

ΣΕΠ και ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Προσώπων με Νοητική Υστέρηση

*Λαυρέντιος Γ. Δελλασούδας
Ομότιμος Καθηγητής Ε.Κ.Π.Α.*

*Ομιλία στην ημερίδα της ΑΜΦΙΝΟΜΗΣ
Λάρισα 16.4.2010*

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αποτελεί γενική αντίληψη σήμερα ότι οι διακηρύξεις περί δικαιωμάτων, ισότητας, κοινωνικού κράτους -και άλλων ανάλογων αντιλήψεων ή θεωριών- ισχύουν, αδιακρίτως, για όλους τους ανθρώπους, χωρίς πλέον να αγνοούνται και οι Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες, δηλαδή και οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν σωματικά, νοητικά, ψυχολογικά και κοινωνικά προβλήματα. Με αυτή τη συλλογιστική, και η βελτίωση της Π.Ζ. αποτελεί δικαίωμα όλων, δηλαδή και των *Ατόμων με Αναπηρία* ή –όπως έχει προταθεί από τον ομιλούντα– *Προσώπων με Αναπηρία (Π.Μ.Α.)* [Π, 1-3]. Όμως, η επιδίωξη μιας τέτοιας προσέγγισης γι' αυτή τη μεγάλη ομάδα ανθρώπων των Π.Μ.Α. εξαρτάται: *Πρώτον*: από τη δημιουργία των κατάλληλων όρων και συνθηκών και, *δεύτερον*: από τη δυνατότητα εξελικτικής μετάβασης σε ανώτερο επίπεδο (λειτουργικό, γνωστικό, κοινωνικό, εργασιακό, οικονομικό ή άλλο) από αυτό στο οποίο βρίσκεται κάθε φορά ένα Π.Μ.Α.

Π.χ., εάν δεχτούμε ότι μία βασική συνισταμένη για τη βελτίωση των όρων της Π.Ζ. του είναι η Παιδεία, δεν μπορούμε να δεχτούμε αυτομάτως ότι η εκ μέρους του κατοχή βιβλίων ή η δυνατότητα χρήσης μιας βιβλιοθήκης είναι παράγοντες που συμβάλλουν στην απόκτηση τού αγαθού αυτού. Διότι, η ύπαρξη βιβλίων δεν συνεπάγεται αυτόματα και δυνατότητα χρήσης τους. Κατ' ανάλογο τρόπο και η διάθεση μιας θέσης εργασίας, π.χ. σε ένα πρόσωπο με Νοητική Υστέρηση (*Π.Ν.Υ.*), δεν συνεπάγεται και δυνατότητα αυτόματης απασχόλησής του, εάν προηγουμένως δεν πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις, οι οποίες θα συμβάλουν στη βελτίωση της Π.Ζ. του μέσω των συνήθων ή εναλλακτικών μορφών απασχόλησης.

Με αφετηρία τις σκέψεις αυτές για τον τρόπο βελτίωσης της Π.Ζ. και έχοντας υπόψη και την Ευρωπαϊκή πολιτική Επαγγελματικής Ένταξης -χωρίς να παραθεωρούμε και το σημαντικό ρόλο τού γονεϊκού αλλά και του συνδικαλιστικού κινήματος των Α.Μ.Α.-

-Βλέπουμε, ξεκινώντας από το παρελθόν, μια εξελικτική αλλαγή της κοινωνικής στάσης, δεδομένου ότι από τον ιδρυματισμό και την κανονικοποίηση περάσαμε στον αποϊδρυματισμό και την κοινωνικοποίηση και από την κοινωνικοποίηση στην ευαισθητοποίηση και έτσι όλοι μιλάμε, πλέον, για ένταξη και ενσωμάτωση (σχολική, επαγγελματική, οικονομική, κοινωνική),

-αναζητούμε συνεχώς νέους κατηγορικούς ή επιθετικούς προσδιορισμούς των Π.Μ.Α. ή

-τροποποιούμε τους ήδη υπάρχοντες,

-ρυθμίζουμε ποικίλα θέματα οργάνωσης και διοίκησης τής εκπαίδευσης (γενικής και ειδικής) και

-αναφερόμαστε, πλέον, και στην ανεργία προσώπων διαφόρων κατηγοριών, όπως, π.χ., τα ΠΝΥ. Επίσης,

-διαπιστώνουμε ότι, εδώ και πολλά χρόνια, έχει αρχίσει ο προβληματισμός και η έρευνα για τις συνιστώσες και τις προεκτάσεις τής Π.Ζ. των Π.Μ.Α.

Όμως, αν εξετάσουμε την καθημερινή πρακτική, διαπιστώνουμε ότι εξακολουθούμε, ακόμη και σήμερα, να μιλάμε με γενικόλογες προσεγγίσεις περί ένταξης και ενσωμάτωσης (σχολικής, επαγγελματικής, οικονομικής, κοινωνικής), μένοντας τελικά στη χωροταξική ένταξη και παραθεωρώντας τη λειτουργική ένταξη και ενσωμάτωση με Π.Ζ. Δύο από τις συνιστώσες είναι η επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση και απασχόληση καθώς και ο αθλητισμός και των (*Π.Ν.Υ.*), με την προϋπόθεση βέβαια ότι ο τελικός στόχος, σε κάθε σχετική φάση και στάδιο, θα είναι το ζήτημα τής βελτίωσης τής Π.Ζ. τους,

2. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ, ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ, ΚΑΙ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ

Η αίσθηση τού να υπάρχουν, να έχεις σχέση με άλλους, να δημιουργείς και να αναπτύσσεις τη δική σου προοπτική είναι σημαντική για όλους τους ανθρώπους, οπότε δεν θα πρέπει να αγωνίζεται κανείς για να κερδίσει το προνόμιο τού να ανήκει κάπου μαζί με τους άλλους. Αντιθέτως, οι ευκαιρίες να αποτελέσει κάθε άνθρωπος μέλος τής συνολικής λειτουργίας τής κοινότητας θα πρέπει να είναι άμεσα διαθέσιμες σε όλους, άρα και στα *Π.Ν.Υ.*, δεδομένου ότι ο βαθμός συμμετοχής στη ζωή τής οικογένειας, τής γειτονιάς και σε άλλες πτυχές τής κοινοτικής ζωής –συμπεριλαμβανομένων των επαγγελματικών ευκαιριών, τού ελεύθερου χρόνου και τής ψυχαγωγίας– σχετίζεται με την Π.Ζ. τους. Η κατανόηση τής διάρθρωσης των δυνατοτήτων που προκύπτουν από τη συμμετοχή αυτή δίνει έμφαση στη σχέση με τους άλλους και την κοινότητα.

