

الاحتياج للتدريب لتنمية المهارات الوظيفية كآلية من آليات تحقيق رؤية إيجابية لاندماج التربوي بالمجتمع الليبي

أسامة محمد بن رجب¹, ابتسام ميلاد حديدان², هالة غيث احمد بن شتي³

^{1,2}جامعة طرابلس- كلية الآداب السواني

³المعهد العالي للعلوم والتقنية ابوسليم

Ozlitny@yahoo.com¹, basma_mem@yahoo.com², hallabens4@gmail.com³

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى الاحتياج للتدريب لتنمية المهارات الوظيفية من وجهة نظر العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة كآلية من آليات تحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي، وقد اعتمدت الدراسة على المسح الاجتماعي بالعينة وتكون المجتمع من موظفي إدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة، وخلصت النتائج إلى الإشارة لعدة احتياجات من المفترض القيام بها حتى يمكن أن تتحقق رؤية إيجابية لعملية الاندماج التربوي بالمدارس بالمجتمع الليبي.

الكلمات المفتاحية: التدريب - تنمية المهارات الوظيفية - رؤية إيجابية.

Abstract:

The study aimed to identify the extent of the need for training to develop functional skills from the point of view of employees of the Office of Education and Integration of Special Groups as a mechanism for achieving a positive vision for educational integration. The study relied on a social survey of the sample and the population was composed of employees of the Department of Education and Integration of Special Groups. The results concluded with an indication There are several needs that are supposed to be done so that a positive vision of the educational integration process in schools in Libyan society can be achieved.

Key words: Training - functional skills development - positive vision.

المقدمة:

تحقق العملية التدريسية الفاعلة ارتفاع معدل الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرائق وإجراءات العاملين بما هو مطلوب منهم، وتطوير مهاراتهم لتحقيق الأهداف التنظيمية والعمل على تحسين الخدمات التي تقدمها الإدارة بما ينعكس على زيادة رضا المستفيدين من الخدمة، الأمر الذي يساعد في خلق اتجاهات إيجابية داخلية وخارجية نحو عملية الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي، وفي هذا فإن المستفيدين هم تلاميذ الفئات الخاصة وذويهم. وفقاً لذلك فقط تضمنت الدراسة: تأسيس إدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة بالدولة الليبية، اللوائح والقوانين المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة، أهمية تدريب العاملين بإدارة مكتب الاندماج التربوي، المبادئ والأسس التي يبني عليها خطط برامج التدريب للإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة، الأساليب التدريسية لتنمية قدرات العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة لتحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي. بالإضافة إلى دراسة ميدانية للتعرف على مدى احتياج العاملين بإدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة للتدريب لتنمية المهارات الوظيفية لتحقيق رؤية إيجابية لعملية الاندماج التربوي.

مشكلة الدراسة:

في المجتمع الليبي تعد عملية الاندماج التربوي للفئات الخاصة أمر حديث نسبياً، وحتى يتحقق النجاح لهذه العملية الحديثة يتطلب الأمر أعداد دورات تدريبية متلاحقة، ففي ظل كل المتغيرات المتلاحقة التي تشهدها التربية الخاصة علي مستوى العالم أصبح لزاماً علي التجربة الليبية الحديثة العهد تدريب موظفيها ليتمكنون من مواكبة التطور من خلال الاعتماد على التدريب، الذي يعتبر بمثابة الاستثمار للرأس المال البشري وتعزيز للأصول الفكرية في مدارس الاندماج التربوي، حيث يساهم في تنمية قدرات العاملين وجاهزيتهم للعمل وإتقانهم على أكمل وجه وبالجودة العالية المطلوبة التي تحقق

الرضا وتكسب ميزة تنافسية. من هنا فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في الإجابة على التساؤل التالي: ما هي الاحتياجات التدريبية لتنمية المهارات الوظيفية للعاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة كآلية من آليات تحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي؟

أهمية الدراسة:

1. أن يكسب العاملين الإداريين العاملين بإدارة تعليم الفئات الخاصة معارف ومهارات واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم ومهاراتهم في العمل، ويرفع من إنتاجيتهم، وبالتالي إنتاجية الإدارة ككل.
 2. يساعد العاملين في تحسين قدراتهم على اتخاذ القرارات وحل المشاكل التي تواجههم والارتقاء بمستواهم الوظيفي، وتحمل مسؤوليات أكبر وربما مسؤوليات قيادية.
 3. يكسب العاملين ثقة بأنفسهم وقدرة على العمل من دون الاعتماد على الآخرين، ويدعم احترامهم لأنفسهم واحترام الآخرين لهم ويرفع روحه المعنوية.
 4. يساهم في تقليل حدة القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل أو قلة المهارات التي ينجم عنها ضعف في مستوى الأداء.
- هدف الدراسة: التعرف الى مدى الاحتياج للتدريب لتنمية المهارات الوظيفية من وجهة نظر العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة كآلية من آليات تحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي.

المفاهيم الإجرائية:

التدريب: نشاط مخطط له من قبل إدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة والموجه للعاملين بها؛ لتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتطويرها، واكسابهم الاتجاهات والقيم اللازمة عند تقديمهم الخدمة لتلاميذ الفئات الخاصة المندمجين بالمدارس الحكومية. تنمية المهارات الوظيفية: القدرة على تحقيق الأهداف المهنية وإتمام المهام بكفاءة في الوقت المحدد، والقدرة على دفع لتعلم مهارات جديدة أو تطوير المهارات القديمة عن طريق التعلم النشط وتطبيق استراتيجيات التعلم، بالإضافة إلى تطوير عقلية النمو المستمر والفضول لاستكشاف أشياء جديدة؛ للتكيف بسرعة مع تحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي بالمجتمع الليبي. رؤية إيجابية: صورة عامة محددة بوضوح لمستقبل عملية الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي يتحدد من خلالها قدرة إدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة على تحقيق لأهدافها.

تأسيس إدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة بالدولة الليبية:

. أنشئت كإدارة لتعليم الفئات الخاصة وفقاً لرقم القرار (665) لسنة 2008 م.

