠.٤٦)، بقوة نسبية (٩٤.٢٪) تلتها " رصد اجراءات التقيد بالمواصفات الهندسية للأماكن والطرق العامة والمباني ودور الترفيه وغيرها من المرافق التي تُسهل حركة الأشخاص ذوي الإعاقة" بنسبة (٩١.٤٪)، ثم " المشاركة في إعداد دليل المواصفات الهندسية للبيئة الدامجة للأشخاص ذوي الإعاقة" بنسبة (٩٠٪).

- ويلاحظ هنا تركيز عينة الدراسة علي أنه لكي يكون للمبادرات دور فعال في تحسين متطلبات البيئة المساندة للأشخاص ذوي الإعاقة ينبغي أن تدريب المتخصصين وطرح التسهيلات بوسائل النقل العام وتوفير الارشادات المناسبة في الحافلات دراسة (حسنين، ٢٠٢٠) والتي أوصت بتدريب المختصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة وتطبيق أفضل الممارسات العالمية لتأهيل ذوي الإعاقة وعقد الشركات العلمية والتدريبية مع جامعات ومراكز عالمية لتبادل الخبرات، ويتفق أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة (الوهيبي، ٢٠٢٣) إلى ضرورة أن تلتزم الجهات الحكومية والمؤسسات الخاصة باتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان استفادة المعاقين من الخدمات العامة ومنها " التقيد بالمواصفات الهندسية بالنسبة للأماكن والطرق العامة والمباني ودور العبادة ودور الترفيه ومداخل الاسواق ومواقف السيارات وغيرها من المرافق التي يرتادها المعاقون، وتزويد وسائل المواصلات العامة بما يسهل حركتهم في المطارات والموانئ والطرق.

الاجابة علي تساؤل الدراسة الفرعي الرابع : ما أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان؟

جدول رقم (٨) أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان ن=١٤

م	العبارة	الاستجابات					المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	القوة النسبية	الترتيب
		أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق تعليق	لا أوافق	لا أوافق إطلاقاً				
١	غياب القدرة لدي الأشخاص ذوي الإعاقة في المعرفة ذات الصلة بالوظائف والمهن التي لديهم القدرة علي أدائها أو بأي وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة والتدريب المرتب بالوظيفة.	٤	٩	-	٢	-	٤.١٤	٠.٧٧	٨٢.٨٪	٥
٢	ارتفاع التكاليف المرتبطة بالنقل للأشخاص ذوي الإعاقة وتأثير ذلك على إمكانية الوصول إلى العمل.	٤	٦	-	٤	-	٣.٧١	١.٢٠	٧٤.٢٪	١٠
٣	رفض الأسر لإقامة أبنائهم من ذوي الإعاقة في مكان العمل في حال توفير سكن من قبل المنشأة.	٣	٩	٢	-	-	٤.٠٧	٠.٦١	٨١.٤٪	٦ مكرر

