

# بررسی و شناسایی مهارت‌های مورد نیاز برای آمادگی شغلی دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی در دوره پیش‌حرفه‌ای

حمیدرضا شریفی جندانی\* / کارشناس ارشد روان‌شناسی و آموزش کودکان استثنایی، دبیر مدارس متوسطه حرفه‌ای

باقر غباری بناب / استاد تمام دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

## چکیده

زمینه: مهم‌ترین هدف آموزش و پرورش ویژه، آماده کردن دانش‌آموزان برای زندگی مستقل یا با کمترین وابستگی است. یکی از مهم‌ترین عواملی که به استقلال در زندگی منجر خواهد شد، اشتغال موفق است. از طریق اشتغال، فرد به کفایت اقتصادی و اجتماعی دست خواهد یافت و در جامعه عزت‌نفس و احترام به دست خواهد آورد. دوره پیش‌حرفه‌ای برای افراد با کم‌توانی ذهنی به عنوان دوره حساس در آمادگی شغلی در نظر گرفته شده، بنابراین لازم است در این دوره مهارت‌های اساسی که فرد با کم‌توانی ذهنی را به کسب و حفظ شغل مجهز می‌کنند، آموزش داده شود. در این پژوهش مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای آمادگی شغلی دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی در دوره پیش‌حرفه‌ای مورد بررسی و شناسایی قرار گرفته است.

نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌شود برنامه‌درسی در دوره پیش‌حرفه‌ای متناسب با مهارت‌های یافت شده در این پژوهش مورد بازنگری قرار بگیرد و زمینه برای آموزش این مهارت‌ها فراهم شود.

واژه‌های کلیدی: آمادگی شغلی، دانش‌آموزان، کم‌توانی ذهنی، پیش‌حرفه‌ای

## مقدمه

و موفقیت به دست آورند، برنامه‌های آموزشی آن‌ها باید طوری طراحی شود که این افراد را برای نوعی شغل تربیت کند. معلمان دانش‌آموزان با نیازهای ویژه، افزون بر توجه به آموزش مهارت‌های پایه و تعدیل برنامه درسی، باید به آموزش کار و حرفه توجهی ویژه داشته باشند و در نوجوان، نسبت به آینده به ویژه موضوع استخدام که برای آن‌ها فایده بسیار دارد، بینش ایجاد کنند (۵ و ۶).

یکی از مهم‌ترین عواملی که به زندگی انسان معنا می‌بخشد، کار است (۷). استخدام، یک امتیاز بزرگ در زندگی بیشتر بزرگسالان است. در واقع کار و شغل، فرصتی به وجود می‌آورد برای خودکفایی اقتصادی، برقراری ارتباطات اجتماعی با دیگران، ایجاد احساس احترام و عزت‌نفس به خود و ... همچنین به عنوان وسیله‌ای برای ابراز خود است (۸).

کار کردن برای افراد با کم‌توانی ذهنی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، چراکه این افراد از طریق کار

هدف آموزش و پرورش دانش‌آموزان با نیازهای ویژه<sup>۱</sup>، شکوفایی استعدادها بالقوه و رشد همه‌جانبه‌ای آن‌ها برای رسیدن به خودکفایی فردی، اجتماعی و اقتصادی است (۱). یکی از مهم‌ترین گروه‌های با نیاز ویژه، کودکان با کم‌توانی ذهنی<sup>۲</sup> هستند. هدف آموزش به افراد با کم‌توانی ذهنی، آماده کردن آن‌ها برای زندگی اجتماعی و فراگیری مهارت‌های ضروری برای داشتن یک زندگی مستقل یا با کمترین وابستگی است (۲)، ۳ و ۴). بی‌شک یکی از دغدغه‌هایی که همواره ذهن کارشناسان، برنامه‌ریزان و متخصصان تعلیم و تربیت را به خود معطوف کرده، برنامه آموزشی مناسب برای رسیدن به این هدف بوده است.

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان از آنجا که افراد با کم‌توانی ذهنی قادر نیستند در تحصیلات نظری شایستگی

1. special need  
2. Intellectual disability  
\* Email: Hamid255@yahoo.com

برخورد با کارفرمایان و همکاران، رعایت مقررات، بحث درباره هدف‌ها و مهارت‌های شغلی، گشت‌وگذار در شهر، آموزش‌های پایه و کسب آگاهی‌های شغلی است. روش پرکردن فرم درخواست کار، شیوه تقاضای کار و آداب صحبت کردن مهارت‌هایی هستند که باید در کلاس آموخته شوند. این نکته دقیقاً از نظر یافتن و حفظ شغل به اندازه توانایی در انجام کار اهمیت دارد (۹).

در زمینه آمادگی شغلی نیاز به ۲ نوع نظریه داریم؛ نخست نظریه‌هایی که به سن مناسب برای آموزش شغل توجه کند و با مقایسه آن با دوره‌های پیش‌حرفه‌ای و حرفه‌ای، مناسب بودن این دوره‌ها توجیه شود، سپس به بیان نظریه‌های مرتبط با مهارت‌های موردنیاز برای آمادگی شغلی پرداخته خواهد شد، چراکه هیچ نظریه واحدی که به تمامی مهارت‌ها اشاره کند، یافت نشد.

