

Επιστημονική Ημερίδα:
«Η αξιολόγηση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική: Εργαλεία και Μετρήσεις»
25 Ιουνίου 2007, Φιλοσοφική Σχολή Αθηνών, AULA

**Η αξιολόγηση στον τομέα τού Επαγγελματικού
Προσανατολισμού
και τής επαγγελματικής ένταξης προσώπων με αναπηρία:
Έννοια, μέσα, προϋποθέσεις**

Λαυρέντιος Γ. Δελλασούδας
Καθηγητής Παιδαγωγικής

Τομέας Παιδαγωγικής
Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών
Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστημιόπολη, Ιλίσια, 157 84, Αθήνα

Περίληψη της Εισήγησης:

Το ζήτημα του Σ.Ε.Π. και τής επαγγελματικής ένταξης των Προσώπων με Αναπηρία (Π.Μ.Α) θα πρέπει να εξετάζεται εξελικτικά και με δυναμικό τρόπο, ως πολυπαραγοντικό ζήτημα και όχι υπό μορφή μεμονωμένων προβλημάτων. Διότι, στη δεύτερη περίπτωση, η εικόνα που έχουμε κάθε φορά -τόσο για τον τρόπο απόκτησης, ανάπτυξης και διατήρησης τής εργασιακής ικανότητας όσο και για τον τρόπο διαβίωσης ενός προσώπου σε συνάρτηση με την απασχόλησή του- είναι αποσπασματική. Κατά συνέπεια, η οποιαδήποτε συμβουλευτική παρέμβαση -όπου απαιτείται και είναι δυνατή- δεν μπορεί να παίξει αποφασιστικό ρόλο, εάν έχει μονόπλευρο και στιγμιαίο χαρακτήρα.

Υπ' αυτή τη θεώρηση, η παρούσα εισήγηση επικεντρώνεται στην επισήμανση ορισμένων παραμέτρων -τις οποίες οφείλει να λαμβάνει υπόψη η συμβουλευτική αξιολόγηση- όπως η ετοιμότητα του συμβούλου, η σπουδαιότητα, τα χαρακτηριστικά, οι στόχοι και τα είδη των διαγνωστικών μέσων, καθώς και των μέσων αξιολόγησης και επιλογής για την επαγγελματική κατάρτιση, τη μαθητεία και την απασχόληση. Επίσης, παρουσιάζονται ενδεικτικά παραδείγματα στρατηγικών και μεθόδων αξιολόγησης της εργασιακής ικανότητας, που εφαρμόζονται σε χώρες με μακρά εμπειρία σε θέματα Σ.Ε.Π. Π.Μ.Α. ή με στόχο την ανάδειξη της ανάγκης αναζήτησης και αξιοποίησης αποτελεσματικών πρακτικών στους τομείς της επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης των Π.Μ.Α.

1. Η έννοια τής αξιολόγησης

Η αξιολόγηση, δηλαδή η εκτίμηση τής αξίας χαρακτηριστικών ή στοιχείων ή ιδιοτήτων προσώπων ή αντικειμένων, έργων ή καταστάσεων προσδιορίζεται από διάφορους παράγοντες, όπως για παράδειγμα είναι ο σκοπός, τα μέσα ή τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται, η χρονική στιγμή και η διάρκεια πραγματοποίησής της, τα πρόσωπα ή οι φορείς που την εφαρμόζουν και μια σειρά άλλων παραγόντων για τους οποίους σας έχουν ήδη μιλήσει πολλοί συνάδελφοι αλλά και ο ομιλών κατά τη διάρκεια προπτυχιακών ή / και των μεταπτυχιακών σπουδών σας. Πάντως, πέραν από τον σκοπό, τους βασικούς άξονες, τα μέσα και τις συνιστώσες τής διαδικασίας αξιολόγησης, υπάρχουν και ορισμένες παράμετροι, οι οποίες δεν μπορεί να αγνοηθούν διότι δημιουργούν διάφορα προβλήματα. Τέτοιες παράμετροι είναι: (i) τα εμπόδια που ανακύπτουν από τρίτους παράγοντες (π.χ., η έλλειψη χρόνου, χρημάτων και προσωπικού, η λατρεία τού δοκιμασμένου, η πρωτοκαθεδρία τής ιδέας ότι η διαίσθηση και η μνήμη είναι αξιόπιστες για την επιτυχή ολοκλήρωση μιας αξιολόγησης), (ii) οι στάσεις απέναντι στην αξιολόγηση (π.χ., η στάση τής συνεργασίας, η προληπτική στάση και η αμυντική στάση), (iii) οι υποκρυπτόμενοι κίνδυνοι (π.χ., η δημιουργία βεβαιοτήτων για κρίσεις οι οποίες είναι εσφαλμένες), (iv) οι περιβαλλοντικές συνιστώσες (τόμ. Δ', σ. 223 κ.ε.), (v) τα στάδια τής διαγνωστικής διαδικασίας (εντοπισμός των προβληματικών καταστάσεων, η αναγνώρισή τους, η διαφορική διάγνωση) (τόμ. Β', σ. 59-61).

Από το σύνολο των παραγόντων και των παραμέτρων αυτών θα ήθελα να επισημάνω εδώ σήμερα ορισμένα σχετικά ζητήματα, τα οποία τυπικά μεν αναφέρονται στα πρόσωπα με αναπηρία (Π.Μ.Α.) ουσιαστικά όμως αφορούν σε όλους τους ανθρώπους. Η συνισταμένη των προβλημάτων αυτών επηρεάζει τη συνολική εικόνα τού τρόπου με τον οποίο τα Π.Μ.Α. συμμετέχουν σε όλες τις εκφάνσεις τής ζωής από τη γέννηση ως τον θάνατο και, συμπερασματικά, τον βαθμό ικανοποίησής τους από την ποιότητα ζωής (Π.Ζ.) τους.

Οι παράγοντες - μεταβλητές που προσδιορίζουν την Π.Ζ. ενός προσώπου λειτουργούν μέσα από μία δυναμική σχέση αλληλεξάρτησης και αλληλεπίδρασης. Επομένως, η απομόνωση και η αυτοτελής εξέταση ενός παράγοντα - προβλήματος, που αφορά σε οποιοδήποτε πρόσωπο, δεν μπορεί να οδηγήσει σε ασφαλή συμπεράσματα για τον τρόπο ο οποίος θα συνέβαλλε στην ικανοποίησή του από τον τρόπο ζωής του,

εάν προηγουμένως δεν έχουν εξεταστεί οι συνδεόμενες με το μερικό αυτό πρόβλημα παράμετροι και δεν έχει αναζητηθεί η τυχόν συνάφεια με άλλους παράγοντες με τους οποίους, ενδεχομένως, να συνδέεται με αιτιώδη σχέση.

Π.χ., δεν μπορεί να διερευνάται μόνο ο τρόπος βελτίωσης της εργασιακής ικανότητας ενός Π.Μ.Α. μέσω της επαγγελματικής επιμόρφωσής του, προκειμένου να επιδιωχθεί η βελτίωση της Π.Ζ. του, κατά τον βαθμό που εξαρτάται από τον παράγοντα αυτό. Θα πρέπει, προηγουμένως, να έχουν εξεταστεί και αξιολογηθεί και άλλοι παράγοντες, όπως: η βιολογική ετοιμότητά του μετά από κάθε δυνατή ενέργεια λειτουργικής αποκατάστασης, η ειδική εκπαίδευση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών που θα ασχοληθούν με την κατάρτιση και επιμόρφωσή του, η καταλληλότητα των εκπαιδευτικών μέσων, ο προσδιορισμός της υποστηρικτικής τεχνολογίας και των εργονομικών διευθετήσεων, η υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους κατάρτισης και απασχόλησης κ. ά.

Με αφετηρία τις σκέψεις αυτές, θεωρούμε ότι το ζήτημα του Σ.Ε.Π. και της επαγγελματικής ένταξης των Π.Μ.Α. θα πρέπει να εξετάζεται εξελικτικά και με δυναμικό τρόπο ως πολυπαραγοντικό ζήτημα και όχι εφάπαξ και υπό μορφή μεμονωμένων προβλημάτων. Διότι, στη δεύτερη περίπτωση, η εικόνα που έχουμε κάθε φορά -τόσο για τον τρόπο απόκτησης, ανάπτυξης και διατήρησης της εργασιακής ικανότητας όσο και για τον τρόπο διαβίωσης ενός προσώπου σε συνάρτηση με την απασχόλησή του- είναι αποσπασματική και κατά συνέπεια η οποιαδήποτε διορθωτική ή ενισχυτική, συμπληρωματική ή εναλλακτική συμβουλευτική παρέμβαση -όπου απαιτείται και είναι δυνατή- δεν μπορεί να παίξει αποφασιστικό ρόλο.

