ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ

EQUALvet Ανάπτυξη προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με νοητική αναπηρία σε τρία επαγγέλματα:
βοηθός μάγειρα, βοηθός κηπουρού και καθαριστής

604569-TE-1-2018-1-ΕΛ-ΕΛΠΙ-ΙΕΠ3-IPI-SOC-IN

ΚΑ3 – Στήριξη της μεταρρύθμισης της πολιτικής – Κοινωνική ένταξη και κοινές αξίες:
Η συμβολή στον τομέα της Εκπαίδευσης, της Κατάρτισης και της Νεολαίας

2019-2020

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

EQUALvet

Το **«Εγχειρίδιο Εκπαιδευτή»** είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας μεταξύ των εταίρων της κοινοπραξίας του έργου EQUALvet Erasmus+.

ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ:

Μαρία Μούκα, Εργοθεραπεύτρια

Ιωάννης Μπίστας, Ειδικός Εκπαιδευτικός

Το έργο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την παραγωγή της παρούσας έκδοσης δεν συνιστά έγκριση του περιεχομένου, το οποίο αντικατοπτρίζει μόνο τις απόψεις των δημιουργών, και η Επιτροπή δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεύθυνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Περιεχόμενα

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ 3
ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ 4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ 5
Σκοπός του EQUALvet 5
ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΝΟΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ 7
Ορισμοί της νοητικής αναπηρίας 7
Πρόσθετα ζητήματα σχετικά με την νοητική αναπηρία 8
Επίπεδα νοητικής αναπηρίας 10
ΕΙΔΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΣ 13
Προστατευμένη Εργασία 13
Υποστηριζόμενη Εργασία 14
Σημαντική σημείωση 14
Χρήσιμες πληροφορίες που αντλούνται από την Εργαλειοθήκη 14
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ 17
Εκπαίδευση – Προσέγγιση του εκπαιδευόμενου 17
Αξίες και αρχές τις οποίες πρέπει να συμπεριλάβει ο εκπαιδευτής 17
Είδη παρέμβασης 19
Αξιολόγηση του ασκούμενου 19
Προσεγγίζοντας τον Εργοδότη 48
Γενικές πληροφορίες σχετικά με την προσέγγιση του εργοδότη 48
Θέσεις Εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με ΝΑ 49
Τι πρέπει να επιδιώξει ο εκπαιδευτής σχετικά με τον εργοδότη 49
Τι χρειάζεται ο εργοδότης από την υπηρεσία έναν εργαζόμενο και την εκπαιδευτική υπηρεσία 51
Προσεγγίζοντας τον συνάδελφο 54
Γενικές πληροφορίες σχετικά με την προσέγγιση του συναδέλφου 54
Στάση των συναδέλφων απέναντι σε άτομα με ΝΑ 54
Συνεργασία με συναδέλφους 55
Τι πρέπει να επιδιώξει ο εκπαιδευτής σχετικά με τον συνάδελφο 56
Στρατηγικές τις οποίες ο συνάδελφος μπορεί χρησιμοποιήσει 57
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 59

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

Συντομογραφία	**Έννοια**
CV	Βιογραφικό σημείωμα
π.χ.	παραδείγματος χάριν, για παράδειγμα
ΝΑ	Νοητική Αναπηρία
δηλ.	δηλαδή
ΟΗΕ	Ηνωμένα Έθνη

ΚΟΙΝΟΠΡΑΞΙΑ

Η κοινοπραξία αποτελείται από τους ακόλουθους εταίρους:

Οργανισμός		Ιστοσελίδα / Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο
	Μαργαρίτα ΕΕΑ (Ελλάδα)	www.eeamargarita.gr research.development@eeamargarita.gr
	Fundació Ramon Noguera	https://grupfrn.cat/en comunicacio@grupfrn.cat
	Arcil	arcil.org.pt/ arcil@arcil.org
	Group of Research on Diversity – University of Girona	www.udg.edu/en/grupsrecerca/diversitat/qui-som judit.fullana@udg.edu
	Tüv Hellas (Tüv Nord)	www.tuv-nord.com/gr/el/home/ vvoudouris@tuv-nord.com
	EASPD	www.easpd.eu/ zoe.lardou@easpd.eu

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός του EQUALvet

Το EQUALvet είναι ένα έργο Erasmus+ που χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση, με στόχο την ανάπτυξη ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με νοητική αναπηρία σε τρία επαγγέλματα: Βοηθός μάγειρα, βοηθός κηπουρού και καθαρίστρια. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα θα ακολουθήσει όλες τις προδιαγραφές που απαιτούνται από τους οργανισμούς διαπίστευσης, για να οδηγήσει στην πιστοποίηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των συμμετεχόντων.

Το EQUALvet θα αποτελέσει καινοτομία στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης για άτομα με νοητική αναπηρία, μέσω της συνεργασίας εταίρων με εμπειρία στην επαγγελματική κατάρτιση, την ειδική εκπαίδευση, την πιστοποίηση και τη σύσταση πολιτικής.

Επαγγελματική Κατάρτιση: Ανάπτυξη των εργαλείων κατάρτισης, εφαρμογή του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης και υποστήριξη των μαθητών που βρίσκουν και ολοκληρώνουν την πρακτική τους άσκηση σε σχετικές θέσεις εργασίας.

Ειδική Αγωγή: Μια μεθοδολογία έχει αναπτυχθεί από ειδικούς στην Ειδική Αγωγή και τη Δια Βίου Μάθηση, αφού αναλύει τα αποτελέσματα έρευνας που διεξάγεται από οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες σε άτομα με νοητική υστέρηση. Αυτή η μεθοδολογία, που αναλύεται περαιτέρω στο τρέχον εγχειρίδιο μετά από βιβλιογραφική έρευνα, θα χρησιμοποιηθεί από τους εκπαιδευτές, για να αυξήσει την αποτελεσματικότητα του προγράμματος κατάρτισης. Τα άτομα με νοητική υστέρηση που θα συμμετάσχουν στο EQUALvet ως εκπαιδευόμενοι θα έχουν πρόσβαση σε ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και πιστοποίησης που ταιριάζει με τις ανάγκες, τις δεξιότητες και τις επιθυμίες τους.

Πιστοποίηση: Η TÜV Hellas μελετά και αναγνωρίζει τα τρία επαγγέλματα και θα αναπτύξει τα συστήματα που απαιτούνται για να οδηγήσει στην αναγνώριση και πιστοποίηση των δεξιοτήτων του συμμετέχοντα, βάσει των οποίων θα αξιολογηθούν για να τεκμηριωθούν οι ικανότητές τους.

Σύσταση πολιτικής: Η EASPD θα προωθήσει τον σεβασμό, την ένταξη και τα ανθρώπινα δικαιώματα, με βάση την αποτελεσματική συμμετοχή και πλήρη αξιοποίηση της ιδιότητας του πολίτη (πολιτειότητα) των ατόμων με νοητική αναπηρία, σύμφωνα με τις αρχές που κατοχυρώνονται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία.

Αυτό που ακολουθεί είναι ένα εργαλείο αυτο-μελέτης για τον εκπαιδευτή. Μετά την περιγραφή της κοινοπραξίας, ξεκινάμε με μερικά δεδομένα που καθορίζουν τον πληθυσμό που στοχεύουμε. Στη

συνέχεια, προχωράμε στη συνεργασία με τα ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή εκπαιδευόμενους με νοητική υστέρηση, έπειτα με τον εργοδότη που θα παρέχει θέσεις πρακτικής άσκησης και φυσικά με τους συναδέλφους των ασκουμένων (που αντιπροσωπεύουν ένα ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο της φυσικής υποστήριξης στον χώρο εργασίας) και μπορεί να είναι πολύτιμοι συνεισφέροντες. Επίσης, έχουν επίσης συνδεθεί ορισμένα στοιχεία σχετικά με τη συνεργασία με την οικογένεια του ατόμου με ΝΑ. Η συνεργασία με την οικογένεια είναι σημαντική, στο βαθμό και με τον τρόπο που αυτό είναι δυνατό σε κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό. Το πιο εκτεταμένο τμήμα είναι αυτό που αναλύει την εκπαίδευση των εκπαιδευομένων.

ΤΙ ΕΙΝΑΙ Η ΝΟΗΤΙΚΗ ΑΝΑΠΗΡΙΑ

Ορισμοί της νοητικής αναπηρίας

Η νοητική αναπηρία (ΝΑ) ορίζεται ως «κατάστασης διακοπής ή ελλιπούς ανάπτυξης του νου, η οποία χαρακτηρίζεται ιδιαίτερα από την εξασθένιση των δεξιοτήτων που εκδηλώνονται κατά τη διάρκεια της αναπτυξιακής περιόδου, οι οποίες συμβάλλουν στο συνολικό επίπεδο νοημοσύνης, δηλαδή στη γνωστική, γλωσσική, κινητική και κοινωνική ικανότητα».

Η Διεθνής ταξινόμηση της Λειτουργικότητας, Αναπηρίας και Υγείας συμπλήρωσε τον προαναφερθέντα ορισμό και ενσωμάτωσε την έννοια της αναπηρίας και της λειτουργικής προσαρμογής στην αναπηρία.

Σύμφωνα με την Αμερικανική Ένωση για τις Διανοητικές και Αναπτυξιακές Αναπηρίες, η Νοητική αναπηρία είναι μια αναπηρία που χαρακτηρίζεται από σημαντικούς περιορισμούς τόσο στην πνευματική λειτουργία όσο και στην προσαρμοστική συμπεριφορά, η οποία καλύπτει πολλές καθημερινές κοινωνικές και πρακτικές δεξιότητες. Αυτή η αναπηρία ξεκινά πριν από την ηλικία των 18 ετών.

- Η νοητική λειτουργία –που ονομάζεται επίσης νοημοσύνη– αναφέρεται στη γενική νοητική ικανότητα, όπως η μάθηση, η συλλογιστική, η επίλυση προβλημάτων κ.ο.κ. Ένας τρόπος μέτρησης της νοητικής λειτουργίας είναι ένα τεστ IQ (Intelligence Quotient). Γενικά, μια βαθμολογία IQ περίπου 70 ή έως 75 υποδεικνύει περιορισμό της νοητικής λειτουργίας.
- Άλλα τεστ καθορίζουν περιορισμούς στην προσαρμοστική συμπεριφορά, η οποία περιλαμβάνει τρεις τύπους δεξιοτήτων: Η προσαρμοστική συμπεριφορά είναι η συλλογή εννοιολογικών, κοινωνικών και πρακτικών δεξιοτήτων που μαθαίνονται και εκτελούνται από τους ανθρώπους στην καθημερινή τους ζωή.
    - Εννοιολογικές δεξιότητες – γλώσσα και αλφαβητισμός, χρήματα, χρόνος και έννοιες αριθμών, αυτο-κατεύθυνση.
    - Κοινωνικές δεξιότητες – διαπροσωπικές δεξιότητες, κοινωνική ευθύνη, αυτοεκτίμηση, ευπιστία, αφέλεια (π.χ. επιφυλακτικότητα), επίλυση κοινωνικών προβλημάτων, ικανότητα τήρησης κανόνων/υπακοής στους νόμους και αποφυγή θυματοποιημένων.
    - Πρακτικές δεξιότητες – δραστηριότητες καθημερινής διαβίωσης (προσωπική φροντίδα), επαγγελματικές δεξιότητες, υγειονομική περίθαλψη, ταξίδια/μεταφορές,

ευέλικτος προγραμματισμός/ τυπική καθημερινή ρουτίνα, ασφάλεια, χρήση χρημάτων, χρήση τηλεφώνου.

- Οι τυποποιημένες δοκιμές μπορούν επίσης να καθορίσουν περιορισμούς στην προσαρμοστική συμπεριφορά.

Πρόσθετα ζητήματα σχετικά με την νοητική αναπηρία

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο ορισμός του 1992 ήταν ο πρώτος που αντιλήφθηκε την νοητική αναπηρία ως προϋπόθεση που θα μπορούσε να ενισχυθεί με την παροχή υποστηριγμάτων και όχι ως στατική, δια βίου αναπηρία.

Αλλά κατά τον καθορισμό και την αξιολόγηση της νοητικής αναπηρίας, η Αμερικανική Ένωση για τις Νοητικές και Αναπτυξιακές Αναπηρίες (AAIDD) τονίζει ότι πρέπει να ληφθούν υπόψη πρόσθετοι παράγοντες, όπως ο τύπος του κοινοτικού περιβάλλοντος των συνομηλίκων και του πολιτισμού του ατόμου. Οι επαγγελματίες θα πρέπει επίσης να εξετάζουν τη γλωσσική πολυμορφία και τις πολιτισμικές διαφορές στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι επικοινωνούν, μετακινούνται και συμπεριφέρονται.

Τέλος, οι αξιολογήσεις πρέπει επίσης να υποθέτουν ότι οι περιορισμοί στα άτομα συχνά συνυπάρχουν με τις δυνατότητες και ότι το επίπεδο ζωής ενός ατόμου θα βελτιωθεί εάν παρέχονται κατάλληλες εξατομικευμένες υποστηρίξεις για παρατεταμένη περίοδο.

Μόνο με βάση τέτοιες αξιολογήσεις από πολλές πλευρές μπορούν οι επαγγελματίες να καθορίσουν εάν ένα άτομο έχει νοητική αναπηρία και να προσαρμόσουν εξατομικευμένα σχέδια υποστήριξης.

Ο Harris (2006) ανέφερε ότι ο επιπολασμός της νοητικής αναπηρίας κυμαίνεται μεταξύ 1% και 3%, παγκοσμίως. Μεταξύ των ατόμων με νοητική αναπηρία, η ήπια, μέτρια, σοβαρή και βαθιά νοητική καθυστέρηση επηρεάζει περίπου το 85%, το 10%, το 4% και το 2% του πληθυσμού, αντίστοιχα.

Η νοητική αναπηρία επηρεάζει πολλά άτομα. Επηρεάζει το ίδιο το άτομο, την άμεση οικογένειά του και την κοινότητα όπου ζουν. Αρκετές ψυχικές και σωματικές διαταραχές συνδέονται συχνά με την νοητική αναπηρία και προσθέτουν τη δική τους πολυπλοκότητα στη διαχείριση των ατόμων με νοητική αναπηρία. Ως επακόλουθο, σχετίζεται με το στίγμα και τις διακρίσεις.

Η νοητική αναπηρία μπορεί να γίνει αντιληπτή ως ένα πρώιμο γνωστικό «μετα-σύνδρομο», ανάλογο με το σύνδρομο της άνοιας στη μετέπειτα ζωή, δεδομένου ότι μια ποικιλία καταστάσεων οδηγούν σε αυτά τα δύο μετα-σύνδρομα, περιλαμβάνουν εκτεταμένη εξασθένιση των βασικών

γνωστικών λειτουργιών που απαιτούνται για την καθημερινή ζωή και η διαδικασία αξιολόγησής τους περιλαμβάνει μια ευρεία εξέταση βιολογικών, προσωπικών και περιβαλλοντικών παραγόντων.

Δεν υπάρχει ακόμα εννοιολογικός χάρτης ή ιεραρχία των γνωστικών λειτουργιών και τομέων που είναι σημαντικοί για την νοητική αναπηρία. Οι διαφορετικοί όροι χρησιμοποιούνται συχνά για τις ίδιες λειτουργίες και αντίστροφα. Ωστόσο, μια σειρά γνωστικών τομέων επηρεάζονται σημαντικά σε άτομα με νοητική αναπηρία. Αυτοί οι βασικοί γνωστικοί τομείς περιλαμβάνουν κυρίως την αντιληπτική συλλογιστική, τη μνήμη εργασίας, την ταχύτητα επεξεργασίας και τη λεκτική κατανόηση.

Η εξασθένηση των γνωστικών λειτουργιών στην νοητική αναπηρία αξιολογείται γενικά με τη μέτρηση του IQ, μια βαθμολογία που προέρχεται από μια δοκιμή νοημοσύνης που θα πρέπει να χρησιμοποιείται για τη διάγνωση μόνο λαμβάνοντας υπόψη τους τοπικά τυποποιημένους κανόνες. Συνήθως, μια βαθμολογία IQ 70 ή χαμηλότερη είναι ενδεικτική αλλά όχι επαρκής για τη διάγνωση νοητικής αναπηρίας. Άλλες εναλλακτικές κλινικές και γνωστικές αξιολογήσεις θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων των τοπικά τυποποιημένων αναπτυξιακών δοκιμών. Η γνωστική αξιολόγηση δεν πρέπει να περιορίζεται σε τυποποιημένο δείκτη νοημοσύνης, αλλά και να περιλαμβάνει νευροψυχολογικές εξετάσεις, για παράδειγμα δοκιμές εκτελεστικής λειτουργίας για τον προσδιορισμό ενός μεμονωμένου προφίλ. Επιπλέον, συνιστάται η επανάληψη κατά τη διάρκεια κρίσιμων περιόδων ζωής, καθώς έχουν εντοπιστεί διακριτές γνωστικές αναπτυξιακές τροχιές σε διαφορετικές συνθήκες νοητικής αναπηρίας και επειδή μπορεί να υπάρχουν γνωστικές απώλειες που σχετίζονται με τη γήρανση.

Τα άτομα με νοητική αναπηρία συχνά δυσκολεύονται να διαχειριστούν τη συμπεριφορά, τα συναισθήματα και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και να διατηρήσουν κίνητρα στη μαθησιακή διαδικασία. Γνωστική εξασθένηση και προσαρμοστικοί περιορισμοί συμπεριφοράς στην νοητική αναπηρία:

- Η νοητική αναπηρία χαρακτηρίζεται από έντονη εξασθένηση των βασικών γνωστικών λειτουργιών που είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη της γνώσης, της συλλογιστικής ικανότητας και της συμβολικής αναπαράστασης του επιπέδου που αναμένεται από τους συνομηλίκους της ηλικίας, καθώς και του πολιτιστικού και κοινοτικού περιβάλλοντος. Παρ' όλα αυτά, εμφανίζονται αρκετά διαφορετικά πρότυπα γνωστικών διαταραχών για συγκεκριμένες καταστάσεις νοητικής αναπηρίας.

