

اشتغال

آناهیتا خضری/کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی

■ افراد دچار ناتوانیهای شناختی

ناتوانی های شناختی نقیصی است که روی آگاهی ، حافظه ، توانایی یادگیری ، پردازش اطلاعات و ارتباط و تصمیم گیری اثر می گذارد. ناتوانی های شناختی، شناخت فرد را (عمل یا فرآیند دانستن) که شامل آگاهی و قضاوت است تحت تأثیر قرار می دهند. شناخت ، مربوط به فهم یا درک آنچه که دیده و شنیده می شود و استنتاج اطلاعات از نشانه های اجتماعی و زبان تن. افراد دچار این آسیب ها ممکن است در یادگیری مطالب جدید، تمییم دادن یک موقعیت به موقعیت دیگر و توصیف خود از طریق زبان نوشتاری یا گفتاری مشکل داشته باشند . محدودیتهای شناختی می تواند در هر سنی بروز کند ، اما مواردی که در سن اشتغال در افراد دیده می شود به احتمال زیاد از دوران کودکی وجود داشته است ، در این صورت ، ممکن است ، محدودیت ها تجارب زندگی و یادگیری زمان تحصیل را تحت تأثیر قرار داده باشند.

درجات متغیر محدودیتهای شناختی اغلب در بین افرادی که در آموزشگاه تحت عناوین کم توان ذهنی ، ناتوانیهای چند گانه ، اتیسم ؛ ناتوانی یادگیری یا دچار جراحات ضربه مغزی طبقه بندی شده اند ، دیده می شود. به هر حال مهم است که نسبت به ناتوانیهای خاص فرد پیش داوری نشود. با توجه به اینکه نوع حمایت های مورد نیاز انطباق های بسیار خاص و انفرادی است ، بنابراین باید کارفرما زمانی را صرف کند تا با متقاضی یا کارگر (مستخدم) و انطباق های ساختار شغلی آشنا شود.

■ ملاحظات کاری و آموزش مشاغل افراد دچار ناتوانی های شناختی

افرادی که دچار ناتوانی های شناختی هستند ، ممکن است ، تجربه کاری مناسبی داشته باشند ، اما گاهی نیازمند به آموزش حرفه ای باشند ، در این صورت انطباق منطقی مورد نیاز ، باید برای حرفه آموزشی اضافه شود . این نوع انطباق ها می تواند به این معنا باشد که کارفرما یا سرپرست :

۱. وقت بیشتری را به آموزش کارگر جدید اختصاص دهد .
۲. وظایف شغلی را به گام های کوچک تری که کاملاً تعریف شده باشد ، تقسیم کند .

۳. از زبان بسیار روشن و مقدماتی برای تهیه دستور العمل حرفه ای استفاده کند

۴. دستورالعمل (روال عادی) حرفه را گسترش دهد .

۵. زنجیره ی کاری منسجمی را توسعه دهد .

۶. به کارگر اجازه دهد تا از (دستگاه) تایمر یا ساعت زنگ دار استفاده کند .

۷. تصاویر یا نمودارهایی که نشان زنجیر کار است را برای کمک به یادگیری وظایف بکار برد .

۸. به کارگر دچار ناتوانی، نحوه ی سرمشق گرفتن از همکاران را برای یادگیری جریان کار و رفتار کاری مناسب ، تعلیم دهد .

۹. در صورت ضرورت همکار را تشویق کند تا به حمایت مداوم مبادرت کند .

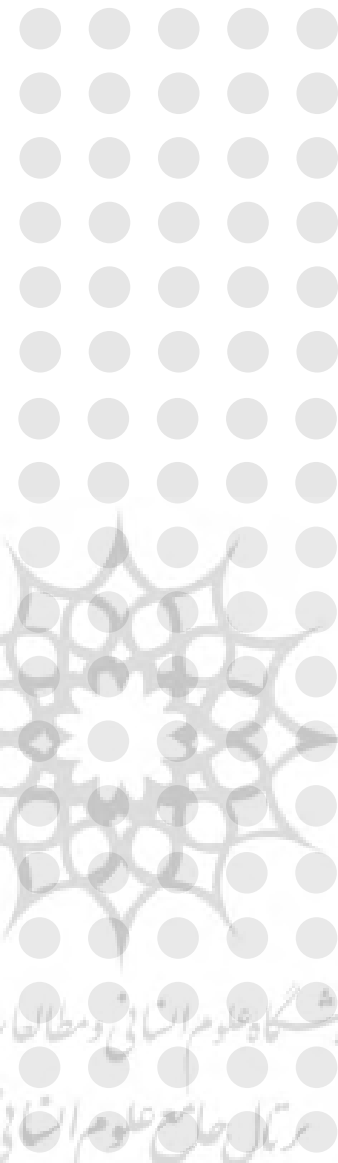
سایر ملاحظات احتمالی در کارکردن با افراد دچار ناتوانی های شناختی

