بررسی انتقال، مسیر شغلی، کارآفرینی و کار شایسته برای توانمندسازی افراد با آسیب بینایی

محمد عاشوری*، دانشیار گروه روان‌شناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

● تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۰۳ ● تاریخ انتشار: فروردین و اردیبهشت ۱۴۰۲ ● نوع مقاله: مروری ● صفحات ۹ - ۲۳

چکیده

زمینه و هدف: انتقال یعنی تغییرات، تعدیل‌ها و تجربیات تراکمی که در زندگی هر فرد با رفتن از یک محیط به محیط دیگر ایجاد می‌شود. بررسی مسیر شغلی، کارآفرینی و کار شایسته برای توانمندسازی افراد با آسیب بینایی از اهمیت خاصی برخوردار است. این پژوهش با هدف بررسی انتقال با تأکید بر تقویت شایستگی‌ها و مهارت‌ها، تغییرات لازم برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی، تحول مسیر شغلی، آموزش انتقال و خودمختاری، آماده‌سازی افراد برای جستجوی شغل، کارآفرینی در راستای حمایت از توانمندسازی و کار شایسته برای افراد با آسیب بینایی انجام شد. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع مروری بود. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقاله‌ها، پایان‌نامه‌ها و کتاب‌های موجود در پایگاه‌های علمی معتبر از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ استفاده شد.

نتیجه‌گیری: انتقال برای دانش‌آموزان با آسیب بینایی باید به‌عنوان یک سیستم حمایتی اساسی در کلاس درس برای شناسایی و پُر کردن شکاف‌های گذر از دوران تحصیل به‌سوی بازار کار عمل کند. تغییرات مورد نیاز برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی شامل نیاز به تسهیل یادگیری تجربی و کاربردی، توسعه مهارت‌های جایگزین، و یادگیری نحوه دسترسی به اطلاعات می‌شود. استخدام سفارشی یک راهبرد مهم برای حمایت از افراد با آسیب بینایی به‌منظور جستجوی شغل مناسب است. همه انسان‌ها سزاوار داشتن کار شایسته هستند. بنابراین، باید برای افراد با آسیب بینایی نوعی راهنمایی و مشاوره شغلی نظام‌دار، هدفمند، برنامه‌ریزی شده و مناسب طراحی شود.

واژه‌های کلیدی: افراد با آسیب بینایی، انتقال، کارآفرینی، کار شایسته، مسیر شغلی

* Email: m.ashori@edu.ui.ac.ir

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

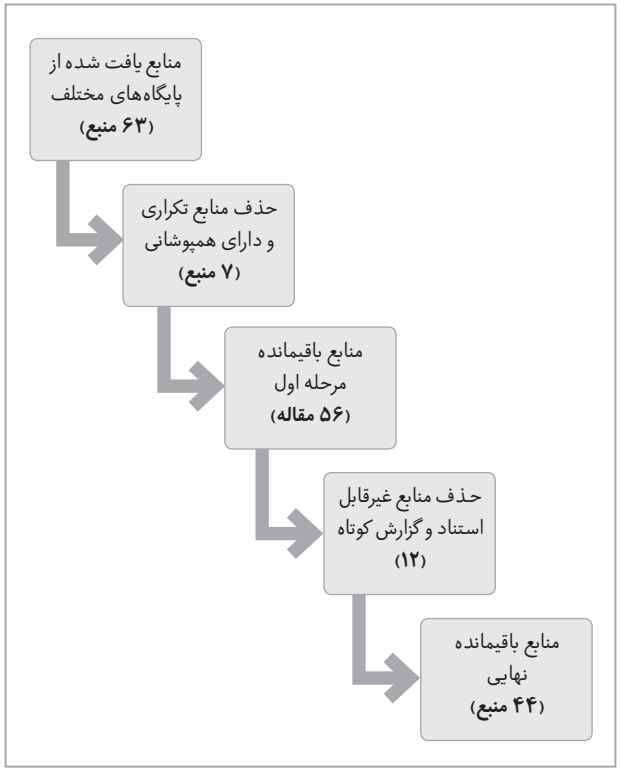
مقدمه

انتقال[1] به‌عنوان یک فرایند مادام العمر در نظر گرفته می‌شود که به مسائل طراحی شغلی یادگیرندگان با آسیب بینایی می‌پردازد تا آمادگی آنها را برای دنیای کار به صورت مداوم پیگیری کند (۱). انتقال یعنی تغییرات، تعدیل‌ها و تجربیات تراکمی که در زندگی هر فرد با رفتن از یک محیط به محیط دیگر ایجاد می‌شود. رفتن از محیط خانه به مدرسه و از محیط مدرسه به محل کار یا زندگی مستقل نمونه‌هایی از انتقال هستند (۲). انتقال برای دانش‌آموزان با آسیب بینایی باید به‌عنوان یک سیستم حمایتی اساسی در کلاس درس برای شناسایی و پُر کردن شکاف‌های گذر از دوران تحصیل به‌سوی بازار کار عمل کند. با توجه به اهمیت این جنبه، باید آموزش انتقال در دستور کار هر معلمی باشد که با دانش‌آموزان با آسیب بینایی کار می‌کند (۳).

در وضعیت فعلی جامعه، نرخ بالای بیکاری در بسیاری از کشورها و همچنین این واقعیت که افراد با ناتوانی از نظر اشتغال از امکانات محدودی برخوردارند، باید کارآفرینی[2] بخشی از هر برنامه انتقالی باشد و برای یادگیرندگان با آسیب بینایی در نظر گرفته شود (۴). کارآفرینی یعنی ایجاد یک شرکت غیررسمی و مبتنی بر نیاز برای تأمین خوداشتغالی با این پیش‌فرض که بعداً به یک شرکت رسمی تبدیل شود (۲). در حال حاضر، کارآفرینی در برنامه درسی ملی مدارس برخی کشورها وجود دارد و برای یادگیرندگان با آسیب بینایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۴). بسیاری از نوجوانان با آسیب بینایی در حین انتقال به بزرگسالی در دو حوزه‌ی بسیار مرتبط با هم به نام استقلال و اشتغال با مشکل مواجه می‌شوند. سطح موفقیتی که این نوجوانان در استقلال و اشتغال مناسب به آن دست می‌یابند تا حد زیادی به میزان آمادگی آنها و میزان حمایتی بستگی دارد که از طرف معلمان و خانواده دریافت می‌کنند (۵). یک مسئله‌ی مهم دیگر در این حوزه، کار شایسته[3] است. کار شایسته به کاری گفته می‌شود که هدف آن ارتقاء منزلت کارکنان، پیشبرد حقوق بشر در محل کار و کمک به ریشه‌کنی فقر است (۲).

توانایی درک افراد با آسیب بینایی از رویدادهای مختلف، متفاوت است (۶). پی بردن به این موضوع که افراد با آسیب بینایی چه احساسی درباره خود و محیط اطراف دارند، اهمیت زیادی دارد (۷). زیرا انتقال افراد با ناتوانی باید از لحظه‌ای که خانه را ترک کرده و وارد مدرسه می‌شوند تا دنیای کار دنبال شود. انتقال برای افراد با آسیب بینایی بسیار مهم است زیرا زمینه‌های ناآشنا به‌طور کلی برای آنها پیچیده‌تر از آن می‌شود که بتوانند طی کنند. همان‌طور که گفته شد انتقال به تغییرات، تعدیل‌ها و تجربیات تراکمی در زندگی هر فردی اطلاق می‌شود که هنگام حرکت از محیط خانه به محیط‌هایی مانند مدرسه، کار و زندگی مستقل رخ می‌دهد (۸). بنابراین، انتقال از سال‌های کودکی و خانه شروع می‌شود و تا دنیای کار و زندگی مستقل ادامه می‌یابد. زیرا تغییرات زندگی به محض این که زمینه‌های آشنا برای افراد با آسیب بینایی تغییر کند، آغاز می‌شود.

پژوهش حاضر از نوع مروری نظام‌مند و روش آن مبتنی بر گردآوری، طبقه‌بندی و خلاصه کردن یافته‌های منابع علمی مختلف از جمله مقاله‌ها، کتاب‌ها و پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۳ بود. این منابع از طریق جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مانند Google Scholar،Science Direct, Elsevier, Springer, Web of Science, PubMed با کلید واژه‌های مرتبط یافت شدند. واژه‌های کلیدی شامل انتقال، توسعه شغلی، مسیر شغلی،



شکل ۱) فلوچارت انتخاب منابع

1. Transition
2. Entrepreneurship
3. Decent work

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

خودمختاری، جستجوی شغل، کارآفرینی، کار شایسته و افراد با آسیب بینایی بودند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل معتبر بودن منابع، قابل دسترس بودن و قرار گرفتن سال چاپ آنها در فاصله زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۳ بود. ملاک‌های خروج از پژوهش شامل منابع تکراری، منابع دارای روش‌شناسی یا تحلیل نامشخص و منابع به شکل گزارش موردی و نامه به سردبیر بودند. علاوه بر این، از منابعی که فقط چکیده آنها در دسترس بود، استفاده نشد. برای شناسایی منابع از فلوچارت انتخاب منبع استفاده شد که در شکل (۱) آمده است.