- Σε γενικές γραμμές, τα άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν δυσκολίες με τη λεκτική κατανόηση, την αντιληπτική συλλογιστική, τη μνήμη εργασίας και την ταχύτητα επεξεργασίας.
- Η γνωστική εξασθένηση σε άτομα με νοητική αναπηρία συνδέεται με δυσκολίες σε διαφορετικούς τομείς μάθησης, συμπεριλαμβανομένων των ακαδημαϊκών και πρακτικών γνώσεων.
- Τα άτομα με νοητική αναπηρία εκδηλώνουν σημαντικούς περιορισμούς στην προσαρμοστική συμπεριφορά, δηλαδή την ικανοποίηση των απαιτήσεων της καθημερινής ζωής που αναμένονται για τους συνομηλίκους της ηλικίας, τον πολιτισμό και το κοινοτικό περιβάλλον. Οι δυσκολίες αυτές περιλαμβάνουν περιορισμούς στις σχετικές εννοιολογικές, κοινωνικές και πρακτικές δεξιότητες.
- Τα άτομα με νοητική αναπηρία συχνά δυσκολεύονται να διαχειριστούν τη συμπεριφορά, τα συναισθήματα και τις διαπροσωπικές τους σχέσεις και να διατηρήσουν κίνητρα στη μαθησιακή διαδικασία.
- Είναι μια κατάσταση εφ’ όρου ζωής που απαιτεί εξέταση των αναπτυξιακών φάσεων και των μεταβάσεων ζωής.

Επίπεδα νοητικής αναπηρίας

Σύμφωνα με το Schalock et al (2010), προτείνεται ένα πολυδιάστατο σύστημα ταξινόμησης και το εύρος του IQ θεωρείται ανεπαρκές ως ο μοναδικός καθοριστικός παράγοντας της γνωστικής λειτουργίας ή του επιπέδου κλινικής σοβαρότητας. Οι διαφορές στην προσαρμοστική συμπεριφορά είναι επίσης σημαντικές. Ωστόσο, στον πίνακα 1 παρουσιάζεται μια βασική κατηγοριοποίηση.

Η ομάδα-στόχος μας αποτελείται κυρίως από άτομα με ήπια και μέτρια νοητική αναπηρία, πράγμα που σημαίνει ότι είναι άτομα που δεν χρειάζονται υπερβολική υποστήριξη για δραστηριότητες καθημερινής ζωής.

Πίνακας 1. Ταξινομήσεις της σοβαρότητας της νοητικής αναπηρίας (προσαρμοσμένη από τα κλινικά χαρακτηριστικά των διανοητικών αναπηριών, 2015). Η κατηγορία σοβαρότητας της ομάδας στόχους έχει επισημανθεί με γκρι χρώμα.

Κατηγορία σοβαρότητας	**Κατά προσέγγιση ποσοστό κατανομής υποθέσεων κατά σοβαρότητα**	**Κριτήρια DSM-IV (τα επίπεδα σοβαρότητας βασίζονταν μόνο σε κατηγορίες IQ)**	**Κριτήρια DSM-5 (η σοβαρότητα ταξινομείται με βάση τις καθημερινές δεξιότητες)**	**Κριτήρια AAIDD (η σοβαρότητα ταξινομείται με βάση την απαιτούμενη ένταση στήριξης)**
Ήπια	85%	Κατά προσέγγιση εύρος IQ 50-69	Μπορεί να ζήσει ανεξάρτητα με ελάχιστα επίπεδα υποστήριξης	Διαλείπουσα υποστήριξη που απαιτείται κατά τη διάρκεια μεταβάσεων ή περιόδων αβεβαιότητας
Μετριοπαθής	10%	Κατά προσέγγιση εύρος IQ 36-49	Η ανεξάρτητη διαβίωση μπορεί να επιτευχθεί με μέτρια επίπεδα υποστήριξης, όπως αυτά που διατίθενται σε ομαδικές κατοικίες	Περιορισμένη υποστήριξη που απαιτείται σε καθημερινές δραστηριότητες
Έντονη	3.5%	Κατά προσέγγιση εύρος IQ 20-35	Απαιτείται καθημερινή βοήθεια με δραστηριότητες αυτοφροντίδας και επίβλεψη της ασφάλειας	Εκτεταμένη υποστήριξη που απαιτείται για καθημερινές δραστηριότητες

Εμβριθής	1.5%	IQ <20	Απαιτεί 24ωρη φροντίδα	Διάχυτη υποστήριξη που απαιτείται για κάθε πτυχή της καθημερινής ρουτίνας

ΕΙΔΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προστατευμένη Εργασία

Τα προγράμματα προστατευόμενης εργασίας έχουν σχεδιαστεί για να βοηθούν άτομα (π.χ. με ΝΑ) τα οποία – γενικά – για οποιονδήποτε λόγο θεωρούνται ότι δεν είναι σε θέση να εργαστούν σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον απασχόλησης στην τοπική τους κοινότητα. Ο όρος «προστατευμένη εργασία» χρησιμοποιείται συχνά για να αναφερθεί σε ένα ευρύ φάσμα διαχωρισμένων επαγγελματικών και μη επαγγελματικών προγραμμάτων για άτομα με αναπηρίες, όπως προστατευμένα εργαστήρια, κέντρα δραστηριοτήτων ενηλίκων, κέντρα εργασιακής δραστηριότητας και κέντρα ημερήσιας θεραπείας.

Οι τύποι εργασίας που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αυτή την ομάδα προγραμμάτων είναι εργασία κομματιού (piece work), εργασία make-work και προσομοίωση εργασίας.

Τα προγράμματα αυτά διαφέρουν σημαντικά όσον αφορά στην αποστολή, τις παρεχόμενες υπηρεσίες και τις πηγές χρηματοδότησής τους. Σχεδόν όλες οι μορφές προστατευόμενης εργασίας μπορούν γενικά να ταξινομηθούν σε δύο τύπους.

- Τα μεταβατικά προγράμματα εργασίας αποσκοπούν στην παροχή κατάρτισης και εμπειρίας σε ανθρώπους σε χωριστά περιβάλλοντα, έτσι ώστε να είναι σε θέση να αποκτήσουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την επιτυχή επακόλουθη ανταγωνιστική απασχόληση. Τα κέρδη σε αυτή την περίπτωση είναι χαμηλό «σκαλοπάτι» προς την εργασία στην ελεύθερη αγορά. Αυτό το είδος της εκπαίδευσης παρέχεται στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα EQUALvet και τους προσφέρει την ευκαιρία να αποκτήσουν την εμπειρία μιας πρακτικής άσκησης, εκτός του εκπαιδευτικού προγράμματος στον οργανισμό τους. Έτσι, θεωρούμε τη συμμετοχή τους στο «μεταβατικό» πρόγραμμα ως ένα ενδιάμεσο βήμα στη διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης, καθώς στο πεδίο εφαρμογής του EQUALvet προετοιμάζονται για την ανταγωνιστική απασχόληση.
- Τα εκτεταμένα προγράμματα εργασίας έχουν σχεδιαστεί ως μακροπρόθεσμες ή μόνιμες θέσεις εργασίας για άτομα και θα τους επιτρέψουν να αξιοποιήσουν τις υπάρχουσες ικανότητές τους για να αμείβονται στο διαχωρισμένο περιβάλλον εργαστηρίων. Η φιλοδοξία από και για τους συμμετέχοντες στο EQUALvet είναι υψηλότερη από αυτό και η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για τον σκοπό αυτό θα κάνει τη διαφορά.

Υποστηριζόμενη Εργασία

Ο ορισμός της υποστηριζόμενης απασχόλησης στην Ευρώπη, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση για τη στήριξη της απασχόλησης, αναγνωρίζεται ως:

«Παροχή στήριξης σε άτομα με αναπηρία ή άλλες μειονεκτούσες ομάδες για την εξασφάλιση και τη διατήρηση της αμειβόμενης απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας».

Ενώ υπάρχουν μικρές διαφορές στον ορισμό σε ολόκληρο τον κόσμο, εξακολουθούν να υπάρχουν τρία στοιχεία που επανεμφανίζονται και είναι θεμελιώδη για το ευρωπαϊκό μοντέλο υποστηριζόμενης εργασίας:

1. Αμειβόμενη εργασία
2. Ένταξη στην ανοικτή αγορά εργασίας
3. Συνεχής υποστήριξη

Η εύρεση εργασίας θα χρησιμοποιηθεί για την πρακτική άσκηση σε ομάδες, το οποίο σημαίνει ότι περισσότερα από ένα άτομα με ΝΑ θα εκπαιδευτούν στις ίδιες εταιρείες.

Σημαντική σημείωση

Είναι σημαντικό να υποστηριχθεί ότι το ζήτημα της συμμετοχής ενός ατόμου με ΝΑ στην επαγγελματική "κατάρτιση" δεν θα πρέπει να πλαισιώνεται από ένα επιχείρημα ως προς το αν θα επιλέξει "μεταβατική προστατευμένη" ή "υποστηριζόμενη" εργασία. Η μεθοδολογία που περιγράφεται φιλοδοξεί να προσφέρει επαγγελματική αποκατάσταση σε άτομα με ΝΑ που έχουν διάφορες δεξιότητες.

Χρήσιμες πληροφορίες που αντλούνται από την Εργαλειοθήκη

Η υποστηριζόμενη εργασία συνάδει απόλυτα με τις έννοιες της ενδυνάμωσης, της κοινωνικής ένταξης, της αξιοπρέπειας και του σεβασμού των ατόμων. Εντός της Ευρώπης, επιτεύχθηκε συμφωνία σχετικά με τις αξίες και τις αρχές που θα πρέπει να υπάρχουν σε

όλα τα στάδια και τις δραστηριότητες της υποστηριζόμενης εργασίας και να τηρούν τα πλήρη δικαιώματα πολιτειότητας των ατόμων:

Ατομικότητα – Η υποστηριζόμενη εργασία θεωρεί τον καθένα μοναδικό, με τα δικά του ενδιαφέροντα, προτιμήσεις, προδιαθέσεις και ιστορία ζωής.

Σεβασμός – Οι δραστηριότητες της υποστηριζόμενης εργασίας είναι πάντα διαμορφωμένες για την κατάλληλη ηλικία, αξιοπρεπείς και ενισχυμένες.

Αυτοδιάθεση – Η υποστηριζόμενη εργασία βοηθά τα άτομα να βελτιώσουν τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις τους, να εκφράσουν τις επιλογές τους και να καθορίσουν το πλάνο απασχόλησης / ζωής τους σύμφωνα με τις προσωπικές και τις εξωτερικές συνθήκες. Επίσης, προωθεί τις αρχές της αυτοσυνηγορίας για τους χρήστες υπηρεσιών.

Ενημερωμένη επιλογή – Η υποστηριζόμενη απασχόληση βοηθά τα άτομα να κατανοήσουν πλήρως τις ευκαιρίες τους, ώστε να μπορούν να επιλέξουν συνειδητά τις προτιμήσεις τους και με κατανόηση των συνεπειών των επιλογών τους.

Ενδυνάμωση – Η υποστηριζόμενη εργασία βοηθά τα άτομα να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο ζωής και τη συμμετοχή τους στην κοινωνία. Τα άτομα συμμετέχουν κεντρικά στο σχεδιασμό, την αξιολόγηση και την ανάπτυξη των υπηρεσιών.

Εμπιστευτικότητα – Ο υποστηριζόμενος πάροχος υπηρεσιών απασχόλησης θεωρεί εμπιστευτικές τις πληροφορίες που τους παρέχονται από ιδιώτες. Ο χρήστης της υπηρεσίας έχει πρόσβαση στα προσωπικά του στοιχεία που συλλέγονται από τον πάροχο και οποιαδήποτε δημοσιοποίηση είναι στη διακριτική ευχέρεια και με τη σύμφωνη γνώμη του ατόμου.

Ευελιξία – Το προσωπικό και οι οργανωτικές δομές είναι σε θέση να αλλάξουν ανάλογα με τις ανάγκες των χρηστών υπηρεσιών. Οι υπηρεσίες είναι ευέλικτες και επαρκείς για τις ανάγκες των ατόμων και μπορούν να προσαρμοστούν ώστε να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένες απαιτήσεις.

Προσβασιμότητα – Οι υπηρεσίες της υποστηριζόμενης εργασίας, οι εγκαταστάσεις και οι πληροφορίες απασχόλησης είναι πλήρως προσβάσιμες σε όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Οι αξίες και οι αρχές της υποστηριζόμενης εργασίας πλαισιώνονται από μια διαδικασία/ μεθοδολογία 5 σταδίων που έχει προσδιοριστεί και αναγνωριστεί ως ένα ευρωπαϊκό μοντέλο ορθών πρακτικών.

Δέσμευση – Υποστηρίζεται από τις βασικές αξίες της προσβασιμότητας για να διασφαλιστεί ότι γίνονται ενημερωμένες επιλογές.

Ανάπτυξη επαγγελματικού προφίλ – Η εξασφάλιση της ενδυνάμωσης του ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας.

Εύρεση Εργασίας – Η αυτοδιάθεση και η συνειδητή επιλογή είναι βασικές αξίες της υποστηριζόμενης εργασίας.

Δέσμευση εργοδότη – Η προσβασιμότητα, η ευελιξία και η εμπιστευτικότητα είναι βασικές αξίες που πρέπει να καλλιεργούνται καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας.

Υποστήριξη εργασίας on/off – Η ευελιξία, η εμπιστευτικότητα και ο σεβασμός είναι τα βασικά συστατικά στοιχεία για την επιτυχία των μέτρων στήριξης. Τα μέτρα στήριξης αναφέρονται ιδιαίτερα στην περίπτωση της αμειβόμενης απασχόλησης του ατόμου και επιτυγχάνονται μέσω της παροχής ενός Υποστηρικτή Εργασίας/Job Coach.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Στο πλαίσιο του EQUALvet, όταν μιλάμε για εκπαίδευση ή προσέγγιση των ενδιαφερόμενων μερών, αναφερόμαστε:

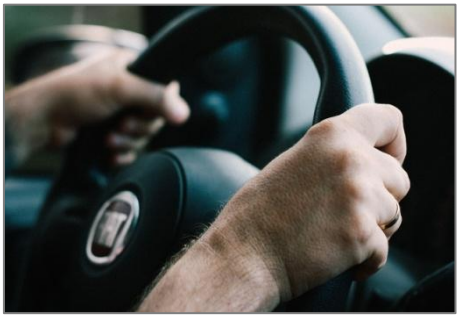
- Στο άτομο με ΝΑ ή στον εκπαιδευόμενο
- Στον εργοδότη (πρακτική άσκηση)
- Στους συνάδελφους του εκπαιδευόμενου
- Στα μέλη της οικογένειας του ατόμου με ΝΑ

Ο εκπαιδευτής, μαζί με τα ενδιαφερόμενα μέρη εκτός από τον εκπαιδευόμενο, αποτελεί τον «κύκλο υποστήριξης» για το άτομο με ΝΑ. Ο εργοδότης, οι συνάδελφοι και φυσικά η οικογένεια του ασκούμενου, αποτελούν το σύστημα «φυσικής στήριξης». Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι σε θέση να διαχειρίζεται τη συνεργασία μεταξύ αυτών των ανθρώπων, μαζί με άλλους επαγγελματίες με τους οποίους μπορεί να χρειαστεί να συνεργαστούν. Πάνω απ' όλα, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ασχολείται με συγκεκριμένες αξίες που αφορούν το άτομο με ΝΑ.

Εκπαίδευση – Προσέγγιση του εκπαιδευόμενου

Αξίες και αρχές τις οποίες πρέπει να συμπεριλάβει ο εκπαιδευτής

- Ο βασικός στόχος της διαδικασίας είναι η επιτυχής εμπειρία για τον εκπαιδευόμενο.
- Τα γνωστικά στοιχεία της διαδικασίας είναι συνήθως προφανή. Ωστόσο, ο συναισθηματικός χαρακτήρας της διαδικασίας δεν πρέπει να υποτιμάται.
- Το άτομο πρέπει να έχει την ευκαιρία να θέσει και να κατανοήσει τις προσδοκίες εργασίας και να είναι ενεργό μέλος της εξίσωσης. Στην πραγματικότητα, θα πρέπει να είναι σε θέση να αισθάνονται ότι καθοδηγούν τη διαδικασία.



- Τα άτομα με ΝΑ διαπρέπουν όταν συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων για την επιλογή εργασιών εργασίας. Το μοντέλο DOTS (μάθηση αποφάσεων, ευαισθητοποίηση ευκαιριών, μάθηση μετάβασης, αυτογνωσία), μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως πλαίσιο για την αποσυμπίεση των παρεμβάσεων που έχουν σχεδιαστεί για το άτομο με ΝΑ στο χώρο εργασίας.
- Η αυτάρκεια, η αυτο-αποτελεσματικότητα και η ανάπτυξη αυτοδιάθεσης στο ρόλο της εργασίας είναι ο απόλυτος στόχος.
- Το άτομο με ΝΑ έχει το δικαίωμα να αναπτύξει τις λανθάνουσες δεξιότητές του.
- Το άτομο με ΝΑ έχει το δικαίωμα να αμείβεται, να συμμετέχει σε ένα εργασιακό περιβάλλον και να συνεισφέρει στην κοινότητα.
- Το άτομο με ΝΑ έχει το δικαίωμα να αισθάνεται ότι ανήκει σε μια κοινότητα, ότι η δουλειά του αναγνωρίζεται κοινωνικά και ότι αξίζει να αισθάνεται ικανοποιημένος.
- Τα καθήκοντα της εργασίας θα πρέπει να είναι ικανοποιητικά.
- Το άτομο με ΝΑ έχει το δικαίωμα να ζητήσει προαγωγή. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να γνωρίζουν τη δυνατότητα αύξησης των μισθών και της διαφορετικής σταδιοδρομίας.
- Αν και τα περισσότερα από τα άτομα με ΝΑ δεν δίνουν έμφαση στο μέγεθος του μισθού τους, ακόμα και αν αυξηθεί, και δεν δίνουν προσοχή στην κοινωνική αναγνώριση (επειδή δεν είναι όλα τα άτομα με ΝΑ σε θέση να κάνουν κοινωνικές συγκρίσεις), υπάρχουν μερικά από αυτά που το κάνουν.
- Το άτομο με ΝΑ αξίζει να είναι σε θέση να εργαστεί και να διατηρήσει τις παροχές του (σύμφωνα με τους νόμους κάθε χώρας).
- Το άτομο με ΝΑ αντιπροσωπεύει ανεπίσημα άλλους μελλοντικούς υπαλλήλους και ανοίγει το δρόμο για την απασχόλησή τους με τη δημιουργία ευνοϊκών εντυπώσεων.
- Οι άνθρωποι δεν πρέπει να έχουν χαμηλές προσδοκίες από άτομα με ΝΑ.
- Η συμμόρφωση με αυτούς τους κανόνες αυξάνει τη συμμετοχή του ατόμου με ΝΑ στον χώρο εργασίας, καθώς και τα επακόλουθα συναισθήματα ένταξης και

ευημερίας. Επίσης, μειώνει την πρόθεση αποχώρησης από την εργασία και αυξάνει την αποδοτικότητά του.

