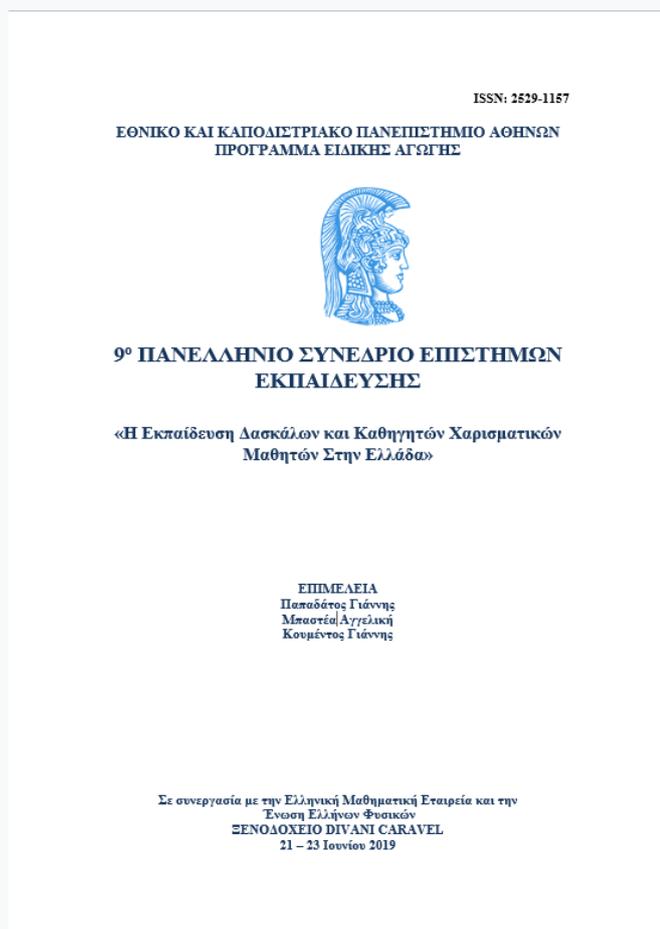


Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης

Τόμ. 9 (2019)

9ο ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ



Επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση για τον επαγγελματικό σχεδιασμό των ΑμΕΑ - Διερεύνηση απόψεων γονέων μαθητών σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. με χρήση ερωτηματολογίου

Χριστίνα Κουτουβέλη, Αικατερίνη – Σοφία Παρούση, Αγγελική Σβυρινάκη

doi: [10.12681/edusc.3140](https://doi.org/10.12681/edusc.3140)

Βιβλιογραφική αναφορά:

Κουτουβέλη Χ., Παρούση Α. – Σ., & Σβυρινάκη Α. (2020). Επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση για τον επαγγελματικό σχεδιασμό των ΑμΕΑ - Διερεύνηση απόψεων γονέων μαθητών σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. με χρήση ερωτηματολογίου. *Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, 9, 332–393. <https://doi.org/10.12681/edusc.3140>

**Επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση για τον επαγγελματικό
σχεδιασμό των ΑμΕΑ - Διερεύνηση απόψεων γονέων μαθητών σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. με
χρήση ερωτηματολογίου**

**Κουτουβέλη Χριστίνα, Εκπαιδευτικός Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης,
chkoutouv@primedu.uoa.gr**

**Παρούση Αικατερίνη – Σοφία, Εκπαιδευτικός Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης,
aparousi@primedu.uoa.gr**

Σβυρινάκη Αγγελική, Εκπαιδευτικός Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., svykelly@primedu.uoa.gr

Περίληψη

Εισαγωγή: Η εργασία αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες παγκοσμίως. Ειδικότερα, η εργασία ή ακριβέστερα το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία είναι το τελευταίο στάδιο της μακράς και πολυσύνθετης διαδικασίας αποκατάστασης τους, που επηρεάζει την κοινωνική τους ενσωμάτωση. Η έλλειψη, όμως, κατάλληλης εκπαίδευσης και ενημέρωσης, οδηγεί πολλά νέα άτομα με αναπηρία να εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς πρώτα να έχουν λάβει την απαραίτητη προετοιμασία για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός δυναμικού και ανταγωνιστικού εργατικού περιβάλλοντος.

Σκοπός: Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθούν οι απόψεις των γονέων μαθητών, που φοιτούν σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. (Ειδικό Εργαστήριο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) του Πειραιά και του Αιγάλεω, ώστε να διαπιστωθεί, εάν και κατά πόσο γνωρίζουν, τι είδους εργασιακές ευκαιρίες μπορούν να προσφερθούν στα παιδιά τους, μετά την αποφοίτησή τους από την δομή, εάν και κατά πόσο γνωρίζουν, την κλίση, που έχουν τα παιδιά τους σε συγκεκριμένα εργαστήρια και συγκεκριμένες ειδικότητες, και, εν ολίγοις, εάν έχουν απευθυνθεί σε κάποιον ειδικό, ώστε να λάβει το παιδί τους επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση.

Μέθοδος: Για την επίτευξη του σκοπού της παρούσας έρευνας χορηγήθηκε ένα άτυπο ερωτηματολόγιο σε τρία Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. των δυτικών προαστίων. Συγκεκριμένα,

χορηγήθηκαν σαράντα πέντε ερωτηματολόγια, εκ των οποίων απαντήθηκαν τα είκοσι έξι. Ελήφθησαν σοβαρά υπ' όψιν η εκπαίδευση των γονέων, το επάγγελμα των γονέων, το φύλο των γονέων, το φύλο και η ηλικία του εκάστοτε μαθητή και τέλος ο τόπος κατοικίας.

Συμπεράσματα: Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων εξήχθη το συμπέρασμα, ότι η πλειοψηφία των γονέων δεν έχει απευθυνθεί σε κάποιον ειδικό, ώστε να λάβει το παιδί τους επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση. Οι περισσότεροι γονείς, διαπιστώθηκε, ότι δεν γνώριζαν την έφεση των παιδιών τους σε συγκεκριμένα εργαστήρια των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., και, ως εκ τούτου, δεν γνώριζαν τι είδους επαγγελματικές ευκαιρίες ανταποκρίνονταν στις ιδιαίτερες ικανότητες του παιδιού τους.

Λέξεις – Κλειδιά: Επαγγελματική Συμβουλευτική; Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.(Ειδικό Εργαστήριο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης); ερωτηματολόγιο γονέων; Επαγγελματικός σχεδιασμός ΑμΕΑ (Άτομα με Ειδικές Ανάγκες).

Abstract

Introduction: Work is one of the fundamental human rights in all developed countries worldwide. In particular, work or, more precisely, the right of people with disabilities to work is the final stage of their long and complex rehabilitation process that affects their social integration. However, lack of adequate education and information leads many young people with disabilities to enter the labor market without having received first the necessary preparation to meet the demands of a dynamic and competitive working environment.

Purpose: The purpose of this research is to investigate the views of parents of students attending vocational training schools, locating in Piraeus and Egaleo, in order to find out, if and to what extent, they know, what kind of employment opportunities can be offered to their children, after graduating from these particular schools, if and to what extent they know, if their children have any inclination to specific laboratories and specific disciplines, and, in short, to find out, whether they have ever approached a specialist in order to receive counseling and professional guidance for their child.

Method: To achieve the purpose of the present survey, an informal questionnaire was issued to three vocational training schools locating in the western suburbs. In

particular, forty five questionnaires were given, of which twenty six were answered. The education of the parents, the profession of them, the gender of the parents, the gender and the age of the student and the place of residence were taken seriously, during the process.

Conclusions: The analysis of the questionnaires concluded that the majority of parents did not refer to a specialist in order for their child to receive professional counseling and guidance. Most parents were found not to have been aware of their children's appeal to specific workshops of their vocational training schools, and therefore did not know what kind of professional opportunities, were appropriate for their child's special abilities.

Keywords: Professional Counseling; vocational training schools; parents' questionnaire; Professional design for people with special needs

1. Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί ένα από τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες παγκοσμίως. Ειδικότερα, η εργασία ή ακριβέστερα το δικαίωμα των ατόμων με αναπηρία στην εργασία είναι το τελευταίο στάδιο της μακράς και πολυσύνθετης διαδικασίας αποκατάστασης τους, που επηρεάζει την κοινωνική τους ενσωμάτωση. (Stankova & Trajkonski, 2010). Πλέον υποστηρίζεται ότι η αναπηρία δεν δύναται να καθίσταται ασύμβατη με την αναπηρία (Markussen, Mykletun & Reed, 2012). Στην Ελλάδα, η εργασία κατοχυρώνεται συνταγματικά με το Σύνταγμα της Ελλάδος, όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27^{ης} Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων. Συγκεκριμένα στο άρθρο 22 του συντάγματος αναγράφεται: « 1. Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας. 2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία. 3. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους

δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

4. Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.

5. Το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει». Το άρθρο 22 του Συντάγματος συνοδεύεται από την εξής Ερμηνευτική δήλωση: « Στους γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται και ο προσδιορισμός του τρόπου και του υποχρέου είσπραξης και απόδοσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της συνδρομής των μελών τους που προβλέπεται από τα καταστατικά τους». Εν τούτοις, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και στην Ελλάδα, τα άτομα με αναπηρία παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά εργασίας σε σχέση με τον τυπικό πληθυσμό (OECD, 2010).

Η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης και σταθερής εργασίας για τα άτομα με αναπηρία εξακολουθεί να δημιουργεί δυσκολίες και προκλήσεις σε προσωπικό αλλά και κοινωνικό επίπεδο (Yamamoto, Unruh, & Bullis, 2011). Ως εκ τούτου, πολλά άτομα με αναπηρία εισέρχονται στην αγορά εργασίας χωρίς να έχουν λάβει την απαραίτητη προετοιμασία ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις ενός ανταγωνιστικού εργασιακού περιβάλλοντος (Burgstahler, 2001). Επίσης, μελέτες αναδεικνύουν συνεχώς, ότι τα άτομα με αναπηρία λαμβάνουν χαμηλότερες μισθολογικές απολαβές και οφέλη σε σχέση με τον τυπικό πληθυσμό, καθώς και περιορισμένες ευκαιρίες για την προώθηση και την εξέλιξη της επαγγελματικής τους καριέρας (Yamamoto, Unruh, & Bullis, 2011). Συνεπώς, θα πρέπει να γίνονται συντονισμένες προσπάθειες για την υποστήριξη της εργασίας των ατόμων με αναπηρία, τόσο κατά τη διαδικασία επιλογής, όσο και κατά τη διαδικασία εύρεσης εργασίας, οι οποίες θα απαλείφουν τις διακρίσεις στην εργασία και θα ενισχύουν τις διευκολύνσεις για τα άτομα με αναπηρία (Cimarolli & Wang, 2006).

Σχετικά με την επιλογή επαγγέλματος υπάρχουν αρκετές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης (Θεωρία Holland), αλλά και εργαλεία επαγγελματικού προσανατολισμού τα οποία, είτε εστιάζουν στους παράγοντες, που επηρεάζουν αυτή την επιλογή, είτε

στην πορεία, που ακολουθεί το άτομο ως την επιλογή του επαγγέλματος του. Σαφέστερα, ο επαγγελματικός προσανατολισμός αποτελεί ένα δομικό στοιχείο, καθώς στόχος του είναι η παροχή βοήθειας στο άτομο για την επιλογή του κατάλληλου επαγγέλματος ανάλογα με την προσωπικότητα του, τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα του, τις ικανότητες του, τη νοημοσύνη του αλλά και σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Rashid, Hodgetts, & Nicholas, 2017).

2. Η επαγγελματική επιλογή των ατόμων με αναπηρία.

Η εργασία καταλαμβάνει σημαντικό χώρο στη ζωή των ανθρώπων δεδομένου ότι παρέχει τα μέσα για την οικονομική επιβίωση, τόσο των ίδιων, όσο και των οικογενειών τους, τη βίωση της εργασιακής ικανοποίησης και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης. (Jacko, Cobo, Cobo, Fleming & Moore, 2010). Τα αποτελέσματα της υποστηριζόμενης και της ανταγωνιστικής εργασίας είναι σημαντικά σε όρους οικονομικών κερδών, ευρύτερης κοινωνικής ενσωμάτωσης και εργασιακής ικανοποίησης (Cimera, 2008). Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι ιδιαίτερη έμφαση και προσοχή θα πρέπει να δοθεί στα άτομα με αναπηρία, καθώς σύμφωνα με ερευνητικά δεδομένα συγκριτικά με τους συνομηλίκους τους, τυπικού πληθυσμού, εργάζονται λιγότερο, ενώ παράλληλα συμμετέχουν σε λιγότερες εθελοντικές δράσεις (King, Baldwin & Evans, 2005). Όπως προκύπτει, θεωρείται βαρύνουσα σημασία να εντοπιστούν οι αιτίες αυτής της πραγματικότητας και κυρίως οι προκλήσεις, που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία κατά τη διαδικασία αναζήτησης και εύρεσης εργασίας (Lindsay, 2011), αλλά προηγουμένως κατά την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης.

Ακόμη, έχει υποστηριχθεί ότι ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα αντιμετωπίζουν γενικότερα τη διαδικασία επιλογής επαγγελματικής σταδιοδρομίας έχει άμεσο αντίκτυπο στην εφαρμογή της επαγγελματικής απόφασης (Germeijs & Verschuere, 2007), ενώ κάθε απόφαση εντός αυτού του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού πλαισίου δύναται να επηρεάσει κάθε μελλοντική εκπαιδευτική και επαγγελματική απόφαση.

Σύμφωνα με τον Parsons, η ιδανική επαγγελματική επιλογή πηγάζει από την αντιστοίχιση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών ενός ατόμου, όπως είναι οι ικανότητες, η προσωπικότητα, και το εκπαιδευτικό υπόβαθρο με επαγγελματικούς παράγοντες, όπως οι οικονομικές απολαβές και ο εργασιακός χώρος, ώστε τελικά να επιτευχθεί ο στόχος, που είναι η επαγγελματική επιτυχία και ακολούθως η επαγγελματική ανέλιξη.

Ακόμη τονίζει ότι η επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης ενέχει περισσότερο άγχος από ότι η εύρεση απλά μιας θέσης εργασίας (Kazuyuki & Kuo-lin, 2006).

Η επαγγελματική επιλογή είναι μια διαδικασία που ακολουθεί μια πορεία φάσεων και σταδίων και εναρμονίζεται με το σύνολο των εμπειριών, των γνώσεων και των διαθέσιμων από τον ευρύτερο κοινωνικό περίγυρο πληροφοριών. Ειδικότερα, τα νεαρά άτομα με αναπηρία καλούνται να αντιμετωπίσουν πολλές προκλήσεις και εμπόδια κατά την επιλογή επαγγελματικής πορείας και τη μετάβαση τους από το σχολικό πλαίσιο στην αγορά εργασίας. Έτσι, θα πρέπει ήδη να έχουν αποκτήσει και καλλιεργήσει δεξιότητες, όπως η επίλυση προβλημάτων, η λειτουργία της κριτικής σκέψης για την αξιολόγηση ενδεχόμενων εναλλακτικών λύσεων (Crudden, 2012), η λήψη αποφάσεων, η ηγεσία, η επικοινωνιακή ικανότητα. Τέλος, τα άτομα με αναπηρία οφείλουν να διαθέτουν ένα ισχυρό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και γνώσεις, αρχικά για τη χρήση της υποστηρικτικής τεχνολογίας αλλά και ικανότητες και ενδιαφέροντα σχετικά με την επαγγελματική κατεύθυνση που επέλεξαν, ούτως ώστε να κινητοποιηθούν, να θέσουν στόχους και να προχωρήσουν στην υλοποίησή τους (Benz, Lindstrom & Yovanoff, 2000).

Συμπερασματικά, η έκθεση των παιδιών σε μια ποικιλία πραγματικών εργασιακών περιβαλλόντων για την απόκτηση πρώιμων εργασιακών εμπειριών και η διερεύνηση των πιθανών επαγγελματικών σταδιοδρομιών θεωρείται κρίσιμη. Η πρώιμη παρέμβαση για τον σχεδιασμό της επαγγελματικής επιλογής με τη συνδρομή του οικογενειακού πλαισίου διαδραματίζει καίριο ρόλο στην επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας και είναι σκόπιμο να γίνεται πριν την ηλικία των δέκα έξι ετών (Crudden, 2012), ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις που επιτάσσει το εκάστοτε επαγγελματικό πλαίσιο. Επιλογικά, με αυτό τον τρόπο θα μπορούν να αλλάξουν, εφ' όσον το επιθυμούν, επαγγελματική σταδιοδρομία, καθώς ωριμάζουν και διευρύνουν τους ορίζοντες και τα ενδιαφέροντα τους με την πάροδο του χρόνου.

Τα νεαρά άτομα, τώρα, καθώς προχωρούν σε μια σημαντική μετάβαση από τον δομημένο τρόπο ζωής του σχολείου στον λιγότερο δομημένο εξωτερικό κόσμο, χρειάζονται γνώση και καθοδήγηση για τη διερεύνηση, τον σχεδιασμό και τη λήψη αποφάσεων για το επαγγελματικό τους μέλλον (Nathan & Hill, 2006), ενώ παράλληλα θα κληθούν να λάβουν σημαντικές επαγγελματικές αποφάσεις εντός αυτού του πλαισίου. Ωστόσο, η διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης είναι μια πολύπλοκη διαδικασία κατά την οποία πολλά άτομα αντιμετωπίζουν εμπόδια και

δυσκολίες που τους εμποδίζουν να προχωρήσουν στην κατάλληλη απόφαση (Gati & Saka, 2001).

Σύμφωνα με τους Gemeijs & Verscheueren (2006) διακρίνονται έξι πτυχές ως προς τον πυρήνα της διαδικασίας επαγγελματικής απόφασης: 1) ο προσανατολισμός προς την επιλογή, 2) η αυτοδιερεύνηση, 3) η ευρεία διερεύνηση του περιβάλλοντος, 4) διερεύνηση σε βάθος του περιβάλλοντος, 5) η λήψη απόφασης, 6) η δέσμευση.

Κατά τη διαδικασία της λήψης απόφασης προϋποτίθεται μια σχέση α) μεταξύ των πεποιθήσεων αποτελεσματικότητας των ατόμων αναφορικά με την ικανότητα τους για εκτέλεση των καθηκόντων τους, β) της έκβασης των προσδοκιών τους σχετικά με τη σημασία της απόφασης τους ως προς την επιτυχία μελλοντικών επαγγελματικών αποφάσεων, γ) τη διερεύνηση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και των επαγγελματικών τους στόχων και δ) τις επαγγελματικές συμπεριφορές τους, όπως ο σχεδιασμός και η διερεύνηση (Punch et al., 2005).

Συμπερασματικά, η λήψη κατάλληλων επαγγελματικών αποφάσεων προϋποθέτει την παροχή βοήθειας από έναν ικανό σύμβουλο με σκοπό τα άτομα να δύνανται να έχουν την δυνατότητα για δημιουργία ή εκμετάλλευση των πιθανών επαγγελματικών ευκαιριών που θα προκύψουν (Amundson et al., 2008). Επιλογικά, ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα αντιμετωπίζουν γενικότερα όλη τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης έχει σημαντικό αντίκτυπο στην εφαρμογή της ειλημμένης απόφασης για τη σταδιοδρομία τους (Germeijs & Verschuereen, 2007) γι' αυτό είναι απαραίτητο να δίνεται η δέουσα σημασία. Έτσι, το άτομο λαμβάνοντας υπ' όψιν τις διαθέσιμες πληροφορίες από την αξιολόγηση του εαυτού του, των ιδιοτήτων του, των χαρακτηριστικών του, των δεδομένων καταστάσεων, προχωρά στη λήψη αποφάσεων και μετατρέπει την ειλημμένη απόφαση σε συναίσθημα (Amundson et al., 2008).

3. Επαγγελματική Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός των Α.μεΑ.

Μία από τις πιο δύσκολες καταστάσεις στη ζωή ενός ατόμου με αναπηρία, ειδικά τη σημερινή εποχή, που η ανεργία έχει εξελιχθεί σε μέγιστο κοινωνικό πρόβλημα ιδιαίτερα για τους νέους, είναι η επαγγελματική τους αποκατάσταση. Όλοι οι άνθρωποι έχουν ίσα δικαιώματα ανεξάρτητα από το αν έχουν κάποιο νοητικό, κινητικό, ψυχιατρικό, συμπεριφορικό πρόβλημα. Η κοινωνία έχει το χρέος να τους εντάξει στο σύνολο της και όχι να τους αποκλείσει. Η περίοδος της εφηβείας είναι

ένα μεταβατικό στάδιο πριν την ενηλικίωση και την είσοδο στην αγορά εργασίας. Τα άτομα προετοιμάζονται και εκπαιδεύονται με βάση τις ανάγκες τους σε όλους τους τομείς, προκειμένου να έχουν όλα τα απαραίτητα εφόδια για να ανταποκριθούν σε όλες τις προκλήσεις που θα τους παρουσιαστούν.(Shogren, Wehmeyer, Palmer, Rifenbark, & Little, 2015).

