

# Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία

Κυριότερα προβλήματα, θέματα και ζητήματα που αντιμετωπίζουν μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες σε 16 Ευρωπαϊκές χώρες



# Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία

Κυριότερα προβλήματα, θέματα και  
ζητήματα, που αντιμετωπίζουν μαθητές  
με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες σε 16  
χώρες της Ευρώπης

Καλοκαιρινή έκθεση

Οκτώβριος 2002



## Κεντρική σελίδα για τη ηλεκτρονική έκδοση

Αυτή η αναφορά είναι μία εκτενής περίληψη της μελέτης για το θέμα «Μετάβαση από το Σχολείο στην Απασχόληση» και η οποία διεξήχθη από τον Ευρωπαϊκό Φορέα Ειδικής Αγωγής .

Αποσπάσματα από τη μελέτη επιτρέπεται να χρησιμοποιούνται μόνο εφόσον υπάρχει αναφορά στην πηγή.

Στο διαδίκτυο διατίθεται μια συνοπτική βάση δεδομένων με συγκριτικές πληροφορίες από τις 16 χώρες που συμμετείχαν στη μελέτη μαζί με πληροφορίες Ευρωπαϊκού και Διεθνούς επιπέδου, στη διεύθυνση: [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

Αυτή η αναφορά είναι διαθέσιμη και σε πλήρως εύχρηστη ηλεκτρονική μορφή σε 12 γλώσσες, ώστε να υποστηριχθεί με το καλύτερο τρόπο η πρόσβαση στην πληροφορία

ISBN 87-90591-56-9

October 2002

## **Ευρωπαϊκός Φορέας Ειδικής Αγωγής European Agency for Development in Special Needs Education**

*Γραμματεία:*  
Østre Stationsvej 33  
DK-5000 Odense C  
Denmark  
Tel: +45 64 41 00 20  
Fax: +45 64 41 23 03  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

*Γραφείο Βρυξελλών:*  
3, Avenue Palmerston  
B- 1000 Brussels Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
Fax: +32 2 280 17 88  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

Web: [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

---

Η εν λόγω μελέτη ετοιμάστηκε σε στενή συνεργασία με τους:

Ms. Elisabetta BERNARDINI  
Mr. Alexander BÖHM  
Mr. Patrice BLOUGORN  
Ms. Gunvor BOLLINGMO  
Mr. Peter den BOER  
Mr. Harrie van den BRAND  
Ms. Maria Dolores CEBOLLADA  
Ms. Danielle CHOUKART  
Ms. Lesley DEE  
Ms. Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR  
Ms. Jorun Buli HOLMBERG  
Mr. Markku JAHNUKAINEN  
Mr. Preben SIERSBAEK LARSEN  
Mr. João de LIMA PINHEIRO  
Ms. Claudia NIEDERMAIR  
Mr. Håkan NORDIN  
Mr. Leif THORSSON

Εκδότης: Victoria SORIANO  
Ευρωπαϊκός Φορέας Ειδικής Αγωγής



ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	5
.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
1 ΜΕΤΑΒΑΣΗ .....	9
2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ .....	12
<u>2.1 Κυριότερες προβληματικές.....</u>	<u>15</u>
3 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΦΟΡΕΑ .....	19
4 ΣΧΕΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ .....	22
<u>4.1 Η Ύπαρξη και η Εφαρμογή Πολιτικής και Πρακτικών</u> <u>μέτρων .....</u>	<u>23</u>
<u>4.2 Συμμετοχή των Μαθητών. Σεβασμός στις Προσωπικές</u> <u>Επιλογές τους.....</u>	<u>24</u>
<u>4.3 Σχεδιασμός Επαρκούς Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού</u> <u>Προγράμματος .....</u>	<u>27</u>
<u>4.4 Άμεση Συμμετοχή και Συνεργασία Όλων των</u> <u>Εμπλεκομένων .....</u>	<u>30</u>
<u>4.5 Στενές Σχέσεις μεταξύ Σχολείου και Αγοράς Εργασίας ..</u>	<u>32</u>
<u>4.6 Η Μετάβαση στην Απασχόληση είναι Μέρος Μακράς</u> <u>Διαδικασίας .....</u>	<u>35</u>
5. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ .....	38
6. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ .....	41
7 Βιβλιογραφία.....	48
<u>Εθνικοί Συνεργάτες του Ευρωπαϊκού Φορέα και Ειδικό σε</u> <u>εθνικό επίπεδο στη Μετάβαση .....</u>	<u>50</u>

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Ειλικρινείς και θερμές ευχαριστίες απευθύνονται στους Εθνικούς Συνεργάτες του Ευρωπαϊκού Φορέα για τη στήριξη και συνεργασία τους καθώς επίσης και σε όλους τους άλλους επαγγελματίες που ενεπλάκησαν και που οργάνωσαν επισκέψεις σε σχολεία ή σε κέντρα εκπαίδευσης, παρέχοντας υπηρεσίες τεκμηρίωσης και διαθέτοντας το χρόνο τους για την προετοιμασία αυτής της έκθεσης



Jorgen Greve  
Συντονιστής

.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ


Το θέμα "Μετάβαση από το Σχολείο στην Εργασία" επιλέχτηκε από τα μέλη-κράτη του Ευρωπαϊκού Φορέα γιατί αφενός, θεωρήθηκε ως πολύ σημαντικό για το χώρο αυτό και αφετέρου, γιατί υπήρξε κοινό ενδιαφέρον σχετικά με τα προβλήματα που αφορούσαν την κατάρτιση, τα προσόντα και την απασχόληση των νέων ανθρώπων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Ένα από τα κύρια μελήματα αυτής της αναφοράς είναι να επισημανθεί η άμεση εμπλοκή των επαγγελματιών σε αυτό το πεδίο. Πάνω από 60 επαγγελματίες από 16 χώρες έχουν μοιραστεί την εμπειρία τους και, κατά συνέπεια, έχουν συμβάλει πολύ με τη σημαντική αυτή συνεισφορά τους που άσκησαν πάνω σε θέματα καθημερινής πρακτικής. Αυτή η λεπτομερής διαδικασία στόχευε στον καλύτερο προσδιορισμό των υπαρχόντων προβλημάτων – το *τι* και *γιατί* της διαδικασίας μετάβασης - και στον προσδιορισμό τρόπων για την βελτίωση της πρακτικής - *πώς* θα έπρεπε να γίνει η μετάβαση.

Στο τέλος του 1999, ο Ευρωπαϊκός Φορέας προέβη σε μια ανασκόπηση και ανάλυση των στοιχείων και των πληροφοριών που είχαν συλλεγεί σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο σχετικά με ζητήματα κατάρτισης και απασχόλησης για τους νέους ανθρώπους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αυτή η ανασκόπηση αποτέλεσε τη βάση και το πλαίσιο για μια ανάλυση των πληροφοριών που παρασχέθηκαν σε εθνικό επίπεδο από επαγγελματίες στον τομέα της μετάβασης. Οι παραπάνω επαγγελματίες είχαν οριστεί από 16 χώρες και εμπλέκονταν άμεσα με το θέμα της μετάβασης. Οι πληροφορίες που συγκεντρώθηκαν σε εθνικό επίπεδο είχαν σχέση με τις υπάρχουσες πολιτικές, την εφαρμογή της διαδικασίας μετάβασης καθώς και με τα σχετικά προβλήματα και αποτελέσματα. Ζητήθηκε από τους επαγγελματίες να παράσχουν πληροφορίες σχετικές με ζητήματα όπως:

- την πρόσβαση στις ευκαιρίες για εκπαίδευση για νέους ανθρώπους με αναπηρίες που φοιτούν στην υποχρεωτική εκπαίδευση τους



- 
- 
- τα προσφερόμενα προγράμματα μετάβασης
  - την κατάσταση απασχόλησης /ανεργίας των ατόμων με αναπηρίες
  - την ύπαρξη νομοθετικών και πολιτικών μέτρων σχετικών με το θέμα της μετάβασης ή την ενεργοποίηση κατάλληλων δράσεων για την προάσπιση της εργασίας
  - τα νευραλγικά και θετικά στοιχεία προγραμμάτων σε εθνικό επίπεδο.

Προκειμένου να υπάρξει πλήρης ενημέρωση σε εθνικό επίπεδο επιλέχθηκε ένας σημαντικός αριθμός προγραμμάτων /πρακτικών για μελέτη (τουλάχιστον ένα ή δύο ανά χώρα). Στη μελέτη αυτή περιλήφθησαν πρωτοβουλίες και προγράμματα σε σχολεία δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε επαγγελματικά εκπαιδευτικά κέντρα ή σε παρόμοιους τύπους εκπαιδευτικών κέντρων όπου εκπαιδεύονται μαθητές οι οποίοι παρουσιάζουν οποιοδήποτε τύπο ειδικής ανάγκης. Ο στόχος δεν αφορούσε κάποια συγκεκριμένη ομάδα, δεδομένου ότι ο σκοπός ήταν να υπάρξει μια όσο το δυνατόν ευρύτερη εικόνα της κατάστασης στις διάφορες χώρες που συμμετείχαν, όσον αφορά στις εθνικές προτεραιότητες όπως εκφράστηκαν από κάθε μία από αυτές. Επιπλέον δεν έγινε επιλογή με βάση το μοντέλο εκπαίδευσης (ένταξη ή ειδικό σχολείο) ,κάθε πρόγραμμα περιελάμβανε μια σύντομη περιγραφή που κάλυπτε δύο βασικές περιοχές:

- (α) Τομείς που κάλυψε το πρόγραμμα, πώς και με ποιες διαδικασίες αναπτύχθηκε
- (β) Τα αποτελέσματα του προγράμματος

Βασιζόμενοι στην παραπάνω πληροφορία, οι επαγγελματίες από τις διάφορες χώρες, συμμετείχαν σε ποικίλες επισκέψεις μελέτης και συσκέψεις. Σκοπός ήταν να προσδιοριστούν ομοιότητες και διαφορές σε θέματα πρακτικής καθώς επίσης και να γίνει μία πρώτη ανάλυση - ομοιοτήτων και αντιθέσεων – έτσι ώστε να είναι δυνατή η επισήμανση βασικών πτυχών καθώς και η ενίσχυσή ή τροποποίησή τους στον τομέα της μετάβασης.

Τα αποτελέσματα αυτών των επισκέψεων μελέτης και των συσκέψεων μπορούν να αναζητηθούν στη βάση δεδομένων για τη μετάβαση: [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)





Βασικός στόχος αυτής της έκθεσης είναι η παρουσίαση μίας επισκόπησης αποτελεσματικών στρατηγικών και διαδικασιών, η οποία να παρέχει μια γενική ανάλυση των σχετικών χαρακτηριστικών, καθώς επίσης και των πιο συχνά αναφερθέντων εμποδίων και τέλος, να προσδιοριστούν οι πιο σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία της μετάβασης. Στο τελευταίο μέρος περιλαμβάνονται προτάσεις, προς τους πολιτικούς και επαγγελματίες για τη βελτίωση της διαδικασίας της μετάβασης.

Στην εν λόγω επισκόπηση παρουσιάζεται μια περίληψη των βασικών ζητημάτων που έχουν τεθεί από τους συμμετέχοντες επαγγελματίες κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο ετών και αποσκοπεί στην παροχή στοιχείων για κριτική επανεξέταση και μελλοντική ανάπτυξη σε πολιτικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Είναι αδύνατο, στη συγκεκριμένη αναφορά, να παρουσιαστεί μια πλήρης εικόνα όλων των πληροφοριών που συλλέχθηκαν κατά τη διάρκεια αυτού του προγράμματος. Για εκείνους που ενδιαφέρονται για περισσότερο λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με την εσωτερική κατάσταση των χωρών ή/και κάποιες ειδικές περιοχές ενδιαφέροντος, μπορούν να τις βρουν στη βάση δεδομένων για τη μετάβαση στην ιστοσελίδα του Ευρωπαϊκού Φορέα: [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)

## 1 ΜΕΤΑΒΑΣΗ

Η έννοια της Μετάβασης από το Σχολείο στο Χώρο Εργασίας ή στην πραγματικότητα της εργασίας, ορίζεται στα διάφορα διεθνή έγγραφα με κάποιες μικρές διαφοροποιήσεις. Εντούτοις, όλοι οι ορισμοί περιλαμβάνουν τρεις βασικές ιδέες:

- 1) *Διαδικασία* – αφορά την προπαρασκευαστική εργασία, την απαραίτητη χρονική διάρκεια για τη διαδικασία της μετάβασης
- 2) *Μετάβαση* – από το ένα εκπαιδευτικό επίπεδο ή στάδιο ζωής, στο επόμενο
- 3) *Αλλαγή* - από την άποψη της προσωπικής καθώς επίσης και επαγγελματικής κατάστασης.