### نظریه گستره زندگی سوپر

سوپر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) مسیر شغلی را ترکیبی از دوره‌های متعدد و مشخص می‌داند. فرض‌های زیربنایی این نظریه عبارت‌اند از:

- افراد از نظر شخصیت، نگرش، رغبت و خویش‌پنداری با یکدیگر تفاوت دارند.
- خویش‌پنداری افراد عامل بسیار مهمی در مسیر انتخاب شغل آن‌هاست.
- این فرآیند مداوم و پیوسته، مستلزم طی کردن مراحل است.
- هر مرحله وظایف رشدی ویژه خود را دارد.
- عوامل فردی مانند هوش، نیازها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، رغبت‌ها و استعدادها و ویژه در تعامل عوامل اجتماعی مانند جامعه، اقتصاد، مدرسه، خانواده، همسالان و مشاغل در طول مراحل رشدی در مسیر انتخاب شغل فرد اثر دارد.
- به نظر سوپر و همکاران مسیر تکاملی انتخاب شغل و حرفه با رشد عمومی هماهنگ است و مراحل متعددی دارد که در زیر توضیح داده خواهد شد (۱۰).

کردن مورد تحسین قرار می‌گیرند و به‌عنوان عضو مفید و مولد جامعه در بازار کار و جامعه مشارکت می‌کنند (۷). با نگاهی اجمالی به فواید اشتغال برای افراد با کم‌توانی ذهنی درمی‌یابیم که با فراهم آوردن زمینه اشتغال موفق این افراد، اهداف آموزش و پرورش این گروه تا حد زیادی تامین می‌شود.

نیازها و توقعات بازار کار امروز الزاماً انسان را بر آن می‌دارد تا از نظر جسمی؛ چابک و پرتحرک و از نظر ذهنی؛ بیدار و هوشیار و از نظر روان‌شناختی؛ شایسته و توانا باشد. درواقع مسئله مهم و ضروری در بازار کار امروز «تغییر» است. باید بپذیریم که مشاغل در حال تغییر هستند و باید خود را برای کسب مشاغل به مهارت‌های اساسی مجهز کنیم. برنامه آمادگی شغلی باعث خواهد شد فرد با مهارت‌های اساسی مناسب برای اشتغال آشنا شود و آن‌ها را فرا بگیرد.

در این بین یکی از گروه‌هایی که نیاز اساسی و شدید به آمادگی شغلی دارند، افراد با کم‌توانی ذهنی هستند. این افراد قابلیت کسب دانش نظری و تحصیلات دانشگاهی را نداشته و برای این که بتوانند با کمترین وابستگی با دیگران زندگی کنند، نیاز به شغلی مناسب دارند تا در کنار آن عزت نفس پیدا کنند، درآمدی داشته باشند و سربار خانواده و جامعه نباشند.

آمادگی شغلی باعث خواهد شد فرد با کم‌توانی ذهنی در خود توان و قدرت روانی لازم را برای موفقیت و رضایت خاطر به وجود بیاورد. همچنین ابزارهای موردنیاز برای ادامه موفقیت را در اختیار این افراد قرار می‌دهد تا افزون بر کسب شغل بتوانند شغل خود را نیز حفظ کنند. مسئله‌ای که کمتر به آن توجه می‌شود، مهارت‌های حفظ شغل است. بسیاری از افراد با کم‌توانی ذهنی برای خود شغل پیدا می‌کنند اما پس از مدتی آن را رها می‌کنند که این نشان می‌دهد این افراد مهارت‌های حفظ شغل را یاد نگرفته‌اند.

برنامه آمادگی شغلی نباید با آموزش شغلی ویژه اشتباه گرفته شود. آمادگی شغلی شامل مواردی چون آداب بهداشت فردی و وضعیت ظاهری، راه‌های کاریابی، روش‌های تحمل پیشامدهای ناگوار و بیکاری، شیوه

به‌عنوان دوران طلایی آمادگی حرفه‌ای قلمداد می‌شود که نیاز به برنامه‌ریزی دقیق و حساب‌شده دارد.

### مهارت‌های موردنیاز برای آمادگی شغلی

در همه زمینه‌های شغلی صنعتی و عمومی مشاغلی یافت می‌شوند که کارگران با کم‌توانی ذهنی از عهده انجام آن برآیند، از قبیل مشاغل خدماتی و کارهای ساده و تکراری (۹). این افراد می‌توانند در مشاغلی انجام وظیفه کنند که در آن نوعی جریان عادی مشخص وجود داشته باشد و قدرت جسمی و مهارت‌های دستی را لازم داشته باشد؛ بنابراین آموزش مهارت‌های حرفه‌ای به این افراد باید بر پایه چنین کارهایی تاکید کند. کارهایی که بدون حضور مربی، فرد کم‌توان ذهنی قادر به انجام آن نیست یا بخشی از کار را مربی انجام می‌دهد، نباید جزو اولویت‌های آموزشی به شمار بروند (۱۱).