Σημαντική θέση θεωρείται, πως θα πρέπει να λαμβάνει η Συμβουλευτική, όπως μαρτυρεί η διεθνής αλλά και η ελληνική οπτική, επειδή μπορεί να συμβάλει στην εκπαίδευση των παιδιών με αναπηρία διευκολύνοντας και στηρίζοντας τα παιδιά και τους γονείς τους. Επίσης, μπορεί να συμβάλει στην αξιολόγηση των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών και στην καλλιέργεια κλίματος συντροφικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών και των γονέων.

Ως εκ τούτου, ο ρόλος του επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής αποκατάστασης έχει ιδιαίτερη σημασία προκειμένου τα άτομα αυτά να ενταχθούν ομαλά στο κοινωνικό σύνολο, αλλά και να αποκτήσουν οικονομικά οφέλη προκειμένου να έχουν τη δυνατότητα της αυτοσυντήρησης αλλά παράλληλα να ενισχυθεί και το συναίσθημα της αυτάρκειας. (Migliore, Mank, Grossi, & Rogan, 2007).

Σύμφωνα με μελέτες, η εργασία των ατόμων με αναπηρία είναι χαμηλότερη σε ποσοστά, σε σχέση με τον τυπικό πληθυσμό (Wittich, Watanabe, Scully, & Bergevin, 2013 · Hall & Wilton, 2011). Επιπλέον, ο πιο σημαντικός από τους αντικειμενικούς και εφικτούς στόχους, που θέτει η Συμβουλευτική και η προσπάθεια για αποκατάσταση, είναι η σοβαρότητα της αναπηρίας (Estrada-Hernandez et al., 2008· Leonard, 2002), καθώς τα άτομα με αισθητηριακή αναπηρία και επικοινωνιακές διαταραχές έχουν υψηλότερα ποσοστά εργασίας και πετυχαίνουν καλύτερη επαγγελματική αποκατάσταση, σε σχέση με τα άτομα με κινητική ή νοητική αναπηρία και ψυχικές διαταραχές (Rosenthal et al., 2006 · Dutta et al., 2008 · La Grow, 2004).

Παλαιότερη έρευνα για την κατάσταση της ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης στην Ελλάδα, κατέδειξε ότι το 45% των μονάδων δεν εφήρμοζε καμία διαδικασία επαγγελματικού προσανατολισμού, ενώ στις υπόλοιπες περιπτώσεις είχε περιστασιακό χαρακτήρα (Δελλασούδας, 1991). Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας έχουν γίνει μεγάλες προσπάθειες στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης των ΑμεΑ (Μπαλάσκας, 2006) και σημαντικά βήματα, προκειμένου να καλλιεργηθεί μια διαφορετική προσέγγιση, όσον αφορά την ισότιμη συμμετοχή τους

στον κοινωνικό και επαγγελματικό στίβο (Πετράκος, 2005). Όμως πολλά προγράμματα διαχείρισης δεξιοτήτων σταδιοδρομίας δεν λαμβάνουν υπ' όψιν τις ειδικές ανάγκες των διαφόρων ομάδων – στόχων (Βλαχάκη & Γαϊτάνης, 2012). Η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής ζωής, θα διευκόλυνε την παροχή υπηρεσιών σε βασικούς τομείς (π.χ. εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση) και εν τέλει την κοινωνικοοικονομική ένταξη των ΑμεΑ (Μπασδέκης, 2013).

Ένας από τους βασικούς στόχους του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι να βοηθήσει το συμβουλευόμενο να κατανοήσει τι επιθυμεί ως προς τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές κατευθύνσεις, που βρίσκονται στον ορίζοντά του. Η συνολική διαδικασία δεν είναι εύκολη καθώς απαιτεί και από τις δύο πλευρές ιδιαίτερη επιμονή και υπομονή. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι αναγκαίος καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών των ΑμεΑ (Shogren, Wehmeyer, Palmer, Rifenshark, & Little, 2015), καθώς η απασχόληση είναι ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία για την ένταξή τους στην κοινωνία.

Σημαντικό σημείο διαφοροποίησης του επαγγελματικού προσανατολισμού για τα άτομα ΑμεΑ, σε σχέση με τη συμβουλευτική τυπικών ατόμων, είναι ότι αυτή παρέχεται ατομικά και εξειδικευμένα. Σε αυτό το πλαίσιο μπορεί να λειτουργήσει και ο αντίστοιχος σχολικός προσανατολισμός προκειμένου να δημιουργήσει τις καλύτερες δυνατές καταστάσεις για την επαγγελματική αποκατάσταση του ατόμου ιδιαίτερα στα στάδια της μετάβασης από τη σχολική κοινότητα στο εργασιακό περιβάλλον.

Η διαδικασία της επαγγελματικής αποκατάστασης, μέσω επαγγελματικής συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού, απαιτεί συγκεκριμένα πολυδιάστατα βήματα, όπως παρατίθενται ακολούθως:

1. Αναγνώριση βασικών παραγόντων όπως φύλο, την ηλικία το κοινωνικό status και τη αναπηρία.
2. Καθορισμός των αναγκών, προσδοκιών και σε συνεργασία με την οικογένεια του ατόμου ΑμεΑ.
3. Κατανόηση των ιδιαίτερων ψυχοσωματικών πτυχών του ατόμου ΑμεΑ και ανεύρεση των βασικών δεξιοτήτων.
4. Εκμάθηση ή ενίσχυση των δεξιοτήτων.
5. Καλή γνώση των επαγγελματικών ευκαιριών της αγοράς εργασίας αλλά και όλο το νομικό-τεχνικό πλαίσιο για την επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων αμεα.

Η διαδικασία αυτή δεν περιορίζεται σε ένα μόνο χρονικό στάδιο αλλά ακολουθεί ένα ολόκληρο κύκλο που αποτελείται από:

1. Εκμάθηση δεξιοτήτων.
2. Λήψη απόφασης σχετικά με τον επαγγελματικό χώρο/αντικείμενο επιλογής.
3. Επαγγελματική αποκατάσταση.
4. Εργασιακή Προσαρμογή.
5. Επαγγελματική Ανάπτυξη. (McGaughey, & Mank, 2001).

Πολλές φορές το πρώτο, δεύτερο και τρίτο έχουν το ρόλο της δοκιμαστικής εργασιακής εμπειρίας (ή κυκλικής), και σε περίπτωση που δεν είναι δυνατό να επιτευχθούν οι καθορισμένοι στόχοι και ανάγκες, τότε απαιτείται επανεξέταση των στόχων προκειμένου να βρεθεί η καταλληλότερη θέση εργασίας, όπου παράλληλα μπορεί να απαιτηθεί και περαιτέρω ενίσχυση των δυνατοτήτων. Για αυτό το λόγο λοιπόν είναι πολύ σημαντική η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, των εργαζομένων στο ίδιο περιβάλλον και γενικά της κοινωνίας. (McGaughey, & Mank, 2001).

Δυστυχώς στην Ελλάδα τα ΑμεΑ δεν έχουν αρκετές ευκαιρίες για μαθητεία ή δοκιμαστική εργασία. Επίσης, θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα, ώστε τα προγράμματα αυτά να μην αποσκοπούν μόνο στην ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων (όπως γίνεται συνήθως) αλλά και στην συστηματικά σχεδιασμένη ανάπτυξη των διαπροσωπικών δεξιοτήτων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την ολοκλήρωση του ατόμου, άρα και για την βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων του. (Πανισίδης, & Παπασταμάτης, 2009).

4. Η Συμβολή της Τεχνολογίας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής αποκατάστασης σημαντικό ρόλο μπορεί να έχουν τα εργαλεία της τεχνολογίας, όπως συμβαίνει και στις περισσότερες πτυχές της καθημερινότητας ενός ανθρώπου στη σύγχρονη εξελισσόμενη κοινωνία. Ως εκ τούτου, σήμερα μπορούμε να θεωρήσουμε, ότι οι νέες τεχνολογίες και το διαδίκτυο έχουν ενσωματωθεί και έχουν επηρεάσει και το χώρο της συμβουλευτικής και των υπηρεσιών που προσφέρει (Watts, 2002), δημιουργώντας έτσι νέες μορφές επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής αποκατάστασης.

Ηλεκτρονικά εργαλεία , όπως τα μηνύματα, ο ήχος και η εικόνα , μέσω πολυμεσικών εφαρμογών με εξ' αποστάσεως εφαρμογή μέσω διαδικτύου, μπορούν να λειτουργήσουν με θετικό τρόπο υπερπηδώντας το πρόβλημα της απόστασης ή και του περιορισμένου χρόνου, λειτουργώντας σύγχρονα (π.χ. μέσω τηλεδιασκέψεων) ή και ασύγχρονα, και τα οποία μπορούν να δημιουργήσουν ένα περιβάλλον, το οποίο προωθεί την επιτυχημένη συμβουλευτική διαδικασία, με απώτερο στόχο την εργασιακή ένταξη των ατόμων με αναπηρία (Amundson et al ., 2008).

Ουσιαστικά λόγω της αλματώδους ανάπτυξης της τεχνολογίας, η δια ζώσης συμβουλευτική μπορεί τεχνικά να αντικατασταθεί εξ' ολοκλήρου από τεχνολογικά εργαλεία, που προσφέρουν ευρεία φάσματα πολυμεσικών εργαλείων, που δύνανται να χρησιμοποιηθούν, είτε για παρουσιάσεις, είτε για τεστ, είτε για αναζήτηση πληροφοριών ακόμα και για την εύρεση εργασίας. Επιγραμματικά βασικές χρήσεις είναι οι ακόλουθες:

- Εξεύρεση ιδιαίτερων ψυχο-πνευματικών ιδιοτήτων μέσω ηλεκτρονικών τεστ (Amundson et al ., 2008), ακόμα και αυτοματοποιημένων.
- Παρουσιάσεις επαγγελματικών χώρων και επιλογών μέσω βιντεοπαρουσιάσεων.
- Δημιουργία ηλεκτρονικού βιογραφικού αλλά και portfolio, που περιέχει στοιχεία επαγγελματικής σταδιοδρομίας.
- Αναζήτηση εργασίας μέσω διαδικτύου αλλά και ανεύρεση πηγών χρηματοδότησης ή και επιδότησης (Amundson et al., 2008).
- Ανεύρεση μελετών, καλών πρακτικών στο χώρο της επαγγελματικής αποκατάστασης ατόμων ΑμΕΑ.

Ακόμα, βασικές προϋποθέσεις για τη χρήση των εν-γένει χαρακτηριστικών της εφαρμόζουσας τεχνολογίας αποτελούν:

- Ένα φιλικό προς το χρήστη πρόγραμμα
- Γνώσεις του χρήστη σε νέες τεχνολογίες πληροφορικής (ώστε να τροφοδοτήσει τα προγράμματα με σωστά δεδομένα, ώστε να μην είναι πολύ δύσκολος ο εντοπισμός του λάθους)
- Γνώσεις του συμβούλου σε θέματα ηλεκτρονικού υπολογιστή, ώστε να μπορεί να επιβλέπει τη διαδικασία

Προφανώς η τεχνολογία με την εξ αποστάσεως εφαρμογή της, έχει τη δυνατότητα να αντικαταστήσει εξ ολοκλήρου τη δια ζώσης συμβουλευτική και αποκατάσταση. Παρά ταύτα, πάντα υπάρχει ο προβληματισμός, κατά πόσο σε αυτήν την περίπτωση

δε δημιουργούνται θέματα λεκτικής επικοινωνίας και λαθών εντυπώσεων και παρερμηνειών. Σε κάθε περίπτωση τα ηλεκτρονικά εργαλεία και ειδικά κάθε πολυμεσικό στοιχείο μέσω διαδικτύου, λόγω της υπερ-πληθώρας των πληροφοριών που παρέχουν, δύναται να έχουν το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα, δηλαδή, αυτό της πλήρους σύγχυσης, αφού πολλές φορές η κρίση και το φιλτράρισμα πληροφοριών είναι ιδιαίτερα δύσκολη και απαιτητική διαδικασία ακόμα και για άτομα τυπικής ανάπτυξης.

Ως εκ τούτου, οι υπεύθυνοι επαγγελματικής υποστήριξης και συμβουλευτικής οφείλουν να ακολουθούν κώδικα δεοντολογίας αναγνωρίζοντας τις δυνατότητες των ατόμων ΑμΕΑ, ως προς την πραγματική δυνατότητα ορθής χρήσης τους. Σε κάθε περίπτωση η τεχνολογία στην συμβουλευτική και στον προσανατολισμό πρέπει να χρησιμοποιείται ως εργαλείο και όχι ως πανάκεια.

Συμπερασματικά, αναγνωρίζοντας την πραγματική εικόνα της επαγγελματικής αποκατάστασης, διαπιστώνεται, ότι οι αμοιβές κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα, οι δυνατότητες για επαγγελματική εξέλιξη καθίστανται σχεδόν μηδενικές, καθότι οι προσδοκίες απέναντι στην εργασία παρουσιάζονται ιδιαίτερα μειωμένες, το ποσοστό απολύσεων και παραιτήσεων ιδιαίτερα υψηλό, ενώ τα άτομα με ειδικές ανάγκες συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν την καχυποψία και την δυσπιστία των εργοδοτών και των συναδέλφων τους (Amundson et al ., 2008). Η επαγγελματική αποκατάσταση, ενώ αποτελεί κομβικό σημείο για κάθε άτομο, στα άτομα με ειδικές ανάγκες καθίσταται δυσχερέστατη (McGaughey, & Mank, 2001).

5. Η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία

5.1. Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αυτισμό.

Οι επαγγελματικές ευκαιρίες ατόμων με αυτισμό είναι ευρέως γνωστό ότι είναι περιορισμένες (Walsh, Lydon, & Healy, 2014), ενώ εκτιμάται ότι το 50 – 75% των ατόμων με αυτισμό δεν έχει εργασία (Howlin, Goode, Hutton, & Rutter, 2004). Περιορισμένη, όμως, καθίσταται και η έρευνα αναφορικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αυτισμό (Walsh et al., 2014).

Τα άτομα με αυτισμό έχουν την δυνατότητα αλλά και την επιθυμία να εργαστούν, αλλά υπάρχουν αρκετοί περιορισμοί. Η επιτυχημένη απασχόληση είναι συνήθως η κύρια φιλοδοξία για την πλειοψηφία των ατόμων με αυτισμό που εισέρχονται στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση (Hendricks, 2010). Στην πλειοψηφία τους είναι άνεργοι, αλλά και για αυτούς που εργάζονται η υποαπασχόληση αποτελεί σύνθητες φαινόμενο,

μολονότι έχουν όλες τις προοπτικές για επιτυχημένη επαγγελματική καριέρα (McDonough & Revell, 2010), όπως άρτια επαγγελματική εκπαίδευση, επιμονή στις λεπτομέρειες, ακρίβεια και αφοσίωση στην εργασία (Hendricks & Wehman, 2009). Ακόμα, ο αυξημένος αριθμός των ατόμων με αυτισμό μεταφράζεται σε ανάγκη για την παροχή υπηρεσιών για την επιτυχία στην εργασία τους. Έτσι, θα πρέπει να γνωρίζουν τις υπηρεσίες που έχουν στη διάθεση τους, καθώς και τις προκλήσεις που ενδέχεται να αντιμετωπίσουν σε κοινωνικό επίπεδο (McDonough & Revell, 2010).

Ο σύμβουλος του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αναγκαίο να εστιάσει στις θετικές πλευρές που έχει ο αυτισμός, λαμβάνοντας υπ' όψιν την προσωπικότητα του καθενός και συνειδητοποιώντας τις δεξιότητες και τις ανάγκες του. Πιο συγκεκριμένα, θα πρέπει να διακρίνει σταδιακά τις κλίσεις και τα ενδιαφέροντα του ατόμου με αυτισμό, τις δυνατότητες και τις αδυναμίες του και να εντοπίσει το κατάλληλο γι' αυτό επάγγελμα αλλά και εργασιακό περιβάλλον (Schaller, & Yang, 2005).

Τέλος, η επαγγελματική επιτυχία των ατόμων με αυτισμό είναι συνυφασμένη με τους συναδέλφους, οι οποίοι παρέχουν ένα υποστηρικτικό περιβάλλον(Hendricks, 2010). Η παραμονή στην εργασία απαιτεί ευελιξία και ανεκτικότητα από τα άτομα που εποπτεύουν, αλληλοεπιδρούν ή συνεργάζονται με τα άτομα με αυτισμό, καθώς πολλές φορές τα άτομα αυτά δύναται να παρουσιάσουν προκλητική συμπεριφορά εντός του εργασιακού πλαισίου (Schall, 2010).

5.2. Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με κινητική αναπηρία.

Η εύρεση και η διατήρηση της εργασίας αποτελεί βασική πρόκληση για τα άτομα με κινητική αναπηρία (Lindsay, 2011), κι ενώ, μολονότι παρατηρείται μια αύξηση των ποσοστών εργασίας των ατόμων αυτών, τα ποσοστά παραμένουν αρκετά χαμηλότερα σε σύγκριση με αυτά του τυπικού πληθυσμού (Bal et al., 2017). Τα άτομα με κινητική αναπηρία αποτελούν σε μεγάλο βαθμό μια ετερογενή ομάδα με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερής η ύπαρξη γενικεύσεων ως προς την ακαδημαϊκή τους επίδοση και οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό τους πλαίσιο να είναι κρίσιμης σημασίας (Barlow, Wright, & Kroll, 2011). Παρ' όλα αυτά υποστηρίζεται ότι η αντιμετώπιση των εμποδίων αυτών δύναται να ενεργοποιήσει τις ικανότητες των ατόμων με αναπηρία κάνοντάς τους ικανότερους σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και από συναδέλφους τους που ανήκουν στον τυπικό πληθυσμό (Barlow et al., 2002).

Ωστόσο, τα άτομα με κινητική αναπηρία είναι λιγότερο πιθανό να απασχοληθούν σε εργασιακά περιβάλλοντα που απαιτούν ευέλικτα πρότυπα εργασίας, απαιτητικό ωράριο εργασίας, πολλαπλές δεξιότητες και αυξημένη παραγωγικότητα, ενώ παρατηρείται μικρή προθυμία εκ μέρους τους για απασχόληση σε τέτοιου είδους εργασιακούς χώρους (Roulstone, 2002). Αυτό επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι, παρά τις κυβερνητικές προσπάθειες και τις επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, ο αριθμός των ατόμων με κινητική αναπηρία σε δομές πλήρους απασχόλησης είναι μικρός, ενώ ο αριθμός αυτών που κατέχουν ηγετικές θέσεις παραμένει ακόμα μικρότερος (Wilson – Kovacs, Ryan, Haslam, & Rabinovich, 2008).

Συμπερασματικά, παρατηρείται ότι οι κυβερνητικοί φορείς έχουν εστιάσει κυρίως στη βελτίωση της απασχόλησης ατόμων με κινητική αναπηρία, ενώ δεν έχουν προβεί στη λήψη κατάλληλων μέτρων, ώστε οι εργασιακοί χώροι να αποκτήσουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά, που απαιτούνται, ώστε να γίνουν προσβάσιμοι για τα άτομα με κινητική αναπηρία, τόσο σε κοινωνικό όσο και σε επιχειρησιακό επίπεδο (Hall & Wilton, 2011).

5.3. Επαγγελματική αποκατάσταση κωφών και βαρήκοων ατόμων

Τα κωφά και τα βαρήκοα άτομα αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια στην επίτευξη των στόχων που θέτουν, τόσο για την εκπαίδευση και την επαγγελματική τους αποκατάσταση (Freebody & Power, 2001), όσο και την ισότητα στην εργασία και την επαγγελματική τους εξέλιξη (Cawthon, Wendel, Bond, & Garberoglio, 2016). Το παραπάνω γεγονός επιβεβαιώνεται από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης (Hogan, O' Loughlin, Davis, & Kendig, 2009), ενώ φαίνεται ότι αποτελούν ευάλωτη κοινωνική ομάδα στην αγορά εργασίας καθώς εμφανίζουν μειωμένη εργασιακή ικανότητα (Danemark & Gellerstedt, 2004).