Το πλαίσιο δράσης της Σαλαμάνκα (ΟΥΝΕΣΚΟ 1994) δηλώνει ότι:

*οι νέοι άνθρωποι με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θα πρέπει να ενισχύονται για μια αποτελεσματική μετάβαση από το σχολείο στο χώρο εργασίας του ενήλικα. Τα σχολεία θα πρέπει να τους βοηθήσουν έτσι ώστε να γίνουν ενεργητικοί σε θέματα οικονομικής φύσεως, παρέχοντάς τους δεξιότητες που απαιτούνται στην καθημερινή τους ζωή, προσφέροντας υπηρεσίες εκπαίδευσης για κατάρτιση σε δεξιότητες που αντιστοιχούν στις κοινωνικές και επικοινωνιακές απαιτήσεις, καθώς και στις προσδοκίες της ενήλικης ζωής (σελίδα 34).*

Η μετάβαση περιγράφεται και σε άλλα έγγραφα - παραδείγματος χάριν, Pellisé et al (1996) - ως

*μια διαρκής διαδικασία προσαρμογής, που περιλαμβάνει πολλούς διαφορετικούς παράγοντες ή μεταβλητές. Είναι μια διαδικασία που πραγματοποιείται συνεχώς στη ζωή ενός προσώπου και περιλαμβάνει μερικές κρίσιμες στιγμές όπως, η είσοδος στον παιδικό σταθμό, το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, η έξοδος από την εκπαιδευτική διαδικασία (σελίδα 4).*

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας καθορίζει τη μετάβαση ως:

διαδικασία κοινωνικού προσανατολισμού που συνεπάγεται αλλαγή σε θέση και ρόλο (π.χ. από το σπουδαστή στον εκπαιδευόμενο, από τον εκπαιδευόμενο στον εργαζόμενο και από την εξάρτηση στην ανεξαρτησία), θέματα κεντρικά στην ένταξη που επιχειρείται μέσα στην κοινωνία... Η μετάβαση απαιτεί αλλαγή στις σχέσεις, τις επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και την αυτοεικόνα. Προκειμένου να εξασφαλιστεί μια ομαλότερη μετάβαση από το σχολείο στον εργασιακό χώρο, οι νέοι άνθρωποι με αναπηρίες χρειάζεται να αναπτύξουν στόχους και να προσδιορίσουν το ρόλο που θέλουν να διαδραματίσουν στην κοινωνία (σελίδες 5 και 6)

Ο ΟΟΣΑ (2000) θεωρεί ότι η μετάβαση στην εργασία είναι μια από τις μεταβάσεις που οι νέοι άνθρωποι οφείλουν να κάνουν στην πορεία τους προς την ενηλικίωση. Σε ένα πλαίσιο δια βίου μάθησης, η μετάβαση από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, φαίνεται ως μία από τις πολλές μεταβάσεις που συμβαίνουν μεταξύ εργασίας και μάθησης και τις οποίες οι νέοι άνθρωποι θα βιώσουν σ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

Η Επισκόπηση του Εργατικού Δυναμικού (ΕΕ, 2000) υποστηρίζει ότι η μετάβαση από το σχολείο στο χώρο εργασίας δεν είναι γραμμική, γεγονός που σημαίνει πως η έξοδος από την εκπαιδευτική διαδικασία δεν ακολουθείται απαραίτητως από την είσοδο σε κάποιο εργασιακό καθεστώς. Η εξέλιξη γίνεται βαθμιαία και οι νέοι άνθρωποι βιώνουν περιόδους κατά τις οποίες μελέτη και εργασία εναλλάσσονται.

Στο πλαίσιο αυτής της εργασίας που αναπτύσσεται από τον Ευρωπαϊκό Φορέα, η μετάβαση στην απασχόληση θεωρείται ως μέρος μιας μακράς και σύνθετης διαδικασίας, που καλύπτει όλες τις φάσεις στη ζωή ενός προσώπου, και η οποία χρειάζεται να ρυθμιστεί με τον καταλληλότερο δυνατό τρόπο. "Μια καλή ζωή για όλους" καθώς επίσης και "μια καλή εργασία για όλους" είναι οι τελευταίοι στόχοι μιας καθ' όλα επιτυχημένης διαδικασίας μετάβασης. Οι φορείς πρόνοιας, ή η οργάνωση των



---

σχολείων ή άλλων φορέων εκπαίδευσης δεν πρέπει να εμποδίζουν την επιτυχία μιας τέτοιας διαδικασίας. Η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση συνεπάγεται τη συνεχή συμμετοχή του σπουδαστή, τη συμμετοχή της οικογένειάς του, το συντονισμό μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων υπηρεσιών καθώς και τη συνύπαρξη στενής συνεργασίας με τον τομέα απασχόλησης (Ευρωπαϊκός Φορέας, 2001).

## 2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Η πρώτη ανασκόπηση και ανάλυση των μέχρι τώρα πληροφοριών σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο – οι οποίες επικεντρώνονται σε εργασίες που δημοσιεύτηκαν μεταξύ του 1992 και του 1999 και στις οποίες συμμετείχαν τουλάχιστον τέσσερις χώρες – αναφέρονται σε παρόμοιες ερωτήσεις, όπως:

- Πώς μπορούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες να προετοιμάζονται για τη ζωή ως ενήλικοι και ως πλήρως ενταγμένα μέλη της κοινωνίας μας; (Pericas et Al 1999)
- Πώς μπορεί να εξασφαλιστεί ότι τα άτομα με αναπηρίες έχουν πρόσβαση σε σχετικές εκπαιδευτικές ευκαιρίες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους έτσι ώστε, όταν θελήσουν να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητές τους να μπορούν να ζήσουν ανεξάρτητα; (Lauth et Al 1996)
- Πώς μπορεί να μειωθεί ο αριθμός των νέων ανθρώπων που αφήνουν την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση χωρίς να κατακτήσουν τα ελάχιστα βασικά προσόντα; (Κοινή έκθεση απασχόλησης, 1998).

Μια προσεκτική ανάγνωση της τεκμηρίωσης από το χώρο της εκπαίδευσης, καθώς επίσης και από τους τομείς απασχόλησης, αναδεικνύει ότι μερικές από τις κύριες κατηγορίες προβλημάτων που μελετούνται στο πλαίσιο της τεκμηρίωσης είναι συγκρίσιμες. Αυτές οι κατηγορίες προβλημάτων αναδύθηκαν μέσα από διάφορες οπτικές αλλά μπορεί και να ερμηνευθούν ως "δύο όψεις" του ίδιου νομίσματος. Υπογραμμίζουν τις στενές συνδέσεις μεταξύ των τομέων εκπαίδευσης και απασχόλησης. Οι κατηγορίες αυτές των προβλημάτων έχουν *εσωτερικό αντίκτυπο* στον κάθε τομέα ξεχωριστά αλλά έχουν επίσης και *εξωτερικό αντίκτυπο* στον άλλο.

Στον ακόλουθο πίνακα συνοψίζονται οι προβληματικές περιοχές που επισημάνονται ανά τομέα, σχεδόν σε όλες τις μελέτες, με σύντομες επεξηγήσεις. Οι διαφορές, όσον αφορά τους όρους που χρησιμοποιούνται από διαφορετικούς

συντάκτες, έχουν σημειωθεί και έχουν επισημανθεί στη συγκεκριμένη αναφορά.

<u>Εκπαίδευση και Κατάρτιση</u>	<u>Απασχόληση</u>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υψηλό ποσοστό μαθητικής διαρροής</li> </ul> <p>Ένας μεγάλος αριθμός μαθητών προχωράει στο επόμενο στάδιο εκπαίδευσης αλλά ένα μεγάλο ποσοστό δεν τελειώνει ποτέ τις σπουδές του. Αν και τα δεδομένα που υπάρχουν δεν είναι απολύτως ακριβή, μπορεί να ειπωθεί ότι ένας μεγάλος αριθμός μαθητών με ειδικές ανάγκες δεν ολοκληρώνει τον υποχρεωτικό κύκλο σπουδών. (ΟΟΣΑ 1997)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υψηλό ποσοστό ανεργίας:</li> </ul> <p>Τα άτομα με αναπηρίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τον εργασιακό χώρο. Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ανθρώπων με αναπηρίες είναι σημαντικά - δύο έως τρεις φορές - περισσότερο απ'ό,τι μεταξύ των ατόμων χωρίς ειδικές ανάγκες: (ILO, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μειωμένη δυνατότητα πρόσβασης στην εκπαίδευση και κατάρτιση:</li> </ul> <p>Ευρωπαϊκές στατιστικές υποστηρίζουν την άποψη ότι οι άνθρωποι με αναπηρίες μειονεκτούν στην ανοικτή αγορά εργασίας, όχι εξαιτίας κάποιας κληρονομικής ανεπάρκειας που μπορεί να συνδέεται με την αναπηρία τους, αλλά λόγω μειωμένης δυνατότητας πρόσβασης στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση (ILO, 1998).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Μικρή δυνατότητα πρόσβασης στην εργασία:</li> </ul> <p>Τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν γενικά περισσότερες δυσκολίες στη διαδικασία εύρεσης εργασίας και είναι πολύ πιθανό να παραμείνουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα (Lauth, 1996). Οι πολιτικές που σχετίζονται με τους ανθρώπους με ειδικές ανάγκες φαίνεται ότι δεν ενσωματώνονται σε άλλα πεδία πολιτικής, και ειδικά με εκείνα που αφορούν την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και</p>

	<p>την υιοθέτηση συνθηκών για τη διευκόλυνση της ένταξης μέσα στην εργασιακή ζωή. (ΕΕ, 1998).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Έλλειψη προσόντων ή περιορισμένα προσόντα:</li> </ul> <p>Οι παράγοντες που φαίνεται ότι ευθύνονται για την περιορισμένη επιτυχία στον τομέα της εργασίας για τα άτομα με αναπηρίες είναι η χαμηλή σχολική επίδοση και η έλλειψη προσόντων. Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι πολλοί άνθρωποι με αναπηρίες δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα για εργασία (ILO, 1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Δυσκολίες στην αντιμετώπιση των μεταβαλλόμενων συνθηκών εργασίας:</li> </ul> <p>Οι όροι εργασίας αλλάζουν βαθμιαία. Η αύξηση απασχολησιμότητας απαιτεί επιθετική στρατηγική παρά αμυντική, προκειμένου να προαχθεί η αύξηση στη ζήτηση. Το γεγονός αυτό απαιτεί επενδυτικούς προσανατολισμούς στο φυσικό παραγωγικό δυναμικό, στους ανθρώπινους πόρους, στη γνώση και στις ικανότητες (ΕΕ, 1996).</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Υποτίμηση ικανοτήτων:</li> </ul> <p>Δάσκαλοι, γονείς και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον συχνά υποτιμούν τις δυνατότητες των ανθρώπων με αναπηρίες για ανταγωνιστική εργασία (ΟΥΝΕΣΚΟ, 1994).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Αρνητικές στάσεις των εργοδοτών:</li> </ul> <p>Οι εργοδότες ακόμα έχουν στερεότυπες αντιλήψεις. Συνήθως δεν κατανοούν τα προσόντα και τις δυνατότητες των ανθρώπων με αναπηρίες (ILO, 1998).</p>



<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η επαγγελματική κατάρτιση δεν σχετίζεται πάντα με τις επαγγελματικές απαιτήσεις</li> </ul> <p>Η επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να στηρίζεται στις ικανότητες που απαιτούν οι εργοδότες. (ΕΕ, 1992).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Η περιορισμένη ή η ελλιπής επαφή με την εκπαίδευση:</li> </ul> <p>Η συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών εκπαίδευσης και απασχόλησης περιγράφεται σε πολλές δημοσιεύσεις ως πολύ περιορισμένη ή και ανύπαρκτη.</p>
--	--

Περισσότερες πληροφορίες με πιο ολοκληρωμένες εξηγήσεις παρέχονται πιο κάτω, με σχετικά με τα χαρακτηριστικά των προβλημάτων που επισημάνθηκαν στις διάφορες μελέτες

## 2.1 Κυριότερες προβληματικές

Τα κύρια θέματα και οι δυσκολίες, που προσδιορίζονται από τις έρευνες που παρουσιάζονται στη σχετική με το θέμα της μετάβασης βιβλιογραφία, μπορούν να ομαδοποιηθούν στις ακόλουθες οκτώ περιοχές:

### 1. Δεδομένα

Τα δεδομένα σε αυτό το πεδίο είναι πολύ περιορισμένα, έτσι ώστε οποιαδήποτε σύγκριση μεταξύ των χωρών να είναι δύσκολη. Παρά τις διαφορές στους όρους που χρησιμοποιούνται από τις χώρες – αναπηρία ή μαθητές με ειδικές ανάγκες - ο μέσος όρος πληθυσμού που παρουσιάζει ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορεί να προσδιοριστεί στο 3 ως 20% των νέων ανθρώπων κάτω των 20 ετών (Ευρωπαϊκός Φορέας, 1998, Eurybase, 1999).

