

## استفاده از سنجش بومی در برنامه ریزی استخدام و انتقال

نویسنده: ادوارد گراسو

مترجم: فریده ریسی ماکینانی / کارشناس برنامه ریزی درسی و مهارت دانش آموزان کم توان ذهنی

### چکیده

آینده‌ی مبهمی را پیش روی دارند. درصد بیکاری این افراد بسیار زیاد است. هنگامی که مشخص شد افراد با ناتوانایی‌های شدید می‌توانند در مشاغل رقابتی موفق شوند. در سال ۱۹۸۰ بحث انتقال به وجود آمد.

دانش آموزان و خانواده‌هایی که از مزایای آموزش در محافل عمومی بهره‌مند شده بودند دریافته‌اند که هیچ «حقی» نسبت به خدمات بزرگسالان ندارند. برای بسیاری از این افراد، رسیدن به سن ۲۱ سالگی بدین معنا بود که هیچ انتخابی ندارند و یا مجبورند خدمات را به عنوان تنها انتخاب روزانه، بپذیرند. در پاسخ به نتایج ناامید کننده‌ی فارغ‌التحصیلی دانش‌آموزان دچار ناتوانی، کنگره آمریکا لایحه‌ی «ناتوانایی‌های قابل بهبودی» را در سال ۱۹۸۴ به تصویب رساند که طبق آن استخدام افراد ناتوان در اولویت بود و خدمات استخدامی مناسبی را برای آن‌ها به ارمغان داشت.

«حمایت در استخدام» یعنی در زمینه‌ی استخدام، خدماتی به این افراد ارائه می‌شود. در همان سال (۱۹۸۴) لایحه آموزشی «کارل پرکینز»<sup>۲</sup> تحصیلات و سرویس‌دهی به دانش‌آموزان ناتوان را گسترش داد. طبق این لایحه از سال ۱۹۹۰ به بعد دانش‌آموزان یک سال قبل از فارغ‌التحصیلی از وضعیت کاری خود مطلع می‌شوند و خدمات یکسانی را نسبت به سایر دانش‌آموزان دریافت می‌کنند.

لایحه آموزش ناتوانان در سال ۱۹۹۰ طرح‌هایی را برای انتقال تبیین نمود. «انتقال» مجموعه‌ای از

بسیاری از افراد با ناتوانی‌های شدید یا متوسط پس از پایان تحصیلات خود آینده‌ی مبهمی را پیش روی دارند. آنان برای پیدا کردن شغل و حفظ نگهداری آن با مشکل مواجه هستند. در این مقاله به برنامه طراحی شده برای دانش‌آموزی به نام «دیواستوارت» پرداخته شده است که آموزش شغلی وی به صورت انفرادی (IEP) ارزیاب گردیده و این امر انتقال وی از مدرسه به جامعه را هموار کرده است.

### مقدمه

در مورد «دیوید استوارت»<sup>۱</sup>، مشکل انتقال از مدرسه به زندگی بزرگسالی در یکسال آینده نمایان می‌شد و تصورات او امیدوارکننده نبود. «دیوید» یک شخص ۱۸ ساله و دارای عقب‌افتادگی ذهنی بود که از برنامه فعلی مدرسه‌اش راضی نبود. او تحصیل با افراد معمولی را تجربه کرده و از آن لذت برده بود ولی دوستان او در مدارس معمولی، یکسال قبل از او دبیرستان را به پایان رسانده بودند و او باید در برنامه‌های مجزای آموزش «مهارت‌های زندگی» ثبت‌نام می‌کرد و از این قضیه خود و مادرش ناراحت بودند. به علاوه، «دیوید» ناکامی خود را به صورت مشکلات رفتاری نشان می‌داد و همین مسأله او را «مشکل ساز» نشان می‌داد.

متأسفانه، اکثر افراد دچار ناتوانی‌های شدید یا متوسط، هنگامی که دبیرستان را ترک می‌کنند،

هستند. مربی‌ها بوسیله ی برنامه‌ریزی، آموزش و شبکه‌سازی می‌توانند نقش کلیدی را برای گسترش فرصت‌های شغلی بازی کنند.

در مرور ادبیات تحقیقی و مقاله‌ها والدین و برخی متخصصان<sup>۳</sup> چهار شاخص اولیه را برای برنامه‌های انتقال شغلی، مطرح نموده‌اند که عبارت‌اند از:

۱. آموزش‌های اشتغال بر پایه‌ی ارتباط اجتماعی
۲. روابط والدین و مخاطبان خدمات
۳. ارتباط بین دو اداره
۴. فرصت‌های خدمات بزرگسالان

فرصت‌های خدمات بزرگسالان شامل خدمات ارائه شده به دانش‌آموزان می‌باشد که حمایت در استخدام، حمل و نقل، خدمات رفاهی و برنامه‌های دانشگاهی از آن جمله هستند در دستیابی دانش‌آموزان به چنین خدماتی پس از فارغ‌التحصیلی طراحان برنامه‌های انتقال در مدرسه، نقش کلیدی را ایفا می‌کنند.

در گذشته، متخصصان اغلب دانش‌آموزان با ناتوانایی متوسط و زیاد را به سوی محیط‌های جداگانه‌سازی شده و خاص مانند کارگاه‌های حمایتی و برنامه‌های روزانه بزرگسالان هدایت می‌کردند. اخیراً، خدمات و فرصت‌های جدیدی برای افراد ناتوان بزرگسال که برای پیدا کردن شغل نیاز به حمایت طولانی مدت دارند، بوجود آمده است. از جمله‌ی این خدمات در اختیار قرار دادن مربی شغلی یا شخصی است که چگونه کار کردن را به این افراد آموزش می‌دهد آموزش شغلی و به طور غیرمستقیم در حین کار کردن به این افراد کمک می‌کند. برخی از این فرصت‌های شغلی که در اجتماع وجود دارند در جدول نشان داده شده است.

