**Mike Fagbemi - Estratégias pré-emprego que funcionam para pessoas com surdocegueira (tradução - Martina Olga Schmidt)**

**Mike Fagbemi** [00:00:03]. Saudações a todos. Meu nome é Michael Fagbemi, sou o líder da iniciativa de Transição do Centro Nacional de Surdocegueira e do Centro Nacional Helen Keller.A apresentação de hoje é "Traçando um curso de emprego para pessoas jovens com surdocegueira". O objetivo desta reunião-treinamento é o de fornecer a vocês uma breve visão geral dos esforços nacionais, atualmente conduzidos, para abordar os resultados da transição de jovens adultos com surdocegueira; para explorar a promessa e os desafios do emprego competitivo integrados a pessoas com surdocegueira à procura de emprego e compartilhar os recursos nacionais.

[00:00:41] A rede de AT (Assistência Técnica) de surdocegueira - rede de assistência técnica - como atualmente está constituída, tem parceria com o Centro Nacional Helen Keller, Perkins, a Universidade da Comunidade de Virginia (Virginia Commonwealth University (VCU), Montana (Rural Institute – U of Montana), bem como com Centro de Recursos e pesquisas Paraprofissionais. (Paraprofessional Resource and Research Center (Para Center). O Centro Nacional de Surdocegueira atende aos projetos estaduais de surdocegueira em todo o país, incluindo as Ilhas Virgens e Porto Rico. As áreas de iniciativa nas quais estamos nos concentrando, neste ciclo de subsídios, são: a identificação e encaminhamento; o envolvimento da família; os instrutores-mediadores e pessoal qualificado; a transição para a vida adulta. Manter a contagem nacional de crianças é um foco importante e também a transição para a vida adulta. Esta é a razão pela qual estamos aqui hoje.

[00:01:35] A melhor coisa, que penso, é provavelmente começar com um pequeno retrato, de como é a população em idade de transição. Pode-se ver que atualmente há 4.361 jovens em idade de transição e jovens adultos relatados em 2019. Suspeitamos que haja mais, devido às exigências dos relatórios. Mas pode-se compreender que este é um número muito grande, considerando-se que há aproximadamente 10.000 crianças com surdocegueira no censo. Para mim, isso significa essencialmente, que a necessidade de serviços de transição e a necessidade de especialização para atender jovens adultos com surdocegueira nunca foi tão importante.

[00:02:17] Este gráfico aqui mostra o cenário de vida na idade de transição. De certo modo há um alinhamento: Você começa com uma espécie de casa, morando em casa com a família. E, você vai trabalhando em alguns dos outros - algumas das instalações, incluindo as casas coletivas. A lição para este slide em particular é que a maioria dos jovens adultos, que saem do sistema escolar, está morando em casa com suas famílias. Eu poderia gravar a frase "graduar-se para o sofá". Os desafios que os jovens com surdocegueira enfrentam, este tem sido um desafio permanente: Desemprego, Subemprego.Trabalhar em um emprego com o qual pode não se estar muito feliz ou ser apenas uma incompatibilidade. A retenção no emprego também é uma das coisas mais difíceis. Você desenvolve o trabalho e está trabalhando nele. Há alguns desafios que ocorrem durante o desenrolar deste emprego, que o impedem de continuar a trabalhar lá. Seja qual for a origem: se a responsabilidade do trabalho mudou; ou o recurso ou apoio não está mais disponível para você ou; o suporte pago não está mais disponível para essa pessoa. Isso também é um verdadeiro desafio. A falta de oportunidade é realmente grande. Muitos dos jovens adultos podem nunca ter tido a oportunidade de fazer uma entrevista para um emprego ou de explorar alguns de seus interesses e preferências para ver se havia algo de que gostariam. As baixas expectativas provavelmente estão relacionadas a uma parte dessa falta de oportunidade. Não reconhecer necessariamente que há um conjunto de habilidades dentro desse jovem ou que esse jovem pode contribuir para os resultados financeiros de um empregador. Essas baixas expectativas podem fazer com que o jovem nunca tenha a oportunidade de demonstrar sua capacidade para o trabalho. Portanto, o Centro Nacional, procurando realmente melhorar os esforços em torno desses resultados de transição, desenvolveu a comunidade de aprendizagem entre pares. A comunidade de aprendizagem entre pares é uma comunidade que combina o Centro Nacional de Projetos Estaduais de pessoas com surdocegueira que estão focando na transição naquele momento específico, na melhoria dos resultados entre jovens adultos com deficiências adicionais. E quando digo deficiências adicionais são os jovens que precisam de suporte a longo prazo. E sem esses apoios de longo prazo, eles não seriam capazes de prosperar.

