

الاساس العلمي بناء المنهج

التأهيل الشامل للمعاقين

مفهوم تأهيل المعاقين:

إن التأهيل بمعناه الشمولي يعني تطوير وتنمية قدرات الشخص المصاب لكي يكون مستقلاً ومنتجاً ومتكيفاً. ويشمل مفهوم التأهيل مساعدة الشخص على تخطي الآثار السلبية التي تخلفها الإعاقة والعجز من آثار نفسية أو اجتماعية أو اقتصادية.

وقد أشار هاميلتون (١٩٥٠) إلى أن التأهيل عملية تهدف إلى تقدير القدرات النافعة لدى الفرد المعوق وتميئتها وتوظيفها أو الاستفادة منها.^١

أما المغلوث (١٩٩٩) فقد أوضح أن التأهيل هو عبارة عن مجموعة جهود التي تبذل خلال مدة محدودة نحو هدف محدد لتمكين الشخص وعائلته من التغلب على الآثار الناجمة عن العجز واكتساب أو استعادة دوره في الحياة معتمداً على نفسه والوصول به إلى أفضل مستوى وظيفي عقلي أو جسماني أو اجتماعي.^٢

ويشير القريوتي (١٩٩٥) إلى أن التأهيل يمثل مجموعة من الجهود والأنشطة والبرامج المنسقة والمنظمة والمتصلة التي تقدم للأفراد بقصد تدريبهم أو إعادة تدريبهم لمساعدتهم على مواجهة مشكلاتهم الجسمية أو العقلية أو النفسية أو التعليمية.^٣

وعرف الزعوط (في كتابه التأهيل المهني للمعوقين ١٩٩٣) التأهيل بأنه تلك العملية المنظمة المستمرة التي تهدف إلى إيصال الفرد المعوق إلى أعلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية.^٤ أما الشناوي (1998) فقد عرف التأهيل بأنه العملية التي تتطافر فيها جهود فريق من المختصين في مجالات مختلفة لمساعدة الشخص المعوق على تحقيق أقصى ما يمكن من التوافق في الحياة من خلال تقدير طاقاته ومساعدته على تميئتها والاستفادة بها لأقصى ما يمكنه.^٥

وإذا نظرنا إلى وجهة النظر التشريعية فقد جاء بتعريف منظمة الصحة العالمية بأن التأهيل هو الإفادة من الخدمات الطبية والنفسية والاجتماعية والتربوية والمهنية من أجل تدريب وإعادة ترتيب الأفراد لتحسين

^١ هاميلتون 1950

^٢ المغلوث (رعاية وتأهيل المعاقين 1999)

^٣ القريوتي ١٩٩٥

^٤ الزعوط (التأهيل المهني للمعاقين 1993)

^٥ الشناوي 1998

مستوياتهم الوظيفية.

ويشير الزعمر في كتابه التأهيل المهني للمعوقين (١٩٩٥) إلى التأهيل الشامل فيقول بأنه عملية متبعة لاستخدام الإجراءات الطبية والاجتماعية والتأهيلية مجتمعة في مساعدة الشخص المعوق على استغلال وتحقيق أقصى مستوى ممكن من طاقاته وقدراته والاندماج في المجتمع. يحمل مدلول التأهيل معان كثيرة تشمل التأهيل الطبي والمهني والاجتماعي والنفسي ، وهناك تعريفات مختلفة لتأهيل المعاقين .

ومن التعريفات الشائعة ما يلي :

التأهيل هو تلك العملية المنظمة والمستقرة والتي تهدف إلى الوصول بالفرد المعاق إلى درجة ممكنة من النواحي الطبية والاجتماعية والنفسية والتربوية والاقتصادية . وهناك تعريف آخر للتأهيل هو عملية مساعدة الفرد في الحصول على أعلى درجة من الاستفادة من النواحي الجسدية والاجتماعية والنفسية والمهنية والاقتصادية التي يمكنه الحصول عليها .

من أكثر التعريفات شيوعاً للتأهيل هو التعريف الذي وضعه المجلس الوطني للتأهيل في أمريكا سنة ١٩٤٢ والذي لا يزال لدى العاملين في هذا المجال ، هذا التعريف يشير إلى أن التأهيل

(يعني استعادة الشخص المعاق كامل قدرته على الاستفادة من قدراته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية)^٦

هذا وتعرف المنظمة العالمية للتأهيل بأنه

(الاستفادة من مجموعة الخدمات المنظمة في المجالات الطبية والاجتماعية والتربوية والتقييم المهني من أجل تدريب وإعادة تدريب الفرد والوصول به إلى أقصى مستوى من مستويات القدرة الوظيفية)^٧

(أما عملية التأهيل فهي تلك العملية المنظمة التي تهدف إلى أن يستفيد الشخص المعاق وينمو جسمياً وعقلياً وحسبياً ، ويكون لديه قدر ممكن من القدرة على العمل ، وقضاء حياة مفيدة من النواحي الاجتماعية والشخصية والاقتصادية)^٨

^٦ المجلس الوطني للتأهيل أمريكا 1942

^٧ المنظمة العالمية للتأهيل

^٨ منظمة العمل الدولية

أنواع التأهيل

– التأهيل الطبي والبدني :

وهو إعادة الفرد المعاق إلى أعلى مستوى وظيفي ممكن من الناحية البدنية أو العقلية عن طريق استخدام

المهارات الطبية للتقليل من الإعاقة وإزالتها إن أمكن وتتضمن خدمات التأهيل الطبي ما يلي :

أ– العمليات الجراحية التي تساعد الفرد في أن يستعيد قدراته الفيزيولوجية (الجسدية) .

ب العلاج بالأدوية والعقاقير .

ت– استعمال الأجهزة المساعدة وذلك للتقليل من أثر الإعاقة مثل السماعات ، النظارات الطبية ، العكازات

، الأطراف الصناعية ، الأجهزة الطبية .

التأهيل الاجتماعي والنفسي :

وهو إعادة الفرد المعاق إلى أعلى مستوى ممكن من الناحية الاجتماعية والنفسية وذلك عن طريق استخدام :

أ– العلاج النفسي ويتم بالجلسات الإرشادية والنفسية التي تهدف إلى تقليل المشكلة ومحاولة الوصول إلى

حل يشارك فيه المعاق بأقصى قدر ممكن ، وتستغرق هذه الجلسات في الحالات الصعبة زمنا طويلا .

ب– الإرشاد النفسي يهدف إلى حل المشاكل الأقل حدة .

ج – الإرشاد الأسري يهدف لمساعدة الأهل في تربية ابنهم المعاق .

تعريف التأهيل المهني

إن عملية التأهيل المهني هي سلسلة متتابعة من الخدمات مصممة كي تنقل المعاق نحو هدف التشغيل في

مهنة ذات فائدة وكسب ، ويشكل التدريب المهني جزءا أساسيا وهاما في عملية التأهيل المهني للمعاقين

ويتضمن أي نوع من التدريب والذي يمكن أن يكون ضروريا للتأهيل وإعداد المعاقين للتشغيل المناسب

والناجح .