Διότι, οι δύο πρώτες έννοιες τής ζωής, δηλαδή το *να υπάρχουν και να ανήκεις*, μπορεί να βιωθούν ως συναισθήματα αλλοτρίωσης ή αποκλεισμού.

Γι' αυτούς τους λόγους η οποιαδήποτε ενέργεια αξιολόγησης και κατανόησης τής Π.Ζ. πρέπει να δώσει έμφαση στο αυτεξούσιο των προσώπων με νοητική υστέρηση και να μη μεταβληθεί σε μέσο που θα συμβάλει στην αύξηση τής δύναμης και τού ελέγχου των «άλλων» πάνω στη ζωή τους. Το αυτεξούσιο

δεν είναι μια κατάσταση στην οποία φθάνει κανείς, αλλά είναι μια «διαδικασία αλλαγής», με την οποία τα πρόσωπα αποκτούν πραγματικό έλεγχο πάνω στις δικές τους ζωές, όπως κάθε ενεργός Έλληνας ή γενικότερα Ευρωπαίος πολίτης.

Αυτά ισχύουν και για την περίπτωση τής εκπαίδευσης τής επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης των *Π.Ν.Υ.*,

Δεν θα αναφερθώ, τώρα στις μορφές τής επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (*εναλλακτικές, υποστηρικτικές, παράλληλες και άλλες μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης*), καθώς και σε σχετικά παραδείγματα, διότι θα μιλήσουμε γι' αυτά στη συνέχεια, στη σχετική ομάδα εργασίας. Όμως θα αναφερθώ, επιγραμματικά: (i) σε ορισμένες βασικές συνιστώσες και παραμέτρους ορθής πρακτικής στον τομέα της απασχόλησης των *Π.Ν.Υ.*, (ii) στη σημασία του ΣΕΠ, (iii) στην έννοια της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και (iv) σε κάποιες προτάσεις που έχω διατυπώσει εδώ και 30 χρόνια περίπου για την αναβάθμιση τής Ε.Ε.Ε.Κ. Για τα θέματα αυτά μπορούμε να πούμε περσότερα, εφόσον υπάρξει ενδιαφέρον, στην ομάδα εργασίας.

2.1. ΣΥΝΙΣΤΩΣΕΣ, ΠΡΟΕΚΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ ΟΡΘΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η καταπολέμηση τής διάκρισης που υφίστανται τα *Π.Ν.Υ.* και, γενικά, *ΠΜΑ* στον τομέα τής απασχόλησης δεν αποτελεί αυτοτελή δράση, η οποία περιορίζεται:

- στις μορφές και τον χρόνο απασχόλησης,
- στα πρόσωπα (συνάδελφοι, προϊστάμενοι, διοικητικό προσωπικό)
- στον εργασιακό χώρο και άλλους σχετικούς παράγοντες.

Αποτελεί μια ευρύτερη διαδικασία οριζόντια και κάθετη. Δηλαδή, περιλαμβάνει και άλλες παραμέτρους, τις οποίες θεωρώ κρίσιμα στοιχεία για το θέμα που συζητάμε σήμερα.

Μία πρώτη παράμετρος συνδέεται με τις βασικές αντιλήψεις για την εργασιακή απασχόληση των *ΠΜΑ*, γενικώς [σ. 26 (Δ', 130)]

Σύμφωνα με τις κρατούσες σήμερα αντιλήψεις, η εργασιακή απασχόληση των *Π.Μ.Α.* στηρίζεται στις ακόλουθες απόψεις:

i) Οι ανάπηροι έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον λοιπό πληθυσμό για πρόσβαση σε εργασιακή απασχόληση, η οποία θα είναι κατάλληλη για τις ικανότητες και τις δυνατότητές τους.

ii) Μεταξύ τής κοινωνίας και τής εργασίας υφίσταται σχέση αλληλεξάρτησης, διότι αφενός μεν η κοινωνία βασίζεται στην ανθρώπινη εργασία και αφετέρου ο άνθρωπος δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς την εργασία. Όμως, τα *Π.Μ.Α.* δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην επαγγελματική ένταξη, αφού το «έλλειμμά» τους δεν «συνάδει» με τις απαιτήσεις τής αγοράς εργασίας, με

αποτέλεσμα να περιθωριοποιούνται, υφιστάμενα τις ποικίλες επιπτώσεις τής περιθωριοποίησης, η οποία πολλαπλασιάζει τα προβλήματα τής αναπηρίας .

iii) Στην ελεύθερη αγορά εργασίας η εργοδοσία συνδέει την απασχόληση με την ικανότητα ή καλύτερα με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Επομένως, η Π.Ζ. τού Π.Μ.Α., σε συνάρτηση με την απασχόληση, προϋποθέτει την αντιμετώπιση ιδιαίτερα μεγάλων προβλημάτων, κυρίως, λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και των σχετικών απαιτήσεων τής αγοράς.

iv) Εξετάζοντας το ζήτημα τής απασχόλησης των Π.Μ.Α. μέσα από μια άλλη οπτική, καταλήγουμε σε αντίθετο συμπέρασμα. Έτσι, παρόλο ότι οι απαιτήσεις τής αγοράς εργασίας αλλάζουν συνεχώς και σταθερά προκειμένου να προσαρμοστούν στις απαιτήσεις τής νέας τεχνολογίας και των νέων μορφών απασχόλησης, ακριβώς αυτοί οι ίδιοι λόγοι, ενώ με μια πρώτη ματιά θα πρέπει να θεωρηθούν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την επαγγελματική ένταξη τού Π.Μ.Α., τελικά αποτελούν προϋποθέσεις βελτίωσης για την ποιότητα τής εργασιακής ζωής του και τη διατήρηση τής θέσης εργασίας του.