خدمات مرتبط برای تقویت و ارتقای انتقال از مدرسه به فعالیت‌های پس از فارغ‌التحصیلی می‌باشد. «فعالیت‌های انتقال» باید براساس نیازها و علایق دانش‌آموزان بوده و استخدام این نوع دانش‌آموزان را تسریع و تسهیل کند.

از سال ۱۹۹۷، اصلاحاتی در لایحه بوجود آمد که طبق آن این نوع برنامه‌ریزی‌ها از سن ۱۴ سالگی با توجه به نیازهای دانش‌آموز شروع می‌شود و هر ساله به روز می‌شود. در سن ۱۶ سالگی، یا قبل از آن این خدمات طبق برنامه‌ریزی آموزشی ناتوانان تدوین و ارائه می‌شود. این نیاز به سرویس‌دهی شامل هر نوع فعالیتی می‌باشد. اگر چه هنوز هم کارهای بسیاری برای این افراد باید انجام داد، مدارس نیز سهم به‌سزایی در بهبود این برنامه‌ریزی دارند. برنامه‌ریزی‌های انتقال باید در زمینه‌های زیر انجام شود:

- ✓ اشتغال
  - ✓ تحصیلات عالی
  - ✓ طرح‌های اقامتی
  - ✓ نیازهای مالی
  - ✓ نیازهای اوقات فراغت
  - ✓ نیازهای درمانی
  - ✓ مدیریت مشاوره (برای مثال مشاوره و آرامش)
  - ✓ نیازهای حمل و نقل
  - ✓ نیازهای قانونی / وکالتی
  - ✓ مدیریت پولی / مسکن / شخصی
- سنجش انتقال از نظر بومی

علیرغم تأکید نظام آموزش و پرورش آمریکا روی استخدام در دو دهه ی اخیر، بسیاری از افراد معلول با درصد معلولیت متوسط یا زیاد هنوز هم برای پیدا کردن شغل با مشکل مواجه