. ثم استحدثت كمكتب تعليم طلاب الخاصة رقم (115) لسنة 2009 م.

. ثم استحدثت تحت مسمى مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة بقرار مجلس الوزراء رقم (134). لسنة 2012 م.

. تم تغيير المسمى إلى إدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة 2017م [1]

الأهداف:

1. إتاحة فرصة الاندماج التربوي وتأكيد الحق في التعليم لكل طالب دون تمييز في ليبيا.
 2. العمل على رفع كفاءة العملية التعليمية.
 3. تفعيل القوانين الخاصة واللوائح التنفيذية في مجال التعليم لطلاب الفئات الخاصة لضمان حقهم في التعليم [1]
- المهام:
1. اقتراح البرامج اللازمة لتنفيذ قرارات وزارة التربية والتعليم المتعلقة بطلبة الفئات الخاصة.
 2. حصر المؤسسات التعليمية التي بها طلبة من الفئات الخاصة وعدادهم والفصول اللازمة لذلك والمعلمين لعدا الغرض والوسائل التعليمية المتعددة والتعاون مع الإدارة المختصة في إعداد الدراسات والبرامج المتعلقة بتطوير وتنفيذ المناهج والقرارات وتنفيذها للطلاب من الفئات الخاصة.
 3. مساعدة الطلاب على اختيار التخصص الذي يناسبهم.
 4. توثيق ما يصدر عن المنظمات والهيئات الدولية فيما يتعلق بتطوير تعليم تلاميذ الفئات الخاصة.
 5. لقيام بالجولات التفتيشية الدورية المفاجئة على المؤسسات التعليمية التي تحتوي تلاميذ من الفئات الخاصة، ومعالجة أوجه الضعف والقصور والمشاركة في دراستها وتحليها بالتنسيق مع باقي الإدارات ذات العلاقة.
 6. العمل على تنمية مواهب المتعلمين والمدرسين في مجالها وميولهم وتمكينهم من التعامل مع معطيات المستقبل.

7. ترشيح المعلمين للزمين لتدريس طلبة الفئات الخاصة واقتراح تدريبهم بالتنسيق مع المركز العام لتدريب وتطوير التعليم [2]

اللوائح والقوانين المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة:

أولاً: اللوائح والقوانين المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة

1. قانون رقم (5) لسنة 1987 م بشأن المعاقين .
المادة (2) الباب الأول، قد عرفت المعاق بأن (كل من يعاني من نقص دائم يعيقه عن العمل كلياً أو جزئياً، أو عن ممارسة السلوك العادي في المجتمع سواء كان النقص في القدرة العقلية أو النفسية أم الحسية أم الجسدية، سواء كان خلقياً أم مكتسباً).
المادة (4) الباب الثاني (تؤكد على عدم الإخلال بأية مزايا أو منافع للمعاقين ومنها لتعليم).
2. اللائحة التنفيذية رقم (281) لسنة 2006 التي تنظم بعض المنافع المقررة للمعاقين بموجب القانون رقم (5) لسنة 1987م، والتي نصت على:

- (1) التعليم للمعاقين.
- (2) توفير الكتب والأجهزة والوسائل التعليمية التي تعينه في تلقي تعليمه.
- (3) وجوب مراعاة ظروف الإعاقة عند تقرير المواد التعليمية وما يتطلبه من تعديلات وتحويرات وفق ما تقضيه حالة كل معاق.

- (4) تشكيل لجان قبول للمعاقين بالمؤسسات التعليمية.
 - (5) تخصيص فصول دراسية داخل المؤسسات التعليمية العامة.
 - (6) منح الطالب المعاق في نهاية كل مرحلة من المراحل التعليمية التي يجتازها بنجاح شهادة تبين المؤهل المتحصل عليه وتعتمد من الجهة المختصة [3]
- ثانياً: قرارات الإعفاء من دراسة بعض المقررات.

1. قرار رقم (822) لسنة 1971 م: إعفاء الطلبة المكفوفين من تأدية الامتحان في بعض المواد.
2. قرار رقم (15) لسنة 1993: الإعفاء من تأدية الامتحانات في مادة الرياضيات والرسم والإحصاء وتوفير كاتب ميسر له أثناء تأدية الامتحانات.
3. قرار رقم (177) لسنة 2005: بشأن إعفاء الطلبة المكفوفين من امتحان مادة الحاسوب إلى حين توفر الأجهزة والمعدات الخاصة لتدريس المكفوفين.
4. قرار رقم (493) لسنة 2012: بشأن طلبة المعاهد الفنية المتوسطة من ذوي الفئات الخاصة من دراسة المقررات التي لا تتناسب وقدراتهم حسب إعاقة كل منهم.
5. قرار وزير التربية والتعليم رقم (1737) لسنة 2014 م: بشأن إعفاء طلبة الفئات الخاصة من بعض المقررات الدراسية إلى حين توفر التجهيزات والمعدات اللازمة [2]

ثالثاً: القرارات التي انبثقت عن القانون رقم (5) ولائحته التنفيذية للثانوية العامة والمعاهد العامّة:

- قرار مجلس الوزراء رقم (14) لسنة 2011 مادة (2).
 - قرار مجلس الوزراء رقم (394) لسنة 3012 مادة (2).
 - قرار مجلس الوزراء رقم (1237) لسنة 2013 مادة (2).
- وفق معايير حددها مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة وهي:
1. معدل العمر: حق التلميذ في مدى يتجاوز 4 سنوات.
 2. التخصص: حق حرية اختيار التخصص.
 3. المعدل: تخفض معدلات القبول بنسبة (15%) لطلاب الفئات الخاصة حتى يتم توفير كافة التجهيزات لتقابل احتياجاتهم.
 - 4) ضوابط وبنود التيسير على طلاب الفئات الخاصة في امتحاناتهم المعتمدة من مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة وإدارة الامتحانات بوزارة التربية والتعليم لسنة 2013 م.
- أ. طلاب ذوي الإعاقة البصرية.
توفير كاتب ميسر.