Τέτοια ζητήματα -είτε υπό μορφή γενικών αρχών, τις οποίες θα πρέπει να έχει προ οφθαλμών ο ασχολούμενος με τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική ένταξη των Π.Μ.Α., είτε υπό μορφή προβληματισμών, ενώπιον των οποίων θα βρεθεί ο σύμβουλος- αξιολογητής ή αν προτιμάτε η συμβουλευτική αξιολόγηση- είναι και τα ακόλουθα:

α. Η ετοιμότητα τού συμβούλου, βασική προϋπόθεση της οποίας δεν είναι μόνο η ολοκληρωμένη γνώση τού αντικειμένου με το οποίο πρόκειται να ασχοληθεί ο αξιολογητής σύμβουλος, αλλά και η δυνατότητα πλήρους γνώσης και του υποκειμένου της ενέργειας, δηλαδή τού Π.Μ.Α. και, ιδιαίτερα, των προβλημάτων του και του

τρόπου αντιμετώπισής τους. Αλλά η συμβολή στην αντιμετώπιση των προβλημάτων προϋποθέτει **διάγνωση των χαρακτηριστικών τής προσωπικότητας τού Π.Μ.Α.**, καθόσον μάλιστα η διάγνωση αυτή συμβάλλει στην πραγμάτωση ορισμένων αντικειμενικών σκοπών, οι περισσότεροι από τους οποίους αποτελούν και βασικούς στόχους τής αγωγής. Π.χ., η η ισόρροπη ανάπτυξη όλων των πτυχών τής προσωπικότητας δεν είναι κατ' αρχάς σκοπός τής αγωγής;

β. Ο προσδιορισμός τού σκοπού τής διάγνωσης.

Αναφερόμενοι στην **έννοια τής διάγνωσης**, δεν εννοούμε τη διαδικασία που εφαρμόζεται σύμφωνα με το ιατρικό πρότυπο, για την ακριβή γνώση τής φύσης μιας παθολογικής κατάστασης και τη διάκρισή της τόσο από μια άλλη όσο και από μια υγιή κατάσταση. Η έννοια τής διάγνωσης αποτελεί μία σύνθετη και ευρύτερη (συγχρονικά και διαχρονικά) ερευνητική διαδικασία, έχοντας δικά της χαρακτηριστικά και στόχους, και συγκεκριμένα:

- δεν αποτελεί αυτοσκοπό,
- δεν στοχεύει στην κατηγοριοποίηση και την ετικετοποίηση,
- αποβλέπει στον εντοπισμό και την αρχική αναγνώριση τού προβλήματος,
- αποβλέπει στην ολοκληρωμένη εκτίμηση των αναγκών, των δυνατοτήτων και των επιθυμιών τόσο των υποκειμενικών (τού προσώπου) όσο και των αντικειμενικών (τού εκπαιδευτικού συστήματος τής αγοράς εργασίας και τού κοινωνικού status γενικότερα),
- αποβλέπει στην κατάρτιση των κατάλληλων προγραμμάτων, τόσο των εκπαιδευτικών σε προπαρασκευαστικό στάδιο όσο και των ειδικών υποστηρικτικών κατά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας και, στη συνέχεια, κατά τη διάρκεια τής απασχόλησης,
- αποτελεί προϋπόθεση για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή τού κατάλληλου Προγράμματος Εξατομικευμένης Παρέμβασης (Π.Ε.Π.),
- στοχεύει στη συστηματική παρατήρηση ενδοατομικών και διατομικών διαφορών,
- δίνει έμφαση στη συνεχή αξιολόγηση των ειδικών αναγκών,
- λαμβάνει υπόψη και συνεκτιμά πολλούς παράγοντες κατά τη λήψη αποφάσεων,
- και, γενικά, αποβλέπει στην εξελικτική πορεία για ανάπτυξη όλων των πτυχών τής προσωπικότητας τού αξιολογούμενου.

γ. Η διαδικασία διάγνωσης αποτελεί έργο των ειδικών προσώπων και φορέων [ψυχολόγων, ιατρών, συμβούλων Σ.Ε.Π.,

ιατρο-παιδαγωγικών κέντρων, ειδικών κέντρων πληροφόρησης και προσανατολισμού (π.χ. στη Γαλλία το Κέντρο για νέους με σωματικές αναπηρίες) καθώς και άλλων προσώπων και φορέων], οι οποίοι λειτουργούν μεν αυτοτελώς πλην όμως έχουν προ οφθαλμών τη διεπιστημονική συνεργασία **και δεν αποτελεί έργο τού εκπαιδευτικού**. Όμως ο εκπαιδευτικός δεν αποκλείεται ως προς τη συμβολή του στη διαδικασία τής διάγνωσης. Την αναγκαιότητα και τους στόχους τής διάγνωσης για την εκπαιδευτική ένταξη φιλοδοξούν να καλύψουν τα Κέντρα Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.)

2. Διαγνωστικά μέσα

α. Για τη διεξαγωγή τής διαγνωστικής διαδικασίας γίνεται **ευρεία χρήση σχετικών διαγνωστικών μέσων**, τα οποία είτε λαμβάνονται από τον χώρο τής ψυχολογικής και παιδαγωγικής διαγνωστικής [με συνηθέστερα τα κριτήρια (ατομικά και ομαδικά, αυτοσχέδια και σταθμισμένα, διάγνωσης ενδιαφερόντων, κλίσεων, ικανοτήτων, αδυναμιών, ιδιαιτεροτήτων, κατάταξης αξιών, προσδοκιών, προσδιορισμού προσόντων κ.λπ.), την παρατήρηση (δομημένη, ημιδομημένη ή ελεύθερη, κατά περίπτωση), το ιστορικό τού Π.Μ.Α., τη συνέντευξη, τα ερωτηματολόγια, τις κλίμακες αξιολόγησης τής συμπεριφοράς κ.λπ.] είτε αποτελούν απλές εκτιμήσεις εργασιακής ικανότητας είτε συνθέτουν ολοκληρωμένες διαγνωστικές μορφές. Μια ολοκληρωμένη μορφή διαγνωστικής διαδικασίας τής εργασιακής ικανότητας αποτελεί η μέθοδος ERTOMIS για την οποία θα μιλήσουμε αργότερα.

Ειδικότερα, θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι η διαδικασία αξιολόγησης τής εργασιακής ικανότητας [από φύλλα παραδόσεων τ. Δ', σ. 134 κ.ε., κεφ. 9 Δ' τόμου] είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τα Π.Μ.Α. διότι εάν η εργασία για όλους τους ανθρώπους έχει μεγάλη σημασία για τα πρόσωπα αυτά αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα διότι λειτουργεί ως μέσο προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής αναγνώρισης, πολύ δε περισσότερο ως θεραπευτικό μέσο. Επομένως δεν χρειαζόμαστε απλώς το κατάλληλο όργανο διάγνωσης εργασιακής ικανότητας αλλά το Εξατομικευμένο Σχέδιο Υπηρεσιών (Ε.Σ.Υ.), το οποίο θα αξιολογεί την ικανότητα αυτή τόσο τη διαμορφωμένη σε μια δεδομένη στιγμή όσο και τη διαμορφούμενη εξελικτικά. Η συμβουλευτική και οδηγητική παρέμβαση διευκολύνεται με την αξιολόγηση (υπό την έννοια που προσδιορίσαμε στην αρχή) σε κάθε περίπτωση, παρά τις όποιες αντιρρήσεις και επιφυλάξεις.

Επίσης γνωρίζουμε ότι η εργασία σε τυπικό περιβάλλον δεν σημαίνει

ανάγκη ή υποχρέωση του ΠΜΑ να είναι εξαρχής έτοιμο να ασκήσει αυτό ή εκείνο το επάγγελμα. Το ζήτημα τίθεται ως διαδικασία αναζήτησης ή εύρεσης μιας θέσης εργασίας σε τυπικό περιβάλλον με την παροχή τής αναγκαίας υποστήριξης για την ένταξή του σ' αυτό.

β. Ένα άλλο ζήτημα που αναφέρεται στα διαγνωστικά μέσα είναι οι κλίμακες μέτρησης των εργασιακών ικανοτήτων. Διότι όσο περιεκτικές ή «έξυπνες» και αν είναι περιορίζονται να μετρούν, σύμφωνα με τις προκαθορισμένες τιμές τής μεταβλητής ή τής κλίμακας τού οργάνου μέτρησης ή τού κριτηρίου. Αναφερόμενοι στην **έννοια κριτήριο** (test), εννοούμε ένα μέσο, ένα μέτρο αξιολόγησης, βάσει του οποίου πραγματοποιείται μια μέτρηση. Υπ' αυτή την έννοια, η μέτρηση προϋποθέτει τη σύγκριση μετρήσεων των χαρακτηριστικών προσώπων, αντικειμένων ή καταστάσεων μεταξύ τους ή σε σχέση με ένα καθοριστικό ή υπόδειγμα ή μέτρο και στη συνέχεια την αξιολόγηση του αποτελέσματος της μέτρησης, το οποίο μπορεί να αφορά σε **ποσοτικά** ή **ποιοτικά** δεδομένα. Ως προς το μέτρο σύγκρισης των υπό αξιολόγηση αντικειμένων, καταστάσεων, προσώπων κ.λπ., αυτό μπορεί να είναι: (i) ένα αντικειμενικό πρότυπο, σταθερό ή τροποποιούμενο - εξελισσόμενο, (ii) ένα υποκειμενικά θεωρούμενο ως πρότυπο και (iii) ένα πρότυπο όμοιο ή και ανόμοιο με τα υπό σύγκριση δεδομένα. Όμως οι ατομικές προϋποθέσεις και γενικά οι συνθήκες -κάτω από τις οποίες εκδηλώθηκε, εκδηλώνεται ή θα εκδηλωθεί μία αντίδραση- δεν είναι για όλους ίδιες και κατά συνέπεια κάθε αποτέλεσμα είναι σε μεγάλο βαθμό σχετικό. Επίσης στο πλαίσιο τής αξιολόγησης εξετάζουμε (τόμ. Β', κεφ. 9) τόσο τις επιμέρους πτυχές των ικανοτήτων, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων όσο και τη συνολική, την ολιστική θεώρηση, τής ατομικότητας ενός προσώπου σε μια δεδομένη στιγμή, είτε αυτοτελώς είτε για να τις συγκρίνουμε με το χθες είτε για να πραγματοποιήσουμε μια πρόβλεψη για το αύριο. Προτεινόμενα ή εφαρμοζόμενα μέσα θα δούμε στο τέλος.

