उत्तर प्रदेश राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

B.Ed.SE - 115

व्यवसायिक प्रशिक्षण, परागमन एवं रोजगार स्थापन

व्यवसायिक प्रशिक्षण, परागमन एवं रोजगार स्थापन

Vocational Training, Transition & Job Placement

खण्ड– 1 आधारभूत बातें तथा व्यवसायिक पुनर्वास का ऑकलन (Fundamental & Assessment of Vocational Rehabilitation)		पृष्ठ संख्या
इकाई – 1	व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ, परिभाषा एवं क्षेत्र **(Definition, Meaning and Scope of Vocational Rehabilitation)**	**5**
इकाई – 2	व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण एवं मॉडल **(Approaches and Models of Vocational Traming)**	**16**
इकाई – 3	व्यवसायिक ऑकलन के दृष्टिकोण एवं सिद्धान्त **(Approaches & Principles of Vocational Assessment)**	**30**
खण्ड–2 व्यवसायिक पारगमन एवं पाठ्यक्रम याजना **(Vocational Transition & Curriculum Planning)**		**44**
इकाई – 4	व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा, अर्थ एवं महत्व **(Concept, Meaning, Importance of Transition)**	**45**
इकाई – 5	व्यवसायिक परागमन मॉडल **(Vocational Transition Models)**	**55**
इकाई – 6	व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास **(Development of Vocational Curriculum)**	**78**
खण्ड–3 व्यवसायिक पुनर्वास एवं स्थानन की प्रक्रिया **(Process of Vocational Rehabilitation & Placement)**		**94**
इकाई – 7	परिवेश आधारित रोजगार के प्रकार **(Types of Employment Settings)**	**95**
इकाई – 8	स्व–वकालत एवं कौशल प्रशिक्षण **(Self Advocacy & Skill training)**	**117**
इकाई – 9	दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं उनके प्रति दृष्टिकोण **(Equal Opportunities and Attitudes towards Persons with Disabilities)**	**132**

खण्ड परिचय – व्यवसायिक प्रशिक्षण, परागमन एवं रोजगार स्थापन

खण्ड–I: व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ, परिभाषा एवं क्षेत्र

इस खण्ड में आप व्यवसायिक आंकलन एवं पुनर्वास के विभिन्न पहलुओं को समझेंगे। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ है।

इकाई–1 में आप व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ समझ सकेगे तथा व्यवसायिक पुनर्वास की परिभाषा को जान सकेंगे। साथ ही आप व्यवसायिक पुनर्वास के विभिन्न क्षेत्रों से अवगत हों सकेंगे। इसके अतिरिक्त दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास के बदलते परिदृश्य को समझ सकेंगे।

इकाई–2 में आप दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण एवं विभिन्न मॉडल को समझ सकेंगे।

इकाई–3 में व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न दृष्टिकोण तथा आँकलन के विभिन्न सिद्धान्तों से परिचित हों सकेंगे। साथ ही विभिन्न व्यवसायिक आँकलन उपकरणों से भी परिचित हो सकेंगें।

खण्ड–II: व्यवसायिक पारगमन एवं पाठ्यक्रम योजना

इस खण्ड में आप व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न पहलुओं को समझ सकेंगे। साथ ही व्यवसायिक पाठ्यक्रम योजना से भी परिचित हो पाएँगें। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ है।

इकाई–1 में व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा, अर्थ एवं इसके महत्वों की चर्चा की गई है। साथ ही पारगमन की आवश्यकताओं एवं दिव्यांग व्यक्तियों के लिए इसके महत्वों की चर्चा की गई है।

इकाई–2 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न मॉडलों के बारे में चर्चा की गई है। इस मॉडल में अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय मॉडल सम्मलित है।

इकाई–3 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास के अवधारण, उद्देश्य एवं सिद्धान्तों की चर्चा की गई है। साथ ही व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रमुख कौशल क्षेत्रों का भी वर्णन किया गया है।

खण्ड–III: व्यवसायिक पुनर्वास एवं स्थानन की प्रक्रिया

इस खण्ड में आप व्यवसायिक पुनर्वास एवं स्थानन प्रक्रिया के अन्तर्गत परिवेश आधारित रोजगार के विभिन्न प्रकार के बारे में अध्ययन कर सकेंगें। आप दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्वकालत एवं कौशल प्रशिक्षण के विभिन्न आयामों को जान सकेंगें तथा दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर देने सम्बन्धी प्रयासों एवं उनके प्रति लोगों के दृष्टिकोण से भी परिचित हो सकेंगें। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ है।

इकाई–1 में परिवेश –आधारित रोजगार की अवधारणा एवं परिदृश्य की चर्चा की गयी है। साथ ही विभिन्न आधारों पर रोजगार के वर्गीकरण का वर्णन भी किया गया है।

इकाई–2 में दिव्यांग व्यक्त्यिों के लिए स्वकालत के महत्वों की चर्चा की गयी है। इसके अलावा स्वकालत की विभिन्न घटनाओं एवं महत्वों का वर्णन किया गया है। साथ ही दिव्यांग व्यक्तियों को स्वकालत प्रशिक्षण देने की विभिन्न विधियों का भी वर्णन किया गया है।

इकाई–3 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं उनके प्रति लोगों के दृष्टिकोण की चर्चा की गयी है। इस इकाई में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर प्रदान करने तथा उन्हें प्रभावित करने वाले विभिन्न घटकों की भी चर्चा की गयी है।

खण्ड–1

आधारभूत बातें तथा व्यवसायिक पुनर्वास का आंकलन

भूमिका :

इस खण्ड में आप व्यवसायिक आंकलन एवं पुनर्वास के विभिन्न पहलुओं को समझेंगे। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ है।

इकाई–1 में आप व्यवसायिक पुर्नवास का अर्थ समझ सकेंगे तथा व्यवसायिक पुनर्वास की परिभाषा को जान सकेंगें। साथ ही आप व्यवसायिक पुनर्वास के विभिन्न क्षेत्रों से अवगत हो सकेंगें। इसके अतिरिक्त दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास के बदलते परिदृश्य को समझ सकेंगे।

इकाई–2 में आप दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण एवं विभिन्न मॉडलों को समझ सकेंगें।

इकाई–3 में व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न दृष्टिकोण तथा आँकलन के विभिन्न सिद्धान्तों से परिचित हो सकेंगें। साथ ही विभिन्न व्यवसायिक आँकलन उपकरणों से भी परिचित हो सकेंगें।

इस तरह इस खण्ड के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक पुनर्वास के अर्थ को समझ सकेंगें।
- व्यवसायिक पुनर्वास को परिभाषित कर सकेंगें।
- व्यवसायिक पुनर्वास के विभिन्न क्षेत्रों को समझ सकेंगें।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न दृष्टिकोणों को जान सकेंगें।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न मॉडलों को समझ सकेंगें।
- व्यवसायिक आँकलन में विभिन्न दृष्टिकोणों एवं सिद्धान्तों को समझ सकेंगें।

B.Ed.SE - 115

संरक्षक एवं मार्गदर्शक

प्रो0 के0 एन0 सिंह — कुलपति, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन विश्वविद्यालय, प्रयागराज

विशेषज्ञ समिति

प्रो0 पी 0के 0पाण्डेय — प्रभारी निदेशक, शिक्षा विद्याशाखा, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

प्रो0 सीमा सिंह — आचार्य, शिक्षाशास्त्र विभाग, बनारस हिन्दू विश्वविद्यालय, वाराणसी

प्रो0 सुषमा पाण्डेय — आचार्य, शिक्षाशास्त्र विभाग, डी0डी0यू0 विश्वविद्यालय, गोरखपुर

प्रो0 रजनी रंजन सिंह — आचार्य, विशेष शिक्षा विभाग, डॉ0 शकुन्तला मिश्रा राष्ट्रीय पुनवास विश्वविद्यालय, लखनऊ

डॉ0 जी0 के0 द्विवेदी — सहायक–आचार्य, शिक्षाशास्त्र विभाग, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

डॉ0 दिनेश सिंह — सहायक निदेशक/सहायक–आचार्य, शिक्षाशास्त्र विभाग, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

लेखक

डॉ0 महेश कुमार चौधरी — सहायक आचार्य, (विशेष शिक्षा विभाग) डॉ. शकुन्तला मिश्रा राष्ट्रीय पुनर्वास विश्वविद्यालय (इकाई 1,2,3,4,5,6,7,8,9)

सम्पादक

डॉ0 संजय कुमार — सहायक आचार्य, (विशेष शिक्षा विभाग) डॉ. शकुन्तला मिश्रा राष्ट्रीय पुनर्वास विश्वविद्यालय (इकाई 1,2,3,4,5,6,7,8,9)

परिमापक

प्रो0 एस0 पी0 गुप्ता — भूतपूर्व निर्देशक, शिक्षा विद्याशाखा, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज (इकाई 1,2,3,4,5,6,7,8,9)

समन्वयक

डॉ. नीता मिश्रा — परामर्शदाता, (विशेष शिक्षा), शिक्षा विद्याशाखा, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज.

प्रकाशक

© उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

B.Ed.SE - 115 - व्यवसायिक प्रशिक्षण, परागमन एवं रोजगार स्थापन

ISBN-

Reprint Quantity - 2021 - 250 Book

उ0प्र0 राजर्षि टण्डन विश्वविद्यालय, प्रयागराज सर्वाधिकार सुरक्षित। इस पाठयसामग्री का कोई भी अंश उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, की लिखित अनुमति लिए बिना मिमियोग्राफ अथवा किसी अन्य साधन से पुनः प्रस्तुत करने की अनुमति नहीं है।

नोट : पाठय सामग्री में मुद्रित सामग्री के विचारों एवं आमड़ों आदि के प्रति विश्वविद्यालय उत्तरदायी नहीं है।

प्रकाशन – उत्तर प्रदेश राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज

प्रकाशक – कुलसचिव, उ0प्र0 राजर्षि टण्डन मुक्त विश्वविद्यालय, प्रयागराज – 211013

मुद्रक – के0 सी0 प्रिन्टिंग एण्ड एलाइड वर्क्स, पंचवटी, मथुरा– 281003.

इकाई–1
व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ, परिभाषा एवं क्षेत्र

संरचना

1.01 प्रस्तावना

1.02 उद्देश्य

1.03 व्यवसायिक पुनर्वास की अवधारणा

1.04 व्यवसायिक पुनर्वास के ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य

1.05 व्यवसायिक पुनर्वास के बदलते परिदृश्य

1.06 व्यवसायिक पुनर्वास के परिभाषा

1.07 व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के क्षेत्र

1.08 सारांश

1.09 शब्द सूची

1.10 बोध प्रश्न एवं उत्तर

1.11 अध्ययन प्रश्न

1.12 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई—1

व्यवसायिक पुनर्वास का अर्थ, परिभाषा एवं क्षेत्र

1.01 प्रस्तावना :

प्रत्येक व्यक्ति को समाज में सफल जीवन यापन करने हेतु उसके पास व्यक्तिगत, पर्याप्त सामाजिक योग्यता एवं आर्थिक स्वतंत्रता का होना आवश्यक है।इन घटकों में से आर्थिक स्वतंत्रता सबसे महत्वपूर्ण है। अधिकतर सामान्य व्यक्ति आर्थिक स्वतंत्रता किसी न किसी तरह हासिल कर लेता है। किन्तु दिव्यांग व्यक्तियों की स्थिति सामान्य व्यक्तियों से काफी भिन्न होती है। अधिकतर दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक स्वालम्बन प्राप्त करने में काफी कठिनाई होती है, क्योंकि सामान्य व्यक्ति के तुलना में ये लोग कई कार्य काफी धीमी गति से करते है या फिर कार्य करने में कई प्रकार की बाधाएँ आती है। यही कारण है कि अधिकतर काम देने वाला व्यक्ति इनको काम पर नहीं रखना चाहते है। ऐसी स्थिति में दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक स्वालम्बन प्राप्त करना काफी मुश्किल होता है। दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवस्थित व्यवसायिक प्रशिक्षण देना आवश्यक हो जाता है, जिससे कि उनमें सुगम रूप से कार्य करने के कौशल विकसित हो सके। इन दिव्यांग व्यक्तियों में कौशल के विकास होने से ये लोग किसी भी कार्य को सुगम रूप से कर सकेंगे। फलतः इन लोगों को रोजगार पाने में काफी आसानी होगी जिससे कि ये लोग आर्थिक रूप से स्वालम्बी हो पाएगे। अतः इन लोगों को स्वालम्बी जीवन —यापन करने में काफी सहायता मिलेगी।

1.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक पुनर्वास की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक पुनर्वास के ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक पुनर्वास को परिभाषित कर सकेंगे।
- व्यवसायिक पुनर्वास के बदलते परिदृश्य को जान सकेंगे।
- व्यवसायिक पुनर्वास के विभिन्न क्षेत्रों को जान सकेंगे।

1.03 व्यवसायिक पुनर्वास की अवधारणा :

किसी भी शिक्षण प्रशिक्षण का एक महत्वपूर्ण उद्देश्य व्यक्ति को रोजगारोन्मुख बनाना तथा उसे स्वावलंबी जीवन के लिए तैयार करना होता है। यही कारण है कि विशेष व्यक्ति का व्यवसायिक पुनर्वास का एक नया आयाम विशेष शिक्षा के क्षेत्र में पिछले कुछ दशकों से काफी तेजी से बढ़ रहा है। कई शोध के अध्ययन से यह भी पता चलता है कि सामान्य व्यक्तियों के तुलना में

दिव्यांग व्यक्तियों का रोजगार में स्थान काफी कम है तथा दिव्यांगता के कारण ये लोग रोजगार में असंगत पाए जाते है। अतः ऐसी स्थिति में दिव्यांग व्यक्तियों को स्वालंबी बनाने हेतु उन्हें रोजगारोन्मुखी बनाना अति आवश्यक है जिससे कि वे स्वालंबी जीवन यापन कर सकें।

यहाँ व्यवसायिक पुनर्वास से तात्पर्य उन सभी सकारात्मक क्रिया कलाप से है जो व्यक्ति को धनोपार्जन में मदद करता है। दूसरे शब्दों में व्यवसायिक पुनर्वास एक ऐसी प्रक्रिया है, जिससे किसी भी तरह के दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार या अन्य उपयोगी व्यवसायों तक पहुँच पाने, बनाए रखने या फिर लौटने की बाधाओं को दूर करने में सक्षम बनाता है। व्यवसायिक पुनर्वास व्यक्ति को जीविकोपार्जन के योग्य बनाने में मद्द करता है, जिससे कि वे समाज में अपना प्रतिष्ठ जीवन यापन कर सके।

1.04 व्यवसायिक पुनर्वास के ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य :

यदि हम दिव्यांगता के इतिहास को देखें तो प्राचीन काल में दिव्यांग व्यक्तियों खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के प्रति समाज का सकारात्मक दृष्टिकोण नहीं था। परिणाम स्वरूप उस समय दिव्यांग व्यक्तियों के शिक्षण, प्रशिक्षण एवं पुनर्वास नगण्य था। किन्तु धीरे–धीरे लोगों एवं समाज के दृष्टिकोणों में सकारात्मक परिर्वतन आया। परिणाम स्वरूप उन्नीसवीं सदी में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए विशेष शिक्षा की शुरूआत के साथ–साथ व्यवसायिक पुनर्वास की भी शुरूआत हुई। सबसे पहले 1829 में परकिन्स संस्था बोस्टन में दृष्टिबाधित व्यक्तियों को निर्माणी कार्य के लिए प्रशिक्षण का शुरूआत किया। किन्तु दिव्यांग के व्यवसायिक पुनर्वास पर कोई विशेष ध्यान नहीं दिया गया, क्योंकि ऐसा माना जा रहा था कि दिव्यांग व्यक्ति खासकर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों में अनुकूलित क्षमता में सामान्य व्यक्तियों के तुलना में काफी कमी होता है। अतः उनको एक अमृय गृह में रखा जाने लगा जहाँ उनकी मौलिक आवश्यकताओं जैसे रोटी, कपड़ा एवं मकान की पूर्ति किया जाने लगा। किन्तु धीरे–धीरे लोगों में जागरूकता बढ़ी जिसके परिणाम स्वरूप उनके अभिवृति में बदलाव आया। साथ ही प्रौद्योगिकी में उन्नति एवं पुनर्वास के बदलते कानून के परिणाम स्वरूप सेवाओं के मॉडल में लगातार परिवर्तन होता रहा। इन मॉडलों में से सबसे महत्वपूर्ण अधिकार आधारित मॉडल है। यह मॉडल पुनर्वास के क्षेत्र में एक तरह से क्रान्ति लाया। इस मॉडल के अनुसार सभी दिव्यांग व्यक्तियों को सामान्य व्यक्तियों के बराबर का अवसर मिलना चाहिए। यह अवसर एवं सुख, सुविधा का उपभोग करना दिव्यांग व्यक्तियों का अधिकार माना जाने लगा। परिणाम स्वरूप इन दिव्यांगों को रोजगार में शामिल करना या व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान कर एक उत्पादक नागरिक बनाना नैतिक नहीं बल्कि एक कानूनी उत्तरदायित्व बन गया। परिणामतः व्यवसायिक पुनर्वास के दिशा में काफी जोर–शोर से कार्य आगे बढ़ा।

1.05 व्यवसायिक पुनर्वास के बदलते परिदृश्य :

उप इकाई–1.04 में हमने देखा कि दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास के क्षेत्र में विकास बिल्कुल नगण्य है। साथ ही हमने यह

भी देखा की लोगों एवं समाज की बढ़ती जागरूकता के परिणाम स्वरूप दिव्यांगों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण में काफी परिवर्तन आया। आज सभी अधिकार आधारित सेवाओं का विकास हुआ। इतना ही नहीं यदि हम दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित कानून एवं नितियों के विकास के इतिहास पर नजर डालें तो हम पाते है कि इस क्षेत्र में भी काफी परिवर्तन हुआ जो दिव्यांग व्यक्तियों को समाज में समान अवसर प्रदान करने तथा उन्हें अन्य लोगों के बराबरी का अधिकार दिलाने में काफी सहायक सिद्ध हुआ है। इतना हीं नहीं ये सभी कानून एवं नीतियाँ दिव्यांग व्यक्तियों के लिए पुनर्वास के जीवन चक्रीय मॉडल को विकसित करने में योगदान देता है। जीवन चक्रीय मॉडल से तात्पर्य जीवन के हर क्षेत्र के पुनर्वास से है। अर्थात दिव्यांग व्यक्तियों को सिर्फ शिक्षा या अन्य सहायता देने से उनका पुनर्वास नहीं हो जाएगा बल्कि उन्हें रोजगारोन्मुखी बनाना भी आवश्यक है। तभी उसका सही अर्थ में पुनर्वास हो सकता है। पुनर्वास का यह आयाम व्यवसायिक पुनर्वास को चिन्हित करता है। आज दिव्यांग से संबंधित सभी कानून एवं नितियों में व्यवसायिक पुनर्वास पर विशेष बल दिया जाता है। इसके अभाव में पुनर्वास अधूरा माना जाता है। आज केन्द्र एवं राज्य सरकार तथा अन्य स्वयं सेवी संस्थाएँ इस क्षेत्र में काफी जोर–शोर से कार्य कर रही है, क्योंकि व्यवसायिक पुनर्वास के बिना दिव्यांग व्यक्तियों का समाज में प्रतिष्ठित जीवन यापन की बात संभव नहीं है।

1.06 व्यवसायिक पुनर्वास की परिभाषा :

पुनर्वास के सभी आयामों में से व्यवसाायिक पुनर्वास सबसे महत्वपूर्ण है। व्यवसायिक पुनर्वास को अलग–अलग पेशेवर ने अपने–अपने तरीके से परिभाषित करने की कोशिश की है। जिन में से कुछ परिभाषाओं का विवरण इस प्रकार है।

वे फॉरवार्ड के अनुसार व्यवसायिक पुनर्वास एक स्थायी या अस्थायी रूप से दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार प्राप्त करने, रोजगार में बने रहने या फिर रोजगार में लौटने के लिए सक्षम बनाता है। यह परिभाषा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संस्थान की परिभाषा से मिलती जुलती है। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संस्थान के प्रस्तावित व्यवसायिक पुनर्वास की परिभाषा इस उद्देश्य पर आधारित है कि 'दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार पाने एवं रोजगार में बनाए रखने के लिए सक्षम बनाना'। यह परिभाषा भी सभी दृष्टि से पूर्ण नहीं है। सबसे पूर्ण व्यवसायिक पुनर्वास का परिभाषाा सेलेन्द्र के द्वारा दिया गया। इसके अनुसार 'ऐसे चिकित्सीय, मनोवैज्ञानिक, सामाजिक एवं व्यवसायिक गतिविधियाँ जो बीमार या घायल लोगों को उनकी कार्य क्षमता स्थापित करने में मदद करें जिससे की वे पहले वाले काम या रोजगार में स्थापित हो सके एवं श्रम बाजार में लौटने के लिए आवश्यक शर्तें पूरा कर सके। व्यवसायिक पुनर्वास का एक और परिभाषा मर्नेटोफ्ट एवं अन्य ने दिया है। इनके अनुसार 'व्यवसायिक पुनर्वास मुख्य रूप से व्यवसायिक आंकलन, कार्य में पुनः प्रशिक्षण, शिक्षा, परामर्श, कार्य मार्गदर्शन एवं मनो सामाजिक हस्तक्षेप से संबंधित है। इसमें व्यवसायिक अभिन्यास एवं काम पर लौटने से संबंधित सभी तैयारियाँ सम्मलित है। इस तरह हम देख रहे है कि व्यवसायिक पुनर्वास को कई तरीके से परिभाषित करने की कोशिश किया

गया है। यदि हम सभी परिभाषा को देखें तो इन सभी के केन्द्र में रोजगार संबंधित प्रशिक्षण एवं रोजगार पाना, रोजगार में बने रहना आदि से संबंधित कौशल के विकास सम्मलित है।

1.07 व्यवसायिक प्रशिक्षण पुनर्वास के क्षेत्र :

व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास किसी भी व्यक्ति के लिए अति महत्वपूर्ण है। दिव्यांग व्यक्तियों के लिए इसका महत्व और भी अधिक बढ़ जाता है क्योंकि इन व्यक्तियों में सीमित क्षमता होती है। खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों में क्षमता काफी सीमित होती है। अतः ऐसी स्थिति में उन्हें व्यवसायिक पुनर्वास हेतु व्यवस्थित प्रशिक्षण के साथ–साथ अनवरत सहायता एवं सपोर्ट की जरूरत पड़ती है। व्यवसायिक पुनर्वास का उद्देश्य प्रशिक्षण देने के साथ–साथ उनकी आत्मनिर्भरता को बढ़ावा देता है। व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के अनेक क्षेत्र हैं इनमें से कुछ महत्वपूर्ण क्षेत्र निम्नलिखित है।

- सामुदायिक पुनर्वास कार्यक्रमों की स्थापना, विकास एवं सुधार करने में।
- छोटे व्यवसायों के लिए दिव्यांग व्यक्तियों को तैयार करने में।
- व्यवसायिक आंकलन करने में खास तौर पर दिव्यांग व्यक्तियों का।
- दृष्टिबाधित दिव्यांग व्यक्तियों को विशिष्ट सेवा प्रदान करने में।
- दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसाय में स्थापणन करने में।
- दिव्यांग व्यक्तियों के नियोक्ता या स्वामी को आवश्यक सहायता या सुझाव देने में।
- दिव्यांग व्यक्तियों को काम या रोजगार में बनाए रखने में।
- दिव्यांग व्यक्तियों को उपयुक्त काम या रोजगार को चयन करने में।
- काम या रोजगार में स्थापित दिव्यांग व्यक्तियों को आवश्यक प्रशिक्षण देने में।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 स्वालंबी जीवन का तात्पर्य लंबी जीवन से है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित सरकारी कानूनों एवं नीतियों में बदलाव ने भी दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास को आगे बढ़ाया। सही / गलत

....

....

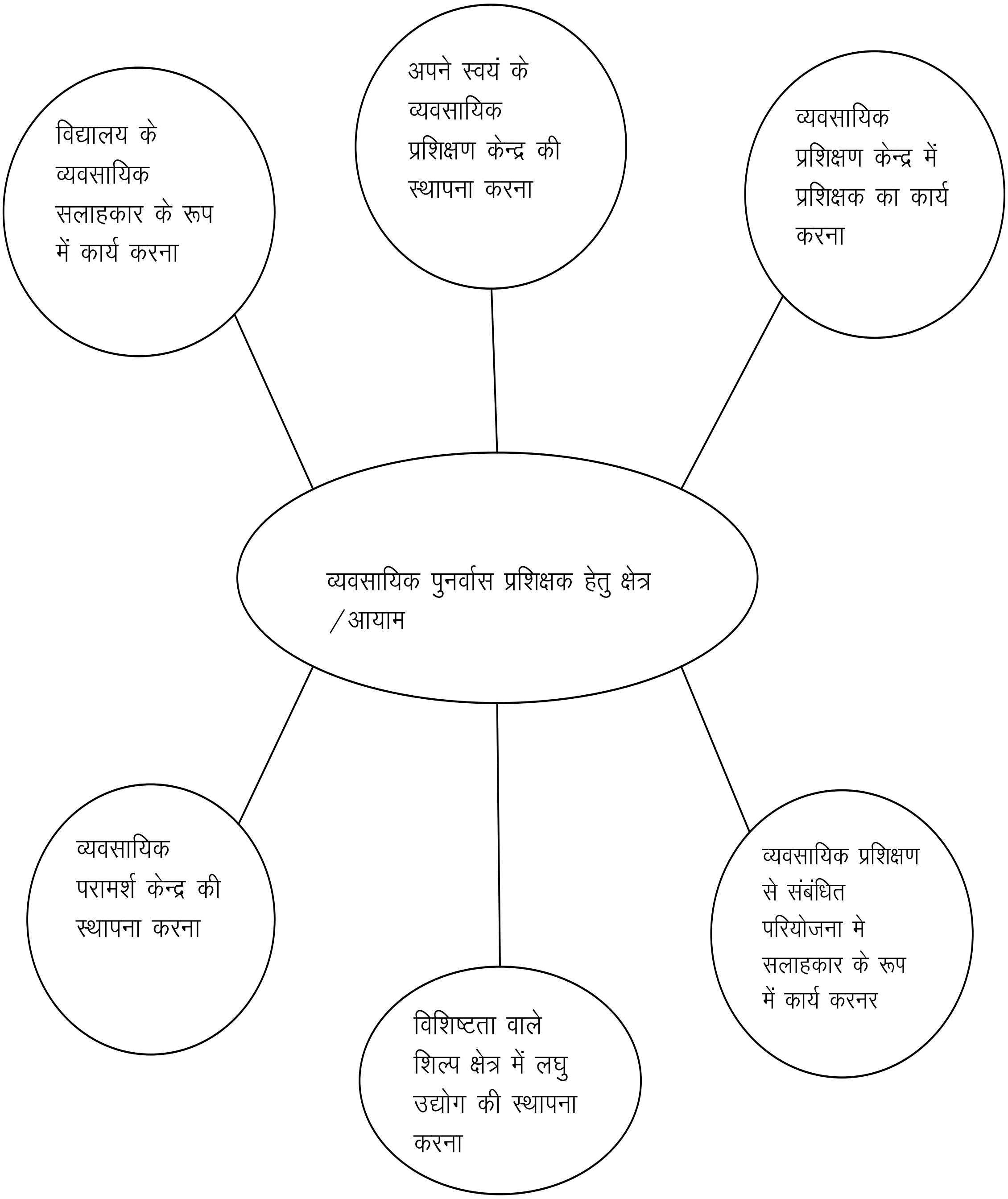
प्रश्न–3 व्यवसायिक पुनर्वास दिव्यांग व्यक्तियों को धनोपार्जन संबंधित रोजगार पाने में मद्द नहीं करता है। सही / गलत

....

....

उपरोक्त सभी व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के कुछ सामान्य क्षेत्रों को चिन्हित किया गया है। वैसे हम व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के आयाम को दो मुख्य वर्गों में बाँट सकते है। प्रथम, व्यवसायिक प्रशिक्षण की दृष्टि से व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के आयाम तथा द्वितीय व्यवसायिक पुनर्वास प्रशिक्षणार्थी की दृष्टि से व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के आयाम। इन दोनों वर्गो के अन्तर्गत व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के कई महत्वपूर्ण क्षेत्र या आयाम समाहित रहते हैं। इन दोनों वर्गो के विभिन्न आयामों व क्षेत्रों को आगे चित्रों के द्वारा दर्शाया गया है।

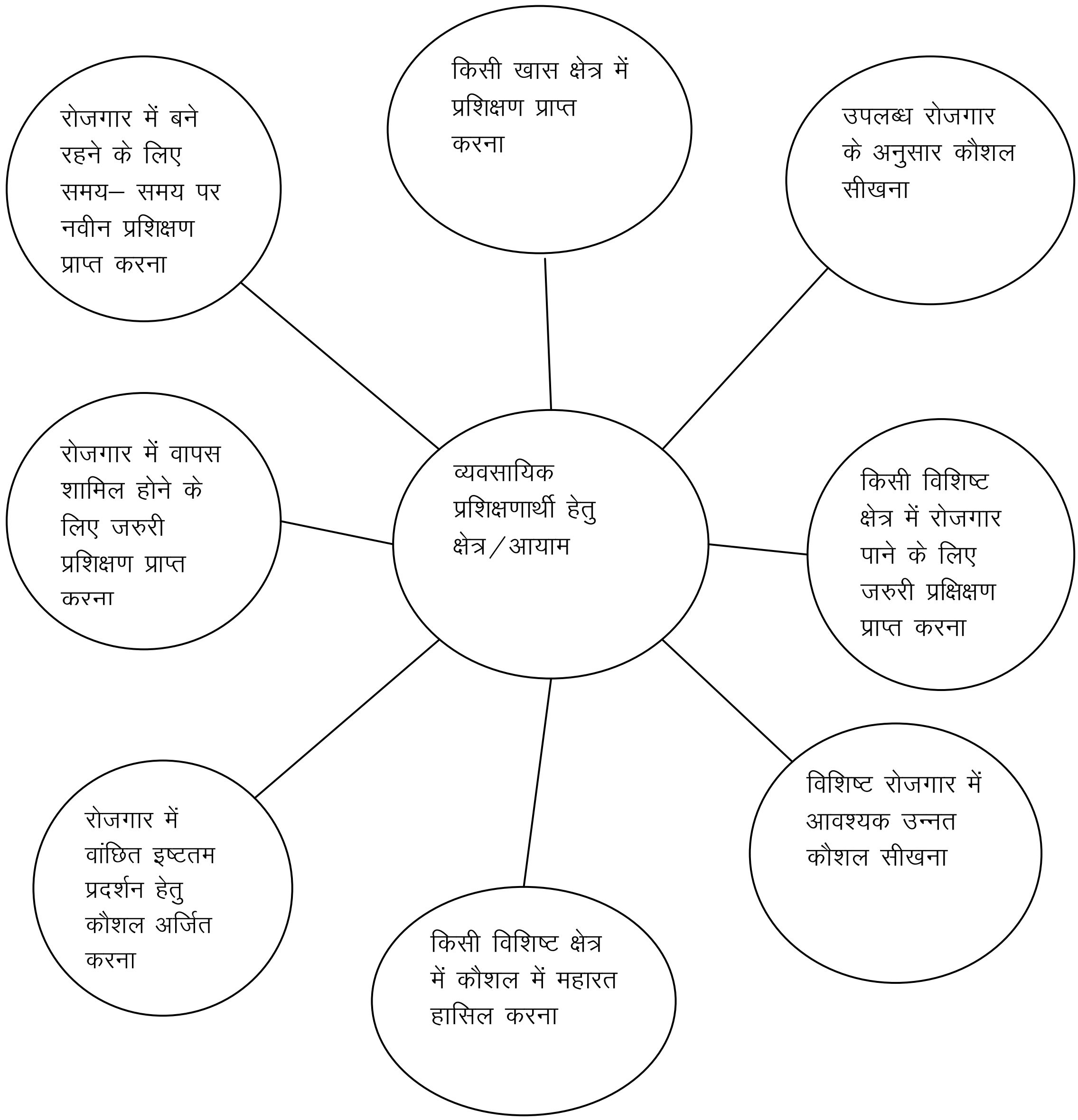
व्यवसायिक प्रशिक्षणार्थी की दृष्टि से व्यवसायिक प्रशिक्षण के आयाम



चित्र

प्रशिक्षक की दृष्टि से व्यवसायिक प्रशिक्षण के आयाम

व्यवसायिक प्रशिक्षणार्थी की दृष्टि से व्यवसायिक प्रशिक्षण के आयाम



चित्र

प्रशिक्षणाथी की दृष्टि स व्‍यवसायिक प्रशिक्षण क आयाम

इस तरह हम देख रहे है कि व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास का आयाम बहुत ही व्यापक है। आज भारत जैसे देश में जहाँ रोजगार की संभावनाएँ कम नजर आती है तथा बढ़ती जनसंख्या के कारण रोजगार के लिए काफी गंभीर प्रतियोगिता है वहाँ व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास का काफी महत्व बढ़ जाता है। एक सामान्य व्यक्ति के लिए यदि रोजगार पाना इतना कठिन है तो ऐसे में एक दिव्यांग व्यक्ति के लिए, जिनके पास किसी न किसी रूप में सीमित क्षमता है रोजगार पाना कितना मुश्किल होगा। दिव्यांग व्यक्तियों

की इन समस्याओं एवं कठिनाइयों को दूर करने का एक मात्र उपाय व्यवसायिक प्रशिक्षण है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–4 व्यवसायिक प्रशिक्षित व्यक्ति हीं व्यवसायिक प्रशिक्षण दे सकता है।

सही / गलत

....

....

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण देने हेतु भारतीय पुनर्वास परिषद् द्वारा अनुमोदित पाठ्यक्रम में प्रशिक्षित पेशेवर को भारतीय पुनर्वास परिषद से पंजीकृत होने की आवश्यकता नहीं होती है। सही / गलत

....

....

1.08 सारांश :

व्यवसायिक शिक्षा के नाम से जैसा की पता चलता है, यह एक विशिष्ट प्रकार का शिक्षण–प्रशिक्षण है जिसका उद्देश्य छात्रों को किसी एक विशिष्ट पेशे, व्यवसाय, जीविका या व्यापार के लिए तैयार करना होता है। व्यवसायिक शिक्षण प्रशिक्षण एक तदनुकूल तथा अपने उद्देश्य में पूर्ण रूप से प्रत्यक्ष होता है जो प्रशिक्षणार्थी को किसी विशिष्ट व्यवसाय के लिए तैयार करता है। व्यवसायिक शब्द का अर्थ 'कार्य–संबंधी' है। इसलिए यदि कोई व्यक्ति व्यवसायिक प्रशिक्षण प्राप्त कर रहा है, इसका सीधा मतलब यह होता है कि वह व्यक्ति उस रोजगार से संबंधित कौशल सीख रहा है, जो उस विशिष्ट रोजगार को पाने एवं उस विशिष्ट कार्य को करने में उसकी मद्द करेगा। प्राचीनकाल से आज तक के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के स्वरूप को देखें तो यह लगातार बदलता रहा है। इस बदलाव का कारण सामाजिक तकनीकों तथा सरकारी नियम कानून एवं नितियों में लगातार बदलाव है। दिव्यांग व्यक्तियों के लिए तो व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास एक वरदान के रूप में साबित हुआ है। आज जहाँ एक सामान्य व्यक्ति को रोजगार पाना कठिन है, वैसे में एक दिव्यांग को रोजगार पाने में व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास वरदान साबित हुआ है। इसके अभाव में दिव्यांग व्यक्ति का जीवन चक्रीय पुनर्वास पूरा नहीं हो सकता है और न ही हम इन दिव्यांगों के समाज में प्रतिष्ठित जीवन–यापन की कल्पना कर सकते है।

1.09 शब्द सूची :

- पुर्नवास :– वह प्रक्रिया जिसके द्वारा एक बीमार सा दिव्यांग व्यक्ति में लुप्त कौशल को पुनः स्थापित किया जाता है पुनर्वास कहलाता है।
- व्यवसायिक पुनर्वास :– ऐसी प्रक्रिया जिसके द्वारा एक दिव्यांग व्यक्ति को रोजगार पाने, या रोजगार में बनाए रखने के लिए आने वाली बाधाओं को दूर किया जाता व्यवसायिक पुनर्वास कहलाता है।
- बौधिक अक्षमता :– यह एक अवस्था है जिसमें व्यक्ति की बुद्धिलब्धि सत्तर से कम होता है तथा अनुकूलित व्यवहार में कमी पाई जाती है।
- प्रशिक्षक :– वे प्रशिक्षित व्यक्ति जो अपने विशिष्ट पेशेवर क्षेत्र में प्रशिक्षाणार्थी को प्रशिक्षण देता है। प्रशिक्षक कहलाता है।
- प्रशिक्षण :– वह संगठित प्रक्रिया जिसके द्वारा लोग निश्चित उद्देश्य के लिए ज्ञान और/या कौशल सीखते हैं, प्रशिक्षण कहलाता है।

1.10 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 स्वालंबी जीवन का तात्पर्य लंबी जीवन से है। सही/गलत

उत्तर–1 गलत

प्रश्न–2 दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित सरकारी कानूनों एवं नीतियों में बदलाव ने भी दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास को आगे बढ़ाया।

सही/गलत

उत्तर–2 सही

प्रश्न–3 व्यवसायिक पुनर्वास दिव्यांग व्यक्तियों को धनोपार्जन संबंधित रोजगार पाने में मद्द नहीं करता है। सही/गलत

उत्तर–3 गलत

प्रश्न–4 व्यवसायिक प्रशिक्षित व्यक्ति हीं व्यवसायिक प्रशिक्षण दे सकता है।

सही/गलत

उत्तर–4 सही

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण देने हेतु भारतीय पुनर्वास परिषद् द्वारा अनुमोदित पाठ्यक्रम में प्रशिक्षित पेशेवर को भारतीय पुनर्वास परिषद से पंजीकृत होने की आवश्यकता नहीं होती है।

सही/गलत

उत्तर–5 गलत

1.11 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 व्यवसायिक पुनर्वास की अवधारणाओं को समझाइए।

प्रश्न–2 व्यवसायिक पुनर्वास के परिभाषा लिखिए।

प्रश्न–3 व्यवसायिक पुनर्वास से आप क्या समझते है ? इसके ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–4 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के बदलते परिदृश्य का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के विभिन्न आयामों की चर्चा कीजिए।

1.12 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- राव, वी0के0 (2004), व्यवसायिक शिक्षा, ए0पी0एच0 प्रकाशन निगम, नई दिल्ली।
- अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन (1998) व्यवसायिक पुनर्वास और दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार। अन्तर्राष्ट्रीय श्रम सम्मेलन, अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन जेनेवा।
- सेलन्ड्र0जे0 (1999), अनइम्पोलाइड सिक–लीवर एण्ड वोकेशनल रिहेवलिटेशन। ए प्रंसस जेवेल स्टडी बेस 5 ऑन ए नेशनल सौसियल इन्शोरेन्स मटेरियल। डजर्टेशन प्रोम द डिपार्टमेंट ऑफ रिहेवलिटेशन मेडिसिन, केशेलिनिस का इन्स्टीच्युट, स्टोकहोम, स्वीडन।
- मर्नेटोफ एवं अन्य (2001), फेक्टर एसोसिएटेड विद सक्सेसफुल वोकेशनल रिहेबलिटेशन इन ए स्वेडिस रूरल एरिया। जे0 रिहेबिल मेडिसिन।
- डी0बी0टी0इ0 (एम0आर0) मेनुअल, रिहेबलिटेशन कॉन्सिल ऑफ इण्डिया, कणिशका पटिलकेशन, नई दिल्ली।
- ब्रिटिश सोसाइटी ऑफ रिहेवलिटेशन मेडिसिन (2000), वोकेशनल रिहेवलिटेशन– द वे फोरवार्डः रिपोर्ट ऑफ ए वर्किंग पार्टी, बी0एल0आर0एम0 लन्डन।

इकाई–2

व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण एवं मॉडल

संरचना

2.01 प्रस्तावना

2.02 उद्देश्य

2.03 व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण

2.03.1 व्यवसायिक प्रशिक्षण के परम्परागत दृष्टिकोण

2.03.2 व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय आधारित दृष्टिकोण

2.04 व्यवसायिक प्रशिक्षण के मॉडल

2.04.1 संस्थागत मॉडल

2.04.2 मुख्यधारा आधारित मॉडल

2.04.3 समुदाय आधारित मॉडल

2.04.4 शिशिक्षता (अपरेन्टशिप) मॉडल

2.04.5 सहकर्मी प्रशिक्षण मॉडल

2.04.6 समूह प्रशिक्षण मॉडल

2.04.7 आश्रय मॉडल

2.04.8 राष्ट्रीय कौशल विकास योजना मॉडल

2.05 सारांश

2.06 शब्द सूची

2.07 बोध प्रश्न एवं उत्तर

2.08 अभ्यास प्रश्न

2.09 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–2

व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण एवं मॉडल

2.01 प्रस्तावना :

पहले समाज में दिव्यांग व्यक्तियों के पुनर्वास का कार्य विभिन्न तरीकों से शुरू किया गया था। उस समय इन व्यक्तियों के पुनर्वास के कोई वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित दृष्टिकोण शायद ही रहा हो। उस समय इन व्यक्तियों के लिए पुनर्वास की बहुत सारी सरकारी योजनायें में भी उपलब्ध नहीं थी और ना हीं बहुत सारे प्रशिक्षित पुनर्वास पेशेवर एवं कर्मी उपलब्ध थे, जो इनकी विशेष आवश्यकताओं का ध्यान रखते थे। धीरे–धीरे पुनर्वास के क्षेत्र में काफी परिवर्तन आया। आज दिव्यांग व्यक्तियों की प्रत्येक विशेष आवश्यकताओं की पूर्ति करने हेतु प्रशिक्षित पुनर्वास पेशेवर एवं कर्मी उपलब्ध है। आज इनके पुनर्वास के लिए कई वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित दृष्टिकोण को अपनाया जाता है। इतना ही नहीं आज पुनर्वास के विभिन्न आयामों के लिए अलग–अलग प्रकार के प्रशिक्षित पुनर्वास पेशेवर एवं कर्मी उपलब्ध है। आज इनको विशिष्ट प्रशिक्षित पेशेवर के द्वारा इनके विशेष आवश्यकताओं की पूर्ति किया जाता है। ये सभी पुनर्वास पेशेवर वैज्ञानिक एवं व्यवस्थित दृष्टिकोण से इन दिव्यांगों की आवश्यकताओं की पूर्ति करता है। उनमें से व्यवसायिक प्रशिक्षण भी एक है।

2.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के परम्परागत दृष्टिकोण की चर्चा कर सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय– आधारित दृष्टिकोण को समझा सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न मॉडलों में अन्तर कर सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के संस्थागत मॉडल की चर्चा कर सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न मॉडलों को समझा सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के समूह –प्रशिक्षण मॉडल एवं समुदाय –आधारित मॉडल में अन्तर स्पष्ट कर सकेंगे।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न मॉडलों के सामर्थ्य एवं परिसीमन को जान सकेंगे।

2.03 व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण :

दृष्टिकोण किसी कार्य को पूरा करने की प्रक्रिया को संदर्भित करता है। दिव्यांग व्यक्ति के व्यवसायिक प्रशिक्षण के ऐतिहासिक परिप्रेक्ष्य को देखने से व्यवसायिक प्रशिक्षण सेवाएँ शुरू करने के पीछे तर्कसंगत अन्तर्दृष्टि दिव्यांगों के व्यवसायिक आंकलन, पाठ्यक्रम डिजाइन, रोजगार के चयन एवं रोजगार

स्थानन मूल्यांकन में देखने को मिलता है। जब व्यवसायिक प्रशिक्षक ने व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं कार्य सामांजस्य के वास्तविक परिणाम जानने की कोशिश किया तब इन्हें परम्परागत व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम एवं कार्य सामांजस्य के विशेषताओं के बारे में जांच शुरू करने की आवश्यकता महसूस हुआ। साथ ही वैकल्पिक व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रथाओं का पता लगाना शुरू किया। इस खोज से यह भी पता चला की व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय आधारित दृष्टिकोण, व्यवसायिक प्रशिक्षण के परम्परागत दृष्टिकोण से सेवाएँ एवं परिणाम में अधिक दृढ़ एवं कार्यात्मक संबंध प्रदान करता है। इसमें दिव्यांग प्रशिक्षणार्थी को रोजगार अवसर उपलब्ध कराने के लिए सक्रिय भूमिका भी निभाता है। इस तरह यह देखा जाता है कि दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने हेतु व्यवसायिक प्रशिक्षण द्वारा विभिन्न प्रकार के दृष्टिकोणों को अपनाया जाता है। कालान्तर में व्यवसायिक प्रशिक्षण के इन दृष्टिकाणों में भी परिवर्तन होता रहा है। दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने के कुछ महत्वपूर्ण दृष्टिकोणों का वर्णन नीचे किया गया है।

2.03.1 व्यवसायिक प्रशिक्षण के परम्परागत दृष्टिकोण :

व्यवसायिक दृष्टिकोण का यह दृष्टिकोण शुरू से चला आ रहा है। यही कारण है कि इसे परम्परागत दृष्टिकोण कहा जाता है। इसे दृष्टिकोण के तहत व्यवहारिक प्रशिक्षण के विभिन्न पहलुओं का आंकलन कर कार्य या रोजगार का चयन किया जाता है। तत्पश्चात कार्य योजना तैयार कर व्यवसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है। इस दृष्टिकोण के विभिन्न घटकों का वर्णन निम्न प्रकार है।

<u>आंकलन</u> :

पारम्परिक व्यवसायिक प्रशिक्षण दृष्टिकोण में प्रशिक्षणार्थी की व्यवसायिक क्षमता को जाँचने के लिए पारम्परिक आंकलन प्रक्रिया अपनायी जाती है। इस आंकलन प्रक्रिया में विभिन्न प्रकार के परीक्षण आदि उपकरण शामिल किये जाते है। इन उपकरणों का प्रयोग कर प्रशिक्षु की व्यवसायिक क्षमता का आंकलन किया जाता है। इसमें व्यवसायिक पेशेवर से प्रशिक्षु की व्यवसायिक क्षमता का आंकलन कराया जाता है। इसमें व्यवसायिक पेशेवर से उम्मीद की जाती है कि वे प्रशिक्षार्थी के मनोदृष्टि, अभिवृति, उपलब्धि, सूक्ष्मगामक कौशल एवं अन्य क्षमताओं का आंकलन कर प्रशिक्षणार्थी में विद्यमान स्टीक रोजगार क्षमता का उल्लेख करें। यह आंकलन किसी कार्य विशेष के आवश्यकताओं से संबंधित नहीं होता है वरन इसमें मुख्य रूप से व्यक्ति की सामान्य क्षमताओं का आंकलन किया जाता है।

<u>पाठ्यक्रम</u> :

पारम्परिक दृष्टिकोण में व्यवसायिक पाठ्यक्रम के तहत मुख्य रूप से रोजगार क्षेत्र से संबंधित कार्य कौशल पर बल दिया जाता है। इसमें रोजगार विशिष्ट कौशल के बजाय रोजगार से संबंधित समान्य कौशल पर बल दिया जाता है। इस दृष्टिकोण में व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्य योजना के तहत कई उद्देश्यों को शमिल किया जाता है। इसके प्रशिक्षण लक्ष्य मुख्य रूप से

मनोदृष्टि, अभिवृति, कार्य में भाग लेना, अभिप्रेरणा, काम करने के अमूर्त एवं भावात्मक आदत को प्रदर्शित करता है। इस प्रकार के व्यवसायिक पाठ्यक्रम प्रशिक्षु अक्सर समुदाय आधारित रोजगार में शामिल होने से प्रतिबंधित करता है।

<u>प्रशिक्षण एवं स्थानन</u> :

परम्परागत दृष्टिकोण में व्यवसायिक प्रशिक्षण की प्रक्रिया एवं कार्य स्थल अक्सर व्यवस्थित नहीं होता है। इसमें व्यक्ति विशेष के व्यक्तिगत दृष्टिकोण को कार्य से मेल करने को बढ़ावा नहीं दिया जाता है। इस दृष्टिकोण में कौशल प्रशिक्षण अक्सर काम की आदत, व्यवहार एवं कौशल को कम करता है। इसमें व्यवहार के सामान्यीकरण पर भी बल नगण्य है। पारम्परिक व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम के विशेषताओं एवं कार्य सामंजस्य सेवाओं ने जाँच पड़ताल की आवश्यकताओं को उत्पन्न किया इसका मुख्य कारण था वास्तविक सेवाओं एवं परिणाम में मेल का अभाव। यही कारण था कि व्यवसायिक प्रशिक्षक ने व्यवसायिक प्रशिक्षण के एक नए दृष्टिकोण का पता लगाना शुरू किया। अभ्यास एवं प्रयोग से पता चला कि पारम्परिक दृष्टिकोण के तुलना में समुदाय आधारित दृष्टिकोण सेवा प्रदान करने एवं लक्षित परिणाम के बीच अधिक मजबूत एवं व्यवहारिक संबंध स्थापित करता है। इसमें दिव्यांगों को रोजगार के अधिकृत अवसर प्रदान करने के लिए सक्रिय भूमिका भी निभाता है।

2.03.2 व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय –आधारित दृष्टिकोण :

जब हम व्यवसायिक पुनर्वास के समुदाय आधारित दृष्टिकोण तथा परम्परागत कार्य सामंजस्य को देखते है तो पाते है कि इन में मुख्य घटक समान है किन्तु इनके दोनों दृष्टिकोणों के विभिन्न घटकों में सेवाएँ प्रदान करने की रणनीतियाँ एवं प्रक्रियाएँ अलग–अलग है। व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय आधारित दृष्टिकोण का प्रथम घटक व्यवसायिक आंकलन है।

<u>व्यवसायिक आंकलन</u> :

व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय – आधारित दृष्टिकोण में व्यवसायिक आंकलन के दो अवयवों का आंकलन किया जाता है। प्रथम,समुदाय का आंकलन तथा द्वितीय प्रशिक्षु के प्रशिक्षण कौशल का आंकलन ।

- समुदाय का आंकलन –

इसमें मुख्य रूप से समुदाय में दिव्यांगों के कर सकने योग्य उपलब्ध कार्यों का सर्वेक्षण किया जाता है। समुदाय आँकलन में मुख्यतः यह सर्वेक्षण किया जाता है कि दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समुदाय में कौन–कौन से रोजगार उपलब्ध है। इसमें खास कर उसी समुदाय में सर्वेक्षण किया जाता है जिस समुदाय में दिव्यांग व्यक्ति रहता है जिससे कि दिव्यांग व्यक्ति का उसी समुदाय में व्यवसायिक पुनर्वास हो सके।

समुदाय आँकलन का मुख्य उद्देश्य उस समुदाय में उपलब्ध रोजगार की संभावनाएँ एवं रोजगार के अवसर का पता करना है, जिस समुदाय में प्रशिक्षार्थी मुख्यतः रोजगार पाना चाहता है। समुदाय के आँकलन से यह भी पता चलता है कि वास्तविक जगह पर काम करने के लिए किन–किन कौशलों की आवश्यकता होगी। समुदाय आँकलन का प्रथम चरण है स्थानीय व्यवसाय का सूची तैयार करना।

व्यवसायिक कार्यक्रम तैयार करने वाला जब एक बार स्थानीय व्यवसाय का सूची तैयार कर लेता है तब वे स्थानीय नियोक्ता से सम्पर्क करना शुरू करता है। इसमें व्यवसायिक प्रशिक्षक को समुदाय में उपलब्ध रोजगार को पहचान करने में मद्द मिलता है तथा साथ ही समुदाय में रोजगार की वांछनीयता का भी पता चलता है। इसके साथ–साथ यथेष्ठ रूप से कार्य करने के लिए जिन कौशलों की आवश्यकता है उसका भी पता चलता है। किसी भी व्यवसाय में कार्य से संबंधित कौशल विशिष्ट व्यवसाय में रोजगार पाने के लिए आवश्यक माना जाता है। किसी भी व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम को शुरू करने से पूर्व इसका पता लगाना आवश्यक होता है।

