

معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها

د. هشام عبدالفتاح المكانين

كلية الملكة رانيا للطفولة - الجامعة الهاشمية

الأردن

الملخص

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها، في ضوء متغيرات عمر المؤسسة أو نوعها أو سعتها أو موقعها أو فئة الإعاقة أو عدد الحالات المستفيدة، بالإضافة إلى متغيرات جنس المدير أو خبرته أو مستواه العلمي أو تخصصه، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٩) مديراً ومديرة لمؤسسات التربية الخاصة بالأردن الحكومية والخاصة والتطوعية الأهلية. حيث قام الباحث بتطوير أداة لقياس معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، تكونت بصورتها النهائية من (٣٤) فقرة، وقد تم التحقق من دلالات صدقها وثباتها، وعولجت بياناتها بإيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، إضافة إلى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية.

وأشارت النتائج إلى أن معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن جاءت بدرجة منخفضة إذ بلغ متوسطها الحسابي (١,١٨)، وأن أعلى المجالات التي ظهرت فيها المعوقات هو مجال التجهيزات والموارد المالية إذ بلغ متوسطه الحسابي (٢,٢٧). تلاه مجال التشريعات والقوانين بمتوسط حسابي بلغ (١,٥١)، ثم مجال الكفايات المعرفية بمتوسط حسابي (٠,٩٨)، ثم مجالي الكفايات الإدارية والكفايات المهنية بمتوسط حسابي بلغ لكل منهما (٠,٩٧).

كما أظهرت النتائج فيما يتعلق بالمتغيرات المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥: ٠) لمتغيرات نوع المؤسسة وموقعها وفئة الإعاقة المستفيدة، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥: ٠) لمتغير عمر المؤسسة ولصالح المؤسسات التي يتراوح عمرها من (٦-١٠)، وفروق لمتغير عدد الحالات الملحققة بالمؤسسة ولصالح المؤسسات التي يتراوح عدد حالاتها من (٣١-٤٥).

أما فيما يتعلق بالمتغيرات المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥: ٠) لمتغير

جنس المدير، في حين أظهرت الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الخبرة ولصالح الخبرة (أكثر من ١٠)، ومتغير المؤهل ولصالح المؤهل (دبلوم فأقل)، ومتغير التخصص ولصالح غير المتخصصين في التربية الخاصة.

مقدمة

تقوم الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة ونظم رعايتهم على برامج تكاملية شاملة ومتواصلة، تضمن لأداء الفريق متعدد التخصصات الاعتماد على الروح الجماعية والتعاونية، والتنسيق وتبادل المعلومات والخبرات، كما وأن هذه البرامج تعد استثماراً وترجمة لما تسفر عنه عمليات التشخيص والتقييم الشامل التي يقوم بها أعضاء هذا الفريق - كل حسب تخصصه - لحالة الطفل وأبعاد نموه المختلفة النواحي الجسمية والحركية والحسية، والمعرفية واللغوية والانفعالية والاجتماعية، باستخدام الوسائل والأدوات والفنيات الملائمة، وتحديد احتياجاته العامة - التي يشترك فيها مع غيره من الأطفال - والخاصة - التي ترتبط بحالته كفرد - ويمكن تلبيتها عن طريق هذه البرامج.

ولما كانت حاجات الأشخاص المعاقين متنوعة ومختلفة، فإن من الصعوبة بمكان على أي اختصاصي بعينه أن يعمل على تلبيتها بشكل متكامل. وبوجه عام، كلما ازدادت شدة الإعاقة صارت الحاجة إلى العمل بفريق أكبر، كما أن أحد أهم المبادئ التي تقوم عليها التربية الخاصة والتأهيل هو العمل بروح الفريق متعدد التخصصات، فالعمل بأسلوب الفريق الذي يسهم كل عضو فيه بخبراته من شأنه أن يجعل الخدمات المقدمة أفضل، وهذا ما دعا لتنوع خدمات العمل بالفريق متعدد التخصصات لتشمل خدمات الفرق متعددة الاختصاصات Multidisciplinary Team، وخدمات فرق الاختصاصات المتبادلة Interdisciplinary Team، وخدمات فرق الاختصاصات الشمولية Transdisciplinary Team (الخطيب وآخرون، ٢٠٠١؛ Bennet, 2000).

الإطار النظري

تفرض العلاقات المتبادلة والوثيقة بين التخصصات المختلفة تأثيرات على واقع خدمات التربية الخاصة، إذ أن توفير معلمين أكثر تأهيلاً وبعدها يتناسب

وأعداد الطلبة مع مشاركة الأسر في تربية أطفالهم وتطوير الخدمات الطبية والاجتماعية والنفسية المقدمة لهم، من شأنه أن يعمل على تحسين البرامج المقدمة وطرائق التدريس والتدريب المقدمة (القريطي، ٢٠١٢). كما أن تعدد التخصصات المهنية لأعضاء الفريق متعدد التخصصات، والطرائق والفنيات التي يستخدمونها، والجوانب التي يتناولونها من شخصية الطفل، وتكامل المعلومات المتجمعة نتيجة لذلك كله سوف يضمن مزيداً من العمق والدقة في وصف مشكلة الطفل ونوعية ودرجة إعاقته والصعوبات التي يعانيها، وتحديد احتياجاته من ناحية، ومزيداً من الملاءمة في اتخاذ القرار بشأن البرنامج التربوي والعلاجي اللازم لاحتياجات الطفل وإعداده وتطبيقه وتقويم فاعليته من ناحية أخرى وذلك على أساس أن جميع أعضاء الفريق يشاركون فيه ويتحملون معاً مسؤولية تنفيذه، بينما يؤثر الضعف وعدم الكفاية في هذه النواحي بشكل عكسي على مقدرة المؤسسة وعطاءها، فالاتجاهات السائدة في المجتمع نحو الأفراد ذوي الإعاقة تؤثر بدورها جزئياً على الخدمات الاجتماعية والطبية والتأهيلية، مثلما تسهم في تشكيل الفلسفة التربوية للمسؤولين عن تطوير المناهج للاحتياجات الخاصة (الخطيب، ٢٠٠٤).

من جانب آخر فإن نجاح الرعاية المؤسسية للفرد ذي الإعاقة، وعمليات تأهيله النفسي والمهني والاجتماعي لا يرتكز باستعداداته ومقدراته، أو بإمكانات المعلم أو المؤسسة فحسب، وإنما يرتبط أيضاً بمستوى التمكن المهني والمهارات الفردية التي يتمتع بها أعضاء الفريق القائم على رعايته وتأهيله، والإسهام الفعال من قبل والديه وأسرته في البرامج المحدد لرعايته، إضافة إلى المقدرة على توظيف هذه المهارات والخبرات التخصصية من منظور جماعي شامل ليحقق الغايات المشتركة للعمل الفريقي، والأهداف النهائية المتوخاة من عمليات التدخل المهني ككل بالنسبة للطفل (بحراوي، ٢٠٠٦).

إن فلسفة عمل الفريق متعدد التخصصات تستند إلى ضمان تقديم نجاح الخدمات المساندة للأفراد ذوي الإعاقة، إذ يجب إشراك فريق خدمات الأطفال

المعوقين في تحضير خططهم. ويحتاج الفريق لمعرفة كيف تتم مساعدة هؤلاء الأطفال للتعويض عن إعاقتهم وبالتالي جعلهم قادرين على إنجاز نشاطاتهم بنجاح، وهذا يتطلب أن يتفهم كل عضو في الفريق متعدد التخصصات دوره، والمهام الموكلة إليه، وأن يعي أدوار الآخرين واختصاصاتهم ويقدرها، وأن يدرك العلاقة المشتركة بين دوره وأدوار الآخرين واختصاصاتهم، وأن تكون هناك آليات عمل وإجراءات تنظيمية وإدارية داخل المؤسسات تضمن لأعضاء الفريق المشاركة الجماعية في اتخاذ القرارات في مراحل التقييم والتشخيص، وتهيئة الخدمات اللازمة، ومتابعتها وتقييم مدى فاعليتها، كما تكفل التنسيق والانسجام بين الأدوار الموكولة إلى كل منهم بحيث تجعل من العمل المهني منظومة متكاملة لمصلحة الطفل، وتحقق لهذا العمل أقصى درجة ممكنة من الإيجابية والفاعلية (أورلوف وسوسبي، ٢٠٠٠).

