

PANORAMA

Αγορά 12

Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους

Θεσσαλονίκη 5 – 6 Ιουλίου 2001

Αγορά 12

Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία
και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα
με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό
και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους

Θεσσαλονίκη,
5 – 6 Ιουλίου 2001

Cedefop Panorama series; 71

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση μπορούν να αναζητηθούν στο Διαδίκτυο, μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu.int>).

Στο τέλος του παρόντος τεύχους παρατίθεται βιβλιογραφικό δελτίο.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003

ISBN 92-896-0167-1

ISSN 1562-6180

© Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2003
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Printed in Belgium

Το **Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης** (Cedefop) είναι το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρέχουμε πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πράξη στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το Cedefop ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 337/75 του Συμβουλίου.

Ευρώπης 123
GR-57001 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)

Ταχυδρομική διεύθυνση:
Τ.Θ. 22427
GR-55102 Θεσσαλονίκη

Τηλ. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικές ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Έκδοση του:

Cedefop

Éric Fries Guggenheim, συντονιστής προγράμματος

Υπεύθυνοι έκδοσης:

Johan van Rens, Διευθυντής

Σταύρος Σταύρου, Αναπληρωτής Διευθυντής

Πρόλογος

Εάν σταθούμε στις σημαντικές αρχές που διατυπώνονται γενικά στις αναπτυγμένες δυτικές κοινωνίες, το ρητό της γαλλικής επανάστασης «ελευθερία, ισότητα, αδελφосύννη» φαίνεται πως βρίσκει μεγάλη απήχηση στο σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ, τουλάχιστον ως σύμβολο.

Στην πραγματικότητα όμως τα πράγματα δεν είναι τόσο ξεκάθαρα. Οι τρεις αυτές αρχές δεν είναι αυτονόητες: η ελευθερία να διάγει κανείς τον ιδιωτικό και επαγγελματικό του βίο κατά βούληση, και η επιχειρηματική ελευθερία, έχουν ως αποτέλεσμα την ευελιξία της εργασίας. Ως προς αυτό οι γάλλοι εργάτες στα τέλη του 18ου και του 19ου αιώνα απέκτησαν πικρή πείρα, όταν είδαν να τους απαγορεύεται το δικαίωμα να οργανώνονται σε συνδικάτα από το νόμο Λε Σαπελιέ (Le Chapelier) του 1791 – νόμος ο οποίος κατήργησε τις συντεχνίες στο όνομα της ελευθερίας της εργασίας. Όμως η ευελιξία της εργασίας είναι πραγματικό πλεονέκτημα μόνο όταν είναι αποτέλεσμα ελεύθερης απόφασης και επιλογής, όταν προέρχεται από τη διάθεση για αλλαγή. Υπό αυτή την έννοια, πραγματική ελευθερία κινήσεων έχουμε μόνον όταν βρισκόμαστε σε θέση ισχύος. Η ελευθερία παίρνει υπερβολικά συχνά τη μορφή της ελευθερίας κινήσεως των πιο ισχυρών και των πλέον ευνοημένων. Η ελευθερία χωρίς ισότητα περιορίζεται απλώς στην ικανότητα των ισχυρότερων και πλουσιότερων να σφετερίζονται τις πιο επικερδείς και πλεονεκτικές δραστηριότητες εις βάρος των λιγότερο ευνοημένων, των αδυνάτων, των λιγότερο χαρισματικών, ή απλούστατα των λιγότερο επιθετικών.

Δεν νοείται λοιπόν αρχή της ελευθερίας αποκομμένη από την αρχή της ισότητας.

Ωστόσο, και η ίδια η αρχή της ισότητας υπερβολικά συχνά νοείται ως η ανάγκη να έχουν όλοι την ίδια μεταχείριση, τις ίδιες τυπικές ευκαιρίες για την ανάπτυξη των δυνατοτήτων τους και τις ίδιες δυνατότητες να χτίσουν το μέλλον τους υπό βέλτιστες συνθήκες. Θεωρούμε, δηλαδή, ότι είμαστε όλοι όμοιοι, και συνετώς δεν υπάρχει κανένας λόγος ευνοϊκής μεταχείρισης οποιουδήποτε. Κι όμως, μολονότι είναι αναμφίβολο ότι όλοι μοιάζουμε μεταξύ μας, εξίσου αδιαμφισβήτητο είναι και το γεγονός ότι είμαστε όλοι διαφορετικοί – άρα όχι ίδιοι. Δεν έχουν την ίδια αφετηρία όλοι οι πολίτες που συνυπάρχουν στην ίδια γεωγραφική και πολιτισμική οντότητα (γειτονιά, δήμος, περιφέρεια, κράτος, κλπ.). Δεν διαθέτουν όλοι οι πολίτες τα ίδια αρχικά εφόδια όσον αφορά την οικονομική ευχέρεια, το πολιτιστικό υπόβαθρο, τη σωματική δύναμη ή την ευστροφία. Η τυπικά ίση μεταχείριση μεταξύ προσώπων διαφορετικών, που συνίσταται στη παροχή των ίδιων ευκαιριών και των ίδιων μέσων σε όλους τους πολίτες, στην πραγματικότητα δεν οδηγεί παρά στη διατήρηση ή ακόμα και στην όξυνση των αρχικών διαφορών. Η αρχή της ισότητας πρέπει, για το λόγο αυτό, να νοείται όχι ως αρχή της ίσης μεταχείρισης βάσει των αρχικών εφοδίων, αυτό που θα αποκαλέσουμε στατική ή τυπική ισότητα, αλλά ως αρχή δυναμικής ισότητας, ισότητας εν εξελίξει – ως μια ιδανική κατάσταση, προς την οποία θα έπρεπε να συγκλίνουν οι προσπάθειές μας, μια κατάσταση που τείνει προς την εξίσωση των αρχικών εφοδίων.

Έτσι λοιπόν είναι απολύτως αναγκαίο να λάβουμε υπόψη την τρίτη αρχή, εκείνη της αδελφосύννης, η βασική ιδέα της οποίας είναι η αλληλεγγύη μεταξύ των μελών του

κοινωνικού σώματος. Αυτή είναι η αρχή που μας επιτρέπει να ξεπεράσουμε τη στατική θεώρηση της ισότητας και της ελευθερίας:

- (α) Ποιο κομμάτι της δικής μας ελευθερίας δράσης, της επιχειρηματικής ελευθερίας κλπ. δεχόμαστε να θυσιάσουμε ή να περιορίσουμε, προκειμένου να συμβάλλουμε στη μείωση των διαφορών;
- (β) Σε ποιο βαθμό είμαστε αποφασισμένοι να εφαρμόσουμε μέτρα θετικής διάκρισης στο όνομα της αρχής της αδελφοσύνης, προκειμένου να αποκαταστήσουμε την πραγματική, και όχι μόνο τυπική, ισορροπία μεταξύ πολιτών, οι οποίοι ενίοτε είναι πολύ διαφορετικοί μεταξύ τους;

Αυτή την προφανώς πολύ ιδεαλιστική, φιλοσοφική θεώρηση, την οποία ορισμένοι θα θεωρήσουν σίγουρα πολύ αφελή, επιθυμούμε να εφαρμόσουμε σε αυτή την «Αγορά», με θέμα την κατάρτιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες και των εκπαιδευτών αυτών των ατόμων.

Τι είναι στην πραγματικότητα ένα άτομο με ειδικές ανάγκες (person with disabilities, personne handicapée, Mensch mit Behinderungen);

Κατά τη γνώμη μας, είναι το άτομο που στο συνεχή μετ' εμποδίων αγώνα της αναζήτησης καλύτερων συνθηκών ζωής ξεκινά με καθυστέρηση ή ξεκινά με μεγαλύτερο φορτίο από εκείνο του μέσου αγωνιζόμενου.

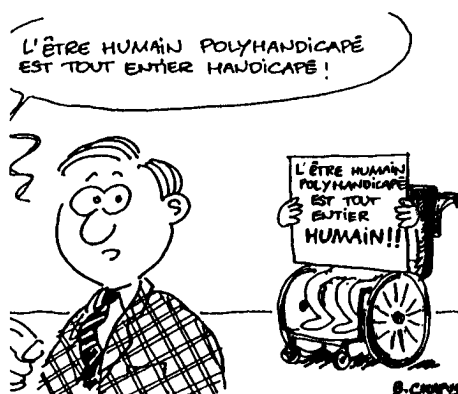
Για να εξαλειφθούν οι διακρίσεις και να επιτευχθεί η κοινωνική ένταξη δεν αρκεί να είναι η εκπαίδευση ανοικτή σε όλους, ούτε να είναι υποχρεωτική και δωρεάν, ούτε να απαγορεύονται οι διακρίσεις στις προσλήψεις, ούτε να προβλέπονται ειδικές θέσεις στάθμευσης και θέσεις σε λεωφορεία ή ακόμη και θέσεις εργασίας για την τάδε ή τη δείνα μερίδα του πληθυσμού.

Ανάμεσα στις μειονεκτήματα που δυσχεραίνουν τον αγώνα μας για μια θέση στον ήλιο, ορισμένα είναι πιο βαριά, λιγότερο θεραπεύσιμα. Σίγουρα, όλοι μας έχουμε κάποιο μειονέκτημα:

- (α) το φύλο: ας σκεφτούμε μια γυναίκα σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον, μια μητέρα με πολλά παιδιά που συναγωνίζεται με άτεκνους, σε έναν κόσμο όπου η διαθεσιμότητα προς εργασία γίνεται απαραίτητη προϋπόθεση για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική πρόοδο·
- (β) το χρώμα του δέρματος, ένα εξωτικό όνομα ή επώνυμο, μια έντονη προφορά κλπ.: δεν χρειάζεται να επιμείνουμε στις επιπτώσεις που έχει ο ρατσισμός στην ατομική και προσωπική εξέλιξη του ανθρώπου ακόμα και στις πλούσιες και φιλελεύθερες κοινωνίες μας, που όμως αναπτύσσουν με ευκολία ξενοφοβικές τάσεις·
- (γ) τα πολιτισμικά στίγματα: έλλειψη καλλιέργειας (ο «άξεστος»), προέλευση από υποβαθμισμένα προάστια (ο «μετανάστης»), επαρχιωτισμός (ο «χωριάτης»), σχολική αποτυχία (ο «αστοιχείωτος»), αδυναμία μάθησης (ο «χαζός»)· τα στίγματα αυτά οδηγούν σε καθημερινούς μπελάδες και προσβολές, που δε βοηθούν ιδιαίτερα στην ανάπτυξη της αυτονομίας και υπευθυνότητας, στα χαρακτηριστικά δηλαδή εκείνα που αποτελούν το πιστεύω της μεταβιομηχανικής κοινωνίας·

- (δ) η ασχήμια, ή απλώς εμφάνιση που δεν ακολουθεί τα προβαλλόμενα πρότυπα: ζούμε σε έναν κόσμο όπου λίγα κιλά παραπάνω ή παρακάτω όχι μόνο μας αποκλείουν από τα πρότυπα ομορφιάς που προβάλλουν τα περιοδικά μεγάλης κυκλοφορίας, αλλά μας κάνουν να χάνουμε και ευκαιρίες απασχόλησης, επαγγελματικές επιλογές κλπ.

Ωστόσο, δεν είναι όλα τα μειονεκτήματα το ίδιο. Για ορισμένους από εμάς, ο αγώνας είναι πραγματικά πιο δύσκολος. Ακόμη και για την εκκίνηση απαιτείται τέτοια προσπάθεια που δεν είναι δυνατόν να γίνει χωρίς εξωτερική βοήθεια. Πρόκειται για όλους τους ανθρώπους που έχουν κινητικές αναπηρίες (παραπληγικοί, τετραπληγικοί, άτομα με μυοπάθεια...), αισθητηριακές αναπηρίες (κωφοί, τυφλοί και αμβλύωπες), πνευματικές αναπηρίες (άτομα με σύνδρομο Ντάουν, αυτιστικοί...) και πολλαπλές αναπηρίες. Σκοπός μας είναι να υποστηρίξουμε και να αναπτύξουμε μια θεμελιώδη, κατά τη γνώμη μας, αρχή, ότι, δηλαδή, η αναπηρία μπορεί αντικειμενικά να εμποδίζει και να επιβραδύνει τις κινήσεις, τη μάθηση, τη συγκέντρωση, τις συναισθηματικές σχέσεις, τις σχέσεις με το συνάνθρωπο κλπ. αλλά δεν εμποδίζει σε καμία περίπτωση τη δράση. Σε κάθε είδος αναπηρίας υπάρχουν περιθώρια για αυτόνομη ανάληψη δράσης και αποφάσεων, χαρακτηριστικό ίδιον του ανθρώπου, όπως επισημαίνει και ο Μπερνάρ Σαπύ στο μικρό σκίτσο του (*Ένας άνθρωπος με πολλαπλή αναπηρία είναι εντελώς ανάπηρος – Ένας άνθρωπος με πολλαπλή αναπηρία είναι εντελώς άνθρωπος*)



Το άτομο με ειδικές ανάγκες έχει λοιπόν, όπως κάθε πολίτης, δυνατά και αδύνατα σημεία. Είναι καιρός να σταματήσουμε να βλέπουμε μόνο τις αδυναμίες και να αρχίσουμε να ενδιαφερόμαστε για τις ικανότητες και δυνατότητες. Θεωρούμε αυτονόητο ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες έχουν θέση στην κοινωνία μας, κι αυτό όχι μόνο για ηθικούς λόγους – οι οποίοι μας οδηγούν στην πραγματοποίηση κάθε δυνατής ενέργειας για την ένταξη κάθε συμπολίτη μας, όποιες και εάν είναι οι σωματικές και πνευματικές του ικανότητες, σε μια κοινωνία που τη θέλουμε πιο δίκαιη και πιο αλληλέγγυα – αλλά και για οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους. Σε έναν κόσμο όπου τα τεχνικά, τεχνολογικά και ηλεκτρονικά επιτεύγματα μας απαλλάσσουν από κοπιαστικές εργασίες που απαιτούν την άσκηση σωματικής δύναμης, η σωματική αναπηρία αποτελεί πλέον μόνο πρόσχημα για την άρνηση κατάρτισης ή απασχόλησης ατόμου με ειδικές ανάγκες. Είτε το θέλουμε είτε όχι, στη σημερινή μεταμοντέρνα κοινωνία (επειδή ακόμη και αυτά τα τεχνικά, τεχνολογικά και ηλεκτρονικά επιτεύγματα έχουν τα όριά τους) εξακολουθούν να υπάρχουν – και ενδεχομένως θα υπάρχουν για πολύ καιρό ακόμα – εργασίες που απαιτούν πιο περιορισμένες πνευματικές ικανότητες, οι οποίες ωστόσο δεν μπορούν ακόμα να αυτοματοποιηθούν. Υπάρχει, λοιπόν, περιθώριο για την αποτελεσματική και αποδοτική απασχόληση ατόμων με νοητική αναπηρία. Επειδή, λοιπόν, τους έχουμε και εμείς ανάγκη τουλάχιστον όσο μας έχουν και εκείνοι, πρέπει να κάνουμε ό,τι είναι δυνατόν για να προσανατολίζουμε επαγγελματικά και να καταρτίζουμε τους ανθρώπους με ειδικές ανάγκες.

Κάθε μορφή αναπηρίας έχει τα δικά της ιδιαίτερα προβλήματα. Οι τρεις ολιγόωρες συνεδρίες που έχουμε στη διάθεσή μας σε μια «Αγορά» δεν επαρκούν προφανώς για την εξέταση όλων των περιπτώσεων. Στην «Αγορά» αυτή θα πρέπει αναγκαστικά να περιοριστούμε στην ανάλυση μιας μόνο κατηγορίας αναπηρίας και επιλέξαμε την νοητική αναπηρία. Θα εξετάσουμε πώς, μέσω της κατάρτισης των ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους, θα μπορέσουν τα άτομα αυτά να ασκήσουν ουσιαστικά, και με κατάλληλα προσαρμοσμένο τρόπο, τα δικαιώματά τους. Επιλέξαμε να επικεντρωθούμε στη νοητική αναπηρία, η οποία από μόνη της είναι ιδιαίτερα σύνθετη και καλύπτει πολύ διαφορετικές καταστάσεις, επειδή το κοινωνικό περιβάλλον είναι ιδιαίτερα ευαίσθητο, για να μην πούμε καχύποπτο, απέναντι στο θέμα της αυτονομίας και των δικαιωμάτων των ατόμων με νοητική υστέρηση. Συνεπώς, το ζήτημα της επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με νοητική υστέρηση και της αυτονόμησής τους είναι θέμα αμφιλεγόμενο αλλά και σύνθετο. Υπό αυτή την έννοια, εντάσσεται πλήρως στους γενικούς στόχους που θέλει να επιτύχει ο θεσμός της «Αγοράς Θεσσαλονίκης», δηλαδή την προσέγγιση πολύ διαφορετικών απόψεων, διαφόρων κοινωνικών φορέων, σχετικά με δύσκολα, αλλά θεμελιώδη ζητήματα, τα οποία απασχολούν την κοινωνία μας ως προς την αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΑΣΕΚ) και την κοινωνική ένταξη. Η πρώτη συνεδρία της «Αγοράς» αυτής θα είναι ταυτοχρόνως μια ευκαιρία να εντοπίσουμε κατά πόσο αποκλίνουν οι απόψεις μας, αλλά και να αναζητήσουμε μια κοινή συνισταμένη.

Το θέμα της πρώτης συνεδρίας είναι «Κοινωνική Αλληλεγγύη και Νοητική Υστέρηση».

(α) Θα εξετάσουμε την ίδια την αναπηρία:

- (i) Ποιος ομιλεί για αναπηρία;
- (ii) Από ποια στιγμή ομιλούμε για αναπηρία;
- (iii) Η νοητική υστέρηση είναι ιατρικό ή κοινωνικό γεγονός;

(β) Θα αναρωτηθούμε επίσης για τη σκοπιμότητα της επαγγελματικής κατάρτισης των ατόμων με νοητική υστέρηση:

- (i) Είναι το Cedefop αρμόδιο να ασχοληθεί με την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, ή μήπως πρόκειται για έναν τομέα που πρέπει να παραμείνει στην αρμοδιότητα εξουσιοδοτημένων ειδικών;
- (ii) Εάν είναι αρμόδιο, μήπως το Cedefop πρέπει να ασχοληθεί μόνο με την επαγγελματική κατάρτιση του πληθυσμού που είναι ικανός να εργαστεί, του απασχολήσιμου («αποδοτικού») πληθυσμού;
- (iii) Η επαγγελματική κατάρτιση περιορίζεται στην τεχνική κατάρτιση (γνώσεις και τεχνικές δεξιότητες) ή μήπως συνδέεται άμεσα με το θέμα της αυτονομίας και της βελτίωσης των γενικών ικανοτήτων (αντίληψη της μάθησης, κοινωνικές δεξιότητες);

(γ) Έτσι θα οδηγηθούμε στην εξέταση του ρόλου και της σημασίας της προστατευμένης εργασίας (CAT – κέντρα παροχής βοήθειας μέσω της εργασίας):

- (i) Η δημιουργία θέσεων προστατευμένης εργασίας αποτελεί αναπόφευκτη ανάγκη;

- (ii) Τα άτομα με νοητική υστέρηση είναι πραγματικά ανίκανα, αναποτελεσματικά και μη παραγωγικά; Πώς μπορούν να χρησιμοποιήσουν καλύτερα τις ικανότητές τους; Ποιος ο ρόλος της ΑΣΕΚ στη διαδικασία εξειδίκευσης;
- (iii) Οι επιχειρήσεις που απασχολούν άτομα με νοητική υστέρηση είναι αποδοτικές, και υπό ποιες προϋποθέσεις;
- (iv) Ποιο καθεστώς πρέπει να ισχύει για τους εργαζομένους με νοητική υστέρηση;

Το Cedefop, ως δημόσιος ευρωπαϊκός οργανισμός που ειδικεύεται στη μελέτη της αρχικής και της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (ΑΣΕΚ), των στόχων της, του κοινωνικού της ρόλου και της εφαρμογής της, και που αποβλέπει στην ανάπτυξη της ΑΣΕΚ στις διάφορες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις συνδεδεμένες χώρες, είναι φυσικό να τείνει να θεωρεί την αναπηρία ως κοινωνικό παρά ως ιατρικό πρόβλημα. Τα εμπόδια στην επαγγελματική κατάρτιση, την ένταξη και την αυτονόμηση των ατόμων με αναπηρία προέρχονται τόσο από εξωτερικούς παράγοντες – τις αντιστάσεις του κοινωνικού περίγυρου – όσο και από εσωτερικούς, δηλαδή την ίδια την κατάσταση της αναπηρίας. Ουδείς αρνείται τη δυσκολία και την ιδιαιτερότητα των πολλών και διαφόρων καταστάσεων που βιώνουν τα άτομα με νοητική υστέρηση. Η παροχή επαγγελματικού προσανατολισμού και κατάρτισης στα άτομα αυτά αποκτά συνεπώς μια εντελώς ιδιαίτερη διάσταση. Οι αρχές πάνω στις οποίες βασίζεται ο σχολικός και επαγγελματικός προσανατολισμός των ατόμων με νοητική υστέρηση δεν διαφέρουν πολύ ως προς τους σκοπούς και τους περιορισμούς τους από τις αρχές που εφαρμόζονται γενικά. Προϋποθέτουν βεβαίως ιδιαίτερες γνώσεις για τις ειδικές συνθήκες απασχόλησης σε σχέση με τα διάφορα είδη αναπηρίας, της νομοθεσίας που λειτουργεί ευνοϊκά ή, αντίθετα, δυσμενώς για τα άτομα με αναπηρία, καθώς και τις επιδοτήσεις, που επιτρέπουν την αντιστάθμιση πιθανών αποκλίσεων παραγωγικότητας και απόδοσης. Δεν θέλουμε να οδηγούμε τα άτομα σε τραυματικά επαγγελματικά αδιέξοδα. Σε ό,τι αφορά την κατάρτιση, δεδομένου ότι στόχος είναι η κατά το δυνατόν πληρέστερη ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην επονομαζόμενη φυσιολογική κοινωνία, θα ασχοληθούμε με εκείνες τις μεθόδους κατάρτισης που μπορούν να οδηγήσουν αποτελεσματικότερα τα άτομα αυτά στην αυτονομία και την ανεξαρτησία, κυρίως με ολοκληρωμένες μορφές γενικής και επαγγελματικής κατάρτισης. Έτσι, θα ήταν προτιμότερο η κατάρτιση αυτή να παρέχεται σε ένα κανονικό σχολικό περιβάλλον, προκειμένου να διευκολύνεται η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο ανοικτό περιβάλλον και να εξοικειώνονται οι μαθητές, οι μαθητευόμενοι και οι φοιτητές με την επαφή με εκείνους που αύριο θα είναι συνάδελφοί τους (βλέπε «Αγορά 9» για τις εναλλακτικές εφαρμογές κατάρτισης). Πέρα από την ίδια την αναπηρία, και τα τραύματα και τις δυσκολίες που προκαλεί η ίδια τους πάσχοντες, το στοιχείο εκείνο που καθορίζει την ποιότητα ζωής των ατόμων αυτών είναι η στάση των άλλων. Εάν έλθουν σε επαφή με άτομα με ειδικές ανάγκες από πολύ νεαρή ηλικία τα λεγόμενα φυσιολογικά άτομα μπορούν να διαμορφώσουν τη στάση τους, να συνειδητοποιήσουν μέσα από τις διαφορές και τις ομοιότητες όλα όσα τους φέρνουν πιο κοντά (και όχι μόνο όλα όσα τους διαφοροποιούν από τους «άλλους»), μέσα από μια διαδικασία ταύτισης με τον άλλον, και αναγνώρισής του. Έτσι, η κατάρτιση ατόμων με ειδικές ανάγκες σημαίνει (ενδεχομένως μάλιστα κυρίως σημαίνει) και κατάρτιση των θεωρούμενων φυσιολογικών ατόμων που τους περιβάλλουν. Σημαίνει κατάρτιση του κοινωνικού σώματος, κάτι που μας παραπέμπει στην πρώτη συνεδρία σχετικά με την κοινωνική αλληλεγγύη, αλλά

και στην τρίτη, η οποία θα ασχοληθεί με την κατάρτιση των εκπαιδευτών και των ειδικών που περιβάλλουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες κατά την κατάρτιση και στο χώρο εργασίας.

Έτσι, η δεύτερη συνεδρία της Αγοράς μας ασχολείται με την καρδιά του προβλήματος, το ζήτημα «της κατάρτισης των ατόμων με νοητική και ψυχική αναπηρία και της μετάβασης από το κέντρο κατάρτισης στην κοινωνική ένταξη».

(α) Κατά τη συνεδρία αυτή, θα εξετάσουμε, μεταξύ άλλων, ορισμένα ζητήματα που αφορούν τις μεθόδους κατάρτισης των ατόμων με νοητική υστέρηση:

- (i) Η επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία πρέπει άραγε να πραγματοποιείται εντός ειδικών ιδρυμάτων ή μπορεί να παρέχεται και σε συνηθισμένα κέντρα κατάρτισης; Και αν ναι, σε ποιο βαθμό και υπό ποιες προϋποθέσεις;
- (ii) Τι σημαίνει ποιοτική επαγγελματική κατάρτιση;
- (iii) Ποια κριτήρια, ποια πρότυπα ποιότητας πρέπει να εφαρμόζονται στην επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες;
- (iv) Ποια είναι, από παιδαγωγική άποψη, τα πλεονεκτήματα και τα όρια των εμπειριών σε ανοικτό περιβάλλον και ποιες επιπτώσεις έχουν στην επαγγελματική αποτελεσματικότητα οι δεξιότητες, που αποκτούνται άτυπα με τον τρόπο αυτό;
- (v) Πόσο πρέπει να τονιστεί η αρχική και πόσο η συνεχιζόμενη κατάρτιση και η διά βίου μάθηση;

(β) Θα έχουμε την ευκαιρία να αναρωτηθούμε για τα όρια της επαγγελματικής κατάρτισης και της κατάρτισης για την απόκτηση κοινωνικών και γενικών δεξιοτήτων, οι οποίες, όπως συμφωνούμε σήμερα, έχουν καταστεί οι πιο σημαντικές δεξιότητες για κάθε εργαζόμενο:

- (i) Στην κατάρτιση ατόμων με νοητική υστέρηση, η κατάρτιση πρέπει να είναι περισσότερο τεχνική ή κοινωνική;
- (ii) Μήπως η επαγγελματική κατάρτιση είναι ο καλύτερος τρόπος ανάπτυξης αυτών των κοινωνικών και γενικών δεξιοτήτων;

Είτε σε κλασικό κέντρο κατάρτισης που είναι ανοικτό σε άτομα με ειδικές ανάγκες, είτε σε ειδικό κέντρο, οι εκπαιδευτές διαδραματίζουν καταλυτικό ρόλο σε ό,τι αφορά την επιτυχία της κατάρτισης και της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η απαραίτητη τεχνογνωσία και οι ιδιαίτερες δεξιότητες, με άλλα λόγια ο επαγγελματισμός που πρέπει να αναπτύξουν τα καταρτιζόμενα άτομα, δεν αποκτάται τυχαία. Οικοδομείται εντός, και διά μέσου, ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης.

Εξάλλου, εκτός από τους εκπαιδευτές και τους εκπαιδευτικούς, ειδική κατάρτιση, προσαρμοσμένη στον ιδιαίτερο ρόλο τους μέσα στον εκπαιδευτικό κύκλο, χρειάζονται όλοι όσοι συμμετέχουν στην αρχική και συνεχή επαγγελματική κατάρτιση – γονείς, κοινωνικοί λειτουργοί, υπεύθυνοι επιμόρφωσης σε εταιρίες, διοικητικοί υπάλληλοι, στελέχη – αφού πρέπει να παρεμβαίνουν σε καταστάσεις για τις οποίες δεν είναι πάντα προετοιμασμένοι.

Για το λόγο αυτό, κατά την τρίτη συνεδρία της «Αγοράς» ασχολούμεθα εις βάθος με το θέμα των εκπαιδευτών, υπό την ευρεία έννοια του όρου: των εκπαιδευτικών, των ειδικών παροχής στήριξης και προετοιμασίας για την οικονομική ένταξη, οι οποίοι καλούνται να εργαστούν με άτομα που έχουν νοητική υστέρηση. Ασχολούμεθα με τα προφίλ των εκπαιδευτών, τις δυσκολίες τους, τις προσδοκίες τους και την κατάρτισή τους.

- (α) Κατά τη συνεδρία αυτή, εξετάζεται κυρίως το προφίλ των εκπαιδευτών και των ειδικών για την παροχή στήριξης σε άτομα με ειδικές ανάγκες:
 - (i) Σε τι διαφέρει ένας εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση από έναν άλλο εκπαιδευτικό ή εκπαιδευτή;
 - (ii) Ποια προσωπική στράτευση συνεπάγεται αυτού του είδους η δραστηριότητα;
 - (iii) Ποιες ιδιαίτερες ικανότητες απαιτούνται;
 - (iv) Σε τι είδους εκπαιδευτικό ίδρυμα, ή/και με τι είδους μάθηση αποκτούν τις ειδικές αυτές ικανότητες; Υπάρχουν προγράμματα κατάρτισης για το σκοπό αυτό;
 - (v) Οι ειδικοί, που βρίσκονται σήμερα σε αυτόν τον πολύ ιδιαίτερο τομέα της κατάρτισης και στήριξης ατόμων με νοητική υστέρηση, είχαν προετοιμαστεί για αυτά τα καθήκοντα; και ποιος ήταν ο βαθμός προετοιμασίας τους; Έχουν πρόσβαση σε συνεχιζόμενη κατάρτιση;
 - (vi) Ποιο είναι το καθεστώς που διέπει αυτούς τους ειδικούς και τι πιθανότητες έχουν να σταδιοδρομήσουν;
- (β) Κατά τη συνεδρία αυτή, εξάλλου, έχουμε την ευκαιρία να προσεγγίσουμε κάποια πιο τεχνικά σημεία της κατάρτισης των εκπαιδευτών και των ειδικών στην παροχή στήριξης:
 - (i) κατά πόσον η κατάρτισή τους αφορά την προετοιμασία τους για το ειδικό επάγγελμα του εκπαιδευτή ΑΣΕΚ, και κατά πόσον έχει στόχο να τους προετοιμάσει για την πολιτική και κοινωνική πλευρά της εργασίας του εκπαιδευτή ατόμων με ειδικές ανάγκες; Ακόμα σπουδαιότερο, πόση προσοχή δίνεται στο εργατικό δίκαιο που αφορά τα άτομα με ειδικές ανάγκες, στην ειδική παιδαγωγική, στην κοινωνική στήριξη (δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης, δικαίωμα στέγασης κλπ.);
 - (ii) Ποια η σημασία της σύστασης δικτύων εκπαιδευτών, και εκπαιδευτών των εκπαιδευτών, στην προετοιμασία αυτών των πολύ ιδιαίτερων επαγγελματιών;
- (γ) Τέλος, θα ασχοληθούμε και με την ευρωπαϊκή διάσταση της κατάρτισης, που προορίζεται για εκπαιδευτές ατόμων με νοητική υστέρηση:
 - (i) Διαφέρουν άραγε πολύ μεταξύ χωρών της ΕΕ οι τρόποι κατάρτισης των εκπαιδευτών για άτομα με ειδικές ανάγκες, καθώς και οι τρόποι κατάρτισης των ίδιων των ατόμων με ειδικές ανάγκες; Πόσο διαφορετικά προσεγγίζει η κάθε χώρα το θέμα αυτό;
 - (ii) Ποιες θα μπορούσαν να θεωρηθούν ορθές πρακτικές εφαρμογές στον τομέα αυτό;

Βιβλιογραφία

Active employment policies and labour integration of disabled people: estimation of the net benefit / Fundación Tomillo. Μαδρίτη: Εκδόσεις Fundación Tomillo, 1999.

Alberani, Alberto. *Cooperative sociali un modello di auto aiuto e creatore di nuovi posti di lavoro*. Έκθεση που παρουσιάστηκε στη Δρέσδη στις 10 Οκτωβρίου 1999. Υπόμνημα της Ένωσης Συνεταιρισμών, 2000.

Barbier, Jean-Claude; Brygoo, Angelina. Handicapés et emploi: une difficile comparaison des politiques en Europe. *Le Quatre Pages*, αριθ. 40. Παρίσι: Κέντρο Μελετών για την Απασχόληση (CEE – Centre d'Études de l'Emploi), 2000.

Beckers, Jean. *Accompagnement d'adultes handicapés mentaux*. Σερζύ-Ποντουάζ, Εκδόσεις Dialogues, 1993.

Bernath, Karin; Ziegler, Franz. *Geistig Behinderte in der Erwachsenenbildung: eine Standortbestimmung*. Λουκέρνη, Εκδόσεις SZH, 1990.

Bertzeletou, Tina; Seyfried, Erwin. *Berufliche Rehabilitation psychisch Kranker im Büro- und Computerbereich: Theorien, Methoden und Ergebnisse der Evaluation von Trainingsmaßnahmen*. Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1990 (Εγγραφο Cedefop).

Bonnes pratiques sur l'emploi des handicapés / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1999.

Brucher, Jean-Paul. *Formation de formateurs et responsables de formation: accueillir et accompagner les personnes handicapées vers la qualification et l'emploi*. Περιφερειακό συμβούλιο Λορένης. Νανσύ: CAFOC, GIRLOR, 1994.

Büchel, Fredi. La formation des adultes handicapés dans le monde de non-handicapés. *Pédagogie spécialisée*, αριθ. 3, 1998.

Bühler, Angelika. Evaluation of the HORIZON community initiative in Germany: results and conclusions. Στο *Evaluation of European training, employment and human resource programmes*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1996, σ. 153-166 (Cedefop Panorama, 62).

de Lacerda, Élise. Les classes d'intégration scolaire et les sections d'enseignement général et professionnel adapté en 1998-1999. *Ενημερωτικό σημείωμα*. Παρίσι, Υπουργείο Εθνικής Παιδείας, 2000, αριθ. 13. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/ni0013.pdf> [παράθεση 8.11.2001].

De Vroey, Annet. *Support services for inclusive education*. Συμβολή στην «Αγορά Θεσσαλονίκης» 9: 'Εναλλακτικές διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης'. Θεσσαλονίκη, Cedefop, 2000.

Du handicap aux compétences: travail protégé et stratégies d'insertion professionnelle des personnes handicapées en France et en Europe / Τοπική ένωση γονέων και φίλων ατόμων με νοητική υστέρηση (ADAPEI) της περιφέρειας του Κάτω Ρήνου. Πρακτικά του σεμιναρίου «Από την αναπηρία στις δεξιότητες» που πραγματοποιήθηκε στο Στρασβούργο στις 16, 17 και 18 Νοεμβρίου 1998. Στρασβούργο, 1999.

Dupont, M. Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap: bilan et perspectives de la politique de l'OIT'. *Éducation ouvrière*. Γενεύη: ΔΟΕ – Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, αριθ. 4, 1998.

Formation professionnelle en alternance d'ouvriers du secteur de travail protégé / Les Genêts d'Or. Morlaix: Les Genêts d'Or, 1994.

Formation professionnelle en alternance d'ouvriers du secteur de travail protégé / Les Genêts d'Or. Μορλαί (Morlaix): Les Genêts d'Or, 1994.

HandiCapables de travailler: Entreprises, emplois et personnes handicapées. Initiatives communautaires ADAPT et EMPLOI / Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων. (Innovations, 3). Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1998.

Implementing Inclusive Education / ΟΟΣΑ. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 1997.

L'enseignement post-obligatoire pour les personnes handicapées / ΟΟΣΑ. Παρίσι, ΟΟΣΑ, 1997.

La formation des enseignants et formateurs en Europe: dossier. *Actualité de la formation permanente*. Παρίσι: Centre Inffo, 1999, αριθ. 160, σ. 33-94.

La formation des travailleurs handicapés: des pratiques innovantes, regard sur la formation / Centre Inffo. Παρίσι, Centre Inffo, 1993.

La formation professionnelle des personnes handicapées / AFPA – Ένωση για την επαγγελματική κατάρτιση των ενηλίκων. Dossier professionnel, τεύχος 4, συμπλήρωμα του Flash-Information handicap, τεύχος 19, 11 Μαΐου. Παρίσι, CTNERHI, 1999.

Lambropoulou, K., Soumeli, E. *Workers with disabilities: law, bargaining and the social partners. Comparative study*. Δουβλίνο, Ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, 2001. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/study/index.html>

Les soutiens en centre d'aide par le travail: un élément de la formation continue des personnes handicapées mentales. UNAPEI (Εθνική ένωση γονέων και φίλων ατόμων με νοητική υστέρηση). Παρίσι: UNAPEI, 1998.

Networking for equality: networks changing attitudes and supporting the job integration of people with disabilities: κοινοτικές πρωτοβουλίες ADAPT και ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000.

Partners for progress: employers and people with disabilities: seminar repor / Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων της Δανίας. Σεμινάριο HORIZON, Κοπεγχάγη 4-5 Δεκεμβρίου 1998. Κοπεγχάγη, Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων της Δανίας, 1999.

Pitsch, Hans-Jürgen. *Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten*. Ομπερχάουζεν, Εκδόσεις Athena, 1999.

Projet de mise en œuvre et d'évaluation d'actions d'intégration économique et sociale de personnes psychiquement et mentalement handicapées / APEHM – Ένωση γονέων παιδιών με νοητική υστέρηση. Λουξεμβούργο, APEHM, 1992.

Russel, Clemens. Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries: active programme on youth unemployment' [Denmark, Germany, Spain and United Kingdom]. *Employment and training papers*. Γενεύη ΔΟΕ, αριθ. 21, 1998. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp21.htm>

Sarfaty, Jacques; Zribi, Gérard. *Construction de soi et handicap mental: l'enfant et l'adulte dans leur environnement familial, social et institutionnel*. Πεν: Εκδόσεις Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας (Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique), 2000.

Schaeffer, Marc. Héraclès: an association project for the social and occupational integration of disabled workers. *Ευρωπαϊκό Περιοδικό Επαγγελματική Κατάρτιση*. Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2000, αριθ. 21, σ. 62-69.

Seyfried, Erwin. *Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter: Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie*. Χαϊδελβέργη: εκδόσεις Schindele, 1990.

Seyfried, Erwin. *Conditions du succès de l'insertion des handicapés dans la vie professionnelle: rapport de synthèse d'une étude menée en Belgique, en République fédérale d'Allemagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni*. Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992 (Εγγραφο Cedefop).

Travailleurs handicapés et formation: dossier. *Actualité de la formation permanente*. Παρίσι, Centre Inffo, 1995, αριθ. 135, σ. 33-80.

Velche, Dominique. *Le citoyen avec un handicap mental*. Habitat et vie sociale, 1994.

Vilarasau, Katia. Ouvrir l'école à la différence. *Valeurs Mutualistes* MGEN, 2001, αριθ. 210, σ. 19-23.

Zribi, Gérard. *L'avenir du travail protégé: Centres d'aide par le travail et intégration*. Πεν: εκδόσεις ENSP (Εθνική Σχολή Δημόσιας Υγείας), 1998.

Πρόγραμμα

Πέμπτη 5 Ιουλίου 2001

- 9.00 Εναρκτήρια παρουσίαση: θέματα προς συζήτηση στην παρούσα «Αγορά», κ. Johan van Rens, Διευθυντής του Cedefop
- 9.20 Ηλεκτρονική δημοσκόπηση του Cedefop σχετικά με τις προοπτικές των νέων τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας για άτομα με νοητική υστέρηση, κ. Colin Mc Cullough, Cedefop

Πρώτη συνεδρία: Αλληλεγγύη και νοητική υστέρηση

- 9.30 Νοητική αναπηρία: ιατρική πραγματικότητα ή κοινωνικό κατασκεύασμα; κ. Gaye Hutchison, Self Direction Community Project (Κοινοτικό πρόγραμμα αυτοδιεύθυνσης), Πένρυν, Κορνουάλη (ΗΒ)
- 9.45 Αναπηρία και αυτονομία: βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με νοητική υστέρηση, Carmen Duarte, Centro de Educação para o Cidadão Deficiente – CECD (Εκπαιδευτικό Κέντρο για πολίτες με ειδικές ανάγκες), Μίρα Σίντρα (Πορτογαλία).
- 10.00 Η επαγγελματική εξειδίκευση των ατόμων με νοητική αναπηρία σε επιχειρήσεις στην ευρύτερη αγορά εργασίας, κ. Helmut Heinen, Dienststelle für Personen mit Behinderung (Υπηρεσία αρωγής ατόμων με ειδικές ανάγκες), Γερμανόφωνη Κοινότητα του Βελγίου, Σαίν-Βίτ.
- 10.15 Συζήτηση
- 11.00 Δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με νοητική υστέρηση: νέες προσεγγίσεις στη Γερμανία από επιχειρήσεις και μονάδες απασχόλησης, κ. Rainer Dolle, Arbeit und Bildung, Μαρβούργο (Γερμανία)
- 11.15 Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης για τα άτομα με νοητική υστέρηση, κ. Alberto Alberani, Legacoop, Μπολόνια (Ιταλία)
- 11.30 Άτομα με ειδικές ανάγκες και απασχόληση: μια δύσκολη σύγκριση των πολιτικών των κρατών μελών της Ευρώπης. κ. Juan Carlos Collado, Διευθυντής του Κέντρου Οικονομικών Σπουδών του Ιδρύματος Τομίλιο, Μαδρίτη. (Ισπανία)
- 11.45 Συζήτηση

Δεύτερη συνεδρία: Κατάρτιση των νοητικά και ψυχικά αναπήρων και μετάβαση από το ίδρυμα στην κοινωνική ένταξη.

- 14.00 Ενιαία, προσαρμοσμένη, εξατομικευμένη: ποια μορφή κατάρτισης είναι η πλέον ενδεδειγμένη για τα άτομα με νοητική υστέρηση; κ. Annet De Vroey, Katholieke Hogeschool Leuven, VOBO (Ανώτατη Καθολική Σχολή της Λουβαίνης - Κατάρτιση εκπαιδευτών ειδικής αγωγής) – Gezin & Handicap, Οργάνωση Γονέων, Αμβέρσα (Βέλγιο)

- 14.15 Αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση ατόμων με νοητική υστέρηση στη διά βίου μάθηση, κ. Christian Robert, Centre de formation continuée spécialisée (Κέντρο ειδικής συνεχιζόμενης κατάρτισης), Μονς-Μπορινάζ (Βέλγιο)
- 14.30 Από το ίδρυμα στην ανοιχτή απασχόληση, κ. Geoff Warner, SPAC-ES (Ελλάδα)
- 14.45 Συζήτηση
- 16.00 Τι είδους εκπαίδευση και κατάρτιση προσφέρεται στα άτομα με νοητική υστέρηση στις διάφορες χώρες της Ευρώπης; κ. Victoria Soriano, Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής (Ευρωπαϊκή Ένωση)
- 16.15 Επαγγελματική ή προσωπική αυτονομία, ή και τα δύο; Ρόλος και σημασία της προστατευμένης εργασίας στην πορεία προς τη χειραφέτηση, κ. Gérard Zribi, (AFASER, Ένωση γονέων και φίλων για τη στήριξη, εκπαίδευση και έρευνα υπέρ ατόμων με νοητική υστέρηση). (Γαλλία), Πρόεδρος της Association Nationale des Directeurs et Cadres de CAT (ANDICAT).
- 16.30 Ηρακλής: ένα κοινοτικό σχέδιο για την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη αναπήρων εργαζομένων, κ. Yvonne Schaeffer, ADAPEI (Τοπική ένωση γονέων και φίλων ατόμων με νοητική υστέρηση) της περιφέρειας του Κάτω Ρήνου, Γαλλία.
- 16.45 Συζήτηση
- 18.00 Τέλος πρώτης ημέρας. Εκτός προγράμματος και χωρίς διερμηνεία: Προβολή του πρώτου μέρους της ταινίας «Που θα πήγαινα εάν μπορούσα να γίνω....». Γαλλοϊταλική παραγωγή. Σκηνοθεσία Alain Casanova and Monique Saladin, παραγωγή Star-film-International.
- Η ταινία παρουσιάζει τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ομάδα ενηλίκων με σοβαρή νοητική υστέρηση να ενταχθεί σε ένα κανονικό εργασιακό περιβάλλον στη Γένοβα. Το πρώτο μέρος, που θα προβληθεί εδώ, παρουσιάζει με παραδείγματα τις ιδέες στις οποίες βασίζεται η δεκαετής προσπάθεια ένταξης περισσότερων από 350 ατόμων με νοητική υστέρηση.

Παρασκευή 6 Ιουλίου 2001

Τρίτη συνεδρία : Κατάρτιση εκπαιδευτών και άλλων επαγγελματιών που στηρίζουν τα άτομα με νοητική υστέρηση και την ένταξή τους στον οικονομικό βίο.

- 9.00 Σε τι διαφέρει ένας εκπαιδευτής ατόμων με νοητικές αναπηρίες από άλλους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές; κ. Hans-Jürgen Pitsch, Institut d'Études Éducatives et Sociales - I.E.E.S., Φεντάνζ-Λιβάνζ (Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου)
- 9.15 Εκπαίδευση εκπαιδευτών σε υπηρεσίες στήριξης ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες-ποιο είναι το βασικό πρόβλημα, η μάθηση ή η αναπηρία; κ. Paul Twynam, Υπεύθυνος κατάρτισης, The Home Farm Trust, Μπρίστολ (HB)

- 9.30 Κατάρτιση εκπαιδευτών ατόμων με νοητική αναπηρία στην Ευρώπη, κ. Angelika Bühler, Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation an der Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege (Ερευνητικό κέντρο για την κατάρτιση, την αγορά εργασίας, και την αξιολόγηση των πανεπιστημίων), Βερολίνο (Γερμανία)
- 9.45 Η σημασία της σύστασης δικτύων για τους εκπαιδευτές, και για τους εκπαιδευτές των εκπαιδευτών, στην προετοιμασία αυτών των πολύ ιδιαίτερων ανθρώπων, κ. Raymond Ceccotto, Πρόεδρος της Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe – ARFIE (ένωσης για την έρευνα και την εκπαίδευση σχετικά με την κοινωνική ένταξη στην Ευρώπη), Διευθυντής της APEHM, Association de Parents d'Enfants Handicapés Mentaux (Ενωση Γονέων Παιδιών με νοητική αναπηρία) Μπετάνζ-συρ-Μεζ (Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου)
- 10.00 Συζήτηση
- 11.00 Συζήτηση στρογγυλής τραπέζης: οι εμπλεκόμενοι στην αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση (ICVET) – Θέμα: Ένταξη ατόμων με νοητική υστέρηση σε επιχειρήσεις και παρακολούθηση
- κ. Stefan Trömel, Ευρωπαϊκό Φόρουμ Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες (Ευρωπαϊκή Ένωση)
 - κ Martin Hubers, Ontwikkelings Maatschappij IJsselmonde – OMIJ (Κάτω Χώρες)
 - κ. Josette Dixneuf, Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT (Γαλλία)
 - κ. Katharine Davenport, European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (UEAPME)
 - κ. Henry Lourdelle, Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC)
 - κ. Ιωάννης Κουκιάδης, Μέλος της Ομάδας Αναπηρίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (Ελλάδα)
- 12.00 Συζήτηση
- 13.00 Λήξη της Αγοράς

Πίνακας περιεχομένων

Πρόλογος	1
Πρόγραμμα	11
Πίνακας περιεχομένων	15
1. Νοητική αναπηρία: ιατρική πραγματικότητα ή κοινωνικό κατασκεύασμα; Gaye Hutchison	17
2. Αναπηρία και αυτονομία: βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με ειδικές ανάγκες Carmen Duarte	25
3. Η επαγγελματική εξειδίκευση των ατόμων με νοητική υστέρηση σε επιχειρήσεις της ευρύτερης αγοράς εργασίας Helmut Heinen	31
4. Δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με νοητική υστέρηση: νέες προσεγγίσεις στη Γερμανία από επιχειρήσεις και μονάδες απασχόλησης Rainer Dolle	39
5. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στα άτομα με νοητική υστέρηση Alberto Alberani	45
6. Οικονομικό κόστος και οφέλη από την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Μια ευρωπαϊκή οπτική Juan Carlos Collado	53
7. Πώς θα μπορέσουν τα άτομα με νοητική αναπηρία να ασκήσουν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους Annet De Vroey	77
8. Αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση στο πλαίσιο της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης Christian Robert	95
9. Εκπαίδευση και κατάρτιση για άτομα με μαθησιακή υστέρηση στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες Victoria Soriano	115
10. Επαγγελματική ή προσωπική αυτονομία ή και τα δύο; Ρόλος και σημασία της προστατευμένης εργασίας στην πορεία προς τη χειραφέτηση Gérard Zribi	125
11. Το ανοικτό κοινωνικό περιβάλλον: χώρος μάθησης και ανάδειξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες και των εκπαιδευτών τους Yvonne Schaeffer	133

12. Σε τι διαφέρει ένας εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση από άλλους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές; <i>Hans-Jürgen Pitsch</i>	139
13. Η εκπαίδευση εκπαιδευτών σε υπηρεσίες στήριξης ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες. – Ποιο είναι το βασικό πρόβλημα, η μάθηση ή η αναπηρία; <i>Paul Twynam</i>	155
14. Κατάρτιση των εκπαιδευτών για άτομα με νοητική αναπηρία στην Ευρώπη <i>Angelika Bühler</i>	165
15. Η σημασία της σύστασης δικτύων για εκπαιδευτές και για τους εκπαιδευτές των εκπαιδευτών, με στόχο την προετοιμασία αυτών των πολύ ιδιαίτερων λειτουργών. <i>Raymond Ceccotto</i>	175
16. Σύνοψη των συζητηθέντων <i>Βικτωρία Κουκουμά</i>	183
17. Κατάλογος συμμετεχόντων.....	189

1. Νοητική αναπηρία: ιατρική πραγματικότητα ή κοινωνικό κατασκεύασμα;

Gaye Hutchison ⁽¹⁾

Σας ευχαριστώ για τη μεγάλη τιμή που μου κάνατε, καλώντας με να μιλήσω σε ετούτη την «Αγορά Θεσσαλονίκης». Ελπίζω να ανταποκριθώ στις προσδοκίες σας. Ελπίζω επίσης ότι κατά τη διάρκεια του συνεδρίου θα μπορέσουμε να εντοπίσουμε σε ποιους τομείς μπορεί να γίνουν αλλαγές, και πώς θα εντάξουμε τις αλλαγές αυτές στις μεθόδους εργασίας μας.

Μέχρι πριν από 15 χρόνια δεν είχα ποτέ αναλογιστεί ιδιαίτερα τι σημαίνει να είσαι ανάπηρος, ούτε είχα ιδιαίτερες σχέσεις με άτομα με ειδικές ανάγκες.

Το 1986, ενώ παρακολουθούσα μια αγροτική εκδήλωση, ένιωσα κάτι να μπαίνει στο μάτι μου. Θεωρώντας ότι επρόκειτο για σπόρο πήγα αμέσως στο χώρο παροχής πρώτων βοηθειών της εκδήλωσης. Τρεις μέρες αργότερα αποκολλήθηκε ο αμφιβληστροειδής μου και, στη συνέχεια, ο καθηγητής Μπέρντ του Οφθαλμολογικού Νοσοκομείου Μόρφιλντ στο Λονδίνο με ενημέρωσε ότι ήμουν θύμα ενός χημικού όπλου, που χρησιμοποιούνταν εκείνη την εποχή στην περιοχή του Περσικού Κόλπου. Η κατάστασή μου χαρακτηρίστηκε οφθαλμική ιστοπλάσμωση.

Από ό,τι έμαθα, οι επιστήμονες είχαν δημιουργήσει μια μεταφερόμενη από τον αέρα χημική ουσία, που ταξιδεύει όπως τα σπόρια των μανιταριών· ένα ελάχιστο μόριο αυτής της ουσίας ταξίδεψε με τη βοήθεια του ανέμου από τον Περσικό Κόλπο, διέσχισε την Ευρώπη και, δυστυχώς για μένα, προσγειώθηκε στο μάτι μου.

Ο αμφιβληστροειδής μου επανασυγκολλήθηκε με τη βοήθεια ακτινών λέιζερ, αλλά έξι μήνες αργότερα ένας ειδικός μου είπε ότι σταδιακά θα έχανα ολοκληρωτικά την όρασή μου και ότι δεν είχα παρά πέντε χρόνια ζωής. Αυτό πριν 15 χρόνια!

Αν και πλέον θεωρούμαι τυφλή, όπως βλέπετε, μπορώ ακόμη να διαβάζω όταν οι χαρακτήρες στο χαρτί είναι αρκετά μεγάλοι.

Θα μπορούσα να προσπαθήσω να αποζημιωθώ γι' αυτό που μου συνέβη, όμως αυτή η προσπάθεια θα απαιτούσε πάρα πολύ χρόνο και μπορεί τελικά να μη στεφόταν με επιτυχία. Γι' αυτό αποφάσισα να κάνω κάτι πιο θετικό, κάτι που θα μοιραστώ μαζί σας στη συνέχεια.

Φυσικά, τα νέα με καταρράκωσαν. Για πέντε χρόνια περίμενα κυριολεκτικά να πεθάνω. Χώρισα με τον από ετών σύντροφό μου, οποίος δεν μπόρεσε να συμφιλιωθεί με την ιδέα

⁽¹⁾ Συντονίστρια έργων του κοινοτικού Προγράμματος Αυτοδιαχείρισης. (Self-Direction Community Project), Πένρυν, Κορνουάλη (Ηνωμένο Βασίλειο).

αυτής της φρικτής πρόγνωσης, και αποφάσισε να μη μείνει μαζί μου και να βλέπει κατάστασή μου να χειροτερεύει.

Ο εργοδότης μου, εξαιτίας της κατάστασης αυτής, δεν ανανέωσε τη σύμβαση εργασίας μου και σύντομα αντιμετώπισα σοβαρά οικονομικά προβλήματα. Η αβεβαιότητα σχετικά με το μέλλον μου και την ικανότητά μου να συνεχίσω να φροντίζω τον εαυτό μου, όταν και εάν επιδεινωνόταν η κατάστασή μου, σίγουρα επηρέασαν αρνητικά την ψυχική μου διάθεση και την αυτοπεποίθησή μου.

Κάποια στιγμή αποφάσισα να επισκεφθώ έναν ομοιοπαθητικό γιατρό· χάρη στη θεραπεία που ακολούθησα η κατάστασή μου σταθεροποιήθηκε. Άρχισα να νιώθω καλύτερα, έκανα συχνά διαλογισμό και ήδη το 1992 άρχισα να αντιμετωπίζω την κατάσταση θετικότερα. Τέτοια ήταν η αλλαγή στη διάθεσή μου, που άρχισα να επισκέπτομαι καθημερινά το γραφείο εύρεσης εργασίας, αναζητώντας απασχόληση και ζητώντας επίμονα να με στείλουν σε συνεντεύξεις.

Μια μέρα, μία υπάλληλος του γραφείου εύρεσης απασχόλησης με πήρε παράμερα και μου είπε: «Γιατί επιμένεις να ψάχνεις; Πάρε τα επιδόματα που δικαιούσαι και μείνε καλύτερα στο σπίτι σου. Υπάρχουν τόσοι αρτιμελείς άνεργοι, που ειλικρινά δεν έχεις καμία πιθανότητα να βρεις δουλειά.»

Με εξόργισε τόσο το συμπέρασμά της ότι λόγω της αναπηρίας μου είχα χάσει πια την αξία μου στην αγορά εργασίας, που έγραψα στην Υπηρεσία Απασχόλησης, προσδιορίζοντας ως προς τι θεωρούσα πως οι υπηρεσίες τους έχρηζαν βελτίωσης. Προσφέρθηκα να παρέχω συμβουλευτικές υπηρεσίες σε ανθρώπους σαν εμένα, που προσαρμόζονται στην ιδέα της αναπηρίας τους και νιώθουν ότι μπορούν ακόμη να αξιοποιήσουν τις ικανότητές τους για να κερδίσουν τα προς το ζην, χωρίς να εξαρτώνται από τα κρατικά επιδόματα.

Η Υπηρεσία Απασχόλησης συμφώνησε να χρηματοδοτήσει ένα πειραματικό πρόγραμμα, διάρκειας ενός έτους, με το ποσό των 13.000 λιρών Αγγλίας, με την προϋπόθεση να διατηρήσει την πνευματική κυριότητα του προγράμματος. Προφανώς αυτό που περίμεναν ήταν μία έκθεση που θα τους υποδείκνυε πώς να παρέχουν πιο αποτελεσματικά υπηρεσίες σε άτομα με ειδικές ανάγκες.

Πράγματι υπέβαλα μια έκθεση, όπου περιέγραψα ότι το πρόγραμμα ήταν επιτυχές και όφειλε την επιτυχία του στο γεγονός ότι ακούγονταν οι γνώμες όλων, ότι σε όλους αναγνωριζόταν η ίδια αξία και ότι όλοι αντιμετωπίζονταν ξεχωριστά.

Εννέα χρόνια αργότερα, οι ίδιοι άνθρωποι στην Υπηρεσία Απασχόλησης που τότε θεώρησαν την προσέγγισή μας μη ρεαλιστική συνειδητοποίησαν την αξία της. Πρόσφατα ήρθαν σε επαφή μαζί μου για να μάθουν περισσότερα για το κοινοτικό πρόγραμμα αυτοδιαχείρισης και για το πώς πετυχαίνει την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Προσπαθούν τώρα να υιοθετήσουν μια παρόμοια προσέγγιση.

Το Πρόγραμμα Αυτοδιαχείρισης (Self-Direction Community Project), του οποίου είμαι ιδρύτρια, απασχολεί σήμερα επτά άτομα με διάφορες αναπηρίες, ενώ όταν ξεκίνησα

εργαζόμεουν μόνη, και μάλιστα χωρίς να αμείβομαι. Αρχίσαμε παρέχοντας απλώς συμβουλευτικές υπηρεσίες. Στη συνέχεια προσθέσαμε ένα πρόγραμμα κατάρτισης στην πληροφορική και τη διοίκηση επιχειρήσεων. Είμαστε πια κέντρο εκπαίδευσης εγκεκριμένο από τον οργανισμό City & Guilds μέχρι και το επίπεδο 3, που παρέχει κρατικά αναγνωρισμένο τίτλο επαγγελματικής κατάρτισης.

Το 1995 διαπιστώσαμε ότι, παρά τα επαγγελματικά προσόντα που αποκτούσαν όσοι παρακολουθούσαν το πρόγραμμα, εξακολουθούσαν να μη βρίσκουν δουλειά. Αρχίσαμε να εξετάζουμε σοβαρά τι ήταν αυτό που στεκόταν εμπόδιο.

Συχνά, άτομα με ειδικές ανάγκες μας διηγούνταν άσχημες εμπειρίες τους από άλλους οργανισμούς κατάρτισης και αναφέρονταν στις ελλείψεις τους σε εξειδικευμένο προσωπικό και υποστήριξη. Πολλοί από τους ανθρώπους αυτούς έρχονταν σε μας πιστεύοντας ότι είχαν αποκτήσει κρατικά αναγνωρισμένους επαγγελματικούς τίτλους, όμως ανακαλύπταμε ότι δεν είχαν ολοκληρώσει παρά τμήμα μόνο της απαιτούμενης κατάρτισης. Αποτέλεσμα ήταν το πρόγραμμα που είχαν παρακολουθήσει να μην έχει αυξήσει ουσιαστικά την απασχολησιμότητά τους.

Η ανάγκη να επιτευχθούν μετρήσιμα αποτελέσματα δημιούργησε μεγάλες οικονομικές απαιτήσεις, στις οποίες οι οργανισμοί κατάρτισης δεν ήταν σε θέση να ανταποκριθούν. Αποτέλεσμα ήταν να προσπαθούν σε πολλές περιπτώσεις να εντάξουν άτομα με ειδικές ανάγκες σε ακατάλληλα για αυτούς προγράμματα κατάρτισης, χωρίς να λάβουν επαρκώς υπόψη τις ενδεχόμενες επιπτώσεις για τον ενδιαφερόμενο και τις μελλοντικές προοπτικές απασχόλησής του.

Με την επιπλέον χρηματοδότηση που δόθηκε στους φορείς κατάρτισης για άτομα με ειδικές ανάγκες, αίφνης κάθε οργανισμός κατάρτισης επιδίωκε να προσελκύσει «τους ανάπηρους», είτε διέθετε εκπαιδευμένο προσωπικό με γνώσεις και πείρα στον τομέα αυτό είτε όχι.

Πολύ συχνά, τα άτομα με ειδικές ανάγκες στερούνταν κατ' αυτόν τον τρόπο τη δυνατότητα ουσιαστικής συμμετοχής και έμεναν με μία αίσθηση αποτυχίας, γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα μία γενικότερα αρνητική στάση έναντι των προγραμμάτων κατάρτισης.

Αποδείχθηκε ότι πολλές πηγές χρηματοδότησης, περιλαμβανομένου και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (σε εκείνο το προγενέστερο στάδιο) δεν άφηναν περιθώρια ευελιξίας για παροχή κατάρτισης σε άτομα που δεν είχαν ολοκληρώσει μία ή όλες τις μονάδες για την απόκτηση επαγγελματικού τίτλου (NVQ). Δεν αναγνωρίζονταν ως σημαντικοί παράγοντες ο βαθμός της προσωπικής επιτυχίας και η αύξηση της αυτοεκτίμησης και ποιότητας ζωής.

Οι εργοδότες σύντομα ανακάλυψαν ότι ο κρατικά αναγνωρισμένος τίτλος δεν σήμαινε πάντα ότι ο κάτοχός του μπορούσε όντως να κάνει τη δουλειά, στην οποία ανταποκρινόταν ο τίτλος του, με αποτέλεσμα να αμφισβητηθεί έντονα η αξία αυτού του συστήματος αξιολόγησης προσόντων.

Πολλοί φορείς παροχής κατάρτισης, διαπιστώνοντας το πρόβλημα αυτό, διασφαλίζουν πλέον ότι οι καταρτιζόμενοι άνεργοι αποκτούν ταυτόχρονα και εργασιακή πείρα.

Εντοπίστηκαν και άλλα εμπόδια. Οι εργοδότες έδιναν την εντύπωση ότι φοβούνταν να προσλάβουν άτομα με ειδικές ανάγκες. Πολλοί είπαν πως πίστευαν ότι ένας εργαζόμενος με αναπηρίες θα χρειαζόταν να απουσιάζει συχνότερα από την εργασία του από ό,τι οι αρτιμελείς συνάδελφοί του, ότι θα τους στοίχιζε ακριβιά η προσαρμογή του χώρου εργασίας και ότι θα έπρεπε ενδεχομένως να αγοράσουν επιπλέον εξοπλισμό.

Επιπλέον, οι εργοδότες είπαν ότι φοβούνταν και την ίδια την επικοινωνία με άτομα με ειδικές ανάγκες, θεωρώντας ότι θα αποτελούσε πρόβλημα. Η ευκολότερη λύση που βρήκαν στο πρόβλημά τους αυτό ήταν να μην απασχολούν άτομα με ειδικές ανάγκες, ανεξάρτητα από τις ικανότητες ή τα προσόντα τους.

Σύμφωνα με τη Βασιλική Ένωση για την Αναπηρία και την Αποκατάσταση (The Royal Association for Disability and Rehabilitation - RADAR), τα άτομα με ειδικές ανάγκες απουσιάζουν κατά μέσο όρο από την εργασία μόνο κατά 8 %, σε σύγκριση με τις απουσίες λόγω ασθένειας των αρτιμελών ατόμων, που εκτιμάται ότι κυμαίνονται μεταξύ 19-35 %.

Η RADAR ανέφερε επίσης ότι οι εργαζόμενοι με αναπηρίες αφιερώνουν το 95 % της προσοχής τους στην εργασία τους, στην προσπάθειά τους να αποδώσουν όσα και οι συνάδελφοί τους, οι οποίοι συνήθως δεν δίνουν παρά το 40 % των δυνατοτήτων τους και της αφοσίωσής τους.

Ο νόμος περί διακρίσεων λόγω αναπηρίας (Disability Discrimination Act) του Ηνωμένου Βασιλείου θεσπίστηκε το 1995 και επρόκειτο να εφαρμοστεί σταδιακά. Αρχικά, τα άτομα με ειδικές ανάγκες χαιρέτισαν τον νόμο αυτό ως θετική εξέλιξη. Στην ουσία, όμως, λειτούργησε εις βάρος μας, καθώς απέτρεψε ακόμη περισσότερους εργοδότες από το να δώσουν μια ευκαιρία σε άτομα με ειδικές ανάγκες, ακριβώς διότι φοβούνται ότι θα είναι πια υποχρεωμένοι να αγοράσουν ακριβό εξοπλισμό, να προβούν σε δαπανηρές μετατροπές στο χώρο εργασίας ή ότι δεν θα μπορούν να απολύσουν τον εργαζόμενο με ειδικές ανάγκες γιατί θα διατρέχουν τον κίνδυνο να διωχθούν λόγω διακρίσεων.

Πριν τρία χρόνια λάβαμε τη χρηματοδότηση που επέτρεψε στο πρόγραμμά μας να παρέχει κατάρτιση σε άτομα με διάφορες αναπηρίες, τα οποία επιθυμούσαν να αναλάβουν την «ενημέρωση του κοινού για θέματα αναπηρίας». Στόχος τους είναι να προσπαθήσουν να αλλάξουν τις κρατούσες αντιλήψεις, να διαλύσουν τις προλήψεις και να άρουν κάποιες από τις διοικητικές και κοινωνικές προκαταλήψεις, που ακόμα υπάρχουν γύρω από την αναπηρία.

Ήταν δύσκολο να πεισθούν οι εργοδότες της περιοχής ότι η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του προσωπικού τους για θέματα αναπηρίας θα ήταν επωφέλης, για τους λόγους που ήδη αναφέραμε. Επιπλέον, συναντήσαμε πολλούς εργοδότες που είχαν κακή εμπειρία από την τότε αποκαλούμενη «κατάρτιση σχετικά με την ισότητα των ατόμων με ειδικές ανάγκες». Την κατάρτιση είχαν αναλάβει άτομα με αναπηρίες που, λόγω των αισθημάτων απογοήτευσης και αγανάκτησης που τους προκαλούσε η έλλειψη ευκαιριών, απαιτούσαν αυτά που θεωρούσαν

δικαιώματά τους και χρησιμοποιούσαν τακτικές εκφοβισμού στην προσπάθειά τους να αλλάξουν την αντιμετώπιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στους τομείς της απασχόλησης και της κατάρτισης.

Η δική μας προσέγγιση είναι πολύ θετικότερη. Γενικά, φαίνεται ότι η ισότητα μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της επαρκούς ευαισθητοποίησης επί όλων των συναφών θεμάτων. Γι' αυτό ακόμη επικεντρώνουμε τις προσπάθειές μας στην ευαισθητοποίηση σε όλους τους τομείς ελπίζοντας ότι τελικά θα επιτευχθεί η πραγματική ισότητα.

Η κατάρτιση που παρέχουμε δίνει τα απαραίτητα προσόντα στα άτομα, που επιλέγουν να γίνουν φορείς ευαισθητοποίησης, βοηθώντας τα να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση μέσω της αυτοαξιολόγησης, και της αξιολόγησής τους από τους άλλους, καθώς και μέσω της στήριξης που τους παρέχουμε. Η χρήση της τεχνολογίας μάς βοηθά να αποδείξουμε ότι είμαστε επαγγελματίες στον κλάδο των ειδικών αναγκών – άλλωστε, *είμαστε* ειδικοί στα θέματα αυτά. Με τον τρόπο αυτό δημιουργούμε μια θετική εικόνα στην κοινωνία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Η κατάρτισης στην «ευαισθητοποίηση για θέματα αναπηρίας» είναι μια εξαιρετική ευκαιρία που εντοπίσαμε ως μέσο δημιουργίας «πραγματικής απασχόλησης» για άτομα με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας.

Χρησιμοποιώ τη λέξη «αναπηρία» υπό την ευρύτερη δυνατή έννοια, θα ήθελα όμως τώρα να θίξω το θέμα της νοητικής αναπηρίας, που κι αυτός είναι ευρύς όρος. Για να διευκρινίσω τι εννοώ με τον όρο αυτό, ήρθα σε επαφή με την ομάδα καθοδήγησης χρηστών του προγράμματος αυτοδιαχείρισης για να εξετάσουμε πώς θα συμμετάσχω στο παρόν συνέδριο.

Το πρώτο θέμα που προέκυψε ήταν ο ορισμός της νοητικής και ψυχικής αναπηρίας. Καταλήξαμε σε δύο ορισμούς:

Ο πρώτος ορισμός αφορά τις ψυχικές ασθένειες. Αφορά καταστάσεις όπως η κατάθλιψη, η σχιζοφρένεια, η παράνοια, η καταναγκαστική διαταραχή συμπεριφοράς, η αγοραφοβία - είναι ατελείωτοι οι ψυχιατρικοί χαρακτηρισμοί. Συχνά οι καταστάσεις αυτές οφείλονται σε ψυχικά τραύματα, στο άγχος ή σε χημικές διαταραχές με παθολογικά αίτια. Οι επιπτώσεις της ψυχικής ασθένειας εκδηλώνονται στη συμπεριφορά του ατόμου, συνήθως όμως δεν υπάρχει βλάβη στον εγκέφαλο. Στις περισσότερες περιπτώσεις το πρόβλημα αντιμετωπίζεται με την κατάλληλη θεραπευτική αγωγή, η οποία, όμως, ενδέχεται να δημιουργήσει μία σειρά άλλων προβλημάτων στον ασθενή.

Ο δεύτερος ορισμός αφορά τις νοητικές διαταραχές. Έχει πολλές παραλλαγές και μπορεί να προκληθεί από παθολογική βλάβη στον εγκέφαλο. Χτυπήματα στο κεφάλι, έλλειψη οξυγόνου κατά τον τοκετό, χημική ρύπανση ή συγγενείς ανωμαλίες μπορεί να προκαλέσουν νοητική διαταραχή.

Και οι δύο καταστάσεις επηρεάζουν το άτομο σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό με παρόμοιο τρόπο. Συχνά υπάρχουν ενδείξεις:

(α) διαταραγμένης κρίσης

- (β) περιορισμένης ικανότητας οργάνωσης της σκέψης
- (γ) ασαφών διαδικασιών αξιολόγησης
- (δ) ελλειμματικής προσοχής και μνήμης
- (ε) απώλειας του σωματικού και συναισθηματικού ελέγχου
- (στ) έλλειψης κοινωνικών δεξιοτήτων ή δεξιοτήτων αυτοσυντήρησης

Συχνά γίνεται η λανθασμένη υπόθεση ότι άτομα που γεννήθηκαν με εγκεφαλική παράλυση, σύνδρομο Ντάουν και αυτισμό (για να αναφέρουμε μόνο μερικές παθήσεις) έχουν και νοητική διαταραχή, αλλά αυτό δεν ισχύει πάντα. Είναι σημαντικό, λοιπόν, να γίνει κατανοητό ότι ένα άτομο με συγκεκριμένα εξωτερικά χαρακτηριστικά δεν εμφανίζει απαραίτητα όλα τα προβλήματα που σχετίζονται με αυτές ή άλλες παθήσεις.

Η συντονιστική ομάδα κατέληξε ομόφωνα στο συμπέρασμα ότι οι διάφορες παθήσεις που εμπίπτουν στον ορισμό της νοητικής αναπηρίας πρέπει να εξετάζονται ξεχωριστά, καθώς κάθε μία από αυτές δημιουργεί διαφορετικές ανάγκες για φροντίδα και στήριξη, ενώ ποικίλλει και ο βαθμός εξειδικευμένης φροντίδας που μπορεί να απαιτεί κάθε άτομο.

Η εμπειρία που αποκόμισα από το Πρόγραμμα Αυτοδιαχείρισης δείχνει ότι πολλά άτομα στα οποία είχε διαγνωσθεί μια συγκεκριμένη ψυχική ή νοητική πάθηση είχαν οδηγηθεί να πιστέψουν ότι ήταν ανίκανα προς εργασία και ότι ποτέ δεν θα μπορούσαν να ενταχθούν στην ευρύτερη κοινότητα, εφόσον «οι ειδικοί» τους είχαν χαρακτηρίσει ψυχικά ή νοητικά ασθενείς.

Πολλές κοινωνίες αντιμετωπίζουν την αναπηρία βάσει του «ιατρικού μοντέλου», εστιάζοντας στις αρνητικές όψεις της: το άτομο με αναπηρία βρίσκεται στο επίκεντρο του προβλήματος, δεν μπορεί να είναι ανεξάρτητο και αυτόνομο και πάντα έχει ανάγκη από ιατρική παρακολούθηση. Αυτή η πατριαρχική και καταπιεστική στάση οδηγεί στην απώλεια της αυτοπεποίθησης, στην απομόνωση και τον αποκλεισμό.

Από την άλλη, βάσει του «κοινωνικού μοντέλου» το πρόβλημα εντοπίζεται όχι στο ίδιο το άτομο με αναπηρία, αλλά στο περιβάλλον του, που αποτρέπει την ένταξη.

Για παράδειγμα, ακόμη και μακροχρόνια ψυχοθεραπεία δεν πρόκειται να βελτιώσει την κατάσταση ατόμου που το καταθλίβει σταδιακά η αυξανόμενη ρύπανση και παρακμή του περιβάλλοντος, στο οποίο ζει. Εφόσον του προσφερθεί βοήθεια για να εντοπίσει και να αναγνωρίσει τα αίτια της κατάθλιψης, μέσω προσωπικής παροχής συμβουλών, μπορεί να ενημερωθεί το άτομο αυτό για τις περιβαλλοντικές οργανώσεις και δραστηριότητες, οι οποίες αντιμετωπίζουν τα βαθύτερα αίτια της κατάστασής του. Δραστηριοποιούμενος στο πλαίσιο τέτοιων οργανώσεων, ο ασθενής αρχίζει μόνος του να θεραπεύεται. .

Η εξατομικευμένη παροχή συμβουλών και η μη καθοδηγητική προσέγγιση αποτελούν μέσα, των οποίων η αξία σε μεγάλο βαθμό δεν έχει αναγνωριστεί, και που μπορούν να βοηθούν τους ανθρώπους να εντοπίζουν τις αποτυπωμένες και αφομοιωμένες αρνητικές εικόνων, που επιβάλλονται από τα μέσα ενημέρωσης και τους «ειδικούς».

Κάποιες φορές αρκεί να εντοπιστεί η αιτία της κατάθλιψης και να αναζητηθεί ο τρόπος με τον οποίο ο ίδιος ο πάσχων επιθυμεί να αντιμετωπίσει το πρόβλημα.

Υιοθετώντας μια «προσέγγιση μη καθοδηγητική και επικεντρωμένη στον άνθρωπο», το πρόγραμμά μας επιχειρεί να άρει τέτοια εμπόδια και να συμβάλει στην κοινωνική ένταξη. Οι μέθοδοι αυτές είναι πνευματικό τέκνο του αμερικανού συμβούλου και ψυχολόγου Δρ. Κάρλ Ρότζερς, ο οποίος τις ανέπτυξε και τις εφάρμοσε στις αρχές της δεκαετίας του 1960. Ως εργαλεία, που χρησιμοποιεί το προσωπικό του Προγράμματος Αυτοδιαχείρισης επιτρέπουν σε κάθε άτομο, το οποίο επιζητεί τη βοήθεια του προγράμματος, να αναγνωρίσει τις δυνατότητές του.

Για την προώθηση αυτής της μεθόδου στον χώρο της κατάρτισης, οι εκπαιδευτές χρειάζεται ίσως να αφήσουν στην άκρη τις μεθόδους κατάρτισης που συνήθως χρησιμοποιούν και να τους δοθεί η ευκαιρία να προσεγγίσουν με νέο τρόπο τα άτομα με τα οποία εργάζονται: πρέπει να αντιμετωπίζουν τον καθένα σε ατομική βάση, να αποφεύγουν την κατηγοριοποίηση και τις ετικέτες. Πρέπει να παραμεριστεί η μέχρι τώρα χρησιμοποιούμενη – λειτουργική και βολική, αλλά απαξιωτική – προσέγγιση, η οποία δεν είναι καν σίγουρο ότι θα επιτρέψει στο εν λόγω άτομο να αποκτήσει τα συγκεκριμένα επαγγελματικά προσόντα.

Αντίθετα, η δημιουργικότερη σκέψη ενσωματώνεται στις μεθόδους εργασίας, συμβάλλοντας στον εντοπισμό των ικανοτήτων του κάθε ατόμου, και δίνοντας του παράλληλα την ευκαιρία να κατανοήσει και να αξιολογήσει αυτές τις ικανότητες, και να εντοπίσει τις ευκαιρίες που του ανοίγονται, ώστε να αποκτήσει τον έλεγχο της ποιότητας και των επιτυχιών της ζωής του.