برای تعیین مرتبط بودن هر منبع نیز از ۳ مرحله بررسی عنوان، مطالعه چکیده یا خلاصه و مطالعه کلی فهرست مطالب یا متن استفاده شد. این کار توسط ۲ نفر از متخصصان روان‌شناسی و آموزش افراد با نیازهای ویژه که حداقل ۵ سال سابقه کار داشتند، انجام گرفت. براساس جستجوهای انجام شده، ۶۳ مقاله، پایان‌نامه یا کتاب یافت شد که ۴۴ مورد آن، ملاک‌های ورود به پژوهش را داشتند. در ضمن، خلاصه پژوهش‌های مرورشده درباره موضوع پژوهش براساس شماره منبع آنها در مقاله در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱) پژوهش‌های استفاده شده و نتایج آنها براساس شماره منبع

ردیف	نویسندگان (سال)	نتایج هر پژوهش
۱	سفوتو (۲۰۲۰)	مشکلات برنامه انتقال برای افراد با آسیب بینایی شامل برنامه‌ریزی نامناسب، حمایت ناکافی، عدم هماهنگی مراکز و ارتباط نامطلوب نظام‌های ارائه خدمات می‌شود. تغییرات لازم برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی به تسهیل یادگیری کاربردی، توسعه مهارت‌های جایگزین و یادگیری نحوه دسترسی به اطلاعات نیاز دارد.
۲	سوتاوت و بامبر (۲۰۱۸)	هدف کار شایسته، ارتقاء منزلت کارکنان، پیشبرد حقوق بشر در محل کار و کمک به ریشه‌کنی فقر است و در کار شایسته به توسعه پایدار توجه می‌شود. زیرا به ترویج رشد اقتصادی و اشتغال مولّد منجر خواهد شد. بنابراین، باید همه جوامع به‌عنوان یک استاندارد اساسی در راستای توسعه این اهداف تلاش کنند.
۳	فریرا و سفوتو (۲۰۲۰)	توسعه شغلی نقشی محوری برای گذر از مراحل انتقال دارد. باید افراد با آسیب بینایی شایستگی‌های مرتبط با تحول مسیر شغلی را کسب کنند تا در مسیر شغلی خود موفق شوند. اکنون جوامع در راستای اشتغال فراگیر به سمت اشتغال بدون محدودیت می‌روند و افراد براساس شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها استخدام می‌شوند.
۴	هولزبرگ و همکاران (۲۰۱۸)	کارآفرینی در برنامه درسی ملّی مدارس برخی کشورها وجود دارد و برای یادگیرندگان با آسیب بینایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. راهکارهای کاربردی برای تقویت شایستگی‌ها و مهارت‌های دانش‌آموزان با آسیب بینایی شامل توسعه حرفه‌ای متمرکز بر انتقال، تمرکز بر عناصر اساسی توسعه حرفه‌ای و برنامه‌ریزی برای انتقال می‌شود.
۵	عاشوری و همکاران (۱۳۹۶)	موفقیتی که نوجوانان با آسیب بینایی در استقلال و اشتغال کسب می‌کنند تا حد زیادی به میزان آمادگی آنها و میزان حمایتی بستگی دارد که از طرف دیگران دریافت می‌کنند. این عوامل به تسهیل انتقال و توسعه شغلی آنها کمک می‌کنند.
۶	چناز و همکاران (۲۰۲۱)	توانایی درک افراد با آسیب بینایی از رویدادهای مختلف، متفاوت است و تنظیم هیجان نقشی اساسی در این زمینه دارد. بنابراین، این افراد به آموزش خاصی نیاز دارند تا مشکلات هیجانی آنها کمتر و موفقیت‌شان در زندگی روزمره بیشتر شود.
۷	دوتا (۲۰۲۲)	تنظیم هیجان در افراد با آسیب بینایی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و پی بردن به این موضوع که این افراد چه احساسی درباره خود و محیط اطراف دارند، اهمیت زیادی دارد.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

ردیف	نویسندگان (سال)	نتایج هر پژوهش
۸	وهمایر و وب (۲۰۱۲)	انتقال افراد با ناتوانی باید از لحظه‌ای که خانه را ترک و وارد مدرسه می‌شوند تا دنیای کار دنبال شود. انتقال برای افراد با آسیب بینایی بسیار مهم است زیرا زمینه‌های ناآشنا به‌طور کلی برای آنها پیچیده‌تر از آن می‌شود که بتوانند طی کنند.
۹	مورنینگ‌استار و مازوتی (۲۰۱۴)	معلمان نقشی محوری به‌عنوان مربی و راهنما برای یادگیرندگان ایفا می‌کنند تا انتقال از طریق برنامه‌ریزی مناسب انجام شود و کارآفرینی به‌عنوان یک انتخاب قطعی و پُلی به‌سوی کار شایسته عمل نماید.
۱۰	شارپ (۲۰۱۸)	مشکلات انتقال با تجربیات مدرسه و دنیای کار ارتباط دارد و برخی افراد به‌دلیل ناتوانی کنار گذاشته می‌شوند. انتقال، یک موضوع اجتماعی است و باید به موفقیت این افراد و نحوه گذر آنها از مراحل مختلف کمک شود.
۱۱	هیوت و همکاران (۲۰۱۶)	بین سطح اشتغال جوانان نابینا و همتایان بینای آنها تفاوت زیادی وجود دارد. تحصیل نکردن یکی از پیامدهای عدم اشتغال است و باعث محرومیت از آن می‌شود. باید افراد با آسیب بینایی مانند سایر افراد در زمینه‌هایی مانند حق تحصیل و اشتغال حقوقی مساوی داشته باشند تا به حمایت مادام‌العمر نیاز پیدا نکنند.
۱۲	گرومی و همکاران (۲۰۲۱)	نقش خانواده در نظام‌های مختلفی که فرد با آسیب بینایی در آن زندگی می‌کند، اهمیت زیادی در موفقیت تحصیلی و شغلی او دارد.
۱۳	کمپبل (۲۰۱۷)	یادگیری با عمل و آموزش از طریق یکپارچه‌سازی تجربیات دانش‌آموزان با آسیب بینایی سبب می‌شود به فرصت‌های متعدد و شرایط مختلفی را نسبت به انتقال واقعی تجربه و اضطراب‌شان در هنگام انتقال کاهش یابد.
۱۴	تیچاویا و همکاران (۲۰۱۲)	آگاهی از نحوه دسترسی به اطلاعات برای فرایند انتقال هر فرد با آسیب بینایی ضروری است و اطلاعات غیرقابل دسترس می‌تواند به‌عنوان مانعی اصلی در انجام فعالیت‌های روزمره عمل کند.
۱۵	مالان (۲۰۱۸)	به‌منظور توسعه شغلی در گستره عمر بر توسعه چنین مهارت‌ها و انتقال در حوزه‌های مختلف مانند انتقال از خانه به مدرسه، انتقال از کم‌بینایی به نابینایی و انتقال از مدرسه به جامعه یا دنیای کار تأکید می‌شود.
۱۶	هالاهان و همکاران (۲۰۲۳)	گفتن اینکه هر کاری را می‌توان انجام داد، نوعی بیش‌برآورد است ولی توسعه مهارت‌های جایگزین سبب آمادگی افراد با آسیب بینایی می‌شود و باید انطباق یا اصلاح مهارت‌ها براساس نیازهای آنها باشد تا انتقال تسهیل شود.
۱۷	تیلور و بیوکز (۲۰۱۹)	تحول مسیر شغلی به معنی آمادگی برای ارائه الگوهایی به‌منظور طراحی زندگی حرفه‌ای و مسیر شغلی در طول زندگی است به نحوی که فرد بتواند برای مسیرهای شغلی آینده خود برنامه‌ریزی کند.
۱۸	سلطانا (۲۰۱۷)	تحول مسیر شغلی برای افراد با آسیب بینایی به نوعی جهت‌گیری رهایی‌بخش منجر می‌شود. یعنی با نقد و تغییر دنیای کار به‌گونه‌ای که عدالت اجتماعی بهتر اجرا شود، مرتبط است.
۱۹	لیندستروم و همکاران (۲۰۱۳)	در راستای تحول مسیر شغلی که بر اهمیت شروع خدمات انتقال در سال‌های اولیه تأکید دارد، نیاز به جهت‌گیری شغلی در این سال‌ها برای افراد با ناتوانی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.
۲۰	اورتل و اولری (۲۰۱۷)	ابتکارات تحول مسیر شغلی هدفمند برای افراد با آسیب بینایی یک مسئله اساسی است و ضرورت دارد به پژوهش‌ها و ابتکارات در این زمینه به‌منظور رسیدگی به نیازهای افراد با آسیب بینایی توجه بیشتری شود.
۲۱	کانچرلا و همکاران (۲۰۱۳)	مشابه در نظر گرفتن همه افراد با ناتوانی نوعی بی‌عدالتی اجتماعی است، حتی تنوع زیادی در افراد نابینا وجود دارد. باید به تحول مسیر شغلی این افراد توجه شود و یک مدل خاص تحول شغلی برای همه آنها مناسب نیست.
۲۲	الزمن و همکاران (۲۰۱۷)	با توجه به اینکه تأثیر ناتوانی‌های مختلف و نیازهای ویژه بر مراحل رشد افراد متفاوت است، باید تحول مسیر شغلی و چشم‌انداز توسعه شغلی متفاوتی را طراحی کرد.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

