

# Εξατομικευμένα Σχέδια Μετάβασης

Υποστηρίζοντας τη Μετάβαση από το  
Σχολείο στην Εργασία



# **Εξατομικευμένα Σχέδια Μετάβασης**

**Υποστηρίζοντας τη  
Μετάβαση από το Σχολείο  
στην Εργασία**

**Ευρωπαϊκός Φορέας για την ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής**



Αυτή η αναφορά και το συνοδευτικό διαδραστικό CD έχουν συνταχθεί και εκδοθεί από τον Ευρωπαϊκό Φορέα για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής.

Αποσπάσματα από το υλικό επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται μόνο εφόσον γίνεται σαφή αναφορά της πηγής.

Αυτή η αναφορά είναι διαθέσιμη και σε πλήρως εύχρηστη ηλεκτρονική μορφή, ώστε να υποστηριχθεί με τον καλύτερο τρόπο η πρόσβαση στην πληροφορία στο [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

Ολοκληρωμένη πληροφόρηση σχετικά με τις καταστάσεις των χωρών, καθώς επίσης και τα στοιχεία επικοινωνίας όλων των εμπειρογνομόνων και των εθνικών εκπροσώπων του Φορέα που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, μπορούν να βρεθούν στην ιστοσελίδα του Φορέα.

Η έκθεση αυτή έχει συνταχθεί από τον Ευρωπαϊκό Φορέα, με βάση τις συνεισφορές των Εθνικών Εμπειρογνομόνων που ορίστηκαν στον τομέα της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Ειλικρινή ευγνωμοσύνη εκφράζεται στους, Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdottir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Ludo Vlamincx για τη συνεισφορά τους και στην Viktorija Proskurovska για την βοήθειά της

Εκδότης: Victoria Soriano, Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής

Μεταφράστηκε από την: Μάρη Κυριαζοπούλου

Η φωτογραφία του εξώφυλλου είναι του κ. Paulius Adomėnas, 17 ετών, από το Κέντρο Δημιουργικότητας Παιδιών και Νεολαίας "Dailės kalba", Vilnius Gerosios Vilties, Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, Λιθουανία.

ISBN:(ηλεκτρονική μορφή) 87-91500-98-2 ISBN:(Έντυπη μορφή) 87-91500-97-4  
EAN:(ηλεκτρονική μορφή) 9788791500985 EAN:(Έντυπη μορφή) 9788791500978

2006

Η παραγωγή του κειμένου υποστηρίχτηκε από τη Γενική Διεύθυνση Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Πολιτισμού και Πολυγλωσσίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής:  
[http://europa.eu.int/comm/dgs/education\\_culture/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm)

## **European Agency for Development in Special Needs Education**

### **Γραμματεία:**

Teglgaardsparken 102  
DK-5500 Middelfart Denmark  
Tel: +45 64 41 00 20  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

### **Γραφείο Βρυξελλών:**

3 Avenue Palmerston  
BE-1000 Brussels Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

---

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|   |           |
|---|-----------|
| <b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>   | <b>4</b>  |
| <b>ΜΕΡΟΣ 1: ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ<br/>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b>                         | <b>7</b>  |
| <b>ΜΕΡΟΣ 2: ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ<br/>ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ</b>      | <b>21</b> |
| Τμήμα 1. Εξατομικευμένο Σχέδιο Μετάβασης (ΕΣΜ) – Λογική                                   | 21        |
| 1.1. Οι Απόψεις των Νέων Ανθρώπων, των Οικογενειών και<br>των Εργοδοτών                   | 21        |
| 1.2. Ορισμός του ΕΣΜ  | 25        |
| 1.3. Εξατομικευμένο Σχέδιο Μετάβασης έναντι<br>Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος | 26        |
| Τμήμα 2. Πρακτική Καθοδήγηση  | 29        |
| 2.1. Βασικές Κατευθυντήριες Αρχές   | 29        |
| 2.2. Χαρακτηριστικά του Εξατομικευμένου Σχεδίου<br>Μετάβασης: Περιεχόμενο και Επικύρωση   | 33        |
| 2.3. Πρακτικές Συστάσεις  | 35        |
| 2.4. Τελικές Συστάσεις  | 44        |
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>   | <b>46</b> |

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία είναι ένα σημαντικό ζήτημα για όλους τους νέους ανθρώπους και ακόμα περισσότερο για εκείνους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Το **πρώτο μέρος** του κειμένου είναι μία περίληψη της ανάλυσης της Μετάβασης από το Σχολείο στην Εργασία που συντάχθηκε από τον Ευρωπαϊκό Φορέα για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής (τον Φορέα) το 2002. Στόχος της δημοσίευσης ήταν ο προβληματισμός για τις δυσκολίες καθώς επίσης και για τους τρόπους διευκόλυνσης της πρόσβασης των νέων ανθρώπων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση. Το πλήρες κείμενο βρίσκεται στην ιστοσελίδα του Φορέα: <http://www.european-agency.org/transit/>. Η έκθεση για την Μετάβαση παρουσίασε μία σειρά εμποδίων και διευκολυντικών παραγόντων. Ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες διευκόλυνσης που επισημάνθηκε ήταν η ανάπτυξη ενός Εξατομικευμένου Σχεδίου Μετάβασης (ΕΣΜ). Το πρώτο μέρος αυτού του κειμένου παρέχει ένα πλαίσιο ιδεών που στοχεύουν να υποστηρίξουν την καλύτερη κατανόηση του τι είναι το ΕΣΜ, καθώς επίσης και τον προσδιορισμό του ρόλου του στη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία.

Η λογική και οι πρακτικές κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη του ΕΣΜ αποτελούν το επίκεντρο του **δεύτερου μέρους** του κειμένου. Εμπειρογνώμονες από 19 χώρες συζήτησαν και επεξεργάστηκαν τα αποτελέσματα της προηγούμενης ανάλυσης. Στόχος ήταν να συζητήσουν και να συμφωνήσουν στο γιατί και πώς να αναπτύξουν ένα ΕΣΜ – ή ένα παρόμοιο κείμενο εργασίας – για να υποστηρίξουν την μετάβαση από το σχολείο στην εργασία νέων ανθρώπων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Ο όρος ‘απασχόληση’ χρησιμοποιείται στο κείμενο με την ευρύτερη έννοια, που σημαίνει είτε ελεύθερη αγορά εργασίας<sup>1</sup>, ή οποιοδήποτε είδος προστατευμένης απασχόλησης<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Ελεύθερη αγορά εργασίας είναι όταν μια δουλειά είναι ανοικτή σε κάθε μελλοντικό εργαζόμενο (με ή χωρίς ειδικές ανάγκες) που διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες, γνώσεις και προσόντα που ορίζονται από τον εργοδότη και η εργασία είναι σύμφωνα με τις συνήθεις εργασιακές απαιτήσεις, συνθήκες και υποχρεώσεις.

<sup>2</sup> Ο στόχος των προγραμμάτων Προστατευμένης Απασχόλησης είναι να παράσχει υποστήριξη ώστε τα άτομα με αναπηρία που αντιμετωπίζουν ουσιαστικά

---

Οι εμπειρογνώμονες που συμμετείχαν σε αυτή την εργασία επικεντρώθηκαν στο υλικό που χρησιμοποιείται από επαγγελματίες στην συνεργατική εργασία τους με τα νέα άτομα και τις οικογένειές τους.

Τέσσερες **συναντήσεις εργασίας** διοργανώθηκαν. Ο στόχος των τριών πρώτων συναντήσεων ήταν να διευκρινίσουν και να συμφωνήσουν για τις έννοιες και να διαμορφώσουν ένα ‘πρακτικό’ εργαλείο καθοδήγησης για να χρησιμοποιηθεί κυρίως από τους επαγγελματίες. Οι συζητήσεις επικεντρώθηκαν σε:

- Ορισμούς: το ΕΣΜ έναντι του Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος
- Στόχοι: οι βασικοί στόχοι ανάπτυξης του ΕΣΜ
- Περιεχόμενο: τι πρέπει να περιλαμβάνει το ΕΣΜ και πως πρέπει να εφαρμόζεται.

Επαγγελματίες από τον χώρο της εκπαίδευσης και της απασχόλησης καθώς επίσης και οικογένειες προσκαλέστηκαν στην τελευταία συνάντηση για να δώσουν τις απόψεις τους και να κάνουν κριτικά σχόλια για τα αποτελέσματα. Επεσήμαναν το μελλοντικό όφελος ολοκλήρωσης της περιληπτικής αναφοράς με ένα συνοδευτικό εργαλείο καθοδήγησης που να απευθύνεται στους επαγγελματίες ‘που δεν έχουν αναλάβει πρωτοβουλία’, στα νέα άτομα και στις οικογένειές τους. Στόχος του εργαλείου που αναπτύχθηκε κατά τη διάρκεια του προγράμματος είναι να δείξει την ανάγκη, το ενδιαφέρον και το όφελος του ΕΣΜ στους τελικούς χρήστες με ένα πρακτικό και απλό τρόπο. Το συνοδευτικό διαδραστικό CD – είναι το αποτέλεσμα στενής συνεργασίας μεταξύ επαγγελματιών και νέων ατόμων μαζί με τους εμπειρογνώμονες.

Το τμήμα 2.1 παρουσιάζει την λογική πίσω από την ανάπτυξη του ΕΣΜ: το τι είναι το κείμενο εργασίας, γιατί πρέπει να παραχθεί και ποιος το αναπτύσσει. Επισημαίνεται επίσης η διαφορά με ένα άλλο σημαντικό εκπαιδευτικό κείμενο – το εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

---

εμπόδια στην απασχόληση ως αποτέλεσμα της αναπηρίας τους να μπορούν να εργαστούν στην καριέρα της επιλογής τους και, όταν είναι δυνατόν, να μεταβούν στην ελεύθερη αγορά εργασίας καθώς οι απαιτήσεις για υποστήριξη μειώνονται’ (ΗΒ Οργάνωση για την Υποστηριζόμενη Απασχόληση, 1999).



Το τμήμα 2.2 καλύπτει το περιεχόμενο του ΕΣΜ: τα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνει και τα αναγκαία βήματα που απαιτούνται για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής και της συνέχειας.

Το κείμενο απευθύνεται κυρίως σε επαγγελματίες που εργάζονται σε αυτόν τον τομέα. Τα τελικά αποτελέσματα δεν θα ήταν εφικτά χωρίς την εμπειρογνωμοσύνη, την ικανότητα και την ενεργή συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων. Ειλικρινή ευγνωμοσύνη εκφράζεται σε αυτούς για τη συνεισφορά τους.

Για όσους ενδιαφέρονται για ειδικές πληροφορίες σχετικά με την κατάσταση στις διάφορες χώρες ή/και για ειδικά θέματα της διαδικασίας μετάβασης, λεπτομέρειες υπάρχουν στην τράπεζα δεδομένων της Μετάβασης στην ιστοσελίδα του Φορέα: <http://www.european-agency.org/transit/>.

## ΜΕΡΟΣ 1: ΜΕΤΑΒΑΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο τέλος του 1999, ο Ευρωπαϊκός Φορέας προέβη σε μια ανασκόπηση και ανάλυση των στοιχείων και των πληροφοριών που είχαν συλλεχθεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο σχετικά με ζητήματα κατάρτισης και απασχόλησης για τους νέους ανθρώπους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αυτή η ανασκόπηση αποτέλεσε τη βάση και το πλαίσιο για μια ανάλυση των πληροφοριών σε εθνικό επίπεδο, που συλλέχθηκαν από επαγγελματίες στον τομέα της μετάβασης από 16 χώρες που εμπλέκονταν στο πρόγραμμα. Οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν σε εθνικό επίπεδο είχαν σχέση με τις υπάρχουσες πολιτικές, την εφαρμογή της διαδικασίας μετάβασης καθώς και με τα σχετικά προβλήματα και αποτελέσματα. Ειδικότερα περιελάμβανε:

- την πρόσβαση στις ευκαιρίες για εκπαίδευση για νέους ανθρώπους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που φοιτούν στην υποχρεωτική εκπαίδευση τους
- τα προσφερόμενα προγράμματα μετάβασης
- την κατάσταση απασχόλησης /ανεργίας των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες
- την ύπαρξη νομοθετικών και πολιτικών μέτρων σχετικών με το θέμα της μετάβασης ή την ενεργοποίηση κατάλληλων δράσεων για την προάσπιση της εργασίας
- τα νευραλγικά και θετικά στοιχεία προγραμμάτων σε εθνικό επίπεδο.

Βασικός στόχος αυτής της ανάλυσης ήταν η παρουσίαση μίας επισκόπησης αποτελεσματικών στρατηγικών και διαδικασιών, η οποία να παρέχει μια γενική ανάλυση των σχετικών χαρακτηριστικών, καθώς επίσης και των πιο συχνά αναφερθέντων εμποδίων και τέλος, να προσδιοριστούν οι πιο σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία της μετάβασης. Για τη βελτίωση της διαδικασίας της μετάβασης, διαμορφώθηκαν επίσης συστάσεις, προς τους πολιτικούς και τους επαγγελματίες.

Η έννοια της **Μετάβασης** από το σχολείο στο χώρο εργασίας ή στην εργασιακή ζωή, ορίζεται στα διάφορα διεθνή έγγραφα με κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις.



Το Πλαίσιο Δράσης της Σαλαμάνκα (ΟΥΝΕΣΚΟ 1994) δηλώνει ότι:  
... οι νέοι άνθρωποι με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θα πρέπει να ενισχύονται για μια αποτελεσματική μετάβαση από το σχολείο στο χώρο εργασίας του ενήλικα. Τα σχολεία θα πρέπει να τους βοηθήσουν έτσι ώστε να γίνουν ενεργητικοί σε θέματα οικονομικής φύσεως, παρέχοντάς τους δεξιότητες που απαιτούνται στην καθημερινή τους ζωή, προσφέροντας υπηρεσίες εκπαίδευσης για κατάρτιση σε δεξιότητες που αντιστοιχούν στις κοινωνικές και επικοινωνιακές απαιτήσεις, καθώς και στις προσδοκίες της ενήλικης ζωής... (σελίδα 34).

Η μετάβαση περιγράφεται και σε άλλα έγγραφα, παραδείγματος χάριν, στο ΗΛΙΟΣ II (1996β):

... ως μια διαρκής διαδικασία προσαρμογής, που περιλαμβάνει πολλούς διαφορετικούς παράγοντες ή μεταβλητές. Είναι μια διαδικασία που πραγματοποιείται συνεχώς στη ζωή ενός προσώπου και περιλαμβάνει μερικές κρίσιμες στιγμές όπως, η είσοδος στον παιδικό σταθμό, το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η έξοδος από την εκπαιδευτική διαδικασία... (σελίδα 4).