तत्पश्चात् अपेक्षित कार्य कौशल एवं कार्य संबंधित कौशलों की पहचान करने के लिए कार्य–विश्लेषण करना आवश्यक होताा है। व्यवसायिक प्रशिक्षण द्वारा कार्य मिलान करने, प्रशिक्षण अनुभवों एवं व्यवसायिक निर्देशात्मक उद्देश्यों का चयन करने के लिए व्यवस्थित रणनीतियों का प्रयोग करने से संबंधी वस्तुनिष्ठता को बढ़ाता है। इसके बाद व्यवसायिक प्रशिक्षक द्वारा प्रशिक्षु के व्यवसायिक प्रशिक्षण कौशल का आँकलन किया जाता है।

- **प्रशिक्षु के व्यवसायिक प्रशिक्षण कौशल का आँकलन –**

प्रशिक्षु के प्रशिक्षण कौशल का आँकलन के तहत व्यवसायिक प्रशिक्षक मुख्य रूप से प्रशिक्षु में विद्यमान कौशलों का मिलान रोजगार विशिष्ट कौशलों की आवश्यकताओं से किया जाता है। इस प्रकार की आँकलन आवश्यकताओं की पूर्ति करने हेतु राष्ट्रीय बौद्विक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान सिकन्दराबाद द्वारा कार्यात्मक व्यवसायिक आँकलन उपकरण का विकास किया है। इससे मुख्य रूप से बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के समुदाय आधारित व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं रोजगार के लिए आँकलन किया जाता है। इस उपकरण का उपयोग अक्सर प्रशिक्षु के प्रशिक्षण कौशल आँकलन के लिए किया जाता है।

कार्यात्मक व्यवसायिक आँकलन उपकरण के अनुसार प्रशिक्षु के व्यवसायिक प्रशिक्षण कौशल के आँकलन के मुख्य रूप से दो पहलू है। प्रथम, सामान्य कौशल का आँकलन तथा द्वितीय, रोजगार विशिष्ट कौशल का आँकलन।

➢ <u>सामान्य कौशल का आँकलन</u> –

हर किसी रोजगार में सामान्य कौशल की आवश्यकता होती है। चूँकि यह कौशल मुख्य रूप से प्रत्येक रोजगार या काम के लिए आवश्यक होता है

इसीलिए इन कौशलों को सामान्य कौशल भी कहा जाता है। इन सामान्य कौशलों को किसी भी रोजगार के पूर्वपेक्षा या पहली आवश्यकता भी माना जाता है। या फिर इन्हें कार्य/रोजगार तत्परता समाजिक, शैक्षिक, घरेलू, सुरक्षा, हाथ का काम करना एवं चलते–फिरने से संबंधित कौशल शामिल है। राष्ट्रीय बौद्विक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान द्वारा विकसित इस कार्यात्मक व्यवसायिक आँकलन औजार के सामान्य कौशल जांच सूची में कुल अस्सी आइटम है। वैसे किसी भी चयनित विशिष्ट रोजगार के तत्परता कौशलों के आँकलन के लिए मानदंड संदर्भित जाँच सूची विकसित कर सकते है जिससे रोजगार विशिष्ट सामान्य कौशलों का आँकलन कर सकते है। इसके अलावा पहले से विकसित सामान्य कौशल सूची को भी हम विशिष्ट रोजगार के अनुरूप अनुकूलित कर विशिष्ट रोजगार से संबंधित सामान्य कौशलों का आँकलन कर सकते है।

➢ <u>विशिष्ट कौशल का आँकलन</u> –

विशिष्ट कौशल से तात्पर्य है वे सभी कौशल जो किसी विशिष्ट कार्य को पूरा करने के लिए आवश्यक होते है या फिर किसी विशिष्ट कार्य को किसी विशिष्ट समुदाय में पूरा करने के लिए आवश्यक होते है। इसे विशिष्ट कौशल इसलिए कहा जाता है क्योंकि ये कौशल अलग–अलग रोजगार के लिए अलग–अलग होता है। उदाहरण स्वरूप एक किराने की दूकान पर सहायक के रूप में काम करने वाले व्यक्ति को जिन कौशलों की आवश्यकता होती है, एक कार्यालय सहायक को (ऑफिस एटेनडेन्ट) को अपना कार्य पूरा करने के लिए उन विशिष्ट कौशलों की आवश्यकता नहीं होती है। इसलिए विशिष्ट कौशल के आँकलन में वे सभी सूचनाएँ सम्मिलित होती है जो किसी विशिष्ट रोजगार को सफलतापूर्वक करने के लिए जरुरी होते है। समुदाय के आँकलन में नियोक्ता कौशलों के आँकलन सूची के वे सभी कौशल होने चाहिए जो समुदाय के आंकलन के दौरान समुदाय –आधारित रोजगार में सफल होने के लिए आवश्यक पाया गया। समुदाय में उपलब्ध वास्तविक रोजगार से संबंधित ही कार्य कौशल एवं रोजगार से संबंधित कौशल पर विचार करना चाहिए। इस तरह समान्य एवं विशिष्ट कौशल के आँकलन के उपरान्त व्यवसायिक प्रशिक्षण हेतु पाठ्यक्रम का निर्माण किया जाता है।

- <u>पाठ्यक्रम</u> :

व्यक्तिगत व्यवसायिक आँकलन का प्रत्यक्ष परिणाम को पाठ्यक्रम के रूप में देखा जाता है। इस आँकलन के उपरान्त हीं लक्षित कौशल/कौशलों का प्रशिक्षण हेतु चयन किया जाता है जो व्यवसायिक प्रशिक्षण का पाठ्यक्रम कहलाता है। इस तरह सामान्य एवं विशिष्ट आँकलन के उपरान्त जिन कौशलों का चयन किया जाता है वे सभी व्यक्तिगत व्यवसायिक पाठ्यक्रम का हिस्सा होता है। इन कौशलों में दिव्यांग व्यक्तियों को प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है जिससे की उसका व्यवसायिक पुनर्वास हो सके। व्यवसायिक पाठ्यक्रम में प्रशिक्षण के लिए वास्तविक प्रशिक्षण स्थल का चयन किया जाता ळें

- <u>प्रशिक्षण स्थल का चयन</u> :

किसी भी व्यक्ति के व्यवसायिक पुनर्वास के लिए प्रशिक्षण देने हेतु वास्तविक रोजगार स्थल को प्रशिक्षण देने के लिए पसन्द किया जाता है। किन्तु प्रशिक्षण का स्थल चयन करते समय कई तत्वों या घटकों को ध्यान में रखा जाता है। इन घटकों में सबसे महत्वपूर्ण घटक है, समुदाय, प्रशिक्षु एवं प्रशिक्षण स्थान। यहाँ समुदाय पक्ष का ध्यान रखना इसलिए आवश्यक है क्योंकि व्यक्ति को रोजगार के लिए समुदाय में ही जाना है। अतः किस समुदाय में रोजगार उपलब्ध है यह जानना आवश्यक है। उसी समुदाय के व्यक्ति इनका नियोक्ता होगा। यदि रोजगार के अवसर नहीं है तो व्यवसाय प्रशिक्षण स्थल का चयन नहीं किया जा सकता है। दूसरा सबसे महत्वपूर्ण घटक है प्रशिक्षु। इसमें प्रशिक्षु के शारीरिक एवं संवेदानात्मक क्षमता को देखा जाता है। इसके अलावा, रोजगार कौशल एवं रोजगार से संबंधित कौशल के साथ–साथ पर्यावरणीय कारक को भी प्रशिक्षण स्थल चयन करते समय ध्यान में रखा जाता है। प्रशिक्षण स्थल का चयन करते समय तीसरा महत्वपूर्ण घटक जिसका ध्यान रखना चाहिए वह प्रशिक्षण स्थान है। प्रशिक्षण स्थान में मुख्य रूप से वहाँ की व्यवस्था, वस्तुएँ, उपकरण, वेतन, काम के समय एवं लाभ के अलावा अन्य भौगोलिक स्थिति को देखा जाता है। इन सभी बातों का ध्यान रखना दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक स्थान के लिए बहुत ही आवश्यक है। इन सभी बातों को ध्यान में रखते हुए प्रशिक्षण व्यवस्था का चयन करना जरूरी है।

प्रशिक्षण स्थल अलग–अलग हो सकता है या फिर कई स्थल पर उसी कौशल में प्रशिक्षण दिया जा सकता है। अक्सर व्यवसाय से संबंधित कुछ कौशलों खासकर सामान्य कौशलों में प्रशिक्षण विद्यालय में दिया जाता है। रोजगार संबंधित विशिष्ट कौशलों में प्रशिक्षण व्यवसायिक प्रशिक्षण केन्द्र में भी दिया जाता है। इसके अलावा इन दोनों ही प्रकार के कौशलों में समुदाय आधारित प्रशिक्षण यानी वास्तविक रोजगार स्थान पर भी प्रशिक्षण दिया जाता है। वास्तविक रोजगार स्थल पर प्रशिक्षण देने से सामान्यीकरण की आवश्यकता नहीं होती है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न– 1व्यवसायिक प्रशिक्षण का परम्परागत दृष्टिकोण एक पुराना दृष्टिकोण है। सही / गलत

....

....

प्रश्न– 2 व्यवसायिक प्रशिक्षण का समुदाय आधारित दृष्टिकोण काफी प्रभावी नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न– 3 व्यवसायिक प्रशिक्षण देने के लिए प्रशिक्षु का व्यवसायिक आकलन आवश्यक नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न– 4 व्यक्तिगत व्यवसायिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम व्यवसायिक आँकलन के उपरान्त विकसित किया जाता है। सही / गलत

....

....

2.04 व्यवसायिक प्रशिक्षण के मॉडल :

ऊपर उप इकाई 2.03 में वर्णित व्यवसायिक प्रशिक्षण के आधार पर व्यवसायिक प्रशिक्षण के कई मॉडल (आदर्श) तैयार किये गये है। इन आदर्शों में समय एवं परिस्थिति के अनुसार लगातार बदलाव आता रहा है। इतना ही नहीं दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित सरकारी कानून एवं नीतियों के बदलते स्वरूप के कारण भी इनके व्यवसायिक प्रशिक्षण के मॉडल में लगातार परिवर्तन आता रहा है। इन मॉडलों में से कुछ महत्वपूर्ण मॉडलों की चर्चा नीचे की गयी है।

2.04.1 संस्थागत मॉडल :

इस मॉडल में प्रशिक्षु को प्रशिक्षण के दौरान स्थाई रूप से संस्था में रखा जाता है। यही बात इस मॉडल के नाम से भी प्रतीत होता है। जैसे–जैसे लोग जागरूक हुए तथा दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित कानूनों एवं नीतियों में परिवर्तन आया वैसे–वैसे अन्य मॉडल का विकास होता चला गया साथ ही इस मॉडल को हतोत्साहित किया गया।

प्राचीनकाल से देखे तो पहले दिव्यांग व्यक्तियों के देख–भाल की जिम्मेदारी माता–पिता की होती थी। बाद में धीरे–धीरे इन दिव्यांगों को पेशेवर सेवाएँ प्रदान करने की बात कही गई जिसके कारण भी इन दिव्यांगों को संस्था में रखा जाने लगा था। किन्तु बीसवीं सदी के आते–आते यह देखा गया कि संस्थागत मॉडल में पुनर्वास से संबंधित घटक पर्याप्त नहीं है। यही कारण है कि संस्थागत व्यवसायिक प्रशिक्षण मॉडल धीरे–धीरे खत्म होता चला गया एवं व्यवसायिक प्रशिक्षण के अन्य मॉडल का अविर्भाव हुआ। इन सभी मॉडलों को संस्थागत मॉडल की तुलना में लोगों ने काफी हद तक स्वीकार भी किया।

2.04.2 मुख्य –धारा आधारित मॉडल :

मुख्यधारा आधारित मॉडल के तहत सरकारी, गैरसरकारी एवं अन्य निजी संस्थाओं द्वारा इच्छुक एवं जरूरतमन्द सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण दिया जाता रहा है। ये प्रशिक्षण केन्द्र प्रशिक्षण प्रदान करने के साथ–साथ प्रमाण पत्र भी प्रदान करता रहा जो यह प्रदर्शित करता था कि प्रशिक्षु व्यक्ति किसी विशिष्ट रोजगार या काम को करने में सक्षम है। दिव्यांग व्यक्तियों को इन प्रशिक्षण में शामिल कर मुख्य धारा में जाने के लिए प्रशिक्षण केन्द्र के भौतिक संसाधन, नियम–कानून, कार्यप्रणाली, व्यवसायिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम एवं मूल्यांकन प्रक्रिया को दिव्यांग व्यक्ति के आवश्यकताओं के अनुरूप बनाने पर बल दिया गया। इतना ही नहीं मुख्यधारा आधारित मॉडल में इस बात पर भी बल दिया गया कि जो व्यवसायिक प्रशिक्षक हो वे भी दिव्यांग व्यक्तियों के समस्याओं एवं उनके क्षमताओं से पूर्ण रूप से अवगत हो। चूँकि इस मॉडल की प्रकृति समावेशी होने के कारण इस मॉडल का काफी पूछ था साथ ही काफी प्रभावी था। यही कारण है कि अधिकतर दिव्यांग व्यक्ति इस मॉडल में व्यवसायिक प्रशिक्षण पाना चाहता था।

2.04.3 समुदाय– आधारित मॉडल :

दिव्यांग व्यक्तियों के समग्र विकास, पुनर्वास एवं रोजगार के लिए समुदाय आधारित पुनर्वास को पूरे विश्व में सबसे उपयुक्त माना गया है। इसका मुख्य कारण यह है कि समुदाय आधारित मॉडल में दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण वहाँ के स्थानीय आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर दिया जाता है। परिणाम स्वरूप उन्हें उस समुदाय में रोजगार आसानी से मिलता है साथ ही इन लोगों को रोजगार के साथ सामंजस्य स्थापित करने में कठिनाइयाँ भी नहीं आती है। चूँकि व्यक्ति उसी समुदाय में प्रशिक्षण प्राप्त करता है तथा वहीं कार्य भी करता है तो व्यवहार का समान्यीकरण करने की आवश्यकता नहीं होती है। इस मॉडल में स्थानीय दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान कर दिव्यांगों को जिविकोपार्जन के लायक बनाता है। इसमें समुदाय के स्थानीय संसाधनों का समुदाय के सहयोग से उपयोग कर प्रशिक्षण एवं पुनर्वास किया जाता है।

2.04.4 शिशिक्षता (अपरेन्टशिप) मॉडल :

इस मॉडल के तहत प्रशिक्षु को व्यवसायिक प्रशिक्षण किसी कार्य स्थल या कार्यशाला में अनुभवी एवं कुशल पेशेवर के साथ किसी विशिष्ट रोजगार में काम करने से मिलता है। चूँकि दिव्यांग व्यक्तियों को औपचारिक क्षेत्र तक पहुँचने में काफी कठिनाई होती है इसलिए इस तरह के अनौपचारिक प्रशिक्षण दिव्यांग व्यक्तियों के लिए काफी लाभप्रद होता है। साथ ही एक अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में संलग्न होने के साथ–साथ व्यवसायिक प्रशिक्षण का यह एक लागत प्रभावी मॉडल भी है। इस मॉडल में प्रशिक्षण के लिए अलग से सारी व्यवस्था करने की आवश्यकता नहीं होती है। इस मॉडल में प्रशिक्षु को ज्यादा से ज्यादा कार्य करने का वास्तविक अनुभव मिलता है।

2.04.5 सहकर्मी –प्रशिक्षण मॉडल :

सहकर्मी प्रशिक्षण मॉडल में रोजगार में सफल एक व्यक्ति अपने कौशल को दूसरों को सिखाता है। सहकर्मी मॉडल में प्रशिक्षु एवं प्रशिक्षक एक ही पृष्ठ भूमि के होते है। उनके जीवन स्तर भी लगभग समान होता है। साथ ही दिव्यांगता के अवस्था में दोनों के दिव्यांगता के श्रेणी भी एक ही होता है। इस मॉडल में प्रशिक्षु एवं प्रशिक्षक में काफी गहरी दोस्ती होती है। यही कारण है कि इन दोनों में सीखाने एवं सीखने की भावना काफी अच्छी होती है। प्रशिक्षण के दौरान इनमें एकल्य का भावना होता है। चूँकि इस मॉडल में प्रशिक्षु एवं प्रशिक्षक के अवस्था, सस्थिति एवं दशा एक जैसा होता है इसलिए इसमें सीखने एवं सीखाने का कार्य काफी प्रभावी होता है।

2.04.6 समूह –प्रशिक्षण मॉडल :

इस मॉडल के नाम से पता चलता है कि इस मॉडल में प्रशिक्षु कौशल समूह में सीखता है। इसमें सामान्य आवश्यकताएँ वाले व्यक्तियों को किसी विशिष्ट रोजगार कौशलों में एक साथ प्रशिक्षण दिया जाता है। इस मॉडल में अलग–अलग रोजगार के लिए अलग–अलग समूह होता है। समूह प्रशिक्षण मॉडल में संसाधन एवं समय की काफी बचत होती है, क्योंकि इसमें एक ही समय पर एक ही संसाधन का प्रयोग कर पूरे समूह को प्रशिक्षण दिया जाता है।

2.04.7 आश्रय मॉडल :

आश्रम मॉडल में दिव्यांग व्यक्तियों को विशेष रूप से तैयार संरचना एवं व्यवस्था के तहत उन्हें रखा जाता है तथा उन्हें व्यवसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है। चूँकि इस मॉडल में भी पुराने मॉडल की तरह एक जगह पर रखकर प्रशिक्षण दिया जाता है इसीलिए इन्हें परम्परागत मॉडल भी कहा जाता है। इस मॉडल के तहत दिव्यांगों को पेशेवर प्रशिक्षक के सानिध्य में रखा जाता है। आश्रय मॉडल में प्रशिक्षित प्रशिक्षक को कार्य दिया जाता है। इस कार्य के लिए उन्हें भुगतान भी किया जाता है। आश्रय कार्यशाला में प्रशिक्षित प्रशिक्षक, प्रशिक्षु दिव्यांगों के सहायता से वस्तुओं का निर्माण करता है, जिन्हें बाजार में बेचा भी जाता है। इस मॉडल में उत्पाद करने के लिए सामग्री खरीदना पड़ता है। साथ ही इस मॉडल में बहुत बड़ी आबादी को अच्छादित नहीं किया जा सकता है। यही कारण है कि यह मॉडल काफी महंगा पड़ता है। इसीलिए यह मॉडल अविकसित एवं विकासशील देशों में काफी लोकप्रिय नहीं हुआ।

2.04.8 राष्ट्रीय कौशल विकास योजना मॉडल :

अब तक हमने जितने भी मॉडलों की चर्चा की है प्रत्येक मॉडल में कुछ न कुछ कमी रही है या फिर प्रत्येक मॉडल की अपनी एक सीमा रही है। इन मॉडलों के सीमाओं को ध्यान में रखते हुए केन्द्र सरकार ने भारत में सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय के अधीनस्थ विकलांग जन सशक्तिकरण विभाग द्वारा राष्ट्रीय कौशल विकास योजना का शुभांरभ किया। इस मॉडल के तहत तीन वर्षों में लगभग पाँच लाख दिव्यांगों को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने का लक्ष्य रखा गया। यह मॉडल एक देशव्यापी मॉडल है, जिसमें सरकारी, गैर

सरकारी एवं निजी संस्थाओं के सहायता से बड़े स्तर पर दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण देने का लक्ष्य रखा गया। इस मॉडल में व्यवसायिक प्रशिक्षण के गुणवत्ता तथा समरूपता पर विशेष जोर दिया गया है। साथ ही इस मॉडल में प्रशिक्षण एवं नियुक्ति के लिए सरकारी, गैर सरकारी तथा निजी क्षेत्रों की सहभागिता भी सुनिश्चित करने की बात कही गई है। इस प्रकार दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण का राष्ट्रव्यापी पहला मॉडल है जो केन्द्र सरकार द्वारा घोषित है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न– 5 दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण देने के लिए, रोजगार विशिष्ट कौशल में उनका आँकलन करना जरूरी नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न– 6 कौन–सा व्यवसायिक प्रशिक्षण मॉडल सबसे कम खर्चीला होता है ?

....

....

प्रश्न– 7 किस मॉडल में अनौपचारिक रूप से प्रशिक्षण दिया जाता है ?

....

....

प्रश्न– 8 आश्रम मॉडल को और किस नाम से जाना जाता है ?

....

....

2.05 सारांश :

दिव्यांग व्यक्तियों के पुनर्वास के विभिन्न घटकों में से व्यवसायिक पुनर्वास एक महत्वपूर्ण हिस्सा है। दिव्यांगों के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के विभिन्न दृष्टिकोण हैं इनमें से कुछ परम्परागत दृष्टिकोण है तथा कुछ समसामयिक दृष्टिकोण भी है। वर्तमान में व्यवसायिक प्रशिक्षण के समसामयिक दृष्टिकोण का अधिक से अधिक उपयोग किया जाता है। समुदाय आधारित व्यवसायिक प्रशिक्षण का दृष्टिकोण एक समसामयिक दृष्टिकोण है। इस दृष्टिकोण का प्रयोग अधिक से अधिक किया जाता है। इन विभिन्न दृष्टिकोण के आधार पर व्यवसायिक प्रशिक्षण के कई मॉडल है जिसका प्रयोग दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए किया जाता है। इनमें से परम्परागत मॉडल, संस्थागत मॉडल, मुख्य धारा आधारित मॉडल, समुदाय आधारित मॉडल, शिशिक्षता मॉडल, सहकर्मी मॉडल, समूह प्रशिक्षण मॉडल, आश्रय मॉडल एवं

राष्ट्रीय कौशल विकास योजना मॉडल प्रमुख हैं प्रत्येक मॉडल के अपने गुण एवं सीमाएँ है। इसलिए उपयुक्त मॉडल का चयन दिव्यांगों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकताएँ एवं उपलब्ध संसाधन के अनुरूप परिस्थितिनुसार किया जाता है।

2.06 शब्द सूची :

- प्रशिक्षण – किसी व्यक्ति को किसी विशेष कौशल सिखाने की प्रक्रिया प्रशिक्षण कहलाता है।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के परम्परागत दृष्टिकोण – व्यवसायिक प्रशिक्षण के ऐसे दृष्टिकोण जो पुराने समय से चलता आ रहा है परम्परागत दृष्टिकोण कहलाता है।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के समुदाय आधारित दृष्टिकोण – प्रशिक्षण के ऐसे दृष्टिकोण जिसमें दिव्यांगों को व्यवसायिक प्रशिक्षण – समुदाय के स्थानीय आवश्यकताओं के आधार पर समुदाय के द्वारा समुदाय के संसाधनों का उपयोग कर दिया जाता है, समुदाय आधारित दृष्टिकोण कहलाता है।
- व्यवसायिक प्रशिक्षण के संस्थागत मॉडल – जब व्यक्ति को किसी विशिष्ट संस्था में रखकर किसी विशिष्ट रोजगार से संबंधित कौशलों में प्रशिक्षण दिया जाता है तो उसे संस्थागत मॉडल कहते है।
- समुदाय आधारित मॉडल – ऐसे मॉडल में दिव्यांग व्यक्तियों को समुदाय में रखकर समुदाय के आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर समुदाय के लोगों के द्वारा समुदाय के संसाधन का प्रयोग कर व्यवसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है।
- सहकर्मी प्रशिक्षण मॉडल – इस मॉडल में प्रशिक्षु एवं प्रशिक्षक एक ही पृष्ठभूमि के होते है तथा उनका जीवनस्तर एवं दिव्यांगता की अवस्था भी एक ही श्रेणी का होता है।

2.07 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न– 1व्यवसायिक प्रशिक्षण का परम्परागत दृष्टिकोण एक पुराना दृष्टिकोण है। सही / गलत

उत्तर–1 सही

प्रश्न– 2 व्यवसायिक प्रशिक्षण का समुदाय आधारित दृष्टिकोण काफी प्रभावी नहीं है। सही / गलत

उत्तर–2 गलत

प्रश्न– 3 व्यवसायिक प्रशिक्षण देने के लिए प्रशिक्षु का व्यवसायिक आकलन आवश्यक नहीं है। सही / गलत

उत्तर–3 गलत

प्रश्न– 4 व्यक्तिगत व्यवसायिक प्रशिक्षण पाठ्यक्रम व्यवसायिक आँकलन के उपरान्त विकसित किया जाता है। सही / गलत

उत्तर–4 सही

प्रश्न– 5 दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण देने के लिए, रोजगार विशिष्ट कौशल में उनका आँकलन करना जरूरी नहीं है। सही / गलत

उत्तर–5 गलत

प्रश्न– 6 कौन–सा व्यवसायिक प्रशिक्षण मॉडल सबसे कम खर्चीला होता है ?

उत्तर–6 समूह प्रशिक्षण मॉडल

प्रश्न– 7 किस मॉडल में अनौपचारिक रूप से प्रशिक्षण दिया जाता है ?

उत्तर–7 शिशिक्षता मॉडल में

प्रश्न– 8 आश्रम मॉडल को और किस नाम से जाना जाता है ?

उत्तर–8 परम्परागत मॉडल के नाम से।

2.08 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 व्यवसायिक प्रशिक्षण के दृष्टिकोण से आप क्या समझते है ?

प्रश्न–2 दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के विभिन्न दृष्टिकोणों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–3 समुदाय आधारित व्यवसायिक प्रशिक्षण मॉडल को उदाहरण सहित समझाइए।

प्रश्न–4 व्यवसायिक प्रशिक्षण आँकलन से आप क्या समझते है ? इसकी आवश्यकताओं को लिखिए।

प्रश्न–5 सहकर्मी प्रशिक्षण मॉडल एवं समूह प्रशिक्षण मॉडल में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

2.09 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- नारायण.जे. ;मकण्द्ध (1990) वोकेशनल ट्रेनिंग एवं इम्पालाइमेंट ऑफ परसन्स विद मेन्टल रिटार्डेशन। राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान सिकन्दराबाद।
- वोकेशनल ट्रेनिंग एवं इम्पलाईमेंट आफ परसंस विद मेंटल रिटार्डेशन (ए हेन्ड बुक फार प्रोफेशनल, इम्पलाइर एवं पारेंट इन इन्डिया) राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान सिकन्दराबाद।
- कोसर.एफ.(2007) लर्निंग रिटर्न पैटर्न एवं सिस्टमैटिक मेथड फार वोकेशनल ट्रेनिंग आफ स्पेसल परसंस। इस्लामाबाद, आलमा इकबाल ऑपेन विश्व विद्यालय।

- अबुल, एम. (2005) इकोनोमिक इमपॉवरमेंट आफ डिसएबल पिपुल उगान्डाः ए.पी.टी. इन्टरप्राइज डवलपमेन्ट
- सी.ई.डी.डी.एफ.ओ.पी., (2010) लर्निंग आउटकम एप्रोचेज इन वी.ई.टी. करिकुला। यूरोपः लक्ससवर्ग पब्लिकेशन ऑफिस।
- प्रोक्टर, आर.डब्लू. (1995)। स्किल एकुजिशन एवं हुमेन परफोरमेंन। लण्डन रोज पब्लिकेशन।
- थेरेसिया कुट्टी, ए.टी. (1998) एन आई.एम.एच. वोकेशनल ऐसेसमेंट एवं प्रोग्रामिंग सिस्टम फार परसंस विद मेंटल रिटार्डेशन, राष्ट्रीय मानसिक विकलांग संस्थान सिकन्दराबाद।
- वहमन, पी.एच., करगेल, जे., बरकस, जे.एम. एवं स्फालॉक, आर.एल., वोकेशनल ट्रांजिशन फार सुडेन्टस विद डेवलपमेंटल डिस एविलिटिज।

इकाई–3
व्यवसायिक ऑकलन के दृष्टिकोण एवं सिद्धान्त

संरचना

3.01 प्रस्तावना
3.02 उद्देश्य
3.03 व्यवसायिक ऑंकलन की अवधारणा
3.04 व्यवसायिक ऑंकलन की परिभाषा
3.05 व्यवसायिक ऑंकलन के प्रयोजन
3.06 व्यवसायिक ऑंकलन के दृष्टिकोण
3.06.1 व्यवसायिक ऑंकलन के परामपरागत दृष्टिकोण
3.06.2 व्यवसायिक ऑंकलन के समसामायिक दृष्टिकोण
3.07 व्यवसायिक ऑंकलन के सिद्धान्त
3.08 व्यवसायिक ऑंकलन में सम्मिलित विशेषज्ञ
3.09 व्यवसायिक ऑंकलन उपकरण
3.10 सारांश
3.11 शब्द सूची
3.12 बोध प्रश्न एवं उत्तर
3.13 अभ्यास प्रश्न
3.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–3

व्यवसायिक ऑकलन के दृष्टिकोण एवं सिद्धान्त

3.01 प्रस्तावना :

दिव्यांगों के लिए पुनर्वास के विभिन्न आयामों में से व्यवसायिक पुनर्वास अति महत्वपूर्ण हैं। खास तौर पर बौद्धिक अक्षम व्यक्तियों के लिए इसका महत्व और भी बढ़ जाता है क्योंकि इनमें सोचने समझने की कमी के साथ–साथ अनुकूलित व्यवहार में भी कमी पाई जाती है। किसी भी व्यवसायिक पुनर्वास के लिए व्यवसायिक आँकलन अति महत्वपूर्ण है। व्यवसायिक आँकलन के आधार पर ही हम दिव्यांग तथा अन्य व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास की योग्यता का निर्धारण करते है। यही कारण है कि व्यवसायिक आँकलन को व्यवसायिक पुनर्वास के एक अति आवश्यक घटक के रूप में देखा जाता है।

3.02 उद्‌देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक आँकलन की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक पुनर्वास के प्रयोजन को जान सकेंगे।
- व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न दृष्टिकोणों की चर्चा कर सकेंगे।
- आँकलन के समसामायिक एवं परम्परागत दृष्टिकोण में अन्तर स्पष्ट कर सकेंगे।
- व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न सिद्धान्तों की व्याख्या कर सकेंगे।
- व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न उपकरणों के प्रयोग के बारे में जान सकेंगे।

3.03 व्यवसायिक आँकलन की अवधारणा :

अक्सर ऐसा देखा जाता है कि दिव्यांग व्यक्तियों को अपने व्यवसाय का चुनाव करने तथा उसके तैयारी करने का अवसर सामान्य व्यक्तियों के तुलना में कम मिलता है। इसका मुख्य कारण यह है कि दिव्यांग लोग अक्सर अपने रोजगार के लिए अपने पसन्द एवं आत्मनिर्णय को प्रदर्शित नहीं कर पाते है। ऐसी स्थिति में दिव्यांग लोगों का व्यवसायिक आँकलन आवश्यक हो जाता है जिससे की व्यवसायिक संबंधित उनके योग्यता को परख सके साथ हीं उनकी योग्यता जिस रोजगार से मेल खाती हो उस रोजगार से संबंधित कौशलों में प्रशिक्षण देकर उनका उस रोजगार में स्थानान्तरण किया जा सके। व्यवसायिक आँकलन एक तरह से व्यवसायिक पुनर्वास के दौरान चलने वाली अनवरत प्रक्रिया है, जिससे की व्यवसायिक पुनर्वास के दौरान दिव्यांग व्यक्तियों के

आवश्यकताओं का आँकलन कर उन्हें आवश्यक प्रशिक्षण एवं समर्थन दिया जा सके जिससे कि वे रोजगारपरक बने रहे।

व्यवसायिक आँकलन अक्सर व्यवसायिक प्रशिक्षक द्वारा किया जाता है। किन्तु दिव्यांग व्यक्तियों का व्यवसायिक आँकलन वही व्यवसायिक प्रशिक्षक कर सकता है जिन्हें विभिन्न दिव्यांगता के बारे में जानकारी हो साथ ही इन दिव्यांगों के क्षमताओं एवं सीमाओं से भी परिचित हो। दिव्यांग व्यक्तियों का आँकलन करते समय व्यवसायिक प्रशिक्षक को अति संवेदनशील होना आवश्यक हो जाता है। व्यवसायिक आँकलन, सिर्फ व्यवसायिक योग्यताओं एवं क्षमताओं के आँकलन में मद्द नहीं करता है बल्कि उनके लिए उचित रोजगार के चयन करने तथा उन रोजगार के लिए तैयार करने में भी मद्द करता है।

3.04 व्यवसायिक आँकलन की परिभाषा :

व्यवसायिक आँकलन एक व्यापक प्रक्रिया है, जिसमें व्यक्ति के व्यवसायिक विकास के लिए – वास्तविक या नकली कार्य परिस्थिति का व्यवस्थित रूप से उपयोग आँकलन के लिए किया जाता है। व्यवसायिक आँकलन में चिकित्सीय, मनोवैज्ञानिक, सामाजिक, शैक्षिक, व्यवसायिक, सांस्कृतिक एवं आर्थिक सभी सूचनाएँ सम्मलित होती है जो व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के लिए उचित लक्ष्य के चयन करने में मद्द करता है। व्यवसायिक आँकलन के कई परिभाषायें है। इनमें से कुछ प्रमुख परिभाषायें निम्नलिखित है।

- व्यवसायिक आँकलन एक व्यापक प्रक्रिया है, जो बहु विशेषज्ञ दल द्वारा समय–समय पर व्यक्ति के विशेषताओं शिक्षा, प्रशिक्षण एवं स्थान आवश्यकताओं को जानने के लिए किया जाता है, जो व्यवसायिक प्रशिक्षक को उन व्यक्ति के लिए व्यक्तिगत व्यवसायिक कार्य योजना तैयार करने में मद्द करता है तथा प्रशिक्षु के व्यवसायिक क्षमता के बारे में जानकारी भी प्रदान करता है। (डहल–1980)

- व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए उचित निर्णय लेने के लिए, श्रमिकों के कौशल एवं प्रदर्शन के बारे में जानकारी प्राप्त करने की प्रक्रिया व्यवसायिक आँकलन कहलाती है। (बेलामय, हॉरनर एवं इनामन–1979)

- ऐसे व्यक्तियों का आँकलन करना जो व्यवसायिक रूप से दिव्यांग हो या उन व्यक्तियों का जो रोजगार के बाजार में प्रवेश करते समय व्यवसायिक रूप से दिव्यांग हो सकते है। इसका तात्पर्य यह नहीं है कि सामान्य लोगों के लिए व्यवसायिक मूल्यांकन लागू नहीं होता है। इन व्यक्तियों में शारीरिक या मानसिक (भावनात्मक समस्या या मन्दता) दिव्यांग हो सकती है या व्यवसायिक बाधा सांस्कृतिक या सामाजिक अभाव से उत्पन्न हो सकता है। (प्रुइट–1977)इस तरह हम देखते है कि विभिन्न विशेषज्ञों ने व्यवसायिक आँकलन को अपने–अपने तरीके से परिभाषित किया किन्तु सभी का मुख्य तात्पर्य एक ही है।

3.05 व्यवसायिक आँकलन के प्रयोजन :

व्यवसायिक आँकलन वास्तव में व्यवसायिक पुनर्वास का एक अहम घटक है। व्यवसायिक आँकलन कई प्रयोजनों से किया जाता है। इनमें से कुछ प्रमुख विस्तृत प्रयोजन निम्नलिखित है।

- दिव्यांग व्यक्तियों का किसी भी व्यवसायिक सेवाओं हेतु उनका पात्रता सुनिश्चित करने के प्रयोजन से।
- दिव्यांग व्यक्ति का किसी विशिष्ट रोजगार के लिए आवश्यक व्यवसायिक क्षमता, बौद्विक क्षमता, अभिवृत्ति एवं दिलचस्पी जानने के प्रयोजन से।
- प्रशिक्षु के सामाजिक अनुकूलन तथा मनोवैज्ञानिक, भावनात्मक कार्य पद्धति के स्तर जानने के प्रयोजन से।
- हस्तक्षेप हेतु आवश्यक समस्याओं का साक्ष्य के प्रयोजन से।
- दिव्यांग व्यक्तियों या प्रशिक्षुओं में काम एवं जीवन के प्रति एक स्वस्थ दृष्टिकोण विकसित करने के प्रयोजन हेतु।
- व्यक्तिगत रोजगार बढ़ाने के प्रयोजन से।
- किसी विशिष्ट रोजगार में सफल होने के लिए आवश्यक पेशेवर ज्ञान एवं कौशल के विकास के प्रयोजन हेतु।
- प्रशिक्षु को रोजगार हेतु आवश्यक प्रारंभिक या रोजगार में बने रहने के लिए विशेष व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने के प्रयोजन से।
- श्रम बाजार की लगातार बदलती जरूरतों को पूरा करने के प्रयोजन हेतु।

इस तरह आप देख रहे है कि प्रशिक्षु का व्यवसायिक आँकलन कई उद्देश्यों से किया जाता है। इनमें से कुछ प्रमुख उद्देश्यों का वर्णन ऊपर किया गया है। इन उद्देश्यों के पूर्ति हेतु समान्य या दिव्यांग प्रशिक्षु का व्यवसायिक आँकलन आवश्यक है।

3.06 व्यवसायिक आँकलन के दृष्टिकोण :

प्रशिक्षु का व्यवसायिक आँकलन उनके व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक पुनर्वास को अहम रूप से प्रभावित करता है। इतना ही नहीं व्यवसायिक आँकलन प्रशिक्षु के वर्तमान एवं भावी जीवन को भी प्रभावित करता है। यही कारण है कि आज पेशेवर व्यवसायिक प्रशिक्षण आज प्रशिक्षु के व्यवसायिक आँकलन के लिए अत्यधिक चिन्तनशील है। वे व्यवसायिक आँकलन हेतु उपयुक्त उपकरण दृष्टिकोण एवं रणनीतियों के चयन पर भी अधिक बल देता है।

व्यवसायिक आँकलन के दृष्टिकाणों को मोटे तौर पर दो भागों में विभाजित किया गया है। प्रथम परम्परागत दृष्टिकोण तथा द्वितीय समसामायिक दृष्टिकोण।

3.06.1 व्यवसायिक आँकलन के परम्परागत दृष्टिकोण :

चूँकि व्यवसायिक आँकलन का यह दृष्टिकोण शुरू से चला आ रहा है इसीलिए इसे परम्परागत दृष्टिकोण भी कहते है। परम्परागत मूल्यांकन दृष्टिकोण में प्रशिक्षु के क्षमताओं एवं पहले से सीखे हुए खासियत को यह मानकर मापता है कि, पहले से सीखे हुए खासियत प्रशिक्षु को आगामी खासियत को सीखने एवं उनके प्रदर्शन करने की भविष्यवाणी करता है। इस दृष्टिकोण में व्यवसायिक आँकलन के लिए मुख्य रूप से बुद्धि परीक्षण, अभिवृत्ति एवं दिलचस्पी आदि जैसे मानकीकृत तकनीकों पर भरोसा किया जाता है। साथ ही प्रशिक्षु के व्यवसायिक क्षमता एवं रूप रेखा जानने के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षक द्वारा मानक संदर्भित उपकरण का प्रयोग किया जाता है। परम्परागत व्यवसायिक आँकलन का उपयोग मुख्य रूप से प्रशिक्षु के व्यवसायिक सेवाओं के लिए पात्रता सुनिश्चित करने के लिए किया जाता है। इसके तहत दो दृष्टिकोणों की चर्चा की गई है।

मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण

मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण व्यवसायिक आँकलन के यह पारम्परिक दृष्टिकोण मुख्य रूप से मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण पर आधारित है। यही कारण है कि इस दृष्टिकोण में मुख्यरूप से बुद्धि परीक्षण व्यवसायिक अभिवृत्ति, व्यवसायिक दिलचस्पी आदि विभिन्न मनोवैज्ञानिक घटक को मापा जाता है तथा उसके आधार पर प्रशिक्षु के मुख्य रूप से वेस्चलर वयस्क बुद्धि परीक्षण स्केल (रिवाइजड), बिनेट स्केल एवं मेज टेस्ट का उपयोग किया जाता है। इसके अलावा मिनासीटा पेपर बोर्ड, बिनेट के मेकानिकल कम्परिहेनसन टेस्ट, इन्टरेसट इनवेन्ट्रीज जैसे कुदर परफोरमेंस रिकार्ड, व्यवसायिक दिलचस्पी आदि अन्य मनोवैज्ञानिक उपकरण का उपयोग दिव्यांग प्रशिक्षु के व्यवसायिक आँकलन के लिए किया जाता है। व्यवसायिक आँकलन के इस दृष्टिकोण में लगभग सभी मनोवैज्ञानिक उपकरण का उपयोग व्यवसायिक आँकलन के लिए किया जाता है। इसीलिए इसे व्यवसायिक आँकलन के मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण भी कहा जाता है।

कार्य प्रतिदर्श दृष्टिकोण :

व्यवसायिक आँकलन का सबसे लोकप्रिय दृष्टिकोण कार्य प्रतिदर्श दृष्टिकोण है। इस दृष्टिकोण में कार्य प्रतिदर्श को गतिविधियों नमूने के तौर पर तथा वास्तविक रोजगार के अन्य मांगों को रूप में संदर्भित किया जाता है। इस दृष्टिकोण के समर्थक कार्यप्रतिदर्श दृष्टिकोण में आँकलन के दौरान अच्छी तरह से परिभाषित कार्यकलाप को कार्य प्रतिदर्श के रूप में उल्लेखित करता है। इसमें मुख्य रूप से छाँटना, तह लगाना एवं सामाधान (एसे बलिंग) करना आदि मुख्य रूप से सम्मिलित है। इसके साथ–साथ गिनना, नापना, तौलना, पढ़ना आदि कार्यकलाप भी सम्मिलित किया जाता है। कार्य प्रतिदर्श के दृष्टिकोण के कई फायदें है। वास्तविक कार्य परिस्थिति का प्रयोग करना, प्रशिक्षु के द्वारा निर्देशों का पालन करना, औजार का प्रयोग करना, कार्य से संबंधित अभिवृति का आँकलन करना तथा निष्पक्षता आदि इनके प्रमुख फायदे है।

इस दृष्टिकोण के कई सीमाएँ भी है। इनमें से व्यवसायिक आँकलन का समान्यीकरण को सीमाबध करना प्रमुख है। साथ ही कार्य व्यवहार जैसे प्रमुख घटक का आंकलन नहीं होने के कारण लोग इस दृष्टिकोण के आलोचना भी करते है।

3.06.2 व्यवसायिक आँकलन के समसामयिक दृष्टिकोण :

श्रम बाजार एवं व्यवसायिक पुनर्वास के अनवरत बदलते स्वरूप के कारण व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक आँकलन का स्वरूप बदलना स्वभाविक है। इस बदलते स्वरूप के कारण व्यवसायिक आँकलन की आवश्यकताओं की पूर्ति परम्परागत व्यवसायिक दृष्टिकोण से पूरा हो पाना मुश्किल था। यही कारण है कि वर्तमान के बदलते स्वरूप के अनुसार व्यवसायिक आँकलन की आवश्यकताओं की पूर्ति करने के लिए व्यवसायिक आँकलन के एक नये दृष्टिकोण का अविर्भाव हुआ जिसे समसामयिक दृष्टिकोण कहा जाता है। चूँकि इस दृष्टिकोण में वर्तमान की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर किया जाता है या फिर वर्तमान आवश्यकतानुसार आँकलन किया जाता है इसीलिए इस दृष्टिकोण को समसामयिक दृष्टिकोण भी कहा जाता है।

दिव्यांग व्यक्तियों, (खासकर बौद्दिक अक्षम व्यक्तियों) के आँकलन करने के लिए इस दृष्टिकोण में तीन नए क्षेत्रों को शामिल किया गया है। ये क्षेत्र है अनुकूलित व्यवहार, जीवित रहने के कौशल एवं प्रक्रिया मूल्यांकन दृष्टिकोण। अनुकूलित व्यवहार से तात्पर्य है विविध सामाजिक संदर्भों में उचित व्यवहार की विस्तृत श्रेणी 'अर्थात वे सभी व्यवहार जो विभिन्न सामाजिक प्रसंग में व्यक्ति अलग–अलग तरीकों से करता है, अनुकूलित व्यवहार कहलाता है। जबकि जीवित रहने के कौशल (Survival skill) से तात्पर्य ऐसे कौशल से है जो किसी व्यक्ति के जीवित रहने के लिए विभिन्न परिस्थितियों में आवश्यक है। तीसरा और सबसे महत्वपूर्ण क्षेत्र है प्रक्रिया मूल्यांकन। प्रक्रिया मूल्यांकन इस बात पर बल देता है कि किसी व्यक्ति के द्वारा किए गए उत्पाद मूल्यांकन के बजाय उस व्यक्ति के कार्य करने की क्षमता का आँकलन सीधे तौर पर किया जाय। इस तरह प्रक्रिया आँकलन में अनुकूलित व्यवहार का आँकलन एवं जीवित रहने के कौशल समाहित हैं इन दोनों के कार्यात्मक संबंध ही व्यवसायिक आँकलन एवं व्यवसायिक प्रशिक्षण को दर्शाता है।

वैसे तो पम्परागत एवं समसामयिक व्यवसायिक आँकलन व्यवसायिक पुनर्वास से संबंधित निर्णय लेने में महत्वपूर्ण योगदान देता है। ये दोनों ही एक दूसरे का पूरक का कार्य करता है। जहाँ एक तरफ परम्परागत दृष्टिकोण के तहत प्रयोग किये गये मानकीकृत उपकरण प्रशिक्षु के क्षमताओं एवं सीमाओं के बारे में सूचना प्रदान करता है वही दूसरी तरफ समसामयिक दृष्टिकोण के तहत प्रयोग किए गए स्थिति परीक्षण एवं परिस्थितिक खोज परिस्थिति से संबंधित महत्वपूर्ण जानकारियाँ प्रदान करता है, जो किसी भी व्यवसायिक प्रशिक्षण से संबंधित निर्णय लेने में काफी मद्द करता है। इस तरह हम देखते है कि दोनों ही दृष्टिकोण किसी भी व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं पुनर्वास के लिए आवश्यक है।

प्रत्येक दृष्टिकोण के तहत आँकलन विभिन्न सिद्धान्तों पर आधारित है। व्यवसायिक आँकलन के कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्त निम्नलिखित है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास के लिए व्यवसायिक आँकलन आवश्यक नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 व्यवसायिक आँकलन व्यवसायिक पुनर्वास के दौरान अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–3 व्यवसायिक आँकलन के लिए सिर्फ मानकीकृत उपकरणों का उपयोग किया जाता है। सही / गलत

....

....

3.07 व्यवसायिक आँकलन के सिद्धान्त :

व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न सिद्धान्तों में कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्त निम्नलिखित हैः–

- <u>व्यवहार अवलोकन का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि दिव्यांग या सामान्य व्यक्तियों का व्यवसायिक मूल्यांकन करते समय उनके विभिन्न व्यवहार जैसे कि कार्य निष्पादन की शारीरिक क्षमता, सामाजिक विशिष्टताएँ, साथ ही अन्य लोगों एवं पर्यावरण की अन्य वस्तुओं जो व्यवसायिक आँकलन के दौरान होती है को अवलोकन करना आवश्यक है। यह अवलोकन व्यवसायिक प्रशिक्षक द्वारा बिना किसी पक्षपात के अनौपचारिक या औपचारिक तरीके से किया जाता है।

- <u>सूचना सत्यापन का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन के दौरान एकत्रित की गई सूचनाओं का विभिन्न तरीकों, उपकरणों एवं दृष्टिकोणों का प्रयोग कर सत्यापन किया जाना आवश्यक है। इससे व्यवसायिक आँकलन की वस्तुनिष्ठता बढ़ती है।

- <u>विधि के विविधता का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर जोर देता है कि व्यवसायिक आँकलन के दौरान सही सूचनाएँ प्राप्त करने के लिए

विभिन्न विधियों, उपकरणों एवं दृष्टिकोणों का उपयोग किया जाना चाहिए जिससे की ज्यादा से ज्यादा सही सूचनाएँ मिल सके।

- <u>अविरत प्रक्रिया का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन एक अनवरत् चलने वाली प्रक्रिया है। मुख्य रूप से समानतया जब दिव्यांग व्यक्ति रोजगार में होते है तब भी उनका व्यवसायिक आँकलन एवं प्रशिक्षण चलता रहता है। कार्य में और अधिक पूर्णता लाने के लिए भी आँकलन एवं प्रशिक्षण चलता रहता है।

- <u>एकीकरण का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त यह बताता है कि व्यवसायिक आँकलन, कार्य योजना तैयार करने, व्यवसायिक प्रशिक्षण देने, आवश्यक सेवाएँ प्रदान करने तथा अन्य सहयोग देने के लिए एक आधार का काम करता है। साथ ही व्यवसायिक आँकलन से प्राप्त सूचनाओं की व्याख्या कर उपभोक्ता तथा तंत्र में मौजूद सभी व्यक्तियों को अवगत कराया जाता है।

- <u>सहयोग का सिद्धान्त</u> – चूँकि व्यवसायिक आँकलन करने तथा प्रशिक्षुक से संबंधित सूचनाएँ एकत्रित करने के लिए एक अन्तः विषय टोली की आवश्यकता होती है। इन विशेषज्ञों से प्राप्त सूचना के आधार पर ही प्रभावी रूप से आँकलन कर व्यवसायिक कार्यक्रम तैयार किया जाता है। इसीलिए इसे सहयोग का सिद्धान्त भी कहा जाता है।

- <u>प्रासंगिकता का सिद्धान्त</u> – प्रासंगिकता का सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन का मौजूदा, मान्य एवं प्रासंगिक होना अति आवश्यक है। साथ ही इसका व्यवसाय एवं कार्य के संदर्भ में होना आवश्यक है। तभी यह व्यवसायिक पुनर्वास में सहायक होगा अन्यथा की दशा में यह बेकार है।

- <u>यथाक्रम एवं संयोजन का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन सदैव व्यवस्थित हो तथा संयोजित हो। अलग–अलग प्राप्त आँकलन सूचनाओं से कोई निष्कर्ष निकाल पाना मुश्किल है। किसी निष्कर्ष पर पहुँचने के लिए आँकलन का क्रमबद्ध एवं संयोजित होना आवश्यक है।

- <u>लचीलेपन का सिद्धान्त</u> – व्यवसायिक आँकलन का यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन लचीला होना चाहिए जिससे कि व्यक्ति एवं परिस्थिति के आवश्यकतानुसार इसका उपयोग किया जा सके। इसमें लचीला पन नहीं होने से हम इसका उपयोग विभिन्न पर्यावरण एवं विभिन्न परिस्थितियों में नहीं कर सकते है।

- <u>परिस्थितिकी प्रासंगिकता का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन करते समय प्रशिक्षु जिस पर्यावरण में कार्य करेगा उस पर्यावरण का अवश्य ध्यान रखना चाहिए। आँकलन के दौरान प्रशिक्षु की कार्य क्षमता एवं पर्यावरण के संदर्भ को ध्यान में रखना आवश्यक है।

- <u>मात्रात्मकता एवं गुणात्मकता का सिद्धान्त</u> – यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक आँकलन में मात्रात्मक एवं गुणात्मक दोनों ही घटक शामिल होना चाहिए किसी एक के अभाव में यह पूर्ण नहीं होता है। दोनों ही तरह की सूचनाएँ व्यवसायिक पुनर्वास के लिए आवश्यक है।

- <u>वैश्विक से विशिष्टता सिद्धान्त</u> – व्यवसायिक आँकलन हमेशा वेश्विक से विशिष्ट की ओर जाना चाहिए तभी व्यक्ति को लाभकारी रोजगार में सम्मलित किया जा सकता है।

व्यवसायिक आँकलन के उपरोक्त कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्त है, जिसका ध्यान व्यवसायिक आँकलन करते समय अवश्य रखना चाहिएं इन सिद्धान्तों के अलावा और भी बहुत से घटक है जिसका ध्यान व्यवसायिक आँकलन के दौरान रखना आवश्यक हो जाता है। शुरूआती दौर से मानदंड संदर्भित उपकरण का उपयोग का प्रशिक्षु के व्यवसायिक क्षमता का आँकलन करना चाहिए तत्पश्चात् व्यवसायिक प्रशिक्षण कार्यक्रम हेतु रचनात्मक मूल्यांकन किया जाना चाहिए। व्यवसायिक मूल्यांकन करने के लिए व्यवसायिक आँकलन उपकरण की आवश्यकता होती है। कुछ महत्वपूर्ण व्यवसायिक आँकलन उपकरण का वर्णन नीचे उप इकाई 3.09 में किया गया है।

3.08 व्यवसायिक आँकलन में सम्मलित विशेषज्ञ :

व्यवसायिक आँकलन में मुख्य रूप से प्रशिक्षु से संबंधित उनके कार्य क्षमता तथा विभिन्न क्षेत्रों में उनके व्यवहार से संबंधित सूचना एकत्रित करने के लिए विभिन्न विशेषज्ञ सम्मलित होते है। व्यवसायिक आँकलन में सम्मिलित कुछ महत्वपूर्ण विशेषज्ञ के परीक्षण का वर्णन निम्नलिखित है।

- <u>मनोवैज्ञानिक परीक्षण</u> :

मनोवैज्ञानिक द्वारा विभिन्न मानकीकृत उपकरण का उपयोग व्यवसायिक आंकलन के लिए किया जाता है। स्टेनफोर्ड बिनेट बुद्धि परीक्षण, वेन्डर गेस्टल्ट परीक्षण एवं विषयगत प्रशंसा परीक्षण इनमें से प्रमुख है। इन उपकरणों के द्वारा प्रशिक्षु के संज्ञानात्मक कार्य पद्धति, दृष्य गामक पद्धति, आत्म पद्धति, भावादेश एवं पारस्परिक संबंध के बारे में आँकलन किया जाता है। ये सभी कौशल व्यक्ति के रोजगार के विभिन्न क्षेत्रों को प्रत्यक्ष या परोक्षरूप से प्रभावित करती है।

- <u>व्यवसायिक परीक्षण</u> :

दिव्यांग व्यक्तियों के स्वतंत्र कार्य पद्धति का आँकलन करने के लिए व्यवसायिक चिकित्सक विभिन्न प्रकार की विधियों एवं तकनीकों का उपयोग करता है। अधिकतर व्यवसाय चिकित्सक प्रशिक्षु की व्यक्तिगत क्षमता का आँकलन करने के लिए कार्य नमूना विधि का उपयोग करता है। अक्सर ये लोग इस विधि में कार्यशाला के अन्दर कार्य की परिस्थितियों का अनुकरण करते है और फिर ऐसे परिस्थिति में प्रशिक्षु को कार्य कराकर उसका आँकलन करते है।

कई बार व्यवसायिक चिकित्सक कार्यशाला अवलोकन अनुसूची का भी व्यवसायिक आँकलन के लिए उपयोग करता है।

- विशेष शैक्षिक आँकलन :

दिव्यांग व्यक्तियों या प्रशिक्षु का विशेष शैक्षिक आँकलन विशेष शिक्षक द्वारा शैक्षिक आँकलन उपकरण का प्रयोग करके किया जाता है। इस आँकलन में वे मुख्य रूप से लिखने, पढ़ने एवं गणितीय कौशल का आँकलन करते है। इसके साथ–साथ समय एवं रूपये–पैसे से संबंधित कौशल का भी आँकलन करते है।

इन विशेषज्ञों द्वारा किए गए परीक्षण के अलावा और भी कई विशेषज्ञ अपने–अपने क्षेत्र में परीक्षण कर व्यवसायिक आँकलन से संबंधित सूचना प्रदान करता हैं।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–4 दिव्यांग (खास कर बौद्विक अक्षम) व्यक्तियों का व्यवसायिक आँकलन बहु–विशेषज्ञ द्वारा नहीं किया जाता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–5 बौद्विक अक्षम व्यक्ति के व्यवसायिक आँकलन के लिए किस भारतीय उपकरण का प्रयोग किया जाता है।

....