ردیف	نویسندگان (سال)	نتایج هر پژوهش
۲۳	کمالی و عاشوری (۲۰۲۳)	هنوز هم افراد با آسیب بینایی با وجود ابتکارات و پیشرفت‌های مختلف در سراسر جهان، حتی در جهت‌یابی و حرکت مشکلات خاصی دارند و سطوح بالایی از بیکاری را تجربه می‌کنند.
۲۴	میوفو و شومبا (۲۰۱۳)	کارآفرینی با تأکید بر مسیر شغلی افراد با ناتوانی به حمایت دولت و سیاست‌های دولتی نیاز دارد. بهتر است به آنها آموزش داده شود تا خودشان مؤسسه‌های تجاری مستقلی را ایجاد کنند که پاسخگوی نیازهای شغلی‌شان باشد.
۲۵	ویلیامز و دور (۲۰۰۹)	اگر افراد با ناتوانی براساس شرایط ترغیب شوند براساس کارآفرینی مبتنی بر ضرورت به سمت کارآفرینی می‌روند و گزینه‌های شغلی مناسبی مطرح می‌شود.
۲۶	ویلیامز و شاهید (۲۰۱۶)	معمولاً کارآفرینان با ناتوانی وارد فرایند کارآفرینی غیررسمی می‌شوند یعنی هیچ جایی ثبت‌نام نمی‌کنند و اطلاعاتی از آنها ثبت و نگهداری نمی‌شود. این مسئله قابل تأمل است و نیاز به برنامه‌ریزی دارد.
۲۷	دو تویت (۲۰۰۵)	انتقال، رویکردی جامع برای توسعه برنامه‌های آموزشی براساس نیازها و اهداف است. این رویکرد با انتقال یادگیرندگان با آسیب بینایی انطباق دارد و در عین حال به نفع جامعه است.
۲۸	ولف و ارین (۲۰۱۲)	باید دفتر آمادگی برای انتقال در واحد تحول مسیر شغلی آموزش عالی تأسیس شود که با آموزش و پرورش، بخش آموزش درباره سایر ناتوانی‌ها و دفتر آموزش سازمان‌های ملّی ارتباط داشته باشد و بر افراد نابینا تمرکز کند. افراد نابینا از این طریق می‌توانند فرصت‌هایی را شناسایی و به خانواده و محله خود کمک و به خودتعیین‌گری برسند.
۲۹	رایان و دسی (۲۰۰۰)	خودتعیین‌گری یک اصل اساسی برای انتقال افراد با ناتوانی و آشکارسازی توانایی‌های نهفته آنها است. پس، لازم است از کسانی که از افراد با ناتوانی حمایت می‌کنند کمک گرفت تا کارآفرینی به‌عنوان یک اصل انتقال برای دستیابی به کار شایسته برای افراد با آسیب بینایی مورد استفاده قرار گیرد.
۳۰	مک دانال و اومالی (۲۰۱۲)	بخشی از تحول مسیر شغلی را می‌توان در برنامه‌های آموزشی گنجاند و به مهارت‌های افراد با آسیب بینایی در هنگام جستجوی شغل توجه کرد تا شایستگی‌های آنها از طریق فرصت‌های یادگیری آشکارتر شود. دولت‌ها هم باید به دنبال حمایت اقتصادی در زمینه جستجوی شغل و تثبیت شغل برای این افراد باشند.
۳۱	رایزن و مورگان (۲۰۱۸)	استخدام سفارشی یکی از راهبردهای جالب توجه برای حمایت از افراد با آسیب بینایی به‌منظور جستجوی شغل متناسب با توانمندی‌های فردی است.
۳۲	هو (۲۰۱۸)	با توجه به اینکه اشتغال سفارشی با تعیین نقاط قوت، نیازها و علایق فرد با ناتوانی ارتباط دارد و هدف آن برقراری ارتباط بین فرد جویای کار و کارفرما است به پیامدهای شغلی مطلوبی منجر می‌شود.
۳۳	آلم و همکاران (۲۰۲۱)	این دیدگاه که افراد با ناتوانی، اقلیتی فراموش‌شده در دنیای کارآفرینی را تشکیل می‌دهند، اغراق‌آمیز است و صحت ندارد.
۳۴	ویلیامز و پترسون (۲۰۱۸)	جهت‌گیری‌های اخیر در زمینه کارآفرینی سبب گسترش پژوهش‌ها و برخی مشاغل مناسب‌تر شده و از دریچه ناتوانی به مسئله کارآفرینی توجه کرده است.
۳۵	اولوفمی و همکاران (۲۰۱۷)	کارآفرینی به‌عنوان شکلی از توانمندسازی افراد با ناتوانی برای مشارکت اقتصادی مؤثر در فعالیت‌های شغلی محلی خود است و می‌تواند به کارآفرینی مطلوبی منجر شود.
۳۶	مونز و همکاران (۲۰۱۹)	توانمندسازی یک عامل مهم برای اثرگذاری مثبت بر نگرش‌های کارآفرینانه در افراد با آسیب بینایی است. به همین دلیل، باید تجهیز این افراد در طول تجربیات انتقال از خانه به دنیای کار مورد توجه جدی قرار گیرد.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

ردیف	نویسندگان (سال)	نتایج هر پژوهش
۳۷	پاتریک و ویلیامز (۲۰۱۲)	خودتعیین‌گری یک مؤلفه مهم انتقال برای افراد با آسیب بینایی است. یک فرد نابینای دارای تاب‌آوری بالا می‌تواند در گروه موسیقی مدرسه یا محله خود شرکت کند و با توسعه فعالیتش، یک آکادمی موسیقی تأسیس نماید.
۳۸	کرک و همکاران (۲۰۱۵)	باید اصل خودمختاری را از طریق آموزش افراد با آسیب بینایی تقویت کرد تا این افراد بتوانند شبکه‌هایی را ایجاد کنند و با استفاده از اصل مرتبط بودن توانایی و اشتغال به خودتعیین‌گری برسند.
۳۹	مک دونال (۲۰۱۱)	بسیاری از افراد با آسیب بینایی بیکار هستند و برخی هم که کار می‌کنند اغلب صلاحیت بیشتری از آن کار دارند. این مسئله که میزان اشتغال در افراد نابینا در حدود نصف افراد بینا است جای بحث و بررسی دارد.
۴۰	کرشنر و اسمیت (۲۰۰۵)	میزان اشتغال و متوسط ساعات کار افراد نابینا نسبت به هر یک از گروه‌های افراد با نیازهای ویژه کمتر است. این وضعیت نامطلوب به‌دلیل آسیب بینایی آنها نیست بلکه از برنامه‌ریزی انتقال نامناسب ناشی می‌شود.
۴۱	لیم و همکاران (۲۰۱۸)	احتمال شاغل شدن برای همه افراد در سرتاسر جهان وجود دارد و همه انسان‌ها سزاوار داشتن کار و زندگی شایسته هستند.
۴۲	موربرگ جامترود (۲۰۱۶)	کار شایسته به‌عنوان استاندارد یا هنجار برای کار در سطح جامعه محسوب می‌شود. این مسئله برای کار شایسته از احترام به کرامت انسانی و به رسمیت شناختن حقوق بشر ناشی می‌شود.
۴۳	زیلبرمن (۲۰۱۶)	ارزش و کرامت انسانی برای همه گروه‌های افراد با ناتوانی از جمله افراد با آسیب بینایی به‌عنوان یک دیدگاه اخلاقی برای ترویج کار شایسته محسوب می‌شود.
۴۴	عاشوری (۱۴۰۱)	اصول همکاری مشترک شامل مشارکت، همکاری، ترغیب، تنوع، برنامه‌ریزی و ارتباط می‌شود. حمایت از افراد با آسیب بینایی براساس مدل شبکه‌ای به نقش خانواده و معلم، قوانین، حمایت، یادگیری، امکانات، ورزش، اوقات فراغت، آموزش شغلی و انتقال توجه دارد و ترکیبی از این عوامل باعث موفقیت در زندگی می‌شود.

در جدول (۱) منابع مورد استفاده بر اساس عنوان، نام نویسنده(گان)، سال انتشار و نتایج هر پژوهش گزارش شده است. در ادامه، یافته‌های پژوهش براساس منابع بررسی شده به صورت توصیفی گزارش شده است.

انتقال با تأکید بر تقویت شایستگی‌ها و مهارت‌ها

باید معلمان و همه کارکنان علاقمند به آماده‌سازی دانش‌آموزان با آسیب بینایی برای انتقال، مراقب این واقعیت باشند که افراد با ناتوانی عموماً در معرض تبعیض و حاشیه قرار می‌گیرند، که اغلب از مسیر سیاست و در عمل حمایت نمی‌شوند. در نتیجه، دنیای کار هنوز مانند سایر افراد به روی آنها باز نیست (۱). بنابراین، معلمان مسئولیت ایجاد آگاهی و توضیح دادن واقعیت به افراد با ناتوانی را دارند تا آنها را برای واقعیتی که ممکن است هنگام انتقال به محیط کار با آن مواجه شوند آماده کنند. در حقیقت، مهم است که این یادگیرندگان متوجه شوند که اگر در استخدام شدن به دیگران وابسته باشند، ممکن است کار شایسته برای اکثر آنها مانند یک سراب باشد. با این حال، اگر آنها شغلی را ایجاد کنند و دیگران را نیز استخدام نمایند، کار شایسته برای آنها به واقعیت تبدیل می‌شود (۳). معلمان نقشی محوری به‌عنوان مربی، مرشد و راهنما برای یادگیرندگان ایفا می‌کنند تا انتقال با برنامه‌ریزی مناسب انجام شود و کارآفرینی به‌عنوان یک انتخاب قطعی و پُلی به‌سوی کار شایسته عمل کند (۹). انتقال مانند سایر فعالیت‌های آموزشی و یادگیری مستلزم شایستگی‌هایی است که باید هر معلم یا مربی انتقال آنها را کسب کرده باشد. راهکارهای کاربردی که در جدول (۲) آمده است برای تقویت شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموزان با آسیب بینایی توصیه می‌شوند (۴).