Διότι τόσο η **υποστηρικτική τεχνολογία** όσο και οι **εναλλακτικές μορφές απασχόλησης** βελτιώνουν την εργασιακή ικανότητα είτε τεχνικά, με επέκταση των ικανοτήτων και εργονομικές διευθετήσεις, είτε με την προσφορά νέων μορφών απασχόλησης. Δηλαδή, από τη μία πλευρά συμβάλλουν στο «άνοιγμα» τής αγοράς εργασίας και από την άλλη περιορίζουν την προσπάθεια τού Π.Μ.Α., βελτιώνοντας έτσι την **ποιότητα τής εργασιακής ζωής** όλων των Π.Μ.Α., τα οποία αποτελούν ένα ετερογενές σύνολο ως προς την εμπειρία, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τις φιλοδοξίες κ.τ.ό. Επομένως, η οποιαδήποτε προσπάθεια ανάπτυξης κατάλληλης τακτικής και λήψης μέτρων για τη βελτίωση τής προοπτικής αυτής, θα πρέπει να τα προσεγγίζει τόσο ως ομάδες όσο και ως αυτοτελείς προσωπικότητες.

v) Σε αντιστάθμισμα τής προϋπάρχουσας τάσης αποκλεισμού των Π.Μ.Α. από την αγορά εργασίας έχει ξεκινήσει ήδη από πολλές δεκαετίες –στο όνομα τής ισότητας και με κίνητρο και τις επιταγές τής οικονομίας– μία προσπάθεια επαγγελματικής ένταξης και των **Π.Ν.Υ.**

vi) Εάν η εργασία έχει μεγάλη σημασία για όλους τους ανθρώπους, για τα Π.Μ.Α. αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα, διότι λειτουργεί ως μέσο προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής αναγνώρισης, πολύ δε περισσότερο ως θεραπευτικό μέσο. Η εργασία αντιπροσωπεύει ένα «προσόν» για το Π.Μ.Α., όπως για όλους. Αυτό δεν σημαίνει ότι το τυπικό εργασιακό περιβάλλον διευκολύνει ή μπορεί να δεχτεί όλα τα **Π.Ν.Υ.**, παρόλο ότι υπάρχουν διάφορες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (προστατευόμενη, ημιπροστατευόμενη, **υποστηριζόμενη**, συνεταιριστική κ.λπ.), οι οποίες διακρίνονται από τις τυπικές. Η διάκριση αυτή βασίζεται στις τεκμαιρόμενες διαφορετικές ικανότητες κάθε προσώπου, σε συνάρτηση με το είδος ή και τον βαθμό τής αναπηρίας. Από την άλλη πλευρά, η εργασία σε τυπικό περιβάλλον δεν σημαίνει, προφανώς, ότι απαιτούμε απ' αυτόν που καταλαμβάνει μια θέση εργασίας να είναι εξαρχής έτοιμο να ασκήσει αυτό

το επάγγελμα. Το ζήτημα τίθεται ως διαδικασία εύρεσης εργασίας μαζί με το Π.Ν.Υ. σε τυπικό περιβάλλον, με την παροχή τής αναγκαίας υποστήριξης προς όλες τις πλευρές για την ένταξή του σ' αυτό. Η κρατούσα μέχρι πρότινος πρακτική από πλευράς των αρμόδιων φορέων και υπηρεσιών, είχε προσανατολισμό είτε προς την **προστατευόμενη** μορφή απασχόλησης (η οποία αποτέλεσε ένα «αναγκαίο ενδιάμεσο βήμα», κυρίως για τα πρόσωπα με νοητικά προβλήματα) είτε προς ειδικό γι' αυτά περιβάλλον.

Μία δεύτερη παράμετρος συνδέεται με το ίδιο το ΠΜΑ και τις απόψεις του για τις διάφορες μορφές απασχόλησης, καθώς και με το οικογενειακό και το έμψυχο εργασιακό περιβάλλον. [σ. 28 (Δ', 130-144)

Π.χ.:

(i) Διαπιστώθηκε ερευνητικά ότι οι **απόψεις των προσώπων με μαθησιακές δυσκολίες** (Δ', 133) αναφορικά με τις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες και την ικανοποίηση που τους παρέχει η ενασχόλησή τους με αυτές στο πλαίσιο τής **προστατευόμενης απασχόλησης** έδειξαν μη αναμενόμενες ενδεχομένως αντιλήψεις.

Όσοι απάντησαν στα ερωτήματα τής σχετικής έρευνας παρά απέδειξαν ότι πράγματι είχαν ένα όραμα ως προς το ποια θα ήταν η ιδανική δουλειά. Επομένως, έπρεπε απλά να ερωτηθούν προκειμένου να **διαπιστωθεί ότι:** η ικανότητα να ονειρεύεσαι για τις αυριανές πιθανότητες δεν πρέπει ποτέ να υποτιμάται όταν πρόκειται για τους ανθρώπους που συμβαίνει να έχουν ειδικές ανάγκες. Μερικά από τα παραπάνω πρόσωπα ήξεραν ξεκάθαρα τι ήθελαν από χρόνια, όμως για άγνωστους λόγους, κανείς δεν τους είχε ρωτήσει μέχρι τότε.

[Σημειώνουμε ότι χρησιμοποιήθηκαν ημιδομημένες συνεντεύξεις και παρατηρήσεις, συμπεριλαμβάνοντας μεταξύ των συζητητών και τον «κύκλο των φίλων».]

(ii) Απόψεις για την υποστηριζόμενη απασχόληση (Δ', 136)

Η εργασία μπορεί να θεωρηθεί ως σημαντική παράμετρος στην Π.Ζ. των προσώπων με μαθησιακά προβλήματα για δύο λόγους :

α) Παραμένει ως το πλέον σημαντικό πολιτισμικό γεγονός κατά τη διάρκεια μιας ημέρας και όχι ως μια δραστηριότητα αναψυχής.

β) Η πλειονότητα των ανθρώπων με μαθησιακές δυσκολίες –εφόσον θα τους δοθεί η δυνατότητα εκλογής– δεν εμπνέονται από τον χώρο στον οποίο απλώς θα βρεθούν κατά τη διάρκεια τής ημέρας, αλλά από την πραγματική εργασιακή απασχόληση, την οποία θεωρούν ως το μεγαλύτερο σκοπό τής ζωής τους.

Ένας τρόπος για να ισχύσουν οι προϋποθέσεις αυτές και για πρόσωπα με βαριές αναπηρίες είναι η υποστηριζόμενη απασχόληση, η οποία έχει μελετηθεί ως συμβολή τής εργασιακής και, κατ' επέκταση, τής κοινωνικής ένταξης στη βελτίωση τής Π.Ζ.

Με την προοπτική αυτή επιχειρείται να δοθεί απάντηση στα εξής ερωτήματα:

-Η ζωή των ανθρώπων, ειδικά όταν βρίσκεται μπροστά στις σύγχρονες προκλήσεις της θεωρίας της κανονικοποίησης και της αξιοποίησης των κοινωνικών ρόλων, μπορεί να επηρεαστεί με την ένταξη σε χώρους εργασίας ;

-Η κοινωνική ενσωμάτωση μήπως μπορεί να οδηγήσει στην κοινωνική απομόνωση και μοναξιά;

-Ζουν οι άνθρωποι πιο ικανοποιητική και γεμάτη νόημα ζωή, ως αποτέλεσμα της εργασίας σε εργασιακούς χώρους ενσωματωμένους σε κανονικούς;

-Η εργασία τους βοηθά να γίνουν δεκτοί από την κοινωνία;

Απαντήσεις στα ερωτήματα αυτά δίνουν τα σχετικά συμπεράσματα των ερευνών, τα σχόλια ερευνητών και ενδεικτικές απαντήσεις των ερωτηθέντων.

