

שם המחקר: סימולציות קבוצתיות ככלי לפיתוח קוד התנהגות אתי בקרב מדריכים

ומעסיקים בתעסוקה נתמכת: הדרכה ממוקדת לומד

שנה: 2016

מס' קטלוגי: 126

שמות החוקרים: דר' אורלי שפירא-לשצ'ינסקי ומירי בן עמרם

אוניברסיטת בר אילן

מحاكاة جماعية كأداة لتطوير سلوك أخلاقي بين المرشدين وأرباب العمل في الأعمال الداعمة: إرشاد مركز للطالب. د. أورلي شفير-لشتسينسكي، د. ميري بن عمار، جامعة بار إيلان، 2016

كاتالوج 126

إن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات العقلية التطورية يثير إشكاليات أخلاقية معقدة نتيجة للعوائق المختلفة التي تواجههم في سوق العمل. لذلك هنالك أهمية كبيرة لهذه الدراسة التي تكشف عن التصورات، المواقف والتحديات الأخلاقية التي يواجهها مرشدو التوظيف وأرباب العمل الذين يرافقون العمال ذوي الإعاقات العقلية التطورية في سوق العمل الحر. الهدف الرئيسي للبحث هو منع المعضلات الأخلاقية والقواعد الأخلاقية السلوكية الموجودة في سوق العمل الحر، من أجل أن تضع شيفرة أخلاقية المتفق عليها من قبل المرشدين وأرباب العمل في هذا المجال.

هدف آخر، وهو معاينة استراتيجيات تعليمية متنوعة في المحاكات والسيناريوهات بين المدربين الداعمين وأرباب العمل المرافقين لعمال ذوي إعاقات عقلية تطويرية في أعمالهم في السوق الحرة ومواجهتهم للتحديات الأخلاقية المرتبطة بمجال عملهم. ويفحص استراتيجيات إرشادية المختصة في القواعد الأخلاقية المستمدة في هذا النوع من العمالة والتي تنشأ خلال مراحل الإرشاد المختصة بالمتعلم (LCE) عن طريق ورشات عمل في مجموعات بمشاركة ممثلين، وسيتم التطرق لمواقف معيقة ودراسة مقاطع فيديو تعرض مشكلات ذات صلة. التحليل يتطرق إلى تغيرات في مفاهيم التمكين النفسي، الكفاءة الذاتية، ومواقف إيجابية اتجاه توظيف أشخاص مع إعاقات تطويرية عقلية مع المشتركين في البحث أعقاب التدخلات البحثية.

اشتركت مجموعتان في البحث: المجموعة الأولى شملت 83 مدرب والذين قسموا لثلاث مجموعات فرعية: مجموعة التجربة والتي مرّت بدورة إرشاد جماعي تعتمد على المحاكاة بمشاركة ممثلين، مجموعة النقد أُطُلبَ منها بحث حالات يقع فيها مأزق أخلاقي، ومجموعة النقد ب لم تمر بتجربة إرشادية.

مجموعة أخرى شملت 60 شخص من أرباب العمل حيث تم تقسيمهم لثلاثة فرق فرعية: فرقة البحث حيث مرّت بدورة إرشاد جماعية تعتمد على مشاهدة المحاكاة التي قاموا بها المدربين مع تسمية وجوه المشاركين، مجموعة النقد الأولى طُلبَ منها بحث الحالات التي يحدث فيها مأزق أخلاقي، ومجموعة النقد ب لم تمر بأي دورة إرشادية. كل المشتركين قاموا بتعبئة استمارات تفحص قوتهم النفسية، قدرتهم الذاتية ومواقفهم اتجاه تشغيل أشخاص من ذوي الإعاقات التطورية العقلية.

طريقة تحليل المعطيات اعتمدت على التحليل بطريقة Mixed Methods، جمع بين منهجية نوعية (مشاهدة محاكاة للأحداث واطلاع على تقارير وتحليل بحث الأحداث) ومنهجية كمية (استبيانات لفحص المفاهيم والمواف).
نتائج الجزء النوعي للبحث أظهرت أن الجزء الأكبر من المآزق الأخلاقية وقوانين الآداب الاجتماعية المشتقة (ترميز مفتوح) متشابهة عند مدربي الأعمال المساعدة وعند أرباب العمل، حيث أن آداب التعامل تباين بين المرونة الفكرية وبين الصلابة ووضع الحدود. المآزق الأخلاقية وآداب التعامل كانوا حول خمس تفاعلات مشتركة حيث تكوّن محاور رئيسية (ترميز محوري) لهذا البحث: ١- مدرب/ رب العمل مقابل العامل من ذوي الإعاقات التطورية العقلية. ٢- مدرب/ رب العامل مقابل الأهل. ٣- مدرب/ رب العمل بينه وبين ذاته. ٤- مدرب/ رب العمل أمام الجماهير. ٥- مدرب/ رب العمل بينه وبين صناع قرار السياسة الاجتماعية. هذه المحاور أظهرت ترميز انتقائي (Selective Coding) - لطبقات مختلفة للنموذج البيئي الاجتماعي: مثل، طبقة النطاق الصغير التي تناقش العلاقة بين الإنسان من ذوي الإعاقات التطورية العقلية وأبناء عائلته، طبقة النطاق المتوسط التي تناقش العلاقات الشخصية لعامل من ذوي الإعاقات التطورية العقلية وبين الأشخاص الذين يتعامل معهم. والطبقة الخارجية التي تناقش التنظيم، طبقة النطاق الصغير التي تتضمن المجتمع، وطبقة السياسة الاجتماعية.