فرصت‌های جداگانه قدیمی	فرصت‌های اجتماعی منحصر به فرد
<p>□ کارگاه حمایتی: اکثر جوامع یک کارگاه حمایتی دارند که یک سازمان خیریه محسوب شده که خدمات آموزش شغلی را ارائه می دهد. بطور مثال، تمام کارگران این مکان معلول اند و حقوق شان که از حداقل حقوق معمولی می باشد. این کارها قرارداد نوع دوم می باشند و این کارگران توسط خود آن محل استخدام شده اند. کارگاه های حمایتی گاهی سازمان های بزرگی هستند که هم ارزیابی و هم آموزش را شامل می شوند. آن ها ممکن است دارای بخش های شغلی دیگری نیز باشند، برخی از این مراکز برای افراد معلول زیاد که در بخش های دیگر شغلی پیدا کرده اند، مناسب نمی باشند. این کارگاه های حمایتی، اغلب از لحاظ مالی توسط آژانس های شغلی توان بخشی حمایت می شوند.</p>	<p>□ اشتغال عادی: ممکن است یک شخص ناتوان یک شغل را بدون حمایت هیچ متخصصی به دست آورده و انجام دهد. این دسته بندی مشاغل خویش فرما و اشخاصی که بطور خانوادگی کار می کنند و یا ممکن است از کمک گسترده دیگران در اطرافشان بهره مند شوند را نیز شامل می شود ولی افراد بهره مند از خدمات حمایت دولتی را شامل نمی شود.</p> <p>□ حمایت های انتقالی: آژانس هایی چون آژانس های توان بخشی شغلی، کمک های کوتاه مدتی از قبیل کمک در انجام کار یا آموزش شغلی (برای چند روز یا هفته) ارائه می کنند.</p> <p>□ اشتغال حمایتی: ممکن است یک جامعه دارای یک یا چندین مرکز یا آژانس باشد که خدمات شغلی مورد نیاز از جمله اشتغال و آموزش را ارائه کند. اشتغال حمایتی معمولاً کار کردن در یک محیط شغلی با حداقل حقوق برای ۲۰ ساعت کار در هفته و یا بیشتر می باشد. ممکن است یک مربی شغلی به طور تمام وقت با یک دانش آموز کار می کند و یا در ادامه کار به او کمک کند. برخی از آژانس ها به طور غیرمستقیم این حمایت را انجام می دهند (برای مثال ناظران شغلی این کمک را انجام می دهند). این حمایت شغلی از نظر مالی توسط آژانس های توان بخشی شغلی یک استان و یا سایر آژانس های خدمات بزرگسالان (مثلاً سلامت ذهنی، کم توانی ذهنی / خدمات وسیع ناتوانایی) حمایت می شوند. در برخی از کشورها، اشخاص می توانند از چنین خدماتی بر سرمایه شخصی برخوردار شوند و یا از آژانس های سرمایه گذار کمک بگیرند.</p>
<p>□ مرکز فعالیت شغلی: یک مرکز فعالیت شغلی، جهت گیری پیش استخدامی دارد که در آن افراد شغل مورد نظر را یا می گیرند و حقوقی دریافت نمی کنند. گاهی این برنامه ها شامل برنامه های حرکتی یا مهارت های خودیاری می باشند. این خدمات اغلب توسط آژانس های توان بخشی از نظر مالی، حمایت می شود.</p> <p>□ برنامه روزانه بزرگسالان: یک برنامه مرکز محور است که معمولاً متمرکز بر اشتغال نمی باشد. گاهی اوقات آموزش در ضمن آموزش مدارس به آموزش مهارت های زندگی را در بر می گیرد. هرگز این آموزش مهارت های کارکردی را شامل نمی شود. اکنون برخی برنامه های روزانه بزرگسالان جهت به روز شدن، به آموزش مبتنی بر جامعه می پردازد. برخی از برنامه های روزانه بزرگسالان به خدمات دهی برای افراد بسیار ناتوان یا دچار مشکلات رفتاری اختصاص می یابد. این برنامه ها از نظر مالی توسط آژانس های بهداشت روانی / کم توانی ذهنی و معلولان حمایت می شود.</p> <p>□ مراقبت روزانه بزرگسالان: مراکز مراقبت روزانه بزرگسالان ممکن است برای خدمت دهی به بزرگسالانی باشد که خیلی ناتوان نیستند ولی افرادی از کم توانی ذهنی رنج می برند. حمایت مالی این مراکز ممکن است توسط آژانس های خدمات به مردمی یا خود اشخاص انجام شود.</p>	<p>□ مناسب سازی های اشتغال حمایتی: جهت ایجاد فرصت های بیشتر برای اشتغال افراد بسیار ناتوان، برخی از خدمات دهندگان، حمایت های دیگری ارائه می کنند. مثلاً تمام افراد ناتوان را در یک محل به کار می گیرند و آنها را در یک گروه مشابه اشتغال می کنند. افراد ناتوان ممکن است توسط شرکت استخدام حمایتی یا خود آژانس استخدام شوند ولی در یک محیط دیگر مشغول به کار شوند. شرکت های اشتغال حمایتی که افراد ناتوان را برای کار کردن در محل دیگری استخدام می کنند، به این افراد کمک می کنند تا خودشان شغل زایی کنند. در مناسب سازی اشتغال حمایتی، ممکن است فرد کمتر از ۲۰ ساعت کار کرده باشد و حقوقی کمتر از حداقل حقوق دریافت کند (حداقل حقوق تصویب شده توسط وزارت کار آمریکا) و یا کاری انجام دهد که براساس نیاز معلولان خلق شده است. بسیاری از تطبیق های جدید استخدام حمایتی، با تلاش خدمات دهندگان برای یافتن افراد با ناتوانایی های شدید، بوجود می آیند.</p>
<p>□ اوقات فراغت فراگیر یا خدمات جامع: برخی آژانس ها یا شرکت های خدماتی را در زمینه فعالیت اجتماعی ارائه می کنند. در برخی جوامع، برنامه های روزانه بزرگسالان کاملاً براساس اجتماع تغییر یافته اند و علاوه بر فرصت های شغلی، اوقات فراغت را نیز در نظر می گیرند. همچنین برخی آژانس های اشتغال حمایتی، فرصت هایی را برای اشخاصی که یازمند خدمات تمام وقت (برای مثل تمام روز) می باشند ولی شغل تمام وقتی ندارند، بوجود می آورند.</p> <p>□ شغل داوطلبانه: افراد ناتوان ممکن است در خدمات اجتماعی رایگان مانند بیمارستان ها، سازمان حمایت از حیوانات و یا جامعه حمایت از بیماران سرطانی، شرکت کنند. این شغل داوطلبانه را خود این افراد به میل خود انتخاب می کنند و توسط آژانس های خدماتی حمایت می شوند.</p>	<p>□ اوقات فراغت فراگیر یا خدمات جامع: برخی آژانس ها یا شرکت های خدماتی را در زمینه فعالیت اجتماعی ارائه می کنند. در برخی جوامع، برنامه های روزانه بزرگسالان کاملاً براساس اجتماع تغییر یافته اند و علاوه بر فرصت های شغلی، اوقات فراغت را نیز در نظر می گیرند. همچنین برخی آژانس های اشتغال حمایتی، فرصت هایی را برای اشخاصی که یازمند خدمات تمام وقت (برای مثل تمام روز) می باشند ولی شغل تمام وقتی ندارند، بوجود می آورند.</p> <p>□ شغل داوطلبانه: افراد ناتوان ممکن است در خدمات اجتماعی رایگان مانند بیمارستان ها، سازمان حمایت از حیوانات و یا جامعه حمایت از بیماران سرطانی، شرکت کنند. این شغل داوطلبانه را خود این افراد به میل خود انتخاب می کنند و توسط آژانس های خدماتی حمایت می شوند.</p>

## منطق بکار بردن دیدگاه بوم شناختی در ارزیابی

### انتقال

مربیان آموزش ویژه اغلب برای تعیین سطح کارآیی فعلی دانش‌آموزان از زاویه های ارزیابی استاندارد شده استفاده می‌کنند. با پیدایش برنامه‌های انتقال، برخی مربیان به دنبال یافتن ارزیابی‌های شغلی استاندارد برای برنامه‌ریزی بهتر می‌باشند. در مورد دانش‌آموزان با درصد ناتوانایی متوسط یا شدید، استفاده از ارزیابی استاندارد، بسیار مورد انتقاد واقع شده است زیرا آزمون‌های ارزیابی برای این نوع افراد طراحی نشده است.<sup>۴</sup> در مقابل، ارزیابی‌های منطقه‌ای و بومی بر مهارت‌های کارکردی و بر نیازهای حمایتی متمرکز<sup>۵</sup> برای برنامه‌ریزی و آموزش شغلی هر شخص اطلاعات مفیدتری را در اختیار، قرار می‌دهند.