التأهيل الأكاديمي :

وهو تعليم المعاقين أكاديميا حسب قدراتهم ودرجة إعاقتهم الجسمية والعقلية ، وتزويدهم بالمهارات

الأكاديمية اللازمة والتي تفيدهم في حياتهم العملية كإجادة القراءة والكتابة والحساب أو نشاطات الحياة

اليومية .

معوقات العملية التأهيلية :

١– يتطلب التأهيل إمكانيات مادية وبشرية هائلة ، قد لا تتوفر لكثير من المجتمعات ، وخاصة النامية منها .

٢– التأهيل عملية تتعامل مع عناصر معوقة نسبيا في السن بالتالي تواجه عقبات تعليم الكبار .

٣– التأهيل هو إعادة تدريب المعاق على مهارة معينة تتناسب مع قدراته الباقية ، فهي عملية هجر أمر مألوف

، إلى أمر آخر غير مألوف مما يؤدي إلى مقاومة المعاق ، تمشيا مع النزعة العامة للفرد لمقاومة التغيير.
٤- عدم وجود مقاييس مقننة تقيس المعاق ، سواء عند التأهيل المهني كعملية تستهدف اختيار المهنة المناسبة للفرد ، أو عند التوجيه المهني كعملية تستهدف اختيار الفرد المناسب لمهنة بعينها

Vocational Rehabilitation مراحل التأهيل المهني للمعاقين ذهنيا

يعتبر التأهيل المهني من المراحل المهمة في عملية التأهيل الشامل..

لقد عرفت اتفاقية تأهيل واستخدام المعوقين عام 1983 م رقم ١٥٩ توصية رقم ١٦٨ ، التأهيل المهني بأنه تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني والاستخدام الاختياري بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه (الزعمط، ١٩٩٢)، أما كما (١٩٩٩) فيعرف التأهيل المهني بأنه برنامج شامل يتضمن خطوات منسقة ومتواصلة لتوفير مجموعة من الخدمات الفنية مثل التوجيه المهني والتدريب المهني بقصد تمكين المعاق من ضمان الحصول على عمل مناسب لظروفه وإمكانياته والاحتفاظ به والترقي فيه لتعزيز إدماج المعاق في المجتمع.

ويرى الطريقي بأن التأهيل المهني هو توفير الرعاية والخدمات المهنية اللازمة لتمكين المعوق من استعادة قدراته وتهيئته لمباشرة عمله الأصلي أو أداء أي عمل آخر يناسب حالته أو وضعه الحالي. وفي النهاية يمكن القول بأن التأهيل المهني هو مجموعة البرامج والأنشطة التي تهدف إلى استثمار وتوظيف قدرات وطاقات الشخص المعوق وتدريبه على مهنة مناسبة يستطيع من خلالها الحصول على دخل يساعده على تأمين متطلباته الحياتية.

Vocational rehabilitation goals أهداف التأهيل المهني

١. توظيف طاقات وقدرات الشخص المعوق في تدريبه على مهنة مناسبة
٢. ضمان عمل مناسب للشخص المعوق وضمان احتفاظه بهذا العمل والترقي فيه.
٣. ضمان دخل اقتصادي دوري ملائم يستطيع من خلاله الشخص المعوق تأمين متطلباته الحياتية.
٤. إعادة ثقة الشخص المعوق بنفسه وتقديره لذاته والشعور بالإنتاجية .
٥. تعديل اتجاهات الآخرين نحو قدرات وإمكانات الشخص المعوق.

٦. توجيه واستثمار الأيدي العاملة والطاقات المعطلة للأشخاص المعوقين كمورد من موارد التنمية الاقتصادية المنتجة في المجتمع.

٧. دمج المعوق في الحياة العامة للمجتمع.

إن تحقيق أهداف التأهيل المهني يتطلب توفر العناصر التالية:

١. توفر الميول والاستعدادات المهنية والقدرات الشخصية المناسبة عند الشخص المعوق.

٢. توفر مراكز التدريب المهني وتزويدها بالإمكانات البشرية والمادية والتقنية المناسبة.

٣. توفر فرص العمل اللازمة في المجتمع لتشغيل المعوقين بعد استكمالهم لمتطلبات عملية التأهيل والتدريب المهني.

٤. توفر الاتجاهات الإيجابية والرغبة من قبل أصحاب المصانع والمصالح التجارية لتشغيل المعوقين في مراكزهم ومؤسساتهم.

٥. توفر التشريعات والقوانين اللازمة لحفظ حقوق العمال المعوقين.

خطوات عملية التأهيل المهني Vocational rehabilitation process steps:

تمر عملية التأهيل المهني عبر مجموعة من الخطوات وهي

١. التقييم المهني Vocational Evaluation

وهي عملية تهدف إلى دراسة قدرات وإمكانات الشخص المعوق المهنية والتعرف على ميوله واستعداداته المهنية بهدف مساعدته على الاختيار المهني في حدود ما هو متوفر من برامج مهنية في مراكز التدريب المهني.

ويقوم بهذه الخطوة أخصائي التقييم المهني أو مرشد التأهيل وتستخدم فيها عدد من المقاييس والاختبارات النفسية والمهنية التي تساعد على التنبؤ بالمجالات المهنية التي تناسب استعدادات وميول وقدرات الشخص المعوق.

2- التوجيه المهني Vocational Guidance

وهي خطوة تهدف إلى مساعدة الأشخاص المعوقين على الاختيار المهني للمهنة التي تناسب مع ميولهم واستعداداتهم وقدراتهم من جهة ومع فرص استخدامهم في سوق العمل من جهة أخرى.

3. التدريب المهني Vocational Training

وهي الخطوة الرئيسية في عملية التأهيل المهنية التي تخصص للتدريب الفعلي للشخص المعوق على المهنة التي تم اختيارها بعد إجراء التقييم والتوجيه المهني. وتتم عملية التدريب المهني في ثلاث مراحل هي:

أ) التهيئة المهنية:

وهي مرحلة يتم فيها تعريف المعوق على المهنة التي سوف يتدرب عليها وتعريفه بقوانينها ومستلزماتها والأدوات المستخدمة فيها والمهارات اللازمة لأداء المهنة وتزويده بالاتجاهات الإيجابية نحو العمل والإنتاج.

ب) التطبيق العملي:

وهي المرحلة التي يتم فيها تدريب الشخص المعوق عملياً على المهنة التي تم اختيارها بحيث تضمن هذه العملية وصول المعوق في نهايتها إلى الأداء المهني الجيد الذي يؤهله للمحافظة على المهنة والاستمرار والترقي فيها.

ج) التدريب في سوق العمل:

وهي المرحلة الأخيرة التي يتم فيها وضع المعوق في الشركات والمؤسسات ذات العلاقة تحت إشراف مباشر من عمال مؤهلين للتأكد من أداء المعوق المهني، مع ضرورة المتابعة من قبل مركز أو مؤسسة التأهيل.

4- التشغيل Employment

هي الخطوة النهائية ومحصلة الخطوات السابقة والتي تأخذ أشكالاً متعددة منها:

أ) التشغيل في سوق العمل المفتوح والتي تمثل مجموعة فرص الاستخدام التي يوفرها قانون العرض والطلب في ظل قانون العمل والاستخدام في سوق العمل. ويسمى التشغيل في سوق العمل المفتوح

بالتشغيل الانتقائي ويعتبر من

أهم أنواع التشغيل.