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (1998) καθορίζει τη μετάβαση ως:

... διαδικασία κοινωνικού προσανατολισμού που συνεπάγεται αλλαγή σε θέση και ρόλο (π.χ. από το σπουδαστή στον εκπαιδευόμενο, από τον εκπαιδευόμενο στον εργαζόμενο και από την εξάρτηση στην ανεξαρτησία), θέματα κεντρικά στην ένταξη που επιχειρείται μέσα στην κοινωνία... Η μετάβαση απαιτεί αλλαγή στις σχέσεις, τις επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και την αυτοεικόνα. Προκειμένου να εξασφαλιστεί μια ομαλότερη μετάβαση από το σχολείο στον εργασιακό χώρο, οι νέοι άνθρωποι με αναπηρία χρειάζεται να αναπτύξουν στόχους και να προσδιορίσουν το ρόλο που θέλουν να διαδραματίσουν στην κοινωνία... (σελίδες 5 και 6)

Ο ΟΟΣΑ (2000) θεωρεί ότι η μετάβαση στην εργασία είναι μια από τις μεταβάσεις που οι νέοι άνθρωποι οφείλουν να κάνουν στην πορεία τους προς την ενηλικίωση. Σε ένα πλαίσιο δια βίου μάθησης, η μετάβαση από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, φαίνεται ως μία από τις πολλές μεταβάσεις που συμβαίνουν μεταξύ εργασίας και μάθησης και τις οποίες οι νέοι άνθρωποι θα βιώσουν σ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Η Επισκόπηση του Εργατικού Δυναμικού (ΕΕ, 2000) υποστηρίζει ότι η μετάβαση από το σχολείο στο χώρο εργασίας δεν είναι γραμμική, γεγονός που σημαίνει πως η έξοδος από την εκπαιδευτική διαδικασία δεν ακολουθείται απαραίτητως από την είσοδο σε κάποιο εργασιακό καθεστώς. Η εξέλιξη γίνεται βαθμιαία και οι νέοι άνθρωποι βιώνουν περιόδους κατά τις οποίες μελέτη και εργασία εναλλάσσονται.

Στο πλαίσιο αυτής της εργασίας που αναπτύσσεται από τον Ευρωπαϊκό Φορέα, η μετάβαση στην απασχόληση θεωρείται ως μέρος μιας μακράς και σύνθετης διαδικασίας, που καλύπτει όλες τις φάσεις στη ζωή ενός προσώπου, και η οποία χρειάζεται να ρυθμιστεί με τον καταλληλότερο δυνατό τρόπο. "Μια καλή ζωή για όλους" καθώς επίσης και "μια καλή εργασία για όλους" είναι οι τελευταίοι στόχοι μιας καθ' όλα επιτυχημένης διαδικασίας μετάβασης. Τα είδη παροχών, ή η οργάνωση των σχολείων ή άλλων φορέων εκπαίδευσης δεν πρέπει να παρεμβαίνουν ή να εμποδίζουν την επιτυχία μιας τέτοιας διαδικασίας. Η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση συνεπάγεται τη συνεχή συμμετοχή του νέου ανθρώπου, τη συμμετοχή της οικογένειάς του, το συντονισμό μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων υπηρεσιών καθώς και τη συνύπαρξη στενής συνεργασίας με τον τομέα απασχόλησης (Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής, 2002).

Τα **κύρια θέματα** και οι δυσκολίες, που προσδιορίζονται από τις έρευνες που παρουσιάζονται στη σχετική με το θέμα της μετάβασης βιβλιογραφία, μπορούν να ομαδοποιηθούν στις ακόλουθες οκτώ περιοχές:

#### *Δεδομένα*

Τα δεδομένα σε αυτό το πεδίο είναι πολύ περιορισμένα, έτσι ώστε οποιαδήποτε σύγκριση μεταξύ των χωρών να είναι δύσκολη. Παρά τις διαφορές στους όρους που χρησιμοποιούνται από τις χώρες – αναπηρία ή μαθητές με ειδικές ανάγκες - ο μέσος όρος πληθυσμού που παρουσιάζει ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορεί να προσδιοριστεί στο 3 ως 20% των νέων ανθρώπων κάτω των 20 ετών (Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής, 1999, Eurybase, 1999).

#### *Ποσοστά ολοκλήρωσης*

Το 1995, το ποσοστό των νέων ανθρώπων από 20 έως 29 ετών που δεν κατόρθωσε να ολοκληρώσει τις σπουδές του σε σχολείο

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανερχόταν γύρω στο 30% (Eurostat, 1998). Αυτό το ποσοστό είναι ακόμα υψηλότερο για τους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Είναι δύσκολο να υπολογιστεί ο αριθμός των μαθητών που θα εγκαταλείψουν την εκπαίδευση αμέσως μετά από την υποχρεωτική της φάση, αλλά μπορεί κανείς να υπολογίσει ότι πολλοί μαθητές δε θα συνεχίσουν πέρα από την υποχρεωτική τους εκπαίδευση. Στοιχεία – έστω κι αν δεν είναι απόλυτα ακριβή - δείχνουν ότι ένας μεγάλος αριθμός μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες αρχίζει τη φοίτηση σε δομές μετά-υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αλλά ένα μεγάλο αναλογικά ποσοστό δεν θα ολοκληρώσει ποτέ τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΟΟΣΑ, 1997). Σε μερικές χώρες, σχεδόν το 80% των ενηλίκων με αναπηρία είτε δεν έχουν συνεχίσει πέρα από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση είτε μπορούν να θεωρηθούν λειτουργικά αναλφάβητοι (ΗΛΙΟΣ II, 1996α).

#### *Πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση*

Θεωρητικά, οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες φαίνεται να έχουν τις ίδιες εκπαιδευτικές επιλογές με άλλους μαθητές, αλλά στην πραγματικότητα τα προσφερόμενα σε αυτούς προγράμματα προσανατολίζονται προς την κοινωνική πρόνοια ή τη χαμηλόμισθη εργασία (ΟΟΣΑ, 1997). Δεν ενδιαφέρονται απαραίτητα για τις προτεινόμενες επιλογές και αυτά τα προτεινόμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν είναι πάντοτε σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Το γεγονός αυτό τους τοποθετεί σε μειονεκτική θέση στην ανοικτή αγορά εργασίας (ΔΓΕ, 1998). Η προσφορά εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσαρμοσμένων στους μαθητές θα μπορούσε να αποτελέσει λύση σε πολλά προβλήματα και εκείνων που παρουσιάζονται στη φάση της μετάβασης (Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής, 1999).

#### *Επαγγελματική προετοιμασία*

Η επαγγελματική κατάρτιση συχνά δεν είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις πραγματικές καταστάσεις εργασίας. Συνήθως η κατάρτιση λαμβάνει χώρα σε πλαίσια απομονωμένα από τους εργασιακούς χώρους και τις πιο πολλές φορές δεν είναι προσανατολισμένη προς τα σύνθετα επαγγέλματα. Τα άτομα με αναπηρία δεν αποκτούν τα κατάλληλα προσόντα που απαιτούνται για μία εργασία. Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να προσαρμοστούν περισσότερο στις αντίστοιχες σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (ΔΓΕ, 1998).

### *Ποσοστά ανεργίας*

Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ανθρώπων με αναπηρία είναι δύο έως τρεις φορές υψηλότερο απ' ό,τι μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρία (ΔΓΕ, 1998). Πληροφορίες σε εθνικό επίπεδο από διάφορες χώρες εμφανίζουν μόνο τους εγγεγραμμένους άνεργους, αλλά ένα υψηλό ποσοστό των ατόμων με ειδικές ανάγκες -που δεν είναι καν εγγεγραμμένοι - δεν έχουν ούτε και την πιθανότητα να απασχοληθούν σε μια πρώτη εργασία (ΗΛΙΟΣ II, 1996). Η κατάσταση ανεργίας για τους ανθρώπους με αναπηρία έχει γίνει το τρίτο σε υψηλότερες κοινωνικές δαπάνες θέμα, μετά από τις συντάξεις υπερήλικων και τις δαπάνες για την υγεία (ΕΕ, 1998).

Η αύξηση της απασχολησιμότητας απαιτεί μια επιθετική στρατηγική - μια ενεργό πολιτική- που προάγει την αύξηση στην ζήτηση, παρά αμυντική στρατηγική -ή παθητική πολιτική. Το γεγονός αυτό απαιτεί επενδυτικούς προσανατολισμούς στο φυσικό παραγωγικό δυναμικό, στους ανθρώπινους πόρους, στη γνώση και στις ικανότητες. Από αυτή την άποψη, οι νέοι άνθρωποι με αναπηρία πρέπει να έχουν έναν δυναμικό ρόλο στον προγραμματισμό του μέλλοντός τους (ΕΕ, 1998).

### *Προσδοκίες και στάσεις*

Όλες οι μελέτες συμφωνούν σε αυτό το ζήτημα. Δάσκαλοι, γονείς, εργοδότες, καθώς επίσης και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον γενικότερα υποτιμούν τις δυνατότητες των ανθρώπων με αναπηρία. Η συνεργασία μεταξύ τους είναι πολύ σημαντική στην ανάπτυξη μιας ρεαλιστικής εικόνας των ικανοτήτων του σπουδαστή σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης (Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής, 1999), συμπεριλαμβανομένης και της φάσης της μετάβασης στην εργασία.

### *Δυνατότητα πρόσβασης σε θέσεις εργασίας*

Υπάρχουν ακόμα προβλήματα σχετικά με τη φυσική προσβασιμότητα στις θέσεις εργασίας, καθώς και την πρόσβαση σε προσωπική και τεχνική υποστήριξη. Επίσης, ένα βασικό ζήτημα που αναφέρεται σε πολλές μελέτες είναι η ενημέρωση και η στήριξη των εργοδοτών.

### *Εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας*

Τα νομικά πλαίσια σε μερικές χώρες σχετικά με τη μετάβαση στον χώρο εργασίας είναι ανύπαρκτα ή μπορεί να οδηγούν σε ένα μη

ευέλικτο σύστημα. Τα εργασιακά μέτρα ποσόστωσης, που λαμβάνονται για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρία, φαίνεται να παρουσιάζουν κάποια προβλήματα όσον αφορά στην εφαρμογή τους. Οι περισσότερες χώρες εφαρμόζουν έναν συνδυασμό μέτρων που φαίνεται ότι είναι αποτελεσματικός σε κάποιο βαθμό. Δεν υπάρχουν παραδείγματα όπου συστήματα ποσόστωσης να θεωρούνται απόλυτα επιτυχημένα. Εντούτοις, οι υποστηρικτές αυτών των συστημάτων επισημαίνουν ότι πόροι που προέρχονται από επιβολές ή πρόστιμα επιτρέπουν την ανάπτυξη άλλων μέτρων απασχόλησης.

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων επίσης παρουσιάζει προβλήματα. Σε μερικές περιπτώσεις φαίνεται ότι η νομοθεσία αυτή επικεντρώνεται περισσότερο στην επικοινωνία μεταξύ των ατόμων με αναπηρία και τους εργοδότες, παρά στη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για αυτά τα άτομα (ECOTEC, 2000).

Η ανάλυση του Φορέας που δημοσιεύτηκε το 2002 επισημαίνει τρεις περιοχές που μπορούν να συνοψιστούν ως ακολούθως:

**1. Βασικά προβλήματα** που αντιμετωπίζονται από τους μαθητές με ειδικές ανάγκες, τις οικογένειες τους και τους επαγγελματίες σχετικά με τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Αυτό το θέμα προσεγγίστηκε μέσω εξέτασης της υπάρχουσας τεκμηρίωσης σε Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Τα προβλήματα που αναδύονται από τους τομείς εκπαίδευσης και απασχόλησης είναι σχετικά και αλληλένδετα. Τα βασικά σημεία που προσδιορίζονται και στους δύο τομείς επικεντρώνονται στα εξής:

- Πώς είναι δυνατόν να μειωθούν ή να αποτραπούν τα υψηλά ποσοστά διαρροής μαθητών και ο μεγάλος αριθμός άνεργων νέων
- Πώς είναι δυνατόν να αυξηθεί η πρόσβαση στην ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση
- Πώς μπορούν να δοθούν στους νέους τα σωστά προσόντα, τα οποία θα αντιστοιχούν στις δυνατότητες τους και θα τους επιτρέψουν να αντιμετωπίσουν επαρκώς την ενήλικη ζωή τους και την εργασία
- Πώς είναι δυνατόν να βελτιωθεί η επαφή και η αμοιβαία κατανόηση μεταξύ των τομέων εκπαίδευσης και απασχόλησης.

**2. Βασικά σημεία** που χρειάζεται να αναθεωρηθούν στον τομέα της μετάβασης, λαμβάνοντας υπόψη τα υπάρχοντα προβλήματα.

Αυτή η περιοχή ερευνήθηκε μέσω της συζήτησης και της ανάλυσης της τεκμηρίωσης που πραγματοποιήθηκε από τους διάφορους επαγγελματίες από τις 16 χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Έξι βασικά σημεία προέκυψαν σε σχέση με την έννοια της μετάβασης:

- Η μετάβαση είναι μια διαδικασία που πρέπει να υποστηριχθεί με την ύπαρξη και την εφαρμογή νομοθετικών και πολιτικών μέτρων
- Η μετάβαση είναι μέρος μιας μακριάς και σύνθετης διαδικασίας που προετοιμάζει και που διευκολύνει τους νέους ανθρώπους να διαχειρίζονται οικονομικά θέματα
- Η μετάβαση χρειάζεται να εξασφαλίσει τη συμμετοχή του νέου ανθρώπου και να σεβαστεί την προσωπική επιλογή του. Ο νέος άνθρωπος, η οικογένεια και οι επαγγελματίες πρέπει να εργαστούν μαζί για να διαμορφώσουν ένα εξατομικευμένο σχέδιο
- Η μετάβαση πρέπει να περιλαμβάνει το σχεδιασμό ενός εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος που να εστιάζεται στην πρόοδο του νέου ανθρώπου και σε οποιαδήποτε αλλαγή γίνεται στο σχολικό περιβάλλον
- Η μετάβαση πρέπει να βασιστεί στην άμεση συμμετοχή και στη συνεργασία όλων των εμπλεκομένων
- Η μετάβαση απαιτεί τη στενή συνεργασία μεταξύ της αγοράς εργασίας και των σχολείων, για να βιώνουν οι νέοι άνθρωποι τους πραγματικούς όρους εργασίας
- Η μετάβαση είναι μέρος μιας μακριάς και σύνθετης διαδικασίας που προετοιμάζει και που διευκολύνει τους νέους ανθρώπους για την ενήλικη ζωή και για να διαχειρίζονται οικονομικά θέματα.