Συχνά με ρωτούν τι είναι αυτό που κάνει το πρόγραμμά μας τόσο επιτυχημένο. Η απάντησή μου είναι πάντοτε η ίδια: φερόμαστε σε όλους με σεβασμό, και μάλιστα με τον ίδιο σεβασμό με τον οποίο θα θέλαμε να μας φέρονται. Γιατί να πρέπει να διδάσκεται αυτό όταν πρόκειται για τη βάση της συμπεριφοράς του κάθε ατόμου που θέλει να είναι καλός πολίτης;

Προσωπική μου άποψη και πεποίθηση είναι ότι αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα κάθε ατόμου, ανεξάρτητα από τις μειονεξίες του, να έχει πρόσβαση σε ευκαιρίες και να αξιοποιεί τη διαδικασία της μάθησης για να κάνει τις επιλογές του. Αν αυτό απλώς σημαίνει βελτίωση των ευκαιριών ένταξης και συμμετοχής για τα άτομα αυτά, τότε είναι ζωτικής σημασίας να συνεχίσουν να υπάρχουν πόροι και οργανισμοί που βοηθούν προς αυτή την κατεύθυνση.

Αν εμείς, ως κοινωνία, καταφέρουμε να άρουμε τα φυσικά εμπόδια που υφίστανται σήμερα, για παράδειγμα στον σχεδιασμό κτιρίων και μέσων μεταφοράς, αν αναπτύξουμε νέους τρόπους για την παροχή πρόσβασης σε πληροφορίες και συμβάλλουμε στην άρση των προκαταλήψεων που εμποδίζουν την κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες, αν καταφέρουμε να επηρεάσουμε ή να επιτύχουμε την υιοθέτηση του κοινωνικού μοντέλου αντί του ιατρικού, τότε πραγματικά θα δημιουργήσουμε έναν υγιέστερο και θετικότερο κόσμο για όλους.

2. Αναπηρία και αυτονομία: βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Carmen Duarte ⁽²⁾

Έχουν δημοσιευτεί διάφορα έγγραφα σχετικά με την εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Σύμφωνα με τους πρότυπους κανόνες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την εξίσωση των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, που δημοσιεύτηκαν το 1994, τα κράτη μέλη οφείλουν να περιλαμβάνουν στις πολιτικές τους τους προσανατολισμούς που περιέχονται στους εν λόγω κανόνες, και να παρέχουν τα αναγκαία οικονομικά μέσα για την προώθηση των εν λόγω κανόνων, ώστε να εφαρμόζονται στην κοινωνική ζωή των ατόμων με ειδικές ανάγκες, βελτιώνοντας τις πιθανότητες ένταξή τους στην κοινωνία στην οποία ανήκουν.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εκδήλωσε επίσης το ενδιαφέρον της για τα ζητήματα αυτά, καθώς το άρθρο 26 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων που υπεγράφη στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000 ορίζει:

«Η Ένωση αναγνωρίζει και σέβεται το δικαίωμα των ατόμων με ειδικές ανάγκες να επωφελούνται μέτρων που θα τους εξασφαλίζουν την αυτονομία, την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή στον κοινοτικό βίο».

Ήδη από το 1996, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή των αρχών της εξίσωσης των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Σε αυτές περιλαμβάνονται τα ζητήματα που αφορούν το σεβασμό της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας καθώς και την αναπροσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης ώστε να διευκολύνεται η συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Οι κατευθυντήριες γραμμές προσθέτουν ότι απαιτείται η αναπροσαρμογή των κοινωνικών παροχών και η προώθηση άλλων μέτρων στήριξης, ώστε να διευκολύνεται η συμμετοχή στην κοινωνία των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Επίσης, υιοθετούν μια ανθρωποκεντρική προοπτική σχεδιασμού και λειτουργίας των υπηρεσιών στήριξης.

Ενστερνίζονται ως κατευθυντήρια αρχή την κοινωνική ένταξη και την ανάγκη διασφάλισης συνέχειας στην παροχή υπηρεσιών, ώστε η στήριξη που παρέχεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες να ανταποκρίνεται στις πραγματικές συνθήκες της ζωής τους.

⁽²⁾ Fenacerci (Εθνική ομοσπονδία συνεταιριστικών οργανώσεων εκπαίδευσης και αποκατάστασης απροσάρμοστων παιδιών), C.E.C.D. (Κέντρο εκπαίδευσης πολιτών με μειονεξίες), Mira Sintra

Επιπλέον, οι κατευθυντήριες γραμμές διασφαλίζουν την αρχή της συμμετοχής, είτε των ίδιων των ατόμων με ειδικές ανάγκες είτε μέσω των εκπροσώπων ΜΚΟ.

Επιπλέον, συνιστάται η ανάλυση των προβλημάτων που συνδέονται με τις δυνατότητες πρόσβασης, με γνώμονα την αρχή της ισότητας των ευκαιριών και το δικαίωμα συμμετοχής.

Το ζήτημα αυτό είναι σημαντικό να διαδοθεί στα διάφορα επίπεδα της κοινωνίας, ώστε να διασφαλίζεται η ισότητα των πολιτικών δικαιωμάτων των ατόμων με ειδικές ανάγκες και η προώθηση της απασχόλησής τους, ως ουσιαστικό στοιχείο της ένταξής τους.

Προβλέπονται, εξάλλου, κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Επιπλέον πολλά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης περιέλαβαν ήδη στη νομοθεσία τους ορισμένες από τις αρχές αυτές, καθώς και τους κανόνες που πρέπει να καθοδηγούν τη δράση υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Συγκρίνοντας ωστόσο την ισχύουσα νομοθεσία και την εφαρμογή της στην πράξη, συνειδητοποιούμε ότι απομένουν ακόμη να γίνουν πολλά...

Πιστεύουμε ότι ορισμένες καταστάσεις έχουν αλλάξει και ότι, χάρη σε πολλά από τα σχέδια που υλοποιήθηκαν, αναπτύχθηκαν ορισμένα παραδείγματα ορθής πρακτικής – παρατηρείται δηλαδή κάποια θετική εξέλιξη. Ωστόσο, είναι ακόμα μεγάλο το χάσμα μεταξύ του στόχου που υπερασπιζόμαστε και θέλουμε να επιτύχουμε, και της ανισότητας και των διακρίσεων που ακόμη βλέπουμε παντού.

Για να επιστρέψω στο θέμα που μου προτάθηκε, «αναπηρία και αυτονομία – βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων με ειδικές ανάγκες», πιστεύω ότι, στον τομέα αυτό, είναι σημαντικό να βασίζουμε τις σκέψεις μας σε μια ευρεία και σφαιρική προοπτική, λαμβάνοντας ως πλαίσιο αναφοράς το σχεδιασμό της ζωής του ατόμου.

Όπως όλοι γνωρίζουμε, η αυτονομία αποτελεί ουσιαστικό παράγοντα επιβεβαίωσης κάθε ανθρώπου. Η αρχή αυτή δεν παύει να ισχύει και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, και ιδίως όσους έχουν νοητική υστέρηση. Ένας από τους σημαντικότερους στόχους των αρμοδίων φορέων της εκπαίδευσης πρέπει λοιπόν να είναι η χάραξη στρατηγικών που θα προωθούν, το συντομότερο δυνατό, την αυτονομία των παιδιών, των νέων και των ενηλίκων με ειδικές ανάγκες, με βάση τα διάφορα στάδια που ενδεχομένως θα περιλαμβάνει αυτή η πορεία προς την αυτονομία.

Εξάλλου, δεν είναι δυνατόν να υπάρξει αυτονομία χωρίς συστηματική και αποτελεσματική ανάπτυξη των κοινωνικών ικανοτήτων των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Με την εκπαίδευση αυτή τα εν λόγω άτομα θα αποκτήσουν τις απαραίτητες ικανότητες για τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους και, ως εκ τούτου, για την καλύτερη ένταξή τους στην κοινωνία στην οποία ανήκουν.

Όσον αφορά άμεσα το περιβάλλον εργασίας, είναι θεμελιώδους σημασίας να παρέχονται οι βασικές γνώσεις που θα εξασφαλίσουν στα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες ευκαιρίες διαρκούς πρόσβασης στην αγορά εργασίας.

Οι ικανότητες προσαρμογής των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες στις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας είναι περιορισμένες.

Συνεπώς, είναι ανάγκη να παρέχουμε ειδική κατάρτιση, ώστε τα άτομα αυτά να μπορέσουν να αποκτήσουν κατάλληλη κοινωνική συμπεριφορά και ικανότητα ευελιξίας, προκειμένου να αποδέχονται τις επισυμβαίνουσες αλλαγές.

Σύμφωνα με την αρχή που διέπει την κατάρτιση των ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες, κάθε άτομο έχει το δικαίωμα να ορίζει και να ζει τη ζωή του με τρόπο που του προσφέρει προσωπική ολοκλήρωση.

Στην περίπτωση αυτή, η εργασία αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την κάλυψη των οικονομικών αναγκών, την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και την καλλιέργεια μιας υγιέστερης και θετικότερης εικόνας για τον εαυτό μας.

Όπως προαναφέρθηκε, οι στόχοι της κατάρτισης πρέπει να στρέφονται προς αυτήν την κατεύθυνση, ώστε να μεγιστοποιείται η ενεργός συμμετοχή των ατόμων με ειδικές ανάγκες στο κοινωνικό σύνολο, και να αναγνωρίζεται έτσι ότι τα άτομα αυτά έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν αποφάσεις σε θέματα ψυχαγωγίας, αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου και απασχόλησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να προβαίνουν σε ικανοποιητικές επιλογές στη ζωή, οι οποίες με τη σειρά τους οδηγούν σε μεγαλύτερη ανεξαρτησία και αυτονομία.

Εκτός αυτού, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι οι κοινωνικές ικανότητες συνιστούν καθοριστικό παράγοντα διάκρισης μεταξύ επιτυχίας και αποτυχίας στην επαγγελματική ζωή, ακόμη και για τα άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες· 75 % των απωλειών θέσεων απασχόλησης οφείλεται σε ανεπαρκή ικανότητα ανάπτυξης κοινωνικών σχέσεων στο χώρο εργασίας.

Έρευνα που διενεργήθηκε σε εργαζόμενους με μαθησιακές δυσκολίες έδειξε σαφώς ότι τα άτομα αυτά επιθυμούν να διαθέτουν τα εξής προσωπικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά:

- (α) συνέπεια,
- (β) ικανότητα κατάκτησης της εμπιστοσύνης των άλλων,
- (γ) ικανότητα παρακολούθησης οδηγιών,
- (δ) ικανότητα ανάπτυξης σχέσεων με τους συναδέλφους τους.

Μέχρι πρόσφατα τονιζόταν ιδιαίτερα η πρακτική εκμάθηση (τεχνική κατάρτιση) που μπορούσε να διευκολύνει την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας – επρόκειτο για τη θεωρία της «τεχνογνωσίας». Σήμερα, όπως προαναφέρθηκε, γνωρίζουμε ότι είναι εξαιρετικά σημαντική η ανάπτυξη προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, δηλαδή η γνώση του εαυτού μας και του ρόλου μας.

Ορισμένα σχέδια που υλοποιούνται με τη στήριξη του ΕΚΤ περιλαμβάνουν παραδείγματα ορθής πρακτικής ιδιαίτερα όσον αφορά την ανάπτυξη των προσωπικών και κοινωνικών ικανοτήτων, καθώς αυτές επιτρέπουν στα άτομα με ειδικές ανάγκες να βελτιώνουν την επαφή και τη συμμετοχή τους στην κοινότητα στην οποία ανήκουν, ιδίως σε ό,τι αφορά την ικανότητα ανεύρεσης και διατήρησης μίας θέσης απασχόλησης.

Κύριοι στόχοι της ανάπτυξης των ικανοτήτων αυτών είναι να μπορέσουν τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες:

- (α) να συμμετέχουν σε ή/και επωφελούνται από υπηρεσίες, όπως κάθε άλλος πολίτης που απολαύει όλων των δικαιωμάτων του, σε συγκεκριμένη κοινότητα ή χώρα·
- (β) να αναπτύξουν μια συμπεριφορά προσαρμοσμένη στους υφιστάμενους κανόνες και αξίες, την οποία θα μπορούν να προσαρμόζουν ανάλογα με τα καθήκοντα που τους ανατίθενται·
- (γ) να αναπτύξουν ικανότητες επικοινωνίας και να μπορούν να λειτουργούν μαζί με άλλα άτομα·
- (δ) να αναπτύξουν προσωπική και κοινωνική αυτονομία.

Έχοντας λοιπόν ως πλαίσιο αναφοράς το συνολικό σχεδιασμό της ζωής του ατόμου, όπως προαναφέρθηκε, είναι σημαντικό να συνδυάζονται οι κοινωνικές ικανότητες με το επίπεδο προσωπικής αυτονομίας.

Όσον αφορά την προσωπική ζωή, θα αναφέρουμε το ρόλο της κοινωνικής ανεξαρτησίας: μεταφορές, χρήση του χρήματος, ικανότητα αγορών, χρήση του τηλεφώνου, κανόνες ασφαλείας στο σπίτι, εκτέλεση οικιακών εργασιών, ικανότητα χρήσης συγκεκριμένων οικιακών συσκευών, ικανότητα διαχείρισης του χρόνου κλπ....

Στην επικοινωνία είναι σημαντικό να αναφέρουμε την ανάπτυξη ικανοτήτων κατανόησης και έκφρασης, κάνοντας χρήση εναλλακτικών συστημάτων επικοινωνίας όταν αυτά καθίστανται απαραίτητα.

Οι προσωπικές ικανότητες είναι επίσης πολύ σημαντικές στην εργασία, ιδίως όσον αφορά θέματα σχετικά με τις κινητικές λειτουργίες, το ρυθμό εργασίας, τις σωματικές ικανότητες κλπ.

Οι πτυχές που αφορούν τις γνωστικές ικανότητες, και ειδικότερα τη συγκέντρωση, την προσοχή, τη μνήμη και την παρατηρητικότητα, πρέπει επίσης να αναπτύσσονται.

Η κατάλληλη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, η οποία σχετίζεται, επί παραδείγματι, με την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, πρέπει επίσης να αναπτύσσεται σε μεγάλο βαθμό σύμφωνα με τη μαθησιακή ικανότητα κάθε ατόμου.

Επιπλέον είναι σημαντικό τα άτομα να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους ως εργαζόμενοι, ιδίως δε όσον αφορά τις συμβάσεις εργασίας, τις αμοιβές, τα ωράρια εργασίας, την ιεραρχία, τις απουσίες, τις άδειες κλπ...

Ένας τομέας που δεν πρέπει επ' ουδενί να αγνοηθεί είναι η κοινωνική συμπεριφορά, η οποία πρέπει να αναπτύσσεται σε πολύ νεαρή ηλικία.

Αναφέρομαι στην εκπαίδευση, το σεβασμό, την ειλικρίνεια, τη συμπάθεια, τη φιλία, τον αυθορμητισμό, τη μετριοφροσύνη, την ευθύνη, την ανοχή, την ευγένεια, την εμπιστοσύνη, την αυτοπεποίθηση, τη συναισθηματική ισορροπία, την ευελιξία...

Τα άτομα αυτά πρέπει να μάθουν να ακούν, να ζητούν συγγνώμη, βοήθεια, άδεια, να μπορούν να ακολουθούν κανόνες, να συνεργάζονται, να δημιουργούν επαφές, να αποδέχονται και να αντιδρούν στην κριτική, να λαμβάνουν και να δίνουν οδηγίες...

Επίσης, όσον αφορά τις κοινωνικές ικανότητες, πρέπει να δοθεί προσοχή στη σεξουαλική συμπεριφορά.

Ζητήματα που αφορούν την προσωπική ζωή, τον αυτοέλεγχο, τον οικογενειακό προγραμματισμό, τα συναισθήματα, τις σχέσεις φιλίας και τις ερωτικές σχέσεις καθώς και την ικανότητα κατάλληλης συμπεριφοράς στην ιδιωτική ζωή, είναι μείζονος σημασίας.

Όλα τα παραπάνω πρέπει να αναπτύσσονται με γνώμονα το κοινωνικό και φυσικό περιβάλλον, δηλαδή το κοινωνικό σύνολο στο οποίο εντάσσονται τα άτομα, και σε καταστάσεις απόλυτα κατανοητές και ενταγμένες στην καθημερινή ζωή τους.

Επιπλέον, όσον αφορά την αυτονομία είναι σκόπιμο να τονιστεί η σημασία της πρωτοβουλίας self-advocacy (αυτοεκπροσώπηση) η οποία έχει ήδη αρχίσει να αναπτύσσεται σημαντικά. Σίγουρα θα μας υποχρεώσει να αναθεωρήσουμε τη στάση μας, και να εμβαθύνουμε σε πολλά θέματα που προκύπτουν από τέτοιες πρωτοβουλίες.

Υπάρχουν οργανωμένες τέτοιες ομάδες από self-advocates που με τρόπο αυτόνομο και σχετικά οργανωμένο μιλούν για τον εαυτό τους, εκφράζουν τις επιθυμίες και τα συναισθήματά τους, τις φιλοδοξίες και τα σχέδιά τους για τη ζωή. Μιλούν για το παρελθόν τους και για τις αλλαγές που θέλουν να κάνουν στη ζωή τους, για την επιθυμία τους να γίνονται σεβαστοί και να έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση του μέλλοντός τους.

Έχω συμμετάσχει σε διάφορες συναντήσεις ομάδων αυτο-υποστήριξης και έμαθα πολλά από αυτές. Πολλά από τα μέλη τους διακατέχονται από το συναίσθημα ότι υπήρξαν θύματα διακρίσεων στη ζωή τους... Άλλα είναι πιο ανεκτικά ή ίσως έτυχαν περισσότερης υποστήριξης στην κοινωνική ανάπτυξή τους, έμαθαν να μην φοβούνται να εκφράζουν αυτό που επιθυμούν για τον εαυτό τους...

Πρέπει να σεβόμαστε, να ακούμε και να στηρίζουμε τέτοιους είδους πρωτοβουλίες.

Ως εργαζόμενοι σε αυτόν τον τομέα, πρέπει πάντα να είμαστε ανοιχτοί και να ακούμε τις απόψεις των ατόμων με ειδικές ανάγκες... Πρέπει να μπορούμε να ακούμε και να είμαστε διατεθειμένοι να αλλάξουμε ορισμένες από τις συμπεριφορές που εφαρμόζουμε εδώ και πολλά χρόνια με τις καλύτερες προθέσεις, αλλά που τελικά δεν είναι απόλυτα κατάλληλες.

Πόσες αποφάσεις δεν έχουμε λάβει για τα άτομα αυτά που δεν ήταν οι ορθότερες;

Πόσες φορές προσπαθήσαμε να τους δώσουμε χρόνο ώστε να γίνουν αυτόνομοι σε αυτό το επίπεδο; Πόσες φορές ήμασταν διατεθειμένοι να βρούμε τις καλύτερες λύσεις, ανάλογα με τα όνειρα του καθενός;

Η χαρά της ζωής που νιώθουν τα άτομα αυτά, το αίσθημα ολοκλήρωσης, η ευημερία, η πλήρης ένταξή τους στην κοινωνία είναι τα κριτήρια με τα οποία θα μπορέσουμε να αξιολογήσουμε την ποιότητα των υπηρεσιών που θέλουμε να τους παρέχουμε.

Κλείνοντας, θα αναφέρω τη φράση ενός μέλους της οργάνωσης στην οποία εργάζομαι, η οποία ίσως μας βοηθήσει να σκεφτούμε τις απαντήσεις που πρέπει να βρούμε από κοινού, ώστε να βελτιώσουμε την ποιότητα ζωής των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον τομέα της κατάρτισης και της απασχόλησης:

«Εάν ένα άτομο με ειδικές ανάγκες έχει το κουράγιο να εργαστεί, τότε και ο εργοδότης πρέπει να έχει το θάρρος να τον προσλάβει. Δεν θέλω να ζήσω στο περιθώριο, γιατί τότε το μέλλον μου θα είναι ζοφερό. Πρέπει να εργαστώ».

3. Η επαγγελματική εξειδίκευση των ατόμων με νοητική υστέρηση σε επιχειρήσεις της ευρύτερης αγοράς εργασίας

Helmut Heinen ⁽³⁾

3.1. Εισαγωγή

Μέσα από μια διαδικασία μεταρρύθμισης του κράτους που πέρασε από πολλές φάσεις τα τελευταία 30 χρόνια, το Βέλγιο εξελίχθηκε σε ομοσπονδιακό κράτος.

Στη διάρκεια της εξέλιξης αυτής η αυτονομία των περιφερειών και των γλωσσικών κοινοτήτων διευρύνθηκε.

Αυτό ισχύει και για τη γερμανόφωνη κοινότητα (με 70 000 περίπου γερμανόφωνους κατοίκους σε έκταση 860 km²), η οποία σύμφωνα με το σύνταγμα ασκεί τις ίδιες αρμοδιότητες όπως η φλαμανδική (με 5,5 εκατ. κατοίκους περίπου) και η γαλλική κοινότητα (με 4,5 εκατ. κατοίκους περίπου).

Σ' αυτές τις αρμοδιότητες περιλαμβάνονται πλέον η εκπαίδευση, ο πολιτισμός, οι κοινωνικές υποθέσεις και η πολιτική της απασχόλησης.

Η Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες, της οποίας προΐσταμαι, είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου στο οποίο ανατέθηκε δια νόμου η εντολή να προωθεί τις υποθέσεις των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Προωθεί, υποστηρίζει και εποπτεύει ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων που εκτείνονται από την αρχική υποστήριξη κατά την πρώιμη παιδική ηλικία, την πληροφόρηση και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες, τις δυνατότητες στέγασης και αναψυχής, την κινητικότητα και προσβασιμότητα, μέχρι την επιδότηση προγραμμάτων προσαρμογής και τεχνικής βοήθειας.

Οι περισσότερες εγκαταστάσεις και υπηρεσίες είναι στα χέρια ιδιωτικών φορέων.

Το πρόγραμμα «Start-Service» εκπονήθηκε στην Υπηρεσία Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες και διεξάγεται από αυτή.

⁽³⁾ Διευθυντής της Υπηρεσίας Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες στο St. Vith του Βελγίου

3.2. Το πρόγραμμα «Start-Service»

Το Start-Service είναι μια υπηρεσία για την εκπαίδευση ή και την επαγγελματική ειδίκευση και απασχόληση ατόμων με διάφορες μορφές αναπηρίας.

Οι δραστηριότητές της εκτείνονται από την πληροφόρηση και συμβουλευτική μέχρι την επαγγελματική ένταξη.

3.2.1. Χρήστες της υπηρεσίας

- (α) Την ομάδα-στόχο του Start-Service αποτελούν κυρίως άτομα με νοητική, σωματική, αισθητική ή ψυχική αναπηρία.
- (β) Η ανεύρεση θέσεων επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης συνιστά μια άλλη δραστηριότητα του Start-Service με συνεργάτες τις επιχειρήσεις της ευρύτερης αγοράς εργασίας, τις κοινότητες, τα κοινωνικά ιδρύματα, τις δημόσιες υπηρεσίες ή εργαστήρια για άτομα με ειδικές ανάγκες (WfB).

3.2.2. Στόχοι

- (α) Η αναζήτηση ή και η δημιουργία θέσεων επαγγελματικής κατάρτισης ή εξειδίκευσης για άτομα με ειδικές ανάγκες, ανάλογα με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις τους.
- (β) Η επιδίωξη μια μόνιμης σχέσης απασχόλησης, και ειδικότερα σύμφωνα με την αρχή: «Πρέπει να υπάρχουν όσο το δυνατόν πιο φυσιολογικές συνθήκες, και ειδικές μόνο όταν είναι αναγκαίο.»

Αυτοί οι στόχοι βασίζονται στην ιδέα της «κοινωνικής συμμετοχής» (social participation), η οποία τονίζεται στην τελευταία έκδοση του ICDIH, καθώς επίσης και στην ιδέα της εξομάλυνσης.

Οι επιπτώσεις της εξομάλυνσης έχουν μεγάλη σημασία για την επαγγελματική ειδίκευση σε επιχειρήσεις της ευρύτερης αγοράς εργασίας.

Εδώ πρέπει να υπερβεί κανείς τους συνήθεις περιορισμούς. Εξακολουθεί πολύ συχνά αμφισβητείται το γεγονός, ότι και τα άτομα με νοητική αναπηρία μπορούν να βρουν μια θέση στην ελεύθερη αγορά εργασίας.

Αυτό εξαρτάται βέβαια από τις διαδικασίες και τις μεθόδους.

Σημαντικά είναι 3 στοιχεία:

- (α) Η διαδικασία ένταξης
- (β) Η εργασιακή αρωγή
- (γ) Το κατάλληλο νομικό πλαίσιο

3.3. Η διαδικασία ένταξης

Η διαδικασία ένταξης πρέπει να εννοηθεί ως μια μακροπρόθεσμη διαδικασία που συνδέει μεταξύ τους τον προσανατολισμό, τη συμβουλευτική, τη φροντίδα, την επαγγελματική εκπαίδευση, την εξειδίκευση, την επιμόρφωση, την ενεργό αναζήτηση εργασίας και τη διαμεσολάβηση για τη σύναψη μονίμων συμβάσεων εργασίας.

Προσεγγίσεις της διαδικασίας ένταξης θεμελιώθηκαν στο προηγούμενο επιχειρησιακό πρόγραμμα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) και αποτέλεσαν την κατευθυντήρια γραμμή του νέου προγράμματος του ΕΚΤ, ακριβώς όπως ο συνοδός θέσεως εργασίας ή η εργασιακή αρωγή.

3.3.1. Διαχείριση περιπτώσεων (Case Management)

Κατά τη διαδικασία ένταξης, ο σύμβουλος εργασίας του Start-Service εκτελεί ένα είδος διαχείρισης περιπτώσεων, στην οποία

- (α) εκτιμά,
- (β) σχεδιάζει,
- (γ) εφαρμόζει,
- (δ) συντονίζει,
- (ε) και εποπτεύει,

δηλ., υπάρχει συνεχής συνεργασία και συντονισμός.

3.3.2. Παρακολούθηση από το σχολείο (Σύνδεση εκπαίδευσης–επαγγελματικού κόσμου)

Η πρώτη φάση έχει εξαιρετική σημασία για τη διαδικασία ένταξης.

Ο σύμβουλος εργασίας (Case Manager) παρεμβαίνει ήδη στο τρίτο έτος πριν το τέλος ή το αργότερο στο προτελευταίο έτος της κατάρτισης, με στόχο την προετοιμασία για την επιλογή επαγγέλματος.

Στο συνεταιριστικό μοντέλο αυτής της διαδικασίας εκτός από τους καθηγητές και επαγγελματικούς συμβούλους συνεργάζονται και οι γονείς και εργοδότες. Όλοι οι συμμετέχοντες συμβάλλουν με τις ειδικές γνώσεις και εμπειρίες τους και γίνεται συνδυασμένη χρήση πόρων.

3.3.3. Κατάρτιση σχεδίου ζωής

Η διαδικασία αυτή αποτελεί επίσης σημαντικό βήμα.

Ως αφετηρία θεωρείται το εκάστοτε άτομο μέσα από την κατάστασή του, δηλαδή τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις του. Εξάλλου ο καθένας έχει το δικό του βιογραφικό...

Μαζί με τους καταρτιζόμενους διαπιστώνονται τα ισχυρά σημεία ⁽⁴⁾ (ο εκπαιδευόμενος αξιολογεί τον εαυτό του) και η περαιτέρω ανάγκη κατάρτισης (συμπλήρωση ικανοτήτων).

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός διεξάγεται συνήθως από ξεχωριστή υπηρεσία, σε κάθε περίπτωση όμως περιλαμβάνει προγράμματα προσανατολισμού με πρακτική άσκηση των καταρτιζόμενων, υπό συνθήκες της πραγματικής αγοράς εργασίας.

Το σχέδιο ζωής καταρτίζεται ακολουθώντας μια ολοκληρωμένη προσέγγιση. Από τη μια πλευρά διερευνώνται και γίνονται σεβαστά τα ενδιαφέροντα και οι αντιλήψεις του ατόμου με ειδικές ανάγκες, ενώ από την άλλη, αυτό το άτομο συμμετέχει ενεργά στη διαδικασία ένταξης με επιμερισμό καθηκόντων (συνυπευθυνότητα).

Σημαντικός παράγοντας είναι η κοινωνική κατάσταση του καταρτιζόμενου ή και του μελλοντικά απασχολούμενου υπό την ευρύτερη έννοια (partner), η οποία περιλαμβάνει τη στέγαση, τη διαμόρφωση του ελεύθερου χρόνου, την κοινωνική ένταξη κ.ά.

Σ' αυτό το στάδιο, μπορούν πιθανώς να παρασχεθούν σχετικές υπηρεσίες: π.χ. συνοδευτική στέγαση, διαμεσολάβηση για ελεύθερο χρόνο, παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης σε θέματα σχέσεων, συναισθηματικότητας, σεξουαλικότητας.

3.3.4. «Κατάλληλότητα» και διαμεσολάβηση για την εξεύρεση εργασίας

Αρχίζει η αναζήτηση των κατάλληλων δυνατοτήτων επαγγελματικής ειδίκευσης και εργασίας,...

Είναι σημαντικό να βρεθεί ο κατάλληλος δρόμος για το κάθε άτομο. Διαφορετικές καταστάσεις απαιτούν διαφορετικές απαντήσεις.

- (α) Στόχος της ανάλυσης των επαγγελματικών ικανοτήτων του ατόμου και της ανάλυσης των απαιτήσεων της θέσης εργασίας είναι να ληφθούν κατά τέτοιον τρόπο υπόψη οι λειτουργικοί περιορισμοί, ώστε οι τελευταίοι να μην αποτελούν καθόλου ή να αποτελούν όσο το δυνατόν μικρότερη παρεμπόδιση της λειτουργίας στο χώρο εργασίας.
- (β) Η ανάλυση των ικανοτήτων του ατόμου με ειδικές ανάγκες πραγματοποιείται μέσα από διεπιστημονική συνεργασία. Συνυπολογίζονται και αναλύονται από κοινού οι παρατηρήσεις και πληροφορίες των εργοδοτών, επαγγελματικών συμβούλων, των διαχειριστών περιπτώσεων, καθώς και η εκτίμηση του αιτούντα.

⁽⁴⁾ «Με αφετηρία τα ισχυρά σημεία...» (D. Eggert, 1997): Προσέγγιση του παιδιού ως φορέα ικανοτήτων και δυνατοτήτων και όχι ως φορέα ιδιοτήτων που επηρεάζουν αρνητικά την εξέλιξή του.

(γ) Κατά τη διαμεσολάβηση για την εξεύρεση θέσεων εργασίας σπάνια υπάρχει εξ αρχής απόλυτο συνταίριασμα όλων των παραγόντων (ακριβής αντιστοιχία μεταξύ του προφίλ ικανοτήτων ενός ατόμου με ειδικές ανάγκες και του προφίλ απαιτήσεων μιας θέσης εργασίας). Συνήθως υπάρχουν κενά και ατέλειες, έτσι ώστε τα δύο προφίλ να μην είναι απόλυτα συμβατά. Το συνταίριασμα πρέπει να είναι σωστό.

Πρέπει να προβλεφθούν συγκεκριμένες συμπληρωματικές επαγγελματικές εξειδικεύσεις ή μονάδες κατάρτισης εντός και εκτός της επιχείρησης.

Παράδειγμα 1: Άσκηση της σωματικής αντοχής, εκπαίδευση στη χρήση μιας συσκευής, ενισχυμένοι παράγοντες ασφάλειας, με τους οποίους απαιτείται λιγότερη προσοχή εκ μέρους του ατόμου κλπ.

Παράδειγμα 2: Είχαμε έναν νεαρό καταρτιζόμενο σε επιχείρηση καλλιέργειας τριαντάφυλλων. Ο νεαρός δεν διέθετε επαρκείς γνώσεις ανάγνωσης για να εκτελεί τα καθήκοντά του. Καταρτίστηκε λοιπόν ένας κατάλογος συμβόλων και αριθμών δίπλα στις περιγραφές, με τη βοήθεια του οποίου μπορούσε να αναγνωρίζει τα διαφορετικά είδη τριαντάφυλλων.

Έπρεπε, λοιπόν, να βρεθεί ένας εργοδότης που να είναι ικανός να του μεταβιβάσει αυτές τις συμπληρωματικές ικανότητες ή που να είναι σε θέση να καλύψει αυτήν την ανάγκη.

Επίσης, μπορούν να τροποποιηθούν οι απαιτήσεις της θέσης εργασίας.

Το παράδειγμα αυτό δείχνει πόσο σημαντικό είναι να καταρτίζονται προγράμματα και να αναζητούνται λύσεις α λα καρτ, ανάλογα με το άτομο.

Η διαμεσολάβηση για την εξεύρεση μιας θέσης επαγγελματικής κατάρτισης ή απασχόλησης στη γερμανόφωνη κοινότητα του Βελγίου μπορεί να γίνει με την εφαρμογή προγραμμάτων εξειδίκευσης στο χώρο εργασίας (AIB) και, μετά μια πρώτη περίοδο προσαρμογής, προγραμμάτων απασχόλησης του ενδιαφερόμενου στην επιχείρηση (BIB). Αυτό θα πρέπει στη συνέχεια να οδηγήσει σε ένα «πρόγραμμα απασχόλησης» στην κανονική αγορά εργασίας, κατά προτίμηση στην επιχείρηση όπου λαμβάνει χώρα η κατάρτιση.

Λόγω του ότι η μάθηση στο χώρο εργασίας επιτυγχάνεται με πρακτική εργασία, τα μέτρα κατάρτισης είναι ιδιαίτερα κατάλληλα για άτομα, τα οποία μαθαίνουν κυρίως μέσα από την πράξη και από συγκεκριμένες εμπειρίες.

3.4. Προγράμματα επαγγελματικής εξειδίκευσης (AIB) και απασχόλησης (BIB)

Παρακάτω παρουσιάζονται εν συντομία και τα δύο προγράμματα.

3.4.1. Η εξειδίκευση στην επιχείρηση (ΑΙΒ)

Ομάδα-στόχος:

- (α) Άτομα άνω των 18 ετών
- (β) Άτομα με ειδικές ανάγκες μεταξύ 16 και 18 ετών μέσω μερικής διδασκαλίας
- (γ) Επιχειρήσεις, κοινότητες, κοινωνικές υπηρεσίες, δημόσιες υπηρεσίες
- (δ) Κοινωνική κατάσταση: απουσία εισοδήματος, διακοπή σχολικής εκπαίδευσης, επίδομα ανεργίας, σύνταξη αναπηρίας, επίδομα αναπηρίας.

Στόχος των μέτρων:

- (α) Επαγγελματική κατάρτιση στο χώρο εργασίας – πρώτο βήμα προς μια αποτελεσματική απασχόληση
- (β) Συγκεκριμένη προετοιμασία για ένα επάγγελμα ή για την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων (μερική ειδίκευση) στη συγκεκριμένη επιχείρηση (π.χ. αρτοποιός)

Βάσεις:

- (α) Επαγγελματική εξειδίκευση με σημεία αναφοράς προς την πραγματική απασχόληση στην αγορά εργασίας (σε περιβάλλον που προάγει την ομαλοποίηση)
- (β) Σύμφωνα με την αρχή «Μάθηση μέσα από την πράξη» (Learning by doing) ή «Κατάρτιση μέσω εργασίας» (Training on the job)
- (γ) Περιεχόμενο εκπαίδευσης προσαρμοσμένο στην κάθε επιμέρους περίπτωση

Παρακολούθηση μέσω του Start-Service:

- (α) Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς εργοδότες, συναδέλφους και καταρτιζόμενους
- (β) Προσδιορισμός περιεχομένου προγραμμάτων κατάρτισης, παιδαγωγική υποστήριξη και παρακολούθηση (εργασιακή αρωγή)
- (γ) Παροχή υποστήριξης σε ενδεχόμενη ανάγκη τεχνικής ή/και οργανωτικής προσαρμογής στη θέση εργασίας
- (δ) Άτυπος απολογισμός με όλους τους μετέχοντες τουλάχιστον κάθε 3 μήνες.

Οικονομικά μεγέθη για τον εργοδότη:

- (α) 135 EUR/μήνα, 215 EUR/μήνα ή 315 EUR/μήνα
- (β) Η υπηρεσία καλύπτει τη διαφορά προς τον ελάχιστο μισθό (1 150 EUR μικτά/μήνα).
- (γ) Ο καταρτιζόμενος διαθέτει κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης.

Χρονική διάρκεια του μέτρου:

12 μήνες (με δυνατότητα παράτασης)

3.4.2. Η απασχόληση στην επιχείρηση (BIB)

Η απασχόληση στην επιχείρηση αποτελεί πρόγραμμα παρακολούθησης, με το οποίο τα άτομα με ειδικές ανάγκες απασχολούνται με σύμβαση εργασίας.

Στόχος του μέτρου είναι να διευκολύνει τον εργοδότη να προσλάβει με μόνιμη σύμβαση εργασίας ένα άτομο με ελαττωμένη απόδοση λόγω αναπηρίας, εξασφαλίζοντάς του οικονομική συμμετοχή στο μισθό και τις κοινωνικές εισφορές του για το άτομο αυτό.

Για τη μειωμένη απόδοση χορηγείται ένα επίδομα επί του μισθού, το οποίο καθορίζεται από την εκάστοτε επιτροπή συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Το ύψος της επιδότησης μπορεί να ανέρχεται έως και σε 40 % .

Ένας περαιτέρω στόχος του Start-Service ως προς τα μέτρα αυτά είναι να συμβάλει στην ενίσχυση της ανάπτυξης.

3.5. Εκπαιδευτική και εργασιακή παρακολούθηση και μετέπειτα επιμέλεια

Η εκπαιδευτική και εργασιακή παρακολούθηση, καθώς και η μετέπειτα επιμέλεια περιλαμβάνονται στη διαδικασία ένταξης.

Η παρακολούθηση του μέτρου επαγγελματικής ένταξης είναι ιδιαίτερα σημαντική. Η παρακολούθηση περιλαμβάνει εκτός από την παρακολούθηση του ενδιαφερόμενου, κατά κύριο λόγο την παρακολούθηση του διευθυντή της επιχείρησης και των άμεσων συναδέλφων/προϊσταμένων του ατόμου με ειδικές ανάγκες.

Στο χώρο εργασίας, ο εκπαιδευόμενος υποστηρίζεται από ειδικό εκτός επιχείρησης (π.χ. τον βοηθό θέσεως εργασίας).

Το μέτρο αυτό αποτελεί συνεπώς διευκόλυνση για τους συναδέλφους ή και τον εργοδότη, με την έννοια ότι ο καθοδηγητής ή συνοδός αναλαμβάνει ένα τμήμα των καθηκόντων τους ως εκπαιδευτές, ενώ μπορεί να διευκολύνει τον συνάδελφο-εκπαιδευτή (υπεύθυνο για την παρακολούθηση του καταρτιζόμενου ατόμου με ειδικές ανάγκες) με σχετικές πληροφορίες, ώστε να αναλάβει σταδιακά την παρακολούθηση του καταρτιζόμενου.

Ο Job coach (καθοδηγητής για τη θέση εργασίας) παρακολουθεί και συνοδεύει τις διάφορες φάσεις της εργασίας και κατ' αυτόν τον τρόπο βοηθά τον καταρτιζόμενο να βελτιστοποιήσει τις ικανότητές του. Με συγκεκριμένες παρατηρήσεις ή προσαρμογές μπορεί να οδηγήσει τον καταρτιζόμενο στην εκμάθηση ενός ποιοτικού και αποτελεσματικού τρόπου εργασίας.

Εναλλασσόμενη εκπαίδευση: στο πλαίσιο της κατάρτισης, ανά τακτά διαστήματα προσφέρεται η δυνατότητα στους καταρτιζόμενους του μέτρου κατάρτισης στην επιχείρηση να συναντηθούν εκτός επιχείρησης.

Σκοπός των συναντήσεων:

- (α) Αμοιβαία ανταλλαγή εμπειριών
- (β) Βελτίωση της κύριας επαγγελματικής εξειδίκευσης και των απαιτούμενων κοινωνικο-επικοινωνιακών ικανοτήτων
- (γ) Μετάδοση ή ανανέωση των αναγκαίων ικανοτήτων στην αρίθμηση, μέτρηση, ανάγνωση και γραφή.

Η μέτρηση μπορεί να αντισταθμιστεί με ζύγιση, η ανάγνωση με σύμβολα, η γραφή με σχήματα κλπ.

Η παρακολούθηση αυτή πρέπει να γίνει από τους βοηθούς θέσεως εργασίας, οι οποίοι διαθέτουν γνώσεις διδακτικής και μεθόδου στο χώρο της ειδικής παιδαγωγικής επιστήμης.

Μετέπειτα επιμέλεια: Το Start-Service παραμένει σημείο επαφής για εργοδότες, εργαζόμενους και συναδέλφους, ακόμα και μετά την ένταξη στην αγορά εργασίας.

Αυτή η διαθεσιμότητα υφίσταται τόσο για προληπτικούς λόγους – π.χ. στην περίπτωση παρανοήσεων ή επικοινωνιακών ελλειμμάτων – (μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας ανά τακτά διαστήματα), όσο και για διορθωτικούς (μέσω διαχείρισης κρίσεων).

Επιπρόσθετα, λαμβάνει χώρα τακτική αξιολόγηση των μέτρων, και ειδικότερα σε τριμηνιαία βάση στην περίπτωση μέτρου εκπαίδευσης σε επιχείρηση και σε εξαμηνιαία στην περίπτωση μέτρου απασχόλησης σε επιχείρηση.

3.6. Προϋποθέσεις και συμπεράσματα

Η εμπειρία μας δείχνει ότι πολλά στοιχεία πρέπει να ταιριάζουν για μια καλή μετάβαση από το σχολείο στην επαγγελματική ζωή και για μια επιτυχή ένταξη στο εργασιακό περιβάλλον:

- (α) Η ετοιμότητα όλων των μελών για μια συνολική συνεργασία
- (β) Η ατομική ανάγκη ως αφετηρία και η εκπόνηση προγραμμάτων ανάλογα με την περίπτωση (εξατομικευμένη δημιουργικότητα /φαντασία)
- (γ) Συνέχεια στην παρακολούθηση και τακτική αξιολόγηση ή και προσαρμογή των προγραμμάτων (ευέλικτος χειρισμός)

Ουσιαστικά οι απαιτούμενες δομές υπάρχουν. Απομένει να συντονιστούν, να συμπληρωθούν ή να προσαρμοστούν καταλλήλως.

4. Δημιουργία θέσεων εργασίας για άτομα με νοητική υστέρηση: νέες προσεγγίσεις στη Γερμανία από επιχειρήσεις και μονάδες απασχόλησης

Rainer Dolle ⁽⁵⁾

Η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας διαθέτει ένα άριστο δίκτυο εργαστηρίων προστασίας: σε κάθε κοινότητα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, και ιδιαίτερα με νοητική υστέρηση, μπορούν να βρουν μια προστατευμένη θέση εργασίας.

Ωστόσο, εδώ και περισσότερα από 20 χρόνια αυξάνεται η δυσαρέσκεια απέναντι σ' αυτές τις θέσεις εργασίας και απασχόλησης: Δεν είναι μόνο το γεγονός ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες μπορούν έτσι να κερδίζουν κατά μέσο όρο μόνο 150 ευρώ, αλλά και ότι πολλοί θεωρούν ότι τα εργαστήρια αυτά είναι ένα είδος γκέτο, που εμποδίζει τη διέξοδο προς τον «φυσιολογικό» κόσμο της εργασίας και το επαγγελματικό περιβάλλον. Στην πράξη, πολλές από αυτές τις εγκαταστάσεις «προστασίας» (αλήθεια, ποιος προστατεύεται από ποιον;) βρίσκονται σε απομονωμένα βιομηχανικά πάρκα, όπου τα άτομα με ειδικές ανάγκες δεν «χτυπούν και τόσο στο μάτι».

Λόγω της μακροχρόνιας αυτής δυσαρέσκειας, ήδη πριν 20 χρόνια τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι γονείς τους, αλλά ακόμη περισσότερο οι δυσαρεστημένοι κοινωνικοί λειτουργοί και παιδαγωγοί, στράφηκαν προς την εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων όσον αφορά τις θέσεις εργασίας και την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Αν και αρχικά προορίζονταν για άτομα με μαθησιακά προβλήματα και άτομα με νοητική υστέρηση ή για ψυχικά ασθενείς, οι κοινωνικές αυτές μονάδες, οι επιχειρήσεις απασχόλησης, οι εταιρίες ένταξης και άλλες παρόμοιες προσεγγίσεις αναπτύχθηκαν στη Γερμανία σε τέτοιο βαθμό, ώστε σήμερα στις νέες αυτές επιχειρήσεις να συναντά κανείς και άτομα με σωματικά και αισθητηριακά προβλήματα, καθώς και με άλλες μορφές αναπηρίας.

Ταυτόχρονα δημιουργήθηκαν ειδικές υπηρεσίες επαγγελματικής ένταξης, οι οποίες μέσω της παροχής συμβουλών, της καταγραφής των επαγγελματικών βιογραφικών και των επαγγελματικών προσόντων των ατόμων με ειδικές ανάγκες, της επαγγελματικής άσκησης, της δοκιμαστικής απασχόλησης κ.ά. κατέβαλαν επίσης αυξημένες προσπάθειες ώστε να εξασφαλίσουν για τα άτομα με ειδικές ανάγκες θέσεις απασχόλησης στην «κανονική» αγορά εργασίας.

⁽⁵⁾ Arbeit und Bildung e.V., Μαρβούργο (Γερμανία)

Χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο για το σκοπό αυτό οι καθοδηγητές (job coach), οι οποίοι σε συνεργασία με τους ενδιαφερομένους παρείχαν επιτόπια εξειδικευμένη υποστήριξη και δημιούργησαν θέσεις εργασίας προσαρμοσμένες στις ειδικές ανάγκες των ατόμων αυτών, όντας παράλληλα υπεύθυνοι για την παροχή πληροφοριών.

Όταν η Γερμανική Ομοσπονδιακή Κυβέρνηση προχώρησε στις 29 Σεπτεμβρίου του 2000 στην τροποποίηση του νόμου που αφορά τα άτομα με σοβαρές αναπηρίες, («Νόμος για τη διασφάλιση της ένταξης των ατόμων με βαριές αναπηρίες στην εργασία, το επάγγελμα και την κοινωνία»), οι νέες αυτές προσεγγίσεις στην απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες εντάχθηκαν ευτυχώς, για πρώτη φορά στη νομοθεσία.

Έτσι, για πρώτη φορά στα Γερμανικά χρονικά, ρυθμίστηκαν νομικά όχι μόνο τα εργαστήρια προστασίας, αλλά και οι επιχειρήσεις, μονάδες και τμήματα ένταξης ατόμων με βαριές αναπηρίες στη γενικότερη αγορά εργασίας, και θεσπίστηκαν οικονομικές ενισχύσεις, όπου τουλάχιστον 25% των απασχολουμένων, και έως και 50%, πρέπει να είναι άτομα με σοβαρές αναπηρίες. Ρυθμίστηκαν ακόμη νομικά τα θέματα που αφορούν τις ειδικές υπηρεσίες ένταξης και τη χρηματοδότησή τους σε ευρεία γεωγραφική περιοχή. Ακόμη, κάθε άτομο με ειδικές ανάγκες, το οποίο αναζητά εργασία, έχει το δικαίωμα υποστήριξης από έναν καθοδηγητή (job coach).

Με το νόμο αυτό δημιουργήθηκαν, τουλάχιστον κατά προσέγγιση, οι προϋποθέσεις για το εξής όραμα:

Το άτομο με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να έχει τη δυνατότητα να αποφασίσει το ίδιο αν επιθυμεί και μπορεί να εργαστεί μέσω της υπηρεσίας απασχόλησης στην τοπική αγορά εργασίας ή αν θα ενταχθεί σε ένα εργαστήριο για άτομα με ειδικές ανάγκες, αν θα εργαστεί σε μονάδα ένταξης μαζί με άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες ή αν θα επιχειρήσει, με τη βοήθεια των συμβουλευτικών υπηρεσιών και τη μεσολάβηση της ειδικής υπηρεσίας ένταξης, να αναζητήσει την κατάλληλη απασχόληση στην κανονική αγορά εργασίας με την υποστήριξη του καθοδηγητή.

Ακόμη βέβαια απέχουμε πολύ από την πραγματοποίηση του οράματος αυτού, αλλά τουλάχιστον στην πόλη μου, το Μαρβούργο της Γερμανίας, υπάρχει η δυνατότητα αυτή για τα άνεργα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Στο δεύτερο μέρος της ομιλίας μου θα ήθελα τώρα να εξετάσω αναλυτικότερα τις νέες επιχειρήσεις ένταξης. Για το σκοπό αυτό, παίρνω ως παράδειγμα μια από τις δικές μας μονάδες ένταξης.

Ο μεγαλύτερός μας εργοδότης (μια εταιρία περιορισμένης ευθύνης, GmbH) διατηρεί εμπορικό κατάστημα μεταχειρισμένων ειδών, ιδιαίτερα για μεταχειρισμένα έπιπλα, παιδικά ρούχα, παιχνίδια και συναφή είδη.

Στο πλαίσιο αυτό διαθέτουμε υπηρεσία παραλαβής και παράδοσης, η οποία παραλαμβάνει από τους πελάτες ή τους παραδίδει τις συσκευές και τα έπιπλα, μια σειρά εργαστηρίων επισκευής, καθώς και διάφορα καταστήματα πώλησης των μεταχειρισμένων ειδών.

Παράλληλα ασχολούμαστε με το εμπόριο μεταχειρισμένων δομικών υλικών και εκτελούμε συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, και ειδικότερα για μεμονωμένους δήμους και κοινότητες, στον τομέα της οικοδομής και της διαμόρφωσης κήπων και τοπίου.

Στην επιχείρησή μας απασχολούνταν πάντοτε άτομα με ειδικές ανάγκες, σε ποσοστό 10%, και όταν στη Γερμανία θεσπίστηκε μια πρότυπη χρηματοδότηση για να δοκιμαστεί στην πράξη αν τα ιδιαίτερα τμήματα ή μονάδες ένταξης για άτομα με ειδικές ανάγκες αποτελούν πραγματικές εναλλακτικές λύσεις, υποβάλαμε αίτηση και στη συνέχεια επιλεγίκαμε ως μια από τις 16 πρότυπες γερμανικές επιχειρήσεις ένταξης.

Στο νέο τμήμα ένταξης επιθυμούμε να δημιουργήσουμε μέχρι και 16 μόνιμες θέσεις απασχόλησης, κυρίως για άνεργες γυναίκες με σοβαρές αναπηρίες. Ως τόπος εγκατάστασης για το νέο κατάστημα μεταχειρισμένων ηλεκτρικών συσκευών, μαζί με το συνεργείο επισκευής και την υπηρεσία παραλαβής και παράδοσης, επελέγη το μεγαλύτερο εμπορικό κέντρο της περιοχής.

Με άλλα λόγια, προσαρτούμαστε στη μεγαλύτερη αγορά πολυμέσων της περιοχής, και με αυτόν τον τρόπο παρέχουμε στους ενδιαφερόμενους πελάτες καινούργιες και μεταχειρισμένες συσκευές, καθώς και τις σχετικές υπηρεσίες.

Η μονάδα συνδέεται πολύ στενά με την αγορά και υπόκειται σε όλες τις συνήθεις επιχειρηματικές αποφάσεις που σχετίζονται με την αγορά, τις διακυμάνσεις και την αντίστοιχη αυστηρή ανάγκη επίτευξης κέρδους.

Ένδεκα άτομα με ειδικές ανάγκες και επτά χωρίς ειδικές ανάγκες απασχολούνται στην εταιρία Relectro, με αποδοχές κατά μέσο όρο 1.500 ευρώ. Πρόκειται για απασχόληση υποκείμενη στην κοινωνική ασφάλιση και αμειβόμενη σύμφωνα με τις συλλογικές συμβάσεις.

Οι ειδικές ανάγκες των εργαζομένων προκαλούνται από τις παρακάτω ασθένειες:

Επιληψία, κώφωση, ψυχική αναπηρία/σχιζοφρένεια, καρκίνος με συνακόλουθους περιορισμούς της σωματικής δραστηριότητας, προβλήματα όρασης, εγκεφαλικό ανεύρυσμα, πνευματική υστέρηση/μαθησιακές δυσκολίες.

Το περασμένο έτος, ο κύκλος εργασιών ήταν 600.000 ευρώ, εκ των οποίων τα έσοδα από πωλήσεις ανήλθαν σε 130.000 ευρώ.

Για να αποσπαστούν αυτές οι επιχειρήσεις ένταξης ακόμη περισσότερο από την κρατική χρηματοδότηση και να ενταθεί ο προσανατολισμός τους προς την αγορά, περικόπηκε περαιτέρω η επιδότηση των αποδοχών των ατόμων με ειδικές ανάγκες και η ανάληψη των παιδαγωγικών και διαχειριστικών δαπανών για τα επόμενα χρόνια.

Συνεπώς, ο σχεδιασμός μας θα πρέπει να προβλέπει τον διπλασιασμό των εσόδων από τις πωλήσεις και από την παροχή υπηρεσιών, τα οποία θα πρέπει να ανέρχονται σε περισσότερο από το ήμισυ του κύκλου εργασιών. Αυτό, κατά κύριο λόγο, σκοπεύουμε να το επιτύχουμε με βάση τρεις άξονες:

- (α) Επέκταση του κεντρικού καταστήματος που συνίσταται σε επέκταση της επιφάνειας του χώρου πωλήσεων και των αναγκαίων αποθηκευτικών χώρων.
- (β) Εμπλουτισμός της ποικιλίας των μεταχειρισμένων ηλεκτρικών συσκευών, ιδιαίτερα με προσωπικούς υπολογιστές, φωτιστικά και μια νέα αγορά ανταλλακτικών.
- (γ) Δραστηριοποίηση στο Διαδίκτυο με απώτερο στόχο τις πωλήσεις μέσω Διαδικτύου (e-commerce).

Η μέση εργασιακή παραγωγικότητα των εργαζομένων και των δύο φύλων ανέρχεται σε 40%. Ο βαθμός ασθένειας ανέρχεται εν μέρει σε πάνω από 50%. Υπάρχουν μεγάλα διαστήματα απουσίας λόγω επαγγελματικής και γλωσσικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, μειωμένες επιδόσεις λόγω έλλειψης ειδικών ικανοτήτων και λόγω αδυναμίας ανάληψης φόρτου εργασίας, και μεγάλο ποσοστό προσβολής από άγχος.

Συνεργαζόμαστε, κατά τα άλλα, με όλες τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους στο πλαίσιο των φυσιολογικών δυνατοτήτων ανάπτυξης προσωπικού και της παροχής κινήτρων δραστηριοποίησης και απόδοσης, τα οποία καθορίζονται στη συλλογική σύμβαση εργασίας της εταιρίας μας και στο σχέδιο ανάπτυξης της κοινωνικής παιδαγωγικής μέριμνας.

Επιπλέον, υπάρχει συνεχής παροχή εξατομικευμένων συμβουλευτικών υπηρεσιών στο πλαίσιο της κοινωνικής παιδαγωγικής, καθώς και εκπαίδευση προς απόκτηση εξειδικευμένων γνώσεων στο χώρο εργασίας και μεσολάβηση για την εξεύρεση θέσεων πρακτικής εξάσκησης, με στόχο να διοχετεύεται κάθε χρόνο τουλάχιστον το 20% του προσωπικού στην κανονική αγορά εργασίας.

Το περασμένο έτος χρόνο, ο στόχος μας αυτός επιτεύχθηκε για 4 από τα 13 άτομα.

Σημαντικό για τη δυνατότητα ορθής κατανόησης της προσέγγισης αυτής όσον αφορά τη μονάδα μας είναι το επιχειρησιακό μας προφίλ:

Από τη δική μας οπτική γωνία, δεν έχει σημασία ποιο συγκεκριμένο πρόβλημα αντιμετωπίζει ένας άνεργος – αν θεωρείται πολύ μεγάλος σε ηλικία (πάνω από 50 ετών), υπερβολικά νέος (κάτω από 20 ετών), αν δεν είναι ειδικευμένος, αν είναι εξαρτημένος από ουσίες, αν είναι αλλοδαπός και δεν μιλά τη γερμανική γλώσσα ή αν είναι άτομο με οποιαδήποτε ειδικής ανάγκη.

Σε όλες αυτές τις περιπτώσεις, με βάση το ατομικό βιογραφικό, αναζητούμε αυτό που ταιριάζει για την κάθε περίπτωση. Η προσέγγιση αυτή προϋποθέτει ότι πρωταρχική μας ενασχόληση δεν είναι οι ειδικές ανάγκες του εκάστοτε ατόμου, αλλά κυρίως οι παραγωγικές του δυνατότητες, η επανενεργοποίηση των εργασιακών του δυνατοτήτων και η σωστή εκτίμηση της αποδοτικότητάς του.

Μεγάλο πλεονέκτημα σε σχέση με το θέμα που αναλύεται εδώ είναι η καταβολή ενός κανονικού και υποκείμενου στην κοινωνική ασφάλιση μισθού. Πολλά από τα άτομα με ειδικές ανάγκες που απασχολούμε, τα οποία προέρχονται από ιδρύματα, μόνο με το εισόδημα αυτό αποκτούν τη δυνατότητα να έχουν μια κανονική κατοικία και μια κανονική ζωή στο δικό τους σπίτι.

Συνεπώς, και στο σημείο αυτό η κανονική επαγγελματική δραστηριότητα οδηγεί ευκολότερα σε μια φυσιολογική κοινωνική ζωή.

Τα σημαντικότερα προβλήματα για το μέλλον προβλέπεται να είναι τα εξής:

- (α) Κατά πόσον μπορεί μια προσανατολισμένη στην αγορά μονάδα που απασχολεί άτομα με ειδικές ανάγκες να είναι οικονομικά βιώσιμη; Έχουμε έντονα την εντύπωση ότι οι φορείς χρηματοδότησης του κόστους τεντώνουν υπερβολικά το σχοινί όσον αφορά τις δυνατότητες μας και το περιθώριο οικονομικής αποδοτικότητάς μας.
- (β) Η απαίτηση σε μονάδες του είδους μας να λειτουργούμε «κανονικά» οδήγησε τους φορείς χρηματοδότησης να μην είναι πρόθυμοι να χρηματοδοτήσουν παιδαγωγική εργασία. Παραβλέπουν το γεγονός ότι και οι λεγόμενες «κανονικές» εταιρίες διαθέτουν κοινωνικές υπηρεσίες και προσωπικό κατάρτισης.
- (γ) Από την άποψη της επιχειρηματικής πολιτικής, όπως και στα εργαστήρια προστασίας, αρνητικό στοιχείο αποτελεί το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που γίνονται αποδοτικότεροι ύστερα από ένα χρονικό διάστημα, και οι οποίοι κυρίως επιτυγχάνουν τους υψηλούς στόχους μας όσον αφορά την παραγωγικότητα, διοχετεύονται ευκολότερα σε επιχειρήσεις της «κανονικής» αγοράς εργασίας, πράγμα που συνεπάγεται διακινδύνευση των εσόδων της μονάδας μας.

Συνολικά, με βάση τις πρότυπες εταιρίες και τα τμήματα ένταξης στη Γερμανία, θα φανεί κατά πόσο μπορούν να αποδώσουν τέτοιες μονάδες εφόσον λαμβάνουν πλέον μικρές μόνον επιχορηγήσεις.

Σε κάθε περίπτωση πάντως θα αποτελέσουν ένα σημαντικό νέο δομικό λίθο για την επαγγελματική και κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στη γερμανική κοινωνία.

5. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στα άτομα με νοητική υστέρηση

Alberto Alberani ⁽⁶⁾

Η εισήγηση αυτή παρουσιάστηκε στην «Αγορά 12», που οργανώθηκε από το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), και είναι προϊόν προβληματισμού που απασχόλησε πολλούς εργαζομένους στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και των κοινωνικών υπηρεσιών στη Μπολόνια. Πρόθεσή μου είναι η παρέμβασή αυτή να αποτελέσει μια πρώτη προσπάθεια ανάλυσης και διατύπωσης προτάσεων. Ελπίζω ότι χάρη στη «μόδα» της παγκοσμιοποίησης θα μπορέσουμε να ξαναρχίσουμε να μιλάμε για τις νέες ανάγκες των ατόμων με νοητική υστέρηση.

Ευχαριστώ ειλικρινά όλους όσοι με βοήθησαν με διορθώσεις και υποδείξεις.

5.1. Πρόλογος

Προκειμένου να κρίνουμε ποιες μπορεί να είναι οι καλύτερες προτάσεις επαγγελματικής κατάρτισης για τα άτομα με νοητική υστέρηση και τους εκπαιδευτές τους, πιστεύω ότι είναι αναγκαίο να επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στις συνθήκες από τις οποίες εξαρτάται η πραγματοποίηση αυτών των δραστηριοτήτων.

Πράγματι, οι συνθήκες ποικίλουν, και ο καθένας από μας, ανάλογα με το ρόλο του, την ταυτότητά του, την ένταξή του σε ένα συγκεκριμένο χώρο, εντοπίζει ορισμένες από αυτές και τις αξιολογεί ως λιγότερο ή περισσότερο σημαντικές.

Ως ευρωπαίος πολίτης που ζει και δραστηριοποιείται στην πόλη της Μπολόνιας και ασχολείται με την κοινωνική συνεργασία, θεωρώ ότι η επαγγελματική κατάρτιση που αφορά τα άτομα με νοητική υστέρηση και τους εκπαιδευτές τους εξαρτάται σήμερα σε μεγάλο βαθμό από διαδικασίες οι οποίες συνδέονται με το φαινόμενο που προσδιορίζουμε με τον όρο παγκοσμιοποίηση – φαινόμενο που ως ευρωπαίους πολίτες, με ή χωρίς νοητική υστέρηση, μας αφορά και μας επηρεάζει είτε το θέλουμε είτε όχι.

5.2. Το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης στην Ευρώπη

Εμάς, τους ευρωπαίους πολίτες, το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης μας αφορά άμεσα, αφού η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως προσδιορίστηκε στο Μάαστριχτ (με παραμέτρους ένταξης

⁽⁶⁾ Υπεύθυνος κοινωνικής πολιτικής της Legacoop, Μπολόνια

και ταυτότητας αποκλειστικά οικονομικές και όχι κοινωνικές και πολιτισμικές) θεωρείται, μαζί με τις Ηνωμένες Πολιτείες και την Ιαπωνία, ως μια από τις δυνάμεις εκείνες που καθορίζουν τις τύχες του κόσμου μέσω συγκεκριμένων οργάνων, όπως η διάσκεψη των ηγετών των οκτώ πλουσιότερων χωρών του κόσμου (G8), ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ), η Παγκόσμια Τράπεζα, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο κλπ.

Ζούμε σε μια Ευρωπαϊκή «Νομισματική» Ένωση, η οποία, μαζί με τις χώρες που προαναφέραμε, χαράσσει οικονομικές πολιτικές που υπηρετούν ολοένα και περισσότερο τα συμφέροντα των ισχυρών πολυεθνικών, με στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους – έστω και αν το τίμημα είναι η κατάργηση των κοινωνικών και πολιτικών δικαιωμάτων ή σοβαρότατες περιβαλλοντικές καταστροφές (η πρόσφατη αμφισβήτηση των συμφωνιών του Κιότο είναι πολύ χαρακτηριστική).

Πρόκειται για μία αναμφισβήτητη πραγματικότητα. Δεν μπορούμε βέβαια στη συνάντηση αυτή να εμβαθύνουμε σε αυτά τα θέματα και να εκφράσουμε κρίσεις για το φαινόμενο που με περιοριστικό τρόπο αποκαλούμε «παγκοσμιοποίηση»· φαινόμενο που οπωσδήποτε έχει θετικές και αρνητικές συνέπειες, και που κατέστη πραγματικά επίκαιρο μετά τις εντυπωσιακές διαδηλώσεις διαμαρτυρίας που οργανώθηκαν επ' ευκαιρία των διασκέψεων του Σιάτλ, της Πράγας, της Νίκαιας και της Γένοβας. Ωστόσο, χωρίς να μπορούμε στην ουσία του ζητήματος, μπορούμε τουλάχιστον να υπενθυμίσουμε ορισμένα επίσημα στοιχεία αποδεκτά από όλους (πηγή: ΠΟΕ).

- (α) Ποσοστό 23 %, δηλαδή 2.800.000.000 άτομα, του παγκόσμιου πληθυσμού ζει με λιγότερο από ένα ευρώ την ημέρα.
- (β) Το εισόδημα των τριών πλουσιότερων ανθρώπων του κόσμου (Μπιλ Γκέιτς, Λώρενς Έλison και Γουόρεν Μπάφετ) ισοδυναμεί με το ΑΕγχΠ των 48 φτωχότερων χωρών.
- (γ) Προσδόκιμο ζωής: Ευρώπη 72 έτη, Σιέρα Λεόνε 26, Αφγανιστάν 43, Μπανγκλαντές 59.
- (δ) Βρεφική θνησιμότητα: Ευρώπη 5 στα 1000, Σιέρα Λεόνε 316 στα 1000, Αφγανιστάν 257 στα 1000, Μπανγκλαντές 107 στα 1000.
- (ε) Ποσοστό 16 % του πληθυσμού της γης καταναλώνει 84 % του χαρτιού, 58 % της ενέργειας, 97 % των οχημάτων, 74 % των τηλεφωνικών συνδέσεων, 98 % των πόρων για την επιστημονική έρευνα

Πιστεύω ότι οι αριθμοί αυτοί μιλούν από μόνοι τους. Αυτό που μπορεί να ενδιαφέρει τους εδώ παρόντες είναι να κατανοήσουμε με ποιο τρόπο ο προβληματισμός μας για την επαγγελματική κατάρτιση μπορεί να επηρεάζεται από τα δεδομένα αυτά.

5.3. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στα άτομα με νοητική υστέρηση που ζουν στις φτωχές χώρες

Ο πρώτος προβληματισμός, που είναι βέβαια προφανής, μας δείχνει την ανισότητα μεταξύ των ατόμων με νοητική υστέρηση που ζουν στις βιομηχανικές χώρες και των ατόμων με νοητική υστέρηση που ζουν στις φτωχές χώρες. Αναμφίβολα οι φτωχοί των φτωχών χωρών ζουν σε άσχημες συνθήκες, αλλά τα άτομα με νοητική υστέρηση ζουν ακόμη χειρότερα. Αρκεί να ρωτήσουμε τους συναδέλφους που εργάζονται σε μη κυβερνητικές οργανώσεις και σε οργανισμούς διεθνούς συνεργασίας για να το επιβεβαιώσουμε.

Πιστεύω πως για να προσεγγίσουμε το θέμα μας είναι καλό να έχουμε επίγνωση ότι στις χώρες μας η ικανοποίηση των βασικών αναγκών των ατόμων με νοητική υστέρηση (διατροφή, υγεία και φάρμακα, ανάλογα με τις διαφορές τους κλπ.) διασφαλίζεται σχεδόν πάντοτε (χάρη και σε ορισμένες συνέπειες της παγκοσμιοποίησης), ενώ ορισμένες φορές ικανοποιούνται και άλλες ανάγκες, όπως η εκπαίδευση ή η εργασία. Για καλή μας τύχη, σήμερα, εμείς οι Ευρωπαίοι είμαστε εδώ για να συζητήσουμε περί επαγγελματικής κατάρτισης και όχι για το πώς θα εξασφαλίσουμε την τροφή μας.

Καλό είναι επίσης να έχουμε επίγνωση ότι, ενώ εργαζόμαστε για να ικανοποιήσουμε αυτές τις ανάγκες, υπάρχουν εκατομμύρια φτωχοί με νοητική υστέρηση που δεν έχουν πρόσβαση σε φάρμακα, είτε επειδή τα συμφέροντα των πολυεθνικών τους το απαγορεύουν, είτε επειδή έχουν πολύ μικρό προσδόκιμο ζωής, είτε επειδή ζουν σε περιβάλλον που ευνοεί την εμφάνιση των μειονεξιών και των ασθενειών. Επιπλέον, πολύ συχνά αποτελούν και τα πρώτα θύματα αρχαϊκών και μη ανεκτικών, σε σχέση με οποιαδήποτε διαφορετικότητα, πολιτισμών.

Πιστεύω ότι πρέπει να έχουμε επίγνωση αυτών των ανισοτήτων, όχι για να τρέφουμε αόριστες ενοχές θρησκευτικού ή κοσμικού χαρακτήρα, αλλά επειδή μπορούν να μας βοηθήσουν πολύ στην καθημερινή εργασία μας: να καταλάβουμε δηλαδή ότι πολλές φορές χάνουμε άπειρο χρόνο και πόρους συζητώντας για ασήμαντα ζητήματα, ενώ παραμένουν ταυτόχρονα ορισμένα τεράστια προβλήματα που δεν μπορούμε ή δεν θέλουμε καν να αναγνωρίσουμε.

5.4. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στα άτομα με νοητική υστέρηση που ζουν στις πλούσιες χώρες

Η συνειδητοποίηση αυτών των ζητημάτων (που τις περισσότερες φορές είμαστε υποχρεωμένοι να παρακάμψουμε για να μπορέσουμε να προχωρήσουμε) μπορεί να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στη ζωή των ατόμων με νοητική αναπηρία που ζουν σε πλούσιες χώρες, και ειδικότερα όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση. Πράγματι, η παγκοσμιοποίηση δεν επιδρά μόνο στη ζωή των ατόμων με νοητική υστέρηση που ζουν στις χώρες του νοτίου ημισφαιρίου, αλλά και στη ζωή εκείνων που ζουν στις πλούσιες χώρες.

Η παρούσα «Αγορά» είναι μια σημαντική ευκαιρία για να προβληματιστούμε σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση που αφορά τους εκπαιδευτές και τα άτομα με νοητική υστέρηση. Θα συγκρίνουμε τεχνικές, μεθοδολογίες και περιεχόμενα στην προσπάθεια να διαμορφώσουμε χρήσιμους και ανανεωμένους τρόπους κατάρτισης που να ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες.

Πιστεύω όμως ότι, εκτός από την ενασχόληση με τεχνικές και μεθόδους, πρέπει να ξεκινήσουμε από τη διαπίστωση ότι ασχέτως της κατάρτισής τους, οι κοινωνικοί λειτουργοί (θα χρησιμοποιώ στο εξής τον όρο κοινωνικοί λειτουργοί εννοώντας τους εκπαιδευτικούς, τους εκπαιδευτές, αλλά και τους εθελοντές και τους συγγενείς) και τα άτομα με νοητική υστέρηση που συμβιώνουν καθημερινά, λειτουργούν ως φυσικοί εκπαιδευτές, είτε το γνωρίζουν είτε όχι. Είναι μεν αναγκασμένοι να υφίστανται καταστάσεις που επιβάλλονται από άλλους, αλλά μπορούν να προτείνουν και δραστηριότητες που ενδέχεται να αλλάξουν την κατάσταση αυτή.

Το ερώτημα που έθεσα στον εαυτό μου αναλογιζόμενος αυτή τη συνάντηση, και που θέτω στους συμμετέχοντες σήμερα, είναι το ακόλουθο: υπάρχει πιθανότητα η εκπαιδευτική δραστηριότητα (με την προϋπόθεση της κατάλληλης κατάρτισης και συνειδητοποίησης), η οποία ασκείται από τα άτομα με νοητική αναπηρία και τους εκπαιδευτές τους, να μεταβάλλει τα αρνητικά φαινόμενα που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση;

Στην Ευρώπη, η παγκοσμιοποίηση επηρεάζει σήμερα εντονότατα ορισμένους τομείς της ζωής και της δράσης των κοινωνικών λειτουργών και των ατόμων με νοητική υστέρηση, που υφίστανται πλέον παθητικά τις συνέπειες (στην Ιταλία, τουλάχιστον), δίχως να αντιλαμβάνονται ότι είναι αναγκαίο να επαναδραστηριοποιηθεί η επαγγελματική κατάρτιση που προωθούν οι οργανώσεις ατόμων με νοητική αναπηρία ή οι οργανισμοί επαγγελματικής κατάρτισης κοινωνικών λειτουργών, ώστε τα άτομα με νοητική υστέρηση και οι κοινωνικοί λειτουργοί να ανακτήσουν τον κοινωνικό ρόλο που ασκούν σήμερα.

Οι αξίες και οι αρχές που ευνοούν τη μαγική συνάντηση κοινωνικού λειτουργού και ατόμου με νοητική υστέρηση, τα στοιχεία που προσδιορίζουν τη σχέση τους και η αίσθηση αποδοχής και ανταπόκρισης στη διαφορετικότητα μπορούν να μετουσιωθούν σε διαδικασίες κατάρτισης για όσους δεν ανήκουν στις δύο αυτές κατηγορίες, και να επιβραδύνουν τις αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης.

Είναι επομένως αναγκαίο, τα άτομα με νοητική υστέρηση και οι κοινωνικοί λειτουργοί να συνειδητοποιήσουν ότι, στους χώρους όπου ζουν, οι ίδιοι, είτε το θέλουν είτε όχι, είναι οι πραγματικοί εκπαιδευτές.

Θα εξετάσω δύο τομείς, τις κοινωνικές υπηρεσίες και την εργασία, στους οποίους ζουν άτομα με νοητική υστέρηση και κοινωνικοί λειτουργοί, προσπαθώντας να καταλάβω πώς οι τομείς αυτοί επηρεάζονται από ορισμένες αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης και πώς οι αρνητικές αυτές συνέπειες μπορούν να αρθούν χάρη στην κατάρτιση που προτείνουν τα άτομα με νοητική αναπηρία και οι κοινωνικοί λειτουργοί.

5.5. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στις κοινωνικές υπηρεσίες

Στις πλούσιες χώρες οι κοινωνικές υπηρεσίες αμφισβητούνται σήμερα ολοένα και περισσότερο. Οι πολιτικοί μάς λένε όλο και πιο συχνά ότι είναι αναγκασμένοι να προβαίνουν σε περικοπές πόρων από το κοινωνικό κράτος για εξαιρετικά σοβαρούς λόγους: για να μπούμε στην Ευρώπη, για να είμαστε ανταγωνιστικοί, για λόγους δημοσιονομικής τάξης κλπ.

Τα μέσα μαζικής ενημέρωσης μάς έμαθαν να πιστεύουμε ότι αυτό είναι αναπόφευκτο. Ωστόσο η αλήθεια είναι ότι εμείς οι Ευρωπαίοι δημιουργήσαμε το κοινωνικό κράτος σε εποχές που τα χρήματα ήταν λιγότερα, και όμως καταφέραμε να το συντηρούμε. Κατά συνέπεια μπορούμε και σήμερα να συνεχίσουμε να το χρηματοδοτούμε.

Όμως σήμερα, περισσότερο από κάθε άλλη φορά, το κοινωνικό κράτος αποτελεί τροχοπέδη για τα συμφέροντα και τα κέρδη των πολυεθνικών, που επηρεάζουν ολοένα και περισσότερο μια πολιτική τάξη υπόδουλη και όμηρο των επιχειρηματιών (αρκεί να αναλογιστούμε τον αμερικανό πρόεδρο Μπους ή την απίστευτη σύγκρουση συμφερόντων στην περίπτωση του ιταλού πρωθυπουργού Σίλβιο Μπερλουσκόνι). Αυτοί βλέπουν το κοινωνικό κράτος ως μη παραγωγική δαπάνη και πιστεύουν ότι μερικά ειδικά ιδρύματα, μερικά ψυχιατρεία ή η ελεημοσύνη ορισμένων είναι υπεραρκετά για τα άτομα με νοητική υστέρηση.

Όμως οι κοινωνικοί λειτουργοί και τα άτομα με νοητική αναπηρία γνωρίζουν ποια είναι η πραγματική αξία του κοινωνικού κράτους και ποιες είναι οι υπηρεσίες που πρέπει να εγγυάται ένα κράτος που διέπεται από τις αρχές της ισότητας και της δικαιοσύνης. Πρέπει οι ίδιοι να προτείνουν προγράμματα κατάρτισης για πολιτικούς, ώστε αυτοί να κατανοήσουν πόσο σημαντική είναι η χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών και να αναγκαστούν να τις ενισχύουν αντί να τις καταργούν, αντιλαμβανόμενοι ότι μόνο οι υπηρεσίες υψηλής ποιότητας μπορούν να διασφαλίσουν την κοινωνική ειρήνη και γαλήνη.

Οπωσδήποτε είναι παράδοξο και δύσκολο για έναν πολιτικό να συμμετέχει σε ένα παραδοσιακό πρόγραμμα κατάρτισης που προωθείται από έναν άνθρωπο με νοητική υστέρηση. Πρέπει να αναζητήσουμε άλλες τεχνικές κατάρτισης. Επειδή το μάθημα με τη μορφή διάλεξης είναι δύσκολο, η εκπαιδευτική τεχνική πρέπει να βασίζεται σε άλλες δραστηριότητες.