[00:05:10] Parte da comunidade: conversas - conversas facilitadas - para envolver os projetos estaduais de pessoas com surdocegueira na abordagem dos problemas de transição que estão ocorrendo em seu estado. É uma comunidade de compartilhamento. Se um estado tem um desafio ou obstáculo ou mesmo um sucesso: esse é o lugar. Nessas comunidades é onde se compartilha essa informação para que se possa comparar e construir a partir disso. Portanto, é uma comunidade de apoio, que eu acho que realmente funcionou, para os 20 projetos de surdocegueira que participaram no ano anterior. E que servirão aos cinco ou seis projetos que se juntaram neste ano. O que solicitamos através das comunidades de aprendizagem de pares que têm fornecido AT (Assistência Técnica) específico para crianças: Uma família de cada vez, uma criança de cada vez. Existe um lugar para isso. Como parte dessa comunidade, estamos nos concentrando em entender o que são esses sistemas estaduais. O sistema de seu estado pode ser diferente de um sistema estadual logo do outro lado de sua fronteira. Entretanto, alguns desses sistemas estaduais e agências compartilham alguns desafios semelhantes e têm abordagens diferentes para isso. Essas comunidades de aprendizagem entre pares oferecem aos projetos estaduais a oportunidade de dialogar sobre quais são essas diferenças. E, onde há alguns desses pontos de contato, onde se pode encaminhar essas questões como parte de uma comunidade para melhorar os resultados no seu estado particular.

 [00:06:52] Uma maneira de fazer isso é inserir-se nesses sistemas. Os projetos estaduais para surdocegueira têm muita experiência, conhecimento e habilidade para pessoas com surdocegueira. Essas outras agências de transição têm habilidades em outras áreas, mas podem estar fazendo um trabalho muito bom em seu estado em relação a uma deficiência específica.

 [00:07:20] O objetivo desta comunidade seria trazer o conhecimento e a experiência que o projeto de Surdocegueira tem para essas pessoas em transição - nessas outras comunidades ou instituições em transição. E ao fazer isso, se incorpora conhecimento e habilidade ao banco de dados desses tipos específicos de configurações.

 [00:07:49] Então, uma coisa sobre a qual gostaria de falar um pouco é sobre a Lei de Oportunidades e Inovação no Trabalho (WIOA - Work Innovation and Opportunity Act). Caso contrário, acho que cunhamos a frase WIOA, também ouvi os termos WE-OH-AH. No entanto, como quer que você o denomine, este é essencialmente um esforço em grande escala de reabilitação vocacional, onde eles priorizaram o treinamento vocacional, faculdade e força de trabalho. Eles priorizaram isso também definindo um valor monetário para ele. As agências são obrigadas - estas agências vocacionais - são obrigadas a reservar pelo menos 15% de seus fundos federais para serviços de transição pré-emprego.

 [00:08:36] Assim, o primeiro serviço é aconselhamento e análise do trabalho. Há cinco serviços obrigatórios deles, e vou passar por cada um deles brevemente. Vou apenas falar sobre algumas dessas áreas que podem fazer sentido para muitos de nós que prestamos serviços de transição para pessoas jovens com surdocegueira. Este item específico, sobre aconselhamento e análise do trabalho – ter aulas sobre carreira e habilidades de trabalho – é realmente apoiado pelos conselheiros de carreira e coordenadores de transição. Enquanto você está no ensino médio, você pensa sobre sua própria experiência. Você pode ter tido a oportunidade de se sentar com seu conselheiro de carreira, um coordenador de transição, para falar um pouco sobre, bem, o que você vai fazer? O que você se vê fazendo quando se formar no ensino médio? Esta conversa particular, que acontece com certa naturalidade, dá ao conselheiro de carreira informações sobre quais serão seus interesses, sejam eles sobre carreira. Se você está pensando em ir diretamente do ensino médio para o mercado de trabalho, se está pensando em aprender um ofício ou um estágio. Esse tipo de conversa dá ao conselheiro de carreira uma ideia de como será mapeado o seu futuro.

 [00:10:06] O próximo serviço de transição pré-emprego é o aprendizado baseado no trabalho. É realmente a experiência prática com o acompanhamento do trabalho. Participar de entrevistas informativas, ser voluntário na comunidade, experiência de trabalho, esse tipo de coisa. Então, de novo, quando você pensa sobre suas próprias experiências no colégio, como ao que você foi exposto? Você começou a trabalhar em um cinema? Você trabalhou, sabe, dentro da escola na biblioteca? Você vai para o ensino médio? Programas de carreira. Coisas dessa natureza e depois o voluntariado. Você é voluntário em sua comunidade? Você está em uma igreja? Você é voluntário em eventos especiais? Todas essas coisas contribuem para potencialmente ser algo em que você possa estar interessado, em termos de carreira quando você se formar. Mais uma vez, muitas dessas conversas quando você estava no colégio aconteceram sem obstáculos. E você pode nem estar pensando sobre estas etapas à medida em que ocorrem nas conversas na sua transição - com o seu conselheiro de carreira.