Παράγοντες όπως τα περιβαλλοντικά εμπόδια και οι αρνητικές στάσεις σε συνδυασμό με τις επικοινωνιακές δυσκολίες δύνανται να περιορίσουν την επαγγελματική τους επιτυχία και εξέλιξη (Punch et al., 2006). Ακόμη, τα άτομα με κώφωση ή βαρηκοΐα φαίνεται να ενθαρρύνονται να επιλέγουν επάγγελμα από περιορισμένο εύρος επιλογών υπό την καθοδήγηση του οικογενειακού περιβάλλοντος (Michael et al., 2015), γεγονός που καθορίζεται από παράγοντες, όπως η ασφάλεια και η δυσκολία στην επικοινωνία (DeCaro, Mudgett – DeCaro, & Dowaliby, 2001). Ακολούθως, τα άτομα με κώφωση και βαρηκοΐα έχουν μικρότερα οικονομικά οφέλη και λιγότερες πιθανότητες για προαγωγές και ως εκ τούτου επαγγελματική εξέλιξη συγκριτικά με τους συνομηλίκους τους (Luft, 2000), ενώ όλο και περισσότεροι

αναζητούν βοήθεια από επαγγελματίες προσανατολισμού και αποκατάστασης για την επίλυση των επαγγελματικών τους προβλημάτων (Kramer, 2008).

Συμπερασματικά, είναι σημαντικό να υπάρχει ένα εύρος πρακτικών και παρεμβάσεων, ώστε να τους προετοιμάζει για την αντιμετώπιση πιθανών εμποδίων, ενισχύοντας τις πιθανότητες μιας επιτυχημένης μετάβασης στην αγορά εργασίας, ενώ μεγαλύτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στη διαδικασία της επαγγελματικής προετοιμασίας κατά τη διάρκεια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Michael et al., 2015).

5.4. Επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με οπτική αναπηρία

Είναι ευρέως γνωστό ότι η ανεργία και η υποαπασχόληση αποτελούν καίρια προβλήματα για τα άτομα με οπτική αναπηρία (Wittich et al., 2013). Ακόμη, όχι μόνο παρατηρείται χαμηλό ποσοστό εργασίας των ατόμων με οπτική αναπηρία, δυσκολίες στην εύρεση και την παραμονή σε αυτή (Goertz, van Lierop, Houkes, & Nijhuis, 2010), αλλά και όσοι απασχολούνται είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν ανάλογα με το επίπεδο της εκπαίδευσης τους και τις ικανότητες τους, έχουν λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη και φυσικά δεν αμείβονται επαρκώς (Roy, Storrow, & Spinks, 2002).

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία και ως εκ τούτου και την κοινωνική ζωή αποτελεί μια πολύπλοκη και απογοητευτική πολλές φορές διαδικασία για τα άτομα με οπτική αναπηρία (McDonnall & Crudden, 2009), καθώς αντιμετωπίζουν πληθώρα εμποδίων και προκλήσεων (Crudden, 2012). Για τα άτομα με οπτική αναπηρία η ορθή επιλογή επαγγέλματος βρίσκεται μεταξύ δυο στερεοτύπων, όπου από τη μια υποστηρίζεται η άποψη ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία μπορούν να ασκήσουν μόνο συγκεκριμένα επαγγέλματα και από την άλλη η άποψη ότι μπορούν να ακολουθήσουν όποιο επάγγελμα επιθυμούν (Erin, 2010). Ωστόσο, η σωστή απάντηση βρίσκεται στη μέση, καθώς η επιλογή καθορίζεται και από μια ποικιλία προσωπικών παραγόντων, όπως τα έμφυτα ταλέντα, οι επικοινωνιακές δεξιότητες, η νοημοσύνη (Erin, 2010).

Έτσι, τα συνηθέστερα επαγγέλματα που επιλέγουν να ασκήσουν σήμερα τα άτομα με οπτική αναπηρία είναι τηλεφωνητές, ιεροψάλτες, καθηγητές μουσικής, προγραμματιστές ηλεκτρονικών υπολογιστών, εκπαιδευτικοί στα σχολεία τυφλών (Wolffe & Sprungin, 2002), ενώ πολλοί έχουν σημειώσει επιτυχημένη και προσοδοφόρα σταδιοδρομία στη μουσική βιομηχανία (Jacko et al., 2010). Ωστόσο, τα

εργαζόμενα άτομα με οπτική αναπηρία ανέφεραν ότι αντιμετωπίζουν εμπόδια στην εύρεση της εργασίας, στην παραμονή σε αυτή και στην επαγγελματική τους εξέλιξη, φαινόμενα τα οποία είναι απόρροια των συνεπειών της σοβαρής οπτικής τους αναπηρίας και των στάσεων και των συμπεριφορών των εν δυνάμει εργοδοτών και συναδέλφων (La Grow & Daye, 2005).

Συμπερασματικά, τα άτομα με οπτική αναπηρία εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας (Wolffe & Sprungin, 2002) ενώ οι παράγοντες, που σχετίζονται με την επιτυχημένη εργασιακή ένταξη των ατόμων αυτών φαίνεται πως είναι το εκπαιδευτικό υπόβαθρο, η χρήση της τεχνολογίας, ατομικά χαρακτηριστικά, σημαντικές εκπαιδευτικές εμπειρίες (Shaw, Gold, & Wolffe, 2007).

Τέλος, άλλες ομάδες ατόμων με αναπηρία, που φέρουν παρόμοια χαρακτηριστικά, και αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις στην εύρεση εργασίας και στην παραμονή τους σε αυτήν είναι τα άτομα με ψυχικές ασθένειες, τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, τα άτομα με νευροαναπτυξιακές διαταραχές κ.α.

6. Νομοθεσία για την Ειδική Αγωγή και Δομές Εκπαίδευσης

Η εικόνα της ειδικής αγωγής τα τελευταία χρόνια στην χώρα μας έχει αλλάξει καθώς νέες μεταρρυθμίσεις και αλλαγές ψηφίζονται για την εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το **Νόμο 3699 του 2008 « Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση Ατόμων με αναπηρία και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» αναφέρονται στο δεύτερο άρθρο τα εξής σημεία:**

Η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (Ε.Α.Ε.), όπως και η Γενική Εκπαίδευση είναι υποχρεωτική και λειτουργεί ως αναπόσπαστο τμήμα της ενιαίας δημόσιας και δωρεάν εκπαίδευσης. Το κράτος υποχρεούται να παρέχει Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση σε σχολεία Προσχολικής, Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με αποκλειστικό φορέα το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων. Το είδος και ο βαθμός των ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών προσδιορίζουν τη μορφή, τον τύπο και την κατηγορία των σχολικών μονάδων της Ειδικής Αγωγής.

Ακόμα, περιλαμβάνει σχολικές μονάδες ειδικής εκπαίδευσης με κατάλληλες κτιριολογικές υποδομές, προγράμματα συνεκπαίδευσης, προγράμματα διδασκαλίας στο σπίτι, καθώς και τις αναγκαίες διαγνωστικές, αξιολογικές και υποστηρικτικές

υπηρεσίες. Ο νέος νόμος 4547/18 για τις Δομές Εκπαίδευσης (Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις), στο άρθρο 17 καταργεί τα Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης Διάγνωσης και Υποστήριξης (Κ.Ε.Δ.Δ.Υ.) και τα αντικαθιστά με τα Κέντρα Εκπαιδευτικής και Συμβουλευτικής Υποστήριξης (Κ.Ε.Σ.Υ.), που στελεχώνονται διαφορετικά, δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, από ότι στο παρελθόν, και χάνουν κάποιες αρμοδιότητες αναφορικά με το δικαίωμα παρέμβασης τους στις σχολικές μονάδες.

Στις Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής Εκπαίδευσης (ΣΜΕΑΕ) και κατά τη συνεκπαίδευση στα γενικά σχολεία, εφαρμόζονται ειδικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ανάλογα με τις αναπηρίες και τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών, για όσο χρονικό διάστημα είναι αναγκαίο ή και για ολόκληρη τη διάρκεια της σχολικής ζωής τους. Παρέχονται επιπλέον προγράμματα συστηματικής παρέμβασης όπως εργοθεραπεία, λογοθεραπεία, φυσιοθεραπεία και κάθε άλλη υπηρεσία που στηρίζει την ισότιμη μεταχείριση των μαθητών, αξιολόγηση και παιδαγωγική και ψυχολογική υποστήριξη μέσα από τις ΣΜΕΑΕ. Γίνεται προσπάθεια οι μαθητές με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στο πλαίσιο της προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επιδιώκεται να αναπτύξουν την προσωπικότητά τους και να καταστούν όσο δύνανται πιο ικανοί για αυτόνομη συμμετοχή στην οικογενειακή, επαγγελματική, κοινωνική και πολιτισμική ζωή.

Ακόμα, στο άρθρο 8 του νόμου για την «Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση Ατόμων με αναπηρία και με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες» γίνονται κάποιες τροποποιήσεις με το νόμο 4186 του 2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις», όπου στο άρθρο 28 αναφέρονται οι ισχύουσες δομές ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Αναλυτικότερα, οι μαθητές μπορούν να φοιτούν σε σχολεία γενικής παιδείας, που έχουν τμήματα ένταξης ή παρέχουν παράλληλη στήριξη στους μαθητές. Σε δομή αποκλειστικά ειδικής αγωγής, λειτουργούν Γυμνάσια Ειδικής Αγωγής για μαθητές με ελαφρές δυσκολίες μάθησης, απόφοιτους Δημοτικού Σχολείου, έως το 19^ο έτος, το οποίο περιλαμβάνει την προκαταρκτική τάξη και τρεις επόμενες τάξεις Α΄, Β΄ και Γ΄. Ενιαία Λύκεια Ειδικής Αγωγής για μαθητές απόφοιτους Γυμνασίου, με ελαφρές δυσκολίες μάθησης, έως το 23^ο έτος, το οποίο περιλαμβάνει την προκαταρκτική τάξη και τρεις επόμενες τάξεις Α΄, Β΄ και Γ΄. Το Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο (πρώην

Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο (ΤΕΕ) Ειδικής Αγωγής Α΄ Βαθμίδας) στο οποίο εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικού σχολείου γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης και στα οποία η φοίτηση διαρκεί πέντε έτη. Στα γυμνάσια αυτά εφαρμόζεται πρόγραμμα για την ολοκλήρωση της εννιάχρονης υποχρεωτικής εκπαίδευσης και την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης. Το σχολείο αυτό περιλαμβάνει τις τάξεις Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄ και Ε΄ και εφαρμόζει πρόγραμμα σπουδών που ισοδυναμεί με το εκπαιδευτικό περιεχόμενο του Γυμνασίου και του κύκλου σπουδών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, που ως γνωστό παρέχει εξειδικευμένη τεχνική και επαγγελματική γνώση.

Το Ειδικό Επαγγελματικό Λύκειο (πρώην Τεχνικό Επαγγελματικό Εκπαιδευτήριο (ΤΕΕ) Ειδικής Αγωγής Β΄ Βαθμίδας) για μαθητές απόφοιτους Γυμνασίου ή Ειδικού Επαγγελματικού Γυμνασίου, από το 19ο μέχρι και το 22^ο έτος. Οι απόφοιτοι γενικού Γυμνασίου παρακολουθούν τις τάξεις Α΄ και Β΄ που αντιστοιχούν, ως προς το εκπαιδευτικό περιεχόμενο στο Ειδικό Επαγγελματικό Γυμνάσιο (Τ.Ε.Ε. Α΄ κύκλου σπουδών) και μπορούν στη συνέχεια, να παρακολουθήσουν τις τάξεις Γ΄ και Δ΄ που αντιστοιχούν ως προς το εκπαιδευτικό τους περιεχόμενο στο Ειδικό Επαγγελματικό Λύκειο (Τ.Ε.Ε Β΄ κύκλου σπουδών). Οι απόφοιτοι του Ειδικού Επαγγελματικού Γυμνασίου μπορούν να παρακολουθήσουν μόνο τις τάξεις Γ΄ και Δ΄.

Την Ειδική Επαγγελματική Σχολή, στην οποία εγγράφονται απόφοιτοι του ειδικού επαγγελματικού γυμνασίου και στην οποία η φοίτηση διαρκεί τέσσερα έτη. Τα 15 εργαστήρια των ειδικών επαγγελματικών σχολών εξοπλίζονται από τα γραφεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης. Τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.) εκπαιδεύουν μαθητές ηλικίας 14 - 22 χρόνων, στα οποία η φοίτηση διαρκεί 6 χρόνια, ανάλογα με τις εξειδικεύσεις και τις εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών. Σε αυτά εγγράφονται απόφοιτοι δημοτικών σχολείων γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης και γενικά τα παιδιά που δεν μπορούν να εκπαιδευτούν στις άλλες εκπαιδευτικές δομές. **Σύμφωνα με την περ. γ της παρ.1 του άρθρου 8 του ν.3699/2008 (Α΄199) όπως αντικαταστάθηκε με την παρ.4 του άρθρου 48 του ν.4415 (Α159), η φοίτηση των μαθητών στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. χαρακτηρίζεται επαρκής ή όχι από το Σύλλογο Διδασκόντων, ο οποίος αποφασίζει κατά περίπτωση και ανεξάρτητα από τον αριθμό απουσιών, συνυπολογίζοντας την επαρκή κατάκτηση των διδακτικών στόχων, τις ιδιαιτερότητες κάθε μαθητή. Οι απόφοιτοι των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. μπορούν να εγγραφούν, κατόπιν γνωμάτευσης του ΚΕΔΔΥ σε Δημόσια ΙΕΚ (Δ.ΙΕΚ) ενηλίκων, αποφοίτων υποχρεωτικής εκπαίδευσης.**

Εξετάζοντας πιο προσεκτικά το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ παρατηρούμε ότι διέπεται από μια ολιστική προσέγγιση, που αφορά όλους τους τομείς της ζωής του μαθητή εστιάζοντας στην εκμάθηση τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων. Συνιστούν σχολικές μονάδες, που επιδιώκουν να προσφέρουν ένα εκπαιδευτικό περιβάλλον, το οποίο θα βοηθήσει τους σημερινούς μαθητές και αυριανούς ενεργούς πολίτες να διεκδικήσουν δυναμικά μια θέση στην όλο και πιο απαιτητική σύγχρονη αγορά εργασίας. Η φοίτηση στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. διαρκεί από πέντε έως οκτώ έτη, με δυνατότητα επαναφοίτησης επιπλέον έτων, εάν κριθεί η φοίτηση ενός μαθητή ανεπαρκής και ημιτελής (Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄, Ε΄, ΣΤ΄ τάξεις). Κατά τη διάρκεια της ΣΤ΄ τάξης υλοποιείται πρακτική άσκηση, η οποία προσδιορίζεται με απόφαση του Συλλόγου Διδασκόντων, στο πλαίσιο των εργαστηριακών μαθημάτων. Το ωρολόγιο πρόγραμμα της ΣΤ΄ τάξης συμπληρώνεται από μαθήματα των προηγούμενων τάξεων, ανάλογα με τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών, όπως αυτές προκύπτουν από την εκπαιδευτική αξιολόγηση. Η ΣΤ΄ τάξη λειτουργεί ως τάξη επαγγελματικής εξειδίκευσης με σκοπό τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων των μαθητών και την εξοικείωσή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Σε περίπτωση που για οποιονδήποτε λόγο δεν είναι δυνατή η πρακτική άσκηση των μαθητών, τότε αυτή υλοποιείται με την υποστήριξη του σχολικού συνεταιρισμού ή στα εργαστήρια του σχολείου.

Για να κάνει πράξη τα παραπάνω, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. συνεχίζει να παρέχει ακαδημαϊκές γνώσεις προσαρμοσμένες ποσοτικά και ποιοτικά στις ιδιαίτερες ανάγκες και δυνατότητες των φοιτούντων μαθητών μέσα από τα μαθήματα: Γλώσσα, Μαθηματικά, Κοινωνική και Επαγγελματική Αγωγή, Πληροφορική, Μουσική και Γυμναστική. Δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην ανάπτυξη των κοινωνικών δεξιοτήτων στα πλαίσια λειτουργίας των ομάδων εργασίας, δηλαδή στους τομείς της ατομικής φροντίδας, των διαπροσωπικών σχέσεων και της πλήρους συμμετοχής στη ζωή της κοινότητας. Οι μαθητές εξειδικεύονται σε μια ειδικότητα παρακολουθώντας το εργαστήριο ειδίκευσης της κατά τη φοίτηση του. Οι εξειδικεύσεις διαφέρουν μεταξύ των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., συνήθως συναντάμε τις παρακάτω:

Χειροτεχνίας, Κεραμικής, Ξυλουργικής, Υδραυλικής, Κηπουρικής, Ανθοκομίας, Κοπτικής - Ραπτικής, Ζωικής Παραγωγής, Κηροπλαστικής, Γουναρικής, Ξυλογλυπτικής, Ζαχαροπλαστικής - Αρτοποιίας, Μαγειρικής, Καθαρισμού Κτιρίων, Βιολογικών Καλλιεργειών, Τουριστικών Επαγγελμάτων, Αυτόνομης Διαβίωσης κ.α.

Εκτός από την κύρια εξειδίκευση, όλοι οι μαθητές καθ' όλη τη φοίτηση τους παρακολουθούν για τέσσερις ώρες την εβδομάδα και τμήματα άλλων ειδικοτήτων, που ανά σχολική χρονιά μπορούν να αλλάζουν προκειμένου να αποκτήσουν και γενικότερες τεχνικές δεξιότητες π.χ. Ένας μαθητής που έχει κύρια ειδίκευση την υδραυλική θα φοιτήσει και δύο ώρες την εβδομάδα στο εργαστήριο της Ραπτικής και δύο ώρες της Ξυλουργικής ή δύο ώρες στο εργαστήριο της Κηπουρικής και δύο ώρες στο εργαστήριο της Κεραμικής (<http://www.eoppep.gr/teens/index.php/amea>).

Τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην Ελλάδα είναι εξήντα επτά στο σύνολο τους.

7. Μεθοδολογία

Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, κατασκευάστηκε ένα άτυπο ερωτηματολόγιο, αποτελούμενο από τρεις τύπους, δέκα εννιά ερωτήσεων. Συγκεκριμένα, οι γονείς μαθητών που φοιτούν σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. κλήθηκαν να απαντήσουν σε επτά ερωτήσεις τύπου Likert, σε τέσσερις ερωτήσεις κλίμακας απλής επιλογής, σε μια ερώτηση διχοτομικής κλίμακας και σε επτά ερωτήσεις ανοικτού τύπου. Στη μελέτη μας συμμετείχαν στο σύνολό τους τρία Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.. Αυτά είναι το πρώτο και το δεύτερο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Πειραιά και το Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Αιγάλεω. Συνολικά δόθηκαν 45 ερωτηματολόγια στους τρεις διευθυντές των εκάστοτε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., προς διανομή στους συλλόγους γονέων, εκ των οποίων συμπληρώθηκαν τα είκοσι έξι. Συγκεκριμένα, τέσσερα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν από το Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. του Αιγάλεω, οκτώ από το 2^ο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Πειραιά και δέκα τέσσερα από το 1^ο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Πειραιά. Εν συνεχεία, τα δεδομένα, τα οποία συλλέχθηκαν, μεταφέρθηκαν σε φύλλα excel και κωδικοποιήθηκαν, με σκοπό να δημιουργηθούν ομπρέλες απαντήσεων.