....

प्रश्न–6 बी.ए.पी.एस. कहाँ विकसित हुआ ?

....

....

3.09 व्यवसायिक आँकलन उपकरण :

दिव्यांग व्यक्तियों (खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों) का व्यवसायिक आँकलन के लिए भारत में बी0ए0पी0एस0 का प्रचुरता से उपयोग करते है। इस उपकरण का विकास ए0टी0 थेरेसिया कुट्टी, राष्ट्रीय बौद्विक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद द्वारा विकसित किया गया है। इस उपकरण के मुख्य रूप से चार भाग है। पहले भाग में प्रशिक्षु की व्यक्तिगत सूचनाएँ लेते है। दूसरा भाग रोजगार से संबंधित सामान्य कौशल के है। इस भाग में कुल आठ क्षेत्र है। व्यक्तिगत, संचार, सामाजिक व्यवहार, कार्यात्मक

शिक्षा, जीवन जीने के कौशल, घरेलू व्यवहार, गतिशीलता एवं हाथ का कार्य पद्धति एवं व्यवसायिक इन क्षेत्रों में सम्मलित है। प्रत्येक क्षेत्र में कार्यकलापों की संख्या अलग–अलग है। किन्तु इस भाग में कुल अस्सी आइटम है। तीसरा भाग कार्य विश्लेषण का है। इस भाग में कुल तीन क्षेत्र है। ये क्षेत्र है मुख्य कार्य क्षेत्र, अतिरिक्त कार्य क्षेत्र तथा कार्य संबंधित कौशल क्षेत्र। इन क्षेत्रों में भी कौशल की संख्या कार्य के अनुरूप अलग–अलग होता है। इस उपकरण का चौथा एवं अन्तिम भाग कार्य व्यवहार विश्लेषण का है। इसमें शारीरिक रूप रेखा, व्यक्तिगत बातचीत, नियमितता एवं समय बद्धता, संचार/सामाजिक शिष्टाचार तथा मात्रात्मक एवं गुणात्मक पहलू क्षेत्र सम्मलित है। इस भाग में कुल पचास कौशल (आइटम) है, किन्तु अलग–अलग क्षेत्र में कौशल की संख्या अलग–अलग है। यानी इस भाग के सभी क्षेत्र में कौशलों की संख्या समान नहीं है।

इस उपकरण में स्कोरिंग करने के लिए 0 से 3 तक के अंक देते है। यदि प्रशिक्षु क्रियाकलाप कभी नहीं करता है तो शून्य अंक देते है, शायद ही करता है तो एक अंक देते है अक्सर करता है तो दो अंक देते है तथा हमेशा करता है तो तीन अंक देते है। चूँकि प्रत्येक भाग के प्रत्येक क्षेत्र में क्रिया कलापों की संख्या अलग–अलग है। अतः प्रत्येक भाग एवं प्रत्येक भाग के प्रत्येक क्षेत्र में भी अधिकतम एवं न्यूनतम अंक अलग–अलग होता है। इसके अलावा इस उपकरण में सामान्य कौशल उपलब्धि ग्राफ, कार्य विश्लेषण–विशिष्ट कौशल उपलब्धि ग्राफ तथा कार्य व्यवहार मूल्यांकन ग्राफ सम्मिलित है। इन सभी ग्राफ का उपयोग प्रशिक्षु के उपलब्धियों को अंकित करने के लिए करते है।

इसके अलावा अनुकूलित व्यवहार पैमाना, प्री–व्यवसायिक आँकलन एवं पाठ्यक्रम आँकलन के लिए उपयोग किया जाता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–7 बी.ए.पी.एस. किसके द्वारा विकसित किया गया ?

....

....

प्रश्न–8 बी.ए.पी.एस. में स्कोरिंग करने के लिए किसी आइटम को अधिकतम स्कोर कितना दिया जाता है ?

....

....

प्रश्न–9 कार्य प्रतिदर्श दृष्टिकोण व्यवसायिक आँकलन का परम्परागत दृष्टिकोण है।

सही/गलत

....

....

प्रश्न–10 'एकीकरण' व्यवहारिक का एक दृष्टिकोण है। सही / गलत

....

....

3.10 सारांश :

दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास के लिए व्यवसायिक आँकलन आवश्यक है। व्यवसायिक आँकलन के कई प्रयोजन हो सकते है। दिव्यांग व्यक्ति को किसी रोजगार हेतु उनके क्षमताओं का आँकलन करना, उनके क्षमताओं का रोजगार की आवश्यकताओं से मिलान करना, प्रशिक्षु के रोजगार के प्रति अभिवृति, दिलचस्पी एवं व्यवसायिक क्षमता को जानना कुछ प्रमुख प्रयोजन हैं। व्यवसायिक आँकलन के कई दृष्टिकोण है। इनमें से परम्परागत तथा समसामयिक दृष्टिकोण प्रमुख है। व्यवसायिक आँकलन के सभी दृष्टिकोण कई सिद्धान्तों पर आधारित है। इनमें से व्यवहार अवलोकन का सिद्धान्त, सूचना सत्यापन का सिद्धान्त, विधि के विविधता का सिद्धान्त, अविरत प्रक्रिया का सिद्धान्त, एकीकरण का सिद्धान्त, सहयोग का सिद्धान्त, प्रासंगिकता का सिद्धान्त तथा यथाक्रम एवं संयोजन का कुछ प्रमुख सिद्धान्त हैं दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक आँकलन के लिए बहु–विशेषज्ञ समूह की आवश्यकता होती है। ये सभी विशेषज्ञ अपने–अपने क्षेत्र में विभिन्न उपकरणों का प्रयोग कर व्यवसायिक आँकलन से संबंधित सूचनाएँ एकत्रित करते है। इन सूचनाओं के आधार पर व्यक्तिगत व्यवसायिक कार्यक्रम तैयार किया जाता है।

3.11 शब्द सूची :

- परम्परागत दृष्टिकोण व्यवसायिक आँकलन का वह दृष्टिकोण जो पुराने समय से चला आ रहा हो तथा जिसमें आँकलन के लिए मानक संदर्भित उपकरण का प्रयोग किया जाता है परम्परागत दृष्टिकोण कहलाता है।

- समसामायिक दृष्टिकोण–व्यवसायिक आँकलन के वह दृष्टिकोण जो वर्तमान समय के अनुरूप हो उसे समसामयिक दृष्टिकोण कहते है।

- सामान्य कौशल – वे सभी कौशल जो सभी रोजगार करने के लिए आवश्यक हाते हैं,सामान्य कौशल कहलाते है।

- रोजगार संदर्भित कौशल – वे सभी कौशल जो किसी विशिष्ट रोजगार के लिए आवश्यक हो रोजगार संबंधित कौशल कहलाते है।

- कार्य–संबंधित कौशल – वे सभी कौशल जो किसी विशिष्ट कार्य के लिए आवश्यक हो कार्य संबंधित कौशल कहलाते है।

- कार्य – विश्लेषण – वह प्रक्रिया जिसमें व्यवसायिक प्रशिक्षु द्वारा किसी विशिष्ट कार्य से संबंधित मुख्य कार्य कौशल, अतिरिक्त कार्य कौशल तथा कार्य संबंधित कौशलो का अलग–अलग सूची बनाना कार्य–विश्लेषण कहलाता है।

- व्यवसायिक आँकलन – वह आँकलन जिसमें प्रशिक्षु के व्यवसायिक कार्य क्षमता का आँकलन कर उसके लिए व्यवसायिक पुनर्वास हेतु व्यक्तिगत व्यवसायिक कार्यक्रम तैयार किया जाता है व्यवसायिक आँकलन कहलाता हैं।

3.12 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास के लिए व्यवसायिक आँकलन आवश्यक नहीं है। सही / गलत

उत्तर–1 गलत

प्रश्न–2 व्यवसायिक आँकलन व्यवसायिक पुनर्वास के दौरान अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है। सही / गलत

उत्तर–2 सही

प्रश्न–3 व्यवसायिक आँकलन के लिए सिर्फ मानकीकृत उपकरणों का उपयोग किया जाता है। सही / गलत

उत्तर–3 गलत

प्रश्न–4 दिव्यांग (खास कर बौद्विक अक्षम) व्यक्तियों का व्यवसायिक आँकलन बहु–विशेषज्ञ द्वारा नहीं किया जाता है। सही / गलत

उत्तर–4 गलत

प्रश्न–5 बौद्विक अक्षम व्यक्ति के व्यवसायिक आँकलन के लिए किस भारतीय उपकरण का प्रयोग किया जाता है।

उत्तर–5 बी.ए.पी.एस.

प्रश्न–6 बी.ए.पी.एस. कहाँ विकसित हुआ ?

उत्तर–6 राष्ट्रीय बौद्विक दिव्यांग जन सशक्तिकरण संस्थान सिकन्दराबाद में।

प्रश्न–7 बी.ए.पी.एस. किसके द्वारा विकसित किया गया ?

उत्तर–7 ए.टी. थेरेसिया कुट्टी द्वारा।

प्रश्न–8 बी.ए.पी.एस. में स्कोरिंग करने के लिए किसी आइटम को अधिकतम स्कोर कितना दिया जाता है ?

उत्तर–8 तीन

प्रश्न–9 कार्य प्रतिदर्श दृष्टिकोण व्यवसायिक आँकलन का परम्परागत दृष्टिकोण है। सही / गलत

उत्तर–9 सही

प्रश्न–10 'एकीकरण' व्यवहारिक का एक दृष्टिकोण है।   सही / गलत

उत्तर–10 गलत

3.13 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 व्यवसायिक आँकलन के अवधारणाओं को समझाइए।

प्रश्न–2 व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न प्रयोजनों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–3 व्यवसायिक आँकलन की परिभाषा को लिखिए। साथ ही व्यवसायिक आँकलन के मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–4 व्यवसायिक आँकलन के परम्परागत दृष्टिकोण तथा समसामायिक दृष्टिकोण में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

प्रश्न–5 बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक आँकलन हेतु प्रयोग होने वाले किसी एक भारतीय उपकरण की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–6 व्यवसायिक आँकलन के विभिन्न सिद्धान्तों का वर्णन कीजिए।

3.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- राव.वी.के. (2004) वोकेशनल एजुकेशन, ए.पी.एच. पब्लिशिंग कॉरपोरेशन, नई दिल्ली।
- मूडाय, जी. (2002). आइडेन्टीफाइंग वाकेशनल एजुकेशन एवं ट्रेनिंग। जर्नल ऑफ वोकेशनल एजुकेशन एवं ट्रेनिंग।
- थेरेसिया कुट्टी, ए.टी. (1998), एन.आई.एम..एच., वोकेशनल एसेसमेंट एवं प्रोग्रामिंग सिस्टम फॉर परसंस विद मेंटल रिटार्डेशन, राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- आर.सी.आई ;डी.वी.टी.ई. (एम.आर) मेनअुल (2006) कनिष्का पब्लिशर, डिस्ट्रिब्युटर, नई दिल्ली।
- इविंग, (2017) एन एक्सप्लोरेशन ऑफ ऐसेसमेन्ट एपरोचेज इन वोकेशन एवं एजुकेशन ट्रेनिंग कोंसस इन आस्ट्रेलिया, इम्पेरिकल रिसर्च इन वोकेशनल एजुकेशन एवं ट्रेनिंग, स्परिंगर।
- जेकोबस, के. (1985), ऑकुपेंशनल थेरापी वर्क रिलेटेड प्रोग्राम एवं ऐसेसमेंट।
- वोकेशनल रिहेबलिटेशन आफ मेन्टली रिटार्डेड, आई.एल.ओ. जेनेवा।
- नारायण.जे (मकण्द्ध ;1990द्ध्ण वोकेशनल ट्रेनिंग एवं इम्पॉलइमेंट आफ परसन्स विद मेंटल रिटार्डेशन. राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्रदाबाद।

खण्ड–2

व्यवसायिक पारगमन एवं पाठ्यक्रम योजना

भूमिका :

इस खण्ड में आप व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न पहलुओं को समझ सकेंगे। साथ ही व्यवसायिक पाठ्यक्रम योजना से भी परिचित हो पाएँगें। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ हैं।

इकाई–1 में व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा, अर्थ एवं इसके महत्वों की चर्चा की गई है। साथ ही पारगमन की आवश्यकताओं एवं दिव्यांग व्यक्तियों के लिए इसके महत्वों की चर्चा की गई है।

इकाई–2 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न मॉडलों के बारे में चर्चा की गई है। इस मॉडल में अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय मॉडल सम्मलित है।

इकाई–3 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास की अवधारणा, उद्देश्य एवं सिद्धान्तों की चर्चा की गयी है। साथ ही व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रमुख कौशल क्षेत्रों का भी वर्णन किया गया है।

इस तरह से इस खण्ड के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा एवं महत्व को जान सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न मॉडलों को समझ सकेंगें।
- दिव्यांग व्यक्तिओं के लिए व्यवसायिक पारगमन की आवश्यकता एवं महत्व कों जान सकेंगें।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के उद्देश्य समझ सकेंगें।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के कौशल का प्रदर्शन कर सकेंगें।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रमुख कौशल क्षेत्रों को समझ सकेंगें।

इकाई–4

व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा, अर्थ एवं महत्व :

संरचना

4.1 प्रस्तावना
4.2 उद्देश्य
4.3 पारगमन की अवधारणा
4.4 पारगमन के प्रकार/क्षेत्र
4.5 पारगमन की परिभाषा
4.6 व्यवसायिक पारगमन का अर्थ
4.7 व्यवसायिक पारगमन की आवश्यकता
4.8 व्यवसायिक पारगमन के महत्व
4.9 सारांश
4.10 शब्द सूची
4.11 बोध प्रश्न एवं उत्तर
4.12 अभ्यास प्रश्न
4.13 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–4

व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा, अर्थ एवं महत्व

4.01 प्रस्तावना :

पारगमन से हमारा तात्पर्य है एक अवस्था से दूसरे अवस्था में जाना। कई महत्वपूर्ण पारगमन प्रत्येक व्यक्ति के जीवन में होता है।

पारगमन एक अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है। यह प्रत्येक व्यक्ति के जीवन में होता है। गरीब, पुरूष महिला, बड़े एवं बच्चे सभी के जीवन में पारगमन होता है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि अमीर, गरीब, शिक्षित एवं अशिक्षित सभी व्यक्ति जाने–अनजाने में पारगमन करते है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि पारगमन प्रत्येक व्यक्ति के जीवन में चलने वाली वह प्रक्रिया है जो अविरत जीवन पर्यन्त चलता है। यहाँ सबसे महत्वपूर्ण है 'अविरत' यानी बिना रूके या किसी अन्तर का यह प्रक्रिया चलता है। पारगमन की पहली अवस्था या स्थिति अगली अवस्था या स्थिति के लिए आधारशिला का काम करता है। जब तक व्यक्ति पहली अवस्था को नहीं पहुँचता तब तक वह दूसरी अवस्था में नहीं जा सकता है। पारगमन की प्रत्येक अवस्था एक दूसरे से इस तरह से जुड़ी हुई होती है कि इसे एक दूसरे से अलग नहीं किया जा सकता है किन्तु अध्ययन की दृष्टि से इसे हम अलग–अलग कर अध्ययन करते है। सामान्य व्यक्तियों के जीवन में तो पारगमन बिना किसी अधिक प्रयास के अपने आप होता रहता है। किन्तु दिव्यांगों खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए पारगमन हेतु विशेष रूप से कार्य योजना प्रशिक्षक द्वारा तैयार किया जाता है, जिससे कि उनका एक अवस्था से दूसरे अवस्था में पारगमन आसानी से हो जाय, क्योंकि इनकी क्षमता सीमित होती है। बौद्विक दिव्यांगों का तो सोचने समझने की क्षमता भी सीमित होती है।

4.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- पारगमन की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- पारगमन को पारिभाषित कर सकेंगे।
- पारगमन के प्रकार को जान सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के अर्थ को समझा सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के महत्व को बता पाएँगे
- दिव्यांगों के लिए पारगमन के महत्व की चर्चा कर सकेंगे।

4.03 पारगमन की अवधारणा :

'पारगमन' शब्द का प्रयोग अक्सर मानव सेवाओं की एक सामान्य प्रक्रिया को दर्शाता है जिसमें वे एक सेवाओं के समूह से दूसरे सेवाओं के समूह

में प्रस्थान करता है या करवाया जाता है। आमतौर पर पारगमन एक गति प्रक्रिया या फिर एक स्थान अवस्था, स्थिति विषय एवं अवधारणा से दूसरे स्थान, अवस्था, स्थिति, विषय एवं अवधारणा में परिवर्तन को पारगमन कहा जाता हैं 'पारगमन' शब्द अक्सर परिजाना या फिर एक प्रक्रिया को संदर्भित करता है ना की अन्तिम परिणाम को। इस प्रकार पारगमन परिवर्तन की एक प्रक्रिया है जिसमें एक परिस्थिति या विशेषताओं से दूसरे परिस्थिति या विशेषताओं में जाने को संदर्भित करता है। पारगमन तत्काल नहीं होता है बल्कि इसमें चरणों एवं अवस्थाओं की श्रृंखला शामिल होती है। यहाँ यह समझाना आवश्यक है कि पारगमन किसी व्यक्ति के जीवन में अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है जो जीवन प्रयत्न चलता है। यह अलग–अलग घटनाओं का समूह या श्रृंखला नहीं है। प्रत्येक व्यक्ति में पारगमन का समय अलग–अलग हो सकता है किन्तु सभी को उन सभी अवस्था से गुजरना पड़ता हैं। प्रत्येक व्यक्ति की योग्यता एवं क्षमता उसके पारगमन की समय सीमा को निर्धारित करती हैं। एक अधिक योग्य एवं सक्षम व्यक्ति को किसी एक क्षेत्र के पारगमन में कम योग्य एवं कम सक्षम व्यक्ति से कम समय लगेगा। इस तरह हमने देखा कि पारगमन सामान्य एवं दिव्यांग सभी व्यक्ति के जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है जिसका सिर्फ सूक्ष्म निरीक्षण किया जा सकता है।

4.04 पारगमन के प्रकार/क्षेत्र :

ऊपर के उपइकाई 4.03 में इस बात की विस्तार से चर्चा की गई है कि पारगमन जीवन पर्यत्न चलने वाली अनवरत प्रक्रिया है। साथ ही इस बात का भी उल्लेख है कि यह जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में होता है। अतः प्रत्येक क्षेत्र में होने वाली इस प्रक्रिया को पारगमन के प्रकार या पारगमन के क्षेत्र कहा जाता है। पारगमन के कुछ प्रमुख प्रकार या क्षेत्रों का वर्णन निम्नलिखित है।

- छोटे बच्चों का घर से स्कूल का पारगमन
- एक कक्षा से दूसरी कक्षा में पारगमन
- एक विद्यालय से दूसरे विद्यालय में पारगमन
- विद्यालय से महाविद्यालय या विश्वविद्यालय में पारगमन एवं
- विद्यालय, महाविद्यालय या विश्वविद्यालय से रोजगार का पारगमन आदि

इस तरह हम देखते है कि जब छोटे बच्चे को पहली बार स्कूल भेजा जाता है तो बच्चे कुछ देर के लिए रोते हैं तब माता–पिता बच्चे को बताते है कि वे कक्षा के बाहर उसका इन्तजार कर रहे हैं। भले ही वे नहीं रहते हैं किन्तु छुट्टी से पहले आकर वे बाहर खड़े रहते हैं जिससे बच्चे को आभास होता है कि उनके माता–पिता स्कूल में ही थे। फिर धीरे–धीरे बच्चे को बताया जाता है कि माता–पिता बच्चे को लेने आएगे और बच्चा मान भी जाता है। उसी तरह शुरू में छोटे बच्चों की कक्षा का समय काफी कम प्रायः एक या डेढ़ घंटे का ही होता है और फिर धीरे–धीरे कक्षा के समय को भी बढ़ाया जाता है। ये सभी पारगमन को सहज बनाने के लिए किया जाता है। फिर बालक एक स्कूल से

दूसरे स्कूल या फिर स्कूल से महाविद्यालय या विश्वविद्यालय में जाते हैं तो वहाँ भी पारगमन का सहज बनाने की आवश्यकता होती है। व्यक्ति जब, विद्यालय, महाविद्यालय या विश्वविद्यालय से रोजगार में जाता है वहाँ पारगमन और भी अधिक प्रभावी भूमिका निभाता है। इस तरह हम देख रहे है कि जीवन के प्रत्येक पहलू में पारगमन होता है, जिसमें प्रत्येक माता–पिता अपने बच्चों के साथ जाने या फिर अनजाने में स्वाभाविक ढंग से सहायता करते हैं।

4.05 पारगमन की परिभाषा :

पारगमन एक जटिल प्रक्रिया है, जिसमें कई गतिविधियॉ एवं क्रियाकलाप सम्मलित होते है। यही कारण है कि अलग–अलग पेशेवर ने पारगमन को अलग–अलग तरीके से परिभाषित करने का प्रयास किया है। इनमें से कुछ परिभाषायें निम्नलिखित है।

'एक ऐसी प्रक्रिया जो दिव्यांग व्यक्तियों के अतिरिक्त व्यवसायिक प्रशिक्षण या रोजगार के लिए एक योजना का क्रियान्वयन या स्थापना करने का प्रयास करता है, परागमन कहलाता है।' (मर्फी–1987)

दिव्यांग व्यक्ति शिक्षा अधिनियम (Individual with Disabilities Education Act-IDEA) के अनुसार, 'पारगमना सेवाएँ एक छात्र के लिए कार्यकलापों का एक समन्वित समूह है, जो स्कूल से लेकर स्कूल के बाद तक की क्रियाकलापों जैसे माध्यमिक उतर्राध शिक्षा, व्यवसायिक प्रशिक्षण, एकीकृत रोजगार (समर्थित रोजगार सहित), सतत् एव वयस्क शिक्षा, वयस्क सेवाएँ, स्वतंत्र जीवन एवं सामुदायिक भागीदारी को बढ़ावा देने के लिए एक परिणाम उन्मुख प्रक्रिया के तहत बनाया गया है।"

इस तरह से आप देखते है कि पारगमन एक अंतर–नियोजन एवं निहितार्थ प्रक्रिया है जो स्थानीय स्तर पर होता है, जिसका परिणाम दिव्यांग व्यक्तियों के लिए बिल्कुल नया एवं अलग होता हैं। जिसमें एक बच्चा अपने सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक एवं वैज्ञानिक सीमाओं के अन्तर्गत अपने बाल्यावस्था से किशोरावस्था तथा किशोरावस्था से युवावस्था आदि चरणों से गुजरता है। दिव्यांगों के लिए सुनियोजित एवं समुचित विकास के लिए पारगमन का महत्व और भी बढ़ जाता है। पारगमन के बिना दिव्यांगों, खासतौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों का समुचित विकास एवं पूर्ण समायोजन संभव नहीं है। इसलिए दिव्यांग व्यक्ति के जीवन में पारगमन का एक महत्वपूर्ण प्रभाव हैं। इसके द्वारा उनके जीवन को सुगम एवं सफल बनाने में काफी मद्द मिलता है।

4.06 व्यवसायिक पारगमन का अर्थ :

समाज का प्रत्येक व्यक्ति अपने समाज में प्रतिष्ठित जीवन यापन करना चाहता है। यही कारण है कि प्रत्येक व्यक्ति शिक्षण–प्रशिक्षण प्राप्त करने के उपरान्त धनोपार्जन के उद्देश्य से किसी न किसी रोजगार में जाना चाहता है या यों कहें कि प्रत्येक व्यक्ति रोजगार पाना चाहता है। किन्तु किशोरावस्था की शिक्षा–दीक्षा के बाद जैसे ही व्यक्ति अपने युवास्था में पारगमन की तरफ बढ़ता है उनके सामने अनेकों चुनौतियाँ खड़ी हो जाती हैं। दिव्यांग व्यक्तियों के

सीमित क्षमता एवं अन्य सीमाओं के कारण यह पारगमन प्रक्रिया और भी मुश्किल हो जाती है। यही कारण है कि दिव्यांगों खासतौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए पारगमन की प्रक्रिया को पूरा करने के लिए अनूठी रणनितियों की आवश्यकता होती है।

व्यवसायिक पारगमन से तात्पर्य है ऐसी प्रक्रियाएँ जो व्यक्ति को शिक्षण–प्रशिक्षण के उपरान्त रोजगार पाने लायक बनाती है साथ ही रोजगार में बने रहने के लिए आवश्यक कौशलों का भी विकास करता है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि व्यक्ति के शिक्षण–प्रशिक्षण के उपरान्त उसे किसी व्यवसाय के लिए तैयार करने, व्यवसाय पाने तथा व्यवसाय में बने रहने की प्रक्रिया को व्यवसायिक पारगमन कहते है। वैसे सामान्य एवं दिव्यांग दोनों के लिए हीं व्यवसायिक पारगमन की आवश्यकता होती है। किन्तु दिव्यांग व्यक्ति के व्यवसायिक पारगमन के लिए विशिष्ट रणनीतियों का प्रयोग करते हुए व्यवसायिक पारगमन कार्यक्रम तैयार करना होता है। इस कार्यक्रम के तहत दिव्यांगों का यथाक्रम स्कूल से व्यवसाय में पारगमन किया जाता है, जिससे कि व्यवसाय के लिए तैयार होने, पाने या फिर व्यवसाय में होने वाली चुनौतियों का धीरे–धीरे ये सामना करना सीख सके जो उन्हें एक दिन स्वतंत्र एवं प्रतिष्ठित जीवन–यापन में मद्द करेगा।

4.07 व्यवसायिक पारगमन की आवश्यकता :

व्यवसायिक पारगमन व्यक्ति की कई समस्याओं को कम करने के साथ–साथ उनकी कई आवश्यकताओं की पूर्ति करता है। दिव्यांग व्यक्ति के व्यवसायिक पुनर्वास करने मे व्यवसायिक पारगमन का महत्व और भी बढ़ जाता है। व्यवसायिक पारगमन की कुछ महत्वपूर्ण आवश्यकताओं का वर्णन निम्नलिखित है।

- स्कूल से पोस्ट–स्कूल तक की गतिविधियों को बढ़ावा देने के लिए
- व्यवसायिक शिक्षण–प्रशिक्षण देने के लिए।
- एकीकृत रोजगार (समर्थित रोजगार सहित) को बढ़ावा देने के लिए।
- वयस्क सेवाएँ प्रदान करने के लिए।
- व्यक्ति में उचित एवं सार्थक कार्य अभिवृति को प्रोत्साहित करने के लिए।
- कार्य की दुनियाँ में दिव्यांग व्यक्तियों के समावेशन को प्रोत्साहित करने के लिए।
- सामायिक जीवन को बढ़ाने के लिए।
- दिव्यांग व्यक्तियों का उसकी अपनी भलाई में उनके योगदान को बढ़ाने के लिए
- स्वतंत्र एवं प्रतिष्ठित जीवन यापन के लिए।
- सामाजिक सहभागिता बढ़ाने के लिए।

- देश के उत्पादक नागरिक बनाने के लिए।
- किसी विशिष्ट रोजगार के लिए तैयार करने के लिए।
- व्यवसाय में आने वाली चुनौतियों का सामना करने हेतु तैयार करने के लिए।
- रोजगार में सफलता हेतु विश्वास को बढ़ावा देने हेतु आदि।

इस तरह हम देखते है कि उपरोक्त आवश्यकताओं के साथ–साथ अन्य कई आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए व्यवसायिक पारगमन आवश्यक है। दिव्यांग व्यक्तियों के लिए यह विशेष रूप से आवश्यक है क्योंकि इन व्यक्तियों, खासकर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों में सोचने–समझने या फिर निर्णय लेने की क्षमता कम होती है। अतः जब इनको अचानक एक स्थिति या अवस्था से दूसरे स्थिति या अवस्था में जाना पड़ता है ऐसी दशा में इनको नई अवस्था या स्थिति से समायोजन करने में मुश्किल होती है। किन्तु यही पारगमन यदि क्रमबद्ध तरीके से धीरे–धीरे होता है तो ये लोग उन नई स्थितियाँ, व अवस्था की चुनौतियों का सामना करने के लिए धीरे–धीरे अपने आप को तैयार कर लेते हैं। यही कारण है कि व्यवसायिक पारगमन की आज व्यवसायिक पुनर्वास के लिए अहम आवश्यकता होती है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 पारगमन अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 एक ऐसी प्रक्रिया जो दिव्यांग व्यक्तियों के अतिरिक्त व्यवसायिक प्रशिक्षण या रोजगार के लिए एक योजना का क्रियान्वयन या स्थापना करने का प्रयास करता है, परागमन कहलाता है। यह परिभाषा किसने दिया ?

....

....

प्रश्न–3 व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया दिव्यांग व्यक्तियों के एकीकृत रोजगार में बढ़ावा देने के लिए आवश्यक नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–4 व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया दिव्यांग व्यक्ति के सामाजिक सहभागिता को बढ़ाता है। सही / गलत

....

....

4.08 व्यवसायिक पारगमन का महत्व :

पारगमन वर्तमान को देखते हुए भविष्य के लिए कार्य योजना के क्रियान्वयन से संबंधित है जबकि व्यवसायिक पारगमन किसी व्यक्ति के वर्तमान कार्य क्षमता को देखते हुए उनके भविष्य के रोजगार या कार्य के लिए कार्य योजना के क्रियान्वयन से संबंधित है। सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग दोनों के लिए व्यवसायिक पारगमन अति महत्वपूर्ण है। दिव्यांग व्यक्तियों के सीमित क्षमता एवं अन्य सीमाओं के कारण व्यवसायिक पारगमन का महत्व और भी बढ़ जाता है। दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पारगमन के महत्व को हमेशा व्यक्तिगत, पारिवारिक सामाजिक तथा राष्ट्रीय दृष्टि से देखा जाता है। व्यवसायिक पारगमन का परिणाम इन सभी को प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करता है। अतः इन सभी के लिए इसका महत्व बढ़ जाता है। व्यवसायिक पारगमन के कुछ महत्वपूर्ण महत्वों का वर्णन नीचे किया गया हैं।

- व्यवसायिक पारगमन से व्यक्ति को व्यवसाय में आने वाली समस्याओं के जानकारी प्राप्त करने में मद्द मिलती है।
- किस प्रकार के प्रशिक्षण की आवश्यकता है इसका पता लगाने में मद्द करता है।
- व्यवसाय या रोजगार से संबंधित चुनौतियों का पता लगाने तथा उनका समाधान करने में मद्द मिलती है।
- व्यक्ति के व्यवसायिक क्षमताओं को धीरे–धीरे बढ़ाने में मद्द करता है।
- व्यवसाय या रोजगार में आने वाली चुनौतियों का सामना करने की क्षमता बढ़ाने में मद्द करता हैं
- व्यवसाय या रोजगार में आने वाले चुनौतियों के व्यक्ति पर पड़ने वाले प्रतिकूल प्रभाव से बचाने में मद्द करता है।
- व्यक्ति को व्यवसाय या रोजगार में स्थानन में मद्द करता है।
- व्यक्ति के कार्य प्रवीणता को बढ़ाता है।
- व्यक्ति की स्वतंत्र जीवन यापन के लिए तैयार करता है।
- व्यक्ति को आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनने के लिए तैयार करता है।
- व्यक्ति के सामाजिक सहभागिता को बढ़ाने के लिए तैयार करता है।
- देश के उत्पादक नागरिक बनाने में मद्द करता है।

इस तरह आप देखते है कि व्यवसायिक पारगमन व्यक्तिगत, सामाजिक, आर्थिक आदि कई दृष्टि से महत्वपूर्ण है। साथ ही नई परिस्थिति या अवस्था में अचानक जाने से व्यक्ति पर पड़ने वाले प्रतिकूल प्रभाव से भी उन्हें बचाता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–4 व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया दिव्यांग व्यक्ति के सामाजिक सहभागिता को बढ़ाता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–5 पारगमन प्रक्रिया विकास से भिन्न हैं सही / गलत

....

....

प्रश्न–6 पारगमन प्रक्रिया सिर्फ व्यवसाय या रोजगार के लिए अपनाया जाता है।

सही / गलत

....

....

4.09 सारांश :

पारगमन एक अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है जो सभी व्यक्तियों के जीवन में होता है। सभी माता–पिता अपने बच्चों के लिए जाने–अनजाने में पारगमन प्रक्रिया /व्यवस्था का संचालन करते हैं। किन्तु दिव्यांग व्यक्तियों के लिए पारगमन की योजना एक विशेष रणनीतियों का उपयोग कर व्यवस्थित ढ़ंग से तैयार किया जाता है। व्यवसायिक पारगमन व्यवसायिक पुनर्वास के लिए एक महत्वपूर्ण घटक माना जाता है। व्यवसायिक पारगमन के तहत दिव्यांग व्यक्तियों खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों को स्कूली शिक्षा के बाद धीरे–धीरे उन्हें विद्यालय से रोजगार में पारगमन किया जाता है। व्यक्ति के व्यवसायिक या रोजगार संबंधित योग्यता एवं क्षमता उसके व्यवसायिक पारगमन के समय सीमा को निर्धारित करता है। इसका तात्पर्य यह है कि कम योग्य एवं कम सक्षम व्यक्ति के तुलना में अधिक योग्य एवं अधिक सक्षम व्यक्ति को व्यवसायिक पारगमन में कम समय लगेगा। व्यवसायिक शिक्षण–प्रशिक्षण प्रदान करने, स्वीकृत रोजगार में स्थापित करने, वयस्क सेवाएँ प्रदान करने तथा सामाजिक सहभागिता बढ़ाने के लिए व्यवसायिक पारगमन आवश्यक है। दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार में कार्य प्रवीणता को बढ़ाने, स्वतंत्र जीवन यापन के लिए तैयार

करने तथा उन्हें आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनाने में व्यवसायिक पारगमन का अहम् महत्व है।

4.10 शब्द सूची :

- पारगमन – एक स्थिति या अवस्था से दूसरे स्थिति या अवस्था के अनवरत् परिवर्तन की प्रक्रिया पारगमन कहलााता है।
- पारगमन अवधि – एक स्थिति या अवस्था है दूसरे स्थिति या अवस्था में परिवर्तन का समय पारगमन अवधि कहलाता है।
- व्यवसायिक पारगमन – ऐसी प्रक्रिया जो व्यक्ति को शिक्षण–प्रशिक्षण के उपरान्त उसे रोजगार पाने या रोजगार में बने रहने के लिए आवश्यक कौशलों का विकास करता है। व्यवसायिक पारगमन कहलाता है।
- व्यवसायिक कौशल – ऐसे कौशल जो व्यक्ति को किसी विशिष्ट व्यवसाय या रोजगार संबंधित कार्य को सफलतापूर्वक पूर्ण करने में मद्द करता है, व्यवसायिक कौशल कहलाता है।

4.11 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 पारगमन अनवरत चलने वाली प्रक्रिया है। सही / गलत

उत्तर–1 सही

प्रश्न–2 एक ऐसी प्रक्रिया जो दिव्यांग व्यक्तियों के अतिरिक्त व्यवसायिक प्रशिक्षण या रोजगार के लिए एक योजना का क्रियान्वयन या स्थापना करने का प्रयास करता है, परागमन कहलाता है। यह परिभाषा किसने दिया ?

उत्तर–2 मर्फी ने।

प्रश्न–3 व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया दिव्यांग व्यक्तियों के एकीकृत रोजगार में बढ़ावा देने के लिए आवश्यक नहीं है। सही / गलत

उत्तर–3 गलत

प्रश्न–4 व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया दिव्यांग व्यक्ति के सामाजिक सहभागिता को बढ़ाता है। सही / गलत

उत्तर–4 सही

प्रश्न–5 पारगमन प्रक्रिया विकास से भिन्न हैं सही / गलत

उत्तर–5 सही।

प्रश्न–6 पारगमन प्रक्रिया सिर्फ व्यवसाय या रोजगार के लिए अपनाया जाता है। सही / गलत

उत्तर–6 गलत

4.12 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 पारगमन की अवधारणा को समझाइए।

प्रश्न–2 पारगमन के विभिन्न क्षेत्रों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–3 व्यवसायिक पारगमन से आप क्या समझते है ? उदाहरण सहित व्याख्या कीजिए।

प्रश्न–4 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पारगमन की आवश्यकताओं की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पारगमन के महत्वों का वर्णन कीजिए।

4.13 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- बेयर, आर0 मैकमहान, आर. एवं फ्लेक्सर आर. (1999). ट्रांजिशन प्लानिंग ए गाइड फार पारेन्टस एवं प्रोफेशनल, कैन्ट, वो.एच.: सेन्टर फार इनोवेशन इन ट्रांजिशन एवं इम्पलाइमेन्ट।
- ट्रांजिशन रिक्वाइर मेंटस ऑफ इनडिविजुल विद डिसेवलिटिज एजुकेशन एक्ट (आइ.डी.ई.ए.) (2000): कोलोराडो डिर्पाटमेंट ऑफ एजुकेशन, डेनबेर
- थ्रेसिया कुट्टी ए.टी. एवं राव, एल.जी. (2004) मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठ्शाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड. राष्ट्री बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- नारायण.जे. ;मकद्ध ;1990द्ध वोकेशन ट्रेनिंग एवं इम्पाइमेंट ऑफ परसंस विद मेंटल रिटार्डेशन राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- राव, वी.के. (2004) वोकेशनल एजुकेशन, ए.पी.एच. पब्लिशिंग कॉर्पोरेशन, नई दिल्ली।

इकाई–5
व्यवसायिक पारगमन मॉडल

संरचना

5.01 प्रस्तावना
5.02 उद्देश्य
5.03 व्यवसायिक पारगमन मॉडल की अवधारणा
5.04 व्यवसायिक पारगमन मॉडलों की सामान्य विशेषताएँ
5.05 व्यवसायिक पारगमन मॉडल
5.05.1 सोच आधारित मॉडल (फुल–1970)
5.05.2 चिन्तनशील परावर्तक मॉडल
5.05.3 निर्बाध पारगमन मॉडल
5.05.4 पारगमन कार्यक्रम मॉडल
5.05.5 उच्च विद्यालय पारगमन मॉडल
5.05.6 ओ.एस.इ.आर.एस. पारगमन मॉडल
5.05.7 आगत एवं आधार, प्रक्रिया तथा परिणाम आधारित मॉडल
5.05.8 पाथवेज मॉडल
5.05.9 हाल्पर्न का संशोधित पारगमन मॉडल
5.05.10 एन.आई.ई.पी.आई.डी. का पारगमन मॉडल
5.06 सारांश
5.07 शब्द सूची
5.08 बोध प्रश्न एवं उत्तर
5.09 अभ्यास प्रश्न
5.10 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–5

व्यवसायिक पारगमन मॉडल

5.01 प्रस्तावना :

पारगमन एक व्यापक प्रक्रिया है, जिसमें वे सभी परिवर्तन एवं समायोजन को सम्मलित किया जाता है जो एक युवक को अपने युवास्था में सफल जीवन यापन के लिए आवश्यक होता है। वैसे तो संरचित पारगमन योजना से सभी युवाओं को लाभ होता है किन्तु दिव्यांग युवाओं में इसका परिणाम बेहद कम दिखता है। वैसे तो पारगमन सेवाएँ प्रत्येक युवा जीवन के विभिन्न पक्षों में सहयोग करने के लिए विभिन्न व्यक्तियों के सहयोग से बनाया जाता है। चूँकि पारगमन प्रक्रिया प्रत्येक व्यक्तियों के आवश्यकताओं पर आधारित होता है। साथ ही इसका उद्‌देश्य व्यक्ति को जहाँ तक संभव हो कम से कम प्रतिबंधित एवं प्राकृतिक वातावरण में विशेष सेवाएँ प्रदान करना है। यही कारण है कि व्यवसायिक पारगमन के कई मॉडल देखने को मिलते है, जो विभिन्न दिव्यांग व्यक्तियों के आवश्यकताओं को विभिन्न स्तर पर पूरा करता है। दिव्यांग व्यक्तियों के योग्यता, क्षमता एवं आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए व्यवसायिक पारगमन के लिए उपयुक्त मॉडल का चयन किया जाता है।

5.02 उद्‌देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक पारगमन की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- पारगमन मॉडल की सामान्य विशेषताओं को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न मॉडलों की चर्चा कर सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के सोच– आधारित मॉडल एवं परावर्तक मॉडल में अन्तर स्पष्ट कर सकेंगे।
- दिव्यांग व्यक्तियों के लिए विभिन्न व्यवसायिक पारगमन मॉडलों के महत्व को जान सकेंगे।
- व्यवसायिक पारगमन के भारतीय मॉडल का वर्णन कर सकेंगे।

5.03 व्यवसायिक पारगमन मॉडल की अवधारणा :

सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग व्यवसायिक पारगमन के लिए विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा विभिन्न पारगमन मॉडल विकसित किये गये है। प्रत्येक मॉडल अपने आप में पूर्ण माना जाता है। व्यवसायिक पारगमन मॉडल का उपयोग इन लोगों के व्यवसायिक पारगमन के लिए किया जाता है। ये सभी मॉडल व्यवसायिक पारगमन के लिए एक खाका का कार्य करते है। व्यवसायिक पारगमन संबंधित सभी क्रियाकलाप इन संबंधित खाका के अनुरूप किया जाता है। इसमें पारगमन संबंधित सारी क्रिया कलाप एक व्यवस्थित रूप से चलता है। अतः यह कहा जा सकता है कि व्यवसायिक पारगमन के मॉडल व्यवसायिक

प्रशिक्षण एवं अन्य संबंधित लोगों के लिए एक मार्गदर्शन का कार्य करता है। इस तरह व्यवसायिक पारगमन के मॉडल व्यवसायिक प्रशिक्षक एवं अन्य संबंधित व्यक्त्यिों को सामान्य या दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक जीवन के लिए तैयार करने में मदद करता है। साथ हीं इन व्यक्तियों खासकर दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार पाने तथा रोजगार में बने रहने में भी मद्द करता है। इतना ही नहीं प्रशिक्षक विभिन्न व्यवसायिक पारगमन मॉडल का प्रयोग कर प्रशिक्षु को व्यवसाय में आने वाली चुनौतियों का सामना करने के लिए भी तैयार करता है। प्रत्येक व्यवसायिक पारगमन के मॉडल की अपनी–अपनी विशेषताएँ हैं। किन्तु इन मॉडलों की कुछ सामान्य विशेषताएँ भी है। इन सामान्य विशेषताओं का वर्णन अगले उप इकाई में किया गया है।

5.04 व्यवसायिक पारगमन मॉडलों के सामान्य विशेषताएँ :

विभिन्न व्यवसायिक पारगमन मॉडलों के विशेषताएँ भी अलग–अलग है। किन्तु इन सभी मॉडलों में कुछ सामान्य विशेषताएँ भी होती है। इन सामान्य विशेषताओं का वर्णन नीचे किया गया हैं ये सभी सामान्य विशेषताएँ वर्जिनियाँ कॉमन वेल्थ विश्वविद्यालय के परियोजना (1987) में किया गया है।

- व्यवसायिक पारगमन के मॉडल की प्रक्रियाएँ एवं दिशा–निर्देश विशिष्ट समुदाय से संबंधित होती है या फिर सीमित समुदायों के लिए होती है।
- सभी विद्यालयों, प्रोढ़ सेवा प्रदाताओं, माता–पिता एवं विद्यार्थियों के पूर्ण भागीदारी सीमित होती है।
- व्यवसायिक पारगमन के लिए जिन प्रक्रियाओं एवं दिशानिर्देशों का प्रयोग पारगमन के लिए किया जा रहा है वह प्रशिक्षु के लिए सबसे अधिक प्रभावी है। यह सुनिश्चित करना मुश्किल है।
- पारगमन योजना के लाभ तथा प्रभावशीलता के समर्थन से संबंधित बहुत कम मूल्यांकन सूचनाएँ एकत्रित किया जाता है।

उपरोक्त विशेषताएँ लगभग सभी व्यवसायिक पारगमन मॉडल में पायी जाती है।

5.05 व्यवसायिक पारगमन मॉडल :

विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा व्यवसायिक पारगमन के विभिन्न मॉडलों का विकास किया गया है। दिव्यांग व्यक्तियों खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक पारगमन के लिए कुछ मॉडल अधिक प्रभावी है तो कुछ कम कुछ महत्वपूर्ण व्यवसायिक पारगमन मॉडलों की चर्चा आगे के उपइकाई में विस्तार से किया गया है।

5.05.1 सोच आधारित मॉडल :

सोच आधारित मॉडल का विकास फुलर द्वारा (1970) में किया गया था। इसीलिए इस मॉडल को फुलर मॉडल भी कहा जाता है। चूँकि पारगमन के इस मॉडल में संबंधित प्रशिक्षक को पुर्वानुमानित चरणों के विभिन्न श्रेणियों एवं

चरणों से गुजरना होता है। इसीलिए इस मॉडल को सोच आधारित मॉडल भी कहा जाता है। इस सोच के आधार पर प्रशिक्षक, प्रशिक्षण हेतु विषय वस्तुओं का अनुक्रम तैयार करता है जो उस समय प्रशिक्षु के लिए प्रासंगिक एवं सार्थक माना जाता है। इसमें प्रशिक्षु को अनुभावात्मक ज्ञान प्रदान करने पर बल दिया जाता है। इस मॉडल के तहत कार्यक्रम व्यक्ति के लिए काफी प्रांसगिक एवं अत्यधिक सार्थक होता है। इस मॉडल में प्रशिक्षु के सक्रिय अधिगम शैली को पूरा करने के लिए सिमुलेशन खेल विधि, भूमिका निभाने की विधि, महत्वपूर्ण घटनाओं का वर्णन, समूह समस्या समाधान विधि, चर्चा विधि तथा विडियो आदि का प्रयोग किया जाता है। हालांकि इस सोच आधारित मॉडल से कई कठिनाइयाँ भी उत्पन्न होती है। जिनमें से कुछ का जिक्र संबंधित साहित्य में किया गया है।

5.05.2 चिन्तनशील परावर्तक मॉडल :

कोल्ब (1984) के अनुसार, चिन्तनशील परावर्तक अवलोकन, अनुभावात्मक अधिगम चक्र का आवश्यक भाग है। इनके अनुसार अनुभव से सीखने के लिए चिन्तनशील होना आवश्यक है। परावर्तक की प्रकृति को जानने के लिए पेशेवर द्वारा बहुत ही संबंधित साहित्य देखा गया है। शिक्षा मनोविज्ञान में प्रतिबिम्ब का अहम स्थान है, जो व्यक्तिगत एवं सामूहिक दोनों स्तर पर परिलक्षित होता है। परावर्तक मॉडल में प्रशिक्षु को चिन्तनशील अभ्यास के लिए कई तरीकों में सम्मलित किया जाता है जो समय के साथ उसे समझने में मद्द करता है। साथ ही चिन्तनशील अभ्यास कौशल के प्रति उनके आत्मविश्वास को बढ़ाता है। अतः प्रशिक्षु को ऐसे व्यवसाय जिसमें चिन्तनशील अभ्यास एवं स्वायत कौशल की जरूरत होती है ऐसे व्यवसाय में आसानी से पारगमन किया जाता है। चूँकि इस मॉडल में प्रशिक्षु के चिन्तनशील अवलोकन एवं अभ्यास पर बल दिया जाता है, इसीलिए इस मॉडल को चिन्तनशील या परावर्तक मॉडल भी कहा जाता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 सोच आधारित मॉडल किसके द्वारा विकसित किया गया है ?

....

....

