فصـــلنامه مشاوره شـغلی و سـازمانی
دوره ۱۸، شماره ۶۹، زمستان ۱۴۰۵، ۹۲-۷۱

تدوین برنامه جامع گذار از متوسطه حرفه‌ای به اشتغال دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی و رشدی: یک مطالعه تحلیل موضوعی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۵/۱/۲۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۵/۴/۲۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۵/۵/۲

نوع مقاله: علمی – پژوهشی

سکینه فرخیان[۱]، قاسم نوروزی*[۲] و محمد عاشوری[۳]

چکیده

هدف: هدف از مقاله حاضر تدوین برنامه گذار از دوره متوسطه حرفه‌ای به اشتغال در دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی و رشدی بود[۴]. **روش**: این پژوهش، یک مطالعه کیفی بود. در پایگاه‌های معتبر حدود ۶۳ منبع دانلـود شـد. تعـداد ۴۹ منبع همسو با ملاک های پژوهش انتخاب و مطالعه شد. نکات مهم و کلیدی آن با استفاده از روش تحلیـل مضـمون استخراج شد. جامعه آماری متخصصان حوزه آموزش و اشتغال افراد با نیاز ویژه شامل مربیان و کارشناسان آموزش و پرورش استثنایی فارس بود که تعداد ۱۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شـدند. **یافته‌ها**: یافتـه‌های این مقاله بر اساس مضامین استخراج شده، یک رویکرد سیستماتیک را برای انتقال نوجوانان دارای ناتوانی هوشـی و رشدی از محیط مدرسه به بازار کار ارائـه می‌دهـد. ایـن مـدل پـنج محـور اصـلی داشـت. محورهـای اصـلی شـامل خودکارآمدی، تعامل محیطی، انطباق سیستمی، مهارت‌افزایی هدفمند و صیانت و پایداری بود. **نتیجه‌گیری**: نتـایج پژوهش مضامین پنج‌گانه، زیربنای طراحی یک مـدل جـامع برنامـه گـذار بـود کـه بـر آمـوزش مهارت‌هـای فـردی، مهارت‌های اجتماعی، آشنایی با ساختارهای اشتغال، مهارت های کسب و کار و بهداشت و ایمنی تدوین شد. همچنین نتایج پژوهش تاکید دارد که توجه به مهارت‌های همه‌جانبه و آموزش آنها برای ایجاد آمادگی شغلی باید مورد توجه قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: *اشتغال حمایت‌شده، برنامه جامع گذار، ناتوانی هوشی و رشدی*

---

۱ - دانشجوی دکترا، گروه روانشناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲ - نویسنده مسئول: دانشیار گروه روانشناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

Email: g.norouzi@edu.ui.ac.ir
https://orcid.org/0000-0002-8624-7818

۳ - دانشیار گروه روانشناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۴- این مقاله برگرفته از رساله دکتری روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی است.

Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https: //creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Journal of Career & Organizational Counseling
Vol 18, No 69, winter *2026, 71-92*

Developing a Comprehensive Transition Program from Vocational Secondary Education to Employment for Students with Intellectual and Developmental Disabilities: A Thematic Analysis Study

Sakineh Farrokhian (PhD student)[1], **Ghasem Norouzi** (Associate Professor) [2*]
& Mohammad Ashori (Associate Professor)[3]

Abstract
Aim: The present study aimed to develop a transition program from vocational secondary education to employment for students with intellectual and developmental disabilities (IDD). **Methods:** This was a qualitative study. Approximately 62 sources were retrieved from authoritative databases, of which 49 sources aligned with the research criteria were selected and reviewed. Key points and themes were extracted by using thematic analysis. The statistical population consisted of experts in the field of education and employment for individuals with special needs, including instructors and specialists from the Special Education Organization of Fars province; 10 participants were selected by using simple random sampling. **Results:** Based on the extracted themes, the findings present a systematic approach for transitioning adolescents with IDD from the school environment to the labor market. This model comprised five main axes including: self-efficacy, environmental interaction, systemic adaptation, targeted skill-building, and protection and sustainability. **Conclusion:** The findings of this research indicated that five themes formed the foundation for designing a comprehensive transition program model developed around teaching personal skills, social skills, familiarity with employment structures, business skills, and health and safety. In addition, the findings emphasized that attention to holistic skills and their instruction should be placed to foster vocational readiness.
Key words: *Supported Employment, Comprehensive Transition Program, Intellectual and Developmental Disabilities (IDD).*

1- PhD student in Psychology and Education of Exceptional children, Department of Psychology and Education of People with Special Needs, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.
2- Corresponding Author: Associate Professor in Department of Psychology and Education of People with Special Needs, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran
Email: g.norouzi@edu.ui.ac.ir
https://orcid.org/0000-0002-8624-7818
3- Associate Professor, Department of Psychology and Education of People with Special Needs, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Copyright: © 2026 by the authors- Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https: //creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

ایجاد زمینه‌های اشتغال پایدار برای افراد دارای ناتوانی در هر جامعه‌ای دشوار است و در جوامعی که شرایط ایجاد اشتغال در معیارهای استاندارد برای افراد عادی هم وجود ندارد، برای این افراد به‌مراتب سخت‌تر و ناعادلانه‌تر است (کربلایی اسماعیل و همکاران،۲۰۲۱). افراد دارای ناتوانی به طور مداوم کیفیت شغلی پایین‌تری را نسبت به همتایان بدون آسیب خود گزارش کردند (شهیدی و همکاران[1]، ۲۰۲۳). این افراد با موانع بسیاری در اشتغال تا بزرگسالی مواجه هستند (نوروزی و همکاران،۱۳۹۷؛ ترینر و همکاران[2]، ۲۰۲۰). نرخ بیکاری به ویژه در میان افراد دارای انواع ناتوانی بالاست (اسکولا و همکاران[3]، ۲۰۲۲). یکی از انواع ناتوانی‌ها، ناتوانی هوشی و رشدی است که شامل محدودیت‌های قابل توجه در عملکرد ذهنی و رفتار سازشی است که قبل از سن ۱۸ سالگی شروع می‌شود. طبق آخرین تعریف انجمن ناتوانی هوشی و رشدی آمریکا، این ناتوانی، اختلالی است که باعث محدودیت‌های قابل توجه در عملکرد هوشی و رفتارهای انطباقی این افراد می‌شود و بسیاری از مهارت‌های روزمره اجتماعی آنها را با مشکل مواجه می‌کند (انجمن ناتوانی هوشی و رشدی آمریکا[4]، ۲۰۲۲). با نزدیک شدن جوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی به پایان دبیرستان، بسیاری از آنها آرزوی کار در جامعه در محیط‌های فراگیر را دارند. در واقع، هر جوانی حق قانونی دارد که در مشاغل و مکان‌هایی که یکپارچه‌ترین محیط را بدون تبعیض فراهم می‌کنند، مشغول به کار شود(گیلسون و همکاران[5]، ۲۰۲۱).

ایجاد فرصت شغلی فراگیر برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی یک هدف سیاست مشترک در بسیاری از کشورها است. اشتغال می‌تواند مزایای زیادی در ارتباطات اجتماعی، احساس هدف و رفاه داشته باشد و طیف وسیعی از فرصت‌ها و مزایای شغلی اغلب از این افراد دریغ شده است (جویس[6]، ۲۰۲۴). افراد با ناتوانی هوشی و رشدی با اشتغال موفق منبع درآمد مناسبی خواهند داشت (گوپتا و همکاران[7]، ۲۰۲۱). اشتغال، آنان را قادر می‌سازد تا مستقل زندگی کنند و با جوامع در ارتباط باشند. داشتن منبع درآمد می‌تواند فقر را کاهش دهد، وضعیتی که اغلب افراد با ناتوانی آن را تجربه می‌کنند (کیان و همکاران[8]، ۲۰۱۸). جوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی هنگام گذار از خدمات آموزشی دبیرستان به اشتغال پس از مدرسه با

1- Shahidi et al.
2- Trainor et al.
3- Eskola et al.
4- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)
5- Gilson et al.
6- Joyce
7- Gupta et al.
8- Qian et al.