### ارزیابی بومی و ارتباطی برای برنامه‌ریزی انتقال (مرور موارد ثبت شده ی قبلی)

در روند برنامه‌ریزی بومی، تیم ارزیابی کننده شروع به شناخت بیشتر دانش‌آموزان و سوابق او می‌کنند. این روند باید به موفقیت‌ها، توانایی‌ها و علایق دانش‌آموز به شغل آینده‌اش پردازد. اگر دانش‌آموز قبلاً آموزش شغلی داشته است، باید این اطلاعات را در نظر گرفت. گاهی اطلاعات لازم جهت ارزیابی استاندارد در پرونده ی دانش‌آموز موجود است.

به‌طور مثال هنگامی که هماهنگ کننده ی برنامه ی انتقال "آقای لوئیس" پرونده ی "دیوید" را برای برنامه‌ریزی مرور می‌کرد، اطلاعات زیادی کسب کرد که مربوط به هدف آن‌ها نمی‌شد. برای مثال، "دیوید" در آزمون فردی "وکسلر" نمره ی زیر

صدک را و در آزمون یادگیری لغت "کالیفرنیا" صدک سیزدهم را کسب کرده بود نمرات او در لیست رفتار کودکان زیر ۶۰ درصد بود (که از نظر پزشکی چنین فردی مشکل رفتاری دارد). این آمار و ارقام "دیوید" را بسیار ناتوان معرفی می‌کرد و هیچ اطلاعات مفیدی در مورد مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی و مهارت‌های کارکردی او ارائه نمی‌کرد. "لوئیس" تصمیم گرفت تا با تکرار این اعداد در برنامه‌ریزی انتقال، او را بدانم نکند. در مقابل، اطلاعات به دست آمده از ارزیابی پیشرفته ی ارتباطی توسط درمانگر گفتاری و گزارش روند مهارت‌های "دیوید" نشان داد که او باید در زمینه ی رد شدن از خیابان و استفاده از رستوران آموزش‌هایی ببیند و این آموزش‌ها، پیشرفت خوب او را در این مهارت‌ها، به دنبال داشت. در این میان مشکلات رفتاری نیز مشاهده شد. پس از ملاقات با "دیوید" و صحبت با مادرش، آقای لوئیس به این نتیجه رسید که شاید این رفتار به دلیل عدم تناسب بین نیازهای "دیوید" و محیط فعلی او باشد. "دیو" تمام این آموزش‌ها را در مراکز "مهارت‌های زندگی" به‌طور جداگانه یاد می‌گرفت، مراکزی که برای افراد ۲۱-۱۸ ساله ی آن منطقه در نظر گرفته شده بود. مادر او اظهار کرد که پسرش دوست ندارد از دبیرستان خودش خارج شود و نیز علاقه‌ای به شغل‌های این مرکز ندارد.

در مرور این گزارش‌ها، آقای لوئیس فکر کرد که بودن "دیوید" در یک گروه اثر مثبتی خواهد داشت، تیمی که شامل افرادی باشد که برخی از آنها را می‌شناسد و برخی از آن‌ها غریبه هستند. آقای لوئیس به این نتیجه رسید که بهتر است "دیوید" در شرایطی قرار بگیرد که خود را معرفی کند. در ملاقات اول "دیوید" با این گروه، او خود را با

دیوید که از برنامه‌های مدرسه ناامید شده بود، لازم و حیاتی بود.

جزء اصلی ارزیابی بومی، برنامه‌ریزی فردی است. این نوع برنامه‌ریزی، شکل مهمی را برای مشارکت خانوادگی ارائه می‌کند

دست دادن و لیخند زدن به اعضای تیم و دانستن نام آن‌ها معرفی کرد. سپس "دیوید" در مورد تیم‌های ورزشی کالج مورد علاقه اش و آرزویش برای حضور در آن کالج، صحبت کرد.

### برنامه ریزی مبتنی بر فرد

جزء اصلی ارزیابی بومی، برنامه‌ریزی فردی است. این نوع برنامه‌ریزی، شکل مهمی را برای مشارکت خانوادگی ارائه می‌کند. در تحقیقات مربوط به سن انتقال در دانش‌آموزان<sup>۶</sup>، دانش‌آموزان دبیرستانی دوست دارند افراد خانواده در برنامه‌ریزی آینده‌اشان، شرکت کنند. متأسفانه، والدین همیشه مایل به همکاری در این زمینه نیستند.<sup>۷</sup> پیشنهاد می‌شود که معلمان به روش‌های زیر شرکت افراد خانواده را ترغیب کنند: (۱) به خانواده‌ها اجازه دهند تا اهمیت شرکت‌شان در برنامه‌ریزی آینده‌ی فرزندشان را درک کنند (۲) افسراد خانواده را از اطلاعات خاص موجود در برنامه‌ریزی‌های تحصیلی دانش‌آموز مطلع نمایند (۳) برای طرح مسایل پیچیده از زبانی ساده استفاده نمایند.

برگزاری جلسات برنامه‌ریزی فردی با خانواده و دوستان برای برنامه ریزی تحصیلی هر دانش‌آموز، عامل مهمی محسوب شده و باعث می‌شود که این برنامه‌ریزی از حالت فردی به خانوادگی تغییر کند. این ملاقات به خانواده کمک می‌کند تا اولویت‌هایی را در نظریه‌گیری و یک دستور جلسه برای جلسات خانوادگی تهیه کنند.

