

**ΗΜΕΡΙΔΑ: Θετικά μέτρα δράσης για την καταπολέμηση τής διάκρισης που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία στον τομέα τής απασχόλησης**  
( progress VP/2008/005/ 19.10.2009)

**Παράμετροι ορθής πρακτικής στον τομέα τής απασχόλησης**

*Ομότιμος Καθηγητής Λαυρέντιος Γ. Δελλασούδας*

Η καταπολέμηση τής διάκρισης που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία ή όπως προτείνω Πρόσωπα με Αναπηρία (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 (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 «έλλειμμα» 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)* Η Π.Ζ. είναι ένα χρήσιμο μέτρο το οποίο δεν πρέπει αναγκαστικά να κάνει διακρίσεις με βάση την ικανότητα. Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι η Π.Ζ. δεν θα πρέπει να εξετάζεται σε συνάρτηση με τους παράγοντες ή τις δομές από τις οποίες αντλεί το περιεχόμενό της. Στην ελεύθερη αγορά εργασίας η εργοδοσία συνδέει την απασχόληση με την ικανότητα ή καλύτερα με την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα. Επομένως, η Π.Ζ. του Π.Μ.Α., σε συνάρτηση με την απασχόληση, προϋποθέτει την αντιμετώπιση ιδιαίτερα μεγάλων προβλημάτων.

*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 του 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 των Π.Μ.Α. Η σχετική δράση στην Ε.Ε., η οποία υιοθετήθηκε με το ψήφισμα τής 21ης Ιανουαρίου 1974, περιλαμβάνει στόχους **που αναφέρθηκαν** ήδη:

*i)* «Επίτευξη τής πλήρους και καλύτερης δυνατής απασχόλησης μέσα στην Κοινότητα», με ενέργειες υπέρ προσώπων διαφόρων κατηγοριών, στα οποία περιλαμβάνονται και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Μεταξύ των ενεργειών αυτών περιλαμβάνονταν και η «Δημιουργία τού Ευρωπαϊκού Κέντρου για την ανάπτυξη τής επαγγελματικής κατάρτισης» (Centre Européen pour le développement de la formation professionnelle - CEDEFOP).

*ii)* «Βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας που επιτρέπουν την εξίσωσή τους με στόχο την πρόοδο».

*iii)* «Αυξανόμενη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη λήψη των οικονομικών αποφάσεων τής Κοινότητας και των εργαζομένων στη ζωή των επιχειρήσεων».

Στη συνέχεια το Συμβούλιο εξέδωσε απόφαση (27 Ιουνίου 1974) για την κατάρτιση τού πρώτου προγράμματος κοινοτικής δράσεως για την επαγγελματική επαναπροσαρμογή των μειονεκτούντων προσώπων . Οι ενέργειες αυτές συνεχίστηκαν και συνεχίζονται μέχρι σήμερα .

*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.Μ.Α., παρόλο ότι υπάρχουν διάφορες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης (προστατευόμενη, ημιπροστατευόμενη, συνεταιριστική κ.λπ. ), οι οποίες διακρίνονται από τις τυπικές. Η διάκριση αυτή βασίζεται στις τεκμαιρόμενες διαφορετικές ικανότητες κάθε προσώπου, σε συνάρτηση με το είδος τής αναπηρίας. Από την άλλη πλευρά, η εργασία σε τυπικό περιβάλλον δεν σημαίνει, προφανώς, ότι απαιτούμε από το Π.Μ.Α. να είναι εξαρχής έτοιμο να ασκήσει αυτό το επάγγελμα. Το ζήτημα τίθεται ως διαδικασία εύρεσης εργασίας μαζί με το Π.Μ.Α. 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 έμφυχο εργασιακό περιβάλλον. 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».]

Επίσης, έχει παρατηρηθεί ότι οι κλίμακες μέτρησης τής Π.Ζ. –ανεξάρτητα από το πόσο εξεζητημένες, περιεκτικές και «έξυπνες» φαίνεται να είναι– περιορίζονται αναμφίβολα στο να μετρούν μόνο τη συμμόρφωση τού προσώπου στις απόψεις για την Π.Ζ., όπως αυτές έχουν οριστεί από τους ερευνητές.