ب) التشغيل المحمي،

Sheltered Work-Shops

او التشغيل في المشاغل المحمية، ونظراً لأن التشغيل الانتقائي يواجه أحياناً صعوبات في تكييف بيئة العمل لتناسب حاجات الأشخاص المعوقين، تم إيجاد فرص للتشغيل في المشاغل المحمية التي هي عبارة عن مشاغل بعيدة ومحمية من منافسة السوق، وتكون بيئة العمل فيها متناسبة مع احتياجات العمال المعوقين.

Self Employment

ج) التشغيل الذاتي

وفي هذا النوع يقوم المعوق بالعمل لحسابه الخاص بعد توفير رأس المال المناسب له.

Home-Paced Employment

(د) التشغيل المنزلي

، وهذا النوع مخصص للأشخاص المعوقين الذين تحول ظروف إعاقتهم من الالتحاق بالأنواع الأخرى، حيث يمارس المعوقين في هذا النوع أنشطة صناعية أو حرفية داخل المنزل وتتم عملية تسويق منتجاتهم من قبل أشخاص أو هيئات صناعية أو تجارية أو خيرية لها علاقة.

Cooperative Employment

(هـ) التشغيل التعاوني

ويعني تشغيل المعوقين في مشاريع أو مؤسسات أو جمعيات تعاونية أو في جمعيات تعاونية خاصة يشرف على إدارتها وتسويق منتجاتها المعوقون أنفسهم ويتقاسمون الأرباح فيما بينهم.

مراحل النمو المهني:

أن النمو المهني يبدأ عند الإنسان من مرحلة الطفولة، ويستمر معه بمرحلة المراهقة والرشد ولكنهم اختلفوا في تحديد تلك المراحل وذهبوا إلي فرضيات كثيرة نخلص منها إلي الآتي:

* نظرية جينزبيرج: افترض جينزبيرج وزملائه أن عملية الاختيار المهني تستغرق وقتا طويلا من حياة الإنسان وتمر بالمراحل التالية :

٢. مرحلة الاختيار التخيلي:

تعد مرحلة الاختيار التخيلي من المراحل الهامة والتي تستغرق مرحلة الطفولة وتنقسم إلي مرحلتين فرعيتين، المرحلة الاولى: مرحلة اللذة حتي سن السابعة ،

٣. مرحلة الارضاء من سن الثامنة

أن الأطفال في مرحلة التخيل لا يفكرون في الوسيلة التي تمكنهم من العمل في المهنة التي يختارونها، ولا يتصورون كيف يصلون إليها ولا يدركون ما فيها من مسئوليات أو صعوبات. فتفكيرهم المهني خيالي لا يرتبط بالواقع للتغير في سنوات المراهقة .

2- مرحلة الاختيار المبدئي : تستغرق هذه المرحلة سنوات المراهقة من سن 12 إلى حوالي ١٩ سنة.

وتنقسم إلى ثلاث مراحل فرعية :

- مرحلة الميول
- مرحلة القدرات
- مرحلة القيم

حيث يكون اختيار المراهق للمهنة في البداية على أساس الأنشطة التي يرغب فيها ويميل إليها ، ثم يتحول بعد ذلك إلى اختيار المهنة التي تتفق مع قدراته ومستواه الدراسي وفكرته عن نفسه ، ثم يتحول مرة أخرى إلى اختيار المهنة التي تحقق له مكانة اجتماعية ودخلا مناسبة وتعطيه الحرية في العمل .

وفي نهاية المراهقة تتبلور قدراته وميوله ويدرك الواقع الذي يعيش فيه ، ودوره في الاختيار المهني فك يكون اختياره للمهنة على أساس ميوله وقدراته وقيمه فحسب ء بلى يضع في اعتباره ظروف العمل والواقع الذي يعيشه ويعدل طموحاته المهنية حتى تتلاءم مطالبه الشخصية مع ظروفه الواقعية ، ويتحول في اختياره من الذاتية إلى الموضوعية ويحاول التوفيق بين الناحيتين .

3- مرحلة الاختيار الواقعي : تستغرق مرحلة المراهقة المتأخرة وبداية الرشد (من سن 19 إلى 24 سنة) وفيها ترتبط أفكار الشخص .

المهنية بقدراته وميوله وظروف مجتمعه وإمكانات العمل فيه « فيختار العمل على أساس اعتبارات موضوعية واقعية ء ويسعى إلى استكشاف المهن المتوفرة ليختار العمل الذي يناسب قدراته واستعداداته وميوله، ويحقق له المكانة الاجتماعية والدخل المناسب في ضوء الأعمال المتوفرة في المجتمع ويجتهد الشخص في اكتساب الخبرات والمهارات التي تؤهله لهذا العمل وتجعله متخصصا فيه وتساعد على الاستقرار فيه والرضا به ، وتحقق له النضج المهني والتوافق مع العمل والسعادة فيه 1992 . yost arlishley .

ب- نظرية سوبر : افترض " سوبر " أن كل شخص يختار العمل الذي يتفق مع فكرته عن نفسه ويشبع حاجاته ، فيقبل على العمل الذي يتفق مع صورته عن ذاته وينفر عن العمل الذي لا يتفق مع هذه الصورة ويسعى إلى تغييره إلى عمل آخر يناسبه ويحافظ على فكرته عن نفسه ويمر النمو المهني بحسب نمو الذات في المراحل التالية :-

1- مرحلة النمو : تستمر من الولادة إلى سن ١٤ ، ويتكون فيها مفهوم الطفل عن نفسه وفكرته عن قدراته وميوله ويبدأ الاختيار فيها على أساس الحدس والمتخمين واللعب الإيهامي ، ثم ينمو بعد ذلك ويختار الأنشطة التي يحبها ويرغب فيها وفي نهاية المرحلة يختار الأنشطة المهنية التي يقدر عليها وتناسب قدراته واستعداداته الخاصة .

٢- مرحلة الاستكشاف : تستغرق مرحلة المراهقة وبداية الرشد (من سن ٥ إلى ٢٤ سنة) وتتبلور فيها قدرات الشخص وتوضح ميوله المهنية من خلال الدراسة والخبرات التي يكتسبها ويختار

الأنشطة المهنية على أساس ميوله وقدراته وقيمه ويجمع المعلومات والخبرات محن المهن

المختلفة المتوفرة في المجتمع مما يجعل اختياره لمهنته في هذه الفترة أكثر واقعية وموضوعية ويستطيع تعديل قراراته المهنية حتى تتلاءم مع قدراته وظروف مجتمعه فلا يكون مثاليا في اختياراته .

3- مرحلة التأسيس : يتم فيها اكتساب المهارات والخبرات المهنية التي تساعد على الاستقرار في العمل والترقي فيه ويشعر الشخص عادة بالرضا عن العمل الذي يشبع حاجاته ، ويتفق مع ميوله وفكرته عن نفسه ، ويدفعه إلى الإبداع وزيادة الإنتاج وتستغرق هذه المرحلة سنوات الرشد المتوسطة من سن ٢٥ - ٤٤ سنة .