Πιστεύω ότι ο αποτελεσματικότερος τρόπος είναι να «καταλάβουμε» τους χώρους όπου συχνάζουν οι πολιτικοί: να πάμε στα δημοτικά συμβούλια, στις συνεδριάσεις των κομμάτων, στις τράπεζες, στα πολυτελή εστιατόρια και να διδάξουμε στους χώρους αυτούς τη σπουδαιότητα του κοινωνικού κράτους.

5.6. Οι συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στην εργασία

Άλλος πολύ σημαντικός τομέας πιστεύω πως είναι η εργασία.

Την τελευταία δεκαετία η εργασία επηρεάστηκε από σημαντικές τεχνολογικές καινοτομίες. Η παγκοσμιοποίηση ενίσχυσε, εκτός των άλλων, το φαινόμενο της μετεγκατάστασης της παραγωγής, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να μπορούν να παράγουν φτηνότερα και ευκολότερα τα προϊόντα τους χρησιμοποιώντας παιδιά της Ασίας ή γυναίκες της Ανατολικής Ευρώπης, που αποτελούν φτηνότερη εργατική δύναμη και υποκύπτουν ευκολότερα στους εκβιασμούς από ό,τι οι εργαζόμενοι μιας ευρωπαϊκής χώρας.

Η μετεγκατάσταση της παραγωγής και οι τεχνολογικές καινοτομίες περιόρισαν τις ευκαιρίες εργασίας για πολλά άτομα με νοητική υστέρηση, ιδιαίτερα για εκείνα που δυσκολεύονται να μάθουν τις εργασίες που συνδέονται με τη νέα οικονομία του Διαδικτύου καθώς για εκείνα που δεν μπορούν πλέον να απασχοληθούν στις κλασικές χειρωνακτικές/χειροτεχνικές, και κατά κύριο λόγο απλές και επαναλαμβανόμενες, θέσεις – εργασίες που τώρα πλέον εκτελούνται σε άλλες χώρες.

Αυτές οι διαδικασίες (και πολλές άλλες) μετέβαλαν και απαξίωσαν την αίσθηση της εργασίας, η οποία έγινε απλώς ένα μέσο για την απόκτηση κέρδους/ χρημάτων (λίγα για τους εργαζομένους, πολλά για τους επιχειρηματίες).

Οι κοινωνικοί λειτουργοί και τα άτομα με νοητική υστέρηση γνωρίζουν αντιθέτως ότι η εργασία δεν είναι μόνο χρήμα. Αποτελεί επίσης συνάντηση με άλλους ανθρώπους, σχέση προσώπων, ανταλλαγή γνώσεων, και ικανοποίηση από τη σύμπραξη με άλλους σε κάτι, που δεν έχει μόνο χρηματική αξία.

Θα ήταν λοιπόν χρήσιμο να διδάξουν στους επιχειρηματίες, που είναι υπόδουλοι της αποδοτικότητας και του κέρδους, ότι η εργασία έχει και άλλες σημασίες, και άλλη χρησιμότητα. Θα ήταν χρήσιμο, κοινωνικοί λειτουργοί και άτομα με νοητική υστέρηση να προβούν σε δραστηριότητες ευρείας προβολής για να γίνει κατανοητό ότι είναι σε θέση να παράγουν ακόμα και καινοτόμους υπηρεσίες και προϊόντα υψηλής ποιότητας.

Θα έπρεπε συνεπώς να βγουν από τα προστατευμένα εργαστήρια και να εγκαταλείψουν τις ταπεινές και επαναλαμβανόμενες εργασίες τους, και να αποδείξουν ότι είναι ικανοί να εργαστούν σε μπαρ, ξενοδοχεία, εστιατόρια, χώρους στάθμευσης, θέατρα, κινηματογράφους, τουριστικά χωριά και γήπεδα ποδοσφαίρου, αποδεικνύοντας ότι η παραγωγή αγαθών και η παροχή υπηρεσιών ποιότητας μπορούν να συνυπάρξουν με το σεβασμό και την εκτίμηση των ατόμων με βάση τις ικανότητές τους. (Το έργο που βρίσκεται σε εξέλιξη στην Ιταλία από τους κοινωνικούς συνεταιρισμούς τύπου Β αποδεικνύει ότι κάτι τέτοιο είναι εφικτό.)

5.7. Συμπεράσματα

Αυτοί είναι ορισμένοι μόνο από τους τομείς που μας δίνουν την ευκαιρία να προβληματιστούμε σχετικά με τις συνέπειες της παγκοσμιοποίησης στη ζωή και κατάρτιση των ατόμων με νοητικές αναπηρίες. Σίγουρα η παρουσίαση του θέματος ήταν περιληπτική

και συνοπτική. Είναι αναγκαίο να διευρύνουμε και να εμβαθύνουμε αυτόν τον προβληματισμό, πράγμα που εύχομαι να γίνει στη συνέχεια.

Ολοκληρώνοντας θα ήθελα να υπενθυμίσω ότι η παρούσα εισήγηση επηρεάζεται φυσικά από ορισμένους παράγοντες, όπως το αποτέλεσμα των εκλογών στην Ιταλία ή των διαδηλώσεων που προγραμματίζονται στη Γένοβα εναντίον της διάσκεψης της Ομάδας των Οκτώ (G8). Θα ήθελα όμως επίσης να υπογραμμίσω ότι γράφτηκε υπό την έντονη επίδραση ενός βιβλίου που κυκλοφόρησε πρόσφατα στην Ιταλία, το οποίο θα ήθελα να προτείνω σε όσους ασχολούνται με την επαγγελματική κατάρτιση ή τις κοινωνικές υπηρεσίες.

Πρόκειται για το τελευταίο βιβλίο του Εντγκάρ Μορέν (Edgar Morin) με ιταλικό τίτλο *I sette saperi necessari all'educazione del futuro*. Ορισμένες από αυτές τις βασικές γνώσεις με εντυπωσίασαν έντονα, και ιδίως οι συμβουλές του Μορέν σχετικά με τη διδασκαλία της γήινης ταυτότητας και της κατανόησης, και σχετικά με την αντιμετώπιση των αβεβαιοτήτων. Οι συμβουλές αυτές με βοήθησαν να καταλάβω ότι, αντί να υφιστάμεθα καταστάσεις που επιβάλλονται από άλλους, εμείς, οι άνθρωποι με νοητικές αναπηρίες και οι εκπαιδευτές τους, μπορούμε να πιστέψουμε ξανά ότι είμαστε σε θέση να αναδειχτούμε σε σημαντικούς πρωταγωνιστές στην από κοινού οικοδόμηση ενός καλύτερου και δικαιότερου μέλλοντος.

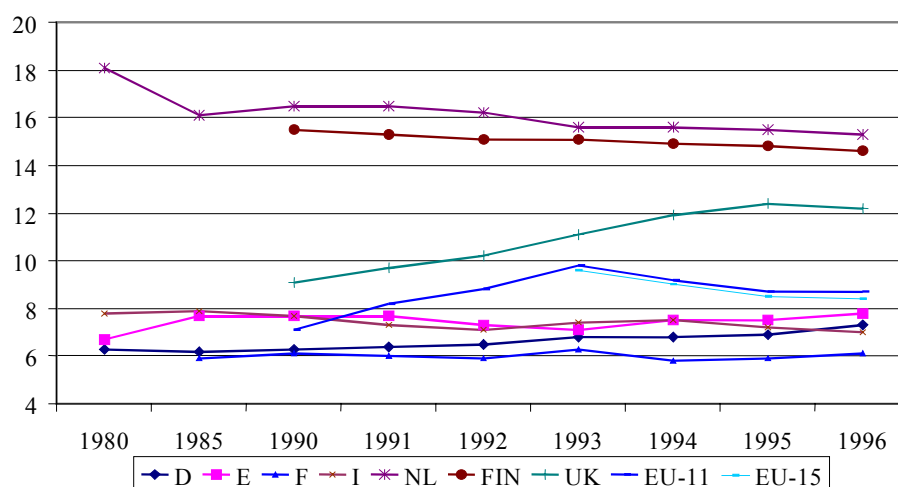
6. Οικονομικό κόστος και οφέλη από την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Μια ευρωπαϊκή οπτική ⁽⁷⁾

Juan Carlos Collado ⁽⁸⁾

6.1. Εισαγωγή

Το 1996, οι δαπάνες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελούσαν το τρίτο σημαντικότερο κονδύλιο κοινωνικών επιδομάτων. Αντιπροσώπευαν το 8,5% των συνολικών κοινωνικών δαπανών, ανέρχονταν δε σε 2,3 % του ΑΕγχΠ (ΕΕ-15), (Eurostat, 1999). Το ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζει πώς διαμορφώθηκαν οι δαπάνες από το 1980 έως το 1996 για τις χώρες που εξετάζονται στο παρόν έγγραφο: Γερμανία, Ισπανία, Φινλανδία, Γαλλία, Ιταλία, Κάτω Χώρες και Ηνωμένο Βασίλειο.

Σχήμα 1: Η αναπηρία ως ποσοστό των συνολικών κοινωνικών δαπανών



Πηγή: Esspros, Eurostat, 1999

⁽⁷⁾ Το παρόν έγγραφο αντλεί τα κυριότερα συμπεράσματά του από το ευρύτερο έργο «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και ένταξης στην αγορά εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες: εκτίμηση του καθαρού κέρδους», το οποίο χρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το ισπανικό Ίδρυμα ONCE. Πρόκειται για μία προσπάθεια θετικής παρουσίασης των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες από καθαρά οικονομική σκοπιά. Είναι προφανές ότι η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της οικονομίας, συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα και, επομένως, πρέπει να επιδιώκεται με ουσιαστικό τρόπο.

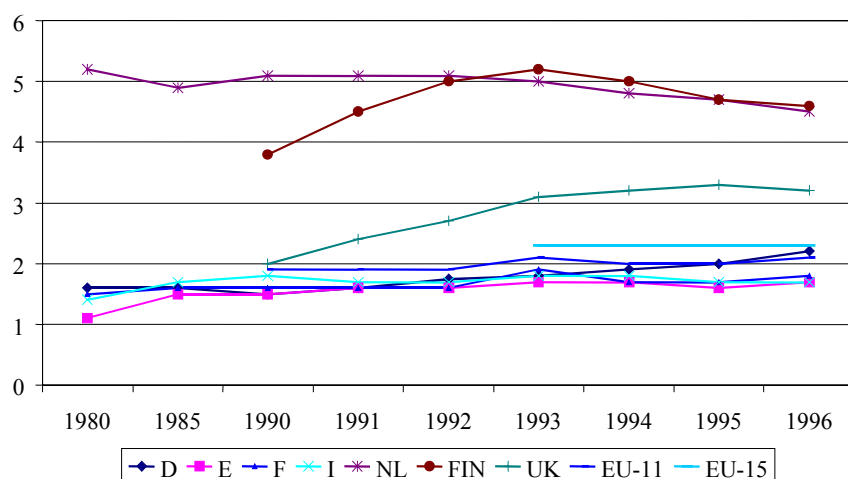
⁽⁸⁾ Κέντρο Οικονομικών Μελετών, Ίδρυμα Τομίλιο (Fundación Tomillo)

Σε γενικές γραμμές, το σχετικό βάρος της δαπάνης αυτής παρέμεινε σταθερό, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο όπου αυξήθηκε μεταξύ 1990 και 1995. Στο δείγμα χωρών που εξετάζουμε φαίνεται ότι υπάρχουν δύο ομάδες, η μία με υψηλές και η άλλη με χαμηλές δαπάνες όσον αφορά το εν λόγω κονδύλιο, και επίσης ότι το Ηνωμένο Βασίλειο πέρασε τα τελευταία χρόνια στην ομάδα με τις υψηλές δαπάνες. Οι δύο αυτές ομάδες μπορούν επίσης να καταταχθούν σε άνω και κάτω του κοινοτικού μέσου όρου.

Έχει ενδιαφέρον να επισημάνουμε ότι σε δύο από τις χώρες με υψηλές τιμές, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στις Κάτω Χώρες, οι σχετικές μελέτες έδειξαν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ των επιχειρηματικών κύκλων και της μεγαλύτερης συχνότητας εμφάνισης αναπηριών. Αυτό ήταν ιδιαίτερα εμφανές στις Κάτω Χώρες. Ωστόσο, πρέπει να προστεθεί ότι σε χώρες με χαμηλότερα ποσοστά δαπανών στο εν λόγω κονδύλιο, όπως η Ισπανία, παρατηρήθηκε κατά τη διάρκεια της παρούσας μελέτης ότι η δράση των επιδομάτων ασθένειας και επιδομάτων αναπηρίας ήταν αντίθετη προς τους κύκλους της οικονομίας (υψηλότερος αριθμός δικαιούχων στην αρχή μιας κάμψης και το αντίθετο).

Το γεγονός αυτό εκφράζεται και ως ποσοστό του ΑΕγχΠ, το οποίο παρέμεινε σταθερό σε όλες τις χώρες, εκτός από το Ηνωμένο Βασίλειο (όπου αυξήθηκε κατά μια ποσοστιαία μονάδα κατά την περίοδο αυτή). Στο ακόλουθο διάγραμμα απεικονίζεται η εξέλιξη των κοινωνικών δαπανών ως ποσοστό του ΑΕγχΠ.

Σχήμα 2: Η αναπηρία ως ποσοστό του ΑΕγχΠ



Πηγή: Esspros, Eurostat, 1999

Η χρήση ατόμων με ειδικές ανάγκες ως υποκατάστατο των απολύσεων ή στο πλαίσιο άλλων τρόπων διατήρησης του προσωπικού από τους εργοδότες, μαζί με τις πιθανές συνέπειες εξάρτησης που δημιουργεί το επίδομα αναπηρίας, αποτελούν ζητήματα (στους τομείς της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας αντίστοιχα) στα οποία πρέπει να επικεντρωθούν οι ενεργητικές πολιτικές για τα επιδοτούμενα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Ωστόσο, η προσέγγισή μας στην παρούσα μελέτη εξετάζει απλώς το καθαρά δημοσιονομικό κόστος και τα καθαρά δημοσιονομικά οφέλη της υποθετικής ένταξης όλων αυτών των ατόμων σε κάθε υπό εξέταση χώρα. Από πλευράς οικονομικής θεωρίας, η παρούσα άσκηση αποτελεί στατική σύγκριση δύο καταστάσεων. Η κατανομή ανά επάγγελμα και τα αντίστοιχα έσοδα που προκύπτουν από την άσκηση αυτή καθιστούν την ανάλυση πολύ ρεαλιστική και αναδεικνύουν τους άμεσους και έμμεσους φόρους και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης που θα προέκυπταν από την εξεταζόμενη αλλαγή.

Παρόμοιες μελέτες για τα άτομα με ειδικές ανάγκες εκπόνησαν οι канаδικές οργανώσεις Canadian Association for Community Living (1991) και το National Institute of Disability Management and Research (1997). Και στις δύο περιπτώσεις, τα έσοδα από διαφυγόντες φόρους καταλογίζονται στις δαπάνες της αναπηρίας. Εντούτοις, σε καμία από τις μελέτες δεν καταλογίζεται το πραγματικό κόστος της ένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες στην απασχόληση, δηλαδή το κόστος των πολιτικών που απαιτούνται για να επιτευχθεί η ένταξή τους. ⁽⁹⁾

Η παρούσα μελέτη προχωρά ένα βήμα παραπέρα και προβλέπει τα κέρδη σε δημοσιονομικά έσοδα καθώς και το κόστος των ενεργητικών πολιτικών που θα επέτρεπαν επιτέλους στα άτομα με ειδικές ανάγκες να βρουν απασχόληση. Η άποψη αυτή στηρίζεται στο γεγονός ότι επί του παρόντος στην Ευρώπη υπάρχει μια τάση μετάβασης από τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης σε ενεργητικές πολιτικές, με στόχο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης.

Εν συντομία, δύο είναι οι στόχοι του παρόντος εγγράφου: πρώτον, να υπολογιστεί το καθαρό όφελος από την ένταξη στην αγορά εργασίας άεργων και άνεργων ατόμων με ειδικές ανάγκες που είναι σε ηλικία εργασίας. Ως καθαρό όφελος θεωρούνται ως κονδύλια που εξοικονομούνται από τις παθητικές πολιτικές (συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων αναπηρίας και σχετικών επιδομάτων ανεργίας) συν τα έσοδα από τους άμεσους και έμμεσους φόρους και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των νέων εργαζομένων, μείον το κόστος των ενεργητικών πολιτικών που αποσκοπούν στην ένταξη των ατόμων αυτών στην εργασία. Δεύτερος στόχος μας είναι να υπολογίσουμε τον αντίκτυπο από την αύξηση της απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας. Το εγχείρημα αυτό δεν είναι στατικού χαρακτήρα, δεδομένου ότι λαμβάνει υπόψη τους συσχετισμούς της οικονομίας σε διάρκεια χρόνου. Με άλλα λόγια θέλαμε να εξετάσουμε τον αντίκτυπο σε μεταβλητές όπως το ΑΕγχΠ, ο πληθωρισμός και το εισόδημα, και να δούμε πόσος καιρός θα χρειαστεί προκειμένου να ενταχθεί συγκεκριμένος αριθμός ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ένα δυναμικό και αναλυτικό οικονομετρικό μοντέλο. Στο παρόν έγγραφο παρουσιάζουμε τα βασικά αποτελέσματα της ίδιας της προσομοίωσης, αφήνοντας τις λεπτομέρειες στο κύριο έργο που αναφέρθηκε ανωτέρω.

⁽⁹⁾ Μια άλλη σημαντική διαφορά σε σχέση με την παρούσα μελέτη είναι ότι στην μελέτη του 1991 η κατανομή ανά ηλικιακή ομάδα λαμβάνεται ως βάση για τον υπολογισμό των διαφυγόντων εσόδων, προκειμένου να περιληφθούν μόνο τα άτομα με ειδικές ανάγκες (με νοητική υστέρηση) βάσει των канаδικών μέσων ποσοστών συμμετοχής ανά ηλικιακή ομάδα. Έτσι, ο μέσος канаδικός μισθός εφαρμόζεται σε όλους ανεξαρτήτως ηλικίας. Στη δεύτερη μελέτη, του 1997, το κόστος υπολογίζεται βάσει των πληροφοριών για ατυχήματα ανά οικονομική δραστηριότητα, και άλλων δαπανών, όπως η μείωση της παραγωγικότητας.

6.2. Λίγα λόγια για το θεσμικό πλαίσιο της αναπηρίας

Μολονότι οι ορισμοί διαφέρουν ανά την Ευρώπη, σε όλες τις χώρες η επιλεξιμότητα για τα επιδόματα αναπηρίας συνδέεται στενά με τη μείωση της δυνατότητας ή της ικανότητας εργασίας ή απόκτησης εσόδων από την άσκηση οικονομικής δραστηριότητας. Οι χώρες που κατανέμουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες σε διαφορετικά συστήματα ανάλογα με τη σχέση τους με την απασχόληση είναι πιθανό να εισάγουν μια διάκριση όσον αφορά τη δυνατότητα αυτών των ατόμων να ενταχθούν ισότιμα στην αγορά εργασίας.

Σε ορισμένες χώρες υπάρχει μεγάλος αριθμός επίσημων ιδρυμάτων αρμόδιων για την πιστοποίηση, αποκατάσταση, κατάρτιση και διαχείριση της οικονομικής και μη οικονομικής ενίσχυσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αυτά θα πρέπει να συγκεντρωθούν ή να συνεργάζονται στενά μεταξύ τους, προκειμένου τα άτομα με ειδικές ανάγκες να επωφεληθούν από τις πολιτικές για την ένταξη στην εργασία. Επίσης, η νομοθεσία κατά των διακρίσεων καθώς και τα συστήματα ποσοτώσεων πρέπει να συμπληρώνονται από άλλα μέτρα, ώστε να αυξηθεί η απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Παρά τις αντιρρήσεις των εργοδοτών, το υψηλό ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ατόμων με ειδικές ανάγκες φαίνεται να συνηγορεί υπέρ της εφαρμογής ποσοτώσεων.

Η προστασία της απασχόλησης τείνει να αφορά τους εργαζόμενους που απέκτησαν αναπηρία, ενώ η προστατευμένη εργασία εγείρει ορισμένα προβλήματα που σχετίζονται με την βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης στην ανοιχτή αγορά εργασίας. Επίσης, πιστεύουμε ότι τα ιδρύματα που εκπροσωπούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο, διαμεσολαβώντας μεταξύ εταιριών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες που επιθυμούν να εργαστούν, και παρακινώντας τα άτομα αυτά να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας.

6.3. Χαρακτηριστικά του πληθυσμού των ατόμων με ειδικές ανάγκες και της αγοράς εργασίας

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της επισκόπησης των εθνικών στατιστικών δεδομένων για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και της χρήσης της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Μολονότι το θεσμικό πλαίσιο εμφανίζει μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών, και μολονότι οι ορισμοί και οι κανόνες επιλεξιμότητας για επιδόματα αναπηρίας ποικίλλουν, το προφίλ του ατόμου με ειδικές ανάγκες που σκιαγραφείται σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες είναι το εξής: άνδρας ηλικίας άνω των 40 ετών, με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Ακόμη και εκείνοι που απασχολούνται έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Οι πληροφορίες αυτές ήδη δίνουν μια ιδέα για τις δυσκολίες που απαντώνται κατά τις προσπάθειες ένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας, όσον αφορά τόσο τις προσπάθειες κατάρτισης, όσο και την κατάλληλη οικονομική υποστήριξη, δεδομένου ότι οι περισσότεροι εξ αυτών έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

Πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με το είδος των αναπηριών από τις οποίες πάσχουν εκείνοι που εργάζονται και εκείνοι που δεν εργάζονται θα μας επέτρεπαν να σχηματίσουμε

ακριβέστερη ιδέα σχετικά με το πού πρέπει να επικεντρωθούν οι προσπάθειες. Ωστόσο, ορισμένα από τα γενικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας κάθε χώρας είναι επίσης δυνατό να επηρεάζουν περισσότερο τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Αυτό ισχύει ιδίως για τις γυναίκες.

6.3.1. Σύγκριση εθνικών πηγών δεδομένων και της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (ECHP)

Η σύγκριση των δεδομένων της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα με τα δεδομένα των εθνικών πηγών αποτελεί ένα από τα στοιχεία που προσδίδουν ευρωπαϊκή διάσταση στην παρούσα μελέτη.

Ωστόσο, διαπιστώθηκε ότι οι όροι που χρησιμοποιούνται στο ερωτηματολόγιο της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα, όσον αφορά την καταβολή των επιδομάτων αναπηρίας, και η ύπαρξη ορισμένων μεταβλητών στο σύνολο των δεδομένων (όπως ο αριθμός των ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα αναπηρίας), περιορίζουν τις γνώσεις μας σχετικά με τα άτομα με ειδικές ανάγκες σε ορισμένες χώρες. Ως εκ τούτου, τα πλεονεκτήματα που θα μπορούσε να προσφέρει ένα ομοιογενές ευρωπαϊκό σύνολο δεδομένων αναιρούνται.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται μια σύγκριση μεταξύ των δεδομένων των εθνικών πηγών αφενός, και της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα αφετέρου. Δεδομένων των προβλημάτων της χρησιμοποιούμενης ορολογίας και της διαθεσιμότητας των πληροφοριών, δεν μας εκπλήσσει το γεγονός ότι τα διοικητικά δεδομένα δίνουν διαφορετική εικόνα του εύρους της αναπηρίας σε κάθε χώρα από αυτή που δίνουν τα δεδομένα της έρευνας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στις περιπτώσεις της Φινλανδίας (6 % βάσει των διοικητικών δεδομένων έναντι 29 % βάσει της έρευνας για τα νοικοκυριά), και σε μικρότερο βαθμό της Γερμανίας και της Ισπανίας. ⁽¹⁰⁾

Πίνακας 1: Πηγές δεδομένων και ποσοτικοποίηση του αριθμού των ατόμων με ειδικές ανάγκες (για τα έτη μεταξύ 1991 και 1998, για λεπτομέρειες βλέπε Εθνικές Εκθέσεις)

	Αριθμός ή/και ποσοστό		Σε σχέση με τα δεδομένα περί επιδομάτων των διοικητικών υπηρεσιών	Σημειώσεις για τις πηγές δεδομένων
Γερμανία				
Ομοσπονδιακή υπηρεσία απασχόλησης	156.459 (6 % των ανέργων)	Διοικητικά		Σχεδόν 6 % του συνόλου των ανέργων
Ομοσπονδιακή στατιστική υπηρεσία	6,6 εκατομμύρια (Δ. Γερμανία)	Διοικητικά		Επίσημα καταγεγραμμένα άτομα με σοβαρή αναπηρία
Έρευνα για τα νοικοκυριά	20 % του πληθυσμού	έρευνα	υψηλότερα	

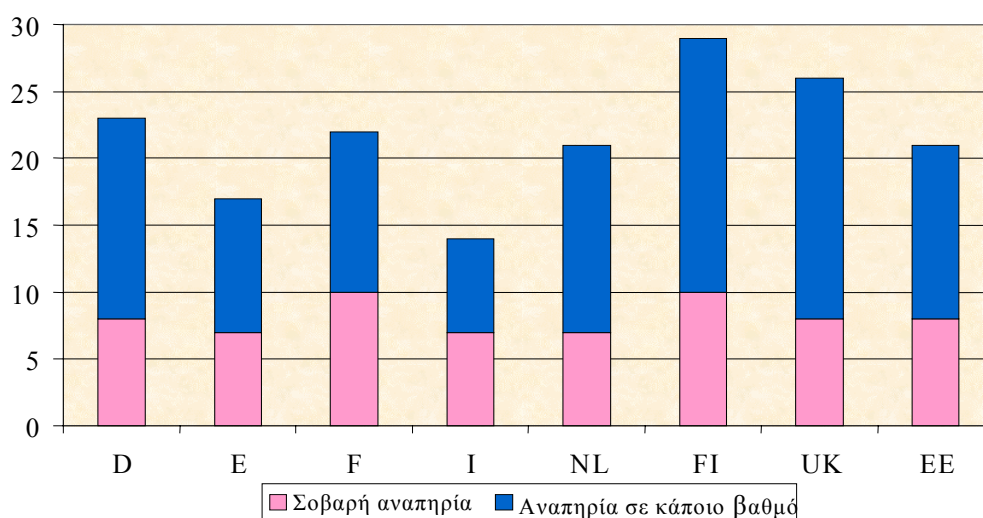
⁽¹⁰⁾ Από τη σύγκριση της χορήγησης επιδομάτων αναπηρίας ή ασθένειας και της γενικής κατάστασης της καθημερινής δραστηριότητας (κατά πόσο τα άτομα είναι ανάπηρα ή όχι) προκύπτει ότι στην Ισπανία ο συνολικός αριθμός των δικαιούχων προσεγγίζει κατά πολύ τα πραγματικά διοικητικά δεδομένα. Δυστυχώς η EUROSTAT δεν διακρίνει μεταξύ των δύο τύπων επιδομάτων.

	σε ηλικία εργασίας			
Ισπανία				
Κοινωνική ασφάλιση	1.173.747 (2,9 % του συνολικού πληθυσμού)	Διοικητικά		Αυτοί που λαμβάνουν επιδόματα αναπηρίας
INEM (Υπηρεσία απασχόλησης)	42.374	Διοικητικά		Μόνο τα άτομα με ειδικές ανάγκες που έχουν καταχωρηθεί οικειοθελώς
IMSERSO (ζητήματα αναπηρίας)	636.428	Διοικητικά		Πληροφορίες από εκτιμήσεις και επισκοπήσεις για την αναπηρία που έχουν καταχωρηθεί μέχρι στιγμής στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων (αναμένεται να ανέλθουν σε 1.350.000)
EPA (LFS)	848.091 (3 % του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας)	έρευνα	χαμηλότερα	Χρήση συγκεκριμένου τύπου επιδόματος στην ερώτηση της έρευνας
Έρευνα για τα νοικοκυριά	2.453.126 (6 % του συνολικού πληθυσμού)	έρευνα	υψηλότερα	Ευρωπαϊκό δείγμα, 1994
Έρευνα για τα νοικοκυριά (επίδομα)	912.527	έρευνα	χαμηλότερα	Χρήση συγκεκριμένου τύπου επιδόματος στην έρευνα, μεγαλύτερο του EPA
Γαλλία				
Κοινωνική ασφάλιση	3.300.000	Διοικητικά		
INSEE-CREDOC	5.500.000 (9 % του συνολικού πληθυσμού)	έρευνα	υψηλότερα	έρευνες νοικοκυριών
ANPE (υπηρεσία απασχόλησης)	152.000	Διοικητικά		
Έρευνα για τα νοικοκυριά (καταχώρηση στην ANPE)	476.000	έρευνα	υψηλότερα από τις επίσημες στατιστικές	Ευρωπαϊκό δείγμα
Έρευνα για τα νοικοκυριά	2.253.000 (4 % του συνολικού πληθυσμού)	έρευνα	υψηλότερα	
Ιταλία				
		Διοικητικά		
ISTAT	2.700.000 (5 % του συνολικού πληθυσμού)	έρευνα	υψηλότερα	Τα στοιχεία για το 1994 είναι χαμηλότερα από αυτά για το 1990 (στα 3.3 εκατομμύρια) μετά τη θέσπιση αυστηρότερου συστήματος ελέγχου των αναπηριών
Έρευνα για τα νοικοκυριά	6.682.620 (14 % του πληθυσμού άνω των 16 ετών)	έρευνα	υψηλότερα	
Κάτω Χώρες				
Εθνικό Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης (Lisv)	897.000 (7 % του πληθυσμού >16 ετών)	Διοικητικά		Το Lisv αναθέτει σε διάφορα διοικητικά όργανα τη χορήγηση των επιδομάτων αναπηρίας.
Εθνικό ταμείο συντάξεων δημοσίων υπαλλήλων				Δημοσιεύει στοιχεία για αναπηρίες μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων
Έρευνα για τα νοικοκυριά	2.590.980 (21 % του πληθυσμού > 16 ετών)	έρευνα	υψηλότερα	
Φινλανδία				
Κοινωνική Ασφάλιση	309.505 (6 % του συνολικού πληθυσμού)	Διοικητικά		
Υπηρεσία απασχόλησης	74.730 (8 % όλων των ατόμων που αναζητούν εργασία)	Διοικητικά	μη συγκρίσιμα δεδομένα	
Φινλανδική έρευνα για την υγειονομική περίθαλψη	49 % του συνολικού πληθυσμού	έρευνα	υψηλότερα	Περιγράφεται κατάσταση παρόμοια με αυτή που αναφέρεται στην έρευνα για τα νοικοκυριά
Έρευνα για τα νοικοκυριά	29 % του συνολικού πληθυσμού	έρευνα	υψηλότερα	Άτομα με σοβαρή αναπηρία μόνο 10 %
Ηνωμένο Βασίλειο				
Έρευνα για το εργατικό δυναμικό	3,9 εκατομμύρια σε ηλικία εργασίας (6,6 % του συνολικού πληθυσμού σε ηλικία εργασίας)	έρευνα	τα δεδομένα της έρευνας και τα διοικητικά δεδομένα συμπίπτουν	
Έρευνα για τα νοικοκυριά	12 εκατομμύρια (26 % του πληθυσμού > 16 ετών)	έρευνα	υψηλότερα	Άτομα με σοβαρή αναπηρία μόνο 18 % του πληθυσμού > 16 ετών

Στο παρακάτω διάγραμμα παρουσιάζονται τα ποσοστά των ατόμων με προβλήματα αναπηρίας, τα οποία μπορεί σε κάθε χώρα να είναι «επισήμως» καταγεγραμμένα ως άτομα με

ειδικές ανάγκες, ή όχι. Ενώ οι διαφορές στην κατηγορία των ατόμων με σοβαρή αναπηρία δεν είναι πολύ μεγάλες, στην κατηγορία της «αναπηρίας σε κάποιο βαθμό» εμφανίζεται μεγαλύτερη διαφοροποίηση. Πράγματι, ο αριθμός των ατόμων που δηλώνουν ότι πάσχουν από σοβαρή αναπηρία προσεγγίζει στις περισσότερες περιπτώσεις τον αριθμό των ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα, σύμφωνα με τα διοικητικά δεδομένα.

Σχήμα 3: Ποσοστό ατόμων με αναπηρία



Πηγή: ECHP, Eurostat, 1995

Όσον αφορά τα άτομα με σοβαρή αναπηρία, οι περισσότερες χώρες, εκτός της Γαλλίας και της Φινλανδίας, κυμαίνονται περίπου στον κοινοτικό μέσο όρο, δηλαδή περίπου 7,5 %. Από την άλλη πλευρά, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Φινλανδία, η Γαλλία και η Γερμανία παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά από τον κοινοτικό μέσο όρο όσον αφορά τα άτομα με «μερική αναπηρία».

Ο Γραμμένος (1993) αναφέρει ότι υπάρχει στενή σχέση μεταξύ ηλικίας και συχνότητας αναπηρίας, επομένως οι μικρές διαφορές μεταξύ χωρών για τα άτομα με σοβαρή αναπηρία να μπορούν να εξηγηθούν από την ηλικιακή δομή κάθε χώρας. Η ηλικιακή δομή παρουσιάζει βέβαια ορισμένες διαφορές, αλλά σε ολόκληρη την Ευρώπη παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση ατόμων με σοβαρή αναπηρία στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας.

Εξάλλου, οι διαφορές στην κατηγορία της «αναπηρίας σε κάποιο βαθμό» μπορεί να συνδέονται περισσότερο με παράγοντες όπως πολιτισμικές, κλιματικές ή άλλες κοινωνιολογικές διαφορές. Λόγω της παρουσίας των δεδομένων από τους ίδιους τους ενδιαφερόμενους, οι παράγοντες αυτοί πρέπει να λαμβάνονται υπόψη (η περίπτωση της Φινλανδίας είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστική, βλ. την εθνική έκθεση της Φινλανδίας).

6.3.2. Χαρακτηριστικά των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Το σύνηθες προφίλ του ατόμου με ειδικές ανάγκες σε ηλικία εργασίας, όπως προκύπτει από τις διάφορες πηγές δεδομένων στις χώρες που εξετάστηκαν στη μελέτη, είναι αυτό ενός άνδρα μεγαλύτερης ηλικίας με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και υψηλό βαθμό ανεργίας. Η κατάσταση στην αγορά εργασίας είναι χειρότερη για τις γυναίκες με ειδικές ανάγκες: τα ποσοστά απασχόλησης είναι χαμηλότερα και τα ποσοστά ανεργίας υψηλότερα από εκείνα των ανδρών με ειδικές ανάγκες.

Στους παρακάτω πίνακες παρουσιάζουμε συνοπτικά τα χαρακτηριστικά της ηλικίας, του φύλου και του μορφωτικού επιπέδου για κάθε χώρα.

Πίνακας 2: *Ηλικία, φύλο και μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με ειδικές ανάγκες (σε ηλικία εργασίας)*

Χώρα	Ηλικία (% άνω των 45)	Φύλο (% των γυναικών)	Εκπαίδευση (% με πτυχίο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή καθόλου πτυχίο)
Γερμανία	71	47	64
Ισπανία	57	44	70
Γαλλία	58	52	28*
Ιταλία	70	52	68
Κάτω Χώρες	71	38	60
Φινλανδία	82	47	68
Ηνωμένο Βασίλειο	75	46	42
* μόνο τα άτομα χωρίς επαγγελματικά προσόντα			

Η ηλικία αποτελεί συνεπώς σημαντικό παράγοντα στις αποφάσεις που ενδέχεται να λάβουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες όσον αφορά την αγορά εργασίας. Ωστόσο, λόγω της γενικότερης γήρανσης της ευρωπαϊκής κοινωνίας οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι εντάσσονται υποχρεωτικά σε οποιαδήποτε ενεργό πολιτικής.. Τα άτομα με ειδικές ανάγκες πρέπει κατ' αρχήν να έχουν ίση μεταχείριση· αλλά για την αποτελεσματική εφαρμογή των ενεργών πολιτικών πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο μεγάλο ποσοστό ατόμων με ειδικές ανάγκες στις μεγάλες ηλικίες.

Μολονότι οι γυναίκες αποτελούν μικρότερο ποσοστό του συνόλου των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε ηλικία εργασίας, από τις μελέτες των χωρών που διαθέτουν στοιχεία ανά φύλο, προκύπτει ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην αγορά εργασίας. Χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και δραστηριότητας και υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (ακόμη και για όσες έχουν υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο) είναι τα γενικά χαρακτηριστικά που διαπιστώνονται στις υπό εξέταση ευρωπαϊκές χώρες.

Διαπιστώνουμε επιπλέον ότι στα άτομα με ειδικές ανάγκες παρατηρούνται χαμηλότερα επίπεδα μόρφωσης από ό,τι στον υπόλοιπο πληθυσμό. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω για την ηλικία, οι προσπάθειες ένταξης ή επανένταξης ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία

πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και τον παράγοντα της μόρφωσης. Η μειονεκτική θέση του ατόμου με ειδικές ανάγκες συνδυάζεται συνεπώς με δύο άλλους παράγοντες, που αντιμετωπίζονται αρνητικά από την αγορά εργασίας: την ηλικία και το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Για τις γυναίκες το πρόβλημα τριπλασιάζεται. Επιπλέον, το χαμηλό μέσο μορφωτικό επίπεδο σχετίζεται πιθανότατα με το υψηλό ποσοστό ατυχημάτων στα επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης, καθώς και με το ηλικιακό προφίλ.

Στον παρακάτω πίνακα παρέχονται τα βασικά αριθμητικά στοιχεία για την αγορά εργασίας. Μολονότι σε ορισμένες περιπτώσεις είναι δύσκολο να συνάγουμε αριθμητικά στοιχεία, η γενική ιδέα που διατυπώθηκε προηγουμένως παρουσιάζεται σαφέστερα μέσω τέτοιων αριθμητικών στοιχείων.

Πίνακας 3: Χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες (σε παρένθεση τα ποσοστά για τις γυναίκες, όπου υπάρχουν)

Χαρακτηριστικά αγοράς εργασίας για τα άτομα με ειδικές ανάγκες (εντός παρένθεσης ποσοστά για γυναίκες, όπου υπάρχουν)			
Χώρα	Ποσοστό απασχόλησης	Ποσοστό δραστηριότητας	Ποσοστό ανεργίας
Γερμανία	43	51	10
Ισπανία	2 (1)	3 (2)	28 (57)
Γαλλία	20-37	24-43	13 (16)
Ιταλία	14 *	44 *	55
Κάτω Χώρες	20	75	72
Φινλανδία	31	38	11
Ηνωμένο Βασίλειο	37	42	6
* από αριθμητικά στοιχεία της έρευνας: <i>Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari</i>			

6.4. Παθητικές πολιτικές

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα κύρια χαρακτηριστικά των επιδομάτων και της συμβατότητας με την έμμισθη εργασία. Το πρώτο πράγμα που παρατηρούμε είναι ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των επιδομάτων σε κάθε χώρα και ότι τα μη ανταποδοτικά επιδόματα είναι πάντα χαμηλότερα. Επίσης, μολονότι ορισμένα επιδόματα ανακαλούνται, εάν ο δικαιούχος αποφασίσει να εργαστεί, σε ορισμένες χώρες εξακολουθούν να χορηγούνται άλλα επιδόματα είτε χρηματικά είτε σε είδος.

Πίνακας 4: Κανόνες επιδομάτων: συμβατότητα με την εργασία και άλλα επιδόματα

Χώρα	Συμβατότητα
Γερμανία	Το επίδομα ανακαλείται, αλλά ενδέχεται να χορηγείται άλλου είδους ενίσχυση του εισοδήματος
Ισπανία	Εξαρτάται από τον τύπο επιδόματος και το είδος της απασχόλησης, ισχύει το επίδομα σε είδος, αλλά το καθεστώς αναπηρίας μπορεί να ανακληθεί

Γαλλία	Το επίδομα ανακαλείται, αλλά προβλέπονται διάφορες ενισχύσεις ανάλογα με τον τύπο της σύμβασης
Φινλανδία	Εξαρτάται από το είδος της ενεργητικής πολιτικής που εφαρμόζεται
Ιταλία	Το επίδομα ανακαλείται, χορηγείται κάποια υποστήριξη σε ορισμένες μορφές συμβάσεων
Κάτω Χώρες	Εκπίπτει το επίδομα, ισχύουν τα επιδόματα επανένταξης, τα συμπληρώματα μισθού και εισοδήματος και άλλα προγράμματα.
Ηνωμένο Βασίλειο	Εκπίπτει το επίδομα, συνεχίζεται η χορήγηση άλλων επιδομάτων ενίσχυσης του εισοδήματος

Η δυνατότητα των ατόμων με ειδικές ανάγκες να συνεχίσουν να λαμβάνουν μέρος των επιδομάτων τους αφότου επιστρέψουν στην εργασία μπορεί να αποτελεί συνετή επιλογή σε χώρες όπου δεν υπάρχουν επιπλέον μέτρα ενίσχυσης εισοδήματος (όπως στην Ισπανία ή την Ιταλία). Σε μια τέτοια ιδέα βασίζεται το πρόγραμμα «επιδομάτων εργασίας» στη Μεγάλη Βρετανία. Εκεί, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας συνεχίζουν να λαμβάνουν μέρος των συντάξεών τους, ενώ έχουν εισόδημα από εργασία που συνεπάγεται τις αντίστοιχες φορολογικές υποχρεώσεις.

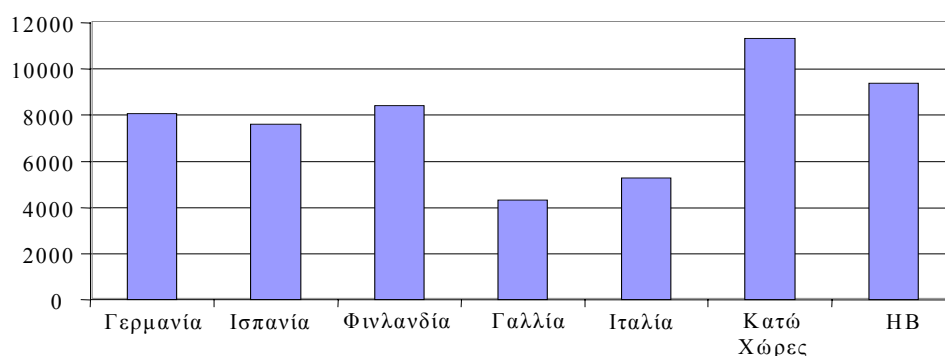
Στον παρακάτω πίνακα εμφανίζεται ο συνολικός αριθμός δικαιούχων (ηλικίας 16-64 ετών) και τα ποσά που δαπανώνται σε κάθε χώρα για επιδόματα αναπηρίας. Βάσει του μέσου όρου, οι Κάτω Χώρες είναι η χώρα με τα υψηλότερα επιδόματα και ακολουθεί το Ηνωμένο Βασίλειο. Άλλες χώρες που υπερβαίνουν το μέσο όρο αλλά χορηγούν χαμηλότερες συντάξεις είναι η Φινλανδία, η Ισπανία και η Γερμανία. Οι δύο χώρες με το χαμηλότερο μέσο όρο είναι η Γαλλία και η Ιταλία, η δε Γαλλία έχει και το χαμηλότερο μέσο όρο από όλες τις χώρες.

Πίνακας 5: Αριθμός δικαιούχων επιδομάτων αναπηρίας και συνολικές δαπάνες

	Αριθμός δικαιούχων επιδομάτων αναπηρίας	Εκατομμύρια ευρώ
Γερμανία	3.313.820	28.593
Ισπανία	985.314	6.133
Φινλανδία	279.660	2.718
Γαλλία	610.000	2.954
Ιταλία	1.447.280	8.105
Κάτω Χώρες	676.700	7.708
Ηνωμένο Βασίλειο	3.200.000	33.941

Παρατηρούμε επίσης ότι σε όλες τις περιπτώσεις τα υψηλότερα επιδόματα και οι υψηλότερες συντάξεις καταβάλλονται σε άτομα που εργάζονταν στο παρελθόν. Υπάρχουν φυσικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφόρων επαγγελματιών. Το ακόλουθο διάγραμμα παρουσιάζει το μέσο επίπεδο επιδομάτων αναπηρίας ανά άτομο.

Σχήμα 4: Μέση τιμή ΜΑΔ των επιδομάτων αναπηρίας σε κάθε χώρα (σε ευρώ)



Οι κανόνες που διέπουν την καταβολή επιδομάτων καθώς και την ανάκλησή τους πρέπει να συντονίζονται με τις προσπάθειες επαγγελματικής αποκατάστασης, ώστε να προωθείται η επιστροφή στην απασχόληση ή η πρώτη θέση εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες. Η οικονομική ενίσχυση είναι σημαντική στο διάστημα κατά το οποίο το άτομο αποκτά νέες δεξιότητες και βρίσκει εργασία, ώστε να συνεχίσει να επιθυμεί να διατηρηθεί ενεργό, είτε αναζητώντας εργασία είτε εργαζόμενο.

Ο όρος «παθητικές πολιτικές» στην περίπτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες μπορεί να μην είναι ορθός, λόγω του ανταποδοτικού καθεστώτος των επιδομάτων που προκύπτουν από την απώλεια της ικανότητας για εργασία, με αυστηρούς νομικούς όρους. Εξάλλου, οι προσπάθειες που στοχεύουν στην αποφυγή της απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας, όπως τα προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης σε συνδυασμό με την ιατρική αποκατάσταση, μπορεί να αποβούν αναποτελεσματικές, εάν η αντικατάσταση του επιδόματος με το εισόδημα από εργασία σημαίνει, σε οικονομικούς όρους, μείωση της αποζημίωσης για τις επιπλέον δαπάνες που οφείλονται στην αναπηρία.

6.5. Ενεργητικές πολιτικές

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αφορούν την άμεση παρέμβαση των κυβερνήσεων στην αγορά εργασίας, για την πρόληψη ή τη μείωση της ανεργίας ή για τη βελτίωση της γενικότερης λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Κατά μια αυστηρή έννοια, οι ενεργητικές πολιτικές περιλαμβάνουν μέτρα όπως η επαγγελματική ένταξη, η κατάρτιση, και πολιτικές άμεσης δημιουργίας απασχόλησης. Στην περίπτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, η προσαρμογή του αρχικού χώρου εργασίας ή η σωματική και επαγγελματική αποκατάσταση για άλλη δραστηριότητα μπορεί περιλαμβάνονται στις ενεργητικές πολιτικές.

Μολονότι στην περίπτωση της ανεργίας κυριαρχεί η άποψη ότι τα επιδόματα που αντικαθιστούν το εισόδημα μειώνουν τις προσπάθειες του δικαιούχου να αναζητήσει απασχόληση, τα επιδόματα που καταβάλλονται λόγω αναπηρίας, εξαιρούνται καταρχήν από

την άποψη αυτή. Αυτό συμβαίνει επειδή – το επαναλαμβάνουμε – τα επιδόματα στην περίπτωση αυτή συνιστούν αποζημίωση για την απώλεια των ικανοτήτων εργασίας του ατόμου τη στιγμή εμφάνισης της αναπηρίας ή εν πάση περιπτώσει σχετίζονται με τη μείωση της ικανότητας προς εργασία. Στις περισσότερες χώρες αναγνωρίζεται ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες δυσκολεύονται περισσότερο στην αναζήτηση και την εξεύρεση εργασίας, και δεν ασκείται καμία πίεση στους δικαιούχους επιδομάτων να βρουν εργασία για να μην ανακληθεί ή να μειωθεί το επίδομα. ⁽¹¹⁾

Υπό στενότερους οικονομικούς όρους, η παραγωγικότητα του εργαζόμενου μειώνεται και κατά συνέπεια πρέπει να καταβάλλεται χαμηλότερος μισθός ή να γίνεται επένδυση σε κεφάλαιο ή τεχνολογία για να ανακτηθεί η παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Για τον εργαζόμενο, όμως, η απώλεια εξακολουθεί να χρήζει αποζημίωσης, καθώς ο ίδιος δεν μπορεί να επενδύσει για να ανακτήσει την παραγωγικότητα που απώλεσε.

Οι υπάρχουσες ενεργητικές πολιτικές για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία κυμαίνονται από την αποκατάσταση και την επαγγελματική κατάρτιση έως τις ενισχύσεις και επιδοτήσεις σε εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες. Από την σύγκριση των διαφόρων πολιτικών προκύπτουν όντως καλύτερα αποτελέσματα σε ορισμένες χώρες από ό,τι σε άλλες. Επίσης, ορισμένες προσπάθειες του κλάδου των ιδιωτικών ασφαλίσεων για την επιστροφή ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία δεν αξιοποιούνται επαρκώς σε μερικές από τις χώρες της παρούσας μελέτης. Τα διάφορα στοιχεία των πολιτικών παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 6: Ενεργητικές πολιτικές ανά χώρα

Χώρα	Μέτρα και προγράμματα
Γερμανία	Αποκατάσταση • Επαγγελματική (κατάρτιση/ εκ νέου κατάρτιση) • Παροχή συμβουλών • Ιατρική περίθαλψη • Συνδρομή Προστατευμένη εργασία Επιδοτήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες
Ισπανία	Αποκατάσταση • Επαγγελματική (κατάρτιση/ εκ νέου κατάρτιση) • Παροχή συμβουλών • Ιατρική περίθαλψη Προστατευμένη εργασία Επιδοτήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες

⁽¹¹⁾ Η πρόσφατη διαφωνία στο Ηνωμένο Βασίλειο μεταξύ κυβέρνησης και οργανώσεων ατόμων με ειδικές ανάγκες σχετικά με τη μεταρρύθμιση των υφιστάμενων προγραμμάτων χορήγησης επιδομάτων αποτελεί μία εξαίρεση, στην οποία τα επιδόματα αναπηρίας αντιμετωπίζονται σε μεγάλο βαθμό όπως τα επιδόματα ανεργίας.

Φινλανδία	Αποκατάσταση • Επαγγελματική (κατάρτιση/ εκ νέου κατάρτιση) • Παροχή συμβουλών • Ιατρική περίθαλψη Κέντρα εργασίας για άτομα με νοητική υστέρηση Επιδοτήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες Κοινωνικές εταιρίες
Γαλλία	Αποκατάσταση • Επαγγελματική (κατάρτιση/ εκ νέου κατάρτιση) • Παροχή συμβουλών • Ιατρική περίθαλψη • Συνδρομή Προστατευμένη εργασία • Προστατευόμενα εργαστήρια • Κέντρα για την προώθηση της εργασίας ως ενίσχυσης Επιδοτήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες Υποχρεωτική συμπλήρωση ποσόστωσης
Ιταλία	Κοινωνικές εταιρίες (συνεταιρισμοί) Πρωτοβουλίες τοπικών (περιφερειακών) αρχών • Επιδοτήσεις για οικονομική ενίσχυση σε εργοδότες και κοινωνικές εταιρίες
Κάτω Χώρες	Αποκατάσταση • Επαγγελματική (κατάρτιση/ εκ νέου κατάρτιση) • Παροχή συμβουλών • Ιατρική περίθαλψη • Συνδρομή Επιδοτήσεις σε εργαζόμενους και εργοδότες Προστατευμένη εργασία
Ηνωμένο Βασίλειο	Νέα Συμφωνία (New Deal) για τα άτομα με ειδικές ανάγκες • υπηρεσία προσωπικών συμβούλων που βοηθά τα άτομα με ειδικές ανάγκες και όσους πάσχουν από χρόνιες ασθένειες να υπερβούν τα εμπόδια στην εργασία (αποκατάσταση) • καινοτόμα προγράμματα που διερευνούν τους τρόπους εξεύρεσης εργασίας και παραμονής στην εργασία των ατόμων αυτών (αποκατάσταση) • εκστρατεία ενημέρωσης σχετικά με τη διαθέσιμη βοήθεια για την ένταξη των ατόμων στην εργασία και για την αλλαγή της στάσης των δικαιούχων, των εργοδοτών και του ευρύτερου κοινού (ευαισθητοποίηση) και • πρόγραμμα έρευνας και αξιολόγησης (πρόληψη και παρακολούθηση) Επιδοτήσεις στους εργοδότες και ενίσχυση των εργαζομένων Υποστηριζόμενη εργασία (τοπικές αρχές)

Θα ήταν ενδιαφέρον να συσχετιστεί ο τύπος και το εύρος αυτών των ενεργητικών πολιτικών, με τις επιδόσεις των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας, σε κάθε χώρα της μελέτης μας. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τις πιθανότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες να βρουν και να διατηρήσουν μια θέση εργασίας. Σε αυτούς συγκαταλέγονται η στάση των εργοδοτών και των οικογενειών, και ο βαθμός ενημέρωσης των ενδιαφερομένων ως προς τα διάφορα μέτρα και προγράμματα που στοχεύουν στην ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό.

Μολονότι θα μπορούσε να πει κανείς ότι τα μέτρα και τα προγράμματα είναι σε γενικές γραμμές ίδια, έχουν και ορισμένες διαφορές.

Η αποκατάσταση περιλαμβάνει την κατάρτιση ή επανακατάρτιση, την παροχή συμβουλών, την ιατρική αποκατάσταση και άλλες μορφές συνδρομής στο άτομο με ειδικές ανάγκες, ώστε

να βρει εργασία. Απαντάται σε όλες τις χώρες. Οι επιδοτήσεις των εργοδοτών είναι επίσης σύνηθες φαινόμενο, μολονότι ισχύουν διαφορετικοί κανόνες και καλύπτουν διαφορετικές όψεις της ένταξης του ατόμου με ειδικές ανάγκες στην εταιρία.

Η Ιταλία έχει τη μεγαλύτερη πείρα στη χρήση κοινωνικών εταιριών (ή εταιριών του τριτογενή τομέα). Πρόσφατα αυτές εισήχθησαν και στη Φινλανδία. Παρότι στην Ισπανία και τη Γαλλία υπάρχουν πολλές τέτοιες εταιρίες, δεν θεωρούνται ακόμη μέρος των ενεργητικών πολιτικών. Στην Ισπανία η προστατευμένη εργασία είναι όμως πιο διαδεδομένη και θα μπορούσε να θεωρηθεί ως κοινωνική εταιρία. Της λείπουν όμως ορισμένοι από τους κοινούς στόχους, όπως η προετοιμασία των εργαζομένων για την αναζήτηση εργασίας στην ανοιχτή αγορά.

Δεν πρέπει να παραβλέπουμε το γεγονός ότι το έργο των διαφόρων υπηρεσιών απασχόλησης που παρεμβαίνουν και δρουν ως διαμεσολαβητές μεταξύ εταιριών και των ατόμων με ειδικές ανάγκες έχει διαφορετικό βάρος σε κάθε χώρα. Η μεταρρύθμιση και ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης, που βρίσκεται σε εξέλιξη σε όλη την ΕΕ, δεν προβλέπει ρητά τη μέριμνα για ομάδες που αντιμετωπίζουν ειδικές δυσκολίες, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αν και υπάρχουν προτάσεις για παροχή πιο προσωπικών υπηρεσιών και για συνεργασία με οργανώσεις, οι οποίες μπορούν να αυξήσουν την απασχόληση των ομάδων που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες ένταξης.

Ο εκσυγχρονισμός αποτελεί μέρος των κατευθυντήριων γραμμών που πρέπει να ακολουθούνται κατά την κατάρτιση των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση σε όλα τα κράτη μέλη. Επιπλέον, οι κατευθυντήριες γραμμές αναφέρουν ρητά τα άτομα με ειδικές ανάγκες ως ομάδα με ειδικές δυσκολίες στην αγορά εργασίας, και προβλέπουν ότι πρέπει να υπάρξει σαφής πολιτική για την εν λόγω ομάδα (κατευθυντήρια γραμμή 9). Οι δραστηριότητες και τα μέτρα που προκύπτουν από τα εθνικά σχέδια δράσης πρέπει να παρακολουθούνται προκειμένου να υπολογίζεται η πραγματική επίδρασή τους στα άτομα με ειδικές ανάγκες. Μέχρι τώρα, στα δύο χρόνια των εθνικών σχεδίων δράσης, δεν έχουν παρατηρηθεί ιδιαίτερες αλλαγές.

Υπό τις συνθήκες αυτές, οι οργανισμοί του τριτογενούς τομέα, και ιδίως εκείνοι που εκπροσωπούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες, μπορούν να αποτελέσουν σημαντικούς παράγοντες για την ένταξη των ατόμων αυτών, όπως έχουμε ήδη επισημάνει. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ιταλία οι θέσεις εργασίας στο πλαίσιο των «νέων πηγών απασχόλησης» κρίθηκαν κατάλληλες για τις ομάδες που δυσκολεύονται να ενταχθούν, μεταξύ άλλων και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

6.6. Ποσοτική άσκηση

Η άσκηση αυτή στηρίζεται στην υπόθεση ότι ένα άτομο με ειδικές ανάγκες ηλικίας 16-64 ετών μπορεί να ενταχθεί στην εργασία σε κάθε μια από τις χώρες. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω ενεργητικών πολιτικών, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το κόστος ένταξης.

Μολονότι το σύνολο της ομάδας θεωρείται ομοιογενές όσον αφορά το ζήτημα της ένταξης, μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι στην πραγματικότητα δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν όλα τα άτομα που λαμβάνουν επιδόματα να επιστρέψουν στην εργασία και να απαρνηθούν τα επιδόματα αναπηρίας. Ωστόσο, η υπόθεση αυτή μας επιτρέπει να υπολογιστεί το μέγιστο δυνατό κέρδος για τα άτομα με ειδικές ανάγκες σε ηλικία εργασίας. Το καθαρό κέρδος υπολογίζεται ως εξής:

- + Μείωση των δημοσίων δαπανών (τα κονδύλια που θα εξοικονομούσε η κυβέρνηση από τη μείωση των καταβαλλόμενων επιδομάτων)
- + Αύξηση των φορολογικών εσόδων (τα κονδύλια που θα εισέπραττε η κυβέρνηση ή που δεν εισπράττει αυτή τη στιγμή σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, φόρους εισοδήματος, ΦΠΑ και άλλους ειδικούς φόρους)
- κόστος ενεργητικών πολιτικών (το κόστος της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες χρησιμοποιώντας τις υπάρχουσες ενεργητικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης, των επιδοτήσεων και της ενίσχυσης των ειδικών κέντρων απασχόλησης)
- = καθαρό κέρδος (ή, εάν η τιμή είναι αρνητική, καθαρό κόστος)

Οι διαφορές στα διαθέσιμα δεδομένα, την επαγγελματική κατάταξη ή άλλες χρήσιμες πληροφορίες δεν ακυρώνει τη συνολική παρουσίαση για όλες τις χώρες, εφόσον ακολουθείται η ίδια μέθοδος. Τα αποτελέσματα για το σύνολο των 7 χωρών που εξετάστηκαν στη μελέτη είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 7: Άμεσος αντίκτυπος της πλήρους απασχόλησης των μη απασχολούμενων ατόμων με ειδικές ανάγκες που λαμβάνουν επιδόματα

Εκ των προτέρων μεταβολή εξωγενών και ενδογενών μεταβλητών	Ποσά σε εκατ. ευρώ
Αύξηση της απασχόλησης (αριθμός ατόμων)	10.512.774
Αύξηση του καθαρού διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών	102.583
Αύξηση των δαπανών των νοικοκυριών (ιδιωτική κατανάλωση)	87.877
Μείωση των δημοσίων δαπανών	90.153
Αύξηση των δημοσιονομικών εσόδων	85.005
Ενεργητικές πολιτικές	71.127
Συνολικό δημοσιονομικό κέρδος	104.030

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι θα προκύψει όφελος, εάν τα άτομα με ειδικές ανάγκες ηλικίας 16-64 ετών που λαμβάνουν επιδόματα ενταχθούν στην αγορά εργασίας στις επτά υπό εξέταση χώρες. Σε σχετικούς όρους, το όφελος αντιστοιχεί σε μικρό ποσοστό του ΑΕγχΠ το 1999 για τις επτά αυτές χώρες (0,02 %) ⁽¹²⁾, αλλά αποτελεί σημαντικό ποσοστό των συνολικών κυβερνητικών δαπανών στις επτά χώρες της μελέτης (περίπου 10 %). ⁽¹³⁾

Ένας άλλος τρόπος θεώρησης των αποτελεσμάτων είναι να ληφθεί υπόψη η θετική επιστροφή των κονδυλίων που θα δαπανηθούν σε ενεργητικές πολιτικές. Η υπόθεση ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες σε ηλικία εργασίας θα ενταχθούν επιτυχώς στην αγορά εργασίας είναι φυσικά ιδιαίτερα αμφισβητήσιμη, και τα ποσοστά ένταξης σε όλες τις εθνικές εκθέσεις δεν υποδεικνύουν υψηλό ποσοστό επιτυχίας. Τα ποσοστά ένταξης (ή αποτελεσματικότητας) δεν διαφέρουν ιδιαίτερα από εκείνα των προγραμμάτων κατάρτισης για ανέργους χωρίς ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, η γενικότερη συζήτηση σχετικά με την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών υπερβαίνει το αντικείμενο της παρούσας μελέτης.

Για να συμπεριλάβουμε το κόστος των ενεργητικών πολιτικών, που αποτελούν μέσο για την ένταξη περισσότερων από 10 εκατομμυρίων ατόμων με ειδικές ανάγκες, πρέπει να θεωρήσουμε ως δεδομένο ότι οι πολιτικές αυτές θα είναι αποτελεσματικές. Κατά μέσο όρο, το κόστος ανά άτομο υπολογίζεται σε σχεδόν 7 000 ευρώ. Βεβαίως, αυτό διαφέρει ανάλογα με τον τύπο της πολιτικής και την χώρα.⁽¹⁴⁾

Κατά μέσο όρο, οι πιο δαπανηρές ενεργητικές πολιτικές υπολογίζεται ότι είναι αυτές των Κάτω Χωρών και του Ηνωμένου Βασιλείου, από την έναρξη του New Deal και της υποστηριζόμενης απασχόλησης (16 000 ευρώ έκαστη), με την προϋπόθεση ότι η υποστηριζόμενη απασχόληση παρέχεται σε όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες που πρέπει να ενταχθούν στην εργασία. Ακολουθεί η πολιτική της Φινλανδίας με 14 000 ευρώ. Η λιγότερο δαπανηρή είναι αυτή της Γερμανίας με περίπου 7 500 ευρώ, αλλά και του Ηνωμένου Βασιλείου με 1 000 ευρώ, εάν υποθέσουμε ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες προετοιμάζονται για εργασία (κατάρτιση ή αποκατάσταση), χωρίς καμία άλλη ενίσχυση προς τον εργοδότη.

Επιπλέον, εάν δεχθούμε την οικονομική άποψη σύμφωνα με την οποία οι ενεργητικές πολιτικές πρέπει να χρηματοδοτούνται από τα επιδόματα, ο υπολογισμός βάσει του ανωτέρω πίνακα υποδεικνύει ότι για τις επτά χώρες αυτό είναι εφικτό, και παράγει θετική διαφορά ύψους 19 025 000 ευρώ. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό οφείλεται κυρίως στο Ηνωμένο Βασίλειο (με 21 755 000 ευρώ διαφορά), καθώς οι περισσότερες χώρες (εκτός της Γερμανίας και της Ιταλίας) θα πρέπει να βρουν ένα μεγαλύτερο ποσό για να καλύψουν το κόστος των ενεργητικών πολιτικών.

⁽¹²⁾ Το ποσοστό αυτό του ΑΕγχΠ αντιστοιχεί περίπου στο ήμισυ της βιομηχανίας κοκ και άνθρακα στις επτά χώρες ή 13 % του τομέα της υδροδότησης στις ίδιες χώρες.

⁽¹³⁾ Εάν συνεχίζονταν να καταβάλλονται όλα τα επιδόματα, με άλλα λόγια, οι δημόσιες δαπάνες να ισούνται με μηδέν και οι φόροι να προσαρμοστούν σε αυτά τα υψηλότερα εισοδήματα, μπορούμε να υπολογίσουμε τον ελάχιστο αριθμό ατόμων με ειδικές ανάγκες που θα έπρεπε να ενταχθούν, ώστε το κόστος να ισούται με το κέρδος («νεκρό σημείο εκμετάλλευσης»).

⁽¹⁴⁾ Για λεπτομέρειες, βλέπε την κύρια μελέτη που αναφέρεται ανωτέρω.

Η παρούσα μελέτη δεν κρίνει ούτε ερευνά σε βάθος ποια είναι τα πιο αποδοτικά μέτρα για την ένταξη στην απασχόληση. Ωστόσο, είναι σαφές ότι χωρίς τις ενεργητικές πολιτικές, σημαντικό ποσοστό των ατόμων με ειδικές ανάγκες δεν θα μπορούσε καν να σκεφτεί το ενδεχόμενο επιστροφής στην αγορά εργασίας.

Διάφοροι παράγοντες, όπως ο βαθμός και το είδος της αναπηρίας, ο βαθμός ενδιαφέροντος, η ποιότητα και συνοχή των μέτρων ένταξης, η παρακολούθηση, η συνέχεια κλπ., διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ενδεχόμενη επιτυχία των ενεργητικών πολιτικών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Στην παρούσα μελέτη παρουσιάζονται μόνο ορισμένα ενδεικτικά στοιχεία σχετικά με το κόστος που συνεπάγονται οι τρέχουσες ενεργητικές πολιτικές, και σχετικά με τη σημερινή κατανομή των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε διάφορα είδη ενεργητικών πολιτικών σε κάθε χώρα της μελέτης μας.

6.7. Προσομοίωση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην ΕΕ ⁽¹⁵⁾

Δεύτερος στόχος μας είναι να δώσουμε μια εκτίμηση του αντίκτυπου από την ένταξη στην αγορά εργασίας 10,5 εκατομμυρίων ατόμων με ειδικές ανάγκες στις οικονομίες των χωρών της μελέτης και σε ολόκληρη την Ευρώπη. Πρόκειται για άσκηση προσομοίωσης βάσει μοντέλου. Η παρούσα μελέτη χρησιμοποιεί το μοντέλο E3ME για την προσομοίωση των μακροοικονομικών συνεπειών ενός προγράμματος ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, που θα παρείχε τη δυνατότητα σε 10,5 εκατομμύρια άτομα με ειδικές ανάγκες στην ΕΕ να επιστρέψουν στην εργασία. Η προσομοίωση υλοποιήθηκε προσαρμόζοντας την αντιμετώπιση του ποσοστού ανεργίας και συμμετοχής στην εργασία από το μοντέλο E3ME, κατά τρόπο που να αντικατοπτρίζει την αλλαγή στην προσφορά εργασίας. Το μοντέλο υπολόγισε τα πολλαπλασιαστικά αποτελέσματα όσον αφορά το εισόδημα που απορρέουν από την πρόσθετη απασχόληση, καθώς και άλλες συνέπειες, όπως αυτές που αφορούν τις τιμές, τους μισθούς, το εμπόριο και τα δημόσια οικονομικά.

Είναι σημαντικό να μην συγχέεται η παρούσα άσκηση με μια συγκεκριμένη άσκηση προσομοίωσης πολιτικής. Εδώ δεν εξετάζουμε «πώς» θα ενταχθούν πραγματικά τα άτομα με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Αυτό θα απαιτούσε τον προσδιορισμό πολιτικών για α) την αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων με ειδικές ανάγκες και κυρίως β) την δημιουργία επαρκών νέων θέσεων απασχόλησης. Η άσκησή μας προϋποθέτει ότι οι θέσεις εργασίας υπάρχουν ήδη και ποσοτικοποιεί το δυναμικό οικονομικό αντίκτυπο της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στις θέσεις αυτές, σε αντιδιαστολή με την παραμονή τους στο σπίτι.

Η προσομοίωση δεν ασχολείται με λεπτομερή μέτρα πολιτικής που περιλαμβάνουν την κατάρτιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες και την ενθάρρυνσή τους, ώστε να ενταχθούν στην

⁽¹⁵⁾ Η ενότητα βασίζεται στο οικονομετρικό μοντέλο E3ME. Η προσομοίωση υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Cambridge Econometrics, που παρείχε τα αποτελέσματα του σεναρίου ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία.

αγορά εργασίας. Ξεκινά με την προϋπόθεση ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν εδώ και καιρό υποκινήσει την ένταξη στην αγορά εργασίας 10 εκατομμυρίων επιπλέον εργαζομένων, οι οποίοι ήταν προηγουμένως οικονομικά αδρανείς. Η θεωρητική κατανομή αυτών των 10 εκατομμυρίων στα κράτη μέλη της ΕΕ διευκρινίστηκε ανωτέρω και παρουσιάζεται εκ νέου στον ακόλουθο πίνακα:

Πίνακας 8: Αριθμός ατόμων με ειδικές ανάγκες ηλικίας μεταξύ 16-65 ετών που πρέπει να ενταχθούν στην αγορά εργασίας

Γερμανία	Ισπανία	Γαλλία	Φινλανδία	Ιταλία	Κάτω Χώρες	Ηνωμένο Βασίλειο	Σύνολο
3 313 820	985 314	610 000	279 660	1 447 280	676 700	3 200 000	10 512 774

Μολονότι, όπως είναι προφανές, δεν γίνεται προσομοίωση συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής, χρειάζεται να δημιουργηθεί η επιπλέον ζήτηση που θα απορροφήσει την νέα προσφορά εργασίας στην άσκησή μας. Επομένως, η άσκηση περιλαμβάνει τη χρήση επεκτατικών δημοσιονομικών πολιτικών για τη δημιουργία της επιπλέον ζήτησης που απαιτείται για την απορρόφηση της επιπλέον προσφοράς εργασίας.

Η περίοδος προσομοίωσης ορίζεται μεταξύ 2001-2010. Τα κίνητρα πολιτικής που χρησιμοποιούνται για την προώθηση της οικονομίας (και αυτό είναι απαραίτητο για να λειτουργήσει το μοντέλο, αλλά δεν είναι αυτό το σημαντικό στοιχείο) είναι οι αυξήσεις των κρατικών δαπανών και οι μειώσεις στα ποσοστά συμμετοχής στην κοινωνική ασφάλιση των εργοδοτών. Σταδιακά δημιουργούνται πρόσθετες θέσεις απασχόλησης και, έως το τέλος του 2010, η ΕΕ στο σύνολό της θα έχει πετύχει το στόχο της απασχόλησης 10,5 πρόσθετων εκατομμυρίων ατόμων σε σύγκριση με τη βασική τιμή. Αυτή η αύξηση της απασχόλησης αντιπροσωπεύει την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στις αγορές εργασίας, ενώ τα επίπεδα ανεργίας παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αναλλοίωτα.

Τα κυριότερα αποτελέσματα παρουσιάζονται στους ακόλουθους πίνακες. Πρώτον, όσον αφορά τα επίπεδα απασχόλησης στις 19 περιφέρειες της Ευρώπης για το διάστημα 2001-2010, τόσο στην προσομοίωση όσο και στις βασικές τιμές, μαζί με την αύξηση που εμφανίζει η προσομοίωση σε σχέση με τις βασικές τιμές.

Πίνακας 9: Αποτελέσματα προσομοίωσης για την απασχόληση στην Ευρώπη, σε χιλιάδες

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Βασική τιμή	157 539	157 736	158 145	158 876	159 344	159 966	160 622	161 202	161 636	162 041	162 471
Προσομοίωση	157 539	158 774	160 235	162 031	163 539	165 220	167 014	168 563	170 089	171 535	173 010
Π - Β	0	1 038	2 090	3 155	4 195	5 254	6 392	7 361	8 453	9 494	10 539
Σημείωση: Οι πίνακες παρουσιάζουν το σύνολο των 19 περιφερειών που περιλαμβάνονται στο Ε3ΜΕ. Οι αριθμοί πολλαπλασιάζονται επί χίλια.											

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων αυτών είναι η ακόλουθη. Κάθε χρόνο θα παράγεται επιπλέον απασχόληση σε σχέση με τη βασική τιμή. Οι αριθμοί στην τρίτη γραμμή (Π-Β) εκφράζουν τις συσσωρευμένες αλλαγές σε διάστημα δέκα ετών. Έτσι, η οικονομία της ΕΕ θα παραγάγει 1038 000 επιπλέον θέσεις απασχόλησης σε σχέση με τις βασικές τιμές έως το τέλος του 2001, 2 090 000 επιπλέον θέσεις το 2002, 3 155 000 επιπλέον το 2003 και ούτω καθ' εξής. Έως το τέλος του 2010 θα υπάρχουν 10 539 000 επιπλέον θέσεις απασχόλησης που αντιστοιχούν στην απορρόφηση περίπου 10 εκατομμυρίων ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο δέκα ετών. (Αξίζει να σημειωθεί ότι οι επιπλέον 10 539 000 θέσεις απασχόλησης που παράγονται βάσει του μοντέλου βρίσκονται πολύ κοντά, αλλά δεν είναι ισούνται, με τον αριθμό 10 512 774 που αναφέρθηκε προηγουμένως).

Εναλλακτικά, μπορεί κανείς να εξετάσει την ετήσια αύξηση της απασχόλησης. Η εξέταση αυτή καταλήγει στο ίδιο τελικό αποτέλεσμα. Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τις ετήσιες μεταβολές στην απασχόληση στις βασικές τιμές και στις τιμές πολιτικής. Η τελευταία σειρά παρουσιάζει την επιπλέον ετήσια αύξηση στις τιμές πολιτικής σε σύγκριση με τις βασικές τιμές κάθε έτους.

Πίνακας 10: Αύξηση της απασχόλησης σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος στις βασικές τιμές και στις τιμές πολιτικής

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Σύνολο ετών 2001-10
Βασικές τιμές	197	409	731	468	622	656	580	434	405	430	4 932
Προσομοίωση	1 235	1 461	1 796	1 508	1 681	1 794	1 549	1 526	1 446	1 475	15 471
Π – Β	1 038	1 052	1 065	1 040	1 059	1 138	969	1 092	1 041	1 045	10 539
Σημείωση: Οι πίνακες παρουσιάζουν το σύνολο των 19 περιφερειών που περιλαμβάνονται στο Ε3ΜΕ. Οι αριθμοί εκφράζουν χιλιάδες. Η προσομοίωση αναφέρεται σε τιμές πολιτικής.											

Για παράδειγμα, το 2001 οι βασικές τιμές περιλαμβάνουν 197 000 περισσότερες θέσεις απασχόλησης σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Παρομοίως, η ετήσια αύξηση στην απασχόληση είναι 409 000 το 2002 και 731 000 το 2003 και ούτω καθεξής. Σωρευτικά σε δέκα έτη, οι βασικές τιμές της απασχόλησης θα αυξηθούν κατά 4 932 000: αυτό δεν έχει καμία σχέση με το πρόγραμμα για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά αντικατοπτρίζει άλλες δυνάμεις που επιδρούν στην οικονομία. Στις τιμές πολιτικής, κάθε έτος πρόσθετη δημιουργείται απασχόληση (1 235 000 το 2001, 1 461 000 το 2002 κλπ.) σε σύγκριση με το περασμένο έτος. Οι ετήσιες αυξήσεις στην απασχόληση είναι επίσης μεγαλύτερες στις τιμές προσομοίωσης από ό,τι στις βασικές τιμές. Σε δέκα έτη η απασχόληση θα αυξηθεί συνολικά κατά 15 471 000 θέσεις. Από την αύξηση αυτή 4 932 000 θέσεις αποδίδονται σε άλλες δυνάμεις παρούσες τόσο στις βασικές τιμές όσο και στις τιμές προσομοίωσης. Η συνέπεια των πολιτικών στην περίπτωση της προσομοίωσης είναι η διαφορά μεταξύ των δύο αυξήσεων, δηλαδή 10.539.000 θέσεις.

Δεύτερον, οι συνέπειες στο ΑΕγχΠ, το διαθέσιμο εισόδημα και τα επίπεδα των τιμών για το σύνολο της ΕΕ παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα.

Πίνακας 11: Μεταβολές του ΑΕγχΠ, του ατομικού εισοδήματος και των επιπέδων των τιμών στην ΕΕ

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
ΑΕγχΠ	1,16	1,72	2,31	2,81	3,58	3,96	5,05	5,58	6,46	7,00
ΠΑΔΕ	2,62	2,91	3,75	4,02	5,34	5,50	7,40	7,22	8,95	8,76
Αποπληθωριστής	-1,26	-1,89	-2,71	-2,99	-3,46	-3,56	-3,53	-4,40	-4,94	-5,03
Σημείωση: Ο πίνακας παρουσιάζει τις ποσοστιαίες διαφορές από τη βάση των τιμών της προσομοίωσης. Το ΑΕγχΠ είναι μέτρηση των δαπανών του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος σε σταθερές τιμές αγοράς (1990). Το ΠΑΔΕ είναι το πραγματικό ατομικό διαθέσιμο εισόδημα σε σταθερές τιμές (1990) και ο αποπληθωριστής είναι ο αποπληθωριστής του ΑΕγχΠ 1990=1.										

Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχουν σημαντικά οφέλη όσον αφορά τόσο το ΑΕγχΠ όσο και το πραγματικό ατομικό διαθέσιμο εισόδημα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ως αποτέλεσμα της νέας προσφοράς εργασίας που εντάσσεται στην αγορά.

