

مقرر

قضايا بحثية

تكليف رقم (9)

تقرير أكاديمي حول قضية بحثية في مجال التربية الخاصة

مقدم من الطالبة

شيخة نايف فهد الشمري

الرقم الأكاديمي: 251003114

إشراف

د. هبة كمال

العام الجامعي

2025م

تقرير أكاديمي حول ورقة علمية في مجال التربية الخاصة

أولاً: بيانات الدراسة

- عنوان الدراسة: توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم بين الواقع والمأمول
- اسم الباحث: أيمن محمد علي الطاهر
- جهة النشر: كلية التربية، جامعة بحري، السودان
- الجهة الناصرة: المصلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، ماصة العلوم التربوية والنفسية
- المصلا/العدد: المصلا الرابع، العدد الحادي والأربعون
- تاريخ النشر: 30 نوفمبر 2020
- الصفحات: من صفاة 129 إلى 147
- ISSN: 2522-3399
- DOI: <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R110520>
- رابط URL بديل: <http://search.mandumah.com/Record/1101470>

أولاً: التعليق على العنوان ومدى وضوح المتغيرات ومجال التطبيق

تحليل العنوان:

عنوان الدراسة واضح ومباشر، ويعكس بجلاء القضية البحثية وهي توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مع تحديد بيئة التطبيق (مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم)، والإطار التقييمي (بين الواقع والمأمول).

جاذبية الموضوع:

الموضوع شيق ويكتسب راهنيته من الأجندة الدولية والمحلية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة في ظل تبني الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والاهتمام المتزايد بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية.

المتغيرات في الدراسة:

الدراسة اتخذت طابعاً وصفيًا تقويميًا دون تحديد صريح لطبيعة المتغيرات (مستقل - تابع - وسيط - معدل). لكن يمكن استخلاصها تحليليًا كما يلي:

- المتغير المستقل: السياسات والتشريعات الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المتغيرات التابعة: واقع التوظيف، مناسبة بيئة العمل، وجود خطط تدريبية.
- مجال التطبيق: مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم.

ثانيًا: تحليل المقدمة ومدى توضيحها للمتغيرات

شملت المقدمة العناصر التالية:

- تمهيد تاريخي واجتماعي حول تطور النظرة لقضية الإعاقة.
- سرد للجهود التشريعية العربية والدولية.
- عرض سريع لإشكالات التوظيف في العالم العربي.

التقييم التحليلي:

رغم أن المقدمة غنية بالمعلومات العامة، فإنها لم توضح بدقة العلاقة السببية بين المتغيرات، ولم يتم استعراض المشكلة بشكل تركيبي يُبرز التناقض بين وجود القوانين وضعف التنفيذ كمحرك للاهتمام البحثي.

الاقتراح:

كان من الأفضل أن تركز المقدمة على كشف الفجوة التطبيقية بين القوانين المعلنة وواقع التوظيف، وتوظيف هذه الفجوة لبلورة المتغيرات بدقة.

ثالثًا: صياغة المشكلة وتساؤلات الدراسة

صياغة المشكلة:

تم عرض مشكلة الدراسة بشكل سردي، ثم تمت بلورتها ضمن تساؤل رئيسي وثلاثة تساؤلات فرعية تمثلت في:

1. مدى تنفيذ القوانين والتشريعات.
2. مدى جاهزية بيئة العمل.
3. مدى توافر خطط تدريبية لتقبل الموظف المعاق.

التحليل النقدي:

أحسننت الدراسة في تحويل الثغرات التطبيقية، وخصوصًا ضعف تنفيذ التشريعات، إلى محاور بحثية قابلة للقياس، وهو ما يُظهر فهمًا جيدًا لطبيعة الإشكالات.

الملاحظة:

كان من المفيد تعزيز صياغة المشكلة بالإشارة إلى نتائج الدراسات السابقة بشكل مباشر، مثل تواتر ضعف التنفيذ في السودان مقارنة بالدول العربية الأخرى.

رابعاً: أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

الأهمية النظرية:

- تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية على مستوى البيئة السودانية، حيث لا تتوفر دراسات كافية حول دمج الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا في مؤسسات التعليم العالي.
- تقدم نموذجًا يمكن تعميمه في أقاليم أخرى، ما يثري الأدبيات العربية في المجال.