موانع قابل توجهی روبرو بوده‌اند. این موانع طیف گسترده‌ای را شامل می‌شوند که دشواری در دریافت آموزش شغلی با پشتیبانی کافی برای توسعه مهارت یکی از این مشکلات است (استراتر و الفرز[1]، ۲۰۱۹). اشتغال حمایتی یک روش مبتنی بر شواهد و به خوبی تثبیت‌شده در زمینه توانبخشی حرفه‌ای و آموزش ویژه است، روشی که به جوانان در سن گذار و بزرگسالان جوان دارای ناتوانی هوشی و رشدی کمک می‌کند تا به اهداف شغلی و زندگی مستقل خود دست یابند (ایواناگا و همکاران[2]، ۲۰۲۳). مشارکت زودهنگام در فعالیت‌های مرتبط با اشتغال با دلبستگی بیشتر به نیروی کار در طول زندگی مرتبط است که پیامدهای مثبت سلامت، رفاه اجتماعی و کیفیت زندگی را به همراه دارد (بوهمن [3]و همکاران، ۲۰۲۴).

کلمه "گذار" برای توصیف دوره زمانی استفاده می‌شود که یک جوان آماده می‌شود تا دوره متوسطه خود را به پایان برساند و به تحصیل، آموزش یا استخدام پس از مدرسه برود. همچنین، مفهوم گسترده‌تر «گذار به بزرگسالی» طیفی از تحولات را در بر می‌گیرد، زیرا جوان نقش‌ها و هویت بزرگسالی را بر عهده می‌گیرد(کراسبی و همکاران[4]، ۲۰۲۴). با وجود ایدئولوژی سیاسی جهانی «کار شایسته برای همه»، افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی عمدتاً در حاشیه بازار کار باقی می‌مانند (سیگستاد و گارلز[5]، ۲۰۲۳). سوءاستفاده از این افراد و به‌کارگیری آنان در شرایط غیراستاندارد و غیرسازگار با نیازهای آنان و نیز تأثیرگذاری بر عرضه نیروی کار و دستمزدهای ناعادلانه در جامعه مسئله‌ای عادی محسوب می‌شود که بایستی با حساسیت نسبت به اصلاح آن تلاش نمود (کربلایی اسماعیل و همکاران، ۲۰۲۱). افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی به طور قابل توجهی کمتر از همسالان بدون آسیب خود شانس دستیابی به شغل را دارند. در واقع این بزرگسالان در سن کار، نرخ اشتغال بسیار پایینی دارند، به طوری که تنها ۳۴ درصد از آنان بین ۲۱ تا ۶۴ سال مشغول به کار هستند (آولون[6]، ۲۰۲۱).

شریفی[7] و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان «شناسایی الگوی مهارت‌های مربیگری شغلی در زمینه اشتغال حمایتی در بزرگسالان دارای ناتوانی هوشی و رشدی» انجام دادند. این پژوهشگران عوامل مؤثر بر اشتغال حمایتی را به مهارت‌های عاطفی، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های تخصصی، درک فرهنگ و جامعه و مهارت‌های درآمدزا طبقه‌بندی کردند. مطالعه

1- Strater & Elfers
2- Iwanaga et al.
3- Bowman et al.
4- Crosbie et al.
5- Sigstad & Garrels
6- Avellone
7- Sharifi

آنان، اثربخشی یک رویکرد اشتغال حمایتی را هنگام در نظرگرفتن جنبه‌های مختلف مربیگری شغلی برجسته کرد. در نهایت، نتیجه‌گیری شد که این رویکرد می‌تواند به کاهش بیکاری در میان افراد با ناتوانی هوشی و رشدی و بهبود وضعیت اقتصادی آنها کمک کند. جویس و همکاران (۲۰۲۵) پژوهشی با عنوان موانع سازمانی و سیاستی برای گذار از اشتغال حمایت‌شده به اشتغال آزاد برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی انجام دادند که نشان داد این افراد، گزینه‌های شغلی بیشتر و نقش‌های اجتماعی بیشتری را به جای نقش‌های سنتی حمایت‌شده ترجیح می‌دهند.

اگر شرایطی برای افراد با نیازهای ویژه فراهم شود که آنان بتوانند درآمد مستقل داشته و به‌جای دریافت کمک‌های مستقیم، در اشتغال مورد حمایت قرار گیرند، بخشی از هزینه‌های دولتی کاهش می‌یابد، همچنین قرار گرفتن در محیط کار، روحیه فرد دارای ناتوانی را تقویت می‌نماید (کربلائی اسماعیل و همکاران، ۲۰۲۱). تعداد فزاینده‌ای از جوانان به دلیل ناتوانی بیکار هستند. توسعه برنامه‌های آموزشی که از گذار آنها به اشتغال حمایت کند، برای کاهش نرخ بیکاری در بین این گروه اهمیت دارد (روئیز[1]، ۲۰۲۰). خدمات حمایتی در توانبخشی حرفه‌ای، احتمال اشتغال یکپارچه، دستمزد بالاتر و ساعات کاری بیشتر در هفته را در افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی افزایش می‌دهد (ایواناگا و همکاران، ۲۰۲۳). با توجه به چالش‌های شغلی افراد با ناتوانی هوشی و رشدی، طراحی برنامه‌ای جامع که به توسعه مهارت‌های موردنیاز بپردازد، ضرورت دارد. چنین برنامه‌ای باید با همکاری متخصصان حوزه آموزش، مشاوره و اشتغال طراحی و اجرا شود تا اطمینان حاصل شود دو جنبه مهم یادگیری و توانمندسازی به‌درستی پوشش داده شوند. در نتیجه، هدف این تحقیق بررسی و طراحی برنامه‌ای جامع است که به دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی و رشدی در گذار از تحصیل به کار کمک کند و آن‌ها را برای ورود موفق به بازار کار آماده سازد.

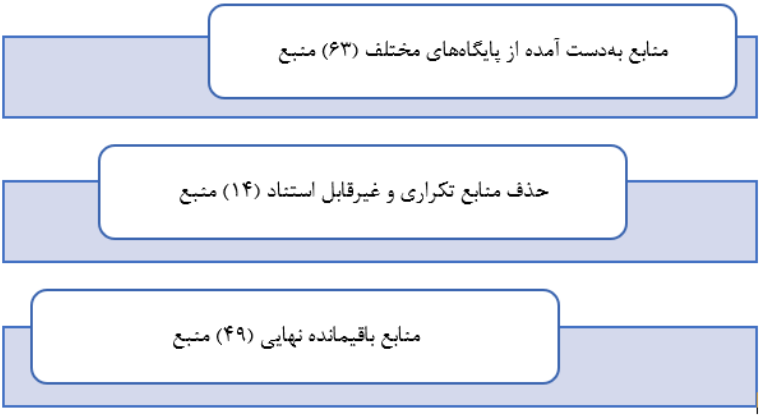
روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه کیفی است که از رویکرد تحلیل مضمون[2] استفاده شده است. در ابتدا برای تدوین برنامه، کتاب‌ها، مقالات پژوهشی و پایان‌نامه‌های مرتبط در پایگاه‌های داده و نشریات معتبر داخلی و خارجی مطالعه و نکات مهم و کلیدی آن با استفاده از روش تحلیل مضمون استخراج شد. جامعه آماری در مرور منابع کتابخانه‌ای شامل کتاب‌ها، مقالات و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده و مطالعه تا اشباع کامل

