

کارآمدسازی آموزش حرفه‌ای برای کودکان و نوجوانان کم‌توان ذهنی ایرانی

سید محسن اصغری نکاح / دانشجوی دکتری روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی دانشگاه تهران

چکیده

ارزنده و انگیزه‌های والایی در ارایه خدمات آموزشی مناسب و سودمند برای دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه می‌باشد.

هر چند تمامی فعالیت‌های ارزنده و تلاش‌های بی‌دریغ صورت پذیرفته شایان تقدیر و شایسته ارج‌گذاری است لیکن راضی بودن و قانع گردیدن به وضع موجود و نادیده گرفتن خلاءها و کاستی‌های آموزش حرفه‌ای در ایران می‌تواند آفتی باشد که حتی وضع موجود را نیز دچار چالش نماید.

برنامه‌های آموزش حرفه‌ای دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی، همواره با نقدها و بررسی‌هایی همراه بوده و منتقدان و مخالفان یا مدافعانی داشته است. برآورده نشدن اهداف و انتظارات، صرف هزینه و زمان با بازدهی کم و ناکارآمدی محتوا و برنامه‌ها یا شیوه اجرایی آن‌ها، محورهای اصلی این انتقادات و مخالفت ورزی‌ها را تشکیل می‌دهند.

در این میان سؤال اینجاست که آیا مبنا و ملاک‌های مورد نظر با ویژگی‌های واقعی افراد کم‌توان ذهنی و با واقعیت‌های مربوط به اشتغال در جامعه همخوانی دارد یا خیر؟

با وجود این که اصل ضرورت آموزش و توان‌بخشی کودکان و نوجوانان کم‌توان ذهنی و حقوق آن‌ها برای آموزش و زیستن غیرقابل اغماض و انکار است، مسأله مهم‌تر آن است که چگونه می‌توان به موفقیت و اثربخشی این برنامه‌ها کمک کرد؟ و این که نقش و سهم جامعه، سازمان‌های دولتی، مؤسسه‌های

برنامه‌های آموزش حرفه‌ای دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی به دلیل برآورده نشدن اهداف و انتظارات، صرف هزینه‌های هنگفت و زمان زیاد با بازدهی کم و نیز ناکارآمدی محتوا و برنامه‌ها و شیوه‌ی اجرای آن‌ها همواره با انتقادهایی همراه بوده است. با این حال مشاهده می‌شود که برنامه‌های آموزش حرفه‌ای دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی رو به گسترش بوده و فرآیندی تکاملی را تجربه می‌کند. این مقاله سعی دارد تا به طرح و بررسی محورهای مربوط به ارتقا اثربخشی برنامه‌های آموزشی و توان‌بخشی حرفه‌ای افراد کم‌توان ذهنی ضمن ایجاد و نگرش مثبت در خانواده‌ها، مربیان، متخصصان، دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان به آنان کمک نماید.

مقدمه

برنامه‌های آموزش حرفه‌ای دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی در ایران، طی چند سال گذشته رو به گسترش بوده و فرآیندی تکاملی را تجربه نموده است. از زمان شروع توجه به این حیطة - در سال ۷۵- تا کنون افزایش کمی پوشش آموزش‌های حرفه‌ای و توسعه مراکز آموزش حرفه‌ای (براساس گزارش عملکرد سازمان، ۱۳۸۴) و در نهایت تغییر و تحول دوره‌های حرفه‌آموزی و تأسیس دوره‌های آموزش پیش حرفه‌ای (راهنمایی تحصیلی پیش حرفه‌ای) و دوره متوسطه حرفه‌ای، در مجموع نمایانگر ایده‌های

به نظر می‌رسد بررسی توضیح هر کدام از محورهای ذیل می‌تواند در راستای افزایش اثر بخشی و کارآمدی برنامه‌های آموزش و توان‌بخشی حرفه‌ای افراد کم‌توان به مدیران و برنامه‌ریزان کلان کشور و به طراحان و مجریان برنامه در لایه‌های مختلف آن کمک نماید.

۱. توجه به ویژگی‌های واقعی افراد کم‌توان ذهنی

هرگاه از توان‌بخشی حرفه‌ای و آموزش شغلی افراد کم‌توان ذهنی یا دیگر افراد دارای نیازهای ویژه سخن به میان می‌آید، شاید به دلیل مهم شمردن پیامدها و اهمیت دادن به محتوا و برنامه‌ها و یا به هر دلیل دیگری، یک موضوع مهم و سرنوشت ساز نادیده انگاشته می‌شود و از نظرها پنهان می‌ماند و آن واقعیت‌های مربوط به ویژگی‌های افراد کم‌توان و واقعیت‌های مربوط به وضعیت اشتغال است.

در واقع همواره باید به خاطر داشت که کودکان، نوجوانان و بزرگسالان کم‌توان ذهنی نیازمند حمایت‌های آموزشی و حرفه‌ای مادام‌العمر هستند و به نوعی در طول زندگی به شکل‌های متفاوت و تا حدود مختلفی به افراد و سازمان‌ها وابسته و نیازمندند، البته این قانون زندگی اجتماعی است و حتی برای افراد عادی نیز تا حدودی صادق است.

با این دیدگاه، همیشه باید برنامه‌های آموزش حرفه‌ای افراد کم‌توان ذهنی و پیامدها و نتایج آن را با نوعی واقع‌بینی و به تناسب ویژگی‌های فردی و وضعیت‌های موجود اجتماعی - اقتصادی طراحی، اجرا و ارزیابی نمود. از این منظر طبیعی است که هدف‌نهایی آموزش و توان‌بخشی در حیطه کم‌توانی ذهنی، کسب استقلال نسبی و افزایش توانایی‌های ایشان - تا حد ممکن می‌باشد و به عبارتی مبنای

مردم‌نهاد و نقش خانواده‌ها و دست‌اندرکاران آموزش و توان‌بخشی در این فرآیند چیست؟ با بررسی نظام‌های آموزشی کارآمد و برنامه‌های توان‌بخشی اثربخش، می‌توان عوامل موفقیت آن‌ها را در قالب محورهای ذیل فهرست نمود:

۱. توجه به ویژگی‌های واقعی افراد کم‌توان، همراه با نگرش مثبت به محدودیت‌ها و توانایی‌های ایشان و تمرکز بر مهارت‌های پایه شغلی و مشاغل بومی ساده.