4- مرحلة الاحتفاظ : تمتد من 45 إلى 65 سنة وفيها يحافظ الشخص على عمله ويسعى إلى استمرار عطائه فيه والارتقاء به .

ج - نظرية هولاند : افترض " جون هولاند " أن كل إنسان ينجذب إلى الأعمال التي تناسب شخصيته المهنية ، التي تنمو معه تدريجا من الطفولة إلى الرشد . ولو فهمنا الأنشطة التي يحبها الفرد أمكننا التنبؤ بالعمل الذي يناسبه ، وينجح فيه ويرضى عنه ، ولو فهمنا المهارات التي يتطلبها كل عمل أمكننا التنبؤ بخصائص الشخص الذي ينجح فيه ويبدع في أدائه . ويرى " هولاند " أن دور الوالدين كبير في نمو الشخصية المهنية عند أبنائهم من خلال ما يغرسان فيهم من أفكار واهتمامات ومعلومات مهنية ، وما يقدمان من قدوة مهنية ويشجعان على سلوكيات

ومشغلهم وما يوفره لهم من تربية مهنية وتوجيه مهني في مراحل التعليم المختلفة .

وتوجد فروق فردية كبيرة بين المتخلفين عقليا في النمو بسبب الفروق بينهم في النمو الجسمي والعقلي ومفهوم الذات والمعاملة لوالديه والخبرات المدرسية في الطفولة والمراهقة حيث ينجذب الشاب نحو الأعمال التي تفق مع مفهومه عن نفسه وتشبع حاجاته فكلما نما مفهوم الذات الطيب عنده سار نموه المهني في مساره الطبيعي ووصل إلي النضج المهني والتوافق مع العمل والرضا به على قدر عقله وكلما كان العمل مشيعا لحاجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية أقبل عليه وأحبه وانتظم فيه وحافظ عليه وزادت إنتاجيته كما وكيفا .

ويسهم الوالدان في النمو المهني لابنهما المتخلف عقليا من خلال فهمهما لحاجاته وتشجيعهما له على الأنشطة المهنية وثقتهما في الأعمال التي يقوم بها وإيمانهم بإمكانية تأهيله وتشغيله ومساندتهما له في اكتساب الخبرات والمهارات المهنية التي تمكنه من النجاح في العمل والتوافق معه في الرشد .

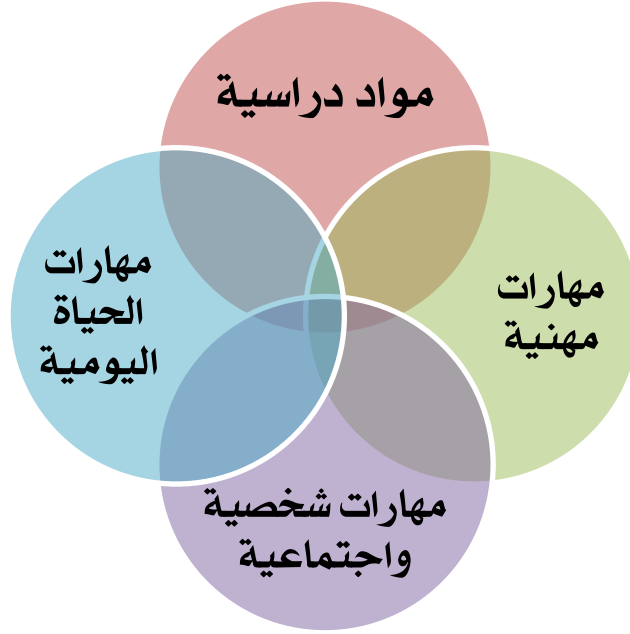
ولا يقل إسهامات المعلمين عن إسهامات الوالدين في التربية المهنية للمتخلفين عقليا في المدارس ومراكز التأهيل فالمتخلف يكتسب خبرات ومهارات مهنية كثيرة من البرامج الدراسية في الأنشطة الصفية واللاصفية ومن تشجيع المعلمين له على الأعمال اليدوية والفك والتركيب وثقتهم في الأعمال التي يقوم بها مما يساعد نموه بأقصى قدر ممكن .

ويمر النمو المهني عند المتخلفين عقليا بنفس المراحل التي يمر بها عند العاديين فهم يمرون بحسب نظرية " جينز بيرج " بالتخيل ثم الاختيار المبدئي فالاختيار الواقعي ويمرون بحسب نظرية " سوبر " بالتخيل ثم الاستكشاف والتأسيس والاحتفاظ وأخيرا الأفل والتقاعد ومع هذا فإن نموهم المهني يختلف عن النمو المهني عند أقرانهم العاديين في التوقيت وفي الكيفية التي ينتقل فيها من مرحلة إلى أخرى لاعتماده أي النمو المهني - على النمو العقلي والنضوج الانفعالي والاجتماعي ونمو الميول والاستعدادات الخاصة وهي ضعيفة عند المتخلفين عقليا . كما أن النمو المهني يعتمد على خبرات ومهارات مهنية كثيرة يكتسبها العاديين بأنفسهم ولا يكتسبها المتخلفون عقليا إلا إذ وجدوا من يعلمهم إياها لذا لا ينتقلون من مرحلة إلى أخرى في النمو المهني إلا بالتعليم المقصود في البيت والمدرسة .

ومن الملاحظ أن المتخلفين عقليا يستمرون في مراحل التخيل حتى سن ١٦ أو أكبر من ذلك حيث يكون تفكيرهم في العمل مثل تفكير الأطفال يقوم على الحدس والتخمين ويختارون الأعمال التي يعتقدون أنها لذيدة وممتعة لمن يعمل فيها وقد تستمر مرحلة اللذة عندهم حتى سن ١٤ أو ١٥ ثم ينمون مهنيا إلى مرحلة الإرضاء فيختارون الأعمال التي يعتقدون فيها آباؤهم أو إخوانهم ويصلون إلى هذه المرحلة

في سن متأخرة كثيرا عن أقرانهم العاديين .
ولا ينتقل المتخلفون عقليا من مرحلة التخيل إلى مرحلة الاختيار المبدئي أو مرحلة الاستكشاف بأنفسهم لأن هذا الانتقال مرتبط بمستوى من النمو العقلي لا يصلون إليه مما يجعلهم ناقصي الأهلية في الاختيار المهني ويحتاجون إلى مساعدة أولياء أمورهم ومعلميهم في اختيارهم للأعمال التي تناسب ميولهم وقدراتهم وتكون مفيدة لهم ولمجتمعهم ويكون اختيارهم للأعمال التي يؤهلون فيها اختيارا واقعا موضوعيا فيه مراعاة لقدراتهم وميولهم وظروف المجتمع الذي يعيشون فيه وبدون هذه المساعدة يظل المتخلفون عقليا في مرحلة التخيل ولا يرتقون إلى مراحل النمو التالية ويقصد بالاختيار الواقعي بالنسبة للمتخلفين عقليا توجيههم إلى اختيار المهنة المناسبة لقدراتهم وميولهم والمتوفرة في سوق العمل ومفيدة لهم ولمجتمعهم . ثم يأتي بعد ذلك مرحلة التأسيس في هذه المهنة بالتدريب عليها والاشتغال فيها والمحافظة عليها والترقي فيها قدر الإمكان والاستمرار فيها حتى التقاعد في سن الستين .