٤	التحيز السلبي لصاحب العمل تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة خوفاً من التأثير السلبي للكفاءة التنظيمية والانتاجية.	٥	٩	-	-	-	٦١	٤.٠٧	٠.٦١	٪٨١.٤	٦
٥	ميل أصحاب العمل إلى الاعتقاد بأن الموظفين ذوي الإعاقة يكلفون توظيفاً أكبر في حال اذياء أنفسهم مما يؤدي إلى مطالبات التأمين.	٤	١٠	-	-	-	٦٠	٤.٣٥	٠.٤٩	٪٨٧	٢
٦	عدم تطوير برامج التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ليتلاءم مع متطلبات سوق العمل.	٤	٩	١	-	-	٥٩	٤.٢١	٠.٥٧	٪٨٤.٢	٣
٧	تحديات بيئية تنظيمية والمشورة من مقدمي الرعاية الصحية التي في الغالب تقييم الشخص ذوي الإعاقة بغير لائق طبياً.	٣	٩	٢	-	-	٥٧	٤.٠٧	٠.٦١٥	٪٨١.٤	٦ مكرر
٨	اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة شفقة وليس تقدير لمكانتهم.	٣	٧	٤	-	-	٥٥	٣.٩٢	٠.٧٣	٪٨٧.٤	١
٩	احجام بعض الأسر عن توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة لتدني الراتب	٥	٦	٢	١	-	٥٧	٤.٠٧	٠.٩١	٪٨١.٤	٦ مكرر
١٠	ضعف المهارات الاجتماعية لدى البالغين من ذوي الإعاقة يمكن أن يهدد حصولهم على الوظيفة.	٤	٧	١	٢	-	٥٥	٣.٩٢	٠.٧٣	٪٨٧.٤	١ مكرر
١١	عدم توفير المتخصصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة	٤	٩	١	-	-	٥٩	٤.٢١	٠.٥٧	٪٨٤.٢	٣ مكرر
١٢	خوف أسر الأشخاص ذوي الإعاقة من فقدان دعم الدخل ومزايا التأمين الصحي والمزايا والتسهيلات الأخرى التي يحصلون عليها	٣	٨	١	٢	-	٥٤	٣.٨٥	٠.٩٤	٪٧٧	٩
١٣	الافتقار إلى تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل.	٥	٤	٣	-	-	٥٩	٤.٢١	٠.٦٩	٪٨٤.٢	٣ مكرر
١٤	محدودية المراكز المعنية بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل.	٢	١٢	-	-	-	٥٨	٤.١٤	٠.٣٦٣	٪٨٢.٨	٤
١٥	ضعف وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بالمبادرات الخاصة بالتأهيل والتدريب والتوظيف.	٤	٧	١	٢	-	٥٥	٣.٩٢	٠.٩٩	٪٧٨.٤	٨
١٦	ضعف التنسيق بين مراكز وجهات التأهيل والتدريب من ناحية وبين جهات التوظيف من ناحية أخرى.	٤	٧	٢	١	-	٥٦	٤	٠.٨٧	٪٨٠	٧

أشارت بيانات الجدول رقم (٨) أن أهم التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان ، تمثلت من وجهة نظر عينة الدراسة علي النحو التالي: **فقد جاء في المرتبة الأولى:** " اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة شفقة وليس تقدير لمكانتهم، وضعف المهارات الاجتماعية لدى البالغين من ذوي الإعاقة يمكن أن يهدد حصولهم على الوظيفة." بمتوسط مرجح (٢.٩٢) ، وانحراف معياري (٠.٧٣) وقوة نسبية (٨٧.٤٪)، تليتها "ميل أصحاب العمل إلى الاعتقاد بأن الموظفين ذوي الإعاقة يكلفون توظيفاً أكبر في حال اذياء أنفسهم مما يؤدي إلى مطالبات التأمين بنسبة (٨٧٪).

وجاء في المرتبة الثانية " عدم توفير المتخصصين في مجال التأهيل والتدريب للأشخاص ذوي الإعاقة الافتقار إلى تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل."، بمتوسط مرجح (٤.٢١) ، وانحراف معياري (٠.٦٩) ، وقوة نسبية (٨٤٪) تلتها " محدودية المراكز المعنية بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل" بنسبة (٨٢.٣٪)، " تلتها "غياب القدرة لدى الأشخاص ذوي الإعاقة في المعرفة ذات الصلة بالوظائف والمهن التي لديهم القدرة علي أدائها أو بأي وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة والتدريب المرتب بالوظيفة" بنسبة (٨٢.٨٪).

وجاء بالمرتبة الثالثة: رفض الأسر لإقامة أبنائهم من ذوي الإعاقة في مكان العمل في حال توفير سكن من قبل المنشأة، والتحيز السلبي لصاحب العمل تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة خوفاً من التأثير السلبي للكفاءة التنظيمية والانتاجية، وتحديات بيئية تنظيمية والمشورة من مقدمي الرعاية الصحية التي في الغالب تقييم الشخص ذوي الإعاقة بغير لائق طبياً، احجام بعض الأسر عن توظيف أبنائهم من ذوي الإعاقة لتدني الراتب"، بمتوسط مرجح (٤.٠٧) ، وانحراف معياري (٠.٦١) ، وقوة نسبية (٨١.٤٪).