### 2. Ποσοστά ολοκλήρωσης

Το 1995, το ποσοστό των νέων ανθρώπων από 20 έως 29 ετών που δεν κατόρθωσε να ολοκληρώσει τις σπουδές του σε σχολείο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανερχόταν γύρω στο 30% (EUROSTAT). Αυτό το ποσοστό είναι ακόμα υψηλότερο



για τους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Είναι δύσκολο να υπολογιστεί ο αριθμός των μαθητών που θα εγκαταλείψουν την εκπαίδευση αμέσως μετά από την υποχρεωτική της φάση, αλλά μπορεί κανείς να υπολογίσει ότι πολλοί μαθητές δεν θα συνεχίσουν πέρα από την υποχρεωτική τους εκπαίδευση. Στοιχεία – έστω κι αν δεν είναι απόλυτα ακριβή - δείχνουν ότι ένας μεγάλος αριθμός μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες αρχίζει τη φοίτηση σε ανώτερα στάδια εκπαίδευσης, αλλά ένα μεγάλο αναλογικά ποσοστό δεν θα ολοκληρώσει ποτέ τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ΟΟΣΑ, 1997). Σε μερικές χώρες, σχεδόν το 80% των ενηλίκων με αναπηρίες είτε δεν έχουν συνεχίσει πέρα από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση είτε μπορούν να θεωρηθούν λειτουργικά αναλφάβητοι (Lauth, 1996).

### 3. Πρόσβαση στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση

Θεωρητικά, οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες φαίνεται να έχουν τις ίδιες εκπαιδευτικές επιλογές με άλλους μαθητές, αλλά στην πραγματικότητα τα προσφερόμενα σε αυτά προγράμματα προσανατολίζονται προς την κοινωνική πρόνοια ή τη χαμηλόμισθη εργασία (ΟΟΣΑ, 1997). Αυτά τα προτεινόμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν είναι πάντοτε σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Το γεγονός αυτό τους τοποθετεί σε μειονεκτική θέση στην ανοικτή αγορά εργασίας (ILO, 1998). Η προσφορά εκπαιδευτικών προγραμμάτων προσαρμοσμένων στους μαθητές θα μπορούσε να αποτελέσει λύση σε πολλά προβλήματα και εκείνων που παρουσιάζονται στην φάση της μετάβασης (Ευρωπαϊκός Φορέας, 1999).

### 4. Επαγγελματική προετοιμασία

Η επαγγελματική κατάρτιση συχνά δεν είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις πραγματικές καταστάσεις εργασίας. Συνήθως η κατάρτιση λαμβάνει χώρα σε πλαίσια απομονωμένα από τους εργασιακούς χώρους και τις πιο πολλές φορές δεν είναι προσανατολισμένη προς τα σύνθετα επαγγέλματα. Τα άτομα με αναπηρίες δεν αποκτούν τα κατάλληλα προσόντα που

---

απαιτούνται για μία εργασία. Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να προσαρμοστούν περισσότερο στις αντίστοιχες σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (ILO, 1998).

### 5. Ποσοστά ανεργίας

Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ανθρώπων με αναπηρίες είναι δύο έως τρεις φορές υψηλότερο απ' ό,τι μεταξύ των ατόμων χωρίς αναπηρίες (ILO, 1998). Πληροφορίες σε εθνικό επίπεδο από διάφορες χώρες εμφανίζουν μόνο τους εγγεγραμμένους άνεργους, αλλά ένα υψηλό ποσοστό των ατόμων με ειδικές ανάγκες -που δεν είναι καν εγγεγραμμένοι - δεν έχουν ούτε και την πιθανότητα να απασχοληθούν σε μια πρώτη εργασία (Lauth, 1996). Η κατάσταση ανεργίας για τους ανθρώπους με αναπηρίες έχει γίνει το τρίτο σε υψηλότερες κοινωνικές δαπάνες θέμα, μετά από τις συντάξεις υπερήλικων και τις δαπάνες για την υγεία (ΕΕ Απασχόληση, 1997). Η αύξηση της απασχολησιμότητας απαιτεί μια επιθετική στρατηγική -μια ενεργό πολιτική- που προάγει την αύξηση στην ζήτηση, παρά αμυντική στρατηγική -ή παθητική πολιτική. Το γεγονός αυτό απαιτεί επενδυτικούς προσανατολισμούς στο φυσικό παραγωγικό δυναμικό, στους ανθρώπινους πόρους, στη γνώση και στις ικανότητες. Από αυτή την άποψη, οι νέοι άνθρωποι με αναπηρίες πρέπει να έχουν έναν δυναμικό ρόλο στον προγραμματισμό του μέλλοντός τους (ΕΕ, 1998).

### 6. Προσδοκίες και στάσεις

Όλες οι μελέτες συμφωνούν σε αυτό το ζήτημα. Δάσκαλοι, γονείς, εργοδότες, καθώς επίσης και το ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον γενικότερα υποτιμούν τις δυνατότητες των ανθρώπων με αναπηρίες. Η συνεργασία μεταξύ τους είναι πολύ σημαντική στην ανάπτυξη μιας ρεαλιστικής εικόνας των ικανοτήτων του σπουδαστή σε όλους τους τομείς της εκπαίδευσης (Ευρωπαϊκός Φορέας, 1999), συμπεριλαμβανομένης και της φάσης της μετάβασης στην εργασία.

### 7. Δυνατότητα πρόσβασης σε θέσεις εργασίας



Υπάρχουν ακόμα προβλήματα σχετικά με τη φυσική προσβασιμότητα στις θέσεις εργασίας, καθώς και την πρόσβαση σε προσωπική και τεχνική υποστήριξη. Επίσης, ένα βασικό ζήτημα που αναφέρεται σε πολλές μελέτες είναι η ενημέρωση και η στήριξη των εργοδοτών.

### 8. Εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας

Τα νομικά πλαίσια σε μερικές χώρες σχετικά με τη μετάβαση στον χώρο εργασίας είναι ανύπαρκτα ή μπορεί να οδηγούν σε ένα μη ευέλικτο σύστημα. Τα εργασιακά μέτρα ποσόστωσης, που λαμβάνονται για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρίες, φαίνεται να παρουσιάζουν κάποια προβλήματα όσον αφορά στην εφαρμογή τους. Οι περισσότερες χώρες εφαρμόζουν έναν συνδυασμό μέτρων που φαίνεται ότι είναι αποτελεσματικά σε κάποιο βαθμό. Δεν υπάρχουν παραδείγματα όπου συστήματα ποσόστωσης να θεωρούνται απόλυτα επιτυχημένα. Εντούτοις, οι υποστηρικτές αυτών των συστημάτων επισημαίνουν ότι πόροι που προέρχονται από επιβολές ή πρόστιμα επιτρέπουν την ανάπτυξη άλλων μέτρων απασχόλησης.

Η νομοθεσία κατά των διακρίσεων επίσης παρουσιάζει προβλήματα. Σε μερικές περιπτώσεις φαίνεται ότι η νομοθεσία αυτή επικεντρώνεται περισσότερο στην επικοινωνία μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες και τους εργοδότες, παρά στη λήψη αποτελεσματικών μέτρων για αυτά τα άτομα (ECOTEC, 2000).

Όλες οι μελέτες και οι πληροφορίες που αναφέρονται παραπάνω αποτέλεσαν βάση για τις συζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των ειδικών κατά τη διάρκεια των επισκέψεων μελέτης και συσκέψεων εργασίας που πραγματοποιήθηκαν. Στο επόμενο τμήμα περιλαμβάνεται επισκόπηση των αποτελεσμάτων από τις συζητήσεις.

### 3 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΦΟΡΕΑ


Η ανάλυση που έγινε για το πρόγραμμα μετάβασης από τον Ευρωπαϊκό Φορέα έχει περιοριστεί στον τομέα εκπαίδευσης, εφόσον ο στόχος εδώ ήταν η βαθύτερη και καλύτερη κατανόηση των θεμάτων που αναφέρθηκαν. Οι δυσκολίες που επισημαίνονται στον τομέα απασχόλησης και στον αντίκτυπό τους στην εκπαίδευση έχουν ληφθεί σοβαρά υπόψη, όπως επίσης και η επίδραση που έχουν τα προγράμματα εκπαίδευσης στην περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων για εργασία από άτομα με αναπηρίες. Παρ' όλα αυτά θα πρέπει να τονιστεί ότι στόχος αυτής της μελέτης δεν είναι να παρουσιαστεί μια εις βάθος κριτική επανεξέταση της πολιτικής και των μέτρων απασχόλησης. Από αυτή την άποψη, η ανάλυση των προγραμμάτων μετάβασης στις διάφορες χώρες έχει επικεντρωθεί κυρίως σε συγκεκριμένες πτυχές που σχετίζονται με την εκπαιδευτική διαδικασία. Τάσεις και μέτρα για την απασχόληση αναφέρονται μόνο σε γενικές γραμμές όταν απαιτείται

Βασικά ζητήματα που αναφέρθηκαν στην πρώτη ανασκόπηση χρησιμοποιήθηκαν ως σημείο εκκίνησης για τη συλλογή και την ανανέωση των πληροφοριών σε εθνικό επίπεδο σχετικά με τη μετάβαση. Οι πληροφορίες αυτές διατίθενται τώρα από τον Ευρωπαϊκό Φορέα. Οι επαγγελματίες από τις 16 χώρες που συμμετείχαν στις συζητήσεις σχετικά με τη μετάβαση θεώρησαν ότι οι οκτώ περιοχές που παρουσιάζονται στο προηγούμενο κεφάλαιο παραμένουν ακόμα προβληματικές. Αυτό σημαίνει ότι αντιπρόσωποι όλων των χωρών συμφωνούν ότι έχουν αναπτυχθεί κάποια μέτρα σχετικά με τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης, καθώς και για τα προσόντα και για τις παρεχόμενες ευκαιρίες στους μαθητές με ειδικές ανάγκες. Αυτές όμως οι πρακτικές βελτίωσης αφορούν κυρίως τοπικές καταστάσεις, στις οποίες τοπικά προγράμματα εφαρμόζονται προκειμένου να υπερκεραστούν οι υπάρχουσες δυσκολίες.

Στο πλαίσιο του προγράμματος του Ευρωπαϊκού Φορέα, οργανώθηκε ένας αριθμός ανταλλαγών επισκέψεων των επαγγελματιών που ασχολούνται με τη μετάβαση από διάφορες χώρες, κατά τη διάρκεια των οποίων οι επαγγελματίες συζήτησαν θέματα καθημερινής πρακτικής τους. Αποτέλεσμα

αυτών των ανταλλαγών ήταν η ανάδειξη έξι περιοχών που απαιτούσαν περαιτέρω ανάλυση. Οι περιοχές αυτές σε λίστα και παρουσιάζονται εν συντομία παρακάτω.

- Εμπλοκή του μαθητή στη διαδικασία μετάβασης: πώς θα έπρεπε να οργανωθεί η όλη διαδικασία ώστε να βρίσκεται ο μαθητής στο κέντρο αναφοράς ; Αυτό το ζήτημα συμπεριέλαβε θέματα όπως:
  - α) Καθοδήγηση και αξιολόγηση,
  - β) Σχεδιασμό Εξατομικευμένων Εκπαιδευτικών Προγραμμάτων,
  - γ) Συμμετοχή Οικογένειας.
- Μοντέλα της μετάβασης: τύποι μοντέλων που χρησιμοποιούνται σε διαφορετικές χώρες για την εφαρμογή της μετάβασης από το σχολείο στην απασχόληση. Στα βασικά ζητήματα συμπεριλαμβάνονταν:
  - α) Στρατηγικές που αναπτύσσονται και εφαρμόζονται για την εκπαίδευση μαθητών σε πραγματικές συνθήκες εργασίας
  - β) Στρατηγικές που εφαρμόζονται για τη σύνδεση με εργοδότες και επιχειρήσεις,
  - γ) Ιδιαίτερη επικέντρωση στο "διπλό σύστημα" τη θεωρητική εκπαίδευση σε συνδυασμό με την πρακτική κατάρτιση στις θέσεις εργασίας
- Πιστοποίηση: τύποι προσόντων και πιστοποιητικών που απονέμονται στους μαθητές. Τα βασικά ζητήματα αφορούν:
  - α) περιεχόμενο και αξία των προσόντων και των πιστοποιητικών. Ο τύπος που ανταποκρίνεται στις ακαδημαϊκές και εργασιακές απαιτήσεις,
  - β) ο ρόλος των "ενδιάμεσων" προσόντων,
  - γ) αναγνώριση των πιστοποιητικών, (αυτό αφορά ιδιαίτερα μαθητές με μέτριες και σοβαρές μαθησιακές δυσκολίες).
- Υποστήριξη: είδη μέτρων υποστήριξης που παρέχονται στη διαδικασία μετάβασης από το σχολείο στο χώρο εργασίας. Συζητήθηκαν:

- 
- 
- α) στόχοι και ρόλοι των διαφορετικών μέτρων υποστήριξης,
  - β) προσδιορισμός πιθανών επικαλύψεων και επαναλήψεων.

- Δικτύωση: είδη υπηρεσιών που συνδέονται συμπληρωματικά με την εκπαίδευση. Τύποι σχέσεων που υπάρχουν και η αποτελεσματικότητα της συνεργασίας μεταξύ τους.
- Πολιτικά και πρακτικά μέτρα: είδη μέτρων "διευκόλυνσης", σε διάφορες χώρες και ο βαθμός εφαρμογής τους. Συζητήσεις επικεντρώθηκαν στα παρακάτω:
  - α) επίδραση μέτρων, όπως τα συστήματα ποσόστωσης, στην απασχόληση των ανθρώπων με αναπηρίες,
  - β) λόγοι για την περιορισμένη επίδραση αυτών των μέτρων σε μερικές χώρες,
  - γ) το βαθμό στον οποίο μπορούν μερικά κοινωνικά μέτρα στην ουσία να ενισχύσουν τις διακρίσεις.