Εάν ο εκπαιδευτής ακολουθήσει αυτές τις αξίες, μπορεί να αρχίσει να οργανώνει την παρέμβαση για την εκπαίδευση του ατόμου με ΝΑ.

Είδη παρέμβασης

Η παρέμβαση θα πρέπει να είναι εστιασμένη στις επιδόσεις, να είναι συνεργατική και να εφαρμόζει διάφορες προσεγγίσεις (επίσης σε συνδυασμό, εάν χρειάζεται). Δύο διαφορετικοί τύποι λειτουργικής παρέμβασης που χρησιμοποιούνται για την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΝΑ είναι οι εξής:

- *Αντισταθμιστική:* Αποτελεί τη βάση του πλαισίου αναφοράς αποκατάστασης, στόχος του οποίου είναι η διαχείριση των απαιτήσεων ενός καθήκοντος από το άτομο με ΝΑ. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τη διδασκαλία διαφορετικών τεχνικών και στρατηγικών ή μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή βοηθητικού εξοπλισμού και βοηθημάτων.

- *Δυναμωτική:* Αποτελεί μέρος του εμβιομηχανικού πλαισίου αναφοράς, το οποίο δίνει έμφαση στην αποκατάσταση της προηγούμενης λειτουργίας μέσω της συμμετοχής στη δραστηριότητα. Η κατάταξη των δραστηριοτήτων χρησιμοποιείται συχνά στο πλαίσιο αυτής της προσέγγισης και με τη σταδιακή αύξηση της ζήτησης εργασιών.

Το πρώτο μέρος οποιασδήποτε παρέμβασης είναι η αξιολόγηση, η οποία δεν πραγματοποιείται πάντα με την ίδια στρατηγική.

Αξιολόγηση του ασκούμενου

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Το σημείο εκκίνησης σχεδόν όλων των παραδοσιακών προσεγγίσεων για την αξιολόγηση των ατόμων με ΝΑ (και των ατόμων με άλλα είδη αναπηρίας) ήταν η αξιολόγηση των δεξιοτήτων και των ενδιαφερόντων τους. Στην περίπτωση της επαγγελματικής κατάρτισης και αποκατάστασης, οι αξιολογήσεις αυτές, τις περισσότερες φορές, έχουν λάβει τη μορφή συγκρίσεων μεταξύ του ατόμου και των γενικών παραγόντων που θεωρούνται αντιπροσωπευτικοί των ειδικών απαιτήσεων των εργοδοτών στην ανταγωνιστική αγορά

εργασίας. Στηριζόμενοι σε διαδικασίες βάσει πρωτοκόλλου, καθιερωμένους κανόνες και προγνωστική εγκυρότητα, οι επαγγελματίες αξιολογητές έχουν αξιολογήσει άτομα χρησιμοποιώντας μια σειρά μέσων και κριτηρίων αξιολόγησης.

Αν και οι συγκριτικές αξιολογήσεις αποτελούν παραδοσιακά ένα χρήσιμο σημείο εκκίνησης για την πορεία προς την εργασία για πολλά άτομα, η προσέγγιση αυτή υπήρξε προβληματική για όσους αναζητούν εργασία με σημαντικότερο αντίκτυπο στην αναπηρία. Σε σύγκριση με τις κανονιστικές επιδόσεις, πολλά άτομα με σημαντικές αναπηρίες δεν έχουν θετική σύγκριση. Το αποτέλεσμα αυτού ήταν πολύ συχνά ο αποκλεισμός τους από τις υπηρεσίες απασχόλησης και από το να κριθούν κατάλληλοι για εργασία. Όταν ένα άτομο δεν έχει καλή απόδοση σε μια επαγγελματική αξιολόγηση, είναι πιθανό να συνιστάται η προστατευμένη εργασία και όχι η εργασία στην κοινότητα.

ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Μια εναλλακτική λύση σε αυτές τις στρατηγικές είναι να καταστούν οι αξιολογήσεις πιο λειτουργικές. Δηλαδή, οι αξιολογητές προσπαθούν να αυξήσουν την ομοιότητα μεταξύ των παραγόντων που επιλέγονται για σύγκριση και των πραγματικών απαιτήσεων των κοινοτικών χώρων εργασίας. Π.χ., αντί να έχουν μια εξατομικευμένη θέση σε έναν πίνακα με μανταλάκια για την αξιολόγηση των λεπτών κινητικών δεξιοτήτων, οι αξιολογητές μπορεί να παρέχουν πραγματικά καθήκοντα εργασίας που θα συναντήσουν στους τοπικούς χώρους εργασίας για να δοκιμάσουν την απόδοσή τους. Τα πραγματικά καθήκοντα εργασιών έχουν εισαχθεί σε κέντρα αξιολόγησης για να αντικαταστήσουν τη σειρά των δραστηριοτήτων γενικής απόδοσης που χρησιμοποιούνται παραδοσιακά. Η κίνηση αυτή αναμφίβολα κατέστησε τις εκτιμήσεις πιο αντιπροσωπευτικές της πραγματικής ζήτησης, αλλά η σύγκριση της ζήτησης παραμένει. Τα άτομα με ΝΑ συχνά αποδίδουν καλύτερα σε παραδοσιακές εργασίες παρά σε λειτουργικές.

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει την πρόσληψη του ατόμου σε μια πραγματική θέση εργασίας και τη χρήση πραγματικών καθηκόντων και απαιτήσεων ως κριτήρια σύγκρισης. Αυτό είναι ένα κριτήριο που μπορεί να παράσχει η πρακτική άσκηση. Η χρήση αυτής της έννοιας ελαχιστοποιεί την τεχνητότητα των αξιολογήσεων. Ωστόσο, όπως συμβαίνει με όλες τις στρατηγικές που βασίζονται κυρίως σε συγκριτικές διαδικασίες, πολλοί αιτούντες εργασία με ΝΑ έχουν χαμηλές επιδόσεις σε αξιολογήσεις καταστάσεων.

Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο ο ρόλος του αξιολογητή – εκπαιδευτή είναι ζωτικής σημασίας.

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ "ΑΝΑΚΑΛΥΨΗΣ"

Γενικά για την προσέγγιση "ανακάλυψης"

Το ανυπέρβλητο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν συχνά οι πιο παραδοσιακοί τύποι αξιολόγησης δεν είναι η ικανότητα ή η στάση των αξιολογητών ή ακόμη και το είδος των μέσων ή διαδικασιών που χρησιμοποιούνται. Το πρόβλημα έγκειται στην ίδια τη σύγκριση. Όταν ο αντίκτυπος της σημαντικής αναπηρίας είναι στον τομέα των ανθρώπινων επιδόσεων, είναι αναπόφευκτο ότι οι συγκριτικές αξιολογήσεις θα επαληθεύσουν αυτόν τον αντίκτυπο. Και το αποτέλεσμα θα είναι αρνητικό σχεδόν σε κάθε περίπτωση.

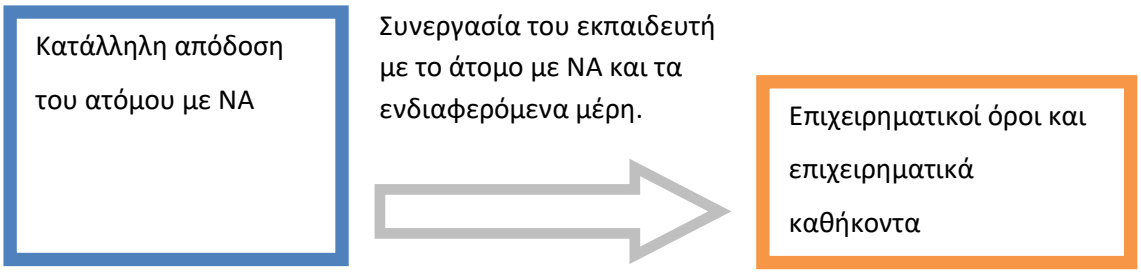
Για την εφαρμογή αυτής της διαφορετικής προσέγγισης απαιτούνται τουλάχιστον δύο σημαντικές αλλαγές εκ μέρους των επαγγελματιών του κλάδου της απασχόλησης. Πρώτον, είναι απαραίτητο να χρησιμοποιηθεί μια μη συγκριτική στρατηγική που να βασίζεται σε ποιοτικά ευρήματα και όχι σε ποσοτικά μέτρα που βρίσκονται σε όλες σχεδόν τις συγκριτικές αξιολογήσεις. Δεύτερον, είναι επίσης αναγκαίο να μετατοπιστεί η εστίαση όσον αφορά στην έκβαση της απασχόλησης από την ανταγωνιστική ζήτηση στη διαπραγμάτευση μιας προσαρμοσμένης σχέσης βάσει εισφορών με έναν εργοδότη.

> Ο εκπαιδευτής πρέπει να κατανοήσει ποιο είναι το συγκεκριμένο άτομο με ΝΑ, ως κύρια πηγή πληροφοριών για την απασχόληση, και όχι πώς το συγκεκριμένο άτομο συγκρίνεται με καθιερωμένους κανόνες, με γενικές απαιτήσεις ή με άλλους.

Το "Discovery" επιδιώκει να βρει τις *καλύτερες διαστάσεις απόδοσης* για κάθε άτομο με ΝΑ, στις πιο ιδανικές συνθήκες που ενισχύουν αυτή την απόδοση και συνδέονται με τα ισχυρότερα ενδιαφέροντα του ατόμου. Ο εκπαιδευτής χρησιμοποιεί αυτές τις πληροφορίες ως θεμέλιο για τη σχέση με τον εργοδότη.

Φυσικά, πολλές πτυχές της καθημερινής ζωής μπορεί να μην σχετίζονται με τις ανάγκες των εργοδοτών, επομένως είναι επίσης απαραίτητο να μεταφραστεί η κατάλληλη απόδοση που

ανακαλύπτεται με επιχειρηματικούς όρους και σε επιχειρηματικά καθήκοντα. Έτσι, η «ετοιμότητα για εργασία» δεν αποτελεί προϋπόθεση, στο βαθμό που ήταν στο παρελθόν.



Συνιστάται οι αρχικές δραστηριότητες, αλληλεπιδράσεις και παρατηρήσεις της ανακάλυψης να πραγματοποιούνται σε περίοδο ενός έως ενάμιση μήνα. Αυτό το χρονικό πλαίσιο όχι μόνο επιτρέπει την ανάπτυξη εμπιστοσύνης, αλλά παρέχει επίσης ένα πολύ πλουσιότερο φάσμα δραστηριοτήτων, από τις οποίες μπορείτε να ανακαλύψετε ικανότητες και άλλες πληροφορίες σχετικά με το άτομο.

Χαρακτηριστικά της προσέγγισης "Ανακάλυψη"

Χαρακτηριστικά αυτής της διαδικασίας είναι τα εξής:

- *Αισιοδοξία,* αναζητώντας το καλύτερο που έχουν να προσφέρουν οι άνθρωποι.
- *Ανάλυση*, εστιάζοντας στο ποιος είναι το άτομο και όχι στις απόψεις των άλλων.
- *Σεβασμός,* πάντα προχωρώντας με την άδεια και την καθοδήγηση του ατόμου.
- *Αποδοχή,* αποφυγή σύγκρισης με άλλους.
- *Ταπεινότητα,* εκτιμώντας την πρόσβαση στην ιδιωτική ζωή ενός ατόμου.
- *Περιεκτικότητα,* εξετάζοντας την απόδοση σε όλους τους τομείς της ζωής.
- *Στιβαρότητα,* κοιτάζοντας βαθιά στις πιο σημαντικές πτυχές της ζωής του ατόμου.
- *Συνάφεια,* βεβαιώνοντας ότι η διαδικασία έχει νόημα για το άτομο.
- *Συνδεσιμότητα*, αξιοποιώντας τις σχέσεις και τις διασυνδέσεις.
- *Τόλμη,* μεταφράζοντας τις δεξιότητες στις δυνατότητες εργασίας.

Στρατηγικές της προσέγγισης "Ανακάλυψη"

Οι στρατηγικές που χρησιμοποιούνται συνήθως είναι:

1. Προϋποθέσεις επιτυχίας
2. Ενδιαφέρον για ορισμένες πτυχές της αγοράς εργασίας (δηλαδή συγκεκριμένα επαγγέλματα στο EQUALvet)
3. Δυνητική συνεισφορά στον εργοδότη

Προϋποθέσεις επιτυχίας

Αυτές αναφέρονται σε χαρακτηριστικά που κρίνονται απαραίτητα για την επιτυχία οποιασδήποτε εργασίας που αναπτύσσεται για το άτομο. Οι προϋποθέσεις αφορούν θέματα όπως οι ημέρες εργασίας, ο μισθός, οι παροχές, ο τόπος εργασίας, εσωτερική/εξωτερική εργασία, η ώρα της ημέρας, οι ώρες την εβδομάδα κ.λπ. Αναφέρονται επίσης σε παράγοντες όπως το καλύτερο περιβάλλον για εργασία, το πιο αποτελεσματικό εποπτικό στυλ, οι αποδεδειγμένες λύσεις στις προκλήσεις και συναφή χαρακτηριστικά επιτυχίας. Ενώ είναι δυνατόν να έχετε πάρα πολλές συνθήκες, αυτά είναι εξαιρετικά σημαντικά ζητήματα στην εξατομίκευση (ανάπτυξη) μιας εργασίας.

Ενδιαφέρον προς μια πτυχή της αγοράς εργασίας

Αυτό αναφέρεται σε ορισμένους γενικούς τομείς εργασίας για τους οποίους είναι πιθανό να υπάρχουν εγγενή κίνητρα για το άτομο. Τα εργασιακά ενδιαφέροντα υπερβαίνουν κατά πολύ τις προφορικά δηλωθείσες προτιμήσεις εργασίας. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να επιδιώκει να προσδιορίσει εκείνες τις επιδόσεις σε δραστηριότητες που αντικατοπτρίζουν μια πολύ βαθύτερη σύνδεση με τον αιτούντα εργασία. Εάν ο εκπαιδευτής είναι πραγματικά ακριβής στην ανακάλυψη ενδιαφερόντων, το άτομο μπορεί να πει: "Εννοείτε ότι θα με πληρώσουν για να κάνω αυτή τη δουλειά;" Τα εργασιακά ενδιαφέροντα θα πρέπει να αναφέρονται με τον ευρύτερο δυνατό τρόπο και να διασφαλίζουν ότι αποφεύγεται η χρήση τίτλων εργασίας.

Δυνητική συνεισφορά στον εργοδότη

Εξετάζεται αποκλειστικά για συγκεκριμένες ανάγκες και οφέλη, τα οποία σχετίζονται με κάθε πιθανό χώρο εργασίας που ταιριάζει με τα συμφέροντα του αιτούντος εργασία. Κατά την εξέταση των πιθανών συνεισφορών ενός ατόμου για μια εξατομικευμένη εργασία, οι εργοδότες επικεντρώνονται σε χαρακτηριστικά που μπορούν να αποδοθούν στο βιογραφικό σημείωμα των ατόμων με ΝΑ:

Θετικά χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

Ειδικές δεξιότητες που σχετίζονται με τις ανάγκες των εργοδοτών.

Διαπιστευτήρια που αποδεικνύουν την κυριαρχία μιας ή ενός συνόλου δεξιοτήτων.

Εργασιακή εμπειρία ή προετοιμασία για εργασία.

Συστάσεις εργοδοτών, εποπτών ή εκπαιδευτών.

Βιογραφικό Σημείωμα (βιογραφικό σημείωμα) του ατόμου με ΝΑ

Εργαλεία της προσέγγισης "Ανακάλυψης"

Ο εκπαιδευτής ανακαλύπτει τη ζωή του ατόμου και μεταφράζει τις υπάρχουσες δεξιότητες σε δυνητικό όφελος για τους εργοδότες. Η διάκριση είναι τεράστια όταν εργάζεστε με άτομα με ΝΑ, για τα οποία η πρόβλεψη ήταν συνήθως αρνητική ή αβέβαιη.

Αυτά τα εργαλεία είναι:

Συνέντευξη συνομιλίας

Η συζήτηση συνεπάγεται μια άτυπη, μη κατευθυνόμενη ανταλλαγή μεταξύ δύο ατόμων. Για πολλούς ανθρώπους οι συζητήσεις τους φαίνονται άνετες, ακόμη και ευχάριστες, αλλά η στρατηγική μπορεί να οδηγήσει σε ακούσιες συνέπειες. Ωστόσο, ένα σαφές πλεονέκτημα μιας συζήτησης είναι η ανάπτυξη της εμπιστοσύνης που είναι τόσο απαραίτητη για να μιλήσει κανείς για τη ζωή του σε κάποιον άλλον.

Μια *συνέντευξη* (θα πρέπει να είναι ένας προς έναν, έτσι ώστε το άτομο με ΝΑ να αισθάνεται αρκετά άνετα και π.χ., τα μέλη της οικογένειας βοηθούν μόνο εάν το άτομο το

αποδεχτεί) είναι μια δομημένη, εστιασμένη στρατηγική που περιλαμβάνει ερωτήσεις στο άτομο, την οικογένεια ή άλλους, οι οποίες έχουν αναπτυχθεί πριν από την αλληλεπίδραση. Ωστόσο, όπως και με τη συζήτηση, οι συνεντεύξεις μπορούν να έχουν διάφορες, απροσδόκητες συνέπειες. Σχεδόν όλοι οι άνθρωποι ανταποκρίνονται διαφορετικά στις συνεντεύξεις από ό,τι στις συνομιλίες με το να είναι πιο προσεκτικοί.

Μια *συνέντευξη συνομιλίας* περιλαμβάνει τη χρήση μιας προφορικής ανταλλαγής που είναι άτυπη και έχει τόνο συνομιλίας, μαζί με μια λεπτή δομή συνέντευξης. Όταν τελειοποιηθεί από τον εκπαιδευτή, η χρήση συνέντευξης συνομιλίας (με ανοιχτές ερωτήσεις) μπορεί να προσφέρει πρόσβαση σε θετικές και χρήσιμες πληροφορίες και στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης, ισορροπίας και ανεπισημότητας.