قانون افراد با ناتوانی ها، در آمریکا (ADA) مشوق فرآیند انطباق غیر رسمی، منطقی و دارای همکاری متقابل است، که با کارفرما شروع می شود و به طور مشترک با فرد دچار ناتوانی، راجع به بهترین انطباق ممکن برای حمایت فرد تحقیق می کند. در صورت وجود فرد دچار ناتوانی ها مطلوب است تا شخصی نظیر مربی حرفه ای، اعضای خانواده یا مشاور توان بخشی را که می تواند در ایجاد ارتباط کمک کند دخالت داد. کارفرمای توانا بهتر است تا حد امکان در این بحث ها نقش اساسی را ایفا کند.

افراد دچار ناتوانی های شناختی که مشتاقند تا در بازار کار وارد شوند حسی از محدودیت هایشان دارند. در حقیقت، چنین حسی معمولاً علامت مثبتی از موفقیت است در عین حال فرد احتمالاً به نشانه های وابسته به محدودیت هایش حساس است و خواهان آن است که "عقب مانده" یا "کند ذهن" تلقی نشود. بنابراین، اولین برخورد بسیار مهم است. ایجاد فضای پذیرش و اعتماد، نسبت به قابلیت دسترسی تسهیلات از ابتدا، تمرین کاری خوبی است.

در صورتی که فرد دچار ناتوانی شناختی در زمینه های مورد بحث نیازمند به حمایت باشد، مهم است تا سطح حمایتی که نیاز دارد را با او کنترل کرد سایر ملاحظات عبارت است از:

- ساده و بلند صحبت نشود که باعث رنجش فرد شود.
- محوّل کردن و مطابقت دادن مشاغل که به طور مناسب فرد را مشغول می کند.
- مستقیماً با فرد راجع به مسایل کاری صحبت شود.
- به داشتن روابط اجتماعی طبیعی با همکاران تشویق شوند.



۱۰. نظارت بلند مدتی را تدارک ببیند. بهتر است، کارفرما ارتباط باز و صادقانه ای را با کارگر درباره ی انتظارات رفتار کاری و انجام کار، حفظ کند و کارفرما یا سرپرست، باید زمانی را برای آشنا کردن کارگر نسبت به قوانین محلّ کار اختصاص دهد و اطمینان حاصل کند که کارگر کمیّت و کیفیت انتظارات کاری را فهمیده و نیز درک کند که چگونه مورد داوری قرار خواهد گرفت.

انطباقی دیگر ممکن است، شامل بازسازی حرفه باشد. کارفرما دوباره وظایف شغلی را به دیگران تخصیص داده و از نو تقسیم می کند، به دلیل آنکه کارگر به دلیل ناتوانی شناختی قادر به انجام دادن نیست. بنابراین، وظایف شغلی که سایر کارگران انجام داده اند، به کارگر دچار ناتوانی محوّل می شود و نتیجه، شغل بازسازی شده ای است که منطبق با ناتوانی کارگر است و زمانی که کارفرما حرفه ای را بازسازی می کند نباید وظیفه ی ضروری حرفه را حذف کند. فردی که نمی تواند زمان یا چگونگی انجام کار ضروری را تغییر دهد. به عنوان مثال: اجازه دادن به کارگر در انجام کارهای دفتری در هنگام صبح، زمانی که استراحت بیشتری کرده است تا نسبت به پایان ساعت روزانه ممکن است، کارفرما با اجازه دادن به کارگر دچار ناتوانی به کارکردن با برنامه نیمه وقت یا تغییر یافته، انطباقی مناسبی را تدارک ببیند.

مثالی از این نمونه، اجازه دادن به کارگری است که از وسیله ی حمل و نقل عمومی استفاده می کند

تا ساعت ورود و خروج کار را با برنامه حرکت اتوبوس منطبق سازد. مثال دیگر شرکت دادن دو فرد دچار ناتوانی به صورت نیمه وقت برای انجام یک حرفه تمام وقت است.

سایر انطباقی ها شامل: ایجاد تسهیلات موجود در دسترس، فراهم آوردن یا تغییر تجهیزات مورد استفاده در حرفه و به عنوان آخرین علاج، تعیین انتساب در شغل بالاتصدی می باشد.

محدودیت های شناختی می تواند در هر سنی بروز کند، اما مواردی که در سن اشتغال در افراد دیده می شود به احتمال زیاد از دوران کودکی وجود داشته است، در این صورت، ممکن است، محدودیت ها تجارب زندگی و یادگیری زمان تحصیل را تحت تاثیر قرار داده باشند.