Αυτά τα ζητήματα διαμόρφωσαν τη βάση για τις συζητήσεις της ομάδας, όπου προσδιορίζονται γενικές θεματικές και βασικοί παράγοντες. Τα θέματα αυτά αναφέρονται στο επόμενο μέρος και διευκρινίζονται με περαιτέρω παραδείγματα από διαφορετικές εφαρμογές που παρουσιάζονται από τις χώρες που πήραν μέρος.





## 4 ΣΧΕΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται τα βασικά θέματα που απασχολούν τον τομέα της μετάβασης και τα οποία προέκυψαν από τα αποτελέσματα της εργασίας από των διαφόρων επαγγελματιών που συμμετέχουν σε αυτό το πρόγραμμα. Οι συζητήσεις που έγιναν βασίστηκαν στις έξι περιοχές που περιγράφηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο: 1) συμμετοχή μαθητών στη διαδικασία μετάβασης 2) μοντέλα μετάβασης 3) πιστοποίηση 4) μέτρα υποστήριξης 5) δικτύωση 6) μέτρα σε επίπεδο πολιτικής και πρακτικής εφαρμογής

Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η μετάβαση στην απασχόληση είναι μια σύνθετη διαδικασία και πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πρακτικές όψεις αυτής της διαδικασίας:

- α) ύπαρξη και εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών μέτρων
- β) συμμετοχή των μαθητών και σεβασμός στις προσωπικές επιλογές τους
- γ) σχεδιασμός ενός επαρκούς εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος
- δ) άμεση συμμετοχή και συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων: οικογένεια, επαγγελματίες και υπηρεσίες
- ε) ανάγκη για στενή εργασιακή σχέση μεταξύ των υπηρεσιών εκπαίδευσης και απασχόλησης.

Στο επόμενο κεφάλαιο παρουσιάζεται κάθε θέμα με την εξής δομή: σύντομος ορισμός, προσδιορισμός των βασικών παραγόντων που ενεργούν ως εμπόδια και εκείνων που διευκολύνουν μια επιτυχή διαδικασία μετάβασης. Οι παράγοντες διευκρινίζονται με παραδείγματα που προέρχονται από τις διαφορετικές περιγραφές πρακτικών ή τις συζητήσεις μεταξύ των επαγγελματιών. Εδώ γίνεται μόνο απλή αναφορά των παραδειγμάτων (που παρουσιάζονται με πλάγιους χαρακτήρες). Για πιο λεπτομερείς πληροφορίες οι αναγνώστες μπορούν να απευθύνονται στην βάση δεδομένων του ευρωπαϊκού φορέα για την μετάβαση ([www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)), στις αναφορές των Πρακτικών, στις Επίσημες

---

Δημοσιεύσεις και στο τμήμα που περιέχει τις αναφορές από κάθε χώρα.

#### **4.1 Η Ύπαρξη και η Εφαρμογή Πολιτικής και Πρακτικών μέτρων**

Η νομοθεσία που οδηγεί σε πολιτικά και πρακτικά μέτρα είναι απαραίτητη, προκειμένου να υποστηριχθεί η εφαρμογή μιας επιτυχούς διαδικασίας μετάβασης, όπως επίσης και για να προστατευθούν τα δικαιώματα των νέων ανθρώπων για να γίνουν πλήρη μέλη της κοινωνίας. Οι κυβερνήσεις παρέχουν και προσφέρουν διάφορες δυνατότητες, αλλά η εφαρμογή της νομοθεσίας είναι συχνά δύσκολη.

##### *Εμπόδια:*

- Έλλειψη συντονισμού: οι διαφορετικοί τομείς συχνά προσπαθούν να εφαρμόσουν μέτρα τα οποία θα μπορούσαν να είναι θετικά, το καθένα μόνο του, αλλά συγκρούονται με τις υπάρχουσες πολιτικές ή τα πρακτικά μέτρα άλλων τομέων
- Παθητική πολιτική: μερικά κοινωνικά μέτρα (όπως η πρόωρη ή πρώιμη κοινωνική ασφάλιση ή ωφελμιστικές παροχές) μπορεί να περιορίσουν τις πρωτοβουλίες υπέρ της αυτονομίας και της απασχόλησης. Είναι αναγκαίο να χρησιμοποιούνται όλα τα πιθανά μέσα προκειμένου να βρεθεί μια εργασία, προτού να προσφερθούν παροχές ως εύκολη λύση.

##### *Διευκολυντικοί παράγοντες:*

- Εφαρμογή ευέλικτης πολιτικής που να πηγάζει από τη σχετική νομοθεσία: σε μερικές χώρες η πολιτική είναι ευέλικτη και παρέχει διάφορες δυνατότητες στον τομέα της μετάβασης. Εντούτοις, η νομοθεσία πρέπει να εφαρμοστεί με συγκεκριμένες ενέργειες και μέτρα (βλ. την Πρακτική Προγραμματισμού Μετάβασης, πρακτικά του Ηνωμένου Βασιλείου, UK1 East of England Region).
- Ευέλικτα μέτρα: υπάρχει ανάγκη ευελιξίας στα μέτρα σχετικά με τις παροχές που έχουν να κάνουν με πραγματικές καταστάσεις - δυνατότητες και απαιτήσεις - κάθε ατόμου. Τα ίσα δικαιώματα και οι ευκαιρίες δεν

πρέπει να διαστρεβλώνονται υπέρ ή ενάντια των ατόμων με αναπηρίες (βλ. το Επίσημο Οικονομικό Τμήμα Δημοσιεύσεων, Ενεργές Πολιτικές Απασχόλησης και Ενσωμάτωση στο χώρο της εργασίας των ατόμων με αναπηρίες: Εκτίμηση του Net Benefit).

- Εθνικοί Κανονισμοί: υπάρχει ανάγκη για υποχρεωτικούς κανονισμούς οφείλουν που να διέπουν το σχεδιασμό της μετάβασης για όλους τους νέους ανθρώπους και να μην επαφίενται στην πρωτοβουλία των σχολείων και των τοπικών οργανώσεων (βλ. το Τμήμα Επισκόπησης των χωρών, Γαλλία)
- Τοπικά προγράμματα: η υποστήριξη τοπικών προγραμμάτων φαίνεται να είναι αποτελεσματικότερες από τις εθνικές πρωτοβουλίες που κατευθύνονται από την εθνική πολιτική, δεδομένου ότι τα τοπικά προγράμματα λειτουργούν πιο ανεξάρτητα και είναι πιο κοντά στην πρακτική πραγματικότητα των ατομικών καταστάσεων (παραδείγματα μπορούν να βρεθούν σε κάθε σημείο του σχετιού καταλόγου στο τμήμα Πρακτικές)
- Πληροφόρηση των εργοδοτών: οι εργοδότες χρειάζεται να ενημερωθούν για την υφιστάμενη νομοθεσία και τα πολιτικά μέτρα- και τα πιθανά οφέλη για αυτούς - προκειμένου να επεκταθεί και να βελτιωθεί η συμμετοχή τους (βλ. Τμήμα Επισκόπησης χωρών, Σουηδία).
- Εθελοντικές Οργανώσεις: σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι Εθελοντικές Οργανώσεις που εργάζονται με και για τους ανθρώπους με αναπηρίες, ώστε να ενεργοποιήσουν το ενδιαφέρον των πολιτικών. Η πιθανότητα μερικές ομάδες νέων ανθρώπων να διατρέχουν τον κίνδυνο αποκλεισμού, δεδομένου ότι κανένας δεν τους στηρίζει, πρέπει να αποφευχθεί (βλ. Τμήμα Πρακτικών, Ιταλία, IT2, La Lega Del Filo D'Oro).

#### **4.2 Συμμετοχή των Μαθητών. Σεβασμός στις Προσωπικές Επιλογές τους**

Με τον όρο «συμμετοχή» των μαθητών υπονοείται ότι ο σπουδαστής, η οικογένεια του και οι επαγγελματίες εργάζονται μαζί για να διαμορφώσουν ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα. Αυτό θα περιλαμβάνει μέρος της διαδικασίας, των διαπραγματεύσεων ενός σχεδίου που θα σέβεται τις προσωπικές επιλογές των μαθητών και θα διευρύνει παρά θα περιορίζει τις δυνατότητες τους. Ο σπουδαστής, καθώς επίσης και η οικογένεια του, χρειάζεται να αισθάνονται πως συμμετέχουν πλήρως στο σχεδιασμό της διαδικασίας της μετάβασης.

### *Εμπόδια*

- Υπερπροστασία: είναι ένα από τα κύρια αρνητικά στοιχεία. Σχετίζεται άμεσα με όλα τα άτομα με ειδικές ανάγκες, αλλά κυρίως με αυτούς που έχουν μαθησιακές δυσκολίες. Η υπερπροστασία σχετίζεται με τους επαγγελματίες και τις οικογένειες των μαθητών. Ως αποτέλεσμα της υπερπροστασίας, η προσωπική επιλογή του σπουδαστή περιορίζεται

### *Διευκολυντικοί παράγοντες*

- Οι φιλοδοξίες και οι επιθυμίες των νέων ανθρώπων: το σημείο εκκίνησης για τον σχεδιασμό των προγραμμάτων μετάβασης πρέπει να είναι οι επιθυμίες και τις ανάγκες των νέων ανθρώπων. Αυτά τα στοιχεία πρέπει να διαμορφώσουν τη βάση των επόμενων εξατομικευμένων σχεδίων μετάβασης, τα οποία μπορούν να περιλαμβάνουν, να επανα-διαπραγματευόμενους και επανεξεταζόμενους στόχους που πιθανόν οι οποίοι δεν ήταν ρεαλιστικοί (βλ. το Τμήμα Πρακτικών, Νορβηγία, NO2, Erik)
- Συμμετοχή των μαθητών και των γονέων τους: οι επίσημες συνεδριάσεις με τους επαγγελματίες πρέπει να διαμορφώνονται έτσι, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι μαθητές και οι οικογένειες τους ακούγονται και οι απόψεις τους είναι σεβαστές. Οι νέοι άνθρωποι και οι οικογένειές τους μπορούν επίσης να υποστηριχθούν για να αναπτύξουν ένα σχέδιο για το μέλλον μέσω κύκλων της υποστήριξης. Αυτές είναι ομάδες σε επίπεδο

κοινότητας που απαρτίζονται από στενούς συγγενείς και φίλους και επίσης από βασικούς επαγγελματίες και καθοδηγούνται από έναν εκπαιδευμένο, επιδέξιο διευκολυντή. Η ομάδα μπορεί να συναντάται σε τακτικά χρονικά διαστήματα στο σπίτι του ίδιου του νέου. Μόλις σχεδιαστεί το πρόγραμμα, ο νέος και οι γονείς του μπορούν να το παρουσιάσουν στις επίσημες συνεδριάσεις του σχολείου ή αλλού. Μερικές φορές, οι κύκλοι που αναφέρονται παραπάνω μπορούν να βοηθήσουν τους νέους ανθρώπους να βρουν εργασία (βλ. το τμήμα πρακτικών, Αυστρία, AT8, Spagat).

- Σαφείς εκπαιδευτικές στρατηγικές: πρέπει να αναπτυχθούν από το σχολείο για να εξασφαλίζεται η συμμετοχή των μαθητών. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα πρέπει να σχεδιάζεται, το περιεχόμενο του να υλοποιείται και η συνέχεια του να σχεδιάζεται με τέτοιο τρόπο ώστε οι μαθητές να συμμετέχουν ενεργά και να παρακινούνται στη λήψη αποφάσεων σχετικά με την περαιτέρω ανάπτυξη καθώς επίσης και με την αξιολόγηση (Παραδείγματα υπάρχουν σε κάθε περίπτωση που βρίσκεται στη λίστα των πρακτικών).
- Προφίλ των ικανοτήτων: οι δυνατότητες του σπουδαστή θα πρέπει να περιγραφούν με ολοκληρωμένο τρόπο και αυτή η διαδικασία εμπλέκει και τους ίδιους τους μαθητές στον προσδιορισμό των δεξιοτήτων τους και του απαραίτητου δυναμικού τους, συσχετίζοντας άμεσα με τις δυνατότητές τους. Οι μαθητές πρέπει να έχουν όσο το δυνατόν περισσότερες ευκαιρίες για πρακτική εμπειρία σε διαφορετικά επαγγελματικά πεδία, προκειμένου να γίνουν περισσότερο σαφείς οι δυνατότητες και το δυναμικό τους. Αντικειμενικά εργαλεία για την αξιολόγηση μπορεί να βοηθήσουν στην εξέταση αυτού του ζητήματος (βλ. το τμήμα Πρακτικών, Ισπανία, ES1, Perez Urruti).