Εάν η εκπαίδευση περιλαμβάνει ομάδες, τότε, οι ομάδες εστίασης είναι μια χρήσιμη επιλογή.

Όταν η λεκτική επικοινωνία είναι ένα ζήτημα για ένα άτομο, άλλα εργαλεία πρέπει να χρησιμοποιούνται ως κύρια στρατηγική για να μάθουν πληροφορίες για αυτό.

Παρατήρηση

Η παρατήρηση περιλαμβάνει την παρακολούθηση της εκτέλεσης των δραστηριοτήτων της ζωής του ατόμου την στοχευμένη παρέμβαση. Αυτή η στρατηγική μπορεί να εκτελεστεί με δύο τρόπους:

1. Παρατήρηση από μια θέση εκτός της δραστηριότητας
2. Παρατήρηση ως συμμετέχων στη δραστηριότητα

Κάθε μία από τις δύο πτυχές της παρατήρησης απαιτεί διαφορετικές εκτιμήσεις από τον εκπαιδευτή. Κατά την παρατήρηση από θέση εκτός της δραστηριότητας που εκτελείται, ο εκπαιδευτής πρέπει να κάνει τα εξής για να διασφαλίσει τόσο την αποτελεσματικότητα όσο και την ευαισθησία στο άτομο:

- Να ζητάτε πάντα την άδεια του ατόμου και των άλλων παρόντων.
- Να γίνονται οι απαραίτητες συστάσεις και εξηγήσεις.
- Να εστιάζετε σε μια σειρά ενεργειών:
- Απόδοση εργασίας
- Κοινωνικές αλληλεπιδράσεις

- Λεπτομέρειες
- Καλύτερες διαστάσεις
- Να μένετε συγκεντρωμένοι σε όλη τη διάρκεια.
- Να χρησιμοποιείτε σύντομες, διακριτές παρατηρήσεις και όχι μακροσκελείς, γενικές παρατηρήσεις.

Συμμετοχή

Όταν χρησιμοποιείτε αυτή τη μέθοδο, ο εκπαιδευτής συνδυάζει δύο εργαλεία ταυτόχρονα: Παρατήρηση και συμμετοχή. Αυτή η στρατηγική κρύβει το φόβο να προκαλέσει αρνητική επίδραση στην απόδοση και την κατανόηση του εκπαιδευτή για το τι συμβαίνει. Για να αποφευχθεί αυτό, ο εκπαιδευτής θα πρέπει:

- Να αφήσει το άτομο να έχει τον πρώτο λόγο σε όλα τα σημεία απόφασης.
- Να αναλάβει το ρόλο ενός συναδέλφου ή φίλου, όχι ενός εκπαιδευτή.
- Να συμμετέχει σε συζητήσεις σχετικές με τη δραστηριότητα.
- Να μένει συγκεντρωμένος και να προσπαθεί να θυμάται σημαντικές πτυχές της απόδοσης.
- Να κρατά σημειώσεις αμέσως μετά ή κατά τη διάρκεια των φυσικών διαλειμμάτων της δραστηριότητας.
- Να αναζητά δείκτες ενδιαφερόντων, διακριτών δεξιοτήτων, προκλήσεων και συνθηκών, η εφαρμογή των οποίων είναι κρίσιμη για την εργασιακή εμπειρία του ατόμου με ΝΑ.

Η συμμετοχή σε δραστηριότητες της ζωής είναι ένα εργαλείο που συνδυάζεται με τη στρατηγική παρατήρησης. Όταν συμμετέχετε με το άτομο με ΝΑ σε μια δραστηριότητα, ο εκπαιδευτής μπορεί να αποκτήσει μια αίσθηση της εργασίας και να αντιμετωπίσει ζητήματα όπως κόπωση, πολυπλοκότητα, λεπτομέρειες και άλλα χαρακτηριστικά που η παρατήρηση από μόνη της μπορεί να μην φανερώσει.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να είναι σε θέση να κάνει πολλαπλές εργασίες. Είναι σημαντικό να είστε «παρόντες» ως συμμετέχοντες στην ίδια τη δραστηριότητα και, ταυτόχρονα, να σημειώνετε τις διάφορες πτυχές της απόδοσης του ατόμου. Εκτός από τις προτάσεις που

αναφέρονται παραπάνω για παρατήρηση στο πλαίσιο μιας δραστηριότητας, ο εκπαιδευτής θα πρέπει:

- Να εξετάσει τον τυπικό τρόπο εκτέλεσης μιας δραστηριότητας πριν από την ένταξη στο άτομο.
- Να στοχεύει στις ενσωματωμένες εργασίες που προκύπτουν μέσα στη δραστηριότητα.
- Να αναζητά εφαπτόμενες πτυχές της εργασίας, όπως απροσδόκητα ζητήματα.
- Να σημειώνει αν οι εργασίες εκτελούνται τακτικά ή αποσπασματικά.
- Να εξετάζει αν η δραστηριότητα αντιπροσωπεύει μια "καλύτερη διάσταση" απόδοσης για το άτομο.

Επανεξέταση των υφιστάμενων πληροφοριών

Το τελευταίο εργαλείο της προσέγγισης "Ανακάλυψη" είναι μια ανασκόπηση των υπαρχόντων εγγράφων που έχουν αναπτυχθεί με βάση το άτομο. Τα έγγραφα αυτά περιλαμβάνουν τα μόνιμα αρχεία που τηρούνται από σχολεία και υπηρεσίες, τα αποτελέσματα αξιολόγησης, λευκώματα και άλλους επίσημους και ανεπίσημους φακέλους. Ο λόγος για να περιμένουμε μέχρι το τέλος της ανακάλυψης είναι ότι τα περισσότερα έγγραφα επίσημης φύσης σε άτομα με αναπηρίες είναι εγγενώς αρνητικά, πολύ συχνά εστιασμένα σε προβλήματα, ελλείμματα και περιστατικά.

Ενώ μπορεί να φαίνεται μη παραγωγικό να αναθεωρήσετε αυτό το είδος πληροφοριών κατά την εκτέλεση μιας αισιόδοξα εστιασόμενης υπηρεσίας, είναι σημαντικό για τον εκπαιδευτή να γνωρίζει για πιθανές προκλήσεις στην επιτυχία. Κατά την εξέταση αρχείων και εγγράφων, ο εκπαιδευτής θα πρέπει:

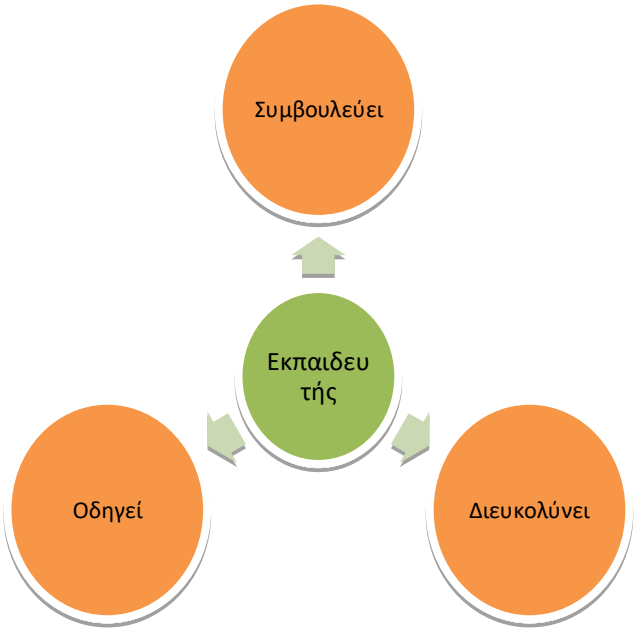
- Να αναζητήσει τις θετικές πτυχές των εγγραφών.
- Να είναι δύσπιστος για το αρχείο και όχι για το άτομο.
- Να αναζητήσει πιθανές λύσεις σε πολυπλοκότητες.
- Να συνεχίσει με τη συνέντευξη των ατόμων που φαίνονται ελπιδοφόροι.

Ξεκινώντας έχοντας στο νου το τέλος

Κατά την εφαρμογή οποιασδήποτε διαδικασίας, συνιστάται να ξεκινήσετε με το τέλος κατά νου. Στο βαθμό που ο εκπαιδευτής έχει ένα σαφές αποτέλεσμα, όπως η ανάπτυξη μιας

προσαρμοσμένης εργασίας για το άτομο, θα εστιάσει και θα βελτιώσει τη διαδικασία. Δεν είναι σκόπιμο να ξεκινήσει αυτή η διαδικασία ως αυτοσκοπός. Ενώ είναι αλήθεια ότι τα περισσότερα άτομα μπορεί να βρουν τη διαδικασία ως μια διαφωτιστική και ευχάριστη δραστηριότητα, δεν αρκεί να μάθετε για ένα άτομο και στη συνέχεια να σταματήσετε. Η διαδικασία πρέπει να εξυπηρετεί έναν υψηλότερο στόχο, για να είναι αποτελεσματική.

Με λίγα λόγια, ο ρόλος του εκπαιδευτή μπορεί να συνοψιστεί σε τρία ρήματα που περιγράφουν τις ενέργειές τους:



ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΔΑΣΚΑΛΙΑΣ: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ.

Ο ρόλος της συστηματικής διδασκαλίας

Κάθε εκπαιδευτική προσέγγιση που πρέπει να χρησιμοποιείται για τη διευκόλυνση των κοινωνικών και συμπεριληπτικών επαγγελματικών ευκαιριών για άτομα με ΝΑ, απαιτεί να είναι αποτελεσματική για το άτομο με ΝΑ και ταυτόχρονα να είναι συμβατή με το περιβάλλον στο οποίο χρησιμοποιείται. Επιπλέον, οι στρατηγικές παρέμβασης πρέπει να διέπονται από ένα σύνολο αξιών που καθοδηγούν τον εκπαιδευτή.

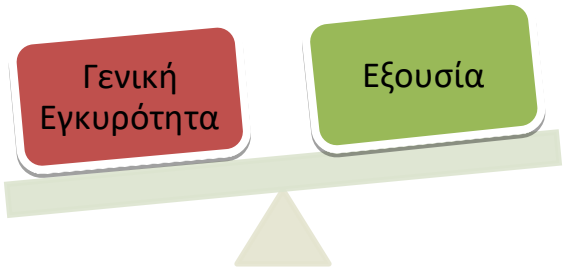
Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας, είναι η *Γενική Εγκυρότητα* (ή "φυσικότητα"), η οποία αναφέρεται στο βαθμό στον οποίο μια εκπαιδευτική προσέγγιση μπορεί να

χρησιμοποιήσει, να προσεγγίσει ή να προσαρμόσει τις στρατηγικές διδασκαλίας που χρησιμοποιούνται σε οποιοδήποτε δεδομένο κοινοτικό περιβάλλον.

Η δύναμη αναφέρεται στο μέγεθος της παρέμβασης, της βοήθειας, της προσπάθειας και της δημιουργικότητας που απαιτούνται για τη διδασκαλία των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για τα άτομα με ΝΑ, ώστε να συμμετέχουν με επιτυχία σε περιβάλλοντα χωρίς κοινωνικούς αποκλεισμούς.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ξεκινήσει με ένα είδος εκπαίδευσης που είναι όσο το δυνατόν πιο Γενικά Έγκυρο, αλλά υποστηρίζεται με επαρκή Εξουσία για να διδάξει με επιτυχία το έργο. Γενικά, και καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, η Εξουσία δεν πρέπει να χρησιμοποιείται αυθαίρετα.

Σχέση μεταξύ Γενικής Εγκυρότητας και Εξουσίας στην αρχή της παρέμβασης (λογικό σημείο εκκίνησης)



Δομή της διαδικασίας της συστηματικής εκπαίδευσης

Μια τέτοια διαδικασία αποτελείται από τα παρακάτω στοιχεία:

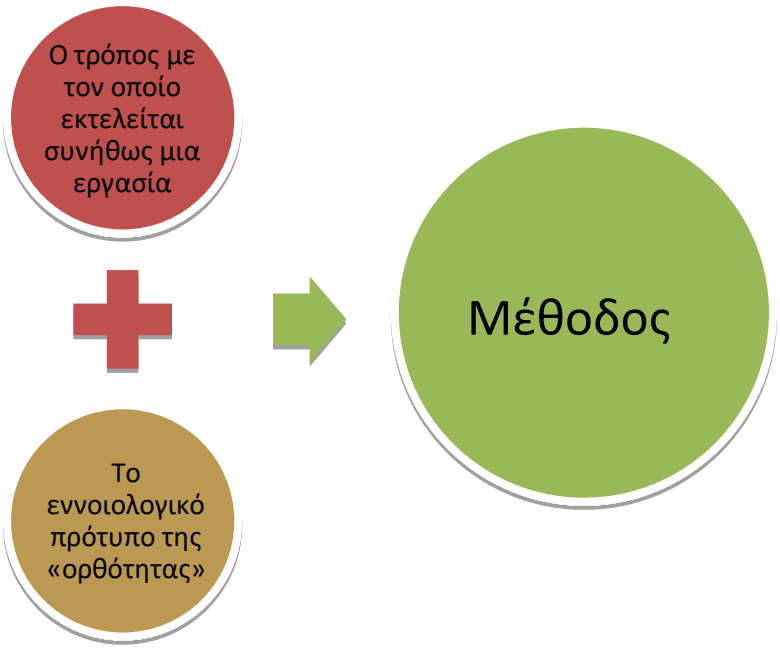
1. Αξίες και Φιλοσοφία (κατανόηση των δικαιωμάτων, της ανθρωπιάς και της αξιοπρέπειας του ατόμου που εκπαιδεύεται)
2. Σύστημα οργάνωσης των πληροφοριών που πρέπει να χρησιμοποιούνται στην κατάρτιση (ακολουθεί λεπτομερής περιγραφή)
3. Στρατηγικές εκπαίδευσης των οργανωμένων πληροφοριών (ακολουθεί λεπτομερής περιγραφή)

Ένα σύστημα οργάνωσης των πληροφοριών που πρέπει να χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση

Μέθοδος

Όλοι οι χώροι εργασίας αποτελούνται από ένα πλήθος καθηκόντων, οι οποίες (λαμβάνονται ως σύνολο) περιγράφουν το είδος της επιχειρηματικής δραστηριότητας που ασκείται στην εν λόγω εταιρεία. Αυτά τα καθήκοντα περιγράφουν επίσης και διακρίνουν τους ρόλους των διαφόρων υπαλλήλων. Επειδή η επιβίωση ενός επιχειρηματικού οργανισμού συχνά εξαρτάται από τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων, οι εταιρείες συνήθως προτιμούν ή ακόμη και απαιτούν οι εργασίες να εκτελούνται με συνεπή, καθορισμένο τρόπο.

Από τη σκοπιά της συστηματικής εκπαίδευσης, *η μέθοδος* είναι η έννοια που αντιμετωπίζει ζητήματα που σχετίζονται με τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων. Η μέθοδος περιλαμβάνει δύο θέματα κρίσιμα για την αποτελεσματική εκπαίδευση:



1. Μέθοδος είναι ο τρόπος με τον οποίο μια εργασία / ρουτίνα εκτελείται συνήθως σε ένα φυσικό περιβάλλον.
2. Είναι επίσης το εννοιολογικό πρότυπο του εκπαιδευτή για την «ορθότητα» ή η νοητική εικόνα που έχει ένας εκπαιδευτής για το έργο στο οποίο συγκρίνεται η απόδοση του μαθητή.

Οι κίνδυνοι όταν μια μέθοδος δεν χρησιμοποιείται είναι:

- Το άτομο με ΝΑ χρειάζεται περισσότερο χρόνο για να μάθει τα καθήκοντα.
- Το άτομο με ΝΑ χρειάζεται περισσότερο χρόνο για να εκτελέσει τα καθήκοντα.
- Τα καθήκοντα ενδέχεται να εκτελούνται διαφορετικά από το άτομο με ΝΑ, κατά τρόπο που δεν είναι επιθυμητός από τον εργοδότη.
- Είναι πιο δύσκολο για τον εκπαιδευτή να λύσει προβλήματα απόδοσης που μπορεί να προκύψουν.

Ανάλυση εργασιών

Οι ακόλουθες ερωτήσεις είναι απαραίτητες για την ολοκλήρωση της ανάλυσης εργασιών:

- Ποια είναι τα βήματα της εργασίας;
- Ποια είναι η ακολουθία των βημάτων;
- Ποιο είναι το περιεχόμενο του καθήκοντος στη διαδικασία εργασίας;
- Πού βρίσκονται τα σημεία επαφής με άλλους συναδέλφους;
- Ποιο είναι το συνηθισμένο χρονικό πλαίσιο για την εργασία;
- Τι υλικό χρειάζεται για την εργασία;
- Υπάρχει τέλειος (ή εξατομικευμένος) τρόπος για την υλοποίηση της εργασίας στην εταιρεία;
- Ποια είναι τα πιθανά προβλήματα;
- Πώς μπορώ να ξέρω ότι η εργασία ολοκληρώθηκε με επιτυχία;

Είναι σημαντικό να κατασκεύαστε τις απαντήσεις στις παραπάνω ερωτήσεις με τις πληροφορίες που ακολουθούν.

Ανάλυση περιεχομένου εργασιών: Μια έννοια για τη διαχείριση της μεθόδου.

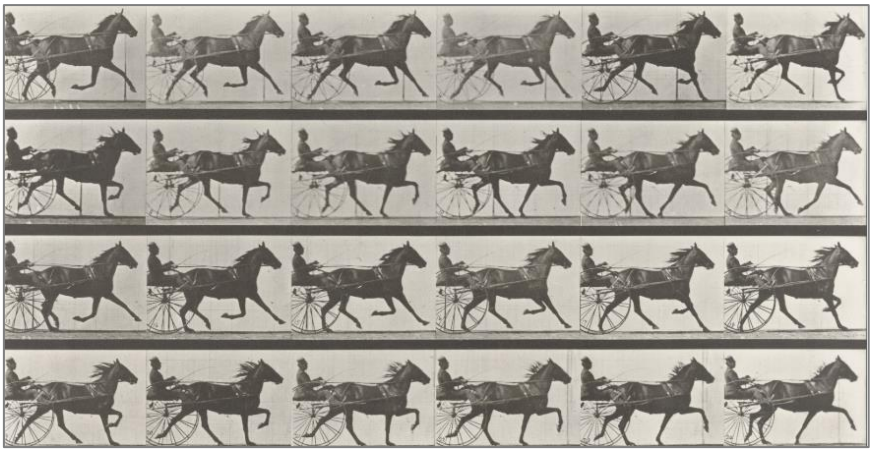
Το περιεχόμενο είναι απλώς ο αυθαίρετος αριθμός βημάτων στα οποία χωρίζεται μια μέθοδος. Χρησιμεύει για να "σταματήσουμε και να συλλάβουμε" τη μέθοδο και να προσδιοριστεί η δομή της διαδικασίας.