[00:11:18] Terceiro item aqui: o treinamento de prontidão no local de trabalho. Algo grande. Aqui, você sabe, você obtém um pouco mais de experiência prática, na qual tem como desenvolver algumas dessas habilidades de trabalho. Você desenvolve algumas habilidades sociais. E, a única maneira na qual você realmente consegue desenvolver essas habilidades é se estiver realmente no trabalho e interagindo com outras pessoas. Pessoas com deficiência, sem deficiência. É aí que você adquire habilidades de várias maneiras diferentes. Você aprende à medida em que avança e comete erros. Você recebe feedback do seu conselheiro no trabalho. Ou você pode estar recebendo feedback diretamente de um empregador. Tudo isso contribui para prepará-lo para o trabalho. O outro item aqui também, que devo mencionar: Vida independente e prática para entrevista também. Algumas dessas coisas podem vir naturalmente para alguns de nós. Quando você pensa sobre suas próprias experiências no ensino médio. Você pode não ter praticado para uma entrevista, mas pode ter preenchido formulários. Você pode ter conhecido pessoas em sua comunidade que acabaram se tornando seu empregador. Então já estabeleceu algumas dessas relações com as pessoas em sua comunidade em torno do emprego. E certamente habilidades para uma vida independente. Como se vestir para uma entrevista. Como se vestir adequadamente para um trabalho. Esses tipos de coisas que acontecem, novamente, de forma tranquila para nós.

[00:12:51] Instruções e autorrepresentação. Algo grande. Se você pensar de novo, sabe, em suas próprias experiências no ensino médio. Algumas das habilidades que você aprendeu na escola, algumas delas podem ter vindo naturalmente para você em termos de liderança. Outras, você teve que desenvolver confiança para poder demonstrar algumas dessas habilidades. Como você se defende? Como você negocia seu próprio interesse? Como você define metas? De que acomodações você precisa, se alguma, você sabe, em um trabalho? Essas são conversas, mais uma vez, que acontecem de forma tranquila quando você se encontra com seu conselheiro de carreira ou sua equipe educacional ou quem quer que seja responsável pela implementação de serviços de transição pré-emprego em nome dessa pessoa.

[00:13:48] Uma coisa que neste slide é a experiência da mentoria entre pares. E vou abordar isso rapidamente e, então meio que, voltar a isso mais tarde na apresentação. Mas esta é uma parte muito importante da autorrepresentação, porque às vezes ter um colega onde você se vê nessa pessoa, ajuda você – auxilia a capacitá-lo. Ajuda você a se pensar no lugar dessa pessoa, porque ela pode passar por alguns dos mesmos desafios e triunfos que você. Então você se sente um pouco mais conectado a essa pessoa. E provavelmente seria mais benéfico aprender com um de seus colegas

[00:14:39] Assim considerações para pessoas com surdocegueira que procuram um emprego. Eu meio que compartilhei algumas de nossas experiências, pelo menos foram algumas das minhas experiências enquanto eu estava no colégio, fazendo a transição para a faculdade. Considerações para uma pessoa com surdocegueira que procura emprego. Eu, meio que, dividi em três diferentes perspectivas. Existe a perspectiva do jovem adulto. Existem as perspectivas da família por meio do engajamento e, também há reabilitação vocacional. Essas informações realmente foram derivadas de conversas com jovens adultos ao longo dos anos e não há muito tempo em sintonia com esses jovens adultos, suas famílias. E também, em conversas realmente perspicazes em colaboração, parceria com reabilitação vocacional, uma vez que todos nós tentamos descobrir como implementar mudanças pré-emprego nos serviços para que realmente beneficie pessoas com surdocegueira candidatas a um emprego.

[00:15:49] Então, da perspectiva dos jovens adultos. Uma das coisas que tem sido um dos desafios para muitos dos jovens adultos - e há uma espécie de correlação aqui entre algumas dessas perspectivas e a capacidade de ser autodeterminado ou de defender para si mesmo. Compreender sua perda de visão. Realmente difícil. Às vezes, ninguém explica a esse jovem adulto exatamente qual é a natureza de sua perda de visão. Quais são as implicações? É progressivo? O que você está realmente vendo? Existem outras pessoas com o mesmo tipo de perda de visão que você? Compreender sua perda auditiva. Mesma coisa. Minha perda auditiva é progressiva? Como isso realmente me afeta em termos de como interajo com os outros? Como eu trabalho? Pessoas se comunicando comigo, e então entender o impacto da perda sensorial dupla? Como a visão - a combinação de visão e perda auditiva - realmente me afeta em termos de como aprendo, como interajo com outras pessoas, como posso procurar emprego. E então como posso saber qual é a minha perda de visão, qual é a minha perda auditiva e como todas essas coisas realmente impactam em mim. O que isso faz em termos de minha autodeterminação? Como faço para me defender? E uma grande questão em torno disso, é o que eu posso oferecer a um empregador? Porque se você falar com muitos dos jovens adultos que apresentam perda combinada de visão e audição, muitos deles não se consideram potencialmente úteis. Alguns se veem como "Bem, você sabe, quando eu me formar no ensino médio, não tenho muita certeza do que farei. A essa altura, sei que provavelmente morarei em casa e só. Não tenho certeza do que vou fazer da minha vida." Quando você pergunta a eles sobre, que tipo de trabalho você gostaria? Alguns deles podem não saber a resposta para isso, porque estas perguntas nunca foram lhe foram feitas