همچنین کیز و لیتین (۹) در پژوهشی روی انواع شغل‌هایی که افراد با ناتوانی می‌توانند بیاموزند، به این نتیجه رسیده‌اند که مهارت‌های لازم و شمار مشاغل ارایه‌شده آن‌قدر وسیع است که به نظر نمی‌رسد مدارس بتوانند آموزش شغل‌های ویژه‌ای را فراهم کنند و نوع کارهایی که اغلب این افراد بعد از فارغ‌التحصیلی انجام می‌دهند با کاری که آموزش می‌بینند خیلی همخوان نیست. پس بهتر است راهبرد آموزش شغل را به راهبرد حرفه‌آموزی و آموزش مهارت‌هایی که لازم است یک فرد در زندگی ساده روزمره و شغلی داشته باشد، تغییر داد (۹). از جمله مهارت‌های اساسی و لازم برای اشتغال موفق می‌توان به این مهارت‌ها اشاره کرد: مهارت‌های عادات شخصی متناسب، رفتارهای کاری مانند تمیز بودن و ارتباط با همکاران، توجه و درک متقابل، ارتباط با کارفرما و... (۵). در واقع بسیاری معتقدند به‌جای آموزش چند شغل مختلف در دوره‌های پیش‌حرفه‌ای و حرفه‌ای، مهارت‌های شغلی باید آموزش داده شوند اما این مهارت‌ها کدامند و چگونه طبقه‌بندی می‌شوند؟

در ادامه پژوهش‌ها و برنامه‌های شغلی که توسط صاحب‌نظران برای آموزش شغلی پیشنهاد شده است، ارایه می‌شود.

**الف) مرحله رشد<sup>۱</sup> (تولد تا ۱۴ سالگی):** خویشتن‌پنداری کودک در درجه نخست بر اثر همانندسازی با اعضای خانواده یا معلم رشد می‌کند. در آغاز این مرحله نیازها و رؤیایابی‌های کودک اهمیت دارند.

**ب) مرحله مکاشفه<sup>۲</sup> (۱۵ تا ۲۴ سالگی):** در این مرحله خودآزمایی، ایفای نقش و شناخت مشاغل از طریق کارهای مدرسه و اشتغال در ایام فراغت در موسسه‌ها و کارگاه‌ها انجام می‌گیرد.

دوره‌های این مرحله عبارت‌اند از:

۱. **آزمایشی (۱۵ تا ۱۷ سالگی):** در این دوره ارزش‌ها، رغبت‌ها، نیازها، توانایی‌ها و امکان استفاده از فرصت‌ها به منظور اشتغال مورد توجه قرار می‌گیرند. انتخاب‌های شغلی به‌طور آزمایشی انجام می‌پذیرند و به‌صورت بحث با دیگران و گاهی نیز اشتغال به‌بوته آزمایش گذاشته می‌شوند.

۲. **انتقال (۱۸ تا ۲۱ سالگی):** با افزایش سن و تکامل رشد، فرد در انتخاب شغل به واقعیت توجه بیشتری می‌کند و به گذراندن دوره‌های کارآموزی علاقه‌مند می‌شود.

۳. **کوشش (۲۲ تا ۲۴ سالگی):** در این دوره فرد شغل مورد علاقه و مناسبی پیدا می‌کند و به‌طور آزمایشی برای مدتی بدن اشتغال می‌ورزد.

**ج) مرحله ایجاد<sup>۳</sup> (۲۵ تا ۴۴ سالگی):** فرد پس از تعیین شغل مورد نظر به‌طور حتم برای همیشه به انجام آن خواهد پرداخت. فعالیت‌ها و تلاش‌های این مرحله به خاطر تثبیت شغلی انجام می‌پذیرد.

دانش‌آموزانی که در دوره پیش‌حرفه‌ای در حال تحصیل هستند، بیشتر در سنین ۱۴ تا ۱۸ سال قرار دارند که براساس نظر سوپر در مرحله مکاشفه هستند. در این مرحله است که فرد به انجام آزمایشی مشاغل مختلف می‌پردازد و سرانجام برای خود شغلی انتخاب می‌کند؛ بنابراین براساس نظریه سوپر می‌توان گفت بهترین سن برای آموزش شغل سنین ۱۵ تا ۲۴ سالگی است که همه دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی این سنین را در مدارس پیش‌حرفه‌ای و متوسطه حرفه‌ای سپری می‌کنند. این دوران

1. Growth
2. Exploratory
3. Establishment

**شایستگی های فردی:** شامل ریاضیات، خواندن، نوشتن و مهارت های ارتباطی

**قابلیت اعتماد:** شامل اخلاق و مدیریت فردی، رشد حرفه ای و مسئولیت پذیری

**مهارت های اجتماعی:** شامل توانایی های سازمانی، توانایی شرکت در گفت و گو و بحث و توانایی شرکت در کارگروهی (۱۸).

فرهنگ و ارزش ها و استانداردهای شغلی فردی، پرور و توانایی های مورد نیاز کار را در ۲ دسته مهارت های شناختی و تعاملی معرفی می کند (۱۵).

### برنامه پژوهش های شغلی

یکی از برنامه هایی که برای پرورش مهارت های اجتماعی، شغلی و آماده کردن دانش آموزان با کم توانی ذهنی برای ورود به دنیای کار طراحی شده، برنامه پژوهش های شغلی است. این برنامه را هالاهان و کافمن<sup>۷</sup> طراحی کرده اند. در این برنامه دانش آموزان را به مشاغل مختلف در سطح جامعه می گمارند. این برنامه های آموزشی را به طریقی سازمان می دهند که با تجربه های شغلی دانش آموزان هماهنگی داشته باشد (۱۹). مراحل این برنامه عبارت اند از:

- کاوش شغلی
- ارزشیابی شغلی<sup>۸</sup>
- آموزش شغلی<sup>۹</sup>
- گمارش شغلی
- پیگیری<sup>۱۰</sup>

در قسمت کاوش شغلی هدف این است که دانش آموزان را با مشاغل مختلف و مهارت هایی که در هر شغل لازم است، آشنا کنند. در مرحله ارزشیابی شغلی، معلم باید توانایی ها و علایقی را که دانش آموزان نسبت به هر شغل دارند، ارزیابی کنند. هدف از آموزش شغلی این است که مهارت های لازم را درباره مشاغلی که مورد علاقه دانش آموزان است به او آموزش دهیم، آموزش در این مرحله شامل کارهایی است که در سطح مشاغل نیمه ماهر باشد.