الدراسات السابقة

حظيت الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة في مؤسسات التربية الخاصة في العقود الماضية باهتمام واضح وعناية بالغة، إذ أصبح الاهتمام بها مظهراً من مظاهر التوجهات الحديثة في ميدان التربية الخاصة، حيث أجريت عدة أبحاث ودراسات، لمعرفة تلك الخدمات وطبيعتها ومستوى فاعليتها، وفيما يلي بعض الدراسات العربية والأجنبية المختلفة التي ألقت الضوء على القضايا المرتبطة بعمل الفريق متعدد التخصصات أثناء تقديمهم الخدمة لذوي الإعاقة وتفاعلاتهم خلالها مرتبة حسب التسلسل الزمني:

قام سيمنسون وزملاؤه (Simeonsson, Edmondson, Smith, Carnahan & Bucy, 1995) بدراسة هدفت التعرف إلى مدى مشاركة الأسر في الفريق متعدد التخصصات: توقعات الآباء والمختصين، وتقييم أهمية مشاركة الأسرة جنباً إلى جنب مع الفريق متعدد التخصصات وذلك وفق ما أوصت به أنظمة التربية الخاصة الموصى بها حسب قانون تعليم الأفراد ذوي الإعاقات الأمريكي IDEA، وذلك باعتبار الأسرة جزءاً هاماً في فريق التقييم والعلاج، وتكونت عينة الدراسة

من (٣٩) من الآباء و(٨١) من الاختصاصيين المهنيين من ذوي الاختصاصات المختلفة وذلك لاستقصاء التوقعات والتأملات الموجودة لدى المشاركين في عملية التقييم الطفل وأدوارهم القائمة على الاحترام المتبادل، وأوصت الدراسة بأهمية تضمين مشاركة الأسرة في تقييم الفئات ذوي الحاجات الخاصة وعدم استثناء الأسر وفصل علاقاتهم مع المهنيين الآخرين في الفريق لما قد يخلق من المشكلات، وكونهم شركاء رئيسيين في عملية التقييم والتدريب.

وقامت الحويلة وعاشور (١٩٩٧) بدراسة هدفت التعرف إلى المعوقات التي تعيق أداء المهنة بهدف إيجاد الحلول المناسبة والنهوض بمهنة الاختصاصي النفسي، استخدمت الباحثتان استمارة استطلاعية، أظهرت نتائج تطبيقها عدم توافر مكان مناسب للمقابلات الفردية، وعدم توافر الوسائل والإمكانات المادية، وغموض دور الاختصاصي النفسي لدى أولياء الأمور والمعلمين، وعدم تعاون الاختصاصي الاجتماعي والنفسي في توفير المعلومات المطلوبة، وعدم توافر اختصاصي نفسي بجميع المدارس، بالإضافة إلى عدم تعاون بعض الإدارات المدرسية مع الاختصاصي النفسي وجهلهم بطبيعة عمله والخلط بينه وبين عمل الاختصاصي الاجتماعي، وعدم توافر كوادر مهنية من الذكور لمتابعة الحالات الفردية.

كما قام الجوهري (١٩٩٧) بدراسة ميدانية هدفت تعرف المعوقات التي تواجه الاختصاصي الاجتماعي والنفسي لدوره المهني المتوقع بالمجال المدرسي، أكدت نتائج الدراسة مواجهة الاختصاصي الاجتماعي والنفسي معوقات ترتبط بإدارة دورهما المهني، كما أكدت نتائج الدراسة التوجه نحو الاستخدام الاختصاصي والشامل في الخدمة الاجتماعية والنفسية، واستثمار أساليب العلاج الجماعي والتعامل مع المشكلات الطلابية، وتكثيف التنمية المهنية الذاتية وإبتكار الوسائل الجديدة في المؤتمرات والندوات والمحاضرات، ووضع برنامج تدريبي تتسع قاعدته لتشمل جميع العاملين بالميدان، فضلاً عن توعية الأطراف المختلفة داخل المدرسة بدور كل من الاختصاصي النفسي والاختصاصي الاجتماعي، والعمل على جعل الإدارات المدرسية تلتزم بدور الاختصاصي النفسي والاجتماعي والمهني.

وهدفَت دراسة الشمري (٢٠٠٠) إلى تعرف أهم المعوقات التي تحول دون مشاركة أسر الأطفال المعاقين في عملية تقديم الخدمات لهم من وجهة نظر أولياء أمورهم والمهنيين العاملين معهم في المرحلة الابتدائية في معاهد التربية الفكرية، والأمل للصم، والنور للمكفوفين في مدينة الرياض في المملكة العربية السعودية. وذلك من خلال دراسة البعد الأسري والبعد المهني وبُعد النظام، شملت عينة الدراسة (٣٩٧) فرداً: منهم (٢٢١) وليّ أمر لديهم أطفال متخلفون عقلياً أو معاقين سمعياً أو بصرياً، و(١٧٦) مهنيّاً ممن يعملون مع هؤلاء الأطفال. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم معوقات مشاركة أسر الأطفال المعاقين تكمن في بُعد النظام، فضلاً إلى ما أظهرته الدراسة من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجمل استجابات أفراد العينة على فقرات أبعاد الدراسة الثلاثة وذلك لصالح المهنيين الاختصاصيين، في حين لم تظهر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس، والمستوى التعليمي، وصلة القرابة، ونوع الإعاقة على استجابات أولياء الأمور، بينما أظهرت الدراسة فروقاً ذات دلالة لمتغيرات العمر لديهم وذلك لصالح الفئة العمرية (٢٠-٣٠ سنة) في البعد المهني وبُعد النظام. كما أظهرت الدراسة عدم وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية لمتغيرات المؤهل العلمي، وطبيعة العمل، والعمر، ونوع الإعاقة على استجابات أفراد العينة من المهنيين الاختصاصيين العاملين مع الأطفال المعوقين حول معوقات مشاركة الأسر.

كذلك قام ألدرمان (Alderman, 2001) بدراسة هدفت التعرف إلى تصورات مديري التربية الخاصة فيما يتعلق بتوفير خدمات التربية الخاصة والخدمات المساندة وتقديمها وتحديات إيجادها وتوافرها. وتم إجراء بحث وصفي من خلال مسح لجمع البيانات من مديري التربية الخاصة فيما يتعلق بتوفير الخدمات المساندة في التربية الخاصة وتقديمها. أظهرت النتائج أن المشاركين كانت لديهم تصورات سلبية تتعلق بالكوادر ومدى توافر الخدمات المساندة في التربية الخاصة وطريقة تقديمها. كما أشار أكثر من ٥٠٪ من مديري

مؤسسات التربية الخاصة أن أغلبية الخدمات المساندة المحددة في قانون IDEA كانت متوافرة في مؤسساتهم. كما كانت خدمة اختصاصي تعديل السلوك مطلوبة بشكل أكبر، وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن طرائق مباشرة وغير مباشرة كانت مطلوبة لتقديم الخدمات المساندة والتعليمية ضمن البيئة الأقل تقييداً مما يؤثر بشكل إيجابي على المصادر المالية وذلك باستخدام كوادرات يتمتعون بالمرونة، وأن اختيار طريقة تقديم الخدمة يمكن أن يؤثر أيضاً على مدى توافر الخدمة وعدد الكوادرات المتوافرة لتقديم الخدمة؛ (في: Statlmeijer et al, 2007).

كما قام البراك وآخرون (٢٠٠٢) بدراسة هدفت التعرف إلى الوضع الراهن لممارسة الخدمة النفسية والمهنية في المجال التعليمي وتوجيه الاهتمام إلى أهمية الدور المهني للخدمة النفسية والاجتماعية في مجال التعليم فضلاً عن التعرف إلى المعوقات التي تواجه الدور الممارس كبديل في التطوير والوصول إلى تصور مستقبلي يحقق زيادة فاعلية دور الاختصاصي النفسي والاجتماعي في المجال التعليمي. أظهرت نتائج الدراسة وجود معوقات لدور الممارس لكل من الاختصاصي النفسي والاجتماعي في المجال التعليمي من أهمها: عدم تفهم بعض المعلمين للدور المهني للاختصاصي النفسي والاجتماعي، وعدم تفهم بعض الاختصاصيين النفسيين والاجتماعيين لدورهم المهني، وعدم تفهم أولياء الأمور للدور المهني للاختصاصي النفسي والاجتماعي، والشعور الدائم لدى الاختصاصي بعدم الأمان الوظيفي والتقدير والمساواة مع المعلمين في المجال التعليمي.

وفي دراسة قام بها ربيع مشيل (Micheil, 2005) (في: Statlmeijer et al, 2007) هدفت إيجاد التفاعل بين المعلم ومعلم الاحتياجات الخاصة والمرشد التربوي والاختصاصي النفسي المدرسي، وذلك عند مواجهة المشكلات الطلابية وتأمين الخدمات الصحية النفسية المدرسية لهم ولأولياء أمورهم، تكونت عينة الدراسة من (٤١٣) مشاركاً ممن أكملوا الدراسة بمراكز الصحة النفسية المدرسية في (٥٠) منطقة من مقاطعة كولومبيا بالولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتفاعل بين المعلم

العادي ومعلم الاحتياجات الخاصة من جهة، وبين المرشد التربوي والاختصاصي النفسي المدرسي من جهة أخرى، من حيث موقع كل منهما بالمدرسة ومستواهما العلمي، وموقعهما الجغرافي والخدمات الصحية المدرسية النفسية والاجتماعية التي تقدمها للطلاب ولأولياء أمورهم.

وقام ميلر ورفاقه (Miller et al., 2005) بدراسة هدفت إلى فحص طبيعة التواصل وآلياته والتحديات التي تطرأ خلال الممارسة ومحددات العمل والتفاعل ومشكلاته بين الأعضاء في الفريق متعدد التخصصات في مراكز الرعاية الأساسية للإعاقة العقلية من ذوي الإعاقات البسيطة والمتوسطة، حيث ناقشت آليات التواصل بين أعضاء الفريق والتحديات التي تطرأ خلال الممارسة ومحددات العمل المهني، واستخدمت عددا من المنهجيات النوعية في الدراسة، مثل ملاحظة المشاركين التي تم تنفيذها في مراكز الرعاية الصحية للإعاقات العقلية. تكونت عينة الدراسة من (١٣) مديراً لمراكز الرعاية الصحية، و(٨) ممرضين، و(٧) أطباء صحة زائرين، و(٨) مستشارين وتم إجراء مقابلات شبه منظمة معهم بالإضافة إلى الملاحظة، وأظهرت النتائج وجود أنماط محدودة من التواصل بين أعضاء الفريق للرعاية الأولية للصحة العقلية، ومع المرضى، وأكدت الدراسة أن هناك صعوبات في العمل والتواصل تواجه الفريق متعدد التخصصات في مراكز الرعاية العقلية، واقترحت تقديم نماذج من أساليب التواصل التفاعلية لحل مشكلات وتحديات التواصل لأعضاء الفريق في هذه المراكز.