۲. اتخاذ دیدگاه مناسب به آموزش ویژه و توان‌بخشی؛ با جهت‌گیری مبتنی بر فرد و خانواده.

۳. مرتبط ساختن آموزش با زندگی روزمره و اولویت دادن به آموزش‌های کاربردی.

۴. همراه ساختن مؤسسه‌های مردم‌نهاد، سازمان‌های دولتی و به ویژه مشارکت دادن کارفرمایان و متصدیان امور تولیدی - خدماتی با آموزش‌های حرفه‌ای و توجه به توان‌بخشی مبتنی بر جامعه.

۵. توجه به مقوله آموزش و توان‌بخشی مادام‌العمر در گستره‌ی زندگی افراد کم‌توان ذهنی.

۶. ایجاد انسجام و وحدت رویه بین متولیان مختلف دولتی و فعالان بخش خصوصی در زمینه آموزش حرفه‌ای.

۷. طراحی و اجرای طرح‌های انتقال.

۸. سرمایه‌گذاری جهت طراحی و اداره‌ی کارگاه‌های حمایتی، نیمه‌حمایتی و برنامه‌های شغلی نظارتی و کارآموزی‌های شغلی.

۹. اهتمام به دوره‌های تربیت متخصص و تأمین امکانات و تسهیلات حرفه‌آموزی.

۱۰. توجه به اهرم‌های قدرتمند والدین، مربیان و ظرفیت‌های بومی - محلی.

ویژه یکی از عوامل بنیادی اثرگذار بر آموزش و توان بخشی می باشد. در طول سیر و تحول آموزش ویژه دیدگاه‌ها و زیربناهای مختلفی مطرح و تجربه شده است که به طور کلی دیدگاه مربوط به طبقه بندی و گروه بندی (جهت گیری قدیمی) و دیدگاه مبتنی بر آموزش انفرادی (جهت گیری نوین) دو سوی مختلف طیفی را تشکیل می دهند که دیدگاه های مختلفی را در خود جای می دهد. چنانچه قرار باشد برنامه های آموزش شغلی با موفقیت همراه گردند لازم است بر مبنای نقاط قوت و ضعف افراد استوار شوند و از آنجا که تفاوت های بین فردی در دانش آموزان دارای نیازهای ویژه با تنوع وسیع و پراکندگی بالایی همراه است لذا برنامه ریزی و آموزش در قالب یک گروه - حتی با ویژگی های اندکی مشترک - به نوعی منجر به کاهش اثر و ناکامی آن می گردد.

امروزه صاحب نظران برنامه ریزی مبتنی بر آموزش انفرادی را سنگ زبرنا و پایه اصلی آموزش ویژه می دانند (کوپر، ۲۰۰۰) و برنامه های آموزش شغلی کارآمد براساس دیدگاه آموزش انفرادی شکل گرفته و اجرا می شوند. به عبارتی بررسی توانایی ها و محدودیت های فرد، علایق فرد، فرصت های خانوادگی و منطقه ای مقوله های کانونی برنامه ریزی و اجرا را به خود اختصاص می دهد.

به عبارتی اینکه چه مهارت هایی، به چه اندازه و به چه شیوه ای و در چه شرایطی و با چه اهداف، زمان بندی و اولویت هایی، به فرد خاص آموزش داده شود، در مجموع مستلزم اتخاذ یک رویکرد انفرادی و تدوین برنامه ای انفرادی شده می باشد.

برنامه آموزشی انفرادی شده^۲ (IEP) برنامه ای است که بگونه خاصی طراحی می شود که سطوح عملکرد فعلی، اهداف، موضوعات و خدمات مورد

مقایسه خود فرد است و در ارزیابی برنامه باید همواره، فاصله وضع قبلی و وضع فعلی را ملاک قرار داد.

از دیگر سوی چنانچه بخواهیم با نگرشی مثبت به محدودیت ها و توانایی های افراد کم توان ذهنی به آموزش شغلی آن ها پردازیم، خواهیم پذیرفت که آن ها در حد و توان خود به مهارت های شغلی دست پیدا می کنند و اغلب می توانند در مشاغل ساده، با زنجیره های شغلی اندک به موفقیت دست یابند.

از این رو، موفقیت و اثربخشی برنامه های آموزش ویژه و توان بخشی، مرهون سرمایه گذاری بر روی آموزش مهارت های پایه و مشاغل ساده می باشند. آموزش مهارت های پیش حرفه ای و توانمندی های اساسی در زمینه روابط بین فردی، عادات کاری، آشنایی با ابزارهای مهم و کار با آن ها و به ویژه تمرکز بر آموزش یک حرفه ای ساده معین رمز موفقیت برنامه ای آموزش شغلی است که البته این امر مستلزم بهره گیری از یک دیدگاه فرد محور و مورد استفاده قرار دادن یک برنامه آموزش انفرادی نیز می باشد.

مبنای مقایسه خود فرد است و در ارزیابی برنامه باید همواره، فاصله وضع قبلی و وضع فعلی را ملاک قرار داد

در هر صورت باید بخاطر داشت که افراد کم توان ذهنی در بین کمبودهای سازشی در زمینه توانایی های شغلی مشکلات بیشتری را به نمایش می گذارند (ویری و همکاران، ۲۰۰۴).

۲. اتخاذ دیدگاهی مناسب به آموزش ویژه
دیدگاه برنامه ریزان و مجریان نسبت به آموزش

به عبارتی آموزش هیچ مفهوم یا مهارتی ضرورت و اولویت پیدا نمی کند مگر آنکه ارتباط آن با نیازهای زندگی روزمره فرد محرز گردد.