**3. Βασικοί παράγοντες** που φαίνονται είτε να διευκολύνουν είτε να αποτρέπουν την εφαρμογή μιας επιτυχούς διαδικασίας μετάβασης σε πρακτικό επίπεδο. Αυτοί οι παράγοντες προσδιορίστηκαν μέσω των τοπικών πρακτικών που επιλέχθηκαν από τους διάφορους επαγγελματίες. Οι πραγματικές καταστάσεις μετάβασης ανέδειξαν μια σειρά παραγόντων που διευκόλυναν μια πιο λεπτομερή περιγραφή των έξι σημείων που περιγράφηκαν παραπάνω. Αυτοί οι παράγοντες φαίνονται να ενεργούν είτε ως εμπόδια είτε ως

βοηθητικοί παράγοντες μιας επιτυχούς διαδικασίας μετάβασης. Η ανάλυση των παραγόντων δείχνει ότι πολύ λίγοι από αυτούς αντιστοιχούν σε πραγματικές και απλές καταστάσεις, *απλοί παράγοντες, όπου ένας παράγοντας λειτουργεί ως εμπόδιο ή ως βοηθητικός*. Η πλειοψηφία των παραγόντων αντιστοιχεί στις σύνθετες και αλληλένδετες καταστάσεις ή *σύνθετοι παράγοντες, όπου πολλοί παράγοντες είτε διευκολύνουν ή λειτουργούν ως εμπόδιο στη μετάβαση*.

Από την ανάλυση των τριών παραπάνω περιοχών προκύπτει η διατύπωση **συστάσεων** που αφορούν το μέλλον της μετάβασης. Οι συστάσεις που αναφέρονται κάτωθι απευθύνονται στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων και στους επαγγελματίες και στοχεύουν στο να τους καθοδηγήσουν για τη βελτίωση, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της διαδικασίας της μετάβασης.

**Η μετάβαση είναι μία διαδικασία που πρέπει να υποστηρίζεται από τη θεσμοθέτηση και την εφαρμογή νομοθεσίας και πολιτικών μέτρων**

Σε πολιτικό επίπεδο οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:

- να προωθήσουν ή/και να βελτιώσουν αποτελεσματικά συντονισμένες πολιτικές τακτικές μεταξύ των διαφορετικών υπηρεσιών, αποφεύγοντας τη δημιουργία νέας νομοθεσίας που να είναι αντίθετη ή που να επικαλύπτει την υπάρχουσα νομοθεσία
- να εξασφαλίσουν συγκεκριμένα μέτρα για την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας που έχει υιοθετηθεί, προκειμένου να αποφευχθούν οι διαφορές ή/και οι διακρίσεις ως αποτέλεσμα ανισότητας μεταξύ ατόμων ή τεχνικών παροχών
- να καθοδηγούν συστηματικά, λαμβάνοντας υπόψη και σεβόμενοι τις απόψεις που εκφράζονται από τις εθελοντικές οργανώσεις που εργάζονται με και για τους ανθρώπους με αναπηρία
- να μελετούν και να προωθούν ενεργητικές πολιτικές πρακτικές προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση και η προσωπική αυτονομία
- να εξασφαλίζουν εμπειριστατωμένο έλεγχο και αξιολόγηση οποιουδήποτε "διευκολυντικού παράγοντα" υπέρ των ανθρώπων με αναπηρία, όπως η ποσόστωση, οι φορολογικές απαλλαγές, κτλ και να διασφαλίζουν την

αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών σε διεθνές, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

- να φροντίζουν ώστε να διατίθενται εκτενείς πληροφορίες σχετικά με οποιοδήποτε νομικό ή πολιτικό μέτρο που αναφέρεται στους εργοδότες
- να φροντίζουν για τη δημιουργία τοπικών δικτύων, που να περιλαμβάνουν όλους τους συνεργάτες προκειμένου να εφαρμοστεί η εθνική πολιτική.

*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να λάβουν υπόψη όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τις στρατηγικές και τις δεξιότητες, προκειμένου να εφαρμοστεί η υπάρχουσα νομοθεσία και να εξασφαλιστεί μια επαρκής μεθοδολογία προς εφαρμογή
- να αξιολογούν τακτικά τα τοπικά καινοτόμα προγράμματα και να διαδίδουν τα αποτελέσματά τους προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητες διευκόλυνσης
- να δημιουργήσουν ένα τοπικό δίκτυο, στο οποίο όλοι οι συνεργάτες (κοινωνικές υπηρεσίες, εκπαιδευτικές υπηρεσίες, υπηρεσίες απασχόλησης και οικογένειες) να αντιπροσωπεύονται, προκειμένου να συζητείται, να προγραμματίζεται και να εφαρμόζεται η εθνική πολιτική
- να βρίσκουν τρόπους ώστε οι ανάγκες τους να γίνονται γνωστές στη διοίκηση προκειμένου να εφαρμόζονται τα νέα μέτρα.

**Η μετάβαση χρειάζεται να διασφαλίζει τη συμμετοχή των νέων ανθρώπων και το σεβασμό για τις προσωπικές επιλογές τους**

*Σε πολιτικό επίπεδο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:*

- να παρέχουν τους απαραίτητους πόρους (χρόνο και προϋπολογισμό) στα σχολεία για να εφαρμόζουν προγράμματα εργασίας με το νέο άνθρωπο και την οικογένειά του
- να εξασφαλίζουν την αποτελεσματική χρήση των πόρων ώστε να διασφαλίζεται η παραπάνω συνεργασία.

*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο για τους νέους ανθρώπους και για τις οικογένειές τους προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους



- να συντάσσουν ένα γραπτό σχέδιο μετάβασης, το νωρίτερο δυνατόν, ανοικτό στο νέο άνθρωπο, την οικογένεια και τους επαγγελματίες που εμπλέκονται στα περαιτέρω στάδια μέσα και έξω από το σχολείο
- να τροποποιούν και να προσαρμόζουν το σχέδιο μετάβασης οποιαδήποτε στιγμή απαιτείται, σε συνεργασία με το νέο άνθρωπο
- να ενθαρρύνουν το νέο άνθρωπο, όσο το δυνατόν περισσότερο, για να ανακαλύψει τις δυνατότητες του και τις ικανότητες του
- να παρέχουν στους νέους ανθρώπους και στις οικογένειές τους όσες πληροφορίες χρειαστούν ή να τους κατευθύνουν προς τις σχετικές υπηρεσίες
- να εξασφαλίζουν εξατομικευμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης και εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης προσβάσιμο στους νέους ανθρώπους, για παράδειγμα (με περιορισμένη αναγνωστική ικανότητα).

**Η ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος που εστιάζει στην πρόοδο των νέων ανθρώπων και σε κάθε αλλαγή που μπορεί να συμβεί στη σχολική κατάσταση θα πρέπει να αποτελεί τμήμα της διαδικασίας μετάβασης.**

*Σε πολιτικό επίπεδο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:*

- να παρέχουν στα σχολεία τους απαραίτητους πόρους ώστε να εξασφαλίζεται ο σχεδιασμός εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ειδικά οι δάσκαλοι πρέπει να έχουν ικανοποιητικό χρόνο και την απαραίτητη καθοδήγηση για τις βασικές εργασίες τους
- να φροντίζουν να συμπεριλαμβάνεται στο εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ένα πρόγραμμα μετάβασης
- να παρέχουν ποιοτικά πρότυπα σχετικά με τα εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα
- να διασφαλίζουν την καταγραφή των προσόντων που αποκτώνται από τους μαθητές στα πιστοποιητικά που λαμβάνουν και την αποφυγή οποιασδήποτε μεροληπτικής αντιμετώπισης.

*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να διασφαλίσουν ότι ο νέος άνθρωπος βρίσκεται στο κέντρο της διαδικασίας κάθε εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος και εξατομικευμένου σχεδίου μετάβασης
- να φροντίζουν ώστε να αποκτούν όλες τις απαραίτητες γνώσεις προκειμένου να σχεδιάζουν ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ομαδικά
- να διασφαλίζουν την τακτική αξιολόγηση, σε γραπτή μορφή, του εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος από το νέο άνθρωπο, την οικογένεια καθώς επίσης και από τους άλλους επαγγελματίες που εμπλέκονται εντός και εκτός σχολείου
- να δημιουργούν εξ αρχής έναν ατομικό φάκελο ή ένα παρόμοιο μέσο, προκειμένου να κρατήσουν σε μια σταθερή μορφή το εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και όλες τις αλλαγές που γίνονται
- ο ατομικός φάκελος θα πρέπει να περιλαμβάνει μια αξιολόγηση των στάσεων, της γνώσης, της εμπειρίας και των βασικών δεξιοτήτων του σπουδαστή (ακαδημαϊκών, πρακτικών, καθημερινής διαβίωσης, ελεύθερου χρόνου, αυτοδιάθεσης και επικοινωνίας).

**Η μετάβαση πρέπει να βασίζεται στη στενή συνεργασία και συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων**

*Σε πολιτικό επίπεδο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:*

- να διασφαλίζουν την ύπαρξη πρακτικών μέτρων για τη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών, καθώς επίσης και για τη συνέχεια αυτής της συνεργασίας
- να προσδιορίζουν σαφείς ευθύνες μέσω των οποίων να δεσμεύονται οι υπηρεσίες προκειμένου να εξασφαλιστεί αποτελεσματικός συντονισμός
- να διασφαλίζουν την αξιολόγηση του συντονισμού καθώς επίσης και της κατανομής των ευθυνών, προκειμένου να πραγματοποιούνται οποιεσδήποτε τροποποιήσεις απαιτούνται
- να διασφαλίζουν την εκπλήρωση των υποχρεώσεων από όλες τις υπηρεσίες και τη συμμετοχή τους στο συντονισμό του έργου
- να παρακινούν τους εργοδότες και τα συνδικάτα μέσω συγκεκριμένων μέτρων ώστε να εμπλέκονται άμεσα

- να ενθαρρύνουν τη συνεργασία και το συντονισμό όλων όσων συμμετέχουν σε εθνικό επίπεδο.

*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να διαθέτουν ένα αποτελεσματικό δίκτυο υποστήριξης στο οποίο να μπορούν άλλοι επαγγελματίες να καταθέτουν τις απόψεις τους για υποστήριξη και πληροφόρηση
- να έχουν επίσημη αναγνώριση (από την άποψη του προϋπολογισμού ή τουλάχιστον από την άποψη του χρόνου) για τις στοιχειώδεις εργασίες συντονισμού που απαιτούνται από άλλες υπηρεσίες
- να φροντίζουν να έχουν περαιτέρω κατάρτιση ώστε να μπορούν να καθορίζουν τις δραστηριότητές τους μέσα στα πλαίσια μιας συντονισμένης προσπάθειας και να γνωρίζουν πώς να μοιράζονται οι ευθύνες.

## **Η μετάβαση απαιτεί στενή συνεργασία μεταξύ του Σχολείου και της Αγοράς Εργασίας**

*Σε πολιτικό επίπεδο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:*

- να φροντίσουν ώστε όλοι οι νέοι άνθρωποι να αποκτήσουν εμπειρίες από συνθήκες πραγματικής εργασίας
- να διασφαλίσουν για όλους τους νέους ανθρώπους την πρόσβαση σε κάποιο είδος πρακτικής άσκησης σεβόμενοι τις διαφορετικές ανάγκες που έχουν
- να σχεδιάσουν ευέλικτα μέτρα κατάρτισης, παραδείγματος χάριν θεσπίζοντας προπαρασκευαστικές περιόδους πριν από την επαγγελματική εκπαίδευση
- να προάγουν θεσμοθετημένα και άτυπα κίνητρα για τις επιχειρήσεις (π.χ. φορολογικές ελαφρύνσεις, κοινωνική αναγνώριση, κτλ.) για να τους ενθαρρύνουν να παρέχουν θέσεις εργασίας –εκπαίδευσης στους νέους ανθρώπους
- να υπογραμμίσουν και να καταδείξουν τα αμοιβαία οφέλη, πιθανά της αξιολόγησης καλών προγραμμάτων μετάβασης
- να εντάξουν τους εργοδότες σε διάφορες μορφές πρωτοβουλιών, όπως στη συνεργασία με τις υπηρεσίες απασχόλησης, με τη βοήθεια εκστρατειών πληροφόρησης ή σε δίκτυα εργοδοτών και εμπορικών ενώσεων
- να αναγνωρίζουν την ανάγκη για επίσημη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών εκπαίδευσης και απασχόλησης

- 
- να παρέχουν πόρους στους δασκάλους για τη συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη.


*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να είναι ανοικτοί και καλά ενημερωμένοι για τις δυνατότητες της αγοράς
- να διαθέτουν χρόνο για να επισκέπτονται τις επιχειρήσεις, να οργανώνουν τις συναντήσεις με αυτές καθώς και με άλλες υπηρεσίες από τον τομέα της απασχόλησης, παρέχοντας τα μέσα για σεμινάρια εντός των επιχειρήσεων για τους δασκάλους προκειμένου και αυτοί να εξοικειωθούν με την καθημερινή πρακτική
- να αποκτούν τέτοιες ικανότητες στο σχολείο ώστε να προωθούν επαφές και σχέσεις με τις επιχειρήσεις
- να προσκαλούν επαγγελματίες από τον τομέα της απασχόλησης στους εκπαιδευτικούς χώρους προκειμένου να συναντούν τους νέους ανθρώπους καθώς και τους εκπαιδευτικούς
- να διασφαλίζουν τη συνέχιση του προγράμματος για τους νέους ανθρώπους μετά την αναχώρησή τους από το σχολείο.

**Η μετάβαση στην απασχόληση είναι μέρος μιας μακράς και σύνθετης διαδικασίας**

*Σε πολιτικό επίπεδο, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα πρέπει:*

- να θεσμοθετήσουν όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί μια επιτυχής διαδικασία μετάβασης, προσδιορίζοντας και επιλύοντας τα εμπόδια ή τις δυσκολίες αυτής της διαδικασίας
- να αποφεύγουν τις άκαμπτες εκπαιδευτικές διαδικασίες (π.χ. σχετικά με την αξιολόγηση)
- να διευκολύνουν τη συνεργασία μέσα στις υπηρεσίες αλλά και μεταξύ αυτών και να αναγνωρίζουν το χρόνο που αφιερώνεται από τους επαγγελματίες στη συνεργασία και σε σχετικές εργασίες συντονισμού
- να διασφαλίζουν την ανάπτυξη των σχεδίων μετάβασης αρκετά νωρίς στη σχολική σταδιοδρομία ενός μαθητή και όχι μόνο στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης
- να αναγνωρίζουν την ανάγκη ενός συγκεκριμένου επαγγελματία να ενεργεί ως συνήγορος ή πρόσωπο



---

αναφοράς για την υποστήριξη του νέου ανθρώπου κατά τη διαδικασία μετάβασης.