. استخدام أداة معينة (مكبر) لضعاف البصر.
. الإغفاء من المواد والأسئلة التي تحتوي على رموز ورسوم ما لم يتوفر أدوات لذلك.
. أداء الامتحانات في قاعات خاصة لتفادي التشويش.
ب. طلاب ذوي القدرات الذهنية (صعوبات تعلم، متلازمة داون، توحد إلخ).
. تكليف معلم فئات خاصة.
. زيادة الوعاء الزمني بمعدل (50%).
. أداء الامتحانات في قاعات خاصة لتفادي التشويش.
. إعفائهم من الأسئلة المبنية على الاستنباط وتوزع درجة السؤال الملغى على باقي الأسئلة [2]
ج. الطلاب ذوي الإعاقة الحركية.
. يجرى لهم الامتحان في الدور الأرضي.
. يسمح لمراقب واحد بإدخال الطالب إلى قاعدة الامتحان.
. توفير كاتب ميسرا أو معلم فئات خاصة للطلاب الذين لديهم إعاقة حركية في الأطراف العليا.
د. الطلاب ذوي الإعاقة السمعية وضعاف السمع.
. تقدم كل التوجهات والتعديلات والملاحظات لهؤلاء الطلاب كتابياً.
هـ. السماح بجلوس الممتحن في أي وضع يناسبه وتأدية الامتحانات على الكراسي والأسرة الطبية داخل قاعدة الامتحان.
و. معاملة الممتحن بما يجب من معاملة حسنة والرفع من معنوياته وتعزيز شعوره بالثقة [3]
(5) الاتفاقيات الدولية التي تقر حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التعليم والاندماج التربوي في المدارس العامة.
. الاتفاقية الدولية للأشخاص ذوي الإعاقة: هذه الاتفاقية تعترف وتؤكد وتشير وتدرك وتقر أهمية إدماج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية المستدامة ذات الصلة في المادة (24) والتي تنص على:
. عدم استبعاد الأطفال ذوي الإعاقة من التعليم الأساسي أو الثانوي المجاني على أساس الإعاقة.
. أن تكفل الدولة حصولهم على التعليم العالي العام والتدريب المهني والتعليم الكبار والتعليم مدى الحياة دون تمييز بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة [4]
(6) الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل.
. القاعدة العامة: أن تعاقب الحكومات لا يلغي الالتزام بالاتفاقيات، لأنها قواعد غير قابلة للسقوط لثبوتها عن طريق العرف الدولي، فالقانون يحمي هذه الاتفاقيات.
. المادة الثانية تنص على منع التمييز بجميع صورته.
. القانون رقم (3) لسنة 1981 المعدل بالقانون (5) وهذا ما يتماشى مع نص القانون رقم (5) لسنة 1987 والمتمثل في حق المعاقين في التعليم في المدارس العامة مع إدماجهم بالأسياء في فصول واحدة [5]
في الدولة الليبية يتم ادماج التلاميذ في المدارس العادية بعد أن يتم تأهيلهم بالاعتماد على جهود الوالدين في الحاقهم بمراكز التأهيل الحكومية أو الخاصة حتى يكونوا مؤهلين للاندماج الكلي ، حيث يتم عرضهم على لجنة تحديد المستوي بإدارة تعليم واندماج الفئات الخاصة بوزارة التعليم ، التي تتولى تقييم مستوي امكانية التحاقهم بالمدارس العادية أم لا ، فيتم قبول الذين يتمكنوا من تجاوز اختبار تحديد المستوي ، والذين لا يتمكنون من ذلك فيتم اعطائهم أولياء أمورهم تقرير يبينون لهم فيه المتطلبات التي يحتاجها الطفل حتى يكون بمقدوره الاندماج ، كحاجته مثلاً على أن يكون قادر على التواصل مع المعلم أو القدرة على أمسك القلم أو النطق الصحيح وغيره. والذين يتم ادماجهم كلا وفق المستوي التعليم الذي يناسبه، يتم التعامل معهم داخل الفصل الدراسي كالتلاميذ العاديين، يلتزمون بنفس المنهج، فقط تتمتعون بميزه وجود معلم التربية الخاصة داخل الفصل الذي من مسؤولياته مساعدة الطفل على فهم ما لم يستطع فهمه من معلم الفصل الرئيس. وهذا يتعارض مع مفهوم الاندماج الذي يسوقه هذا البحث والذي يري أن الاندماج يندرج فيه الطفل في الاندماج منذ مرحلة الرياض حتى المرحلة التي تمكنه من الاندماج الكلي، والتي تعني بأنه أصبح بمستوي ذكاء الطفل العادي بالنسبة للأطفال ذوي الإعاقات الذهنية.

أهمية تدريب العاملين بإدارة مكتب الاندماج التربوي:

تعمل برامج تدريب العاملين بمجال إدارة الاندماج التربوي الإداريين على زيادة الكفاية المهنية وتنمية القدرات الذهنية والعملية من خلال تزويدهم بالمعلومات والمهارات للارتقاء بالأداء الوظيفي للأفضل. ويعد التدريب حاجة ضرورية لذا فإن الأمر يتطلب إجراء البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش المهنية أو غيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات اجتياز، والتي تستهدف في مجموعها رفع مستوى العاملين بمجال إدارة الاندماج التربوي الإداريين في ناحية أو أكثر من النواحي التي تشكل الأداء الكلي في الوظيفة في إدارة مكتب اندماج الفئات الخاصة. كما يعد تدريبهم عنصراً هاماً في أي عملية إنمائية بقصد رفع مستوى أدائهم عن طريق التدريب والتوجيه لضمان استمرار التنمية على نحو متكامل، ويغلب على مثل هذه البرامج اتساقها مع متطلبات العصر وأخذها بالمستحدثات والتغيرات المتلاحقة في شتى المناحي. ويتم عبر التدريب اطلاعهم على ما هو جديد في ميدان عملهم، واكتسابهم للمهارات الجديدة المتعلقة بوظيفتهم ليكونوا أكثر فاعلية في أداء أعمالهم بعد عملية التدريب؛ ذلك لأن عملية التدريب تعد عملية منظمة تتم من خلال مجموعة استراتيجيات معلوماتية وفق معايير محددة للأداء المرغوب فيه، وتتضمن بناءً معرفياً محدداً لاكتساب مهارات معرفية وتطبيقية بهدف رفع الكفاءة بشكل يتوافق مع الأهداف ويتواءم مع العصر المعلوماتي، فنتيجة للدور البارز للإداريين العاملين بمجال إدارة الاندماج التربوي كانت الحاجة إلى الاهتمام والعناية ببرامج التدريب بصورة واضحة وجلية [6]