1- Ruiz
2- Thematic analysis

داده‌ها ادامه یافت. ملاک انتخاب منابع شامل معتبر بودن، در دسترس بودن و سال چاپ آنان در فاصله زمانی ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۶ بود. برای تعیین مرتبط بودن منابع در سه مرحله بررسی عنوان، چکیده و نتایج استفاده شد. سپس مطالب کلی مطالعه شد. برای شناسایی و انتخاب منابع مرتبط از فلوچارت انتخاب منابع استفاده شد که در شکل ۱ آمده است. بر اساس جستجوهای انجام شده حدود ۶۳ مقاله، کتاب و پایان‌نامه شناسایی و دانلود شد. از میان این تعداد ۴۹ منبع با ملاک‌های پژوهش همسو بودند که عنوان، نویسندگان و سال پژوهش منابع منتخب در جدول شماره ۱ آمده است. در بخش کمی برای بررسی روایی از نسبت روایی محتوایی استفاده شد. به این صورت که از نظرات متخصصان آموزش حرفه‌ای افراد با نیازهای ویژه استفاده شد. یکی از روش‌های بررسی روایی مشورت با هیئت متخصصان جامعه یا «بررسی اعضا» است که در آن اعضای بیرونی جامعه روایی محتوا را بررسی می‌کنند (لی و همکاران[1]، ۲۰۲۴). همچنین جامعه آماری متخصصان حوزه آموزش و اشتغال افراد با نیاز ویژه شامل مربیان و کارشناسان اداره آموزش و پرورش استثنایی فارس بود که تعداد ۱۰ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند که اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به متخصصان را می‌توان در جدول ۲ یافت.

فلوچارت منابع استفاده شده در زیر آمده است.



شکل ۱. فلوچارت انتخاب منابع

1- Lee et al.

جدول ۱. منابع استفاده شده در این پژوهش

نویسنده	سال چاپ	عنوان
شریفی و همکاران	۲۰۲۵	شناسایی الگوی مهارت های مربیگری شغلی در زمینه اشتغال حمایتی در بزرگسالان دارای کم توانی ذهنی
الزهرانی	۲۰۲۵	شاخص‌های اشتغال رقابتی برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی در عربستان سعودی
جویس و همکاران	۲۰۲۵	موانع سازمانی و سیاستی برای گذار از اشتغال پشتیبانی شده به اشتغال آزاد برای افراد دارای ناتوانی ذهنی
فاجاردو-کاسترو و همکاران	۲۰۲۵	دیجیتالی شدن و اشتغال یکپارچه برای افراد دارای ناتوانی هوشی
زبردست یوسف‌آباد و همکاران	۲۰۲۵	تدوین بسته آموزشی اشتغال حمایت‌شده و تعیین اثربخشی آن بر خودتنظیمی هیجانی در افراد دارای ناتوانی هوشی، رشدی و بیماری‌های اعصاب و روان
بویمن و همکاران	۲۰۲۴	تأمین مالی اشتغال فراگیر برای جوانان دارای ناتوانی انتاریو: یک مدل نظری هزینه-فایده
پوتانن و همکاران	۲۰۲۴	اشتغال‌پذیری پایدار در اشتغال حمایت‌شده و مداخلات جایگزینی و پشتیبانی فردی در چارچوب ویژگی‌های کار و دیدگاه‌های کارفرمایان
مک‌کلوی و همکاران	۲۰۲۴	ارائه کمک فنی به برنامه‌های آموزش عالی فراگیر در مورد تجربیات اشتغال با حقوق دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی و رشدی
آیجس و همکاران	۲۰۲۴	حمایت از شمول در محیط کار: امکانات معقول و فناوری‌های کمکی برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی
کراسبی و همکاران	۲۰۲۴	گذار از مدرسه به محل کار برای جوانان دارای ناتوانی، اکوسیستم فعلی و رویکرد «بلیط برای کار»
میسیمانگو و همکاران	۲۰۲۴	برداشت‌های کاردرمانگران از برنامه‌ی گذار از مدرسه به کار برای دانش‌آموزان در یک مدرسه‌ی نیازهای آموزشی ویژه
ویجی و همکاران	۲۰۲۴	شمول ناتوانی در محیط‌های کاری هند: ترسیم چشم‌انداز تحقیقاتی و کاوش در عرصه‌های جدید، شمول ناتوانی در محیط‌های کاری، عملکرد شرکت و اعتبار
ژورادو-کارابالو و	۲۰۲۴	شمول ناتوانی در محل کار، عملکرد و اعتبار شرکت‌ها

نویسنده	سال چاپ	عنوان
کوئینتانا-گارسیا		
مادان و همکاران	۲۰۲۴	استخدام فراگیر از طریق فناوری: پلتفرمی برای استخدام افراد دارای ناتوانی هوشی
پوتانن و همکاران	۲۰۲۴	اشتغال‌پذیری پایدار در اشتغال حمایت‌شده و جایگزینی فردی و مداخلات حمایتی در زمینه ویژگی‌های کار و دیدگاه‌های کارفرمایان: یک بررسی دامنه‌دار
سیگستاد و گارلز	۲۰۲۳	جوانان دارای ناتوانی ذهنی خفیف، کدام عوامل موفقیت را در گذار از مدرسه به کار برجسته می‌کنند؟
توئین و همکاران	۲۰۲۳	فراتر از دانشگاه برای همه: تصویری از گذار سریع و موفق از مدرسه به کار در میان جوانان آسیب‌پذیر
سیگستاد و گارلز	۲۰۲۳	تلاش‌های معلمان نروژی در آماده‌سازی دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی خفیف برای زندگی کاری
شوارتزمن و همکاران	۲۰۲۳	دیدگاه‌های خانواده در مورد ترویج اشتغال با حقوق برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی
عاشوری	۲۰۲۳	بررسی انتقال، مسیر شغلی، کارآفرینی و کار شایسته برای توانمندسازی افراد با آسیب بینایی
سونگ و همکاران	۲۰۲۳	نتایج اشتغال و نیازهای پشتیبانی پروژه جستجوی میشیگان برای فارغ التحصیلان دارای ناتوانی هوشی و رشدی
ایواناگا و همکاران	۲۰۲۳	تأثیرات اشتغال حمایت‌شده بر پیامدهای «اشتغال یکپارچه رقابتی» در سنین گذار و جوانان دارای دارای ناتوانی هوشی
شهیدی و همکاران	۲۰۲۳	کیفیت اشتغال افراد دارای ناتوانی: یافته‌های یک نظرسنجی ملی
سیگستاد و گارلز	۲۰۲۳	جوانان دارای ناتوانی ذهنی خفیف، کدام عوامل موفقیت را در گذار از مدرسه به کار برجسته می‌کنند؟
باند و همکاران	۲۰۲۳	بررسی سیستماتیک و متاآنالیز اشتغال پشتیبانی شده با حمایت و جایگزینی فردی برای بزرگسالان جوان مبتلا به بیماری‌های روانی
ترینا و همکاران	۲۰۲۲	برنامه گذار از مدرسه به اشتغال در جوانان دارای ناتوانی ذهنی: ارزیابی مطالعه آزمایشی ایرلندی
وندلبورگ و همکاران	۲۰۲۲	استخدام و تنظیم قراردادهای کاری برای کارمندان دارای ناتوانی