علاوه بر کاربردی کردن محتوا، شیوه آموزش نیز باید کاربردی باشد به بیان دیگر موفقیت آموزش های حرفه ای در گروه ارایه آموزش در موقعیت ها و محیط های واقعی است.

از آنجا که مشکل در تعمیم دادن یکی از موانع اصلی انتقال یادگیری های افراد کم توان ذهنی است لذا آموزش - تا حد ممکن - در موقعیت ها و محیط های طبیعی زندگی می تواند نقش به سزایی در افزایش اثربخشی آموزش شغلی داشته باشد.



عکس از : طیبه صالحی

در همین راستا طراحی دوره های کارورزی، و حضورهای کوتاه مدت حین تحصیل در محیط های واقعی شغلی از عوامل موفقیت برنامه های شغلی است. یکی از تجارب ارزنده نظام های آموزش ویژه موفق برنامه های کارآموزی است. برنامه های کارآموزی جوانان^۳ نمونه ای از این برنامه هاست که طی آن حرفه آموز بخشی از زمان برنامه مدرسه خود در هفته را در کلاس و بقیه آن را در محیط کار سپری می کند تا مهارت های شغلی واقعی و تجارب شغلی واقعی را کسب نماید (جیم اسلایک، ۲۰۰۶).

نیاز برای بهبود عملکرد، جدول زمانی که در آن خدمات ارایه خواهد شد، افرادی که آن ها را ارایه می دهند، و چگونگی نظارتی که برای اطمینان از موفقیت برنامه لازم است، تمامی موارد را مستند می سازد (باب الگوزین، ۲۰۰۶).

ناگفته پیداست که تحقق این عامل کارآمدی وابسته به نگرش، دانش و مهارت های مدیریتی و برنامه ریزی مسئولان نظام آموزش و پرورش به صورت عام و آموزش ویژه به صورت خاص است و تحول در نظام آموزشی ناظر بر تحول در این دیدگاه بنیادی و بستر سازی قانونی و اجرایی جهت توسعه آن می باشد.

بحث لزوم تحول دیدگاه بنیادی نظام آموزش ویژه و توان بخشی کشور و چگونگی درونی سازی آن یکی از اولویت ها و چالش های پیش روی مسئولان و برنامه ریزان کلان کشور می باشد که خود مبحث جداگانه ای را نیز می طلبد اما در حد کارآمدسازی آموزش حرفه ای، تدوین برنامه آموزش انفرادی و اجرای آن نقش به سزایی دارد و می بایست اجرایی و کاربردی بودن آن را تسهیل و تسریع نمود.

۳. مرتبط ساختن آموزش با زندگی روزمره

امروزه یادگرفتن برای زیستن به یک ایده ای اساسی در آموزش و پرورش جهان تبدیل شده است که تبلور آن را می بایست در آموزش شغلی افراد دارای نیازهای ویژه جستجو کرد. برنامه های آموزش شغلی کارآمد در حیطه های آموزش سواد کاربردی (نظیر خواندن، نوشتن و ...) و در آموزش مهارت های پیش حرفه ای و حرفه ای می کوشند تا ابتدا محتوای آموزشی را در بستر زندگی روزمره فرد، طراحی و ارایه نمایند.

تحقق این مسأله علاوه بر تدوین و تبیین قوانین و دستورالعمل‌های تسهیل‌کننده و ترغیب‌کننده، نیازمند آگاه‌سازی و ایجاد نگرش در متولیان صنایع و حرفه‌ها و هدایت‌گری فعالیت‌های عام‌المنفعه و نوع دوستانه می‌باشد.

همچنین تربیت و سازماندهی مربیان سیار و مربیان حرفه‌ای ناظر و مشاوران و مددکاران از موضوعات مهم اثرگذار بر مشارکت و ارتباط مزبور می‌باشد.

۵. توجه به آموزش مادام‌العمر^۴ و حمایت تخصصی در گستره زندگی

امروزه به آموزش به صورت مقطعی نمی‌نگرند. به ویژه در مورد افراد کم‌توان ذهنی آموزش و توان‌بخشی یک مقوله مادام‌العمر است که می‌تواند و می‌بایست گستره‌ی زندگی فرد از پیش از تولد تا پایان عمر را پوشش دهد. آموزش دانش‌آموزان دچار ناتوانی، تلاشی مادام‌العمر است که نیازمند مشارکت و همکاری میان دست‌اندرکاران مدرسه، والدین و خانواده، نهادهای اجتماعی، رهبران دینی و متصدیان کسب و کار می‌باشد (جیم اسلایک، ۲۰۰۶).

از آنجا که یک فرد کم‌توان ذهنی در تمامی مراحل زندگی به درجات مختلف و به انواع متنوعی از خدمات آموزشی و توان‌بخشی نیازمند و وابسته است لذا نگرش مقطعی به آموزش حرفه‌ای یکی از آسیب‌های اثربخشی آن است.

آموزش حرفه‌ای از آموزش‌های رسمی آغازین تا آموزش‌های تکمیلی و نظارت و راهنمایی‌های حین کار را دربرمی‌گیرد. لذا نظام‌های آموزشی کارآمد و برنامه‌های آموزش شغلی اثربخش برای مراحل و

چنانچه با واقع‌بینی و تدبیر به محیط‌های تولیدی، توزیعی و خدماتی نگریسته شود، در اغلب آن‌ها فعالیت‌های ساده و یا خرده‌وظایف تکرار شونده‌ای وجود دارد که می‌تواند زمینه حضور و فعالیت کارآموزان کم‌توان ذهنی را فراهم آورد.