بربرگر<sup>۱</sup> و همکاران مهارت های توانمندی شغلی در گروه با کم توانی ذهنی را در ۳ طبقه شامل مهارت های انطباقی<sup>۲</sup>، اساسی و فنی<sup>۳</sup> سازمان دهی کرده اند. مهارت های اساسی دربرگیرنده مهارت های اجتماعی - فناورانه و مهارت های تحلیلی هستند و سطح مهارت های فنی هم شامل تبحر فرد در رشته کاری است (۱۲). لینچ<sup>۴</sup> در توضیح و تفسیر توانمندی شغلی، کارکنانی را به لحاظ شغلی توانمند می داند که از توانایی ها و مهارت های فنی و فرآیندی برخوردار باشند، از دانش نظری و تخصصی خود در محیط واقعی کار استفاده کنند، از مهارت ها و شایستگی های کلیدی برخوردار باشند و ترکیبی از ویژگی های شناختی و غیرشناختی را داشته باشند (۱۳). نایت و یورک<sup>۵</sup> آمادگی شغلی را ترکیبی از هم افزایی کیفیت ها و صلاحیت های فردی، مهارت های فنی و فرآیندی و مهارت ها و شایستگی های کلیدی می داند (۱۴).

زولینگن<sup>۵</sup> ابعاد توانمندی شغلی را در ۶ بعد عمده تقسیم می کند که عبارت اند از: ۱) بعد عمومی؛ ۲) بعد شناختی؛ ۳) بعد شخصیتی؛ ۴) بعد اجتماعی - ارتباطی؛ ۵) بعد اجتماعی - هنجاری؛ ۶) بعد راهبردی (۱۵).

اجلاس بوارد کانادا، مهارت ها، شایستگی ها و توانمندی های شغلی مورد نیاز برای بازار کار را در ۳ دسته تقسیم بندی کرده که شامل مهارت های تحصیلی، مدیریت فردی و کارگروهی است (۱۶).

یونسکو<sup>۶</sup> و سازمان جهانی کار طی توصیه نامه ای، توانمندی شغلی کارکنان را این گونه توصیف می کند: «افراد با داشتن مهارت های اکتسابی بنیادی شامل کارگروهی، حل مسئله، مهارت های اجتماعی و ارتباطی، مهارت های یادگیری چگونه آموختن می توانند در موقعیت های شغلی و حرفه ای، بسیار کارا تر و مولد تر عمل کنند. این ترکیب مهارت ها، افراد را برای پذیرش تغییرات در دنیای کار آماده می کند» (۱۷).

جیز گروه بندی زیر را از مهارت های آمادگی شغلی ارائه کرده است:

1. Brieger
2. Adaptive skills
3. Technical skills
4. Lynch
5. solingen
6. Unesco

7. Hallahan, d, Kauffman

8. Job evaluation

9. Job training

10. Following

دهد. اینچنین مهارت‌هایی به او کمک خواهند کرد تا بتواند دوستی‌های اجتماعی، معنی‌دار و بادوامی با دیگران برقرار کند. الگوی آموزش شغلی برولین مهارت‌های شخصی و اجتماعی و نیز مهارت‌هایی را که در دنیای واقعی از قبیل زندگی روزانه و آمادگی شغلی لازم است، ارایه می‌دهد (۹).

این مهارت‌ها به شرح زیر است:

#### الف) مهارت‌های لازم در زندگی روزانه

- اداره زندگی خانوادگی از نظر مالی
- مراقبت از وسایل و لوازم خانه
- برآوردن نیازهای شخصی
- تربیت فرزند و انجام کارهای خانه
- خرید و تهیه غذا
- شرکت در فعالیت‌های اجتماعی
- خرید و تهیه لباس
- استفاده از ساعات فراغت و سرگرمی
- گردش در شهر

#### ب) مهارت‌های شخصی و اجتماعی

- رسیدن به خودآگاهی
- به دست آوردن اعتماد به نفس
- قبول مسئولیت‌های اجتماعی
- کسب مهارت‌هایی در زمینه مراقبت شخصی
- تصمیم‌گیری و حل مسئله
- ایجاد ارتباط مناسب با دیگران
- کسب استقلال

#### ج) راهنمایی و آمادگی شغلی

- شناخت و کشف فرصت‌های شغلی
- گرفتن تصمیماتی مناسب درباره مشاغل
- بروز رفتارهای مناسب هنگام کار
- انجام مهارت‌های دستی و بدنی
- به دست آوردن مهارت‌های شغلی و قابل عرضه کردن در بازار کار
- پیدا کردن شغلی مناسب و نگهداری از آن.

با توجه به نظریه‌های بیان‌شده انواع مهارت‌های مورد نیاز برای آمادگی شغلی دانش‌آموزان با کم‌توانی ذهنی در دوره پیش حرفه‌ای را می‌توان به این روش دسته‌بندی کرد:

منظور از گمارش شغلی این است که دانش‌آموزان را پس از فراغت از تحصیل در برخی مشاغل به کار گیرند و سرانجام در خلال مرحله پیگیری دانش‌آموزانی که ضمن کار با مشکل مواجه شده‌اند مورد مشاوره قرار دهند تا چنانچه لازم باشد آموزش‌های جدید یا شغلی دیگر برای‌شان منظور شود.