*Σε πρακτικό επίπεδο, οι επαγγελματίες θα πρέπει:*

- να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα μέσα προκειμένου να διευκολύνουν τη διαδικασία (π.χ. επαρκής καθοδήγηση, ευέλικτη υποστήριξη, καλός συντονισμός κτλ.). Ο χρόνος που θα διατίθεται σε αυτή τη διαδικασία θα πρέπει να καθοριστεί επίσημα και να αναγνωριστεί.

Οι επαγγελματίες, οι πολιτικοί και οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών και των συνδικάτων που συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή των προτεινόμενων συστάσεων θα βελτίωνε αναμφισβήτητα τη διαδικασία της μετάβασης και θα ελαχιστοποιούσε τα προβλήματα που οι νέοι άνθρωποι αντιμετωπίζουν κατά την περίοδο που αφήνουν το σχολείο και έρχονται αντιμέτωποι με τα ζητήματα που αφορούν την εξασφάλιση εργασίας.

## **ΜΕΡΟΣ 2: ΕΞΑΤΟΜΙΚΕΥΜΕΝΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΣΧΟΛΕΙΟ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

### **Τμήμα 1. Εξατομικευμένο Σχέδιο Μετάβασης (ΕΣΜ) – Λογική**

Το τμήμα αυτό του κειμένου αποτελεί μία συνέχεια της προηγούμενης ανάλυσης που συνοψίσαμε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Από τους εμπειρογνώμονες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα δεν περιμέναμε να παράσχουν πληροφορίες για τις χώρες τους, αλλά να επικεντρωθούν στην ανάγκη και στα οφέλη από την ανάπτυξη του ΕΣΜ. Όλες οι ανάγκες, επιθυμίες και προσδοκίες των συμμετεχόντων έχουν ληφθεί πλήρως υπόψη και συμπεριλαμβάνονται στα αποτελέσματα και στις προτάσεις που αναφέρονται στο κείμενο. Ζητήθηκε από τους νέους ανθρώπους και τους επαγγελματίες να παρουσιάσουν τις σκέψεις και τις απόψεις τους για τη σημασία αυτού του εργαλείου με σχέδια. Μερικά από αυτά τα σχέδια χρησιμοποιήθηκαν σε αυτό το κείμενο, αλλά τα περισσότερα συμπεριλαμβάνονται στο συνοδευτικό διαδραστικό CD.

#### ***1.1. Οι Απόψεις των Νέων Ανθρώπων, των Οικογενειών και των Εργοδοτών***

**Οι Νέοι Άνθρωποι.** Το Νοέμβριο 2003, διοργανώθηκε μία Ακρόαση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στις Βρυξέλλες, με τη συμμετοχή 80 περίπου νέων ανθρώπων με διαφορετικά είδη ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών από 22 χώρες, με ηλικίες που κυμαίνονταν από 14 έως πάνω από 20 ετών. Εξέφρασαν – ανοιχτά, αλλά σταθερά – τους φόβους τους, τις επιθυμίες τους και τις ελπίδες τους σχετικά με την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση. Εξέφρασαν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τι έχει επιτευχθεί και τι χρειάζεται ακόμα να γίνει. Αυτά είναι μερικά από τα σχόλιά τους, χρησιμοποιώντας τα δικά τους λόγια:

*‘Ο καθένας θέλει να έχει ένα καλό επάγγελμα και επιθυμεί να βρει εργασία που τον ικανοποιεί πολύ.’*

*‘Θέλουμε να έχουμε ένα επάγγελμα, μία εργασία, να δημιουργήσουμε οικογένεια ,να αποκτήσουμε σπίτι, να είμαστε ενεργοί πολίτες της κοινωνίας και να είμαστε ευτυχημένοι όπως όλοι οι άλλοι.’*

*‘Πρέπει να έχουμε τη δυνατότητα να επιλέγουμε την εκπαίδευσή μας με βάση τα δικά μας ενδιαφέροντα και κίνητρα, ακριβώς όπως οι*

άλλοι. Θέλουμε να συμμετέχουμε στην κοινωνία όπως οι άλλοι και να μην γίνονται διακρίσεις [εις βάρος μας] από τους εργοδότες εξαιτίας της αναπηρίας.’

‘Μερικοί από εμάς ονειρευόμαστε να αποκτήσουμε μια εργασία σε ιδιωτική επιχείρηση[ιδιωτικό τομέα]. Αλλά για πολλούς από μας το στόχο αυτό φαίνεται ότι δεν θα τον κατακτήσουμε ποτέ εξαιτίας της αναπηρίας μας και των συνθηκών στην κοινωνία. Συχνά, μία απασχόληση είναι μόνο εφικτή σε προστατευμένο χώρο (προστατευμένο εργαστήριο). Επιπροσθέτως, τα πιστοποιητικά από ειδικά ιδρύματα δεν τα δέχονται οι ιδιωτικές επιχειρήσεις (ιδιωτικός τομέας).’

‘Στην ειδική κατάρτιση που παρακολουθούμε, παρατηρούμε ότι το επίπεδο είναι πολύ χαμηλό για να μας προετοιμάσει για περαιτέρω εκπαίδευση. Λυπούμαστε για την έλλειψη επιλογής για τμήματα που θέλουμε να παρακολουθήσουμε.’

‘Έχουμε την εντύπωση ότι η αγορά εργασίας δεν έχει ανοίξει ακόμα για άτομα με αναπηρία, ας ελπίσουμε ότι αυτό θα αλλάξει στο μέλλον.’

‘Ένα πολύ σημαντικό θέμα για τα άτομα με αναπηρία σε όλο τον κόσμο είναι να είναι και να ζουν όπως οι περισσότεροι «φυσιολογικοί» άνθρωποι ζουν. Για να είναι αυτό εφικτό, πρέπει να εργαστούμε με τις στάσεις των ανθρώπων και ίσως να κάνουμε κάτι έτσι ώστε οι άνθρωποι που δεν είναι ανάπηροι να έχουν την ευκαιρία να γνωρίσουν καλλίτερα τους ανάπηρους.’

**Οι γονείς.** Τον Σεπτέμβριο του 2004, στο πλαίσιο του ΕΣΜ προγράμματος που υλοποίησε ο Φορέας, διοργανώθηκε μία τελική συνάντηση εργασίας με την συμμετοχή των εμπειρογνομώνων που συμμετείχαν στην ανάλυση μαζί με άλλους επαγγελματίες, οικογένειες και εργοδότες. Παρακάτω παρουσιάζουμε τις απόψεις που εκφράστηκαν από μία μητέρα:

‘Κατά την άποψή μου, στα σχολεία, πρέπει να δοθεί προσοχή όχι μόνο στη διδασκαλία ακαδημαϊκών θεμάτων, αλλά κοινωνικών δεξιοτήτων και, βεβαίως, επαγγελματικών δεξιοτήτων.’

Κατά την διάρκεια της σχολικής ζωής, το προσωπικό του σχολείου, μαζί με την οικογένεια, πρέπει να τους εξηγήσουν ότι στο μέλλον θα χρειαστεί να εργαστούν σε διάφορες εργασίες, να ολοκληρώνουν καθήκοντα και να έχουν ευθύνες που (θα πρέπει) να ανταποκρίνονται στις ικανότητές τους.

Οι εκπαιδευτικοί και οι οικογένειες πρέπει να ενδυναμώνουν την αυτοεκτίμηση των σπουδαστών για να βελτιώνουν την ποιότητα ζωής τους μέσω της πρόσληψης του σε εργασία και της εργασίας τους(απόκτησης εργασίας) αντί για την «φιλανθρωπία».

Πιστεύω ότι το ΕΣΜ χρειάζεται πάρα πολύ και πρέπει να σχεδιάζεται δύο με τρία χρόνια πριν την αποφοίτηση του σπουδαστή από το ειδικό σχολείο ή οποιαδήποτε άλλο σχολείο.

Είμαι ευχαριστημένη που εντέλει έχει δοθεί σημασία στην ανάγκη προετοιμασίας ενός τέτοιου εργαλείου για τους ειδικούς. Εντούτοις, εάν θέλουμε αυτό το εργαλείο να χρησιμοποιηθεί, θα πρέπει να ενσωματωθεί ως μία ειδική απαίτηση στα κείμενα πολιτικής σε όλες τις εμπλεκόμενες χώρες. Αλλιώς, αμφιβάλλω εάν το ΕΣΜ θα χρησιμοποιηθεί ευρέως.

Ειδικότερα, οι εκπαιδευτικοί των σχολείων γενικής εκπαίδευσης που χειρίζονται σπουδαστές με ΕΕΑ (σε συνεργασία με τις οικογένειες, βεβαίως) πρέπει να προωθούν την κατανόηση των σπουδαστών για τις πραγματικές τους ικανότητες και μελλοντικές δυνατότητες. Κατά την άποψή μου, η ομάδα που θα είναι υπεύθυνη για την διαμόρφωση του ΕΣΜ θα πρέπει να εμπλέξει όχι μόνο τους ειδικούς (τον εκπαιδευτικό ειδικής αγωγής, το εκπαιδευτικό, τον ψυχολόγο), αλλά επίσης εκπροσώπους από τον τομέα υγείας, τον κοινωνικό τομέα, την εκπαίδευση, την απασχόληση κλπ.'

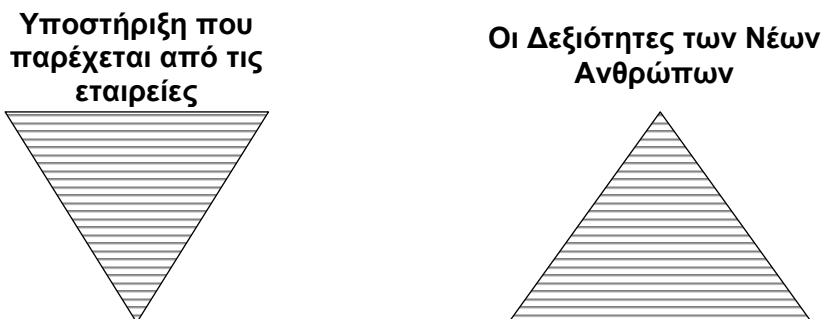
**Οι Εργοδότες.** Η άποψη των εργοδοτών εκφράστηκε από έναν επιχειρηματία με μακρά παράδοση στην πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ανέφερε μερικά σημαντικά θέματα:

- (α) Το κράτος πρέπει να υποστηρίζει τις εταιρείες για να τις ενθαρρύνει να προσλαμβάνουν νέα άτομα με αναπηρία μέσω τυπικών και άτυπων κινήτρων, όπως: οικονομική υποστήριξη, μείωση φόρου, επιβράβευση, προσδιορισμό της εταιρείας, κλπ.



- (β) Τα νέα άτομα χρειάζεται να είναι καλά προετοιμασμένα όχι μόνο σε επαγγελματικό επίπεδο. Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι περισσότερο σημαντικές για τις εταιρείες από ότι οι ακαδημαϊκές. Οι εταιρείες είναι στην καλύτερη θέση για να τους εκπαιδεύουν επαγγελματικά 'σε πραγματικές συνθήκες εργασίας'. Ένα σημαντικό βήμα για όλα τα νέα άτομα θα ήταν να κάνουν υποχρεωτική πρακτική άσκηση ή εμπειρία σε πραγματικές εταιρείες, όχι σε τεχνητά περιβάλλοντα.
- (γ) Μερικές φορές, απαιτείται ένας ειδικός για την ανεύρεση εργασίας, ή ένα διαφορετικό είδος ατόμου στήριξης, ανάλογα με τις ανάγκες και δεξιότητες του ατόμου, για να βοηθήσει την ένταξή του στο χώρο εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να αποφεύγουμε την υπέρ-προστασία, όπως συμβαίνει συνήθως στο εκπαιδευτικό σύστημα.
- (δ) Οι δεξιότητες των νέων ατόμων σχετίζονται αντίστροφα με την απαιτούμενη υποστήριξη που χρειάζεται να παράσχουν οι εργοδότες, όπως φαίνεται στο παρακάτω σχέδιο. Οι εταιρείες μπορεί να προτιμούν να ξεκινήσουν με νέα άτομα που χρειάζονται περιορισμένη υποστήριξη. Με τον καιρό, η απόκτηση θετικής εμπειρίας και η επιτυχία καλών αποτελεσμάτων θα ενθαρρύνει τις εταιρείες να προσλάβουν νέα άτομα που χρειάζονται διαφορετικά είδη στήριξης, διευκολύνοντας επομένως μία μετακίνηση προς τα άνω στο αριστερό μέρος του τριγώνου:

**Εικόνα 1. Βαθμός υποστήριξης που παρέχεται από τους εργοδότες σύμφωνα με το βαθμό δεξιοτήτων των νέων ανθρώπων**



- (α) Είναι σημαντικό να ψάχνουμε για εταιρείες που χρειάζονται εργαζόμενους και, ίσως κάποια μορφή οικονομικής ενίσχυσης. Το να εξαναγκάζουμε τις επιχειρήσεις να προσλάβουν άτομα

---

με αναπηρία μπορεί να οδηγήσει σε καταστροφή. Οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις φαίνεται ότι είναι καλλίτερες και περισσότερο ανοικτές στην πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες από ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις.

Αυτά αποτελούν μερικά παραδείγματα από απόψεις, επιθυμίες και συμβουλές που παρείχαν νέοι άνθρωποι, οι οικογένειές τους και οι εργοδότες. Όλες οι απόψεις αυτές πρέπει να εξετασθούν και θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για να αποτελέσουν τη βάση για τα ΕΣΜ.

## **1.2. Ορισμός του ΕΣΜ**

Δεν χρησιμοποιούν όλες οι Ευρωπαϊκές χώρες τον ορισμό του ΕΣΜ – υπάρχει ένα μεγάλο και ποικίλο φάσμα όρων. Το ΕΣΜ χρησιμοποιείται σε μερικές χώρες, ενώ σε άλλες χρησιμοποιείται ο όρος Εξατομικευμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα ή Εξατομικευμένο Σχέδιο Ένταξης, Εκπαιδευτικό Σχέδιο, Εξατομικευμένο Σχέδιο Παρέμβασης, Ατομικό Σχέδιο Σταδιοδρομίας, κλπ. Η διαφορετική ορολογία επισημαίνει μικρές διαφορές στις έννοιες. Παρ' όλες αυτές τις διαφορές, προκύπτει μία σαφής συμφωνία στις χώρες όσον αφορά την ανάγκη και το όφελος δημιουργίας αυτού του εργαλείου εργασίας, με την μορφή ενός *ατομικού φακέλου*, στο οποίο καταγράφονται οι επιθυμίες και η πρόοδος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των νέων ανθρώπων.