وفي دراسة أخرى قام بها كل من ستاتلميجر وجسليير وولفجان وهيرندزا وجيرير (Statlmeijer et al., 2007)، هدفت إلى تحديد المشكلات التي تواجهها فرق المناهج المختلفة من الفريق متعدد التخصصات، وكان من أبرزها مشكلة التعاون بين هذه أعضاء الفريق وانعكاس ذلك على خفض نوعية التعليم، كما هدفت إلى تحديد المشكلات الأخرى التي قد تطرأ وتعترض التعاون بين الفريق وتوفير الاقتراحات المناسبة لها، وحاولت الدراسة فحص العلاقة بين أنماط

الفرق متعددة التخصصات المختلفة، ولتحقيق غرض الدراسة تم تصميم استبانة للمشاركين الذين تكونوا من (٢١) فريق متعدد التخصصات من المدارس الطبية الألمانية، أظهرت النتائج أن هناك أنماطاً عديدة من التنوع والصراع في أجواء العمل والسلوكيات المتعلمة المرتبطة باختلاف نوعية المساق بين أعضاء الفريق وذلك بحسب ما عبر عنه (٦٠٪) ممن أكملوا تعبئة الأداة.

وقام طاهر وأشكناني (٢٠٠٩) بدراسة هدفت التعرف إلى مدى التفاعل بين الاختصاصي النفسي ومعلم التربية الخاصة بمدارس التربية الخاصة من وجهة نظر المعلم بدولة الكويت، بلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٢٠٥) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت، أظهرت نتائج الدراسة قيام الاختصاصي النفسي بدوره في دعم التفاعل التربوي بينه وبين المعلم بشكل إيجابي، فضلاً عن امتلاك الاختصاصي النفسي القدرة على تجاوز بعض الصعوبات والمعوقات التي تواجهه عند القيام بدوره المهني، واستخدامه المهارات الأساسية التي تساعده في بناء علاقة إيجابية بينه وبين معلم التربية الخاصة. كما أظهرت النتائج أيضاً وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة في دور الاختصاصي النفسي لدعم التفاعل التربوي فيما يتعلق بالمتغيرات: العمر، والخبرة التدريسية والجنس والحالة الاجتماعية، وعدم وجود فروق في متغير المستوى التعليمي. وعلى صعيد التداعيات التي تعترض التفاعل التربوي بين الاختصاصي النفسي ومعلم التربية الخاصة أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة فيما يتعلق بمتغيرات: العمر، والخبرة التدريسية، والمستوى التعليمي، والجنس، والحالة الاجتماعية.

علاقة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

من خلال مراجعة الأدبيات السابقة يتضح أن هناك اهتماماً كبيراً على صعيد التعرف إلى عمل الفريق متعدد التخصصات وإدراك حقيقة التفاعل بين أعضاء الفريق أثناء تقديمهم الخدمة لذوي الإعاقة، والوقوف على الوضع الراهن لعمل الفريق متعدد التخصصات، وذلك من خلال تقييم مؤسسات

التربية الخاصة أو المراكز أو تقييم طبيعة الخدمات المقدمة وفق ما هو مُتاح لا ما ينبغي أن تكون عليه تلك الخدمات. ومن هنا يتضح دور الدراسة الحالية في تكملة مساعي العديد من المهتمين في معرفة الوضع الراهن لمستوى الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة وتكاملها، في الوقت الذي تنفرد به الدراسة الحالية عن غيرها في سعيها لإدراك طبيعة المعوقات التي تواجه العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من منظور تكاملي يشمل النواحي المرتبطة بالموارد المالية والكفايات الإدارية والكفايات المعرفية والكفايات المهنية فضلاً عن النواحي التشريعية والقانونية.

مشكلة الدراسة

شهدت الآونة الأخيرة تغييراً كبيراً في نُظم وطرائق رعاية الأفراد ذوي الإعاقة وتقديم الخدمات لهم؛ إذ لم يعد الاكتفاء بخدمات معلم التربية الخاصة وحده كافياً لتلبية حاجات الأفراد ذوي الإعاقة، بل أصبحت الحاجة لفريق متعدد التخصصات يدعم عمل معلم التربية الخاصة ضرورياً؛ وذلك لما تظهره طبيعة خصائص الأفراد ذوي الإعاقة من حاجات، فالطبيعة المعقدة لمشكلات الأطفال ذوي الإعاقة والمعرضين للخطر وتربط مظاهر النمو المختلفة وتداخلها والقرارات المتعلقة بالعمل مع ذوي الإعاقة تحتم توافر الفريق متعدد التخصصات (القريطي، ٢٠١٢). وهذا ما أشار له "الفرد هيلي وزميلاه (١٩٩٣) بل وزادا عليه أن مثل هذه القرارات تكون أكبر من مجرد مجموع أفكار الاختصاصيين منفردين أو منفصلين عن بعضهم البعض، فالآراء المشتركة تقود لأداء أقوى وإنجاز أكثر فائدة، كما أن عمل الفريق متعدد التخصصات يستند في جوهره إلى فكرة مفادها أن نتائج تفاعلات الفريق النشطة تختلف نوعياً عن النتيجة الإجمالية لإسهامات تلك التخصصات في حال تقديمها على نحو منفصل.

وانطلاقاً من ذلك جاء الإحساس بالرغبة في دراسة معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديري تلك المؤسسات ومديراتها من خلال ملاحظة الباحث المتكررة في

عدد كبير من مؤسسات التربية الخاصة بحكم اطلاعه على واقع الممارسات العملية في مؤسسات التربية الخاصة وعمله في الإشراف على برامج إعداد معلمي التربية الخاصة المتدربين في تلك المؤسسات، وافتقاره العمل مع ذوي الإعاقة للفريق متعدد التخصصات. ومن هذا المنطلق قام الباحث بالدراسة الحالية للوقوف على معرفة المعوقات التي تحول دون العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، فضلاً عن الإجابة عن الأسئلة المرتبطة بذلك.

أهمية الدراسة

تعدّ الدراسة الحالية الأولى من نوعها في مجال عمل الفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة في الأردن. وتكمن أهميتها في أنها تحاول التعرف إلى معوقات العمل وموانعه وتحدياته، كما تبين أوجه القصور والنقص في مجال الخدمات المساندة للتربية الخاصة؛ بغية تقديم المعلومات الضرورية للقائمين على هذه الخدمات لوضع الحلول المناسبة لها، ومحاولة توفير الخدمات المناسبة، وستساعد هذه المعلومات المسؤولين عن رعاية الأفراد ذوي الإعاقة في تقييم واقع الحال لخدماتهم، عدا عن أهميتها في البحث العلمي.

واستناداً إلى ما سبق، يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة من خلال ما

يأتي:

- ١ - قلة الدراسات العربية في مجال التعرف إلى مشكلات العاملين مع الأفراد ذوي الإعاقة كل في مجال تخصصه.
- ٢ - لا توجد دراسات أردنية - على حد علم الباحث - تناولت على وجه الخصوص الفريق متعدد التخصصات المساندة في مؤسسات رعاية الأفراد ذوي الإعاقة أدواره وموانع إيجاده ومعوقات عمله إن فُعل عمله.
- ٣ - خصوصية استهداف الدراسة مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، لتمثل الدراسة الحالية بذلك الدراسة النظرية الأولى

المستندة إلى ممارسات واقع العمل الميداني التي تلقي الضوء على معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات بالأردن.

٤ - في إجراء هذه الدراسة واستخلاص نتائجها ضمان لتقويم الأداء، أو تعزيزه لرفع مستوى الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة واستمراريتها، في حين أن ترك هذه المشكلة دون مواجهة واعية، يؤدي إلى إعاقة تقديم الخدمات التربوية الخاصة والخدمات المساندة لها.

ومما تقدم يتبين أهمية دراسة معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات ومعرفة واقع العمل التشاركي في تقديم الخدمات للأفراد ذوي الإعاقة، بالرغم من أنه قد تم تنفيذ العديد من البحوث في مجال تشارك عمل الاختصاصات في البلدان الأجنبية، كما سيتضح من أدب الموضوع والدراسات السابقة، التي تبرز أهمية خدمات الفريق متعدد التخصصات للأفراد ذوي الإعاقة على اختلاف فئات إعاقاتهم ومستوياتها.

أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية لتحقيق الأهداف الآتية:

- ١ - التعرف إلى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة.
- ٢ - الكشف عن مدى اختلاف معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة باختلاف متغيرات الدراسة المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة (سنوات إنشاء المؤسسة، نوع المؤسسة، سعة المؤسسة، موقع المؤسسة، الفئة المخدمومة في المؤسسة).
- ٣ - الكشف عن مدى اختلاف معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة باختلاف متغيرات الدراسة المرتبطة بمدير المؤسسة (الجنس، الخبرة، المستوى العلمي، التخصص).