بعنوان مثال برای ارزیابی انتقال دیوید، آقای لوئیس قبل از جلسه رسمی یک جلسه فردی را با دیوید، مادر و خواهرش و دوستان وی در خانه اشان تشکیل داد. این جلسه برای جلب اعتماد، مادر

مادر دیوید هم فرصت این را داشت که علایق خود را ابراز کند علایق او عبارت بودند از:

(۱) این که دیوید روزی یک شغل واقعی داشته باشد.  
(۲) دیوید بتواند مهارت‌های عملی اش را تا سن ۲۱ سالگی در مدرسه ادامه دهد.

(۳) علاقه دیوید به شرکت در کلاس‌های درسی عمومی در نظر گرفته شود (برای مثال بعد از دبیرستان به کالج برود).

(۴) برخی از علایق اجتماعی خود را داوطلبانه ادامه دهد.

دیوید هم برخی از علایق خود را ابراز کرد از جمله اینکه:

(۱) مثل خواهرش به کار برود (ترجیحاً دانشگاه تیم بسکتبال مورد علاقه اش)

(۲) اینکه در بخش نیروی انتظامی یا رادیو به کار مشغول شود

(۳) حقوق بگیرد

(۴) هرگز با او مثل بچه‌ها صحبت نشود

(۵) خودش در جلسات شرکت داشته باشد و اوراق را امضا کند.

آقای لوئیس این اولویت‌ها را در پرونده‌ی علاقه خانواده خلاصه نویسی کرد. در پایان این جلسه فردی، خانواده دیوید تصمیم گرفتند که، در جلسات مدرسه نیز شرکت کنند. در این جلسات متخصصانی

از جمله مدیر، ناظر تحصیلات خاص، روان‌شناس، مدرسه، معلم فعلی دیوید) نیز شرکت داشتند زیرا مادر دیوید رسماً خواهان از سرگیری این جلسات برای دستیابی طرح مناسبی بود، طرحی که برای دیوید، مادرش و منطقه قابل قبول باشد. در اولین جلسه آقای لوئیس با استفاده از اطلاعاتی که در جلسات خانگی فردی بدست آمده بود، دیوید را معرفی کرد. او همچنین علایق، اهداف و اولویت‌های او را نیز مطرح کرد.

#### ارتقاء خودکفایی

در ارزیابی برنامه‌های انتقال مشخص شده است<sup>۱</sup> که برنامه‌های انتقال موفق شامل خودکفایی، ارزیابی خود، توانمند کردن دانش آموز، اهداف پس از ترک مدرسه دانش آموز و تجارب تحصیلی او می‌باشد. سه راه ارزیابی محلی که طی برنامه‌های انتقال، می‌تواند برای ارتقاء خودکفایی، مورد استفاده قرار بگیرد عبارت‌اند از:

- ۱) استفاده از جلسات برای افزایش رهبری دانش آموز
  - ۲) ترغیب دانش آموز به داشتن هدف و تصمیم‌گیری (و اگر این کارمشکل است، مرتب کردن اهداف براساس علایق دانش آموز) و
  - ۳) ارزیابی و تعیین مهارت‌های خودکفایی مورد نیاز دانش آموز را که باید آنها را کسب نماید.
- به طور مثال در مورد "دیوید" آقای لوئیس تصمیم گرفت به او آموزش دهد تا در جلسات برنامه‌ریزی خودش یک عضو فعال باشد، به این امید که او در آینده قادر باشد جلسات را اداره و رهبری کند. "دیوید" قبلاً مهارت‌های مهمی را کسب کرده بود که در جلسات برنامه‌ریزی به او کمک

می‌کرد. از آنجا که او مهارت‌هایی مانند توانایی تشخیص و خواندن اعداد را داشت، می‌توانست برخی متن‌ها و گزارش‌های کتبی را دنبال کند آقای لوئیس این مهارت‌ها را با "دیوید" تمرین کرد، به طور مثال از او خواست صفحات یک گزارش را براساس شماره پیدا کند، کلمات کلیدی مانند اسم خودش را بخواند تا بفهمد آیا گزارش در مورد اوست یا خیر. همچنین "دیوید" با تهیه لیستی از سوالات در یک برگه، خود را برای جلسه انتقال آماده کرد. او دست دادن و احوال‌پرسی را تمرین کرد و در مورد صحبت‌هایی که قرار است با تیم داشته باشد (علایق ورزشی‌اش) تصمیم‌گیری کرد. او همچنین موادی را انتخاب کرد که به او کمک کند تا علایق خود را برای آینده به تیم بگوید. او و آقای لوئیس این مواد را به شرح زیر فهرست کردند:

#### برنامه ریزی برای شرکت "دیوید" در جلسات انتقال

بوسیله مواد تهیه شده

موارد صحبت	نماد یا ماده
علاقه او به کسب درآمد	یک نشانه کتاب (کاغذی که برای نشانه‌های کتاب می‌گذارند) به شکل یک قبض ۱۰۰ دلاری
علاقه به کار با پلیس	عکس کلانتری
علاقه به کار مجری‌گری	برچسب یک پایگاه رادیویی محلی
علاقه به شرکت در دانشگاه و بسکتبال	آرام دانشگاه
سوالاتش از گروه	برگه سوالات دیکته شده (پرسیده شده) از آقای لوئیس
یادآوری کننده‌ای که او تمام آوازه‌ها را می‌تواند بخواند	