ويمكن إجمال أهمية البرامج التدريبية في الآتي:

1. تحقيق النمو المستمر للإداريين العاملين بإدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة، وزيادة مقدرتهم على الإبداع والتجديد وزيادة فعاليتهم ورفع كفاياتهم الوظيفية إلى أقصى ما يمكن.
2. تجديد معلومات الإداريين العاملين بإدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة وتمكينهم من الوقوف على التطورات الحديثة في مجال الاندماج التربوي.
3. تلافي أوجه النقص والقصور في إعدادهم وإعطاء تغذية راجعة وتعزيز مدارس الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي.
4. إكساب الإداريين العاملين بإدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة معارف ومهارات ذات علاقة مباشرة بالعمل مما يطور أدوارهم.
5. إكساب الإداريين العاملين بإدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة الثقة بأنفسهم وقدرة على العمل من دون الاعتماد على الآخرين، الأمر الذي سوف يدعم احترامهم لأنفسهم واحترام الآخرين لهم.
6. إنماء المرونة والقدرة على التكيف في الحياة العملية في تعليم تلاميذ بمدارس الاندماج [7]

ويمكن أن نجمل الأهداف التي يرمي إليها البرنامج التدريبي فيما يلي:

- أ. أهداف معرفية: يقصد بها إكساب الإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة المعلومات أو المعرفة النظرية التي يبني على أساسها ممارساتهم الوظيفية، بما تتضمنه من معارف ونظريات ونماذج وعمليات ومدخل نظرية وفهم وإدراك المعنى أو التفسير الأساسي والضمني للوظيفة الإدارية.
 - ب. أهداف مهارية: يقصد بها صقل المهارات والقدرات لدى الإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة ومساعدتهم على استثمار الطاقات الكامنة لديهم لتمكين التلاميذ بمدارس الاندماج.
- المبادئ والأسس التي يبني عليها خطط برامج التدريب للإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة:
- لا ينبغي أن يتم تدريب الإداريين العاملين بإدارة مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة بصورة عشوائية، بل ينبغي أن يقوم على أسس ومبادئ يجب أن توضع في الاعتبار عند التخطيط لأي برنامج تدريبي يتصف بالفاعلية والقدرة على تحقيق الأهداف. وتتمثل المبادئ والأسس التي يقوم عليها التدريب في الآتي:
1. الاستمرارية: يقصد بها تكرار ظهور عناصر البرنامج (المفاهيم، النظريات، الموضوعات، القضايا، المداخل، طرق التفكير) باستمرار في صور وأشكال متنوعة، على اعتبار أن عودة ظهور تلك العناصر يعطي المتدرب فرصاً متكررة للتفكير والشعور والعمل بنفس النظام وبطريقة تتسم بالاتساق، مما يكون له أثره في استيعاب وترسيخ المعارف المرغوبة بطريقة فعالة.
 2. التوالي والتعاقب: يقصد به ترتيب محتويات البرنامج التدريبي على وجه يضمن انتقال المتدربين من مستوى إلى مستوى أعلى منه بشكل مطرد.

3. التكامل: يقصد به الارتباط المتبادل بين عناصر البرنامج المتنوعة والتناغم والتوافق بين الفكر والشعور والعمل، وهذا يعني ضرورة ترتيب البرنامج واختيار عناصره على وجه يعين الإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة على إدراك العلاقات بين مختلف مكونات التدريب وربط المفاهيم والنظريات بالواقع الوظيفي مباشرة.

4. التكافؤ: يقصد به إتاحة فرص متكافئة لجميع الإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة المتدربين، بالرغم من اختلاف مستوياتهم وحاجاتهم من حيث الحد الأدنى من الخبرات الأساسية اللازمة لهم.

5. التعميم أو العمومية: يقصد به إمكان انتقال المعارف التي يتعلمها الإداريين العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة، وألا يكون محدوداً بالإدارة الرئيسية وأن يكون قابل التعميم للعمل في كافة فروع مكاتب التعليم على مستوى المجتمع الليبي، بمعنى أن يكون البرنامج مبنياً على أطر تصورية وواضحة وعلى مبادئ عامة [8]

الأساليب التدريبية لتنمية قدرات العاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة لتحقيق رؤية إيجابية للاندماج التربوي: يعرف الأسلوب التدريبي بأنه المسلك الذي ينتهج لنقل مضمون أو محتوى أي نوع من أنواع التدريب إلى الأفراد لتدريبهم، كما أن أسلوب التدريب هو الذي يضيف الحيوية للبرنامج التدريبي أو يؤدي إلى فشله وتجمده. ويتوقف اختيار الأسلوب المناسب المستخدم في التدريب على مجموعة من الاعتبارات والتي من أهمها:

1. أن يكون أسلوب التدريب مناسباً للهدف من البرنامج التدريبي.
 2. أن يتناسب الأسلوب التدريبي مع محتوى البرنامج التدريبي.
 3. أن يناسب التدريب طبيعة المتدربين وإمكاناتهم وطبيعة عملهم.
 4. أن يناسب أسلوب التدريب الوقت والميزانية المعتمدة للتدريب [9]
- وتختلف أساليب التدريب باختلاف الأهداف والظروف والمواقف والإمكانات ومستوى المتدربين، كما تختلف حسب طبيعة الحاجة إلى التكوين، ومن أهم أساليب التدريب المستخدمة في الخدمة الاجتماعية ما يلي:

أ. أساليب العرض: ويتضمن الآتي:

1. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب ورش العمل:

ورشة العمل هي جماعة من الأفراد ذوي اهتمام مشترك مرتبط بالمهنة غالباً يجتمعون معاً بفترة من الوقت لتحسين تخصصهم أو فهمهم؛ حيث يهدف تدريبهم لتحسين تخصصهم أو فهمهم من خلال تدريبهم لتحسين المهارات الوظيفية أو الإمداد بالمعرفة الضرورية لأداء وظائفهم المستقبلية من خلال تركيز الأهداف على قدرة وظيفية أو أكثر، لذا فإن المدة الزمنية لبرنامج تدريب ورشة العمل تتنوع فقد تستغرق الدورة التدريبية عدة ساعات - يوماً - عدة أيام، ويمكن استخدام مواد تعليمية مفيدة كالأفلام تتضمن مهارات محددة أو حالات دراسية لمواقف ذات صلة بالموضوع وكلها تساعد في عملية التعلم. ولنجاح ورشة العمل يراعى ما يلي:

1. توظيف استعدادات وقدرات المتدرب العقلية والسمعية والبصرية جيداً.