الأهمية التطبيقية:

- تنبّه متخذي القرار إلى الفجوة بين الإطار التشريعي والواقع المؤسسي.
- تقترح حلولاً ضمنية مثل إنشاء آلية للمتابعة، وتطوير برامج تدريبية، وهي مقترحات قابلة للتطبيق داخل الجامعات.

المقترح التطويري:

تضمين أدوات تحليل السياسات العامة مثل:

- تحليل الفجوة
- تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات
- في دراسات مستقبلية لتقديم توصيات تنفيذية موجهة للوزارات والهيئات.

خامساً: تحليل الأهداف وإمكانية تحقيقها

أهداف الدراسة كما وردت:

1. التعرف على مدى تنفيذ المؤسسات للتشريعات.
2. قياس مدى جاهزية بيئة العمل.
3. رصد توافر الخطط التدريبية.

التحليل النقدي:

- الأهداف منسجمة مع تساؤلات الدراسة.
- استخدمت أدوات كمية، تحديداً الاستبيان والتحليل الإحصائي، مما يجعل تحقيق الأهداف واقعياً.
- لكن: اقتصار الأداة على صناع القرار بعدد محدود (17 فقط) يقيّد إمكانات التعميم ويضعف من قوة الاستنتاج الاستقرائي.

سادساً: الإطار النظري والمفاهيمي وتحليل المتغيرات

الإطار النظري شمل:

- تصنيف الإعاقة (حسية، حركية، عقلية، إلخ).
- نسبة الإعاقة في السودان.
- مسببات الإعاقة.
- التشريعات الداعمة لتوظيف ذوي الإعاقة.

تحليل الترابط:

الإطار النظري وقر أساسًا مفاهيميًا جيدًا لفهم الظاهرة، لكنه افتقر إلى الربط الوظيفي بين المفاهيم.

على سبيل المثال:

- لم يتم الربط بوضوح بين نوع الإعاقة ومحددات التوظيف:
- لم تُذكر نماذج نظرية مثل:
 - نموذج القدرات. (*Capability Model*).
 - نظرية الإدماج الاجتماعي. (*Social Inclusion Theory*).

المتغيرات الفرعية:

تم تناولها ضمن ثلاثة أبعاد:

1. تنفيذ التشريعات.
 2. جاهزية بيئة العمل.
 3. الخطط التدريبية.
- وهي أبعاد منطقية ومتماصة مع موضوع الدراسة.

سابعًا: الدراسات السابقة ومدى حداثتها والتفاعل معها

تحليل الدراسات السابقة:

- استعانت الدراسة بعدد جيد من المصادر المرجعية، منها:
 - دراسة تسي (*Tse, 1993*)
 - دراسة رينالدي وهيل (*Rinaldi & Hill, 2000*)
 - دراسة رهام السيف وآخرون (*Alsaif et al., 2011*)
- شملت السياق العربي والخليجي.
- عرضت وجهات نظر مختلفة حول مشكلات الدمج (*Inclusion Challenges*)، منها:
 - ضعف البنية المؤسسية
 - المواقف السلبية من أصحاب القرار

أولاً: التعليق على العنوان ومدى وضوح المتغيرات ومجال التطبيق

تحليل العنوان:

عنوان الدراسة واضح ومباشر، ويعكس بجلاء القضية البحثية وهي توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، مع تحديد بيئة التطبيق (مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم)، والإطار التقييمي (بين الواقع والمأمول).

جاذبية الموضوع:

الموضوع شيق ويكتسب راهنيته من الأجندة الدولية والمحلية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة في ظل تبني الاتفاقيات الدولية مثل اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والاهتمام المتزايد بدمج الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات التعليمية.

المتغيرات في الدراسة:

الدراسة اتخذت طابعاً وصفيًا تقويمياً دون تحديد صريح لطبيعة المتغيرات (مستقل - تابع - وسيط - معدل). لكن يمكن استخلاصها تحليلياً كما يلي:

- المتغير المستقل: السياسات والتشريعات الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.
- المتغيرات التابعة: واقع التوظيف، مناسبة بيئة العمل، وجود خطط تدريبية.
- مجال التطبيق: مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم.

ثانياً: تحليل المقدمة ومدى توضيحها للمتغيرات

شملت المقدمة العناصر التالية:

- تمهيد تاريخي واجتماعي حول تطور النظرة لقضية الإعاقة.
- سرد للجهود التشريعية العربية والدولية.
- عرض سريع لإشكالات التوظيف في العالم العربي.