#### الگوی کلاس جامع

ویژگی آشکار این الگو، برنامه آموزش‌های درسی است. این برنامه به روشی سازمان‌یافته است که به جای تاکید بر آموزش دروس، دانش‌آموزان را طوری تربیت می‌کند که بتوانند وارد بازار کار شوند. این برنامه توسط زیگموند و سوان سون ارایه شده است (۱۹).

#### برنامه کار و تحصیل

در این الگو دانش‌آموزان بخشی از وقت خود را در مشاغل واقعی، کار می‌کنند. این برنامه آموزشی از موضوعاتی تشکیل می‌شود که مهارت، دانش، اطلاعات شغلی و قضاوت را تقویت می‌کند. دوره‌های این برنامه مبنای نظری نداشته، بلکه طوری طراحی شده‌اند که اطلاعات مربوط به کار روزانه افراد شاغل را در اختیار آن‌ها قرار دهد. دوره‌های درسی این برنامه نسبت به اطلاعات و مهارت‌هایی که تدریس می‌شود و نیز زمان لازم برای تدریس آن‌ها برنامه‌ریزی می‌شود. این برنامه از ۳ مرحله تشکیل شده است.

۱. بررسی موقعیت‌های کاری نیمه‌وقت
۲. به کارگماری
۳. یک برنامه هماهنگ‌شده کلاسی و کاری (۲۰).

#### برنامه آموزشی شغلی برولین<sup>۱</sup>

در دوره پیش حرفه‌ای و حرفه‌ای احتیاج دانش‌آموز به آموزش برنامه‌های عملی بیش از دوره‌های قبلی است. در این دوره آموزش‌های اجتماعی و شغلی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. یک عامل عمده در مرحله انتقال از دبیرستان به دوره کار این است که دانش‌آموز تا چه حد قادر است مهارت‌های لازم را در رفتارهای اجتماعی از خود نشان

### ۱) مهارت‌های اجتماعی<sup>۱</sup> مناسب در محیط کار:

مهارت‌های اجتماعی اغلب به‌عنوان مجموعه پیچیده‌ای از مهارت‌ها در نظر گرفته شده‌اند که ابعادی مانند ارتباط، حل مسئله و تصمیم‌گیری، جرأت‌ورزی، تعامل با همسالان، تعامل با گروه و خود مدیریتی را شامل می‌شود (۲۱ و ۲۲).

رفتارهای اجتماعی مناسب و دیگر مهارت‌های سازشی پایه‌های سازش‌یافتگی شخصی و اجتماعی را در زندگی تشکیل می‌دهند (۲۳). مهارت‌های اجتماعی برای به دست آوردن تقویت و پذیرش اجتماعی و اجتناب از موقعیت‌های اجتماعی آزاردهنده استفاده می‌شوند. این مهارت‌ها دسته‌ای از قابلیت‌ها را نشان می‌دهند که همه افراد را برای مقابله و سازش با نیازهای روزمره محیط اجتماعی قادر می‌کنند (۲۴).

در زندگی اجتماعی، رفتارهای اجتماعی مناسب ممکن است نسبت به مهارت‌های تحصیلی یا شغلی در تعیین میزان شایستگی فرد مهم‌تر باشند. برای مثال هولمز و فیلاری<sup>۲</sup> در سال ۲۰۰۰ توانایی بزرگسالان با کم‌توانی ذهنی را برای مشارکت مناسب در «گفت‌وگوهای کوتاه» که بخشی از هر محیط کار است، بررسی کرده‌اند. آن‌ها یادآور شده‌اند که کارگران با کم‌توانی ذهنی که در مهارت‌های اجتماعی قابل هستند، به‌طور کلی نسبت به آن‌هایی که فاقد چنین مهارت‌هایی هستند بدون توجه به سطح مهارت مرتبط با تکلیف، مثبت‌تر درک می‌شوند. مهارت‌های اجتماعی و نبود رفتارهای ضداجتماعی با استخدام موفق رابطه مثبت دارد (۲۵).

فونتانا<sup>۳</sup> در سال ۱۹۹۰، ۵ دسته مهارت را برای یک کارگر در محیط کار ضروری دانسته است که عبارت‌اند از: به‌خاطر آوری نام‌ها، مهارت‌های گفت‌وگو، خودافشاگری، تحسین و تشویق کردن و نشان دادن سازش یا توافق (۱۵).

فوی<sup>۴</sup> و همکاران در سال ۱۹۷۹، ۵ دسته مهارت اجتماعی ضروری برای محیط کار را این‌گونه شناسایی

کرده‌اند: اطاعت کردن، تقاضای تغییر، مدت گفت‌وگو، میزان ارتباط چشمی و جرأت‌ورزی کلی (۱۵).

گومز و استفان در سال ۲۰۰۴ بر اساس دیدگاه بورم استر (۱۹۹۸) ۵ دسته مهارت اجتماعی قابل انتقال کلی مرتبط با کار را این‌گونه مشخص کرده‌اند: مهارت‌های اساسی در برقراری ارتباط بین‌فردی مرتبط با کار، خودآگاهی و پس‌خوراند تصحیحی، فراهم کردن حمایت عاطفی، پاسخ‌دهی جرأت‌ورزانه و مدیریت تعارض (۱۲).