2. أن يتلاءم أسلوب التعلم مع المتدربين وطبيعتهم.

3. تحديد إطار زمني لورشة العمل وبرنامج التدريب [10]

2. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب المناقشة الجماعية:

تعتبر المناقشة الجماعية وسيلة أساسية لفهم وتدارس الموضوعات وإيجاد حلول للمشكلات، كما أنها جزء أساسي في أي عمل أو برنامج، والمناقشة الجماعية كوسيلة لإكساب المهارات الوظيفية المختلفة للأعضاء يمكن من خلالها تدريب الأعضاء على فن الحديث الجيد وفن الإنصات الواعي، كما أنها أسلوب لتنمية القدرة على القيادة من خلال المواقف إلى نتائج ذلك. كما أنها أسلوب تدريبي حيث يتم فيه طرح موضوع ما من قبل المدرب، وتتم مناقشته بشكل تشاركي مع المشاركين والوصول إلى استنتاجات ومقترحات تغني هذا الموضوع. وعند إجراء المناقشات يتم استخدام نوعين من الأسئلة:

أ. الأسئلة المفتوحة: وهي الأسئلة التي يمكن استخدامها في تشجيع العفوية والتلقائية وهي تسمح للمتدربين باستخدام لغتهم وتعبيراتهم الخاصة عند الاستجابة للأسئلة، وبذلك يعد هذا الأسلوب ناجحاً في استمرار النقاش والاهتمام والتشجيع على المشاركة.

ب. الأسئلة المغلقة: وهي الأكثر جدوى في قيادة النقاش وتركيزه في نقاط محددة، حيث إنها تتطلب إجابات محددة لأسئلة محددة وهي بالتالي تذكر المتدربين بالنقاط الرئيسية في المناقشة.

والمناقشة الجماعية من الأساليب الفعالة في إحداث التغيير في جماعة التدريب ومن أهم مزاياها أنها تساعد المدرب على معرفة الطريقة السليمة لمواجهة المشاكل وكيفية التفكير فيها وتتيح له فرصة التحليل والتعبير عن الرأي وتبادل الأفكار والمعلومات وتصحيح الأفكار الخاطئة [9]

3. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب المحاضرة:

هي أحد أكثر الأساليب شيوعاً في عرض المعلومات في المجموعات الكبيرة والاتصال غالباً يكون في اتجاه واحد، وعند تقديم المحاضرة ينصت الحضور ويسجلون النقاط وعادة ما يتم طرح الأسئلة بعد نهاية المحاضرة، وهي تمكن من عرض قدر كبير من المعلومات في فترات قصيرة من الوقت؛ هذا يوضح ملاءمة المحاضرة للأوضاع التي يكون فيها الوقت محدوداً ويمكن زيادة وتحسين فعالية المحاضرة من خلال استخدام المعينات البصرية المناسبة من أدبيات تساعد المتلقي في تكوين صورة ذهنية حول الموضوع المقدم وتجعله أكثر تركيزاً [11]

4. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب العرض الإيضاحي: هو أسلوب يتم استخدامه لتقديم طريقة أو مهارة معينة تحت ظروف حقيقية مماثلة للواقع. والعرض الإيضاحي شأنه شأن المحاضرة يهدف إلى تزويد المتدربين بمعارف ومهارات معينة، لكن في حالة العرض الإيضاحي تتاح للمتدربين الفرصة لرؤية النتائج المباشرة للمهارة المحددة، كما أن العرض الإيضاحي يمكن أن يكون حياً بأن يقوم المدرب بأداء المهمة المطلوبة أمام المتدربين، أو يمكن أن يتم باستخدام معينات بصرية (شرائح مصورة - فيديو - فيلم، وغيره)، توضح كيفية القيام بالمهمة المعينة تحت ظروف محددة [12]

ب. أساليب المشاركة:

أساليب التدريب بالمشاركة تؤمن مشاركة المتدربين في عملية التعلم وتمكنهم من التعبير عن وجهات نظرهم، وتشجعهم على الاستفادة من خبراتهم في فعاليات التدريب. فبينما تقتصر أساليب العرض على مشاركة المتدرب بالسماع كما هو في المحاضرة أو بالرؤية كما هو بالعرض الإيضاحي، فإن أساليب المشاركة تؤدي إلى اشتراك المتدربين بشكل نشط في عملية التعليم. وهي تتمثل في الآتي:

1. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب دراسة الحالة: دراسة الحالة تتضمن اختباراً تفصيلياً لوضع محدد، هذا الوضع قد يكون حقيقياً أو افتراضياً ويجب أن يتم اختيار الحالة بعناية لتتضح بحيث ترتبط بشكل مباشر بالإطار العام للبرنامج التدريبي. في دراسة الحالة ينمي المتدربون مهاراتهم في التفكير والتحليل والاستنتاج حول المبادئ النظرية والتطبيقية، وتتمثل نقاط القوة في أسلوب دراسة الحالة في أنه يمزج بين المناهج العملية لحل المشكلات مع التحليل العميق لحالات محدودة من خلال إدخال الواقعية إلى قاعة التدريب [11]

2. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب لعب الأدوار: لعب الأدوار هو أسلوب تدريبي يقوم المتدربون من خلاله بأداء وضع افتراضي أو حقيقي أمام الحضور، ويتم إعطاء المتدربين الخلفية الضرورية وبعض الأفكار حول كيفية تنظيم أدوارهم بدون حوار أو نص محدد، بل يتم توليد ذلك أثناء لعب الأدوار. وبعد نهاية العرض يقوم المشاهدون والمشاركون معاً بمناقشة عرض لعب الأدوار الذي تم تقديمه. معظم الناس معتادون على فكرة لعب الأدوار من موقع سلبي أي مشاهدة العروض على التلفزيون ومن ثم فإن مشاركتهم في لعب الأدوار خلال التدريب يستقرى اهتماماتهم، ويحث مشاركتهم الوجدانية ويطور تلقائيتهم ومهاراتهم لحل المشكلات وبوجه خاص يمكن استخدام لعب الأدوار في الآتي:

1. تغيير وتطوير الأساليب.