3. Προϋποθέσεις εφαρμογής, στρατηγικές και εφαρμογές

Η έννοια, τα μέσα και οι παράγοντες αξιολόγησης για την εκπαιδευτική και επαγγελματική ένταξη αποτελούν βασικές παραμέτρους του όλου ζητήματος. Όμως η αξία τους εξαρτάται από τις προϋποθέσεις εφαρμογής τους (τ. Γ', κεφ. 6). Στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι **σημαντικός ο ρόλος τον οποίο διαδραματίζει η Συμβουλευτική και η Οδηγητική για την ανάπτυξη δεξιοτήτων**

αυτοδιαχείρισης από πλευράς συμβουλευομένων. Μέσα σ' ένα τέτοιο πλαίσιο δίδεται ιδιαίτερη έμφαση στη λήψη τής απόφασης, η οποία συναρτάται με την ταυτότητα του προσώπου, τη διαμορφωμένη σε μια δεδομένη στιγμή και τη διαμορφούμενη εξελικτικά. Η συμβουλευτική και οδηγητική παρέμβαση διευκολύνεται στο έργο αυτό με την αξιολόγηση (υπό την έννοια που προσδιορίσαμε στο κεφ. 3.1.) παρά τις όποιες αντιρρήσεις και επιφυλάξεις για τη δυνατότητα τής αξιολόγησης. Εφόσον βέβαια χρησιμοποιούμε τα κατάλληλα μέσα και τις μεθόδους ή στρατηγικές και εφαρμόζουμε αξιόπιστες πρακτικές. Ας δούμε τρία παραδείγματα:

α) Μια ολοκληρωμένη μορφή διαγνωστικής διαδικασίας τής εργασιακής ικανότητας αποτελεί η μέθοδος ERTOMIS η φιλοσοφία τής οποίας στηρίζεται στην ακόλουθη συλλογιστική Κατά τη διαδικασία τής πρόσληψης σε μια θέση εργασίας έχουμε τη συνήθεια να ρωτάμε τους υποψήφιους για όλες τις έμφυτες ικανότητές τους και τις αποκτημένες επαγγελματικές δεξιότητές τους, άσχετα με το αν η θέση για την οποία τους προσλαμβάνουμε τις απαιτεί ή όχι. Επομένως, θα ήταν ορθότερο να χρησιμοποιούμε μια διαφορετική διαδικασία: (i) θέτοντας πιο πρακτικές ερωτήσεις, (ii) καθορίζοντας τις ειδικές απαιτήσεις μιας δουλειάς, πριν ασχοληθούμε με τη συνολική ικανότητα τού προσώπου και (iii) εξετάζοντας μήπως αρκεί ένας περιορισμένος αριθμός ικανοτήτων για την άσκηση τού έργου συγκεκριμένης θέσης. Επίσης, αν θέλουμε να καθορίσουμε την πραγματική απόδοση που μπορεί να έχει ένα πρόσωπο, πρέπει πρώτα να διαχωρίσουμε τις έμφυτες ικανότητές του από τις αποκτημένες επαγγελματικές δεξιότητές του. Μια τέτοια διάκριση θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη για τα Π.Μ.Α., τα οποία είναι αναγκασμένα να ζουν με τους περιορισμούς των φυσικών και νοητικών τους δυνατοτήτων, διότι οι λειτουργικές δυσκολίες τους, σε συνδυασμό με την επικρατούσα άποψη που γενικά θεωρεί τέτοιους περιορισμούς σαν εμπόδιο στην απασχόληση, τους οδηγούν σε περιορισμένη απασχόληση.

β. Μέσα αξιολόγησης και επιλογής για την επαγγελματική κατάρτιση προσώπων με νοητικά προβλήματα

Κατά μία άποψη το δικαίωμα στην εκπαίδευση και την επαγγελματική εξειδίκευση αντιπροσωπεύει την εφαρμογή τής αρχής τής κανονικοποίησης - τυποποίησης. Όπως παρατηρούν ο S. Ionescu και ο J. Hautamaki, η απόκτηση των επαγγελματικών ικανοτήτων παίζει κυρίαρχο ρόλο στην επίτευξη τής κοινωνικής ένταξης των προσώπων με νοητικά προβλήματα και για τον λόγο

αυτό σε σχετικό συλλογικό έργο, υπό την εποπτεία τού πρώτου αναφερόμενοι στη σημασία και τα μέσα αξιολόγησης για την επαγγελματική προετοιμασία των προσώπων με νοητική υστέρηση, επισημαίνουν τα ακόλουθα .

Η έρευνα των Lovett και Harris αποκαλύπτει ότι τα άτομα που έρχονται σε επαφή με τους ανάπηρους ενήλικους δηλώνουν ότι η κοινωνική ένταξη των προσώπων με νοητικά προβλήματα αρχίζει από την ανάπτυξη των επαγγελματικών και των κοινωνικών δεξιοτήτων. Σε ό,τι αφορά στις επαγγελματικές δεξιότητες, η απόκτησή τους συνδέεται με δύο κυρίαρχα θέματα, τα οποία είναι αλληλένδετα μεταξύ τους: την επαγγελματική αξιολόγηση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η κατάλληλη αξιολόγηση επιτρέπει την επιλογή των ασκουμένων, οι οποίοι θα μπορούσαν να επωφεληθούν περισσότερο από ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης. Παράλληλα, η αξιολόγηση επιτρέπει την επιλογή των προσώπων, τα οποία σε μια δεδομένη στιγμή της κατάρτισής τους θα επιτύχουν καλύτερα την επαγγελματική τους ένταξη σε ένα περιβάλλον δεδομένης εργασίας. Η μεγάλη σημασία, η οποία αποδίδεται στην επαγγελματική αξιολόγηση των υπόψη προσώπων, αντικατοπτρίζεται στον αριθμό των ερευνών που αφιερώθηκαν γι' αυτήν. Οι διαφορετικές προσεγγίσεις και η ποικιλία των οργάνων, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν στον τομέα αυτό, μαρτυρούν πριν απ' όλα την πολυπλοκότητα των προβλημάτων που θέτει αυτός ο τύπος αξιολόγησης.

Μεταξύ των μεθοδολογικών αυτών προσεγγίσεων περιλαμβάνονται:

i) Πολυδιάστατες συστοιχίες τεστ

Τα τεστ αυτά εκπονήθηκαν για την αξιολόγηση, με τη βοήθεια και άλλων τεστ, της ποικιλίας των παραγόντων που συνδέονται με την επαγγελματική προσαρμογή προσώπων με νοητικά προβλήματα. Οι πολυδιάστατες αξιολογήσεις αποτέλεσαν το αντικείμενο πολλών πειραματικών μελετών, που έχουν ως στόχο να καθιερώσουν τη χρησιμότητά τους στην πρόβλεψη της επαγγελματικής επιτυχίας και τον προσανατολισμό τής επαγγελματικής άσκησης των προσώπων αυτών (βλ. κυρίως, Elkin , Song et Song , McCarron et Dial , Quinones).

ii) Μέθοδος των «δειγμάτων εργασίας»

Η μέθοδος αυτή χρησιμοποιήθηκε ευρύτατα από τους Neff και Gold στην αξιολόγηση του εργασιακού δυναμικού των προσώπων με νοητικά προβλήματα. Το «δείγμα εργασίας» αποτελεί ένα είδος «μακέτας», μια πιστή εξομίωση μιας πραγματικής βιομηχανικής εργασίας, που δεν είναι διαφορετική από το είδος εργασίας που θα απαιτούσαμε από έναν ικανό υπάλληλο σε μια κανονική θέση εργασίας. Μεταξύ των εργαλείων που εκπονήθηκαν για την εφαρμογή αυτής τής μεθόδου αξιολόγησης

περιλαμβάνονται διάφορα όργανα αξιολόγησης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων.

iii) Κατάλογοι ελέγχου επαγγελματικών συμπεριφορών

Αυτοί οι κατάλογοι μπορούν να αξιολογήσουν την επαγγελματική συμπεριφορά των επωφελούμενων. Αναφέρουμε για παράδειγμα τους καταλόγους των Walls και Werner, οι οποίοι προέβησαν στην ανάλυση δεδομένων αναφορικά με τις συμπεριφορές που συνδέονται με την εργασία. Αυτά τα δεδομένα τα έχουν ομαδοποιήσει σε 8 κατηγορίες ικανοτήτων: i) προεπαγγελματικές, ii) συνδεόμενες με την αναζήτηση εργασίας, iii) συνδεόμενες με τη συνέντευξη με έναν πιθανό εργοδότη, iv) συνδεόμενες με την εργασία και όχι με την παραγωγή (για παράδειγμα εξετάζεται η μεταφορά προς και από τον χώρο εργασίας, η ενδυμασία για την εργασία, τα γεύματα στην εργασία), v) συνδεόμενες με την ασφάλεια στην εργασία και την οικονομική ασφάλεια, vi) συνδεόμενες με την επίδοση στην εργασία, vii) κοινωνικές ικανότητες στην εργασία, viii) ικανότητες που συνδέονται με μια ειδική εργασία.