سارجنت<sup>۵</sup> در سال ۱۹۹۸ در برنامه‌درسی مهارت‌های اجتماعی برای کودکان و نوجوان‌های با کم‌توانی ذهنی مهارت‌های اجتماعی مرتبط با کار را این‌گونه بیان کرده است:

- هدف‌گذاری برای کار
  - گفت‌وگو در زمینه شغل
  - پاسخ به انتقاد ناموجه
  - درخواست بازخورد در زمینه شغل
  - به یاد داشتن کار خود در موقعیت شغلی
  - انتخاب زمان مناسب برای انجام مکالمه کوتاه
  - خودداری از شکایت افراطی (۲۶)
- با توجه به بررسی پیشینه موجود در زمینه مهارت‌های اجتماعی مناسب برای افراد با کم‌توانی ذهنی و با توجه به اهداف آموزش و پرورش در دوره پیش‌حرفه‌ای، مهارت‌های اجتماعی مناسب در محیط کار به این صورت طبقه‌بندی می‌شوند:
- حضور به موقع در محل کار (وقت‌شناسی)
  - ارتباط دوستانه با همکاران و مراجعان
  - کنترل احساسات
  - وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری
  - مشورت کردن با دیگران
  - پیروی از کارفرما و توجه به سلسله مراتب

### ۲) مهارت‌های فکری: دلایل بسیاری وجود دارند

که بیان می‌کنند نقص در شناخت و رفتارهای انطباقی می‌تواند در توانایی افراد با کم‌توانی ذهنی برای رسیدن به هدف استخدام مشکل ایجاد کند. افراد با کم‌توانی ذهنی

1. Social skills  
2. Holmes & Fillary  
3. Fontana  
4. Foy

5. Sargent

مسایل مهم زندگی چنانچه حل نشده باقی بمانند، تیدگی روانی ایجاد می‌کنند که به فشار جسمی منجر می‌شود.

**مهارت استدلال:** توانایی تحلیل اطلاعات و تجارب است. آموزش این مهارت، نوجوان‌ها را قادر می‌کند در برخورد با ارزش‌ها، فشار گروه و رسانه‌های گروهی مقاومت کنند و از آسیب‌های ناشی از آن در امان بمانند.

**۳) مهارت‌های فنی و آشنایی با مشاغل:** طی فرآیند آمادگی شغلی باید به سطح مشاغل معرفی شده توجه شود و مشاغلی را معرفی کرد که در حد یک کارگر نیمه‌ماهر باشد. تمرکز روی آموزش تعداد محدودی شغل ویژه در سراسر کشور معایب بسیاری دارد. در واقع در انتخاب مشاغل باید ویژگی‌های فرهنگی، جغرافیایی، اقتصادی، جنسیتی و امکانات آموزشی را در نظر گرفت و مهم‌تر از همه باید قوانین و اصول اولیه و مشترک در این مشاغل را به دانش‌آموز آموخت. در مرحله بعد دانش‌آموزان باید با ابزارهای مختلف موجود در این مشاغل آشنا شوند، قوانین و مقررات مربوط به مشاغل را یاد بگیرند و با نکات ایمنی و بهداشتی محیط کار آشنا شوند.

**۴) ایجاد نگرش مثبت نسبت به شغل:** اغلب دانش‌آموزان مشاهده‌شده در دوره پیش‌حرفه‌ای دیدی غیرواقعی‌بینانه نسبت به اشتغال داشته و دوست دارند مشاغل سطح بالا و دانشگاهی را کسب کنند که این نشان می‌دهد نگرش درست نسبت به توانایی‌های این افراد و مشاغل موجود در جامعه شکل نگرفته است. بنابراین باید تلاش کرد یک نگرش واقع‌بینانه نسبت به توانایی‌ها و اشتغال در هر فرد ایجاد شود، سپس دانش‌آموزان باید با اهمیت اشتغال برای فرد و جامعه آشنا شوند.

**۵) مهارت‌های تحصیلی:** در دوره پیش‌حرفه‌ای، مهارت‌های تحصیلی باید به صورت کاربردی با محیط کار پیوند بخورند. کتاب‌ها و دروس آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شوند تا به فرد توانایی خواندن، نوشتن و محاسبات ساده مربوط به محیط کار را بدهد. برای مثال فرد بتواند دستورعمل‌های بهداشتی و ایمنی را بخواند، درخواست مرخصی بنویسد و پول بشمارد. این مهارت‌ها باید در محیط کارگاه به صورت روزانه تکرار و تمرین شوند.

که از نظر شناختی در سطح پایینی هستند، همچنین در بسیاری از حوزه‌های رفتار انطباقی مرتبط با شناخت مانند فعالیت‌های اقتصادی، فعالیت‌های خانوادگی، فعالیت‌های شغلی، اعداد و زمان و مسئولیت‌پذیری ضعیف عمل می‌کنند. میزان بالایی از رفتار انطباقی می‌تواند به طور معناداری در موفقیت شغلی افراد با کم‌توانی ذهنی مرتبط باشد (۲۷). همچنین سطح بالایی از کارکرد شناختی می‌تواند در استخدام موفقیت‌آمیز این افراد تاثیرگذار باشد. برای مثال یک فرد با کم‌توانی ذهنی متوسط بیشتر احتمال دارد که به کسب یک شغل رقابتی نائل شود (۲۸). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطح پایین کارکرد شناختی و فکری با ساعات نیاز به حمایت در ضمن کار و ارتباط بیشتر با متخصصان استخدام، مرتبط است (۲۹). از میان مهارت‌های شناختی؛ کارکردهای اجرایی، حافظه کلامی و آمادگی و چالاکی، بیشتر با نحوه عملکرد کاری افراد مرتبط هستند (۲۹). شناسایی چنین مهارت‌هایی می‌تواند منجر به تغییراتی در میزان و انواع تمهیدات حمایتی شود. بر اساس پژوهش‌های مک گورک و موزر و مک گورک، موزر، هاروی، لاپوگلیا و ماردر توانایی شناختی در پیش‌بینی نتایج استخدام افراد دارای ناتوانی روان‌پزشکی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

