



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

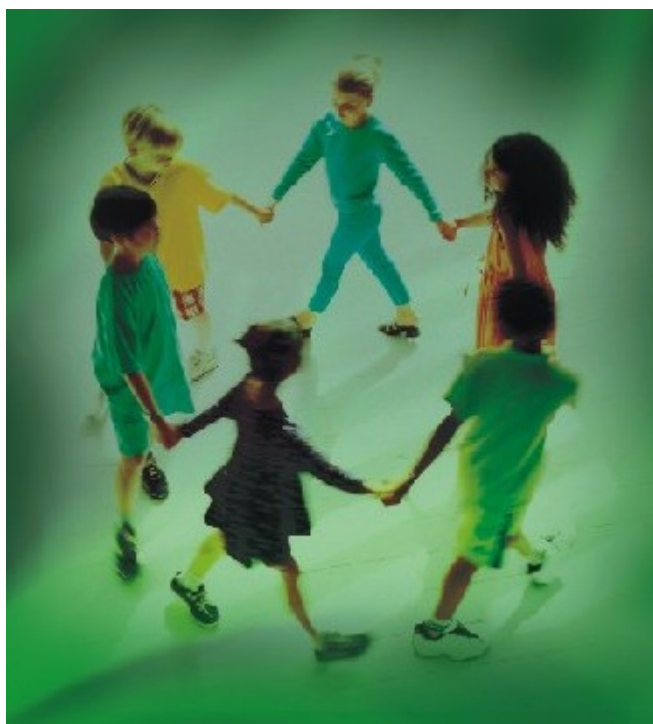


ΠΑΙΔΕΙΑ ΜΠΡΟΣΤΑ
2^ο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

Η παιδεία μας άλλαξε

ΤΙΤΛΟΣ ΔΟΚΙΜΙΟΥ

Υποστηριζόμενη απασχόληση
Μια μέθοδος εργασιακής ένταξης για άτομα με νοητική υστέρηση



Βάσω Αρμπουνιώτη
Κοινωνική Λειτουργός

Ιούνιος 2003

Έργο «Στέρξις»

www.sterxiseseepa.gr



Ανάδοχος Φορέας
Εστία Ειδικής
Επαγγελματικής Αγωγής
Σ. Νικολακοπούλου 13, 15451 Ν. Ψυχικό
Τηλ. 210-6713149

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	3
2.Υποστηριζόμενη Απασχόληση (ΥΑ) και Συστηματική Καθοδήγηση (Supported Employment and Systematic Instruction).....	5
2.1: Τα πέντε βήματα	8
2.1.1. Το Επαγγελματικό προφίλ.....	9
2.1.2. Εύρεση της θέσης εργασίας.	14
2.1.3. Ανάλυση έργου.	16
2.1.4. Συστηματική Καθοδήγηση.....	20
2.1.5. Follow up.....	25
3. Η Εμπειρία.....	25
4. Παρουσίαση περιστατικού.....	28
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	39
Σχετικές διευθύνσεις στην Ελλάδα.....	39
Η νομοθεσία που ισχύει σήμερα.....	40

1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια, όλο και περισσότερο, συγκλίνουν οι απόψεις, ότι ο αποκλεισμός που βιώνουν τα άτομα με αναπηρίες δεν οφείλεται τόσο στην ίδια την φύση του ανάπηρου σώματος ή πνεύματος. Οφείλεται κυρίως στο περιβάλλον, που είτε σαν φυσικός χώρος μπορεί να διευκολύνει ή να παρεμποδίζει την πρόσβαση, είτε σαν κοινωνικά δομημένος χώρος, με τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις προκαταλήψεις του, μπορεί να διευκολύνει ή να παρεμποδίζει την ανάπτυξη ενός ανθρώπου και την πρόσβασή του σε δραστηριότητες, που θεωρούνται ζωτικές για ένα άτομο, όπως η εκπαίδευση, η εργασία, η ασφαλής διαβίωση, η συμμετοχή στην κοινωνική και πολιτιστική ζωή.

Ο δρόμος για την κοινωνική ένταξη των ανθρώπων με μειονεξίες, δεν μπορεί παρά να συνδέεται άμεσα με την εργασιακή τους ένταξη και όταν αυτό συμβαίνει, τότε διαπιστώνεται πως:

- Αναπηρία δεν σημαίνει κατ' ανάγκη και ανικανότητα
- Οι άνθρωποι με αναπηρία έχουν την δυνατότητα, με την κατάλληλη εκπαίδευση και υποστήριξη, να έχουν μια οικονομικά μετρήσιμη απόδοση, σε θέση εργασίας που τους ταιριάζει.
- Οι άνθρωποι ενδυναμώνονται μόνο όταν έχουν ευκαιρίες για συνύπαρξη, συμμετοχή και πεδίο για δημιουργική δράση.

Ωστόσο από τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, τα άτομα με νοητική υστέρηση, μοιάζει να βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση, σε ότι αφορά την προοπτική της εργασιακής τους ένταξης και την διατήρηση μιας θέσης εργασίας .

Η διαπίστωση αυτή απορρέει από δεδομένα που συνδέονται με:

- ✓ την ίδια την φύση της αναπηρίας, όσο και με
- ✓ την στάση της οικογένειας και της ευρύτερης κοινωνίας, αλλά και τις
- ✓ τις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η φύση της αναπηρίας:

Οι άνθρωποι με ν.υ διαθέτουν μειωμένη αυτενέργεια, σε σημείο που να καθίσταται αναγκαία η παρουσία τρίτων στην ζωή τους, για να υποστηρίξουν το δικαίωμά τους στην εκπαίδευση, εργασία, κοινωνική συμμετοχή.

Η έλλειψη κατάλληλων μέσων και τεχνικών προσαρμοσμένων στις επικοινωνιακές ανάγκες τους, οδηγεί, όχι μόνο στην ελλιπή πληροφόρησή τους, σχετικά με δικαιώματα, ευκαιρίες, επιλογές, εργασία κ.α., αλλά και στον αποκλεισμό τους από διαδικασίες διαμόρφωσης των αποφάσεων που τους αφορούν

Η οικογένεια:

Στην χώρα μας, η οικογένεια εμφανίζεται ιδιαίτερα διστακτική και επιφυλακτική με την προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης του νοητικά υστερούντος μέλους της. Δρα υπερπροστατευτικά και σπάνια υποστηρίζει, με ουσιαστικό τρόπο την αυτονόμηση του παιδιού της, ενώ συχνά αρκείται στις πενιχρές προνοιακές απολαβές – επιδόματα, που προβλέπονται για την συγκεκριμένη αναπηρία.

Το κοινωνικό σύνολο και οι εργοδότες:

Η ελλιπής ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινωνίας και των εργοδοτών έχει δημιουργήσει μια ασαφή εικόνα γύρω από το άτομο με ν.υ και τις δυνατότητές του. Για ελάχιστους εργοδότες και επαγγελματικούς φορείς η νοητική μειονεξία δεν ταυτίζεται με την ανικανότητα. Για ακόμη λιγότερους υπάρχει η εμπειρία απασχόλησης ατόμων με ν.υ

Η αγορά εργασίας:

Η σημερινή αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από υψηλούς δείκτες ανεργίας, οι παραδοσιακές θέσεις εργασίας μειώνονται, με αποτέλεσμα να καθίσταται ιδιαίτερα δύσκολη η πρόσβαση των ατόμων στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Τέλος οι εξελίξεις στον τομέα της τεχνολογίας, της πληροφόρησης και των συναλλαγών, δημιουργούν νέα δεδομένα, που απαιτούν αυξημένη προσαρμοστικότητα για τον μέσο όρο του πληθυσμού, ενώ επιτείνουν τη δυσκολία των ατόμων με ν.υ για εύρεση εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραπάνω διαπιστώσεις, γίνεται εμφανές ότι η επαγγελματική αποκατάσταση και η αποδοτική εργασία ενός ενήλικα ανθρώπου με ν.υ απαιτεί

μια σειρά συνδυασμένων χειρισμών και παρεμβάσεων, που θα διευκολύνουν την πρόσβαση και την επιτυχημένη παραμονή του στην αγορά εργασίας

Η υποστηριζόμενη απασχόληση (supported employment) είναι μια μέθοδος που υποστηρίζει την εργασιακή ένταξη ανθρώπων, οι οποίοι εξαιτίας της αναπηρίας τους αδυνατούν

να διαχειρισθούν, με τρόπο αυτοδύναμο, τους μηχανισμούς της αγοράς εργασίας και να κατακτήσουν μια θέση εργασίας που ταιριάζει στις δυνατότητες τους.

Στο παρόν δοκίμιο επιχειρείται:

- η συνοπτική παρουσίαση της μεθόδου
- η κατάθεση της εμπειρίας που κατακτήθηκε κατά την εφαρμογή της, από την **Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής**, Φορέα της ιδιωτικής πρωτοβουλίας - Εξειδικευμένο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης για Άτομα με ν.υ. και
- η παρουσίαση ενός περιστατικού.

2.Υποστηριζόμενη Απασχόληση (ΥΑ) και Συστηματική Καθοδήγηση (Supported Employment and Systematic Instruction)

Η μέθοδος δημιουργήθηκε την δεκαετία του '80, από τους Mark Gold και Mike Callahan στον Καναδά, σε μια προσπάθεια να ανταποκριθούν στις προκλήσεις των καιρών για ενσωμάτωση και ενεργό συμμετοχή στο κοινωνικό γίγνεσθαι, ανθρώπων με σοβαρές αναπηρίες, (νοητική υστέρηση, προβλήματα συμπεριφοράς, διάχυτες διαταραχές της ανάπτυξης κ.α), που μέχρι τότε εκπαιδεύονταν και διαβίωναν σε ιδρύματα ή εργάζονταν σε προστατευμένα εργαστήρια.

Η μέθοδος αναπτύσσεται σε δύο άξονες.

- ο πρώτος σχετίζεται με την υιοθέτηση μιας «διαφορετικής στάσης- φιλοσοφίας» απέναντι στους ανθρώπους με σοβαρές μειονεξίες και
- ο δεύτερος με την ανάπτυξη τεχνικών εκπαίδευσης, συστηματικής καθοδήγησης και υποστήριξης, με βάση τις εξατομικευμένες ανάγκες του κάθε ανθρώπου.

Για την Υ.Α, όταν ο χαρακτηρισμός ενός ανθρώπου, απορρέει και συνδέεται με τον βαθμό δυσκολίας που έχει στην κατανόηση ή με τον περιορισμό του στην κίνηση, δηλαδή βασίζεται μόνο στην αναπηρία του, είναι ένας χαρακτηρισμός κοινωνικά αρνητικός και προκατειλημμένος. Δρα με τρόπο μονοσήμαντο σε ότι αφορά την κοινωνική του θέση, την προσωπική του εξέλιξη. Συρρικνώνει την πραγματική δημιουργική και παραγωγική του ικανότητα και γεννά στερεότυπες κοινωνικές συμπεριφορές, που εγκλωβίζουν τόσο τον ίδιο, όσο και τους άλλους . Η Υ.Α πιστεύει ότι ο καλλίτερος δρόμος για να ξεφύγουμε από τις κοινωνικές προκαταλήψεις απέναντι στους μειονεκτούντες, είναι να σταματήσουμε να παίρνουμε «ειδικά μέτρα» για αυτούς και προτείνει ό,τι γίνεται για όλους τους ανθρώπους, σε όλα τα επίπεδα ζωής να γίνεται και για εκείνους.

Συχνά παρατηρούμε, πως οι άνθρωποι με σοβαρές δυσκολίες στην μάθηση, ανταποκρίνεται καλύτερα στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος, όταν βεβαιωθούν ότι οι άλλοι έχουν θετική στάση

απέναντί τους, ότι αποδέχονται και σέβονται την ανθρώπινη ύπαρξη και τις ανάγκες τους. Η ικανότητά τους να κατανοήσουν και να επεξεργαστούν μηνύματα, μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο περιορισμένη, αλλά αισθάνονται, όπως όλοι μας, την απόρριψη ή την παραδοχή και τον σεβασμό. Η πρόταση της μεθόδου σε ότι αφορά την υιοθέτηση μιας διαφορετικής στάσης – φιλοσοφίας απέναντι στην εργασιακή ένταξη των λιγότερο ευνοημένων συνανθρώπων μας στηρίζεται στην κοινωνική διάσταση της αναπηρίας, θεωρώντας ότι η πρόκληση που καλούμαστε να διαχειρισθούμε για την κοινωνική τους ενσωμάτωση, δεν βρίσκεται στην δική τους πλευρά, αλλά στην δική μας.

Ο Mark Gold υποστήριζε ότι η εργασιακή ένταξη των ανθρώπων με σοβαρές μειονεξίες μπορεί να θεωρείται μια «απατηλή» προσδοκία, μέχρι την στιγμή που ΕΜΕΙΣ να της επιτρέψουμε να πραγματοποιηθεί.