مراحل تطبيق المنهج



● المواد الدراسية :

يكون التركيز بالنسبة لهذه المواد من أول دخول الطالب إلى المدرسة حتي ينتهي منها . ولكنها تقل كلما تقدم في المراحل التعليمية ، لذا يجب أن تخدم المواد الدراسية وظائف المهارات اليومية والمهارات المهنية التي يحتاج إليها في حياته العملية فيما بعد .

● مهارات الحياة اليومية :

يزيد التركيز على تلك المهارات مع تقدم الطالب لأنها تعتبر أساسية لكي يصل إلى الاستقلالية والاعتماد على نفسه في معظم النواحي .

● مهارات شخصية اجتماعية :

التركيز على هذه المهارات في السنتين الأولى من العمر وكذلك في المرحلة الأولى من التعليم لأن الشخصية تتكون في تلك الأثناء ويكون من الصعب التخلص من العادات غير الحسنة فيما بعد .

وهذا لا يعني أننا نهملها فيما بعد ولكن المقصود هنا متابعة وتنمية تلك المهارات في جميع المراحل والتركيز على البداية .

• مهارات مهنية :

أن عنوان هذا الجزء يدل على أنه خاص بالشباب فقط ولكن أجزاء كثيرة منه يتم تعليمها في المراحل الدراسية الأولى مثل اكتساب عادات العمل الجيدة والتعرف على قيمة أداء عمل والمكاسب التي يحصل عليها الفرد (الاجر أو الراتب) متابعة التعليمات ، تقبل الإشراف ، المواظبة والدقة في العمل ، الجودة في الأداء والتعود على المثابرة ، والقوة البدنية ، وعندما يتقدم الطالب في المراحل الأخرى يزيد التركيز في مهارات العمل نفسها وذلك بالتنسيق مع مناهج المهارات .

التهيئة المهنية

1. تعريفها 2. أهميتها 3 مراحل التهيئة المهنية .

1. تعريف التهيئة المهنية :

هي عبارة عن تدريبات مهنية تمهيدية يوجهها المدرس للطفل بهدف إعداده لمرحلة التأهيل المهني .

مرحلة التأهيل المهني:

ويقصد بها تعريض الطفل لخبرات مهنية متنوعة . تكشف عن ميوله واستعداداته .

2. أهمية التهيئة المهنية :

- إكساب الطفل خبرات أولية .
- الكشف عن قدرات الفرد واستعداداته .
- الكشف عن الميول المهنية .
- لها أهمية كبرى في مواقف الإرشاد المهني والتقويم المهني .

3. مراحل التهيئة المهنية :

* المرحلة الأولى :- وتتم داخل الفصل وتشمل :

أولاً : أنشطة تدريبية لتنمية مهارات الطفل .

ثانياً : التعرف على العدد والأدوات .

ثالثا : تحمل الطفل بعض المسؤوليات المناسبة في العمل .

* المرحلة الثانية :- ويتم فيها دخول الطفل إلى الورشة على فترات بشكل تدريجي وتشمل :

أولا : البدء في ممارسة العمل اليدوي .

ثانيا : مراعاة عوامل الأمن والسلامة عند استخدام العدد وحملها وتخزينها .

الخطة الاساسية لبناء منهج التاهيل المهني

الاستراتيجيات العلمية للمنهج :-

١. المهارات الاستقلالية (Independent Functioning Skill)
٢. مهارات الحياة اليومية (Daily Living Skill)
٣. المهارات الذاتية (Self - Skills)

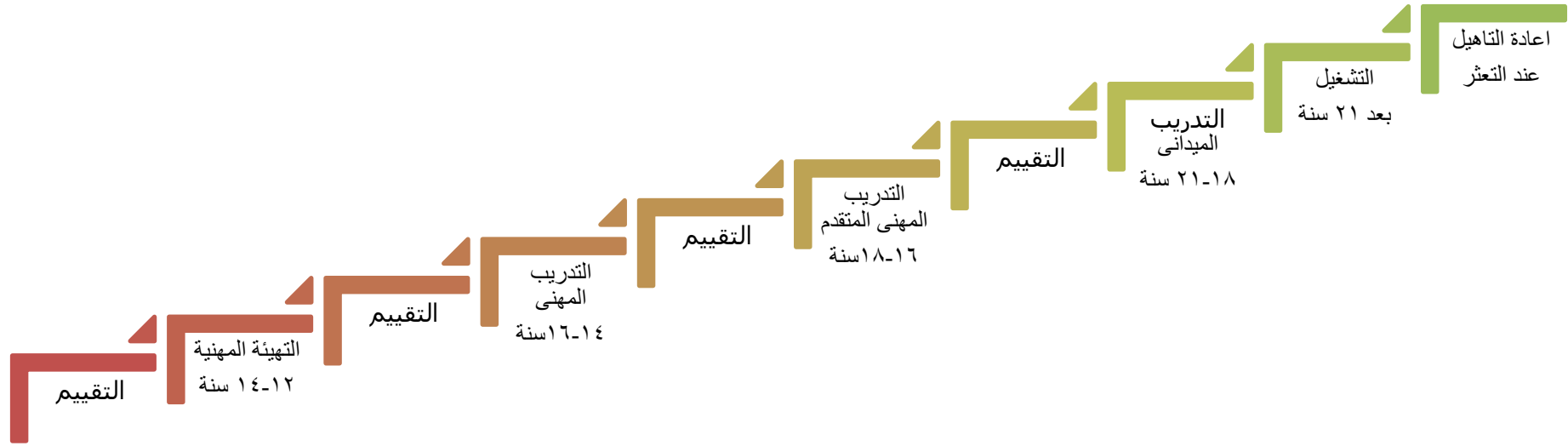
وتتضمن هذه المهارات :

- المهارات الحركية (GENERAL MOTOR SKILL)
- مهارات اللغة الاستقبالية (RECEPTIVE LANGUAGE SKILLS)
- مهارات اللغة التعبيرية (EXPRESSIVE LANGUAGE SKILLS)
- ٤. المهارات الأكاديمية (Academic Skills) :

وتتضمن هذه المهارات :

- مهارات القراءة (READING SKILLS)
- مهارات الكتابة (WRITING SKILLS)
- مهارات الرياضيات (ARITHMETIC SKILLS)
- مهارات المفاهيم (CONCEPTUAL SKILLS)
- المهارات المهنية (VOCATIONAL SKILLS)
- المهارات الاجتماعية (SOCIAL SKILLS)
- مهارات السلامة (SAFETY SKILLS)