با توجه به این پژوهش مهم‌ترین مهارت‌های فکری مناسب در محیط کار عبارت‌اند از: مهارت تصمیم‌گیری، حل مسئله و استدلال که در ادامه به تعریف هر کدام از این مهارت‌ها بر اساس طبقه‌بندی سازمان بهداشت جهانی پرداخته خواهد شد.

**مهارت تصمیم‌گیری:** این توانایی به فرد کمک می‌کند تا به نحوه موثری در مورد مسایل زندگی تصمیم‌گیری کند. اگر کودک و نوجوان‌ها بتوانند فعالانه در مورد اعمال‌شان تصمیم‌گیری کنند، جوانب مختلف انتخاب‌ها را بررسی و پیامدهای هر انتخاب را ارزیابی کنند، به طور یقین در سطوح بالاتر بهداشت قرار خواهند گرفت که پیامد آن موفقیت در زمینه شغلی است.

**مهارت حل مسئله:** این توانایی فرد را قادر می‌کند تا به طور موثرتری مسایل زندگی و شغلی را حل کند،

## جدول - ۱ مهارت‌ها و خرده‌مولفه‌های مورد نیاز برای آمادگی شغلی در دوره پیش حرفه‌ای

مهارت‌ها مورد نیاز برای آمادگی شغلی	خرده‌مولفه‌ها
مهارت‌های اجتماعی مناسب در محیط کار	حضور به موقع در محل کار (وقت شناسی) ارتباط دوستانه با همکاران و مراجعان کنترل احساسات وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری مشورت کردن با دیگران پیروی از کارفرما و توجه به سلسله مراتب
مهارت‌های فکری	مهارت تصمیم گیری مهارت حل مسئله مهارت استدلال
مهارت‌های فنی و آشنایی با مشاغل	آشنایی با ابزارها و وسایل مختلف آشنایی با قوانین و مقررات کاری آشنایی با نکات بهداشتی و ایمنی
ایجاد نگرش مثبت نسبت به اشتغال	آشنایی با اهمیت مشاغل برای جامعه آشنایی با اهمیت شغل برای فرد
مهارت‌های تحصیلی	خواندن کاربردی نوشتن کاربردی محاسبات کاربردی
مهارت استفاده از اوقات فراغت	آشنایی با مفهوم اوقات فراغت آشنایی با نحوه برنامه ریزی درست برای اوقات فراغت
کفایت‌های شخصی	آموزش صحیح دخل و خرج (مدیریت مالی) رعایت نظافت شخصی و وضعیت ظاهر نظم و دقت در انجام وظایف انتقادپذیری
مهارت‌های جست و جوی شغل	آشنایی با وسایل ارتباط جمعی آشنایی با راه‌های جست و جوی شغل آمادگی برای شرکت در مصاحبه شغلی تهیه رزومه و معرفی خود



جست‌وجوی شغل، آمادگی برای شرکت در مصاحبه شغلی، تهیه رزومه و معرفی خود.

### نتیجه‌گیری

یک فرد با کم‌توانی ذهنی برای ورود به دنیای کار و رسیدن به خودکفایی فردی، اجتماعی و اقتصادی نیازمند یادگیری مهارت‌های بسیاری است. بخش کوچکی از این مهارت‌ها مربوط به نحوه انجام شغل است و بیشترین تمرکز در آمادگی شغلی باید معطوف به آموزش مهارت‌های عمومی و مشترک در مشاغل مختلف شود؛ بنابراین باید برنامه شغلی در دوره پیش‌حرفه‌ای به گونه‌ای طراحی و تدوین شود که زمینه برای آموزش این مهارت‌ها فراهم شود.

**۶) مهارت‌های استفاده از اوقات فراغت:** فراگیران با کم‌توانی ذهنی در دوره پیش‌حرفه‌ای باید با مفهوم اوقات فراغت و اهمیت آن در یادگیری شغل آشنا شوند و بتوانند برای آن برنامه‌ریزی کنند.

**۷) کفایت‌های شخصی:** دانش‌آموزان از نظر فردی باید با آموزش صحیح دخل و خرج (مدیریت مالی)، رعایت نظافت شخصی و وضعیت ظاهر، نظم و دقت در انجام وظایف و انتقادپذیری آشنا شوند.

**۸) مهارت‌های جست‌وجوی شغل:** یک فرد با کم‌توانی ذهنی افزون بر این که باید با مشاغل مختلف آشنا شود، باید راه‌های جست‌وجوی شغل را نیز فرا بگیرد تا بتواند برای خود شغل انتخاب کند. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: آشنایی با وسایل ارتباط جمعی، آشنایی با راه‌های

### منابع

- 1- Afroz, Gh. Introduction to Psychology of Exceptional Children's. Tehran: Tehran University Press; 2013. [Persian].
- 2- Tekin, A. Bulbin, S. Effectiveness of cognitive process Approached Social Skills Training Program for people with Mental Retardation. International Journal of Special, Education. 2007; 22(3):120-127.
- 3- Shahnasarian, M. Career rehabilitation: integration of vocational rehabilitation and career development in the twenty – first century. Journal of the career development a quarterly. 2001; 49(3): 275-283.
- 4- Brieger, P. Galvao, A. Watzke, S. Vocational Rehabilitation For Subjects with Severs Mental Illnesses in Germany. Journal of Soc Psychiatry Psychiatr EP. 2009; demiol 44: 523-531.
- 5- Wallace, G; Laughlin, M.C. J. Learning disabilities: Concepts and characteristics. Publisher: Allyn & Bacon P.P; 2005.
- 6- Wads Worth, J. Amy, M. Karen C. Career Development for Adolescents and Young Adults with Mental Retardation. Journal of Career and Technical Education. 2004; 8(2): 141-147.
- 7- Hemati alamdarloo, Gh. Functional curriculum for students with mental retardation. Journal of Exceptional Education. 2013; 118(5):24-35. [Persian].
- 8- Burge, Ph. Ouellette-Kuntz, H. Lysaght, R. Public views on employment of people with intellectual disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation. 2009; 26: 29-37.
- 9- Kirk, S, Johnson, E. Educating the retarded child. Publisher: springer Netherlands; 2013.
- 10- Super, D. savickas, M. Super, C. The Life-Spec Approach to Careers. In D. Brooks (Eds), Career Choce and Development (3rd ed; pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass; 1996.
- 11- Sharifi daramadi, P. Psychological foundations of education and upbringing are educable mentally retarded children. Tehran: moravej; 2008.

- 12-Brieger, P. Galvao, A. Watzke, S. Vocational Rehabilitation For Subjects with Severs Mental Illnesses in Germany. *Journal of Soc Psychiatry Psychiatr EP*. 2009; demiol 44: 523-531.
- 13-Lynch, R. "High School Career and technical education for the first decade of The 21 St Century". *Journal of vocational education research*.2000; 25: 1022-1030.
- 14-Richens, G. Meclain, G.R. "Work place basic Skills for The new millemium".*Journal of Adult Education*. 2000; 28(1):100-105.
- 15- Seif naraghi,M. Shariatmadari,A. Naderi,E.Abtahi,M. The amount of boost job empowerment curriculum for students with intellectual disability from the perspective of experts, specialist's curriculum and teachers. *Journal of Educational Sciences*.2009: 2(5): 135-160. [Persian].
- 16- Luftig, R.L; Muthert, D. Patterns of employment and independent living of adult graduates with learning disabilities and mental retardation of an inclusionary high school vocational program. *Journal of Research in Developmental Disabilities*.2005; 26(1):317-325.
- 17- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. The final statement of the joint International seminar on education.2009 Jun [cited 2013 Agu12]; Available from: [http// www.irunesco.org](http://www.irunesco.org).
- 18- Lankard, B. Generic Skills in Career and Technical Education.2002; Eric Digest, No, 22, Available from: [www.cete.org](http://www.cete.org).
- 19- Hallahan, d, Kauffman, j. Exceptional children: introduction to special education. Publisher: Allyn & bacon; 2005.
- 20- Kirk, S. Gallagher,j, a; anastasiow.N, Coleman, M.R. educating exceptional children. Houghton Mifflinco Company; 2005.
- 21- Kolb, S. Hanley-Maxwell, C. Critical Social Skills Adolescents with High Incidence Disabilities: Parental Perspectives. *Exceptional Children*. 2003; 69(2):163-179.
- 22- Sarkees, M; wircenski-johnl, S. Special population in career and technical education. American technical publishers, Inc. editorial staff; 2003.
- 23- Hyatt, K. Filler, J. A Comparison of the Effects of two Social Skill Training Approaches on Teacher and Child Behavior. *Journal of Research in childhood Education*. 2007; 22(1): 850.
- 24- Behpajoo, A. Arjmandnia, A. Abdollahi,A. Review the content of textbooks socio-economic skills of mentally retarded students of view teacher.*Research on Information Science &Public libraries*.2011;17(4):697-715. [Persian].
- 25- Heal, L. Gonzalez, P; Rusch, F. Gopher. Destephano, L. Comparison of Successful and Unsuccessful with Mental Handicaps into Competitive Employment. *Exceptionality*. 1990; 18(1): 181-195.
- 26- Sargent, L. R.Social Skills for School and Community: Systematic Instruction Children and Youth with Cognitive Delays. *Des Moines Journal*. 1998; 26(5): 87-101.
- 27- Bolton, B.F; Bellini, J.L.Brookings, J.B. Predicting Client Employment Outcomes from Personal History functional Limitations. *Journal of Rehabilitation and Rehabilitation Services*. 2000; 24(2): 120-142.
- 28- Moore, C.L. Harley, D.A. Gamble, D. Ex-post-facto analysis of competitive employment outcomes for individuals with mental retardation: National perspective. *Journal of Mental Retardation*.2004; 42:253-262.
- 29- McGurk, S. Mueser, K. Harvey, P. LaPuglia, R. Marder, J. Cognitive and symptom predictors of work outcomes for clients with schizophrenia in supported employment. *Journal of Psychiatry Research*.2003; 54: 1129-1135.