



دورة التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة: التدريب الوظيفي وشراكات أصحاب العمل والإلحاق بالوظائف

28 يونيو – 2 يوليو 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



دورة التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة: التدريب الوظيفي وشراكات أصحاب العمل والإلحاق بالوظائف

المرجع: 30233_2071 التاريخ: 28 يونيو - 2 يوليو 2027 المكان: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

مقدمة:

التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة، مع التدريب الوظيفي في موقع العمل وبناء الشراكات مع أصحاب العمل، هو موضوع هذه الدورة الممتدة أسبوع، الموجهة إلى وحدات أخصائيي التشغيل ومدربي العمل وخدمات التأهيل المهني، وتنتهي بإعداد خطة خدمة للتوظيف المدعوم لجهة افتراضية. فكل من خدمات تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة تلحق عددا قليلا من الباحثين عن عمل بوظائف تنافسية، وتفقد الوظائف بعد أشهر قليلة، لأن التقييم وتطوير الوظائف والمتابعة تدار منفصلة. ويعمل المشاركون أصلا في تقييم الباحثين عن عمل أو إلحاقهم أو تدريبهم، ويتعلمون عبر دراسة حالة على ملفات وبيانات شواغر وسجلات توظيف. وتقدم كور كونسبت هذه الدورة.

أهداف الدورة:

- مقارنة نموذج التوظيف أولا ثم التدريب بخدمات التدريب المسبق ثم التوظيف، وتحديد خط أساس لمعدلات الإلحاق والاستمرار في العمل
- تقييم الباحثين عن عمل بأسلوب الاستكشاف المهني وتقييم القدرات الوظيفية وملاءمة الشخص للبيئة لكتابة خطة توظيف فردية
- تطوير الوظائف مع أصحاب العمل عبر المقابلات الاستطلاعية وتفصيل المهام والأوصاف الوظيفية المتفاوض عليها
- تقديم التدريب الوظيفي في الموقع بتحليل المهام والتعليم المنهجي وجدول تدريجي لانسحاب المدرب نحو الدعم الطبيعي
- الحفاظ على الوظائف عبر طلبات الترتيبات التيسيرية وزيارات المتابعة والتدخل المبكر عند ظهور مؤشرات فقدان العمل
- إعداد خطة خدمة للتوظيف المدعوم بمؤشرات الإلحاق والاستمرار والدخل لجهة افتراضية

الفئة المستهدفة:

- وحدات أخصائيي التشغيل التي تقيم الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة وتطابقهم مع الشواغر
- وحدات مدربي العمل التي تدرب العاملين الجدد وتدعمهم في موقع العمل
- وحدات إدارة حالات التأهيل المهني المسؤولة عن الاستقبال وخطط التوظيف ومراجعة الخدمة
- وحدات علاقات أصحاب العمل في جمعيات ذوي الإعاقة وجهات التوظيف التي تبني شراكات التعيين
- وحدات الخدمات الاجتماعية التي تكلف بخدمات تشغيل ذوي الإعاقة أو تتابع نتائجها

محاوَر الدورة:

اليوم 1: أسس التوظيف المدعوم ومسارات التأهيل المهني

- مقارنة نموذج التوظيف أولاً ثم التدريب بنموذج التدريب المسبق
- أدلة نتائج التوظيف التنافسي المندمج مقارنة بالورش المحمية
- رسم مسار الإحالة والأهلية والاستقبال في التأهيل المهني
- مسح سوق العمل المحلي لوظائف الدخول والقطاعات النامية
- مراجعة بيانات خط الأساس للإلحاق والاستمرار في العمل

اليوم 2: نماذج التوظيف المدعوم والتقييم المهني وتخطيط التوظيف

- نموذج IPS للتوظيف والدعم الفردي واختيار الباحث والبحث السريع
- بنود مقياس الأمانة IPS Fidelity Scale للمراجعة الذاتية للخدمة
- ملف الاستكشاف المهني في التوظيف المخصص والملاحظة المجتمعية
- تقييم القدرات الوظيفية وتحليل ملائمة الشخص لبيئة العمل
- خطة التوظيف الفردية بالهدف المهني وأشكال الدعم

اليوم 3: تطوير الوظائف وتفصيل المهام وممارسات الإلحاق

- نص تطوير الوظائف وأساليب المقابلة الاستطلاعية مع أصحاب العمل
- قائمة جرد المهام لتفصيل الوظيفة من أدوار قائمة
- الوصف الوظيفي المتفاوض عليه بالمهام والدعم وشروط العمل
- تحليل المطابقة بين ملف الباحث عن عمل ومتطلبات الوظيفة
- خطة حساب صاحب العمل ونموذج اتفاقية شراكة التعيين