Αναλυτικότερα, το ερωτηματολόγιο διαιρέθηκε σε δύο σκέλη. Το πρώτο αφορούσε πληροφορίες για την οικογένεια και τον μαθητή, πάντα διατηρώντας την ανωνυμία των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα αυτές ήταν:

- Φύλο του Μαθητή
- Ηλικία του Μαθητή
- Τόπος Κατοικίας της οικογένειας
- Εκπαίδευση της Μητέρας
- Εκπαίδευση του Πατέρα
- Επάγγελμα της Μητέρας

- Επάγγελμα του Πατέρα

Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου αποτελούνταν από δέκα εννέα ερωτήσεις, οι οποίες αφορούσαν την κατάρτιση του μαθητή, με απώτερο σκοπό την εργασιακή του απασχόληση. Συγκεκριμένα οι ερωτήσεις που απάρτιζαν το ερωτηματολόγιο ήταν οι ακόλουθες:

1. Πόσο πληροφορημένοι αισθάνεστε ότι είστε, όσον αφορά τις δομές που υπάρχουν μετά το Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;
2. Νομίζετε ότι έχετε πλήρη ενημέρωση για τις πιθανές εκπαιδευτικές επιλογές που ταιριάζουν στο παιδί σας;
3. Πιστεύεται ότι το παιδί σας θα μπορούσε να απασχοληθεί επαγγελματικά σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα;
4. Αν απαντήσατε θετικά στην παραπάνω ερώτηση, σε ποιον τομέα θεωρείτε πως θα μπορούσε να απασχοληθεί επαγγελματικά;
5. Ποια εργαστήρια έχει παρακολουθήσει το παιδί σας κατά την διάρκεια της φοίτησης του στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;
6. Είστε ικανοποιημένοι από τα εργαστήρια που έχει παρακολουθήσει το παιδί σας τα χρόνια που έχει φοιτήσει στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;
7. Το παιδί σας έχει φοιτήσει σε κάποιο άλλο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;
8. Αν ναι, σε ποιο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;
9. Αν στην ερώτηση 7 απαντήσατε θετικά, σε ποιο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. έχει φοιτήσει το παιδί σας;
10. Ποια άλλα εργαστήρια θα επιθυμούσατε να έχει παρακολουθήσει το παιδί σας;
11. Τι θεωρείτε ότι είναι η Συμβουλευτική του επαγγελματικού προσανατολισμού; Μπορείτε να επιλέξετε όσα θέλετε- Αν νομίζετε ότι η απάντηση είναι « Τίποτε από όλα αυτά», προχωρήστε στην επόμενη ερώτηση.
 - Παροχή τεστ προσωπικότητας
 - Πληροφόρηση για εκπαίδευση
 - Πληροφόρηση για επαγγέλματα που θα έχουν στο μέλλον
 - Ασκήσεις για να γνωρίσουμε τον εαυτό μας
 - Το να επιλέξει κάποιος ειδικός για εμάς το επάγγελμα που θα ακολουθήσουμε

- Εκπαίδευση στο να μαθαίνω τον εαυτό μου
 - Κατανόηση των τρόπων και της διαδικασίας της λήψης αποφάσεων
 - Άλλο
12. Έχει επισκεφθεί το παιδί σας (μαζί με εσάς ή μέσω του σχολείου κατά τη διάρκεια της φοίτησής του στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Ε.Ε.Ε.Κ.) κάποιο φορέα Επαγγελματικού Προσανατολισμού; (είτε ιδιωτικό π.χ. εταιρία που ειδικεύεται στο να παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού ή δημόσιο φορέα).
13. Αν η απάντηση στην ερώτηση 12 ήταν «ΝΑΙ», πόσες φορές;
- 1-3
 - 4-8
 - 9-12
 - Άλλο
14. Αν η απάντηση στην ερώτηση 12 ήταν «ΝΑΙ», σε ποιες ηλικίες;
- 12 έως 14
 - 14 έως 16
 - 16 έως 18
 - Άλλο
15. Στην περίπτωση που επισκεφτήκατε κάποιο φορέα επαγγελματικού προσανατολισμού σε ποιο βαθμό εκπληρώθηκαν τα αιτήματά σας;
16. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε χρήσιμες τις υπηρεσίες που προσφέρει ένας Φορέας Επαγγελματικού Προσανατολισμού;
17. Με δεδομένο ότι η επαγγελματική συμβουλευτική στοχεύει στη γνώση του εαυτού, θεωρείτε ότι αυτή θα πρέπει να γίνεται:
- Μπορείτε να επιλέξετε μια απάντηση- Αν νομίζεις ότι η απάντηση είναι «Τίποτε από όλα αυτά», προχώρησε στην επόμενη ερώτηση.
- Καθόλου, διότι δε χρειάζεται
 - Μόνο το Γυμνάσιο
 - Σε όλο το διάστημα της σχολικής ζωής
 - Καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής
 - Άλλο

18. Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο για το παιδί σας να συνεργαστεί (ή να είχε συνεργαστεί στο παρελθόν) με κάποιον ειδικό Σύμβουλο Σταδιοδρομίας, ώστε να του παρέχει βοήθεια κατά την αναζήτηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών;

19. Αν απαντήσατε θετικά στην ερώτηση 18, αναγράψτε για ποιους λόγους θεωρείτε ότι θα είναι χρήσιμο για το παιδί σας να συνεργαστεί με κάποιον ειδικό Σύμβουλο Σταδιοδρομίας.

Σκοπός χορήγησης του ερωτηματολογίου.

Το παραπάνω ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε σε γονείς μαθητών Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. με σκοπό να αποσαφηνίσει:

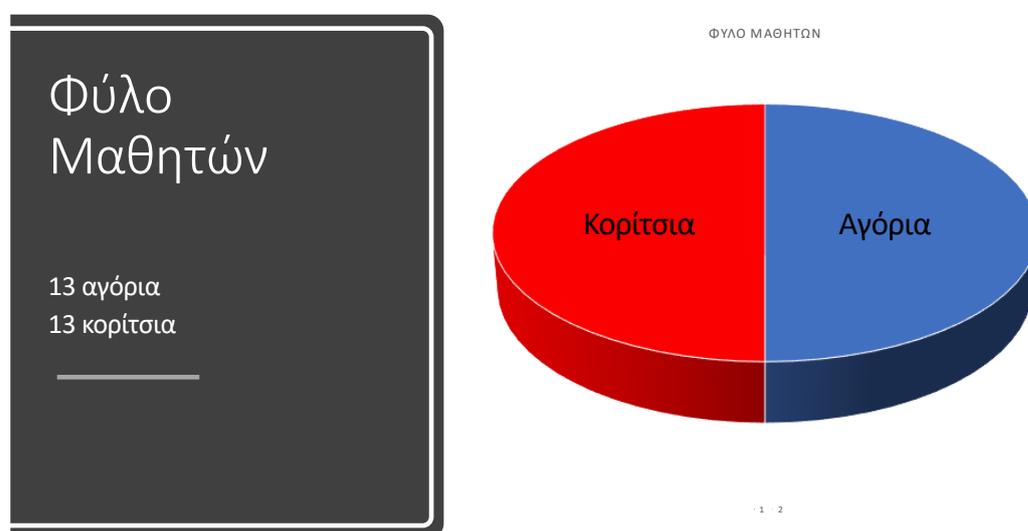
- Α. Τις απόψεις των γονέων αναφορικά με την πληροφόρηση, που είχαν λάβει για τις δομές, στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν τα παιδιά τους, μετά την ολοκλήρωση της φοίτησής τους σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.
- Β. Εάν οι γονείς έχουν λάβει ενημέρωση, όσον αφορά τις πιθανές εκπαιδευτικές επιλογές, στις οποίες μπορεί το παιδί τους να ανταπεξέλθει.
- Γ. Την άποψη των γονέων σχετικά με τις ικανότητες του παιδιού τους να απασχοληθεί επαγγελματικά στο μέλλον σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα.
- Δ. Εάν οι γονείς μαθητών σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. είναι σε θέση να γνωρίζουν σε ποιους τομείς θα μπορούσε να απασχοληθεί το παιδί τους.
- Ε. Εάν γνωρίζουν ποια εργαστήρια έχει παρακολουθήσει το παιδί τους στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ..
- Στ. Εάν οι γονείς των μαθητών έχουν μείνει ικανοποιημένοι από τα εργαστήρια που έχει παρακολουθήσει το παιδί τους.
- Ζ. Εάν υπάρχουν γονείς, οι οποίοι μετακινούν τους μαθητές από ένα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. σε άλλο και για ποιους λόγους καταφεύγουν σε μια τέτοιου είδους επιλογή.
- Η. Ποιες είναι οι προτάσεις των γονέων σχετικά με τα εργαστήρια στα οποία θα επιθυμούσαν να συμμετέχει το παιδί τους.
- Θ. Εάν γνωρίζουν οι γονείς των μαθητών, τι είναι η επαγγελματική συμβουλευτική και τι είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός.
- Ι. Εάν ο μαθητής έχει επισκεφτεί ποτέ κάποιον φορέα επαγγελματικού προσανατολισμού και εάν ναι, ποιες φορές και σε ποια ηλικία.
- Κ. Εάν οι γονείς, οι οποίοι έχουν επισκεφτεί κάποιο φορέα Επαγγελματικού προσανατολισμού, νιώθουν ότι έχουν εκπληρώσει τα αιτήματά τους.

Λ. Εάν οι γονείς μαθητών, που φοιτούν σε Ε.Ε.Ε.Κ., θεωρούν χρήσιμες για αυτούς και τα παιδιά τους τις υπηρεσίες που προσφέρονται από ένα φορέα Επαγγελματικού προσανατολισμού.

Μ. Εάν οι γονείς θεωρούν πως είναι χρήσιμο για το παιδί τους να επισκεφτεί κάποιον σύμβουλο σταδιοδρομίας και για ποιους λόγους.

Αποτελέσματα

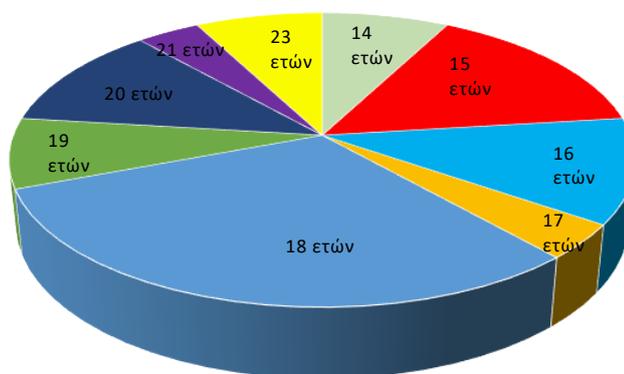
Όπως προαναφέραμε, μοιράστηκαν συνολικά σαράντα πέντε ερωτηματολόγια, αλλά ανταποκρίθηκαν σε αυτά είκοσι επτά γονείς. Το πρώτο μέρος της έρευνας αποτέλεσαν ερωτήσεις, που αφορούσαν το φύλο και την ηλικία των μαθητών καθώς και την εκπαίδευση γονέων, τον τόπο διαμονής και το επάγγελμα γονέων. Οι συγκεκριμένες ερωτήσεις δόθηκαν με σκοπό να ελεγχθεί, εάν υπάρχουν διαφορές στις προσδοκίες των γονέων για την επαγγελματική αποκατάσταση των παιδιών τους, που επηρεάζονται από τις προαναφερθείσες παραμέτρους. Στην έρευνα, λοιπόν, συμμετείχαν είκοσι έξι γονείς μαθητών Ε.Ε.Ε.Κ. εκ των οποίων, το φύλο των μαθητών (παιδιών τους) διαμορφώθηκε ως εξής: σε δέκα τρία αγόρια και σε δέκα τρία κορίτσια.



Η ηλικιακή ομάδα των μαθητών κυμάνθηκε μεταξύ δέκα τεσσάρων έως είκοσι τεσσάρων ετών. Τα ακριβή στοιχεία παρατίθενται στο παρακάτω διάγραμμα.

Ηλικία Μαθητών

14 ετών-> 2 (7,7%)
15 ετών-> 4 (15,38%)
16-> 3 (11,53%)
17-> 1 (3,85%)
18-> 8 (30,77%)
20-> 3 (11,53%)
21-> 1 (3,85%)
23-> 2 (7,7%)



1 · 2 · 3 · 4 · 5 · 6 · 7 · 8 · 9

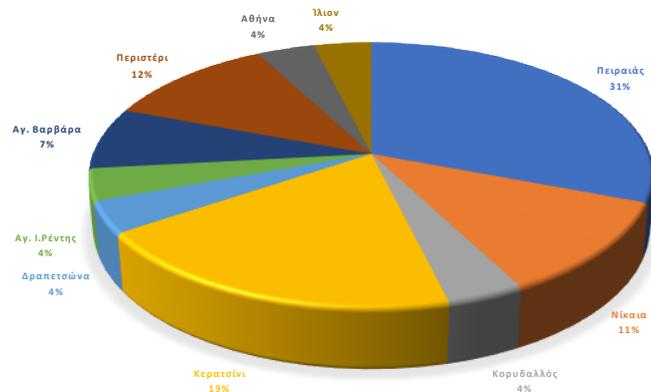
Πιο συγκεκριμένα ως προς το φύλο και την ηλικία των μαθητών συντάχθηκε ο ακόλουθος πίνακας:

Ηλικία μαθητών	Αγόρια	Κορίτσια
Δέκα τεσσάρων ετών		2
Δέκα πέντε ετών	2	2
Δέκα έξι ετών	2	1
Δέκα επτά ετών	1	
Δέκα οκτώ ετών	4	4
Είκοσι ετών	2	1
Είκοσι ενός ετών		1
Είκοσι τριών ετών	1	1

Οι μαθητές προέρχονται από περιοχές της Αθήνας με τους περισσότερους να διαμένουν στο κέντρο του Πειραιά.

Περιοχές Διαμονής των Μαθητών

Πειραιάς: 8
Νίκαια: 3
Κορυδαλλός: 1
Κερατσίνι: 5
Δραπετσώνα: 1
Αγ.Ι.Ρέντης: 1
Αγ. Βαρβάρα:2
Πετρούπολη: 3
Αθήνα: 1
Ίλιον: 1

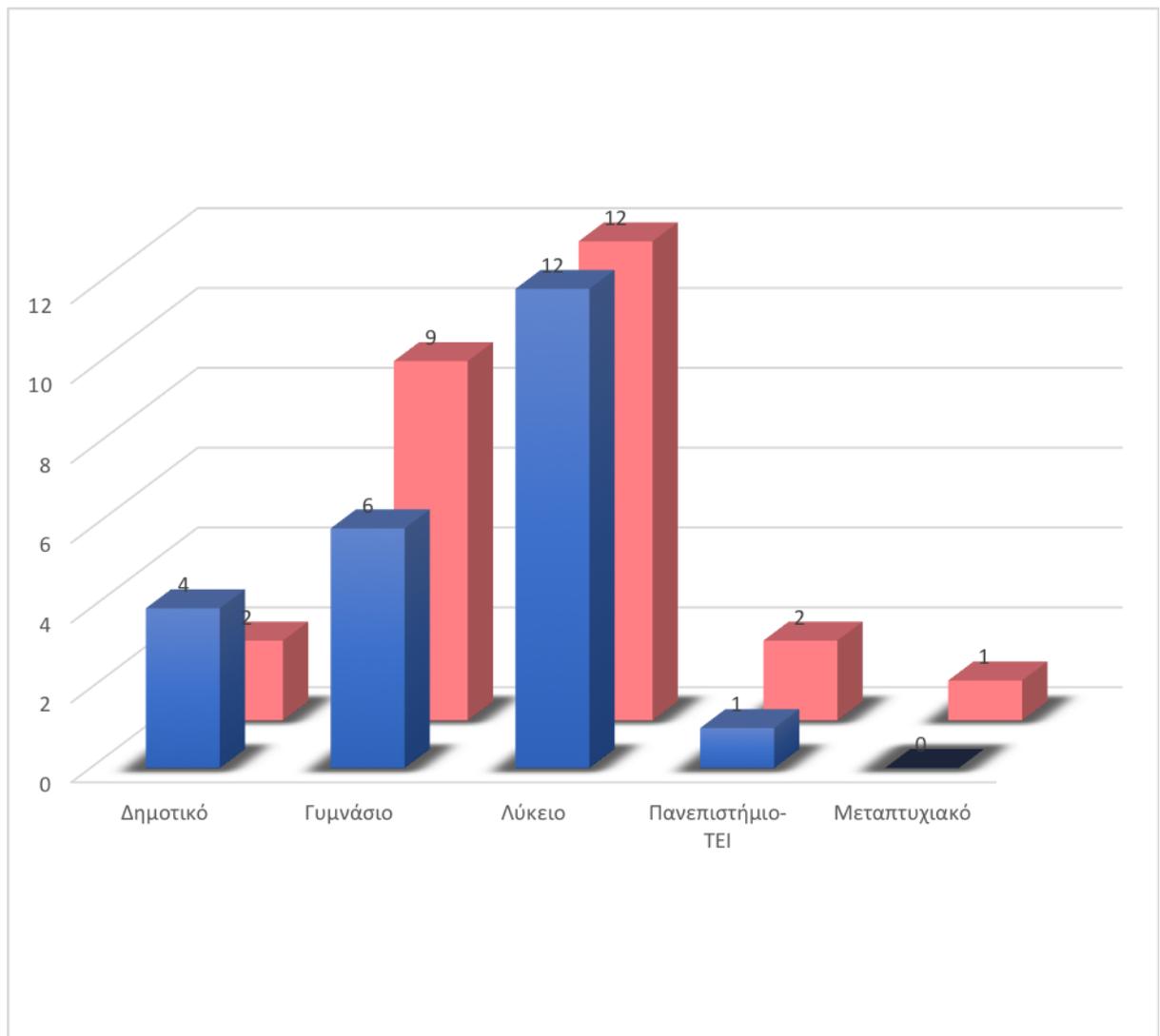


Συγκεκριμένα οι περιοχές από τις οποίες προέρχονται είναι:

- 8 μαθητές από τον Πειραιά, εκ των οποίων 5 κορίτσια και 3 αγόρια
- 3 μαθητές από την Νίκαια, εκ των οποίων 2 κορίτσια και 1 αγόρι
- 1 αγόρι από τον Κορυδαλλό
- 5 μαθητές από το Κερατσίνι, εκ των οποίων 2 κορίτσια (το ένα από την Αμφιάλη) και 3 αγόρια
- 1 κορίτσι από τη Δραπετσώνα
- 1 αγόρι από τον Αγ. Ιωάννη Ρέντη
- 2 αγόρια από την Αγ. Βαρβάρα
- 3 μαθητές από την Πετρούπολη, εκ των οποίων ένα αγόρι και 2 κορίτσια (το ένα κορίτσι ήταν από το Περιστερι)
- και τέλος
- 1 κορίτσι από το Ίλιον

Η εκπαίδευση και το επάγγελμα των γονέων επίσης ζητήθηκαν από τους συμμετέχοντες της έρευνας με σκοπό να διακριθεί το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της κάθε οικογένειας και να καθοριστεί εάν παίζει ρόλο στη λήψη αποφάσεων για την εκπαίδευση και τις προσδοκίες για επαγγελματική αποκατάσταση των μαθητών.

Η εκπαίδευση γονέων απεικονίζεται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Τα αποτελέσματα της μέτρησης ήταν τα ακόλουθα:

- Το Δημοτικό έχουν τελειώσει: 4 πατέρες και 2 μητέρες.
- Το Γυμνάσιο έχουν τελειώσει: 6 πατέρες και 9 μητέρες.
- Το Λύκειο έχουν τελειώσει 12 πατέρες, εκ των οποίων, ο ένας δήλωσε δημόσια τεχνική σχολή, αλλά συμπεριλήφθηκε στην λίστα της δευτεροβάθμιας βαθμίδας εκπαίδευσης και 12 μητέρες.
- Τριτοβάθμια εκπαίδευση έχουν λάβει 2 γονείς, συγκεκριμένα ένας πατέρας έχει λάβει πτυχίο Πανεπιστημίου, η σύζυγός του πτυχίο ΤΕΙ και μια ακόμη μητέρα δήλωσε πτυχίο Πανεπιστημίου.
- Μεταπτυχιακό τίτλο δήλωσε ότι έχει λάβει μια μητέρα.
- Τέλος πρέπει να αναφερθεί ότι 3 πατέρες δεν δήλωσαν την εκπαίδευσή τους.

Ως προς το επάγγελμα της μητέρας διαμορφώθηκε ο ακόλουθος πίνακας:

<i>Επάγγελμα</i>	<i>Αριθμός</i>
Δημ.Υπάλληλος	2
Οικιακά	11
Ιδ.Υπάλληλος	4
Έμπορος	1
Άνεργη	2
Συνταξιούχος	3
Καθαρίστρια	1



- Δημόσιοι Υπάλληλοι δήλωσαν 2 μητέρες, σε ποσοστό 8% επί του συνόλου. Η μια εκ των δύο είναι και κάτοχος πτυχίου Πανεπιστημίου.
- Οικιακά δήλωσαν 11 μητέρες, σε ποσοστό 44%.
- Ιδιωτικοί υπάλληλοι χωρίς να αναφέρουν τον ακριβή τομέα απασχόλησης, δήλωσαν 4 μητέρες.
- Έμπορος δήλωσε 1 μητέρα με ποσοστό 4% επί του συνόλου. Η συγκεκριμένη μητέρα είναι η κάτοχος του Μεταπτυχιακού Τίτλου.
- Άνεργες δήλωσαν 2 μητέρες, με ποσοστό 8% επί του συνόλου.
- Συνταξιούχες δήλωσαν 3 μητέρες, με ποσοστό 12% επί του συνόλου. Η μια μητέρα είναι κάτοχος πτυχίου Τ.Ε.Ι. και δήλωσε συνταξιούχος εκπαιδευτικός.
- Καθαρίστρια δήλωσε μια μητέρα με ποσοστό 4% επί του συνόλου.