**برنامه کاری و آموزش " دیوید "**  
**فهرست مهارت‌های شغلی محلی و محل‌های آموزشی**

علاقه به تشکیل کلاسهای آموزشی	برخی از مهارت‌های شغلی لازم	نوع شغل	محل کار
بله - در آموزش مواد مخدر	آموزش مواد مخدر ✓ نمایش فیلم ✓ جزوه های آموزشی ✓ ارتباط و تعامل با دانش آموزان دبستانی ✓ سخنرانی شخصی در مورد مبارزه با مواد مخدر	✓ اعمال قانون ✓ آموزش مواد مخدر ✓ اداری ✓ فعالیت در زندان	اداره پلیس شهر
بله - در کمک به کارهای اداری کارآموزهایی که حقوقی نمی گیرند	کار اداری ✓ کپی کردن ✓ نامه نویسی ✓ پرونده سازی ✓ آبدارچی گری ✓ شرکت در مباحث اداری در مورد انتخاب موزیک	✓ مجری برنامه زنده ✓ برنامه ریزی ✓ اخبار آب و هوا ✓ گزارشگری ✓ بازاریابی ✓ روابط عمومی ✓ اداری ✓ تحقیقی	ایستگاه رادیویی

تدوین یک برنامه آموزش شغلی فردی و محل کار در یک ارزیابی محلی، از اولویت‌های موجود آمده در برنامه‌ریزی فردی و راهکارهای افزایش خود کفایی جهت تنظیم یک برنامه درسی برای یک دانش آموز استفاده می‌شود. باید توجه داشت که آموزش‌های شغلی باید مربوط به شغل‌های واقعی باشد که در اجتماع و جامعه‌ای که دانش آموز در آن زندگی می‌کند وجود دارند. با تعریف این گزینه‌ها و محل کار و با توجه به علایق دانش آموز، معلم یا هماهنگ کننده انتقال می‌تواند مهارت‌های شغلی خاصی را که دانش آموز باید یاد بگیرد، مشخص کنند.

تهیه فهرست‌های محلی اولین گام جهت تنظیم برنامه آموزش شغلی دانش آموز است و شامل، تعریف گزینه‌های شغلی خاص در محلی است که دانش آموز مایل است در آن کار کند. این فهرست می‌تواند به روش‌های زیر تهیه شود

- ۱) خواندن نیازمندی‌ها در روزنامه
- ۲) شرکت در جلسات تجاری اجتماع یا مصاحبه با مدیران تجاری
- ۳) بازدید از کارخانه‌های بزرگ در منطقه و
- ۴) صحبت با خانواده در مورد پتانسیل‌های شغل‌های آینده.

طی این مراحل، متخصص باید علایق دانش آموز را در نظر بگیرد. بعنوان مثال در جلسه رسم انتقال "دیوید"، تیم تصمیم گرفت که "دیوید" در سال تحصیلی آینده شغل‌های متعددی را امتحان کند. در صحبت با او، به این نتیجه رسیدند که بهتر است او به طور هم زمان در چند شغل مشغول به کار شود تا بتواند بطور هفتگی مقایسه‌ای بین محل و نوع این چند شغل انجام دهد.

«دیوید» برای دو شغل، توسط یک مربی آموزش دید. و زمانی که از کلاس‌های آموزش شغلی مبتنی بر جامعه فارغ شد، روی سایر اهداف در کالج محلی در برنامه‌ای که جدیداً برای دانش آموزان ۱۸ تا ۲۱ سال طراحی شده بود، کار می‌کرد.

## برنامه ی آموزش شغلی دیوید

روز	زمان	محل و فعالیت
دو شنبه	۹-۱۲	✓ استودیوی رادیو - دارای سمت "دانش آموز کارآموز" به همراه سایر دانش آموزان کالج (بدون حقوق)
سه شنبه	۱۲-۱۶	✓ مواد غذایی - کار بصورت نیمه وقت به عنوان نایلون پخش کن (با حقوق)
	۱۱-۱۳	✓ رستوران دانشگاه - تمیز کردن سینی ها (حقوق مدرسه ای)
چهارشنبه	۱۳-۱۴/۳۰	✓ (کلاس حسابرسی در مورد روابط عمومی)
	۱۴/۳۰	✓ آموزش سوار شدن اتوبوس شهری (از کالج به خانه)
پنج شنبه	۱۲-۱۶	✓ مواد غذایی - کار به صورت نیمه وقت در شغل جمع کردن چرخ دستی (با حقوق)

کمک کرد تا کار را با هم انجام دهند. مربی برای مقایسه ی زمان طولانی تمیز کردن سینی توسط "دیوید" نسبت به سایر همکارانش به ساعت روی دیوار نگاه نمی کرد تا کار آیی "دیوید" افزایش پیدا کند. پس از مقایسه ی حدوداً ۱۰ سینی، او دریافت که "دیوید" باید در مواقع شلوغ در هر ۱۰ ثانیه یک سینی را تمیز کند ولی او این کار را در ۴۳ ثانیه انجام می داد.

نتایج نهایی کار کردن "دیوید" امید به آینده ی او را در دل تیم انتقالی شان تقویت کرد. تا زمانی که "دیوید" ۲۱ ساله شد تیم او به روش توضیح داده شده در بالا کار کرد تا علایق شغلی دیو را برای گسترش و تقویت مهارت هایش در نظر بگیرد.

سرانجام "دیوید" متوجه شد که دوست دارد در سوپر مواد غذایی کار کند؛ به کمک مربی شغلی اش، در شغل پخش نایلون و جمع آوری چرخ دستی مهارت پیدا کرد و پس از فارغ التحصیلی به صورت تمام وقت در آن محل مشغول به کار شد. به کمک آقای لوئیس، خدماتی را از طرف آژانس بزرگسالان، برای حمایت طولانی مدت در شغل، دریافت کرد.

در مورد "دیوید" شخصی که ارزیابی شغلی را انجام می دهد، از ابزار ارزیابی متعددی مانند، تحلیل تکلیف، تحلیل خطا و ارزیابی آزمون های دوره ای استفاده کردند.

یکی از روش های جمع آوری اطلاعات که در این محیط های کاری مورد استفاده قرار گرفت، ارزیابی مبتنی بر تحلیل تکلیف بود. زمانی که دیوید سینی های بوفه ی دانشگاه را تمیز می کرد. برای سه سینی اول، مربی شغلی توانایی او در تمیز کردن سینی بطور تنهایی محک زد. او قادر بود با تقلید از همکارش، کار را یاد بگیرد. در تمیز کردن سینی سوم، او ۶۶ درصد مراحل کار را درست انجام داد.

سپس با کمی مدل سازی، تقلید و کمک مربی توانست تمام مراحل را انجام دهد. این گام آخر کمی مشکل تر بود زیرا دیوید نمی توانست تسمه ی نقاله را بالا نگه دارد. به محض اینکه دانش آموزان سینی های خود را در مسیر مخصوصش هل می دادند، او خالی کردن سینی قبل را هنوز تمام نکرده بود؛ این باعث شد که سینی ها روی هم تلنبار شوند. مربی جمع آوری اطلاعات را متوقف کرده و به "دیوید"



### خلاصه ی آزمون های شغلی

#### دانش آموز: دیو استوارت

ارزیابی کنندگان: آقای لوئیس، هماهنگ کننده ی انتقال و خانم "موریر"، مربی شغلی

محل کار	تاریخ	ارزیابی براساس اطلاعات	توضیحات
ایستگاه رادیو	۱۰/۳	موارد ثبت شده: ۲۰ درصد مراحل آنالیز کار درست بود. تعامل اجتماعی: ۱۳ پذیرش؛ او به پذیرش یا پاسخ دیگران ۳ از ۲۴ پاسخ داد (۸٪)	"دیوید" علاقمند حضور در این محیط بود و در محیط به دیگران اظهار نظر می کرد. او لبخند زد و گفت: "این محیط را دوست دارم". او نیازمند یک آموزش سیستماتیک است تا شغل آن محل را یاد بگیرد. یک دانش آموز کارآموز دیگر (دانش آموزان کالج) نیازمند آموزش است برای اینکه بفهمد چگونه "دیوید" را ترغیب به صحبت کردن کند. آن ها مشکل مهارت های شنیداری او را مورد تمسخر قرار داده بودند. ما در مورد این حقیقت صحبت کردیم که این در محل حقوقی پرداخت نمی شود و دانش آموزان کارآموز دیگری نیز در آنجا هستند. دیوید گفت: "برایم مهم نیست. این شغل یک شغل خوب است"
مواد غذایی	۱۰/۴	هیچ مرحله ای از بسته بندی درست نبود. با ۷۵ درصد از مشتریان احوالپرسی کرد. براساس ارزیابی خود "دیوید"، علاقه او به شغل ۱ است (یعنی از شغل متنفر است) و در مورد کاری که انجام داده است به خودش نمره نداد.	دیوید برای پخش کیسه، نیاز به آموزش و تمرین متمادی دارد. ما در صف های دیگر که بیشتر نیازمند نابلون نبودند کار کردیم. او علاقمند به تلاش بیشتر در این زمینه نبود. به خصوص در یک محیط عمومی. او گاهی دست از کار می کشید و قدم می زد. راهکارهای خودآموزی و کمک صندوقدار را نیز در نظر بگیرید. "دیوید" از حضور مشتریان لذت می برد و با آن ها احوالپرسی می کرد.
کافی شاپ دانشگاه	۱۰/۵	۸۸ درصد در مورد تحلیل تمیز کردن سینی؛ قادر نبود با سرعت آمدن سینی های جدید به لاین مربوط، خود را هماهنگ کند. او به علاقه ی خود نمره ۸ را داد (شغل خوبی است) و به کاری که انجام داده است نمره ۱۰ (عالی) داد.	دیو لیخند زد و با سایر دانش آموزان کالج که می دید دست می داد. او دلش می خواست در انجام کار از آن ها تقلید کند. او با نگاه کردن به آن ها، خیلی چیزها یاد گرفت! او نیازمند تمرین است تا بتواند خود را با سرعت لازم برای تمیز کردن سینی ها، هماهنگ کند. کمک همکارش برای انجام کار را نیز در نظر بگیرید.
مواد غذایی	۱۰/۶	۴۵ درصد در مورد تحلیل جمع آوری چرخ دستی. پس از دریافت حقوق "دیوید" به محیط کار نمره ی ۱۰ (عالی) دارد. او به انجام کارش نمره ی ۱۰ داد و گفت "من قوی هستم".	در ابتدا، "دیوید" از برگشتن به مواد غذایی ناراحت بود. او بلند بلند غرولند می کرد. یک همکار نزد او آمد و نظرانی را در مورد یک تیم فوتبال ارایه کرد. سپس "دیوید" علاقمند به جمع کردن چرخ دستی ها شد. او برای کار کردن با چرخ دستی ها است. او دوست داشت از قدرتش برای هل دادن چرخ دستی ها استفاده کرده و توسط مشتریان مورد تحسین قرار گیرد. او در پایان شیفت کاری اش حقوق دریافت کرد.
اداره ی پلیس	۱۰/۷	تعامل اجتماعی: ۱۲ پذیرش؛ ۴ تا ۱۶ درصد پاسخ به دیگران (۲۵٪) "دیوید" به میزان علاقه اش به کار ۱۰ (عالی) داد و به میزان کاری که انجام داده است نمره ی ۸ (خوب) داد.	"دیوید" اظهار کرد که این شغل، شغل مورد علاقه ی او است. او از بودن در اداره ی پلیس انرژی و نشاط مضاعفی پیدا کرده بود و درخواست لباس اونیفرم کرد. مأمور پلیسی که با او کار می کرد، به او یک تی شرت پلیس داد تا بپوشد. او با ماشین پلیس به دبستان رفت. "دیوید" از این کار لذت می برد و در حین رانندگی آژیر را به صدا در می آورد. در مدرسه، هیجان زده شده بود و برایش مشکل بود که هنگام ورود به مدرسه ساکت باشد. افسر پلیس کنار او با جدیت از او می خواست که جلوی باشد و "دیوید" بلافاصله ساکت شد. او قادر بود تا اعلامیه ها را در کلاس به دانش آموزان بدهد و در طول سخنرانی ساکت بود. این محل کار، موقعیت بسیار خوبی برای "دیوید" بود تا بتواند مهارت های اجتماعی خود را تقویت کند.