Θα περιοριστώ σε ορισμένες χαρακτηριστικές απαντήσεις

Οι ερευνητές παρατηρούν ότι:

i) Η φυσική υποστήριξη από μόνη της δεν είναι αρκετή. Μπορεί να έχει πρωταρχική σημασία, αλλά δεν είναι ποτέ η μόνη απαραίτητη συνθήκη για να δημιουργήσει την ολοκληρωμένη ζωή. Για να χρησιμοποιηθεί η φυσική υποστήριξη πρέπει να πραγματοποιηθούν σκόπιμες παρεμβάσεις και μάλιστα σε φυσικό περιβάλλον, όπως, π.χ., μια πραγματική απασχόληση στον πραγματικό κόσμο.

ii) Η επιτυχής ενσωμάτωση εξαρτάται από τις σχέσεις των Π.Μ.Α. με τους συναδέλφους τους και τους άλλους παράγοντες τού εργασιακού περιβάλλοντος.

iii) Από τα αποτελέσματα άλλων ερευνών για την Π.Ζ. σε σχέση με την υποστηριζόμενη εργασία, έχουν προκύψει τα εξής: διαπιστώνεται μια θετική σχέση μεταξύ της υποστηριζόμενης εργασίας και της Π.Ζ., όπως αυτή προσδιορίζεται από τον περιβαλλοντικό έλεγχο, την κοινωνική συμμετοχή και την προοπτική της προσωπικής αλλαγής. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα της υποστηριζόμενης εργασίας είχε υψηλότερα αποτελέσματα σε θέματα που αφορούν στην ξεκούραση, την αυτοεκτίμηση, τον τρόπο χρησιμοποίησης τού ελεύθερου χρόνου που διέθετε για να συμμετέχει σε δραστηριότητες, την κινητικότητα καθώς και τις προοπτικές απόκτησης εργασιακών ικανοτήτων και αύξησης τού εισοδήματος .

iv) Τα διαφορετικά πλαίσια εργασίας προσφέρουν διαφορετικά επίπεδα και ευκαιρίες ενσωμάτωσης.

v) Από μελέτες της αλληλεπίδρασης στο πλαίσιο της εργασίας έχει βρεθεί ότι στην εργασία οι εργαζόμενοι ανάπηροι αλληλεπιδρούν περισσότερο με τους επόπτες και δέχονται μεγαλύτερη καθοδήγηση σε σύγκριση με τους εργαζόμενους χωρίς αναπηρία. Επίσης, έχει βρεθεί ότι οι εργαζόμενοι, γενικά, δεν έχουν ιδιαίτερες κοινωνικές σχέσεις εκτός τού εργασιακού περιβάλλοντος, κάτι το οποίο ισχύει και για τα Π.Μ.Α., σε μεγαλύτερο όμως βαθμό

vi) Γενικά οι σχετικές μελέτες καταλήγουν στη διαπίστωση ότι οι υποστηριζόμενοι εργαζόμενοι μπορεί να μην ενσωματώνονται στους χώρους εργασίας τους επί ίσοις όροις με τους άλλους εργαζόμενους.

vii) Σύμφωνα με μία ερευνητική μελέτη για την **ικανοποίηση από την υποστηριζόμενη εργασία**, οι εργαζόμενοι που υποστηρίζονταν είπαν ότι τους άρεσε η δουλειά τους, ότι ήσαν ικανοποιημένοι με τους εκπαιδευτές τους, ότι είχαν λόγο για την επιλογή της εργασίας τους, ότι προτιμούσαν να εργάζονται στην κοινότητα και ότι είχαν φίλους στη δουλειά .

viii) Οι απαντήσεις για το ζήτημα της **ανεξαρτησίας**, ως ένα κύριο αποτέλεσμα από την άσκηση μιας πραγματικής δουλειάς, αντιπροσώπευαν μια ποικιλία εννοιών, όπως: οικιακή ανεξαρτησία, οικονομική ανεξαρτησία, ένα είδος αυτάρκειας και το να έχεις λόγο για τη ζωή σου.

Είναι χαρακτηριστικές οι ακόλουθες θεωρήσεις της έννοιας της ανεξαρτησίας: (26χρονη γυναίκα) «να είσαι ο εαυτός σου, να κάνεις πράγματα για τον εαυτό σου»... «...λοιπόν, έτσι αισθάνομαι. Γιατί δεν πρόκειται να πάρεις ναρκωτικά ή κάτι παρόμοιο ... όπως άλλοι άνθρωποι... αν είσαι εκεί έξω, όπως οι περισσότερες από αυτές που αφήνουν το σχολείο, ενώ πολλές νεότερες από εμένα καταλήγουν να μένουν έγκυοι και μπορεί να είναι μόνο 15 - 16 οι περισσότερες από αυτές». Η εκτιμώμενη ανεξαρτησία μερικών ήταν ολοφάνερα περιορισμένη λόγω άλλων παραγόντων, όπως είναι οι προστατευτικοί γονείς, και πιθανόν λόγω της ύπαρξης μιας ιεραρχίας καταστάσεων που μπορεί να βρεθούν να επηρεάζουν την ανεξαρτησία.

Ένα άλλο στοιχείο ήταν η οικονομική ανεξαρτησία. Τα χρήματα αναφέρθηκαν πολλές φορές ως ένας σημαντικός λόγος για να εργάζεσαι [*«Γι' αυτό εργάζεσαι. Εργάζεσαι για τα λεφτά.»*]

Επίσης, το να κερδίζεις χρήματα ήταν συσχετισμένο με την ανεξαρτησία για να διασκεδάσεις, ν' αγοράσεις, να ταξιδέψεις.

Η συναναστροφή με άλλους ανθρώπους στη δουλειά θεωρήθηκε ως ένα αξιόλογο αποτέλεσμα της εργασίας και μάλιστα χωρίς καμία παρακίνηση ή άμεση ερώτηση. Όμως, οι σχέσεις με τους ανθρώπους στη δουλειά ήταν περίπλοκες. Μια νεαρή γυναίκα, για παράδειγμα, είχε πει πολλές φορές πόσο φιλικοί ήταν οι συνάδελφοί της, αλλά μετά, περιγράφοντας τις σχέσεις αυτές, είπε: «Σου μιλούν καθώς έχεις το διάλειμμά σου ... και όταν πω κάτι εγώ οι περισσότεροι μιλούν μεταξύ τους και εγώ απλώς κάθομαι εκεί. Μερικές φορές αυτό γίνεται ... Νομίζω ότι είναι φιλικοί, αλλά, όπως σας λέω, ακούνε τις συζητήσεις των άλλων και εγώ κάθομαι εκεί και μου έρχεται να ανακατευτώ ... μερικές φορές μου λένε “περίμενε ένα δευτερόλεπτο... ακούω τους άλλους. Θα σου μιλήσω σε ένα λεπτό”. Αυτά λένε».