δ) Κλίμακες αξιολόγησης συμπεριφορών που δεν προσαρμόζονται στον επαγγελματικό χώρο.

γ. Στρατηγικές επαγγελματικής ένταξης για πρόσωπα με σωματικές αναπηρίες (τ. Γ', σ. 175)

Η στρατηγική για την απασχόληση, την οποία εφαρμόζει ένα Κέντρο επαγγελματικής ένταξης στην Ελβετία, περιλαμβάνει μέτρα επαγγελματικής επανένταξης ή αρχικής κατάρτισης και συγκεκριμένα: (i) την παρατήρηση των υπό διερεύνηση χαρακτηριστικών και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, (ii) την αρχική κατάρτιση, (iii) την επαγγελματική αναβάθμιση, (iv) τον επαγγελματικό επαναπροσανατολισμό-επαγγελματική επανένταξη, (v) την εργασία σε προστατευόμενα εργαστήρια παραγωγής ή σε εργαστήρια απασχόλησης, (vi) την παρασκευή και την πώληση των προϊόντων, (vii) την εφαρμογή των μέτρων επαναπροσαρμογής και (viii) τη βοήθεια για την τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας.

Η επαγγελματική συμβουλευτική αποδεχόμενη τη σημασία της επαγγελματικής απασχόλησης για τα Α.Μ.Α. οφείλει να λαμβάνει υπόψη όχι μόνο τις συνήθεις μορφές απασχόλησης οι οποίες πολλές φορές δεν θα είναι εφικτές, αλλά και τις εναλλακτικές.

Υποστηρίζεται (Δ' τόμ. κεφάλαιο 9, 21.4.2.), ότι η ελεύθερη

απασχόληση αλλά και η υποστηριζόμενη, προσφέρουν πολλά οφέλη στο εργαζόμενο Π.Μ.Α. και, κυρίως, συμβάλλουν στη βελτίωση της Π.Ζ. του. Ορισμένες στρατηγικές, που αναφέρονται στον τομέα της εργασίας, επικεντρώνονται στην επιδίωξη τακτικών που προσφέρουν «ελεύθερη» απασχόληση σε Π.Μ.Α., δεδομένου ότι η εμπειρία ζωής η οποία αποκτάται με αυτό τον τρόπο αναμένεται να επηρεάσει την καθημερινή Π.Ζ. των εργαζομένων. Η Walsh (Q.L. for employees with disabilities, 1ο συνέδριο 1994) έχοντας μελετήσει τα ευρήματα από σχετικές πρωτοβουλίες, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι **υπάρχουν τέσσερεις τομείς στους οποίους η καλής ποιότητας εργασία μπορεί να συνεισφέρει στη συνολική Π.Ζ. ενός Π.Μ.Α. :**

i) Εισόδημα και κοινωνική θέση

Όλες οι μορφές απασχόλησης, όπως η επαγγελματική κατάρτιση στους χώρους εργασίας και η ευκαιριακή/εποχιακή απασχόληση, παρέχουν κοινωνική θέση στους εργαζομένους.

ii) Αύξηση των ικανοτήτων

Η επαγγελματική ένταξη δεν αποτελεί έναν αυτοτελή στόχο αλλά ένα από τα μέσα τα οποία συμβάλλουν ώστε να αποκτήσει ένα πρόσωπο με ικανότητες και ευκαιρίες για προσωπική εξέλιξη και να βελτιώσει την Π.Ζ. των Α.Μ.Α. Από σχετικές έρευνες προέκυψε ότι μέσω της απόκτησης επαγγελματικών δεξιοτήτων υπήρξαν αντίστοιχα κέρδη -ανάλογα με την ηλικία των προσώπων, στους τομείς της επικοινωνίας, της κοινωνικοποίησης και της καθημερινής ζωής- και ότι οι επικοινωνιακές δεξιότητες σχετίζονταν με τον βαθμό της ενσωμάτωσης στον χώρο εργασίας. Θα πρέπει λοιπόν στον χώρο της εργασίας να ενεργούμε έτσι ώστε να καταλάβουμε τον τρόπο με τον οποίο οι αρχικές ικανότητες ενός προσώπου -π.χ. η ικανότητα να εκφράζεται ή να καταλαβαίνει τι λέει κάποιος- πιθανόν να συνδέονται με δευτερεύουσες εκδηλώσεις και με απαιτήσεις του περιβάλλοντός τους.

iii) Προσωπική ικανοποίηση

Η προσωπική ικανοποίηση σε όλους τους τομείς της ζωής, και ασφαλώς και της εργασίας, είναι ένα ζήτημα που δεν εξετάζεται αυτοτελώς αλλά σε συνάρτηση με τα επίπεδα και τις τακτικές ικανοποίησης. Π.χ., άνδρες και γυναίκες, που έχουν ζήσει επί πολλά χρόνια σ' ένα απομονωμένο πλαίσιο, μπορεί να μη γνωρίζουν ότι υπάρχει και κάποιος άλλος τρόπος εναλλακτικής διαβίωσης. Ακόμη, μπορεί να μην είχαν ποτέ την ευκαιρία να κάνουν επιλογές σχετικά με

το πώς και πού θέλουν να ζήσουν. Επομένως, το πόσο ικανοποιημένοι είναι από την απασχόλησή τους οι ενήλικες με αναπηρία δεν εξαρτάται από μια απλή ερώτηση ή απάντηση.

Εκτιμάται ότι άνθρωποι που βρίσκονται σε ανάλογη θέση προς αυτή που προαναφέρθηκε πιθανόν να αποκομίζουν οφέλη με το να είναι «αποδέκτες» υπηρεσιών απασχόλησης.

Πάντως, το μόνο σίγουρο τεστ αξιολόγησης τής προσωπικής ικανοποίησης ενός προσώπου που κάνει «χρήση» των υπηρεσιών απασχόλησης δεν είναι άλλο από την ερώτηση για το κατά πόσον θα ήθελαν να συνεχίσουν να τις χρησιμοποιούν. Είναι αναγκαίο, λοιπόν, να ενσωματωθούν στις πρωτοβουλίες για την απασχόληση των Π.Μ.Α. στρατηγικές και μέσα μέτρησης τής ικανοποίησης, σε συνεργασία με εκπροσώπους απόψεων και ενεργειών που προάγουν την αυτοαντιπροσώπευση, συγκρίνουν τις εργασιακές συνθήκες των Π.Μ.Α. με αυτές ανθρώπων παρόμοιας ηλικίας που δεν έχουν ανικανότητα και επίσης προάγουν την επικοινωνιακή ικανότητα.

iv) Επέκταση φυσικών βοηθημάτων

Η εργασία μπορεί να έχει περαιτέρω επίδραση πάνω στις καθημερινές εμπειρίες και ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες σε Π.Μ.Α., εάν οι εργοδότες και οι συνάδελφοι των εργαζόμενων Π.Μ.Α. επεκτείνουν και καλλιεργούν το ευρύτερο σύστημα φυσικών στηριγμάτων. Έχει παρατηρηθεί ότι όλοι οι υποστηριζόμενοι εργαζόμενοι, που μετείχαν σε σχετική έρευνα, είχαν λάβει, τουλάχιστον, κάποια μορφή υποστήριξη (για κατάρτιση, παρακολούθηση, υπεράσπιση ή αξιολόγηση) από τους συναδέλφους τους. Εκτιμάται, λοιπόν, από τους ερευνητές ότι τέτοιες αλληλεπιδράσεις ίσως αντανakλούν κάποια υποστήριξη που είναι φυσική στον χώρο εργασίας. Επομένως η παρέμβαση δεν αρχίζει και τελειώνει μόνο με το Π.Μ.Α. και μπορεί να συνεκτιμά και άλλους παράγοντες.