التقييم التحليلي:

رغم أن المقدمة غنية بالمعلومات العامة، فإنها لم توضح بدقة العلاقة السببية بين المتغيرات، ولم يتم استعراض المشكلة بشكل تركيبى يُبرز التناقض بين وجود القوانين وضعف التنفيذ كمحرك للاهتمام البحثي.

الاقتراح:

كان من الأفضل أن تركز المقدمة على كشف الفجوة التطبيقية بين القوانين المعلنة وواقع التوظيف، وتوظيف هذه الفجوة لبلورة المتغيرات بدقة.

ثالثاً: صياغة المشكلة وتساؤلات الدراسة

صياغة المشكلة:

تم عرض مشكلة الدراسة بشكل سردي، ثم تمت بلورتها ضمن تساؤل رئيسي وثلاثة تساؤلات فرعية تمثلت في:

1. مدى تنفيذ القوانين والتشريعات.

2. مدى جاهزية بيئة العمل.

3. مدى توافر خطط تدريبية لتقبل الموظف المعاق.

التحليل النقدي:

أحسنّت الدراسة في تحويل الثغرات التطبيقية، وخصوصاً ضعف تنفيذ التشريعات، إلى محاور بحثية قابلة للقياس، وهو ما يُظهر فهماً جيداً لطبيعة الإشكال.

الملاحظة:

كان من المفيد تعزيز صياغة المشكلة بالإشارة إلى نتائج الدراسات السابقة بشكل مباشر، مثل تواتر ضعف التنفيذ في السودان مقارنة بالدول العربية الأخرى.

رابعاً: أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية

الأهمية النظرية:

- تسهم الدراسة في سد فجوة بحثية على مستوى البيئة السودانية، حيث لا تتوافر دراسات كافية حول دمج الأشخاص ذوي الإعاقة مهنيًا في مؤسسات التعليم العالي.
- تقدم نموذجًا يمكن تعميمه في أقاليم أخرى، ما يثري الأدبيات العربية في المجال.

الأهمية التطبيقية:

- تنبّه متخذي القرار إلى الفجوة بين الإطار التشريعي والواقع المؤسسي.
- تقترح حلولاً ضمنية مثل إنشاء آلية للمتابعة، وتطوير برامج تدريبية، وهي مقترحات قابلة للتطبيق داخل الجامعات.

المقترح التطويري:

تضمين أدوات تحليل السياسات العامة مثل:

- تحليل الفجوة

- تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في دراسات مستقبلية لتقديم توصيات تنفيذية موجهة للوزارات والهيئات.

خامسًا: تحليل الأهداف وإمكانية تحقيقها

أهداف الدراسة كما وردت:

1. التعرف على مدى تنفيذ المؤسسات للتشريعات.
2. قياس مدى جاهزية بيئة العمل.
3. رصد توافر الخطط التدريبية.

التحليل النقدي:

- الأهداف منسجمة مع تساؤلات الدراسة.
- استخدمت أدوات كمية، تحديدًا الاستبيان والتحليل الإحصائي، مما يجعل تحقيق الأهداف واقعيًا.
- لكن: اقتصار الأداة على صناع القرار بعدد محدود (17 فقط) يقيّد إمكانات التعميم ويضعف من قوة الاستنتاج الاستقرائي.

سادسًا: الإطار النظري والمفاهيمي وتحليل المتغيرات

الإطار النظري شمل:

- تصنيف الإعاقة (حسية، حركية، عقلية، إلخ).
- نسبة الإعاقة في السودان.
- مسببات الإعاقة.
- التشريعات الداعمة لتوظيف ذوي الإعاقة.

تحليل الترابط:

الإطار النظري وفّر أساسًا مفاهيميًا جيدًا لفهم الظاهرة، لكنه افتقر إلى الربط الوظيفي بين المفاهيم.