وجاء في المرتبة الأخيرة: ضعف التنسيق بين مراكز وجهات التأهيل والتدريب من ناحية وبين جهات التوظيف من ناحية أخرى"، بمتوسط مرجح (٤) ، وانحراف معياري (٠.٨٧) ، وقوة نسبية (٨٠٪). تلتها "ضعف وعي أسر الأشخاص ذوي الإعاقة بالمبادرات الخاصة بالتأهيل والتدريب والتوظيف بنسبة (٧٨.٤٪) ثم "خوف أسر الأشخاص ذوي الإعاقة من فقدان دعم الدخل ومزايا التأمين الصحي والمزايا والتسهيلات الأخرى التي يحصلون عليها" بنسبة (٧٧٪).

- ويلاحظ هنا تركيز عينة الدراسة علي أن أكثر التحديات التي تواجه فعالية دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تلك التي تركز على اعتقاد الأهالي بأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة شقة وليس تقدير لمكانتهم، وضعف المهارات الاجتماعية لدى البالغين من ذوي الإعاقة وميل أصحاب العمل إلى الاعتقاد بأن الموظفين ذوي الإعاقة يكلفون توظيفاً أكبر ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (Thomas & Ellis, 2013) والتي أشارت إلى أن من ضمن عوائق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة أن الأشخاص ذوي الإعاقة يفتقرون إلى الوصول إلى الموارد التي تجعله قادراً على تأمين أو زيادة العمل، مثل الرعاية الطبية.

تاسعاً: رؤية استشرافية ومقترحات لتحسين دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف

الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠

تحدد الرؤية الاستشرافية في البحث الحالي من خلال الاعتماد على محاور أساسية قد تساعد في تحسين فعالية دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠م وتلك المحاور هي:.

المحور الأول: الرؤية الاستشرافية المرتبطة بتفعيل دور المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة:-

١. ضرورة مساهمتها في تطوير خدمات وبرامج اجتماعية وتأهيلية متطورة وفقاً لمتطلبات سوق العمل تراعي قدرات وإمكانيات الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. إطلاق برامج تدريبية للزملاء في العمل وأصحاب العمل لضمان التعامل الأمثل مع الأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. إجراء المزيد من الدراسات حول تحديد الفئات القابلة للتوظيف وفقاً لدرجة وشدة الإعاقة طبقاً لأحدث الوسائل العلمية.
٤. المساهمة في تحديد أنسب المسارات الوظيفية وفقاً لكل قطاع يشمل توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٥. التعاون والتنسيق وتوثيق الصلات وتيسير تبادل التجارب في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بدول الخليج والدول العربية.

المحور الثاني: الرؤية الاستشرافية المرتبطة بدور المبادرات الوطنية في تطوير الأطر التشريعية المتعلقة بسياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة طبقاً لرؤية عُمان ٢٠٤٠.

١. نحن بحاجة إلى اقتراح التعديلات التنظيمية لإجراء التعديلات علي الأماكن التي يتم توظيف