آنچه در گذشته به عنوان «طرح کاد» مطرح بود امروز با رفع نقاط ضعف و با تقویت نقاط قوت آن می‌تواند در حین دوره‌های پیش‌حرفه‌ای و به ویژه در دوره‌ی متوسطه حرفه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا کند. بهره‌گیری از کارگاه‌های مهارتی در محیط‌های واقعی که در آیین‌نامه دوره متوسطه حرفه‌ای نیز دیده شده است* بارقه امید است که در صورت عملی شدن زمینه آموزش بهتر و حضور موفق‌تر را برای دانش‌آموز فراهم می‌نماید.

پیمودن این مسیر اگرچه چالش‌انگیز، لیکن گریزناپذیر است و تا تحقق این برنامه در حد کلان کارشناسان و مدیران مختلف می‌توانند در حد توان و با خلاقیت و تدبیر خویش بخشی از آن را تجربه نمایند و فضا و شیوه‌های جدید و اثربخشی را برای حرفه‌آموزان و مربیان ایجاد نمایند.

۴. همراه ساختن و مشارکت دادن نهادها و کارفرمایان

آموزش حرفه‌ای آنگاه اثر بخش و پویا می‌گردد که امکان و فرصت مشارکت نهادها و کارفرمایان را طراحی و همراهی آنان را با اجرای آموزش و توان‌بخشی فراهم سازد. چنانچه بپذیریم هدف نهایی آموزش حرفه‌ای توانمند ساختن فرد کم‌توان برای حضور در موقعیت‌های تولیدی، خدماتی یا توزیعی باشد لذا تعامل با نهادها و کارفرمایان امری اجتناب‌ناپذیر می‌گردد.

اهداف، ظرفیت‌ها و فعالیت‌های یکدیگر کم اطلاع یا بی اطلاع اند.

نیاز به یک نظام جامع آموزش و توان بخشی و یا حداقل نیاز به هماهنگی و تشریک مساعی بخش‌های مختلف در آموزش شغلی، یک چالش جدی است که اثربخشی برنامه‌های آموزش حرفه‌ای را تحت شعاع قرار می‌دهد.

چنانچه بپذیریم که توان بخشی و آموزش حرفه‌ای یک فرآیند مادام‌العمر و چندبعدی است، طراحی و اجرای برنامه‌های چند ماهه یا چند ساله، بدون توجه به موقعیت‌های گذشته و آینده فرد به امری کم‌اثر و ناتمام می‌ماند که موازی کاری و همپوشی‌های قبل و بعد آن باعث در جازدن و به هدر رفتن سرمایه‌ها می‌گردد.

آموزش حرفه‌ای از آموزش‌های رسمی
آغازین تا آموزش‌های تکمیلی و نظارت و
راهنمایی‌های حین کار را دربرمی‌گیرد

براستی سهم مشخص و نقش هر کدام از سازمان‌ها و نهادهایی نظیر آموزش و پرورش استثنایی، سازمان بهزیستی، وزارت تعاون و وزارت کار و امور اجتماعی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و سهم و نقش نهادهای مردمی و نیکوکاری فعال در عرصه آموزش و اشتغال افراد دارای نیازهای ویژه در این فرآیند چیست و چگونه عمل می‌کند؟

۷. طراحی و اجرای طرح‌های انتقال

هرگونه تغییر موقعیت یا تحول مرحله‌با نوعی انتقال همراه است و هر انتقالی چالش‌ها و دشواری‌هایی را به همراه دارد. انتقال از خانه به

موقعیت‌های مختلف زندگی فرد طرح‌ها و راهبردهای به هم پیوسته و منسجمی را تدوین، اجرا و نظارت می‌نمایند که در مجموع خودکفایی و تداوم شغلی و پایداری نسبی وضعیت فرد را تأمین می‌نمایند. همچنین باید در نظر داشت که افراد کم‌توان ذهنی حتی هنگامی که به اشتغال نایل می‌شوند بازهم بیش از دیگران در معرض ازدست دادن شغل و بیکاری‌اند و عواملی نظیر مشکلات مربوط به عملکرد شغلی، نقایص مهارت‌های روابط بین فردی و یا به دلیل مشکلات جسمانی ثبات شغلی آن‌ها را تهدید می‌کند و لذا می‌بایست تحت نظارت، آموزش و راهنمایی پیوسته و دائمی باشند (هاورث و همکاران^۵، ۲۰۰۶).

جهت افزایش اثربخشی آموزش شغلی، متولیان برنامه‌ریزی، مدیریت و اجرای این برنامه‌ها ناگزیر می‌بایست به صورت همه‌جانبه و با همکاری و فعالیت مشترک وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف مسئول و فعال در این حیطه برنامه‌ای فراگیر را برای گستره‌ی زندگی افراد کم‌توان ذهنی تدوین و اجرا نمایند.

۶. ایجاد انسجام و وحدت رویه بین متولیان مختلف آموزش حرفه‌ای

سازمان‌ها، متخصصان و موسسات مختلفی در زمینه آموزش حرفه‌ای کم‌توان ذهنی دخیل و فعال‌اند. سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و سازمان بهزیستی به عنوان دو متولی مستقیم و برخی سازمان‌ها، ادارات و مؤسسات خصوصی نیز به عنوان فعالان این حیطه مشغول ارائه خدمات می‌باشند.

با این وجود، سازمان‌ها و مراکز مذکور هر کدام در نقش جزیره مستقلی فعالیت می‌نمایند که از

هماهنگ نمودن همکاری‌های فراهم شده توسط نهادها و مراکز خارج مدرسه با فعالیت‌های مدرسه می‌باشد (باب الگوزین، ۲۰۰۶).



برنامه‌ریزی برای انتقال درمورد نوجوانان حرفه‌آموز بیانگر در نظر گرفتن اهداف و شرایط جهت گذار مناسب و موثر از محیط‌های آموزشی به محیط‌های کاری و محیط زندگی بزرگسالی می‌باشد و توسط بحث و تعامل گروهی از متخصصان و با همراهی و مشارکت خانواده و دانش‌آموز تدوین می‌گردد (دفور^۷، ۲۰۰۲).

یک برنامه آموزش شغلی موفق و نتیجه بخش فقط به دوره‌ی آموزشی نمی‌انديشد بلکه از بدو ورود فرد گام به گام تدابیر و راهکارهایی را برای انتقال فرد به اجرا می‌گذارد. به عبارتی اگر در شروع یک دوره فعالیت‌های آموزشی مربوط به دوره حداکثر قرار بگیرد در طی فرآیندی با افزایش برنامه‌های انتقال فرد را برای حضور کارآمد در موقعیت جدید حمایت و هدایت می‌نماید که نمودار ذیل سیر تحول و تعامل برنامه‌های انتقال و آموزش را در مراحل مختلف به نمایش می‌گذارد.

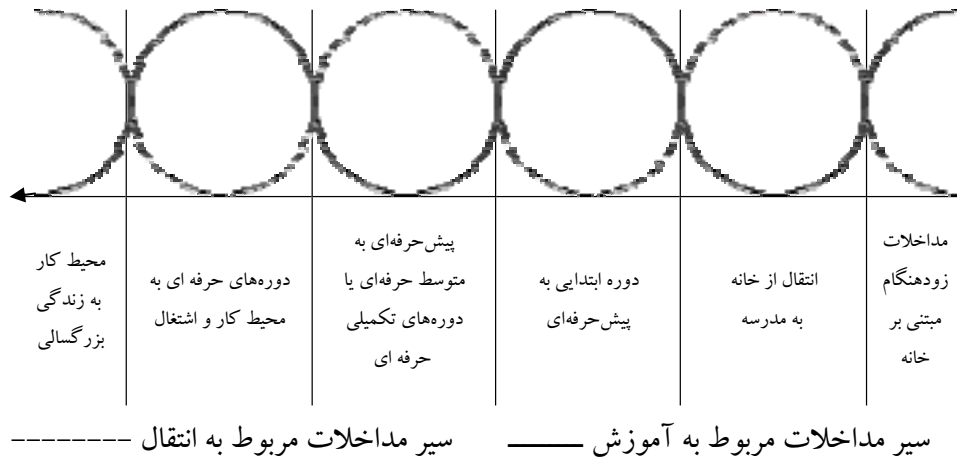
مدرسه، از مقطعی به مقطع بالاتر و انتقال از آموزش به محیط کار از جمله بارزترین و مهم‌ترین انتقال‌ها می‌باشند.

در مورد کودکان و نوجوانان دارای نیازهای ویژه مواجه با این انتقال‌ها چالش‌انگیزتر و بحران‌آفرین‌تر است و گاه بدون تدابیر و حمایت‌های خاص فرد آسیب‌دیده در یک فرآیند انتقالی ناکام می‌گردد و دچار رکود یا پس‌روی می‌شود و در نهایت سرمایه‌گذاری‌های دوره‌ی قبلی را به هدر داده یا موجب صرف هزینه‌ها یا صرف وقت‌های مکرر و آموزش‌های موازی می‌شود که گاه نیز بی‌حاصل رها می‌شوند.

بخش مهمی از آموزش و تحول پیش از ورود به مدرسه (طی مداخله زودهنگام) و پس از ترک مدرسه (مداخله پس از مدرسه) شکل می‌گیرد. لازم است مریبان نسبت به زمینه‌های وسیع مذکور متوجه و مراقب باشند و در هنگامه‌های انتقالی که در طول زندگی دانش‌آموزان دچار ناتوانی بروز می‌نماید بگونه‌ای فعال مشارکت نماید (جیم اسلایک، ۲۰۰۶).

طرح انفرادی شده انتقال^۶ (ITP) قسمتی از برنامه آموزش انفرادی دانش‌آموزان است. درحالی‌که برنامه آموزش انفرادی (IEP) بر اهداف آموزشی و بر پیشرفت دانش‌آموز حین فعالیت‌های مدرسه متمرکز می‌گردد، طرح انفرادی شده انتقال (ITP) نیز بر مهارت‌هایی نظیر انتخاب فعالیت‌های اوقات فراغت، توانایی انجام خرید، و بر کمک جهت جابجایی شغلی؛ همچنین بر خدمات حمایتی مورد نیاز محیط خارج مدرسه و بر خدمات حمایتی مورد نیاز آینده فرد مانند توان‌بخشی حرفه‌ای متمرکز می‌باشد. طرح انفرادی شده انتقال (ITP) تلاش‌هایی جهت

نمودار سیر تحول و تکامل برنامه‌های آموزش و انتقال در مراحل مختلف



کارگاه‌های حمایتی و برنامه‌های نظارت شغلی راهکاری است که نظام‌های آموزش شغلی اثر بخش آن را ضروری بر شمرده و بدان اهتمام می‌ورزند. این کارگاه‌ها* انواع مختلفی دارند که مهمترین آن‌ها به شرح ذیل اند:

الف) کارگاه‌های حمایتی^۸: در این کارگاه‌ها افراد دچار ناتوانی با هم‌تایان خود تحت آموزش قرار گرفته و به فعالیت می‌پردازند و گاه تا پایان عمر نیز به فعالیت خود ادامه می‌دهند این کارگاه‌ها با حمایت دولت و مؤسسه‌های مردم نهاد و نیکوکاری به تأمین هزینه‌ها، مواد اولیه و به پرداخت مزایای شغلی اندکی مبادرت می‌ورزند هر چند ممکن است بازده کاری این افراد ناچیز - و گاه به ظاهر از نظر صرف اقتصادی غیر قابل توجیه - باشد. لیکن از نظر پیشگیری از پس روی یا انحراف و ناهنجاری اجتماعی و جهت خروج خانواده‌ها از انفعال آزارنده و رکود، موثر می‌باشد و در راستای وظایف اخلاقی و مسئولیت‌های اجتماعی دولت‌ها و جوامع این کارگاه‌ها موجب اثرات ارزنده‌ی مستقیم و غیر مستقیمی خواهند بود که نه تنها توجیه بلکه ضرورت و وجوب آن‌ها را محرز می‌گرداند.

برنامه‌های انتقال نیز نوعی از برنامه‌های انفرادی شده می‌باشند که نیازمند همکاری گروهی با حضور حرفه آموز، خانواده، متخصصان آموزش و توان بخشی و متولیان کسب و کار در جامعه می‌باشد و حتی در فعالیت‌های حمایت شغلی و کارگاه‌های حمایتی نیز می‌بایست برنامه‌ریزی برای انتقال در کانون توجه قرار گیرد (وایتهد به نقل از مک کالی، ۱۹۹۰).

ریشه فقدان توجه و اهتمام به برنامه‌های انتقال را نیز باید در دیدگاه زیر بنای نظام آموزشی (آموزش و توان بخشی مبتنی بر گروه‌بندی در مقابل آموزش و توان بخشی انفرادی شده) جستجو کرد.

۸. سرمایه‌گذاری جهت طراحی و اداره‌ی کارگاه‌های حمایتی

هر چند مشاغل رقابتی و حضور در جریان آزاد کسب و کار ایده آل آموزش شغلی افراد دارای نیازهای ویژه محسوب می‌گردد لیکن تجارب واقعی و یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که افراد دارای نیازهای ویژه و بالاخص افراد کم توان ذهنی بدون سطوح مختلفی از حمایت و نظارت به کفایت شغلی مناسب خود دست پیدا نخواهد کرد.

ج: موقعیت‌های شغلی نظارتی: در فعالیت یا موقعیت‌های شغلی نظارتی حرفه آموز یا حرفه آموخته کم‌توان ذهنی، امکان و فرصت حضور در فعالیت‌های شغلی رایج و محیط کاری طبیعی را پیدا می‌کند و فقط نیاز است یک مربی یا مشاور آموزش شغلی هر از گاهی وضعیت شغلی او را ارزیابی کند یا در مواجهه با مشکلات و مهارت‌های جدید به او آموزش‌های لازم را ارائه نماید. همچنین این مربی یا مشاور شغلی آموزش‌ها و مشاوره‌هایی را برای کارفرما، همکاران و خانواده فرد نیز ارائه می‌کند. در این موقعیت‌های شغلی کارفرمایان، همکاران و مخاطبان و مشتریان به طور کلی افراد عادی هستند و لذا این موقعیت‌های شغلی یکی از اهداف مناسب و قابل حصول برای افراد کم‌توان ذهنی است و از نظر حقوق و مزایا و مهم‌تر از آن از نظر حضور در جریان عادی اجتماعی و کسب خودکفایی نسبی؛ موقعیت ارزشمندی است که می‌بایست برای به دست آوردن و تداوم آن سرمایه‌گذاری‌ها انجام داد. در همین زمینه شایان ذکر است که توقف در کارگاه‌های حمایتی و عدم گرایش به فعالیت‌های شغلی آزاد یا رقابتی خود یکی از آسیب‌های نهفته در دیدگاه‌های حمایتی است. همانگونه که برخی معتقدند هرچند کارگاه‌های حمایتی برای سالیان متمادی، محیط‌های کاری ایده‌آلی برای اشخاص با ناتوانی ذهنی تصور می‌شوند. اگرچه این محیط‌ها مفاهیم و نگرش‌های قبلی این اشخاص را نسبت به شغل و کار گسترش داده‌اند، اما احتمال این می‌رود که از ایجاد یک فضا و فرصت مناسب برای این افراد جهت استقلال مالی و اقتصادی ناتوان بوده‌اند (آلستون^۱، ۲۰۰۲).

البته برخی از حرفه‌آموزان کم‌توان ذهنی می‌توانند پس از تجربه کارگاه‌های حمایتی به مراحل بعدی فعالیت شغلی یا کارگاه‌های نیمه‌حمایتی و نظارتی سوق پیدا کرده و وارد شوند.

همچنین وجود کارگاه‌های حمایتی در بدو آموزش شغلی و طی مرحله انتقال یک ضرورت همگانی است.

ب) کارگاه‌های نیمه‌حمایتی^۹: کارگاه‌های نیمه‌حمایتی می‌توانند به صورت یک مرحله واسطه‌ای یا در قالب یک گزینه مستقل مورد استفاده قرار گیرد. در این کارگاه‌ها یا موقعیت‌های شغلی حرفه‌آموزان کم‌توان ذهنی در کنار برخی از حرفه‌آموزان یا کارگران عادی و تعدادی از حرفه‌آموزان دارای نیازهای ویژه به فعالیت شغلی و آموزش حرفه‌ای تکمیلی مشغول می‌گردند. بخشی از دستمزد و هزینه‌های کارگاه از تولیدات یا منابع خدمات حرفه‌آموزان تأمین می‌گردد. همچنین حرفه‌آموزان همزمان با حضور در کارگاه‌های نیمه‌حمایتی می‌توانند به آموزش‌های جانبی یا فعالیت‌های شغلی دیگری نیز بپردازند.

گاه کارگاه‌های حمایتی موقعیتی برای کارورزی‌های حین آموزش شغلی و کسب تجارب واقعی هستند لذا ممکن است برحسب شرایط و نیازهای حرفه‌آموزان تغییر کنند. ممکن است ابتدا یک حرفه‌آموز در حین ارائه آموزش حرفه‌ای یا مهارت‌های اجتماعی دو روز در هفته، سپس ۳ یا ۴ روز و در نهایت تمام هفته را در کارگاه سپری کند و برعکس ممکن است به مرور از زمان حضور وی در کارگاه حمایتی کاسته شده و او را برای انتقال به محیط کار بیرونی و یا فعالیت‌های نظارتی مهیا سازد.

۹. اهتمام به دوره‌های تربیت نیروهای تخصصی و

پشتبانی‌های سخت افزاری

آموزش حرفه‌ای مستلزم مجریانی حرفه‌ای و کارآمد است. سطوح مختلف برنامه‌ریزی، مدیریت، آموزش و مشاوره شغلی نیازمند کارشناسان و مربیان آموزش دیده‌ای است. هر چند تربیت مربی و تربیت نیروی متخصص امری دراز مدت و بین سازمانی است لیکن سازمان آموزش و پرورش استثنایی بعنوان متولی اصلی این امر می‌تواند در تأسیس دوره‌های تربیت معلم و دوره‌های آموزش عالی و به‌ویژه در ارائه دوره‌های ضمن خدمت نقش بسزایی ایفا کند.

۱۰. توجه به اهرم‌های قدرتمند والدین، مربیان و

ظرفیت‌های بومی و محلی

بدون تردید تحولات آموزش ویژه و توسعه خدمات توان‌بخشی متأثر از نقش و پیگیری والدین کودکان و نوجوانان دارای نیازهای آموزش ویژه است. این والدین به عنوان اعضای درد آشنا و پیگیر و مسئولیت پذیر گروه‌های آموزشی و توان‌بخشی و به عنوان اشخاصی که چه به لحاظ کمی و چه به لحاظ کیفی بیشترین زمان و ارتباط را با فرد آسیب دیده و ناتوانی‌هایش دارند لذا می‌توانند سرمایه‌های اصلی تغییرات آموزش و توان‌بخشی محسوب گردند. در زمینه آموزش و توان‌بخشی محدود شدن به ساعات آموزشی و سال تحصیلی، قدرت تعمیم و عمق تسلط و میزان اثربخشی فعالیت‌ها را کاهش می‌دهد. در شرایط مطلوب، راهکار درگیر نمودن اعضای از خانواده - به عنوان همیار و شریک آموزشی - و ایجاد فرصت‌های تمرین با استفاده از اوقات فراغت می‌تواند کمک به سزایی به درونی

شدن آموزش بنماید (اصغری نکاح، ۱۳۸۲).
پیگیری والدین، مشارکت و همراهی آن‌ها در سطوح خرد و کلان نقش آفرین و اثربخش است البته ارایه آموزش‌های لازم به آن‌ها، آگاه‌سازی آن‌ها و استفاده از نظرات ایشان پیش‌نیاز این مشارکت می‌باشد.

در برنامه‌های آموزش شغلی در دسترس‌ترین و پایدارترین فرصت‌های شغلی برای افراد کم‌توان ذهنی، فرصت‌هایی است که در خانواده و محله وجود دارد. همانگونه که تراش و دیوایگر^{۱۱} (به نقل از آلستون، ۲۰۰۲) به این مهم دست یافتند که دخالت و همکاری والدین و خود فرد در امر توان‌بخشی شغلی اغلب اوقات به ایجاد شغلی که پیامد آن خود اشتغالی و ادامه تحصیل برای افراد با ناتوانی ذهنی منجر می‌گردد.

با ارزیابی وضعیت خانوادگی، ظرفیت‌های فامیل و بستگان و ظرفیت‌های محله و با سرمایه‌گذاری‌های برای آموزش والدین و اطرافیان و ترغیب آن‌ها به مشارکت و سپس با ارایه راهنمایی‌ها و مشاوره‌های نظارتی حین انجام شغل می‌توان موقعیت‌های شغلی مناسبی را برای افراد کم‌توان آفرید.

از ضروریات این امر تأمین برخی هزینه‌ها و ایجاد برخی مشوق‌ها برای خانواده، و کارفرمایان محلی است که خود مستلزم همکاری سازمان‌ها و نهادهای نیکوکاری و هدایت فعالیت ایشان در این مسیر می‌باشد. مربیان و دست‌اندرکاران آموزش شغلی، نیروهای فعال خط مقدم آموزش شغلی و توان‌بخشی حرفه‌ای هستند. در یک فرض چنانچه تمامی اصول طراحی برنامه‌ی کارآمد رعایت شود و مقدمات بهینه‌ای فراهم گردد، اما مربیان و متخصصان مجری برنامه با انگیزه، درایت و به

کلی رو به افزایش و رو به جلو بوده‌اند و آنچه اینک به عنوان وضع موجود در دسترس است حاصل اندیشه‌های ارزنده و تلاش‌های بی دریغ اشخاص و گروه‌های کثیری است که به اندازه‌ی خود و در مقایسه با نقطه شروع آن گام‌های شایسته و بلندی برداشته‌اند و با مشکلات و موانع بسیاری نیز دست و پنجه نرم کرده‌اند. لذا عقل سلیم حکم می‌کند که تحکیم و ارتقای وضع موجود را به عنوان سنگ زیر بنای آینده محسوب نماییم. اصول و راهکارهای مختلفی به عنوان کارآمدسازی حرفه‌ای و آموزش شغلی در ایران مطرح گردید، که نشانگر مسیر پیش‌رو و اولویت‌های ایجاد تحول و بهسازی می‌باشند.

بر مدیران، مربیان و دست‌اندرکاران مراکز آموزشی فرض و لازم است که نهایت کوشش و خلاقیت خویش را جهت بهره‌گیری از وضع موجود به کار گیرند. ظرفیت‌های ایجاد شده و مزایای وضعیت حاضر به اندازه لازم قابل توجه و شایسته بهره‌گیری می‌باشند و برخی از موارد مزبور نظیر تدوین برنامه آموزش انفرادی (حداقل در سطح مدرسه و برای یک سال تحصیلی)، مرتبط ساختن آموزش‌ها با زندگی روزمره، همراه ساختن مؤسسه‌های مردم‌نهاد و متصدیان کسب و کار و خدمات، آگاه‌سازی والدین، جستجوی ظرفیت‌های شغلی در خانواده، محله و منطقه، زمینه‌سازی و ترغیب حضور حرفه‌آموزان در محیط‌های واقعی کار در اوقات فراغت، و ایجاد فضایی پویا و مبتنی بر تلاش حداکثری جهت مشارکت تمامی متخصصان حاضر در مراکز، تماماً از فعالیت‌هایی هستند که در سطح استانی، شهر و حتی در حد یک مرکز قابل حصول و منشأ تحول و کارآمدسازی‌اند، در هر صورت نظام کارآمد آموزش حرفه‌ای از کرات

صورت متعهدانه به اجرای آن همت نگمارند، برنامه محکوم به شکست است و بالعکس چنانچه برنامه دچار کاهش‌ها و نقاط ضعفی نیز باشد و یا مقدمات امر به طور نسبی (و نه کامل) فراهم شده باشد با این وجود اگر مربیان و متخصصان مجری برنامه به انگیزه والا و با درایت و پشتکار به اجرای آن همت گمارند برنامه به اهداف خود (و گاه فراتر از اهداف) نیز نایل می‌گردد.

بدین جهت نگرش مثبت دست‌اندرکاران به برنامه و عزم و اعتقاد ایشان برای تلاش سازنده جهت تحقق اهداف برنامه از مهم‌ترین عوامل موفقیت برنامه می‌باشد.

شایان ذکر است در مورد آموزش ویژه در ایران، والدین و دست‌اندرکاران اجرایی و مربیان همواره حامیان تلاش و مسئولیت‌پذیری بوده‌اند که سهم و نقش خود در آموزش ویژه را به غایت و کمال ایفا نموده‌اند و در صورت آگاه‌سازی بیشتر، آموزش و توانمندسازی و تسهیل مقررات و ایجاد مشوق‌های بیشتر می‌توان از لحاظ کمی و کیفی بر نقش‌آفرینی آن‌ها در تحقق اهداف و بهره‌وری برنامه نیز افزود.

نتیجه‌گیری

آموزش شغلی و توان بخشی حرفه‌ای فرآیندی پویا، چندبعدی، مبتنی بر شرایط فردی و اجتماعی است. نظام‌های آموزشی کارآمد و برنامه‌های آموزش شغلی اثر بخش دارای خصیصه‌هایی هستند و از اصول و راهکارهایی پیروی می‌کنند که مقاله حاضر مهم‌ترین آن‌ها را مورد تبیین و بررسی قرار داد. در جمع‌بندی شایان ذکر است که مسیر نظام آموزش ویژه ایران و تحولات برنامه‌های حرفه‌آموزی به‌طور

دیگری نخواهد آمد و برنامه‌ریزی، طراحی و اجرا، مدیریت و پیگیری فرد فرد دست اندرکاران در سطح خرد و کلان زنجیره‌هایی به هم پیوسته است که ارتقا و تحول بنیادی را به همراه خواهد آورد. تأسیس دوره‌های راهنمایی پیش حرفه‌ای و متوسط حرفه‌ای مایه امیدواری بسیاری از والدین گردیده است و زمینه احقاق حقوق شهروندی و آموزشی بسیاری از دانش‌آموزان با نیازهای ویژه را فراهم آورده‌است و هر گونه تلاشی در اعتلا و افزایش ثمربخشی آن امیدها را دوچندان و اعتماد به نفس و انگیزه‌ها را افزون می‌نماید و اینک چشم‌هایی به آن دوخته شده و دل‌هایی نگران آن هستند.

زیرنویس‌ها :

1. Küpper ,Lisa
2. Individualized Education Program(IEP)
3. Youth apprenticeship programs
4. Lifelong Learning
5. Howarth ,Elizabeth
6. Individualized Transition Plans (ITP)
7. DeFur ,Sharon. H
8. Sheltered workshop
9. Semi supported workshop
10. Alston ,Reginald. J
11. Devieger & Trach

* آیین‌نامه آموزشی دوره متوسطه حرفه‌ای خاص دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، ماده ۱۳
 ** واژه کارگاه می‌تواند نماینده یک مفهوم کلی از موقعیت شغلی باشد و مترادف دانستن آن با یک موقعیت فیزیکی کارگاه مانند؛ برداشت ناقص و ابهام آفرینی است. خواننده می‌تواند کارگاه را مترادف با یک فعالیت شغلی یا مترادف با یک موقعیت شغلی بداند.

منابع:

- اصغری نکاح، سید محسن. (۱۳۸۲). "تاملی در باب آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی". گاهنامه تخصصی آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، مدیریت آموزش و پرورش استثنایی خراسان، سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور. (۱۳۸۴). "گزارش عملکرد سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور در سال‌های اخیر". مدیریت حوزه ریاست و روابط عمومی؛ مدیریت امور اجتماعی و اطلاع‌رسانی
- Algozzine, Bob and Jim Ysseldyke. (2006). "Teaching Students with Mental Retardation : A Practical Guide for Every Teacher". Corwin Press. Thousand Oaks; Colifornia
- Alston ,Reginald. J.(2002). "Competitive employment and mental retardation: Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability, and rehabilitation services". Journal of Rehabilitation Jan-March.
- DeFur ,Sharon. H.(2002). " Transition Planning: A Team Effort"
- Howarth ,Elizabeth and Joshua R. Mann& Huafeng Zhou& Suzanne McDermott& Stanley Butkus. (2006). " Predicts re-employment after job loss for individuals with mental retardation?". Journal of Vocational Rehabilitation; V(24), N(3)
- Küpper ,Lisa .(2000). "A Guide to the Individualized Education Program". available by <http://www.ed.gov/pubs/edpubs.html>
- McCuller , Glen .L.(1990). "Programming for vocational competence in sheltered workshops". Journal of Rehabilitation , July-Sept.
- Verri ,Annapia, and Dimitrina Kaltcheva& Emanuela Vallero& Arrigo Moglia& Fabrizio Fea. (2004). " Supported employment of subjects with Mental Retardation in Pavia province". Journal of Vocational Rehabilitation. V(21), N(1).
- Ysseldyke, Jim& Bob Algozzine.(2006). "Working With Families and Community Agencies To Support Special Needs: A Practical Guide for Every Teacher ". Corwin Press. Thousand Oaks; Colifornia