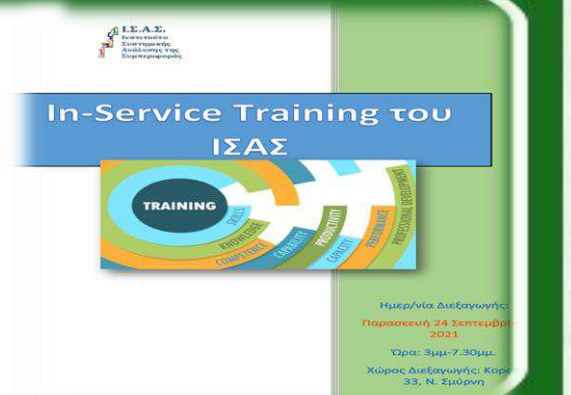
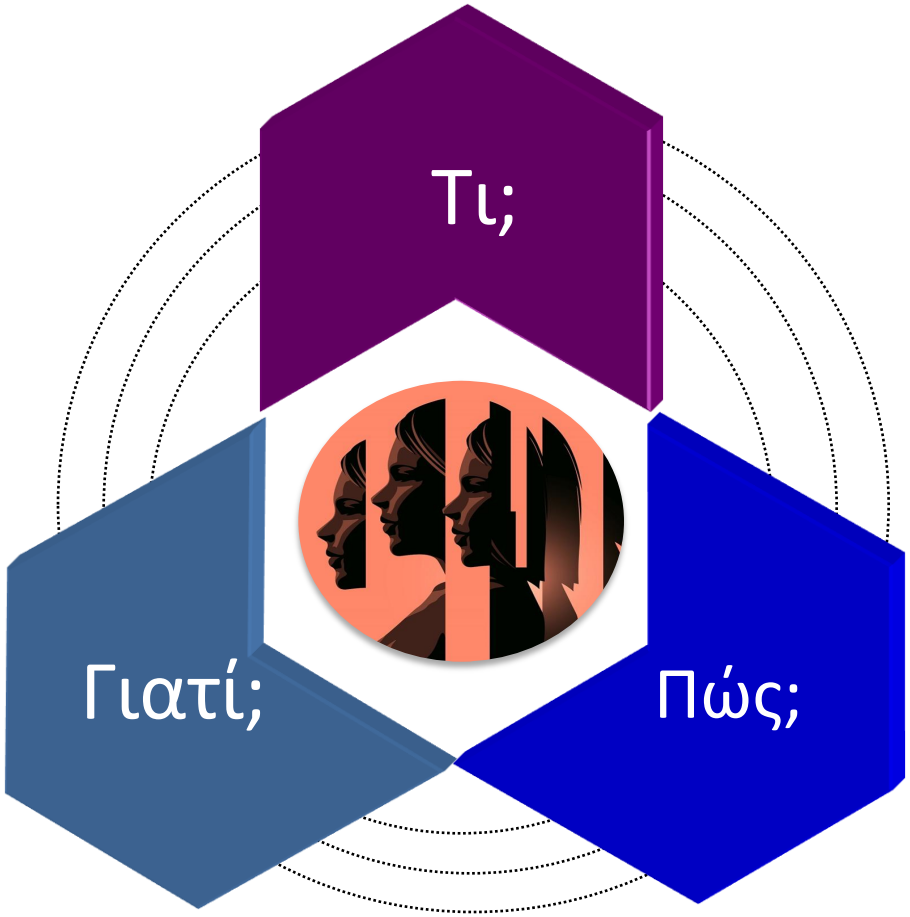
Επαγγελματικός προσανατολισμός, υπόθεση όλων μας (;): Τι, Γιατί και Πώς επιτυγχάνεται

Αναστάσιος Ασβεστάς



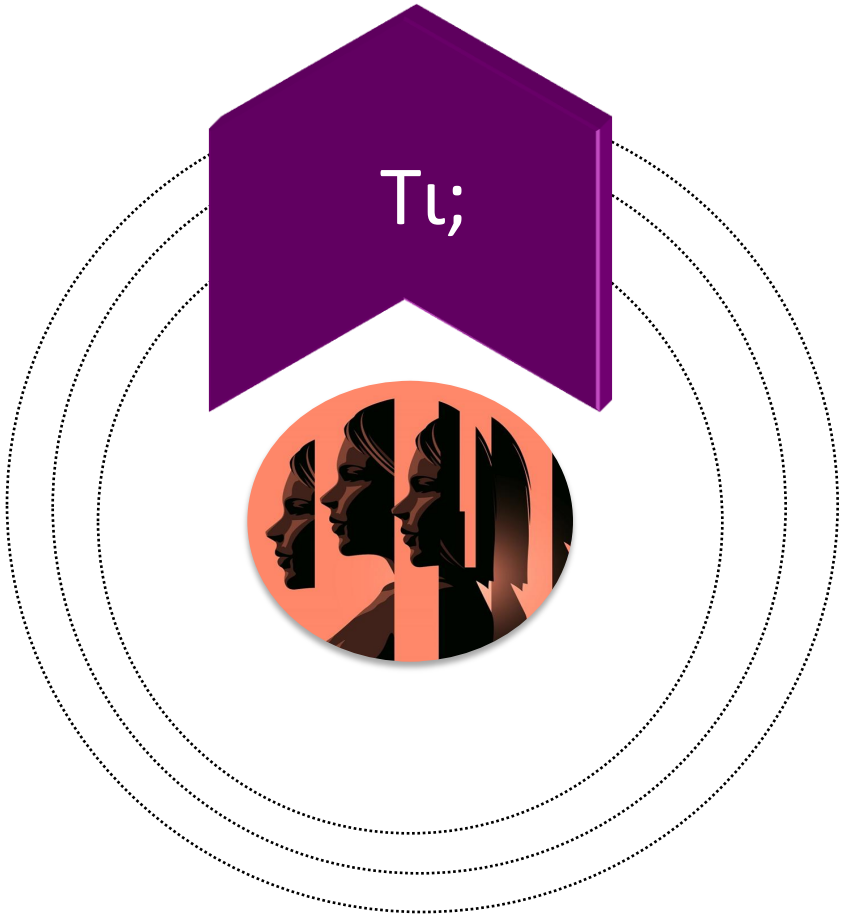
ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Ρόλος Γονέων



Ρόλος Ειδικών

ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ



ΣΧΕΤΙΚΗ ΟΡΟΛΟΓΙΑ

Επαγγελματική Ανάπτυξη



Ως διαδικασία ξεκινά νωρίς, στην εφηβεία λαμβάνουν χώρα σημαντικές αλλαγές και συνεχίζεται δια βίου

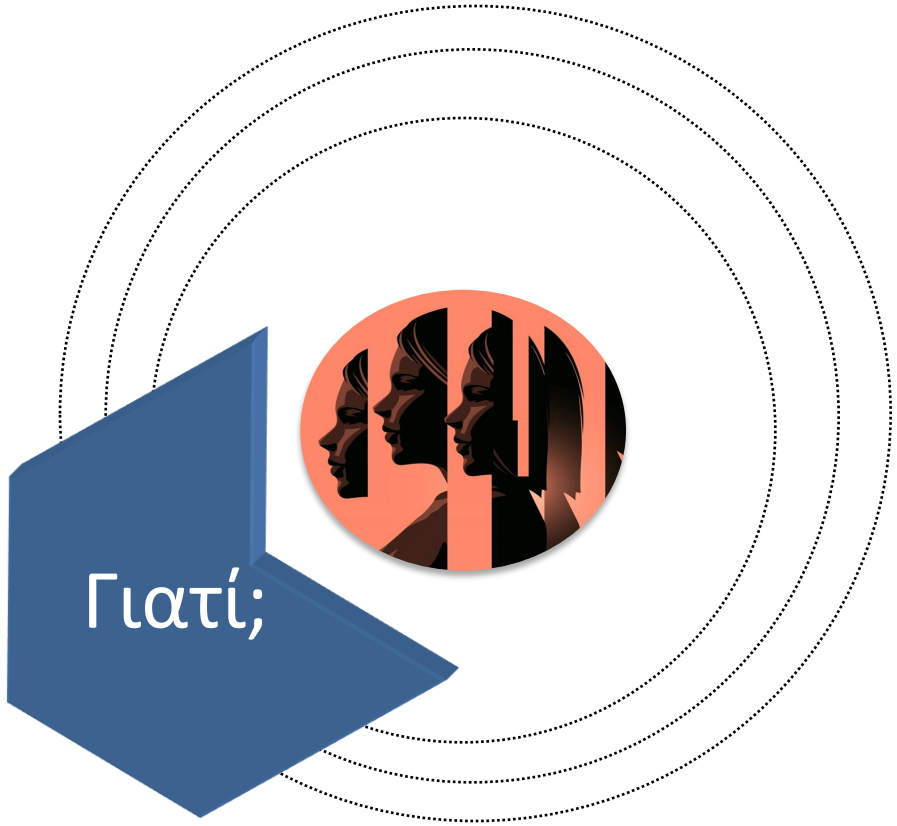
Σχεδιασμός Σταδιοδρομίας

αναφέρεται σε ένα σύνολο βημάτων/σταδίων που έχουν σχεδιαστεί για να ταιριάζουν με τις ανάγκες, τις ικανότητες και τους στόχους ενός ατόμου με τις τρέχουσες και μελλοντικές ευκαιρίες στην αγορά κι έχει ουσιαστικά μακροπρόθεσμο προσανατολισμό.



ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ



ΑΣΚΗΣΗ



ΤΟ ΤΑΞΙΔΙ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΟΣΚΕΥΕΣ









ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ

ΚΛΙΣΕΙΣ

ΑΣΧΟΛΙΕΣ

ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

ΣΗΜΕΙΑ ΜΗ ΔΥΝΑΤΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ

Κάλεσμα Επάγγελμα Σταδιοδρομία

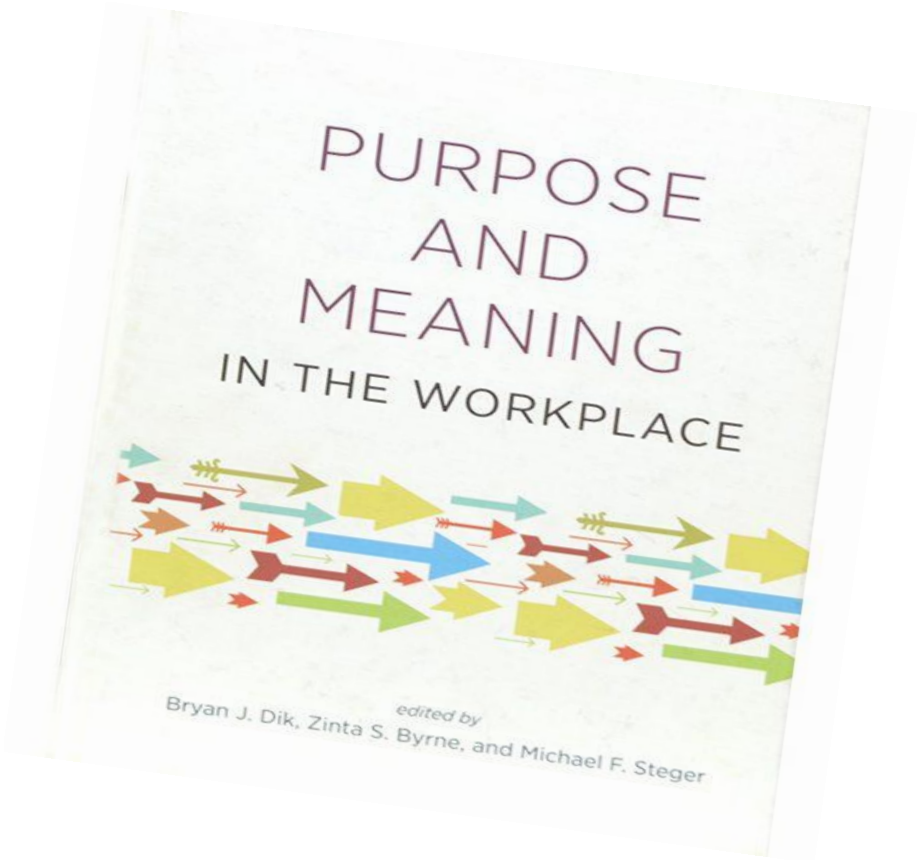


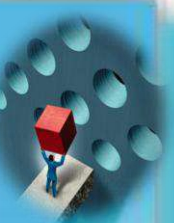
ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Το πώς αισθανόμαστε στην εργασία μας επηρεάζει όλη μας τη ζωή: την αντίληψη του εαυτού μας, την σχέση μας με την οικογένειά μας, το πώς επιδρούμε στον κόσμο

(Steger, 2010)





THE AUTISM EMPLOYMENT CRISIS

Incidence
rate of Autism:
1 in 59

35%
of 18 year olds with
autism attend college

1,000,000
individuals with autism will age
into adulthood over the next ten
years

79%
of young adults with
autism work part-time,
averaging $9.11 per hour

85%
unemployment rate
among college graduates
with autism

ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑμεΑ



-Τα άτομα με αναπηρίες βιώνουν μεγαλύτερη κοινωνική απομόνωση, στίγμα και οικονομικά βάρη σε σύγκριση με τα άτομα χωρίς αναπηρίες (Blustein, 2008, Strauser, O'Sullivan, & Wong, 2010).

-Τα περισσότερα περιβάλλοντα εργασίας παρέχουν το κοινωνικό πλαίσιο στο οποίο το άτομο έχει ευκαιρίες να αλληλεπιδρά με άλλους, να ακολουθεί ρουτίνες και να εκτελεί εργασίες που έχουν νόημα και ευκαιρίες για ανάπτυξη (Neff, 1985).

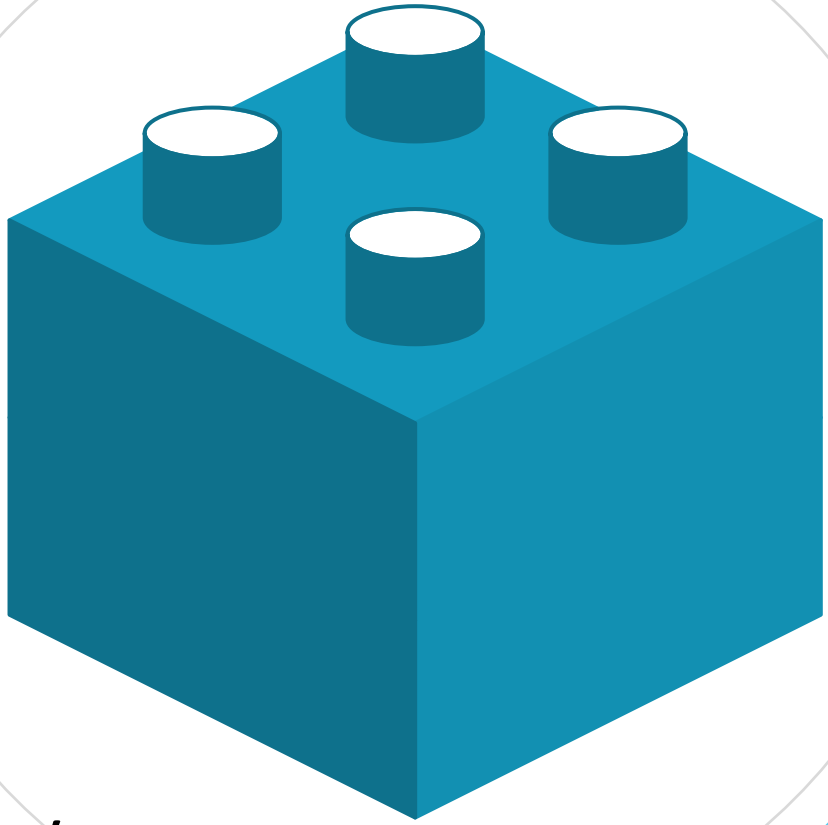
-Αυτές είναι οι δραστηριότητες που υποστηρίζουν τη σωματική και ψυχική υγεία (Blustein, 2006, 2008).

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

01 Επιβίωση και Δύναμη

02 Κοινωνική Διασύνδεση

03 Αυτοπροσδιορισμός και Ευημερία



Blustein (2006, 2008) & Blustein et al. (2008)

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

01

Επιβίωση και Δύναμη

ΑΠΟΛΑΒΕΣ

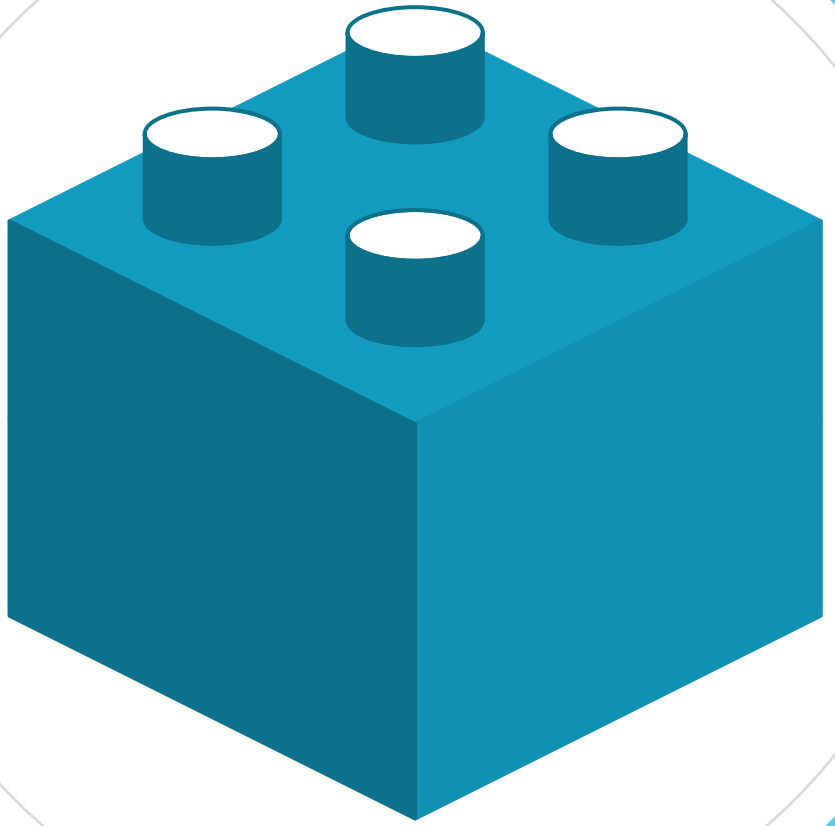
- ΜΙΣΘΟΣ
- ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ
- ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ
- ΕΜΜΕΣΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ ΠΡΟΝΟΜΙΑ

ΑΝΑΠΤΥΞΗ

- ΑΝΕΛΙΞΗ ΕΞΕΛΙΞΗ
- ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

ΓΟΗΤΡΟ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

- ΔΙΑΒΛΕΠΟΜΕΝΟ ΓΟΗΤΡΟ ΓΙΑ ΤΟ ΑΤΟΜΟ
- ΔΙΑΒΛΕΠΟΜΕΝΟ ΓΟΗΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ



Blustein (2006, 2008) & Blustein et al. (2008)

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

02

Κοινωνική Διασύνδεση

ΕΝΤΑΞΗ

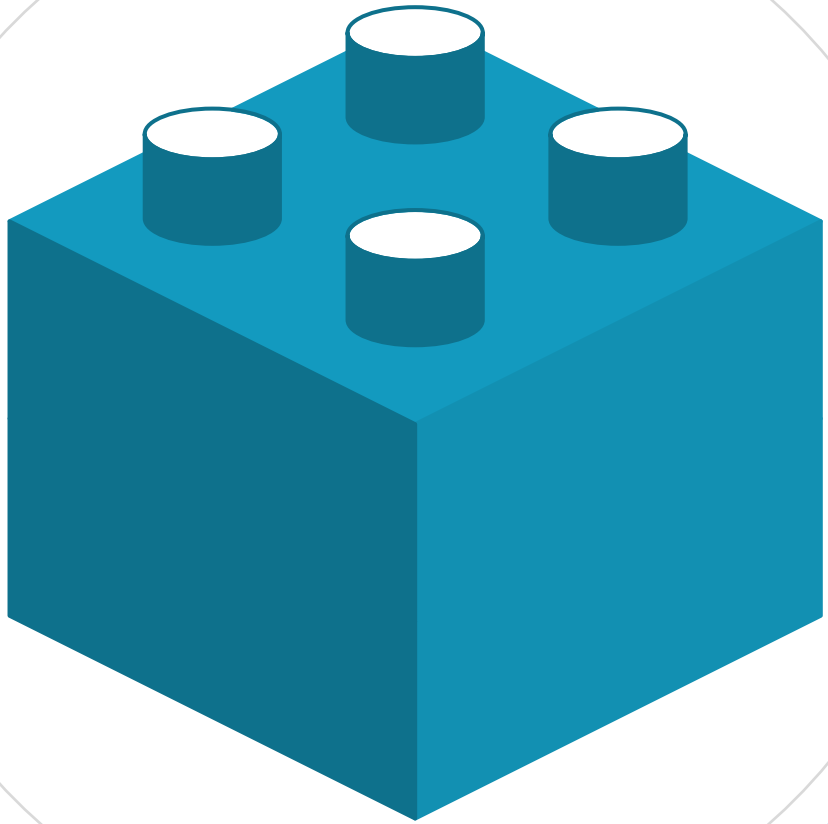
- ΜΕΡΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ
- ΑΠΟΔΟΧΗ
- ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ

- ΚΛΕΙΣΤΟ ΚΥΚΛΟ
- ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΚΥΚΛΟ

ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΧΡΟΝΟΣ

- ΧΟΜΠΥ
- ΨΥΧΑΓΩΓΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ



Blustein (2006, 2008) & Blustein et al. (2008)

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

03

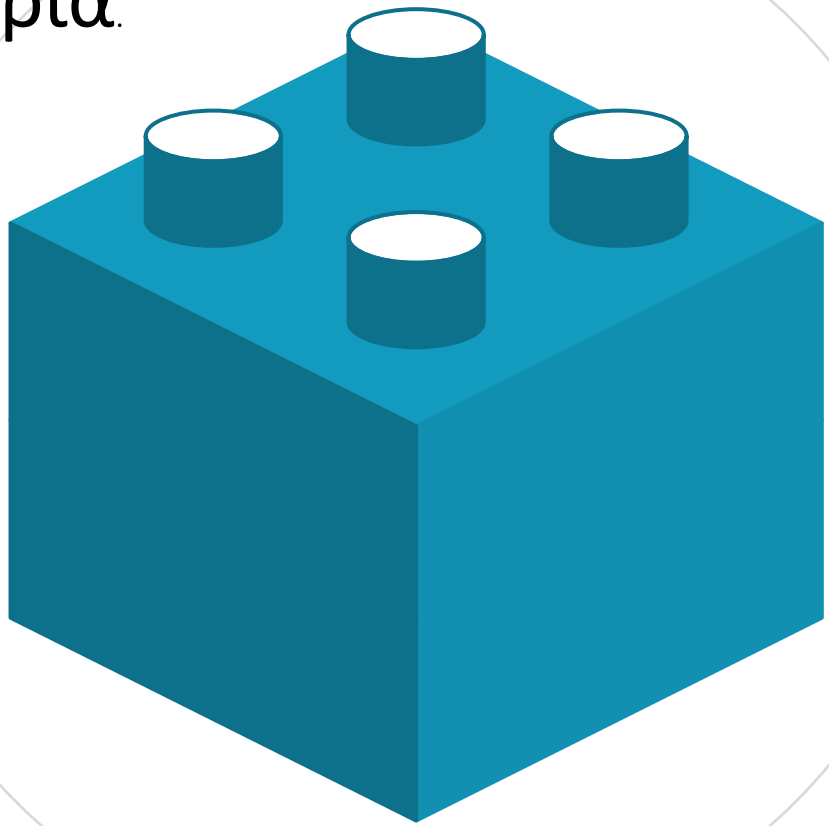
Αυτοπροσδιορισμός και Ευημερία

ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

- ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ
- ΣΧΕΤΙΖΕΣΘΑΙ
- ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ
- ΑΞΙΕΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ

ΕΥΗΜΕΡΙΑ

- ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΖΩΗ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΣΩΜΑΤΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ
- ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ



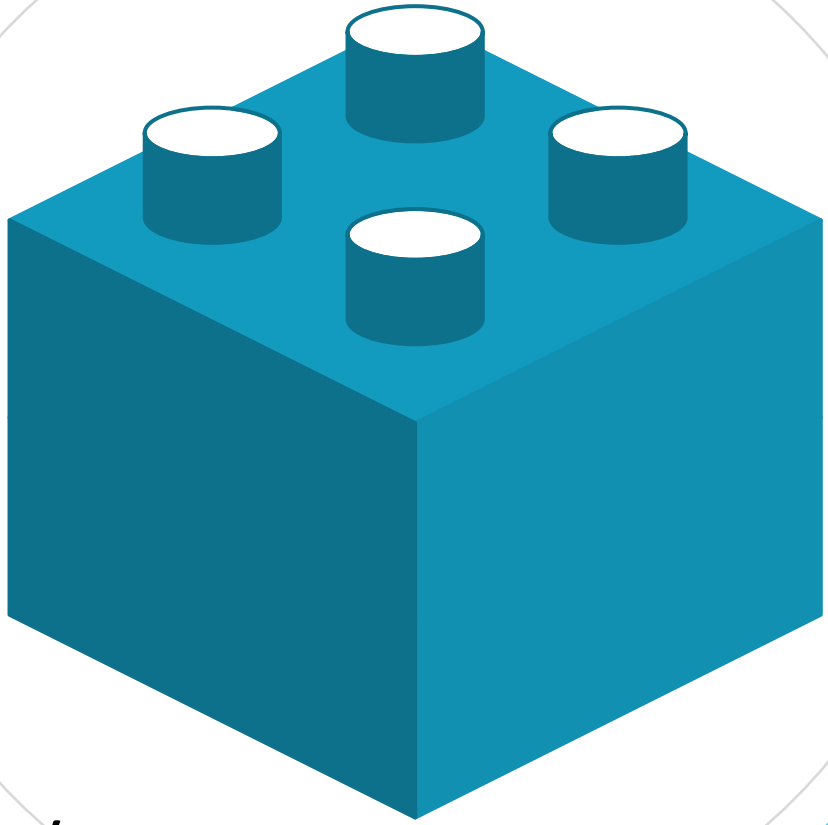
Blustein (2006, 2008) & Blustein et al. (2008)

ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

01 Επιβίωση και Δύναμη

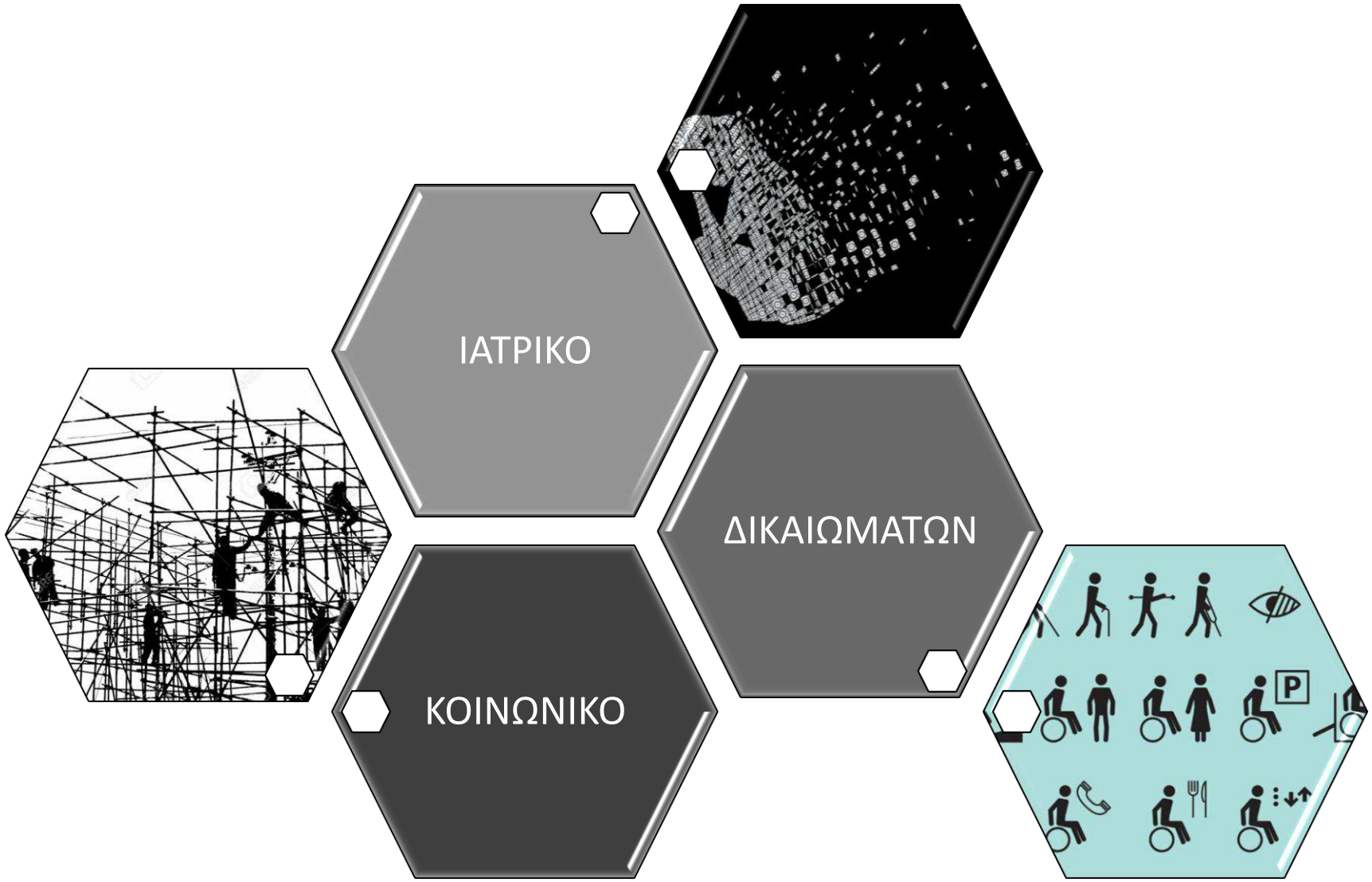
02 Κοινωνική Διασύνδεση

03 Αυτοπροσδιορισμός και Ευημερία



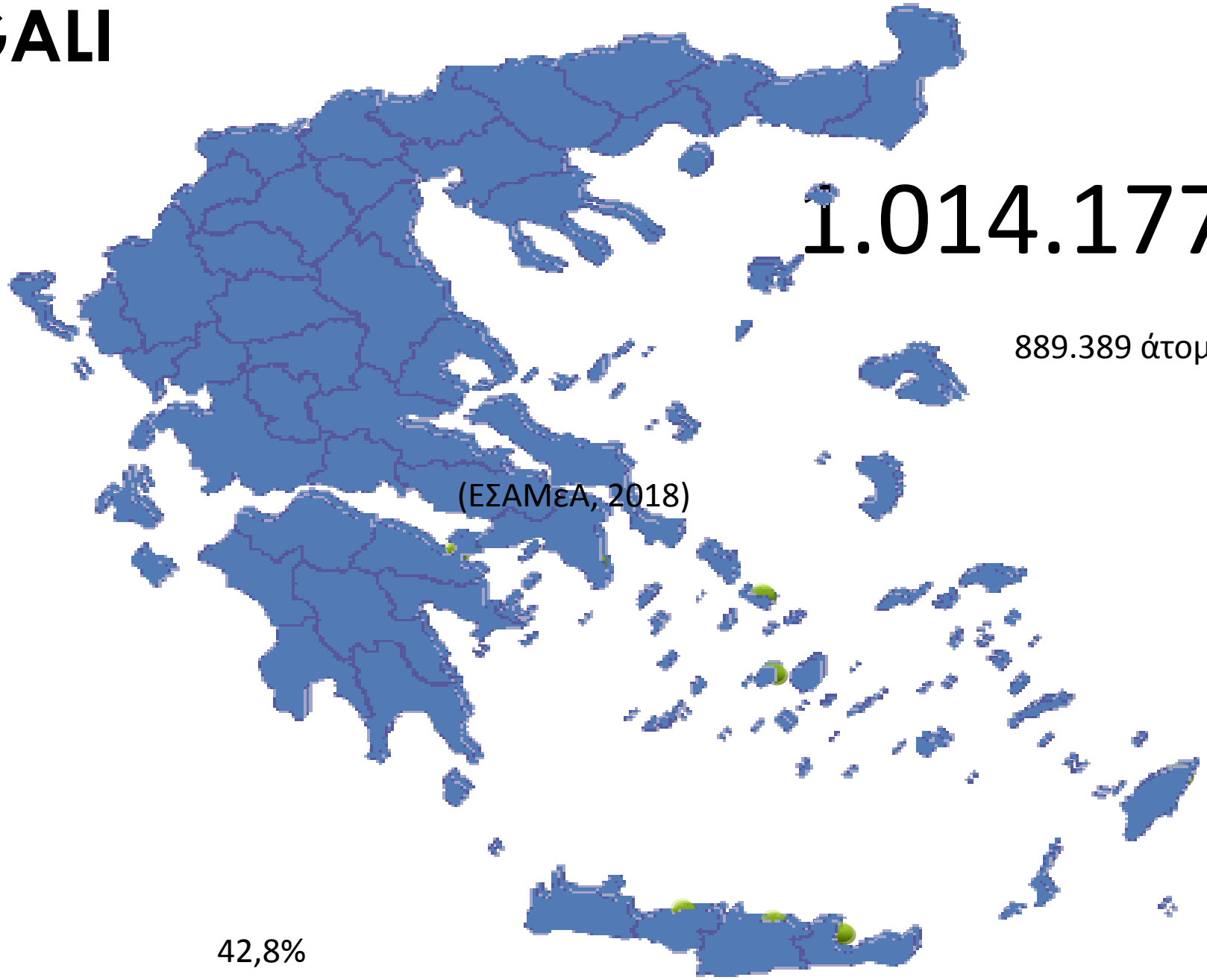
Blustein (2006, 2008) & Blustein et al. (2008)

ΜΟΝΤΕΛΑ ΤΗΣ ΑΝΑΠΗΡΙΑΣ




ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΔΕΙΚΤΗΣ GALI



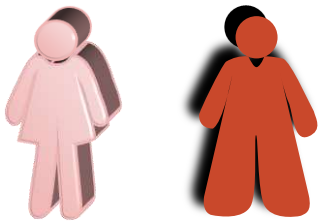
1.014.177 άτομα

889.389 άτομα

24,7%

14%

(ΕΣΑΜεΑ, 2018)



42,8%

32.5%



Από αυτό το 32.5% ποσοστό απασχόλησης ατόμων με Δ.Α.Φ.

42%	37%	21%
<20-34Ω/E	20-34Ω/E	>34Ω/E

(National Longitudinal Transition Study, 2009)

ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ (1)



01 Δ.Α.Φ. & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

-**Υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τον τυπικό πληθυσμό** (Baldwin, Costley, & Warren, 2014; Krieger, Kinebanian, Prodinger, & Heigl, 2012; Nord, Stancliffe, Nye-Legerman, & Hewitt, 2016; Richards, 2012; Roux et al., 2013; Scott, Falkmer, Girdler, & Falkmer, 2015; Shattuck et al., 2011).

-**85% είναι άνεργοι και 69% αυτών επιθυμούν να εργαστούν** (National Autistic Society, 2016)

-**Το 35% των νεαρών ενηλίκων με Δ.Α.Φ. δεν εργάστηκαν ποτέ, ούτε παρακολούθησαν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα κατάρτισης μετά το λύκειο** (Cidav, Marcus, & Mandell, 2012 ; Shattuck et al., 2012).

-**Αν και η απασχόληση είναι ένας μεταβατικός στόχος για πολλούς μαθητές με αναπηρίες, μόνο το 58% των ενηλίκων με Δ.Α.Φ. ανέφεραν ότι κατέχουν εργασία στην ηλικία των 20** (Roux, Shattuck, Rast, & Anderson, 2017).

ΕΡΕΥΝΕΣ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΙ (2)



02 ΑΝΑΓΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΜΕΤΑΒΑΣΗ

- **70% πιθανότητα να μην απασχοληθούν επικερδώς καθ 'όλη τη διάρκεια της ζωής τους**

(Roebuck, 2006)

03 ΥΠΟΣΤ/ΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

- **13% ήταν σε ένα υποστηριζόμενο περιβάλλον απασχόλησης**

(Coyne, Rake & Rood, 2010)

04 ΕΡΓΑΣΙΑ

- **13% των νέων ενηλίκων με Δ.Α.Φ. απασχολούνταν σε ένα ολοκληρωμένο ανταγωνιστικό περιβάλλον απασχόλησης**

(Coyne, Rake & Rood, 2010)


ΓΕΝΙΑ Α
GENERATION A

ΓΕΝΙΑ Α



- **1 στα 59 παιδιά βρίσκονται στο φάσμα του αυτισμού**
- **Η διάγνωση Δ.Α.Φ. είναι τέσσερεις έως πέντε φορές συχνότερη στα αγόρια (1 στα 38) από ό, τι στα κορίτσια (1 στα 152)**

  (Centers for Disease Control and Prevention,2018)
- **Ο αριθμός των ατόμων με Δ.Α.Φ. εκτιμάται ότι θα είναι δεκάδες εκατομμύρια παγκοσμίως**
- **1% παγκόσμιου πληθυσμού είναι άτομα με Δ.Α.Φ.**

  (CDC, 2018; Malcolm-Smith, Hoogenhout, Ing, De Vries, & Thomas, 2013; Schendel et al., 2013; Wallace et al., 2012
- **3,5 εκατομμύρια άτομα με Δ.Α.Φ. στις Ηνωμένες Πολιτείες.**

  (Autism Speaks. 2019)
- **Κατά την επόμενη δεκαετία, περίπου μισό εκατομμύριο άτομα με Δ.Α.Φ. θα φτάσουν στην ενηλικίωση**

  (CDC, 2016)

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΥΟΥΝ ΟΤΙ (1):



- Οι νέοι με αυτισμό είχαν χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και μετά τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση σε σχέση με τις άλλες ομάδες.
- Μεταξύ των αυτιστικών νέων, σχεδόν το 44 % παρακολούθησε κάποιο μετα-δευτεροβάθμιο πρόγραμμα (επαγγελματική εκπαίδευση ή κολέγιο δύο έως τεσσάρων ετών) κατά τα πρώτα έξι χρόνια μετά το γυμνάσιο.
- Ωστόσο, μόνο το 55% είχε καμιά αμειβόμενη απασχόληση κατά τη διάρκεια αυτών των έξι ετών.
- Το 35 % δεν είχε ούτε εκπαιδευτική συμμετοχή ούτε απασχόληση κατά τη διάρκεια των έξι ολόκληρων ετών

(Shattuck & Narendorf, 2012)

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΥΟΥΝ ΟΤΙ (2):



- Οι νέοι ενήλικες με Δ.Α.Φ. εμφανίζουν χαμηλή αυτοπεποίθηση να ζήσουν ανεξάρτητα μετά το γυμνάσιο λόγω προβλημάτων στην απόκτηση απασχόλησης και στην ολοκλήρωση της μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης

(Gerhardt & Lainer, 2011)

- Οι ενήλικες με Δ.Α.Φ. δεν αναμένεται να χρησιμοποιήσουν κοινωνικές συνδέσεις ως πόρους για την αναζήτηση απασχόλησης

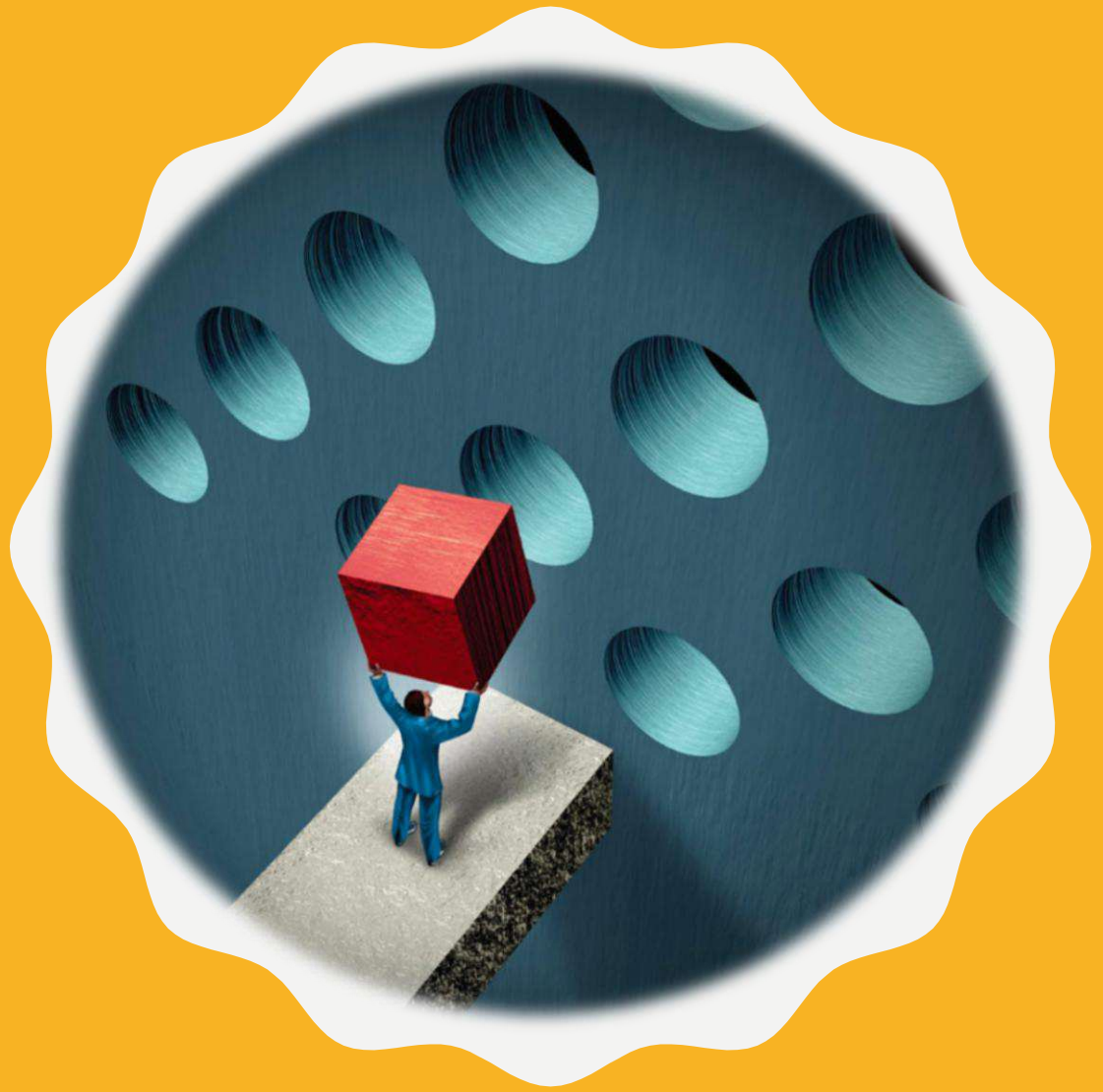
(Baldwin, Costley, & Warren, 2014)

- Οι αρνητικές εργασιακές εμπειρίες μπορεί να ενισχύσουν αυτή την αίσθηση χαμηλής αυτοεκτίμησης στον εργασιακό χώρο

(Heslin, Bell, & Fletcher, 2012)

- Παρουσιάζουν χαμηλότερο επίπεδα της ποιότητας της ζωής από ό,τι ο τυπικός πληθυσμός λόγω έλλειψης δραστηριοτήτων κατά τη διάρκεια της ημέρας

(Taylor & Seltzer, 2011).



ΥΠΑΡΧΕΙ ΧΩΡΟΣ ΓΙΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ ΔΑΦ



Recess: A Digital SEL Playground

NEURODIVERSE HIRING PRACTICES

In 2017, nearly 85% of autistic individuals faced unemployment.

APPLICATION



7 WAYS TO WELCOME NEURODIVERSE CANDIDATES

- 1. Remove barriers from your job ad and application process
- 2. Make it clear that your company welcomes neurodiverse applicants.
- 3. Be aware of and understand your expectations for each applicant.
- 4. Let the candidate know what to expect.
- 5. Consider offering alternative interview formats
- 6. Ask direct, literal questions. Expect literal answers.
- 7. Do not be afraid of making the interview a multi-day process.



Strengthening our workplace with neurodiverse talent



Rob Enslin
President, Global Customer Operations, Google Cloud

July 26, 2021

My passion for neurodiversity began 10 years ago, when I became involved with Els for Autism, an organization that works with children and adults who have autism, as well as their families. At the time, I had a friend who was struggling to find resources for his son with autism. The foundation promotes acceptance and inclusion for people on the spectrum, helping them live independently and find jobs that harness their talents and skills. The organization's focus on autism in the workplace resonated deeply with me, due to the rich experiences I had working with individuals with autism over the course of my career.

Approximately two percent of the population has autism, but it's estimated this number is actually quite low as many individuals go undiagnosed. Of those that have been diagnosed, only 29% have had any sort of paid work in their lives. Personally, I find this tragic, because individuals with autism can be highly-functioning and contributing professionals in any organization. Too often, though, the interview process can pose challenges due to unconscious bias from a hiring manager or interviewer, for example, if the candidate doesn't look an interviewer in the eyes or asks for additional time to complete a test. This bias often unintentionally marginalizes great candidates and means businesses miss out on valuable talent who can contribute and enrich the workplace.



Feature Stories

Here's What Some Companies are Doing to Attract and Retain Workers with Autism Spectrum Disorder

Updated April 2020

By Lisa Fraser April 16, 2019

Autism Awareness Month is currently in full swing, starting with World Autism Awareness Day on April 2 and continuing strong throughout the month with a range of activities at organizations that aim to raise and increase awareness of Autism Spectrum Disorder (ASD).

But beyond the month and the special days dedicated to appreciating those with the disorder, many on the spectrum remain unemployed or underemployed even though they can add value and contribute essential skillsets to a company including attention to detail, pattern recognition, information processing, and innovation, all skills essential to a business.

According to AutismSpeaks.org, nearly half of 25-year-olds with autism have never held a paying job and more than half of young adults with autism remain unemployed and

How to Hire Autistic Employees



Job candidates on the autism spectrum can be an incredible addition to your team, increasing neurodiversity at your company and filling critical skill gaps. Yet this hidden talent pool is often overlooked or screened out by recruiters.

Hiring practices aren't always designed for people with autism or other invisible learning disabilities. Many of the personality and assessment tests used for screening don't work for autistic candidates, and the typical interview process relies heavily on social and communication skills over practical skills. That means that people with autism may struggle to sell themselves because of social interaction challenges.

The result? You may be missing out on talented hires from a broad, untapped talent pool that are ready and capable of working, and contributing to solving real business problems with unique, logical, and straightforward thinking. Here are some key insights when it comes to hiring autistic employees.







ARTICLE

Bringing Neurodiversity to the Workplace

By Sherri Craig

A2W, a job readiness program, is a great example of how to prepare people with autism for long-term employment success.

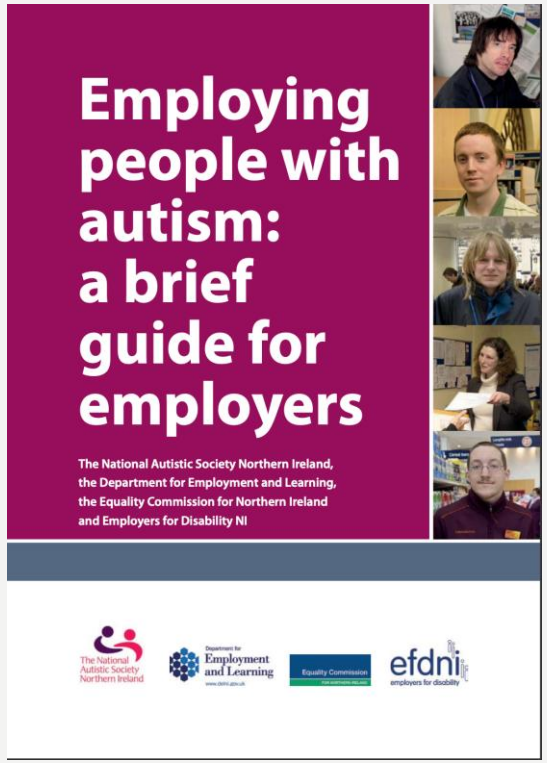
As the mother of a child with autism spectrum disorder (ASD), I empathize with other parents and understand their deep concern for their sons' and daughters' futures. We are vigilant throughout every one of their developmental stages. Our core focus is to lay the foundation from which they will build their lives. But we hold our breath as they transition from adolescence to adulthood, and with that, our minds flood with questions and fears that have kept us up at night since the day of their diagnosis: What will they do when we are no longer here? How will they find employment? What are their options? What are ours?

According to Autism Speaks, nearly half of all 25-year-olds with autism have never held a paying job, yet that work is exactly what helps them increase independence and improve their life skills. Those that do work often have part-time jobs that frequently pay them at poverty level or lower. It is no wonder we are concerned about their future.



what you need to know about hiring people on the autism spectrum.

April 1st, 2021


Employing people with autism: a brief guide for employers
The National Autistic Society Northern Ireland, the Department for Employment and Learning, the Equality Commission for Northern Ireland and Employers for Disability NI
The National Autistic Society Northern Ireland
Department for Employment and Learning
Equality Commission
efdni
employers for disability



Supporting people with autism in the workplace

By making some simple adjustments in the workplace you could provide a person with autism with the environment and support they need to excel at their job. The type and level of support required will depend on the person's individual needs, but could include:

- appointing a colleague to act as a mentor to the employee with autism, through helping them with any issues that arise and advocating on their behalf if necessary
- bringing in help from external support organisations that offer job mentoring, coaching, and general and specific job assistance to people with autism
- arranging general and specific autism awareness training for staff who work with the employee(s) with autism
- using a job coach to help both you and the employee to establish a successful employment partnership.

Managing someone with autism

Good support from a manager is the key to successful employment for both the employee with autism and the employer, and effective communication is central to this support. Some communication strategies for managers include:

- not making assumptions
- using direct and precise explanations
- giving detailed instructions for tasks
- being clear about your expectations of the employee
- avoiding figurative speech or idioms
- showing respect for difference
- using written as well as oral instructions
- checking that you have been understood.

In addition to these communication strategies, successful management of a person with autism can include:

- holding regular one-to-one meetings for feedback and monitoring
- making sure that the person is involved in the team
- giving one-to-one training rather than group training
- raising staff awareness of the employee with autism's particular strengths, difficulties and needs.

Many of these strategies are applicable to managing any team but will especially contribute towards a successful employment experience for a person with autism.

For further information on recruiting and managing people with autism, visit **www.autism.org.uk/working-with/employment**



30 BEST EMPLOYERS FOR PEOPLE WITH AUTISM 2020

Chevron

EY

Ford

JPMorgan Chase & Co.

amc

hp

Microsoft

Lowe's

PEPSICO

salesforce

Walmart

Giant

Walgreens

Zenith
The ROI agency

The Home Depot



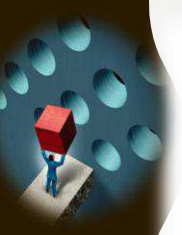
CAPS
THE COMPREHENSIVE AUTISM PLANNING SYSTEM

- Το ολοκληρωμένο σύστημα σχεδιασμού για τον αυτισμό (CAPS) είναι ένα σύστημα που παρέχει συνέπεια στον προγραμματισμό αναφορικά με το χρόνο, το προσωπικό και το περιβάλλον, επιτρέποντας στα μέλη της εκπαιδευτικής ομάδας να συνδυάζουν αποτελεσματικές στρατηγικές κατά τη διάρκεια της ημέρας, όπως/όπου απαιτείται.



ΤΟ SIX MINUTE BRIEF CAPS ΕΦΑΡΜΌΖΕΤΑΙ ΑΝΑΛΟΓΑ ΣΕ ΜΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΈΝΗ ΚΑΤΆΣΤΑΣΗ Ή ΠΕΡΙΒΆΛΛΟΝ ΤΗΣ ΚΟΙΝΌΤΗΤΑΣ

- . Οι τομείς εστίασης για το Six Minute Brief CAPS τροποποιούνται και περιλαμβάνουν:
- Ανάγκες κατάρτισης ή υποστήριξης για την εργασία ή για συγκεκριμένη δραστηριότητα
- Συμπεριλαμβάνεται ενίσχυση
- Κοινωνικές και επικοινωνιακές ανάγκες και υποστήριξη
- Αισθητηριακά/Βιολογικά θέματα προς εξέταση
- Περιβαλλοντική τροποποίηση ή υποστήριξη
- Άλλες υποστηρίξεις



Comprehensive Autism Planning System (CAPS)
6-Minute Brief

***Name*: _____**

Support Network Contact: Name: _____ Phone: _____ Date:_____

Activity/Task/Job: _____

Training Needs or Supports for Skills of this Activity/Task	Reinforcement to Include in Activity/ Task	Social and Communication Needs and Supports	Sensory/Biological Considerations and Supports	Environmental Modifications and Supports Used	Suggested Natural Supports



Comprehensive Autism Planning System (CAPS)
A 6-Minute Brief

***Name*: Jennifer Ray**

Support Network Contact Name: **Carolyn Shandry** ***Phone:*** **(614) 876-9361** ***Date:*** **3/1/12**

Activity/Task/Job: Medical Appointment

Training Needs or Supports for Skills of this Activity/Task	Reinforcement to Include in Activity/ Task	Social and Communication Needs and Supports	Sensory/Biological Considerations and Supports	Environmental Modifications and Supports Used	Suggested Natural Supports
▪ Explain each step of procedure by modeling/showing instrument ▪ Use social narrative that has been used to prime as a visual guide (see attached)	▪ Lunch at a restaurant. Will occur after appointment. Use visual schedule to remind ▪ Use iPod during appointment/ procedures ▪ Compare positively to sister, Donna's behaviors (Donna is her "hero"). "Donna also goes to the doctor". "You are acting a lot like Donna".	▪ Use visual schedules and social narrative to communicate what will happen (see attached) ▪ Communicate directly to Jennifer ▪ Do not ask extensive questions. ▪ Write down the important information for support staff to review	▪ Low lighting ▪ Ask permission to touch ▪ Avoid rushing	▪ Low lighting ▪ Place in exam room as soon as possible (or other quiet area to wait)	▪ Music is calming ▪ Pictures/ symbols/ objects are all extremely helpful to understand and remember ▪ One staff (nurse) that greets and stays involved through the appointment (rather than switching)

Modified by Chris Filler with permission from:
Henry, S. A., & Myles, B. S. (2007). *Integrating best practices throughout the student's daily schedule: The Comprehensive Autism Planning System (CAPS) for individuals with Asperger Syndrome, autism and related disabilities.* Shawnee Mission, KS: Autism Asperger Publishing Company.



Comprehensive Autism Planning System (CAPS)
6-Minute Brief

***Name*: _____George Lefter_____**

***Support Network Contact: Name:* _Dan Teller_____ *Phone:* _433-9087_____ *Date:*__8-14-12_____**

Activity/Task/Job: _____Pre and Post Work Support _____

Training Needs or Supports for Skills of this Activity/Task	Reinforcement to Include in Activity/ Task	Social and Communication Needs and Supports	Sensory/Biological Considerations and Supports	Environmental Modifications and Supports Used	Suggested Natural Supports
George needs to be able to follow a morning routine to get to work on time and in a calm mood George also needs to be able to use destressing techniques or strategies to relax after work	Add to schedule eating breakfast while watch his favorite morning show (8 AM "Transportation Highlights") Destressing activities should be reinforcing and specific to George's needs	Make available a visual schedule with pictures of each step in the AM routine After work, a visual support of options should be available should he need to review his options (depends on how difficult the day has been) All staff should monitor the amount of verbal language used, especially questions and directions	Breakfast is a must before work! Even if George says he does not need it, offer a variety of options. Without breakfast, his blood sugar drops by mid-morning and he has difficulty focusing and regulating his moods Destressisng options should all be sensory strategies. Staff to limit questions and social attempts when he first arrives home. George needs the option to go to his room, shades closed, iPod (NO ear buds) and use weighted blanket. He may also choose rocking chair and weighted blanket. At times, he may choose a short, walk around the park perimeter, no talking, no social interaction.	Shades partially closed for George's arrival home Rocking chair available Loud house activities such as vacuuming or dishwasher (for some reason this sound bothers George) should be completed before he arrives	For his morning routine and then immediately after work, pair George with following support staff: Mary S., Dan T. or Juan H. These staff members are instinctively less talkative and seem to have a natural calming effect. Use Mary, Dan and Juan as models for other staff to better understand how to interact (or not interact) with George at these stressful times of the day.

Modified by Chris Filler with permission from:

Henry, S. A., & Myles, B. S. (2007). *Integrating best practices throughout the student's daily schedule: The Comprehensive Autism Planning System (CAPS) for individuals with Asperger Syndrome, autism and related disabilities.* Shawnee Mission, KS: Autism Asperger Publishing Company.



Comprehensive Autism Planning System (CAPS)
6-Minute Brief

Name: _____Pia_____

Support Network Contact: Name: ___Sam B_____ ***Phone:*** __345-0982_____ ***Date:***__July 26, 2014_____

Activity/Task/Job: _____Garden Center - Work Experience_____

Training Needs or Supports for Skills of this Activity/Task	Reinforcement to Include in Activity/ Task	Social and Communication Needs and Supports	Sensory/Biological Considerations and Supports	Environmental Modifications and Supports Used	Suggested Natural Supports
Provide written steps to each gardening task Use boundary markers to identify what to plant where Any written instructions should be reviewed ahead of time	Gardening serves as a natural reinforcement for Pia Allow Pia to take some flowers home to assist with transitions Observe for additional areas of interest at the garden center	Uses PECS book. Most used symbols will be in front. Needs prompts to request bathroom and meal breaks Will respond to interactions, but will require "wait time" from co-workers	Wear hat with brim to shade eyes (and maybe sunglasses) Request to work in area away from busy road.. loud cars or horns are difficult to tolerate	Use of timer to signal bathroom and meal breaks Use boundary markers to signal area that she should work within If upset, have her water flowers- the sounds are soothing	Request that co-worker check-in on Pia every 45 minutes. Establishes connection. Teach to recognize flowers from the labels used at the garden center. Provide supervisor with brief overview how to use PECS.

Modified by Chris Filler with permission from:
Henry, S. A., & Myles, B. S. (2007). *Integrating best practices throughout the student's daily schedule: The Comprehensive Autism Planning System (CAPS) for individuals with Asperger Syndrome, autism and related disabilities.* Shawnee Mission, KS: Autism Asperger Publishing Company.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Ρόλος Γονέων



Πώς;

Ρόλος Ειδικών

Γνώρισε τον εαυτό σου!
ΤΕΣΤ Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Ανάδειξε τα Επιτεύγματα σου!
Ατομικός Φάκελος Δεξιοτήτων

Γνώρισε τον Κόσμο της Εργασίας!
Βίντεο Επαγγελμάτων

Οραματίσου το Μέλλον σου Παίζοντας!
REAL GAME





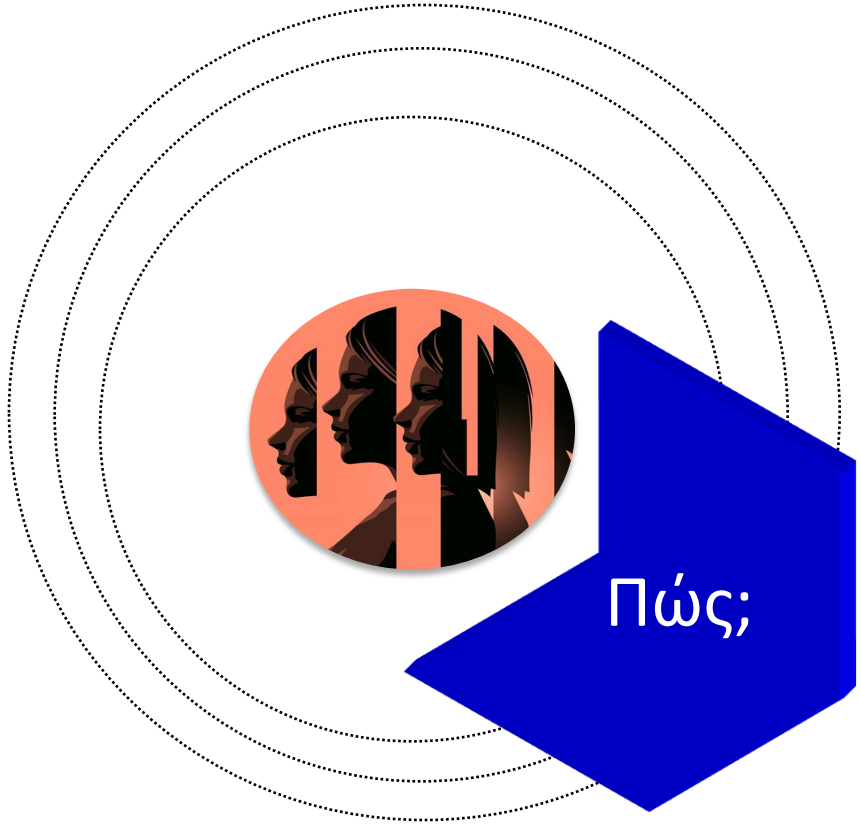
«Μάθε τι σε ενδιαφέρει και τι σου αρέσει και βρες πώς αυτό συνδέεται με τις επαγγελματικές επιλογές».



«Ψάξε τις εργασιακές σου αξίες. Γνώρισε τι είναι σημαντικό για σένα και επηρεάζει τις επαγγελματικές σου επιλογές».



«Δες πόσο έτοιμος/η είσαι για να επιλέξεις σπουδές και επάγγελμα».



ΤΕΣΤ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ

Ερώτηση 6

Να ασχολούμαι με υδραυλικές εργασίες (π.χ. εγκατάσταση και επισκευή ειδών υγιεινής, ψυκτικών ή κλιματιστικών μηχανημάτων).

- 1. Δε μου αρέσει καθόλου.
- 2. Μου αρέσει λίγο.
- 3. Μου αρέσει αρκετά.
- 4. Μου αρέσει πάρα πολύ.

Ερώτηση 32

Να οδηγώ μεγάλα οχήματα (π.χ. φορτηγά, λεωφορεία, νταλίκες κλπ.).

- 1. Δε μου αρέσει καθόλου.
- 2. Μου αρέσει λίγο.
- 3. Μου αρέσει αρκετά.
- 4. Μου αρέσει πάρα πολύ.

Ερώτηση 41

Να αναλαμβάνω την εκτέλεση απλών εργασιών στο χώρο μιας υπηρεσίας ή ενός οργανισμού, όπως την αναπαραγωγή φωτοτυπιών, τη μεταφορά αλληλογραφίας, την αποστολή εγγράφων κλπ.

- 1. Δε μου αρέσει καθόλου.
- 2. Μου αρέσει λίγο.
- 3. Μου αρέσει αρκετά.
- 4. Μου αρέσει πάρα πολύ.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Ρόλος Γονέων



Πώς;

Ρόλος Ειδικών

ΒΑΣΙΚΑ ΣΤΑΔΙΑ

ΓΝΩΡΙΖΩ ΤΟΝ ΕΑΥΤΟ ΜΟΥ (Αυτογνωσία)

ΛΑΜΒΑΝΩ ΑΠΟΦΑΣΗ (Λήψη Απόφασης)

ΥΛΟΠΟΙΩ ΤΗΝ ΑΠΟΦΑΣΗ ΜΟΥ (Δράση, Υποστήριξη)

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΓΟΝΕΩΝ : ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΟΣ

ΕΝΕΡΓΟ ΑΚΡΟΑΣΗ

Παραμένει ενημερωμένος και σε εγρήγορση

Μιλά με τους εφήβους

Career Coach

Καλό Πρότυπο Επαγγελματία

ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ

Παρέχει Βοήθεια

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΓΟΝΕΑ ΚΑΘΕ ΕΦΗΒΟΥ ΕΊΝΑΙ ΝΑ:

- Βοηθά τον έφηβο να βρει το πάθος του και να εξερευνήσει τα ενδιαφέροντά του
- Αξιοποιεί θετικές εμπειρίες που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία στη ζωή σας και στη δική τους
- Βοηθά τον έφηβο σας να θέσει προκλητικούς αλλά εφικτούς στόχους σταδιοδρομίας
- Αναγνωρίζει και να ανταμείβει τον έφηβο σας για τις προσπάθειες και τις επιτυχίες του
- Υποστηρίζει τον έφηβο στις επιλογές που σχετίζονται με την καριέρα του και μέσω των λαθών του
- Συνδέει τον έφηβο με τους ανθρώπους και τους πόρους που χρειάζονται για να τους βοηθήσουν να λάβουν ενημερωμένες αποφάσεις σταδιοδρομίας
- Ενθαρρύνει τον έφηβο να «δοκιμάσει» σταδιοδρομίες εθελοντικά ή μέσω εργασιακής εμπειρίας ή ευκαιριών που «σκιάζουν» τη δουλειά στο σχολείο ή στην κοινότητα
- Εξερευνήσει σταδιοδρομίες και εκπαιδευτικές επιλογές με τον έφηβο
- Ενθαρρύνει τον έφηβο να δοκιμάσει νέα πράγματα
- Ενημερώνεται για τις ευκαιρίες που σχετίζονται με την καριέρα από τις οποίες μπορεί να επιλέξει ο έφηβος

ΠΩΣ?

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΙΤΕ ΣΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥΣ

ΚΑΝΤΕ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Ποιο είναι το αγαπημένο σου μάθημα;

ΡΩΤΗΣΤΕ ΤΟΥΣ (παράδειγμα):
Πώς σου φαίνεται να κάνεις αυτό που σου αρέσει…… για επάγγελμα?

ΡΩΤΗΣΤΕ ΤΟΥΣ (παράδειγμα):
Υπάρχει κάτι που σκέφτεσαι να κάνεις αλλά διστάζεις να το πεις?

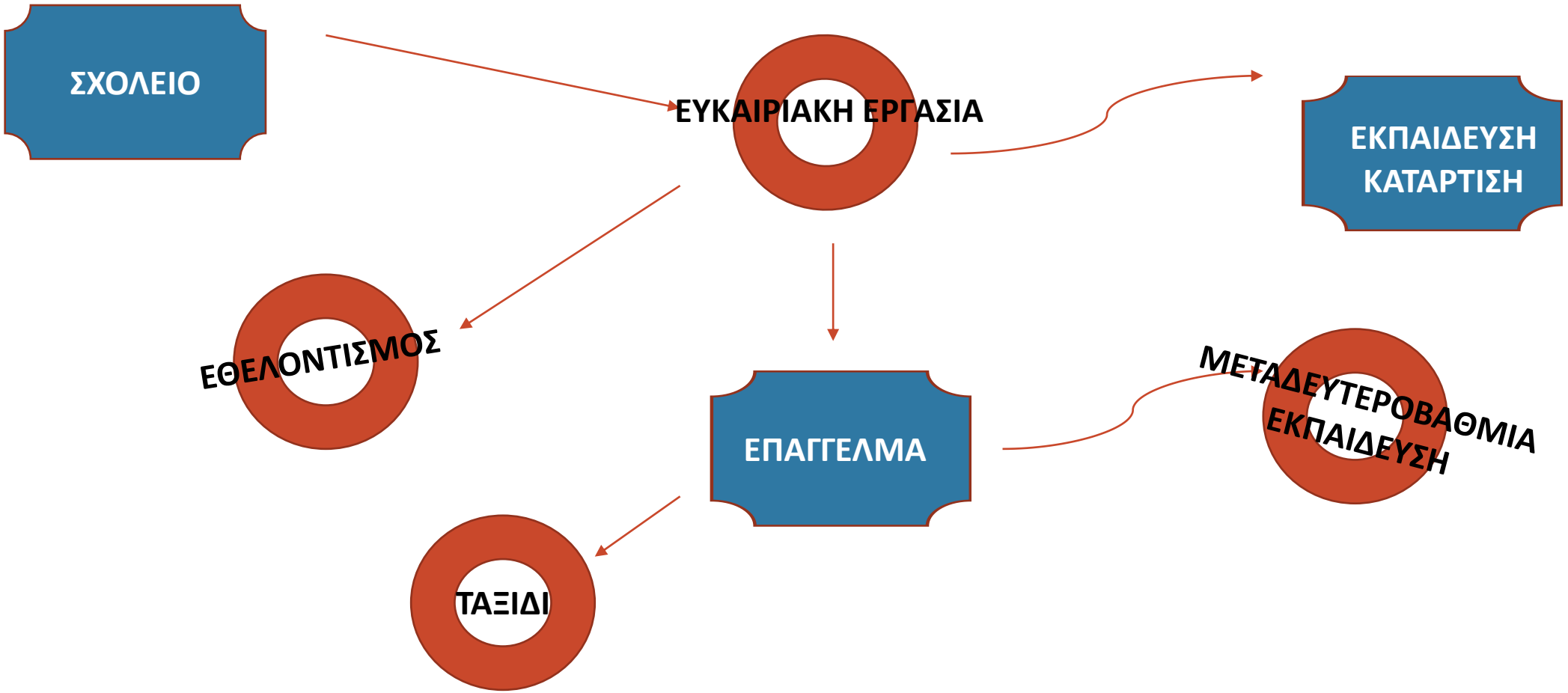
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΤΕ & ΜΟΙΡΑΣΤΕΙΤΕ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΤΟΥ/ΤΗΣ ΑΡΕΣΟΥΝ

ΜΟΙΡΑΣΤΕΙΤΕ ΤΙ ΣΑΣ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΣΤΗ ΔΙΚΗ ΣΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΕΙΤΕ ΣΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥΣ

ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΤΕ ΤΟΥΣ ΣΕ ΚΑΘΕ ΒΗΜΑ ΚΑΤΆ ΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΤΟΥΣ



ΑΛΛΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ & ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ

- ΑΝΑΓΝΩΣΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΓΡΑΦΗ, ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΑ
- ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΓΝΩΣΤΙΚΕΣ & ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ
- ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΚΑΙ ΧΡΗΣΗ ΤΟΥΣ
- ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ ΕΠΙΚΞΟΙΝΩΝΙΑ
- ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΛΛΑ ΑΤΟΜΑ
- ΨΗΦΙΑΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (ΧΡΗΣΗ Τ.Π.Ε.)
- ΣΥΝΕΧΗΣ ΜΑΘΗΣΗ & ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΓΝΩΣΕΩΝ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ

ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΔΙΑΒΙΩΣΗ

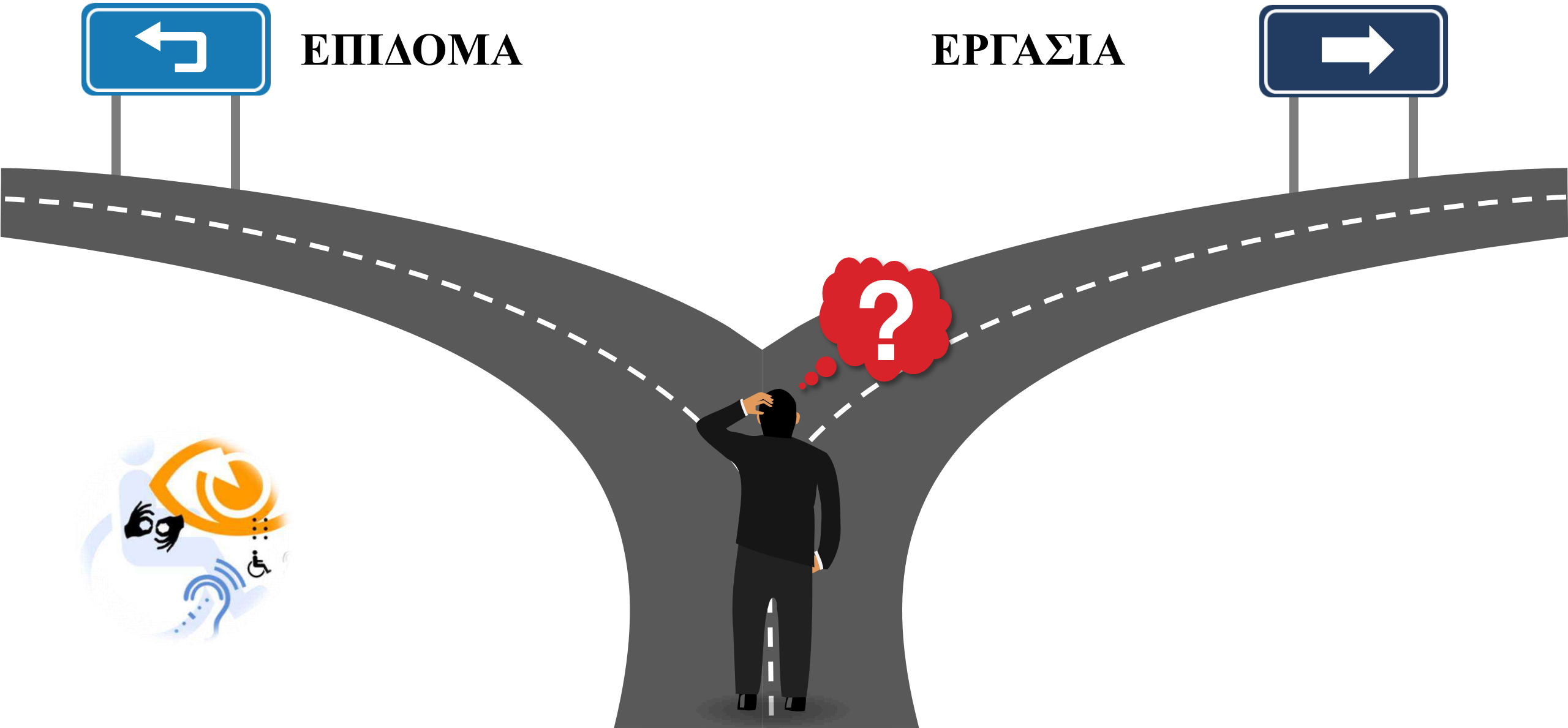
ΑΥΤΟΝΟΜΗ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΘΕΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ & ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Ο ΔΡΟΜΟΣ Ο ΛΙΓΟΤΕΡΟ ΤΑΞΙΔΕΜΕΝΟΣ (;)

ΕΠΙΔΟΜΑ

ΕΡΓΑΣΙΑ



ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΣΥΝΕΡΓΕΙΑ ΟΛΩΝ

ΕΦΗΒΟΣ/Η ΜΕ Δ.Α.Φ.

ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



ΓΟΝΕΙΣ

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ & ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ.

ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΙ

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

- Ενισχύστε την επικοινωνία
- Συνδιαμορφώστε ένα οπτικοποιημένο δομημένο πρόγραμμα
- Βελτιώστε δεξιότητες αυτο-φροντίδας
- Διδάξτε στο παιδί σας πώς να ζητήσει ένα διάλειμμα
- Εργαστείτε σε οικιακές μικροδουλειές
- Εξασκηθείτε στις δεξιότητες διαχειρισης των χρημάτων
- Διδάξτε τις δεξιότητες ασφάλειας στην κοινότητα
- Δημιουργήστε ευκαιρίες για εμπλοκή σε διαχείριση ελέυθερου χρόνου και αναψυχής
- Διδάξτε αυτο-φροντίδα κατά την εφηβεία
- Εργαστείτε στην προαγωγή Επαγγελματικών Δεξιοτήτων

ΤΟ ΤΑΞΙΔΙ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΟΣΚΕΥΕΣ









ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ

ΚΛΙΣΕΙΣ

ΑΣΧΟΛΙΕΣ

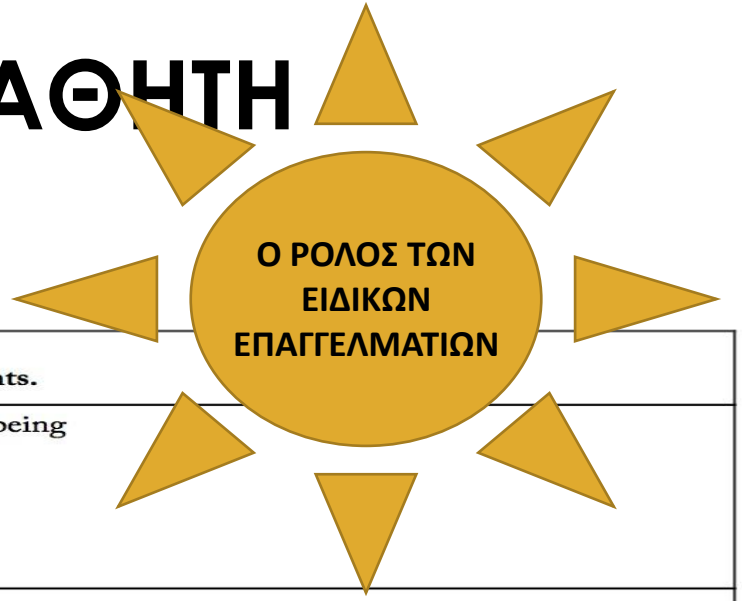
ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ

ΣΗΜΕΙΑ ΜΗ ΔΥΝΑΤΑ

ΤΙ ΑΝΑΜΕΝΕΤΑΙ ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΤΥΠΙΚΟ ΜΑΘΗΤΗ



CATEGORY 1: MINDSET STANDARDS
School counselors encourage the following mindsets for all students.

1. Belief in development of whole self, including a healthy balance of mental, social/emotional and physical well-being
2. Self-confidence in ability to succeed
3. Sense of belonging in the school environment
4. Understanding that postsecondary education and life-long learning are necessary for long-term career success
5. Belief in using abilities to their fullest to achieve high-quality results and outcomes
6. Positive attitude toward work and learning

CATEGORY 2: BEHAVIOR STANDARDS
Students will demonstrate the following standards through classroom lessons, activities and/or individual/small-group counseling.

Learning Strategies	Self-Management Skills	Social Skills
1. Demonstrate critical-thinking skills to make informed decisions	1. Demonstrate ability to assume responsibility	1. Use effective oral and written communication skills and listening skills
2. Demonstrate creativity	2. Demonstrate self-discipline and self-control	2. Create positive and supportive relationships with other students
3. Use time-management, organizational and study skills	3. Demonstrate ability to work independently	3. Create relationships with adults that support success
4. Apply self-motivation and self-direction to learning	4. Demonstrate ability to delay immediate gratification for long-term rewards	4. Demonstrate empathy
5. Apply media and technology skills	5. Demonstrate perseverance to achieve long- and short-term goals	5. Demonstrate ethical decision making and social responsibility
6. Set high standards of quality	6. Demonstrate ability to overcome barriers to learning	6. Use effective collaboration and cooperation skills
7. Identify long- and short-term academic, career and social/emotional goals	7. Demonstrate effective coping skills when faced with a problem	7. Use leadership and teamwork skills to work effectively in diverse teams
8. Actively engage in challenging course work	8. Demonstrate the ability to balance school, home, and community activities	8. Demonstrate advocacy skills and ability to assert self, when necessary
9. Gather evidence and consider multiple perspectives to make informed decisions	9. Demonstrate personal safety skills	9. Demonstrate social maturity and behaviors appropriate to the situation and environment
10. Participate in enrichment and extracurricular activities	10. Demonstrate ability to manage transitions and ability to adapt to changing situations and responsibilities	

ΠΡΟΤΑΣΗ

- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΣΤΑ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΓΟΝΕΩΝ
- ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΜΑΘΗΤΗ/ΡΙΑΣ (ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΩΡΙΜΟΤΗΤΑΣ/ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗ, ΑΞΙΩΝ Κ.Α.)
- ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΜΑΘΗΤΗ/ΡΙΑΣ (ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΕΣ ΟΡΓΑΝΩΜΕΝΕΣ & ΣΤΟΧΕΥΜΕΝΕΣ ΣΥΝΕΔΡΙΕΣ)
- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΓΟΝΕΙΣ, ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΑΙ ΜΑΘΗΤΗ/ΡΙΑ ΚΑΤΆ ΤΗ ΣΥΝΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΝΕΝΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ
- ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΥΛΙΚΟΥ



F.I.T for Success on the Job!

Creating Successful Employment for Individuals with Autism Spectrum Disorder

OCALI
Lifespan Transitions Center

Five Important Targets for Success on the Job

When preparing to employ or when working with an employee with autism spectrum disorder, always consider the F.I.T. (Five Important Targets)!

Addressing these five critical areas will improve the likelihood of a good overall job match.

The F.I.T. begins by reviewing the five areas of the "SCARS"

S: Sensory

C: Communication

A: Activity or Task

R: Routine and Predictability

S: Social

SCARS are target areas that offer an opportunity to improve employee productivity and workplace success! While the analogy of the **SCARS** may seem a bit corny, it can help the employer and coworkers quickly remember areas of the employment environment that could be confusing for the employee with autism spectrum disorder (ASD).

ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΥ ΚΑΛΟΥΜΑΣΤΕ ΝΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΟΥΜΕ

Εστίαση σε:



01 ΣΥΣΤΗΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ

ΕΛΛΕΙΨΗ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ, ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ, ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ & ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

02 ΑΤΟΜΙΚΑ ΕΜΠΟΔΙΑ

ΔΙΑΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΙΣ, ΑΓΧΟΣ, ΕΜΠΛΟΚΗ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

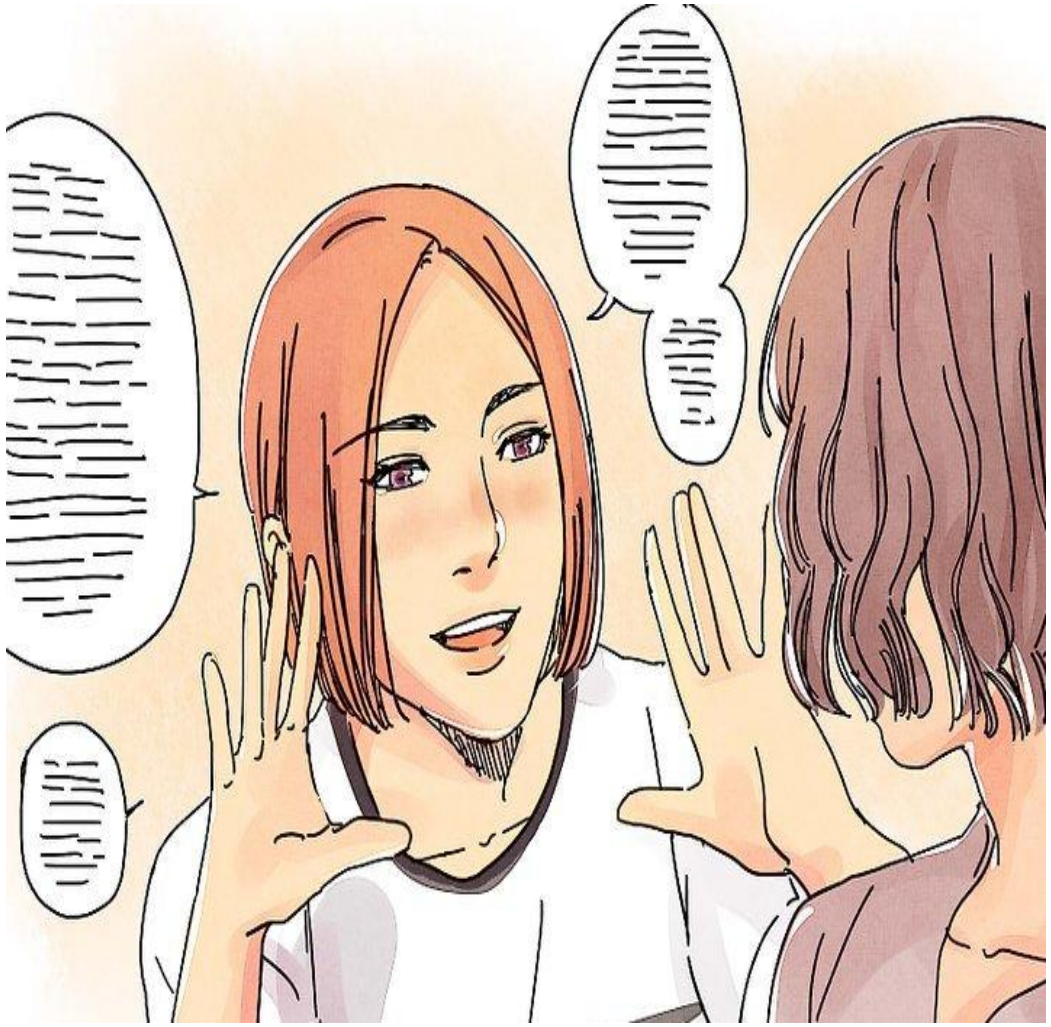
03 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΝΕΑ ΥΠΟΣΧΟΜΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ

04 ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ

ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΙΝΗΤΡΑ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ, ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΣ, ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΕΠΙΠΕΔΑ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



Σύμβουλοι σταδιοδρομίας που δεν είναι εξοικειωμένοι με άτομα με Δ.Α.Φ. μπορούν να κάνουν την προσαρμογή του ατόμου στην εργασία σημαντικά χειρότερη για το άτομο και να οδηγηθεί σε απώλεια της εργασίας

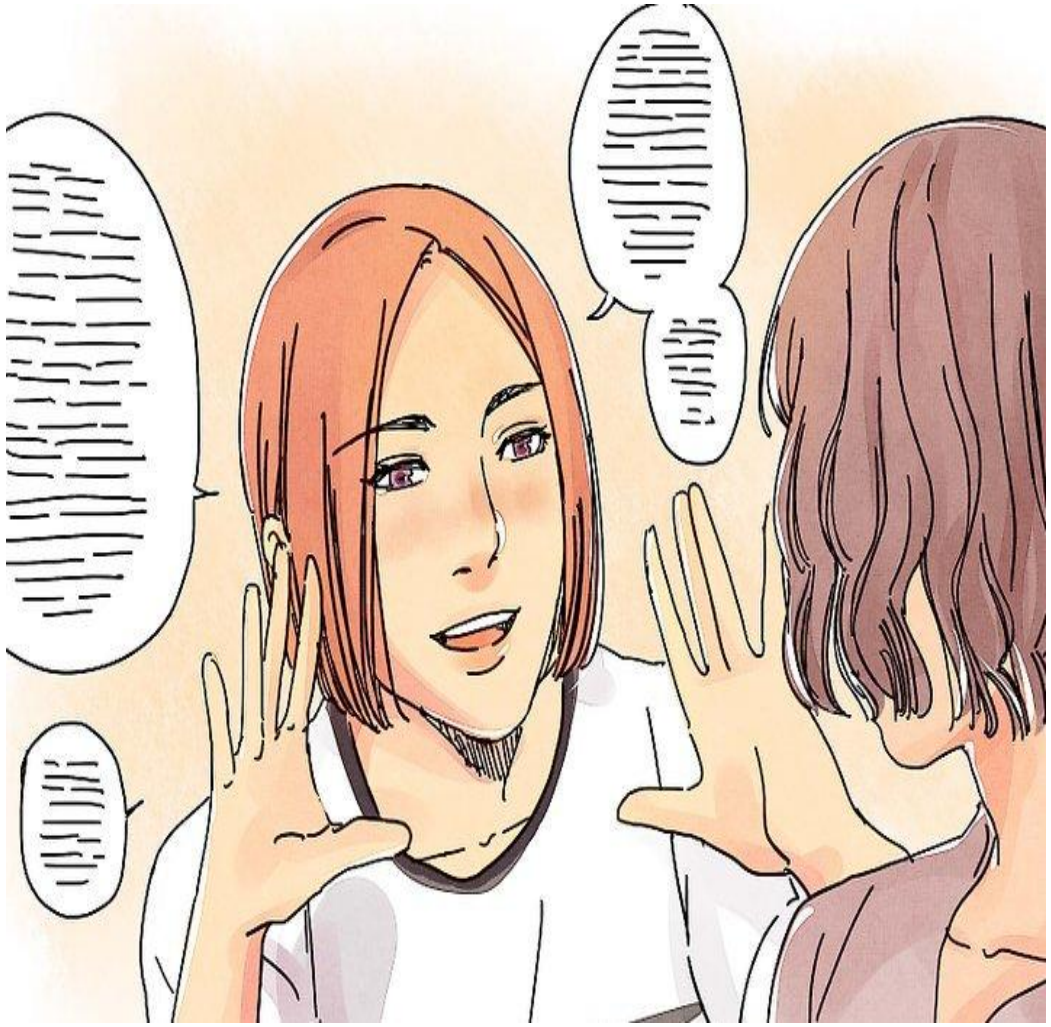
(Emmett, 2009)

Οι παραδοσιακές αξιολογήσεις ΣυΕΠ εμφανίζονται προβληματικές για τα άτομα με Δ.ΑΦ. Και ορισμένοι επαγγελματίες τα συμβουλεύουν με μη ορθές πρακτικές.

Παράδειγμα: **90%** αποσύρθηκε από τις υπηρεσίες ΣυΕΠ πριν ολοκληρώσει την αξιολόγηση. Οι λίγοι που ολοκλήρωσαν την επαγγελματική αξιολόγηση είχαν υψηλό ποσοστό τοποθέτησης θέσεων εργασίας, πιθανώς επειδή λειτουργούσαν υψηλότερα (Standifer, 2009)

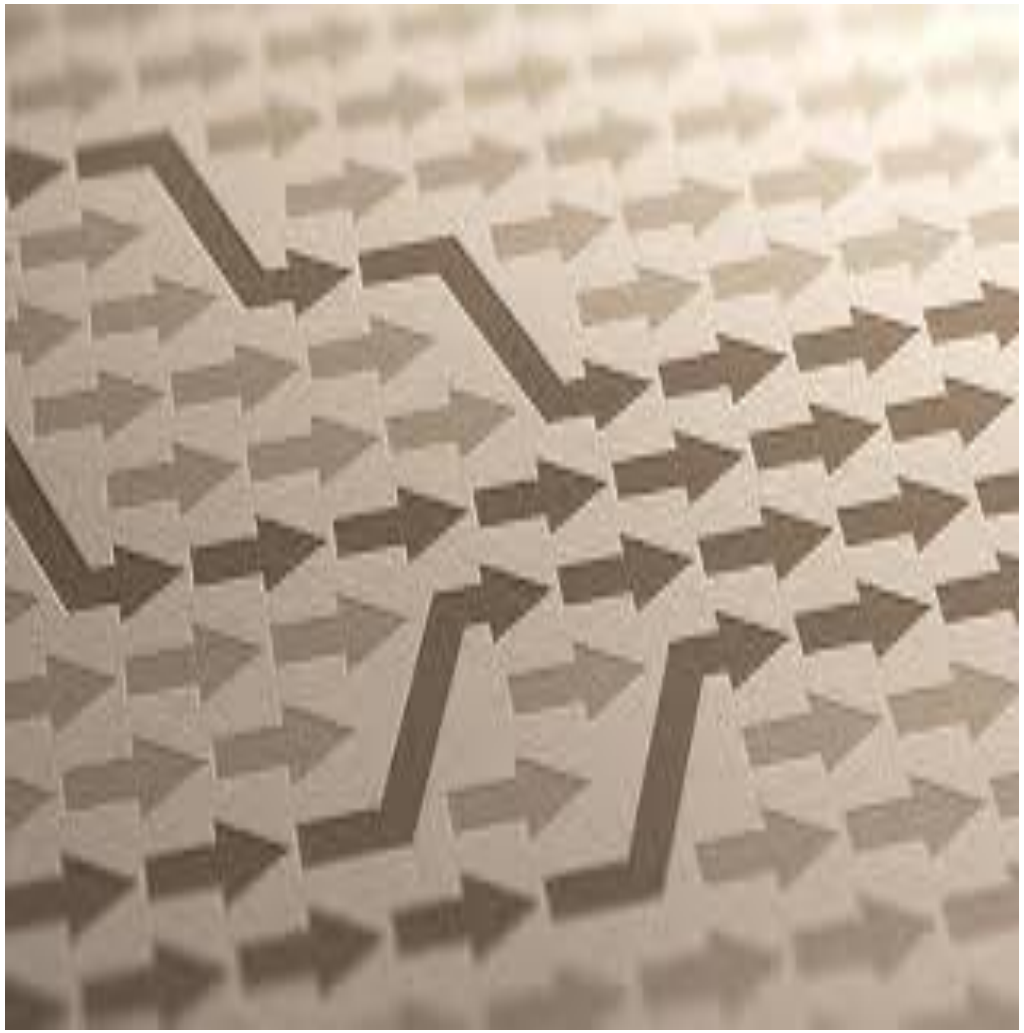
Το 2002, μια ομάδα συμβούλων σταδιοδρομίας και ειδικών στη Δ.Α.Φ. στο Σικάγο εξέτασε τις επιλογές επαγγελματικής αξιολόγησης και έκανε προτάσεις για συγκεκριμένα μέσα και προσεγγίσεις (Emmett, 2004)

ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ



Μην παρεμβαίνετε προκαλώντας σημαντικές αλλαγές στη ρουτίνα του ατόμου με Δ.Α.Φ.
Να είστε προσεκτικοί με τις λεκτικές προτροπές/οδηγίες
Χρησιμοποιήστε «προτροπές σημάνσεων»
Χρησιμοποιήστε μοντέλα και οπτικές οδηγίες
Χρησιμοποιήστε χωρικές οδηγίες και σηματοδοτήσεις
Υποστήριξη από συνάδελφο ή επιτόπου προσωπικό υποστήριξης / κατάρτισης θα μπορούσε να βρίσκεται τακτικά στο άτομο για ερωτήσεις ή υπενθυμίσεις

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ



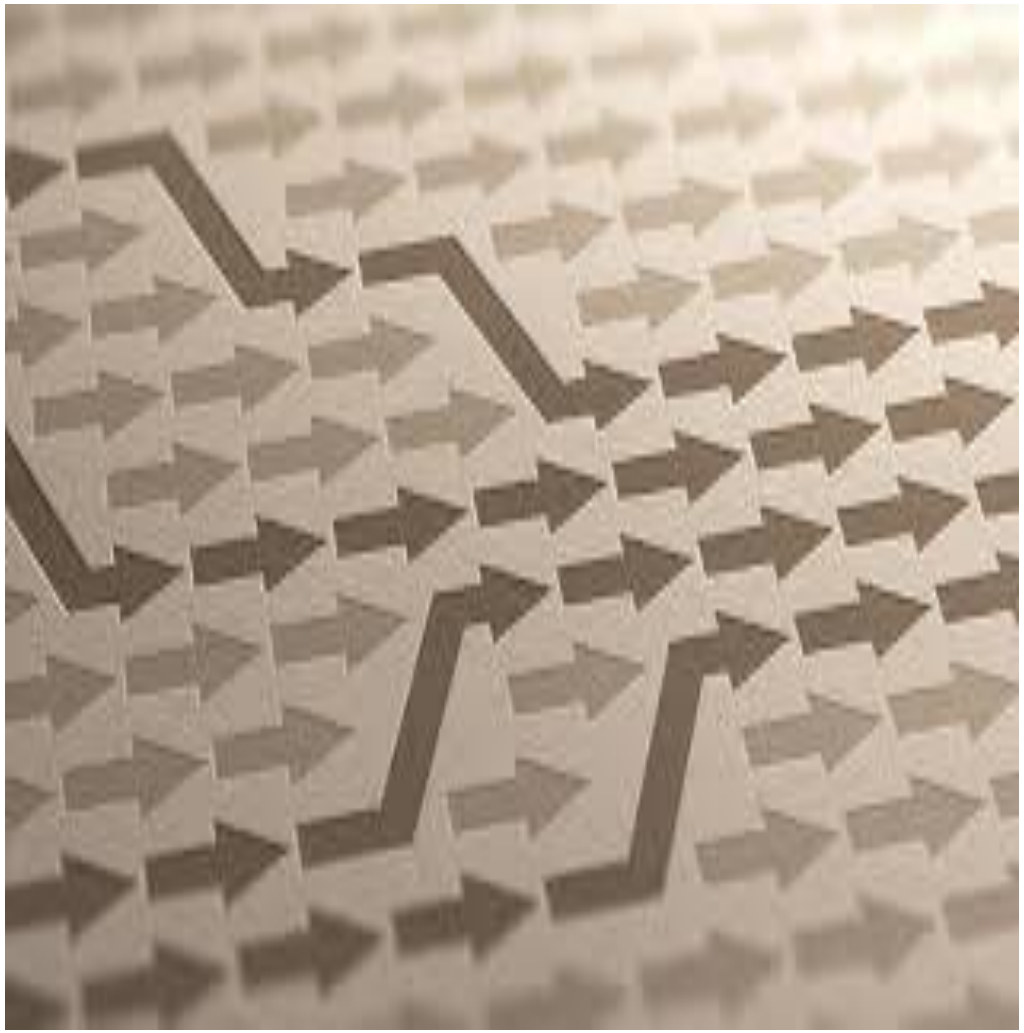
Ατομικοί Παράγοντες για μια Έκθεση Επαγγελματικής Αξιολόγησης

Παράγοντες σχετικοί με τη διαδικασία και το χώρο κατά τη διάρκεια της Επαγγελματικής Αξιολόγησης

Χρήση σχετικών Εργαλείων για Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ή/και Επαγγελματική Αξιολόγηση

Εφαρμογή σχετικών θεωριών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για άτομα με Δ.Α.Φ.

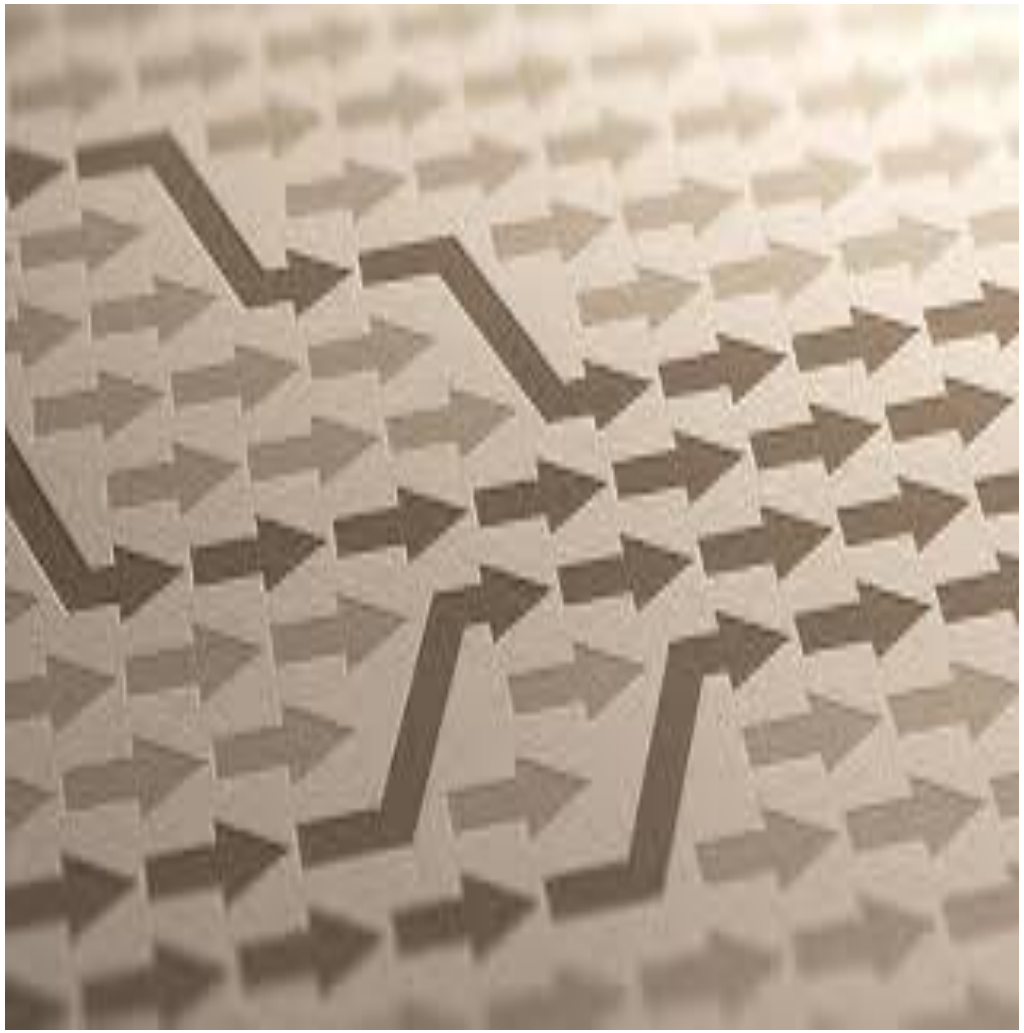
ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ



Ατομικοί Παράγοντες για μια Έκθεση Επαγγελματικής Αξιολόγησης:

Ατομικό στυλ μάθησης και προτιμήσεις ατόμου (συμπεριλαμβανομένων πληροφοριών από εμπειρίες εκπαίδευσης σχολείου / σπιτιού)
Αισθητηριακές ευαισθησίες
Αισθητηριακές προκλήσεις / προτιμήσεις
Θέματα εμμονών
Επικοινωνιακές δεξιότητες και ανάγκες υποστήριξης
Προτιμήσεις επικοινωνίας
Κοινωνικές δεξιότητες και ανάγκες υποστήριξης
Φυσικές δεξιότητες, ικανότητες ή προκλήσεις
Γνωστικές δεξιότητες, ικανότητες ή προκλήσεις
Πηγές άγχους ή ανησυχίας για το άτομο
Πηγές για προκλητικές συμπεριφορές (και αποτελεσματικές λύσεις)
Συντονισμός χεριών-ματιών
Υποστηρικτικές ανάγκες τεχνολογίας
Μεταφορικές ανάγκες
Υφιστάμενες υποστηρίξεις στην κοινότητα

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ



Παράγοντες σχετικοί με τη διαδικασία και το χώρο κατά τη διάρκεια της Επαγγελματικής Αξιολόγησης

Χρήση ήσυχου με απαλό φωτισμό γραφείου.

Χρήση αξιολογήσεων που βασίζονται σε οπτικές οδηγίες, ακόμη και αν το άτομο έχει κάποιες λεκτικές δεξιότητες.

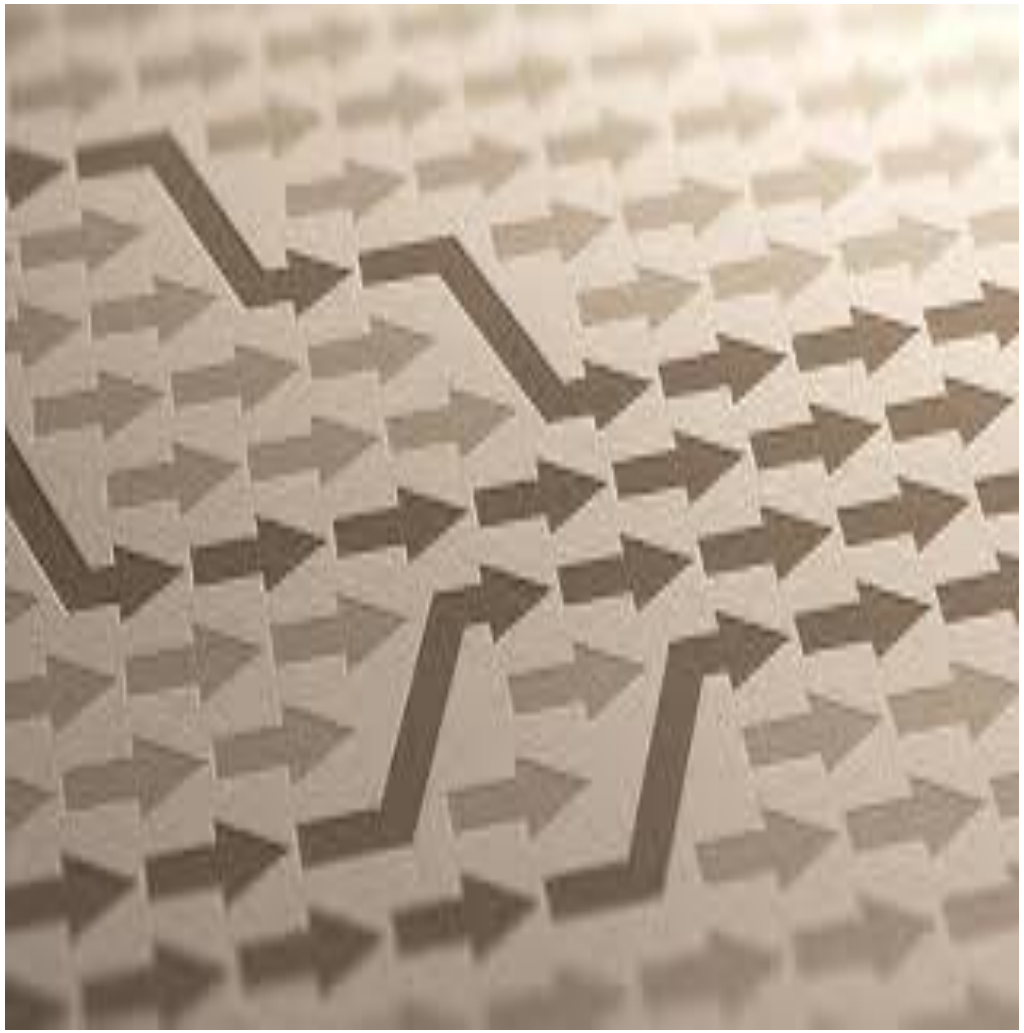
Χρήση αξιολογήσεων που μπορούν να δοθούν προφορικά και χωρίς χρονικό όριο.

Διάθεση στο άτομο αρκετού χρόνου για να επεξεργαστεί τις οδηγίες ή να προετοιμαστεί για μετάβαση στο μια νέα αξιολόγηση.

Παροχή ενός οπτικά βασισμένου προγράμματος της ημέρας, χρησιμοποιώντας σύμβολα / εικονίδια για διαφορετικά συμβάντα και αξιολογήσεις και ενημέρωση του ατόμου συχνά για το σημείο στο πρόγραμμα που βρίσκεται.

Παροχή μιας κοινωνικής ιστορίας, σε προηγούμενο χρόνο, περιγράφοντας τι συμβαίνει κατά τη διάρκεια μιας επαγγελματικής αξιολόγησης.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ



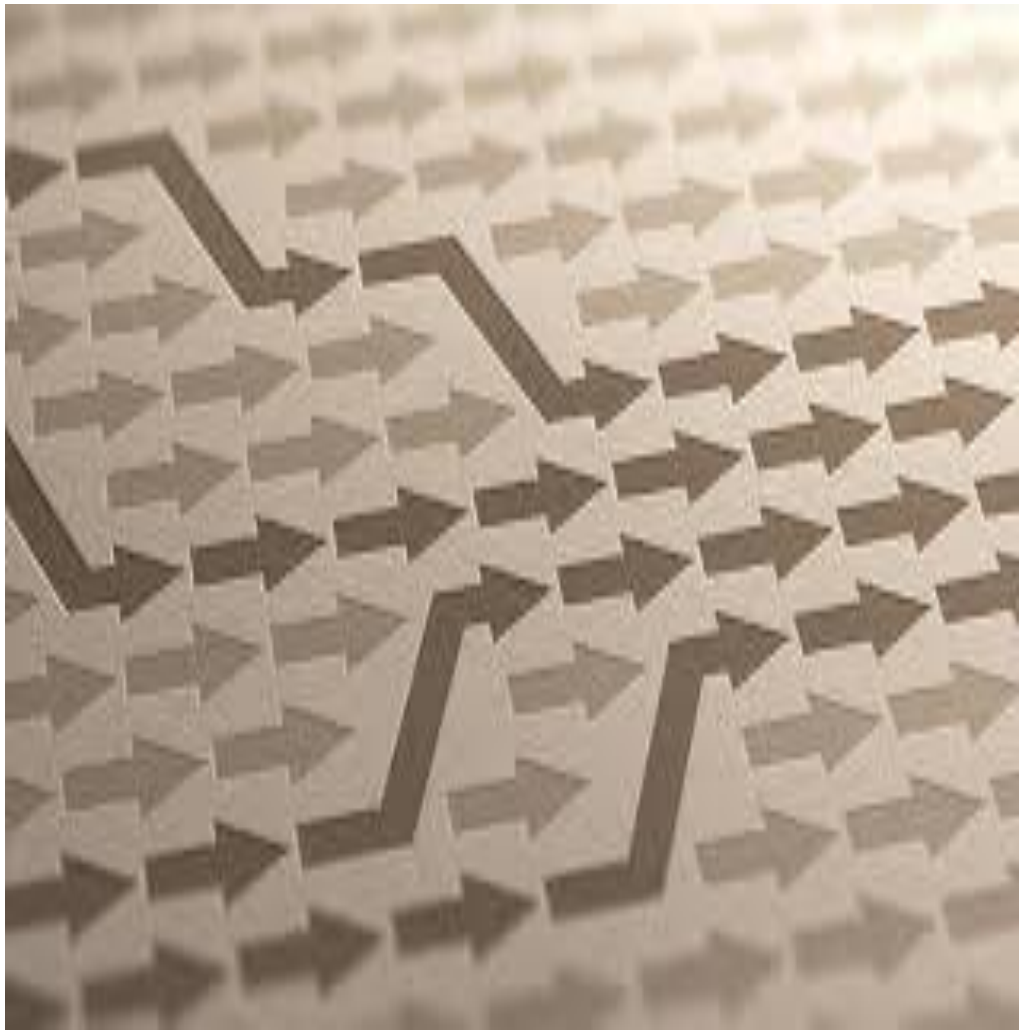
Χρήση σχετικών Εργαλείων για Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ή/και Επαγγελματική Αξιολόγηση

Valpar Component Work Samples (VCWS) *:*ένα σύνολο σύντομων αντιπροσωπευτικών εργασιών από διαφορετικά επαγγέλματα / δραστηριότητες. Τα άτομα διδάσκονται κάθε εργασία και μετά τους ζητείται να το επαναλάβουν αρκετές φορές για να καταγράψουν πόσο γρήγορα μαθαίνουν (βελτιώνουν το χρόνο τους) κάθε εργασία. Δεν απαιτεί γραφή, μπορεί να πραγματοποιηθεί σε οικεία τοποθεσία

The Street Survival Skills Questionnaire :ένα σύνολο μικρών μετρήσεων ανεξάρτητων δεξιοτήτων διαβίωσης και επαγγελματικών προσδοκιών. Λαμβάνοντας προφορικά, οι απαντήσεις μπορούν να δοθούν δείχνοντας.

Observation Profile for Children with Asperger's Syndrome :μια λίστα συμπεριφορών για την παρατήρηση βασικών πτυχών της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και της κοινωνικής επικοινωνίας.

ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ



Χρήση σχετικών Εργαλείων για Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας ή/και Επαγγελματική Αξιολόγηση

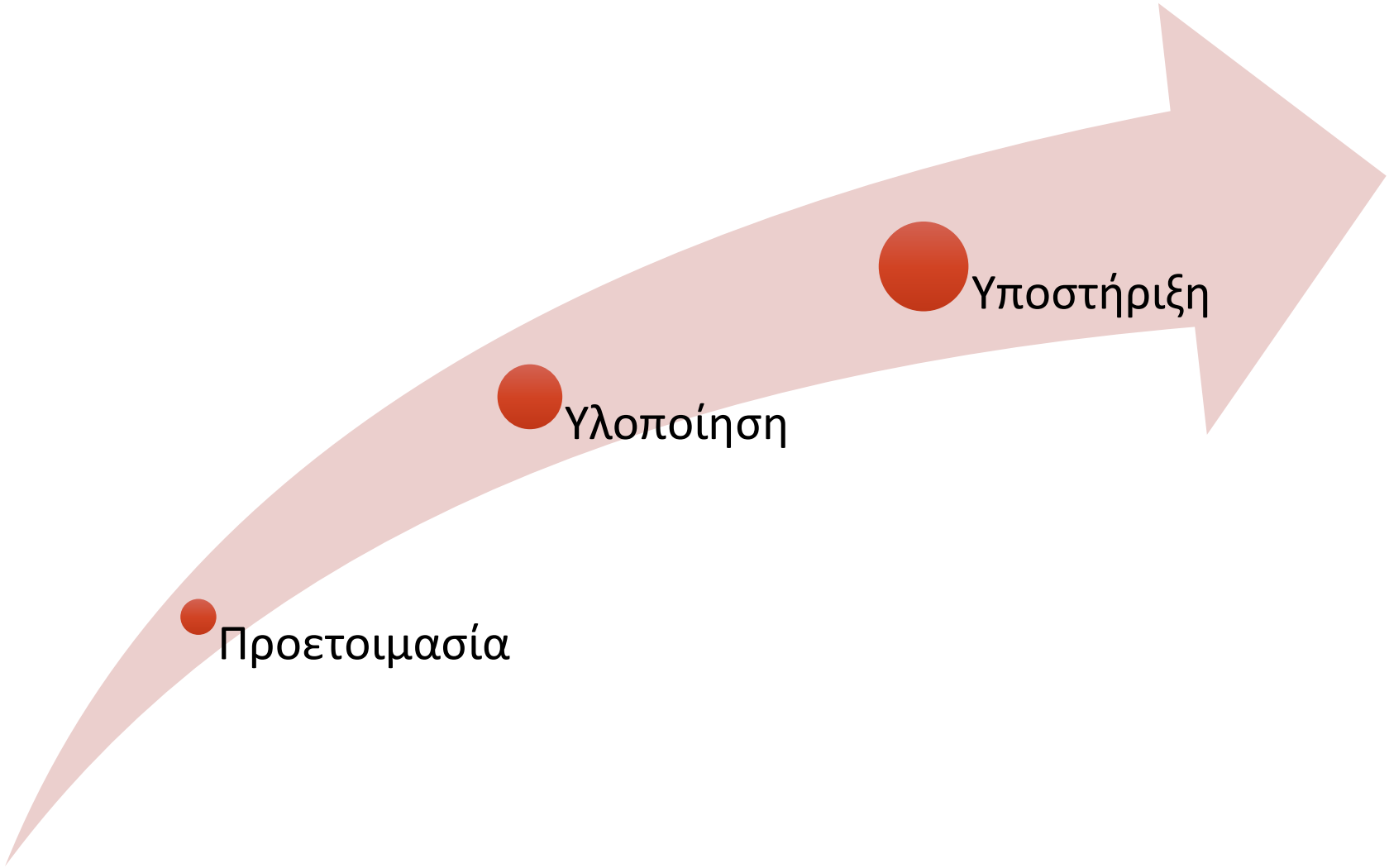
Autism Social Skills Profile :μια λίστα δεξιοτήτων και συμπεριφορών για τη μέτρηση της κοινωνικής λειτουργικότητας. Σχεδιασμένο για παιδιά και εφήβους.

Pearson Adolescent/Adult Sensory Profile : προσαρμογή ενός καθιερωμένου προφίλ ανταπόκρισης στα ερεθίσματα για παιδιά, το οποίο θεωρείται κατάλληλο για ενήλικες. Χρησιμοποιεί μια διερεύνηση 60 στοιχείων σχετικά με το πόσο συχνά το άτομο ανταποκρίνεται σε διαφορετικές αισθητηριακές εμπειρίες.

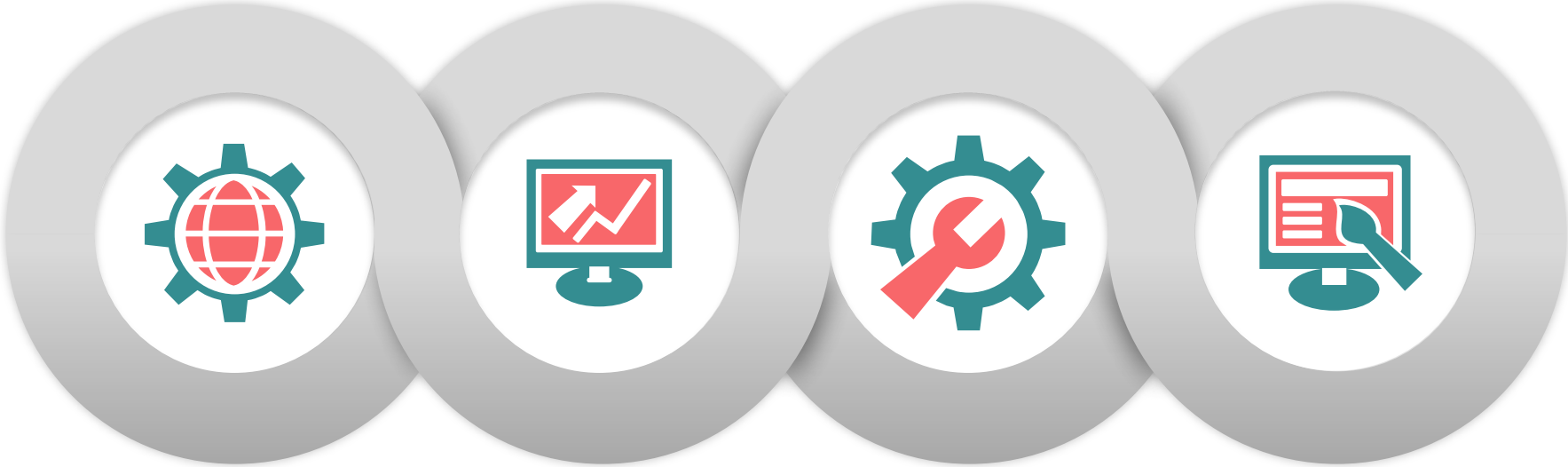
Εφαρμογή σχετικών θεωριών στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας για άτομα με Δ.Α.Φ.

Donald Super

Στάδια Σχεδιασμού και Υλοποίησης Προγ/τος Μετάβασης



Schlossberg's 4S



- **S**elf
- Εαυτός

- **S**ituation
- Κατάσταση

- **S**trategies
- Στρατηγικές

- **S**upport
- Υποστήριξη

(Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006)

Εστιάζοντας σε έρευνες



Πρώιμη παρέμβαση

οδηγεί σε εύκολες και επιτυχημένες μεταβάσεις
(Huff, Michels, Philips & Hartman, 2008)
(Corsello, 2005)

Σημαντικοί Άλλοι

Εκπαιδευτικοί και Γονείς
(Dahl & Arici, 2008)

Πρόκληση

υπόψιν τα ενδιαφέροντα ενός μαθητή και την ανάγκη αλλαγής
(Friedman, Warfield & Parish, 2013)

Στρατηγικές

έμφαση στις οπτικές δεξιότητες στην ομιλία και στις συνεχείς αλληλεπιδράσεις με άλλους, αποκτούν περισσότερη αυτοπεποίθηση στην ομιλία τους και γίνονται πιο θετικοί
(MacDuff, Krantz & McClannahan, 2001)

ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- Ο σχεδιασμός για τη μετάβαση μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα μετά το σχολείο (Test et al., 2009)
- Οι οικογένειες που συμμετέχουν ενεργά στον προγραμματισμό μετάβασης αναφέρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση με τα αποτελέσματα της μετάβασης για τα παιδιά τους (Cooney, 2002; Neece, et al., 2009).
- Οι βέλτιστες πρακτικές στο σχεδιασμό της μετάβασης τονίζουν τη συμμετοχή των μαθητών και της οικογένειας, την ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου σχεδίου μετάβασης που εστιάζει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων των μαθητών που συνδέονται με τα επιθυμητά αποτελέσματα της ζωής και τον συντονισμό με τα «γραφεία υπηρεσιών» ενηλίκων (Alwell & Cobb, 2006; Test, Aspel, & Everson, 2006).



ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΤΑΒΑΣΗ



Είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τα χαρακτηριστικά του σχεδιασμού της μετάβασης (π.χ. συμμετοχή των μαθητών, ενεργοί συμμετέχοντες στον προγραμματισμό της μετάβασης, χαρακτηριστικά και καταλληλότητα των μεταβατικών στόχων, ανάγκες και επαφές υπηρεσίας μετά το σχολείο) **για τους μαθητές με αναπηρία, ιδιαίτερα για μαθητές με νοητικές ανεπάρκειες και αυτισμό που αγωνίζονται με την επίτευξη της απασχόλησης και τη συμμετοχή της κοινότητας στην ενηλικίωση**

(Billstedt, et al., 2005; Wehmeyer & Palmer, 2003).

Διαφοροποίηση αναγκών από άλλα ΑμεΑ



Συμμετοχή στον προγραμματισμό της μετάβασης: Είχαν σημαντικά υψηλότερα επίπεδα μη συμμετοχής ή περιορισμένης συμμετοχής σε σύγκριση με μαθητές με άλλες αναπηρίες και οι μαθητές με αυτισμό είχαν τις λιγότερες πιθανότητες να παρακολουθήσουν τις συναντήσεις τους.

Ενεργός συμμετοχή: Οι μαθητές με αυτισμό ήταν πολύ λιγότερο πιθανό να χαρακτηριστούν ως ενεργοί συμμετέχοντες από τους μαθητές με διανοητική αναπηρία και άλλες αναπηρίες.

Συνηγορία: Οι μαθητές με αυτισμό είχαν περισσότερες πιθανότητες να έχουν έναν συνήγορο παρόντα στη συνάντησή τους από τους μαθητές με άλλες αναπηρίες.

Διαφορετική υποστήριξη: Οι μαθητές με νοητικές ανεπάρκειες και αυτισμό ήταν πιο πιθανό από τους μαθητές με άλλες αναπηρίες να είχαν επαφές με στόχο την επαγγελματική αποκατάσταση, εμπλοκή της υποστηριζόμενης παροχής απασχόλησης, υπηρεσίες κοινωνικής υπηρεσίας, τη διοίκηση κοινωνικής ασφάλισης, υπηρεσίες ψυχικής υγείας, προστατευμένα εργαστήρια, εποπτευόμενες υπηρεσίες υποστήριξης κατοικιών και ενήλικες προγράμματα ημέρας.

(**Shogren** and **Plotner**, 2012)


Δυσκολίες στις αλλαγές
Τελετουργίες και Ρουτίνες
Δυσκολίες στη φαντασία και στην ευελιξία στη σκέψη
Έντονα ενδιαφέροντα και ανησυχίες
Εμμονές

ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΟ ΣΧΕΔΙΟ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ





ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΟ

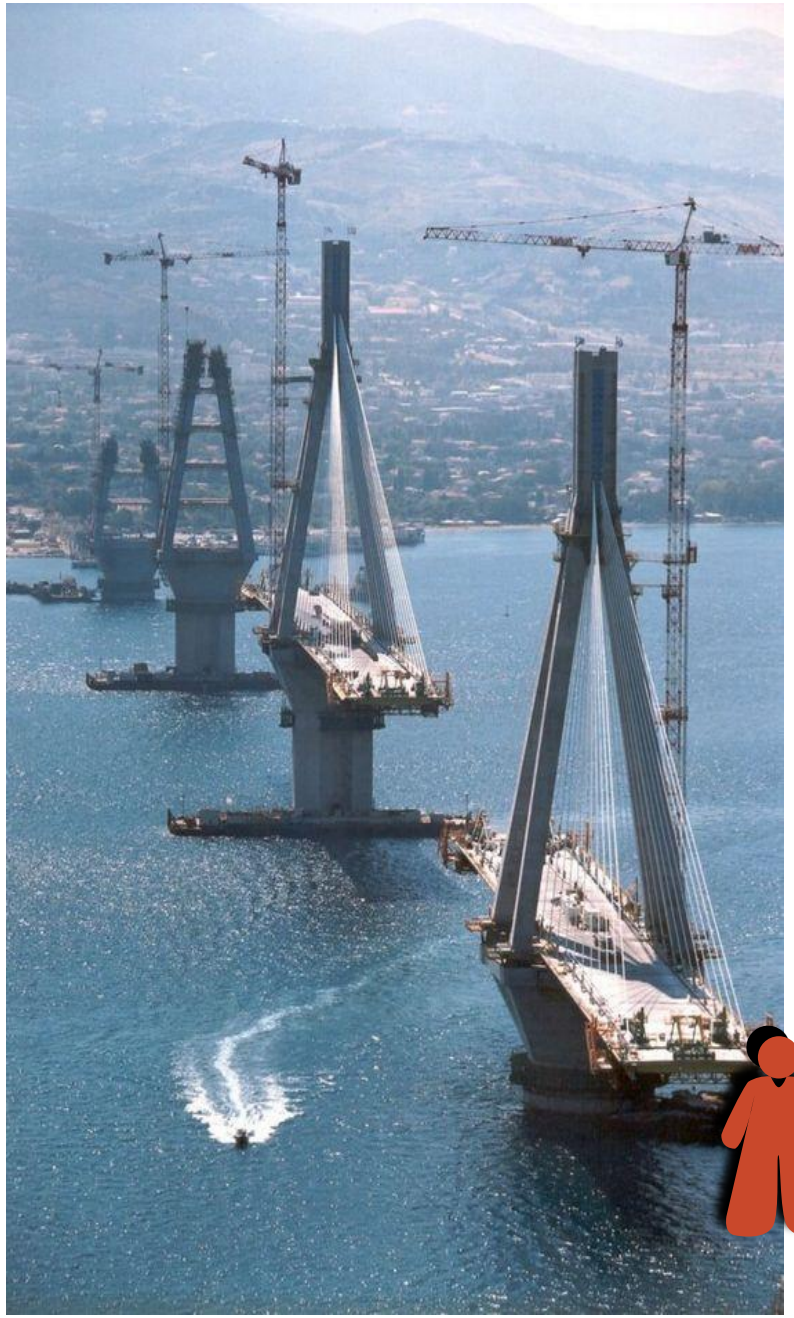
- ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ
- ΑΝΑΓΚΕΣ
- ΣΤΑΔΙΑ

ΦΟΡΕΙΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

- ΚΕΔΑΣΥ
- ΥΠΟΔΟΧΗΣ
- ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

ΜΕΤΑΒΑΣΗ=>ΕΡΓΑΣΙΑ: ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

- Τι είναι η προετοιμασία για εργασία/απασχόληση;
- Γιατί να προετοιμάσουμε τους/ις νέους/ες με Δ.Α.Φ. για την εργασία/απασχόληση;
- Χρειάζονται όλοι οι νέοι/ες με Δ.Α.Φ. προετοιμασία για απασχόληση;
- Πότε πρέπει να αρχίσω να προετοιμάζω τους μαθητές μου;
- Ποια είναι τα βασικά στοιχεία της προετοιμασίας;
- Ποιος είναι ο ειδικός/αρμόδιος για αυτήν την προετοιμασία;
- Πώς μπορώ να προσδιορίσω τους κατάλληλους στόχους σταδιοδρομίας και απασχόλησης μετά τη δευτεροβάθμια εργασία με τους μαθητές μου με Δ.Α.Φ. ;
- Γιατί είναι απαραίτητες οι εργασιακές εμπειρίες;
- Υπάρχουν συγκεκριμένες σταδιοδρομίες ή θέσεις εργασίας που είναι καλές για νέους ή ενήλικες με Δ.Α.Φ. ;
- Τι είδους δεξιότητες πρέπει να διδάξω στους μαθητές μου με Δ.Α.Φ. που σχετίζονται με την εργασία;
- Πώς μπορώ να διδάξω στους μαθητές μου με Δ.Α.Φ. με τις απαραίτητες δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία;
- Τι υποστήριξη χρειάζονται οι νέοι και οι ενήλικες με Δ.Α.Φ. στο χώρο εργασίας;



ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

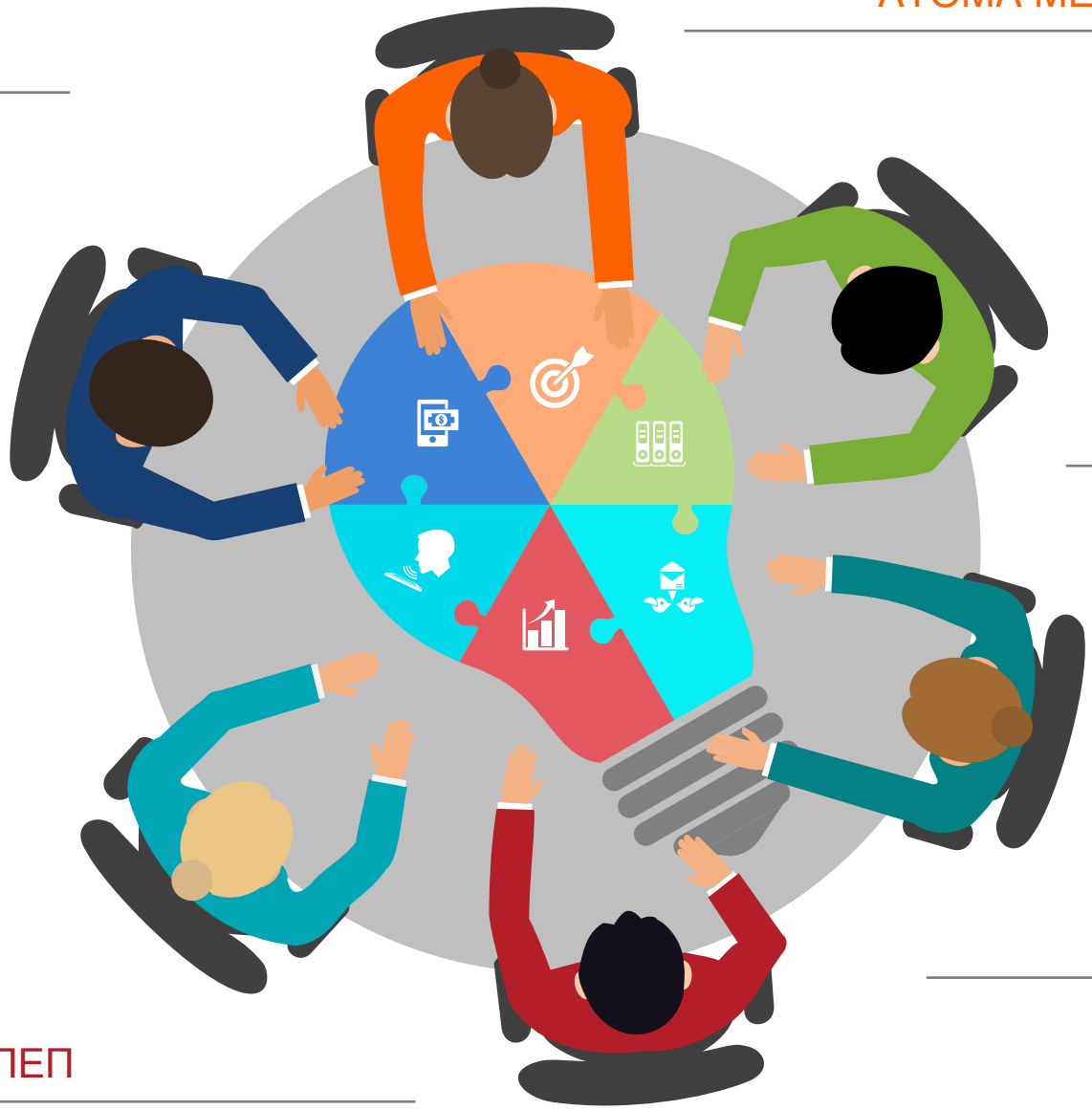
- **Εργασίες που σχετίζονται με ζώα - Εκπαιδευτής σκύλων κ.λπ.**
- **Προγραμματισμός και λογισμικό υπολογιστών**
- **Επιστήμονας**
- **Τεχνικός Εργαστηρίου ή Ερευνητής**
- **Δημοσιογραφία**
- **Κατασκευές στη γραμμής συναρμολόγησης**



ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΣΥΝΕΡΓΕΙΑ ΟΛΩΝ

ΑΤΟΜΑ ΜΕ Δ.Α.Φ.

ΚΟΙΝ/ΚΟΙ ΕΤΑΙΡΟΙ



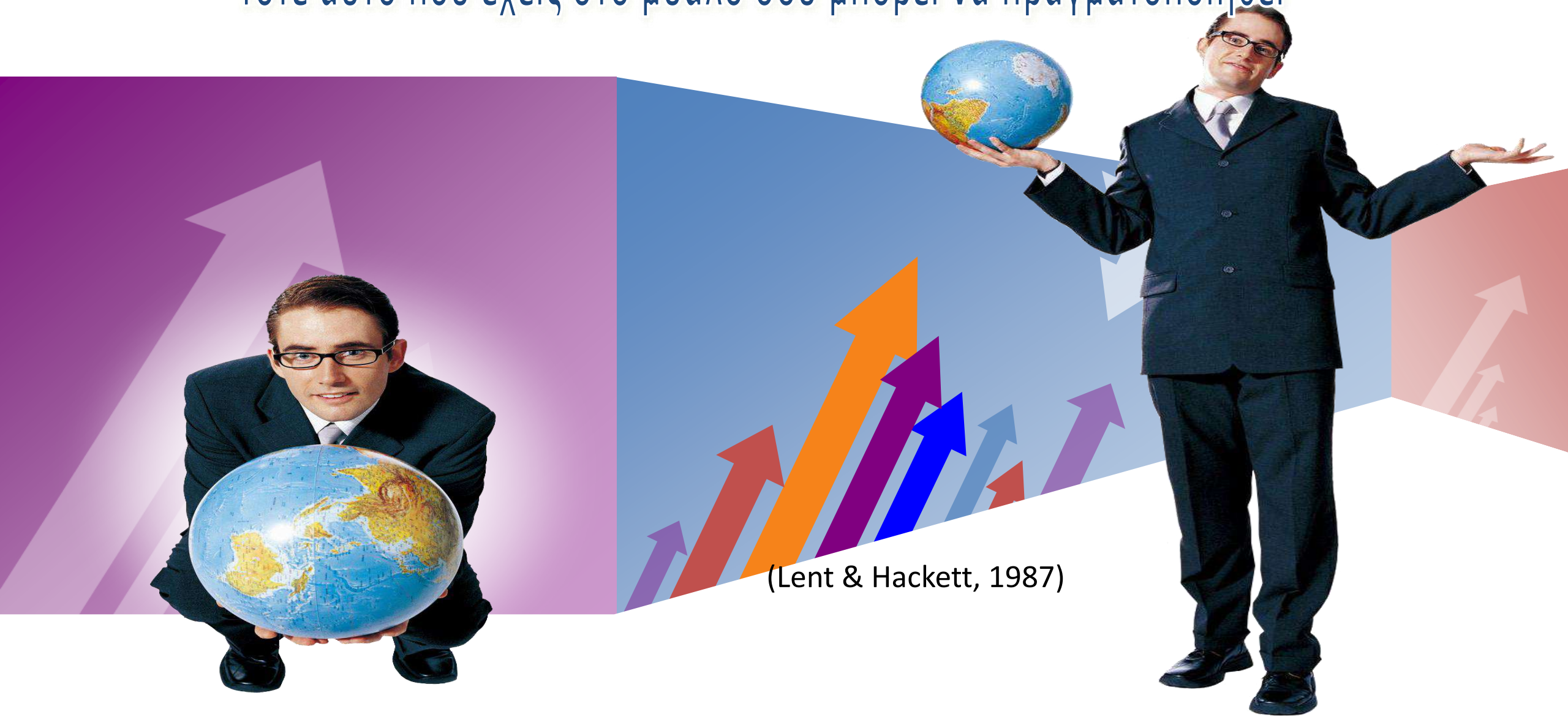
ΥΠΑΙΘ-ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΦΟΡΕΙΣ –ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ Κ.Α.

ΙΕΠ

ΕΟΠΠΕΠ

"Εάν έχεις τη δεξιότητα, την υποστήριξη και την επιθυμία,
τότε αυτό που έχεις στο μυαλό σου μπορεί να πραγματοποιηθεί"



(Lent & Hackett, 1987)

Ευχαριστώ για την προσοχή σας