Επιπλέον, η οικονομία δεν υφίσταται αυξανόμενες πληθωριστικές πιέσεις. Στην πραγματικότητα οι τιμές είναι χαμηλότερες από ό,τι στο σενάριο των βασικών τιμών. Το αποτέλεσμα αυτό είναι λογικό, καθώς το δυναμικό της οικονομίας αυξάνει με την επιπλέον προσφορά εργασίας, ενώ μειώνεται το συνολικό κόστος απασχόλησης. Στην προσομοίωσή μας, αυτό επιτυγχάνεται με τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών. Θα μπορούσε επίσης να λάβει τη μορφή αποζημίωσης για τη χαμηλότερη παραγωγικότητα των νεοεισαχθέντων στην αγορά, με αποτέλεσμα τη μείωση του κόστους. Θα μπορούσε επίσης να λειτουργήσει ως αποζημίωση προς τις εταιρίες από τις νέες κρατικές δαπάνες για τη χαμηλότερη παραγωγικότητα ή προς το άτομο για τις ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζει για την ένταξή του.

Όλα αυτά αποτελούν ειδικές πολιτικές, που θα πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο αναλυτικότερων μελετών. Η ουσία είναι ότι με την εφαρμογή των κατάλληλων πολιτικών, το κόστος της νέας προσφοράς εργασίας μπορεί να μειωθεί για τις εταιρίες.

Οι χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης οδηγούν άμεσα σε χαμηλότερες τιμές, μειώνοντας το μη μισθολογικό κόστος της εργασίας. Οι χαμηλότερες τιμές οδηγούν με τη σειρά τους σε χαμηλότερες αμοιβές, μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι μισθοί, οι τιμές και οι προβλέψεις για τις τιμές αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και οδηγούν στα αποτελέσματα που αναφέρθηκαν.

Η πίεση της ζήτησης δεν είναι πληθωριστική, εν μέρει επειδή η ανεργία διατηρείται στο επίπεδο των βασικών τιμών (καθώς οι πρόσθετοι εργαζόμενοι, δηλαδή τα άτομα με ειδικές ανάγκες που εντάσσονται στην αγορά εργασίας, ανταποκρίνονται στην αυξανόμενη ζήτηση που τους αφορά), και εν μέρει επειδή η μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης συμβάλλει στη μείωση του συνολικού κόστους της εργασίας.

6.8. Τελικά συμπεράσματα

Τα τελικά συμπεράσματα αφορούν τρεις τομείς: στοιχεία για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, στοιχεία για τις τρέχουσες πολιτικές και, τέλος, συμπεράσματα από την άσκηση και τις προσομοιώσεις. Ας δούμε κάθε τομέα με τη σειρά.

6.8.1. Άτομα με ειδικές ανάγκες:

- (α) Το προφίλ του ατόμου με ειδικές ανάγκες στις υπό εξέταση χώρες είναι το εξής: άνδρας, ηλικίας άνω των 40 ετών, με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Με όρους αγοράς εργασίας, διαπιστώθηκε χαμηλή απασχόληση και υψηλή ανεργία, καθώς και μεγάλη συγκέντρωση σε επαγγέλματα χαμηλής εξειδίκευσης.
- (β) Τα προβλήματα απασχόλησης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και οι νέοι εντείνονται από το πρόσθετο πρόβλημα της αναπηρίας.
- (γ) Ο τύπος της αναπηρίας φαίνεται να έχει σημασία για τον καθορισμό της οικονομικής δραστηριότητας του ατόμου με ειδικές ανάγκες. Περαιτέρω μελέτη του ζητήματος αυτού θα μπορούσε να αναδείξει τις βέλτιστες στρατηγικές που πρέπει να ακολουθήσουμε για την ένταξη στην εργασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- (δ) Η σύγκριση των δεδομένων της έρευνας για τα νοικοκυριά στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και των δεδομένων των εθνικών διοικητικών πηγών σχετικά με τον αριθμό των ατόμων με ειδικές ανάγκες παρουσιάζει πολύ σημαντικές διαφορές στις περισσότερες χώρες. Ο αριθμός που κατέγραψε η έρευνα είναι υψηλότερος. Η δυνατότητα χρήσης μικροδεδομένων περιορίζεται λόγω των παρεμβάσεων της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας στις ατομικές απαντήσεις σχετικά με τα επιδόματα ασθένειας και αναπηρίας.

6.8.2. Τρέχουσες πολιτικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες

- (α) Μολονότι υπάρχουν εμφανείς διαφορές στο θεσμικό πλαίσιο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες στις επτά χώρες της μελέτης, οι ορισμοί της αναπηρίας που χρησιμοποιούνται για την επιλεξιμότητα για τα επιδόματα συνδέονται πάντα με την ανικανότητα προσπορισμού εισοδήματος από την εργασία.
- (β) Μολονότι οι προσεγγίσεις πολιτικής, τα μέτρα και τα προγράμματα διαφέρουν από χώρα σε χώρα, υπάρχουν βασικές ομοιότητες στις δομές που χρησιμοποιούνται. Ορισμένες χώρες κάνουν μεγαλύτερη χρήση των κοινωνικών εταιριών (απασχόληση στον τριτογενή τομέα) για την επίλυση των προβλημάτων απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και άλλων ομάδων που παρουσιάζουν μειονεξία.
- (γ) Δεν συνεχίζεται σε όλες τις χώρες η ενίσχυση του εισοδήματος των ατόμων με ειδικές ανάγκες, εάν αυτά επιστρέψουν ή επανενταχτούν στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, σε όλες τις χώρες παρέχονται κίνητρα στους εργοδότες.
- (δ) Υπάρχουν μεγάλες διαφορές στη μέση αξία της μονάδας αγοραστικής δύναμης του εισοδήματος αναπηρίας στις επτά χώρες που εξετάζονται στη μελέτη, ανάλογα με τον

ανταποδοτικό ή μη ανταποδοτικό χαρακτήρα των επιδομάτων και με το επίπεδο απασχόλησης τη στιγμή εμφάνισης της αναπηρίας.

6.8.3. Τα αποτελέσματα της άσκησης και οι προσομοιώσεις

- (α) Τα αποτελέσματα της άσκησης δείχνουν ότι μπορεί να προκύψουν σημαντικά οφέλη και στις επτά χώρες από την ένταξη στην εργασία των επιδοτούμενων ατόμων με ειδικές ανάγκες που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας. Το σύνολο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των άμεσων και έμμεσων φόρων από τα εισοδήματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες, συν την εξοικονόμηση των πόρων από τη μείωση των επιδομάτων, είναι υψηλότερο από το κόστος προετοιμασίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες για ένταξη στην εργασία (ενεργητικές πολιτικές).
- (β) Η χρήση ενός μακροοικονομικού μοντέλου για την προσομοίωση της εισαγωγής 10,5 εκατομμυρίων ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας δείχνει ότι μπορεί να προκύψουν ουσιαστικά οφέλη όσον αφορά την προστιθέμενη αξία και την κατανάλωση. Σύμφωνα με τις υποθέσεις εργασίας, οι ενδεχόμενες επιπτώσεις στον πληθωρισμό και την ανεργία είναι μικρές.
- (γ) Σε διάστημα δέκα ετών (2001-2010) με ρυθμό κατά προσέγγιση ένα εκατομμύριο άτομα με ειδικές ανάγκες ανά έτος, το ευρωπαϊκό ΑΕγχΠ θα μπορούσε να αυξηθεί κατά 7 % περισσότερο σε σχέση με την πρόβλεψη της βασικής τιμής, και η κατανάλωση κατά 7,75 %, ενώ ο πληθωρισμός θα μπορούσε να μειωθεί κατά 3 %.

Τα θετικά αποτελέσματα σε όλες τις χώρες που εξετάζονται στην παρούσα μελέτη αποτελούν ισχυρό δημοσιονομικό επιχείρημα για τη μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, πρώτα θα πρέπει να εξεταστεί το νομικό και δεοντολογικό πλαίσιο βάσει του οποίου χορηγούνται τα επιδόματα ανεργίας. Επιπλέον θα πρέπει να γίνει περαιτέρω ανάλυση τριών βασικών ζητημάτων:

- (α) Η αποδοτικότητα των τρεχουσών ενεργητικών πολιτικών σε κάθε χώρα.
- (β) Η ανάλυση κόστους/ οφέλους ειδικών ενεργητικών πολιτικών (επιδότησεις σε εργοδότες για τη μείωση της παραγωγικότητας, κατάρτιση, προσαρμογή ή διευθέτηση θέσεων εργασίας, προστατευμένη εργασία κλπ.).
- (γ) Η ανάλυση κόστους/ οφέλους της ένταξης συγκεκριμένων ομάδων ατόμων με ειδικές ανάγκες (ανάλογα με το φύλο, την ηλικία, το είδος αναπηρίας κλπ.).

Με βάση τα παραπάνω, οι οικονομικές όψεις της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην εργασία υποδεικνύουν τη χρήση μεθόδων και μοντέλων ανάλογων με αυτά που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα μελέτη για την επεξεργασία σεναρίων και την ανάλυση του πιθανού αντικτύπου τους.

Βιβλιογραφία

Active employment policies and labour integration of disabled people: estimation of the net benefit: Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. / Centro Tomillo. CEET – Centro de Estudios. Μαδρίτη, Centro Tomillo, 2000.

Case studies on employment of people with disabilities in small and medium sized enterprises. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας. (Working Paper WP9758) Δουβλίνο: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 1998. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.eurofound.ie/publications/files/WP9758EN.pdf> [παράθεση 8.11.2001]

Coste fiscal del desempleo / Centro Tomillo. CEET – Centro de Estudios Económicos. Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997.

Delsen, L. Employment opportunities for the disabled. Στο *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham, Edward Elgar, 1996.

Grammenos, S. Personnes handicapées: données statistiques. Τόμος II. Μελέτη για λογαριασμό της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σειρά 3/D, 1993 (στα αγγλικά, γαλλικά και γερμανικά). Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1993)

Honey, S.; Meager, N.; William, S. *Employers attitudes towards people with disabilities*. (IMS report, 245) Brighton: Institute for Manpower Studies, 1993.

Maestre Delgado, J.; de la Peña, M. Κεφάλαιο 4, τμήμα σχετικά με την Ισπανία. Στο *European Disability Law*. Μαδρίτη: Escuela Libre Editorial, 1997.

Raising employment levels of people with disabilities: the common challenge / Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (Εγγραφο εργασίας για το προσωπικό της Επιτροπής, SEC(1998)1550). Διατίθεται στο Διαδίκτυο: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/disable/sec1550/sec155en.pdf [παράθεση 8.11.2001]

Real patronato de prevención y de atención a personas con minusvalías: factores personales y sociales de la integración laboral de personas con discapacidad. Documentos Técnicos, 1995.

Social expenditure and receipts: European Union, Iceland and Norway: data 1980-96 / Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Eurostat). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1999.

Thornton, P; Lundt, N. *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*. Πανεπιστήμιο του Γιορκ, 1997. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: http://www.gladnet.org/infobase/employment/Policies/emp_policies_18_countries.htm [παράθεση 8.11.2001].

7. Πώς θα μπορέσουν τα άτομα με νοητική αναπηρία να ασκήσουν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους

Annet De Vroey⁽¹⁶⁾

Γιατί μια εικόνα ισοδυναμεί με χιλιάδες λέξεις; Γιατί σχεδόν πάντα οι εικόνες έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις απόψεις και τις ιδέες των ανθρώπων; Ακόμα και όταν ακούμε προσεκτικά τις εμπειρίες άλλων και συζητούμε τα βασικά ζητήματα και τις αρχές που εμπλέκονται, τις εφαρμόζουμε συχνά μόνο στις δικές μας περιορισμένες εμπειρίες και αντιλήψεις, αδυνατώντας να τις συνδέσουμε με μια ευρύτερη ερμηνεία. Οι έννοιες πρέπει να είναι πολύ σαφείς για να δημιουργήσουν μια γενικότερη ιδέα και για να υπάρξει ανταλλαγή ιδεών – πράγμα συχνά πολύ δύσκολο σε μια «διαπολιτισμική» συζήτηση.

Αντίθετα, μια ημίωρη ταινία που δείχνει ενηλίκους με νοητική υστέρηση ενταγμένους σε χώρο εργασίας⁽¹⁷⁾, μας επιτρέπει να σχηματίσουμε μια γενική ιδέα σε λιγότερο από ένα λεπτό. Η ταινία δίνει σε όλους την ίδια εικόνα, η οποία μπορεί να αποτελέσει σημείο εκκίνησης ή βάση για να συζητήσουμε τις αρχές και παραλλαγές ενός συγκεκριμένου παραδείγματος. Ακόμα και μια ιστορία, όπως αυτή του αστερία⁽¹⁸⁾, που μεταδίδει πολύ ισχυρές και καθολικής αποδοχής εικόνες, μπορεί να έχει το ίδιο αποτέλεσμα. Η επιστημονική εκπαιδευτική και ψυχολογική προσέγγιση που αφορά τα άτομα με νοητική υστέρηση έχει αναπτύξει μια πολύ σύνθετη και εξειδικευμένη γλώσσα, η οποία δεν καταφέρνει να αποκτήσει καθολικό χαρακτήρα. Εάν θέλουμε τα άτομα με νοητική υστέρηση να ενταχθούν και εάν θέλουμε το άμεσο περιβάλλον τους να καταστεί αρκούντως ‘ανοικτό’ για να τους συμπεριλάβει στις δραστηριότητές του, θα πρέπει να προσέξουμε τη γλώσσα μας και τις εικόνες που διαμορφώνει.

Θα ξεκινήσω λοιπόν αναφερόμενη στην ακαταλληλότητα των εννοιών και της γλώσσας και στη συνέχεια θα ασχοληθώ με το δικαίωμα των ατόμων με νοητική υστέρηση να εκπληρώνουν έναν κοινωνικό ρόλο, να εργάζονται και να κερδίζουν τα απαραίτητα για το βιοπορισμό τους, μολονότι οι επιχειρήσεις δεν ξέρουν ακόμη με βεβαιότητα πώς να τους αντιμετωπίσουν. Δύο άλλα ζητήματα που θα εξετάσω στη συνέχεια είναι η προετοιμασία της αγοράς και η προετοιμασία των ίδιων των ατόμων με νοητική υστέρηση. Τέλος, θα δούμε τα

⁽¹⁶⁾ VOBO – Παιδαγωγική ακαδημία για ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, Λουβαίνη; KHLeuven

⁽¹⁷⁾ Casanova, Alain και Saladin, Monique. *Documents pour l'Intégration et le Développement*. Παρίσι: Did, 1985-. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.did.asso.fr> [παράθεση 28.1.2002]

⁽¹⁸⁾ *Disability awareness training: Online course: self direction community project 2000-2001*. Penryn: κοινοτικό πρόγραμμα αυτόνομης λειτουργίας, 2002. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.selfdirection.org> [παράθεση 28.1.2002]

κριτήρια κατάρτισης για τα άτομα που συνοδεύουν ή στηρίζουν τα άτομα με νοητική υστέρηση στο εργασιακό περιβάλλον.

7.1. Χαρακτηρισμοί και ορισμοί

Ως επαγγελματίας εργαζόμενη σε υπηρεσίες ειδικής αγωγής, που εκπαιδεύουν τους εκπαιδευτικούς των ατόμων με ειδικές ανάγκες, πιστεύω ότι πρέπει να γίνεται πολύ ακριβής και προσεκτική χρήση των χαρακτηρισμών και των λέξεων που χρησιμοποιούνται για τα άτομα στα οποία αναφερόμαστε. Συχνά, οι χαρακτηρισμοί αυτοί δεν τα σέβονται ή επιφέρουν αρνητικά αποτελέσματα. Σε άλλες περιπτώσεις, μερικοί που δεν είναι εξοικειωμένα με τον τομέα αυτό – ο οποίος τις τελευταίες δεκαετίες απέκτησε επιστημονικό ενδιαφέρον για την ψυχολογία και την εκπαίδευση – οδηγούνται σε ένα λαβύρινθο διάσπαρτων και συχνά παρόμοιων λέξεων, χωρίς να έχουν ιδέα πώς θα βρουν τις σωστές. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται υπερβολικές γενικεύσεις ή περιορισμό της έννοιας της νοητικής υστέρησης.

Κάθε ορισμός της αναπηρίας αντικατοπτρίζει τον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία αντιμετωπίζει το πρόβλημα και ταυτόχρονα τον τρόπο με τον οποίο *καλείται* να το αντιμετωπίσει. Κατά μια έννοια, λοιπόν, ο ορισμός περιλαμβάνει ένα στοιχείο καινοτομίας, καθώς διαφορετικά δεν θα υπήρχε ανάγκη νέας περιγραφής, ανανέωσης και διασάφησης των ιδεών που τον περικλείουν. Αυτή τη στιγμή χρησιμοποιούνται πολλοί ορισμοί της νοητικής υστέρησης, «παλαιότεροι» και «νεότεροι», οι οποίοι καθιστούν πιο περίπλοκη τη συζήτηση για το πώς πρέπει να αντιμετωπίζονται τα άτομα με νοητική υστέρηση. Τις τελευταίες δεκαετίες επήλθαν πολλές αλλαγές στον τρόπο που βλέπουμε τη ζωή των ατόμων αυτών, οι δε παλαιότερες ιατρικές και θεραπευτικές προσεγγίσεις βάζονται ολοένα και περισσότερο. Στην αμερικανική κοινωνία και στις χώρες της βόρειας Ευρώπης – και μην ξεχνάμε και την Ιταλία – η μέριμνα της κοινότητας και η ένταξη των ατόμων με νοητική υστέρηση δεν είναι απλώς θέματα προς συζήτηση: εφαρμόζεται και πρακτικά, σε πολύ μεγαλύτερη κλίμακα από ό,τι στις περισσότερες άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Ωστόσο, οι παραδοσιακές αντιλήψεις, που βασίζονται στην ιατρική διάγνωση και στη μέτρηση του δείκτη νοημοσύνης για να προσανατολίσουν τα άτομα αυτά προς τις ειδικές υπηρεσίες, εξακολουθούν να ισχύουν και να συντηρούν τους παλαιότερους χαρακτηρισμούς. Οι ειδικοί που εργάζονται στις υπηρεσίες αυτές ακόμη λειτουργούν βάσει των παλαιότερων ορισμών. Όμως αυτοί σταδιακά αντικαθίστανται από τους νεότερους ορισμούς, οι οποίοι θα αποτελούν σε λίγα χρόνια και ένδειξη ορθής εφαρμογής.

Για να είμαι σαφέστερη, θα επιλέξω δύο «νέους» ορισμούς που φανερώνουν τη ριζική αλλαγή στην επικρατούσα αντίληψη, απέναντι στην αναπηρία γενικά και την νοητική υστέρηση ειδικότερα, η οποία που σημειώθηκε κατά τη δεκαετία του 1990.

Οι αλλαγές αυτές δεν οφείλονται απλώς σε νέες επαγγελματικές αντιλήψεις. Σε μεγάλο βαθμό οφείλονται στο γεγονός ότι οι γονείς, αλλά και οι ίδιοι οι ανάπηροι, εκφράζουν πλέον καθαρά την άποψή τους για τους επικρατούντες χαρακτηρισμούς και για το πώς πρέπει να ζητείται η κοινωνική υποστήριξη.

Ας δούμε πρώτα τον ορισμό της γαλλικής ένωσης γονέων και φίλων απροσάρμοστων παιδιών (UNAPEI):

UNAPEI: το άτομο με ειδικές ανάγκες είναι ένα ολοκληρωμένο άτομο, ταυτόχρονα συνηθισμένο και μοναδικό.

Συνηθισμένο, γιατί έχει τις ίδιες ανάγκες με όλους, τα ίδια δικαιώματα με όλους και τις ίδιες υποχρεώσεις με όλους.

Μοναδικό, γιατί αντιμετωπίζει περισσότερες δυσκολίες από τους άλλους πολίτες, λόγω μίας ή περισσότερων αναπηριών.

Πράγματι, νοητική αναπηρία σημαίνει μικρότερες ή μεγαλύτερες δυσκολίες στη νόηση, την αντίληψη, την επικοινωνία και τη λήψη αποφάσεων. Οι δυσκολίες αυτές πρέπει να αντισταθμίζονται με την παροχή μόνιμης και εξελικτικής συνοδείας, προσαρμοσμένης στη θέση και την κατάσταση του ενδιαφερόμενου.

Πηγή: Dossiers sur les handicaps. Revue Déclic.

Ο ορισμός της UNAPEI είναι νέος και έρχεται σε αντίθεση με τη μακρά, καθαρά ιατρική ή ψυχολογική, παράδοση, που αιτιολογεί την ιατρική ή/και ψυχολογική προσέγγιση. Πριν επισημάνει τα συγκεκριμένα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπίσει το άτομο με νοητική υστέρηση, τονίζει τις ομοιότητές του με όλους τους ανθρώπους και του αποδίδει όλα τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά – όλες τις ανάγκες, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις. Στη συνέχεια, αναφέρεται στις διαφορές και τις ειδικές απαιτήσεις, οι οποίες οφείλονται στις ιδιαίτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με νοητική υστέρηση. Αντί αυτές να χρησιμοποιούνται ως λόγος για την παροχή ειδικών υπηρεσιών και μόνο, και για μια αυστηρά επαγγελματική προσέγγιση, ο ορισμός αναφέρεται στο δικαίωμα αντισταθμιστικών παροχών λόγω μειωμένων δυνατοτήτων συμμετοχής και στο δικαίωμα για μια υποστήριξη ανθρώπινη και προσαρμοσμένη στις προσωπικές ανάγκες κάθε ατόμου.

Ευρείας αποδοχής είναι ο ορισμός της Λούκασον (1992) της Αμερικανικής Ένωσης για τη Νοητική Υστέρηση (American Association on Mental Retardation - AAMR), ο οποίος συνοδεύεται από μια πολύ σαφή εισαγωγή και ακολουθείται από έναν «κώδικα» ορθής εφαρμογής⁽¹⁹⁾:

⁽¹⁹⁾ Luckasson, Ruth κ.ά. *Mental Retardation: definition, classification and systems of support*. 9η έκδοση, Ουάσιγκτον, American Association on Mental Retardation, 1992.

Αμερικανική Ένωση για τη νοητική υστέρηση (AAMR):

Η νοητική υστέρηση δεν είναι μία ιδιότητα, όπως τα γαλανά μάτια ή η καρδιοπάθεια. Δεν είναι ένα χαρακτηριστικό, όπως το ύψος ή το πάχος.

Δεν είναι ψυχιατρική ή πνευματική διαταραχή.

Η νοητική υστέρηση είναι μια ιδιαίτερη κατάσταση λειτουργίας που ξεκινά στην παιδική ηλικία και χαρακτηρίζεται από περιορισμό τόσο της ευφυΐας όσο και των δεξιοτήτων προσαρμογής.

Η νοητική υστέρηση εκφράζει τη συνάρτηση μεταξύ των ικανοτήτων του ατόμου και της δομής και των προσδοκιών του περιβάλλοντός του.

Ο ορισμός της νοητικής υστέρησης

Η νοητική υστέρηση συνεπάγεται σημαντικούς περιορισμούς στην λειτουργία.

Χαρακτηρίζεται από:

- (α) νοητικές λειτουργίες πολύ κάτω του μέσου όρου, που εμφανίζονται παράλληλα με
- (β) σχετικούς περιορισμούς σε δύο ή περισσότερους από τους ακόλουθους τομείς δεξιοτήτων προσαρμογής:

Επικοινωνία – αυτοφροντίδα – ζωή στο σπίτι – κοινωνικές δεξιότητες – χρήση της κοινότητας – αυτόνομη λειτουργία – υγεία και ασφάλεια – βασικές λειτουργικές γνώσεις – ελεύθερος χρόνος – εργασία

Τέσσερις καίριες προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ορισμού

- Η έγκυρη αξιολόγηση λαμβάνει υπόψη την πολιτισμική και γλωσσική πολυμορφία καθώς και τις διαφορές σε παράγοντες επικοινωνίας και συμπεριφοράς.
- Η ύπαρξη περιορισμών στις δεξιότητες προσαρμογής παρατηρείται σε ένα κοινοτικό περιβάλλον χαρακτηριστικό για τους συνομήλικους του ατόμου και διαβαθμίζεται σύμφωνα με τις εξατομικευμένες ανάγκες του ατόμου για υποστήριξη.
- Ειδικοί περιορισμοί προσαρμογής συχνά συνυπάρχουν με ιδιαίτερες δυνατότητες σε άλλες δεξιότητες προσαρμογής ή άλλες προσωπικές ικανότητες.
- Με την κατάλληλη στήριξη για μακρά χρονική περίοδο, η ζωή του ατόμου με νοητική υστέρηση συνήθως βελτιώνεται.

<http://www.aamr.org/index.shtml> (2001)

Ο ορισμός αυτός ξεκινά από τις προκαταλήψεις, δηλώνοντας έτσι την αναγκαιότητα αποστασιοποίησης και αλλαγής σε σχέση με την προηγούμενη ιατρική ή/και ψυχιατρική προσέγγιση. Η σχέση μεταξύ των ικανοτήτων του ατόμου και των προσδοκιών του περιβάλλοντος αντανακλά αμέσως την αυξανόμενη συνειδητοποίηση ότι η αναπηρία οφείλεται στη σχέση ικανοτήτων (ή αναπηριών) του ατόμου και στήριξης (ή έλλειψης στήριξης) προς αυτό από το περιβάλλον του, όπως βλέπουμε γενικά στους ορισμούς της αναπηρίας⁽²⁰⁾. Οι καίριες προϋποθέσεις για την εφαρμογή του ορισμού είναι στην

⁽²⁰⁾ Fougeyrollas P., κ. ά. *The Quebec classification: disability creation process*. Κεμπέκ: International Network on the Handicap Creation Process, 1998.

πραγματικότητα μια προειδοποίηση για την προσεκτική χρήση του χαρακτηρισμού και μια έκκληση για ολοκληρωμένη αξιολόγηση, η οποία συμπεριλαμβάνει τις δυνατότητες και τις προσωπικές ικανότητες. Κυρίως, όμως, ο ορισμός αυτός μεταδίδει μια αισιόδοξη άποψη, θεωρώντας ότι παρέχεται η απαραίτητη στήριξη. Αποτελεί μια ισχυρή επιβεβαίωση ότι τα άτομα με νοητική υστέρηση δεν πρέπει να υποτιμούνται.

Επιπλέον, ο ορισμός της Λούκασον όχι μόνο λαμβάνει υπόψη διαφορετικούς τομείς προσαρμοστικής συμπεριφοράς, αλλά και διαφορετικές διαστάσεις λειτουργίας: αντί να χαρακτηρίζονται οι άνθρωποι βάσει του επιπέδου διανοητικής και προσαρμοστικής συμπεριφοράς, η διάγνωση τείνει πλέον στην κατάρτιση ατομικού σχεδίου, βασισμένου σε διεξοδική μελέτη του περιβάλλοντος καθώς και σε ανάλυση των δυνατοτήτων και των αδυναμιών του ενδιαφερόμενου. Το σχέδιο αυτό δεν μπορεί εύκολα να περιοριστεί σε ομαδική θεραπεία ή ομαδικές εγκαταστάσεις, γιατί περιγράφει τις προσωπικές ανάγκες του ατόμου στις διάφορες διαστάσεις λειτουργίας (συναισθηματική, νοητική, κοινωνική, σωματική και περιβαλλοντική). Για να βρεθούν οι λύσεις για το μέλλον ενός ατόμου απαιτείται εμβριθέστερη θεώρηση όλων των εμπλεκόμενων φορέων, και ιδίως των ιδεών τους σχετικά με το λεγόμενο 'βέλτιστο περιβάλλον', το οποίο οδηγεί σε μια θέση στην κοινωνία, έναν κοινωνικό ρόλο και όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή ⁽²¹⁾.

Εξετάζοντας όλες αυτές τις διαστάσεις, βρισκόμαστε αντιμέτωποι με ένα τεράστιο πρόβλημα όσον αφορά την κατάταξη σε κατηγορίες: μπορεί να αντιμετωπίσουμε μια αλληλεπικάλυψη διαφορετικών προβλημάτων ή πολλαπλών προβλημάτων ή μια πολύ απλή μορφή της λεγόμενης 'καθαρής' κατηγορίας, εάν συμπεριλάβουμε στην εικόνα του ατόμου όλες του τις δυνατότητες. Δεν πρέπει λοιπόν να υποτιμούμε τα άτομα με νοητική υστέρηση, στα οποία δεν αναγνωρίζαμε σχεδόν καμία ικανότητα εκπαίδευσης στο παρελθόν. Ωστόσο πρέπει ταυτόχρονα να είμαστε προσεκτικοί, και στις θεωρητικές μας συζητήσεις και στην πράξη, και να μην έχουμε υπερβολικές απαιτήσεις από αυτά τα άτομα. Η κατάταξη των ατόμων δεν χρησιμεύει απλώς για την υποδιαίρεση της νοητικής υστέρησης σε περαιτέρω κατηγορίες. Όλα τα άτομα με νοητική υστέρηση διαφέρουν μεταξύ τους: παρουσιάζουν προφίλ τόσο διαφορετικό, όσο σχεδόν τα δακτυλικά αποτυπώματα. Πολλά είναι ισχυροί χαρακτήρες, ενώ άλλα είναι ευάλωτα – απομακρύνονται ή αντιδρούν επιθετικά σε νέες ή αγχογόνους καταστάσεις. Πολλά άτομα έχουν και σωματικές αναπηρίες, κάτι που συχνά καθιστά πολύ δύσκολη την ορθή αξιολόγηση της νοητικής λειτουργίας. Πολλά είναι επίσης αυτιστικά, στοιχείο που μας δημιουργεί αμφιβολίες σχετικά με την προέλευση της νοητικής υστέρησης. Άλλα γεννήθηκαν σε μειονεκτικό περιβάλλον, όπου η νοητική υστέρηση είναι το θλιβερό αποτέλεσμα της ένδειας, των άσχημων υγειονομικών συνθηκών και της έλλειψης παιδείας. Όλα αυτά μπορεί να συνοδεύουν τη νοητική υστέρηση. Όσο συνειδητοποιούμε πόσο πολυπόικλη είναι αυτή η ομάδα, τόσο πιο σημαντικό είναι να αναζητούμε τις ιδιαίτερες δυνατότητες κάθε ατόμου και να γνωρίζουμε τους περιορισμούς του. Σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση πρέπει να σκεφτούμε πώς μπορούμε να δώσουμε την υποστήριξη και το

⁽²¹⁾ Van Hove, Geert. *Definitie en classificatie van verstandelijke handicap volgens de American Association on Mental Retardation: inhoud, plaatsbepaling en mogelijk effect op de Vlaamse en Nederlandse zorg en begeleiding*. Γάνδη, RUG, 1998.

περιβάλλον που θα βελτιώσει τη ζωή του ατόμου. Στο τέλος ο χαρακτηρισμός δεν θα έχει πια σημασία. Εάν ένα άτομο με νοητική υστέρηση έχει μάθει μια εργασία, νιώθει ικανοποιημένο με τη δουλειά του, δέχεται βοήθεια και γίνεται αποδεκτό από τους συναδέλφους του και το περιβάλλον του, τότε το γεγονός ότι έχει «διαγνωσθεί» ως πάσχον από κάποιο νοητικό πρόβλημα δεν έχει καμία σημασία για την καθημερινή ζωή του. Πιθανότατα θα έχει αναπτύξει επίσης δεξιότητες ανεξάρτητης διαβίωσης και θα γνωρίζει από ποιον να ζητήσει βοήθεια σε περίπτωση νέων ή δύσκολων καταστάσεων, οπότε θα έχει αναπτύξει έναν πιο ώριμο τρόπο ζωής και μια στάση αυτόνομης λειτουργίας.

Οι δύο ορισμοί, ο γαλλικός και ο αμερικανικός, μολονότι θίγουν τα ίδια προβλήματα με τους παλαιότερους ορισμούς, δίνουν νέο περιεχόμενο στην έννοια της νοητικής υστέρησης. Τονίζουν την ανάγκη και το δικαίωμα υποστήριξης από το κοινωνικό περιβάλλον για τη βελτίωση της λειτουργίας τους, της ποιότητας ζωής και της συμμετοχής τους. Χρησιμοποιούν το χαρακτηρισμό της νοητικής υστέρησης μόνο ως μέσο για την παροχή της κατάλληλης υποστήριξης και όχι ως δικαιολογία για κοινωνικό αποκλεισμό. Έτσι, εγκαταλείφθηκε η ιδέα της κατάταξης σε κατηγορίες, στην οποία βασιζόνταν οι παλαιότεροι ορισμοί, και οι οποίοι αναφέρονταν σε ειδική «ομάδα» ατόμων ή σε ειδική ιατρική κατηγορία που έπρεπε να προστατευθεί απέναντι σε μία υπερβολικά πολύπλοκη ή επικίνδυνη κοινωνία. Αντ' αυτής επικράτησε ένα μοντέλο «κοινωνικής ποικιλομορφίας», η οποία οφείλει να υποστηρίξει και να συνοδεύει όλα τα μέλη της κοινωνίας για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής τους, για την πραγμάτωση του κοινωνικού ρόλου τους και τη συμμετοχή τους όλων στις δραστηριότητες της ζωής.

7.2. Η σημασία απόκτησης κοινωνικού ρόλου

Το νέο πρότυπο οφείλεται και στην αλλαγή στην ίδια την αντίληψη περί αναπηρίας: το περιβάλλον έχει πλέον αποκτήσει πολύ πιο σημαντικό ρόλο από ό,τι στο παρελθόν. Το περιβάλλον παρέχει (ή δεν παρέχει) σε ένα άτομο τις ευκαιρίες και τις δυνατότητες συμμετοχής στην κανονική εκπαίδευση, ζωής στην κοινότητα, εξεύρεσης εργασίας. Εάν το περιβάλλον δεν παρέχει αυτές τις συνθήκες, το άτομο με ειδικές ανάγκες αναλαμβάνει τον κατώτερο 'κοινωνικό ρόλο' του ασθενούς, του θύματος, αυτού που δεν μπορεί να συμβάλει στην κοινωνική και οικονομική ζωή της κοινότητάς του. Τα παλαιότερα μοντέλα των ειδικών σχολείων και της μέριμνας σε ιδρύματα πρέπει να αποδείξουν ότι διαθέτουν αρκετή δημιουργικότητα ώστε να ανταποκρίνονται με τρόπο που να διευκολύνει τις επιλογές των ίδιων των ατόμων με νοητική υστέρηση, και την αυτόνομη λειτουργία και συμμετοχή τους. Τα άτομα με νοητική υστέρηση ενθαρρύνονται πλέον να κάνουν επιλογές, να αποκτήσουν τον έλεγχο της ζωής τους, και να σχεδιάζουν, μαζί με έναν «καθοδηγητή», το μέλλον τους. Αυτή η 'εκπροσώπηση του εαυτού τους', αυτή η χειραφέτηση, αυξάνει την αυτοεκτίμησή τους, τους κάνει να νιώθουν ότι οι άλλοι τους σέβονται και τους κάνει να συλλογίζονται τους στόχους, τις επιλογές και τις αξίες τους. Καθώς δίνει την αρμόζουσα σημασία σε

υποκειμενικούς παράγοντες όπως τα συναισθήματα, οι εμπειρίες, οι αξίες και οι στόχοι, βελτιώνει σε μεγάλο βαθμό την ποιότητα ζωής τους ⁽²²⁾.

Η κυβέρνηση της Φλάνδρας – και ειδικότερα το Υπουργείο Πρόνοιας – επέλεξε μια πολιτική μη αποκλεισμού ⁽²³⁾. Αυτό σημαίνει ότι θα δώσει προτεραιότητα σε νέες πρωτοβουλίες που ενθαρρύνουν παιδιά και ενήλικους με νοητική υστέρηση να συμμετέχουν στα συνήθη περιβάλλοντα, όπως κανονική εργασία, κανονικές δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου κλπ. Θα επιμείνουν επίσης να εφαρμόσουν και τα άλλα υπουργεία, π.χ. το Υπουργείο Παιδείας, μια πολιτική συμμετοχής. Στην πράξη βλέπουμε ότι γίνεται λιγότερη χρήση της κατ' οίκον περιθάλψης για παιδιά· ότι η κατ' οίκον περιθάλψη για ενήλικους είναι βραχυπρόθεσμη· τα ιδρύματα ενθαρρύνονται να αναλαμβάνουν νέες πρωτοβουλίες, όπως η ενοικίαση μικρών σπιτιών στην πόλη, η καθοδήγηση των ατόμων για ανεξάρτητη ζωή κλπ. Τα μέτρα για ένταξη στην απασχόληση έχουν βελτιωθεί, και τα άτομα με αναπηρία – συμπεριλαμβανομένων αυτών με νοητική υστέρηση – έχουν τη δυνατότητα να πληρώσουν έναν «προσωπικό βοηθό» αντί να λαμβάνουν βοήθεια ολόκληρη την ημέρα σε ένα ίδρυμα ή σε προστατευμένο χώρο εργασίας. Στόχος είναι η ελαχιστοποίηση όλων των 'ειδικών' μέτρων σε ειδικές υπηρεσίες ή ειδικούς χώρους, ώστε όλες οι υπηρεσίες και οι υπεύθυνοι για τη χάραξη πολιτικής να συνειδητοποιήσουν την αναγκαιότητα να ενταχθούν ορισμένες ομάδες στην κοινωνία. Στόχος είναι επίσης να προλαμβάνεται αλλά και να εκτιμάται ο κίνδυνος δημιουργίας διακρίσεων εις βάρος των ατόμων με ειδικές ανάγκες κάθε φορά που λαμβάνονται νέα μέτρα.

Όλες αυτές οι νέες διεργασίες, που εν μέρει δρομολογήθηκαν από ομάδες αυτόνομης εκπροσώπησης, εν μέρει προωθήθηκαν από επαγγελματίες που νιώθουν την ανάγκη να αλλάξει η στάση απέναντι στα άτομα με νοητική υστέρηση, βοηθούν σταδιακά τα άτομα με ειδικές ανάγκες να καταλάβουν μια αξιοσέβαστη θέση στην κοινωνία, να γίνουν πραγματικοί πολίτες και να εκπληρώσουν υποχρεώσεις και καθήκοντα ενηλίκων. Η σημασία του κοινωνικού ρόλου περιγράφηκε και υποστηρίχθηκε από τον Τζων Ο' Μπράιεν ⁽²⁴⁾ και αποτελούσε ήδη καίριο ζήτημα στις συζητήσεις για την κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες πριν από 30 χρόνια. Η ιδέα αυτή όμως αρχίζει να κερδίζει έδαφος μόλις τώρα.

Κάθε άτομο αποκτά κοινωνικό ρόλο όταν μπορεί να συμβάλει στην κοινότητά του, όταν έχει αποκτήσει μια θέση στην κοινωνία με ίδιο ή συγκρίσιμο καθεστώς με αυτό των συνομηλίκων του. Είναι πολύ δύσκολο, εντούτοις, για τους άνεργους, όπως και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες – που σε μεγάλο βαθμό εξαρτώνται από άλλους και κατά συνέπεια ζουν σε ίδρυμα – να διατηρήσουν τον κοινωνικό ρόλο τους. Η εργασία είναι συχνά από τα πιο σημαντικά στοιχεία για την απόκτηση κοινωνικού ρόλου. Οι γυναίκες που μένουν στο σπίτι συχνά στιγματίζονται με τον ίδιο τρόπο και πρέπει να αιτιολογήσουν την επιλογή τους σε φίλους και

⁽²²⁾ Schallock, Robert L. *Quality of life: Conceptualization and measurement: Τόμος Ι*. Ουάσιγκτον, American Association on Mental Retardation, 1996.

⁽²³⁾ Vlaams Fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap. Jaarverslag (Ετήσιος απολογισμός του Φλαμανδικού Ταμείου για την κοινωνική ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες) 1999.

⁽²⁴⁾ O'Brien, John. *Het normalisatieprincipe*. Λουβαίνη, Vibeg, 1984.

συγγενείς, καθώς αυτή τους στερεί το «φυσιολογικό» κοινωνικό ρόλο των ομοίων τους. Πέρα από την εργασία, η ανατροφή των παιδιών και οι οικιακές εργασίες αποτελούσαν πάντα πολύ σημαντικό κοινωνικό καθήκον, το οποίο ακόμη αποτελεί για πολλούς ανθρώπους ευκαιρία να αναλάβουν ένα χρήσιμο ρόλο στην κοινωνία. Η άποψη αυτή μπορεί να συμβάλει επίσης στον κοινωνικό ρόλο των ατόμων με νοητική υστέρηση, εάν αποκτήσουν το σεβασμό και τη βοήθεια της κοινότητάς τους, είτε ζουν μόνοι τους είτε ως ζεύγος.

Ως ομάδα, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με νοητική υστέρηση, έχουν συνεπώς δικαίωμα ποιοτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα τους προετοιμάσει να συμμετάσχουν στην κοινωνία της εργασίας, να επιλέξουν και να ανταποκριθούν σε μια εργασία που τους ταιριάζει και που μπορεί να προσαρμοστεί στις δυνατότητές τους και στο μαθησιακό τους προφίλ. Ειδικότερα, πολλά από τα άτομα με νοητική υστέρηση θα χρειαστούν συνεχή υποστήριξη, και ευέλικτο ωράριο ή πρόγραμμα εργασίας. Εάν εξετάσουμε το ατομικό πρόγραμμα κάθε ατόμου με νοητική υστέρηση, θα χρειαστεί να αντιμετωπίσουμε πολλές διαφορετικές απαιτήσεις για βοήθεια και υποστήριξη. Οι συνθήκες εργασίας πρέπει να διαφοροποιούνται και να είναι ευέλικτες. Ακόμα και αν οι χαρακτηρισμοί χάσουν τη σημασία τους, για πολλά από τα άτομα με νοητική υστέρηση η εργασία θα εξακολουθήσει να αποτελεί μάλλον δύσκολη υπόθεση και κατά συνέπεια οι εργοδότες δύσκολα θα πείθονται να τους προσφέρουν κατάλληλη εργασία.

7.3. Οι επιχειρήσεις πρέπει να πεισθούν να αναλάβουν τον κοινωνικό τους ρόλο και να απασχολούν εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες

Το ζήτημα αυτό είναι ταυτόχρονα κοινωνικό και οικονομικό. Συνεπώς, μου φαίνεται αδύνατο να χωριστούν οι πιθανές απαντήσεις σε οικονομικό και κοινωνικό μέρος. Πολλές επιχειρήσεις έχουν σαφή επίγνωση του κοινωνικού ρόλου τους, πέρα από τους οικονομικούς τους στόχους. Πολλές άλλες εφαρμόζουν κοινωνική πολιτική χωρίς να τη σχεδιάζουν ή να την εντάσσουν ρητώς στους στόχους τους. Βεβαίως, πολλές επιχειρήσεις αγνοούν ό,τι δεν αποτελεί οικονομικό επιχείρημα. Ορισμένες, όπως συμβαίνει συνήθως στις καινοτομίες, πρωτοπορούν. Οι επιχειρηματίες που θέλουν να θεωρούνται μοντέρνοι και καινοτόμοι ακολουθούν αμέσως. Στη συνέχεια, ένα μεγάλο μέρος επιχειρήσεων εντάσσεται σχεδόν απαρατήρητο στα νέα προγράμματα – γιατί αυτό είναι το στάδιο της διαδικασίας που προτιμά – και στο τέλος αναγκάζονται να ακολουθήσουν και οι πιο συντηρητικοί, εν ανάγκη και με την επιβολή ειδικών μέτρων... Είναι δυνατό να εφαρμόσουμε τα στάδια αυτά σε ένα δύσκολο κοινωνικό έργο, όπως είναι η απασχόληση εργαζομένων με νοητική υστέρηση; Νομίζω ότι κατά κάποιον τρόπο μπορούμε. Εάν η απασχόληση και η υποστήριξη ατόμων με (νοητική) αναπηρία θεωρηθεί αντιπροσωπευτική της σημασίας που δίνει η εταιρία στις κοινωνικές αξίες και θεωρηθεί η προώθηση των κοινωνικών αξιών θεωρείται ότι έχει οικονομική σημασία, ότι αποτελεί καλή στρατηγική μάρκετινγκ, τότε αυτό μπορεί να είναι το πρώτο επιχείρημα για να ακολουθήσει κανείς το παράδειγμα των πρωτοπόρων εταιριών, χωρίς να αποδεικνύεται ότι θα προκύψουν καλύτερα οικονομικά αποτελέσματα. Αυτό μπορεί να γίνει

μόνο εάν ταυτόχρονα λάβουμε υπόψη το θέμα της ευαισθητοποίησης για την ένταξη και δοθούν παραδείγματα προς μίμηση σε όλη την κοινωνία. Το να περάσουμε το μήνυμα ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες ζουν και εργάζονται μεταξύ μας και εκπαιδεύονται μαζί με όλους εμάς θα αναδείξει το γεγονός ότι η αναπηρία δεν αποτελεί ξεχωριστή κατηγορία αλλά τρόπο λειτουργίας, που μπορεί να αφορά τον οποιονδήποτε σε κάποια στιγμή της ζωής του.

Για να πεισθούν οι επιχειρήσεις, πρέπει να καταλάβουμε ποιες είναι οι αξίες τους και ταυτόχρονα να προσφέρουμε ευέλικτα και ποικιλόμορφα μέτρα στήριξης. Σε μια κοινωνία που βρίσκεται σε φάση μετάβασης, από την περίθαλψη σε ιδρύματα προς την κοινωνική ένταξη και τα ολοκληρωμένα προγράμματα κατάρτισης και εργασίας, πρέπει να προσφέρονται πολλές λύσεις. Έτσι, τα άτομα που δεν είναι εξοικειωμένα με την εργασία ή με το ρυθμό και την αντίληψη της εργασίας έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μια πιο προστατευμένη εργασία ή ακόμα και τη μέριμνα. Μόνο σταδιακά, όταν όλα τα άτομα με νοητική υστέρηση θα είναι καλύτερα προετοιμασμένα για τη ζωή σε μια κοινότητα εργαζομένων, θα εξαφανιστεί (σχεδόν) αυτό το είδος υποστήριξης ως μόνιμος τρόπος ζωής. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη τις ατομικές διαφορές, πάντα θα χρειάζονται κάποιες προσωπικές λύσεις, που επιπλέον θα μεταβάλλονται συν τω χρόνω.

Η απασχόληση εργαζομένων με νοητική υστέρηση δεν σχετίζεται απαραίτητα με το μέγεθος της επιχείρησης ή με το είδος των προϊόντων που παράγει. Σχετίζεται μάλλον την απομάκρυνση από τους προστατευμένους χώρους εργασίας, το ιστορικό συνεργασίας με ειδικές υπηρεσίες κατάρτισης ή, συχνά, με τις οικογενειακές σχέσεις. Όποιο κι αν είναι το πρώτο βήμα, μια σωστή παρακολούθηση από το κέντρο κατάρτισης ή τον προστατευμένο χώρο εργασίας ή άλλες υπηρεσίες αρωγής διασφαλίζει μια καλύτερη συνέχιση και αξιοποίηση της απασχόλησης των ατόμων με νοητική υστέρηση.

Για να πειστούν οι επιχειρήσεις ότι η απασχόληση ενός εργαζομένου με νοητική υστέρηση δεν θα είναι επιζήμια, εκτός από το κοινωνικό επιχείρημα υπάρχει και οικονομικό. Οι πρωτοβουλίες αυτές μπορούν φυσικά να οδηγήσουν σε μεγαλύτερη συμμετοχή επιχειρήσεων, οι ίδιοι όμως οι εργαζόμενοι δεν τις θεωρούν πάντα ορθές. Πολλοί από αυτούς που καταρτίζονται και προετοιμάζονται για την εργασία επί πολλά χρόνια, νιώθουν ότι δεν τυγχάνουν επαρκούς σεβασμού και ίσης μεταχείρισης με τους άλλους εργαζόμενους εάν ξέρουν ότι διορίστηκαν μόνον λόγω της οικονομικής ενίσχυσης που παρέχεται στην επιχείρηση σε αντιστάθμισμα για την πιθανή μείωση του κέρδους. Έτσι διατηρείται ζωντανός ακριβώς ο χαρακτηρισμός από τον οποίο θέλουν να απαλλαγούν έχοντας μια κανονική δουλειά. Από την άλλη πλευρά, η γνώση των οικονομικών κινήτρων μπορεί να βοηθήσει τους εργαζόμενους με νοητική υστέρηση όταν αναζητούν εργασία, καθώς έτσι αίρονται και οι (τελευταίες) αμφιβολίες του εργοδότη. Όσο όμως ο χαρακτηρισμός και οι (υπο)κατηγορίες του έχουν σημασία, πολλά άτομα με νοητική υστέρηση θα συνεχίσουν να κρίνονται ως περισσότερο οικονομική κατηγορία και λιγότερο ως άτομα που χρειάζονται εξατομικευμένη στήριξη.

Ωστόσο, παρότι ορισμένες επιχειρήσεις προσλαμβάνουν εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες απλώς επειδή αυτό υπαγορεύει το συναίσθημα δικαίου, πιο σημαντικό επιχείρημα για τις

επιχειρήσεις θα αποτελούσε πιθανότατα η ολοκληρωμένη βασική κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση και η συνεχής υποστήριξή τους από τις υπηρεσίες κατάρτισης, ή η συνεργασία με αυτές.

7.4. Η κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση

Όπως είπαμε, παρατηρείται τελευταία μια στροφή στην αντίληψη περί νοητικής υστέρησης. Οι υπηρεσίες καλούνται να δώσουν εξατομικευμένες απαντήσεις στις ειδικές ανάγκες αντί για λύσεις ανά ομάδα ή ανά κατηγορία: η κατάρτιση για ξεχωριστές ομάδες ελαφριάς, μέτριας ή βαριάς αναπηρίας δεν ευσταθεί πλέον. Μέχρι τώρα αυτή η μάλλον απλή διαφοροποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης προετοίμαζε κάθε ομάδα για ένα διαφορετικό μέλλον: η πρώτη ομάδα ενθαρρύνεται ήδη να εργαστεί σε ένα ενσωματωμένο περιβάλλον (συνθά όμως καταρτίζεται ακόμα σε χωριστές τάξεις / σχολεία). Η δεύτερη ομάδα καταρτίζεται κυρίως για προστατευμένη εργασία και προστατευμένη ζωή. Η τελευταία ομάδα συνήθως συμμετέχει σε προγράμματα ανάπτυξης που τονίζουν την ανάπτυξη της επικοινωνίας και της αυτοφροντίδας. Το μέλλον τους ακόμα θεωρείται συνδεδεμένο με την παραμονή σε ιδρύματα, παρά τις νέες πολιτικές που αποσκοπούν στην κοινωνική ένταξη. Τα άτομα με αναπηρία – είτε αυτή βασίζεται σε «ορθή» διάγνωση είτε όχι – που εκπαιδεύονται για μια προστατευμένη ζωή, δεν προετοιμάζονται για να αλλάξουν τρόπο ζωής και συνεπώς θα συνεχίσουν να αναζητούν ένα προστατευμένο περιβάλλον. Συχνά, μόνο αφού ενηλικιωθούν προτείνεται στα άτομα με νοητική υστέρηση μια νέα μορφή επαγγελματικής κατάρτισης, προσαρμοσμένη στις ατομικές ανάγκες τους και στα προσωπικά σχέδιά τους για το μέλλον.

Στην εκπαίδευση, όμως, βλέπουμε ότι η ειδική αγωγή δεν είναι ακόμα έτοιμη να αντιμετωπίσει διαφορετικά τους μαθητές με νοητική υστέρηση. Τα παιδιά ακόμα παραπέμπονται σε ειδικά σχολεία, όταν γίνεται διάγνωση ελαφριάς / μέτριας ή βαριάς αναπηρίας. Τα αυτιστικά παιδιά παραπέμπονται σε «τάξεις για άτομα με αυτισμό» σε ειδικά σχολεία. Η πρώτη παραπομπή καθορίζει σχεδόν πάντα την περαιτέρω επαγγελματική ή άλλου είδους κατάρτιση του παιδιού. Συνήθως δεν γίνεται προσπάθεια να βρεθεί το «βέλτιστο περιβάλλον» για κάθε παιδί. Μόνο τα παιδιά με ελαφριά νοητική υστέρηση έχουν την ευκαιρία να καταρτιστούν για ενσωματωμένη εργασία και ζωή.

Στη Φλάνδρα, θεωρείται ακόμη παρακινδυνευμένο να πραγματοποιηθεί στροφή 180 μοιρών προς την εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς για τους περισσότερους μαθητές, μολονότι πολλοί γονείς ενημερώνουν σχετικά με τις (πρωτοπόρους) εμπειρίες τους όσο το δυνατόν περισσότερους ανθρώπους. Ωστόσο, η συζήτηση γίνεται δημόσια και μάλιστα ενθαρρύνεται από την κυβέρνηση. Οι εκπαιδευτικοί διαμορφώνουν άποψη που ενίοτε στηρίζεται σε παραδείγματα ορθής εφαρμογής, αλλά συχνά σε προκαταλήψεις και σε ελλιπή πληροφόρηση. Στα περισσότερα κανονικά σχολεία, τονίζεται το πρόγραμμα διδασκαλίας, με αποτέλεσμα πολλοί εκπαιδευτικοί να φοβούνται ότι δεν θα επιτύχουν όλους τους διδακτικούς στόχους έως το τέλος τους έτους. Ωστόσο στην κανονική εκπαίδευση έχει ξεκινήσει μια καινοτομία που προωθείται από πειραματικά προγράμματα και από το δημιουργικό σχεδιασμό ειδικά

προσαρμοσμένων προγραμμάτων. Τα τελευταία δύο χρόνια υπάρχει επίσημο πρόγραμμα για παιδιά με νοητική υστέρηση ηλικίας 6 – 12 ετών, το οποίο στηρίζεται από εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής στο πλαίσιο της κανονικής εκπαίδευσης. Ωστόσο, ορισμένοι γονείς ήδη έχουν επιλέξει να συνεχίσουν με την εκπαίδευση χωρίς αποκλεισμούς και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, και επέλεξαν για τα παιδιά τους την κανονική επαγγελματική εκπαίδευση που ξεκινά από την ηλικία των 12 ετών. Τα παιδιά τους χρειάζονται ένα καλά οργανωμένο και εξατομικευμένο πρόγραμμα, που θα υλοποιείται από τους γονείς ή από ομάδα βοηθών.

Επί του παρόντος, η κανονική δευτεροβάθμια εκπαίδευση στη Φλάνδρα δεν είναι καθόλου έτοιμη να συμπεριλάβει παιδιά με νοητική υστέρηση. Δεν είναι όλοι οι εκπαιδευτικοί διατεθειμένοι να προσαρμόσουν το πρόγραμμά τους στις ιδιαίτερες ανάγκες αυτών των μαθητών. Ως προς αυτό, οι εκπαιδευτικοί χρειάζονται συμβουλές και υποστήριξη, πράγμα που σημαίνει ότι η καλή επικοινωνία μεταξύ εκπαιδευτικών, γονέων, βοηθών και υπηρεσιών υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας. Η πείρα από την ένταξη ατόμων με νοητική υστέρηση στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι προς το παρόν περιορισμένη. Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση, οι πρώτες έρευνες δείχνουν θετικά αποτελέσματα για τους μαθητές, αλλά μαρτυρούν επίσης επείγουσα ανάγκη για καλύτερη κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε θέματα εκπαίδευσης χωρίς αποκλεισμούς. Πρόσφατη βρετανική έρευνα⁽²⁵⁾ παρουσιάζει επίσης θετικά αποτελέσματα όσον αφορά εμπειρίες με την ένταξη μαθητών με σύνδρομο Ντάουν στην κανονική δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Οι μαθητές αυτοί ήταν πιο προχωρημένοι, τόσο στο ακαδημαϊκό πρόγραμμα όσο και στις κοινωνικές δεξιότητες και δεν παρουσίαζαν μεγάλη διαφορά στις δεξιότητες αυτοφροντίδας σε σχέση με μαθητές της ειδικής αγωγής. Αυτά τα στοιχεία οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι τα σχολεία ειδικής αγωγής δεν ωφελούν πραγματικά. Ωστόσο, αυτό που έλειπε στα παιδιά με σύνδρομο Ντάουν ήταν οι βαθιές φιλίες, που θα τα στήριζαν στην ηλικία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μόνο αν όλοι οι μαθητές με σοβαρά μαθησιακές δυσκολίες ή με νοητική υστέρηση συμμετέχουν στην κανονική εκπαίδευση θα μπορούν να βρискουν φίλους μεταξύ τους.

Σημαντικό πλεονέκτημα της μικτής εκπαίδευσης, ακόμη και στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, είναι ότι οι μαθητές μαθαίνουν να σέβονται τους διάφορους τρόπους απόκτησης γνώσεων. Εάν μάθουν να αντιμετωπίζουν το «διαφορετικό» μέσα στην τάξη θα είναι σε θέση να κάνουν το ίδιο και στη μελλοντική εργασία τους. Το καλύτερο περιβάλλον επικοινωνίας και το υψηλότερο επίπεδο κοινωνικών και ακαδημαϊκών δεξιοτήτων ενθαρρύνουν τα άτομα με νοητική υστέρηση να συμμετέχουν και να μαθαίνουν ο ένας από τον άλλο. Επομένως, το πρόγραμμα πρέπει να προβλέπει πολλές ομαδικές δραστηριότητες, συμμετοχή στα περισσότερα μαθήματα και συναντήσεις κατάρτισης, και να σε κάθε μάθημα να μεταβαίνει σταδιακά προς μια εργασία ή άσκηση προσαρμοσμένη στον κάθε μαθητή. Είναι απαραίτητο άλλωστε να προσεγγίζουμε ρεαλιστικά τον πιο αργό ρυθμό των μαθητών με νοητική υστέρηση. Ένα άλλο πλεονέκτημα είναι ότι όλοι οι μαθητές συνειδητοποιούν τις δυνατότητες και τις αδυναμίες τους και συνεπώς την ανάγκη στήριξης

⁽²⁵⁾ Buckley, S., Bird, G., Sacks, B. *In Down+UpDate*, 2000. Down Syndrome Educational Trust. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.downsed.org> [παράθεση 28.1.2002]

για τη μελλοντική τους ζωή – την οποία θα επιλέξουν ανεξάρτητα, χωρίς να παραχωρήσουν τον έλεγχο της ζωής τους σε κανέναν.

Πάντως η παράδοση της παροχής σοβαρής επαγγελματικής κατάρτισης σε μαθητές με νοητική υστέρηση πριν από την ηλικία των 18 ετών, σε ειδικά σχολεία, αποτελεί την πραγματική βάση για την περαιτέρω διερεύνηση νέων μοντέλων και εφαρμογών. Η ρήξη με το παραδοσιακό σύστημα κατάταξης σε κατηγορίες δημιουργεί ορισμένες εναλλακτικές λύσεις για μαθητές άνω των 12 ετών, όπως για παράδειγμα το να κατευθύνονται τα παιδιά που διαγιγνώσκονται με «μέτρια» νοητική υστέρηση ή αυτισμό σε σχολεία για μαθητές με «ήπιας» μορφής νοητική υστέρηση (πράγμα που τα προετοιμάζει για ένταξη στην κανονική αγορά εργασίας). Οι γονείς αναζητούν το εκπαιδευτικό περιβάλλον που θα παρέχει στο παιδί τους τις καλύτερες ευκαιρίες για κανονική δουλειά. Αυτά τα δευτεροβάθμια ειδικά σχολεία – ειδικοί χώροι επαγγελματικής κατάρτισης – συνήθως διαθέτουν ιδιαίτερα εξατομικευμένο πρόγραμμα και παρέχουν καλή καθοδήγηση των μαθητών στην εργασία στην πράξη. Επί του παρόντος προσφέρουν ένα «όχι και τόσο άσχημο περιβάλλον» για πολλούς μαθητές με νοητική υστέρηση, αν και τα παιδιά που ήταν συνηθισμένα σε εντελώς μικτή πρωτοβάθμια εκπαίδευση νοσταλγούν τους συντρόφους και τους φίλους τους από το παλαιό σχολείο.

Για να δοθεί η ανάλογη συνέχεια στα ειδικά σχολεία, καταρτίστηκε ένα ‘εναλλασσόμενο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης’. Στόχος του είναι να βοηθήσει τους μαθητές να βρουν την πρώτη εργασία τους και να υπογράψουν σχετική σύμβαση εντός ενός έτους. Κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους εργάζονται τρεις ημέρες την εβδομάδα, ενώ τις άλλες δύο ημέρες πηγαίνουν στο σχολείο. Στο χώρο εργασίας καταρτίζονται και υποστηρίζονται αρχικά από τους συναδέλφους τους ή από έναν από τους αρμόδιους υπαλλήλους, που επίσης συνεργάζονται με το σχολείο, και δέχονται τουλάχιστον μια φορά την εβδομάδα επίσκεψη και συμβουλές από το περιβάλλον κατάρτισης ή το σχολείο.

Για τα παιδιά με αυτισμό βαριάς μορφής και για τους μαθητές με πολλαπλές αναπηρίες, η ανάγκη υποστήριξης και βοήθειας είναι συνήθως πιο εκτεταμένη. Η δυνατότητα μικτής εκπαίδευσης θα εξαρτηθεί από τα μέσα του σχολείου, τις επαγγελματικές επιλογές και κυρίως από τη διάθεση συνεργασίας με πολλούς βοηθούς και άλλους. Το μεγάλο ενδιαφέρον της ιατρικής και της ψυχολογίας για τον αυτισμό τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζει και κατηγοριοποιεί τα άτομα αυτά ως πολύ ειδική ‘ομάδα’, μολοντί για τη νοητική υστέρηση γενικότερα – ο αυτισμός βαριάς μορφής οδηγεί επίσης σε προσαρμοστική συμπεριφορά κάτω του μέσου όρου – οι ανάγκες διαφέρουν σημαντικά από άτομο σε άτομο. Πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο ενός ακόμη πιο εξατομικευμένου προγράμματος – εντός της κανονικής εκπαίδευσης – πριν κατευθυνθεί ο μαθητής προς ειδικά σχολεία. Ορισμένοι μαθητές που πάσχουν από διαταραχές αυτιστικού φάσματος εγκαταλείπουν το σχολείο νωρίτερα και εργάζονται ανεξάρτητα, αλλά υποστηρίζονται από το ίδρυμα για να μπορέσουν να πάρουν το απολυτήριο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Παντού στην Ευρώπη αρχίζουν να προφέρονται πολλές εναλλακτικές λύσεις προς χρήση των ενηλίκων. Πρώην κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένων των προστατευμένων υπηρεσιών, μετατρέπονται σταδιακά σε νέους οργανισμούς κατάρτισης και

παροχής συμβουλών. Αυτό ανταποκρίνεται σαφώς στις νέες ιδέες για αυτόνομη εκπροσώπηση και προσωπικό σχεδιασμό του μέλλοντος των ατόμων με νοητική υστέρηση. Ως παράδειγμα μπορούμε να αναφέρουμε ένα πρόγραμμα κατάρτισης που εφαρμόζεται στις Βρυξέλλες ⁽²⁶⁾: πρόκειται για ένα (ειδικό) περιβάλλον, που θεωρείται συνεχιζόμενη εκπαίδευση για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες και νοητικές αναπηρίες, στα οποία παρέχει την ευκαιρία να αλλάξουν τις αρχικές επαγγελματικές προοπτικές τους. Εδώ οι άνθρωποι αναπτύσσουν ακαδημαϊκές και κοινωνικές δεξιότητες, βελτιώνουν τη στάση τους έναντι της εργασίας, βελτιώνουν τις νοητικές ικανότητές τους, εξετάζουν τις επιλογές τους, την εργασία τους κλπ., και έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν κατεύθυνση στην επαγγελματική τους κατάρτιση. Αυτό το μοντέλο κατάρτισης, που λειτουργεί εκτός παραδοσιακού σχολικού συστήματος, και ιδίως εκτός του στιγματισμένου συστήματος του ειδικού σχολείου, αποδείχθηκε πολύ αποτελεσματικό.

Με βάση τις νέες αντιλήψεις για τη νοητική υστέρηση και ως αποτέλεσμα της σύγκρισης πολλών πρωτοβουλιών κατάρτισης στις διάφορες χώρες, που παρουσιάστηκαν στην «Αγορά», μπορούμε να προτείνουμε για την κατάρτιση τα ακόλουθα κριτήρια:

- Το ζήτημα δεν είναι η αναπηρία, αλλά η μάθηση.
- Κανονική εκπαίδευση ως προετοιμασία για την «κανονική» κατάρτιση και για την εργασία στην ανοικτή αγορά
- Κατά προτίμηση μικτά περιβάλλοντα κατάρτισης ή μοντέλα κατάρτισης που στοχεύουν ρητώς στην ένταξη: η προσωπική διεργασία μάθησης κάθε μέλους της ομάδας είναι σημαντική.
- Στόχος δεν είναι μόνο η επαγγελματική κατάρτιση. Μέσω αυτής τα άτομα αποκτούν κοινωνικές δεξιότητες και αναπτύσσουν κοινωνική και προσωπική αυτονομία. Ενισχύεται έτσι ο προσωπικός σχεδιασμός του μέλλοντος και υποστηρίζεται η δημιουργία ενός σχεδίου ζωής.
- Οι συμβουλευτικές δραστηριότητες μπορεί να περιλαμβάνουν συνεντεύξεις και αξιολόγηση των εκπαιδευόμενων για να εντοπιστούν οι δεξιότητες, οι ανάγκες και προτιμήσεις κάθε ατόμου. Επίσης, πρέπει να γίνονται γνωστά τα όνειρα και οι περιβαλλοντικές δυνατότητες του ατόμου.
- Με τον τρόπο αυτό μπορεί να καταρτιστεί ένα ατομικό σχέδιο που θα περιέχει τις δυνατότητες και τους περιορισμούς καθώς και το προσωπικό προφίλ του ενδιαφερομένου, το οποίο θα αξιολογείται τακτικά από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο μαζί με το αρμόδιο άτομο για την παρακολούθησή του.
- Στόχοι της κατάρτισης είναι επίσης η βελτίωση των γνωστικών ικανοτήτων, της προσοχής, των επαγγελματικών δεξιοτήτων, η γνώση σε θέματα ασφάλειας, τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των εργαζομένων και η κατάρτιση ατομικού προϋπολογισμού.

⁽²⁶⁾ NIVO, Βρυξέλλες

- Η κατάλληλη συμπεριφορά και οι κοινωνικές δεξιότητες, όσον αφορά την ιδιωτική ζωή, τις φιλικές και άλλες σχέσεις και τον οικογενειακό προγραμματισμό είναι επίσης σημαντικά ζητήματα.
- Γενικός στόχος είναι η εξεύρεση κατάλληλης εργασίας, η επιδίωξη κατάλληλης κατάρτισης και εργασίας για κάθε άτομο, ανάλογα με το προφίλ του και την εκπαιδευτική του πορεία.
- Ευέλικτα προγράμματα διδασκαλίας, προσαρμοσμένα στη μαθησιακή πορεία του καθενός.
- Σαφείς διαδικασίες για εργασίες και δραστηριότητες εργασίας.
- Προσαρμοσμένα μοντέλα καθοδήγησης.
- Μετάδοση περιεχομένου σε συνδυασμό με την παροχή συναισθηματικής στήριξης.
- Τρόποι αντιμετώπισης της αποτυχίας, ώστε να γνωρίζει ο καθένας τα όριά του και να μαθαίνει από τα λάθη του.
- Αξιοποίηση του κοινωνικού δικτύου και ανάπτυξη ενός φυσικού δικτύου.
- Ευέλικτη οργάνωση με πολλούς φορείς, που θα καθιστά δυνατή τη σταδιακή μεταφορά των εκπαιδευομένων από το κέντρο κατάρτισης στο χώρο εργασίας, επαναλαμβάνοντας προγράμματα κατάρτισης, εφόσον χρειάζεται.
- Καταρτισμένοι βοηθοί, που θα ενημερώνουν τα άτομα για τις επιδόσεις τους.
- Καλή ομαδική εργασία μεταξύ εκπαιδευτών και εργοδοτών, με καθοδηγητή στο χώρο εργασίας, εφόσον χρειάζεται και για όσο διάστημα χρειάζεται.
- Συνεχιζόμενη υποστήριξη μετά το πέρας της κατάρτισης, όποτε απαιτείται είτε από το ίδιο το άτομο είτε από τον εργοδότη, ή παροχή βοήθειας για εκ νέου απασχόληση.
- Διαρθρωτικά οικονομικά και νομοθετικά μέτρα για την υλοποίηση της ένταξης, προκειμένου να αντιμετωπίζεται με επαγγελματικό τρόπο και σε μόνιμη βάση η ένταξη κάθε ατόμου με νοητική υστέρηση.

7.5. Η κατάρτιση των ατόμων που αναλαμβάνουν την κατάρτιση και υποστήριξη των ατόμων με νοητική υστέρηση

Σε ένα νέο πλαίσιο ενταγμένης εργασίας για τα άτομα με νοητική υστέρηση μπορεί να ζητηθεί κάποια στιγμή από πολλά άτομα με διαφορετικά επαγγελματικά προσόντα ή χωρίς ιδιαίτερα προσόντα να συνοδεύσουν, ή ακόμη και να καθοδηγήσουν, ένα άτομο με νοητική υστέρηση στη (νέα) εργασία του. Αυτό δεν είναι αξιοπερίεργο εάν θεωρήσουμε την εξέλιξη προς φυσικά κοινωνικά δίκτυα, αντί των εξειδικευμένων υπηρεσιών, ως την καταλληλότερη μορφή καθημερινής υποστήριξης, ή ως ανθρώπινη υποστήριξη σε «πρώτο βαθμό». Ωστόσο, στα κέντρα που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση σε άτομα με νοητική υστέρηση καθώς και σε άλλα άτομα, οι εκπαιδευτικοί ή εκπαιδευτές πρέπει να μνηθούν σε ορισμένα ζητήματα που θα τους επιτρέψουν να έχουν καλύτερη επικοινωνία με τα άτομα με νοητική υστέρηση

και να τα εκπροσωπούν καλύτερα. Επιπλέον είναι πιθανόν να περιλαμβάνεται στα καθήκοντά τους η επικοινωνία με τους μελλοντικούς εργοδότες και συναδέλφους και με την οικογένεια του ενδιαφερομένου.

Η κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση προϋποθέτει ορισμένες δεξιότητες, κυρίως όμως απαιτεί μια κοινή αντιμετώπιση:

- (α) Πρέπει να τίθεται στο επίκεντρο η μάθηση και όχι η αναπηρία ⁽²⁷⁾. Κατά συνέπεια, η γνώση και ο σεβασμός των διαφορετικών τρόπων μάθησης αναδεικνύεται σε μείζον θέμα. Αυτό αμέσως επιτρέπει να εργάζεται κανείς σε μικτό περιβάλλον, όπου μπορούν να βοηθηθούν όχι μόνο άτομα με νοητική υστέρηση, αλλά και άλλα άτομα που χρειάζονται μια νέα και εξατομικευμένη επαγγελματική κατάρτιση.
- (β) Είναι απαραίτητη η γνώση όλων των τρόπων επικοινωνίας με άτομα με νοητική υστέρηση. Η επαναστατική εξέλιξη στα επικοινωνιακά βοηθήματα για άτομα με νοητική υστέρηση τους επιτρέπει να εκφράζονται και να επικοινωνούν καλύτερα, ιδίως με τις οικογένειες και τους εκπαιδευτές τους.
- (γ) Χρειάζεται γνώση της ψυχολογίας της μάθησης και της μνήμης.
- (δ) Είναι αναγκαίο να ταξινομούνται και να αξιολογούνται οι δεξιότητες ώστε να μπορούν οι εκπαιδευτές να συζητούν τους στόχους που θέτουν με τον ενδιαφερόμενο.
- (ε) Πρέπει να υπάρχει κατανόηση έναντι των ατόμων με νοητική υστέρηση, ώστε να μπορούμε να μοιραζόμαστε τις ανησυχίες τους, τα όνειρά τους, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στην καθημερινή ζωή...
- (στ) Να υποστηρίζονται οι δεξιότητες που οδηγούν στη self-advocacy (αυτοεκπροσώπηση) και την προσωπική αυτονομία.
- (ζ) Να επικρατεί ένας θετικός τρόπος επικοινωνίας, για τη μετάδοση δεξιοτήτων και στάσεων, προσφέροντας θετικά πρότυπα, ανάλυση των αναγκαίων καθηκόντων ή διαδικασιών και κατάλληλη αξιολόγηση της δράσης.

Το δεύτερο καθήκον των εκπαιδευτών είναι να «συνοδεύουν» τα άτομα με νοητική υστέρηση στο χώρο εργασίας τους και να καταρτίζουν τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, ώστε να στηρίζουν και να καθοδηγούν το άτομο με νοητική υστέρηση. Πρόκειται για ένα εντελώς διαφορετικό καθήκον, που απαιτεί άλλες δεξιότητες και γνώση:

- (α) Κατανόηση του εργοδότη: ποιες είναι οι δικές του ανησυχίες;
- (β) Ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων.
- (γ) Ανάλυση ρόλου προτύπου για τον νέο καθοδηγητή, σε συνθήκες συνεργασίας, αφήνοντας σταδιακά τον καθοδηγητή να αναλάβει τα ηνία.
- (δ) Γνώση των διαθέσιμων οικονομικών μέσων ή άλλων ενισχύσεων.

⁽²⁷⁾ Twynam, Paul. The Home Farm Trust Ltd. Bristol. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.hft.org.uk> [παράθεση 28.1.2002]

- (ε) Επικοινωνιακές και διδακτικές δεξιότητες προσαρμοσμένες στην εκπαίδευση ενηλίκων, δηλαδή την ομαδική εργασία, την παροχή συμβουλών, το χειρισμό συγκρούσεων...

7.6. Συμπεράσματα

Μολονότι οι εικόνες που χρησιμοποιήθηκαν στην «Αγορά» μου φαίνεται ότι συνιστούν το ισχυρότερο επιχείρημα, οι σκέψεις, τα συναισθήματα, οι εμπειρίες και τα επιχειρήματα που διατυπώθηκαν προφορικά, κατά τις συζητήσεις μεταξύ ειδικών που προέρχονται από διαφορετικούς χώρους, με έπεισε πλέον ότι όλοι μας εργαζόμαστε προς την αλλαγή ή - όπως είπε η Κάρμεν Ντουάρτε ⁽²⁸⁾ - ότι είμαστε διατεθειμένοι να εργαστούμε *ως παράγοντες* αλλαγής. Μπορούμε να συνδέσουμε την οικονομία και την εκπαίδευση, ακόμη και για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Για μένα, αυτό δείχνει ότι η ευαισθητοποίηση της κοινωνίας ήδη έχει προχωρήσει πολύ, κάτι που είναι πολύ σπουδαίο. Εάν η οικονομία και η εκπαίδευση – συμπεριλαμβανομένων της ειδικής αγωγής και των συναφών υπηρεσιών – μάθουν (ή συνεχίσουν) να κατανοούνται αμοιβαίως, τότε και οι προοπτικές για τα άτομα με ειδικές ανάγκες θα μπορέσουν να αλλάξουν προς το καλύτερο.

⁽²⁸⁾ Duarte, Carmen. Fenacerci – ΕΕΚ, Μίρα Σίντρα, Πορτογαλία

Βιβλιογραφία

Buckley, Sue; Bird, Gillian; Sacks, Ben. *In Down+UpDate*, 2000. Down Syndrome Educational Trust. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.downsed.org> [28.1.2002]

Casanova, Alain; Saladin, Monique. *Documents pour l'Intégration et le Développement*. Παρίσι: Did, 1985. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.did.asso.fr> [28.1.2002]

Disability awareness training: Online course : self direction community project 2000-2001. Penryn: Self Direction Community Project, 2002. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: <http://www.selfdirection.org> [28.1.2002]

Fougeyrollas, Patrick κ. ά. *The Quebec classification: disability creation process*. Κεμπέκ: International Network on the Handicap Creation Process, 1998.

Luckasson, Ruth κ. ά. *Mental retardation: definition, classification and systems of support*. 9η έκδοση. Ουάσιγκτον: American Association on Mental Retardation (Αμερικανική Ένωση για τη Νοητική Υστέρηση), 1992.

O'Brien, John. *Het normalisatieprincipe*. Λουβαίνη: Vibeg, 1984.

Schallock, Robert L. *Quality of life: conceptualization and measurement: τόμος 1*. Ουάσιγκτον: American Association on Mental Retardation (Αμερικανική Ένωση για τη Νοητική Υστέρηση), 1996.

Van Hove, Geert. *Definitie en classificatie van verstandelijke handicap volgens de American Association on Mental Retardation: inhoud, plaatsbepaling en mogelijk effect op de Vlaamse en Nederlandse zorg en begeleiding*. Γάνδη: RUG, 1998.

8. Αρχική και συνεχιζόμενη κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση στο πλαίσιο της διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης

Christian Robert ⁽²⁹⁾

Με μεγάλη χαρά ταξίδεψα από το Βέλγιο στη Θεσσαλονίκη για να συμβάλω κι εγώ, μαζί με πολλούς άλλους εμπειρογνώμονες, σε αυτήν την «Αγορά». Σκοπός μας είναι να εκφράσουμε τις απόψεις μας σχετικά με την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων που πάσχουν από νοητική αναπηρία, το οικονομικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται το ζήτημα αυτό και τις αναπτυσσόμενες ρηζικέλευθες μεθόδους – πραγματική παρέμβαση στις κοινωνικές δομές – που έχουν στόχο να μπορέσουν τα άτομα αυτά να διατηρήσουν το ρόλο τους στην κοινωνία μας και να συμβάλλουν έτσι στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Θα αναφερθώ σε ένα πείραμα που διεξάγεται εδώ και περισσότερα από πέντε χρόνια στην πόλη Μονς του Βελγίου. Το πείραμα αυτό προτείνει μια συνεχιζόμενη κατάρτιση βασισμένη σε δίκτυο εκπαιδευτικών φορέων, στο οποίο συμμετέχουν επιχειρήσεις της περιφέρειας.

8.1. Σε ποιους αναφερόμαστε;

Στο σημείο αυτό, θα ήταν χρήσιμο να υπενθυμίσουμε ορισμένες βασικές έννοιες, οι οποίες θα μας επιτρέψουν να δώσουμε μια πλήρη και ουσιαστική εικόνα των ενηλίκων που ζουν με κάποια νοητική υστέρηση, και τους οποίους κυρίως αφορά η καθημερινή μας δράση.

Από το παρελθόν μέχρι σήμερα, η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες πέρασε από διάφορα στάδια: στην αρχή ήταν ζητιάνοι στους οποίους δίναμε τον οβολό μας. Στη συνέχεια θεωρήθηκαν επικίνδυνοι και κλείστηκαν σε άσυλο. Αργότερα περάσαμε από το «άτομο-αντικείμενο» στο «άτομο-υποκείμενο», για να καταλήξουμε σήμερα στο «ενεργό άτομο».

Παρότι η ένταξη αποτελεί μία από τις αρχές, αν όχι τη σπουδαιότερη κινητήριο δύναμη, της κοινωνικοεκπαιδευτικής δράσης, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι στην πράξη τα επίπεδα ένταξης ποικίλλουν σε πολύ μεγάλο βαθμό. Το κοινωνικοπολιτιστικό πλαίσιο και ο βαθμός οικονομικής ανάπτυξης αποτελούν μεταβλητές που πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη όταν διαμορφώνουμε στρατηγικές παρέμβασης.

⁽²⁹⁾ Ειδικό κέντρο συνεχιζόμενης κατάρτισης (CFCS), Μονς, Βέλγιο.

8.1.1. Στον ίδιο τον όρο «νοητική υστέρηση» δόθηκαν πολυάριθμοι ορισμοί και ευρύτερη ερμηνεία.

Το 1983, η Αμερικανική Ένωση για τη Νοητική Υστέρηση (AAMD) υιοθέτησε τον ορισμό του Γκρόσμαν, σύμφωνα με τον οποίο η νοητική ανεπάρκεια εκδηλώνεται με γενική νοητική λειτουργικότητα σημαντικά υποδεέστερη του μέσου όρου, συνοδεύεται από δυσκολίες προσαρμογής και εκδηλώνεται κατά την περίοδο της ανάπτυξης (έως το 18ο έτος ηλικίας).

Τα προβλήματα προσαρμοστικής συμπεριφοράς πρέπει να παρουσιάζονται σε δύο τουλάχιστον από τους ακόλουθους τομείς: επικοινωνία, ατομική φροντίδα, οικιακές δεξιότητες, κοινωνικές δεξιότητες, χρήση των πόρων της κοινότητας, αυτονομία, υγεία και ασφάλεια, λειτουργικές σχολικές ικανότητες, ελεύθερος χρόνος και εργασία.

Το 1987, ο Ιονέσκου εισάγει ορισμένες διασαφηνίσεις ως προς τα κριτήρια που είχαν υιοθετηθεί. Ορίζει τη νοητική ανεπάρκεια ως διακοπή, επιβράδυνση ή μη ολοκλήρωση της ανάπτυξης, η οποία εκδηλώνεται με την ταυτόχρονη εμφάνιση νοητικής λειτουργικότητας σημαντικά υποδεέστερης του μέσου όρου και από ελλειπτική προσαρμοστική συμπεριφορά, που καθορίζεται από παθογόνους, βιολογικούς ή/και κοινωνικοπεριβαλλοντικούς παράγοντες, οι οποίοι μπορούν να δράσουν από τη στιγμή της σύλληψης του εμβρύου έως το τέλος της ψυχοκινητικής ωρίμανσης (+/- τριών ετών)...

Σύμφωνα με αυτόν τον ορισμό, η αξιολόγηση διαφοροποιείται ανάλογα με το βαθμό μειονεξίας και τη σοβαρότητα των πρόσθετων προβλημάτων, την ποιότητα της παρέμβασης και τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος. Αυτή η νέα ερμηνεία επιβεβαιώνει ότι ο βαθμός μειονεξίας μπορεί να αλλάξει και η ιδιότητα του μειονεκτούντος ατόμου να απαλειφθεί, χάρη σε αλλαγές στην προσαρμοστική συμπεριφορά ή/και τις προσδοκίες του περιβάλλοντος.

Πιο πρόσφατα ακόμα, η Λούκασον (1992) πρότεινε μια πολυδιάστατη προσέγγιση της διάγνωσης, της κατάταξης και των συστημάτων υποστήριξης. Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει τις εξής τέσσερις διαστάσεις:

- (α) τη νοητική λειτουργικότητα και τις ικανότητες προσαρμογής·
- (β) τις ψυχολογικές και συναισθηματικές συνιστώσες·
- (γ) τους παράγοντες που σχετίζονται με τη σωματική υγεία και την παθολογία·
- (δ) τις περιβαλλοντικές συνιστώσες.

Η πολυδιάστατη προσέγγιση μας επιτρέπει να περιγράψουμε ακριβέστερα τις αλλαγές που σημειώνονται με την πάροδο του χρόνου και να μετρήσουμε καλύτερα την πραγματική λειτουργικότητα του ατόμου, την εξέλιξη, τις αλλαγές στο περιβάλλον του, τις εκπαιδευτικές δραστηριότητες και τις θεραπευτικές παρεμβάσεις.

Η πολυδιάστατη προσέγγιση της διάγνωσης, της κατάταξης και των συστημάτων υποστήριξης επινοήθηκε προκειμένου να διευρυνθεί η έννοια της νοητικής υστέρησης. Αυτή η προσέγγιση προσπαθεί να αποφύγει την αποκλειστική χρήση του δείκτη νοημοσύνης για τη μέτρηση του βαθμού μειονεξίας. Στην πραγματικότητα, τα επίπεδα νοητικής υστέρησης

(ελαφρά, μέση, σοβαρή και βαριά) δεν χρησιμοποιούνται πλέον. Κύριος στόχος της πολυδιάστατης προσέγγισης είναι να τονίσει τις ανάγκες του ατόμου για να καθοριστούν τα κατάλληλα επίπεδα υποστήριξης, προκειμένου να αυξηθεί η ανεξαρτησία και η παραγωγικότητα του ατόμου και να διευκολυνθεί η ένταξή του στην κοινότητα.

Η Λούκασον υποστηρίζει ότι η έννοια της ατομικής στήριξης είναι ζωτικής σημασίας προκειμένου να γίνει κατανοητή η νοητική υστέρηση και να βελτιωθεί η πραγματική λειτουργικότητα του ατόμου.

Σύμφωνα με τον ορισμό της, η κατάλληλη στήριξη ευνοεί την προσαρμοστική λειτουργικότητα του ατόμου και την ένταξή του στην κοινότητα. Η στήριξη μπορεί να προέρχεται από το ίδιο το άτομο, από την οικογένειά του, από σημαντικά πρόσωπα ή από τα κατάλληλα ιδρύματα. Ο συγγραφέας προτείνει να προσφέρεται στο άτομο όσο το δυνατόν πιο φυσιολογική υποστήριξη. Επιπλέον, αυτά τα επίπεδα υποστήριξης μπορεί να ποικίλλουν κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.

Η Λούκασον απαριθμεί επτά λειτουργίες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για κάθε μία από τις τέσσερις μορφές υποστήριξης που αναφέρονται παραπάνω. Πρόκειται για την προσωπική βοήθεια, τον οικονομικό προγραμματισμό, την υποστήριξη για την απασχόληση, την υποστήριξη αναφορικά με τη συμπεριφορά, την αρωγή στο σπίτι, τη χρήση και την πρόσβαση στους πόρους της κοινότητας και την παροχή βοήθειας σε θέματα υγείας. Για κάθε μία από τις λειτουργίες αυτές έχουν προταθεί τέσσερα επίπεδα υποστήριξης: περιοδικό, περιορισμένο, εκτενές και πλήρες.

8.1.2. Σε αυτή τη βάση πρέπει στη συνέχεια να ασχοληθούμε με το ζήτημα της ιδιότητας του ενήλικου.

Σύμφωνα με το λεξικό Petit Robert (1988), ο όρος ‘ενήλικος’ χρησιμοποιείται για ζωντανό ον του οποίου η ανάπτυξη έχει ολοκληρωθεί. Όσον αφορά τον άνθρωπο, συνεχίζει το λεξικό, η ενήλικη φάση της ζωής τοποθετείται μεταξύ του τέλους της εφηβείας και της αρχής της γήρανσης και παραπέμπει στη λέξη «ώριμος».

Σύμφωνα με μία δειγματοληπτική μελέτη του Ινστιτούτου Θεραπευτικής Παιδαγωγικής του Φριμπούργκ, ο όρος ενήλικος παραπέμπει σε μια σειρά στοιχείων που μπορούμε να κατατάξουμε σε πέντε κατηγορίες:

- (α) Οικονομικές και νομικές όψεις, όπως το να διαχειρίζεται τις υποθέσεις του και τα οικονομικά του, να διαθέτει σχετική οικονομική ασφάλεια, να αναλαμβάνει τα της οικίας του, να μπορεί να αντεπεξέλθει στις βασικές του ανάγκες, να είναι πολίτης μιας κοινωνίας, να τηρεί τους νόμους, τους κανόνες και τις συνήθειες.
- (β) Ψυχο-προσωπικές όψεις, όπως το να τολμά να επιβάλλει την προσωπικότητά του και να διαχειρίζεται ενδεχόμενες διαπροσωπικές συγκρούσεις, να έχει μια ρεαλιστική αντίληψη του εαυτού του όσον αφορά τις δυνατότητες και τα όριά του, να έχει τη δική του προσωπικότητα, τις δικές του απόψεις, τις οποίες και να υποστηρίζει. Να έχει

συγκροτημένη ψυχική δομή για να αντιμετωπίζει ορισμένα απρόβλεπτα υπαρξιακά γεγονότα, να μπορεί να επιλέγει και να δέχεται τις συνέπειες των επιλογών του, να μπορεί να αναφέρεται σε ένα σύστημα προσωπικών αξιών, να έχει και να αναλαμβάνει ευθύνες, να σχεδιάζει τη ζωή του, να είναι ικανός να επιλύει τα καθημερινά προβλήματα.

- (γ) Ψυχο-κοινωνικές όψεις /σχέσεις με άλλους, όπως το να έχει φίλους και να διατηρεί σχέσεις, να συμπεριφέρεται αλτρουιστικά, να έρχεται σε επαφή με διάφορους χώρους και να μπορεί να προσαρμόζεται σε αυτούς.
- (δ) Κοινωνικοπολιτισμικές όψεις, όπως το να έχει κάποιος «μοναχικά» ενδιαφέροντα, να έχει το δικαίωμα να αγοράζει αγαθά και να διαθέτει ορισμένες ακαδημαϊκές γνώσεις, να συμμετέχει σε κάποιες πολιτιστικές, αθλητικές, κοινοτικές δραστηριότητες, να σταδιοδρομεί επαγγελματικά, να χρησιμοποιεί τις δημόσιες υπηρεσίες, να μπορεί να συνεχίσει την κατάρτισή του.
- (ε) Σημάδια εξέλιξης, όπως το να έχει παρακολουθήσει επαγγελματική κατάρτιση, να έχει δική του κατοικία, να δημιουργεί ιδιαίτερες σχέσεις με άτομα του αντίθετου φύλου, να συνάπτει γάμο, να μπορεί να αποκτά παιδιά και να εξασφαλίζει την εκπαίδευσή τους, να ενστερνίζεται έναν συγκεκριμένο πολιτισμό.

Αυτά τα στοιχεία πρέπει να θεωρούνται στόχοι προς επίτευξη. Θα ήταν ψευδαίσθηση να πιστεύουμε ότι μπορούμε να καταρτίσουμε διεξοδικό κατάλογο με τα τελικά χαρακτηριστικά της ενήλικης ζωής ή της φύσης του ενήλικου. Αντίθετα, επιθυμούμε να αντιμετωπίσουμε αυτή την περίοδο της ζωής ως συνώνυμη της «δυνατότητας» εξέλιξης και όχι ως περίοδο συνώνυμη με τις «οριστικές επιτεύξεις».

Βέβαια, ορισμένοι ενήλικες που πάσχουν από κάποια νοητική υστέρηση πιθανόν να μην επιτύχουν ποτέ, και ίσως και να μην πλησιάσουν καν, ορισμένους από τους στόχους αυτούς.

Πρέπει όμως να τους αρνηθούμε την ιδιότητα του ενήλικου; Μια τέτοια άρνηση δεν θα σήμαινε ότι περιφρονούμε τη δική τους μοναδική εμπειρία της ζωής (που αξίζει άλλωστε τη ζωή), μια εμπειρία που διαρκεί χρόνια;

Το να αρνηθούμε στα άτομα αυτά την ιδιότητα του ενήλικου θα σήμαινε ότι εγείρουμε ζητήματα που αδυνατούμε να υποστηρίξουμε: εάν τα άτομα αυτά δεν είναι «απόλυτα» ενήλικες, αλλά ούτε πια παιδιά, τότε τι είναι; Δικαιούμαστε να αναρωτιόμαστε για το μυστήριο της ζωής κάθε ανθρώπου (ποιος είναι πραγματικά;); Δεν μπορούμε να δεχτούμε ακραίες θέσεις, όπως ότι αυτά τα άτομα δεν είναι τίποτα... και ότι δεν χρησιμεύουν σε τίποτα.

Για τον λόγο αυτό θα θέλαμε να ενστερνιστούμε τον ορισμό που προτείνει ο Ανρί Μπισονιέ (1977), σύμφωνα με τον οποίο ενήλικο είναι κάθε άτομο που επιτυγχάνει, αξιοποιώντας τις δυνατότητές του στο μέγιστο, ένα βαθμό εξέλιξης που του επιτρέπει να φτάσει στην ωριμότητα για την οποία είναι ικανό.

Ακόμα και αν αυτός ο ορισμός έχει το προσόν να θέτει ένα πλαίσιο, εντούτοις παραμένουν αναπάντητα πολλά ερωτήματα. Δύο εξ αυτών κυριαρχούν, τόσο λόγω της σημασίας τους, όσο και λόγω του γεγονότος ότι δεν έχουν ακόμη δοθεί απαντήσεις (Lambert, 1991).

(α) Ποιοι άνδρες και γυναίκες θεωρούνται ότι έχουν νοητική υστέρηση;

(i) Ποιες είναι οι διεργασίες σκέψης τους;

(ii) Πώς επικοινωνούν;

(iii) Τι πρέπει να τους μάθουμε;

(iv) Πώς βιώνουν την κατάστασή τους;

(v) Ποια είναι τα σχέδιά τους, ποιες οι προσδοκίες τους και ποια τα όνειρά τους;

(β) Ποιες δομές πρέπει να θεσμοθετήσουμε ώστε να μπορέσουν να βιώσουν πλήρως ό,τι συνεπάγεται η αξιοπρέπεια του ανθρώπινου όντος;

Πώς θα εφαρμόσουμε στην πράξη αυτό το θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, που αποτελεί για μας ένα είδος πρόκλησης: να τους θεωρήσουμε πραγματικά ως ενήλικες και όχι ως παιδιά με νοητική υστέρηση;

Σίγουρα, δεν προσβάλλουμε αυτά τα άτομα αναγνωρίζοντας τα όρια που τους έχουν επιβληθεί λόγω της υστέρησης που παρουσιάζουν. Η ίδια η φύση της αναπηρίας θέτει τα όρια αυτά. Αλλά θα πρέπει, παράλληλα, να θεωρούμε την ενήλικη ζωή ως περίοδο ανάπτυξης και ενδεχόμενης άνθησης, όχι ως μια παγιωμένη κατάσταση. Άλλωστε τι έχει ολοκληρωθεί, ποιος ενήλικας μπορεί να ισχυριστεί ότι έχει ολοκληρώσει κάποιο σχέδιο; Μια κινέζικη παροιμία λέει ότι αρχίζουμε να γερνάμε όταν σταματάμε να μαθαίνουμε.

Φυσικά, αυτές οι δηλώσεις καλής πρόθεσης πρέπει να είναι σύμφωνες με τις επιθυμίες του ατόμου με ειδικές ανάγκες και της οικογένειάς του.

Στο πλαίσιο αυτό τοποθετείται η κατάρτιση και η διά βίου κατάρτιση.

8.2. Σε τι αναφερόμαστε;

8.2.1. Η αρχική κατάρτιση

Στη χώρα μου, όταν αναφερόμαστε σε άτομα με νοητική υστέρηση, η αρχική κατάρτιση συντελείται αποκλειστικά εντός της ειδικής αγωγής.

Υπάρχουν κάποιες εμπειρίες όσον αφορά την ένταξη των ατόμων με νοητική υστέρηση στην κανονική εκπαίδευση. Παρά το ενδιαφέρον που παρουσιάζουν, παραμένουν στο περιθώριο και είναι πολύ δύσκολο να εφαρμοστούν. Η επιμονή των γονέων και ορισμένων ειδικών κατορθώνει μερικές φορές να υπερβεί τα εμπόδια και να επιτύχει την ένταξη στην κανονική σχολική φοίτηση. Παρόλα αυτά, η «επιτυχία» αυτή δεν σημαίνει ότι ο μαθητής φθάνει έως το τέλος της σχολικής φοίτησης παρακολουθώντας την κανονική εκπαίδευση και παίρνει το

απολυτήριό του. Όντως, η διαφορά φαίνεται συχνά στην πορεία και επιβάλλει τον εκ νέου προσανατολισμό προς την ειδική αγωγή. Ειδικοί και γονείς συμφωνούν τότε ότι αυτά τα λίγα χρόνια προσέφεραν πάρα πολλά στο άτομο. Κατά κάποιο τρόπο «ό,τι ήταν να μάθει, το έμαθε.».

Στην ειδική αγωγή εξετάζεται σε βάθος το όλο και μεγαλύτερο χάσμα που δημιουργείται ανάμεσα στη σχολική εκπαίδευση και την προβλεπόμενη κατάληξη των διαφόρων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων.

Πράγματι, κάποια από τις κατευθύνσεις (που ονομάζονται «μορφές εκπαίδευσης») θα έπρεπε να επιτρέπει την πρόσβαση στις επιχειρήσεις προσαρμοσμένης εργασίας (ΕΠΕ). Οι επιχειρήσεις αυτές, όμως, διαμαρτύρονται για το ολοένα και μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ της κατάρτισης και των πραγματικών απαιτήσεων της εργασίας σε ΕΠΕ. Το χάσμα είναι τέτοιο που οι ΕΠΕ δημιούργησαν ένα τμήμα υποδοχής, το οποίο, απαρτιζόμενο από ικανότατα στελέχη, τους επιτρέπει να δέχονται έναν υποψήφιο εργαζόμενο δοκιμαστικά, να τον βοηθούν να εξοικειωθεί με την επιχείρηση και να τον καταρτίζουν εντός του χώρου εργασίας.

Όσον αφορά μία άλλη κατεύθυνση, η οποία θα έπρεπε να επιτρέπει την εύρεση εργασίας σε μια κανονική επιχείρηση, τα μέσα που χρησιμοποιούνται κατά την κατάρτιση και οι απαιτήσεις της επιχείρησης δεν συμβαδίζουν πλέον, και συνεπώς δεν εγγυώνται την πρόσβαση σε μια κανονική εργασία. Η κατάσταση επιδεινώνεται ακόμη περισσότερο σε οικονομικά δυσχερείς συνθήκες και σε συνθήκες υποαπασχόλησης.

8.2.2. Η συνεχιζόμενη κατάρτιση

Για τα άτομα με νοητική υστέρηση πρέπει να σημειωθεί ότι αυτή η διά βίου κατάρτιση συγκαταλέγεται στις ανισότητες που παρατηρούνται μεταξύ πολιτών. Η συνεχιζόμενη κατάρτιση δεν αποτελεί ακόμα δικαίωμα των ατόμων με νοητική υστέρηση, ή μάλλον προσφέρεται στον ίδιο βαθμό και με τις ίδιες δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει ένας μαθητής για την ένταξή του σε ένα κανονικό εκπαιδευτικό ίδρυμα.

8.2.3. Η απασχόληση ως απόλυτος μύθος

Η έρευνα των αποτελεσμάτων και της απόδοσης ακόμα και του παραμικρού χρηματικού ποσού που επένδυσαν οι δημόσιες αρχές (το οποίο από μόνο του είναι αξιέπαινο) τις οδηγεί σε απτά, μετρήσιμα αποτελέσματα. Η πρόσβαση στην απασχόληση είναι ένα από αυτά. Για τις βελγικές ή ευρωπαϊκές δημόσιες αρχές, επιτυχημένο σχέδιο είναι αυτό που δημιούργησε θέσεις εργασίας ή έδωσε τη δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση στο μεγαλύτερο μέρος των δικαιούχων. Τα έγγραφα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη βελτίωση του επιπέδου απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες (1998) υπογραμμίζουν την ανάγκη προσαρμογής των παραδοσιακών πολιτικών για την απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες στις νέες μορφές εργασίας και στην εξέλιξη της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, τα κείμενα αυτά αποκαλύπτουν επίσης την έλλειψη επαρκών στατιστικών δεδομένων όσον αφορά το θέμα της

απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Όταν πρόκειται για άτομα με νοητική υστέρηση, μια σύσταση και μόνο να μην ξεχνάμε αυτές τις πιο ευάλωτες κοινωνικές ομάδες μάς επιτρέπει να σκεφτούμε ότι η απασχόληση για την οποία γίνεται λόγος ίσως και να τους αφορά.

Δεν μπορεί να αμφισβητηθεί το γεγονός ότι στην κοινωνία μας η εργασία παραμένει η πιο σημαντική αξία, ακόμα και για τα άτομα με νοητική υστέρηση. Όμως η καθημερινή πρακτική μας δείχνει ότι η εργασία ως αξία δεν μπορεί να αποκοπεί από την απαραίτητη συναισθηματική ισορροπία, η οποία εξασφαλίζεται χάρη στην ύπαρξη ενός κοινωνικού δικτύου και την απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων. Το να μην λαμβάνεται υπόψη το άτομο στο σύνολό του οδηγεί σχεδόν πάντα στην αποτυχία.

Η αναζήτηση νέων μορφών απασχόλησης και κατάρτισης είναι η πραγματική πρόκληση με την οποία ερχόμαστε σήμερα αντιμέτωποι.

Ποια απασχόληση λοιπόν για το άτομο με νοητική υστέρηση;

Στη χώρα μου, μια θέση απασχόλησης προϋποθέτει την υπογραφή σύμβασης εργασίας, με την οποία συνδέεται η αμοιβή και ορισμένα δικαιώματα και υποχρεώσεις και η οποία δίνει τη δυνατότητα ένταξης στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης μέσω των εισφορών που παρακρατούνται από το μισθό. Αυτό το δικαίωμα στην απασχόληση το υπερασπίζονται, δικαίως, με μεγάλο πάθος, οι οργανώσεις των ατόμων με ειδικές ανάγκες (που σπανίως εκπροσωπούνται από άτομα με νοητική υστέρηση) και οι οργανώσεις εκπροσώπησης των εργαζομένων (τα συνδικάτα). Πίσω από αυτή την έντονη υπεράσπιση, κρύβεται η επιθυμία να αποφεύγεται η εκμετάλλευση των πιο αδύναμων εργαζομένων, αλλά και η επιθυμία διατήρησης των κοινωνικών κεκτημένων, αποφεύγοντας τη δημιουργία κακών προηγούμενων.

Δυστυχώς, τα κριτήρια παραγωγικότητας που συνδέονται με τον ανταγωνισμό στις αγορές απομακρύνουν όλο και περισσότερο τα άτομα με νοητική υστέρηση από αυτό το είδος απασχόλησης. Η προστατευμένη εργασία αντιμετωπίζει και αυτή τους ίδιους περιορισμούς, ενώ οι υπάρχουσες εταιρίες προσαρμοσμένης απασχόλησης (ΕΠΑ) που είναι οικονομικά αποδοτικές σήμερα δεν δέχονται πλέον μεγάλο αριθμό ατόμων με νοητική υστέρηση.

Εκείνοι που δεν έχουν την τύχη να βρουν ή να διατηρήσουν μια αποδοτική εργασία, βρίσκονται ξανά στην ανεργία. Θεωρείται ότι αποδίδουν ελάχιστα σε θέσεις κανονικής ή προστατευμένης εργασίας – ότι είναι υπερβολικά αυτόνομοι για τις λεγόμενες υπηρεσίες δημιουργικής απασχόλησης: τις υπηρεσίες ημερήσιας υποδοχής του Βελγίου (Services d'Accueil de Jour) και την υπηρεσία CAT στη Γαλλία, που, ως ένα βαθμό, αποτελεί μια πιο ενδιάμεση κατάσταση (μεταξύ προστατευμένης εργασίας και επαγγελματικής δραστηριότητας).

Τα άτομα αυτά χάνουν λοιπόν την επαφή με τον κοινωνικό περίγυρο που είχε σχέση με την απασχόλησή τους. Αναζητούν και πάλι βοήθεια για την εύρεση εργασίας. Μεταξύ άλλων,

απευθύνονται σε οργανισμούς κατάρτισης (επαγγελματικής ή συνεχιζόμενης). Θα επανέλθω σε αυτό το θέμα στη συνέχεια.

Σε ποια εργασία και σε ποιες νέες μορφές απασχόλησης αναφερόμαστε;

Ο Αλαίν Λεμπόντ (1996) υπογραμμίζει πως το πρόβλημα δεν είναι ότι δεν υπάρχει εργασία αλλά ότι δεν γίνονται προσλήψεις. Είναι, λοιπόν, σημαντικό να προσεγγίσουμε διαφορετικά τις έννοιες της απασχόλησης και της ένταξης και να θεωρήσουμε ότι ζούμε σε μια εποχή που χαρακτηρίζεται από αλλαγές, και μάλιστα διαρθρωτικές και όχι συγκυριακές αλλαγές. Οδεύουμε, λοιπόν, προς τον εκ νέου ορισμό των εννοιών και προς νέες δομές.

Στο έγγραφο εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που ήδη αναφέραμε (1998), διαπιστώνεται ότι τα κράτη μέλη καταβάλλουν προσπάθειες να μελετήσουν τις πιθανότητες ύπαρξης νέων μορφών απασχόλησης. Μεταξύ αυτών, πρέπει να αναφερθούν οι προοπτικές που προσφέρουν οι οργανώσεις, δηλαδή η δημιουργία θέσεων απασχόλησης στις δραστηριότητες (κυρίως τοπικές) που είναι κοινωνικά χρήσιμες στον τομέα των υπηρεσιών. Συνήθως, αυτές οι θέσεις εργασίας δεν υποκαθιστούν εκείνες που συνδέονται με την αγορά και δεν ανταγωνίζονται άμεσα τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Παρόλο που είναι συχνά προσωρινές, η αξιολόγηση των πρωτοβουλιών που έχουν ήδη αναληφθεί αποκαλύπτει ότι μπορούν να έχουν πολύ θετικά αποτελέσματα στην προοπτική απασχόλησης των ενδιαφερομένων ατόμων και να οδηγήσουν στη δημιουργία θέσεων εργασίας αορίστου χρόνου ή στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε έναν τομέα παράγωγων δραστηριοτήτων.

Πιστεύω ότι οι σκέψεις αυτές θα συμβάλουν στην εύρεση νέων τρόπων εργασίας για άτομα που έχουν κάποιο είδος νοητικής υστέρησης.

Θα ήταν σκόπιμο να αφήσουμε στην άκρη τις παλαιότερες αντιλήψεις και να προσαρμόσουμε τα κοινωνικά κεκτημένα, ώστε να τολμήσουμε να χρησιμοποιήσουμε την εθελοντική εργασία, η οποία επίσης οδηγεί στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης με σύμβαση εργασίας.

Όλες αυτές οι νέες μορφές εργασίας, αν και απευθύνονται πραγματικά σε άτομα με νοητική υστέρηση, συμβάλλουν κατά προτεραιότητα στο να παραμείνουν τα άτομα αυτά σε ένα κοινωνικό δίκτυο, να διατηρήσουν κοινωνική χρησιμότητα, αναγνωρισμένο και αναβαθμισμένο ρόλο στο κοινωνικό τους περιβάλλον.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται το ειδικό κέντρο συνεχιζόμενης κατάρτισης (Centre de Formation Continuée Spécialisé) στη Μονς (περιοχή Μπορινάζ και κέντρο) (συντομογραφία: CFCS).

8.3. Το πρωτότυπο πείραμα του CFCS.

Κατά τη διάρκεια ενός ερευνητικού ταξιδιού στο Φριμπούργκ της Ελβετίας στα τέλη της δεκαετίας του 1980, προσέλκυσε την προσοχή μας ένα πρωτότυπο πείραμα, που δυστυχώς δεν συνεχίζεται σήμερα.

Οι σύλλογοι «Migros», το όνομα των οποίων προέρχεται από τα καταστήματα που χρηματοδοτούσαν την πρωτοβουλία αυτή, διοργάνωναν μαθήματα συνεχιζόμενης κατάρτισης για κάθε ενδιαφερόμενο, στα οποία γίνονταν δεκτά και άτομα με ειδικές ανάγκες, καθώς και άτομα με νοητική υστέρηση. Τα μαθήματα γίνονταν τις βραδινές ώρες σε κτίριο που προοριζόταν για το σκοπό αυτό.

Η ιδέα αυτή, να έρχονται σε επαφή άτομα υγιή με άτομα με ειδικές ανάγκες στον ίδιο χώρο συνεχιζόμενης κατάρτισης και να επιτρέπεται η πρόσβαση των ατόμων με νοητική υστέρηση στη διά βίου κατάρτιση, μας φάνηκε ενδιαφέρουσα και σκεφτήκαμε να εφαρμόσουμε κάτι αντίστοιχο στο Βέλγιο.

Δεδομένων των περιορισμένων δημοσιονομικών μέσων (να πιστέψω ότι από όλη την Ευρώπη μόνο το Βέλγιο, και μάλιστα μία από τις περιφέρειές του, η Βαλονία, αντιμετωπίζουν αυτή την κατάσταση;), θα μπορούσαμε να φανταστούμε τη δημιουργία συλλόγων «mígnos» στη Βαλονία; Η δημιουργία ενός «σχολείου» συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι άραγε η προσφορότερη οικονομικά λύση και εκείνη που θα βοηθήσει περισσότερο στην ένταξη των ατόμων αυτών; Η εξέταση των υφισταμένων πόρων στις εμπορικές και μη εμπορικές επιχειρήσεις, και η απασχόληση που βασίζεται σε δίκτυα μας επέτρεψαν να θεωρήσουμε ότι οι επιχειρήσεις αυτές θα δέχονταν να γίνουν οι ίδιες, περιστασιακά ή σε τακτική βάση, φορείς κατάρτισης. Όντως, σύμφωνα με τη ζήτηση για κατάρτιση (επίπεδο, περιεχόμενο και στόχος), δεν θα μπορούσαμε άραγε να φανταστούμε:

- (α) Ότι ένας ανθοπώλης θα δεχτεί να μυήσει ένα άτομο με νοητική αναπηρία στην τέχνη της ανθοκομίας στο εργαστήριό του ή στο κατάστημά του;
- (β) Ότι μια επιχείρηση θα δεχτεί να εκπαιδεύσει έναν εργάτη στην οδήγηση κλαρκ, ώστε αυτός να μπορεί να έχει πρόσβαση σε αυτή τη θέση εργασίας στην ΕΠΑ του;
- (γ) Ότι κάποιος οίκος ευγηρίας θα δεχτεί να εκπαιδεύσει ένα άτομο με νοητική υστέρηση για να εργαστεί στην κουζίνα, στα πλυντήρια ή για να μοιράζει τα γεύματα στα άτομα της τρίτης ηλικίας;

Στο τέλος της κατάρτισης, αυτές οι επιχειρήσεις, έχοντας κατανοήσει τι εστί στην πραγματικότητα αναπηρία, έχοντας καταφέρει να λάβουν υπόψη τους τη συμβολή και τις ικανότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες, έχοντας πληροφορηθεί τι είδους γενική ή ειδική ενίσχυση θα λάβουν για την πρόσληψη, δεν θα δέχονταν άραγε να προσλάβουν με σύμβαση αυτά τα άτομα, τα οποία έκαναν δεκτά σε σεμινάρια κατάρτισης, ώστε η πρόσβαση στην απασχόληση να γίνει ο σκοπός αυτής της κατάρτισης;

Με βάση το σκεπτικό αυτό, το CFCS αποτελείται από μία ομάδα τριών ατόμων που έχουν την εξής αποστολή:

- (α) να λαμβάνουν και να αποσαφηνίζουν τα αιτήματα για κατάρτιση των ατόμων με ειδικές ανάγκες·
- (β) να συγκροτούν και να διατηρούν ένα δίκτυο φορέων κατάρτισης·
- (γ) να φέρνουν αυτούς τους φορείς σε επαφή με τους αιτούντες, να καταρτίζουν από κοινού ένα πρόγραμμα κατάρτισης απόλυτα εξατομικευμένο και να εξασφαλίσουν την παρακολούθηση και την αξιολόγησή του·
- (δ) να ενημερώνουν για τις ενισχύσεις που δίδονται για την πρόσληψη και να απλοποιούν στο μέγιστο τις διοικητικές διαδικασίες στην περίπτωση που φαίνεται πιθανή η πρόσληψη σε μια θέση εργασίας μετά το πέρας της περιόδου κατάρτισης·
- (ε) να αναπτύσσουν και να διατηρούν το δίκτυο των εταίρων, συμπεριλαμβανομένων των φορέων κατάρτισης.

Γνωρίζοντας ότι η πρόσβαση σε μια θέση εργασίας δεν αποτελεί την κατ' εξοχήν κατάληξη της κατάρτισης και ότι αυτή η θέση απευθύνεται τις περισσότερες φορές σε άτομα, η αναπηρία των οποίων δεν επηρεάζει πολύ τις παραγωγικές τους ικανότητες, το CFCS θέλησε να ασχοληθεί περισσότερο με άτομα με νοητική υστέρηση, τα οποία δεν εντάσσονται στις μορφές κανονικής ή προστατευμένης εργασίας.

Έτσι συνυπάρχουν δύο είδη κατάρτισης εντός των ίδιων φορέων: η συνεχιζόμενη κατάρτιση με επαγγελματικό προσανατολισμό και η συνεχιζόμενη κατάρτιση με τη μορφή διαρκούς εκπαίδευσης.

Σχηματικά, στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης κατάρτισης με επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπονείται ένα πρόγραμμα κατάρτισης, για παράδειγμα, σε κουζίνα ξενοδοχείου-εστιατορίου, βάσει του οποίου το άτομο που καταρτίζεται προσλαμβάνεται μετά το πέρας της κατάρτισής του.

Στο δεύτερο είδος κατάρτισης, που έχει τη μορφή διαρκούς εκπαίδευσης, η Λώρα εντάσσεται σε έναν παιδικό σταθμό, προκειμένου να εξοικειωθεί με το ρόλο της μητέρας και έτσι να διατηρήσει την κηδεμονία του παιδιού της. Ο Ολιβιέ και η Μαγκαλί προσέχουν παιδιά τριών ως οκτώ ετών σε ένα σχολείο. Αυτή είναι η κύρια ασχολία τους, και είναι ανεξάρτητη από κάθε άλλο είδος στήριξης (πηγαίνουν σε μία ημερήσια υπηρεσία υποδοχής για ενηλίκους). Τέσσερα άτομα φεύγουν για δύο πρωινά την εβδομάδα από το ίδρυμα στο οποίο μένουν για να μάθουν πληροφορική, προκειμένου να καταρτίζουν τους καταλόγους φαγητών στο ίδρυμα ή να σελιδοποιούν μία εφημερίδα.

Τα άτομα που απευθύνονται στο CFCS είναι κατά πλειοψηφία άνδρες (41% είναι γυναίκες και εντάσσονται στη διαρκή εκπαίδευση και 39% βρίσκονται σε στάδιο επαγγελματικής ένταξης). Ο μέσος όρος ηλικίας είναι τα 29 χρόνια. Το μεγαλύτερο σε ηλικία άτομο είναι πάνω από 50 ετών. Η μέση περίοδος εκτός εργασίας για τα άτομα αυτά από την ολοκλήρωση της αρχικής κατάρτισης έως την πρόσβαση στη συνεχή κατάρτιση είναι μεγάλη: 60 μήνες.

Η οργανωμένη κατάρτιση αφορά σημαντικό αριθμό τομέων, σε συνάρτηση με τη ζήτηση: τυπογραφία, μηχανικός ποδηλάτων, καθαριότητα, πληροφορική, φύλαξη αποθηκών, πλακοστρώσεις, βοηθός νοσοκόμου, μαγειρική, συσκευασία, οικοδομικές εργασίες, φροντίδα ζώων κλπ.

Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 1999, 86 άτομα, ανεξαρτήτως αναπηρίας, ήταν σε διαδικασία ένταξης.

- (α) Δημιουργήθηκαν 19 θέσεις εργασίας.
- (β) 17 άτομα είχαν σύμβαση αμειβόμενης μαθητείας.
- (γ) 21 άτομα παρακολουθούσαν τμήματα κατάρτισης (πρακτική εξάσκηση σε επιχείρηση) με στόχο την επαγγελματική ένταξη.
- (δ) 19 άτομα παρακολουθούσαν κατάρτιση τύπου διαρκούς εκπαίδευσης.
- (ε) 15 άτομα βρίσκονταν σε διαδικασία αναζήτησης.

8.4. Ποια συμπεράσματα εξάγουμε έπειτα από πέντε χρόνια πρακτικής εφαρμογής;

Τα δεδομένα που χρησιμοποίησα γι' αυτή τη διάλεξη προέρχονται από την ανάλυση 144 μελετών κατάρτισης ενηλίκων με νοητική υστέρηση, κυρίως κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών.

8.4.1. «Ήρθα να βρω δουλειά»

Είναι συνήθως η βασική φράση της πρώτης επαφής μεταξύ του ατόμου και της υπηρεσίας. Εκφράζει αναμφισβήτητη τη σημασία της εργασίας ως αξίας, η οποία εξακολουθεί να κατέχει μία από τις σημαντικότερες θέσεις. Ωστόσο, αυτή η αναζήτηση λαμβάνει χώρα τις περισσότερες φορές έπειτα από ένα μικρό ή μεγάλο διάστημα χωρίς απασχόληση ή με αλλεπάλληλες αποτυχίες από το τέλος της αρχικής κατάρτισης έως και την αρχή της συνεχιζόμενης. Κάθε άτομο βιώνει με διαφορετικό τρόπο την περίοδο αυτή. Παρόλα αυτά, όλα τα άτομα δείχνουν να δυσκολεύονται να αξιολογήσουν τον εαυτό τους και τις ικανότητές τους που συνδέονται με τη νοητική υστέρηση, με την ίδια τους την ύπαρξη. Το 1997, ο Φιλίπ Κασπάρ έθεσε επί τάπητος τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα με νοητική υστέρηση βιώνουν το χρόνο: η φιλοσοφική ανάλυση δείχνει την αποφασιστική σημασία που έχει η φυσιολογική αντίληψη του χρόνου στο σχεδιασμό της ζωής κάθε ανθρώπου. Εάν απαξιωθεί η εμπειρία αυτή, ο άνθρωπος αρχίζει μυστηριωδώς να παγιδεύεται μέσα στη ζωή του. Πρόκειται ειδικά για την περίπτωση των ενηλίκων που μειονεκτούν νοητικά. Σύμφωνα με ορισμένες ενδείξεις, για τα άτομα αυτά ο χρόνος είναι κατακερματισμένος. Πράγματι, συχνά είναι αιχμάλωτοι ενός παρελθόντος που τους αποξενώνει από το παρόν τους και τους εμποδίζει να σχεδιάσουν το μέλλον. Αυτό το πρόβλημα είναι συνήθως αποτέλεσμα μακρόχρονης υποστηρικτικής βοήθειας, αποτυχιών, και μη αναγνώρισης της αξίας τους. Η προηγούμενη ζωή του ενήλικα

με νοητική υστέρηση, αυτά τα οποία θυμάται, αυτά τα οποία μπορεί να αποτυπώνει στη μνήμη του, είναι τα πράγματα που τον κάνουν πολύ συχνά να σχηματίζει μια αρνητική εικόνα για τον ίδιο του τον εαυτό. Συχνά, ο ενήλικας με νοητική υστέρηση, μη μπορώντας να αντέξει το βάρος του παρελθόντος του, δεν είναι σε θέση να σχεδιάσει ένα μέλλον σύμφωνα με τις πραγματικές απαιτήσεις και προσδοκίες του. Η λανθασμένη αντίληψη που έχει για το χρόνο οφείλεται στο ότι δεν έχει πραγματικά συνείδηση του εαυτού του. Ο ενήλικας με νοητική υστέρηση έχει συχνά την αίσθηση ότι είναι ένα τίποτα ή ότι δεν είναι κάτι σημαντικό, σε έναν πολιτισμό που έχει, σε όλα τα επίπεδα, ως πρότυπα την αποτελεσματικότητα, την απόδοση και την ομορφιά, σύμφωνα με συγκεκριμένους κανόνες.

Με «εφόδια» αυτή την αρνητική εικόνα για τον εαυτό του και τις ελλειπείς γνώσεις για την αγορά εργασίας, το άτομο απευθύνεται σε εμάς λέγοντας: «Ήρθα να βρω δουλειά».

8.4.2. Η ανάλυση του αιτήματος και η αποσαφήνισή του.

Αυτό το στάδιο της συνάντησης με το άτομο έχει θεμελιώδη σημασία για τη θετική κατάληξη του σχεδίου που συνδέεται με το αρχικό αίτημα.

Όπως υπογραμμίζει ο Μπρακέ (1992), οι τεχνικές δεξιότητες αφομοιώνονται πιο εύκολα από τις κοινωνικές ικανότητες, οι οποίες όμως δημιουργούν συχνότερα πρόβλημα.

Οι νέοι που παρουσιάζονται στις υπηρεσίες μας, πολύ συχνά:

- (α) δεν γνωρίζουν την αγορά εργασίας, τη θέση στην οποία στοχεύουν ή τις πιθανές εναλλακτικές λύσεις·
- (β) δεν γνωρίζουν καλά τον εαυτό τους (υπερεκτίμηση ή υποτίμηση)·
- (γ) αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξή τους στο οικογενειακό ή/και στο κοινωνικό τους περιβάλλον: οι δυσκολίες προσαρμογής αποτελούν ένδειξη ότι δεν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία διαμόρφωσης της προσωπικότητας. Είναι, λοιπόν, σημαντικό να προσεγγίζουμε την κατάσταση συνολικά, να επανατοποθετούμε και να σεβόμαστε το άτομο μέσα στο πολιτισμικό πλαίσιο αναφοράς του, να σεβόμαστε την πορεία της ζωής του και την ιστορία του. Οι παράγοντες αυτοί αποδεικνύουν, εάν κρίνεται απαραίτητο, πόσο ανεπαρκείς είναι οι καταγραφές αναγκών, δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και δυνατοτήτων και πόσο συμβάλλουν σε μια ανελαστική θεώρηση της κατάστασης. Η προσωπική ένταξη είναι καθοριστικό στοιχείο σε μια διαδικασία επαγγελματικής ή/και κοινωνικής ένταξης. Βλέπουμε τακτικά πόσο συνδεδεμένες είναι οι έννοιες της «κατάρτισης» και της «θεραπείας» και πόσο αισθητή γίνεται η ανάγκη δημιουργίας ενός περισσότερο ή καλύτερα δομημένου προγράμματος κατάρτισης.

Τι ζητά το άτομο; Μια θέση απασχόλησης; Αποστασιοποίηση από το περιβάλλον του; Να αποκτήσει ξανά έναν κοινωνικό ρόλο; Να δημιουργήσει την προσωπικότητά του ή να διευρύνει το κοινωνικό του δίκτυο; Να αποκτήσει νέες τεχνικές ή κοινωνικές δεξιότητες; Με ποιο σκοπό;

8.4.3. Οι πολλαπλές εμπειρίες ως παράγοντες αυτονομίας.

Ένα μέσο για την απόκτηση αυτονομίας και ανεξαρτησίας είναι να βιώσουν τα άτομα με νοητική υστέρηση διάφορες καταστάσεις, που θα τους δώσουν τη δυνατότητα να πειραματιστούν και να αποκτήσουν εμπειρίες, τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε προσωπικό επίπεδο, εμπειρίες που διαφορετικά δεν θα μπορούσαν να αποκτήσουν.

Εκτός από την αντιμετώπιση της πραγματικότητας – με την παροχή υποστήριξης ώστε να μη τη βιώσει το άτομο ως μια σειρά από αποτυχίες – οι εμπειρίες σε ‘πραγματικές’ συνθήκες επιτρέπουν στο άτομο να επαναπροσδιορίσει τις επιλογές του για τη ζωή και να τις επιβάλλει στο περιβάλλον του.

Η υποστήριξη σε πραγματικές συνθήκες σε ένα χώρο κατάρτισης επιτρέπει να βοηθήσουμε το άτομο να αποφασηθεί το αίτημά του και να προβάλει τις δικές του επιλογές.

8.4.4. Οφέλη για το περιβάλλον του ατόμου

Για όσους ζουν σε ιδρύματα, η συνεχιζόμενη κατάρτιση ατόμων που ανήκουν στην ίδια ομάδα έχει θετικά αποτελέσματα για όλη την ομάδα. Όταν το ίδρυμα είναι σε ικανοποιητικό βαθμό «ανοικτό», το καταρτιζόμενο άτομο μεταφέρει τα οφέλη της κατάρτισης στο χώρο του ιδρύματος. Η περιγραφή της εμπειρίας δημιουργεί νέα αιτήματα, από άτομα που μέχρι τότε δεν διατύπωναν κανένα.

Για τα άτομα που ζουν με την οικογένειά τους, η πρόσβαση στην κατάρτιση αποτελεί συχνά ευκαιρία να ενταχθούν σε πρόγραμμα που θα κινητοποιήσει ολόκληρη την οικογένεια (αγορά υπολογιστή, εξοπλισμός αυτοκινούμενου οχήματος κλπ.). Αυτό βέβαια με την ίδια προϋπόθεση περί «ανοικτού» χαρακτήρα που ισχύει και για τα ιδρύματα.

8.4.5. Ο διαμεσολαβητικός ρόλος της κατάρτισης.

Η κατάρτιση χρησιμοποιείται ως μέσο για να έλθει το άτομο σε επαφή με το φορέα κατάρτισης. Συχνά αποτελεί ευκαιρία επαφής και αμοιβαίας εξοικείωσης, με ενδεχόμενο στη συνέχεια την παροχή μόνιμης απασχόλησης στην επιχείρηση που αρχικά αποτέλεσε φορέα κατάρτισης.

Σε σχέση με το οικογενειακό ή το ιδρυματικό περιβάλλον, η κατάρτιση είναι ένας τρόπος αποστασιοποίησης, αποχωρισμού, χωρίς στην πραγματικότητα να λέγεται ανοικτά κάτι τέτοιο.

Σε κάθε μία από αυτές τις περιπτώσεις, η κατάρτιση επιτρέπει την επίτευξη άλλων «δευτερευόντων» στόχων, τους οποίους πρέπει να θεωρήσουμε ως κύριους στόχους κατά τη διάρκεια της ένταξης του ατόμου.

Ο Αλεξάντρ Βέμπερ, κατά τη διάρκεια του συνεδρίου που διοργάνωσε το CFCS πέρυσι στο Βέλγιο, μίλησε για την αναγκαία αξιολόγηση του αντικτύπου της συνεχιζόμενης κατάρτισης, τόσο ως διαδικασίας όσο και ως προς τα οφέλη που συνεπάγεται. Ενθαρρύνοντας και στηρίζοντας ένα άτομο με νοητική υστέρηση να ακολουθήσει κατάρτιση, σημαίνει ότι του προσφέρουμε τη δυνατότητα, σε συνεργασία με τους γονείς ή τους ειδικούς που το περιβάλλουν, να συμμετέχει στο σχεδιασμό της ζωής του. Σημαίνει επίσης ότι του αναγνωρίζουμε το δικαίωμα επιλογής και την ικανότητα να επιλέγει.

Με τον τρόπο αυτό δίνεται η δυνατότητα να επανεξεταστεί η εικόνα που έχει σχηματίσει το άτομο με ειδικές ανάγκες για τον εαυτό του καθώς και η αντίστοιχη εικόνα που έχουν σχηματίσει το επαγγελματικό και το οικογενειακό του περιβάλλον. Ο χρόνος σκέψης που μεσολαβεί από τη συμμετοχή στο πρόγραμμα κατάρτισης έως την εφαρμογή του δίνει την ευκαιρία για μια ρεαλιστική και από κοινού επεξεργασία της κοινωνικής εικόνας του μαθητή. Γιατί πίσω από τις επιθυμίες μαντεύουμε τις αμφιβολίες, τις ψευδαισθήσεις ή τις απογοητεύσεις.

Τέλος, αν θέλουμε να κατανοήσουμε τον αντίκτυπο της συνεχιζόμενης κατάρτισης στην καθημερινότητα των ατόμων με νοητική υστέρηση, είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψη μας το πλαίσιο, με την ευρεία έννοια του όρου, μέσα στο οποίο θα διεξαχθεί η κατάρτιση. Αφενός, η παρουσία του ατόμου με νοητική υστέρηση σε ένα ασυνήθιστο περιβάλλον του δίνει την ευκαιρία να ανοιχτεί, να ξεπεράσει ορισμένες συνήθειες, να βγει από ορισμένα πλαίσια συμπεριφοράς στα οποία πιθανόν να το είχε βάλει η ρουτίνα. Η συνάντηση με διαφορετικά άτομα θα του δώσει την ευκαιρία για κοινωνικές συναναστροφές, για ανάπτυξη νέων σχέσεων που πιθανόν να διατηρηθούν και μετά το πέρας της κατάρτισης. Για το άτομο με ειδικές ανάγκες, το να μοιράζεται μια εμπειρία κατάρτισης αποτελεί επίσης ευκαιρία κοινωνικής σύγκρισης, η οποία θα του επιτρέψει να συνειδητοποιήσει τις δυνατότητές του αλλά και τα όριά του, και να επιβεβαιωθεί σε σχέση με τους άλλους. Αφετέρου, η εφαρμογή ενός προγράμματος κατάρτισης αποτελεί μια ιδανική ευκαιρία να αποκτήσει κανείς, ή να επιβεβαιώσει ότι διαθέτει, οργανωτικές ικανότητες σε θέματα όπως η διαδικασία εγγραφής, η χρηματοδότηση, η μεταφορά, τα ωράρια, η κούραση που συνεπάγεται, η διαπραγμάτευση για στήριξη από το ίδρυμα, την εκπαιδευτική ομάδα ή την οικογένεια.

8.4.6. Σχετικά μεγάλο χρονικό διάστημα μεταξύ της αρχικής κατάρτισης και της ένταξης στη συνεχή κατάρτιση.

Στο πλαίσιο του CFCS, εντύπωση μας προκαλεί το μεγάλο χρονικό διάστημα που παρεμβάλλεται μεταξύ της αρχικής κατάρτισης και της ένταξης στη συνεχιζόμενη κατάρτιση (5 χρόνια κατά μέσο όρο).

Δυστυχώς, δεν μου είναι δυνατόν να εξάγω αντικειμενικά συμπεράσματα από αυτή τη διαπίστωση.

Δεν μπορούμε να αποδείξουμε με βεβαιότητα ότι αυτή η μεγάλη περίοδος απραξίας (και δεν ξέρουμε πάντα αν όντως πρόκειται για πραγματική απραξία) συνδέεται ενδεχομένως με

αποτυχία της διαδικασίας ένταξης. Αυτό το «διάλειμμα» στον κοινωνικοεπαγγελματικό τομέα δημιουργεί άραγε στο άτομο απαξιωτικές σκέψεις για τον εαυτό του; Σύμφωνα με την πείρα μας, το μεγάλο χρονικό διάστημα που παρεμβάλλεται μεταξύ της αρχικής και της συνεχιζόμενης κατάρτισης δεν σημαίνει απαραίτητα και έλλειψη απασχόλησης.

Είναι λοιπόν πιθανό αυτό το στοιχείο να πρέπει να συσχετιστεί με άλλα, δηλαδή με το σύνολο των δεικτών. Αυτή η εργασία δεν έχει πραγματοποιηθεί ακόμα, συνεπώς θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο μελλοντικής εισήγησης.

8.4.7. Σημασία της οικογενειακής υποστήριξης ή του άμεσου περιγύρου

Η πείρα μας δείχνει ότι η εγγραφή και επιτυχία σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης είναι στενά συνδεδεμένη με την οικογενειακή ή την ιδρυματική υποστήριξη που λαμβάνει το άτομο.

Είτε είναι ενθαρρυντική είτε απλά μη αποθαρρυντική, η θετική υποστήριξη του περιβάλλοντος του ατόμου με ειδικές ανάγκες είναι καθοριστική για τη συμμετοχή του στην κατάρτιση και για το θετικό αποτέλεσμα της κατάρτισης.

Στο σημείο αυτό, θα ήθελα να επανέλθω στις έννοιες της αναπηρίας που ανέφερα στην αρχή της παρέμβασής μου και να πω ότι έτσι αποδεικνύεται η σημασία του περιβάλλοντος για το «βαθμό» (τη σοβαρότητα) της αναπηρίας. Πρέπει να προβληματίζει τον ειδικό όσον αφορά την ευθύνη του να απελευθερώνει ή να αποξενώνει το άτομο με νοητική αναπηρία.

8.4.8. Προβλήματα της νοητικής υγείας

Μεταξύ των ατόμων που έρχονται στο CFCS, τα άτομα που παρουσιάζουν και νοητικές διαταραχές, εκτός από υστέρηση, είναι αυτά που συγκεντρώνουν τα χαρακτηριστικά τα οποία οδηγούν στην αποτυχία της κατάρτισης (κατάρτιση που δεν ξεκινά ή εγκαταλείπεται γρήγορα): προχωρημένη ηλικία, μεγαλύτερο χρονικό διάστημα χωρίς απασχόληση μεταξύ του τέλους της αρχικής κατάρτισης και της συνεχιζόμενης κατάρτισης, ανύπαρκτη ή μικρή υποστήριξη από το περιβάλλον.

Η ένταξη στην κατάρτιση σύμφωνα με το μοντέλο του CFCS προϋποθέτει άραγε δύο διαφορετικές ειδικευμένες προσεγγίσεις, ανάλογα με το αν υπάρχουν ή όχι ψυχικές διαταραχές εκτός από τη νοητική υστέρηση;

Αυτή τη στιγμή θα ήταν πρώιμο να δώσουμε μια οριστική απάντηση σε αυτό το ερώτημα. Παρόλα αυτά, ας σημειωθεί ότι τα γαλλικά προγράμματα που σχετίζονται με το ευρωπαϊκό ερευνητικό πρόγραμμα το οποίο περιγράφεται στο φυλλάδιο LUCIE (το οποίο είναι διαθέσιμο κατά τη διάρκεια της «Αγοράς» ή κατόπιν παραγγελίας) και προσφέρουν κατάρτιση σε άτομα με νοητική αναπηρία, επιτυγχάνουν, ακολουθώντας παρόμοια μέθοδο που λαμβάνει περισσότερο υπόψη της την ψυχοθεραπευτική διάσταση, ανάλογα και εξίσου ενθαρρυντικά αποτελέσματα.

8.4.9. Η ηλικία ως βασικό κριτήριο για την επιτυχία της ένταξης μέσω της συνεχιζόμενης κατάρτισης

Το νεαρόν της ηλικίας (έλλειψη ωριμότητας) ενός ατόμου με νοητική υστέρηση φαίνεται να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την εφαρμογή και τη δυνατότητα επιτυχίας της κατάρτισης. Ακόμα μια φορά, δεν στοχεύουμε στην απόκτηση τεχνικής ικανότητας, αλλά στην κοινωνικότητα, τη σταθερότητα στις σχέσεις ή τη συναισθηματική σταθερότητα. Η νεαρή ηλικία φαίνεται ότι προδιαθέτει περισσότερο προς μία παθητική παρά ενεργητική συμπεριφορά.

8.4.10. Η αναγνώριση της αναπηρίας

Εδώ και μερικά χρόνια, στις υπηρεσίες γινόμαστε μάρτυρες ενός φαινομένου απόρριψης, εκ μέρους των πιο νέων ατόμων, του όρου «άτομο με αναπηρία». Αρνούνται την πρόσβαση στις υπηρεσίες παροχής βοήθειας για την εύρεση εργασίας ή την ένταξη, οι οποίες τους επιβάλλουν να αυτοπροσδιορίζονται ως άτομα που ζουν με αναπηρία.

Στο πλαίσιο του CFCS, ορισμένα άτομα διέκοψαν την κατάρτισή τους όταν βρέθηκαν στο στάδιο υπογραφής ειδικής σύμβασης προσαρμογής (αμειβόμενη κατάρτιση με σύμβαση μαθητείας, για παράδειγμα).

8.5. Αντί συμπεράσματος

Ξεκινούμε από το αδιαμφισβήτητο αξίωμα ότι αντιμετωπίζουμε έναν ενήλικο με νοητική υστέρηση ως ολοκληρωμένο άτομο, ικανό να εξελιχθεί σε κάθε ηλικία της ζωής του, αρκεί το περιβάλλον του να δεχτεί να προσαρμοστεί στην κατάσταση αυτή.

Οι χαλαρές δομές, που βρίσκονται κοντά στο άτομο, το αντιμετωπίζουν ως ξεχωριστή οντότητα και είναι προσανατολισμένες κατά προτεραιότητα στην εργασία σε δίκτυο με τις υφιστάμενες γενικές ή εξειδικευμένες δομές, δημιουργούν τις ευνοϊκότερες συνθήκες ένταξης.

Η αρχική κατάρτιση θα μπορούσε να αναπτύξει στο μέγιστο βαθμό αυτόν τον τύπο συνεργασίας, προσφεύγοντας όλο και περισσότερο στην πρακτική εξάσκηση σε επιχειρήσεις και στην εναλλακτική εκπαίδευση.

Η διά βίου κατάρτιση, η συνεχιζόμενη κατάρτιση, διαδραματίζει διαμεσολαβητικό ρόλο όσον αφορά τα αιτήματα πρόσβασης στην εργασία, απόκτησης νέων τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.

Τα κέντρα κατάρτισης δεν πρέπει να περιορίζονται σε προγράμματα κατάρτισης, τα οποία έχουν ως μοναδικό κριτήριο επιτυχίας την πρόσβαση στην απασχόληση. Το άτομο αποτελεί ένα ενιαίο σύνολο και ως τέτοιο πρέπει να αντιμετωπίζεται.

Τα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την πρόσβαση στη συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι θεμελιώδους σημασίας. Πρέπει να αποτελούν μέρος των κριτηρίων αξιολόγησης της κατάρτισης.

Πρέπει να αναζητούνται νέες μορφές απασχόλησης, χωρίς αυτό να συνεπάγεται απαραίτητα τη δημιουργία νέων δομών. Ο συντονισμός των υφισταμένων δομών στο πλαίσιο ενός δικτύου είναι αποδοτικότερος.

Όλες οι ευκαιρίες – όπως η συνεχιζόμενη κατάρτιση – που επιτρέπουν στον ενήλικο με νοητική υστέρηση να ζήσει νέες εμπειρίες σε ένα διευρυμένο κοινωνικό δίκτυο, ερχόμενος σε επαφή με άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες, συντελούν στην αύξηση της ικανότητας επιλογής και του ρόλου του ως πολίτη. Έτσι, συμμετέχει ενεργά στις αλλαγές που συντελούνται εντός του μακροσυστήματος, που αποτελεί το περιβάλλον μέσα στο οποίο ζει.

Βιβλιογραφία

Bernath, K.; Ziegler, F. *Des adultes handicapés mentaux en formation continue: un aperçu de la situation*. Λουκέρνη: SPC, 1990.

Bissonnier, H. *L'adulte handicapé mental*. Παρίσι, Fleurus, 1977.

Braquet, L. *La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion*. Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανθρώπινοι πόροι. Τρίτη σύνοδος εργασίας του δικτύου L1: Εκπαίδευση σε ανοικτό περιβάλλον: Πρόγραμμα εφαρμογής και αξιολόγησης της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των ατόμων με ψυχική και νοητική υστέρηση. Λουξεμβούργο, 1992.

Caspar, Pierre. *Menschen oder Untermenschen: Participation ou exclusion hier et aujourd'hui*. Διάλεξη επί τη ευκαιρία του διεθνούς συνεδρίου με τίτλο «Ouvrir l'espace spirituel» που διοργανώθηκε από την ένωση EPI (Δημόσια εκπαίδευση και πληροφορική) υπό τη διεύθυνση του BICE (Διεθνές Καθολικό Γραφείο για τα Παιδιά), σε συνεργασία με τη FISSAAJ (συννομοσπονδία εξειδικευμένων οργανισμών και υπηρεσιών στήριξης ενηλίκων και νέων – Βέλγιο) και την SCEJI (Καθολική υπηρεσία για παιδιά και νέους με προβλήματα προσαρμογής – Ελβετία), Wépion, 22-24 Οκτωβρίου 1997.

Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées: groupe de travail sur les stratégies d'emploi pour les personnes handicapées: rapport final / Συμβούλιο της Ευρώπης. Στρασβούργο, Συμβούλιο της Ευρώπης, 1999.

Ionescu, Serban. *L'intervention en déficience mentale: tome I. problèmes généraux: méthodes médicales et psychologiques*. Λιέγη, Pierre Mardaga, 1987.

Lambert, J.-L. *Enfants et adultes handicapés mentaux*. Cousset: Delval, 1988.

Lambert, J.-L. *La personne handicapée mentale: vers des rôles nouveaux*. Exposé donné lors de la journée d'étude: acteur de changement social» organisée par La Rigole. Φλορανβίλ, 11 Οκτωβρίου 1991

Le trait en creux: L'éthique et les services aux personnes vivant avec un handicap / Ομοσπονδία ειδικευμένων οργανισμών και υπηρεσιών στήριξης ενηλίκων και νέων. Βρυξέλλες, FISSAAJ, 1996.

Lebaude, A. *Les centres d'aide par le travail et l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés dans une société en mutation*: Σεμινάριο ACTIF-H. Παρίσι, 10-11 Ιουνίου 1996.

Luckasson, R. κ.ά.. *Mental retardation: definition, classification and systems of supports*: 9η έκδοση. Ουάσιγκτον: American Association on Mental Retardation (Αμερικανική Ένωση για τη Νοητική Υστέρηση), 1992.

Populaire, D. *Intégration professionnelle et handicap mental: vers un concept nouveau. Séminaire ACTIF-H.* Παρίσι, 10-11 Ιουνίου 1996.

Populaire, D. *Rapport d'activités 2000 du service d'accompagnement Le Passage.* Ντουρ, Le Passage, 2001.

Samoy, Éric; Waterplas, Lina. *L'emploi protégé dans la Communauté Européenne.* Βρυξέλλες, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

Vaney, L. Du principe de Normalisation à la Valorisation des Rôles Sociaux, στο Wolfensberger, W, Glenn, L. *Pass 3: Analyse de programmes pour les systèmes de services, méthodes d'évaluation quantitative des services humains*, ευρωπαϊκή έκδοση, 1989.

Waeber, A. *Impact de la formation continue dans l'existence quotidienne.* Πρακτικά του διεθνούς συνεδρίου που οργάνωσε το CFCS (Ειδικό Κέντρο Συνεχιζόμενης Κατάρτισης): Ένταξη = Απασχόληση; Πορείες ζωής / Πορείες ένταξης / Πορείες κατάρτισης του ατόμου με ειδικές ανάγκες, 7-8 Δεκεμβρίου 2000, Casteau [υπό έκδοση]

Zribi, Gérard. *La formation et le suivi des travailleurs handicapés en voie d'insertion.* Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Ανθρώπινοι πόροι. Τρίτη σύνοδος εργασίας του δικτύου L1: Εκπαίδευση σε ανοικτό περιβάλλον: Πρόγραμμα εφαρμογής και αξιολόγησης της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης των ατόμων με ψυχική και νοητική αναπηρία. Λουξεμβούργο, 1992.

Βελτίωση του επιπέδου απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες: Η κοινή πρόκληση. (Εγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, SEC (1998) 1550). Βρυξέλλες, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1998

9. Εκπαίδευση και κατάρτιση για άτομα με μαθησιακή υστέρηση στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες

Victoria Soriano ⁽³⁰⁾

9.1. Εισαγωγή

Η παρούσα εργασία συνοψίζει τα πρώτα αποτελέσματα σχετικά με τη ‘μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση’, θέμα που επελέγη από τις χώρες που συμμετέχουν στον Ευρωπαϊκό Οργανισμό για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής. Επισημαίνει τη μεγάλη σημασία και τα κοινά συμφέροντα των διαφόρων χωρών όσον αφορά τα προβλήματα κατάρτισης και απόκτησης επαγγελματικών προσόντων, καθώς και τα προβλήματα που σχετίζονται με την απασχόληση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ανάπτυξη της Ειδικής Αγωγής είναι μια ανεξάρτητη αυτοδιαχειριζόμενη οργάνωση που ενισχύεται από τα υπουργεία Παιδείας των 18 χωρών που συμμετέχουν – τα 15 κράτη μέλη της ΕΕ, την Ισλανδία, τη Νορβηγία και την Ελβετία, και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω συγκεκριμένων προγραμμάτων. Επιπλέον, οι τρεις βαλτικές χώρες, Εσθονία, Λετονία και Λιθουανία, συμμετέχουν ως παρατηρητές.

Κύριος στόχος του Οργανισμού είναι να βελτιωθεί η ποιότητα της ειδικής αγωγής και να δημιουργηθεί μακροπρόθεσμη, διευρυμένη ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα αυτό.

Ο οργανισμός κατευθύνεται από τις εξής αρχές:

- (α) Ποιοτική εκπαίδευση για όλους, ώστε να έχουν όλοι οι μαθητές την καλύτερη δυνατή εκπαίδευση, μια εκπαίδευση που να επικεντρώνεται στις δυνατότητες και όχι στις αδυναμίες τους.
- (β) Ίσες ευκαιρίες για την πρόσβαση στη μάθηση και σεβασμό των ατομικών διαφορών.

Ο Οργανισμός διευκολύνει την ανταλλαγή σχετικών πληροφοριών σε όλη την Ευρώπη: συγκεντρώνει, επεξεργάζεται και διαδίδει τις πληροφορίες που διαθέτουν οι συμμετέχουσες χώρες και οι Ευρωπαϊκοί φορείς. Σε αυτές περιλαμβάνονται πληροφορίες για την πρακτική εφαρμογή της ειδικής αγωγής στις συμμετέχουσες χώρες καθώς και πληροφορίες για νέα και καινοτόμα μέτρα, την έρευνα και ανάπτυξη, και τα κοινοτικά προγράμματα στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁽³⁰⁾ Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την ανάπτυξη της ειδικής αγωγής.

Κάθε χρόνο ο Οργανισμός ασχολείται με ορισμένα ειδικά θέματα. Μία από τις προτεραιότητές του είναι η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση. Η σχετική έρευνα διεξάγεται σε συνεργασία με 16 χώρες, δηλαδή όλες τις χώρες της ΕΕ (εκτός της Ιρλανδίας), τη Νορβηγία και την Ισλανδία.

9.2. Το γενικό πλαίσιο

Κύριος στόχος του Οργανισμού είναι η ανάλυση των υφιστάμενων ευρωπαϊκών μοντέλων μετάβασης από το σχολείο στον ενήλικο βίο και την απασχόληση, με την εξέταση των εξής επί μέρους θεμάτων: ποιες στρατηγικές φαίνεται να παράγουν καλά αποτελέσματα και γιατί, ποια πορεία ακολουθείται και για ποιους λόγους επελέγησαν, ποια είναι τα εμπόδια που ανακύπτουν συχνότερα κατά τη μετάβασης, και ποιος είναι ο ρόλος και ποια τα επαγγελματικά προσόντα των εκπαιδευτικών και άλλων ειδικών.

Στα τέλη του 1999, ο Οργανισμός πραγματοποίησε την πρώτη επισκόπηση και ανάλυση των δεδομένων και πληροφοριών που υπάρχουν στην Ευρώπη και διεθνώς. Στόχος του ήταν να εντοπίσει τα βασικά προβλήματα που θέτουν οι ειδικοί στους τομείς της παιδείας και της απασχόλησης. Στη συνέχεια έκανε αντιπαραβολή των πληροφοριών, τις οποίες συμπλήρωσε με τα δεδομένα κάθε χώρας που διέθεσαν οι εμπειρογνώμονες των 16 χωρών, καθώς και με δεδομένα από τοπικά προγράμματα.

Σήμερα, με βάση τα αποτελέσματα αυτά, ο Οργανισμός συγκεντρώνει και ενημερώνει τις πληροφορίες κάθε χώρας – υφιστάμενες πολιτικές και εφαρμογή τους, προβλήματα και αποτελέσματα – και προβαίνει σε μια δεύτερη ανάλυση της μετάβασης η οποία βασίζεται στο τι γίνεται στην πράξη.

Συνολικά επελέγησαν από τις συμμετέχουσες χώρες 46 εν εξελίξει προγράμματα και έγινε ανταλλαγή εμπειρογνομώνων, με συμμετοχή περισσότερων από 70 ατόμων. Στόχος είναι να εντοπιστούν οι καίριοι παράγοντες που βασίζονται σε διαφορετικές συνθήκες: ζητήματα, προβλήματα, τάσεις και αναγκαίες αλλαγές. Τα αποτελέσματα της φάσης αυτής αναμένονται καν στα τέλη του 2001.

Το παρόν άρθρο εξετάζει τα κύρια έγγραφα που δημοσιεύθηκαν από (η σε συνεργασία με) μεταξύ 1992 και 1998 τον ΟΟΣΑ, την UNESCO, το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ) και την ΕΚ καλύπτοντας από τέσσερις έως δώδεκα χώρες. Εξετάστηκαν επίσης συναφείς έρευνες (L. L. Collet-Klingenberg, 1998), ευρωπαϊκά προγράμματα εν εξελίξει (Pericas, I. και άλλοι, 1999, μεταξύ άλλων), καθώς και δεδομένα που προέρχονται από το δίκτυο και τη βάση Eurydice/Eurybase 1999 και από τον Οργανισμό (1999).

Καταρχάς πρέπει να γίνουν ορισμένες διευκρινίσεις. Τα στοιχεία και τα δεδομένα που περιέχονται σε όλα τα έγγραφα αφορούν κυρίως την μικτή εκπαίδευση (η ειδική αγωγή εξετάζεται πάντα υπό αυτό το πρίσμα) και καταστάσεις κοινωνικής ένταξης. Τα δεδομένα σχετικά με τη μετάβαση είναι λιγοστά και η σύγκριση μεταξύ των χωρών είναι μάλλον

δύσκολη. Σε ορισμένα έγγραφα η μετάβαση επικεντρώνεται κυρίως στις προοπτικές απασχόλησης, ενώ σε άλλα έχει ευρύτερη έννοια και περιλαμβάνει την ανεξάρτητη διαβίωση και την εκπαίδευση των ενηλίκων.

Όλα τα έγγραφα θίγουν παρόμοια ζητήματα:

- (α) Πώς πρέπει να προετοιμάζονται τα άτομα με ειδικές ανάγκες για τον βίο ως ενήλικες πλέον και για την πλήρη ένταξη στην κοινωνία (Peticas, I. και άλλοι. 1999);
- (β) Η προετοιμασία για τη ζωή είναι αρκούντως αποτελεσματική; (όπ. π.).
- (γ) Πώς διασφαλίζεται η διά βίου πρόσβαση των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε κατάλληλες εκπαιδευτικές δυνατότητες, προκειμένου να διατηρούν κάθε ευκαιρία να ζουν ανεξάρτητα; (Lauth, O. και άλλοι 1996).
- (δ) Πώς θα μειωθεί ο αριθμός των νεαρών ατόμων που εγκαταλείπουν την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς να έχουν αποκτήσει ελάχιστο επίπεδο επαγγελματικών προσόντων; (Κοινή έκθεση για την απασχόληση 1998).

9.3. Δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η δευτεροβάθμια εκπαίδευση στις διάφορες χώρες περιλαμβάνει συνήθως δύο στάδια, το κατώτερο και το ανώτερο. Η ολοκλήρωση του πρώτου σταδίου συνήθως συμπίπτει με την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ηλικία 15-16 ετών στις περισσότερες χώρες).

Δύο βασικές κατηγορίες μαθημάτων διακρίνονται στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση: μαθήματα γενικής εκπαίδευσης, που οδηγούν στην εισαγωγή στην ανώτατη εκπαίδευση, και μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης, που παρέχουν προσόντα τόσο με σκοπό τον εργασιακό βίο όσο και για την πραγματοποίηση σπουδών.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις κύριες επιλογές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στις διάφορες χώρες περιλαμβάνονται στο παράρτημα, στο τέλος του εγγράφου.

Διακρίνονται τρεις κυρίως κατηγορίες κατάρτισης μετά την υποχρεωτική εκπαίδευση με βάση το περιεχόμενό τους (ΟΟΣΑ, 1997):

- (α) Κοινωνική: αποσκοπεί στην προετοιμασία των μαθητών, ώστε να μπορούν να ζουν ανεξάρτητοι. Η εκπαίδευση των ενηλίκων μπορεί να περιληφθεί στην κατηγορία αυτή, δεδομένου ότι στοχεύει στη χειραφέτηση του ατόμου ώστε αυτό να μπορεί συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία ως πολίτης, να αναπτύσσει την αυτονομία του και να βελτιώνει την ποιότητα ζωής του.
- (β) Επαγγελματική: αποσκοπεί στην προετοιμασία των νέων για τον εργασιακό βίο (βασικές ή ειδικές δεξιότητες και προσόντα).
- (γ) Γενική: αποσκοπεί στην απόκτηση βασικών ή ειδικών γνώσεων για την πραγματοποίηση περαιτέρω ή ανώτερων σπουδών.

9.4. Στοιχεία

Οφείλουμε να επισημάνουμε ορισμένα ενδιαφέροντα σημεία από τα διάφορα έγγραφα:

Όλα τα άτομα με αναπηρίες πρέπει να έχουν πρόσβαση σε ουσιαστικές ευκαιρίες εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της ζωής τους, προκειμένου να μεγιστοποιήσουν την ικανότητά τους να ζουν ανεξάρτητα. Τα υπάρχοντα δεδομένα δείχνουν ότι οι ενήλικες με αναπηρίες έχουν ελλιπή προσόντα. Τα δεδομένα της Eurostat (1995) αποκαλύπτουν ότι στις περισσότερες χώρες το μορφωτικό επίπεδο των ενηλίκων με αναπηρίες είναι πολύ χαμηλό (Lauth, O. και άλλοι, Helios, 1996).

Σύμφωνα με την έκθεση του ΟΟΣΑ (1997), πολλοί μαθητές συνεχίζουν τις σπουδές του, αλλά πολλοί δεν τις ολοκληρώνουν ποτέ. Δεν μπορούμε να γνωρίζουμε πόσοι μαθητές εγκαταλείπουν τις σπουδές τους μετά το στάδιο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, είναι όμως βέβαιο ότι πολλοί δεν συνεχίζουν μετά το στάδιο αυτό.

Μια από τις κύριες δυσκολίες μας είναι ότι δεν διαθέτουμε συγκεκριμένες πληροφορίες σχετικά με τον συνολικό αριθμό των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Παρά τις διαφορές στα στοιχεία, μπορούμε να πούμε ότι σύμφωνα με τον ορισμό που χρησιμοποιούν οι χώρες – μαθητές με αναπηρίες ή με ειδικές ανάγκες – ο μέσος πληθυσμός των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες κυμαίνεται μεταξύ 3 % και 20 % των νέων κάτω των 20 ετών (Ευρωπαϊκός Οργανισμός, 1998, Eurybase 1999). Στο τέλος του παρόντος εγγράφου παρουσιάζεται διάγραμμα με πρόσθετες πληροφορίες για τα στοιχεία που έδωσαν οι χώρες.

Οι χαμηλές εκπαιδευτικές επιδόσεις και η έλλειψη προσόντων αναφέρονται ως λόγοι για τους οποίους τα άτομα με αναπηρίες δεν έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στην εξεύρεση απασχόλησης. Εάν η ανάπτυξη εκπαιδευτικών ευκαιριών είναι απαραίτητη για να βελτιωθεί η κατάσταση όσον αφορά την εύρεση εργασίας, τα άτομα με ειδικές ανάγκες δεν μπορούν να αποκλειστούν – πρέπει να έχουν τις ίδιες ευκαιρίες (Lauth, O. και άλλοι, Helios, 1996).

«Όλα τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για τη μείωση του ποσοστού των νέων που εγκαταλείπουν την βασική εκπαίδευση χωρίς ένα ελάχιστο επίπεδο προσόντων, κυρίως με την εισαγωγή συνολικών μεταρρυθμίσεων του εκπαιδευτικού συστήματος. Η θέσπιση, η εδραίωση ή η μεταρρύθμιση της μαθητείας ή άλλης κατάρτισης που συνδέεται με την εργασία, αποτελεί σημαντικό τμήμα των μεταρρυθμίσεων σε πολλές χώρες» (Κοινή έκθεση για την απασχόληση, ΕΚ 1998).

«Τα σημερινά δεδομένα μαρτυρούν ότι πολλά άτομα με αναπηρίες δεν διαθέτουν επαρκή προσόντα για να εργαστούν. Τα αριθμητικά στοιχεία στην Ευρώπη δείχνουν ότι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην ανοικτή αγορά εργασίας, όχι λόγω εγγενούς ανικανότητας που σχετίζεται με την αναπηρία τους, αλλά λόγω περιορισμένης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση» (Έκθεση ΔΓΕ 1998).

Ο ακόλουθος πίνακας δίνει γενικές πληροφορίες σχετικά με ορισμένα θέματα προς εξέταση όσον αφορά την εκπαίδευση των νέων και τη σχετική οικονομική σημασία της εκπαίδευσης

στις διάφορες χώρες. Σύμφωνα με τα αριθμητικά στοιχεία της Eurostat (1995), το ποσοστό των νέων ηλικίας 20 με 29 ετών χωρίς τίτλο αποφοίτησης από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση κυμαίνεται περίπου στο 30 %. Το ποσοστό αυτό είναι ακόμα υψηλότερο για τους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

	A	B	Γ	Δ	E
Αυστρία	27	53	21		5,9
Βέλγιο	26	65	25	6	
Δανία	27	68	11	7,8	4,1
Φινλανδία	26	66	16	8	4,8
Γαλλία	28	67	23	6,2	4
Γερμανία	26	63	16	4	3,4
Ελλάδα	29	56	29		
Ισλανδία	31				
Ιταλία	27	54	45	5	
Λουξεμβούργο	26	59	51		
Πορτογαλία	30	57	58		4
Ισπανία	32	61	44	5,8	3,8
Σουηδία	25	44	11	7,8	4,6
Ηνωμένο Βασίλειο	28	46	40	5	3,8

A – Ποσοστό των νεαρών ατόμων ηλικίας 10 έως 19 στο συνολικό πληθυσμό, 1995.

Πηγή: Eurostat, στατιστικές πληθυσμού.

B – Ποσοστό μαθητών ηλικίας 15 έως 24 ετών, 1995.

Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό.

Γ – Ποσοστό νεαρών ατόμων – ηλικίας 20 έως 29 ετών – χωρίς τίτλο αποφοίτησης από την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 1995.

Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό.

Δ – Σύνολο δαπανών για την παιδεία ως ποσοστό του ΑΕγχΠ το 1992.

Πηγή: Η εκπαίδευση με μια ματιά, Δείκτες ΟΟΣΑ 1995

E – Δαπάνες για την πρωτοβάθμια και τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ως ποσοστό του ΑΕγχΠ το 1992.

Πηγή: Η εκπαίδευση με μια ματιά, Δείκτες ΟΟΣΑ 1995

9.5. Η κατάσταση στην απασχόληση

Ένας από τους στόχους της κοινωνικής ένταξης είναι να δώσει σε όλους τη δυνατότητα να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους και να συμμετάσχουν ουσιαστικά στην κοινωνία. Η εργασία γεννά αυτοπεποίθηση, συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και παρέχει οικονομικά οφέλη.

Κατά παράδοση, τα άτομα με αναπηρίες είναι πιο πιθανό να εκπροσωπούνται ελλιπώς ή να αποκλείονται από το συμβατικό εκπαιδευτικό σύστημα και την απασχόληση. Η οικονομική κατάσταση που επικρατεί σε ορισμένες χώρες οδήγησε σε μακροπρόθεσμη ανεργία, που πλήττει το σύνολο του πληθυσμού. Υπό τις συνθήκες αυτές τα άτομα με αναπηρίες

βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την απασχόληση. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι πολύ υψηλότερο από αυτό των ατόμων χωρίς αναπηρίες.

Οι κυβερνήσεις υιοθέτησαν διάφορες εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες και μέτρα ανάπτυξης δεξιοτήτων για την αναβάθμιση της απασχολησιμότητας των πολιτών τους. Είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλίζεται η πρόσβαση των ατόμων με ειδικές ανάγκες σε τέτοια προγράμματα. (Lauth, O. και άλλοι, 1996).

Τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν γενικά περισσότερες δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας και είναι πιο πιθανό να παραμείνουν άνεργα για μεγάλο χρονικό διάστημα. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες τείνει να είναι δύο ή τρεις φορές μεγαλύτερο από αυτό των ατόμων χωρίς ειδικές ανάγκες (Έκθεση ΔΓΕ 1998).

Είναι προφανές ότι εκεί όπου το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλό για τον ευρύτερο πληθυσμό, είναι πιο δύσκολο να διασφαλιστεί απασχόληση για τις ομάδες που πλήττονται από κοινωνικό και οικονομικό αποκλεισμό. Μολονότι σε γενικές γραμμές φαίνεται ότι η ανάπτυξη της απασχόλησης τείνει να διευκολύνει την πρόσβαση στην απασχόληση για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αυτό δεν ισχύει παντού – υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που μπορεί να διαδραματίζουν κάποιο ρόλο (Συγκριτική ανάλυση των πολιτικών για την απασχόληση για άτομα με αναπηρίες, ΕΚ, 2000). Στο τέλος της έκθεσης αναφέρονται οι κύριοι δείκτες της απασχόλησης, οι οποίοι μας επιτρέπουν να κάνουμε συγκρίσεις μεταξύ χωρών και να καταλήγουμε σε ποσοτικά και ποιοτικά συμπεράσματα.

Οι πολιτικές που αφορούν τις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων με ειδικές ανάγκες δεν φαίνεται να εντάσσονται επαρκώς σε άλλους τομείς πολιτικής, ιδίως την πρόληψη της μακροπρόθεσμης ανεργίας και την προσαρμογή των συνθηκών για την διευκόλυνση της ένταξης στον εργασιακό βίο (Κοινή έκθεση για την απασχόληση, ΕΚ 1998).

Οι προοπτικές απασχόλησης είναι πενιχρές για τα νεαρά άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο χωρίς να έχουν αποκτήσει τις ικανότητες που απαιτούνται για την εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας (Ψήφισμα του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση το 1999).

9.6. Στοιχεία

Ο ακόλουθος πίνακας παρουσιάζει ορισμένα στοιχεία σχετικά με την ανεργία των νεαρών ατόμων στις διάφορες χώρες καθώς και τις οικονομικές συνεισφορές των χωρών στα διάφορα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης.

	A	B	Γ	Δ
Αυστρία	6	4*	4,40	0,06
Βέλγιο	22	10	6,80	0,15
Δανία	10	8	6,01	0,46
Φινλανδία	41	17 *	13,10	
Γαλλία	27	13	12,40	0,15
Γερμανία	9	8	10,00	
Ελλάδα	28	11	9,60	
Ισλανδία	11			
Ιταλία	33	14	12,10	
Λουξεμβούργο	7	3	2,60	0,05
Πορτογαλία	16	8	6,80	0,05
Ισπανία	42	26	20,80	0,01
Σουηδία	19	9*	9,90	0,82
Ηνωμένο Βασίλειο	16	9	7,00	0,03

* Στοιχεία για το 1993 από την έκθεση για την απασχόληση του ΟΟΣΑ, 1996

- A – Ποσοστό ανεργίας νεαρών ατόμων ηλικίας 15 έως 24 ετών.
Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό.
- B – Ποσοστό ανεργίας των 25 έως 34 ετών, 1995.
Πηγή: Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό.
- Γ – Ποσοστό ανεργίας νέων ηλικίας 15 έως 24 ετών, 1997.
Πηγή: Εναρμονισμένα ποσοστά ανεργίας της Eurostat.
- Δ – Δημόσιες δαπάνες για προγράμματα που αφορούν την αγορά εργασίας ως ποσοστό του ΑΕγχΠ, 1994.
Πηγή: Έκθεση για την απασχόληση, 1995, ΟΟΣΑ

9.7. Πρώτα αποτελέσματα

Τα κύρια προβλήματα που θίγουν τα διάφορα έγγραφα στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης μπορούν να συνοψιστούν ως εξής:

Εκπαίδευση και κατάρτιση	Απασχόληση
Υψηλό ποσοστό ατόμων που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση Μολονότι δεν είναι εύκολο να συλλεχθούν ακριβή δεδομένα, μπορούμε να πούμε ότι μεγάλο ποσοστό των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες δεν ολοκληρώνει τα εκπαιδευτικά προγράμματα που πρέπει να παρακολουθεί. Οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες έχουν τις ίδιες δυνατότητες με τους άλλους μαθητές, αλλά στην πράξη τους δίνεται η δυνατότητα κυρίως να ασχοληθούν με κοινωνικού περιεχομένου ή χαμηλότερου επιπέδου επαγγελματικά προγράμματα. Δεν έχουν πάντα ενδιαφέρον για τις περιορισμένες επιλογές που τους προτείνονται, τα δε προγράμματα δεν είναι πάντα προσαρμοσμένα στα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους.	Υψηλό ποσοστό ανεργίας Τα άτομα με ειδικές ανάγκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση. Είτε υποεκπροσωπούνται είτε αποκλείονται από την απασχόληση. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες είναι κατά πολύ υψηλότερο από εκείνο των ατόμων χωρίς αναπηρίες: δύο έως τρεις φορές υψηλότερο. (ΔΓΕ 1998) Οι πολιτικές που αφορούν τις ιδιαίτερες ανάγκες των ατόμων με αναπηρίες δεν φαίνεται να εντάσσονται επαρκώς σε άλλους τομείς της πολιτικής, ιδίως σε εκείνους που σχετίζονται με την πρόληψη της μακροπρόθεσμης ανεργίας και την προσαρμογή των συνθηκών για τη διευκόλυνση της ένταξης στον εργασιακό βίο (Κοινή έκθεση για την απασχόληση, ΕΚ 1998).

Τα στοιχεία δείχνουν ότι αρκετά μεγάλος αριθμός μαθητών συνεχίζει τις σπουδές του, αλλά μεγάλο ποσοστό αυτών δεν τις ολοκληρώνει ποτέ. Δεν είναι δυνατό να γνωρίζουμε πόσοι μαθητές εγκαταλείπουν τις σπουδές τους μετά το στάδιο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, αλλά μπορούμε να δηλώσουμε με βεβαιότητα ότι πολλοί δεν συνεχίζουν μετά το στάδιο αυτό. (ΟΟΣΑ, 1997). Η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων που θα είναι πιο ενδιαφέροντα για τους μαθητές θα μπορούσε να αποτελέσει λύση σε διάφορα προβλήματα (Ευρωπαϊκός Οργανισμός, 1999)	Τα εθνικά δεδομένα περιλαμβάνουν μόνο τους καταγεγραμμένους ανέργους, αλλά μεγάλο ποσοστό ατόμων με αναπηρίες δεν έχουν καταχωρηθεί ως άνεργοι. Δεν είχαν καν την ευκαιρία να έχουν μια πρώτη εργασία (Lauth, O. και άλλοι, 1996). Το επίδομα ανεργίας για άτομα με αναπηρίες είναι το τρίτο υψηλότερο κονδύλιο δαπανών κοινωνικής προστασίας, μετά τις συντάξεις γήρατος και τις δαπάνες ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης – είναι μεγαλύτερο του κονδυλίου των επιδομάτων ανεργίας (Απασχόληση και άτομα με αναπηρίες, ΕΚ, 1997).
Περιορισμένη πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση Μολονότι στις περισσότερες χώρες η εκπαίδευση είναι υποχρεωτική έως την ηλικία των 15 ή 16 ετών, σε ορισμένες χώρες σχεδόν 80 % των ενηλίκων με αναπηρίες δεν προχωρά πέρα από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ή μπορεί να θεωρηθεί αναλφάβητο (Lauth, O. και άλλοι, 1996)	Μη πρόσβαση στο χώρο εργασίας Υπάρχουν ακόμη προβλήματα πρόσβασης στο χώρο εργασίας, τα οποία συνδέονται όμως και με την ανθρώπινη και τεχνική υποστήριξη και βοήθεια.
Έλλειψη προσόντων Τα υπάρχοντα δεδομένα δείχνουν ότι πολλά άτομα με αναπηρίες δεν διαθέτουν τα κατάλληλα προσόντα για να εργαστούν (ΔΓΕ 1998). Τα στοιχεία στην Ευρώπη δείχνουν ότι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην ανοικτή αγορά εργασίας, όχι λόγω εγγενούς ανικανότητας που σχετίζεται με την αναπηρία τους, αλλά λόγω περιορισμένης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση. (όπ. π.). Το φλέγον θέμα είναι ότι τα άτομα με αναπηρίες δεν αποκτούν τα αναγκαία προσόντα που απαιτούνται για την απασχόληση. Οι πρωτοβουλίες για την κατάρτιση πρέπει να βασίζονται περισσότερο στις σημερινές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Περιορισμένες επιλογές Οι περιορισμένες επιλογές που προσφέρονται στα άτομα με αναπηρίες, όσον αφορά τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, οφείλονται στα κρατούμενα στερεότυπα σχετικά με τις αναπηρίες.	Αλλαγή των συνθηκών εργασίας Οι συνθήκες εργασίας μεταβάλλονται σταδιακά, π.χ. αυξάνεται η σημασία της μερικής απασχόλησης και της προσωρινής εργασίας. Επιθετική στρατηγική Η ανάπτυξη της απασχόλησης απαιτεί επιθετική στρατηγική, που θα προωθεί την αύξηση της ζήτησης, και όχι αμυντική στρατηγική. Απαιτούνται επενδύσεις στη φυσική παραγωγική ικανότητα, τους ανθρώπινους πόρους, τη γνώση και τις δεξιότητες. Οι νέοι με ειδικές ανάγκες θα πρέπει να αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο στο σχεδιασμό του μέλλοντός τους.
Ανεπαρκής προσαρμογή στις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (προσωποκεντρική προσέγγιση) Η ενιαία προσέγγιση δεν είναι χρήσιμη, καθώς κάθε άτομο είναι διαφορετικό και κάθε κατάσταση επίσης διαφορετική. Η ένταξη στην απασχόληση απαιτεί ειδικά προσαρμοσμένες λύσεις.	
Υποτίμηση των ικανοτήτων Οι εκπαιδευτικοί, γονείς και το ευρύ κοινό της υποτιμούν την δυνατότητα των ατόμων με αναπηρίες να απασχοληθούν σε ανταγωνιστική έμμεσθη εργασία. Η συνεργασία με τους γονείς είναι πολύ σημαντική για την ανάπτυξη ρεαλιστικής εικόνας των δεξιοτήτων των μαθητών (ΕΑ 1999).	Ελλιπής κατανόηση των προσόντων και ικανοτήτων Οι εργοδότες εξακολουθούν να πιστεύουν σε στερεότυπα.
Συχνά η επαγγελματική κατάρτιση δεν συνδέεται με την άσκηση επαγγέλματος ούτε προσανατολίζεται προς τον εργασιακό χώρο Η επαγγελματική κατάρτιση συχνά παρέχεται σε χωριστές εγκαταστάσεις – σε ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης	Ασάφεια σχετικά με τις δυνατότητες κατάρτισης που προσφέρουν οι εργοδότες Δεν υπάρχουν αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τις δυνατότητες κατάρτισης που προσφέρουν οι εργοδότες.

για ορισμένα είδη αναπηρίας. Συχνά δεν αφορά περίπλοκα επαγγέλματα ενώ οι εφαρμοζόμενες μέθοδοι μπορεί να είναι πολύ παραδοσιακές. Στην έκθεση της ΕΚ του 1992 σχετικά με τα προστατευμένα εργαστήρια διαπιστώνεται ότι πολύ σπάνια παρέχονται ευκαιρίες συμμετοχής σε περαιτέρω κατάρτιση. Η επαγγελματική κατάρτιση χρειάζεται περισσότερη ενημέρωση σχετικά με τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες.	
Βελτίωση των προσόντων των εκπαιδευτικών Οι εκπαιδευτικοί σπάνια καταρτίζονται καταλλήλως για να προετοιμάσουν νεαρά άτομα με ειδικές ανάγκες κατά τη μετάβασή τους προς την απασχόληση. Είναι απαραίτητη η βελτίωση της κατάρτισης ή η παροχή πιο κατάλληλης κατάρτισης στους εκπαιδευτικούς, προκειμένου να προετοιμάζουν καλύτερα τα νεαρά άτομα με ειδικές ανάγκες.	
	Δυσκολίες τοπικής και πρακτικής εφαρμογής της νομοθεσίας Η απουσία νομικού πλαισίου ή η έλλειψη ευελιξίας του προκαλούν δυσκολίες. Αδυναμία εφαρμογής και επιβολής των ποσοτώσεων απασχόλησης. Οι περισσότερες χώρες εφαρμόζουν ένα συνδυασμό μέτρων, τα οποία θεωρούνται αποτελεσματικά σε διαφορετικό βαθμό. Δεν υπάρχουν παραδείγματα επίτευξης των στόχων των ποσοτώσεων, αλλά οι υποστηρικτές του συστήματος αυτού επισημαίνουν ότι οι πόροι που προκύπτουν από φόρους ή πρόστιμα επιτρέπουν τη χρηματοδότηση άλλων μέτρων για την ανάπτυξη της απασχόλησης. Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων επίσης εμφανίζει προβλήματα. Μερικές φορές δίνεται η εντύπωση ότι η νομοθεσία αυτή στοχεύει περισσότερο στη μετάδοση μηνυμάτων στα άτομα με αναπηρίες και στους εργοδότες παρά στην παροχή αποτελεσματικών λύσεων (Ecotec, ΕΕ, 2000).

Ελπίζουμε ότι το έργο μας των δύο αυτών ετών θα μας επιτρέψει να εντοπίσουμε τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν τη μετάβαση στην αγορά εργασίας. Σήμερα εξετάζουμε έξι παράγοντες που φαίνεται να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Αυτοί είναι: η προσωποκεντρική οργάνωση της μετάβασης προς την αγορά εργασίας και η εισαγωγή κριτηρίων για τη διασφάλιση ομαλής μετάβασης· η κατάρτιση σε πραγματικές συνθήκες εργασίας· τα επαγγελματικά προσόντα και οι τίτλοι που χορηγούνται στους μαθητές· ο ρόλος των μέτρων στήριξης από το σχολείο στην εργασία· η συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών και ειδικών· και τέλος ο ρόλος και τα όρια των νομοθετικών μέσων κατά των διακρίσεων.

Παράρτημα

Στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον πληθυσμό των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες

	Σύνολο ατόμων με ειδικές ανάγκες*	Αριθμός μαθητών – υποχρεωτική εκπαίδευση	Αριθμός μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες – υποχρεωτική εκπαίδευση**	% μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες - υποχρεωτική εκπαίδευση
Αυστρία	2 128 000	848 735	25 770	3
Βέλγιο	200 000	886 898	38 255	4,3
(ολλανδόφωνοι)				
Βέλγιο		829 391	27 255	3,2
(γαλλόφωνοι)				
Δανία		640 000	80 000	12,5
Φινλανδία		581 900	103 892	17,8
Γαλλία	1 800 000 – 3 200 000	7 724 033	257 423	3,3
Γερμανία	6 621 157	9 399 127	405 945	4,3
Ελλάδα		1 022 996	12 906	1,2
Ισλανδία		42 318	6 348	15
Ιρλανδία	374 400	531 845	15 200	2,8
Ιταλία		4 304 119	94 130	2,1
Λουξεμβούργο		57 708	1 200	2
Κάτω Χώρες	500 000	2 056 000	117 943	4,9
Νορβηγία	839 344	478 500	31 000	6,5
Πορτογαλία	985 893	1 300 000	75 991	5,8
Ισπανία		6 805 322	113 338	1,7
Σουηδία	1 200 000	1 014 823	22 084	2,1
Ηνωμένο	5 900 000	10 245 548	256 139	2,5
Βασίλειο				20
ΣΥΝΟΛΟ		48 769 263		

Πηγή: Eurydice/Eurybase 1999
Ευρωπαϊκός Οργανισμός (1998, 1999)

* Εκτιμώμενα αριθμητικά στοιχεία για τις περισσότερες χώρες. Σύμφωνα με την έκθεση για την απασχόληση του 1999, μπορούμε να πούμε ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες αποτελούν το 17 % του συνολικού πληθυσμού. Από αυτά, ποσοστό 50% είναι ηλικίας μεταξύ 50 και 64 ετών.

** Τα στοιχεία αφορούν κυρίως το σχολικό έτος 1997/98.

10. Επαγγελματική ή προσωπική αυτονομία ή και τα δύο; Ρόλος και σημασία της προστατευμένης εργασίας στην πορεία προς τη χειραφέτηση

Gérard Zribi ⁽³¹⁾

Το ερώτημα αυτό θέτει επί τάπητος το θέμα της ωφέλειας και της ίδιας της νομιμότητας της προστατευμένης εργασίας: προστατεύουμε το άτομο από τη νωθρότητα ή από ένα περιβάλλον απόρριψης, το οποίο είναι υπερβολικά βίαιο και προκαλεί αίσθημα ανασφάλειας; Μήπως προστατεύουμε τις παραδοσιακές μας αξίες, σύμφωνα με τις οποίες η εργασία αποτελεί προϋπόθεση της κανονικότητας, της αξιοπρέπειας και, γιατί όχι, της ανθρωπιάς;

Η προστατευμένη εργασία είναι άραγε μια νέα μορφή αποξένωσης από την κοινωνία, μια ζούγκλα χωρίς κοινωνικά δικαιώματα για τους εργαζομένους, ένας διαχωρισμός από το κανονικό περιβάλλον εργασίας ή μήπως είναι μια πραγματική κοινωνική και ηθική επιλογή με σκοπό την αποδέσμευση δημόσιων πόρων, προκειμένου να βρεθούν θέσεις εργασίας για άτομα με ειδικές ανάγκες, που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας και είναι σε θέση να εργαστούν, σε ένα περιβάλλον που δεν παράγει θέσεις εργασίας ακόμα και για άτομα σωματικά και πνευματικά υγιή;

Άραγε μόνο η κανονική εργασία αξίζει προσοχής; Μήπως είναι ο μόνος αξιόπιστος δείκτης κοινωνικής ένταξης, ποιότητας ζωής και κοινωνικής θέσης, σε αντίθεση με την προστατευμένη εργασία;

10.1. Πρώτες σκέψεις

10.1.1. Το όφελος από μια επαγγελματική δραστηριότητα

Το να υπεραμύνεται κανείς σήμερα της διασφάλισης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας για τα άτομα με νοητική υστέρηση ή ψυχική αναπηρία μοιάζει, για τον εξωτερικό παρατηρητή, με κοινωνικό παραλογισμό, τη στιγμή που η απασχόληση σπανίζει όλο και περισσότερο και έχει υποστεί βαθιές ποιοτικές μεταβολές.

⁽³¹⁾ Γενικός διευθυντής της AFASER (Association des Familles et Amis pour l'Accueil, les Soutiens, l'Éducation et la Recherche en faveur des personnes handicapées mentales – Ένωση οικογενειών και φίλων για την υποδοχή, τη στήριξη, την εκπαίδευση και την έρευνα υπέρ των ατόμων με νοητική αναπηρία) – πρόεδρος του ANDICAT (Association Nationale des Directeurs et Cadres de Centres d'Aide par le Travail – Εθνική Ένωση Διευθυντών και Στελεχών Κέντρων Παροχής Βοήθειας μέσω της Εργασίας)

Ωστόσο, η κοινωνική θέση εξακολουθεί ακόμα και σήμερα να αποτελεί ουσιαστικά συνάρτηση της απασχόλησης: το κοινωνικό πρότυπο στις κοινωνίες μας, παρότι μαστίζονται από την ανεργία, παραμένει η εργασία· οι οικονομικές σχέσεις καθορίζουν, στην πραγματικότητα, τις κοινωνικές σχέσεις.

Η κατάσταση αυτή αφορά, προφανώς, και τα άτομα με ειδικές ανάγκες, για τα οποία η επαγγελματική ένταξη συμβάλλει στη βελτίωση της εικόνας που έχουν για τον εαυτό τους και στη θετικότερη αντιμετώπισή τους από την κοινωνία (για τους άλλους, η μόνη σημασία της επαγγελματικής ένταξης έγκειται στο ότι καθησυχάζει τις οικογένειες και τους ειδικούς ότι ακολουθούνται μοντέλα κανονικής ζωής).

Η απασχόληση αποτελεί, πράγματι, σημαντική αξία· δεν είναι μόνο πηγή εισοδήματος, αλλά και μέσο κοινωνικής ένταξης και τρόπος προσωπικής βελτίωσης και εξέλιξης για όσους θέλουν και μπορούν να εργαστούν.

Αξίζει να αναφέρουμε, για παράδειγμα, ότι η απομάκρυνση 90.000 ατόμων από την εργασία για λόγους σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας – πραγματικής ή υποτιθέμενης – που έγινε πριν μερικά χρόνια στην Ολλανδία, μετατρέπεται σήμερα, σύμφωνα με την άποψη πολλών ειδικών, σε «κοινωνικό εφιάλτη».

Το δικαίωμα στην απασχόληση, είτε αυτή είναι «υποστηριζόμενη» ή μη, είτε αυτή είναι «προστατευμένη» πλήρως, μερικώς ή καθόλου, πρέπει να επιβεβαιωθεί εκ νέου ως ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου.

Η άσκηση ενός επαγγέλματος επιτρέπει την ένταξη του ατόμου σε ένα οργανωμένο και προκαθορισμένο δίκτυο σχέσεων με συναδέλφους, πελάτες κλπ., ενώ η έλλειψη εργασίας δημιουργεί περισσότερο αβέβαιες και ασταθείς κοινωνικές σχέσεις. Αυτή η αστάθεια είναι ακόμη μεγαλύτερη στην περίπτωση των ατόμων με ειδικές ανάγκες, τα οποία είναι πιο ευάλωτα στη μοναξιά και την περιθωριοποίηση.

Η έλλειψη απασχόλησης περιθωριοποιεί· δημιουργεί ένα αίσθημα αχρηστίας και παθητικότητας σε μια κοινωνία που εμμένει στην πλήρη απασχόληση. Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με πολλές μελέτες που εκπονήθηκαν από το Ίδρυμα για τη Μελέτη των Συστημάτων στην Ευρώπη σχετικά με την εξέλιξη των ευρωπαϊκών αξιών από το 1981 έως το 1990 (δημοσιεύτηκαν στην εφημερίδα Le Monde στις 8 Ιανουαρίου 1997), η απασχόληση παραμένει ο πρωταρχικός παράγοντας προσωπικής ταυτότητας και κοινωνικής ένταξης.

Η αξία «απασχόληση» κατατάσσεται, μάλιστα, στη δεύτερη θέση, μετά την αξία της οικογένειας στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, μεταξύ των οποίων και η Γαλλία· σύμφωνα με άλλες μελέτες που έχουν εκπονήσει ορισμένα συνδικάτα, η επιθυμία που παρατηρείται για διευθέτηση και μείωση του χρόνου απασχόλησης φαίνεται να συμπληρώνει και όχι να αντίκειται στη στάση αυτή.

Αυτό σημαίνει ότι στα άτομα που βρίσκονται σε ηλικία εργασίας τα οικονομικά προβλήματα που συνδέονται με την απασχόληση προκαλούν σχεδόν αυτόματα κοινωνικά προβλήματα· το ίδιο συμβαίνει και στα άτομα με ειδικές ανάγκες.

10.1.2. Η ψευδοδιαμάχη μεταξύ κανονικής και προστατευμένης εργασίας

Λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση κάθε ατόμου και την εξέλιξη των σύγχρονων κοινωνικών πολιτικών οδηγούμεθα στο σχεδιασμό ποικίλων λύσεων με προοδευτικό ή ανατρεπτικό χαρακτήρα σε μια συνεχή διεργασία που εμπλουτίζεται ολοένα, η οποία ξεκινά από το παραδοσιακό ίδρυμα και φτάνει έως το κανονικό περιβάλλον, διερχόμενη από λύσεις ημιπροστατευμένης εργασίας.

Ο σημερινός προβληματισμός αφενός για την κοινωνική ένταξη, η οποία συχνά προσεγγίζεται με ενιαίο τρόπο, και αφετέρου για το προστατευμένο περιβάλλον, που παρουσιάζεται ως ένας ολότελα ξεχωριστός χώρος, περιορίζεται τελικά σε νομοτέλεια τύπου «όλα ή τίποτα», όπου δεν λαμβάνονται υπόψη ούτε οι ιδιαίτερα προσεκτικές θεσμικές εξελίξεις, το οικονομικό περιβάλλον και οι ιδιαιτερότητες των ατόμων με ειδικές ανάγκες, ούτε άλλωστε και οι νέες προσεγγίσεις (πολύπλευρες, πολυμορφικές...) των διαδικασιών ένταξης στο σύνολο (που δεν αφορούν μόνο τα άτομα με ειδικές ανάγκες).

10.2. Ένα σύνθετο και αφιλόξενο οικονομικό περιβάλλον

Το οικονομικό περιβάλλον θα μπορούσαμε να το χαρακτηρίσουμε εν τάχει ως εξής:

- (α) μια πλούσια κοινωνία (όσον αφορά την πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών) την οποία κινούν ο ανταγωνισμός, η διεθνής αγορά και ο έλεγχος των νέων τεχνολογιών·
- (β) μια οικονομική και κοινωνική λειτουργία, η οποία είναι δύσκολο να γίνει κατανοητή·
- (γ) μια αγορά εργασίας στην οποία δεν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν οι παραδοσιακές μέθοδοι ανάλυσης·
- (δ) σχετικά υψηλό επίπεδο ανεργίας στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών·
- (ε) διάρρηξη του κοινωνικού ιστού: κοινωνικές ομάδες ζουν στις ίδιες χώρες, αλλά σε χωριστούς κόσμους· ο αποκλεισμός δεν αποτελεί πλέον περιθωριακό φαινόμενο.

Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες, η κατάσταση της αγοράς εργασίας χαρακτηρίζεται από διαρκή ποσοτική έλλειψη θέσεων εργασίας και από μεταβολές ως προς την ποιότητα της εργασίας.

Παρατηρούμε ότι η κατάσταση αυτή ποικίλλει από τον έναν οικονομικό τομέα στον άλλο. Έτσι, αναπτύσσονται θέσεις εργασίας στους τομείς των εμπορικών και των μη εμπορικών υπηρεσιών (ταχυφαγεία, καθαρισμός χώρων, βελτίωση του περιβάλλοντος), ενώ μειώνονται οι θέσεις εργασίας στη βιομηχανία, λόγω πολλών και διαφόρων παραγόντων (αυτοματισμός, διεθνής ανταγωνισμός...).

Ωστόσο, πρέπει να προσθέσουμε ότι οι θέσεις απασχόλησης στους τομείς των υπηρεσιών δεν προσφέρουν πια, όπως πριν από κάποια χρόνια, πραγματικές δυνατότητες επαγγελματικής ένταξης για τους εργαζόμενους με νοητική και ψυχική αναπηρία· αυτός ο τομέας δραστηριότητας έχει υιοθετήσει πολύ απαιτητικούς τρόπους οργάνωσης, παρόμοιους με εκείνους του τομέα της βιομηχανίας.

Ως εκ τούτου, η πολύ λογική απαίτηση των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών (π.χ. καφετέριες, επιχειρήσεις καθαρισμού και συντήρησης χώρων πρασίνου...) για περισσότερα προσόντα και πρακτικές και κοινωνικές δεξιότητες (επικοινωνιακές ικανότητες, κατάλληλη συμπεριφορά) από τους εργαζόμενους τους καθιστά πολύ δύσκολη την επαγγελματική ένταξη σε κανονικό περιβάλλον, ακόμα και σε τομέα που δημιουργεί θέσεις εργασίας.

Η άμεση πρόσληψη εργαζομένων με νοητική και ψυχική αναπηρία από τις επιχειρήσεις, τις δημόσιες υπηρεσίες και τους φορείς δημόσιας διοίκησης, που πρέπει να λαμβάνουν υπόψη και τις επιταγές των προϋπολογισμών τους, θα παραμείνει, πιθανόν, πολύ περιορισμένη κατά τα επόμενα έτη.

Δεν αποκομίζουμε λοιπόν τίποτα από θεωρητική και πρακτική άποψη με το να στηρίζομαστε στην εξίσωση της δεκαετίας του 1960, σύμφωνα με την οποία οι ενώσεις και τα κέντρα κατάρτισης προετοιμάζουν τα άτομα για την απασχόληση και οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν.

Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζεται κυρίως από την πρόσφατη διαπίστωση ότι η οικονομική ανάκαμψη που παρατηρήθηκε τελευταία, παρότι δημιούργησε θέσεις εργασίας, δεν ωφέλησε τον «σκληρό πυρήνα» της ανεργίας, στον οποίο ανήκουν τα μειονεκτούντα άτομα και τα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη η στάση που έχουν απέναντι στην κανονική εργασία πολλοί εργαζόμενοι με νοητική και ψυχική αναπηρία. Πολύ συχνά, οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες που πέρασαν αρκετά μεγάλο διάστημα έγκλειστοι σε νοσοκομεία και ιδρύματα ή που εργάζονται πολλά χρόνια σε κέντρα αρωγής μέσω της εργασίας, δεν έχουν καταρτιστεί και δεν έχουν προετοιμαστεί για την ένταξή τους στο κανονικό περιβάλλον. Πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη και η ίδια η νοητική υστέρηση και οι ψυχικές διαταραχές, που αποτελούν πραγματική τροχοπέδη για την ένταξη σε ένα παραδοσιακό μοντέλο εργασίας.

Έτσι δημιουργείται φόβος, ενίοτε και άγχος, απέναντι στην ένταξη στο κανονικό περιβάλλον εργασίας. Η απώλεια ψυχολογικής και υλικής ασφάλειας, η ανάγκη ψυχοκοινωνικής στήριξης έχουν ως αποτέλεσμα τα καλύτερα προσαρμοσμένα άτομα με νοητική και ψυχική αναπηρία, που ασκούν την επαγγελματική τους δραστηριότητα σε οργανισμό προστατευμένης εργασίας, να διστάζουν να επιχειρήσουν την ένταξή τους. Το άγχος των οικογενειών τους συμβάλλει επίσης στη δημιουργία αυτών των αναστολών.

10.3. Η απαραίτητη ύπαρξη μιας δεύτερης και πολυμορφικής αγοράς εργασίας

Εάν θέλουμε να σεβαστούμε το δικαίωμα στην απασχόληση, τα επιχειρήματα που αναπτύχθηκαν ανωτέρω οδηγούν στη εξέταση ενός συνόλου ειδικών μέτρων (παραπληρωματικών, συνδεδεμένων, διασταυρούμενων, συμπληρωματικών) που συνοδεύουν το κανονικό περιβάλλον εργασίας.

Τα μέτρα αυτά εφαρμόζονται προοδευτικά χάρη στον εμπλουτισμό της νομοθεσίας, που επιτρέπει τη χορήγηση πόρων για την ένταξη και την κατάρτιση σε κανονικό περιβάλλον (προσβασιμότητα, επιδοτούμενα σεμινάρια, πριμοδότηση για την απασχόληση, ενίσχυση των αποδοχών...), ή ακόμα και για τη δημιουργία εργαστηρίων για άτομα με ειδικές ανάγκες.

Τα μέτρα που λειτουργούν απλώς ως κίνητρα και αφορούν το περιβάλλον εργασίας ή την αμοιβή, ή ακόμα και η θετική διάκριση (παραδείγματος χάρη, η εφαρμογή ποσοστώσεων για τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες) ή, τέλος, η δημιουργία εργαστηρίων για άτομα με ειδικές ανάγκες, θα δημιουργήσουν σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες θέσεις εργασίας κατά το μάλλον ή ήττον υποστηριζόμενες – πλήρως, μερικώς ή καθόλου – στο πλαίσιο του κανονικού περιβάλλοντος εργασίας.

Τα εργαστήρια για τα άτομα με ειδικές ανάγκες ανήκουν σε αυτά τα ιδιαίτερα είδη απασχόλησης, στα οποία τα αντίστοιχα κοινωνικά και οικονομικά θέματα έχουν μεγαλύτερη ή μικρότερη σημασία. Παραδείγματος χάρη, στο ένα άκρο βρίσκουμε την «υποστηριζόμενη» απασχόληση (χάρη στην αμοιβή του εργαζόμενου που παρέχεται από το κράτος), η οποία ασκείται εντός μιας κανονικής επιχείρησης και βρίσκεται υπό την άμεση εποπτεία της επιχείρησης: η κοινωνική δράση στην περίπτωση αυτή είναι περιορισμένη. Αντιθέτως, στο άλλο άκρο βρίσκουμε μια θέση εργασίας που προσφέρεται από τα κέντρα αγωγής μέσω εργασίας. Η εν λόγω απασχόληση ασκείται εντός των κέντρων αυτών και η σημασία της έγκειται στο γεγονός ότι πρόκειται μάλλον για κοινωνική δράση παρά για οικονομικό σχέδιο (το οποίο αποτελεί εδώ μέσο και όχι πρωταρχικό στόχο).

Πρέπει να προσθέσουμε ότι το περιβάλλον της προστατευμένης εργασίας, εδώ και μερικά χρόνια, έχει διαφοροποιηθεί πλέον σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, όπου παρατηρείται:

- (α) πραγματική ένταξη στο οικονομικό σύστημα·
- (β) δημιουργία διαφοροποιημένων δραστηριοτήτων (άλλοτε περιορισμένων σε καθήκοντα χωρίς μεγάλη σημασία), ιδιαίτερα επιμορφωτικών και χρήσιμων: καθαριστήρια, καφετέριες, ξενοδοχειακά επαγγέλματα, τουριστικά επαγγέλματα, κηπουρική, συντήρηση περιβάλλοντος κλπ.)·
- (γ) όλο και μεγαλύτερη ποικιλία τρόπων άσκησης των επαγγελματιών, δηλαδή η διατήρηση της παραδοσιακής εργασίας σε ειδικά εργαστήρια, αλλά και η ανάπτυξη της εργασίας που πραγματοποιείται ατομικά ή συλλογικά στο κανονικό περιβάλλον.

Πρέπει να προσθέσουμε επίσης ότι η προστατευμένη εργασία δεν εκπληρώνει πλήρως το ρόλο της εάν δεν πληρούνται τρεις προϋποθέσεις:

- (α) οι οργανισμοί προστατευμένης εργασίας (κέντρα παροχής βοήθειας μέσω της εργασίας, εργαστήρια προστατευμένης εργασίας) πρέπει να είναι πραγματικοί χώροι κοινωνικοποίησης·
- (β) οι οργανισμοί προστατευμένης εργασίας πρέπει να προτείνουν διαφοροποιημένες μορφές απασχόλησης, από την παραδοσιακή προστατευμένη απασχόληση εντός των εργαστηρίων έως πιο ήπιες και ολοκληρωμένες μορφές απασχόλησης σε κανονικό περιβάλλον: πρόκειται γι' αυτό που ονομάζεται «ημιπροστατευμένη εργασία» ή και «υποστηριζόμενη απασχόληση» ή «υποβοηθούμενη απασχόληση»·
- (γ) οι οργανισμοί προστατευμένης εργασίας, τέλος, πρέπει να λειτουργούν ως βάσεις στήριξης για την ανάπτυξη εναλλακτικών λύσεων και δράσεων ένταξης, χωρίς να υποβαθμίζονται όμως οι εκείνοι οι εργαζόμενοι με ειδικές ανάγκες οι οποίοι δεν θα μπορούν να ασκούν μια κανονική εργασία.

10.4. Προϋποθέσεις για βελτίωση

Θα πρέπει να αναπτυχθούν πολλοί άξονες μέσα από (ή παράλληλα με) το περιβάλλον της προστατευμένης εργασίας:

- (α) η ανάπτυξη μέσων κατάρτισης, στήριξης και εκ νέου προσαρμογής που θα επιτρέψει την ένταξη, είτε προσωρινά είτε για μεγάλο χρονικό διάστημα, πληθυσμιακών ομάδων που είναι συναφείς αλλά έχουν διαφορετικές ανάγκες·
- (β) ο πολλαπλασιασμός των μορφών απασχόλησης, ημιπροστατευμένης ή εντός των εργαστηρίων, γεγονός που θα αποφέρει διπλό όφελος: αφενός την προώθηση σχετικά εξατομικευμένης, προστατευμένης ή μη, απασχόλησης και ένταξης, και αφετέρου τον συνυπολογισμό του τρόπου με τον οποίο εξελίσσεται η οργάνωση των επιχειρήσεων (κατακερματισμένη ή διευρυμένη επιχείρηση)·
- (γ) η στόχευση των δραστηριοτήτων κατάρτισης και προστατευόμενης απασχόλησης πρωτίστως σε δραστηριότητες στον τομέα των υπηρεσιών, οι οποίες δρουν και ως χώροι εύρεσης απασχόλησης και επιμόρφωσης για την κατάκτηση κοινωνικών εμπειριών και κατάλληλων συμπεριφορών, συμβάλλοντας έτσι στην κοινωνική προσαρμογή·
- (δ) η δημιουργία ενός κέντρου μέσων που επιτρέπουν την παρατήρηση, την αξιολόγηση και τη στήριξη της επαγγελματικής και κοινωνικής ένταξης σε κανονικό περιβάλλον·
- (ε) ο καθορισμός εξατομικευμένων προστατευμένων και ημιπροστατευμένων μορφών απασχόλησης σε σχέση με το χρόνο εργασίας, κάτι που θα ανταποκρινόταν ταυτοχρόνως σε διαφορετικές ικανότητες και ανάγκες αλλά και στην πολιτισμική εξέλιξη της σχέσης του συνόλου του πληθυσμού με την εργασία: μερική απασχόληση, πλήρης απασχόληση, άδειες προσαρμοσμένες στις ανάγκες του εργαζομένου κλπ.

(στ) η ανάληψη πρωτοβουλιών, όποτε αυτό είναι δυνατόν, για την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας για τους πιο αποδοτικούς εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες, χρησιμοποιώντας τις ενισχύσεις που διατίθενται στις επιχειρήσεις (Υπουργείο Εργασίας, AGEFIPH – Εθνική Ένωση Διαχείρισης Κεφαλαίων για την Επαγγελματική Ένταξη των Ατόμων με ειδικές ανάγκες) όταν προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες (επιδότηση μισθού, προσαρμογή των θέσεων εργασίας, κατάρτιση, στήριξη κλπ.)· κάποιες δράσεις που πραγματοποιήθηκαν στη Γαλλία και την Ευρώπη (κυρίως στη Γερμανία μαζί με τις κοινωνικές επιχειρήσεις και στην Ιταλία με τους συνεταιρισμούς τύπου Β) είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικές. Αυτός ο τύπος προσέγγισης πρέπει να προωθείται, αφού λάβουμε υπόψη τι είναι κοινωνικά ωφελιμότερο·

(ζ) ο πολλαπλασιασμός των δικτύων και των εταίρων (κοινωνικών, οικονομικών, υγείας...)

(η) Τέλος, σήμερα φαίνεται πως απαιτείται ο καθορισμός ενός νέου νομικού καθεστώτος, καταλληλότερου για την άσκηση ενός επαγγέλματος. Ο Μαρκ Ντυπόν γράφει επ' αυτού στην επιθεώρηση «Éducation ouvrière» του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας ότι δεν δικαιολογείται, σε ορισμένες δομές προστατευμένης εργασίας, οι εργαζόμενοι να μην διαθέτουν ούτε ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, ούτε δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης ούτε σύμβαση εργασίας.... Σύμφωνα με τον συγγραφέα πρέπει να εγκύψουμε σε αυτά τα ζητήματα, προκειμένου να απαλειφθούν, όπου υπάρχουν, τα καθεστώτα που χαρακτηρίζονται από απουσία δικαιωμάτων στην εργασία, και να αναζητήσουμε κατάλληλες λύσεις.

Συμπερασματικά, τα εργαστήρια για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, όπως και όλες οι άλλες μορφές απασχόλησης, είναι σημαντικοί μοχλοί κοινωνικής ένταξης για εκείνους που είναι ψυχολογικά και σωματικά σε θέση να εργαστούν.

Είναι μία από τις λύσεις για την απασχόληση που πρέπει επιτέλους να αναγνωρίσουμε και να αξιοποιήσουμε. Διαφορετικά κινδυνεύουμε, στο όνομα μιας φανατικής προσήλωσης στην επαγγελματική ένταξη, να αποκλείσουμε ένα διόλου αμελητέο ποσοστό εργαζομένων με ειδικές ανάγκες από την ανάληψη ενεργού κοινωνικού ρόλου.

Η θετική διάκριση, τα ειδικά μέτρα, τα μεικτά επιδόματα κοινωνικής δράσης και απασχόλησης δεν είναι αντίθετα με μια πολιτική ένταξης· αντίθετα, της προσδίδουν ανθρωπιστική αξία που αναγνωρίζει σε κάθε άνθρωπο το δικαίωμα να είναι ο εαυτός του.

Για το λόγο αυτό, ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας σε πρόσφατη έκδοσή του αναγνωρίζει, με την επιφύλαξη της επέκτασης του κοινού εργατικού δικαίου στους εργαζομένους με ειδικές ανάγκες, το ρόλο του προστατευμένου περιβάλλοντος εργασίας: αναγνωρίζει δηλαδή ότι η προστατευμένη εργασία αποτελεί πραγματικό οικονομικό παράγοντα, και ότι είναι και θα παραμείνει για τα άτομα με ψυχική αναπηρία μία από τις ελάχιστες, ίσως και η μοναδική, ευκαιρία συμμετοχής στην οικονομική ζωή.

Τα κέντρα παροχής βοήθειας μέσω της εργασίας ταυτίζονται με αυτό που ορισμένοι συγγραφείς αποκαλούν τέταρτο οικονομικό τομέα. Πρόκειται για τον τομέα της οικονομίας

του άτομου, δηλαδή της ανάπτυξης του ατόμου, της υγείας του, των σχέσεών του, των προσωπικών του ικανοτήτων και της κοινωνικής και οικονομικής συνεισφοράς του.

Υπό την έννοια αυτή, αποτελούν μια σύγχρονη και αισιόδοξη απάντηση στους νέους κοινωνικούς προβληματισμούς.

Βιβλιογραφία

Aznar, Guy; Caillé, Alain; Laville, Jean-Louis. *Vers une Économie plurielle: un travail, une activité, un revenu pour tous*. Παρίσι: Syros, 1997.

Dupont, Marc. Le rôle des syndicats dans l'insertion professionnelle des personnes avec un handicap: bilan et perspectives de la politique de l'OIT, στην *Éducation ouvrière*, 113. Γενεύη, Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, 1998.

Laville, Jean-Louis, κ.ά. *Alternatives économiques*, Παρίσι, Syros, 1997.

Samoy, E / Waterplas, L. *L'emploi protégé dans la Communauté européenne*, Βρυξέλλες, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 1992.

Visier, Laurent. *Les relations de travail en milieu protégé*, (Cahiers de l'emploi et de la formation, 22) Γενεύη, Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, 1998.

Zribi, Gérard / Poupée-Fontaine, Dominique. *Dictionnaire du handicap*. 2η εκδ. Παρίσι, Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique (Εκδόσεις Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας), 2000.

Zribi, Gérard. *L'avenir du travail protégé: centres d'aide par le travail et intégration*. Παρίσι, Éditions de l'École Nationale de la Santé Publique (Εκδόσεις της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας), 1998.

11. Το ανοικτό κοινωνικό περιβάλλον: χώρος μάθησης και ανάδειξης των δυνατοτήτων των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες και των εκπαιδευτών τους

Yvonne Schaeffer

Η κοινωνική και επαγγελματική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες απασχολούσε ανέκαθεν ιδιαίτερα την ADAPEI (Τοπική ένωση γονέων και φίλων ατόμων με νοητική υστέρηση) της περιφέρειας του Κάτω Ρήνου (Bas-Rhin), και τα ιδρύματα που τελούν υπό τη διαχείριση της.

Το 1980 η Ένωση ανέλαβε την πρωτοβουλία εφαρμογής ενός έργου που εκείνη την εποχή θεωρήθηκε τολμηρό. Διαχειριζόταν τότε ένα ίδρυμα που στέγαζε στον ίδιο χώρο, μακριά από κατοικημένη περιοχή, τους χώρους εργασίας και κατοικίας 75 εργαζομένων με ειδικές ανάγκες.

Παρατηρήθηκε ότι η κατάσταση αυτή είχε ως αποτέλεσμα:

- (α) την ενίσχυση και διαιώνιση της ιδιότητας του επικουρούμενου από τους εργαζόμενους με ειδικές ανάγκες,
- (β) τη δημιουργία μιας καλά προστατευμένης μικρο-κοινωνίας που κρατούσε τους χρήστες εκτός κοινωνικού συστήματος, χωρίς να τους εκθέτει στις πραγματικές συνθήκες της καθημερινότητας,
- (γ) την ανάπτυξη ενός αισθήματος απόρριψης και την αποδοχή της αποτυχίας με συνεπακόλουθη έλλειψη ενδιαφέροντος, σε βαθμό που ήταν δύσκολο να πεισθούν τα άτομα αυτά ότι έχουν μέσα τους μια δυναμικότητα την οποία πρέπει οι ίδιοι να αποδεσμεύσουν.

Χωρίς να θέλουμε να υποβαθμίσουμε ή να αγνοήσουμε τις μειονεξίες των ατόμων αυτών, οι οποίες είναι υπαρκτές και συχνά σημαντικές, επενδύσαμε στην ικανότητά τους να ζουν με διαφορετικό τρόπο.

Ο διαχωρισμός της επαγγελματικής από την προσωπική ζωή αποτέλεσε το πρώτο στάδιο μιας εκ βάθρων αλλαγής.

Το σταδιακό άνοιγμα τεσσάρων ξενώνων δυναμικότητας 12 έως 15 ατόμων, συνέβαλε στην ένταξη των ατόμων αυτών στο κοινωνικό περιβάλλον.

Δεν έγινε καμιά επιλογή. Όλοι οι χρήστες ενδιαφέρθηκαν για το έργο αυτό και όλοι συμμετείχαν, και μέχρι σήμερα δεν έχει καταγραφεί αποτυχία.

Η αντιμετώπιση των καταστάσεων της καθημερινότητας έφερε στο φως δυνατότητες που μέχρι τότε δεν ήταν δυνατόν ή δεν επιτρεπόταν να εκφραστούν. Οι παρεμβάσεις του περιβάλλοντος τους στη ζωή τους (συμπεριλαμβανομένου του επαγγελματικού) αμβλύθηκαν και οι χρήστες έγιναν σιγά-σιγά κύριοι της ζωής τους.

Ξεκινώντας από μία τυποποιημένη κατάσταση, στην οποία 75 χρήστες ζούσαν ομαδικά σε ένα συγκρότημα κτιρίων διαρρυθμισμένο με ομοιόμορφο τρόπο και υποταγμένο σε έναν τρόπο ζωής που δεν άφηνε πολλά περιθώρια για ατομική έκφραση, αυτό το εγχείρημα είχε ως αποτέλεσμα να αναδυθούν διαφορές που ευνοούσαν την ανάπτυξη του ατόμου ως πρωταρχικού υποκείμενου.

Διαφορές, πρώτον, ανάμεσα στην επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή. Υπενθυμίζουμε στο σημείο αυτό την περίπτωση δέκα περίπου εργαζομένων που επωφελήθηκαν τόσο από ένα κατάλυμα σε ανοικτό κοινωνικό περιβάλλον όσο και από την απόσπασή τους σε εργοστάσιο, όπου απασχολούνταν σε θέσεις παροχής υπηρεσιών,. Αποτέλεσμα ήταν η πλήρης αποκοπή τους από το κύκλωμα των ιδρυμάτων από το οποίο ήταν μέχρι τότε εξαρτημένοι.

Διαφορά, κατόπιν, όσον αφορά στον τόπο κατοικίας, στο χαρακτήρα, στη θέση, στη διαρρύθμισή. Διαφορά επίσης στον τρόπο μετακίνησης (ομαδική παραλαβή, λεωφορείο, τρένο, μοτοποδήλατο, ακόμη και αυτοκίνητο – μερικοί χρήστες πέρασαν με επιτυχία τις εξετάσεις και απέκτησαν άδεια οδήγησης).

Τέλος, διαφορά στην οργάνωση του κάθε χώρου διαβίωσης ο οποίος έχει στη διάθεσή του έναν προϋπολογισμό που του χορηγείται για την κάλυψη των δαπανών διατροφής, μετακίνησης και αναψυχής.

Όταν καταργήθηκε ο ξενώνας, η εκπαιδευτική ομάδα αποτελούνταν από υπαλλήλους που εργάζονταν για χρόνια στο ίδρυμα, ορισμένοι μάλιστα από τη μέρα που άνοιξε. Ακολουθούσαν τους ρυθμούς, τις συνήθειες, τα ωράρια, την ακρίβεια του μεγάλου αυτού οργανισμού. Υπήρχαν ελάχιστα περιθώρια να αναλάβουν πρωτοβουλίες και να επιδείξουν υπευθυνότητα. Η δημιουργία χώρων διαβίωσης εκτός ιδρύματος δημιούργησε για αυτούς, όπως και για τους χρήστες, τελείως διαφορετικές συνθήκες. Βρέθηκαν ξαφνικά μόνοι με τους χρήστες, υπεύθυνοι του χρόνου, της οργάνωσης, της διαχείρισης.

Υποχρεώθηκαν να εξοικειωθούν με ένα νέο χώρο και με νέα σημεία αναφοράς, να μάθουν να εργάζονται εκτός του ιδρύματος, να χρησιμοποιούν τα μέσα που προσέφερε το περιβάλλον, να αρχίσουν να λειτουργούν κατά τρόπο ώστε οι επιλογές και οι αποφάσεις να λαμβάνονται από κοινού με τους χρήστες.

Οι εκπαιδευτικές ομάδες είχαν στη διάθεσή τους εξωτερική βοήθεια με διάρκεια που ποίκιλλε ανάλογα με την ομάδα. Ένας καθοδηγητής συμμετείχε στην εβδομαδιαία συνάντησή τους. Σκοπός των συναντήσεων αυτών ήταν να κατανοήσουν όλοι ότι ήταν ανάγκη να επαναπροσδιορίσουν τις πρακτικές τους, να επανεξετάσουν τον τρόπο θεώρησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες και να μην επιτρέπουν στον εαυτό τους να λαμβάνει αποφάσεις εξ ονόματος των χρηστών. Να σταματήσουν να επωμίζονται πλήρως την ευθύνη για τους

χρήστες και να τους βοηθήσουν να αναλάβουν την ευθύνη του εαυτού τους, δίνοντάς τους τη δυνατότητα να κάνουν μόνοι τους όλα όσα τους επιτρέπουν οι δυνατότητές τους.

Εκπαιδευτές και χρήστες έμαθαν να ζουν «εκτός των τειχών».

11.1. Ο νέος ρόλος των εκπαιδευτών

Οι αναρίθμητες καταστάσεις της καθημερινής ζωής, τις οποίες καλούνται να αντιμετωπίσουν οι χρήστες, αποτέλεσαν το αντικείμενο καθημερινής και διαρκούς κοινωνικής εκπαίδευσής τους, υποχρεώνοντας τους εκπαιδευτές να εγκαταλείψουν έναν τρόπο λειτουργίας που βασιζόταν σε μια καθιερωμένη τάξη.

Αυτή η πλευρά του εκπαιδευτή σπανίως μπορεί να υλοποιηθεί στο περιβάλλον του ιδρύματος όπου όλα είναι προβλεπόμενα ή τεχνητά, πράγμα που γίνεται πολύ γρήγορα κουραστικό, για τους μεν όσο και για τους δε, λόγω έλλειψης πρακτικής εφαρμογής.

Μερικά χρόνια αργότερα, οι συντονιστές εργαστηρίου αντιλαμβάνονται αυτό το ρόλο του εκπαιδευτή που εμπεριέχει η θέση τους. Σταματούν να καθοδηγούν απλώς τους χρήστες στη διαδικασία παραγωγής και χρησιμοποιούν την παραγωγή ως εκπαιδευτικό βοήθημα. Αυτό προκαλεί μια πραγματική πολιτιστική επανάσταση στους κόλπους του κέντρου βοήθειας μέσω της εργασίας (CAT).

Πολλές δράσεις κατάρτισης κρίθηκαν αναγκαίες για τους εκπαιδευτές, αφορούσαν δε θέματα όπως:

- (α) η μελέτη της θέσης των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτή,
- (β) οι πόροι των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες,
- (γ) η νομική προστασία,
- (δ) η οικονομική διαχείριση του ξενώνα,
- (ε) οι διακοπές, η αναψυχή, οι αθλητικές και πολιτιστικές δραστηριότητες,
- (στ) οι δημόσιες υπηρεσίες,
- (ζ) η ανακάλυψη του περιβάλλοντος και των πόρων του,
- (η) η συναισθηματική και σεξουαλική ζωή των χρηστών.

Η προσχώρηση των εκπαιδευτών στο έργο αμέσως μετά την αναγγελία του, η συμμετοχή τους στην επεξεργασία του και η βούλησή τους να εργαστούν με διαφορετικό τρόπο τους βοήθησαν να υπερβούν τις δυσκολίες, να καινοτομήσουν και να προχωρήσουν μαζί με τους χρήστες πολύ περισσότερο από όσο θα περίμενε κανείς στο ξεκίνημα του εγχειρήματος.

11.2. Η κοινωνική εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές ανάγκες

Το πέρασμα στο ανοικτό κοινωνικό περιβάλλον ήταν ένα αναγκαίο και σωτήριο σοκ, που δημιούργησε μια δυναμική για τους χρήστες και συνέβαλε στο να σημειώσουν εντυπωσιακή πρόοδο, αποκαλύπτοντας συγχρόνως τη δίψα τους για μάθηση.

Οι εκπαιδευτές, που συνόδευαν καθημερινά τους χρήστες, υπήρξαν πραγματική κινητήρια δύναμη της πρωτοβουλίας αυτής. Αξιοποίησαν επιπλέον τις δυνατότητες του περιβάλλοντος: εκπρόσωποι των κοινωνικών και των κρατικών υπηρεσιών, γιατροί, υπεύθυνοι αθλητικών και πολιτιστικών ενώσεων, αιρετοί εκπρόσωποι και μέλη του κλήρου συνομίλησαν με τους χρήστες για τα θέματα που τους απασχολούσαν.

Ζητήθηκε επίσης η συνδρομή οργανισμών κατάρτισης, και συγκεκριμένα για μια δράση που αφορούσε την ιδιότητα του πολίτη. Το περιεχόμενό της το επεξεργάστηκαν μόνοι τους οι χρήστες.

11.3. Οι χρήστες έχουν το λόγο

«Τίποτε για μας χωρίς εμάς»: αυτό είναι σήμερα το σύνθημα των χρηστών.

Η επιλογή του τόπου κατοικίας, η εγκατάσταση και η οργάνωση της ζωής στους νέους αυτούς χώρους, η καθιέρωση τακτικών συναντήσεων – πραγματικών χώρων λήψης αποφάσεων – ευνόησαν την έναρξη διαλόγου των χρηστών με τους εκπαιδευτές, την οικογένεια και το σύνολο των εξωτερικών φορέων παρέμβασης.

11.4. Η πληροφόρηση των χρηστών για τα δικαιώματα που απορρέουν από την εργασία τους

11.4.1. Τα μέσα

Η ενημέρωση των χρηστών για τη φύση και το ύψος των πόρων τους, η οργάνωση και διάθεση των πόρων αυτών και η εισαγωγή μέτρων στήριξης με στόχο να καταστεί δυνατή η χρήση τους συνέβαλαν στη διαμόρφωση ενός πλαισίου εντός του οποίου μπορούσαν να εκφραστούν ορισμένες ελευθερίες που ευνοούσαν την ανάπτυξη των χρηστών. Στόχος ήταν να συνειδητοποιήσουν πλήρως, τόσο οι χρήστες όσο και οι οικογένειές τους, το γεγονός ότι η πορεία προς την αυτονομία συνδέεται με τη διάθεση πόρων.

11.4.2. Οι άδειες

Είναι σημαντικό για τους εργαζόμενους να κάνουν τη σύνδεση μεταξύ των υπηρεσιών που παρέχονται στο εργαστήριο και του δικαιώματος διακοπών που απορρέει από αυτές. Η χρήση

των αδειών είναι υπόθεση του καθενός: οικογενειακές διακοπές, διαμονή σε τόπο που προτείνεται από οργανισμό του ανοικτού κοινωνικού περιβάλλοντος, διαμονή που οργανώνεται από μέλος του προσωπικού, παραμονή του χρήστη στην κατοικία του.

11.4.3. Η σχέση με το περιβάλλον

Η αποδοχή της ή των διαφορών τους, ο συμβιβασμός με αυτές στη συμβίωσή τους με τους άλλους, η συμμόρφωση με τους κοινωνικούς κανόνες που ισχύουν για όλους είναι πράγματα που επέτρεψαν στους χρήστες να μιλήσουν για την αναπηρία τους αλλά και να προσαρμόσουν τη συμπεριφορά τους. Παρατηρήθηκε έτσι σαφής μείωση των κρίσεων και της λεκτικής βίας. Κατέστη εφικτή η ελάφρυνση των ιατρικών αγωγών, ενώ βελτιώθηκε σημαντικά η εξωτερική εμφάνιση, καθώς όλοι άρχισαν να περιποιούνται και να προσέχουν περισσότερο το σώμα τους.

Οι πρώτες επαφές με το περιβάλλον στόχευαν στη δημιουργία σχέσεων με υπηρεσίες κάθε είδους (εμπόρους, τράπεζες, γιατρούς, φαρμακοποιούς, μεταφορές...). Η εγγύτητα των υπηρεσιών αυτών ευνόησε την ελεύθερη μετακίνηση των χρηστών.

Σιγά-σιγά δημιουργήθηκαν σχέσεις με τον περίγυρο, ενώ η συμμετοχή των χρηστών σε εκδηλώσεις ή σε ανθρωπιστικές δράσεις, όπως ο Τηλεμαραθώνιος, η αιμοδοσία, και η είσοδός τους στον κόσμο των ενώσεων τους, έδωσε τη δυνατότητα να καταλάβουν τη θέση που τους αξίζει.

11.4.4. Η οργάνωση της καθημερινής ζωής

Καθήκοντα της καθημερινής ζωής, όπως η συντήρηση και η διαρρύθμιση του σπιτιού, το πλύσιμο των ρούχων, η επιλογή και η ετοιμασία των γευμάτων, τα ψώνια και η χρήση των οικιακών συσκευών απασχολούν πλέον τους χρήστες, που προγραμματίζουν ανάλογα το χρόνο τους.

Στην εβδομαδιαία τους συνάντηση, οι χρήστες μαθαίνουν να εκφράζονται εντός της ομάδας, να ακούν τους άλλους και να διαπραγματεύονται.

Με τις συναντήσεις αυτές οι ενδιαφερόμενοι έχουν την ευκαιρία να ασκήσουν το ρόλο του ισότιμου συνομιλητή, λαμβάνοντας πληροφορίες, συμμετέχοντας στην κατάρτιση των κανόνων της ομαδικής ζωής και στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν την οργάνωση της καθημερινής ζωής και κάθε θέμα σχετικό με τη διαχείριση του ξενώνα.

11.4.5. Οι κίνδυνοι

Μόλις ανακοινώθηκε το σχέδιο, οι συγγενείς εξέφρασαν την ανησυχία τους για τον κίνδυνο που ενδεχομένως ενείχαν οι δραστηριότητες. Τους πείσαμε ότι σε καμία περίπτωση δεν θέλαμε να εκθέσουμε τους χρήστες σε καταστάσεις στις οποίες δεν θα μπορούσαν να

ανταποκριθούν. Οι κίνδυνοι αποτελούν στην πραγματικότητα αναπόσπαστο μέρος της ζωής, ακόμη και αν είναι προφανές ότι πρέπει να προσαρμόζονται στις δυνατότητες καθενός. Η δημιουργία, ασφαλώς με σύνεση, χώρων με τη μεγαλύτερη δυνατή ελευθερία, επιτρέπει στους χρήστες να εμπεδώσουν τις κατακτήσεις τους.

Επιτράπηκε, έτσι, σε ορισμένα άτομα που ζουν στους ξενώνες να μετακινούνται μόνοι τους στο κέντρο της πόλης, ενώ άλλοι το κάνουν σε μικρές ομάδες των δύο ή τριών ατόμων. Για άλλους, τέλος, είναι ακόμη απαραίτητη η παρουσία του εκπαιδευτή. Ορισμένοι, μάλιστα, έχουν κατακτήσει ένα επίπεδο αυτονομίας που τους επιτρέπει να επιστρέφουν στην οικογενειακή ζωή με δικό τους μέσο ή χρησιμοποιώντας τα μέσα συγκοινωνίας.

11.4.6. Η εισαγωγή της κινητικότητας

Η ποικιλία των χώρων διαβίωσης επιτρέπει την κινητικότητα. Η στέγη δεν έχει πλέον μόνιμο χαρακτήρα, καθώς μπορούμε, αν χρειαστεί, να ακυρώσουμε μία μίσθωση και να εγκατασταθούμε σε νέα στέγη.

Εξάλλου, ορισμένοι χρήστες εξέφρασαν την επιθυμία να ζήσουν μόνοι ή και να συζήσουν. Αυτό μπορεί να γίνει πραγματικότητα με τη δημιουργία μιας υπηρεσίας αρωγής για την ένταξη στην κοινωνία.

Σε μία ταινία που γυρίσαμε για να εξιστορήσουμε την περιπέτεια αυτή, οι χρήστες εκφράστηκαν ως εξής: «Αισθάνομαι πλέον πιο δυνατός».

Η ανάγκη κοινωνικής ένταξης θα οδηγήσει λίγα χρόνια αργότερα στη δημιουργία του προγράμματος «Ηρακλής». Το πολύ μεγάλο αυτό πρόγραμμα, που έχει ως άξονα την επαγγελματική ένταξη, έρχεται να ολοκληρώσει το έργο που επιτελέστηκε στον τομέα της κοινωνικής ζωής και θα βοηθήσει μεγάλο αριθμό χρηστών να εγκαταλείψουν τις ιδρυματικές δομές, αρκούμενοι στις υπηρεσίες αρωγής.

12. Σε τι διαφέρει ένας εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση από άλλους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές;

Hans-Jürgen Pitsch ⁽³²⁾

12.1. Ομάδα-στόχος

Πριν μιλήσουμε για τους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές ατόμων με νοητικές αναπηρίες, θα πρέπει να προσδιορίσουμε τι ακριβώς εννοούμε με τον όρο «άτομα με νοητικές αναπηρίες». Δεν εννοούμε τα άτομα με βαριές αναπηρίες, τα οποία, κατά κανόνα, δεν μπορούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ούτε τα άτομα με πολύ ελαφρά αναπηρία, τα οποία, στη Γερμανία για παράδειγμα, συγκαταλέγονται μεταξύ των ατόμων «με μαθησιακές δυσκολίες». Βάσει της ταξινόμησης της αμερικανικής ένωσης για τη νοητική υστέρηση (American Association on Mental Deficiency – AAMD), ουσιαστικά σήμερα αναφερόμαστε στις δύο ομάδες των ατόμων με μέτριες και βαριές αναπηρίες, οι οποίες είναι σκιασμένες στον πίνακα 1.

Πίνακας 1: Ταξινόμηση της AAMD κατά τιμές του δείκτη ευφυΐας (IQ)

Βαθμίδες νοητικής αναπηρίας	Βασικές αποκλίσεις	Θεωρητικό IQ	IQ των Stanford-Binet
οριακή (borderline)	- 1 έως - 2	70 – 85	
ελαφρά (mild)	- 2 έως - 3	55 – 70	67 – 52
μέτρια (moderate)	- 3 έως - 4	40 – 55	51 – 36
βαριά (severe)	- 4 έως - 5	25 – 40	35 – 20
βαρύτατη (profound)	- 5 και κάτω	< 25	< 20

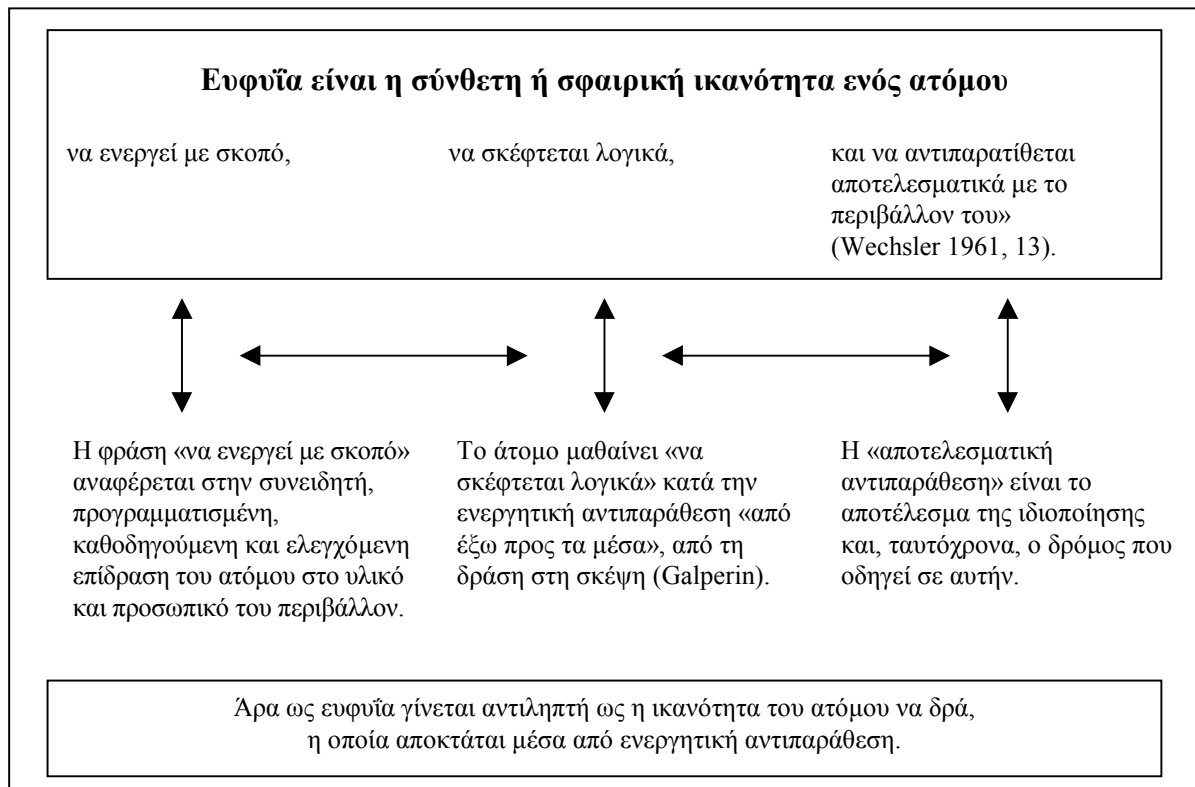
Πηγή: SPECK 1993, 49· Συμπληρώσεις από τον H.J.P

⁽³²⁾ Διπλωματούχος παιδαγωγός, διευθυντής σχολείου ειδικής αγωγής i. Pr. a. D., καθηγητής (chargé de cours) στο Institut d'Études Éducatives et Sociales Fentange – Livange, Grand-Duché de Luxembourg, 75, rue de Bettembourg, L-5811 Fentange. Τ.Θ. 22, L-5801 Hespérange, Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: hjuergen.pitsch@t-online.de

12.2. Ικανότητα δράσης

Το κριτήριο της ευφυΐας, στο οποίο βασίζεται η ταξινόμηση αυτή, μολονότι ιδιαίτερα αμφιλεγόμενο, μπορεί να μας βοηθήσει να προσδιορίσουμε σε γενικές γραμμές τις ομάδες στις οποίες αναφερόμαστε. Ας θυμηθούμε την πρόταση του Ντέιβιντ Ουέξλερ, για το πώς θα μπορούσε να προσδιορίσει κανείς την έννοια του όρου «ευφυΐα»:

Διάγραμμα 1: Ευφυΐα και τρόποι λειτουργίας ενός ατόμου (Wechsler 1961, 13)



Οι σκόπιμες ενέργειες απαιτούν στοχοθέτηση, σχεδιασμό της πορείας για την επίτευξη του στόχου και έλεγχο της πορείας και του αποτελέσματος. Το άτομο επιδρά στο φυσικό και κοινωνικό του περιβάλλον κατά τρόπο συνειδητό, προγραμματισμένο, καθοδηγούμενο και ελεγχόμενο· πρόκειται, κατά συνέπεια, για ενέργεια. Κατά τον Πιαζέ, το άτομο μαθαίνει να σκέφτεται λογικά μέσα από την ενεργητική του αντιπαράθεση με το περιβάλλον, μέσα από τις διεργασίες προσαρμογής και αφομοίωσης. Με τις διεργασίες προσαρμογής και αφομοίωσης αποκτώνται, κατά τον Πιαζέ, «πρότυπα», δομές σκέψης και δράσης. Κατά συνέπεια, η φράση του Ουέξλερ «να αντιπαρατίθεται ενεργητικά με το περιβάλλον του» (1961, 13) αναφέρεται τόσο στον τρόπο της ενεργητικής-νοητικής ιδιοποίησης και πρόσκτησης, όσο και στο αποτέλεσμα της. Ο Ουέξλερ με τον όρο «ευφυΐα» δεν εννοεί παρά την ικανότητα δράσης, η οποία αποκτάται με την ενεργητική αντιπαράθεση. Η «ευφυΐα» ως χαρακτηριστικό διεργασίας μπορεί, κατά συνέπεια, σύμφωνα με τους Ζάιντελ και Ούλμαν (Seidel και Ulmann 1978), να εξομοιωθεί με την «ικανότητα ιδιοποίησης και πρόσκτησης».

12.3. Ρύθμιση της δράσης

Στο πεδίο της εργασιακής ψυχολογίας, ο Βίνφριντ Χάκερ (Hacker, 1986) διαχωρίζει τρία επίπεδα, στα οποία είναι δυνατό να ελέγχονται οι ενέργειες των ανθρώπων:

- (α) Στο ανώτερο, το επίπεδο των νοητικών ρυθμίσεων, διαμορφώνονται, ελέγχονται και τροποποιούνται τα σχέδια, οι πολύπλοκες ενέργειες και οι μακροπρόθεσμες στρατηγικές.
- (β) Στο μεσαίο επίπεδο, της αντιληπτικής-εννοιολογικής ρύθμισης, οι απλές ενέργειες προσαρμόζονται σε ολοένα εναλλασσόμενες καταστάσεις.
- (γ) Το κατώτερο, το αισθητικοκινητικό επίπεδο, απαντά σε σχετικά ομοιόμορφες απαιτήσεις με αυτοματοποιημένες σειρές ενεργειών (λειτουργίες).

Τα άτομα με νοητική υστέρηση ενεργούν, κατά κανόνα, στο επίπεδο της αντιληπτικής-εννοιολογικής ρύθμισης. Τα άτομα αυτά

- (α) επεξεργάζονται μηνύματα που περιέχουν πληροφορίες,
- (β) μπορούν να αντιστοιχούν τις αντιλήψεις και τις παραστάσεις τους σε έννοιες που έχουν αφομοιώσει, και συνεπώς
- (γ) να αντιδρούν στη μετάδοση μηνυμάτων μέσω της ομιλίας.
- (δ) διαθέτουν γενικά πρότυπα δράσης,
- (ε) τα οποία μπορούν να αντιστοιχίζουν σε συγκεκριμένες καταστάσεις,
- (στ) διαθέτουν βασικές μορφές της δράσης ,
- (ζ) τις οποίες μπορούν να συνδυάσουν σε απλές ενέργειες
- (η) και διαμορφώνουν τα πρότυπα της δράσης τους βάσει των δυνατοτήτων τους.