منهج بوب للتاهيل المهني

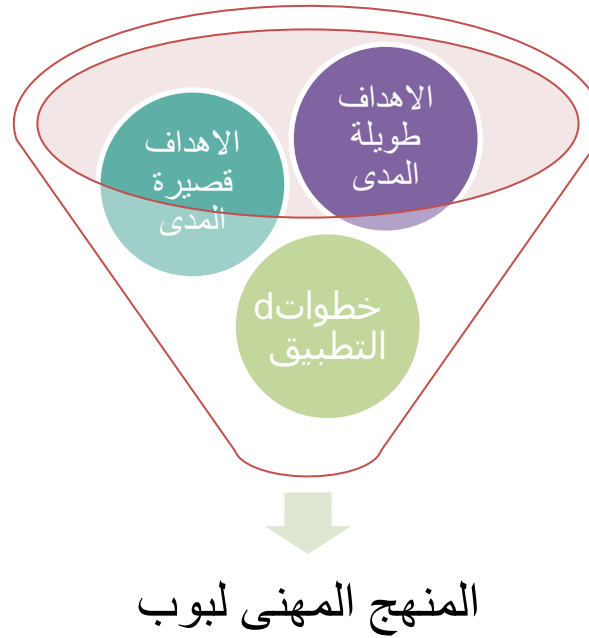


سلم التاهيل المهني في المقياس



الاساس العلمي لبناء المنهجى طبقا للمعايير العالمية

منهج بوب للتأهيل المهني



الاعاقة الذهنية المرحلة مستوى الذكاء تحت ٦٩ على مقياس وكسلاو او ٧٠ على مقياس استانفورد بنيه حتى ٥٤ او ٥٥

المراحل المهنية	اسس المنهج	مكونات المنهج الاكاديمي								المراحل العمرية	
		المهارات المهنية	تعديل السلوك	علاج وظيفي	التربية البدنية	اجتماعي	التربية الدينية	انجليزي	عربي		رياضيات
التهيئة المهنية		<ul style="list-style-type: none"> النمذجة التركيب الفك 					حفظ عدد ١٢ صورة	<ul style="list-style-type: none"> التعرف على الحروف التعرف على اسمه 		<ul style="list-style-type: none"> قراءة الارقام الي ٢٠٠ الاستمرارية 	١٢-١٤ سنة

منهج بوب للتاهيل المهني

	<ul style="list-style-type: none"> • الفرز • التجميع • التصنيف • العد • الترتيب • التعبئة • التفليف • مهارات الكمبيوتر • مهارات مكتبية 							<ul style="list-style-type: none"> • كتابه اسمه • 	<ul style="list-style-type: none"> • واحد الي واحد • تصنيف الاشياء • والفرز • المطابقة • الاحجام والاشكال • الترتيب • الطرح • الجمع • الضرب • القسمة • الاوزان والمقاييس • النقود والكسور • الوقت 		
اختبارات الميول المهنية	المهارات المهنية		الاختبارات الطبية والبدنية	مقياس الذكاء	تحليل الغضب	مقياس القدرات المهنية	مقياس التشتت والانتباه	مقياس قيم العمل	مقياس الوعي المهني	اختبار الاهتمامات المهنية	اختبار الميول المهنية
التدريب المهني	اناث	ذكور									١٤-١٦ سنة
اختبارات الميول المهنية	المهارات المهنية		الاختبارات الطبية والبدنية	مقياس الذكاء	تحليل الغضب	مقياس القدرات المهنية	مقياس التشتت والانتباه	مقياس قيم العمل	مقياس الوعي المهني	اختبار الاهتمامات المهنية	اختبار الميول المهنية

منهج بوب للتاهيل المهني

التدريب المهني المتقدم	إناث	ذكور									
											٦-١ ٨ سنة
اختبارات الميول المهنية	المهارات المهنية		الاختبارات الطبية والبدنية	مقياس الذكاء	تحليل الغضب	مقياس القدرات المهنية	مقياس التشتت والانتباه	مقياس قيم العمل	مقياس الوعي المهني	اختبار الاهتمامات المهنية	اختبار الميول المهنية
التدريب الميداني	إناث	ذكور									٨-٢١ سنة
اختبارات الميول المهنية			الاختبارات الطبية والبدنية	مقياس الذكاء	تحليل الغضب	مقياس القدرات المهنية	مقياس التشتت والانتباه	مقياس قيم العمل	مقياس الوعي المهني	اختبار الاهتمامات المهنية	اختبار الميول المهنية
برنامج إعادة التاهيل											

التهيئة المهنية : يتم تدريب الطلاب على كل المهارات المهنية الازمة لعملية التدريب المهني من خلال أنشطة مختلفة وتكامل ومنهج علمي مدروس

المهن التي يتضمنها المنهج

- ١- الاعمال المكتبية (طباع - تغليف وتكعيب - الكتابة على الكمبيوتر)
اماكن العمل المقترحة لهذه المهنة (المدارس - الوزارات - المكتبات)
- ٢- اعمال السكرتارية (استقبال - مراسل)
اماكن العمل المقترحة لهذه المهنة (المدارس - الوزارات - المكتبات)
- ٣- الاعمال الفندقية (ترتيب الغرف - تقديم - عمل المشروبات - عمل الوجبات السريعة)
اماكن العمل المقترحة (الفنادق - المطاعم - مقاصف المدارس - الوزارات)
- ٤- مساعد اخصائي المكتبة (ترتيب الكتب - تنظيم الاستعارة)
اماكن العمل المقترحة (المكتبات العامة - مكتبات المدارس)
- ٥- مساعد تنظيم معارض (ترتيب الارفف -تنسيق العروض)
اماكن العمل المقترحة (الجمعيات التعاونية - المعارض)
- ٦- معاون مساعد المدرس (انجاز بعض المهام التعليمية في الفصل)
- ٧- مساعد اخصائي تربية رياضية ٨- مساعد اخصائي تربية فنية واشغال

٩- مساعد اخصائى تدريب مهنى ١٠- مساعد اخصائى تغذية

الوظائف من (٦ - ١٠) اماكن العمل المقترحة هى (المدارس الخاصة بالمعاقين)

١١- فنى تعبئة وتغليف (كل اعمال التعبئة من تعبئة . ولحام اكياس . فرز وعد . تغليف الكرتون - وضع استيكر)

اماكن العمل المقترحة (المصانع - الورش الانتاجية - المطاعم)

مصطلحات ومفاهيم

يجب ان يتم توحيد المفاهيم دون الاختلاف في معناها وأبعادها بصورة علمية وعملية على مستوى الدراسة حتى انه بمجرد ذكر هذا المصطلح فانه يعنى المفهوم الوارد فى هذا الباب

المجتمع

Community هو البيئة المحيطة بالفرد بما فيه والقائمين على الخدمات (من القطاعين العام والخاص) . فى بقعة جغرافية محددة ، يبرز فيها الشعور والانتماء المشترك والخضوع لذات القيود .

التأهيل

habilitation هو عملية شاملة تهدف الى تمكين الاشخا ذوى الاعاقة من تجاوز تحديات فسيولوجية او حسية او فكرية او نفسية او اجتماعية وبالتالي تزويدهم بالطرق والوسائل اللازمة لاحداث تغيير فى حياتهم بما يحقق مستوى اعلى من الاستقلالية قد تشمل هذه العملية على تدابير لتوفير /او تجديد الوظائف ،او التعويض عن فقدان او غياب وظيفة او عن قصور وظيفي معين⁹

التأهيل المهني المؤسسي

(INSTITUTIONAL) بأنه “ التأهيل الذي يتلقاه المتدرب/ة في مؤسسة متخصصة سواء كانت حكومية أو أهلية أو خاصة ضمن برنامج معدّ مسبقاً وخطة مرتبطة بزمان محدد ينفذها مدرب مؤهل”¹⁰

التأهيل المجتمعي (CBR)

Community Based Rehabilitation هو استراتيجية ضمن تنمية المجتمع ترمى الى إعادة تأهيل ، وتحقيق تكافؤ الفرص واندماج جميع الاشخاص ذوى الاعاقة فى المجتمع

يجرى تنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال تكاتف جهود الاشخاص ذوى الاعاقة انفسهم وافراد اسرهم والمنظمات والمجتمعات وكذلك خدمات الصحة والتعليم والتدريب المهني والخدمات الاجتماعية ؛ الحكومية وغير الحكومية وغير ذلك من الخدمات .11

الخدمات المجتمعية

(CBS) هى الخدمات التى تقوم على مستوى المجتمع ككل وتنظم بالشراكة مع او من خلال افراد المجتمع وبمشاركة المستفيدين منها فى تحديد الاولويات وفقاً للاحتياجات ؛ وكذلك فى تخطيط وتقييم الخدمات.¹²

⁹ *القواعد الموحدة للأمم المتحدة بشأن تكافؤ الفرص للأشخاص ذوى الاعاقة (مقدمه)

١٠ تقرير منظمة العمل الدولية ٢٠٠٩

١١ راجع تعريف منظمة العمل الدولية : اليونسكو ؛ منظمة الصحة العالمية ضمن مذكرة ايضاحية مشتركة لعام ٢٠٠٦

١٢ تقرير مشروع CBR

الإعاقة :-

Disability

اضطراب في العادات الحياتية للشخص نتيجة تداخل متحرك ومتغير بين عوامل شخصية (قصور أو عجز) وعوامل بيئية (معيقات)^{١٤١٣}

التأهيل المهني

Vocational Rehabilitation

هناك تعريفات كثيرة منها منظمة العمل الدولية والمجلس القومي الأمريكي وغيرها ورغم اختلاف اللفظ ولكن الاتفاق في الهدف وهو (عملية مستمرة ومنسقة لتقديم الخدمات المهنية من التوجيه والتدريب والتشغيل لتمكين المعاق في عمل مناسب ومستمر)

التدريب المهني

Vocational training

هو التدريب على مهنة محددة في أي من المجالات المختلفة

الورش المحمية

وهذه الورش إما تكون قائمة بذاتها أو ملحقة ببعض المصانع وهي تقدم خدمات التقييم المهني والإرشاد المهني والتدريب المهني ، وكذلك فرصة للعمل المحمي أي بعيداً عن تنافس السوق . ويدار المصنع أو الورشة المحمية بواسطة المعوقين فيما عدا نسبة ضئيلة من الاسوياء (حوالي ١٠%) وعادة فإن هذه الورش تخدم الحالات التي لا يمكنها التنافس والعمل في سوق العمل الحر .

المهمة :

Task

هي العمل الجزئي الذي يؤديه الفرد في إطار عمل ما ، وهي جزء من العمل ، حيث يتكون العمل (العنصر أو الخطوة) من جملة من المهمات المختلفة في شكلها ومضمونها وتتكامل فيما بينها في إطار العمل الواحد.

المهارة:

Skill

هي سلسلة الإجراءات أو الخطوات الأدائية العملية القابلة للملاحظة والتي يقوم بها الفرد أثناء أدائه لمهمة معينة سعياً لتحقيق هدف أو إنتاج معين.

الأداء

Performance

هو السلوك الذي يقوم به الفرد في أثناء تنفيذه لمهمة معينة أو مهارة ما وقد يكون الأداء ملاحظاً بصورة مباشرة وقد لا يكون مثل المهارة الذهنية.

التغذية الراجعة

Feed-Back

هي المعلومات التي يتلقاها الفرد أو الجماعة عن مدى ملائمة أدائه وكفايته والتي كثيراً ما تؤدي إلى تغيير أو تعديل في سلوك الفرد.

¹³ راجع تعريف باتريك فوغى رولاس وال (التصنيف الخاص ب كيببك ؛ عملية نشوء الاعاقة)

¹⁴ *القواعد الموحدة للامم المتحدة بشأن تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الاعاقة (مقدمه)

Test

الاختبار

أداة أو إجراء منظم لقياس عينة من السلوك .

Work Plan-Scheme of Work

خطة العمل

مجموعة التدابير والمعالجات للبرنامج التدريبي وفق منهج محدد وأهداف محددة.

Performance Objective

الأهداف الأدائية

هي العبارة التي تصنف الأداء أو السلوك المتوقع أن يصبح الفرد المتدرب قادراً على إظهاره في سلوكه بعد التدريب.

Training

التدريب

نشاط متخصص محدد يعمل على حصر نطاقات استجابات المتدربين في نسق واحد وهو بذلك مصطلح تربوي يشير إلى العملية التعليمية التي تكون نتائجها من النوع القابل للملاحظة والتحديد على هيئة استجابات أدائية مرغوب فيها.

Needs assessment

"تقدير الاحتياجات":

هو الوصول إلى المعلومات اللازمة المتعلقة باحتياجات المؤسسة والعاملين بها والمستفيدين من خدماتها في مجالات مختلفة ويتم استخدام تلك المعلومات لتوجيه وصياغة أهداف البرنامج أو التدريب لسد الفجوات بين "ما هو كائن" و "ما يجب أن يكون".

Case Studies

"دراسات الحالة":

هي وصف كتابي أو بصري لموقف معين مبني على الحقائق المتوفرة، ودراسات الحالة تساعد المتدربين على الربط بين الأمور النظرية والمواقف العملية

"المشاركة":

المشاركة هي عملية إسهام الأفراد بإرادتهم في أعمال تهم الجماعة وتزيد من إمكانياتها في إحداث تغيير إيجابي على مستوى أعضاء الجماعة وعلى مستوى الجماعة ذاتها، سواء كان هذا الإسهام بالمال أو الجهد أو الرأي. ووفقاً لتعريف البنك الدولي المشاركة تشير إلى عملية تأثير وتحكم الأطراف المعنية المختلفة بقضية تنموية ما في تحديد أنشطة المشروع واتخاذ القرارات الخاصة به وتوزيع الموارد المنوطة له.

"البرمجة بالمشاركة":

وضع خطة أو نظام للعمل يشارك فيه كل من سيؤثر فيه هذا العمل.

PRA

"البحث السريع بالمشاركة":

هو منهجية بحثية أو أسلوب بحثي يستخدم لجمع وتحليل المعلومات المتعلقة بتقدير احتياجات المجتمعات المحلية ومتابعة وتقييم المشروعات التنموية، ويركز هذا الأسلوب على المعلومات الكيفية أو النوعية الناتجة عن رؤية الأفراد لواقعهم، ويعتمد هذا أسلوب على أدوات مختلفة تساعد أفراد المجتمع المحلي على التعبير عما لديهم من آراء تعكس احتياجاتهم. كما يعتمد هذا الأسلوب على مشاركة مجموعة من أفراد المجتمع في جمع المعلومات والتحاور مع أفراد المجتمع، وتكون

منهج بوب للتاهيل المهني

هذه المجموعة حلقة الاتصال بين المؤسسة الترموية وأفراد المجتمع. يطلق كذلك على هذه المنهجية مصطلح "التقييم السريع بالمشاركة" و"التقييم الريفي السريع".

educational diagnosis

التشخيص التربوي

يستخدم التشخيص التربوي اختبارات ووسائل تقييمية لتحديد المستوى الأكاديمي للطلاب وكيفية تعلمهم. وتستخدم المعلومات التي تجمع عن طريق التشخيص التربوي في اختيار الخدمات للطلاب كما تستخدم في تنظيم وتوجيه أنشطة تربوية معينة لهم.

generalization of learning

تعميم التعلم

تعبير عن استنتاج أو عملية صياغة استنتاج يعتمد على عدد من الحقائق أو الشواهد المعينة أو يستنتج منها. فافتقار القدرة على تعميم التعلم وامتداده أثره إلى أوضاع أخرى غير تلك التي حدث فيها يعد سمة للأطفال ذوي مستوى الذكاء المنخفض.

of training generalization

تعميم التدريب

عملية تعليم مخططة ومصممة لمساعدة التلاميذ على تحويل معرفتهم مهارات تعلموها في وضع واحد الى أوضاع أخرى.

ability grouping

التصنيف طبقاً للقدرة

تصنيف التلاميذ إلى فئات معينة مستقلة عن بعضها البعض طبقاً لقدراتهم الأساسية أو لمستوى أدائهم في مجالات دراسية معينة. ويتم ذلك في الغالب على أساس درجاتهم في التحصيل الدراسي، أو استناداً إلى نتائج بعض الاختبارات المقننة.

SWOT ANALYSIS

التحليل الرباعي

تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والمعروف باسم SWOT اختصاراً لكلمات Strengths ، Weaknesses, Opportunities and Threats هو أحد أشهر أدوات التخطيط وهو يقوم بتحليل أوضاع المؤسسة وتحليل بيئة العمل الداخلية والخارجية وتحليلها بأسلوب علمي. وتلك الأداة تصنف تلك العوامل إلى عوامل سلبية أو إيجابية. إن كانت سلبية عالجتها وإن كانت إيجابية استغلناها^{١٥}.

Job Analysis

تحليل العمل:

هو جمع الإجراءات التي تؤدي إلى جمع البيانات المتعلقة بعمل معين، والتي تؤدي إلى فهم التفاصيل الأساسية للعمليات المتضمنة للعمل وظروف القيام به.

Job Description

وصف العمل:

هو الوصف المكتوب لعمليات وأهداف وخطوات وإجابات ومسئوليات عمل معين.

Job Specification

متطلبات العمل:

هو الوصف المكتوب للقدرات والسمات والمتطلبات الشخصية التي يتطلبها القيام بعمل معين.

Job Classification

تصنيف العمل:

^{١٥} دراسة حالة معهد الكويت للأبحاث العلمية

منهج بوب للتأهيل المهني

وهو ترتيب الأعمال في نظام معين أو في سلم خاص.

دورة العمل: Job Cycle

هي الفترة الزمنية اللازمة لأداء نشاطات أو واجبات عمل للوصول إلى الهدف. وتستمر الدورة ابتداء من الواجب الخاص بالتهيئة للعمل إلى الواجب الخاص بإنهاء العمل.

نشاطات العمل: Job Activities

هي الأفعال الجسمانية والحركية والذهنية الذي يستطيع العامل من خلالها إنجاز وحدة العمل.

عناصر العمل: Job Elements

يقسم العمل إلى عناصر (خطوات) وهي أحد مكونات المهمة. وقد تكون هذه العناصر منفردة وتؤدي كل منها على حدة ولكن يجب مراعاة التتابع في هذه الخطوات.

المهمة: Task

هي العمل الجزئي الذي يؤديه الفرد في إطار عمل ما ، وهي جزء من العمل ، حيث يتكون العمل (العنصر أو الخطوة) من جملة من المهمات المختلفة في شكلها ومضمونها وتتكامل فيما بينها في إطار العمل الواحد.

الوظيفة: Position

هي المركز الذي يشغله الفرد ، والتي تتكون من جملة المهمات التي عليه أن يقوم بها لتحقيق الأهداف.

العمل: Job

هو مجموعة من الوظائف المتماثلة ، ويتسم العمل بأن نشاطاته الرئيسية وأهدافه متشابهة بمفاهيم الأعمال.

المهنة: Occupation

هي مجموعة من الأعمال المتماثلة ، وتتسم بأنها علماً وتدريباً يتصل بالمهام والمهارات المحددة التي يتطلبها أداء العمل حيث أن مجموعة الأعمال المتماثلة على علاقة ببعضها البعض بمفاهيم الطرق والدورات المتشابهة التي تستخدم في كل منها وحركات العامل وأفعاله ، وهي بذلك تختلف عن الحرفة التي تكتسب عن طريق التلمذة والتدريب العملي والمران غير المنظم وغير المعزز بالعلم والمعرفة المتخصصة.

الكفاءة: Competency

هي جملة المعلومات والمهارات والاتجاهات والقيم التي يمتلكها الفرد وتمكنه من أداء عمل أو مهمة معينة بنجاح وفاعلية وإتقان.

المهارة: Skill

هي سلسلة الإجراءات أو الخطوات الأدائية العملية القابلة للملاحظة والتي يقوم بها الفرد أثناء أدائه لمهمة معينة سعياً لتحقيق هدف أو إنتاج معين.

الأداء: Performance

هو السلوك الذي يقوم به الفرد في أثناء تنفيذه لمهمة معينة أو مهارة ما وقد يكون الأداء ملاحظاً بصورة مباشرة وقد لا يكون مثل المهارة الذهنية.

التغذية الراجعة: Feed-Back

هي المعلومات التي يتلقاها الفرد أو الجماعة عن مدى ملائمة أدائه وكفايته والتي كثيراً ما تؤدي إلى تغيير أو تعديل في سلوك الفرد.

الاختبار: Test

أداة أو إجراء منظم لقياس عينة من السلوك.

Work Plan-Scheme of Work

خطة العمل:

مجموعة التدابير والمعالجات للبرنامج التدريبي وفق منهج محدد وأهداف محددة.

Performance Objectives

الأهداف الأدائية:

هي العبارة التي تصنف الأداء أو السلوك المتوقع أن يصبح الفرد المتدرب قادراً على إظهاره في سلوكه بعد التدريب.

Training

التدريب:

نشاط متخصص محدد يعمل على حصر نطاقات استجابات المتدربين في نسق واحد وهو بذلك مصطلح تريوي يشير إلى

العملية التعليمية التي تكون نتائجها من النوع القابل للملاحظة والتحديد على هيئة استجابات أدائية مرغوب فيها.