2. تطوير مهارات التفاوض.

3. استكشاف العلاقات الإنسانية الضعيفة.

4. إظهار الجوانب الاجتماعية والسياسية للأوضاع.

5. تعزيز التعلم من خلال العمل وارتكاب الأخطاء [10]

3. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب العصف الذهني: هذا الأسلوب يستخدم بكثرة في توليد الأفكار والتشجيع على الابتكار، حيث يتم تقديم موضوع أو مشكلة للمتدربين ويطلب منهم حلها ويتم تشجيعهم على طرح أفكارهم بكل حرية للوصول إلى أفكار أو حلول مناسبة. وهو يتكون من مبدئين هما:

المبدأ الأساسي: تشجيع تقديم أفكار جديدة؛ لذلك فإن التقييم والحكم على الأفكار لا يتم إلا بعد الحصول على قدر جيد منها، لذلك لا بد من تسجيل كل الأفكار المقدمة وإعدادها للنقاش فيما بعد.

المبدأ الثاني: تشجيع الكل على المشاركة دون تحديد أو تمييز [9]

4. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب الدراما الاجتماعية:

الدراما الاجتماعية هي أحد الأساليب ذات الأهمية الكبرى في التدريب في مجال تعديل السلوك، إلا أن هذا الأسلوب يحتاج إلى الكثير من العمل والإعداد المسبق، ولاستخدام هذا الأسلوب يتطلب الأمر القيام بالآتي:

1. تحديد الهدف.
 2. إعداد النص المناسب لتحقيق الهدف، والذي يتلاءم مع المستهدفين مع إضافة بعض اللمسات الفنية اللازمة.
 3. إجراء عروض تجريبية (بروفات) لإتقان الأداء والتأكد من وضوح الفكرة وملاءمة المعالجة.
 4. قد يكون من الأفضل توزيع قائمة ضبط للمشاهدة.
 5. إجراء العرض الدرامي بحيث يركز المتدربون على الجوانب المطلوبة.
 6. المناقشة بعد نهاية العرض [12]
5. تنمية المهارات من خلال أسلوب الألعاب والتمارين: الألعاب واحدة من الأساليب ذات السمات الخاصة في التدريب، حيث إنها تختلف عن كل الأساليب الأخرى فهي لا تتطلب الكثير من الموارد، إضافة إلى خلق أو إبداع فكرة من خلال اللعبة. ومن

مميزات الألعاب والتمارين:

- أ. المناقشة تساعد على خلق الواقعية والاهتمام من قبل المتدربين.
 - ب. سهولة توصيل المفهوم أو المهارة من خلال اللعبة.
 - ج. قوة الاسترجاع والتذكر.
 - د. أسلوب تدريبي ترفيهي غير ممل.
 - هـ. تصلح للتعامل مع الأساليب المختلفة [13]
6. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب القصة غير الكاملة: يتمثل هذا الأسلوب من خلال القيام بسرد قصة غير مكتملة وترك المتدربين يتصورون الحل، وهي من الأساليب المحببة في التدريب ترسخ المفاهيم والأفكار بشكل قوي في أذهان المتدرب، وتقوي ملكة الابتكار والخيال لديه إلا أنها تتطلب إعداداً جيداً وإلا صار هناك لبس وعدم فهم للمغزى الحقيقي منه. ومن مميزات القصة غير الكاملة:
1. استنتاج الحلول من قبل المتدرب.
 2. اكتشاف المهارات.
 3. توضيح تعدد الأفكار.
 4. الحصول على العديد من البدائل [11]
- ج. الأنشطة خارج قاعة التدريب: تهدف أن يكون المتدرب بنهاية الجلسة قادراً على التعرف على الأنشطة خارج قاعة التدريب. وتتكون من:
1. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب التكاليفات: وهي النموذج الأكثر شيوعاً من الأنشطة خارج قاعة التدريب وتستخدم التكاليفات لتحقيق الآتي:
 - أ. تعزيز التعلم الفردي.
 - ب. لإثراء وتمديد التعلم إلى خارج إطار قاعة التدريب.
 2. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب المشروع: يضم المشروع كل الفوائد الصغيرة التي تحققها التكاليفات وذلك بتوفير فرصة للمتدرب لبذل مجهود تدريبي بطول البرنامج التدريبي. وهناك أربع مجموعات رئيسية من المشروعات:
 - . المشروعات البحثية.
 - . مشروعات استعراض المعارف والوثائق.
 - . بحوث المعلومات.
 - . تصميم المشروعات [10]

3. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب الرحلات: تمكن المتدربين من رؤية أو تجربة بعض الأشياء التي تدربوا عليها في الدورات التدريبية، لتحقيق الفاعلية والنجاح فإن الزيارات الميدانية التي نرغب في تضمينها في البرنامج التدريبي يجب أن يكون هدفها واضحاً ومحدداً وهذا يتطلب الآتي:
. توضيح الأهداف وإبلاغها للمشاركين بشكل مسبق.
. وضع خطة للزيارة بشكل فاعل.
. توفير قدر مناسب من الفرص للمناقشة والحوار أثناء وبعد الزيارة.

في الكثير من الأحيان تتحول الزيارات إلى أحداث اجتماعية ولا تحقق الفائدة المطلوبة منها كتنشيط تدريبي. والزيارات الميدانية تأخذ أحد شكلين:
الزيارات: الغرض الأساسي منها إعطاء المتدربين الفرصة للمشاهدة وعلى الرغم من طبيعتها السلبية، فإنها تساعد على رؤية الأنشطة على الطبيعة وفي بيئتها الحقيقية، وتأخذ الزيارات الأشكال التالية:
. الاجتماعات (اجتماعات في المناطق- مجموعات مناقشة).
. المعارض.

مواقع تنفيذ المشروع [12]

4. تنمية المهارات الوظيفية من خلال أسلوب الجولات الدراسية: يمكن تحويل الزيارات الميدانية إلى خبرة تعليمية نشطة بأن تتضمن القيام ببعض المهام وليست الملاحظة فقط، فقد يكون من المفيد إجراء تطبيق عملي لأساليب المسح عند تنفيذ دورة تدريبية في أساليب البحث. وفي كلا النوعين من الزيارات الميدانية يتطلب الأمر إعداداً جيداً من المدرب للزيارة من حيث:
. اختيار الموقع المناسب للزيارة.
. توفير مواد تحتوي معلومات أولية عن الموقع المزمع زيارته.
. توفير مواد تحتوي توجيهات خاصة بالزيارة.
. التجهيزات الإدارية اللازمة.
. من الأفضل مناقشة التفاصيل مع المتدربين قبل تنفيذ الزيارة.
أن يعقب الزيارة مباشرة مناقشة حول نتائجها [9]

المنهجية المتبعة:

تم اتباع المنهج الوصفي باتباع أسلوب المسح الاجتماعي، وتكون مجتمع الدراسة من موظفي مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة بالتعليم الأساسي، وتم استخدام العينة العشوائية البسيطة وتكونت العينة من (13) موظف وموظفة (8) إناث و(5) ذكور، وقد تم جمع البيانات بواسطة استمارة استبيان من تصميم الباحثان، حيث إنها تكونت من أربع محور موزعين على (12) سؤال، وقد تم التأكد من صدق نتائجها من خلال عرضها على محكمين.
عرض البيانات:

1. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية من خلال التدريب لإعداد برامج التوعية بالاندماج التربوي
جدول (1) الاحتياج لإعداد برامج التوعية كآلية من آليات تحقيق الرؤية الإيجابية للاندماج التربوي

النسبة	التكرار	البيان
84.6	11	موافق إلى حد كبير
15.4	2	موافق إلى حد ما
0.0	0	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (11) بنسبة (84.6) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية لأعداد برامج التوعية بالاندماج التربوي، بينما أجاب (2) بنسبة (15.4) بأنهم يوافقون إلى حد ما.
الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لتطوير المناهج بما يناسب أهداف الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي:

جدول (2) تطوير المناهج بما يناسب أهداف الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي

النسبة	التكرار	البيان
61.5	8	موافق إلى حد كبير
15.4	2	موافق إلى حد ما
23.1	3	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (8) بنسبة (61.5) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية لتطوير المناهج بما يتناسب وأهداف الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي، بينما أجاب (2) بنسبة (15.4) بأنهم يوافقون إلى حد ما، وأجاب (3) بنسبة (23.1).

الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية حول التدخل المبكر في رياض الأطفال:

جدول (3) التركيز على التدخل المبكر في رياض الأطفال

النسبة	التكرار	البيان
76.9	10	موافق إلى حد كبير
15.4	2	موافق إلى حد ما
7.7	1	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (10) بنسبة (76.9) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية التدريبية حول التدخل المبكر في رياض الأطفال، وأجاب (2) بنسبة (15.4) بأنهم موافقين إلى حد ما، بينما أجاب (1) بنسبة (7.7) بأنهم لا يوافقون.

2. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للتعريف بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة بالمؤسسات التعليمية.
. من خلال برامج التوعية بالمدارس:

جدول (4) التوعية بالمدارس

النسبة	التكرار	البيان
92.3	12	موافق إلى حد كبير
7.7	1	موافق إلى حد ما
0.0	0	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (12) بنسبة (92.3) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية التدريبية للتعريف بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة بالمؤسسات التعليمية، من خلال التوعية بذلك بالمدارس، أجاب (1) بنسبة (7.7) بأنهم موافقين إلى حد ما.

من خلال نشرها في كتيبات وتوزيعها على أولياء الامور للإلمام بالحقوق:

جدول (5) نشرها في كتيبات وتوزيعها على أولياء الامور للإلمام بالحقوق

النسبة	التكرار	البيان
69.2	9	موافق إلى حد كبير
15.4	2	موافق إلى حد ما
15.4	2	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (9) بنسبة (69.2) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية التدريبية للتعريف بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة بالمؤسسات التعليمية من خلال نشرها في كتيبات وتوزيعها على أولياء الأمور للإلمام بالحقوق، أجب (2) بنسبة (15.4) بأنهم موافقين إلى حد ما، بينما أجب (2) بنسبة (15.4) بلا أوافق.

من خلال التركيز على توعية أصحاب القرار كمرحلة أولي:

جدول (6) التركيز على توعية أصحاب القرار كمرحلة أولي

النسبة	التكرار	البيان
53.8	8	موافق إلى حد كبير
7.7	1	موافق إلى حد ما
30.8	4	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (8) بنسبة (53.8) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم الوظيفية التدريبية للتعريف بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة بالمؤسسات التعليمية من خلال التركيز على توعية أصحاب القرار كمرحلة أولي، وأجب (1) بنسبة (7.7) بأنهم موافقين إلى حد ما، بينما أجب (4) بنسبة (30.8) بلا أوافق.

الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للإسراع بتفعيل المنظومة الآلية المعتمدة لتسهيل جمع البيانات على مستوى المناطق بالمجتمع الليبي.

جدول (7) الإسراع بتفعيل المنظومة الآلية المعتمدة لتسهيل جمع البيانات على مستوى المناطق

النسبة	التكرار	البيان
92.3	12	موافق إلى حد كبير
7.7	1	موافق إلى حد ما
0.0	0	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (12) بنسبة (92.3) بأنهم موافقين على احتياجاتهم لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للإسراع بتفعيل المنظومة الآلية المعتمدة لتسهيل جمع البيانات على مستوى المناطق بالمجتمع الليبي، وأجب (1) بنسبة (7.7) بأنه موافق إلى حد ما.