Ως προς το επάγγελμα του πατέρα διαμορφώθηκε ο ακόλουθος πίνακας:

<i>Επάγγε</i> <i>Επάγγελμα</i>	<i>Αριθμός</i>
Δημ.Υπάλληλος	2
Συνταξιούχος	3
Άνεργος	1
Εργάτης	2
Υδραυλικός	1
Σεκιουριτάς	1
Μηχ.αυτοκινήτων	1
Ιδ. Υπάλληλος	5
Οδηγός	1
Κληρικός	1
Βιομήχανος	1
Μικροπωλητής	1

- Δημόσιοι Υπάλληλοι δήλωσαν 2 γονείς σε ποσοστό 8% επί του συνόλου.
- Συνταξιούχοι δήλωσαν 3 γονείς σε ποσοστό 12% επί του συνόλου.
- Άνεργος δήλωσε 1 πατέρας σε ποσοστό 4% επί του συνόλου.
- Εργάτες δήλωσαν 2 γονείς σε ποσοστό 8% επί του συνόλου. Ο ένας είχε δηλώσει οικοδόμος, αλλά συμπεριλήφθηκε στην ομάδα των εργατών.
- 1 γονέας δήλωσε ότι εργάζεται σε εταιρεία σεκιούριτι, σε ποσοστό 45% επί του συνόλου
- Μηχανικός αυτοκινήτων δήλωσε 1 πατέρας, σε ποσοστό 45% επί του συνόλου.
- Ιδιωτικοί υπάλληλοι δήλωσαν 5 γονείς σε ποσοστό 20% επί του συνόλου, χωρίς όμως να διευκρινίζουν την ακριβή απασχόλησή τους.
- Οδηγός δήλωσε 1 άτομο σε ποσοστό 4% επί του συνόλου. Για το εν λόγω άτομο υπήρχε διευκρίνιση, ότι είναι ο πατριός της μαθήτριας.
- Κληρικός δήλωσε 1 άτομο σε ποσοστό 4% επί του συνόλου.
- Βιομήχανος δήλωσε 1 άτομο σε ποσοστό 4% επί του συνόλου.
- Μικροπωλητής δήλωσε 1 άτομο σε ποσοστό 45% επί του συνόλου.
- Για 3 από τους πατέρες των μαθητών δεν δόθηκε καθόλου πληροφορία για την εργασία τους, ένας εκ των οποίων είναι ο κάτοχος του Πανεπιστημιακού

τίτλου, ενώ για 1 πατέρα υπήρχε η φράση «δεν γνωρίζω», με το ποσοστό 16% να μην έχει διευκρινίσει το επάγγελμα.

Έπειτα από τις ερωτήσεις, που αφορούν τις οικογενειακές πληροφορίες, ακολούθησαν δέκα εννέα ερωτήσεις με σκοπό να ανιχνεύσουν πληροφορίες, που αφορούν την εκπαίδευση του παιδιού στα εργαστήρια των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. (Ειδικό Εργαστήριο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) και ποια είναι η γνώμη των γονέων σχετικά με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό των μαθητών.

Ερώτηση 1

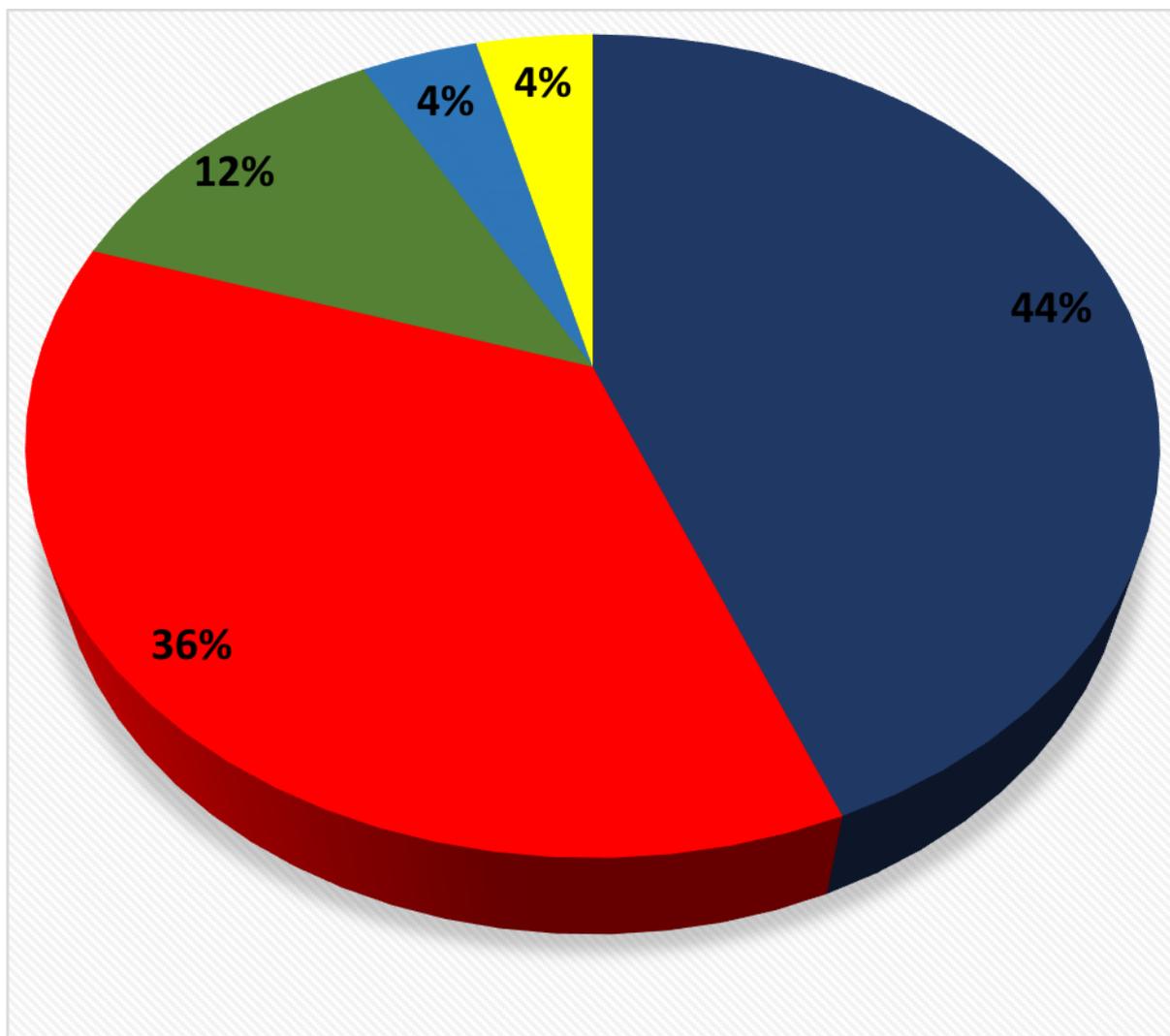
Πόσο πληροφορημένοι αισθάνεστε ότι είστε όσον αφορά τις δομές που υπάρχουν μετά το Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;

Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι της κλίμακας τύπου Likert, καθ' ότι οι γονείς κλήθηκαν να επιλέξουν ανάμεσα από :

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Σκοπός της συγκεκριμένης ερώτησης ήταν να διευκρινιστεί, εάν οι γονείς είναι σε θέση να γνωρίζουν ότι ένας μαθητής, αφού ολοκληρώσει τη φοίτησή του στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. έχει τη δυνατότητα να εγγραφεί σε Σ.Ε.Κ. (Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης) Ειδικής Αγωγής κατ' όπιν εισήγησης του ΚΕΔΔΥ(Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης Ειδικών Εκπαιδευτικών Αναγκών) ή να παρακολουθήσει σε δομές, που ανήκουν στη γενική εκπαίδευση (όπως ΕΠΑ.Λ και ΕΠΑ.Σ), αφού πρώτα απευθυνθούν στο ΚΕΔΔΥ, για να διερευνήσει τις δυνατότητές του.

Οι απαντήσεις των γονέων αποτυπώνονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Οι γονείς που δήλωσαν πως δεν είναι πληροφορημένοι σχετικά με τις δομές στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν οι μαθητές μετά το Ε.Ε.Ε.Κ. είναι σε ποσοστό 44% και «λίγο» δήλωσε ένα ποσοστό 36%. Πάρα πολύ πληροφορημένο δηλώνει μόνο ένα άτομο.

Στον ακόλουθο πίνακα παρατίθενται οι απαντήσεις των γονέων ως προς το φύλο του μαθητή:

<i>Επιλογή γονέα</i>	<i>Αγόρια</i>	<i>Κορίτσια</i>
Καθόλου	7	4
Λίγο	4	5
Αρκετά	0	3
Πολύ	0	1
Πάρα πολύ	1	0

- Αξίζει να σημειωθεί ότι από τους γονείς οι οποίοι έχουν τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δήλωσαν:
- Καθόλου ενημερωμένη η μια μητέρα με τίτλο Πανεπιστημίου.
- Λίγο ενημερωμένοι οι δυο οικογένειες. Στην μια οικογένεια φέρει τίτλο ΤΕΙ η μητέρα (συνταξιούχος εκπαιδευτικός) και Πανεπιστημιακό τίτλο ο πατέρας, ενώ στη δεύτερη οικογένεια φέρει μεταπτυχιακό τίτλο η μητέρα. Επίσης, οι τρεις αυτές οικογένειες έχουν παιδιά, που φοιτούν σε διαφορετικά Ε.Ε.Ε.Κ.

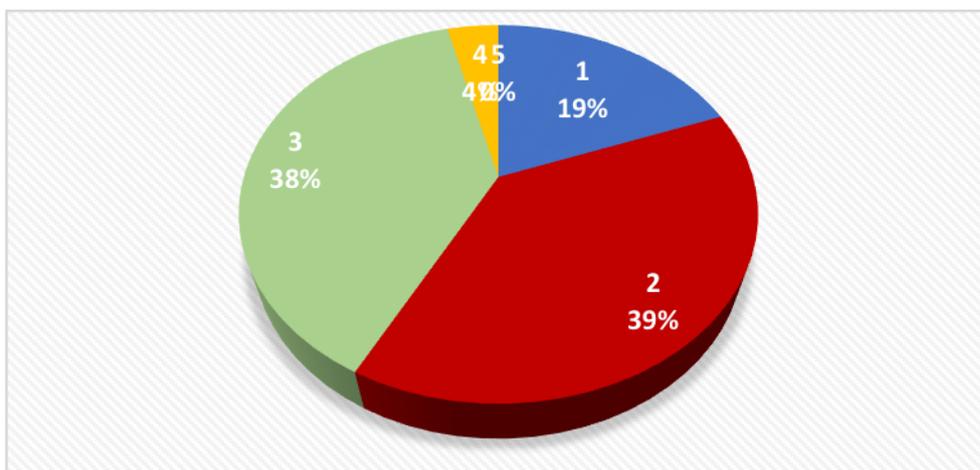
Ερώτηση 2

Νομίζεται ότι έχετε πλήρη ενημέρωση για τις πιθανές εκπαιδευτικές επιλογές που ταιριάζουν στο παιδί σας;

Η παρούσα ερώτηση είναι της κλίμακας τύπου Likert, καθότι οι απαντήσεις μεταξύ των οποίων είχαν να επιλέξουν οι γονείς ήταν:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Οι απαντήσεις των γονέων αποτυπώνονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



- 5 γονείς απάντησαν ότι δεν είναι «Καθόλου» ενημερωμένοι για τις πιθανές εκπαιδευτικές επιλογές που ταιριάζουν στο παιδί τους.
- «Λίγο» απάντησαν 10 γονείς
- «Αρκετά» απάντησαν 10 γονείς
- «Πολύ» απάντησε 1 γονέας, ενώ
- Κανείς από τους γονείς δεν νιώθει «Πάρα Πολύ» ενημερωμένος.

Στον ακόλουθο πίνακα απεικονίζονται οι επιλογές των γονέων ως προς το φύλο των παιδιών τους:

<i>Επιλογή γονέα</i>	<i>Αγόρια</i>	<i>Κορίτσια</i>
Καθόλου	2	3
Λίγο	6	4
Αρκετά	3	6
Πολύ	1	0
Πάρα Πολύ	0	0

Η οικογένεια στην οποία έχει Πανεπιστημιακό τίτλο η μητέρα δήλωσε ότι δεν είναι «Καθόλου» ενημερωμένη, η οικογένεια με τίτλο Τ.Ε.Ι. η μητέρα και πανεπιστημιακό τίτλο ο πατέρας δήλωσε «Αρκετά» ενημερωμένη και τέλος η οικογένεια στην οποία η μητέρα έχει λάβει μεταπτυχιακό τίτλο δήλωσε «Λίγο» ενημερωμένη.

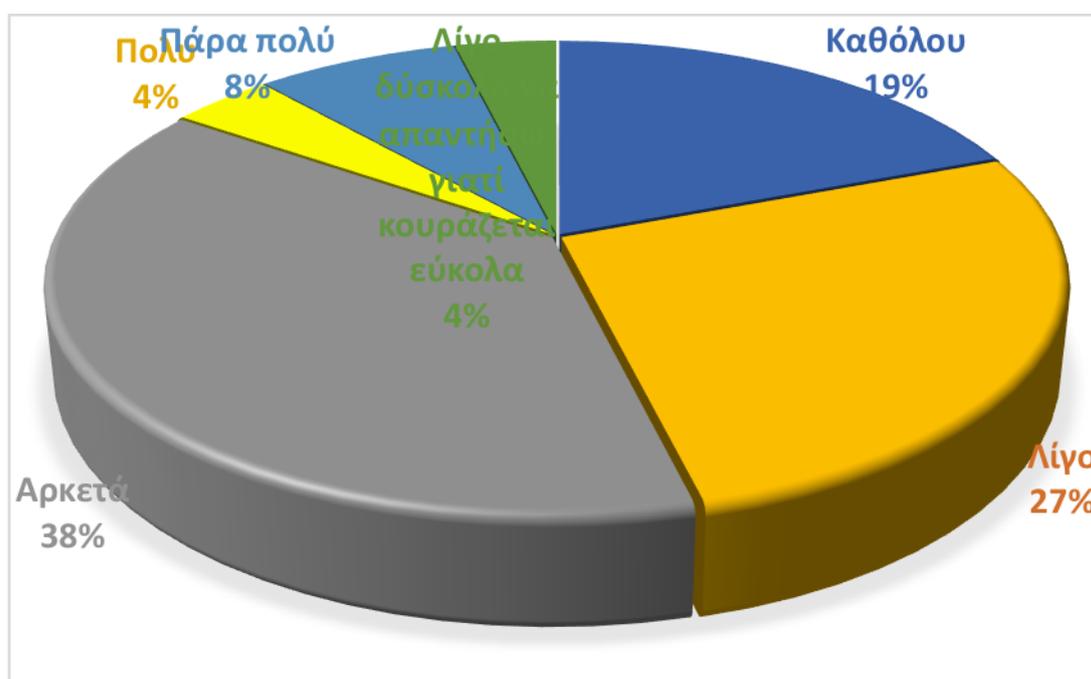
Ερώτηση 3

Πιστεύετε ότι το παιδί σας θα μπορούσε να απασχοληθεί επαγγελματικά σε κάποιον συγκεκριμένο τομέα;

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν της κλίμακας τύπου Likert, καθ' ότι οι πιθανές απαντήσεις μεταξύ των οποίων μπορούσαν να επιλέξουν οι γονείς ήταν:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Οι επιλογές των γονέων αποτυπώνονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



- Καθόλου απάντησαν 5 γονείς
- Λίγο απάντησαν 7 γονείς
- Αρκετά απάντησαν 10 γονείς
- Πολύ απάντησε 1 γονέας και
- Πάρα Πολύ απάντησαν 2 γονείς

1 οικογένεια δεν έκανε κάποια από τις παραπάνω επιλογές, αλλά σημείωσε: «Λίγο δύσκολο να απαντήσω, γιατί κουράζεται εύκολα».

Στον ακόλουθο πίνακα αποτυπώνονται οι επιλογές των γονέων ως προς το φύλο του μαθητή:

<i>Επιλογή γονέα</i>	<i>Αγόρι</i>	<i>Κορίτσι</i>
Καθόλου	4	1
Λίγο	2	5
Αρκετά		4
Πολύ	0	1
Πάρα Πολύ	1	1

Αναφερόμενοι στο μορφωτικό επίπεδο των γονέων έχουμε τις ακόλουθες περιγραφές:

- Η οικογένεια με τη μητέρα που φέρει Πανεπιστημιακό τίτλο, δήλωσε «Λίγο»
- Η οικογένεια εκ των οποίων και οι δυο γονείς φέρουν τίτλο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δήλωσε «Αρκετά».
- Η οικογένεια στην οποία η μητέρα φέρει Μεταπτυχιακό τίτλο, δήλωσε «Λίγο».

Πάρα πολύ δήλωσαν δύο οικογένειες που το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο είναι το ακόλουθο:

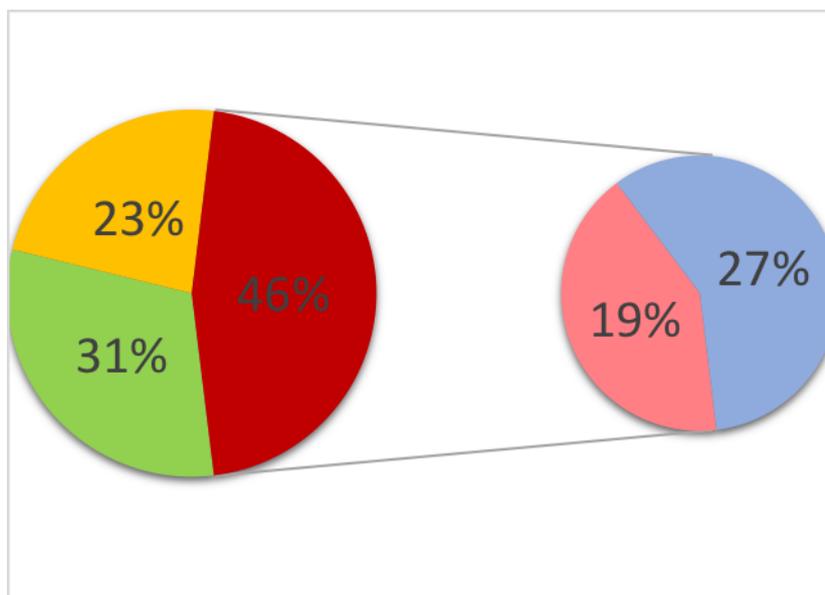
1. Και οι δυο γονείς έχουν λάβει εκπαίδευση δημοτικού, η μητέρα ασχολείται με τα οικιακά και ο πατέρας είναι μικροπωλητής.
2. Η μητέρα έχει τελειώσει το Λύκειο και ασχολείται με τα οικιακά, ενώ ο πατέρας έχει τελειώσει το γυμνάσιο και εργάζεται σε εταιρεία σεκιούριτι.

Ερώτηση 4

Αν απαντήσατε θετικά στην παραπάνω ερώτηση, σε ποιο τομέα θεωρείτε πως θα μπορούσε να απασχοληθεί επαγγελματικά;

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν ανοιχτού τύπου, χωρίς να δίνεται περιορισμός στις απαντήσεις των γονέων.