प्रश्न–2 सोच आधारित मॉडल में पुनर्वास प्रशिक्षक को पुर्नानुमानित चरणों के विभिन्न श्रेणियों एवं चरणों से नहीं गुजरना पड़ता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–3 चिन्तनशील पारगमन मॉडल का विकास कोल्ब द्वारा किया गया है।

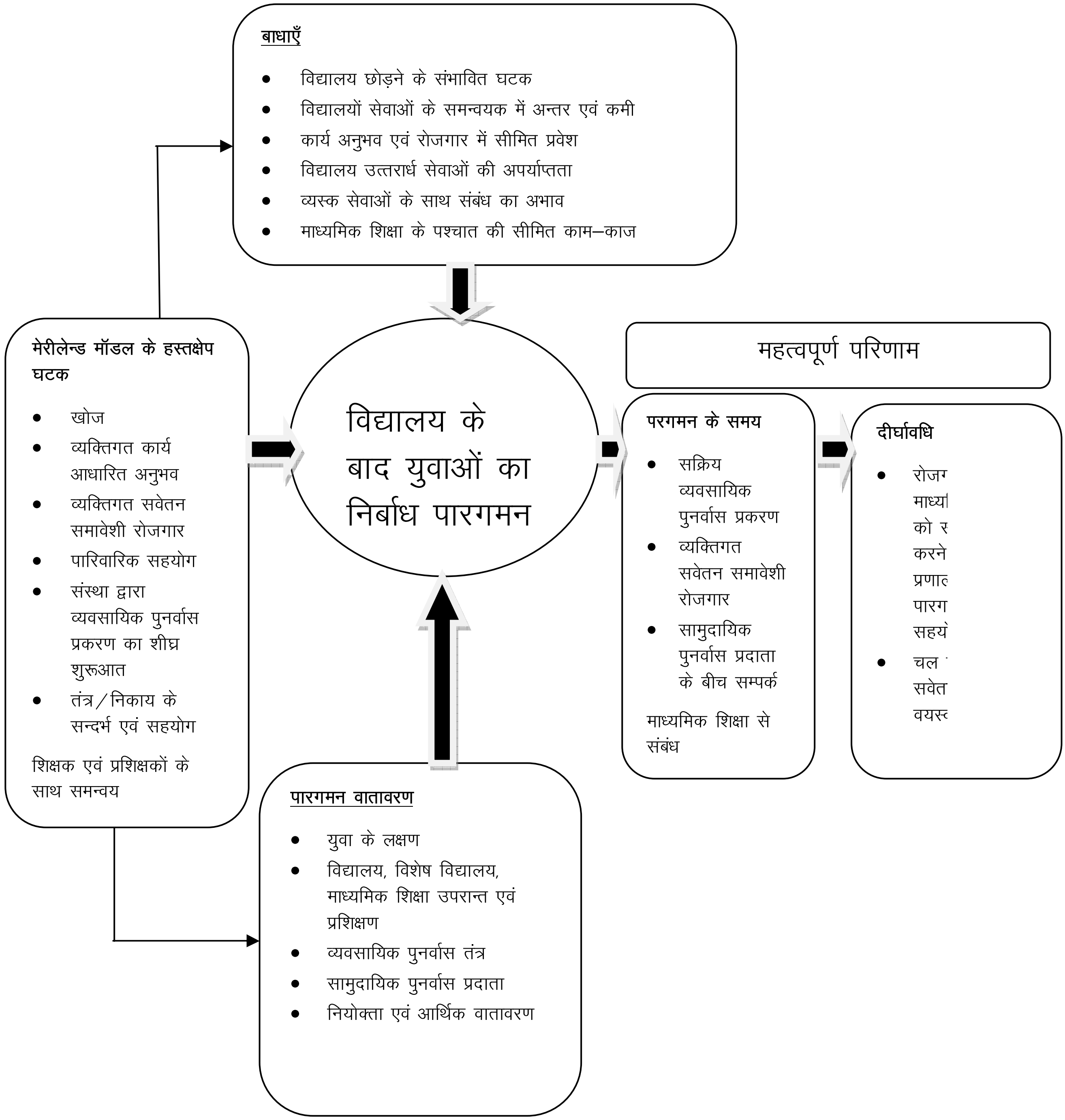
सही / गलत

....

....

5.05.3 निर्बाध पारगमन मॉडल :

व्यवसायिक पारगमन निर्बाध मॉडल का विकास संयुक्त राज्य अमेरिका के शिक्षा विभाग के मेरीलेन्ड पुनर्वास सेवा प्रभाग द्वारा 2007 में किया गया। इसीलिए इस मॉडल को मेरीलेन्ड निर्बाध पारगमन मॉडल भी कहा जाता है। यह मॉडल मुख्य रूप से व्यवसायिक पारगमन की बाधाओं को दूर करने की प्रक्रिया पर आधारित है। इसीलिए इस मॉडल को निर्बाध मॉडल कहा जाता है। इस मॉडल में दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार में निर्बाध रूप से सहायता देने पर विशेष रूप से बल दिया गया है। मेरीलेन्ड निर्बाध व्यवसायिक पारगमन मॉडल के हस्तक्षेप घटक की रचना मुख्य रूप से युवाओं के व्यवसायिक पारगमन के ज्ञात बाधाओं को दूर करने के लिए किया गया है। साथ ही राष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त एवं शोध आधारित व्यवसायिक पारगमन प्रक्रिया को प्रतिबिंबित करने के लिए इस मॉडल का विकास किया गया है। इस मॉडल को नीचे चित्र द्वारा प्रदर्शित किया जा रहा है।



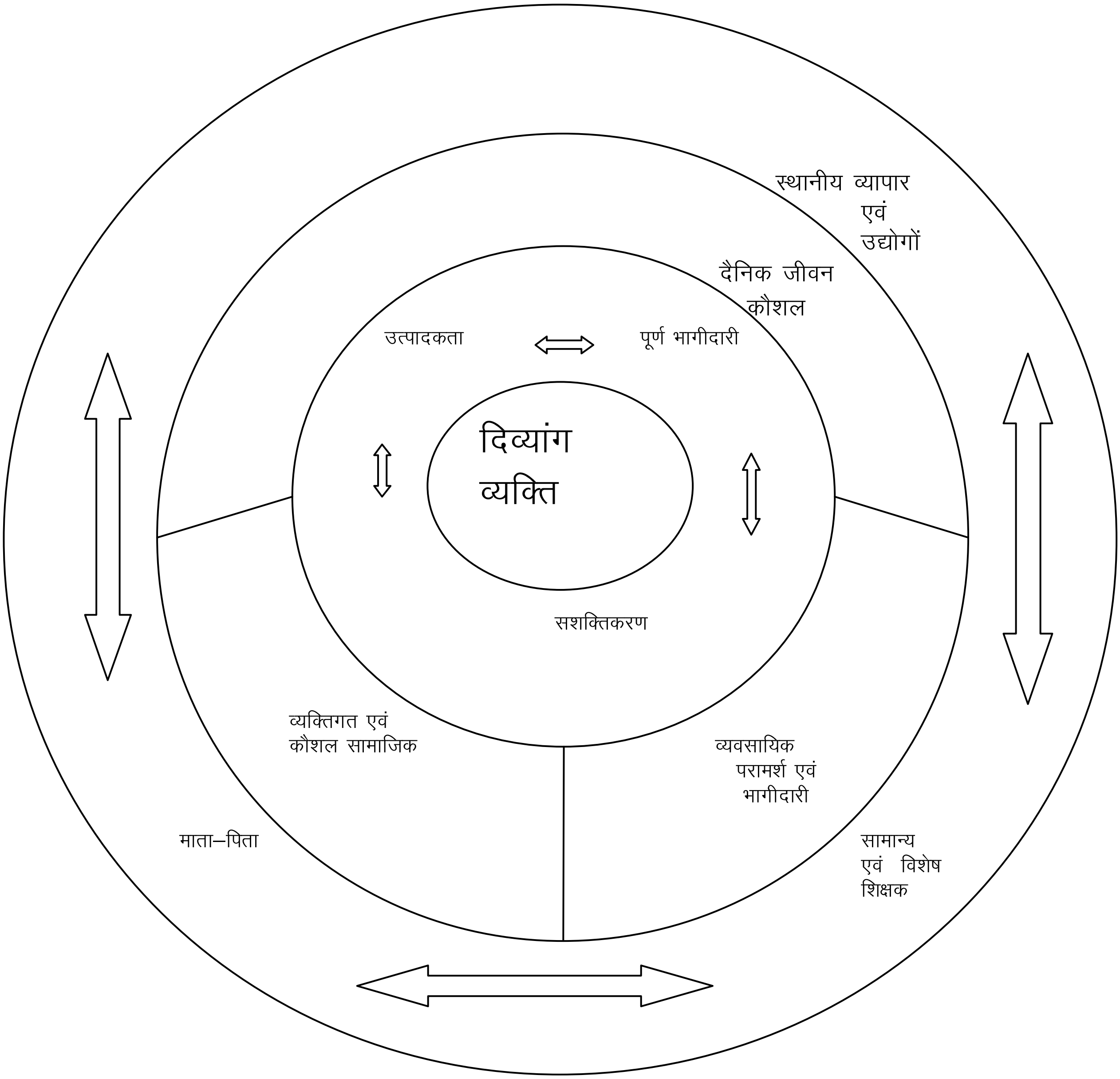
चित्र

मेरीलेन्ड निर्बाध पारगमन मॉडल

इस मॉडल में युवाओं के चिन्हित व्यवसायिक पारगमन की बाधाओं को दूर करने के लिए विकसित कियाा गया है। जिसके तहत हस्तक्षेप के घटकों की पहचान कर विभिन्न पारगमन वातावरण में क्रियान्वयन किया जाता है। यह एक ऐसी पारगमन प्रक्रिया है जिसमें पारगमन के दौरान एवं उसके उपरान्त दोनों स्तर पर परिणाम परिलक्षित होता है यानी इसमें पारगमन के दौरान भी तथा पारगमन के बाद भी प्रशिक्षु को लाभ मिलता है।

5.05.4 पारगमन कार्यक्रम मॉडल :

पारगमन का यह मॉडल योलन्डा एस. एवं क्रिजानों इ.डी. के द्वारा निदेशक–II, प्रारंभिक शिक्षा ब्यूरो, शिक्षा विभाग, पासिंग सिटी, फिलिपींस में विकसित किया गया है। इसलिए इस मॉडल को फिलिपींस मॉडल भी कहा जाता है। पारगमन का यह मॉडल मुख्य रूप से प्रशिक्षु के प्रशिक्षण की आवश्कताओं पर आधारित है। प्रशिक्षु के प्रशिक्षण आवश्कतानुसार व्यवसायिक प्रशिक्षण, एकीकृत रोजगार, सतत् एवं वयस्क शिक्षा, व्यस्क सेवाओं, स्वतंत्र जीवन एवं सामुदायिक भागीदारी को पारगमन कार्यक्रम में शामिल किया जाता है। इस मॉडल को चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया गया है।



चित्र

पारगमन कार्यक्रम मॉडल

यह मॉडल दिव्यांग व्यक्ति खासकर बौद्विक अक्षम व्यक्ति की पूर्ण भागीदारी, सशक्तिकरण एवं उत्पादकता पर बल देता है। पारगमन के पाठ्यक्रम में दैनिक जीवन कौशल, व्यक्तिगत एवं सामाजिक कौशल तथा व्यवसाायिक परामर्श एवं भागीदारी को सम्मलित किया गया है। साथ ही इन क्षेत्रों में क्षमताओं का विकास करने का कार्य सामान्य एवं विशेष शिक्षण, माता–पिता तथा स्थानीय व्यवसायों एवं उद्देश्यों के स्वयं सेवकों द्वारा किया जाता है। इस मॉडल के केन्द्र में दिव्यांग व्यक्ति है। प्रथम गोले में निर्धारित उद्देश्य है। मॉडल के दूसरे गोले में प्रथम गोले के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए पाठ्यक्रम के घटक को प्रदर्शित किया गया है तथा अन्तिम एवं बाहरी गोले में पाठ्यक्रम क्रियान्वयन के लिए शिक्षकों, प्रशिक्षकों एवं सहयोगी को प्रदर्शित किया गया है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–4 निर्बाध व्यवसायिक पारगमन मॉडल मुख्य रूप से व्यवसायिक पारगमन के बाधाओं को दूर करने की प्रक्रिया पर आधारित है। सही / गलत

....

....

....

....

प्रश्न–5 पारगमन के कार्यक्रम मॉडल का विकास बिल द्वारा किया गया है। सही / गलत

....

....

....

....

प्रश्न–6 उच्च विद्यालय पारगमन मॉडल का विकास कब और कहाँ हुआ ?

....

....

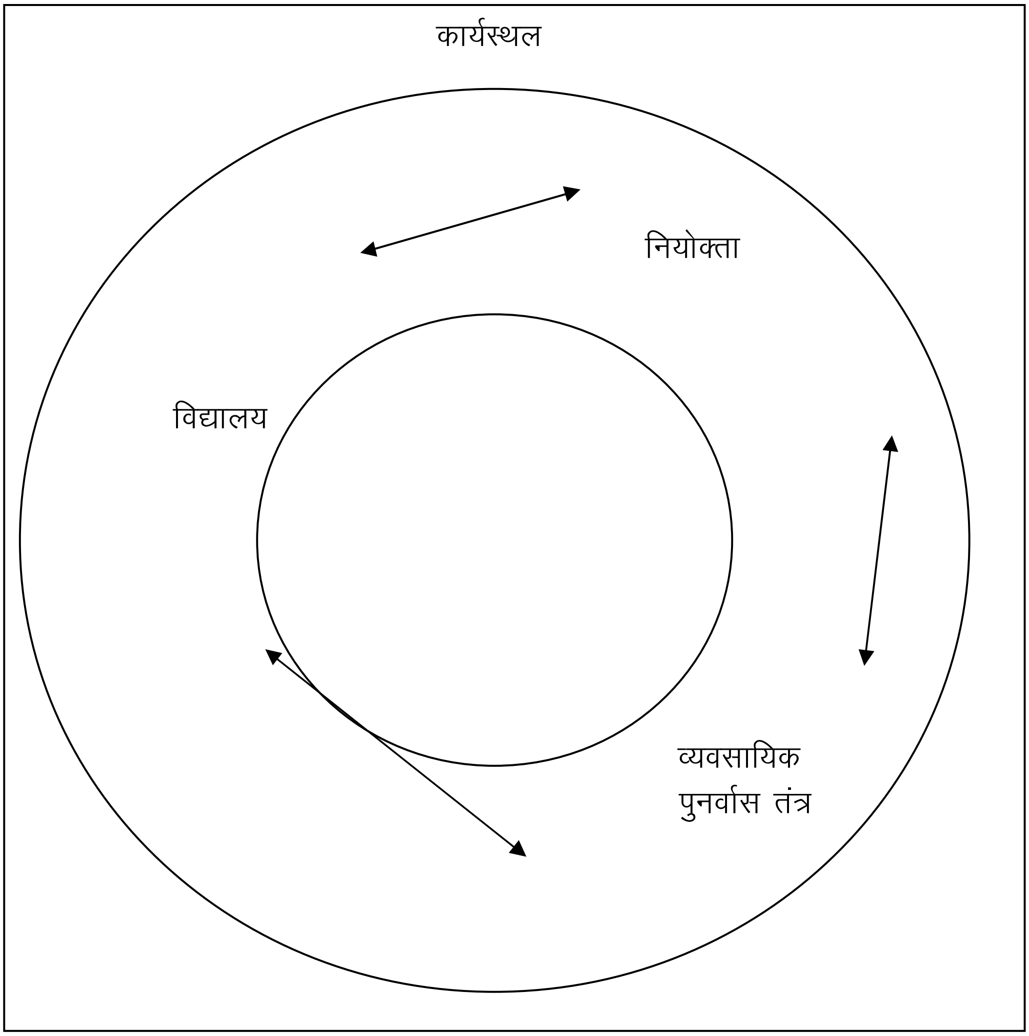
....

....

5.05.5 उच्च –विद्यालय पारगमन मॉडल :

इस पारगमन मॉडल की शुरूआत 1995 में अमेरिका में हुई थी। जिसे बाद में सर्च योजना के नाम से जाना जाने लगा। इसके तहत मुख्य रूप से दिव्यांगों की व्यक्तिगत आवश्यकताओं का पहचान करके कार्य योजना तैयार की जाती थी तथा फिर प्रशिक्षण दिया जाता था। इसलिए इस पारगमन मॉडल को पारगमन के मांग आधारित मॉडल भी कहा जाता है।

प्रोजेक्ट सर्च हाईस्कूल पारगमन दिव्यांग लोगों के विद्यालय में रोजगार पारगमन का एक अद्वितीय पारगमन मॉडल है। इस पारगमन कार्यक्रम में वास्तविकता जीवन के कार्य अनुभव, रोजगार प्रशिक्षण एवं स्वतंत्र जीवन कौशल तथा स्थानन सहयोग को शिक्षा प्रणाली, नियोक्ता एवं व्यवसयिक पुनर्वास के सक्रिय सहयोग से संघटित किया जाता है। कार्यस्थल में पूर्ण रूप से डूब/समाजाना इस मॉडल की पहचान है। इस मॉडल में छात्र अपना पूरा विद्यालय का समय पूरे वर्ष कार्यस्थल पर बिताता है। इससे छात्रों को कक्षा अनुदेशों एवं अन्तः कार्य प्रशिक्षण के निर्वाधित एकीकरण को बढ़ावा मिलता है। इस प्रकार का अवसर छात्रों को सिमुलेटेड वातावरण में प्रशिक्षण देने या यदा–कदा कार्य स्थल पर जाने से प्राप्त नहीं हो सकता हैं यही कारण है कि इस मॉडल को निर्वाधित पारगमन मॉडल भी कहा जाता है। पारगमन के इस मॉडल को चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया गया है।



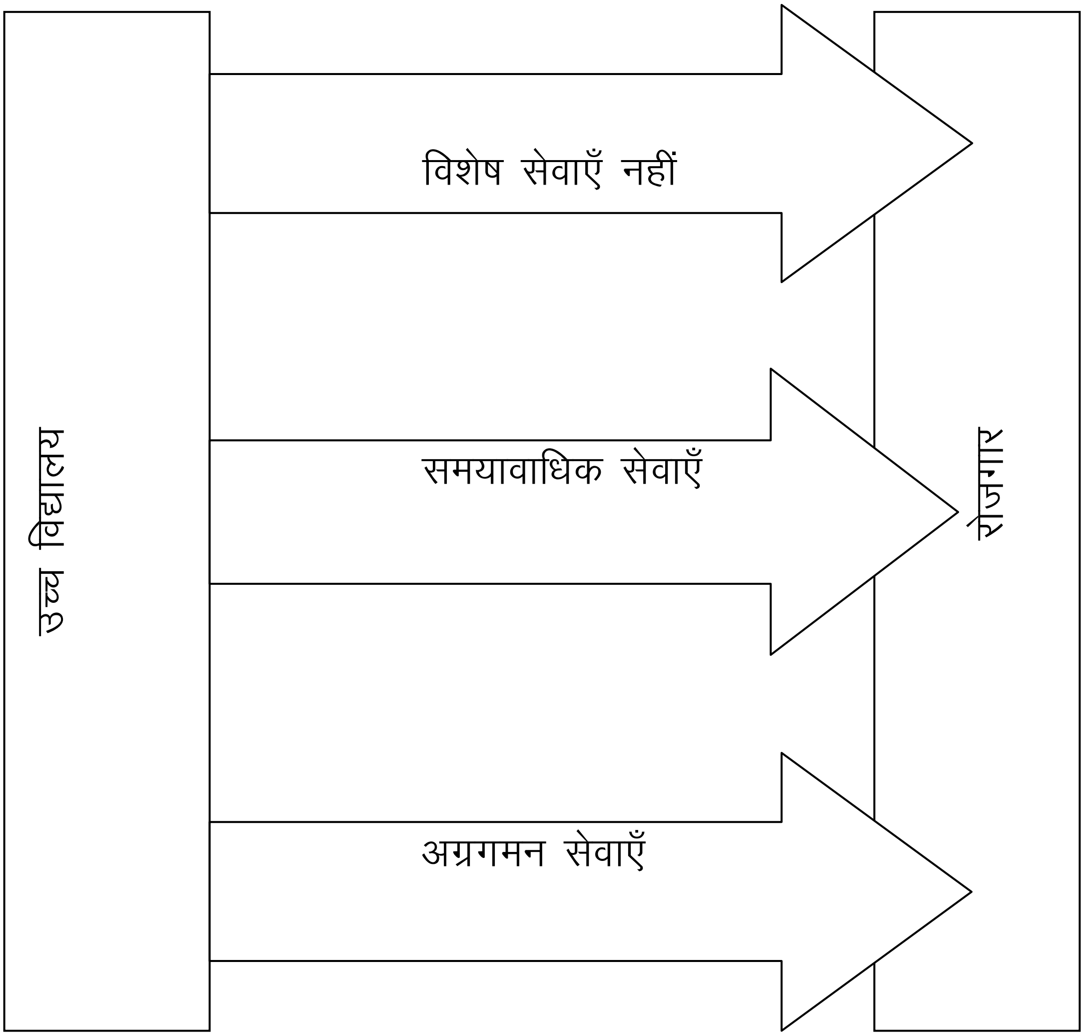
चित्र

उच्च विद्यालय पारगमन मॉडल

इस तरह इस मॉडल में विद्यालय शिक्षा, पुनर्वास प्रशिक्षण एवं वास्तविक कार्य अनुभव तीनों एक साथ शिक्षकों, प्रशिक्षकों एंव नियोक्ता के सहयोग से चलता है। इसमें व्यक्ति को अधिक से अधिक व्यवसायिक कार्य अनुभव प्राप्त होता है जो उन्हें भावी रोजगार में सफल बनाने में मद्द करता है।

5.05.6 ओ.एस.ई.आर.एस. पारगमन मॉडल :

ऑफिस ऑफ सोशल एजुकेशन एण्ड रीहेबिलिटेटिव सर्विसेज (ओ.एस.ई. आर.एस.) अर्थात संयुक्त राज्य के विशेष शिक्षा एवं पुनर्वास सेवाओं के कार्यालय में विद्यालय से रोजगार तक के पारगमन सेवाओं को वर्ष 1984 में सुव्यवस्थित रूप से प्रस्तुत किया। जिसको चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया जा रहा है।



चित्र

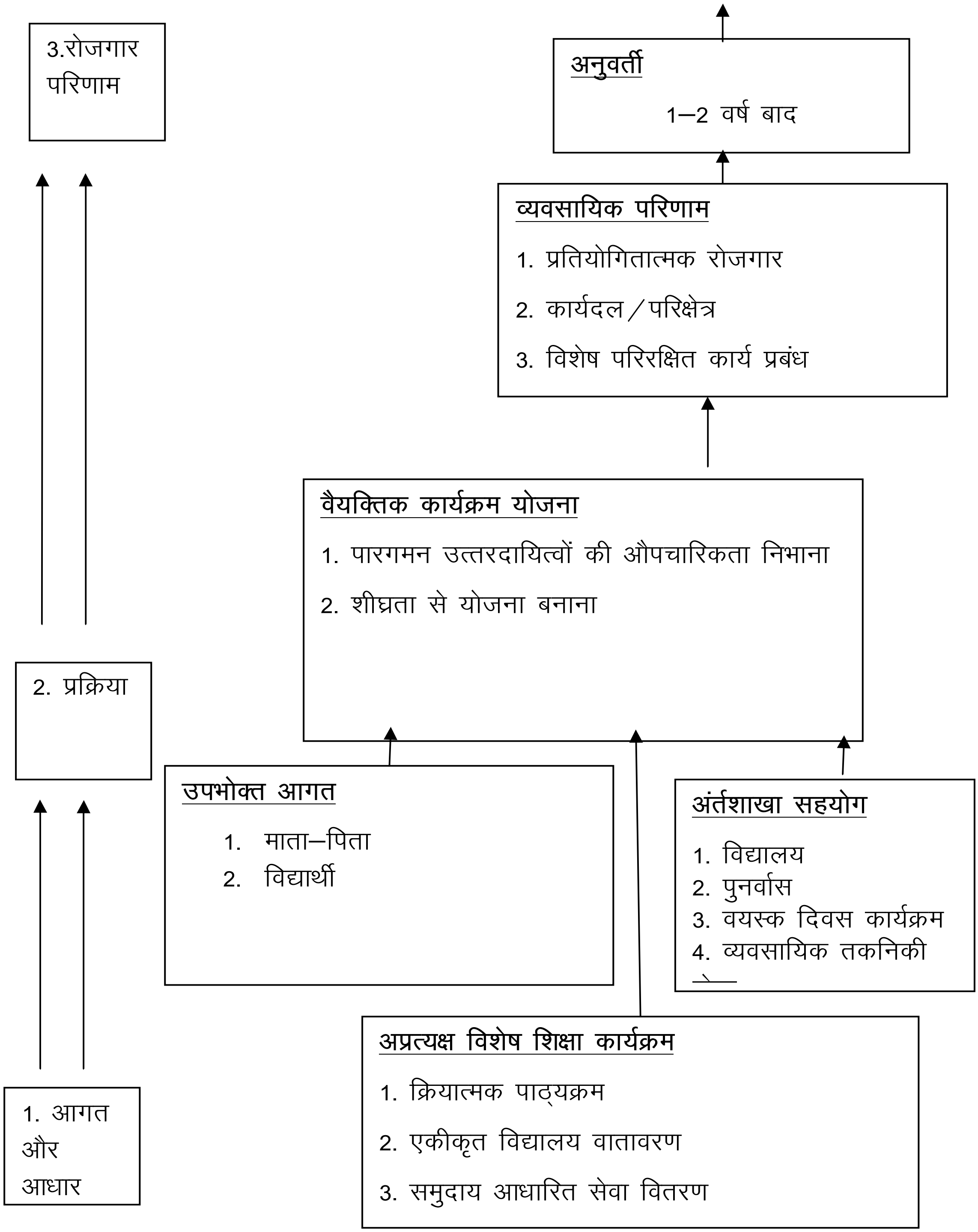
ओ.एस.ई.आर.एस. पारगमन मॉडल

उपरोक्त चित्र के सबसे ऊपर मार्ग से स्पष्ट होता है कि उच्च विद्यालय के बाद कुछ छात्र अपने आप रोजगार पाने का कोशिश करते है तथा उसमें सफलता भी प्राप्त करते हैं। इस समूह में मुख्य रूप से सामान्य व्यक्ति आते है। इस समूह में कुछ हद तक अति अल्प दिव्यांग व्यक्ति भी आ सकता है। दूसरा एवं बीच वाला मार्ग में रोजगार पाने के लिए समयावाधिक सेवाएं प्रदान करने की बात कही गई हैं इसका तात्पर्य यह है कि इसमें कुछ सीमित समय तक दिव्यांग व्यक्तियों को आवश्यक सेवाएँ एवं सहयोग प्रदान करने से वे रोजगार में स्थापित हो जाते है। तद्ोपरान्त सेवाएँ समाप्त करने के बाद भी वे रोजगार में बने रहते है। इसमें मुख्य रूप से अल्प दिव्यांग व्यक्तियों के सफल होने की संभावना अधिक हैं। मॉडल के तीसरा यानी सबसे नीचे वाला मार्ग अग्रगमन सेवाएँ को प्रदर्शित करता है। इसमें खासकर अधिक विकलांगता वाले व्यक्तियों को अनवरत सहयोग एवं सहायता देने की बात कही गई है, जिसकी की वे रोजगार में स्थापित होने के साथ–साथ रोजगार में बने रहे। इस तरह के आवश्यक आधारित पारगमन सेवाएँ आज भी संदर्भित हैं।

5.05.7 आगत एवं आधार, प्रक्रिया तथा परिणाम आधारित मॉडल :

व्यवसायिक पारगमन का यह मॉडल वैहमैन, क्रीगल एवं बारकस के द्वारा वर्ष 1985 में विकसित किया गया। इसलिए इस मॉडल को वैहमैन, क्रीगल एवं बारकस पारगमन मॉडल भी कहा जाता हैं पारगमन से इस मॉडल में मुख्य रूप से आगत एवं आधार, प्रक्रिया तथा रोजगार परिणाम तीन अवस्थाएँ हैं इसीलिए इस मॉडल को आगत एवं आधार, प्रक्रिया तथा परिणाम आधारित पारगमन मॉडल भी कहा जाता है। इस मॉडल को चित्र द्वारा नीचे दर्शाया गया है।

आगत एवं आधार, प्रक्रिया तथा परिणाम आधारित मॉडल



फ्रॉम स्कूल टू वर्क — "अ वोकेशनल ट्रांजीशन मॉडल फॉर हेन्डीकैण्ड स्टूडैन्ट"। — वैहमैन, क्रीगल एवं बारकस के द्वारा वर्ष 1985

स्रोतः मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठ्यक्रम से कार्य तक पारगमन एक गाइड ए. टी. थ्रेसिया कुट्टी एवं एल. गोविन्द राव. सिकन्दराबाद

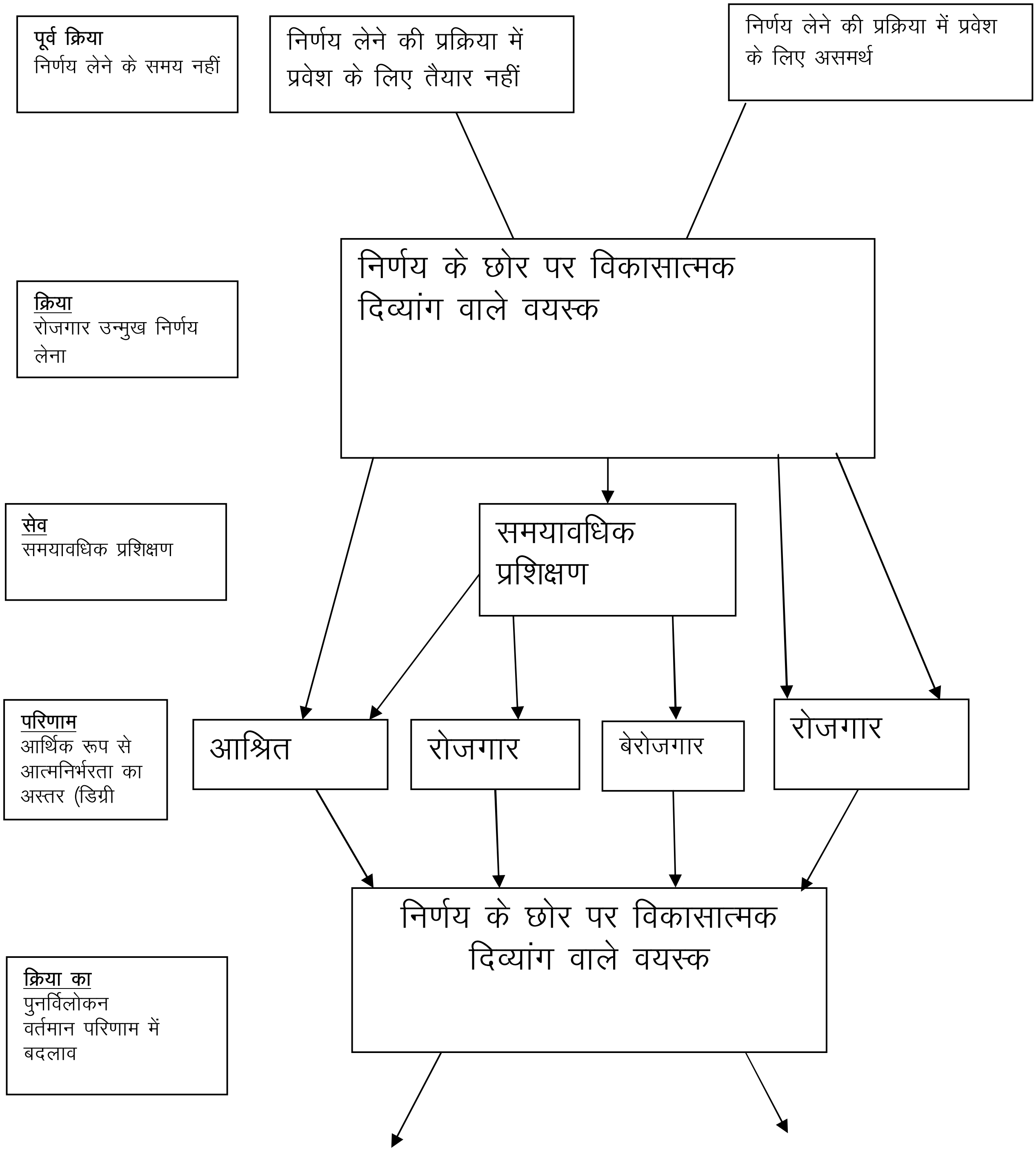
पारगमन के इस मॉडल में दिव्यांग खासतौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्ति के लिए पारगमन कार्य योजना तैयार करने या क्रियान्वयन करने की प्रक्रिया में

विशेष शिक्षकों, व्यवसायिक प्रशिक्षकों, माता–पिता, विद्यार्थियों, व्यस्क सेवा प्रणाली के प्रतिनिधियों तथा नियोजकों को सम्मलित करने पर बल दिया गया है। इस मॉडल की तीनों अवस्थाएँ अलग–अलग पक्षों को दर्शाती है। मॉडल की पहली अवस्था को आगत एवं आधार का प्रथम अवस्था माना जाता है। चूँकि विशेष शिक्षक छात्रों के अन्य सेवाओं के साथ–साथ व्यवसायिक क्षेत्र पर ध्यान देता है। इसीलिए विद्यार्थियों का व्यवसायिक कौशल विकास शीघ्र शुरू हो जाता है। दूसरा अवस्था प्रक्रिया अवस्था है। इसमें छात्रों के आवश्यकताओं का मूल्यांकन कर पाठ्यक्रम का विकास कर एकीकृत वातावरण में उनके प्रशिक्षण पर बल दिया जाता है। यह अवस्था एक औपचारिक पारगमन योजना को प्रदर्शित करता है। तीसरा और अन्तिम अवस्था उंचित विशेष शिक्षण तथा रोजगार के अपवृद्धि का वर्णन करता है। इसमें इस बात पर बल दिया जाता है कि समुदाय ऐसे विभिन्न व्यवसायिक विकल्प प्रदान करें जिससे दिव्यागों के व्यक्तिगत कौशलों एवं उनके क्रियात्मक क्षमताओं के अनुसार रोजगार के अवसर प्रदान किये जा सके।

5.05.8 पाथवेज मॉडल :

पारगमन के पाथवेज मॉडल इस बात पर बल देता है कि जब दिव्यांग युवा रोजगार की ओर उन्मुख हो या आगे बढ़े तो उन्हें रोजगार के कई विकल्प उपलब्ध हो। बिल–1984 के अनुसार जैसे–जैसे विद्यार्थी विद्यालय से रोजगार की तरफ बढ़ता है वैसे–वैसे पारगमन गतिविधि तर्क, संगत रूप से जारी रहता है। पाथवेज पारगमन मॉडल के मुख्यतः चार चरण है। क्रिया, सेव, परिणाम एवं पुनर्विलोकन। ये चारों अवस्थाएँ दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार संबंधी निर्णय लेने में मद्द करती है। पारगमन का यह मॉडल विकासात्मक दिव्यांग व्यक्तियों के निर्णय लेने की प्रक्रिया पर ध्यान केन्द्रित करता है। साथ ही उनके परिणाम को कार्य स्थापना के बजाय उन्हें आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनाने वाले एक कर्मचारी के रूप में देखता है। इस पारगमन मॉडल में दिव्यांगों को एक व्यक्ति के रूप में देखता है, जिसमें दिव्यांगों की आवश्यकताएँ एवं दशाएँ सामान्य व्यक्ति के समान ही देखता है। मॉडल को चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया गया है।

पाथवेज पारगमन मॉडल



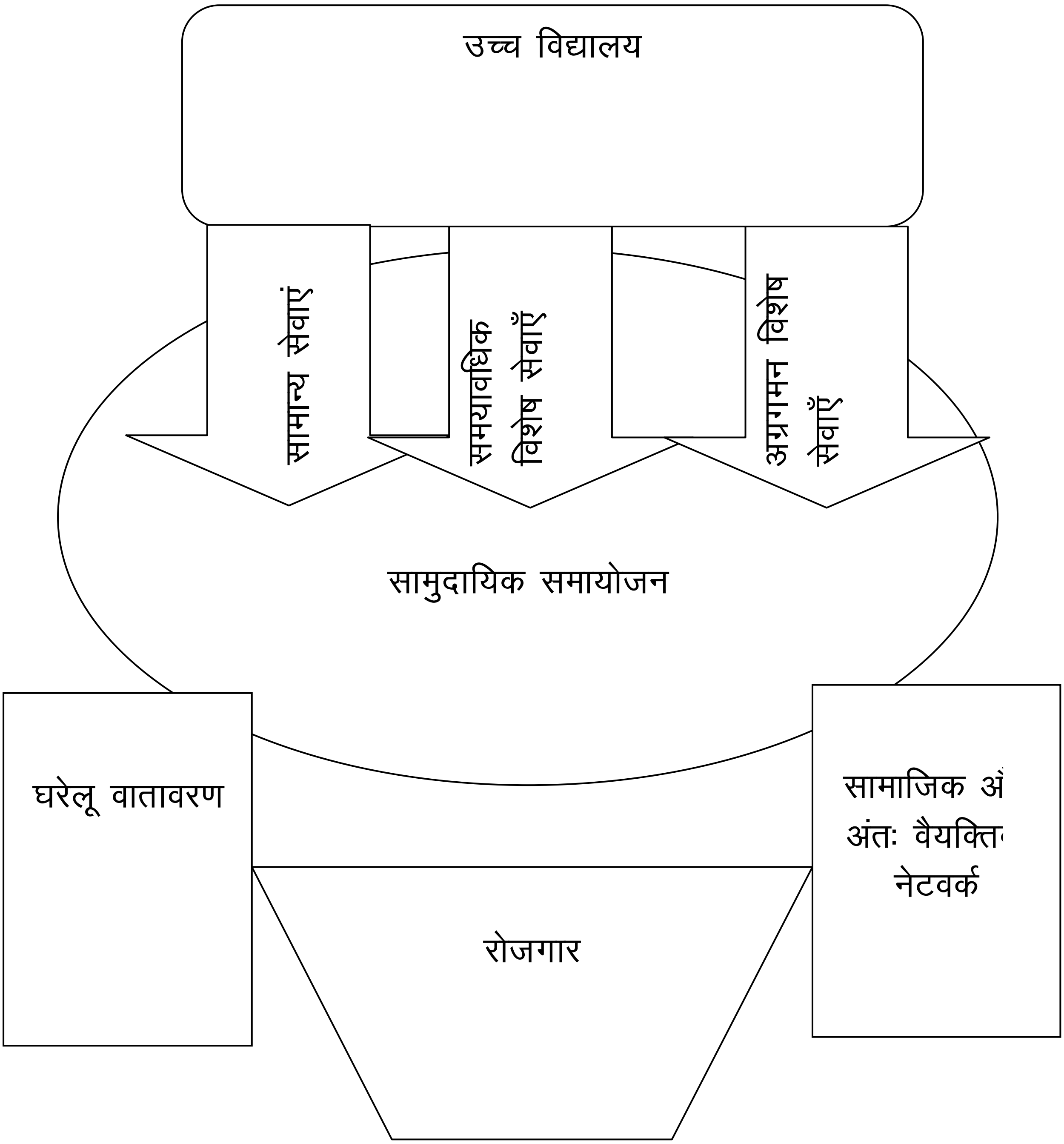
चित्र

विकासात्मक दिव्यांगता वाले वयस्कों के लिए रोजगार के मार्ग : एक स्थापना मॉडल

श्रोतः मानसिक दिव्यांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड ए.टी. थ्रेसिया कुट्टी एवं एल. गोविन्द राव एन.आई.ई.पी.आई.डी. सिकन्दराबाद।

5.05.9 हाल्पर्ण का संशोधित पारगमन मॉडल :

यह पारगमन मॉडल संयुक्त राज्य में वर्ष 1985 में हाल्पर्ण द्वारा वर्ष 1985 में विकसित किया गया इसीलिए इस मॉडल को हाल्पर्ण का मॉडल भी कहा जाता हैं। चूँकि यह मॉडल हाल्पर्ण द्वारा वास्तविक मॉडल को संशोधित रूप में प्रस्तुत किया गया, इसीलिए इस मॉडल को संशोधित पारगमन मॉडल भी कहा जाता है। इस मॉडल को चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया गया है।



चित्र

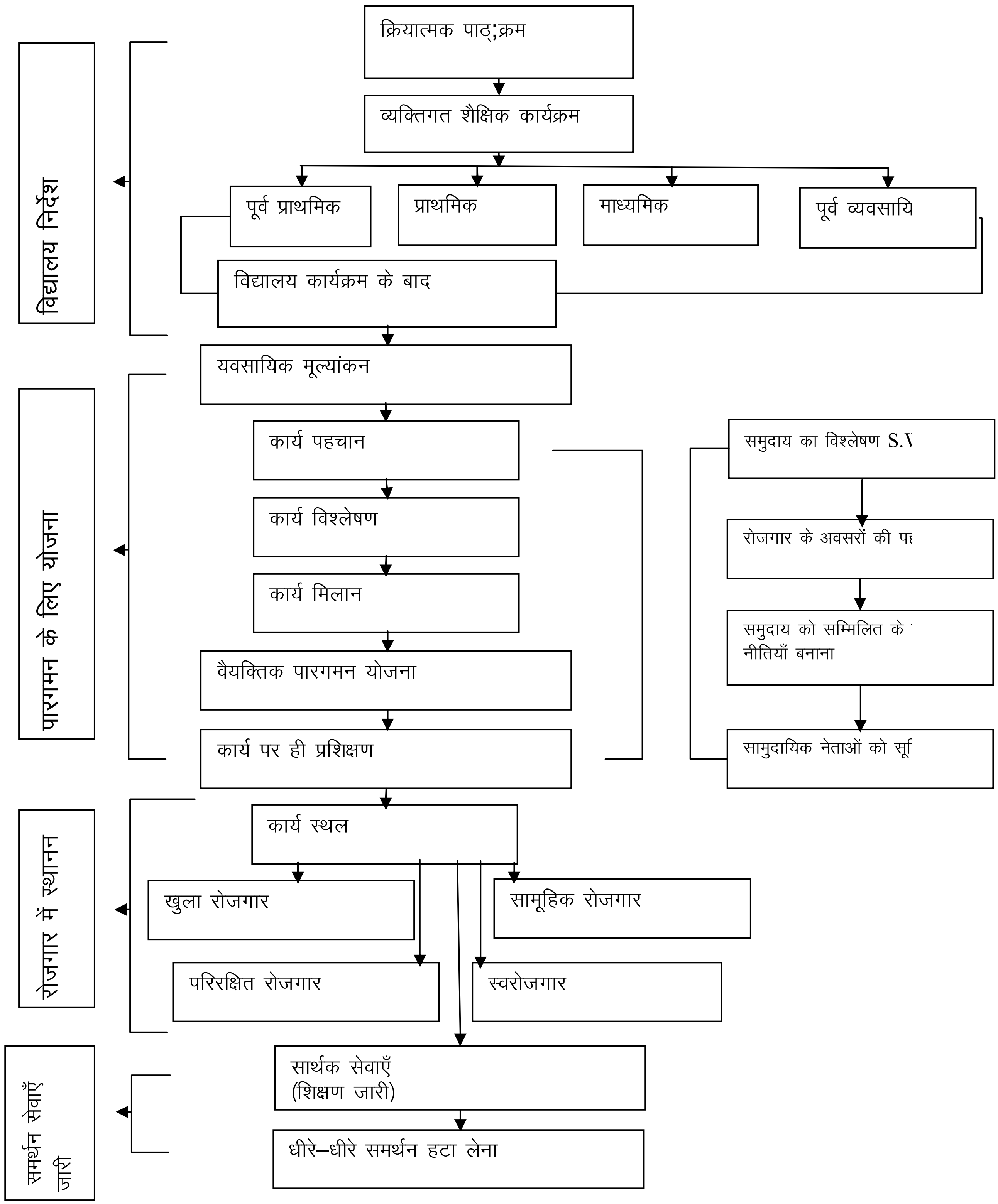
हाल्पर्ण संशोधित पारगमन मॉडल

श्रोतः मानसिक दिव्यांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड ए.टी. थ्रेसिया कुट्टी एवं एल.गोविन्द राव.एल.गोविन्द राव, एन.आई.ई.पी.आई.डी. सिकन्दराबाद।

5.05.10 एन.आई.ई.पी.आई.डी का पारगमन मॉडल :

उपर्युक्त सभी पारगमन मॉडल विदेश में विकसित किये गये है। खासकर एस.ई.आर.एस. ने विद्यालय से कार्य तक के पारगमन को संयुक्त राज्य में राष्ट्रव्यापी प्राथमिकता बना दिया। इसीलिए अधिकतर पारगमन मॉडल संयुक्त राज्य में विकसित हुआ। भारत के परिपेक्ष में ये सभी पारगमन मॉडल पूर्ण रूपेण उपयोगी नहीं हो सकता है। यही कारण है की भारत में बौद्विक अक्षम व्यक्तियों का विद्यालय से कार्य तक के पारगमन मॉडल एन.आइ.एम.एच. मॉडल भारतीय संदर्भ में सबसे संयुक्त मॉडल हैं। इस मॉडल का फ्लोचार्ट नीचे प्रदर्शित किया गया है।

बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए एन.आई.एम.एच. व्यवसायिक पारगमन मॉडल



चित्र

बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए एन.आई.एम.एच. व्यवसायिक पारगमन मॉडल

श्रोत : मानसिक दिव्यांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक का पारगमन एक गाइड ए.टी. थ्रैसिया कुट्टी एवं एल गोविन्द राव. एन.आई.ई.पी.आई.डी. सिकन्दराबाद,

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–7 ओ.एस.ई. आर.एस. पारगमन मॉडल का विकास कब हुआ ?

....

....

प्रश्न–8 पाथवेज मॉडल कुल कितने चरण है ?

....

....

प्रश्न–9 संशोधित व्यवसायिक पारगमन मॉडल किसके द्वारा विकसित किया गया है ?

....

....

प्रश्न–10 किसी एक भारतीय पारगमन मॉडल का नाम बताइए।

....

....

प्रश्न–11 एन.आई.एम.एच. पारगमन मॉडल का विकास किसने किया है ?

....

....

प्रश्न–12 एन.आई.एम.एच. पारगमन मॉडल मुख्य रूप से बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक पारगमन के लिए विकसित किया गया है। सही/गलत

....

....

5.06 सारांश :

दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पुनर्वास करने तथा आर्थिक स्वतंत्रता प्रदान करने के लिए व्यवसायिक पारगमन आवश्यक है जिससे की उन्हें रोजगार में स्थानन किया जा सके। विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा व्यवसायिक पारगमन के अलग–अलग मॉडल विकसित किया गया है। प्रत्येक मॉडल अपने आप में पूर्ण है। किन्तु प्रत्येक मॉडल के अपनी कुछ सीमाएँ भी होती हैं यही कारण है कि एक–के–बाद एक कई पारगमन मॉडलों का विकास किया गया है। व्यवसायिक पारगमन के अधिकतर मॉडलों का विकास विदेशों में हुआ है, जिसका भारतीय परिदृश्य में सम्पूर्ण रूप से प्रभावी होना आवश्यक नहीं है।

भारत में बौद्विक अक्षम व्यक्तियों का विद्यालय से रोजगार तक पारगमन के लिए एन.आई.एम.एच.. वर्तमान में एन.आई.ई.पी..आई.डी. पारगमन मॉडल का विकास ए.टी. थ्रौसियाकुट्टी एवं एल.गोविन्द राव द्वारा किया गया है। साथ ही सोच आधारित मॉडल, चिन्तनशील मॉडल, निर्बाध पारगमन मॉडल, कार्यक्रम मॉडल, उच्च विद्यालय पारगमन मॉडल, ओ.एस.ई.आर.एस. मॉडल, पाथवेज मॉडल आदि व्यवसायिक पारगमन मॉडल का विकास विदेशों में हुआ है। इन सभी मॉडलों का उपयोग दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक पारगमन के लिए किया जाता है।

5.07 शब्द सूची :

- विशेष शिक्षक – वे सभी शिक्षक जो विशेष बच्चों (मुख्य रूप से दिव्यांगों) के लिए विशेष प्रकार का शिक्षक प्रशिक्षण प्राप्त कर इन बच्चों के साथ कार्य कर रहा हो विशेष शिक्षक कहलाता है।
- नियोक्ता – ऐसे सभी व्यक्ति जो अन्य व्यक्तियों को सवेतन रोजगार या कार्य पर रखता हो नियोक्ता कहलाता है।
- अग्रगमन सेवाएँ – दिव्यांग व्यक्तियों को दिए जाने वाले वे सभी सेवाएँ जो रोजगार प्राप्त करने से पूर्व तथा रोजगार प्राप्त करने के बाद भी दिया जाता रहे अग्रगामन सेवाएँ कहलाता है। दूसरे शब्दों में अनवरत् दी जाने वाली सेवाएँ अग्रगमन सेवाएँ कहलाती है।
- समय सीमित प्रशिक्षण – वे सभी प्रशिक्षण जो किसी खास समयावधि के लिए दिया जाता है, समय सीमित प्रशिक्षण कहलाता है।

5.08 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 सोच आधारित मॉडल किसके द्वारा विकसित किया गया है ?

उत्तर–1 फुलर द्वारा

प्रश्न–2 सोच आधारित मॉडल में पुनर्वास प्रशिक्षक को पुर्नानुमानित चरणों के विभिन्न श्रेणियों एवं चरणों से नहीं गुजरना पड़ता है।

सही / गलत

उत्तर–2 गलत

प्रश्न–3 चिन्तनशील पारगमन मॉडल का विकास कोल्ब द्वारा किया गया है।

सही / गलत

उत्तर–3 सही

प्रश्न–4 निर्बाध व्यवसायिक पारगमन मॉडल मुख्य रूप से व्यवसायिक पारगमन के बाधाओं को दूर करने की प्रक्रिया पर आधारित है।

सही / गलत

उत्तर–4 सही

प्रश्न–5 पारगमन के कार्यक्रम मॉडल का विकास बिल द्वारा किया गया है। सही / गलत

उत्तर–5 गलत

प्रश्न–6 उच्च विद्यालय पारगमन मॉडल का विकास कब और कहाँ हुआ ?

उत्तर–6 वर्ष 1995 में अमेरिका में।

प्रश्न–7 ओ.एस.ई. आर.एस. पारगमन मॉडल का विकास कब हुआ ?

उत्तर–7 वर्ष 1984 में

प्रश्न–8 पाथवेज मॉडल कुल कितने चरण है ?

उत्तर–8 कुल चार चारण है।

प्रश्न–9 संशोधित व्यवसायिक पारगमन मॉडल किसके द्वारा विकसित किया गया है ?

उत्तर–9 हाल्पर्ण द्वारा।

प्रश्न–10 किसी एक भारतीय पारगमन मॉडल का नाम बताइए।

उत्तर–10 एन.आई.एम.एच. पारगमन मॉडल

प्रश्न–11 एन.आई.एम.एच. पारगमन मॉडल का विकास किसने किया है ?