Η ανάλυση των βημάτων μιας εργασίας και της σχέσης της με άλλες παραμέτρους είναι απαραίτητη για την κατάλληλη υλοποίηση της εργασίας από το άτομο με ΝΑ. Μόνο με την ανάλυση των βημάτων ο εκπαιδευτής (job coach) μπορεί να εντοπίσει συγκεκριμένες

δυσκολίες, συνδέσεις και αναντιστοιχίες, να επιμείνει στα συγκεκριμένα βήματα (εάν χρειάζεται), να τροποποιήσει τη διαδικασία, να εφαρμόσει αντισταθμιστικές στρατηγικές (εάν είναι απαραίτητο) ή ακόμη και να διαπραγματευτεί για διαφορετικές εργασίες, εάν οι υπάρχουσες δεν μπορούν να εκτελεστούν από το άτομο με ΝΑ.

Ένα παράδειγμα που θα μπορούσε να βοηθήσει στην κατανόηση αυτής της ανάγκης για ανάλυση είναι το ακόλουθο ιστορικό γεγονός:

Ο Eadweard Muybridge ήταν Άγγλος φωτογράφος, σημαντικός για το πρωτοποριακό του έργο στις φωτογραφικές μελέτες της κίνησης και στην προβολή ταινιών. Το 1872, προσλήφθηκε από τον μεγιστάνα του σιδηροδρόμου Leland Stanford και άρχισε να πειραματίζεται για να ανακαλύψει αν υπάρχει μια συγκεκριμένη στιγμή κατά τη διάρκεια της βάδισης ενός αλόγου, στο οποίο και τα τέσσερα πόδια είναι από το έδαφος ταυτόχρονα. Μετά από αρκετά πειράματα (και μια σειρά γεγονότων άσχετα με αυτά τα πειράματα), το 1877, ήταν σε θέση να αποδείξει ότι μια τέτοια στιγμή υπάρχει (προς μεγάλη έκπληξη πολλών). Αν δεν ήταν σε θέση να αναλύσει το βάδισμα ενός αλόγου με τον τρόπο που κατάφερε να κάνει, δεν θα ήταν σε θέση να αποδείξει αυτό το αμφιλεγόμενο "βήμα".



(https://www.moma.org/collection/works/48054?artist_id=4192&locale=en&page=1&sov_referrer=artist#)

και https://www.youtube.com/watch?v=a-sWjIKf2cA

Μπορούμε να θεωρήσουμε ότι πολλά πλαίσια αποτελούν ένα "βήμα". Η διαδικασία είναι χρήσιμη, καθώς βοηθά τον εκπαιδευτή να "συνειδητοποιήσει" τι κάνει. Καθιστά επίσης εφικτή τη σύλληψη εντελώς διαφορετικών τρόπων (αλλά αποδεκτών από τον εργοδότη) για την εκτέλεση του καθήκοντος από τον ασκούμενο (αυτό ισχύει ιδίως για τα συνήθη

καθήκοντα). Αυτό θα πρέπει να γίνεται σε στενή συνεργασία με τον εργοδότη, όσο το δυνατόν περισσότερο από την οπτική γωνία ενός τυπικού εργοδότη, έτσι ώστε το άτομο με ΝΑ να μην εξαρτάται από τον εκπαιδευτή και το σημείο αναφοράς να παραμένει "φυσικό".

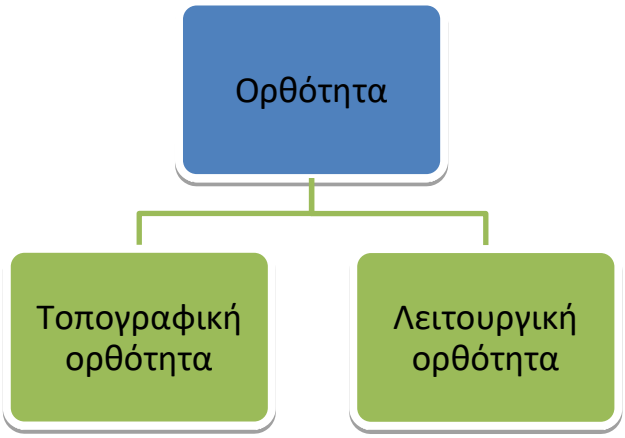
Ο διαχωρισμός των καθηκόντων μπορεί να είναι ατελείωτος και κουραστικός. Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διαχωρίσει εντελώς μόνο εκείνα που προκαλούν πρόβλημα και γενικά θα πρέπει να το εφαρμόσει μόνο σε όσα βήματα χρειάζεται για έναν μέσο εργοδότη. Επίσης, η καταγραφή αυτής της διαδικασίας είναι χρήσιμη για τον εκπαιδευτή, ώστε να επιδείξει υπευθυνότητα και ικανότητα λογοδοσίας και να είναι σε θέση να μοιραστεί τις γνώσεις του, παρέχοντας διακριτές πληροφορίες για το διαχωρισμό των καθηκόντων, την επίτευξη ακριβούς απόδοσης και τη συλλογή δεδομένων.

Άλλες εκτιμήσεις μεθόδου και περιεχομένου

Ορθότητα

Η ορθότητα πιστεύεται ότι είναι η "άλλη πλευρά του λάθους". Η ορθότητα συμβαίνει όταν ένας εργαζόμενος εκτελεί τα βήματα της μεθόδου με τρόπο που η ολοκληρωμένη εργασία είναι αποδεκτή από τον εργοδότη. Ωστόσο, αυτός ο ορισμός δεν εξετάζει τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, μόνο ότι το αποτέλεσμα είναι αποδεκτό.

Υπάρχουν δύο τύποι ορθότητας: Τοπογραφικό και λειτουργικό.



Η τοπογραφική ορθότητα συμβαίνει όταν τα βήματα της μεθόδου εκτελούνται με τον τρόπο που συνήθως εκτελούνται στο φυσικό περιβάλλον, όπως διδάσκεται από τον εκπαιδευτή, έτσι ώστε το έργο να ολοκληρώνεται με αποδεκτή ποιότητα.

Η λειτουργική ορθότητα συμβαίνει όταν μια εργασία ολοκληρώνεται με αποδεκτή ποιότητα, αλλά με τρόπο διαφορετικό από τη μέθοδο που συνήθως εκτελείται στο φυσικό

περιβάλλον. Ο βαθμός στον οποίο ένας εργαζόμενος πρέπει να τηρεί την τοπογραφική ορθότητα ή να του επιτρέπεται να χρησιμοποιεί λειτουργική ορθότητα εξαρτάται από μερικούς παράγοντες. Η λειτουργική ορθότητα, ωστόσο, δεν αποτελεί σημείο εκκίνησης για την εκπαίδευση.

Η τοπογραφική ορθότητα είναι σημαντική όταν:

- Τα ζητήματα ασφάλειας αποτελούν ανησυχία (όπως η τοποθέτηση στο χέρι σε μηχάνημα Τύπου). Σε μια τέτοια περίπτωση, η λειτουργική ορθότητα μπορεί ακούσια να οδηγήσει σε ατύχημα, καθώς τα χέρια των εργαζομένων τοποθετούνται σε διάφορα σημεία του μηχανήματος.
- Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι εξαιρετικά σημαντική (συχνά η τοπογραφικά σωστή μέθοδος είναι επίσης η πιο αποτελεσματική μέθοδος).
- Ο εκπαιδευτής που διδάσκει την εργασία (συνάδελφος) εκτελεί επίσης την εργασία χρησιμοποιώντας την ίδια μέθοδο. Αυτό θα αυξήσει την άνεση των "φυσικών" ανθρώπων να διδάσκουν τους υποστηριζόμενους υπαλλήλους.
- Διδάσκονται οι εργασίες που θα εκτελούνται συχνότερα κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας. Είναι λογικό να μην ενθαρρύνουμε την ευελιξία στα καθήκοντα που εκτελούνται συχνότερα, δεδομένου ότι οποιοδήποτε πρόβλημα που σχετίζεται με τη λειτουργική ορθότητα θα πολλαπλασιαστεί.

Η λειτουργική ορθότητα μπορεί να ενθαρρυνθεί όταν:

- Οι εργασίες εκτελούνται εγγενώς με βάση την ατομική επιλογή (όπως ο τρόπος με τον οποίο κάποιος κρεμάει παλτά και άλλα προσωπικά αντικείμενα σε ένα ντουλάπι της εταιρείας).
- Οι εργασίες εκτελούνται μόνο περιστασιακά κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας ή της εβδομάδας.
- Ο τρόπος εκτέλεσης μιας εργασίας είναι συνήθως λιγότερο σημαντικός, καθώς μειώνεται ο αριθμός των φορών που εκτελείται, *εκτός εάν υπάρχουν ανησυχίες για την ασφάλεια ή την ποιότητα.*
- Υπάρχουν καθήκοντα στα οποία μια πτυχή της αναπηρίας του εργαζομένου παρεμποδίζει την απόδοση της τοπογραφικής ορθότητας. Σημαντικές

τροποποιήσεις στην τοπογραφική ορθότητα μπορεί να χρειαστούν στη μέθοδο για την αντιμετώπιση της αναπηρίας του εργαζομένου. Τα άτομα με ΝΑ συχνά έχουν συννοσηρότητες που μπορεί να περιπλέξουν τα είδη των προσαρμογών στον χώρο εργασίας (και την υποστήριξη διαχείρισης ανθρώπινων πόρων).

Σφάλμα

Το σφάλμα είναι αυτό που συμβαίνει όταν το άτομο δεν εκτελεί τα βήματα της μεθόδου τοπογραφικά ή λειτουργικά σωστά και απαιτείται βοήθεια για διορθώσεις. Για να ανιχνευθεί αυτό, η νοητική εικόνα που αποκτήθηκε στην ανάλυση εργασίας είναι απαραίτητη.

Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι το σφάλμα δεν είναι αρνητική έννοια. Όλοι οι εργαζόμενοι θα κάνουν σφάλματα κατά την απόκτηση μιας εργασίας και ακόμη αργότερα, κατά τη διάρκεια της απόδοσης. Η σημαντική διάκριση που κάνει αυτή η προσέγγιση στην κατάρτιση είναι ότι ο εκπαιδευτής ενθαρρύνεται να επικεντρωθεί στη διόρθωση των σφαλμάτων που έγιναν κατά την εκτέλεση της μεθόδου και όχι μόνο στο αποτέλεσμα ή το προϊόν της εργασίας. Με αυτόν τον τρόπο, το άτομο με ΝΑ μπορεί να μάθει να εκτελεί τις εργασίες του, με τρόπους που είναι όσο το δυνατόν παρόμοιοι με τις φυσικές μεθόδους που χρησιμοποιούνται. Αυτό αναμένεται να ενισχύσει την αποδοχή και την άνεση εκ μέρους των εποπτικών αρχών και των συνεργατών του ασκούμενου.

Κριτήριο

Το κριτήριο είναι μια άλλη σημαντική έννοια που καθορίζει το σημείο κατά το οποίο πραγματοποιήθηκε η απόκτηση του καθήκοντος. Είναι ζωτικής σημασίας για τον εκπαιδευτή να προσδιορίσει το σημείο στο οποίο λαμβάνεται η απόδοση των κριτηρίων. Εάν δεν υπάρχει πιθανώς ένα φυσικό πρότυπο για το κριτήριο, ο εκπαιδευτής θα πρέπει συνήθως να θέσει το κριτήριο με τρόπο που να έχει νόημα σε σχέση με τις απαιτήσεις των καθηκόντων και τη ρύθμιση της εργασίας. Πρέπει να παρατηρείτε ότι καμία εργασία δεν θα εκτελεστεί σωστά στο 100% του χρόνου, μέρα με τη μέρα. *Ως εκ τούτου, ο εκπαιδευτής πρέπει να ορίσει το κριτήριο ως εύλογο ποσοστό τέλειας απόδοσης.* Όσο καλύτερα γνωρίζει ένας εκπαιδευτής το περιβάλλον της εργασίας, τόσο πιο εύκολο θα είναι να τεθεί ένα δίκαιο και αποτελεσματικό κριτήριο για τα καθήκοντα.

Σταθερότητα κύκλων

Η σταθερότητα κύκλων είναι η τοπογραφικά σωστή απόδοση όλων των βημάτων της εργασίας, κύκλος μετά τον κύκλο. Είναι μια έννοια στενά συνδεδεμένη με το κριτήριο και αναφέρεται σε ένα χαρακτηριστικό των καθηκόντων που έχουν φυσικά

επαναλαμβανόμενους κύκλους. Όταν μια εργασία εκτελείται με συνεπή τρόπο, κάθε φορά που συμβαίνει φυσικά, μειώνεται ο χρόνος που απαιτείται για την απόδοση του κριτηρίου. Έτσι, οι βασικές εργασιακές ευθύνες σπάνια είναι προβληματικές για τους υπαλλήλους με ΝΑ. Είναι συνήθως τα αποσπασματικά καθήκοντα αυτά που δημιουργούν προβλήματα στην εργασία.

Ο καθορισμός υψηλού πήχη για την απόκτηση κριτηρίου και η προσοχή στην τοπογραφική ορθότητα και τη σταθερότητα του κύκλου είναι σημαντικός στις παρακάτω περιπτώσεις:

- Όταν υπάρχουν θέματα ασφάλειας.
- Όταν η ποιότητα του αποτελέσματος της εργασίας είναι ένα σημαντικό ζήτημα.
- Όταν οι απαιτήσεις παραγωγικότητας είναι υψηλές.
- Όταν το καθήκον είναι μέρος των βασικών ρουτινών εργασίας.
- Όταν ο κύκλος της επανάληψης είναι σύντομος.
- Όταν υπάρχει υψηλό κόστος για τα υλικά που χρησιμοποιούνται και συμβαίνουν σφάλματα.

Αντίθετα, τα παραπάνω θέματα είναι λιγότερο σημαντικά, όταν η ασφάλεια δεν αποτελεί ζήτημα, όταν υπάρχουν διάφορες αποδεκτές μέθοδοι ή όταν η εργασία είναι αποσπασματική.

Βήματα περιεχομένου

Τα βήματα περιεχομένου των καθηκόντων ποικίλλουν σε διάφορες σημαντικές πτυχές. Οι ακόλουθες περιγραφές αφορούν διάφορους τύπους βημάτων περιεχομένου. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ένα δεδομένο βήμα μπορεί να έχει ορισμένα από αυτά τα χαρακτηριστικά.

Εξειδίκευση των πληροφοριών.

- Τα διακριτά βήματα είναι βήματα μιας εργασίας που περιλαμβάνουν ξεχωριστή ή απόλυτη δράση. Η σωστή ενέργεια μπορεί να καθοριστεί και να αξιολογηθεί εύκολα. Όλες οι άλλες ενέργειες είναι λανθασμένες. Αυτά τα βήματα συνήθως διδάσκονται πιο εύκολα από τα βήματα που απαιτούν κριτική ικανότητα.
- Τα βήματα που απαιτούν κριτική ικανότητα περιλαμβάνουν ένα εύρος ορθότητας, η οποία συνεπάγεται ελαστικά όρια. Συνεπώς, η αξιολόγηση της ορθότητας είναι συχνά υποκειμενική. Τα βήματα κρίσης απαιτούν συνεπή πρακτική.

Όγκος πληροφοριών που έχουν αντίκτυπο στη μάθηση.

- Φυσικά βήματα που περιέχουν τον όγκο των πληροφοριών που συνήθως χρειάζεται ένας μέσος υπάλληλος μιας εργασίας για να την μάθει. Ο εκπαιδευτής συχνά πρέπει να μαντέψει ή να εκτιμήσει τον όγκο των πληροφοριών σε φυσικά βήματα εάν δεν έχει ήδη γίνει τέτοιος προσδιορισμός.
- Διδακτικά βήματα που περιέχουν έναν όγκο πληροφοριών που ταιριάζουν κατάλληλα στις ανάγκες του μαθητή. Τα φυσικά βήματα μπορούν ή όχι να διδάσκονται στην αρχικά γραπτή μορφή τους, ανάλογα με τις ανάγκες του εργαζομένου.

Είδος ενέργειας που απαιτείται από τον εργαζόμενο.

- Τα βήματα σειράς εμφανίζονται στην αρχή κάθε νέας αλλαγής ενέργειας στην εργασία και σχετίζονται με την ακολουθία της μεθόδου.
- Τα βήματα διάκρισης απαιτούν από τον εργαζόμενο να διακρίνει το κατάλληλο χαρακτηριστικό ή ένδειξη της εργασίας για σωστή απόδοση.
- Τα βήματα χειρισμού περιλαμβάνουν φυσική αλληλεπίδραση από τον εργαζόμενο με ένα στοιχείο της εργασίας για την επίτευξη ορθότητας.

Φυσικές ενδείξεις

Οι φυσικές ενδείξεις είναι οι υπάρχουσες δυνατότητες οποιουδήποτε εργασιακού χώρου, εργασίας ή στοιχείου που βοηθούν τους χρήστες να εκτελούν σωστά τα καθήκοντα και τις εργασίες. Στο εργασιακό περιβάλλον, οι φυσικές ενδείξεις είναι σημαντικές για τους εκπαιδευτές, επειδή μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να ενισχύσουν την απόκτηση και τη διατήρηση εκπαιδευτικά δύσκολης αποσπασματικής και εργασιακής ρουτίνας. Όλες οι εργασίες, ακόμη και βασικής ρουτίνας, περιέχουν φυσικές ενδείξεις, αλλά η χρήση τους είναι πολύ πιο κρίσιμη για καθήκοντα με σημαντική χρονική καθυστέρηση μεταξύ κύκλων απόδοσης. Σχεδόν κάθε συστατικό μιας φυσικής ρουτίνας έχει διάφορες φυσικές ενδείξεις που μπορούν να αναφερθούν από τον εκπαιδευτή για να βοηθήσουν στη διδασκαλία και τη διατήρηση της ικανότητας. Είναι κρίσιμο ο εκπαιδευτής να εντοπίσει τα πιο συναφή ή σημαντικά φυσικά συνθήματα και να παρατηρήσει τον τρόπο με τον οποίο ο εργαζόμενος παρακολουθεί αυτές τις υποδείξεις.