Σε μια άλλη έρευνα οι ερευνητές τυποποιώντας αυτή τη φυσική υποστήριξη, ίδρυσαν μια εργοδοτική «ομάδα κρούσης» για να τους ενημερώσει πάνω σε θέματα ανάπτυξης επαγγελματικών ευκαιριών και για να συνεργάζονται με άλλους εργοδότες προκειμένου να αναζητούν τον τρόπο με τον οποίο θα προσφέρουν επαγγελματικές ευκαιρίες. Τα σημαντικότερα, ίσως, αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από την έρευνα αυτή είναι τα εξής: (i) Οι εργοδότες ακούνε με περισσότερη προθυμία ο ένας τον άλλον παρά τους επαγγελματίες των ειδικών υπηρεσιών. (ii) Αυξάνεται το δίκτυο των εργοδοτών που «συνπάσχουν». (iii) Τα μέλη τους συναντιούνται και συμβουλεύουν εκείνους που εργάζονται πάνω σε θέματα ανάπτυξης περαιτέρω ευκαιριών για εργασία και εκπαίδευσης που βασίζεται στον

εργοδότη.

δ. Ο ρόλος των εργοδοτών και των συντονιστών

Αν δεχτούμε ότι η απασχόληση στην ελεύθερη αγορά εργασίας είναι η πρώτη επιλογή για ενήλικες με αναπηρία και ό,τι αυτά τα πρόσωπα δεν θα πρέπει να έχουν λιγότερες ευκαιρίες απ' ό,τι οι άλλοι πολίτες για να απολαύσουν τα οφέλη της απασχόλησης, τότε θα πρέπει να διερευνηθεί και ο ρόλος αυτών που προσφέρουν τις σχετικές υπηρεσίες προς τους ανθρώπους. Δηλαδή, είναι εξεταστέο το πώς μπορούν αυτοί που προσφέρουν σχετικές υπηρεσίες να επενδύσουν σε προγράμματα, τα οποία επηρεάζουν την Π.Ζ. των προσώπων που τις χρησιμοποιούν. Με άλλα λόγια, θα πρέπει να επανεξεταστούν στο πλαίσιο μιας καινούργιας προοπτικής τα παραδοσιακά ζητήματα της παροχής υπηρεσιών, όπως είναι: (i) η εργοδοτική ομάδα κρούσης, για την οποία μιλήσαμε προηγουμένως, (ii) η αξιολόγηση της εργασιακής ικανότητας, (iii) η κατάρτιση και το εργασιακό περιβάλλον και (iv) η έρευνα.

i) Αξιολόγηση της εργασιακής ικανότητας

Οι πληροφορίες που συγκεντρώνονται, κατά παραδοσιακό τρόπο, για την επαγγελματική ένταξη των Π.Μ.Α. θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως ένα στρώμα «ιζήματος» που αποτελείται από εκθέσεις αξιολόγησης, οι οποίες δεν καταφέρνουν τίποτα περισσότερο για το αξιολογούμενο πρόσωπο από το να τού δίνουν διάφορους χαρακτηρισμούς, αιτιολογώντας τους αντίστοιχα κατά τους εξής τρόπους: «κατάλληλο για προστατευόμενη εργασία» -διότι, π.χ., αυτό είναι το μοναδικό διαθέσιμο ημερήσιο πρόγραμμα που προσφέρεται-, «πιθανόν να χρήζει υποστήριξης εφ' όρου ζωής» -επειδή δεν έχουμε δοκιμάσει τίποτα άλλο, κανέναν άλλο, πουθενά αλλού-, «είναι αναγκαίο να αναπτύξει κοινωνικές δεξιότητες», αλλά το τοποθετούμε σ' ένα περιβάλλον όπου ελάχιστοι άλλοι έχουν αυτές τις επιδιωκόμενες σημαντικές δεξιότητες και, συνεπώς, ούτε το ίδιο είναι πιθανό να τις αποκτήσει. Στην τελευταία αυτή περίπτωση αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία δεν είναι η αιτιολόγηση αλλά η ενέργεια. Αν λοιπόν θελήσουμε να ανατρέψουμε τέτοιες τακτικές, είναι αναγκαία μια ριζοσπαστική θεώρηση τού «αποδέκτη» ή τού χρήστη των υπηρεσιών ως ενός μελλοντικού υπαλλήλου. Παράλληλα, οι αρμόδιες υπηρεσίες διαμεσολάβησης, θεωρώντας την ποιότητα της εργασιακής ζωής ως ένα επιθυμητό αποτέλεσμα, θα μπορούσαν να εκτιμήσουν τα ακόλουθα: τις προσωπικές προτιμήσεις ενός προσώπου, τις εμπειρίες και τις δυνατότητές του να κάνει επιλογές, τη δυνατότητα προσαρμογής του σε διαφορετικούς εργασιακούς χώρους, τα χαρακτηριστικά και τη διαθεσιμότητα άλλων ανθρώπων μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον που είναι πολύ πιθανό να το βοηθήσει να αναπτύξει χρήσιμες δεξιότητες, το κατά

πόσο το επίπεδο και το είδος τής τεχνικής και προσωπικής υποστήριξης, που απαιτείται να τού προσφερθεί, μπορεί να λειτουργήσει παραγωγικά και κατά τακτά χρονικά σημεία και, τέλος, την ατομική ικανοποίηση από τη ζωή του και τις υπηρεσίες.

ii) Κατάρτιση και περιβάλλον

Η κατάρτιση είναι μια δεύτερη παραδοσιακή δραστηριότητα μέσω τής οποίας επιδιώκεται να τροποποιηθεί η συμπεριφορά ενός Π.Μ.Α., ώστε να ενσωματωθεί πιο ομαλά στο περιβάλλον. Στο ερώτημα αν η κατάρτιση παίζει κάποιο ρόλο στην προαγωγή τής εργασιακής ζωής, οι σχετικές μελέτες απαντούν μεν θετικά, πλην όμως λαμβάνουν μια οικολογική θέση απέναντι στην αλλαγή τής συμπεριφοράς των προσώπων, αφού αναγνωρίζουν ότι και το περιβάλλον είναι ένας πιθανός «υποψήφιος» για αλλαγή. Αυτό σημαίνει ότι η επίτευξη τής αλλαγής θα πρέπει να επιδιωχθεί με καινούργιες πρακτικές και με νέο εξοπλισμό και υλικό στον εργασιακό χώρο, ο οποίος αποτελεί επίσης ένα κοινωνικό περιβάλλον. Όμως, η περιβαλλοντική αυτή επίδραση μπορεί να επιδιωχθεί και με την εφαρμογή τής κατάρτισης κατά τρόπο έμμεσο. Δηλαδή, μέσα σε ένα εργαστήριο, μέσω κάποιων άλλων παραγόντων, οι οποίοι δεν είναι άλλοι από τους εργοδότες, τους συνεργάτες και τους εργάτες ειδικής υποστήριξης.

iii) Έρευνα

Ασφαλώς κάθε υπηρεσία που εργάζεται για λογαριασμό των Π.Μ.Α. δεν μπορεί να διαθέτει μια μονάδα αφιερωμένη στην έρευνα. Παρ' όλα αυτά, οι δραστηριότητες έρευνας και αξιολόγησης θα πρέπει να ενθαρρύνονται, τουλάχιστον, ως καλές πρακτικές. Σε περίπτωση ύπαρξης μιας τέτοιας δυνατότητας, ένα σχετικό ημερήσιο πρόγραμμα θα μπορούσε να λειτουργήσει ακολουθώντας τα συμπεράσματα από νέες εργασιακές πρωτοβουλίες.

14. Προσανατολισμός και επαγγελματική ένταξη νέων με σοβαρές κοινωνικοεπαγγελματικές δυσκολίες: το παράδειγμα του «εφαλτηρίου νέων»

Το ενδιαφέρον τού Κέντρου, ανεξάρτητα από την ιδιαιτερότητα των προσώπων που δέχεται, επικεντρώνεται στην παράλληλη εφαρμογή δραστηριοτήτων προσανατολισμού και ένταξης μέσα από μια ολιστική προσέγγιση. Διότι προοδευτικά, και ιδιαίτερα σήμερα, γίνεται σαφές όλο και περισσότερο ότι μ' έναν πληθυσμό Α.Μ.Α. ή προσώπων που παρουσιάζουν σοβαρές δυσκολίες ένταξης δεν είναι πλέον δυνατόν να γίνει διάκριση της

πορείας τού προσανατολισμού από αυτή της ένταξης.

Π.χ., στο 3ο στάδιο της διαδικασίας: «Εργαστήριο» προσωπικής αξιολόγησης και προσανατολισμού οι χρησιμοποιούμενες μέθοδοι αφορούν: (i) στις ανταλλαγές εμπειρίας, (ii) στη δραστηριότητα ανίχνευσης του κόσμου τής κατάρτισης και της εργασίας, (iii) στη χρησιμοποίηση ενός οπτικοακουστικού μέσου (μιας βιντεοταινίας), που έχει κατασκευαστεί στο Γραφείο Προσανατολισμού και Επαγγελματικής Κατάρτισης και το οποίο δίνει τη δυνατότητα να δουν οι νέοι σε πολύ σύντομο χρόνο παρουσιάσεις 100 επαγγελμάτων, σημειώνοντας τις προτιμήσεις τους σε ειδικό έντυπο βιντεοταινία επαγγελματικών ενδιαφερόντων την οποία έχετε παρακολουθήσει και (iv) στη χρησιμοποίηση ερωτηματολογίων αυτοαξιολόγησης.

Υπάρχουν και άλλες πρακτικές όπως α) η αξιολόγηση νοητικών, συναισθηματικών, κινητικών αναπηριών (CAM, Paoli, τόμ. Γ', σ. 184-194).

β) Το Ειδικό Κέντρο Ενημέρωσης και Προσανατολισμού στη Γαλλία για νέους με σωματικές αναπηρίες

Το Ειδικό Κέντρο Ενημέρωσης και Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.Π) για νέους με σωματικές αναπηρίες εργάζεται με την ίδια οπτική όπως και οι άλλες υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και είναι εφοδιασμένο με τις σχετικές μεθόδους, κριτήρια (tests), «φύλλα αξιολόγησης» κ.λπ., προκειμένου να ανταποκρίνεται σε συγκεκριμένα αιτήματα τόσο των ειδικών ιδρυμάτων όσο και των προσώπων που προσέρχονται στους χώρους του. Οι σύμβουλοι του Κέντρου εργάζονται ως ειδικοί με στόχο να προσδιορίσουν, με τη βοήθεια επιστημονικά επεξεργασμένων εργαλείων, μία λογική αντιστοιχία μεταξύ των προσώπων με ειδικές ανάγκες και των θέσεων εργασίας που τους ταιριάζουν. Ο στόχος αυτός συνδέεται τόσο με την αρχική αντίληψη του προσανατολισμού, ως συνδυασμού προσώπου - επαγγέλματος, όσο και με το ιδιαίτερο περιβάλλον τής αναπηρίας, καθώς και με τις πιέσεις των θεσμών και ολόκληρης της κοινωνίας για αναζήτηση λύσεων κατάρτισης και επαγγελματικής αποκατάστασης των Α.Μ.Α. Οι επιζητούμενες λύσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν όλες τις πλευρές, δηλαδή όχι μόνο τους νέους και τον περίγυρό τους, αλλά και τους επαγγελματίες συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η διευθύντρια του Κέντρου, E. Pichot, σημειώνει χαρακτηριστικά.

«Εάν το διάβημα του νέου να συμβουλευτεί το εξειδικευμένο Κ.Ε.Π. θέτει σε πρώτη μοίρα την ενέργεια αυτή έναντι της αναπηρίας, η δική μας προσέγγιση είναι να θεωρήσουμε αυτόν τον νέο ως ένα άτομο στην ολότητά του, η αναπηρία του οποίου δεν είναι παρά ένα στοιχείο ανάμεσα σε άλλα.

Η θέλησή μας να εργαστούμε δίπλα σ' ένα κοινό με ειδικές ανάγκες και η εμπειρία μας μάς επιτρέπουν να προσεγγίζουμε την αναπηρία με λιγότερο, ίσως, άγχος και να τηρούμε αποστάσεις από καταστάσεις, η πολυπλοκότητα των οποίων θα μπορούσε να μας καταποντίσει. Πράγματι, για τους νέους που δεχόμαστε σπάνια έχουμε ολοκληρωμένες και οριστικές απαντήσεις να προτείνουμε, ακόμα και αν περιμένουν πάντα από εμάς λίστες με επαγγέλματα, που να είναι προσαρμοσμένα στην κάθε αναπηρία.

Κάθε νέος είναι ένα μοναδικό άτομο λόγω της ιστορίας του, των ικανοτήτων του, των κινήτρων του, του κοινωνικοπολιτιστικού περιβάλλοντός του. Η πρόσωπικότητά του, ο δυναμισμός του, αλλά επίσης το οικογενειακό και θεσμικό πλαίσιο στο οποίο βρίσκεται, επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο ο έφηβος ζει τη σχολική του φοίτηση και τη δυνατότητά του ή μη να προβάλλει τον εαυτό του σε μια μελλοντική πορεία.

Υπάρχει κάτι το παρηγορητικό για μας να βλέπουμε τους εφήβους, η σοβαρότητα της αναπηρίας των οποίων θα μπορούσε να μειώσει σημαντικά το πεδίο των δυνατοτήτων τους, να παίζουν οι ίδιοι μ' αυτά τα όρια και να επιτυγχάνουν πορείες που δεν θα μπορούσαμε να φανταστούμε, λόγω των εμποδίων που έχουν να υπερπηδήσουν.

Αντιθέτως, αναλαμβάνουμε επίσης τη φροντίδα εφήβων που μοιάζουν να έχουν περισσότερα προτερήματα, αλλ' αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες για δύο λόγους: είτε γιατί δεν κατορθώνουν να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους που υπάρχουν σε κάθε απόφαση επαγγελματικού προσανατολισμού είτε γιατί δεν επιτυγχάνουν να κάνουν αναπόφευκτους συμβιβασμούς (ο χειρισμός των οποίων είναι ιδιαίτερα δύσκολος στην εφηβεία) μεταξύ των επιθυμιών τους και της πραγματικότητας».

Τις περισσότερες φορές χρειάζονται πολλές συζητήσεις, για να μπορέσει ο έφηβος να ανακαλύψει, να διαρθρώσει, να χειριστεί και τέλος να πραγματοποιήσει τις επιλογές του. Γι' αυτό οι σύμβουλοι είναι πολύ προσεκτικοί, ώστε να μην αντιδρούν για λογαριασμό των προσώπων με τα οποία συζητούν, για να τους επιτρέπουν να παραμένουν ενεργά στο θέμα της επαγγελματικής τους κατάρτισης. Ο λόγος είναι προφανής, αφού είναι γνωστό ότι η δόμηση ενός σχολικού και γενικότερα ενός εκπαιδευτικού

προγράμματος είναι μια διαδικασία πολύπλοκη, που θέτει σε αμφισβήτηση πολλά στοιχεία (την ιστορία του εφήβου, τα όνειρά του, τις γονεϊκές στάσεις συνειδητοποιημένες ή όχι, το κοινωνικοπολιτιστικό περιβάλλον κ.ά.) και παίρνει υπόσταση μέσα στη διάρκεια της εξελικτικής πορείας του νέου ανθρώπου.

Για το Ε.Κ.Ε.Π.Π η συνεκτίμηση του χρόνου είναι αναγκαία για διαφόρους λόγους: (i) Η ανάληψη συνολικής ευθύνης για τον νέο επιβάλλει συνεντεύξεις σε βάθος. (ii) Η συνοδευτική εργασία προϋποθέτει παρακολούθηση με τακτές συναντήσεις και έναν συντονισμό με όλα τα άτομα, που είτε υποστηρίζουν τον νέο στον δικό τους χώρο είτε τον παραπέμπουν ή τον συνοδεύουν στο Κέντρο (εκπαιδευτές, κοινωνικοί λειτουργοί, δάσκαλοι, γιατροί, ψυχολόγοι κ.ά.). (iii) Αυτή η διαπροσωπική συνεργασία πρέπει να ακολουθείται από μία δράση διυπηρεσιακή μεταξύ των οργάνων που λαμβάνουν αποφάσεις, των ιατρικών υπηρεσιών (σχολίατροι της διεύθυνσης εκπαίδευσης, γιατροί που παρακολουθούν τους νέους σε ιδρύματα, νοσοκομεία κ.λπ.), των κοινωνικών και ψυχοπαιδαγωγικών υπηρεσιών και των συλλόγων, που έχουν έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στον χώρο της αναπηρίας.

Όταν ένα νέο άτομο με ειδικές ανάγκες απευθύνεται σε ένα Κ.Ε.Π. του ευρύτερου τομέα, που δεν είναι ειδικευμένο, εκτιμάται ότι επιθυμεί να εισακουστεί και να αναγνωριστεί ως ένα πρόσωπο που δεν θέτει κατ' αρχάς ως πρόβλημα την αναπηρία. Σε πολλές δε περιπτώσεις ο νέος και η οικογένειά του βρίσκουν στο Κ.Ε.Π. όλη την βοήθεια που χρειάζονται. Όμως, όπως επισημαίνει η διευθύντρια του Ε.Κ.Ε.Π.Π, το έργο τους σ' αυτή την περίπτωση δεν είναι εύκολο: «φανταζόμαστε πόσο δύσκολο και αγχωτικό μπορεί να είναι το να υποδέχεσαι άτομα με ειδικές ανάγκες. Συχνά αυτά τα άτομα δεν μας αφήνουν αδιάφορους, επειδή έχουν είτε αντιδράσεις απόρριψης είτε συναισθήματα ανεπάρκειας ή ενθουσιασμού κ.λπ.

Άλλες φορές, το ζήτημα της αναπηρίας τίθεται ως πρωτεύον. Σ' αυτές τις περιπτώσεις χρειάζεται διαφορετική αντιμετώπιση και το ειδικευμένο Κ.Ε.Π. προσφέρει μια τέτοια αναγνώριση. Ωστόσο, η δυνατότητα αυτή δεν αναιρεί την ανάγκη μιας ενιαίας υποδομής. [2ώρου των μαθημάτων Σ.Ε.Π. Α.Μ.Α. όσο και στο αντικείμενο του ανά χείρας έργου].