उत्तर–11 ए.टी. थ्रैसिस कुट्टी एवं एल. गोविन्द राव द्वारा एन.आई.ई.पी.आई.डी. सिकन्दराबाद में हुआ है।

प्रश्न–12 एन.आई.एम.एच. पारगमन मॉडल मुख्य रूप से बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक पारगमन के लिए विकसित किया गया है। सही / गलत

उत्तर–12 सही

5.09 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 व्यवसायिक पारगमन के अवधारणाओं को समझाइए।

प्रश्न–2 व्यवसायिक पारगमन मॉडल के सामान्य विशेषताओं को लिखिए।

प्रश्न–3 व्यवसायिक पारगमन के चिन्तनशील मॉडल से आप क्या समझते है ? इस मॉडल का विस्तार से वर्णन कीजिए।

प्रश्न–4 व्यवसायिक पारगमन के सोच आधारित एवं चिन्तनशील मॉडल में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

प्रश्न–5 बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पारगमन हेतु प्रयोग होने वाले भारत में विकसित किसी एक पारगमन मॉडल की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–6 पाथवेज मॉडल का वर्णन विस्तार से कीजिए।

5.10 सन्दर्भ ग्रन्थ सूची :

- थ्रैसिस कुट्टी : ए.टी. एवं राव.एल.जी. (2004) मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड। एन.आई.ई.पी.आई.डी. सिकन्राबाद।
- ल्यूकिंग.डी.एम.एन. ल्यूकिंग, आर.जी. (2015) केरियर डेवलपमेन्ट एण्ड ट्रांजिशन फॉर इकस्पेशनल इनडिविजुअल.हेमिल इंस्टीट्यूट ऑन डिसऐबिलिटिज. सेवा पब्लिकेशन
- लेहमन.सी.एम., कलार्क एच.बी., बुलिस, एम. रिनकिन, जे. एवं केस्टेलानोस, एल.ए. (2002) ट्रांजिशन फ्रॅाम स्कूल टू एडल्ट लाइफ इम्पावरिंग युथ के कम्युनिटी–ऑनरशिप एण्ड एकाउन्टेबलिटी जरनल ऑफ चाइल्ड एण्ड फेमिली स्टडीज
- रूटकोवसकिया एस : डस्टोनव एम, कुइकेंव. डी.वी. एवं राइहेल्ब. ई (2006) प्रोजेक्ट सर्चः अ डिमाण्ड साइड मॉडल ऑफ हाईस्कूल ट्रांजिशन. जनरल ऑफ वोकेशनल रिहेबिलिटेशन।
- नारायण.जे.(ed.) (1990) वोकेशनल ट्रेनिंग एण्ड इम्प्लॉइमेंट ऑफ परसंस विद मेंटल रिटार्डेशन. राष्ट्री बौधिक दिव्यांगजन सशक्तीकरण संस्थान सिकन्दराबाद।
- सेरटो.एन., ल्यूकिंग आर मर्फी.एस., ब्राउन एल, कौरेम, एस. एवं. वेलानगर. डी. (2009) सीमलेस ट्रांजिशन एण्ड लांग टर्म स्पोर्ट फॉर इनडिविजुअलस विद सिवियर इन्टलेकचुअल डिसऐबिलिटिज. रिसर्च. एण्ड प्राकटिस फॉर पारसंस विद सिवियर डिसम्टेविलिटिज.
- ड्रियू. सी.जे. लौजन, हार्डमैन (1996) मैन्टल रिटार्डेशन अ लाइफ साइकिल अप्रोच (छठा संस्करण) एल.जे. प्रेन्टिस हॉल।
- डी.वी.टी. (एम.आर.) मेनुअल भारतीय पुनर्वास परिषद कनिष्का पब्लिकेशन, नई दिल्ली.
- गोल्डनसन (1978) डिस्एबिलिटी एण्ड रीहेबीलिटेशन हेडबुक न्यूयार्क मैग्रोहिल।
- बकैंल, डी.ई., ब्राउन.जे.एम. ट्रांजिशन फ्रॅाम स्कूल टू वर्क फॉर परसन्स विद डिसएबिलिटीज लंडन, लॉगमैन।

इकाई–6

व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास

संरचना

6.01 प्रस्तावना

6.02 उद्देश्य

6.03 व्यवसायिक पाठ्यक्रम की अवधारणा

6.04 व्यवसायिक पाठ्यक्रम के उद्देश्य

6.05 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के सिद्धान्त

6.06 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के बुनियादी विचार

6.07 व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रमुख कौशल क्षेत्र

6.08 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के चरण

6.09 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास की प्रक्रिया

6.10 सारांश

6.11 शब्द सूची

6.12 शोध प्रश्न एवं उत्तर

6.13 अभ्यास प्रश्न

6.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–6

व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास

6.01 प्रस्तावना

किसी भी व्यक्ति को सफल, स्वतंत्र एवं प्रतिष्ठित जीवन यापन के लिए ज्ञान एवं कौशल के साथ–साथ आर्थिक रूप से स्वतंत्र होना आवश्यक होता है। विद्यालय स्तर के पाठ्यक्रम व्यक्तियों (सामान्य या दिव्यांग) के शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक, सामाजिक, नैतिक एवं चारित्रिक विकास में मद्द करता है। साथ ही यह अन्य शिक्षण प्रशिक्षण के लिए नींव के पत्थर के समान कार्य करता है। किन्तु यह व्यक्तियों (खास कर बौद्धिक अक्षम दिव्यांगों) को किसी विशिष्ट रोजगार में कुशल नहीं बनाता है। यही कारण है कि दिव्यांगों (मुख्य रूप से बौद्धिक अक्षम दिव्यांगों) के लिए उसकी आवश्यकताओं एवं क्षमताओं के अनुरूप व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास किया जाता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम व्यवसायिक प्रशिक्षक को प्रशिक्षण देने में मद्द करता है। साथ ही किसी भी प्रशिक्षु को कब, क्या और कितना प्रशिक्षण देना है यह सुनिश्चित करने में प्रशिक्षकों को मद्द करता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम प्रशिक्षकों को मद्द करने के साथ–साथ प्रशिक्षुको में किसी विशिष्ट रोजगार के लिए तैयार करने में मद्द करता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम दिव्यांगों को व्यवसाय के लिए तैयार करता है जो प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से उन्हें आर्थिक रूप से आत्मनिर्भर बनाता है जिससे कि वे समाज में अपना सफल, स्वतंत्र एवं प्रतिष्ठित जीवन यापन कर सके। इस तरह यह व्यक्तियों के साथ–साथ परिवार, समाज एवं देश के विकास में भी मद्द करता है।

6.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- व्यवसायिक पाठ्यक्रम की अवधारणा को समझ सकेंगे।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम के उद्देश्यों का वर्णन कर सकेंगे।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास के विभिन्न सिद्धान्तों का वर्णन कर पाएँगे।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास हेतु आवश्यक बुनियादी विचारों की चर्चा कर सकेंगे।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विभिन्न कौशल क्षेत्रों के बारे में जान सकेंगे।
- व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के प्रक्रिया को समझा सकेंगे।

6.03 व्यवसायिक पाठ्यक्रम की अवधारणा :

व्यवसायिक पाठ्यक्रम का तात्पर्य ऐसे पाठ्यक्रम से है जो व्यक्ति (मुख्य रूप से बौद्धिक अक्षम व्यक्ति) की आवश्यकताओं एवं क्षमताओं के अनुरूप किसी विशिष्ट रोजगार में प्रशिक्षण देने के लिए तैयार किया जाता है।

व्यवसायिक पाठ्यक्रम से प्रशिक्षु को व्यवसाय से संबंधित विभिन्न आवश्यक कौशलों में प्रशिक्षण देने में मदद मिलती है। अर्थात यह पाठ्यक्रम व्यक्ति को किसी विशिष्ट व्यवसाय के लिए तैयार करता है, जिससे कि वे उस व्यवसाय या रोजगार में स्थानन के बाद रोजगार या व्यवसाय के मुख्य कार्यों तथा उससे संबंधित अन्य कार्यों को प्रभावी रूप से पूरा कर सके। साथ हो संबंधित रोजगार या व्यवसाय में आने वाली समस्याओं का प्रभावी ढ़ंग से सामना कर सके। दिव्यांग या बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार करते समय विशिष्ट या संबंधित रोजगार या कार्य की प्रकृति को ध्यान में रखने के साथ–साथ दिव्यांग या बौद्विक अक्षम व्यक्तियों की आवश्यकताएँ, क्षमताएँ एवं सीमाओं का भी ध्यान रखना आवश्यक होता है। सामानतया सामान्य व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास क्षेत्रवार या ट्रेड या व्यवसायवार किया जाता हैं। उदाहरण स्वरूप बिजली मिस्त्री, ऑटो मैकेनिक, ड्राफ्टस्मैन, फिटर आदि ट्रेड का पाठ्यक्रम विकास किया जाता है तथा इच्छुक व्यक्ति संबंधित ट्रेड में प्रशिक्षण लेते है। किन्तु बौद्विक अक्षम व्यक्ति के लिए संबंधित क्षेत्र या ट्रेड में व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार करने से पूर्व संबंधित व्यक्ति का आंकलन कर उनकी क्षमताओं, सीमाओं एवं आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर संबंधित क्षेत्र या व्यवसाय में व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास किया जाता है। इस पाठ्यक्रम में वे सभी घटक सम्मलित किये जाते है जो रोजगार की आवश्यकताओं के साथ उस संबंधित व्यक्ति के रोजगार संबंधित सभी कौशलों को विकसित कर सके। यही कारण है कि सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकसित करने की प्रक्रिया काफी भिन्न है।

6.04 व्यवसायिक पाठ्यक्रम के उद्देश्य :

प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से व्यवसायिक पाठ्यक्रम के अनेक उद्देश्य है। दिव्यांग व्यक्तियों के दृष्टिकोण से व्यवसायिक पाठ्यक्रम के कुछ महत्वपूर्ण उद्देश्य निम्नलिखित है।

- दिव्यांग व्यक्तियों में व्यवसायिक कौशल का विकास करना।
- दिव्यांग व्यक्तियों में रोजगार या व्यवसाय में आने वाली चुनौतियों का सामना करने की क्षमता का विकास करना।
- दिव्यांग व्यक्तियों का रोजगार या व्यवसाय में स्थानन करना।
- दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक रूप से उत्पादक बनाना।
- दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक स्वतंत्रता प्रदान करना।
- पारिवारिक, सामाजिक एवं राष्ट्रीय आर्थिक भार को कम करने के साथ–साथ दिव्यांगों को सार्थक नागरिक बनाना।

6.05 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के सिद्धान्त :

किसी भी पाठ्यक्रम का विकास करते समय कई महत्वपूर्ण बिन्दुओं का ध्यान रखना पड़ता है। चूँकि दिव्यांगों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास

एक विशेष उद्देश्य से किया जाता है। इसीलिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय कुछ विशेष महत्वपूर्ण बिन्दुओं का ध्यान रखना आवश्यक होता है। इनमें से कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्तों का वर्णन नीचे किया गया है।

- **लक्ष्य उन्मुखता का सिद्धान्त :**

कोई भी पाठ्यक्रम तैयार करने से पहले हमारा लक्ष्य स्पष्ट होता है। ठीक उसी तरह दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार करने से पहले हमें इनके व्यवसायिक आंकलन के आधार पर संबंधित व्यवसाय तथा उस व्यवसाय से संबंधित कौशलों का निर्धारण करना आवश्यक हो जाता है। इस निर्धारण के साथ–साथ संबंधित व्यक्ति के क्षमता एवं योग्यता को भी ध्यान में रखना आवश्यक है, जिससे कि व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने के लिए उपयुक्त लक्ष्य का निर्धारण किया जा सके साथ ही उपयुक्त व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास किया जा सके।

- **आवश्यकता आधारित सिद्धान्त :**

यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि किसी दिव्यांग व्यक्ति के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास उस व्यक्ति के संबंधित व्यवसायिक आवश्यकताओं के साथ–साथ अन्य आवश्यकताओं तथा क्षमताओं के अनुरूप होना चाहिए, जिससे की व्यवसायिक प्रशिक्षण के उपरान्त संबंधित व्यक्ति व्यवसायिक कौशलों में निपुणता हॉसिल करने के साथ–साथ उस व्यवसाय या रोजगार में उसका प्रभावी स्थानन हो सके। दिव्यांग व्यक्तियों के संबंधित व्यवसायिक आवश्यकताओं का पता उसके व्यवसायिक आँकलन एवं रोजगार के मिलान से पता चलता है।

- **आधुनिकता का सिद्धान्त :**

आज प्रत्येक क्षेत्र में नए–नए शोध हो रहे है। नई–नई तकनिकियों का उपयोग हो रहा है। अतः दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम तैयार करते समय उस व्यवसाय से संबंधित सभी आधुनिक तकनिकियों या तरीकों को जरूर शामिल करना चाहिए जिससे कि दिव्यांग व्यक्ति प्रभावी ढ़ंग से उस कार्य को पूरा कर सके साथ ही रोजगार से संबंधित नई चुनौतियों का सामना कर सके।

उदाहरण

उदाहरण स्वरूप जिस कार्य को लोग पहले हाथ से करते थे आज लोग उसी कार्य को मशीन से कम से कम समय में ज्यादा प्रभावी ढ़ंग से पूरा कर लेते है। अतः उस व्यवसाय संबंधित पाठ्यक्रम तैयार करते समय उस संबंधित मशीन का उपयोग जरूर शामिल किया जाना चाहिए।

- **एकीकृत का सिद्धान्त :**

एकीकृत का सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि व्यवसायिक पाठ्यक्रम के सभी कौशल एकीकृत हो। यानी प्रत्येक कौशल का एक–दूसरे

तथा उस व्यवसाय से संबंधित होना आवश्यक है। साथ ही व्यवसायिक पाठ्यक्रम में व्यवसाय से संबंधित जिन कौशलों को सम्मलित किया गया है, वे सभी संबंधित दिव्यांग व्यक्ति के आवश्यकताओं के अनुरूप हो। तभी संबंधित व्यक्ति व्यवसायिक प्रशिक्षण के बाद उस व्यवसाय में स्थापित हो सकेगा तथा व्यवसाय से संबंधित कार्य को सही ढ़ंग से पूरा कर सकेगा।

- **रोजगार एवं क्षमता अनुरूपता का सिद्धान्त :**

व्यवसायिक पाठ्यक्रम का यह सिद्धान्त इस बात पर बल देता है कि दिव्यांग व्यक्ति का व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय संबंधित व्यवसाय या रोजगार तथा उस व्यक्ति को योग्यता एवं क्षमता के अनुरूप होना आवश्यक है क्योंकि व्यवसायिक पाठ्यक्रम संबंधित व्यवसाय या रोजगार तथा व्यक्ति की योग्यता एवं क्षमता के अनुसार बदला जाता है। प्रत्येक व्यवसाय या रोजगार को करने के लिए अलग–अलग कौशल की आवश्यकता होती है। इसीलिए उस अलग–अलग व्यवसाय से संबंधित पाठ्यक्रम का विकास करते समय अलग–अलग कौशलों को व्यवसायिक पाठ्यक्रम में शामिल किया जाता है।

- **लचीलेपन का सिद्धान्त :**

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय इस बात का विशेष रूप से ध्यान रखना चाहिए कि हमारा पाठ्यक्रम अनम्य (rigid) न हो। व्यवसायिक पाठ्यक्रम हमेशा लचीला होना चाहिए जिससे कि व्यक्ति तथा व्यवसाय या रोजगार के आवश्यकतानुसार उसमें आवश्यक बदलाव किया जा सके। व्यवसायिक पाठ्यक्रम लचीला होगा तभी हम इनमें दिन–प्रतिदिन होने वाले संबंधित व्यवसायिक कौशलों एवं तकनीकों को आवश्यकतानुसार शामिल कर सकेंगे।

इस प्रकार हम देख रहे है कि किसी भी दिव्यांग व्यक्ति के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकसित करते समय उपरोक्त कुछ महत्वपूर्ण सिद्धान्त का पालन करना आवश्यक है। इन सिद्धान्तों के साथ–साथ अन्य प्रमुख तत्वों का ध्यान रखना आवश्यक होता है।

6.06 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के बुनियादी विचार :

किसी भी प्रभावी व्ययसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने के लिए कुछ बुनियादी घटकों का ध्यान रखना आवश्यक होता है। कुछ महत्वपूर्ण बुनियादी घटक जो व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास को प्रभावित करता है उसका वर्णन निम्नलिखित है।

- **सरकारी नीतियाँ :**

सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण हेतु हमारे देश में विभिन्न मंत्रालयों के कई नीतियाँ हैं। उदाहरण स्वरूप सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय, मानव संसाधन विकास मंत्रालय, बाल विकास परिवार

कल्याण, श्रम विभाग आदि कई विभाग की नीतियाँ व्यवसायिक प्रशिक्षण को प्रभावित करती है। यही कारण है कि सरकार के विभिन्न कानूनों एवं नीतियों का ध्यान, दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्ययसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय जरूर रखना चाहिए।

- **पारिवारिक सहयोग की उपलब्धता :**

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास एवं व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए पारिवारिक सहभागिता होना अनिवार्य है। पारिवारिक सहभागिता के बिना व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास एंव व्यवसायिक प्रशिक्षण संभव नहीं हो सकता है। इसीलिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय अन्य पेशवरों के साथ–साथ माता–पिता की सहभागिता अवश्य सुनिश्चित करना चाहिए।

- **उपलब्ध सहायता प्रणाली :**

दिव्यांग व्यक्तियों (खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों) के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय, उनके व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए उपलब्ध सभी सहायता प्रणाली का ध्यान रखना चाहिए जिसका उपयोग उनके व्यवसाायिक प्रशिक्षण के लिए किया जा सकता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय उपलब्ध इन सहायता प्रणालियों को व्यवसायिक पाठ्यक्रम में जरूर शामिल करना चाहिए।

- **सामुदायिक संसाधन की उपलब्धता :**

किसी भी दिव्यांग व्यक्ति (खास तौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्ति) का व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास समुदाय के पूर्ण भागीदारी के बिना संभव नहीं हो सकता हैं। इनके लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय अधिक से अधिक सामुदायिक संसाधनों के उपयोग पर बल देना चाहिए, जिससे की व्यवसायिक पाठ्यक्रम प्रभावी रूप से इन व्यक्तियों के व्यवसायिक स्थानन एवं पुनर्वास हेतु उपयोग किया जा सके।

- **वित्तीय उपलब्धता :**

किसी भी शिक्षण प्रशिक्षण के लिए प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से वित्तीय सहायता की आवशकता होती है। दिव्यांग व्यक्तियों के प्रभावी व्यवसायिक प्रशिक्षण इस बात पर निर्भर करता है कि उसके लिए वित्तीय उपलब्धता कितनी है। जितनी ही वित्तीय उपलब्धता होती है उतना ही प्रभावी व्यवसायिक पाठ्यक्रम एंव व्यवसायिक प्रशिक्षण होगा।

6.07 व्यवसायिक पाठ्यक्रम के कौशल क्षेत्र :

जिस प्रकार किसी भी शिक्षण–प्रशिक्षण के लिए पाठ्यक्रम की आवशकता होती है उसी प्रकार सामान्य हो या दिव्यांग व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम की आवश्यकता होती है। किन्तु स्कूली शिक्षा के पाठ्यक्रम व्यवसायिक प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम से काफी भिन्न होता है।

व्यवसायिक स्तर के पाठ्यक्रम को मुख्यतः दो भागों या क्षेत्रों में बाँटा जा सकता है। प्रथम कार्य एवं व्यापार कौशल क्षेत्र जिसके अन्तर्गत सेवा उत्पाद उन्मुख कार्य तथा उत्पाद व्यापार आता है। द्वितीय वयस्क जीवन जीने के कौशल क्षेत्र है।

- **रोजगार एवं व्यापार कौशल क्षेत्र :**

दिव्यांग व्यक्तियों (खास तौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों) के लिए रोजगार एवं व्यापार का चयन व्यक्ति के क्षमता एवं योग्यता के अनुरूप किया जाता हैं प्रत्येक रोजगार एवं व्यापार के लिए मुख्य एवं संबंधित कौशल भिन्न होता है। अतः इनके लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय संबंधित रोजगार एवं व्यापार से संबंधित मुख्य एवं संबंधित कार्य कौशलों को व्यवसायिक पाठ्यक्रम में सम्मलित करना चाहिए। दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण की दृष्टि से रोजगार एवं व्यापार को दो भागों में बाँटा गया है। पहला सेवा से संबंधित रोजगार तथा दूसरा उत्पाद से संबंधित रोजगार है। दोनों ही प्रकार से संबंधित रोजगार के कौशलों का वर्णन नीचे किया गया है।

- **सेवा उन्मुख कौशल क्षेत्र :**

सेवा उन्मुख कौशल क्षेत्र में मुख्य रूप से ऐसे कौशलों को सम्मलित किया जाता है जिसमें विभिन्न प्रकार की सेवायें प्रदान की जाती है। उदाहरण के तौर पर विशेष शिक्षक के सहायक, कार्यालय प्रेषण अनुभाग में सहायक, औषधि, किराने एवं अन्य दुकानों में सहायक, कैन्टीन के सहायक, पुस्तकालय सहायक, डेयरी फार्म में सहायक, कार्यालय में चपरासी आदि सेवा उन्मुख कार्य के अन्तर्गत आता है। इन सभी कार्यों या रोजगार से संबंधित कुछ मुख्य क्रियाएँ होतीं है तथा कुछ संबंधित क्रियाएँ करनी होती है। इन सभी कौशलों को व्यवसाायिक प्रशिक्षण के दौरान सिखाया जाता है। इस तरह के सेवा उन्मुख रोजगार मुख्य रूप से अति अल्प बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए सही होता है। व्यवसायिक प्रशिक्षु को ज्यादा से ज्यादा वास्तविक परिस्थितियों में ही प्रशिक्षण देने का कोशिश करता है। जिससे की सामान्यीकरण की आवश्यकता नहीं होती है।

- **उत्पादन उन्मुख कौशल क्षेत्र :**

उत्पादन उन्मुख रोजगार से हमारा तात्पर्य ऐसे रोजगार से है जिसमें व्यक्ति किसी न किसी प्रकार की उत्पादकता से जुड़ा हो। उत्पादक कौशल में मुख्य रूप से कुशल, अकुशल तथा साधारण तथा पुनरावृत्ति वाले कार्य होते है। अतः इस तरह के रोजगार में मुख्यतः अल्प एवं अति अल्प बौद्विक अक्षम व्यक्तियों अर्थात कम क्षमता वाले दिव्यांग व्यक्तियों के लिए ज्यादा उपयोगी सिद्ध होता है। इस तरह के कार्य में दिव्यांग व्यक्तियों को उनकी क्षमता के अनुरूप उन्हें अलग–अलग कार्यों में सम्मलित किया जा सकता है। उत्पाद उन्मुख रोजगार के अन्तर्गत मुख्य रूप से स्क्रीन प्रिटिंग, सफाई एवं लेखन सामग्री तैयार करना, सामान्य खाद्य सामग्री तैयार करना, कार्यालय लिफाफा एवं

फाइल तैयार करना आदि शामिल हैं। उत्पाद संबंधित रोजगार में विभिन्न स्तर के दिव्यांग व्यक्तियों को उनकी क्षमता एवं योग्यता के अनुरूप विभिन्न कार्यों में सम्मलित किया जा सकता है। प्रत्येक उत्पाद संबंधित रोजगार के मुख्य कौशल तथा संबंधित कौशल अलग–अलग होते हैं दिव्यांग व्यक्ति के लिए चयनित विशिष्ट उत्पाद उन्मुख रोजगार से संबंधित मुख्य एवं संबंधित कौशलों में व्यवसायिक प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

- **वयस्क जीवन कौशल क्षेत्र** :

वयस्क जीवन कौशल क्षेत्र में वे सभी विशिष्ट कौशलों को सम्मलित किया गया है जो सभी कार्य एवं व्यापार के लिए उपयोगी होते है। चूँकि इस कौशल क्षेत्र के कौशल सभी तरह के रोजगार एवं व्यापार के लिए आवश्यक होते है, इसीलिए ये कौशल सभी दिव्यांगों को सिखाया जाना आवश्यक होता है। चाहे दिव्यांग व्यक्ति के सेवा उन्मुख रोजगार में स्थानन हो या उत्पाद उन्मुख रोजगार या व्यापार में सभी को इन कौशलों में प्रशिक्षण देना आवश्यक हो जाता है। इस कौशल क्षेत्र में मुख्य रूप से स्वयं, परिवार, कार्य स्थल की जानकारी, संकेत एवं चिन्हों की जानकारी आदि सम्मलित है। कार्य स्थल से संबंधित कौशलों को सम्मलित किया गया है। नियोज्य के अन्तर्गत स्वयं बोध, कार्य पर टिकना, आत्म विश्वास को बढ़ाना आदि कौशलों कों सम्मलित किया जाता है। साथ ही यौन शिक्षा के अन्तर्गत अपने शरीर की संरचना, समलिंग व्यवहार, विपरित व्यवहार, परिपक्वता एवं शरीर में होने वाले परिवर्तन से संबंधित कौशलों में जानकारी एवं प्रशिक्षण दिया जाता है। इसके अलावा आत्म समर्थन क्षेत्र के मूल अधिकार, जीने के अधिकार, निर्णय लेना तथा आत्म समर्थन समूह बनाने संबंधित कौशलों में प्रशिक्षण देना आवश्यक होता है। इस तरह इन विभिन्न क्षेत्रों से संबंधित कई कौशल एवं क्रियाएँ है जिनमें दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवस्थित ढ़ंग से व्यवसायिक प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षण देना आवश्यक हो जाता है। इन सभी वयस्क कौशलों में प्रशिक्षण देने से दिव्यांग व्यक्ति वयस्क जीवन यापन के लिए तैयार हो पाते है।

इन प्रमुख एवं आवश्यक कौशल क्षेत्रों के अलावा और भी कई कौशल क्षेत्र चयनित रोजगार या व्यापार के अनुरूप हो सकते है। इन कौशल क्षेत्रों को चयनित दिव्यांग व्यक्तियों को क्षमता एवं योग्यता अनुरूपता के साथ–साथ चयनित रोजगार की आवश्यकताओं के अनुरूप व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकसित करते समय सम्मलित करना आवश्यक हो जाता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए किया जाता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास सिर्फ दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए किया जाता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण से उनके व्यवसायिक स्थानन में मद्द मिलता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–4 बौद्दिक अक्षम व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय उनके क्षमताओं एवं योग्यताओं का ध्यान रखना आवश्यकता नहीं है।

सही / गलत

....

....

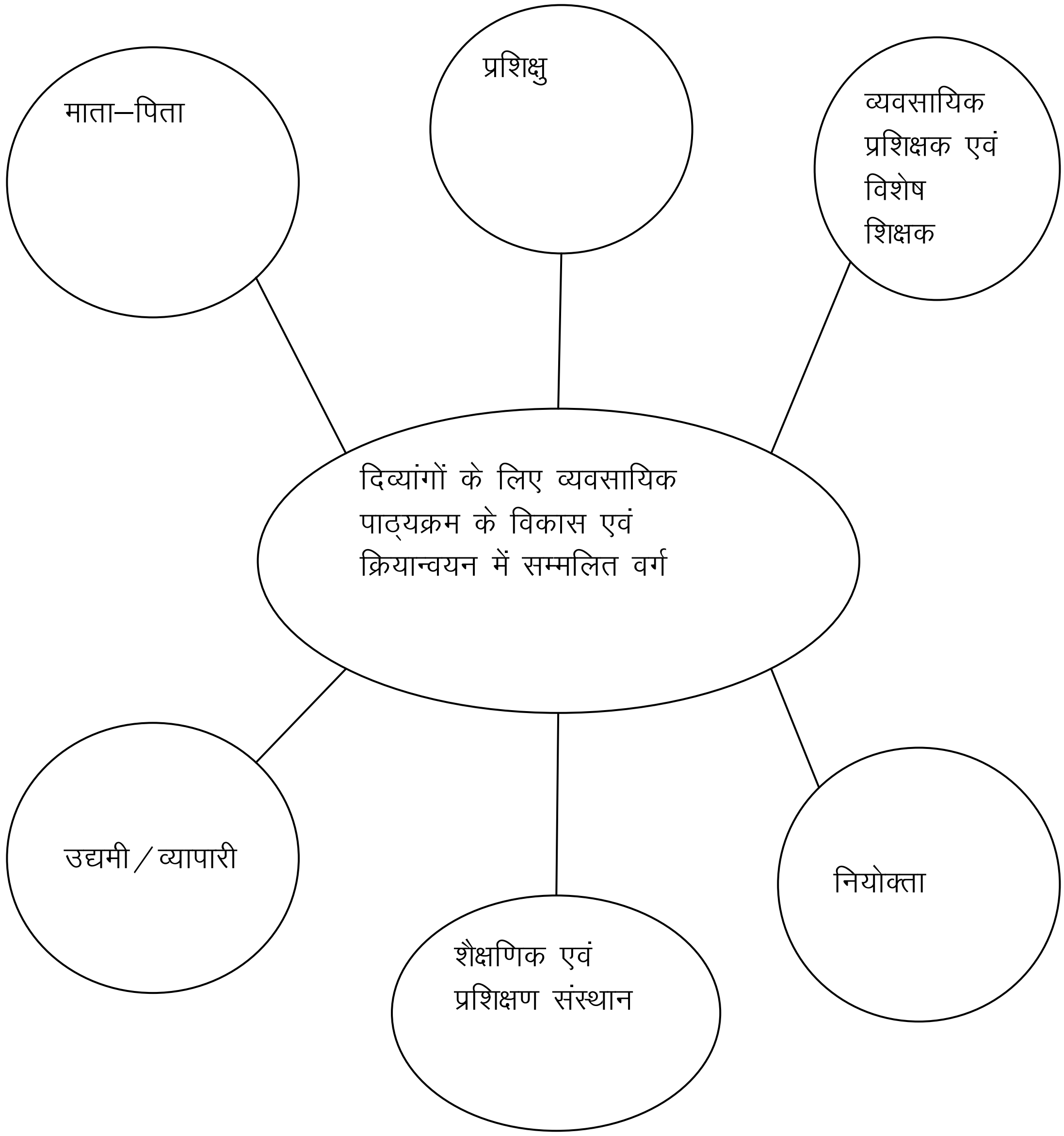
प्रश्न–5 चपरासी का काम एक उत्पाद उन्मुख कार्य है। सही / गलत

....

....

6.08 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास के चरण :

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने में माता–पिता, कई पेशेवर नियोक्ता आदि कई वर्ग सम्मलित होते है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास में सम्मलित कुछ प्रमुख वर्गों को चित्र द्वारा नीचे प्रदर्शित किया गया है।



चित्र

व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास में सम्मलित प्रमुख वर्ग

व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने में उपरोक्त वर्गों के अलावा अन्य लोग भी सम्मलित होते है। विद्यालय पर आधारित व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास के लिए बेने का परिस्थितियों आधारित पाठ्यक्रम (इकोलोंजिकल इनवेन्टरी) काफी मद्द करता है। इसके अनुसार किसी वातावरण में सामान्य व्यक्तियों द्वारा किए गए क्रियात्मक कार्यों की सूची बनाकर परिस्थिति की सूची पत्र (इकोलौजिकल इन्वेन्ट्री) तैयार किया जा सकता है।

व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास को मुख्यतः चार चरणों में बॉटा गया है। ये चरण निम्नलिखित है।

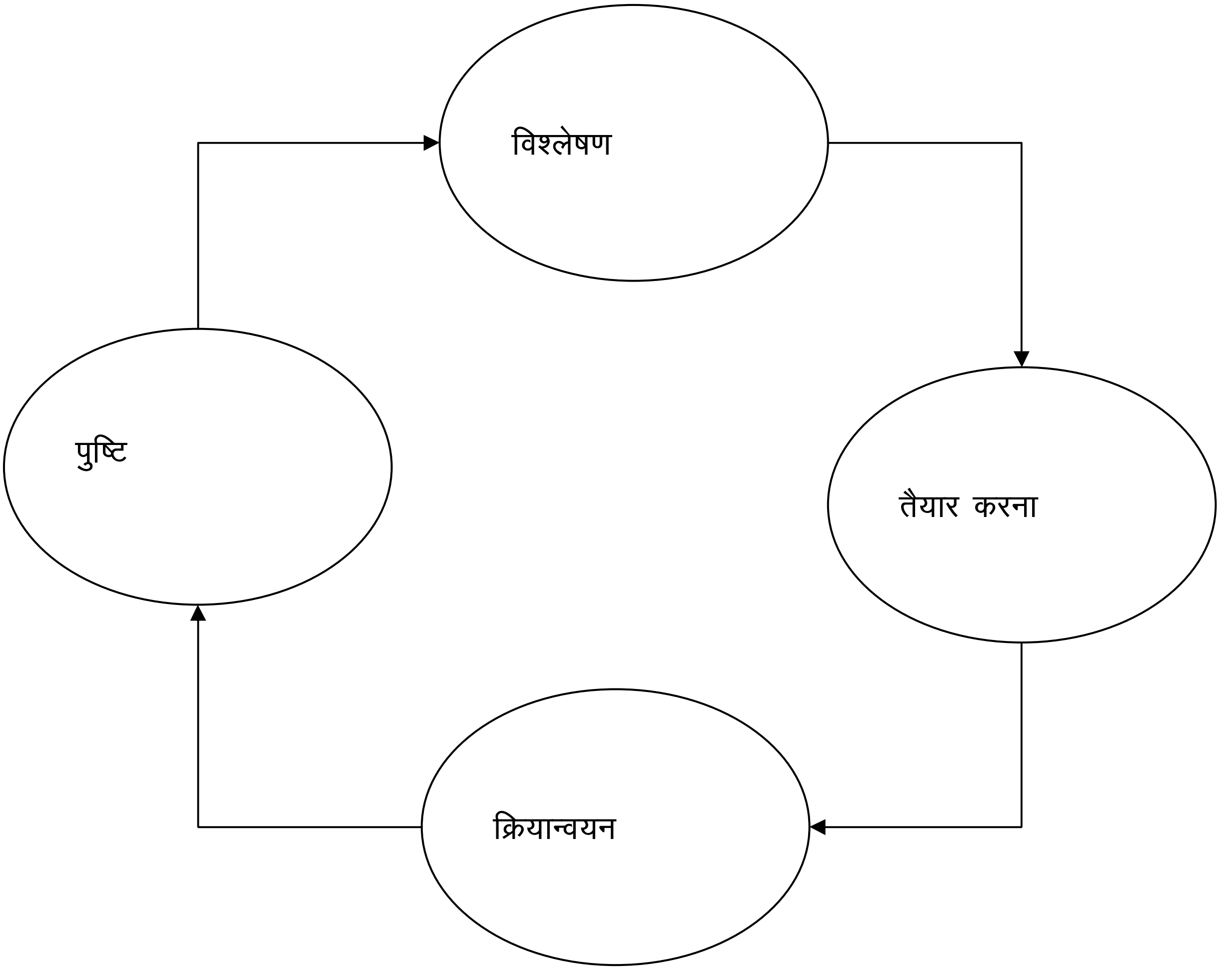
- उन लक्ष्य समूह का पहचान करना जिनके लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास किया जाना है।

- लक्ष्य समूह का घर, समुदाय, विद्यालय, व्यवसायिक प्रशिक्षण स्थल आदि वातावरण में कार्य पद्धति का चयन करें। साथ ही भविष्य के वातावरणों की सीमाओं के बारे में भी पुर्वानुमान लगाना चाहिए।

- साक्षात्कार, निरीक्षण या माता–पिता से विशेष डायरियों का उपयोग कर सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों द्वारा किए गए क्रियात्मक कार्यों का पहचान करना।

- विशिष्ट या चयनित दिव्यांग व्यक्ति के लिए सूची पत्र तैयार करना चाहिए जिसमें उनके लिए आवश्यक विशेष यंत्र, सामग्री, अवस्थाओं एवं अनुकूलन आदि का वर्णन किया गया है।

इस प्रकार दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकसित करते समय इन चरणों का पालन करना चाहिए। हमारे देश में विकसित एन.आइ.एम.एच. पारगमन मॉडल को विद्यालय निर्देश, पारगमन के लिए योजना रोजगार में स्थानन तथा समर्थन सेवाएँ जारी को चार चरणों में बॉटा गया है। इन चरणों के माध्यम से बौद्विक अक्षम व्यक्ति के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास किया जाता है। यूनेस्को द्वारा प्रस्तावित व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास के लिए मुख्य चार चरणों का उल्लेख किया गया है। चित्र द्वारा इसे नीचे प्रदर्शित किया गया है।



चित्र

पाठ्यक्रम विकास के प्रमुख चरण

श्रोतः व्यवसायिक एवं तकनिकी शिक्षा के लिए पाठ्यक्रम का विकास अन्टर्बुनर, यूनस्को।

उपरोक्त पाठ्यक्रम विकास की प्रक्रिया में चार चरणों को दर्शाया गया है। इसके अनुसार सबसे पहले आवश्यकताओं का विश्लेषण कर तत्पश्चात लक्ष्यों का चयन किया जाता है। चयनित लक्ष्य के अनुसार व्यवहारात्मक उद्देश्यों का चयन कर सीखने के अनुभव का चयन कर पाठ्यक्रम तैयार किया जाता है। तत्पश्चात् इस पाठ्यक्रम का क्रियान्वयन किया जाता है। अन्त में इसका मूल्यांकन या पुष्टि कर पुनः आवश्यकताओं का निर्धारण किया जाता है। इस तरह यह चक्रीय प्रक्रिया अनवरत चलते रहता है। इस प्रकार व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास विभिन्न चरणों से गुजरता है।

6.09 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास प्रक्रिया :

उपइकाई 6.08 में दर्शाया गया पाठ्यक्रम विकास की प्रक्रिया एकचक्रीय प्रक्रिया को प्रदर्शित करता है। इस प्रक्रिया में व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने से पूर्व दिव्यांग व्यक्तियों की आवश्यकताओं के साथ–साथ समुदाय में उपलब्ध रोजगार के अवसर के साथ–साथ उपलब्ध संसाधन का भी विश्लेषण किया जाता है। तत्पश्चात् दिव्यांग व्यक्त्यिों की क्षमताओं एवं योजनाओं तथा उपलब्ध संसाधन के अनुरूप व्यवसायिक प्रशिक्षण का पाठ्यक्रम तैयार कर उसका क्रियान्वयन किया जाता है। इस प्रक्रिया की अंतिम कड़ी पुष्टि है। इसके तहत पाठ्यक्रम के प्रभाव का मूल्यांकन के आधार पर पुनः आवश्यकताओं का विश्लेषण कर आवश्यक लक्ष्य का निर्धारण किया जाता है। इस तरह यह चक्रीय प्रक्रिया अनवरत चलता रहता है।

हमारे देश में दिव्यांग व्यक्तियों (मुख्य रूप से बौद्विक अक्षम व्यक्तियों) के लिए व्यवसयिक पाठ्यक्रम का विकास एन.आइ.एम.एच. व्यवसायिक पारगमन मॉडल के आधार पर किया जाता है। चूँकि यह मॉडल भारत में विकसित हुआ है, इसीलिए इसके आधार पर विकसित व्यवसायिक पाठ्यक्रम यहाँ के दिव्यांग व्यक्ति के व्यवसायिक पुनर्वास में काफी सहायक सिद्ध होता है। इस आँकलन के लिए एन.आई.एम.एच.वी.ए.पी.एस. का प्रयोग किया जाता है।

इसके अनुसार व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने के लिए सबसे पहले समुदाय में उपलब्ध व्यवसायिक अवसर की खोज की जाती है। तत्पश्चात् दिव्यांग (बौद्विक अक्षम) व्यक्ति का विशेष कार्यात्मक एवं आवश्यक व्यवसायिक क्षमताओं की पहचान की जाती है। इस कार्य के लिए व्यवसायिक मूल्यांकन उपकरण का उपयोग किया जाता है। इस प्रक्रिया में वे सभी क्रियाएँ सम्मलित है जो रोजगार अवस्थाओं से संबंधित कौशलों पर प्रकाश डालने के साथ–साथ विशेष सामाजिक कार्यों से संबंधित कार्य क्षमताएँ प्रकट करती है।

दूसरी तरफ समुदाय में व्यवसायिक अवसरों की पहचान करना दिव्यांग व्यक्ति के आंकलनोपरान्त व्यवसायिक व्यवहार का विश्लेषण किया जाता है। इसके बाद व्यक्ति के योग्यता एवं क्षमता तथा समुदाय में उपलब्ध रोजगार के अवसर के आधार पर अनुकूल व्यवसाय की पहचान कर चयन किया जाता है। इसके बाद चयनित व्यवसाय या रोजगार से संबंधित मुख्य कार्य एवं संबंधित कार्य का विश्लेषण किया जाता है और फिर व्यक्ति की आवश्यकताओं के अनुरूप संबंधित कौशलों का प्रशिक्षण हेतु चयन कर प्रशिक्षण की योजना तैयार की जाती है। चयनित व्यवसायिक कौशलों में प्रशिक्षण के लिए कार्यशाला या फिर वास्तविक व्यवसायिक जगह का चयन किया जाता हैं। व्यवसायिक प्रशिक्षण उपरान्त प्रशिक्षण का मूल्यांकन किया जाता हैं। मूल्यांकन परिणाम के आधार पर दिव्यांग व्यक्ति का रोजगार में स्थानन किया जाता है या प्रशिक्षण में कमी रहने से पुनः आवश्यक व्यवसायिक कौशलों का चयन कर व्यवसायिक प्रशिक्षण दिया जाता है। इस तरह यह व्यवसायिक पाठ्यक्रम के विकास एवं प्रशिक्षण की प्रक्रिया चलती है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–6 साफ–सफाई का समान तैयार करना एक उत्पाद उन्मुख कार्य है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–7 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास प्रक्रिया चक्रीय होती है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–8 दिव्यांग व्यक्ति को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने से उन्हें आर्थिक स्वतंत्रता प्रदान करने में मद्द मिलता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–9 यूनेस्को द्वारा व्यवसायिक एवं तकनीकी शिक्षा के लिए पाठ्यक्रम विकास प्रक्रिया में पाठ्यक्रम विकास के कितने चरणों का जिक्र किया गया है ?

....

....

प्रश्न–10 बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक आँकलन के लिए किसी एक भारतीय उपकरण का नाम लिखिए।

....

....

6.10 सारांश :

सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग सभी को सफल एवं स्वतंत्र जीवन यापन के लिए आर्थिक रूप से स्वतंत्र होना आवश्यक होता है। दिव्यांग खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक स्थानन के लिए सरल एवं व्यवस्थित तरीके से व्यवसायिक प्रशिक्षण देना आवश्यक हो जाता है। इनके लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण हेतु पाठ्यक्रम तैयार करते समय प्रमुख सिद्धान्तों का पालन करना आवश्यक हो जाता है। जिनमें से लक्ष्य उन्मुखता, आवश्यक आधारित, एकीकृत, रोजगार क्षमता अनुरूपता तथा लचीलेपन का सिद्धान्त प्रमुख है। इसके साथ ही सरकारी नीतियाँ, पारिवारिक सहयोग, सामुदायिक संसाधन की

उपलब्धता तथा वित्तीय उपलब्धता जैसे प्रमुख विचारों का भी ध्यान रखना आवश्यक हो जाता है। व्यवसायिक पाठ्यक्रम को मुख्यतः दो क्षेत्रों में बाँटा गया है। प्रथम रोजगार एवं व्यापार कार्यक्षेत्र। इसके अन्तर्गत दो कौशल क्षेत्र आता है। (1) सेवा उन्मुख कौशल क्षेत्र तथा (2) उत्पाद उन्मुख कौशल क्षेत्र। द्वितीय वयस्क जीवन कौशल क्षेत्र है। यह कौशल सभी वयस्क के लिए आवश्यक होता है। एक उपयुक्त एवं प्रभावी व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करने के लिए उचित पाठ्यक्रम विकास प्रक्रिया का पालन करना आवश्यक होता है।

6.11 शब्द सूची :

- व्यवसायिक पाठ्यक्रम – व्यवसायिक पाठ्यक्रम से तात्पर्य ऐसे पाठ्यक्रम से है जिसके द्वारा व्यक्ति को किसी–न–किसी रोजगार, सेवा या व्यापार के लिए तैयार किया जाता है।
- सेवा उन्मुख कार्य – वे सभी कार्य या रोजगार जिसमें विभिन्न प्रकार की सेवाएँ प्रदान किया जाता है, सेवा उन्मुख कार्य कहलाता है। जैसे पुस्तकालय सहायक, कैन्टीन के सहायक आदि।
- उत्पाद उन्मुख कार्य – वे सभी कार्य या रोजगार जो किसी न किसी उत्पादकता से संबंधित हो उत्पाद उन्मुख कार्य कहलाता है। जैसे लिफाफा बनाना, फाइल बनाना, वस्तुओं का पॉकेट बनाना, खाद्य सामग्री तैयार करना आदि।
- वयस्क जीवन कौशल – वे सभी कौशल जो एक वयस्क को सभी कार्य या व्यापार में स्थापित होने के लिए आवश्यक होता है, वयस्क जीवन कौशल कहलाता है। जैसे कार्य स्थल की जानकारी, संकेत एवं चिन्हों की जानकारी, समय निष्ठा, सम्प्रेषण आदि।
- नियोक्ता – वे व्यक्ति जो दूसरों को सवेतन कार्य पर रखता है नियोक्ता कहलाता है।
- कार्य विश्लेषण – वह प्रक्रिया जिसमें व्यक्ति कार्य से संबंधित मुख्य कार्यों, संबंधित कार्यों एवं अन्य कार्यों का सूची तैयार करता है वह कार्य विश्लेषण कहलाता है।

6.12 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए किया जाता है। सही / गलत

उत्तर–1 सही

प्रश्न–2 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास सिर्फ दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के लिए किया जाता है। सही / गलत

उत्तर–2 गलत

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण से उनके व्यवसायिक स्थानन में मद्द मिलता है। सही / गलत

उत्तर–3 सही

प्रश्न–4 बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय उनके क्षमताओं एवं योग्यताओं का ध्यान रखना आवश्यकता नहीं है। सही / गलत

उत्तर–4 गलत

प्रश्न–5 चपरासी का काम एक उत्पाद उन्मुख कार्य है। सही / गलत

उत्तर–5 गलत

प्रश्न–6 साफ–सफाई का समान तैयार करना एक उत्पाद उन्मुख कार्य है।

सही / गलत

उत्तर–6 सही

प्रश्न–7 व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास प्रक्रिया चक्रीय होती है।

सही / गलत

उत्तर–7 सही

प्रश्न–8 दिव्यांग व्यक्ति को व्यवसायिक प्रशिक्षण प्रदान करने से उन्हें आर्थिक स्वतंत्रता प्रदान करने में मद्द मिलता है। सही / गलत

उत्तर–8 सही

प्रश्न–9 यूनेस्को द्वारा व्यवसायिक एवं तकनीकी शिक्षा के लिए पाठ्यक्रम विकास प्रक्रिया में पाठ्यक्रम विकास के कितने चरणों का जिक्र किया गया है ?

उत्तर–9 चार चरणों का

प्रश्न–10 बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के व्यवसायिक आँकलन के लिए किसी एक भारतीय उपकरण का नाम लिखिए।

उत्तर–10 एन.आई.एम.एच.वी.ए.पी.एस

6.13 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 व्यवसायिक पाठ्यक्रम के अवधारणा को समझाइए।

प्रश्न–2 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम के उद्देश्यों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–3 व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास करने के प्रमुख सिद्धान्तों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–4 दिव्यांग खासकर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम का विकास करते समय किन–किन बातों का ध्यान रखना आवश्यक होता है ?

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक पाठ्यक्रम विकास करने की प्रक्रिया को समझाइए।

प्रश्न–6 दिव्यांग व्यक्ति के लिए विकसित व्यवसायिक पाठ्यक्रम के प्रमुख कौशल क्षेत्रों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–7 सेवा उन्मुख एवं उत्पादन उन्मुख कौशल क्षेत्रों में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

प्रश्न–8 कार्य विश्लेषण से आप क्या समझते है ? सउदाहरण वर्णन कीजिए।

6.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- थ्रैसिया कुट्टी ए.टी. एवं राव.एल.जी. (2004) मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड एन.आइ.ई.पी.आई.डी. सिकन्दराबाद।
- नारायण जे. (ed.) (1990) वोकेशनल ट्रेनिंग एण्ड इम्प्लॉइमेंट ऑफ परसंस विद मेन्टल रिटार्डेशन. राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तीकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- थ्रैसिस कुट्टी, ए.टी. (1998). एन.आई.एम.एच. वोकेशनल एसेसमेन्ट एण्ड प्रोग्रामिंग सिस्टम फॉर परसन्स विद मेंटल रिटार्डेशन, राष्ट्री बौधिक दिव्यांगजन सशक्तीकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- डी.वी.टी. (एम.आर.) मैनुअल. भारतीय पुनर्वास परिषद. कणिष्का पब्लिकेशन, नई दिल्ली।
- अन्टर्बुनर, एच. (1982) करिकुलम डवलपमेंट इन टेकनिकल एण्ड वोकेशनल एजुकेशन, यूनेस्को, पेरिस।
- स्टम्पो, एस.एच. (1990) पाथ वेज टू सक्सेस : ट्रेनिंग फॉर इनडिपेनडेन्ट लिविंग। वाशिंगटन डी.सी.: ए.ए.एन.आर.

खण्ड–3

व्यवसायिक पुनर्वास एवं स्थानन की प्रक्रिया

भूमिका :

इस खण्ड में आप व्यवसायिक पुनर्वास एवं स्थानन प्रक्रिया के अन्तर्गत परिवेश–आधारित रोजगार के विभिन्न प्रकार के बारे में अध्ययन कर सकेंगे। आप दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्व वकालत एवं कौशल प्रशिक्षण के विभिन्न आयामों को जान सकेंगे तथा दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर देने सम्बन्धी प्रयासों एवं उनके प्रति लोंगो के दृष्टिकोण से भी परिचित हो सकेंगे। इस खण्ड में कुल तीन इकाइयाँ हैं।

इकाई–1 में परिवेश–आधारित रोजगार की अवधारणा एवं परिदृश्य की चर्चा की गयी है। साथ ही विभिन्न आधारों पर रोजगार के वर्गीकरण का वर्णन भी किया गया है।

इकाई–2 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्व–वकालत के महत्वों की चर्चा की गयी है। इसके अलावा स्व–वकालत की विभिन्न घटनाओं एवं महत्व का वर्णन किया गया है। साथ ही दिव्यांग व्यक्तियों को स्व–वकालत प्रशिक्षण देने की विभिन्न विधियों का भी वर्णन किया गया है।

इकाई–3 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं उनके प्रति लोगों के दृष्टिकोण की चर्चा की गयी है। इस इकाई में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर प्रदान करने तथा उन्हें प्रभावित करने वाले विभिन्न घटकों की भी चर्चा की गयी है।

इस तरह से इस खण्ड के अध्ययन के उपरान्त आप

- दिव्यांग व्यक्तियों के लिए परिवेश–आधारित विभिन्न रोजगार अवसर को जान सकेंगें।
- दिव्यांग व्यक्तियों के द्वारा किये जा सकने वाले रोजगारों के विभिन्न प्रकारों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांगों के लिए स्व–वकालत के महत्व एवं इसके विभिन्न घटकों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांग व्यक्तियों को स्व–वकालत हेतु प्रशिक्षण सम्बन्धी जरुरी जानकारी प्राप्त कर सकेंगें।
- दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसरों को प्रभावित करने वाले घटनाक्रमों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांगों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण एवं उनके व्यवसायिक पुनर्वास को भली–भांति समझ सकेंगें।

इकाई–7

परिवेश आधारित रोजगार के प्रकार

संरचना

7.01 प्रस्तावना

7.02 उद्देश्य

7.03 रोजगार की अवधारणा

7.04 रोजगार की परिभाषा

7.05 भारत में दिव्यांगों के लिए रोजगार एक परिदृश्य

7.06 रोजगार में सम्मलित लोगों के आधार पर रोजगार परिवेश के प्रकार

7.06.1 समावेशी रोजगार परिवेश

7.06.2 विशिष्ट रोजगार परिवेश

7.07 रोजगार वातावरण के आधार पर रोजगार परिवेश के प्रकार

7.07.1 स्व रोजगार

7.07.2 परिरक्षित रोजगार

7.07.3 समर्थित रोजगार

7.07.3 (i) समर्थित रोजगार के मॉडल

7.07.4 प्रतियोगिता रोजगार

7.08 सारांश

7.09 शब्द सूची

7.10 बोध प्रश्न एवं उत्तर

7.11 अभ्यास प्रश्न

7.12 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–7

रोजगार परिवेश के प्रकार

7.01 प्रस्तावना :

पिछले कुछ दशकों से अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय स्तर पर दिव्यांग व्यक्तियों के प्रशिक्षण एवं रोजगार पर विशेष बल दिया जा रहा है। भारत का यू0एन0सी0 पी0आर0पी0डी0 (यूनाइटेड नेशन कन्वेशन ऑन राइट परसन्स विद डिसएबिलिटी) के समर्थक होने के नाते हमारे देश में भी दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं रोजगार अवसर पर विशेष बल दिय गया है। भारत का राष्ट्रीय कौशल प्रशिक्षण योजना का क्रियान्वयन उसी दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम माना जाता है। मुख्य रूप से रोजगार के अवसर को दो भागों में बाँटा जा सकता है। औपचारिक एवं अनौपचारिक रोजगार। औपचारिक रोजगार को संगठित रोजगार भी कहा जाता है तथा अनौपचारिक रोजगार को असंगठित रोजगार। औपचारिक कार्य या रोजगार से तात्पर्य ऐसे रोजगार से है जिसमें कोई नियोक्ता किसी व्यक्ति को व्यवस्थित कार्य समझौते के तहत काम पर रखता है, जिसमें मजदूरी या वेतन, स्वास्थ्य लाभ, परिभााषित कार्य समय, कार्य दिशा आदि निर्धारित होती है। जबकि अनौपचारिक कार्य या रोजगार से हमारा तात्पर्य ऐसे कार्य या रोजगार से है जिसमें किसी भी व्यक्ति को जब जैसी आवश्यकता होती है इसके अनुसार कार्य पर रखा जाता है, जिसमें उसके मजदूरी, स्वास्थ्य लाभ, कार्य समय, कार्य दिवस आदि निर्धारित नहीं होता है। आज रोजगार के अधिकतम अवसर असंगठित क्षेत्रों में उपलब्ध है। इसीलिए दिव्यांग व्यक्तियों को भी अधिक से अधिक अनौपचारिक रोजगार के अवसर की संभावना है।

7.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- रोजगार की अवधारणा को समझ सकेंगें।
- रोजगार को परिभाषित कर सकेंगें।
- रोजगार के विभिन्न प्रकारों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांग व्यक्तियों के लिए रोजगार के भारतीय परिदृश्य को समझ सकेंगें।
- परिवेश के आधार पर रोजगारों का वर्गीकरण कर सकेंगें।
- विभिन्न प्रकार के रोजगारों में अन्तर स्पष्ट कर सकेंगें।

7.03 रोजगार की अवधारणा :

रोजगार से तात्पर्य ऐसे कार्य से है जिसके लिए आमतौर पर व्यक्ति को भुगतान किया जाता है। रोजगार मुख्य रूप से दो पक्षों के बीच एक संबंध है जो एक अनुबंध पर आधारित होती है। यहाँ एक पार्टी मुख्यतः निगम, संख्या,

सहकारी संस्था आदि होता है जो नियोक्ता होता है तथा दूसरी ओर कर्मचारी होता है। ये संस्था कार्य के बदले अपने कर्मचारी को वेतन या मजदूरी भुगतान करती है। रोजगार की दूसरी अवधारणा ऐसे कार्य या व्यापार से है जिसमें रोजगार कार्य में सम्मलित व्यक्ति को उस रोजगार या कार्य से आर्थिक लाभ होता है। इस तरह यह उन व्यक्ति के लिए जीविकोपार्जन का एक माध्यम होता है। अर्थात रोजगार से तात्पर्य उन सभी कार्यों या व्यवसायों से है जिससे धन का उपार्जन हो यानी जिससे संबंधित व्यक्ति को आर्थिक लाभ हो। समाज के सभी व्यक्तियों को जीवन यापन के लिए किसी न किसी रोजगार में सम्मलित होना आवश्यक है। यही उनके जीविकोपार्जन का एक साधन हो सकता है। दिव्यांग व्यक्तियों को भी आत्मनिर्भर बनाने के लिए किसी न किसी रोजगार में सम्मलित करना आवश्यक है। तभी वह हमारे देश का एक उत्पादक नागरिक बनने के साथ–साथ अपना स्वतंत्र जीवन यापन कर सकेगा।

7.04 रोजगार की परिभाषा :

रोजगार की परिभाषा समय एवं परिस्थिति के अनुरूप बदलती रही है। नए–नए कानूनों एवं नियमों के अनुसार रोजगार की परिभाषा में भी अनवरत् परिवर्तन होता रहा है। रोजगार की कुछ प्रमुख परिभाषायें निम्नलिखित है।

अंग्रेजी के ऑक्सफोर्ड शब्दकोष के अनुसार रोजगार का तात्पर्य सवेतन कार्य की अवस्था से है।" दूसरी परिभाषा अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संस्थान द्वारा दी गयी है।

"एक निर्दिष्ट उम्र के ऊपर के सभी व्यक्ति जो एक निर्दिष्ट अवधि के दौरान साप्ताहिक या दैनिक सवेतन रोजगार या स्व रोजगार में होता है रोजगार में कहलाता है।

(अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन)

इस तरह परिभाषा अलग–अलग दी गयी है किन्तु सभी परिभाषाओं के केन्द्र बिन्दु सवेतन कार्य या आर्थिक लाभ से संबंधित स्व रोजगार से है।

7.05 भारत में दिव्यांगों के लिए रोजगार एक परिदृश्य :

भारत जैसे विकासशील देश में दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार को बढ़ावा देने के लिए अलग–अलग मंत्रालय अपने–अपने स्तर से कार्य कर रहे है। केन्द्र स्तर पर श्रम एवं रोजगार मंत्रालय, कार्मिक, लोक शिकायत एवं पेंशन मंत्रालय, आवास एवं शहरी गरीबी मंत्रालय, वाणिज्य एवं उद्योग मंत्रालय, सूक्ष्म, लघु एवं मध्यम उद्यम मंत्रालय, ग्रामीण विकास मंत्रालय, मानव संसाधन एवं विकास मंत्रालय के साथ–साथ सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय आदि सभी मंत्रालय अपने–अपने तरीकों से दिव्यांग व्यक्तियों के लिए रोजगार को बढ़ावा देने में कार्यरत है। किन्तु दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय एक प्रधान संस्था की तरह कार्य करती है। ये सभी विभिन्न मंत्रालय अपने–अपने स्तर पर नीति निर्धारण करके, आरक्षण नीति बनाकर, व्यवसायिक प्रशिक्षण की व्यवस्था करके, तथा समय–समय पर आवश्यक दिशा–निर्देश जारी कर दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार में स्थानन के

लिए प्रयास करते है। केन्द्र सरकार के साथ–साथ राज्य सरकार एवं राज्य सरकार के विभिन्न मंत्रालय भी दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक पुनर्वास के लिए अपने–अपने स्तर पर कार्य करते है। इस तरह केन्द्र एवं राज्य सरकार के सहयोग से दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक पुनर्वास पर काफी बल दिया जा रहा है।

दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकार पर संयुक्त राष्ट्र के सम्मेलन (युनाइटेड नेशनस कनवेन्सन ऑन राइट ऑफ परसन्स विद डिसएबिलिटी यू.एन.सी.आर.पी.डी) के बाद भारत में इस दिशा में और भी जोर पकड़ा। चूँकि भारत भी संयुक्त राष्ट्र कन्वेशन का अनुसमर्थक है। यही कारण है कि भारत में वर्ष 2016 में दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम आया। दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम 2016 में दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक पुनर्वास पर विशेष बल दिया गया है। इस अधिनियम के अनुसार सरकारी नौकरियों में दिव्यांगों के लिए मौजूद तीन प्रतिशत आरक्षण को बढ़ाकर पाँच प्रतिशत कर दिया गया। इससे हमारे देश में दिव्यांगों के लिए सरकारी क्षेत्र में नौकरियों में इजाफा हुआ। परिणाम स्वरूप दिव्यांगों के लिए रोजगार के अवसर में बढ़ोत्तरी हुई।

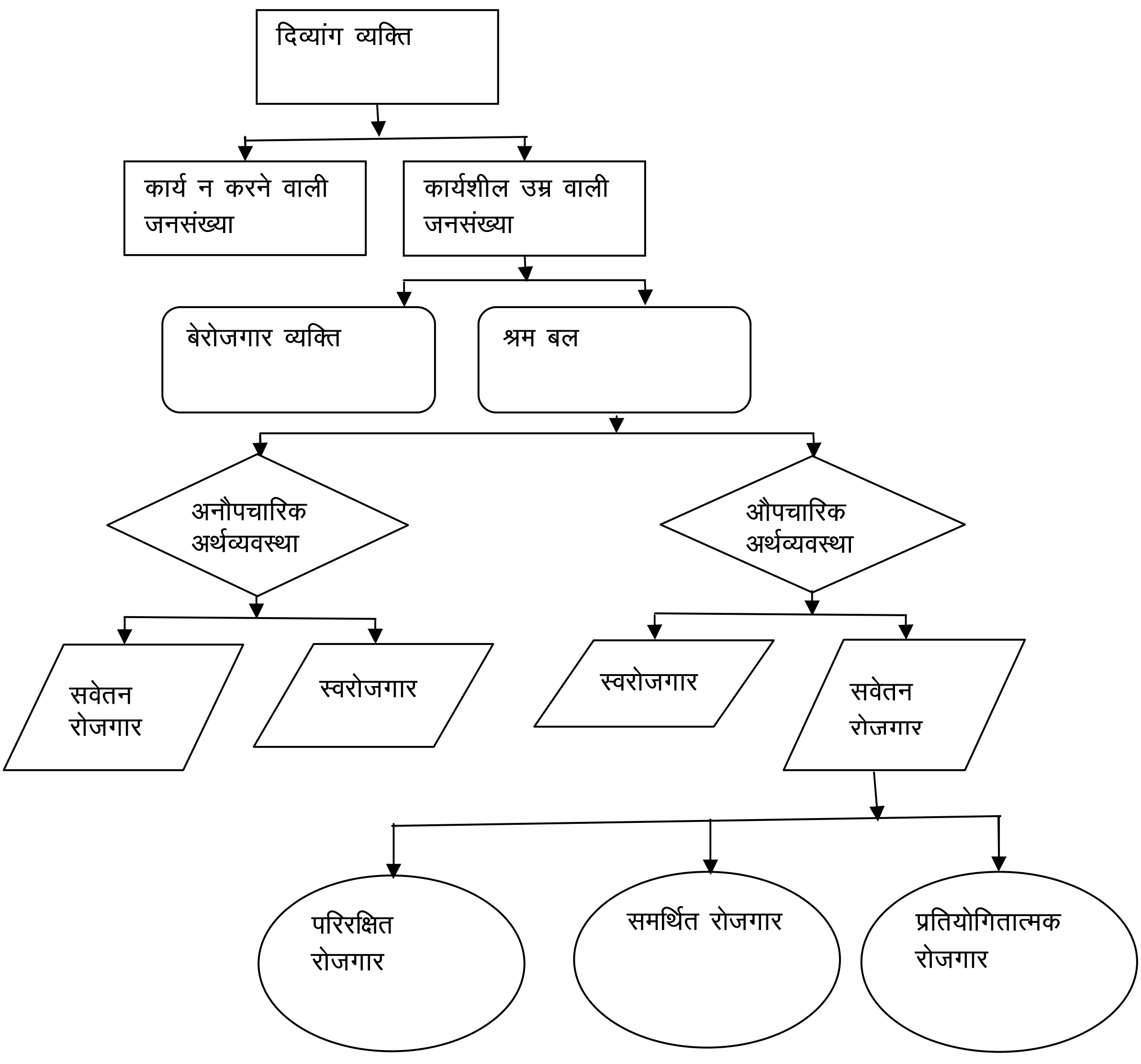
7.06 रोजगार में सम्मलित लोगों के आधार पर रोजगार परिवेश के प्रकार :

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए रोजगार का अवसर सामान्य कार्य करने वाले लोगों के समान ही है। इसी बात की पुष्टि अन्तर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने अपने एक कथन में किया है। इसके अनुसार विकासशील देशों में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए रोजगार के अवसर बहुत सीमित हैं। काम के लिए प्रतिस्पर्धा बहुत है, क्योंकि औपचारिक क्षेत्र में रोजगार सृजन, श्रम बल में प्रयोग करते हुए नए रोजगार ढूढ़ंने वालों की बढ़ती हुई संख्या के साथ कदम से कदम नहीं मिला सकता। बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए मजदूरी और वेतन के अवसर आदि कहीं उपलब्ध है, तो अलग परिरक्षित कार्यशालाओं में होते हैं, जहाँ कम वेतन मिलता है, घटिया कार्य परिस्थितियाँ होती है, उन्नति के कम अवसर होते है और सामाजिक समर्थन सीमित होता है। अच्छी आर्थिक वृद्धि के बावजूद अधिकांश विकासशील देशों में न तो औपचारिक रोजगार क्षेत्र और न हीं परिरक्षित रोजगार द्वारा निकट भविष्य में बौद्विक अक्षम व्यक्त्यिों को वेतन या अर्थपूर्ण कार्य अवसर प्रदान करने की संभावना है। इसका तात्पर्य यह है कि दिव्यांग व्यक्तियों के लिए रोजगार के अवसर सामान्य कार्य करने वाले लोगों के समान ही है।

- पारिवारिक खेतीबाड़ी में मदद करने हेतु समाविष्ट कार्य,
- घरेलू एवं उत्पादक क्रियाकलाप, तथा
- अर्थ व्यवस्था को तेजी से बढ़ते हुए अनौपचारिक क्षेत्र में कार्य।

इस तरह हम देखते है कि दिव्यांग व्यक्तियों के लिए अलग से या किसी विशिष्ट प्रकार के रोजगार की व्यवस्था नहीं की गयी है। अतः सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार के विकल्प को **कर गेलडीन 2002** के अनुसार मुख्यतः दो भागों में बाँटा गया है। प्रथम समावेशी वातावरण तथा दूसरा विशिष्ट रोजगार। समावेशी रोजगार से तात्पर्य रोजगार वातावरण से है जहाँ सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक साथ कार्य करते है। ऐसे कार्य वातावरण में अधिकतम सामान्य व्यक्ति होते है तथा इनके साथ–साथ कुछ दिव्यांग व्यक्ति भी कार्य करते है। जबकि इसके विपरीत विशिष्ट रोजगार वातावरण में सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति ही कार्य करता है। इस वातावरण में कोई सामान्य व्यक्ति कार्य नहीं करता है। इसीलिए इसे विशिष्ट रोजगार वातावरण भी कहा जाता है। परिवेश के आधार पर रोजगार के विभिन्न प्रकार को नीचे चित्र में प्रदर्शित किया गया है।

श्रम बाजार की मुख्य अवधारणाएँ एवं सूचक



चित्र

श्रम बाजार की मुख्य अवधारणाएँ एवं सूचक

स्रोतः समावेशी वेश्वीकरण की ओर : दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार को बढ़ावा देने के लिए नीतियाँ एवं अभ्यास।

उपरोक्त चित्र रोजगार परिवेश के विभिन्न प्रकार को दर्शाता है। रोजगार के कुछ प्रमुख परिवेश का वर्णन अगले उप इकाईयों में बारी–बारी से किया गया है।

7.06.1 समावेशी रोजगार परिवेश :

समावेशी रोजगार परिवेश से तात्पर्य ऐसे रोजगार परिवेश से है जहाँ सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक साथ मिलकर कार्य करते हैं। चूँकि इस परिवेश में सभी एक साथ ही कार्य करते है इसीलिए इसे समावेशी परिवेश भी कहा जाता है। समावेशी परिवेश में कार्य करने वाले सामान्य व्यक्तियों की संख्या काफी होती है जबकि दिव्यांग व्यक्तियों की संख्या सामान्य व्यक्तियों के तुलना में काफी कम होती है। इस परिवेश में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए कार्य करने के लिए किसी विशिष्ट प्रकार की अलग से व्यवस्था नहीं की जाती है। इसमें सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक ही व्यवस्था में कार्य करते है। दिव्यांगों के लिए किसी विशिष्ट प्रकार का समायोजन संशोधन नहीं किया जाता है और न ही किसी विशिष्ट प्रकार का अनुकूलन किया जाता है। सभी व्यक्ति समान संसाधन का उपयोग कर कार्य करते है। इस तरह के रोजगार परिवेश मुख्य रूप से अति अल्प दिव्यांगों के लिए उपयोगी हिोता है।

7.06.2 विशिष्ट रोजगार परिवेश :

विशिष्ट रोजगार परिवेश से तात्पर्य ऐसे रोजगार परिवेश से है जहाँ सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति कार्य करता है। चूँकि इस परिवेश में सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति ही कार्य करता है, इसीलिए इसे विशिष्ट रोजगार परिवेश भी कहा जाता है। इसमें विभिन्न प्रकार के दिव्यांग व्यक्ति तो कार्य करते है, किन्तु कोई भी सामान्य व्यक्ति इसमें कार्य नहीं करते है। इसमें विभिन्न प्रकार के दिव्यांग व्यक्तियों की संख्या अलग–अलग हो सकता है। चूँकि इस परिवेश में सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति ही कार्य करते हैं इसलिए इस परिवेश में दिव्यांगों के अनुरूप विशिष्ट प्रकार का समायोजन एवं संशोधन किया जाता है। साथ ही आवश्यकतानुसार विशिष्ट प्रकार का अनुकूलन भी किया जाता है। इस प्रकार का परिवेश दिव्यांगों के लिए कार्य करने के लिए ज्यादा उपयोगी सिद्ध होता है। इसमें दिव्यांग व्यक्तियों की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर परिवेश में आवश्यकतानुसार परिवर्तन किया जाता है। इस तरह रोजगार के दोनों ही परिवेश का अपना अलग–अलग महत्व है।

7.07 रोजगार वातावरण के आधार पर रोजगार परिवेश के प्रकार :

रोजगार परिवेश को कई आधार पर विभाजित किया जाता है। ऊपर के उपईकाई में हमने रोजगार परिवेश को रोजगार में सम्मलित व्यक्तियों के आधार पर बाँटा है। इस उप ईकाई में हम रोजगार के विभिन्न परिवेश को रोजगार के वातावरण के आधार पर विभाजित करेगे। रोजगार वातावरण के आधार पर

विभिन्न प्रकार के रोजगार परिवेशों की चर्चा आगे के उप ईकाई में विस्तार से की गयी है।

7.07.1 स्वरोजगार :

स्वरोजगार का तात्पर्य रोजगार की उस स्थिति से है जिसमें व्यक्ति नियोक्ता के बजाय स्वयं के लिए कार्य करता है। स्वरोजगार करने वाले व्यक्ति आमतौर पर नियोक्ता के द्वारा कार्य प्रदान करने के बजाय अपना कार्य स्वयं ढूँढ़ते है। इसमें व्यक्ति अपने रोजगार, व्यापार या व्यवसाय से अपना जीविकोपार्जन करता है। अर्थात स्वरोजगार में व्यक्ति कार्य में स्वयं सम्मलित होता है। खुद कार्य करता है तथा उससे धन का उपार्जन करता है। अति लघु एवं स्वनिर्देशित रोजगार भी स्वरोजगार के प्रकार है। स्व रोजगार की कई सारे परिभाषायें दी गयी है। इनमें से कुछ प्रमुख परिभाषाओं का उल्लेख नीचे किया गया है।

- आय सृजन कार्य, जिसमें किस तरह का काम किया जाता है, कैसे समय का आवंटन किया जाता है, समय एवं पैसे का किस प्रकार का निवेश किया जाता है तथा उत्पन्न राजस्व का कैसे आवंटन किया जाता है। आदि जैसे प्रमुख निर्णनय लेने में दिव्यांग व्यक्ति का महत्वपूर्ण भूमिका होती है उसे स्वनिर्देशित रोजगार कहा जाता है।

  (नीयूफैल्डट एवं आल्ब्राईट–1998)

- स्वरोजगार स्व0 निर्देशित रोजगार का सर्वाधिक दिखाई पड़ने वाला स्वरूप है, चाहे वह अंश–कालिक हो या पूर्ण कालिक, ये सामूहिक उपमार्ग भी हो सकता है, जैसे कि कर्मचारी का निजी व्यवसाय। इकतालीस देशों के एक अन्तर्राष्ट्रीय अध्ययन में इसे दिव्यांग व्यक्तियों की आमदनी पैदा करने की प्रणालियों के रूप में भी वर्णित किया गया है।

  (नीयूफैल्डट एवं आल्ब्राईट–1998)

- इस प्रकार विभिन्न अध्ययन के अनुसार पिछले चार दशकों से विकासशील देशों में स्व निर्देशित रोजगारों में काफी रूचि बढ़ रही है। इस बढ़ती हुई रूचि के कई कारण है। वैतनिक रोजगारों की उपलब्धता में कमी तथा जनता द्वारा निधिक आमदनी समर्थक कार्यक्रमों का अभाव आदि स्वरोजगार के बढ़ोत्तरी का कुछ प्रमुख कारण है। अधिकतर विकासशील देशों में स्वरोजगार को काफी बढ़ावा मिल रहा है। स्वरोजगार मॉडल अन्य विकलांगों के लिए सबसे लोकप्रिय रोजगार विकल्प माना जाता है। किन्तु जामबिया के तकनिकी सहयोग पयोजना के अनुसार रोजगार का यह मॉडल, बौद्विक अक्षम व्यक्तियों के लिए एक व्यवहारिक विकल्प नहीं है क्योंकि इन लोगों में व्यापार कौशल में कमी पाई जाती है। (कोइस्टेनेन–2008)। हालाँकि उच्च समर्थन आवश्यकता वाले दिव्यांग व्यक्तियों के लिए पारिवारिक व्यवसाय को एक उचित विकल्प माना गया है। इसमें समग्र रूप से परिवार की भलाई के लिए समर्थन प्राप्त होता हैं किन्तु पारिवारिक व्यवसाय दिव्यांग व्यक्तियों को सामाजिक एकीकरण का

सीमित अवसर प्रदान करता है। कई मामलों में तो बौधिक अक्षम व्यक्तियों को उनके कार्य के लिए मजदूरी भी नहीं दी जाती है।

दिव्यांग व्यक्ति भारत जैसे विकासशील देश में घर या अनौपचारिक वर्ग के निम्नलिखित कार्य कर सकता है।

- **घर पर अन्तर्दिष्ट कार्य अवसर :**

  घर के ऐसे बहुत से कार्य है जिसमें परिवार के अन्य दिव्यांग सदस्य के साथ–साथ बौद्विक अक्षम व्यक्ति भी अपने योग्यता एवं क्षमता के अनुसार घर के रख–रखाव में उत्पादकतापूर्वक योगदान दे सकता है। ये पारिवारिक या घरेलू क्रियाएँ ग्रामीण एवं शहरी क्षेत्र में अलग–अलग हो सकती है। अर्थात रहने के स्थान के हिसाब से परिवारिक क्रियाएँ भिन्न हो सकती है। इनमें से कुछ प्रमुख क्रियाएँ निम्नलिखित है।

➢ खाना बनाना, सफाई करना, कपड़े धोना, बच्चों की देख–भाल करना, घर की रखवाली करना आदि दैनिक कार्यों में सहायता कर सकता है।

➢ पशुपालन करना, खेती–बाड़ी करना, बागवानी लगाना, अन्न भण्डारण करना, मछली पकड़ना, खेत में खरपतवार निकालना आदि पारिवारिक उत्पादक कार्य कर सकता है।

➢ घी, पनीर, मक्खन आदि खाद्य पदार्थ तैयार करने एवं बेचने का काम करना, कपड़े पर स्त्री करना, सब्जी बेचना, हाथ करघा का काम करना जैसे– धनोपार्जन जैसे घरेलू कार्य कर सकता है।

➢ समुदाय में समाविष्ट कार्य अवसर

बहुत से युवा एवं वयस्क दिव्यांग व्यक्ति (बौद्विक अक्षम व्यक्ति सहित) राष्ट्रीय कौशल विकास कार्यक्रम के तहत व्यवसायिक कौशल प्राप्त कर सकते है या फिर शिक्षुता (एपरेन्ट्सशिप) के द्वारा कार्य अनुभव प्राप्त कर सकते है। जिसके उपरान्त वे उत्पादक या सेवान्मुख क्षेत्र में सवेतन रोजगार प्राप्त कर सकते है। इनमें से कुछ प्रमुख रोजगार निम्नलिखित है।

➢ हाथकरघा का कार्य, लकड़ी का कार्य, धातु का कार्य, चमड़ा का कार्य, रंगने का कार्य, कपड़ा सफाई का कार्य, खाद्य सामग्री तैयार करने के कार्य आदि लघु उद्योग विनिर्माणी कार्य कर सकते है।

➢ अनाज, फल, सब्जियाँ, फूल आदि वस्तुओं को पैदा करने में सहायता करने का कार्य कर सकते है।

➢ मोबाइल, साइकिल, टेलीविजन, लैपटॉप, कम्प्यूटर आदि सेवा व्यवस्था से संबंधित कार्य कर सकता है।

इन सभी कार्यों को करने के लिए उपयुक्त प्रशिक्षण एवं पारिवारिक सहयोग की आवश्यकता होती है।

स्वरोजगार के लिए महत्वपूर्ण आवश्यकताएँ :

किसी भी प्रकार के स्वरोजगार के लिए प्रशिक्षण प्राप्त करना सबसे महत्वपूर्ण है। प्रशिक्षण प्रणालियों, अनवुर्ती सेवाओं, उपलब्ध सुविधाओं के बारे में जानकारी देकर, उनको व्यवसायिक सहायता प्रदान की जाती है। इसके अलावा उत्पादों के लिए ग्राहक ढूँढ़ना, स्वरोजगार की पूँजी बढ़ाना आदि वित्तीय पक्ष पर ध्यान देने की आवश्यकता है। इसके अलावा स्वरोजगार का स्थापन करने, निर्णय लेने, बजट तैयार करने आदि में माता–पिता एवं परिवार के अन्य लोगों का सहयोग प्राप्त करना भी स्वरोजगार के लिए आवश्यक है।

- **स्वरोजगार के लाभ :**

स्वरोजगार के निम्नलिखित लाभ हैः–

- स्वरोजगार दिव्यांग व्यक्तियों को अपनी जिम्मेवारी एवं आत्म सम्मान का एहसास दिलाता है।
- अन्य रोजगार अवसरों की तुलना में यह सहज होने के साथ–साथ सस्ता पड़ता है।
- स्वरोजगार में अक्सर समाज में उपलब्ध सामग्री एवं श्रम अवसरों का प्रयोग किया जाता है।
- स्वरोजगार एक समुदाय आधारित कार्य करके जीविकोपार्जन करने की व्यवस्था है।
- स्वरोजगार करके जीविकोपार्जन करना एक स्वभाविक तथा सहज प्रक्रिया बन जाती है।
- खुले या समर्थन प्राप्त रोजगारों में आने वाली सहकर्मियों सम्बन्धी कठिनाइयों एवं नियोजकों द्वारा अल्प स्वीकारता जैसी उलझन स्व रोजगार में नहीं आता है।

इस तरह स्वरोजगार दिव्यांग व्यक्तियों के लिए भारत जैसे विकासशील देश में एक वरदान के रूप में साबित हुआ। यह दिव्यांग व्यक्तियों को जीविकोपार्जन का साधन के साथ–साथ उनके सफल एवं प्रतिष्ठित जीवन को भी बढ़ावा देता है।

7.07.2 परिरक्षित रोजगार :

कई देशों के विभिन्न संस्थाएँ इच्छुक दिव्यांग व्यक्तियों को विभिन्न पदों पर कार्य करने का अवसर प्रदान कर रही है। दिव्यांगों के लिए परिरक्षित रोजगार के अवसर दिन–प्रतिदिन बढ़ते जा रहे है। आज हमारी अर्थव्यवस्था में दिव्यांगों की पूर्ण सहभागिता सुनिश्चित करने पर विशेष बल दे रही है। आज दिव्यांगों को परिरक्षित रोजगार प्रदान करने वाली बहुत सारे संस्थाएँ व्यवसायिक दुनियाँ से लिए गए प्रबंध विधियों का उपयोग करता है। कई देशों में परिरक्षित रोजगार प्रदान करने वाले संस्थाओं में गुणवत्ता नियंत्रण प्रक्रियाएँ शुरू की गयी है जिससे कि आई.एस.ओ. 9000 गुणवत्ता प्रमाण पत्र प्राप्त कर सके साथ ही

समान स्तर पर कार्य करने वाले उपक्रमों से प्रतिस्पर्धा में खरा उतर सके। परिरक्षित रोजगार दिव्यांगों को अप्रतियोगितात्मक दीर्घकालिक रोजगार प्रदान करता है।

- **परिरक्षित रोजगार की परिभाषा :**

परिरक्षित रोजगार को अलग–अलग व्यक्तियों ने अलग–अलग तरीके से परिभाषित करने का कोशिश की है। इनमें से कुछ प्रमुख परिभाषायें निम्नलिखित है।

- एक कार्य या रोजगार उन्मुख पुनर्वास सुविधा, जो नियंत्रित कार्य वातावरण में व्यक्तिक व्यवसायिक लक्ष्यों के साथ कार्य अनुभवएवं संबंधित सेवाओं का प्रयोग करके, एक दिव्यांग व्यक्ति को सामान्य जीवन एवं उत्पादक व्यवसायिक स्तर की ओर प्रगति करने में सहायता प्रदान करता है। परिरक्षित रोजगार कहलाता है।

(एसोसिएशन ऑफ रीहेबीलिटेशन फैसिलिटीज)

इस परिभाषा में "नियमित कार्य वातावरण" इस बात की ओर संकेत करता है कि यहाँ पर कार्य एक प्रशिक्षित कर्मचारी के निरीक्षण में होता है तथा मजदूर की आवश्यकताओं एवं कमजोरियों को ध्यान में रखकर ही कार्य वातावरण तैयार किया जाता है।

दूसरी ओर 'संबंधित सेवाएँ' से तात्पर्य पूर्व पुनर्वास की ओर है। यहाँ व्यक्ति की आवश्यकतानुसार चिकित्सीय, मनावैज्ञानिक एवं सामाजिक सेवाओं के साथ–साथ व्यक्तिगत समस्याओं का समाधान करना भी सम्मलित है।

- **परिरक्षित रोजगार के लक्ष्य :**

➢ परिरक्षित रोजगार का मुख्य उद्देश्य दिव्यांगों को प्रतियोगितात्मक रोजगार के लिए तैयार करने के साथ–साथ सीमित समय के लिए परिरक्षित रोजगार प्रदान करना है।

परिरक्षित रोजगार मुख्यतः दो प्रकार के प्रशिक्षार्थियों के लिए होता है।

➢ ऐसे अति गंभीर विकलांग व्यक्ति जिन्हें गहन प्रशिक्षण से लाभ हो सकता है, कार्य स्थिति के साथ समायोजन कर सकता है तथा बाजार में शामिल होने के लिए किसी स्तर की उत्पादकता एवं कौशल विकसित कर सकता है।

➢ ऐसे अति गंभीर विकलांग व्यक्ति जो कार्य स्थिति को स्वीकार लेते है और कुछ कौशल और उत्पादकता भी विकसित कर लेते है किन्तु खुले श्रम बाजार की आवश्यकताओं को पूरा करने में असमर्थ होता है।

इस तरह परिरक्षित कार्यशालाएँ दिव्यांग व्यक्तियों के लिए व्यवसायिक प्रशिक्षण और पारिश्रमिक रोजगार के अवसर प्रदान करता है।

- **परिरक्षित रोजगार की विशेषताएँ :**

वर्ष 1981 में पेनी पैटर्न ने परिरक्षित कार्यशाला की कई विशेषताओं का वर्णन किया है। इनमें से कुछ प्रमुख विशेषताएँ निम्नलिखित है।

- ➢ इसमें कर्मचारी आमतौर पर संविदा पर कार्य करते है।
- ➢ संविदा वाला कार्य आमतौर पर अल्प अवधि के लिए होता है।
- ➢ नए कार्य को करने के लिए नए कर्मचारी की आवश्यकता होती है।
- ➢ अधिकांश कार्य को छोटे–छोटे चरणों में विभाजित किया जाता है।
- ➢ इसमें कार्य आमतौर पर समनुक्रम में बढ़ता है। जब तक की उत्पाद पूरा नहीं होता है प्रक्रिया के प्रत्येक चरण में एक भाग को जोड़ दिया जाता है।
- ➢ केन्द्र के बाहर के व्यक्तियों को व्यवसायिक आँकलन एवं प्रशिक्षण की सुविधा प्रदान कर भी सकता है और नही भी कर सकता है।

- **परिरक्षित रोजगार के लाभ :**

परिरक्षित कार्यशाला के अनेक लाभ है। इनमें से कुछ प्रमुख लाभ निम्नलिखित है।

- ➢ इससे दिव्यांग व्यक्तियों को लाभदायक सामाजिक योगदान प्रदान करने का अवसर मिलता है। यह अनुभव उनके आत्म सम्मान एवं स्वाभिमान को बढ़ाता है।
- ➢ इसमें व्यक्तिगत आवश्यकताओं एंव सीमाओं के अनुरूप कार्य परिवेश प्रदान किया जाता है। इसमें दिव्यांगों को सिर्फ व्यवसायिक प्रशिक्षण नहीं बल्कि पूर्ण पुनर्वास में विशेषज्ञों का मार्गदर्शन मिलता है।
- ➢ इससे दिव्यांग व्यक्तियों के वास्तविक कार्य परिवेश पाई जाने वाली विभिन्न आवश्यकताओं एवं अनुशासन का अनुभव करवाता है।
- ➢ यह दिव्यांग व्यक्तियों को प्रतियोगितात्मक रोजगार पूर्व एक बेहतर वातावरण में अपने योग्यताओं क्षमताओं एवं अनुकूलनता का परीक्षण करने का अवसर प्रदान करता है।
- ➢ इसमें दिव्यांग व्यक्तियों को एक व्यवसायिक विशेषज्ञ के निरीक्षण में कार्य करने के साथ–साथ संबंधित सेवाओं से देखभाल प्राप्त करके अतिरिक्त लाभ भी उठाने का अवसर मिलता है।

- **परिरक्षित रोजगार की आलोचनाएँ :**

कई विशेषज्ञ परिरक्षित रोजगार परिवेश की आलोचना करते है। इनमें से कुछ प्रमुख आलोचनाएँ निम्नलिखित है।

- ➢ बहुत सारे दिव्यांग (बौद्विक अक्षम सहित) व्यक्ति प्रतियोगितात्मक रोजगार के क्षेत्र में जा सकते है।

- परिरक्षित रोजगार में सम्मलित बौद्विक अक्षम एवं अन्य दिव्यांग व्यक्तियों को बहुत ही कम मजदूरी मिलती है। इसके कारण उनके कम उत्पादकता माना जाता है।
- अक्सर सामान्य कर्मचारी हो या दिव्यांग उनकी उत्पादक क्षमता वस्तुतः उत्पादक प्रक्रिया की क्षमता तथा समाज द्वारा उस उत्पादक के दिए गए मूल्य पर मुख्य रूप से आधारित होता है।
- जब दिव्यांग व्यक्तियों की संख्या कम होती है तो ऐसी दशा में बड़े ठेके स्वीकार करना कठिन हो जाता है, जो उत्पादकता एवं लाभ दोनों को प्रभावित करता है।
- छोटे–छोटे कार्यशालाओं में बहुत ही सीमित प्रकार के कार्य उपलब्ध होते है ऐसी स्थिति में दिव्यांग व्यक्तियों को उनके क्षमताओं के अनुरूप विभिन्न कार्यों में लगाना बहुत मुश्किल हो जाता है।
- अधिकतर कार्यशालाएँ उत्पादन के प्रभावशाली तरीके का उपयोग करने एवं कुशल प्रशिक्षकों को रखने की क्षमता को प्रतिबंधित करता है।
- परिरक्षित कार्यशालाओं में से अधिकतर कार्यशाला नीजी फार्म्स के उत्पादक क्षमता से तुलना के स्थिति में नहीं होता है।
- अक्सर परिरक्षित कार्यशालाओं के पास पूँजी, अनुभव एवं तकनिकी जानकारियों की काफी कमी होती है। अपने उत्पादों के लिए जो बड़े बाजार का ढूँढ़ना मुश्किल हो जाता है। इस तरह परिरक्षित रोजगार के सवेतन रोजगार प्रदान करने, माता–पिता एवं समुदाय के साथ बातचीत एवं प्रशिक्षु के व्यक्तित्व के विकास करने में अपनी सीमाएँ भी है। इस तरह परिरक्षित रोजगार के अपने फायदे एवं नुकसान है। इस तरह परिरक्षित रोजगार समुदाय रोजगार परगमन की ओर इंगित करता है। बहुत सारे देश में दिव्यांगों के लिए खुले रोजगार के साथ–साथ परिरक्षित रोजगार का भी प्रबन्ध करता है। इस तरह कई देशों में परिरक्षित रोजगार आज भी एक रोजगार विकल्प के रूप में रखा गया है।

7.07.3 समर्थित रोजगार :

समर्थित रोजगार पाँच दशक पूर्व परिरक्षित रोजगार के एक विकल्प के रूप में सामने आया। इस तरह समर्थित रोजगार दिव्यांग व्यक्तियों के लिए एक रोजगार उपमार्ग के रूप में उभर कर सामने आया। समर्थित रोजगार दिव्यांग व्यक्तियों को विशेषज्ञों की सहायता से एकीकृत वातावरण में प्रतियोगितात्मक कार्य में प्रशिक्षण प्रदान करता है। साथ ही उन्हें प्रतियोगितात्मक रोजगार में स्थानन योग्य बनाता है। अधिकतर दिव्यांग (बौद्विक अक्षम सहित) व्यक्तियों ने सामुदायिक कार्यों में अर्थ पूर्ण कार्य कर सकते हैं साथ ही यदि उन्हें आवश्यक एवं पर्याप्त सहायता प्राप्त हो तो ये सवेतन रोजगार भी कर सकते है। इस तरह समर्थित रोजगार दिव्यांग व्यक्तियों के कार्य समर्थन के साथ–साथ रोजगार का एक अवसर भी प्रदान करता है।

- **समर्थित रोजगार की परिभाषा :**

विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा समर्थित रोजगार को अलग–अलग परिभाषित किया गया है। इनमें से कुछ प्रमुख परिभाषायें के निम्नलिखित है।

"विकासात्मक दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सवेतन रोजगार, जिसके लिए प्रतिस्पर्धात्मक रोजगार संभव नहीं है, क्योंकि अपनी दिव्यांगता के कारण वे उस परिवेश में कार्य नहीं कर सकते है जिस परिवेश में सामान्य व्यक्ति करते है।"

पुनर्वास अधिनियम (पब्लिक कानून–98) "समर्थित रोजगार विकासात्मक दिव्यांग व्यक्तियों के लिए एक सेवतन रोजगार है जिनके लिए न्यूनतम या अधिकतम वेतन पर प्रतियोगितात्मक रोजगार संभव नहीं है, साथ ही जिन्हें अपनी विकलांगता के कारण किसी कार्य परिवेश में कार्य करने के लिए एवं विभिन्न परिवेश में गहन एवं अग्रगमन समर्थन की आवश्यकता होती है। विशेष रूप से ऐसे कार्य स्थल में जहाँ सामान्य व्यक्ति नियोजित होते है, दिव्यांग व्यक्तियों द्वारा सवेतन रोजगार को बनाए रखने के लिए किसी क्रिया को समर्थन देना, जिसमें पर्यवेक्षण, प्रशिक्षण और परिवहन सम्मलित हो।"

(यू.एस. डिसऐबिलिटी एक्ट–1984)

इस तरह से इस परिभाषा को कई देशों में बड़े स्तर पर स्वीकार किया गया तथा अपने–अपने तरीके से इसकी व्याख्या भी की गयी।

- **समर्थित रोजगार की प्रमुख विशेषताएँ :**

➢ इसमें एकीकृत रोजगार पर ध्यानकेन्द्रित किया जाता है।

➢ इसमें उन दिव्यांग व्यक्तियों को प्राथमिकता दी जाती है, जिन्हें अग्रगमन समर्थन की आवश्यकता होती है।

➢ इसमें उत्पादकता एवं वेतन को विशेष महत्व दिया जाता है।

➢ इसमें अग्रगमन समर्थन वाले रोजगार उपलब्ध कराया जाता है।

➢ इसमें संगठन संबंधी विकल्पों की उपलब्धता पर बल दिया जाता है जिससे की रोजगार को एक वास्तविक जामा पहनाया जा सके।

➢ इसमें रोजगार व क्षमता के एकीकरण पर विशेष रूप से बल दिया जाता है।

- **समर्थित रोजगार की आवश्यकताएँ :**

➢ दिव्यांग व्यक्तियों खासकर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों को किसी व्यवसायिक विशेषज्ञ के बिना वास्तविक रोजगार ढूँढ़ने में कठिनाईयाँ होती है।

➢ दिव्यांग व्यक्तियों को कार्य में बनाए रखने के लिए व्यक्तिगत उपमार्ग की आवश्यकता होती है।

➢ प्रत्येक दिव्यांग व्यक्ति के व्यवसायिक समर्थन की प्रकृति एवं मात्रा भिन्न–भिन्न होती है।

➢ व्यवसायिक समर्थन की प्रकृति एवं मात्र दिव्यांगता की प्रकृति से प्रभावित होता है।

➢ अत्यधिक दिव्यांगता वाले व्यक्ति किसी विशिष्ट केन्द्रों पर सीखे गये कौशलों को वास्तविक कार्यों में स्थानांतरित करने में असमर्थ होते है।

- **समर्थित रोजगार के उद्देश्य :**

➢ बौद्विक अक्षम व्यक्ति सहित सभी दिव्यांगों को एकीकृत रोजगार परिवेश में यथोचित वेतन एवं सुविधाओं के साथ स्थानन करना।

➢ दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार बनाए रखने के लिए अनवरत समर्थन के साथ उपयुक्त प्रशिक्षण प्रदान करना।

➢ दिव्यांग व्यक्तियों के वेतन में उचित अनुपात में बढ़ोत्तरी करना।

➢ एकीकृत रोजगार परिवेश में दिव्यांग व्यक्तियों की संख्या को बढ़ाना।

➢ एकीकृत परिवेश में रोजगार के लिए दिव्यांग व्यक्तियों के क्षमताओं को बढ़ाना।

➢ एकीकृत परिवेश में दिव्यांग व्यक्तियों के कार्य करने की क्षमताओं से नियोक्ताओं एवं सहकर्मियों को अवगत कराना।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 समावेशी रोजगार परिवेश में सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक साथ कार्य करते है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 विशिष्ट रोजगार परिवेश में सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति कार्य नहीं करते है।

सही / गलत

....

. ...

प्रश्न–3 रोजगार की वह व्यवस्था जिसमें कोई नियोक्ता नहीं होता है तथा व्यक्ति स्वयं के लिए कार्य करता है। स्वरोजगार कहलाता है। सही / गलते

....

....

प्रश्न–4 समर्थित रोजगार व्यवस्था में दिव्यांग कामगार को अनवरत् समर्थन नहीं दिया जाता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–5 ऐसे रोजगार मॉडल के नाम बताइए जिसमें दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार प्रशिक्षण को शुरू करने के वक्त ही रोजगार की आवश्यकता होती है।

....

....

7.07.4 समर्थित रोजगार मॉडल :

समर्थित रोजगार के कई तरीके है। इन तरीको को समर्थित रोजगार मॉडल भी कहते है। कुछ प्रमुख समर्थित रोजगार मॉडल का वर्णन नीचे किया गया है।

- **आश्रित रोजगार मॉडल :**

आश्रित रोजगार मॉडल दिव्यांगों के लिए व्यवसायिक पुनर्वास का एक ऐसा मॉडल है जिसमें पहले स्थानन किया जाता है और फिर प्रशिक्षण दिया जाता है, जबकि इसके विपरीत पुनर्वास सुविधाओं में पहले प्रशिक्षण और फिर स्थानन का प्रचलन हैं। इसका तात्पर्य यह है कि समर्थित रोजगार के इस मॉडल में दिव्यांगों को रोजगार प्रदान करने के लिए प्रशिक्षण शुरू करने के वक्त ही रोजगार की आवश्यकता होती है न की प्रशिक्षण पूरा करने के वक्त। इस मॉडल की प्रक्रिया कई चरणों से गुजरती है। इसका पहला चरण है कार्य स्थापन है, जिसमें नियोक्ताओं का मूल्यांकन करना कार्य की आवश्यकताओं का मिलान करना, माता–पिता या अभिभावक का समर्थन प्राप्त करना, यातायात एवं अन्य सुविधाओं का आँकलन एवं व्यवस्था शामिल है। तत्पश्चात् दूसरा चरण कार्य स्थल प्रशिक्षण समर्थन है। इसमें विभिन्न सिद्धान्तों एवं तकनीकों का प्रयोग करते हुए प्रशिक्षु को प्रशिक्षण दिया जाता है। इसके अग्रगमन मूल्यांकन है। इसमें स्थानन के बाद दिव्यांग व्यक्तियों को प्रदर्शन की प्रतिपुष्टि प्राप्त एवं इनके कार्य प्रदर्शन को और बेहतर बनाने की कोशिश की जाती है। साथ ही साथ संबंधित समस्याओं का मूल्यांकन कर निवारण का प्रयास किया जाता है। इस मॉडल का चौथा एवं अंतिम चरण अनुवर्ती है। जिसमें रोजगार स्थल पर विशेषज्ञों द्वारा नियमित भ्रमण, नियोजकों से बात–चीत, पर्यवेक्षक के मूल्यांकन का आवधिक सर्वेक्षण, व्यक्ति की प्रगति, माता–पिता का मूल्यांकन आदि सम्मलित हैं। चूँकि दिव्यांग व्यक्तियों खासकर बौधिक अक्षम व्यक्तियों का प्रतियोगितात्मक परिवेश में रोजगार खोने का खतरा हमेशा बना रहता है। अतः रोजगार को बनाए रखने के लिए अनुवर्ती समर्थन आवश्यक हो जाता है।

- **एन्क्लेव मॉडल (परिक्षेत्र मॉडल) :**

समर्थित रोजगार के इस मॉडल में दिव्यांग व्यक्ति का समूह किसी एक क्षेत्र में अलग–अलग स्थापित किया जाता है। इसीलिए इसे परिक्षेत्र मॉडल या इन्क्लेव मॉडल कहा जाता है। इस मॉडल में मुख्य रूप से दिव्यांग व्यक्तियों का एक छोटा लगभग छः व्यक्तियों के समूह को जो प्रशिक्षित हो एवं निगरानी कर सके को किसी उद्योग में लगाया जाता है।

ये सभी व्यक्ति सामान्य कर्मचारी का निगरानी करते है तथा व्यवसायिक कर्मचारी द्वारा लगातार समर्थन प्राप्त करते है। इस मॉडल में व्यक्तियों को इकठ्ठा नहीं करते बल्कि इनको पूरी उद्योग में स्थापित करने में सहायता करते है। इस मॉडल में अधिक गहन समर्थन की आवश्यकता होती है। साथ ही समर्थन सुव्यवस्थित, अनवरत एवं विश्वसनीय भी होता है। कर्मचारी को कम से कम न्यूनतम वेतन की दर से भुगतान किया जाता है। इस मॉडल में सामाजिक तौर पर आपसी बात–चीत की संभावना कम होती है। साथ ही कई जगह पर एन्क्लेव समूह उद्योग के सुविधाओं को साझा नहीं करते है। करेगेल, बेहमन एवं बक्स (1989) के अनुसार एन्क्लेव मॉडल एवं मोबाइल क्रू मॉडल शारीरिक एवं सामाजिक परस्पर क्रिया का बहुत ही कम अवसर प्रदान करता है। उन्होंने यह भी पाया कि अत्यधिक समर्थन की आवश्यकता वाले अधिकतर दिव्यांग व्यक्तियों को इस मॉडल में अन्य मॉडल की तुलना में अधिक स्थानन किया जाता है।

- **मोबाइल क्रू मॉडल (चलता–फिरता दल मॉडल) :**

  - इस मॉडल में चार से पाँच व्यक्तियों का समूह होता है जो किसी एक सेवा या उद्यम के लिए गाड़ी से एक जगह से दूसरी जगह समुदाय में जाते रहता है। इसीलिए इसे मोबाइल क्रू या चलता–फिरता दल मॉडल भी कहा जाता है। इस दल में एक सामान्य प्रबन्धक, एक निरीक्षक या प्रशिक्षक एवं अन्य सदस्य होता है। यह मॉडल में सेवा एवं उद्यम दोनों ही प्रकार के कर्मचारी सम्मलित होते है। यह दल किसी एक उद्देश्य जैसे लॉन कटिंग, खिड़की सफाई, आदि कार्य को पूरा करने के लिए होता है। अर्थात इस दल का गठन एक उद्देश्य की पूर्ति के लिये स्थापित किया जाता है। कार्य निरीक्षण हेतु पूर्ण कालिक निरीक्षण की आवश्यकता होती है। यह मॉडल दिव्यांग व्यक्तियों के प्रशिक्षण एवं समर्थन के लिए भी प्रणालियाँ प्रदान करता है।

- **बैन्च वर्क मॉडल :**

बैन्च वर्क मॉडल की शुरूआत दैनिक क्रिया कलाप कार्यक्रम के एक विकल्प के रूप में शुरू किया गया। इस मॉडल में उच्च शिक्षित कर्मचारी जो शिक्षण प्रौद्योगिकी में निपुण हो उसकी आवश्यकता होती है। यह मॉडल भी किसी एक विशिष्ट उद्देश्य से संचालित होता है। यह मॉडल मुख्य रूप से सेवाएँ एवं समान प्रदान करने के लिए चलाया जाता है। इसमें लगभग बीस मजदूर होते है। इसमें कर्मचारी एवं मजदूरी अनुपात 1:5 होता है। यह मॉडल समुदाय आधारित समर्थन प्राप्त रोजगार, अव्यवसायिक क्रियाएँ करने की क्षमता एवं उत्पादकता तथा कमाई को उच्चतम ले जाने के उद्देश्य को पाने के लिए व्यवस्थित किया गया है। यह मॉडल मुख्यतः अधिक समर्थन की आवश्यकता वाले दिव्यांग व्यक्तियों के लिए बनाया गया जिन्हें समान्य रूप से अधिक समर्थन एवं निम्न उत्पादकता के कारण परिरक्षित रोजगार में अवसर नहीं मिल पाता है। इस मॉडल में मजदूरों को अधिक से अधिक सामुदायिक सहभागिता

का अवसर प्रदान करता हैं। इस मॉडल में प्रबंधन एवं वित्त, वाणिज्य संचालन, प्रशिक्षण एवं पुनर्वास तथा सूचना एवं मूल्यांकन जैसे चार प्रमुख आलोचनात्मक घटक से संबंधित विशिष्ट प्रणालियाँ भी शामिल है।

- **लघु उद्योग मॉडल :**

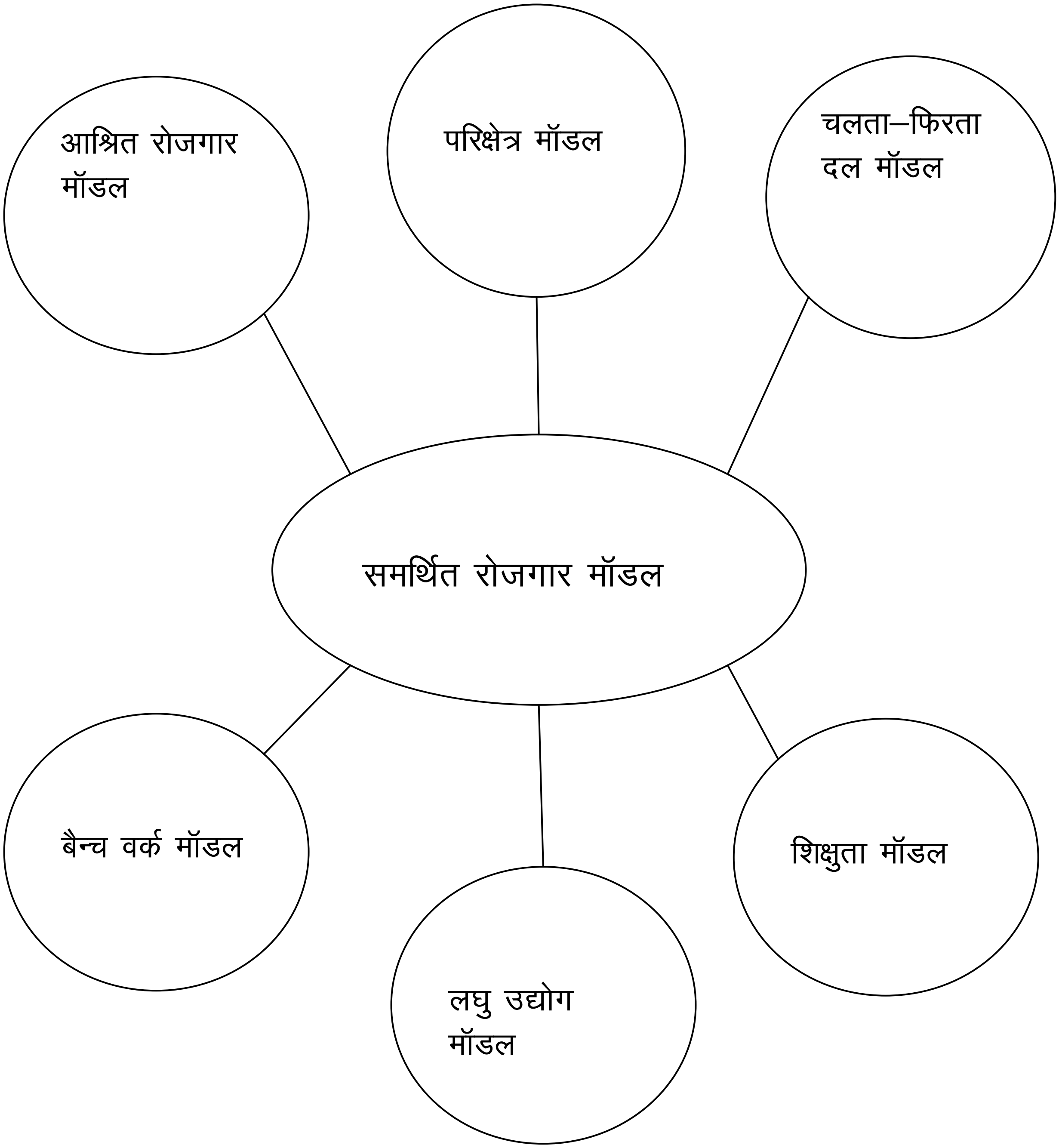
समर्थित रोजगार का यह एक ऐसा मॉडल है जिसमें एक छोटा उद्योग खोला जाता है। इस व्यापार में लगभग पाँच से छः दिव्यांग व्यक्ति सामान्य व्यक्तियों के साथ कार्य करते है। यह छोटा उद्योग किसी अन्य व्यापार की तरह ही चलता है। यह कर्मचारियों के लिए रोजगार के अवसर पैदा करता है। धनोपार्जन करता है तथा प्राप्त आमदनी में से कर्मचारियों के वेतन का भुगतान भी करता है। लघु उद्योग मॉडल रोजगार के एकीकरण अवसरों को बढ़ावा देने के उद्देश्य से समुदाय में ही स्थापित किया जाता है। सफल लघु उद्योग अपनी कार्य शक्ति के साथ ही अन्य व्यापारियों तथा व्यापारों के साथ एकीकरण को बढ़ावा देता है। इस तरह लघु उद्योग मॉडल दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक प्रशिक्षण के साथ–साथ व्यवसायिक पुनर्वास में मदद करता है।

- **अपरैन्टशिप (शिक्षुता) मॉडल :**

शिक्षुक मॉडल में बौद्विक अक्षम व्यक्ति के साथ–साथ अन्य दिव्यांग व्यक्ति एक निपुण प्रशिक्षक की सहायक या प्रशिक्षु के रूप में कार्य करता है। शिक्षुता मॉडल अक्सर मुद्राणालय, कैन्टीन या अन्य मिलते जुलते रोजगार में देखने को मिलता है। इस मॉडल में दिव्यांग व्यक्ति प्रशिक्षु के तौर पर एक या दो कार्य में निपुण व्यक्ति के साथ काम करता है। इन निपुण व्यक्ति को प्रशिक्षु एवं कार्य में सहायता करता है। इस मॉडल में प्रशिक्षु को किसी निपुण व्यक्ति से रोजगार पर ही प्रशिक्षण प्राप्त होता है। अक्सर इस मॉडल में प्रशिक्षु का वेतन न्यूनतम वेतन से कम नहीं होता है। साथ ही दिव्यांग व्यक्ति यानी प्रशिक्षु व्यापार के माध्यम से रोजगार प्राप्त करता है।

इन सभी समर्थित रोजगार मॉडलों को आगे चित्र द्वारा दर्शाया गया है।

समर्थित रोजगार मॉडल



<u>चित्र</u>

<u>समर्थित रोजगार के मॉडल</u>

- समर्थित रोजगार के लाभ :
  - ➢ दिव्यांग व्यक्तियों को एकीकृत परिवेश में कार्य करने का अवसर प्राप्त होता है।

- इससे दिव्यांग व्यक्तियों को उत्पादक कार्य से जुड़ने में सहायता मिलती है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों को अपने जीवनयापन हेतु अर्थोपार्जन में सहायता मिलती है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों की देश,समाज व पारिवारिक अर्थ व्यवस्था में भागीदारी बढ़ती है।
- इस प्रकार के रोजगार द्वारा धन के उपार्जन सें दिव्यागों को समुदाय में भाग लेने का अवसर मिलता है।
- नियोजक उत्पादक के आधार पर भुगतान कर सकता है जिससे प्रति इकाई कार्य का श्रमिक समान ही रहता है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों की सामाजिक कुशलता में बढ़ोत्तरी होती है तथा उन्हें सामाजिक लाभ मिलता है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक रुप से आत्म निर्भर बनने का अवसर मिलता है।

इस तरह समर्थित रोजगार दिव्यांग व्यक्तियों को व्यवसायिक प्रशिक्षण के साथ–साथ रोजगार के अवसर भी प्रदान करता है, जो दिव्यांग व्यक्ति को पारिवारिक, सामाजिक एवं राष्ट्रीय अर्थ व्यवस्था में भागीदारी सुनिश्चित करने के साथ–साथ उन्हें स्वतंत्र एवं प्रतिष्ठित जीवन यापन में मदद करता है।

7.07.4 प्रतियोगितात्मक रोजगार :

इसमें रोजगार पाने के लिए सामान्य एवं दिव्यांग कोई भी व्यक्ति कोशिश कर सकता है। इसीलिए इसे खुला रोजगार परिवेश भी कहा जाता है। चूँकि इस रोजगार परिवेश में रोजगार की संख्या रोजगार पाने वाले की तुलना में काफी कम होती है। अतः रोजगार पाने के लिए आपस में काफी प्रतिस्पर्धा होती है। इसीलिए इसे प्रतियोगितात्मक रोजगार भी कहा जाता है। भारत जैसे विकासशील देश में जहाँ से रोजगारी का दर बहुत ही ज्यादा है, ऐसी अवस्था में बौद्विक अक्षम व्यक्ति सहित अन्य दिव्यांगों के लिए प्रतियोगितात्मक परिवेश में रोजगार पाना काफी मुश्किल का कार्य होता है। इसका तात्पर्य यह कतई नहीं है कि दिव्यांग व्यक्ति प्रतियोगितात्मक परिस्थिति में रोजगार प्राप्त नहीं कर सकता है। आज ज्यादा से ज्यादा दिव्यांग व्यक्ति प्रतियोगितात्मक रोजगार पाने की कोशिश कर रहा है। इस प्रयासरत दिव्यांग व्यक्तियों में काफी लोग रोजगार पाते भी है। शहर की तुलना में ग्रामीण क्षेत्रों में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए प्रतियोगितात्मक स्थिति में रोजगार पाना ज्यादा असान होता है। गॉव के खेती–बारी एवं पशुपालन जैसे कार्य में अन्य दिव्यांगों के अलावा अति अल्प एवं अल्प बौद्विक अक्षम व्यक्ति भी आसानी से समायोजित हो जाते है। किन्तु गॉव के भी सभी कार्य सभी प्रकार के दिव्यांग व्यक्तियों के अनुकूल नहीं होता है। इसलिए दिव्यांग व्यक्ति वहाँ भी अपने कार्य अनुकूलन के अनुरूप ही रोजगार में भागीदारी करता है। सरकारी क्षेत्रों में भी आज इनके भागीदारी को बढ़ाने के लिए हमारे देश में इनके लिए आरक्षण को तीन प्रतिशत से बढ़ाकर पाँच प्रतिशत कर दिया गया है। इस तरह के रोजगार में व्यक्ति को जहाँ उचित

वेतन एवं सामाजिक पहचान प्राप्त होती है। वही दूसरी तरफ इस रोजगार में जाने के लिए अपने में कार्य विशेष कौशल की कमी, उपयुक्त आँकलन एवं प्रशिक्षण का अभाव, सामाजिक मान्यता की अवहेलना आदि अनेक बाधाओं का भी सामना करना पड़ता है। इस तरह व्यवस्थित रूप से इन बाधाओं को दूर कर दिव्यांग व्यक्तियों को प्रतियोगितात्मक रोजगार के लिए तैयार किया जाना आवश्यक है।

इस प्रकार दिव्यांग व्यक्तियों के क्षमता, योग्यता एवं आवश्यकता अनुरूप विभिन्न प्रकार के व्यवसाय में प्रशिक्षण एवं व्यवसायिक पुनर्वास की व्यवस्था की जा सकता है जिससे की इन दिव्यांग व्यक्तियों का उचित व्यवसायिक स्थानन किया जा सके। इससे दिव्यांग व्यक्तियों के साथ–साथ उनके परिवार, समाज एवं देश के आर्थिक विकास में भी इनका भागीदारी सुनिश्चित होगा साथ ही दिव्यांग व्यक्तियों का सामाजिक स्वीकारता भी बढ़ेगा।

7.08 सारांश :

रोजगार किसी भी व्यक्ति को अपने जीविकोपार्जन का साधन प्रदान करता है। दिव्यांग व्यक्तियों को उनके क्षमता, योग्यता एवं आवश्यकताओं के अनुरूप उचित व्यवसायिक स्थानन के लिए विभिन्न प्रकार के रोजगार अवसर का पहचान करना आवश्यक है। भारत में केन्द्र एवं राज्य में सरकारी नौकरियों में दिव्यांग व्यक्तियों की सहभागिता को बढ़ाने के लिए उनके लिए आरक्षण तीन प्रतिशत से बढ़ाकर पाँच प्रतिशत कर दिया गया है। साथ ही दिव्यांगों के रोजगार में सहभागिता बढ़ाने के लिए अनेक प्रकार के नीतियाँ भी बनाई गई है जो इसको बढ़ावा देता है। रोजगार को कई आधार पर विभाजित किया जा सकता है। रोजगार में सम्मलित लोगों के आधार पर इसे समावेशी रोजगार एवं विशिष्ट रोजगार परिवेश में बाँटा गया है। साथ ही रोजगार के वातावरण के आधार पर भी इन्हें कई भागों में बाँटा गया है। इनमें से स्वरोजगार, परिरक्षित रोजगार समर्थित रोजगार एवं प्रतियोगितात्मक रोजगार कुछ प्रमुख प्रकार है। इन सभी प्रकार के रोजगार के अपने–अपने ताकत, लाभ एवं सीमाएँ होती है। ये सभी प्रकार के रोजगार दिव्यांग व्यक्तियों को उनके क्षमता, योग्यता एवं आवश्यकतानुसार विभिन्न प्रकार के रोजगार में स्थानन करने में मदद करता है।

7.09 शब्द सूची :

- रोजगार : नियोक्ता के द्वारा किसी भी व्यक्ति को सवेतन कार्य पर रखना रोजगार कहलाता है।
- समावेशी रोजगार परिवेश : ऐसे रोजगार परिवेश जहाँ सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति सभी एक साथ कार्य करते है। समावेशी रोजगार परिवेश कहलाता है।
- विशिष्ट रोजगार परिवेश : ऐसे रोजगार परिवेश जहाँ किसी दिव्यांग व्यक्तियों के लिए कार्य करने की व्यवस्था हो उसे विशिष्ट रोजगार परिवेश कहते है।
- स्वरोजगार : ऐसे रोजगार परिवेश जिसमें व्यक्ति स्वयं के लिए कार्य या उद्यम करता है। इसमें कोई नियोक्ता नहीं होता है।

- परिरक्षित रोजगार : ऐसी रोजगार व्यवस्था जहाँ दिव्यांग व्यक्ति सामान्य कर्मचारी के निरीक्षक के साथ में कार्य करता है।
- समर्थित रोजगार : ऐसे रोजगार परिवेश जिसमें प्रशिक्षु निपुण एवं प्रशिक्षित प्रशिक्षक के निरीक्षण में हमेशा कार्य करता है। इसमें प्रशिक्षु को अनवरत समर्थन मिलता रहता है।
- प्रतियोगितात्मक रोजगार परिवेश : ऐसे रोजगार परिवेश जहाँ सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक साथ रोजगार पाने का प्रयत्न करता है, प्रतियोगितात्मक रोजगार परिवेश कहलाता है।
- पर्यवेक्षक : ऐसे प्रशिक्षित एवं निपुण व्यक्ति जो दूसरों का कार्य के दौरान निरीक्षण करता है पर्यवेक्षक कहलाता है।

7.10 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 समावेशी रोजगार परिवेश में सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति एक साथ कार्य करते है। सही / गलत

उत्तर–1 सही

प्रश्न–2 विशिष्ट रोजगार परिवेश में सिर्फ दिव्यांग व्यक्ति कार्य नहीं करते है।

सही / गलत

उत्तर–2 गलत

प्रश्न–3 रोजगार की वह व्यवस्था जिसमें कोई नियोक्ता नहीं होता है तथा व्यक्ति स्वयं के लिए कार्य करता है। स्वरोजगार कहलाता है।

सही / गलते

उत्तर–3 सही

प्रश्न–4 समर्थित रोजगार व्यवस्था में दिव्यांग कामगार को अनवरत् समर्थन नहीं दिया जाता है। सही / गलत

उत्तर–4 गलत

प्रश्न–5 ऐसे रोजगार मॉडल के नाम बताइए जिसमें दिव्यांग व्यक्तियों को रोजगार प्रशिक्षण को शुरू करने के वक्त ही रोजगार की आवश्यकता होती है।

उत्तर–5 आश्रित रोजगार मॉडल

प्रश्न–6 शिक्षुता मॉडल में प्रशिक्षु किसी निपुण व्यक्ति से रोजगार पर ही प्रशिक्षण प्राप्त करता है।
सही / गलत

उत्तर–6 सही

7.11 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 रोजगार की अवधारणाओं को समझाइए।

प्रश्न–2 समावेशी रोजगार परिवेश से आप क्या समझते है ? विशिष्ट रोजगार परिवेश से यह किस प्रकार भिन्न है ?

प्रश्न–3 परिरक्षित रोजगार परिवेश की चर्चा कीजिए। साथ ही इसके विशेषताओं को लिखिए।

प्रश्न–4 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्वरोजगार के महत्वों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–5 समर्थित रोजगार से आप क्या समझते है ? दिव्यांग व्यक्तियों के लिए इस रोजगार के प्रमुख विशेषताओं का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–6 शिक्षुता मॉडल का वर्णन कीजिए साथ ही दिव्यांग व्यक्तियों के रोजगार स्थानन में कैसे मदद करता है उसकी चर्चा कीजिए।

7.12 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- थ्रैसिया कुट्टी, ए.टी. एवं राव, एल.जी. (2004), मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड एन.आई.ई..पी.आई.डी. सिकन्दराबाद।
- डी.वी.टी. (एम.आर.)मैनुअल भारतीय पुनर्वास परिषद, कनिष्ठक पब्लिकेशन, नई दिल्ली।
- नारायण.जे. (सम्पादित) (1990) वोकेशनल ट्रेनिंग एण्ड इम्पलॉइमेंट आफ परसंस विद मेन्टल रिटाईशन। राष्ट्री बौधिक दिव्यांग जन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- बाउवेन्स, ए बर्नाई, एच एवं टर्वलिन, सी (2019) टुआर्डस इनकुलुसिव ग्लोबलाइजेशन; पॉलिसिस एण्ड प्राक्टिसेस टू प्रोमोट द इम्प्लॉइमेन्ट ऑफ पिपुल विद डिसएबिलिटिज सोसल एण्ड इन्डक्लुजन डिविजन, हुमेनिटी एण्ड इनक्लुजन ऑपरेशन डिविजन, फ्रांस।
- पाइमेन्टर.टी.आर. (2011) प्रोमेटिंग ट्रेनिंग एण्ड इम्पलॉइमेन्ट ऑपरच्युनोटीज फार पिपुल विद इन्टेलेकच्युल डिसएबिलिटिज; इन्टरनेशनल इक्सपेरिएन्स। स्किल एण्ड इम्पलाइबिलिटी डिपार्टमेन्ट, राष्ट्रीय श्रम संस्थान, जेनेवा।
- मंक, डी. एवं पीटस, जे. (2006) स्पोटेड इम्पलाइमेन्ट रिसोर्सेज : केटेगोराइजड बिनलियोग्रापी। इण्डियाना इन्स्टीच्युट ऑन डिसएबिलिटी एण्ड कम्युनिटी इण्डियाना यूनिवर्सिटी, इण्डियाना यूनिवर्सिटी, इण्डियाना।

इकाई–8

स्व–वकालत एवं कौशल प्रशिक्षण

संरचना

8.01 प्रस्तावना

8.02 उद्देश्य

8.03 स्व–वकालत की अवधारणा

8.04 स्व–वकालत की परिभाषा

8.05 स्व–वकालत के विकासात्मक ऐतिहासिक परिदृश्य

8.06 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्व–वकालत का महत्व

8.07 स्व–वकालत के घटक

8.08 स्व–वकालत में सम्मलित गतिविधियाँ

8.09 प्रशिक्षकों के लिए मार्गदर्शन

8.10 स्व–वकालत कौशल प्रशिक्षण के रणनीतियाँ/विधियाँ

8.11 स्व–वकालत की बाधाएँ

8.12 सारांश

8.13 शब्द सूची

8.14 बोध प्रश्न एवं उत्तर

8.15 अभ्यास प्रश्न

8.16 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–8

स्व–वकालत एवं कौशल प्रशिक्षण

8.01 प्रस्तावना :

स्ववकालत को किसी के कारण या स्वयं से स्वयं के लिए बोलने एवं कार्य करने की क्षमता के रूप में देखा जाता है। स्ववकालत एक महत्वपूर्ण कौशल है जो सामान्य एवं दिव्यांग सभी व्यक्तियों के लिए आवश्यक होता है। प्रत्येक व्यक्ति इस कौशल का उपयोग जीवन पर्यन्त करता है। मुखर होना, किसी के अधिकारों को जानना, बातचीत करना, तथा स्वयं या किसी कारण से बोलना आदि सभी स्व–वकालत कौशल में सम्मलित हैं। इन सभी कौशलों का उपयोग व्यक्ति अपने आवश्यकतानुसार करता है। यहाँ ध्यान देने योग्य सबसे महत्वपूर्ण बात है कि वैसे या बिना किसी कारण के बोलना स्व–वकालत नहीं होता है। अर्थात किसी मुद्दे पर स्वयं के लिए बोलना या कार्य करना ही स्व–वकालत कहलाता है। दिव्यांग व्यक्ति विशेष तौर पर बौद्धिक अक्षम व्यक्ति जो कुछ भी बोलता या करता है वह स्व–वकालत नहीं होता है, क्योंकि बौद्धिक अक्षम व्यक्ति बिना किसी मुद्दे के भी बहुत कुछ करता या बोलता है। अतः बौद्धिक अक्षम व्यक्ति के लिए स्व–वकालत का तात्पर्य है व्यक्तिगत या सामूहिक रूप से वे स्वयं के लिए या दूसरों के लिए या फिर बौद्धिक अक्षम व्यक्तियों को प्रभावित करने वाले मुद्दे के लिए बोले या कार्य करे। इस तरह स्व–वकालत का स्वरूप दिव्यांग व्यक्तियों खासकर बौद्धिक अक्षम व्यक्तियों के लिए अन्य सामान्य व्यक्तियों से कुछ भिन्न प्रदर्शित होता है। अलग–अलग दिव्यांगता के प्रकार के अनुरूप स्व–वकालत के स्वरूप में भिन्नता हो सकती है।

8.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- स्व–वकालत की अवधारणा को समझा सकेंगे।
- स्व–वकालत के विकास के इतिहास को जान सकेंगे।
- स्व–वकालत के विभिन्न उद्देश्यों की चर्चा कर सकेंगे।
- स्व–वकालत के विभिन्न घटक का वर्णन कर सकेंगे।
- स्व–वकालत कौशल प्रशिक्षण की विभिन्न रणनीतियों को समझा सकेंगे।
- स्व–वकालत की विभिन्न बाधाओं का वर्णन कर सकेंगे।

8.03 स्ववकालत की अवधारणा :

अधिकतर लोग अपने जीवन में उनके पास उपलब्ध जीवन में रहने, सीखने, काम करने, पूजा–पाठ, प्रार्थना, या उपासना करने के साथ–साथ अपने दैनिक जीवन में खाने, पहनने, दोस्त बनाने, सामाजिक एवं फुरसत की गतिविधियों के विभिन्न विकल्पों के महत्वों को भी समझाते है। किन्तु दिव्यांग व्यक्तियों के लिए विकल्पों का चयन अक्सर दूसरों के द्वारा किया जाता है।

साथ ही कई बार लोगों के दिव्यांगता के बारे में पूर्वाग्रह, सुगमता एवं व्यवस्था जैसे मानव निर्मित बाधाओं के कारण भी दिव्यांग व्यक्तियों खासतौर पर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों को अपने विकल्पों के चयन करने की स्वतंत्रता नहीं मिल पाती है। किन्तु आज समय के बदलते स्वभाव में दिव्यांग व्यक्ति अपने अधिकार की मांग करते है। आज उनकी बातों जो वे स्व–वकालत समूह के द्वारा कहते है उन्हें सुनना या उनकी आवश्यकताओं को सुनना हीं नहीं बल्कि उनकी आवश्यकताओं को पूरा करने का पूरा प्रयास किया जाता है। अक्सर स्व–वकालत एवं आत्मसमर्थन को एक ही समझना उपयुक्त नहीं होगा। इन दोनों शब्दों का अभिप्राय बिल्कुल अलग है। किन्तु इन दोनों की अवधारणाएँ मिलती जुलती है।

जब व्यक्ति अपनी आवश्यकता या अपने अधिकार के लिए दूसरों को कहता या उसके लिए कार्य करता है तो उसे स्व–वकालत कहते है। जबकि दूसरी ओर जब व्यक्ति अपने जीवन से संबंधित निर्णय लेने के लिए जिस अधिकार का उपयोग करता है उसे आत्मसमर्थन कहते हैं। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि आत्मसमर्थन स्वंय नियंत्रण एवं निर्णय लेने की प्रक्रिया है जो स्वयं के जीवन को प्रभावित करता है जबकि स्व–वकालत को एक क्षमता के रूप में देखा जाता है। स्व–वकालत में व्यक्ति स्वयं के लिए बोलते या कार्य करते है। अर्थात आत्मसमर्थक स्वयं के जीवन प्रबंधन के लिए आवश्यक है जबकि स्व–वकालत स्वयं के अधिकार से संबंधित है। अपने मूल अधिकारों को जानना, अपने अधिकार की बात करना, अपने अधिकारों के लिए उत्तरदायित्व लेना, अपनी आवश्यकताओं के लिए मदद मांगना, आवश्यक जानकारियाँ प्राप्त करना, अपने कार्य संबंधित निर्णय लेना, कौन व्यक्ति उनकी किस बात का समर्थन करेगा इसका पता लगाना, तथा जिस तरह से चीजे है उसमें परिवर्तन लाने की कोशिश करना आदि स्व–वकालत के अन्तर्गत आता है। इस तरह स्व–वकालत के कई कौशल है, जिसका उपयोग व्यक्ति विभिन्न अवसर तथा विभिन्न परिस्थितियों में करता है।

8.04 स्व–वकालत की परिभाषा :

स्व–वकालत को विभिन्न विशेषज्ञों द्वारा अलग–अलग परिभाषित करने का प्रयास किया गया है। इनमें से कुछ प्रमुख परिभाषायें निम्नलिखित है।

"किसी व्यक्ति द्वारा अपनी इच्छा, आवश्यकता या अधिकार के लिए प्रभावी ढ़ंग से संचार करना, बताना, बातचीत करना या फिर अपनी इच्छा शक्ति को प्रस्तुत करने की क्षमता को स्व–वकालत कहते है। स्व–वकालत में अवगत निर्णय लेना तथा उस निर्णय की जिम्मेदारी लेना भी सम्मलित है।"

(वॉन रियूसेन एट–ऑल–1994)

"अपनी जरूरतों को स्पष्ट करने एवं उन जरूरतों को पूरा करने के लिए आवश्यक समर्थन के बारे में सूचित निर्णय लेने की क्षमता को स्व–वकालत के रूप में जाना जाता है।"

(स्ट्रोडेन–2005)

इस तरह अलग–अलग विशेषज्ञों ने अलग–अलग तरीके से स्व–वकालत को पारिभाषित किया है। किन्तु सभी परिभाषा के केन्द्र में अपनी आवश्यकताओं तथा अधिकारों के लिए आवाज उठाने की बात निहित है। अर्थात अपने अधिकारों एवं आवश्यकताओं के बारे में बोलना या उसके लिए कार्य करना ही स्ववकालत कहलाता है।

8.05 स्व–वकालत का विकासात्मक ऐतिहासिक परिदृश्य :

स्व–वकालत का शुरूआत वर्ष 1960 के दौरान स्वीडन में हुई थी। सर्वप्रथम स्वीडन में बौद्विक अक्षम बच्चों के लिए खाली समय के लिए कई क्लब स्थापित किये गये थे। इस क्लब में बौद्विक अक्षम बच्चों की सहायता के लिए अफसरों का एक समूह होता था। जैसे–जैसे बौद्विक अक्षम व्यक्ति क्लब संचालन के कौशल विकसित कर लेते थे वैसे ही वे क्लब का संचालन स्वयं करने लगते थे तथा क्लब के सामान्य व्यक्ति अपनी सहायता हटा लेते थे। इसी संदर्भ में 1960 में सम्मेलन हुआ तथा 1970 में पुनः द्वितीय सम्मेलन हुआ जिसमें स्वीडन के साथ–साथ पूरे विश्व के बौद्विक अक्षम व्यक्तियों ने भाग लिया। इसके अलावा 1972 में ब्रिटेन में तथा 1973 में अमेरिका में भी सम्मेलन हुआ। इस तरह यह प्रक्रिया बौद्विक अक्षम व्यक्ति की स्व–वकालत प्रक्रिया को आगे बढ़ाता चला गया।

चूँकि बौद्विक अक्षम व्यक्तियों में सोचने समझने की क्षमता कम होती है। उन्हें कोई भी निर्णय लेने में कठिनाई होती है। इसलिए इनके स्व–वकालत की ऐतिहासिक प्रक्रिया काफी धीमी गति से चली साथ ही बहुत बाद में भी चला। किन्तु अन्य द्विव्यांगता की स्थिति में ऐसे नहीं है। खासकर संवेदी दिव्यांगता या अस्थि दिव्यांगता के संदर्भ में, इन दिव्यांगों में सोचने समझने की क्षमता होती है। वे अपने लिए अच्छे बुरे सोच सकते है। यही कारण है कि इन दिव्यांगों का स्व– सहायत समूह काफी पहले विकसित हो गया, साथ ही यह समूह काफी प्रभावी ढ़ंग से कार्य भी कर रहे है। इनके लिए छोटे–छोटे समूह से लेकर बड़े स्तर पर स्वयं सहायता समूह बने हुए है। बौद्विक अक्षम के अलावा अन्य दिव्यांग व्यक्ति अपनी स्व–वकालत करने में काफी सक्षम होते है। ये लोग काफी प्रभावी ढ़ंग से अपनी बात या समस्याओं को दूसरे यानी सक्षम अधिकारी के पास रख पाते है। कई दिव्यांग व्यक्ति होते है जो सामाजिक स्तर, जिला स्तर, राज्य स्तर या राष्ट्र स्तर पर स्व–वकालत करते है। जिसके परिणाम स्वरूप ही दिव्यांगता के क्षेत्र में इतने सारे कानूनी एवं नीतिगत परिवर्तन अनवरत हो रहे है। सभी विकासात्मक दिव्यांगों ने एक साथ मिलकर 'संयुक्त समूह' का गठन करने का प्रस्ताव रखा। इस संगठन का प्रस्ताव निम्नलिखित उद्‌देश्य के साथ रखा गया।

- अपनी मदद स्वयं अपने आप करना।
- जो कार्य स्वयं कर सकते है उसके लिए दूसरों पर निर्भर नहीं रहना।
- हर स्तर पर समितियों में कार्य करना जिससे दिव्यांगों तक बेहतर मद्‌द पहुँच सके।

- राजनीति का हिस्सा बनकर आवश्यकतानुसार कानून को बदलना।
- अपने सहायक आप ही चुनना।
- दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्वयं ही और कार्य प्राप्त करना।
- सामान कार्य के लिए सामान वेतन पाना।
- दूसरों को, अपनी सहायता स्वयं करने के लिए प्रोत्साहित करना।
- संयुक्त संगठन को बनाए रखना तथा
- इस संगठन के लिए धन इकठ्ठा करना

उपरोक्त उद्देश्य के साथ संयुक्त संगठन बनाने का प्रस्ताव अमेरिका के कैन्सर शहर में आयोजित 1980 के सम्मेलन में लिया गया।

8.06 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्व–वकालत का महत्व :

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्व–वकालत का निम्नलिखित महत्व है।

- यह दिव्यांग व्यक्तियों में अपने जीवन पर नियंत्रण रखने की भावना उत्पन्न करता है।
- यह दूसरों तक पहुँचने का एक माध्यम होता है।
- यह दिव्यांग व्यक्तियों के जीवन की गुणवत्ता को सुधारने में मद्द करता है।
- स्व–वकालत से दिव्यांगों में आत्मसमर्थन कौशल का भी विकास होता है।
- इससे दिव्यांगों में खुशी एवं निजी संतुष्टि को बढ़ावा मिलता है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों को अपने अनुभवों एवं अवसरों से सीखने का मौका मिलता है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों में आत्मसमर्थन एवं नेतृत्व कौशल विकसित करने में मद्द मिलती है।
- इससे दिव्यांगों को स्वायत एवं स्वावलंबी बनने में मद्द मिलती है।
- इससे दिव्यांग व्यक्तियों को आश्रित बनाने के बजाय स्वयं के लक्ष्य निर्धारण करने, विकल्प का चयन करने तथा निर्णय लेने वाले वयस्क के साथ सम्मलित होने का अवसर मिलता है।

इस तरह ऊपर वर्णित कुछ प्रमुख कौशलों एवं क्षमताओं का विकास दिव्यांग व्यक्तियों में स्व–वकालत के द्वारा विकास करने में काफी सहायता मिलती है। इसके अलावा और भी कई कौशल है जिसका विकास स्व–वकालत के द्वारा किया जाता है। स्व–वकालत दिव्यांगों को कौशल सिखाने के बजाय कौशल सीखने का अवसर प्रदान करता है। अतः यह कहा जा सकता है कि स्व–वकालत का दिव्यांग व्यक्ति के जीवन में बहुत ही अत्यधिक महत्व है।

8.07 स्व–वकालत के घटक :

स्व–वकालत के कई महत्वपूर्ण घटक है। इन घटकों को वोल्फैन्स बर्गर ने दो प्रमुख भागों में बाँटा है। प्रथम सहायता क्रिया तथा दूसरा भाव बोधक क्रिया। सहायक क्रिया से हमारा तात्पर्य ऐसे क्रिया से है जिसमें व्यवहारिक एवं सामग्री संबंधी समस्याओं के समाधान में दूसरों की सहायता की जाती है। उदाहरण के तौर पर दिन–प्रतिदिन की समस्याओं हेतु सहायता करना एवं सलाह देना, निर्णय लेना, आने–जाने, खरीददारी करने, चिकित्सीय सहायता लेने, प्रशिक्षण हेतु वंचित सेवाओं में एकीकरण करने, शिक्षा, अपनी जायदाद को संभालने तथा अपने आमदनी को बनाएँ रखने जैसी आदि क्रियाएँ इसके अन्तर्गत आता है। जबकि दूसरी तरफ भाव बोधक क्रिया से हमारा तात्पर्य ऐसी क्रियाओ से है जिसमें दूसरों की सम्प्रेषण, संबंध, सहायता, प्रेम एवं समर्थन की आवश्यकताओं को पूरा करने की बात निहित होता है। उदाहरण स्वरूप तनाव के समय संवेगात्मक समर्थन प्रदान करना, अतः क्रियाएँ बनाए रखना, अकेले लोगों को मित्रता एवं साहचर्य प्रदान करना, भ्रमण करना , खेल–कूद करना, विशेष अवसरों जैसे जन्मदिन, त्योहारों आदि विशेष अवसर पर कार्ड, उपहार या भोजन सामग्री भेजना, मनोरंजन के लिए कार्यक्रम का आयोजन करना आदि इसमें सम्मलित है। इस प्रकार दोनों ही घटकों में सम्मलित ये सभी विभिन्न क्रियायें स्व–वकालत के महत्वपूर्ण उपघटक के रूप में देखी जाती है।

8.08 स्व–वकालत में सम्मलित गतिविधियाँ :

स्ववकालत में सम्मलित कई गतिविधियाँ है। इनमें से कुछ प्रमुख गतिविधियों का वर्णन नीचे किया गया है:–

- अपने अधिकारों के लिए बात करना।
- आत्मनिर्भर होना।
- अपना कार्य स्वंय करना।
- अपनी इच्छा के बारे में लोगों को बताना
- अपनी समस्याओं को दूसरो के साथ साझा करना तथा समाधान करना।
- विभिन्न दिव्यांगों में से उचित विकल्प का चयन करना।
- अपने जीवन की जिम्मेदारी स्वंय लेना।
- सभी की तरह समान अधिकारों का आनन्द प्राप्त करना।
- सहायता समूह का सदस्य बनना।
- अपने लिए लक्ष्य का निर्धारण करना।
- अपना आत्म नियोजन करना।
- अपनी आत्म प्रभावकारिता को जानना। आदि

उपरोक्त सभी गतिविधियाँ स्व–वकालत की प्रमुख गतिविधियाँ है। इसके अलावा और भी कई गतिविधियाँ स्व–वकालत के अन्तर्गत आती है।

8.09 प्रशिक्षकों के लिए मार्गदर्शन/गुण :

किसी भी प्रशिक्षक को दिव्यांग व्यक्तियों के साथ कार्य करते समय कुछ महत्वपूर्ण बिन्दुओं का ध्यान रखना आवश्यक हो जाता है। इनमें से कुछ महत्वपूर्ण बिन्दुओं की चर्चा निम्नलिखित हैः–

- **सब्र करना** : दिव्यांग व्यक्तियों के साथ कार्य करते समय या कोई भी प्रशिक्षण देते समय प्रशिक्षक को जल्दबाजी नहीं करनी चाहिए। उन्हें धैर्य से काम लेना चाहिए। दिव्यांग व्यक्तियों को कार्य के दौरान प्रतिक्रिया देने हेतु पूर्ण अवसर देना चाहिए। दिव्यांगों की छोटी से छोटी उपलब्धियों को देखने का प्रयास करना चाहिए।

- **जिज्ञासा उत्पन्न करना** : जिज्ञासा सहभागिता को प्रदर्शित करता है। एक सहायक प्रशिक्षकों को उदासीन होने के बजाय हमेशा दृढ़ एवं सहानुभूतिशील होना चाहिए।

- **दूर दृष्टि का होना** : अक्सर प्रशिक्षक को इस बात का आभास हुआ होगा कि स्व–वकालत लंबी चलने वाली प्रक्रिया है। इसका विकास बहुत धीरे–धीरे होता है। ऐसे में प्रशिक्षक का दूर दृष्टि का होना बहुत आवश्यक हो जाता है जिससे की स्व–वकालत के रास्ते में आने वाली बाधाओं को दूर किया जा सके तथा वास्तव में वे जो प्राप्त करना चाहते है उसे हासिल कर सके। दूर दृष्टि के बिना इसका संचालन संभव नहीं है।

- **अन्य सहायक ढूँढ़ना** : दिव्यांग व्यक्ति प्रभावशाली आन्दोलन में सक्रिय रूप से शक्ति और संकल्पना प्रदर्शित करता है। इसके लिए एक सहायक को दूसरे सहायकों की आवश्यकता होती है।

- **वित्तीय चिन्ता** : स्व–वकालत का लोग बढ़–चढ़ कर समर्थन करते है। किन्तु यह कोई वित्तीय सहयोग नहीं होता है। प्रशिक्षकों को इस आन्दोलन को सफल बनाने के लिए संभावित वित्तीय स्रोतों का पता लगाना चाहिए जो उन्हें दान या अनुदान में प्राप्त हो सके।

- **भूमिका निश्चित करना** : स्व–वकालत के लिए दिव्यांगों के पास अपार शक्ति होती है। इस आन्दोलन में प्रशिक्षकों को हमेशा गौण भूमिका में रहना चाहिए। इस स्व–वकालत आन्दोलन में महिला भी दिव्यांगों से संबंधित है।

इसके अलावा प्रशिक्षकों को भी निम्न लाभ होता है।

- प्रशिक्षकों को नए कौशल सीखने की आवश्यकता होती है जिसे वे स्व–वकालत समूह को सिखाना चाहते है।

- प्रशिक्षण जब दिव्यांग व्यक्तियों को देखता है तो उनमें आत्म आश्वासन का विकास होता है। दिव्यांग स्ववकालत समूह को देखकर प्रशिक्षक कई नए गुण सीखते है।
- दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित प्रशिक्षण अपनी मान्यताओं का पुनर्वालोकन कर पुराने सामाजिक मान्यताओं का दुश प्रभाव को समझ सकते है।

8.10 स्व–वकालत कौशल प्रशिक्षण की विधियाँ एवं रणनीतियाँ :

जिस प्रकार दिव्यांग व्यक्तियों को जीवन के अन्य कौशल बहुत ही व्यवस्थित रूप से सीखाये जाते है वैसे ही स्व–वकालत कौशल भी व्यवस्थित ढ़ंग से सिखाया जाना आवश्यक है। खास कर बौद्विक अक्षम व्यक्तियों को इस स्व–वकालत कौशल को सिखाने के लिए व्यवस्थित रूप से कार्यक्रम तैयार करने के साथ–साथ उपयुक्त विधियों एवं रणनीतियों का भी चयन करना आवश्यक हो जाता है जिससे कि इनमें प्रभावी रूप से स्व–वकालत कौशल का विकास किया जा सके। दिव्यांग व्यक्तियों में स्व–वकालत कौशल को विकसित करने की विभिन्न विधियों एवं रणनीतियों में से कुछ प्रमुख विधियों एवं रणनीतियों का वर्णन निम्नलिखित है।

- **शीघ्र शुरूआत :**

सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग उनमें स्ववकालत कौशल का विकास छोटी उम्र से कर देना चाहिए। अर्थात इसकी शुरूआत जितनी जल्दी किया जाएगा व्यक्ति उतना ही जल्दी एवं उतने प्रभावी ढ़ंग से इस कौशल में निपुण होगें।

- **स्व–जागरूकता को बढ़ावा देना :**

दिव्यांग व्यक्ति हो या सामान्य उनमें स्व–वकालत कौशल विकास करने के लिए उनके स्व–जागरूकता को बढ़ावा देना चाहिए। उनको अपनी क्षमताओं एवं कमियों को पहचानने की क्षमता का विकास करना चाहिए। इसके लिए हास्य या रोल–प्ले (भूमिका अदा करना) जैसी रणनीतियों का प्रयोग कर सकते है।

- **सकारात्मक बना रहना :**

यदा कदा सकारात्मक एवं नकारात्मक बात करके तथा सफल दिव्यांग व्यक्तियों के बारे में बात करके तथा दिव्यांग व्यक्तियों की उत्कृष्ठ सफलता की कहानी सुनकर दिव्यांग व्यक्तियों में साकारात्मक सोच को बढ़ावा दिया जा सकता है। इससे दिव्यांग व्यक्तियों में सकारात्मक सोच बनी रहेगा।

- **आलोचनात्मक सोच का समर्थन करना :**

प्रत्येक व्यक्ति में कुछ न कुछ हद तक आलोचनात्मक सोच होती है। दिव्यांग व्यक्तियों के इन आलोचनात्मक सोच को बढ़ावा देना चाहिए। बच्चों के आलोचनात्मक सोच को बढ़ावा देना चाहिए साथ ही किसी भी समस्या

का समाधान निकालने से है पूर्व उसके सभी पहलुओं पर आलोचनात्मक विचार करने के लिए प्रेरित करना चाहिए।

- **समस्या समाधान में सम्मलित करना :**

  दिव्यांग व्यक्तियों में स्व–वकालत कौशलों का विकास करने के लिए उन्हें किसी भी समस्या का समाधान निकालने में सम्मलित करना चाहिए। जितना ही ज्यादा वे समस्या के समाधान ढूँढ़ने में सहभागी होगे उतना ही ज्यादा उसके आलोचनात्मक सोच का विकास होगा और उतना ही अधिक उनमें स्व–वकालत कौशल का विकास होगा।

- **आत्म सम्मान को बढ़ावा देना :**

  सफल स्व–वकालत आत्म सम्मान से शुरू होता है। इसीलिए दिव्यांग व्यक्ति यदि कुछ अच्छा करता है तो उनकी प्रशंसा कीजिए । जितना ही उनके कार्यों की प्रशंसा करेंगे उतना ही उनका आत्म सम्मान बढ़ेगा। सबसे शक्तिशाली स्वअधिवक्ता वह होता है जो अपने बारे में सबसे अच्छा महसूस करता है।

इस प्रकार उपरोक्त सभी विधियों एवं रणनीतियों का प्रयोग करके दिव्यांग व्यक्तियों को स्ववकालत कौशल में प्रशिक्षण दिया जा सकता है। उपरोक्त विधि के अलावा आत्म जागरूकता, आत्म–ज्ञान, स्व प्रबन्धन एवं स्व विनियमन एवं नैतृत्व आदि अन्य विधियाँ है जिसका प्रयोग कर दिव्यांग व्यक्तियों में स्व–वकालत कौशल विकसित कर सकते है। इसके अलावा घर, परिवार, विद्यालय कार्य स्थल आदि जगहों पर इन व्यक्तियों को चुनाव करने, निर्णनय लेने, समस्या का सामाधान करने जैसे छोटे–छोटे अवसर प्रदान करके भी इनमें स्व–वकालत कौशल का विकास किया जा सकता है। अर्थात जब, जहाँ जैसा अवसर मिल जाये उस अवसर का अधिक से अधिक उपयोग कर तथा दिव्यांग व्यक्तियों को अवसर प्रदान कर उनमें स्व–वकालत कौशलों का विकास अधिक से अधिक किया जा सकता है।

इसके अलावा कई ऐसी धारणाएँ है जो दिव्यांग व्यक्ति के स्ववकालत कौशल को प्रोत्साहित करती है। साथ ही कुछ मुद्दे ऐसे भी है जिसे नियंत्रण करने से भी स्व–वकालत कौशल में बढ़ोत्तरी होगी। इन प्रोत्साहित करने योग्य अवधारणाओं का वर्णन निम्नलिखित है।

- **दिव्यांग व्यक्तियों के प्रोत्साहित योग्य धारणाएँ :**

  - वयस्कता
  - गंभीर एवं महत्वपूर्ण व्यक्ति जो जिम्मेदारी उठा सकता है।
  - शाहस एवं आत्मविश्वास में सक्षमता की धारणा।
  - स्ववकालत में अपना योगदान देने में सक्षमता की धारणा।

- ध्यान देने, दूसरों के साथ सहयोग करने तथा निर्णय लेने जैसे कौशल सीखने में सक्षमता की धारणा।
- महत्वपूर्ण एवं सुनने लायक बातें हों।
- दूसरों के लाभ के लिए काम करने की क्षमता।
- अपने बात खूद कहने की क्षमता हो।

इसके अलावा कुछ मुद्दे ऐसे भी है जिसके नियंत्रयण से स्ववकालत कौशल को प्रोत्साहन मिलेगा। यह नियंत्रण करने योग्य धारणाएँ निम्नलिखित है।

- **नियंत्रण करने योग्य धारणाएँ :**

  - विकलांग व्यक्तियों को दूसरों के द्वारा दिए जाने वाले आदर–सम्मान में कमी।
  - विकलांगता नामकरण की प्रथा।
  - दिव्यांगों की वास्तविक उम्र के अनुसार व्यवहार नहीं करना।
  - दिव्यांग लोगों को छोड़ने की प्रथा।
  - दिव्यांग व्यक्तियों के प्रति क्रूरता एवं दुर्व्यवहार।
  - परिवार एवं अन्य व्यक्तियों द्वारा अत्यधिक संरक्षण प्रदान करना।
  - स्वतंत्रता एवं अधिकारों से इन्कार।
  - शैक्षिक अवसरों की कमी। आदि

उपरोक्त इन धारणाओं में पिछले कुछ दशकों से काफी कमी आई है किन्तु और भी नियंत्रण करने की आवश्यकता है, जिससे की दिव्यांगों के स्ववकालत कौशल में और बढ़ोत्तरी होगी। अर्थात स्ववकालत को बढ़ावा देने वाली अवधारणाओं को बढ़ावा देकर तथा इनके बाधक अवधारणाओं को नियन्त्रण कर दिव्यांग व्यक्तियों में स्ववकालत कौशलों को विकसित किया जा सकता है। इसके अलावा स्ववकालत समूह का निर्माण करने से भी दिव्यांग व्यक्तियों को स्ववकालत कौशल विकसित करने का अवसर मिलता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 स्ववकालत एवं आत्म समर्थन एक ही है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 स्ववकालत कौशल का उपयोग व्यक्ति जीवन प्रयत्न करता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्ति द्वारा अपने अधिकारों की बात करना स्ववकालत कौशल के अन्तर्गत आता है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–4 वोल्फैन्स वर्गर के अनुसार स्ववकालत कौशलों को कितने घटकों में बाँटा गया है ?

....

....

प्रश्न–5 दिव्यांगों में स्ववकालत कौशल विकसित करने के प्रशिक्षकों को हमेशा गोण भूमिका में रहना चाहिए। सही / गलत

....

....

8.11 स्ववकालत की बाधाएँ :

सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग सभी में ऐसी सोच एवं अवधारणाएं होती है जो स्ववकालत के लिए बाधक होती है। स्ववकालत के कुछ महत्वपूर्ण अवरोधक निम्नलिखित है।

- कुछ भी बोलने से शर्माना।
- निराश एवं हताश महसूस करना।
- किंग कर्तव्य विमूढ होना।
- किसी और की प्रति क्रियाओं के बारे में सोचना।
- एक ही समय पर बहुत सारे विचारों एवं भावनाओं का होना।
- हर किसी के नजर में अच्छा बने रहने के लिए सोचना।
- स्वयं पर किसी का ध्यान आकर्षण नहीं करना चाहना।
- यह सोचना की लोग मुझे नहीं समझ पाएँगे।

उपरोक्त सभी धारणाएँ किसी भी व्यक्ति के स्ववकालत में बाधक का कार्य करती है। अतः व्यक्ति में स्ववकालत कौशल के विकास के लिए इन बाधाओं को व्यवस्थित रूप से दूर करना आवश्यक है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–6 दिव्यांग व्यक्तियों में स्वजागरूकता से स्व वकालत को बढ़ावा नहीं मिलता है।

सही / गलत

....

....

प्रश्न–7 व्यक्ति द्वारा निराश एवं हताश महसूस करना भी स्ववकालत के लिए बाधक है।

सही / गलत

....

....

प्रश्न–8 दिव्यांग व्यक्तियों को स्वतंत्रता एवं अधिकार प्रदान करने से स्ववकालत को बढ़ावा नहीं मिलेगी। सही / गलत

....

....

8.12 सारांश :

किसी व्यक्ति द्वारा किसी कारण या स्वयं से स्वयं के लिए बोलने एवं कार्य करने की क्षमता को स्ववकालत के रूप में देखा जाता है। स्ववकालत सामान्य एवं दिव्यांग सभी के लिए एक महत्वपूर्ण कौशल है। इस कौशल का उपयोग लोग अपने जीवन पर्यन्त करता है। स्ववकालत दिव्यांगों के प्रति मौजूद पारम्परिक सोच के लिए चुनौती का काम करता है। यह दिव्यांग की एक मूलभूत समस्या को उजागर करता है। कल तक जो समाज में उपेक्षित था, जिसका कोई महत्व नहीं दिया जाता था आज वही दिव्यांग व्यक्ति का स्ववकालत की वजह से समाज में अपनी पहचान है। आज समाज में उसे उचित स्थान एवं महत्व दिया जाता है। बौद्धिक अक्षम व्यक्तियों के लिए तो यह एक वरदान के रूप में काम किया है। स्ववकालत से दिव्यांग व्यक्तियों के जीवन स्तर में काफी परिवर्तन आया है।

जिस तरह दिव्यांग (खास तौर पर बौद्धिक अक्षम) व्यक्तियों को कोई भी क्रिया कलाप बहुत ही व्यवस्थित ढ़ग से विभिन्न विधियों एवं रणनीतियों का प्रयोग करके सिखाया जाता है। इसी तरह स्ववकालत कौशल का विकास करने के लिए व्यवस्थित ढ़ंग से प्रशिक्षण देना अनिवार्य हो जाता है। माता–पिता, परिवार, समाज, शिक्षक तथा अन्य सभी व्यक्तियों का स्ववकालत कौशल के विकास में अहम योगदान होता है। स्ववकालत कौशल को सिखाने के बजाय

उसका उपयोग करने का अवसर दिव्यांग व्यक्तियों को दिया जाना आवश्यक है। इन्हें घर, विद्यालय, कार्यस्थल आदि सभी जगहों पर स्ववकालत कौशल का उपयोग करने का अवसर प्रदान करना चाहिए। दिव्यांग व्यक्तियों को निर्णय लेने, खरीदारी करने, विकल्प चुनने आदि छोटे–छोटे अवसर देने से एक दिन वे स्ववकालत कौशल में निपुण हो जायँगे। यह कौशल इन्हें स्वावलंबी एवं आत्मनिर्भर बनाने का कार्य करेगा।

8.13 शब्द सूची :

- स्व–वकालत : किसी के कारण या स्वयं से स्वयं के लिए बोलने या कार्य करने के कौशल/क्षमता को स्ववकालत कहा जाता है।
- आत्म–समर्थन : अपने जीवन से संबंधित निर्णय लेने या नियंत्रण करने की वह प्रक्रिया जो खुद के जीवन को प्रचलित करता है। आत्मसमर्थन कहलाता है।

8.14 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 स्ववकालत एवं आत्म समर्थन एक ही है। सही/गलत

उत्तर–1 गलत

प्रश्न–2 स्ववकालत कौशल का उपयोग व्यक्ति जीवन प्रयत्न करता है।

सही/गलत

उत्तर–2 सही

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्ति द्वारा अपने अधिकारों की बात करना स्ववकालत कौशल के अन्तर्गत आता है। सही/गलत

उत्तर–3 सही

प्रश्न–4 वोल्फैन्स वर्गर के अनुसार स्ववकालत कौशलों को कितने घटकों में बाँटा गया है ?

उत्तर–4 दो घटाकें में

प्रश्न–5 दिव्यांगों में स्ववकालत कौशल विकसित करने के प्रशिक्षकों को हमेशा गोण भूमिका में रहना चाहिए। सही/गलत

उत्तर–5 सही

प्रश्न–6 दिव्यांग व्यक्तियों में स्वजागरूकता से स्व वकालत को बढ़ावा नहीं मिलता है। सही/गलत

उत्तर–6 गलत

प्रश्न–7 व्यक्ति द्वारा निराश एवं हताश महसूस करना भी स्ववकालत के लिए बाधक है। सही/गलत

उत्तर–7 सही

प्रश्न–8 दिव्यांग व्यक्तियों को स्वतंत्रता एवं अधिकार प्रदान करने से स्ववकालत को बढ़ावा नहीं मिलेगी। सही / गलत

उत्तर–8 गलत

8.15 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 स्व वकालत की अवधारणा को समझाइए।

प्रश्न–2 स्व वकालत एवं आत्म–समर्थन में अन्तर स्पष्ट कीजिए।

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्ववकालत के विकास के ऐतिहासिक परिदृश्य की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–4 वोल्फैन्स बर्गर के अनुसार स्ववकालत के विभिन्न घटकों का वर्णन सउदाहरण कीजिए।

प्रश्न–5 दिव्यागों के लिए स्ववकालत में सम्मलित प्रमुख गतिविधियों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–6 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए स्ववकालत के महत्वों का उल्लेख कीजिए।

प्रश्न–7 दिव्यांग व्यक्तियों में स्ववकालत कौशलों का विकास करने हेतु प्रशिक्षकों के लिए प्रमुख मार्गदर्शन का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–8 दिव्यांग व्यक्तियों में स्ववकालत कौशलों का विकास करने के लिए उपयोग में लाये जाने वाले प्रमुख विधियों एवं रणनीतियों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–9 स्व–वकालत से आप क्या समझते है। स्ववकालत की परिभाषा लिखिए।

प्रश्न–10 स्व–वकालत के विभिन्न उद्देश्यों को लिखिए।

8.16 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- थ्रैसिया कुट्टी ए.टी. एवं राव.एल.जी (2004) मानसिक विकलांगता व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- नारायण.जे. (सम्पादित) (1990) – वोकेशनल ट्रेनिंग एण्ड इम्पलॉइमेंट आफ परसन्स विद मेन्टल रिटार्डेशन राष्ट्रीय बौधिक दिव्यांगजन सशक्तिकरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- डी.वी.टी. (एम.आर.) मेनुअल भारतीय पुनर्वास परिषद। कण्ष्कि पब्लिकेशन, नई दिल्ली।
- गुडलेय, डी. (2000) सेल्फ एडवोकेसी इन द लाइवस ऑफ विपुल विद लर्निंग डिफिकलटिज, ऑपन यूनिवर्सिटी प्रेस, बकिंधम।
- वेहमेयर, एन; अग्रण एम. एवं हुगेस, सी (1998) टिचिंग सेल्फ डिटर्मिनेशन टू स्टुडेन्टस विद डिसऐबिलिटज पॉल एच. ब्रूक्स, बाल्टीमोर एम.डी.
- वेहमेयर, एम.एल. (2007) : प्रोमोटिंग सेल्फ डिटर्मिनेशन इन स्टुडेन्टस विद डेवलपमेंटल डिसएबिलिटिज, गुलिफोर्ड प्रेस, वाशिंगटन।
- हवाइटहैड, टी.डी. एवं हुगेय, जे.बी. (2004) एक्सप्लोरिंग सेल्फ एडवोकेसी फ्रॉम असोसियल पॉवर प्रसपेक्टिव, नोवा साइन्स पब्लिशर्स, न्यूयार्क।
- राव. बी.के. (2004) वोकेशनल एजुकेशन, ए.पी.एच. पब्लिशिंग कॉरपोरेशन, नई दिल्ली।

इकाई–9

दिव्यांगता व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं उनके प्रति दृष्टिकोण

संरचना

9.01 प्रस्तावना

9.02 उद्देश्य

9.03 दिव्यांगता पर पुनर्विचार

9.04 महत्वपूर्ण मानवीय मूल्य

9.05 समानता से अभिप्राय

9.06 दिव्यांगों के लिए समान अवसर

9.07 दिव्यांगों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले घटक

9.07 (1) दिव्यांगों के प्रति दृष्टिकोण

9.08 दिव्यांगों के लिए समान अवसर को बढ़ावा देने वाले कानून एवं नीतियाँ।

9.09 दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं व्यवसायिक पुनर्वास

9.10 सारांश

9.11 शब्द सूची

9.12 बोध प्रश्न एवं उत्तर

9.13 अभ्यास प्रश्न

9.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची

इकाई–9

दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर एवं उनके प्रति दृष्टिकोण

9.01 प्रस्तावना :

प्रत्येक व्यक्ति (सामान्य एवं दिव्यांग) को समान संवैधानिक अधिकार प्राप्त हैं। अर्थात् कानूनन रूप से सभी को समान अवसर मिलना चाहिए। साथ ही सभी का बराबर की भागीदारी भी सुनिश्चित किया जाना चाहिए। इसका तात्पर्य यह है कि दिव्यांगता के आधार पर किसी भी व्यक्ति के साथ किसी भी संदर्भ में भेदभाव किया जाना उचित नहीं है। किन्तु किसी न किसी कारण से दिव्यांग व्यक्ति अपने अधिकार से वंचित रह जाता है। जिसके कारण उनके साथ–साथ, उनके परिवार, समाज एवं देश के आर्थिक एवं राजनैतिक विकास में बाधा उत्पन्न होती है। यही कारण है कि दिव्यांग व्यक्ति को परिवार, समाज एवं देश के लिए एक भार के रूप में देखा जाता था। किन्तु आज लोगों की बदलती सोच, दृष्टिकोण, विचार एवं कानूनी अधिकारों के कारण दिव्यांग व्यक्ति को एक उत्पादक नागरिक के रूप में देखा जाता है जो हमारे देश के सकल राष्ट्रीय विकास में अपनी भागीदारी निभाता है।

9.02 उद्देश्य :

इस इकाई के अध्ययन के उपरान्त आप

- दिव्यांगता की बदलते अवधारणा को समझ सकेंगे।
- दिव्यांगों के मानवाधिकारों की चर्चा कर सकेंगे।
- दिव्यांगों के लिए उपलब्ध विभिन्न समान अवसरों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांगों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले घटकों की चर्चा कर सकेंगे।
- दिव्यांगों के प्रति लोगों के दृष्टिकोणों का वर्णन कर सकेंगें।
- दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने एवं सहभागिता को बढ़ाने वाले कानून एवं नीतियों को समझा सकेंगे।

9.03 दिव्यांगता पर पुनर्विचार :

दिव्यांगता के इतिहास पर यदि हम नजर डाले तो पाते है कि इसकी अवधारणा में अनवरत परिवर्तन हो रहा है। यही कारण है कि दिव्यांगता के कई मॉडल सामने आए। शुरू में दिव्यांग को एक परोपकार मॉडल के रूप में देखते थे। धीरे–धीरे चिकित्सीय मॉडल, सामाजिक मॉडल एवं अधिकार आधारित मॉडल उभर कर सामने आया। आज दिव्यांगता के अधिकार आधारित मॉडल पर कार्य हो रहा है।

शुरू में दिव्यांगों को अक्सर व्यक्ति की समस्या के रूप में देखा जाता था, जिसके निवारण के लिए उनके चिकित्सीय उपचार पर बल दिया जाता

था। किन्तु दिव्यांगता का सामजिक मॉडल इससे काफी भिन्न है। इसके अनुसार दिव्यांगता व्यक्ति सीमाओं एवं हानि के कारण नहीं बल्कि उस समाज के संगठन में किस तरह से प्रतिभाग करने का अवसर मिलता है उस पर निर्भर करता है। आज दिव्यांग व्यक्ति अपने पर्यावरण में सुगम सहभागिता कितना कर पाता है इसका निर्धारण व्यक्ति की दिव्यांगता, क्षमता या सीमाएँ नहीं करती बल्कि उस पर्यावरण के सुगमता पर निर्भर करता है। यही कारण है कि दिव्यांगता के सामाजिक मॉडल इस बात पर विशेष बल देता है कि पर्यावरण को दिव्यांग व्यक्तियों के लिए अधिक से अधिक सुगम बनाया जाय जिससे की दिव्यांग व्यक्ति अपने पर्यावरण में उपलब्ध संसाधन का अधिक से अधिक सुगम उपयोग कर सके। उदाहरण स्वरूप यदि घर के दरवाजों की चौड़ाई छोटी हो तो दिव्यांग व्यक्ति का व्हील चेयर घर के अन्दर नहीं जा पाता है। किन्तु यदि घर का दरवाजा चौड़ा हो तो आसानी से अन्दर जा सकता है। उसी तरह यदि मॉल में सामान काफी ऊँचाई पर रखा हो तो व्हील चेयर पर बैठे दिव्यांग व्यक्ति समान तक नहीं पहुँच सकते है, किन्तु यदि सामान थोड़ी ऊँचाई पर रखा गया हो तो वहाँ तक आसानी से पहुँचा जा सकता है। इस तरह हम देखते है कि व्यक्ति के द्वारा पर्यावरण में मौजूद संसाधन का सुगम उपयोग व्यक्ति नहीं बल्कि पर्यावरण की सुगमता पर निर्भर करता है।

9.04 महत्वपूर्ण मानव मूल्य :

सामान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग सभी के लिए मानव मूल्य पूरी तरह से समान है। दिव्यांगता या किसी अन्य कारण से किसी भी व्यक्ति को इन अधिकारों से वंचित करना सामाजिक, दार्शनिक, नैतिक या कानूनी तौर पर उचित नहीं ठहराया जा सकता है। मानवाधिकार मिशन ने भी इन्हीं बुनियादी स्वतंत्रता का उल्लेख किया है। यह बुनियादी स्वतंत्रता सत्ता के दुरूपयोग के खिलाफ संरक्षण देने के साथ–साथ मानवीय आत्मा के विकास का अवसर भी प्रदान करता हैं। मानवाधिकार मिशन में मुख्य रूप से चार मानव मूल्यों की बात कही गयी है। वे है मर्यादा, स्वायतत्ता, समानता एवं एकता। ये सभी मानव मूल्य समान एवं दिव्यांग व्यक्ति दोनों के लिए बहुत ही महत्वपूर्ण है। मानव मर्यादा मूल्य इस बात पर बल देता है। कि समाज के प्रत्येक व्यक्ति सामान्य हो या दिव्यांग अमूल्य है। किसी भी व्यक्ति का महत्व उनके आर्थिक महत्व के बजाय उनके मानव मूल्य पर निर्भर करता है। जबकि स्वायत्तता व्यक्ति के स्वशासन से संबंधित है। यह सभी व्यक्ति की स्वतंत्रता को सुरक्षित करने के साथ–साथ उनके स्वतंत्र जीवन के विकल्प उपलब्ध करता है। तीसरा महत्वपूर्ण मानव मूल्य एकता है। यह स्वतंत्र एवं समान लोगों के लिए सामाजिक समर्थन पर बल देता है। जबकि समानता इनके बीच मौजूद विभिन्नताओं के आदर करने से संबंधित है। इन चारों मानव मूल्यों में समानता सबसे महत्वपूर्ण है। दूसरे शब्दों में यह कहा जाता है कि समानता सभी मानवाधिकार की आत्मा है। यह व्यक्ति को हर क्षेत्र में समान अवसर प्रदान करने की बात करता है।

9.05 समानता से अभिप्राय :

समानता या समान अवसर से तात्पर्य है सामान्य एवं दिव्यांग सभी को एक जैसा अवसर प्रदान करना या मिलना। समानता सिर्फ शाब्दिक अर्थों में नहीं होना चाहिए। यह वास्तविक रूप में समाज में परिलक्षित होना चाहिए। समाज के प्रत्येक व्यक्ति के विभिन्नता को एक सकारात्मक नजरिए से देखना चाहिए तथा उन विभिन्नता का आदर एवं सम्मान करना चाहिए। मानवीय विभिन्नताओं को महत्व देना ही 'सामाजिक निर्माण दृष्टिकोण का उद्देश्य है एवं यही मानवाधिकार दृष्टिकोण से मान्य भी है। यहाँ समानता के कई दृष्टिकोणों से व्याख्या की गयी है। इसके अन्तर्गत मुख्य रूप से तीन तरह की समानता की बात कहीं गई है।

प्रथम कानूनी समानता, दूसरा समान अवसर प्रदान करना तथा तीसरा एवं अन्तिम समान परिणाम की बात करता है। कानूनी समानता से तात्पर्य यह है कि समान एवं दिव्यांग व्यक्तियों को संविधान द्वारा समान अवसर प्रदान किया गया है। कानून की नजर में सभी समान है तथा सभी को समान नजरिए से देखा जाना चाहिए। कानूनी समानता के लिए ही भेदभाव विरोधी कानून लाया गया। यह कानून दिव्यांगता या अन्य किसी कारण के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करता है। समानता की दूसरी व्याख्या सभी को समान अवसर प्रदान करने से है। इसके अनुसार दिव्यांग व्यक्तियों को भी समान्य व्यक्तियों की तरह ही बराबर का अवसर मिलना चाहिए। दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने को एक गम्भीर नैतिक जिम्मेदारी के रूप में देखा जाता है। यही कारण है की सरकार इस दिशा में कई महत्वपूर्ण कार्यवाही कर रही है। दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर का व्याख्या हम आगे के उप इकाई 3. 06 में विस्तार से करेंगें। समानता की तीसरा व्याख्या समान परिणाम के रूप में की गयी है। इसका तात्पर्य यह है कि समान्य व्यक्ति हो या दिव्यांग सभी का अपना जन्मजात महत्व एवं गौरव होता है, जो व्यक्ति के न्यूनतम अधिकार को सुनिश्चित करता है। उस न्यूनतम अधिकार में सामाजिक एवं आर्थिक अधिकार को उसकी क्षमता एवं योगदान की परवाह किए बिना सम्मलित करता है। अर्थात दिव्यांग व्यक्ति के सामाजिक एवं आर्थिक अधिकार को उसके योगदान एवं क्षमता के आधार पर नहीं बल्कि उनके जन्मसिद्ध अधिकार के रूप में सम्मलित किया गया है।

आज पूरे विश्व में दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने पर विशेष बल दिया जा रहा है। दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने के लिए संरचानात्मक परिवर्तन, दिव्यांग लोगों को अधिकतम् सहभागिता के लिए तैयार करना, कई क्षेत्रों में भेदभाव से निपटने की तैयारी तथा सामाजिक दृष्टिकोण में परिवर्तन लाने का अनवरत प्रयास किया जा रहा है। दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर तभी मिल सकता है जब परिवार, समाज देश एवं विश्व के प्रत्येक व्यक्ति इसके लिए मानसिक रूप से तैयार होगा। दिव्यांग व्यक्तियों के लिए समान अवसर का वर्णन विस्तार से आगे के उपइकाई में किया गया है।

9.06 दिव्यांगों के लिए समान अवसर :

समाज के प्रत्येक सामान्य या दिव्यांग व्यक्तियों को देश के संविधान के द्वारा समान अवसर प्रदान किया गया है। सभी को समान अधिकार है। फिर हम आज दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने की बात कर रहे है। इसका मुख्य कारण यह है कि किसी न किसी कारण से इन दिव्यांग व्यक्तियों को संविधान द्वारा प्रदत्त अधिकार का प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से हनन हो रहा है। यही कारण कि आज न सिर्फ राष्ट्र स्तर पर बल्कि विश्व स्तर पर इनको समान अवसर प्रदान करने की चर्चा हो रही है। दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित विश्व कार्यक्रम (1982) में 'अवसरों का समानीकरण' को परिभाषित किया गया है। समान अवसर की यह परिभाषा निम्नलिखित है।

'समान अवसर से तात्पर्य ऐसी प्रक्रिया से है जिसके द्वारा समाज की सामान्य व्यवस्था जैसे भौतिक सांस्कृतिक वताावरण, आवास एवं परिवहन, सामाजिक एवं स्वास्थ्य सेवाएँ, शैक्षिक एवं काम के अवसर, खेल एवं मनोरंजन सुविधाओं सहित सांस्कृतिक एवं सामाजिक जीवन सभी के लिए सुगम बना रहें।

(दिव्यांग व्यक्तितों से संबंधित विश्व कार्यक्रम कार्रवाई–1982)

दिव्यांग व्यक्तियों के संदर्भ में अत्याधुनिक सोच 'समान अवसर' को सबसे उपयुक्त मॉडल के रूप में स्वीकार करता है। यहाँ समान अवसर के कई संदर्भ हैं इनमें से कुछ महत्वपूर्ण संदर्भ की चर्चा निम्नलिखित है।

- दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने के लिए समावेशी संरचना अति आवश्यक है। समान अवसर प्रदान करने हेतु परिवहन, सामाजिक सुविधाओं, सार्वजनिक सेवाओं तथा संचार जैसे क्षेत्रों में संरचनात्मक बाधाओं को दूर करना आवश्यक हो जाता है। इन बाधाओं को दूर करने के उपरान्त ही दिव्यांग व्यक्तियों को इन संसाधनों का उपयोग करने में सुगमता होगी। जब तक पूरे समाज की आर्थिक एवं सामाजिक प्रक्रिया को समावेशी रूप संरचना नहीं किया जाता है तथा उसे दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सुगम नहीं बनाया जाता है तब तक समान अवसर की दिशा में कोई सार्थक परिवर्तन नहीं किया जा सकता है। इस तरह के परिवर्तन में समय अवश्य लगता है किन्तु यह संरचनात्मक परिवर्तन की अपरिवर्तनीय प्रक्रिया है जो समान अवसर के लक्ष्य तक पहुँचाने में मददगार सिद्ध होगा। समान अवसर का दूसरा संदर्भ दिव्यांग व्यक्तियों को उनकी क्षमता के अनुसार समाज में उत्पादक भूमिकाएँ निभाने तथा सामाजिक जिम्मेदारी लेने के लिए प्रशिक्षित किया जाने से है। इसमें शिक्षा प्रणाली को सामान्य रूप से समान आधार पर रखने और जहाँ आवश्यक हो वहाँ इसे पूरक करने पर बल देता है। इसमें दिव्यांग बच्चों का समाजीकरण सामान्य बच्चों की तरह ही करने पर बल दिया जाता है। इसके तहत दिव्यांग व्यक्तियों को अन्तर एवं बहुलता के साथ जीवन जीने के लिए तैयार किया जाता है।
- समानता का तीसरा संदर्भ दिव्यांगों के प्रति समाज में मौजूद भेदभाव को दूर करने से है। इसमें जिन्दगी के विभिन्न क्षेत्रों में परिलक्षित भेदभाव जो

दिव्यांग व्यक्तियों को दिन–प्रतिदिन के क्रिया कलाप में बाहर करता है उसे दूर करने पर बल दिया जाता है। इसमें भेदभाव विरोधी कानूनों को लागू करने पर विशेष बल दिया जाता है। सिर्फ संरचानात्मक परिवर्तन या उत्तम गुणवत्ता वाली शिक्षा से आर्थिक आत्मनिर्भरता नहीं आएगी। जब तक दिव्यांगों को आर्थिक स्वतंत्रता प्राप्त नहीं होती है तब तक समान अवसर का कोई अर्थ नहीं रह जाता है। दिव्यांग व्यक्ति अपने अन्य अधिकारों का उपयोग तभी कर पाएगा जब वह आर्थिक रूप से स्वतंत्र होगा। इसका तात्पर्य यह है कि दिव्यांग व्यक्तियों की आर्थिक स्वतंत्रता अनगिनत अन्य अधिकारों के पूर्ण और प्रभावी आनन्द के लिए अति महत्वपूर्ण हैं। सैद्धान्तिक रूप से दिव्यांग व्यक्तियों के लिए उनकी क्षमता एवं योग्यता के अनुसार रोजगार के अवसर की बात कही जाती है। किन्तु बाजार में शायद ही कभी तर्कसंगत रूप से उनकी क्षमताओं का उपयोग करने की बात आती है। अतः आज नियोक्ताओं को दिव्यांग व्यक्तियों की योग्यता पर अधिक ध्यान देना चाहिए तथा उनकी क्षमता एवं योग्तया का उपयोग करने पर विशेष बल देना चाहिए।

- समान अवसर का यह संदर्भ एक सुसंगत 'समान अवसर' का बात करता है। एक सुसंगत समान अवसर कार्यक्रम ऐसा होना चाहिए जो दिव्यांगों के प्रति सामाजिक दृष्टिकोण को सकारात्मक दिशा प्रदान करने तथा नकारात्मक दृष्टिकोण से निपटने पर जोर देता हो। जबकि अच्छे कानून बड़े पैमाने पर जनता को शिक्षित करने तथा शैक्षणिक प्रभाव के जरिए आधार तैयार करने के लिए निरन्तर प्रयास करते है। सामान्य रूप से या दिव्यांग के संदर्भ में समान अवसर का तात्पर्य यह है कि समाज का प्रत्येक व्यक्ति मानवता में कुछ न कुछ योगदान देने की क्षमता रखता है। अतः मानव सशक्तिकरण के द्वारा समावेशी सामाजिक संरचना तैयार किया जाना चाहिए जिससे की सभी को समान अवसर मिल सके।

इस तरह समान अवसर से हमारा तात्पर्य उन सभी घटकों से है जो इन दिव्यांग व्यक्ति को समावेशी समाज में पूर्ण स्वतंत्र जीवन यापन करने में मदद करता है। दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने के लिए यातायात, सामाजिक सुविधाएँ, सार्वजनिक सेवाएँ एवं संचार आदि क्षेत्रों की बाधाओं को दूर करने, दिव्यांग व्यक्तियों में योग्यता एवं क्षमता अनुरूप प्रशिक्षण प्रदान करना, दिन–प्रतिदिन विभिन्न क्षेत्रों में होने वाले भेदभाव को दूर करना तथा दिव्यांगों के प्रति सामाजिक दृष्टिकोण को सकारात्मक दिशा प्रदान करना आवश्यक है। उपरोक्त सभी क्षेत्रों में दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने के लिए प्रयास आवश्यक हैं। जब तक दिव्यांग व्यक्तियों को आर्थिक स्वतंत्रता नहीं मिलती है तब तक समान अवसर का कोई अर्थ नहीं रह जाता है। दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि दिव्यांगों के द्वारा अपने अधिकारों का पूर्ण एवं प्रभावी उपयोग के लिए उन्हें आर्थिक रूप से स्वतंत्र होना आवश्यक है। यह तभी संभव होगा जब सामाजिक दृष्टिकोण में बदलाव आएगा तथा नियोक्ता दिव्यांग व्यक्तियों को उनकी योग्यताएं एवं क्षमता के अनुसार उसे रोजगार प्रदान करेगा।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–1 भारतीय संविधान में सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों को समान अधिकार दिया गया है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–2 विकलांग व्यक्ति अधिनियम–1995 में दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने का उल्लेख नहीं है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–3 विकलांग व्यक्ति के अधिकार अधिनियम कब लागू हुआ ?

....

....

प्रश्न–4 यू.एन.सी..आर.पी.डी. पर भारत ने हस्ताक्षर नहीं किया है। सही / गलत

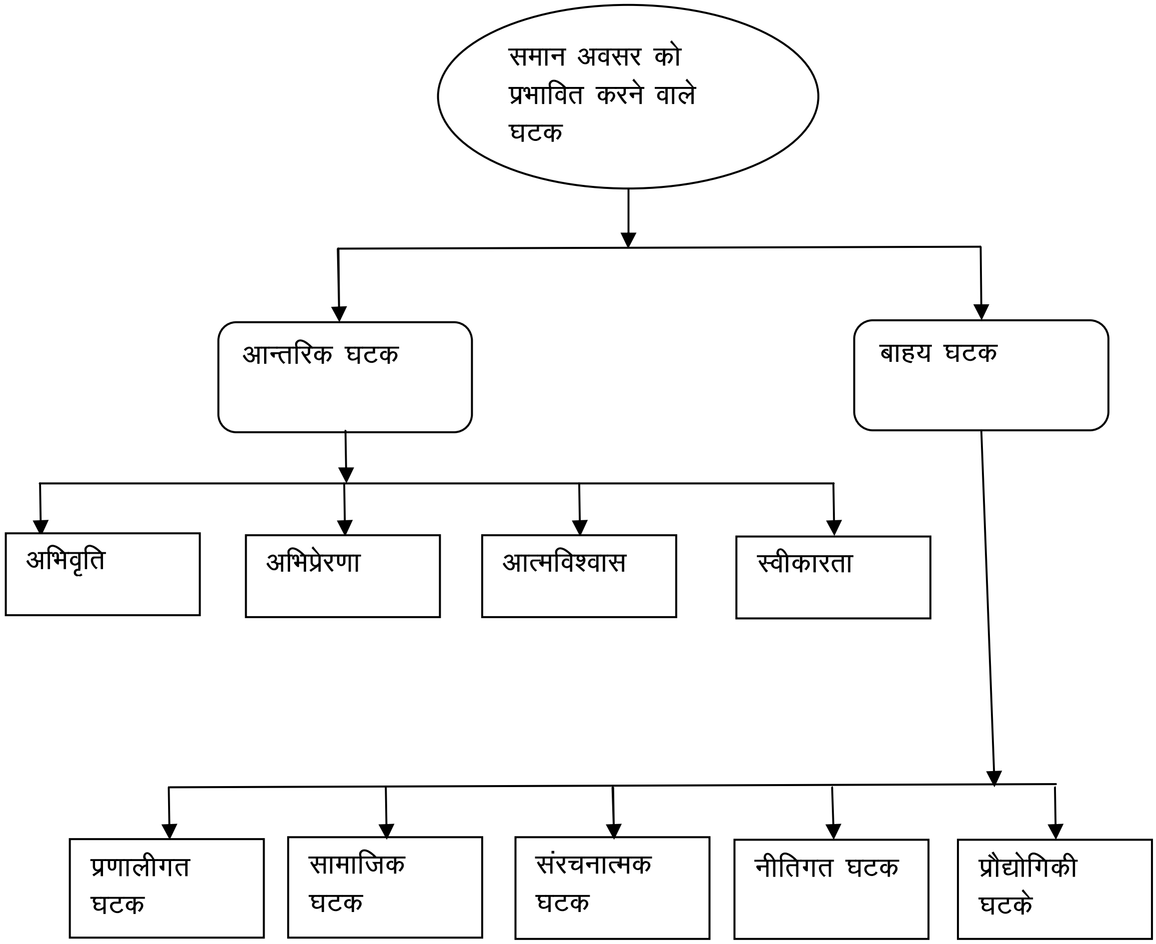
....

....

9.07 दिव्यांगों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले घटक :

हमारे देश के संविधान द्वारा देश के सभी नागरिकों को चाहे वे सामान्य हो या दिव्यांग समान अधिकार प्रदान किया गया है जो सभी के लिए समान अवसर सुनिश्चित करता है। किन्तु किसी न किसी कारणवश दिव्यांग व्यक्तियों को सभी क्षेत्रों में समान अवसर नहीं मिल पाते है। खासतौर पर शिक्षा, रोजगार, सामाजिक भागीदारी आदि क्षेत्रों में कई कारण से वंचित रह जाते है। दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले कारकों में से कुछ प्रमुख कारण का वर्णन नीचे चित्रों में प्रदर्शित किया गया है।

दिव्यांगों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले घटक



चित्र

दिव्यांगों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले घटक

दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को प्रभावित करने वाले अनेकों घटक हैं। दूसरे शब्दों में हम यह कह सकते है, कि व्यक्ति एवं समाज के अन्दर एवं बाहर मौजूद प्रत्येक घटक इसको प्रभावित करता है। ऐसा कोई घटक नहीं है जिसका सकारात्मक या नाकारात्मक प्रभाव नहीं पड़ता है। इन सभी घटकों को उपरोक्त चित्र में दो भागों में बाँटा गया है, प्रथम आन्तरिक घटक तथा दूसरा बाह्य घटक। आन्तरिक घटक से हमारा तात्पर्य उन घटक से है जो व्यक्ति के आन्तरिक गुणों से है। यह गुण सामान्य व्यक्ति या दिव्यांग व्यक्ति के गुणों से संबंधित हो सकता है। चित्र में अभिवृत्ति, अभिप्रेरणा, आत्मविश्वास तथा स्वीकारता आदि कुछ प्रमुख गुणों को दर्शाया गया है। अभिवृत्ति एवं स्वीकारता सामान्य व्यक्ति के आन्तरिक गुणों से संबंधित है जबकि अभिप्रेरणा एवं आत्मविश्वास दिव्यांग व्यक्तियों के आन्तरिक गुणों से संबंधित है। ये सभी आन्तरिक गुण दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करता हैं इन गुणों के अलावा और भी कई सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्ति

के आन्तरिक एवं मनोवैज्ञानिक गुण दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को प्रत्यक्ष एवं अप्रत्यक्ष रूप से प्रभावित करता है। इन आन्तरिक घटकों के अलावा कई बाह्य घटक भी होते है जो दिव्यांग व्यक्ति के समाान अवसर को प्रभावित करते है। बाह्य घटक से हमारा तात्पर्य उन घटकों से है जो व्यक्ति के अन्दर नहीं बल्कि बाहर मौजूद होते है। उपरोक्त चित्र में प्रणालीगत, सामाजिक, संरचानात्मक, नीतिगत एवं प्रौद्योगिकी जैसे कुछ प्रमुख घटकों को दर्शाया गया है। इन घटकों के अलावा और भी कई प्रमुख बाह्य घटक दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करते है। यदि सभी आन्तरिक एवं बाह्य घटक अनुकूल एवं सकारात्मक होगे तो दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को बढ़ावा मिलेगा किन्तु यदि प्रतिकूल एवं नकारात्मक होगे तो दिव्यांगों के लिए समान अवसर के बाधक के रूप में कार्य करेगा।

इन सभी आन्तरिक एवं बाह्य घटकों में दृष्टिकोण या अभिवृत्ति सबसे महत्वपूर्ण घटक हैं सामान्य या दिव्यांग व्यक्ति के दृष्टिकोण सभी आन्तरिक एवं बाह्य घटकों को प्रभावित करता है। अर्थात दिव्यांगों के प्रति दृष्टिकोण, दिव्यांग व्यक्ति के समान अवसर को प्रभावित करने वाले सभी घटकों के केन्द्र बिन्दु है।

9.07(1) दिव्यांगों के प्रति दृष्टिकोण :

दिव्यांगता एक सामाजिक मुद्दा है। इसी बात का जिक्र यू.एन.सी.आर. पी.डी. के अनुच्छेद एक में किया गया है। इसके अनुसार दिव्यांगता लोगों के बीच लम्बे समय तक शारीरिक, मानसिक, बौधिक या संवेदी हानि के साथ परस्पर क्रिया का परिणाम है, जो विभिन्न बाधाओं के साथ परस्पर क्रिया के कारण उनका समाज में दूसरो के बराबर पूर्ण एवं प्रभावी सहभागिता में बाध्य पहुँचा सकता है।" दिव्यांगता अपने –आप में कोई हानि नहीं है, बल्कि यह लोगों के दृष्टिकोण एवं पर्यावरणीय बाधाओं का परिणाम है।

दिव्यांग व्यक्तियों के प्रति यदि लोगों के दृष्टिकोण के ऐतिहासिक परिदृश्य को देखे तो पता चलता है कि शुरू में इनके प्रति लोगों का नकारात्मक दृष्टिकोण था, जो कुछ हद तक आज भी कुछ वर्गों में मौजूद हैं। किन्तु कई अध्ययनों से यह भी पता चल रहा है कि दिव्यांगों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण में लगातार बदलाव आ रहा है। अर्थात नकारात्मक दृष्टिकोण धीरे–धीरे सकारात्मक के ओर बढ़ रहा है। लोगों के नकारात्मक दृष्टिकोण के कारण ही अभी तक दिव्यांग व्यक्तियों का पूर्ण रूप से एकीकृत या समायोजन नहीं हो सका है। दिव्यांग व्यक्तियों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण दिव्यांग के प्रत्येक क्रिया–कलाप जैसे रहन–सहन, शिक्षा, रोजगार, सहभागिता आदि सभी घटक को प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से प्रभावित करता है। चूँकि अभिवृत्ति या दृष्टिकोण बहुत ही जटिल है। अतः इसका हस्तक्षेप भी वृहद स्तर पर होना आवश्यक है। साथ ही प्रत्येक हस्तक्षेप से अभिवृत्ति या दृष्टिकोण के साथ–साथ किस प्रकार लोगों के व्यवहार में परिवर्तन ला रहा है तथा ये सभी अभिवृत्तियाँ किस प्रकार एक दूसरे से जुड़ी हुई है इसे जानना भी आवश्यक है। लोगों का दिव्यांगों के प्रति बदलते अभिवृत्ति के परिणाम स्वरूप कई परिवर्तन परिलक्षित

होते है। आज समाज में दिव्यांगों का समावेशी शिक्षा प्रणाली, सरकारी कानून एवं नितियों में बदलाव, दिव्यांगों के लिए रोजगार व्यवस्था एवं आरक्षण में परिवर्तन, सभी सामाजिक संसाधानों का सुगमता पूर्वक उपयोग तथा संरचनात्मक बाधाओं को दूर करने जैसे लोगों, समुदाय या सरकार के अहम कदम दिव्यांगों के प्रति बदलते दृष्टिकोण का हीं परिणाम है। इस बदलते दृष्टिकोण के परिणाम स्वरूप ही हम दिव्यांगों के लिए समान अवसर की बात करते है। आज, धर परिवार, समाज, सार्वजनिक स्थान का सार्वजनिक संसाधन, शिक्षा, रोजगार आदि सभी जगह हम दिव्यांगों के लिए समान अवसर की बात करते है। यह सभी परिवर्तन लोगों के बदलते दृष्टिकोण का ही परिणाम है।

आज सिर्फ देश ही नहीं बल्कि पूरे विश्व में लोगों का दृष्टिकोण दिव्यांगों के प्रति बदल रहा है। यही कारण है कि पूरे विश्व में दिव्यांगता से संबंधित नाम पद्धतियों, दिव्यांगता के पुर्नवास मॉडल, दिव्यांगता से संबंधित कानूनों में अनवरत परिवर्तन हो रहा हैं ये सभी परिवर्तन लोगों के एक सकारात्मतक दृष्टिकोण को उजागर करता है। आज दिव्यांग व्यक्तियों को एक बोझ के रूप में नहीं बल्कि एक उत्पादक नागरिक के रूप में देखा जाता है। यहीं कारण है कि आज दिव्यांग व्यक्तियों को शिक्षा एवं रोजगार के साथ–साथ अन्य सभी क्षेत्रों में समान अवसर प्रदान करने पर विशेष बल दिया जाता है। आज लोगों के बदलते एवं सकारात्मक दृष्टिकोण के कारण हीं दिव्यांगता के क्षेत्र में इतना अधिक कार्य हो रहा है तथा दिव्यांग व्यक्तियों की सहभागिता प्रत्येक क्षेत्र में बढ़ रही है। अतः यह कहा जा सकता है कि दिव्यांगों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण दिव्यांग व्यक्तियों के प्रत्येक क्षेत्र एवं क्रिया कलाप के साथ–साथ इनके प्रभावी पुनर्वास को प्रभावित करता है। सभी के केन्द्र बिन्दु दृष्टिकोण है। लोगों के सकारात्मक, दृष्टिकोण दिव्यांगों के प्रभावी पुनर्वास के सकारात्मक दिशा को प्रदर्शित करता है।

9.08 दिव्यांगों के लिए समान अवसरों को बढ़ावा देने वाले कानून एवं नीतियाँ :

विश्व के प्रत्येक देश में सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों को समान अधिकार एवं समान अवसर प्रदान किया गया है। किन्तु किसी न किसी कारणवश दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकारों या फिर समान अवसर का हनन होता रहा है। अतः इन दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने के लिए अलग से कुछ कानून एवं नीतियाँ निर्धारित की गयी हैं इस अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय नीतियों की चर्चा नीचे की गयी है।

- **अन्तर्राष्ट्रीय नीतियाँ :**

संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार आयोग का उद्देश्य दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकार का तात्पर्य दिव्यांग व्यक्तियों द्वारा सभी मानव अधिकारों का बराबर आनन्द प्राप्त करने के लिए सुनिश्चित करना नहीं है बल्कि उन्हें विभिन्न भेद भावपूर्ण व्यवस्था से बचाने से है। साथ ही सभी दिव्यांग व्यक्ति अपने

मानवाधिकार का धीरे–धीरे सभी सामाजिक एवं आर्थिक परिपेक्ष में लाभ बराबर उठा सके। संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार की संदर्भ रूपरेखा के विभिन्न अध्यायों में विभिन्न मानवाधिकारों की चर्चा की गयी है जो दिव्यांग व्यक्तियों के लिए भी बराबर मान्य है। इस संदर्भ में विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन हुआ जिसको 28 अक्टूबर 2009 में मंजूरी के बाद लागू किया गया है। इसमें दिव्यांग व्यक्तियों के लिए किसी अधिकार की बात नहीं कहीं गई है बल्कि इसमें दिव्यांगों के जीवन परिस्थिति का वर्णन किया गया तथा मानवाधिकार पालन करने की आवश्यकताओं को दर्शाया गया है। साथ ही इसमें दिव्यांगों के प्रति परिवर्तित मनोवृत्ति की भी चर्चा की गयी है। यू.एन.सी. आर.पी.डी. के अनुच्छेद–5 में समानता एवं गैर भेदभाव की बात कहीं गई है। चूँकि भारत सहित विश्व के कई देशों ने यू.एन.सी.आर.पी.डी. दस्तावेज पर अपने हस्ताक्षर किये है। अतः इन देशों को अपने देश में इसे लागू करना तथा इसके अनुसार काम करना आवश्यक हो गया। इसीलिए हमारे देश में भी इस दिशा में काफी कार्य किया गया है। यही कारण है कि हमारे देश में भी दिव्यांग व्यक्तियों से संबंधित कई कानून एवं नीतियाँ इसके बाद बने जिसका चर्चा नीचे की गयी है।

- ## राष्ट्रीय कानून एवं नीतियाँ :

भारतीय संविधान में सभी व्यक्तियों को समान अधिकार दिया गया है। यही कारण है कि कानूनी तौर पर भी किसी में विभिन्नता नहीं है। कानून की दृष्टि में सभी व्यक्ति काक समान अधिकार मिलता है। देश के संविधान के द्वारा सभी व्यक्तियों की समानता, स्वतंत्रता, न्याय एवं मर्यादा सुनिश्चित की गयी हैं। यही कारण है कि दिव्यांग व्यक्तियों सहित सभी के लिए एक समावेशी समाज की कल्पना की गयी है। विगत कुछ दशकों में दिव्यांगों के प्रति समाज की अभिवृत्ति में व्यापक एवं सकारात्मक परिवर्तन आया है। उनका मानना है कि यदि दिव्यांगों को समान अवसर तथा पुनर्वास के उपाय तक प्रभावी पहुँच हो तो वे और अधिक उत्तम जीवन यापन कर सकते है। यही कारण है कि विगत कुछ दशकों में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए कई कानून एवं नीतियाँ सरकार द्वारा तैयार की गयी है। इनमें भारतीय पुनर्वास परिषद अधिनियम–1992, विकलांगता व्यक्ति समान अवसर, सुरक्षा अधिकार एवं पूर्ण भागीदारी अधिनियम–1995 तथा ऑटिजम, सेरेब्रल पॉलसी, बौद्धिक अक्षम एवं बहुविकलांगता व्यक्तियों के कल्याण के लिए राष्ट्रीयन्यास अधिनियम–1999 प्रमुख है। इन कानूनों के तहत सरकार ने भारतीय पुनर्वास परिषद, कई राष्ट्रीय विकलांग संस्थान, क्षेत्रीय पुनर्वास केन्द्र एवं अन्य संस्थाएँ खोली है। ये सभी प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप से दिव्यांग व्यक्तियों के समान अधिकार को बढ़ावा देती है। इसके साथ ही भारत ने एशिया एवं प्रशान्त क्षेत्र में दिव्यांगों के समानता एवं पूर्ण भागीदारिकता घोषणा पत्र, अवरोध मुक्त एंव अधिकारों पर आधारित समावेशी समाज के लिए विवाकोमिलेनियम फ्रेमवर्क, दिव्यांग व्यक्तियों के अधिकारों एवं सम्मान की सुरक्षा और संवर्धन पर संयुक्त राष्ट्र के अधिवेशन पत्र के साथ–साथ यू.एन.सी.आर..पी.

डी. पर हस्ताक्षर किया है। जिसके परिणाम स्वरूप दिसम्बर 2016 में दिव्यांग व्यक्तियों के लिए अधिकार अधिनियम आया। यह अधिनियम भी दिव्यांग व्यक्तियों के समान अधिकार को सकारात्मक दिशा प्रदान करता है। इसके अलावा हमारे देश के राष्ट्रीय नीतियों में भी दिव्यांग व्यक्तियों को एक मूल्यवान मानव संसाधन के रूप में माना है। इस राष्ट्रीय नीति में भी दिव्यांग व्यक्तियों के पुनर्वास के विभिन्न आयामों के सााथ–साथ इनके समान अवसर एवं गरिमापूर्ण जीवन यापन की बात कही गयी है। इस तरह हम देख रहे है कि पिछले कुछ दशकों में हमारे देश में दिव्यांग से संबंधित कई महत्वपूर्ण कानून के साथ–साथ सुगम भारत जैसे कई नीतियाँ भी आयी है जो दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर प्रदान करने की दिशा में सकारात्मक भूमिका निभा रही है।

9.09 दिव्यांगों के लिए समान अवसर एवं व्यवसायिक पुनर्वास :

दिव्यांग व्यक्तियों के पुनर्वास के विभिन्न आयाम एक दूसरे से जुड़े हुए है। अर्थात एक दूसरे के पूरक के रूप में कार्य करते है। उदाहरण स्वरूप यदि दिव्यांग व्यक्तियों के शैक्षणिक सामाजिक एवं अन्य पुनर्वास में कमी रह जाता है तो वह कहीं न कहीं इनके व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को प्रभावित करता है। साथ ही यदि दिव्यांग व्यक्तियों का यदि आर्थिक पुनर्वास नहीं हो पाता है तो उसके अन्य पुनर्वास का कोई औचित्य नहीं रह जाता है। अर्थात यदि दिव्यांग व्यक्तियों का व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास नहीं हो पाता है तो वे आजीवन दूसरे पर निर्भर रहेगे परिणाम स्वरूप उनकी आर्थिक स्वतंत्रता के अभाव में अन्य स्वतंत्रता भी नहीं मिल पाती है या अन्य स्वतंत्रता का वे उपयोग नहीं कर पाते है। जिससे उनके समान अवसर का हनन होता हैं दूसरे शब्दों में यह कहा जा सकता है कि दिव्यांग व्यक्तियों को समान अवसर नहीं मिलने से उनके अन्य पुनर्वास के साथ–साथ उनके व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को भी प्रभावित करता है। ऊपर के उप इकाई 3.6 में समानता के विभिन्न संदर्भ का वर्णन किया गया है। उन सभी संदर्भों पर यदि विचार करें तो पता चलता है कि समानता के ये सभी संदर्भ दिव्यांग व्यक्तियों के पुनर्वास के साथ–साथ उनके व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को प्रभावित करता हैं। समान अवसर, संरचनात्मक बाधाओं को दूर करने, दिव्यांग व्यक्तियों को आवश्यकता एवं योग्यतानुसार प्रशिक्षण देने, दिव्यांगों से संबंधित दैनिक जीवन के भेदभाव को दूर करने या दिव्यांगों के प्रति सकारात्मक अभिवृत्ति को बढ़ावा देना शामिल है। ये सभी दिव्यांग व्यक्तियों के अन्य पुनर्वास के अलावा व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को प्रभावित करता हैं इनके अभाव में हमारे लिए दिव्यांग व्यक्तियों के व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास के बारे में सोचना बेकार है। जब दिव्यांग व्यक्तियों के लिए सामाजिक संरचना का सुगम उपयोग का अवसर मिलेगा तभी दिव्यांग व्यक्ति उसका उपयोग सम्मलित कर पाएगा तथा अर्थोंपार्जन के उपरान्त वे अपने लिए स्वयं निर्णय भी ले सकेगा। इस तरह हम देखते है कि कुछ समान अवसर के उपयोग कर दिव्यांगों का व्यवसायिक पुनर्वास हो पाता है तथा आर्थिक पुनर्वास के कारण वे कई क्षेत्र में स्वतंत्र रूप

से समान अवसर का उपयोग कर पाता है। अतः यह कहा जा सकता है कि दिव्यांगों के लिए समान अवसर एवं व्यवसायिक पुनर्वास एक दूसरे के पूरक के रूप में कार्य करता है।

बोध प्रश्न –

नीचे दिये गये प्रश्नों के उत्तर लिखिये–

प्रश्न–5 दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने से उनके व्यवसायिक पुनर्वास को बढ़ावा मिलेगा। सही / गलत

....

....

प्रश्न–6 विकलांग व्यक्तियों के लिए राष्ट्रीय नीति में दिव्यांगों के समान अवसर की बात कहा गया है। सही / गलत

....

....

प्रश्न–7 भारतीय पुनर्वास परिषद अधिनियम कब लागू हुआ ?

....

....

प्रश्न–8 यू.एन.सी.अप.पी.डी. कब से लागू है ?

....

....

9.10 सारांश :

हमारे देश में प्रत्येक समान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों को संवैधानिक रूप से समान अधिकार प्राप्त है। किन्तु किसी न किसी कारण से दिव्यांग व्यक्ति अपने अधिकार से वंचित रह जाते है या फिर उनको समान अवसर नहीं मिल पाता है। इन दिव्यांगों को समान अवसर नहीं मिल पाने के कई कारण है किन्तु सभी कारणों का केन्द्र बिन्दु लोगों का दिव्यांग व्यक्तियों के प्रति अभिवृत्ति हैं। लोगों के अभिवृत्ति दिव्यांगों के प्रत्येक क्रिया कलाप एवं व्यवहार को प्रभावित करता हैं अगर पिछले कुछ दशक पर नजर डाले तो पाते है कि पहले दिव्यांगों के प्रति लोगों का अभिवृत्ति नाकारात्मक था किन्तु धीरे–धीरे उनमें काफी परिवर्तन आया और धीरे–धीरे उनमें सकारात्मक अभिवृत्ति का उजागर हुआ। यही कारण है कि पिछले कुछ दशकों में अन्तर्राष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय स्तर पर दिव्यांगों के लिए कई नए कानून एवं नीतियाँ आया जो दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर के साथ–साथ उनके व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को प्रभावित करता है। साथ ही दिव्यांगों के समान अवसर को बढ़ावा देता है। दिव्यांगता के समान अधिकार को कई संदर्भ में व्याख्या किया गया है जिसमें परिवहन, सामाजिक, सुविधाओं, सार्वजनिक सेवाओं एवं संचार में संरचनात्मक

बाधाओं को दूर करने, दिव्यांगों के प्रति समाज में मौजूद भेदभाव का समाधान करने, दिव्यांगों को योग्यता एवं आवश्यकतानुसार सुसंगत प्रशिक्षण प्रदान करने तथा लोगों में दिव्यांगों के प्रति सकारात्मक अभिवृत्ति को बढ़ावा देना आदि संदर्भ सम्मलित है। दिव्यांगों के समान अवसर को कई घटक प्रभावित करता है। अभिवृत्ति, अभिप्रेरणा, आत्मविश्वास तथा स्वीकारता आदि आन्तरिक घटक है जबकि प्रणालीगत घटक, सामाजिक घटक, संरचनात्मक घटक, नीतिगत घटक एवं प्रौद्योगिकी घटक आदि सभी बाह्य घटक हैं। ये सभी घटक दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को प्रभावित करता है। इसके अलावा यू..एन.सी.आर. पी.डी. विवाको मिलेनियम फ्रेमवर्क आदि के साथ–साथ भारतीय पुनर्वास परिषद अधिनियम, 1992, विकलांग व्यक्ति अधिनियम 1995, विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम–2016 आदि प्रमुख राष्ट्रीय कानून है जो दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को बढ़ावा देता है। दिव्यांगों के समान अवसर प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप से दिव्यांग के व्यवसायिक एवं आर्थिक पुनर्वास को प्रभावित करता है। दिव्यांगों के समान अवसर एवं आर्थिक पुनर्वास एक दूसरे के पूरक के रूप में कार्य करता है।

9.11 शब्द सूची :

- अभिवृत्ति : किसी चीज या किसी व्यक्ति के बारे में राय या मनोभाव या व्यवहार करने के तरीके को अभिवृत्ति कहा जाता है।
- मानवाधिकार : जाति, लिंग, राष्ट्रीयता, जातीयता, भाषा, धर्म या किसी अन्य स्थिति का परवाह किए बिना सभी मानव के अन्तनिर्हित अधिकारों को मानवाधिकार कहा जाता है।
- समानता : समानता का तात्पर्य है सामान्य एवं दिव्यांग आदि सबों को समान राजनीतिक, सामाजिक एवं आर्थिक अधिकार का होना।
- अभिप्रेरणा : एक ऐसी शक्ति जो व्यक्ति को कार्य या भावनाओं में कार्य करने के लिए प्रेषित करता हो अभिप्रेरणा कहलाता है।

9.12 बोध प्रश्न एवं उत्तर :

प्रश्न–1 भारतीय संविधान में सामान्य एवं दिव्यांग व्यक्तियों को समान अधिकार दिया गया है। सही / गलत

उत्तर–1 सही

प्रश्न–2 विकलांग व्यक्ति अधिनियम–1995 में दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने का उल्लेख नहीं है। सही / गलत

उत्तर–2 गलत

प्रश्न–3 विकलांग व्यक्ति के अधिकार अधिनियम कब लागू हुआ ?

उत्तर–3 दिसम्बर, 2016.

प्रश्न–4 यू.एन.सी..आर.पी.डी. पर भारत ने हस्ताक्षर नहीं किया है।

सही / गलत

उत्तर–4 गलत

प्रश्न–5 दिव्यांगों को समान अवसर प्रदान करने से उनके व्यवसायिक पुनर्वास को बढ़ावा मिलेगा। सही / गलत

उत्तर–5 सही

प्रश्न–6 विकलांग व्यक्तियों के लिए राष्ट्रीय नीति में दिव्यांगों के समान अवसर की बात कहा गया है। सही / गलत

उत्तर–6 सही

प्रश्न–7 भारतीय पुनर्वास परिषद अधिनियम कब लागू हुआ ?

उत्तर–7 वर्ष 1992 में

प्रश्न–8 यू.एन.सी.अप.पी.डी. कब से लागू है ?

उत्तर–8 वर्ष–2009 से

9.13 अभ्यास प्रश्न :

प्रश्न–1 दिव्यांगों के लिए समान अवसर से आप क्या समझते है। विस्तार से इसकी चर्चा कीजिए।

प्रश्न–2 दिव्यांग व्यक्तियों के प्रति लोगों के दृष्टिकोण में किस प्रकार का परिवर्तन आया है ? इस परिवर्तन से दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर पर पड़ने वाले प्रभावों की चर्चा कीजिए।

प्रश्न–3 दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले विभिन्न घटकों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–4 दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को प्रभावित करने वाले अन्तर्राष्ट्रीय नितियों का वर्णन कीजिए।

प्रश्न–5 दिव्यांग व्यक्तियों के समान अवसर को बढ़ावा देने वाले प्रमुख राष्ट्रीय कानून एवं नीतियों की चर्चा कीजिए।

9.14 संदर्भ ग्रन्थ सूची :

- थ्रेसिस कुट्टी : ए.टी. एवं राव, एल.जी. (2004) मानसिक विकलांग व्यक्तियों का पाठशाला से कार्य तक पारगमन एक गाइड। बौधिक अक्षम दिव्यांगजन सशक्तिगरण संस्थान, सिकन्दराबाद।
- राव, वी.के. (2004) वोकेशनल एडुकेशन, ए.एच.पी. पब्लिशिंग कॉर्पोरेशन, नई दिल्ली।
- वर्नहोल्ट, के : उइटेबिलजेन, एस. एवं निजहुइस, जे.एन. (2018), फैक्टर अफेक्टिंग एकस्पेंटेस आफ विपुल विद डिससेबिलिटी एट वर्क : ए लिटरेचर रिव्यू जर्नल ऑफ ऑकुपेशन रिहेबिलिटेशन स्प्रिंगर।

- वर्ल्ड प्रोग्राम ऑफ एक्शन कनसर्निंग डिसएबल्ड परसन्स संयुक्त राष्ट्र संघ–1982
- ज्योरिंग, एस. (2015). रिथिंकिंग डिसएबिलिटी : द सोसल मॉडल ऑफ डिसएविलिटी एण्ड क्रोनिक डिजिजेज, स्प्रिंगर।
- हुमेन राइट्स एण्ड डिसएबिलिटी (2002), संयुक्त राष्ट्र संघ, जेनेवा, न्यूयार्क।
- मुनयी, सी. डब्लू : पास्ट एण्ड प्रजेन्ट परसेप्सन टुआर्डस डिसएबिलिटी : ए हिस्टोरिकल प्रसपेक्टिव डिसएबिलिटी स्टडिज क्वाटरली
- विकलांग व्यक्तियों के लिए राष्ट्रीय नीति (2006), सामाजिक न्याय एवं अधिकारिक मंत्रालय, भारत सरकार।