Το εξατομικευμένο Σχέδιο Μετάβασης είναι ένα όργανο, ένα εργαλείο, σε μορφή κειμένου στο οποίο καταγράφεται το παρελθόν, το παρόν και το επιθυμητό μέλλον του νέου ανθρώπου. Θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφόρηση που αφορά την προσωπική ζωή του νέου ανθρώπου: τις οικογενειακές συνθήκες, το ιατρικό ιστορικό, τον ελεύθερο χρόνο, τις αξίες και το πολιτιστικό υπόβαθρο, καθώς επίσης και πληροφόρηση για την εκπαίδευσή του και την κατάρτιση. Θα συνεισφέρει στην επιτυχία των ακολούθων αποτελεσμάτων:

- Να αυξήσει τις ευκαιρίες του νέου ανθρώπου να αποκτήσει μία σταθερή εργασία
- Να ταιριάζει τα ενδιαφέροντα, τις επιθυμίες, τα κίνητρα, τις δυνατότητες, τις δεξιότητες, τις στάσεις και τις ικανότητες του νέου ανθρώπου με τις απαιτήσεις του επαγγέλματος, της

εργασίας, του εργασιακού περιβάλλοντος και των επιχειρήσεων

- Να αυξήσει την αυτονομία, την θετική διάθεση, την αυτό-αντίληψη και την εμπιστοσύνη στον εαυτό του
- Να δημιουργήσει μία κατάσταση 'νίκης- επιτυχίας' για το νέο άνθρωπο και τους εργοδότες.

Το σχέδιο μετάβασης σχετίζεται στενά με το εκπαιδευτικό πρόγραμμα και θα πρέπει να προετοιμάζεται όσο το δυνατόν νωρίτερα πριν το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Στοχεύει να μειώσει την απόσταση μεταξύ του σχολείου και της απασχόλησης. Το ΕΣΜ παρέχει το πλαίσιο που στοχεύει να διασφαλίσει μία βελτιωμένη είσοδο στην απασχόληση. Αντανακλά μία δυναμική διαδικασία, που περιλαμβάνει:

- Τα χαρακτηριστικά του νέου ανθρώπου (δεξιότητες, ικανότητες, δυνατότητες και προσδοκίες)
- Τις απαιτήσεις από τον τομέα απασχόλησης και
- Μόνιμη αναθεώρηση του σχεδίου δράσης.

### **1.3. Εξατομικευμένο Σχέδιο Μετάβασης έναντι Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος**

Χρειάζεται να γίνει μία διαφοροποίηση μεταξύ του εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος (ΕΕΠ) και του εξατομικευμένου σχεδίου μετάβασης (ΕΣΜ) ή του ισοδύναμου. Χρειάζεται να αναφερθεί ότι, όπως με την περίπτωση του ΕΣΜ, οι χώρες χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους για να ορίσουν την ανάπτυξη ενός εξατομικευμένου εκπαιδευτικού εγγράφου που ευρέως αντιστοιχεί στον ακόλουθο ορισμό: «το ΕΕΠ σχεδιάζεται στο αναλυτικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ένα παιδί με μαθησιακές δυσκολίες ή αναπηρία ακολουθεί και είναι σχεδιασμένο να διαμορφώσει τις στρατηγικές που χρησιμοποιούνται για να αντιμετωπίσουν τις προσδιορισμένες ανάγκες κάθε παιδιού ... Το ΕΕΠ θα πρέπει να καταγράφει μόνο ότι είναι επιπρόσθετο ή διαφορετικό από το διαφοροποιημένο σχέδιο αναλυτικού εκπαιδευτικού προγράμματος, που αποτελεί τμήμα των παροχών για όλα τα παιδιά' (ΗΒ Τμήμα Εκπαίδευσης και Απασχόλησης, 1995).

Το **εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα** μπορεί να συνοψιστεί ως:

- Ένα ευρύτερο έγγραφο, που καλύπτει όλες τις πτυχές σχετικά με την εκπαίδευση του μαθητή/σπουδαστή (στρατηγικές, παροχές, αποτελέσματα), με ειδική εστίαση στην εκπαίδευση. Προσωπικές και κοινωνικές πτυχές δεν φαίνεται να διαδραματίζουν πάντα κάποιον σημαντικό ρόλο, αλλά πρέπει να λαμβάνονται υπόψη
- Ο εκπαιδευτικός είναι ο κύριος επαγγελματίας που είναι υπεύθυνος για την δημιουργία του ΕΕΠ, σε στενή συνεργασία με τον μαθητή, την οικογένειά του και όλους τους εμπλεκόμενους επαγγελματίες.

Το **Εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης** είναι ένα διαφορετικό εργαλείο που μπορεί να συνοψιστεί ως ακολούθως:

- Το ΕΣΜ σχετίζεται άμεσα με το ΕΕΠ
- πρέπει να προετοιμαστεί δύο με τρία χρόνια πριν το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης
- Μπορεί να θεωρηθεί ως ένα είδος 'ατομικού φακέλου' της κατάστασης ενός νέου ανθρώπου, των κινήτρων, των επιθυμιών του και των ικανοτήτων του
- Πρέπει να περιλαμβάνεται σε ένα φάκελο (όπως το ΕΕΠ), με καταρχάς τον μαθητή και αργότερα το σπουδαστή, να είναι ο ιδιοκτήτης ενός τέτοιου ατομικού εγγράφου, και να διασφαλίζονται οι εμπιστευτικές πληροφορίες που περιέχει
- Επικεντρώνεται σε θέματα μετάβασης που σχετίζονται με την απασχόληση και την ενήλικη ζωή. Πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις περιβαλλοντικές εργασιακές συνθήκες. Πρέπει να παρέχει μία σαφή ανάλυση των δυνατοτήτων του νέου ατόμου και ενός συνακόλουθου σχεδίου σταδιοδρομίας, προετοιμάζοντάς τον για μία πραγματική κατάσταση εργασίας
- Οι εκπαιδευτικοί από την πρώτη και δεύτερη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, μαζί με το νέο άτομο, την οικογένεια και εξωτερικούς επαγγελματίες (όχι απαραίτητα να σχετίζονται με το σχολείο), εμπλέκονται στον σχεδιασμό
- Πρέπει να περιλαμβάνει εργαλεία και μεθόδους για να διασφαλίζει την ατομική διαδικασία μετάβασης και να διευκολύνει την ενδυνάμωση του νέου ατόμου
- Πρέπει να εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες ανεξάρτητα από οποιαδήποτε διαφορά στο φύλο, στην κουλτούρα ή στη γεωγραφική τοποθεσία
- Πρέπει να διασφαλίζει διαδικασία συνέχειας, μέσω ενός επαγγελματία που έχει ορισθεί για αυτόν τον σκοπό.

Και τα δύο εργαλεία παρουσιάζουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά:

- Και τα δύο τοποθετούν τον μαθητή/σπουδαστή στο επίκεντρο της διαδικασίας

- Θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε όλους τους μαθητές/σπουδαστές, ή μόνο σε εκείνους με ειδικές ανάγκες

- Πρέπει να αναθεωρούνται συνέχεια σύμφωνα με τα επιτεύγματα και την πρόοδο του νέου ατόμου

- Πρέπει να χρησιμοποιούν ορολογία που είναι σαφής και προσβάσιμη σε όλους τους εμπλεκόμενους εταίρους, με ιδιαίτερη προσοχή τους γονείς και τα ίδια τα νέα άτομα

- Και τα δύο έγγραφα, το ΕΕΠ και το ΕΣΜ θα πρέπει να είναι εκτενή (ολοκληρωμένα) με την έννοια ότι θα πρέπει να περιλαμβάνουν όλους τους τομείς που θα συζητηθούν και θα γίνει εργασία με τους μαθητές/σπουδαστές, τους γονείς και τους επαγγελματίες.

Η χρήση των δύο όρων μπορεί να θεωρηθεί ως τεχνητή, καθότι η πρόοδος του μαθητή και του σπουδαστή είναι δυναμική και συνεχής και δεν μπορεί χωριστεί σε τμήματα. Εντούτοις, ακόμα και αν οι χώρες δεν χρησιμοποιούν τον ακριβή όρο 'ΕΧΜ' σε κάποια στιγμή του εκπαιδευτικού αναλυτικού προγράμματος, οι επαγγελματίες πρέπει να εντάξουν στο εκπαιδευτικό σχέδιο, στόχους που σχετίζονται με την μετάβαση και επικεντρώνονται στη μετά – δευτεροβάθμια εκπαίδευση και αυτόνομη διαβίωση.

Πρέπει να αναφερθεί ότι ο σκοπός ενός ΕΣΜ, όπως και ενός ΕΕΠ, δεν είναι η δημιουργία διπλών εγγράφων, ή η αύξηση του αριθμού των διοικητικών καθηκόντων για τους επαγγελματίες. Αντίθετα, και τα δύο έγγραφα θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν για να **καταγράψουν** και να **κρατήσουν**:

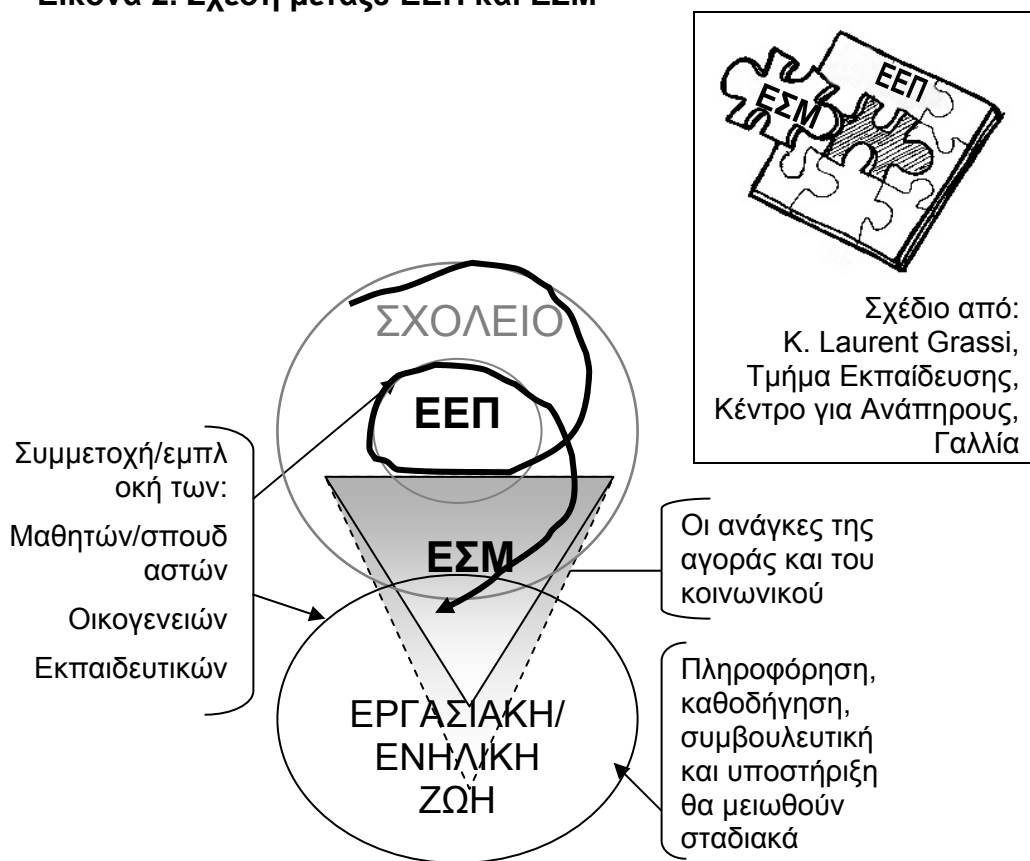
- Σκέψεις για την κατάσταση του μαθητή
- Συμφωνίες σχετικά με τους στόχους που πρέπει να επιτευχθούν
- Σταθερές εκπαιδευτικές/επαγγελματικές
- Μία ανασκόπηση της προόδου του μαθητή/σπουδαστή σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, ακόμα και όταν λαμβάνουν χώρα αλλαγές είτε εκπαιδευτικές (π.χ. μετακίνηση σε άλλο σχολείο) ή γεωγραφικές (π.χ. μετακίνηση της οικογένειας σε άλλη περιοχή).

Το παρακάτω σχεδιάγραμμα, που βασίζεται στις συζητήσεις των εμπειρογνομώνων του προγράμματος ΕΣΜ, παρουσιάζει τη σχέση

μεταξύ των δύο αυτών εργαλείων. Τα βασικά χαρακτηριστικά του ΕΣΜ περιγράφονται και παρουσιάζονται με περισσότερες λεπτομέρειες στα επόμενα κεφάλαια του κειμένου.

Το σχεδιάγραμμα και ειδικότερα το ελικοειδές, επισημαίνει το γεγονός ότι η μετάβαση είναι μία δυναμική διαδικασία που αναπτύσσεται με τον χρόνο και τα νέα άτομα θα υποστηριχθούν από τον σχεδιασμό και των δύο εγγράφων, το ΕΕΠ και το ΕΣΜ.

## Εικόνα 2. Σχέση μεταξύ ΕΕΠ και ΕΣΜ



## Τμήμα 2. Πρακτική Καθοδήγηση

### 2.1. Βασικές Κατευθυντήριες Αρχές

Ο αποτελεσματικός σχεδιασμός μετάβασης ακολουθεί τις αρχές που συμφωνούν με τους στόχους της μετάβασης, σεβόμενος τις διαφορές

που σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά και τις αξίες των οικογενειών. Η μετάβαση είναι μία διαδικασία που χρειάζεται περισσότερο ή λιγότερο χρόνο σύμφωνα με τις ανάγκες και τις δυνατότητες του ατόμου. Οι βασικές κατευθυντήριες αρχές της διαδικασίας σχεδιασμού του ΕΣΜ είναι:

- Το άτομο με ειδικές ανάγκες πρέπει να συμμετέχει ενεργά στο σχεδιασμό του ΕΣΜ του
- Πρέπει να εμπλέκονται οι οικογένειες
- Ο σχεδιασμός θα πρέπει να περιλαμβάνει συνεργασία μεταξύ των φορέων
- Ο σχεδιασμός θα πρέπει να είναι ευέλικτος, και να ανταποκρίνεται στις αλλαγές αξιών και εμπειριών.

Τα νέα άτομα με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να έχουν όλες τις απαραίτητες ευκαιρίες και την υποστήριξη για να παίξουν σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό του δικούς τους ΕΣΜ, καθότι αφορά την δική τους ζωή.

Το ΕΣΜ πρέπει να εξασφαλίζει ότι επιτυγχάνεται η καλλίτερη διαδικασία ώστε τα νέα άτομα να λαμβάνουν τη συμβουλευτική και την υποστήριξη που απαιτούν πριν, κατά την διάρκεια και μετά την περίοδο μετάβασης. Οι οικογένειες πρέπει επίσης να συμμετέχουν ενεργά καθότι θα γίνουν οι συνήγοροι και οι εταίροι υποστήριξης. Για να γίνει αυτό, η οικογενειακή κατάσταση (πολιτιστικές αξίες καθώς επίσης και πόροι) πρέπει να λαμβάνονται υπόψη από τους επαγγελματίες.

Ο παρακάτω πίνακας συνοψίζει έναν αριθμό δράσεων που πρέπει να ενσωματωθούν στη διαδικασία του ΕΣΜ και να ολοκληρωθούν από τους εμπλεκόμενους εταίρους. Οι δράσεις αυτές μπορούν να χωριστούν σε τρεις φάσεις:

### **Φάση 1: Ενημέρωση, Παρατήρηση και Προσανατολισμός**

Μία προπαρασκευαστική φάση, που λαμβάνει χώρα ενώ προετοιμάζεται το ΕΣΜ. Ο στόχος είναι να βοηθήσει το νέο άτομο να κάνει ατομική επιλογή για την εργασία και να βρει την κατάλληλη θέση κατάρτισης

## Φάση 2: Κατάρτιση και Προσόντα

Η φάση αυτή επικεντρώνεται στις δράσεις που πρέπει να γίνουν κατά την διάρκεια της διαδικασίας κατάρτισης. Ο στόχος είναι για το νέο άτομο να αποκτήσει προσόντα, ικανότητες και την αντίστοιχη πιστοποίηση

## Φάση 3: Ενδυνάμωση, Απασχόληση και Συνέχεια

Η φάση αυτή επικεντρώνεται στα απαιτούμενα αποτελέσματα. Ο στόχος είναι για το νέο άτομο να επιτύχει στην ανεύρεση και διατήρηση μιας εργασίας, να ωφεληθεί από την αυξανόμενη ποιότητα ζωής και να διασφαλίσει και διατηρήσει επαγγελματική ένταξη.

### Πίνακας 1. Οι ρόλοι και τα καθήκοντα που πρέπει να εκπληρωθούν από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη στις διάφορες φάσεις της ανάπτυξης του ΕΣΜ

|              | 1. Πληροφόρηση, Παρατήρηση και Προσανατολισμός  | 2. Κατάρτιση και Προσόντα  | 3. Ενδυνάμωση, Απασχόληση και Συνέχεια   |
|--------------|---|--|--|
| Το Νέο άτομο | <p>Λαμβάνει πληροφόρηση</p> <p>Προσδιορίζει δυνατότητες, αδυναμίες και εκφράζει επιθυμίες</p> <p>Αποκτά εργασιακή εμπειρία για να κάνει την τελική επιλογή</p> <p>Συμμετέχει στην προετοιμασία και στην υπογραφή του συμβολαίου</p> | <p>Συμμετέχει στη διαδικασία μάθησης και κατάρτισης με ολοκληρωμένο τρόπο, και με ευέλικτη διάρκεια</p> <p>Αξιολογεί την πρόοδο του στο σχολείο και στην θέση εργασίας και παρέχει πληροφορίες</p> | <p>Διασφαλίζει συμβόλαιο εργασίας και μισθό</p> <p>Επιτυγχάνει κατά την διάρκεια προσαρμογής στην εργασία</p> <p>Αισθάνεται αποδεκτός και ότι ανήκει/αποτελεί μέρος μιας ομάδας συναδέλφων στην εργασία</p> <p>Επιτυγχάνει με την ενσωμάτωση</p> |



|  | <b>1. Πληροφόρηση, Παρατήρηση και Προσανατολισμός</b>  | <b>2. Κατάρτιση και Προσόντα</b>  | <b>3. Ενδυνάμωση, Απασχόληση και Συνέχεια</b>   |
|--|--|---|---|
| <b>Η Οικογένεια</b>  | Εμπλέκεται πλήρως<br><br>Εκφράζει προσδοκίες   | Εμπλέκεται ενεργά και συνεισφέρει σε ένα υποστηριζόμενο περιβάλλον  | Υποστηρίζει την κόρη/γιο της, σεβόμενη την αυτονομία του/της  |
| <b>Οι Επαγγελματίες του Σχολείου <sup>3</sup></b>            | Συντονίζουν την διαδικασία<br><br>Γνωρίζουν και αξιολογούν τις δυνατότητες του νέου ατόμου<br><br>Παρακινούν, βοηθούν, καθοδηγούν και προετοιμάζουν την οικογένεια και το νέο άτομο<br><br>Προετοιμάζουν ένα σχέδιο κατάρτισης<br><br>Ορίζουν ένα άτομο επαφής<br><br>Συμμετέχουν στην προετοιμασία και στην υπογραφή του συμβολαίου | Συντονίζουν την διαδικασία<br><br>Δημιουργούν ένα Υποστηρικτικό πρόγραμμα κατάρτισης και αναλαμβάνουν όλες τις αναγκαίες δράσεις σχετικά με την αγορά εργασίας, όπως δημιουργία επαφών/σχέσεων με την αγορά εργασίας<br><br>Ορίζουν ( και αντικαθιστούν εάν είναι αναγκαίο) το άτομο επαφής<br><br>Αξιολογούν αυτή την φάση | Συντονίζουν την διαδικασία<br><br>Διασφαλίζουν ένταξη στην θέση εργασίας και μόνιμη θετική διάθεση από τον εργοδότη<br><br>Διασφαλίζουν καθοδήγηση σταδιοδρομίας (απασχόληση, κοινωνικές υπηρεσίες, κλπ)<br><br>Ορίζουν ( και αντικαθιστούν εάν είναι αναγκαίο) το άτομο επαφής |
| <b>Οι Επαγγελματίες των Κοινωνικών υπηρεσιών<sup>4</sup></b> | Ενημερώνουν τους άλλους για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (δυνατότητες εργασίας)  | Βοηθούν το νέο άτομο και το σχολείο στην ανεύρεση ευκαιριών κατάρτισης  | Βρίσκουν εργασίες (π.χ. ρόλος μεσολαβητή)   |

<sup>3</sup> Δάσκαλοι, ψυχολόγοι, παιδαγωγοί, σύμβουλοι εκπαίδευσης και απασχόλησης, εκπαιδευτικοί, διοικητικοί.

<sup>4</sup> Οι κοινωνικοί λειτουργοί, οι γιατροί και οι επαγγελματίες από τον κοινωνικό-ιατρικό χώρο, εκπρόσωποι της αγοράς εργασίας και ειδικοί από διάφορους φορείς. Οι κοινωνικές υπηρεσίες παίζουν σημαντικό ρόλο και θα πρέπει να εμπλέκονται πλήρως.

|                        | 1. Πληροφόρηση, Παρατήρηση και Προσανατολισμός  | 2. Κατάρτιση και Προσόντα   | 3. Ενδυνάμωση, Απασχόληση και Συνέχεια                               |
|------------------------|---|---|--|
| Εργοδότες <sup>5</sup> | <p>Λαμβάνουν και παρέχουν πληροφόρηση</p> <p>Επιτρέπουν και υποστηρίζουν περιόδους πρακτικής μικρής διάρκειας</p> <p>Συμμετέχουν στην προετοιμασία και στην υπογραφή του συμβολαίου</p> | <p>Προσφέρουν ευκαιρίες κατάρτισης</p> <p>Συμμετέχουν στην επικύρωση των ικανοτήτων</p> | <p>Προσφέρουν εργασία</p> <p>Συνεργάζονται σε περαιτέρω συνέχεια</p> |

## **2.2. Χαρακτηριστικά του Εξατομικευμένου Σχεδίου Μετάβασης: Περιεχόμενο και Επικύρωση**

Σύμφωνα με τον Πίνακα 1, πρέπει να εξετασθούν οι ακόλουθοι τομείς:

*Ικανότητες που μπορούν να κατακτηθούν* – περιλαμβάνει μία σαφή ανάλυση των δυνατοτήτων του νέου ατόμου, αξιολογώντας τις σημερινές ικανότητές του, προσδιορίζοντας και συζητώντας τις επιθυμίες τους και σχεδιάζοντας και προετοιμάζοντας το συνακόλουθο σχέδιο σταδιοδρομίας με το ίδιο το άτομο και την οικογένειά του. Τα νέα άτομα και οι οικογένειές τους πρέπει να γνωρίζουν το περιεχόμενο των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

*Προσόντα που μπορούν να αποκτηθούν* – πρέπει να αντνακλούν τα επιτεύγματα των νέων ατόμων και να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, ακόμα και στην περίπτωση των ‘μη τυπικών’ πιστοποιητικών που εκδίδονται από εκπαιδευτικά κέντρα ή εργοδότες.

<sup>5</sup> Οι εργοδότες και οι ειδικοί απασχόλησης από τις υπηρεσίες απασχόλησης και άλλες υπηρεσίες που βοηθούν στην ανεύρεση εργασίας

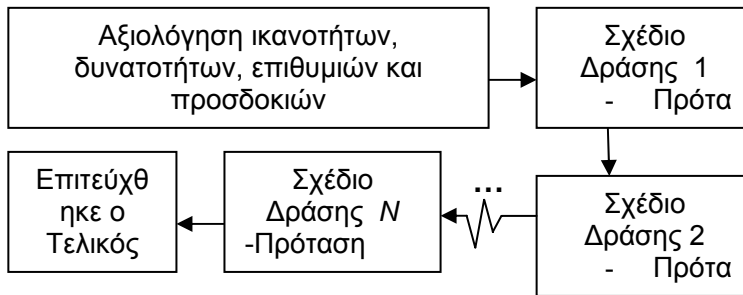
*Συμμετοχή διαφορετικών επαγγελματιών* – η διαδικασία του ΕΣΜ απαιτεί την συμμετοχή όλων: επαγγελματίες, οικογένειες και νέα άτομα (Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής, 2002). Όλοι οι συμμετέχοντες εταίροι πρέπει να διευκρινίσουν, να συμφωνήσουν και να αποδεχθούν τις υπευθυνότητες και τους ρόλους. Ένας επαγγελματίας (όπως ο σύμβουλος απασχόλησης, ο εκπαιδευτικός, κλπ) πρέπει να λειτουργεί ως το άτομο επαφής κατά την διάρκεια της διαδικασίας σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης του ΕΣΜ. Εντούτοις, είναι σημαντικό να προσδιοριστούν τα προσόντα του και οι υπευθυνότητές του.

*Εργασιακές δυνατότητες και εμπειρίες* – περιλαμβάνει την προετοιμασία του νέου ατόμου για μία πραγματική εργασιακή κατάσταση και συνέχεια στο χώρο εργασίας, το λιγότερο για ένα χρονικό διάστημα. Το νέο άτομο, η οικογένειά του και το άτομο επαφής πρέπει να γνωρίζουν καλά τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

*Επικύρωση της διαδικασίας* - όλοι οι εμπλεκόμενοι εταίροι (οι επαγγελματίες, τα νέα άτομα, οι οικογένειες) πρέπει να συμμετέχουν σε συνεχή αξιολόγηση της προόδου και της ανάπτυξης του νέου ατόμου, η οποία θα διασφαλίσει και θα βοηθήσει την παρακολούθηση της ποιότητας της διαδικασίας. Η αξιολόγηση πρέπει να γίνεται σε σταθερή βάση ως τμήμα του 'συμβολαίου' μεταξύ του νέου ατόμου και του ατόμου επαφής που έχει ορισθεί. Τρία διαφορετικά επίπεδα επικύρωσης μπορούν να εξετασθούν, και αποτελούν τμήμα των τριών φάσεων που περιγράφονται παραπάνω:

- Αρχική αξιολόγηση – σχετίζεται κυρίως με τις ικανότητες και προσδοκίες του νέου ατόμου. Σύμφωνα με τον Lerner (1998), η αξιολόγηση σημαίνει 'την συγκέντρωση πληροφοριών για να ληφθεί μία σημαντική απόφαση για ένα παιδί [ένα νέο άτομο] για να προσδιοριστούν οι αναγκαίες ειδικές υπηρεσίες για να σχεδιαστεί η εκπαίδευση και να μετρηθεί η πρόοδος
- Επικύρωση στόχων και δράσεων – όλες οι προτάσεις δράσης πρέπει να επικυρωθούν μέχρι τη στιγμή που ο τελικός στόχος έχει επιτευχθεί, το οποίο είναι η εύρεση και διατήρηση μιας ικανοποιητικής εργασίας, όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω σχέδιο.

### Εικόνα 3. Επικύρωση Στόχων και Δράσεων



- Αξιολόγηση των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων – υλοποιείται από όλους τους εμπλεκόμενους εταίρους κατά την διάρκεια όλης της διαδικασίας. Δύο στοιχεία πρέπει να λαμβάνονται υπόψη:

- 1) Θα πρέπει να υπάρχει αρκετός χρόνος ώστε το νέο άτομο να λάβει πληροφόρηση και να αποκτήσει εμπειρία από διαφορετικές θέσεις εργασίας και εκπαιδευτικές δυνατότητες για να πάρει σωστές αποφάσεις
- 2) Η υποστήριξη για τον σχεδιασμό μετάβασης θα πρέπει να διαρκέσει το λιγότερο μέχρι η πρώτη εργασία να εξασφαλιστεί, μόνο η ανεύρεση εργασίας είναι πολύ περιορισμένη παράμετρος για να μπορέσει να διασφαλίσει σωστή συνέχεια των αποτελεσμάτων. Η συνέχεια απαιτεί ότι κάποιος (συνήθως, το άτομο επαφής) θα είναι υπεύθυνο για την υποστήριξη του νέου ατόμου για όσο χρονικό διάστημα απαιτείται μετά την μετάβαση στην εργασία.

Η πρακτική εφαρμογή των στοιχείων και χαρακτηριστικών που περιγράφονται ανωτέρω αποτελεί το επίκεντρο των ακόλουθων συστάσεων.

#### 2.3. Πρακτικές Συστάσεις

Οι κάτωθι συστάσεις πρέπει να εξετασθούν για αυτό που είναι: δηλ 'ένα εργαλείο καθοδήγησης' ή ένα σημείο αναφοράς και σκέψης για όλους αυτούς που εμπλέκονται για να μπορέσουν να σχεδιάσουν ένα ΕΣΜ, σύμφωνα με διαφορετικά εκπαιδευτικά και κοινωνικά πλαίσια. Οι συστάσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως ένα μοντέλο εφαρμογής της διαδικασίας του ΕΣΜ.