. من خلال فريق عمل ميداني يقوم تجميع البيانات حول المحتاجين للاندماج بكافة مناطق المجتمع الليبي.

جدول (8) تكوين فريق عمل ميداني يقوم تجميع البيانات في المناطق

النسبة	التكرار	البيان
61.5	8	موافق إلى حد كبير
7.7	1	موافق إلى حد ما
30.8	4	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (8) بنسبة (61.5) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجاتهم لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لتكوين فريق عمل ميداني يقوم تجميع البيانات حول المحتاجين للاندماج بكافة مناطق المجتمع الليبي، وأجب (1) بنسبة (7.7) بأنهم موافقين إلى حد ما، وأجب (4) بنسبة (30.8) بأنهم لا يوافقون.

الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لاختيار مقاييس وآليات معتمدة لتصنيف القابلين وغير القابلين الاندماج بالمؤسسات التعليمية:

. من خلال التدريب على المقاييس والمعايير المعتمدة بكل المناطق:

التدريب على المقاييس والمعايير المعتمدة بكل المناطق

النسبة	التكرار	البيان
61.5	8	موافق إلى حد كبير
15.4	2	موافق إلى حد ما
23.1	3	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (8) بنسبة (61.5) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجهم لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لاختيار مقاييس وآليات معتمدة لتصنيف القابلين وغير القابلين الاندماج بالمؤسسات التعليمية من خلال التدريب على المقاييس والمعايير المعتمدة بكل المناطق، وأجاب (2) بنسبة (15.4) بأنهم موافقين إلى حد ما، بينما أجاب (3) بنسبة (23.1) بأنهم لا يوافقون.

من خلال الاستعانة بالخبراء لتمكين من خلق مقاييس وآليات معتمدة محلية:

الاستعانة بالخبراء لتمكين من خلق مقاييس وآليات معتمدة محلية

النسبة	التكرار	البيان
84.6	11	موافق إلى حد كبير
7.7	1	موافق إلى حد ما
7.7	1	لا أوافق
100.0	13	المجموع

أجاب (11) بنسبة (84.6) بأنهم موافقين إلى حد كبير على احتياجهم لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لاختيار مقاييس وآليات معتمدة لتصنيف القابلين وغير القابلين الاندماج بالمؤسسات التعليمية من الاستعانة بالخبراء لتمكين من خلق مقاييس وآليات معتمدة محلية، وأجاب (1) بنسبة (7.7) بأنهم موافقين إلى حد ما، بينما أجاب (1) بنسبة (7.7) بأنهم لا يوافقون.

النتائج:

1. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للعاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة لإعداد برامج التوعية كآلية من آليات تحقيق الرؤية الإيجابية للاندماج التربوي، من خلال التدريب على تطوير المناهج بما يناسب أهداف الاندماج التربوي بالمجتمع الليبي، ومن خلال تنمية المهارات الوظيفية التدريبية للتدخل المبكر في رياض الأطفال:
2. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للعاملين بمكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة للتعريف بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بتعليم واندماج تلاميذ وطلاب الفئات الخاصة بالمؤسسات التعليمية: من خلال برامج التوعية بالمدارس، وخلال نشرها في كتيبات وتوزيعها على أولياء الامور للإلمام بالحقوق، ومن خلال التركيز على توعية أصحاب القرار كمرحلة أولى.
3. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية للإسراع بتفعيل المنظومة الآلية المعتمدة لتسهيل جمع البيانات على مستوى المناطق بالمجتمع الليبي، وذلك من خلال فريق عمل ميداني يقوم تجميع البيانات حول المحتاجين للاندماج بكافة مناطق المجتمع الليبي.
4. الاحتياج لتنمية المهارات الوظيفية التدريبية لاختيار مقاييس وآليات معتمدة لتصنيف القابلين وغير القابلين الاندماج بالمؤسسات التعليمية، من خلال التدريب على المقاييس والمعايير المعتمدة بكل المناطق، ومن خلال الاستعانة بالخبراء لتمكين من خلق مقاييس وآليات معتمدة محلية.

توصيات:

1. إقامة دورات تدريبية خارجية مكثفة للمدرّب الرئيس ورساء الاقسام بالمناطق.
2. دعم المشروع الوطني للاندماج التربوي بالاستراتيجية المعدة لذلك.
3. إقامة دورات محلية لمديري المدارس من قبل المدرّب الرئيسي المعتمد.

4. تدريب الاخصائيين الاجتماعيين والمرشدين النفسيين بالمؤسسات التعليمية بكيفية انجاح الاندماج التربوي.
5. تدريب معلمي الفصول ومربي رياض الأطفال بكيفية استقبال الطفل المندمج.
6. اقامة ورش عمل للتعريف بالاندماج وخطوات نحاحة لمتخذي القرارات.

المراجع:

1. دليل مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة (2009)، مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة، وزارة التعليم، طرابلس.
2. قرارات صادرة من قبل وزارة التعليم 2009.
3. مذكرة القرارات المنبثقة عن القانون رقم (5).
4. الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
5. مذكرة حول القوانين واللوائح المتعلقة بالاندماج بالمجتمع الليبي (2012)، وزارة التعليم، مكتب تعليم واندماج الفئات الخاصة، طرابلس.
6. أحمد ابراهيم باشا (2007)، أسس التدريب، دار النهضة، القاهرة.
7. أحمد ماهر (2006)، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، الاسكندرية.
8. أحمد يوسف بشير (2008)، أولويات مشكلات التدريب الميداني في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، القاهرة.
9. رشاد أحمد عبد اللطيف (2008)، إدارة وتنمية المؤسسات الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية.
10. راوية محمد حسن (2004)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
11. عبد الرحمن توفيق (2015)، موسوعة التدريب والتنمية البشرية، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
12. عدنان يوسف العتوم (2009)، تنمية مهارات التفكير وتطبيقات عملية، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
13. محمد عبد الغني هلال (2000)، التدريب الأسس والمبادئ، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة.