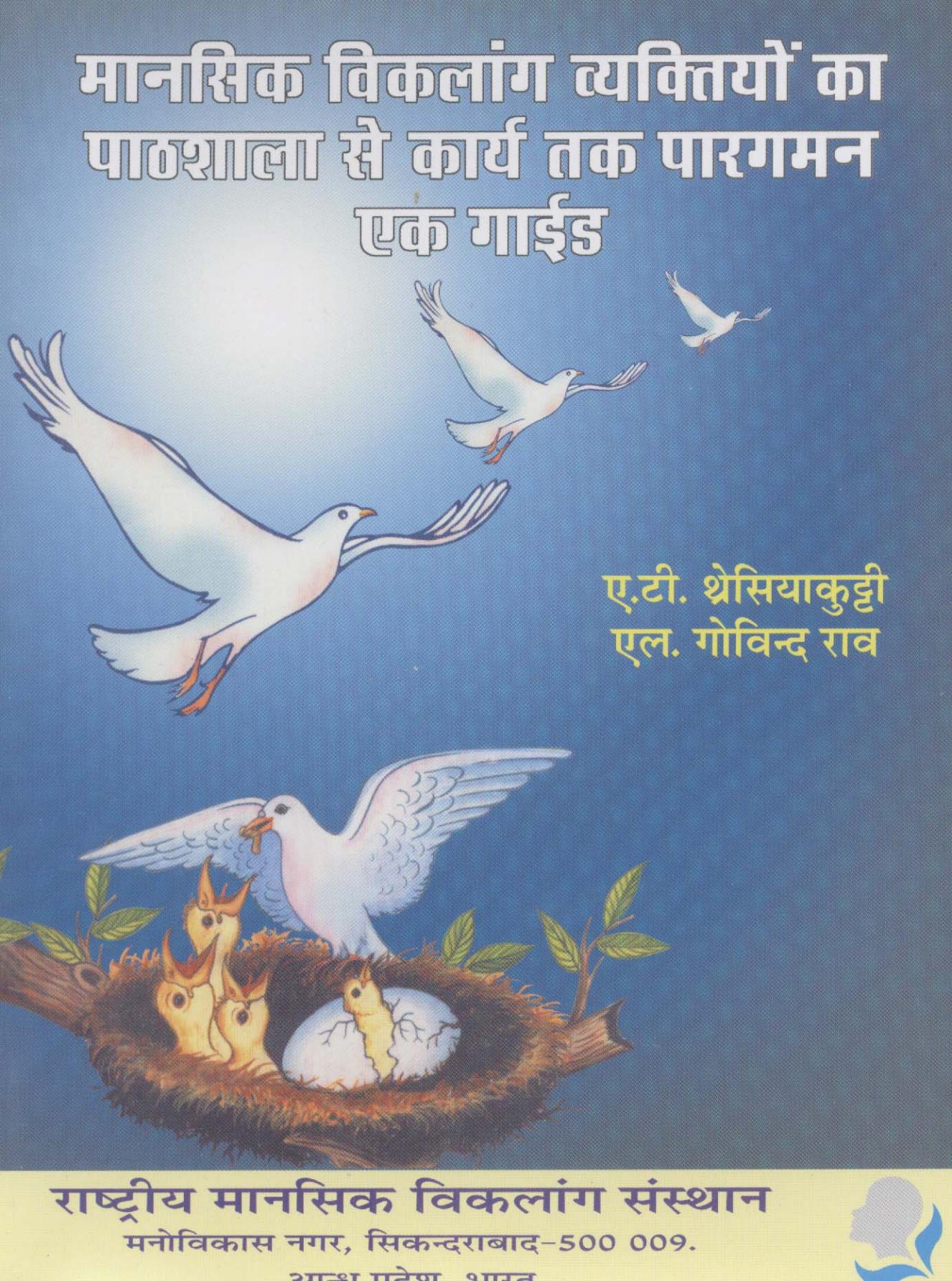


मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठ्याला से कार्य तक पारगमन एक गाईड



ए.टी. थ्रेसियाकुट्टी
एल. गोविन्द राव



राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान

मनोविकास नगर, सिकन्दराबाद-500 009.

आनंद पाटेश, भास्तव



मानसिक विकलांग व्यवितायों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाईड

ए.टी. श्रेसियाकुद्दी
एल. गोविन्द राव



राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान

(समाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय, भारत सरकार)

मनोविकास नगर, सिकन्दराबाद-500 009. आन्ध्र प्रदेश, भारत

दूरभाष: 040-27751741 फैक्स: 040-27750198

ई-मेल: hyd2_dirmimh@sancharnet.in hyd1_nimhldhk@sancharnet.in

“मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन”

एक गाइड - 2004

लेखक: ए.टी. श्रेसियाकुट्टी
एल गोविन्द राव

प्रकाशनाधिकार - © राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान,
सिकन्दराबाद-500 009 सर्वाधिकार आरक्षित

ISBN 81 89001 01 9

कवर डिजाइन - रमना चेपूरी
मुद्रित - श्री रमना प्रोसेस प्रा. लि., सिकन्दराबाद, दूरभाष: 27811750

विषय सूची

आभार संदेश प्राक्कथन प्रस्तावना	
अध्याय-1 व्यावसायिक पारगमन मॉडल - एक दृष्टिकोण OSERS का पारगमन मॉडल वैहमैन क्रीगल और बारक्स (1985) पाथवेज़ मॉडल हाल्पर्न का संशोधित पारगमन मॉडल NIMH व्यावसायिक पारगमन मॉडल अभिभावकों के आवेष्टन का महत्व माता-पिता उन्मुख मुख्य मुद्दे पारगमन प्रक्रिया का अधिगमन अभिभावकों की भूमिका पहचानना सक्रिय सहभागिता माता-पिता के लिए संकेत	01
अध्याय-2 व्यावसायिक मार्गदर्शन के सिद्धान्त मार्गदर्शन का अर्थ और उद्देश्य व्यावसायिक पुर्ववास के लिए मार्गदर्शन व्यावसायिक मार्गदर्शन सेवाओं के क्षेत्र मार्गदर्शन की विधियाँ व्यावसायिक चयन निर्धारक व्यावसायिक चुनाव को प्रभावित करने वाले घटक व्यावसायिक मार्गदर्शन और विभिन्न दृष्टिकोण व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्र माता-पिता के लिए व्यावसायिक मार्गदर्शन व्यावसायिक मार्गदर्शन परामर्शदाता के गुण	17
अध्याय-3 विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यक्रम आवश्यकता विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यर्थों के उद्देश्य पाठ्यक्रम नियोजन पाठ्यक्रम का विकास विद्यालय पर आधारित व्यावसायिक कौशल प्रशिक्षण दैनिक जीवन के कार्यकलापों से जुड़े इच्छा गुण	33

अध्याय-4	पूर्व-व्यावसायिक स्तर पर पारगमन योजना विद्यालय निर्देश पारगमन के लिए योजना वैयक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना सम्मिलित किए गए क्रियाकलाप पारगमन आंतरिक दल के उत्तरदायित्व पारगमन दल का उत्तरदायित्व IVTP संगोष्ठियाँ आयोजित करने के लिए मार्गदर्शी सिद्धान्त	39
अध्याय-5	वैयक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना - केस अध्ययन उद्देश्य व्यक्ति के पृष्ठभूमि का विवरण कार्य-प्रणाली पारगमन दल का निर्माण औपचारिक रूप से लिखित पारगमन योजना बनाना पारगमन योजना का कार्यान्वयन अनुबर्ती परिणाम एवं विचार-विमर्श निष्कर्ष रूपरेखा तालिका - 1. पूर्वाधिकृत कौशल तालिका - 2. आनुक्रमिक पारगमन तालिका - 3. IVTP समय-सारणी तालिका - 4. IVTP रूपरेखा तालिका - 5. कार्यस्थल पर दैनिक समय-सारणी तालिका - 6. IVTP कार्यान्वयन और मूल्यांकन प्रयोग के लिए आरूप	47
अध्याय-6	मानसिक भंड व्यक्तियों के लिए कार्य सर्वेक्षण कार्य पहचानने के सिद्धान्त समुदाय में कार्य अन्वेषण नियोक्ताओं से संपर्क कार्य विश्लेषण प्रपत्र - 1. कार्य अन्वेषण-प्रारंभिक संपर्क प्रपत्र - 2. कार्य स्थल विश्लेषण प्रपत्र - 3. कार्य आवश्यकतायें कार्य विश्लेषण आरूप	65

- तालिका - 1. भारतीय रेलवे में पहचाने गए रोज़गार
 तालिका - 2. डाक एवं दूर संचार में पहचाने गए कार्य
 तालिका - 3. रा.मा.वि.सं. द्वारा पहचाने व अभ्यस्त किए गए कार्य
 तालिका - 4. ग्रामीण क्षेत्रों में कार्य

अध्याय-7 व्यावसायिक मूल्यांकन और प्रशिक्षण

89

व्यावसायिक पुनर्वास के मार्ग
 परंपरिक दृष्टीकोण

मूल्यांकन - पाठ्यचर्या - प्रशिक्षण - स्थापन

समुदाय आधारित मार्ग

क्रियात्मक व्यावसायिक मूल्यांकन

समुदायिक मूल्यांकन

प्रशिक्षार्थी मूल्यांकन

पाठ्यक्रम

प्रशिक्षण स्थलों का चुनाव - परिवर्तनशील

प्रशिक्षण

स्थापन एवं अनुवर्ती

अध्याय-8 कार्य व्यवहार का विकास

101

विद्यालय स्तर

कार्य व्यवहार मूल्यांकन

मूल्यांकन के सिद्धान्त

महत्वपूर्ण कार्य व्यवहार

कार्य व्यवहार मूल्यांकन आरूप

अध्याय-9 पारगमन रोज़गार मॉडलों के परिणाम

111

अंतर्विष्ट रोज़गार

प्रतियोगितात्मक रोज़गार

परिरक्षित रोज़गार

परिभाषा, विशेषतायें, आवश्यकता एवं लाभ

विभिन्न आश्रित रोज़गार मॉडल

लाभ

परिरक्षित रोज़गार

परिभाषा, विशेषतायें और लाभ

कार्यशाला का आयोजन, आलोचना

सामूहिक रोज़गार

उद्देश्य, संगठन, लाभ एवं कठिनाईयाँ

स्व-रोज़गार - समावेश के एक विकल्प के रूप में

परिभाषा, अवसर, आवश्यकतायें

NHFDC की निधि एवं परियोजनाएं

अध्याय-10 यौन शिक्षा 139

परिभाषा, यौन और लैंगिकता
यौन शिक्षा के उद्देश्य, यौन व्यवहार
लैंगिकता और जीवन की विभिन्न अवस्थायें
यौन शिक्षा की आवश्यकता
परिवार और मित्रों का उत्तरदायित्व
लैंगिकता और संबंध
विवाह का अधिकार
यौन शिक्षा के विषय क्षेत्र
चेकलिस्ट

अध्याय-11 मानसिक व्यक्तियों द्वारा आत्म समर्थन 157

परिभाषा, संस्थापक
ऐतिहासिक विकास
आत्म समर्थन के उद्देश्य
प्रोत्साहक, सुलझाने वाले मुद्दे
परामर्शदाताओं के लिए मार्गदर्शन
आत्म-समर्थन दल का निर्माण
आत्म समर्थक के प्रभावशाली प्रोत्साहक होने के कुछ संकेत
प्रोत्साहकों के गुण

संदर्भ एवं सुझावित पाठ्य-सामग्री 175

आभार

निम्नलिखित विशेष पाठशालाओं के प्रति हम अपनी हार्दिक कृतज्ञता अभिव्यक्त करते हैं, जिन्होंने, पूर्व-व्यावसायिक स्तर पर पहुँचने वाले मानसिक मंद युवकों को चुनने और व्यावसायिक शिक्षण के लिए पाठ्यर्थ तैयार करने के लिए मुझे अनुमति दी है।

- स्पेशल एजुकेशन सेंटर, एन.आई.एम.एच. सिकन्दराबाद
- रहमानिया स्पेशल स्कूल फॉर दी मैन्टली रिटार्डेंड, कोल्हापुर
- जीवोदया स्पेशल स्कूल, नागपुर
- उत्तम तालीम केन्द्र, अहमदाबाद
- निर्माण, आकांक्षा और लेखदीप प्रोडक्शन सेन्टर्स, हैदराबाद

मानसिक मंद व्यक्तियों का स्कूल से कार्य तक पारगमन नामक गाईड में प्रयोगात्मक सिद्धान्त स्पष्ट किये गए हैं।

हम, एन.आई.एम.एच. के विभिन्न विभागों के सभी सह-कार्यकर्ताओं का हार्दिक आभार अभिव्यक्त करते हैं, विशेष रूप से सूचना और प्रतेखन विभाग, प्रशासन, विशेष सेवा केन्द्र, डिस्पैच सैक्शन, सेवा और कार्यक्रम, अतिथि शाला और कैन्टीन के, जिन्होंने इस परियोजना के लिए ग्राहकों को स्वीकार करके, प्रशिक्षण देने में सहायता की। पारगमन के प्रयोगात्मक पक्ष व्यावसायिक शिक्षण की पाठ्यर्थ में स्पष्ट किए गए हैं।

हम, श्री राम मोहन राव और श्री जी.वी. रेड्डी, सहयोगी प्रशासक अफसर और श्री टी पिचैया अकाउण्ट अफसर और प्रशासन के दूसरे कार्यकर्ताओं के प्रति हार्दिक कृतज्ञता अभिव्यक्त करते हैं जिन्होंने हमारी सहायता की और परियोजना को कार्यान्वित करने और किताब के मुद्रण में हमारा साथ, दिया है। हम श्री एम.के. जयरात (जुलाई 1999 से फरवरी 2000 तक) और श्री एम.अरुलराज (मई 2000 से अगस्त 2000 तक) को भी धन्यवाद करते हैं जिन्होंने इस परियोजना के दो साल की अवधि में अनुसंधान सहयोगी के रूप में काम किया। इस किताब को पूरा टाईप करने में सचिवीय सहायता के लिए हम कुमारी टी. नीरजा के प्रति कृतज्ञता प्रकट करते हैं।

इस गाईड के मुख्य योगदाता है हमारे ग्राहक-मानसिक मंद व्यक्ति जिनके द्वारा हमने गाईड को तैयार किया और व्यावसायिक निपुणता को सीखा और सुधारा। इस अनुभव के बिना यह गाईड तैयार करना असंभव होता। हम आशा करते हैं कि इस गाईड के माध्यम से वे व्यावसायिक शिक्षण एवं नियोजन में अच्छी सेवा प्राप्त करेंगे।

हम उन सबको धन्यवाद करते हैं जिन्होंने इस कार्य को सफलता पूर्वक पूरा करने में हमारी सहायता की।

एल गोविन्द राव
निदेशक

ए.टी. थ्रेसियाकुट्टी
अनुसंधान परियोजना
की मुख्य अनुसंधाता
(स्कूल से कार्य तक पारगमन)



E-mail : secywel@sansad.nic.in

Fax : 3385180

सचिव

भारत सरकार

सामाजिक न्याय और

अधिकारिता मंत्रालय

शास्त्री भवन

नई दिल्ली-110001

जून 12, 2001

आशा दास
ASHA DAS

Tel.: 3382683

संदेश

मुझे यह जानकर खुशी है कि राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान ने मानसिक मंद व्यक्तियों के पाठशाला से कार्य तक पारगमन नामक अनुसंधान परियोजना हाथ में ली है और इस अनुसंधान के और अनुभवों के परिणाम स्वरूप एक संदर्शिका विकसित और प्रकाशित की गई है।

मैं, लेखकों, सुश्री ए.टी. थ्रेसिया कुट्टी और श्री ए.ल. गोविन्द राव, के समर्पित प्रयासों की प्रशंसा करती हूँ जिन्होंने पाठशाला से कार्य तक पारगमन से संबंधित मुद्दों को पहचाना; जो कि मानसिक मंद व्यक्तियों के जीवन चक्र में एक क्रांतिक-मोड़ है। यह गाईड पुस्तिका मानसिक मंद व्यक्तियों की अधिकारिता से संबंध रखने वाले सभी व्यक्तियों के लिए लाभप्रद होगी। वे मानसिक मंद व्यक्तियों को लाभदायक नियोजन दिलाने और समाज और माता-पिता पर कम आश्रित बनाने में इस व्यवस्थित मार्ग को अपना सकते हैं, जिससे उनके जीवन में वास्तविक बदलाव आ सके, जिसकी वे परिकल्पना करते हैं (समान अवसर, अधिकारों की सुरक्षा और पूरी सहभागिता) अधिनियम 1995 और नैशनल ट्रस्ट फॉर वेलफेयर ऑफ पर्सन्स विद ऑटिज़ाम, सेरिब्रल पालसी, मैन्टल रिटार्डेशन और मल्टीपल डिसेबिलिटीज अधिनियम, 1999.

निसंदेह, यह पुस्तिका, जो विकलांग व्यक्तियों की महत्वपूर्ण समीक्षात्मक और विशेष आवश्यकताओं को संबोधित है, न केवल सेवा प्रदान करने वालों की, मानसिक मंद व्यक्तियों को काम जारी रखे रहने में सहायता करेगी अपितु मानसिक मंदों के हित और अधिकारिता के अन्य महत्वपूर्ण क्षेत्रों में पुस्तिकायें विकसित करने के लिए प्रोत्साहित करेगी ताकि वे समाज के एक उत्पादक सदस्य बन सकें।


(आशा दास)

प्राक्कथन..

विद्यालय से उपाधि प्राप्त करना एक विद्यार्थी के जीवन में महत्वपूर्ण मील का पत्थर है। दुर्भाग्यवश, एक मानसिक मंद विद्यार्थी द्वारा विद्यालय से उपाधि प्राप्त करने को अधिक महत्व नहीं दिया जाता। अधिकांश मानसिक मंद विद्यार्थी, आयु योग्यता और विद्यालय की अवधि का विचार किए बिना, विशेष विद्यालय में ही रह जाते हैं। परिणाम स्वरूप, वे परिवार के एक कमाऊ सदस्य और समाज में योगदान देने वाले, एक व्यस्क के स्तर तक नहीं पहुँच पाते।

विशेष शिक्षा का मुख्य उद्देश्य रोजगार के योग्य बनाना और स्वावलंबी जीवन देना है। अब यह जांचना है, कि क्या मानसिक मंद बच्चों के लिए होने वाले शिक्षा कार्यक्रम इस उद्देश्य को प्राप्त कर रहे हैं। आयु के अनुसार कौशल प्रशिक्षण होना बहुत आवश्यक है। एक ऐसी व्यवस्थित प्रणाली होनी चाहिए जो विद्यार्थियों का धीरे-धीरे स्कूल से व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार की ओर ले जाए।

पिछले सोलह वर्षों से राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान द्वारा आयोजित प्रयोगों और अनुभवों के आधार पर यह गाईड 'स्कूल से कार्य तक का पारगमन' तैयार की गई है। अन्य कई पहलुओं के साथ, क्रियात्मक मूल्यांकन, कार्य पहचानना, कार्य मिलान करना, कार्य प्रशिक्षण और कार्य स्थल तैयार करना कुछ मुख्य क्षेत्र हैं, जिन्हें इस गाईड में बढ़े साधारण और सुव्यवस्थित ढंग से दिया गया है क्योंकि ऐसा आपेक्षित है कि इनको कार्यान्वित करते हुए, समुदाय में जहाँ वे रहते हैं, वहीं से एक अर्थपूर्ण रोजगार, प्रशिक्षण और स्थापन की ओर बढ़ते जाएंगे।

ये गाईड उन व्यावसायिक परामर्शदाताओं, व्यावसायिक अनुदेशकों, मनोवैज्ञानिकों, विशेष शिक्षकों और सामाजिक कार्यकर्ताओं के लिए तैयार की गई है, जो मानसिक विकलांगता के क्षेत्र में कार्यरत हैं। यह जानकारी, उन माता-पिता और अन्य इच्छुक व्यक्तियों के लिए लाभदायक है, जो मानसिक मंद व्यक्तियों के कल्याण के लिए, कार्य करना चाहते हैं और उनकी 'अवशेष क्षमताओं' का उपयोग करके मानसिक मंद व्यक्तियों के जीवन के गुणों में बहुत बड़ा अंतर ला सकते हैं।

नियोजक, मानसिक विकलांग व्यक्तियों के व्यावसायिक पुनर्वास में एक मुख्य भूमिका निभाते हैं। सही जानकारी सकारात्मक अभिवृत्ति के लिए मूलतः आवश्यक है। यह पुस्तक मानसिक मंद व्यक्तियों के भावी नियोजकों के लिए ज्ञानवर्धक है क्योंकि ये कार्यों, कार्य विश्लेषण और आवश्यक कार्य व्यवहारों के बारे में विस्तृत रूप से विचार करती है।

मानसिक मंद बच्चों के लिए ऐसे नए विशेष विद्यालयों की संख्या बढ़ती जा रही है जो विद्यालय के बाद की सही, पारगमन योजना के कार्यक्रमों में कम दिलचस्पी ले रहे हैं। यदि हम मानसिक मंद व्यक्तियों के क्रियात्मक स्तर के अनुसार, अधिकांशिता के उद्देश्य को प्राप्त करना चाहते हैं, जिनके प्रति सरकार की नीतियाँ अपने विभिन्न कार्यक्रमों और योजनाओं के द्वारा अभिलक्षित हैं, तो हमें इस प्रचलन को पलटना होगा।

यदि एक सही पारगमन योजना, प्रत्येक विद्यार्थी पर लागू की जाए तो पुराने विद्यार्थियों के जाने से नए विद्यार्थियों की भर्ती आसान हो जाएगी और नए विशेष विद्यालयों की आवश्यकता अपने आप ही कम हो जाएगी। विद्यालय के अनुदेश अधिक अर्थपूर्ण हो जाएंगे। निरीक्षण दल को, पारगमन के इस पहलू पर गौर करना चाहिए, जब वे सहायार्थ अनुदान के लिए सिफारिश करते हैं।

मेरी इच्छा है, कि प्रत्येक विशेष विद्यालय में एक व्यवस्थित मार्ग हो, जो मानसिक मंद विद्यार्थियों को धीरे-धीरे स्कूल से कार्य तक पारगमन की ओर ले जाए और स्वावलंबी जीवन का अपना मूल उद्देश्य प्राप्त कर सके।

श्रीमती गौरी चट्टर्जी, आई.ए.एस.
संयुक्त सचिव, भारत सरकार
सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय

एवं
अध्यक्ष, कार्यपालक परिषद
राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान

दिनांक
नई दिल्ली
मई 24, 2001

प्रस्तावना

भारतीय परिस्थितियों के अनुरूप, मानसिक मंद व्यक्तियों का, पाठशाला से कार्य तक पारगमन का, विधि विधान से विकास करने के अवसर की बहुत समय से प्रतीक्षा थी। गणना के अनुसार, हमारे देश में 170 लाख की, मानसिक मंद व्यक्तियों की जनसंख्या में 70 लाख वयस्क हैं। भारत में लगभग 3000 वयस्क 16 व्यावसायिक शिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। यह संस्थान, पूर्व व्यावसायिक या व्यावसायिक शिक्षण उपलब्ध कराते हैं जो लाभप्रद नहीं है। उनमें से बहुत सारे लोग, नियोजक पद तक नहीं पहुँच पाते और शिक्षार्थी के रूप में ही रह जाते हैं। इसके फलस्वरूप ऐच्छित परिवर्तन नहीं हो पाता। किसी भी व्यक्ति के व्यवहार में यह बदलाव, जैसा कि एक वयस्क नियोजक से आपेक्षित होता है, तभी देखा जा सकता है जब इन संस्थाओं से लाभकारी रोजगार तक का पारगमन सुनियोजित रूप से व्यवस्थित किया जाए।

1999 में इस प्रणाली को आरंभ करने से पहले इस क्षेत्र में प्रारंभिक चिंतन किया गया, विभिन्न क्षेत्रों में कार्य स्थापन के प्रयोग किए गए जैसे कि खुला, आश्रित, सामूहिक और स्व-रोजगार, जिससे यह साबित हुआ कि मानसिक मंद व्यक्ति कार्य में सफलता पूर्वक लागे रह सकते हैं, अगर शिक्षण के बाद कार्य का चुनाव अच्छा हो।

पारगमन मॉडल की आवश्यकता व्यावसायिकों, नीति-निर्धारकों और अधिभावकों के द्वारा उठाये गए विभिन्न विषयों के कारण हुई। मुख्य मुद्दे हैं:

- मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए योग्य सेवाओं का मूल लक्ष्य – नियोजकता और निराश्रित जीवन।
- व्यावसायिक प्रशिक्षण सुविधाओं के अभाव के कारण विशेष पाठशालाओं में मानसिक मंद व्यक्तियों की बढ़ती हुई संख्या का प्रवाह।
- वयस्कों की अर्थपूर्ण सेवाओं की कमी के कारण बच्चों का जीवन भर माता-पिता पर आश्रित रहना।

अतः इस परियोजना का मुख्य उद्देश्य है विशेष विद्यालयों में जाने वाले 16 वर्षों से अधिक के मानसिक मंद व्यक्तियों की वर्तमान स्थिति का पता लगाना ताकि पूर्व-व्यावसायिक स्तर पर पहुँचते समय विद्यालय से लोग शिक्षार्थियों के लिए एक पारगमन योजना बना सकें।

यह परियोजना चार अवस्थाओं में कार्यान्वित की गई।

- तैयारी अवधि – विशेष विद्यालय में जाने वाले 16 वर्ष से अधिक मानसिक मंद व्यक्तियों की वर्तमान स्थिति का विवरण एकत्रित करना।
- विभिन्न विद्यालयों एवं विभिन्न विशेष विद्यालयों में से बच्चों का चयन करके, व्यक्तिगत पारगमन योजना तैयार करना।
- पारगमन योजना का कार्यान्वयन।
- व्यावसायिक शिक्षण के लिए पादचर्या और संदर्शिका – मानसिक मंद व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन तैयार करना।

परियोजना के परिणाम-स्वरूप, पारगमन के लिए उपयोग की गई कार्यविधि, एक गाईड के रूप में तैयार की गई जो व्यावसायिक शिक्षा के लिए पाठ्यचर्चा की सैद्धान्तिक पृष्ठभूमि है।

पारगमन आगत, प्रक्रिया और निर्गत के पक्ष इन 11 अध्यायों में स्पष्ट किये गए हैं - पारगमन मॉडलों का दृष्टिकोण, व्यावसायिक मार्गदर्शन के सिद्धान्त, पारगमन तैयार करना, व्यावसायिक मूल्यांकन, कार्य अन्वेषण, कार्य विश्लेषण, कार्य मॉडल, लैंगिक शिक्षा और आत्म-समर्थन।

प्रस्तावनात्मक अध्याय 1 में कुछ विद्यमान पारगमन मॉडलों का दृष्टिकोण दिया गया है और भारत में पारगमन को राष्ट्रीय प्राथमिकता की आवश्यकता के रूप में उजागर किया गया है। एन.आई.एम.एच. के पारगमन मॉडल की संक्षिप्त व्याख्या के बाद अध्याय 2 में व्यावसायिक मार्गदर्शन के सिद्धान्तों की रूपरेखा दी गई है। अध्याय 3 से 11 तक पारगमन की विभिन्न अवस्थाओं का विवरण दिया गया है। अध्याय 3, 4 और 5 में एक केस अध्ययन और उचित आरूपों के साथ पारगमन के लिए तैयार करने में स्कूल की भूमिका पर प्रकाश डाला गया है। अध्याय 6, 7 और 8 में योजना अवस्था का विवरण दिया गया है। कार्य अन्वेषण, व्यावसायिक मूल्यांकन के तरीके और कार्य व्यवहार का विकास, इन पर जानकारी का आरूप इन अध्यायों में दिया गया है।

पारगमन प्रक्रिया का निष्कर्ष, विभिन्न प्रकार के रोजगार अध्याय 9 में बताये गए हैं। व्यावसायिक प्रशिक्षण के एक भाग के रूप में आवर्ती अवस्था के दौरान व्यस्क जीवन कौशल विकसित करने के तरीके अन्तिम अध्यायों, लैंगिक शिक्षा और आत्म समर्थन में स्पष्ट किया गया है।

हमें आशा है कि माता-पिता और व्यावसायिकों को यह गाईड लाभदायक लगेगी। प्रत्येक मानसिक मंद किशोर को पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर वैयक्तिक व्यवसायिक शिक्षा योजना मिले (IVEP/IVTP) जिससे वह स्कूल से धीरे-धीरे अर्थपूर्ण रोजगार की ओर पारगमन करने में समर्थ हो।

कार्यप्रणाली और मॉडल व्यवहारिक रूप से अपनाए जा सकते हैं जो प्रत्येक मानसिक मंद व्यक्ति की पारगमन योजना को कार्यान्वित करने में मार्गदर्शन कर सके।

हम निवेदन करते हैं कि हर व्यक्ति जो इस गाईड का उपयोग करता है अपनी राय भी दे, ताकि हम आपके सुझावों को अगले संस्करणों में सम्मिलित कर सकें।

एल. गोविन्द राव
निदेशक

ए.टी. श्रेसियाकुट्टी
अनुसंधान परियोजना की
मुख्य अनुसंधाता
(स्कूल से कार्य तक पारगमन)

अध्याय-1

व्यावसायिक पारगमन मॉडल - एक दृष्टिकोण

विद्यालय से कार्य योजना और कार्यान्वयन के बृहत् पारगमन में सभी संबद्ध विद्यालयों और वयस्क सेवा प्रदान करने वालों के साथ-साथ माता-पिता और मानसिक विकलांग व्यक्तियों का भी सहयोग चाहिए। बृहत् पारगमन योजना के लिए व्यावसायिकों की भूमिका को पुनर्निर्माण एवं पुनर्विचार की आवश्यकता है। व्यावसायिकों की भूमिका को परिमार्जित करना ही पर्याप्त नहीं है, मानसिक मंद व्यक्तियों के परिवार और समुदाय के सहयोग को भी बढ़ावा देना चाहिए।

विशेष शिक्षा और पुनर्वास के क्षेत्र में विशेषज्ञ जानते हैं, कि विद्यालय छोड़ने को तैयार विकलांग युवकों के लिए पारगमन प्रक्रिया में उत्कृष्ट सेवाओं की व्यवस्था अवश्य होनी चाहिए।

पारगमन प्रक्रिया क्या परिवेष्टित करती है ?

किसी भी विकलांग विद्यार्थी के लिए पारगमन में कई आवश्यक अवयव होते हैं।

- एक उचित विद्यालय कार्यक्रम
- औपचारिक योजनायें जिसमें माता-पिता और सभी प्रकार की एजेन्सीस (शाखायें) जो कि सेवायें प्रदान करने के लिए उत्तरदायी हैं और
- बहुविभागी अर्थपूर्ण रोजगार के लिए उत्कृष्ट विकल्प और स्कूल के बाद अर्थपूर्ण प्रशिक्षण

पारगमन योजना का आरंभ एक माता-पिता, स्कूल या एक शाखा से हो सकता है जो स्कूल के बाद व्यवसायिक सेवायें प्रदान करने के लिए उत्तरदायी हैं। लेकिन, यह विचार किये बिना कि कौन शुरू करे, विद्यार्थी के विद्यालय छोड़ने के तीन-पाँच वर्ष पहले ही योजना विकसित हो जानी चाहिए।

पारगमन मॉडल

1. OSERS पारगमन की परिभाषा (विल 1984)

स्कूल से कार्य जीवन तक का पारगमन एक परिणाम-उन्मुख प्रक्रिया है जो रोजगार की ओर ले जाने वाली विस्तृत सेवाओं और अनुभवों को परिवेष्टित करती है। पारगमन एक ऐसी अवधि है जिसमें हाई स्कूल, स्नातकता, अतिरिक्त माध्यमिक शिक्षा या वयस्क सेवायें और रोजगार के प्रारंभिक वर्ष सम्मिलित हैं। पारगमन स्कूल द्वारा प्रदत्त संचना और सुरक्षा एवं वयस्क जीवन के अवसर और खतरों के बीच एक सेतु है।

OSERS (ऑफिस ऑफ स्पेशल एजुकेशन एण्ड रीहैबिलिटेटिव सर्विसेज) के पारगमन के विचार।

संयुक्त राज्य के विशेष शिक्षा और पुनर्वास सेवाओं (OSERS) के कार्यालय ने स्कूल से कार्य तक पारगमन को राष्ट्रीय प्राथमिकता समझा है।

1984 में लिखे एक लेख में OSERS ने पारगमन समूहों के लिए पारगमन सेवाओं की नीतियों को सुव्यवस्थित रूप से सामने लाकर तीन बग्गे में बांटा (तालिका-1)

- क. कोई विशेष सेवायें नहीं
- ख. निश्चित अवधि की सेवायें और
- ग. आश्रित कार्य विकल्पों की ओर ले जाने वाली सेवाओं का अग्रगमन

1. विशेष सेवाओं के बिना नियमित कार्य

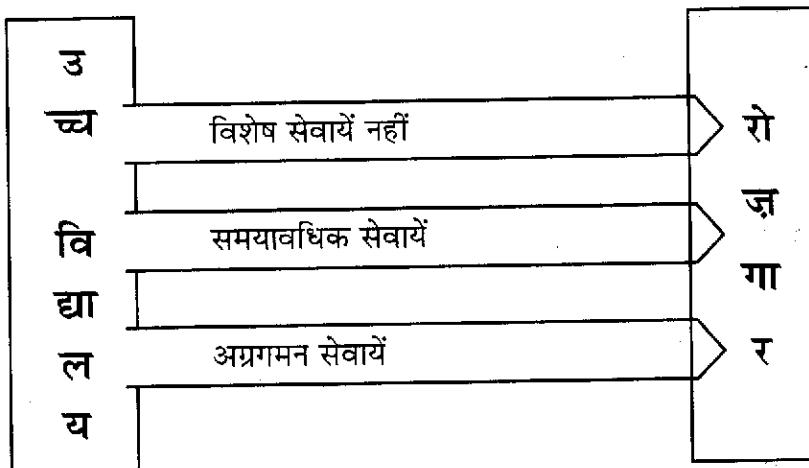
नियमित रोजगार के लिए, अविकलांग व्यक्तियों द्वारा यह एक प्रारूपिक मार्ग है। परिवार और व्यक्ति, बिना किसी शाखा के सहयोग के, कार्य और प्रशिक्षण ढूँढते हैं। इस मार्ग को अपना कर कितने विकलांग व्यक्ति रोजगार की ओर बढ़ रहे हैं, इसकी गणना ज्ञात नहीं, परन्तु, अल्प विकलांग व्यक्तियों के लिए रोजगार की संभावना अवश्य है।

2. समयावधिक सेवा वाले नियमित रोजगार

समयावधिक सेवाओं के लिए किसी प्रकार की विकलांगता का होना आवश्यक है। सामान्यतः समयावधिक सेवायें उन अपांग लोगों तक ही सीमित हैं जो आश्रित सेवाओं को हटा लेने पर भी, नियमित सेवाओं को जारी रखने योग्य होते हैं। पहले सभी पारगमन कार्यक्रम समयावधिक होते थे और अत्यन्त अपांगता वाले लोगों को इनमें सम्मिलित नहीं किया जाता था।

3. अग्रगमन सेवाओं के साथ नियमित रोज़गार

अधिक विकलांगता वाले व्यक्तियों को अग्रगमन सेवायें प्रशिक्षण और रोज़गार देंगी और यदि आवश्यक होगा तो आजीवन सहारा भी देंगी। इस पारगमन प्रक्रिया से कई नए आप्रित रोज़गार विकल्पों की आवश्यकता होगी, जैसे कि निरंतर सहारे और निरीक्षण के साथ उद्योगों में, कार्यदलों और परिक्षेत्रों में और प्रतियोगितात्मक कार्यों में विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम। इस प्रकार के विकल्प, पारंपरिक अव्यवसायिक वयस्क क्रिया कार्यक्रमों का स्थान ले लेंगे।



तालिका-1 OSERS पारगमन मॉडल

2. वैहमैन, क्रीगल और बारकस - 1985 पारगमन मॉडल (तालिका-2)

व्यावसायिक पारगमन एक ध्यानपूर्वक नियोजित प्रक्रिया है जो किसी विद्यालय कार्मिक या वयस्क सेवा प्रदान करने वाले द्वारा आरंभ की जा सकती है ऐसे विकलांग विद्यार्थी के लिए जो तीन से पांच वर्ष में विद्यालय से उपाधि प्राप्त करेगा, रोज़गार या अतिरिक्त रोज़गार प्रशिक्षण के लिए योजना बनाने या कार्यान्वित करने की प्रक्रिया में विशेष शिक्षकों, व्यवसायिक शिक्षकों, माता-पिता, विद्यार्थियों, वयस्क सेवा प्रणाली के प्रतिनिधियों और यदि संभव हो तो नियोजकों को भी सम्मिलित करना चाहिए।

यह पारगमन प्रक्रिया का दूसरा मॉडल है जिसमें तीन अवस्थायें हैं यानि आगत एवं आधार; प्रक्रिया और रोज़गार परिणाम। प्रत्येक अवस्था पारगमन प्रक्रिया के विभिन्न पक्षों की व्याख्या करती है। विशेष शिक्षा कार्यक्रम, व्यवसायिक पुनर्वास की आगत एवं आधार की प्रथम अवस्था है।

विद्यालय कार्मिकों को, समुदाय में उपलब्ध कार्यों के लिए व्यवसायिक आगतों के लिए कार्यक्रम बनाने की आवश्यकता है। विशेष शिक्षा सेवाओं में उनके बढ़े होने के साथ-साथ व्यवसायिक क्षेत्र में भी अधिक ध्यान दिया जाता है। इसलिए विद्यार्थियों में कौशल विकास शीघ्र आरंभ हो जाता है।

दूसरी अवस्था में क्रियात्मक पाठ्यर्थ के अलावा, विद्यार्थियों के संप्रेषण और संवेदक-गायक संबंधी मूल कौशलों का मूल्यांकन किया जाता है। कार्यक्रम/प्रशिक्षण एकीकृत वातावरण में होना चाहिए जैसे कि एकीकृत स्कूल कार्यक्रम एक ही आयु के विकलांग और अविकलांग विद्यार्थियों को एक साथ लाभ पहुँचाता है। परिणामस्वरूप विद्यार्थी कार्य वातावरण में अपने आप को कर्मचारी समझने में समर्थ हो जाता है। यह अवस्था एक औपचारिक पारगमन योजना व कर्मचारी और भाग लेने वाली अन्य शाखाओं के उत्तरदायित्वों का वर्णन करने की आवश्यकता का भी संकेत देती है।

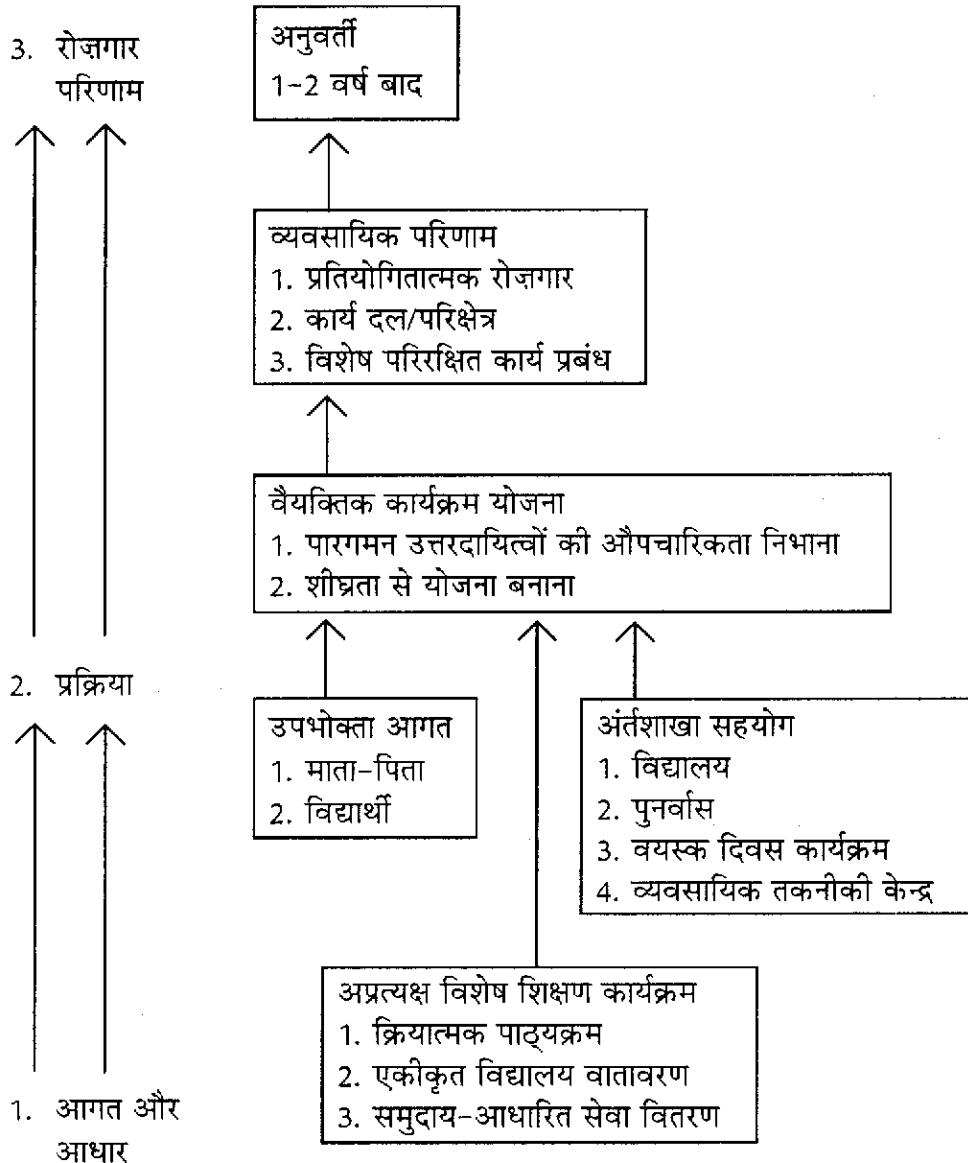
तीसरी अवस्था उचित विशेष शिक्षण जैसे कि रोजगार की अपवृद्धि का वर्णन करती है। अनेक समुदायों में रोजगार के अवसर या तो बहुत कम हैं या नहीं हैं। प्रत्यक्ष रूप से ये आवश्यक है कि समुदाय ऐसे विभिन्न व्यवसायिक विकल्प प्रदान करे, जो वैयक्तिक कौशलों और क्रियात्मक क्षमताओं के अनुरूप रोजगार के अवसर प्रदान करे। सफल पारगमन से संबंद्ध सन्निकट समुदाय के द्वारा इस प्रयास के न होने के सारी स्थिति फिर वहीं की वहीं पर आ जाएगी।

3. पाथवेज मॉडल (तालिका-3)

इस मॉडल का ध्यान रोजगार विकल्पों की उस श्रेणी पर है, जो वयस्कों के लिए तब उपलब्ध होनी चाहिए जब वे रोजगार की ओर बढ़ रहे हों। ये ऐसे वातावरणों का विस्तार करने की ओर संकेत करते हैं जिनमें रोजगार की संभावना हो सकती है। विद्यार्थी के स्कूल से कार्य की ओर पारगमन प्रक्रिया में ये मॉडल संगत रहता है और इसे जारी रखता है।

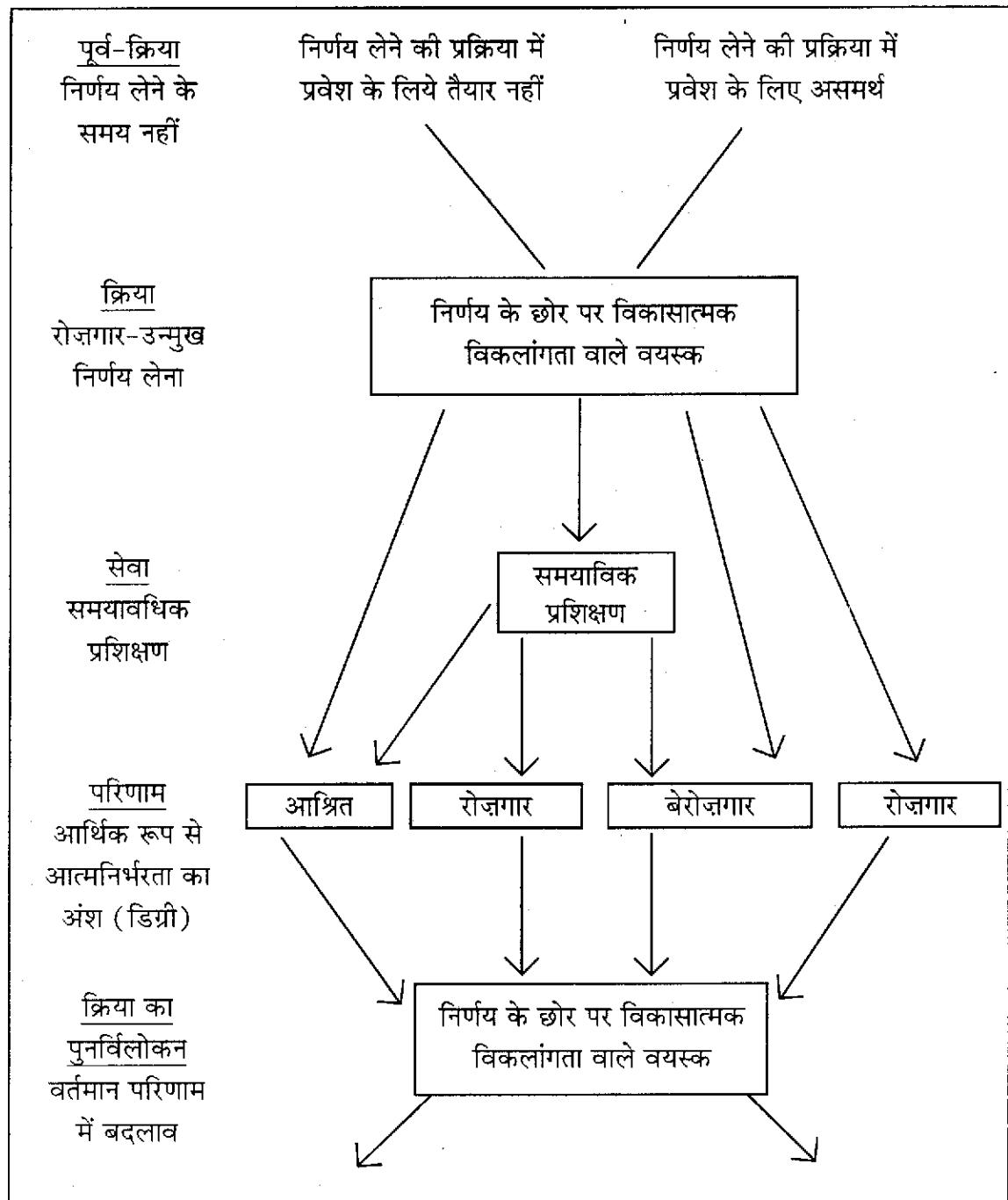
पाथवेज मॉडल की रोजगार संबंधी निर्णय लेने की प्रक्रिया में चार अवस्थायें हैं। क्रिया, सेवा, परिणाम और पुनर्विलोकन अवस्था। पाथवेज मॉडल विकासात्मक विकलांगता वाले वयस्कों की निर्णय लेने की प्रक्रिया पर ध्यान देता है और उनके परिणाम को कार्य-स्थापन के रूप में नहीं देखता बल्कि एक ऐसे रोजगार के रूप में, जो प्रत्येक कर्मचारी को आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनाए। यह मॉडल, विकलांग को एक ऐसे व्यक्ति के रूप में देखता है जिसमें सामर्थ्य है और जिसकी आवश्यकतायें एक अविकलांग व्यक्ति के समान ही हैं। 'पाथवेज टू एम्पलायमैन्ट' का फ्लो-चार्ट अपना उद्देश्य समझाता है।

तालिका-2 वैहमैन, क्रीगल और बारकस (1985) पारगमन मॉडल



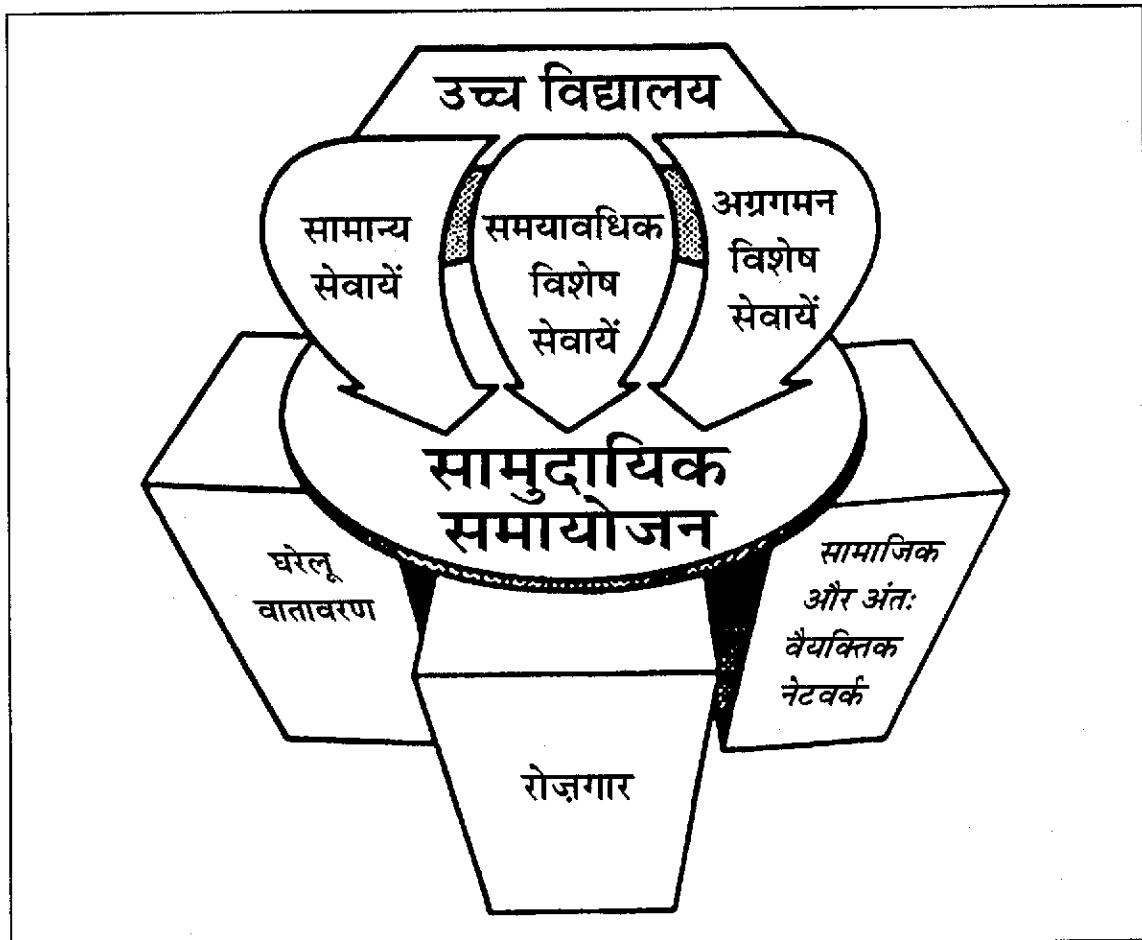
स्रोत: फ्रौम स्कूल टू वर्क - “अ बोकेशनल ट्राज़ीशन मॉडल फॉर हैन्डीकैप्ड स्टूडेन्ट” मे से पी वैहमैन, जे क्रीगल और जे.एम. बारकस, 1985 के द्वारा, एक्सैशनल चील्ड्रन.

तालिका-3 पाठ्यक्रम मॉडल



स्रोत: विकासात्मक विकलांगता वाले वयस्कों के लिए रोजगार के मार्गः एक स्थापना मॉडल

4. हाल्पर्न का संशोधित पारगमन मॉडल (1985)



तालिका-4 हाल्पर्न का संशोधित पारगमन मॉडल (1985)

5. वैहमन, मून, एवरसन, बुड और बारकस की पारगमन परिभाषायें (1987)

पारगमन एक अंतः शाखा योजना और कार्यान्वयन प्रक्रिया है, जो स्थानीय स्तर पर होती है और विकलांग वयस्कों के लिए नए और भिन्न-भिन्न परिणाम लाती है। पारगमन की प्रभावशाली योजना और कार्यान्वयन ITPS के विकास से कहीं अधिक है। ये स्थानीय कार्यक्रमों और सेवाओं का मूल्यांकन भी है और व्यवस्था में बदलाव लाने के लिए सभी संलग्न शाखाओं का समन्वित एवं सहयोगी प्रयास है।

आम तौर पर, पारगमन प्रक्रिया एक ऐसा तरीका है जिसमें व्यक्ति निर्धारित सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और वैधिक परिमाप में किशोरावस्था से वयस्कता की ओर बढ़ता है।

मुख्य तत्व

इस परिभाषा में पारगमन के मुख्य तत्व हैं:

- क) विद्यालय में प्राथमिक माध्यमिक और पूर्व-व्यावसायिक स्तर पर लंबे व्यावसायिक प्रशिक्षण।
- ख) सहयोगी और अंतर्शाखा की पारगमन योजना।
- ग) माता-पिता और नियोजकों को पारगमन प्रक्रिया में सम्मिलित करना।
- घ) बहुविध रोजगार विकल्पों का सामुदायिक और व्यावसायिक जागरूकता और समर्थन।

उपर्युक्त पारगमन मॉडलों के मुख्य गुण :

- “रोजगार में पारगमन” नामक वर्जीनिया कॉमनवैल्थ विश्वविद्यालय (1987) परियोजना में निम्नलिखित बातें बताई गई हैं; एक राज्य में एक समुदाय या कुछ ही समुदायों के लिए कुछ विशेष कार्यप्रणालियाँ और सिद्धान्त होते हैं।
- सभी विद्यालयों और वयस्क सेवा प्रदान करने वाले, माता-पिता और विद्यार्थियों की पूर्ण सहभागिता सीमित है।
- यह निश्चित नहीं है, कि पारगमन के लिए प्रयोग होने वाली कार्यप्रणालियाँ और सिद्धान्त, विद्यार्थियों के वयस्क विकल्पों तक के प्रभावी पारगमन के लिए उपलब्ध कार्यक्रमों में से सबसे प्रभावशाली है।
- पारगमन योजना की प्रभावकारिता और लाभों का समर्थन करने के लिए सूक्ष्मतम परिणाम और मूल्यांकन के आंकड़े एकत्रित किए गए।

उपर्युक्त पारगमन मॉडल संयुक्त राज्य में विकसित किए गए थे क्योंकि OSERS ने विद्यालय से कार्य तक के पारगमन को राष्ट्रव्यापी प्राथमिकता बना दिया है। भारत में भी मानसिक मंद व्यक्तियों का विद्यालय से कार्य तक के पारगमन को राष्ट्रव्यापी प्राथमिकता देने की आवश्यकता है। अतः विद्यालय से कार्य तक के पारगमन के अंतर्गत NIMH पारगमन मॉडल, पिछले अनुभवों के आधार पर ही हैं। समुदाय और माता-पिता की भूमिका को अधिक महत्व दिया गया है और यही इस मॉडल में उजागर किया गया है।

NIMH पारगमन योजना (तालिका-5)

मोटे तौर पर अनुमान लगाया गया है कि भारत में 170 लाख मानसिक मंदों में से 70 लाख वयस्क हैं। भारत में लगभग 3000 वयस्क इस समय 16 व्यावसायिक पुनर्वास केन्द्रों और 200 गैर सरकारी संस्थाओं में व्यावसायिक प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। उनमें से अधिकांश एक कर्मचारी के स्तर को प्राप्त नहीं कर पाते और एक प्रशिक्षार्थी ही रह जाते हैं। इसके फलस्वरूप, उनके जीवन स्तर में और व्यवहार स्वरूप में कोई महत्वपूर्ण बदलाव नहीं हो पाता, जैसा कि एक कर्मचारी स्तर प्राप्त वयस्क से आपेक्षित होता है।

देश भर में विशेष शिक्षा और व्यावसायिक पुनर्वास कार्यक्रमों में, पारगमन योजना हाल ही में सर्वोच्च प्राथमिकताओं में से एक बन गई है। भारतीय संदर्भ में उपयुक्त, पारगमन प्रक्रिया का एक मॉडल विकसित किया गया है। “NIMH पारगमन मॉडल” का फलों चार्ट मानसिक मंद व्यक्तियों के व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार की चार अवस्थायें बताता है।

अवस्था-1 (अध्याय-3 देखें)

योजनाबद्ध विद्यालय निर्देश, व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार का आधार है। विशेष विद्यालय के पाठ्यक्रमों में पूर्व-व्यावसायिक/व्यावसायिक पक्ष सम्मिलित होते हैं विशेष बच्चों को क्रियात्मक पाठ्यक्रमों द्वारा पूर्व प्राथमिक से, पूर्व व्यावसायिक स्तरों तक दैनिक जीवन के कौशल सिखाये जाते हैं। क्रियात्मक पाठ्यक्रमों में विशेष आवश्यकता वाले बच्चों को आवश्यक कार्यगुण कौशल सिखाये जाते हैं। विद्यालय पर आधारित व्यावसायिक पाठ्यक्रम की चर्चा अध्याय 3 में की गई है।

अवस्था-2

इस अवस्था में सम्मिलित है :

सामुदायिक मूल्यांकन (अध्याय-6 देखो)

समुदाय का विश्लेषण - SWOT

रोजगार के अवसरों की पहचान

समुदाय को सूची बद्ध करने के लिए तरीके तैयार करना

कार्यों की पहचान

व्यावसायिक मूल्यांकन (अध्याय-7 देखो)

पारिवारिक मूल्यांकन

साधारण कौशल मूल्यांकन

विशेष कौशल मूल्यांकन

वैयक्तिक पारगमन योजना (अध्याय 4, 5 और 6 देखो)

कार्य विश्लेषण

कार्य मेल करना

कार्य पर ही प्रशिक्षण देना

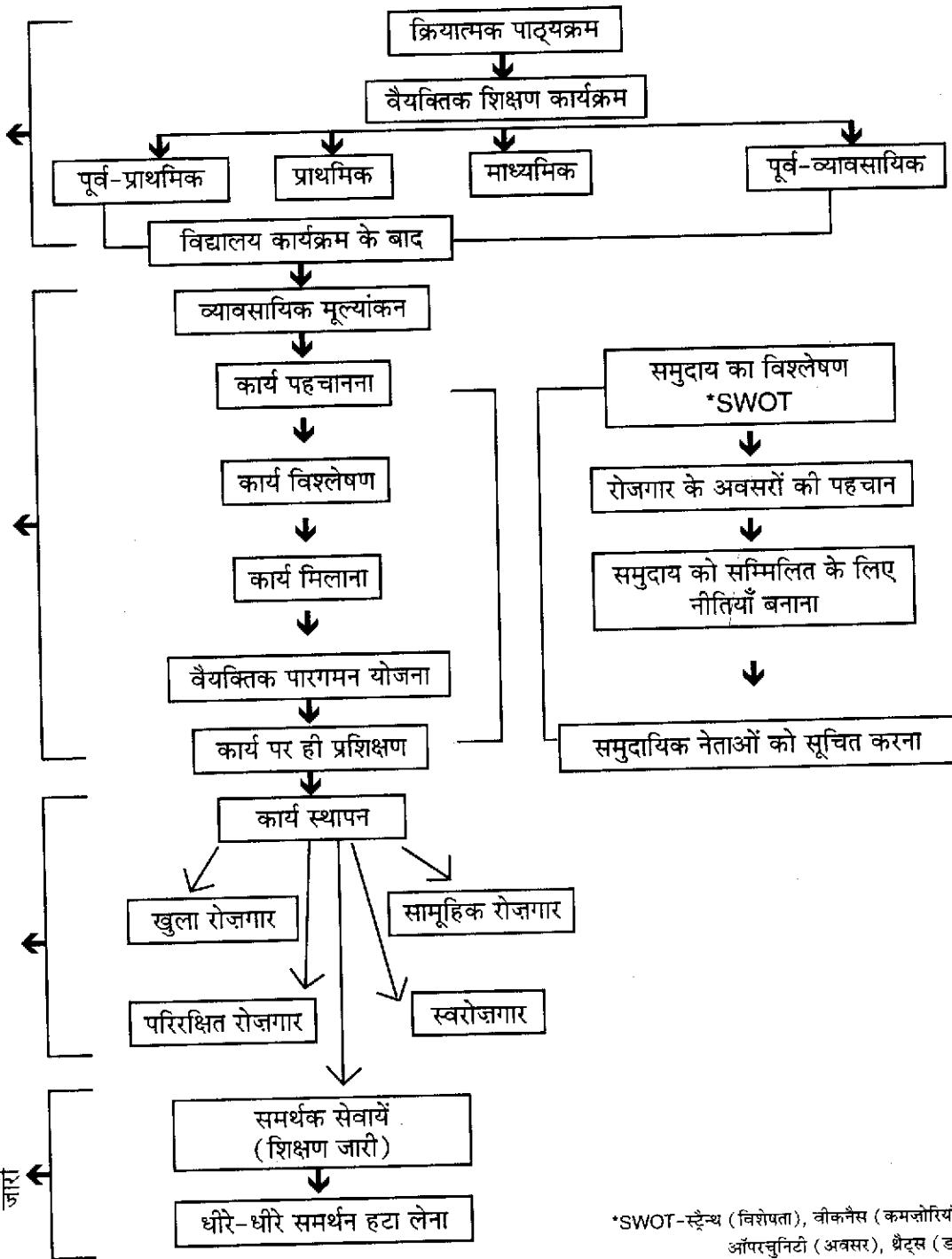
मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए NIMH व्यावसायिक पारगमन मॉडल (तालिका-5)

विद्यालय निर्देश

पारगमन के लिए योजना

रोजगार में स्थापन

समर्थन सेवाएं
जारी



*SWOT-स्ट्रॉच्य (विशेषता), चौकनैस (कमज़ोरियाँ),
ऑपरचुनिटो (अवसर), थ्रैट्स (डर)

यह मॉडल इस बात पर ज्ओर देता है कि जब विद्यालय की निर्णायक अवस्था में आ जाए, तो माता-पिता के साथ परामर्श करके संभव कार्यों को पहचाना जाना चाहिए। यह सुझावित है कि यह पारगमन योजना, वैयाकितक शिक्षण योजना का ही एक भाग है। इससे मानसिक मंद बच्चों के माता-पिता स्कूली शिक्षा के बाद के कार्यक्रमों के बारे में होने वाली उलझनों से बच जाते हैं।

अवस्था-3: वास्तविक कार्य-स्थलों में स्थान (अध्याय-9 देखो)

स्कूली शिक्षा के आरंभ से ही विद्यार्थियों को काम के लिए तैयार किया जाता है। जैसे ही वे निर्णायक अवस्था तक पहुँचते हैं, वास्तविक काम ढूँढ़ना शुरू हो जाता है। प्रशिक्षण, अनुकारित सेटिंग और कार्य स्थलों पर जारी रहता है। प्रशिक्षण के अंत में, जैसे ही वे विद्यालय से निकलते हैं, विद्यार्थियों को कार्य स्थलों में स्थापित कर लिया जाता है। यह निम्न में से एक रोजगार हो सकता है।

खुला प्रतियोगितात्मक रोजगार

आश्रित रोजगार

परिरक्षित/सामूहिक रोजगार

स्व/गृह आश्रित रोजगार

अध्यय 9 में रोजगार के विभिन्न मॉडलों की विस्तृत रूप से चर्चा की गई है।

अवस्था - 4 समर्थन सेवायें (अध्याय 10, 11 देखो)

इस मॉडल में जारी समर्थन सेवाओं को, जो कि नए कर्मचारियों को कार्य में जुटे रहने में सहायता करती है, उन्हें महत्व दिया गया है।

कुछ चालू समर्थन सेवायें हैं :

- विस्तृत व्यावसायिक प्रशिक्षण की व्यवस्था करना।
- कार्य-स्थलों में उन पर निगाह रखना।
- उन्हें शैक्षिक विषयों में अतिरिक्त सहायता देना।
- रोजगार में सफल होने के लिए आवश्यक कौशल सिखाना।
- नियोजकों के साथ संपर्क रखना, ताकि काम में सुधार लाया जा सके।
- उन्हें स्वावलंबी जीवन बिताने की ओर ले जाना और जीवन में एक स्तर प्राप्त करना।
- कार्य समुदायों में बेहतर स्वीकारिता के लिए सामाजिक परिचयात्मक कार्यक्रमों का आयोजन करना।

ये पारगमन मॉडल नियुक्ति के पूर्वकथन पर विश्वास नहीं करता। ये विद्यार्थी को कार्य क्षेत्र के आरंभ की ओर ले जाता है, जहाँ से वे आर्थिक रूप से स्वावलंबी होकर एक अर्थपूर्ण वयस्क जीवन के बेहतर अवसरों की अकांक्षा रख सकते हैं। इस पारगमन मॉडल में माता-पिता की भूमिका को महत्वपूर्ण स्थान दिया गया है।

पारगमन-सहभागिता कार्य

पारगमन प्रक्रिया तब तक सफल नहीं हो सकती, जब तक विद्यालय, समुदाय और परिवार मिलजुल कर काम नहीं करते, ताकि ये निश्चित किया जा सके, कि उचित सेवायें प्रदान की जा रही हैं। सहभागिता कार्य करने के लिए (1) विद्यालय और वयस्क सेवा एजेन्सियों के बीच जानकारी का आदान प्रदान करें (2) एजेन्सी में और दूसरी एजेन्सियों के बीच स्टाफ का विकास करें जिससे व्यावसायिक एक दूसरे को जान सकें और काम करने के लिए एक बेहतर रिश्ता बन सके, (3) विशेष शिक्षा में आने वाले प्रत्येक विद्यार्थी के लिए संयुक्त कार्य प्रणाली तैयार करें।

अभिभावकों के आवेष्टन का महत्व

एक बच्चे का विद्यालय से उपाधि प्राप्त करना किसी भी परिवार के लिए एक मील का पत्थर है। इस समय के दौरान किसी व्यस्क मानसिक मंद बच्चे के परिवार वालों के लिए, एक बकील और केस प्रबंधक की भूमिका निभाना बहुत महत्वपूर्ण है। इस प्रकार की सेवाओं और साधनों को दूर दर्शिता चाहिए। केवल परिवार ही ऐसी स्थिति में होता है, जो उन परिणामों की माँग करता है, जो व्यक्ति के जीवन स्तर को उठा सके। वे ही खतरा उठाने वाले हैं वे वित्तीय योजनायें बनाने वाले हैं। परिवार से सदस्यों, विशेष रूप से माता-पिता को योजना बनानी आरंभ कर देनी चाहिए, जिससे वे देख पायें, कि उनका मानसिक मंद पुत्र/पुत्री आज से 15 वर्ष बाद क्या कर पाएगा। इस योजना में यह शामिल होना चाहिए, कि वह कहाँ काम करेगा, क्या कमाएगा, कैसे मनोरंजन करेगा और जीएगा। उसके जीवन में दूसरा महत्वपूर्ण कौन होगा, इस मुद्दे पर भी पहले से निर्णय ले लेना चाहिए। मानसिक मंद बच्चे के स्कूल से कार्य तक के पारगमन में माता-पिता का संवेष्टन बहुत महत्वपूर्ण है। उन्हें यह जानकारी होनी चाहिए कि किस प्रकार अल्प, मध्यम और तीव्र मानसिक मंद व्यक्ति कार्य मिलान, सुव्यवास्थित निर्देश और जारी आश्रय के साथ, आश्रित कार्यों में उत्पादक हो सकते हैं।

माता-पिता उन्मुख मुख्य मुद्दे

माता-पिता से जुड़े मुख्य मुद्दे जो विकलांग व्यक्तियों को स्कूल से कार्य तक के पारगमन को सुगम बनाते हैं :

1. पारगमन प्रक्रिया को सीखना,
2. पारगमन प्रक्रिया में माता-पिता की भूमिका को जानना,
3. पारगमन प्रक्रिया में माता-पिता का सक्रिय रूप से भाग लेना।

पूरे जीवन काल में माता-पिता एक ही रहते हैं जबकि सेवा एजेन्सियाँ और सेवायें प्रदान करने वाले बदलते हैं। इसलिए ये उन पर निर्भर करता है, कि वे अपने किशोर और वयस्क बच्चों के लिए उपलब्ध सेवाओं व विकल्पों के बारे में कितना जानते हैं। दूसरी तरफ देखा जाए तो माता-पिता के पास स्वयं ही ज्ञान का भंडार होता है, जो कि उन व्यावसायिकों द्वारा भी प्रयोग नहीं किया जाता, जो विकलांग विद्यार्थियों के साथ प्रतिदिन मिलते हैं। उदाहरण के तौर पर एक विकलांग बच्चा घर पर एक प्रकार का व्यवहार करता है, जो कि स्कूल के या कार्य स्थल के व्यवहार से भिन्न हो सकता है। इन व्यवहारों का प्रकार, विस्तार और परिस्थितियाँ पारगमन टोली के लिए बहुत महत्वपूर्ण हो सकती हैं जो मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए सेवाओं की योजना बनाती है।

दूसरे उदाहरण में एक मानसिक मंद व्यक्ति छुट्टियों में अपने माता-पिता की परचून की दुकान पर काम करते हुए सामान पैक करना और भंडारण करना सीख लेता है। पारगमन टोली इस जानकारी का लाभ उठा कर व्यक्ति की विभिन्न कार्य सेटिंग के लिए प्रशिक्षण दे सकती है, ताकि वो प्रतियोगितात्मक कार्यों के लिए तैयार हो सके। यदि माता-पिता यह जानकारी पारगमन टीम को देते हैं तो पारगमन प्रक्रिया बहुत सरल और निर्बाध हो सकती है। व्यावसायिकों को अब यह अहसास है, कि पारगमन प्रक्रिया में माता-पिता एक बहुमूल्य स्रोत हैं। यह एक स्वीकृत तथ्य है कि माता पिता और व्यावसायिकों को आपस में सच्चे साथी की भाँति सहयोग करना चाहिए ताकि वे मानसिक मंद वयस्कों के व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार सेवाओं में सहायता कर सकें।

पारगमन प्रक्रिया का अधिगमन

माता-पिता विशेष विद्यालय और व्यावसायिक प्रशिक्षण केन्द्रों द्वारा प्रदान की जाने वाली जानकारी अवश्य प्राप्त करें। उचित सेवायें प्राप्त करना प्रायः इस बात पर निर्भर करता है, कि माता-पिता को कितनी और कैसी जानकारी प्राप्त है। मुद्दे के सभी पहलुओं पर माता-पिता को संतोष होना चाहिए विशेष रूप से उनकी अपनी परिस्थितियों के बारे में। उत्कृष्ट रूप से पारगमन शिक्षा क्रियायें स्कूल व्यवस्था का और नियमित अभिभावक शिक्षा कार्यक्रम का एक जारी भाग बन जाएगा, जिससे छोटे विद्यार्थियों के माता-पिता को पारगमन संप्रत्यय के बारे में परिचय मिलेगा और बच्चे के पूर्वव्यावसायिक स्कूल के वर्षों में उचित वयस्क परिणाम मिलेंगे।

यह आवश्यक है, क्योंकि छोटे मानसिक मंद विद्यार्थियों के माता-पिता अपने बच्चे की रोजगार क्षमताओं को विकसित करने में सबसे ज्यादा सहायक हो सकते हैं। विकलांग बच्चे को आवश्यक रोजगार के लिए तैयार करने में माता-पिता बहुत कुछ कर सकते हैं। इसमें सम्मिलित है-बच्चे को जितनी स्वतंत्रता संभव हो, देते हुए सामान्य वातावरण में पालना, सामुदायिक क्रियाकलापों में भाग लेने के लिए अवसर प्रदान करना, काम के प्रति एक सकारात्मक विचार का सृजन करना और सबसे बढ़कर बच्चे के भविष्य के कार्य के प्रति एक सकारात्मक विचार रखना। पारगमन प्रक्रिया का दूरदर्शी

मार्ग माता-पिता अध्यापक और स्वयं विकलांग विद्यार्थी को प्रोत्साहित करेगा, जिससे जब वे विशेष विद्यालय छोड़ कर जायें तो वे और अधिक सामान्य कार्य वातावरण की अपेक्षा कर सकें।

एक बार माता-पिता संपूर्ण पारगमन के मुद्दे के बारे में स्वयं को शिक्षित करने की प्रक्रिया आरंभ कर देते हैं, तो वे पारगमन प्रक्रिया में अपनी भूमिका को पहचानना शुरू कर देते हैं। पारगमन प्रक्रिया को इस प्रकार परिभाषित किया जा सकता है—“ये एक ऐसी ध्यानपूर्वक योजनाबद्ध की गई प्रक्रिया है जो, उन विकलांग विद्यार्थियों के रोजगार के लिए या अतिरिक्त व्यावसायिक प्रशिक्षण के लिए, स्थापित और कार्यन्वित की जाती है, जो अगले 3 से 5 वर्षों से स्कूल से उपाधि प्राप्त करने वाले हैं, या स्कूल छोड़ने वाले हैं” (वैहमैन एट आल 1985) इस “ध्यान पूर्वक योजनाबद्ध की गई प्रक्रिया” में माता-पिता कहाँ और कैसे फिट होते हैं?

अभिभावकों की भूमिका पहचानना

मानसिक मंद व्यक्तियों के परिवारों के चार मुख्य तनावपूर्ण समय पहचाने गए हैं, पहले तब जब माता-पिता को इस बात का ज्ञान होता है, कि उनका बच्चा मानसिक मंद है। अगला तब जब बच्चा शौक्षिक सेवाओं के लिए तैयार होता है और माता-पिता को उसकी विकलांगता का स्तर मालूम करना होता है। फिर उस समय जब बच्चा विद्यालय छोड़ता है और अखिरी बार जब बूढ़े होते हुए माता-पिता बच्चे के हित का उत्तरदायित्व और अधिक नहीं उठा सकते।

जब बच्चा विशेष विद्यालय में जाता है तब अधिकांश अभिभावकों को पारगमन में उनकी भूमिका के महत्त्व के बारे में ज्ञान नहीं होता। जब विद्यालय छोड़ने का दिन आता है तभी अचानक उन्हें सच्चाई का अहसास होता है और वे पूछने लगते हैं, “मैं अपने बेटे/बेटी को लाभदायक कियाकलापों में किस प्रकार व्यस्त रखूँ” इस दुविधा से बचने के लिए अभिभावकों को पारगमन प्रक्रिया में अपनी भूमिका को पहचानना चाहिए, विशेष रूप से उन क्रिया कलापों को जो स्कूल से कार्य तक के पारगमन से जुड़ी हुई हैं।

1. उन्हें अपने बच्चे के लिए उचित कार्य ढूढ़ने के लिए व्यावसायिकों के साथ सहयोग करना चाहिए।
2. उन्हें व्यावसायिकों के पास जाकर बच्चे का क्रियात्मक मूल्यांकन कराना चाहिए और रोजगार संबंधी पर्याप्त जानकारी देनी चाहिए।
3. उन्हें व्यावसायिकों की सलाह से विभिन्न प्रशिक्षण स्थलों पर प्रशिक्षण प्रारंभ करना चाहिए।
4. जब व्यावसायिक नियोक्ताओं और मानसिक मंद कर्मचारी के माता-पिता के बीच संपर्क स्थापित करें, तो उन्हें अपने बच्चे के प्रशिक्षण और स्थापन से संबंधित नियोक्ताओं के साथ सहयोग करना चाहिए।

ये माता-पिता ही हैं जो अपने बच्चे का इस प्रकार से प्रतिनिधित्व कर सकते हैं जैसे कि कोई दूसरा कोई नहीं कर सकता, क्योंकि जो वे महसूस करते हैं और जानते हैं वही उनके मानसिक मंद बेटे या बेटी के लिए सर्वश्रेष्ठ है।

सक्रिय सहभागिता

एक बार जब माता-पिता ने स्वयं को पारगमन और पारगमन प्रक्रिया के बारे में शिक्षित कर लिया और उस पारगमन प्रक्रिया में उनकी भूमिका के महत्व को पहचान लिया, तो फिर उन्हें पारगमन प्रक्रिया में सक्रिय रूप से भाग लेने के बारे में योजना बनानी चाहिए।

व्यावसायिकों द्वारा पारगमन योजना तैयार होने के बाद माता-पिता को विभिन्न प्रशिक्षकों और प्रशिक्षण केन्द्रों के साथ सक्रिय रूप से समन्वय करने के लिए भी सोचना चाहिए। पारगमन के दौरान, शायद प्रशिक्षण, स्कूल की अनुकारित स्थिति में नहीं हो पाता, वह वास्तविक कार्य स्थलों, समुदायों या घर पर ही किया जाता है। इसमें समय-सारणी का बड़ी सख्ती से पालन करना होता है और यातायात का प्रबंध भी उचित रूप से करना होता है। पारगमन एक प्रशिक्षार्थी, माता-पिता, व्यावसायिकों, नियोक्ताओं और समुदायों का मिश्रित प्रयत्न है। इनमें कोई शक नहीं कि पारगमन प्रक्रिया की सफलता माता-पिता के उन कार्यक्रमों में सक्रिय सहभागिता पर निर्भर करती है, जो व्यावसायिक उन के मानसिक मंद बच्चों के लिए तैयार करते हैं।

स्कूल से कार्य तक का पारगमन
व्यावसायिकों,
नियोक्ताओं,
प्रशिक्षार्थी,
माता-पिता और
समुदाय
का मिश्रित प्रयत्न ही है।

माता-पिता के लिए संकेत...

- कार्य जगत में प्रवेश करने की अपने बच्चे की आवश्यकता के बारे में सचेत रहें।
- निश्चित करें कि आपके बच्चे की वर्तमान IEP, रोजगार संबंधी ज्ञान और प्रशिक्षण के बारे में बताती है।
- जब आप बाहर जाएं तो बच्चे को कार्य स्थितियों के बारे में बतायें।
- घर के आस-पास बच्चे को कुछ विशेष जिम्मेदारियाँ सौंपें, ध्यान दें, कि बच्चा वह सब कार्य ठीक समय पर कर रहा है।
- स्कूल के अध्यापक को कार्य संबंधी धारणायें जैसे कि पैसा, नियोक्ता और कर्मचारी के संबंध आदि सम्मिलित करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- व्यावसायिक कौशल सिखाने में अध्यापक के प्रयत्नों को सक्रिय रूप से समर्थन दें।
- शारीरिक स्वस्थता, ताकत और शक्ति-सूरत पर भी ध्यान दें।
- अपने बच्चे की क्षमताओं के प्रति सकारात्मक बने रहें।

अध्याय-2

व्यावसायिक मार्गदर्शन के सिद्धान्त

प्राचीन काल में जब समाज बहुत साधारण था, व्यावसायिक मार्गदर्शन बहुत स्वाभाविक और सरल था, क्योंकि बच्चा या वयस्क परिवार का व्यवसाय ही अपनाता था और उस व्यवसाय में परंपरागत रूप से लगे हुए लोगों के बीच रह कर सब कुछ सीख लेता था। किसी भी व्यवसाय या व्यापार में परिवार के बड़े बजुर्ग और समुदाय के लोग अपनी योग्यताओं और क्षमताओं के अनुरूप एक अध्यापक, व्यवसायिक मार्गदर्शक, अनुदेशक आदि की भूमिका निभा लेते थे। इसलिये पुराने ज्ञानाने में, मार्गदर्शन में वैज्ञानिक तरीकों से प्रगति होने की संभावना बहुत ही कम थी।

आज के संसार में दृश्य बिल्कुल बदल गया है, जहाँ व्यवसाय चुनना और उसमें शुरूआत करना एक बिल्कुल ही भिन्न और जटिल काम है। इसके अतिरिक्त मार्गदर्शन का संप्रत्यय इतना विस्तृत हो गया है, कि ये व्यावसायिक मार्गदर्शन से कहीं अधिक है। वास्तव में व्यक्ति के सभी क्षेत्रों में आजीवन विकास के लिए सहायता देने पर अधिक ज़ोर दिया जा रहा है।

मार्गदर्शन का अर्थ और उद्देश्य

मार्गदर्शन का मुख्य उद्देश्य किसी भी बच्चे, किशोर या वयस्क की सहायता करना है, ताकि वह स्वयं को, अपनी आवश्यकताओं को और अपने वातावरण को समझ सके। मार्गदर्शन व्यक्ति को उसकी वर्तमान परिस्थिति में समायोजित होने में और अपनी रूचियों, योग्यताओं और सामाजिक आवश्यकताओं के अनुसार अपना भविष्य नियोजित करने में सहायता करता है। (हैमीन एण्ड एरिक्सन 1970)

आर्थस जे. जोन्स (1970) के अनुसार मार्गदर्शन का उद्देश्य है व्यक्ति की परामर्श द्वारा सहायता करना, ताकि वह अपने जीवन की महत्वपूर्ण परिस्थितियों में बुद्धिमता से इस प्रकार चुनाव कर सके, समायोजन कर सके और व्याख्या कर सके, जिससे आगे चलकर उसकी आत्म-निर्देशन योग्यता में लगातार विकास हो सके।

मार्गदर्शन की व्याख्या इस प्रकार भी की गई है, कि यह एक परामर्श सेवा है, जो व्यक्ति को आत्म-निर्देश और शिक्षा, व्यावसायिक एवं वैयक्तिक समायोजन प्राप्त करने में सहायता करती है, जिससे नई दिशाओं के प्रकाश में वह सकारात्मक कदम उठा सके (रोजर्स 1942)।

मार्गदर्शन की बोधशील तस्वीर इस व्याख्या द्वारा प्राप्त की जा सकती है: “यह एक व्यवसायिक द्वारा आरंभ की गई प्रक्रिया है जिसमें व्यक्ति वस्तुपरक देखने, समझने, मानने, चुनने में समर्थ हो सके और स्वास्थ्य, शिक्षा, व्यवसाय, मनोरंजन, कला संस्कृति और सामुदायिक कार्य जैसे क्षेत्रों में अर्थपूर्ण जीवन जीने के लिए तैयार हो सके और अपने व्यवहारों में विकास ला सके।” मार्गदर्शन किसी भी व्यक्ति की समस्याओं को सुलझाता नहीं है, अपितु व्यक्ति को निर्णय लेने के लिए जानकारी देता है और यह व्यक्ति पर निर्भर करता है कि वह इसका किस प्रकार प्रयोग करता है। मार्गदर्शन का ध्यान सदैव व्यक्ति पर ही होता है, समस्या पर नहीं।

मार्गदर्शन सेवायें

मार्गदर्शन सेवायें, आयोजित की गई ऐसी व्यावसायिक क्रियायें हैं, जो प्रत्येक व्यक्ति को ऐसे यर्थात्‌वादी वैयक्तिक लक्ष्यों को परीक्षण एवं मूल्यांकन द्वारा चुनने में सहायता करती हैं, जो उपलब्धि में सहायक हों।

मार्गदर्शन कार्यक्रम प्रायः चार मूलतः सेवाओं के आस-पास ही आयोजित किया जाता है।

1. मूल्यांकन सेवायें, प्रत्येक व्यक्ति को समझाने के लिए और उसे स्वयं को समझने में मदद करने के लिए, वैयक्तिक, सामाजिक और मनोवैज्ञानिक आंकड़े एकत्रित कर, विश्लेषण कर, प्रयोग करती हैं।
2. सरलीकरण सेवा प्रत्येक व्यक्ति को व्यवसायिक, शैक्षिक और वैयक्तिक अवसरों के बारे में संपूर्ण जानकारी प्रदान करती है जिससे वह यर्थात्‌वादी निर्णय ले सके और सही चुनाव कर सके।
3. परामर्श सेवा आत्म-ज्ञान और आत्म विकास को सरल बनाने के लिए, और
4. स्थापन और अनुवर्ती के नियोजन के लिए समर्थ सेवा, जिससे विद्यार्थियों को रोजगार के संसार में अवसर चुनने और काम में लाने में सहायता मिल सके।

मार्गदर्शन सेवाओं का वर्गीकरण

- शैक्षिक मार्गदर्शन
- व्यावसायिक मार्गदर्शन
- नैतिक एवं सामाजिक मार्गदर्शन
- स्वास्थ्य मार्गदर्शन
- वैयक्तिक मार्गदर्शन

व्यवसायिक मार्गदर्शन

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन के एक सम्मेलन में व्यावसायिक मार्गदर्शन की सिफारिशों में व्यावसायिक मार्गदर्शन का विवरण इस प्रकार किया गया, “यह किसी व्यक्ति को दी जाने वाली ऐसी सहायता है, जो व्यवसायिक चुनाव और प्रगति से संबंधित समस्याओं को सुलझाने में मदद करती है और इसमें व्यक्तियों के गुणों और व्यवसायिक अवसरों का ध्यान रखा जाता है।”

1937 में नेशनल वोकेशनल गाइडेन्स एसोसिएशन, यू.एस.ए. द्वारा अपनाई गई परिभाषा में, “व्यवसायिक मार्गदर्शन व्यक्ति को व्यवसाय चुनने, तैयार करने, प्रवेश करने और उसमें प्रगति करने में सहायता करने की प्रक्रिया है।”

व्यवसायिक मार्गदर्शन किसी व्यक्ति को अपनी संपूर्ण और सही तस्वीर और कार्य जगत में उसकी भूमिका विकसित करने और स्वीकार करने में सहायता करने की प्रक्रिया है, ताकि वह इस संप्रत्यय को वास्तविकता के साथ परख कर, इसको स्वयं के संतोष और समाज के कल्याण के लिए वास्तविकता में परिवर्तित कर सके।

व्यवसायिक पुनर्वास के लिए मार्गदर्शन

विकलांग व्यक्तियों का पुनर्वास एक विश्वव्यापी समस्या है। 10% जनसंख्या एक या अधिक विकलांगता का शिकार है। विकलांगता की प्रक्रिया, प्राथमिक और माध्यमिक दोनों ही कारण बनाती है - पर्यावरण संबंधी और अभिवृत्तीय। अंगक्षति और क्रियात्मक सीमाएं, दोनों ही विकलांगता बनाती हैं जो तीनों आयामों - वैयक्तिक, पारिवारिक और सामाजिक स्तर को प्रभावित करती हैं। इनके परिणामों को सहने के लिए पुनर्वास की भूमिका मुख्य है।

स्थापना

स्थापना एक प्रक्रिया है जिसमें किसी क्षति के साथ पैदा हुए व्यक्ति की बाकी की क्षमताओं को एक दिशा देकर अधिकतम विकास करने में मदद की जाती है, ताकि वह जितना संभव हो उतना सामान्य जीवन जी सके।

पुनर्वास

पुनर्वास एक चिकित्सीय, सामाजिक, शैक्षिक और व्यवसायिक तरीकों का संयुक्त समन्वयन प्रयोग है, जिसमें किसी भी व्यक्ति को अधिकतम संभव स्तर की क्रियात्मक योग्यता के अनुसार प्रशिक्षण/पुनर्प्रशिक्षण दिया जाता है।

पुनर्वास, विकलांग को उसके सामर्थ्य के अनुसार, पूर्णतया पुनः स्थापित करना है जो शारीरिक, मानसिक, सामाजिक, व्यवसायिक और आर्थिक रूप से लाभकारी हो। यह परिभाषा विकलांगता के क्षेत्र में कार्यरत विभिन्न व्यवसायिकों द्वारा सामान्यतः स्वीकार की गई है।

व्यवसायिक पुनर्वास

व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ है, पुनर्वास की सतत और समन्वित प्रक्रिया का वह भाग, जो विकलांग व्यक्ति को उचित रोजगार पाने और सुरक्षित रखने में सहायता करता है; और जिसमें मार्गदर्शन व्यवसायिक प्रशिक्षण और उनके लिए बनाए गए चुनिंदा स्थापन भी सम्मिलित हैं।

व्यवसायिक शिक्षा आंदोलन

उन्नीसवीं सदी के आखिरी दौर में शैक्षिक प्राचलन पद्धतियाँ परिमार्जित की गई और शैक्षिक अवसरों को प्रत्येक नागरिक के अधिकार के रूप में देखना आरंभ किया गया। इस प्रकार के विकास ने बाद में आने वाले पुनर्वास कार्यक्रमों की आवश्यक नींव डाली, जिनकी जीवनक्षमता प्रभावी व्यवसायिक शिक्षा कार्यक्रमों पर निर्भर करती थी।

1865-1890	---	व्यवसायिक शिक्षा को पाठ्यक्रम में सम्मिलित किया गया।
1981	---	औद्योगिक प्रशिक्षण आरंभ हुआ। न्यू जर्सी में औद्योगिक प्रशिक्षण विद्यालय स्थापित करने के लिए अधिनियम पास किया गया।
1985	---	दो गैर-सरकारी औद्योगिक विद्यालय आरंभ किए गए। कार्यरत पुरुषों के लिए न्यूयार्क सिटी विद्यालय और बौस्टन मैनुअल ट्रेनिंग स्कूल।
विश्वयुद्ध-1	---	विकलांगों के व्यवसायिक प्रशिक्षण/पुनर्वास को महत्व दिया गया।

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक मार्गदर्शन

मानसिक मंद व्यक्तियों के व्यवसायिक मार्गदर्शन के दो पहलू हैं :

1. मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए मार्गदर्शन।
2. मानसिक मंद व्यक्तियों के अभिभावक/संरक्षक के लिए मार्गदर्शन।

माता-पिता/संरक्षक अपने मानसिक मंद बच्चों के व्यवसायिक पुनर्वास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं क्योंकि मानसिक मंद व्यक्ति में निर्णय लेने की और अपने व्यवहारों की पूरी जिम्मेदारी लेने की क्षमता नहीं होती।

व्यावसायिक मार्गदर्शन सेवाओं के क्षेत्र

- व्यक्ति को अपनी रुचियों और क्षमताओं को पहचानने में सक्षम करना।
- उनकी व्यावसायिक आवश्यकताओं को समझने में सहायता करना।
- व्यावसायिक प्रशिक्षण के बारे में जानकारी उपलब्ध कराना।
- व्यवसाय चुनने में सहायता करना।
- व्यक्ति को उद्योग के लिए प्रशिक्षित करना।
- चुने हुए व्यवसाय में व्यक्ति को समायोजित करने में सहायता करना।
- भावुक स्थिरता प्राप्त करने में व्यक्ति की मदद करना।
- व्यक्ति को जीवन में उचित रूप से समायोजित करने में मदद करना।

मार्गदर्शन की विधियाँ

1. वैयक्तिक मार्गदर्शन
2. सामूहिक मार्गदर्शन

1. वैयक्तिक मार्गदर्शन

वैयक्तिक मार्गदर्शन एक आमने-सामने होने वाला संबंध है जिसमें मार्गदर्शन कार्यकर्ता और व्यक्ति के बीच एक अच्छा और धनिष्ठ संबंध बनता है क्योंकि मार्गदर्शन का केन्द्र व्यक्ति ही होता है इसलिए उसके बारे में विश्वसनीय आंकड़े वैयक्तिक मार्गदर्शन से ही लिए जाते हैं।

आंकड़े एकत्रित करने के स्रोत

- व्यक्ति स्वयं।
- माता-पिता और परिवार के अन्य सदस्य।
- सहपाठी और व्यक्ति के अन्य सहकर्मी।
- व्यक्ति से संबंधित अन्य रिकार्ड।
- केस से जुड़े अध्यापक और अन्य कर्मचारी।

आंकड़ों के प्रकार :

1. सामान्य आंकड़े - नाम, पता, आयु, जन्म तिथि, पिता का नाम और व्यवसाय, इस समूह के सबसे आवश्यक हैं।

- परिवार और सामाजिक वातावरण** - इसमें घर का वातावरण और पास-पड़ोसों की सामाजिक अवस्थायें सम्मिलित हैं। माता-पिता और परिवार वालों की शिक्षा, वंश-वृक्ष चार्ट, व्यक्ति के प्रति परिवार वालों के विचार और परिवार का सांस्कृतिक स्वरूप भी इसी भाग का ही एक हिस्सा है।
- शारीरिक स्वास्थ्य के आंकड़े** - इसमें शारीरिक परीक्षण, विकास के लक्षण, पोषण और सामान्य स्वास्थ्य की जाँच के आंकड़े सम्मिलित हैं। क्योंकि अधिकांश कार्यों को करने के लिए कुछ न्यूनतम शारीरिक स्वस्थता के स्तर की आवश्यकता होती है इसलिए इस प्रकार के आंकड़े अत्यावश्यक होते हैं।
- शैक्षिक विवरण एवं उपलब्धि आंकड़े** - पिछली और वर्तमान की प्रगति न केवल नंबरों में, अपितु अन्य लक्ष्य, जैसे कि कार्य करने की अच्छी आदतें, प्रशंसा, स्कूल के विषयों के प्रति विचार, पसन्द और नापसन्द विभिन्न क्रियाओं में विशेष योग्यतायें और विकलांगताएं, विभिन्न चीजों हैं जो इस शीर्षक में सम्मिलित हैं।
- मनोवैज्ञानिक आंकड़े** - सामान्य मानसिक स्वास्थ्य, अधिक क्रोध, स्वाग्रह, आत्मविश्वास और स्वयं के प्रति विचार। ये विभिन्न लक्षण इसमें सम्मिलित किए जाते हैं।
- शैक्षिक एवं व्यावसायिक आंकड़े** - किसी भी व्यक्ति से संबंधित आंकड़े एकत्रित करते हुए, उस व्यक्ति की शैक्षिक एवं व्यावसायिक योजनाओं का एक महत्वपूर्ण स्थान है। इन योजनाओं से यह पता लगता है कि माता-पिता का अपने बच्चे के शैक्षिक एवं व्यावसायिक योजनाएं बनाने में कितना हाथ है और ये बच्चे उसमें किस हद तक दिलचस्पी ले रहे हैं।
- सामाजिक विकास** - इस शीर्षक में, स्कूल के क्रिया-कलापों में भाग लेना, मैत्रीपूर्ण व्यवहार, अनुकूलन शीलता इत्यादि सम्मिलित किए जाते हैं।

वैयक्तिक मार्गदर्शन में प्रयोग होने वाले परीक्षण - आंकड़े एकत्रित करने के स्रोत

- बुद्धि परीक्षण
- शैक्षिक उपलब्धि परीक्षण
- योग्यता परीक्षण
- व्यक्तित्व के विभिन्न पक्षों के परीक्षण

वैयक्तिक मार्गदर्शन में प्रयोग होने वाली गैर-परीक्षण युक्तियाँ

- आत्मकथा विधि
- निरीक्षण
- उपाख्यान रिकार्ड: आचरण संबंधी उल्लेखनीय रिकार्ड
- डायरी
- वैयक्तिक आँकड़ों का संग्रह
- केस विवरण
- रेटिंग स्केल (मूल्यांकन)

प्रक्षेपीय (प्रोजैक्टिव) तकनीकें

- खेल अवस्था
- कहानी सुनाना और कहानी पूरी करना
- अधूरे वाक्य की तकनीक
- रोरशाक इंक ब्लौट टैस्ट
- थीमैटिक एपरसैशन टैस्ट (टी.ए.टी.)

2. सामूहिक मार्गदर्शन

जोन्स के शब्दों में “सामूहिक मार्गदर्शन, समूह की ऐसी क्रिया है जिसका मूल उद्देश्य, समूह के प्रत्येक व्यक्ति को अपनी समस्यायें सुलझाने और अपने समायोजन करने में सहायता करती है।” समूहिक मार्गदर्शन ऐसी मार्गदर्शन सेवायें हैं, जो व्यक्तियों के छोटे या बड़े समूह के लिए उपलब्ध कराई जाती हैं।

सामूहिक मार्गदर्शन के उद्देश्य

किच और मैक्रीज़ी ने सामूहिक मार्गदर्शन के निम्नलिखित उद्देश्य बताए हैं।

1. सामान्य समस्या को पहचानने में मदद करना।
2. समायोजन समस्याओं के समाधान के लिए लाभदायक जानकारी प्रदान करना।
3. अपने आप को बेहतर समझ पाएं, ऐसे अनुभवों के अवसर प्रदान करना।
4. वैयक्तिक परामर्श के लिए नींव डालना।

सामूहिक मार्गदर्शन की कार्यप्रणाली

- प्रत्येक सदस्य के उद्देश्यों को पहचानना
- संगठन संबंधी निर्णय लेना
- समूह बनाना
- आरंभ करना
- संबंध बनाना
- समूह की सदस्यता समाप्त करना
- परिणाम का मूल्यांकन करना

सामूहिक मार्गदर्शन तकनीक

- वार्ता
- रोजगार सम्मेलन
- दृश्य श्रव्य साधन
- दौरे
- सामूहिक क्रियाकलाप - व्यावसायिक, शैक्षिक और मनोरंजक
- व्यावसायिक सूचना सेवायें
- सामूहिक विचार-विमर्श

व्यावसायिक चयन निर्धारक

मुख्य तत्त्व

1. व्यावसायिक चयन एक विकासात्मक प्रक्रिया है, यह वर्षों में किया जाने वाला, एक एकल निर्णय नहीं है। यह एक ऐसी प्रक्रिया है जो कम से कम छः-सात वर्ष या अधिक में होती है।
2. क्योंकि किशोरावस्था के दौरान प्रत्येक निर्णय उस समय तक के अनुभवों पर आधारित होता है, और भविष्य पर भी प्रभाव डालता है, निर्णय प्रक्रिया मूलतः अनिवार्य होती है।
3. क्योंकि व्यावसायिक चुनाव में व्यक्तिपरक तत्त्वों की श्रृंखला और अवसरों व सीमाओं के बीच संतुलन बनाना होता है। इसलिए व्यावसायिक चुनाव निश्चित करते हुए समझौता करना अनिवार्य हो जाता है।

व्यावसायिक चुनाव को प्रभावित करने वाले घटक

1. परिवार
 1. शारीरिक तत्त्व
 2. परिवार का स्थापन
 3. भौतिक अवस्थायें
 4. स्वास्थ्य
 5. आर्थिक-सामाजिक स्तर
 6. व्यावसायिक सूचना
 7. संस्कृति की मध्यस्थता करता हुआ परिवार
 8. परिवार का धर्म
 9. परिवार के विचार और मूल्य
 10. परिवार में सीखे गए कार्य के मूल्य
 11. परिवार में बहता भावनात्मक प्रवाह
 12. परिवार में भावनात्मक आवश्यकताओं को मिला हुआ प्रोत्साहन
 13. परिवार के वयस्क भूमिका प्रतिमान (रोल मॉडल)
2. योग्यता
3. व्यक्तित्व
4. आर्थिक तत्त्व
5. औद्योगीकरण
6. लोक नीति

व्यावसायिक मार्गदर्शन – विभिन्न दृष्टिकोण

1. **वैयक्तिक असमानता :** व्यक्तियों के बीच की असमानता, और उनके लिए उपलब्ध विभिन्न क्रियाविधियों को पहचानने के लिए मार्गदर्शन की आवश्यकता होती है।
2. **व्यक्ति के वित्तीय दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन :** बजाय एक व्यवसाय के, अनेक व्यवसायों की तैयारी में अनावश्यक धन व्यय किया जाता है। कोई भी व्यक्ति किसी उचित व्यवसाय में समायोजित होने में समय लगाता है और धन गवा देता है।
3. **नियोक्ताओं के वित्तीय दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन :** प्रायः श्रमिकों को बदलने से उद्योग और व्यापार को भी भारी तुकसान उठाना पड़ता है।
4. **समाज के वित्तीय दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन :** अंत में, व्यवसायों में गलत तरीके से भर्ती होने का मूल्य समाज को ही चुकाना पड़ता है।
5. **स्वास्थ्य दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन :** व्यवसायों का गलत चुनाव कर्मचारी के स्वास्थ्य को दुष्प्रभावित करता है।
6. **वैयक्तिक और सामाजिक मूल्यों के स्वास्थ्य दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन :** किसी भी व्यवसाय के चुनाव में निम्न वैयक्तिक और सामाजिक मूल्य संबद्ध हैं : कर्मचारी की प्रसन्नता, अपने कार्य में संतोष, व्यक्तिगत विकास और मानव कल्याण के लिए उसका योगदान।

- मानव सामर्थ्य के उपयोग के उद्देश्य से व्यावसायिक मार्गदर्शन : समाज को भारी नुकसान उठाना पड़ता है यदि वह समर्थ प्रतिभाओं का पता लगाने में असफल रहता है। प्रत्येक पीढ़ी में एक बड़े पैमाने पर प्रतिभाषाली लोगों का पता नहीं चलता।
- समाज की जटिल प्रकृति के दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन : देश की आर्थिक, राजनैतिक और सामाजिक संरचना में व्यापक बदलाव आ गया है।
- वैयक्तिक सूचनाओं की बढ़ती हुई मात्रा की उपलब्धता के दृष्टिकोण से व्यावसायिक मार्गदर्शन : व्यक्तियों को समझने के नए तरीके व्यक्ति को अधिक वैज्ञानिक और बोधशील तरीके से समझने में सहायता करते हैं।

व्यावसायिक मार्गदर्शन विभिन्न अवस्थाओं पर

1. प्राथमिक अवस्था - कार्य-इच्छा कौशलों का विकास

- आंख-हाथ समन्वयन
- सामग्री का व्यवस्थापन
- बेहतर काम करने की इच्छा
- साफ़ और सुव्यवस्थित कार्य
- सहयोगपूर्वक कार्य करने की मनोवृत्ति
- हस्त कार्य के लिए आदर
- श्रम के महत्व को प्रोत्साहित करना

2. माध्यमिक अवस्था - क्षमताओं को पहचानना

- विद्यार्थियों को उनकी योग्यतायें पहचानने में मदद करना।
- विभिन्न कार्यों, कौशलों और अवसरों के बारे में आवश्यक सूचना देना।
- विद्यार्थियों को विभिन्न कार्यस्थलों को दिखाना।
- निर्णय लेने में उनकी मदद करना।

3. विद्यालय के बाद की अवस्था - उपयुक्त कार्यों का चुनाव

- पाठ्यर्थी चुनने में सहायता करना।
- विभिन्न कौशल प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित करना।
- विभिन्न कार्य दिखाना।
- आरंभ करने के लिए एक उपयुक्त व्यवसाय का चुनाव करना।

व्यवसायिक मार्गदर्शन के उद्देश्य

- व्यवसाय के सही चुनाव में व्यक्ति की मदद करना।
- व्यवसाय के लिए आवश्यक सामान्य और विशेष योग्यताओं का पता लगाने में व्यक्ति की मदद करना।
- प्रारंभिक अनुभव प्राप्त करने के लिए अवसर प्रदान करना।
- विभिन्न व्यवसायों के प्रति सकारात्मक विचार बनाना।
- समाज को समर्पित विशेष सेवाओं के लिए व्यक्तियों को तैयार करना।
- व्यवसाय में व्यक्तिगत संतोष प्राप्त कराना।
- कार्य के लिए आवश्यक क्षमता को चेक करना।
- विभिन्न शाखाओं द्वारा दी गई सुविधाओं के बारे में जानकारी एकत्रित करने में व्यक्ति की सहायता करना।
- कार्य में लगे हुए कर्मचारी को व्यवसाय में स्वयं को समायोजित करने में सहायता करना।

रोजगार चुनते समय होने वाली कुछ गलतियाँ

- उसकी मानसिक क्षमताओं से अधिक वाला कार्य चुनना।
- ऐसा कार्य चुनना जिसके रोजगार की संभावनाएं सीमित हों।
- ऐसा कार्य चुनना जिसके लिए आवश्यक कौशल व्यक्ति में नहीं हैं।
- आवश्यक शारीरिक बल और सहनशक्ति के बिना वाला कार्य चुनना।
- कार्य के चकाचौंध के कारण उसे चुनना।

शारीरिक विकलांगों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास केन्द्र (VRC)

अनेक राज्यों में शारीरिक विकलांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास केन्द्र खोले गए हैं। इन केन्द्रों में शारीरिक विकलांग व्यक्तियों को, अपनी विशेष आवश्यकताओं, विचारों और योग्यताओं के अनुसार, पुनर्वास योजना बनाने में सहायता दी जाती है। ये केन्द्र दृश्य विकलांग, श्रव्य और शारीरिक विकलांग, नकारात्मक कोड़े और अल्प मानसिक मंद व्यक्तियों की आवश्यकताओं के अनुसार सेवा प्रदान करते हैं।

व्यवसायिक पुनर्वास केन्द्रों के मुख्य उद्देश्य

व्यवसायिक पुनर्वास केन्द्रों का मुख्य उद्देश्य है, शारीरिक विकलांग व्यक्तियों को लाभकारी कार्य क्रियायें करने में मदद करना है, ताकि वे स्वावलंबी जीवन जी सकें और एक उत्पादक बनकर आदरपूर्ण जीवन प्राप्त कर सकें। ये निम्न के द्वारा प्राप्त किया जा सकता है।

1. शारीरिक विकलांग व्यक्तियों की शेष व्यवसायिक योग्यताओं का मूल्यांकन करना।
2. एक लाभदायक रोजगार प्राप्त करने व जारी रखने में मार्गदर्शन एवं सहायता देना। इससे वे किसी भी अन्य समर्थ शरीर वाले व्यक्ति की भाँति स्वावलंबी, उत्पादक और आदरपूर्ण जीवन जी सकते हैं।
3. औपचारिक अथवा अनौपचारिक प्रशिक्षण प्रणालियों द्वारा उपयुक्त कार्यों में कार्य कौशल विकसित करने में उनकी सहायता करना।
4. उनकी कार्यक्षमताओं को बढ़ाने के लिए आवश्यक पुर्नावास उपकरणों को लेने में मदद करना।
5. सामुदायिक जागरूकता और पुनर्वास कार्यक्रमों में अनुक्रिया बढ़ाना और पुनर्वास सेवाओं को प्रोत्साहित करना।
6. सर्वेक्षण और अनुसंधान अध्ययनों अथवा ऐसे कार्यक्रमों में संगठनों की सहायता करते हुए, शारीरिक विकलांगों के लिए सेवाओं और पुनर्वास प्रणालियों को चलाना।

मानसिक विकलांग बच्चों के माता-पिता के लिए व्यावसायिक मार्गदर्शन

चरण

अंतः प्रेरणा:

उनके बच्चों के लिए संभी संभव कार्य विकल्पों की एक सूची बनाएं।

विकल्पों का स्पष्टीकरण:

क्रियाविधि के लिए कार्य विकल्प समझा कर माता-पिता की सहायता करें।

विकल्पों का मूल्यांकन:

उनके द्वारा की गई क्रिया विधियों के संभव परिणामों के बारे में सोचने में माता-पिता की सहायता करें।

क्रियाविधि के लिए योजनाएँ बनाएं:

माता-पिता कैसी क्रियाविधि सुनिश्चित कर रहे हैं इसमें उनकी सहायता करें।

अभिकथन सुगम करना:

निर्णय लेने के बाद, योजना के अनुसार कार्य करने में माता-पिता की सहायता करें।

प्रगति का मूल्यांकन:

देखिए, कि योजना के अनुसार उठाए गए कदम सफल हैं या नहीं और यदि आवश्यक है तो आगे की क्रियाविधियाँ नियोजित करें।

प्रक्रिया को पुनः चालित:

उठाए गए कदम सफल हैं या नहीं, अगला कदम उठाने के लिए दी जाने वाली सहायता में यह पुनः चालित करना लाभदायक हो सकता है।

आगे मिलने का प्रबंध:

आगे मिलने के लिए कोई सुविधाजनक वक्ता दें।

निर्देश करना:

क्रियाविधि प्रक्रिया में दूसरों की मदद की आवश्यकता के बारे में माता-पिता से विचार-विमर्श करें।

संपर्क समाप्ति:

आगे मिलने के लिए द्वार खुले रखते हुए आना-जाना धीरे-धीरे कम कर दें।

व्यवसायिक मार्गदर्शन परामर्शदाता के गुण

सक्षमता

परामर्शदाता के कौशल, मानव व्यवहार के संपूर्ण ज्ञान पर, अनुभूतिक्षम मन पर और प्रशिक्षण एवं अनुभव द्वारा वर्तमान घटनाओं को एकीकरण करने की योग्यता पर आधारित होते हैं। यदि वह व्यक्ति की, उद्देश्य सेट करने, घटनाओं को सापेक्ष रखकर विकल्पों पर ध्यान देने और परिणामों का मूल्यांकन करने में, सहायता करनी है तो यह आवश्यक है कि उसमें सुव्यवस्थित, तर्कसंगत तरीके से सोचने की क्षमता आवश्यक है।

नम्यता

मार्गदर्शन परामर्शदाता कठोर बिल्कुल नहीं होने चाहिए, उसे व्यक्ति की विचारधारा और उसमें आपेक्षित बदलाव के प्रति जागरूक रहना चाहिए।

स्वीकृति

मार्गदर्शन परामर्शदाता को यह समझाना चाहिए कि व्यक्ति एक असीमित प्रतिष्ठा और क्षमता वाला है। उसे अपने निर्णय स्वयं लेने के अधिकार को स्वीकार करना चाहिए। उसे यह विश्वास होना चाहिए कि व्यक्ति में बुद्धिमत्ता से चुनाव करने की क्षमता है और वह स्वयं ही अपने जीवन के लिए उत्तरदायी है।

नैतिक व्यवहार

जब तक व्यक्ति यह मान नहीं लेता कि वह परामर्शदाता पर विश्वास कर सकता है, वह उसके सामने खुलने में और उसके निर्देशों का पालन करने में झ़िझकेगा।

समझ

अच्छा संप्रेषण कौशल एक प्रभावशाली मार्गदर्शन परामर्शदाता के लिए आवश्यक है। संप्रेषण कौशलों के द्वारा ही उस किसी व्यक्ति की दुनियाँ को समझना चाहिए व उसकी आकांक्षाओं और आशाओं को महसूस करना चाहिए।

उदारता

व्यक्ति जैसा भी है उसे वैसा ही स्वीकार करने के लिए उदारता का होना आवश्यक है कठोरता, उदारता में बाधा पैदा कर देगी। और उससे स्वाभाविक अभिव्यक्ति में रुकावट आएगी।

संवेदनशीलता

व्यक्ति के साथ रिश्ता ईमानदार और वास्तविक होना चाहिए। इससे व्यक्ति को परामर्शदाता पर विश्वास करने में मदद मिलेगी।

सुनना

मार्गदर्शन में, व्यक्ति के भावों पर पूरा ध्यान देना बहुत आवश्यक है। जब तक व्यक्ति को यह आभास नहीं होता कि परामर्शदाता पूर्णतया जागरूक है, तब तक वह बात करना या समझाना जारी नहीं रखेगा।

व्यावसायिक मार्गदर्शन एवं परामर्शदाता निम्न से अलंकृत होना चाहिए।

धैर्य

भावनात्मक संतुलन

वस्तुपरक

सच्चाई के लिए आदर

उदारता

व्यवहार कुशलता

सुखद दर्शन

लगाव

मैत्री भाव और

सबसे आवश्यक है व्यक्तियों के लिए आदर

अध्याय-३

मानसिक मंद विद्यार्थियों के लिए विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यक्रम

आवश्यक

शैक्षिक प्रणाली के मुख्य उद्देश्य है विद्यार्थियों को स्वावलंबी जीवन कौशलों के लिए तैयार करना। आमतौर पर यह गलतफहमी हो जाती है कि रोजगार के लिए तैयारी स्कूली शिक्षा के फौरन बाद शुरू होती है। समुदाय में क्रियात्मक रूप से सक्षम होने के लिए, किसी भी व्यक्ति को कौशलों का विस्तृत क्रम दर्शाना होता है। अतः विद्यालय के पाठ्यक्रम में विद्यालय के स्तर पर ही पूर्व व्यवसायिक और व्यवसायिक कौशलों को सम्मिलित करना चाहिए। मानसिक मंद विद्यार्थियों को स्वयं को व्यस्त रखने के लिए विभिन्न प्रकार के उन क्रियाकलापों में भाग लेने के अवसर मिलने चाहिए जिसमें उनकी रुचि है या जिसमें अपेक्षाकृत कुछ योग्यता भी है। प्रशिक्षण के लिए चुनी हुई क्रियाओं की भविष्य में अनेक कार्यों में कुछ उपयोगिता हो सकती है और इन क्रियाओं में अनुभव किसी भी कार्य की शुरूआत का एक भाग बन सकता है। कार्य संबंधी कौशल विद्यार्थियों को पूरे जोर-शोर से व्यवसाय/कार्य क्षेत्र में प्रवेश करने के लिए तैयार करते हैं।

पारंपरिक रूप से, व्यावसायिक शिक्षा, वयस्क और किशोर विद्यार्थियों को, विद्यालय के पश्चात् के कार्यक्रमों में दी जाती है। पूर्व-व्यवसायिक पाठ्यचर्या, 14 वर्ष और अधिक आयु वर्ग के लिए कार्य-संबंधित कौशल और कार्य-कौशल प्रदान करने के लिए तैयार की जाती है। बहुत बार विद्यार्थियों को पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर केवल परिरक्षित कार्यशालाओं में उपलब्ध कार्य ही सिखाए जाते हैं।

लेकिन, आधुनिक समय में, मानसिक मंद विद्यार्थियों को उन कौशलों में प्रशिक्षित किया जाता है जिनका सीधा संबंध दैनिक जीवन से है। पूर्व-प्राथमिक स्तर से ही बच्चे को उन कौशलों प्रशिक्षित करने की आवश्यकता होती है, जो विद्यालय, घर, व्यवसाय और समुदाय वातावरणों में बार-बार चाहिए। अतः आवश्यकता इस बात की है कि शैक्षिक और व्यवसायिक क्रियाकलापों के, इस तर्क पर, खंड न किए जाएं कि पूर्व व्यवसायिक कौशल का अधिकार क्षेत्र पूर्व-व्यवसायिक कक्षा ही है। पूर्व-व्यवसायिक और व्यवसायिक प्रशिक्षण अन्य कौशलों के अध्यापन के साथ-साथ ही सिखाए जा सकते हैं जिससे उन्हें प्रारंभ में प्रशिक्षार्थी फिर प्रशिक्षु और फिर एक कर्मचारी बनाने के उद्देश्य को प्राप्त किया जा सके।

विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यचर्या के उद्देश्य

- ये कार्य करने की आदतें, सकारात्मक अभिवृत्ति, कार्य के मूल्य और दैनिक जीवन के क्रियाकलापों का विकास करती है।
- ये घर, स्कूल और कार्यस्थल पर सकारात्मक मानव संबंध बनाने और निभाने के लिए अनुदेश एवं मार्गदर्शन करती है।
- ये विद्यार्थियों में कार्य कौशलों का विकास करती है जिससे वे शारीरिक, सामाजिक और आर्थिक रूप से सरलता से समुदाय में एकीकृत हो जाते हैं।

पाठ्यक्रम नियोजन

व्यवसायिक शिक्षण में, जीने के लिए या स्वयं की मुख्य देखभाल के कौशलों से लेकर कार्य संबंधित जटिल कौशल, जिसमें सामाजिक और व्यवसायिक वातावरणों के विभिन्न लोगों से बातचीत करनी पड़ती है, सम्मिलित हैं। (लैकिन, ब्रूनिंक्स, रॉबर्ट 1985)

प्रशिक्षण के लिए उचित पाठ्यक्रम का चुनाव सामुदायिक और वैयक्तिक मूल्यांकन प्रणालियों के परिणामस्वरूप ही होना चाहिए। सामुदायिक रोजगार स्थलों के लिए आवश्यक कौशल ही पाठ्यक्रम में पढ़ाए जाते हैं। (पैन्जैगिलया & हचिन्स 1988)

अपने दैनिक जीवन के क्रियाकलापों के साथ विद्यार्थी से पूर्व-व्यवसायिक क्रियाकलापों की भी अपेक्षा की जाती है। सभी क्रियात्मक कार्यों में विकलांगों और अविकलांगों के बीच अंतः क्रिया अति आवश्यक है। अब हम ग्रामीण परिवेश में ब्रश करने (दाँत साफ) की क्रिया और उससे जुड़ी पूर्वव्यवसायिक क्रियाओं के बारे में व्याख्या करेंगे।

- दाँत साफ करने के लिए दातुन एकत्रित करना इसमें सही नाप का काटना भी शामिल है।
- दाँत साफ करने के लिए उचित स्थान पर जाना - नदी या गाँव के कुएँ के पास।
- आविकलांग व्यक्तियों से दाँत साफ करते हुए बात करना।
- दाँत साफ करने के लिए उचित समय रखना।

शहरी परिवेश में भी बहुत सी पूर्व-व्यवसायिक क्रियायें दाँत साफ करने की क्रिया से जुड़ी हुई हैं। यदि हम दाँत साफ करने से जुड़ी हुई प्रत्येक क्रिया का परीक्षण करें उनमें से अधिकांश कार्य-स्थापन के दौरान कार्य कौशलों के साथ समाविष्ट हो जाती हैं। उदाहरण के लिए दाँत साफ करने का समय तय करना, विद्यार्थी को कार्य स्थल पर समय निष्ठता सीखने में सहायता करेगा। ब्रश और टूथपेस्ट का चुनाव करना क्रियात्मक शिक्षण सीखने में मदद करेगा। इस प्रकार के क्रिया-कलाप विद्यार्थी के व्यावसायिक कौशलों को सशक्त करते हैं।

अधिकांश व्यवसायिक 'पूर्व-व्यवसायिक' संप्रत्यय को एक अलग संदर्भ में लेते हैं। प्रायः पूर्व-व्यवसायिक क्रियाओं का प्रशिक्षण पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर ही दिया जाता है। लेकिन जैसा कि पहले भी बता चुके हैं, पूर्व-व्यवसायिक क्रिया-कलाप पूर्व प्राथमिक स्तर से भी सिखाए जा सकते हैं। सभी स्तरों को पाठ्यक्रमों में अपनी सहायता आप, गामक, भाषा, सामाजिक, शिक्षण और मनोरंजक क्रियाकलाप सम्मिलित होते हैं परन्तु कार्य इच्छा गुणों को पूर्व व्यवसायिक स्तर पर ही अधिक महत्व दिया जाता है।

छोटी आयु में व्यवसायिक कार्यक्रम बनाने का उद्देश्य विद्यार्थी को विभिन्न प्रकार के रोजगारों के कार्य अनुभव प्रदान करना है। विभिन्न प्रकार के रोजगार के नमूने लेने से प्रशिक्षक को विद्यार्थी की अभिभूति, विभिन्न कौशल, प्रगति के लिए क्षमता के बारे में जानकारी मिलती है और यह भविष्य में स्थापन स्थल चुनने में सहायता करती है। अतः पूर्व-व्यवसायिक स्तर के समाप्त होते-होते "काम पर ही प्रशिक्षण" से पहले ही विद्यार्थी किसी विशेष रोजगार के आवश्यक पूर्वाधिक्षित में सक्षम हो जाता है, या यदि उसे सुविधाजनक लगे, तो विद्यार्थी चाहे वह पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर हो, समुदाय में "कार्य पर ही प्रशिक्षण" अंशकालिक कर सकता है।

विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास

बेनेज का परिस्थितिविज्ञान पर आधारित पाठ्यक्रम (इकोलौजिकल इन्वैन्टरी) विद्यालय पर आधारित पाठ्यक्रम तैयार करने में मदद करता है। किसी वातावरण में अविकलांग व्यक्तियों द्वारा किए गए क्रियात्मक कार्यों की सूची बना कर परिस्थितिक सूची-पत्र (इकोलौजिकल इन्वैन्टरी) तैयार की जा सकती है।

पाठ्यक्रम तैयार करने के चरण

- लक्ष्य समूह को पहचानो जिसके लिए पाठ्यक्रम तैयार किया जा रहा है।
- लक्ष्य समूह की वातावरण में क्रियाओं को चुनो जिसमें घर, समुदाय, व्यवसायिक और विद्यालय के वातावरण की सीमायें सम्मिलित हो तथा साथ ही भविष्य के वातावरणों की सीमाओं के बारे में भी पूर्वानुमान लगाओ।
- साक्षात्कारों, निरीक्षणों या अभिभावकों को विशेष रूप से तैयार की गई डायरियाँ दे कर विकलांग और अविकलांग व्यक्तियों द्वारा किए गए क्रियात्मक कार्यों को पहचानो।
- विकलांग व्यक्तियों के लिए सूची पत्र तैयार करो जिसमें विशेष, यंत्र, सामग्री, अवस्थायें या अनुकूलन और यदि आवश्यक हो तो प्रणालियों का भी विवरण दो।

छान देने योग्य बातें

- व्यवसायिक पाठ्यचर्या में सम्मिलित कार्य एवं क्रियायें न केवल कक्षा में, अपितु कक्षा के बाहर जैसे कि समुदाय में भी सिखाई जाएं।
- क्रियात्मक कार्य करते समय, अविकलांग व्यक्ति, विकलांग व्यक्ति को सिखाये या सहायता करे। वही क्रियात्मक कार्य करते समय विकलांग व्यक्तियों को बढ़ावा देना चाहिए, कि वे अविकलांग व्यक्तियों की सहायता करें।

विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक कौशल प्रशिक्षण

- किसी व्यक्ति द्वारा एक विशेष वातावरण में की जाने वाली दैनिक क्रियाओं की सूची बनाएं।
- चुने हुए दैनिक जीवन कौशल से संबंधित पूर्व-व्यवसायिक और व्यवसायिक क्रियाओं को पहचानें।
- विद्यार्थी के लिए वैयक्तिक प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करें जिसमें आत्मनिर्भरता, गायक, भाषायी, सामाजिक, शैक्षणिक और मनोरंजक कौशलों के साथ पूर्व-व्यवसायिक और व्यवसायिक कौशल भी शामिल हों।
- विद्यार्थी की आयु और योग्यता के अनुसार क्रियाओं को चुनें।
- माता-पिता, भाई-बहन और अन्य अविकलांग व्यक्तियों को प्रशिक्षण में भाग लेने के लिए प्रोत्साहित करें।
- अनुकारित और प्राकृतिक सेटिंग (वातावरण) में प्रशिक्षण दें।

विद्यालय पर आधारित पाठ्यक्रम विद्यार्थियों को आत्मनिर्भर जीवन व नियोज्यता की ओर अग्रसर करने में मदद करता है जो कि विशेष शिक्षा का मुख्य उद्देश्य है।

सबरे उठना

- * सही समय बनाए रखना।
- * बिस्तर ठीक करना।
- * लाईट बन्द करना।
- * कैलेन्डर देखना।
- * दैनिक दिनचर्या पढ़ना।
- * गेट और दरवाजे खोलना।

शौच, स्नान और तैयार होना

- * शौचालय शब्द पढ़ना
- * पुरुष और महिलाओं के शौचालयों में भेद करना
- * शौच निश्चित समय पर जाता है।
- * साबुन, तेल, शैम्पू, तौलिया, बाल्टी, मग आदि वस्तुओं का नाम पढ़ना
- * कपड़ों को धोना, सुखाना और तै करना
- * उचित कपड़ों को चुनना
- * कपड़े प्रेस करना, जूते पॉलिश करना और दुर्गन्धनाशक तत्त्वों का प्रयोग करना।
- * दुकान से विभिन्न वस्तुएं खरीदना

नाश्ते के समय

- * नाश्ता तैयार करने में मदद करना
- * वस्तुओं का नाम व मूल्य पढ़ना
- * लकड़ी या गैस का प्रयोग करना
- * सही मात्रा नापना
- * आवश्यक वस्तुएं खरीदना
- * नाश्ता लगाना
- * खाने का पैकेट तैयार करना

दैनिक जीवन के क्रिया कलाप

विद्यालय का समय

दैनिक जीवन के कार्यकलापों से जुड़े इच्छा गुण

- * स्कूल बैग, खाने के डिब्बे के साथ तैयार करना।
- * सही बस लेना।
- * सही समय पर स्कूल पहुँचना।
- * सहपाठियों के साथ सीखना।
- * स्टाफ के साथ सहयोग करना।
- * स्कूल कन्टीन का उपयोग करना।
- * सफाई, सैटिंग जैसे कार्यों में उपस्थित रहना।
- * स्कूल समय सारणी का अनुसरण करना।

विद्यालय से वापसी

- * स्कूल छोड़ने से पहले अध्यापक को सूचित करना।
- * सही बस पकड़ना।
- * शाम के खेलों में भाग लेना।
- * नहाना व घर के कपड़े बदलना।
- * अपने कार्य करना।
- * माता-पिता और भाई-बहनों की सहायता करना।
- * रात का भोजन बनाने में मदद करना।
- * बर्तन धोना।

सोना

- * बिस्तर लगाना
- * गेट व दरवाजे बन्द करना
- * सुबह उठने के लिए अलार्म लगाना

साप्ताहिक/मासिक होने वाले क्रियाकलाप

- * पत्र लिखना और डाक से भेजना
- * अलमारी ठीक करना
- * बाल कटवाना
- * साईकिल साफ करना
- * किताबों पर कवर चढ़ाना
- * कपड़े धोना
- * टेलीफोन करना
- * मित्रों एवं रिश्तेदारों के घर जाना
- * स्वास्थ्य निरीक्षण (हैल्थ चेक अप)
- * मेहमानों की देखभाल

अध्याय-४

पूर्व-व्यावसायिक स्तर पर पारगमन योजना

स्कूल से कार्यस्थल तक के पारगमन को सुगम बनाना कोई एक ही बार में होने वाली प्रक्रिया नहीं है, अपितु इसे चार अवस्थाओं से गुज़रना होता है: विद्यालय निर्देश, पारगमन प्रक्रिया के लिए योजना बनाना, अर्थपूर्ण रोज़गार में स्थापन करना और अनुबर्ती सेवायें।

विद्यालय निर्देश

क्रमबद्ध विद्यालय निर्देश, प्रभावशाली पारगमन की नींव है। विद्यार्थियों को स्वावलंबी जीवन कौशल सिखाना और रोज़गार प्राप्त करने योग्य बनाना, शिक्षा प्रणाली का मुख्य उद्देश्य होना चाहिए। विद्यालय के बाद के स्थापन के लिए ध्यानपूर्वक योजना और तैयारी के बिना मानसिक मंद व्यक्ति कभी ही स्वतंत्र जीवन कौशल और रोज़गार पा सकते हैं। स्कूल के कर्मचारी स्कूल से रोज़गार तक के प्रभावशाली पारगमन के लिए नींव डालने के लिए उत्तरदायी हैं।

प्रार्थमिक स्तर (प्राथमिक स्तर)

मानसिक मंद बच्चों के प्राथमिक स्तर के प्रशिक्षकों का यह उत्तरदायित्व है कि वे शौक्षिक कार्यक्रमों का एक भाग व्यवसाय संबंधी क्रियाओं पर केन्द्रित करें। प्रशिक्षक को विद्यार्थियों को उन विभिन्न क्रियाकलापों में लगा कर रखना चाहिए, जिसमें वे रुचि दिखाते हैं। व्यवसायिक कौशलों को सुधारने के कुछ अच्छे तरीके हैं मेज़ साफ करना, कचरा खाली करना, ब्लैक बोर्ड धोना, दफ्तर में संदेश ले जाना इत्यादि। इस कसरत का मुख्य मूल्य यह है कि प्रशिक्षक विभिन्न कार्यों से संबंधित, बच्चों के क्षमतायें कमज़ोरियाँ और रुचियों का मूल्यांकन कर सकते हैं। इस प्रकार की क्रियायें विशेष बच्चों को सामान्य कार्य कौशल प्राप्त करने में सहायता करती हैं। इसके साथ ही प्रशिक्षक कार्य और पैसों के संप्रत्ययों का परिचय भी करा सकते हैं।

माध्यमिक स्तर

व्यवसायिक स्थापन की सफलता, बहुत कुछ माध्यमिक और पूर्वव्यवसायिक स्तरों पर प्रदान किए गए कार्यक्रमों की गुणवत्ता पर, निर्भर करती है। माध्यमिक स्तर पर सामान्य कार्य आदतों पर अधिक समय और ध्यान देना चाहिए जैसे कि शक्ल-सूरत, संप्रेषण और सामाजिक व्यवहार साथ ही प्राथमिक स्तर पर प्राप्त किए गए समान्य कार्य कौशलों का अध्यास।

पूर्व-व्यवसायिक स्तर

पूर्व-व्यवसायिक प्रशिक्षण एक सुव्यवस्थित प्रशिक्षण है जिसके द्वारा कोई भी व्यक्ति क्रियात्मक कौशल और उचित व्यवहार सीखता है जो किसी रोजगार के लिए आवश्यक हैं।

यथार्त में पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर ही आरंभिक वर्षों में प्रदान किए गए व्यवसायिक अनुभवों के सफल या असफल होने का पता लगाया जा सकता है। इस स्तर पर व्यवसायिक शिक्षण पर अधिक समय लगाना चाहिए। विद्यार्थियों को कार्य उन्मुख कार्यक्रमों के लिए तैयार करना चाहिए। इस समय का मुख्य लक्ष्य प्रशिक्षण देना, क्रियात्मक शिक्षण वैयक्तिक सामाजिक कौशल, जीवन व सुरक्षा संबंधी कौशल और कार्य इच्छा गुणों के विकास करने के लिए अवसर पैदा करना है। विभिन्न प्रकार की जीवन अवस्थाओं के अनुभव प्रदान करके समायोजन कौशल विकसित करना, लाभकारी रोजगार के लिए अत्यन्त सहायक होगा।

एक प्रभावशाली विशेष विद्यालय कार्यक्रम, मानसिक मंद व्यक्तियों का कार्य वातावरण में पारगमन को सरल बनाना सुनिश्चित कर देता है। इस प्रकार के कार्यक्रम के महत्वपूर्ण तत्त्व हैं:

- विद्यार्थियों की 16 वर्ष की आयु तक औपचारिक पारगमन योजना |EP विकास का ही एक भाग है।
- पाठ्यक्रम समुदाय के संदर्भ में, क्रियात्मक और शारीरिक आयु के अनुसार होना चाहिए।
- जैसे-जैसे विद्यार्थी की शारीरिक आयु बढ़ती है, विशेष विद्यालय के कार्यक्रमों पर बीतने वाला समय कम होता जाता है।

व्यक्ति की आवश्यकता के अनुसार एक उचित क्रियात्मक पाठ्यक्रम विकसित किया जाता है ताकि स्कूल से कार्य तक का पारगमन प्रभावशाली हो सके। विद्यार्थियों की क्षमताओं और कमज़ोरियों को जानकर और समुदाय में उपलब्ध रोजगारों के अनुसार, विशेष विद्यार्थियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार किया जा सकता है। क्रियात्मक पाठ्यक्रम तैयार करते समय व्यवसायिक कौशलों का चुनाव सुविधानुसार नहीं किया जाना चाहिए। क्रियात्मक पाठ्यक्रम निश्चित करता है कि प्रशिक्षण सार को संभावित रोजगारों के लिए समान्यीकरण किया जा सकता है और यह रोजगार पाने में आवश्यक रूप से सहायता करेगा। वैयक्तिक प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करते, लागू करते और बनाते हुए यह प्राप्त किया जाना चाहिए। बदलने की प्रक्रिया को आरंभ करती है। क्योंकि यह जाँच किया हुआ नहीं होता, तो सबसे अच्छा यही है कि विशेष विद्यालय जाने वाले मानसिक मंद वयस्क के छोटे समूह से आरंभ किया जाए।

पारगमन के लिए योजना

पारगमन एक ध्यानपूर्वक नियोजित प्रक्रिया है जो किसी विद्यालय कार्मिक या व्यवसायिक कार्मिक द्वारा आरंभ की जाती है ऐसे विकलांग विद्यार्थी के रोज़गार या अतिरिक्त रोज़गार प्रशिक्षण के लिए, योजना बनाने और कार्यान्वित करने के लिए, जो अगले तीन से पाँच वर्षों में विद्यालय छोड़ेगा।

विद्यालय के कार्यक्रम के बाद, कार्य पर टिकने के लिए विद्यालय के बाद के कार्यक्रम आवश्यक हैं। एक सर्वश्रेष्ठ विद्यालय कार्यक्रम उपलब्ध अच्छे वयस्क सेवा विकल्पों के साथ भी, सेवाओं के सुनियोजन और समन्वयन के बिना, मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए पर्याप्त नहीं हैं।

पारगमन कोर टीम

कोर टीम बनाने से पारगमन प्रक्रिया के नियोजन और कार्यान्वयन में सहायता मिलती है। इस टीम में व्यवसायिकों को सम्मिलित किया जाना चाहिए जो कि विशेष शिक्षण, व्यवसायिक शिक्षा, समाज सेवा, चिकित्सा सेवा, अभिभावक और नियोजकों का प्रतिनिधित्व करें।

आवश्यकताओं का मूल्यांकन

कोर टीम का प्रारंभिक कार्य है समुदाय में उपलब्ध रोज़गारों की आवश्यकताओं का मूल्यांकन करना। उन्हें रोज़गार से पहले के प्रशिक्षण विकल्पों, समर्थन प्राप्त रोज़गार विकल्प और समर्थन सेवाओं को पहचानना चाहिए।

पारगमन के लिए लक्षित जनसंख्या

एक बार आवश्यकताओं का मूल्यांकन पूरा होने पर टीम कार्यप्रणाली संबंधी निर्णय लेकर योजना बदलने की प्रक्रिया को आरंभ करती है। क्योंकि यह जाँच किया हुआ नहीं होता, तो सबसे अच्छा यही है कि विशेष विद्यालय जाने वाले मानसिक मंद वयस्क के छोटे समूह से आरंभ किया जाए।

वैयक्तिक शिक्षा योजना (IEP)

IEP बहु-अनुशासन संबंधी दलों के परामर्श से विशेष शिक्षकों द्वारा विकसित किया जाता है। इसमें शिक्षा से संबंधित सेवायें सम्मिलित होती हैं जो कक्षा के कमरे में सिखाई जा सकती हैं।

वैयक्तिक व्यवसायिक पारगमन योजना (IVTP)

वैयक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना, माध्यमिक और पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर माता-पिता, व्यवसायिक कर्मचारी, विद्यार्थी और जहाँ संभव हो नियोजक के परामर्श से, विशेष शिक्षकों द्वारा विकसित की जाती है।

व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया का केन्द्र बिन्दु स्कूली कार्यक्रमों के अंत में प्रत्येक मानसिक मंद व्यक्ति के लिए औपचारिक वैयक्तिक पारगमन प्रक्रिया तैयार करना है। इस योजना में वार्षिक लक्ष्य और अल्पावधिक लक्ष्य सम्मिलित होने चाहिए जो कार्य पर, घर पर और समुदाय में कार्य करने के लिए आवश्यक कौशल व्यक्त करता है। पारगमन सेवाओं में उचित एजेन्सियों जहाँ सलाह के लिए भेजा जा सकता है, कार्य स्थापन और कार्य पर अनुवर्ती सेवाओं का उल्लेख भी होना चाहिए।

IVTP एक विद्यार्थी का वैयक्तिक शौक्षिक योजना का एक भाग हो सकता है। विद्यार्थी के विद्यालय छोड़ने से पहले वैयक्तिक पारगमन योजना लिखी जानी चाहिए और आवश्यकता व नए अवसरों के अनुसार अद्यतन तथ्यों से युक्त होनी चाहिए। स्कूली स्तर पर कार्यक्रम समन्वय कर्ता एक विशेष शिक्षक ही होना चाहिए। स्कूली वर्षों के बाद, यह उत्तरदायित्व व्यवसायिक कर्मचारी को सौंपी जा सकती है।

पारगमन योजनायें विषयक्षेत्र में बोधशील होनी चाहिए। विशिष्ट कार्य कौशल प्रशिक्षण के अतिरिक्त विद्यार्थियों को सामुदायिक सेवाओं के प्रभावी प्रयोग करने, पैसा संभालने, कार्य पर अकेले आने और जाने तथा अन्य व्यक्तियों से सामाजिक अंतः क्रिया करने के लिए भी तैयार किया जाना चाहिए। ये योजनाएं वैयक्तिक होनी चाहिए। प्रत्येक बच्चे को स्कूल के बाद की सेवाओं की आवश्यकता, भिन्न-भिन्न होती है।

स्कूल के बाद के पारगमन योजना में सम्मिलित क्रियाकलाप

- समुदाय में उपलब्ध रोजगार के अवसरों की और उसमें प्रवेश करने वाले कर्मचारियों द्वारा वांछनीय कौशलों का सर्वेक्षण करें।
- एक चेकलिस्ट और व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार करें जिसमें वांछनीय व्यवसायिक कौशल शामिल हों।
- चेकलिस्ट का प्रयोग करते हुए विद्यार्थियों की रुचियों और योग्यताओं का मूल्यांकन करें।
- माता-पिता और नियोजकों के सहयोग से, स्कूली वर्षों की समाप्ति तक वैयक्तिक पारगमन योजना तैयार करें।
- कार्य पर स्थापन से पहले थोड़े समय के लिए कार्य पर ही प्रशिक्षण दे।
- कार्य स्थापन के बाद अनुवर्ती सेवा जारी रखें। धीरे धीरे सहायता बंद कर दें।

व्यावसायिक पारगमन योजना के अवयव

- पारगमन आंतरिक दल (कोर टीम) का निर्माण करना।
- संभव रोज़गार अवसरों का सामुदायिक मूल्यांकन करना।
- लक्षित जनसंख्या का चुनाव करना।
- विद्यार्थी का क्रियात्मक मूल्यांकन करना।
- वैयक्तिक पारगमन योजना बनाना।
- उचित प्रशिक्षण स्थल का चुनाव करना।
- अनुदेशों और प्रबलन तकनीकों की प्रणाली तय करना।
- समय-समय पर मूल्यांकन और संशोधन करना।
- स्कूल से कार्यस्थल के धीर-धीरे स्थानांतरण के लिए नीतियाँ बनाना।

पारगमन आंतरिक दल के उत्तरदायित्व

विशेष शिक्षक

क्योंकि पारगमन प्रक्रिया विशेष विद्यालय से आरंभ होती है विशेष शिक्षकों की भूमिका अत्यन्त महत्वपूर्ण है। विभिन्न स्तरों पर विशेष शिक्षकों द्वारा उठाए गए उत्तरदायित्व हैं।

प्रशासन स्तर

- विशेष अध्यापकों और सहायकों को विद्यालय के स्तर पर ही पारगमन प्रारम्भ करने की अनुमति देना।
- विद्यालय से उपधि प्राप्त विद्यार्थियों के अनुवर्ती अध्ययन के लिए मार्गदर्शी सिद्धान्त तैयार करना।
- पारगमन सेवाओं को निश्चित करने के लिए लिखित नीतियाँ एवं प्रणालियाँ तैयार करना।

सेवा स्तर

- व्यवसायिक कर्मचारी (स्टाफ) की सहायता से वैयक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना विकसित करना।
- तैयारी की प्रक्रिया में माता-पिता, परिवार और विद्यार्थी का आवेष्टन निश्चित करना।

पारगमन प्रारंभ

- पारगमन के लिए विद्यार्थियों को पहचानें।
- पारगमन सेवाओं की आवश्यकता को पहचानें।
- वैयाक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना की बैठकों का आयोजन करें। (IVTP)
- IVTP के विकास और कार्यान्वयन का समन्वयन करें।

व्यावसायिक शिक्षक/परामर्शदाता

- विद्यालय कर्मचारी और व्यवसायिक कर्मचारियों के बीच मध्यस्थ रहें।
- पूर्व-व्यवसायिक स्तर पर विद्यार्थियों की IVTP की बैठकों में उपस्थित रहें।
- IVTP नियोजन दल के परामर्शदाता बने रहें।
- पूर्व-व्यवसायिक स्तर के विद्यार्थियों के व्यावसायिक प्रशिक्षण और कार्य-स्थापन के लिए IVTP दल के साथ समन्वय और विश्लेषण करें।

माता-पिता और परिवार

- IVTP बैठकों में भाग लें।
- परिवार की आवश्यकताओं के बारे में IVTP दल को अवगत कराते रहें।
- प्रत्येक विद्यार्थी और परिवार की आवश्यकताओं की ओर दल की योजना का ध्यान दिलायें।
- आवासीय, संरक्षकता, वित्तीय, चिकित्सीय, सामाजिक, व्यवहारिक, लैंगिक और अन्य क्षेत्रों की सेवाओं के बारे में जानकारी के लिए प्रार्थना करें, जिनकी आवश्यकता है या वयस्कों और परिवारों द्वारा आवश्यकता की प्रत्याशा है।

व्यवसायिक

- व्यवसायिकों और माता-पिता के लिए अंतः अनुशासनिक सेवारत प्रशिक्षण आयोजित करें।
- चालू औषधीय, चिकित्सकीय और सामाजिक सेवाओं का पता लगाने का नेतृत्व करें।
- पारगमन वर्षों के दौरान IVTP दल को प्रशिक्षित करें।
- अपने प्रवीणता के क्षेत्र से संबंधित मूल्यांकन सूचनाएं प्रदान करें।

IVTP संगोष्ठियाँ आयोजित करने के लिए मार्गदर्शी सिद्धान्त

- पारगमन योजना के लिए सभी लक्षित विद्यार्थियों को पहचानें।
- सभी विद्यार्थियों के लिए IVTP दल का संगठन करें।
- IVTP, IEP का ही एक भाग है, इसके लिए कार्यप्रणालियों की व्याख्या करें।
- सभी लक्षित विद्यार्थियों के लिए IEP के एक भाग के रूप में IVTP की बैठकें करें।
- सभी विद्यार्थियों के लिए IVTP के उद्देश्य कार्यान्वित करें।
- सभी विद्यार्थियों के लिए हर वर्ष IVTP अद्यतन तथ्यों से युक्त करना।
- विद्यालय के आखिरी वर्ष में आवर्ती सेवाओं के साथ 'निकास' पारगमन चलायें।

पूर्व व्यवसायिक स्तर पर वैयक्तिक पारगमन योजना बनाने की प्रणाली अध्याय-5 में दी गई है।

विशेष विद्यालयों में उपस्थित विशेष बच्चों के वैयक्तिक व्यवसायिक शौक्षिक योजना तैयार करने के लिए विशेष रूप से विशेष शिक्षकों के प्रयोग के लिए, केस अध्ययन के अंत में आरूप दिए गए हैं।

“मैं सोचता थी कि मेरा बेटा
कभी काम नहीं कर पाएगा,
लेकिन अब वो हर महीने तन्यज्ञाह
लेकर आता है।”

- एक अभिभावक

“जब मैं पहली तन्यज्ञाह
हर लाया मेरी माँ बहुत खुश हुई,
मेरे पापा ने मुझे गले लगा लिया
और कहा हमें तुम पर गर्व है, बेटा”

- एक विशेष कर्मचारी

अध्याय -५

वैयक्तिक व्यवसायिक पारगमन योजना - केस अध्ययन

जब विकलांग युवक विशेष विद्यालय छोड़ते हैं तब विद्यालय के कर्मचारियों और व्यवसायिक कर्मचारियों के बीच समन्वयन सेवाओं की कमी के कारण उन्हें कार्य स्थल ढूँढ़ने में, कमाने और समाजीकरण करने में कई कठिनाईयों का सामना करना पड़ता है। इस अध्याय में एक मानसिक मंदता के साथ स्तंभयुक्त (स्पैस्टिक) लड़के के पारगमन केस अध्ययन का विवरण दिया गया है। यह केस के लिए व्यक्तिक पारगमन योजना तैयार करने की कार्यप्रणाली की रूपरेखा बताती है। जिससे वह अपने पिता के पैट्रोल स्टेशन पर काम कर सके। इस पारगमन योजना के कार्यान्वयन में माता-पिता, भाई-बहन, मानसिक मंदता के साथ स्तंभयुक्त किशोर, विशेष शिक्षक, व्यवसायिक परामर्शदाता और कार्य स्थल के कर्मचारियों का संयुक्त प्रयास रहा। स्कूल से कार्य तक के पारगमन की सच्ची सफल कहानी, इस अध्याय की प्रत्येक अवस्था में स्पष्ट की गई है।

उद्देश्य

इस केस अध्ययन का मुख्य उद्देश्य विद्यालय के आखिरी वर्षों के दौरान वास्तविक कार्य क्षेत्र में गहन कार्य उन्मुख प्रशिक्षण की प्रभाविता का पता लगाना है, ताकि विशेष विद्यालय से रोजगार तक का पागरगमन अपने आप ही हो जाए।

एक दूसरा उद्देश्य था विद्यालय के कर्मचारी, व्यवसायिक कर्मचारी, समुदाय, मानसिक मंद व्यक्तियों के माता-पिता और भाई-बहन के समन्वयत के साथ मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए वैयक्तिक पारगमन योजना बनाने व कार्यान्वयन करने के लिए कार्यप्रणाली तैयार करना। विद्यालय के प्रधानाचार्य को फिर से संपर्क किया गया और बच्चे को एक और वर्ष के लिए फिर से प्रवेश दिया गया इस वर्ष को NIMH के मार्गदर्शन में विशेष विद्यालय, घर और कार्य स्थल के समन्वय से स्कूल से कार्य तक पारगमन का समय माना गया। यह, VN के स्कूल से कार्य तक के पारगमन अध्ययन का आरंभ बिन्दु था।

व्यक्ति के पृष्ठभूमि का विवरण

VN, 17 वर्ष का मानसिक मंद लड़का है जो उच्च मध्यम वर्ग के व्यापारी संयुक्त परिवार से है। क्योंकि प्रमस्तिष्ठ अंगधात (सैरीब्रल पालसी) के कारण उसके दोनों पैर प्रभावित थे, उसका हिलना-जुलना सीमित था। वह बैसाखी का प्रयोग कर सकता था, फिर भी उसके हिलने-जुलने का साधन नितंब ही थे।

उसके पिता ने उसके कमरे में आवश्यकता अनुसार बदलाव करने में रुचि दिखाई। माता की जिम्मेवारी थी उसकी शिक्षा के प्रति, जिसके लिए वह विशेष शिक्षक, ट्यूशन अध्यापक और घर में भाई-बहनों से बातचीत करती रहती थी। इस संयुक्त प्रयास से VN अपनी देखभाल के कौशलों में स्वावलंबी हो गया और परिवार के सदस्यों के साथ बाहर के रिश्तेदारों और मित्रों के साथ बातचीत करने के सामाजिक कौशल सीख गया। उसने UKG स्तर के क्रियात्मक शिक्षण सीख लिये।

उसने छोटे सामान्य बच्चों के मानेटेसरी स्कूल में विशेष कक्षाएं 13 वर्ष तक पढ़ा। जब वह 17 वर्ष का हुआ, तो प्रधानाचार्य ने उसे अपने स्कूल में शिक्षा जारी रखने की अनुमति देने में असमर्थता बताई।

जब तक वह स्कूल मे था, माता-पिता ने उसे भविष्य के रोजगार के बारे में कभी नहीं सोचा। बिना पर्याप्त जानकारी और तैयारी के बच्चे को स्कूल से बाहर निकाल दिया। इस अवस्था में माता-पिता ने व्यवसायिक मार्गदर्शन के लिए 1994 में NIMH को संपर्क किया।

विद्यालय के प्राधानाचार्य को फिर से संपर्क किया गया और बच्चे को एक और वर्ष के लिए फिर से प्रवेश दिया गया इस वर्ष को NIMH के मार्गदर्शन में विशेष विद्यालय, घर और कार्य स्थल के समन्वय से स्कूल से कार्य तक पारगमन का समय माना गया। यह, VN के स्कूल से कार्य तक के पारगमन अध्ययन का आरंभ बिन्दु था।

कार्य प्रणाली

इस केस अध्ययन में प्रयुक्त होने वाली कार्यप्रणाली को विभिन्न चरणों में नीचे दिए गया है :

1. पारगमन दल का निर्माण।
2. औपचारिक रूप से लिखित पारगमन योजना बनाना।
3. पारगमन योजना का कार्यान्वयन।
4. जब तक व्यक्ति यथात् रूप से कार्य करना जारी नहीं करता तब तक अनुवत्ती सेवायें देना।

1. पारगमन टोली का निर्माण करना

पारगमन के इस अध्ययन में, कार्यक्रम चलाने के लिए उत्तरदायी व्यक्तियों का चुनाव करके पारगमन दल बनाया गया। इस पारगमन दल में व्यक्ति, उसके माता-पिता, विशेष शिक्षक, कार्य-स्थल का पर्यवेक्षक और व्यवसायिक मार्गदर्शक को सम्मिलित किया गया। यह कार्यक्रम व्यवसायिक परामर्शदाता द्वारा टोली में सभी सदस्यों से अंतः क्रिया करके समन्वित किया गया।

2. औपचारिक लिखित पारगमन योजना का विकास

गहन कार्य उन्मुख प्रशिक्षण के लिए एक वैयक्तिक पारगमन योजना बनाना व कोर टीम का केस के लिए एक उचित रोजगार ढूँढ़ना, एक महत्वपूर्ण कार्य था। क्योंकि केस एक उच्च मध्यम वर्ग के परिवार से संबंधित था, जिसका अपना व्यापार था तो, माता-पिता की इच्छा थी, कि रोजगार उनके सामाजिक-आर्थिक, स्तर के अनुसार हो। परिवार के अपने पैट्रोल पम्प और तेल की फैक्ट्रीयाँ थीं। कार्य विकल्पों का पता लगाने के लिए इन कार्य स्थलों पर माता-पिता और केस के साथ जाकर देखा गया। क्योंकि केस के लिए डायप्लैजिया के कारण हिलना-जुलना मुश्किल था, तो ध्यान दिया गया कि काम ऐसा चुना जाए जो वह बैठे-बिठाए कर ले।

कार्य स्थलों पर जाकर देखा कि मशीन के प्रयोग से बिल बनाने का कार्य उचित था। लेकिन उसने पैट्रोल पम्प पर जाने में कोई दिलचस्पी नहीं दिखाई। इसलिए बिल बनाने की मशीन को प्रशिक्षार्थी के स्थान पर लाया गया और बिल बनाना सीखने में उसकी रुचि की जाँच की गई। प्रारंभिक प्रशिक्षण के बाद उसने रुचि दिखाई और पैट्रोल पम्प जाने के लिए भी सहमति दे दी।

साथ ही पूर्वप्रेक्षित कौशल (तालिका 1) के सूचीपत्र पर केस का मूल्यांकन किया गया ताकि उसे मशीन द्वारा बिल बनाने का प्रशिक्षण कार्य स्थल पर दिया जा सके। उसने 95% अंक प्राप्त किए और कार्य भी उपयुक्त पाया गया गहन कार्य संबंधी प्रशिक्षण के लिए कार्य विश्लेषण, पाठ्यक्रम, और वैयक्तिक पारगमन योजना विकसित की गई। वैयक्तिक पारगमन योजना में पाठ्यर्थ क्षेत्र, प्रशिक्षण के लिए सामग्री, प्रशिक्षण स्थल, उत्तरदायी प्रशिक्षक और पारगमन की अपेक्षित अवधि, सम्मिलित की गई। (तालिका 3)

मुख्य पाठ्यर्थ क्षेत्र में बिल बनाना, बिल बनाने का शिक्षण कार्य स्थल पर टेलीफोन सुनना, कार्य व्यवहार वैयक्तिक और सामाजिक कौशल सम्मिलित किए गए। प्रत्येक क्षेत्र के कौशलों की सूची बनाई गई।

3. पारगमन योजना को कार्यान्वित करना

यह आधार-रेखा (तालिका-6) के आंकड़ों से स्पष्ट था कि प्रशिक्षार्थी को गहन प्रशिक्षण की आवश्यकता थी, विशेष रूप से मशीन की सहायता से बिल बनाने में और बिल बनाने के शिक्षण में। कक्षा के कमरे में, समुदाय में और कार्य स्थल पर प्रशिक्षण को दो चरणों में देखा गया – अभिग्रहण अवस्था और प्रदर्शन/उत्पादन अवस्था। अभिग्रहण अवस्था में, जो कि प्रशिक्षण की अधिगम (सीखने) की अवस्था है, प्रशिक्षक ने कार्य विश्लेषणात्मक मूल्यांकन और योजनाबद्ध प्रोत्साहनात्मक प्रणालियों का प्रयोग किया।

	मौखिक		मौखिक
अंगहार संबंधी	-	मौखिक	+
	-		-
	मॉडलिंग		शारीरिक

प्रदर्शन/उत्पादन अवस्था में जो कि प्रशिक्षण की नैपुण्य अवस्था है, गति, गुण और चिरस्थायित्व पर अधिक ज्ञार दिया गया। इस समय प्रशिक्षक ने धीरे-धीरे प्रोत्साहनों को हटा लिया, ताकि अधिक सामान्य रूप से होने वाले प्रोत्साहन पर निर्भर करना निश्चित कर सकें।

अभिग्रहण और प्रदर्शन अवस्थाओं के दौरान आंकडे एकत्र करने के लिए कार्यान्वयन/मूल्यांकन सूचीपत्र (तालिका-6) प्रयोग की गई। प्रशिक्षार्थी को दैनिक चर्चा (तालिका-5) पालन करने में माता-पिता और कार्य क्षेत्र में पर्यवेक्षक ने सहायता की।

वैयक्तिक पारगमन योजना की रूपरेखा पर आधारित गहन कार्य संबंधी प्रशिक्षण (तालिका-4) के लिए चतुर्थांश समय सारणी इस प्रकार से तैयार की गई, कि कार्य स्थल पर बिताया जाने वाला समय अपने आप ही बढ़ता जाए ताकि पारगमन एक स्वाभाविक तरीके से हो सके, जैसा कि ग्राफ (तालिका-1) में दिखाया गया है।

पारगमन योजना की एक प्रति, कोर टीम के सदस्यों को दे दी गई, ताकि कार्य स्थल, विद्यालय, घर, और समुदाय में इसका क्रमबद्ध रूप से कार्यान्वयन हो सके जैसा कि कार्यान्वयन और मूल्यांकन सूचीपत्र (तालिका-6) में उल्लेखित है। जब और जैसे आवश्यकता हुई टीम के सदस्यों ने अंतःक्रिया की।

पूर्वनिर्धारित प्रबलन प्रणाली के अनुसार केस को पैट्रोल पम्प पर उसके कार्य के लिए दैनिक भुगतान किया गया और बाहर जाते हुए जेब खर्च का प्रयोग करने का अवसर भी दिया गया।

4. केस के वास्तविक रोजगार में लगने और जारी रखने तक अनुबर्ती सेवा.

गहन रोजगार संबंधी प्रशिक्षण के समाप्त होने के एक साल बाद तक भी कोर टीम की जिम्मेवारी समाप्त नहीं हुई। नए कार्मिक को काम पर टिकाए रखने और उसकी रूचि बनाए रखने के लिए अनुबर्ती सेवाओं को जारी रखा गया। दल ने, समाज में जीने के कौशलों और मनोरंजन कौशलों में अतिरिक्त प्रशिक्षण का प्रबंध किया। व्यावसायिक कर्मचारी ने कार्य स्थल पर जारी मूल्यांकन और आगे बेहतर रोजगार के लिए पर्यवेक्षक और माता-पिता के बीच संपर्क बनाए रखा।

परिणाम एवं विचार-विमर्श

इस अध्ययन की सफलता के पीछे माता-पिता के समर्थन की बड़ी शक्ति थी। उन्होंने पारगमन की प्रक्रिया और आवश्यकता को जान लिया था। अपनी भूमिका को समझने के बाद उन्होंने अपने पुत्र की वैयक्तिक पारगमन योजना को कार्यान्वित करने के लिए सक्रिय रूप से भाग लिया। पिता ने अपनी समय सारणी समायोजित की और अपने पुत्र के कार्य स्थल के लिए दैनिक और सासाहिक चर्चा के अनुसार वाहन सुविधा का प्रबंध किया।

कार्य स्थल पर पर्यवेक्षक ने भी बिल बनाना सिखाने में पूरा सहयोग दिया और केस के बिल बनाने पर उसे मौखिक, शारीरिक और इंगित प्रोत्साहन दिया। जब केस विद्यालय में आया, तब विशेष शिक्षक ने बिल बनाने का शिक्षण देने के लिए कम से कम एक घंटा प्रतिदिन ध्यान दिया।

तृतीय चतुर्थांश तक केस प्रदर्शन अवस्था तक पहुँच गया। पर्यवेक्षक ने अपनी सहायता धीरे-धीरे कम करके इंगित स्तर पर कर दी। कार्यान्वयन और मूल्यांकन सूचीपत्र पर इसने 90% कौशल प्राप्त किए। चतुर्थ चतुर्थांश में गहन प्रशिक्षण जारी रहा।

प्रबलन प्रणालियों द्वारा विशेष रूप से उसके कार्य के लिए प्रतिदिन भुगतान और जेबखर्च का प्रयोग करने से, उसे कार्य करने और कमाने के लिए अभिप्रेरित किया। वह अपने आप को परिवार का एक लाभदायक सदस्य समझने लगा क्योंकि वह, पैट्रोल पम्प पर ग्राहकों के लिए बिल तैयार करके, अपने परिवारिक व्यापार में योगदान देने लगा था।

निष्कर्ष

यह अध्ययन मानसिक मंद बच्चों के माता-पिता को, विशेष विद्यालय में जाने वाले बच्चों के स्कूल से कार्य तक के पारगमन के महत्व को सिखाने की आवश्यकता को, व्यक्त करता है। यह अभिभावकों को इस ओर आवश्यक कदम उठाने में मदद करेगा। गहन रोजगार संबंधी प्रशिक्षण वयस्कों को कार्य अवस्थाओं का अनुभव देगा और उन्हें स्कूल छोड़ने से पहले कार्य कौशल विकसित करने में सहायता करेगा।

मुझे अबूशी है कि इस कार्य के लिए
आपने मुझे दुना। मुझे अबूशी है कि आप
मुझे किसबाने आए और बताने कि मैं क्या
करूँ। मैं अपना काम सीखूँगा। मैं विश्वास
दिलाता हूँ कि मैं अपना काम जाकी रखूँगा।

- VN

पूर्वापेक्षित कौशल

नाम: VN

मूल्यांकन की तारीख - 2.4.1994.

1. कार्य का शीर्षक: पैट्रोल पम्प पर मशीन द्वारा बिल बानना।

2. मुख्य कार्य

- मशीन का प्रयोग करते हुए बिल बनाना।
- कार्य क्षेत्र पर टेलीफोन सुनना।

3. कार्य इच्छा गुण

निम्न पूर्वापेक्षित कौशल पहचाने गए।

कार्य पूर्वापेक्षित कौशल

1. वैयक्तिक और सामाजिक कौशल

- शौचालय का प्रयोग, बिना किसा मदद के कर सकना।
- कपड़े पहनना और संभालना।
- बाल बनाना और साफ सुथरा बने रहना।
- आँख-हाथ का समन्वयन होना।
- 2-3 घंटे लगातार काम करने की क्षमता होना।
- अपनी आवश्यकताओं को बताना।
- निर्देशों का पालन करना।
- परिवार के सदस्यों के अलावा अन्य लोगों से समन्वय करना।
- बिना ध्यान हटाए काम कर सकना।

2. बिल बनाना

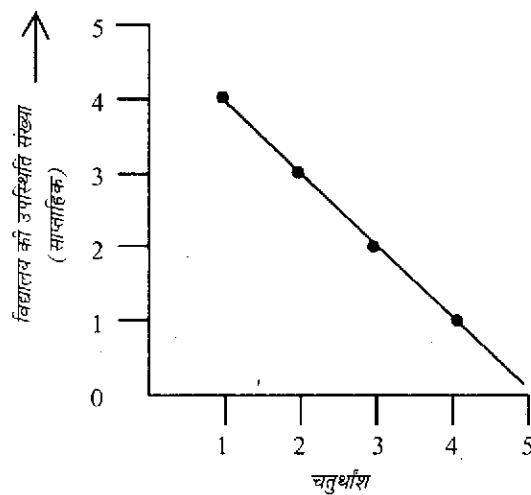
- बड़े और छोटे में अंतर कर सकना।
- रंग और आकार का मैल कर पाना।
- अक्षर पहचानना।
- साधारण शब्द पढ़ सकना।
- रूपए और सिक्कों को पहचान सकना।
- 100 तक अंक पहचान सकना।
- लिखे मूल्य पढ़ पाना।

3. टेलीफोन सुनना

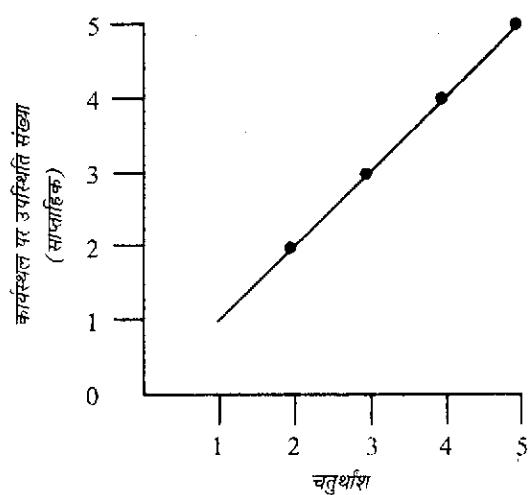
- टेलीफोन आने पर सुनना।
- दिए गए नंबर पर टेलीफोन कर पाना।
- सुरक्षा कौशल जानता है।
- अपने सामान का ध्यान रखता है।

पाठशाला से कार्य तक आनुक्रमिक पारगमन

विशेष विद्यालय में गहन प्रशिक्षण
साप्ताहिक समय-सारणी



कार्य-स्थल पर गहन प्रशिक्षण
साप्ताहिक समय सारणी



चतुर्थांश	1	अप्रैल से जून	1994
चतुर्थांश	2	जुलाई से सितम्बर	1994
चतुर्थांश	3	अक्टूबर से दिसम्बर	1994
चतुर्थांश	4	जनवरी से मार्च	1995

वैयक्तिक व्यावसायिक पारगमन योजना : पाठशाला से कार्य
IVTP – कार्य उन्मुख गहन प्रशिक्षण की समय सारणी

प्रशिक्षण का नाम : VN

आयु : 17 वर्ष

कार्यस्थल : G.T.C.P.D हैदराबाद

प्रशिक्षण के लिए अवधि : 1 वर्ष

प्रशिक्षण के लिए स्थल

प्रशिक्षण के लिए स्थल	प्रथम भाग	द्वितीय भाग	तृतीय भाग	चतुर्थ भाग	टिप्पणी
	अप्रैल से जून 94	जुलाई से सितम्बर 94	अक्टू. से दिस. 94	जनवरी से मार्च 95	
1. घर	प्रतिदिन एक घंटा सप्ताह में 4 दिन	प्रतिदिन एक घंटा सप्ताह में 3 दिन	प्रतिदिन एक घंटा सप्ताह में 2 दिन	दैनिक जीवन की अवस्था	
2. स्कूल	सप्ताह में 4 दिन	सप्ताह में 3 दिन	सप्ताह में 2 दिन	सप्ताह में 1 दिन	
3. समुदाय	सप्ताह में 1 बार	2 सप्ताह में एक बार	महीने में एक बार	दैनिक जीवन अवस्था	
4. कार्यस्थल	सप्ताह में 1 दिन	सप्ताह में 2 दिन	सप्ताह में 3 दिन	सप्ताह में 4 दिन	
कार्य पर उपस्थित होने के लिए प्रबलन	10/- रु. प्रति दिन	15/- रु. प्रति दिन	20/- रु. प्रति दिन जेबखर्च का प्रयोग	25/- रु. प्रति दिन जेबखर्च का प्रयोग	

दल के सहसंयोजक :

वैयक्तिक व्यवसायिक पारगमन योजना - रूपरेखा

पाठ्यक्रम क्षेत्र	यंत्र	प्रशिक्षण क्षेत्र	प्रशिक्षक	आपेक्षित समय - 1 वर्ष अप्रैल 93 - मार्च 94
1. मशीन का प्रयोग करते हुए बिल बनाना	बिल की मशीन	विद्यालय कार्यक्रम	विशेष शिक्षक पर्यवेक्षक कर्मचारी	चतुर्थश्सा-1 अप्रैल-जून जुलाई-सित.
2. बिल बनाने का शिक्षण	रुपया (नोट) कलंडर घड़ी, दीवार घड़ी	घर विद्यालय	माता-पिता भाई-बहन व्यवसायिक कर्मचारी	सप्ताह में 4 दिन 1 घंटा सप्ताह में 1 दिन 2 घंटा सप्ताह में 3 दिन 1 घंटा सप्ताह में 2 घंटा
3. कार्यस्थल पर टेलीफोन सुनना	टेलीफोन घंटी	घर कार्यस्थल	माता-पिता/भाई-बहन पर्यवेक्षक कर्मचारी	दैनिक जीवन की परिस्थितियाँ कार्य स्थल पर 2 घंटे प्रति दिन जब भी कार्य स्थल पर हों।
4. कार्य व्यवहार		कार्यस्थल	पर्यवेक्षक कर्मचारी	दैनिक जीवन की परिस्थितियाँ में।
5. वैयक्तिक और सामाजिक कौशल		घर, समुदाय	माता-पिता/भाई-बहन रिशेतदार/दोस्त	

कार्यस्थल पर दैनिक समय-सारणी

सुबह 10.00 बजे	कार्यस्थल पर पहुँचना
सुबह 10.00 से दोपहर 12.00 बजे	बिल बनाना
दोपहर 12.00 से 1.00 बजे	टेलीफोन सुनना
दोपहर 1.00 से 2.00 बजे	दोपहर का खाना और आराम
दोपहर 2.00 से 4.00 बजे	बिल बनाना
शाम 4.00 से 5.00 बजे	टेलीफोन सुनना
शाम 5.00 से 7.00 बजे	बिल बनाना
रात 7.00 बजे	कार्यस्थल से छुट्टी

प्रति दिन बिल बनाना : 6 घंटे

टेलीफोन सुनना : 2 घंटे

कुल कार्य समय : 8 घंटे

स्कूल से कार्य तक के पारगमन के समय गहन प्रशिक्षण के दौरान कार्य करने के कुल घंटे 6-8 घंटे नम्बर हैं।

वैयक्तिक व्यवसायिक पारामन योजना
कार्यान्वयन और मूल्यांकन चेकलिस्ट

प्रशिक्षणार्थी का नाम : V N आयु: 17 वर्ष

प्रशिक्षण कौशल	प्रशिक्षण स्थल	आवधिक मूल्यांकन				टिप्पणी
		बेस	लाइन	अभिहण अवस्था	प्रदर्शन अवस्था	
1. मशीन द्वारा कार्य स्थल पर बिल बनाना				1	2	3
1. मशीन के मुख्य भाग पहचानता है	तारीख	5.4.94	4.7.94	24.1.95	30.4.95	1.8.95
2. कॉ-बटन के कोड पहचानता है	S+H+J	X	✓	✓	✓	✓
3. कॉ-बोर्ड के कोड पहचानता है	S+H+JS	X	✓	✓	✓	✓
4. कागज का रोल डालता है	S+H+JS	X	PP+VP	PP+VP	VP	✓
5. फीड बटन चलाता है	S+H+JS	X	PP+VP	✓	✓	✓
6. आवश्यक वस्तुओं के अंक पहचानता है	S+H+JS	X	VP	VP	✓	✓
7. आवश्यक वस्तुओं के बिल तैयार करता है जैसे कि पेट्रोल, डीजल, 2-टी टेल, डिस्ट्रिल वाटर, गीयर तेल, बेकार काड़े	S+H+JS	X	VP+M	VP+M	VP	✓
8. बिल बकाया के साथ तैयार करता है।	S+H+JS	X	PP+VP	PP+VP	VP	VP
X - पूर्णतया आश्रित	I - स्वावलंबी			0	3	4
PP - शारीरिक प्रोत्साहन	H - घर			0	5	7
VP - मौखिक प्रोत्साहन	S - विद्यालय					
M - प्रतिकृपन (मौडलिंग)	JS - कार्यस्थल					
G - हाथ-भाव संबंधी	C - समुदाय					

प्रशिक्षण क्रौंशल	प्रशिक्षण स्थल	आवधिक मूल्यांकन			टिप्पणी	
		बेस लाइन	अभिग्रहण अवस्था	प्रदर्शन अवस्था		
2. कार्यस्थल पर टेलीफोन सुनना	तारीख	5.4.94	4.7.94	24.1.95	30.4.95	1.8.95
1. टेलीफोन आने पर सुनता है	H+JS	✓	✓	✓	✓	✓
2. घंटी बजाकर कर्मचारियों को सूचना देता है	H+JS	✗	✓	✓	✓	✓
3. लिखा गया नंबर डायल करता है	H+JS	✓	✓	✓	✓	✓
4. टेलीफोन पर संदेश देता है	H+JS	✓	✓	✓	✓	✓
3. कार्य व्यावहार		3	4	4	4	
1. काम पर जाने के लिए तैयार होता है	H	✗	✓	✓	✓	✓
2. कार्य स्थल पर समय-सारणी का पालन करता है	JS	✗	✓	✓	✓	✓
3. पर्यवेक्षक के साथ कार्यस्थल पर सहयोग करता है	JS	✗	✓	✓	✓	✓
4. कार्यस्थल पर कर्मचारियों से बातचीत करता है	JS	✗	✓	✓	✓	✓
5. अधिकादन करता है और अधिकादन का जवाब देता है	H+S+C+JS	✓	✓	✓	✓	✓
6. आवश्यकता पड़ने पर सहायता माँगता है	H+S+C+JS	✓	✓	✓	✓	✓
7. याद दिलाए बिना ही कार्य पर वापिस आ जाता है	JS	✗	✓	✓	✓	✓
8. आवश्यकतानुसार कार्य को जरूर रखता है	JS	✗	✓	✓	✓	✓
		2	7	8	8	8

प्रश्नांकन कौशल	प्रश्नांकन स्थल	आवधिक मूल्यांकन			टिप्पणी	
		बेस लाईन	अभिग्रहण अवस्था	प्रदर्शन अवस्था		
4. बिल बनाने के लिए शिक्षण	तरीख	6.4.94	4.7.94	24.1.95	30.4.95	1.8.95
1. अपना नाम लिखता है	H+S	✓	✓	✓	✓	✓
2. कार्य संबंधी शब्द पढ़ सकता है (ऐटेल, डीजल, 2टी तेल, गीचर औंचल, बेकार सूत, डिस्ट्रिल चॉटर)	H+S+JS	✗	VP	VP	✓	
3. कार्यस्थल का पता बताता है	H+S+JS	✗	VP	VP	✓	✓
4. कर्मचारियों के नाम बताता है	H+JS	✗	✗	VP	✓	✓
5. 1000 तक अंकों को पढ़ता है	H+S		VP	VP	VP	VP
6. रुपए, नोट और सिक्कों को पहचानता है	H+JS+S+C	✓	✓	✓	✓	✓
7. नाप के प्रयोग को पहचानता है	H+JS+S+C	✗	✗	VP	✓	✓
8. तरीख बताता है	H+S+JS+C	✓	✓	✓	✓	✓
9. घड़ी का टाइम बताता है	H+S+JS	✓	✓	✓	✓	✓
10. कार्यस्थल का पता लिखता है	H+S+JS	✗	✗	✓	M	M
11. बैंक के प्रयोग की जानकारी है	H+S+JS	✗	✗	VP	VP	✓
12. पास बुक और चेक बुक पहचानता है	H+S+C	✗	✗	✓	✓	✓
		4	4	5	8	10

प्रशिक्षण कौशल	प्रशिक्षण स्थल	आवधिक मूल्यांकन				टिप्पणी
		बेस	लाइन	अभिग्रहण अवस्था	प्रदर्शन अवस्था	
5. वैयक्तिक और सामाजिक कौशल	तरीख	5.4.94	4.7.94	24.1.95	30.4.95	1.8.95
1. कार्य के लिए उचित कपड़े पहनता है	H	✓	✓	✓	✓	✓
2. अवश्यकता पड़ने पर शैनालय का प्रयोग करता है	H+S+C+JS	✓	✓	✓	✓	✓
3. चाय और खाना उचित रूप से खाता है	H+S+JS	✓	✓	✓	✓	✓
4. अपनी आवश्यकताओं को उचित रूप से बताता है	H+S+C+JS	✓	✓	✓	✓	✓
5. 'कृपया', 'धन्यवाद' और 'माफ कीजिए' शब्दों का आवश्यकतानुसार प्रयोग करता है	H+S+C+JS	X	✓	✓	✓	✓
6. घर में भाई-बहनों और साथियों के साथ फुरस्त के समय की क्रियाओं में भाग लेता है	H+C	X	VP	✓	✓	✓
7. बाहर जाते हुए परिवार के सदस्यों के साथ जाता है	H+C	✓	X	✓	✓	✓
8. अपनी वस्तुएं खरीदने के लिए जेबखर्च का प्रयोग करता है	C	X	X	VP	VP	VP
		5	5	7	7	7

संक्षिप्त मूल्यांकन

1. कार्यस्थल पर बिल बनाना	0/8	3/8	4/8	5/8	7/8
2. टेलीफोन सुनना	3/4	4/4	4/4	4/4	4/4
3. कार्य व्यवहार	2/8	7/8	8/8	8/8	8/8
4. बिल बनाने के लिए शिक्षण	4/12	4/12	5/12	8/12	10/12
5. वैयक्तिक और सामाजिक कौशल	5/8	5/8	7/8	7/8	7/8
	14/40	24/20	28/40	32/40	36/40

वैयक्तिक व्यवसायिक पारगमन योजना - रूपरेखा

पाठ्यक्रम क्षेत्र	यंत्र (सामग्री)	प्रशिक्षण स्थल	प्रशिक्षक	आपेक्षित समय			
				चतुर्थांश-1	2	3	4

कार्यान्वयन एवं मूल्यांकन चेकलिस्ट

नाम :
आयु :
तारीख :

चुना हुआ कार्य :
कार्य स्थल :

पाठ्यक्रम क्षेत्र / प्रशिक्षण के लिए कार्य	प्रशिक्षण स्थल	बेस लाइन	आवधिक मूल्यांकन			टिप्पणी					
			अभिग्रहण अवस्था	प्रदर्शन अवस्था	1	2	3	4	5	6	
तारीख											

X - पूर्णतया आक्रित PP - शारीरिक प्रोत्साहन VP - मौखिक प्रोत्साहन M - प्रतिरूपन मॉडिलिंग G - हातधार संबंधी I - स्वावरणी	H - घर S - विद्यालय JS - कार्यस्थल C - समुदाय
--	--

अध्याय-6

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए कार्य सर्वेक्षण

एक बयस्क को अपनी जीविका चलाने के लिए कार्य करना पड़ता है। पारंपरिक रूप से मानसिक विकलांग व्यक्तियों को ऐतिहासिक और अभिवृतीय कारणों से खुले प्रतियोगितात्मक रोजगारों के अवसर नहीं मिल पाते, और इनके लिए अन्य विकलांगों की भाँति अभी कोई कार्य आरक्षित भी नहीं हैं। यदि इन्हें आवश्यक प्रशिक्षण, स्थापन और समर्थन सेवायें प्रदान की जाएं तो उनमें समाज में प्रतिष्ठित नागरिकों की भाँति रहने, कमाने और कार्य करने की क्षमता होती है। आज उनमें से अनेक विद्यालयों में विशेष शिक्षा कार्यक्रम जारी रख रहे हैं और पूर्व-व्यवसायक प्रशिक्षण कार्यक्रम भी कर रहे हैं। उनमें से कुछ परिरक्षित कार्यशालाओं में व निजी व्यवसायों में लगे हैं। उनकी कमाई बिताये हुए वक्त के अनुरूप नहीं है। इससे मानसिक मंद व्यक्तियों की व्यावसायिक क्षमतायें ठीक से प्रतिबिम्बित नहीं होतीं। मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए रोजगार को वास्तविक और नियमित बनाने के लिए खुले रोजगार में उचित कार्यों को क्रमबद्ध रूप से पहचानना, निश्चित करना और परिष्कृत करना होगा।

कार्य पहचानने के सिद्धान्त

- ऐसे अकुशल कार्य जिसमें कम से कम पर्यवेक्षण की आवश्यकता हो, जिसमें सहायता की आवश्यकता न पड़े और जिसमें खतरा न हो, चुने जा सकते हैं।
- यदि अकुशल कार्य लोगों के समूह द्वारा किया जा रहा है तो ये कार्य भी उपयुक्त हैं क्योंकि आवश्यक सहायता और पर्यवेक्षण, समूह से ही प्राप्त हो जाता है।
- वे कार्य, जो वैसे तो साधारण हैं, लेकिन न करने पर, उत्पादकता में कठिनाईयाँ पैदा करते हों, नहीं लेने चाहिए।
- कार्य ढूँढ़ते समय एक और बात का ध्यान रखना चाहिए, वह है वातावरण, जिसमें कार्य किया जाता है। सुरक्षा और मैत्रीभाव आवश्यक हैं।
- वे कार्य जो खतरनाक और भयानक वातावरणों में किए जाते हैं, मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए उपयुक्त नहीं हैं क्योंकि कार्यस्थल पर स्वयं को सुरक्षित रखने के लिए शरीरिक और मानसिक जागरूकता की आवश्यकता होती है।

समुदाय में कार्य सर्वेक्षण

समाज में कार्य सर्वेक्षण करने से कार्य ढूँढने में सहायता मिलेगी। कार्य सर्वेक्षण का मुख्य उद्देश्य है, संभाव्य रोजगार के अवसरों की और किसी विशिष्ट समुदाय के गुणों की सूची बनाना जिसमें प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे व्यक्ति प्रारंभिक कार्य लेंगे। सामुदायिक मूल्यांकन से प्राप्त जानकारी व्यवसायिक प्रशिक्षकों द्वारा प्रयोग हो सकती है जब भी वे प्रशिक्षण के उद्देश्य से कौशलों के बारे में निर्णय लेंगे। ये उन कौशलों को पहचानने में भी मदद करती है, जो वास्तविक कार्य स्थलों में वास्तविक कार्यों के प्रदर्शन के लिए आवश्यक होती है।

समाज में उपलब्ध कार्यों के प्रभावशाली मूल्यांकन के लिए एक क्रमबद्ध योजना और प्रणाली का पालन करना चाहिए। समुदाय के क्रमबद्ध सर्वेक्षण में पहला चरण है स्थानीय व्यवसायों की सूची तैयार करना। इन व्यापारों के समूह या तो भौगोलिक क्षेत्रों के अनुसार या कार्य के गुणों के अनुसार बनाए जा सकते हैं।

नियोजनाओं से संपर्क

एक बार सूची तैयार हो जाए, तो व्यवसायिक कार्यक्रम विकसित करने वालों को नियोजकों से संपर्क करना आरंभ कर देना चाहिए। आरंभिक संपर्क परिचयात्मक होने चाहिए। प्रारंभिक संपर्क के दौरान व्यवसायिक परामर्शदाता/प्रशिक्षक/कार्यक्रम विकसितकर्ता, सभी संपर्क का उद्देश्य, उसका वर्तमान और भविष्य तथा तैयार किये गए व्यवसायिक प्रशिक्षण का प्रकार और भविष्य में होने वाली अंतःक्रियाओं के बारे में बता सकते हैं।

प्रारंभिक संपर्क के बाद, नियोजक की मानसिक मंद व्यक्तियों को भर्ती करने की इच्छा, रोजगार स्थल में कार्य-पर-ही प्रशिक्षण के लिए अनुमति, रोजगार स्थल में उपलब्ध कार्यों के प्रकार, उपलब्ध कार्यों की अनुकूलता (मजदूरी, लाभ, घंटे, समय सारणी) नियोजित व्यक्तियों की संख्या और कुल बिक्री दर का पता लगाने के लिए नियोजक से साक्षात्कार किया जाना चाहिए। यह जानकारी, कार्यक्रम तैयार करने में, प्रशिक्षण की विषय-सूची बनाने में और प्रत्येक प्रशिक्षार्थी के लिए प्रभावी कार्य मिलान करने में सहायक है। प्रत्येक व्यापार संपर्क की एक फाईल तैयार करनी चाहिए और उसमें संबंधित जानकारी रखनी चाहिए ताकि भविष्य में जब प्रशिक्षक प्रत्येक प्रशिक्षार्थी के लिए प्रशिक्षण अथवा स्थापन संबंधी निर्णय ले तो वह इसका प्रयोग कर सके।

नियोजकों से साक्षात्कार करने से प्रशिक्षकों को समाज में उपलब्ध रोजगार और उनकी अनुकूलता का पता लगता है। किसी विशिष्ट व्यापार में उचित रूप से कार्य करने के लिए आवश्यक कौशलों और व्यापार में रोजगार पाने के लिए आवश्यक कार्य संबंधी कौशलों के बारे में अतिरिक्त जानकारी व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करने से पहले ही प्राप्त कर लेनी चाहिए। यह जानकारी विशिष्ट कार्यों के लिए, प्रशिक्षण कार्यक्रमों की पाठ्यचर्या की विषय सूची से सीधे संबंधित है।

कार्य विश्लेषण - वैयक्तिक व्यवसायिक पाठ्यचर्चा

कार्य विश्लेषण रोजगार प्रशिक्षकों द्वारा प्रयोग की गई वह योजना है, जिसमें यह निश्चित किया जाता है कि कर्मचारी उस स्तर का कार्य करने में सक्षम है जिसके बारे में नियोजक से बातचीत के दौरान सहमती हुई थी। कार्य विश्लेषण के मुख्यतः तीन उद्देश्य हैं:

1. यह नए कर्मचारी को सफल रोजगार प्राप्त करने में सहायक प्रशिक्षण योजना का काम करता है।
2. यह, प्रशिक्षार्थी के कार्य के संभव उच्चतम गुणवत्ता का जवाबदेही मापन की तरह प्रयोग किया जा सकता है।
3. यह कार्य देने वाले नियोजक को स्रोत की तरह दिया जा सकता है।

कार्य विश्लेषण के प्रशिक्षकों के उद्देश्य हैं:

- एक प्रभावशाली आरूप तैयार करना जिसमें कार्य के बे सभी अवयव पकड़ में आ जाएं जिनमें प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।
- कार्य विश्लेषण करने के लिए आनुक्रमिक प्रक्रिया का निर्णय लेना।
- कार्य विश्लेषण प्रक्रिया के अवयव चरणों में करना।
- कार्य विश्लेषण द्वारा प्राप्त सभी जानकारी पर आधारित एक व्यापक प्रशिक्षण योजना तैयार करना।
- सहकर्मियों, सर्वेक्षकों और नियोजकों के साथ संबंध बनाना और संप्रेषण के रास्ते खोलना, जो किसी भी नए कर्मचारी के लिए काम शुरू करने के लिए जरूरी हैं।
- नियोजक को संपूर्ण कार्य विश्लेषण प्रस्तुत करना।

कार्य विश्लेषण आरूप

कार्यस्थल का विश्लेषण करते समय चार लाभदायक वर्ग हैं :

1. मुख्य कार्य चर्चा
2. प्रासंगिक कार्य चर्चा
3. कार्य व्यवहार
4. कार्य संबंधित कौशल

1. मुख्य कार्य चर्या

मुख्य कार्य चर्या, वे कार्य हैं जिनकी कर्मचारी द्वारा ज्यादा बार किए जाने की संभावना होती है। मुख्य कार्य चर्या को शिक्षण योग्य क्रमबद्ध चरणों में संगठित करने को प्रतीकात्मक रूप से कार्य विश्लेषण का नाम दिया जाता है। अधिकांश मुख्य कार्य चर्याओं के लिए कार्य प्रशिक्षक, कर्मचारी को सीधे क्रमबद्ध प्रशिक्षण देना चुनता है। कार्यचर्या में कोई भी पुनः संरचना, अनुकूलन अथवा महत्वपूर्ण संशोधन लागू करने से पहले नियोजक से सहमति ले लेनी चाहिए। कर्मचारी के मुख्य कार्य चर्या का मूल्यांकन प्रशिक्षण के दौरान किया जाता है।

2. प्रासंगिक कार्य चर्या

प्रासंगिक कार्य चर्या कभी-कभी ही होती है उदाहरण के लिए शिफ्ट में दो या तीन बार, दिन में एक बार या संभवतः सप्ताह में कुछेक बार।

3. कार्य व्यवहार

कार्य विश्लेषण करते हुए कार्य पर सफल होने के लिए आवश्यक व्यवहार, जो आपेक्षित है, उसकी भी सूची बनानी चाहिए। काम पर टिके रहने के लिए जो कार्य व्यवहार आवश्यक हैं वे हैं समय नियमन, नियोजक और सहकर्मियों के साथ संबंध, विभिन्न कार्यों से होने वाले तनाव की प्रतिक्रिया, परिशुद्धता, गति, निर्देशों का पालन, संप्रेषण की योग्यता और थकान बर्दाशत करना।

4. कार्य संबंधित कौशल

कार्य संबंधित चर्या, नियोजकों के काम के लिए सीधे आवश्यक नहीं है, परन्तु कार्य ठीक प्रकार से करने के लिए वे अति आवश्यक हैं। ये चर्या कार्य स्थल पर या कार्य से बाहर हो सकती हैं। कार्य संबंधी आवश्यक कौशलों का कार्य विश्लेषण हमेशा सीधे निरीक्षण से संभव नहीं होता क्योंकि बहुत से आवश्यक कौशल किसी एक समय में आसानी से नहीं देखे जा सकते। ये कौशल हैं: अपनी सहायता आप, गतिशीलता और क्रियात्मक शिक्षण इसके अलावा वे कौशल जो एक जिम्मेवार कर्मचारी बनाने से संबंधित हैं।

कार्य विश्लेषण प्रक्रिया

- कार्य स्थल पर जाएं।
- विभिन्न नित्यचर्याओं में लगे आज के कर्मचारियों को देखें।
- जानकारी प्रणालियों में भाग लें।

- सहकर्मियों और पर्यवेक्षकों को जाने और मिलें।
- कार्य स्थल पर नित्यचर्या के बारे में किसी से जानें।
- अपने कार्य करें।
- विस्तृत कार्य विश्लेषण और रोजगार के विभिन्न कार्यों के सूची पत्र की आवश्यकता का निर्णय करें।
- कार्य विश्लेषण लिखें।
- नियोजक से सहमति प्राप्त करें।
- कर्मचारी के कार्य चर्या में स्वाभाविक संकेत और परिणामों को जानें।
- कार्य की पुर्नसंरचना के लिए संभावित प्रशिक्षण प्रणालियाँ, अभिप्रेरक प्रणालियाँ, संभव अनुकूलन और अवसरों का चुनाव करें।
- एक बोधशील प्रशिक्षण योजना लिखें।
- कार्य विश्लेषण कार्य पूरा करें।
- प्रारंभ करने की तिथि निश्चित करें और परिवार के सदस्यों को सूचित करें।

नियोजक संपर्क के लिए मार्गदर्शी सिद्धान्त

- नियोजकों से मैत्रीपूर्ण तथा सकारात्मक शैली से मिलें।
- आपकी रुचि और उत्साह शक्तिशाली प्रेरक हैं।
- नियोजक से सुविधाजनक समय पर मिलें।
- कोई भी नियोजक पहली मुलाकात में 'न' कह सकता है, लेकिन आप के छोड़े हुए प्रभाव के आधार पर बाद में इसमें रुचि भी दिखा सकता है।
- मानसिक मंद कर्मचारियों के प्रदर्शन और सफलतापूर्वक चल रहे रोजगारों के बारे में बात करें और उन कर्मचारियों के सकारात्मक गुणों पर जोर डालें।
- नियोजक को विकलांग व्यक्तियों को रोजगार पर रखने पर मिलने वाले राष्ट्रीय पुरस्कारों के बारे में बतायें।
- कार्य क्षेत्र का निरीक्षण करने का प्रबंध करें ताकि आप कार्य विश्लेषण कर सकें।

मानसिक विकलांग व्यक्तियों के लिए कार्य अन्वेषण

प्रपत्र-1

प्रारंभिक संपर्क

1. नियोजक/शाखा का नाम व पता :
संपर्क दूरभाष नं. :
2. प्रारंभिक संपर्क व्यक्ति :
3. ढूँढे गए कार्य :
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 - 10.
4. मानसिक मंद व्यक्तियों के स्थापन के लिए संपर्क करने वाले व्यक्तियों के नाम :
संपर्क दूरभाष नं. :
5. कोई अन्य टिप्पणी :

संपर्क की तारीख:

संपर्क व्यक्ति का नाम एवं हस्ताक्षर

मानसिक मद व्यक्तियों के लिए कार्य सर्वेक्षण

प्रपत्र-2 कार्य स्थल विश्लेषण

1. कार्य स्थल का पता :
2. स्वरूप - (निशान लगाएं ✓, ✗) :

1. सरकारी	<input type="checkbox"/>	2. सार्वजनिक क्षेत्र	<input type="checkbox"/>	3. निजी क्षेत्र	<input type="checkbox"/>
4. परिवारिक व्यापार	<input type="checkbox"/>	5. कृषि क्षेत्र	<input type="checkbox"/>	6. डेरी फार्म/मुर्गी पालन	<input type="checkbox"/>
7. अधिभावक सहकारी समीति	<input type="checkbox"/>	8. विकलांगों की सहकारी समीति	<input type="checkbox"/>	9. अन्य	<input type="checkbox"/>
3. कर्मचारियों की कुल संख्या :
4. विकलांग कर्मचारियों की संख्या :

1. शारीरिक विकलांग	<input type="checkbox"/>	2. दृश्य विकलांग	<input type="checkbox"/>
3. श्रव्य विकलांग	<input type="checkbox"/>	4. मानसिक विकलांग	<input type="checkbox"/>
5. उद्योग/व्यापार का स्वरूप :

1. मौसमी	<input type="checkbox"/>	2. नियमित	<input type="checkbox"/>
----------	--------------------------	-----------	--------------------------
6. रोजगार का प्रकार :

1. स्व-रोजगार	<input type="checkbox"/>	2. सामूहिक रोजगार	<input type="checkbox"/>	3. खुला रोजगार	<input type="checkbox"/>
---------------	--------------------------	-------------------	--------------------------	----------------	--------------------------
7. कार्य स्थितियाँ :

1. सुरक्षित	<input type="checkbox"/>	2. खतरनाक	<input type="checkbox"/>	3. समाकलित	<input type="checkbox"/>
4. मैत्रीपूर्ण	<input type="checkbox"/>	5. पर्यवेक्षित	<input type="checkbox"/>		
8. कार्य प्रशिक्षण :

1. कार्य पर ही प्रशिक्षण	<input type="checkbox"/>	2. केन्द्र पर आधारित प्रशिक्षण	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------------	--------------------------
9. लाभ :

1. प्रोत्साहन	<input type="checkbox"/>	2. प्रमाण पत्र	<input type="checkbox"/>
3. स्थापन	<input type="checkbox"/>	4. प्रशिक्षण के बाद अधिकतम मज़दूरी	<input type="checkbox"/>
10. नियोजक का दृष्टिकोण :

1. उदासीन	<input type="checkbox"/>	2. सकारात्मक	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------	--------------------------
11. सहकर्मियों का दृष्टिकोण :

1. सहयोग पूर्ण	<input type="checkbox"/>	2. कार्य प्रशिक्षण में सहायता	<input type="checkbox"/>
3. वैयक्तिक आवश्यकताओं में सहायता	<input type="checkbox"/>	4. स्वीकार करने के लिए सहमत	<input type="checkbox"/>
12. अन्य जानकारी :

संपर्क तारीख:

संपर्क व्यक्ति का नाम एवं हस्ताक्षर

मानसिक मद व्यक्तियों के लिए कार्य अन्वेषण

फार्म-3

कार्य आवश्यकतायें

1. तिथि : _____
2. कार्य अन्वेषण करने वाले व्यक्ति का नाम : _____
3. कार्य स्थल का पता : _____
4. कार्य का संक्षिप्त विवरण :
 1. कार्य शीर्षक
 2. कार्य का समय
 3. तनख्वाह एवं लाभ
 4. छुट्टियाँ
5. भर्ती के नियम : _____
6. कार्य की विशेष क्रियायें :
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
 - 5.
 - 6.
 - 7.
 - 8.
 - 9.
 - 10.

7. क्रियात्मक विश्लेषण (निशान लगाओ ✓, ✗)
- 7.1 दर्शन
क) देखभाल करना बहुत आवश्यक
ख) साफ सुथरा रहना अपेक्षित
ग) काम करने के लिए कपड़े (डैस) आवश्यक
- 7.2 कार्य स्थल
क) एक कमरा
ख) इमारत
ग) बाहर जाने आने की ज़रूरत
- 7.3 कार्य सारणी
क) पूर्ण कालिक ----- से ----- तक
ख) अंश कालिक ----- दिन प्रति सप्ताह
ग) मौसमी ----- महीने एक वर्ष में
- 7.4 परिवहन सुविधा
क) परिवहन उपलब्ध
ख) अपने बाहन का प्रयोग करके पहुँचना
ग) बस का रास्ता
घ) बस रूट नहीं
- 7.5 कार्य का प्रकार
क) अदक्ष
ख) पुनरावर्ती
ग) अर्धकुशल
घ) कुशल
- 7.6 शारीरिक क्षमता
क) हल्का कार्य (भारी बोझ उठाने की आवश्यकता नहीं)
ख) भारी काम
ग) गतिशीलता
घ) दोनों हाथों से कार्य करने की आवश्यकता
ड) एक हाथ से कार्य करना पर्याप्त

7.7 संप्रेषण

- क) इशारा काफी है
- ख) बोलने में शुद्धता की आवश्यकता नहीं
- ग) निदेशों का पालन करें
- घ) साफ बोले

7.8 स्कूल व्यवहार

- क) अविकलांगों के साथ कार्य करने की आवश्यकता
- ख) बारंबार अंतः क्रिया करने की आवश्यकता
- ग) अंतः क्रिया की आवश्यकता नहीं

7.9 कार्य व्यवहार

- क) कुछ असामान्य आदतें स्वीकार्य
- ख) व्यवहारिक समस्यायें नहीं होनी चाहिए
- ग) प्रोत्साहन और प्रेरणा आवश्यक

7.10 दैनिक चर्या

- क) एक जैसी नित्यचर्या
- ख) नित्यचर्या कभी-कभी बदलती है
- ग) नित्यचर्या में बार-बार बदलाव

7.11 क्रियात्मक शिक्षण

- क) आवश्यक नहीं
- ख) यू.के.जी. स्तर के आवश्यक हैं
- ग) प्रथम ग्रेड स्तर के आवश्यक
- घ) द्वितीय ग्रेड स्तर के आवश्यक

7.12 प्रबलन

- क) मज़दूरी नहीं
- ख) दैनिक मज़दूरी
- ग) साप्ताहिक मज़दूरी
- घ) मासिक मज़दूरी

कार्य विश्लेषण आरूप - वैयक्तिक व्यवसायिक
पाठ्यक्रम और मूल्यांकन कार्यप्रणाली
कार्य विश्लेषण आरूप

1. चुना हुआ कार्य

1. कार्य का शीर्षक : _____
2. कार्य स्थल : _____
3. कार्य प्रशिक्षार्थी : _____
4. कार्यकर्ता : _____

आवधिक मूल्यांकन

तारीख : _____

2. मुख्य कार्य क्षेत्र

- | | | | | | |
|-----|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

मानक: स्व-स्वावलंबी, प्र.-प्रतिरूपन (मौडेलिंग) मौ.-मौखिक प्रोत्साहन, श. शारीरिक प्रोत्साहन पू - पूर्णतया आश्रित

11.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	कुल	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. अतिरिक्त कार्य/कर्तव्य

1.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	कुल	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. कार्य संबंधित कौशल वैयक्तिक/ सामाजिक कौशल

1.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

क्रियात्मक शिक्षण

1.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

लैंगिक शिक्षा

1.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

मनोरंजन

- | | | | | | |
|----|-------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

स्वावलंबी जीवन

- | | | | | | |
|-----|------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. | _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | कुल | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5. कार्य व्यवहार

6. कार्य आवश्यकताएँ

1. यंत्र और सामग्री
2. उत्पादन का मूल्य
3. आपेक्षित लाभ
4. अनुकूली साधन

7. कार्य प्रशिक्षण प्रणालियाँ

1. प्रशिक्षण योजना
2. अनुकारित व्यवस्था में प्रशिक्षण
3. कार्य पर प्रशिक्षण
4. प्रबलन / मजदूरी / वेतन
5. कार्य स्थापन
 - क) खुला/आश्रित/समूह/समर्थन प्राप्त
 - ख) स्वयं/घर पर आधारित

8. प्रशिक्षक के उत्तरदायित्व

1. नियोजक के संबंध
2. सहकर्मियों की जागरूकता
3. जारी मूल्यांकन
4. समर्थन जारी रखना और हटा देना

9. अभिभावकों का सहयोग

1. नियमितता और समय-नियमन की जाँच करना
2. स्वस्थ भोजन/खाना प्रदान करना
3. कार्यक्रम का कार्यान्वयन
4. नियोजकों के साथ विचार-विमर्श

10. अन्य जानकारी

कार्य विश्लेषण		
	कुल	आवधिक मूल्यांकन तारीख
मुख्य कार्य क्षेत्र		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
अतिरिक्त कार्य		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
कार्य संबंधित कौशल		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
कुल		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

टिप्पणी:

संदर्भ

थ्रेसियाकुट्टी ए.टी. (NIMH मानसिक मंदों के लिए व्यवसायिक मूल्यांकन और नियोजन प्रणाली) NIMH सिकन्दराबाद मैक्लौगिलन सी.एस. (1987) गैटिंग एम्प्लॉयमैन्ट एण्ड स्टेईंग एम्प्लॉइड पॉल एच पब्लिकेशन

तालिका-1

भारतीय रेलवे में पहचाने गए रोजगार

संख्या	कार्य शीर्षक	कार्य क्षेत्र	भर्ती के नियम
1.	चपरासी	प्रशासनिक दफ्तर	8 कक्षा पास, आयु 18-25 वर्ष, अनु. जाति/अनु. जन जाति 18-35 वर्ष, वेतनमान 750-940 रु. कार्य की प्रकृति: नियमित सवेतन सवैतनिक छुट्टियाँ: साप्ताहिक छुट्टी और 12/15 दिन आकस्मिक छुट्टी कार्य समय : 8.30 बजे
2.	संदेश वाहक	"	"
3.	रिकार्ड उठाने वाला	"	"
4.	सफाई वाला	"	"
5.	जमादार	"	"
6.	माली	"	"
7.	खलासी	कार्यशालाएं	"
1.	खलासी	मशीन, पहिया और दुकानें	"
2.	खलासी	मिल निर्माण दुकानें	"
3.	खलासी	फाईबर ग्लास, प्लास्टिक विभाग और पैटर्न शॉप (फाउन्डरी शॉप)	"
4.	खलासी	परिवहन दुकान	"
5.	खलासी	फिटिंग शॉप	"
6.	खलासी	केन्द्रीय औजार कक्ष	"
7.	खलासी	पेन्टिंग शॉप	"

संख्या	कार्य शीर्षक	कार्य क्षेत्र	भर्ती के नियम
8.	खलासी	वैलिंग की दुकान	"
9.	खलासी	कैरिज, बोगी निर्माण दुकान	"
10.	खलासी	अलंकरण	"
11.	खलासी	कलईगर	"
12.	खलासी	आरा मशीन	"
8.	खलासी	प्रिंटिंग प्रेस	"
1.	खलासी	कच्चा माल विभाग	"
2.	खलासी	मुद्रण विभाग	"
3.	खलासी	जिल्द चढ़ाना विभाग	"
9.	प्रतीक्षालय परिचारी	रेलवे स्टेशन	"
10.	रिटायरिंग रूम अटैन्डर	"	"
11.	खानसामा	रेलवे स्टेशन का खान-पान विभाग	"
12.	क्लीनर	"	"
13.	हमल	रेलवे स्टेशन	"
14.	वाटर खलासी	गर्भियों की व्यवस्था	मौसमी दैनिक वेतन पर, रेलवे व्यवस्था में रखे रजिस्टर में नाम नामांकित करना
15.	पानी पिलाने वाला लड़का वॉटर बॉय	"	"
16.	बॉक्स बॉय	"	"

संख्या	कार्य शीर्षक	कार्य क्षेत्र	भर्ती के नियम
17.	कॉल बॉय	"	"
18.	मसल	"	"
19.	टेबल बॉय	रनिंग रूम	"
20.	गैंगमैन	इंजीनियरिंग गैंग	"
21.	खलासी	ट्रेन निरीक्षण डिपो	"
22.	कुली/मजदूर	यानांतरण डिपो	साधारण मजदूर अनुबंध पर.

अस्पतालों और शौक्षिक संस्थानों पर पाए गए रोज़गार वही हैं जो प्रशासन दफ्तर में दिए गए हैं।

तालिका-2

डाक एवं दूर संचार में पहचाने गए कार्य

संख्या	कार्य शीर्षक	कार्य क्षेत्र	भर्ती के नियम
1.	चपरासी	सर्कल और प्रशासन दफ्तर	शिक्षा मिडल स्कूल कक्षा पास या इसकी तुल्यमान परीक्षा किसी मान्यता प्राप्त स्कूल से आयु : 18-25 वर्ष 1 जुलाई तक भर्ती के वर्ष में वेतनमान: रु. 750-12-840- EB-14-940 100% सीधी भर्ती
2.	अदर्ली	"	"
3.	पैकर्स	"	"
4.	स्वीपर	सर्कल और प्रशासन दफ्तर और सब-दफ्तर	शैक्षिक योग्यता: प्राइमरी स्कूल कक्षा पास वांछनीय आयु: 18-25 वर्ष, 1 जुलाई जिस वर्ष भर्ती हो वेतनमान: रु. 750-12-840 EB-14-940 100% सीधी भर्ती
5.	फारश	"	"
6.	माली	"	"
7.	वाटरमैन	"	"

संदर्भ: महानिदेशक पी एण्ड टी - P66-11/59/SPBI तिथि 22-10-1970

तालिका-3

**1986 से सिकन्दराबाद में विभिन्न कार्य स्थलों में,
रा.मा.वि.सं. द्वारा पहचाने व अभ्यस्त किए गए कार्य**

व्यवसाय संघ	जाने गए कार्य
1. के बी स्कूल इक्वीपमैन्ट फैक्टरी, मौला ली	1. सैन्डिंग 2. गार्डनिंग 3. अटैन्डर 4. पैकिंग 5. बढ़ी विभाग में सहायक 6. स्क्रीन प्रिंटिंग में सहायक
2. श्री रामणा प्रोसेस प्रा.लि. सिकन्दराबाद	1. कटिंग 2. बाइंडिंग 3. फिल्म यूनिट में सहायक 4. इम्पोजिंग 5. पैकिंग 6. ट्रांस्फरिंग
3. कैथोलिक हैल्थ एसोसिएशन ऑफ इण्डिया, सिकन्दराबाद	1. ऑफिस बॉय 2. फोटो कॉपिंग
4. जी.ए. ग्राफिक्स हैदराबाद	1. स्क्रीन प्रिंटिंग 2. कटिंग 3. बाइंडिंग
5. पाल प्रिन्टर्स	1. कटिंग 2. स्क्रीन प्रिंटिंग 3. इम्पोजिंग 4. बाइंडिंग
6. उत्तम बिस्कुट बालानगर	1. पैकिंग 2. लोडिंग 3. बैंकिंग में सहायक
7. लेजर एन्ड टोपाज बाला नगर	1. पैकिंग 2. लेबलिंग 3. असैम्बलिंग

व्यवसाय संघ	जाने गए कार्य
8. मैडिकल शॉप हैदराबाद	1. स्टैकिंग 2. पैकिंग 3. क्लीनिंग
9. सेटविन प्रिंटिंग प्रेस हैदराबाद	1. बाईंडिंग 2. सहायक-प्रिंटिंग
10. ऑटोमोबाइल रिपेयर शॉप सिकन्दराबाद	1. वाहनों की सफाई 2. वैलिंग में सहायक 3. असैम्बलिंग में सहायक
11. वर्कशॉप-मैनुकैक्चर ऑफ पैकिंग मटीरियल हैदराबाद	1. कटिंग एण्ड स्टेपलिंग 2. मशीन ऑपरेटर-सहायक 3. फोलिंग 4. ट्रांस्फरिंग
12. मैग्नेटिक थेरपी सेन्टर सिकन्दराबाद	1. ऑफिस अटैच्डर 2. थेरपी क्रियायें-सहायक 3. थेरपी वस्तुओं की बिक्री में सहायक
13. सुपर मार्केट सिकन्दराबाद	1. स्टेकिंग 2. पैकिंग 3. क्लीनिंग एण्ड ट्रांस्फरिंग
14. फ्रूट जूस स्टाल सिकन्दराबाद	1. सफाई और जमाना 2. गिलास धोना 3. जूस के लिए फल तैयार करना 4. परोसना
15. वैलिंग शॉप सिकन्दराबाद	1. वैलिंग में सहायक 2. ट्रांसपोर्टिंग
16. फर्नीचर शॉप हैदराबाद	1. झाड़ना 2. वारनिश करना 3. पेंट करना 4. सामान चढ़ाना और उतारना
17. प्रकाश बाईंडिंग वर्क्स हैदराबाद	1. बाईंडिंग 2. बडल बांधना 3. ट्रांसपोर्टिंग

तालिका-4

ग्रामीण क्षेत्रों में कार्य

क्षेत्र	जाने गए कार्य
कृषि और वगवानी	<ul style="list-style-type: none"> - मिट्टी तैयार करना - बीज बोना - पौधे लगाना - स्प्रे करना - खाद डालना - फसल काटना - भंडारण करना - उत्पादों की मूल प्रोसैसिंग करना - फार्म के उत्पादों का वितरण करना - काम करने वाले जानवरों को रखना - फार्म की इमारत का रखरखाव करना - फार्म की मशीनों का रखरखाव करना
घरेलू, पशु, मुर्गी पालन और संबंधित	<ul style="list-style-type: none"> - पालन पोषण करना - बड़ा करना - पशुओं/पक्षियों की रखवाली करना - जानवरों/पक्षियों का दूध दोहना - चराना/चारा डालना - पशुओं/पक्षियों को मारना और चमड़ी उतारना - अंडे एकत्रित करना - भंडारण करना - फार्म के शेड का रखरखाव करना - उत्पादों को बाजार में वितरण करना - फार्म की मशीनों का रखरखाव करना
रेशम उत्पादन और वन-विज्ञान	<ul style="list-style-type: none"> - कीड़ों का पालन करना - बड़ा करना - बढ़ाना - उत्पाद एकत्रित करना - पेड़ काटना - बीज बोना - लकड़ी के लट्टों का ढेर लगाना - बोझ उठाना - उत्पादों का वितरण करना

अध्याय-७

व्यवसायिक मूल्यांकन और प्रशिक्षण व्यवसायिक पुनर्वास के मार्ग

व्यवसायिक सेवायें प्रदान करने और व्यवसायिक तैयारी और प्रशिक्षण से संबंधित अवयवों का एक संक्षिप्त ऐतिहासिक संदर्भ शायद हमें मूल्यांकन प्रणालियों, पाठ्यक्रम के नमूनों, कार्य अवसर चुनने और स्थापन के सिद्धान्तों, सीधे प्रशिक्षण और मूल्यांकन प्रणालियों में तर्काधार बदलाव आरंभ करने का व्यावहारिक ज्ञान प्रदान करे।

पारंपरिक दृष्टिकोण

मूल्यांकन

सेवायें प्राप्त करने वालों की व्यवसायिक क्षमता का मूल्यांकन करने के लिए पारंपरिक मूल्यांकन प्रणालियों की बैटरी में विविध प्रकार के व्यवसायिक परीक्षण होते थे। ये आपेक्षित हैं कि उपलब्धि, क्षमता, दक्षता, सूक्ष्म और स्थूल गामक कौशल और अन्य योग्यताओं का मूल्यांकन करके, व्यवसायिक किसी भी व्यक्ति को संभाव्य रोज़गार में ठीक बैठा सकते हैं और पूर्वकथन करने में वास्तविक आवश्यकतायें मूल्यांकन से सीधे संबंधित नहीं हैं (रीवैल एल ऑल 1980)।

पाठ्यचर्चा

पारंपरिक दृष्टिकोण में व्यवसायिक पाठ्यचर्चा में सामान्यतः सुगम सेवाओं वाले रोज़गार क्षेत्रों के कार्य कौशल और सामान्य कौशलों पर अधिक ज़ोर दिया जाता है ना कि समाज के विशिष्ट कार्यों के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशलों पर।

व्यवसायिक प्रशिक्षण योजनाएं प्रायः बहुत से उद्देश्यों और प्रशिक्षण लक्ष्यों को सम्मिलित कर गूढ़ और भावनात्मक कर्मचारी गुणों को प्रतिबिम्बित करती है जैसे कि, अभिवृत्ति, कार्य पर ध्यान देना, अभिप्रेरणा, कार्य का स्वाभाव आदि। पाठ्यचर्चा का स्वरूप प्रायः समुदाय आधारित रोज़गार स्थलों में व्यक्ति की गतिविधियों पर रोक लगा देती है।

प्रशिक्षण और स्थापन

प्रशिक्षण और कार्य स्थलों का चयन करने की प्रणालियाँ प्रायः क्रमबद्ध नहीं होती। कार्य मिलान को प्रोत्साहित करने के लिए कदाचित् इसमें वैयक्तिक उपमार्ग सम्मिलित न किया जाए। कौशल प्रशिक्षण प्रायः कार्य स्वरूप, व्यवहार और कौशलों तक ही सीमित कर दिया जाता है। कौशल सामान्यीकरण की धारणा के समर्थन में थोड़ा ही प्रमाण मिलता है।

पारंपरिक प्रशिक्षण और कार्य समायोजन सेवाओं की गुणवत्ता ने आगे अनुसंधान करने को आवश्यक बना दिया, जब व्यावसायिकों ने सेवा प्रदान करने के तरीके के वास्तविक परिणामों को साबित करना और वैकल्पिक व्यावसायिक प्रशिक्षण अभ्यासों को ढूढ़ना शुरू कर दिया। अभ्यासों से पता लगा है कि समाज संदर्भ उपमार्ग, सेवा प्रदान करने और लक्षित परिणामों के बीच अधिक मजबूत और क्रियात्मक संबंध बनाता है और विकलांग व्यक्तियों को अनुकूलतम् परिस्थिति वाले रोजगार के अवसर प्रदान करने में सक्रिय भूमिका निभा सकता है।

व्यवसायिक प्रशिक्षण के पारंपरिक उपमार्ग के अवयव

मूल्यांकन

औपचारिक व्यवसायिक मूल्यांकन के लिए प्रयोग किए गए।

मानकीकृत उपकरण और तकनीकें, व्यावसायिक सामर्थ्य के पूर्वकथन मूल्यांकन का ही परिणाम हैं।

इन परिणामों का समाज में उपलब्ध रोजगार के अवसरों से शायद सीधा संबंध न हो।

लोग रोजगार के लिए चुने जाते हैं।

पाठ्यचर्या

पाठ्यचर्या में सामान्य कौशल होते हैं।

अनुकरित सेटिंग में कार्य कौशल सिखाए जाते हैं।

कार्य समायोजन कौशल प्रशिक्षण को महत्व दिया जाता है।

वैयक्तिक पाठ्यचर्या बनाने के लिए समुचित कार्यप्रणाली का प्रयोग नहीं किया जाता।

प्रशिक्षण

कौशल असंरचनात्मक सेटिंग में सिखाए जाते हैं।

स्थापन से पहले प्रशिक्षण अनुकारित सेटिंग में दिया जाता है।

स्थापन और अनुवर्ती सेवायें

स्थापन अनिश्चित है, रोजगार के सुअवसर ही स्थापन तय करते हैं।

अनुवर्ती सेवाओं की सुव्यवस्थित कार्यप्रणालियाँ नहीं बनाई गईं।

व्यवसायिक प्रशिक्षण का समुदाय आधारित मार्ग

निसंदेह समुदाय आधारित उपमार्ग और पारंपरिक कार्य समन्वयन उपमार्ग में एक समान ही अवयव हैं लेकिन उन अवयवों में सेवायें प्रदान करने की जाने वाली विशिष्ट नीतियाँ और कार्यप्रणालियाँ भिन्न-भिन्न हैं।

सभी व्यक्तियों के लिए, विकलांग लोगों सहित, उनकी विकलांग अवस्था का ध्यान किए बिना, एक लाभदायक रोजगार अति आवश्यक है। 16 वर्ष की आयु से सभी विकलांग विद्यार्थियों का व्यवसायिक प्रशिक्षण आरंभ कर देना चाहिए। यदि विशेष विद्यालय के कर्मचारी, वयस्क सेवा प्रदान करने वालों से, विद्यार्थी के स्कूल से उपधि प्राप्त करने से पहले ही संपर्क आरंभ कर दें, तो स्कूल से रोजगार तक का सफल पारगमन होने की संभावना बढ़ जाएगी और स्कूल के बाद की समर्थन सेवायें भी बढ़ जाएंगी।

व्यवासायिक मूल्यांकन

समुदाय आधारित व्यवसायिक प्रशिक्षण मॉडल बनाने के लिए प्रथम चरण है मूल्यांकन। दो पक्ष हैं जो दो प्रश्नों को संबोधित करते हैं।

1. समुदायिक मूल्यांकन - समाज में कौन से रोजगार और प्रशिक्षण अवसर उपलब्ध हैं। (कार्य अन्वेषण)
2. प्रशिक्षार्थी कौशलों का मूल्यांकन-समाज में विशिष्ट रोजगारों के कार्यों के लिए आवश्यक कौशलों को प्रशिक्षार्थी के कौशलों से कैसे तुलना करें (कार्य मिलान)।

उपयुक्त प्रश्नों के उत्तर देने के लिए समुदाय आधारित उपमार्ग में, मानसिक मंद व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण और रोजगार के लिए, एक क्रियात्मक व्यवासायिक मूल्यांकन विकसित किया गया। अगले पृष्ठ में एक प्रवाही चार्ट दिया गया है।

क्रियात्मक मूल्यांकन

- कार्य इच्छा गुणों के बारे में जानकारी प्रदान करता है।
- समाज में उचित कार्य ढूढ़ने में मदद करता है।
- ढूढ़े हुए कार्यों के बारे में जानकारी प्रदान करता है।
- जिन क्षेत्रों में प्रशिक्षण की आवश्यकता है उन्हें चुनता है।
- कार्य पर ही प्रशिक्षण पर ज़ोर डालता है।
- कार्य संबंधी कौशलों और कार्य व्यवहार का मूल्यांकन करता है।
- मूल्यांकन किए प्रशिक्षार्थियों के लिए रोजगार ढूढ़ने का लक्ष्य रखता है।
- कार्य बनाए रखने के लिए समर्थन देता है।

क्रियात्मक व्यवसायिक मूल्यांकन

प्रशिक्षार्थी मूल्यांकन
↓
परिवारिक मूल्यांकन
↓
कार्य इच्छा गुण मूल्यांकन
(सामान्य कौशल)

सामुदायिक मूल्यांकन
↓
कार्य पहचानना
↓
कार्य विश्लेषण
(विशेष कौशल)

व्यक्तिगत संप्रेषण
सामाजिक व्यवहार
क्रियात्मक शिक्षण
सावधानियाँ
घरेलू गत्यात्मक,
हस्त क्रियायें
व्यवसायिक

समुदाय की विशेषताएँ
स्थानीय व्यवसाय की
सूची बनाना नियोजकों से संपर्क
कार्यक्रम का विकास प्रशिक्षण की
विषय सूची तैयार करना

कार्य मिलाना (मैच करना)

कार्य प्रशिक्षण

कार्य स्थापन

क्रियात्मक व्यवसायिक मूल्यांकन

सामुदायिक मूल्यांकन

सामुदायिक मूल्यांकन का उद्देश्य, समुदाय में सभाव्य रोजगार अवसरों का पता लगाना है, जहाँ वे लोग जो प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं अंत में रोजगार ढूँढ़ेंगे। इस प्रकार के मूल्यांकन द्वारा प्राप्त की गई जानकारी व्यवसायिक प्रशिक्षकों द्वारा उस समय प्रयोग की जा सकती है, जब वे प्रशिक्षण के लिए कौशलों के बारे में निर्णय लेते हैं। सामुदायिक मूल्यांकन, वास्तविक कार्य स्थलों में वास्तविक कार्य करने के लिए आवश्यक कौशलों को पहचानने में मदद करता है।

क्रमबद्ध रूप से सामुदायिक सर्वेक्षण करने के लिए है स्थानीय व्यापारों की एक सूची तैयार करना प्रथम चरण है। यह व्यापार के समूह भौगोलिक क्षेत्रों के अनुसार और कार्य के गुणों के अनुसार बनाए जा सकते हैं।

एक बार सूची तैयार हो जाए तो व्यवसायिक कार्यक्रम विकसित करने वालों को नियोजकों से संपर्क करना आरंभ कर देना चाहिए। नियोजकों के साथ साक्षात्कार से प्रशिक्षकों को समाज में उपलब्ध कार्यों का और उन कार्यों की माँग का पता चलता है। किसी विशिष्ट व्यापार में उचित प्रकार से कार्य करने के लिए आवश्यक कौशलों के बारे में और किसी भी व्यापार के लिए आवश्यक कार्य संबंधित कौशलों के बारे में अतिरिक्त जानकारी व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम बनाने से पहले ही प्राप्त कर लेनी चाहिए।

आवश्यक कार्य कौशल और कार्य संबंधित कौशलों का पता लगाने के लिए एक कार्य विश्लेषण करना चाहिए। कार्य विश्लेषण करने के तरीके अध्याय 6 में वर्णित हैं।

कार्य मिलान करने, प्रशिक्षण अनुभव चुनने और उचित व्यवसायिक अनुदेशात्मक उद्देश्यों को जानने के लिए व्यवस्थित कार्यप्रणालियों के प्रयोग से, व्यवसायिकों द्वारा निर्णय लेने में व्यक्तिनिष्ठता कम हो जाती है।

प्रशिक्षार्थी के कौशलों का मूल्यांकन

प्रशिक्षार्थी के कौशलों का मूल्यांकन के दो पहलू हैं जैसा कि क्रियात्मक व्यवसायिक मूल्यांकन के प्रवाही चार्ट में दर्शाया गया है।

1. सामान्य कौशल मूल्यांकन
2. विशिष्ट कौशल मूल्यांकन

सामान्य कौशल, विशिष्ट कार्य चयन और प्रशिक्षण के लिए पूर्वापेक्षित कौशल/कार्य-इच्छा गुण होते हैं। सामान्य कौशलों में, वैयक्तिक, सामाजिक, शैक्षिक, घरेलू, सुरक्षा, हस्त-क्रियात्मक और गत्यात्मक कौशल सम्मिलित होते हैं। रा.मा.वि.सं. ने 80 मर्दों वाली सामान्य कौशलों की एक चेकलिस्ट पूर्वापेक्षित कौशलों का मूल्यांकन करने के लिए तैयार की है। चुने हुए कार्य पर आधारित, विशिष्ट कार्य प्रशिक्षण के लिए पूर्वापेक्षित कौशलों के मूल्यांकन के लिए एक सिद्धान्त-संदर्भ चेकलिस्ट तैयार की जा सकती है।

सामुदायिक मूल्यांकन, साक्षात्कार और कार्य विश्लेषण द्वारा एकत्रित की गई जानकारी ही विशिष्ट कौशल है। (संदर्भ कार्य विश्लेषण अध्याय 6)

सामुदायिक कार्यों में सफल होने के लिए आवश्यक माने गए कौशल, वही कौशल होने चाहिए जिनमें प्रशिक्षार्थी का मूल्यांकन किया जाता है। कार्य कौशल और कार्य संबंधी कौशल दोनों ही, समुदाय में उपलब्ध वास्तविक कार्यों से संबद्ध होने चाहिए। जब प्रशिक्षार्थी 18 वर्ष की आयु का हो, तब व्यवसायिक प्रशिक्षकों को विशिष्ट स्थापन के बारे में सोचना चाहिए।

पाठ्यक्रम

प्रशिक्षण के लिए लक्षित कौशलों (पाठ्यचर्या) का चयन, वैयक्तिक मूल्यांकन प्रणाली का सीधा परिणाम होना चाहिए। सामुदायिक रोजगार स्थलों में आवश्यक कौशल, प्रशिक्षण का पाठ्यक्रम बनाते हैं। कार्य विश्लेषण में, वैयक्तिक व्यवसायिक पाठ्यचर्या के सभी क्षेत्रों के विशिष्ट कौशल सम्मिलित होते हैं।

प्रशिक्षण स्थलों का चुनाव

प्रशिक्षण स्थलों का चुनाव करते समय समाज और प्रशिक्षार्थियों में होने वाले बदलाव को ध्यान में रख लेना चाहिए।

प्रशिक्षण स्थलों का चुनाव - ध्यान देने योग्य परिवर्तन

<u>श्रेणी</u>	- <u>परिवर्तन</u>
समाज	- उपलब्ध रोजगार के अवसर
	- कार्य का व्यवसाय
प्रशिक्षार्थी	- भौतिक एवं संवेदनात्मक क्षमतायें
	- कार्य-कौशल और कार्य संबंधित कौशल
	- वातावरण संबंधी तत्व
प्रशिक्षण	- सैटिंग, सामग्री और उपकरण
स्थापन	- बेतन, घंटे, लाभ, भौगोलिक निकटता

सामाजिक परिवर्तन

सामाजिक परिवर्तनों में रोजगार की संभावना और श्रमिक परिवर्तन सम्मिलित होता है। समुदाय आधारित उपमार्ग में यदि अवसर नहीं हैं तो कार्य स्थल नहीं चुने जाते।

प्रशिक्षणार्थी परिवर्तन

प्रशिक्षण चुनाव करने से पहले प्रशिक्षणार्थी की शारीरिक एवं संवेदनात्मक क्षमताओं का मूल्यांकन किया जाता है। किसी भी शारीरिक, दृश्य, श्रव्य और संप्रेषण क्षति का हल ढूँढना भी कार्य मिलान का ही एक भाग है। प्रशिक्षण स्थल का चुनाव करने से पूर्व प्रशिक्षणार्थी के कार्य कौशल, विशिष्ट कार्य कौशल, कार्य संबंधी व्यवहार और सामाजिक कौशलों का ध्यान रखा जाता है।

कार्य अनुभव प्रशिक्षण के लिए उचित स्थापन और अनुदेशों के लिए सामग्री महत्वपूर्ण तत्व हैं। कौशलों के उच्चतम समान्यीकरण के लिए, प्रशिक्षण क्षेत्रों का चुनाव बहुत ध्यान से किया जाना चाहिए, ताकि स्वाभाविक कार्य परिस्थितियाँ प्रतिबिंबित हों। सामग्री और उपकरण वास्तविक होने चाहिए, अनुकारित या कृत्रिम नहीं बनाने चाहिए।

भौगोलिक सामीप्य, वेतन, लाभ और कार्य समय, विशेष ध्यान देने योग्य कुछ अन्य परिवर्तन हैं।

प्रशिक्षण स्थापन

एक बार व्यवसायिक प्रशिक्षक सामुदायिक रोजगार के अवसरों और लाभकारी रोजगार के लिए आवश्यक कौशलों को जान ले, तो उसे प्रशिक्षणार्थी को ये कौशल सिखाने के संदर्भ में ध्यान देना चाहिए। सेवा प्राप्त करने वाले व्यक्तियों की आवश्यकताओं के अनुसार शाखा/स्कूल आधारित और समुदाय आधारित दोनों ही प्रशिक्षण विकल्पों पर विचार करना चाहिए। फिर भी, सभी प्रशिक्षण वातावरण, सामुदायिक मूल्यांकन में प्रासंगिक पाए गए कार्य और कौशल सिखाने के लिए, तैयार किए जाने चाहिए।

शाखा/स्कूल आधारित प्रशिक्षण स्थल

कोई भी व्यवसायिक प्रशिक्षण, जो किसी वयस्क सेवा शाखा या विशेष विद्यालय की संपत्ति पर प्रदान किया जाए उसे शाखा/स्कूल आधारित कहते हैं। व्यवसायिक प्रशिक्षक वास्तविक कार्यों को इन स्थलों पर अनुकारित कर सकते हैं या वास्तविक शाखा/स्कूल के कर्मचारियों के साथ-साथ अनुभव दे सकते हैं।

शाखा/स्कूल स्थलों में प्रायः अनुकरण विकल्प ही प्रयोग किया जाता है। फिर भी वास्तविक कार्यों का अनुकरण प्रायः कठिन होता है और अधिकांश स्थितियों में अन्य उपलब्ध विकल्पों से कम प्रभावशाली रहता है। अनुकरण में प्रशिक्षणार्थी के लिए अनुभवों का सृजन किया जाता है, जो वास्तविक कार्य की आवश्यकताओं से, जितना संभव हो उतना मेल खाते हैं। उदाहरण के लिए एक कार्य क्रिया कार्यक्रम में

एक उद्योग लगाना, जिसमें विद्यार्थी एक उत्पाद को जोड़ना और पैक करना सीखता है, जो एक स्थानीय उद्योग में उत्पादित हो रहा है, अनुकरण कहलाता है। इसी प्रकार, खान-पान सेवा कर्मचारियों जैसे कि बर्टन धोने वालों, खाना परोसने वालों को रखने वाले नियोजकों के लिए आवश्यक कौशलों पर स्कूल-कैन्टीन में अनुदेश देना भी एक प्रकार का अनुकरण है। वास्तविक कार्य स्थलों की परिस्थितियों का अनुकरण प्रायः जटिल होता है, क्योंकि बड़ी संख्या में लोग, शोर और बड़ा व्यापार, जैसी विशेषताओं की आसानी से नकल नहीं की जा सकती। फिर भी, यदि ये अवस्थायें ध्यान से पुनर्निर्मित नहीं की जातीं तो अधिकांश प्रशिक्षार्थी विशेष रूप से मध्यम और अत्याधिक विकलांगता वाले प्रशिक्षार्थियों को वास्तविक कार्य सेटिंग में सामान्यीकरण करना कठिन हो जाता है।

शाखा अथवा विद्यालय आधारित विकल्प वास्तविक शाखा/विद्यालय कर्मचारियों के साथ अनुभव प्रदान करता है। यद्यपि इस विकल्प में अनुकरण कम है, प्रशिक्षकों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सिखाए गए कौशल समाज के कार्यों से सुसंगत हैं। उदाहरण के लिए, जो दिनचर्या या प्रणालियाँ शाखा के कर्मचारियों द्वारा प्रयोग की जा रही हैं वह उस सेटिंग के लिए सही हों और उसकी सामान्य मान्यता कम हो। इसके अतिरिक्त प्रशिक्षकों को इन प्रकार के अनुभवों का सक्रियता से प्रशिक्षण देना चाहिए। वे यह कल्पना नहीं कर सकते कि प्रशिक्षार्थी, देखकर या किसी कुशल कर्मचारी के साथ रहकर कौशल सीख लेगा।

विद्यालय/शाखा आधारित स्थल, व्यवसायिक प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण के लिए जीनवक्षम विकल्प प्रदान करते हैं। फिर भी, ये स्थल उन किशोर विद्यार्थियों के लिए अत्यन्त उपयुक्त हैं, जिनके लिए समुदाय आधारित अनुदेश हमेशा विकल्प नहीं होते या अपर्याप्त स्रोतों के कारण किसी विशिष्ट समुदाय स्थलों तक नहीं पहुँच पाते।

समुदाय आधारित सेटिंग

अधिकांश प्रशिक्षार्थियों को समुदाय आधारित व्यवसायिक स्थलों में प्रशिक्षण प्राप्त करना चाहिए। प्रशिक्षण के लिए कौशलों का चुनाव, और संदर्भ जिसमें वे कौशल सिखाए जाते हैं, ध्यानपूर्वक पता लगाने चाहिए, जो प्रशिक्षार्थी के पिछले अनुभवों रूचियों और कौशलों पर आधारित हो। समुदाय आधारित विकल्प, समाज में वास्तविक व्यापारों में उपलब्ध प्रशिक्षण स्थल हैं। ये विकल्प व्यवसायिक प्रशिक्षण और स्थापन स्थल का काम करते हैं।

केवल प्रशिक्षण के लिए चुने हुए समुदाय आधारित प्रशिक्षण स्थल विवेकपूर्वक चुने जाने चाहिए ताकि प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे अनेक प्रशिक्षार्थियों को वे भविष्य में किसी प्रकार के कार्य में रोजगार के अवसर प्रदान कर सकें। ये स्थल, भविष्य में उन स्थलों पर संभावित रोजगार के आधार पर नहीं चुने जाते। प्रशिक्षण स्थलों पर प्रशिक्षकों को किसी कार्य प्रकार के लिए पता लगाए गए अधिकांश मुख्य कौशलों में, प्रशिक्षण प्राप्त करने के अवसर प्रदान करने चाहिए। जैसा कि पीछे कार्य विश्लेषण में वर्णित है। उदाहरण के लिए यदि एक प्रिंटिंग प्रेस, एक सहायक के रोजगार के लिए आवश्यक कौशलों में प्रशिक्षित करने के

लिए चुनी गई है, तो उस प्रिंटिंग प्रेस को, प्रशिक्षकों को, समाज में उपलब्ध अन्य प्रिंटिंग प्रेसों में सहायक वर्ग के स्थान से सुसंगत अधिकांश मुख्य कौशलों में प्रशिक्षित करने के लिए अवसर प्रदान करने चाहिए।

समुदाय आधारित स्थापन स्थल वे स्थल हैं, जो विशेष रूप से चुने जाते हैं, क्योंकि प्रशिक्षार्थियों के लिए भविष्य में रोजगार की संभावना है। स्थापन स्थल सुव्यवस्थित रूप से प्रत्येक विद्यार्थी के कौशल, रुचियों और कार्य तत्वों के आधार पर चुने जाने चाहिए। प्रशिक्षार्थी को स्थल पर प्रशिक्षण के लिए स्थापित करने से पहले, कार्य पर ही प्रशिक्षण की संभावना का पता लगाकर नियोजक से बात कर लेनी चाहिए।

समुदाय आधारित स्थापन स्थलों में प्रशिक्षार्थियों को, शाखा आधारित या समुदाय आधारित प्रशिक्षण स्थलों के आधार पर या बिना किसी प्रशिक्षण के, स्थापित किया जा सकता है। फिर भी, प्रशिक्षार्थी के प्रशिक्षण कार्यक्रमों के पिछले अनुभवों का ध्यान किए बिना स्थापन स्थलों पर क्रमबद्ध प्रशिक्षण प्रदान किया जाना चाहिए।

समुदाय आधारित प्रशिक्षण और स्थापन स्थलों का संयोजन

समुदाय आधारित प्रशिक्षण और स्थापन स्थलों का समन्वयन वे स्थल हैं जो किसी एक प्रशिक्षार्थी के लिए स्थापन/रोजगार स्थल की तरह चुने जाते हैं और किसी दूसरे एक या दो अन्य प्रशिक्षार्थियों के लिए प्रशिक्षण स्थल के रूप में। इन स्थलों पर किसी एक विशिष्ट कार्य प्रकार के लिए मुख्य कौशलों में प्रशिक्षण के लिए अवसर प्रदान करने चाहिए, साथ ही, तैयार किए गए प्रशिक्षार्थी के लिए भविष्य में स्वैतनिक रोजगार के अवसर भी। इस प्रकार के समुदाय आधारित विकल्प व्यवसायिक प्रशिक्षकों को कार्य में स्थापित प्रशिक्षार्थियों को पृथक-पृथक अनुदेशों का विकल्प प्रदान करता है इसलिए स्थल पर कम स्टाफ की आवश्यकता होती है।

एक बार प्रशिक्षण के लिए कार्यक्रम निर्धारित कर स्थापित हो जाता है, तो व्यवसायिक प्रशिक्षक प्रत्येक प्रशिक्षार्थी की आवश्यकताओं के बारे में निर्णय लेना आरंभ कर सकता है। व्यवसायिक सेटिंग का चुनाव अनेक परिवर्तनों का ध्यान रखते हुए करना चाहिए, ताकि कार्य मिलान अच्छा हो सके।

सेटिंग का चुनाव करते समय ध्यान देने योग्य बातें

कार्य अनुभवों के लिए उचित व्यवसायिक प्रशिक्षण सेटिंग का पता लगाने के लिए समुदाय के विशेष सेवा कर्मचारियों को अतिरिक्त सामुदायिक मूल्यांकन और सहकारी योजनाओं की आवश्यकता पड़ सकती है। फिर भी ध्यानपूर्वक योजना बनाने की आवश्यकता की उपेक्षा नहीं की जा सकती; विकलांग व्यक्तियों के कौशलों का समान्यीकरण प्रायः कठिन होता है, अतः जहाँ तक संभव हो प्रशिक्षण अत्यधिक स्वाभाविक सेटिंग में होने के महत्व पर जोर डालना चाहिए। जैसा कि पहले जोर डाला गया है, प्रशिक्षण स्थलों पर समुदाय में पाये गए विभिन्न कार्यों को प्रतिबिंबित किया जाना चाहिए, जो सामुदायिक

मूल्यांकन प्रक्रिया के दौरान नियोजकों के साथ साक्षात्कार करते हुए समाज में संभाव्य रोजगार के अवसर के रूप में माने गए हैं।

संभाव्य प्रशिक्षण और स्थापन सेटिंग के विकास में, अनेक मुद्दों पर नियोजकों के साथ विचार-विमर्श किया जाना चाहिए ताकि अधिक सकारात्मक कार्य संबंध सुनिश्चित किए जा सकें। विशेष रूप से ध्यान देने और सहमति योग्य क्षेत्र हैं:

- प्रशिक्षण के लिए समय सारणी
- स्थल कितनी बार और कब तक इस्तेमाल होगा
- अनुदेश देने के लिए स्थान
- विशिष्ट कार्य उत्तरदायित्व जो कि मुख्य उद्देश्य बनेंगे और प्रशिक्षार्थी का कार्य निष्पादन किस प्रकार सामान्य कार्य चर्या के साथ समन्वित किया जाएगा।
- प्रशिक्षण और पर्यवेक्षण के लिए उत्तरदायी कर्मचारी
- परिवहन अनुबंध

इन मुद्दों से संबंधित विचार-विमर्श की गई अवस्थाओं के लिए लिखित अनुबंध तैयार किए जाने चाहिए जिसमें इनका विशेष रूप से उल्लेख और प्रलेख हो।

प्रशिक्षण

एक बार कार्य अनुभवों, लक्षित कौशलों के लिए अनुदेशों और अनुदेशिक सेटिंग से संबंधित निर्णय हो जाए और कार्य की आवश्यकताओं से संबंधित प्रशिक्षार्थी के कौशलों का व्यवस्थित मूल्यांकन हो जाए, तो अनुदेश आरंभ किए जा सकते हैं। प्रशिक्षकों को प्रशिक्षार्थीयों से यह अपेक्षा नहीं करनी चाहिए कि वे केवल दिखाने से ही कौशल प्राप्त कर लेंगे। किसी भी कार्य को सफलता पूर्वक करने के लिए आवश्यक कौशलों को सुव्यवस्थित रूप से सिखाना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि प्रशिक्षार्थी वे कार्य कौशल उचित रूप से सीख रहा है और कर रहा है।

विशिष्ट मूल्यांकन प्रणालियों के साथ प्रशिक्षण प्रारंभ करने से पहले, प्रशिक्षण प्रणालियों की रूपरेखा तैयार कर लेनी चाहिए, जो प्रशिक्षकों के बीच एक समान रहनी चाहिए। इसके अतिरिक्त, कार्य विश्लेषण वैयक्तिक होना चाहिए, ताकि प्रशिक्षार्थी के बल और कमज़ोरियाँ और उसके सीखने की दर, अनुकूली तरीकों या कार्य पुनर्निर्माण की आवश्यकताओं के साथ सामंजस्य स्थापित कर सकें।

कार्य विश्लेषण प्रशिक्षकों को अनुदेशों की विषय सूची देता है। प्रशिक्षकों को अनुदेशिक प्रणालियां तैयार करने के लिए मार्गदर्शन करना चाहिए। ऐसी प्रणालियों को पता लगाना चाहिए:

- लक्षित कौशलों के लिए आवश्यक उद्दीपक (उदाहरणार्थ, वास्तविक संकेत जैसे कि कार्य बजार या अप्राकृतिक संकेत जैसे कि प्रशिक्षक के अनुदेश)
- सही जवाब देने पर परिणाम प्रदान करना (प्रबलन),
- कार्य चरणों को सही प्रकार से पूरा करने के लिए प्रशिक्षक द्वारा प्रयोग की गई प्रणालियाँ/संकेत,
- गलतियों को सुधारने के लिए प्रशिक्षक द्वारा अपनाए गए तरीके,
- एक बार सीखे गए कौशल को बनाए रखने के लिए, प्रशिक्षण द्वारा प्रयोग की गई प्रणालियाँ और
- वास्तविक कार्य सेटिंग में कौशलों का सामान्यीकरण करने के लिए प्रयोग की गई प्रणालियाँ यदि आंरभ में अनुकारित वातावरण में प्रशिक्षित किया गया हो तो ।

समुदाय-आधारित दृष्टिकोण के अवयव

मूल्यांकन

क्रियात्मक व्यवसायिक मूल्यांकन प्रणालियों का प्रयोग किया जाता है।
प्रशिक्षार्थी की योग्यताओं और कमज़ोरियों का पता लगाया जाता है।
समाज में रोजगार के अवसरों के बारे में जानकारी एकत्रित की जाती है।
प्रशिक्षण के क्षेत्रों का पता लगाया जाता है।
सभी मूल्यांकित व्याकिं रोजगार के लिए लक्षित होते हैं।

पाठ्यचर्या

पाठ्यचर्या वैयक्तिक होती है।
समुदाय के मूल्यांकन और कार्य विश्लेषण के आधार पर पाठ्यचर्या तैयार की जाती है।
कौशल क्षेत्रों का पता लगाने के लिए सुव्यवस्थित तरीके अपनाए जाते हैं।

प्रशिक्षण

सुव्यवस्थित प्रशिक्षण प्रणालियों का प्रयोग किया जाता है।
प्रशिक्षण वास्तविक कार्य क्षेत्र में दिया जाता है।
स्थापन से पहले गहन प्रशिक्षण दिया जाता है।

स्थापन और अनुबर्ती

कार्य मिलान के आधार पर स्थापन किया जाता है।
स्थापन के बाद कार्यवाही समर्थन दिया जाता है।

समुदाय आधारित उपमार्ग प्रशिक्षार्थी की नियोज्यता के मूल्यांकन और पूर्वकथन पर या कार्य समायोजन से संबंधित सामान्य पूर्व-व्यवसायिक कौशलों के सिखाने पर भरोसा नहीं करता। बल्कि, यह मॉडल सभी प्रशिक्षार्थियों की नियोज्यता को मान कर चलता है और प्रशिक्षार्थियों को, उपलब्ध वास्तविक कार्यों के लिए आवश्यक कौशल सीधे सिखाने के लिए आवश्यक जानकारी प्रदान करता है। समुदाय आधारित उपमार्ग के इस मॉडल को अपना कर क्रियात्मक व्यवसायिक मूल्यांकन और प्रशिक्षण का प्रयोग कर के, व्यवसायिक सेवाओं से संबद्ध सभी व्यक्तियों को उत्पादक रोजगार दिलाने के उद्देश्य को पूरा करने में प्रशिक्षकों की सहायता मिलती है।

सफल व्यवसायिक पुनर्वास कार्यक्रम के लिए सेवा प्रदान करने वालों को चाहिए कि वे

- संभव रोजगार अवसर हूँढ़ें।
- प्रशिक्षार्थी का क्रियात्मक मूल्यांकन करें।
- वैयक्तिक व्यवसायिक पाठ्यचर्या तैयार करें।
- व्यक्ति की योग्यताओं और क्षमताओं और प्रत्याशित नियोजकों का ध्यान रखकर ही उचित प्रशिक्षण अनुभव और स्थापन का चुनाव करें।
- नियोजक की संतुष्टि के लिए प्रभावशाली अनुदेशों का प्रयोग करते हुए सभी आवश्यक कार्य कर्तव्यों की पूरा करने के लिए अच्छी कार्य-प्रणालियों का प्रयोग करें।

अध्याय-४

कार्य व्यवहार का विकास

कार्य स्थल पर कार्य की आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए अपने कार्य में सफल होने के लिए, किसी भी कर्मचारी के लिए कार्य व्यवहार बहुत महत्वपूर्ण है। इस का वर्णन इस प्रकार किया जा सकता है कि, यह एक व्यक्ति के कार्य करने की ऐसी शैली है, जिसमें उसके शारीरिक एवं मानसिक शक्ति का प्रयोग होता है। कार्य व्यवहार मुख्यतः दो प्रकार के होते हैं – सकारात्मक और नकारात्मक कार्य व्यवहार। सकारात्मक कार्य व्यवहार, व्यक्ति की प्रभाविता और कार्य आवश्यकताओं को लेने की क्षमता बढ़ाता है और व्यक्ति के सफलतापूर्वक काम में लगे रहने के लिए अति आवश्यक है। टोली के सदस्यों द्वारा स्वीकारना सकारात्मक कार्य व्यवहार के लिए महत्वपूर्ण है। नकारात्मक कार्य व्यवहार व्यक्ति की कार्य करने की योग्यता के लिए हानिकारक होता है।

विद्यालय स्तर

मानसिक मंद विद्यार्थियों को, विशेष विद्यालय कार्यक्रमों के द्वारा ऐसे व्यावसायिक अनुभव प्रदान करने चाहिए, जिनसे मूल कार्य प्रकृति का विकास हो सके, जो सभी कार्य स्थितियों के लिए आवश्यक होती है। ये व्यावसायिक अनुभव इन्हें वास्तविक होने चाहिए, कि विद्यार्थी विशेष विद्यालय के कार्यक्रमों के माध्यम से प्रगति कर सकें। जब वे अधिक वास्तविक होते हैं, तो व्यावहारिक माँगें अधिक जटिल हो जाती हैं, कार्य काल बढ़ जाता है और प्रशिक्षण का स्थान विद्यालय से समुदाय सेटिंग में स्थानांतरित हो जाता है।

मूल कार्य प्रकृति में दैनिक जिम्मेवारियों से संबंधित व्यवहार सम्मिलित हैं, जैसे कार्य पर पहुँचना व कार्य आरंभ करना, स्वावलंबी रूप से कार्य करना, अधिक समय तक कार्य में लगे रहना, कार्य करते हुए और ब्रेंक के समय सामाजिक अंतः कार्मिक सामर्थ्य का प्रदर्शन करना, कार्य समाप्त करना और प्रस्थान करना, पारिश्रमिक प्राप्त करना और कार्य उत्पादन आय को खरीदारी और बचत में लगाना। इन मूल कार्यों से जुड़ी हुई विशिष्ट क्षमताओं का वर्णन नीचे किया गया है।

दैनिक जिम्मेवारियाँ

विशेष विद्यालय के विद्यार्थियों को यह सीखने की आवश्यकता होती है, कि उन्हें समय सारणी के अनुसार नित्य कुछ कार्यों की जिम्मेवारी को पूरा करना है। छोटे बच्चों के लिए यह समय सारणी 15 मिनट से एक घंटे तक हो सकती है। बड़े बच्चों के लिए दैनिक व्यवसायिक जिम्मेवारी 2 से 6 घंटे तक की अवधि की हो सकती है।

आगमन नित्यचर्या

कार्य पर समय पर पहुँचना, उचित कपड़े पहनना, कार्य पर आने का रिकार्ड रखना, निर्धारित कार्य क्षेत्र पर जाना और स्वावलंबी रूप से कार्य आरंभ करना, आगमन नित्यचर्या के ही भाग हैं, जो अधिकांश रोजगार स्थितियों में दैनिक किये जाते हैं। इन व्यवहारों को विद्यार्थी के विद्यालय अनुभवों के साथ निरंतर बढ़ावा दिया जा सकता है।

सामाजिक-अंतकर्मिक क्षमता

विशिष्ट व्यावसायिक कौशलों के अलावा, सहकर्मियों पर्यवेक्षकों और कुछ मामलों में ग्राहकों या व्यापारी साथियों के साथ सामाजिक अंत-कर्मिक क्षमताओं की आवश्यकता होती है। कार्य से अल्पावकाश के समय विद्यार्थियों को समाज में रहना और सामाजिक रूप से स्वीकार्य तरीके से अभिवादन और जानकारी के लिए निवेदनों के प्रति अनुक्रिया करना भी सीखने की आवश्यकता होती है। ब्रेक के समय में विद्यार्थियों को खाना अथवा नाश्ता उचित रूप से खाना व निपटाना और फुर्सत के अन्य क्रिया-कलापों में भाग लेना सिखाना चाहिए।

प्रस्थान नित्यचर्या

दिन के कार्य के पूरा होने के बाद व्यक्तियों को कार्य सामग्री संभालने, अपना कार्य स्थल थोड़ा साफ सुथरा करने और जाने के हस्ताक्षर करने की आवश्यकता होती है। विद्यार्थियों को अपना कार्य सही समय पर समाप्त करने के लिए सहायतार्थ समय प्रबंधन कौशल सिखाने की आवश्यकता होती है।

कार्य भुगतान

यह सत्य है कि मानसिक मंद कर्मचारियों के लिए भुगतान चेक एक प्रभावशाली प्रचलन है। यह भुगतान उनके उत्पादन में एक सकारात्मक प्रबलन का काम करता है जो उनके कार्य प्रदर्शन से सीधे संबंधित है। विद्यार्थियों के लिए कार्य को अर्थपूर्ण व प्रबलक बनाने के लिए माता-पिता का सहयोग अल्पावश्यक है।

कार्य व्यवहार मूल्यांकन

विस्तृत रूप से व्यवसायिक मूल्यांकन की व्याख्या इस प्रकार की जा सकती है “उचित प्रशिक्षण निर्णय लेने के लिए किसी कर्मचारी के कौशल और उसके काम के बारे में जानकारी लेने की प्रक्रिया” (बैलामी, होर्नर एंड इन्वैन, 1979 पृष्ठ 89)

पारंपरिक मूल्यांकन

पारंपरिक मूल्यांकन पिछला अधिगम मापता है “यह मान कर कि पहले से सीखी हुई योग्यताओं, रुचियों और विशेषताओं से आगे आने वाले अधिगम, प्रदर्शन और समायोजन के बारे में पूर्वानुमान लगाया जा सकता है” (ब्राऊनिंग एंड इरविन, 1981 पृष्ठ 375)

सामायिक मूल्यांकन

इसके विपरीत सामायिक मूल्यांकन “व्यवहारिक प्रदर्शन नापता है इसी संदर्भ में जिसमें प्रदर्शन अपेक्षित है।” (ब्राऊनिंग एंड इरविन 1981 पृष्ठ 379)

कार्य व्यवहार मूल्यांकन के सिद्धांत

1. पारिस्थितिक रूपरेखा में आंकड़े एकत्रित करना और व्याख्या करना

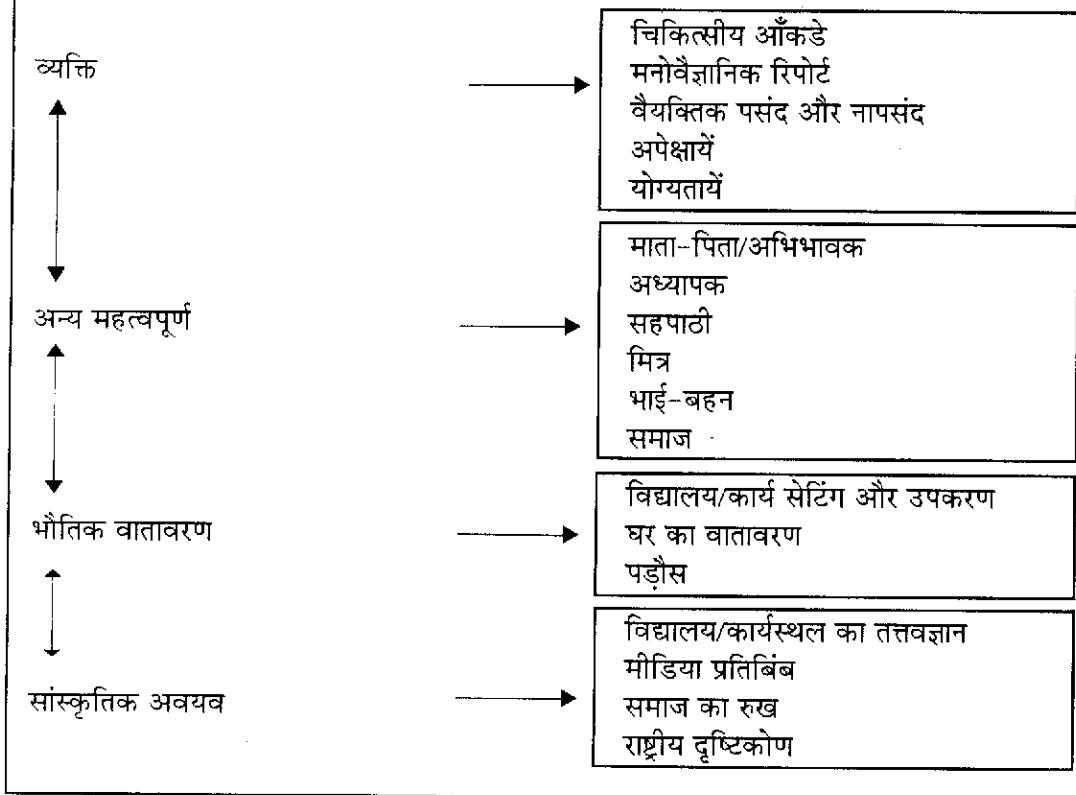
सामायिक मूल्यांकन में मुख्य अवयव व्यक्ति, अन्य उल्लेखनीय, भौतिक वातावरण और संस्कृति हैं। वैयाक्तिक अवयवों में इस प्रकार के तत्व हैं, जैसे विस्तृत चिकित्सीय आंकड़े, मनोवैज्ञानिक रिपोर्ट, वैयक्तिक पसंद और नापसंद, कार्य कर्तव्य (रोल) अपेक्षाएं और योग्यतायें।

अन्य उल्लेखनीय में माता-पिता, अभिभावक, अध्यापक, सहपाठी, मित्र, भाई-बहन और सामाजिक सेवा कर्मचारी सम्मिलित हैं। भौतिक वातावरण में विद्यालय/कार्य सैटिंग और उपकरण, सामाजिक कार्य और फुर्सत के स्थल तथा घर का वातावरण और पड़ोस का उल्लेख है। सांस्कृतिक अवयवों में विद्यालय/कार्य स्थल का तत्वज्ञान, मीडिया द्वारा चित्रित की गई छवि, समाज का सामान्य रुख और मानसिक मंद व्याक्तियों के प्रति राष्ट्र का दृष्टिकोण शामिल किया गया है।

2. विशिष्ट प्रतिक्रियाओं के साथ जुड़े हुए पर्यावरण संकेतों का पता लगाना

प्राकृतिक सेटिंग, स्वाभाविक रूप से होने वाले पर्यावरण संकेतों से संबंधित विद्यार्थियों का मूल्यांकन करने में मूल्यांकन कर्ता की सहायता करती है।

समकालीन/पारिस्थितिक मूल्यांकन के अवयव



3. मूल्यांकन उदाहरणों की पूर्वकथनात्मक मान्यता होनी चाहिए

मूल्यांकन कर्ता को व्यवहार के ऐसे उदाहरण चुनने चाहिए जो व्यक्ति की सामाजिक क्रियाओं की विस्तृत व्याख्या कर सकें। चुने हुए उदाहरणों पर विद्यार्थी का मूल्यांकन करके मूल्यांकनकर्ता को यह विश्वास हो जाता है कि विद्यार्थी उस कार्य व्यवहार के किसी भी उदाहरण में अच्छी तरह कार्य कर पाएगा।

4. मूल्यांकन में गुणात्मक और परिमाणात्मक माप होने चाहिए

परिमाणात्मक आंकड़ों में आकृति, अवधि और प्रतिशत के माप होने चाहिए जिनका प्रलेखन किया जा सके। गुणात्मक आंकड़ों में सह-कर्मियों, सासाहिक निरीक्षण, स्थल के प्रबंधक के संक्षिप्त विवरण और माता-पिता का पुनर्निवेश सम्मिलित होता है।

5. मूल्यांकन से संबंधित बाह्यता (कूटनीति) से सचेत रहें

बाह्यता का संदर्भ उन प्रभावों से है, जो निर्णय को घेर लेते हैं और जो मूल्यांकन परिणामों पर सीधे आधारित नहीं हैं। निर्णय लेते समय मूल्यांकन कर्ता को बाह्यता की भूमिका के बारे में ज्ञान रहना चाहिए।

6. मूल्यांकन की आधार-रेखा, रचनात्मक और योगात्मक अवस्थाओं को समान रूप से महत्व दें।

अंतराक्षेपण कार्यक्रम के सफल प्रलेखन के लिए मूल्यांकन की तीन भिन्न अवस्थायें आवश्यक हैं

1. आधार रेखा
2. रचनात्मक मूल्यांकन
3. योगात्मक मूल्यांकन

आधार-रेखा

आधार रेखा मापन यह जानकारी एकत्रित करने के लिए तैयार की गई है कि, किस प्रकार एक विद्यार्थी दोनों प्रकार के प्राकृतिक संकेतों में कार्य करता है, प्रशिक्षण के कार्य में तथा चुने हुए कार्यों में, जिससे समाज में विभिन्न कार्य करने के अवसर मिलें।

रचनात्मक मूल्यांकन

रचनात्मक मूल्यांकन, प्रचलित अनुदेश नीतियों को चालू रखना, बदलना या बंद करने से संबंधित जानकारी पर ध्यान देता है।

योगात्मक मूल्यांकन

योगात्मक मूल्यांकन, प्रशिक्षण नीति (स्वतंत्र परिवर्तन) और लक्षित व्यवहार (आश्रित परिवर्तन) के बदलाव के बीच के किसी भी क्रियात्मक संबंध का प्रलेखन करता है।

कार्य निरीक्षक की आधार रेखा और रचनात्मक मूल्यांकन प्रणालियाँ लागू करने से पहले संभावित योगात्मक मूल्यांकन के बारे में निर्णय ले लेना चाहिए। योगात्मक अवस्था में, आधार रेखा अवस्था में मूल्यांकित किए गए सामान्यीकृत जाँच का पुनः मूल्यांकन करना चाहिए।

7. समुदायिक कार्य अवसरों से संबंधित आवश्यक व्यवहारों की कार्य कौशल सूचीपत्र तैयार करें।

मूल्यांकन तकनीक में, समुदायिक रोज़गार सेटिंग में सफलतापूर्वक कार्य करने के लिए आवश्यक मानी गई सक्षमताएं, प्रतिबिंबित होनी चाहिए।

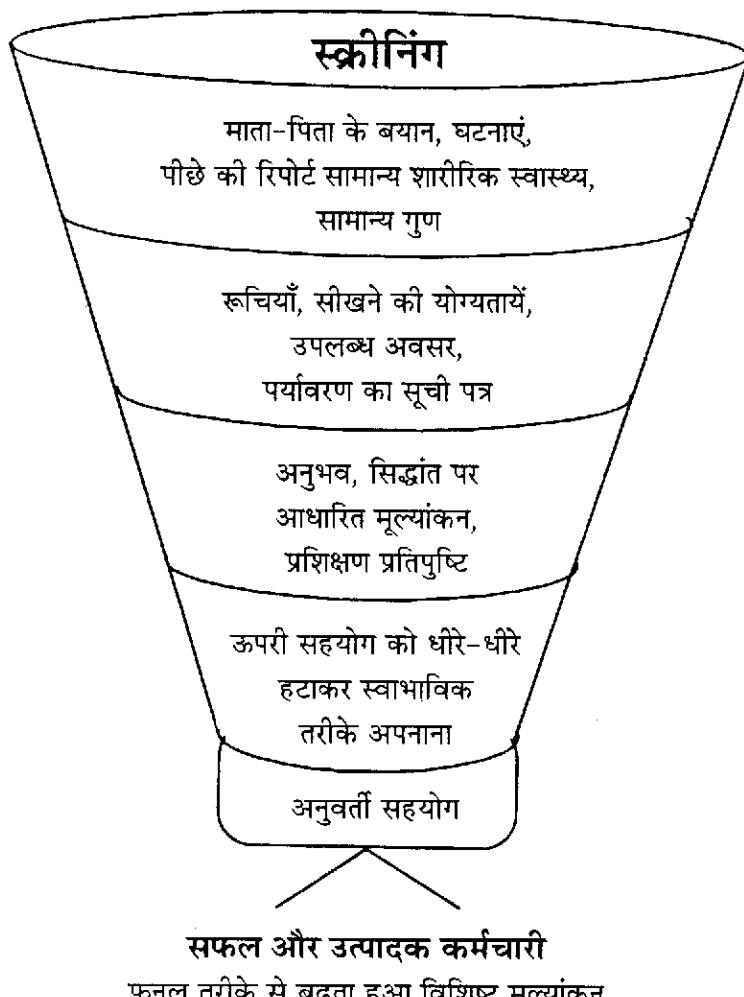
8. ऐसे कार्य संबंधी कौशलों का मूल्यांकन करें, जो कार्य अनुभव के आयुकाल को प्रभावित करता है।

कार्य संबंधी व्यवहारों जैसे कि आलस्य, सहकर्मियों के साथ अंतः क्रिया एवं सामान्य व्यक्तित्व गुणों के दस्तावेज के लिए उचित मूल्यांकन मापक्रम की आवश्यकता है।

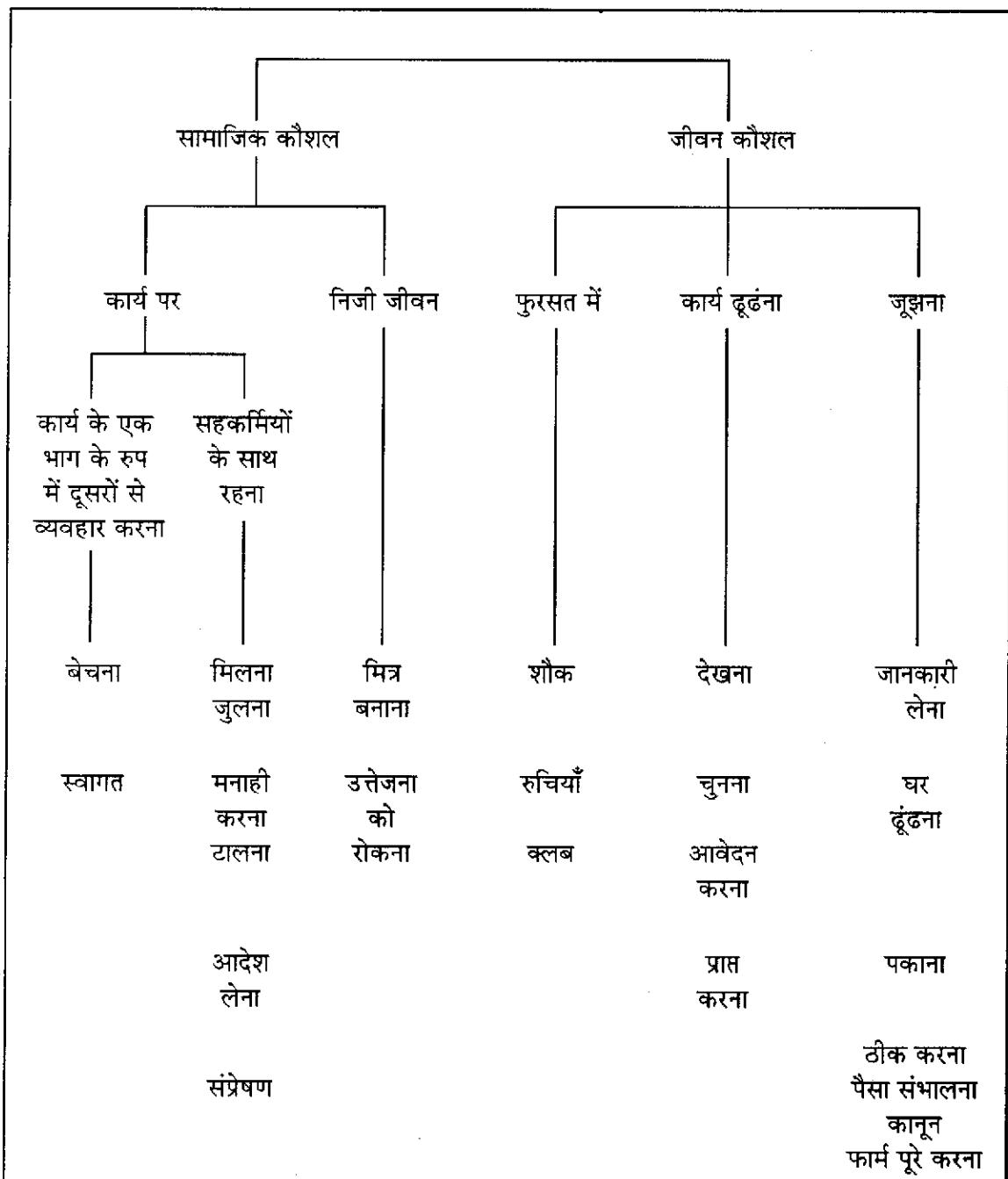
9. जैसे-जैसे कर्मचारी कार्य अनुभवों द्वारा उन्नति करता है मूल्यांकन की विशिष्टता भी बढ़ा दें।

जैसे-जैसे प्रशिक्षार्थी कार्य अनुभवों द्वारा आगे बढ़ता है मूल्यांकन माप विशिष्टता बढ़ा दें।

हौकिन्स 1979 ने प्रशिक्षक द्वारा आवश्यक मूल्यांकन सूचना के गुण और प्रमाण को एक फनल के रूप में वर्णन किया।



सामाजिक और जीवन कौशलों का प्रवाही नक्शा



स्रोत: मानवअधिकार सेवा संघ 1977

सामाजिक और जीवन कौशलों की निर्देश संदर्भिका, लंदन (एच एम एस ओ)

महत्वपूर्ण कार्य व्यवहार

समयनिष्ठ : आने और जाने के प्रबंध चेक करके यह आसानी से देखा जा सकता है।

साथियों के साथ संबंध : इस का उद्देश्य साथियों के साथ सामान्य समाजिकता देखना है। क्या काम करते हुए विद्यार्थी अन्य विद्यार्थियों को तंग करता है, क्या वह समाजिक स्तर पर बात कर सकता है।

स्टाफ के साथ संबंध : यह कार्य बातावरण में प्राधिकारी के प्रति सामान्य दृष्टिकोण है जो समय के साथ बदलता रहता है।

विविध कार्यों में तनाव पर प्रतिक्रिया : इसमें विद्यार्थी से काम लेने के लिए प्रयत्न का परिमाण शामिल है, क्या यह परिश्रम थोड़े समय के लिए ही है या पूरे दिन, काम करना जारी रखता है।

काम करने के लिए शारीरिक क्षमता : शारीरिक क्षमता का अर्थ है क्या शारीरिक विकलांगता कुछ कार्यों को प्रभावशाली रूप से करने में बाधा डालती है, जैसे कि दृष्टि, शक्ति, दक्षता समन्वयता, गत्यात्मक।

प्रशिक्षण प्राप्त करना : इसमें परीक्षण किया जाता है, कि कितनी आसानी से और कितने शिक्षण से कार्य सीखा जाता है।

परिशुद्धता : परिशुद्धता दर्शाती है किसी कार्य पर लगाया हुआ प्रयत्न या उसका परिमाण, और सार में यह कार्य के गुणों का नाप है।

गति : गति, कार्य की मात्रा का संकेत करती है।

अनुदेशों का पालन करने की योग्यता : यह सामान्य रूप से कार्य से सभी क्षेत्रों से संबंधित दैनिक अनुदेशों से संबंधित है और यह किसी कार्य को सिखाने के लिए दिए गए अनुदेशों से पृथक हैं।

संप्रेषण योग्यता : इसमें कार्य करते हुए स्टाफ और साथियों के साथ संप्रेक्षण करने की योग्यता है।

थकावट सहने की योग्यता : यह सूचित करती है, कि कुछ कार्यों में व्यक्ति के ध्यान और योग्यता की इतनी आवश्यकता होती है, कि वे शारीरिक और मानसिक थकावट का संकेत देते हैं।

स्वतंत्रता : किसी भी व्यक्ति की विभिन्न कार्यों को, बिना किसी पर्यवेक्षण या सहायता के, कर लेने की क्षमता, को स्वतंत्रता कहते हैं जो सामाजिक रोजगार में अविकलांगों द्वारा प्रदान की जाती है।

प्रयत्न : कोई कर्मचारी कार्य को पूरा करने के लिए उससे संबंधित कार्यों को करता रहे उस के लगाए हुए समय के प्रतिशत को प्रयत्न कहते हैं।

उत्पादकता : किसी दी हुई समयावधि में पूर्ण किए गए कार्य के परिमाण को उत्पादकता कहते हैं और यह प्रायः प्रति दर से नापा जाता है।

स्थायित्व : कोई व्यक्ति बिना रुके कितने समय तक काम करता है और एक दिन में कुल कितना समय काम करता है इससे स्थायित्वता नापी जाती है।

कार्य व्यवहार मूल्यांकन के लिए आरूप नीचे दिया गया है।

कार्य व्यवहार मूल्यांकन आरूप

कैशल/व्यवहार	मूल्यांकन					टिप्पणी
	तिथि	1	2	3	4	
1. नियमनिष्ठा						
2. समयनिष्ठता						
3. अनुदेशों का पालन						
4. आवश्यकताओं का संप्रेषण						
5. कार्य की दर						
6. कार्य की गुणवत्ता						
7. कार्य पूरा करना						
8. नम्यता						
9. प्रतिपुष्टि पर प्रतिक्रिया						
10. उचित बाह्याकृति						
11. स्वतंत्रतापूर्वक कार्य/स्वतः प्रेरणा						
निर्धारण: प्रशिक्षार्थी के प्रदर्शन के अनुसार अंक :	1.	2.	3.	4.		
रोजगार के लिए उचित।	इस समय संभव नहीं					

कौशल/व्यवहार	मूल्यांकन					टिप्पणी
	तिथि	1	2	3	4	
12. कार्य समस्याओं को सुलझाना						
13. प्रशिक्षार्थी का कार्य के प्रति मनोभाव						
14. दूसरों के साथ कार्य करना (पर्यवेक्षक, सहकर्मी, सामूहिक कार्य)						
15. कौशलों को याद रखना						
16. उपकरणों का प्रयोग						
17. सुरक्षा के मुद्दों का ध्यान रखें						
18. अतिरिक्त रोजगार करने की योग्यता						
19. अतिरिक्त कार्य कौशल (उल्लेख करें)						

टिप्पणी:

प्रशिक्षक : _____

नियोजक : _____

प्रशिक्षार्थी/माता-पिता : _____

हस्ताक्षर तिथि

हस्ताक्षर तिथि

हस्ताक्षर तिथि

अध्याय-९

पारगमन-रोजगार मॉडलों के परिणाम

1. अंतर्विष्ट रोजगार

अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (ILO) का कथन

विकासशील देशों में विकलांग व्यक्तियों के लिए रोजगार के अवसर बहुत सीमित हैं। काम के लिए प्रतिस्पर्धा बहुत है, क्योंकि औपचारिक खण्ड रोजगार सृजन, श्रम बल में प्रवेश करते हुए नए रोजगार ढूँढ़ने वालों की बढ़ती हुई संख्या के साथ कदम से कदम नहीं मिला सकती। मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए मजदूरी और वेतन के अवसर यदि कहीं उपलब्ध हैं, तो अलग परिरक्षित कार्यशालाओं में होते हैं, जहाँ कम वेतन मिलता है, घटिया कार्य परिस्थितियाँ होती हैं, उन्नति के कम अवसर होते हैं और सामाजिक समर्थन सीमित होता है। अच्छी आर्थिक वृद्धि के बावजूद अधिकांश विकासशील देशों में न तो औपचारिक रोज़गार खण्ड और न ही परिरक्षित रोजगार द्वारा निकट भविष्य में मानसिक मंद व्यक्तियों को वेतन या अर्थपूर्ण कार्य अवसर प्रदान करने की संभावना है।

आई.एल.ओ. का मानना है कि विकासशील देशों में मानसिक मंद पुरुष और स्त्रियों के सर्वश्रेष्ठ अवसर सामान्य कार्य करने वाले लोगों के समान ही हैं।

- पारिवारिक खेतीबाड़ी के समर्थन में अंतर्विष्ट कार्य,
- घरेलू और उत्पादक क्रियाकलाप, और
- अर्थव्यवस्था के तेजी से बढ़ते हुए अनौपचारिक खण्ड में कार्य।

अनौपचारिक खण्ड

अनेक विकासशील अर्थव्यवस्थाओं में अनौपचारिक क्षेत्र अधिक कार्य उत्पन्न कर रहा है, वह 80% रोजगार प्रदान कर रहा है। अनौपचारिक क्षेत्र में लघु उद्योग उत्पादन और सेवा कार्य हैं, जो अनौपचारिक तरीके से व्यवस्थित होते हैं, अनियमित और कर-रहित होते हैं और कोई सामाजिक सुरक्षा प्रदान नहीं करते। फिर भी, भर्ती को सरल बना कर (किसी शैक्षिक योग्यता, औपचारिक प्रशिक्षण, संदर्भ पत्र की आवश्यकता नहीं होती) अनौपचारिक क्षेत्र लाखों पुरुषों और महिलाओं को जिसमें मानसिक मंद भी सम्मिलित हैं, पैसा कमाने के लिए स्थानीय कार्य अवसर प्रदान करता है।

अंतर्विष्ट कार्य (इन्क्लूसिव वर्क), योग्यताओं, आत्मविश्वास, उत्तरदायित्व और स्वावलंबन के भावों को बढ़ावा देकर व्यक्तियों को बदल देता है। यदि कार्य में भाग लेने का अवसर मिले, तो आज का एक आश्रित बच्चा कल एक स्वावलंबी, उत्पादक वयस्क बन सकता है। अधिगम असमर्थता वाले बच्चों के वे माता-पिता, जो उन्हें सुरक्षित करने के लिए कार्य-जगत से, घर से, समुदाय से दूर रखते हैं, वे उनकी क्षति करते हैं और उन्हें आजीवन आश्रित रहने के लिए निश्चित कर देते हैं। अन्यत्र की भाँति विकासशील देशों में मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए अंतर्विष्ट कार्य के अवसरों का चुनाव क्षेत्र बनाना हमारी कल्पना और साहस तक ही सीमित है।

**अंतर्विष्ट कार्य के द्वारा
परिवार लाभान्वित होता है,
समुदाय लाभान्वित होता है,
परन्तु इन सबसे बढ़कर
मानसिक मंद व्यक्ति
लाभान्वित होता है।**

2. प्रतियोगितात्मक रोज़गार

प्रतियोगितात्मक परिस्थितियों में खुला रोज़गार व्यक्ति के लिए सामान्य कार्य सेटिंग में भर्ती के रूप में देखा जाता है। प्राप्त भुगतान न्यूनतम वेतन अथवा उस विशिष्ट कार्य के लिए प्रचालित वेतन, रेट के हिसाब से होना चाहिए। यद्यपि आरंभ में कुछ समझौता करने की आवश्यकता हो सकती है, एक बार कार्य सीख लिया, तो मानसिक मंद कर्मचारी से की गई अपेक्षायें व वेतन किसी सामान्य कर्मचारी से भिन्न नहीं होनी चाहिए।

प्रतियोगितात्मक रोज़गार के अवसरों का अधिकार, एक ऐसा अधिकार है जो अधिकांश मानसिक मंद व्यक्ति नहीं प्राप्त कर पाते।

प्रतियोगितात्मक रोज़गार के लिए एक अत्यधिक मंदता वाले व्यक्ति की क्षमता, जितनी व्यवसायिक और अभिभावक पारंपरिक रूप से सोचते हैं, उससे कहीं अधिक होती है। आज भी कार्यरत शैक्षिक एवं पुनर्वास सेवायें बहुत से मानसिक मंद व्यक्तियों के कार्य लेने व उसे बनाए रखने की क्षमता को व्यक्त नहीं करती।

भारत में 3% सरकारी कार्य, विकलांग व्यक्तियों के लिए आरक्षित हैं। मानसिक मंद व्यक्ति इस नीति में शामिल नहीं किए गए। सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय में मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए सार्वजनिक क्षेत्र में कुछ रोज़गार ढूँढ़े हैं। इसी प्रकार का प्रयास निजी क्षेत्रों में शामिल करने के लिए औपचारिक रूप से कुछ प्रबंध किया जा रहा है।

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए उपयुक्त कार्यों के बारे में जानकारी के लिए **अध्याय-6 कार्य अन्वेषण देखें।**

3. परिरक्षित रोज़गार

परिरक्षित रोज़गार, मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए एक रोज़गार उपमार्ग है, जो उन्हें शिक्षित व्यक्तियों की सहायता से एकीकृत वातावरण में प्रतियोगितात्मक कार्यों में प्रशिक्षित एवं स्थापित करने योग्य बनाता है। मानसिक मंद व्यक्तियों ने वास्तविक कार्यों में जटिल कार्यों में दक्षता प्राप्त करने की योग्यता का बार-बार प्रदर्शन किया है। अनेकों ने यह दर्शाया है कि वे समुदायिक कार्यों में अर्थपूर्ण कार्य कर सकते हैं और यदि पर्याप्त समर्थन प्राप्त हो, तो वे उल्लेखनीय वेतन भी कमा सकते हैं। क्षमताओं के ये प्रदर्शन यह बताते हैं, कि अत्याधिक विकलांगता वाले लोग भी सक्षमता से काम सीख और कर सकते हैं। यह वैयक्तिक कार्य समर्थन के साथ कार्य अवसर प्रदान करने की आवश्यकता की ओर संकेत करता है।

ऐसे अनेक उदाहरण मिलते हैं कि विशेष समर्थन सेवाओं के साथ, जो एक कार्य उपशिक्षक द्वारा कार्य स्थल पर प्रदान की जाती हैं, मानसिक मंद व्यक्ति प्रतियोगितात्मक रोज़गार में सफल अनुभव प्राप्त कर सकते हैं।

परिभाषा

“समर्थन प्राप्त रोज़गार विकासात्मक विकलांगता वाले व्यक्तियों के लिए
एक भुगतान किया रोज़गार है,

जिनके लिए न्यूनतम वेतन पर या अधिक पर प्रतियोगितात्मक रोज़गार की
संभावना नहीं है, और

जिन्हें अपनी विकलांगता के कारण किसी कार्य सेटिंग में कार्य करने के लिए और
विभिन्न सेटिंग में,

गहन और अग्रगमन समर्थन की आवश्यकता होती है, विशेष रूप से ऐसे कार्य स्थल में
जहाँ विकलांगता रहित व्यक्ति नियोजित होते हैं,

विकलांग व्यक्तियों द्वारा भुगतान वाले कार्य को बनाए रखने के लिए
किसी क्रिया को समर्थन देना,

जिसमें पर्यावेक्षण, प्रशिक्षण और परिवहन सम्मिलित हो।”

यू.एस. डिस्प्लिटी एक्ट (1984)

प्रमुख विशेषताएं

- एकीकृत रोज़गार पर ध्यान केन्द्रित करना।
- उन विकलांग व्यक्तियों को प्राथमिकता दी जाती है, जिन्हें अग्रगमन समर्थन की आवश्यकता है।
- उत्पादकता एवं वेतन पर महत्व देना।
- अग्रगमन समर्थन वाले रोज़गार उपलब्ध कराना।
- संगठन संबंधी विकल्पों की उपलब्धता जिनसे रोज़गार एक सच्चाई बन सके।
- एकीकरण पर ध्यान केन्द्रित करना।

समर्थन प्राप्त रोजगार की आवश्यकता

- मानसिक मंद व्यक्ति किसी व्यावसायिक की मदद के बिना वास्तविक कार्य नहीं हूँढ सकते।
- उन्हें कार्य बनाए रखने के लिए वैयक्तिक उपमार्ग की आवश्यकता होती है।
- व्यवसायिक समर्थन की प्रकृति की मात्रा प्रत्येक व्यक्ति की भिन्न है और निस्संदेह विकलांगता की प्रकृति से प्रभावित होती है।
- अत्यधिक विकलांगता वाले व्यक्ति, विशिष्ट केन्द्रों में सीखे गए कौशलों को, वास्तविक कार्यों में स्थानांतरित करने में असमर्थ होते हैं।

उद्देश्य

- मानसिक मंद व्यक्तियों को एकीकृत रोजगार सेटिंग में यथोचित वेतन और सुविधाओं के साथ नियोजित करना।
- रोजगार बनाए रखने के लिए अग्रमन समर्थन के साथ उपयुक्त प्रशिक्षण प्रदान करना।
- उचित अनुपात से वेतन के साथ एकीकृत रोजगार सेटिंग में मानसिक मंद व्यक्तियों की संख्या बढ़ाना।
- एकीकृत सेटिंग में कार्य करने के लिए मानसिक मंद व्यक्तियों की क्षमताओं के बारे में नियोजकों और सहकर्मियों को जानकारी देना।

विभिन्न आश्रित रोजगार मॉडल

1. आश्रित रोजगार मॉडल

आश्रित रोजगार मॉडल मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए प्रतियोगितात्मक रोजगार प्राप्त करने का एक तरीका है। आश्रित रोजगार मॉडल को लागू करने के विशिष्ट चरणों में कार्य स्थापन, कार्य स्थल पर प्रशिक्षण और समर्थन, अग्रगमन मूल्यांकन और अनुवर्ती क्रियायें सम्मिलित हैं।

1. कार्य स्थापन

कार्य स्थापन में विभिन्न चरण होते हैं, जिसमें नियोजक को जानकारी देना, कार्यस्थलों का मूल्यांकन करना, कार्य की आवश्यकताओं का मिलान रखना, माता-पिता के समर्थन को बढ़ावा देना, परिवहन सेवाओं और सुविधाओं का हिसाब लगाना सम्मिलित है।

कार्य स्थापन कार्य की आवश्यकताओं के उचित मूल्यांकन पर ही आधारित होता है। यह प्रक्रिया ही कार्य विश्लेषण कहलाती है। यह विशिष्ट कार्य नित्यचर्याओं, कौशलों और व्यवहारों के बारे में जानकारी प्रदान करती है।

कार्य स्थापन प्राप्त: उन लोगों का होता है, जिनके पास तत्काल कार्य स्थापन के लिए कार्य या समाज संबंधी आवश्यक कौशल नहीं होते। समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल में, पारगमन स्थापन प्रक्रिया से विपरीत, किसी व्यक्ति को “कार्य के लिए तैयार” होने की आवश्यकता नहीं होती।

कार्य समन्वयकर्ता, कार्य स्थापन प्रक्रिया के दौरान यात्रा, प्रशिक्षण, कार्य साक्षात्कार और अन्य तत्त्वों की व्यवस्था करता है।

2. कार्य स्थल प्रशिक्षण एवं समर्थन

समर्थन कार्य मॉडल प्रयोग करते हुए स्थापन में कार्य स्थल प्रशिक्षण के अनुभव यह संकेत देते हैं, कि कार्य वातावरण में विशिष्ट कौशलों और समायोजन दोनों में ही प्रशिक्षण देने की आवश्यकता है। इसमें व्यवहारिक तकनीकों का प्रयोग करते हुए कौशलों का प्रशिक्षण दिया जाता है और प्रशिक्षार्थियों का समर्थन किया जाता है।

प्रबलन सिद्धान्तों का प्रयोग करना, पूर्ववर्ती उद्दीपक अवस्थाओं में हेर फेर करना और सहकर्मियों को सह-प्रशिक्षकों की तरह इस्तेमाल करने में बहुत ध्यान देने की आवश्यकता है।

समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल का समर्थन एक अन्य महत्वपूर्ण गुण है।

नए कार्य के परिचय में शौचालय सुविधा, कन्टीन का पता लगाना, प्रशिक्षार्थी और सहकर्मियों के बीच संप्रेषण कठिनाईओं को देखना और सामान्य कार्य व्यवहार में व्यक्ति का मार्गदर्शन करना सम्मिलित है।

आत्म समर्थन के विकास का वर्णन अध्याय || में किया गया है।

3. अग्रगमन मूल्यांकन

मॉडल की तीसरा भाग, अग्रगमन मूल्यांकन, समर्थन प्राप्त कार्य और पुनर्वास के अधिक पारंपरिक मॉडलों के बीच मुख्य अन्तर बताता है। एक बार स्थापन होने के बाद व्यक्ति से मानसिक मंद कर्मचारियों के प्रदर्शन की प्रतिपुष्टि प्राप्त करना आवश्यक है, ताकि कमियों का पता लगा कर प्रदर्शन बेहतर बनाया जा सके। यह पर्यवेक्षण मूल्यांकन आंकड़ों के ज़रिये किया जाता है जो कि अत्यधिक प्रभावशाली है, परन्तु मौखिक प्रतिपुष्टि भी पर्याप्त हो सकती है। मूल्यांकन का स्वरूप व्यक्ति की योग्यता, आंकड़े एकत्रित करने के लिए उपलब्ध स्टाफ और कुछ समस्याओं का मूलायांकन करने की विशेष आवश्यकता से संबंधित है।

4. अनुवर्ती

अनुवर्ती सेवाओं मे स्थल पर नियमित भ्रमण, नियोजकों से बातचीत, पर्यवेक्षक के मूल्यांकन का आवधिक सर्वेक्षण, व्यक्ति की प्रगति रिपोर्ट और माता-पिता का मूल्यांकन सम्मिलित है। क्योंकि मानसिक मंद व्यक्तियों का प्रतियोगितात्मक वातावरण में अपना कार्य खोने का खतरा हमेशा बना रहता है, तो कार्य के जारी रखने के लिए अनुवर्ती समर्थन अनिवार्य हो जाता है।

2. समर्थन प्राप्त कार्य (जॉब) मॉडल

समर्थन प्राप्त कार्य (जॉब) मॉडल अत्यधिक विकलांगता वाले व्यक्तियों के लिए, विशेष रूप से कार्य क्रिया केन्द्र अथवा दिवस क्रिया केन्द्रों मे काम करने के लिए, तैयार किया गया है। ये मॉडल ऐसे व्यक्तियों के लिए तैयार किया गया है, जिन्हें गहन प्रारंभिक प्रशिक्षण और नियमित अग्रगमन समर्थन की और एकीकृत रोजगार बनाए रखने के लिए कार्य में सहायता की आवश्यकता आपेक्षित होती है।

जिन व्यक्तियों को रोजगार मिल सकता है उनमें अर्थपूर्ण भाषा और उचित सामाजिक व्यवहार होता है। व्यक्तियों के लिए समर्थन, लगातार प्रत्येक के लिए कार्य पर ही प्रशिक्षण से आरंभ होकर कुछ महीनों मे ही धीरे-धीरे घटा कर प्रतिदिन लगभग एक घंटे तक रह जाता है।

ये मॉडल ऐसी पद्धतियों से बना है, जिसमें सभी प्रचालन और प्रबंधन प्रणालियाँ सम्मिलित की गई हैं। इन पद्धतियों में विषणन, नियोजक के अनुबंध, कार्य मिलान, प्रशिक्षण, प्रबंधन और एकीकरण सम्मिलित हैं।

विषणन

समर्थित कार्य मॉडल को कार्यान्वित करने वाला व्यापार, रोजगार के अवसर विकसित करने के लिए सहयोजित प्रयास करता है। समर्थन संगठनों को एक प्रभावशाली विषणन उपमार्ग का प्रयोग करना चाहिए, जो एक एजेन्सी की सेवाएं और विकलांग व्यक्तियों के कौशलों को भावी व्यापारों के लिए बेचती हैं।

- बाजार का विश्लेषण, जिसमें स्थानीय कार्य मार्किट की सुसंगत जानकारी प्राप्त होती है।
- सेल प्रयासों को और सफल बनाने के लिए सेल नीतियाँ बनाना और स्थानीय व्यापारों को संपर्क के लिए और संगठन सेवाओं के बेचने के लिए लाभदायक उपमार्ग का वर्णन करना।
- कार्य व्यवहारिकता अध्ययन जो मध्यम अथवा अत्यधिक विकलांगता वाले व्यक्ति को नियोजित करने वाले व्यवसाय के औचित्य का सामयिक मूल्यांकन करती है।

रोजगार अनुबंध

व्यापारों के साथ अनुबंध एक या दो तरह से ही हस्ताक्षरित होते हैं: समर्थन संगठन के साथ सेवा अनुबंध के रूप में अथवा व्यापार के लिए सीधे ही व्यक्ति को मेहनताने पर रख लेना। दोनों ही अनुबंधों में कर्मचारी के प्रशिक्षण और अग्रगमन समर्थन के साथ-साथ वित्तीय मुआवज़ा भी प्रदान किया जाता है। सेवा अनुबंध के साथ, व्यापार में किये हुए कार्य का और लाभों और करों के प्रतिशत का ध्यान रखा जाता है। वास्तव में विकलांग व्यक्ति सेवा संगठन का कर्मचारी होता है।

व्यक्ति-कार्य मिलान

समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल, संभाव्य कार्य स्थलों और व्यक्ति, जिन्हें वहाँ स्थापित किया जा सके, दोनों के बारे में जानकारी एकत्रित करने के लिए प्रणालियाँ प्रदान करता है। ये सफल व्यक्ति-कार्य मिलान की संभावना को बढ़ा देता है, साथ ही ऐसी संभावनाओं को कम कर देता है जिसमें, धीमी कार्य गति या कौशलों की कमी के कारण ऐसे व्यक्तियों को आसानी से नज़र अंदाज़ कर के रोजगार के लिए मना ही कर दिया जाता है। मूल्यांकन एक सही और गहरे मिलान संबद्ध जानकारी प्रदान करता है और व्यक्ति और कार्य की आवश्यकताओं को सीधे प्रभावित करने वाले परिवर्तनशील तत्वों को मापता है, जैसे कि, आवश्यक बल या सहन शक्ति। इसके अलावा, यह जानकारी भी एकत्रित की जाती है, कि व्यक्ति किस प्रकार का कार्य करना चाहता है और इस प्रकार के कार्य को सुरक्षित करने के लिए कदम भी उठाए जाते हैं।

समुदाय में कार्य, विभिन्न प्रकार के व्यापारों में होते हैं। प्रायः रोजार की स्थिति में छः घंटे रोज़ कार्य होता है। कर्मचारियों को अपने अविकलांग सहकर्मियों के उत्पादकता स्तर तक कार्य करना, आवश्यक नहीं है। इस प्रकार के कार्य ढूढ़े जाते हैं जिसमें समय सीमा नहीं होती और न ही कर्मचारियों को नाश्ते के दौरान किसी व्यस्त रेस्टरां में बैठे रहने का समय मिलता है।

ऐसा इसलिए किया जाता है, ताकि अत्याधिक बौद्धिक विकलांगता वाले व्यक्ति जो निकट भविष्य में पूर्ण उत्पादकता से कार्य नहीं कर सकते, वे छूट न जाएं।

सामुदायिक सेटिंग में प्रशिक्षण

सामुदायिक सेटिंग में प्रशिक्षण के लिए, व्यापारों की सीमा में सीधे एक-के-लिए एक अनुदेश प्रणाली का प्रयोग किया जाता है, जिसमें वातावरण नियंत्रण और सभी संभव हस्तक्षेप सीमित हो जाते हैं। समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल, समर्थन संगठन को ऐसी प्रणालियाँ प्रदान करता है, जिससे सफलता पूर्वक कार्य प्रदर्शन के लिए आवश्यक सामाजिक कौशल और कार्य कर्तव्यों को पहचानने और प्रशिक्षण देने में प्रशिक्षकों की प्रभावितता अधिकतम हो जाती है। मॉडल द्वारा प्रदान की गई विशिष्ट प्रणालियाँ हैं।

- अध्यापन कार्य और सामाजिक व्यवहार।
- प्रदर्शन बनाए रखने के लिए आत्म-परिवीक्षण।

- असामान्य और परिवर्तन शील कार्य की माँगों के लिए प्रशिक्षण
- प्रशिक्षक को धीरे-धीरे हटा देना.

एकीकरण

समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल वैयक्तिक कार्य स्थलों और आस-पास के समुदायों दोनों के एकीकरण पर बल देता है। ऐसे कार्य चुने जाते हैं, जो काफी हद तक एकीकरण के अवसर प्रदान करते हैं। व्यक्ति, कार्य के सभी सामाजिक अंतःक्रिया वाले पक्षों में, जिसमें स्टाफ मीटिंग या पर्टियाँ भी शामिल हैं, भाग लेते हैं। इसके अतिरिक्त कर्मचारियों को, रोजगार स्थल के समीप की सुविधाओं, जैसे कि रेस्तरां या स्टोर का प्रयोग करने के लिए भी प्रशिक्षित किया जाता है। ऐसे सामाजिक कौशल सिखाए जाते हैं, जिनसे सफल सामाजिक अंतःक्रिया को बढ़ावा मिलता है।

संगठन संबंधी प्रबंधन

समर्थन संगठन को प्रभावशाली होना चाहिए, ताकि प्रशिक्षित व्यक्तियों को सफल कार्य प्रदर्शन के लिए आवश्यक प्रशिक्षण और समर्थन प्रदान कर सके। समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल, समर्थन संगठन के सृजन के लिए, बाह्य विनियमात्मक शाखा की आवश्यकताओं, समझदार कर्मचारियों को बनाए रखने, वित्तीय स्थिरता को बनाए रखने और व्यापार का उचित चित्रण प्रस्तुत करने के लिए, विभिन्न प्रणालियाँ प्रदान करता है।

3. चलता-फिरता दल मॉडल (द मोबाईल कू मॉडल)

गतिशील दल मॉडल छोटे समुदायों और ग्रामीण क्षेत्रों के लिए तैयार किया गया है, परन्तु ये बड़े शहरों में भी चलाया जा सकता है। दल या दलों में, प्रत्येक में मध्यम से अत्यधिक बौद्धिक विकलांगता वाले पाँच व्यक्ति और एक पर्यवेक्षण होता है। चलता-फिरता दल एक वैन के ज़रिये काम करता है। चलता-फिरता दल मॉडल, दल के व्यापार को चला कर कर्मचारियों के लिए वेतन पैदा करने की प्रणालियाँ प्रदान करता है। यह मॉडल विकलांग व्यक्तियों के प्रशिक्षण एवं समर्थन के लिए भी प्रणालियाँ प्रदान करता है।

4. परिक्षेत्र मॉडल (द एन्क्लेव मॉडल)

एन्क्लेव मॉडल में विकलांग व्यक्तियों का एक छोटा सा समूह (लगभग छः व्यक्ति) किसी उद्योग में लगाया जाता है और वह व्यावसायिक कर्मचारी द्वारा लगातार समर्थन प्राप्त करता रहता है। सृजनात्मक परिक्षेत्र मॉडल विकलांग व्यक्तियों को इकट्ठा नहीं करते अपितु व्यक्तियों को सारे-प्लांट में स्थापित करने में सहायता करते हैं। इस मॉडल में समर्थन अधिक गहन है। समर्थन सुव्यवस्थित, लगातार और विश्वसनीय भी है। कर्मचारियों को व्यापार द्वारा कम से कम न्यूनतम वेतन की दर से भुगतान किया जाता है। ब्रेक के समय लंच के समय, कार्य से पहले और बाद में और कार्य संबंधी अंतःक्रियाओं द्वारा, कर्मचारियों में होने वाली अंतःक्रियाओं को बढ़ावा देकर एकीकरण प्राप्त किया जा सकता है।

5. बैन्च वर्क मॉडल

बैन्च वर्क मॉडल, विकलांग व्यक्तियों को प्रशिक्षण एवं रोजगार दिलाने के लिए, प्रणालियों का बोधशील सेट है, जो सुविधा आधारित कार्यक्रमों के अंतर्गत बैन्च वर्क के कार्यों से जुड़ा है। यह मॉडल समुदाय आधारित समर्थन प्राप्त रोजगार, अव्यावसायिक क्रियायें करने की सक्षमता और उत्पादकता और कमाई को उच्चतम ले जाने के उद्देश्य को पाने के लिए व्यवस्थित किया गया है। बैन्च वर्क मॉडल में चार आलोचनात्मक अवयवों से संबंधित विशिष्ट प्रणालियाँ सम्मिलित हैं: प्रबंधन एवं वित्त, वाणिज्य संचालन, प्रशिक्षण एवं पुनर्वास और सूचना एवं मूल्यांकन।

6. शिक्षुता (एपरेन्टिसशिप्स)

इस मॉडल में विकलांग व्यक्ति एक निपुण व्यक्ति के प्रशिक्षु या सहायक के रूप से कार्य करता है। यह व्यक्ति किसी मुद्रणालय, कन्टीन या किसी मिलते जुलते कार्य में काम कर सकता है। अद्वितीय गुण यह है, कि व्यक्ति एक या दो निपुण व्यक्तियों के साथ काम करता है और किसी कार्य को करने में सहायता करता है। व्यक्ति को किसी निपुण व्यक्ति से कार्य-पर-ही प्रशिक्षण दिया जाता है। वेतन प्रायः न्यूनतम वेतन से कम नहीं होता और व्यक्ति व्यापार द्वारा रोजगार प्राप्त करता है।

7. लघु उद्योग (स्मॉल एन्टरप्राइज़)

इस मॉडल में एक छोटा व्यापार खोला जाता है। इस छोटे उद्योग में लगभग छः विकलांग व्यक्ति अविकलांग व्यक्तियों के साथ काम करते हैं। ये छोटा उद्योग किसी भी अन्य व्यापार की तरह चलता है, कर्मचारियों के लिए कार्य पैदा करता है और प्राप्त आमदनी में से कर्मचारियों का भुगतान करता है।

ये लघु उद्योग एकीकरण अवसरों को बढ़ावा देने के लिए समुदाय में ही स्थापित किया जाता है। सफल लघु उद्योग अपनी कार्य शक्ति में और साथ ही अन्य व्यापारियों और व्यापारों के साथ एकीकरण करने में बढ़ावा देता है।

समर्थन प्राप्त रोजगारों के लाभ

- मानसिक विकलांग व्यक्तियों को एकीकृत ढांचे में काम करने का अवसर मिलता है।
- ये उन्हें उत्पादक कार्य में लगने में सहायता करता है, जिसकी अर्थव्यवस्था में वास्तव में कुछ कीमत है।
- इससे आमदनी उत्पन्न होती है, जो समुदाय में भाग लेने के नए अवसर प्रदान करती है।
- नियोजक उत्पादकता के आधार पर भुगतान कर सकता है ताकि प्रति यूनिट कार्य का श्रमिक समान ही रहे।
- ये सामाजिक लाभ देता है।
- ये मानसिक विकलांग व्यक्तियों को आत्मनिर्भर बनने का अवसर प्रदान करता है।

समर्थन प्राप्त रोजगार मॉडल

प्रशिक्षुताएं (एफैन्टिसशिप्स)

- कौशल प्राप्त व्यक्तियों का प्रशिक्षु अथवा सहायक बनता है।
- न्यूनतम वेतन से कम नहीं
- व्यक्ति को रोजगार व्यापार से मिलता है।

उद्योग में अंतः क्षेत्र

- किसी व्यापारी द्वारा प्रायोजित उद्योग-आधारित कार्यक्रम में अग्रगमन समर्थन
- न्यूनतम वेतन हो भी सकता है और नहीं भी
- एकीकरण के स्तर में उतार-चढ़ाव हो सकता है।

समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल

- अग्रगमन समर्थन
- वैयक्तिक कार्य स्थापन एवं प्रशिक्षण
- न्यूनतम से कम वेतन
- उत्कृष्ट एकीकरण

पारगमन
के
परिणाम

समर्थन प्राप्त कार्य मॉडल

- अग्रगमन समर्थन
- वैयक्तिक कार्य स्थापन एवं प्रशिक्षण
- न्यूनतम अथवा न्यूनतम से अधिक वेतन
- उत्कृष्ट एकीकरण

विशिष्ट व्यापार/ छोटा उद्योग

- अग्रगमन समर्थन
- विशिष्ट छोटा सा ठेके का काम या कोई अन्य छोटा सा व्यापार
- गहन व्यवस्थित प्रशिक्षण
- न्यूनतम से कम वेतन

चलता-फिरता कार्य कर्मी दल

- अग्रगमन समर्थन
- छोटा सा चलता-फिरता व्यापार जो सामुदायिक श्रमिक वर्ग की आवश्यकताओं पर आधारित हो
- न्यूनतम वेतन हो भी सकता है और नहीं भी
- एकीकरण के स्तर में उतार-चढ़ाव हो सकता है।

4. परिरक्षित रोजगार

परिरक्षित कार्यशाला, मानसिक मंद व्यक्तियों को अप्रतियोगितात्मक दीर्घ-कालिक रोजगार प्रदान करती है। समाज के लिए लाभदायक योगदान और उत्पादक कार्य के माध्यम से अपने कल्याण करने के अवसर प्रदान करने की क्षमता ही इसे अद्वितीय बनाती है।

परिभाषा

एक कार्य उन्मुख पुनर्वास सुविधा, जो नियंत्रित कार्य वातावरण और वैयक्तिक व्यवसायिक लक्ष्यों के साथ, कार्य अनुभव और संबंधित सेवाओं का प्रयोग करके, एक विकलांग व्यक्ति को सामान्य जीवन और उत्पादक व्यावसायिक स्तर की ओर प्रगति करने में सहायता प्रदान करता है।

- एसोसिएशन ऑफ रीहैबीलिटेशन फर्सीलिटीज

यहाँ “नियंत्रित कार्य वातावरण” इस तथ्य की ओर संकेत करता है कि कार्य एक प्रशिक्षित कर्मचारी (स्टाफ) के निरीक्षण में होता है और कर्मचारियों की आवश्यकताओं और कमज़ोरियों को ध्यान में रखकर ही कार्य सेटिंग होती है।

“संबंधित सेवायें” पूर्व पुनर्वास की ओर लक्षित हैं और व्यक्ति की सुरक्षा के लिए इसमें चिकित्सीय, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक सेवायें और वैयक्तिक समस्याओं में सहायता करना भी सम्मिलित है।

लक्ष्य

परिरक्षित रोजगार का मुख्य उद्देश्य मानसिक मंद व्यक्तियों को प्रतियोगितात्मक रोजगार के लिये तैयार करना है या आवधिक परिरक्षित कार्य प्रदान करना है।

सभी प्रशिक्षार्थियों के लिए इन उद्देश्यों को प्राप्त कर लेना संभव नहीं होता। इसी कारण से दो प्रकार के व्यक्तियों की सहायता के लिए परिरक्षित कार्यशालाओं की अभिकल्पना की गई:

1. अत्याधिक विकलांग व्यक्ति जिन्हें गहन प्रशिक्षण से लाभ हो सकता है, कार्य स्थिति के साथ समायोजन कर सकते हैं और बाज़ार में शामिल होने के लिए किसी स्तर की उत्पादकता एवं कौशल विकसित कर सकते हैं।
2. अत्याधिक विकलांग व्यक्ति जो कार्य स्थिति को स्वीकार लेते हैं और कुछ कौशल और उत्पादकता भी विकसित कर लेते हैं, किन्तु खुले श्रम बाज़ार की आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ हैं।

परिरक्षित कार्यशालाएं, मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण और पारिश्रमिक रोजगार के अवसर दोनों ही प्रदान करती हैं।

विशेषतायें

ऐनी पैटर्न ने 1981 में परिरक्षित कार्यशालाओं के कुछ साधारण गुणों का वर्णन किया।

- कर्मचारी प्रायः ठेके संबंधी कार्य करते हैं।
- ये ठेके वाले कार्य प्रायः अल्पावधिक होते हैं, अतः नए कार्यों को ढूढ़ने के लिए एक स्टाफ का आदमी चाहिए।
- अधिकांश कार्य छोटे-छोटे चरणों में विभाजित किए जाते हैं।
- ये कार्य प्रायः उस समय की प्रचलित योजना से किए जाते हैं। प्रक्रिया के प्रत्येक कदम पर एक भाग जोड़ दिया जाता है, जब तक कि उत्पाद पूरा नहीं हो जाता।
- ये सुविधा, केन्द्र के बाहर के व्यक्तियों का व्यवसायिक मूल्यांकन और प्रशिक्षण प्रदान कर भी सकती है और नहीं भी।

लाभ

परिरक्षित कार्यशालाओं द्वारा प्रस्तुत लाभ अनेक और विविध हैं।

- लाभदायक सामाजिक योगदान करने के अवसर प्रदान करने के अनुभव व्यक्ति का आत्म-सम्मान और स्वाभिमान बढ़ाते हैं।
- वैयक्तिक आवश्यकताओं और सीमाओं के अनुसार अपनाइ गई कार्य स्थिति प्रदान करता है, जिसमें न केवल व्यवसायिक प्रशिक्षण, अपितु पूर्ण पुनर्वास में विशेषज्ञों को मार्गदर्शन मिलता है।
- ये विकलांग व्यक्ति को वास्तविक कार्य स्थिति में पाई जाने वाली माँग और अनुशासन का अनुभव करवाता है।
- ये जोखिम भरे प्रतियोगितात्मक रोजगार में जाने से पहले, एक बेहतर वातावरण में, अपनी योग्यताओं और अनुकूलनशीलता का परीक्षण करने का अवसर प्रदान करता है।
- व्यक्ति, न केवल, एक व्यवसायिक विशेषज्ञ के निरीक्षण में कार्य करता है, बल्कि संबंधित सेवाओं से देखभाल प्राप्त करके अतिरिक्त लाभ भी उठाता है।

कार्यशाला का आयोजन

- निदेशन मंडल का चयन और संगठन करना जो समग्र नीति निर्धारण करने के लिए उत्तरदायी हो, जैसे कि कार्यक्रम तैयार करना, समुदाय की आवश्यकताओं एवं संसाधनों का मूल्यांकन करना, जनता के लिए कार्यशाला के क्रियाकलापों की व्याख्या करना, वित्तीय सहायता प्राप्त करना, कार्यपालक निदेशक को चुनकर समान्य निर्देश देना।
- व्यक्ति के लिए - आयु, विकलांगता का प्रकार और उसकी गहनता और घर की स्थिति से संबंधित कुछ सिद्धान्त बनाना। यह निर्णय लेना चाहिए, कि क्या ये कार्यशाला एक ही विकलांगता वाले व्यक्ति की सहायता के लिए है या एक साथ कई विकलांगताओं वालों के लिए।
- सोसाईटी/ट्रस्ट अधिनियम के अंतर्गत पंजीकृत करवा लेना।
- भौतिक प्लांट के लिए एक निर्धारित स्थान ढूँढना।
- कार्यशाला में कर्मचारियों की भर्ती करना।
- समुदाय के सामने प्रस्तुत करने के लिए एक अनुमानित बजट तैयार करना, ताकि वित्तीय सहायता प्राप्त की जा सके, क्योंकि कार्यशाला आत्म-निर्भर नहीं हो सकती और इसे आर्थिक सहायता की आवश्यकता होती है।
- रिकार्ड-बनाना और लेखविधि सुस्थित करना।
- कार्यशाला में समुदाय का विश्वास जमाने के लिए जन-संपर्क की योजना बनाना।

कार्यशाला कार्यक्रम

अवस्था 1 – भर्ती प्रक्रिया

इस प्रक्रिया में एक प्रशिक्षित पुनर्वास कर्मचारी मानसिक मंद व्यक्ति के विभिन्न पहलुओं पर जानकारी एकत्रित करता है, जैसे कि चिकित्सीय, मनोवैज्ञानिक, सामाजिक, शैक्षिक एवं व्यावसायिक। इस एकत्रित जानकारी के आधार पर दोहरे लक्ष्य के साथ, एक पूर्ण केस रिकार्ड तैयार किया जाता है, पुनर्वास कार्यक्रम की योजना बनाने के लिए और मानसिक मंद व्यक्ति की प्रगति का रिकार्ड रखने के लिए।

अवस्था 2 – कार्य का पूर्व-परीक्षण

इस अवस्था में प्रशिक्षित पुनर्वास कर्मचारी ऐसा कार्यक्रम तैयार करता है, जिसमें शारीरिक क्षमतायें, अधिगम क्षमतायें, विशेष योग्यताएं और कौशल तथा सामाजिक संबंध बनाए रखने की योग्यताओं और कार्य स्थिति की आवश्यक माँगों को पूरा करने की क्षमता का मूल्यांकन किया जा सके। पूर्व-परीक्षण में

कार्यालय का कार्य, सेवा क्रियायें, पैकिंग, उत्पादन और मशीन चलाने का काम शामिल किया जा सकता है। इस अवधि के दौरान मानसिक मंद व्यक्ति की निर्देश पालन करने की योग्यता का मूल्यांकन किया जाता है। प्रशिक्षित पुनर्वास कर्मचारी और मानसिक मंद व्यक्ति एक-साथ व्यवसायिक लक्ष्यों का निर्धारण करते हैं और यदि मानसिक मंद व्यक्ति पहले से ही रोजगार कर रहा है, तो क्या प्रशिक्षण का केन्द्र पहले वाले रोजगार का परिवर्तित रूप होना चाहिए या फिर कोई नया रोजगार।

अवस्था 3 – कार्य अनुकूलन और प्रशिक्षण

यह अवस्था मानसिक मंद व्यक्ति के लिए लम्बी होती है, विशिष्ट कार्य सीखना और यदि आवश्यक हो तो ऐसे कौशल सीखना, जिससे अपनी कमियों की क्षतिपूर्ति हो सके। इस अवधि में मानसिक मंद व्यक्ति को उपकरणों का प्रयोग करने के निर्देश दिए जाते हैं और कच्चे माल का किफायत से प्रयोग करना, होशियारी व समायोजन के कौशल, उद्योग संबंधी सुरक्षा और समय, स्थानिक संबंध और पैसे की कीमत के बारे में आवश्यकतानुसार प्रशिक्षण दिया जाता है।

अवस्था 4 – कार्य स्थापन

मानसिक मंद व्यक्ति अब प्रतियोगितात्मक उद्योग या विस्तृत रोजगार में कार्य के लिए तैयार है। कार्य परामर्शदाता व्यक्ति के लिए काम ढूँढ़ कर उसे कार्य में स्थापित कर देता है।

अवस्था 5 – अनुवर्ती

परामर्शदाता मानसिक मंद व्यक्ति के साथ संपर्क बनाए रखता है, ताकि उसकी प्रगति का मूल्यांकन किया जा सके और यह निश्चित किया जा सके कि संतोषजनक समायोजन हो रहा है।

इस पूरी प्रक्रिया के दौरान कार्यशाला के अनुभवों को समर्थक सेवाओं द्वारा, बढ़ावा दिया जाता है। इसका उद्देश्य मानसिक मंद व्यक्ति को एक सकारात्मक छवि बनाने में, अत्यधिक आश्रित और अत्यधिक संवेदनशील होने की प्रवृत्ति पर काबू पाने में सहायता करना है तथा कार्य आदतों को सुधार कर, अपनी छवि, सामाजिक कौशल और समय, दबाव, शोर और प्रशिक्षण के अनुशासन की विशेष माँगों के साथ समायोजित होते हुए कार्य जगत में पूर्ण रूप से समायोजित करने में सहायता करना है।

आलोचना

समर्थन कार्यशाला मॉडल की कुछ आलोचना भी है:

- कम ही मानसिक मंद व्यक्ति प्रतियोगितात्मक रोज़गार में जाते हैं।
- वे मानसिक मंद व्यक्ति जो समर्थन कार्यशाला में भाग लेते हैं प्रायः बहुत कम वेतन प्राप्त करते हैं जिसका कारण, उनकी कम उत्पादकता माना जाता है।
- ऐसा देखा गया है कि कर्मचारियों की उत्पादकता, चाहे वे विकलांग हों या नहीं, उत्पादकता प्रक्रिया की क्षमता पर और समाज द्वारा उस उत्पाद को दिए गए मूल्य पर बहुत निर्भर करती है।
- यदि मानसिक मंद व्यक्तियों की संख्या कम है, तो बड़ा ठेका स्वीकार करना कठिन होता है, जो फिर उत्पादकता और लाभ को प्रभावित करता है।
- छोटी कार्यशालाओं में बड़े सीमित प्रकार के कार्य होते हैं। मानसिक मंद व्यक्तियों को उनकी क्षमताओं के अनुसार विभिन्न कार्यों में लगाना बहुत कठिन हो जाता है।
- अधिकांश कार्यशालायें, उत्पादन के प्रभावशाली तरीके अपनाने और कुशल प्रशिक्षकों को लगाने के लिए प्रतिबद्ध हैं।
- इन कार्यशालाओं में से बहुत सी प्राईवेट फर्म्स की उत्पादकता क्षमता से मैच करने की स्थिति में नहीं है। प्रायः उनके पास पूँजी की, अनुभव की और तकनीकी जानकारी की कमी होती है। उनके लिए अपने उत्पादों के लिए एक विस्तृत बाज़ार ढूँढ़ना मुश्किल होता है।

5. सामूहिक रोज़गार

समर्थन प्राप्त कार्यशालाओं की, पारिश्रमिक रोज़गार प्रदान करने, माता-पिता और समुदाय में अंतक्रिया कराने और प्रशिक्षकों के समग्र व्यक्तित्व विकास करने में अपनी सीमायें हैं। सामूहिक रोज़गार समर्थन प्राप्त रोज़गार का ही संशोधित परिवर्तन है। यह माता-पिता के एक समूह या एक वयस्क सेवा प्रदान करने वाली शाखा द्वारा आयोजित किया जाता है। यह मानसिक मंद व्यक्तियों का व्यवसायिक कौशल प्रशिक्षण, पारिश्रमिक रोज़गार, समुदायिक अंतः क्रिया और व्यक्तित्व विकसित करता है। सभी स्तरों के मानसिक मंद व्यक्ति, छोटे-छोटे दलों में उत्पादक क्रियाओं में लग जाते हैं, जिससे लाभ होता है, जिसमें से विशेष कर्मचारियों और पर्यवेक्षकों को भुगतान दिया जाता है।

जब विशेष कर्मचारियों को बेहतर अवसर मिलते हैं, तब धीरे-धीरे वे खुले और समर्थन प्राप्त स्व-रोज़गार की ओर बढ़ जाते हैं। शेष उसी उत्पादन केन्द्रों में लगे रहते हैं, जो सामूहिक रोज़गार और कार्य-संबंधित क्रियायें प्रदान करते हैं।

सामूहिक रोज़गार के उद्देश्य

- मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए पारिश्रमिक रोज़गार को बढ़ावा देना।
- मानसिक मंद व्यक्तियों की क्षमताओं के बारे में जागरुकता पैदा करना व उन्हें प्रयोग करना।
- व्यवसायिक पुनर्वास सेवाओं में माता-पिता और समुदाय को भी सम्मिलित करना।
- सामुदायिक रोज़गार से खुले/स्व रोज़गार तक के पारगमन को सुविधाजनक बनाना।
- मध्यम और अत्यधिक मानसिक मंदता वाले व्यक्तियों को आर्थिक रूप से लाभकारी क्रियाओं में लगाना।

सामूहिक रोज़गार का संगठन

अवस्था-1: रजिस्टर्ड दल का संगठन

- 15 वर्ष से अधिक आयु के वयस्क मानसिक मंद व्यक्तियों के आंकड़े एकत्रित करें, जो 5 से 8 कि.मी. की परीधि में रह रहे हैं।
- मानसिक मंद व्यक्तियों के माता-पिता को आमंत्रित करें और एक कार्यक्रम का आयोजन करें।
- इन्डियन सोसाइटी रजिस्टरेशन एक्ट के अंतर्गत उन्हें एक दल के रूप में रजिस्टर करें।

अवस्था 2: मूल्यांकन

- मानसिक मंद व्यक्तियों की क्रियाशीलता का मूल्यांकन करें।
- उन उत्पादों का पता लगायें, जिनका उत्पादन व्यापार के लिए हो सकता है और बाज़ार सुविधाएं भी हैं।
- कार्य विश्लेषण तैयार करें।

अवस्था 3: उत्पादन केन्द्र सेट करना

- आवश्यक मशीनें, उपकरण और कच्चा माल उपलब्ध करें।
- प्रशिक्षकों का चुनाव करें, स्वयंसेवक हों तो बेहतर होगा।
- प्रारंभिक प्रशिक्षण माता-पिता, भाई-बहनों और स्वयंसेवकों के सहयोग से आरंभ करें।

अवस्था 4: बड़े पैमाने पर उत्पादन

- गुण एवं मात्रा चेक करें।
- उचित हिसाब रखें।
- कर्मचारियों और पर्यवेक्षकों को भुगतान करना आरंभ करें।
- समय-समय पर चेक करें, और उत्पादों को भी मिला लें और यदि आवश्यकता हो, तो प्रक्रिया में फेर-बदल करें।

एन.आई.एम.एच. ने सामूहिक रोजगार को पूरे भारत में प्रारंभ और प्रोत्साहित किया है। लगभग 18 उत्पादन केन्द्र, एन.आई.एम.एच. के वित्तीय और तकनीकी सहयोग से संगठित किए गए हैं और अब देश के विभिन्न भागों में सफलता पूर्वक चल रहे हैं।

लाभ

सामूहिक रोजगार के संगठन कर्त्ताओं ने अपने इस जोखिम भरे कार्य के लाभों की सूची बनाई है। उनमें से कुछ लाभ हैं:

- मानसिक विकलांग व्यक्ति और उनके माता-पिता में आत्मविश्वास पैदा हुआ।
- माता-पिता की अंतर्क्रिया बेहतर हुई।
- मानसिक मंद व्यक्तियों को काम करने और कमाने का एक स्थान मिला।
- वे परिवार और समाज के योगदायी सदस्य बने।
- उन्होंने कार्य कौशल और कार्य व्यवहार सीखे।
- जिम्मेदारी और साथ-साथ की एक भावना विकसित हुई।
- सामुदायिक संसाधनों को टटोला गया।

कठिनाईयाँ

संगठनकर्त्ताओं के निम्न कठिनाईयों का सामना किया:

- उत्पादों के विपणन में कठिनाई
- सीमित वित्त
- आयोजकों के लिए समय का आभाव
- उत्साह की कमी

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए इससे होने वाले लाभ, संगठनकर्त्ताओं द्वारा उठाई गई कठिनाईयों से कही अधिक है। यह मॉडल पूरे भारत में फैल रहा है।

किसी व्यक्ति के रोज़गार करने की क्षमता
के सबसे महत्वपूर्ण समीक्षात्मक पहलू है :

माता-पिता का समर्थन, एक मैत्रीपूर्ण
और सामाजिक व्यक्तित्व तथा कार्य
करने की इच्छा ।

ध्यान दें कि किसी सफलतापूर्वक कार्यरत
मानसिक मंद व्यक्ति के लिए बुद्धिलब्धि
अंक, परीक्षा अंक अथवा शैक्षिक योग्यतायें
अनिवार्य होना आवश्यक नहीं है ।

6. स्वरोजगार/स्वयं-निर्देशित रोजगार समावेश के एक विकल्प के रूप में

परिभाषा

स्व-निर्देशित रोजगार वे कार्य स्थितियाँ हैं, जहाँ विकलांग व्यक्ति, किए जाने वाले कार्य के प्रकार के बारे में, वक्त किस प्रकार विभाजित करना है, समय और धन का निवेश किस प्रकार करना है, आए हुए धन को कैसे लगाना है, इन सबके बारे में निर्णय लेने में मुख्य भूमिका निभाते हैं। (नीयूफैल्डट 1998)

स्व रोजगार, स्व-निर्देशित रोजगार का सर्वाधिक दिखाई पड़ने वाला रूप है, चाहे वह अंश-कालिक हों या पूर्ण कालिक, ये सामूहिक उपमार्ग भी हो सकते हैं, जैसे कि कर्मचारी का निजी व्यवसाय । 41 देशों के एक अंतर्राष्ट्रीय अध्ययन में इसे विकलांग व्यक्तियों की आमदनी पैदा करने की प्रणालियों के रूप में भी वर्णित किया गया है। (नीयूफैल्डट & आल्ब्राइट 1998)

अध्ययन के अनुसार, विकासशील देशों में 1981 से स्व-निर्देशित रोजगारों में ऊचि बढ़ रही है। इस बढ़ती हुई ऊचि का कारण कुछ हद तक वैतनिक रोजगारों की उपलब्धता में कमी है और कुछ हद तक जनता-द्वारा निधिक आमदनी-समर्थक-कायक्रमों का न होना है। अन्य देशों के साथ जमैका, फिलिपीन्स, थाईलैण्ड और जिम्बाब्वे ने विकलांग व्यक्तियों के स्व-निर्देशित रोजगार के सुव्यवस्थित विकास एवं समर्थन के लिए अनुभव का काफी धन इकट्ठा कर लिया है।

अधिक आय वाले देश प्रायः इस विकल्प के अनुसार काम करने में काफी ढीले रहे हैं, लेकिन अब उनकी ऊचि के स्तर में भी बढ़ोतरी हुई है, विशेष रूप से ऑस्ट्रेलिया, कनाडा, इंगलैण्ड और यू.एस.ए. जैसे देशों में कुछ हद तक इसका कारण केवल विकलांग व्यक्ति के लिए ही नहीं बल्कि सभी कर्मचारियों के लिए आजीवन वैतनिक कार्यों की संभावना में कमी है। इसी समय विकलांग व्यक्तियों ने स्वरोजगार को अपना व्यवसाय चुनने में बढ़ती हुई ऊचि दिखाई है।

एक विकासशील देश में, मानसिक विकलांग व्यक्ति घर पर या अनौपचारिक वर्ग में क्या काम कर सकता है।

घर पर अंतर्विष्ट कार्य अवसर

ऐसे बहुत से तरीके हैं जिसमें परिवार के सदस्य जो मानसिक मंद हैं, अपने योग्यता के अनुसार घर के रख-रखाव में उत्पादकतापूर्वक योगदान दे सकते हैं। ये क्रियायें, रहने के स्थान के हिसाब से बदल सकते हैं (ग्रामीण क्षेत्र, शहरी) इसमें सम्मिलित हैं।

- दैनिक कार्यों में सहायता करना - लकड़ी एकत्रित करना, पानी लाना, खाना पकाना, सफाई करना, कपड़े धोना, बच्चों की देख-भाल करना।
- परिवार की उत्पादक क्रियाओं में सहायता करना-खेती-बाड़ी और बागवानी करना (जमीन तैयार करना, खरपतवार निकालना, पक्षियों और जानवरों से रक्षा करना, फसल काटना, भंडारण करना) जानवरों की देखभाल करना, मछली पकड़ना।
- पैसा कमाने की घरेलू क्रियाओं में सहायता करना जैसे, प्रैस करना, मुर्गी पालन करना, हथकरधा का काम करना, खाद्य पदार्थ (आचार मुरब्बा, नाश्ते, मक्खन, पनीर) बेचने का कार्य और अन्य उत्पाद आदि।

समुदाय में समाविष्ट कार्य अवसर

बहुत से युवा और वयस्क मानसिक मंद शिक्षुता (एपरैन्टिसशिप) और कार्य अनुभव के माध्यम से व्यावसायिक कौशल प्राप्त कर सकते हैं और अनौपचारिक विनिर्माणी (मैनूफैक्चरिंग) क्षेत्र या सर्विस क्रियाओं में उत्पादकतापूर्वक एक वेतन प्राप्त कर्मचारी की तरह भाग ले सकते हैं। जिसमें निम्न सम्मिलित हैं।

- लघु-उद्योग विनिर्माणी क्रियाओं से संबंधित तैयारी और सफाई के कार्य-लकड़ी का काम, धातु का कार्य, चमड़ा साफ करना, कपड़े रंगना, फूड-प्रोसेसिंग आदि।
- उत्पादों को पैक करने में सहायता करना-फल, सब्जियाँ, अंडे, फूल, विनिर्मित वस्तुयें आदि।
- साईकिल ऑटो वगैहरा की सेवा व्यवस्था से संबंधित कार्यों में सहायता करना।

पर्याप्त प्रशिक्षण और अनुभवों से मानसिक मंद व्यक्ति भी परिवार के सहयोग से समुदाय में उपरोक्त कार्य अवसरों से संबंधित स्व-रोजगार कार्यक्रम आयोजित कर सकते हैं।

स्व-रोजगार योजना के लिए आवश्यकतायें

व्यावसायिक सहायता: किस प्रकार प्रशिक्षित करें, प्रशिक्षण में प्रयोग होने वाली प्रणालियों में, अनुवर्ती सेवाओं में, उपलब्ध सुविधाओं के बारे में आवश्यक जानकारी वगैहरा देने में सुविज्ञता प्रदान करने में व्यवसायिकों की भूमिका आती है। व्यवसायिक मार्गदर्शन आवश्यक है।

वित्तीय पक्ष: पूँजी बढ़ाना, उत्पादों के लिए खरीदार ढूँढ़ना, आदि वित्तीय पक्षों पर ध्यान दिया जाता है, विशेष रूप से जब उत्पादन यूनिट शुरू करना हो।

माता-पिता की भूमिका: क्योंकि बहु-विकलांगता वाले व्यक्ति पूर्णतया स्वावलंबी नहीं हो सकते, इसलिए स्थापन करने, निर्णय लेने, बजट बनाने वगैरा में कुछ सहयोग माता-पिता और अन्य लोगों द्वारा प्रदान किया जाता है।

स्व-रोजगार के लाभ

- यह समुदाय-आधारित है। अतः स्थापना एक प्राकृतिक प्रक्रिया बन जाती है।
- इसमें खुले/समर्थन प्राप्त रोजगारों से जुड़ी उलझनों से बचाव हो जाता है जैसे सहकारियों द्वारा नियोजकों द्वारा स्वीकार्यता।
- यह सस्ता पड़ता है। ये समाज में उपलब्ध सामग्री का और अवसरों का प्रयोग करता है।
- विकलांग व्यक्तियों को जिम्मेवारी और आत्मसम्मान का ऐहसास दिलाता है।

कृषि

कृषि के विभिन्न लाभ

- **शारीरिक क्रियायें:** अत्यधिक सहायता या उपेक्षा के कारण बहुत से मानसिक मंद किशोरों और वयस्कों की शारीरिक दशा बड़ी खराब हो जाती है। कृषि संबंधी कार्यों से जुड़ी हुई शारीरिक क्रियायें स्वस्थता; सहयोग और मनोबल को सुधारती हैं और सामूहिक अंतर्क्रिया को बढ़ावा देती हैं।
- **एक स्वस्थ बातावरण:** कृषि संबंधी क्रियायें ताजी हवा और सूर्य की रोशनी प्रदान करती हैं।
- **सौन्दर्य की अनुभूति:** कोमल पौधे, रंग-बिरंगे फूल, सुन्दर प्राकृतिक दृश्यों के साथ काम करने से प्रकृति के प्रति प्रशंसात्मक भावना को बढ़ावा देती है।
- **गति:** कार्य की प्रकृति व माँग है, कि इधर-उधर घूमें, यह सामान्यतः लाभप्रद होता है।
- **विभिन्नता:** अक्सर, कृषि संबंधी कार्यों से रोज और मौसम के हिसाब से, शहरों की अर्धकुशल रोजगार की अपेक्षा अधिक विभिन्नता प्रदान करते हैं।

निधि

राज्य और केन्द्र सरकार द्वारा, विकलांग व्यक्तियों के लिए वित्तीय सहायता प्रदान करने के लिए बहुत सी योजनाएँ हैं। राष्ट्रीय विकलांग वित्त एवं विकास परिषद (NHFDC) का कल्याण मंत्रालय भारत सरकार ने 24 जनवरी 1997 से धारा 25 के अंतर्गत कंपनी अधिनियम (एक्ट) 1956 में एक कंपनी के रूप में समाविष्ट कर लिया, जो लाभ के लिए नहीं थी। यह पूर्णतया भारत सरकार की ही है और 400 करोड़ रु. की प्राधिकृत अंश पूँजी है।

NHFDC के मुख्य उद्देश्य

- विकलांग व्यक्तियों के लाभ के लिए आर्थिक विकास क्रियाओं को बढ़ावा देना।
- विकलांग व्यक्तियों के लाभ/आर्थिक पुनर्वास के लिए स्व-रोजगार और अन्य प्रयत्नों को प्रोत्साहित करना।
- विकलांग व्यक्तियों या विकलांग व्यक्तियों के समूहों को आर्थिक जीवनक्षम योजनाओं और परियोजनाओं के अंतर्गत ऋण और अग्रिम दे कर सहायता करना।

ऑटिज्म, सैरिब्रल पालसी और मानसिक मंद व्यक्तियों में स्व-रोजगार को प्रोत्साहन देने वाली NHFDC की योजनाएँ

ऑटिज्म, सैरिब्रल पालसी या मानसिक मंद व्यक्ति ऋण लेने के लिए किसी वैध अनुबंध के लिए योग्य नहीं हैं। ऐसी स्थिति में निम्नलिखित श्रेणी के व्यक्ति NHFDC से वित्तीय सहायता प्राप्त कर सकते हैं।

- आश्रित मानसिक मंद व्यक्तियों के माता-पिता
- आश्रित मानसिक मंद व्यक्तियों के पति/पत्नी

जो व्यक्ति इस श्रेणी में NHFDC लेना चाहते हैं, उन्हें मानसिक मंद व्यक्तियों को स्व-रोजगार के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए। परियोजनाएँ इस प्रकार की होनी चाहिए, कि मानसिक मंद उस परियोजना में सीधे भाग ले सकें।

वित्त के लिए सुझावित क्षेत्र हैं:

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. दुकान या स्टोर | 9. दर्जी की दुकान |
| 2. हिस्से जोड़ने वाले यूनिट | 10. DTP केन्द्र |
| 3. कार्यशाला या मरम्मत की दुकान | 11. स्क्रीन प्रिंटिंग |
| 4. लिफाफे बनाने का यूनिट | 12. मुर्गी पालन |
| 5. आचार, पापड़ बनाने का घरेलू यूनिट | 13. डेरी फार्म |
| 6. शर्बत, जैम आदि बनाने का घरेलू यूनिट | 14. बाज़बानी |
| 7. बेकरी | 15. हथकरघा यूनिट |
| 8. फोटोकॉपी केन्द्र | 16. ब्लॉक टैक्सटाइल प्रिंटिंग |

इस योजना के अंतर्गत अधिकतम उपलब्ध ऋण 2.5 लाख रु. तक है।

योग्यता सिद्धान्त

क) विकलांगता सिद्धान्त

ब्याज की रियायती दरों पर कारपोरेशन से ऋण लेने के लिए योग्य होने के लिये विकलांगता का स्तर कम से कम 40 प्रतिशत (बुद्धि लब्धि 70 से कम) होना चाहिए।

ख) आर्थिक/आमदनी का सिद्धान्त

बेरोज़गार विकलांग व्यक्ति जिसके परिवार की आमदनी, ग्रामीण क्षेत्रों के लिए 80,000/- प्रति वर्ष से कम हो और शहरी क्षेत्रों के लिये, 1,00,000/- रु. प्रति वर्ष हो (गरीबी रेखा से दोगुनी) तो वह ऋण सुविधा के लिए उपयुक्त है।

ऋण के लिए कम से कम आयु सीमा 18 वर्ष है और अधिक से अधिक 55 वर्ष फिर भी, व्यावसायिक प्रशिक्षित उद्योगउपकरणी के लिए अधिकतम आयु में छूट मिल सकती है।

स्वीकृत ऋण की कुल राशि और उसका भुगतान काल प्रार्थी की आयु पर निर्भर करता है।

अन्य आवश्यकताएँ

प्रार्थी

1. एक भारतीय नागरिक होना चाहिए।
2. जहाँ परियोजना प्रस्तावित हो उसी राज्य का अधिवास (डौमिसाइल) लगाना चाहिए।
3. सुसंगत शौक्षिक/तकनीकी/व्यावसायिक योग्यता/अनुभव/पृष्ठभूमि होनी चाहिए।
4. किसी अन्य संगठन द्वारा कोई बड़ा ऋण बकाया नहीं होना चाहिए और न ही पैसों के मामले में बकायादार (डीफौल्टर) होना चाहिए।
5. यदि कृषि क्रियाओं के सहायतार्थ, योजना के अंगर्गत ऋण लेना हो तो उसे कृषि पृष्ठभूमि का होना चाहिए और परियोजना का स्थल भी कृषिक्षेत्र होना चाहिए।

ब्याज की दर

ऋण की राशि	NHFDC द्वारा ब्याज	माध्यम शाखा द्वारा ब्याज	कुल
1. 50,000 रु. से कम की ऋण राशि	3%	2%	5%
2. 50,000 रु. से अधिक और 1,00,000 रु. तक की ऋण राशि	4%	2%	6%
3. 1,00,000 रु. से अधिक और 5,00,000 रु. तक की ऋण राशि	7%	2%	9%
4. 5,00,000 रु. से अधिक की ऋण राशि	8%	2%	10%

* विकलांग महिलाओं के लिए ब्याज दर पर 2% की छूट दी जाती है।

** ऋण का भुगतान समय पर करने से ब्याज पर 0.5% की छूट दी जाती है।

ऋण का भुगतान

- क) पूरे ऋण का उचित समयावधि के अंदर भुगतान हो जाना चाहिए, लेकिन 7 वर्ष से अधिक नहीं, जिसमें विलंब काल भी शामिल है। यह भुगतान अर्ध-वार्षिक/त्रैमासिक/मासिक हो सकता है। कृषि और बागवानी परियोजनाओं के लिए यह भुगतान वार्षिक आधार पर हो सकता है। भुगतान की अवधि योजना के मूल्यांकन और मंजूरी के समय इस आधार पर तय कर ली जाती है, कि प्रस्तावित परियोजना से कितनी आमदनी संभव है।
- ख) परियोजना के गुणों और आवश्यकताओं के आधार पर उचित विलंब काल मंजूर किया जाता है।
- ग) सभी किश्तों का समय पर भुगतान करने से ब्याज पर 0.5% की छूट दी जाती है।
- घ) समय पर भुगतान न करने पर माध्यम एजेन्सी से 3% दंडनीय ब्याज वसूल किया जाता है। माध्यम एजेन्सी के भुगतान न करने पर हिताधिकारी से 3% दंडनीय ब्याज ले लेती है।

स्वरोजगार के सफल होने की संभावना बढ़ जाती है, यदि व्यक्ति स्वयं ही अपना व्यापार चलाना चाहता हो, यदि व्यक्ति के पास अपने विशेष व्यापार से संबंधित कौशल हो या सीख सकता हो, यदि छोटी ऋण सुविधायें, व्यापार परामर्श सेवा और सेवाओं का निरीक्षण करने जैसे समर्थन हों, तथा यदि व्यक्ति के पास मजबूत वैयक्तिक सहयोग का नेटवर्क हो।

NHFDC के अंतर्गत कुछ सुझावित परियोजनाएं

कार्य जो मानसिक मंद व्यक्ति
कर सकते हैं

1. टैक्सटाईल और संबंधित उद्योग
 - टैक्सटाईल उत्पाद
 - बने हुए उत्पाद
 - काली व कंबल उत्पाद
 - रस्सी और सुतली उत्पाद
 - ड्रैस उत्पाद
 - चमड़े का सामान
 - घुमाना
 - रंग करना
 - लेस बनाना
 - कातना
 - बुनना
 - कढाई करना
 - थैले बनाना
 - बैल्ट बनाना
 - जाली बनाना
 - बटन बनाना
2. लकड़ी और संबंधित उद्योग
 - फर्नीचर उत्पाद
 - केन का उत्पाद
 - निर्माण कार्य
 - काटना
 - आकार देना
 - फिट करना

- कागज के उत्पाद
 - जोड़ना
 - मरम्मत करना
 - तेल डालना
 - साफ करना
 - औज़ार इकट्ठे करना
 - कैन फर्नीचर बनाना
 - टोकरी बनाना
 - ब्रश बनाना
3. घरेलू और कुटीर उद्योग
- मोमबत्ती बनाना
 - माचिस बनाना
 - आचार बनाना
 - पापड़ बनाना
 - अगरबत्ती बनाना
 - रस्सी बनाना
 - गुड़िया बनाना
 - बोरी बनाना
 - किताब पर जिल्द चढ़ाना
 - पेपर कप/प्लेट बनाना
 - पत्ते के कप/प्लेट बनाना
 - ब्लीच और डाई करना
 - केन व बांस के उत्पाद
 - टोकरियाँ
 - जूट उत्पाद
 - साबुन बनाना
 - हैंडमेड कागज बनाना
4. धोबी की सेवाएँ
- धोबी सहायक
 - प्रेसर के सहायक
 - ड्राईक्लीनर के मशीन सेवक
 - तेलना
 - साँचों में डालना
 - काटना
 - चिपकाना
 - छुबाना
 - लपेटना
 - पैक करना
 - मोड़ना
 - गुंधना
 - मिलाना
 - मिश्रण बनाना
 - सिलना
 - प्रैसिंग करना
 - सिलाई करना
5. बाल बनाने की सेवाएँ
- नाई सहायक
 - ब्यूटीशियन सहायक
 - तेलना
 - तेल छाड़ना
 - कपड़े सुखाना
 - कपड़े तह करना
 - कपड़े टाँगना
 - पैक करना
 - नाई की दुकान साफ करना
 - बाल झाड़ना
 - इस्तेमाल की हुई चादर बदलना
 - औज़ार साफ करना

माता-पिता के लिए शुभ समाचार

अनुभव से पता चला है कि काम निश्चित होने से आपके पुत्र/पुत्री के जीवन में महत्वपूर्ण सकारात्मक बदलाव आ सकता है। उदाहरण के लिए वह:

- ☺ अपनी शक्ति पर अधिक ध्यान दे।
- ☺ आम तौर पर जीवन के बारे में अधिक उत्साह दिखाये।
- ☺ संप्रेषण में सुधार करें।
- ☺ पुराने मित्र के साथ संबंध बनाए रख कर नए मित्र बनाए।
- ☺ अपना सामान खुद खरीदने के समर्थ होने पर प्रसन्न हो।
- ☺ घर में अधिक स्वावलंबी हो।
- ☺ अधिक शक्तिवान बने।
- ☺ बाहर जाना शुरू करें और अकेलापन कम महसूस करें।

अध्याय-10

यौन शिक्षा

परिभाषा

लैंगिक शिक्षा कोई विस्तृत रूप से मान्य परिभाषा नहीं है। फिर भी, इसका वर्णन एक ऐसे शैक्षिक कार्यक्रम के रूप में किया जा सकता है, जिसका उद्देश्य व्यक्ति के संपूर्ण व्यक्तित्व में लैंगिकता को एकीकृत करके, व्यक्ति की वैयक्तिक जीवन और उसके परिवारिक और सामाजिक संबंधों की पूर्णता को प्रोत्साहित करना है।

लैंगिक शिक्षा में केवल यौन अंगों की संरचना ही नहीं अपितु, इससे संबंधित अप्रत्यक्ष लैंगिक गुण भी सम्मिलित हैं, जो वृद्धि एवं विकास के दौरान विकसित हो जाते हैं। यह यौन संबंधी संवेगात्मक व्यवस्था में होने वाले बदलावों के बारे में भी जानकारी प्रदान करती है, जो जीवन की विभिन्न अवस्थाओं में व्यक्ति की अनुक्रियायें निर्धारित करती है।

यौन और लैंगिकता

लैंगिकता यौन के समान नहीं है। यौन एक जैविक अवयव है जो मनुष्य के प्रजनन एवं विकास से जुड़ा है। लैंगिकता एक मनोवैज्ञानिक प्रक्रिया है जो “पौरुष” और “स्त्रीत्व” से संबंधित है और व्यवहारिक अनुक्रियायें निर्धारित करती हैं। इसके अतिरिक्त यौन-संबंधी व्यवहारिक अनुक्रियायें सांस्कृतिक विरासत और सामाजिक नियमों द्वारा प्रतिबंधित हैं। सांस्कृतिक विरासत धार्मिक ज्ञान और पारंपरिक धारणा का मिश्रण है। सामाजिक नियम व्यक्ति के जैव-संवेगात्मक आवश्यकताओं और समाज के वर्तमान सामाजिक सांस्कृतिक स्वरूप का ही परिणाम हैं।

यौन शिक्षा के उद्देश्य

यौन शिक्षा के उद्देश्य हैं:

- यह निश्चित करना कि व्यक्ति को यौन और लैंगिकता की प्रत्यक्ष रूप में सही जानकारी मिल रही है।

- एक सही एकीकृत व्यक्तित्व का विकास करना जो जननक्षमता संबंधी व्यवहार पर नियंत्रण रखने में सक्षम हो।
- समलिंगी और विपरीत लिंगी व्यक्तियों को साथ स्थायी सामाजिक संबंध स्थापित कर सके।
- एक दूसरे के प्रति परस्पर आदर और लगाव का भाव बढ़े और जीवन की कठिन परिस्थितियों में सही समायोजन करने की क्षमता हो।
- एक ऐसा व्यक्तित्व विकसित हो, जो लैंगिक विचलन के विरोध के लिए तैयार हो।

मानसिक मंद व्यक्तियों के यौन-व्यवहार

लैंगिकता, हमारे शारीरिक लिंग से कहीं अधिक है। यौन व्यवहार निम्न से प्रभावित होता है:

- संवेग और भावना
- मूल वृत्ति और बुद्धि
- पिछले अनुभव और भविष्य की आशायें

मानसिक मंद व्यक्तियों की लैंगिकता संबंधी कई अवधारणायें हैं जैसे कि:

- उनमें संवेग और भावनाएं नहीं होतीं।
- उनकी यौन में रूचि नहीं है।
- उनकी यौन में अत्यधिक रूचि है।
- वे यौन में सक्षम नहीं हैं।

लैंगिकता और जीवन की विभिन्न अवस्थायें

किशोरावस्था 13 वर्ष से 21 वर्ष तक होती है, जो यौवनारंभ के बीच से लड़कियों में प्रायः 11 वर्ष से और लड़कों में 12 वर्ष से शुरू होकर 4 वर्ष तक रहती है।

लैंगिक अंतःखाव (सैक्सुअल हार्मोन) से यौन अंगों के विकास में मदद मिलती है। यौन लक्षणों का विकास ही शारीरिक एवं मनोवैज्ञानिक व्यवहार के बदलाव का निर्धारण करता है।

व्यवहार पर प्रभाव

- एकांत की इच्छा
- असमन्वय

- उकताहट
- बैचेनी
- सामाजिक विरोध
- सत्ता का विरोध
- बड़ी हुई संवेगात्मकता
- आत्म-विश्वास की कमी
- यौन के बारे में चिन्तामग्न
- अत्यधिक विनम्रता

मानसिक मंद व्यक्तियों में किशोरावस्था की समस्याएं

- सामान्य की तरह शारीरिक और संवेगात्मक विकास न हो रहा हो।
- संवेग बड़ी तीव्रता से उठते हों।
- प्रभावशाली रूप से नियंत्रित न हो रहा हो।
- मनोदशा में उतार-चढ़ाव हो।
- यौन व्यवहार समाज में स्वीकार्य न हो।

आवश्यकता

- यौन शिक्षा का अनुस्थापन करना
- आत्म-सम्मान बनाए रखना
- उनके व्यवहार का गहराई से अवलोकन करना

प्रारंभिक किशोरावस्था की समस्याएं

- विचारणीय बेचैनी
- क्रोध करना
- अनुदेशों का पालन करने से इन्कार

- कल्पना करना
- यौन के बारे में चिन्तामग्न
- वातावरण से नाखुश

अंतिम किशोरवस्था की समस्याएं

- प्रशांतता की लंबी अवधि
- लड़कों में वृद्धि के दौरान भद्रापन दिखाई देता है (14-22 वर्ष)
- लड़कियों में तेजी से वृद्धि (12-20 वर्ष)
- मानसिक मंद व्यक्तियों में शारीरिक विकास सामान्य भी हो सकता है।
- शारीरिक विकास में विलंब मानसिक मंदता की गंभीरता पर निर्भर करता है।
- बच्चों जैसा व्यवहार करता है।

कैसे निपटा जाए

यौन शिक्षा निम्न के माध्यम से दी जा सकती है :

- रोल मॉडल
- व्यावसायिक मार्गदर्शन
- अभिभावक को तैयार करना
- यौन शिक्षा प्राथमिकता के रूप में
- बोधगम्य स्तर पर समझाएं-प्रजनन प्रक्रिया
- तनाव का सामना करने के लिए नीतियाँ
- विचारों से निपटने के लिए प्रशिक्षण
- विवाह के मुद्दे को संभालना

वयस्कता - कालिक आयु पुरुषों के लिये 21 वर्ष, स्त्रियों के लिए 18 वर्ष.

अभिलक्षण

- जीवन के नए स्वरूप और नई सामाजिक अपेक्षाओं के साथ समायोजन करना।
- विवाहित जोड़ी बनाना, माता-पिता रोटी कमाने वाले की भूमिका निभाना।

- नई अभिवृत्तियों और रुचियों के साथ अनुकूलन करना।
- आत्मनिर्भर जीवन जीना।

मानसिक मंद वयस्क की समस्यायें

मानसिक मंद वयस्क एक वयस्क की भूमिका निभाने के लिए दूसरों पर आश्रित रहता है जैसे कि:

- रोटी कमाने वाला बनना।
- सहवास करना।
- एक घर बनाना।
- परिवार की आवश्यकताओं को पूरा करना।
- समाज की आवश्यकताओं को पूरा करना।

मार्गदर्शन की भूमिका

अवास्तविक अकांक्षओं से निपटने के लिए निर्देशनात्मक परामर्श की आवश्यकता होती है ना कि निर्देशनहीन परामर्श की।

- बनाव-श्रंगार के कौशल
- वस्तुओं पर अधिकार करना
- पैसे का लेन-देन
- मनोरंजन
- किसी घर से जुड़े होने की आवश्यकता
- कार्य संतोष

यौन-शिक्षा की आवश्यकता

सभी लोग, मानसिक विकलांग व्यक्तियों सहित, संवेगों और भावनाओं के साथ पैदा हुए हैं। किन्तु मानसिक विकलांग व्यक्ति समाज में उतनी सूक्ष्मता से नहीं सीखते, जैसे कि अविकलांग व्यक्ति। इसलिए इस विशेष जनसंख्या की आवश्यकताओं की पूरा करने के लिए कभी-कभी अधिगम प्रणालियाँ और अधिक सुस्पष्ट और भिन्न होनी चाहिए। इससे उसे अपनी विकलांगता का विचार किए वगैर अपनी भरपूर क्षमता के साथ अपना जीवन जीने में मदद मिलेगी।

उचित शिक्षक

सबसे उपयुक्त व्यक्ति जिसके साथ शारीरिक बदलाव, परिपक्तता और भावनाओं के बारे में बात की जा सकती है, वह उसके दैनिक जीवन पद्धति में सबसे निकट होता है। सबसे प्रभावशाली यौन शिक्षा, किसी कक्षा में नहीं दी जाती, बल्कि रोज़मरा की बातचीत के माध्यम से दी जाती है।

व्यावसायिकों को माता-पिता और सीधे देखभाल करने वालों को समर्थन पद्धतियाँ प्रदान करनी चाहिए जिससे वे अपनी बातचीत में अधिक राहत महसूस कर सकें। यदि कक्षा का प्रयोग-करना हो तो सामान्य तकनीकें सिखाई जा सकती हैं, ताकि प्राप्त की गई जानकारी व्यक्ति के लिए विभिन्न परिस्थितियों में लाभप्रद हो सके।

यौनशिक्षा का अनुस्थापन

बिल्कुल मूल विषयों से आरंभ करने की आवश्यकता पर ज्ञोर देना चाहिए और धीरे-धीरे अधिक जटिल विषयों की ओर बढ़ना चाहिए। कार्यक्रम में, मानसिक मंद व्यक्तियों को बौद्धिक, अनुकूली और संप्रेषण सीमाओं का ध्यान रखना चाहिए।

जब व्यक्ति अपनी लैंगिकता को पूर्ण रूप से स्वीकार कर लेते हैं, तभी वे मानसिक मंद व्यक्ति या किसी अन्य की मदद प्रभावशाली रूप से कर सकते हैं।

ध्यान देने योग्य महत्त्वपूर्ण बातें

1. यौन शिक्षा में संबंध शामिल हैं: परिवार वालों, मित्रों, चाहने वालों, जोड़ीदार वगैरहा के साथ संबंध रखते हुए हम कैसा महसूस करते हैं, और इन भावनाओं के अनुसार हम प्रतिक्रिया कैसे करते हैं।
2. यौन शिक्षा में मानव शरीर की संरचना, मानव प्रजनन में स्त्री और पुरुष की भूमिका और इससे जुड़ी प्रक्रिया के बारे में सीखते हैं।
3. यौन शिक्षा में यौन आवेगों अथवा शारीरिक संवेगों (कामुक) को समझना और कैसे उत्तेजित होते हैं और उसे कैसे नियंत्रित करना है, ये सब शामिल हैं।
4. भावनाओं और जानकारी में अंतर कर सकना।

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए यौन शिक्षा देने में बहुत नम्यता और सृजनात्मकता चाहिए। इस श्रेणी के लोगों के साथ कार्य करते हुए शिक्षक को भाषा का अत्यधिक मूर्तरूप होने की आवश्यकता का ध्यान रखना चाहिए। विकसित और प्रयोग की गई सामग्री, भाषा, शब्द, आवर्धनशील/वैकल्पिक संप्रेषण के तरीके जहाँ कहीं भी लागू हों, बड़े साधारण होने चाहिए। सामाजिक व्यवहार और इसके सभी अन्योन्य

प्रक्रियायें लोगों का सत्कार करने से लेकर, संप्रेषण कौशलों का विकास, सामाजिक अनुभव बाँटना इत्यादि, चर्चा करके विकसित करने की आवश्यकता है।

प्रशासन द्वारा प्रणालियों को विकसित कर समर्थन देने की आवश्यकता है और मानसिक मंद व्यक्तियों के समूह के साथ कार्य कर रहे व्यावसायिकों, देखभाल करने वालों और माता-पिता को संप्रेषित कर देना चाहिए।

परिवार और मित्रों का उत्तरदायित्व

- ये जान लें कि मानसिक मंद व्यक्ति भी यौन अस्तित्व वाला व्यक्ति है और उसकी यौन आवश्यकतायें और इच्छाएं बड़ी स्वाभाविक हैं।
- ये स्वीकार लें कि उसमें भी प्रेम करने की ओर प्रेम पाने की संभावना और क्षमता है।
- सामाजिक अंतर्क्रिया को प्रोत्साहित करें।
- संरक्षण में रखने की प्रवृत्ति से बचें।
- यह जान रहे कि मित्रता अनमोल है और प्रत्येक व्यक्ति को बात करने के लिए, खेलने के लिए और मिलने के लिए इंतजार करने की आवश्यकता होती है।
- लैंगिकता को प्रत्येक व्यक्ति के जीवन के एक महत्वपूर्ण पक्ष की तरह स्वीकार करें।
- विकलांग व्यक्तियों को प्रेम, सहानुभूति और समर्थन दें।

मानसिक मंद व्यक्तियों की लैंगिकता और विवाह

विभिन्न वर्गों की मुकाबला करने की योग्यताएं

मानसिक मंद व्यक्ति अपनी कार्यात्मकता के अनुकूली स्तर के अनुसार, अपनी विभिन्न इन्द्रियों का प्रभावशाली प्रयोग करके छान-बीन कर सकते हैं और अपनी दुनियाँ में, जीवन स्थितियों में और समाज में स्वीकार्य रूप से मौज कर सकते हैं। एक स्वस्थ मनोवैज्ञानिक सामाजिक-लैंगिक विकास के लिए, कार्यक्रम तैयार करते समय विकास के वैयक्तिक, निजी स्तर, इसके साथ सार्वजनिक, सामुदायिक और परिवारिक स्तर के सामाजिक पक्षों के बारे में जान लेना आवश्यक है। वयस्कों के साथ काम करने के अनुभवों और “मानसिक मंद और मानसिक मंदता रहित व्यक्तियों को बीच विवाह” अध्ययन (थ्रेसियाकुट्टी 1998) के आधार पर विभिन्न श्रेणी के मानसिक मंद व्यक्तियों की सामना करने की सामान्य योग्यताओं का वर्णन नीचे किया गया है।

अल्प मानसिक मंदता वाले व्यक्ति

- समाज में सामान्य मनोवैज्ञानिक-सामाजिक-लैंगिक व्यवहार से मिलते-जुलते हैं।
- अधिकांश, सामान्य जनता के समान ही यौन आवेगों और इच्छाओं को पहचान कर, अनुकूलन कर नियंत्रित करता है।
- यौन शिक्षा में उचित अनुकूलन कौशलों को विकसित करने में सक्षम है।

मध्यम मानसिक मंद व्यक्ति

- अप्रधान यौन विशेषताओं में विलम्ब हो सकता है।
- मनोवैज्ञानिक-सामाजिक लैंगिक व्यवहार और अनुकूलन कमज़ोर है।
- प्राथमिक पुरस्कार द्वारा अधिक कार्य करता है।
- यौन शिक्षा की मौखिक विधि पर अनुक्रिया कर सकता है।
- मूर्त उदाहरण और क्रियाओं के माध्यम से बेहतर समझ सकता है।

अत्यधिक मानसिक मंदता वाले व्यक्ति

- यौन आवेगों पर नियंत्रण अत्यधिक कमज़ोर
- अनुकूली मनोवैज्ञानिक-सामाजिक व्यवहारों के विकास की कमी
- यौन व्यवहार के परिणामों का अनुमान लगाने की योग्यता सीमित
- सामाजिक नियमों को समझने में, विशेष रूप से निजी के मुकाबले सार्वजनिक और इन क्षेत्रों में अनुकूली व्यवहार विकसित करने में कठिनाई।

लैंगिकता और संबंध

अल्प मानसिक मंद व्यक्ति

कुल मिलाकर, अल्प मानसिक मंद व्यक्तियों में अपनी यौन आवश्यकताओं को पहचानने और पूरा करने के विभिन्न कौशल एवं योग्यतायें होती हैं। उनमें से अधिकांश समाज में एकीकृत हैं और कभी भी मानसिक मंद के रूप में पहचानने भी नहीं जाते। प्रायः उनमें सामाजिक साधनों का प्रयोग करते हुए अपनी मनोवैज्ञानिक-सामाजिक आवश्यकताओं का सामना करने के अनुकूली कौशलों की कमी होती है। यौन शिक्षा क्षेत्र, जहाँ तक हो सके, इन लोगों को अपनी विकलांगता और कमियों के साथ अनुकूलन करने में इनकी सहायता करके समाज की मुख्य धारा में एकीकृत करने में इनकी मदद

करती है। उन्हें सिखाने की आवश्यकता हैं, कि अपनी योग्यता के अनुसार सामुदायिक साधनों का अधिकतम प्रयोग किस प्रकार करना है।

अल्प मानसिक मंद व्यक्तियों में एक मुख्य समस्या, जिसका सामना करने की संभावना रहती है, वह ही कि उनमें यौन संबंध और इच्छायें होती हैं, लेकिन उन्हें वे सामाजिक सुख-सुविधायें नहीं पता, जिससे वे अपनी आवश्यकताओं की, बगैर अपना या दूसरों का दुरुपयोग किए, पूर्ति कर सकें। वे बड़ी ठोस स्तर की भाषा में कार्य करते हैं। उनके लिए प्रायः लैंगिकता संबंधी जानकारी प्राप्त करना कठिन होता है, जो अविकलांग व्यक्ति अवलोकन के माध्यम से सीख लेता है। यदि ये कौशल सिखा दिए जाएं तो वे बेहतर अनुकूली कौशल विकसित कर पाएंगे और एक संपन्न यौन जीवन जी सकेंगे।

मध्यम मानसिक मंदता वाले व्यक्ति

यह लोग जनता द्वारा मानसिक मंद के रूप में जल्दी ही पहचान लिए जाते हैं, क्योंकि इनका अनुकूली, बौद्धिक और शौक्षिक कौशलों का क्रियात्मक स्तर बहुत कम होता है।

उन्हें अपने यौन व्यवहार की परिणामों को संभालने के लिए, अधिक व्यवहारिक और योजना बद्ध तरीके सिखाने चाहिए, विशेष रूप से लोगों में उचित व्यवहार किस प्रकार करना है, जिससे सामुदायिक मानकों से संबंधित कोई समस्या न हो। सामान्य जोड़ीदारों के साथ इनका वैवाहिक जीवन कायम नहीं रह पाता क्योंकि उन्हें इस श्रेणी के मध्यम मानसिक मंद व्यक्तियों के साथ आपसी संबंध बनाना कठिन लगता है। उन्हें कुछ सीमित या सुरक्षित वातावरण से रहना पड़ेगा। उचित समाजीकरण मनोरंजन और फुर्सत के समय कौशलों के विकास को प्रोत्साहन देने के लिए सभी प्रयत्न करने चाहिए।

अत्यधिक मानसिक मंदता वाले व्यक्ति

अत्यधिक और गंभीर मानसिक मंदता वाले, दोनों ही श्रेणियों में, अत्यधिक आत्म-उत्तेजक क्रियायें प्रायः देखने को मिलती हैं। लैंगिक हो या नहीं, मगर उचित सामाजिक व्यवहार सिखाने चाहिए, जहाँ कहीं संभव हो अनुकूलन और हमेशा उचित प्रबलन देना चाहिए।

घरों और आवासीय सुविधाओं में, इन लोगों के लिए करूणामय, प्रेमभरी देखभाल के अलावा बहुत कम कार्यक्रम होते हैं। इसलिए आत्म-उत्तेजना की प्रवृत्ति बढ़ जाती है। वातावरण को अधिक रुचिकर बनाने के लिए दैनिक क्रियायें प्रदान करने के लिए सभी संभव प्रयत्न करने चाहिए।

क्योंकि अधिकांश अत्यधिक मानसिक मंद व्यक्तियों में मौखिक या अमौखिक संप्रेषण करने की क्षमता नहीं होती, ऐसी संभावना हो सकती है, कि देखभाल करने वाले, चाहे घर में हों या आवासीय सुविधा में, इन व्यक्तियों का शोषण करें। इस प्रकार के अनुभव हों भी, तो अत्यधिक मानसिक मंद व्यक्ति इसे बता नहीं सकते।

विवाह का अधिकार

मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए कानून समान अधिकारों के संदर्भ में

मानसिक स्वास्थ्य अधिनियम 1987 के अंतर्गत मानसिक मंद व्यक्तियों को मानसिक रोगों की परिभाषा में से बहिष्कृत कर दिया गया। इस बहिष्कार से, पहली बार, मानसिक रोगी व्यक्तियों और मानसिक मंद व्यक्तियों में एक-साथ इकट्ठे वैधिक रूचि नहीं ली गई।

मानसिक स्वास्थ्य अधिनियम के लागू होने से इन्डियन ल्यूनेसी एक्ट 1912, जो मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए सक्रिय है, रद्द हो जाएगा। क्योंकि नया अधिनियम मानसिक मंद व्यक्तियों पर लागू नहीं होता, तो ये वैधानिक रिक्तता, मानसिक मंद व्यक्तियों के अधिकारों और संरक्षण से संबंधित क्षेत्रों पर रोक लगा देगी।

पृथक् नियम

नेशनल ट्रस्ट द्वारा इस दिशा में मानसिक मंद व्यक्तियों और सेरीब्रल पालसी वालों के कल्याण के लिए बिल 1991 और बोर्ड फॉर वैलफेर एण्ड प्रोटैक्शन ऑफ राईट्स ऑफ हैन्डीकैप्ड बिल 1991 द्वारा शुरूआत की गई है।

भिन्न वैधानिक प्रणाली

पर्सन्स विद डिसएबिलिटी एक्ट 1995, विकलांगता की सभी श्रेणीयों: अंधापन, कम दिखाई देना, उपचार प्राप्त कुष्ठरोगी, श्रव्य विकलांग, गत्यामक विकलांगता, मानसिक मंदता और मानसिक रोग के सभी लोगों को समान अवसर, अधिकारों का संरक्षण और संपूर्ण भागीदारी की पुष्टि करता है। मानसिक मंद व्यक्ति की वैधानिक आवश्यकताएं अन्य विकलांगताओं वाली श्रेणीयों के समान नहीं हैं। मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए एक स्थिर पद्धति तैयार करने की आवश्यकता है, जिससे उनके वैध अधिकार सुरक्षा के लिए एक बोधशील विधि-निर्माण किया जा सके।

विधि-निर्माण का तत्वज्ञान

मानसिक मंद व्यक्तियों के अधिकारों के अंतराष्ट्रीय प्रपत्रों के अनुसार विधि-निर्माण को मानसिक मंद व्यक्तियों को, जितनी संभव हो सके, उतनी सामान्य जिन्दगी देने का आश्वासन देना चाहिए। इस श्रेणी की सीमित क्षमताओं को पहचानना चाहिए और विकलांग और अविकलांग व्यक्तियों के बीच अंतःक्रिया होनी चाहिए।

श्रीमति अमिता ढाँडा, भारतीय विधि संस्थान, नई दिल्ली द्वारा तैयार किए मानसिक विकलांगों के लिए एक वोधगम्य विधान, नामक पत्रक में उन्होंने विधि-निर्माण का तत्वज्ञान, लक्षित समूह, संस्थापन एवं उपचार, मुकद्दमे का सामना करने में असक्षमता, मानसरोग से बचाव, आजीविका के अधिकार, अनुबंध के अधिकार, विवाह और तलाक और व्यावसायिक मूल्यांकन का वर्णन किया है।

वे विषय जो उन्होंने विवाह और तलाक के अंतर्गत लिए हैं वे निम्नलिखित हैं।

1. मानसिक मंद व्यक्ति के विवाह के अधिकार पर कानून में कोई व्यक्त निषेध नहीं होना चाहिए।
2. एक पार्टी मानसिक मंद है, इस बुनियाद पर विवाह रद्द करने की अनुमति नहीं मिलनी चाहिए।
3. जब मानसिक मंदता की सच्चाई छुपाई गई हो, तो विवाह रद्द किया जा सकता है, इस आधार पर कि धोखे से विवाह के लिए मंजूरी ली गई।
4. इस आधार पर भी तलाक हो सकता है कि प्रत्यार्थी मानसिक मंदता से इतना ग्रसित है, कि प्रार्थी उसके साथ बिल्कुल नहीं रह सकता और तलाक दिया जाना चाहिए।
5. पार्टी की मानसिक मंदता, कानून में दिए गए आधारों पर अपने जोड़ी दार से तलाक लेने के लिए अयोग्यता नहीं बननी चाहिए।

यदि ये सिफारिशें मानसिक मंद व्यक्तियों के पृथक कानून में मान ली जाती हैं, तो मानसिक मंद व्यक्तियों का वैवाहिक जीवन एक प्रश्न बन कर रह जाएगा। मानसिक मंद और सामान्य व्यक्तियों के 30 विवाहों के एक अध्ययन में, (थ्रेसिया कुट्टी ए.टी.) ऐसा पता लगा, कि अधिकांश सामान्य व्यक्तियों को विवाह से पूर्व अपने मानसिक मंद जोड़ीदार की सही स्थिति का पता नहीं था। इस अध्ययन में कोई भी तलाक के लिए न्यायालय में नहीं गया। कुछ ने अपने मानसिक विकलांग जोड़ीदार को यूँ ही छोड़ दिया। अधिकांश ने अपना वैवाहिक जीवन जारी रखा, क्योंकि उनके पास कोई विकल्प नहीं था। सही अवस्था का पता लगने पर बहुत कम ही विवाह के लिए राजी हुए। यदि यही अवस्था है तो, विवाह का अधिकार हमेशा संभव नहीं होगा, क्योंकि प्रत्येक अधिकार के साथ कुछ गंभीर जिम्मेवारियाँ भी होती हैं। क्या एक मानसिक मंद वयस्क व्यक्ति को जितना संभव हो सके, एक सामान्य जीवन देने की गारंटी देने का विकल्प है?

यौन शिक्षा-विषय क्षेत्र

यौन शिक्षक को, प्रत्येक व्यक्ति की बौद्धिक क्रियात्मकता स्तर और समझने के स्तर को ध्यान में रखकर विषय क्षेत्रों का चुनाव करना चाहिए। यह शिक्षा वैयक्तिक होनी चाहिए। मानसिक मंद व्यक्तियों को यौन शिक्षा में सम्मिलित किए जाने वाले मुख्य क्षेत्र हैं:

1. शारीरिक संरचना एवं स्वास्थ्य विज्ञान
2. विकास और शारीरिक परिवर्तन
3. समलिंगी व्यवहार
4. विपरीत लिंगी व्यवहार
5. मनोवैज्ञानिक सामाजिक-लैंगिक व्यवहार
6. विवाह और माता पितृत्व
7. मनोरंजक और फुर्सत के समय की क्रियायें

यदि मानसिक मंद व्यक्ति विवाह कर रहे हैं, तो उन्हें विवाह और मातृ-पितृत्व से परिचित कराया जा सकता है। मानसिक मंद व्यक्तियों के विवाह के एक विकल्प के रूप में, अपने फुर्सत के समय का सदुपयोग करने के लिए सृजनात्मक क्रियायें सिखाई जा सकती हैं। बचपन से ही उन्हें अर्थपूर्ण क्रियाओं में लगे रहने का प्रशिक्षण देना चाहिए।

आगे के प्रशिक्षण के लिए व्यक्तियों के यौन व्यवहार का पता लगाने और मूल्यांकन करने के लिए सात मुख्य क्षेत्रों पर आधारित एक चेक लिस्ट तैयार की गई है।

यौन शिक्षा - विषय क्षेत्र

1. शारीरिक संरचना एवं स्वास्थ्य विज्ञान
 1. अपना लिंग पहचानता है - स्त्री/पुरुष
 2. अपने शारीरिक अंगों को पहचानता है जिसमें लिंग अंग भी शामिल हैं।
 3. स्त्री और पुरुष में समानता बताता है।
 4. स्त्री और पुरुष में भेद भी बताता है।
 5. शरीर के गुप्त अंगों को पहचानता है।
 6. यह जानता है कि गुप्त अंगों को गुप्त रखा जाता है।
 7. उचित अधोवस्त्रों का प्रयोग करता है।

2. परिपक्वता अथवा शारीरिक परिवर्तन
 1. लड़के और आदमी में भेद करता है।
 2. लड़की और औरत में भेद करता है।
 3. अपने शारीरिक परिवर्तनों को बतलाता है, जब वह छोटा/छोटी था/थी।
 4. वृद्धि के साथ होने वाले शारीरिक परिवर्तनों को समझता है।

पुरुषों के लिए

5. दाढ़ी बनाने की आवश्यकता को समझता है।
6. पर्यवेक्षण के साथ या उसके बिना ही दाढ़ी बनाता है।
7. अपनी जननेद्रियों को साफ रखता है।
8. गीला होने पर/आवश्यकतानुसार अधोवस्त्र बदलता है।
9. अधोवस्त्र धोता है।
10. शारीरिक अंग साफ रखता है।

स्त्रियों के लिए

5. मासिक धर्म आरंभ होने पर समझती है।
6. आवश्यकता पड़ने पर माता/संरक्षक को बताती है।
7. उचित कपड़े या नेपकिन का प्रयोग करती है।
8. आवश्यकतानुसार नेपकिन बदलती है।
9. आवश्यकतानुसार शारीरिक अंग साफ करती है।
10. अपने अधोवस्त्र धोती है।

मनोवैज्ञानिक सामाजिक-लैंगिक व्यवहार

1. उचित सामाजिक व्यवहार की जानकारी है
2. अनुचित सामाजिक व्यवहार की जानकारी है
3. सब के बीच अधोवस्त्र नहीं बदलता
4. सबके बीच गुप्तांगों को नहीं छूता
5. गोपनीयता की आवश्यकता को समझता है
6. निजि और सार्वजनिक में भेद कर सकता है
7. विपरीत लिंगी के साथ अशिष्ट व्यवहार करने के परिणाम जानता है
8. अपने संबेगों के साथ निपटना आता है
9. लोगों में अशिष्ट भाषा का प्रयोग नहीं करता, विशेष रूप से विपरीत लिंगी व्यक्ति के साथ
10. मित्रों और अजनबी लोगों के मैत्रीपूर्ण व्यवहार में भेद कर सकता है।

4. समलिंगी व्यवहार

1. अपने समलिंगी मित्रों के नाम बताता है
2. समलिंगी मित्रों के समूह में बात करता है
3. सामूहिक क्रियाओं में भाग लेता है
4. उनकी पसन्द नापसन्द का साझेदार होता है
5. इकट्ठे होने पर बिना किसी कारण छूता/खींचता नहीं है
6. कपड़े पहनने और तैयार होने में एक दूसरे की मदद करता है

5. विपरीतलिंगी व्यवहार

1. समलिंगी और विपरीत लिंगी में भेद कर सकता है।
2. विपरीत लिंगी से मैत्रीपूर्वक बात कर सकता है।
3. सामूहिक क्रियाकलापों में भाग लेता है, जहाँ स्त्री और पुरुष दोनों भाग लेते हैं।
4. जहाँ स्त्री और पुरुष एक साथ काम करते हैं, वहाँ आवश्यक दूरी बनाए रखता है।
5. जानता है, कि एक दूसरे को अनावश्यक छूना या धकेलना नहीं चाहिए।
6. स्त्री और पुरुष जब एक साथ काम करते हैं, तो सामाजिक नियम जानता है।
7. दूसरों का आदर करता है (पुरुष स्त्रियों का आदर करते हैं और प्रतिक्रिया से)
8. संप्रेषण में विनम्र शब्दों का प्रयोग करता है।

6. विवाह और पितृत्व

1. "विवाह" शब्द समझता है
2. विवाह का उद्देश्य जानता है

3. विवाहित जीवन के संबंधों को समझता है।
4. विभिन्न संवेगों को जानता है।

5. बच्चे कैसे पैदा होते हैं, यह समझता है।

6. यदि विवाह होता है, तो वह उसकी जिम्मेवारियों को जानता है।

7. उसके पास परिवार में रहने के कौशल है।

8. बच्चों का पालन-पोषण करने में सक्षम है।

9. विवाहित जीवन में उचित संप्रेषण कौशल विकसित करता है।

10. परिवार संबंधी मामलों में मदद लेता है।

7. फुर्सत के समय और सृजनात्मक क्रियाकलाप

1. अपनी रुचियों के बारे में बता सकता है।

2. थोड़े से शौक/रुचिकर क्रिया कलाप चुनता है (खेल, सिलाई, बागवानी, संगीत सुनना इत्यादि)

3. फुर्सत के समय में खाली नहीं बैठता।

4. एक क्रियाकलाप चुनता है और फुर्सत के समय में उसमें लग जाता है।

5. फुर्सत के समय के नई क्रियाकलापों में मदद लेता है।

6. मित्रों/भाइयों/बहनों/परिवार के साथ बाहर जाता है।

7. समूह में साधारण खेल खेलता है।

8. दूसरों को परेशान किए बिना टी.वी. देखता है।

9. खुशी, हर्ष, असहमति आदि भावनाओं को व्यक्त करता है।

10. मित्र के साथ योजना बनाकर पूरा दिन बाहर बिताता है।

यौन शिक्षा

ये लैंगिकता की समझ को स्पष्ट करती है इसलिए यौन शिक्षा निम्न पर प्रदान करें

- शारीरिक संरचना पर
- यौवनारंभ के दौरान होने वाले परिवर्तनों पर
- बच्चे किस प्रकार गर्भधारण किए जाते हैं और कैसे पैदा होते हैं
- लोग किस प्रकार गर्भावस्था से और रतिज रोगों से अपना बचाव करते हैं
- नैतिक और धार्मिक स्तर जिन के साथ वे जीना चाहते हैं
- अपने संबंध और शारीरिक भावनाओं को सकारात्मक और उत्तरदायित्वपूर्ण रूप से किस प्रकार संभालना है

यौन शिक्षा

क्या पढ़ाये ?

सही, विकासात्मक रूप से उचित जानकारी विषय वस्तु का मूल भाव है।

कब पढ़ाये ?

अनुदेशों का आरंभ 'समस्या' के आरंभ होने से पहले, यौवनारंभ से पहले यह जानकारी पाठ्यक्रम के साथ एकीकृत करके और साथ ही स्वाभाविक स्थितियों का फायदा उठाकर शायद सबसे अच्छी तरह दी जा सकती है।

कहाँ पढ़ायें ?

पढ़ाए जाने वाले विशिष्ट विषयों के आधार पर कक्षा और रहने की दैनिक स्थितियाँ उचित रूप से चुनी जानी चाहिए।

कैसे पढ़ाएं ?

यहाँ पर मूल बात है सीधे, सच्चे, संक्षिप्त उत्तर जो प्रश्नों के स्पष्ट जानकारी प्रदान कर सकें

कौन से स्रोत उपलब्ध हैं ?

अध्यापक को सामुदायिक संगठनों का पता लगाना चाहिए, जो लैंगिकता से संबंधित परामर्श, विचार-विमर्श आदि प्रदान करें,

माता-पिता घौन शिक्षक के रूप में

मानव लैंगिकता में जब शिक्षा की बात उठती है, तो माता-पिता इसमें अच्छे विशेषज्ञ माने जाते हैं। इसके कई कारण हैं:

1. माता-पिता अपने बच्चों को प्यार करते हैं और दिल से उनकी भलाई चाहते हैं।
2. माता-पिता को अपने बच्चे व उनकी आवश्यकताओं के बारे में किसी और से अधिक पता होता है।
3. माता-पिता, जीवन और लैंगिकता के बारे में, अपने विचार और महत्व, प्रतिदिन एक दूसरे से और बच्चों से बात करते हुए संप्रेषित कर देते हैं। वास्तव में बच्चे मुख्यतः माता-पिता के इस प्रतिरूपण से ही सीखते हैं।
4. माता-पिता अपने सुभेद्य बच्चों के वास्तविक संरक्षक हैं और उन्हें लैंगिकता की सुस्पष्ट जानकारी से बचाना चाहिए जो बच्चों के स्वाभाविक भोलेपन और संकोचशीलता को समाप्त कर देती है।
5. माता-पिता अपने बच्चों के पास सहयोग, प्रश्नों और निर्देशन के लिए ही होते हैं।
6. माता-पिता के पास बाँटने के लिए बहुत ज्ञान होता है, जो उन्हें एक वचनबद्ध पति और पत्नी तथा माता-पिता के रूप में, अपने सच्चे जीवन से मिलता है।

अपने बच्चों को लैंगिकता पर शिक्षा प्रदान करने के लिए माता-पिता को, इस प्रचार को बन्द करना होगा कि बाहर के विशेषज्ञ यह काम उनसे बेहतर कर सकते हैं। जब कोई और मुख्य शिक्षक के रूप में नियुक्त होता है, तो माता-पिता के अधिकार खत्म हो जाते हैं और उनके अपने बच्चों को शिक्षित करना और सुरक्षित रखना, दोनों ही अधिकारों और कर्तव्यों का उल्लंघन हो जाता है।

यौन
 वह है
 जो
 आप हैं
 ना कि
 वह जो
 आप
 करते
 हैं!

यौन केवल इनके बारे में नहीं है:

- * जननेद्रियों
- * यौन संभोग

यौन इनके बारे में है:

- आप अपनी भावनाओं और विचारों को कैसे व्यक्त करते हैं
- आप दूसरों को, जीवन को, भगवान को, इस संसार को, कैसे महसूस करते हैं
- आप किस प्रकार के कपड़े पहनते हैं
- आप स्वयं को किस प्रकार प्रदर्शित करते हैं
- आप किस प्रकार बोलते और हँसते हैं
- आप किस प्रकार मुस्कुराते हैं मृकुटी चढ़ाते हैं, रोते हैं
- आप दूसरों से कैसे बात करते हैं
- आप अपनी प्राथमिकतायें किस प्रकार संभालते हैं
- आप कैसे खेलते हैं
- आप प्रार्थना कैसे करते हैं

यौन इनके बारे में भी है...

- * मित्रता
- * स्वागत करना, उत्सव मनाना
- * प्रेम करना, सहभागी होना
- * सफर करना
- * पूर्ण रूप से स्वयं को अप्रिंत करना

अध्याय - 11

मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा आत्म समर्थन

परिभाषा

समर्थन शब्द का प्रयोग लाभदायक रूप से सभी जगह नहीं किया जा सकता। विशेष रूप से 'आत्म समर्थन' एक मानसिक मंद व्यक्ति द्वारा अकेले या दूसरों के साथ कही गई या की गई हर चीज़ को नहीं कह सकते।

समर्थन का अर्थ है, अपने या दूसरों की ओर से या किसी विशेष मुद्दे पर बोलना या कार्य करना। मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा आत्म समर्थन का अर्थ है, अकेले या समूह में (दोनों बेहतर हैं) अपने पक्ष में या दूसरे मानसिक मंद व्यक्तियों के पक्ष में या मानसिक मंद व्यक्तियों को प्रभावित करने वाले मुद्दों पर बोलना या करना।

प्रोफेसर वोल्फैन्स्बर्गर ने आत्म समर्थन के विभिन्न अवयवों का पता लगाया है। यह एक बड़ा गंभीर मामला है। इसमें कीमत, समय, तनाव, पैसा लगाना, नींद फुर्सत या आराम का त्याग करना, दूसरों की नाराज़गी या क्रोध अपने ऊपर लेना, ये सभी सम्मिलित हैं।

आत्म समर्थन को मनोरंजन, मज़ा और आनंद के साथ जोड़ा जा सकता है, लेकिन वह अपने आप में मनोरंजक, मज़ें और आनंद वाली चीज़ नहीं है।

मानसिक मंद व्यक्तियों के आत्म समर्थन के दो पक्ष होते हैं:

1. पहले पक्ष में मानसिक मंद व्यक्ति अपनी रूचियों का अनुसरण करते हैं, अपने अधिकारों के बारे में जानते हैं और उन अधिकारों का उल्लंघन करने पर, उससे निपटने का उत्तरदायत्व भी लेते हैं।
2. दूसरे में समान्यतः समूह में अन्य मानसिक मंद व्यक्तियों के हित के लिए, दूसरों के साथ मिल जाते हैं। सच्चा आत्म समर्थन विकसित करने के लिए, मानसिक मंद व्यक्तियों को लंबे प्रशिक्षण और तैयारी की आवश्यकता होती है।

आत्म समर्थन है :

- अपने मूल अधिकारों को जानना।
- अपने अधिकारों के लिए समर्थन करना।
- अपने अधिकारों के लिए उत्तरदायित्व लेना।
- क्योंकि तुम्हें चाहिए, तुम्हें उसकी आवश्यकता है, इसलिए मदद माँगना।
- सारी जानकारी प्राप्त करना।
- यह निर्णय लेना, कि तुम्हें क्या चाहिए।
- यह पता लगाना, कि कौन तुम्हारा समर्थन करेगा।
- जो जैसे है, उसमें परिवर्तन लाना आरंभ करना।

संस्थापक

मानसिक मंद व्यक्तियों के समूह को, अविकलांग व्यक्तियों से कम से कम सहायता लेकर अपने काम आयोजित करने, बैठकें करने, निर्णय लेने और उनके अनुसार कार्य करने का प्रशिक्षण दिया जाता है। समूह इस विकास को “‘आत्म समर्थन’” कहता है।

आत्म समर्थन समूह के संस्थापक वे मानसिक मंद व्यक्ति ही होते हैं, जिनमें अच्छे सामाजिक और संप्रेषण कौशल होते हैं और प्रायः वे व्यक्ति जो संस्थानों में रह चुके हैं। काफी हद तक ये मानसिक मंद व्यक्ति अत्यधिक मंदता वालों सहित सभी मानसिक मंद व्यक्तियों की कठिनाईयों को और आवश्यकताओं को पहचानते हैं और अपने समूह में उनका स्वागत करते हैं।

शिक्षण की प्रारंभिक प्रक्रियाओं में कुछ अविकलांग व्यक्तियों की आवश्यकता होती है, जो समूह के सदस्यों को उनके अधिकारों के बारे में और उन्हें कैसे माँग करनी है और संगठन को किस प्रकार चलाना है, ये सब बताते हैं। इस प्रारंभिक अवस्था के बाद, अविकलांग व्यक्तियों का आवेष्टन कम हो जाता है, इस स्तर तक, कि कभी-कभार निवेदन पर ही समूह को सहायता और परामर्श देते हैं।

ऐतिहासिक विकास

मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा आत्म समर्थन का उद्गम स्वीडन में हुआ। 1960 के दौरान मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए फुर्सत के समय के लिए क्लबों का जाल स्थापित किया गया। स्वीडन में यह परम्परा चली आ रही थी, कि मानसिक मंद व्यक्ति अपने क्लबों पर स्वयं ही नियंत्रण करेंगे। क्लब चलाने वाली समीतियों के अफसरों के लिए यह आम बात थी, कि क्लब में कुछ मानसिक मंद व्यक्ति होते थे, जिनकी आवश्यकता पड़ने पर, अविकलांग व्यक्ति सहायता करते थे और जैसे ही मानसिक मंद व्यक्ति वे कौशल विकसित कर लेते थे, ये सहायता हटा ली जाती थी।

प्रथम सम्मेलन

1960 में स्वीडन में मानसिक मंद व्यक्तियों को निर्णय लेने, समिति के कार्य करने, दौरा करने, विशेष रूप से उन्हें अपने सामाजिक और सावकाश क्लबों को चलाने के लिए, शिक्षित करने के लिए पाठ्यक्रम प्रदान किया गया। इन क्लबों के अफसर और सदस्य आपस में विचार आदान प्रदान करने लगे और अल्पावधिक पाठ्यक्रमों में एक दूसरे से मिलने लगे। अंत में मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए कुछ क्षेत्रीय सम्मेलनों का आयोजन किया गया, जिसमें उन्होंने अपने विचार और दृष्टिकोण आदान-प्रदान किए। इन क्षेत्रीय सम्मेलनों से ही मानसिक मंद व्यक्तियों का एक राष्ट्रीय सम्मेलन रखने का विचार आया और सोचा हुआ ऐसा प्रथम सम्मेलन संसार में 1968 में हुआ।

द्वितीय सम्मेलन

यद्यपि प्रथम सम्मेलन में केवल 20 सहभागी ही थे, परन्तु एक अधिक महत्वाकांक्षी सम्मेलन के लिए बीज बोया जा चुका था। द्वितीय सम्मेलन मई 1970 में आयोजित किया गया स्वीडन में सम्मेलन पूरे ज्ञान शोर से एक तीन दिवसीय सम्मेलन के रूप में हुआ, जिसमें पूरे विश्व के देशों के मानसिक मंद व्यक्तियों के 50 निर्वाचित सदस्यों ने और कुछ डेनमार्क के अतिथियों ने भाग लिया। विचार-विमर्श के लिए फुर्सत के क्रिया-क्लाप, आवासीय जीवन, व्यावसायिक प्रशिक्षण और रोजगार जैसे विषयों को सम्मिलित किया गया। छ: से आठ व्यक्तियों के समूह, इन क्षेत्रों के मुद्दों पर विचार-विमर्श कर के पूरे सम्मेलन को रिपोर्ट देते थे। अविकलांग सहायकों ने नोट्स बनाए और समय-सारणी पर थोड़ा नियंत्रण रखा लेकिन विचार-विमर्श के परिणामों पर सीधे प्रभाव नहीं डाला।

ब्रिटेन में सम्मेलन

मानसिक मंद व्यक्तियों के द्वितीय प्रभावशाली सम्मेलन का समाचार अपने आप ही अन्य देशों में फैल गया। ब्रिटेन में एक पत्रकार, एन शीयरर ने 1971 में मानसिक मंद व्यक्तियों का एक ज़ोरदार समूह स्थापित किया 1972 में उन्होंने ब्रिटिश मानसिक मंद व्यक्तियों का पहला राष्ट्रीय सम्मेलन आरंभ करने के लिए कार्य किया।

कनाडा में प्रथम समागम

1973 में उत्तरी अमरीका के व्यावसायिकों के एक दल ने ब्रिटिश कोलम्बिया और कनाडा में रहने वाले मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए एक सम्मेलन आयोजित करने का निर्णय लिया, जो ब्रिटिश और स्वीडिश मॉडलों पर आधारित था। यह उत्तरी अमरीका में मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए होने वाले प्रथम सम्मेलन के रूप में जाना गया।

अमरीका में प्रथम जन-आन्दोलन

ऑरेगन में उन मानसिक मंद व्यक्तियों के समर्थन दलों का जाल सा था, जो मुख्य राज्यीय संस्थान से समुदाय में छोड़े गए थे। इस समर्थन दलों को ब्रिटिश कोलम्बिया का समागम देखने के बाद एक समागम करने का विचार आया। प्रत्येक समर्थन दल को अपना एक प्रतिनिधि चुनने के लिए कहा गया, जो योजना दल के साथ काम करेगा। इस दल से अफसरों को निर्वाचित किया गया और इस समीति ने राज्य में समागम नियोजित करने के विचार का प्रसारण करना आरंभ कर दिया। संस्थान में रहने वाले और समाज में निर्वाह करने वाले मानसिक मंद व्यक्तियों की एक संयुक्त समीति ने, एक समागम का आयोजन करना सीखने में कई महीने लगाए। इस दल ने नए संगठन का नाम प्रथम लोग (पीपल फस्ट) रखा।

1974 में “हमारे पास कुछ देने को है” (वी हैव समर्थिंग टू ऑफर) विषय का समागम बहुत सफल हुआ। मानसिक विकलांगता पर लिखने वाले प्रसिद्ध लेखक शॉर्ट पर्सेक ने बाद में एक रिपोर्ट में अमेरिका के राष्ट्रपति को लिखा, “यह स्पष्ट था कि इन लोगों को ऐसे समागमों का छुआ-छूत हो गया है, जो आज तक भी फैलता जा रहा है।”

समागम के लिए हुई योजना प्रक्रिया के दौरान अविकलांग व्यक्तियों ने मानसिक मंद व्यक्तियों के साथ मिलकर संगठन विकसित करना सीखा। अतः समागम का विषयवस्तु मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा तय किया गया। इसके नियोजन और संगठन में उन्होंने मुख्य भूमिका निभाई। सभी कार्यवाहियाँ मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा ही निर्देशित व प्रस्तुत की गईं।

नेट वर्किंग (जाल)

प्रथम समागम के बाद, संगठन ने राज्य के सभी भागों में समर्थन दल स्थापित कर दिए संस्थानों में, सामूहिक गृहों में और परिवार के साथ घरों में रहने वाले और अपने घरों में रहने वाले लोगों में भी। उन्होंने ऐसी संरचना बनाई जिसमें समर्थन दल एक साथ काम कर सकते थे, जिससे वे आगे राज्यीय स्तर पर समागम कर सकें और प्रथम लोग आन्दोलन का विकास निश्चित कर सकें।

आत्म-समर्थन के लिए तकनीकी सहायता

1978 में अमरीका में विकासात्मक विकलांगता वाले व्यक्तियों में आत्म-समर्थन के विकास में सहायता करने के लिए सरकारी निधि उपलब्ध करायी गई। यह धन विश्वविद्यालय से संबद्ध “आत्म समर्थन के लिए तकनीकी सहायता” नामक परियोजना को दिया गया। इस परियोजना के अंतर्गत आत्म समर्थन के लिए प्रशिक्षण सामग्री और सुंसगत साहित्य का उत्पाद किया गया।

इकट्ठे संगठित (यूनाईटेड टूगैदर)

आत्म समर्थन के लिए तकनीकी सहायता परियोजना ने मार्च 1980 में कैन्सस शहर में समूचे अमेरिका के आत्म समर्थन दलों के नेताओं और परामर्शदाताओं के लिए एक नियोजन सम्मेलन का आयोजन किया। अपनी सहायता आप दलों के सेरीब्रल पालसी और एपीलैप्सी के लोग और इनके साथ मानसिक मंद व्यक्तियों के आत्म समर्थन दलों के सदस्य इसमें शामिल हुए। प्रतिनिधियों ने यह निर्णय लिया, कि सभी विकासात्मक विकलांगता वाले व्यक्तियों को मिलाकर एक नया संगठन बनाया जाए जिसका नाम “इकट्ठे संगठित” (यूनाईटेड टूगैदर) रखा जाए। इसके उद्देश्य इस प्रकार है:

- अपनी मदद आप करना।
- जो काम हम स्वयं कर सकते हैं, उसे अपने लिए दूसरों को न करने देना।
- निदेशन मंडलों और समीतियों में हर जगह काम करना ताकि हम विकलांग व्यक्तियों तक बेहतर मदद पहुँचा सकें।

- राजनीति का एक हिस्सा बनना और जहाँ आवश्यकता हो विधान को बदलने के लिए कार्य करना।
- अपने सहायक आप ही चुनना।
- सभी बड़े संस्थानों को बंद करना।
- विकलांग व्यक्तियों के लिए स्वयं ही और कार्य प्राप्त करना।
- समान कार्य के लिए समान ही वेतन पाना।
- दूसरों को, अपनी सहायता स्वयं करने के लिए प्रोत्साहित करना।
- इकट्ठे संगठित (यूनाईटेड ट्रौगैदर) को इकट्ठे रखना।
- इकट्ठे संगठित (यूनाईटेड ट्रौगैदर) के लिए धन एकत्रित करना।

आत्म समर्थन के उद्देश्य

आत्म समर्थन आन्दोलन अविकलांग सहायकों और मानसिक मंद व्यक्तियों का एक सहकारी प्रयत्न बन जाता है, जिसमें मानसिक मंद व्यक्ति बहुमत में होते हैं और उनके पास शक्ति होती है। यह निम्नलिखित सिद्धान्तों पर आधारित एक आदर्श विश्वव्यापी आन्दोलन के लिए काम करता है।

मानसिक मंद व्यक्तियों की प्रतिष्ठा, सम्मान और अपनी इच्छा अभिव्यक्त करने की आवश्यकता सभी जगह एक जैसी है।

- मानसिक मंद व्यक्ति दूसरों द्वारा, उनको कुछ देने योग्य, अपने कौशल दिखाने योग्य, की तरह देखा जाना चाहते हैं ना कि केवल विकलांगता और कमियों वाले व्यक्ति की तरह।
- आत्म समर्थन का उद्देश्य मानसिक मंद व्यक्तियों को अपने लिए बोलने दूसरों को सुनने, निर्णय लेने, मुश्किलें हल करने और अंत में नेतृत्व करने के कौशल विकसित करने की शिक्षा लेने की अनुमित देना है।
- प्रत्येक में अपनी सर्वोत्तम योग्यता के अनुसार भाग लेने की क्षमता होनी चाहिए। कुछ के लिए केवल बैठकों में उपस्थित रहना ही उनका पूर्ण समर्थन दर्शाता है। अन्य, स्थानीय क्षेत्रीय और राष्ट्रीय स्तर पर आत्म-समर्थन अभियान का प्रतिनिधित्व करने में समर्थ हो सकते हैं।

- आत्म समर्थन, कुछ संवेदनशील और समर्पित सहायकों की सलाह और सहायता से विकसित होत है, जिन्हें मानसिक मंद व्यक्तियों में आत्म समर्थन और नेतृत्व कौशल विकसित करने के लिए सहयोग प्रदान करने में अपनी सीमित भूमिका का विशेष रूप से ध्यान है।

आत्म-समर्थन के अवयव

बूल्फैन्सबर्गर ने दूसरों की ओर से दो भिन्न प्रकार के व्यवहार या क्रियाओं का पता लगाया है जो समर्थन हो सकती हैं।

1. सहायक क्रिया

2. अर्थपूर्ण क्रिया

1. सहायक क्रिया

इसमें व्यावहारिक और सामग्री संबंधी समस्याओं को सुलझाने में दूसरों की मदद करते हैं।

उदाहरणार्थ

- रोजमरा की समस्याओं में सहायता करना और परामर्श देना
- निर्णय लेना
- आना-जाना
- खरीदारी करना
- चिकित्सीय सहायता
- प्रशिक्षण के लिए उचित सेवाओं में एकी करण करना निश्चित करना
- शिक्षा
- आमदनी/जायदाद संभालना

2. अर्थपूर्ण क्रिया

इसमें दूसरों की संप्रेषण, संबंध, सहदयता, प्रेम और समर्थन की आवश्यकताओं को पूरा करना निहित है।

उदाहरणार्थ

- तनाव के समय संवेगात्मक समर्थन प्रदान करना
- अंतः क्रिया बनाए रखना
- परित्यक्त या अकेले लोगों को मित्रता और साहचर्य प्रदान करना
- भ्रमण करना, खेल करना
- विशेष अवसरों जन्मदिन, त्योहारों आदि पर कार्ड, भेंट, भेजना और भोजन करवाना
- मनोरंजन के लिए आयोजन करना

आत्म समर्थन के प्रोत्साहक-अनुसरणीय मार्गदर्शी सिद्धान्त

आत्म समर्थन के प्रोत्साहकों की मानसिक मंद व्यक्तियों के प्रति अपने विचार और गलत धारणाओं को बदलना होगा।

प्रोत्साहित करने योग्य धारणायें

- वयस्क
- बहुमूल्य और गंभीर लोग जो जिम्मेदारी उठा सकते हैं
- साहस और आत्म विश्वास में सक्षम
- आत्म समर्थन के लिए योगदान देने में सक्षम
- ध्यान देने, दूसरों के साथ सहयोग करने और निर्णय लेने में सक्षम
- उनके पास कहने के लिए कुछ महत्वपूर्ण बातें होती हैं जो सुनने लायक हैं
- दूसरों के हित के लिए कार्य करने में सक्षम

- उनके पास देने के लिए बहुत कुछ है
- अपनी आवाज उठाने में सक्षम

सुलझाने वाले मुद्दे

- वर्गीकरण करने की प्रथा
- दूसरों द्वारा विकलांग व्यक्ति को दिए गए आदर-सम्मान में कमी
- उनकी वास्तविक आयु के अनुसार लोगों का अनुपयुक्त व्यवहार
- लोगों को संस्थानों में छोड़ने की प्रथा
- उपयुक्त निवास की उपलब्धता की कमी
- स्पष्टीकरण: सामाजिक, वित्तीय, रोजगार संबंधी
- विकलांग लोगों के प्रति क्रूरता और दुर्व्यवहार
- निर्धनता
- शौक्षिक अवसरों की कमी
- स्टाफ/परिवार द्वारा अत्यधिक संरक्षण
- स्वतन्त्रता या अधिकारों से इंकार

सामाजिक व्यवस्थाओं को विकलांग व्यक्तियों के प्रति अपने विचारों को बदलने की आवश्यकता है और यही मानसिक मंद व्यक्तियों द्वारा आत्म समर्थन का मुख्य उद्देश्य भी है।

परामर्शदाताओं के लिए मार्गदर्शन

1. **धैर्य:** जितने के लिए विकलांग व्यक्ति सक्षम हैं, उससे अधिक आगे धकेलने की प्रवृत्ति होती है: धैर्य से ही सहायक छोटे-से-छोटा परिवर्तन भी देख सकता है इस गति से वर्षों लग सकते हैं और हमें बहुत दूर तक जाना है।
2. **उत्साह पैदा करना:** उत्साह ही आवेष्टन दर्शाता है। एक सहायक हंसने में दया दिखाने में, और ढूढ़ रहने में सक्षम होना चाहिए। उसे उदासीन नहीं होना चाहिए।

- संकल्पना का होना:** सहायकों को यह ऐहसास होना चाहिए, कि आत्म समर्थन एक लम्बी प्रक्रिया है और इसमें वृद्धि और विकास बहुत धीमा होता है। जिन सहायकों में यह संकल्पना होती है, वे किसी भी मुश्किल को दूर कर सकते हैं, विशेष रूप से पारंपरिक व्यावसायिक रूकावटें। कुछ लोगों को तो यह विश्वास ही नहीं होगा, कि विकलांग व्यक्ति भी कुछ कर सकते हैं जब उन्हें अपनी आयु के अनुसार उचित सेवायें मिलती हैं, जो कि वास्तव में मानसिक मंद व्यक्तियों के साथ हो रहा है। इस प्रक्रिया में सहायकों की संकल्पना कोई परिणाम नहीं विश्वास के बिना ये आन्दोलन कोई परिणाम नहीं ला पाएगा। सहायकों की संकल्पना और समर्थन के बिना कोई आन्दोलन नहीं चल सकता।
- अन्य सहायक ढूढ़ना:** सहायकों को अन्य सहायकों की आवश्यकता होती है। वे विशेष व्यक्ति होते हैं, जो एक प्रभावशाली आन्दोलन में सक्रिय रूप से शक्ति और संकल्पना दर्शाते हैं।
- वित्तीय संबंधी:** आत्म-समर्थन के लिए समर्थन क्रांतिक है, लेकिन यह वित्तीय समर्थन नहीं है। सहायकों को इस आन्दोलन के लिए संभाव्य वित्तीय स्रोतों का पता लगाना चाहिए जो दान और अनुदान के माध्यम से हो।
- भूमिकायें निश्चित करना:** आत्म समर्थन आन्दोलनों में मानसिक मंद सदस्यों के पास शक्ति होती है। इस आन्दोलन से जुड़े हुए व्यावसायिक को अप्रधान भूमिका स्वीकार करना सुखकर लगे यह सीखना चाहिए। यदि इस आन्दोलन की प्रशंसा होती है, तो ये विकलांग लोगों की ही है।

सलाहकार होने के लाभ

आत्म समर्थन दल को सलाह देना एक व्यक्ति द्वारा की गई क्रियाओं में से सबसे ज्यादा लाभप्रद है। ऐसे लोगों के साथ रहना बड़े सौभाग्य की बात है, जो स्वयं को महत्व देना सीख रहे हैं, जो बोलने के लिए अपने अंदर साहस जुटा रहे हैं और अपनी दुनियाँ बदलने की कोशिश कर रहे हैं।

- सलाहकार, आत्म समर्थन के नेताओं को कौशल सिखाने के लिए, नए कौशल सीखते हैं।
- सलाहकार स्वाग्रहिता सीखते हैं, जब वे मानसिक मंद व्यक्तियों को देखते हैं, कि वे कैसे स्वाग्रहिता सीख रहे हैं और अपने विचार से भावनाएं व्यक्त करने और अपने अधिकारों की माँग करने का अभ्यास आरंभ कर रहे हैं।
- सलाहकार अपनी मान्यताओं का पुनर्वलोकन करते हैं और यह समझते हैं कि प्राचीन काल से किस प्रकार सामाजिक मान्यतायें मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए हानिकारक रहीं।

आत्म-समर्थन दल का निर्माण

पारिश्रमिक सहित रोजगार से मानसिक मंद व्यक्तियों के व्यवहार में उल्लेखनीय परिवर्तन आ गया है। उनके संप्रेषण और सामाजिक कौशल बेहतर हो गए हैं। वे अपने वेतन अपने अविकलांग सहकर्मी से तुलना करने लगे हैं। दुष्यवहार होने पर वे शिकायत करते हैं। ये उनके अधिकारों के ज्ञान की शुरूआत है।

प्रारंभिक अवस्था

- ऐसे विशेष कर्मचारियों (आरंभ में 15) का चयन करें जो अपने अधिकारों को जानते हैं।
- सामूहिक बैठकों का आयोजन करें और उन्हें अपनी आवश्यकताओं, इच्छाओं और समस्याओं पर विचार-विर्माश करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- दल में से नेता चुनने का अवसर दें।
- किसी विशेष व्यक्ति को अपना नेता चुनने का कारण बताने की अनुमति दें।

दल का निर्माण

- कुछ बैठकें आयोजित करें (कम से कम 15 सदस्यों के साथ)।
- दल के लिए पदाधिकारियों की आवश्यकता बतायें (अध्यक्ष, सचिव और खजाँची)।
- पदाधिकारियों के कर्तव्यों का वर्णन करें।
- उचित पदाधिकारियों का चुनाव करने को कहें।
- दल के लिए एक नाम चुनने में मार्गदर्शन करें।
- पदाधिकारियों और सदस्यों के नाम लिखने में सचिव की सहायता करें।
- समूह की सहायता के लिए सलाहकार/प्रोत्साहक का नामांकित करें।

नियमित बैठकें संचालित करना

- नियमित बैठकें तय करना।
- बैठकें संचालित करने के लिए दल को प्रशिक्षित करना।
- रिपोर्ट बनाने के लिए प्रशिक्षित करना।
- विचार-विमर्श के लिए विषयों का चुनाव करना।
- चुनाव करने और निर्णय लेने के लिए प्रशिक्षित करना।

दल का विस्तार करना – स्थानीय स्तर

- नए सदस्यों के लिए प्रवेश पत्र तैयार करना।
- बैठक में आने के लिए और अधिक मानसिक मंद व्यक्तियों को आमंत्रित करना।
- जो सदस्य बनना चाहते हैं उन्हें भर्ती करना।

राज्यीय स्तर

- आत्म समर्थन पर राज्यीय स्तर के कार्यक्रम संचालित करना।
- माता-पिता, प्रोत्साहकों और मानसिक मंद व्यक्तियों को कार्यक्रमों में भाग लेने के लिए आमंत्रित करना।
- राज्यीय स्तर पर पदाधिकारियों का चुनाव करना।
- राज्यीय स्तर के परामर्शदाताओं/प्रोत्साहकों का नाम देना।

राष्ट्रीय स्तर

राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान सिकन्दराबाद ने छः राष्ट्रीय स्तर की विशेष कर्मचारी बैठकें आयोजित कीं। इसी बैठक में आत्म समर्थन कार्यक्रम की प्रस्तावना की। कोर दल ने, सिकन्दराबाद में अपने दल की गतिविधियों का प्रदर्शन किया। प्रत्येक राज्य से एक प्रतिनिधि को दल में सम्मिलित होकर रोजगार विषय पर विचार-विमर्श करने के लिए निवेदन दिया गया। चौथी बैठक के दौरान (1999) राष्ट्रीय कोर दल का निर्माण हुआ। ऐसा आपेक्षित है, कि आत्म-समर्थकों की एक राष्ट्रीय बैठक भी होगी।

आत्म समर्थक के प्रभावशाली प्रोत्साहक होने के कुछ संकेत

आत्म समर्थन दल को प्रोत्साहित करना, मानसिक मंद व्यस्कों के साथ काम करने वालों के लिए अत्यधिक लाभप्रद क्रियाओं में से एक है। एक प्रोत्साहक के लिए बड़े गर्व की बात है, कि वह उन लोगों के साथ है, जो स्वयं को महत्व देना सीख रहे हैं। उसके विचार सकारात्मक होने चाहिए और नए कौशल सीखने चाहिए, ताकि वह उन कौशलों को आत्म-समर्थन दल के नेता और सदस्यों को सिखा सके।

प्रोत्साहकों को अपनी मान्यताओं का पुनर्वलोकन करना चाहिए और यह समझना चाहिए कि प्राचीन काल से किस प्रकार सामाजिक मान्यतायें मानसिक मंद व्यक्तियों के लिए हानिकारक रही हैं। उन्हें निम्नलिखित अनुशंसित पुस्तकें पढ़नी चाहिए।

- दी पीपल विद डिसेबिलिटीज (समान अवसर अधिकारों की सुरक्षा और पूर्ण सहभागिता) अधिनियम 1995.
- दी प्रिन्सिपल ऑफ नॉरमलाइजेशन: अ फाऊन्डेशन फॉर इफेक्टिव सर्विसिज-जॉन ओ ब्रायन के द्वारा एटलान्टा, यू.एस.ए. 1980
- बी कैन स्पीक फॉर आरसैल्फ्ज - विलियम्स एण्ड शौउल्ट्ज.

प्रोत्साहकों के लिए मार्गदर्शन

अंतर्राष्ट्रीय प्रथम लोग (आत्म समर्थन दल) ने प्रोत्साहकों की सहायता के लिए निम्नलिखित सुझाव दिए हैं।

धैर्य

आत्म समर्थन प्रक्रिया में धैर्य बहुत महत्वपूर्ण है। प्रोत्साहक को यह समझाना चाहिए, कि उसे मूल उद्देश्य प्राप्त करने के लिए दल के साथ एक लंबा रास्ता तय करना है। मानसिक मंद व्यक्तियों को जल्दी करने के लिए उतावली दिखाने की प्रवृत्ति, उन्हें अपने लिए बोलने और संगठित होने में कोई मदद नहीं करेगी।

आवेष्टन

प्रोत्साहक को अपना पूर्ण आवेष्टन दर्शाना चाहिए। उसे रोने और हंसने, दया दिखाने और क्रोध दिखाने में सक्षम होना चाहिए। इसके साथ ही उसे यह कौशल भी आना चाहिए कि स्वयं पीछे रहकर मानसिक विकलांग व्यक्तियों को कैसे आगे करना है, ताकि वे अपने लिए बोल सकें।

एक संकल्पना का होना

संकल्पना वाले प्रोत्साहक किसी भी रुकावट विशेष रूप से माता-पिता, व्यावसायिकों और जनता के पारंपरिक दृष्टिकोण के सामने डटे रहते हैं और फिर काबू पा लेते हैं। उन्हें यह समझाना चाहिए कि आत्म-समर्थन एक लम्बी प्रक्रिया है और इसमें वृद्धि और विकास धीरे-धीरे ही होगा। संकल्पना वाले प्रोत्साहकों के बिना यह आन्दोलन जारी रखना असंभव है।

आन्दोलन की वृद्धि एवं विकास के लिए एक प्रोत्साहक को अन्य प्रोत्साहकों की सहायता की आवश्यकता होती है।

प्रोत्साहकों का उत्तरदायित्व है कि वे इस आन्दोलन के लिए संभाव्य वित्तीय स्रोतों का पता लगाएं, जो दान और अनुदान के माध्यम से हो।

इस आन्दोलन में शक्ति मानसिक मंद व्यक्तियों के पास होती है। विशेष रूप से, प्रोत्साहकों और सदस्यों को अपनी भूमिका छोड़कर एक साथ मिल कर कार्य करना चाहिए। आन्दोलन से जुड़े हुए प्रोत्साहक को अप्रधान भूमिका स्वीकार करना सुखकर लगे, यह सीख लेना चाहिए।

यदि वहाँ सफलता है, तो यह सदस्यों की है।

आत्म समर्थन दल के प्रोत्साहकों के गुण

1. महत्व/सकारात्मक गुण और उपलब्धियाँ:

प्रोत्साहकों को दल और प्रत्येक सदस्य के बल और विकास में सच्ची रूचि दर्शानी चाहिए। जब भी कभी समस्यायें या अंतर्दृन्दृ उठें, समस्याओं के सकारात्मक पक्षों पर महत्व देने से दल को उसे हल करने में मदद मिलती है।

2. अधिकार और नियंत्रण की भावना को प्रोत्साहन दें:

नियंत्रण की भावना आने से सदस्यों में आत्म-विश्वास विकसित होता है जो दूसरों तक फैलता है और इससे स्वायत्ता की भावना का विकास होता है।

3. प्रत्येक व्यक्ति से आदरपूर्ण और प्रतिष्ठापूर्ण व्यवहार करें।

सभी लोग, मानसिक मंद भी, जल्दी ही यह जान लेते हैं कि उन्हें बच्चों की तरह, बीमार की तरह या कैसे भी बराबर से कम की तरह देखा जा रहा है प्रोत्साहक द्वारा वास्तविक और सक्रिय शब्दण करने से प्रतिष्ठा और आदरपूर्ण वातावरण में बुद्धि की जा सकती है।

4. स्वयं का निरीक्षण करो

प्रोत्साहकों को, समूह के प्रति अपने व्यवहार का आवधिक निरीक्षण करना चाहिए। उन्हें प्रतिरक्षात्मक नहीं होना चाहिए। यदि कोई नकारात्मक रुख़ झलकता है, तो उन्हें बदलने के लिए तैयार रहना चाहिए।

नाम :

वर्ग लिंग वर्ग

नामांकन की तारीख

सबद्ध स्थितियाँ

(विशेष निर्देश हेतु कही जाता हो तो उसकी जानकारी भी)

पहचान चिन्ह

माता-पिता/ अभिभावक का नाम

पता

.....

.....

.....

फोन नं. घर/कार्यालय

अभिभावकों के लिए

1. इस प्रगति पत्र की रचना विद्यार्थी के व्यक्तिगत, सामाजिक, शैक्षणिक, व्यावसायिक एवं मनोरंजन के क्षेत्र में परिमाणात्मक एवं गुणात्मक विकास की जानकारी देने हेतु की गई है। यधीष मनोरंजन के क्षेत्र का आकलन वर्गीकरण (A,B,C,D,E) के आधार पर होती है एवं उन वर्गों के लिए सकेत दिए हुए हैं।
2. यह प्रगति पत्र अभिभावकों के जानकारी एवं हस्ताक्षर हेतु हर वर्ग 1, 2 एवं 3 के बाद उनके पास भेजा जाएगा। कृपया सुनिश्चित करें कि यह छुट्टी के बाद विद्यालय खुलने के पहले दिन ही वापस पहुँच जाए।
3. इसके अत में दिए गए आरेख (ग्राफ) पर ध्यान दें जो हर सत्र में हुए विकास को दर्शाता है। जिसमें भिन्न-भिन्न क्षेत्र को अलग-अलग रंगों में दर्शाया गया है।
4. ध्यान रखें कि अगले वर्ग में प्रोन्ति हेतु बच्चा पहले वर्ग में 80% क्रिया-कलाप सीख ले।

उपलब्धि अंक

प्रशिक्षण का क्षेत्र	कार्यों की संख्या	प्रारंभिक स्तर	प्रथम सत्र	द्वितीय सत्र	तृतीय सत्र
----------------------	-------------------	----------------	------------	--------------	------------

1. व्यक्तिगत
2. सामाजिक
3. शौक्षणिक
4. व्यावसायिक

कुल अंक

- (a) कार्य दिवसों की संख्या :
 (b) उपस्थिती की संख्या :
 (c) अनुपस्थिती की संख्या :

• मनोरजन वर्ग	प्रारंभिक स्तर	प्रथम सत्र	द्वितीय सत्र	तृतीय सत्र
---------------	----------------	------------	--------------	------------

भाग नहीं लिया	भाग लिया (तिथि)	प्रारंभिक में चयनित	अंतिम में चयनित	पुरस्कार विवरण
---------------	-----------------	---------------------	-----------------	----------------

अति विशिष्ट कला :

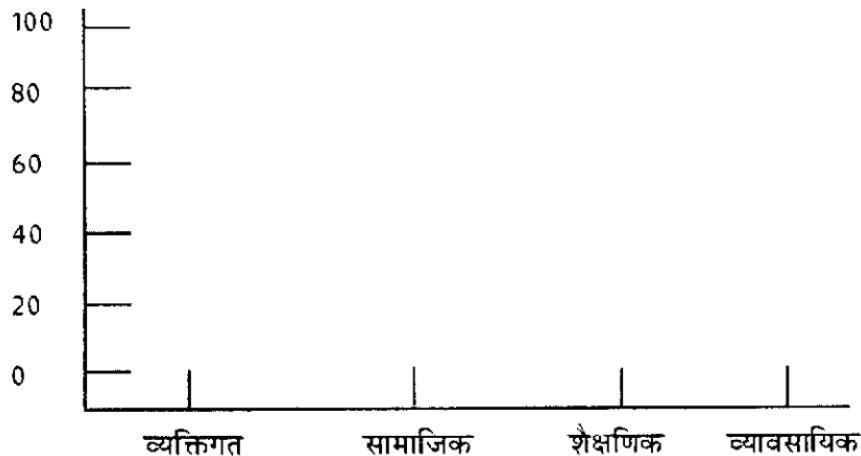
विशेष ओलम्पिक :

अन्य :

- वर्ग : A = शुरूआत करके सक्रियता में भाग लेता/लेती है । B = यदि शुरू किया जाए तो सक्रियता से भाग लेता/लेती है । C = शामिल होता है पर नियम नहीं जानता/सहयोग नहीं करता । D = रुचि से देखता/देखती है । E = रुचि नहीं है । F = मौका नहीं दिया गया/सिखाया नहीं गया ।

प्रोत्तर/उसी कक्षा में बरकरार रखना ।

उपलब्धि अंको की रेखाचित्र



संकेत :

प्रारंभिक — सफेद

प्रथम सत्र — लाल

द्वितीय सत्र — नीला

तृतीय सत्र — हरा

उभरते हुए क्षमताओं पर प्रकाश डालते हुए, हर क्षेत्र में छात्र के कार्यक्षमता के वर्तमान स्तर का सक्षिप्त विवरण ।

व्यक्तिगत :

प्रारंभिक स्तर :

प्रथम सत्र

द्वितीय सत्र

तृतीय सत्र

सामाजिक :

प्रारंभिक स्तर :

प्रथम सत्र

द्वितीय सत्र

तृतीय सत्र

शैक्षणिक

शैक्षणिक :

प्रारंभिक स्तर :

प्रथम सत्र

द्वितीय सत्र

तृतीय सत्र

व्यावसायिक :

प्रारंभिक स्तर :

प्रथम सत्र

द्वितीय सत्र

तृतीय सत्र

मनोरजन :
प्रारंभिक स्तर :

प्रथम सत्र

द्वितीय सत्र

तृतीय सत्र

नाम :

वर्ग लिंग वर्ग

नामांकन की तारीख

सबद्ध स्थितियाँ

(विशेष निर्देश हेतु कही जाता हो तो उसकी जानकारी भी)

पहचान चिन्ह.....

माता-पिता/अभिभावक का नाम

पता

सयुक्त राष्ट्र की घोषणा :

“सन् 2000 तक हर एक के लिए शिक्षा”
इसमें विशेष जरूरतों वाले बच्चे भी शामिल हैं ।

उन्हे साथ ले चले ।

जीने के अधिकार

आत्म समर्थन के कौशलों को कैसे प्रोत्साहित किया जाए ?

अपने कपड़े स्वयं खरीदे व पहनें।

अपनी जेब खर्च से स्वयं खरीददारी करें।

मित्र बनायें।

एक नौकरी हो और अच्छी तन्त्रज्ञाह हो।

खाने के लिए भोजन चुनें।

विशेष दिन मनायें-जन्म दिन/माता-पिता का दिन

गिरजा घर/मंदिर/मस्जिद में जायें।

सोने का समय स्वयं निश्चित करें।

अपनी दिनचर्या स्वयं नियोजित करें।

रहने के स्थान का चयन स्वयं करें।

अपने फुरसत के समय को खुद बितायें।

जब बोलें तो उपेक्षित न हों।

बाहर निकल कर समुदाय में मिलें।

सामाजिक उत्सवों में भाग लें।

आत्म समर्थकों को प्रशिक्षण

बीमार और अकेले के पास जाएं
कार्य लेने में सहायता करें
एक मित्र बनें

सफर के लिए सहायता

सफर की समस्याओं को सुलझाने के तरीके ढूँढें उनके बस पास और अनुरक्षक पास बनवाने में मदद कर के, अत्यधिक विकलांग व्यक्ति को स्कूल/घर/कार्यस्थल तक अनुरक्षित कर के

सामाजिक घटनाएं

सामाजिक उत्सव आयोजित करें-छोटी पर्टीयाँ, पिकनिक या घूमना-फिरना।
सभी सदस्यों को अवसर दें जैसे प्रबंध करना भोजन लाना।

व्यवसायिक सहायता का आयोजन करना

वयस्क जीवन कौशल

- परिवार के वित्त का प्रबंधन करना।
- एक घर को चुनना, संभालना और बनाए रखना।
- वैयक्तिक आवश्यकताओं पर ध्यान देना।
- परिवार की तरह रहना और बच्चे पालना।
- भोजन खरीदना और तैयार करना।
- कपड़े खरीदना और उन पर ध्यान देना।
- नागरिक क्रियाकलापों में भाग लेना।
- मनोरंजन और फुरसत का उपयोग करना।
- समाज में घूमना (गतिशीलता)।

नई आवाज़

हमारे आताधरण में एक नई आवाज़ सुनाई दे रही है। अभी तक वह क्षिणक रही है और अनिश्चित है, परंतु उसकी शक्ति लगातार बढ़ रही है। यह आवाज़ उनकी है, जिन्हें हम सोचते थे, कि वे बोल नहीं सकते, इसलिए हमारी लड़ाई का नारा था 'हम उनके लिए बोलते हैं'। यह उनकी आवाज़ है, जिन्हें कभी अशिक्षणीय समझा जाता था, जो अब स्कूलों में जा रहे हैं। यह उनकी आवाज़ है, जो कभी बेरोजगार समझे जाते थे, सतत् प्रयत्न के लिए असमर्थ समझे जाते थे, जो अब पूर्णकालिक सहाय के बेतन का चैक लाते हैं।

मैं कुछ संगोष्ठियों में डपस्थित रह कर विशेषाधिकृत हुआ हूँ, जिनका प्रबंध अधिकतर मानसिक मंद व्यक्तियों ने स्वयं किया है। इसलिए मैं बिल्कुल हैरान नहीं हुआ, जब कुछ दिन पहले मुझे पता लगा कि हाल ही में हुई मुख्य कार्यनीति बैठक में कैनेडियन एसोसिएशन फॉर द मैन्टली रीटार्ड के भविष्य के बारे में विषार विमर्श करने के लिए, कम से कम दस मानसिक मंदों, प्रत्येक प्रदेश में से एक, ने चर्चा में भाग लिया।

मैं जानता हूँ कि हमारे अधिकांश पाठक कहेंगे, यह संभव हो सकता है, उनके लिए, जो अल्प विकलांग हैं, लेकिन अधिकांश के लिए यह एक सपने जैसी बात है, एक असंभव सपना। उस सपने से ज्यादा असंभव नहीं, कि सभी मानसिक मंद स्कूल जा सकते हैं, समाज में स्वीकारे जा सकते हैं, घूमना सीख सकते हैं और जिम्मेदार चुनाव कर सकते हैं।

अब इस पर बहस नहीं करते कि कितना जल्दी और कितने अल्पवयस्क लोग अपने आप को समझाने में समर्थ होंगे। इसके बदले में हमें अपने आप से पूछना चाहिए: क्या हम इनकी नई आवाज़ को सुनने के लिए तैयार हैं?

प्रोफेसर गुप्तार दिव्याद, अध्यक्ष
इन्टरनेशनल लीग ऑफ सोसाइटीज फॉर द मैन्टली हैन्डीकॉप्ड
(के एल एस एम एच न्यूजलैटर, 1980 में से)

**संदर्भ
एवं
सुझावित पाठ्य-सामग्री**

संदर्भ एवं सुझावित पाठ्य-सामग्री

बार्कस, एम, ब्रूक, बी एन्जी, के. मून, एस एण्ड गुडल, पी. (1987) एन इन्स्ट्रक्शनल गार्ड फॉर ट्रेनिंग ऑन अ जॉब साइट अ सपोर्टेड एम्पलाइमैन्ट रिसोर्स. रिचर्ड्स: वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी, रीहैबीलिटेशन रिसर्च एण्ड ट्रेनिंग सेन्टर

बेट्स, पी पैक्सोफर, ई. (1985) असैस्मैन्ट ऑफ वोकेशनल स्किल्स. इन ए एफ. रोटरी एण्ड स्पेशल एजुकेशन टीचर्स. अ केस स्टडी अप्रोच. ऑस्ट्रिया Tx: PROED

बैरनी, एम.एट आल (1994)-स्मिथ, जेम्स पैटन, पैट्लन, रिचर्ड इटनबैच (1994) "मैन्टल रिटार्डेशन" IV एडीशन, न्यूयार्क मैकमिलन कॉलेज पब्लिशिंग कंपनी.

बैलेमी, जी. रोड्स, एल, मैंक, डी., एण्ड एल्बन, जे. (1987) सप्पोर्टिंग एम्पलायमैन्ट : अ कम्यूनिटी इम्पलीमेन्टेशन गार्ड, बाल्टीमोर: पॉल एच ब्रूक्स पब्लिशिंग कं.

बैलेमी, जी.टी. हौरनर, आर, एण्ड इन्सैन, डी. (1979) वोकेशनल ट्रेनिंग ऑफ सीवियरली रिटार्डेड एडल्ट्स. बाल्टीमोर : यूनिवर्सिटी पार्क प्रेस

बैलेमी, जी.टी. एट: आल (1988) सप्पोर्टिंग एम्पलायमैन्ट - अ कम्यूनिटी इम्पलीमेन्टेशन गार्ड बाल्टीमोर: पॉल ब्रूक्स पब्लिशिंग कं.

बैलेमी, जी.टी. हौरनर, आर.एच. एण्ड इन्सैन, डी.पी. (1979) वोकेशनल हैबीलिटेशन ऑफ सीवियरली रिटार्डेड एडल्ट्स : अ डायरेक्ट सर्विस टैक्नोलोजी बाल्टीमोर : यूनिवर्सिटी पार्क प्रेस

बैलेमी, जी.टी. रोड्स एल. एण्ड ऑलबिन, जे.एम. (1986) सप्पोर्टिंग एम्पलायमैन्ट बाल्टीमोर : पॉल एच ब्रूक्स पब्लिशिंग कं.

बेल्मोर, के, एण्ड ब्राऊन, एल. (1978) अ जॉब स्किल इन्वैन्टरी स्ट्रेटिजी डिजाइन्ड फॉर सिवियरली हैन्डीकैप्ड पोटेन्शियल वर्कर्स. इन एन.जी. हेरिंग एण्ड डी.डी. ब्रिकर (Eds) टीचिंग द सीवियरली हैन्डीकैप्ड (भाग 3, पृष्ठ 223-262) कोलम्बस, ओ एच: स्पेशल प्रेस

बैकल, डी. ई. ब्राऊन, जे एम. ट्रांजीशन फ्रॉम स्कूल टू वर्क फॉर द पर्सन्स विद डिसएबिलिटीज लंडन, लॉगमैन

बौक, डब्ल्यू एण्ड वैंडरमैन, आर (1978) मिनेसोटा डवैलपमैन्टल प्रोग्रामिंग सिस्टम मिनेपोलिस, एम एन : बौक एसोसिएट्स

बौटरबुश, के. एफ (1982) अ कम्पैरिजन ऑफ कमर्शियल वोकेशनल इवैल्यूएशन सिस्टम्स (द्वितीय संस्करण) मैनोमोनी, डब्ल्यू आई : मैटीरियल्स डवैलपमैन्ट सेन्टर

ब्रोस्निन, डी.ई. (1982) बोकेशनल प्रीपेयरेशन ऑफ पर्सन्स विद हैन्डीकैप्स (दूसरा संस्करण) कोलम्बस और एच चाल्स ई. मैरिल.

ब्राउन, एल. नाइट्रुपस्की, जे. एण्ड नाइट्रुपस्की, एस. (1976) क्राईटीरिया ऑफ अल्टीमेट फंक्शनिंग, इन एम. थौमस (एड) हे डोन्ट फोरगेट अबाऊट मी। रेस्टन, वी. ए.: काउन्सिल फॉर एक्सेप्शनल चीलड्रन ब्राउनिंग, पी. एण्ड इविन, एल. के. (1981) बोकेशनल इवैल्यूएशन, ट्रेनिंग एण्ड प्लेसमैन्ट ऑफ मैन्टली रिटार्डेंड पर्सन्स रीहैबिलिटेशन काउन्सलिंग बुलेटिन

बन्डैस्कीयर इनिंग लैबेनशाईफ, LSMH (1975) इन्टरनैशनल सिम्पोजियम ऑन मैन्टल हैन्डीकैप, ह्यूमन रिलेशनशिप्स सैक्सुएलिटी

ब्लाकर्क, जी. एम. कोलस्टो, ओ.पी. (1990) कैरियर डैवलपमैन्ट एण्ड ट्रान्जीशन एजुकेशन फॉर अडोल्सैन्ट्स विद डिस्एबिलिटीज।। संस्करण नीधम हाईट्स, एलिन एण्ड बैकैन

कॉनिस, आर.टी., सोअर्स, जे. एण्ड थौम्सन, एल.ई. (1978) ट्रेनिंग दी मैन्टली हैन्डीकैप फॉर एम्पलायमैन्ट : अ कौम्हीहैन्सिव मैन्युअल, न्यूयार्क: ह्यूमन साइसिंस प्रेस

क्राफ्ट, ए. (1982) सेक्स एजुकेशनल काउन्सलिंग ऑफ मैन्टली हैन्डीकैप, बाल्टीमोर : यूनिवर्सिटी पार्क प्रेस.

ठान्डा, ए. मैमोरैन्डम ऑन "अ कौम्हीहैन्सिव लैजिस्लेशन फॉर द मैन्टली हैन्डीकैप" इन्डियन लो इन्स्टीट्यूट, भगवानदास रोड, नई दिल्ली

डियू, सी.जे. लौजन, हार्डमैन (1996) मैन्टल रिटार्डेशन - अ लाईफ साईकिल अप्रोच (छटा संस्करण) एन.जे. प्रेसिट्स हॉल

दूबे ई. कोठावाला, जी. पील्ली एम. (Eds) (1985) सैक्सुएलिटी एण्ड द मैन्टली हैन्डीकैप. अ मैन्युअल फॉर पेरेन्ट्स एण्ड टीचर्स

DVTE (MR) नोट्स NIMH सिकन्दराबाद

एडवर्ड्स. जे (1974) व आर पीपल फस्ट, स्पेशल एजुकेशन डिपार्टमैन्ट. पोर्टलैण्ड स्टेट यूनिवर्सिटी एवरसन, जे. मैटल (1987) अचीविंग आऊटकम्स : अ गाईड टू इन्टर एजेन्सी ट्रेनिंग इन ट्रान्जीशन एण्ड सप्पोर्टिंग एम्पलाइमैन्ट, प्रोजेक्ट वर्क इन वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी, वर्जीनिया.

फॉल्ड, टी. एफ. एण्ड औरगर, डब्लू (1983) मेजारिंग वर्कर ट्रेन्स. एथन्स जी.ए.: वी डी ए आर ई सर्विस ब्यूरो

गोल्ड एम. (1972) स्टमुलस फैक्टर्स इन स्किल ट्रेनिंग ऑफ द रिटार्डेंड औन अ कॉम्प्लैक्स असैम्बली टास्क : एक्वीजीशन, ट्रान्सफर एण्ड रिटेन्शन, अमेरिकन जरनल ऑफ मैन्टल डैफिशियैन्सी

गोल्ड, एम. (1974) रिडन्डन्ट क्यू रिमूवल इन स्किल ट्रेनिंग ऑफ रिटार्डेंड एडोलसैन्ट्स ऑन अ कॉम्प्लैक्स असैम्बली टास्क : एक्वीजीशन, ट्रान्सफर, एण्ड रिटेन्शन एजुकेशन एण्ड ट्रेनिंग ऑफ द मैन्टली रिटार्डेंड

गोल्ड एम. (1976) टास्क एनालसिस ऑफ अ कॉम्प्लैक्स असैम्बली टास्क बाय द रिटार्डेंड ब्लाइंड एक्सैप्शनल विल्डन

गोल्डनसन (1978) डिस्एबिलिटी एण्ड रीहैबीलिटेशन हैन्डबुक न्यूयार्क मैक्सौ हिल

हैल्पर्न, ए. एस एण्ड फुहरर, एम. जे. (1984) फंक्शनल असैसमैन्ट इन रीहैबीलिटेशन बाल्टीमोर पॉल एच. ब्रूक्स

हौकिन्स आर. पी. (1979) द फंक्शनल ऑफ असैसमैन्ट इन्स्लीकेशन्स फॉर सलैक्शन एण्ड डैब्ल्यूएमैन्ट ऑफ डिवाईसिस

हौवैल, डब्ल्यू के एण्ड मोरहैड, एम. (1987) करीकुलम - बेस्ड इवैल्यूएशन फॉर स्पेशल एण्ड रैमीडियल एजुकेशन कोलम्बस : मैरिल पब्लिशिंग कम्पनी

हन्टर, जे. एण्ड बैलैमी, टी. (1976) केबल हार्नेस कन्स्ट्रक्शन फॉर सीवियरली रिटार्डेंड एडल्ट्स : अ डैमोन्स्ट्रेशन ऑफ ट्रेनिंग टैक्नीक AAESPH रिव्यू

हचिन्स, एम. पी. रैन्जॉगलीया, ए. स्टैहल्मैन, जे. एण्ड क्यूलन, एम.ई. (1986) डैब्ल्यूएलिंप्ग अ बोकेशनल करीकुलम फॉर स्टूडेन्ट्स विद मॉडरेट एण्ड सीवियर हैन्डीकैप्स कारलोटैस्विले वी ए यूनिवर्सिटी ऑफ बर्जीनिया

आई एल ओ अडैटेशन ऑफ जॉब्स एण्ड द एम्पलायमैन्ट ऑफ द डिस्एबल्ड - जिनीवा

कियरमैन, डब्ल्यू. ई. स्टार्क, जे.ए. (1986) "पाथवेज टू एम्पलायमैन्ट फॉर एडल्ट्स विद डैब्ल्यूपमैन्टल डिस्एबिलिटीज" बाल्टीमोर : पॉल एच. ब्रूक्स पब्ल. कं. इंक.

कुरानी, डी.आर. प्रीबोकेशनल ड्रेनिंग फॉर द मैन्टली हैन्डीकैप्ड, मुम्बई, सोसाईटी फॉर द केयर, ट्रीटमैन्ट एण्ड ट्रेनिंग ऑफ चिलड़न इन नीड ऑफ स्पेशल केयर

लुफिटग, आर.एल. (1987) टीचिंग द मैन्टली रिटार्डेंड स्टूडेंड : करीकुलम मैथइस एण्ड स्ट्रैटीजीज, न्यूटन, एलन एण्ड बेकन

- मैटसन, जे.एल. मलिक, जे.ए. (1986) हैन्डबुक, ऑफ मैन्टल रिटार्डेशन न्यू यॉर्क, परगैमन (प्रेस).
 मैक्लॉर्गिन, सी.गार्नर, जे. & कैलाहन, एम. (1987) गैटिंग एम्पलायड, स्टेइंग एम्पलायड. बालटीमोर: पॉल एच. ब्रुक्स पब्लिशिंग कं..
- मैन्टल रिटार्डेशन - अ मैनुअल फॉर सायकोलोजिस्ट (1989) - NIMH, सिकन्दराबाद
 मोनट, आर.के. (1982) सैक्सुएलिटी एण्ड दी मैन्टली हैन्डीकैप्ड, कैलीफोर्निया, कॉलेज हिल्स प्रेस.
 मून.एस.गुडआॉल, पी.बारकस, एम. & ब्रुक्स वी. (1986) दी स्पोर्टिंग वर्क मॉडल ऑफ कॉम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट फॉर सिटीजन्स विद सीवियर हैन्डीकैप्स: अ गाईड फॉर जॉब ट्रेनर्स रिचमौन्ड वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी रीहैबीलिटेशन रिसर्च एण्ड ट्रेनिंग सेन्टर.
 मून.एस.गुडआॉल, पी. & वैहमन पी. (1985) क्रिटिकल इशूज रिलेटिड टू स्पोर्टिंग कॉम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट: प्रोसीडिंग्स फ्राम द फर्स्ट RRTC सिम्पोजियम ऑन एम्पलॉयमैन्ट फॉर सिटीजन्स हू आर मैन्टली रिटार्डेंड: रिचमौन्ड: वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी, रीहैबीलिटेशन रिसर्च एण्ड ट्रेनिंग सेन्टर.
 मून.एस.गुडआॉल, पी. बारकस, एम. & ब्रूक, वी (1985) द स्पोर्टिंग वर्क मॉडल ऑफ कॉम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट फॉर सिटीजन्स विद सीवियर हैन्डीकैप्स: अ गाईड फॉर जॉब ट्रेनर्स, रिचमौन्ड, वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी.
 ओ. ब्रायन जे. (1980) द प्रिन्सिपल्स ऑफ नौर्मलाइजेशन, एटलान्टा
 रमीरेज, एम.सी. (एड 2000) पेरेन्ट-टू-चाईल्ड इन्स्ट्रक्शन ऑन द ट्रूथ एण्ड मीनिंग ऑफ ह्यूमन सैक्सुएलिटी-सैक्स टॉक विद किइस एण्ड टीन्स (ए मैनुअल ऑन ट्रेनिंग पेरेन्ट्स एस एजुकेटर्स ऑन द ट्रूथ & मीनिंग ऑफ ह्यूमन सैक्सुएलिटी) पब. ECFL एण्ड HLI-एशिया
 RRTC - इम्प्रूविंग द एम्लॉयेबिलिटी ऑफ सिटीजन्स हू आर मैन्टली रिटार्डेंड अंक 27(1) अंक 3(2) वर्जीनिया कॉमनवैल्थ यूनिवर्सिटी 1314, वैस्ट मेन स्ट्रीट/बाक्स 2011, रिचमौन्ड, VA 23384-0011.
 रूश, एफ.आर. (1986) काम्पीटिव एम्पलायमैन्ट इशूज एण्ड स्ट्रेटिजीज लंदन, पॉल एम.ब्रुक्स, बालटीमोर.
 स्नैल, एम. (1983) सिस्टमैटिक इन्स्ट्रक्शन ऑफ द मॉडरेटली एण्ड सीवीयरली हैण्डीकैप्ड. कोलम्बस: चाल्स ई. मैरिल पब्लिशिंग कं.
 स्प्योर्टिंग जॉब्स मॉडल, स्पैशलाइझ्ड ट्रेनिंग प्रोग्राम कॉलेज ऑफ एजुकेशन, रूम 135. यूनिवर्सिटी ऑफ ऑरिगन इयूगेना, ओरेगन 97403 (503) 686-5311.
 टेलर, आर.एल. (1993) असैस्मैन्ट ऑफ एक्सेप्शनल स्टूडेन्ट्स एजुकेशनल एण्ड सायकोलौजिकल प्रोसीजर्स, नीढम हाईट्स, एलिन & बेकोन

- टीचिंग द मॉडरेटली एण्ड सीवियरली हैन्डीकैप्स, खण्ड 1 टैक्साज, प्रो.-एड, 1985 1-4 पृष्ठ
 थॉमस, एम.ए. (1983) इम्प्रूविंग वोकेशनल एजुकेशन फॉर मैन्टली रिटार्डेंड पर्सन्स: एजुकेशन एण्ड ट्रेनिंग आॅफ दी मैन्टली रिटार्डेंड अंक-18 संख्या 1/4
- थ्रेसियाकुटटी, ए.टी. & नारायण, (1990) पेरन्टल परसैषान आॅफ प्रौलम्स एण्ड एक्सपैक्टेशन्स आॅफ देयर मैन्टली रिटार्डेंड चीलड्रन इन एडोल्सेन्स एण्ड एडल्टहुड IJDR
- थ्रेसियाकुटटी ए.टी. (1992) जॉब एनालासिस एण्ड ऑर्नद-जॉब ट्रेनिंग फॉर पर्सन्स विद मैन्टल रिटार्डेशन सीरीज, 1, 2, 3 NIMH सिकन्दराबाद
- थ्रेसियाकुटटी, ए.टी. (1998) VAPS - NIMH सिकन्दराबाद
- ट्रैच. जे. एस एट आल (1986, 1987) स्टैप्स टू एम्पलायमैन्ट, सप्पोर्टिंग बर्क मॉडल, डकैलप्ड बाय आॅफिस आॅफ स्पैशल एजुकेशन रीहैबिलिटेशन सर्विस, मिनोइस यूनिवर्सिटी
- अपडेट इन मैन्टल रिटार्डेशन, मटीरियल फॉर फोर्थ रिफ्रैशर कोर्स (अप्रेल 30 से मई 18) 1990, रा.म.वि.सं. सिकन्दराबाद
- वैहमेन पी. (1981) कम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट न्यू होराजन्स फॉर सीवियरली डिसेब्लड इन्डीवीजुअल्स, बाल्टीमोर; पॉल एच ब्रूक्स पब्लिशिंग कं.
- वैहमेन पी. एण्ड हिल जे. (1985) कॉम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट फॉर पर्सन्स विद मैन्टल रिटार्डेशन फ्रॉम रिसर्च टू प्रैक्टिस रिचमौन्ड: वर्जीनिया कॉमन वैल्थ यूनिवर्सिटी, रीहैबिलिटेशन रिसर्च एण्ड ट्रेनिंग सेन्टर
- वैहमेन पी. एण्ड क्रीगल, जे. (1985) अ सप्पोर्टेंड अप्रोच टू कम्पीटीटिव एम्पलायमैन्ट आॅफ इन्डीवीजुअल्स विद मॉडरेट एण्ड सीव्येर हैन्डीकैप्स. दी जरनल आॅफ द एसोसिएशन फॉर पर्सन्स विद सिव्येर हैन्डीकैप्स 10 (1)
- वैहमेन पी. एण्ड मून, एम.एम. (1988) 'वोकेशनल रीहैबिलिटेशन एण्ड सप्पोर्टेंड एम्पलायमैन्ट' बाल्टीमोर: पॉल ब्रूक्स पब्लिकेशन्स कं.
- वैहमेन, पी. एंड मून एम.एस. सप्पोर्टेंड वोकेशनल रीहैबिलिटेशन एण्ड सप्पोर्टेंड एम्पलायमैन्ट
- वैल्टर, बी. हैना, जे. एण्ड किच आर. (1978) सैल्फ एडवोकेसी अ बेसिक राइट, कैन्सा यूनिवर्सिटी

बशींग, ए. गेलॉर्ड-रौस, सी: गेलॉर्ड-रौस आर. (1986) इम्प्लीमेन्टिंग अ कम्यूनिटी बेस्ड वोकेशनल ट्रेनिंग मॉडल; अ प्रोसेस फॉर सिस्टम्स चेन्ज; एजुकेशन एण्ड ट्रेनिंग ऑफ द मैन्टली रिटार्डेंड; खण्ड-21 नं. 2

विलियम, पी. एण्ड शौल्टज, बी. (1982) बी कैन स्पीक फॉर आवरसैल्वस, ब्लूमिंगटन, इंडियाना यूनिवर्सिटी प्रैस.

वूल्फैस्सबर्गर, डब्ल्यू (1977) अ मल्टी कॉम्पोनेन्ट एडवोकेसी एण्ड प्रोटैक्शन स्कीमा - पब्लिक केनेडियन एसोसिएशन फॉर मैन्टली रिटार्डेंड, न्यूयार्क, साथराक्यूस यूनिवर्सिटी.

राइट, जी.एन. (1980) टोटल रीहैबीलिटेशन बॉस्टन लिटल, ब्राउन एण्ड कंपनी.