هكذا على سبيل المثال، حول المحور: تفاعل بين المدرب/ رب العمل مقابل العامل من ذوي الإعاقات العقلية التطورية، ترتبط: أزمة أخلاقية مشتركة عند المدربين وأرباب العمل وهي: "مصلحة العامل من ذوي الإعاقات العقلية التطورية مقابل مصلحة العمل"، وضم عمل أخلاقي مشترك: "أنا أؤمن بأنه يجب مساعدة كل شخص من ذوي الإعاقات لكي يعيل نفسه باحترام وبقدرية". قانون أخلاقي واحد مشترك للمدربين: "أنا أؤمن أنه من الأفضل أن يُطلب من رب العمل القليل من الصبر والاستيعاب بالمقابل الالتزام بحضور مُعزّز للمركز". وقانون أخلاقي واحد مشترك لأرباب العمل: "أنا أؤمن أنه يجب الحفاظ على أرباب العمل وبعد ذلك أستوعب عمال مع صعوبات؟" هذا المحور مرتبط بترميز انتقائي لطبقات أخرى من النموذج البيئي: نطاق صغير ومتوسط (علاقات ذاتية).

نتائج القسم الكمي أظهرت أن درجة القوة النفسية عند أرباب العمل عالية بشكل واضح من درجة القوة النفسية عند المدربين، درجة القدرة الذاتية عند المدربين أعلى بشكل واضح من درجة القدرة الذاتية عند أرباب العمل، ودرجة المواقف الإيجابية عند أرباب العمل تشغل شخص مع إعاقة عقلية تطورية أعلى بشكل واضح من مواقف المدربين اتجاه تشغل شخص مع إعاقة عقلية تطورية. النتائج أظهرت أن تبادل الأدوار عبر المحاكاة أو مشاهدة المحاكاة عند أرباب العمل تؤثر بشكل إيجابي على المواقف التي تزيد من الحصانة النفسية، قدرة ذاتية وتشغيل عمال من ذوي الإعاقة العقلية التطورية أكثر من تحليل أبحاث أو تعبئة استمارات. مع ذلك أيضا تأثر المحاكاة أعلى بشكل واضح عند المدربين الذين قاموا بالمحاكاة حيث أن التأثير كان فعال على المواقف أثناء التجربة، واستمر حتى ستة أشهر من بعد البحث.

من ناحية نظرية، البحث يظهر طريقة تكاملية للتعامل مع مبنى متعدد الأبعاد لمآزق أخلاقية وآداب التعامل الصادرة عن تشغيل عمال من ذوي الإعاقات العقلية التطورية عند مدربي العمل وأرباب العمل عن طريق نموذج بيئي اجتماعي مع فحص طرق تدريب مختلفة. من الناحية العملية، نتائج البحث من شأنهم مساعدة تطوير طريقة نظامية من أجل تطوير آداب التعامل لمدربي العمل ولأرباب العمل والذي من شأنه أن يساعدهم بالتعامل مع الصعوبات الأخلاقية في السوق، مع تطوير سياسة مشتركة حيث تؤثر على سوق العمل.

من ناحية نظرية، البحث يظهر طريقة تكاملية للتعامل مع مبنى متعدد الأبعاد لمآزق أخلاقية وآداب التعامل الصادرة عن تشغيل عمال من ذوي الإعاقات العقلية التطورية عند مدربي العمل وأرباب العمل عن طريق نموذج بيئي اجتماعي مع فحص طرق تدريب مختلفة. من الناحية العملية، نتائج البحث من شأنهم مساعدة تطوير طريقة نظامية من أجل تطوير آداب التعامل لمدربي العمل ولأرباب العمل والذي من شأنه أن يساعدهم بالتعامل مع الصعوبات الأخلاقية في السوق، مع تطوير سياسة مشتركة حيث تؤثر على سوق العمل.



- [לייחט הכלל](#)
- [למחקר המלא](#)
- [לייננות אלהחט פי קרן שלם](#)
- [למאגר המחקרים של קרן שלם](#)
- [לייננות היאט הייחט פי קרן שלם](#)
- [למאגר כלי המחקר של קרן שלם](#)