على سبيل المثال:

- لم يتم الربط بوضوح بين نوع الإعاقة ومحددات التوظيف.
- لم تُذكر نماذج نظرية مثل:
 - نموذج القدرات
 - نظرية الإدماج الاجتماعي

المتغيرات الفرعية:

تم تناولها ضمن ثلاثة أبعاد:

1. تنفيذ التشريعات.
 2. جاهزية بيئة العمل.
 3. الخطط التدريبية.
- وهي أبعاد منطقية ومتماسكة مع موضوع الدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة ومدى حداثتها والتفاعل معها

تحليل الدراسات السابقة:

- استعانت الدراسة بعدد جيد من المصادر المرجعية (References)، منها:
 - دراسة تسي (Tse, 1993)
 - دراسة رينالدي وهيل (Rinaldi & Hill, 2000)
 - دراسة رهام السيف وآخرون (Alsaif et al., 2011)
- شملت السياق العربي والخليجي.
- عرضت وجهات نظر مختلفة حول مشكلات الدمج (Inclusion Challenges)، منها:
 - ضعف البنية المؤسسية.
 - المواقف السلبية من أصحاب القرار.
 - غياب الكوادر المؤهلة.

الملاحظة النقدية:

- رغم تنوع الدراسات، فإن معظمها قديم نسبياً، ولم تُدرج أبحاث حديثة بعد عام 2015، مما يضعف من راهنية المحتوى.
- لم تستثمر الدراسة هذا الزخم في صياغة فروض علمية قابلة للاختبار يمكن أن تكون قاعدة لانطلاق دراسات لاحقة.

ثامناً: الفروض الرئيسية والفرعية ومدى ارتباطها بعنوان الدراسة ومتغيراتها

❖ الفروض الرئيسية والفرعية (ضمنياً):

رغم أن الدراسة لم تصغ فروضاً علمية صريحة، كونها اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، فإننا يمكن استنباط فروضها من أهدافها وتساولاتها، على النحو التالي:

■ الفرض الرئيسي (ضمني):

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تطبيق مؤسسات التعليم العالي بولاية الخرطوم للتشريعات والتهيئة المؤسسية المرتبطة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

■ الفروض الفرعية:

1. لا تُطبق المؤسسات القوانين والتشريعات الخاصة بتوظيف المعاقين على النحو الكافي.
2. لا تتوفر بيئة عمل مناسبة للأشخاص ذوي الإعاقة في تلك المؤسسات.
3. لا توجد خطط تدريبية مؤسسية واضحة لتأهيل الموظف المعاق ودمجه.

◆ مدى الارتباط:

تنسجم الفروض (الضمنية) مع عنوان الدراسة وأسئلتها الرئيسية والفرعية، كما تعكس بشكل واضح الأبعاد الثلاثة لمتغير التابع (واقع التوظيف)، وتسهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الثلاثة المحددة.

تاسعاً: الإطار النظري أو النموذج المعتمد

◆ وجود نموذج نظري:

الدراسة لا تتضمن نموذجاً تصورياً بصرياً محدداً، ولم تعرض إطاراً نظرياً يبين العلاقات بين المتغيرات.

◆ التقييم التحليلي:

رغم غياب النموذج، إلا أن الباحث اعتمد على بنية مفاهيمية مستندة إلى مراجعة تشريعات محلية وتجارب عربية، وهو ما يشكل إطاراً مفاهيمياً عاماً، لكنه لا يوضح العلاقات السببية أو اتجاه الفروض.

◆ المقترح التطويري:

كان من الممكن الاستعانة بنماذج تفسيرية مثل:

- نموذج تعزيز الأدوار الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة (Social Role Valorization Model – SRV).
- أو نموذج التمكين في بيئة العمل (Disability Empowerment Model).

عاشراً: منهجية الدراسة

1. ◆ المنهج المستخدم:

المنهج الوصفي التحليلي

2. ◆ أدوات جمع البيانات:

استبانة تم إعدادها من قبل الباحث، واحتوت على 36 عبارة موزعة على ثلاثة محاور:

- تنفيذ التشريعات والقوانين.
- تهيئة بيئة العمل.
- وجود خطط تدريبية لتأهيل المعاق ودمجه.
- 3. ❖ المجتمع والعينة:
 - مجتمع الدراسة: 7 جامعات حكومية في ولاية الخرطوم.
 - العينة: عينة قصدية من 17 فردًا من أصحاب القرار في التوظيف (مدراء جامعات، وكلاء، مدراء شؤون موظفين).
- 4. ❖ طريقة جمع البيانات:
 - تم التوزيع اليدوي للاستبانات، دون الإشارة إلى وجود مقابلات أو وسائل نوعية مساعدة.
- 5. ❖ الأساليب الإحصائية:
 - النسب المئوية والتكرارات.
 - المتوسطات الحسابي والانحرافات المعيارية.
 - اختبار (ت) لعينة واحدة.