أسئلة الدراسة

نظراً لأهمية العمل بالفريق متعدد التخصصات في ميدان التربية الخاصة، وطبيعة الأدوار المهنية وما يجب أن يتوافر فيها من التلقائية والتفاعل والتدريب والممارسة لرفع واقع الخدمات الخاصة المقدمة لذوي الإعاقة، وتبعاً لمشكلة الدراسة تتحدد أسئلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ١ - ما معوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها؟
- ٢ - هل تختلف معوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن باختلاف سنوات إنشاء المؤسسة أو نوعها أو سعتها أو موقعها أو الفئة المخدومة فيها؟
- ٣ - هل تختلف معوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها باختلاف جنسهم أو خبرتهم أو مستواهم العلمي أو تخصصهم؟

مصطلحات الدراسة

- المعوقات: تعرف المعوقات اصطلاحاً بأنها جملة ما يحول دون تحقيق شيء ما، أما في هذه الدراسة فتعرف إجرائياً بأنها جملة الموانع التي تحول دون عمل الفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، فضلاً عن جملة التحديات والمشكلات التي تواجه عمله في حال إيجاده في إطار المؤسسة.
- الفريق متعدد التخصصات: مجموعة من الاختصاصيين يمثل كل منهم تخصصاً مختلفاً ذا علاقة بنمو الأشخاص المعاقين وتعلمهم، بالإضافة إلى أولياء الأمور والأشخاص المعاقين أنفسهم إذا كانت ظروفهم تسمح بذلك، بالعمل معاً لاتخاذ القرارات المناسبة حول طبيعة الخدمات اللازمة وآلية تقديمها. وغالباً ما يشارك في عضوية فرق العمل في التربية الخاصة والتأهيل اختصاصيون في مجالات التربية الخاصة، والعلاج الطبيعي، وعلم

النفس، والعلاج الوظيفي، والإرشاد، والعلاج الترويجي، والعلاج النطقي، والطب، والتأهيل، والخدمة الاجتماعية (الخطيب، ٢٠٠١).

ويعرف الفريق متعدد التخصصات في هذه الدراسة إجرائياً على أنه مجموعة الاختصاصين ذوي العلاقة بالتربية الخاصة الذين يتم الاستعانة بهم لمواجهة جوانب القصور والضعف لدى الأفراد ذوي الإعاقة على اختلاف إعاقاتهم ومستوياتها، بحيث يشمل هذا الفريق كل معلم التربية الخاصة واختصاصي العلاج الطبيعي والتأهيل واختصاصي العلاج الوظيفي واختصاصي النطق واللغة والاختصاصي النفسي والوالدين والأطباء بحسب ما تقتضي حالة الطفل لذلك، فضلاً لما يشمل هذا الفريق من تضافر الجهود والتكامل المهني والتخصصي.

- **مؤسسات التربية الخاصة:** هي المراكز التي تقدم الخدمات التدريبية والتأهيلية والعلاجية والترفيهية والإيوائية والتمريضية للأفراد ذوي الإعاقة من مختلف الفئات العمرية ودرجات الإعاقة (بحراوي، ٢٠٠٦)، وتعرف مؤسسات التربية الخاصة في هذه الدراسة إجرائياً بأنها جميع المراكز أو الجمعيات الحكومية أو الخاصة أو التطوعية أو الأهلية التي تقدم خدماتها للأفراد ذوي الإعاقة العقلية أو الإعاقة السمعية أو الإعاقة البصرية أو الإعاقة الجسمية أو الصحية أو للأطفال ذوي طيف التوحد أو ذوي الإعاقات المتعددة.

محددات الدراسة

تحدد الدراسة بالمجالات الآتية:

- درجة تمثيل عينة الدراسة المختارة عشوائياً وبطريقة عنقودية تبعاً لأقاليم الوسط والشمال والجنوب لأنواع المؤسسات سواء الحكومية منها أو الخاصة أو الأهلية التطوعية.
- أداة الدراسة التي حددت مجالات المعينات بخمسة أبعاد مجالات هي: بعد التجهيزات والموارد المالية، وبعد الكفايات الإدارية، وبعد الكفايات المعرفية، وبعد التشريعات والقوانين، وبعد الكفايات المهنية تمت الإجابة على فقراتها وفق مقياس رباعي الترتيب لقياس تمثل الفقرات لحال المستجيب.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة الحكومية والخاصة والأهلية التطوعية والبالغ عددها (٢٦٦) وفق إحصائيات دليل مؤسسات التربية الخاصة الصادر عن المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين حتى عام ٢٠١٢م.

عينة الدراسة:

تتكون عينة الدراسة من (٤٩) من مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة الحكومية والخاصة والأهلية التطوعية، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية عنقودية وبواقع (٢٥) مديراً في إقليم الوسط، و(١٢) مديراً في إقليم الجنوب، و(١٢) مديراً في إقليم الشمال. والجدولان رقم (١) ورقم (٢) يوضحان توزيع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

الجدول رقم (١)

توزيع العينة حسب المتغيرات المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
سنوات إنشاء المؤسسة	أقل من ٣ سنوات	٦	١٢,٢
	٣ - أقل من ٦ سنوات	٢٠	٤٠,٨
	٦ سنوات - أقل من ١٠ سنوات	١٣	٢٦,٥
	أكثر من ١٠ سنوات	١٠	٢٠,٤
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠
نوع المؤسسة	خاصة	٢٥	٥١,٠
	حكومية	٩	١٨,٤
	أهلية / تطوعية	١٥	٣٠,٦
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠

تابع/ الجدول رقم (١)

توزع العينة حسب المتغيرات المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
موقع المؤسسة	عمان	٣١	٦٣,٣
	غير ذلك	١٨	٣٦,٧
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠
الفئة المستفيدة	الإعاقة العقلية	٥	٢٨,٦
	الإعاقة السمعية	١٠	١٠,٢
	الإعاقة البصرية	٥	١٠,٢
	الإعاقة الجسمية والصحية	٧	١٤,٣
	التوحد	٤	٨,٢
	الإعاقات المتعددة	١٤	٢٨,٦
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠
عدد الحالات المخدمة	أقل من (١٥) حالة	١٤	٢٨,٦
	من (١٥) حالة - (٣٠) حالة	١٥	٣٠,٦
	من (٣١) حالة - (٤٥) حالة	١٠	٢٠,٤
	أكثر من (٤٥) حالة	١٠	٢٠,٤
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠

الجدول رقم (٢)

توزع العينة حسب المتغيرات المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	٢٤	٤٩,٠
	أنثى	٢٥	٥١,٠
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠
الخبرة العملية	أقل من (٥) سنوات	١٩	٣٨,٨
	من (٥) سنوات - (١٠) سنوات	٢٠	٤٠,٨
	أكثر من (١٠) سنوات	١٠	٢٠,٤
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠

تابع/ الجدول رقم (٢)

توزع العينة حسب المتغيرات المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة

المتغير	مستوى المتغير	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	١٤	٢٨,٦
	بكالوريوس	٢٦	٥٣,١
	دراسات عليا	٩	١٨,٤
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠
التخصص	تربية خاصة	٢٩	٥٩,٢
	غير ذلك	٢٠	٤٠,٨
	المجموع	٤٩	١٠٠,٠

أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة لقياس معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها. حيث تم اتّبع الباحث الخطوات الآتية:

- الإطلاع على الأدب التربوي ذي العلاقة بخدمات التربية الخاصة والخدمات المساندة من مثل دراسة البحراوي (٢٠٠٦) ودراسة ألدلمان (Alderman, 2001) ودراسة الشمري (٢٠٠٠).
- إجراء دراسة استطلاعية، تضمنت أسئلة مفتوحة موجهة إلى عدد من مديري مؤسسات التربية الخاصة ومديراتها للوقوف على موانع العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسساتهم والمشكلات التي تواجههم إزاء ذلك.
- استطلاع آراء عدد من الاختصاصيين والعاملين في مجالات التربية الخاصة، بلغ عددهم (١٩)، بهدف جمع البيانات حول الفريق متعدد التخصصات وخدماته ومعيقات عمله في مؤسسات التربية الخاصة، فضلاً عن التحديات التي قد يواجهها أثناء تقديم الخدمة.
- تحليل نتائج الدراسات الاستطلاعية لآراء مديري المدارس ومديراتها والاختصاصيين العاملين في مجالات التربية الخاصة.

- تم القيام بصياغة فقرات أداة الدراسة بعد تحليل نتائج الدراسات الاستطلاعية، ليكون الصورة الأولية لأداة الدراسة التي تكونت من (٤٣) فقرة.
- تم تحديد بدائل الإجابة للأداء على أداة الدراسة وذلك وفق مقياس (ليكرت) الرباعي لتمثل بذلك الدرجة القصوى للأداء على أداة الدراسة بالرقم (٣)، والدرجة الدنيا (٠).
- تم عرض أداة الدراسة على عدد من المحكمين، للتحقق من سلامة أداة الدراسة من الناحية اللغوية، ومدى انتماء الفقرات لهدف الدراسة الرئيس.
- تم القيام بإجراء التعديلات الطفيفة التي أشار لها المحكمون وتمثلت بإعادة النظر بالصياغات اللغوية لبعض الفقرات.

