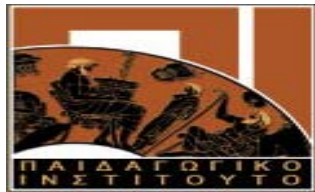




Ανάπτυξη παντού. Ανάπτυξη για όλους.
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ &
ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ

ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ & ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ



ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ.

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΤΟΜΕΑΣ ΣΧΟΛΙΚΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ

ΜΕΤΡΟ 2.4: «ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» / ΕΝΕΡΓΕΙΑ 2.4.1: **«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ»** / **ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΡΑΞΕΩΝ 2.4.1.α:** «ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ» / **ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΑΞΗΣ: ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΚΕΣΥΠ – ΓΡΑΣΕΠ ΚΑΙ ΙΔΡΥΣΗ ΝΕΩΝ**

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ & ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ &
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ - ΤΟΜΕΑΣ ΣΕΠ

Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Κορινθίας

**Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού Κορίνθου (ΚΕΣΥΠ)
Κορίνθου**

Γραφείο ΣΕΠ (ΓΡΑΣΕΠ) 2^{ου} ΕΠΑ.Λ. Λουτρακίου

Οι συντελεστές του προγράμματος

- Ευ. Σπινθάκης, σύμβουλος ΣΕΠ ΚΕΣΥΠ Κορίνθου
- Σ. Αλεβίζου, σύμβουλος ΓΡΑΣΕΠ 2ου ΕΠΑΛ Λουτρακίου
- Αλ. Κόντη, κοινων. Λειτουργός ΕΕΕΕΚ
- Μ. Στραβοδήμου, τεχνολόγος γεωπονίας ΕΕΕΕΚ
- Δήμητρα Τσιόπελα, εκπαιδευτικός πληροφορικής ΕΕΕΕΚ
- Ευστράτιος Παπάνης, Επίκουρος Καθ. Παν/μίου Αιγαίου
- Αγνή Βίκη, Δρ. ψυχολογίας, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο

ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Εισαγωγή

Όπως για κάθε θέμα ή πρόβλημα υπάρχει μία ή και περισσότερες απόψεις και θεωρήσεις έτσι και για το θέμα της επιλογής και απόφασης επαγγέλματος υπάρχουν διάφορες απόψεις και κατηγορίες απόψεων ή θεωρίες.

Πολλές θεωρίες και μοντέλα έχουν διαμορφωθεί κατά καιρούς σε μια προσπάθεια να βρεθούν οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ανάπτυξη γενικότερα, καθώς και την επιλογή επαγγέλματος κάθε ατόμου. Απώτερος σκοπός όλων των θεωριών είναι να εντοπίσουν τους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου, ώστε να γίνεται μια σωστή και αποτελεσματική καθοδήγησή του από τους υπεύθυνους φορείς προσανατολισμού.

Με τις θεωρίες που θα αναλυθούν εδώ επιχειρείται να ερμηνευθούν: α) το πώς τα άτομα επιλέγουν κάποιο επάγγελμα και β) γιατί το επιλέγουν. Σε κάθε θεωρητικό μοντέλο θεωρούνται περισσότερο ή λιγότερο καθοριστικοί για την επιλογή διάφοροι συντελεστικοί παράγοντες.

Γενικά, οι θεωρίες διακρίνονται σε *κοινωνικοοικονομικές* (ή *μη ψυχολογικές*), σε *ψυχολογικές* (όπως οι εξελικτικές και ψυχοδυναμικές, οι θεωρίες μάθησης και λήψης απόφασης) και σε *γενικές* (Χαντζή 1987, Δημητρόπουλος 1994).

Αναλυτικότερα, για τις θεωρίες αυτές μπορούν να σημειωθούν τα εξής: Οι *κοινωνικοοικονομικές* θεωρίες αποδίδουν την επιλογή του επαγγέλματος σε κάποιο σύστημα έξω από το άτομο, το οποίο μπορεί να είναι είτε ο παράγοντας «τύχη», είτε παράγοντες βασισμένοι στις οικονομικές αρχές της προσφοράς και της ζήτησης. Μάλιστα, οι κοινωνιολογικές θεωρίες τοποθετούν το κέντρο βάρους της επιλογής στην κοινωνική διαστρωμάτωση ή στο πολιτιστικό περιβάλλον στο οποίο ανήκει το άτομο. Σύμφωνα με τον Wills, η πολιτιστική ατμόσφαιρα, μέσα στην οποία κοινωνικοποιείται το νεαρό άτομο, το προσανατολίζει ώστε να προεξοφλεί το μέλλον του ανάλογα με το συγκεκριμένο σύστημα αξιών που μοιράζεται με τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας.

Η κριτική που γίνεται για τις κοινωνικοοικονομικές θεωρίες είναι ότι αγνοούν το ρόλο που παίζουν οι αξίες, η προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και άλλα ατομικά

χαρακτηριστικά στις επαγγελματικές αποφάσεις των ατόμων (Μαρκουλής 1981, Κάντας & Χαντζή 1991).

Οι *ψυχολογικές* θεωρίες έχουν ως πυρήνα ανάλυσής τους το ίδιο το άτομο, χωρίς όμως να αποκλείουν την έμμεση επίδραση περιβαλλοντικών μεταβλητών στην τελική απόφαση. Οι κυριότερες ψυχολογικές θεωρίες, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, χωρίζονται σε δύο υποκατηγορίες: α) στις εξελικτικές και β) στις ψυχοδυναμικές.

Σύμφωνα με τις εξελικτικές θεωρίες, η επιλογή επαγγέλματος είναι μια αναπτυξιακή διαδικασία, η οποία έχει τα δικά της ξεχωριστά στάδια από την πρώτη παιδική ηλικία μέχρι την ώριμη ηλικία. Οι ψυχοδυναμικές δίνουν έμφαση στα κίνητρα που παρωθούν το άτομο στην επαγγελματική επιλογή.

Οι *γενικές* θεωρίες, όπως αυτές του Blau και των συνεργατών του (1956), υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική επιλογή είναι μια δυναμική διαδικασία, η οποία επηρεάζεται από κοινωνικούς, οικονομικούς, βιολογικούς και ψυχολογικούς παράγοντες. Οι θεωρίες αυτές αποφεύγουν να προσδιορίσουν μια συγκεκριμένη κατηγορία παραγόντων που να ασκούν την κύρια επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές. Έτσι παρουσιάζουν γενικά σχήματα για την επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου (Μαρκουλής 1981).

Μια συνοπτική παρουσίαση - ανάλυση των διαφόρων επιμέρους θεωριών που αναφέρονται στα θέματα της επαγγελματικής επιλογής, έτσι, όπως αυτή θα ακολουθήσει, θα δώσει αρκετές βάσεις για πληρέστερη ενημέρωση και θα συμβάλει σε μια επαρκή θεωρητική πλαισίωση του θέματός μας.

Η θεωρία του E. Ginzberg

Ο Ginzberg (1951), υποστηρίζει ότι η επιλογή επαγγέλματος δεν είναι απόφαση της στιγμής αλλά απαιτείται μια εξελικτική διαδικασία ανάπτυξης με μεγάλη διάρκεια που αρχίζει από την ηλικία των 6 περίπου ετών μέχρι την ωριμότητα του ατόμου (ηλικία 22-24 ετών). Επίσης, υποστηρίζει ότι η επαγγελματική επιλογή είναι αποτέλεσμα συμβιβασμού μεταξύ των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων, των αξιών και των ευκαιριών απασχόλησης. Στη θεωρία του Ginzberg αναφέρονται τρία στάδια που είναι τα εξής: φαντασίας, δοκιμαστικό, ρεαλιστικό.

Η αναπτυξιακή διαδικασία, κατά τον Ginzberg, στο *στάδιο της φαντασίας* (fantasy period) καλύπτει την ηλικία των 6-11 ετών. Το παιδί παρουσιάζει επαγγελματικές προτιμήσεις που δεν είναι ρεαλιστικές και οι οποίες εκφράζονται περισσότερο, προκειμένου να ικανοποιηθούν οι γονείς και οι δάσκαλοί του. Κατά την περίοδο αυτή, το παιδί έχει την τάση για ταύτιση με τον ενήλικα, μιμείται στο παιχνίδι του επαγγελματικούς ρόλους των ενηλίκων και οι επιλογές του στηρίζονται στις επιθυμίες των γονέων ή των δασκάλων του. Ακολουθεί το *πειραματικό ή δοκιμαστικό στάδιο* (tentative period) που καλύπτει την ηλικία των 11-18 ετών. Σ' αυτό το στάδιο το άτομο αναρωτιέται για τα ενδιαφέροντά του, ανακαλύπτει τις ικανότητές του και προσπαθεί να προσαρμόσει τα εκάστοτε νέα δεδομένα σε μια ρεαλιστική επαγγελματική επιλογή. Οι έφηβοι κυρίως συνειδητοποιούν σταδιακά τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές τους και αναπτύσσουν μια πιο ρεαλιστική εικόνα για τον εαυτό τους και για τον κόσμο της εργασίας. Τέλος, εμφανίζεται το *ρεαλιστικό στάδιο* (realistic period) που καλύπτει την ηλικία των 19-22 ετών. Σ' αυτό οι επαγγελματικοί στόχοι είναι περισσότερο αποσαφηνισμένοι και σιγά σιγά το άτομο καταλήγει σε ένα αποκρυσταλλωμένο επαγγελματικό πρότυπο που οδηγεί στην επαγγελματική επιλογή (Miller 1978, Λιάντας 1996). Αυτή είναι η περίοδος που λαμβάνει χώρα ο συμβιβασμός με την πραγματικότητα (Δημητρόπουλος 1994).

Ο Ginzberg υποστήριξε ότι η επαγγελματική επιλογή είναι μια μακρόχρονη διαδικασία που χαρακτηρίζεται, όπως σημειώθηκε, από μια σειρά συμβιβασμών που κάνει το άτομο ανάμεσα στις επιθυμίες του και στις συνθήκες του κόσμου της εργασίας. Η θεωρία του στηρίχθηκε ουσιαστικά σε τρεις βασικές αρχές: α) Η επαγγελματική επιλογή είναι εξελικτική διαδικασία που εκτείνεται σε μεγάλο χρονικό διάστημα της ζωής του ατόμου (περίπου 10 χρόνια). β) Η διαδικασία επαγγελματικής επιλογής είναι μη αναστρέψιμη και γ) η διαδικασία ολοκληρώνεται με συμβιβασμό (το άτομο προσπαθεί να συμβιβάσει τις επιθυμίες και τις ικανότητές του με την πραγματικότητα) (Κρίβας 1987, Tinsley 1992, Λιάντας 1996).

Σε γενικές γραμμές, ο Ginzberg, τονίζει την ανάγκη για ουσιαστική ενημέρωση σχετικά με την πραγματικότητα του κόσμου της εργασίας, όπως διαφαίνεται από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας (Κάντας & Χαντζή 1991).

Αν και ο Ginzberg εμπλούτισε την έρευνα, έχουν διατυπωθεί ορισμένες κριτικές στη θεωρία του. Το αναπτυξιακό μοντέλο του αναφέρεται σε μη

αντιπροσωπευτικό δείγμα ερευνών, μη επιτρέποντας έτσι γενίκευση για όλους τους νέους. Επίσης, αποδείχθηκε ότι τα αποτελέσματα των ερευνών του δεν μπορούσαν να επιβεβαιωθούν σε ό,τι αφορά την περίοδο της φανταστικής και της πραγματικής επιλογής, όχι όμως και την περίοδο της δοκιμαστικής επιλογής. Ο χαρακτηρισμός του «συμβιβασμού» μεταξύ ατόμων και κοινωνίας είναι μια άλλη θέση της θεωρίας του Ginzberg που έγινε, επίσης, αντικείμενο κριτικής. Εστιάζεται στην άποψη ότι μόνο τότε, όταν το άτομο δεν έχει επαρκή σχέση με τον κοινωνικό περίγυρο, όταν η διαδικασία ένταξής του στο στενό και ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον παρουσιάζει προβλήματα και ελλείψεις, μιλά κανείς για συμβιβασμό. Δεν μπορεί όμως κανείς να αποκλείσει τη συνεχή, δυναμική και αρμονική προσαρμογή των ατόμων στις κοινωνικές συνθήκες, οπότε δεν πρόκειται για συμβιβασμό, αλλά για διαλεκτική σχέση μεταξύ της κοινωνικής πραγματικότητας και των ατομικών απαιτήσεων και δυνατοτήτων. Η κύρια κριτική πάντως του Ginzberg αναφέρεται στην ερμηνεία που δίνει στην επαγγελματική επιλογή σαν μια κλειστή αναπτυξιακή διαδικασία, που τελειώνει τη στιγμή που το άτομο αρχίζει την επαγγελματική του δραστηριότητα (Κρίβας 1987).

Η θεωρία του D. Super

Ενώ ο Ginzberg περιορίζει τη θεωρία του μέχρι την ώριμη ηλικία, ο Super (1963), αντίθετα, ανέπτυξε ένα μοντέλο επαγγελματικής επιλογής, σύμφωνα με το οποίο η επαγγελματική επιλογή είναι μια δια βίου διαδικασία μέσα από την οποία πραγματώνεται η αυτοαντίληψη του ατόμου. Περιλαμβάνει πέντε στάδια, ως εξής: *ανάπτυξη, διερεύνηση, δημιουργία, συντήρηση και παρακμή* (Χαριστού 1991).

Αναλυτικότερα, στο στάδιο της *ανάπτυξης* (0-14 ετών) κύρια δραστηριότητα είναι ο σχηματισμός της εικόνας του εαυτού και ο προσανατολισμός προς τον κόσμο της εργασίας. Το στάδιο της *διερεύνησης* (14-24 ετών) χαρακτηρίζεται από αυξημένη διερεύνηση προς ένα επάγγελμα. Στο στάδιο της *δημιουργίας* (25-44 ετών) το άτομο προσαρμόζεται και προσπαθεί να επιτύχει στο επάγγελμα που επέλεξε. Κατά το στάδιο της *συντήρησης* (45-64 ετών) το άτομο προσπαθεί να διατηρήσει όσα έχει κατακτήσει στον επαγγελματικό τομέα και προετοιμάζεται να αποχωρήσει. Τέλος, στο στάδιο της *παρακμής* (μετά τα 65 έτη) το άτομο αποδεσμεύεται σταδιακά από τις προηγούμενες επαγγελματικές του δραστηριότητες αναζητώντας νέους ρόλους που θα αντικαταστήσουν αυτούς που του παρείχε η εργασία (Miller 1978, Κρίβας 1987).