[00:18:22] Então, para as questões em torno do emprego: É aquele que constrói a autodeterminação do jovem e a capacidade de se defender por si mesmo. Entendendo que há uma visão perdida, entendendo que há uma perda auditiva e que há uma combinação de duas, que apesar disso, ainda pode trabalhar. A questão é: o que você precisa para ter sucesso? Essa é a verdadeira questão.

[00:18:52] Segunda parte: É o envolvimento da família. Essencial para examinar os serviços de transição pré-emprego e apoiá-los. Trabalhamos com famílias. Temos o apoio da Associação Nacional da Família de Pessoas com Surdocegueira, temos o apoio do CHARGE. Estamos sempre lutando com a questão de como você aumenta as expectativas de seu filho? E você quer que as famílias pensem nisso também, que eu realmente quero aumentar as expectativas do meu filho, porque com isso, essas expectativas vão impulsionar os sistemas. Isso vai puxar os sistemas escolares. Isso vai forçar os empregadores a serem - não necessariamente empregadores - mas vai forçar a reabilitação vocacional aos que estão tentando desenvolver um emprego para seu filho de maneiras diferentes. Se você tem grandes expectativas em relação ao seu filho e faz parte desses grupos de reflexão, equipe educacional, reuniões da equipe de transição, reuniões de plano de trabalho e pensa sobre os tipos de habilidades que seu filho possui, então, você pode contribuir com isso para a conversa e isso pode mudar a temperatura da sala.Na verdade - de certa forma, você pode encontrar um campeão dentro daquele grupo específico, onde há um profissional que é responsável pelo coaching de trabalho ou responsável pelo desenvolvimento de um trabalho, que não pensou sobre seu filho em particular daquela maneira específica.E então essa conversa pode evoluir para outras coisas para que as oportunidades possam começar a crescer, onde o jovem não é definido por sua deficiência ou sua complexidade, mas é visto como alguém que pode contribuir para o empregador.

[00:20:55] Outro desafio é fazer parceria com equipes educacionais e conquistar essas experiências de trabalho. É uma coisa muito difícil se você... - Educadores e ambientes escolares são fantásticos. Eles têm um trabalho muito difícil. As famílias, como parte dessa equipe, estão conversando sobre como podemos enriquecer a vida desse jovem. A pesquisa nos diz que se um jovem consegue um emprego desde muito cedo isso lhe dá uma oportunidade melhor ou uma base para tê-lo - ser empregado mais tarde, depois de se formar na escola. Assim, trabalhando com esse grupo específico de membros da equipe, pode não haver ninguém na especialidade dessa equipe e saber que se espera que desenvolvam um trabalho. Mas fazer parceria com essas equipes educacionais pensando em nossas próprias vidas. Trabalhos que nós experimentamos, partes específicas de trabalhos que sabemos que podem não ser anunciados, mas são oportunidades para os jovens participarem de fato. Todos esses trabalhos poderiam ser trazidos para esta equipe e conversas poderiam ser realizadas.

[00:22:21] A outra parte que continua sendo um desafio são os papéis multitarefa. Então, você tem - você está trabalhando com seu par e com famílias. No final do dia, as famílias muitas vezes assumem uma infinidade de papéis. Eles podem ser professores na função de ensino. Eles podem ser motoristas do Uber, onde são responsáveis pelo transporte de seus filhos do ponto A ao ponto B. Eles podem até ser gerentes de situações onde estão defendendo seus filhos por mais serviços. Mas às vezes as famílias ficam sobrecarregadas com todas essas responsabilidades. É tão envolvente – enquanto você pensa quando você envolve famílias e está falando sobre serviços de transição pré-emprego - o papel de uma família nessa situação particular é que ela pode ser um recurso de informação para que você possa entender melhor quem é esse jovem adulto é através da análise do trabalho. Entender quais são as suas preferências, entender quais são algumas das tendências, ou pensar sobre quais são as condições ideais para seu filho se ele fosse ir trabalhar. Portanto, esse tipo de informação, que vem de sua família, é absolutamente inestimável para refletir quando você pensa sobre mudanças e serviços pré-emprego. E, eu acho que isso é muitas vezes esquecido.