صدق الأداة: تم التأكد من صدق الأداة بعرضها على عدد من المحكمين بلغ عددهم (١٤) من الاختصاصيين أعضاء هيئة التدريس في أقسام التربية الخاصة في الجامعة الأردنية والجامعة الهاشمية وجامعة الحسين بن طلال، فضلاً عن الاختصاصيين العاملين في ميدان التربية الخاصة، للتحقق من الصياغة اللغوية، ومدى ملائمة الفقرات وانسجامها وهدف الدراسة، حيث تم بعد تحكيم أداة الدراسة حذف سبع فقرات من أداة الدراسة الذي اتفق عليها غالبية المحكمين بعدم ملائمتها لأغراض الدراسة، وصعوبة القدرة على قياسها، وقد كانت الأداة بصورتها الأولية مكونة من (٤٣) فقرة، لتصبح أداة الدراسة بصورتها النهائية مكونة من (٣٤) فقرة.

ثبات الأداة: لاستخراج دلالات ثبات الأداة، تم حساب معامل الثبات عن طريق معادلة (كرونباخ ألفا)، وبلغت قيمته (٠,٩٢) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة.

إجراءات الدراسة

اتبع الباحث خلال تطبيق دراسته الإجراءات الآتية:

- إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة.

- إعداد أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري، والاستئناس برأي أصحاب الاختصاصين وذوي العلاقة.
- القيام بزيارات ميدانية لتوزيع أداة الدراسة على عينة الدراسة، وإيضاح الهدف منها.
- تطبيق أداة الدراسة على العينة بعد أخذ الموافقة منهم، وذلك عن طريق زيارة المديرين في مؤسساتهم، والإشراف على تطبيق الدراسة بعد إيضاح أهميتها والغاية منها.
- تم جمع نسخ أداة الدراسة التي جرى الاستجابة عليها من قبل مديري مؤسسات التربية الخاصة، وإدخال الاستجابات على برنامج الإكسل (Excel)، وتحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS والوصول إلى النتائج ومناقشتها.

منهجية الدراسة

استخدم الباحث في الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي وذلك لوصف معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن كما هي في الواقع وصفاً دقيقاً والتعبير عنها تعبيراً كمياً، لأجل الوصول إلى نتائج تسهم في فهم واقع المعوقات وتساعد على تحديد طرائق تعديله وتطويره.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث للإجابة عن السؤال الأول للدراسة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداء على فقرات أداة الدراسة. وللإجابة عن السؤال الثاني للدراسة استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة إن كانت هناك فروقات في معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات تعزى للمتغيرات المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة. أما للإجابة عن السؤال الثالث فقد تم استخدام اختبار

تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمعرفة إن كانت هناك فروقات في معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات تعزى للمتغيرات المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للقوف على النتائج التي أسفرت عنها دراسة معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، يمكن عرضها على النحو الآتي، وبما يتوافق وأسئلة الدراسة:

أولاً - النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

ما معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها ؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمعرفة معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، ويوضح الجدول رقم (٣) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للأداء على فقرات الأداة وفق مجالاتها الخمس.

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة مرتبة تنازلياً وفق

المتوسط الحسابي ولكل مجال على حدة

الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
٠,١٤	٢,٩٧	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة سيكلفني أعباء مادية لا أستطيع تغطيتها في ظل الظروف المادية المتوفرة.	١	المعيقات المرتبطة
٠,٢٤	٢,٩٣	يتطلب وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة احتياجات ومواد مكلفة يصعب علي توفيرها.	٢	بالتجهيزات والموارد المالية

تابع/ الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة مرتبة تنازلياً وفق

المتوسط الحسابي ولكل مجال على حدة

الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
٠,٦٧	١,٩٥	يُكلف وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة أولياء الأمور تكلفة مادية أكبر في الإنفاق على أبنائهم.	٣	
٠,٨٩	١,٢٢	يتطلب وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة مكاناً خاصاً للعمل غير متوافر لدى.	٤	
٠,٣٥	٢,٨٥	أواجه صعوبة في توفير الاختصاصين المساندين نظراً لرغبتهم في العمل خارج إطار مؤسسات التربية الخاصة.	٥	المعوقات المرتبطة بالكفايات الإدارية
٠,٦٦	١,٦٣	ارتباط بعض الاختصاصين بمؤسسات أخرى يحول دون تواجدهم في مؤسستي بصورة دائمة.	٦	
١,٠٤	١,٤٨	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يتطلب مني جهداً كبيراً في التنسيق.	٧	
٠,٧٣	٠,٩١	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة سيحدث تداخلاً وتضارباً زمنياً في تقديم الخدمات.	٨	
٠,٥٩	٠,٨٧	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة سيأخذ وقتاً إضافياً من عملي.	٩	
٠,٣٩	٠,٨١	قلة الاختصاصين المساندين ذوي الخبرة الكافية يجعلني أواجه صعوبة في توفير الاختصاصين في المؤسسة التي أديرها.	١٠	
٠,٥٧	٠,٧١	وجود الفريق متعدد التخصصات سيربك العمل في إطار المؤسسة.	١١	
١,٠٦	٠,٥٧	إنني أواجه صعوبة في تفهم الأدوار المنوطة بأعضاء الفريق متعدد التخصصات.	١٢	
٠,٥٠	٠,٤٦	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يحدث خللاً في الهيكل التنظيمي والإداري في المؤسسة.	١٣	

تابع/ الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة مرتبة تنازلياً وفق
المتوسط الحسابي ولكل مجال على حدة

الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
٠,٦٥	٠,٣٢	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة سيجعلني أواجه صعوبة في تحديد أولويات التدريب.	١٤	
٠,٣٠	٠,١٠	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يجعل هناك صعوبة في التنسيق بين أعضاء الفريق.	١٥	
٠,٨٣	١,٦٣	ما يتوافر لدي من كادر في المؤسسة يجعلني لا أحتاج لفريق متعدد التخصصات.	١٦	
٠,٧٠	١,٥٥	الدورات التي يخضع لها الكادر المتوافر في إطار المؤسسة كافية وتغني عن الفريق متعدد التخصصات.	١٧	المعوقات المرتبطة بالكفايات المعرفية
٠,٥٠	١,٤٦	أعتقد أن معرفة الاختصاصين بفئات التربية الخاصة وخصائصها غير كافية.	١٨	
٠,٤٧	٠,٩٧	أواجه صعوبة في معرفة درجة كفاءة أعضاء الفريق المهنية في تخصصاتهم.	١٩	
٠,٢٤	٠,٩٣	أعتقد أن هناك صعوبة في تفهم الأسر لأهمية الفريق وأدواره.	٢٠	
٠,٦٣	٠,٧٣	أرى أن وجود فريق متعدد التخصصات في المؤسسة يضعف تحقيق الأهداف الأكاديمية المقدمة للطلبة في المؤسسة.	٢١	
٠,٨٤	٠,٤٤	معرفتي بأهمية الفريق متعدد التخصصات وأدواره محدودة، الأمر الذي يجعلني لا أسعى إلى إيجاد المؤسسة.	٢٢	
٠,٣٣	٠,١٢	أرى أن وجود فريق متعدد التخصصات في المؤسسة يؤدي إلى رفض الطفل للخدمات المقدمة.	٢٣	

تابع/ الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الأداة مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي ولكل مجال على حدة

الانحرافات المعيارية	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم	المجال
٠,٤٢	٢,٢٢	أرى أنه لا يوجد قانون يغطي التكاليف المادية للفريق في حال إيجاده في المؤسسة.	٢٤	المعوقات المرتبطة بالتشريعات والقوانين
٠,٨٣	١,٨٧	التشريعات السائدة لا تقدم لي التسهيلات لتوفير الفريق متعدد التخصصات، مثل مساهمة الدولة في تعيين الاختصاصيين المساندين في مؤسسات التربية الخاصة....إلخ.	٢٥	
٠,٩٥	١,٦١	لا يتطلب ترخيص المؤسسة التي أديرها وجود فريق متعدد التخصصات.	٢٦	
٠,٣٣	١,١٢	لا أعتقد أن هناك تشريع يلزمي بضرورة توفير الفريق متعدد التخصصات في المؤسسة.	٢٧	
٠,٨٠	٠,٧٥	لا توجد فلسفة تربوية واضحة لعمل الفريق أستند إليها قانونياً.	٢٨	
٠,٤٧	٢,٣٢	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يتطلب الحاجة إلى متابعة التدريب المقدم للحالات.	٢٩	المعوقات المرتبطة بالكفايات المهنية
٠,٧٧	٠,٩٧	وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يتطلب كادر مؤهل لتقييم تطور مستوى الأداء الحالي للطلبة المستفيدين من الخدمة.	٣٠	
٠,٦١	٠,٤٢	وجود الفريق متعدد التخصصات يجعل هناك تداخل في الأدوار المنوطة بأعضاء الفريق.	٣١	
٠,٦٦	٠,٣٦	وجود الفريق متعدد التخصصات يجعل كل عضو منهم يعتمد على الآخر مما يعيق العمل بفعالية.	٣٢	
٠,٦٦	٠,٣٤	تعدد مهام الاختصاصيين المساندين يثير التضاد والتنافر بين أعضاء الفريق متعدد التخصصات.	٣٣	
٠,٦٦	٠,٣٤	افتقار أعضاء الفريق متعدد التخصصات للتعاون فيما بينهم يقلل من فاعلية العمل، فلا أرى أن هناك حاجة لوجوده.	٣٤	
٠,٣٤	١,١٨	الدرجة الكلية للأداء على الفقرات		