Επίσης, η προαγωγή και η εξέλιξη στην εργασία είναι ένα άλλο κύριο στοιχείο. Συγκεκριμένα, η δουλειά δύο γυναικών ήταν επί χρόνια να ετοιμάζουν τσάι. Και οι δύο, όταν ρωτήθηκαν, είπαν πως ήθελαν να κάνουν δουλειά γραφείου και, συγκεκριμένα, η μία ήθελε να γίνει γραμματέας. Η υπόθεση ότι τα πρόσωπα με μαθησιακές δυσκολίες είναι ευτυχισμένα για πάντα εάν ασκούν ανειδίκευτη χειρωνακτική, επαναληπτική εργασία, θα πρέπει να αποτελεί ένα διαρκές ερώτημα.

Μία τρίτη παράμετρος συνδέεται με την εκπαιδευτική πολιτική και την πολιτική τής απασχόλησης

(Π. χ. Ολοκληρωμένα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, 100% και όχι 8-10% ποσόστωση στις προσλήψεις για ορισμένες θέσεις)

(Τέταρτη) Με τη διακίνηση από και προς την εργασία

(Πέμπτη) Με την αξιολόγηση τής εργασιακής ικανότητας

(Έκτη) Με το θέμα τής βελτίωσης τού εργασιακού περιβάλλοντος

Επ' αυτού σημειώνω ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία έχει εκδώσει Οδηγία για την ασφάλεια των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν προβλήματα αναπηρίας. Με την Οδηγία αυτή παρέχεται ένας πρακτικός και φιλικός προς τον αποδέκτη οδηγός, ο οποίος περιλαμβάνει: (i) οδηγίες για την εκπόνηση εξειδικευμένης εκτίμησης επαγγελματικού κινδύνου, στις οποίες γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στα Π.Μ.Α., (ii) έναν κατάλογο ελέγχου για την εξασφάλιση τής ασφάλειας των Π.Μ.Α., αφενός μεν, ως προς το εργασιακό περιβάλλον, τη σήμανση, το ωράριο, την εκπαίδευση και την επιτήρηση, και, αφετέρου, ως προς τις υποχρεώσεις και τα καθήκοντα, τις προαγωγές και τις μεταθέσεις, καθώς και τις διαδικασίες που αφορούν σε καταστάσεις έκτακτης ανάγκης.

2.2. ΣΕΠ Δεν τον ανέφερα πρώτο αν και αποτελεί πρωταρχικής σημασίας συνιστώσα, διότι πρέπει να γνωρίζουμε ότι προανέφερα και όχι μόνο.

Σχολικός και επαγγελματικός

Εξατομικευμένα Προγράμματα με δυναμικό χαρακτήρα

2.3. ΕΝΝΟΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Αναφερόμενοι στην επαγγελματική κατάρτιση εννοούμε τη διαδικασία απόκτησης επαγγελματικής εξειδίκευσης, η οποία αποβλέπει στην άμεση κάλυψη υφιστάμενων αναγκών τής αγοράς εργασίας.

Περιλαμβάνει την τυπική κατάρτιση (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης-Ι.Ε.Κ.), η οποία οδηγεί στην απόκτηση τυπικού διπλώματος άσκησης ενός επαγγέλματος, και την άτυπη (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης-Κ.Ε.Κ.), η οποία δεν οδηγεί σε τυπικό δίπλωμα ή πιστοποίηση. Η πρώτη μορφή εποπτεύεται από τον Ο.Ε.Ε.Κ., ο οποίος και πιστοποιεί την εξειδίκευση, η δε δεύτερη από το Υπουργείο Εργασίας.

Η περίοδος τής κατάρτισης είναι μικρότερης έκτασης σε σχέση με αυτή τής εκπαίδευσης, και μέχρι πρότινος δεν περιελάμβανε στοιχεία πάνω στα οποία θα μπορούσε να οικοδομηθεί νέας κατεύθυνσης επαγγελματική εκ-παίδευση. Σήμερα, κάτω από την πίεση των αναγκών που δημιουργούν οι τεχνολογικές εξελίξεις, το περιεχόμενο τής επαγγελματικής κατάρτισης διευρύνεται συνεχώς και περιλαμβάνει και γενικές-θεμελιώδεις επαγγελματικές γνώσεις, ανάλογες προς αυτές που παρείχοντο σε επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ο λόγος

που οδήγησε σε αυτή την αναδίπλωση δεν ήταν άλλος από την αδυναμία μετάβασης από την απόλυτη εξειδίκευση μιας κατάρτισης σε μια άλλη εξειδίκευση.

3. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΟΡΘΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ΕΠΑΓΓ/ΚΗΣ ΕΚΠ/ΣΗΣ, ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ, ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

3.1. Προτάσεις για την αναβάθμιση της Ειδικής Επαγγ/κης Εκπ/σης και Κατάρτισης (Α΄, 294-302)

3.2. Πειραματική επιχείρηση με επιπρόσθετη κοινωνική αξία (Α΄, 416-433)

3.2. Μια διαφορετική μέθοδος αξιολόγησης τής εργασιακής ικανότητας :ERTOMIS: (Γ΄239-259),

3.3. Απόψεις εργαζομένων ΠΜΑ για τις διάφορες μορφές απασχόλησης (Δ΄, 130-144)

3.1. Προτάσεις για την αναβάθμιση της Ειδικής Επαγγ/κης Εκπ/σης και Κατάρτισης (Α΄, 294-302}

Η αναντιστοιχία μεταξύ τής καταβαλλόμενης μεγάλης προσπάθειας και του βαθμού επίτευξης των επιδιωκόμενων σκοπών σε ό,τι αφορά την Ειδική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση οφείλεται, κυρίως, στην έλλειψη ολοκληρωμένου εκπαιδευτικού σχεδιασμού

-Νομοθετική ρύθμιση η οποία θα προβλέπει μεταξύ άλλων

α) Συντονισμός, μέσω Κεντρικού Συντονιστικού Οργάνου (Κ.Σ.Ο.), όλων των ενεργειών που συνδέονται με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

β) Υποχρέωση εφαρμογής ολοκληρωμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και περιγραφή τής έννοιας του ολοκληρωμένου προγράμματος.

-Ολοκληρωμένα προγράμματα

τριμερής πορεία σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης.