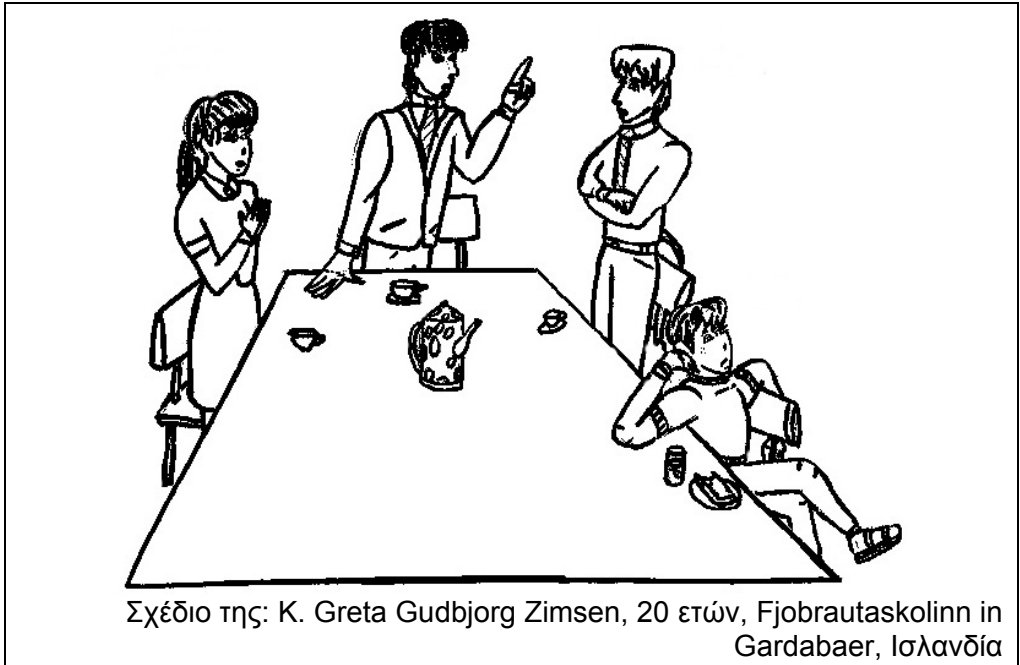
Οι συστάσεις που παρουσιάζονται αντιστοιχούν σε μία σειρά ερωτήσεων που παρουσιάζονται με τρόπο συστηματικό. Για τον σκοπό αυτών των συστάσεων, θεωρείται ότι ένα ΕΣΜ (ή παρόμοιο έγγραφο) έχει προετοιμασθεί από το σχολείο για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες κατά την διάρκεια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

### **Πότε να ξεκινήσει**

Είναι αδύνατο να ορίσουμε την ακριβή στιγμή για όλα τα νέα άτομα σε όλες τις χώρες. Πρέπει να σεβαστούμε τις διαφορές των προσωπικών αναγκών των νέων ατόμων και των εκπαιδευτικών συστημάτων. Εντούτοις, οι εμπειρογνώμονες συμφωνούν ότι δύο με τρία χρόνια πριν τη μετάβαση στην εργασιακή ζωή θα ήταν η καλύτερη στιγμή για την προετοιμασία ενός τέτοιου εγγράφου. Αυτό μπορεί να βοηθήσει τα νέα άτομα να αποφύγουν αδύνατες καταστάσεις, π.χ. να αποφασίσουν το τελευταίο σχολικό έτος τι θα κάνουν μετά, ή να τους αρνηθούν τη φοίτηση στον τομέα κατάρτισης που τους ενδιαφέρει, ή λόγω έλλειψης της απαιτούμενης πληροφόρησης, να μην πάρουν τη σωστή απόφαση. Μία κατάσταση που πρέπει να αποφευχθεί είναι τα νέα άτομα απλώς να ακολουθήσουν αυτό που θεωρούν οι ενήλικες ότι είναι καλύτερο για αυτούς.

### **Προτάσεις**

*Ευελιξία:* Πρέπει να βρεθεί η κατάλληλη στιγμή για να ξεκινήσει με ευέλικτο τρόπο, με τη συμφωνία και τη συμμετοχή όλων των εταίρων που τους αφορά, για να μπορέσει αργότερα να αποφασισθεί ποιος (άνθρωποι και υπηρεσίες) είναι υπεύθυνος για τι, πώς γίνεται η χρηματοδότηση και πώς διασφαλίζεται ο συνολικός συντονισμός.



Σχέδιο της: K. Greta Gudbjorg Zimsen, 20 ετών, Fjobrautaskolinn in Gardabaer, Ισλανδία

## Πώς να προχωρήσουμε

Κατά την διάρκεια της υποχρεωτικής/γενικής εκπαίδευσης και πριν το τελευταίο έτος, ο εκπαιδευτικός, το νέο άτομο και η οικογένειά του, ο σύμβουλος και άλλοι επαγγελματίες χρειάζεται να καθίσουν μαζί, να σκεφθούν και να σχεδιάσουν το μέλλον του νέου ατόμου. Η από κοινού διευκρίνιση της κατάστασης χρειάζεται να προετοιμαστεί πολύ προσεκτικά, λαμβάνοντας υπόψη διαφορετικά σημαντικά βήματα.

### Προτάσεις

*Οργάνωση μίας συνάντησης 'στρογγυλής τραπέζης':* συμπεριλαμβανομένων όλων των εταίρων που εμπλέκονται στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη του ΕΣΜ του νέου ατόμου που στοχεύει στην δημιουργία μιας ομάδας καθοδήγησης.

*Δημιουργία μίας ομάδας καθοδήγησης:* η ομάδα θα πρέπει να συναντάται τουλάχιστον μία έως δύο φορές το χρόνο, σύμφωνα με την ηλικία του νέου ατόμου, την επίδραση των αναγκών του, τα προβλήματα που αντιμετωπίζει, ή οιαδήποτε άλλες καταστάσεις.

*Σύσταση της ομάδας καθοδήγησης:* το νέο άτομο ή/και η οικογένειά του είναι τα μόνιμα μέλη της ομάδας, μαζί με τον παιδαγωγό του νέου ατόμου, και, μεταξύ άλλων επαγγελματιών το άτομο που έχει ορισθεί ως το άτομο επαφής. Τα μέλη της ομάδας καθοδήγησης θα πρέπει να κατανέμουν σαφείς ρόλους και υπευθυνότητες (π.χ. ποιος είναι υπεύθυνος για τι, για ποιο χρονικό διάστημα, σύμφωνα με ισχύοντες νόμους ή/και σχολικούς κανόνες, κ.λ.π.).

*Ορισμός ενός ατόμου επαφής:* το άτομο που έχει ορισθεί θα πρέπει, κατά προτίμηση να παραμένει το ίδιο κατά την διάρκεια όλης της διαδικασίας, για να είναι καλά ενημερωμένος και να παρακολουθεί επαρκώς την διαδικασία. Ο ορισμός ενός ατόμου επαφής θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη το προσωπικό και επαγγελματικό του προφίλ. Σε προσωπικό επίπεδο, θα πρέπει να έχει καλή επαφή και σχέσεις με όλους τους εταίρους. Σε επαγγελματικό επίπεδο, από το άτομο επαφής προσδοκάται να:

- Γνωρίζει καλά τους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης
- εργάζεται για την δημιουργία δικτύων μεταξύ των εργοδοτών, των οικογενειών, των κοινωνικών λειτουργών, κλπ
- ψάχνει για θέσεις εργασίας ή να συνεργάζεται με τον υπεύθυνο της ομάδας για ανεύρεση θέσεων εργασίας
- παρακινεί το νέο άτομο κατά τη διάρκεια της φάσης μετάβασης.

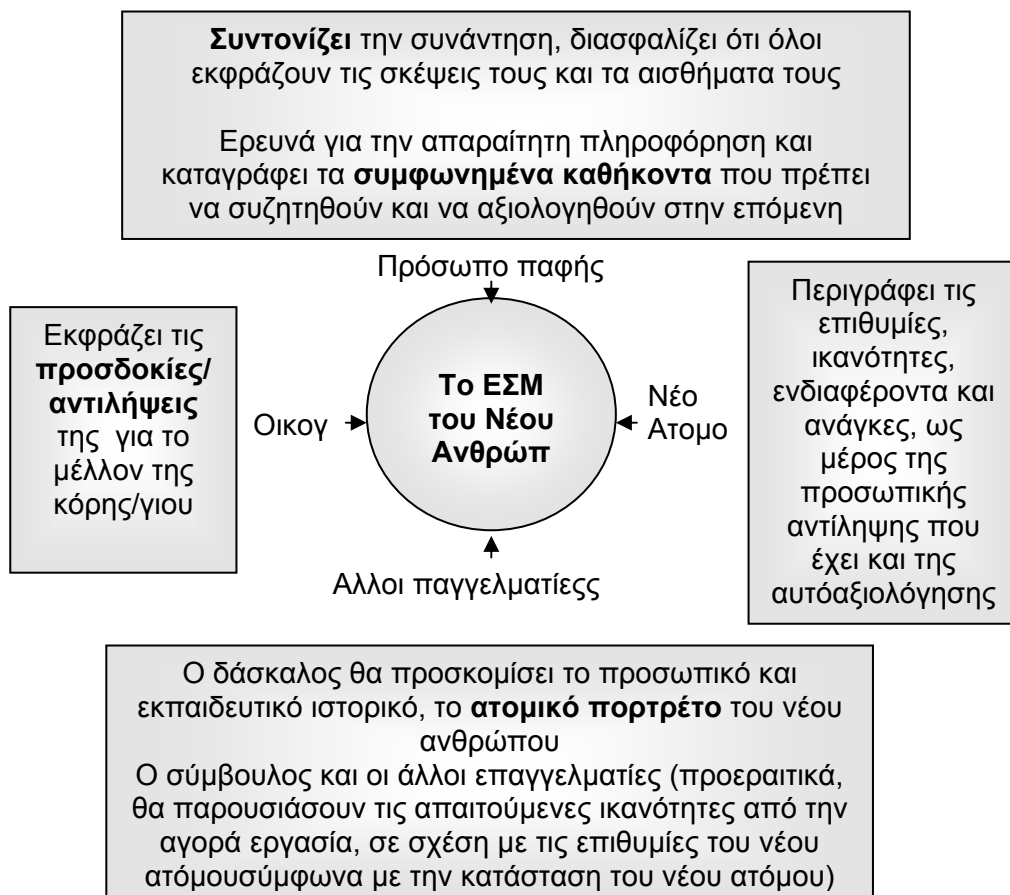
*Ο ρόλος του ατόμου επαφής:* ο ρόλος του είναι να λειτουργεί ως άτομο αναφοράς για την ομάδα, επικοινωνώντας και εμπλέκοντας εξωτερικούς επαγγελματίες όταν είναι αναγκαίο και δρώντας ως συντονιστής στις συναντήσεις της ομάδας. Θα επικοινωνεί επίσης με το υπεύθυνο άτομο από την οργάνωση απασχόλησης πριν και κατά τη διάρκεια της τοποθέτησης του νέου ατόμου και θα διασφαλίζει τη συνέχεια στο χώρο εργασίας.

*Εξασφάλιση των πόρων και των απαιτούμενων χρηματοδοτικών διαδικασιών:* είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε και να συμφωνήσουμε για την εκτίμηση του κόστους και των υπεύθυνων χρηματοδότησης (πόσο θα κοστίσει και ποιος θα πληρώσει).

## Πώς να οργανώσουμε την πρώτη συνάντηση

Χρειάζεται να γίνει διαφοροποίηση μεταξύ της πρώτης και των άλλων συναντήσεων. Το ακόλουθο σχέδιο περιγράφει τι πρέπει να παράσχει κάθε εταίρος που εμπλέκεται στην πρώτη συνάντηση 'στρογγυλής τραπέζης'.

### Εικόνα 4: Συνεισφορές από τους εμπλεκόμενους εταίρους στην πρώτη συνάντηση 'στρογγυλής τραπέζης'



### Προτάσεις

*Το πορτρέτο του νέου ατόμου:* παρέχει λεπτομερή πληροφόρηση για την κατάσταση στο παρελθόν και τις σημερινές ικανότητες του νέου ανθρώπου. Το πορτρέτο αυτό, σχεδιασμένο από τους επαγγελματίες, χρειάζεται να συζητηθεί και να συγκριθεί με την



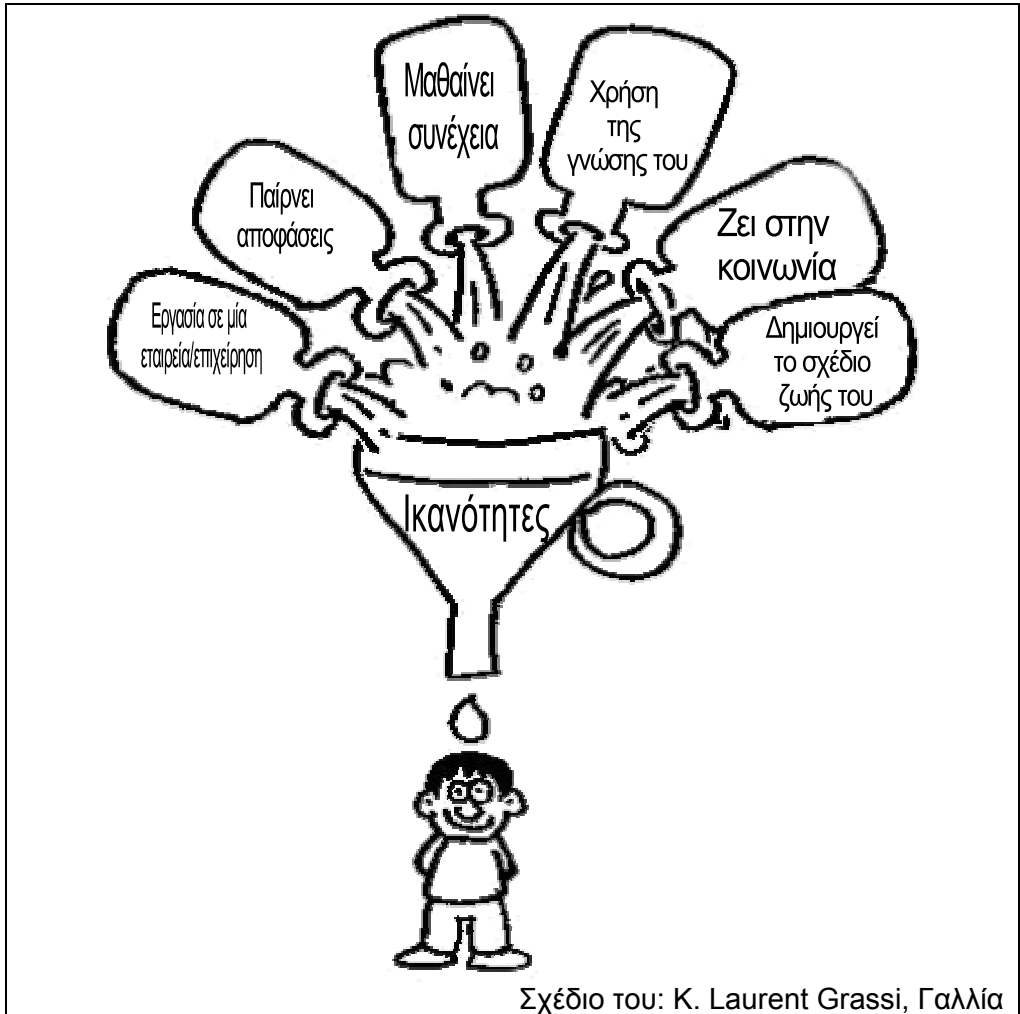
προσωπική αντίληψη που έχει ο νέος άνθρωπος για τον εαυτόν του (και την αυτό-αξιολόγηση) καθώς επίσης και με τις προσδοκίες της οικογένειας. Απόλυτη ταύτιση των απόψεων όλων δεν είναι ρεαλιστική, εντούτοις, μεγάλες διαφορές θα αποτελέσουν πηγή διαφωνίας.