يبين الجدول رقم (٣) أهم معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري المؤسسات ومديراتها في مجال المعوقات المرتبطة بالتجهيزات والموارد المالية، حيث جاءت في المرتبة الأولى الفقرة "وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة سيكلفني أعباء مادية لا أستطيع تغطيتها في ظل الظروف المادية المتوافرة" بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٧)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الغالبية العظمى من مؤسسات التربية الخاصة تعاني من ضغوطات مالية كبيرة الأمر الذي يضطرها لطلب الدعم من الجهات الداعمة الحكومية والخاصة وتوفير الفريق متعدد التخصصات يتطلب زيادة في النفقات بفعل الحاجة لتوفير متطلبات تقديم الخدمة من أجهزة ومعدات، وهذا ما تؤكد الفقرة الثانية "يتطلب وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة احتياجات ومواد مكلفة يصعب عليّ توفيرها" وجاءت بمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٣) وأشارت لذات النتيجة. ويفسر الباحث ذلك بضعف الوعي بمصادر الدعم المالي لمؤسسات التربية الخاصة، ونقص الإحساس المهني بالحاجة للفريق متعدد التخصصات لا سيما أن من المديرين والمديرات من هو غير مختص بالتربية الخاصة، هذا فضلاً عن سعي غالبية المديرين والمديرات لتوفير النفقات خاصة في المؤسسات الخاصة التي تقوم في إطارها العام على الجانب الربحي. في حين جاءت الفقرة "يتطلب وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة مكاناً خاصاً للعمل غير متوافر في المؤسسة" في أدنى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري المؤسسات ومديراتها حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٢٢)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضيق الأبنية فغالبيتها مستأجرة وإمكانية التعديل فيها محدودة، فضلاً عن ضعف المهارات الإدارية في تخصيص مكان لتقديم الخدمة في ضوء ما هو متوافر، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الحويلة وعاشور (١٩٩٧) التي أظهرت نتائجها عدم توافر مكان مناسب للعمل وعدم توافر الوسائل والإمكانات المادية اللازمة له.

أما في مجال المعوقات المرتبطة بالكفايات الإدارية فقد جاءت الفقرة

"أواجه صعوبة في توفير الاختصاصيين المساندين نظراً لرغبتهم في العمل خارج إطار مؤسسات التربية الخاصة" في أعلى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٨٥)، ويمكن تفسير ذلك برغبة الاختصاصيين بالعمل بعيداً عن عالم الإعاقة، لا سيما أن عملهم خارج مؤسسات التربية الخاصة يوفر لهم إيرادات مالية عالية وتزداد تلك الإيرادات عند الرغبة في العمل خارج الأردن وذلك لشح تخصصاتهم وتميز أدائهم. أما أدنى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري المؤسسات ومديراتها في مجال المعوقات المرتبطة بالكفايات الإدارية فقد جاءت الفقرة "وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يجعل هناك صعوبة في التنسيق بين أعضاء الفريق" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٠,١٠)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى انشغال بعض الاختصاصيين بالعمل في مؤسسات أخرى، الأمر الذي يجعل أن هناك تضارباً في مواعيد اللقاءات الدورية لهم مما يضطر البعض منهم للاعتذار عن تلك اللقاءات، ويزداد الأمر سوءاً عندما لا يمتلك المدير كفاية التخطيط والتنسيق لضمان تقديم الخدمة الأمثل، فضلاً عن عدم توافر تشريعات وأنظمة ضابطة لعمل كل اختصاص ومسؤولياته. وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة القريطي (٢٠١٢) الذي أشار إلى أن كثيراً ما تنشأ الصعوبات بالنسبة لعمل الفريق متعدد التخصصات نتيجة نقصان التدريب على التكامل والعمل الجماعي، وغلبة التحيزات المهنية لكل عضو على حساب بقية التخصصات المهنية الأخرى، والإخلال بالالتزامات المشتركة إزاء الطفل، وافتقار المرونة الكافية والتفاعلات بين أعضاء الفريق، وسيادة الطابع الفردي التنافسي على حساب الطابع الجماعي والتكاملي، وعدم الموازنة بين أعراض التدخل المهني التخصصي الضيق من ناحية، وأعراض التنمية والتطور الشامل والكلي لحالة الطفل من ناحية أخرى.

وفي مجال المعوقات المرتبطة بالكفايات المعرفية جاءت الفقرة "ما يتوافر لدي من كادر في المؤسسة يجعلني لا أحتاج لفريق متعدد التخصصات" في أعلى

معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة، حيث بلغ متوسطها الحسابي (١,٦٣)، ويمكن تفسير ذلك بقناعة بعض المديرين والمديرات بكفاية الكادر المتوافر في مؤسساتهم، لا سيما أنه مدرب ومؤهل ولا يكلف المؤسسة أعباءً إضافية أخرى من وجهة نظر مديري ومديرات تلك المؤسسات، وهذا ما تؤكدته الفقرة الثانية "الدورات التي يخضع لها الكادر المتوافر في إطار المؤسسة كافية وتغني عن الفريق متعدد التخصصات" وبلغ متوسطها الحسابي (١,٥٥) حيث أشارت لقناعة المديرين والمديرات بكفاية الكادر المتوافر وذلك لما يتم تزويدهم بالدورات المتخصصة اللازمة، كما يمكن تفسير ذلك بسعي مديري ومديرات المؤسسات لضبط النفقات وزيادة هامش الربح خاصة في المؤسسات الخاصة، كما أن نقص المهارات المعرفية للمديرين والمديرات بأهمية وجود الفريق متعدد التخصصات قد تكون سبباً في ذلك.

أما أدنى معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري المؤسسات ومديراتها في مجال المعوقات المرتبطة بالكفايات المعرفية فقد جاءت الفقرة "أرى أن وجود فريق متعدد التخصصات في المؤسسة يؤدي إلى رفض الطفل للخدمات المقدمة" حيث بلغ متوسطها الحسابي (٠,١٢)، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ضعف تقبل الطفل للغرباء على العموم وذلك بحكم طبيعة الأطفال النمائية، خاصة إذا ترافق ذلك مع نقص كفاية الاختصاصين بالتعامل مع الأطفال.

أما في مجال المعوقات المرتبطة بالتشريعات والقوانين فقد جاءت الفقرة "أرى أنه لا يوجد قانون يغطي التكاليف المادية للفريق في حال إيجاده في المؤسسة" في أعلى المعوقات من وجهة نظر مديري مؤسسات التربية الخاصة ومديراتها، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٢٢) ويمكن تفسير ذلك لاهتمام مشرعي القوانين بتغطيته جوانب أخرى مثل رسم السياسات وسن التشريعات النازمة للعمل مع ذوي الإعاقة أكثر من الاهتمام بتقديم الدعم، كما يمكن أن يكون نقص مهارات الإدارة المالية وقلة الوعي بمصادر الدعم المالي سبباً في

ذلك. في حين جاءت فقرة "لا توجد فلسفة تربوية واضحة لعمل الفريق أستاذ إليها قانونياً" في أدنى المعايير العمل بالفريق متعدد التخصصات، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٠,٧٥)، ويفسر ذلك بتنوع الاختصاصات وضعف المدرك التربوي لدى الاختصاصيين غير التربويين من مثل أصحاب التخصصات الصحية على الإطلاق، فضلاً عن عدم توافر تشريعات قانونية تلزم وتحدد آلية العمل. وهذا لا يتفق كثيراً مع ما أشار إليه الخطيب (٢٠٠٤) في أن العمل من خلال الفريق متعدد التخصصات أصبح ممارسة مألوفة تنفيذاً لمتطلبات التشريعات التربوية ذات العلاقة بالتربية الخاصة في كثير من الدول.

وفي مجال المعايير المرتبطة بالكفايات المهنية جاءت الفقرة "وجود الفريق متعدد التخصصات في إطار المؤسسة يتطلب الحاجة إلى متابعة التدريب المقدم للحالات" في أعلى معايير العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة بالأردن، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢,٣٢)، ويفسر الباحث ذلك بحاجة المهارات التي يتم تدريب الحالات عليها للوقت الكافي للمتابعة، ويزداد الأمر سوءاً عندما لا يتوافر الوقت الكافي لذلك من قبل الاختصاصيين. في حين جاءت الفقرة "افتقار أعضاء الفريق متعدد التخصصات للتعاون فيما بينهم يقلل من فاعلية العمل، فلا أرى أن هناك حاجة لوجوده" في أدنى معايير العمل بالفريق متعدد التخصصات وبمتوسط حسابي بلغ (٠,٣٤)، ويفسر الباحث ذلك بضعف امتلاك مهارات العمل التعاوني وضعف التنسيق في المهام، وزيادة على ذلك ما يتوافر لدى بعض الاختصاصيين من قناعة بقيام كل واحد منهم بواجبه فهو غير مسؤول عن أعمال الآخرين ولا داعي للتعاون معهم، خاصة إذا سادت فيما بينهم روح التنافس غير المحمود ورغبة البعض منهم في إظهار أنه الأفضل، وهذا يتفق مع ما ذهب إليه القريطي (٢٠١٢) الذي أشار إلى سيادة الطابع الفردي التنافسي على حساب الطابع الجماعي والتكاملي، كما وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج دراسة حويلة وعاشور (١٩٩٧) التي أشارت إلى عدم تعاون الاختصاصيين في مجال العمل المشترك.