- الأشخاص ذوي الإعاقة بها لتتضمن تيسيرات الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. نحن بحاجة إلى إطلاق البرامج التوعوية الموجهة لمختلف فئات المجتمع لإذكاء الوعي نحو الحقوق القانونية المتعلقة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
٣. نحن بحاجة إلى وضع ضوابط لبرامج الكشف عن بيئات العمل ومدي ملائمتها للأشخاص ذوي الإعاقة، وإجراء التعديلات عليها لتتناسب احتياجاتهم.
- المحور الثالث: الرؤية الاستراتيجية المرتبطة بدور المبادرات الوطنية في ربط سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بأهداف التنمية المستدامة في الأشخاص ذوي الإعاقة.**
١. نحن بحاجة إلى رصد ومنع أشكال التمييز في التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة لدى المؤسسات.
٢. نحن بحاجة إلى ضمان التدريب والتأهيل المهني الملائم والمستند على الأدلة العلمية الذي يضمن التأهيل المنافس لسوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.
- المحور الرابع: الرؤية الاستراتيجية المرتبطة بدور المبادرات الوطنية في تحسين متطلبات تحقيق البيئة المساندة للعمل للأشخاص ذوي الإعاقة.**
١. نحن بحاجة إلى رصد إجراءات التقيد بالموصفات الهندسية للأماكن والطرق العامة والمباني ودور الترفيه وغيرها من المرافق التي تُسهل حركة الأشخاص ذوي الإعاقة.
٢. نحن بحاجة إلى المشاركة في طرح التسهيلات الخاصة بوسائل النقل العام لتشجيع الأشخاص ذوي الإعاقة على استخدامها، وتوفير إرشادات السلامة في الحافلات بلغة الإشارة والجدول البصرية.
٣. المشاركة في قياس إمكانية النفاذ الرقمي للأشخاص ذوي الإعاقة بهدف توفير فرص عادلة لهم.
- المحور الخامس: الرؤية الاستراتيجية المرتبطة بالمقترحات للتغلب على التحديات التي تواجه فعالية المبادرات الوطنية في تطوير سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بسلطنة عُمان**
١. مساعدة الأشخاص ذوي الإعاقة في المعرفة ذات الصلة بالوظائف والمهن التي لديهم القدرة على أدائها أو بأي وسيلة لاكتساب المهارات اللازمة والتدريب المرتب بالوظيفة.
٢. تقديم التيسيرات اللازمة لإمكانية الوصول إلى العمل.
٣. إلزام أصحاب العمل بواجباته تجاه توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة .
٤. تطوير برامج التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة ليتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
٥. إنشاء وحدات طبية متخصصة لتقييم الشخص ذوي الإعاقة حين حصوله على فرصة عمل.
٦. تطبيق الممارسات العالمية لتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة لسوق العمل.
٧. التوسع في إنشاء المراكز المعنية بتأهيل وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة التي تتوافق مع متطلبات

سوق العمل.

٨. تنمية وعي اسر الأشخاص ذوي الإعاقة بالمبادرات الخاصة بالتأهيل والتدريب والتوظيف.

٩. التنسيق بين مراكز وجهات التأهيل والتدريب من ناحية وبين جهات التوظيف من ناحية أخرى.

عاشراً: التوصيات التطبيقية للدراسة :

١- ضرورة الاهتمام بتنفيذ دور اختصاصيين المتابعة والتشغيل في الجهات المعنية بتشغيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وعقد العديد من الدورات التدريبية لهم لتفعيل توصيفهم الوظيفي على مستوي سلطنة عُمان، حيث أن من أهم التحديات التي تواجه المبادرات الوطنية هي المتابعة اللاحقة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

٢- الاستعانة بأدوات تقييم دقيقة توضح شدة وضعف مستوي الإعاقات وأنسبها للتدريب والتأهيل والتوظيف طبقاً لوظائف يتم التدريب عليها في البيئة التأهيلية لتكون متوافقة مع متطلبات سوق العمل.

٣- الاتجاه من التركيز على البرامج الأكاديمية والتقليدية إلى الاهتمام بالبرامج المهنية المتطورة والمستندة على الأدلة العلمية في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ، وذلك لما لها من جدوي على تطوير مهارات البالغين من ذوي الإعاقة مما يساعدهم على الدمج الاجتماعي والاستقلالية الاقتصادية.

٤- إنشاء قاعدة بيانات دقيقة عن الوظائف التي يمكن إلحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بها ، وتشمل جميع البيانات والاحصائيات ، وذلك للعمل على تسهيل إجراء الدراسات والبحوث للأشخاص ذوي الإعاقة وأحدث الخدمات والبرامج المقدمة لهم.

٥- ضرورة تدريب العاملين بمجال الاشخاص ذوي الإعاقة على تطبيق أحدث البروتوكولات والأدوات والبرامج الحديثة القائمة على الأدلة العلمية في العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة للنهوض بالبرامج التدريبية لهذا المجال.