Πρώτη φάση: Προ τής εφαρμογής τού προγράμματος

Δεύτερη φάση: Κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος κατάρτισης

Τρίτη φάση: Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος

Η τριμερής πορεία αξιολόγησης που προτείνουμε δεν έχει περιοριστικό χαρακτήρα. Απλώς, δίνει τις βάσεις, πάνω στις οποί-ες πρέπει, κατά τη γνώμη μας, να οικοδομείται ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα .

3.2. Πειραματική επιχείρηση με επιπρόσθετη κοινωνική αξία (Α', 416-433)

Ένα παράδειγμα μάθησης και εκπαίδευσης μέσω της επαγγελματικής απασχόλησης.

Το κατάστημα λογισμικών («MAG@LOGIE» = Magasin de Logiciels) αποτελεί μια επιχείρηση με προστιθέμενη κοινωνική αξία, την οποία χρησιμοποιεί ο δημιουργός της για να εφαρμόσει νέες τάσεις στην αγωγή, μάθηση και εκπαίδευση μέσω της επαγγελματικής απασχόλησης. Η έννοια του καταστήματος λογισμικών (Mag@logie), όπως ο εισηγητής του J.L. Schmalz την περιγράφει, θα μπορούσε να αποδοθεί συνοπτικά με τέσσερις παράλληλους άξονες: *τής διδακτικής, τής τεχνολογίας τής οικονομίας και τής κοινωνικοποίησης*.

α) Διδακτική

Θεωρεί ότι καθένας παραδέχεται σιγά-σιγά ότι τα μαθήματα δεν είναι παρά μια μορφή πρόσβασης στη γνώση. Όλο και περισσότερο, το σχολείο δεν αποτελεί πια τον μοναδικό φορέα μεταβίβασης της γνώσης. Η εξέλιξη της κοινωνίας, η εμφάνιση πολυάριθμων Μέσων Μαζικής Επικοινωνίας και καινούριων τεχνολογιών πληροφόρησης, στα οποία έχουν κυρίαρχο ρόλο τα επιβλητικά συγκροτήματα του Τύπου, αντικατέστησαν τους αναγνωρισμένους χώρους γνώσεων. Για παράδειγμα, μέχρι τώρα, τα πανεπιστήμια, οι βιβλιοθήκες, τα ερευνητικά εργαστήρια ήταν κάτοχοι της γνώσης. Με τα νέα εργαλεία, που τίθενται στη διάθεση του ανθρώπου, οι γνώσεις ταξιδεύουν, συσσωρεύονται, ανασυντίθενται και δίνουν χώρο στις ιδέες τής «εκπαίδευσης με ψυχαγωγία»¹. Αυτό το παράδειγμα δείχνει ότι δεν αρκεί πια ένας μόνο παράγοντας, ο οποίος θα επιτρέψει στον άλλο να μάθει. Η απόκτηση των γνώσεων ευνοείται από μια πολυπαραγοντική προσέγγιση. Με τη δραστηριότητα που ανέπτυξε το «κατάστημα λογισμικών», καταβλήθηκε προσπάθεια ένταξης των προσώπων που πραγματοποιούν πρακτική άσκηση σε λειτουργικές μαθησιακές καταστάσεις, ώστε να ενθαρρυνθούν οι ανταλλαγές εμπειριών και να αναδειχθούν οι ικανότητές τους και όχι οι ελλείψεις τους. Επίσης, στη συνήθη εκπαιδευτική διαδικασία χρησιμοποιούμε την εποπτεία. Έτσι, πολύ συχνά, ενθρονίζεται στις πρώτες θέσεις τής παιδαγωγικής σκηνης αντί του πραγματικού η προσομοίωσή του, και μάλιστα το είδωλό του.

Αυτή η προσφυγή σε πραγματικά αντικείμενα παρουσιάζει μόνο εκφάνσεις τής πραγματικότητας. Η παρουσίαση, π.χ., κάποιων καρφιών ή

¹ Ο όρος αποτελεί απόδοση του «edutainment», ενός αγγλισμού, που προέρχεται από 2 λέξεις «education» και «entertainment», δηλαδή εκπαίδευση και ψυχαγωγία.

κουμπιών είναι μέσο ή εξάρτημα μιας εφαρμοσμένης διδακτικής. Αυτά τα αναπαραστατικά είδωλα αποκαλύπτουν την πρόθεση να περιοριστεί ο χώρος πειραματισμού τού παιδιού, με σκοπό να τραβήξουν την προσοχή του στην προβλεπόμενη από τον δάσκαλο διαδικασία. Διαφορετικά, αν αυτός ο παιδαγωγικός πραγματισμός ενδιαφερόταν αληθινά για μια πράξη που ανήκει στην πραγματικότητα, θα ήταν σκόπιμο να εργαστεί ο μαθητής μέσα σε ένα εργαστήριο κατασκευής κουμπιών και, στη συνέχεια, να παραδίδει σειρές των 6 κουμπιών ή να γεμίζει σακουλάκια με έναν αριθμό καρφιών καθορισμένο από τα αιτήματα των πελατών².

β) Τεχνολογία

Το κατάστημα λογισμικών, αξιοποιώντας τα σύγχρονα βοηθήματα κατάρτισης, επιχειρεί να δημιουργήσει έναν χώρο ισορροπίας ανάμεσα στο πραγματικό και το εικονικό, με στόχο την είσοδο των μαθητευομένων στην επαγγελματική ζωή και τη διευκόλυνση των μελλοντικών τους προσανατολισμών.

γ) Οικονομία

Ο τρίτος άξονας τής ιδέας τού καταστήματος λογισμικών άπτεται τής οικονομίας. Έχοντας υπόψη ότι εδώ και αρκετά χρόνια τα οικονομικά μέσα περιορίζονται ακόμη και όταν παραμένουν σταθερά αριθμητικά, είναι αναγκαίο να επιδειχθεί η απαραίτητη δημιουργικότητα, για να συνεχιστεί η παροχή στους μαθητές ποιοτικών υπηρεσιών. Γνωρίζοντας ότι οι διατιθέμενοι οικονομικοί πόροι θα μειωθούν, θα πρέπει να προσφέρουμε νέους τύπους προσαρμοσμένους στις ανάγκες τής εποχής. Η αυτοχρηματοδότηση, κατά ένα μέρος, καθίσταται απαραίτητη.

δ) Απόκτηση γνώσεων μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο

Η απόκτηση των γνώσεων ευνοείται από μια πολυπαραγοντική προσέγγιση. Η προτεινόμενη μαθησιακή πορεία τοποθετεί, πριν απ' όλα, τους μαθητευομένους της μέσα σε ένα πραγματικό κοινωνικό πλαίσιο. Έτσι, επωφελούνται από ένα εμπόριο που τους επιτρέπει να δοκιμάσουν μια ευρεία κλίμακα δεξιοτήτων.