ولمعرفة الوسط المتحرر من عدد الفقرات يوضح الجدول رقم (٤) الوسط المتحرر من عدد الفقرات لمجالات الأداة والأداة ككل.

الجدول رقم (٤)

الوسط المتحرر من عدد الفقرات لمجالات الأداة والأداة ككل مرتب تنازلياً

مجال المعينات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التجهيزات والموارد المالية	٢,٢٧	٠,٣٦
التشريعات والقوانين	١,٥١	٠,٥٦
الكفايات المعرفية	٠,٩٨	٠,٤٠
الكفايات الإدارية	٠,٩٧	٠,٣٧
الكفايات المهنية	٠,٩٧	٠,٤٦
الدرجة الكلية للأداء على الأداة	١,١٨	٠,٣٤

يبين الجدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لمعوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن بلغ (١,١٨)، وهذا يعني أن معوقات العمل بالفريق متعدد التخصصات بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها منخفضة، ويمكن تفسير ذلك بعدم وجود إيمان بأهمية تواجد الفريق من وجهة نظر مديري المؤسسات ومديراتها، فضلاً على أن الفريق غير مفعّل في إطار غالبية المؤسسات، كما أن نوعية المجالات وتوزيع الفقرات خلالها وطريقة تقدير الاستجابة عليها تقود إلى نزعة في انخفاض الدرجات على الأداء بشكل عام.

كما يلاحظ من الجدول السابق كذلك أن أعلى المجالات التي ظهر فيها المعينات هو مجال التجهيزات والموارد المالية إذ بلغ متوسطه الحسابي (٢,٢٧). تلاه مجال التشريعات والقوانين بمتوسط حسابي بلغ (١,٥١)، ثم مجال الكفايات المعرفية بمتوسط حسابي (٠,٩٨)، ثم مجالي الكفايات الإدارية والكفايات المهنية بمتوسط حسابي بلغ لكل منهما (٠,٩٧).

ثانياً - النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل تختلف معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن باختلاف سنوات إنشاء المؤسسة أو نوعها أو سعتها أو موقعها أو الفئة المخدومة فيها؟

ولمعرفة أثر المتغيرات المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة في الأردن، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (٥) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٥)

تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة المرتبطة بمؤسسات التربية الخاصة بالأردن

المتغير	بين المجموعات			مجموع المربعات			قيمة f	مستوى الدلالة
	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات		
سنوات إنشاء المؤسسة	٢٠٠٥,٦٢	٣	٦٦٨,٥٤	٤٦٤٠,٣٧	٤٥	١٠٣,١١٩	٦,٤٨*	٠٠,١
نوع المؤسسة	٦٩١,٨٠٤	٢	٣٤٥,٩٠٢	٥٩٥٤,١٩٦	٤٦	١٢٩,٤٣٩	٢,٦٧٢	٠,٠٨٠
موقع المؤسسة	٢١,٢٩٢	١	٢١,٢٩٢	٦٦٢٤,٧٠٨	٤٧	١٤٠,٩٥١	٠,١٥١	٠,٦٩٩
فئة الإعاقة	٧٤٣,١٥٧	٥	١٤٨,٦٣١	٥٩٠٢,٨٤٣	٤٣	١٣٧,٢٧٥	١,٠٨٣	٠,٣٨٤
عدد الحالات	١٣٨٩,٩١٠	٣	٤٦٣,٢٧٠	٥٢٥٦,١٩٠	٤٥	١١٦,٨٠٤	٣,٩٦٦*	٠,٠١٤

ويتضح من الجدول رقم (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha: ٠,٠٥$) لمتغيرات نوع المؤسسة وموقعها وفئة الإعاقة المستفيدة، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير عمر المؤسسة وعدد الحالات الملتحقة بالمؤسسة. ولمعرفة موقع تلك الفروقات فقد تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدولين المرقومين (٦ و٧).

الجدول رقم (٦)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير عمر المؤسسة على معيقات العمل
بالفريق متعدد التخصصات

المتوسط الحسابي	عمر المؤسسة	أقل من ٣ سنوات	من ٣-٦ سنوات	من ٦-١٠ سنوات	أكثر من ١٠ سنوات
٣٣,٠٠٠	أقل من ٣ سنوات			❖	
٣٤,٥٥٠	من ٣-٦ سنوات			❖	
٤٧,٩٢٣١	من ٦-١٠ سنوات				
٤٥,٥٠٠	أكثر من ١٠ سنوات				

يتبين من الجدول السابق أن موقع الفروق جاءت بين مستوى عمر المؤسسة من (٦-١٠) من جهة ومستوى عمر المؤسسة من (٣-٦)، ولصالح مستوى عمر المؤسسة من (٦-١٠). ويفسر ذلك باحتياجات العمل مع ذوي الإعاقة لخدمات الفريق متعدد التخصصات فضلاً عن تنوع الحالات وتعدد البرامج والخدمات المقدمة في المؤسسة فتقديرهم لأهمية الفريق وتلمسهم لدوره أكثر من المؤسسات المستحدثة مؤخراً.

أما فيما يتعلق بمتغير عدد الحالات الملتحقة بالمؤسسة فيظهر الجدول رقم (٧) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير عدد الحالات الملتحقة بالمؤسسة على معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات.

الجدول رقم (٧)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير عدد الحالات على معيقات العمل
بالفريق متعدد التخصصات

المتوسط الحسابي	عدد الحالات	أقل من ١٥	من ١٥-٣٠	من ٣١-٤٥	أكثر من ٤٥
٣٨,٢١٤٣	أقل من ١٥				
٣٥,٦٦٦٧	من ١٥-٣٠				
٥٠,٣٠٠٠	من ٣١-٤٥	❖			
٣٩,٤٠٠٠	أكثر من ٤٥				

يتبين من الجدول السابق أن موقع الفروق جاءت بين عدد الحالات (١٥-٣٠) من جهة وعدد الحالات (٣١-٤٥)، ولصالح مستوى عدد الحالات (٣١-٤٥). ويفسر ذلك بأن عدد الحالات المستفيدة تعكس تنوع في الاحتياجات والخدمات الواجب تقديمها، الأمر الذي يتطلب فريقاً متعدد التخصصات لتلبية تلك الاحتياجات.

ثالثاً - النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

هل تختلف معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة بالأردن من وجهة نظر مديريها ومديراتها باختلاف جنسهم أو خبرتهم أو مستواهم العلمي أو تخصصهم؟

ولمعرفة أثر المتغيرات المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة في الأردن، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

الجدول رقم (٨)

تحليل التباين الأحادي لمتغيرات الدراسة المرتبطة بمديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة بالأردن

المتغير	بين المجموعات			مجموع المربعات			قيمة f	مستوى الدلالة
	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات		
الجنس	٥١٧,٠٨٢	١	٥١٧,٠٨٢	٦١٢٨,٨١٩	٤٧	١٣٠,٤٠٣	٣,٩٦٥	٠,٠٥٢
الخبرة	١١٧٤,١٠٣	٢	٥٨٧,٠٥١	٥٤٧١,٨٩٧	٤٦	١١٨,٩٥٤	٤,٩٣٥*	٠,٠١١
المؤهل العلمي	٩٤٨,٩٦٥	٢	٤٧٤,٤٨٢	٥٦٩٧,٠٣٥	٤٦	١٢٣,٨٤٩	٣,٨٣١*	٠,٠٢٩
التخصص	١٢١٩,٤٥٠	١	١٢١٩,٤٥٠	٥٤٢٦,٥٥٠	٤٧	١١٥,٤٥٩	١٠,٥٦٢	٠,٠٠٢

ويتضح من الجدول رقم (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha: 0,05$) لمتغير جنس المدير، في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيرات الخبرة، والمؤهل، والتخصص لديه وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ربيع ميشيل

(٢٠٠٥) التي أشارت إلى وجود فروق في التفاعلات المهنية تعزى للمستوى العلمي للعاملين مع الأفراد ذوي الإعاقة. ولمعرفة موقع تلك الفروقات فقد تم استخدام اختبار شيفيه لمقارنات البعدية كما هو موضح في الجدولين المرفوقين (٩، ١٠).

الجدول رقم (٩)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير خبرة المدير على معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات

المتوسط الحسابي	الخبرة العملية	أقل من ٥	من ٥-١٠	أكثر من ١٠
٣٥,٠٥٢٦	أقل من ٥			
٤٥,٨٥٠٠	من ٥-١٠			
٣٨,٤٠٠٠	أكثر من ١٠	*		

يتبين من الجدول السابق أن موقع الفروق جاءت بين الخبرة (أقل من ٥) من جهة والخبرة (أكثر من ١٠)، ولصالح الخبرة (أكثر من ١٠). ويفسر ذلك لكفاية المدير المهنية وخبرته وقدرته على تلمس احتياجات الحالات الملتحقة في المؤسسة التي يديرها.