Για την Υ.Α., κάθε ανάπηρος άνθρωπος μπορεί με την κατάλληλη εκπαίδευση να διεκδικήσει μια θέση εργασίας και να έχει μια οικονομικά αξιοποιήσιμη απόδοση. Όταν εκπαιδεύουμε με τεχνικές που ταιριάζουν στις δικές τους ανάγκες και στην δική τους μοναδική προσωπικότητα, τότε μόνο μπορούμε να ανακαλύψουμε τις πραγματικές τους δεξιότητες και ικανότητες και βέβαια να τους δώσουμε την ευκαιρία να τις αναπτύξουν.

Όταν ένα ανάπηρο άτομο δεν ανταποκρίνεται στην εκπαιδευτική διαδικασία δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι παρουσιάζει αδυναμία μάθησης. Μπορεί πιθανότατα να μη έχει χρησιμοποιηθεί η κατάλληλη για τις ανάγκες του, εκπαιδευτική στρατηγική.

Πολλές φορές κάνουμε το λάθος να θεωρούμε τις δυνατότητες ενός ατόμου περιορισμένες και αυτό γιατί αρκούμαστε μόνο στην εικόνα που μας δίνει μια δεδομένη στιγμή, όπως για παράδειγμα συμβαίνει με τα αποτελέσματα των αξιολογητικών δοκιμασιών, που συνήθως υποβάλλονται οι άνθρωποι με αναπηρίες. Οι παραδοσιακοί τρόποι αξιολόγησης τους μοιάζει να μη έχουν παίξει ιδιαίτερα βοηθητικό ρόλο σε ότι αφορά τις ευκαιρίες που τους δίνονται τόσο σε επίπεδο εκπαίδευσης όσο συμμετοχής και συνύπαρξης στο ευρύτερο κοινωνικό σύστημα. Εάν για παράδειγμα τα συμπεράσματα ενός τεστ μας δείχνουν ότι το άτομο δεν μπορεί να ανταποκριθεί σε κάποιο γνωστικό πεδίο ή να αναπτύξει μια δεξιότητα, αυτό τις περισσότερες φορές σημαίνει ότι το άτομο δεν θα έχει ποτέ την ευκαιρία να εκπαιδευτεί σε αυτό ή να βιώσει πλευρές της ζωής, γιατί κανείς δεν θα προσπαθήσει να βρει έναν άλλο τρόπο να το πετύχει, τον τρόπο δηλαδή που ταιριάζει στην δική του μοναδική προσωπικότητα.

Ο Marc Gold, πίστευε ότι η δομή ενός συστήματος εκπαίδευσης, που απευθύνεται σε ανθρώπους με αναπηρίες, θα πρέπει:

- να διακατέχεται από αξίες και φιλοσοφία

- να διαθέτει ένα σύστημα οργάνωσης των πληροφοριών που αφορούν το εκπαιδευόμενο άτομο.
- να αναπτύσσει στρατηγικές εκπαίδευσης με βάση τις οργανωμένες πληροφορίες που διαθέτει για κάθε άτομο ξεχωριστά.

Εάν επιχειρήσουμε να δώσουμε έναν ορισμό του τι ακριβώς σημαίνει συστηματική καθοδήγηση θα λέγαμε ότι είναι το πλαίσιο που διαμορφώνεται:

- από την συστηματική καταγραφή των εξατομικευμένων αναγκών του κάθε ανθρώπου με δυσκολίες μάθησης,
- τον βαθμό υποστήριξης που χρειάζεται για να εκπαιδευτεί σε σχέση πάντα με ένα συγκεκριμένο περιβάλλον(εκπαιδευτικό -εργασιακό-κοινωνικό) και
- από τις στρατηγικές εκπαίδευσης που ταιριάζουν στις εξατομικευμένες ανάγκες του.

Το πλαίσιο αυτό θα βοηθήσει τον εκπαιδευτή, στο να γνωρίζει τι να κάνει ή τι να μη κάνει, πότε να παρεμβαίνει και πότε όχι, κ.λπ. Οποιαδήποτε στρατηγική εκπαίδευσης εφαρμόζεται στην διδασκαλία των μειονεκτούντων ανθρώπων θα πρέπει να στηρίζεται στην κατανόηση της ανθρώπινης φύσης και των δικαιωμάτων που έχουν οι άνθρωποι. Οι αξίες αυτές θα βοηθήσουν τον εκπαιδευτή να οραματιστεί, να αφουγκραστεί και να αντιληφθεί όλες τις απαραίτητες παραμέτρους που θα πρέπει να λάβει υπόψη του για εκπαιδεύσει αποτελεσματικά και να υποστηρίξει εντέλει την ενσωμάτωση ανθρώπων με μειονεξίες.

Για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, η εργασιακή ένταξη των ανθρώπων με αναπηρίες, επιφέρει σημαντικότερες αλλαγές στην ζωή τους, στο οικογενειακό αλλά και το ευρύτερο κοινωνικό τους περιβάλλον και ανοίγει τον δρόμο για την κοινωνική τους ένταξη.

Για τον άνθρωπο με αναπηρία η εργασία σημαίνει:

- ελαχιστοποίηση της οικονομικής του εξάρτησης,
- αλλαγή της εικόνας που έχουν οι άλλοι γι αυτόν,
- αλλαγή της εικόνας που έχει ο ίδιος για τον εαυτό του,
- «αποκάλυψη» των ικανοτήτων που έχει,
- πολλαπλασιάζονται οι ευκαιρίες για συνύπαρξη και αλληλεπίδραση με μη ανάπηρους ανθρώπους,

- αυξάνονται οι δυνατότητες για συμμετοχή σε συνηθισμένες δραστηριότητες καθημερινής ζωής,
- αποφεύγεται η «γκετοποίηση» του.

Με την εργασιακή του ένταξη, επιτυγχάνεται με ένα ενεργητικό τρόπο, μια σοβαρή αλλαγή – μετακίνηση και σε ότι αφορά την κοινωνική του θέση, αλλά και την προσωπική του εξέλιξη, γιατί ο χαρακτηρισμός του ως ανάπηρος αποδυναμώνεται- ξεχνιέται και υπερισχύει πλέον η επαγγελματική του ιδιότητα.

- ❖ Ένα ανάπηρο άτομο το οποίο είναι κλεισμένο στο σπίτι χωρίς να κάνει τίποτα, **είναι ένα ανάπηρο άτομο.**
- ❖ Ένα ανάπηρο άτομο το οποίο ζωγραφίζει, **είναι ένα άτομο που ζωγραφίζει.**
- ❖ Ένα ανάπηρο άτομο το οποίο συζητά, **είναι ένα άτομο που συζητά.**
- ❖ Ένα ανάπηρο άτομο το οποίο εργάζεται στη ΔΕΗ, **είναι υπάλληλος ΔΕΗ.**

2.1: Τα πέντε βήματα

Η αντίληψη που επικρατεί στην επιστημονική κοινότητα, που πλαισιώνει τους ανθρώπους με αναπηρίες, σε ότι αφορά την προοπτική της εργασιακής τους ένταξης, είναι ότι χρειάζεται να «προετοιμαστούν» προκειμένου να βρουν δουλειά. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα θα πρέπει να παρακολουθήσουν κάποια εκπαιδευτικά προγράμματα, να αξιολογηθούν και στην περίπτωση που δεν θεωρηθούν ικανοί για εργασία να επανεκπαιδευτούν και να επαναξιολογηθούν. Η πρακτική αυτή κάνει τον υποψήφιο εργαζόμενο να αντιμετωπίζει όλο και μεγαλύτερα εμπόδια μέχρι να θεωρηθεί κατάλληλος για εργασία. Με αυτόν τον τρόπο, στην ουσία, παραβλέπουμε τις επιθυμίες, τα ενδιαφέροντα που έχει, τι του αρέσει πραγματικά να κάνει και καθορίζουμε εμείς το πότε και τι είναι έτοιμος να κάνει.

Η νέα οπτική που προτείνει η Υ.Α είναι, ότι **η εκφρασμένη επιθυμία και το αίτημα για εργασία, ενός ενήλικα ανθρώπου με δυσκολία στην μάθηση, αρκούν για να ξεκινήσουμε την προσπάθεια για την επαγγελματική του αποκατάσταση.**

Από το σημείο αυτό αρχίζει να κτίζεται μια σχέση εμπιστοσύνης ανάμεσα στον άνθρωπο με αναπηρία και τον επαγγελματία (Σύμβουλο Εργασίας - Τοποθετητή) που θα αφουγκραστεί την επιθυμία του και θα υποστηρίξει το αίτημα του για εργασία. Οι δυο τους θα δουλέψουν για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα με συστηματικό τρόπο, ώστε να πετύχουν τον κοινό τους στόχο, την εύρεση της κατάλληλης για τον αιτούντα θέση εργασίας.

Ο σύμβουλος εργασίας:

Παρακαλείστε, να μνημονεύετε το συγγραφέα σε κάθε αναφορά σας σε μέρος ή το σύνολο του παρόντος.

- δέχεται το αίτημα του υποψήφιου,
- επιβεβαιώνει την επιθυμία του να εργαστεί,
- διερευνά την στάση της οικογένειας του, και ξεκινά το πρώτο βήμα της μεθόδου που είναι η συμπλήρωση του επαγγελματικού προφίλ.

2.1.1. Το Επαγγελματικό προφίλ.

Το Επαγγελματικό προφίλ δεν είναι μια παραδοσιακή διαδικασία αξιολόγησης ή εκτίμησης ικανοτήτων και δεξιοτήτων ενός ανθρώπου με δυσκολίες στην μάθηση. Στόχος του προφίλ είναι να δώσει στο Σύμβουλο Εργασίας ένα σύνολο πληροφοριών από όλη την ζωή του ατόμου. Οι πληροφορίες αυτές θα βοηθήσουν τον Σύμβουλο να γνωρίσει τον υποψήφιο εργαζόμενο και να ανακαλύψει τον άνθρωπο που βρίσκεται πίσω από την ταμπέλα ΑμεΑ. Δηλαδή, τις επιθυμίες που έχει για την ζωή του, τις προτιμήσεις και τις απέχθειές του, τις δυνάμεις και τις αδυναμίες του, τα όνειρα και τους φόβους του, τις δεξιότητες που έχει κατακτήσει, τις ανάγκες για υποστήριξη που έχει. Για την συμπλήρωση του προφίλ ο Σύμβουλος συνεργάζεται με όλα τα σημαντικά πρόσωπα που εμπλέκονται στην ζωή του. Οικογένεια, συγγενείς, φίλοι, προηγούμενοι εκπαιδευτές, πρόσωπα από το κοινωνικό περιβάλλον του ατόμου, την γειτονιά. Ο υποψήφιος εργαζόμενος ενημερώνεται από την αρχή για αυτή την διαδικασία και δίνει την συγκατάθεσή του. Επιπλέον ο Σύμβουλος, συγκεντρώνει πληροφορίες για τον υποψήφιο παρατηρώντας τον σε οργανωμένες ή μη δραστηριότητες, όπου έχει την ευκαιρία να καταγράψει συνήθειες, δεξιότητες, τι ζητούν συνήθως οι άλλοι από αυτόν να κάνει, που σημαίνει ότι συνειδητά ή ασυνειδητά του αναγνωρίζουν ένα βαθμό ικανότητας, την οποίο το άτομο έχει βιώσει.

Το προφίλ χρησιμοποιείται σαν οδηγός για το ταίριασμα των χαρακτηριστικών ενός ατόμου με την κατάλληλη, γι' αυτό, θέση εργασίας και απελευθερώνει τον υποψήφιο από την ανάγκη να υποβληθεί σε τυποποιημένα τεστ για να «αποδείξει» την ετοιμότητά του για εργασία.

Το προφίλ δεν επιδιώκει να έχει προφητική εγκυρότητα. Είναι σημαντικό ένα ταίριασμα εργασίας να έχει άμεση σχέση με τη ζωή και τις επιθυμίες του ατόμου. Και αν αυτό το τελευταίο το σκεφτούμε και δεύτερη φορά θα συμφωνήσουμε ότι το ίδιο ισχύει και για τους μη αναπήρους ανθρώπους.

Πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο επαγγελματικό προφίλ

1. Προσωπικά στοιχεία

- Όνομα

- Ημερομηνία γέννησης
- Ασφαλιστικός Οργανισμός
- o Διεύθυνση – Τηλέφωνο
- Οικογενειακή κατάσταση
- Παρούσα κατάσταση (π.χ σπουδαστής, άνεργος)

2. Πληροφορίες σχετικά με την οικογένεια & τον τόπο διαμονής

- Οικογένεια (γονιός / κηδεμόνας, σύζυγος, παιδιά, αδέρφια)
- Λοιποί συγγενείς
- Ονόματα και ηλικίες ατόμων που μένουν στο ίδιο σπίτι
- Προηγούμενοι τόποι διαμονής
- Διαθέσιμη υποστήριξη από την οικογένεια
- Περιγραφή καθημερινών συνηθειών
- Φίλοι και κοινωνικές ομάδες που συμμετέχει
- Περιγραφή γειτονιάς
- o Θέση γειτονιάς
- Υπηρεσίες που βρίσκονται κοντά στο σπίτι
- Διαθέσιμα μέσα συγκοινωνίας
- Γενικές επαγγελματικές ευκαιρίες κοντά στο σπίτι
- Συγκεκριμένοι εργοδότες κοντά στο σπίτι

3. Πληροφορίες σχετικά με την εκπαίδευση.

- Ιστορικό και γενική παρουσίαση (από σχολικά αρχεία, συνεντεύξεις και παρατηρήσεις)
- Επιδόσεις σε ότι αφορά την εκπαίδευση ή εργασία
- Κοινωνικότητα / ελεύθερος χρόνος-εμπειρία / παρουσίαση –απόδοση

Παρακαλείστε, να μνημονεύετε το συγγραφέα σε κάθε αναφορά σας σε μέρος ή το σύνολο του παρόντος.

- Διασκέδαση/ ελεύθερος χρόνος – εμπειρία/ απόδοση

4. Πληροφορίες για εργασιακή εμπειρία

- Ανεπίσημη δουλειά που εκτελείται στο σπίτι
- Επίσημα καθήκοντα που εκτελούνται στο σπίτι
- Ανεπίσημες δουλειές που εκτελούνται για λογαριασμό άλλων
- Προστατευμένη εργασία
- Εργασία επί πληρωμή

5. Ικανότητες

- Ακαδημαϊκές ικανότητες (διάβασμα, αριθμητική, ώρα, χρήμα)
- Κινητικές/ μηχανικές ικανότητες
- Αισθητηριακές ικανότητες
- Ικανότητες επικοινωνίας
- Ικανότητα για διασκέδαση/ ελεύθερος χρόνος
- Ικανότητες κοινωνικής συναλλαγής
- Ικανότητες και πληροφορίες σχετικά με την φυσική υγεία
- Επαγγελματικά προσόντα.

6. Χαρακτηριστικά της μάθησης και της απόδοσης

- Περιβαλλοντικές συνθήκες που προτιμά ο υποψήφιος
- Στρατηγικές εκπαίδευσης που αποδίδουν
- Βαθμός υποστήριξης που απαιτείται για τη μάθηση και τη συμμετοχή

7. Προτιμήσεις

- Τύπος εργασίας που ο αιτών θέλει να κάνει
- Τύπος εργασίας που ο γονιός/ κηδεμόνας θεωρεί κατάλληλη να κάνει

- Τι απολαμβάνει περισσότερο ο αιτών να κάνει
- Τι βρίσκει ο αιτών ως υποστήριξη
- Παρατηρήσεις τύπων εργασίας που θα ήθελε να κάνει περισσότερο
- Παρατηρήσεις της κοινωνικής θέσης που θα άρεσε στον αιτούντα

8. Προσέγγιση εργοδοτών

- Πιθανοί εργοδότες μέσα στην οικογένεια
- Πιθανοί εργοδότες από το φιλικό περιβάλλον
- Πιθανές θέσεις εργασίας στην γειτονιά
- Επαφές με επιχειρήσεις/ εργοδότες για καθοδήγηση μέσω του αιτούντος, της οικογένειας, των φίλων.

9. Προσαρμογές οι οποίες πιθανόν να απαιτηθούν στο χώρο εργασίας

- Βοήθεια που μπορεί να χρειαστεί με την είσοδο του στο χώρο εργασίας, επιπλέον τεχνολογία, προσωπική φροντίδα
- Συνήθειες , εργασιακή ρουτίνα
- Φυσικοί περιορισμοί
- Κανόνες Υγιεινής
- Προκλήσεις στη συμπεριφορά
- Βαθμός και τύπος διαπραγματεύσεων που πιθανόν να χρειαστεί

10. Περιγραφή της « ιδεώδους» θέσης εργασίας

Η περιγραφή της θέσης, είναι μία σύνθετη , αφηγηματική καταγραφή, βασισμένη σε στοιχεία και πληροφορίες από το επαγγελματικό προφίλ.

Για παράδειγμα, θέση εργασίας που ταιριάζει στην Πόπη: Ήρεμο εργασιακό περιβάλλον, καλαίσθητο, χωρίς θόρυβο, ένταση και εκνευρισμό. Στα καθήκοντα της θέσης να μη απαιτείται συναλλαγή με το κοινό, λόγω της δυσκολίας στην άρθρωση, όχι γιατί το άτομο δεν μπορεί να

επικοινωνήσει, αλλά γιατί ακόμη νοιώθει άσχημα για αυτό. Επίσης να μη απαιτείται συναλλαγή με χρήματα, αλλά να υπάρχουν περιθώρια για ανάπτυξη πρωτοβουλίας μέσα σε οροθετημένα πλαίσια. Το έργο της θέσης να βασίζεται κυρίως στις δεξιότητες των χεριών και να μη χρειάζεται να σηκώνει βάρη.

Ο Σύμβουλος με την ολοκλήρωση του προφίλ καλείται να ανακαλύψει τι πραγματικά θέλει το άτομο να κάνει και να το εναρμονίσει με τις υπάρχουσες / πιθανές θέσεις απασχόλησης. Το επαγγελματικό προφίλ θα βοηθήσει τον Σύμβουλο να διαμορφώσει εικόνα για το τι ταιριάζει στο άτομο, δηλαδή ποιες συνθήκες και ποιο εργασιακό περιβάλλον θα αναδείξουν και θα ενισχύσουν τα δυνατά του σημεία του υποψήφιου εργαζόμενου και θα ελαχιστοποιήσουν τα αδύνατα.

Η ολοκλήρωση του επαγγελματικού προφίλ επισφραγίζεται με μια συνάντηση **επιβεβαίωσης** όλων των πληροφοριών που έχουν συγκεντρωθεί, στην οποία συμμετέχουν μέλη της οικογένειας, το ίδιο το άτομο και τα σημαντικότερα πρόσωπα που εμπλέκονται στη ζωή του και έχουν δώσει πληροφορίες γ' αυτό. Ο χρόνος που απαιτείται για την συμπλήρωση του προφίλ είναι συνήθως 3 με 4 εβδομάδες.

Η ολοκλήρωση αυτού του πρώτου βήματος δίνει την δυνατότητα στον Σύμβουλο να έχει διαμορφώσει μια εικόνα της θέσης ή των θέσεων εργασίας που ο υποψήφιος επιθυμεί και του ταιριάζουν. Συχνά τα άτομα είναι σε θέση να ορίσουν το περιβάλλον που επιθυμούν να εργαστούν, για παράδειγμα σε ένα σούπερ μάρκετ ή ένα παιδικό σταθμό, αλλά συνήθως δεν είναι σε θέση να ξεκαθαρίσουν τι ακριβώς δουλειά θέλουν ή μπορούν να κάνουν. Στην περίπτωση αυτή ο Σύμβουλος καλείται με βάση τις πληροφορίες που έχει για το άτομο, δηλαδή τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και τις δεξιότητες του, να προτείνει μια συγκεκριμένη εργασία, όπως τοποθέτηση προϊόντων στα ράφια ή τον τομέα της καθαριότητας. Άλλες φορές το άτομο δεν είναι σε θέση να ορίσει το περιβάλλον εργασίας, είτε γιατί έχει περιορισμένα ερεθίσματα, είτε γιατί η επιθυμία για εργασία εντάσσεται σε ένα γενικότερο αίτημα για ενηλικίωση και μετακίνηση από τον ρόλο του σπουδαστή στον ρόλο του εργαζόμενου σαν μια φυσική εξέλιξη των πραγμάτων που αφορούν και τον ίδιο. Και στην περίπτωση αυτή ο Σύμβουλος ακολουθώντας την ίδια τακτική θα πρέπει να προτείνει μια θέση και ένα περιβάλλον εργασίας. Προκειμένου ωστόσο να επιβεβαιώσει τις επιλογές του ο Σύμβουλος μπορεί επίσης να προτείνει σύντομης διάρκειας μαθητεία που θα βοηθήσει το άτομο να διευκρινίσει το είδος της εργασίας που επιθυμεί να κάνει. Παράλληλα με την συμπλήρωση του προφίλ ο Σύμβουλος έχει την ευκαιρία να ενημερώσει και προετοιμάσει το άτομο για το επόμενο βήμα που είναι η αναζήτηση της θέσης εργασίας. Κάθε άνθρωπος που θέλει να εργαστεί το πρώτο πράγμα που αποσαφηνίζει, είναι τι δουλειά επιθυμεί να κάνει και το δεύτερο να ετοιμάσει το βιογραφικό του σημείωμα. Το βιογραφικό σημείωμα του υποψήφιου εργαζόμενου με δυσκολίες στην μάθηση συντάσσεται από τον Σύμβουλο, σε συνεργασία μαζί του.

2.1.2. Εύρεση της θέσης εργασίας.

Το επόμενο βήμα του Συμβούλου Εργασίας είναι η συστηματική διερεύνηση της αγοράς εργασίας για τον εντοπισμό της κατάλληλης για το συγκεκριμένο άτομο θέσης εργασίας. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει δύο στάδια.

A. Το πρώτο στάδιο αφορά την επαφή με τους εργοδότες και την εύρεση θέση εργασίας. Συγκεκριμένα:

- Καταγράφονται οι ευκαιρίες απασχόλησης στην περιοχή κατοικίας του υποψήφιου εργαζόμενου, ερευνώντας επιτόπου, αξιοποιώντας αγγελίες τοπικών εφημερίδων, προσεγγίζοντας τον Δήμο και επαγγελματικούς συλλόγους κ.α.
- Ετοιμάζεται ένας κατάλογος επιχειρήσεων, στον τομέα που ο υποψήφιος επιθυμεί να εργαστεί, για παράδειγμα super market. Με αυτές τις επιχειρήσεις θα ακολουθήσει τηλεφωνική ή γραπτή επικοινωνία, αφού πρώτα επιβεβαιωθεί ότι είναι βιώσιμες και προτίθενται να προσλαμβάνουν προσωπικό.
- Η προσωπική επαφή του Συμβούλου με τον κάθε εργοδότη που θα προσεγγίσει, θα του δώσει την ευκαιρία να επιβεβαιώσει την πρόθεσή του να προσλάβει έναν υποψήφιο που χρειάζεται υποστήριξη για να μάθει και στην συνέχεια να εντοπίσει την κατάλληλη για αυτόν θέση, στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Τα δυο αυτά στοιχεία είναι σημαντικά και απαραίτητα για τον Σύμβουλο προκειμένου να προχωρήσει η πρόσληψη. Δηλαδή ο Σύμβουλος εκτιμά αφενός το κίνητρο του εργοδότη και αφετέρου λαμβάνει υπόψη τις απαιτήσεις της θέσης και την προσωπικότητα του ατόμου που κάθε φορά εκπροσωπεί (ικανότητες – επιθυμίες –δυσκολίες). Μόνο όταν είναι βέβαιος ότι το συγκεκριμένο άτομο ταιριάζει γ' αυτήν τη θέση εργασίας προχωρά παρακάτω.
- Ο Σύμβουλος ενημερώνει τον εργοδότη για την διαδικασία που πρόκειται να ακολουθηθεί, ώστε ο νέος εργαζόμενος να εκπαιδευτεί στις απαιτήσεις της θέσης εργασίας και να γίνουν, αν αυτό είναι αναγκαίο, οι απαιτούμενες προσαρμογές. Διασφαλίζει τον εργοδότη ότι η εργασία που αφορά στη συγκεκριμένη θέση, θα παράγεται με δική του ευθύνη, έως ότου το άτομο είναι σε θέση να την εκτελέσει μόνο του. Δεν υπόσχεται στον εργοδότη κάτι που δεν μπορεί να τηρήσει, για παράδειγμα την συνεχή παρουσία του, σε όλη την διάρκεια της εκπαίδευσης του ατόμου. Η δέσμευση του Συμβούλου απέναντι στον εργοδότη για το τι ακριβώς μπορεί να παρέχει τόσο στον ίδιο, όσο και στο άτομο, είναι ένας καταλυτικός παράγοντας και προαπαιτούμενη συνθήκη για μια επιτυχημένη τοποθέτηση.
- Η συνάντηση γνωριμίας εργοδότη και υποψηφίου, παρουσία του Συμβούλου είναι ένα επόμενο βήμα που θα επισφραγίσει την συνεργασία. Για την συνάντηση αυτή ο Σύμβουλος

και το άτομο έχουν δουλέψει πολύ από πριν. Συγκεκριμένα μέσα από role playing, το άτομο εξασκείται σε κοινωνικές δεξιότητες όπως χαιρετισμό, παρουσίαση εαυτού, έκφραση επιθυμιών κ.λπ.

B. Το στάδιο της συστηματικής παρατήρησης και εκμάθησης της εργασίας.

Ο Σύμβουλος Εργασίας, εφ' όσον συμφωνήσει για το ποια είναι τα καθήκοντα και το έργο που καλείται ο νέος εργαζόμενος να αναλάβει, ξεκινά εκείνος πρώτος να μάθει την εργασία. Παρακολουθεί τον τρόπο, με τον οποίο οι έμπειροι εργαζόμενοι εκτελούν την εργασία, την μέθοδο που χρησιμοποιείται από την επιχείρηση για να εκπαιδεύει τους καινούριους εργαζόμενους και στη συνέχεια μαθαίνει να την κάνει ο ίδιος.

Επιλέγει να μάθει την ορθή, την «φυσική» μέθοδο, δηλαδή την πλέον καθιερωμένη και προτιμώμενη από τους περισσότερους παρά κάποια «προσωπική» μέθοδο για την συγκεκριμένη εργασία. Κατά τη διάρκεια του σταδίου αυτού, γνωρίζεται και με τους άλλους εργαζόμενους και επιβλέποντες, εξηγεί τον ρόλο του, προετοιμάζει το «έδαφος» για την ένταξη του νέου εργαζόμενου και προσπαθεί να εντοπίσει τον συνάδελφο που θα μπορούσε να αναλάβει, αβίαστα και αυθόρμητα τον ρόλο του φυσικού υποστηρικτή. Ο ρόλος αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τον νεοφερμένο. Είναι το πρόσωπο που θα δεχθεί, ύστερα από κατάλληλη προετοιμασία, να καθοδηγήσει το άτομο στο χώρο εργασίας, όταν ο Σύμβουλος αποχωρήσει, σε ότι έχει σχέση με εργασιακές συνήθειες (διαλείμματα), υπενθύμιση κανόνων (κτύπημα κάρτας) κ.λπ.

Η προσέγγιση των συναδέλφων γίνεται με τρόπο διακριτικό. Ο Σύμβουλος αφουγκράζεται τις συνήθειες ή τους κώδικες επικοινωνίας που συνήθως μια ομάδα ανθρώπων αναπτύσσει στο εργασιακό περιβάλλον, τον τρόπο που η ομάδα αυτή σκέφτεται και αντιδρά, την εμπειρία που πιθανόν να έχουν τα μέλη της από συνύπαρξη με ανάπηρους ανθρώπους. Αν ο Σύμβουλος επιχειρήσει να «εισβάλει» στο ήδη διαμορφωμένο κλίμα εργασιακών και ανθρώπινων σχέσεων και να «απαιτήσει» αλλαγές που θεωρεί απαραίτητες για την ένταξη του ατόμου που εκπροσωπεί, είναι βέβαιο ότι και το άτομο με αναπηρία θα θεωρηθεί με την σειρά του εισβολέας, άρα «απειλητική παρουσία» για την ομάδα των μελλοντικών συναδέλφων και η τοποθέτηση δεν θα είναι επιτυχημένη. Ο Σύμβουλος, στην διάρκεια αυτής της προετοιμασίας των συναδέλφων του νέου εργαζόμενου «δανείζει αλλά και μεταβιβάζει» το κύρος και την θετική του εικόνα στον άνθρωπο με αναπηρία. Στην πράξη συχνά παρατηρείται ότι αυτός ο δανεισμός και η μεταβίβαση λειτουργεί σαν γέφυρα για την υποδοχή και την αποδοχή του ατόμου στον χώρο εργασίας.

Όταν ο Σύμβουλος βεβαιωθεί ότι γνωρίζει, ίδιος καλά την δουλειά που πρόκειται να διδάξει, προχωρά στο αμέσως επόμενο βήμα που είναι η ανάλυση έργου.

2.1.3. Ανάλυση έργου.

Η ανάλυση έργου είναι η συστηματική καταγραφή των διακριτών σταδίων - βημάτων μιας εργασίας για εκπαιδευτικό κυρίως σκοπό.

Η ανάλυση κάθε έργου, που πρόκειται να διδαχθεί σε ανθρώπους με προβλήματα στην κατανόηση ξεκινά με την *καταγραφή όλων των σταδίων* που απαιτούνται για την εκτέλεσή του και ολοκληρώνεται με την *παράθεση* των πληροφοριών που έχουμε για το άτομο που θα εκπαιδευτεί στο συγκεκριμένο έργο και στο συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον. Για παράδειγμα η ανάλυση έργου για την συσκευασία προϊόντων είναι διαφορετική για έναν άνθρωπο που μετρά και διαφορετική για κάποιον που δεν γνωρίζει μέτρημα.

Οι περισσότερες εργασίες, αποτελούνται από μια αλληλουχία τυπικών διαδικασιών, τις οποίες ένας εκπαιδευτής μπορεί να παρατηρήσει και να καταγράψει αναλυτικά βήμα προς βήμα.

Ο τρόπος – μέθοδος που χρησιμοποιεί η πλειοψηφία των ανθρώπων που ασχολείται με το συγκεκριμένο αντικείμενο, πρέπει να χρησιμοποιείται σαν βάση για να γίνει η ανάλυση έργου.

Το κάθε βήμα που καταγράφεται, πρέπει να περιέχει σαφείς ενέργειες και απόλυτη δράση. Για παράδειγμα πρώτα μετρώ έξι κάρτες και έπειτα έξι φακέλους.

Ο αριθμός των βημάτων είναι σχετικός, αλλά ένα κριτήριο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί είναι, να είναι τόσα, ώστε ένας «μέσος» εργαζόμενος να είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία με επιτυχία.

Τα βήματα βεβαίως μπορούν συνεχώς να αναλύονται, ώστε να φτάσουν στο «ιδεώδες» σημείο να κατανοηθούν από τον συγκεκριμένο εργαζόμενο.

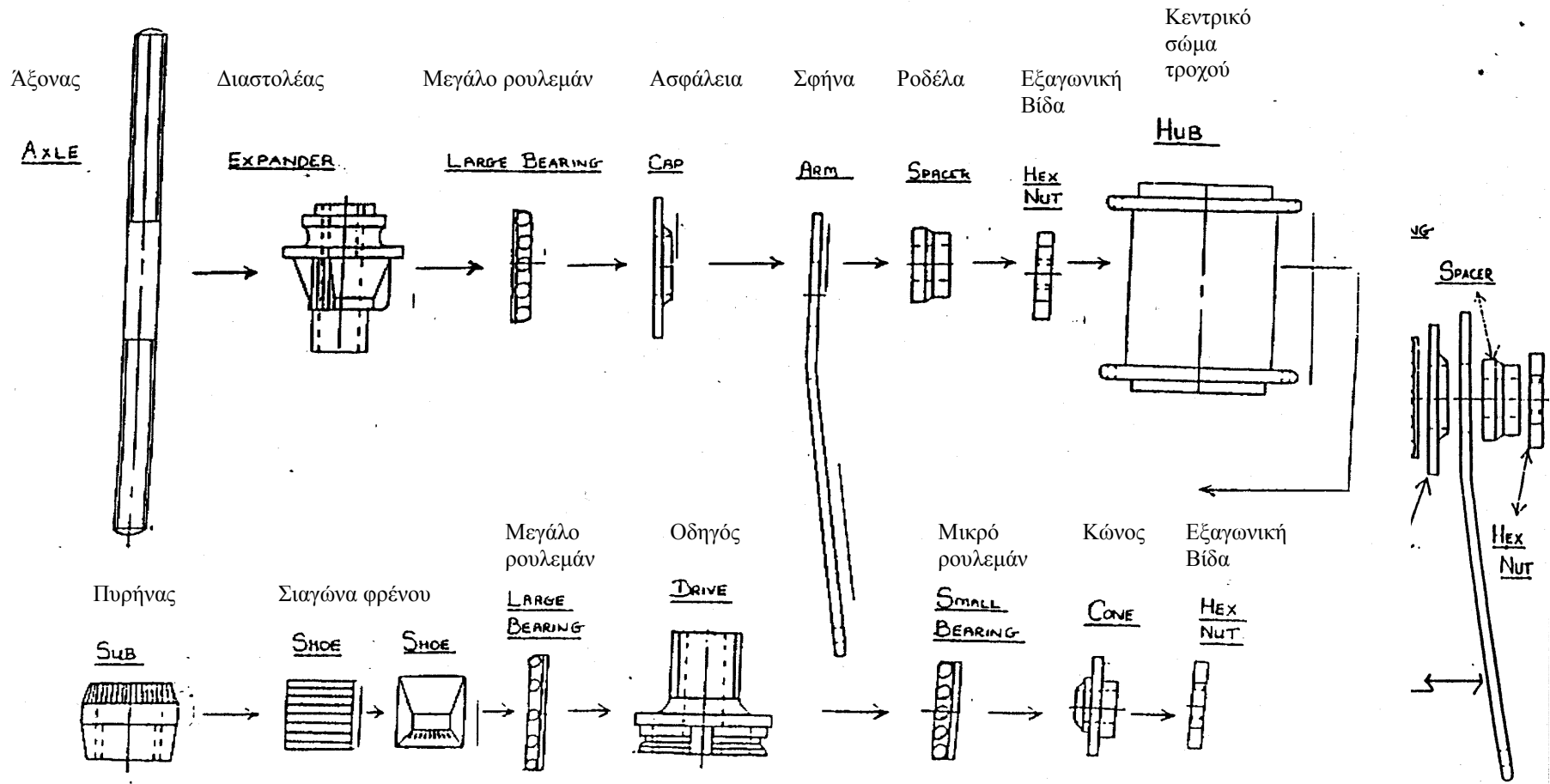
Το πιο σημαντικό στοιχείο της ανάλυσης έργου είναι, ο εκπαιδευτής να κατανοήσει τα βήματα που απαιτούνται για την εκτέλεση του, παρά να αναλωθεί στην καταγραφή λεπτομερειών βήμα – βήμα. Η ανάλυση θα πρέπει να είναι κατανοητή από όλους, γ' αυτό αποφεύγεται η χρήση εξειδικευμένων όρων.

Παράδειγμα ανάλυσης έργου: συναρμολόγηση φρένου ποδηλάτου

1. Πάρτε με το αριστερό χέρι τον άξονα και κρατείστε τον σε κάθετη θέση χρησιμοποιώντας την παλάμη σας. Το χέρι σας να βρίσκεται πάνω στο τραπέζι
2. Τοποθετείστε και περάστε τον διαστολέα πάνω στον άξονα χρησιμοποιώντας το δεξί χέρι , αφού έχετε βεβαιωθεί ότι η ορθογώνια άκρη του διαστολέα είναι στην κορυφή
3. Τοποθετείστε ένα μεγάλο ρουλεμάν στις εγκοπές του διαστολέα με φορά προς τα κάτω
4. Τοποθετείστε την ασφάλεια πάνω στην ορθογώνια άκρη του διαστολέα έτσι ώστε να καλύπτει το ρουλεμάν
5. Τοποθετείστε την ορθογώνια εγκοπή της σφήνας πάνω στην ορθογώνια άκρη του διαστολέα με την μυτερή άκρη της σφήνας με φορά προς τα πάνω
6. Κρατείστε το εξάρτημα με τον αντίχειρα και τον δείκτη του αριστερού χεριού η σφήνα να πιέζει σταθερά τον διαστολέα.
7. Τοποθετείστε την ροδέλα πάνω στον άξονα στην άκρη της σφήνας
8. Βάλτε μία εξαγωνική βίδα πάνω στον άξονα και βιδώστε τη ροδέλα και τον διαστολέα χρησιμοποιώντας το δάχτυλο και τον αντίχειρα του δεξιού χεριού.
9. Τοποθετείστε τον άξονα προς την δεξιά πλευρά της όλης συναρμολόγησης
10. Κρατείστε το κεντρικό σώμα τροχού με το αριστερό χέρι μπροστά στο σώμα σας με μικρή κλίση
11. Εισχωρείτε τον πυρήνα μέσα στο κεντρικό σώμα τροχού.
12. Εισχωρείτε την πρώτη σιαγώνα φρένου μέσα στο κεντρικό σώμα τροχού έτσι ώστε το κυρτό μέρος αυτού του εξαρτήματος να ταιριάζει με το κυρτό μέρος του κεντρικού σώματος του τροχού.
13. Περιστρέψτε το κεντρικό σώμα τροχού 120 μοίρες χρησιμοποιώντας το δεξί χέρι.
14. Εισχωρείτε τη δεύτερη σιαγώνα όπως στο βήμα 12.

15. Σηκώστε το κεντρικό σώμα τροχού από το τραπέζι και ευθυγραμμίστε το.
16. Χρησιμοποιώντας το δεξί σας χέρι τοποθετείστε τον άξονα στο κεντρικό σώμα τροχού, στρέψτε την σφήνα σύμφωνα με τους δείκτες του ρολογιού ενώ με το άλλο χέρι πιέζετε ώσπου ο άξονας να εφαρμόσει στο κέντρο τροχού.
17. Τοποθετείστε τον δείκτη και το μεσαίο δάκτυλο του δεξιού χεριού σε οποιαδήποτε πλευρά του άξονα και πιέστε το ενώ με το αντίθετο χέρι πιέστε μέχρι ο άξονας να εφαρμόσει μέσα στο κέντρο τροχού.
18. Πάρτε το εξάρτημα με το αριστερό χέρι, με την παλάμη και ελευθερώστε το δεξί σας χέρι.
19. Τοποθετείστε το μεγάλο ρουλεμάν μέσα στις εγκοπές του κεντρικού σώματος του τροχού, η φορά του ρουλεμάν να είναι προς τα κάτω.
20. Τοποθετείστε τον οδηγό πάνω στον άξονα προς τα κάτω και βάλτε το στο κεντρικό σώμα τροχού
21. Βάλτε τα μικρά ρουλεμάν πάνω στο μεγάλο και τοποθετείστε το μέσα στον οδηγό.
22. Τοποθετείστε τον κώνο πάνω στον άξονα η κυρτή πλευρά προς τα κάτω και βιδώστε το σφιχτά χρησιμοποιώντας τον αντίχειρα και το δάκτυλο του δεξιού χεριού.
23. Περάστε την εξαγωνική βίδα πάνω στον άξονα και βιδώστε χρησιμοποιώντας το δάκτυλο και τον αντίχειρα του δεξιού χεριού.

Σημείωση: Η παραπάνω ανάλυση εργασίας γράφτηκε για δεξιόχειρα άτομα.



SUNTOUR COASTER BRAKE
 NAMES OF PARTS AND SEQUENTIAL ORDER OF ASSEMBLY

2.1.4. Συστηματική Καθοδήγηση.

Η Συστηματική καθοδήγηση (systematic instruction), είναι μεθοδολογία εκπαίδευσης και ανάπτυξης επαγγελματικών και κοινωνικών δεξιοτήτων σε άτομα με μειωμένες νοητικές ικανότητες. Αποτελεί μέρος της ολοκληρωμένης μεθόδου προώθησης στην εργασία (supported employment).

Στο στάδιο αυτό ο Σύμβουλος Εργασίας, συμφωνεί με το άτομο και τον εργοδότη και καθορίζουν τον πιο ταιριαστό για το άτομο και την επιχείρηση τρόπο για να γίνει η εκπαίδευση.

Ακολουθεί ο σχεδιασμός του εξατομικευμένου προγράμματος εκπαίδευσης, με πρώτη ενέργεια την σύνδεση του προφίλ με τη θέση εργασίας.

Γίνεται αντιπαραβολή του προφίλ με τις απαιτήσεις σε ικανότητες – δεξιότητες της θέσης εργασίας. Όπου διαπιστώνεται ότι οι απαιτήσεις της εργασίας δεν ταιριάζουν με το προφίλ, προχωρούμε σε προσαρμογή – εργονομική διευθέτηση. Αν οι απαιτήσεις για προσαρμογές είναι μεγάλες και δεν είναι δυνατόν να ενσωματωθούν στην παραγωγική διαδικασία, αυτό σημαίνει ότι η θέση εργασίας μάλλον δεν ταιριάζει στο συγκεκριμένο άτομο.

Η καλή ανάλυση έργου είναι το κλειδί της επιτυχημένης εκπαίδευσης και η επιτυχημένη εκπαίδευση οδηγεί στην επιτυχημένη τοποθέτηση και απόδοση έργου.

Η εκπαίδευση του νέου εργαζόμενου πραγματοποιείται στο χώρο εργασίας (On the job training), και γίνεται είτε από τον Σύμβουλο Εργασίας (κατά κανόνα) είτε από εκπαιδευτή παλιό εργαζόμενο της επιχείρησης με την καθοδήγηση του πρώτου.

Ο εκπαιδευτής ορίζει τον χώρο όπου θα γίνει η εκπαίδευση και στη συνέχεια:

- Προετοιμάζει τον εκπαιδευόμενο (εξηγεί τι θα γίνει, πού, πώς και γιατί)
- Εκτελεί – επιδεικνύει την εργασία μία φορά, μπροστά στον εκπαιδευόμενο.
- Δίνει ένα παράδειγμα της εργασίας που το άτομο πρέπει να μάθει να εκτελεί.
- Εκτελεί την εργασία δεύτερη φορά.
- Παραχωρεί τη θέση στον εκπαιδευόμενο.

- Ο εκπαιδευόμενος δοκιμάζει μέχρι να εκτελέσει την εργασία εντελώς μόνος του.

Οι παρακάτω βασικές αρχές είναι απαραίτητο να τηρηθούν για μια επιτυχημένη εκπαίδευση:

- Ο εκπαιδευτής, όταν επιδεικνύει, επικεντρώνει την προσοχή του στο αντικείμενο εργασίας.
- Δεν μιλάει και αποφεύγει την βλεματική επαφή με τον εκπαιδευόμενο (όταν δεν κοιτάζει τον εκπαιδευόμενο, αυτός ξέρει ότι το κάνει καλά).
- Ο εκπαιδευτής κάθεται δίπλα και λίγο πιο πίσω από τον εκπαιδευόμενο. Δεν τον ηγεμονεύει.
- Δεν πρέπει να ξεχνά ότι ο εκπαιδευόμενος δεν ξέρει την συγκεκριμένη εργασία (επειδή ο ίδιος έχει μάθει να την κάνει καλά).
- Η επιβράβευση δεν δίνεται κατά την διάρκεια της προσπάθειας, παρά μόνο στο τέλος. (Όταν ο εκπαιδευτής αποχωρήσει από το χώρο εργασίας, ποιος θα δίνει την επιβράβευση;)
- Στην αρχή δίνουμε πολύ βοήθεια και σιγά - σιγά απομακρυνόμαστε (όταν μάθει πολύ καλά τη δουλειά μπορούμε ακόμη και να βγούμε από το δωμάτιο και να μπούμε αργότερα για να δούμε πως τα πάει).
- Δεν εξηγούμε με λόγια.
 - Ο πρώτος τρόπος για να δώσουμε βοήθεια είναι ο «φυσικός» (του κρατάμε το χέρι, οδηγούμε τα δάκτυλα και τις παλάμες και δουλεύουμε μαζί).
 - Προχωρώντας αποφεύγουμε τη φυσική επαφή και δείχνουμε μόνο (με νοήματα), χωρίς να αγγίζουμε το άτομο.
 - Τελευταία χρησιμοποιούμε τη λεκτική βοήθεια, εφόσον είναι απαραίτητο χρησιμοποιώντας τη φράση: « προσπάθησε με ένα άλλο τρόπο». Η λεκτική βοήθεια μπορεί να χρησιμεύσει για την διδασκαλία βημάτων προτεραιότητας και διάκρισης, αλλά δεν είναι αποτελεσματική στη διδασκαλία δεξιοτήτων.
- Εάν ο εκπαιδευόμενος διστάζει, καθυστερεί να προχωρήσει ή κάνει λάθος, του αφήνουμε τον χρόνο που χρειάζεται για να σκεφτεί (τον χρόνο που έχει ανάγκη και είναι διαφορετικός για κάθε άνθρωπο), του ζητάμε συγγνώμη και επαναλαμβάνουμε

από την αρχή. Πρέπει να γνωρίζουμε ότι εάν κάνει λάθος ο εκπαιδευόμενος, ευθύνεται ο εκπαιδευτής για τις πληροφορίες που του έδωσε. Ο εκπαιδευτής τότε λέει: «συγγνώμη σου έδειξα λάθος», υποδεικνύει το σωστό τρόπο και συνεχίζουν. Μ' αυτό τον τρόπο ο εκπαιδευόμενος δεν χρεώνεται, αδίκως, την προσωρινή αποτυχία, και έτσι ανακτά δυνάμεις για να συνεχίσει την προσπάθεια.

- Παρακολουθούμε συνέχεια το χέρι του εκπαιδευόμενου και εάν πιάσει με λάθος τρόπο, πριν προχωρήσει και κάνει σοβαρό λάθος, του οδηγούμε το χέρι στο σωστό τρόπο.
- Εάν αλλάξει θέση σε αντικείμενο που ακολουθεί, ζητάμε συγγνώμη και το βάζουμε στη σωστή σειρά.

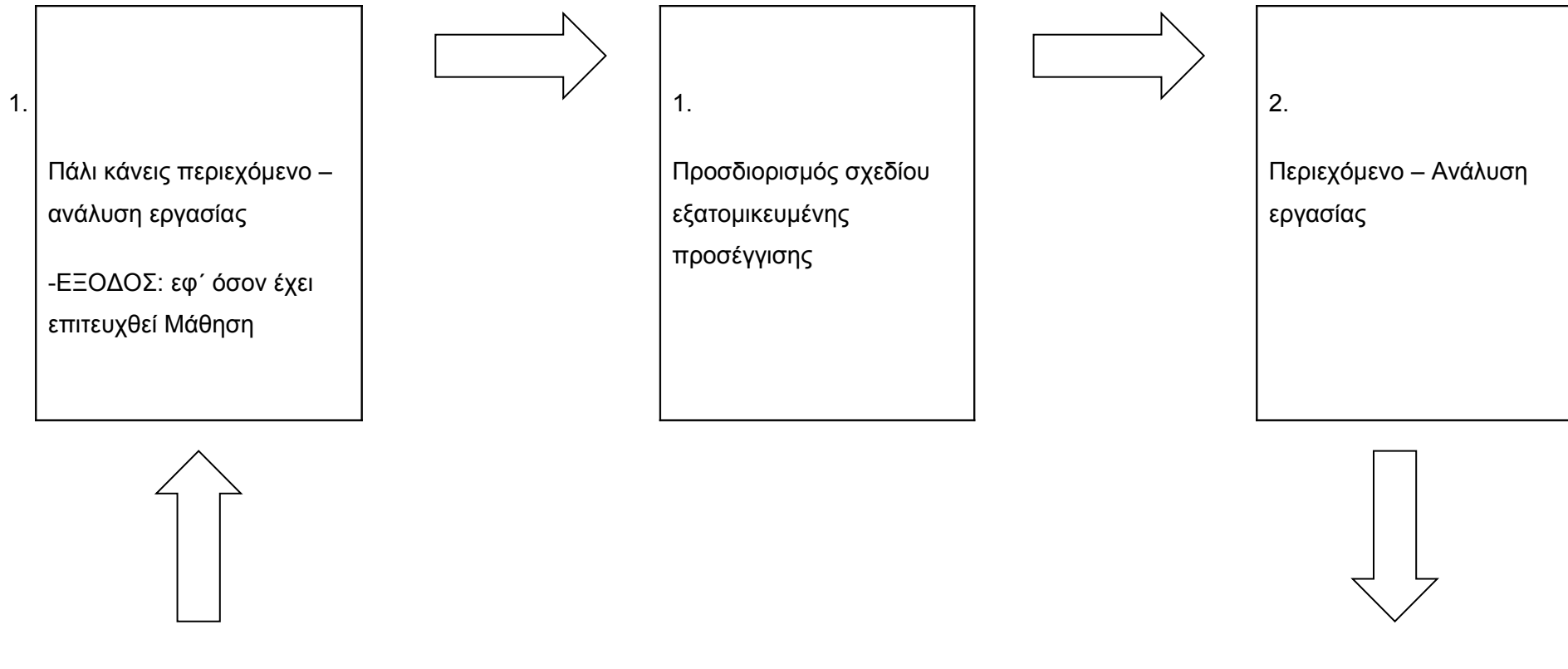
Η εκπαίδευση θεωρείται ολοκληρωμένη, όταν δεν απαιτείται πλέον καμία παρέμβαση του εκπαιδευτή και ο εκπαιδευόμενος ολοκληρώνει με επιτυχία μόνος του την εργασία.

Όταν ο νέος εργαζόμενος μάθει την δουλειά του τότε το εκπαιδευτικό έργο του Συμβούλου τελειώσει.

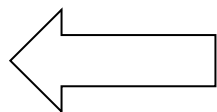
Εάν ωστόσο ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ανταποκριθεί στην εκπαιδευτική διαδικασία, ο Σύμβουλος θα πρέπει να επανεξετάσει τις τεχνικές που επέλεξε και να ανατρέξει στο επαγγελματικό προφίλ για πληροφορίες σχετικά με το άτομο, τις οποίες πιθανόν δεν έλαβε υπόψη του. Αν και πάλι η νέες τεχνικές που επιλέγει δεν είναι αποτελεσματικές θα επανεξετάσει την ανάλυση έργου που έκανε και την μέθοδο που χρησιμοποίησε. Με τον τρόπο αυτό εντοπίζονται στοιχεία και πληροφορίες που θα βοηθήσουν τον Σύμβουλο να κτίσει ένα νέο σχέδιο δράσης για την αποτελεσματικότερη εκπαίδευση του ατόμου.

Η αποχώρηση του Συμβούλου από τον χώρο εργασίας γίνεται με τρόπο σταδιακό και αφού έχει επιβεβαιωθεί ότι ο νέος εργαζόμενος λειτουργεί αυτόνομα σε ότι αφορά το έργο που καλείται να παράγει, έχει κατανοήσει τους κανόνες λειτουργίας της επιχείρησης(π.χ κατάλληλη ένδυση-κτύπημα κάρτας- τήρηση ωραρίου- αναγνώριση ρόλων κ.λπ), έχει γνωριστεί με την ομάδα των συναδέλφων του και ο φυσικός υποστηρικτής είναι διαθέσιμος. Συνήθως ο χρόνος που απαιτείται από την εκπαίδευση του νέου εργαζόμενου μέχρι την αποχώρηση του Συμβούλου, κυμαίνεται από ένα έως δυο μήνες.

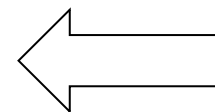
Ο ΚΥΚΛΟΣ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



5.
Πάλι εφαρμόζεις
στρατηγικές εκπαίδευσης
αναθεωρημένες
-ΕΞΟΔΟΣ: εφ' όσον έχει
επιτευχθεί Μάθηση



4.
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
-ΕΞΟΔΟΣ: εφ' όσον έχει
επιτευχθεί Μάθηση



3.
Προσδιορισμός
εκπαιδευτικής
μεθοδολογίας και
στρατηγικής

2.1.5. Follow up

Από τη στιγμή που ο νέος εργαζόμενος αναλαμβάνει μόνος του την εργασία, ο Σύμβουλος συμφωνεί για συνεχείς και τακτικές συνεργασίες με τον εργοδότη, τον προϊστάμενο, την ομάδα των συναδέλφων, τον ίδιο και την οικογένειά του.

Ενημερώνεται για την πρόοδό του ατόμου, τις δυσκολίες που πιθανόν συναντά, όσο τα πράγματα εξελίσσονται και ο Σύμβουλος παραμένει διαθέσιμος για διαρκή υποστήριξη σε ότι αφορά επανεκπαίδευση σε νέο αντικείμενο εργασίας και επίλυση προβλημάτων που πιθανόν προκύψουν στην πορεία της εργασιακής ένταξης.

Υποστηρίζει το άτομο να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα της ζωής του και τους καινούργιους ρόλους που καλείται να παίξει. Ο Σύμβουλος στηρίζει την οικογένεια του νέου εργαζόμενου να διαχειρισθεί τις αλλαγές που σηματοδοτούνται από την μετακίνηση του ανάπηρου- προστατευομένου μέλους της στο νέο status ζωής του.

Η παρουσία του Συμβούλου στο εργασιακό περιβάλλον μειώνεται σταδιακά και ανάλογα με το επίπεδο αυτονομησης του κάθε νέου εργαζόμενου.

3. Η Εμπειρία

Με την εφαρμογή της μεθόδου της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης, οκτώ σπουδάστριες της Εστίας Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής εργάζονται σήμερα στην ελεύθερη αγορά. Συγκεκριμένα:

- Η Μαργαρίτα εργάζεται από το Φεβρουάριο του 1999 σε υποκατάστημα της αλυσίδας A/B Βασιλόπουλος, ως πωλήτρια. Κύρια καθήκοντα της θέσης της είναι η τοποθέτηση προϊόντων σε ράφια.
- Η Αγγελική, δουλεύει ως αποθηκάριος από τον Οκτώβριο του 1999, σε κατάστημα της Εταιρείας Habitat και ασχολείται με την τοποθέτηση κωδικών σε προϊόντα.
- Η Νάντια εργάζεται από τον Μάιο του 2000 σε κατάστημα της Body Shop ως πωλήτρια και ασχολείται με την συσκευασία ειδών δώρου και την τοποθέτηση προϊόντων σε ράφια.
- Η Ιουλία εργάζεται από το Ιανουάριο του 2000 σε κατάστημα της Εταιρείας Habitat, ως υπάλληλος γραφείου και ασχολείται με την αρχειοθέτηση και την εσωτερική διακίνηση εγγράφων και τις φωτοτυπίες.

- Η Ανδρονίκη δουλεύει ως αποθηκάριος στην Εταιρεία Art & Hobby και ασχολείται με την συσκευασία καρτών και την τοποθέτηση κωδικών σε προϊόντα, από το Νοέμβρη του 2001.
- Η Πόπη, από τον Ιούνιο του 2002 εργάζεται σε κατάστημα της Εταιρείας Body Shop και ασχολείται με την συσκευασία ειδών δώρου.
- Η Νίκη δουλεύει ως εργάτρια στην Καλτσοβιομηχανία «Γιάννα», από τον Οκτώβρη του 2002 και ασχολείται με το γύρισμα καλτσών.
- Η Κυριακή προσλήφθηκε τον Ιανουάριο του 2003, ως κλητήρας στην Δημοτική Βιβλιοθήκη του Δήμου Αγίας Παρασκευής.

Δουλεύοντας την εργασιακή και κοινωνική ένταξη των παραπάνω ατόμων, σύντομα αντιληφθήκαμε, ότι η υποστήριξη που τους παρείχαμε, σε όλα τα στάδια, ήταν μόνο ένα μέρος της δουλειάς, που θα έπρεπε να γίνει μαζί τους. Στις πρώτες ομάδες συμβουλευτικής, που κάναμε με στόχο την προσαρμογή στα νέα δεδομένα της ζωής τους, εκφράστηκαν αισθήματα μοναξιάς αποχωρισμού, απομόνωσης και ρουτίνας. Διαπιστώσαμε ότι ο ζωτικός κοινωνικός χώρος τους, είχε μάλλον περιοριστεί. Παρά το γεγονός ότι κέρδιζαν χρήματα, και οι σχέσεις τους στη δουλειά πήγαιναν καλά, όνειρα άρχισαν να πραγματοποιούνται, ωστόσο έμοιαζε ότι κάτι έλειπε.

Αυτό που έλειπε ήταν η εξέλιξή τους σε άλλους τομείς, όπως η διαχείριση του ελεύθερου χρόνου, των χρημάτων, οι σχέσεις με συνομήλικους, η διαχείριση εντέλει των αλλαγών, που σηματοδοτήθηκαν από την μετακίνηση τους σε ένα νέο status ζωής. Αλλαγές που εκτός από τους ίδιους, αφορούν επίσης την οικογένεια, το κοινωνικό και εργασιακό περιβάλλον, εμάς τους επαγγελματίες και τους Φορείς που τους πλαισιώνουμε.

Ένας εργαζόμενος παύει να είναι εξαρτώμενο μέλος, τώρα πλέον μπορεί να συνεισφέρει και αυτό πυροδοτεί αλλαγές στην δυναμική της οικογένειας. Από σπουδαστής, περνά στον ρόλο του εργαζόμενου. Τώρα θα πρέπει να μάθει να στηρίζεται στις δικές του δυνάμεις και να ανταποκρίνεται σε νέες απαιτήσεις επικοινωνίας, συνύπαρξης, αλληλο-αποδοχής, διεκδίκησης, ανάπτυξης νέων σχέσεων. Από μέλος μιας εκπαιδευτικής κοινότητας, στα πλαίσια της οποίας κάλυπτε και άλλες ανάγκες του, μέσα από προγράμματα ελεύθερου χρόνου, αθλητισμού, ψυχαγωγίας, ταξιδιών κ.λπ, τώρα νοιώθει την ανάγκη να αναζητήσει άλλους τρόπους και πηγές προκειμένου να τις ικανοποιήσει.

Το άτομο σε αυτή την φάση της ζωής του νοιώθει μετέωρο, ανάμεσα στο προστατευτικό περιβάλλον της οικογένειας και του Φορέα εκπαίδευσης, (που συχνά προλάβαινε τις ανάγκες του ή ότι θεωρούσε ως ανάγκες του) και το ευρύτερο κοινωνικό σύστημα, στο οποίο καλείται να ενταχθεί.

Η έλλειψη οργανωμένων υπηρεσιών και δικτύων στήριξης σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας οδηγεί την πλειοψηφία των εργαζομένων ατόμων μας να επιστέφουν στο Φορέα προκειμένου να αξιοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους, να οργανώσουν τις διακοπές τους ή να συναντήσουν τους φίλους τους. Κάποια από αυτά έχουν κατακτήσει μεγαλύτερο επίπεδο αυτονομίας και παρατηρούμε ότι όσο ανοίγονται και μετακινούνται στο νέο ζωτικό τους χώρο, θέλουν να μεταφέρουν τις δραστηριότητές τους σε ένα μη ειδικό περιβάλλον. Για παράδειγμα η Πόπη παρακολουθεί μαθήματα πηλού σε εργαστήριο του Δήμου που κατοικεί. Η Ιουλία γυμνάζεται σε ιδιωτικό γυμναστήριο. Η Ανδρονίκη επέλεξε έναν μη ειδικό Φορέα για να αθλείται, πληρώνοντας με ένα μέρος του μισθού της.

Το άλλο μέρος λοιπόν της δουλειάς που καλούμαστε να κάνουμε, αφορά στη στήριξη και την ενίσχυση των ατόμων κατά την σταδιακή μετακίνηση και την ομαλότερη ένταξη στις νέες συνθήκες ζωής τους, γιατί πιστεύουμε ότι εάν η επαγγελματική αποκατάσταση δεν ενταχθεί μέσα σε ένα γενικότερο πλαίσιο αυτονόμησης, δεν θα είναι ολοκληρωμένη.

Από την εμπειρία που έχουμε κατακτήσει μέχρι σήμερα, προκύπτουν οι παρακάτω προτάσεις που μπορούν να βοηθήσουν προς αυτή την κατεύθυνση.

- Σε ότι αφορά την εργασία, προτείνουμε η αρχή να γίνεται με μερική απασχόληση (τετράωρο). Η εμπειρία από άτομο που ξεκίνησε με πλήρη απασχόληση-οκτάωρο- δεν ήταν θετική, γιατί ο χρόνος εργασίας, μαζί με εκείνον της μετακίνησης, καταλάμβανε μεγάλο μέρος στην καθημερινότητά του, με αποτέλεσμα να μη διαθέτει χρόνο για άλλες δραστηριότητες.
- Σε ότι αφορά τον ελεύθερο χρόνο, στηρίζουμε το άτομο ώστε να μάθει να επιλέγει μόνο του τον τρόπο που θα αθληθεί, θα ψυχαγωγηθεί και θα διασκεδάσει, θα πάει διακοπές, με βάση τις ανάγκες, τις επιθυμίες και τα ενδιαφέροντα του. Να συνυπάρξει με ανθρώπους, με τους οποίους εκείνο που τους ενώνει είναι τα κοινά ενδιαφέροντα και όχι η αναπηρία.

- Ενημερώνουμε και στηρίζουμε για το που μπορεί να βρει και πως μπορεί να αξιοποιήσει πληροφορίες και να επιλέξει δραστηριότητες με ψυχαγωγικό χαρακτήρα, όπως σινεμά, θέατρο κ.λπ
- Για το ποιος από το οικογενειακό ή φιλικό του περιβάλλον, μπορεί να είναι ο φυσικός του υποστηρικτής, σε αυτή του την προσπάθεια.
- Μεσολαβούμε όποτε και όταν χρειαστεί στήριξη.

Δουλεύοντας μαζί με τους ανθρώπους με νοητική υστέρηση, είχαμε την ευκαιρία να διαπιστώσουμε πως:

- ✓ Όσο η στάση μας, απέναντι τους, είναι προστατευτική, εκείνοι **λειτουργούν** μέσα από την σχέση αυτής της εξάρτησης, πράγμα που εμποδίζει την ανάδειξη των πραγματικών τους ικανοτήτων.
- ✓ Όσο στηρίζουμε τα άτομα να παίρνουν τις δικές τους αποφάσεις και να αναλαμβάνουν ευθύνες σε ζητήματα που τα αφορούν, μπορούν ευκολότερα να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της καθημερινής ζωής.
- ✓ Όσο βελτιώνουμε τις τεχνικές εκπαίδευσής τους, τότε **ανακαλύπτουμε**, ότι δεν έχει πολύ σημασία το γεγονός ότι η Νίκη δεν γνωρίζει τους αριθμούς και το μέτρημα. Γιατί βρέθηκε ο «άλλος» τρόπος να το κάνει, όταν της ζητήθηκε στην δουλειά της. Και το κάνει με επιτυχία.
- ✓ Όσο εμείς ανταποκρινόμαστε στην πρόκληση για την κοινωνική τους ενσωμάτωση και δημιουργούμε χώρο για τους λιγότερο ευνοημένους συνανθρώπους μας, τόσο **αυξάνουν** οι ευκαιρίες συνύπαρξης όλων μας, μέσα από τα κοινά μας ενδιαφέροντα, τον προσωπικό μας ρυθμό, τον δικό μας μοναδικό τρόπο και τα δικά μας μέσα.

4. Παρουσίαση περιστατικού

Η Νίκη είναι μια νέα κοπέλα 25 ετών με διάγνωση νοητική υστέρηση, που κατοικεί με τους γονείς της σε προάστιο της Αθήνας. Έχει παρακολουθήσει και την Ε΄ τάξη του κανονικού δημοτικού σχολείου. Γνωρίζει λίγη ανάγνωση και γραφή. Τον τελευταίο χρόνο κάνει ιδιαίτερα μαθήματα Η/Υ στο σπίτι .

Από το 1990 μέχρι τον Νοέμβριο του 2001 φοίτησε στην Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής (ΕΣ.Ε.ΕΠ.Α.), όπου ολοκλήρωσε την εκπαίδευσή της στα εργαστήρια Ραπτικής, Αρτοποιασμάτων και Κηροπλαστικής.

Η Νίκη είχε την ευκαιρία για μικρά χρονικά διαστήματα να απασχοληθεί άτυπα, ως βοηθός τραπεζοκόμος σε παιδικό σταθμό καθώς και σε εργαστήριο ραπτικής, όπου ετοίμαζε κορδελάκια στο κοπτοράπτη και γάζωνε μαξιλάρια.

Το αίτημα της

Στις 19/05/2000 η Νίκη υπέβαλλε αίτημα στη Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης του Φορέα που εκπαιδευόταν, προκειμένου να εργασθεί στην ελεύθερη αγορά και περίμενε την σειρά της, απασχολούμενη, εν τω μεταξύ, άτυπα στα εργαστήρια του Κέντρου.

Η Σύμβουλος Εργασίας έκανε αμέσως μια πρώτη επαφή με την οικογένεια, προκειμένου να ενημερώσει για το αίτημα της κόρης τους και να διερευνήσει την δική τους στάση, η οποία που ήταν εν τέλει θετική, (η συγκατάθεση της οικογένειας είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να προχωρήσει η διαδικασία).

Η διαδικασία

ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΦΙΛ

Στις 24/04/2001 η Σύμβουλος ξεκίνησε την διαδικασία συμπλήρωσης του επαγγελματικού προφίλ, αφού πρώτα υπογράφηκε «**Συμφωνητικό Συνεργασίας**» με το άτομο και την οικογένειά του.

Το προφίλ ολοκληρώθηκε στις 14/05/2001.

Τα δυνατά σημεία της Νίκης έτσι όπως προέκυψαν από το προφίλ, ήταν:

- Υποστήριξη της οικογένειας –προσδοκίες για την εξέλιξη και κοινωνική της ενσωμάτωση
- Μεγάλη άνεση στην χρήση των μέσων συγκοινωνίας
- Καλός προσανατολισμός στο χώρο –οπτική μνήμη.
- Καλή φυσική κατάσταση- έχει κατακτήσει ολυμπιακά μετάλλια στο σκι και στα 100μ.
- Περιποιημένο παρουσιαστικό.

- Τήρηση των κανόνων υγιεινής.
- Καλές δεξιότητες στα χέρια και ρυθμός εργασίας.
- Εργατική, συνεπής και υπεύθυνη για τα θέματα που την ενδιαφέρουν.
- Το κίνητρο της για εργασία πηγάζει από την ανάγκη της να διεκδικήσει για το εαυτό της μια εικόνα φυσιολογικού ενήλικα που εργάζεται και είναι ισότιμος με τους άλλους.

Σαν αδύνατα σημεία της εντοπίστηκαν τα ακόλουθα:

- Ανταγωνιστική με τα μέλη των ομάδων που συμμετέχει.
- Δεν συνεργάζεται εύκολα με τους άλλους και δεν ακολουθεί απαραίτητα τις οδηγίες που παίρνει.
- Η συμπεριφορά της είναι επίμονη και κουραστική. Χρησιμοποιεί συχνά το ψέμα για να πείσει τον άλλο ότι έχει δίκιο.
- Ευέξαπτη και απαιτητική. Υπερτιμά τον εαυτό της και ζητά από τους άλλους να της το αναγνωρίσουν.
- Δεν είναι συμφιλιωμένη με τη διαφορετικότητά της.
- Γίνεται εύκολα συμπαθητική αλλά γρήγορα χάνει το παιχνίδι των σχέσεων τόσο με τους φυσιολογικούς όσο και με τους αναπήρους, εξαιτίας του επίμονου τρόπου της. Μοιάζει να μη την «αντέχει» ούτε ο ένας κόσμος ούτε ο άλλος.
- Εύκολα ανακαλεί τις συμφωνίες της και μεταφέρει πληροφορίες όπως την συμφέρει, παραπτοημένες, με αποτέλεσμα να προκαλεί συχνά παρεξηγήσεις.
- Δεν γνωρίζει την ώρα και τους αριθμούς.

Το αποτέλεσμα του προφίλ

Το προφίλ δεν βοήθησε ιδιαίτερα να αποσαφηνιστεί το αντικείμενο εργασίας που θα της ταίριαζε. Για το συγκεκριμένο άτομο το γεγονός αυτό είχε δευτερεύουσα σημασία, μιας και από το προφίλ επιβεβαιώθηκε επίπεδο δεξιοτήτων ικανό για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις μιας βοηθητικής θέσης εργασίας. Αυτό που αναδείχθηκε από την διαδικασία του προφίλ ήταν η ανάγκη της να σταθεί ισότιμα σε ένα εργασιακό χώρο με άλλους ανθρώπους αλλά και η δυσκολία της για να το πετύχει.

Ο Σύμβουλος με βάση τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς και την συμπεριφορά της, πρότεινε το ακόλουθο περιβάλλον εργασίας:

- Εργασία με γρήγορους ρυθμούς και εναλλαγές.
- Περιβάλλον χωρίς έντονους θορύβους.
- Παρουσία και άλλων συναδέλφων στο χώρο.
- Υποστήριξη του Συμβούλου επικεντρωμένη στη ενίσχυση της Νίκης, προκειμένου να ισορροπήσει ανάμεσα τις μεγάλες προσδοκίες της και τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει σε ένα καινούργιο περιβάλλον.

Με την ολοκλήρωση του προφίλ συντάχθηκε το βιογραφικό της σημείωμα σε συνεργασία μαζί της.

Βιογραφικό σημείωμα

I. Προσωπικά στοιχεία

Όνοματεπώνυμο : Νίκη Σ.....

Ημερ. Γέννησης : 22/3/1977

Διεύθυνση :

Τηλέφωνο :

II. Εκπαίδευση/ ακαδημαϊκές γνώσεις

Έχει παρακολουθήσει και την Ε΄ τάξη του Α΄ δημοτικού σχολείου

Γνωρίζει λίγη ανάγνωση και γραφή. Τον τελευταίο χρόνο κάνει ιδιαίτερα μαθήματα Η/Υ.

Από το 1990 φοιτά στην Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής και έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευσή της στα εργαστήρια Ραπτικής, Αρτοσκευασμάτων και Κηροπλαστικής.

Οι δεξιότητές της στα χέρια είναι εξαιρετικές καθώς και ο ρυθμός εργασίας. Έχει καλό προσανατολισμό στον χώρο και οπτική μνήμη. Χρησιμοποιεί με άνεση τα μέσα μαζικής μεταφοράς.

III. Εργασιακή εμπειρία

Η Νίκη είχε την ευκαιρία για μικρά χρονικά διαστήματα να απασχοληθεί άτυπα, ως βοηθός τραπεζοκόμος σε παιδικό σταθμό καθώς και σε εργαστήριο ραπτικής, όπου ετοίμαζε κορδελάκια στο κοπτοράπτη και γάζωνε μαξιλάρια.

IV. Ενδιαφέροντα - Δραστηριότητες

Ασχολείται ενεργά με τον αθλητισμό (σκι & στίβο) και έχει επανειλημμένα διακριθεί σε παγκόσμιους αγώνες των Special Olympics, στις Η.Π.Α, τον Καναδά και την Ελλάδα.

V. Άλλες πληροφορίες

Είναι εργατική, συνεπής και υπεύθυνη. Επιθυμεί να εργαστεί στην ελεύθερη αγορά χωρίς ωστόσο να έχει αποσαφηνίσει ακόμη σε ποιο τομέα. Εκτιμάται ότι γρήγορα θα μπορέσει να ανταποκριθεί στις εργασιακές της υποχρεώσεις, εφόσον της αρέσει το αντικείμενο απασχόλησής της.

Η ΕΥΡΕΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ

Η Σύμβουλος Εργασίας, στην προσπάθειά της για ενημέρωση και ευαισθητοποίηση εργοδοτών, είχε προσεγγίσει στο παρελθόν, επιχειρήσεις για μελλοντική συνεργασία.

Μια από αυτές τις επιχειρήσεις, επικοινωνήσε με το Κέντρο και προσέφερε θέση εργασίας την χρονική περίοδο που αναζητούσαμε δουλειά για την Νίκη.

Οι λόγοι που επιλέξαμε την θέση ήταν:

- η κοντινή απόσταση από τον τόπο κατοικίας της
- οι απαιτήσεις της δουλειάς ήταν μέσα στις δυνατότητές της
- η στάση του εργοδότη, δηλαδή υιοθέτηση της ιδέας για ισότιμη συμμετοχή, που σημαίνει «δίνω την ευκαιρία σε ένα άτομο με αναπηρίες να εργασθεί και την δυνατότητα να γίνει μέρος του δικού μου συστήματος».
- το γεγονός ότι η Νίκη θα αναλάμβανε να ολοκληρώσει ένα συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας, χωρίς να απαιτείται η συνεργασία ή η παρέμβαση άλλων συναδέλφων, θα ενίσχυε τουλάχιστον σε μια πρώτη φάση την ενσωμάτωση της στο εργασιακό περιβάλλον και θα διευκόλυνε τις σχέσεις της με τους άλλους

Η ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ

Ανταποκριθήκαμε στο αίτημα του εργοδότη και επισκεφθήκαμε τον χώρο εργασίας έχοντας υπόψη την τοποθέτηση της Νίκης.

Ενημερώσαμε το άτομο και την οικογένεια για την θέση εργασίας και τα καθήκοντα της.

Ύστερα από την θετική τους ανταπόκριση, ξεκινήσαμε σύντομο δοκιμαστικό στάδιο μιας εβδομάδας(4 ώρες την ημέρα, όσες επρόκειτο να ήταν και στο μέλλον) στην διάρκεια του οποίου εκτιμήθηκε:

- ότι Νίκη μπορούσε να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της θέσης, που ήταν η συσκευασία καρτών. Δηλαδή μέτρημα 6 ευχετήριων καρτών και αντίστοιχων φακέλων και η τοποθέτησή τους σε πλαστικό σακουλάκι.
- Η μετακίνησή της προς και από την εργασία γινόταν με ένα λεωφορείο, το οποίο ήξερε από πριν να χρησιμοποιεί.

- Οι συνάδελφοι που εργάζονται στο χώρο είχαν ήδη διαμορφωμένο καλό κλίμα ανθρώπινων σχέσεων και με την απλότητά τους ήταν σε θέση να αποδεχθούν την Νίκη ως συνάδελφο, άρα μέρος του συστήματος τους και να συναλλαγούν μαζί της ισότιμα.

Με την λήξη του δοκιμαστικού μεσολάβησε μια εβδομάδα, χρονικό διάστημα που αξιοποιήθηκε για την τελική εκτίμηση όλων των παραμέτρων. Η Νίκη και η οικογένεια της συμφώνησαν να προχωρήσει η οριστική τοποθέτηση και η πρόσληψη πραγματοποιήθηκε στις 27/11/01.

Η Σύμβουλος Εργασίας τόσο στο διάστημα του δοκιμαστικού (1 εβδομάδα) όσο και στο επόμενο της οριστικής τοποθέτησης(1 εβδομάδα ακόμη) συνόδευε την Νίκη στην επιχείρηση. Συναντούσε το άτομο στην στάση του λεωφορείου, παρέμενε στο χώρο εργασίας και τις 4 ώρες που ήταν το συμφωνημένο ωράριο και επέστρεφαν μαζί στο σημείο που ξεκινούσαν το πρωί.

Η ανάλυση έργου περιελάμβανε τις εξής φάσεις:

- Μέτρηση 6 καρτών
- Μέτρηση 6 φακέλων
- Τοποθέτηση των φακέλων στο πίσω μέρος των καρτών
- Τοποθέτηση καρτών και φακέλων σε πλαστική συσκευασία (σακουλάκι)
- Δίπλωμα του μέρους της συσκευασίας που προεξείχε με φορά προς τα μέσα.

Την εκπαίδευση της Νίκης ανέλαβε άτομο της επιχείρησης, αφού προηγήθηκε συνεργασία με τον Σύμβουλο, σε ότι αφορά την ανάλυση έργου. Εργονομικές διευθετήσεις για την θέση εργασίας δεν χρειάστηκε να γίνουν. Η Νίκη ανταποκρίθηκε χωρίς δυσκολία στις απαιτήσεις της δουλειάς, με ιδιαίτερα καλούς ρυθμούς παραγωγικής απόδοσης για την τετράωρη απασχόληση της. Ο προϊστάμενος του τμήματος παρατήρησε ότι κανείς άλλος υπάλληλος δεν είχε συσκευάσει τόσο μεγάλο αριθμό καρτών σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα.

Ωστόσο και παρά το γεγονός ότι μπορούσε τελικά να μετρήσει μέχρι το 6, η βιασύνη της να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της και να «αποδείξει» τόσο στην Σύμβουλο, όσο και στους συναδέλφους της ότι «αξίζει» και μπορεί να κάνει ότι και οι άλλοι, είχε σαν αποτέλεσμα να μετρά λιγότερες κάρτες ή περισσότερους φακέλους. Όταν της

επισημάνθηκε το πόσο σοβαρή και υπεύθυνη δουλειά κάνει και ότι αν δεν διαχειρίζεται σωστά το υλικό, αυτό θα έχει οικονομικές επιπτώσεις για την επιχείρηση, ζήτησε μόνη της από την Σύμβουλο να βρεθεί ένας τρόπος να «συγκρατεί» την βιασύνη της. Η Σύμβουλος σχεδίασε στον πάγκο εργασίας της 6 κουτάκια στο μέγεθος των καρτών. Η Νίκη τοποθετούσε μια- μια πρώτα τις κάρτες και έπειτα τους φακέλους στα κουτάκια και με αυτόν τον τρόπο επιβεβαίωνε ότι το μέτρημα της ήταν σωστό.

Στην περίπτωση της Νίκης, ο Σύμβουλος λειτούργησε στο εργασιακό περιβάλλον περισσότερο σαν «γέφυρα» σε ότι αφορά τις σχέσεις της με τους συναδέλφους. Μίλησε μαζί τους για την Νίκη, ρώτησε πως είναι για αυτούς να συνεργάζονται με ένα άτομο με νοητική υστέρηση, αφουγκράστηκε τους προβληματισμούς και την στάση τους και τέλος λειτούργησε σαν μοντέλο συμπεριφοράς για αυτούς ειδικά σε ότι έχει σχέση με το πως μπορούν να βάζουν όρια στην Νίκη χωρίς να αισθάνονται ενοχές ή λύπη για αυτήν.

Εδώ θα πρέπει να αναφερθεί ότι στην επιχείρηση δεν είχε εργασθεί στο παρελθόν άλλο άτομο με αναπηρίες και οι άνθρωποι δεν είχαν καμιά προηγούμενη εμπειρία. Συζητήθηκαν με τον εργοδότη και τον προϊστάμενο του τμήματος οι ανάγκες της Νίκης και ορίσθηκε το πρόσωπο αναφοράς της, δηλαδή:

- από ποιόν παίρνει οδηγίες,
- σε ποιόν παραδίδει την δουλειά της,
- πως και πότε της αναθέτονται επιπλέον καθήκοντα (οι οδηγίες μια –μια), ποιόν ενημερώνει όταν χρειάζεται να απουσιάσει και
- τέλος πως δηλώνει την καθημερινή της παρουσία στην εργασία(η επιχείρηση ακολουθεί το σύστημα των υπογραφών του προσωπικού σε λίστα).

Με την συμπλήρωση της δεύτερης εβδομάδας ο σύμβουλος ζήτησε από τον εργοδότη σε συνεννόηση με το άτομο και την οικογένειά του το ωράριο εργασίας να είναι ελαστικό, δηλαδή η Νίκη να αποχωρεί από την εργασία της 4 ώρες ακριβώς μετά την προσέλευσή της και αυτό γιατί η συγκοινωνία που χρησιμοποιεί δεν είναι σταθερή και η διαδρομή σε κάποια σημεία, συχνά αλλάζει εξαιτίας των ολυμπιακών έργων που γίνονται στην Αθήνα. Ένας πρόσθετος λόγος ήταν το γεγονός ότι δεν τα πάει καλά με την ώρα (γεγονός που αποτελεί σημείο τριβής με την οικογένειά της).

Η σύμβουλος αποχώρησε από τον χώρο εργασίας ενημερώνοντας τον εργοδότη και τους συναδέλφους ότι είναι στην διάθεσή τους για ότι χρειασθούν. Για τον επόμενο μήνα επισκεπτόταν μια φορά την εβδομάδα την επιχείρηση προκειμένου να παρακολουθεί και να αφουγκράζεται την εξέλιξη των πραγμάτων.

Την ημέρα της πρόσληψης επισκέφθηκε το άτομο στο σπίτι του και μαζί δούλεψαν στον υπολογιστή μια καρτέλα που περιελάμβανε τα ακόλουθα:

- Το όνομα της επιχείρησης και του εργοδότη.
- Την διεύθυνση και το τηλέφωνο της εταιρείας
- Τις ώρες και ημέρες εργασίας
- Ποιος είναι ο προϊστάμενος μου
- Τι δουλειά κάνω.
- Με ποιους συνεργάζομαι
- Πότε κάνω διάλειμμα
- Ποιόν ενημερώνω όταν δεν πάω στην δουλειά
- Που υπογράφω και γιατί

Η καρτέλα τυπώθηκε και κρέμασε ένα αντίγραφο στο πίνακα του δωματίου της και το άλλο το έδωσε στους γονείς της.

Η επιχείρηση ζήτησε την μεσολάβηση του συμβούλου όταν η Νίκη χρειάστηκε να υπογράψει την σύμβαση εργασίας, να εκδώσει αριθμό φορολογικού μητρώου, αριθμό ασφαλιστικού μητρώου και να ανοίξει λογαριασμό σε συνεργαζόμενη τράπεζα προκειμένου να πληρώνεται.

FOLLOW UP

Η Σύμβουλος τον πρώτο μήνα , πέρα από την σταθερή ημέρα που επισκεπτόταν την Νίκη στο χώρο δουλειάς κάθε εβδομάδα, είχε συναντήσεις μαζί της, αλλά και με την οικογένειά της στο Κέντρο, όπου συζητούσαν την καθημερινότητά της στην δουλειά, την οργάνωση του ελεύθερου χρόνου της τις νέες ανάγκες της που ανοίγονται στο πέρασμα της από τον ρόλο της σπουδάστριας στον ρόλο της εργαζόμενης.

Κυρίαρχο αίτημά της αυτή την περίοδο ήταν να δουλέψει full time και αυτό το συνέδεε με την ανάγκη της να είναι σαν τους άλλους συναδέλφους της .

Η σύμβουλος της πρότεινε να δουν μαζί το καθημερινό πρόγραμμα των δραστηριοτήτων της και να εξετάσουν μαζί αν αυτό ήταν εφικτό να πραγματοποιηθεί την συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Η Νίκη προπονείται 3 φορές την εβδομάδα μεσημεριανές ώρες και μόνη της κατέληξε στο συμπέρασμα ότι για να δουλέψει 8ωρο, θα έπρεπε να εγκαταλείψει τις αθλητικές της δραστηριότητες, κάτι που δεν ήθελε σε καμιά περίπτωση να συμβεί.

Με την συμπλήρωση του τριμήνου ο σύμβουλος ζήτησε την συνεργασία του προϊσταμένου της και του δόθηκε να συμπληρώσει φύλλο αξιολόγησης σχετικά με την απόδοσή της.

Το φύλλο περιελάμβανε τα ακόλουθα:

1. Προσαρμογή στις εργασιακές συνθήκες
2. Ικανότητα επικοινωνίας
3. Σχέσεις με τους συναδέλφους
4. Συμπεριφορά προς τους ανωτέρους
5. Ποιότητα εργασίας που διεκπεραιώνει
6. Τήρηση ωραρίου
7. Ανάγκη για επίβλεψη
8. Εργασία κάτω από πίεση
9. Συναισθηματική σταθερότητα
10. Χρήση και φροντίδα εξοπλισμού
11. Τήρηση κανόνων ασφαλείας
12. Εμφάνιση και υγιεινή.

Με βάση την κλίμακα βαθμολόγησης, η Νίκη συγκέντρωσε 44 βαθμούς από τους 60 που είναι το ανώτερο επίπεδο επίδοσης. Το φύλλο αξιολόγησης έδειξε για μια ακόμη

φορά ότι η συναισθηματική σταθερότητα και οι σχέσεις με τους άλλους είναι εκείνο το κομμάτι της Νίκης που χρειάζεται ακόμη πολύ δουλειά.

Η αξιολόγηση του επόμενου τριμήνου είχε τα ίδια αποτελέσματα ενώ αυτή στο τέλος του έτους έδειξε μια σαφή βελτίωση σε ότι αφορούσε τις σχέσεις με τους άλλους

Συμπεράσματα

Η μετακίνηση της Νίκης από τον ρόλο του της σπουδάστριάς σε αυτόν της εργαζόμενης, επέδρασε ουσιαστικά τόσο στην προσωπικότητά της όσο και την συμπεριφορά της.

- Τα προβλήματα συμπεριφοράς έχουν ομαλοποιηθεί σε ικανοποιητικό επίπεδο. Είναι λιγότερο ευέξαπτη και ανταγωνιστική.
- Η εικόνα για τον εαυτό της είναι περισσότερο ρεαλιστική από ότι παλιότερα.
- Αναγνωρίζει πιο εύκολα και παραδέχεται τα λάθη της.
- Κάνει επιλογές για την ζωή της και είναι περήφανη που μπορεί να τις υποστηρίξει οικονομικά με το δικό της εισόδημα.

Συνεχίζει να αναζητά για τον εαυτό της μια ισότιμη θέση στο εργασιακό, οικογενειακό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον. Αναγνωρίζει και συζητά όλο και πιο συχνά την διαφορετικότητά της, ωστόσο εξακολουθεί να θυμώνει, όταν νοιώθει πως οι άλλοι την αποκλείουν ή την περιορίζουν από καθημερινές δραστηριότητες, που εκείνη θέλει και επιθυμεί για τον εαυτό της. Αναρωτιέται γιατί οι άλλοι πρέπει να της θυμίζουν και να της συμπεριφέρονται συνέχεια σαν να μη έχει δικαίωμα να κάνει λάθη.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Individualized Job Development

Keys to the Work Place. Skills and Supports for Persons with Severe Disabilities

Michael Callahan & Brad Garner

Marc Gold & Associates –1996

2. Οι πληροφορίες που αφορούν το επαγγελματικό προφίλ βασίζονται σε εργασία των: Dr. Lou Brown και Mark Sweet του Πανεπιστημίου του Wisconsin , καθώς και του Dr Allison Ford του Πανεπιστημίου Syracuse

3. Jan Nisbet and Michael Callahan: (1986) Features of Vocational Services which assist persons with severe disabilities to achieve success in integrated workplaces. Syracuse University- New York.

4. Marc Gold: Tray Another Way- Training Manual. Champaign, Illinois Research Press. 1981

Σχετικές διευθύνσεις στην Ελλάδα:

- **Ελληνική Εταιρεία Υποστηριζόμενης Εργασίας (ΕΛ.ΕΤ.ΥΠ.Ε).** Μη κερδοσκοπική οργάνωση που στόχο έχει την διάδοση της Υ.Ε στην Ελλάδα και την εκπαίδευση επαγγελματιών και γονέων στις τεχνικές και τις αρχές της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης.

Θεοτόκου 2- Ίλιον 13122

Τηλ: 210 2385416- 210 2314222

e-mail: theotokos@theotokos.gr

Άλλοι Φορείς, που δραστηριοποιούνται στον τομέα της επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων με ν.υ, εφαρμόζοντας την Υ.Α στην περιοχή της Αττικής, είναι:

- **Ι.Π.Α.Π. «Η Θεοτόκος»**

Θεοτόκου 2- Ίλιον 13122

Τηλ: 210 2385416- 210 2314222

e-mail: theotokos@theotokos.gr

➤ **Εργαστήριο Ειδικής Αγωγής «Μαργαρίτα»**

Μεσολογγίου 4-6 –Νέα Πεντέλη, 15236

Τηλ: 210 8044812- 210 6138150

e-mail: marg@acn.gr

Η νομοθεσία που ισχύει σήμερα

Ο νόμος 2643/1998 προβλέπει την αναγκαστική τοποθέτηση στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ατόμων με ποσοστό αναπηρίας τουλάχιστον 50% και εφόσον είναι γραμμένα στα μητρώα ανέργων αναπήρων του ΟΑΕΔ.

Η πρόσληψη των ατόμων με νοητική υστέρηση στο δημόσιο τομέα είναι ιδιαίτερα δύσκολη, αφού απαιτεί να έχουν τίτλο σπουδών εννεαετούς υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Επιπλέον ο νόμος επιτρέπει την παραχώρηση του δικαιώματος για πρόσληψη των ατόμων με αναπηρίες, στους γονείς ή τα αδέρφια τους.

Για τον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα είναι περισσότερο ξεκάθαρα. Ο εργοδότης επιδοτείται για την απασχόληση του ατόμου με αναπηρίες για 3 χρόνια ενώ τον τέταρτο χρόνο πληρώνει εκείνος. Ωστόσο έχει το δικαίωμα να ζητήσει ακόμη μια περίοδο επιδότησης τριών ετών, έχοντας υποχρέωση να κρατήσει το άτομο και τον τέταρτο χρόνο. Το μέτρο αυτό αφορά αποκλειστικά τα άτομα με νοητική υστέρηση και τους ψυχικά πάσχοντες. Η επιδότηση του εργοδότη ανέρχεται στο ποσό 14,67 ευρώ ημερησίως, όταν πρόκειται για part time απασχόληση και 22,01, όταν πρόκειται για full time.

Όταν ένα άτομο προσληφθεί χάνει το προνοιακό του επίδομα που ανέρχεται στο ποσό των 193,69 ανά δίμηνο. Σε περίπτωση που απολυθεί ή εγκαταλείψει την δουλειά του έχει το δικαίωμα να επανέλθει σε αυτό.

ΣΥΝΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ

ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ «ΣΤΕΡΞΙΣ»



ΙΔΡΥΜΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΑΙΔΙ «ΠΑΜΜΑΚΑΡΙΣΤΟΣ»
ΝΕΑ ΜΑΚΡΗ: Λ. Μαραθώνος 1, 19005, ΑΤΤΙΚΗ
Τηλ. 2294091206
Fax. 2294091407
e-mail: pamakar@internet.gr



ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΟΝΕΩΝ, ΚΗΔΕΜΟΝΩΝ & ΦΙΛΩΝ ΑμεΑ «Το Εργαστήρι»
ΑΘΗΝΑ: Τριβωνιανού & Αγίου Όρους 46, 13341, Άνω Λιόσια
Τηλ. 2102484541-2
Fax. 2102484540
e-mail: ergastiri@ath.forthnet.gr



ΚΕΝΤΡΟ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: Κολοτούρου 14, 55132, Καλαμαριά
Τηλ. 2310453107-2310488301
Fax. 2310481656
e-mail: Keathe@otenet.gr



ΚΕΝΤΡΟ ΕΙΔΙΚΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ «ΖΩΟΔΟΧΟΣ ΠΗΓΗ»
ΚΡΗΤΗ: Ν. Αλικαρνασός, Ηράκλειο
Σταθμός Α.Τ.Ο.Τ.Ε.
Τηλ. 2810344094
Fax. 2810344094
e-mail: zoodohos@otenet.gr