Στη θεωρία του Super το θέμα της *αυτοαντίληψης* είναι κεντρικό. Το άτομο εκφράζοντας μια επαγγελματική προτίμηση μεταφράζει σε επαγγελματική ορολογία την ιδέα που έχει για το τι είδους άτομο είναι. Με την είσοδό του σε κάποιο επάγγελμα αναζητά μια έμπρακτη έκφραση της αντίληψης που έχει για τον εαυτό του και με την επαγγελματική σταθεροποίησή του επιτυγχάνει την αυτοπραγμάτωσή του. Τελευταία ο Super αναδιατύπωσε τη θεωρία του, δίνοντας μεγαλύτερη έμφαση στους ρόλους που παίζει κάθε άτομο σε κάθε αναπτυξιακό στάδιο τόσο στην οικογένεια, όσο και στην κοινότητα, στο σχολείο - πανεπιστήμιο ή στον εργασιακό χώρο. Στην αναθεώρησή του επισημαίνει ότι η επαγγελματική ανάπτυξη είναι αναστρέψιμη. Το άτομο δηλαδή μπορεί να ξεκινά νέες πορείες από όλες τις φάσεις-στάδια (Λεβέντης 1977, Κωστάκος 1981, Κασιμάτη 1991, Κάντας & Χαντζή 1991, Χαριστού 1991, Tinsley 1992).

Ο Super αναφέρει ότι η επιλογή είναι στην πράξη μάλλον μια πορεία παρά ένα γεγονός. Υπάρχει μια ολόκληρη σειρά επιλογών στη ζωή μας. Όταν το άτομο επιλέγει το επάγγελμα, καλείται να καθορίσει τον εαυτό του. Είναι πράξη αυτοκαθορισμού. Είναι σαν να δηλώνει: «Είμαι αυτό ή εκείνο το είδος ανθρώπου». Κάθε απόφαση και επιλογή έχει σοβαρές συνέπειες για όλη τη ζωή και σχετίζεται οπωσδήποτε με ό,τι θα ακολουθήσει στο μέλλον (Σμυρλής 1981).

Ο Super δέχεται κατά βάση ότι οι άνθρωποι διαφέρουν μεταξύ τους σε ικανότητες, ενδιαφέροντα, προσωπικότητα. Κάθε άνθρωπος έχει τη δυνατότητα να επιτύχει σε πολλά επαγγέλματα, γιατί έχει ποικίλες και ποικιλότροπα δομούμενες ικανότητες. Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχει ένα και μοναδικό επάγγελμα που να είναι κατάλληλο για ένα άτομο αλλά σε κάθε άτομο ταιριάζουν εξίσου καλά περισσότερα επαγγέλματα. Είναι γνωστή η τάση που διακρίνει τα διάφορα άτομα να ταυτίζονται με άλλα άτομα που τα θεωρούν σπουδαία. Η τάση αυτή τονίζεται ιδιαίτερα στη θεωρία του Super. Τέλος, για το Super, οι επαγγελματικές προτιμήσεις του ατόμου αλλάζουν, καθώς αυτό μεγαλώνει, ανάλογα με την πείρα που αποκτά. Ό,τι μένει σχετικά σταθερό από τη νεανική ηλικία και μετά, είναι η εικόνα που το άτομο έχει σχηματίσει για τον εαυτό του. Η φύση του επαγγέλματος που το άτομο επιλέγει, καθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειάς του, από τις δυνατότητές του, την προσωπικότητά του και τις ευκαιρίες απασχόλησης (Miller 1978, Χαριστού 1991, Λιάντας 1996).

Σε γενικές γραμμές, ο Super διατύπωσε την άποψη ότι η επαγγελματική σταδιοδρομία του ατόμου αποτελείται από μια ολόκληρη σειρά επιλογών στα μεταβατικά σημεία, αρχικά του εκπαιδευτικού και αργότερα του επαγγελματικού κύκλου. Οι έρευνες που βασίζονται στη θεωρία του, έχουν επικεντρωθεί κυρίως στον τομέα της επαγγελματικής ωριμότητας, η οποία ορίζεται ως ετοιμότητα για την επιτέλεση των καθηκόντων της επαγγελματικής δραστηριότητας και ανάπτυξης (Δημητρόπουλος 1994).

Πολλά σημεία της θεωρίας του Super δεν έχουν διατυπωθεί συγκεκριμένα σε ικανοποιητικό βαθμό και δεν έχουν τεθεί σε εμπειρικό ερευνητικό έλεγχο (Κρίβας 1987). Είναι φανερό, όμως, ότι η θεωρία του έχει αρκετά αξιοπρόσεκτα και εποικοδομητικά στοιχεία. Δεν μπορεί, πάντως, να χαρακτηριστεί ως ικανοποιητική ή συνθετική θεωρία, όπως θα φανεί και από τα παρακάτω.

Η θεωρία των D. Tiedeman και R. O' Hara

Στη θεωρία των Tiedeman και O' Hara (1963) έχουμε στοιχεία και των δύο προηγούμενων θεωριών (Cinzberg και Super) και ακόμη ένα θεωρητικό εξελικτικό πρότυπο (μοντέλο) επαγγελματικής επιλογής, σύμφωνα με το οποίο η επαγγελματική ανάπτυξη είναι διαδικασία οικοδόμησης προσωπικής επαγγελματικής ταυτότητας που συντελείται κατά τη διάρκεια δύο εξελικτικών περιόδων: α) της περιόδου προσμονής (anticipation) ή προετοιμασίας (preoccupation) και β) της περιόδου υλοποίησης (implementation) ή προσαρμογής (adjustment).

Η περίοδος της *προσμονής ή προετοιμασίας* περιλαμβάνει τις βαθμίδες: α) της *διερεύνησης*, κατά την οποία το άτομο ενημερώνεται και εξετάζει διαθέσιμες εναλλακτικές επιλογές, β) της *αποκρυστάλλωσης*, κατά την οποία το άτομο εστιάζει την προσοχή του σε μια μόνο περιοχή ή ομάδα λύσεων, αποδεχόμενο κάποιες ως πιθανές και απορρίπτοντας άλλες μη πραγματοποιήσιμες, γ) της *επιλογής*, κατά την οποία το άτομο καταλήγει σε μια επαγγελματική επιλογή και δ) της *διασάφησης*, κατά την οποία το άτομο οριστικοποιεί τις σκέψεις του και καταστρώνει ένα σχέδιο δράσης για την υλοποίησή τους. Η περίοδος της *υλοποίησης και προσαρμογής* αποτελείται από: α) την *είσοδο* του ατόμου στο επάγγελμα και την προσπάθειά του να ενσωματωθεί και να γίνει αποδεκτό από την ομάδα, β) την *αναμόρφωση*, κατά την

οποία το άτομο προσπαθεί να προβάλει τον εαυτό και τις πεποιθήσεις του στην ομάδα και γ) την *ολοκλήρωση*, όπου επιτυγχάνεται ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις της ομάδας και τις ανάγκες του ατόμου (Δημητρόπουλος 1994, Tinsley 1992).

Οι Tiedeman & O' Hara (1963) περιγράφουν μια διαδικασία η οποία αφορά το πέρασμα ή την εξέλιξη, μέσα από τα στάδια που προτείνουν. Πρόκειται για διαδικασία ανοίγματος και περιορισμού, η οποία καταλήγει στη συγκεκριμένη επιλογή με την οποία το άτομο προσαρμόζεται. Σημαντικό είναι ότι και εδώ η επιλογή του ατόμου δε θεωρείται τελική, καθώς το άτομο μπορεί να επανέλθει σε προηγούμενο στάδιο. Τα παραπάνω μοντέλα, όμως, επικρίθηκαν ως προς την προσπάθεια που παρουσιάζουν να περιγραφεί ο «σωστός» τρόπος με τον οποίο πρέπει να παίρνονται οι αποφάσεις ή να καθοδηγούνται τα άτομα μέσα από τα στάδια λήψης αποφάσεων και ως προς το ότι παρέβλεπαν τις επιδράσεις άλλων παραγόντων, όπως κοινωνικών και ατομικών. Επιπλέον, τα μοντέλα αυτά επικρίθηκαν για προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος της επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής με έναν μαθηματικά - λογικό τρόπο, δίνοντας έμφαση στη συλλογή πληροφοριών και στην ποσοτική εκτίμηση των προτιμήσεων του ατόμου. Δηλαδή, τα μοντέλα αυτά υποστηρίζουν ότι, αν ένα άτομο ακολουθήσει τα στάδια που περιγράφονται σ' αυτά, θα μπορεί να προσδιορίσει την καλύτερη λύση και να πάρει τη σωστή απόφαση (Μαρούδα – Χατζούλη 1996).

Η παραπάνω θεωρία φαίνεται να είναι περισσότερο συνθετική, αφού περιλαμβάνει αρκετές βαθμίδες προετοιμασίας και ακόμη αναφορά σε θέματα προσαρμογής του ατόμου στην ομάδα γενικά.

Η θεωρία της A. Roe

Η A. Roe (1956) στη θεωρία της έχει ως κύριο άξονα την οικογένεια. Το πρότυπο (μοντέλο) της Roe συνδυάζει τη διαδικασία της λήψης επαγγελματικής απόφασης με γενικότερα γνωρίσματα της προσωπικότητας. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ρόλο που παίζουν οι σχέσεις μέσα στην οικογένεια, σε συνδυασμό με τις πιέσεις που ασκούν οι μη ικανοποιημένες ανάγκες, οι οποίες μετατρέπονται σε κίνητρα. Η Roe κατέταξε τα επαγγέλματα σε οκτώ κατηγορίες ανάλογα με την ένταση και το είδος των διαπροσωπικών σχέσεων που θα υπάρξουν κατά την άσκησή τους: 1) Επαγγέλματα υπηρεσιών, 2) επαγγέλματα επιχειρηματικών επαφών, 3)

επαγγέλματα οργάνωσης, 4) τεχνολογικά επαγγέλματα 5) υπαίθρια επαγγέλματα, 6) επιστημονικά επαγγέλματα, 7) επαγγέλματα γενικής παιδείας, 8) επαγγέλματα τεχνών και ψυχαγωγίας (καλλιτεχνικά).

Οι κατηγορίες 1,2,3,7,8 (επαγγέλματα υπηρεσιών, επιχειρηματικών επαφών οργάνωσης, γενικής παιδείας και τεχνών και ψυχαγωγίας) οι οποίες χαρακτηρίζονται από προσανατολισμό προς τα άτομα, επιλέγονται συνήθως από ανθρώπους που προέρχονται από «θερμό», όπως το χαρακτηρίζει, οικογενειακό κλίμα το οποίο έχει έντονα στοιχεία αποδοχής, στοργής και υπερπροστασίας. Οι επαγγελματικές κατηγορίες 4,5,6 (επαγγέλματα τεχνολογικά, υπαίθρια και επιστημονικά), αντίθετα, επιλέγονται από άτομα που προέρχονται από «ψυχρό» οικογενειακό κλίμα, στο οποίο επικρατεί απόρριψη, παραμέληση ή υπερβολικές απαιτήσεις από την πλευρά των γονέων (Κάντας & Χαντζή 1991, 22).

Στη θεωρία της η Roe αναφέρεται στη συνάρτηση μεταξύ παιδικών οικογενειακών εμπειριών και επιλογής επαγγέλματος. Υποστηρίζει, δηλαδή, ότι το κλίμα που επικρατεί στο οικογενειακό περιβάλλον και ο τρόπος ανατροφής του παιδιού συνδέεται με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές του. Άτομα που μεγαλώνουν σε ζεστό οικογενειακό περιβάλλον προτιμούν τις σχέσεις με πρόσωπα και επιλέγουν ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα σε αντίθεση με τα άτομα που προέρχονται από περιβάλλον, όπου επικρατεί ψυχρότητα και προσανατολίζονται σε μη ανθρωποκεντρικά επαγγέλματα (Κάντας & Χαντζή 1991).

Τα βιώματα της παιδικής ηλικίας προδιαθέτουν ανάλογα το άτομο. Οι θετικές π.χ. σχέσεις των παιδιών με τους γονείς τους, οδηγούν τα παιδιά σε επαγγέλματα που αναφέρονται στον άνθρωπο. Αντίθετα, η παραμέληση και η απόρριψη τους εκ μέρους των γονέων τα οδηγεί σε επαγγέλματα που συνδέονται με ιδέες και πράγματα (Κρίβας 1987).

Συνοπτικά, θα λέγαμε ότι η A. Roe ασχολήθηκε πιο διεξοδικά από οποιοδήποτε άλλο ερευνητή, με την προσωπικότητα του ατόμου και την εξέλιξή του, σε σχέση με το επάγγελμα. Η ζεστασιά των γονέων προς τα παιδιά τους ή η απομάκρυνσή τους από αυτά είναι καθοριστικός παράγοντας. Δηλαδή, τα επαγγέλματα διαφοροποιούνται με γνώμονα την αμεσότητα της ανθρώπινης επικοινωνίας.

Τα αποτελέσματα της A. Roe, αν και υπήρξαν σημαντικά, δεν μπορούν να γενικευθούν, γιατί δεν έχουν επαληθευτεί εμπειρικά. Επιπλέον στην έρευνά της δεν λαμβάνονται υπόψη οι κοινωνικές συνθήκες που ασκούν επίδραση κατά την επαγγελματική επιλογή (Κρίβας 1987).

Είναι φανερό ότι η κατεύθυνση που ακολουθεί στη θεωρία της είναι ψυχαναλυτική. Αυτό σημαίνει, σύμφωνα και με τη γενικότερη κριτική θεώρηση της ψυχανάλυσης, ότι δύσκολα μπορεί να βοηθήσει σε μια πραγματιστική συσχέτιση και ερμηνεία των σύγχρονων νέων και επίκαιρων δεδομένων της επιλογής επαγγέλματος.

Η τυπολογική θεωρία του J. Holland

Η θεωρία του Holland για την επαγγελματική επιλογή είναι πλατιά διαδεδομένη και γενικότερα αποδεκτή. Πρόκειται για τυπολογική θεωρία. Ο Holland θεωρεί την επαγγελματική επιλογή σαν μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο ζητά ένα επαγγελματικό περιβάλλον που ανταποκρίνεται περισσότερο στο δικό του τύπο προσωπικότητας.

Η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής, περιλαμβάνει την ακριβή και ρεαλιστική κατανόηση και εκτίμηση, τόσο του εαυτού όσο και του κόσμου της εργασίας. Μόνο μέσω μιας τέτοιας προσέγγισης είναι δυνατό η επαγγελματική επιλογή να αποτελέσει πηγή ικανοποίησης για τον άνθρωπο.

Ανέπτυξε δύο βασικές υποθέσεις της θεωρίας του, που είναι οι εξής:

- Τα άτομα αναζητούν περιβάλλοντα και επαγγέλματα που θα επιτρέψουν να εξασκήσουν τις ικανότητες και το δυναμικό τους, να εκφράσουν τις αξίες και τις στάσεις τους, να αναλάβουν ικανοποιητικούς ρόλους και να αποφύγουν μη ικανοποιητικούς.
- Η συμπεριφορά ενός ατόμου μπορεί να ερμηνευθεί μέσω της αλληλεπίδρασης του τύπου της προσωπικότητας και του περιβάλλοντος.

Η περιγραφή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ενός ατόμου αποτελεί ταυτόχρονα και περιγραφή της προσωπικότητας του ατόμου αυτού. Κι αυτό, γιατί τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι μια επιμέρους διάσταση αυτού που καλείται προσωπικότητα (Κρίβας 1987, Ηλιάδης 1988).

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή τα περισσότερα άτομα θα μπορούσαν να ταξινομηθούν στους εξής έξι (6) τύπους προσωπικότητας: *Ρεαλιστικός, Ερευνητικός - Διανοητικός, Κοινωνικός, Συμβατικός, Επιχειρηματικός και Καλλιτεχνικός*. Κάθε τύπος προσωπικότητας παρουσιάζει συγκεκριμένα γνωρίσματα, καθώς και τύπους – μορφές συμπεριφοράς.

Στο *ρεαλιστικό - πρακτικό τύπο (Realistic)* ανήκουν άτομα που προτιμούν ρεαλιστικές και πρακτικές ασχολίες και δραστηριότητες, χρησιμοποιούν πρακτικούς τρόπους για να λύνουν τα προβλήματά τους, εκτιμούν πράγματα, όπως ισχύ, χρήμα και κοινωνική τάξη.

Στον *ερευνητικό - διανοητικό τύπο (Investigative)* ανήκουν άτομα που διαθέτουν ικανότητες παρατήρησης αλλά και συμβολικές ή οργανωτικές ικανότητες και αποφεύγουν τις κοινωνικές δραστηριότητες.

Στον *κοινωνικό τύπο (Social)* ανήκουν άτομα που αποστρέφονται τις συστηματικές(στερεότυπες) δραστηριότητες ή εκείνες που απαιτούν χειρωνακτική χρήση μηχανών, υλικών, εργαλείων. Αντίθετα, προτιμούν τομείς που σχετίζονται με κοινωνικές ή εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Στο *συμβατικό τύπο (Conventional)* εντάσσονται τα άτομα που αγαπούν την τάξη, τη συστηματική τήρηση πραγμάτων, όπως αρχείων ή υλικών, και αποστρέφονται τις ελεύθερες και γενικά ασυστηματοποίητες δραστηριότητες. Άτομα αυτού του τύπου προτιμούν κυρίως υπαλληλικά επαγγέλματα.

Στον *επιχειρηματικό τύπο (Enterprising)* ανήκουν εκείνοι που έχουν την τάση να εκμεταλλεύονται άλλους για την απόκτηση αγαθών. Στρέφονται προς ηγετικές θέσεις, επιζητούν πολιτικές επιρροές και επιδιώκουν αναγνώριση και εξέλιξη με κάθε μέσο.

Στον *καλλιτεχνικό τύπο (Artistic)* εντάσσονται τα άτομα που κλίνουν προς ελεύθερες, απρογραμματίστες δραστηριότητες, οι οποίες οδηγούν σε δημιουργικά και πρωτότυπα αποτελέσματα. Η μουσική, η συγγραφή, η γλώσσα, η τέχνη είναι μερικές δραστηριότητες που προτιμώνται από τα άτομα αυτού του τύπου (Holland 1985).

Κατά τον Holland, υπάρχουν αντίστοιχα έξι (6) κατηγορίες περιβάλλοντος: *το ρεαλιστικό - πρακτικό, το ερευνητικό - διανοητικό, το κοινωνικό, το συμβατικό, το επιχειρηματικό και το καλλιτεχνικό*.

Σε κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες περιβάλλοντος αντιστοιχεί και ένας τύπος προσωπικότητας από τους παραπάνω. Η κατάταξη των επαγγελμάτων γίνεται με βάση τους τύπους και τις αντίστοιχες ασχολίες. Ο Holland υποστηρίζει, ακόμη, ότι

κάθε άτομο κατευθύνεται στα διάφορα επαγγέλματα ανάλογα με τον προσανατολισμό της προσωπικότητάς του (Κάντας & Χαντζή 1991, Meier 1991, Farmer et al. 1998).

Οι διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας έχουν διαφορετικά ενδιαφέροντα και ικανότητες στην εργασία. Τα περισσότερα άτομα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε έναν από τους έξι τύπους προσωπικότητας, που αναφέρονται παραπάνω, και τείνουν να διαμορφώνουν συνθήκες εργασίας που ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους (Μαρκουλής 1981, Κρίβας 1987, Δημητρόπουλος 1994).

Ο J. Holland περιέγραψε ένα διάγραμμα τύπων πάνω στο οποίο μπορούν να χαρτογραφηθούν όλα τα είδη επαγγελμάτων και όλοι οι τύποι προσωπικότητας.

Γενικά, η θεωρία του είναι περισσότερο σαφής και ευκολόχρηστη και διευκολύνει το έργο του προσανατολισμού. Επίσης, ο Holland προσφέρει τα μέσα με τα οποία ο σύμβουλος προσανατολισμού ή το ίδιο το άτομο μπορούν εύκολα να διαπιστώσουν τον τύπο της προσωπικότητας στον οποίο ανήκει κάποιος (Δημητρόπουλος 1994).

Η θεωρία του Holland έχει επηρεάσει τη σχετική έρευνα για την επαγγελματική πρακτική, αν και βασίστηκε σε αμερικανικά δεδομένα. Γενικά, θεωρείται ότι συνέβαλε στο χώρο. Όμως, δε θεωρούνται ικανοποιητικά επιβεβαιωμένα τα αποτελέσματα που αναφέρονται στη σχέση μεταξύ ομοιογένειας του τύπου προσωπικότητας και αντιστοιχίας επαγγελματικού περιβάλλοντος. Ούτε επίσης, στη σχέση μεταξύ του αντίστοιχου με τον τύπο προσωπικότητας επαγγέλματος και της επιτυχίας και ικανοποίησης σ' αυτό (Κρίβας 1987).

Το μοντέλο δομής κοινωνικών παραγόντων του K. Roberts

Η προσκόλληση στο άτομο και στην ψυχική δυναμική αμφισβητήθηκε από το Βρετανό K. Roberts (1977) που παρουσίασε μια κοινωνιολογική αντίληψη για την επιλογή επαγγέλματος. Με βάση το μοντέλο του Roberts η είσοδος στο επάγγελμα καθορίζεται από το εκπαιδευτικό σύστημα, την οικογένεια, την ομάδα συνομήλικων, την κοινωνική προέλευση και τη «δομή των ευκαιριών». Με τη θεωρία του αυτή υποστηρίζει ότι κύριος καθοριστικός παράγοντας της επαγγελματικής διοχέτευσης είναι περισσότερο η «δομή των ευκαιριών» παρά η ατομική επιλογή και φιλοδοξία.

Εξάλλου, και οι ατομικές φιλοδοξίες, επηρεάζονται αναμφίβολα από την οικονομική και πολιτική δομή. Συνεπώς, η επαγγελματική διοχέτευση καθορίζεται περισσότερο από δομικούς παράγοντες (αγορά εργασίας, οικονομία κ.λπ.) παρά από προσωπικά κίνητρα. Σε μια μελέτη του γράφει: «Δεν είναι η επιλογή, αλλά οι ευκαιρίες που κυβερνούν τον τρόπο με τον οποίο πολλοί νέοι μπαίνουν στην αγορά εργασίας». Και συνεχίζει: «Οι φιλοδοξίες των νέων προσαρμόζονται στην κατεύθυνση που οι ευκαιρίες τους οδηγούν και δεν αποτελούν τον κύριο καθοριστικό παράγοντα της επαγγελματικής επιλογής των νέων» (Χαριστού 1991, 54).

Τα άτομα δεν επιλέγουν ουσιαστικά το επάγγελμά τους, αλλά παίρνουν ό,τι είναι διαθέσιμο, σύμφωνα με τις κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν και που διαφοροποιούνται ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες. Γι' αυτό οι κοινωνικές ομάδες έχουν διαφορετικό βαθμό προσπέλασης στα διάφορα επαγγέλματα. Συγκεκριμένα, τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα έχουν ευκολότερη πρόσβαση στα ανώτερα (από άποψη κοινωνικού γοήτρου) επαγγέλματα σε σύγκριση με τα εργατικά στρώματα (Βρετάκου 1990, Κασιμάτη 1991).

Ο Roberts σχετικά με την επιλογή του επαγγέλματος διαφοροποιείται από τις απόψεις των Ginzberg και Super οι οποίοι την ερμηνεύουν με βάση τις φιλοδοξίες των ατόμων. Παράγοντες, όπως είναι η εκπαίδευση ή η οικογένεια επηρεάζουν την επαγγελματική τοποθέτηση στο βαθμό που επιδρούν στην ανάπτυξη των επαγγελματικών φιλοδοξιών. Ο Roberts προτείνει το μοντέλο ευκαιριών στο πλαίσιο των κοινωνικών διαρθρώσεων. Σύμφωνα με αυτό υποστηρίζει ότι «η χρονική στιγμή και η κατεύθυνση της σταδιοδρομίας των αποφοίτων προκύπτουν από τον τρόπο με τον οποίο οι επαγγελματικές ευκαιρίες διαρθρώνονται συσσωρευτικά και οι νέοι τοποθετούνται στις θέσεις εργασίας, ανάλογα με τους ποικίλους βαθμούς κοινωνικής προσέγγισης με διαφορετική, κατά περίπτωση, ευκολία προσέλευσης στους διαφορετικούς τύπους απασχόλησης» (Κασιμάτη 1991, 40).

Από τα παραπάνω είναι φανερό ότι ο Roberts αποδίδει μεγάλη σημασία στις κοινωνικές διαρθρώσεις, τις οποίες θεωρεί «υπεύθυνες» για τη δημιουργία των επαγγελματικών φιλοδοξιών, αλλά και για τις ευκαιρίες υλοποίησής τους (Κασιμάτη 1991).

Θεωρεί ότι οι νέοι κατά την είσοδό τους στο επάγγελμα δεν μπορούν να βοηθηθούν από τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική

συμβουλευτική. Έτσι προσανατολίζονται στα εκάστοτε διαθέσιμα επαγγέλματα και ενθαρρύνονται σε εξωπραγματικές προσδοκίες (Βρετάκου 1990).

Η θέση του Roberts κατά συνέπεια, είναι μονομερής αλλά οπωσδήποτε ρεαλιστική με το ότι τονίζει τον παράγοντα των κοινωνικών συνθηκών και της «δομής των ευκαιριών». Μένει πάντως ανοικτό το θέμα της μεταβολής αυτών των συνθηκών και της ρύθμισης των πραγμάτων κατά τέτοιο τρόπο, που οι προσωπικές επαγγελματικές φιλοδοξίες προωθούνται στην επιθυμητή από το άτομο κατεύθυνση και το αντίστοιχο επίπεδο.

Όπως ήδη σημειώθηκε, υπάρχουν ψυχολογικές και κοινωνιολογικές θεωρίες για τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος. Οι ψυχολογικές θεωρίες (εξελικτικές, όπως Ginsberg 1951, Super 1953, θεωρίες προσωπικότητας, όπως Roe 1956, Holland 1959) δίνουν έμφαση στο άτομο και στις ατομικές διαδικασίες, ενώ οι κοινωνιολογικές θεωρίες (Roberts 1967, Blau et al. 1956) τονίζουν τους κοινωνικούς περιορισμούς (κοινωνική τάξη και «δομή των ευκαιριών» στην αγορά εργασίας). Όμως, τόσο οι ψυχολογικές όσο και οι κοινωνιολογικές θεωρίες, έχουν ένα κοινό σημείο: Συμφωνούν ότι μερικές αποφάσεις που αφορούν το μέλλον του ατόμου παίρνονται από το ίδιο το άτομο και ότι οι εκπαιδευτικές αποφάσεις, μολονότι δεν είναι επαγγελματικές αποφάσεις, επηρεάζουν το εύρος και το είδος των μετέπειτα επαγγελματικών ευκαιριών (Χαντζή 1987).

Η επαγγελματική επιλογή ως καίριο πρόβλημα και η πολλαπλότητα των παραγόντων σε αυτή. Συνοπτική θεώρηση

Όπως τονίστηκε ήδη, η επιλογή επαγγέλματος είναι μια από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που παίρνει ο άνθρωπος στη ζωή του. Το επάγγελμα που επιλέγει το άτομο είναι δείκτης προσωπικής και κοινωνικής ταυτότητας. Μια από τις πρώτες ερωτήσεις που θέτουμε σε κάποιον είναι «ποιο είναι το επάγγελμά σας» ή σε απλούστερη μορφή «τι δουλειά κάνετε;». Η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση μάς δίνει μια εικόνα για το κοινωνικό, οικονομικό και μορφωτικό επίπεδο του ατόμου, καθώς και άλλα χαρακτηριστικά τα οποία πιστεύουμε ότι συνδέονται με το επάγγελμα αυτό. Πολλαπλά έχει επισημανθεί ότι η επιλογή επαγγέλματος είναι επιλογή τρόπου ζωής (life style), διότι καθορίζει το χώρο στον οποίο θα εργαστεί κανείς, την ψυχική ικανοποίηση που θα παίρνει από την εργασία του ως δημιουργία ή

και ως προσφορά του στο σύνολο, τα άτομα με τα οποία θα συνεργαστεί, τις ώρες εργασίας του κ.λπ. Ορισμένοι, μάλιστα, ειδικοί θεωρούν ότι το επάγγελμα επιδρά στην επιλογή και τη διατήρηση των φίλων, στη διαμόρφωση προσωπικών αξιών και ιδανικών και ακόμη, βοηθά να καθοριστούν χαρακτηριστικά της προσωπικής και κοινωνικής ζωής του ατόμου (Καλογήρου 1979, Σμυρλής 1981, Κάντας & Χαντζή 1991).

Με την επιλογή του επαγγέλματος καθορίζονται, επίσης, οι οικονομικές απολαβές ως ένα βαθμό, η κοινωνική θέση και γενικά ο τρόπος της ζωής του ατόμου, όπως ήδη τονίστηκε, αφού αφιερώνει κανείς για αυτό περίπου το 1/3 έως και το 1/2 του χρόνου του (Πόρποδας χχ).

Η επιλογή επαγγέλματος δεν είναι εύκολη υπόθεση. Αντίθετα, είναι μια από τις πιο δύσκολες αποφάσεις που χρειάζεται να πάρει ο άνθρωπος, γιατί από τη μια μεριά οι δυνατότητες επιλογής είναι περισσότερες και από την άλλη, η ορθή επιλογή του επαγγέλματος θα καθορίσει τη μετέπειτα εξέλιξή του. Γι' αυτό και τονίζεται από πολλούς ότι η απόφαση πρέπει να είναι συνέπεια μελέτης και ώριμης σκέψης και όχι ζήτημα τύχης ή αποτέλεσμα συμπτώσεων. Η επιτυχής επιλογή δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσει το άτομο τη μορφωτική και οικονομική αυτονομία του, πράγμα που συμβάλλει στην ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του και επηρεάζει τη νοοτροπία και τη στάση του απέναντι στη ζωή. Σε κάθε τύπο ανθρώπου ταιριάζουν διάφορα επαγγέλματα, όχι όμως όλα. Έχει πολλαπλά τονιστεί ότι το επάγγελμα που ασκεί κάποιος πρέπει να του αρέσει, να ταιριάζει με τα ενδιαφέροντά του και τις προτιμήσεις του και ότι στο επάγγελμα επιτυγχάνει κανείς μόνο όταν αξιοποιεί τις ικανότητές του (Κατσαδώρος 1980, Μοστρίου - Σουγιουλτζόγλου 1981, Δημητρόπουλος 1986, Δημητρόπουλος κ. ά. 1994, Λιάντας 1996).

Στην επιλογή επαγγέλματος του εφήβου, κι αν ακόμη υπάρχουν αργότερα δυνατότητες αλλαγής, επειδή ακριβώς είναι σοβαρή υπόθεση, επισημαίνεται η ανάγκη αποφυγής κάθε βιαστικής απόφασης. Ένα επάγγελμα ασκείται όχι μόνο για να κερδίσει κανείς χρήματα και να ζήσει αλλά και για να αναπτύξει, να ολοκληρώσει και να εκφράσει την προσωπικότητά του μέσα από την εργασία του.

Ακόμη και με τη γενική επιλογή ενός είδους σπουδών, στην ουσία οι έφηβοι επιλέγουν μια συγκεκριμένη κατηγορία επαγγελμάτων. Συνεπώς, η απόφαση επιλογής επαγγελματικής σχολής που καλούνται να πάρουν οι έφηβοι, οι οποίοι φοιτούν στη γ' γυμνασίου, καθώς και οι αποφάσεις που πρέπει να πάρουν στη γ'

λυκείου για την περαιτέρω επαγγελματική ή εκπαιδευτική τους εξέλιξη είναι αποφασιστικής σημασίας για το προσωπικό τους μέλλον, την ψυχολογική τους ισορροπία και την επιτυχία τους στη ζωή γενικότερα (Βάζος 1980).

Από τα παραπάνω, είναι φανερό ότι η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί πρόβλημα στο κατά πόσο είναι επιτυχής ή ταιριαστή και ορθή για το άτομο. Έτσι, τονίζεται ότι βασικές προϋποθέσεις για επιλογή του επαγγέλματος αποτελούν η σωστή και ακριβής κατά το δυνατό αυτοαξιολόγηση των ικανοτήτων που διαθέτει, η γνώση δηλαδή, του εαυτού του, και ο βαθμός της επιθυμίας του ν' ασχοληθεί με αυτό (Μακρή 1994).

Η καλή γνώση του εαυτού αποτελεί μαζί με άλλους παράγοντες, ουσιαστική προϋπόθεση για μια επιτυχή απόφαση. Γενικά, η επαγγελματική επιλογή είναι το αποτέλεσμα μιας μορφής «συμβιβασμού» μεταξύ των ικανοτήτων, των κλίσεων και προτιμήσεων του ατόμου για μια κατηγορία επαγγελμάτων και των αντικειμενικών δυνατοτήτων εισαγωγής του σ' αυτή (Πόρποδας χχ).

Ένας παραπέρα αξιόλογος παράγοντας είναι οι πληροφορίες και η ενημέρωση του ατόμου γύρω από τον επαγγελματικό κόσμο και τη λεγόμενη αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα: Η έλλειψη ορθών πληροφοριών μπορεί να προκαλέσει σύγχυση. Από την άλλη μεριά, αν το άτομο δε μπορέσει να λάβει υπόψη του όλες τις διαθέσιμες πληροφορίες, μπορεί να περιορίσει τον αριθμό των εναλλακτικών λύσεων ή να οδηγηθεί σε μια ακατάλληλη για το ίδιο επιλογή. Μερικές φορές, οι πληροφορίες που χρησιμοποιεί, μπορεί να μην είναι πρόσφατες ή να μην παρουσιάζονται σωστά από την πηγή τους, χωρίς να αποκλείεται και η περίπτωση να παραποιήσει ασυνείδητα τις πληροφορίες εξαιτίας των προσωπικών του στάσεων, πεποιθήσεων και αξιών. Όχι σπάνια, νέες πληροφορίες μπορεί να αλλάξουν τις αποφάσεις του ατόμου (Σιδηροπούλου - Δημακάκου 1995).

Επισημαίνεται, ακόμη, ότι η ορθή επιλογή επαγγέλματος χρειάζεται να στηριχτεί και στα δεδομένα της αγοράς εργασίας, δηλαδή στην προσφορά και ζήτηση κάθε επαγγέλματος και μάλιστα σε δεδομένα όχι του χρόνου λήψης της απόφασης, αλλά σε δεδομένα προοπτικής. Αυτό παραπέμπει στο χρόνο κατά τον οποίο προβλέπεται να ασκηθεί το επάγγελμα (Βαρλάς & Καλογήρου 1979, Παπαδόπουλος Ν. Γ. 1980).

Με βάση την παραπάνω θεώρηση των παραγόντων της επιλογής επαγγέλματος είναι φανερό ότι πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο

με τον οποίο παίρνονται οι επαγγελματικές αποφάσεις, με κύρια σημεία και πλαίσια την οικογένεια και το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ζει ο έφηβος. Πρόκειται για παράγοντες που ασκούν την επιρροή τους στο άτομο, από τη μικρή του, μάλιστα, ηλικία, και διαμορφώνουν τον τρόπο με τον οποίο αυτό αντιλαμβάνεται και κρίνει ή αιτιολογεί τα εκάστοτε δεδομένα.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΕΙΔΙΚΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ

Σύγχρονες τάσεις και προοπτικές στην εργασιακή αποκατάσταση των αναπήρων. Η συμβολή των νέων τεχνολογιών στην κοινωνική και επαγγελματική ένταξη

Πολλές προκαταλήψεις, που συνδέονται με την εργασιακή αποκατάσταση των αναπήρων, αποτελούν απόηχο μιας πεπαλαιωμένης αντίληψης ότι το σωματικό σθένος καθορίζει την παραγωγική αποτελεσματικότητα και ότι η εργασία επιτελείται σε συγκεκριμένους χώρους (εργοστάσια, γραφεία, επιχειρήσεις κ.λπ.). Η αλήθεια είναι ότι το βιομηχανικό μοντέλο παραγωγής μετάλλαξε κατά τον 20^ο αιώνα τη φύση της εργασίας και οδήγησε στην τυποποίηση ή αυτοματοποίηση των διαδικασιών. Η μετέπειτα επανάσταση της πληροφορίας, αλλά και οι παγκοσμιοποιημένες ανταγωνιστικές συνθήκες επέβαλαν έναν ακόμη πιο ευέλικτο τρόπο αντίληψης της απασχόλησης. Στα προηγμένα κράτη ο χώρος και ο χρόνος της εργασίας χάνουν τη σπουδαιότητά τους, η εκπαίδευση και κατάρτιση ακολουθεί ή προπαρασκευάζει παρόμοιες ατραπούς και η αξιολόγηση της επιτυχίας δεν προσμετράται αποκλειστικά βάσει των παραγόμενων αγαθών ή υπηρεσιών, αλλά κυρίως μέσω της καινοτομικής έρευνας και της γνώσης.

Όσο η κοινωνία απαλλάσσεται από τις αγκυλώσεις του παρελθόντος κι όσο οι ανάγκες επιβάλλουν νέες διαδικασίες και πρακτικές, τόσο οι προοπτικές για τα άτομα με αναπηρία γίνονται ευνοϊκότερες, καθώς τα αποδεσμεύουν από τους βιολογικούς περιορισμούς, που τα κρατούσαν σε συνθήκες κοινωνικοπολιτισμικής αποστέρησης καθηλωμένα στο σπίτι ή σε κάποιο προνοιακό ίδρυμα. Οι νέες τεχνολογίες εξαλείφουν σχεδόν όλα τα «φυσικά εμπόδια», δημιουργώντας μια εικονική πραγματικότητα για τα άτομα με αναπηρία, με τη βοήθεια της οποίας μπορούν να

απασχοληθούν όντας κύριοι του περιβάλλοντος εργασίας, αναδεικνύοντας την προσωπικότητά τους και καθορίζοντας το βαθμό αυτονομίας τους. Πολυμεσικά περιβάλλοντα, πολυαισθητηριακές παρουσιάσεις, τηλε-πωλήσεις και ηλεκτρονικές επιχειρήσεις, ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και ομάδες συζήτησης, ηλεκτρονικά κοινωνικά δίκτυα, τραπεζικές συναλλαγές και κρατήσεις εισιτηρίων μέσω Η/Υ ή SMS, συνθέτουν ένα σκηνικό, που κονιορτοποιεί οποιαδήποτε εναντίωση στο δικαίωμα των αναπήρων για εργασία. Η αποκαθήλωση, επομένως, των παραδοσιακών αντιλήψεων, αφενός αφήνει εντελώς μετέωρους τους ενδοιασμούς των μη αναπήρων ατόμων, αφετέρου δε στερεί οποιαδήποτε δικαιολογία από όσους θεωρούν ότι μόνο το Κράτος, μέσω της επιδοματικής πολιτικής, είναι υπεύθυνο για την ποιότητα της ζωής των αναπήρων. Οι νέες τεχνολογίες, αφού εξανέμισαν το άλλοθι της φυσικής μειονεξίας, έθεσαν εν αμφιβόλω τη μέχρι τώρα έννοια της προσβασιμότητας και της εργασιακής αποκατάστασης των αναπήρων και προσδιόρισαν τους σκοπούς και τα μέσα της επαγγελματικής συμβουλευτικής. Σήμερα είναι ευθύνη της οικογένειας, του σχολείου, της τοπικής αυτοδιοίκησης, των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, αλλά και του ίδιου του ατόμου με αναπηρία, να διασφαλίσουν τούτο, ότι η εκπαίδευση στα σύγχρονα τεχνολογικά επιτεύγματα θα ξεκινήσει νωρίς.

Οι επαφές με μη ανάπηρα άτομα και με ανθρώπους που βιώνουν όμοιες καταστάσεις μπορεί να λάβουν πλανητικές διαστάσεις μέσω του διαδικτύου, ιστοσελίδες με ενημερωτικό υλικό και βήμα προς βήμα καθοδήγηση κατασκευάζονται και εμπλουτίζονται διαρκώς, η επικοινωνία απαλλάσσεται από τα στεγανά της εγγύτητας, τα ηλεκτρονικά βιβλία μετατρέπονται σε ήχο και εικόνα, ψυχολογικές υπηρεσίες μπορούν να παρασχεθούν από απόσταση και η εκπαίδευση, εκτός από τον δια βίου χαρακτήρα της, οργανώνεται πλέον ηλεκτρονικά. Δεν είναι μακρινή η εποχή, που το σπίτι θα μετατραπεί πάλι σε παραγωγική μονάδα και τα άτομα με αναπηρία θα μπορούν ακόμα και μέσα από αυτό να ξεδιπλώσουν τα ταλέντα, τις ιδιαίτερες κλίσεις και δεξιότητές τους.

Πολλοί θεωρούν ότι η μερική απασχόληση, η επαγγελματική κινητικότητα και οι αλλαγές εργασιακού αντικειμένου, η έλλειψη μονιμότητας, η αυτοαπασχόληση ήταν χαρακτηριστικά, που απεικόνιζαν τις ιδιοτυπίες των αναπήρων και τη μειονεκτική τους θέση στο απαιτητικό εργασιακό γίγνεσθαι. Σήμερα, όμως, οι επιχειρήσεις προβαίνουν σε ριζική αναδιάρθρωση των δομών τους, επανασχεδιάζουν τα οργανωτικά τους σχήματα, αλλάζουν τακτικές στη διαχείριση του κινδύνου,

στρέφονται προς την ολική ποιότητα και η απόλυτη εξειδίκευση είναι ισοδύναμη με ανεργία και η έλλειψη ευκαμψίας με περιθωριοποίηση. Όσα κάποτε εκλαμβάνονταν ως χαρακτηριστικά της απασχόλησης των αναπήρων, τώρα μετατρέπονται σε status quo για την πλειονότητα των εργαζομένων. Οι πολίτες είναι συνυπεύθυνοι με το κράτος για την υγειονομική περίθαλψη, την ασφαλιστική προοπτική, το είδος εκπαίδευσης και κατάρτισης, που θα λάβουν. Όσο πιο απαιτητικές γίνονται οι εργασιακές συνθήκες για όλους, τόσο περισσότερο προσομοιάζουν με τα εργασιακά βιώματα των αναπήρων.

Η διαπίστωση αυτή αναδεικνύει τις καταστάσεις που ήταν υποχρεωμένα να υπερκεράσουν τα ανάπηρα άτομα, αλλά συνάμα τους δίνει την ευκαιρία να αποδείξουν στην κοινωνία τον καταλυτικό τους ρόλο, την αυτονομία τους και να ανταγωνιστούν με ευμενέστερους και οικείους όρους στην εργασιακή κοινότητα. Η παροχή υπηρεσιών διαδίδεται ολοένα και περισσότερο και δεν είναι λίγοι οι ανάπηροι που επιμελούνται κείμενα, μοντάρουν ταινίες, συνθέτουν μουσική και διεκπεραιώνουν εργασίες, χωρίς μόνιμη σχέση με την επιχείρηση και με το ρυθμό, που οι ίδιοι επιλέγουν. Η εργασία δε συνδέεται αναγκαστικά με την προσωπικότητα και τα ατομικά χαρακτηριστικά, αλλά γίνεται πιο αφηρημένη και αξιολογείται με κριτήριο την ποιότητά της. Παράλληλα, ο κατακερματισμός της παραγωγής σε αυτόνομες και διακριτές διαδοχικές φάσεις, η ευελιξία των όρων της και η γεωγραφική και διοικητική αποκέντρωση, βοηθούν τα άτομα με αναπηρία, τόσο στη χωρική, όσο και στη λειτουργική και κοινωνική τους ένταξη.

Η επαγγελματική συμβουλευτική και η εργασιακή αποκατάσταση δεν εξαρτώνται από την αποασυλοποίηση, αλλά από τη δημιουργία καινοτόμων πλαισίων δεύτερης ευκαιρίας για τους αναπήρους, με κύριο στόχο την παροχή επιλογών για αυτονομία και αξιοπρέπεια.

Κίνητρα, διαδικασία και λήψη επαγγελματικής απόφασης

Τα κίνητρα ορίζονται ως εσωτερική πηγή ενέργειας ή δραστηριότητας, που κατευθύνουν τη συμπεριφορά του ατόμου, συνειδητά ή ασυνειδητά, στις διάφορες επιλογές, ανάλογα με το κοινωνικό - οικονομικό και πολιτιστικό περιβάλλον. Η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί μια διαδικασία της προσωπικότητας του ατόμου, που έχει άμεση συνάρτηση με το κοινωνικό περιβάλλον. Η συμπεριφορά της εκλογής επαγγέλματος προσδιορίζεται από πολλά και ποικίλα κίνητρα, τόσο στην αρχική

σκέψη ή σύλληψη κάποιου επαγγελματικού σχεδίου, όσο και στην οριστική απόφαση. Όπως όλα τα κίνητρα, έτσι και τα επαγγελματικά χαρακτηρίζονται από ένταση, κατεύθυνση, αρχή ή προέλευση, αλλά και σταθερότητα ή ευστάθεια και συνέχεια. Η *ένταση* του κινήτρου σχετίζεται με τη δύναμη, με την οποία αυτό παρουσιάζεται ως αδύνατο ή ισχυρό ή και ως πολύ ισχυρό κίνητρο για την επιλογή ενός επαγγέλματος. Η *κατεύθυνση* αναφέρεται στον προσανατολισμό της παρωθητικής δύναμης προς διάφορα επαγγέλματα και τις συνθήκες άσκησης επιμέρους επαγγελμάτων (συνθήκες εργασίας, οικονομικές απολαβές, προϋποθέσεις απόκτησης ενός επαγγέλματος και επιτυχίας σ' αυτό κ.λπ.). Η *αρχή ή προέλευση* ενός κινήτρου σχετίζεται με τη χρονικότητα των κινήτρων, δηλαδή τη σύλληψη επαγγελματικού σχεδίου και την απόφαση πραγματοποίησής του. Έτσι, μπορεί κανείς να διακρίνει τέσσερις τύπους κινήτρων: α) τα πολύ πρώιμα, που τοποθετούνται στην ηλικία φοίτησης στο δημοτικό σχολείο, β) τα πρώιμα, που χαρακτηρίζουν την εφηβική, κυρίως, ηλικία, γ) τα όψιμα, που τοποθετούνται στην περίοδο μετά την εφηβική ηλικία και δ) τα πολύ όψιμα, που σχετίζονται με αποτυχημένες αποφάσεις του ατόμου για επαγγελματική ένταξη.

Η *σταθερότητα ή η ευστάθεια* ενός κινήτρου στην επαγγελματική επιλογή σχετίζεται με το βαθμό αποφασιστικότητας, με την οποία ένα άτομο ακολουθεί τον επαγγελματικό δρόμο που έχει επιλέξει, απορρίπτοντας τυχόν άλλες σκέψεις διαφορετικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας, δηλαδή επαγγελματικού επαναπροσανατολισμού.

Η επαγγελματική επιλογή ακολουθεί μια πορεία φάσεων και σταδίων, που καθορίζονται ηλικιακά και έχουν σχέση με τις γενικότερες εμπειρίες του ατόμου, αλλά και τις γνώσεις και πληροφορίες από τον άμεσο και ευρύτερο πολιτισμικό κύκλο. Η επιλογή ενός επαγγέλματος ή η επιθυμία απόκτησης μιας επαγγελματικής θέσης δεν αποτελούν αυτοτελείς πράξεις, αλλά πολυετείς διαδικασίες συνδεδεμένες με εμπειρίες και βιώματα. Ουσιαστικά, η επαγγελματική διαδικασία δε σταματά ποτέ και συνεχίζεται όχι μόνο με επαγγελματική, αλλά και κοινωνικοπολιτική μορφή.

Η λήψη επαγγελματικής απόφασης εντάσσεται χρονικά στην εφηβική ηλικία. Αυτό οφείλεται στις υπάρχουσες κοινωνικές αντιλήψεις και το εκπαιδευτικό σύστημα, που καλεί τους νέους να διαλέξουν ένα είδος σπουδών ή να εισέλθουν απευθείας στην αγορά εργασίας. Οι έφηβοι σήμερα καλούνται σχετικά νωρίς να πάρουν αυτή τη σοβαρή απόφαση, που θα επηρεάσει το μέλλον τους, ανεξάρτητα από

το αν μερικά παιδιά της ηλικίας αυτής έχουν, ενδεχομένως, την απαιτούμενη ωριμότητα να κάνουν τις σωστές επιλογές.

Οι επαγγελματικές προτιμήσεις και οι στάσεις των νέων για τα διάφορα επαγγέλματα αρχίζουν να διαμορφώνονται ήδη από την παιδική ηλικία, κατά την οποία ο ρόλος της οικογένειας και του σχολείου είναι πολύ σημαντικός. Η ποιότητα των αποφάσεων που λαμβάνονται είναι συνάρτηση των διαθέσιμων πληροφοριών, της σωστής αξιολόγησής τους και της ευελιξίας στη χρησιμοποίησή τους. Κατά κανόνα, όσο περισσότερα δεδομένα έχει υπόψη του ο μαθητής, τόσο πιο αποτελεσματικές αποφάσεις παίρνει. Η επιλογή επαγγέλματος είναι διαμόρφωση του μελλοντικού τρόπου ζωής και καθορισμός της ποιότητάς της. Είναι φανερό ότι η επαγγελματική απόφαση δεν επιτελείται παρορμητικά και χωρίς καμία προηγούμενη επεξεργασία από το άτομο.

Επαγγελματικές προτιμήσεις και ενδιαφέροντα παρουσιάζονται από την προσχολική ηλικία. Τα μικρά παιδιά μιμούνται τους ενήλικες του άμεσου περιβάλλοντός τους, ταυτίζονται συχνά με αυτούς και υιοθετούν τις επαγγελματικές τους ασχολίες. Οι επαγγελματικές επιλογές στην ηλικία αυτή αποτελούν στοιχείο έμπνευσης, που σχετίζεται κυρίως με το παιχνίδι, αλλά και τη φαντασία. Το παιδί παίζοντας μιμείται επαγγελματίες, αλλάζει διαρκώς προτιμήσεις και δε συνειδητοποιεί την ουσία και ιδιαιτερότητα του επαγγέλματος που θέλει να υποδυθεί. Κατά τη σχολική ηλικία εγκαταλείπει αυτή τη μηχανική εξωτερική μίμηση των διάφορων επαγγελματιών του στενού περιβάλλοντός του και αποκτά κάποιες ευρύτερες σχετικές γνώσεις. Αλλά και στην περίοδο αυτή τα επαγγελματικά του σχέδια είναι πολύ φιλόδοξα και εξωπραγματικά. Υπαγορεύονται περισσότερο από το συναίσθημα και τις εντυπώσεις του και λιγότερο από τη λογική εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Είναι η περίοδος που τα παιδιά συνήθως διατείνονται ότι θα γίνουν αεροπόροι, αστροναύτες, ηθοποιοί, γιατροί κ.λπ., σύμφωνα με αντίστοιχα πρότυπα που έχουν και τα οποία αποτελούν «αντικείμενα θαυμασμού και άμιλλας». Πρόκειται μάλλον για όνειρα παρά για σοβαρές αντικειμενικές επιλογές. Γι' αυτό και τα αρχικά αυτά σχέδια συνήθως εγκαταλείπονται με την πρόοδο της ψυχοπνευματικής ωρίμανσης. Ο μαθητής στην ηλικία των 13-15 ετών βρίσκεται για πρώτη φορά στο στάδιο ενός πιο ουσιαστικού προβληματισμού. Ζητεί να πληροφορηθεί γενικά για τα διάφορα επαγγέλματα, να γνωρίσει τα αντικείμενά τους, να μάθει ποια είναι τα οφέλη που παρέχουν, πόση κοινωνική καταξίωση

προσφέρουν κ.λπ. Κατά το στάδιο αυτό, οι μαθητές επιδιώκουν να γνωρίσουν γενικά για την ποικιλία των επαγγελμάτων, που απαρτίζουν την αγορά εργασίας.

Με την πάροδο του χρόνου το άτομο καταλήγει σιγά-σιγά σε κάποιο επάγγελμα ή επαγγελματική κατεύθυνση με κριτήριο τα ενδιαφέροντά του, τα οποία συγχρόνως σταθεροποιούνται ή αποκρυσταλλώνονται. Στην τελική απόφαση παίζουν ρόλο οι επιδόσεις του στο σχολείο, αλλά και οι ιδιαίτερες ασχολίες του (αθλητικές, καλλιτεχνικές κ.λπ.), μαζί με παράγοντες, όπως η αυτοεκτίμηση και η αντανάκλαση του εγώ στο μέλλον. Το οικογενειακό και το στενό κοινωνικό περιβάλλον φαίνεται να ασκούν μια σημαντική επίδραση στον αντίστοιχο προβληματισμό και στην οριοθέτηση του ατόμου προς μια κατεύθυνση.

Με την κατάληξη σε κάποιες επαγγελματικές ομάδες οι μαθητές αρχίζουν να αναζητούν μια λεπτομερέστερη ενημέρωση. Τα επαγγελματικά σχέδιά τους έχουν αποβάλει τον ονειρώδη και αφελή χαρακτήρα, είναι, πραγματικά, αντίθετα προς τα παιδικά και τα προεφηβικά. Προς το τέλος της εφηβείας το άτομο καλείται να καταλήξει, συνήθως τελεσίδικα, σε μια επιλογή. Δεν αμφιταλαντεύεται πλέον στην απόφασή του αυτή και αρχίζει να προετοιμάζεται για το επάγγελμα που διάλεξε. Στο στάδιο αυτό απαιτείται να ξέρει σε βάθος τον επαγγελματικό χώρο προς τον οποίο αποφάσισε να στραφεί. Είναι ανάγκη να έχει πλήρη επίγνωση όλων των λεπτομερειών, που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, τις προοπτικές του επαγγέλματος, τις σπουδές που απαιτούνται, τη διάρκειά τους και τις ενδεχόμενες, ίσως, δυσκολίες, ώστε, αν είναι ανάγκη, να γίνει έγκαιρα αναπροσανατολισμός. Η εκλογή του επαγγέλματος κορυφώνεται στην απόφαση του νέου να εκλέξει ένα επάγγελμα, του οποίου το κέντρο βάρους συμφωνεί, «ταιριάζει» με τις δικές του έμφυτες ικανότητες, ώστε να επιτευχθεί ταύτιση μεταξύ προσωπικότητας και επαγγέλματος.

Ως απόφαση ορίζεται η διαδικασία επιλογής μιας κατεύθυνσης δραστηριοτήτων ανάμεσα από διάφορες εναλλακτικές λύσεις. Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις επηρεάζουν αρχικά το ίδιο το άτομο και στη συνέχεια το άμεσο περιβάλλον του και κυρίως την οικογένειά του. Οι λανθασμένες αποφάσεις αναστέλλουν την προσωπική και κοινωνική εξέλιξη του ατόμου, καθώς κάθε προηγούμενη απόφαση είναι σε ορισμένες, τουλάχιστον, περιπτώσεις δεσμευτική για κάθε επόμενη. Η δεσμευτική φύση των αποφάσεων οφείλεται στη δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, που εξαναγκάζει σε διαδικασίες λήψης απόφασης μη αναστρέψιμες.

Οι αποφάσεις που λαμβάνονται δεν έχουν όλες την ίδια σημαντικότητα. Μια απόφαση είναι δύσκολη, όταν όλες οι εναλλακτικές λύσεις φαίνονται το ίδιο ελκυστικές ή δημιουργούν τα ίδια προβλήματα. Όσο πιο δύσκολη είναι μια απόφαση, τόσο πιο σημαντική είναι. Η σημαντικότητα, επίσης, μιας απόφασης εξαρτάται από την αναγκαιότητά της, τη συναισθηματική και γνωστική επένδυση, τον κίνδυνο αρνητικών επιπτώσεων από την απόφαση αυτή και τις δεσμεύσεις που συνεπάγεται.

Σύμφωνα με το εκπαιδευτικό σύστημα, όπως αυτό τουλάχιστον στα τελευταία χρόνια έχει διαμορφωθεί, ο Έλληνας μαθητής καλείται σε διάφορες βαθμίδες της εκπαίδευσης να πάρει κάποια απόφαση αρχικά γενικής και στη συνέχεια περισσότερο καθορισμένης κατεύθυνσης. Έτσι, διακρίνονται τέσσερα περίπου στάδια, που σχετίζονται με την επαγγελματική κατεύθυνση του μαθητή.

Στην Τρίτη τάξη του Γυμνασίου ο μαθητής καλείται να επιλέξει μεταξύ γενικού και τεχνικού – επαγγελματικού Λυκείου. Σε αυτή τη φάση το παιδί πολύ λίγο συμμετέχει με ορθολογικά κριτήρια σ' αυτόν τον αρχικό προγραμματισμό και δεν προβαίνει ελεύθερα και αβίαστα στην απόφαση που υποτίθεται ότι παίρνει. Η επιλογή αυτή αντικατοπτρίζει τις επιθυμίες κυρίως των γονέων ή τις επιδράσεις άλλων παραγόντων. Όμως, η νοητική ωριμότητα είναι απαραίτητη, γιατί κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεως απαιτείται ένας λογικός συνδυασμός δεδομένων, μια λογική αλληλουχία σταδίων, μια εκτίμηση και αξιολόγηση καταστάσεων, ιδιοτήτων, χαρακτηριστικών, πραγμάτων, προσώπων, και εαυτού. Το άτομο, συνήθως, μετατρέπει την απόφαση σε συναισθηματική αντίδραση, ενώ η συνετή απόφαση είναι μια λογική ενέργεια. Ένα συνετό, μάλιστα, άτομο αποφεύγει να πάρει σημαντικές αποφάσεις, όταν βρίσκεται σε κατάσταση συναισθηματικής εντάσεως.

Το δεύτερο στάδιο απόφασης σχετίζεται με μια ειδικότερη επιλογή εκπαιδευτικής - επαγγελματικής κατεύθυνσης. Ο μαθητής βρίσκεται ήδη μέσα σε μια εκπαιδευτική κατεύθυνση, είτε τη γενική, είτε την τεχνική - επαγγελματική. Με το τέλος της α' τάξης της τεχνικής - επαγγελματικής σχολής ο μαθητής θα επιλέξει ποια από τις προσφερόμενες ειδικότητες θα ακολουθήσει, ενώ όσοι φοιτούν σε γενικό Λύκειο, πρέπει να καταλήξουν, αν θα συνεχίσουν στην Τριτοβάθμια εκπαίδευση και ποια κατεύθυνση θα προτιμήσουν .

Κατά το τρίτο στάδιο ο μαθητής καλείται να επιλέξει τη σχολή, την οποία θέλει να ακολουθήσει ή, αλλιώς, να συνεχίσει σε μη δημόσια ιδρύματα ή να προχωρήσει στην αγορά εργασίας.

Το τέταρτο στάδιο αφορά λιγότερο αριθμό ατόμων και σχετίζεται με την απόφαση επιλογής μιας μορφής συγκεκριμένης εργασίας. Με την επιλογή εργασίας το άτομο επιλέγει τον ειδικότερο τομέα που θέλει ν' ακολουθήσει μέσα σε ένα γενικό επαγγελματικό πλαίσιο. Π.χ. ο δικηγόρος που μπορεί να επιλέξει ελεύθερο επάγγελμα, δικαστικό κλάδο, διπλωματικό κλάδο, ιδιωτικό τομέα ως σύμβουλος επιχειρήσεων, εταιρειών κ.λπ.

Η λήψη απόφασης έχει να κάνει με τον τρόπο με τον οποίο σκέπτεται το άτομο, όταν είναι ανάγκη να επιλέξει ανάμεσα σε διάφορες δυνατότητες. Η επιλογή αυτή προϋποθέτει την ύπαρξη δύο τουλάχιστον εναλλακτικών εκδοχών, από τις οποίες θα προτιμηθεί η μία. Η λήψη αποφάσεων λαμβάνει χώρα πάντοτε μέσα σε κάποιο πλαίσιο αναφοράς και επηρεάζεται τόσο από τον τρόπο με τον οποίο βλέπουμε εμείς τα πράγματα, όσο και από κοινωνικούς περιορισμούς ή προκαταλήψεις.

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις, γενικά, από ένα άτομο. Η πίεση για τη λήψη απόφασης μπορεί να προέρχεται από το ίδιο το άτομο ή από το περιβάλλον του και μερικές φορές και από τα δύο. Η αποτελεσματικότητα μιας απόφασης εξαρτάται από τη γνώση του εαυτού, αλλά και από τη γνώση του περιβάλλοντος. Αυτό σημαίνει ότι χρειάζονται αρκετές πληροφορίες τόσο από την πλευρά του εαυτού, όσο και από το περιβάλλον στη στενή και ευρύτερη έννοια. Ανάλογα με το βαθμό ενημέρωσης του ατόμου και την ικανότητά του να αποφασίζει το ίδιο για τη μελλοντική επαγγελματική του κατεύθυνση, διακρίνονται διάφορες μορφές και στρατηγικές λήψης απόφασης. Αυτές είναι:

α) *Εξαρτημένη απόφαση*: Φαίνεται να είναι η πιο εύκολη, αφού περιορίζεται κατ' ουσία στο να αποδεχθεί κανείς την επιλογή των άλλων. Μια εξαρτημένη απόφαση, όμως, μπορεί να έχει δυσάρεστες επιπτώσεις και να συνδέεται με χαμηλή αυτοεκτίμηση. Τα αποτελέσματά της επηρεάζουν τη ζωή του ατόμου, ανεξάρτητα από το ποιος έχει κάνει την επιλογή.

β) *Διαισθητική απόφαση*: Το άτομο που αποφασίζει με διαισθητικό τρόπο βασίζεται στις εσωτερικές του αντιδράσεις. Οι διαισθητικές αποφάσεις είναι συνήθως αυθόρμητες, λαμβάνονται μέσα σε λίγο σχετικά χρόνο και βασίζονται σε περιορισμένη συγκέντρωση στοιχείων ή πληροφοριών. Για τους λόγους αυτούς μπορεί να έχουν περιορισμένη εγκυρότητα.

γ) *Ορθολογική απόφαση*: Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει διερεύνηση των αναγκών του ατόμου και του περιβάλλοντος στα πλαίσια μιας προσεκτικής εκτίμησης των διαφόρων εναλλακτικών λύσεων (κόστος, οφέλη). Η λήψη μιας τέτοιας απόφασης απαιτεί πολύ χρόνο κυρίως για τη συλλογή πληροφοριών και γενικά την εξερεύνηση του προβλήματος, της αντιστοιχίας αναγκών ή και ενδιαφερόντων του ατόμου και δυνατοτήτων του περιβάλλοντος. Με αυτή την προσέγγιση λαμβάνονται υπόψη τόσο τα προσωπικά συναισθήματα και οι προτιμήσεις, όσο και οι γνώμες των ειδικών και οικείων προσώπων και αναζητούνται οι κατάλληλες για την προσωπικότητα και την ιδιοσυγκρασία στρατηγικές.

Από μια συνεκτίμηση των παραπάνω δεν μπορεί παρά να καταλήξει κανείς στο ότι η ισορροπημένη απόφαση χρειάζεται να περιλαμβάνει στοιχεία και από τα τρία είδη αποφάσεων.

Η αναλυτική ταξινόμηση των τρόπων ή μορφών λήψης απόφασης διακρίνει τις ακόλουθες κατηγορίες:

- τον «χωρίς σκέψη» τρόπο λήψης απόφασης, με τον οποίο παίρνονται οι καθημερινές αποφάσεις («ρουτίνας»),
- το «συμβιβαστικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, που βασίζονται συνήθως στις προσδοκίες των άλλων,
- το «λογικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις που παίρνονται ψύχραιμα και χωρίς συναισθηματισμούς,
- το «συναισθηματικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες βασίζονται κυρίως στις επιθυμίες του ατόμου,
- το «διστακτικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες παίρνονται μετά από μακρά περίοδο αναβλητικότητας, και
- το «δισαισθητικό» τρόπο, που περιλαμβάνει αποφάσεις, οι οποίες φαίνονται στο άτομο μοιραίες, αναπόφευκτες και χωρίς απαραίτητα να απαιτούν αιτιολόγηση.

Η απόφαση μπορεί να είναι:

- *Συγκεκριμένη στο περιεχόμενο*: Αυτό σημαίνει ότι η απόφαση δε μπορεί να διαχωριστεί από το οικογενειακό περιβάλλον, το πολιτισμικό πλαίσιο και το ειδικό πλαίσιο ζωής των μαθητών.
- *Ευκαιριακή*: Η απόφαση βασίζεται σε τυχαίες επαφές ή εμπειρίες.
- *Βιωμένη – πολυχρονική*: Ο χρόνος που λαμβάνεται η απόφαση είναι σποραδικός και η απόφαση αποτελεί αντίδραση στις εκάστοτε ευκαιρίες, όπως αυτές

παρουσιάζονται. Ο χρόνος κατά τον οποίο λήφθηκε η απόφαση χαρακτηρίζεται ως «βιωμένος», γιατί δεν ορίζεται από χρονικές στιγμές, αλλά εξελίσσεται ανάλογα με τη ζωή του μαθητή.

- *Περιορισμένη*: Η επιλογή επηρεάζεται από τα συναισθήματα και γενικά από το τι νιώθουν οι μαθητές.

Η ενεργοποίηση του μαθητή για σωστή επαγγελματική απόφαση προκαλείται από ποικίλους παράγοντες, όπως: α) η εμπλοκή του στα δρώμενα της σχολικής τάξης, β) η ενθάρρυνσή του να αυτονομηθεί και να αναλάβει την ευθύνη της συμπεριφοράς του απέναντι στη μάθηση και στη σχολική κοινότητα διεκδικώντας ένα ρόλο μέσα στην κοινωνία των συνομήλικων του, γ) η σύνδεση της μάθησης με την καθημερινή ζωή και πράξη.

Η εργασία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ύπαρξη και εξέλιξη του ανθρώπου, αφού συμβάλλει τόσο στην επιβίωσή του, λειτουργώντας ως πηγή πλούτου, όσο και στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς του (Παπαϊωάννου, 1990).

Σύμφωνα με την Εθνική Αμερικανική Εταιρεία, ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ένας κοινωνικο - οικονομικός θεσμός, που αποσκοπεί στο να σταθεί αρωγός στο μαθητή κατά την επαγγελματική του απόφαση, να τον προετοιμάσει κατάλληλα και να του παράσχει τις πληροφορίες, ώστε να το καταστήσει ανταγωνιστικό στην αγορά εργασίας. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια συνεχής διαδικασία, μεγάλης διάρκειας, που άπτερο στόχο έχει την ανάπτυξη αυτογνωσίας και την αξιοποίηση των ικανοτήτων του ατόμου.

Ο μαθητής μέσα από αυτή τη διαδικασία μπορεί:

α) Να γνωρίσει και να αποδεχθεί τον εαυτό του, να εντοπίσει και να κατανοήσει ατομικά του χαρακτηριστικά (ικανότητες, ενδιαφέροντα, κλίσεις, φιλοδοξίες) και να διαμορφώσει τις αξίες του σε ένα ικανοποιητικό αξιολογικό σύστημα.

β) Να αποκτήσει τις γνώσεις και δεξιότητες, που είναι απαραίτητες για την πραγματοποίηση συνετών επιλογών.

γ) Να αναπτύξει ορθές αντιλήψεις απέναντι στην εργασία και αποδεκτές επαγγελματικές αξίες.

δ) Να επιτύχει ικανοποιητική προσαρμογή στα εργασιακά περιβάλλοντα.

ε) Τέλος, να προβεί σε συνετές, ελεύθερες και αβίαστες επιλογές εκπαιδευτικών εμπειριών και επαγγελματικών κατευθύνσεων (Δημητρόπουλος 1985. Τζέλλος 1986).

Σήμερα η χρησιμότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αυτονόητη (Tolbert 1978). Ακόμη και στις περιπτώσεις που εκφράζονται κάποιες επιφυλάξεις, οι πιο πολλές από αυτές σχετίζονται περισσότερο με την αποτελεσματικότητα ή τη μεθοδολογία και τα μέσα εφαρμογής του επαγγελματικού προσανατολισμού. Η διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού δεν περιορίζεται στην επιλογή επαγγέλματος, αλλά επιδιώκει την ολόπλευρη ανάπτυξη του μαθητή.

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχει ως βασικό σκοπό τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα σήμερα αυτό αποτελεί κοινωνική επιταγή, αφού η αγορά στα πλαίσια της ενοποιημένης Ευρώπης είναι πολύ πιο ανταγωνιστική και παγκοσμιοποιημένη.

Τα παραπάνω αφορούν σε μεγαλύτερο βαθμό άτομα με αναπηρία, που μέσω της εργασίας διασφαλίζουν αυξημένη αυτοεκτίμηση, ευτυχία και ικανοποίηση, επιτυγχάνουν ομαλή κοινωνική προσαρμογή και κάνουν θετικότερες τις στάσεις της κοινότητας. Επιπλέον, η οικονομική αυτοτέλεια αποσυνδέει το άτομο από την οικογένεια και τους προσφέρει μισθό, με τον οποίο μπορούν να απολαύσουν αγαθά και υπηρεσίες. Η ποιότητα ζωής βελτιώνεται και η οικογένεια απαλλάσσεται από σύνδρομα μειονεξίας.

Οι ίδιοι οι ανάπηροι θεωρούν ότι η εργασία παρέχει ευκαιρίες προσωπικής ανάπτυξης, συνεπάγεται συναισθηματική ευχαρίστηση και αυξάνει το αίσθημα ασφάλειας (Harding & Phillips 1986. Σιδηροπούλου – Δημακάκου 1995).

Αντιθέτως, όσα ανάπηρα άτομα δεν εργάζονται παραμένοντας στο σπίτι ή σε προνοιακό ίδρυμα, βρίσκονται σε δυσμενέστερη κοινωνική θέση, καθώς δέχονται αρνητικές κρίσεις από το κοινωνικό περιβάλλον και είναι απόλυτα εξαρτημένα από επιδόματα, φορείς ή τον οίκτο των συνανθρώπων τους.

Η Ειδική Επαγγελματική Κατάρτιση, με κατάλληλα προσαρμοσμένες μεθόδους και προγράμματα, μέσα σε ειδικούς χώρους, επιδιώκει να προετοιμάσει τα άτομα με αναπηρία για έναν κόσμο που δεν είναι φτιαγμένος γι' αυτά.

Τα οικονομικώς αναπτυγμένα κράτη δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στη σωστή επαγγελματική προετοιμασία των ΑμεΑ. Οι εναλλακτικές μορφές για την επαγγελματική εκπαίδευσή τους είναι:

- *Η εργασία μέσα στο σχολείο.* Αναφέρεται στη δημιουργία μέσα στο σχολικό περιβάλλον δομών, που προσεγγίζουν την πραγματικότητα ενός εργασιακού χώρου, αλλά κατάλληλα προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες εκπαιδευτικές ανάγκες των ΑμεΑ (Δημητρόπουλος 1995).

- Παραλλαγή του παραπάνω συστήματος αποτελεί η *προσομοίωση της εργασίας στο σχολείο*. Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό τροποποιείται το περιεχόμενο ή η ακολουθία των επί μέρους επαγγελματικών έργων, που απαρτίζουν ένα εργασιακό αντικείμενο, για να γίνει πιο προσιτό στις εκπαιδευτικές ανάγκες των μαθητών.

- *Το σύστημα «Μερική φοίτηση - Μερική εργασία».* Οι εκπαιδευόμενοι παρακολουθούν ένα μέρος του προγράμματος σε κατάλληλη σχολή ή εργαστήριο και ένα άλλο μέρος σε εργασιακό χώρο (Παρασκευόπουλος 1982).

- *Η εκπαίδευση μέσα στον εργασιακό χώρο.* Στο σύστημα αυτό παρέχεται εκπαίδευση σε μικρή ομάδα, η οποία δραστηριοποιείται μέσα στον εργασιακό χώρο. Η επίβλεψη της ομάδας μπορεί να γίνεται είτε από στέλεχος της επιχείρησης, είτε από λειτουργό της ειδικής αγωγής.

- *Η μαθητεία.* Το ανάπηρο άτομο εκπαιδεύεται κοντά σε έναν επαγγελματία μέσα σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Η δραστηριότητα αυτή καλύπτεται από σχετικό συμβόλαιο και πρόκειται, συνήθως, για ατομική συνεργασία μεταξύ ενός επαγγελματία και ενός μαθητευόμενου.

Οι παράγοντες που θα επηρεάσουν την επιλογή κάποιας από αυτές τις μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης είναι:

- Το δυναμικό των μαθητών με αναπηρία και η κινητοποίησή τους.
- Οι προηγούμενες εκπαιδευτικές εμπειρίες τους.
- Οι δυνατότητες των υπεύθυνων του προγράμματος (σε έμψυχο και άψυχο δυναμικό) να στηρίξουν μια εναλλακτική μορφή εκπαίδευσης.

- Το νομικό πλαίσιο, το οποίο δεν είναι πάντα σε θέση να καλύψει τέτοιες μορφές εκπαίδευσης.

- Ο βαθμός προετοιμασίας και ωριμότητας των φορέων, ώστε να δεχτούν τέτοιες καινοτομίες (Δημητρόπουλος 1995).

Αξιολογώντας τους παράγοντες αυτούς μπορεί να επιλεγεί η πιο κατάλληλη μέθοδος παροχής επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Στις Η.Π.Α. και στον Καναδά, αλλά και σε άλλες χώρες, κατά τα τελευταία χρόνια εφαρμόζεται η υποστηρικτική απασχόληση, η οποία έχει τρεις φάσεις: (Walsh 1991):

- *Τοποθέτηση*: Το ΑμεΑ τοποθετείται στην προσήκουσα απασχόληση με την υποστήριξη ενός εκπαιδευτή ή ομάδας ειδικών. Προηγούμενες εμπειρίες εκπαίδευσης ή εργασίας δε θεωρούνται απαραίτητες.

- *Εκπαίδευση*: Το άτομο εκπαιδεύεται μέσα στον εργασιακό χώρο για συγκεκριμένο εργασιακό αντικείμενο. Ο εκπαιδευτής συμμετέχει στο σχήμα αυτό για όσο χρόνο απαιτείται για την εκπαίδευση και την προσαρμογή του εργαζομένου στον εργασιακό χώρο.

- *Διατήρηση της εργασίας*: Ο εργαζόμενος υποστηρίζεται, ώστε να διατηρήσει την εργασία του.

Διάφοροι λόγοι κάνουν δύσκολη την εφαρμογή προγραμμάτων για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της επαγγελματικής ένταξης των ΑμεΑ. Οι κυριότεροι από τους λόγους αυτούς είναι οι εξής (Δελασούδας 1994):

- Το υψηλό κόστος των προγραμμάτων.
- Η έλλειψη ορατού οικονομικού οφέλους από τέτοιες επενδύσεις.
- Η αδυναμία των ΑμεΑ να υπερασπιστούν τα συμφέροντά τους και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, όπως γίνεται με άλλες κατηγορίες πολιτών.
- Τα γραφειοκρατικά προβλήματα.
- Η έλλειψη νομοθετικής ρύθμισης για τους όρους οργάνωσης και λειτουργίας των ιδρυμάτων Ειδικής Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Η ανεπαρκής πληροφόρηση.
- Η αρνητική στάση της εργοδοσίας απέναντι στα άτομα αυτά.
- Η έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού - συμβούλων σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Η ανεπαρκής ενημέρωση των εργοδοτών και η έλλειψη ουσιαστικών κινήτρων για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Τα αποτελέσματα των μελετών σχετικά με την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες συγκλίνουν στο ότι γενικά αυτή διαφέρει από εκείνη των ατόμων χωρίς δυσκολίες, από το ίδιο κοινωνικο-οικονομικό επίπεδο. Τα άτομα αυτά είναι ιδιαίτερα ευπαθή με μικρή προοπτική για άμεση επαγγελματική αποκατάσταση. Έχει υποστηριχθεί ότι τα κίνητρα για επιτυχία των

μαθητών αυτών είναι περιορισμένα, αλλά αυτό μπορεί να αποτελέσει θετικό έναυσμα, καθώς τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες επιλέγουν «ασφαλείς» και «εφικτούς» στόχους – επαγγέλματα, έτσι ώστε να διατηρήσουν το αυτοσυναίσθημά τους σε αποδεκτά επίπεδα (Oka & Paris 1987).

Πολλές φορές επιλέγουν ή αποκλείουν μερικά επαγγέλματα ανάλογα με τις δεξιότητες που προϋποθέτουν αυτά. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός δε συμμερίζεται την αντίληψη ότι υπάρχουν επαγγέλματα, τα οποία πρέπει να εξαιρεθούν. Πολλά άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες δεν έχουν αναδείξει τα δυνατά τους σημεία, ενώ εγκλωβίζονται έντονα στις αδυναμίες τους.

Κοινωνικός και εργασιακός αποκλεισμός των ατόμων με αναπηρία και υποστηρικτικές πολιτικές στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι η συσσώρευση αθροιστικών διαδικασιών, που απομακρύνουν σταδιακά άτομα, ομάδες, κοινότητες και περιοχές οδηγώντας τα σε δυσμενή θέση σε σύγκριση με τα κέντρα εξουσίας, τους πόρους και τις επικρατούσες αξίες.

Το Παρατηρητήριο των Ευρωπαϊκών Επιτροπών για τις Εθνικές Πολιτικές συνδέει τον κοινωνικό αποκλεισμό με ένα βασικό βιοτικό επίπεδο και με τη συμμετοχή σε σημαντικές κοινωνικές και επαγγελματικές ευκαιρίες της κοινωνίας.

Το Κέντρο Ανάλυσης του Κοινωνικού Αποκλεισμού στη Μ. Βρετανία κάνει διαχωρισμό ανάμεσα στον εκούσιο και ακούσιο αποκλεισμό. Ο Le Grand θεωρεί ότι ένα άτομο είναι κοινωνικά αποκλεισμένο, εάν είναι κάτοικος μίας περιοχής, αλλά για λόγους που είναι πέρα από τον έλεγχό του δε μπορεί να συμμετέχει στις συνήθεις δραστηριότητες της συγκεκριμένης κοινωνίας, αν και θα ήθελε να συμμετέχει. Αναγνωρίζονται πέντε είδη δραστηριοτήτων, στις οποίες οφείλει να συμμετέχει κάθε άτομο: η κατανάλωση, η αποταμίευση, η παραγωγή, η πολιτική δραστηριοποίηση και η κοινωνική δράση.

Ο αποκλεισμός είναι έννοια αλληλεπιδραστική, ένα συνονθύλευμα παραγόντων και μια διαδικασία απόσπασης από την κοινωνική ιεραρχία

Υπάρχουν τρεις βασικές προσεγγίσεις του κοινωνικού αποκλεισμού:

α) η ολιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία η απασχόληση θεωρείται ως η βασική δύναμη ενσωμάτωσης μέσω του εισοδήματος, της αίσθησης ταυτότητας και αυταξίας που προσφέρει η εργασία και των δικτύων.

β) η προσέγγιση της φτώχειας, κατά την οποία τα αίτια του αποκλεισμού συσχετίζονται με χαμηλό εισόδημα και με την έλλειψη υλικών πόρων.

γ) η προσέγγιση των χαμηλών στρωμάτων, η οποία θεωρεί ότι οι αποκλεισμένοι παρεκκλίνουν από τις ηθικές και πολιτισμικές νόρμες της κοινωνίας, χαρακτηρίζονται από μία «κουλτούρα φτώχειας» ή «εξάρτησης» και ευθύνονται για την κατάσταση φτώχειας στην οποία βρίσκονται, καθώς και τη μετάδοσή της από γενιά σε γενιά.

Σύμφωνα με το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση (ΕΣΔΕΝ), τα άτομα με αναπηρία πληρούν όλα τα κριτήρια, ώστε να θεωρούνται κοινωνικά αποκλεισμένα, γεγονός για το οποίο προβλέπει ευεργετικές διατάξεις το ίδιο το Σύνταγμα:

«Τα άτομα με αναπηρίες έχουν δικαίωμα να απολαμβάνουν των μέτρων που εξασφαλίζουν την αυτονομία, την επαγγελματική ένταξη και τη συμμετοχή τους στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας» (Σύνταγμα, άρθρο 21, παρ. 6). Λαμβάνονται όλα τα αναγκαία μέτρα για την προστασία και διευκόλυνση των ΑμεΑ. Πρόσβαση στην Παιδεία – προσαρμοσμένη στις ατομικές εκπαιδευτικές ανάγκες, παροχή σε όσο το δυνατό λιγότερο περιοριστικό ή απομονωμένο περιβάλλον εκπαίδευσης (ΕΣΔΕΝ). Οι δράσεις και οι παρεμβάσεις για την ενίσχυση και την προστασία των ανθρώπων με αναπτυξιακές δυσκολίες εξειδικεύονται στους παρακάτω τομείς: Προκατάρτιση, Κατάρτιση, Υποστήριξη, Προώθηση της απασχόλησης.

Οι κύριοι τομείς δράσης για την υποστήριξη των ατόμων με αναπηρία είναι:

- Κοινωνική στήριξη στο άτομο, στην οικογένεια, αλλά και στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον.
- Φροντίδα σε κοινωνικό και παιδαγωγικό επίπεδο.
- Παροχή συμβουλευτικής για την κοινωνική ένταξη ή επανένταξη.
- Οικονομική στήριξη για τυχόν στεγαστικά προβλήματα της οικογένειας.
- Λειτουργία ξενώνων για τους ανθρώπους που αντιμετωπίζουν κινητικά και αισθητηριακά ή νοητικά προβλήματα.

- Βοήθεια στη μετακίνηση στους τόπους προκατάρτισης, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης και απασχόλησης.
- Κατάλληλη εργονομική προσαρμογή των χώρων προκατάρτισης, κατάρτισης, άσκησης και απασχόλησης.
- Δημιουργία δικτύων αλληλοστήριξης και αλληλοβοήθειας - Λειτουργία «Κέντρων Ημέρας».
- Ενίσχυση της αποϊδρυματοποίησης των ατόμων που ανήκουν στην ομάδα στόχου.
- Ενίσχυση των ικανοτήτων των ατόμων αυτών στους τομείς της αυτόνομης διαβίωσης, της αυτοσυντήρησης και της τήρησης των κανόνων υγιεινής - Εκμάθηση των βασικών κανόνων κοινωνικής συμπεριφοράς.
- Ευαισθητοποίηση και σωστή ενημέρωση των αντιπροσωπευτικών εθελοντικών οργανώσεων για τα άτομα με αναπηρία.
- Ευαισθητοποίηση του κοινού και των εργοδοτών, καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και στιγματισμού και άρση των προκαταλήψεων και των εμποδίων.
- Ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων ή των οργανισμών που προωθούν ευκαιρίες πρακτικής άσκησης για μόνιμη απασχόληση των ατόμων με αναπηρία που καταρτίζονται επαγγελματικά.
- Ίδρυση και λειτουργία τράπεζας πληροφοριών.
- Δημιουργία δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και εμπειριών σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο.
- Σύσταση Μητρώου για τα άτομα με κινητικές δυσκολίες και αισθητηριακά προβλήματα.

Στην έκθεση της Eurostat (1995) γίνεται αναφορά στο μορφωτικό επίπεδο των ατόμων με αναπηρία στην Ελλάδα. Το 25.4% είναι αναλφάβητοι, το 59.9% είναι απόφοιτοι δημοτικού, το 5.7% είναι απόφοιτοι γυμνασίου, το 5.6% είναι απόφοιτοι λυκείου και το 3.4% είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με αναπηρία είναι κατά πολύ υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας του υπόλοιπου πληθυσμού. Τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα άτομα με αναπηρία για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας δε συνδέονται μόνο ή τόσο πολύ με την αναπηρία τους, αλλά σε μεγάλο βαθμό με τη διακριτική μεταχείριση την οποία υφίστανται από εργοδότες και εργαζομένους, η

οποία συνιστά και βασικό παράγοντα αποκλεισμού τους. Όλα τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. εφαρμόζουν μια σειρά μέτρων που στοχεύουν στην προώθηση της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία στην παραγωγική διαδικασία. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν νομοθεσία κατά των διακρίσεων, συστήματα ποσοτώσεων, προγράμματα αποκατάστασης και επαγγελματικής κατάρτισης, προώθηση εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, κίνητρα για τη σύσταση κοινωνικών επιχειρήσεων, επιδοτήσεις μισθών, επιδοτήσεις για την απόκτηση τεχνικών βοηθημάτων και εργονομικής διευθέτησης του εργασιακού χώρου, προγράμματα ενημέρωσης των εργοδοτών και του κοινού, για να εξαλειφθούν οι προκαταλήψεις κ.λπ.

Ο ΟΑΕΔ για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία υλοποιεί προγράμματα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών και έχει δημιουργήσει δομές παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών για την ολοκληρωμένη υποστήριξη των ατόμων αυτών.

Τα προγράμματα αυτά στοχεύουν στην αναστρεψιμότητα των προβλημάτων ένταξης στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρία και στην εξασφάλιση εργασίας προκειμένου να επιτευχθεί:

- η οικονομική αυτονομία του ατόμου,
- η ενδυνάμωση της αυτοεικόνας του και της αυτοεκτίμησής του,
- οι ίσες ευκαιρίες συμμετοχής, ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο, τις ικανότητες και τις δεξιότητες κάθε ατόμου,
- η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης,
- η αξιοποίηση ολόκληρου του ανθρώπινου δυναμικού.

Τα προγράμματα υποστήριξης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία διαρθρώνονται ως εξής:

1. *Προγράμματα ΟΑΕΔ για τα άτομα με αναπηρία (Έτος 2000).*

α) Προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών για την απασχόληση ατόμων με αναπηρία, ηλικίας 18-65 ετών (νέες θέσεις εργασίας).

Σημαντικά μέτρα για την απασχόληση, πέρα από τα προγράμματα κατάρτισης, τοποθέτησης του Υπουργείου Εργασίας, είναι η αναγκαστική τοποθέτηση και η επιχορήγηση εργοδοτών για εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας.

Ειδικά για τις τράπεζες, τους οργανισμούς κοινωνικής ωφέλειας και τους φορείς του δημοσίου τομέα προβλέπεται επιπλέον υποχρέωση πρόσληψης τυφλών

τηλεφωνητών σε ποσοστό 80% και αναπήρων σε ποσοστό 20% σε ορισμένες άλλες ειδικότητες κλάδου υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Όσον αφορά στην πρόσληψη υπαλλήλων στο δημόσιο σύμφωνα με το άρθρο 3 Ν. 2839/2000: «Υπάλληλοι διορίζονται όσοι έχουν την υγεία που τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης. Η έλλειψη φυσικών σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει την πρόσληψη, εφόσον ο υπάλληλος με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης. Ειδικές διατάξεις για το διορισμό ατόμων με αναπηρία δε θίγονται».

β) Προγράμματα επιχορήγησης νέων ελευθέρων επαγγελματιών για άτομα με αναπηρία, ηλικίας 18-58 ετών (τετραετούς διάρκειας).

γ) Προγράμματα επιχορήγησης εργοδοτών και νέων ελευθέρων επαγγελματιών για την εργονομική διευθέτηση του χώρου εργασίας των ατόμων με αναπηρία.

δ) Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ατόμων με αναπηρία.

Για τα άτομα που δε μπορούν να ενταχθούν στα προγράμματα γενικού πληθυσμού, λειτουργούν εξειδικευμένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ ΑΜΕΑ) με προγράμματα προσαρμοσμένα στις εξελίξεις και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, καθώς και στα ειδικά χαρακτηριστικά των καταρτιζομένων, τα οποία περιλαμβάνουν:

Κατάρτιση: απόκτηση επαγγελματικών προσόντων-δεξιοτήτων

Συνοδευτικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες: Ενημέρωση -παροχή συμβουλευτικής, ψυχολογικής υποστήριξης και επαγγελματικού προσανατολισμού, ενδυνάμωση και προσαρμογή των ατόμων στο εκπαιδευτικό περιβάλλον.

Προώθηση στην απασχόληση και προετοιμασία για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας (ΕΚΕΠΙΣ).

ε) Τα προγράμματα οικονομικής ενίσχυσης αφορούν τις εξής βασικές κατηγορίες ΑμεΑ: τυφλούς, κωφούς, άτομα με κινητικά προβλήματα, πάσχοντες από συγγενή αιμολυτική αναιμία, κάθε άτομο με εγκεφαλική παράλυση μέχρι 18 ετών, βαριά νοητικά καθυστερημένα άτομα με δείκτη νοημοσύνης μέχρι και τριάντα, είτε είναι ανασφάλιστοι, είτε είναι ασφαλισμένοι, εφόσον δεν λαμβάνουν άλλη παροχή για την ίδια αιτία, ανασφάλιστους νεφροπαθείς (δικαιούχοι είναι ανασφάλιστοι νεφροπαθείς, που βρίσκονται στο τελευταίο στάδιο νεφρικής ανεπάρκειας) και ανάπηρα άτομα ανεξαρτήτως ηλικίας με αναπηρία άνω του 67% που δε μπορούν να

εργαστούν, δε λαμβάνουν σύνταξη και δε νοσηλεύονται σε ίδρυμα και κ δε καλύπτονται από τα προγράμματα που προαναφέρθηκαν.

Παροχές από προνομιακούς οργανισμούς σε είδος

Οι παροχές σε είδος περιλαμβάνουν νοσηλεία, ιδρυματική περίθαλψη, ειδική αγωγή, ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, απασχόληση και ανοικτή προστασία των ατόμων με αναπηρία.

Συγκεκριμένα προβλέπεται:

- Παροχή δωρεάν νοσηλείας στους ανασφάλιστους τυφλούς, καθώς και στους ασφαλισμένους, των οποίων ο ασφαλιστικός φορέας δεν τους παρέχει νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική περίθαλψη.

- Δωρεάν ιδρυματική προστασία ατόμων με χρόνιες παθήσεις.

- Ειδική αγωγή, ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, απασχόληση και κοινωνική μέριμνα των αποκλινόντων από το φυσιολογικό ατόμων.

- Προστασία πολεμιστών, αναπήρων, θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων ατόμων.

Δημόσιες και ιδιωτικές υπηρεσίες

Παρακάτω θα αναφερθούν ενδεικτικά οι βασικοί φορείς παροχής υπηρεσιών οι οποίοι παρέχουν μια δέσμη υπηρεσιών.

Διεύθυνση ή τμήμα κοινωνικής πρόνοιας: είναι υπηρεσία που εδρεύει στις κατά τόπους νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις. Παρεχόμενες υπηρεσίες είναι: α) η μηνιαία οικονομική ενίσχυση και β) η δωρεάν διακίνηση αναπήρων με τις αστικές συγκοινωνίες της μόνιμης κατοικίας τους και με κατά 50% μειωμένο εισιτήριο στα υπεραστικά λεωφορεία, στα μεταφορικά μέσα του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος και της Ολυμπιακής Αεροπορίας. Ειδικά δελτία κυκλοφορίας παρέχονται από τις Διευθύνσεις ή τα Τμήματα κοινωνικής πρόνοιας.

Ειδικότερα στην Αττική λειτουργούν οι εξής υπηρεσίες:

Εταιρεία Προστασίας Σπαστικών: Προϋποθέσεις: Εκπαιδύσιμα αγόρια και κορίτσια με εγκεφαλική παράλυση-σπαστικότητα. Ηλικία 6 ετών και πάνω.

Εθνικό Ίδρυμα Αποκατάστασης Αναπήρων (Ε.Ι.Α.Α.)-Κέντρο Εργασίας Αναπήρων Αθηνών: Προϋποθέσεις: Άνδρες και γυναίκες ηλικίας 15 ετών και άνω.

Κινητική αναπηρία και ανάγκη επαγγελματικής αποκατάστασης.

Ένωση Κωφών της Ελλάδας: Προϋποθέσεις: Προσφέρονται υπηρεσίες αδιακρίτως σε οποιοδήποτε κωφό άτομο.

Ψυχοπαιδαγωγικό Κέντρο Αττικής: Προϋποθέσεις: Αγόρια και κορίτσια ηλικίας 3.5-20 ετών. Νοημοσύνη: ασκήσιμα παιδιά. Καταβάλλονται δίδακτρα.

Φάρος Τυφλών της Ελλάδος: Προϋποθέσεις: Άνδρες και γυναίκες 16 ετών και άνω. Εγγραφή στο μητρώο τυφλών της διεύθυνσης κοινωνικής πρόνοιας τόπου κατοικίας. Οι σπουδαστές της σχολής τηλεφωνητών πρέπει να έχουν απολυτήριο δημοτικού σχολείου. Υπηρεσία Υποστηριζόμενης Εργασίας στο Κέντρο Αποκατάστασης «Η Θεοτόκος».

Ο ΕΡΜΗΣ Σωματείο Γονέων - Κηδεμόνων και Φίλων Ατόμων με Αναπηρία.

Συμβουλευτική για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ΑμεΑ

Με τον όρο επαγγελματική καθοδήγηση και συμβουλευτική εννοούμε ένα συστηματικό πρόγραμμα πληροφόρησης και εμπειριών, συντονισμένο από έναν ειδικό και σχεδιασμένο έτσι, ώστε να διευκολύνει την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη του ατόμου μέσα από ένα σύνολο διαδικασιών, υπηρεσιών και τεχνικών.

Είναι σκόπιμο να επισημανθεί ότι η επαγγελματική συμβουλευτική δεν αναφέρεται σε μια στατική, αλλά δυναμική διαδικασία, αφού περικλείει «έντονο το στοιχείο της εξέλιξης». Συνήθως, δεν αναφέρεται σε μία μόνο επιλογή του ατόμου, γιατί ο επαγγελματικός σχεδιασμός περιλαμβάνει πολλές αποφάσεις, σε χρονική διάρκεια αρκετών ετών (Κοσμίδου, 1986. Μαλικιώση – Λοϊζου, 1987). Για το λόγο αυτό σήμερα χρησιμοποιείται ο όρος «επαγγελματική ανάπτυξη», με τον οποίο τονίζεται η έννοια της συνεχούς εξέλιξης, την οποία εμπεριέχει η επαγγελματική πορεία του ατόμου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του και η οποία συμβαδίζει με την ψυχολογική εξέλιξη του (Κάντας & Χαντζή 1991. Δημητρόπουλος 1994).

Όσον αφορά στα ΑμεΑ, ο σύμβουλος εφαρμόζει ατομική και όχι ομαδική συμβουλευτική, προσπαθεί να αναπτύξει τις βασικές δεξιότητες για αυτοσυντήρηση, αυτοδιαχείριση και κοινωνικοποίηση, δίνει τη δυνατότητα στα ΑμεΑ να αποκτήσουν κάποιας μορφής πρακτική εμπειρία.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος πρέπει να γνωρίζει ακόμα:

- Την ισχύουσα νομοθεσία και πολιτική που ακολουθείται για τα ΑμεΑ.

- Τα χαρακτηριστικά των διάφορων τύπων αναπηρίας.
- Τις θέσεις στην αγορά εργασίας.
- Τα μοντέλα επαγγελματικού προσανατολισμού για τα ΑμεΑ.
- Τις συνέπειες των κοινωνικών στερεοτύπων στην αυτοεκτίμηση των ΑμεΑ.

- Τους τρόπους συνεργασίας με άλλους ειδικούς.
- Τα μοντέλα ανάπτυξης εργασιακών δεξιοτήτων, καθώς και δεξιοτήτων απαιτητών στην καθημερινή ζωή και στην αναζήτηση εργασίας.

Ο επαγγελματικός σύμβουλος μέσα στα πλαίσια ενός συγκεκριμένου προγράμματος (Her & Creamer 1984) (Σιδηροπούλου – Δημακάκου 1995):

- Προσφέρει στα ΑμεΑ υπηρεσίες συμβουλευτικής.
- Συναποφασίζει με τους γονείς για τους τρόπους και τα μέσα πρακτικής εξάσκησης.

- Συνεργάζεται με τους εκπαιδευτικούς στην ανάπτυξη προγραμμάτων αυτογνωσίας και λήψης αποφάσεων.

Σύμφωνα με το μοντέλο του Super (1983), η επαγγελματική συμβουλευτική αποτελείται από τα εξής στάδια:

1^ο Στάδιο. Πληροφόρησης και αξιολόγησης.

2^ο Στάδιο. Διερεύνησης της επαγγελματικής ωριμότητας.

3^ο Στάδιο. Μέτρησης των ικανοτήτων, των ενδιαφερόντων και του δυναμικού του ατόμου.

4^ο Στάδιο. Απολογισμού και ερμηνείας των αποτελεσμάτων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βάζος, Γ.** (1980). *Σχολικός - Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Ευρώπη 2000. Τάσεις και προοπτικές στη συμβουλευτική και τον προσανατολισμό. Ο ΣΕΠ στο γυμνάσιο -II-. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- Βαρλάς, Π., Καλογήρου, Κ.** (1979). *Επαγγελματικός προσανατολισμός οικονομικών και διοικητικών κατευθύνσεων*. Αθήνα: Καραμπερόπουλος.
- Βρετάκου, Β.** (1990). *Ο Σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Δελασούδας, Λ.** (1994). *Η ειδική επαγγελματική κατάρτιση*. Αθήνα: Παρουσία.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ.** (1986). *Συμβουλευτική - προσανατολισμός στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης του θεσμού*. Αθήνα: Καραμπερόπουλος.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ.** (1994). *Σχολικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ., Θεοδοσίου, Λ., Παπαδημητρίου, Α., Παπαθανασίου, Π.** (1994). *Οι προτιμήσεις των νέων για σπουδές και επάγγελμα*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Α.** (1995). *Η Επαγγελματική εκπαίδευση των νοητικά καθυστερημένων στην Ελλάδα*. Διδακτορική Διατριβή.
- Ηλιάδης, Ν.** (1988). *Η εκλογή του επαγγέλματος*. Αθήνα: Ίων.
- Farmer, H., Rottela, S., Anderson, C., Wardrop, J.** (1998). Gender differences in science, math, and technology careers: Prestige level and Holland interest type. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 73-96.
- Ginzberg, E.** (1972). Towards a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-176.
- Herr, E. L. & Cramer, S. H.** (1996). *Career guidance and counseling through the life span: Systematic approaches* (5th ed). New York:Harper Collins College Publishers.

Holland, J. L. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, (2nd ed.) Englewood Cliffs, N. Jersey: Prentice Hall.

Καλογήρου, Κ.(1979). *Επαγγελματική διαπαιδαγώγηση*. Αθήνα: Καραμπερόπουλος.

Κάντας, Α., Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης: Στοιχεία συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Κασιμάτη, Κ. (1991). *Η επιλογή του επαγγέλματος. Έρευνα για τα κοινωνικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης*. Αθήνα.: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Κατσαδόρος, Π. (1980). *Εργασία και επάγγελμα. Το πρόβλημα της εκλογής. Ο ΣΕΠ στο γυμνάσιο -II-*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.

Κοσμίδου, Χ. (1986). Έννοια και περιεχόμενο των όρων «συμβουλευτική» και «προσανατολισμός». *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1, 26-35.

Κρίβας, Σ. (1987). Η συνεισφορά των θεωριών επαγγελματικής εκλογής στην συμβουλευτική πρακτική κατά τη διαδικασία εκλογής επαγγέλματος. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 33, 29-36.

Κωστάκος, Γ. (1981). *Επαγγελματικός προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη*. Αθήνα: Gutenberg.

Λεβέντης, Δ. (1977). Η επαγγελματική εκλογή των μαθητών και ο ρόλος των γονιών. *Οικογένεια και Σχολείο*, 8 (37), 27-32 και 8(38), 12-22.

Λιάντας, Μ. (1996). *Επαγγελματικός προσανατολισμός*. Θεσσαλονίκη: Ζήτη.

Μακρή, Σ. (1994). Απόψεις μαθητών ηλικίας 13-18 ετών σχετικά με το επαγγελματικό και κοινωνικό τους μέλλον. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 30-31, 97-100.

Μαλικιώση – Λοΐζου, Μ. (1987). Συμβουλευτική - προγραμματισμός στην αγωγή του σήμερα στο σχολείο, στο σπίτι, στην κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 5-6, 95-101.

Μαρκουλής, Δ. (1981). Η καθοδήγηση στη μέση εκπαίδευση. Οργανωτικές δομές και επισκόπηση των κυριότερων θεωριών επαγγελματικής εκλογής. *Νέα Παιδεία*, 18, 61-97.

- Μαρούδα – Χατζούλη, Α.** (1996). Η λήψη αποφάσεων στην εκλογή επαγγέλματος. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 21-25.
- Meier, S.** (1991). Vocational behavior, 1988-1990: Vocational choice, decision - making, career development interventions, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 131-181.
- Miller, J. C.** (1978). *Η εφαρμογή του σχολικού - επαγγελματικού προσανατολισμού*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- Oka, E. R. & Paris, S. G.** (1987). Patterns of motivation and reading skills in underachieving children. In S.J. Ceci (Ed.) *A Handbook of Cognitive, Social and Neuropsychological Aspects of Learning Disabilities*, vol. II. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Μοστρίου, Α., Σουγιουλτζόγλου, Μ.** (1981). *Ξέρεις πώς να διαλέξεις το επάγγελμά σου*; Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαδόπουλος, Ν. Γ.** (1980). *Νοητικές ικανότητες και εκλογή επαγγέλματος. Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Ο.Ε.Δ.Β.
- Παπαϊωάννου, Σκ.** (1990). *Επαγγελματική Εκπαίδευση και Προσανατολισμός. Αναφορά σε άτομα με ειδικές ανάγκες*. Αθήνα: Γρηγόρη.
- Παπάνης Ε., Γιαβρίμης Π., Βίκη Α.** (2007) *Ειδική Αγωγή, Επαγγελματικός Προσανατολισμός των Ατόμων με Αναπηρία και Αποασυλοποίηση*, Έκδοση ΙΚΠΑ «Η Θεομήτωρ».
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν.** (1980). *Νοητική καθυστέρηση*. Αθήνα.
- Πόρποδας, Κ.** (χ.χ). *Εισαγωγή στον επαγγελματικό προσανατολισμό*. Αθήνα.
- Roe, A.** (1956). *The psychology of occupations*. New York: John wiley and Sons.
- Σιδηροπούλου- Δημακάκου, Δ.** (1995). Η εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση στο σημερινό σχολείο: Αναγκαιότητα, αποτελεσματική χρήση, μέσα διάδοσης της πληροφορίας. *Νέα Παιδεία*, 75, 137-148.
- Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ.** (1995). Επαγγελματική συμβουλευτική των γυναικών με ειδικές ανάγκες. *Άτομα με ειδικές ανάγκες τ. Α΄*.
- Σμυρλής, Δ.** (1981). *Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στην εκπαίδευση*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

Super, D. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *The Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562.

Tinsley, H. (1992). Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 209-211.

Τζέλλος, Γ. (1986). Μια ψυχοπαιδαγωγική - κοινωνική αντίληψη του ΣΕΠ. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1, 60-65.

Χαριστού, Μ. (1991). Ο σχολικός εκπαιδευτικός και επαγγελματικός προσανατολισμός στη Μεγάλη Βρετανία. Μια σύντομη ιστορική και θεωρητική ανασκόπηση. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 16-17, 47-62.

Walsh, P. N. (1991). *Creating work opportunities for Europeans with Mental Handicap*. England: Lisieux Hall.