أما فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي للمدير فيظهر الجدول رقم (١٠) نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير المؤهل العلمي للمدير على معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات.

الجدول رقم (١٠)

نتائج اختبار شيفيه لمعرفة موقع الفروق لمتغير المؤهل العلمي على معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات

المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	بكالوريوس	دراسات عليا
٤٧,٠٧١٤	دبلوم فأقل			
٣٧,٦٥٣٨	بكالوريوس			
٣٦,٥٥٥٦	دراسات عليا	*		

يتبين من الجدول السابق أن موقع الفروق جاءت بين مؤهل (دبلوم فأقل) من جهة ومؤهل (دراسات عليا)، ولصالح المؤهل (دبلوم فأقل). وهذه النتيجة تخالف التوقعات النظرية، حيث يفترض أن الأعلى بالدرجة العلمية قد تعرض لخبرات نظرية تجعله أكثر معرفة بمستجدات التربية الخاصة وممارساتها كالتعرف إلى الفريق متعدد التخصصات وأهميته، إلا أنه يمكن تفسير النتيجة السابقة بسنوات الخبرة لدى المديرين والمديرات الذين يحملون درجة الدبلوم فأقل، إذ من الممكن أن تكون خبرتهم العملية قد عكست تلمس أكثر لدور الفريق متعدد التخصصات وأهمية توافره في مؤسسات التربية الخاصة.

أما فيما يتعلق بمتغير التخصص فتبغني الإشارة إلى أن t -test هو حالة خاصة من تحليل التباين الأحادي ووفقاً لذلك يمكن مقارنة الوسطين الحسابيين لمتغيري تخصص التربية الخاصة والتخصصات الأخرى مباشرة، حيث بلغ الوسط الحسابي للعلامة الكلية على الأداة لتخصص التربية الخاصة (٣٦,٠٠٠)، في حين بلغ للتخصصات الأخرى (٤٦,١٥٠٠)، مما يعني أن حجم المعينات لدى غير المتخصصين في التربية الخاصة أكثر منه عند مقارنته بذوي اختصاص التربية الخاصة. ويفسر الباحث هذه النتيجة إلى غياب أهمية دور الفريق متعدد التخصصات لدى مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة غير المتخصصين بمجال التربية الخاصة، وهذا يتفق مع نتائج دراسة حويلة وعاشور (١٩٩٧) التي أشارت إلى غياب وعي إدارات مؤسسات التربية الخاصة بطبيعة عمل الاختصاصيين.

التوصيات

وعلى صعيد ما خلصت إليه الدراسة من نتائج يمكن القول: أن نتائج الدراسة الحالية أظهرت أن العمل بالفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة التي شملتها الدراسة يواجه معوقات مختلفة في إطار أبعاد أداة الدراسة، وهذا الحال يتطلب من القائمين على إدارة تلك المؤسسات إدراك هذه المعوقات والعمل على إزالة كل ما يمكن أن يعيق تقديم الخدمات المثلى اللازمة لذوي الإعاقة. وفي ضوء ذلك يوصي الباحث بالآتي:

- إجراء دراسات أخرى لمعرفة معيقات العمل بالفريق متعدد التخصصات من وجهة نظر الاختصاصيين أنفسهم أو أولياء أمور الأطفال متلقي الخدمة.
- الحاجة لإدراك انعكاس عمل الفريق متعدد التخصصات على واقع الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة، وذلك من خلال معرفة مدى رضا إدارات مؤسسات التربية الخاصة وأولياء الأمور والاختصاصيين على حد سواء عن طبيعة الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة.
- إصدار تشريعات ملزمة بتنفيذ الفريق متعدد التخصصات في مؤسسات التربية الخاصة وتحدد مهامه.
- إطلاع مديري ومديرات مؤسسات التربية الخاصة على نتائج الدراسة الحالية للوقوف على طبيعة الخدمات المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة في ظل وجود أو غياب العمل بالفريق متعدد التخصصات.
- دعوة واضعي السياسات ومخططي البرامج المقدمة للأفراد ذوي الإعاقات على اختلافها إلى الاطلاع على نتائج الدراسة للوقوف ما أمكن على وضع مستوى الخدمة المقدمة للأفراد ذوي الإعاقة.

Multidisciplinary Teamwork Obstacles in Special Education Institutions in Jordan From Their Directors' Perspective

Dr. Hisham A. Al-Makaneen

ESF - The Hashemite University

H.K.J

Abstract

This study aims to identify the obstacles facing multidisciplinary teamwork in special education institutions in Jordan from their directors' perspective. In fact, this study investigates variables related to the institution age, type (public or private), capacity, location, category of disability, and the number of cases. In addition, it studies variables related to the directors' gender, experience, level of study, and specialty. The study sample consists (49) special education institution directors from government, private, and voluntary organizations in Jordan.

The researcher developed the study tool, which contains 34 items, to measure such obstacles, and its validity and reliability were secured. To find the results, the collecting data were processed by finding means and standard deviations and by using (ANOVA) and Scheffe Test for the posteriori comparisons.

The results indicate that the obstacles of multidisciplinary teamwork in special education institutions in Jordan from their directors' perspective were low, and its mean was (1.18). Also, the higher section of obstacles was the section of and financial resources, and its mean was (2, 27). Also, the results shows other sections' means which were: legislation (1.51), cognitive competencies (0.98), and administrative skills and professional competence (0.97) each.

The results also showed that there were no statistically significant differences at ($\alpha = 0.05$) for the variables of institution type, location, and category of disability. Furthermore, there were statistically significant differences for the age of the institution's variable for the benefit of the institutions that its age is (6 - 10). Also, there were statistically significant differences for the number of cases' variable for the benefit of the institutions that have (31-45) cases.

For variables related to directors, the results show that there were no

statistically significant differences for the gender variable while there were statistically significant differences for the experience variable for the benefit of experience (more than 10). Indeed, there were statistically significant differences for the qualification variable for the benefit of qualified (Diploma and less) and for the specialization variable for the benefit of non-specialists in special education.

المراجع

- ١ - ألفرد هيلي وآخرون (١٩٩٣). الخدمات المبكرة للأطفال ذوي الحاجات الخاصة - تفاعلات متبادلة لدعم الأسرة، (ترجمة: منى الحديدي وجمال الخطيب). الإمارات العربية المتحدة: مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية.
- ٢ - أورلوف، فرد بي. وسوسي، ديك (٢٠٠٠). تربية الأطفال ذوي الإعاقات المتعددة - الاتجاه الشمولي الاختصاص، ترجمة عبدالعزيز السرطاوي وأيمن خشان ووائل أبو جودة، الطبعة الأولى. المملكة العربية السعودية: أكاديمية التربية الخاصة.
- ٣ - بحراوي، عاطف (٢٠٠٦). واقع الخدمات المساندة المقدمة للأفراد ذوي التخلف العقلي. رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- ٤ - البراك، علي (٢٠٠٢). الواقع التطبيقي للخدمة الاجتماعية النفسية بمدارس الكويت. الكويت: وزارة التربية.
- ٥ - الجوهري، فاروق (١٩٩٧). معوقات الاختصاصي الاجتماعي لدوره المهني المتوقع في المجال المدرسي. مؤتمر الخدمة الاجتماعية المدرسية بين الواقع والطموح. دولة الكويت: وزارة التربية.
- ٦ - الحويله، أمثال وآمال عاشور (١٩٩٧). المعوقات التي تعيق أداء مهنة الاختصاصي النفسي. مؤتمر الخدمة الاجتماعية المدرسية بين الواقع والطموح. دولة الكويت: وزارة التربية.
- ٧ - الخطيب، جمال (٢٠٠١). الدليل الموحد لمصطلحات الإعاقة والتربية الخاصة والتأهيل، الطبعة الأولى. المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العرب. البحرين: المنامة.

- ٨ - الخطيب، جمال (٢٠٠٤). تعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة في المدرسة العادية. الأردن: دار وائل للنشر.
- ٩ - الشمري، طارش (٢٠٠٠). معوقات مشاركة الأسر في تقديم الخدمات التربوية لأطفالهم المعوقين. مركز البحوث التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض: المملكة العربية السعودية.
- ١٠ - طاهر، حسين محمد وأشكناني، أحمد غلوم (٢٠٠٩). مدى التفاعل بين المعلم والاختصاصي النفسي في مدارس التربية الخاصة من وجهة نظر المعلمين بدولة الكويت. *المجلة التربوية*، العدد ٩٢، الكويت.
- 11 - Bennet, C. (2000). The Victorian Dual Disability Service. *Australasian Psychiatry*, 8(3), 238-242.
- 12 - Simeonsson R. J.; Edmondson R. E. Smith, T. Carnahant S. & Bucy, J.E. (1995). Family involvement in multidisciplinary team evaluation: professional & parent perspectives. *Child Care Health Development*, 21(3), 199-214.
- 13 - Stalmeijer, R. E.; Gijsselaers, W.H., Wolfhagen, I.H.; Harendza, S. & Scherpbier, A. J. (2007). How interdisciplinary team can create multidisciplinary education: the interplay between team process and educational quality. *Medical Education*, 41(11), 1059-1066.
- 14 - Miller, J., Charles-Jones, H., Barry, A. & Saunders, T. (2005). Multidisciplinary primary care mental health teams: A challenge to communication. *Primary Care Mental Health*, 3(3), 171-180.