Οι απαντήσεις των γονέων απεικονίζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:

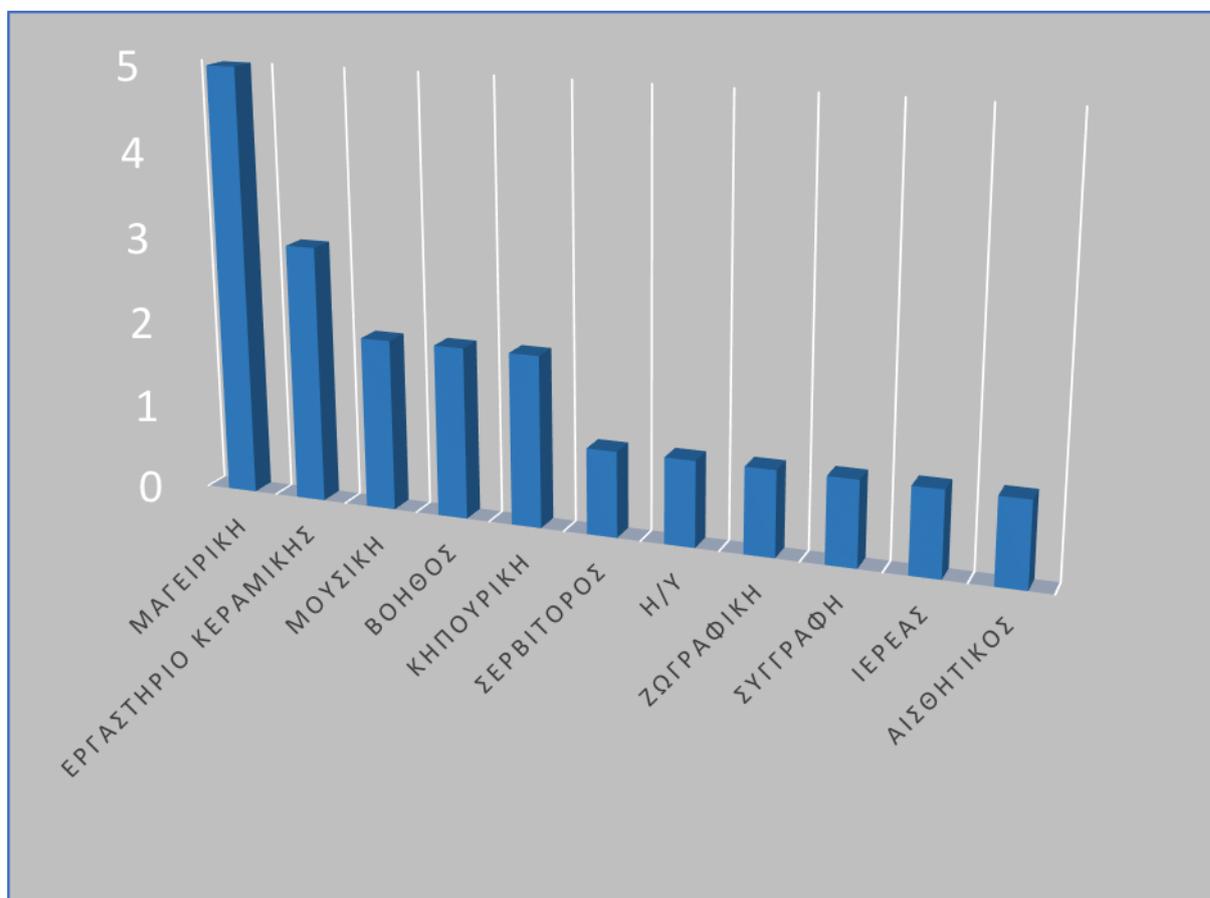


- 1 πιθανό επάγγελμα που θα μπορούσε να απασχοληθεί το παιδί τους επέλεξαν 8 γονείς.
- 2 πιθανά επαγγέλματα που θα μπορούσε να απασχοληθεί το παιδί τους επέλεξαν 6 γονείς.
- Στην συγκεκριμένη ερώτηση δεν απάντησαν 12 γονείς (ποσοστό 46% επί του συνόλου), με τους 5 γονείς να έχουν κορίτσι και τους 7 να έχουν αγόρι.

Τα επαγγέλματα, που ανέφεραν οι γονείς ανά φύλο αποδίδονται στον ακόλουθο πίνακα και στο σύνολό τους στο ακόλουθο διάγραμμα:

Επάγγελμα	Αγόρι	Κορίτσι	Σύνολο
Ανθοκομία-Κηπουρική	1	1	2
Σερβιτόρος	1		1
Βοηθός	1	2	3
Η/Υ		1	1
Κεραμική	1	2	3
Ζωγραφική	1		1
Μουσική	1	1	2

Ιερατική	1		1
Αισθητική		1	1
Συγγραφή		1	1
Μαγειρική	3	2	5

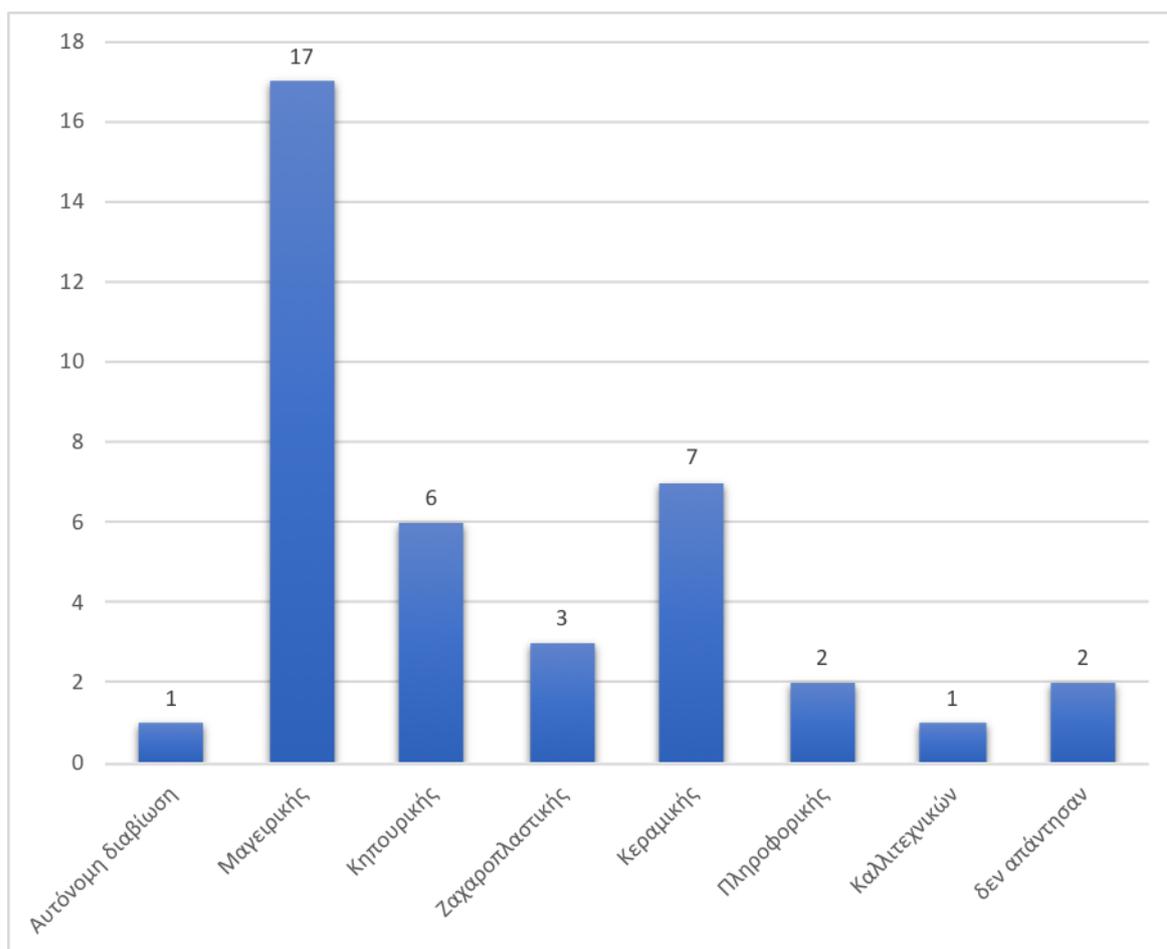


Αθροιστικά, οι περισσότεροι γονείς θεωρούν ότι το παιδί τους θα μπορούσε να απασχοληθεί στον τομέα της μαγειρικής. Ωστόσο αξίζει να αναφερθεί ότι έξι γονείς θεωρούν, ότι το παιδί τους μπορεί να απασχοληθεί στο χώρο των τεχνών (μουσική, ζωγραφική, κεραμική). Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι, ότι ο γονέας που επιλέγει σαν πιθανή απασχόληση για το παιδί του την ιερατική, δεν είναι ο κληρικός. Τέλος, η μια από τις τρεις οικογένειες, που έχουν τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν απάντησε στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Ερώτηση 5

Ποια εργαστήρια έχει παρακολουθήσει το παιδί σας κατά τη διάρκεια της φοίτησής του στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;

Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι ανοιχτού τύπου και δεν υπήρχε περιορισμός σχετικά με τις απαντήσεις, που είχαν τη δυνατότητα να δώσουν οι συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα απεικονίζονται στο ακόλουθο διάγραμμα.



Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί, ότι οι απαντήσεις των γονέων ανά κάθε μονάδα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. είναι πανομοιότυπες, ενώ σε όλα τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. φαίνεται να προσφέρεται το εργαστήριο της μαγειρικής.

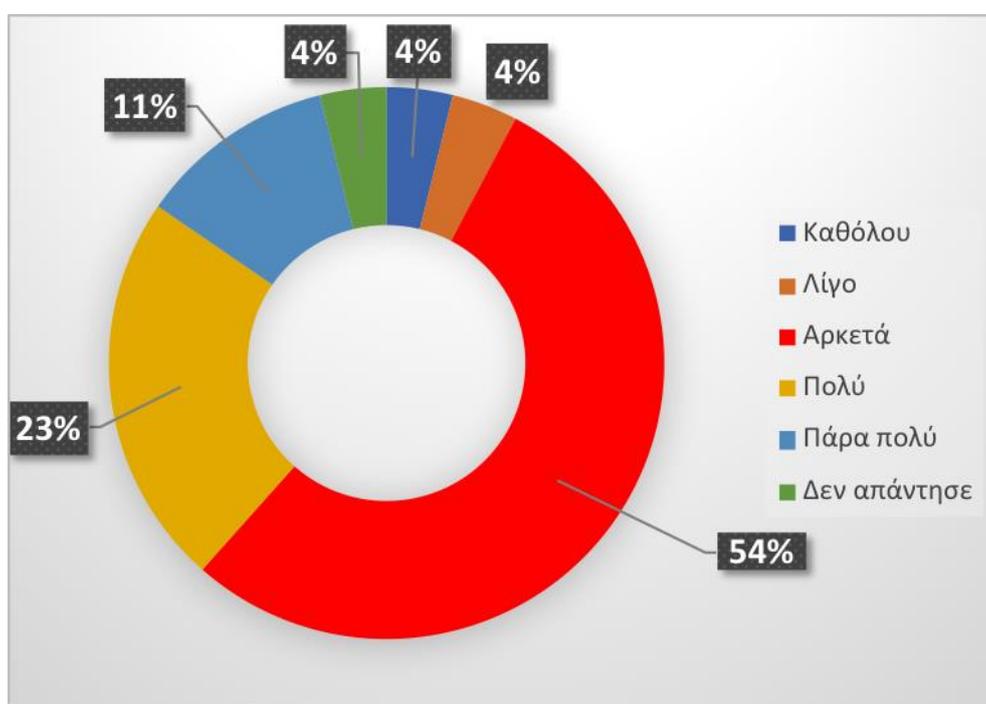
Ερώτηση 6

Είστε ικανοποιημένοι από τα εργαστήρια που έχει παρακολουθήσει το παιδί σας τα χρόνια, που έχει φοιτήσει στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.;

Η παρούσα ερώτηση είναι τύπου Likert και οι γονείς είχαν να επιλέξουν ανάμεσα:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Οι απαντήσεις των γονέων αποτυπώνονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



- «Καθόλου» απάντησε 1 γονέας με ποσοστό επί του συνόλου 4%
- «Λίγο» απάντησε 1 γονέας με ποσοστό 4% επί του συνόλου
- «Αρκετά» απάντησαν 14 γονείς με ποσοστό 54% επί του συνόλου
- «Πολύ» απάντησαν 6 γονείς με ποσοστό 4% επί του συνόλου
- «Πάρα πολύ» απάντησαν 3 γονείς με ποσοστό 11% επί του συνόλου
- 1 γονέας δεν απάντησε στην εν λόγω ερώτηση

Οι απαντήσεις των γονέων ανά φύλο μαθητή αποτυπώνονται στον ακόλουθο πίνακα:

<i>Απαντήσεις γονέων</i>	<i>Αγόρι</i>	<i>Κορίτσι</i>
Καθόλου		1
Λίγο	1	
Αρκετά	7	7
Πολύ	3	3
Πάρα Πολύ	1	2

Από ότι μπορεί να παρατηρηθεί, δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο κατά πόσο ικανοποιημένοι είναι οι γονείς των μαθητών από τα εργαστήρια που παρέχονται στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., όπου φοιτούν τα παιδιά τους. Επίσης στην ανάλυση που έγινε δεν φάνηκαν διαφορές μεταξύ των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. αλλά και ούτε ως προς την ηλικία των μαθητών. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι η οικογένεια, που απάντησε, ότι δεν είναι ικανοποιημένη με τα εργαστήρια που έχει παρακολουθήσει το παιδί τους, έχει γονέα με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ στην οικογένεια που δεν δόθηκε απάντηση και οι δυο γονείς έχουν απολυτήριο λυκείου.

Ερώτηση 7- Ερώτηση 8- Ερώτηση 9

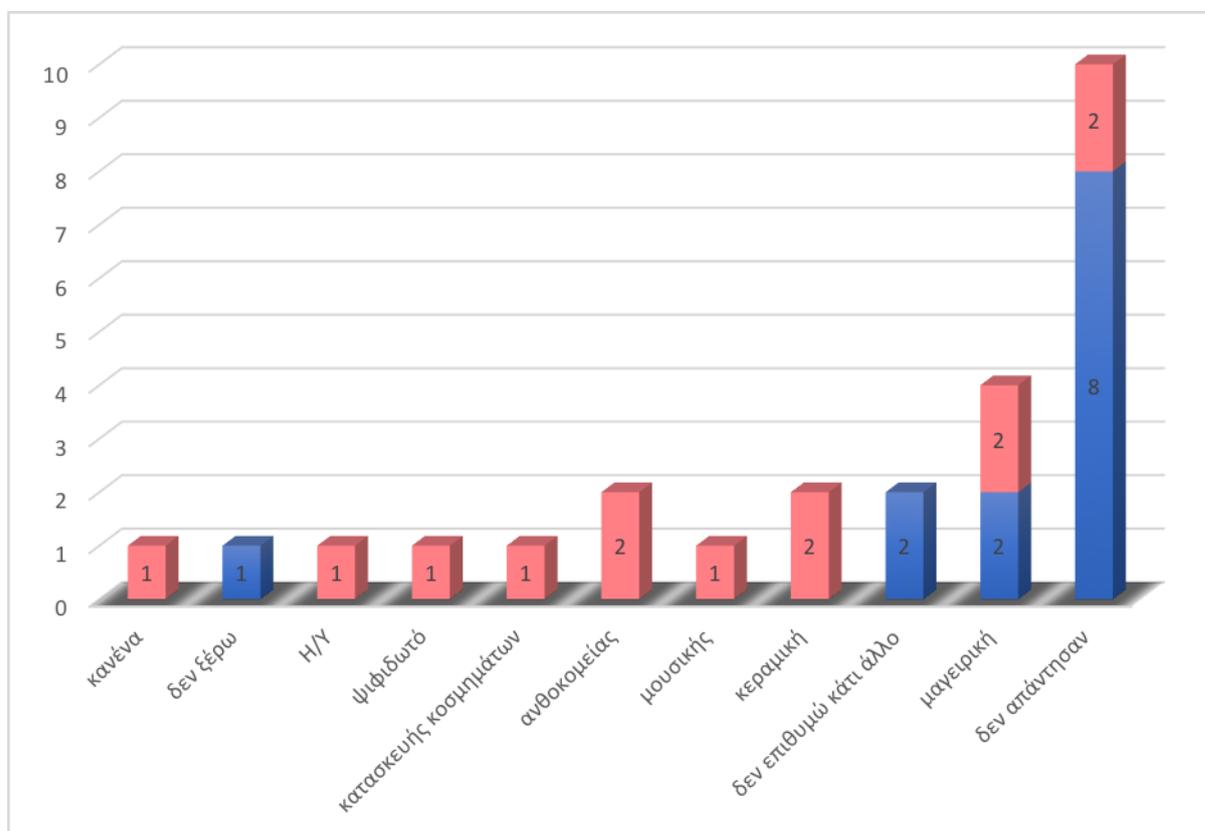
Το παιδί σας έχει φοιτήσει σε κάποιο άλλο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.; Αν ναι σε ποιο ή ποια; Αναφέρετε τους λόγους που οδήγησαν στην αλλαγή Ε.Ε.Ε.Ε.Κ.

Σκοπός των συγκεκριμένων ερωτήσεων ήταν να φανεί εάν υπάρχουν γονείς που τείνουν να αλλάζουν τα παιδιά τους Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Σκοπός ήταν να αποσαφηνιστεί εάν μερίδα γονέων επιλέγει να μετακινεί τον μαθητή με σκοπό την αναζήτηση συγκεκριμένων εργαστηρίων ή εάν οδηγείται σε διαρκή αναζήτηση για κάτι καλύτερο. Στις εν λόγω ερωτήσεις μόνο μια μητέρα απάντησε ότι άλλαξε τη μαθήτριά από το Ε.Ε.Ε.Ε.Κ Καλύμνου στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. Αιγάλεω για προσωπικούς λόγους.

Ερώτηση 10

Ποια άλλα εργαστήρια θα επιθυμούσατε να έχει παρακολουθήσει το παιδί σας;

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν ανοιχτού τύπου και δεν υπήρχε περιορισμός στις απαντήσεις των γονέων. Οι απαντήσεις των γονέων αποδίδονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Με μπλε χρώμα απεικονίζονται οι γονείς που έχουν αγόρια, ενώ με ροζ απεικονίζονται οι γονείς που έχουν κορίτσια.

Είναι σημαντικό να παρατηρηθεί ότι :

- Οι περισσότεροι γονείς που έχουν αγόρια, δεν απάντησαν στην ερώτηση.
- Οι γονείς, που έχουν κορίτσια, δείχνουν πιο θετικοί στο να προτείνουν περισσότερα εργαστήρια για να εμπλακούν τα παιδιά τους.
- Οι δυο από τις τρεις οικογένειες, που έχουν γονέα με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δεν απάντησαν στην εν λόγω ερώτηση

- 1 οικογένεια, που έχει αγόρι, δήλωσε άγνοια σχετικά με κάποια πρόταση. Στην εν λόγω οικογένεια και οι δυο γονείς είναι απόφοιτοι γυμνασίου και είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι.
- 2 οικογένειες που έχουν αγόρια φαίνεται να μην επιθυμούν κάποιο άλλο εργαστήριο.

Ερώτηση 11

Τι θεωρείτε ότι είναι η Συμβουλευτική του επαγγελματικού προσανατολισμού; Μπορείτε να επιλέξετε όσα θέλετε- Αν νομίζετε ότι η απάντηση είναι «Τίποτε από όλα αυτά» προχωρήστε στην επόμενη ερώτηση.

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν κλίμακας απλής επιλογής, χωρίς να περιορίζεται ο αριθμός των απαντήσεων που θα μπορούσαν να δώσουν οι γονείς.