Π.χ., όταν ανακαλύπτουν καινούργια λογισμικά, αφομοιώνουν σχολικές έννοιες, τις οποίες ήδη χρησιμοποιούν, αλλά ελάχιστα έχουν κατανοήσει. Χάρis σε αυτές τις δραστηριότητες ανακάλυψης τής γνώσης, τολμούν να επανέλθουν σε σχολικά επίπεδα κατώτερα τής ηλικίας τους, χωρίς να τους δημιουργείται κάποιο σύμπλεγμα. Γνωρίζουν επακριβώς ότι θα μπορούν να καλυφθούν πίσω από την αναγκαιότητα να προσφέρουν υπηρεσίες ποιότητας. Το αντικείμενο του καταστήματος λογισμικών τοποθετείται, λοιπόν, στο επίπεδο τής κατάρτισης του

² Veya, J. – M. (1998). *Lieux, art et procédés de l'enseignement aux élèves anormaux dans les classes spéciales vaudoises (1865 - 1950)*, in thèse no 259, Université de Genève, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Genève.

προσώπου και θα πρέπει, ως εκ τούτου, να επιτρέπει να ξαναδοθεί μια συμβολική δύναμη στη γνώση.

Πλαισιωμένοι από ειδικούς, αυτοί οι νέοι αναπτύσσουν με φυσιολογικούς ρυθμούς τις κοινωνικές τους δεξιότητες.

Μαθαίνουν επίσης να χρησιμοποιούν τη σχολική τους γνώση και αποκτούν τις γνώσεις εκείνες που είναι ικανές να τους ανοίξουν τον δρόμο προς ένα αναγνωρισμένο επάγγελμα.

Αυτή η δυνατότητα μέσω τής εμπορικής δραστηριότητας έχει χαρακτήρα **ημιπροστατευόμενης/υποστηριζόμενης** εργασίας και επιλέχθηκε για τις παιδαγωγικές και εκπαιδευτικές δυνατότητες που προσφέρει και ειδικότερα για :

- τη συμπλήρωση των σχολικών γνώσεων που προσφέρονται παραδοσιακά,

- τον ευρύ εξοπλισμό που προσφέρουν οι τομείς των πολυμέσων (multimedia),

- τα ευέλικτα και εξελιγμένα βοηθήματα μάθησης που προσφέρει,

- την ποικιλία των υπηρεσιών, οι οποίες θα παρέχονται στους πελάτες τού καταστήματος.

Η ιδέα λοιπόν του καταστήματος συνίσταται στην ένταξη των λειτουργικών μαθήσεων σε έναν τομέα που βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη, πολλά υποσχόμενο και πολύ ελκυστικό για τους νέους, δηλαδή στον τομέα τού παιδαγωγικού software.

Η απουσία γεφυρών ανάμεσα στο σχολείο και την επαγγελματική ζωή γίνεται έντονα αισθητή στις υπάρχουσες δομές κατάρτισης. Το κατάστημα λογισμικών έρχεται να γεμίσει το κενό αυτό, προσφέροντας ένα ενδιαμέσο χώρο, που βρίσκεται ανάμεσα στις απαιτήσεις σχολικού τύπου και εκείνες του επαγγελματικού τύπου.

Αναφερόμενοι δε στην έμπνευση και την προοπτική τής ιδέας, λέει ότι αυτή η ιδέα εστιάζεται περισσότερο στην αξία τού ανθρώπινου όντος παρά στο ίδιο το οικονομικό σύστημα.

3.3. Μια διαφορετική μέθοδος αξιολόγησης τής εργασιακής ικανότητας

α. Επιτρέψτε μου να αναφερθώ εν συντομία σε μια μέθοδο (**ERTOMIS**), η οποία αποτελεί μία ολοκληρωμένη μορφή διαγνωστικής διαδικασίας τής εργασιακής ικανότητας. Η φιλοσοφία τής μεθόδου αυτής στηρίζεται στην ακόλουθη συλλογιστική. Κατά τη διαδικασία τής πρόσληψης σε μια θέση εργασίας έχουμε τη συνήθεια να ρωτάμε τους υποψηφίους 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 είναι πολλά και αυτά συμβάλλουν αποφασιστικά στην πορεία για κοινωνικοποίηση π.χ. Κατάλογοι ελέγχου επαγγελματικών συμπεριφορών.

γ. Ο ρόλος των εργοδοτών και των συντονιστών σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση τής εργασιακής ικανότητας.

4. ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κλείνοντας, και αφού ευχαριστήσω για μία ακόμη φορά για την τιμητική πρόσκληση που μου απηύθυνε η ΑΜΦΙΝΟΜΗ δια του επιστημονικού υπευθύνου του Προγράμματος κ. Φροσύνη, θέλω αφενός μεν να συγχαρώ όλους όσους συνέβαλαν και θα συμβάλλουν στη συνέχεια, με οποιοδήποτε τρόπο και σε οποιαδήποτε βαθμό, στην πραγματοποίηση τής ημερίδας και των επόμενων συναντήσεων, και αφετέρου να επαναλάβω τα μηνύματα με τα οποία εδώ και τριάντα περίπου χρόνια αρχίζω και τελειώνω τις παραδόσεις των μαθημάτων μου στους φοιτητές.

α) Όχι πλέον αλυσιτελή κηρύγματα περί ισότητας, η οποία διατηρεί την ανισότητα αλλά περί συμπληρωματικότητας των ενεργειών για κάλυψη τού ελλείμματος, η οποία συμβάλλει στον σταδιακό-προοδευτικό περιορισμό τής διάκρισης και τής διαφοράς.

β) Χωροταξική επαγγελματική ένταξη χωρίς λειτουργικότητα και ποιότητα ζωής σημαίνει επίταση τής διάκρισης.

γ) Είναι φανερό ότι ναι μεν η Π.Ζ. αποτελείται από κοινούς παράγοντες και σχέσεις, όμως ο ορισμός τού τι συνιστά την Π.Ζ. για τα πρόσωπα και τις ομάδες των ανθρώπων με ή χωρίς αναπηρία είναι πολυσύνθετος.

δ) Η ποιότητα ζωής αποτελεί παράγοντα μετάβασης από την κανονικοποίηση στην ευαισθητοποίηση [βλ. Π, 9].

ε) Το σχολείο (γενική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση) πρέπει να αποτελεί προτύπωση τής πραγματικής ή τής ιδεατής κοινωνίας και σ' αυτή την κοινωνία δεν λειτουργούν ούτε οραματιζόμαστε να λειτουργήσουν πολυκατοικίες, γειτονιές, χωριά και πόλεις για πρόσωπα με προβλήματα ακοής, όρασης, κινητικότητας, νόησης, αλλά για όλους.