- Ανοικτές προτάσεις και σαφείς πληροφορίες: οι μαθητές ενδιαφέρονται άμεσα και για άλλα σημαντικά ζητήματα, εκτός από εκείνα που συνδέονται με το σχολείο, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση, όπως: τρόποι διαβίωσης στο σπίτι, ελεύθερος χρόνος, ευκαιρίες κοινωνικής συναλλαγής, απασχόληση, οικονομικά παροχές, πηγές υποστήριξης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, για τα οποία χρειάζεται επίσης να τους δοθούν πληροφορίες. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να δοθούν με ένα σαφή και συντονισμένο τρόπο, ώστε οι μαθητές και οι οικογένειές τους να μπορούν να κάνουν τις επιλογές τους σχετικά με τη μελλοντική ζωή τους και σχετικά με οποιοδήποτε άλλο ζήτημα τους ενδιαφέρει (βλ. το τμήμα πρακτικών, Δανία, DK1, μέσω).

### **4.3 Σχεδιασμός Επαρκούς Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος**

Ο σχεδιασμός Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος πρέπει να γίνει σε συνεργασία με το σπουδαστή και τους γονείς τους, και να εστιάζεται όχι μόνο στην πρόοδο του σπουδαστή, αλλά και σε οποιοσδήποτε αλλαγές που θα πρέπει να γίνονται στη σχολική πράξη. Οι χώρες τόνισαν τη διαφορά μεταξύ ενός Εξατομικευμένου Εκπαιδευτικού Προγράμματος, το οποίο είναι ευρύτερο και έχει εκπαιδευτικό προσανατολισμό και ενός σχεδίου μετάβασης – το οποίο επικεντρώνεται περισσότερο στα θέματα μετάβασης και σχετίζεται με τη ζωή του ενήλικα και την απασχόληση. Τα δύο προγράμματα πρέπει να συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό.

#### *Εμπόδια:*

- Περιεχόμενο: Τα εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα έχουν κυρίως ακαδημαϊκό προσανατολισμό. Σε αυτές τις περιπτώσεις, προσωπικές και κοινωνικές πτυχές δεν φαίνεται να διαδραματίζουν κάποιον σημαντικό ρόλο
- Πιστοποίηση: σε μερικές περιπτώσεις, δεν απονέμονται στους μαθητές επίσημα πιστοποιητικά και αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να υπάρχει ανισότητα στις ευκαιρίες για



αυτούς. Υπάρχουν εμφανείς αντιφάσεις μεταξύ των αποκτηθέντων προσόντων και των πιστοποιητικών που απονέμονται, γεγονός που αποτελεί ένα επιπλέον εμπόδιο για την εξασφάλιση μιας εργασίας με τον ίδιο μισθό με τους άλλους εργαζόμενους. Τα προσόντα που περιγράφονται βασίζονται κυρίως σε μια αξιολόγηση των πρακτικών, γενικών και κοινωνικών ικανοτήτων και των στάσεων, τα οποία δεν ανταποκρίνονται πάντα στο αναμενόμενο προσόν που πιστοποιεί ένα επίσημο χαρτί.

*Διευκολυντικοί παράγοντες:*

- Εξατομικευμένο πρόγραμμα μετάβασης: χρειάζεται να συμπεριληφθεί στο εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και να βασιστεί στις επιθυμίες και στα κίνητρα του σπουδαστή. Πρέπει επίσης να περιλαμβάνει
  - ικανότητες – γενικές, ειδικές ή ατομικές - που μπορούν να κατακτηθούν
  - προσόντα που μπορούν να αποκτηθούν
  - δυνατότητες εργασίας και προοπτικές που χρειάζεται να εξεταστούν

Το σχέδιο μετάβασης χρειάζεται να αναθεωρείται συνεχώς.

Το σχέδιο μετάβασης πρέπει να εξασφαλίζει τη συμμετοχή όλων και να διευκρινίζει τις υπευθυνότητές τους. Πρέπει να παρέχει:

- μια σαφή ανάλυση των δυνατοτήτων του σπουδαστή και ενός συνακόλουθου σχεδίου σταδιοδρομίας
- προετοιμασία για την εμπειρία από πραγματικές καταστάσεις εργασίας
- μια συνέχεια στο χώρο εργασίας.

Ο προγραμματισμός μετάβασης πρέπει να επανεξετάζεται σε συμφωνημένα χρονικά διαστήματα και να τροποποιείται σύμφωνα με τις ανάγκες και την εξέλιξη του σπουδαστή (βλ. *το Τμήμα Πρακτικών, Πορτογαλία, PO3, Escola EB23 de Carteado Mena*).



- Τακτική Αξιολόγηση: το εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα χρειάζεται να αξιολογείται τακτικά: να αξιολογείται τόσο από το σπουδαστή, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι βρίσκεται πραγματικά στο κέντρο της διαδικασίας μετάβασης όσο και από τους επαγγελματίες που συμμετέχουν. Όλα τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης πρέπει να καταχωρίζονται σε γραπτή μορφή (βλ. το Τμήμα Πρακτικών, Φινλανδία, FI2, Kurikka).
- Διεπιστημονική προσέγγιση: ο σχεδιασμός του εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος είναι το αποτέλεσμα της ομαδικής εργασίας όλων των εμπλεκόμενων (βλ. το Τμήμα Πρακτικών, Γερμανία, DE4, AVJ).
- Σχεδίαση ατομικού φακέλου: το εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης χρειάζεται να λειτουργήσει ως ατομικός φάκελος ή ως ατζέντα, την οποία διαχειρίζεται ο σπουδαστής και περιέχει όλα τα είδη προτάσεων, τροποποιήσεων και αποτελεσμάτων. Πρέπει επίσης να απεικονίζει όλο το δυναμικό και τις ανάγκες ενός σπουδαστή. Πρέπει αυτές οι πληροφορίες να συλλέγονται από τα σχολεία, τις οικογένειες και τους εργοδότες ή τις επιχειρήσεις (βλ. το τμήμα πρακτικών, Βέλγιο (Γαλλικά), BF1, Amay).
- Πιστοποιητικά: πρέπει να απεικονίζουν τις επιτυχίες και τα προσόντα των μαθητών και πρέπει να έχουν πραγματική αναγνώριση που θα επιτρέπει στους μαθητές να μετακινηθούν σε άλλες εργασίες ή θέσεις. Δεν χρειάζονται όλες οι εργασίες ένα επίσημο πιστοποιητικό. Τα προγράμματα κατάρτισης που εγκρίνονται από τους εργοδότες φαίνεται να παρέχουν μια καλή λύση (βλ. το Τμήμα Πρακτικών, Κάτω Χώρες, NL1, NPO).
- Ίσες ευκαιρίες: το εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης χρειάζεται να εξασφαλίζει ίσες ευκαιρίες, ανεξάρτητα από οποιαδήποτε διαφορά στο φύλο, στην κουλτούρα ή στη

γεωγραφική τοποθεσία (βλ. το τμήμα πρακτικών, τη Φινλανδία, F13, Ελσίνκι Fashion and Beauty).

#### **4.4 Άμεση Συμμετοχή και Συνεργασία Όλων των Εμπλεκόμενων**

Η συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών: οικογένειας, σχολείου, εργοδοτών, εμπορικών ενώσεων, υπηρεσιών υποστήριξης, σχολείων επαγγελματικής κατάρτισης - είναι μεγάλης σημασίας. Ο ρόλος και η συμμετοχή τους ποικίλουν, σύμφωνα με την φάση της ζωής του σπουδαστή.

##### *Εμπόδια*

- Έλλειψη κατάρτισης: οι διάφοροι εμπλεκόμενοι δεν είναι προετοιμασμένοι για συνεργασία και κατανομή ευθυνών
- Έλλειψη σαφών κανόνων: ακόμα κι αν γίνονται προσπάθειες από μερικές χώρες, οι υπηρεσίες φαίνεται να διστάζουν να πάρουν πρωτοβουλίες, σαφείς κανόνες δεν υπάρχουν και, κατά συνέπεια, είναι ανεπαρκής η λειτουργία των δικτύων
- Έλλειψη επικοινωνίας: η συμμετοχή των γονέων μπορεί σε μερικές περιπτώσεις να καταστεί ως προβληματική καθώς οι προσδοκίες τους διαφέρουν από αυτές των μαθητών και των σχολείων. Είναι απαραίτητο να καθιερωθούν πιο αποδοτικοί τρόποι ανταλλαγής πληροφοριών και επικοινωνίας.
- Έλλειψη κοινής γλώσσας και ορισμών: οι διάφορες υπηρεσίες χρησιμοποιούν διαφορετικούς όρους και ορισμούς για να καθορίσουν ποιος είναι κατάλληλος να υποστηριχθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μετάβασης

##### *Διευκολυντικοί παράγοντες:*

- Ύπαρξη δικτύου υποστήριξης: εξασφαλίζει τη συνεργασία μεταξύ όλων των ατόμων, των οργανώσεων και των υπηρεσιών που συμμετέχουν - οπουδήποτε

---

βρίσκεται η έδρα τους - και σε αυτή τη διαδικασία μια από τις υπηρεσίες αναλαμβάνει το ρόλο του συντονιστή (βλ. το τμήμα πρακτικών, Αυστρία, AT1, Το Κοινωνικό Δίκτυο).

- Καθορισμός των εργασιών: χρειάζεται να γίνει ένας σαφής καθορισμός των βασικών εργασιών κάθε προσώπου ή υπηρεσίας που συμμετέχει και να δοθούν εγγυήσεις για το ρόλο αυτό. Παρ' όλα αυτά, ο ρόλος αυτός πρέπει να είναι ευέλικτος απέναντι σε πρωτοβουλίες που καθιερώνουν ιδρύουν ή/και συντονίζουν τα δίκτυα. Οποιαδήποτε κοινή μορφή υποστήριξης χρειάζεται επίσης να συμφωνηθεί και να καθοριστεί με σαφήνεια και πληρότητα (βλ. το τμήμα πρακτικών, Βέλγιο (φλαμανδικά), BNL1, Gemeentelijk Buso).
- Ενισχύοντας τις υπηρεσίες επαγγελματικής καθοδήγησης: ο ρόλος και οι πηγές που διαθέτουν αυτές οι υπηρεσίες χρειάζεται να ενισχυθούν. Ο ρόλος αυτών των υπηρεσιών πρέπει να επικεντρώνεται στα προβλήματα των μαθητών περισσότερο παρά σε αυτά των επιχειρήσεων. Πρέπει επίσης να συμβουλεύουν τις οικογένειες για τα κοινωνικά οφέλη ή για οποιοδήποτε άλλο θέμα αυτές έχουν ανάγκη (βλ. το Τμήμα Πρακτικών, Αυστρία, AT2, Alpha Nova Compass).
- Περαιτέρω κατάρτιση: τα διαφορετικά μέρη που συμμετέχουν χρειάζεται να προετοιμαστούν για περαιτέρω μελλοντική συνεργασία και για την κατανομή των ευθυνών (παραδείγματα μπορούν να βρεθούν σε κάθε σημείο του καταλόγου, στο τμήμα πρακτικών).
- Συμμετοχή των εργοδοτών και των οργανώσεων απασχόλησης: οι εργοδότες και τα συνδικάτα χρειάζονται να είναι πιο ενεργοί και παρόντες σε αυτήν την συνεργασία, προκειμένου να εξασφαλιστούν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης για τους νέους ανθρώπους (βλ. το τμήμα πρακτικών, Γερμανία, DE2, Berufsausbildungswerk mittelfranken).



## 4.5 Στενές Σχέσεις μεταξύ Σχολείου και Αγοράς Εργασίας

Οι μαθητές πρέπει να αποκτήσουν εμπειρίες από πραγματικές συνθήκες εργασίας. Ο βασικός στόχος είναι να προαχθεί η αυτοπεποίθηση και η αυτονομία, να ευοδωθούν οι πραγματικές προσδοκίες των μαθητών και να εξασφαλιστούν σε όλες τις περιπτώσεις μελλοντικές θέσεις εργασίας. Οι εμπειρογνώμονες επεσήμαναν ότι η πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις κατά τη διάρκεια της σχολικής φοίτησης είναι η καλύτερη ευκαιρία που επιτρέπει στους μαθητές να έχουν πραγματική επαφή με τις επιχειρήσεις και με την ανοικτή αγορά εργασίας. Βοηθά επίσης τους μαθητές να πάρουν αποφάσεις σε σχέση με τις υπάρχουσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Τα σχολεία και η αγορά εργασίας πρέπει να αναπτύξουν συνεργασία μεταξύ τους. Τα σχολεία χρειάζεται να ευθυγραμμίζονται με την ανάπτυξη και τις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας.

### *Εμπόδια*

- Κλειστά συστήματα: τα σχολεία και οι επιχειρήσεις ανήκουν σε διαφορετικούς "κόσμους", χρησιμοποιούν διαφορετικές μεθόδους εργασίας, διαφορετική γλώσσα και έχουν διαφορετικούς στόχους. Ο ένας κόσμος πρέπει να γνωρίσει τον άλλον καλύτερα, να μοιραστούν τις ανησυχίες τους, το σεβασμό και την κατανόηση των διαφορών που έχουν μέσα στην αναζήτηση του κοινού στόχου, δηλ. του αμοιβαίου οφέλους
- Η Εκπαίδευση στο σχολείο προκαθορίζει τις δυνατότητες του ατόμου, μετά την εκπαίδευση: Μερικές φορές φαίνεται ότι η εκπαίδευση κυρίως προετοιμάζει τους μαθητές για προστατευμένη απασχόληση. Οι εκ των προτέρων παγιωμένες απόψεις μπορεί να λειτουργήσουν ως εμπόδια στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών. Από αυτή την άποψη, τα επαγγελματικά σχολεία εμποδίζουν συχνά την εκπαιδευτική πρόσβαση στους μαθητές με τις ειδικές

---

ανάγκες, επειδή τα προγράμματά τους δεν είναι προσαρμοσμένα και εξατομικευμένα.

#### Διευκολυντικοί παράγοντες

- Δημιουργία δικτύων: προκειμένου να βελτιωθούν οι σχέσεις μεταξύ των δύο τομέων, μια αποτελεσματική επιλογή θα ήταν να δημιουργηθούν δίκτυα. Αυτά τα δίκτυα θα μπορούσαν να είναι κοινωνικής ή επαγγελματικής προέλευσης, συμπεριλαμβανομένων και κάποιων, όπως οι οργανώσεις γονέων (βλ. το τμήμα πρακτικών, Γαλλία, FR1, DJINH, Dispositif Jeunes).
- Καθιέρωση δημιουργικών μέτρων: Στοχεύουν στην εύρεση των τρόπων και των στρατηγικών εκείνων που θα ξεπεράσουν τις αρνητικές στάσεις που υπάρχουν στην αγορά εργασίας. Τα σχολεία πρέπει να αναπτύξουν επαφές με τις επιχειρήσεις και να παρουσιάσουν τη διαδικασία με την οποία έχουν προχωρήσει επιτυχώς, την ενσωμάτωση των μαθητών με αναπηρίες (βλ. το τμήμα πρακτικών, η Πορτογαλία, PO1, Projecto PROACT, escola Basica 2/3 de. Pedro do Sul).
- Επέκταση διπλών συστημάτων: η αρχή του συνδυασμού της θεωρητικής εκπαίδευσης στο σχολείο με την πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις φαίνεται να είναι αποτελεσματική και αποδοτική και χρειάζεται να εφαρμοστεί για όλους τους μαθητές (τα παραδείγματα μπορούν να βρεθούν σε κάθε στοιχείο που εμφανίζεται στον κατάλογο στο τμήμα Πρακτικών).
- Οργάνωση ευέλικτων μέτρων κατάρτισης: με την θέσπιση, παραδείγματος χάριν, προπαρασκευαστικών ετών πριν την κατάρτιση στη διάρκεια εργασίας ή οργανώνοντας ένα επιπλέον έτος εκπαίδευσης πριν την αναζήτηση εργασίας, επεκτείνοντας την επαγγελματική κατάρτιση όσο χρόνο απαιτείται, παρέχοντας επαγγελματική κατάρτιση με διαφορετικά μοντέλα εκπαίδευσης, παρέχοντας 6 μήνες κατάρτισης στο χώρο δουλειάς για όλους τους μαθητές, ως αναπόσπαστο μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που διαρκεί τρία έτη (τα παραδείγματα μπορούν να βρεθούν σε κάθε

στοιχείο που εμφανίζεται στον κατάλογο στο τμήμα Πρακτικών συγκεκριμένα, βλέπε Γερμανία, DE3, BO10 - Berufsorientierender Lehrgang σε Συνεργασία με Betrieben der Wirtschaft).

- Βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των Φορέων: Το άνοιγμα του σχολείου στον τομέα απασχόλησης με την παρουσίαση στο σχολείο ανθρώπων από την αγορά εργασίας, προκειμένου να μιλήσουν για τις δυνατότητες εργασίας με τους μαθητές και τους επαγγελματίες (βλ. το τμήμα πρακτικών, Νορβηγία, NO3, Hordalandsmodellern).
- Τράπεζα δεδομένων για την εργασία: μια τράπεζα στοιχείων, στην οποία καταγράφονται οι προσφορές εργασίας φαίνεται να βοηθά τους μαθητές να κάνουν επιλογές (βλ. την υπηρεσία Aetat στη Νορβηγική πρακτική NO3 Hordalandsmodellern).
- Συνέχεια:  
Τα σχολεία πρέπει να παρακολουθούν τους μαθητές τουλάχιστον για ένα χρονικό διάστημα, όταν αρχίσουν την εργασιακή ζωή, για να παρακολουθούν την επίδοσή τους. Στη συνέχεια θα μπορούσε να υπάρξει ένα είδος αξιολόγησης για να παρέχει στα σχολεία, καθώς επίσης και στο δίκτυο, τις πληροφορίες που απαιτούνται για να διενεργήσουν τις σχετικές προσαρμογές ή/ και τις τροποποιήσεις στα προγράμματά τους. Η αξιολόγηση των επιδόσεων των μαθητών και η ποιότητα της εργασίας που παρέχεται μπορούν να επηρεάσουν την απόφαση του εργοδότη προκειμένου να διατηρήσει ή και να αυξήσει τις θέσεις εργασίας μέσα στην επιχείρηση (πολλαπλασιαστική επίδραση) (βλ. το τμήμα πρακτικών, οι Κάτω Χώρες, NL1, NPO - μια εργασία για κάθε μαθητή).
- Μέτρα υποστήριξης: Προσωπικοί, υλικοί, οικονομικοί και τεχνικοί πόροι είναι απαραίτητοι για να υποστηρίξουν όχι μόνο τους εργαζομένους αλλά και τους εργοδότες (βλ. το τμήμα πρακτικών, Ελλάδα, EL1, Μαργαρίτα).

## 4.6 Η Μετάβαση στην Απασχόληση είναι Μέρος Μακράς Διαδικασίας

Κάποια άτομα αντιμετωπίζουν διαφορετικές μορφές μετάβασης κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση είναι μια από τις κρίσιμες περιόδους: πρόκειται για την προετοιμασία και τη διευκόλυνση των νέων ανθρώπων για να μπουν στην οικονομική και ενήλικη ζωή. Είναι μέρος μιας σύνθετης διαδικασίας που είναι ανάγκη να οργανωθεί με έναν απλό, σαφή και διαφανή τρόπο προκειμένου να μπορέσουν οι μαθητές να προχωρήσουν από την εκπαίδευση στην απασχόληση, αναγνωρίζοντας και ξεπερνώντας τα εμπόδια και τις δυσκολίες που συναντούν.

### *Εμπόδια:*

- Άκαμπτες δομές ή /και διαδικασίες του εκπαιδευτικού συστήματος: οι άκαμπτες διαδικασίες αξιολόγησης, ανεπαρκώς συντονισμένη μετάβαση από τη μία σχολική βαθμίδα στην άλλη και αργότερα προς την απασχόληση, εμποδίζουν την καλή διαδικασία της μετάβασης
- Εμπόδια που οφείλονται στη δομή: τα διαφορετικά χρηματοδοτικά και διοικητικά συστήματα τα οποία λειτουργούν μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα ή ο ανταγωνισμός καθώς επίσης και η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών, συχνά αποτελούν πηγές δυσκολιών.
- Νομικά εμπόδια :τα διαφορετικά νομοθετικά συστήματα στην εκπαίδευση ή η αντιφατική νομοθεσία, που αφορά τις διαφορετικές υπηρεσίες, επίσης εμποδίζουν την επιτυχή διαδικασία της μετάβασης.

### *Διευκολυντικοί παράγοντες*

- Πρώιμη διαδικασία: τα σχολεία χρειάζεται να αρχίσουν το νωρίτερο δυνατόν την προετοιμασία των μαθητών για τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή, συμπεριλαμβανομένης της απασχόλησης. Αυτή η διαδικασία δεν θα πρέπει να αρχίζει στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (βλ. το

τμήμα πρακτικών, Σουηδία, SE1, το ίδρυμα καταλληλότητας για απασχόληση).

- Επαρκής Καθοδήγηση: κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μετάβασης πρέπει να εξασφαλίζεται ένα κατάλληλο πρόγραμμα καθοδήγησης (τα παραδείγματα μπορούν να βρεθούν σε κάθε στοιχείο που εμφανίζεται στον κατάλογο στο τμήμα Πρακτικών).
- Ευέλικτη υποστήριξη: η υποστήριξη του σπουδαστή πρέπει να είναι αρκετά ευέλικτη ώστε να ανταποκρίνεται στις εξατομικευμένες ανάγκες και περιστάσεις και να επεκτείνεται πέρα από την αποφοίτηση του (βλ. το τμήμα πρακτικών, το Ηνωμένο Βασίλειο, UK2, κολέγιο Oaklands).
- "Συνήγορος" ή πρόσωπο αναφοράς: ένας συγκεκριμένος επαγγελματίας πρέπει να είναι υπεύθυνος και πρέπει να ενεργεί ως πρόσωπο αναφοράς και υποστήριξης κατά τη διαδικασία μετάβασης για όσο το δυνατό περισσότερο χρονικό διάστημα. Αυτό το πρόσωπο χρειάζεται να βασιστεί κυρίως στο σχολείο και πρέπει να είναι βασικό μέλος της ομάδας που αναπτύσσει το σχέδιο μετάβασης (βλ. το τμήμα πρακτικών, Λουξεμβούργο, LU2, LTC - Lycée Technique du Centre).
- Συνέχεια: προκειμένου να υπάρξει εγγύηση για μια επιτυχή διαδικασία μετάβασης, είναι απαραίτητο να εξασφαλιστεί η συνέχεια για τους μαθητές μετά την αναχώρησή τους από το σχολείο (βλ. το τμήμα πρακτικών, οι Κάτω Χώρες, NL2, Πυρηνικός Πόλεμος).

Παρ' ότι οι διάφοροι παράγοντες που τονίζονται στην έκθεση εμφανίζονται ως ξεχωριστοί, στην πραγματικότητα σπάνια διαχωρίζονται. Αυτοί οι παράγοντες είναι αλληλένδετοι και μερικές φορές είναι δύσκολο να αναλυθεί ένας από αυτούς χωρίς να ληφθούν υπόψη οι άλλοι.





Γενικά, μπορούν να περιγραφούν ως απλοί και σύνθετοι παράγοντες. Απλοί παράγοντες θεωρούνται εκείνοι που προσδιορίζονται σαφώς, χωρίς την πιθανότητα της σύγχυσης, όταν χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν μια κατάσταση. Στην περίπτωση αυτή εντάσσεται για παράδειγμα, ο όρος «ίσες ευκαιρίες», όταν εφαρμόζεται ως παράγοντας που πρέπει να διασφαλίζεται κατά τη διαδικασία της μετάβασης.

Οι περισσότεροι παράγοντες είναι σύνθετοι. Από αυτούς δύο τύποι μπορούν να προσδιοριστούν περαιτέρω: αντιστρέψιμος παράγοντας- παραδείγματος χάριν όταν μια θετική κατάσταση είναι δυνατόν να μετατραπεί σε αρνητική και αντίστροφα - και συνδυαστικός παράγοντας – όταν δύο παράγοντες μετά βίας μπορεί να διαχωριστούν μεταξύ τους. Τα "ευέλικτα μέτρα" είναι ένα παράδειγμα ενός αντιστρέψιμου παράγοντα, δεδομένου ότι εκφράζουν μια θετική κατάσταση που μπορεί εύκολα να αλλάξει σε αρνητική εάν, παραδείγματος χάριν, καμία τέτοια ευελιξία δεν είναι θεμιτή ή εάν η ευελιξία χρησιμοποιείται με καταχρηστικό τρόπο. Το εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης είναι ένα καλό παράδειγμα ενός συνδυαστικού παράγοντα, δεδομένου ότι δεν μπορεί εύκολα να διαχωριστεί από άλλους παράγοντες, όπως, παραδείγματος χάριν, από τον παράγοντα «τακτική αξιολόγηση».

## 5. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΩΝ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ

Σε αυτή την έκθεση γίνεται προσπάθεια να εξεταστούν τρεις περιοχές:

- 1) **Βασικά προβλήματα** που αντιμετωπίζονται από τους μαθητές με τις ειδικές ανάγκες, τις οικογένειες τους και τους επαγγελματίες σχετικά με τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Αυτό το θέμα προσεγγίστηκε μέσω εξέτασης της υπάρχουσας τεκμηρίωσης σε Ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Τα προβλήματα που αναδύονται από τους τομείς εκπαίδευσης και απασχόλησης είναι σχετικά και αλληλένδετα. Τα βασικά σημεία που προσδιορίζονται και στους δύο τομείς επικεντρώνονται στα εξής:
  - Πώς είναι δυνατόν να μειωθούν ή να αποτραπούν τα υψηλά ποσοστά διαρροής μαθητών και ο μεγάλος αριθμός άνεργων νέων;
  - Πώς είναι δυνατόν να αυξηθεί η πρόσβαση στην ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση;
  - Πώς μπορούν να δοθούν στους νέους τα σωστά προσόντα, τα οποία θα αντιστοιχούν στις δυνατότητες τους και θα τους επιτρέψουν να αντιμετωπίσουν επαρκώς την ενήλικη ζωή τους και την εργασία;
  - Πώς είναι δυνατόν βελτιωθεί η επαφή και η αμοιβαία κατανόηση μεταξύ των τομέων εκπαίδευσης και απασχόλησης;

2) **Βασικά σημεία** που χρειάζεται να αναθεωρηθούν στον τομέα της μετάβασης, λαμβάνοντας υπόψη τα υπάρχοντα προβλήματα.

Αυτή η περιοχή ερευνήθηκε μέσω της συζήτησης και της ανάλυσης της τεκμηρίωσης που πραγματοποιήθηκε από τους διάφορους επαγγελματίες από τις 16 χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Έξι βασικά σημεία προέκυψαν σε σχέση με την έννοια της μετάβασης:

- α) Η μετάβαση είναι μια διαδικασία που πρέπει να υποστηριχθεί με την ύπαρξη και την εφαρμογή νομοθετικών και πολιτικών μέτρων.

β) Η μετάβαση χρειάζεται να εξασφαλίσει τη συμμετοχή μαθητών και να σεβαστεί την προσωπική επιλογή του σπουδαστή. Ο σπουδαστής, η οικογένεια και οι επαγγελματίες πρέπει να εργαστούν μαζί για να διαμορφώσουν ένα εξατομικευμένο σχέδιο.

γ) Η μετάβαση πρέπει να περιλαμβάνει το σχεδιασμό ενός εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος που να εστιάζεται στην πρόοδο του σπουδαστή και σε οποιαδήποτε αλλαγή γίνεται στο σχολικό περιβάλλον.

δ) Η μετάβαση πρέπει να βασιστεί στην άμεση συμμετοχή και στη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων

ε) Η μετάβαση απαιτεί τη στενή συνεργασία μεταξύ της αγοράς εργασίας και των σχολείων, για να βιώνουν οι μαθητές τους πραγματικούς όρους εργασίας.

στ) Η μετάβαση είναι μέρος μιας μακρίας και σύνθετης διαδικασίας που προετοιμάζει και που διευκολύνει τους νέους ανθρώπους να διαχειρίζονται οικονομικά θέματα.

**3) Βασικοί παράγοντες** που φαίνονται είτε να διευκολύνουν είτε να αποτρέπουν την εφαρμογή μιας επιτυχούς διαδικασίας μετάβασης σε πρακτικό επίπεδο.

Αυτοί οι παράγοντες προσδιορίστηκαν μέσω των τοπικών πρακτικών που επιλέχτηκαν από τους διάφορους επαγγελματίες. Οι πραγματικές καταστάσεις μετάβασης ανέδειξαν μια σειρά παραγόντων που διευκόλυναν μια πιο λεπτομερή περιγραφή των έξι σημείων που περιγράφηκαν παραπάνω. Αυτοί οι παράγοντες φαίνονται να ενεργούν είτε ως εμπόδια είτε ως βοηθητικοί παράγοντες μιας επιτυχούς διαδικασίας μετάβασης. Η ανάλυση των παραγόντων δείχνει ότι πολύ λίγοι από αυτούς αντιστοιχούν σε πραγματικές και απλές καταστάσεις - απλοί παράγοντες. Η πλειοψηφία των παραγόντων αντιστοιχεί στις σύνθετες και αλληλένδετες καταστάσεις - σύνθετοι παράγοντες. Από την ανάλυση των τριών παραπάνω περιοχών προκύπτει η διατύπωση συστάσεων που αφορούν το μέλλον της μετάβασης. Αυτές παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο. Απευθύνονται σε αυτούς που παίρνουν πολιτικές αποφάσεις και στους επαγγελματίες και στοχεύουν στο να αποτελέσουν οδηγό για τη βελτίωση, την ανάπτυξη και την εφαρμογή της διαδικασίας της μετάβασης.





## 6. ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Οι παρακάτω συστάσεις αναφέρονται σε όσους διαμορφώνουν πολιτική και στους επαγγελματίες. Οι συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο μπορεί να εφαρμόζονται από τις χώρες σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Οι συστάσεις είναι βασισμένες στις απόψεις και στους παράγοντες που παρουσιάζονται στα προηγούμενα κεφάλαια και υπογραμμίζουν τις πρακτικές που χρειάζεται να ακολουθηθούν, προκειμένου να διευκολυνθεί η μετάβαση των νέων ανθρώπων με αναπηρίες από το σχολείο στην απασχόληση.

### **Θεσμοθέτηση και εφαρμογή της πολιτικής και των πρακτικών μέτρων**

#### ***Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο***

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να προωθήσει ή/και να βελτιώσει αποτελεσματικά συντονισμένες πολιτικές τακτικές μεταξύ των διαφορετικών υπηρεσιών, αποφεύγοντας τη δημιουργία νέας νομοθεσίας που να είναι αντίθετη ή που να επικαλύπτει την υπάρχουσα νομοθεσία
- να εξασφαλίσει συγκεκριμένα μέτρα για την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας που έχει υιοθετηθεί, προκειμένου να αποφευχθούν οι διαφορές ή/και οι διακρίσεις ως αποτέλεσμα ανισότητας μεταξύ ατόμων ή τεχνικών παροχών·
- να καθοδηγεί συστηματικά, λαμβάνοντας υπόψη και σεβόμενη τις απόψεις που εκφράζονται από τις εθελοντικές οργανώσεις που εργάζονται με και για τους ανθρώπους με αναπηρίες
- να μελετά και να προωθεί ενεργητικές πολιτικές πρακτικές προκειμένου να ενισχυθεί η απασχόληση και η προσωπική αυτονομία ·
- να εξασφαλίζει εμπειριστατωμένο έλεγχο και αξιολόγηση οποιουδήποτε "διευκολυντικού παράγοντα" υπέρ των ανθρώπων με αναπηρίες, όπως η ποσόστωση, οι φορολογικές απαλλαγές, κτλ και να διασφαλίζει την

αποτελεσματική λειτουργία των υπηρεσιών σε διεθνές, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο ·

- να φροντίζει ώστε να διατίθενται εκτενείς πληροφορίες σχετικά με οποιοδήποτε νομικό ή πολιτικό μέτρο που αναφέρεται στους εργοδότες ·
- να φροντίζει για τη δημιουργία τοπικών δικτύων, που να περιλαμβάνουν όλους τους συνεργάτες προκειμένου να εφαρμοστεί η εθνική πολιτική

### **Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο**

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να λάβουν υπόψη όλες τις απαραίτητες πληροφορίες, τις στρατηγικές και τις δεξιότητες, προκειμένου να εφαρμοστεί η υπάρχουσα νομοθεσία και να εξασφαλιστεί μια επαρκής μεθοδολογία προς εφαρμογή
- να αξιολογούν τακτικά τα τοπικά καινοτόμα προγράμματα και να διαδίδουν τα αποτελέσματά τους προκειμένου να μεγιστοποιήσουν τις δυνατότητες διευκόλυνσης
- να δημιουργήσουν ένα τοπικό δίκτυο, στο οποίο όλοι οι συνεργάτες (κοινωνικές υπηρεσίες, εκπαιδευτικές υπηρεσίες, υπηρεσίες απασχόλησης και οικογένειες) να αντιπροσωπεύονται, προκειμένου να συζητείται, να προγραμματίζεται και να εφαρμόζεται η εθνική πολιτική ·
- να βρίσκουν τρόπους ώστε οι ανάγκες τους να γίνονται γνωστές στη διοίκηση προκειμένου να εφαρμόζονται τα νέα μέτρα

### **Συμμετοχή μαθητών. Σεβασμός για τις προσωπικές επιλογές των μαθητών**

#### **Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο**

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να παρέχει τους απαραίτητους πόρους (χρόνο και προϋπολογισμό) στα σχολεία για να εφαρμόζουν προγράμματα εργασίας με το σπουδαστή και την οικογένειά του

- να διασφαλίζει την αποτελεσματική χρήση των πόρων ώστε να διασφαλίζεται η παραπάνω συνεργασία

### **Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο**

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να διαθέτουν τον απαραίτητο χρόνο για τους σπουδαστές και για τις οικογένειές τους προκειμένου να κατανοήσουν καλύτερα τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους·
- να συντάσσουν ένα γραπτό σχέδιο μετάβασης, το νωρίτερο δυνατόν, ανοικτό στο σπουδαστή, την οικογένεια και τους επαγγελματίες που εμπλέκονται στα περαιτέρω στάδια μέσα και έξω από το σχολείο
- να τροποποιούν και να προσαρμόζουν το σχέδιο μετάβασης οποιαδήποτε στιγμή απαιτείται, σε συνεργασία με το σπουδαστή·
- να ενθαρρύνουν το σπουδαστή, όσο το δυνατόν περισσότερο, για να ανακαλύψει τις δυνατότητες του/της και τις ικανότητες του/της·
- να παρέχουν στους μαθητές και στις οικογένειές τους όσες πληροφορίες χρειαστούν ή να τους κατευθύνουν προς τις σχετικές υπηρεσίες·
- να εξασφαλίζουν εξατομικευμένο σχέδιο εκπαίδευσης και εξατομικευμένο σχέδιο μετάβασης προσβάσιμο στους μαθητές (για παράδειγμα με περιορισμένη αναγνωστική ικανότητα).

### **Σχεδιασμός ενός επαρκούς εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος**

#### **Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο**

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να παρέχει στα σχολεία τους απαραίτητους πόρους ώστε να εξασφαλίζεται ο σχεδιασμός εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων. Ειδικά οι δάσκαλοι πρέπει να έχουν ικανοποιητικό χρόνο και την απαραίτητη καθοδήγηση για τις βασικές εργασίες τους·
- να φροντίζει να συμπεριλαμβάνεται στο εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ένα πρόγραμμα μετάβασης·

- να παρέχει ποιοτικά πρότυπα σχετικά με τα εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα
- να διασφαλίζει την καταγραφή των προσόντων που αποκτώνται από τους μαθητές στα πιστοποιητικά που λαμβάνουν και την αποφυγή οποιασδήποτε μεροληπτικής αντιμετώπισης.

### **Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο**

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να διασφαλίσουν ότι ο σπουδαστής βρίσκεται στο κέντρο της διαδικασίας κάθε εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος και εξατομικευμένου σχεδίου μετάβασης
- να φροντίζουν ώστε να αποκτούν όλες τις απαραίτητες γνώσεις προκειμένου να σχεδιάζουν ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ομαδικά
- να διασφαλίζουν την τακτική αξιολόγηση, σε γραπτή μορφή, του εξατομικευμένου εκπαιδευτικού προγράμματος από το σπουδαστή, την οικογένεια καθώς επίσης και από τους άλλους επαγγελματίες που εμπλέκονται
- να δημιουργούν εξ αρχής έναν ατομικό φάκελο ή ένα παρόμοιο μέσο, προκειμένου να κρατήσουν σε μια σταθερή μορφή το εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και όλες τις αλλαγές που γίνονται
- ο ατομικός φάκελος θα πρέπει να περιλαμβάνει μια αξιολόγηση των στάσεων, της γνώσης, της εμπειρίας και των βασικών δεξιοτήτων του σπουδαστή ( ακαδημαϊκών, πρακτικών, καθημερινής διαβίωσης, ελεύθερου χρόνου, αυτοδιάθεσης και επικοινωνίας)

### **Στενή συνεργασία όλων των εμπλεκομένων**

#### **Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο**

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να διασφαλίζει την ύπαρξη πρακτικών μέτρων για τη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών, καθώς επίσης και για τη συνέχεια αυτής της συνεργασίας .



- 
- να προσδιορίζει σαφείς ευθύνες μέσω των οποίων να δεσμεύονται οι υπηρεσίες προκειμένου να εξασφαλιστεί αποτελεσματικός συντονισμός ·
  - να διασφαλίζει την αξιολόγηση του συντονισμού καθώς επίσης και της κατανομής των ευθυνών, προκειμένου να πραγματοποιούνται οποιεσδήποτε τροποποιήσεις απαιτούνται
  - να διασφαλίζει την εκπλήρωση των υποχρεώσεων από όλες τις υπηρεσίες και τα συμμετοχή τους στο συντονισμό του έργου
  - να παρακινεί τους εργοδότες και τα συνδικάτα μέσω συγκεκριμένων μέτρων ώστε να εμπλέκονται άμεσα
  - να ενθαρρύνει τη συνεργασία και το συντονισμό όλων όσων συμμετέχουν σε εθνικό επίπεδο.

### ***Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο***

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να διαθέτουν ένα αποτελεσματικό δίκτυο υποστήριξης στο οποίο να μπορούν άλλοι επαγγελματίες να καταθέτουν τις απόψεις τους για υποστήριξη και πληροφόρηση
- να έχουν επίσημη αναγνώριση (από την άποψη του προϋπολογισμού ή τουλάχιστον από την άποψη του χρόνου) για τις στοιχειώδεις εργασίες συντονισμού που απαιτούνται από άλλες υπηρεσίες
- να φροντίζουν να έχουν περαιτέρω κατάρτιση ώστε να μπορούν να καθορίζουν τις δραστηριότητές τους μέσα στα πλαίσια μιας συντονισμένης προσπάθειας και να γνωρίζουν πώς να μοιράζονται οι ευθύνες

### **Στενή Σχέση μεταξύ του Σχολείου και της Αγοράς Εργασίας** ***Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο***

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να φροντίσει ώστε όλοι οι νέοι άνθρωποι να αποκτήσουν εμπειρίες από συνθήκες πραγματικής εργασίας
- να διασφαλίσει για όλους τους μαθητές την πρόσβαση σε κάποιο είδος πρακτικής άσκησης σεβόμενη τις διαφορετικές ανάγκες που έχουν ·

- να σχεδιάσει ευέλικτα μέτρα κατάρτισης, παραδείγματος χάριν θεσπίζοντας προπαρασκευαστικές περιόδους πριν από την επαγγελματική εκπαίδευση
- να προάγει θεσμοθετημένα και άτυπα κίνητρα για τις επιχειρήσεις (π.χ. φορολογικές ελαφρύνσεις, κοινωνική αναγνώριση, κτλ.) για να τους ενθαρρύνει να παρέχουν θέσεις εργασίας –εκπαίδευσης στους νέους ανθρώπους
- να υπογραμμίσει και να καταδείξει τα αμοιβαία οφέλη, πιθανά της αξιολόγησης καλών προγραμμάτων μετάβασης
- να εντάξει τους εργοδότες σε διάφορες μορφές πρωτοβουλιών, όπως στη συνεργασία με τις υπηρεσίες απασχόλησης, με τη βοήθεια εκστρατειών πληροφόρησης ή σε δίκτυα εργοδοτών και εμπορικών ενώσεων
- να αναγνωρίζει την ανάγκη για επίσημη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών εκπαίδευσης και απασχόλησης.
- να παρέχει πόρους στους δασκάλους για την συνεχή επαγγελματική τους ανάπτυξη

### **Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο**

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να είναι ανοικτοί και καλά ενημερωμένοι για τις δυνατότητες της αγοράς
- να διαθέτουν χρόνο για να επισκέπτονται τις επιχειρήσεις, να οργανώνουν τις συναντήσεις με αυτές καθώς και με άλλες υπηρεσίες από τον τομέα της απασχόλησης, παρέχοντας τα μέσα για σεμινάρια εντός των επιχειρήσεων για τους δασκάλους προκειμένου και αυτοί να εξοικειωθούν με την καθημερινή πρακτική.
- να αποκτούν τέτοιες ικανότητες ώστε να προωθούν επαφές και σχέσεις με τις επιχειρήσεις
- να προσκαλούν επαγγελματίες από τον τομέα της απασχόλησης στους εκπαιδευτικούς χώρους προκειμένου να συναντούν τους μαθητές καθώς και τους εκπαιδευτικούς
- να διασφαλίζουν τη συνέχιση του προγράμματος για τους μαθητές μετά την αναχώρησή τους από το σχολείο

---

## Η μετάβαση στην απασχόληση είναι μέρος μιας μακράς διαδικασίας

### **Συστάσεις σε πολιτικό επίπεδο**

Η πολιτική ηγεσία θα πρέπει:

- να θεσμοθετήσει όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να διασφαλιστεί μια επιτυχής διαδικασία μετάβασης, προσδιορίζοντας και επιλύοντας τα εμπόδια ή τις δυσκολίες αυτής της διαδικασίας
- να αποφεύγει τις άκαμπτες εκπαιδευτικές διαδικασίες (π.χ. σχετικά με την αξιολόγηση).
- να διευκολύνει τη συνεργασία μέσα στις υπηρεσίες αλλά και μεταξύ αυτών και να αναγνωρίζει το χρόνο που αφιερώνεται από τους επαγγελματίες στη συνεργασία και σε σχετικές εργασίες · συντονισμού
- να διασφαλίζει την ανάπτυξη των σχεδίων μετάβασης αρκετά νωρίς στη σχολική σταδιοδρομία ενός μαθητή και όχι μόνο στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- να αναγνωρίζει την ανάγκη ενός συγκεκριμένου επαγγελματία να ενεργεί ως συνήγορος ή πρόσωπο αναφοράς για την υποστήριξη του σπουδαστή κατά τη διαδικασία μετάβασης.

### **Συστάσεις σε πρακτικό επίπεδο**

Οι επαγγελματίες θα πρέπει:

- να χρησιμοποιήσουν τα κατάλληλα μέσα προκειμένου να διευκολύνουν τη διαδικασία (π.χ. επαρκής καθοδήγηση, ευέλικτη υποστήριξη, καλός συντονισμός κτλ): ο χρόνος που θα διατίθεται σε αυτή τη διαδικασία θα πρέπει να καθοριστεί επίσημα και να αναγνωριστεί.

Οι επαγγελματίες, οι πολιτικοί και οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών και των συνδικάτων που συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή των προτεινόμενων συστάσεων θα βελτίωνε αναμφισβήτητα τη διαδικασία της μετάβασης και θα ελαχιστοποιούσε τα προβλήματα που οι μαθητές αντιμετωπίζουν κατά την περίοδο που αφήνουν το σχολείο και έρχονται αντιμέτωποι με τα ζητήματα που αφορούν την εξασφάλιση εργασίας.

## 7 Βιβλιογραφία

Collado, J.C., Villagómez, E (2000) **Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit**. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, DG Employment.

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) **Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities**. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Employment.

European Agency for Development in Special Needs Education; Editors: Bertrand, L., Pijl, S.J. and Watkins, A. (2000) **The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme**, data appendices. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education and Culture.

European Agency for Development in Special Needs Education. Editor: Meijer, C.J.W. (1999) **Financing of Special Needs Education**. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education.

European Commission: **Joint Employment Report** (1998).

European Commission: **Labour Force Survey** (2000).

European Disability Forum: **The Madrid Declaration** (2002). Brussels. European Disability Forum.

International Labour Office (1998) **Education, Employment and Training Policies and programmes for Youth with Disabilities in four European Countries**. Geneva: ILO.

Lauth, O. et al. (1996) **Socialisation and Preparation for Independent Living, Vocational Training and Education of**



---

**Disabled Adults.** Helios programme. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education.

OECD (1996) **Employment Outlook**, Paris, OECD.

OECD (1997) **Post-compulsory Education for Disabled People**, Paris, OECD.

Pellis , C. et al. (1996) **Transition through the Different Levels of Education.** Helios programme. Report conducted on behalf of the European Commission, DG Education.

UNESCO (1994) **World Conference on Special Needs Education: Access and Quality.** Salamanca: UNESCO.

Transition from School to Employment Online Database  
<http://www.european-agency.org/>

**Εθνικοί Συνεργάτες του Ευρωπαϊκού Φορέα και Ειδικοί  
σε εθνικό επίπεδο στη Μετάβαση**

**Austria**

Ms. Irene MOSER [irene.moser@aon.at](mailto:irene.moser@aon.at)  
(Working Partner)

Ms. Claudia NIEDERMAIR [claudia.niedermair@magnet.at](mailto:claudia.niedermair@magnet.at)

Ms. Judith PANNOS [judith.pannos@ssr-wien.gv.at](mailto:judith.pannos@ssr-wien.gv.at)

**Belgium (NL)**

Mr. Theo MARDULIER [theo.mardulier@ond.vlaanderen.be](mailto:theo.mardulier@ond.vlaanderen.be)  
(Working Partner)

Mr. Ludo VLAMINCKX [dbo@vlaanderen.be](mailto:dbo@vlaanderen.be)

Ms. Maria CREVE [dbo@vlaanderen.be](mailto:dbo@vlaanderen.be)

**Belgium (FR)**

Ms. Thérèse SIMON [therese.simon@skynet.be](mailto:therese.simon@skynet.be)  
(Working Partner)

Ms. Danielle CHOUKART [danielle.choukart@cfwb.be](mailto:danielle.choukart@cfwb.be)

**Denmark**

Mr. Poul Erik PAGAARD [poul.erik.pagaard@uvm.dk](mailto:poul.erik.pagaard@uvm.dk)  
(Working Partner)

Mr. Preben SIERSBAEK LARSEN [siersbaek@uvm.dk](mailto:siersbaek@uvm.dk)

**Finland**

Ms. Minna SAULIO [minna.saulio@oph.fi](mailto:minna.saulio@oph.fi)  
(Working Partner)

Mr. Touko HILASVUORI [touko.hilasvuori@minedu.fi](mailto:touko.hilasvuori@minedu.fi)

Ms. Eija EL DAOUK [eija.eldaouk@eduel.fi](mailto:eija.eldaouk@eduel.fi)

Mr. Markku JAHNUKAINEN [markku.jahnukainen@hamk.fi](mailto:markku.jahnukainen@hamk.fi)

**France**

Mr. Pierre Henri VINAY [cnefei-diradj@education.gouv.fr](mailto:cnefei-diradj@education.gouv.fr)  
(Working Partner)

Ms. Nel SAUMONT [brex@cnefei.fr](mailto:brex@cnefei.fr)

(Working Partner)

Ms. Patrice BLOUGORN [brex@cnefei.fr](mailto:brex@cnefei.fr)

---

## Germany

Ms. Anette HAUSOTTER [a.hausotter@t-online.de](mailto:a.hausotter@t-online.de)  
(Working Partner)

Mr. Alexander BÖHM [alexboehm@odn.de](mailto:alexboehm@odn.de)  
Mr. Ernst SCHULTE [schulte@rwb-essen.de](mailto:schulte@rwb-essen.de)

## Greece

Ms. Venetta LAMPROPOULOU [spedu@pi-schools.gr](mailto:spedu@pi-schools.gr)  
(Working Partner)

Ms. Stavroula POLYCHRONOPOULOU  
[polychronopoulou@geniki.gr](mailto:polychronopoulou@geniki.gr)

Ms. Eleni MATHIOTOPOULOU [eurydice@ypeth.gr](mailto:eurydice@ypeth.gr)

## Iceland

Ms. Bryndis SIGURJÓNSDOTTÍR [brysi@ismennt.is](mailto:brysi@ismennt.is)  
(Working Partner)

Ms. Eyglo EYJÓLFSDÓTTIR [eyglo.eyjolfsdottir@mrn.stjr.is](mailto:eyglo.eyjolfsdottir@mrn.stjr.is)

## Italy

Ms. Paola TINAGLI [paola.tinagli@istruzione.it](mailto:paola.tinagli@istruzione.it)  
(Acting as Working Partner)

Ms. Lucia DE ANNA [Deanna@iusm.it](mailto:Deanna@iusm.it)  
Ms. Elisabetta BERNARDINI [bettabernardini@libero.it](mailto:bettabernardini@libero.it)

## Luxembourg

Ms. Jeanne ZETTINGER [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)  
(Working Partner)

Ms. Pia ENGLARO [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)  
Ms. Monique KRIER [srea@pt.lu](mailto:srea@pt.lu)

## Netherlands

Mr. Sip Jan PIJL [s.j.pijl@ppsw.rug.nl](mailto:s.j.pijl@ppsw.rug.nl)  
(Working Partner)

Mr. Peter DEN BOER [pdb@stoas.nl](mailto:pdb@stoas.nl)  
Mr. Harrie van den BRAND [vdbrand@tref.nl](mailto:vdbrand@tref.nl)

## Norway

Ms. Gry HAMMER NEANDER [Gry.Hammer.Neander@ls.no](mailto:Gry.Hammer.Neander@ls.no)  
(Working Partner)

Ms. Jorun Buli HOLMBERG [j.b.holmberg@isp.uio.no](mailto:j.b.holmberg@isp.uio.no)  
Ms. Gunvor BOLLINGMO [gunvor.bollingmo@bfk.no](mailto:gunvor.bollingmo@bfk.no)

### **Portugal**

Mr. Vitor MORGADO [vitor.morgado@deb.min-edu.pt](mailto:vitor.morgado@deb.min-edu.pt)  
(Working Partner)  
Mr. João DE LIMA PINHEIRO [np99ma@mail.telepac.pt](mailto:np99ma@mail.telepac.pt)

### **Spain**

Ms. Victoria ALONSO GUTIÉRREZ  
[victoria.alonso@educ.mec.es](mailto:victoria.alonso@educ.mec.es)  
(Working Partner)  
Ms. Marisa HORTELANO ORTEGA  
[marisa.hortelano@educ.mec.es](mailto:marisa.hortelano@educ.mec.es)  
Ms. Maria Dolores CEBOLLADA [loguar@teleline.es](mailto:loguar@teleline.es)

### **Sweden**

Ms. Lena THORSSON [lena.thorsson@sit.se](mailto:lena.thorsson@sit.se)  
(Working Partner)  
Mr. Håkan NORDIN [hdprod@telia.com](mailto:hdprod@telia.com)  
Mr. Leif THORSSON [leif.thorsson@swipnet.se](mailto:leif.thorsson@swipnet.se)

### **United Kingdom**

Ms. Felicity FLETCHER-CAMPBELL [f.f-campbell@nfer.ac.uk](mailto:f.f-campbell@nfer.ac.uk)  
(Working Partner)  
Ms. Lesley DEE [ld205@hermes.cam.ac.uk](mailto:ld205@hermes.cam.ac.uk)