٦- التوسع في تطبيق برامج التدريب والتأهيل المهني والمستندة على الأدلة العلمية المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة والتي تمكنهم من ممارسة حياتهم العلمية واستقلالهم الاقتصادي.

٧- مواكبة التغيرات الحاصلة في سوق العمل والتعرف على متطلباتها الجسدية والعقلية والاجتماعية بهدف إجراء التعديلات على المهارات المقدمة للبالغين من ذوي الإعاقة في مراكز التأهيل المهني.

٨- متابعة الأشخاص ذوي الإعاقة في بعد الالتحاق بالوظائف لضمان استقراهم وتكيفهم المهني، وتخطي الصعوبات التي قد تظهر أثناء تشغيلهم وإنشاء أدوات تتبع دقيقة .

قائمة المراجع المستخدمة في البحث

- الأمم المتحدة (٢٠٠٦). اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، نيويورك: ١٣ ديسمبر.
- الأمم المتحدة (٢٠١٥). أهداف التنمية المستدامة، نيويورك.
- حسنين، هالة أحمد سليمان. (٢٠٢٠). العوامل المؤثرة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وعلاقتها ببعض المتغيرات كما يدركها المختصون. المجلة التربوية. جامعة سوهاج. ج ١ العدد (٨٢).
- القمش، مصطفى، والسعيدة، ناجي. (٢٠١٦). قضايا ومشكلات معاصرة في التربية الخاصة. ط٢: دار المسيرة.
- الوهبي، إيمان رامس غاسي (٢٠٢٣). الإطار القانوني للحق في العمل للأشخاص ذوي الإعاقة، دراسة تحليلية ومقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس.
- كباره، نواف (٢٠٠٧). العقد العربي للنهوض بالأشخاص المعوقين، المؤتمر العربي والإقليمي حول تدريب وتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة. العين: ٢٥-٢٨ مارس.
- مركز البناء البشري (٢٠٢٤). مبادرة كن معنا لأجلهم لتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة، سلطنة عُمان.
- منظمة الصحة العالمية / عشر حقائق عن العجز (٢٠٢٤)
<http://www.who.int/factsheets/fs/1042/ar>
- منظمة العمل الدولية. (٢٠١٥). الممارسات السليمة الناشئة في مجال تأهيل وتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في لبنان.
- مهيدات ، محمد عيل قيس، والمقداد، ابراهيم. (٢٠١٢). الكفايات المعرفية والمهارات اللازمة لمعلمي الأطفال ذوي اضطراب التوحد في الأردن ودرجة امتلاكها. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ١١. العدد (٢). المجلد (١١).
- وزارة التنمية الاجتماعية (٢٠٢٣). ملامح قطرية: سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في سلطنة عُمان.
- وزارة الشؤون الاجتماعية (٢٠٠٩). الندوة الاجتماعية حول مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، دبي: ١٠-١١ يونيو.
- Banks, L.M., Polack, S. 2013. The economic costs of exclusion and gains of inclusion of people with disabilities: Evidence from low and middle income countries. London: CBM and the London School of Hygiene and Tropical Medicine.
- Marzec, D. Stefaniak, R. (2017). Providing equal opportunities for people with disabilities as a contemporary challenge. International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM, 463-470, <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2017/34>.
- Markandeyan S. (1992). Vocational Training and Employment for the handicapped, Seminar Paper Karalla Federation of the Blindm, Trivandrum.
- Sundar,V., O'Neill,J., Houtenville,A., Phillips,K., Keirns,T. & Katz,E. (2018). Striving to work and overcoming barriers: Employment strategies and successes of people with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation,48, 93-109.

- Thomas,K & Ellis,A. (2013). Patterns of healthcare use and employment among people with disabilities. Disability and Health Journal,6,133-140.
- Chou, Y., Uwano, T,. (2024). Assessing disability rights in four Asian countries: The perspectives of disabled people on physical, attitudinal and cultural barriers, Political Geography, <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2023.103027>
- Daniel W. Derbyshire., Emma J. (2024). Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review, Social Science & Medicine, <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116742>.
- <https://www.oman2040.om/>