Τέλος, η καθημερινή πρακτική του Κέντρου στον τομέα της αναπηρίας και η συνολική θέση του το οδήγησαν στην εφαρμογή μιας πολιτικής ευαισθητοποίησης έναντι της αναπηρίας (ερωτηματολόγια που απευθύνονται στους υπεύθυνους ιδρυμάτων, ομάδες εργασίας για την ένταξη σε περιφερειακό διοικητικό επίπεδο ή από κοινού με τις εκπαιδευτικές

επιθεωρήσεις και τις επιχειρήσεις, ενημέρωση τρίτων, όπως η περίπτωση της συνεργασίας μας, η οποία οδήγησε στην παροχή των περιλαμβανόμενων στο κεφάλαιο αυτό πληροφοριών).

Μέσα που χρησιμοποιούνται στο Ειδικό Κέντρο

Για την επίτευξη του έργου που προαναφέραμε (κεφ. 15.4), οι σύμβουλοι του Κέντρου χρησιμοποιούν μερικές φορές κατά τις συνεντεύξεις με τους νέους διάφορα εργαλεία, όπως τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων και τα ειδικά κριτήρια αξιολόγησης και προσανατολισμού. Ορισμένα απ' αυτά τα μέσα προσανατολισμού χρησιμοποιούνται μέσω του Η/Υ με λογισμικό που έχει εκπονηθεί για τον σκοπό αυτό. Επίσης, ορισμένες φορές πραγματοποιούν και ψυχομετρικές αξιολογήσεις, κυρίως στην περίπτωση προσανατολισμού που οδηγεί σε ειδικά ιδρύματα για νέους με νοητική υστέρηση. Στην τελευταία περίπτωση ο προσανατολισμός υπόκειται στη γνωμοδότηση των ειδικών επιτροπών.

Αρκετά συχνά η νοητική αξιολόγηση πραγματοποιείται με την Κλίμακα Νοημοσύνης του Wechsler για παιδιά (Wisc III). Όμως γενικά ήδη από τη δεκαετία του '70-'80 εγκαταλείπεται σταδιακά, σχεδόν με τρόπο συστηματικό, η χρήση κριτηρίων (tests) νοημοσύνης (ατομικών ή ομαδικών) από τις υπηρεσίες προσανατολισμού, για μια περισσότερο παιδαγωγική προσέγγιση του προσανατολισμού. Δηλαδή, για μια διαδικασία η οποία περιλαμβάνει τη διαρκή παρακολούθηση του μαθητή, τις συμβάσεις ένταξης, τα ατομικά σχέδια κατάρτισης κ.λπ.

Η σχέση του συμβούλου με τον νέο με ειδικές ανάγκες: Συνιστώσες και προεκτάσεις τής συνέντευξης

Οι συνεντεύξεις που διεξάγονται στο Ε.Κ.Ε.Π.Π αφορούν στην πλειονοψηφία, όπως και στα άλλα Κ.Ε.Π., εφήβους, οι οποίοι βρίσκονται σε φάση δόμησης της προσωπικότητάς τους, ανάπτυξης και μεγάλων αλλαγών, που τις χαρακτηρίζει μια συναισθηματική μεταλλαγή και μια αποστασιοποίηση από τα μοντέλα της παιδικής ηλικίας. Οι νέοι αυτοί έχουν μεγάλα ερωτήματα ως προς το μέλλον τους και ζητούν, όπως και στα άλλα Κ.Ε.Π., βοήθεια για τον σχολικό και επαγγελματικό προσανατολισμό τους. Έχουν ανάγκες που είναι πιο οξυμένες και βρίσκονται σε αποφασιστικές στιγμές υποχρεωτικών επιλογών, όπως, για παράδειγμα, όταν βρίσκονται σε τάξεις προσανατολισμού. Όπως και στα άλλα Κ.Ε.Π., οι σύμβουλοι προσανατολισμού-ψυχολόγοι προσπαθούν να στηρίζουν αυτούς τους νέους για τη δημιουργία σχεδίων κατάρτισης, τα οποία να έχουν συνοχή. Όμως αυτό το οποίο καθιστά ιδιαίτερη τη συνέντευξη με έναν έφηβο με αναπηρία είναι ένα ξεχωριστό ερώτημα. Το βασικό ερώτημα, για το οποίο πρέπει να υπάρξει «απάντηση» μέσα από τις συναντήσεις και τις συνεντεύξεις και για

το οποίο έγινε λόγος με διαφορετική διατύπωση και στην ενότητα 15.4, είναι το εξής:

Τι είναι αυτό που επιφέρει η πλευρά τής αναπηρίας σ' αυτή τη δυαδική σχέση μεταξύ ενός προσώπου με αναπηρία και ενός συμβούλου προσανατολισμού;

Για να υπάρξει οποιαδήποτε απάντηση, θα πρέπει, όπως υποστηρίζει η E. Richot, κατ' αρχάς «να συνειδητοποιήσουμε ότι η αναπηρία έχει έντονο χαρακτήρα στην εφηβεία. Όμως είναι επίσης αναγκαίο να αναγνωρίσουμε ότι για κάθε έφηβο η αναπηρία καταλαμβάνει διαφορετική θέση και για ορισμένους απ' αυτούς παραμένει πάντοτε μια παράμετρος, μεταξύ άλλων, για να αποφασίσουν για το μέλλον τους. Παρ' όλα αυτά η πορεία τής συνέντευξης δεν διαταράσσεται βασικά και μοιάζει με όλες όσες συναντάμε σε κάθε Κ.Ε.Π. ή άλλη ανάλογη υπηρεσία. Όμως σε μερικές περιπτώσεις η αναπηρία παίρνει μια τέτοια διάσταση, που όλα οξύνονται: τα συναισθήματα, ο έλεγχός τους, οι απαντήσεις που το Κέντρο μπορεί να προσφέρει. Η αναπηρία θα καταλάβει τα πάντα. Αυτό συμβαίνει ιδιαιτέρως σε περιπτώσεις αναπηρίας πολύ βαριές, σε εξελικτικές ανίατες ασθένειες που οδηγούν αναπόφευκτα τον νέο στο θάνατο. Επίσης, είναι αληθές ότι το ίδιο συμβαίνει και για πολύ λιγότερο σοβαρές αναπηρίες, οι οποίες αντιμετωπίζονται άσχημα από τον νέο και την οικογένειά του».

Όπως έχει ήδη λεχθεί, «η προβολή στο μέλλον έχει διαφορετικές μορφές ανάλογα με την προσωπικότητα του εφήβου, αλλά επίσης και με την ιστορία του, το περιβάλλον του, την υποστήριξη που μπορεί να έχει. Άλλοι έχουν παραιτηθεί από την προσπάθεια και άλλοι δεν έχουν καταφέρει να εκφράσουν τις επιθυμίες τους ή είναι έτοιμοι να δεχτούν κάθε λύση κατάρτισης, με την προϋπόθεση ότι η λύση αυτή δεν θα τους θέσει σε κίνδυνο. Άλλοι, αντιθέτως, προχωρούν σε προγράμματα τα οποία είναι εντελώς αδύνατον να πραγματοποιηθούν και τα οποία δύσκολα μπορούν ν' απαρνηθούν.

Βλέπουμε επίσης νέους με σοβαρές αναπηρίες να έχουν φιλόδοξα προγράμματα, πλην όμως οι προσωπικές ικανότητές τους είναι τόσο έκδηλες, που η έκθεσή τους σε αναπόφευκτους κινδύνους μας φαίνεται ότι είναι κάτι που μπορεί να ξεπεραστεί, καθόσον μάλιστα έχουν ανάλογα πρότυπα: έχουμε συναντήσει έναν δικηγόρο τυφλό, έναν υπεύθυνο ανθρωπίνων πόρων αμβλύοπα, καθηγητές σε αναπηρικά αμαξίδια» (βλ. σχετ. και παράγρ. 15.3). Η αναπηρία έχει επίσης μεγάλη επίδραση στην οικογένεια, στην λειτουργία της και στη συμπεριφορά της απέναντι στον νέο. Για το ζήτημα αυτό η Διευθύντρια του Κέντρου παρατηρεί:

«Συναντάμε οικογένειες τελείως εγκλωβισμένες, που μπροστά στις δυσκολίες έχουν εγκαταλείψει τις προσπάθειες, αναζητώντας φανερά λύσεις

εύρεσης εργασίας, οι οποίες θα τους επιτρέψουν να απαλλαγούν από το βαρύ φορτίο που φέρουν. Συχνά, οι οικογένειες αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και εμπλέκονται στη ζωή του παιδιού τους, εστιάζουν όλη την ενέργειά τους πάνω του, σε βάρος μερικές φορές των αδελφών του ή/και των επαγγελματικών δραστηριοτήτων τους (δεν είναι σπάνιο η μητέρα να έχει εγκαταλείψει το επάγγελμά της για να ασχοληθεί με το παιδί της). Έχουν μεγάλες προσδοκίες ως προς τη σχολική φοίτηση, η οποία θεωρείται ότι θα οδηγήσει σε μία πνευματική ανάπτυξη, αλλά επίσης, μακροπρόθεσμα, στην κοινωνική και στην επαγγελματική ένταξη, που θα επιτρέψει στον νέο, που έχει γίνει πλέον ενήλικας, να είναι οικονομικά ανεξάρτητος, αλλά προπάντων να υπάρχει.