**Ικανότητες:** τρεις περιοχές ισότιμης σημασίας χρειάζεται να εξετασθούν λεπτομερώς:

- Ακαδημαϊκές ικανότητες: το αναλυτικό εκπαιδευτικό πρόγραμμα που ακολουθεί στο σχολείο
- Επαγγελματικές ικανότητες: απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων αναγκαίων για την εκπλήρωση των επαγγελματικών καθηκόντων. Αυτά μπορεί να διαφέρουν πολύ, σύμφωνα με το επιλεγμένο επάγγελμα, και σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική εμπειρία
- Προσωπικές ικανότητες: τα ατομικά επιτεύγματα του νέου ατόμου σε προσωπικό και κοινωνικό επίπεδο. Αυτά τα προσόντα είναι πολύ σημαντικά, καθότι υποστηρίζουν την αυτονομία και την ενδυνάμωση του ατόμου. Συμπεριλαμβάνουν Κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες (να είναι ανεξάρτητος, να ακολουθεί κανόνες, να σέβεται χρονοδιαγράμματα, κλπ), προσωπικές ικανότητες (να γνωρίζει πώς να συναλλάσσεται με άλλους, να συστήνει τον εαυτόν του, να μπορεί να προβλέπει και να σχεδιάζει, κλπ).

Φυσικές δεξιότητες (που σχετίζονται με κινητικές ή ψυχοκινητικές δεξιότητες).



**Συμφωνίες:** εάν έχει επιτευχθεί συμφωνία, ο στόχος της πρώτης συνάντησης έχει επιτευχθεί και θα σχεδιαστεί ένα σχέδιο δράσης με μία σειρά καθηκόντων για να συζητηθούν και αξιολογηθούν στην δεύτερη συνάντηση. Σε περίπτωση διαφωνίας, χρειάζεται περισσότερη πληροφόρηση, σκέψη και συζήτηση. Το άτομο επαφής θα είναι υπεύθυνο για την διοργάνωση μιας δεύτερης συνάντησης, παρέχοντας την απαιτούμενη πληροφόρηση ή επαφές για το αντίστοιχο σχέδιο δράσης.

## Οι ακόλουθες Συναντήσεις

Η οργάνωση των περαιτέρω συναντήσεων χρειάζεται να προετοιμαστεί προσεκτικά, με τον ίδιο τρόπο όπως η πρώτη συνάντηση. Ο στόχος πρέπει να κατανοηθεί με σαφήνεια από όλους τους εταίρους. Πρέπει επίσης να εξετασθεί και ο χρόνος: δεν θα πρέπει να γίνουν περισσότερες συναντήσεις από τις αναγκαίες και δεν θα πρέπει να διαρκέσουν περισσότερο από ότι χρειάζεται.

### Προτάσεις

*Συμφωνημένα καθήκοντα (ένα σχέδιο δράσης):* θα πρέπει να καταγραφούν από το άτομο επαφής. Θα πρέπει όλα να περιλαμβάνονται στο ΕΣΜ και θα πρέπει να ολοκληρώνονται, να τροποποιούνται και να αξιολογούνται σε σταθερή βάση κατά την διάρκεια της συνολικής διαδικασίας. Τα νέα άτομα χρειάζονται να χρησιμοποιούν μία απλή φόρμα για να καταγράψουν και αυτό-αξιολογούν την πρόδοό τους. Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τους βασικούς τομείς που εστιάζονται και τις αντίστοιχες συστάσεις που σχεδιάζονται και αξιολογούνται:

### Πίνακας 2. Τομείς του ΕΣΜ και αντίστοιχες συστάσεις

| Τομείς      | Συστάσεις   |
|-------------|---|
| Πληροφόρηση | <ul style="list-style-type: none"><li>- Χρειάζεται να συλλεχθούν οι αναγκαίες πληροφορίες και οι πληροφορίες που λείπουν από το ιστορικό του νέου ατόμου</li><li>- Πληροφορίες που αφορούν το περιεχόμενο και την διαθεσιμότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης</li><li>- Πληροφορίες που αφορούν τις δυνατότητες της αγοράς εργασίας και τις απαιτήσεις θα πρέπει να δοθούν στο νέο άτομο και στην οικογένεια</li><li>- Πληροφορίες σχετικά με εναλλακτικές λύσεις, εάν χρειάζεται, (πχ συνεχιζόμενη κατάρτιση), θα πρέπει επίσης να δοθούν</li></ul> |

| Τομείς                    | Συστάσεις  |
|---------------------------|--|
| <b>Καθοδήγηση</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Λαμβάνει χώρα σε τακτική βάση σύμφωνα με το 'συμβόλαιο' μεταξύ του νέου ατόμου και του ατόμου επαφής</li> <li>- Οι προσδοκίες που αναφέρονται από το νέο άτομο και την οικογένεια χρειάζεται να συζητηθούν για να ορισθούν περαιτέρω δράσεις (σε συνεργασία με τους εμπλεκόμενους επαγγελματίες)</li> <li>- Τελειώνει όταν το νέο άτομο βρει μία ικανοποιητική εργασία και μπορεί να την χειριστεί με τον πλέον αυτόνομο τρόπο</li> </ul>   |
| <b>Ικανότητες</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Οι εμπλεκόμενοι επαγγελματίες χρειάζεται να υποστηρίξουν το νέο άτομο να αποκτήσει και να αναπτύξει τις απαιτούμενες ικανότητες παρέχοντάς του την απαιτούμενη υποστήριξη και διδακτικό υλικό</li> <li>- Αποτελούν τμήμα του σχεδίου σταδιοδρομίας συμπεριλαμβάνοντας τρεις βασικούς τομείς ικανοτήτων: ακαδημαϊκές, επαγγελματικές και προσωπικές</li> </ul>   |
| <b>Εργασιακή Εμπειρία</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Κάνει εφικτή την πρακτική εξάσκηση στην ελεύθερη αγορά εργασίας</li> <li>- Το άτομο επαφής θα πρέπει να επισκέπτεται διάφορα ιδρύματα και επιχειρήσεις για να συμφωνήσει/καταλήξει στη πλέον κατάλληλη θέση με το νέο άτομο</li> <li>- Ένα υπεύθυνο άτομο από την επιχείρηση χρειάζεται να εμπλακεί πριν ξεκινήσει το νέο άτομο την πρακτική εξάσκηση</li> <li>- Οι τοποθετήσεις πρέπει να αξιολογούνται από επαγγελματίες μαζί με το νέο άτομο για να προχωρήσουν σε περαιτέρω σχεδιασμό</li> <li>- Το άτομο επαφής χρειάζεται να ανακαλύψει τις χρηματοδοτικές διευθετήσεις όταν έρχεται σε επαφή με τις διάφορες επιχειρήσεις</li> <li>- Το άτομο επαφής θα πρέπει να κάνει αργότερα επαφές για να βρει μελλοντικές θέσεις εργασίας</li> </ul> |
| <b>Πιστοποίηση</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Χρειάζεται να παράσχει μία περιγραφή του επιπέδου εκπαίδευσης που ακολούθησε και επέτυχε το νέο άτομο καθώς επίσης και μία επίσημη βεβαίωση και την περιγραφή των αποκτηθέντων εργασιακών ικανοτήτων. Η βεβαίωση είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας μεταξύ του σχολείου και του εργοδότη</li> </ul>   |



| Τομείς            | Συστάσεις  |
|-------------------|--|
| <b>Αξιολόγηση</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Συμπεριλαμβάνεται σε όλους τους τομείς. Αποτελεί ενσωματωμένο τμήμα της συνολικής διαδικασίας ως συνεχιζόμενος προβληματισμός. Κάθε βήμα χρειάζεται να αξιολογείται πριν προχωρήσουμε στο επόμενο βήμα</li><li>- Η αυτό-αξιολόγηση του νέου ατόμου είναι σημαντικό τμήμα της αξιολόγησης. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με το να παράσχουμε στο άτομο εργαλεία όπως τον διάλογο, την παρατήρηση, τον προβληματισμό για την πρακτική άσκηση, τον έλεγχο υλικού δεξιοτήτων, κλπ</li><li>- Η συνέχεια στο τέλος της διαδικασίας αποτελεί τον μοναδικό τρόπο για ανακαλύψουμε εάν ο τελικός στόχος έχει επιτευχθεί</li></ul> |

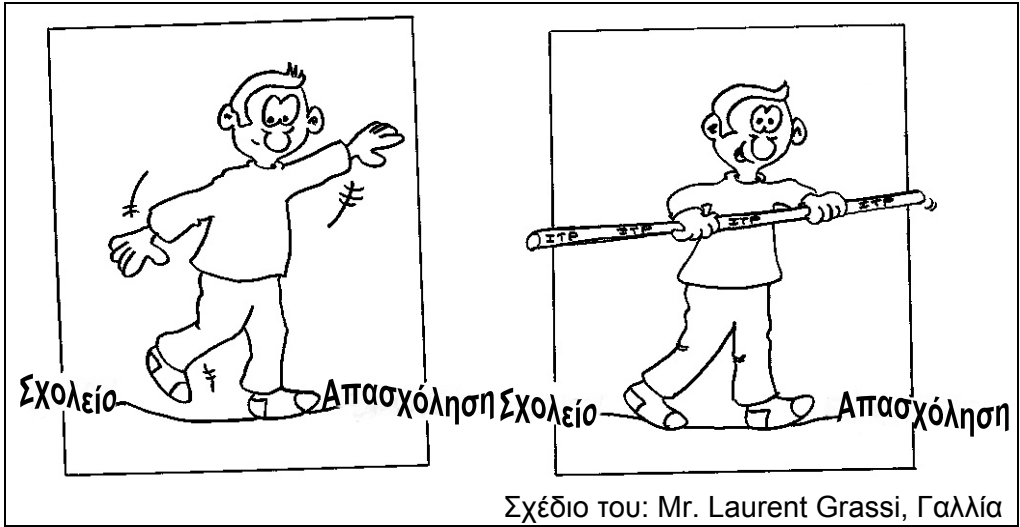
Όλες οι αναφερόμενες συστάσεις πρέπει να χρησιμοποιούνται ως καθοδήγηση για την πρακτική εφαρμογή και τον προβληματισμό της πρακτικής των επαγγελματιών. Αυτές οι συστάσεις δεν μπορούν να ανταποκριθούν σε όλες τις δυνατές πρακτικές ερωτήσεις, επομένως οι επαγγελματίες πρέπει να τις χρησιμοποιούν σε ευέλικτο τρόπο, προσαρμόζοντας τις στις εργασιακές τους συνθήκες.

#### **2.4. Τελικές Συστάσεις**

Για να διασφαλίσουμε την επαρκή εφαρμογή μιας τέτοιας καθοδήγησης, οι ακόλουθες δύο συστάσεις απευθύνονται στους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Βασίζονται και συμπληρώνουν τις συστάσεις που ήδη αναφέρονται στο πρώτο τμήμα του κειμένου σχετικά με την βασική πτυχή της στενής συνεργασίας μεταξύ του σχολείου και της αγοράς εργασίας.

Οι υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων χρειάζεται να γνωρίζουν και να αναπτύσσουν ένα νομικό πλαίσιο το οποίο θα:

- διασφαλίζει ότι η συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών εκπαίδευσης και απασχόλησης οργανώνεται μέσω ενός συμφωνημένου κειμένου, π.χ. ένα ΕΣΜ ή το ισοδύναμο
- συνεισφέρει στην δημιουργία σαφών υπευθυνοτήτων και οικονομικών πόρων που κατανέμονται στις διάφορες υπηρεσίες που εμπλέκονται στην ανάπτυξη του ΕΣΜ.





## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [accessed May 2005]

CEDEFOP (1997) *Agora I - Raising the level of diplomas and their distribution in the labour market: the lessons of the past and prospects for the future*. CEDEFOP Panorama Series. Thessaloniki: CEDEFOP

Collado J.C. and Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs

Department for Education and Employment (1995) *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [accessed May 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs Unit EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (eds) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Education and Culture.

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002) *Transition from School to Employment. Main*

---

*problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries.* Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs (1998) *Joint Employment Report.* Brussels: European Commission

European Commission (2000) *Labour Force Survey.* Brussels: European Commission

European Disability Forum (2002) *The Madrid Declaration.* Brussels: European Disability Forum

Eurostat (1998) *Education across the European Union - Statistics and Indicators.* Luxembourg: Eurostat

Eurybase (1999) *Financing Education.* Brussels: Eurydice

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults.* Brussels: European Commission

HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education.* Brussels: European Commission

International Labour Office (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries.* Geneva: International Labour Office

Lerner J.W., Lowenthal B. and Egan R. (1998) *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities.* Allyn and Bacon

Ministry of Flemish Community, Education Department (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education.* Brussels

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996) *Employment Outlook.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development





---

Organisation for Economic Co-operation and Development (1997) *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000) *Towards a Coherent Policy Mix*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

UNESCO (1994) *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. Adopted by the: World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO

Transition from School to Employment Online Database  
<http://www.european-agency.org/transit>

**Εξατομικευμένα Σχέδια Μετάβασης - Υποστηρίζοντας τη Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία** είναι συνέχεια μιας προηγούμενης μελέτης Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία για Νέα Άτομα με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες, που δημοσιεύτηκε από το Φορέα το 2002.

Η έκθεση αυτή και το συνοδευτικό διαδραστικό CD είναι το αποτέλεσμα εκτεταμένης συνεργασίας μεταξύ εμπειρογνομόνων από 19 Ευρωπαϊκές χώρες, εκπροσώπων από τον τομέα της απασχόλησης καθώς επίσης και νέων ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και των οικογένειών τους.

Το επίκεντρο αυτής της έκθεσης είναι η λογική πίσω από την ανάπτυξη του ΕΣΜ (εξατομικευμένου σχεδίου μετάβασης), τα στοιχεία που περιλαμβάνει το ΕΣΜ και τα βήματα που απαιτούνται για την διασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής και συνέχειας στο πλαίσιο της διαδικασίας μετάβασης από το σχολείο στην εργασία.

Η έκθεση απευθύνεται κυρίως σε επαγγελματίες που εργάζονται σε αυτό τον τομέα. Το διαδραστικό CD είναι ένα εργαλείο σχεδιασμένο για νέα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες που σχεδιάζουν να βρουν εργασία, αλλά θα είναι επίσης ενδιαφέρον και για τους επαγγελματίες που 'δεν έχουν αναλάβει πρωτοβουλίες' και εργάζονται με αυτούς τους νέους ανθρώπους.