Επίσης, είναι σε θέση, όπως και τα άτομα με βαριές νοητικές αναπηρίες, να δραστηριοποιούνται στο επίπεδο της αισθητικοκινητικής ρύθμισης. Σε αυτό το επίπεδο ενεργειών

- (α) είναι σημαντικές οι αισθητικοκινητικές δεξιότητες,
- (β) στις οποίες μπορεί να εκπαιδευτεί κανείς,
- (γ) διεκπεραιώνονται διαρκώς επαναλαμβανόμενες στερεότυπες ακολουθίες,
- (δ) οι οποίες συντίθενται από εξατομικευμένα πρότυπα κινήσεων και επιμέρους προγράμματα και
- (ε) βασίζονται στις κινήσεις και ακολουθίες κινήσεων που έχουν παρατηρηθεί,
- (στ) η επιτυχία των οποίων μετριέται με στερεότυπα ελεγκτικά προγράμματα, τα οποία επίσης μπορούν να διδαχθούν.

12.4. Συνέπειες από τον έλεγχο της δράσης

Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής θα πρέπει να φροντίσει ώστε τα μηνύματα από το περιβάλλον, τα οποία θα πρέπει είναι σε θέση να δέχεται και να επεξεργάζεται το άτομο με νοητική υστέρηση, να αποκτούν για αυτόν σημασία και συγκεκριμένο νόημα. Θα πρέπει δηλαδή να διαμορφώσει το περιβάλλον του εκπαιδευόμενου κατά τρόπο ώστε τα ουσιαστικά μηνύματα να προβάλλουν με σαφήνεια και να μην καλύπτονται από άλλα, άνευ σημασίας μηνύματα. Έτσι, η κατάλληλη διαμόρφωση του περιβάλλοντος του εκπαιδευόμενου ατόμου αποτελεί για τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή έργο με σημασία ισάξια με αυτήν της άμεσης καθοδήγησης και της υποστήριξης (βλ. Pfeffer, 1984).

Το άτομο με νοητική υστέρηση θα πρέπει να μπορεί να συνδέει έννοιες με αισθήσεις ώστε να επεξεργάζεται τις έννοιες και να αντιδρά σε αυτές. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής θα πρέπει να βοηθά τον εκπαιδευόμενο να μετατρέπει αυτές τις έννοιες σε συνειδητές ενέργειες, οι οποίες θα απορρέουν από συγκεκριμένη ανάγκη και θα οδηγούν σε συγκεκριμένο στόχο (Probst, 1981). Η επεξήγηση τέτοιων εννοιών πρέπει να είναι άμεσα συνυφασμένη με την ομιλία (Galperin, 1972), ώστε η δραστηριότητα μέσω της γλώσσας να μπορεί σταδιακά, μέσω της γλώσσας, να καταστεί περιεχόμενο της σκέψης. Μόνο εάν η διεργασία αυτή ολοκληρωθεί με επιτυχία, μπορεί το άτομο με νοητική υστέρηση να αντιδρά και σε προφορικές πληροφορίες, και να ενεργεί σύμφωνα με αυτές.

Στις περιπτώσεις που η μετάδοση μηνυμάτων μέσω της ομιλίας παραμένει προβληματική, μπορεί κανείς να ανατρέξει σε μοντέλα, απεικονίσεις, σχέδια και εικονογράμματα. Πολύ σπάνια, ωστόσο, είναι διαθέσιμα τέτοια βοηθήματα, με αποτέλεσμα να πρέπει ο ίδιος ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής να ετοιμάσει πολλά απλά, σαφή σχέδια. Στην εκπαίδευση εκπαιδευτικών για άτομα με νοητική υστέρηση, πολύ περισσότερο χρήσιμα είναι τα μαθήματα σχεδίου από ό,τι ορισμένα τμήματα της θεωρητικής τους κατάρτισης.

Όταν αποκτώνται έννοιες με τη μορφή της συνειδητής δράσης, αφομοιώνεται ταυτόχρονα και η ακολουθία μιας δράσης. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής πρέπει πρώτα να αναλύσει επακριβώς τη δραστηριότητα αυτή, να καθορίσει ποια επιμέρους κίνηση (λειτουργία κατά τον ορισμό του Λεόντιεφ) προηγείται ή έπεται μίας άλλης και με ποιον τρόπο αυτές οι επιμέρους λειτουργίες μπορούν να συνδυαστούν σε μία ολοκληρωμένη δράση. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής θα πρέπει, κατά συνέπεια, να διαθέτει ιδιαίτερα ανεπτυγμένες ικανότητες ανάλυσης και σύνθεσης.

Για να μπορέσει ο εκπαιδευόμενος να αφομοιώσει τέτοιες ακολουθίες δράσης, χρειάζεται να του υποδειχθούν σαφή και μονοσήμαντα μοντέλα ενεργειών, με τα οποία θα πρέπει να εξοικειωθεί βήμα προς βήμα. Οι κινήσεις του εκπαιδευόμενου πρέπει να καθοδηγούνται με άμεση σωματική επαφή, πράγμα ωφελιμότερο από την απλή μίμηση. (βλέπε H.Ackermann 2001· F.Affolter 1990). Ο υπογράφων θεωρεί τη μέθοδο της άμεσης σωματικής καθοδήγησης ως τη βέλτιστη οδό για τη μετάδοση προτύπων ενεργειών σε άτομα με νοητικές αναπηρίες. Ωστόσο, ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής δεν επιτρέπεται να διστάζει να έρθει σε σωματική επαφή με τον εκπαιδευόμενο για να πιάνει τα χέρια του και να τα κινεί, δεν επιτρέπεται,

δηλαδή, να αποστρέφεται την επαφή. Οι άνθρωποι που φοβούνται τη σωματική επαφή δεν είναι κατάλληλοι για αυτή τη δουλειά.

Τέτοιου είδους καθοδηγούμενες ακολουθίες ενεργειών πρέπει, υπό ορισμένες συνθήκες, να επαναλαμβάνονται πολλές φορές, έως ότου το άτομο με νοητική υστέρηση τις μάθει και είναι σε θέση να τις εκτελεί αυτόνομα. Ωστόσο, οι πολλές επαναλήψεις απαιτούν υπομονή, ενώ θετικά αποτελέσματα δεν επιτυγχάνονται γρήγορα. Για τον λόγο αυτό, λοιπόν, ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής ατόμων με νοητικές αναπηρίες πρέπει να είναι ένα πολύ υπομονετικό άτομο, το οποίο δεν προσδοκά γρήγορες επιτυχίες και να είναι επίσης σε θέση να αντιληφθεί ακόμη και πολύ μικρές προόδους και να τις ενδυναμώσει, για παράδειγμα μέσω επαίνου.

Ο έπαινος είναι γενικά εξαιρετικά σημαντικός, ειδικά για ανθρώπους που πολύ σπάνια γεύονται την επιτυχία. Επιτυχία στην περίπτωση αυτή αποτελεί ακόμα και μία μικρή προσπάθεια, μία μικρή βελτίωση της κίνησης, η μετάβαση από μία λειτουργία στην επόμενη. Τέτοιου είδους μικρές ή ακόμη και μηδαμινές αλλαγές, ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση θα πρέπει να τις παρατηρεί και να τις ενισχύει, πρέπει δηλαδή να μπορεί να παρατηρεί με μεγάλη ευαισθησία.

12.5. Μαθησιακή συμπεριφορά των ατόμων με νοητική υστέρηση

Τα άτομα με νοητική υστέρηση μαθαίνουν δυσκολότερα μέσω ακουστικών μηνυμάτων, γραπτών οδηγιών, ανάγνωσης και κατανόησης, από ό,τι μέσω της παρατήρησης και της μίμησης, και μέσω της καθοδήγησης των κινήσεών τους με άμεση σωματική επαφή ή και μέσω επίδειξης. Η γερμανική συνδιάσκεψη των Υπουργών Πολιτισμού (ΚΜΚ) περιγράφει τη διαδικασία μάθησης των ατόμων με νοητική υστέρηση (1998) ως χαρακτηριζόμενη από

- (α) προσανατολισμό σε καταστάσεις και πράγματα που έχουν σημασία για το άτομο·
- (β) μειωμένη ικανότητα ανάλυσης ενός καθήκοντος ή μιας εργασίας σε επιμέρους πράξεις·
- (γ) μειωμένη ικανότητα σχεδιασμού πολύπλοκων ενεργειών·
- (δ) περιορισμένη αυτονομία στην ολοκλήρωση ενεργειών·
- (ε) μειωμένη ταχύτητα μάθησης·
- (στ) μειωμένη αντοχή,
- (ζ) δυσχερή απομνημόνευση δεδομένων
- (η) δυσχερή ανάκληση από τη μνήμη·
- (θ) δυσχερή επικοινωνία λόγω προβλημάτων στην ακοή, στην κατανόηση και στην έκφραση με λόγια και χειρονομίες·
- (ι) δυσκολία προσαρμογής σε ταχύρυθμα μεταβαλλόμενες απαιτήσεις·
- (ια) μειωμένη δημιουργικότητα που συνεπάγεται

- (ιβ) τάση υιοθέτησης τρόπων δράσης που έχουν παρατηρήσει σε άλλους,·
- (ιγ) προσωπικές ανασφάλειες και μειωμένη ικανότητα επιβολής,·
- (ιδ) μειωμένα επίπεδα αυτοελέγχου,·
- (ιε) εσφαλμένη εκτίμηση των ατομικών ικανοτήτων
- (ιστ) πολύ μειωμένη αυτοπεποίθηση.

Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν και προσδιορίζουν τον τρόπο, με τον οποίο θα πρέπει να συμπεριφέρεται ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής έναντι των ατόμων με νοητική υστέρηση.

12.6. Συνέπειες της μαθησιακής συμπεριφοράς των ατόμων με νοητική υστέρηση

Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής θα πρέπει να διακρίνει ποια πράγματα και ποιες καταστάσεις έχουν ή πρόκειται να έχουν σημασία για τα άτομα με νοητική υστέρηση. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να γνωρίζει καλά το συγκεκριμένο άτομο, να το παρακολουθεί σε διαφορετικές καταστάσεις και για μεγάλα χρονικά διαστήματα και να συμπεραίνει από την παρατήρηση αυτή τα ενδιαφέροντα και τα κίνητρά του. Η προσεκτική παρατήρηση, όμως, είναι κάτι που μαθαίνεται.

Η παρατήρηση δείχνει επίσης στον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή ότι τα άτομα με νοητική υστέρηση δυσκολεύονται ή και αδυνατούν να αναλύσουν πολύπλοκες ενέργειες στις επιμέρους συνιστώσες τους. Η ανάλυση αυτή πρέπει να γίνει από τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή, ο οποίος πρέπει, συνεπώς, να διαθέτει ικανότητες ανάλυσης. Οι μέθοδοι ανάλυσης εντολών εργασίας, όμως, είναι κάτι που επίσης μαθαίνεται.

Ωστόσο δεν αρκεί να αντιλαμβάνεται ο εκπαιδευόμενος, και να συνειδητοποιεί, μόνο το επιμέρους τμήμα μιας πράξης – κάτι τέτοιο σπάνια ενθαρρύνει τη δραστηριότητα. Ο εκπαιδευόμενος θα πρέπει να μπορεί τουλάχιστον να φανταστεί το τελικό αποτέλεσμα, ώστε να γνωρίζει πού οδηγεί η εργασία του. Είναι ωφέλιμο, επίσης, ο εκπαιδευόμενος να μπορεί να κατανοεί τα επιμέρους βήματα που οδηγούν στο στόχο. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής μπορεί να τον βοηθήσει να προσανατολιστεί δίνοντάς του, για παράδειγμα, μια ακολουθία φωτογραφιών και σχεδίων, τα οποία απεικονίζουν με σαφήνεια τα βήματα που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί, το στάδιο στο οποίο βρίσκεται την παρούσα χρονική στιγμή ο εκπαιδευόμενος, καθώς και πώς θα συνεχιστεί η εργασία. Τα διαγράμματα ροής με απεικονίσεις μπορούν να καταστήσουν σαφείς αυτές τις συναρτήσεις (βλέπε Pitsch 1999, κεφάλαιο 18, σελ. 371 – 381). Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής πρέπει να είναι σε θέση να κατασκευάζει τέτοια διαγράμματα.

Μια τέτοια απεικόνιση της εργασίας του αποτελεί για τον εκπαιδευόμενο ταυτόχρονα και πρόγραμμα εργασίας, το οποίο δεν μπορεί ο ίδιος να δημιουργήσει λόγω της αδυναμίας του

να αναλύσει τα δεδομένα. Τα άτομα με νοητική υστέρηση χρειάζονται τέτοια εξωτερικά διαγράμματα, ιδίως για τις πιο πολύπλοκες εργασίες. Η ολοκλήρωση μιας μεμονωμένης κινητικής άσκησης μπορεί να γίνει και με βάση ένα εσωτερικό διάγραμμα εργασίας, το οποίο είναι αποθηκευμένο ως αλγόριθμος, για παράδειγμα, στην κινητική μνήμη. Τέτοιους αλγόριθμους, δηλαδή τέτοιες απλές και μονοσήμαντες οδηγίες ενεργειών, ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής πρέπει να τα μεταδίδει με υπομονετική εξάσκηση και διορθώνοντας αμέσως τα λάθη. Στην προσεκτική παρατήρηση, λοιπόν, θα πρέπει να προστεθεί η υπομονή, μια σχεδόν άπειρη υπομονή.

Ακόμη και όταν το άτομο με νοητική υστέρηση μπορεί να διαβάσει ένα διάγραμμα ενεργειών σε εικόνες, και ακόμη και όταν μπορεί να ολοκληρώσει τα επιμέρους βήματα μιας ενέργειας υπό μορφή κινητικών αλγορίθμων, συχνά θα σταματάει, δεν θα ξέρει πώς να συνεχίσει, θα παραιτείται. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής πρέπει τότε να τον ενθαρρύνει συνεχώς, να του δίνει νέα κίνητρα, να του λέει τι πρέπει να κάνει στη συνέχεια ή να τον παραπέμπει στην εικόνα του επόμενου βήματος. Η έλλειψη αυτονομίας του εκπαιδευόμενου σημαίνει ότι ο εκπαιδευτής πρέπει να ελέγχει και να καθοδηγεί τις ενέργειές του.

Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής δεν πρέπει να θεωρεί δεδομένο ότι θα εκτελεστούν αμέσως και γρήγορα οι οδηγίες του, ακόμη και εάν πρόκειται για πολύ απλές ή λεπτομερείς οδηγίες. Τα άτομα με σύνδρομο Ντάουν, ειδικότερα, εμφανίζουν σημαντική καθυστέρηση στις αντιδράσεις τους (βλ. Jantzen, 1998), την οποία ενίοτε ερμηνεύουμε ως άρνηση. Εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές θα πρέπει να μάθουν να αναμένουν τέτοιες καθυστερημένες αντιδράσεις. Θα πρέπει να δίνουν τον απαιτούμενο χρόνο τόσο στον εαυτό τους, όσο και στον εκπαιδευόμενο.

Όταν όμως κάποιος χρειάζεται πολύ χρόνο για να εκτελέσει μια εργασία δεν είναι σε θέση να διεκπεραιώσει τον ίδιο όγκο εργασίας στον ίδιο χρόνο με κάποιον που δεν παρουσιάζει νοητική υστέρηση. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής θα πρέπει να προσανατολίζεται σε ένα σημαντικά μικρότερο όγκο εργασίας και να λαμβάνει υπόψη ότι ένα άτομο με νοητική υστέρηση διαθέτει, επιπλέον, λιγότερη αντοχή από ό,τι ο ίδιος. Μερικές φορές χρειάζεται να γίνει διάλειμμα ακόμη και μετά από δέκα λεπτά προσπάθειας. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση θα πρέπει να συμπεριλάβει απαρχής στο σχεδιασμό του αυτές τις αναγκαίες διακοπές της εργασίας, ενώ δεν θα πρέπει να χρησιμοποιεί τον εαυτό του ως μέτρο σύγκρισης.

Η ίδια βραδύτητα και οι ίδιες συχνές διακοπές για ξεκούραση, που χαρακτηρίζουν την εργασία, χαρακτηρίζουν και τη μαθησιακή διαδικασία των ατόμων με νοητικές αναπηρίες. Και αυτή εξελίσσεται με μικρά μόνο βήματα, με πολλά διαλείμματα και με συχνές επαναλήψεις και ασκήσεις. Στη μαθησιακή διαδικασία θα πρέπει επίσης να διορθώνονται άμεσα και τα ελάχιστα ακόμη σφάλματα και να επιβραβεύεται αμέσως η παραμικρή επιτυχία. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής ατόμων με νοητική υστέρηση χρειάζεται να διαθέτει ένα μεγάλο απόθεμα φράσεων και χειρονομιών επιβράβευσης.

Καθετί καινούργιο που μαθαίνει ο εκπαιδευόμενος δεν εντυπώνεται εύκολα στη μνήμη του. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής πρέπει να παρέχει πολύπλευρη βοήθεια και στη διαδικασία απομνημόνευσης δεδομένων. Τέτοιου είδους βοήθεια παρέχεται όταν

- (α) υπάρχει ταυτόχρονη εκμετάλλευση πολλών αισθήσεων: η ταυτόχρονη όραση, αφή και μετακίνηση κάποιου αντικειμένου,
- (β) η δραστηριότητα συνοδεύεται από ομιλία,
- (γ) η δραστηριότητα παρουσιάζεται σε εικόνες,
- (δ) με βάση τις ανωτέρω εικόνες, η δραστηριότητα περιγράφεται λεκτικά, ακόμα και εάν αυτό συνίσταται σε μεμονωμένους ορισμούς ή σε μεμονωμένες λέξεις. Ακόμη και μία ακολουθία λεκτικών ορισμών μπορεί να αποθηκευτεί στη μνήμη και με τον τρόπο αυτό να αποτελέσει διάγραμμα δράσης για το μέλλον.

Εάν με τη βοήθεια αυτή εντυπωθεί το μαθησιακό περιεχόμενο στη μνήμη του ατόμου με νοητική υστέρηση, η ίδια βοήθεια μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να ανακληθεί το περιεχόμενο από τη μνήμη. Έτσι, γίνεται και πάλι συνειδητό, και λειτουργεί ως οδηγός της δραστηριότητας.

Η χρήση προτύπων, εικόνων και διαγραμμάτων ως βοηθήματα για την απομνημόνευση στοιχείων κατά τη μαθησιακή διαδικασία και για την ανάκληση στη μνήμη κατά τη δράση ή την εκτέλεση εργασιών, είναι προτιμότερη από την ομιλία, η οποία δυσκολεύει τα άτομα με νοητική υστέρηση. Για τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή αυτό σημαίνει

- (α) ότι πρέπει να μιλά καθαρά και με ευκρίνεια,
- (β) ότι θα πρέπει να χρησιμοποιεί μονοσήμαντες έννοιες και μόνο μία ονομασία για κάθε αντικείμενο,
- (γ) ότι θα πρέπει να διατυπώνει προτάσεις σύντομες, που εντυπώνονται εύκολα, και όχι μακρόσυρτες και πολύπλοκες,
- (δ) ότι θα πρέπει να χρησιμοποιεί κατά το δυνατόν την οριστική και όχι την υποτακτική,
- (ε) ότι θα πρέπει να χρησιμοποιεί έννοιες απτές και όχι αφηρημένες και
- (στ) ότι θα πρέπει να συνοδεύει το λόγο του με χειρονομίες
- (ζ) και να διδάσκει και στους εκπαιδευόμενους να χρησιμοποιούν χειρονομίες για να εκφράζονται καλύτερα.

Όπως οι πολύπλοκες εργασιακές ασκήσεις ή μία πολύπλοκη γλώσσα, έτσι και όλες οι πολύπλοκες και ασαφείς καταστάσεις προκαλούν δυσκολίες στα άτομα με νοητική υστέρηση. Τα άτομα αυτά έχουν μάθει να αντιδρούν σε συγκεκριμένες καταστάσεις με συγκεκριμένο τρόπο. Εάν αλλάξει κάτι σε αυτήν την κατάσταση, ο αλγόριθμος που έχουν μάθει παύει να λειτουργεί. Όταν μία κατάσταση πάρει διαφορετική μορφή, το άτομο με νοητική υστέρηση πρέπει (υπό προϋποθέσεις) να μάθει εκ νέου κάτι που έχει ήδη μάθει. Αυτή η εκ νέου μάθηση υπό νέες συνθήκες, θα γίνει ευκολότερα και ταχύτερα από ό,τι η αρχική μάθηση. Πάντως ο εκπαιδευτής θα πρέπει να λάβει υπόψη ότι θα χρειαστεί, και να την εντάξει στο πρόγραμμα.

Αυτό σημαίνει ότι ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής πρέπει να αναλύει τις καταστάσεις με ακρίβεια, να διαπιστώνει τις αποκλίσεις που παρουσιάζονται και να τις αντιμετωπίζει καταλλήλως.

Η μειωμένη ικανότητα των ατόμων με νοητική υστέρηση να προσαρμόζονται με ευελιξία σε νέες καταστάσεις τελεί σε άμεση συνάρτηση με τη δυσκολία τους να ανακαλούν στη μνήμη τους τις κεκτημένες δεξιότητες και να τις αξιοποιούν συνδυαστικά σε μια νέα κατάσταση. Αυτός ο νέος συνδυασμός απαιτεί φαντασία και ευέλικτη σκέψη που να προβλέπει το μέλλον· εν ολίγοις, αυτό που ονομάζουμε «δημιουργικότητα». Ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής δεν πρέπει να θεωρεί δεδομένη αυτή τη δημιουργικότητα στα άτομα με νοητική υστέρηση. Αντίθετα καλείται ο ίδιος να τους τη μεταδώσει. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα μέσα από το παιχνίδι, ή δοκιμάζοντας πειραματικά την εφαρμογή νέων ενεργειών, χωρίς πίεση για την επίτευξη ενός στόχου ή την κατασκευή ενός προϊόντος.

Αυτή η, κατά κάποιον τρόπο, πειραματική δοκιμή της δημιουργικότητας, μπορεί, υπό ευνοϊκές συνθήκες, να αντισταθμίσει την τάση των ατόμων με νοητική υστέρηση να αντιγράφουν όλα σχεδόν τα πρότυπα ενεργειών που παρατηρούν στους άλλους. Ωστόσο αυτή ακριβώς η ικανότητα μίμησης της συμπεριφοράς αποτελεί τρόπο μάθησης. Ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής μπορεί να μεταδώσει σημαντικά πρότυπα δράσης, ενεργώντας ο ίδιος κατά τρόπο σαφή, μονοσήμαντο, αργά τρόπο ώστε να μπορεί εύκολα να τον παρακολουθεί ο εκπαιδευόμενος. Επίσης, η εκπαιδευτική διαδικασία διευκολύνεται όταν ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής φροντίζει, σταθερά και με συνέπεια, να συνοδεύει τις ενέργειές του με σαφείς και μονοσήμαντες οδηγίες. Εξάλλου είναι σημαντικό ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής να ενεργεί πάντα με τον ίδιο τρόπο σε όμοιες καταστάσεις. Οι αντιδράσεις του, δηλαδή, πρέπει να παραμένουν συνεπείς και σταθερές στο πέρασμα του χρόνου.

Προκειμένου να διατηρήσει μια τέτοια πρότυπη συμπεριφορά, ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής θα χρειαστεί, σε κάποιες περιπτώσεις, να υπερνικήσει αντιστάσεις και να επιβάλει τη θέλησή του. Όταν παρουσιάζει με σαφήνεια, με πράξεις και παράλληλα με λόγια, τις δικές του δυσκολίες και τον τρόπο με τον οποίο τις αντιμετωπίζει επιτυχώς, προσφέρει ταυτόχρονα στους εκπαιδευόμενους ένα πρότυπο επιβολής της θέλησης. Αυτό είναι ιδιαίτερα ωφέλιμο για τα άτομα με νοητική υστέρηση, που διαθέτουν περιορισμένη ικανότητα επιβολής. Και αυτά πρέπει να μάθουν να ξεπερνούν αβεβαιότητες και δυσκολίες, να ενεργοποιούν τη θέλησή τους και να επιβάλλονται στο περιβάλλον τους.

Συχνά τα άτομα με νοητική υστέρηση προσπαθούν να επιβληθούν με τρόπο επιθετικό και εγωιστικό: προσανατολίζονται στην επίτευξη του στόχου τους χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των άλλων. Εναπόκειται στον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή να αναπτύξει έναν ισορροπημένο τρόπο ελέγχου των ενεργειών τους. Αρχικά πρέπει να αποτελέσει πρότυπο με την ίδια του τη συμπεριφορά. Στη συνέχεια, να προσφέρει σε όλα τα άτομα της ομάδας την ευκαιρία να εκφράσουν και να εναρμονίσουν τις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Για το σκοπό αυτό προσφέρονται ιδιαίτερα οι καταστάσεις που αφορούν, όχι την κατασκευή ενός προϊόντος, αλλά το σχεδιασμό μιας ευχάριστης εκδήλωσης. Επίσης ενδείκνυνται τα παιχνίδια ανάληψης ρόλων και εξομοίωσης καταστάσεων, τα οποία, βέβαια,

θα πρέπει να γνωρίζει και ο ίδιος ο εκπαιδευτής. Ωστόσο θα χρειάζεται συχνά να παρεμβαίνει στα παιχνίδια, προκειμένου να ελέγχει και να καθοδηγεί τη συμπεριφορά των ατόμων με νοητική υστέρηση .

Σε άμεση συνάρτηση με τον μειωμένο αυτοέλεγχο που διαθέτουν τα άτομα με νοητική υστέρηση βρίσκεται και η αδυναμία τους να εκτιμήσουν σωστά τις ατομικές τους ικανότητες. Συχνά πιστεύουν ότι μπορούν να καταφέρουν τα πάντα και ότι οι υπόλοιποι δεν μπορούν να καταφέρουν τίποτε. Ο εκπαιδευτικός ή ο εκπαιδευτής οφείλει να τα βοηθήσει να αποκτήσουν μια ρεαλιστική εικόνα των ατομικών τους ικανοτήτων. Για το σκοπό αυτό, πρέπει να διαβαθμίζει καταλλήλως τις ασκήσεις, φροντίζοντας ώστε

- (α) άλλοτε να μπορούν να επιλυθούν εύκολα και σίγουρα, ώστε να τονώνεται η αυτοπεποίθηση του εκπαιδευόμενου, ενώ,
- (β) άλλοτε να πρέπει ο εκπαιδευόμενος να καταβάλει προσπάθεια για την επίλυσή τους, ώστε να κατανοεί τα όρια των δυνατοτήτων του.

Εάν ο εκπαιδευτής κατορθώσει, με οποιοδήποτε τρόπο, να συνειδητοποιήσουν οι εκπαιδευόμενοι τι μπορούν να επιτύχουν, αυτό θα τους κάνει να πιστέψουν στις ατομικές τους ικανότητες. Πιστεύω όμως ότι είναι εξίσου σημαντικό να συνειδητοποιήσουν τα όρια των ικανοτήτων τους, ώστε να μπορούν να αναγνωρίζουν τις καταστάσεις εκείνες, τις οποίες θα πρέπει να αποφεύγουν. Έτσι η αυτοπεποίθηση, που είναι τόσο αναγκαία, βασίζεται όχι μόνο στην πίστη του ατόμου στις ικανότητές του αλλά και στην επιφύλαξη του έναντι καταστάσεων προς αποφυγή. Η οικοδόμηση της αυτοπεποίθησης εμπεριέχει πολλές συγκρούσεις. Ο εκπαιδευτής πρέπει όχι απλά να μην φοβάται αυτές τις συγκρούσεις, αλλά να τις αντιμετωπίζει και να τις ελέγχει με αποτελεσματικότητα.

12.7. Πώς αντιμετωπίζονται τα άτομα με νοητική υστέρηση

Η εργασία ενός εκπαιδευτικού ή εκπαιδευτή ατόμων με νοητική υστέρηση επηρεάζεται, σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο ο ίδιος αντιλαμβάνεται αυτά τα άτομα. Κατά συνέπεια, επηρεάζεται από την ικανότητά του να μεταβάλει τις τυχόν εσφαλμένες θέσεις και στάσεις που απορρέουν από αυτές τις αντιλήψεις. Στις γερμανόφωνες χώρες έχουν εξεταστεί οι προκαταλήψεις του πληθυσμού έναντι των ατόμων με νοητική υστέρηση, όχι όμως και το πώς επηρεάζεται η στάση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών τους. Από έρευνα (βάσει ερωτηματολογίου) που διενήργησε ο γράφων μεταξύ φοιτητών από το Λουξεμβούργο και ατόμων που έκαναν πρακτική εξάσκηση ή υπηρετούσαν κοινωνική θητεία στη Γερμανία, προέκυψαν κάποιες ενδείξεις σχετικά με τις εντυπώσεις που αποκόμισαν οι ερωτηθέντες κατά την πρώτη τους επαφή με άτομα με νοητική υστέρηση (βλ. Pitsch 1996, σελ.1 – 7).

Κατά την πρώτη λοιπόν επαφή με άτομα με νοητική υστέρηση η προσοχή εστιάζεται:

- (α) στη στερεότυπη χρήση της γλώσσας·
- (β) στη σιωπή·

- (γ) στην απουσία κοινωνικής απόστασης·
- (δ) στην επιθετικότητα έναντι προσώπων και πραγμάτων·
- (ε) στις κινητικές στερεοτυπίες·
- (στ) στην περιορισμένη δυνατότητα κατανόησης της ομιλίας·
- (ζ) στην περιορισμένη δυνατότητα κατανόησης καταστάσεων·
- (η) στην περιορισμένη ικανότητα σκέψης.

Οι ερωτηθέντες νέοι αναφέρουν ότι τα ασυνήθιστα αυτά χαρακτηριστικά τους προκάλεσαν

- (α) φόβο·
- (β) αποστροφή·
- (γ) επιφύλαξη·
- (δ) ανασφάλεια και αμηχανία·
- (ε) αυθόρμητη τάση να προσφέρουν βοήθεια·
- (στ) επιθυμία να προσφέρουν προφύλαξη και προστασία.

12.8. Συνέπειες από την αντιμετώπιση των ατόμων με νοητική υστέρηση

Τέτοιες αντιδράσεις έναντι των ατόμων με νοητική υστέρηση μπορεί να αποβούν επικίνδυνες εάν εδραιωθούν και επηρεάσουν τη συμπεριφορά και λειτουργία του εκπαιδευτικού ή του εκπαιδευτή. Οι εκπαιδευτές ατόμων με νοητική υστέρηση μπορούν ωστόσο να αποφύγουν αυτόν τον κίνδυνο, εφόσον επιδιώξουν να διαμορφώσουν τις αντιλήψεις τους κατά τρόπο οργανωμένο και συνειδητό.

Απαραίτητες αντιλήψεις:

- (α) Το άτομο με νοητική υστέρηση δεν είναι «διαφορετικός» άνθρωπος, δεν είναι «ξένος» - είναι απλώς ένας άνθρωπος, όπως κι εγώ.
- (β) Παρά τα ασυνήθιστα χαρακτηριστικά του πρέπει να γίνει αποδεκτός ως άνθρωπος
- (γ) Οι αλλόκοτοι και μερικές φορές απωθητικοί τρόποι συμπεριφοράς του είναι για τον ίδιο λογικοί και τον βοηθούν να αντιμετωπίσει ένα μέρος της ζωής του.
- (δ) Αυτοί οι ανεπιθύμητοι τρόποι συμπεριφοράς μπορεί σταδιακά να μεταβληθούν.
- (ε) Ο φόβος έναντι των ατόμων με νοητική υστέρηση οφείλεται στην αδυναμία μας να τους κατανοήσουμε.
- (στ) Ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής πρέπει να μάθει να καταλαβαίνει το άτομο με νοητική υστέρηση, προσπαθώντας υπομονετικά να τον νιώσει και να μπει στη θέση του.

- (ζ) Η αβεβαιότητα στη συμπεριφορά του εκπαιδευτικού ή του εκπαιδευτή εξαλείφεται όταν θέτει για το παιδαγωγικό του έργο μακροπρόθεσμους στόχους και τους ακολουθεί με συνέπεια και υπομονή.
- (η) Στο έργο του, ο εκπαιδευτικός ή εκπαιδευτής δεν πρέπει να αποθαρρύνεται από τυχόν υποτροπή ή αποτυχίες· πρέπει να παραμένει εστιασμένος στον μακροπρόθεσμο στόχο του.
- (θ) Ο εκπαιδευτής, όταν αντιμετωπίζει αποτυχίες ή υποτροπή του εκπαιδευόμενου δεν πρέπει να τον σταματά από την εργασία του, ούτε να επεμβαίνει διαρκώς για να τον βοηθήσει.
- (ι) Σημαντικότερο είναι να διδάξει στον εκπαιδευόμενο τον τρόπο με τον οποίο θα μπορεί ο ίδιος να ζητήσει βοήθεια και υποστήριξη.
- (ια) Τα άτομα με νοητική υστέρηση κατανοούν την ανάγκη να ζητήσουν βοήθεια μόνο σε καταστάσεις, τις οποίες δεν είναι ακόμη σε θέση να αντιμετωπίσουν πλήρως μόνα τους....
- (ιβ) όμως τα άτομα με νοητική υστέρηση αποκτούν την ευκαιρία να κατανοήσουν τι μπορούν να αντιμετωπίσουν μόνα τους μόνον εφόσον πιεστούν. Η προφύλαξη και η προστασία τους εμποδίζει να συνειδητοποιήσουν τα όρια των δυνατοτήτων τους.
- (ιγ) Τα άτομα με νοητική υστέρηση θα πρέπει να συνειδητοποιήσουν τα όριά τους και στο πεδίο των κοινωνικών επαφών. Ανεξάρτητα από το εάν ένας αυθόρμητος εναγκαλισμός προσωπικά μας αρέσει ή μας απωθεί, θα πρέπει να δώσουμε στο άτομο με νοητική υστέρηση να καταλάβει σε ποιες καταστάσεις ένας τέτοιος εναγκαλισμός είναι επιτρεπτός ή και επιθυμητός και σε ποιες όχι.
- (ιδ) Μέχρι να αποδώσει αυτή η μαθησιακή διαδικασία θα πρέπει να υπομένουμε τη συμπεριφορά των ατόμων με νοητική υστέρηση.

12.9. Συνοπτικά: ποιες προϋποθέσεις πρέπει να πληρούν οι εκπαιδευτικοί και εκπαιδευτές των ατόμων με νοητική υστέρηση

Ολοκληρώνοντας, θα θέλαμε να συνοψίσουμε όσα αναφέρθηκαν αναλυτικότερα παραπάνω σχετικά με το τι απαιτείται από τους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές των ατόμων με νοητική υστέρηση, και στη συνέχεια να εξετάσουμε εάν υπάρχουν διαφορές – και ποιες είναι αυτές – σε σχέση με το τι απαιτείται από τους υπόλοιπους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτές.

Από τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή ατόμων με νοητική υστέρηση προσδοκούμε

- να διαμορφώνει ένα περιβάλλον που μεταδίδει χαρακτηριστικά μηνύματα με συγκεκριμένο περιεχόμενο,·
- να μεταδίδει έννοιες (σχήματα σκέψης) που να επιτρέπουν στο άτομο με νοητική υστέρηση να αντιλαμβάνεται το περιεχόμενο των μηνυμάτων,·

- να υποστηρίζει και, σε ορισμένες περιπτώσεις, να υποκαθιστά την ομιλία με πρότυπα, εικόνες, σχέδια, εικονογράμματα,
- να μεταδίδει έννοιες (σχήματα σκέψης) με τη μορφή κάποιας συγκεκριμένης, συνειδητής, προσανατολισμένης σε ένα στόχο, σχεδιασμένης και ελεγχόμενης ενέργειας,
- να διαθέτει την ικανότητα ανάλυσης ενεργειών και σύνθεσης επιμέρους πράξεων,
- να θέτει σαφή πρότυπα δράσης προς μίμηση,
- να καθοδηγεί σωματικά τα άτομα με νοητική υστέρηση,
- να επιδεικνύει την προθυμία και την υπομονή που απαιτεί η ανάγκη για πολλές επαναλήψεις,
- να επιδεικνύει την προθυμία και την ικανότητα εντοπισμού και υποστήριξης ακόμη και της ελάχιστης προόδου,
- να επαινεί τους εκπαιδευόμενους με πολλούς διαφορετικούς τρόπους,
- να διαθέτει την ικανότητα και την ετοιμότητα διαφοροποιημένης παρατήρησης,
- να καθιστά κατανοητούς τους στόχους και τις συναρτήσεις ακόμη και των μικρότερων τμημάτων ασκήσεων,
- να διαθέτει την ικανότητα οπτικοποίησης,
- να μπορεί να προσφέρει ολοκληρωμένα διαγράμματα ενεργειών, μεταξύ άλλων, και με τη μορφή αλγορίθμων,
- να παροτρύνει, να ενθαρρύνει και να παρακινεί διαρκώς,
- να έχει υπομονή και να παρέχει μεγάλα χρονικά περιθώρια,
- να κατανοεί τη σημασία των διαλειμμάτων,
- να παρατηρεί και να διορθώνει αμέσως ακόμη και τα παραμικρά λάθη,
- να οργανώνει τη μαθησιακή διαδικασία εκμεταλλευόμενος όλες τις αισθήσεις του εκπαιδευόμενου
- να συνοδεύει τις πράξεις του πάντοτε, και αμέσως, με λόγια,
- να μιλά καθαρά και με σαφήνεια,
- να χρησιμοποιεί μονοσήμαντες και σαφείς έννοιες
- να χρησιμοποιεί σύντομες, ευκολονόητες προτάσεις,
- να αποφεύγει, κατά το δυνατόν, την υποτακτική
- να συνοδεύει την ομιλία του με χειρονομίες
- να μεταδίδει ως νέες γνώσεις στον εκπαιδευόμενο και τις κερκτημένες γνώσεις, όταν αντιμετωπίζονται διαφορετικές καταστάσεις,
- να υποστηρίζει ακόμη και την χωρίς συγκεκριμένο σκοπό, υπό μορφή παιχνιδιού, χρήση των ήδη αποκτηθεισών γνώσεων,
- να είναι συνεπής και αξιόπιστος όταν ενεργεί ο ίδιος,

- να καθιστά εμφανείς στον εκπαιδευόμενο τις προβαλλόμενες αντιστάσεις, τις καταβαλλόμενες προσπάθειες και την επιδεικνυόμενη θέληση,
- να προβαίνει σε ελεγχόμενη και καθοδηγούμενη επίδειξη θέλησης,
- να ελέγχει και να καθοδηγεί, ως παρατηρητής, τη συμπεριφορά του εκπαιδευόμενου όταν υπάρχει τέτοια ανάγκη,
- να μεταδίδει αυτοπεποίθηση και σιγουριά,
- να βοηθά τον εκπαιδευόμενο να αντιληφθεί τα όρια των ικανοτήτων του,
- να αποδέχεται ως ισότιμο το άτομο με νοητική υστέρηση ,
- να αποδέχεται ως υποκειμενικά εύλογη ακόμη και την αλλόκοτη και ανεπιθύμητη συμπεριφορά,
- να βοηθά τον εκπαιδευόμενο να αναπτύσσει ωφέλιμη και επιθυμητή συμπεριφορά,
- να μπορεί να μπει στη θέση του ατόμου με νοητική υστέρηση,
- να θέτει ξεκάθαρους, σαφείς και μακροπρόθεσμους στόχους,
- να παραμένει προσηλωμένος στην επίτευξη των στόχων του ακόμη και όταν αντιμετωπίζει αποτυχίες και οπισθοχωρήσεις,
- να αποφεύγει να βοηθά τον εκπαιδευόμενο όταν αυτό δεν είναι απαραίτητο,
- να μαθαίνει στο άτομο με νοητική υστέρηση να ζητά από μόνο του βοήθεια,
- να επιτρέπει, στο ανωτέρων πλαίσιο, ακόμη και την καταπόνηση του εκπαιδευόμενου,
- να θέτει όρια στην προφύλαξη και στην προστασία που παρέχει στον εκπαιδευόμενο,
- να μεταδίδει πρότυπα συμπεριφοράς σε διαφορετικές καταστάσεις,
- να υπομένει ενοχλητικές, ανάρμοστες και ανεπιθύμητες συμπεριφορές του εκπαιδευόμενου.

Τα ανωτέρω χαρακτηριστικά περιγράφουν, μάλλον, τον παιδαγωγό ή τον εκπαιδευτικό που θα επιθυμούσαμε να έχουμε, τον «ιδανικό», δηλαδή, εκπαιδευτικό, και όχι τόσο τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή ατόμων με νοητική υστέρηση. Οι εκπαιδευτικοί μας έχουν ανταποκριθεί σε αυτή την ιδανική εικόνα μόνο εν μέρει. Μήπως, λοιπόν, αναμένοντας από τον εκπαιδευτικό ή τον εκπαιδευτή ατόμων με νοητική υστέρηση να ανταποκριθεί πλήρως σε αυτές τις προσδοκίες, προβάλλουμε υπέρμετρες απαιτήσεις; Προσωπικά δεν γνωρίζω κανέναν άνθρωπο, του εαυτού μου συμπεριλαμβανομένου, που να πληροί όλες τις παραπάνω απαιτήσεις. Ας είμαστε, λοιπόν, περισσότερο μετριοπαθείς και ας αρκεστούμε στα σημαντικότερα από τα παραπάνω χαρακτηριστικά. Θα πρέπει, όμως, να είμαστε και πραγματιστές και να παρέχουμε στους εκπαιδευτικούς και τους εκπαιδευτές ατόμων με νοητική υστέρηση τη βοήθεια που έχουν ανάγκη.

Βιβλιογραφία

Ackermann, Heike. *Das Konzept von Félicie Affolter und seine Bedeutung für die Geistigbehindertenpädagogik*. Λουκέρνη: Schweizerische Zentralstelle für Heilpädagogik, 2001.

Affolter, Félicie. *Wahrnehmung, Wirklichkeit und Sprache*. Βίλλινγκεν-Σβέριγκεν: Εκδοτικός οίκος Neckar, 1990.

Drave, Wolfgang; Rimpler, Franx; Wachtel, Peter. *Empfehlungen zur sonderpädagogischen Förderung: Allgemeine Grundlagen und Förderschwerpunkte (KMK) mit Kommentaren*. Βύρτζμπουργκ: Bentheim, 2000.

Γραμματεία της Διαρκούς Συνδιάσκεψης των Υπουργών Πολιτισμού των Κρατιδίων στην Ομοσπονδιακή Γερμανία. *Empfehlungen zum Förderschwerpunkt geistige Entwicklung: Beschluß der Kultusministerkonferenz von 26.06.1998*. Βερολίνο: KMK, 1998. Έρευνα στο Διαδίκτυο στις 8.11.2001: <http://www.kmk.org/doc/beschl/geist.pdf>.

Galperin, P. J. Die geistige Handlung als Grundlage für die Bildung von Gedanken und Vorstellungen στο *Probleme der Lerntheorie*. Βερολίνο. 1972, σ. 33–49.

Galperin, P.J. *Probleme der Lerntheorie*. Βερολίνο (Λαϊκή Δημοκρατία της Γερμανίας): VEB – Volk und Wissen, 1972.

Hacker, Winfried. *Allgemeine Arbeitspsychologie: psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. (Schriften zur Arbeitspsychologie, 58). Βέρνη: Huber, 1998.

Jantzen, Wolfgang. ‘Zur Neubewertung des Down-Syndroms’. *Geistige Behinderung*, 1998, αριθ. 37, σ. 224–238.

Leontjew, Alexej Nikolajew (Λεόντιεφ, Α. Ν). *Tätigkeit, Bewußtsein, Persönlichkeit*. Στουτγάρδη: Klett, 1977.

Pfeffer, Wilhelm. Handlungstheoretisch orientierte Beschreibung geistiger Behinderung. *Geistige Behinderung*, 1984, αριθ. 2, σ. 101–111.

Piaget, Jean. *Psychologie der Intelligenz*. Φράιμπουργκ: Walter, 1974.

Pitsch, Hans-Jürgen. *Didaktik und Methodik des schulischen Lernens beim geistigbehinderten Kind und Jugendlichen: Band 1*. Λιβάντζ-Φαντάντζ (Λουξεμβούργο): IEES - Institut d'Etudes Educatives et Sociales, 1996.

Pitsch, Hans-Jürgen. *Zur Didaktik und Methodik des Unterrichts mit Geistigbehinderten*. 2^η έκδοση. Όμπερχαουζεν: Athena, 1999.

Probst, Holger. *Zur Diagnostik und Didaktik der Oberbegriffsbildung*. Ζολμς-Ομπερμπιλ: Jarick, 1981.

Seidel, Rainer και Gisela Ulmann. "Ansätze zu einem neuen Konzept der Intelligenz" στο Schmid, Rudolf. (επιμ.) *Intelligenzforschung und pädagogische Praxis*. Μόναχο, Βιέννη, Βαλτιμόρη: Urban & Schwarzenberg, 1978. σ. 72–119.

Speck, Otto. *Menschen mit geistiger Behinderung und ihre Erziehung: ein heilpädagogisches Lehrbuch*. 7^η έκδοση. Μόναχο: Ernst Reinhardt, 1993.

Wechsler, David. *Die Messung der Intelligenz Erwachsener*. Βέρνη: Huber, 1961.

13. Η εκπαίδευση εκπαιδευτών σε υπηρεσίες στήριξης ατόμων με μαθησιακές δυσκολίες. – Ποιο είναι το βασικό πρόβλημα, η μάθηση ή η αναπηρία;

Paul Twynam ⁽³³⁾

Στο παρόν άρθρο θα επαναλάβω τα κύρια σημεία της ανακοίνωσής μου στην «Αγορά 12», με θέμα «Εκπαίδευση εκπαιδευτών σε υπηρεσίες για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες – Το πρόβλημα είναι η μάθηση ή η αναπηρία;», τα οποία στη συνέχεια θα αναπτύξω και θα σχολιάσω. Για όλες τις άλλες δημοσιεύσεις που αναφέρω – κυρίως ερευνητικές και θεωρητικές εργασίες για τη μάθηση και τη μνήμη – σας παραπέμπω σε πηγή στο Διαδίκτυο, από όπου μπορείτε να αντλήσετε περαιτέρω πληροφορίες.

Θα ξεκαθαρίσω τη θέση μου εξ αρχής: το να θεωρήσουμε ότι το πρόβλημα είναι η αναπηρία αποτελεί την εύκολη επιλογή, καθώς είναι η πλέον προφανής πλευρά του θέματος. Ωστόσο, πιστεύω ότι είναι πιο σημαντικό, και συνάμα πιο δύσκολο, να θεωρήσουμε ότι το πραγματικό ζήτημα είναι η μάθηση, είτε αναφερόμαστε στο προσωπικό του οργανισμού μας είτε στους χρήστες των υπηρεσιών μας.

13.1. Στόχοι

Θα αρχίσω περιγράφοντας τις κατηγορίες εργαζομένων που έχουν αναλάβει εκπαιδευτικό έργο στον οργανισμό μου, το Home Farm Trust. Στη συνέχεια, θα απαριθμήσω ορισμένες μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης που οδήγησαν τους ανθρώπους αυτούς στο συγκεκριμένο είδος εργασίας. Θα διαπιστώσετε ότι, τουλάχιστον στο Home Farm Trust, οι εργαζόμενοι προέρχονται από πολλούς διαφορετικούς τομείς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τέλος, θα αναδείξω τα κοινά χαρακτηριστικά τους, ώστε να τονιστεί το σημαντικότερο στοιχείο: δηλαδή, πώς θα τοποθετήσουμε τη μάθηση στο προσκήνιο και τον εκπαιδευόμενο στο επίκεντρό της.

13.2. Τύποι εργαζομένων με ρόλο εκπαιδευτικό στον οργανισμό

Κατ' αρχάς, λίγα λόγια για τις υπηρεσίες που προσφέρει το Home Farm Trust:

⁽³³⁾ FCIPD, Διευθυντής Κατάρτισης, The Home Farm Trust, Μπρίστολ, Ηνωμένο Βασίλειο

Από το 1962 το Home Farm Trust διαθέτει δικούς του ξενώνες, οι οποίοι έχουν πλέον επεκταθεί σε όλη την Αγγλία. Πρόσφατα τέθηκε επίσης σε λειτουργία μία υπηρεσία υποστήριξης της αυτόνομης διαβίωσης, με στόχο τη στήριξη ατόμων στα σπίτια τους. Τα δύο αυτά είδη υπηρεσιών υποστηρίζουν συνολικά περίπου 550 άτομα.

Εκτός αυτού, το Home Farm Trust προσφέρει ένα ευρύ φάσμα ημερήσιων δραστηριοτήτων, που απευθύνονται τόσο σε εκείνους που ζουν στους ξενώνες του Home Farm Trust, όσο και σε άλλους που ζουν είτε στο σπίτι τους με την οικογένειά τους, είτε σε ξενώνες άλλων οργανισμών.

Επίσης, το Home Farm Trust εφαρμόζει ένα σχέδιο υποστηριζόμενης απασχόλησης, στο πλαίσιο του οποίου καθοδηγητές εργασίας υποστηρίζουν τους χρήστες που εργάζονται, και βοηθούν τους συναδέλφους τους να τους δώσουν τη δυνατότητα να προσαρμοστούν στο εργασιακό περιβάλλον. Περίπου 100 άτομα έχουν τύχει υποστήριξης με αυτό τον τρόπο.

Τέλος, το Home Farm Trust απασχολεί τέσσερις εκπαιδευτές προσωπικού με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, ενώ προσλαμβάνει εξωτερικούς εκπαιδευτές που πραγματοποιούν εκπαιδευτικά σεμινάρια για τα 1200 μέλη του προσωπικού του.

Το ίδιο ισχύει, σε μεγάλο βαθμό, για πολλούς οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ορισμένοι έχουν ενδεχομένως έναν πιο ιατρικό προσανατολισμό, ίσως μάλιστα να διοικούνται από υγειονομικές αρχές. Στην περίπτωση αυτή, το προσωπικό τους αποτελείται σε μεγάλο βαθμό, αν όχι αποκλειστικά, από ανθρώπους που έχουν ειδικευτεί ως νοσηλευτές για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Άλλοι οργανισμοί παρέχουν υπηρεσίες τόσο για άτομα με μαθησιακές δυσκολίες, όσο και για άτομα με προβλήματα ψυχικής υγείας. Κατά συνέπεια, απασχολούν περισσότερους ανθρώπους ειδικευμένους στην φροντίδα ατόμων με προβλήματα ψυχικής υγείας.

13.3. Κατάρτιση και εκπαίδευση εκπαιδευτών εντός του οργανισμού.

Στο Home Farm Trust, η κατάρτιση, η εκπαίδευση και τα προσόντα του προσωπικού που απασχολείται στις διαφορετικές αυτές υπηρεσίες έχουν εξελιχθεί τα τελευταία χρόνια, και σήμερα ισχύουν τα ακόλουθα:

Το προσωπικό μέριμνας που απασχολείται στους ξενώνες και στις υπηρεσίες υποστηριζόμενης διαβίωσης έχει παρακολουθήσει εσωτερικά προγράμματα κατάρτισης σε θέματα μέριμνας, τόσο από το Home Farm Trust, όσο και από προηγούμενους εργοδότες στον ίδιο τομέα. Τον Μάιο του τρέχοντος έτους, τέθηκε σε ισχύ ένα νέο εθνικό πλαίσιο, το Πλαίσιο Αναγνώρισης Προσόντων στον τομέα των μαθησιακών δυσκολιών, βάσει του οποίου θα διαμορφωθούν πολλοί από αυτούς τους σύντομους εσωτερικούς κύκλους μαθημάτων. Επιπλέον, τα μισά περίπου μέλη αυτής της ομάδας προσωπικού διαθέτουν εθνικώς αναγνωρισμένο τίτλο στον τομέα της μέριμνας, της κοινωνικής πρόνοιας ή της

νοσηλείας. Τον τίτλο αυτό άλλοι τον απέκτησαν πριν έλθουν στο Home Farm Trust και άλλοι μετά. Στη δεύτερη περίπτωση, πρόκειται για τίτλο στον τομέα της μέριμνας, ή, πιθανώς, της κοινωνικής εργασίας, όχι όμως στον τομέα της νοσηλείας.

Το προσωπικό που ασχολείται με τις ημερήσιες υπηρεσίες έχει συχνά παρόμοια προϋπηρεσία, κατάρτιση και τίτλους. Πολλοί από αυτούς, όχι όμως όλοι, διαθέτουν εθνικώς αναγνωρισμένο τίτλο στην εκπαίδευση ενηλίκων, που δεν συνδέεται απαραίτητα με τον τομέα των μαθησιακών δυσκολιών.

Οι καθοδηγητές εργασίας στις υπηρεσίες υποστηριζόμενης απασχόλησης ενδέχεται να έχουν προϋπηρεσία στον τομέα της μέριμνας. Η κατάρτισή τους περιλαμβάνει την παρακολούθηση σύντομων κύκλων μαθημάτων εκτός εργασίας. Τα μαθήματα αυτά οργανώνονται από το Home Farm Trust, αλλά πραγματοποιούνται από εξωτερικούς φορείς του εμπορικού ή του εθελοντικού τομέα. Περιλαμβάνουν την εκπαίδευση εκπαιδευτών, αλλά και μαθήματα αξιολόγησης δεξιοτήτων και περιγραφής επαγγελματικών προφίλ.

Οι πλήρως απασχολούμενοι εκπαιδευτές του Home Farm Trust και οι εξωτερικοί εκπαιδευτές διαθέτουν ένα ευρύ φάσμα τίτλων, πολλοί από τους οποίους είναι κοινοί με εκείνους των ομάδων που προαναφέρθηκαν. Οι τρεις περιφερειακοί εκπαιδευτές είναι εξειδικευμένοι στον τομέα της μέριμνας και της διοίκησης υπηρεσιών μέριμνας. Ορισμένοι διαθέτουν επίσης κρατικούς τίτλους επαγγελματικής κατάρτισης ή εκπαίδευσης.

Σε όλες τις παραπάνω ομάδες περιλαμβάνονται άτομα χωρίς τυπική κατάρτιση, εκπαίδευση ή τίτλους, τα οποία επελέγησαν επειδή είναι ικανά να φέρουν εις πέρας τη συγκεκριμένη εργασία. Αξίζει να σημειωθεί ότι το κριτήριο αυτό αποτελεί ολοένα και περισσότερο τη βάση για την αξιολόγηση των ίδιων των εθνικών επαγγελματικών τίτλων (NVQ) στο Ηνωμένο Βασίλειο. Πρόκειται ουσιαστικά για την ικανότητα εφαρμογής στην πράξη, στο χώρο της εργασίας, των όσων έχουμε διδαχθεί.

Πρέπει να προστεθεί ότι το Home Farm Trust, επί σειρά ετών, αναζητεί με επιτυχία καλύτερα ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Σήμερα, το ανθρώπινο δυναμικό του Home Farm Trust είναι πιθανώς καλύτερα ειδικευμένο από το προσωπικό πολλών άλλων οργανισμών. Η κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου ίδρυσε πρόσφατα έναν Εθνικό Οργανισμό Κατάρτισης για τον τομέα της μέριμνας. Στην πενταετή (2001-2005) στρατηγική του, καθίσταται σαφές ότι προτεραιότητα και απαίτηση για όλους τους φορείς παροχής υπηρεσιών μέριμνας είναι ένα καλύτερα ειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Τα μισά μέλη του προσωπικού μέριμνας θα πρέπει να διαθέτουν ένα πιστοποιητικό επάρκειας στον τομέα της μέριμνας και οι διευθυντές των υπηρεσιών μέριμνας θα πρέπει επίσης να διαθέτουν ένα νέο πιστοποιητικό, υψηλότερου επιπέδου, το οποίο να συνδυάζει στοιχεία μέριμνας και διοικητικών ικανοτήτων.

13.4. Συμπεράσματα για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών

Ποια συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν από την πολυσύνθετη εικόνα που παρουσιάζει το Home Farm Trust;

Είμαι ειδικευμένος στην κατάρτιση στον κατασκευαστικό τομέα και έτσι, για μένα, ο τομέας της μέριμνας ήταν κάτι το καινούργιο. Σίγουρα δεν ήμουν ο πρώτος που παρατήρησε ότι πολλές από τις διαδικασίες, που χρησιμοποιούνται για την υποστήριξη ανθρώπων με μαθησιακές δυσκολίες, βασίζονται, στην ουσία, στις αρχές που χρησιμοποιούσαν ανέκαθεν οι καλύτεροι εκπαιδευτές ...και αντίστροφα.

Ποιες είναι, λοιπόν, αυτές οι αρχές, στις οποίες βασίζονται όλοι οι εκπαιδευτές;

Για να απαντήσω στο ερώτημα αυτό, έλαβα υπόψη τους παράγοντες των ικανοτήτων, των γνώσεων και των συμπεριφορών. Τι πρέπει οι εκπαιδευτές να μπορούν να κάνουν (ικανότητες), ποιες γνώσεις πρέπει να έχουν και πώς μπορούν να εφαρμόσουν καλύτερα αυτές τις ικανότητες και αυτές τις γνώσεις (συμπεριφορά). Εντόπισα πέντε τομείς τους οποίους θεωρώ σημαντικούς:

13.5. Πέντε κρίσιμα σημεία για τις ικανότητες, τις γνώσεις και τη συμπεριφορά

13.5.1. Πρώτο κρίσιμο σημείο είναι η επικοινωνία

Η επικοινωνία ορθώς θεωρείται ιδιαίτερα σημαντικό προσόν για την εργασία με ανθρώπους που έχουν μαθησιακές δυσκολίες. Η προσέγγιση, όμως, της μέριμνας από το Home Farm Trust βασίζεται στην έννοια της πλήρους επικοινωνίας με τη χρήση όλων των τρόπων και των μέσων επικοινωνίας – αναγνωρίζοντας ότι οτιδήποτε κάνουμε ή λέμε, καθώς και ο τρόπος που το κάνουμε ή το λέμε αποτελεί κομμάτι της επικοινωνίας. Η προσέγγιση αυτή βρίσκεται σε πλήρη συμφωνία με τη θεωρία του Χάουαρντ Γκάρντνερ ⁽³⁴⁾ για την πολλαπλή νοημοσύνη και με τις διάφορες τεχνικές νευρο-γλωσσικού προγραμματισμού (NLP) ⁽³⁵⁾ που το Home Farm Trust έχει εισαγάγει στους «ταχύρυθμους»⁽³⁶⁾ κύκλους κατάρτισης του προσωπικού. Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια ενός μαθήματος διοίκησης, χρησιμοποιώ μουσική, μεταφορές, εικόνες, δραστηριότητες, ομαδικά παιχνίδια, πίνακες τοίχου, παιχνίδια, και ούτω καθεξής.

⁽³⁴⁾ Gardner, Howard. Frames of mind: The theory of multiple intelligences. Basic Books, 1993. Έκδοση δεκάτης επετείου

⁽³⁵⁾ ANLP – Εταιρία νευρο-γλωσσικού προγραμματισμού. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://www.anlp.org> [29.1.2002]

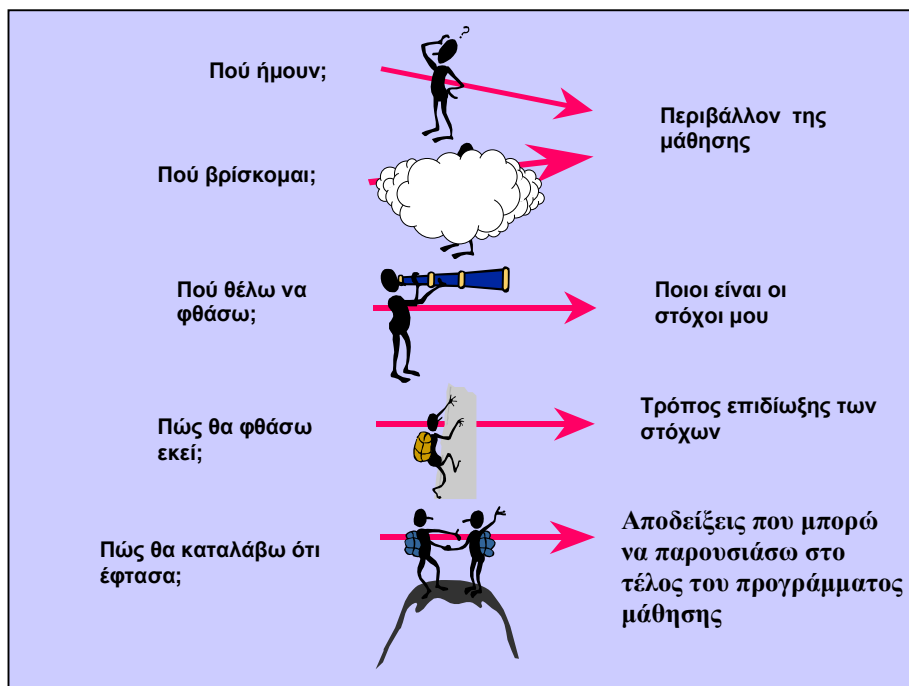
⁽³⁶⁾ Μητρώο Ταχύρυθμων Εκπαιδευτών. Διαθέσιμο στο διαδίκτυο: <http://www.learnfast.co.uk/index.html> [29.1.2002]

13.5.2. Δεύτερο κρίσιμο σημείο είναι η διαχείριση της διαδικασίας (βλ. σχ. 1)

Είτε κανείς είναι υπεύθυνος για ένα πρόγραμμα κατάρτισης προσωπικού, το οποίο ανταποκρίνεται στις ανάγκες κατάρτισης που επισημάνθηκαν κατά τη διάρκεια αξιολόγησης του προσωπικού, είτε είναι υπεύθυνος για την οργάνωση ενός προγράμματος ημερήσιων υπηρεσιών, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες που έχουν προκύψει από τα σχέδια μέριμνας των ενοίκων των ξενώνων, πρέπει να έχει τον έλεγχο όλης της διαδικασίας, από το σχεδιασμό και τη μελέτη, έως τη διεξαγωγή και την αξιολόγηση. Με άλλα λόγια, πρέπει:

- (α) να γνωρίζει το σημείο εκκίνησης – το υπόβαθρο του εκπαιδευόμενου και το σημείο στο οποίο βρίσκεται σήμερα,
- (β) να θέσει και να συμφωνήσει τους στόχους όσον αφορά το τι θέλει να επιτύχει,
- (γ) να αποφασίσει πώς θα επιτευχθεί πρόοδος και ποιες είναι οι καταλληλότερες μέθοδοι για το σκοπό αυτό,
- (δ) να συγκεντρώσει στοιχεία και να είναι σε θέση να αναγνωρίσει τότε έχει επιτύχει το στόχο.

Σχέδιο 1: Διαχείριση της διαδικασίας



13.5.3. Τρίτο κρίσιμο σημείο είναι η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο μαθαίνουν οι άνθρωποι

Για να κατανοήσει κανείς το πώς μαθαίνουν οι άνθρωποι πρέπει να έχει υπόψη έναν μακρύ κατάλογο αρχών και παραγόντων, μεταξύ των οποίων:

- (α) Κατανόηση του τρόπου λειτουργίας της μνήμης: επίγνωση του πλεονεκτήματος που προσφέρει η σύνδεση νέων πληροφοριών με όσα κάποιος ήδη γνωρίζει, κατανόηση της αξίας και της ανάγκης της επανάληψης, της υπερβολής, της χρήσης εικόνων, μεταφορών και ούτω καθεξής.
- (β) Σημαίνει επίσης εκτίμηση των διαφορετικών τρόπων ή στυλ μάθησης (βλ. το έργο των D.A. Kolb (37), P. Honey και A. Mumford (38)), συνειδητοποιώντας ότι ορισμένοι άνθρωποι μαθαίνουν μέσα από δραστηριότητες, άλλοι χρειάζονται χρόνο να επεξεργαστούν τις πληροφορίες στο μυαλό τους, άλλοι πρέπει να εντάξουν τις νέες ιδέες σε ένα θεωρητικό πλαίσιο (ακόμη και αν πρόκειται για ένα πολύ απλό πλαίσιο), ενώ άλλοι μαθαίνουν μόνο εάν η γνώση που προσφέρεται αξιολογείται ως χρήσιμη, βάσει του πραγματιστικού τρόπου σκέψης τους. Αυτό βέβαια συνεπάγεται ότι και οι ίδιοι οι εκπαιδευτές ενδέχεται να προτιμούν κάποιον τρόπο μάθησης και άθελά τους να προσαρμόζουν ανάλογα τις μεθόδους διδασκαλίας τους, που ίσως να αποδειχθούν ακατάλληλες για ορισμένους από τους εκπαιδευόμενους.
- (γ) Ένας άλλος τομέας-κλειδί είναι η διάρθρωση του υλικού που θα αποτελέσει αντικείμενο μάθησης. Υπάρχουν αρκετές χρήσιμες ιδέες σχετικά με τη διεργασία με την οποία κατακτάται η γνώση και με την αντίληψη: ο κανόνας του 7 ± 2 (39) του Τζωρτζ Μίλλερ επαναδιατυπώνεται στην έννοια του τεμαχισμού που χρησιμοποιεί ο νευρο-γλωσσικός προγραμματισμός (NLP). Πρώτα παρουσιάζεται η πληροφορία σε «ευκολοχώνευτα» κομμάτια και μετά προχωρούμε προς τα «πάνω», γενικεύοντας (μεταφορά εκπαίδευσης) ή προς τα «κάτω», χρησιμοποιώντας ένα πιο συγκεκριμένο παράδειγμα, με σκοπό να βοηθήσουμε τη μάθηση, την ανάκληση πληροφοριών και την εφαρμογή τους. Ο νευρο-γλωσσικός προγραμματισμός, επίσης, συνοψίζει τις διαπιστώσεις σχετικά με τις προτιμήσεις των ανθρώπων όσον αφορά στην πρόσληψη και την επεξεργασία πληροφοριών με διαφορετικούς τρόπους – χρησιμοποιώντας οπτικά, ακουστικά και κιναισθητικά κριτήρια.
- (δ) Σημαίνει επίσης κατανόηση του γεγονότος ότι η μάθηση έχει καλύτερα αποτελέσματα αν γίνει διασκεδαστική, και άρα δώσει κίνητρα. Κίνητρο υπάρχει επίσης όταν, τόσο κατά τη διάρκεια της μάθησης όσο και προγενέστερα, οι αντικειμενικοί σκοποί της μάθησης ταυτίζονται με τις ανάγκες του εκπαιδευόμενου και με τα οφέλη που εκείνος θα αποκομίσει – και όταν όλα αυτά εξηγούνται λεπτομερώς.

(³⁷) Ιστοσελίδα για τα στυλ μάθησης κατά τον David A. Kolb: <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/history/kolb.html> [29.1.2002]

(³⁸) Δοκιμάστε λογισμικό μέσα από το Διαδίκτυο στο *Λογισμικό για τους τρόπους μάθησης*: <http://www.psi-press.co.uk/lss2.htm> [29.1.2002]

(³⁹) Miller, George A. Ο Μαγικός Αριθμός Επτά, Συν ή Πλην Δύο: Ορισμένα όρια στην ικανότητά μας για επεξεργασία πληροφοριών. *The Psychological Review* (Επιθεώρηση Ψυχολογίας). 1956. Διαθέσιμο στο Διαδίκτυο: <http://www.well.com/user/smalin/miller.html> [29.1.2002]

13.5.4. Τέταρτο κρίσιμο σημείο είναι η ταύτιση

Αυτό σημαίνει να βλέπει κανείς τα πράγματα από την οπτική γωνία των εκπαιδευομένων, να αναρωτιέται πώς εκείνοι αντιλαμβάνονται τον κόσμο, να προβληματίζεται για το αν εκείνοι δέχονται τα ίδια ερεθίσματα που δέχεται ο ίδιος. Απαντώντας στα ερωτήματα αυτά, ο εκπαιδευτής θα είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει μια γλώσσα που να καταλαβαίνουν οι εκπαιδευόμενοι, να εξηγήσει πράγματα με τους δικούς τους όρους, να διατυπώσει μεταφορές χρησιμοποιώντας έννοιες οικείες σ' εκείνους.

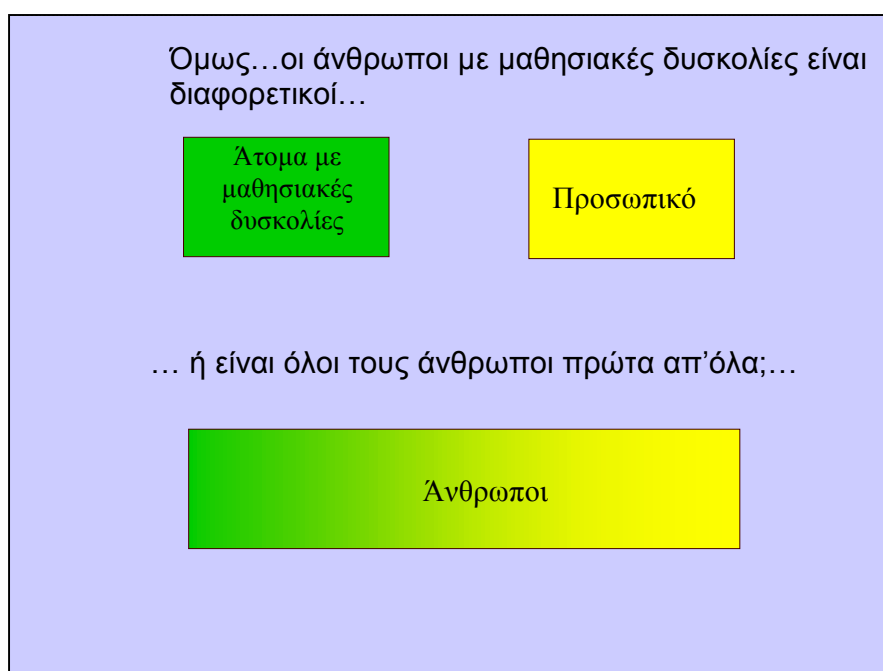
Το πέμπτο στοιχείο, το οποίο αποτελεί προέκταση της συναισθηματικής ταύτισης, είναι να θέτει κανείς τον εκπαιδευόμενο, και όχι τον ίδιο, τον εκπαιδευτή, στο επίκεντρο της διαδικασίας.

Αυτό σημαίνει ότι ανταποκρινόμαστε στις ανάγκες των ανθρώπων και δεν επιχειρούμε να τις προσαρμόσουμε στις δικές μας ανάγκες. Και αυτό ισχύει τόσο στην περίπτωση ενός κύκλου μαθημάτων για το προσωπικό, όσο και στην περίπτωση παροχής ημερήσιων υπηρεσιών σε άτομα με μαθησιακές δυσκολίες.

13.6. Οι ομοιότητες είναι σημαντικότερες από τις διαφορές

Παρά τις επισημάνσεις, ότι μεγαλύτερη σημασία έχουν τα κοινά στοιχεία αυτών των ομάδων ανθρώπων, όντως μεταχειριζόμαστε διαφορετικά τους ανθρώπους με μαθησιακές δυσκολίες: η «Αγορά» είχε ως αντικείμενο τα άτομα με ειδικές μαθησιακές ανάγκες, ενώ το Home Farm Trust δημιουργήθηκε ειδικά για να παρέχει υπηρεσίες στους ανθρώπους αυτούς.

Σχέδιο 2: Διαφορές ή ομοιότητες;



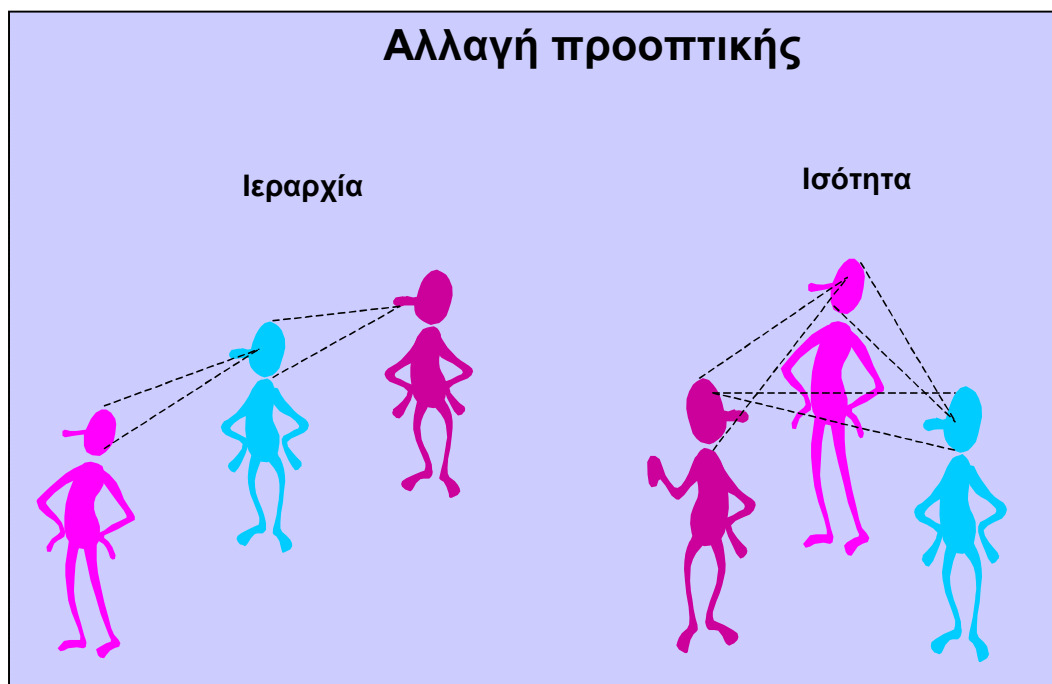
Αν δεχθούμε ότι η διαφορά, δηλαδή η ύπαρξη μαθησιακών δυσκολιών, είναι το ζήτημα, πρέπει να ακολουθήσουμε δυο διαφορετικές προσεγγίσεις στην κατάρτιση των δύο αυτών ομάδων ανθρώπων (προσωπικό και άτομα με μαθησιακές δυσκολίες) και, αντίστοιχα, δυο διαφορετικές προσεγγίσεις στην εκπαίδευση των εκπαιδευτών τους.

Από την άλλη πλευρά, αν δεχθούμε ότι τα άτομα με μαθησιακές δυσκολίες διαφέρουν μεταξύ τους στην ικανότητά τους για μάθηση, όπως διαφέρουν και τα μέλη του προσωπικού, κατά την άποψή μου πρέπει να θεωρήσουμε ότι και οι δύο ομάδες ανήκουν στην ίδια συνέχεια (βλ. σχ. 2). Μια τέτοια αντίληψη υπαγορεύει ότι η προσέγγιση που θα επιλεγεί για την κατάρτισή τους και για την κατάρτιση των εκπαιδευτών τους θα πρέπει να τονίζει την ανάγκη αντιμετώπισης του καθενός σε ατομική βάση και την ανάγκη ευέλικτης προσέγγισης της κατάρτισης. Αυτή τη στάση υποστήριζα ακόμη και πριν ασχοληθώ με τον τομέα των μαθησιακών δυσκολιών, και όλα όσα έχω μάθει από τότε ενισχύουν την πεποίθησή μου αυτή.

13.7. Το επόμενο βήμα

Στο Home Farm Trust επιδιώκουμε να κάνουμε ένα βήμα παραπάνω: να εμπλέξουμε άμεσα τους χρήστες των υπηρεσιών στην κατάρτιση του προσωπικού – ενδεχομένως ως συν-εκπαιδευτές, σίγουρα όμως στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της αξιολόγησης της εκπαίδευσης. Κατά τη γνώμη μου, έτσι κλείνει ομαλά ο κύκλος και καταργείται η ιεραρχία της σχέσης «εκπαιδευτής – εργαζόμενος – πελάτης».

Σχέδιο 3: Αλλαγή προοπτικής



Με τον τρόπο αυτό τονίζονται τα κοινά μας χαρακτηριστικά: η ικανότητά μας να μαθαίνουμε και η ικανότητά μας να βοηθάμε άλλους να μάθουν.

Ακόμη και στην κατασκευαστική βιομηχανία, κάτι τέτοιο θα συνιστούσε σημαντική αλλαγή στον τρόπο σκέψης. Στο δικό μας πεδίο εργασίας πρόκειται, πιστεύω, για μια θεμελιώδη αλλαγή, την οποία πρέπει να επιδιώξουμε.

Ελπίζω, μέσα από το σύντομο αυτό άρθρο, να απέδειξα ότι το ζήτημα είναι η μάθηση και όχι η αναπηρία. Με αυτό, φυσικά, δεν αρνούμαι ότι οι άνθρωποι με μαθησιακές δυσκολίες χρειάζονται εξειδικευμένες υπηρεσίες και ότι απαιτούνται ειδικές δεξιότητες για να εργαστεί κανείς μαζί τους.

14. Κατάρτιση των εκπαιδευτών για άτομα με νοητική αναπηρία στην Ευρώπη

Angelika Bühler ⁽⁴⁰⁾

14.1. Συμπληρωματική εκπαίδευση και επαγγελματική αναβάθμιση των ειδικών επαγγελματικής ένταξης

Τα τελευταία χρόνια, σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη και σε πολλές περιοχές της Ευρώπης έχουν δημιουργηθεί διάφορα ενδιαφέροντα και συναρπαστικά προγράμματα και υπηρεσίες για την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη των προγραμμάτων αυτών, το πεδίο των καθηκόντων τους και το επαγγελματικό προφίλ των συνεργατών και συνεργατριών καλύπτουν ευρύ φάσμα. Η ονομασία υπό την οποία απαντώνται στον γενικότερο τομέα της αποκατάστασης, ή στα σημεία επαφής μεταξύ σχολείου και επαγγέλματος, κοινωνικού και επαγγελματικού τομέα ή μεταξύ ιατρικής και επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων με ειδικές ανάγκες, επίσης ποικίλλει ευρέως. Στο παρόν, οι υπηρεσίες αυτές θα ονομάζονται «ειδικές υπηρεσίες επαγγελματικής ένταξης».

Μέχρι στιγμής, σε κανένα ευρωπαϊκό κράτος μέλος δεν υπάρχει ενιαίο επαγγελματικό προφίλ ή ενιαίο πρόγραμμα κατάρτισης, για τους τομείς δραστηριότητας των συνεργατών/τριών των εν λόγω υπηρεσιών. Μπορεί να ονομάζονται εκπαιδευτής/τρια, καθοδηγητής ή ειδικός ένταξης. Υπάρχουν όμως προσεγγίσεις και προγράμματα επαγγελματικής εξειδίκευσης που επιδιώκουν την αναγνώριση (πιστοποίηση) σε ευρωπαϊκή κλίμακα. Αυτά θα παρουσιάσουμε και θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

Μπορούμε να εξετάσουμε την επαγγελματική κατάρτιση των εμπειρογνομόνων επαγγελματικής ένταξης με δύο τρόπους: από την ιστορική άποψη και από την άποψη των καθηκόντων τους.

Από ιστορική άποψη, συναντά κανείς πειραματισμούς τύπου «δοκιμής και λάθους» (trial and error) ή την «κατάρτιση κατά την απασχόληση» (on-the-job training) των συνεργατών, που έχουν επιτελέσει πραγματικά πρωτοποριακό έργο. Από πλευράς τυπικών προσόντων, στις πρώτες υπηρεσίες ένταξης απασχολήθηκαν εργοθεραπευτές/τριες, κοινωνικοί λειτουργοί, κοινωνικοί παιδαγωγοί και ψυχολόγοι. Έπρεπε να μάθουν να καλύπτουν το κενό το οποίο χωρίζει τον κόσμο της απασχόλησης από τον κοινωνικό τομέα. Σε συνεντεύξεις, (βλ. Bühler) ανέφεραν ότι ένα από τα απαιτούμενα προσόντα για την εκτέλεση της εργασίας τους ήταν η ικανότητα σύναψης και διατήρησης επαφών με τις επιχειρήσεις. Όμως αυτές οι καίριες

⁽⁴⁰⁾ FHVR Berlin (Forschungsstelle für Berufsbildung Arbeitsmarkt und Evaluation, Κέντρο Ερευνών για την επαγγελματική κατάρτιση και την αξιολόγηση στην αγορά εργασίας)

ικανότητες – που είναι απαραίτητες για την επιτυχή ένταξη ή επανένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες – μέχρι στιγμής δεν έχουν ενταχθεί στα προγράμματα κατάρτισης των ψυχοκοινωνικών ή παιδαγωγικών επαγγελματιών. Παράλληλα, στα τμήματα διοίκησης επιχειρήσεων ή σε προγράμματα κατάρτισης εμπόρων δεν λαμβάνονται καν υπόψη θέματα σχετικά με την ένταξη ατόμων με ειδικές ανάγκες ως εργαζομένων στις επιχειρήσεις – όπως θα μπορούσε να γίνει, για παράδειγμα, στο μάθημα της επιλογής και διοίκησης προσωπικού. Η απαραίτητη αυτή εξειδίκευση αποκτήθηκε από τους συνεργάτες/τιδες «κατά την απασχόλησή τους» (on the job).

Τα επαγγελματικά προσόντα που χρειάζονται οι ειδικοί επαγγελματικής ένταξης μπορεί να περιγραφούν με βάση τα καθήκοντα που αναλαμβάνει η υπηρεσία ένταξης. Στο διάγραμμα παρουσιάζεται μια επισκόπηση αυτών των καθηκόντων:

Πίνακας 1: Στόχοι και καθήκοντα των υπηρεσιών ένταξης

Στόχος: Διαμεσολάβηση και τοποθέτηση ατόμων με ειδικές ανάγκες στην ευρύτερη αγορά εργασίας

Καθήκοντα που αφορούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες

- Διερεύνηση κινήτρων, επαγγελματικός προσανατολισμός
- Διερεύνηση της δυνατότητας μεσολάβησης
- Κατάρτιση προφίλ ικανοτήτων
- Εκπαίδευση και μύηση στον τομέα των κοινωνικών αρμοδιοτήτων
- Εκπαίδευση υποψηφίων
- Διαμεσολάβηση για την τοποθέτηση ατόμων με ειδικές ανάγκες σε προγράμματα προσανατολισμού, δοκιμής και επανένταξης
- Υποστήριξη στην αναζήτηση θέσεων εργασίας
- Υποστήριξη κατά τη διάρκεια της ένταξης στη θέση εργασίας
- Συνεργασία της υπηρεσίας με τις οικογένειες των ατόμων με ειδικές ανάγκες και τα μέλη τους

Καθήκοντα που αφορούν τις επιχειρήσεις

- Στοχοθετημένη δημιουργία θέσεων εργασίας
- Διερεύνηση της κατάστασης της επιχείρησης: απαιτήσεις, περιβάλλον, αντιλήψεις
- Συνεργασία με προϊστάμενους και συναδέλφους
- Ενημέρωση προϊσταμένων και συναδέλφων

Άλλα καθήκοντα

- Συνεργασία με εργαστήρια, σχολές,
- Συνεργασία με τις υπηρεσίες του ψυχοκοινωνικού τομέα
- Συνεργασία με υπηρεσίες επαγγελματικής αποκατάστασης και ψυχοκοινωνικής κάλυψης

Τα καθήκοντα των εκπαιδευτών/καθοδηγητών εργασίας στις υπηρεσίες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

- (α) την υποστήριξη ατόμων με ειδικές και ανάγκες και του περιγύρου τους,
- (β) την ενημέρωση και παροχή συμβουλών στον (μελλοντικό) εργοδότη και τους/τις συναδέλφους των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην επιχείρηση.

Ειδικότερα, βάσει των σχετικών ερευνών και εκθέσεων, μπορούν να προσδιοριστούν οι παρακάτω ευρύτεροι τομείς καθηκόντων: ⁽⁴¹⁾

- (α) Διερεύνηση των προϋποθέσεων απασχόλησης, σε συνδυασμό με την επεξεργασία ενός ατομικού προφίλ ικανοτήτων και απόδοσης του/των ατόμων με ειδικές ανάγκες,
- (β) Πληροφόρηση και παροχή συμβουλών σε ανθρώπους με αναπηρίες (και του περιγύρου τους) σχετικά με τις δυνατότητες απασχόλησης,
- (γ) Δημιουργία κατάλληλων θέσεων εργασίας και κατάρτισης στην ευρύτερη αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με αναλύσεις θέσεων εργασίας,
- (δ) Επιλογή και προετοιμασία ατόμων με αναπηρίες για την απασχόληση,
- (ε) Πληροφόρηση (πιθανών) εργοδοτών για τις δυνατότητες ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες ως εργαζόμενων σε επιχειρήσεις,
- (στ) Παροχή συμβουλών κατά την υποβολή αιτήσεων επιδότησης,
- (ζ) Παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών και υποστήριξη των εργοδοτών σε σχέση με την προσαρμογή και οργάνωση θέσεων εργασίας κατάλληλων για άτομα με ειδικές ανάγκες,
- (η) Προσωρινή συνοδεία ατόμων με ειδικές ανάγκες στη θέση εργασίας (κατάρτιση επί τόπου, στην επιχείρηση)
- (θ) Συνεχιζόμενη υποστήριξη και παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών σχετικά με τη διαχείριση συγκρούσεων και παρέμβαση σε περίπτωση κρίσης,

⁽⁴¹⁾ Landeswohlfahrtsverbände Baden-Württemberg: Integrationsdienste für Menschen mit psychischer Behinderung in Baden-Württemberg, 1997.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe: Psychosozialer Fachdienst: Betreuung Schwerbehinderter im Arbeits- und Berufsleben. Tätigkeitsbericht, 1995.

Landschaftsverband Westfalen-Lippe (εκδ.): Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Argument-Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht, Ap. 3. 1997

ISB: Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben. Ergebnisbericht. Βερολίνο 1995.

ICON, Evaluation of mediation in employment and disability. Cost-benefit analysis and Quality Standards.“ Intermediación laboral y empleo de personas con discapacidad. IGON και Πανεπιστήμιο Ντέουστο, Μπιλμπάο, 1998.

FBAE/NEI: A Methodology for the European evaluations of the EMPLOYMENT Initiative. Ρότερνταμ, Μάρτιος 1999.

- (ι) Γενικότερος ρόλος της εκάστοτε υπηρεσίας ένταξης ως διαμεσολαβητή μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες και των εργοδοτών, ακόμη και μετά την επιτυχή έναρξη της απασχόλησης.

Σε συγκριτική αντιπαράθεση των στοιχείων των υπηρεσιών ένταξης (σε πανευρωπαϊκή κλίμακα) μπορούν να αναφερθούν οι ακόλουθοι παράγοντες και μεταβλητές, που χαρακτηρίζουν ένα ιδανικό τυπικό προφίλ των υπηρεσιών αυτών και, συνεπώς, αφορούν τις ανάγκες σε προσωπικό και στα επαγγελματικά του προσόντα.

- (α) οι ανάγκες σε προσωπικό εξαρτώνται από τις κατά μέσον όρο δαπάνες υποστήριξης και παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών για τις αντίστοιχες ομάδες-στόχους: τα δεδομένα διαφοροποιούνται, ανάλογα με την περίπτωση, στις παρακάτω ομάδες: άτομα με νοητική αναπηρία, άτομα με ψυχική αναπηρία, άτομα με οπτικές αναπηρίες και άτομα με μαθησιακές δυσκολίες. Μέχρι στιγμής δεν έχει αναπτυχθεί ενιαίο μοντέλο, που να ορίζει αν η υπηρεσία ένταξης (και ως εκ τούτου οι συνεργάτες και συνεργάτιδες της) θα πρέπει να ειδικευτούν σε μια από αυτές τις ομάδες ατόμων ή αν θα πρέπει να εργάζονται διακλαδικά. Σε ευρωπαϊκή κλίμακα απαντώνται και οι δύο μορφές.
- (β) εξαρτώνται επίσης από το μέγεθος της περιοχής που εξυπηρετούν οι υπηρεσίες και από τον αριθμό των επιχειρήσεων και διοικήσεων στις οποίες παρέχονται συμβουλευτικές υπηρεσίες. Οι υπηρεσίες ένταξης χρειάζεται βέβαια να βρίσκονται κοντά στον τομέα της κοινωνικής εργασίας, αλλά πολύ σημαντικότερο είναι να βρίσκονται κοντά στην αγορά εργασίας. Εδώ βρίσκεται το κλειδί για την πρόσβαση στις επιχειρήσεις και συνεπώς για τις δυνατότητες απασχόλησης της πελατείας τους.
- (γ) Οι υπηρεσίες χρειάζεται κατά πάσα πιθανότητα να αποτελέσουν δίκτυο για να μπορέσουν να λειτουργήσουν αποτελεσματικά, θέμα που συνδέεται και με τη γεωγραφική θέση τους. Για να μην αποδεικνύονται μάταιες οι δραστηριότητες των υπηρεσιών επαγγελματικής ένταξης, και ανεπιτυχείς ως προς την κάλυψη των συγκεκριμένων αναγκών, βασικός στόχος θα πρέπει να είναι η σύνδεσή τους με υφιστάμενα ιδρύματα επαγγελματικής αποκατάστασης και απασχόλησης ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- (δ) Η ενεργοποίηση των μέσων υποστήριξης εντός της επιχείρησης, είτε από συναδέλφους, είτε από προϊσταμένους, αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα επιρροής. Η αντικατάσταση της επαγγελματικής υποστήριξης με την φυσική υποστήριξη του ατόμου με ειδικές ανάγκες στην θέση εργασίας του είναι στρατηγικής σημασίας όσον αφορά την αποτελεσματικότητα της δράσης. Αποτελεί συνεπώς μια ακόμη πρόκληση για το επαγγελματικό προφίλ του εκπαιδευτή.
- (ε) Σημαντική υποχρέωση των υπηρεσιών ένταξης είναι να ενημερώνουν τους εργοδότες και τα άτομα με ειδικές ανάγκες σχετικά με τη δυνατότητα διεκδίκησης οικονομικής ενίσχυσης. Αυτό σημαίνει ότι οι ειδικοί συνεργάτες ένταξης πρέπει να είναι πάντοτε ενημερωμένοι σχετικά με αυτές τις οικονομικές ενισχύσεις.

Το προφίλ των συνεργατών των υπηρεσιών αυτών πηγάζει από αυτά τα καθήκοντα. Στα κράτη μέλη όπου ήδη λειτουργούν υπηρεσίες ένταξης (ο τίτλος διαφέρει ανάλογα με το

κράτος μέλος), έχει προκύψει ανάγκη για κατάρτιση των συνεργατών αυτών. Υπάρχει μεγάλη ανάγκη συμπληρωματικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής αναβάθμισης των εμπειρογνομόνων επαγγελματικής ένταξης. Σε ορισμένες περιοχές διαμορφώθηκαν προγράμματα πρακτικής κατάρτισης και εξειδίκευσης.

14.2. Παραδείγματα προγραμμάτων κατάρτισης για το προσωπικό των υπηρεσιών επαγγελματικής ένταξης

Μια σύγκριση των υπηρεσιών διαμεσολάβησης/ένταξης/ευρέσεως εργασίας που λειτουργούν σήμερα στα διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ αναδεικνύει το περιεχόμενο των προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά και ποιες απαιτήσεις θα δημιουργηθούν στο μέλλον όσον αφορά την κατάρτιση των εκπαιδευτών. Οι υπάρχουσες ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στα διάφορα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να προκύψουν εξετάζοντας τα ακόλουθα ερωτήματα:

- (α) Ποιος εργάζεται στις υπηρεσίες; Σε όλα τα κράτη μέλη, τα άτομα αυτά προέρχονται στην πλειοψηφία τους από τον ψυχοκοινωνικό και εκπαιδευτικό τομέα: πρόκειται για παιδαγωγούς, κοινωνικούς λειτουργούς, ψυχολόγους ή εργοθεραπευτές/τριες.
- (β) Που υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες; Πρόκειται για το θέμα της γεωγραφικής θέσης των υπηρεσιών. Για τα άτομα με νοητική υστέρηση, π.χ., προσφέρονται τα παρακάτω ιδρύματα: τα σχολεία, για τον έλεγχο της μετάβασης από τη σχολική εκπαίδευση στην ευρύτερη αγορά εργασίας, ή τα εργαστήρια κατάρτισης για άτομα με ειδικές ανάγκες για την αναζήτηση δυνατοτήτων, μετά μερικά χρόνια κατάρτισης στο εργαστήριο, στην ευρύτερη αγορά εργασίας.
- (γ) Πόσο διαρκεί η κατάρτιση ενός ειδικού επαγγελματικής ένταξης, που απασχολείται σε αντίστοιχες υπηρεσίες; Τα περισσότερα προγράμματα λαμβάνουν χώρα παράλληλα με την σχετική επαγγελματική απασχόληση και διαρκούν έως και 16 μήνες.

Παράδειγμα 1 Υποστηριζόμενη Απασχόληση*

Περιεχόμενα προγραμμάτων κατάρτισης:

- Ενότητα 1: Υποστηριζόμενη απασχόληση - Επισκόπηση και φιλοσοφία
- Ενότητα 2: Δίκαιο ενισχύσεων και αποκατάσταση στη Γερμανία - Στοιχειώδεις γνώσεις
- Ενότητα 3: Εξατομικευμένος επαγγελματικός προγραμματισμός - Κάθε υποψήφιος αποτελεί μοναδική περίπτωση
- Ενότητα 4: Διαφήμιση και δημιουργία θέσεων εργασίας - Ο δρόμος προς την απασχόληση
- Ενότητα 5: Συμβουλευτική επιχειρήσεων - Επιχειρηματική σκέψη και ανάλυση θέσεων εργασίας
- Ενότητα 6: Κατάρτιση – Μάθηση στη θέση εργασίας
- Ενότητα 7: Παραχώρηση της θέσης εργασίας – περαιτέρω υποστήριξη και παρέμβαση σε περίπτωση κρίσεων
- Ενότητα 8: Διασφάλιση ποιότητας, σχεδιασμός προγραμμάτων/έργων και ανάπτυξη οργάνωσης

* πιστοποιημένη ως σπουδές συμπληρωματικής εκπαίδευσης σύμφωνα με την § 90 του νόμου περί τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Βόρειας Ρηνανίας Βεστφαλίας στην Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας. Αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EMPLOYMENT, και εφαρμόστηκε στα ακόλουθα κράτη μέλη: Φινλανδία, Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία και Ιταλία

Ένα πρώτο πειραματικό πρόγραμμα εφαρμόστηκε στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EMPLOYMENT: στους συμμετέχοντες απονεμήθηκε προσωπικό πιστοποιητικό. Στο μέλλον, προβλέπεται να τεθούν σε εφαρμογή προγράμματα κατάρτισης που αποτελούν συνδυασμό μάθησης εξ αποστάσεως (distance learning) και επιτόπιας παρακολούθησης (βλ. BAG-UB 2000). Επιδιώκεται επίσης να γίνει ευρέως γνωστή η εν λόγω κατάρτιση και το σχετικό πιστοποιητικό σε πανευρωπαϊκή κλίμακα.

Σε άλλα προγράμματα κατάρτισης υπογραμμίζεται ότι η ένταξη θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ολοκληρωμένη διαδικασία. Ο/η σύμβουλος ένταξης πρέπει να διαθέτει γνώση, συνολική εικόνα και αποτελεσματική επιρροή σχετικά με όλες τις δραστηριότητες, που επιτρέπουν στον πελάτη τους και την επιχείρηση να συνάψουν αμοιβαία ικανοποιητικές συμφωνίες συνεργασίας. Για την προετοιμασία της επαγγελματικής ένταξης απαιτείται ένας έμπειρος σύμβουλος, που να διαθέτει οξυμένη αντίληψη των διαφορών μεταξύ ατόμων και οργανώσεων, καθώς επίσης και την ικανότητα να χειρίζεται συναισθηματικά φορτισμένες καταστάσεις με ψυχραιμία και αμεροληψία. Οι σύμβουλοι πρέπει να αντέχουν την ένταση που δημιουργείται από τις απαιτήσεις της επιχείρησης και του πελάτη και να δρομολογούν πρακτικές λύσεις.

Παράδειγμα 2 στη Γερμανία

Περιεχόμενα της εξειδίκευσης:

Ενότητα 1: Βασικές αρχές: Πρόσωπο, ρόλος, ομάδα, διαδικασία

Ενότητα 2: Διαχείριση προγραμμάτων/έργων

Ενότητα 3: Συστημικές αρχές/έννοιες

Ενότητα 4: Επιχειρηματολογία και σύναψη συμφωνιών για θέσεις εργασίας

Ενότητα 5: Επιχειρηματική σκέψη και κοινωνικά ευαίσθητη εφαρμογή

Ενότητα 6: Σύγκρουση και συνεργασία

Ενότητα 7: Νομικά ζητήματα

Ενότητα 8: Παρουσίαση των εργασιών του προγράμματος

Η διαδικασία της επαγγελματικής ένταξης αποτελεί για τους συμβούλους της υπηρεσίας ένταξης ένα σχετικά νέο, πολυδιάστατο και απαιτητικό τομέα απασχόλησης, που απαιτεί να έχουν συγκεκριμένες και εξειδικευμένες γνώσεις και να αναλαμβάνουν διάφορους ρόλους κατά την παροχή συμβουλών και την υποστήριξη. Στο παρακάτω παράδειγμα, δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην επικοινωνία με τους εργοδότες, όπου λαμβάνονται υπόψη οι αμφιβολίες και οι φόβοι τους.

Πίνακα 3: Παράδειγμα κατάρτισης σε δίκτυο της ΕΕ

Περιεχόμενα της κατάρτισης

Ενότητα 1: Άτομα με αναπηρίες στην αγορά εργασίας

Ενότητα 2: Οι ανησυχίες του εργοδότη:

- Πώς θα επηρεάσει την επιχείρησή μου;
- Πώς μπορώ να προσφέρω μια κατάλληλη θέση εργασίας;
- Θα μπορέσω να βρω κάποιον που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις;
- Πώς μπορώ να γνωρίζω τις δυνατότητες του υποψηφίου;
- Πώς θα αντιδράσουν οι συνάδελφοι;
- Δεν θα προκύψουν πρακτικά και προσωπικά προβλήματα;
- Θα μπορώ να συζητήσω για την απόδοση και τη συμπεριφορά του εργαζόμενου, εάν χρειαστεί;
- Τι θα γίνει εάν δημιουργηθούν προβλήματα;
- Παρέχεται οικονομική ή άλλη βοήθεια;

Ενότητα 3: Μεσολάβηση

Ενότητα 4: Ευαισθητοποίηση

Όλα τα προγράμματα κατάρτισης χρησιμοποιούν εκτεταμένο έντυπο υλικό για μελέτη – με το οποίο γίνεται εισαγωγή στο εκάστοτε αντίστοιχο θέμα σε σχέση με την επαγγελματική πραγματικότητα – καθώς και ηλεκτρονικά μέσα. Περιπτωσιολογικές μελέτες, ασκήσεις διαλόγου και πρακτικές ασκήσεις χρησιμοποιούνται τόσο για κάθε άτομο ξεχωριστά όσο και στο πλαίσιο ομάδων, ώστε να γίνει κατανοητός ο τρόπος εργασίας του και να βελτιωθεί με βάση τις εμπειρίες και ειδικές γνώσεις των εκπαιδευτών. Όλα τα προγράμματα κατάρτισης έχουν συμπληρωματικό χαρακτήρα ως προς την πράξη, διεξάγονται δηλαδή παράλληλα με την επαγγελματική απασχόληση του ειδικευόμενου/ καταρτιζόμενου και απευθύνονται ειδικότερα σε άτομα που έχουν ήδη κάποια πείρα στον εν λόγω τομέα.

Η εργασία και οι δραστηριότητες που αναλαμβάνει ένας εμπειρογνώμονας επαγγελματικής ένταξης αποτελεί συνεχιζόμενη κατάρτιση που βασίζεται στις δεξιότητες που είχε αρχικά αποκτήσει (κυρίως στον ψυχοκοινωνικό τομέα). Η ομαδική εργασία, που αποτελεί την κυρίαρχη μορφή συνεργασίας στις υπηρεσίες επαγγελματικής ένταξης, παρέχει επίσης τη δυνατότητα σε μερικούς συνεργάτες να αποκτήσουν μια ειδικότητα. Έτσι εξασφαλίζεται μια ισορροπία ικανοτήτων μεταξύ της ομάδας.

14.3. Το μέλλον της κατάρτισης για τους ειδικούς της επαγγελματικής ένταξης

Σε γενικές γραμμές διαφαίνεται μια έντονη τάση εγκαθίδρυσης και λειτουργίας των υπηρεσιών σε όλα τα κράτη μέλη. Σε διάφορα προγράμματα, στα οποία συμμετέχουν και γειτονικά κράτη, εξετάζεται η δυνατότητα να επεκταθεί αυτή η ιδέα.

Όσον αφορά τους ίδιους τους ειδικούς ένταξης και την εξειδίκευσή τους, δεν πρόκειται να επιβληθεί ένας συγκεκριμένος τύπος προγράμματος εξειδίκευσης, θα προχωρήσει όμως περαιτέρω η επαγγελματική αναβάθμιση, η οποία θα χαρεί πανευρωπαϊκής αναγνώρισης μέσα από μοντέλα βέλτιστης πρακτικής. Στο μέλλον, πρέπει να τεθούν ακόμη περισσότερο στο επίκεντρο οι έννοιες της ενδυνάμωσης (*Empowerment*), του ελέγχου από τον χρήστη και της ενίσχυσης της συνειδητοποίησης (*Awareness Raising*).

Οι ομοσπονδίες, τα ιδρύματα και οι οργανώσεις, οι οποίες εργάζονται ήδη σε ευρωπαϊκή κλίμακα και συμμετέχουν σε ευρωπαϊκά προγράμματα (κοινοτικές πρωτοβουλίες EQUAL EMPLOYMENT) θα είναι οι κύριοι παράγοντες της διαδικασίας επαγγελματικής αναβάθμισης και θα συγκαταλέγονται στους ωφελημένους από τις διάφορες στρατηγικές μόνιμης ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας.

Βιβλιογραφία

Berufsbegleitende Qualifizierung in Unterstützter Beschäftigung für Integrationsberater und-beraterinnen: Ein Projekt der Gemeinschaftsinitiative EMPLOYMENT, Aktionsbereich HORIZON. Transnationale Zusammenarbeit mit Projekten aus Finnland, Großbritannien, Irland und Italien (ACCEPT-Netzwerk). Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Αμβούργο: BAG-UB, 2000. Στις 25.01.2002 στο Διαδίκτυο: <http://www.bag-ub.de>

Bühler, Angelika. Evaluierung der Gemeinschaftsinitiative HORIZON in Deutschland: Resultate und Schlussfolgerungen (Αξιολόγηση της κοινοτικής πρωτοβουλίας HORIZON στη Γερμανία). In *Evaluierung von Europäischen Ausbildungs-und Beschäftigungsprogrammen sowie Programmen zur Entwicklung der Humanressourcen*. Θεσσαλονίκη: Cedefop, Σειρά «Πανόραμα», 1997, σσ.155-165

Evaluation of mediation in employment and disability: Cost-benefit analysis and Quality Standards : Intermediacion laboral y empleo de personas con discapacidad. IGON. Μπιλμπάο: Πανεπιστήμιο Ντέουστο, 1998.

Handlungsformen zur Eingliederung Behinderter in das Arbeitsleben: Ergebnisbericht / Institut für Sozialforschung und Betriebspädagogik. Βερολίνο: ISB, 1995.

Monetäre Kosten-Nutzen-Analyse von Fachdiensten zur Integration von Menschen mit geistigen Beeinträchtigungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Landschaftsverband Westfalen-Lippe. (Argument-Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht, 3). Μύνστερ: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 1997

Prozessberaterin für Integration. Synnect und Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. Μύνστερ: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 2000.

Psychosozialer Fachdienst: Betreuung Schwerbehinderter im Arbeits- und Berufsleben: Tätigkeitsbericht. Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Μύνστερ: Landschaftsverband Westfalen-Lippe, 1995.

Synthesis report for the European evaluations of the EMPLOYMENT initiative. Forschungsstelle für Berufsbildung, Arbeitsmarkt und Evaluation; Netherlands Economic Institute. Βερολίνο /Ρότερνταμ: FBAE/NEI, 2000.

15. Η σημασία της σύστασης δικτύων για εκπαιδευτές και για τους εκπαιδευτές των εκπαιδευτών, με στόχο την προετοιμασία αυτών των πολύ ιδιαίτερων λειτουργών.

Raymond Ceccotto ⁽⁴²⁾

Καταρχάς θα ήθελα να ευχαριστήσω το Cedefop – και κυρίως τον κ. Éric Fries Guggenheim – που ανέλαβε την πρωτοβουλία να εξεταστεί το θέμα αυτό στο πλαίσιο μιας «Αγοράς». Ακόμα περισσότερο τον ευχαριστώ που δέχτηκε την μη κυβερνητική οργάνωσή μας, την ARFIE, στη συνάντηση αυτή.

Εκτός από τη σοβαρότητα του θέματος, ενδιαφέρον έχει και ο τρόπος εξέτασής του, δηλαδή η εξέταση του θέματος σε ένα φόρουμ συζήτησης από ανομοιογενή ομάδα. Δεν αποτελεί άραγε αυτό εκδήλωση ένταξης (mainstreaming) όπως θα έλεγε ο φίλος μας Helmut Heinen; Πάντως, υπάρχουν κάποιοι που δεν έχουν ακουστεί αρκετά στις συζητήσεις και θα ήταν σημαντικό να ακούσουμε και την άποψη των συνδικάτων για τα θέματα που έχουν συζητηθεί τις δύο αυτές ημέρες της «Αγοράς».

Ως ARFIE είμαστε χαρούμενοι για τη συμμετοχή μας στο πρόγραμμα αυτό, κυρίως ως ένωση έρευνας και κατάρτισης για την ένταξη στην Ευρώπη, αλλά και για την ευκαιρία που έχουμε να διεκρινούμε τις συζητήσεις με εταίρους, με τους οποίους επικοινωνούμε λίγο ή και καθόλου.

15.1. Παρουσίαση της ARFIE

Η ARFIE είναι ένα ευρωπαϊκό δίκτυο εταίρων και φορέων παροχής καινοτόμων υπηρεσιών, που αποσκοπούν στην προώθηση της ποιότητας ζωής και της αυτονομίας των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Αυτό το επιδιώκει με την κατάρτιση εμπειρογνομόνων για άτομα με ειδικές ανάγκες και ενθαρρύνοντας την καινοτομία και την έρευνα σε όλους τους σχετικούς τομείς υπηρεσιών. Αριθμούμε περί τα 80 μέλη σε περίπου 20 χώρες, η πλειονότητα των οποίων είναι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πρόκειται για ενώσεις ατόμων με ειδικές ανάγκες και ενώσεις για άτομα με ειδικές ανάγκες, οργανισμούς κατάρτισης, ερευνητές και ειδικούς που ασχολούνται με την προώθηση του δικαιώματος του αυτοπροσδιορισμού και της ποιότητας ζωής των ατόμων αυτών.

⁽⁴²⁾ Πρόεδρος της ARFIE (Association de recherche et de formation sur l'insertion en Europe – Ένωση έρευνας και κατάρτισης για την ένταξη στην Ευρώπη)

Η ARFIE δημιουργήθηκε πριν από δέκα χρόνια με στόχο να καλύψει τα κενά που διαπιστώθηκαν στη (συνεχιζόμενη) κατάρτιση, κυρίως για τους ειδικούς που ασχολούνται με άτομα με ειδικές ανάγκες.

Με τον τρόπο αυτό μπορούμε να παρακολουθούμε τις ταχύτατες εξελίξεις στα προβλήματα που ανακύπτουν και τους τρόπους αντιμετώπισής τους, για τη στήριξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

15.2. Ποιες είναι οι εξελίξεις αυτές:

(α) Οι νέοι προσανατολισμοί στον τομέα της αρωγής:

- (i) Κανονικές συνθήκες ζωής / ένταξη
- (ii) Αυτονομία / αυτοπροσδιορισμός – με ιδιαίτερη προσοχή στα δικαιώματα και στην ισότητα των ευκαιριών και στην άσκηση της πλήρους ιδιότητας του πολίτη

(β) Τα νέα θέματα

- (i) Η γήρανση του ατόμου με ειδικές ανάγκες (πολλαπλή αναπηρία). Η διττή διάγνωση (νοητική υστέρηση μαζί με ψυχικά προβλήματα)
- (ii) Οι ανάγκες και τα αιτήματα των ατόμων με ειδικές ανάγκες
- (iii) Η έκφραση της σεξουαλικότητάς τους, κλπ.

(γ) Η διαφοροποίηση των υπηρεσιών:

- (i) Στέγαση / Κατάρτιση / Εργασία
- (ii) Μεταβαλλόμενος ρόλος της στήριξης (μοντέλα προσωπικής αρωγής)

Εν συνεχεία, πέρα από την κατάρτιση των ειδικών, έχουμε και την κατάρτιση των ίδιων των ενηλίκων με ειδικές ανάγκες, και μάλιστα σε όλες τις μορφές της:

(α) «Κλασσική» επαγγελματική κατάρτιση·

(β) Συνεχής επαγγελματική κατάρτιση·

(γ) Κοινωνική κατάρτιση (με στόχο την κοινωνική ένταξη) στους χώρους διαβίωσής τους·

(δ) Εκμάθηση της αυτονομίας και της αυτοεκπροσώπησης κλπ·

(ε) Κατάρτιση ενηλίκων με ειδικές ανάγκες προσανατολισμένη περισσότερο προς τη συμπεριφορά, τις ικανότητες επικοινωνίας, έκφρασης των αναγκών και διεκδίκησης δικαιωμάτων, με στόχο την προετοιμασία των ατόμων με νοητική υστέρηση στο νέο ρόλο που πρόκειται να αναλάβουν.

Με την ενασχόλησή της με δίκτυα η ARFIE καθιστά εφικτή τη δημιουργία τέτοιων χώρων συζήτησης, θεματικών δικτύων στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων, σεμιναρίων, ευρωπαϊκών συνεδρίων ή ευκαιριών συνεργασίας, όπως σήμερα με το Cedefop.

15.3. Παράδειγμα θεματικής εργασίας στο πλαίσιο δικτύων – το πειραματικό πρόγραμμα Continua

Το «Continua» είναι ένα πειραματικό πρόγραμμα που εντάσσεται στο κοινοτικό πρόγραμμα Leonardo da Vinci I, και με υπεύθυνο συντονισμού το ίδρυμα A.P.E.M.H. (Association des Parents d'Enfants Mentalement Handicapés – Ένωση Γονέων Παιδιών με Νοητική Αναπηρία). Το πρόγραμμα φέρνει σε επαφή διάφορους εταίρους, μέλη της ARFIE, εντός ενός δικτύου συνεργασίας. Αποβλέπει στη δημιουργία μιας μονάδας συνεχιζόμενης κατάρτισης, για κοινωνικούς λειτουργούς και άλλους φορείς που συμμετέχουν στη διαδικασία ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Πρόκειται για ένα καλό παράδειγμα εργασίας εντός (θεματικού) δικτύου.

Στόχος είναι να δοθεί λύση στην επείγουσα ανάγκη για συνεχιζόμενη κατάρτιση που εκφράζεται από τους ειδικούς του κοινωνικοεκπαιδευτικού χώρου γενικά και του χώρου της αναπηρίας ειδικότερα.

Η διαπίστωση αυτή έχει μεγάλη σημασία, καθώς στο μέλλον θα είναι ακόμα πιο απαραίτητο να ανταποκρίνεται η κατάρτιση των ειδικών στις ανάγκες των χρηστών. Υπό αυτή την έννοια, οι νέες μορφές κατάρτισης που πρόκειται να αναπτυχθούν καλούνται να ανταποκριθούν άμεσα στις προσδοκίες των ειδικών σε ό,τι αφορά το αίτημά τους για συμμετοχή στην οργάνωση της εργασίας.

Κατά τον πρώτο χρόνο, με τη χρήση ερωτηματολογίων που συνέταξε ο κάθε εταίρος, μπορέσαμε να αποτυπώσουμε τις ανάγκες των ειδικών και των οργανισμών για συνεχιζόμενη κατάρτιση.

Στη συνέχεια διαμορφώσαμε μια συγκεκριμένη μεθοδολογική αντίληψη για την οργάνωση μαθημάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης:

- (α) Θέλαμε μαθήματα στα οποία θα κυριαρχεί συνεχώς η σχέση μεταξύ θεωρίας (κατάρτισης) και πράξης, όπως αυτή βιώνεται πραγματικά.
- (β) Η οργάνωση των μαθημάτων θα έπρεπε ως εκ τούτου να λαμβάνει υπόψη την ανωτέρω αρχή, προτείνοντας σύντομες σειρές μαθημάτων, ομαδικές εργασίες, περιπτώσιολογικές μελέτες κλπ.
- (γ) Για το λόγο αυτό κρίθηκε σημαντική η ενεργός συμμετοχή εκπαιδευτικών/κοινωνικών λειτουργών ως εκπαιδευτών.

Τα μαθήματα κατάρτισης που οργανώθηκαν το 1997 ήταν τα ακόλουθα:

- (α) Σοβαρή αναπηρία και μέσα επικοινωνίας, από το FENACERCI, Λισσαβόνα (P)·
- (β) Το σύνδρομο της εξάντλησης («Burnout»), από το LEGA COOP, Μπολόνια (Ι)·
- (γ) Ευαισθητοποίηση στη διπλή παθολογία: αναπηρία και ψυχική ασθένεια, από το ίδρυμα A.P.E.M.H., Μπετάνζ-συρ-Μες (L)·

(δ) Το τρίγωνο «Αναπηρία-Οικογένεια-Ίδρυμα» στη διαδικασία ωρίμανσης και κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης, από το AFASER – Σαμπινύ-συρ-Μαρν (F).

Θέλαμε επίσης να δώσουμε υλική υπόσταση στα μαθήματα μέσω ενός εγγράφου στο οποίο περιγράφονται τα διάφορα χαρακτηριστικά του μαθήματος:

- (α) η οργάνωση του μαθήματος·
- (β) τα θέματα που εξετάστηκαν και τα ζητήματα που προέκυψαν·
- (γ) οι διαδικασίες αναζήτησης εκπαιδευτών και προσέλκυσης συμμετεχόντων·
- (δ) το προφίλ των εκπαιδευτών·
- (ε) οι μελέτες των περιπτώσεων που εξετάστηκαν και συζητήθηκαν·
- (στ) τα προβλήματα που προέκυψαν και οι λύσεις που προτάθηκαν.

Σκοπός του εγγράφου ήταν να διευκολύνει τη μεταφορά ενός μαθήματος σε άλλες συνθήκες (γεωγραφικές κλπ.) διάδοσης.

Το τρίτο έτος του προγράμματος αφιερώθηκε πρωτίστως σε δράσεις διάδοσης και μεταφοράς των αποτελεσμάτων του πειραματικού προγράμματος Continua.

Τα αποτελέσματα επικεντρώνονταν γύρω από τα βασικά προϊόντα του Continua, δηλαδή:

- (α) επιλογές κατάρτισης·
- (β) μαθήματα κατάρτισης·
- (γ) υποστηρικτικά έγγραφα·
- (δ) μέσα αξιολόγησης·
- (ε) ανταλλαγές εκπαιδευτών·
- (στ) αντιπαραβολή εφαρμογών.

Αυτό το πρώτο πρόγραμμα (Continua) αποσκοπούσε στην υλοποίηση ορισμένων μαθημάτων κατάρτισης για εμπειρογνώμονες του κοινωνικού τομέα, που εργάζονται με άτομα με ειδικές ανάγκες προκειμένου να βελτιωθεί η κοινωνική τους ένταξη.

Στο «Continua Plus», η συνέχιση του προγράμματος για δύο ακόμη χρόνια επέτρεψε την πραγματοποίηση λεπτομερέστερης ανάλυσης των αναγκών, την οργάνωση νέων μαθημάτων κατάρτισης, τη σύσταση ομάδων προβληματισμού, την εμβάθυνση στα θέματα που εξετάστηκαν μέσω ερευνών, την εκπόνηση μελετών και την επεξεργασία παιδαγωγικών μέσων και εργαλείων, καθώς και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων μέσω μέτρων διάδοσης (κάτι που αποτελεί από μόνο του προστιθέμενη αξία της εργασίας εντός δικτύων). Μπορέσαμε, παραδείγματος χάρη, να πραγματοποιήσουμε μια έρευνα στην Ιταλία και στην Κύπρο, με τίτλο «Εξάντληση και Χειραφέτηση (Burnout and Empowerment) : δυσκολίες και δυνατότητες της κοινωνικής εργασίας. Έρευνα για τις συνθήκες εργασίας των κοινωνικών λειτουργών που εργάζονται για την προστασία των ατόμων με ειδικές ανάγκες».

Άλλα θέματα της επικαιρότητας που προέκυψαν από τις εργασίες είναι το τρίγωνο των σχέσεων «Οικογένεια – Ίδρυμα – Άτομο με ειδικές ανάγκες» (θα μπορούσαμε να προσθέσουμε σήμερα «Άτομο – Οργανισμός – Επιχείρηση») και «Απόρρητο και ιδιωτικός χώρος/προσωπική ζωή».

Μάλιστα, το αυξημένο ενδιαφέρον που εκδηλώθηκε για τα θέματα αυτά, τα οποία εξάλλου εμπλουτίζονται και από άλλες διεθνείς έρευνες, είχε ως αποτέλεσμα τη συμμετοχή και νέων εταίρων στο πρόγραμμα. Αυτό αποτελεί ένα ακόμη όφελος από την εργασία εντός δικτύων.

Στο κέντρο των νέων αυτών προσεγγίσεων συναντούμε τη μεταβολή των ρόλων των δύο βασικών φορέων στην κοινωνική εργασία: του χρήστη (άτομο με ειδικές ανάγκες) και του βοηθού του (κοινωνικός λειτουργός). Πράγματι, τα τελευταία χρόνια άρχισε να επικρατεί μια εντελώς νέα αντίληψη όσον αφορά τη στήριξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Στο πνεύμα της προάσπισης των δικαιωμάτων του ανθρώπου, αποδίδεται ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στην έννοια της ισότητας των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Σύμφωνα με τη νέα αυτή άποψη, ο χρήστης κατέχει πλέον κεντρική θέση: προτεραιότητα έχει το δικαίωμα του να αυτοπροσδιορίζεται. Αυτή η νέα αντίληψη επιφέρει ριζικές αλλαγές στον ορισμό της στήριξης και, ως εκ τούτου, του ρόλου που διαδραματίζει ο ειδικός, του οποίου αμφισβητείται ακόμη και ο λόγος ύπαρξης. Στα ιδρύματα που προωθούν τις ιδέες της χειραφέτησης (όπου ο ειδικός ενεργοποιεί τις διαδικασίες που θα διευκολύνουν την επιλογή και τη λήψη αποφάσεων από το χρήστη) και της αυτοεκπροσώπησης (self-advocacy), ο ρόλος του ειδικού διολισθαίνει συνεχώς προς τη συνεργασία με τον πελάτη. Έτσι, οι σχέσεις ισχύος μεταβάλλονται.

Σε αυτή τη ριζική αλλαγή δεν πρέπει να παραβλέψουμε το ρόλο της οικογένειας όσον αφορά τις επιλογές που κάνουν τα άτομα με ειδικές ανάγκες για τη ζωή τους. Η οικογένεια επηρεάζει καταλυτικά την επιτυχία των επιλογών αυτών.

Το ίδιο ισχύει επίσης για τους εκπαιδευτές των ατόμων με ειδικές ανάγκες: οι νέες αυτές τάσεις πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και από τους εκπαιδευτές των εκπαιδευτών, μαζί με τις οι τεχνικές και διδακτικές ιδιαιτερότητες που πρέπει να εφαρμόζονται για την εκπαίδευση νέων και ενηλίκων με νοητική αναπηρία.

Στις συζητήσεις στην «Αγορά» αυτή, η οποία αποτελεί ήδη ένα καλό επιχείρημα (και παράδειγμα ορθής εφαρμογής) υπέρ της εργασίας εντός δικτύων, διαπιστώνουμε ένα ακόμη στοιχείο αυτού του τρόπου εργασίας: τη συγκέντρωση των γνώσεων εμπειρογνομόνων με διαφορετική προέλευση και κατάρτιση, με διαφορετικές πολιτιστικές παραδόσεις και διαφορετική (πολιτική) ιστορία, κάτι που υπερβαίνει την απλή αντιπαράθεση.

Η εργασία εντός δικτύων (θα) επιτρέπει έτσι:

- (α) την από κοινού εξέταση παρόμοιων προβλημάτων σε διάφορες χώρες, παρά την ύπαρξη διαφορών ως προς τις μεθόδους, τις προσεγγίσεις και την πολιτική ιστορία·

- (β) την ανάληψη δράσεων επικεντρωμένων σε αυτά τα κοινά ζητήματα, μέσω διαφορετικών και συχνά συμπληρωματικών οδών προσέγγισης – συνεργασίες σε επίπεδο εργασίας και μελέτες σχετικά με τα περιεχόμενα, τις προσεγγίσεις, τις μεθόδους και την αξιολόγηση·
- (γ) τις συναντήσεις εκπαιδευτών και ειδικών του τομέα, με στόχο τη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων (ή, καλύτερα, κοινωνικών φορέων, σύμφωνα με τον A. Alberani) στην εργασία με άτομα με ειδικές ανάγκες·
- (δ) την επισημοποίηση αυτής της γενικής έκκλησης για συμμετοχή και ευαισθητοποίηση υπέρ των δίκαιων αξιών, για διεκδίκηση, από τους φορείς αυτούς, της επαγγελματικής κατάρτισης και αγωγής του πολίτη, για διαφάνεια των ασκούμενων πολιτικών και για αξιολόγηση των δράσεων (με ή χωρίς οικονομικά δεδομένα).

15.4. Το 2003, έτος ατόμων με ειδικές ανάγκες

Ολοκληρώνοντας., δράττομαι της ευκαιρίας να απευθύνω έκκληση στο Cedefop προκειμένου να χρηματοδοτήσει μια διεξοδική έρευνα για τους εκπαιδευτές ατόμων με ειδικές ανάγκες, αξιοποιώντας τα δίκτυα που έχουν ήδη συσταθεί.

Πιθανοί στόχοι της έρευνας θα ήταν:

- (α) η δημιουργία βάσεων δεδομένων·
- (β) μια μελέτη για την κατάρτιση που παρέχεται στα άτομα με ειδικές ανάγκες και τις χρησιμοποιούμενες μεθόδους·
- (γ) έρευνες πάνω στην κατάρτιση των ειδικών (εκπαιδευτών και άλλων) που συμμετέχουν στην κατάρτιση στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες.

Οι άξονες μελέτης και έρευνας ενδέχεται να είναι, μεταξύ άλλων:

- (α) οι διάφορες όψεις της κατάρτισης·
- (β) η γενική κατάρτιση·
- (γ) η επαγγελματική κατάρτιση·
- (δ) η κατάρτιση στην άσκηση της ιδιότητας του πολίτη / συμμετοχή·
- (ε) η κοινωνική κατάρτιση (συμπεριφορά)·
- (στ) η εκμάθηση του τρόπου μάθησης·
- (ζ) η εξατομίκευση της μάθησης·
- (η) οι χρησιμοποιούμενες παιδαγωγικές μέθοδοι·
- (θ) τα είδη και η σημασία της ομαδικής εργασίας (πολυεπιστημονική) – λαμβάνοντας υπόψη τις επαφές με πληθώρα παραγόντων και φορέων (μεταξύ των οποίων το ίδιο το άτομο με ειδικές ανάγκες και η οικογένεια) που πρέπει να συμμετέχουν πλήρως σε αυτή την ομαδική εργασία·

- (ι) μια εργασία σχετικά με τη φάση της μετάβασης μεταξύ σχολείου, επαγγελματικής κατάρτισης και τοποθέτησης σε θέση εργασίας (ο σχεδιασμός διαφέρει ανάλογα με τα στάδια).

Μια τέτοια μελέτη θα μπορούσε να συγκεντρώσει και να οργανώσει τα επιχειρήματα στα οποία αναφερθήκαμε κατά τη διάρκεια των δύο αυτών ημερών της «Αγοράς», ώστε να μπορούμε να υποστηρίξουμε καλύτερα τα αιτήματά μας προς τις δημόσιες αρχές, τους οργανισμούς κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) και να υποστηρίξουμε καλύτερα τις κοινές δράσεις που θα αναλάβουμε με τους εταίρους μας, τόσο εντός όσο και εκτός του δικτύου ARFIE.

16. Σύνοψη των συζητηθέντων

Βικτωρία Κουκουμά

16.1. Γιατί διοργανώσαμε μια «Αγορά» για τα άτομα με νοητική υστέρηση;

Το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην προσωπική ανάπτυξη και αυτοπραγμάτωση συνδέεται αναπόσπαστα με το δικαίωμα στην απασχόληση και θεωρείται από την κοινωνία μας ως προϋπόθεση της κοινωνικής προόδου. Ισχύει, όμως, αυτό για όλους; Σύμφωνα με τις στατιστικές της Eurostat, το 12 % του πληθυσμού της Ευρώπης πάσχει από κάποιας μορφής αναπηρία, και εκτιμάται ότι μόνο τα μισά από τα άτομα αυτά διαθέτουν κάποιας μορφής απασχόληση. Σε μια εποχή κατά την οποία οι συνθήκες εργασίας και απασχόλησης μεταβάλλονται, ακολουθώντας τη μεγαλύτερη ευελιξία και κινητικότητα της αγοράς εργασίας, και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αναδεικνύονται σε όλο και σημαντικότερους παράγοντες προσαρμογής στη νέα αυτή κατάσταση, το Cedefop έκρινε σκόπιμο να εξετάσει με ποιο τρόπο εφαρμόζονται όλα αυτά στα άτομα με νοητική υστέρηση.

Στην «Αγορά» συμμετέσχαν 32 ερευνητές, πολιτικοί, κοινωνικοί εταίροι και ειδικοί σε θέματα αναπηρίας, οι οποίοι αντάλλαξαν εμπειρίες και συζήτησαν με ποιο τρόπο η κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση και των εκπαιδευτών τους θα επιτρέψει στα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκήσουν το δικαίωμά τους για ουσιαστική ένταξη και κινητικότητα στην αγορά εργασίας, με ορθό και ουσιαστικό τρόπο. Εξετάστηκαν επίσης τρόποι να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή συνεργασία για την αποκατάσταση ουσιαστικής, και όχι μόνο τυπικής, ισορροπίας μεταξύ ατόμων με μεγάλες διαφορές.

Η εξέταση του προβλήματος από την άποψη αυτή απαιτεί την υιοθέτηση μίας κοινής βάσης συζήτησης – ενός κοινού ορισμού της αναπηρίας. Τι είναι λοιπόν η αναπηρία; Ιατρική διάγνωση ή κοινωνικό κατασκευάσμα; Η στάση μας στο ερώτημα αυτό διαμορφώνει τη βάση για το διάλογο από την οποία εξαρτάται η δυνατότητα αλλαγής. Από τις μαρτυρίες και τις απόψεις που ακούστηκαν, προκύπτει ότι πολλές κοινωνίες βλέπουν τα άτομα με νοητική υστέρηση από την ιατρική σκοπιά. Αυτή επιβάλλει μία αρνητική εικόνα, χαρακτηριζόμενη από την εξάρτηση από φαρμακευτική αγωγή και από στατικότητα. Ως αποτέλεσμα της θεώρησης αυτής «τα άτομα με αναπηρίες διαιρούνται σε κατηγορίες, χαρακτηρίζονται και αντιμετωπίζονται με βάση μια εύχρηστη μέθοδο που όμως εμποδίζει τη χειραφέτησή τους» (Gaye Hutchison). Είναι προφανές ότι ένα τέτοιο μοντέλο δεν επιτρέπει τη λήψη μέτρων – ιδίως στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης – που θα μπορούσαν να επιτρέψουν στα άτομα με αναπηρίες να παίρνουν μόνοι τους τις αποφάσεις τους, να είναι αυτόνομοι και να έχουν πρόσβαση σε επαγγελματικές και άλλες ευκαιρίες. Αντιθέτως, ένα μοντέλο με κοινωνική προοπτική θα δημιουργούσε δυνατότητες αλλαγής, αναγνωρίζοντας ότι η κοινωνία

μας είναι αυτή που εμποδίζει την ένταξη, καθώς τονίζει τις αδυναμίες και παραγνωρίζει τις δυνατότητες των ατόμων με αναπηρίες.

Η ανάγκη μετάβασης στο κοινωνικό μοντέλο αναγνωρίζεται ευρέως. Ωστόσο, οι διαφορετικοί ρυθμοί προόδου στην πορεία προς το κοινωνικό μοντέλο οφείλονται σε αποκλίνοντες, ή ακόμα και αλληλοσυγκρουόμενους, προβληματισμούς και πρακτικές εφαρμογές. Αυτές αποκαλύπτουν τις διαφορετικές θεωρήσεις που ισχύουν σήμερα στην Ευρώπη όσον αφορά την κατάρτιση και την ένταξη των ατόμων με αναπηρίες και το τι ακριβώς πρέπει να επιδιώκουν οι λειτουργίες αυτές.

16.2. Τα εμπόδια στην ένταξη

16.2.1. Εκπαίδευση και κατάρτιση

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση εκφράζουν πεποίθηση ή έλλειψη πεποίθησης στις ανθρώπινες δυνατότητες, στην ανθρώπινη ανάπτυξη και στον κοινωνικό και οικονομικό ρόλο που θα διαδραματίσουν οι άνθρωποι στο μέλλον (Annet De Vroey). Από την επισκόπηση ορισμένων ευρωπαϊκών συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης προκύπτει ότι οι υπάρχουσες δομές τείνουν μάλλον να ενισχύουν, ακόμα, την άποψη του ιατρικού μοντέλου, που λειτουργεί μέσω της συνεργασίας με ξεχωριστές ομάδες ατόμων με νοητική υστέρηση ελαφράς, μέσης ή βαριάς μορφής. Μολονότι φαίνεται να έχουμε φτάσει σε ένα σημείο καμπής, η ριζική μεταστροφή προς την κοινή εκπαίδευση θεωρείται ακόμα ως υπερβολικά παρακινδυνευμένη. Είναι προφανές ότι τα υπάρχοντα συστήματα δεν προετοιμάζουν κατάλληλα τα παιδιά με νοητική υστέρηση για μελλοντική απασχόληση. Όπως αναφέρει η Gaye Hutchison, η κατάρτιση και η απόκτηση προσόντων δεν προσφέρουν πάντα απασχόληση στα άτομα με νοητική υστέρηση, λόγω των κοινωνικών προκαταλήψεων οι οποίες θεμελιώνουν την κατάρτιση σε αυταρχικές προσεγγίσεις χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις ικανότητες και τις προτιμήσεις του ατόμου. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελέτης που πραγματοποιήθηκε στην Ευρώπη, τα σχολεία εκπαιδεύουν άτομα με νοητική υστέρηση στους τομείς στους οποίους εμφανίζουν αδυναμίες και δεν λαμβάνουν υπόψη τις προσωπικές δυνατότητες και επιθυμίες τους, ώστε να επεξεργάζονται εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στο άτομο (Victoria Soriano). Αυτή τη στιγμή αναγνωρίζεται ευρέως ότι οι κοινωνικές δεξιότητες συνιστούν καθοριστικό στοιχείο για την αυτονομία και την κοινωνική και επαγγελματική ένταξη. Υπό την έννοια αυτή, η κατάρτιση θα έπρεπε να στοχεύει τόσο στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτών όσο και στην ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων – κάτι που πρέπει να αρχίζει πολύ νωρίς, από τη σχολική εκπαίδευση. Με βάση την εναλλακτική αυτή θεώρηση της νοητικής υστέρησης, οι ειδικοί σε θέματα αναπηρίας διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία ένταξης, από την εκπαίδευση και την κατάρτιση έως την παροχή συνδρομής για την εξεύρεση εργασίας και για τη διατήρηση της εργασίας αυτής μέσω διαρκούς υποστήριξης (Bob Rhodes, Geoff Warner). Γενικά, οι ειδικοί πρέπει να αξιολογούν την ποιότητα του έργου τους με γνώμονα το κατά πόσο βοηθά τους ενδιαφερόμενους στην πορεία τους προς την αυτοπραγμάτωση, την ευημερία και την πλήρη ένταξη (Carmen Duarte). Πέρα

από το εμπόδιο των επιμέρους στάσεων, υπό τις συνθήκες αυτές, η ένταξη εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη διαθέσιμη χρηματοδότηση για συνεχή εξειδικευμένη επαγγελματική στήριξη των ατόμων με νοητική υστέρηση.

16.2.2. Ο ρόλος της κατάρτισης των εκπαιδευτών

Είναι σημαντικό να εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να προετοιμάζονται οι εκπαιδευτές για την κατάρτιση των ατόμων με νοητική υστέρηση. Πρέπει άραγε να θεωρούν ότι διαφέρουν από τους άλλους εκπαιδευτικούς ή εκπαιδευτές; και ποιες είναι οι απαιτούμενες ειδικές δεξιότητες; Προφανώς, η αντιμετώπιση μίας ομάδας ατόμων με νοητική υστέρηση απαιτεί ειδικές τεχνικές γνώσεις καθώς και έμφαση στη συναισθηματική στήριξη, την οποία ο εκπαιδευτικός παρέχει καθ' όλη τη διαδικασία μάθησης (Hans Jürgen Pitsch). Σύμφωνα με τον Paul Twynam, οι εκπαιδευτές πρέπει πάντα να πληρούν τις ίδιες απαιτήσεις και πρέπει να βασίζονται στις ίδιες αρχές που ισχύουν για κάθε ομάδα στόχο, δεδομένου ότι η κατάρτιση πρέπει να αντικατοπτρίζει πάντοτε τις ατομικές ανάγκες, φιλοδοξίες, ικανότητες, προτιμήσεις καθενός, και να προσαρμόζεται στην ταχύτητα και στην ιδιοσυγκρασία του, κλπ. (Paul Twynam). Επιπλέον, ο Twynam ισχυρίζεται ότι οι διαδικασίες μάθησης είναι παρόμοιες, είτε πρόκειται για άτομα με ειδικές ανάγκες είτε για άτομα χωρίς ειδικές ανάγκες. Υπό την έννοια αυτή, είναι σημαντικό να κατανοήσει ο εκπαιδευτής ότι ουσία του ζητήματος είναι η μάθηση και όχι η αναπηρία, και να τοποθετήσει στο επίκεντρο της διαδικασίας τον εκπαιδευόμενο – όποιος και αν είναι αυτός. Πρόσφατα, χάρη στη μεταφορά τεχνογνωσίας και στη δικτύωση, άρχισαν να διακρίνονται στην κατάρτιση των εκπαιδευτών και άλλες σημαντικές όψεις της υποστήριξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Σήμερα παρέχεται ολοένα και ευρύτερη κατάρτιση όσον αφορά την πολιτική και κοινωνική πτυχή του έργου αυτού: ευαισθητοποίηση, νομική στήριξη, στήριξη στη διαχείριση των επιχειρήσεων κλπ. (Angelika Bühler).

16.2.3. Για τι είδους ένταξη καταρτίζονται τα άτομα με νοητική υστέρηση;

Εάν η κατάρτιση στοχεύει στην ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας, ποια είναι η θέση της προστατευμένης απασχόλησης υπό τις συνθήκες αυτές; Αποτελεί, αναπόφευκτο τμήμα της παροχής ευκαιριών απασχόλησης σε όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα με ειδικές ανάγκες; Το ζήτημα αυτό αποδείχθηκε εξαιρετικά αμφιλεγόμενο, καθώς ορισμένοι συμμετέχοντες, οι οποίοι τονίζουν τους εγγενείς της περιορισμούς, θεωρούν ότι η προστατευμένη απασχόληση υπονομεύει την ιδέα της αυτοπραγμάτωσης και της κοινωνικής ένταξης (Alberto Alberani, Geoff Warner, Paul Twynam). Οι επαγγελματίες τη θεωρούν αποτυχημένη, δεδομένου ότι δεν καταφέρνει να μεταβιβάσει τις απαραίτητες δεξιότητες που προϋποθέτει η απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας, αλλά αποτυχημένη κρίνεται και από την κοινωνία στο σύνολό της, η οποία τάσσεται υπέρ της ένταξης και κατά της γκετοποίησης. Επομένως, οι ειδικοί αυτοί θεωρούν ότι η πλήρης ένταξη μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της ανοικτής αγοράς εργασίας. Από την άλλη πλευρά, τη χρησιμότητα της προστατευμένης απασχόλησης προασπίζονται όσοι θεωρούν ότι είναι δεοντολογικά και κοινωνικά ορθό κάθε κοινωνική πολιτική να παρέχει δυνατότητα απασχόλησης στα άτομα με

νοητική υστέρηση που δεν μπορούν ή δεν επιθυμούν να εργαστούν στην ανοικτή αγορά εργασίας. Δεν μπορούμε να παραβλέψουμε το γεγονός ότι, με βάση το ισχύον οικονομικό μοντέλο, οι εργοδότες είναι εξαιρετικά απαιτητικοί όσον αφορά την παραγωγικότητα. Εξάλλου, έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η προστατευμένη απασχόληση παρέχει σήμερα ευρύ φάσμα επιλογών, που εκτείνεται έως την απασχόληση εκτός των ιδρυμάτων και την απασχόληση σε μερικώς ανοικτή αγορά εργασίας, για ομάδες ή άτομα, με διαφορετικούς βαθμούς στήριξης. Γενικά, τα κέντρα προστατευμένης απασχόλησης, σε συνεργασία με κοινωνικές επιχειρήσεις και άλλους τοπικούς φορείς, μπορούν και πρέπει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και για την παροχή δυνατοτήτων που οδηγούν στην απασχόληση στην ανοικτή αγορά εργασίας. Κύριος στόχος μας στην περίπτωση αυτή πρέπει να είναι να αποκτήσουν τα άτομα με νοητική υστέρηση νομικό καθεστώς ίδιο με αυτό κάθε άλλου εργαζομένου (Gérard Zribi).

Ωστόσο, πέρα από τους δεοντολογικούς αυτούς προβληματισμούς, η «Αγορά» επιχείρησε επίσης να εξετάσει το ζήτημα της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην αγορά εργασίας ως οικονομική πρόκληση, καθώς τα εν λόγω άτομα αποτελούν εργατικό δυναμικό που παραμένει σε μεγάλο βαθμό αχρησιμοποίητο. Το επιχείρημα αυτό υποστηρίζεται σε μία μελέτη και ερείδεται σε δύο φαινόμενα: την τάση των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση να προτιμούν τις ενεργητικές έναντι των παθητικών πολιτικών, και τους δημογραφικούς δείκτες που δείχνουν γήρανση του εργατικού δυναμικού. Τα αποτελέσματα της σχετικής έρευνας έδειξαν ότι η απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες μπορεί να είναι επωφελής για την οικονομία (Juan Carlos Collado). Η ένταξη συμβάλλει στην εξοικονόμηση πόρων από το δημόσιο προϋπολογισμό, υπό την έννοια ότι τα εισπραττόμενα φορολογικά έσοδα και η εξοικονόμηση πόρων από τη μη καταβολή επιδομάτων αναπηρίας υπερβαίνουν το κόστος των ενεργητικών πολιτικών. Ένα τέτοιο πρακτικό επιχείρημα θα μπορούσε να πείσει τους εργοδότες να απασχολήσουν άτομα με ειδικές ανάγκες. Ωστόσο, το ζήτημα αποδείχθηκε αμφιλεγόμενο, καθώς ορισμένοι από τους συμμετέχοντες θεωρούν ότι το επιχείρημα αυτό δεν είναι τόσο θεμιτό όσο η ανθρωπιστική προσέγγιση, η οποία ζητεί την ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες επειδή κάτι τέτοιο είναι δεοντολογικά και ηθικά ορθό. Επιπλέον, αποδείχθηκε ότι το επιχείρημα δεν ισχύει σε ορισμένες χώρες και ότι υπεραπλουστεύει την ένταξη, μη προβλέποντας τις συγκεκριμένες ανάγκες. Ο κίνδυνος που ελλοχεύει στην περίπτωση αυτή είναι να χρησιμοποιηθεί η ένταξη ως πρόσχημα για την κατάργηση της κοινωνικής χρηματοδότησης, ενώ το πραγματικό ζήτημα είναι το δικαίωμα στην απασχόληση και στην κοινωνική προστασία (Gérard Zribi). Από την άλλη πλευρά, οι υποστηρικτές της προσέγγισης αυτής ισχυρίζονται ότι, στην οικονομία της αγοράς, η απασχόληση των ατόμων με νοητική υστέρηση πρέπει να είναι οικονομικά αποδοτική για να είναι μακροπρόθεσμα βιώσιμη. Τα άτομα με νοητική υστέρηση βλέπουν το καθεστώς τους να βελτιώνεται, επειδή αποκτούν προστιθέμενη αξία, και αυτός είναι ο στόχος των ενεργητικών πολιτικών (Helmut Heinen). Για την υποστήριξη της θέσης αυτής αναφέρθηκαν επίσης παραδείγματα άλλων δρόμων που οδηγούν στην απασχόληση, όπως οι κοινωνικές επιχειρήσεις, που βρίσκονται μεταξύ προστατευμένης απασχόλησης και απασχόλησης στην ανοικτή αγορά εργασίας. Αυτές δραστηριοποιούνται με οικονομικά κριτήρια και η οικονομική επιτυχία τους οφείλεται στην εγγύτητά τους στην αγορά (Rainer Dolle).

16.2.4. Εργοδότες

Σύμφωνα με την αρχή που διέπει τη λειτουργία της, δηλαδή τη δημιουργία συνδέσμων μεταξύ όλων των φορέων που εμπλέκονται στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, η «Αγορά» κάλεσε τους κοινωνικούς φορείς να προσδιορίσουν τους παράγοντες που καθορίζουν τη θετική ή αρνητική στάση των εργοδοτών. Όπως προέκυψε από τη συζήτηση, οι στάσεις αυτές διαμορφώνονται από το συνδυασμό διαφόρων παραγόντων. Πρώτον, τα άτομα με νοητική υστέρηση πρέπει να αποκτούν συγκεκριμένες δεξιότητες μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και μαθητείας, το περιεχόμενο και η αξία των οποίων θα είναι επαρκώς σαφές ώστε οι εργοδότες να μπορούν να τα συγκρίνουν με την παραδοσιακή κατάρτιση (Katharine Davenport). Δεύτερον, πρέπει να υπάρχει ένα νομικό πλαίσιο. Νομοθετικά μέτρα, όπως τα συστήματα ποσοτώσεων, θεωρούνται συνήθως αποτελεσματικό μέσο για την απασχόληση των ατόμων με νοητική υστέρηση. Ωστόσο, τα μέτρα αυτά δεν λειτουργούν πάντα με τον καλύτερο τρόπο, καθώς οι εργοδότες προτιμούν συχνά να προσλαμβάνουν άτομα με μικρότερη αναπηρία, συνήθως με κινητικά προβλήματα, αποκλείοντας με τον τρόπο αυτό άλλες ομάδες (Stefan Tromel). Σε άλλες περιπτώσεις, οι εργοδότες προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες αλλά δεν τους αναθέτουν συγκεκριμένα καθήκοντα (Ιωάννης Κουκιάδης). Σε αντιστάθμισμα για τις αδυναμίες αυτές, τα νομοθετικά μέτρα πρέπει να συνδυάζονται με φορολογικά κίνητρα και κατάλληλη χρηματοδότηση. Αυτά θα εξασφαλίζουν τους μηχανισμούς στήριξης, τους οποίους απαιτούν οι εργοδότες για την αντιμετώπιση των οικονομικών κινδύνων και του κόστους της διαρκούς ειδικής υποστήριξης που απαιτείται κατά την απασχόληση ατόμων με νοητική υστέρηση (Ιωάννης Κουκιάδης, Katharine Davenport). Περισσότερο από κάθε άλλο στοιχείο, η ευαισθητοποίηση των εργοδοτών και των εργαζομένων προσδιορίστηκε ως καθολική απαραίτητη προϋπόθεση για την πραγματική ένταξη των ατόμων με νοητική υστέρηση στην αγορά εργασίας. Εφόσον ευαισθητοποιηθούν στο θέμα αυτό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να αναλάβουν καθοριστικό ρόλο όσον αφορά την αποδοχή των ατόμων με νοητική υστέρηση από τους συναδέλφους τους καθώς και την άσκηση πιέσεων στους εργοδότες, ώστε να εφαρμόζουν πραγματικές πολιτικές ένταξης και να καθιστούν προσβάσιμες στον καθένα τις θέσεις εργασίας (Josette Dixneuf).

16.3. Εν είδει συμπεράσματος

Η παρούσα «Αγορά» δεν ήταν ένα βήμα για τη συμφιλίωση των διαφορών, αλλά μας επέτρεψε να σχηματίσουμε σαφή εικόνα της σημερινής κατάστασης και να κατανοήσουμε τις διαφορετικές ή αντικρουόμενες απόψεις. Η εντύπωση είναι διάχυτη ότι στις μέρες μας συντελείται μετατόπιση του επικρατούντος μοντέλου (Raymond Ceccotto). Η ανάπτυξη της δυνατότητας των ατόμων με νοητική υστέρηση να διεκδικούν αυτόνομα τα δικαιώματά τους απαιτεί από όλους τους εμπλεκόμενους φορείς να επανεξετάσουν τα θέματα της ένταξης, της υποστήριξης και του ρόλου των ειδικών. Επιπλέον, η ανάπτυξη της δυνατότητας αυτής καθίσταται βαθμιαία μέτρο αξιολόγησης των εκπαιδευτικών εφαρμογών, τόσο για τα άτομα με ειδικές ανάγκες όσο και για τους ειδικούς σε θέματα αναπηρίας, δεδομένου ότι οι εφαρμογές αυτές πρέπει να μας βοηθούν να προσαρμοζόμαστε προς τη νέα πραγματικότητα.

Ωστόσο, στην παρούσα μεταβατική φάση, παραδοσιακές και νέες προσεγγίσεις συνυπάρχουν, οι δε απόψεις σχετικά με το πώς πρέπει να συνεχίσουμε διαφέρουν. Παρόλα αυτά, το μήνυμα της παρούσας «Αγοράς» είναι θετικό: η δικτύωση, ως μέσο διάδοσης των καλών και βέλτιστων εφαρμογών μεταξύ ειδικών που έχουν διαφορετικό πολιτισμικό, ιστορικό και πολιτικό υπόβαθρο, μπορεί να μας επιτρέψει να υπερβούμε την απλή αντιπαράθεση και να ανταλλάξουμε προβληματισμούς, παρά τις διαφορετικές μας μεθόδους, προσεγγίσεις και πολιτικές ιστορίες. Μπορεί επίσης να μας επιτρέψει να επισημοποιήσουμε την έκκληση για δέσμευση και ευαισθητοποίηση όσον αφορά την εφαρμογή δίκαιων αξιών, την κατάρτιση, τη διαφάνεια των κοινωνικών πολιτικών και την αξιολόγηση των μέτρων (Raymond Ceccotto). Ο διάλογος αυτός και η συνέχειά του, που οργανώνεται για το 2002 από την ARFIE (Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe – Ένωση για την έρευνα και κατάρτιση σχετικά με την ένταξη στην Ευρώπη), καθώς και η έκκληση της ARFIE προς το Cedefop να διεξάγει έρευνα σχετικά με την κατάρτιση των ειδικών σε θέματα αναπηρίας, με αφορμή την ανακήρυξη του 2003 ως έτους για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αποτελούν ήδη απτά αποτελέσματα των καλών πρακτικών που προκύπτουν από τη δικτύωση.

17. Κατάλογος συμμετεχόντων

Alberani Alberto	Legacoop, Μπολόνια, I
Αντωνοπουλου Φαλίτσα	ΕΣΕΕΠΑ – Εστία Ειδικής Επαγγελματικής Αγωγής Αθήνα, EL
Bühler Angelika	FEV – Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege Berlin, D
Casanova Alain	Association Documents pour l'intégration et le développement – D.I.D. – Paris, F
Ceccotto Raymond	ARFIE – Association de Recherche et de formation sur l'Insertion en Europe – Bettange-sur-Mess, L
Collado Juan Carlos	Fundación Tomillo – Madrid, E
Davenport Katharine	Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises – UEAPME – Bruxelles, B
De Vroey Annet	Katholieke Hogeschool Leuven – Heverlee, B
Dixneuf Josette	CFDT – Confédération Française Démocratique du Travail – Paris, F
Dolle Rainer	Arbeit und Bildung e.V. – Marburg/Hahn, D
Duarte Carmen	Fenacerci – CECD Mira Sintra – Cacem, P
Heinen Helmut	Dienststelle für Personen mit Behinderung Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens – St Vith, B
Hubers Martin	OMIJ – Rotterdam, NL
Hurst Jeremy	Slightly Different Ltd – Penryn, Cornwall, UK
Hutchison Gaye	The Self Direction Community Project – Penryn, Cornwall, UK
Κουκιαδης Ιωάννης	Μέλος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου – Θεσσαλονίκη, EL
Κουκουμα Βικτωρία	APEMH, Euroformat – Bruxelles, B
Lourdelle Henry	Confédération Européenne des Syndicats – Bruxelles, B

Mangin Marc	Paris, F
Marois Jean-Pierre	ADAPEI du Bas-Rhin – Molsheim, F
Pitsch Hans-Jürgen	Dillingen, D
Rhodes Bob	EASPD - European Association of Service Providers for Persons with Disabilities – Wallingford, Oxon, UK
Robert Christian	ASBL ACIS – Centre de Formation Continuée Spécialisé Casteau, B
Saladin Monique	Association Documents pour l'intégration et le développement, D.I.D. – Paris, F
Sonzogni Monique	AFPA - Région Midi-Pyrénées – Labège Innopole, F
Soriano Victoria	European Agency for Development in Special Needs Education – Bruxelles, B
Τριανταφυλλακος Χρήστος	Θεσσαλονίκη, EL
Trömel Stefan	European Disability Forum – Brussels, B
Twynam Paul	The Home Farm Trust Ltd. – Bristol, UK
Warner Geoff	SPAC-ES – Αίγινα, EL
Zribi Gérard	AFASER – Association des familles et amis pour l'accueil, les soutiens, l'éducation et la recherche en faveur des personnes handicapées mentales – Champigny-Sur-Marne, F

Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

Αγορά 12: Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους. Θεσσαλονίκη, 5 – 6 Ιουλίου 2001

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2003 – VI, 190 σ. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 71 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0167-1

Αριθμός καταλόγου: TI-47-02-438-GR-C

Δωρεάν – 5136 EL –

Τα άτομα με ειδικές ανάγκες συχνά συναντούν τον εξοστρακισμό, ο οποίος, ακόμη και όταν δεν είναι κακόβουλος, περιέχει στοιχεία συγκαταβατικότητας. Η δωδέκατη «Αγορά» έδειξε ότι τα άτομα με ειδικές ανάγκες αποτελούν στην πραγματικότητα την άλλη όψη του εαυτού μας και ότι η κατάρτιση συνιστά για τα άτομα αυτά – όπως και για όσους δεν θεωρείται ότι πάσχουν από αναπηρία – μέσο για την ανάπτυξη τους, την αυτονομία τους και την κοινωνική τους ένταξη. Η «Αγορά» υπογράμμισε την αναγκαιότητα ένταξης, όσο είναι εφικτό, των ατόμων με νοητική υστέρηση σε κανονικά εκπαιδευτικά ιδρύματα και σε κανονικές επιχειρήσεις. Υπενθύμισε, ωστόσο, ότι δεν πρέπει ποτέ να είμαστε απόλυτοι στο θέμα αυτό, καθώς πολλές φορές αποδεικνύονται απαραίτητα τα προστατευμένα εργαστήρια και τα μαθήματα που είναι προσαρμοσμένα στα άτομα με ειδικές ανάγκες.

Η «Αγορά» τόνισε τη σημασία της κατάρτισης, καθώς και της συμβολής εκπαιδευτών και κοινωνικών λειτουργών στην κοινωνική ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες. Έγινε σαφές ότι οι ανθρώπινες ιδιότητες και επαγγελματικές ικανότητες, που πρέπει να διαθέτουν οι εκπαιδευτές των ατόμων με ειδικές ανάγκες, δεν διαφέρουν ιδιαίτερα από αυτές που απαιτούνται από τους λοιπούς εκπαιδευτές. Συνεπώς και η κατάρτιση των εκπαιδευτών ατόμων με ειδικές ανάγκες δεν πρέπει να διαφέρει ιδιαίτερα από εκείνη των λοιπών εκπαιδευτών.

Για την προετοιμασία της παρούσας «Αγοράς» συνεργαστήκαμε με το δίκτυο που έχει δημιουργήσει η μη κυβερνητική οργάνωση ARFIE (Association de Recherche et de Formation sur l'Insertion en Europe – Ένωση για την έρευνα και την κατάρτιση σχετικά με την ένταξη στην Ευρώπη), ανάδοχος της οποίας είναι το Ίδρυμα APEMH (Association des parents d'enfants mentalement handicapés – Ένωση Γονέων Παιδιών με Νοητική Αναπηρία) της Μπετάνζ-συρ-Μεζ, στο Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου.

Αγορά 12

Η κατάρτιση ατόμων με νοητική αναπηρία και των εκπαιδευτών τους: για να μπορούν τα άτομα με νοητική υστέρηση να ασκούν με ορθό και ουσιαστικό τρόπο τα δικαιώματά τους

Θεσσαλονίκη 5 – 6 Ιουλίου 2001



Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη
της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ευρώπης 123, GR-57001 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)
Ταχυδρομική διεύθυνση: ΤΘ 22427, GR-55102 Θεσσαλονίκη
Τηλ. (30) 23 10 49 01 11, Φαχ (30) 23 10 49 00 20
E-mail: info@cedefop.eu.int
Ιστοχώρος: www.cedefop.eu.int
Διαλογικός ιστοσελίδες: www.trainingvillage.gr

Δωρεάν – Διατίθεται κατόπιν αιτήσεως στο Cedefop

5136 EL



Υπηρεσία Εκδόσεων
Publications.eu.int

ISBN 92-896-0167-1



9 789289 601672

PANORAMA