Αυτές οι νόμιμες προσδοκίες μπορεί ορισμένες φορές να έχουν αρνητικές συνέπειες. Οι απαιτήσεις των γονιών, όσον αφορά στα σχολικά αποτελέσματα του παιδιού τους, μπορεί να είναι δυσανάλογες, διότι φαίνεται να πιστεύουν ότι η σωματική μειονεξία θα μπορούσε ν' αντισταθμιστεί από μια νοητική υπεροχή. Αυτό προστίθεται στη σύγχυση του νέου, ο οποίος, μην μπορώντας να ικανοποιήσει τους γονείς του, αισθάνεται διπλά ένοχος, αφού δεν ανταποκρίνεται στην ιδανική εικόνα του παιδιού που θα ήθελαν και θα ήθελε και ο ίδιος να είναι.

Οι οικογένειες που δεχόμαστε στο κέντρο μας, τις περιπτώσεις που συνοδεύουν τα παιδιά τους λόγω ηλικίας, συνάπτουν με μας εύκολα σχέσεις εμπιστοσύνης. Εύθραυστες, λόγω της κατάστασης αναπηρίας, έχουν την ανάγκη να εκφράσουν τις δυσκολίες τους, τον πόνο τους, και "ανοίγονται" οικειοθελώς. Έχοντας αντιμετωπίσει ήδη πολύ συχνά επικίνδυνες καταστάσεις, εναποθέτουν τις ελπίδες τους στους ειδικούς μας.

Σπανιότατα δεχόμαστε επιθετικές οικογένειες. Αυτή η επιθετικότητα σχετίζεται σίγουρα με την απόρριψη, με ένα παρελθόν που προκάλεσε τον πόνο, με άσχημες εμπειρίες στο σχολείο, αλλά επίσης με τις κοινωνικές υπηρεσίες, τις υπηρεσίες υγείας. Αυτή η επιθετικότητα εκφράζει συχνά επίσης μια βαθιά αγωνία απέναντι σ' ένα απειλητικό μέλλον. Η εξέγερση είναι το μέσο να ξεφεύγεις από την κατάθλιψη.

Όποιες και αν είναι οι καταστάσεις, τα αιτήματα για συζήτηση μεταφράζουν την ανάγκη βοήθειας, την οποία έχουν σε μεγάλο βαθμό μεγεθύνει οι επαγγελματίες που μας παραπέμπουν αυτά τα πρόσωπα. Σε ορισμένες περιπτώσεις, το ειδικό Κ.Ε.Π. θεωρείται ως η τελευταία λύση βοήθειας».

Η απάντηση της διευθύντριας του Κέντρου στο βασικό ερώτημα που αναφέρεται στις επιπτώσεις της αναπηρίας πάνω στις δυαδικές σχέσεις, δημιουργεί ένα παράγωγο ερώτημα:

«Πώς λοιπόν οι σύμβουλοι προσανατολισμού - ψυχολόγοι μπορούν να

τοποθετηθούν σε σχέση μ' αυτές τις συνεντεύξεις»;

Στο ερώτημα αυτό απαντά και πάλι η ίδια ως εξής:

«Δεν υπάρχει γενικά απάντηση, γιατί η συνέντευξη είναι η συνάντηση δύο ατομικοτήτων. Όμως στο Κέντρο μας βρισκόμαστε συχνά αντιμέτωποι με δύσκολες περιπτώσεις, που προκαλούν άγχος και που μας κάνουν να δοκιμάζουμε τα δικά μας όρια. Οι στάσεις τού καθενός είναι προσωπικές και έχουν χαρακτήρα ιδιωτικό. Μία πρακτική που χρησιμοποιείται λιγότερο ή περισσότερο στο έργο των συμβούλων είναι η προετοιμασία τής συνέντευξης. Πρέπει να ξέρουμε τα πάντα από τη στιγμή τού καθορισμού τής συνάντησης. Η γραμματέας ζητάει από τον ενδιαφερόμενο ή από το οικογενειακό του περιβάλλον πληροφορίες για την αναπηρία, το σχολικό επίπεδο, το ακριβές αντικείμενο των αιτημάτων.

Σε περίπλοκες περιπτώσεις, απέναντι σε μια μεγάλη απαίτηση από την πλευρά των προσώπων που έρχονται ορισμένες φορές από την επαρχία, προσπαθούμε να αντιμετωπίσουμε αμέσως το πρόβλημα κάνοντας το καλύτερο δυνατό, για να βρούμε λύσεις, ώστε να αμβλύνουμε αυτό το συναίσθημα αδυναμίας.

Προφανώς, η στάση μας αυτή ερμηνεύεται από την επιθυμία να ανταποκριθούμε σε όλες τις προσδοκίες ως ειδικοί σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Δεν θέλουμε να εμφανίζουμε αδυναμία, αλλά κυρίως θεωρούμε ότι μας βλάπτει το να δεχτούμε ότι δεν μπορούμε να ανταποκριθούμε. Όμως με την εφαρμογή μιας τέτοιας τακτικής, κλονίζεται η επαγγελματική ταυτότητα τού Κέντρου, αλλά περισσότερο η ίδια η εικόνα για τον εαυτό μας.

Μέσα σ' αυτό το πλαίσιο, το προσωπικό του Κέντρου μας αισθάνθηκε την ανάγκη να οργανώσει μία ομάδα μελέτης, για να ανταλλάξει απόψεις πάνω σ' αυτές τις δυσκολίες και να προσπαθήσει να αναλύσει όλες τις καταστάσεις, κάτι το οποίο παραπέμπει στο έργο μας ως ψυχολόγων. Διότι, σ' ένα Κέντρο όπως το δικό μας, δεν είναι δυνατόν να φεισθείς κόπων, ώστε να μην εργαστείς και πάνω στον ίδιο σου τον εαυτό, για να αναγνωρίσεις τα όριά σου, τις αντιδράσεις και τα συναισθήματά σου. Πρέπει στην εργασία μας ως συμβούλων προσανατολισμού - ψυχολόγων να μπορούμε να διαφυλάξουμε ψυχική διαθεσιμότητα, την οποία δεν θα αφήνουμε να την καταπνίξουν τα συναισθήματά μας, ακόμα και αν ο σχετικός πόνος σε κάθε κατάσταση αναπηρίας δεν απαλείφεται τελείως.

Για να προσδιορίσουμε τη σχέση μας με τον άλλο, αντί να συμπάσχουμε, προτιμάμε να μιλάμε για τη συμπάθεια εκείνη, η οποία βρίσκεται στη βάση της ψυχολογικής κατανόησης του άλλου, χωρίς να προκύπτει το συναίσθημα του οίκτου, της ελεημοσύνης. Βέβαια, πρέπει να αναγνωρίσουμε σαφώς ότι η αναπηρία δεν μας αφήνει απαθείς. Όλοι οι

επαγγελματίες αυτού του τομέα (γιατροί, κοινωνικοί λειτουργοί, εκπαιδευτές, ψυχολόγοι, σύμβουλοι προσανατολισμού - ψυχολόγοι κ.ά.) υφίστανται σοβαρά τραύματα και συχνά βιώνουν κατά τρόπο επώδυνο τη βαριά διάψευση του ιδανικού εαυτού, την οποία τους επιβάλλει το ανεπανόρθωτο της αναπηρίας.

Ως αντιστάθμισμα, η σχέση με το άτομο με αναπηρία και την οικογένειά του επιτρέπει επίσης έναν εμπλουτισμό. Η αντιπαράθεση με την αδικία της αναπηρίας αυξάνει, ίσως, την ανοχή στα προβλήματα της καθημερινής ζωής, αναπτύσσει, σίγουρα, κάποια "φιλοσοφία ζωής" (μεταξύ άλλων τη γνώση της αμφιβολίας, την αποδοχή της αδυναμίας...), αλλά, κυρίως, επιτρέπει μια καλύτερη γνώση του ίδιου του εαυτού σου.

Γενικότερα, στην όλη προσπάθεια επιδιώκεται η ατομική στήριξη για επεξεργασία ενός σχεδίου κατάρτισης. Το έργο αυτό αποτελεί πρωταρχική μας αποστολή. Το βασικό εργαλείο είναι η εις βάθος συνέντευξη, που μερικές φορές επαναλαμβάνεται και που συχνά ακολουθείται από πολυάριθμες ενέργειες. Ο χρόνος είναι τότε μια βασική παράμετρος. Είναι αναγκαίος για την έκφραση των δυσκολιών και των επιθυμιών, ώστε να γίνουν έπειτα οι απαιτούμενες ρυθμίσεις. Οργανώνουμε την υπηρεσία μας, για να δώσουμε στις συνεντεύξεις τη διάρκεια που τους ταιριάζει, οι οποίες, συχνά, απαιτούν περισσότερο από 2 ώρες.

Έπειτα απ' αυτά καθίσταται σαφές ότι: Δεν υπάρχει ειδική τεχνική για τη διεξαγωγή μιας συνέντευξης μ' ένα άτομο με ειδικές ανάγκες.»