مدرسه جداسازی شده استفاده کند. وقتی «دیوید» به این قضیه شکایت کرد، مدرسه، گزارش‌های منفی را در مورد رفتار او ارایه کردند. وقتی «دیوید» از حقوق خود به عنوان یک فرد ۱۸ ساله با خبر شد، در مورد رفتن به مدرسه مردد شد. در مقایسه، خانواده‌ی «دیوید» مایل بودند که او از خدمات مدارس عمومی استفاده کند ولی نارضایتی آن‌ها از برنامه‌ی او باعث شد تا کار به مراحل قانونی بکشد. برای فائق آمدن بر این موانع، منطقه تصمیم گرفت تا در یک برنامه‌ی ارزیابی شغلی جامع برای «دیوید» سرمایه‌گذاری کند. این ارزیابی شامل مرور سوابق «دیوید»، برنامه‌ریزی فردی با خانواده، کار با «دیوید» برای ارتقاء خودکفایی او در این امر و آموزش آینده‌ی او و نیز ارزیابی‌های موقعیتی «دیوید» در شغل‌های اجتماعی بود. این ارزیابی‌های موقعیتی، به آزمون‌های شغلی برای «دیوید» تبدیل شد. آقای لوئیس به منطقه کمک کرد تا خدمات تحصیلی «دیوید» را به کالج منتقل کرده و برنامه‌های تحصیلی جامعی را در این سطح آغاز کند. از آنجا که این تیم ۳ سال روی «دیوید» کار کردند، «دیوید» پس از فارغ‌التحصیلی انتقال به بزرگسالی خوبی داشت و کاردرمانگر او در مواد غذایی از او خواست که بطور تمام وقت کار کند. از آنجایی که نمایندگان آژانس بزرگسالی ۳ سال روی «دیو» کار می‌کردند، تدارک حمایت‌های طولانی مدت برای او، امکان‌پذیر شد.

او با «مارتا»<sup>۱۱</sup>، خانم همسایه‌اشان که بمدت ۱۰ سال صندوقدار آن مغازه بود، به محل کار می‌رفت. او یک برنامه‌ی روزانه را با توجه به نیازها و علایقش تنظیم کرد. چون علاقمند به ورزش‌های رزمی بود، در یک کلاس که نزدیک محل کارش بود ثبت‌نام کرد. طی آموزش اجتماعی، یاد گرفت سوار اتوبوس شود و راننده که «دیوید» را خوب می‌شناخت، اگر «دیوید» فراموش می‌کرد که کجا پیاده شود به او کمک می‌کرد. یکی از دوستان او در کلاس ورزش‌های رزمی به نام «اتان»<sup>۱۲</sup> او را از کلاس به خانه می‌رساند. گاهی میان راه توقف می‌کردند تا چیزی بخورند یا بازی‌های تصویری انجام دهند. اگر چه «دیوید» از آپارتمان‌های دوستان هم مدرسه‌ای‌اش دیدن کرده بود ولی مایل بود در خانه با مادر و خواهرش زندگی کند و به همین دلیل زندگی با آن‌ها را ادامه داد. سرانجام، او انتقال خوبی از دوران دبیرستان به بزرگسالی داشت.

### خلاصه

در این مقاله از وضعیت دانش‌آموزی بنام «دیوید استوارت» استفاده شد تا روند برنامه‌ریزی انتقال از مدرسه را به دوران بزرگسالی توصیف کند. برنامه‌ریزی برای «دیوید» با موانع سختی روبرو شد. مدرسه‌ی او تصمیم گرفت تا برای آموزش شغلی دانش‌آموزان با ناتوانایی شدید و متوسط، از یک

زیرنویس‌ها:

1. Dave Stewart
2. Carl D. Perkins
3. Sale / Everson / Metzler / and Moon
4. Sigafos / Cole / and Mcquarier (1987)
5. Spencer and Sample (1993)
6. Everson (1996)
7. Mr. Lewis

8. Morningstar / Tunbull / and Tunbull (1995)
9. Weber and Stoneman (1986)
10. Ms. Jenkins
11. Grigal / Test / Beattie / and Wood (1997)
12. Martha
13. Ethan

منبع:

Browder, Diane M. (2003). Curriculum and assessment for students with moderate and severe disabilities. (pp.361-390)