Φυσικές συνέπειες

Όταν ένα άτομο που εκτελεί μια συγκεκριμένη εργασία δεν τηρεί μια φυσική ένδειξη, μπορεί να συμβεί ένα ή περισσότερα από τα παρακάτω:

- Η ρουτίνα μπορεί να διακοπεί, ή ίσως να τερματιστεί. Αυτό μπορεί να αναφέρεται ως *ουδέτερη φυσική συνέπεια*. Είναι ευθύνη του εκπαιδευτή να διασφαλίσει ότι η πιθανότητα εμφάνισης αυτής της συνέπειας είναι μικρή.

- Το άτομο μπορεί να τραυματιστεί, να ντροπιαστεί ή να φοβηθεί. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί *αρνητική φυσική συνέπεια*. Είναι ευθύνη του εκπαιδευτή να διασφαλίσει ότι η πιθανότητα εμφάνισης αυτής της συνέπειας είναι μηδενική.

- Το άτομο μπορεί να λάβει βοήθεια ή πρόσθετες πληροφορίες. Αυτή η φυσική συνέπεια μπορεί να θεωρηθεί ως *υποβοήθηση*. Είναι ευθύνη του εκπαιδευτή να διασφαλίσει ότι η πιθανότητα αυτής της συνέπειας χρησιμοποιείται για τη διδασκαλία του στοχοθετημένων εργασιών.

Αλυσίδα προς τα πίσω

Κατά τη διδασκαλία μιας νέας εργασίας, ο εκπαιδευτής συχνά ξεκινά από το πρώτο βήμα (αλυσίδα προς τα εμπρός). Αυτό μπορεί να είναι δύσκολο για άτομα με ΝΑ που αγωνίζονται να κυριαρχήσουν σε αυτό το έργο. Ένας τρόπος για να μάθετε ένα νέο έργο, ενώ δίνετε στο άτομο με ΝΑ μια αίσθηση επιτεύγματος, είναι να χρησιμοποιήσετε την τεχνική αλυσίδας προς τα πίσω.

- Για να χρησιμοποιήσει την αλυσίδα προς τα πίσω, ο εκπαιδευτής πρέπει να έχει ήδη σπάσει την εργασία σε μικρότερα βήματα (ούτε πάρα πολλά ούτε πολύ λίγα).

- Το τελευταίο βήμα διδάσκεται πρώτα, δουλεύοντας προς τα πίσω από τον στόχο. Ο εκπαιδευτής ολοκληρώνει όλα τα βήματα εκτός από το τελευταίο και έχει τον εκπαιδευόμενο να εξασκηθεί στο τελικό βήμα (το οποίο είναι εφικτό).

- Ο εκπαιδευόμενος θα απολαύσει την επιτυχία που προκύπτει από την ολοκλήρωση μιας εργασίας. Ο εκπαιδευτής παρέχει ενίσχυση με την ολοκλήρωση του τελευταίου βήματος. Έτσι, ανεξάρτητα από το στάδιο της κατάρτισης, η ενίσχυση παρέχεται στη ''φυσική'' θέση (δηλαδή στο τέλος της εργασίας).

- Μόλις ο εκπαιδευόμενος μάθει το τελευταίο βήμα, ο εκπαιδευτής ολοκληρώνει όλα τα βήματα εκτός από τα δύο τελευταία. Ο εκπαιδευτής διδάσκει στο άτομο το

δεύτερο από το τελευταίο βήμα και στη συνέχεια το άτομο ολοκληρώνει το τελευταίο βήμα μόνο του.

- Ο εκπαιδευτής συνεχίζει έτσι μέχρι να διδάξει το πρώτο βήμα και ο εκπαιδευόμενος ολοκληρώνει όλα τα άλλα βήματα.

Ούτε η αλυσίδα προς τα εμπρός ούτε προς τα πίσω έχουν αποδειχθεί σταθερά πιο αποτελεσματικές στην προώθηση της απόκτησης ανταπόκρισης. Μπορεί οι διαφορετικοί μαθητές να τα πάνε καλύτερα με διαφορετικές διαδικασίες και όταν χρησιμοποιούνται διαφορετικές εργασίες, μπορούν να επιτευχθούν διαφορετικά αποτελέσματα.

Τύποι εργασιών

Υπάρχουν ορισμένα ζητήματα κατάρτισης που σχετίζονται με τρεις τύπους καθηκόντων που αντιμετωπίζουν την κουλτούρα του χώρου εργασίας.

Βασικές ρουτίνες

Πρόκειται για καθήκοντα που έχουν επαναλαμβανόμενους κύκλους, χωρίς σημαντική διακοπή μεταξύ τους. Αυτές οι εργασίες είναι συνήθως αυτές που εκτελούνται συχνότερα από τον εργαζόμενο. Ο κύκλος μιας εργασίας ξεκινά με το πρώτο βήμα μιας ακολουθίας εργασιών και τελειώνει με το βήμα που προηγείται του αρχικού βήματος της επόμενης ακολουθίας.

Επεισοδιακή ρουτίνα εργασίας

Πρόκειται για καθήκοντα εργασίας που έχουν κύκλους που πραγματοποιούνται σπάνια, μία ή δύο φορές τη βάρδια, ή ενδεχομένως ακόμη και μία φορά την εβδομάδα, και απαιτούνται από τον εργοδότη ως μέρος της περιγραφής της θέσης εργασίας. Αυτές οι ρουτίνες είναι συχνά πιο δύσκολο να εκπαιδευτούν λόγω της χρονικής διαφοράς μεταξύ των κύκλων.

Δεδομένου ότι οι επεισοδιακές ρουτίνες εργασίας δεν διαθέτουν τη φυσική δύναμη κατάρτισης που διατίθεται από τις βασικές ρουτίνες (που συνεπάγονται επαναλαμβανόμενους κύκλους), οι εκπαιδευτές πρέπει να βρουν άλλες πηγές για πρόσθετη εκπαιδευτική δύναμη καθώς προκύπτουν προβλήματα κατάρτισης. Υπάρχουν διάφορες στρατηγικές που μπορεί να χρησιμοποιήσει ένας διαμεσολαβητής για να ανακτήσει τη δυσκολία που δημιουργήθηκε λόγω της χρονικής διαφοράς μεταξύ των κύκλων εργασίας:

1. Αναφορά φυσικών ενδείξεων και χρήση υποβοήθησης φυσικών συνεπειών.

2. Απομόνωση του προβληματικού βήματος εκτός του φυσικού κύκλου ή του καθήκοντος εκτός της φυσικής ροής ή της απόδοσης και εξασκηθείτε χρησιμοποιώντας επαναλαμβανόμενους κύκλους μέχρι να επιτευχθεί το κριτήριο.

3. Διαπραγματευτείτε βοήθεια από άλλους στο περιβάλλον εργασίας για δύσκολα συστατικά της εργασίας.

Αναφέροντας και αξιοποιώντας φυσικές ενδείξεις και βοηθώντας τις φυσικές συνέπειες, ο εκπαιδευτής μπορεί να αποκτήσει εκπαιδευτική δύναμη που δεν είναι διαθέσιμη λόγω της χρονικής καθυστέρησης μεταξύ των κύκλων εκτέλεσης των εργασιών εργασίας. Ωστόσο, αυτή η εστίαση από μόνη της μπορεί να μην είναι επαρκής για τη διδασκαλία εργασιών με σημαντική χρονική καθυστέρηση. Εάν οι προσεγγίσεις αυτές δεν αποδειχθούν επαρκείς για να διδάξουν το έργο, οι διαμεσολαβητές ενδέχεται να χρειαστεί να διαπραγματευτούν για μερική βοήθεια από συναδέλφους ή επόπτες για να ολοκληρώσουν το/τα προβληματικό/-ά βήματα μιας αποστολής.

Ρουτίνα που σχετίζονται με την εργασία

Δεν είναι μέρος των καθηκόντων, αλλά είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή απόδοση. Αυτές οι ρουτίνες συχνά αγνοούνται από τους εκπαιδευτές. Μοιράζονται πολλά χαρακτηριστικά επεισοδιακής ρουτίνας εργασίας, δεδομένου ότι συχνά συμβαίνει σημαντική χρονική καθυστέρηση μεταξύ κύκλων απόδοσης. Για το άτομο παραδείγματα ρουτίνας που σχετίζεται με την εργασία μπορεί να είναι το να πάει στη δουλειά, να πάει στο μπάνιο, να κάνει ένα διάλειμμα, γνωρίζοντας πότε να σταματήσει την εργασία ή άλλους άγραφους κανόνες.

Η ρουτίνα που σχετίζεται με την εργασία περιλαμβάνει δεξιότητες και επαναλήψεις που δεν απαιτούνται ρητά από τον εργοδότη για τη θέση εργασίας, αλλά είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή εκτέλεση της εργασίας. Μπορούν να εμφανιστούν είτε επιτόπου είτε εκτός εργασίας. Επιπλέον, η κακή απόδοση αυτής της ρουτίνας είναι πιο πιθανό να συμβεί από ό, τι σε βασικές ρουτίνες εργασίας. Πολλοί εργαζόμενοι με αναπηρα χάνουν τη δουλειά τους όταν δεν προσφέρεται βοήθεια για τη διευκόλυνση των αποδεκτών επιδόσεων.

Υλικό easy-to-read

Γενικά, σχετικά με το easy-to-read

Η προσβασιμότητα αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα για τα άτομα με ΝΑ. Το άρθρο 9 της σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (2009) ορίζει ότι «τα συμβαλλόμενα κράτη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλίσουν στα άτομα με αναπηρία πρόσβαση, επί ίσοις όροις με άλλα, στο φυσικό περιβάλλον, στις μεταφορές, στην ενημέρωση και την επικοινωνία, συμπεριλαμβανομένων των τεχνολογιών και συστημάτων πληροφοριών και επικοινωνιών».

Τα άτομα με ΝΑ που χρησιμοποιούν κάθε είδους υπηρεσίες έχουν μια σειρά από ικανότητες επικοινωνίας. Ο τρόπος με τον οποίο ο εκπαιδευτής επικοινωνεί με αυτά τα άτομα συγκεκριμένες πληροφορίες πρέπει να το λαμβάνει υπόψη. Η προετοιμασία ευανάγνωστων εγγράφων φέρνει τον εκπαιδευτή σε άμεση επαφή με το άτομο με ΝΑ μέσω της δοκιμής του υλικού και της παροχής ενός τρόπου απόδειξης του κατά πόσον παράγουν έγγραφα που επικοινωνούν ή όχι. Οι κανόνες για το χώρο εργασίας και οι οδηγίες για τα καθήκοντα που πρέπει να αποκτηθούν θα πρέπει να δημιουργηθούν σε ευανάγνωστη μορφή.

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να αποφασίσει εάν θα ήταν καταλληλότερο να δημιουργηθεί περιεχόμενο π.χ. σε φυλλάδιο ή μορφή βίντεο.

Όσον αφορά στην ανάλυση των καθηκόντων, ο εκπαιδευτής θα μπορούσε να δημιουργήσει δύο τύπους «εγχειριδίων» για κάθε σύνολο καθηκόντων:

1. Ένα σύντομο, για να βοηθήσει το άτομο με ΝΑ να αποκτήσει μια διανοητική σύνοψη των καθηκόντων του.
2. Ένα ολοκληρωμένο, που θα βοηθήσει το άτομο με ΝΑ να τελειοποιήσει τις εργασίες. Το άτομο θα πρέπει να έχει δύο αντίγραφα του καθενός, ένα για τη δουλειά του και ένα για να μελετήσει στο σπίτι (αν έχει ένα, μπορεί να ξεχάσει να το φέρει μαζί του).

Στο τρέχον εγχειρίδιο, θα επικεντρωθούμε στη δημιουργία έντυπου ευανάγνωστου υλικού. Ένας εκπαιδευτής μπορεί επίσης να δημιουργήσει βίντεο ή άλλους τύπους ψηφιακού υλικού.

Οι επόμενες ενότητες επικεντρώνονται σε όσα πρέπει να δώσει προσοχή ο εκπαιδευτής κατά τη δημιουργία αυτού του είδους του υλικού.

Ζητήματα γραμματοσειράς

- Χρήση ενός τύπου γραμματοσειράς.
- Η χρήση γραμματοσειρών sans-serifs είναι αποδεκτή, αλλά δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται γραμματοσειρές που μοιάζουν με χειρόγραφο ή καλλιγραφικές γραμματοσειρές.

- Οι αριθμοί 3, 5 και 8 θα πρέπει επίσης να είναι σαφείς.
- Το μέγεθος 14 χρησιμοποιείται περισσότερο για άτομα με ΝΑ (εάν δεν έχουν σοβαρά προβλήματα όρασης).
- Τα κεφάλαια πρέπει να χρησιμοποιούνται μόνο στην αρχή της πρότασης.
- Συντομογραφίες δεν πρέπει να χρησιμοποιούνται.
- Μπορεί να υπάρχει μόνο προσεκτική χρήση έντονης και υπογραμμισμένης γραμματοσειράς.

Ζητήματα απόστασης

- Προτιμάται απόσταση 150%.

Αυτό	είναι	Βερντάνα	14
50% συμπυκνωμένο σε κλίμακα.			
Αυτό δεν είναι εύκολο να διαβαστεί επειδή είναι πολύ κοντά μεταξύ τους.			

Αυτό είναι Βερντάνα 14 100% συμπυκνωμένο ή εκτεταμένο σε κλίμακα. Αυτό δεν είναι πολύ εύκολο να διαβαστεί, επειδή είναι ακόμα πολύ κοντά μεταξύ τους.

Αυτό είναι Βερντάνα 14 150% εκτεταμένο σε κλίμακα. Αυτό είναι πιο ευανάγνωστο.

- Αποφύγετε το χωρισμό λέξεων στο τέλος μιας πρότασης.
- Αποφύγετε την εκτέλεση προτάσεων σε δύο σελίδες.
- Χρήση διάκενου 1.5 μεταξύ γραμμών.
- Χρήση διαστήματος μεταξύ παραγράφων.
- Στοίχιση κειμένου προς τα αριστερά, μη ευθυγραμμισμένο, καθώς καθιστά δυσκολότερη την ανάγνωση.

Χρωματικά ζητήματα

- Η χρήση μαύρης/ σκοτεινής γραμματοσειράς σε λευκό φόντο είναι προτιμότερη.

Αυτό είναι εύκολο να διαβαστεί όσον αφορά στη χρήση χρωμάτων.	Αυτό δεν είναι δύσκολο να διαβαστεί όσον αφοράς τη χρήση χρωμάτων.

- Τα χλωμά και παστέλ χρώματα θα πρέπει να αποφεύγονται.
- Το χρώμα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να κατευθύνει τους ανθρώπους σε πληροφορίες (χρωματική κωδικοποίηση) εάν διατηρούνται μερικά κύρια χρώματα, τα οποία αναγνωρίζονται εύκολα.

- Θα πρέπει να λάβετε υπόψη ότι ορισμένες παθήσεις των ματιών μπορούν να οδηγήσουν σε αχρωματοψία, οπότε ο εκπαιδευτής δεν πρέπει να βασίζεται μόνο στα χρώματα.

Ζητήματα δομής

- Απαιτείται μια σαφής δομή που θα μεταφέρει τα μηνύματα όσο το δυνατόν γρηγορότερα και με σαφήνεια, ξεκινώντας από τις πιο σημαντικές πληροφορίες.
- Το μήκος του εγγράφου είναι σημαντικό (δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερο από το απαραίτητο).
- Στο στάδιο της δακτυλογράφησης, ο εκπαιδευτής πρέπει να βεβαιωθεί ότι η πρόταση, εάν πρέπει διαλύεται, κρατάει τις φράσεις μαζί.

Ο τρόπος που κόβεται αυτή η πρόταση είναι ευανάγνωστος.	Ο τρόπος που κόβεται αυτή η πρόταση δεν είναι τόσο ευανάγνωστος.

Ζητήματα λέξεων και προτάσεων

- Η γλώσσα για παιδιά δεν πρέπει να χρησιμοποιείται για ενήλικες με ΝΑ.
- Ωστόσο, οι δύσκολες λέξεις δεν πρέπει ποτέ να χρησιμοποιούνται.
- Η χρήση παραδειγμάτων από την καθημερινή ζωή είναι χρήσιμη.
- Η χρήση μεταφορών ή σχημάτων λόγου κάνει τα πράγματα πιο δύσκολα.
- Η χρήση της ίδιας λέξης για την περιγραφή του ίδιου πράγματος σε όλο το έγγραφο είναι απαραίτητη.
- Η χρήση ποσοστών ή υψηλών αριθμών δεν είναι χρήσιμη - θα πρέπει να χρησιμοποιούνται λέξεις όπως "πολλά" ή "λίγα".
- Οι προτάσεις θα πρέπει να είναι σύντομες.
- Η χρήση σαφών επικεφαλίδων είναι απαραίτητη.
- Ο εκπαιδευτής πρέπει να απευθύνεται ευθέως στο άτομο με ΝΑ, π.χ. "Εσείς..."

- Η χρήση της ενεργού και όχι της παθητικής φωνής είναι απαραίτητη.
- Η έκφραση των πραγμάτων με θετικό τρόπο και όχι αρνητικό είναι επιθυμητή.
- Όλοι οι ειδικοί χαρακτήρες όπως το «&» θα πρέπει να αποφεύγονται.
- Μόνο οι σημαντικές πληροφορίες πρέπει να παρέχονται.
- Σημαντικές πληροφορίες θα πρέπει να τοποθετούνται σε ένα κουτί.
- Η χρήση της λίστας με κουκκίδες είναι εξαιρετικά χρήσιμη, αλλά όχι με πάρα πολλά επίπεδα.
- Τα γραφήματα και οι πίνακες μπορεί να είναι δύσκολο να γίνουν κατανοητά.
- Η χρήση αριθμών αντί για λέξεις είναι σημαντική, π.χ. 7 αντί για επτά.
- Η αρίθμηση των σελίδων όπως "5 στις 14" είναι χρήσιμη.

Οργάνωση πληροφοριών

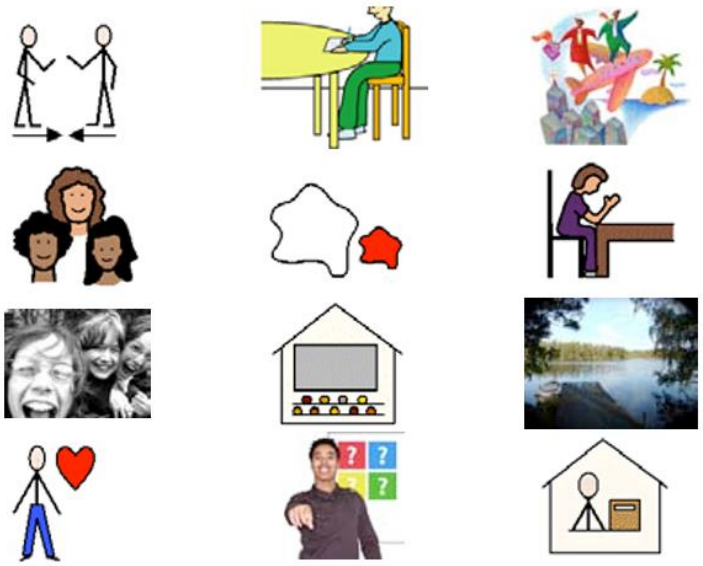
- Όλες οι πληροφορίες σχετικά με το ίδιο θέμα θα πρέπει να ομαδοποιούνται.
- Είναι αποδεκτό να επαναλαμβάνετε σημαντικές ή δύσκολες πληροφορίες.

Εικόνες (εάν χρησιμοποιούνται)

- Μια εικόνα μπορεί να χρησιμοποιηθεί στα αριστερά και το κείμενο στα δεξιά.
- Η χρήση φωτογραφιών ή εικονογραφήσεων που είναι εύκολο να γίνουν κατανοητές (π.χ. όχι με λεπτομέρειες που δεν είναι απαραίτητες ή όχι πολύ αφηρημένες) είναι απαραίτητη.

- Η χρήση της ίδιας εικόνας είναι απαραίτητη για να εξηγηθεί το ίδιο πράγμα σε όλο το έγγραφο.
- Ο εκπαιδευτής θα πρέπει πάντα να διασφαλίζει ότι έχει άδεια χρήσης φωτογραφιών ή εικονογραφήσεων.
- Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να βεβαιωθεί ότι οι εικόνες είναι λογικού μεγέθους, έτσι ώστε οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν εύκολα να τις δουν και να τις αναγνωρίσουν.

Εξετάζοντας τις παρακάτω εικόνες και σύμβολα, μπορεί κανείς να δει πόσο διφορούμενα μπορεί να είναι τα σύνολα και τα συστήματα για κάποιον χωρίς βασικές ικανότητες αλφαβητισμού και εμπειρία ενός συγκεκριμένου συνόλου ή συστήματος. Οι απαντήσεις είναι παρακάτω (προσπαθήστε να μην τις χρησιμοποιήσετε αμέσως).



Οι απαντήσεις σε αυτές τις ερωτήσεις είναι, σειρά προς σειρά:

γνωρίζω – γράφω – διακοπές

ευτυχισμένος – εκτός – προσεύχομαι

ευτυχισμένος – κινηματογράφος – ειρηνικός

φίλος – επιλέγω – κατάστημα

Χρήση Εικονικής Πραγματικότητας

Η εικονική πραγματικότητα (Virtual Reality) διαθέτει πολλές ιδιότητες που της δίνουν δυνατότητες αποκατάστασης για άτομα με ΝΑ, τόσο ως παρέμβαση όσο και ως αξιολόγηση.

- Μπορεί να προσφέρει ένα ασφαλές περιβάλλον για την άσκηση δεξιοτήτων που μπορεί να φέρουν πάρα πολλούς κινδύνους στον πραγματικό κόσμο.
- Σε αντίθεση με τους ανθρώπους καθηγητές, οι υπολογιστές είναι απείρως υπομονετικοί και συνεπείς.
- Οι εικονικοί κόσμοι μπορούν να χειραγωγηθούν με τρόπους που ο πραγματικός κόσμος δεν μπορεί και μπορούν να μεταδώσουν έννοιες χωρίς τη χρήση της γλώσσας ή άλλων συστημάτων συμβόλων.
- Η εικονική πραγματικότητα βοηθά στην προώθηση δεξιοτήτων για ανεξάρτητη διαβίωση, στην ενίσχυση των γνωστικών επιδόσεων, στη βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων και στην επαγγελματική αποκατάσταση.

Περισσότερα δεδομένα σχετικά με την εικονική πραγματικότητα δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής αυτού του εγχειριδίου. Ωστόσο, οι εκπαιδευτές μπορούν να αναζητήσουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με αυτή τη μέθοδο και να κάνουν καλή χρήση στην πρακτική τους, καθώς αποτελεί έναν ελπιδοφόρο τομέα.

Προσεγγίζοντας τον Εργοδότη

Γενικές πληροφορίες σχετικά με την προσέγγιση του εργοδότη

Σύμφωνα με την EUSE (2010), εργοδότης είναι:

"Ένα άτομο, μια επιχείρηση ή ένας δημόσιος φορέας που απασχολεί εργαζόμενους. Στο πλαίσιο της Υποστηριζόμενης Εργασίας, ο όρος αυτός χρησιμοποιείται για ένα άτομο, μια επιχείρηση ή δημόσιο φορέα που συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία υποστηριζόμενης εργασίας, προκειμένου να προσλάβει ένα άτομο με αναπηρία ή μειονέκτημα ή να διατηρήσει την εργασία για αυτό το άτομο».

Έτσι, ο εργοδότης είναι μέρος της εξίσωσης όταν μιλάμε για κοινοτική εργασία. Για το πεδίο εφαρμογής του EQUALvet, οι εργοδότες θα παρέχουν θέσεις εργασίας για πρακτική άσκηση (εμπειρία δειγματοληψίας εργασίας). Ο εκπαιδευτής μπορεί να μην είναι το άτομο που θα εντοπίσει τους ενδιαφερόμενους εργοδότες, αλλά πιθανότατα (και σίγουρα θα χρειαστεί) θα συνεργαστούν μαζί τους και θα επηρεάσουν το αποτέλεσμα της συνεργασίας.

Το *τεκμήριο απασχολησιμότητας* είναι το γεγονός ότι όλοι οι άνθρωποι μπορούν να εργαστούν εάν τους παρασχεθεί η κατάλληλη υποστήριξη. Πόροι όπως ο χρόνος και τα χρήματα θα πρέπει να επενδυθούν για να καθοριστεί πώς, όχι εάν, ένα άτομο μπορεί να είναι επιτυχημένο στην κοινοτική απασχόληση. Αυτό είναι σημαντικό τόσο για το άτομο με την ΝΑ όσο και για τον εργοδότη να γνωρίζει.

Επίσης, ο *κοινωνικός αλτρουισμός* του εργοδότη δεν είναι κάτι που αποθαρρύνουμε, ειδικά όταν αρχικά προσεγγίζουμε έναν εργοδότη. Ωστόσο, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να το εκλάβει μόνο ως σημείο εκκίνησης, για να το αξιοποιήσει και να δημιουργήσει μια εντελώς νέα δομή συνεργασίας.

Επιπλέον, ο εργοδότης δεν θα πρέπει να ενδιαφέρεται για την πρόσληψη «κατηγοριών», αλλά για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών του εργατικού δυναμικού. Το άτομο που θα υποστηρίξει τον άνθρωπο με ΝΑ κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, θα πρέπει να διασφαλίσει ότι υιοθετεί μια *«διπλή προσέγγιση πελατών»,* που σημαίνει ότι οι ανάγκες του εργοδότη πρέπει να καλυφθούν, λαμβάνοντας υπόψη τις εγγενείς απαιτήσεις και προοπτικές της εταιρείας και εφαρμόζοντας μια διαβούλευση «από την πλευρά της ζήτησης». Στη συνέχεια, και μόνο τότε, μπορούν να υπάρξουν αμοιβαία ικανοποιητικά αποτελέσματα και στην περίπτωση αυτή μια πρακτική άσκηση θα μπορούσε να μετατραπεί σε ανάπτυξη θέσεων εργασίας, ακόμη και αν αυτό δεν ήταν μέρος του αρχικού σχεδίου.

Θέσεις Εργοδοτών σχετικά με τα άτομα με ΝΑ

Μελέτες των απόψεων των εργοδοτών για τα άτομα με νοητική αναπηρία αποκαλύπτουν τρεις ξεχωριστές τάσεις:

1. Αρνητικά ή ακούσια στερεότυπα (αφέλεια ή έλλειψη οικειότητας με άτομα με ΝΑ).
2. Απεμπλοκή από οποιαδήποτε διαδικασία που θα μπορούσε να τους φέρει σε επαφή με άτομα που αναζητούν εργασία και έχουν νοητική αναπηρία.
3. Ευνοϊκή διάθεση πρόσληψης με βάση μια συγκεκριμένη εμπειρία.

Φαίνεται ότι ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για να μετριαστούν αυτές οι προκατειλημμένες ή παραπληροφορητικές απόψεις και να διαμορφωθεί το σωστό μήνυμα, έτσι ώστε ο εργοδότης να μην κάνει διακρίσεις εις βάρος των αιτούντων με τα απαιτούμενα προσόντα, *είναι η σύνδεση των εργοδοτών με τους πραγματικούς αιτούντες,* παρουσία του εκπαιδευτή (job coach) (ο οποίος δεν θεωρείται παρεμβατικός ή διασπαστικός και συμβάλλει στον εντοπισμό λειτουργικών βελτιώσεων).

Τι πρέπει να επιδιώξει ο εκπαιδευτής σχετικά με τον εργοδότη

Ο εκπαιδευτής (job coach) θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να:

- Αποδείξει ότι δίνει αξία σε αυτό που κάνουν.
- Τονίσει το γεγονός ότι τα άτομα με ΝΑ έχουν βρεθεί να έχουν υψηλές επιδόσεις με χαμηλές απουσίες και κύκλο εργασιών.
- Παρουσιάσει και ενισχύσει τα ενεργά οφέλη της εταιρικής πολυμορφίας.
- Μην χρησιμοποιήσει όρους με τους οποίους ο εργοδότης δεν είναι εξοικειωμένος.
- Δείξει ότι αναγνωρίζει το κοινωνικό πρωτόκολλο και την κουλτούρα του χώρου εργασίας, πράγμα που σημαίνει ότι σέβεται τον τρόπο λειτουργίας και ομιλίας των εργαζομένων.
- Εξοικειωθεί με την εταιρεία το συντομότερο δυνατό.
- Ενσωματώσει μερικές άτυπες προσεγγίσεις.
- Εντοπίσει λειτουργικά "σημεία συμφόρησης" και να βρει λύσεις για αυτά.

- Προτείνει (ει δυνατόν) την κατάργηση βημάτων που δεν προσθέτουν καμία αξία στον τελικό πελάτη.
- Βελτιώσει (ει δυνατόν) τις διαδικασίες στην εταιρεία (έτσι ώστε – κατά την πρόοδο της συνεργασίας – ο εργοδότης να είναι σε θέση να αναφέρει ότι ο χώρος εργασίας έχει βελτιωθεί λόγω των εφαρμοζόμενων στρατηγικών γύρω από τους δείκτες εργασίας).
- Μην ξεχνά ποτέ ότι οι μετρήσεις επιτυχίας τους θα πρέπει (σε μεγάλο βαθμό) να ανταποκρίνονται σε εκείνους που έχει ο εργοδότης.
- Εφαρμόσει την κατάλληλη φιλοσοφία επίλυσης προβλημάτων (ανάπτυξη θέσεων εργασίας).
- Επιτρέψει τη φυσική στήριξη όσο το δυνατόν περισσότερο και να είναι όσο το δυνατόν λιγότερο επεμβατικός.
- Εξυπηρετεί την αναπηρία του ατόμου μόνο όταν είναι απαραίτητο, πάντα σε συνεργασία με τον εργοδότη.
- Διαπραγματεύεται (δεδομένου ότι οι εκπαιδευόμενοι ενδέχεται να μην είναι σε θέση να εκτελέσουν ορισμένες εργασίες).
- Έχει μια συστηματική προσέγγιση για τη μείωση της παρουσίας του (στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό, λαμβάνοντας υπόψη τη διάρκεια του προγράμματος).
- Σε καμία περίπτωση να μην εγκαταλείψει τον ασκούμενο, υπονοώντας ότι θέλουν μόνο να αποκομίσουν τα στιγμιαία οφέλη του προγράμματος.
- Μην ξεχνά ότι οι θετικές απόψεις δεν μεταφράζονται απαραίτητα σε προοπτική πρόσληψης.
- Μην ξεχνά ότι όταν ο εργοδότης είναι (ή καθίσταται) διατεθειμένος να αλλάξει, αυτό οδηγεί σε θετική εμπειρία πρόσληψης.
- Όταν ο εργοδότης έχει άμεση επαφή με τους εργαζομένους, θα πρέπει επίσης να έχει άμεση επαφή με το άτομο ή τα πρόσωπα με ΝΑ και, ει δυνατόν, να παρέχει ανατροφοδότηση.

Πάνω απ' όλα, ο job coach θα πρέπει να θυμάται ότι ο εργοδότης δεν θα αλλάξει πραγματικά τις απόψεις του σχετικά με τα άτομα με ΝΑ, εκτός εάν και μέχρι να εκτεθεί σε

άτομα με ΝΑ, υποστηριζόμενος από έναν ικανό job coach (εκπαιδευτή). Όταν μεμονωμένοι εργοδότες παρουσιάζονται σε συγκεκριμένα άτομα, αυτό οδηγεί στη διατήρηση της θέσης εργασίας.

Σε καμία περίπτωση ο εκπαιδευτής δεν πρέπει να παραλείπει να ενημερώνει τον εργοδότη σχετικά με τις ιδιαιτερότητες του ατόμου με ΝΑ και θα πρέπει να παρουσιάσει όλη την κατάσταση όσο το δυνατόν καλύτερα (εάν το άτομο με ΝΑ έχει συμφωνήσει). Οι ιδιαιτερότητες αυτές μπορεί να είναι:

Προσδοκίες γύρω από το χρονοδιάγραμμα

Ευέλικτος προγραμματισμός και λιγότερο κυλιόμενο ωράριο

Ανάγκη επίλυσης προβλημάτων

Εποπτεία

Θετική ενίσχυση

Άδεια για περισσότερα διαλείμματα

Τι χρειάζεται ο εργοδότης από την υπηρεσία έναν εργαζόμενο και την εκπαιδευτική υπηρεσία

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να θυμάται ότι ο εργοδότης ενδιαφέρεται να δει έναν εργαζόμενο ο οποίος:

- Έχει κίνητρα
- Αυτοκαθορίζεται
- Έχει ικανότητες σε συγκεκριμένα καθήκοντα
- Έχει μια εργασιακή συμπεριφορά που είναι κατάλληλη για το συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον

Επίσης, ο εργοδότης ζητά:

- Συμμόρφωση με τις προφυλάξεις ασφαλείας

- Παραγωγικότητα
- Ακρίβεια
- Παρουσία
- Αξιοπιστία
- Καλές εργασιακές συνήθειες
- Ομαδικότητα

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να υποστηρίζει το άτομο με ΝΑ στην έκθεση των παραπάνω. Φυσικά, ο εργοδότης θα χρειαστεί επίσης:

- *Ανταποκρινόμενες υποστηρικτικές υπηρεσίες*, που σημαίνει (μεταξύ άλλων) την παρουσία του job coach (Ellen Camp et al, 2015) αλλά και ότι ο job coach θα πρέπει να είναι ικανός να έχει κατά νου και να ακολουθεί όλες τις παραμέτρους.
- Όλα αυτά θα έχουν ως αποτέλεσμα την ολοκλήρωση της δουλειάς για τον εργοδότη και μόλις το άτομο αποδώσει στις προσδοκίες του εργοδότη, ο εργοδότης δεν θα εστιάσει στην αναπηρία του ατόμου.

Εάν οι χρονικοί περιορισμοί δεν αποτελούν πρόβλημα, θα πρέπει να πραγματοποιούνται δραστηριότητες περαιτέρω εμπλοκής (και όχι απλώς ευαισθητοποίησης), στις οποίες θα μπορούν να συμμετέχουν ο εργοδότης, ο διευθυντής και οι συνάδελφοι. Είτε έτσι είτε αλλιώς, τα επιτυχημένα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης βασίζονται στις γνώσεις και τις δεξιότητες των διευθυντών για να υποστηρίξουν το άτομο με ΝΑ.

Οι εργοδότες χρειάζονται κατάρτιση σε δείκτες εργασίας όπως:

- Επικοινωνία (πάνω απ' όλα)
- Εποπτεία
- Εκπαίδευση στο πεδίο εργασίας
- Θετική ενίσχυση

Σε κάποιο βαθμό, ο εκπαιδευτής θα πρέπει να ασχοληθεί με όλες τις παραπάνω παραμέτρους πριν από την είσοδο του δυνητικού εργαζομένου στο χώρο εργασίας.

Θα πρέπει επίσης να θυμούνται ότι η συνεργασία με τον νέο εργαζόμενο θα πρέπει να οδηγήσει σε ένα από αυτά τα 3 αποτελέσματα για την εταιρεία:

Ο εκπαιδευτής θα πρέπει να στηρίζει τα οφέλη της κατάρτισης των εργοδοτών, καθώς συμβάλλει στην ανάπτυξη πιο θετικής στάσης απέναντι στα άτομα με αναπηρία και προωθεί υψηλότερα επίπεδα κοινωνικής συμμετοχής για όλους τους εργαζομένους που εργάζονται με το άτομο με ΝΑ.

Προσεγγίζοντας τον συνάδελφο

Γενικές πληροφορίες σχετικά με την προσέγγιση του συναδέλφου

Σύμφωνα με την EUSE (2010), συνάδελφος είναι:

"Συνάδελφος στο χώρο εργασίας που μπορεί να συμμετάσχει στην Υποστηριζόμενη Εργασία σε διαφορετικά στάδια της διαδικασίας. Η υποστήριξη του ατόμου για την επίτευξη της ένταξης στο χώρο εργασίας μπορεί να περιλαμβάνει την υποστήριξη της αλληλεπίδρασης με τους συναδέλφους.»

Έτσι, οι συνάδελφοι είναι επίσης μέρος της εξίσωσης όταν μιλάμε για κοινοτική εργασία. Για το πεδίο εφαρμογής του EQUALvet (όπως έχει ήδη αναφερθεί) οι εργοδότες θα παρέχουν θέσεις εργασίας για πρακτική άσκηση (δειγματοληψία εμπειρίας εργασίας, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε ανάπτυξη θέσεων εργασίας) και οι εργαζόμενοι που εργάζονται στην εταιρεία θα πρέπει να αλληλεπιδρούν με το άτομο με ΝΑ.

Αυτή η αλληλεπίδραση μπορεί να συμβεί αυθόρμητα, αλλά θα πρέπει επίσης να υποστηριχθεί μέσω υπηρεσίας ή διαβουλεύσεων. Ο εντοπισμός φυσικών υποστηριγμάτων είναι κάτι που θα πρέπει να αναζητήσει ο εκπαιδευτής. Επίσης, ο τέλειος συνάδελφος – μέντορας θα είναι πιθανώς ένας από τους εργοδότες, την εργασιακή συμπεριφορά του οποίου ο εργοδότης θα θέλει να αναπαράγει και ο οποίος μπορεί να καθοδηγήσει τους υπόλοιπους με το παράδειγμά του. Ο συνάδελφος θα είναι μέντορας και θα βοηθήσει ώστε η διαδικασία να μην είναι απλώς μια «κάλυψη θέσης» αλλά μια «ανάπτυξη εργασίας» που ισοδυναμεί με τις ανάγκες του ατόμου και της εταιρείας. Η εργασία στο ίδιο ωράριο με το άτομο με ΝΑ θα είναι απαραίτητη προϋπόθεση.

Στάση των συναδέλφων απέναντι σε άτομα με ΝΑ

Ορισμένοι συνάδελφοι ενδέχεται να αποδώσουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά σε άτομα με ΝΑ και, ως εκ τούτου, να μην είναι πρόθυμοι να συνεργαστούν μαζί τους. Επίσης, μπορεί να εκφοβιστούν από προκλητικές συμπεριφορές.

Από την άλλη, ενδέχεται να προκύψει πρόβλημα με τους συναδέλφους εάν ο εργοδότης και το γενικό εργασιακό περιβάλλον αντιμετωπίζουν τον εργαζόμενο με αναπηρία με θετικές διακρίσεις και επιδείξουν ιδιαίτερη φροντίδα ή ανοχή σε αντίθεση με άλλους εργαζομένους.

Οι συνάδελφοι που είχαν επαφή και εμπειρία με ένα είδος αναπηρίας στην οικογένεια ή την προηγούμενη εργασία τους μπορεί να είναι καλύτερα σε θέση να υποστηρίξουν αυτούς τους εργαζομένους.

Συνεργασία με συναδέλφους

Τα ερωτήματα στα οποία θα πρέπει να είναι σε θέση να απαντήσει ο job coach σχετικά με αυτή τη συνεργασία είναι τα εξής:

Ποιος θεωρείται συνάδελφος;

- Δεν είναι κακή ιδέα να παρέχονται πληροφορίες στους εργαζομένους σε όλη την εταιρεία και στο προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού (εάν αυτό είναι διαθέσιμο).
- Θα είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ποιον να καλέσουμε και για ποιο λόγο.
- Θα είναι χρήσιμο να γνωρίζουμε ποιον να αποφύγουμε.

Πώς πρέπει να παρέχονται-ανταλλάσσονται οι πληροφορίες;

- Είναι πιο αποτελεσματικό να παρέχετε πληροφορίες μεμονωμένα ή σε μικρές ομάδες από ό, τι σε μεγαλύτερες επίσημες εκπαιδευτικές συνεδρίες.
- Είναι πιο αποτελεσματικό να δημιουργούνται ευκαιρίες και να επιλύονται προβλήματα σε συνεχή βάση αντί να περιμένουμε να προκύψει κρίση και στη συνέχεια να παρέχουμε πληροφορίες και υποστήριξη στους συναδέλφους.
- Οι μέθοδοι που μπορούν να χρησιμοποιηθούν, συμπεριλαμβανομένων των διαλέξεων (λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη τα παραπάνω), είναι: Βίντεο, ομαδικές δραστηριότητες, παιχνίδι ρόλων με ανατροφοδότηση, γραπτές ασκήσεις με ανατροφοδότηση, ανταλλαγή ιδεών, γραπτό εγχειρίδιο.

Πότε πρέπει να παρέχονται-ανταλλάσσονται οι πληροφορίες;

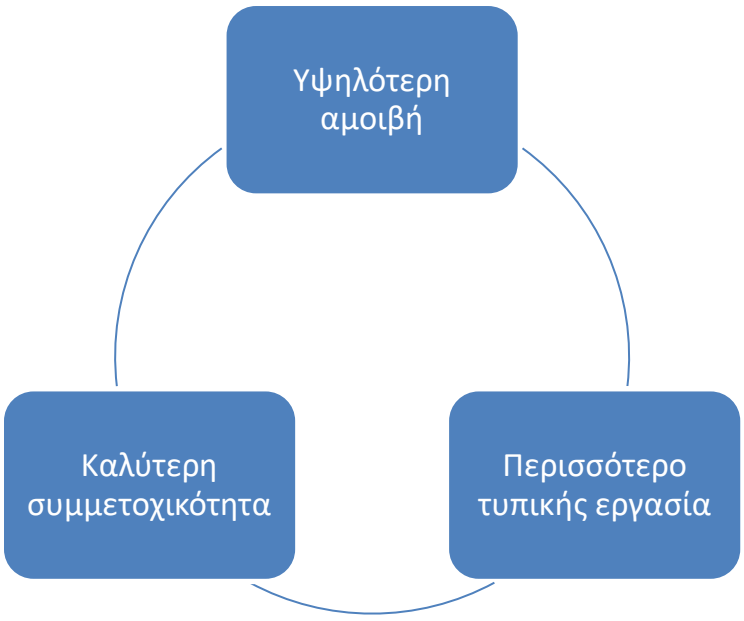
- Η αρχή της συνεργασίας είναι ένα από τα πιο κρίσιμα σημεία για την παροχή όλης της απαραίτητης υποστήριξης για την ένταξη του εργαζομένου με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον.
- Οι συνάδελφοι θα πρέπει να συμμετέχουν και να συνεισφέρουν κατά τη διάρκεια της ανάλυσης εργασιών.

- Ο job coach θα πρέπει να έχει κατά νου ότι θα πρέπει (εάν προσληφθεί το άτομο με ΝΑ) να προσφέρει συνεχή υποστήριξη στους συναδέλφους.

Ποιες πληροφορίες πρέπει να παρέχονται - ανταλλάσσονται;

- Οι πληροφορίες που παρέχονται θα πρέπει να βασίζονται στο άτομο με ΝΑ και την εταιρεία, και όχι σε τυπικές οδηγίες σχετικά με την εμπλοκή των συναδέλφων.
- Ο job coach θα πρέπει να γνωρίζει τυχόν στρατηγικές που έχει ήδη η εταιρεία, όσον αφορά στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία στο εργατικό δυναμικό τους.
- Ο job coach δεν πρέπει να χρησιμοποιεί όρους με τους οποίο ο συνάδελφος δεν είναι εξοικειωμένος.
- Η χρήση ενός οπτικού βοηθήματος με φωτογραφίες των εργαζομένων και τα ονόματά τους (με την άδειά τους) είναι μια καλή επιλογή.

Τα βασικά οφέλη της εμπλοκής των συνεργατών, απεικονίζονται στο ακόλουθο σχήμα:



Τι πρέπει να επιδιώξει ο εκπαιδευτής σχετικά με τον συνάδελφο

Υπάρχουν 9 παράμετροι που πρέπει να χρησιμοποιούνται και να αξιολογούνται συνεχώς, όσον αφορά την αλληλεπίδραση μεταξύ του συναδέλφου και του ατόμου με ΝΑ:

1. Η παρέμβαση θα πρέπει να πραγματοποιείται εγκαίρως και να οδηγεί στην εφαρμογή επαναλαμβανόμενων διαδικασιών.
2. Η φυσική εγγύτητα μπορεί να είναι απαραίτητη, ανάλογα με τις εργασίες.
3. Η κοινωνική αλληλεπίδραση είναι αναγκαία για την εκτέλεση των καθηκόντων, αλλά και επιθυμητή.
4. Η κατάρτιση των καθηκόντων αποτελεί κεντρικό μέρος της σχέσης μεταξύ των δύο πλευρών.
5. Η σύνδεση μεταξύ των δύο πλευρών είναι σημαντική, όσον αφορά τη συχνότητα και την καταλληλότητα στην οποία παρουσιάζεται αυτό.
6. Η φιλία μεταξύ του ατόμου με ΝΑ και των συνάδελφων μπορεί να είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας. Ωστόσο, αυτό που είναι δύσκολο να αλλάξει είναι η περιορισμένη μη εργασιακή κοινωνική αλληλεπίδραση με άτομα χωρίς αναπηρία που μπορεί να παρατηρηθεί (ακόμη και όταν η συνεργασία πραγματοποιείται ήδη για κάποιο χρονικό διάστημα). Από την άλλη, οι φιλίες με άτομα χωρίς αναπηρία δεν χρειάζεται να αποτελεί πρότυπο. Από την άλλη, π.χ. κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού γεύματος η φιλική σχέση είναι επιθυμητή.
7. Η υποστήριξη σε ζητήματα που ενδέχεται να προκύψουν είναι επίσης ένα πιθανό καθήκον για τον συνάδελφο.
8. Η παροχή σημαντικών ή χρήσιμων πληροφοριών.

Στρατηγικές τις οποίες ο συνάδελφος μπορεί χρησιμοποιήσει

Αυτά θα χρησιμοποιηθούν υπό την επίβλεψη του job coach:

- Υπόδειξη (δίνοντας σήματα για να αρχίσετε να κάνετε κάτι).
- Διόρθωση (αυτό είναι απαραίτητο, για να βοηθήσει το άτομο με ΝΑ να αποδώσει σε ένα κριτήριο - φυσικά σε εργασίες που έχουν επιλεγεί αμοιβαία).
- Ενίσχυση (δηλαδή η παροχή απόδειξης υποστήριξης), η οποία οδηγεί σε ικανοποίηση.
- Τροποποίηση (οι μέθοδοι μπορεί να χρειαστεί να τροποποιηθούν, για να διευκολυνθεί ή να επιταχυνθεί η εκτέλεση των εργασιών).

- Παρακολούθηση (η οποία είναι ευκολότερη όταν εργάζεστε σε φυσική εγγύτητα σε ένα μικρό χώρο εργασίας).
- Παρέμβαση σε κρίση.
- Εξασθένιση της υποστήριξης (η υποστήριξη εξασθενεί καθώς ο εκπαιδευόμενος μαθαίνει την εκτέλεση των καθηκόντων).
- Αξιολόγηση της διαδικασίας (φυσικά – όπως όλα – υπό την επίβλεψη του προπονητή εργασίας).
- Στρατηγική "Κάνω – εξηγώ - παρακολουθώ".

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Accessible Information Working Group (2011). Make it Easy: A guide to preparing Easy to Read information. Retrieved April 1, 2020, from https://www.iaslt.ie/documents/public-information/Alternative%20and%20Supported%20Communication/Make-it-Easy-December-2011.pdf

Akkerman, A., Janssen, C., Kef., S., & Meininger, H. (2016). Job Satisfaction of People with Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities, 13*(3), 205-216. https://doi.org/10.1111/jppi.12168

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (2020, January 7). Retrieved from https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition

Brandon, B. (2003). Last Things First: The Power of Backward Chaining. *The e-learning developers' journal.* Retrieved February 1, 2020, from https://www.learningguild.com/pdf/2/101303des.pdf

Coakley, K., & Bryze, K. (2018). The Distinct Value of Occupational Therapy in Supported Employment of Adults with Intellectual Disabilities. *The Open Journal of Occupational Therapy, 6*(2). https://doi.org/10.15453/2168-6408.1424

Deary, I.J. (2001). Intelligence: A Very Short Introduction. Oxford University Press, Oxford.

Down Syndrome – Australia. Down Syndrome - in the workplace – for employers. Retrieved April 1, 2020, from https://www.ideas.org.au/uploads/resources/1369/Down%20Syndrome%20in%20the%20workplace%20Employers.pdf

Ellenkamp, J. J. H., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J. C. M., Joosen, M. C. W., & van Weeghel, J. (2015). Work Environment-Related Factors in Obtaining and Maintaining Work in a Competitive Employment Setting for Employees with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 26*(1), 56–69. https://doi.org/10.1007/s10926-015-9586-1

European Union of Supported Employment (2010). European Union of Supported Employment Toolkit, Retrieved February 1, 2021, from https://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf

Farris, B., & Stancliffe, R. J. (2001). The co-worker training model: outcomes of an open employment pilot project. *Journal of Intellectual & Developmental Disability, 26*(2), 143–159. https://doi.org/10.1080/13668250020054459

Harris, J. C. (2006). Intellectual disability: Understanding its development, causes, classification, evaluation, and treatment. New York: Oxford University Press.

Holdnack, J.A., Zhou, X., Larrabee, G.J., Millis, S.R. & Salthouse, T.A. (2011). Confirmatory factor analysis of the WAIS-IV/WMS-IV, Assessment. Vol. 18 No. 2, 178-91. https://doi.org/10.1177/1073191110393106

Inclusion Europe. Information for all – European standards for making information easy to read and understand. Retrieved April 1, 2020, from https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read/

Jeevanandam, L. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Asia: Epidemiology, policy, and services for children and adults. Current Opinion in Psychiatry, 22, 462–468. https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832ec056

Kids Independently Developing Skills (KIDS). Self-care backward chaining technique. Retrieved February 1, 2020, from https://www.nhsggc.org.uk/media/249067/backward-chaining-information-sheet.pdf

King, B.H., Toth, K.E., Hodapp, R.M., & Dykens, E.M. (2009). Intellectual disability. In B.J. Sadock, V.A. Sadock, & P. Ruiz (Eds.). Comprehensive textbook of psychiatry (9th ed., pp. 3444–3474). Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.

Kregel, J., & Dean, D.H. (2002). Sheltered vs. Supported Employment: A Direct Comparison of Long-Term Earnings Outcomes for Individuals with Cognitive Disabilities. Retrieved April 1, 2020, from https://www.semanticscholar.org/paper/Sheltered-vs-.-Supported-Employment-%3A-A-Direct-of-Kregel-Dean/aba8400531ca8e78475bdff4db97a54d6cf76015

Luecking, R. G. (2011). Connecting Employers with People Who Have Intellectual Disability. *Intellectual and Developmental Disabilities, 49*(4), 261–273. https://doi.org/10.1352/1934-9556-49.4.261

Mank, D., Cioffi, A., & Yovanoff, P. (1999). Impact of Coworker Involvement with Supported Employees on Wage and Integration Outcomes. *Mental Retardation, 37*(5), 383–394. https://doi.org/10.1352/0047-6765(1999)037<0383:iociws>2.0.co;2

Marc Gold & Associates (2004). Job analysis: A strategy for assessing and utilizing the culture of workplaces to support persons with disabilities. Retrieved April 1, 2020, from http://www.marcgold.com/forms

Marc Gold & Associates (2004). Systematic instruction procedures: Strategies for organizing information. Retrieved April 1, 2020, from http://www.marcgold.com/forms

Marc Gold & Associates (2004). Using Alternatives to Traditional Vocational Assessment: The Why and How of Exploration Strategies such as Discovery. Retrieved April 1, 2020, from http://www.marcgold.com/forms

Maulik, P. K. & Harbour, C. K. (2010). Epidemiology of Intellectual disability. In J. H. Stone & M. Blouin (Eds.). International Encyclopedia of Rehabilitation. Buffalo, Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange. Retrieved April 1, 2020, from http://publichealth.buffalo.edu/rehabilitation-science/research-and-facilities/funded-research-archive/center-for-international-rehab-research-info-exchange.html

Mercadante, M. T., Evans-Lacko, S., & Paula, C. S. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Latin American countries: Epidemiology, policy, and services for children and adults. Current Opinion in Psychiatry, 22, (p. 469–474). https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832eb8c6

Njenga, F. (2009). Perspectives of Intellectual disability in Africa: Epidemiology and policy services for children and adults. Current Opinion in Psychiatry, 22, (p. 457– 461). https://doi.org/10.1097/yco.0b013e32832e63a1

Salvador-Carulla, L. and Bertelli, M. (2008), "Mental retardation" or "Intellectual disability": time for a conceptual change". Psychopathology, Vol. 41 No. 1, 10-16. https://doi.org/10.1159/000109950

Schalock, R. L., Borthwick-Duffy, S. A., Bradley, V. J., Buntinx, H. E., Coulter, D. L., Craig, E. M. P., Gomez, S. C., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Reeve, A., Shogren, K. A., Snell, M. E., Spreat, C., Tassé, M. J., Thompson, J. R., Verdugo-Alonso, M. A., Wehmeyer, M. L., & Yeager, M. H. (2010). Intellectual disability: Definition, Classification, and Systems of Supports-11th Edition.

Siporin, S., & Lysack, C. (2004). Quality of life and supported employment: a case study of three women with developmental disabilities. *American Journal of Occupational Therapy, 58*(4), 455-465. https://doi.org/10.5014/ajot.58.4.455

Slocum, S. K., & Tiger, J. H. (2011). An assessment of the efficiency of and child preference for forward and backward chaining. *Journal of Applied Behavior Analysis, 44*(4), 793–805. https://doi.org/10.1901/jaba.2011.44-793

Standen, P. J., & Brown, D. J. (2005). Virtual Reality in the Rehabilitation of People with Intellectual Disabilities: Review. *CyberPsychology & Behavior, 8*(3), 272–282. https://doi.org/10.1089/cpb.2005.8.272

Wehman, P., & Bricout, J. (1999). Supported Employment and Natural Supports: A Critique and Analysis. Retrieved April 1, 2020, from

https://www.semanticscholar.org/paper/Supported-Employment-and-Natural-Supports-%3A-A-and-Wehman-Bricout/42ae392b9ac9383f432e6b27bdda54600f567285

World Health Organization. (1992). The International Classification of Diseases – Tenth revision (ICD-10). Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2001). The International classification of functioning, disability, and health (ICF). Geneva: World Health Organization.