(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 τής θεωρίας τής κανονικοποίησης και τής 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 τής 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 τής υποστηριζόμενης εργασίας και τής Π.Ζ., όπως αυτή προσδιορίζεται από τον περιβαλλοντικό έλεγχο, την κοινωνική συμμετοχή και την προοπτική τής προσωπικής αλλαγής. Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι η ομάδα τής 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 του 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 ήταν 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 [*«Γ' 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 διάλειμά 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 της 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 της εργασιακής ικανότητας

και μία σειρά άλλων παραμέτρων.....

Κλείνω με ένα ενδεικτικό κατάλογο γενικών αρχών

### **Προϋποθέσεις εφαρμογής θετικών μέτρων / ορθών πρακτικών για την καταπολέμηση των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης** **Ενδεικτικός Κατάλογος Γενικών Αρχών**

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 της κοινωνίας. Επομένως θα πρέπει να έχουν προ οφθαλμών ότι η κοινωνία δεν έχει πολυκατοικίες, γειτονίες χωριά, πόλεις, νομούς, μικρές και μεγάλες επιχειρήσεις ΠΜΑ.

Βέβαια αυτό επιχειρήθηκε αλλά είτε η σχετική προσπάθεια εγκαταλείφθηκε (χωριό Ολλανδία) είτε περιορίζεται (προστατευμένη εργασία), είτε επιχειρείται με νέες μορφές (εταιρείες ή συμπράξεις).

3. Ο σκοπός της 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. Μέσα 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 όχι ισότητα, αλλά συμπληρωματικότητα (π.χ. αθλητισμός) Περιλαμβάνεται (πριν ή παράλληλα): αποκατάσταση, προσαρμογή, επαναπροσαρμογή, εργονομικές διευθετήσεις, υποστηρικτική τεχνολογία κ. ά.)
6. Η ισότητα δεκτή μόνο για διεκδίκηση αγαθών: μόρφωση, ίσα-αναλογικά δικαιώματα, ίσες-συμπληρωματικές ευκαιρίες στη διαδικασία απόκτησης του μαθησιακού αγαθού με συνδυασμό εξατομίκευσης, συνεκπαίδευσης, συνεργατικότητας (Α', 55, 57, Β', 305).
7. Τα προβλήματα των ΠΜΑ σύνθετα: κοινωνικό, παιδαγωγικό, ψυχολογικό χαρακτήρα (Α', 54)
8. Έρευνα στο πλαίσιο διπλωματικής εργασίας, διδακτορικής διατριβής καταγραφής, εισήγησης, εφαρμογής, εποπτείας, αξιολόγησης ορθής πρακτικής.
9. Η 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 (αεροδρόμ.)
12. Η αναθεώρηση τού εργασιακού νομοθετικού πλαισίου και η νομική προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

#### ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΟΡΘΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

1. Αναβάθμιση τής ειδικής επαγγ/κής εκπ/σης και κατάρτισης (Α', 294-302)
2. Πειραματική επιχείρηση με επιπρόσθετη κοινωνική αξία (Α', 416-433)
3. Μια διαφορετική μέθοδος αξιολόγησης τής εργασιακής ικανότητας :ERTOMIS: (Γ' 239-259),
4. Απόψεις εργαζομένων ΠΜΑ για τις διάφορες μορφές απασχόλησης (Δ', 130-144)

#### Βιβλιογραφία:

Με τα εντός παρενθέσεων στοιχεία Α', Β', Γ', Δ' και τους αριθμούς σελίδων σημειώνονται οι παρακάτω πηγές από τις οποίες και έχουν ληφθεί οι πληροφορίες και οι πρότασης που κατατέθηκαν στην ημερίδα.

1. Δελλασούδας, Λ. (2005). Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική, τόμ. Α', Σχολική ένταξη μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
2. Δελλασούδας, Λ. (2005). Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική, τόμ. Β', Διδακτική μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.
3. Δελλασούδας, Λ. (2004). Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική, τόμ. Γ', Σχολικός και επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία.
4. Δελλασούδας, Λ. (2006). Εισαγωγή στην Ειδική Παιδαγωγική, τόμ. Δ', Ποιότητα ζωής ατόμων με αναπηρία: Δείκτης κοινωνικής ένταξης και ενσωμάτωσης.