[00:23:55] Outra coisa é a parceria com a reabilitação vocacional local. E, há desafios nessas parcerias. Às vezes é apenas o sistema. E alguns dos desafios que enfrentamos são - novamente, e eu mencionei isso um pouco antes - às vezes você pode se envolver com a deficiência. A pessoa é surda e cega e isso se torna o foco. A pessoa realmente passa a ser definida por sua deficiência ou complexidade. E há um desafio nisso, porque se você está em um ambiente de equipe e está fazendo somente sugestões aleatórias, está pensando em oportunidades, está pensando em coisas que esse jovem que tem essa lista de preferências, que tem uma lista de interesses, quem tem esses pontos fortes. Mas eles não necessariamente terão a oportunidade, porque as preocupações são realmente sobre a complexidade da deficiência. Não consigo imaginar onde essa pessoa que é surda e cega, não consigo imaginá-la trabalhando em um ambiente competitivo e integrado. Alguns desses pensamentos permeiam essas reuniões e muitas vezes afetam um processo de tentativa de desenvolver um trabalho ou experiência para essa pessoa.

[00:25:29] A outra parte que estamos aprendendo é sobre a curva de aprendizado sobre como funcionam os serviços de transição pré-emprego. Certamente, é muito novo em termos de sua vida útil federal. Então, nós entendemos que de estado para estado, existem alguns provedores de reabilitação vocacional que serão bem informados sobre os serviços. Existem alguns que não tem tanto conhecimento. É uma curva de aprendizado para todos nós, porque as famílias estão tentando aprender exatamente como os mecanismos funcionam tanto nas áreas requeridas de serviço de transição de pré emprego quanto nas áreas autorizadas pelas quais não passaremos hoje. Mas isso é outra categoria. Mas todo mundo tem uma curva de aprendizado aqui, apenas tentando descobrir isso. Porque assim que pudermos descobrir como funcionam os serviços de transição pré-emprego, então teremos a oportunidade de trazer a experiência, o conhecimento e a experiência da pessoa com surdocegueira e a habilidade para o sistema, de modo a que possamos influenciar conforme nos inserimos no sistema.

[00:26:49] A outra parte aqui é o relacionamento com as escolas. Uma coisa muito importante. Apenas cultivando estes relacionamentos com a escola, você ouvirá histórias em que a reabilitação vocacional está muito envolvida em um distrito escolar específico. O jovem adulto faz 16, 17 anos e a reabilitação vocacional está lá procurando a parte restante nessas reuniões. E aí você vai ouvir histórias de reabilitação vocacional, já que não houve reabilitação profissional em presença em determinado distrito. Outros desafios, mais uma vez, a falta de experiência com pessoas com surdocegueira e talvez parte disso também sejam os recursos - recursos para pessoas com surdocegueira - têm que encontrar seu caminho para a reabilitação vocacional também. Então, como uma rede pessoas com surdocegueira é um desafio contínuo para nós, continuar a cultivar esses relacionamentos dentro do sistema de reabilitação vocacional, e em cada um dos estados onde os sistemas têm uma aparência diferente e, em seguida, levar essa experiência e energia de pessoas com surdocegueira e energia para essas equipes.

[00:28:08] Alguns dos outros desafios. Embora as acomodações sejam uma parte muito importante do desenvolvimento do trabalho, algumas das acomodações são necessárias para pessoas com surdocegueira que procuram emprego. Algumas vezes não é tão claro para a reabilitação profissional e isso, novamente, é parte do conhecimento, habilidade e consciência de como mudar a forma como a reabilitação profissional - nem todos, alguns deles - vêem o candidato com surdocegueira à procura de um emprego em termos de prestação de serviço. Qual é o impacto da tecnologia nesta pessoa? E então, ser capaz de imaginar os tipos de suporte que essa pessoa precisa para ter sucesso. E isso é o que realmente importa. Que apesar dos desafios, que acabei de compartilhar, mesmo assim, como você imagina os apoios, sejam eles pagos ou naturais, para realmente ajudar essa pessoa a ter sucesso.

[00:29:21] Este slide em particular: “Se você quiser ir rápido, vá sozinho. Se você quer ir longe, vá junto.” Serve para serviços de transição de pré-emprego, que acabei de descrever. Mas há outras peças nisso que eu acho que, se abraçarmos essas áreas, descobriremos que os serviços de transição pré-emprego, temos uma chance melhor de ser bem-sucedidos. E existem algumas estratégias e práticas específicas com as quais alguns de vocês estão familiarizados. E vou apenas passar rapidamente por cada uma delas.

[00:29:59] O primeiro: testado e comprovado: Planejamento centrado na pessoa. Todos na rede de surdocegueira conhecem de alguma forma o planejamento centrado na pessoa. Muitos dos distritos escolares também o usam para ajudar a orientar algumas das direções em que - ou melhor, a direção educacional de uma criança. No final das contas, você está perguntando a este jovem adulto: como seria um dia realmente bom para você se você descrevesse como seria esse dia? De que suportes você precisa para ser feliz? Quais são seus sonhos? Se você tivesse a oportunidade de criar o dia perfeito ou a vida perfeita, como seria para você? Quais são alguns dos desafios que você está enfrentando? Como são esses obstáculos? E como é o seu sistema de suporte para ajudá-lo a resolver muitos desses problemas? O planejamento centrado na pessoa é essencialmente sobre o indivíduo estar no centro de seus serviços. E não é conduzido por um sistema. É realmente sobre serviços que giram em torno dessa pessoa em particular, com a esperança de alcançar um futuro com o qual essa pessoa possa ser feliz.

[00:31:38] A próxima coisa é, e se apoia no planejamento centrado na pessoa e em sua descoberta. Essencialmente, ele fez a pergunta. Começa com quem é essa pessoa? Como faço para aprender sobre você? Eu aprendo sobre você - não por meio de avaliações. Eu aprendo sobre você por observação e entrevista e conversas. Falo com pessoas que estão na sua vida, em casa, na sua comunidade. Eu aprendo sobre você enquanto você está na escola. Tenho uma noção de quem você é na autobiografia, se quiser, das coisas que o fazem feliz. A força que você tem, os hobbies nos quais você pode estar interessado. Como é sua rotina particular? Como você responde a coisas novas? Quanta rotina você gosta? Todas essas são coisas que quando você pensa em realmente tentar saber quem é uma pessoa, você pode fazer todas essas perguntas. Você pode observar essa pessoa ou entrevistar outras pessoas para obter mais informações sobre quem é essa pessoa. Porque, em última análise, você deseja buscar aprender sobre a vida de uma pessoa e quais são as possibilidades que você aprendeu - o que você aprendeu pode ajudá-la. Como você faz isso? Você passa tempo com a pessoa, eu mencionei, não a testando ou avaliando. Mas é uma maneira como - citando Mark Gold e Associados - uma maneira de mostrar possibilidades, leva a coisas que uma pessoa está motivada a fazer, em vez de medos, negatividade e déficits.

[00:33:43] Então, vou parar por um segundo neste slide de “emprego personalizado”, e vou dizer que a descoberta está na base do emprego personalizado. E descoberta, se você estiver familiarizado com o planejamento centrado na pessoa, provavelmente se perguntará: "Eles parecem muito semelhantes, estou certo?" Você está absolutamente correto. Eles são parecidos. Eles compartilham o mesmo DNA. Como mencionei, a descoberta depende do planejamento centrado na pessoa. No final das contas, existem algumas diferenças sutis entre os dois. Mas a única coisa que eu quero que você tire da informação é essa descoberta - todas as informações que você está reunindo realmente conduzem a uma coisa. É sobre trabalho. As coisas que você aprendeu sobre a autobiografia dessa pessoa. As habilidades que eles demonstraram. O interesse que eles demonstraram. As preferências que eles têm. As tendências, as rotinas, a capacidade de se ajustar a coisas novas. Todas essas coisas nos fornecem informações nas quais um empregador pode estar interessado se a equipe pegar essas informações da descoberta e for capaz de destilar isso de uma maneira na qual você possa desenvolver um plano de trabalho - não necessariamente um plano de trabalho - mas você pode desenvolver um plano para essa pessoa em particular que tem todos esses interesses e habilidades e apenas - e poderia oferecer algo a alguém. A questão que sempre permanece é: quando você está naquela reunião de plano de trabalho e está tendo essas conversas com os vários participantes dessa reunião. Existem familiares essenciais, educadores, desenvolvedores de empregos, pessoas que são importantes para conhecer essa pessoa, talvez até sejam irmãos naquela reunião. O que essa pessoa fará pelo trabalho, agora que reunimos todas essas informações realmente boas sobre quem eles são, quem não são? e para onde querem ir?

[00:36:13] Emprego tão customizado: uma das estratégias que você pode estar interessado em usar, junto com planejamento e descoberta centrados na pessoa, como eu compartilhei, para ajudar a apoiar o que se está fazendo nos serviços de transição pré-emprego. Na verdade, trata-se de individualizar a relação de trabalho entre o candidato a emprego e o empregador, de modo a que atenda às necessidades de ambos. Não apenas ao candidato a emprego, mas também ao empregador, que tem um resultado financeiro que também precisa ser cumprido.

[00:36:56] Como isso acontece, muito rápido: os pontos fortes do jovem foram identificados. Quais contribuições eles poderiam fazer para um determinado trabalho que pode parecer diferente para cada pessoa que está procurando um emprego? Isso pode significar que essa pessoa está trabalhando 25 horas por semana. Essa pessoa pode estar trabalhando 12 horas por semana. Mas enquanto eles estão no trabalho, que tarefas específicas eles podem realizar, contanto que tenhamos aprendido sobre essa pessoa enquanto conduzíamos a descoberta? Quais são as condições sob as quais essa pessoa pode ter sucesso? Esta pessoa - um candidato a emprego - trabalha melhor à noite? Ou funciona melhor de manhã? Os olhos dele ficam cansados em um determinado momento do dia? Considera-se, como é a iluminação? Algumas das considerações ambientais? Então você pensa sobre algumas das condições que esse candidato pode precisar para conseguir trabalhar em um determinado emprego. Isso não é incomum para pessoas que trabalham no setor empresarial. Existem alguns colegas meus que gostam de ficar em pé e precisam ficar em pé quando estão em seus computadores. Alguns não conseguem ficar sentados por longos períodos de tempo porque talvez haja problemas nas costas. Coisas dessa natureza. Mas, o que quero dizer é que não há nada realmente único em um candidato a emprego que está em um local de trabalho e precisa de condições para ter sucesso.

[00:39:00] Então você sempre se pergunta, porque o trabalho em torno de saber quem é uma pessoa, o processo de descoberta, pensando no que ela pode precisar para o trabalho ter sucesso. Há um esforço agora que é feito como parte de uma equipe. O esforço vale a pena se você conseguir realmente com muita fidelidade passar pela descoberta e pelo processo de contratação customizado, pois ao final desse processo em particular, você será capaz de realmente entender os tipos de empregos que um jovem pode fazer em outros empregos. Portanto, pode haver um trabalho, digamos, em uma loja de departamentos e algumas tarefas de trabalho distintas que estão ocorrendo nessa loja de departamentos. Às vezes, eles são perfeitos. As pessoas nem percebem que é um trabalho absolutamente necessário, mas ninguém realmente o faz. Muitas dessas informações podem ser realmente compreendidas se uma equipe procura bastante, pensa no ambiente em que esse trabalho específico está, pensa no jovem ou no que se sabe sobre ele e, em então, negocia como esse trabalho pode ser para aquela pessoa. Você se pergunta: "Por que as pessoas com deficiência de impacto significativo precisam de empregos personalizados?" Em minha opinião, já trabalhei com jovens adultos que cursaram a faculdade e fizeram carreira ou profissionalizante, tendo trabalhado com jovens que requerem intensivos apoios de longo prazo. Se você estiver olhando para um sistema como os serviços de transição pré-emprego, quanto mais informações você souber sobre a pessoa, quanto mais ricas forem as informações, melhores serão as chances de você passar por cada uma dessas áreas. Análise do trabalho, sabendo exatamente o que essa pessoa, você sabe, o que ela está pensando, em vez de depender do conselheiro de carreira ou do coordenador de transição para ser a única fonte de informação em que o futuro desse jovem específico depende. Que passa por um processo onde você realmente consegue saber quem é a pessoa, para realmente olhar o que são essas despesas limitadas e essas expectativas baixas. Pensando nas complexidades daquela pessoa com surdocegueira. Na verdade, são necessárias várias agências para realmente resolver esses problemas. Não deve ser responsabilidade exclusiva de uma equipe educacional. Eles não são desenvolvedores de empregos. Não deveria ser o papel de apenas reabilitação vocacional. Eles não sabem realmente quem é esse jovem, nem têm os recursos para realizar esse tipo de jornada autobiográfica para entender quem é essa pessoa. E certamente você não quer deixar o fardo nas famílias. Embora as famílias sejam provavelmente a maior fonte de informações sobre esse jovem, não queremos depender delas para tudo isso. Portanto, é realmente necessário “uma aldeia”, várias agências pensem sobre este jovem com surdocegueira e avancem.

[00:43:10] Porque, novamente, este slide aqui, muitas das complexidades que essa pessoa tem e os desafios que o sistema está tentando abordar, nem sempre estão alinhados com as necessidades dos jovens com surdocegueira. Parte disso volta a ser de baixa incidência, como eu compartilhei os primeiros slides. E então parte disso simplesmente não é realmente entender a complexidade da deficiência ou focar muito na deficiência e não na pessoa.

[00:43:49] OK, então recursos. Recursos. Acho que talvez eu simplesmente conecte nosso site, nationaldb.org. E você encontrará todos os recursos que irei compartilhar rapidamente com você em nosso site. Eu mencionei a vocês anteriormente sobre ponto a ponto, e essa é uma parte realmente importante disso, e estamos considerando a mentoria ponto a ponto como uma das estratégias - uma estratégia eficaz - para realmente ajudar a melhorar os resultados de jovens adultos. E eu tinha compartilhado antes, você se vê em outra pessoa que é como você. Esta organização em particular, Cidadãos com Surdocegueira em Ação, fundada por jovens adultos com surdocegueira, realmente se engajou no engajamento cívico antes da pandemia. Eles passaram muito tempo em Washington, D.C. realmente defendendo a igualdade de acesso, o aumento do financiamento para os projetos de pessoas com surdocegueira e para o Centro Nacional Helen Keller. E a inclusão realmente tem sido o impulso para essas ações e cidadãos com surdocegueira. E por último, indivíduos vivendo essas experiências vividas e superando as barreiras do cotidiano. À medida que vivem essas experiências, contam suas histórias tão bem quanto qualquer pessoa pode contar uma história. Portanto, se você está pensando em alguém em seu estado ou se está discutindo sobre como posso construir a confiança de alguns dos jovens adultos no meu estado, como faço para me conectar com outras pessoas? Porque fazer parte de algo maior do que você o torna mais forte. O link está abaixo. Pode não funcionar se clicar nele. Mas, se você apenas cortar e colar, ele deve aparecer imediatamente. E há uma maneira de você chegar a esses líderes com surdocegueira no país

[00:46:21] Os outros recursos que temos, mencionei a você anteriormente sobre as comunidades de aprendizagem ponto a ponto. Realmente pensamos no trabalho sistêmico, trabalhando com os projetos de pessoas com surdocegueira para melhorar os resultados da transição. E há um documento de recomendação que fala sobre algumas dessas coisas. Inclui também famílias, trabalhando com famílias também. Eu recomendo que se você é um profissional e está realmente se debatendo sobre como, realmente, como pensar sobre a inclusão de jovens adultos com surdocegueira e como realmente olhar para as agências que atendem jovens em idade de transição, mas não realmente tem esse subconjunto específico de população, você provavelmente deseja apenas dar uma olhada neste documento específico.

[00:47:21] O segundo recurso é a ferramenta pronta: Avaliação da Prontidão da Transição para a Idade Adulta. E, essencialmente, este é um guia para famílias que as famílias podem usar quando pensam sobre seus filhos. É dividido em quatro categorias de grupos diferentes de idade. E você simplesmente entra na categoria do seu filho, do seu jovem. E existem certos caminhos que você pode observar como marcadores, se quiser, que pode usar para trabalhar com uma equipe educacional. É para ser realmente colaborativo. Portanto, muda sua consciência e seu conhecimento para realmente ajudá-lo a ter uma conversa com uma equipe educacional que pode não estar realmente ciente de alguns dos desafios ou obstáculos ou mesmo dos caminhos que este guia tem para um jovem. Você também tem a oportunidade, como membro da família, de examinar as coisas de qualquer faixa etária, porque pode descobrir que algumas estavam faltando. Seu filho pode ter perdido alguns desses marcadores específicos e você tem a oportunidade de voltar e pelo menos fazer a pergunta, você sabe, para sua equipe educacional. Isso é algo que poderíamos olhar para este ano escolar em particular? Embora tenhamos perdido cronologicamente no ano passado ou no ano anterior.

[00:48:50] E então meu favorito: “estórias de sucesso na transição para a vida adulta” E esta história em particular é “Vivendo a minha melhor vida”. É sobre um jovem adulto, sabe, com deficiência que exigia suporte de longo prazo. E ele está vivendo sua melhor vida. E isso faz parte de um agrupamento onde há histórias contadas pelos próprios jovens falando sobre seu sucesso na escola ou no trabalho. São histórias escritas por profissionais em nome de jovens. E há histórias escritas por famílias em nome de seus jovens. Portanto, você pode encontrar cada uma dessas histórias no site do NTDB. E contar essas histórias vai longe porque muda os corações e mentes, muitas vezes, de equipes, de membros de equipe, que podem começar a pensar sobre isso e podem ser inspirados a reimaginar como eles podem fornecer serviços a este jovem adulto que eles pensavam que realmente teria pouca oportunidade de sucesso.

[00:50:27] E então os recursos NTDB para COVID-19. São tempos realmente difíceis para todos. Reunimos esses recursos. Tentamos realmente vasculhar outros centros nacionais e outros lugares, outros recursos que pensamos que seriam bons se os colocássemos em apenas um lugar. Tópicos para as famílias olharem, porque sabemos que muitos dos jovens estão em casa e isso traz uma série de outros desafios. Portanto, esses recursos, novamente, estão disponíveis. Recursos gratuitos para você clicar e navegar. E se você tiver alguma dúvida sobre qualquer um deles, pode entrar em contato comigo ou com qualquer um dos meus colegas do NTDB que possam ajudar a explicar alguns deles.

[00:51:21] Então acho que esse é o fim da minha apresentação. Agradeço a oportunidade de falar com você. É um pouco estranho olhar para uma tela e não ver todos os seus rostos. Mas isso não será para sempre. Espero que este breve panorama do trabalho que estamos fazendo a partir de agora a nível internacional em nome das famílias, jovens adultos, provedores e sistemas tenha sido informativo. Se você tiver alguma dúvida para mim, deixei meu endereço de e-mail. Qualquer um dos e-mails está bem e também o meu número. Muito obrigado pelo seu tempo e espero que você esteja tendo uma boa conferência.