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

جدول ۲) شایستگی‌ها و مهارت‌های ضروری برای انتقال دانش‌آموزان با آسیب بینایی

شایستگی‌ها	مهارت‌ها
توسعه حرفه‌ای متمرکز بر انتقال	مربی‌گری
	بازخورد
	آموزش مداوم
تمرکز بر عناصر اساسی توسعه حرفه‌ای	محتوای مرتبط و همسو با دانش و باورهای مربیان
	فرصت‌هایی برای یادگیری فعال
	مشارکت مبتنی بر فعالیت گروهی
	برنامه‌ریزی و اجرای پایدار در طول زمان
برنامه‌ریزی برای انتقال	برنامه‌ریزی دانش‌آموز محور
	تحول دانش‌آموز
	مشارکت خانواده
	مهارت‌های مشارکت اجتماعی

شایستگی‌ها و مهارت‌ها به بافت و زمینه بستگی دارد و معلمان باید پژوهش‌هایی انجام دهند که به نیازهای یادگیرندگان پاسخ می‌دهد. معلمان فرصت بیشتری برای استفاده از تجربیات خود به‌عنوان پایگاهی برای دانش و به اشتراک‌گذاری مهارت‌هایی دارند که به‌صورت روزمره برای حمایت از یادگیرندگان استفاده می‌کنند (۱). با توجه به شکاف ظاهری در پیشینه‌های پژوهشی درباره انتقال که معمولاً به تجربیات مدرسه و دنیای کار مرتبط می‌شود، واضح است که برخی کودکان از تحصیل کنار گذاشته می‌شوند مانند آنهایی که به‌دلیل ناتوانی به مدرسه نمی‌روند یا در خانه‌های خود حبس می‌شوند. بحث درباره این است که باید انتقال به‌عنوان یک موضوع اجتماعی در نظر گرفته شود تا همه افراد علاقه‌مند به موفقیت یک فرد با ناتوانی و نحوه گذر وی از مراحل مختلف رشد مشارکت کنند (۱۰). بنابراین، تأکید زیادی بر این است که انتقال از اوایل کودکی یا محیط خانه و مدرسه شروع شود و تا سراسر بزرگسالی را دربرگیرد. زیرا امکان دارد برخی افراد شرایطی برای رفتن به مدرسه با کیفیت را نداشته باشند یا از آن بهره‌مند نشوند.

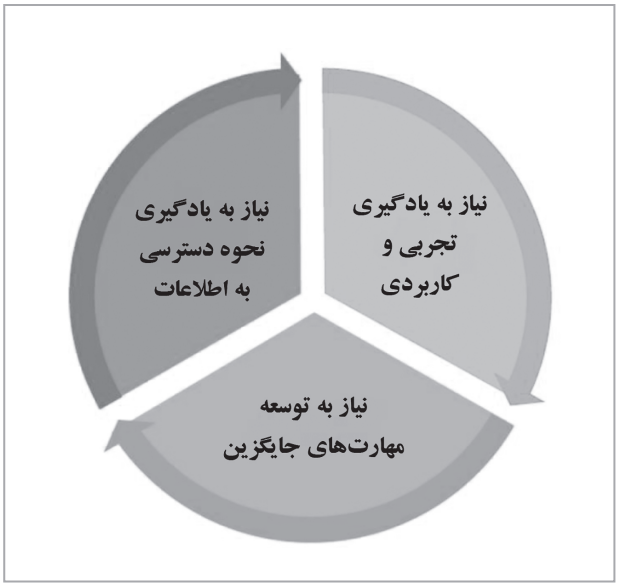
یافته‌های پژوهشی درباره جوانان نابینا و کم‌بینا در بریتانیا بیانگر آن بود که معمولاً این جوانان در استخدام، تحصیل یا آموزش طبقه‌بندی می‌شوند و تفاوت معناداری بین سطح اشتغال آنان و همتایان بینای‌شان وجود دارد. علاوه بر این، تحصیل نکردن یا آموزش ندیدن یکی از پیامدهای عدم اشتغال است که باعث محرومیت از اشتغال می‌شود. زیرا احتمالاً افرادی که تحصیل نمی‌کنند مهارت‌های قابل یادگیری از طریق تحصیل و آموزش را کسب نمی‌کنند. با این حال، باید افراد با آسیب بینایی مانند سایر افراد در زمینه‌هایی مانند حق تحصیل و اشتغال و همچنین زندگی به نحو دلخواه از حقوقی مساوی برخوردار شوند. در هر صورت، به‌دست آوردن شغل بدون تحصیل و آموزش مناسب پیچیده است و اغلب منجر به نیاز داشتن به حمایت مادام‌العمر می‌شود (۱۱).

نقش خانواده در نظام‌های مختلفی که فرد در آن زندگی می‌کند، اهمیت زیادی دارد (۱۲). به‌طور کلی، مشکلات برنامه انتقال شامل برنامه‌ریزی نامناسب، حمایت ناکافی، فقدان هماهنگی بین مراکز و ارتباط نامطلوب بین نظام‌های ارائه خدمات می‌شود. این امر برای دانش‌آموزان با ناتوانی مانند آسیب بینایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. هدف اصلی با توجه به این پیشینه، تقویت خدمات انتقال است که با خانواده‌های دانش‌آموزان با ناتوانی آغاز می‌شود تا به آنها کمک کند تا به سمت حمایت از فرزندانشان در انتقال از خانه به مدرسه تلاش کنند. انتقال باید به‌عنوان یک مسئولیت اجتماعی تلقی شود و هرگز به‌عنوان تجربه‌ای که ممکن است دانش‌آموزان با ناتوانی را به هیچ جایی نرساند در نظر گرفته نشود (۱).

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

تغییرات لازم برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی

کلید تعریف ارائه شده برای انتقال در تغییرات زندگی و تعدیل‌های مورد نیاز برای افراد با آسیب بینایی است. تجربه تغییرات در زندگی شخصی و تعدیل‌های مورد نیاز براساس نوع ناتوانی از فردی به فرد دیگر متفاوت است. با این حال، توسعه شغلی که جایگاه ویژه‌ای دارد، نقشی محوری در جهت‌دهی به افراد با آسیب بینایی برای گذر از مراحل انتقال ایفا می‌کند (۳). برای اینکه چنین امری به نحو مؤثری اتفاق بیفتد همان‌طور که در شکل (۲) نشان داده شده است باید ۳ حوزه‌ی مهم در نظر گرفته شود. این ۳ حوزه شامل نیاز به تسهیل یادگیری تجربی و کاربردی، توسعه مهارت‌های جایگزین و یادگیری نحوه دسترسی به اطلاعات در فراگیران است. معلمان یادگیرندگان با آسیب بینایی می‌توانند این موارد را هم در زمینه‌های آموزشی و هم در طول توسعه شغلی ترویج دهند (۱).



شکل ۲) تغییرات مورد نیاز برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی

یادگیری تجربی و کاربردی می‌تواند اطلاعات محیطی مورد نیاز برای جهت‌یابی در مکان‌های مورد نظر را در دسترس دانش‌آموزان با آسیب بینایی قرار دهد. معمولاً باید فرد برای جهت‌یابی با محیط آشنا شود و معلم کلاس در این زمینه نقشی حمایتی دارد. کمپبل[1] (۱۳) اعتقاد دارد که مفاهیم «یادگیری با انجام دادن» و «آموزش از طریق یکپارچه‌سازی تجربیات» به‌ویژه برای دانش‌آموزان با آسیب بینایی از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا امکان دارد تجربه قبلی آنها مشابه سایر همسالانشان نباشند. در نتیجه باید فرصت‌های متعددی به آنان داد تا شرایط مختلفی را حتی قبل از انتقال واقعی تجربه کنند. این کار آنها را آماده می‌کند تا اضطراب‌شان در هنگام انتقال کاهش یابد. در صورت امکان، باید از شرایط مشابهی استفاده کرد تا تجربیات واقعی‌تری فراهم شود.

در مرحله بعد، لازم است هر فرد با آسیب بینایی، نحوه دسترسی به اطلاعات را که برای فرایند انتقال ضروری است، یاد بگیرد. زیرا امکان دارد همیشه این افراد به فرصت‌های مناسب برای کسب اطلاعات مورد نیاز برای زندگی آینده خود دسترسی نداشته باشند. مهارت آگاهی از نحوه دسترسی به اطلاعات در افراد با آسیب بینایی از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا اطلاعات غیرقابل دسترس می‌تواند مانع اصلی در انجام فعالیت‌های روزمره باشد (۱۴). به منظور توسعه شغلی در گستره عمر بر توسعه چنین مهارت‌ها و انتقال در حوزه‌های مختلف مانند انتقال از خانه به مدرسه، انتقال از کم‌بینایی به نابینایی و انتقال از مدرسه به جامعه یا دنیای کار تأکید می‌شود (۱۵).

توسعه مهارت‌های جایگزین سبب تسهیل آمادگی افراد با آسیب بینایی برای انتقال می‌شود. در حقیقت، باید انطباق یا اصلاح این مهارت‌ها براساس نیازهای افراد باشد تا فرایند انتقال تسهیل شود (۱۶). به‌عنوان مثال، گاهی مهارت‌های مورد نیاز برای انتقال شامل مهارت استفاده از خط بریل یا استفاده از رایانه می‌شود. کسب مهارت‌های جایگزین که اغلب توسط متخصصان جهت‌یابی و حرکت تسهیل می‌شود، می‌تواند از افراد با آسیب بینایی حمایت کند تا مشارکت بیشتری در جامعه داشته باشند و آنها را تشویق می‌کند تا به نحو فعال‌تری در امور روزمره شرکت کنند. در زمینه انتقال افراد با آسیب بینایی باید به انواع مختلف مهارت‌های جایگزین توجه شود تا آنها بتوانند فرایند انتقال را با سازگاری بیشتری تجربه کنند.

تحول مسیر شغلی

تحول مسیر شغلی به معنی آمادگی برای ارائه الگوهایی به‌منظور طراحی زندگی حرفه‌ای و مسیر شغلی در طول زندگی است به نحوی که فرد بتواند برای مسیرهای شغلی آینده خود برنامه‌ریزی کند (۱۷). تحول مسیر شغلی به‌طور عام برای افراد با ناتوانی و به‌طور خاص برای افراد با آسیب بینایی به نوعی

1. Campbell

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

جهت‌گیری رهایی‌بخش متصل می‌شود. یعنی با نقد و تغییر دنیای کار به‌گونه‌ای که عدالت اجتماعی بهتر اجرا شود، ارتباط دارد (۱۸). لیندستروم و همکاران[1] (۱۹) در راستای تحول مسیر شغلی که بر اهمیت شروع خدمات انتقال در سال‌های اولیه تأکید دارد، نیاز به جهت‌گیری شغلی در سال‌های اولیه را برای افراد با ناتوانی ضروری می‌دانند. اورتل و اولری[2] (۲۰) در حمایت از این امر، ابتکارات تحول مسیر شغلی هدفمند را برای افراد با آسیب بینایی پیشنهاد کرده‌اند. با توجه به اینکه پیشینه‌های اندکی درباره تحول مسیر شغلی این افراد وجود دارد، لازم است به پژوهش‌ها و ابتکارات در این زمینه به‌منظور رسیدگی به نیازهای افراد با آسیب بینایی توجه بیشتری شود.

به این ترتیب، حوزه افراد با ناتوانی‌ها، زمینه مناسبی برای پژوهش‌های متمرکز و هدفمندتر به‌منظور توسعه مدل‌های تحول مسیر شغلی است و ضرورت دارد که به تحول مسیر شغلی افراد با آسیب بینایی توجه ویژه‌ای شود. این نوعی بی‌عدالتی اجتماعی است که همه افراد با ناتوانی را مشابه یا به‌عبارتی با یک قلم‌مو نقاشی کنیم، زیرا حتی تنوع گسترده‌ای در پدیده آسیب بینایی وجود دارد. واضح است که یک رویکرد یا مدل خاص تحول شغلی برای همه افراد مناسب نیست. برای مثال، افراد با آسیب بینایی و آسیب شنوایی یا افراد با آسیب بینایی و سایر ناتوانی‌ها برای تحول مسیر شغلی به رویکردهای منحصربه‌فردی نیاز دارند (۲۱). از آنجایی‌که ناتوانی‌های مختلف و نیازهای ویژه منحصر به‌فرد تأثیر متفاوتی بر مراحل رشد افراد دارند، تحول مسیر شغلی و چشم‌انداز توسعه شغلی نیز تحت‌تأثیر قرار خواهد گرفت (۲۲). هنوز هم افراد با آسیب بینایی با وجود ابتکارات و پیشرفت‌های مختلف در سراسر جهان، سطوح بالایی از بیکاری را تجربه می‌کنند (۲۳). در نتیجه، فرصت‌های تحول مسیر شغلی هدفمند باید در اختیار کسانی قرار گیرد که می‌توانند در محل کار فعالیت کنند یا می‌خواهند وارد فضای کارآفرینی شوند.

به‌طور کلی، کارآفرینی با تأکید بر مسیر شغلی افراد با ناتوانی به حمایت دولت و سیاست‌های دولتی نیاز دارد. راه عاقلانه این است که به‌جای آموزش و پرورش افراد با ناتوانی برای استخدام، به آنها آموزش داد تا خودشان مؤسسه‌های تجاری مستقلی را ایجاد کنند که پاسخگوی نیازهای شغلی‌شان باشد. با این حال، ممکن است بیشتر افراد با ناتوانی به‌دلیل مشکلاتشان بر مبنای برابری با دیگران در جریان اصلی کارآفرینی شرکت نکنند (۲۴). آنها عمدتاً براساس شرایط ترغیب می‌شوند که با توجه به کارآفرینی مبتنی بر ضرورت به سمت کارآفرینی بروند. زیرا همه گزینه‌های موجود برایشان مناسب نیست یا رضایت‌بخش نمی‌باشند (۲۵). به‌طور کلی، کارآفرینان با ناتوانی معمولاً وارد کارآفرینی غیررسمی می‌شوند یعنی اسم آنها هیچ جا ثبت نمی‌شود، جایی ثبت‌نام نمی‌کنند و اطلاعاتی از آنها ثبت و نگهداری نمی‌شود (۲۶).

این موارد اهمیت آموزش کارآفرینی را به‌منظور ارتقاء مهارت کارآفرینان با ناتوانی، به‌ویژه آنهایی که با آسیب بینایی هستند، برجسته می‌کند. علاوه‌براین، از افرادی که با دانش‌آموزان با آسیب بینایی کار می‌کنند، انتظار می‌رود شایستگی‌های مرتبط با تحول مسیر شغلی را کسب کنند تا بتواند به طراحی مسیر شغلی این دانش‌آموزان کمک نمایند. اکنون جوامع در راستای روحیه اشتغال فراگیر به سمت مرحله «اشتغال بدون محدودیت[3]» حرکت می‌کنند یعنی به ناتوانی کارکنان توجه نمی‌شود بلکه براساس شایستگی‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها استخدام می‌شوند. با این حال، در زمینه انتقال افراد با ناتوانی از خانه به دنیای کار که مسئله‌ی بسیار مهمی است به آموزش کاربردی و مهارتی نیاز داریم (۳).

بنابراین، باید برای افراد با آسیب بینایی نوعی راهنمایی و مشاوره شغلی نظام‌دار، هدفمند، برنامه‌ریزی شده و مناسب طراحی شود. رویکرد «اشتغال بدون محدودیت» می‌تواند مبنای توسعه جلسات کاوش مسیر شغلی باشد و اطلاعات مرتبط با شغل را برای تسهیل انتخاب‌های آگاهانه این افراد فراهم کند (۱). باید تحول مسیر شغلی افراد با آسیب بینایی با پیروی از اصل آموزش در گستره عمر، از گهواره شروع شود و همان‌طور که مکّرر تأکید شده است تا پایان زندگی ادامه یابد. بنابراین، دانش‌آموزان با آسیب بینایی نه تنها باید با دانش عمیقی درباره انواع مشاغل مطابق با علایق خود آشنا شوند، بلکه باید از مشاغلی که اغلب افراد با آسیب بینایی به آن می‌پردازند، آگاهی یابند.

آموزش انتقال و خودمختاری

انتقال به‌عنوان رویکردی جامع برای توسعه برنامه‌های آموزشی مطرح می‌شود که همسویی اهداف دانش‌آموز با تجربه‌ها و خدمات آموزشی را دربرمی‌گیرد. این دیدگاه

1. Lindstrom & et al.
2. Oertle & O'Leary
3. No limits employment

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

به‌خوبی با انتقال یادگیرندگان با آسیب بینایی سازگاری دارد. زیرا توسعه برنامه آموزشی براساس نیازها و اهداف آنها انجام می‌شود، به‌طور انفرادی برایشان مفید است و در عین حال به نفع جامعه نیز خواهد بود (۲۷). ابتکارات و خدمات راهنمایی شغلی و استخدامی در فرایند انتقال می‌تواند سبب تغییر رویه یا بازنگری شود که بار دیگر بر اهمیت تلاش‌های مستمر در زمینه پژوهش و عمل تأکید می‌شود.

در زمینه آموزش، باید دفتری به نام آمادگی برای انتقال در واحد تحول مسیر شغلی آموزش عالی تأسیس شود که با آموزش و پرورش عمومی، بخش آموزش درباره سایر ناتوانی‌ها و دفتر آموزش سازمان‌های ملّی ارتباط داشته باشد و بر افراد نابینا تمرکز کند. به‌طور کلی، برنامه‌های آموزشی انتقال برای رسیدگی به نیازهای یادگیری و اشتغال افراد با ناتوانی و به‌طور خاص، برای افراد با آسیب بینایی مورد نیاز است. باید در سرتاسر فرایند فراگیر انتقال از مدرسه به کار به شکل‌گیری مقدماتی انتقال که فرایندی در گستره عمر است و از خانه شروع می‌شود، توجه کرد. بنابراین، افراد با آسیب بینایی را می‌توان تشویق کرد تا فرصت‌هایی را شناسایی کنند که در آن می‌توانند به خانواده و محله خود کمک کنند و از این طریق به خودتعیین‌گری[1] برسند (۲۸).