حادي عشر: تفسير النتائج ومدى اتفاقها مع الأدبيات

❖ تفسير النتائج:

- نتائج الدراسة تؤكد وجود فجوة تطبيقية كبيرة بين النصوص التشريعية وواقع التوظيف.
- تبين أن بيئة العمل غير مؤهلة، ولا توجد خطط تدريبية فعالة لدعم الموظف المعاق.

❖ مقارنة مع الأدبيات:

الدراسة تتفق مع مجموعة من الأبحاث، منها:

- دراسة تسي (Tse, 1993) التي أشارت إلى ضعف استعداد المؤسسات لتوظيف المعاقين فكريًا.
- دراسة رينالدي وهيل (Rinaldi & Hill, 2000) حول الاتجاهات السلبية تجاه الأشخاص ذوي الإعاقة.
- دراسة رهام السيف وآخرون (Alsaif et al., 2011) التي أظهرت ضعف التهيئة المؤسسية في القطاع الخاص.

❖ من وجهة نظر الباحث:

يرى الباحث أن غياب آليات المتابعة وندرة التدريب والمؤهلات المتخصصة هو السبب الرئيسي وراء ضعف تنفيذ التشريعات.

❖ هل تم تحقيق الأهداف؟

نعم، الدراسة نجحت في تحقيق أهدافها الثلاثة، رغم أن حجم العينة المحدود يحد من قوة تعميم النتائج.

ثاني عشر: العلاقة بين النتائج والتوصيات

❖ التوصيات المقترحة:

1. إنشاء آلية متابعة لمراقبة تنفيذ التشريعات.
2. توفير برامج تدريبية للزملاء والموظفين المعاقين.
3. تهيئة بيئة العمل من حيث المعدات والإجراءات.

❖ مدى ارتباطها بالنتائج:

توصيات الدراسة جاءت انعكاساً مباشراً للنتائج التي كشفت عن غياب تلك الممارسات المؤسسية.

❖ إمكانية التطبيق:

التوصيات قابلة للتطبيق عملياً لكنها تتطلب دعماً مؤسسياً وتشريعياً متكاملاً، خصوصاً من وزارة التعليم العالي ولجان التوظيف المركزية.

❖ البحوث المستقبلية:

لم تقدم الدراسة توصيات واضحة في هذا المجال، لكن يمكن اقتراح:

- دراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة.
- دراسات تفاعلية تستند إلى المنهج النوعي.
- أو تحليل السياسات لتقييم مدى مواءمة التشريعات مع اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

ثالث عشر: تقييم مراجع الدراسة

❖ تقييم المراجعيات:

- ضمت الدراسة عدداً من المراجع المحلية والعربية والأجنبية.
- تنوعت بين تقارير، ودراسات ميدانية، واتفاقيات دولية.

❖ نقاط القوة:

- الاستفادة من بعض الدراسات الأجنبية التي تتناول الموضوع في بيانات متقدمة.

❖ نقاط الضعف:

- العديد من المراجع قديمة نسبياً (تعود إلى التسعينيات وأوائل الألفية).

- التوثيق لا يتبع نظامًا دقيقًا مثل نظام جمعية علم النفس الأمريكية – الإصدار السابع (APA 7th edition).
- لم يتم الاستعانة بمصادر علمية حديثة (2020-2025) من قواعد بيانات مثل سكوبس (Scopus) أو إيريك (ERIC).

خاتمة ورؤية لتطوير الدراسة

❖ الخلاصة:

سلطت الدراسة الضوء على واقع مهم في المجتمع السوداني، يرتبط بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل داخل بيئة أكاديمية، وقدمت توصيفًا كميًا واضحًا للفجوة بين النص القانوني والممارسة الفعلية.

❖ رؤية مقترحة للتطوير:

1. إعادة تصميم الدراسة باستخدام المنهج المختلط (Mixed Methods Approach) عبر الدمج بين التحليل الكمي والنوعي.
2. توسيع العينة لتشمل الموظفين المعاقين أنفسهم، وأعضاء هيئة التدريس وطلبة ذوي الإعاقة.
3. تطوير نموذج نظري تطبيقي يستند إلى مفاهيم مثل:
 - نموذج النظم الشاملة لإدماج المعاقين
 - نظرية العدالة المؤسسية
4. إدخال أدوات التحليل المؤسسي مثل تحليل الفجوة (Gap Analysis) وتحليل القوى المؤثرة (Force Field Analysis).