ς) Κάθε ενέργεια για βελτίωση τής Π.Ζ. ενός Π.Μ.Α. δεν περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο σ' αυτό αλλά έχει πολλαπλασιαστικά οφέλη, διότι κάθε σχετικό μέτρο που λαμβάνεται καλύπτει, άμεσα ή έμμεσα, τη συνολική λειτουργία τής κοινωνίας των ανθρώπων, ξεκινώντας από το άμεσο περιβάλλον του και φθάνοντας στο σύνολο των ανθρώπων. Διότι, οι αλληλεπιδράσεις – μεταξύ τής ατομικής μοναδικότητας, τής ανθρώπινης καθολικότητας και τής πολιτισμικής διαφορετικότητας– επηρεάζουν κάθε πρόσωπο και ομάδα προσώπων, καθόσον μάλιστα, όλοι ανεξαιρέτως, σε διαφορετικές στιγμές επιλέγουν και θέτουν διαφορετικές προτεραιότητες για τους παράγοντες τής Π.Ζ.

ζ) Το σήμερα είναι καλύτερο από το χθες και το αύριο προοιωνίζεται καλύτερο από το σήμερα, με τον βραδύ πάντοτε ρυθμό τής οποιαδήποτε αλλαγής την οποία ζει, χωρίς να την αντιλαμβάνεται, η εκάστοτε επόμενη γενιά.

η) Μία συγχρονική, αλλά κυρίως διαχρονική έρευνα, που είναι και η πιο δύσκολη από όλες τις απόψεις, δεν θα μπορούσε να εξετάσει στο σπίτι, στο νηπιοβρεφοκομικό σταθμό, στο σχολείο, στον χώρο αναψυχής κ.α. τα υποκειμενικά προβλήματα, τους περιβαλλοντικούς όρους και τα χρησιμοποιούμενα μέσα, τα οποία δημιουργούν, επιβαρύνουν ή επιδεινώνουν τη σχετική κατάσταση. Βέβαια, αντιλαμβάνομαι ότι μια τέτοια προσπάθεια χρειάζεται αλλαγή πολιτικής σε ότι αφορά τη χρηματοδότηση τής έρευνας (βασικής και εφαρμοσμένης).

θ) Η εκπόνηση διπλωματικών εργασιών, στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών σπουδών, δεν θα μπορούσε να πραγματοποιείται επί τού πεδίου με τη συνεργασία διεπιστημονικής ομάδας για την αντιμετώπιση μαθησιακών προβλημάτων είτε με τη μελέτη περίπτωσης, είτε με την παρακολούθηση ομάδας ή τάξης και εφαρμογών τής υποστηρικτικής τεχνολογίας ή άλλων μεθόδων σε θέματα ειδικής αγωγής;

Ενδεικτικός Κατάλογος Γενικών Αρχών

Προϋποθέσεις εφαρμογής θετικών μέτρων / ορθών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα τής απασχόλησης

1. Σχεδιάζοντας και ενεργώντας υπέρ των ΠΜΑ, γενικά, καλύπτεται το 100% των ανθρώπων. Αντίστροφα μένει έξω όχι μόνο το 10%, αλλά ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (έγκυος, παιδιά κ. ά.).

2. Η οικογένεια και το σχολείο προτύπωση τής κοινωνίας. Επομένως θα πρέπει να έχουν προ οφθαλμών ότι η κοινωνία δεν έχει πολυκατοικίες, γειτονιές χωριά, πόλεις, νομούς, μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις ΠΜΑ.

Βέβαια αυτό επιχειρήθηκε αλλά είτε ή σχετική προσπάθεια εγκαταλείφθηκε (χωριό Ολλανδία) είτε περιορίζεται (προστατευόμενη εργασία), είτε επιχειρείται με νέες μορφές (εταιρείες ή συμπράξεις), υποστηριζόμενη απασχόληση και διαμονή στο σπίτι.

3. Ο σκοπός τής αγωγής κοινός για όλους (Α', 57-59) και ο όρος Ειδική Αγωγή απορρίπτεται. Δεκτός πλέον ως ανάγκη πρώτα των ΠΧΑ. [εργοδότης, οικογένεια, ΠΜΑ, ΠΧΑ, εκπαιδευτής κ. ά)

4. M
έσα στην κοινωνία των ανθρώπων ο καθένας δεν εκπροσωπεί το πλήρες δικαίωμα ως προς τα πάντα (παράδειγμα συνυπηρετούντες σε ένα πλοίο: Αριστοτέλης-Πολιτικά Γ', από Α', 62-65)

5. Η φιλοσοφία ενεργειών υπέρ ΠΜΑ δεν πρέπει να στηρίζεται στην ισότητα αλλά στην αναλογικότητα με συμπληρωματικότητα (π.χ. αθλητισμός), η οποία περιλαμβάνει (πριν ή παράλληλα): αποκατάσταση, προσαρμογή, επαναπροσαρμογή, εργονομικές διευθετήσεις, υποστηρικτική τεχνολογία κ. ά.)

6. H
ισότητα δεκτή μόνο για διεκδίκηση αγαθών: μόρφωση, ίσα-αναλογικά δικαιώματα, ίσες-συμπληρωματικές ευκαιρίες στη διαδικασία απόκτησης τού μαθησιακού αγαθού με συνδυασμό εξατομίκευσης, συνεκπαίδευσης, συνεργατικότητας (Α', 55, 57, Β', 305).

7. T
α προβλήματα των ΠΜΑ σύνθετα: κοινωνικό, παιδαγωγικό, ψυχολογικό χαρακτήρα (Α', 54)

8. E
ρευνα στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας, διδακτορικής διατριβής καταγραφής, εισήγησης, εφαρμογής, εποπτείας, αξιολόγησης ορθής πρακτικής.

9. H
κατάργηση τής διάκρισης και τής διαφοράς πολλαπλασιαστικά οφέλη (Αμερικάνικο μοντέλο οικονομικής και ψυχολογικής θεώρησης).

10. Η σχολική, επαγγελματική, οικονομική και κοινωνική ένταξη όχι χωροταξική αλλά λειτουργική και ποιοτική, ξεκινώντας από τον αποϊδρυματισμό.

11. Η οργάνωση τής επαγγ/κής κατάρτισης και τού επαγγ/κού προσ/σμού (π.χ., ΠΝΥ υπάλληλος αεροδρομίου)

12. Η αναθεώρηση τού εργασιακού νομοθετικού πλαισίου και η νομική προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.