خودتعیین‌گری یک اصل اساسی برای انتقال افراد با ناتوانی است و می‌توان آن را به‌عنوان کلیدی در نظر گرفت که می‌تواند توانایی‌های نهفته این افراد را آشکار سازد. در این راستا، لازم است از کسانی که از افراد با ناتوانی حمایت می‌کنند تا برای برآوردن نیازها و اهداف خود تلاش کنند، کمک گرفت. در این رابطه، رایان و دسی (۲۹) براساس نظریه خودتعیین‌گری عنوان می‌کنند که درک انگیزه انسان مستلزم در نظر گرفتن نیازهای روان‌شناختی ذاتی برای شایستگی[2]، خودمختاری[3] و ارتباط[4] است. انتقال افراد با آسیب بینایی را باید از طریق شایستگی‌هایی که می‌توانند کسب کنند، خودمختاری که باید به‌دست آورند و زمینه‌های مربوط که در آن فعالیت می‌کنند، پیگیری کرد. در این راستا، کارآفرینی به‌عنوان یک اصل انتقال برای افراد با آسیب بینایی مورد استفاده قرار می‌گیرد تا بتوانند پروژه‌های خود را توسعه دهند. بنابراین، کسب مهارت‌های کارآفرینی می‌تواند این افراد را برای انتقال از خانه به کار شایسته توانمند کند.

آماده‌سازی افراد برای جستجوی شغل

افراد با آسیب بینایی مانند سایر افرادی که تمایل به استخدام دارند در جستجوی شغل هستند. با این حال، بخشی از برنامه توانمندسازی این افراد شامل حمایت از آنها در تحلیل شغل و محیط به‌منظور تطبیق توانایی‌های آنها با الزامات یک شغل است (۱). معلمان در کلاس به‌راحتی می‌توانند این فرایند را به‌عنوان بخشی از تحول مسیر شغلی و همچنین بحث درباره دانش و تحلیل بازار کار بگنجانند. در سطح فردی، باید مهارت‌های مختلف افراد با آسیب بینایی در هنگام جستجوی شغل و بررسی احتمالات در نظر گرفته شود. با توجه به اینکه تجربیات اولیه کاری پیش‌بینی‌کننده مهمی در اشتغال آینده جوانان با آسیب بینایی در سن انتقال است، واضح به نظر می‌رسد که فرصت‌هایی مانند فرصت‌های یادگیری برای این جوانان می‌تواند آنها را براساس فرصت کسب برخی تجارب در موقعیت خوبی قرار دهد. بخشی از ارزیابی شایستگی‌ها نیز می‌تواند مبتنی بر همین تجربیات یادگیری باشد که به نوبه خود می‌تواند تجارب کاری آنها را برجسته‌تر کند (۳۰).

راهبرد دیگری که برای حمایت از افراد با آسیب بینایی به‌منظور جستجوی شغل مورد استفاده قرار می‌گیرد، استخدام سفارشی[5] است (۳۱). این راهبرد در بهبود پیامدهای شغلی مطلوب برای افراد با ناتوانی نویدبخش است. برای اینکه اشتغال سفارشی با تعیین نقاط قوت، نیازها و علایق فرد با ناتوانی داوطلب شغل آغاز می‌شود. بنابراین، هدف از استخدام سفارشی، برقراری ارتباط بین فرد جویای کار و کارفرما است، به نحوی که حوزه مشترک از نظر پرداختن به نیازهای هر دو طرف در زمینه اشتغال مشخص می‌شود (۳۲). معلمان و متخصصان انتقال می‌توانند چنین فرایندی را تسهیل کنند. با این حال، اگر سیاست‌های دولتی وجود داشته باشد، تأثیر مطلوب‌تری خواهد داشت. بنابراین، استخدام سفارشی می‌تواند بستری را برای افراد با آسیب بینایی به‌منظور جستجوی شغل با مشارکت کارفرما فراهم کند.

با وجود این شرایط، دیدگاه‌ها و سیاست‌ها در برخی از کشورها ممکن است همچنان مانند یک مانع عمل کند و نیاز به اجرای طرح‌های حمایتی به‌منظور رسمی کردن سیاست اشتغال حمایتی افراد با ناتوانی را با مشکل مواجه سازد. برای مثال،

1. Self-determination theory
2. Competence
3. Autonomy
4. Relatedness
5. Customised employment

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

اکثر افراد با ناتوانی برای بقا و ادامه زندگی به کمک‌های مالی وابسته هستند. در چنین مواردی، لازم است که دولت‌ها به‌جای کمک‌های مالی بلاعوض به دنبال حمایت اقتصادی در زمینه جستجوی شغل و تثبیت شغل برای این افراد باشند (۳۰).

کارآفرینی در راستای حمایت از توانمندسازی

این دیدگاه که افراد با ناتوانی، اقلیتی فراموش‌شده در دنیای کارآفرینی را تشکیل می‌دهند، ممکن است اشتباه باشد (۳۳). زیرا جهت‌گیری‌های اخیر در زمینه کارآفرینی سبب گسترش پژوهش‌ها شده و از دریچه ناتوانی به این مسئله نگاه کرده است (۳۴). تلاقی ناتوانی و کارآفرینی براساس نیاز انسان به آزادی و خودمختاری به‌سوی ایجاد یک مسیر شغلی انتخابی پیش می‌رود. اساس این تلاقی در نیاز انسان به زندگی معنادار و تجربه یک زندگی کامل خلاصه می‌شود. چنین زندگی معناداری اغلب از آزادی سیاسی و اقتصادی ناشی می‌شود. با این حال، افراد با ناتوانی نه از نظر سیاسی و نه از نظر اقتصادی آزاد هستند (۱). برخی از افراد با ناتوانی براساس وضعیت خود و شرایط موجود در محیط خود، در دام فقر و وابستگی دائمی به دیگران هستند. از آنجایی‌که چنین موقعیت‌هایی هم کم‌لطفی و هم غیرانسانی هستند، بحث مطرح‌شده در این قسمت بر کارآفرینی به‌عنوان راهی برای توانمندسازی افراد با ناتوانی به‌منظور ایجاد استقلال برای زندگی آن‌گونه که می‌خواهند، متمرکز است. با این حال، باید در نظر داشت که کارآفرینی برای همه نیست و راه آسانی برای خروج از بیکاری یا راه‌حلی سریع برای فقر محسوب نمی‌شود. با این وجود، کارآفرینی جایگزینی برای بهبود وضعیت اشتغال و همچنین آزادی و امید به زندگی بهتر ارائه می‌دهد (۲۹).

اولوفمی و همکاران[1] (۳۵) در پژوهشی با موضوع کارآفرینی به‌عنوان شکلی از توانمندسازی به این نتیجه رسیدند که باید افراد با ناتوانی برای توانمندسازی اقتصادی مؤثر در فعالیت‌های توانمندسازی محلی خود مانند کارآفرینی شرکت کنند. در این راستا، مونوز و همکاران[2] (۳۶) نشان دادند که آموزش بر نگرش کارآفرینی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. به این ترتیب، توانمندسازی را می‌توان به‌عنوان یک مؤلفه مهم برای تأثیر مثبت بر نگرش‌های کارآفرینانه در بین افراد با آسیب بینایی در نظر گرفت. برای این منظور، ماهیت توانمندسازی آموزشی برای تجهیز دانش‌آموزان با آسیب بینایی در طول تجربیات انتقال از خانه به دنیای کار از اهمیت قابل توجهی برخوردار است.

با این حال، برای موفقیت‌آمیز بودن چنین تلاش‌هایی، مهم است که همه افراد درگیر در زندگی افراد با آسیب بینایی آگاهانه و نظام‌مند از آموزش برای ارتقای کارآفرینی استفاده کنند. باید برای توانمندسازی افراد با آسیب بینایی از طریق آموزش داربستی اقدام کرد (۳). به‌عنوان مثال، فرایند داربستی ممکن است با کاریابی سازماندهی‌شده برای یک فرد در حال تحصیل از طریق یک دوره یادگیری شروع شود. در چنین مواردی، فراگیران می‌توانند در محل کار حاضر شوند و در عین حال با اجازه کارفرمایان از فرصت‌های یادگیری استفاده کنند تا توانایی‌های آنها شناسایی و در شرایطی مناسب مشغول به کار شوند. به این ترتیب، فراگیران می‌توانند مهارت‌هایی را که از طریق آموزش کسب کرده‌اند به محل کار انتقال دهند و در جهت اشتغال‌پذیری[3] تلاش کنند. به هر حال، اعضای جامعه نباید از این واقعیت غافل شود که اکثر افراد با ناتوانی برای فعالیت‌های درآمدزای اصلی خود به خوداشتغالی[4] متوسل می‌شوند (۳۲).