اليوم 4: التدريب الوظيفي والدعم الطبيعي ومخاطر الاستمرار ومؤشرات النتائج

- تحليل المهام والتعليم المنهجي في موقع العمل
- جدول انسحاب مدرب العمل وتسليم الدور إلى الدعم الطبيعي
- طلب الترتيبات التيسيرية والتقنية المساعدة بالتنسيق مع صاحب العمل
- خطة المتابعة المفتوحة المدة ومؤشرات الإنذار بفقدان الوظيفة
- لوحة مؤشرات الأداء للإلحاق والاستمرار والدخل مع المستهدفات

اليوم 5: دراسة حالة لإعداد خطة خدمة التوظيف المدعوم

- مراجعة بيانات الحالات وأصحاب العمل والنتائج لدى الجهة الافتراضية
- ملفات الاستكشاف وخطط التوظيف لثلاثة باحثين عن عمل
- مقترح إشراك أصحاب العمل وتفصيل المهام لجهتي عمل
- جدول التدريب الوظيفي والانسحاب التدريجي والمتابعة للحالة
- استكمال خطة خدمة التوظيف المدعوم بمستهدفات ومؤشرات الأداء

المهارات التي ستكتسبها:

- الاستكشاف المهني
- تقييم ملائمة الشخص للبيئة
- تطوير الوظائف
- تفصيل المهام الوظيفية
- التعليم المنهجي في الموقع
- تيسير الدعم الطبيعي
- إدارة حسابات أصحاب العمل
- متابعة نتائج التشغيل

لماذا تحضر هذه الدورة:

- تقديم خطة خدمة التوظيف المدعوم إلى مدير الخدمة ومجلس إدارة الجمعية أو جهة التوظيف
- الحكم على جاهزية كل باحث عن عمل للبحث السريع واختيار أصحاب العمل المناسبين لعرض وظيفة مفصلة
- تجنب فقدان الوظائف المبكر وركود الحالات وخسارة ثقة أصحاب العمل الناتجة عن تدريب غير مخطط ومتابعة ضعيفة
- نقل نماذج الاستكشاف وأوراق تفصيل المهام وجداول الانسحاب التدريجي إلى مدربي العمل ومديري الحالات في الوحدة

الخاتمة:

بعد العودة إلى العمل يعرض المشاركون على مدير الخدمة خطة للتوظيف المدعوم تحدد كيف تقيم الوحدة الباحثين عن عمل، وكيف تطور الوظائف مع أصحاب العمل، وكيف تدرب العاملين الجدد وتتابعهم. ويستند المديرون إليها في توزيع الحالات واختيار شركاء التعيين والاتفاق على مستهدفات النتائج مع الجهات الممولة، ويستخدم مسؤولو علاقات أصحاب العمل خطط الحسابات في زيارتهم التالية. وبعد أول ربع سنة من التطبيق تقارن الخدمة أعداد الإلحاق والاستمرار بعد تسعين يوما وساعات العمل بمستهدفات الخطة، ثم تعدل كثافة التدريب وتركيز الشراكات وتكرار المتابعة حيث جاءت النتائج دون المستهدف.

الأسئلة الشائعة:

ما الذي يحتاجه المشارك قبل دورة التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة؟

يحتاج المشارك إلى خبرة عملية مع الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة أو مع أصحاب العمل أو بيانات خدمات التشغيل. ويفيده إحضار ملفات باحثين بعد إخفاء هوياتهم أو قائمة شواغر حديثة أو سجلات إلحاق لتطبيق دراسة الحالة على خدمته.

بم تختلف دورة التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة عن دورات الدمج أو التوظيف في الموارد البشرية؟

تكتب هذه الدورة لجهة خدمة التشغيل لا لفريق الموارد البشرية لدى صاحب العمل، فنتناول التقييم وتطوير الوظائف وتفصيل المهام والتدريب في الموقع والمتابعة. أما دورات الدمج والتوظيف فتركز على السياسات الداخلية وخطط الدعم وممارسات الاستقطاب وثقافة بيئة العمل.

لماذا يلحق التوظيف المدعوم الأشخاص ذوي الإعاقة بالوظيفة قبل تدريبهم؟

لأن التدريب داخل الوظيفة الحقيقية بحضور مدرب العمل ينقل المهارات بصورة أوضح من الإعداد في القاعة لكثير من الأشخاص ذوي الإعاقة الشديدة. كما يختصر الإلحاق المبكر فترة انتظار العمل المأجور، ويوجه التدريب إلى المهام التي يحتاجها صاحب العمل فعلاً.

ماذا يعود به المشارك من دورة التوظيف المدعوم والتأهيل المهني لذوي الإعاقة؟

يعود المشارك بخطة خدمة للتوظيف المدعوم لجهة افتراضية، تضم ملفات الاستكشاف وخطط التوظيف ومقترحا لإشراك أصحاب العمل وتفصيل المهام وجدولا للتدريب والانسحاب التدريجي ولوحة لمؤشرات الإلحاق والاستمرار والدخل يمكن تكييفها مع حالات وحدته.