نویسنده	سال چاپ	عنوان
		هوشی در مشاغل رقابتی
بیالک و محیری	۲۰۲۲	موانع اشتغال برای افراد دارای ناتوانی هوشی در کشورهای با درآمد پایین و متوسط: دیدگاه‌های خودِ افراد دارای ناتوانی و خانواده
المالکی	۲۰۲۱	یک مطالعه کیفی درباره شیوه‌های اشتغال حمایت‌شده در پروژه جستجو
آولون و همکاران	۲۰۲۱	بررسی اجمالی نتایج اشتغال دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی در برنامه‌های آموزش عالی
دی فرانچسکو و همکاران	۲۰۲۱	ارزش خدمات پشتیبانی اشتغال برای بزرگسالان در طیف اوتیسم و/یا دارای ناتوانی ذهنی: دیدگاه‌های کارمند، کارفرما و مربی شغلی
هولماس و همکاران	۲۰۲۱	اشتغال منظم برای افراد مبتلا به بیماری روانی - ارزیابی برنامه جایگزینی و پشتیبانی فردی
گیلسون و همکاران	۲۰۲۱	آکادمی مربیگری شغلی برای مربیان دوره گذار: ارزیابی اولیه
سوکر و همکاران	۲۰۲۱	نقش‌های کارگری در بازار کار آزاد: چالش‌های پیش روی افراد دارای ناتوانی هوشی در کیپ غربی، آفریقای جنوبی
تایلور و همکاران	۲۰۲۱	تحلیل هزینه-فایده خدمات اشتغال برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی: یک بررسی دامنه‌دار
وهمن و همکاران	۲۰۲۱	دستیابی به اشتغال رقابتی یکپارچه برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی
فرنتزل و همکاران	۲۰۲۱	خدمات انتقالی قبل از اشتغال برای دانش‌آموزان دارای ناتوانی
ساندار و بروکر	۲۰۲۱	امروز احساس کردم کارم معنایی دارد»: یک مطالعه آزمایشی در مورد تغییر شغل، مداخله‌ای مبتنی بر کوچینگ برای افراد دارای محدودیت‌ها و معلولیت‌های کاری
میثوت	۲۰۲۱	اشتغال منظم برای افراد مبتلا به بیماری روانی - ارزیابی برنامه جایگزینی و پشتیبانی فردی
گیلسون و همکاران	۲۰۲۱	آکادمی مربی‌گری شغلی برای مربیان دوره گذار: ارزیابی مقدماتی
ویتنی و همکاران	۲۰۲۱	انتظارات کاری از بزرگسالان دارای ناتوانی هوشی
دیویس و همکاران	۲۰۲۱	جستجوی پروژه: تحلیل نتایج اشتغال برای دانش‌آموزان دارای ناتوانی در دو منطقه
کربلایی اسماعیل و	۲۰۲۱	طراحی مدل اشتغال حمایت‌شده دولتی در راستای توسعه

نویسنده	سال چاپ	عنوان
همکاران		کارآفرینی معلولان کشور
روئیز	۲۰۲۰	درک یک برنامه آموزشی انتقالی برای دانش‌آموزان مبتلا به اوتیسم و ناتوانی هوشی
دومین و همکاران	۲۰۲۰	«فقط حقوق مهم نیست»: دیدگاه‌هایی در مورد اشتغال، آماده‌سازی دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی در برنامه‌های آموزش عالی با بودجه فدرال
گریگال و همکاران	۲۰۱۹	تجربیاتی که اشتغال دانشجویان دارای ناتوانی هوشی و رشدی را در برنامه‌های آموزش عالی با بودجه فدرال پیش‌بینی می‌کند.
استراتر و الفرز	۲۰۱۹	ظهور خودتعیین‌گری در جوانان دارای ناتوانی هوشی شرکت‌کننده در پروژه جستجو
بنتو و کوزنتسوا	۲۰۱۸	مناسب‌سازی محل کار برای ارتقای مشارکت افراد دارای ناتوانی در اشتغال عمومی
کیان و همکاران	۲۰۱۸	بررسی ادبیات نتایج اشتغال برای بزرگسالان دارای ناتوانی هوشی و رشدی

از میان منابع جستجوشده، ۴۹ منبع مرتبط با موضوع، معتبر و قابل استناد انتخاب شد. منابع مربوط به سال‌های ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۵ بودند که نام نویسنده، سال انتشار و عنوان پژوهش در جدول ذکر شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی متخصصان

شغل	تحصیلات	جنسیت
استاد دانشگاه شیراز	دکترای روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی	زن
استاد دانشگاه شیراز	دکترای روانشناسی	مرد
استاد دانشگاه فرهنگیان	دکترای روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی	مرد
استاد دانشگاه فرهنگیان	دکترای روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی	زن
استاد دانشگاه فرهنگیان	دکترای روانشناسی و آموزش کودکان	زن

شغل	تحصیلات	جنسیت
	استثنایی	
استاد دانشگاه فرهنگیان	دکترای مشاوره و روانشناسی	زن
کارشناس دانش‌آموزان با نیاز ویژه	دکترای روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی	زن
کارشناس آموزش حرفه‌ای کودکان با نیاز ویژه	کارشناسی ارشد روانشناسی	زن
کارشناس آموزش کودکان با نیاز ویژه	کارشناسی ارشد	زن
کارشناس آموزش شغلی کودکان با نیاز ویژه	کارشاسی ارشد	مرد

از تعداد ۱۰ نفر شرکت‌کننده در پژوهش ۷ نفر دارای مدرک دکترا و ۲ نفر مدرک کارشناسی ارشد داشتند. تعداد ۲ نفر مرد و ۸ نفر از آنان مرد بودند.

یافته‌ها

در مطالعه منابع حدود ۸۵ کد تکراری شناسایی شد که تعداد کدهای اولیه بدون تکرار و مرتبط با موضوع ۲۶ کد بود. این کدها در قالب پنج مضمون اصلی در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. مضامین استخراج شده از منابع

مضمون اصلی	مضمون‌های فرعی
خودکارآمدی	مهارت‌های بیانی و هیجانی خود مدیریتی و استقلال وقت‌شناس بودن (مدیریت زمان) نگرش مثبت به کار و توانایی‌های خود
تعامل محیطی	اشتغال در فعالیت‌های داوطلبانه و کار تیمی آگاهی‌بخشی جامعه برای ایجاد نگرش مثبت همکاری و تعامل با دیگران پیروی از دستورالعمل‌ها استفاده از وسایل ارتباط‌جمعی

مضمون اصلی	مضمون‌های فرعی
انطباق سیستمی	ایجاد ارتباطات کاری و همکاری با سایر سازمان‌ها ارائه مشوق‌های جذاب به کارفرمایان برای جذب افراد مانند ارایه وام به کارفرمایان افزایش فرصت‌های شغلی متناسب با توانایی و مهارت افراد افزایش مهارت کارفرمایان در مدیریت افراد دارای ناتوانی همکاری مدرسه-محل کار کاهش بروکراسی اداری در جذب و حمایت از اشتغال افراد
مهارت‌افزایی هدفمند	بازاریابی و برگزاری جشنواره و نمایشگاه در سطح محله و شهر آشنایی با مشاغل خانگی و خانوادگی آشنایی با چگونگی رزومه و مصاحبه شغلی استفاده از تکنولوژی روز گسترش برنامه‌های حرفه‌ای و آموزش معلمان یادگیری در حین کار
صیانت و پایداری	مهارت‌های کمک‌های اولیه دانستن نحوه و دلیل استفاده از تجهیزات ایمنی توجه به بهداشت فردی و اجتماعی آشنایی با مخاطرات محیطی و حوادث آشنایی با بهداشت و نگهداری مواد غذایی

یافته‌ها در جدول شماره ۳ شامل ۵ مضمون اصلی و ۲۶ مضمون فرعی بود. مضامین اصلی شامل خودکارآمدی، تعامل محیطی، انطباق سیستمی، مهارت‌افزایی هدفمند و صیانت و پایداری بود.

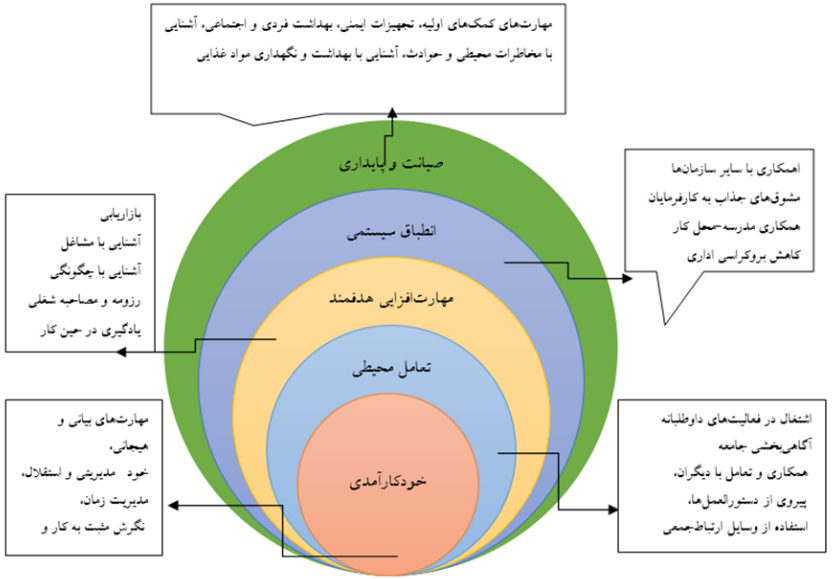
گزارش داده‌ها: با بررسی مضامین سازمان‌دهنده، آنها در یک دسته کلی‌تر به نام «مضامین کلی» قرار داده شد و در فرآیند ادغام شدند. این امر منجر به «توسعه مدل اولیه برنامه جامع گذار » شد. محتوای کامل برنامه، به همراه یک مقیاس لیکرت در اختیار ۶ نفر از اساتید و متخصصان حوزه کودکان با نیازهای ویژه و ۴ متخصص در آموزش شغلی قرار گرفت تا مدل توسعه‌یافته و جلسات آموزشی را قضاوت کرده و سادگی، مرتبط بودن، وضوح و ضرورت هر عنصر را با توجه به مضامین ارائه شده در آن ارزیابی کنند. پس از جمع‌آوری داده‌های حاصل از ارزیابی‌های متخصصان و استفاده از شاخص اعتبار محتوا برای تعیین میزان توافق آنها، آستانه‌های زیر تعیین شد: اگر میزان توافق به‌دست‌آمده کمتر از ۰.۷۰ باشد، محتوا باید حذف

شود. اگر بین ۰.۷۰ تا ۰.۷۹ باشد، باید دوباره بررسی شود و اگر بالاتر از ۰.۷۹ باشد، قابل قبول تلقی می‌شود. این فرآیند منجر به توسعه مدل نهایی برنامه جامع گذار برای اشتغال حمایت‌شده افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی شد.

جدول ۴. میزان توافق متخصصان با برنامه جامع گذار

جلسه	اهداف جلسات	شاخص روایی محتوایی			نسبت روایی محتوایی	پایایی
		سادگی	مرتبط بودن	وضوح	ضرورت	
۱	ایجاد ارتباط و آشنایی، ایجاد انگیزه و نگرش مثبت به کار	۰/۸	۰/۸	۱	۰/۹	۹
۲	آموزش مهارت‌های فردی	۱	۰/۸	۰/۹	۰/۸	۹
۳	آموزش مهارت‌های ارتباطی	۱	۰/۹	۰/۸	۰/۹	۸
۴	آموزش مهارت‌های اجتماعی	۱	۰/۹	۰/۹	۰/۸	۸
۵	آموزش استفاده از فناوری در اشتغال	۰/۸	۰/۹	۰/۹	۰/۸	۸
۶	آموزش سلامت، بهداشت و ایمنی	۱	۱	۰/۸	۰/۸	۹
۷	استقلال و خودکارآمدی	۰/۹	۰/۸	۰/۸	۱	۸
۸	آموزش مدیریت مالی	۰/۸	۰/۸	۰/۹	۱	۹
۹	تنظیم هیجان و خودکنترلی	۱	۰/۸	۱	۰/۹	۸
۱۰	آشنایی با انواع کسب و کار	۰/۹	۱	۰/۹	۱	۹
۱۱	آموزش قوانین و مقررات شغلی	۰/۸	۱	۰/۸	۱	۹
۱۲	آموزش جستجوی شغل	۰/۸	۱	۰/۸	۱	۸
	میانگین	۰/۹	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۹	۰/۸۵

بر اساس کدهای به دست آمده مدل برنامه جامع گذار در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل جامع برنامه گذار

این مدل یک رویکرد ۳۶۰ درجه را دنبال می‌کند؛ به طوری که از درونی‌ترین لایه (خودکارآمدی) آغاز شده، در لایه‌های میانی (مهارت‌های فنی و تعامل) تقویت می‌شود و در نهایت با لایه‌های بیرونی و ساختاری (انطباق سیستمی و صیانت) پایداریِ شغلی نوجوان را در جامعه تضمین می‌کند. نکته برجسته این مدل، توجه هم‌زمان به "آماده‌سازی فرد" و "آماده‌سازی جامعه و کارفرما" است. برنامه آموزشی بیشتر بر مبنای آموزش مهارت‌های فردی، آموزش مهارت‌های اجتماعی، آشنایی با برخی ساختارهای اشتغال، مهارت‌های کسب و کار و آموزش بهداشت و ایمنی تدوین شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش تدوین برنامه جامع گذار از دوره متوسطه حرفه‌ای به اشتغال در دانش‌آموزان با ناتوانی هوشی و رشدی خفیف بود. برنامه جامع گذار از دوره متوسطه حرفه‌ای به اشتغال نیازمند تلفیق مهارت‌های شغلی، آموزش‌های مستمر و همکاری بین مدارس و کارفرمایان است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برنامه‌های مهارت‌آموزی مؤثر، کارآمدی این دانش‌آموزان را افزایش می‌دهند. همچنین تجربیات معلمان در مراکز حرفه‌ای نشان می‌دهد که پشتیبانی فردی و طراحی مسیرهای شغلی منطبق با قابلیت‌های فردی، عامل کلیدی موفقیت است. این پژوهش بر

نیازها و راهبردهای گذار از دوره متوسطه حرفه‌ای به اشتغال برای دانش‌آموزان دارای ناتوانی هوشی و رشدی متمرکز است و بر اهمیت طراحی برنامه‌های درسی و مهارت‌محور، همسو با بازار کار و حمایت‌های همه‌جانبه تأکید می‌کند تا توانمندسازی شغلی و حضور اجتماعی این گروه در جامعه تسهیل شود. یافته‌های حاصل از مطالعه منابع متعدد در قالب پنج مولفه شامل محور خودکارآمدی، تعامل محیطی، انطباق سیستمی، مهارت‌افزایی هدفمند و صیانت و پایداری استخراج و طبقه‌بندی شد. این پژوهش با برخی از پژوهش‌های پیشین در برخی زمینه‌ها همسو است. از جمله می‌توان به پژوهش‌های شریفی و همکاران، (۲۰۲۵)، فاجاردو-کاسترو و همکاران[1] (۲۰۲۵)، الزهرانی (۲۰۲۵)، بوهمن و همکاران[2]، (۲۰۲۵)، جویس و همکاران، (۲۰۲۵)، اوگدنگبه و همکاران[3]، (۲۰۲۴)، ترینا و همکاران[4]، (۲۰۲۲)، ابراهیمی‌نژاد و همکاران، (۱۳۹۷) اشاره کرد.

خودکارآمدی

در این لایه، تمرکز بر آمادگی درونی است. برنامه گذار باید شامل آموزش‌هایی باشد که نوجوان را به خودشناسی برساند. اقدام عملی در این محور، آموزش مهارت‌های خودمدیریتی، مدیریت زمان، آراستگی ظاهری و توانایی حل مسئله در موقعیت‌های فردی است. هدف این است که نوجوان از وابستگی به مربی یا خانواده کاسته و به خودباوری شغلی برسد. هدف آموزش به افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی آماده ساختن آنها برای زندگی اجتماعی و فراگیری مهارت‌های ضروری جهت داشتن یک زندگی با حداقل وابستگی است. نقش عوامل شخصی و فردی در استخدام از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. فرآیند استخدام با فرد آغاز می‌شود و شخصیت او نقش حیاتی در موفقیت شغلی دارد. درست مانند افرادی که بدون ناتوانی زندگی می‌کنند، افراد دارای ناتوانی که فرصت توسعه و نشان دادن مهارت‌های سازمانی و ارتباطی، خودمختاری، آراستگی شخصی خوب، مهارت‌های حمایتی و توانایی شبکه‌سازی را داشتند، در مسیر استخدام خود موفق‌تر بودند (اوگدنگبه و همکاران، ۲۰۲۴). با توجه به اهمیت آموزش مهارت‌های فردی در اشتغال، شناخت هیجان‌ها و توانایی کنترل هیجان در روابط شغلی به افراد کمک می‌کند تا بتوانند ارتباط مناسبی با همکاران داشته باشند. آموزش مدیریت زمان و اهمیت ورود و خروج سر وقت از الزامات ورود به کار و ادامه آن است. کسانی که خودباوری و مهارت‌های ارتباطی بهتری دارند، می‌توانند در صورت مواجهه با مشکل با مربیان یا سرپرستان خود در محل کار

1- Fajardo-Castro et al.
2- Bowman et al.
3- Ogedengbe et al.
4- Traina et al.

ارتباط برقرار کنند، در حالی که کسانی که در برقراری ارتباط مشکل دارند، ممکن است ترجیح دهند به جای درخواست از مربی یا سرپرست، کار را به هر طریقی انجام دهند (الزهرانی[1]، ۲۰۲۵). باورنداشتن به توانایی‌های فردی، نداشتن تخصص و پشتکار از عواملی است که مانع اشتغال افراد با ناتوانی می‌شود (ابراهیمی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۷). از سوی دیگر، مهارت‌هایی مانند تصمیم‌گیری، حل مسئله، ارتباط کلامی، پذیرش بازخورد، برنامه‌ریزی، احترام به دیگران، پیروی از دستورالعمل‌ها، درخواست کمک، انعطاف‌پذیری، وقت‌شناسی، احترام به قوانین و قابل اعتماد بودن نیز مهم هستند. وقتی صحبت از استخدام افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی می‌شود، برای مربیان شغلی بسیار مهم است که اهمیت مهارت‌های سخت و نرم را تشخیص داده و بر اساس آن برنامه‌ریزی کنند (شریفی و همکاران، ۲۰۲۵). بنابراین توجه به مهارت‌های فردی و کسب استقلال از ضرورت‌های اشتغال است که باید در دوره گذار مورد توجه قرار گیرد و آموزش‌های مرتبط با شغل ارائه شود تا آمادگی و انگیزه لازم برای اشتغال در نوجوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی فراهم گردد.

تعامل محیطی

شغل صرفاً انجام یک وظیفه نیست، بلکه حضور در یک شبکه انسانی است. این بخش بر هوش اجتماعی در محیط کار تمرکز دارد. اقدام عملی در این محور، آموزش آداب معاشرت شغلی، نحوه درخواست کمک از همکاران، درک سلسله‌مراتب اداری و کنترل هیجانات در مواجهه با بازخوردهای کاری است. مربیگری شغلی نیازمند مهارت‌های اجتماعی پیشرفته است. توانایی همدلی و درک دیگران از ویژگی‌های یک مربی شغلی موفق است. آموزش مهارت‌هایی مانند تصمیم‌گیری، حل مسئله، ارتباط کلامی، پذیرش بازخورد، برنامه‌ریزی، احترام به دیگران، پیروی از دستورالعمل‌ها برای اشتغال افراد با ناتوانی رشدی و هوشی ضروری است (شریفی و همکاران، ۲۰۲۵). نقص در مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی و شغلی، مانع مهمی برای به دست آوردن و حفظ شغل در افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی است. (ترینا و همکاران، ۲۰۲۲). توسعه اجتماعی برای برقراری ارتباط مؤثر با همکاران و مشتریان ضروری است. توسعه مهارت‌های اجتماعی همچنین افراد با ناتوانی را قادر می‌سازد تا روابط کاری خوبی با همکاران خود برقرار کنند تا حس همکاری ایجاد شود (یوسف[2]، ۲۰۱۸). تعاملات در محل کار و معنی‌دار بودن کار برای افراد دارای ناتوانی هوشی سبب ترغیب این افراد به ادامه کار می‌شود (پوتانن[3] و همکاران،

1- Alzahrani
2- Yousef
3- Poutanen

۲۰۲۴). علاوه بر توانایی‌های فردی، برنامه‌ریزی توسعه فردی و حرفه‌ای، باید بستر اجتماعی و انتظارات محیطی و فرهنگی نیز در اشتغال و آموزش‌های شغلی افراد با ناتوانی در نظر گرفته شود (باهنر و صنیعی‌منش، ۱۴۰۴).

انطباق سیستمی

این مضمون به «شناخت واقعیت‌های بازار کار» اشاره دارد. برنامه گذار باید شکاف میان مدرسه و محل کار را پر کند. اقدام عملی در این حیطه آشنایی با قوانین کار، حقوق و دستمزد، قراردادها و فرهنگ سازمانی است. در این مرحله، مدل اشتغال حمایت‌شده با حضور مربیان شغلی برای انطباق توانمندی فرد با نیازهای کارفرما وارد عمل می‌شود. جویس و همکاران[1]، (۲۰۲۵) مانع کلیدی سیاستی و سازمانی را در اشتغال آزاد افراد افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی را شناسایی کردند. این موارد شامل مدل‌ها و بسته‌های مالی انعطاف‌ناپذیر، فقدان دانش و تجربه کارفرمایان آزاد، آموزش، مسیرها و حمایت‌های ناکافی برای افراد دارای ناتوانی هوشی برای انجام این گذار بود. یافته‌ها نشان داد که برخی از اصلاحات گسترده‌تر از مدرسه آغاز می‌شود (جویس و همکاران، ۲۰۲۵). ابراهیمی‌نژاد و همکاران، (۱۳۹۷) بر اهمیت موانع راهبردی در اشتغال افراد دارای ناتوانی تاکید دارند و اظهار میدارند که تا وقتی سازمان‌های مرتبط مسیر اشتغال افراد با ناتوانی را هموار نسازند، نباید انتظار موفقیت این قشر را در بخش خصوصی داشت. بهبود و گسترش خدمات اشتغال ارائه شده برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی می‌تواند به روش‌های مختلفی انجام شود. برخی از راهبردهای کلیدی که توسط کارکنان در مورد شیوه‌های موفق اشتغال به اشتراک گذاشته شده است شامل ارائه خدمات اطلاع‌رسانی و تعامل، ایجاد دیدگاه مثبت به کار، بهبود خدمات شغلی و ایجاد مشارکت است (دامین[2] و همکاران، ۲۰۲۰). باید به بخش دولتی اجازه داده شود که در فرآیند استخدام افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی انعطاف‌پذیرتر باشد و سختگیری کمتری داشته باشد. علاوه بر این، همکاری گسترده‌تر بین آموزش متوسطه و محل‌های کار نیز می‌تواند برای جذب این افراد مفید باشد (وندلبورگ و همکاران[3]، ۲۰۲۲). مدل پروژه اشتغال حمایت شده چارچوبی برای تلاش در جهت برابری فرصت‌ها برای افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی فراهم می‌کند. مجریان باید خستگی‌ناپذیر در جهت هدفمندی و بهبود مستمر آموزش تلاش کنند تا نتایج فردی را به حداکثر برسانند. تمرکز بر فرصت برای مشارکت کارآموزان در محیط کار باید نیروی محرکه‌ای برای توسعه پشتیبانی‌ها،

1- Joyce
2- Domin et al.
3- Wendelborg et al.

آموزش‌ها و تجربیات در طول سال باشد (استراتر و الفرز، ۲۰۱۹). تغییرات در برنامه‌های کاری رایج‌ترین معیار سازگاری در محل کار است که توسط کارفرمایان ارائه می‌شود. درواقع بیشترین سازگاری در محل کار، تغییرات زمان کار مانند ساعات کاری انعطاف‌پذیر یا کاهش‌یافته، کار در خانه و موقعیت‌های پاره وقت است (سیگستاد و گارلز، ۲۰۲۳). اشتغال، علاوه بر عوامل فردی تحت تاثیر عوامل مرتبط با کار، بازار کار و کارفرمایان است (پوتانن و همکاران[1]، ۲۰۲۴).

مهارت‌افزایی هدفمند

این لایه بر «توانایی انجام کار» تمرکز دارد. آموزش‌ها باید متناسب با ظرفیت‌های ذهنی و فیزیکی هر نوجوان شخصی‌سازی شود. اقدام عملی در این حیطه کارآموزی در محیط‌های واقعی، یادگیری کار با ابزارها و تجهیزات مرتبط با رشته تخصصی (مثل صنایع دستی، بسته‌بندی، باغبانی و غیره) و تکرار تمرین تا رسیدن به تسلط عملی است. با توجه به موانع مرتبط با دسترسی به بازار کار، نگرش مثبت و پشتکار از ویژگی‌های جدایی‌ناپذیر برای دستیابی به موفقیت شغلی هستند. فقدان تجربه کاری قبلی عدم فعالیت در درخواست شغل و نوشتن رزومه‌ای که از نظر ظاهری جذاب نباشد، برخی از چالش‌های موجود در فرآیند درخواست شغل هستند (اوگدنگبه و همکاران، ۲۰۲۴). در مربیگری شغلی، فناوری منجر به توسعه روش‌های جدید شده است. فناوری روش‌های جدیدی را در این زمینه به ارمغان آورده است و یک مربی شغلی ماهر باید در استفاده از رایانه، تلفن‌های هوشمند و تکنیک‌های مصاحبه مجازی مهارت داشته باشد تا بتوانند از این ابزارها به طور مؤثر استفاده کرده و آموزش دهد. آموزش‌های شغلی همچنین در مورد فناوری و پشتیبانی مجازی با افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی بحث می‌کنند (شریفی و همکاران، ۲۰۲۵). از دیدگاه سیستمی، عدم تنوع در انتخاب شغل موجود، قوانین استخدامی در کشورها و مناطق و رفتار استخدامی کارفرما، موانع مهمی هستند که اغلب نادیده گرفته می‌شوند (اوگدنگبه و همکاران، ۲۰۲۴). تجربه کاری اولیه، پیش‌بینی‌کننده مهمی برای اشتغال است. کمک به دانش‌آموزان برای یافتن فرصت‌های یادگیری مبتنی بر کار در حین تحصیل ممکن است فرصت‌های شغلی را افزایش دهد. توسعه مهارت‌های لازم برای برقراری ارتباط و عملکرد خوب در مصاحبه‌ها، عامل مهمی برای آمادگی در محل کار است. (فرنتزل و همکاران[2]، ۲۰۲۱). تحقیقات نشان می‌دهد که آموزش شغلی و سایر فعالیت‌های مرتبط با استخدام، مانند آموزش مهارت‌های شغلی خاص، آموزش حرفه‌ای و ارزیابی حرفه‌ای در طول

1- Poutanen et al.
2- Frentzel et al.

سال‌های تحصیلی، پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی برای اشتغال پس از مدرسه هستند. افراد دارای ناتوانی اغلب برای ورود و ماندن در نیروی کار و بهره‌مندی از مزایای سلامت و رفاه اجتماعی مرتبط با اشتغال، به مداخله حرفه‌ای نیاز دارند (بوهمن و همکاران، ۲۰۲۴).

صیانت و پایداری

این لایه تضمین‌کننده «تداوم حضور» در محیط کار است. برای نوجوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی، درک خطرات احتمالی حیاتی است. آموزش عملیِ استفاده از تجهیزات حفاظتی، شناخت علائم هشداردهنده در محیط کار، پیشگیری از حوادث و اصول بهداشت حرفه‌ای به زبان ساده و تصویری است. فراگیرترین موضوعی که بیالیک و محیری[1]، (۲۰۲۲) مطرح کردند، ایمنی و امنیت افراد دارای ناتوانی هوشی و رشدی در محل کار بود. ایمنی و امنیت به‌عنوان یک موضوع یا دغدغه‌ی اصلی در گروه‌های متمرکزِ افراد دارای ناتوانی که از حقوق خود دفاع می‌کردند، مطرح می‌شود. افراد دارای ناتوانی در کنیا گزارش کردند که آگاهی از نکات ایمنی، نگرانی بزرگی برای اعضای خانواده‌شان است. این خانواده‌ها تعادل دشوار میان تمایل فرزند دارای ناتوانی هوشی و رشدی را به کار کردن «در بیرون» و نگرانی‌هایشان درباره‌ی امنیت او هنگام اشتغال در محیط‌های فراگیر را به رسمیت شناختند (بیالیک و محیری، ۲۰۲۲). در حوزه ایمنی و انضباط شغلی توانایی درک قوانین اصلی در محیط کار، تفکر در مورد ایمنی فردی در کار مطرح می‌شود. این هدف بر جنبه‌ی نگرشی و ذهنی تمرکز دارد. هدف این است که فرد را به فکر کردن وادار کند و فرهنگ ایمنی را در فرد درونی‌سازی کند (ترینا و همکاران، ۲۰۲۲).

«برنامه جامع گذار» زمانی موفق خواهد بود که این پنج مضمون را به صورت هم‌زمان و در هم‌تنیده پیش ببرد. حذف هر یک از این ابعاد برای مثال تمرکز صرف بر مهارت فنی و نادیده گرفتن مهارت اجتماعی منجر به شکست فرآیند اشتغال در درازمدت خواهد شد. این مدل، نوجوان را از یک "دانش‌آموز تحت آموزش" به یک "شهروند مولد" تبدیل می‌کند که نه تنها کار را بلد است، بلکه می‌داند چگونه در محیط کار با سلامت و تعامل مثبت باقی بماند. برنامه جامع گذار چیزی فراتر از یک مدل توانبخشی یا یک استراتژی اقتصادی است؛ این رویکرد، دریچه‌ای به سوی کرامت انسانی و مشارکت اجتماعی برای نوجوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی است. همان‌طور که در طول این مقاله بررسی شد، گذار از دوران تحصیل به دنیای کار برای این نوجوانان بدون پشتیبانی‌های اصولی، مسیری پرچالش است. اما مدل برنامه جامع گذار با تمرکز بر «آمادگی فرد برای کار» و «آماده‌سازی محیط کار برای فرد»، توانسته است الگوهای سنتی را بشکند. یافته‌ها به وضوح نشان می‌دهند که نوجوانان دارای ناتوانی هوشی و رشدی، زمانی که از حمایت‌های شغلیِ متناسب، مربیگری در محل کار و پذیرش محیطی

1- Bialik & Mhiri

بهره‌مند می‌شوند، نه تنها قادر به انجام وظایف محوله هستند، بلکه به مهره‌های ارزشمند و باانگیزه‌ای در سازمان‌ها تبدیل می‌شوند. این اشتغال، تنها تامین‌کننده استقلال مالی نیست، بلکه مهم‌تر از آن، هویت‌بخش است و به این نوجوانان حس مفید بودن در بافت جامعه را می‌بخشد. با این حال، تداوم این موفقیت نیازمند عزمی فراتر از نهادهای آموزشی است. همکاری بین دولت، کارفرمایان بخش خصوصی و خانواده‌ها، کلید اصلیِ پایداریِ این مدل است.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله از رساله دکتری در رشته روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی دانشگاه اصفهان استخراج شده است. شناسه کد اخلاق رساله (IR.UI.REC.1404.255) است که در تاریخ ۱۴۰۴/۱۱/۰۴ از سوی کمیته اخلاق دانشگاه اصفهان صادر شد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از پژوهشکده معلم استان فارس برای هماهنگی با مدارس، همچنین از مربیان مدارس متوسطه حرفه‌ای در نواحی چهارگانه شیراز و کارشناسان تشکر و قدردانی می‌شود.

این مقاله برگرفته از رساله دکتری روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی است و از هیچ سازمانی حمایت مالی دریافت نکرده است.

منابع

- ابراهیمی‌نژاد، مهدی؛ سپهرنیا، احمد و عسکری باقرآبادی، محبوبه. (۱۳۹۷). شناسایی و اولویت‌بندی موانع اشتغال معلولان حرکتی در بخش خصوصی از دیدگاه کارآفرینان و معلولان .*مطالعات ناتوانی*، ۸ (۷۹)، ۸-۱.
- باهنر, فهیمه (۱۴۰۴). واکاوی چالش‌های مسیر شغلی افراد در جستجوی شغل دارای معلولیت بینایی: یک مطالعه کیفی. *مشاوره شغلی و سازمانی*, ۱۷(۱), ۶۹-۹۲.
- کربلائی اسماعیل، حمیدرضا؛ مینوئی، مهرزاد و حقیقت منفرد، جلال. (۲۰۲۱). طراحی مدل اشتغال حمایت شده دولتی در راستای توسعه کارآفرینی معلولان کشور.*رفاه اجتماعی*، ۲۰(۷۹)، ۳۶۷-۴۰۷.
- نوروزی، قاسم؛ میرزایی، رکسانا و عاشوری، محمد. (۱۳۹۷، آبان). موانع و محدودیت‌های اشتغال برای

افراد با ناتوانی هوشی و رشدی. مقاله ارائه شده در *نخستین همایش ملی خانواده، کودک و نوجوان (با تاکید بر افراد بانیازهای ویژه)* در شیراز؛ (صص. ۴۷۴-۴۶۶).

- Alzahrani, H. M. (2025). Indicators of competitive employment for individuals with intellectual and developmental disabilities (IDDs) in Saudi Arabia: A qualitative study. *Acta Psychologica*, 257, 105049, 1-8.
- *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*. (2022). Intellectual disability: defining criteria for intellectual disability. AAIDD. Available at: https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition
- Avellone, L. (2021). Employment Outcomes for Students with Intellectual Disabilities in Postsecondary Education Programs: A Scoping Review. *Journal of Postsecondary Education and Disability*, 34(3), 223-238.
- Bialik, K., & Mhiri, M. (2022). Barriers to employment for people with intellectual disabilities in low- and middle-income countries: Self-advocate and family perspectives. *International Development*, 34(6), 988–1001. https://doi.org/10.1002/jid.3659
- Bowman, L. R., McDougall, C., Doucet, R., Pooran, B., Xu, Y., & Campbell, J. (2024). Funding employment inclusion for Ontario youth with disabilities: a theoretical cost-benefit model. *Frontiers in Sociology*, *9*, 1281088.
- Crosbie, J., Wilson, E., Davis, H., & Campain, R. (2024). *School to work transition for young people with disability, the current ecosystem, and the Ticket to Work approach*.
- Domin, D., Taylor, A. B., Haines, K. A., Papay, C. K., & Grigal, M. (2020). "It's not just about a paycheck": Perspectives on employment preparation of students with intellectual disability in federally funded higher education programs. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 58(4), 328-347.
- Eskola, K., Koskinen, E., Anttila, H., Tallqvist, S., Bergman, P., Kallinen, M., ... & Hiekkala, S. (2022). Health-related factors for work participation in persons with spinal cord injury in Finland. *Journal of rehabilitation medicine*, *54*, 59.
- Fajardo-Castro, L. V., Martínez-Tur, V., Moliner, C., Lira, E., & Gracia, E. (2025). Digitalization and integrated employment for persons with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, 164, 105070.
- Gilson, C. B., Thompson, C. G., Ingles, K. E., Stein, K. E., Wang, N., & Nygaard, M. A. (2021). The job coaching academy for transition educators: A preliminary evaluation. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 44(3), 148-160.
- Gupta, S., Sukhai, M., & Wittich, W. (2021). Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in Canada: An analysis of the Canadian Survey on Disability 2017. *PLoS One*, *16*(11), e0260160
- Iwanaga, K., Lee, D., Hamburg, J., Wu, J. R., Chen, X., Rumrill, P., ... & Chan, F. (2023). Effects of supported employment on the competitive integrated employment outcomes of transition age and young adults with intellectual disabilities: A non-experimental causal comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *58*(1), 39-48.
- Joyce, A. (2024). A settings and systems approach to promoting the health and wellbeing of people with an intellectual disability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *21*(4), 409.
- Joyce, A., Campbell, P., Qian-Khoo, J., Crosbie, J., & Wilson, E. (2025). Organisational

and policy barriers to transitioning from supported into open employment for people with an intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, *50*(1), 95-105.
- Lee, J. Y., Patel, M., & Scior, K. (2023). Self-esteem and its relationship with depression and anxiety in adults with intellectual disabilities: a systematic literature review. *Journal of Intellectual Disability Research*, 67(6), 499-518.
- Ogedengbe, T. O., Sukhai, M., & Wittich, W. (2024). Towards identifying gaps in employment integration of people living with vision impairment: A scoping review. *Work*, 78(2), 317-330.
- Poutanen, J., Juvonen-Posti, P., & Unkila, K. (2024). Sustainable employability in supported employment and Individual Placement and Support interventions in the context of the characteristics of work and perspectives of the employers: A scoping review. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *61*(2), 201-218.
- Qian, X., Papay, C., Chaxiong, P., & Johnson, D. R. (2018). Literature review of employment outcomes for adults with intellectual and developmental disability. *International review of research in developmental disabilities*, *55*, 213-266.
- Ruiz, R. (2020). *Understanding a Transitional Educational Program for Students with Autism and Intellectual Disabilities* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Shahidi, F. V., Jetha, A., Kristman, V., Smith, P. M., & Gignac, M. A. (2023). The employment quality of persons with disabilities: findings from a national survey. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(4), 785-795.
- Sharifi Jondani, H., Norouzi, G., & Ashori, M. (2025). Identifying the Pattern of Job Coaching Skills on Supported Employment in Adults with Intellectual Disability: A Thematic Analysis Study. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 14(2), 45-66.
- Sigstad, H. M. H., & Garrels, V. (2023). Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition? *European Journal of Special Needs Education*, 38(4), 573-587.
- Sigstad, H. M. H., & Garrels, V. (2023). Norwegian teachers' efforts in preparing students with mild intellectual disability for working life. *European journal of special needs education*, 38(6), 788-802.
- Strater, K. E., & Elfers, E. M. (2019). The Emergence of Self-Determination in Young Adults with Intellectual Disability Participating in Project SEARCH. *AILACTE Journal*, 16, 45-66.
- Traina, I., Mannion, A., & Leader, G. (2022). Transition program from school to employment in youths with intellectual disability: Evaluation of the Irish pilot study E-IDEAS. *Developmental neurorehabilitation*, *25*(2), 87-100.
- Trainor, A. A., Carter, E. W., Karpur, A., Martin, J. E., Mazzotti, V. L., Morningstar, M. E., ... & Rojewski, J. W. (2020). A framework for research in transition: Identifying important areas and intersections for future study. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 43(1), 5-17.
- Wendelborg, C., Garrels, V., Sigstad, H. M. H., & Dean, E. E. (2022). Recruitment and work arrangements for employees with intellectual disability in competitive employment. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 19(4), 350-359.
- Yousef, R. (2018). *Disability, social work and social exclusion: new strategies for achieving social inclusion of people with physical disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia*. University of Salford (United Kingdom).