خودتعیین‌گری یک مؤلفه مهم انتقال برای افراد با ناتوانی به‌طور کلی و برای افراد با آسیب بینایی به‌طور خاص است. یک دانش‌آموز نابینا که حتی معلمش کمک زیادی نمی‌کند، می‌تواند با تاب‌آوری بالا در گروه موسیقی در مدرسه یا محله فعالیت کند و در نهایت با توسعه کارش، یک آکادمی موسیقی تأسیس نماید. این مثالی از خودتعیین‌گری خودمختار است (۳۷). باید اصل خودمختاری از طریق آموزش برای افراد با آسیب بینایی تقویت شود. یک شخص خودمختار شبکه‌هایی را ایجاد می‌کند و با استفاده از اصل مرتبط بودن تحت عنوان خودتعیین‌گری صحبت می‌کند (۳۸). همچنین خودمختاری به افراد با آسیب بینایی از طریق کسب شایستگی‌های مربوطه به‌منظور آماده‌سازی برای کار شایسته کمک می‌کند.

کار شایسته

بسیاری از بزرگسالان با آسیب بینایی که در سن کار هستند، بیکارند و آنهایی هم که کار می‌کنند اغلب صلاحیت بیشتری

1. Olufemi & et al.
2. Munoz & et al.
3. Employability
4. Self-employment

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

از کاری دارند که انجام می‌دهند. میزان اشتغال در افراد نابینا در حدود نصف افراد بینا است (۳۹) و میزان متوسط ساعات کار افراد نابینا نسبت به هر یک از طبقه‌های افراد با نیازهای ویژه کمتر است. این موقعیت تأسف‌بار از برنامه‌ریزی انتقال نامناسب در سطح دبیرستان ناشی می‌شود نه خود آسیب بینایی (۴۰).

به‌طور کلی، احتمال شاغل شدن برای جوانان با آسیب بینایی در سرتاسر جهان بسیار کم است (۲۸). با این حال، همه انسان‌ها سزاوار داشتن کار و زندگی شایسته هستند (۴۱). همان‌طور که در کار شایسته به توسعه پایدار توجه می‌شود هدف آن ترویج رشد اقتصادی قابل قبول، فراگیر و پایدار و همچنین اشتغال کامل و مولد برای همه افراد می‌باشد. این مسئله مورد پذیرش عمومی قرار گرفته است و باید همه جوامع به‌عنوان یک استاندارد اساسی در راستای توسعه آن تلاش کنند (۲). به این ترتیب، به نظر می‌رسد کار شایسته در قرن بیست و یکم به‌عنوان استاندارد یا هنجار برای کار فراگیر در نظر گرفته شود. این مسئله برای کار شایسته ناشی از میل به کرامت انسانی و به رسمیت شناختن حقوق بشر است (۴۲). کرامت انسانی برای افراد با ناتوانی به نوبه خود می‌تواند به‌عنوان یک ایده اخلاقی برای ترویج کار شایسته در نظر گرفته شود (۴۳). برای دستیابی به این هدف، افراد با ناتوانی به هنگام جستجوی شغل باید مشاغلی را در نظر بگیرند که با مهارت‌ها، توانایی‌ها و علایق آنها مطابقت داشته باشد. اولین قدم ارائه آموزش‌های لازم برای این افراد به‌منظور حمایت از آنها در فرایند جستجوی شغل خواهد بود. افراد با آسیب بینایی ممکن است علاوه بر این به مجموعه خاصی از مهارت‌ها نیاز داشته باشند که آنها را قادر سازد تا در کارهای شایسته شرکت کنند. بنابراین، همیشه مهم است که ویژگی‌های آنها را در ارتباط با الزامات یک حرفه خاص در هنگام راهنمایی در نظر بگیرید. زیرا براساس کاری که انتظار می‌رود انجام دهند ممکن است مجبور شوند به یک موقعیت جدید انتقال یابند.

نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، بررسی انتقال با تأکید بر تقویت شایستگی‌ها و مهارت‌ها، تغییرات لازم برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغلی، تحول مسیر شغلی، آموزش انتقال و خودمختاری، آماده‌سازی افراد برای جستجوی شغل، کارآفرینی در راستای حمایت از توانمندسازی و کار شایسته برای افراد با آسیب بینایی بود. انتقال برای یادگیرندگان با آسیب بینایی می‌تواند به‌عنوان یک شرط لازم در سفر از خانه به دنیای کار در نظر گرفته شود (۳). به دلیل اهمیت و نقش خانواده بر خدمات خانواده‌محور تأکید زیادی شده است (۴۴). اگرچه هنوز برنامه انتقال رسمی در برخی کشورها توسعه نیافته است، اما معرفی یک برنامه انتقال رسمی در مدارس به نفع بسیاری از دانش‌آموزان با آسیب بینایی است که امکان دارد در برخی نظام‌ها مورد کم‌توجهی قرار گیرد یا نادیده گرفته شود (۱۶).

تغییرات لازم برای گذر از مراحل انتقال و توسعه شغل شامل نیاز به تسهیل یادگیری تجربی و کاربردی، توسعه مهارت‌های جایگزین و یادگیری نحوه دسترسی به اطلاعات می‌شود. متخصصان می‌توانند این موارد را به افراد با آسیب بینایی آموزش دهند تا انتقال و توسعه شغلی را برای آنها تسهیل کنند (۵). بنابراین، توسعه شغلی نقشی محوری در گذر از مراحل انتقال و جهت‌دهی به این افراد دارد (۳). به‌نظر می‌رسد کارآفرینی جایگزینی مهم برای کاهش بیکاری در میان یادگیرندگان با ناتوانی، مانند افراد با آسیب بینایی باشد. به همین دلیل، باید به‌عنوان بخشی از مهارت‌های مورد نیاز به‌منظور آماده‌سازی فراگیران برای ترک محیط مدرسه و ورود به دنیای کار در نظر گرفته شود (۳۸). در هر صورت، نابینایی به معنی این نیست که فرد نمی‌تواند یک شغل موفقیت‌آمیز سطح بالا داشته باشد. با اینکه بدون شک، عبارت «هر کاری را که بخواهید می‌توانید انجام دهید» یک بیش‌برآورد است (۱۶). برنامه‌ریزی انتقال مناسب می‌تواند دانش‌آموزان با آسیب بینایی را به سطح آمادگی برای هر شغلی مانند معلمی، کارگری، پزشکی، مهندسی برساند. به هر حال، برنامه‌ریزی انتقال باید فشرده و گسترده باشد و تجربه‌های کاری یا کارورزی‌های متعددی که به‌خوبی نظارت شده‌اند را دربرگیرد.

با اینکه احتمال شاغل شدن برای افراد با آسیب بینایی نسبت به همسالان بینای آنها در همه جای دنیا کمتر است (۲۸) ولی این افراد هم می‌توانند کاری شایسته داشته باشند (۴۱). با توجه به اینکه در کار شایسته به توسعه پایدار مدنظر قرار می‌گیرد، پس هدف آن ترویج رشد اقتصادی مناسب و اشتغال مولد است (۲). در سال‌های اخیر، این مسئله مورد پذیرش عمومی قرار گرفته است و لازم است که مورد توجه بیشتری قرار گیرد. در این راستا، باید همه کشورها به‌عنوان یک استاندارد اساسی در راستای توسعه کار شایسته، رشد

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

اقتصادی و اشتغال مولد برای افراد با آسیب بینایی گام بردارند. علاوه‌براین، اعضای خانواده می‌توانند در زمینه انتقال فرزند با آسیب بینایی خود بر شایستگی‌ها و مهارت‌های او تأکید کنند و در این خصوص به متخصصان اطلاعات دهند.

به‌طور کلی، افراد با آسیب بینایی در زمینه اشتغال با موانع عمومی و اختصاصی مواجه هستند و بدیهی است که محدودیت‌های آنان بیش از همسالان بینایشان می‌باشد ولی این دلیل نمی‌شود که بحث اشتغال آنان مورد بی‌توجهی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در تدوین برنامه‌های انتقال و اشتغال برای افراد با آسیب بینایی به مراحل انتقال و توسعه شغلی توجه شود. تعیین مسیر شغلی، آموزش انتقال و خودمختاری نیز نیاز برنامه‌ریزی مؤثر و مفید دارد. پیشنهاد دیگر اینکه باید افراد با آسیب بینایی برای جستجوی شغل مورد حمایت قرار گیرند. در نهایت اینکه کارآفرینی در راستای حمایت از توانمندسازی و کار شایسته برای افراد با آسیب بینایی را می‌توان به‌عنوان پیشنهادی ارزشمند در نظر گرفت و این مسئله را با مشارکت مسئولان و متخصصان عملیاتی کرد.

References:

1. Sefotho MM. Transition, entrepreneurship and decent work, in R. Ferreira & M. M. Sefotho (eds.). Understanding education for the visually impaired (Opening Eyes Volume 1), pp. 315–335. AOSIS, Cape Town; 2020. https://books.aosis.co.za/index.php/ob/catalog/book/179
2. Suttawet C, Bamber GJ. International labour standards and decent work: A critical analysis of Thailand's experiences, with suggestions for theory, policy, practice and research. Asia Pacific Journal of Human Resources. 2018; 56(4): 539–565. https://doi.org/10.1111/1744-7941.12190
3. Ferreira R, Sefotho MM. Understanding education for the visually impaired. Opening Eyes, Volume 1. AOSIS, Cape Town; 2020. https://books.aosis.co.za/index.php/ob/catalog/book/179
4. Holzberg DG, Clark KA, Morningstar ME. Transition-focused professional development: An annotated bibliography of essential elements and features of professional development. Career Development and Transition for Exceptional Individuals. 2018; 41(1): 50–55. https://doi.org/10.1177/2165143417742362
5. Ashori M, Ghafourian M, Jalil-Abkanar, SS. Students with visual impairment. (2ed Ed). Tehran: Rosh Farhang Publications; 2018. https://ketabema.com/product/9786008530527 [Persian].
6. Chennaz L, Valente D, Baltenneck N, Baudouin JY, Gentaz E. Emotion regulation in blind and visually impaired children aged 3 to 12 years assessed by a parental questionnaire. Acta Psychol (Amst). 2022; 225:103553. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103553
7. Dutta P. A study on emotional intelligence of visually impaired children in Kolkata. Int J Recent Sci Res. 2022; 13(02): 451-454. http://dx.doi.org/10.24327/ijrsr.2022.1302.0090
8. Wehmeyer ML, Webb KW. Handbook of adolescent transition education for youth with disabilities, Routledge, New York, NY; 2012. https://www.routledgehandbooks.com/doi/10.4324/9780203837320
9. Morningstar M, Mazzotti V. Teacher preparation to deliver evidence-based transition planning and services to youth with disabilities; 2014. https://ceedar.education.ufl.edu/wp-content/uploads/2014/08/transition-planning.pdf
10. Sharp NL. Making my own path: Journeys of emerging adults with cerebral palsy. PhD thesis, School of Health and Society, University of Wollongong; 2018. https://ro.uow.edu.au/theses1/542
11. Hewett R, Douglas G, Keil S. Transition to adulthood. Final summary report for project Longitudinal study of transitions experiences of blind and partially

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

sighted young people (Phase 2), VICTAR, University of Birmingham report for the Nuffield Foundation, Birmingham; 2016. https://research.birmingham.ac.uk/en/publications/transition-to-adulthood-final-summary-report-for-project-longitud

12. Grumi S, Cappagli G, Aprile G, Mascherpa E, Gori M, Provenzi L, Signorini S. Togetherness, beyond the eyes: A systematic review on the interaction between visually impaired children and their parents. Infant Behav Dev. 2021; 64:101590. https://doi.org/10.1016/j.infbeh.2021.101590
13. Campbell L. You don't need eyes to see, you need vision: Performative pedagogy, technology and teaching art to students with vision impairment. Journal of Pedagogic Development. 2017; 7(3): 1–12. http://hdl.handle.net/10547/622377
14. Tichauya CH, Alexander CR, Paul M, Emanuel D. The forgotten tribe in ODL systems: Challenges faced by visually impaired students in institutions of higher learning. Huria: Journal of the Open University of Tanzania. 2012; 13(2): 410–421. https://www.ajol.info/index.php/huria/article/view/110869
15. Malan MJ. Towards developing teacher competencies for holistic enablement of visually impaired learners, Masters dissertation, University of Pretoria; 2018. http://hdl.handle.net/2263/69898
16. Hallahan DP, Pullen PC, Kauffman JM. Exceptional learners: an introduction to special education (14th Ed). Published by Pearson Education, Inc; 2023. https://www.amazon.com/Exceptional-Learners-Introduction-Special-Education/dp/013480693X
17. Taylor N, Beukes C. A life design-related career development intervention for working adults in the manufacturing, engineering and related sectors. African Journal of Career Development. 2019; 1(1): 2–11. https://doi.org/10.4102/ajcd.v1i1.2
18. Sultana RG. Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA Region, Springer; 2017. https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-6300-992-8
19. Lindstrom L, Kahn LG, Lindsey H. Navigating the early career years: Barriers and strategies for young adults with disabilities. Journal of Vocational Rehabilitation. 2013; 39(1): 1–12. https://doi.org/10.3233/JVR-130637
20. Oertle KM, O'Leary S. The importance of career development in constructing vocational rehabilitation transition policies and practices. Journal of Vocational Rehabilitation. 2017; 46(3): 407–423. https://doi.org/10.3233/JVR-170877
21. Kancherla V, Van Naarden Braun K, Yeargin-Allsopp M. Childhood vision impairment, hearing loss and co-occurring autism spectrum disorder. Disability and Health Journal. 2013; 6(4): 333–342. https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2013.05.003
22. Elsman EBM, Van Nispen RMA, Van Rens GHMB. Feasibility of the participation and activity inventory for children and youth (PAI-CY) and young adults (PAI-YA) with a visual impairment: A pilot study. Health and Quality of Life Outcomes. 2017; 15(1): 98. https://doi.org/10.1186/s12955-017-0677-x
23. Kamali N, Ashori M. The effectiveness of orientation and mobility Training on the quality of life for students who are blind in Iran. British Journal of Visual Impairment. 2023; 411(1): 108–120. https://doi.org/10.1177/02646196211019066
24. Mpofu J, Shumba A. Disabilities and entrepreneurship in Makonde rural community in Zimbabwe. Studies of Tribes and Tribals. 2013; 11(2): 135–144. https://doi.org/10.1080/0972639X.2013.11886675
25. Williams CC, Round J. Evaluating informal entrepreneurs' motives: Evidence from Moscow. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 2009; 15(1): 94–107. https://doi.org/10.1108/13552550910934477
26. Williams CC, Shahid MS. Informal entrepreneurship and institutional theory: Explaining the varying degrees of (in)formalization of entrepreneurs in Pakistan. Entrepreneurship & Regional Development. 2016; 28(1–2): 1–25. https://doi.org/10.1080/08985626.2014.963889
27. Du Toit R. Review of labour markets in South Africa: Career guidance and employment services, Human Science Research Council (HSRC), Pretoria; 2005. http://hdl.handle.net/20.500.11910/6981
28. Wolffe KE, Erin JN. Transition for students who are blind or have low vision, in M.L. Wehmeyer & K.W. Webb (eds.), Handbook of transition for youth with disabilities, pp. 439–457, Routledge, Taylor and Francis, New York, NY; 2012. https://www.routledge.com/Handbook-of-Adolescent-Transition-Education-for-Youth-with-Disabilities/Shogren-Wehmeyer/p/book/9780367188016
29. Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. American Psychologist. 2000; 55(1): 68–78. https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68
30. McDonnall MC, O'Mally J. Characteristics of early work experiences and their association with future employment. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2012; 106(3): 133–144. https://doi.org/10.1177/0145482X1210600302
31. Riesen T, Morgan RL. Employer views of customized employment: A focus group analysis. Journal of Vocational Rehabilitation. 2018; 49(1): 33–44. https://doi.org/10.3233/JVR-180952
32. Ho J. Exploring the job carving process for individuals with disabilities: A thematic analysis of the facilitators and hindrances, PhD dissertation, Universite d'Ottawa/University of Ottawa; 2018. https://doi.org/10.20381/RUOR-22297

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]

33. Alam MS, Biswas K, Sulphey MM. A case study on the entrepreneurial process of push and pull women entrepreneurs. South Asian Journal of Business and Management Cases. 2021; 10(2): 207–217. https://doi.org/10.1177/22779779211028536
34. Williams J, Patterson N. New directions for entrepreneurship through a gender and disability lens. International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research. 2018; 25(1): 1706–1726. https://doi.org/10.1108/IJEBR-12-2017-0499
35. Olufemi AM, Favour JT, Olaosebikan OA. Efficacy of vocational training as an integral part of entrepreneurship education as a transition programme for persons with intellectual disability in Oyo State. Advances in Economics and Business. 2017; 5(12): 663–669. https://doi.org/10.13189/aeb.2017.051202.
36. Munoz RM, Salinero Y, Pena I, De Pablo S, David J. Entrepreneurship education and disability: An experience at a Spanish University. Administrative Sciences. 2019; 9(2): 34–44. https://doi.org/10.3390/admsci9020034
37. Patrick H, Williams GC. Self-determination theory: Its application to health behavior and complementarity with motivational interviewing. International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity. 2012; 9(1): 9–18. https://doi.org/10.1186/1479-5868-9-18
38. Kirk S, Gallagher G, Coleman MR. Educating Exceptional Children (14th Ed). Cengage Learning, Printed in the United States of America; 2015. https://www.amazon.com/Educating-Exceptional-Children-Samuel-Kirk/dp/1285451341
39. McDonnall MC. Predictors of employment for youths with visual impairments: Findings from the second national longitudinal transition study. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2011; 105(8): 453–466. https://doi.org/10.1177/0145482X1110500802
40. Kirchner C, Smith B. Transition to what? Education and employment outcomes for visually impaired youths after high school. Journal of Visual Impairment & Blindness. 2005; 99(8): 499–504. https://doi.org/10.1177/0145482X0509900806
41. Lim MML, Jorgensen PS, Wyborn CA. Reframing the sustainable development goals to achieve sustainable development in the Anthropocene: A systems approach. Ecology and Society. 2018; 23(3): 22–31. https://doi.org/10.5751/ES-10182-230322
42. Morberg Jamterud S. Human dignity: A study in medical ethics. PhD dissertation, Acta Universitatis Upsaliensis; 2016. http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:953166
43. Zylberman A. Human dignity. Philosophy Compass. 2016; 11(4): 201–210. https://doi.org/10.1111/phc3.12317
44. Ashori M. The effect of visual impairment on emotional development and emotional competence in learners who are visual impairment. J Except Educ 2022; 4(170): 9-19. http://exceptionaleducation.ir/article-1-2501-fa.html [Persian].

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-11-17]