Οι επιλογές που είχαν οι γονείς με τον αριθμό των γονέων, που τελικά κατέληξε σε αυτές, απεικονίζονται στον ακόλουθο πίνακα:

Πιθανές απαντήσεις	Γονείς με αγόρια	Γονείς με κορίτσια	Σύνολο
Παροχή τεστ προσωπικότητας	2	3	5
Πληροφόρηση για εκπαίδευση	4	7	11
Πληροφόρηση για επαγγέλματα που έχουν μέλλον	5	4	9
Ασκήσεις για να γνωρίσουμε τον εαυτό μας	3	5	8
Το να επιλέξει κάποιος ειδικός για	6	3	9

εμάς το επάγγελμα που θα ακολουθήσουμε			
Εκπαίδευση στο να μαθαίνω το πώς να μαθαίνω τον εαυτό μου	3	4	7
Κατανόηση των τρόπων και διαδικασίας λήψης αποφάσεων	3	3	6
Άλλο			

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι:

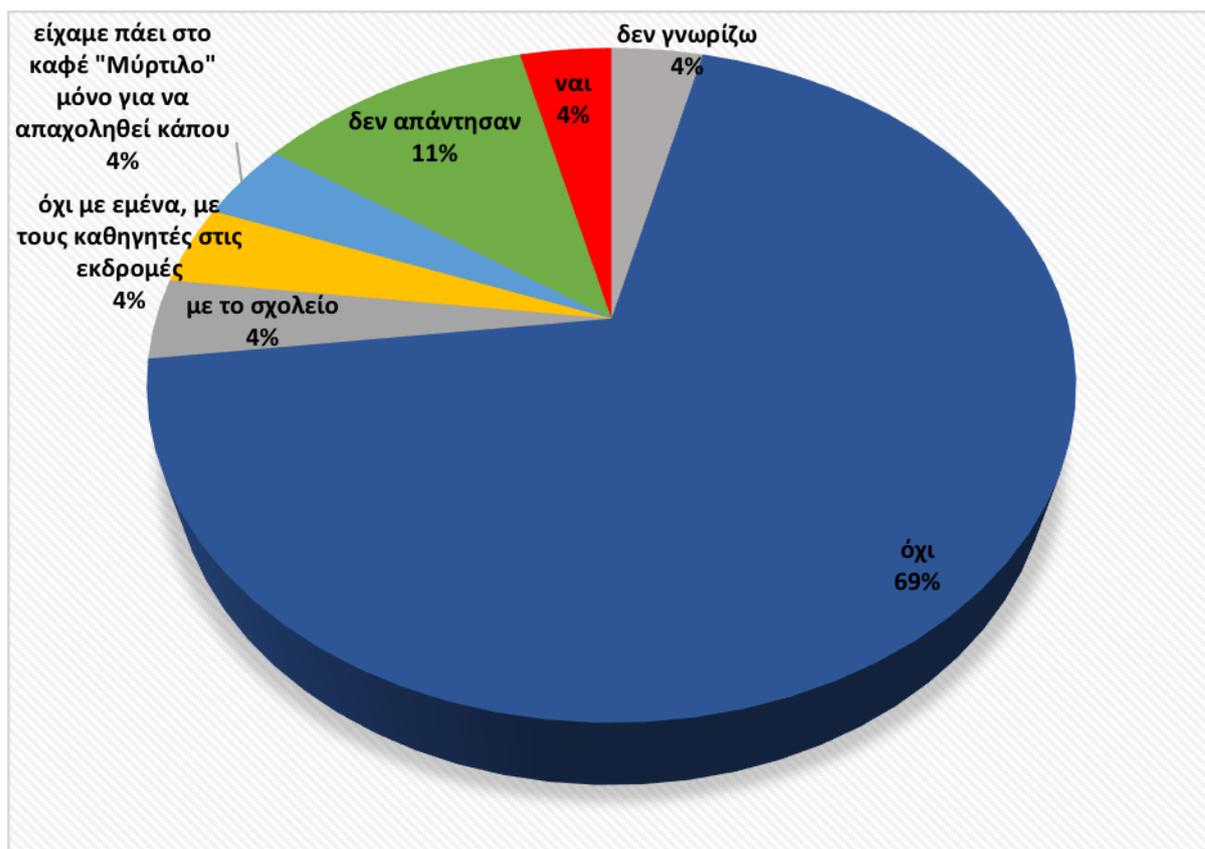
- 1 γονέας αγοριού επέλεξε και τις 6 απαντήσεις.
- 4 γονείς δεν έδωσαν καμία απάντηση, εκ των οποίων η μια οικογένεια έχει γονέα με Πανεπιστημιακό τίτλο.
- 1 οικογένεια με παιδί, μαθήτρια σε Ε.Ε.Ε.Κ και με τους δυο γονείς κατόχους τίτλου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δήλωσε: «θα επιθυμούσα να είναι η εκπαίδευση στο να μαθαίνω το πώς να μαθαίνω τον εαυτό μου».
- Οι περισσότεροι γονείς επέλεξαν την απάντηση «πληροφόρηση στην εκπαίδευση».
- Δεν φαίνεται να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στους γονείς που έχουν κορίτσια και σε αυτούς που έχουν αγόρια.

Ερώτηση 12

Έχει επισκεφτεί το παιδί σας (μαζί με εσάς ή μέσω του σχολείου του) κατά τη διάρκεια της φοίτησής του στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση Ε.Ε.Ε.Κ.) κάποιον φορέα επαγγελματικού Προσανατολισμού; (είτε ιδιωτικό π.χ. εταιρεία που

ειδικεύεται στο να παρέχει υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού ή δημόσιο φορέα).

Η συγκεκριμένη απάντηση είναι ανοιχτού τύπου και οι απαντήσεις οι οποίες δόθηκαν απεικονίζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



- Όχι, απάντησαν 18 γονείς με ποσοστό 69% επί του συνόλου
- Ένας εκ των γονέων, που απάντησε αρνητικά, δήλωσε ότι «θα ήθελα να επισκεφτεί». Ένας εκ των γονέων δήλωσε: «Όχι με εμένα, με τους καθηγητές στις εκδρομές», οπότε από την απάντησή του διαφαίνεται ότι υπάρχει σύγχυση μεταξύ των σχολικών εκπαιδευτικών εκδρομών και του φορέα Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
- 4 γονείς δεν έδωσαν καθόλου απάντηση, εκ των οποίων, στην μια οικογένεια υπάρχει γονέας με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

- Οι άλλες δυο οικογένειες, που έχουν τουλάχιστον έναν γονέα με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απάντησαν αρνητικά
- Μια οικογένεια που έχει αγόρι ηλικίας 20 ετών (με τη μητέρα να έχει απολυτήριο γυμνασίου και να ασχολείται με τα οικιακά και τον πατέρα να έχει τελειώσει το δημοτικό και να δηλώνει στο επάγγελμα, εργάτης) δήλωσε ότι έχει πάει το παιδί της στο καφέ "Μύρτιλο" απλά για να απασχοληθεί κάπου.
- 1 οικογένεια απάντησε θετικά

Ερώτηση 13

Αν η απάντηση στην ερώτηση 12 ήτανε "Ναι", πόσες φορές;

Ερώτηση 14

Αν η απάντηση στην ερώτηση 12 ήτανε "Ναι", σε ποιες ηλικίες;

Οι δυο παραπάνω ερωτήσεις ήταν απλής επιλογής και συγκεκριμένα στην ερώτηση 13, δίνονταν οι επιλογές «1-3, 4-8, 9-12, άλλο», ενώ στην ερώτηση 14 οι πιθανές επιλογές ήταν «12-14, 14-16, 16-18, άλλο».

Ο γονέας, ο οποίος απάντησε θετικά στην ερώτηση 12, δήλωσε, ότι έχει επισκεφτεί το παιδί του φορέα επαγγελματικού προσανατολισμού, δυο φορές στην ηλικία μεταξύ 16 και 18.

Ερώτηση 15

Στην περίπτωση που επισκεφτήκατε κάποιο φορέα επαγγελματικού προσανατολισμού σε ποιο βαθμό εκπληρώθηκε το αίτημα σας;

Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι της κλίμακας τύπου Likert και οι πιθανές απαντήσεις ήταν:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα πολύ

Ο μοναδικός γονέας, που είχε απαντήσει θετικά στην ερώτηση 12, απάντησε ότι εκπληρώθηκε αρκετά το αίτημά του. Στη συγκεκριμένη ερώτηση απάντησαν και γονείς που είχαν απαντήσει αρνητικά στην ερώτηση 12, οπότε δεν αναφέρονται οι απαντήσεις τους.

Ερώτηση 16

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε χρήσιμες τις υπηρεσίες που προσφέρει ένας φορέας επαγγελματικού προσανατολισμού;

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν της κλίμακας τύπου Likert και οι πιθανές απαντήσεις ήταν οι ακόλουθες:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Οι απαντήσεις των συμμετεχόντων απεικονίστηκαν στο ακόλουθο διάγραμμα:



- Καθόλου, απάντησαν 2 γονείς
- Λίγο, απάντησε 1 γονέας
- Αρκετά, απάντησαν 8 γονείς
- Πολύ, απάντησαν 5 γονείς
- Πάρα πολύ, απάντησε 1 γονέας
- 7 γονείς δεν απάντησαν καθόλου στην ερώτηση
- 1 γονέας σημείωσε «δεν ξέρω»
- Η μια οικογένεια στην οποία υπάρχει γονέας με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, απάντησε «Καθόλου».
- Δεν παρατηρήθηκε κάποια διαφορά στην επιλογή των γονέων ως προς το φύλο ή ως προς την ηλικία των μαθητών.

Ερώτηση 17

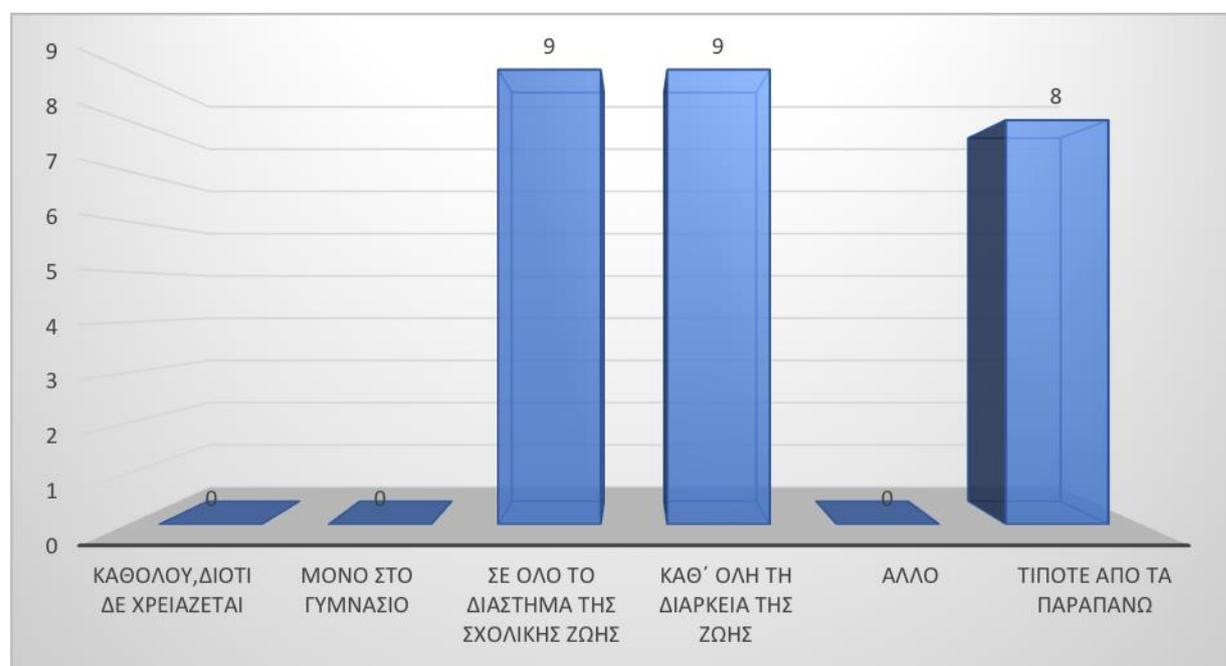
Με δεδομένο ότι η επαγγελματική συμβουλευτική στοχεύει στη γνώση του εαυτού, θεωρείτε ότι αυτή θα πρέπει να γίνεται:

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν απλής επιλογής και οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να διαλέξουν μια εκ των απαντήσεων που ακολουθούν:

- Καθόλου, διότι δε χρειάζεται
- Μόνο στο γυμνάσιο
- Σε όλο το διάστημα της σχολικής ζωής
- Καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής
- Άλλο

Στην περίπτωση που οι συμμετέχοντες πιστεύαν ότι δεν είναι τίποτα από τα αναφερθέντα, καλούνταν να προχωρήσει στην επόμενη ερώτηση.

Τα αποτελέσματα που συλλέχθηκαν απεικονίζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι:

- Ένα σημαντικό ποσοστό προχώρησε στην επόμενη ερώτηση, περίπου το 33% επί του συνόλου.
- 9 γονείς επέλεξαν ότι η Συμβουλευτική πρέπει να γίνεται σε όλο το διάστημα της σχολικής ζωής, σε ποσοστό 35% επί του συνόλου

- 9 γονείς επέλεξαν ότι η συμβουλευτική θα πρέπει να γίνεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, σε ποσοστό 35% επί του συνόλου
- Κανένας γονιός δεν επέλεξε Καθόλου ή Μόνο στο γυμνάσιο

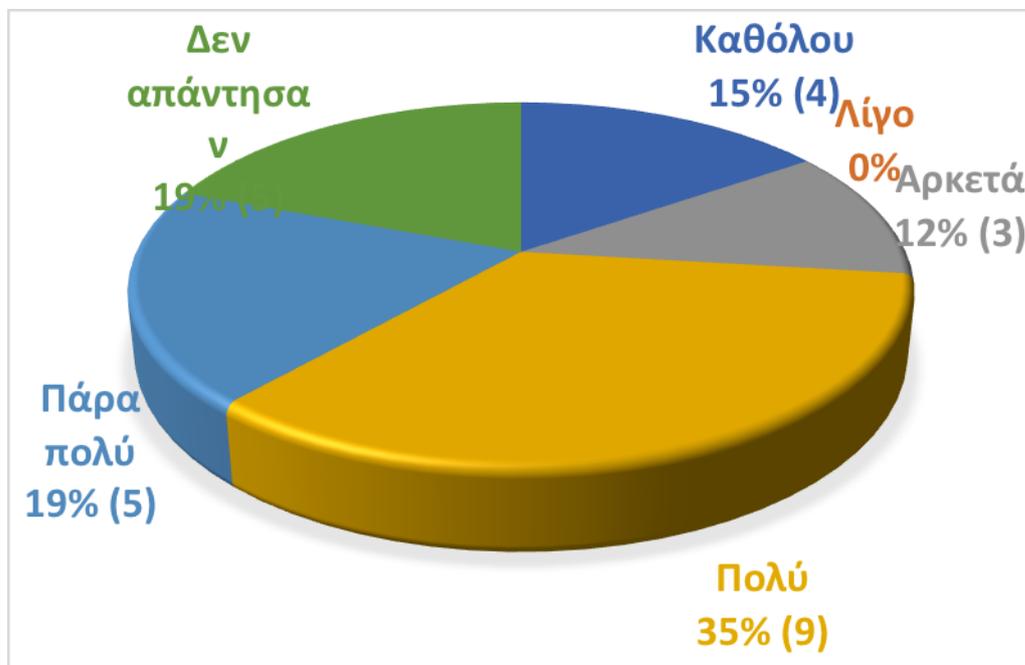
Ερώτηση 18

Πιστεύετε ότι θα ήταν χρήσιμο για το παιδί να συνεργαστεί (ή να έχει συνεργαστεί στο παρελθόν) με κάποιον ειδικό Σύμβουλο Σταδιοδρομίας, ώστε να του παρέχει βοήθεια κατά την αναζήτηση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών επιλογών;

Η συγκεκριμένη ερώτηση ήταν της κλίμακας τύπου Likert με πιθανές απαντήσεις:

- Καθόλου
- Λίγο
- Αρκετά
- Πολύ
- Πάρα Πολύ

Οι απαντήσεις των γονέων αποτυπώνονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Αξίζει να σημειωθεί ότι:

- Το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξεως του 35% (9 γονείς) απάντησε ότι θα ήταν «Πολύ χρήσιμο»
- Το 35% επί του συνόλου, δηλαδή 5 γονείς απάντησαν ότι θα ήταν «Πάρα Πολύ χρήσιμο»
- 4 άτομα, το 15% επί του συνόλου απάντησε ότι δεν θα ήταν «Καθόλου χρήσιμο»
- Το 19%, δηλαδή 5 άτομα, δεν απάντησαν καθόλου στην ερώτηση.

Ερώτηση 19

Αν απαντήσατε θετικά στην ερώτηση 18, αναγράψτε για ποιου λόγους θεωρείτε ότι είναι χρήσιμο για το παιδί σας να συνεργαστεί με κάποιον ειδικό Σύμβουλο σταδιοδρομίας.

Η συγκεκριμένη ερώτηση είναι ανοιχτού τύπου και πήραν θέση ακόμα και άτομα που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση 18. Παρακάτω παρατίθενται οι σκέψεις των γονέων.

1.« Ο σκοπός των ΕΕΕΕΚ είναι να προετοιμάσει τους μαθητές για την αγορά ΕΡΓΑΣΙΑΣ και να τους συνδέσει με τους τοπικούς φορείς και τις τοπικές υπηρεσίες, όπως επίσης και να τους καλλιεργήσει δεξιότητες αυτονομίας στον δυνατό βαθμό, όπως επίσης και εκπαιδευτικές, γνωστικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Ο Αριστοτέλης νομίζω ή ο Αντισθένης είχε πει ότι η μητέρα της μάθησης είναι η των «ονομάτων επίσκεψης ». Ας επισκεφτούμε το όνομα ΕΕΕΕΚ, για να δούμε αν ανταποκρίνονται στο σκοπό ίδρυσης τους. Η εκπαίδευση πρέπει να γίνεται με βάση συγκεκριμένες μεθόδους σε ένα ειδικά σχεδιασμένο πρόγραμμα με συγκεκριμένους μαθησιακούς στόχους, είναι οριοθετημένη χρονικά και να προάγει αποτελέσματα. ΣΤΑ ΕΕΕΕΚ η εκπαίδευση δεν προάγει κανένα αποτέλεσμα. Με εκτίμηση ο Πρόεδρος του Συλλόγου Γονέων και Κηδεμόνων ΕΕΕΕΚ Πειραιά»

2.Για να έχω μια πιο επαγγελματική άποψη, για το τι μπορεί να ακολουθήσει σαν επάγγελμα το παιδί μου.

3.Λίγο δύσκολο λόγω της καταστάσεως να ασχολείται κάπου.

4.Δεν έχω πάρει καμία ενημέρωση για σύμβουλο σταδιοδρομίας, δεν ξέρω που να απευθυνθώ. Θα με ενδιέφερε η Μαγδαληνή να ασχοληθεί με κάτι που της αρέσει, όπως φωτογραφία και μαγειρική, αλλά δεν ξέρω κατά πόσο

μπορεί και αν υπάρχουν σχολές κατάλληλες για τη Μαγδαληνή σε αυτό το είδος.

5.Επειδή εμείς ως γονείς δεν έχουμε τις απαραίτητες γνώσεις για να συμβουλέψουμε τα παιδιά. Οι ειδικοί έχουν πιο εξειδικευμένες γνώσεις.

6.Παιδιά σαν τα δικά μας, παιδιά με ιδιαίτερες ικανότητες-ιδιαιτερότητες, είναι καλό να έχουν στη ζωή του ανθρώπους καθοδηγητές που θα βοηθήσουν να αντιληφθούν από νωρίς το νόημα της ζωής, σε ότι αφορά την πιθανή επαγγελματική τους αποκατάσταση.

7.Η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι απαραίτητη για τα παιδιά μας. Ο ειδικός επιστήμονας θα παρέχει πολύ σημαντική βοήθεια για να επιτευχθεί ο στόχος. Θα ήταν ιδανικό να υπάρχει συμβουλευτική Σταδιοδρομίας μέσα στο σχολείο, αν όχι, να υπήρχε συνεργασία του σχολείου με αντίστοιχο κέντρο.

8.Για να έχω μια πιο επαγγελματική άποψη, για το τι μπορεί να ακολουθήσει σαν επάγγελμα το παιδί μου

9.Θα το βοηθούσε να γνωρίσει τις ικανότητές του πάνω σ' ένα επάγγελμα, ποια είναι η χρησιμότητα της εργασίας, την υπευθυνότητα και τη συνέπεια που θα πρέπει να έχει όσο αφορά την εργασία της, ώστε να μπορέσει να επιλέξει με το τι θα ήθελε ν' ασχοληθεί.

10.Καθαρά για λόγους συμβουλευτικής επειδή είναι ειδικοί.

11.Καθοδήγηση επαγγελματικού προσανατολισμού.

Περιορισμοί και τελικές Σκέψεις

Η εν λόγω έρευνα πραγματοποιήθηκε σε τρία Ε.Ε.Ε.ΕΚ. γειτονικών περιοχών. Για να έχουμε μια πιο ξεκάθαρη εικόνα σχετικά με τα πιστεύω των γονέων για την Συμβουλευτική του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, θα πρέπει να εμπλουτιστεί η έρευνα με Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. επαρχιακών πόλεων και άλλα των Αθηνών. Επίσης, το δείγμα ήταν αρκετά μικρό (μόλις 26 άτομα) με αποτέλεσμα να μην μπορεί να γίνει σε όλα τα ερωτήματα σύγκριση των απόψεων των γονέων με γνώμονα την ηλικία των μαθητών ή το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονέων (καθ' ότι σε μόνο 3 οικογένειες υπήρχαν άτομα με τίτλο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) ή ακόμα και ως προς το φύλο των μαθητών.

Πιθανόν, εάν κάποιες ερωτήσεις, που δόθηκαν, ήταν διαμορφωμένες με περιοριστικούς τρόπους, όπως για παράδειγμα να αναφέρουν μόνο 2 σημαντικά για τα παιδιά εργαστήρια στα οποία θα ήθελαν να διδαχθούν τα παιδιά τους ή να

αναφέρουν το πιο ωφέλιμο κατ' αυτούς εργαστήριο στο οποίο συμμετείχε ο μαθητής, να παίρναμε διαφορετικά δεδομένα. Επίσης θα μπορούσε το ερωτηματολόγιο να εμπλουτιστεί με περαιτέρω ερωτήσεις, ώστε να γίνει πιο ξεκάθαρο εάν οι γονείς είναι ενημερωμένοι σχετικά με το πώς περνάν το χρόνο τους οι μαθητές στο Ε.Ε.Ε.Ε.Κ (τα μαθήματα που παρακολουθούν, τα εργαστήρια που παρακολουθούν, εάν ο μαθητής νιώθει πιο κοντά με κάποιον εκπαιδευτικό). Επίσης, καλό θα ήταν να φαινόταν το φύλο του ατόμου, που συμπλήρωνε το ερωτηματολόγιο, διότι μπορεί να βλέπαμε διαφορές στην οπτική των αντρών και των γυναικών.

Από την παρούσα μελέτη φάνηκε ότι οι γονείς των μαθητών σε Ε.Ε.Ε.Ε.Κ έχουν επί το πλείστον άγνοια σχετικά με τη συμβουλευτική του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, αν και η πλειοψηφία αυτών τη θεωρεί χρήσιμη. Επίσης, φαίνεται κάποιιοι γονείς να έχουν ματαιωθεί και να μην έχουν ιδιαίτερες προσδοκίες από τα παιδιά τους.

Φαίνεται ότι θα ήταν ωφέλιμη η πρώιμη συμβουλευτική από τις πρώτες τάξεις του σχολείου και η συνεργασία των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. με τους φορείς Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ώστε οι γονείς να διερευνήσουν τις ικανότητες των παιδιών τους και να τις ενισχύσουν, όσο αυτό είναι δυνατόν, με σκοπό οι μαθητές να οδηγηθούν κατά το εφικτό στην αυτόνομη διαβίωση.

Τέλος, στον Ν.4415/2016, και συγκεκριμένα στο άρθρο 48, δημιουργείται ερμηνευτικό κενό, με αποτέλεσμα, βάσει διασταλτικής ερμηνείας του νόμου (ερμηνείας, η οποία δεν περιλαμβάνεται στο γράμμα του νόμου αλλά ανταποκρίνεται στο πνεύμα του) να δύναται η δυνατότητα στον σύλλογο των διδασκόντων των εν λόγω δομών, εάν κρίνουν την φοίτηση ενός μαθητή ανεπαρκή και ημιτελή, να επιτρέπουν την επαναφοίτηση του, για επιπλέον έτη. Αυτό το φαινόμενο, το οποίο είναι συχνό στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., εφησυχάζει τους γονείς των μαθητών, οι οποίοι, θεωρώντας πως έχουν αρκετό χρόνο για την αναζήτηση νέας δομής ή κέντρου απασχόλησης για τα παιδιά τους, αρκετές φορές, αμελούν να προβούν σε ενημέρωση τους σχετικά με το τι ευκαιρίες μπορούν να προσφερθούν στο παιδί τους, μετά την αποφοίτηση του από τη συγκεκριμένη δομή, και, ειρήσθω εν παρόδω, αμελούν να αποταθούν σε έναν ειδικό σύμβουλο, ο οποίος θα καθοδηγήσει τα παιδιά τους αναφορικά με την επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

8. Στρατηγικές για την επαγγελματική αποκατάσταση και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Η εργασία διαδραματίζει, όπως υποστηρίζεται, ιδιαίτερο ρόλο στη διαμόρφωση της ταυτότητας του ατόμου. Επίσης, αποτελεί καταλυτικό παράγοντα για την προσωπική ευημερία αυτού. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να οργανώνονται συντονισμένες προσπάθειες για την υποστήριξη της εργασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες, οι οποίες θα εξαλείφουν τις διακρίσεις και θα ενισχύουν, όπως και θα προωθούν τις διευκολύνσεις για τα άτομα με αναπηρία στο εργασιακό πλαίσιο (Cimarolli & Wang, 2006).

Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται, πως οι λύσεις για την άρτια επαγγελματική αποκατάσταση και την εργασιακή ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες διαρθρώνονται γύρω από τρεις κεντρικούς πυλώνες: 1) την παροχή ειδικής εκπαίδευσης και της απαραίτητης προσαρμοστικής τεχνολογίας, 2) την αλλαγή των στάσεων και των αντιλήψεων των πιθανών εργοδοτών και των συναδέλφων απέναντι στην αναπηρία, 3) τη θεσμοθέτηση, την οργάνωση και την παροχή καλύτερων υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης(La Grow & Daye, 2005).

Επιπρόσθετα, όπως προκύπτει από έρευνες, η κατάλληλη εκπαίδευση των εργοδοτών και των επαγγελματιών που επωμίζονται τον τομέα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, σχετικά με τις ιδιαίτερες δεξιότητες και ικανότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες, εκλαμβάνονται ως στρατηγικές για την επαγγελματική ένταξη των ατόμων αυτών (McDonnall, O' Mally & Crudden, 2014). Συμπληρωματικά, η σημαντικότητα της θετικής κοινωνικής στήριξης, τόσο κατά τη διαδικασία μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, όσο και εντός του εργασιακού περιβάλλοντος, καθίσταται αδιαμφισβήτητη(Cimarolli & Wang, 2006). Συνολικά, η υποστήριξη από τον εργασιακό περίγυρο και η βοήθεια του ως προς την πραγμάτωση των εργασιακών καθηκόντων των ατόμων με ειδικές ανάγκες αποτελούν μορφές εργασιακής κοινωνικής στήριξης, που επενεργούν θετικά για την παραμονή στο εργασιακό περιβάλλον (Harris et al., 2007).

Η γνώση των μορφών κοινωνικής στήριξης και ο προσδιορισμός των παραμέτρων της στο εργασιακό περιβάλλον είναι δυνατό να συμβάλλει στο σχεδιασμό ειδικών προγραμμάτων εργασιακής στήριξης, τα οποία θα στοχεύουν στην ενημέρωση και στην ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των συναδέλφων των ατόμων με αναπηρία (Brough & Frame, 2004).

Τα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά πλειοψηφία εφαρμόζουν μια σειρά μέτρων, τα οποία επιδιώκουν την ενίσχυση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία

στην παραγωγική διαδικασία. Υποστηρίζεται ότι πολλές χώρες αφιερώνουν σημαντικούς πόρους στην ορθότερη οργάνωση υπηρεσιών επαγγελματικής αποκατάστασης (La Grow & Daye, 2005) και δη διάφορων προγραμμάτων επαγγελματικής αποκατάστασης (Markussen & Roed, 2014). Αναφορικά με τα παραπάνω προγράμματα, υποστηρίζεται ότι τα άτομα με αισθητηριακές ή επικοινωνιακές διαταραχές είχαν το υψηλότερο ποσοστό επιτυχίας σε σύγκριση με τα άτομα με κινητική αναπηρία και τα άτομα με νοητική αναπηρία, ως προς την πρόσληψη σε εργασία (Dutta et al., 2008).

Επιπρόσθετα, αρκετές φορές αναφέρεται στη βιβλιογραφία ότι τα άτομα με αναπηρία επωφελούνται από τη μάθηση μέσα από βιωματικές δραστηριότητες και εμπειρίες πραγματικής εργασίας, που αποκτώνται εντός του εργασιακού πλαισίου αναφορικά με το εκάστοτε εργασιακό καθήκον, οι οποίες (δραστηριότητες και εμπειρίες) αποσκοπούν στην παροχή νέων ιδεών (Bal et al., 2017). Πιο συγκεκριμένα, τα άτομα με αναπηρία κινητοποιούνται, ώστε να επιλέξουν επαγγελματική σταδιοδρομία, να ενημερωθούν για τις επαγγελματικές επιλογές και τα εργασιακά περιβάλλοντα, να αποκτήσουν εργασιακές δεξιότητες και να υιοθετήσουν στρατηγικές προσαρμογής στον εργασιακό χώρο (Burgstahler, 2001).

Ακόμη, μια στρατηγική για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αναπηρία αποτελεί η αυτό απασχόληση, η οποία δύναται να αποτελέσει μια σημαντική εναλλακτική λύση για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας των ατόμων με αναπηρία (Yamamoto et al., 2011). Όπως προκύπτει, καθώς επαναπροσδιορίζονται πολλοί παράγοντες γύρω από την εργασία, όπως το επίπεδο των μισθολογικών απολαβών, δημιουργείται το κατάλληλο πλαίσιο για ευκαιρίες αυτοαπασχόλησης. Οι οικονομικές αλλαγές, οι οποίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την ανάπτυξη της τεχνολογίας, όπως το διαδίκτυο, ή το εμπόριο μέσω διαδικτύου, δύνανται να μειώσουν τα εμπόδια που τυχόν ενέχει η αυτοαπασχόληση για τα άτομα με αναπηρία (Yamamoto et al., 2011).

Συμπερασματικά, θα πρέπει να γίνονται συντονισμένες προσπάθειες για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία στο εργασιακό περιβάλλον (Cimarolli & Wang, 2006). Ως εκ τούτου, επιτακτική ανάγκη αποτελεί η σύσταση υπηρεσιών μέσα από τη συνεργασία των κρατικών δομών, δηλαδή του εκπαιδευτικού συστήματος αλλά και του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού με στόχο την ανταγωνιστική εργασία των ατόμων με αναπηρία (McDonnall & Crudden, 2009).

Βιβλιογραφικές αναφορές

- Ξένες βιβλιογραφικές αναφορές

Bal, M. I., Sattoe, J. N. T., Schaardenburgh, N. R., Floothuis, M. C. S. G., Roebroek, M. E., & Miedema, H. S. (2017). A vocational rehabilitation intervention for young adults with physical disabilities: participants' perception of beneficial attributes. *Child: care, health and development*, 43(1), 114-125.

Barlow, J., Wright, C., & Kroll, T. (2001). Overcoming perceived barriers to employment among people with arthritis. *Journal of health psychology*, 6(2), 205-216.

Barlow, J., Wright, C., Sheasby, J., Turner, A., & Hainsworth, J. (2002). Self-management approaches for people with chronic conditions: a review. *Patient education and counseling*, 48(2), 177-187.

Benz, M. R., Lindstrom, L., & Yovanoff, P. (2000). Improving graduation and employment outcomes of students with disabilities: Predictive factors and student perspectives. *Exceptional Children*, 66(4), 509-529.

Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organisational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-18.

Burgstahler, S. (2001). A collaborative model to promote career success for students with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(3, 4), 209-215.

Cawthon, S. W., Wendel, E. M., Bond, M. P., & Garberoglio, C. L. (2016). The impact of intensive vocation-related course taking on employment outcomes for individuals who are deaf. *Remedial and Special Education*, 37(3), 131-145.

Chan, F., Cheing, G., Chan, J. Y. C., Rosenthal, D. A., & Chronister, J. (2006). Predicting employment outcomes of rehabilitation clients with orthopedic disabilities: A CHAID analysis. *Disability and Rehabilitation*, 28(5), 257-270.

Cimarolli, V., & Wang, S. W. (2006). Differences in social support among employed and unemployed adults who are visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, (09).

- Cimera, R. E. (2008). The cost-trends of supported employment versus sheltered employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 28(1), 15-20.
- Crudden, A. (2012). Transition to employment for students with visual impairments: Components for success. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 106(7), 389.
- DeCaro, J. J., Mudgett-DeCaro, P. A., & Dowaliby, F. (2001). Attitudes toward occupations for deaf youth in Sweden. *American Annals of the Deaf*, 51-59.
- Dutta, A., Gervery, R., Chan, F., Chou, C. C., & Ditchman, N. (2008). Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: A United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 18(4), 326.
- Erin, J. N. (2010). The sound of a job well done. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(9), 518.
- Estrada-Hernández, N., Wadsworth, J. S., Nietupski, J. A., Warth, J., & Winslow, A. (2008). Employment or economic success: The experience of individuals with disabilities in transition from school to work. *Journal of Employment Counseling*, 45(1), 14-24.
- Freebody, P., & Power, D. (2001). Interviewing deaf adults in postsecondary educational settings: Stories, cultures, and life histories. *Journal of Deaf studies and Deaf education*, 6(2), 130-142.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career-related decision-making difficulties. *Journal of Counseling & Development*, 79(3), 331-340.
- Gellerstedt, L. C., & Danermark, B. (2004). Hearing impairment, working life conditions, and gender. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 6(3), 225-245.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: Development and validation of the study choice task inventory. *Journal of Career Assessment*, 14(4), 449-471.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of vocational behavior*, 70(2), 223-241.
- Goertz, Y. H., Van Lierop, B. A., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. (2010). Factors related to the employment of visually impaired persons: A systematic literature review. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(7), 404.

- Hall, E., & Wilton, R. (2011). Alternative spaces of 'work' and inclusion for disabled people. *Disability & Society*, 26(7), 867-880.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 125-134.
- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: Review and recommendations. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 24(2), 77-88.
- Hogan, A., O'Loughlin, K., Davis, A., & Kendig, H. (2009). Hearing loss and paid employment: Australian population survey findings. *International journal of audiology*, 48(3), 117-122.
- Howlin, P., Goode, S., Hutton, J., & Rutter, M. (2004). Adult outcome for children with autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(2), 212-229.
- Jacko, V. A., Cobo, H., Cobo, A., Fleming, R., & Moore, J. E. (2010). Mainstream employment in music production for individuals who are visually impaired: development of a model training program. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 104(9), 519.
- Kazuyuki, M., & Kuo-lin, W. (2006). Illusion of career development theories: For the departure of developing a demonstrative career development theory. *The Economic Journal of Takasaki City University of Economics*, 49(2), 17-30.
- King, G. A., Baldwin, P. J., Currie, M., & Evans, J. (2005). Planning successful transitions from school to adult roles for youth with disabilities. *Children's Health Care*, 34(3), 193-216.
- Kramer, S. E. (2008). Hearing impairment, work, and vocational enablement. *International Journal of Audiology*, 47(sup2), S124-S130.
- La Grow, S. (2004). Factors that affect the employment status of working-age adults with visual impairments in New Zealand. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, 98(09).

- La Grow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173.
- Leonard, R. (2002). Predictors of job-seeking behavior among persons with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, 96(09).
- Lindsay, S. (2011). Employment status and work characteristics among adolescents with disabilities. *Disability and rehabilitation*, 33(10), 843-854.
- Luft, P. (2000). Communication barriers for deaf employees: Needs assessment and problem-solving strategies. *Work*, 14(1), 51-59.
- Markussen, S., Mykletun, A., & Røed, K. (2012). The case for presenteeism—Evidence from Norway's sickness insurance program. *Journal of Public Economics*, 96(11-12), 959-972.
- Markussen, S., & Røed, K. (2014). The impacts of vocational rehabilitation. *Labour Economics*, 31, 1-13.
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329.
- McDonnall, M. C., O'Mally, J., & Crudden, A. (2014). Employer knowledge of and attitudes toward employees who are blind or visually impaired. *Journal of Visual Impairment & Blindness (Online)*, 108(3), 213.
- McDonough, J. T., & Revell, G. (2010). Accessing employment supports in the adult system for transitioning youth with autism spectrum disorders. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 89-100.
- McGaughey, M., & Mank, D. (2001). Empirical evidence of systems change in supported employment. *Journal of Disability Policy Studies*, 11(4), 210-222.
- Michael, R., Cinamon, R. G., & Most, T. (2015). What shapes adolescents' future perceptions? The effects of hearing loss, social affiliation, and career self-efficacy. *Journal of deaf studies and deaf education*, 20(4), 399-407.
- Migliore, A., Mank, D., Grossi, T., & Rogan, P. (2007). Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 26(1), 5-19.

- OECD (2010). *Sickness, disability, and work – breaking the barriers. A Synthesis of Findings across OECD Countries*. OECD, Paris.
- Punch, R., & Hyde, M. (2005). The social participation and career decision-making of hard-of-hearing adolescents in regular classes. *Deafness & Education International*, 7(3), 122-138.
- Punch, R., Creed, P. A., & Hyde, M. B. (2006). Career barriers perceived by hard-of-hearing adolescents: Implications for practice from a mixed-methods study. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 11(2), 224-237.
- Rashid, M., Hodgetts, S., & Nicholas, D. (2017). Building employers' capacity to support vocational opportunities for adults with developmental disabilities. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 4(2), 165-173.
- Roulstone, A. (2002). Disabling pasts, enabling futures? How does the changing nature of capitalism impact on the disabled worker and jobseeker?. *Disability & Society*, 17(6), 627-642.
- N. Roy, A., Spinks, R., & Storrow, K. (2002). Supporting the transition of visually impaired adults to employment: European Union innovations. *Journal of Visual Impairment & Blindness (JVIB)*, 96(09).
- Schall, C. M. (2010). Positive behavior support: Supporting adults with autism spectrum disorders in the workplace. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32(2), 109-115.
- Schaller, J., & Yang, N. K. (2005). Competitive employment for people with autism: Correlates of successful closure in competitive and supported employment. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49(1), 4-16.
- Shaw, A., Gold, D., & Wolffe, K. (2007). Employment-related experiences of youths who are visually impaired: how are these youths faring?. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 101(1), 7.
- Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Palmer, S. B., Rifenshank, G. G., & Little, T. D. (2015). Relationships between self-determination and postschool outcomes for youth with disabilities. *The Journal of Special Education*, 48(4), 256-267.

Stankova, T., & Trajkovski, V. (2010). Attitudes and opinions of employers, employees and parents about the employment of people with autism in the Republic of Macedonia. *Journal of Special Education and Rehabilitation*, 11(3-4), 16-29.

Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and vocational skills among individuals with autism spectrum disorder: Predictors, impact, and interventions. *Review Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1(4), 266-275.

Wilson-Kovacs, D., Ryan, M. K., Haslam, S. A., & Rabinovich, A. (2008). 'Just because you can get a wheelchair in the building doesn't necessarily mean that you can still participate': barriers to the career advancement of disabled professionals. *Disability & Society*, 23(7), 705-717.

Wittich, W., Watanabe, D. H., Scully, L., & Bergevin, M. (2013). Development and adaptation of an employment-integration program for people who are visually impaired in Quebec, Canada. *Journal of Visual Impairment & Blindness (Online)*, 107(6), 481.

Wolffe, K. E., & Spungin, S. J. (2002). A glance at worldwide employment of people with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 96(4), 245-253.

Yamamoto, S., Unruh, D., & Bullis, M. (2011). The viability of self-employment for individuals with disabilities in the United States: A synthesis of the empirical-research literature. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 35(2), 117-127.

Ελληνικές βιβλιογραφικές αναφορές

Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2008). Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές.

Βλαχάκη, Φ. & Γαϊτάνης, Δ. (2012) (Επιστ.Επιμ.). Ανάπτυξη Πολιτικής στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό – Ευρωπαϊκός Οδηγός Καλών Πρακτικών, Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN), Μετάφραση στα Ελληνικά: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Αθήνα 2012.

Δελλασούδας, Λ. Γ. (1991). Κοινοτική κοινωνική πολιτική και ειδική επαγγελματική κατάρτιση-Προτάσεις εν όψει του 1992. Παρουσία. Επιστημονικό περιοδικό του Συλλόγου Διδακτικού Προσωπικού Φιλοσοφικής Σχολής Πανεπιστημίου Αθηνών, 7, 537-538.

Μπαλάσκας, Π. (2006) (Υπευθ.Φορέα). Έρευνα αγοράς και καταγραφής της συμπεριφοράς του καταναλωτικού κοινού έναντι των προϊόντων και των υπηρεσιών που παράγονται από ΑμεΑ.

Μπασδέκης, Ι. (2013). Ηλεκτρονική Προσβασιμότητα και Αναπηρία, Συνδικαλιστική Εκπαίδευση Στελεχών Αναπηρικού Κινήματος – Νο 6, Έκδοση: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία (ΕΣΑμεΑ), Αθήνα.

Νόμος 3699, 2 Οκτωβρίου 2008 «Ειδική αγωγή και εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες». ΦΕΚ 199Α.

Νόμος 4186, 17 Σεπτεμβρίου 2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις». ΦΕΚ 193. Άρθρο 28.

Νόμος 4547, 6 Ιουνίου 2018 «Αναδιοργάνωση των δομών υποστήριξης της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις) »,ΦΕΚ 102. Άρθρο 17

Πανισίδης, Ε. & Παπασταμάτης, Α. (2009). Ο Ρόλος της Δια Βίου Μάθησης στην Παραγωγή Κοινωνικού και Ανθρώπινου Κεφαλαίου: Ανάμεσα στην «ανάγκη» και την «αναγκαιότητα». Πρακτικά 1ου Ελληνικού Συνεδρίου Εκπαιδευτικής Επιστήμης (σελ. 642-651). Ελλάδα: Πανεπιστήμιο Αθηνών.

Πετράκος, Γ. (2005) (Υπευθ.). Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης Μαγνησίας:Κεφ.8 – Διαγνωστική Έρευνα Κοινωνικών Προβλημάτων, Ανεργίας & Κοινωνικού Διαχωρισμού στο Νομό Μαγνησίας.

Σύνταγμα της Ελλάδας. Ψήφισμα της 27 Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων