



Πανεπιστήμιο
Ιωαννίνων

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού
Φάσματος (Δ.Α.Φ.): Πλαίσιο Εκπαίδευσης»**

Μπουκουβάλα Ευαγγελία

ΙΩΑΝΝΙΝΑ, 2024



Πανεπιστήμιο
Ιωαννίνων

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΑΓΩΓΗΣ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**"Occupational Inclusion of People with Autism Spectrum Disorders
(ASD): Education Framework"**

Μπουκουβάλα Ευαγγελία

Ιωάννινα, 2024

Τριμελής Εξεταστική Επιτροπή

Επιβλέπων Καθηγητής:

Σούλης Σπυρίδων - Γεώργιος, Καθηγητής Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής
Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Μέλη:

Μορφίδη Ελένη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής
Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Νικολάου Σουζάνα-Μαρία, Καθηγήτρια Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής
Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα ερευνητική μελέτη εκπονήθηκε στα πλαίσια του προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στις Επιστήμες της Αγωγής με κατεύθυνση την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση, του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης, του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων.

Με την ολοκλήρωση της διπλωματικής μου εργασίας, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών για τις πολύτιμες γνώσεις και εμπειρίες που μας προσέφεραν. Ιδιαίτερες ευχαριστίες οφείλω στον επιβλέποντα καθηγητή μου κύριο Σούλη Σπυρίδωνα – Γεώργιο, για τη βοήθεια, τη καθοδήγηση και τις γνώσεις που παρείχε καθ' όλη τη διάρκεια του μεταπτυχιακού προγράμματος, την κυρία Μορφίδη Ελένη για τη βοήθεια και συμβολή της στη παρούσα ερευνητική εργασία και την κυρία Νικολάου Σουζάνα – Μαρία για τη βοήθεια και τη συμμετοχή της ως μέλος της τριμελούς συμβουλευτικής επιτροπής, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την οικογένεια μου, η οποία πάντα με υποστηρίζει σε κάθε μου νέα προσπάθεια και συμβάλλει ενεργά στην επίτευξη των στόχων μου.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Παρόλο που τα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.) έρχονται συχνά αντιμέτωπα με πολλές προκλήσεις σε διάφορους τομείς, διακρίνονται και από ένα σύνολο ιδιαίτερων και ξεχωριστών δυνατοτήτων και δεξιοτήτων. Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η ισχυρή μνήμη, η επιμονή και συγκέντρωση στη λεπτομέρεια, καθώς και η στερεοτυπία ως προς την τήρηση οδηγιών. Σήμερα, σε όλες τις σύγχρονες κοινωνίες, κάθε πολίτης έχει το δικαίωμα επιλογής του επαγγέλματος το οποίο θα του προσφέρει οικονομική ανεξαρτησία και αυτονομία και βελτίωση της ποιότητας ζωής του. Για αυτό το λόγο, τα τελευταία χρόνια, παρατηρούνται συνεχείς προσπάθειες, ώστε τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και πιο συγκεκριμένα τα άτομα με Δ.Α.Φ., να επιτύχουν την επαγγελματική τους συμπερίληψη. Παρόλα αυτά, στην χώρα μας, ίσως λόγω έλλειψης γνώσεων και κοινωνικών προκαταλήψεων που υπάρχουν, οι εργοδότες φαίνεται να διακατέχονται από έναν αρνητισμό ή και επιφυλακτικότητα ως προς τη πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στις επιχειρήσεις τους. Οι εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής φαίνεται επίσης να υποστηρίζουν ότι τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα δεν θα μπορούσαν να προσληφθούν εύκολα σε μια επιχείρηση, εξαιτίας της ύπαρξης κοινωνικών στερεοτύπων. Από την άλλη πλευρά, οι γονείς των ατόμων που είναι στο φάσμα αν και επιθυμούν την επαγγελματική συμπερίληψη των παιδιών τους, παρουσιάζονται συνήθως επιφυλακτικοί κατά την ενηλικίωση του, πιθανώς λόγω των κοινωνικών αντιλήψεων που κυριαρχούν. Στο πλαίσιο των προαναφερόμενων διεξήχθη η παρούσα έρευνα, σκοπός της οποίας ήταν να διερευνήσει τις κοινωνικές στάσεις και των απόψεων των εργοδοτών, των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ., της περιοχής των Ιωαννίνων, για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. Το δείγμα αποτέλεσαν εργοδότες, εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής και γονείς ατόμων με Δ.Α.Φ. που κατοικούν και δραστηριοποιούνται στην Περιφερειακή Ενότητα των Ιωαννίνων. Ως εργαλείο έρευνας αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο: Ερωτηματολόγιο για Εργοδότες, Ερωτηματολόγιο για Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής, Ερωτηματολόγιο για Γονείς Ατόμων με Δ.Α.Φ. (2023). Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι υπάρχουν θετικές απόψεις για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. Επίσης, και οι τρεις κατηγορίες παρουσίασαν θετικές κοινωνικές στάσεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα. Τα ευρήματα της έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών και ενημερωτικών προγραμμάτων σχετικά με το θέμα των Δ.Α.Φ. όσο και για την ανάληψη ενεργειών και τη λήψη αποφάσεων και πρωτοβουλιών από την Πολιτεία. Μέσω αυτών των μέτρων θα μπορούσαν να ενδυναμωθούν οι προσπάθειες για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ., ώστε να προωθηθεί η κοινωνική και οικονομική τους αυτονομία και εξέλιξη ως ισότιμα μέλη της κοινωνίας.

Λέξεις – Κλειδιά: Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.), επαγγελματική συμπερίληψη, εργοδότες, Εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής, γονείς

ABSTRACT

Although people with Autism Spectrum Disorder (A.S.D.) are often faced with many challenges in different areas, they are also distinguished by a unique and distinct set of strengths and skills. These include strong memory, persistence and concentration on detail, and stereotypicality in following instructions. Today, in all modern societies, every citizen has the right to choose the profession that will provide him or her with economic independence and autonomy and improve the quality of life. For this reason, in recent years, continuous efforts have been made to help people with special educational needs, and more specifically people with A.S.D., to achieve professional inclusion. However, in our country, perhaps due to a lack of knowledge and social prejudices that exist, employers seem to be possessed by a negativism or even caution about hiring a person with A.S.D. in their companies. Special education teachers also seem to argue that people on the spectrum would not be easily recruited into a business because of the existence of social stereotypes. On the other hand, the parents of people on the spectrum, although they want their children to be included in the workplace, are usually cautious when their children reach adulthood, probably because of prevailing social perceptions. In the context of the aforementioned, the present research was conducted, the purpose of which was to investigate the social attitudes and opinions of employers, special education teachers and parents of people with ASD in the Ioannina region, regarding the professional inclusion of people with ASD. The sample consisted of employers, special education teachers and parents of people with A.S.D. who reside and operate in the Regional Unit of Ioannina. The questionnaire was used as a research tool: Questionnaire for Employers, Questionnaire for Special Education Teachers, Questionnaire for Parents of People with ASD (2023). The results showed that there are positive attitudes towards the professional inclusion of people with ASD. Also, all three categories showed positive social attitudes towards people on the spectrum. The findings of the research can be used both for the design and implementation of educational and information programmes on the issue of A.S.D., as well as for the taking of actions, decisions and initiatives by the State. Through these measures, efforts for the professional inclusion of people with ASD could be strengthened in order to promote their social and economic autonomy and development as equal members of society.

Keywords: Autism Spectrum Disorders (ASD), occupational inclusion, employers, special education teachers, parents

Πίνακας περιεχομένων

| | |
|---|----|
| ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ | 4 |
| ΠΕΡΙΛΗΨΗ | 5 |
| ABSTRACT | 6 |
| ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ | 9 |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ | 11 |
| Α΄ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ | 14 |
| Κεφάλαιο 1 Άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος | 15 |
| 1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ | 15 |
| 1.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ Δ.Α.Φ. | 17 |
| 1.3 ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΤΩΝ Δ.Α.Φ. | 18 |
| ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ DSM-5 | 19 |
| ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ICD 11 | 23 |
| Κεφάλαιο 2 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Εργοδότες | 26 |
| 2.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ | 26 |
| 2.2 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ..... | 28 |
| 2.3 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ | 31 |
| 2.4 ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Δ.Α.Φ..... | 35 |
| Κεφάλαιο 3 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής..... | 38 |
| 3.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ | 38 |
| 3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ | 43 |
| 3.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ | 46 |
| Κεφάλαιο 4 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Γονείς..... | 48 |
| 4.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ..... | 48 |
| 4.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΕ ΓΟΝΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ. | 51 |
| 4.3 ΕΝΗΛΙΚΙΩΣΗ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ. | 52 |
| Κεφάλαιο 5 Ανασκόπηση Ερευνών | 54 |
| 5.1 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Δ.Α.Φ. | 54 |
| 5.2 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ | 59 |
| 5.3 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ. | 62 |
| Β΄ ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ | 67 |
| Κεφάλαιο 6 Μεθοδολογία Της Έρευνας | 68 |
| 6.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ..... | 68 |
| 6.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΔΕΙΓΜΑ | 69 |
| 6.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ | 69 |

| | |
|---|-----|
| 6.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ | 70 |
| 6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ | 72 |
| 6.5.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ..... | 72 |
| 6.5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ | 93 |
| 6.5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΟΝΕΩΝ | 110 |
| 6.5.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΚΩΝ ΚΑΙ ΓΟΝΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΤΑΣΕΙΣ..... | 131 |
| ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 Συζήτηση – Συμπεράσματα – Περιορισμοί Έρευνας και Μελλοντικές Προτάσεις | 133 |
| 7.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ | 133 |
| 7.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ | 143 |
| 7.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ | 149 |
| 7.4 Εκπαιδευτικές προτάσεις | 150 |
| Βιβλιογραφία | 151 |
| Παράρτημα | 168 |

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία των εργοδοτών

Πίνακας 2. Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων εργοδοτών για τις συνθήκες επαγγελματικής ενασχόλησης των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Πίνακας 3. Περιγραφικά στοιχεία των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Πίνακας 4. Διαφοροποίηση των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών απέναντι στα παιδιά με διαταραχή αυτιστικού ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

Πίνακας 5. Αναλύσεις πολλαπλών συγκρίσεων της διαφοροποίησης των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο

Πίνακας 6. Αναλύσεις πολλαπλών συγκρίσεων της διαφοροποίησης των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους

Πίνακας 7. Δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών

Πίνακας 8. Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων εκπαιδευτικών για τις συνθήκες επαγγελματικής ενασχόλησης των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Πίνακας 9. Περιγραφικά στοιχεία της κοινωνικής στάσης των Εκπαιδευτικών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.

Πίνακας 10. Διαφοροποίηση των κοινωνικών στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι στα παιδιά με διαταραχή αυτιστικού ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά

Πίνακας 11. Δημογραφικά στοιχεία των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ.

Πίνακας 12. Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων των γονέων για την εργασιακή-επαγγελματική δυνατότητα ενασχόλησης των παιδιών τους με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

Πίνακας 13. Περιγραφικά στοιχεία των απόψεων γονέων παιδιών με διαταραχή αυτιστικού φάσματος για τις στάσεις των άλλων απέναντι στα άτομα με αυτισμό

Πίνακας 14. Διαφοροποίηση των απόψεων γονέων παιδιών με διαταραχή αυτιστικού φάσματος για τις στάσεις των άλλων απέναντι στα άτομα με αυτισμό ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά

Πίνακας 15. Ανάλυση Διακύμανσης Ανομα για τον έλεγχο της Διαφοροποίηση Κοινωνικών Στάσεων Απέναντι στα Άτομα με Αυτισμό Μεταξύ Γονέων, Εργοδοτών και Εκπαιδευτικών

Πίνακας 16. Ανάλυση Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni για τον έλεγχο της Διαφοροποίηση Κοινωνικών Στάσεων Απέναντι στα Άτομα με Αυτισμό Μεταξύ Γονέων, Εργοδοτών και Εκπαιδευτικών

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη σύγχρονη εποχή, κάθε κοινωνία έρχεται αντιμέτωπη με πολλές προκλήσεις και προβλήματα. Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και δικαιοσύνης μεταξύ των ανθρώπων αποτελούν ορισμένα από αυτά τα ζητήματα. Η συμπερίληψη των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στο χώρο εργασίας και πιο συγκεκριμένα των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος, αποτελεί μια ευκαιρία για την ενεργό συμμετοχή τους σε αυτά, ενώ παράλληλα βοηθάει και στην αναγνώριση των ιδιαιτεροτήτων και ξεχωριστών ικανοτήτων τους. Η ένταξη τους σε έναν επαγγελματικό χώρο που θα τους παρέχει την κατάλληλη υποστήριξη και τις δυνατότητες για να επιτύχουν την ανεξαρτησία και αυτονομία τους αναδεικνύει ένα αρκετά σημαντικό βήμα για την αναδιαμόρφωση μιας κοινωνίας, στην οποία θα υπάρχει σεβασμός στη διαφορετικότητα και θα επικρατεί η ισότητα. Ωστόσο, χρειάζεται να σημειωθεί ότι η επαγγελματική συμπερίληψη είναι μεγάλη πρόκληση τόσο για τα άτομα με Δ.Α.Φ. όσο και για τους εργοδότες, εφόσον οι τελευταίοι είναι αυτοί που μπορούν να σταθούν σημαντικοί υποστηρικτές σε μια κοινωνία που αγωνίζεται για την πολυπολιτισμική της κοινότητα.

Κρίσιμος αναδεικνύεται και ο ρόλος των γονέων των ατόμων που είναι στο φάσμα. Οι γονείς μέσω της κατάλληλης υποστήριξης και καθοδήγησης μπορούν να βοηθούν στην ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων που απαιτούνται για να επιτύχει το παιδί τους την επαγγελματική του ένταξη. Επίσης, μέσω της ενθάρρυνσης που παρέχουν στο παιδί από πολύ μικρή ηλικία ευνοείτε το αίσθημα εμπιστοσύνης, ώστε το άτομο ως ενήλικας με Δ.Α.Φ. να μπορεί να αυτονομηθεί και ανεξαρτητοποιηθεί κατάλληλα.

Οι ειδικοί εκπαιδευτικοί διαδραματίζουν έναν επίσης σημαντικό ρόλο, καθώς ως επαγγελματίες διαθέτουν τις γνώσεις, την εμπειρία αλλά και τα εργαλεία που χρειάζονται για να βοηθήσουν τα άτομα με Δ.Α.Φ. να εργαστούν σε έναν επαγγελματικό χώρο. Μέσω του σχεδιασμού και της εφαρμογής εξατομικευμένων προγραμμάτων μπορούν να υποστηρίξουν τα άτομα που είναι στο φάσμα, εστιάζοντας στις δυνατότητες και ιδιαιτερότητες του καθένα. Τόσο οι γονείς όσο και οι ειδικοί παιδαγωγοί μπορούν να θεωρηθούν ως διαμεσολαβητές μεταξύ του

ατόμου με Δ.Α.Φ. και των εργοδοτών, εφόσον υποστηρίζουν το παιδί, αλλά και παράλληλα έχουν την ικανότητα να προωθούν την κατανόηση και την επικοινωνία ανάμεσα τους.

Παρόλο που γίνονται διαρκείς προσπάθειες για την ευρύτερη και ισότιμη ένταξη όλων των ατόμων στην κοινωνία, ανεξαρτήτως κάθε χαρακτηριστικού τους, στην Ελλάδα παρατηρείται ότι δεν έχουν διεξαχθεί αρκετές έρευνες που να σχετίζονται με την επαγγελματική συμπερίληψη γενικότερα των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και ειδικότερα των ατόμων με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος. Για αυτό το λόγο η παρούσα ερευνητική εργασία επιχειρεί τη διερεύνηση των προθέσεων για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. και των κοινωνικών στάσεων που υπάρχουν για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα. Η συγκεκριμένη εργασία απαρτίζεται από 8 κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο επιχειρείται η ιστορική αναδρομή και εννοιολογική οριοθέτηση των Διαταραχών Αυτιστικού Φάσματος και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά τους σύμφωνα με τα διαγνωστικά εγχειρίδια. Στο δεύτερο κεφάλαιο προσδιορίζεται η έννοια της επαγγελματικής συμπερίληψης, η ελληνική νομοθεσία και οι αντιλήψεις των εργοδοτών για αυτήν, καθώς και οι τομείς που θα μπορούσαν να εργαστούν ικανοποιητικά τα άτομα με Δ.Α.Φ. Στο τρίτο κεφάλαιο, καταγράφεται η ελληνική εκπαιδευτική νομοθεσία για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και την επαγγελματική τους συμπερίληψη και την εκπαιδευτική τους υποστήριξη και προσανατολισμό. Στο τέταρτο κεφάλαιο, γίνεται αναφορά στους γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται ο ρόλος τους και η κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνουν. Τέλος, γίνεται λόγος για την ενηλικίωση των παιδιών με Δ.Α.Φ. Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας σχετικά με τους εργοδότες, τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής και τους γονείς ατόμων με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη. Έπειτα, στο έκτο κεφάλαιο, περιγράφεται ο στόχος της έρευνας, τα ερευνητικά ερωτήματα, τα ερευνητικά εργαλεία και τα χαρακτηριστικά του δείγματος. Επιπλέον, περιγράφεται η στατιστική επεξεργασία των δεδομένων και τα αποτελέσματα που προέκυψαν. Στο έβδομο κεφάλαιο γίνεται η συζήτηση για τα ευρήματα μας και μια σύντομη αναφορά στα αποτελέσματα της έρευνας και δίνονται ορισμένες μελλοντικές

προτάσεις που προκύπτουν σύμφωνα με την παρούσα μελέτη. Στο τελευταίο κεφάλαιο αναφέρονται εκπαιδευτικές προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

Α΄ ΜΕΡΟΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κεφάλαιο 1 Άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος

1.1 ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Ο όρος αυτισμός χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1911 από τον Ελβετό ψυχίατρο Eugene Bleuer. Ως όρος αφορούσε ασθενείς με σχιζοφρένεια, οι οποίοι φαινόταν να αποσύρονται τελείως στον εσωτερικό τους κόσμο. Αργότερα, το 1943, ο ψυχίατρος Leo Kanner, δανείστηκε και χρησιμοποίησε αυτόν τον όρο στο άρθρο του «Autistic Disturbances of Affective Contact» («Αυτιστικές Διαταραχές της Συναισθηματικής Επαφής»). Σε αυτό το άρθρο του περιέγραφε έντεκα παιδιά που χαρακτηρίζονταν από πάρα πολύ μοναχικότητα και καθόλου επικοινωνία. Τα παιδιά αυτά επίσης, δεν φαίνονταν να επιθυμούν την ανάπτυξη κοινωνικών σχέσεων με τους υπόλοιπους ανθρώπους (Smith&Tyler, 2019). Παράλληλα, αλλά ανεξάρτητα από τον Kanner, ο Βιενέζος ψυχίατρος Hans Asperger μελέτησε και διεξήγαγε έρευνα το 1944 που σχετιζονταν με μία μορφή αυτισμού υψηλής λειτουργικότητας, στην οποία έδωσε το όνομά του («Σύνδρομο Asperger»).

Κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα, παρατηρούνταν ότι κάθε θεραπευτική παρέμβαση για τις Δ.Α.Φ. σχετιζόταν περισσότερο με ψυχαναλυτικές μεθόδους και εν τέλει με τον ιδρυματικό εγκλεισμό των ατόμων. Το 1967, στο βιβλίο «The Empty Fortress» του Bruno Bettelheim τονίστηκε ότι οι Δ.Α.Φ. οφείλονται στη κακή διαπαιδαγώγηση των παιδιών, στις δυσμενείς συνθήκες που υπάρχουν μέσα στην οικογένεια τους, καθώς και στα κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά τους, ώστε έτσι η ευθύνη να αποδοθεί κυρίως στους γονείς (Bettelheim, 1967 όπ. αναφ. στο Τουλιάτος, 2021).

Αργότερα, κατά τις δεκαετίες 1960 και 1970, άρχισαν να αλλάζουν οι αντιλήψεις και οι θεραπευτικές παρεμβάσεις για τις Δ.Α.Φ. Το 1967 σε έρευνα των McDermot και των συνεργατών του, με δείγμα που αποτελούνταν από 679 παιδιά με αυτισμό, παρατηρήθηκε ότι στις υψηλότερες κοινωνικο-οικονομικές τάξεις η συχνότητα των ατόμων με αυτισμό δεν ήταν αυξημένη, υποδηλώνοντας έτσι ότι ο αυτισμός δεν σχετίζεται με την κοινωνικο-οικονομική τάξη, όπως είχε υποστηριχθεί από τον Kanner (McDermott, 1967 όπ. αναφ. στο Τουλιάτος, 2021). Το 1971 σε

έρευνα του Schopler φάνηκε να υποστηρίζονται οι γονείς των ατόμων του φάσματος, καθώς τους είχε αποδοθεί η αιτία του προβλήματος δίχως να έχουν εξεταστεί επαρκώς οι πραγματικές αιτίες (Schopler, 1971 όπ. αναφ. στο Τουλιάτος, 2021). Το 1978 οι McAdoo και DeMyer σε μελέτη τους παρατήρησαν ότι δεν υπήρχαν στοιχεία που να υποστηρίζουν ότι οι γονείς παιδιών με αυτισμό διέφεραν σε μεγάλο τουλάχιστον βαθμό από τους γονείς παιδιών με άλλες οργανικές διαταραχές. Ουσιαστικά, μέσα από έρευνες, άρχισε να παρατηρείται ότι οι Δ.Α.Φ. οφείλονται σε νευροβιολογικά προβλήματα με γενετική αιτιολογία και δεν εξηγείται σύμφωνα με την ψυχαναλυτική θεωρία, καθώς αυτή δεν παρέχει σαφή στοιχεία για την προέλευση του (Wing, 1989 όπ. αναφ. στο Smith&Tyler, 2019). Γενικότερα, η έρευνα της Wing εστίασε και εξέτασε τους τομείς της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, της επικοινωνίας και της φαντασίας των ατόμων (Leonhard, 2014 όπ. αναφ. στο Κυριάκου, 2020).

1.2 ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΣ ΠΡΟΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ Δ.Α.Φ.

Εδώ και πολλά χρόνια, στη βιβλιογραφία συναντάμε πολλαπλούς ορισμούς που αφορούν τις Δ.Α.Φ. Πολλοί από τους ορισμούς αφορούν μόνο τον αυτισμό, ενώ άλλοι έχουν διατυπωθεί γενικότερα για τις Δ.Α.Φ.

Σύμφωνα με τον ορισμό του IDEA (Individuals with Disabilities Education Act) το 1990, ο αυτισμός αναφέρεται σε μια αναπτυξιακή αναπηρία που φαίνεται να επηρεάζει την επικοινωνία του ατόμου, λεκτική και μη λεκτική, και την κοινωνική αλληλεπίδραση με τους γύρω του. Εμφανίζεται συνήθως πριν την ηλικία των τριών χρόνων και αργότερα ίσως να επιδρά αρνητικά στην ακαδημαϊκή επίδοση του παιδιού. Άλλα χαρακτηριστικά τα οποία συνδέονται συχνά με τον αυτισμό είναι οι επαναλαμβανόμενες δραστηριότητες και στερεοτυπικές κινήσεις, οι δυσκολίες σε περίπτωση αλλαγής της ρουτίνας ή αλλαγής του περιβάλλοντος, καθώς και οι ασυνήθιστες αντιδράσεις σε αισθητηριακά ερεθίσματα (Συριοπούλου-Δέλλη, 2016 όπ. αναφ. στη Λαμπροπούλου, 2023).

Σύμφωνα με τους Mitchell, et al., (2010) ο αυτισμός χαρακτηρίζεται από δυσκολίες και ελλείμματα ως προς την αμοιβαία κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία. Αυτά τα ελλείμματα και οι δυσκολίες συνδυάζονται με τα περιορισμένα ενδιαφέροντα και τις επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, ώστε έτσι να επιδρούν στην λειτουργικότητα των ατόμων με αυτισμό. Ο όρος «φάσμα», όσον αφορά τον αυτισμό, εκφράζει την μεγάλη ποικιλομορφία και τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων που υπάρχει για τα άτομα με τα χαρακτηριστικά που αναφέρθηκαν προηγουμένως (Mitchell, et al. 2010). Αυτό υποδηλώνει ότι τα άτομα με αυτισμό αποτελούν μια ετερογενή ομάδα και παρουσιάζουν μια μεγάλη ποικιλία χαρακτηριστικών ως προς την λειτουργικότητα και τις δεξιότητες τους (Bohlander, Orlich, and Varley, 2012).

Οι Smith & Tyler (2019) διατύπωσαν έναν δικό τους σύντομο ορισμό για τις Δ.Α.Φ., σύμφωνα με τον οποίο οι Δ.Α.Φ. ορίζονται ως μία «κατηγορία διαταραχών με παρόμοια μεταξύ τους χαρακτηριστικά, όπως οι δυσκολίες στην επικοινωνία και την κοινωνική συνδιαλλαγή, καθώς και η συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από ιδιοτροπισμούς».

Η διαταραχή του αυτιστικού φάσματος (Δ.Α.Φ.) εντάσσεται στις νευροαναπτυξιακές διαταραχές με κύρια χαρακτηριστικά τις δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και την μειωμένη έλλειψη ενδιαφέροντος καθώς και την παρουσία επαναλαμβανόμενων συμπεριφορών (Hodges, Fealco and Soares, 2020). Ως όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει ελλείμματα που εμφανίζονται πρώιμα, τόσο στην επικοινωνία σε κοινωνικό πλαίσιο αλλά σε αισθητηριακού τύπου επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές που σχετίζονται με γενετικά αίτια και ποικίλουν από άτομο σε άτομο (Lord et al., 2018).

Οι Δ.Α.Φ. αποτελούν μέρος των νευροαναπτυξιακών διαταραχών. Βασικά χαρακτηριστικά τους είναι οι ελλείψεις και δυσκολίες στην κοινωνική τους επικοινωνία και το ενδιαφέρον τους, καθώς και οι επαναλαμβανόμενες και στερεοτυπικές συμπεριφορές (Hodges, Fealco&Soares, 2020). Στο DSM 5 (APA, 2013) ο ορισμός των Δ.Α.Φ. αντικατέστησε των ορισμό των Δ.Α.Δ. (Διάχυτων Αναπτυξιακών Διαταραχών) του DSM-IV (APA, 1994). Στον ορισμό των Δ.Α.Φ. οι πληροφορίες που σχετίζονται με την πρώιμη διάγνωση του αυτισμού υποστηρίζεται ότι είναι περισσότερο λεπτομερείς και ακριβείς, ώστε έτσι να δημιουργούνται νέα κριτήρια ως προς τη διάγνωση του αυτισμού και να δημιουργούνται κατάλληλα προγράμματα θεραπευτικής παρέμβασης, εκπαιδευτικών αναγκών, αλλά και άλλων υπηρεσιών υποστήριξης που χρειάζονται (Halfon and Kuo, 2013 όπ.αναφ στο Μολόχας, 2023).

1.3 ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΤΩΝ Δ.Α.Φ.

Πλέον τα πιο διαδεδομένα εγχειρίδια που χρησιμοποιούνται για τη διάγνωση και αξιολόγηση των Δ.Α.Φ. και γενικότερα των ψυχικών διαταραχών είναι το DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) και το ICD (International Classification of Diseases). Στην Πέμπτη έκδοση του DSM 5, ο όρος αυτισμός έχει αποκατασταθεί από τον όρο Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.). Σε αυτό το πλαίσιο οι Δ.Α.Φ. μαζί με τη νοητική αναπηρία, έχουν ενταχθεί στην ευρύτερη κατηγορία των αναπτυξιακών διαταραχών (Oberman & Kaufmann, 2020).

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ DSM-5

Το 2013 δημοσιεύθηκε από την APA (American Psychiatric Association) το DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) το οποίο αποτελεί ένα από τα εργαλεία διάγνωσης ψυχιατρικών διαταραχών, νευρολογικών και αναπτυξιακών. Στην έκδοση του DSM-5 ο ορισμός των Δ.Α.Φ. αντικαθιστά τον ορισμό των Δ.Α.Δ. (Διάχυτες Αναπτυξιακές Διαταραχές) της προηγούμενης έκδοσης, που περιλάμβανε την αυτιστική διαταραχή, τη διαταραχή Asperger, τη διαταραχή Rett, τη παιδική αποδιοργανωτική διαταραχή και τη διάχυτη αναπτυξιακή διαταραχή μη προσδιοριζόμενη αλλιώς (First et al., 2004 όπ.αναφ. στο Λαμπρινάκου, 2023). Η νέα έννοια του φάσματος, που διαδέχτηκε τον προηγούμενο όρο των Δ.Α.Δ., περιγράφει με μεγαλύτερη σαφήνεια την συνθετότητα και την ανομοιογένεια που συνοδεύει την ευρύτερη και πιο γενική έννοια του Αυτισμού (Autism). Πλέον δεν πρόκειται για τέσσερις διαφορετικές διαταραχές (η διαταραχή Rett εξαιρείται), αλλά για μία ενιαία διαταραχή με διαβαθμίσεις ως προς την σοβαρότητα των περιπτώσεων και των συμπτωμάτων (Γενά, 2017). Σύμφωνα με το DSM-5 για να γίνει η διάγνωση των Δ.Α.Φ. χρειάζεται να υπάρχουν συνεχείς δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και κοινωνική αλληλεπίδραση σε πολλαπλά πλαίσια (Κατηγορία Α) καθώς και επαναλαμβανόμενες και στερεοτυπικές συμπεριφορές (Κατηγορία Β).

Σύμφωνα με το DSM-5 τα διαγνωστικά κριτήρια των Δ.Α.Φ. είναι:

Α) Επίμονες δυσκολίες στην κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση σε πολλαπλά πλαίσια, όπως εκδηλώνονται τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή ή στο παρελθόν, από τα ακόλουθα ενδεικτικά παραδείγματα:

1. Ελλείμματα και δυσκολίες στην κοινωνικο-συναισθηματική αμοιβαιότητα, που περιλαμβάνουν, για παράδειγμα, την δύσκολη κοινωνική προσέγγιση και την αποτυχία της αμοιβαίας συνομιλίας. Επίσης, μπορεί να παρουσιάζεται και μειωμένη έκφραση συναισθημάτων, περιορισμός σε ενδιαφέροντα, και ελλιπής ανταπόκριση στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις ή και αποτυχία στην έναρξη αυτών.

2. Ελλείμματα σε μη λεκτικά επικοινωνιακά στοιχεία και συμπεριφορές κατά την κοινωνική αλληλεπίδραση. Παραδείγματος χάρη, αυτά τα ελλείμματα μπορούν να συμπεριλαμβάνουν προβλήματα ως προς την οπτική επαφή και τη γλώσσα του σώματος ή και ελλείψεις ως προς τη κατανόηση και τη χρήση χειρονομιών, μη ύπαρξη εκφράσεων του προσώπου καθώς και πλήρη έλλειψη μη λεκτικής επικοινωνίας.
3. Ελλείμματα και δυσκολίες στην ανάπτυξη, διατήρηση και κατανόηση σχέσεων. Αυτά περιλαμβάνουν προκλήσεις προσαρμογής της συμπεριφοράς προκειμένου να ταιριάζουν σε διάφορα κοινωνικά πλαίσια, δυσκολίες και ελλείψεις φαντασίας κατά τη διάρκεια ενός παιχνιδιού, κατά την ανάπτυξη φιλικών σχέσεων και αρκετά μειωμένο ενδιαφέρον για τους συνομηλίκους.

Β) Περιορισμένα και επαναλαμβανόμενα μοτίβα ως προς τη συμπεριφορά, τα ενδιαφέροντα και τις δραστηριότητες, σε τουλάχιστον δύο από τα παρακάτω ενδεικτικά παραδείγματα, όπως εκδηλώνονται τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή ή από το παρελθόν:

1. Στερεοτυπία και επανάληψη ως προς τις κινητικές κινήσεις, τη χρήση αντικειμένων ή την ομιλία (όπως στερεοτυπικές κινήσεις, προσαρμογή αντικειμένων με έναν συγκεκριμένο τρόπο και παρατάξεις παιχνιδιών, τακτοποίηση τους δηλαδή σε συγκεκριμένη σειρά, ηχολαλία ή και ιδιότυπες φράσεις που επαναλαμβάνονται).
2. Σταθερή προτίμηση στην ομοιότητα, τήρηση μιας συγκεκριμένης ρουτίνας και τελετουργικών σχημάτων λεκτικής ή μη λεκτικής επικοινωνίας και συμπεριφοράς (π.χ. αγωνία σε υψηλά επίπεδα όταν πρόκειται για αλλαγές μικρής σημασίας/ διακύμανσης, δυσκολία με την προσαρμογή σε ένα νέο περιβάλλον ή κατάσταση, αδυναμία μεταβολής ή προσαρμογής των σκεπτικών μοτίβων, επιμονή σε σταθερά πρότυπα χαιρετισμού και σταθερή προτίμηση σε καθημερινές δραστηριότητες, όπως στη καθημερινή προτίμηση πορείας της διατροφής του).
3. Ενδιαφέροντα που θεωρούνται ιδιαίτερα περιορισμένα, καθώς μπορεί να απαιτούν έντονη προσήλωση της προσοχής και αφοσίωση (π.χ. μεγάλη

προτίμηση για ασχολία με ασυνήθιστα αντικείμενα, σταθερά και ακλόνητα ενδιαφέροντα).

4. Αντιδραστικότητα σε υπερβολικό ή σε πολύ μικρό βαθμό ως προς αισθητηριακά ερεθίσματα και έντονη ενασχόληση ή αδιαφορία για αισθητηριακά στοιχεία και πτυχές του περιβάλλοντος (π.χ. έλλειψη ή και απουσία αντιδράσεων σε πόνους ή θερμοκρασία, δυσφορία ως προς έντονα ακουστικά και απτικά ερεθίσματα, ιδιαίτερη ευαισθησία σε οσμές και αφή αντικειμένων, καθώς και σε οπτικά και κινητικά ερεθίσματα).

Γ. Τα συμπτώματα πρέπει να εμφανίζονται από πολύ μικρή ηλικία, κατά την ανάπτυξη του ατόμου, αν και είναι δυνατό να μην εμφανιστούν πλήρως, μέχρι οι κοινωνικές απαιτήσεις να γίνονται τόσο υψηλές, ώστε να υπερβαίνουν τις υποβαθμισμένες δυνατότητες ή ίσως αντιμετωπιστούν με την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και στρατηγικών.

Δ. Τα συμπτώματα έχουν κλινική σημασία όταν επηρεάζονται ο κοινωνικός και επαγγελματικός τομέας, καθώς και κάθε τομέας που σχετίζεται με την καθημερινή λειτουργικότητα.

Ε. Αυτές οι διαταραχές δεν ερμηνεύονται αποτελεσματικά από τη διανοητική αναπηρία ή την παγκόσμια αναπτυξιακή καθυστέρηση. Συνήθως οι Δ.Α.Φ. και η διανοητική αναπηρία παρουσιάζουν ταυτόχρονη εμφάνιση. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί διάγνωση συνύπαρξης των Δ.Α.Φ. με κάποια διανοητική αναπηρία, χρειάζεται η κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση να είναι χαμηλότερες από το αναμενόμενο για την ομαλή πορεία της ανάπτυξης.

Χρειάζεται να σημειωθεί ότι τα άτομα που έχουν διάγνωση αυτιστικής διαταραχής, συνδρόμου Asperger ή διάχυτης διαταραχής μη προσδιοριζόμενης αλλιώς, όπως ορίζονται στο DSM-IV, πλέον διαγιγνώσκονται με Δ.Α.Φ. Τα άτομα με σοβαρές δυσκολίες και ελλείμματα στην κοινωνική τους επικοινωνία και αλληλεπίδραση, που ωστόσο τα συμπτώματά τους δεν αποτελούν χαρακτηριστικά τα οποία απαιτούνται για τη διάγνωση των Δ.Α.Φ., χρειάζεται να εξεταστούν για το επίπεδο κοινωνικής διαταραχής επικοινωνίας.

Σύμφωνα με το DSM-5 για τη διάγνωση ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. χρειάζεται να υπάρχουν ελλείψεις σε όλους τους τομείς της κατηγορίας Α που σχετίζονται με την κοινωνική επικοινωνία και αλληλεπίδραση. Παρόμοια, και για την κατηγορία Β, χρειάζεται να παρουσιάζονται ελλείψεις σε δύο τουλάχιστον από τους τέσσερις τομείς που αναφέρονται. Τα συμπτώματα από αυτά ξεκινούν από τα πρώτα στάδια της παιδικής ηλικίας και σιγά σιγά προκαλούν περιορισμούς ως προς την καθημερινή λειτουργία και ανάπτυξη του ατόμου, όπως αναφέρεται και στα κριτήρια Γ και Δ. Με βάση το περιβάλλον που βρίσκεται και τα χαρακτηριστικά του ατόμου, θα εξαρτάται η σοβαρότητα των λειτουργικών του ελλειμμάτων και δυσκολιών. Κατά την αναπτυξιακή περίοδο του ατόμου αρχίζουν να είναι εμφανή τα βασικά χαρακτηριστικά, σύμφωνα με τα διαγνωστικά κριτήρια, και κάποιες δυσκολίες ίσως μπορέσουν να υποστηριχθούν σε συγκεκριμένα πλαίσια, μέσω των παρεμβάσεων. Χρειάζεται να αναφερθεί πως τα συμπτώματα των Δ.Α.Φ. εκδηλώνονται με διάφορους τρόπους, οι οποίοι εξαρτώνται από τη σοβαρότητα της κατάστασης του αυτισμού, το επίπεδο ανάπτυξης του ατόμου, καθώς και την χρονική του ηλικία. Για αυτό το λόγο γίνεται η χρήση του όρου «φάσμα», για να αναδειχθεί η ποικιλία αυτών των συμπτωματικών εκδηλώσεων.

Πλέον, τα κριτήρια προσδιορισμού ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. έχουν περιοριστεί σε δύο, στην κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία, και στις επαναλαμβανόμενες και στερεοτυπικές συμπεριφορές και ενδιαφέροντα. Η ταξινόμηση των βασικών μορφών των Δ.Α.Φ. στο DSM-5 χωρίζεται σε τρία επίπεδα: Στο πρώτο επίπεδο κατατάσσονται τα άτομα για τα οποία απαιτείται υποστήριξη, εφόσον φαίνεται να συναντούν ορισμένες προκλήσεις με την κοινωνική τους αλληλεπίδραση και προσαρμοστικότητα. Στο δεύτερο επίπεδο ανήκουν τα άτομα που χρειάζονται ενισχυμένη υποστήριξη, καθώς παρουσιάζουν σημαντικές και εμφανείς δυσκολίες ως προς την κοινωνικοποίηση και την προσαρμογή. Τέλος, στο τρίτο επίπεδο ταξινομούνται τα άτομα που χρειάζονται εξαιρετικά ενισχυμένη υποστήριξη, εφόσον φαίνεται να παρουσιάζουν ιδιαίτερα σοβαρά εμπόδια και δυσκολίες με την κοινωνικοποίηση και την προσαρμοστικότητα τους (Αλεξάνδρου, 2013 όπ. αναφ. Κυριάκου, 2020).

ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ICD 11

Στο διαγνωστικό εγχειρίδιο ICD-11 οι Δ.Α.Φ. έχουν καταταχθεί στην ενότητα των Νευροαναπτυξιακών Διαταραχών, του κεφαλαίου «Ψυχικές, συμπεριφορικές ή νευροαναπτυξιακές διαταραχές». Σε αυτό, ο αυτισμός παιδικής ηλικίας και το σύνδρομο Asperger έχουν ενσωματωθεί σε μία κατηγορία. Σύμφωνα με το ICD-11 οι Δ.Α.Φ. χαρακτηρίζονται από διαρκείς ελλείμματα και δυσκολίες ως προς την ανάπτυξη και διατήρηση αμοιβαίων κοινωνικών σχέσεων και επικοινωνίας, καθώς και από περιορισμένα ενδιαφέροντα και επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές, οι οποίες συνήθως δεν συμβαδίζουν με τα κοινωνικά αποδεκτά πρότυπα του περιβάλλοντος στο οποίο ανήκουν. Οι Δ.Α.Φ. εμφανίζονται κυρίως κατά τα πρώτα χρόνια ζωής του παιδιού, όμως τα συμπτώματα είναι δυνατό να μην εκφραστούν πλήρως σε αυτή τη χρονική περίοδο αλλά αργότερα, όταν οι κοινωνικές προσδοκίες υπερβαίνουν σε σχέση με τις περιορισμένες δυνατότητες. Τα συγκεκριμένα ελλείμματα είναι αρκετά σοβαρά, καθώς επιδρούν αρνητικά και μπορούν να δημιουργήσουν δυσκολίες σε πολλούς τομείς λειτουργικότητας όπως προσωπικούς, οικογενειακούς, κοινωνικούς, εκπαιδευτικούς ή επαγγελματικούς. Αυτές οι δυσκολίες μπορούν να παρατηρηθούν εύκολα σε όλα τα περιβάλλοντα, ανεξαρτήτως κοινωνικού εκπαιδευτικού ή κάποιου διαφορετικού πλαισίου. Γενικότερα, τα άτομα με Δ.Α.Φ. παρουσιάζουν μία ποικιλία γλωσσικών και πνευματικών ικανοτήτων και φαίνεται να εκδηλώνουν περιορισμούς σε:

- Κατανόηση και ενδιαφέρον για κοινωνική επικοινωνία, καθώς και στον τρόπο αντίδρασης σε λεκτικές ή μη λεκτικές κοινωνικές αλληλεπιδράσεις.
- Στην χρήση της προφορικής γλώσσας σε συνδυασμό με μη λεκτικές ενδείξεις, όπως την οπτική επαφή, τις χειρονομίες, τις εκφράσεις του προσώπου και τη γλώσσα του σώματος. Επιπλέον, οι συγκεκριμένες μη λεκτικές συμπεριφορές είναι δυνατό να παρουσιάζουν μειωμένη συχνότητα ή ένταση.

- Στον τρόπο με τον οποίο κατανοούν και χρησιμοποιούν τη γλώσσα σε κοινωνικά πλαίσια, καθώς και στην ικανότητα τους να ξεκινούν και να διατηρούν αμοιβαίες κοινωνικές σχέσεις.
- Κοινωνική ευαισθητοποίηση που οδηγεί σε συμπεριφορές οι οποίες δεν συμβαδίζουν κατάλληλα με τις κοινωνικές καταστάσεις και πρότυπα.
- Στην ικανότητα για επίγνωση των συναισθηματικών καταστάσεων και συμπεριφορών των άλλων ατόμων, στην ανταπόκριση σε αυτά τα συναισθήματα, καθώς και στην ικανότητα για φαντασία.
- Στην αμοιβαία αλληλεπίδραση και ανταλλαγή ενδιαφερόντων.
- Στη δυνατότητα ανάπτυξης και διατήρησης τυπικών σχέσεων με άτομα της ίδιας ηλικίας.
- Εμφάνιση περιορισμένων, επαναλαμβανόμενων προτύπων συμπεριφοράς, ενδιαφερόντων και δραστηριοτήτων, που είναι επίμονα και θεωρούνται άτυπα ή υπερβολικά για την ηλικία του ατόμου, ενώ παράλληλα δεν συνάδουν με το κοινωνικό του πλαίσιο. Σε αυτά περιλαμβάνονται:
 - Μειωμένη ικανότητα προσαρμοστικότητας σε νέες εμπειρίες και καταστάσεις, που συνοδεύεται κυρίως από δυσφορία. Προκύπτει συνήθως από μεταβολές μικρής σημασίας στο οικείο περιβάλλον ή και ως αντίδραση σε απρόσμενες καταστάσεις και γεγονότα.
 - Ακολουθία συγκεκριμένων δραστηριοτήτων και προγραμμάτων, όπως για παράδειγμα η τήρηση μιας συγκεκριμένης διαδρομής για τη μετακίνηση του ή η τήρηση χρονοδιαγραμμάτων, όπως συγκεκριμένες ώρες γευμάτων.
 - Συμμόρφωση με τους κανόνες σε υπερβολικό βαθμό, για παράδειγμα αυστηρή τήρηση κανόνων σε παιχνίδια.
 - Υιοθέτηση υπερβολικών και επίμονων τελετουργικών προτύπων συμπεριφοράς, όπως η τοποθέτηση αντικειμένων με έναν συγκεκριμένο τρόπο, δίχως την ύπαρξη κάποιου ιδιαίτερου λόγου ή χρησιμότητας.
 - Κινητικές κινήσεις που χαρακτηρίζονται από επανάληψη και στερεοτυπία, όπως κινήσεις του σώματος (π.χ. λίκνισμα), άτυπος βηματισμός (π.χ. περπάτημα στις μύτες των ποδιών), μη συνηθισμένες

κινήσεις χεριών ή δαχτύλων και συγκεκριμένες στάσεις. Αυτά εμφανίζονται κυρίως στην πρώιμη παιδική ηλικία.

– Συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από υπερβολική ενασχόληση με ένα ή και περισσότερα ειδικά ενδιαφέροντα, μέρη αντικειμένων ή με ορισμένα ερεθίσματα, καθώς και προσκόλληση με συγκεκριμένα αντικείμενα.

– Υπερευαίσθησία ή υποαίσθησία σε αισθητήρια ερεθίσματα ή και ασυνήθιστη προσκόλληση με ένα συγκεκριμένο ασυνήθιστο ερέθισμα. Σε αυτό περιλαμβάνονται ερεθίσματα ήχου, φωτός, υφής (όπως συγκεκριμένα ρούχα ή φαγητά), οσμής, γεύσης, καθώς και σε ερεθίσματα που σχετίζονται με την θερμοκρασία, όπως θερμό, κρύο, πόνος. Αυτά παρουσιάζονται καθ' όλη τη διάρκεια ζωής τους και είναι επίμονα.

Η διαταραχή εμφανίζεται κυρίως στην πρώιμη παιδική ηλικία, όμως τα χαρακτηριστικά συμπτώματα είναι δυνατό να μην εμφανίζονται ολοκληρωμένα σε αυτή τη περίοδο, αλλά να εκδηλωθούν σε μετέπειτα περίοδο, όταν οι κοινωνικές δυσκολίες και απαιτήσεις ξεπερνούν τις ελλειμματικές ικανότητες του ατόμου.

Ως αποτέλεσμα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους παρουσιάζουν λειτουργικά ελλείμματα σε προσωπικό, οικογενειακό, κοινωνικό, εκπαιδευτικό, επαγγελματικό τομέα ή και σε άλλους. Ωστόσο, πολλά άτομα με Δ.Α.Φ. καταβάλουν μεγάλη προσπάθεια, ώστε να επιδεικνύουν επαρκή λειτουργικότητα, δίχως οι δυσκολίες και τα ελλείμματα τους να γίνονται εμφανή στους υπόλοιπους. Η διάγνωση των Δ.Α.Φ. όμως συνεχίζει να θεωρείται κατάλληλη ακόμα και σε αυτές τις περιπτώσεις (World Health Organization (WHO), 2022).

Κεφάλαιο 2 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Εργοδότες

2.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Πλέον, οι περισσότερες κοινωνίες αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες, ώστε να βοηθήσουν στη προώθηση της ισότητας και την καταπολέμηση των διακρίσεων και της περιθωριοποίησης. Οι προσπάθειες που γίνονται τα τελευταία χρόνια για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και της ανάπτυξης όλων των ατόμων, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας, θρησκείας, ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών ή και άλλων χαρακτηριστικών, επιδιώκουν τη διαμόρφωση μιας κοινωνίας, όπου ο κάθε άνθρωπος θα αναγνωρίζεται με σεβασμό και ως ξεχωριστός πολίτης. Σε πολλά νομοθετικά πλαίσια κρατών ή και σε Συμβάσεις Διεθνών Οργανισμών θεσπίζονται συχνά μέτρα, όσον αφορά τα δικαιώματα των ανθρώπων. Σύμφωνα με τη Σύμβαση του Ο.Η.Ε., στο άρθρο 27 για την «Εργασία και Απασχόληση», τα Άτομα με Αναπηρία (ΑμεΑ) αναγνωρίζονται από τα κράτη ως πολίτες που έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπόλοιπους ανθρώπους, ώστε να μπορούν να συμπεριληφθούν στον τομέα απασχόλησης, δίχως να επικρατούν διακρίσεις. Με αυτό αναφέρονται στο δικαίωμα επιλογής εργασίας των ΑμεΑ, καθώς και στην αξιοπρεπή διαβίωση τους με βάση την επιλογή ενός επαγγέλματος. Επίσης, το περιβάλλον εργασίας που θα επιλέξουν χρειάζεται να είναι ανοιχτό και διαθέσιμο για τα ΑμεΑ. Προκειμένου να εξασφαλιστούν και να προωθηθούν τα δικαιώματα των ΑμεΑ στην εργασία, καθώς όμως και των ατόμων που απέκτησαν αναπηρία κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, κατοχυρώθηκαν ορισμένα μέτρα:

1. Δεν επιτρέπεται η διάκριση βάσει αναπηρίας σε πτυχές που περιλαμβάνουν την απασχόληση, τη πρόσληψη, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική πρόοδο, καθώς και την ασφάλεια και τις καλές συνθήκες υγιεινής στο χώρο εργασίας.
2. Διασφάλιση ίσων ευκαιριών «για δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας» για τα ΑμεΑ. Σε αυτές περιλαμβάνονται: η ίση αμοιβή, διαμόρφωση ασφαλών και υγιεινών συνθηκών εργασίας, και προστασία από κάθε μορφή παρενόχλησης. Επίσης, χρειάζεται να αντιμετωπίζονται παράπονα που ίσως προκύπτουν από τυχόν δυσκολίες των ΑμεΑ.
3. Εξασφάλιση των δικαιωμάτων των ΑμεΑ με τη πρόσβαση τους στα «εργατικά και συνδικαλιστικά τους δικαιώματα», δίχως να υπάρχουν διακρίσεις, ώστε να έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στη δραστηριότητα εργασίας.
4. Παροχή πρόσβασης των ΑμεΑ σε τεχνικά και επαγγελματικά προγράμματα, σε υπηρεσίες που θα τους διευκολύνουν στην αναζήτηση εργασίας, καθώς και σε «επαγγελματική κατάρτιση και συνεχή εκπαίδευση» που θα σταθούν ως αρωγοί για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών.
5. Παροχή ευκαιριών και δυνατοτήτων απασχόλησης και προόδου στον εργασιακό τομέα για τα ΑμεΑ. Για παράδειγμα, υποστήριξη στην αναζήτηση, κατάκτηση, αλλά και διευκόλυνση επιστροφής σε τυχόν αποχώρηση εξαιτίας διαφόρων αιτιών, μιας θέσης εργασίας.
6. Βελτιστοποίηση των ευκαιριών «για αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα, ανάπτυξη συνεργασίας και ξεκίνημα επιχείρησης».
7. Εργασία των ΑμεΑ στον τομέα του Δημοσίου.
8. Εργασία των ΑμεΑ στον ιδιωτικό τομέα μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών και μέτρων στα οποία θα περιλαμβάνονται «προγράμματα θετικής δράσης». Ένα από αυτά θα μπορούσε να είναι η εκπαίδευση και κατάρτιση των ΑμεΑ.
9. Παροχή κατάλληλων συνθηκών για «εύλογη προσαρμογή» των ΑμεΑ στο εργασιακό περιβάλλον.
10. Δυνατότητα για επαγγελματική κατάρτιση των ΑμεΑ, ώστε να δημιουργηθούν ευκαιρίες εύρεσης εργασίας σε αυτά τα άτομα.
11. Παροχή κατάλληλων επαγγελματικών προγραμμάτων «επανεκπαίδευσης, διατήρησης της εργασίας και επιστροφής στην εργασία για τα ΑμεΑ».

Χρειάζεται ακόμα να σημειωθεί πως σύμφωνα με το Νόμο 4074/2012 και με την υπογραφή και τη κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου, η Ελλάδα συμπεριλήφθηκε στις χώρες, που απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω κάποιας αναπηρίας στο επαγγελματικό περιβάλλον «σε επίπεδο πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας».

2.2 ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην Ελλάδα, οι πρώτες προσπάθειες για την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία παρουσιάζονται στις αρχές του 20^{ου} αιώνα. Βέβαια, οι συγκεκριμένες προσπάθειες αποτελούνταν κυρίως από φιλανθρωπικές ενέργειες (Λαμπροπούλου & Παντελιάδου, 2000 όπ. αναφ. στη Δελιγκάρι, 2019). Αργότερα, στην δεκαετία του 1970, παρατηρήθηκε από το κράτος ένα ιδιαίτερα σημαντικό ενδιαφέρον για τα άτομα με αναπηρία. Ξεκίνησε σιγά σιγά η θεσμοθέτηση της ειδικής εκπαίδευσης, η οποία φάνηκε να επικεντρώνεται στην ένταξη, με ορισμένα μέτρα, τα οποία εστίαζαν στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και την ενσωμάτωση τους στο εκπαιδευτικό σύστημα (Σούλης, 2013).

Το 1981 ψηφίστηκε για πρώτη φορά στην Βουλή των Ελλήνων νόμος για την Ειδική Αγωγή. Ο Νόμος 1143/1981 με βάση το πρώτο του άρθρο αποσκοπεί στη προσφορά ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης σε άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και στην εξασφάλιση μέτρων υποστήριξης, μέσω της υλοποίησης ειδικών εκπαιδευτικών, ιατρικών και κοινωνικών προγραμμάτων, ώστε να διευκολυνθούν τα άτομα στην κοινωνική και επαγγελματική τους ένταξη (άρθρο 1). Το Νόμο αυτό κατήργησε αργότερα ο Νόμος 1566/1985 σύμφωνα με τον οποίο θεσμοθετήθηκε η ενταξιακή εκπαίδευση στη χώρα. Αυτός ο Νόμος προέβλεπε την παροχή ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης και ειδικής επαγγελματικής κατάρτισης στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Στόχος δηλαδή είναι η

πλήρης και αποτελεσματική αξιοποίηση των δυνατοτήτων των ατόμων, ώστε να αποκτήσουν μία ολοκληρωμένη εξέλιξη, η ενσωμάτωση και ενεργή συμμετοχή τους στην επαγγελματική διαδικασία και η αμοιβαία αποδοχή και σεβασμός με τα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας. Αυτά προκειμένου να πραγματοποιηθούν, χρειάζεται η υλοποίηση ειδικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων που να σχετίζονται με άλλες κοινωνικές πρωτοβουλίες (άρ. 32, παρ. 1).

Στο άρθρο 4 του Νόμου 2009/1992 θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά η οργάνωση και λειτουργία, ιδιωτικών και δημόσιων, Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.). Με απόφαση του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων τα Ι.Ε.Κ. δημιουργήθηκαν προκειμένου να προσφέρουν τις κατάλληλες εκπαιδευτικές γνώσεις και εμπειρίες που θα υποστηρίξουν τα άτομα να εφαρμόζουν αυτές τις γνώσεις και δεξιότητες στην πράξη, ώστε να μπορούν να εργάζονται ικανοποιητικά σε ένα επαγγελματικό χώρο και να προσαρμόζονται κατάλληλα ως ενήλικοι πολίτες στην κοινωνία.

Στο Νόμο 2817/2000 που ψηφίστηκε στις 14.03.2000, σύμφωνα με τη παράγραφο 6 του άρθρου 1, διατίθεται ειδική εκπαίδευση σε όλα τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, που έχει ως στόχο την προσωπική εξέλιξη του ατόμου, την ανάπτυξη και ενδυνάμωση των δυνατοτήτων τους για να μπορούν να εντάσσονται ομαλά στο εκπαιδευτικό και κοινωνικό σύστημα, την καλλιέργεια επαγγελματικών δεξιοτήτων, ώστε να μπορούν αργότερα να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και την ισότιμη αποδοχή και τον αλληλοσεβασμό με τους υπόλοιπους πολίτες. Ουσιαστικά, σύμφωνα με αυτό το Νόμο προβλέπονται μέτρα για την επαγγελματική εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Θεσπίζονται μέτρα για την ίδρυση των Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.) και τα Εργαστήρια Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ).

Έπειτα από λίγα χρόνια ψηφίστηκε ο Νόμος 3699/2008 για την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Σύμφωνα με αυτόν η πολιτεία έχει ως υποχρέωση να εξασφαλίζει δωρεάν την ειδική αγωγή και εκπαίδευση σε κάθε άτομο με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, κάθε ηλικίας και

σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Επίσης, εξασφαλίζει ίσα δικαιώματα και ευκαιρίες για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες με τους υπόλοιπους πολίτες, όπως την πλήρη συμμετοχή τους στα κοινωνικά δρώμενα, την προσωπική και οικονομική ανεξαρτησία και αυτονομία, καθώς και την πλήρη πρόσβαση σε εκπαιδευτικό και επαγγελματικό τομέα. Τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες αναγνωρίζονται ως μέρη της «ανθρώπινης ύπαρξης» και κατανοούνται ως ένα πολυδιάστατο κοινωνικο-πολιτικό ζήτημα. Η πολιτεία έχει ως χρέος να προστατεύει τα δικαιώματα των ατόμων, ώστε να μην υποβαθμίζονται λόγω των ειδικών εκπαιδευτικών τους αναγκών και να τους ενθαρρύνει να συμμετέχουν και να προσφέρουν στην κοινωνία (αρ.1 παρ.1). Επίσης, στην παράγραφο 4 του άρθρου 2, στα πλαίσια των βαθμίδων εκπαίδευσης ορίζεται η παροχή ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης για τους μαθητές με αναπηρίες και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, με σκοπό την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, καθώς και την ενίσχυση των ικανοτήτων τους για να μπορούν να συμμετέχουν αυτόνομα στον επαγγελματικό, οικογενειακό, κοινωνικό και πολιτισμικό τομέα της ζωής τους. Στόχος της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης είναι να βελτιωθούν οι δυνατότητες των ατόμων με αναπηρία, ώστε να μπορούν να ενταχθούν στο εκπαιδευτικό περιβάλλον, στην επαγγελματική διαδικασία και στην κοινωνική ζωή (παρ.4 αρ.2). Επιπλέον, οι πρώτες δύο παράγραφοι του άρθρου 28, εστιάζουν στο Εργαστήριο Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης Καλλιθέας. Σε αυτό μπορούν να ενισχυθούν οι δεξιότητες πολλών μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες για ειδικότητες που αφορούν διάφορες τέχνες όπως ξυλουργική, αγγειοπλαστική και ραπτική, καθώς και ειδικότητες κηπουρικής και υδραυλικής. Αυτά τα προγράμματα εκπαίδευσης λειτουργούν σύμφωνα με τις δυσκολίες του κάθε μαθητή και έχουν διάρκεια πέντε μέχρι οχτώ σχολικά έτη.

Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Νόμου 4443/2016 θεσπίζεται η αρχή ότι όλοι οι άνθρωποι χρειάζεται να αντιμετωπίζονται με ισότιμο τρόπο και να έχουν ίσες ευκαιρίες σε επαγγελματικούς τομείς, δίχως να παρουσιάζονται διακρίσεις λόγω φυλής, εθνικότητας και χρώματος, φύλου και ηλικίας, θρησκείας, σεξουαλικού προσανατολισμού και κάποιας μορφής αναπηρίας. Η συγκεκριμένη αρχή αναφέρεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα και σχετίζεται με τον

τρόπο πρόσβασης και προαγωγής των ατόμων σε μια εργασία, ανεξάρτητα από τον κλάδο και την ιεραρχική θέση σε αυτήν. Αναφέρεται επίσης στη δυνατότητα πρόσβασης σε όλες τις μορφές εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, στα οποία συμπεριλαμβάνονται προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, επιμόρφωσης και πρακτικής εμπειρίας σε εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, σύμφωνα με την συγκεκριμένη αρχή δίνεται ιδιαίτερη σημασία σε συνθήκες εργασίας του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, όπως στις αποδοχές, σε διαδικασίες απόλυσης, επανένταξης και επαναπρόσληψης όσον αφορά περιόδους ανεργίας και προστασίας υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Τέλος, η αρχή αφορά τη συμμετοχή του ατόμου σε οργανώσεις επαγγελματικού περιεχομένου, έχοντας το δικαίωμα ενεργής συμμετοχής σε αυτές, όπως το δικαίωμα του να ψηφίζει και να εκλέγεται.

Στο Νόμο 5023/2023 κύριοι στόχοι είναι η εξασφάλιση ίσων δικαιωμάτων και ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή με χρόνιες παθήσεις, ώστε να μην παρουσιάζονται πλέον διακρίσεις και να προωθηθεί η ισότιμη συμμετοχή τους σε κάθε πτυχή της κοινωνικής ζωής. Επιπλέον, άλλος στόχος είναι η νομοθεσία για αποφυγή προσβλητικών λέξεων και φράσεων που είναι υποτιμητικά για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ώστε να προάγεται η ισότητα και αποδοχή τους, και η γενικότερη πρόσβαση των ατόμων στη δικαιοσύνη και διεκδίκηση των δικαιωμάτων τους. Επίσης, θεσπίζονται μέτρα για την ισότητα των ατόμων στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ανεξάρτητα από τη φυλή και το χρώμα τους, την καταγωγή τους ή τις ειδικές εκπαιδευτικές τους ανάγκες (αρ.3παρ.1).

2.3 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η επαγγελματική αποκατάσταση, γενικότερα των Ατόμων με Αναπηρία, αλλά πιο συγκεκριμένα των ατόμων με Δ.Α.Φ. είναι ένα σύγχρονο ζήτημα που φαίνεται να εξαρτάται τόσο από τις πολιτικές πρωτοβουλίες τους κράτους όσο και από την

υποστήριξη των εργοδοτών ή και των υπηρεσιών. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί αυτό, πέρα από υποστήριξη, χρειάζονται και οι κατάλληλες προσαρμογές στο χώρο εργασίας, οι οποίες θα διευκολύνουν τα άτομα που είναι στο φάσμα (Hendricks, 2010όπ. αναφ. στη Γραμμένου, 2021). Ωστόσο, ακόμα και στη σημερινή εποχή, έχουν διατηρηθεί τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις που επικρατούν από τα προηγούμενα χρόνια, για τα άτομα που έχουν κάποια αναπηρία. Αυτό ίσως αποτελεί κι ένα σημαντικό εμπόδιο από τη πλευρά των εργοδοτών, για την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους (Tueta., 2018). Συνήθως, λόγω αυτών των προκαταλήψεων, οι εργοδότες φαίνεται να αποκτούν λανθασμένη εντύπωση για τις δυνατότητες του συγκεκριμένου πληθυσμού, ώστε έτσι να αποφεύγεται η πρόσληψη του ατόμου με αναπηρία, ακόμα και αν είναι πλήρως καταρτισμένο στο επάγγελμα (Zarella, 2015).

Οι εργοδότες φαίνεται επίσης να επηρεάζονται όχι μόνο από το είδος αναπηρίας, αλλά και από τον βαθμό στον οποίο αυτή είναι εμφανής. Συγκεκριμένα, αυτό έχει αποδειχθεί και από έρευνα των Nota και συνεργατών (2014), όπου οι εργοδότες φαίνονταν πιο θετικοί ως προς τη πρόσληψη ατόμων με Σύνδρομο Down, σε αντίθεση με τις στάσεις τους για πρόσληψη ατόμων με ψυχολογικά – ψυχικά προβλήματα.

Σύμφωνα με την Zarella (2015) οι προθέσεις των εργοδοτών επηρεάζονται γενικά από ποικίλους παράγοντες. Ένας από αυτούς είναι η προηγούμενη επαφή των εργοδοτών με κάποιο άτομο με αναπηρία. Όταν οι εμπειρίες ενός εργοδότη με άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες είναι θετικές τότε είναι ευνοϊκές και οι προθέσεις του για πρόσληψη του ατόμου στην επιχείρησή του. Ωστόσο, όταν συμβαίνει το αντίθετο, οι προθέσεις των εργοδοτών είναι επιβραδυντικές ή και αποθαρρυντικές. Επιπλέον, πολλοί εργοδότες υποστηρίζουν ότι η συνεργασία μεταξύ του ατόμου και των υπόλοιπων υπαλλήλων είναι δύσκολη, ενώ πολλές φορές τόσο οι ίδιοι όσο και οι υπάλληλοι τους, αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς το τρόπο συμπεριφοράς απέναντι στα άτομα, εφόσον τις περισσότερες φορές δεν έχουν τις απαραίτητες γνώσεις (Zarella, 2015). Οι εργοδότες που δεν είχαν καθόλου ή αν είχαν ήταν πολύ περιορισμένες προηγούμενες επαφές με ειδικές εκπαιδευτικές

ανάγκες, φαίνονταν να δυσκολεύονται στην αλληλεπίδραση με τους συναδέλφους τους (Lindsay, 2015).

Ακόμα, και ο τομέας επιχείρησης αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα που φαίνεται να επηρεάζει της προθέσεις των εργοδοτών για της πρόσληψη ατόμων που ανήκουν στο φάσμα. Σύμφωνα με τους Walsch et al., (2014) τα άτομα με Δ.Α.Φ. λόγω κάποιων ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους όπως η ελλειμματική επικοινωνία ή οι στερεοτυπικές συμπεριφορές, θα ήταν δύσκολο να εργαστούν σε επιχειρήσεις που απαιτούν διοικητικές και ιεραρχικές δεξιότητες, τη λήψη πρωτοβουλιών και γρήγορων αποφάσεων, τη διαχείριση πολύπλοκων καταστάσεων και την επίλυση προβλημάτων. Για τα άτομα στο φάσμα, που έχουν προτίμηση και δίνουν ιδιαίτερη σημασία στη λεπτομέρεια, τη σταθερότητα και τη ρουτίνα, οι συγκεκριμένες δεξιότητες που απαιτούνται από ορισμένες εργασίες αποτελούν σημαντικές προκλήσεις.

Πέρα από τον τομέα στον οποίο αναφέρεται η επιχείρηση, αρκετή σημασία έχει και το μέγεθος της. Συνήθως, οι πολύ μικρές έως και μεσαίες επιχειρήσεις δεν έχουν τη δυνατότητα για την διαμόρφωση των απαραίτητων υποδομών και πόρων που χρειάζονται τα άτομα με κάποια αναπηρία, ώστε να μην μπορούν να τους εξασφαλίζουν την εξειδικευμένη υποστήριξη και βοήθεια που χρειάζονται, προκειμένου να δουλέψουν σε έναν χώρο εργασίας. Σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι χρειάζεται να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτό, όμως, θα μπορούσε να είναι μια σημαντική πρόκληση για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Συνεπώς, οι εργοδότες αδυνατούν να προχωρήσουν στην πρόσληψη τους, εφόσον αντιλαμβάνονται ότι αδυνατούν να τους παρέχουν την πλήρη υποστήριξη των αναγκών τους (Brownlow et al., 2018). Αυτό έχει αποδειχθεί και από έρευνα των Greenan, Mingchang&Black,2002όπως αναφέρεται στη Βίτκου (2018), όπου υποστηρίχθηκε ότι οι μικρές επιχειρήσεις προχωρούσαν στη πρόσληψη ατόμων που φαίνονταν να είναι περισσότερο εξειδικευμένοι πάνω στο αντικείμενο εργασίας και με περισσότερες δυνατότητες. Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις που είχαν σχετικά μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας και αναζητούσαν προσωπικό, υπήρχαν πιο θετικές προθέσεις για πρόσληψη, ώστε έτσι να αποδεικνύεται και ο σημαντικός ρόλος του μεγέθους μιας

επιχείρησης, στις απόψεις των εργοδοτών για πρόσληψη ή όχι ατόμων με κάποια ειδική εκπαιδευτική ανάγκη.

Επίσης, το επικοινωνιακό, αλλά και κοινωνικό έλλειμμα των ατόμων με Δ.Α.Φ., εμποδίζει την πρόσληψη τους σε μία εργασία, όταν πρόκειται για επάγγελμα που έχει ως βασικό χαρακτηριστικό του την επικοινωνία. Έχει υποστηριχθεί από αρκετούς εργοδότες τέτοιων επιχειρήσεων ότι απορρίπτουν από την αρχή άτομα με Δ.Α.Φ. λόγω αυτού, εφόσον διακρίνουν εύκολα αυτές τις δυσκολίες τους και κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Πολλοί υποστήριζαν ότι και να προχωρούσαν στην πρόσληψη τους, παρατηρούσαν στη συνέχεια δυσκολίες στην αλληλεπίδραση και συνεργασία με τους συναδέλφους τους (Muller et al., 2003 όπ.αναφ. στο Chen, et al., 2015·Nicholasetal., 2018).Επίσης, σύμφωνα με το Kaye και τους συναδέλφους του (2011), οι εργοδότες συνήθως φαίνονταν διστακτικοί ως προς την πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ. ή κάποια άλλη αναπηρία στην επιχείρηση τους. Σε περίπτωση όμως που είχαν προχωρήσει στην πρόσληψη τους, συναντούσαν συνήθως δυσκολίες στην διατήρηση της θέσης εργασίας για την οποία είχαν προσληφθεί, καθώς οι εργοδότες δεν είχαν τις γνώσεις με τις οποίες θα μπορούσαν να τους υποστηρίξουν και να βοηθήσουν στην ένταξη τους. Λόγω έλλειψης γνώσεων έχει υποστηριχθεί ότι οι εργοδότες είναι αρνητικοί στην πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ., καθώς θεωρούν ότι δεν θα είναι παραγωγικά στην επιχείρηση τους, ώστε να έχουν την αντίληψη ότι θα έχουν μειωμένη παραγωγή με αυξημένα έξοδα λειτουργικότητας (Scott, et al., 2017).

Είναι σημαντικό να αναλογιστεί κανείς ότι η εύρεση μιας εργασίας και η πρόσληψη σε αυτή, αποτελεί σημαντική πρόκληση για τα άτομα με Δ.Α.Φ., εφόσον στους χώρους εργασίας πέρα από την επικοινωνία στην οποία παρουσιάζουν συχνά ελλείμματα, μπορεί να υπάρχουν και εντάσεις, πίεση ή και ανταγωνιστικότητα. Πολλά άτομα με Δ.Α.Φ. έχουν εγκαταλείψει την εργασία τους σε γρήγορο χρονικό διάστημα, καθώς έρχονται αντιμέτωποι με την προσαρμογή σε μια νέα κατάσταση και σε ένα νέο περιβάλλον. Επίσης, συχνά δυσκολεύονται με την αλληλεπίδραση και συνεργασία με τους συναδέλφους ή εργοδότες τους, καθώς δεν μπορούν να κατανοήσουν τις συμπεριφορές και ενέργειες τους (Hollocks, et al., 2019). Πολλές έντονες αντιδράσεις των ατόμων με Δ.Α.Φ. σε περιβαλλοντικά ερεθίσματα λόγω

υπερευαίσθησίας που έχουν, δημιουργεί ανησυχία και ανασφάλεια στους εργοδότες, ώστε να μην είναι πάντα πρόθυμοι να δώσουν το χρόνο που απαιτείται για την προσαρμογή των ατόμων με Δ.Α.Φ. στον χώρο της επιχείρησής τους (Baldwin & Costley, 2016).

2.4 ΤΟΜΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Δ.Α.Φ.

Παρά το γεγονός ότι τα άτομα με Δ.Α.Φ. λόγω ορισμένων χαρακτηριστικών τους συναντούν συχνά αρκετές προκλήσεις, όχι μόνο στον επαγγελματικό, αλλά γενικότερα στο κοινωνικό τους περιβάλλον, έχει διατυπωθεί από πολλούς ερευνητές ότι όταν οι ιδιαιτερότητες και τα ενδιαφέροντα που έχουν είναι συμβατά με τον επαγγελματικό ρόλο για τον οποίο έχουν προσληφθεί, είναι δυνατό να διαμορφώσουν έναν αρκετά ικανοποιητικό εργαζόμενο, ο οποίος θα είναι πλήρως προσηλωμένος και συγκεντρωμένος στην εργασία του (Hedley, et al., 2017). Αυτή η προσήλωση και η συγκέντρωση στη λεπτομέρεια, καθώς και άλλα χαρακτηριστικά τους, όπως η υπομονή και η αξιοπιστία, είναι ιδανικά για τους περισσότερους τομείς επιχειρήσεων (Baldwin, et al., 2014).

Χρειάζεται να σημειωθεί ότι τα άτομα με Δ.Α.Φ., αν και παρουσιάζουν αρκετές δυσκολίες και συναντούν αρκετές προκλήσεις και εμπόδια λόγω ορισμένων ιδιαιτεροτήτων τους, ξεχωρίζουν για κάποια γνώρισμα τους, τα οποία θα μπορούσαν να σταθούν ως αρωγοί στην εύρεση και πρόσληψη τους σε μια εργασία. Σε έρευνα τους, η Lee, et al., (2019) αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι τα άτομα με Δ.Α.Φ. είχαν αναγνωριστεί ως αρκετά αξιόλογοι εργαζόμενοι, λόγω της μνήμης τους, καθώς φαίνονταν να ανακαλούν πληθώρα πληροφοριών και γεγονότων, με κάθε λεπτομέρεια. Αυτή η έμφαση στη λεπτομέρεια και οι τεχνικές και αναλυτικές τους δεξιότητες αποτέλεσαν άλλα χαρακτηριστικά τους για τα οποία ξεχώρισαν ως εργαζόμενοι.

Επίσης, ορισμένα από τα χαρακτηριστικά τους, όπως τα επικοινωνιακά και κοινωνικά ελλείμματα ή οι στερεοτυπία στη συμπεριφορά τους, τα οποία θεωρούνται συχνά ως αποθαρρυντικά για την πρόσληψη τους σε μια εργασία, θα

μπορούσαν αντιστρόφως να υποστηριχθούν ως πλεονεκτήματα και ενθαρρυντικά σε διάφορους τομείς επαγγελματών που εστιάζουν στην επιμονή και την αφοσίωση. Επιπλέον, αυτά τα γνωρίσματα τους θα ήταν δυνατό να εκληφθούν ως εποικοδομητικά για επαγγελματικούς τομείς που αναζητούν την λεπτομέρεια στην εργασία ή την επανάληψη κινήσεων (Walsh, et al., 2014). Ακόμα, έχει υποστηριχθεί ότι τα ελλείμματα που εμφανίζουν στις κοινωνικές τους αλληλεπιδράσεις και συναναστροφές είναι ιδιαίτερα αποδοτικά για επαγγέλματα που απαιτούν ατομική εργασία (Παπάνης, et al., 2009).

Έχει αποδειχθεί από έρευνες ότι σε επαγγελματικούς τομείς που σχετίζονται με μαθηματικά ή με προγραμματισμό Ηλεκτρονικών Υπολογιστών (Η/Υ), τα άτομα με Δ.Α.Φ., αποτυπώνοντας την αφοσίωση τους πάνω στα συγκεκριμένα θέματα, θα μπορούσαν να επιτύχουν την επαγγελματική τους συμπερίληψη. Προκειμένου όμως να αναπτύξουν και να διατηρήσουν τα ενδιαφέροντα τους για τις εφαρμογές προγραμματισμού και κάθε μαθηματική διαδικασία, απαιτείται πέρα από την εκπαίδευση, και η κατάλληλη υποστήριξη και βοήθεια από το εργασιακό περιβάλλον. Τα άτομα με Δ.Α.Φ. ως εργαζόμενοι σε αντίστοιχους κλάδους εργασίας, εφόσον επικρατεί φιλική ατμόσφαιρα στο χώρο εργασίας και τους το επιτρέπουν και οι δυνατότητες τους, θα ήταν δυνατό να οδηγηθούν σε μια ικανοποιητική επαγγελματική ζωή (Dudley, et al., 2015). Στη γερμανική εταιρεία SAP που σχετίζεται με λογισμικά, μέσα σε μία πενταετία πραγματοποιήθηκε η πρόσληψη 128 ανθρώπων που ανήκουν στο φάσμα. Το παράδειγμα της συγκεκριμένης εταιρείας ενέπνευσε και την JPMorgan, την Ford Motor Company, την Ernst and Young και άλλες μεγάλες εταιρείες που χαρακτηρίζονται για την υψηλή τους τεχνολογία. Με την πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ., αρχικά επιχειρούσαν να υποστηρίξουν την ενσωμάτωση τους στον επαγγελματικό χώρο και δεύτερον, να βοηθήσουν στην προώθηση της συνεργασίας και κοινωνικής αλληλεγγύης, καθώς και του σεβασμού, ώστε να επιτευχθεί η συμπερίληψη στην κανονικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος (Grinker, 2020).

Γενικότερα, παρατηρείται ότι σε επιχειρήσεις που σχετίζονται με την τεχνολογία και τη πληροφορική, τα άτομα με Δ.Α.Φ. δεν εμφανίζουν ιδιαίτερες

δυσκολίες, αλλά αντιθέτως εργάζονται αρκετά αποτελεσματικά (Συριοπούλου – Δελλή, 2020). Οι δεξιότητες τους όμως, φαίνεται να ξεχωρίζουν και στο κλάδο της μηχανικής, που σχετίζεται άμεσα με τα μαθηματικά. Η εταιρεία Specialisterne στη Δανία, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα αξιολογής εταιρείας, η οποία προχώρησε στη πρόσληψη εργαζομένων με Δ.Α.Φ. για τις θέσεις μηχανικών λογισμικού, δείχνοντας όμως ιδιαίτερη προτίμηση στα άτομα του φάσματος με υψηλή λειτουργικότητα. Με τη πρόσληψη τους επιχειρούσαν να βοηθήσουν τα άτομα να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες τους, ώστε όχι μόνο να ενταχθούν ομαλά στον εργασιακό χώρο, αλλά και να διασφαλίσουν θετικές αποδόσεις στην εργασία που τους είχε ανατεθεί (Grinker, 2020).

Σε έρευνα των Chiang, et al., (2013) εξετάστηκαν επαγγελματικοί τομείς στους οποίους τα άτομα με Δ.Α.Φ. φάνηκαν να μπορούν να εργάζονται σε ικανοποιητικό βαθμό. Αρχικά, αυτό φάνηκε σε τομείς που σχετίζονται με την καταγραφή υλικού, όπως ταξινόμηση, οργάνωση ή και καταγραφή αρχείων ή βιβλίων. Δεύτερον, σε επαγγέλματα σχετικά με τον προγραμματισμό, όπως δημιουργία και εφαρμογή προγραμμάτων σε Η/Υ ή σε κάποια άλλη τεχνολογική συσκευή. Τρίτον, σε εργασίες που σχετίζονται με την αποστολή και διανομή, παραδείγματος χάρη την οργάνωση για μεταφορά πακέτων ή άλλων προϊόντων. Τέταρτον, μπορούσαν να αναλάβουν κάποιο επαγγελματικό ρόλο σε γραμματείες πληροφοριών και αρχείων, όπως να διαχειρίζονται ή να οργανώνουν γραφειοκρατίες ή άλλα δεδομένα. Πέμπτων, σε τομείς καθαρισμού, όπως καθαρισμό και διατήρηση κτιρίων ή έλεγχο παρασίτων σε αυτά. Τέλος, σε επαγγέλματα παραγωγής, όπως κατασκευές προϊόντων. Τα άτομα με Δ.Α.Φ. υποστηρίζεται ότι μπορούν να ανταποκριθούν σε αυτούς τους τομείς απασχόλησης, ώστε να γίνονται εμφανείς οι δεξιότητες τους και να καταφέρνουν την επαγγελματική τους ενσωμάτωση.

Ουσιαστικά, με την παροχή ίσων ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, εξασφαλίζεται σε όλους τους πολίτες, ανεξαρτήτως ιδιαιτεροτήτων, το δικαίωμα επιλογής και ενεργούς θέσης στον επαγγελματικό τομέα, με αποτέλεσμα αυτό να συμβάλλει και στην αύξηση της παραγωγικότητας, αλλά και στη μείωση του

κοινωνικού αποκλεισμού (Grinker, 2020). Με τη βελτίωση της επαγγελματικής απασχόλησης, τα άτομα με Δ.Α.Φ. θα αναπτύξουν την αυτονομία και ανεξαρτησία τους και θα επιτύχουν την επαγγελματική τους συμπερίληψη, καθώς θα εξασκούν και θα ενδυναμώνουν καθημερινά τις επαγγελματικές τους δεξιότητες (Nicholas et al., 2018). Επομένως, με την επίτευξη της ενσωμάτωσης τους σε κάποιο τομέα εργασίας, θα οδηγηθούν γενικότερα στη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους.

Κεφάλαιο 3 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Εκπαιδευτικοί Ειδικής Αγωγής

3.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Στο παρελθόν, η εκπαίδευση δεν θεωρούνταν σημαντική όσον αφορά την κοινωνική άνοδο του ατόμου. Όμως, με την πάροδο του χρόνου, ξεκίνησε να γίνεται αντιληπτή ως απαραίτητος παράγοντας για τη κοινωνική διάκριση. Για αυτό το λόγο, πλέον οι γονείς επιθυμούν για τα παιδιά τους την παροχή και εξασφάλιση ανωτέρου επιπέδου μόρφωσης, εφόσον μέσω της αυξανόμενης συμμετοχής τους σε αυτή, θα αναπτύσσεται η οικονομία και θα βελτιώνονται οι γενικότερες οικονομικές συνθήκες (Νικολάου, 2009). Κατά τη δεκαετία του 1970, το Κράτος ξεκίνησε να εμφανίζει ένα ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τα άτομα με αναπηρία, καθώς λήφθηκαν ορισμένες πρωτοβουλίες για τη θεσμοθέτηση μέτρων ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, η οποία φαινόταν να παρουσιάζει στοιχεία ένταξης (Σούλης, 2013). Ο εκπαιδευτικός τομέας υποστηρίχθηκε ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορεί να βοηθήσει ένα άτομο να προχωρήσει σε ένα νέο επίπεδο εκπαίδευσης ή και σε ένα επίπεδο εργασίας. Για αυτό το λόγο η επίδραση της εκπαιδευτικής διαδικασίας έχει κεντρική και καθοριστική αξία για την εξέλιξη των παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ειδικότερα όταν πρόκειται για τη μετάβαση τους σε έναν χώρο εργασίας και την ανάπτυξη και ανέλιξη τους σε αυτό. Τα παιδιά χρειάζονται ένα εξατομικευμένο εκπαιδευτικό πρόγραμμα, το οποίο θα λαμβάνει υπόψη τα ενδιαφέροντα, τις δυνατότητες και τα μελλοντικά σχέδια και επιθυμίες τους (Δημητριάδου, 2015).

Μέχρι το τέλος της δεκαετίας του 1980 ψηφίστηκαν και Νόμοι 1824/1988 και 1771/1988. Σύμφωνα με τον πρώτο, λήφθηκαν μέτρα από τη κυβέρνηση, ώστε να θεσμοθετηθεί η παροχή ενισχυτικής διδασκαλίας στους μαθητές δημοτικού και γυμνασίου, οι οποίοι παρουσιάζουν δυσκολίες κατά την εκμάθηση ορισμένων μαθημάτων. Στον δεύτερο νόμο, τροποποιήθηκε ο τρόπος με τον οποίο εισάγονται οι φοιτητές με αναπηρίες στα Πανεπιστήμια της Ελλάδας.

Στο Νόμο 2817/2000 που εστίαζε στην εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλήφθηκαν μέτρα για τη δημιουργία τμημάτων ένταξης στα γενικά σχολεία, παράλληλη στήριξη εντός των τάξεων γενικής εκπαίδευσης, καθώς και τη λειτουργία Κέντρων Διάγνωσης, Αξιολόγησης και Υποστήριξης (Κ.Δ.Α.Υ.) τα οποία παρείχαν ειδικές εκπαιδευτικές υπηρεσίες και προέβλεπαν εξατομικευμένα προγράμματα υποστήριξης για τους μαθητές που φοιτούσαν σε γενικά και τεχνικά σχολεία επαγγελματικής εκπαίδευσης. Στην παράγραφο 12 του άρθρου 1 του ίδιου Νόμου ορίζεται η εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία να μην γίνεται στο γενικό σχολείο ή στα τμήματα ένταξης όταν δημιουργούνται μεγάλες δυσκολίες, αλλά να γίνεται σε ειδικά σχολεία, σε σχολεία ή τμήματα που είναι ανεξάρτητα ή αποτελούν παραρτήματα άλλων σχολικών δομών που βρίσκονται σε νοσοκομεία, κέντρα αποκατάστασης, ιδρύματα για ανηλίκους ή για άτομα με χρόνιες παθήσεις, με την προϋπόθεση ότι τα άτομα που ζουν ή νοσηλεύονται σε αυτά είναι παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Επίσης, σε έκτακτες περιπτώσεις η εκπαίδευση μπορεί να γίνεται στο σπίτι, με τη χρήση του συστήματος τηλεεκπαίδευσης. Στα μέτρα που θεσπίστηκαν με το συγκεκριμένο Νόμο, συμπεριλήφθηκε και η ίδρυση σχολικών μονάδων με προοπτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Τα Τ.Ε.Ε. έχουν την Α' και την Β' βαθμίδα. Στην Α' βαθμίδα περιλαμβάνονται προγράμματα που έχουν ως στόχο την ολοκλήρωση της εννιάχρονης σχολικής εκπαίδευσης, καθώς και την παροχή εξειδικευμένων γνώσεων και επαγγελματικής εμπειρίας. Οι μαθητές εγγράφονται σε αυτά από δεκατεσσάρων χρονών έως και δεκαεννιά χρονών, εφόσον έχουν ολοκληρώσει την φοίτηση τους στο δημοτικό σχολείο. Η Β' βαθμίδα των ΤΕΕ περιλαμβάνει δύο κύκλους. Στην πρώτη τάξη του Α' κύκλου μπορούν να εγγραφούν, για δύο σχολικά έτη τουλάχιστον, μαθητές που έχουν αποφοιτήσει από το Γυμνάσιο. Στο Β' κύκλο

των Τ.Ε.Ε. μπορούν να εγγραφούν μαθητές οι οποίοι έχουν αποφοιτήσει από την Α΄ βαθμίδα του Τ.Ε.Ε. που έχουν ηλικία από δεκαεννιά έως και εικοσιδύο χρονών. Τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. και το προσωπικό αυτών υπάγονται στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Σε αυτά μπορούν να φοιτήσουν μαθητές ηλικίας δεκατεσσάρων έως και εικοσιδύο χρονών. Λειτουργούν με πέντε έως και οκτώ τάξεις, με βάση τις ειδικότητες και τις εκπαιδευτικές απαιτήσεις των μαθητών που φοιτούν. Έπειτα από την φοίτηση των μαθητών στις δύο βαθμίδες των Τ.Ε.Ε. ειδικής αγωγής καθορίζονται τα επαγγελματικά τους δικαιώματα. Στους μαθητές που αποφοιτούν από τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. γίνεται η χορήγηση απολυτήριου τίτλου (αρ.1, παρ.23). Γενικότερα στο Νόμο 2817/2000 θεσπίζονται μέτρα για τους μαθητές από την προσχολική ηλικία έως και τους μαθητές που έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική τους εκπαίδευση.

Έπειτα από λίγα χρόνια ψηφίστηκε ο Νόμος 3699/2008 για την Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Σύμφωνα με αυτόν ορίζεται ότι η Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση (Ε.Α.Ε.) περιλαμβάνει και παρέχει όλες τις εκπαιδευτικές υπηρεσίες που χρειάζονται, για τους μαθητές με αναγνωριζόμενες ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Επίσης, διασφαλίζεται ως υποχρέωση του κράτους η διαρκής βελτίωση του υποχρεωτικού χαρακτήρα της ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης, θεωρώντας την ως ουσιαστικό μέρος της δωρεάν δημόσιας εκπαίδευσης, ανεξαρτήτως ηλικίας και σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα (αρ.1 παρ.1). Επίσης, ομοίως με την γενική εκπαίδευση, η ειδική αγωγή και εκπαίδευση ορίζεται ως υποχρεωτική και ως αναπόσπαστο μέρος του δημόσιου εκπαιδευτικού συστήματος, το οποίο προσφέρεται δωρεάν. Επιβάλλεται από το κράτος, με αποκλειστικό φορέα το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ.), η υποχρεωτική ειδική αγωγή και εκπαίδευση στα σχολεία προσχολικής, πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (αρ.2 παρ.1). Σύμφωνα με την παράγραφο 3 του άρθρου 2, στα σχολεία ειδικής αγωγής και στα γενικά σχολεία, κατά τη συνεκπαίδευση, παρέχονται ειδικά εκπαιδευτικά και εξατομικευμένα προγράμματα, τα οποία σχετίζονται με τις ικανότητες και δεξιότητες του κάθε μαθητή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αυτά τα εξατομικευμένα προγράμματα εφαρμόζονται για τον απαιτούμενο χρόνο ή και καθ' όλη τη διάρκεια της σχολικής

πορεία των μαθητών. Από τις Σχολικές μονάδες Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης (Σ.Μ.Ε.Α.Ε.) και τα Κέντρα Διαφοροδιάγνωσης, Διάγνωσης και Υποστήριξης Ειδικών Εκπαιδευτικών Αναγκών (ΚΕ.Δ.Δ.Υ.) παρέχονται υπηρεσίες για την συστηματική παρέμβαση, όπως λογοθεραπεία, εργοθεραπεία, φυσιοθεραπεία και άλλες, ώστε να στηρίξουν και να βοηθήσουν τους μαθητές με την αντιμετώπιση των προκλήσεων που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν. Επίσης, παρέχεται στους μαθητές αξιολόγηση, αλλά και υποστήριξη τόσο σε παιδαγωγικό όσο και σε ψυχολογικό επίπεδο.

Η ειδική αγωγή και εκπαίδευση έχει ως στόχο την πλήρη ανάπτυξη και την ισορροπημένη εξέλιξη της προσωπικότητας των μαθητών με αναπηρίες ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και την βελτίωση των ικανοτήτων και δεξιοτήτων τους για να μπορούν να ενταχθούν στο γενικό σχολείο, όταν βέβαια αυτό είναι εφικτό (παρ.5 αρ.2). Στην παράγραφο 4 του άρθρου 7, γίνεται αναφορά στους μαθητές με αυτισμό, για τους οποίους τα Νέα Ελληνικά αναγνωρίζονται ως επίσημη γλώσσα σε προφορική και γραπτή μορφή ή και σε μορφή συμβόλων/ εικόνων. Η φοίτηση τους στα σχολεία ειδικής αγωγής ή στα γενικά σχολεία όπου έχουν την κατάλληλη υποστήριξη αποτελεί ευθύνη των ΚΕ.Δ.Δ.Υ.

Ως προς τις σχολικές μονάδες θεσπίζονται μέτρα στην παράγραφο 1 του άρθρου 8. Αναφορικά με την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, στα γυμνάσια ειδικής αγωγής μπορούν να φοιτήσουν μαθητές έως την ηλικία των δεκαεννιά χρονών. Στα γυμνάσια αλλά και στα λύκεια ειδικής αγωγής περιλαμβάνεται μια προκαταρκτική τάξη και μετέπειτα άλλες τρεις τάξεις Α', Β', Γ'. Ως προς την δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση, τα Ενιαία Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια-Λύκεια, αποτελούνται από τις τάξεις Α',Β',Γ',Δ' στο Γυμνάσιο και τις τάξεις Α',Β',Γ',Δ' στο Λύκειο. Οι μαθητές με γνωμάτευση από τα ΚΕ.Δ.Δ.Υ. που έχουν αποφοιτήσει από το γενικό ή το ειδικό δημοτικό σχολείο και από την Α' ή Β' τάξη των Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. μπορούν να εγγραφούν στην Α' Γυμνασίου. Με την αποφοίτηση τους από την Δ' Γυμνασίου τους χορηγείται και ο απολυτήριο τίτλος του Γυμνασίου. Στα ειδικά επαγγελματικά λύκεια μπορούν να εγγραφούν μαθητές με γνωμάτευση από τα ΚΕ.Δ.Δ.Υ. ή Κ.Ε.Σ.Υ. που έχουν το απολυτήριο από το ενιαίο ειδικό επαγγελματικό Γυμνάσιο-Λύκειο, καθώς και από τα Γενικά και Ειδικά Γυμνάσια. Εφόσον οι μαθητές ολοκληρώσουν

την φοίτηση τους στην Δ΄ τάξη του Λυκείου, τους δίνεται απολυτήριο το οποίο είναι ισότιμο με το απολυτήριο του Λυκείου Γενικής Εκπαίδευσης. Επιπλέον, στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση υπάγονται και τα Ε.Ε.Ε.Κ. Σε αυτά εγγράφονται μέχρι την ηλικία των 16 ετών, έπειτα από σχετική εισήγηση των ΚΕ.Δ.Δ.Υ., οι μαθητές που έχουν ολοκληρώσει την φοίτηση τους στο γενικό ή ειδικό δημοτικό σχολείο. Τα Ε.Ε.Ε.Κ. αποτελούνται από τις τάξεις Α΄, Β΄, Γ΄, Δ΄, Ε΄, ΣΤ΄. Τα αναλυτικά και ωρολόγια προγράμματα σπουδών προσαρμόζονται σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις και έχοντας υπόψιν τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες του κάθε μαθητή με αναπηρία.

Στο Νόμο 4186/2013, στο άρθρο 28 περιλαμβάνονται διατάξεις που σχετίζονται με την εκπαίδευση των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Οι δομές της ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης της δευτεροβάθμιας που προσδιορίζονται είναι αντίστοιχες με τις δομές που περιεγράφηκαν στο Νόμο 3699/2008. Θεσπίζονται μέτρα για τα Ε.Ε.Ε.Κ., στα οποία οι μαθητές μπορούν να φοιτούν για έξι χρόνια. Επίσης, μπορούν να εγγραφούν σε αυτά οι μαθητές που έχουν αποφοιτήσει από τα δημοτικά σχολεία γενικής ή ειδικής εκπαίδευσης. Αποτελούν σχολικές μονάδες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και όταν οι μαθητές αποφοιτούν από αυτά τους χορηγείται πτυχίο με επαγγελματικά δικαιώματα και το δικαίωμα για εγγραφή σε Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης ειδικής αγωγής, έπειτα όμως από εισήγηση των ΚΕ.Δ.Δ.Υ. Στην ΣΤ΄ τάξη των Ε.Ε.Ε.Κ. πραγματοποιείται πρακτική άσκηση που διαρκεί για δύο τρίμηνα τουλάχιστον, στο πλαίσιο των εργαστηριακών μαθημάτων. Η τελευταία τάξη λειτουργεί ως τάξη τεχνικής και επαγγελματικής εξειδίκευσης, που έχει ως στόχο να ενισχύσει τις δυνατότητες και δεξιότητες των μαθητών και να τους εξοικειώσει με το επαγγελματικό περιβάλλον. Επιπλέον, σύμφωνα με το συγκεκριμένο νόμο, τα ΤΕΕ ειδικής αγωγής Α΄ και Β΄ βαθμίδας αναδιοργανώνονται σε Ειδικά Επαγγελματικά Γυμνάσια Λύκεια ειδικής αγωγής (παρ.1 αρ.28).

Με υπουργική απόφαση που εκδόθηκε στις 20-06-2017, διαμορφώθηκαν σημαντικές αλλαγές στη Δευτεροβάθμια Ειδική Επαγγελματική Εκπαίδευση. Με βάση αυτήν την απόφαση δημιουργείται ένα ενιαίο πλαίσιο για τα ειδικά επαγγελματικά σχολεία. Σε αυτά, παρέχεται στους μαθητές τόσο ακαδημαϊκή όσο

και επαγγελματική αναγνώριση, όπως και στα υπόλοιπα σχολεία, όμως με εξατομικευμένα προγράμματα τα οποία προσαρμόζονται με βάση τις ανάγκες τους.

Επιπλέον, στην Ελλάδα έχουν δημιουργηθεί και προγράμματα για την απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση των ατόμων με αναπηρία από τον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Υπ. Απόφαση 32143/Δ1.11288/2018). Ως στόχο του έχει την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και σε κοινωνικές ομάδες που θεωρούνται ευάλωτες. Υπάρχουν δύο κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης, στην Αθήνα και Θεσσαλονίκη, που λειτουργούν υπό την επίβλεψη του, παρέχοντας εξειδικευμένο προσωπικό και εργαστήρια για την εκπαίδευση των συγκεκριμένων ομάδων ατόμων.

3.2 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Προκειμένου τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες να ενταχθούν στον επαγγελματικό τομέα, χρειάζονται και την κατάλληλη εκπαίδευση από τους ειδικούς. Οι εκπαιδευτικοί μέσω εξατομικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων τα οποία θα σχεδιάζουν και θα εφαρμόζουν για κάθε παιδί, θα ενδυναμώνουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους, ώστε να τους βοηθήσουν στη συνέχεια να ενσωματωθούν ομαλά στα κοινωνικά δρώμενα (Δημητριάδου, 2015). Επίσης, κατά τη δόμηση αυτών των εξατομικευμένων προγραμμάτων, μπορεί να δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στις μεταβολές του κάθε μαθητή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ενώ παράλληλα τοποθετούν απαραίτητως μακροπρόθεσμους και βραχυπρόθεσμους στόχους, καθώς το παιδί σιγά σιγά με την επίτευξη κάθε στόχου, θα προχωρά στη προσωπική του ανέλιξη (Χαλούλη, 2016). Για την πραγματοποίηση αυτού, χρειάζεται να επιδέχονται τις συμπεριφορικές μεταβολές και να φροντίζουν για τη προσαρμογή του μαθητή, κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων, παρέχοντας του αισθήματα ασφάλειας και εμπιστοσύνης (Studer, et al., 2017). Επομένως, με τον κατάλληλο σχεδιασμό και υλοποίηση του προγράμματος, το οποίο θα διαμορφώνεται σύμφωνα με τις ανάγκες του παιδιού, θα το καθιστούν λειτουργικό

και ικανό γενικότερα για τις κοινωνικές απαιτήσεις, και ειδικότερα για την επαγγελματική του συμπερίληψη.

Στο εκπαιδευτικό σύστημα της Ελλάδος δίνεται ιδιαίτερη σημασία στο Αναλυτικό Πρόγραμμα Σπουδών και τις απαιτήσεις του, είτε πρόκειται για γενική είτε για ειδική εκπαίδευση. Η «Χαρτογράφηση -Αναλυτικά Προγράμματα Ειδικής Αγωγής» του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων Παιδαγωγικού Ινστιτούτου Τμήματος Ειδικής Αγωγής (2003ΣΕ04530072) αποτελεί ένα έργο με διαδικασίες που αφορούν αναλυτικά προγράμματα σπουδών για τους μαθητές με αυτισμό. Οι εφαρμογές του φαίνεται να υιοθετούν διαφορετικές και εξατομικευμένες προσεγγίσεις οι οποίες είναι ανάλογες με τις ειδικές ανάγκες του κάθε παιδιού. Ουσιαστικά, προσαρμόζει τις δράσεις και ενέργειες σύμφωνα με τις ατομικές συνθήκες και ζητήματα. Σκοπός του είναι να ενισχύει το παιδί ως προς το γνωστικό τομέα, αλλά και να ενδυναμώνει τη λειτουργικότητα του, ώστε ο μαθητής να αναπτύξει σε όσο πιο υψηλό επίπεδο μπορεί την αυτονομία του και να ενταχθεί ομαλά στην κοινωνική κανονικότητα. Είναι σημαντικό ο μαθητής να εκπαιδευτεί σωστά, καθώς είναι δεδομένο ότι στην αγορά εργασίας, οι εργοδότες προτιμούν τη πρόσληψη των ατόμων που έχουν λάβει τη κατάλληλη εκπαίδευση και έχουν αναπτύξει τις κοινωνικές τους δεξιότητες, καθώς μέσω αυτών θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν αποτελεσματικά με τους ίδιους, τους συναδέλφους, τους πελάτες ή οποιοδήποτε άλλον.

Πιο συγκεκριμένα κατά την υλοποίηση του Αναλυτικού Προγράμματος Σπουδών σε σχολικές μονάδες όπως στα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ. ή ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.Λ., οι μαθητές διαμορφώνουν και εξασκούν τις δεξιότητες τους, ώστε να αποκτούν σιγά σιγά τις γνώσεις και εμπειρίες για τον τομέα απασχόλησης με τον οποίο επιθυμούν αργότερα να ασχοληθούν. Στα σχολικά προγράμματα, επίσης, εντάσσονται και πρακτικές ασκήσεις, μέσω των οποίων οι μαθητές καλλιεργούν περαιτέρω και εξοικειώνονται με τις επαγγελματικές δεξιότητες και τον εργασιακό χώρο, ώστε στη συνέχεια να ενισχυθούν και να μπορούν να ανταπεξέρχονται στις μελλοντικές εργασιακές συνθήκες και προκλήσεις (Schall, et al., 2015).

Το έργο των εκπαιδευτικών για την υποστήριξη και προετοιμασία των μαθητών, είναι ιδιαίτερα καθοριστικό για την μελλοντική επίτευξη τους στην

επαγγελματική συμπερίληψη. Προκειμένου να είναι αποτελεσματική αυτή η υποστήριξη, οι εκπαιδευτικοί χρειάζεται να εστιάζουν και να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στην παρέμβαση του παιδιού, δηλαδή πότε ξεκίνησε και ποιος είναι ο προσανατολισμός της. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί χρειάζεται να προωθήσουν είτε μία συγκεκριμένη επαγγελματική κατεύθυνση στην οποία φαίνεται να έχει κλίση ο μαθητής με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες είτε να προσφέρουν στους μαθητές τη δυνατότητα να εξερευνήσουν περισσότερο τις επιλογές τους για έναν επαγγελματικό τομέα. Με αυτό το τρόπο θα καταφέρουν να αναπτύξουν την ικανότητα για λήψη και αξιολόγηση των επιλογών τους, εφόσον πολλοί μαθητές δεν έχουν επίγνωση των δεξιοτήτων και δυνατοτήτων τους. Ακόμα, χρειάζεται να υπάρχει καλή συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών και της οικογένειας του κάθε παιδιού, ώστε να διαμορφωθούν και να υλοποιηθούν κατάλληλα και αποτελεσματικά οι παρεμβάσεις που τους προσφέρονται. Χρειάζεται γενικά να καθορίζεται από κοινού το είδος των παρεμβάσεων, καθώς και τα προγράμματα ή υπηρεσίες που θα περιέχουν. Ορισμένα από αυτά τα προγράμματα-υπηρεσίες θα μπορούσαν να είναι η συμβουλευτική και καθοδήγηση στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό κ.λπ. Χρειάζεται βέβαια απαραίτητως να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες του μαθητή, που στόχο θα έχει την εξασφάλιση της ατομικής του υποστήριξης (Bangster, 2008 όπ. αναφ. στη Μπάκου, 2023). Παρά τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την εκπαίδευση παιδιών με αναπηρία μέσω της συμμετοχής τους στα εξατομικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα και της συνεργασίας με τους γονείς, τα παιδιά με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες θα καταφέρουν να αναπτύξουν τις δυνατότητες που έχουν, ώστε να προχωρήσουν στο μετέπειτα στάδιο της επαγγελματικής τους ενσωμάτωσης (Gilson, 2018).

Συνήθως, η τεχνολογία αποτελεί επίσης ένα σημαντικό μέσο που συμβάλει και αυτό στην υποστήριξη και προετοιμασία των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Έχει υποστηριχθεί πως μέσω της χρήσης της τεχνολογίας, μπορούν να ενισχύουν αποτελεσματικά τις δράσεις τους πάνω σε εργασίες (Laghi & Trimarco, 2020). Πιο συγκεκριμένα στα άτομα με Δ.Α.Φ. φαίνεται να ενισχύει την αυτονομία στις καθημερινές διαδικασίες (O'Neill, et al., 2019).

Γενικότερα, τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης που χρησιμοποιούνται, αποτελούν ένα καθοριστικό μέσο για την ενίσχυση των μαθητών με Δ.Α.Φ. Μπορούν να τους παρέχουν τις δεξιότητες για την επαγγελματική τους επιλογή και εστιάζουν αρκετά στις ικανότητες των παιδιών, ώστε να τα βοηθήσουν στην ομαλή ενεργή συμμετοχή τους στο εργασιακό περιβάλλον. Μέσω της βοήθειας που τους παρέχουν, τα παιδιά αναπτύσσουν τις απαραίτητες δεξιότητες που απαιτούνται, προκειμένου να έχουν μία επιτυχή επαγγελματική πορεία στο μέλλον (Studer, et al., 2017).

3.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ

Με τον όρο επαγγελματική συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός εννοούνται οι υπηρεσίες που παρέχουν την κατάλληλη καθοδήγηση και υποστήριξη στα άτομα που αναζητούν βοήθεια ως προς την επιλογή κάποιου επαγγέλματος, με το οποίο επιθυμούν να ασχοληθούν. Για να πραγματοποιηθεί αυτό, λαμβάνονται υπόψη η προσωπικότητα του ατόμου και τα χαρακτηριστικά της, οι προτιμήσεις του και οι δεξιότητες του, καθώς όλα αυτά χρειάζονται για να συνδεθούν με την απόφαση του ατόμου, σχετικά με την επιλογή του επαγγέλματος (Αλεξίου, 2014). Γενικότερα, σκοπός της επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού είναι η προσφορά πληροφοριών υποστήριξης και αξιολόγησης για τις δυνατότητες και η εκπαίδευση για τη λήψη αποφάσεων και πρωτοβουλιών στην επαγγελματική τους πορεία (Council EU, 2008). Για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες η επαγγελματική συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός έχουν ως βασικό σκοπό την παροχή της απαραίτητης καθοδήγησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης για μια ορισμένη εργασία, στην οποία τα άτομα θα εξοικειωθούν με τις δεξιότητες που απαιτούνται, ώστε να υποστηριχθούν με τα κατάλληλα μέσα και να ενταχθούν στην επαγγελματική σταδιοδρομία που θα επιλέξουν (Sears, Jones&Strauser, 2014).

Πλέον γίνεται αναφορά για την επαγγελματική συμβουλευτική που αφορά τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2016). Μέσω των υπηρεσιών τους, τα άτομα ενθαρρύνονται και μπορούν να ενισχύουν τις

δεξιότητες, την αυτοπεποίθηση και την αυτονομία τους, τα οποία είναι απαραίτητα για την εξέλιξη, όχι μόνο της επαγγελματικής, αλλά και της γενικότερης κοινωνικής τους πορείας (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2015).

Στην Ελλάδα έχει υποστηριχθεί ότι οι εργοδότες δεν έχουν αρκετές γνώσεις για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και τις ικανότητες τους ως εργαζόμενοι, καθώς φαίνεται να υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένων φορέων, οι οποίοι παρέχουν την σχετική πληροφόρηση και εκπαίδευση στις επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά, παρουσιάζονται ιδιωτικές προσπάθειες που προσφέρουν τις ανάλογες υπηρεσίες, αλλά φαίνεται να είναι αρκετά περιορισμένες σε αριθμό (Βλάχος, 2016).

Από έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες έρχονται αντιμέτωπα με ποικίλες προκλήσεις, οι οποίες συνήθως σχετίζονται με το είδος της αναπηρίας τους ή και τον βαθμό δυσκολίας τους. Αυτές οι προκλήσεις χρειάζονται συγκεκριμένες και στοχευμένες προσπάθειες και προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2015). Κρίνεται απαραίτητη δηλαδή η παροχή διαρκούς ενδυνάμωσης των ατόμων για τη διαχείριση των θεμάτων που είναι σχετικά με την εργασία της επιλογής τους (Sears, Jones&Strauser, 2014).

Έχει παρατηρηθεί βέβαια από έρευνα ότι η προηγούμενη γνώση, συγκεκριμένα για τα άτομα με Δ.Α.Φ., επηρεάζει περισσότερο τις κοινωνικές στάσεις του πληθυσμού. Επομένως, μαζί με τη βοήθεια εξειδικευμένων φορέων, μπορούν να αυξηθούν περαιτέρω οι γνώσεις και η ευαισθητοποίηση έναντι των ατόμων με Δ.Α.Φ. ή κάποια άλλη ειδική εκπαιδευτική ανάγκη (Kuzminski, et al., 2019). Η υποστήριξη από έναν σύμβουλο επαγγελματικής σταδιοδρομίας θα μπορούσε να είναι αρκετά βοηθητική και ενθαρρυντική για τα άτομα, εφόσον αυτός θα έχει την ικανότητα να τους προσφέρει τη κατάλληλη καθοδήγηση, βοηθώντας τους να διαμορφώσουν νέες δεξιότητες στον επαγγελματικό τους προσανατολισμό. Με αυτό το τρόπο, τα άτομα θα υποστηριχθούν ως προς την ενδυνάμωση του χαρακτήρα τους και θα αποκτήσουν την ανεξαρτησία και αυτό-εξέλιξη τους (Sears, Jones&Strauser, 2014).

Κεφάλαιο 4 Επαγγελματική Συμπερίληψη Ατόμων με Δ.Α.Φ. και Γονείς

4.1 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Η οικογένεια, όπως κι όποιος έχει αναλάβει το ρολό που φροντιστή του ατόμου με Δ.Α.Φ. , έχουν καθοριστικό ρολό, για τη μετάβαση του ατόμου στην ενήλικη ζωή. Αυτοί αποτελούν τα κύρια άτομα που παρέχουν υποστήριξη και φροντίζουν ώστε να έρχονται σε επαφή με τους ειδικούς, που θα προσφέρουν τις απαραίτητες πληροφορίες για τις ανάγκες, τις δυσκολίες και τις δεξιότητες του ατόμου. Ο σημαντικός τους ρόλος, βέβαια, διαπιστώνεται από την βοήθεια που παρέχουν στο άτομο που είναι στο φάσμα, να προσαρμοστεί σε καθημερινές δραστηριότητες, όπως η διατροφή, η προσωπική του υγιεινή, η επιλογή ενδυμασίας, η οικονομική διαχείριση κ.λπ. που θα τον βοηθήσουν να ενταχθεί στην κοινωνία αναπτύσσοντας την αυτονομία του (Duncan, et al., 2018).

Έχει υποστηριχθεί ότι στις οικογένειες που υπάρχουν ισχυροί συναισθηματικοί δεσμοί μεταξύ των μελών της, παρουσιάζεται ευκολότερη προσαρμογή σε νέες συνθήκες. Από την άλλη πλευρά, στις οικογένειες που δεν φαίνεται να αναπτύσσονται αντίστοιχες σχέσεις, δημιουργούνται αρκετές δυσκολίες στην προσαρμογή σε νέες συνθήκες, ώστε να μην υπάρχει σε ικανοποιητικό βαθμό η λειτουργικότητα που χρειάζεται. Αυτό όμως βοηθά στην ανάπτυξη συναισθημάτων απογοήτευσης στην ζωή των μελών της οικογένειας (Cridland, et al., 2014). Βάσει ερευνών, αρκετοί γονείς παιδιών με Δ.Α.Φ., συγκρινόμενοι με γονείς που τα παιδιά τους δεν είναι στο φάσμα, καταγράφουν χαμηλότερα επίπεδα στην ποιότητα ζωής τους, λόγω των προκλήσεων που

αντιμετωπίζουν στο κοινωνικό-συναισθηματικό και οικονομικό επίπεδο. Οι συγκεκριμένες δυσκολίες που προκαλούν αυτή την οικονομική πίεση, μπορούν να σχετίζονται με ιατρικές και θεραπευτικές δαπάνες ή και με την ανάγκη για περισσότερη κοινωνικό-συναισθηματική υποστήριξη και συνδρομή (Vasilorouliou & Nisbet, 2016). Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στις Η.Π.Α. εξετάστηκε ο ρόλος της μητρικής αγάπης και φροντίδας, στην πορεία ενηλικίωσης του ατόμου με Δ.Α.Φ. Από του ερευνητές, διαπιστώθηκε ότι η προσφορά της μητρικής θαλπωρής, ασκεί σημαντική επίδραση κατά τη διάρκεια της μετάβασης του παιδιού τους στο φάσμα, στην ενηλικίωση. Αυτό συμβαίνει, διότι κατά τη διάρκεια αυτής της εξέλιξης, το παιδί εξασκείται τόσο σε σωματικό όσο και σε ψυχικό επίπεδο, και αναπτύσσει δεξιότητες, οι οποίες του επιτρέπουν να αντιμετωπίζει επιτυχώς κάθε πρόκληση και απαίτηση της ενηλικίωσης, αυτόνομα, δίχως να χρειάζεται διαρκώς υποστήριξη από άλλους ανθρώπους (Bishop-Fitzpatrick, et al., 2016).

Επίσης, στις οικογένειες των ατόμων με Δ.Α.Φ. δεν υπάρχει πάντα η απαραίτητη πληροφόρηση και υποστήριξη, που χρειάζονται προκειμένου να κατανοήσουν πλήρως τις ανάγκες του παιδιού τους. Θεωρείται ως σημαντική πρόκληση η εξασφάλιση της πρόσβασης τους σε ειδικές και συντονισμένες υπηρεσίες, καθώς οι Δ.Α.Φ. είναι μια πολυδιάστατη διαταραχή, που συνήθως απαιτεί τη συνεργασία και συντονισμένη δράση πολλών ειδικών και φορέων υγείας και κοινωνικής πρόνοιας. Πολλές οικογένειες δυσκολεύονται στην εύρεση των κατάλληλων υπηρεσιών και της υποστήριξης που επιθυμούν. Εφόσον, εντοπιστούν οι συγκεκριμένες υπηρεσίες, η πρόσβαση σε αυτές τις περισσότερες φορές απαιτούν πολύπλοκες διαδικασίες και καλή γνώση του συστήματος. Επιπλέον, χρειάζεται αρκετή υπομονή, καθώς είναι διαδικασία που χρειάζεται αρκετό χρόνο. Θεωρείται όμως δύσκολο για αρκετές οικογένειες να καθοδηγηθούν, εφόσον δύσκολα εξοικειώνονται με αυτές (Russa, et al.,2015).

Πολλές φορές το άγχος που αντιμετωπίζουν οι γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. προκύπτει από παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική και οικονομική κατάσταση της οικογένειας. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες είτε είναι υγείας είτε εκπαίδευσης, καθώς και η κοινωνική στήριξη από ειδικούς, τους ασκούν υψηλή οικονομική πίεση, ώστε να επηρεάζεται η ψυχολογική ευημερία τους (Sim, et al., 2017). Παρόλο όμως που έρχονται αντιμέτωποι με πολλές προκλήσεις, πολλές

οικογένειες φαίνεται να προσπαθούν πολύ, ώστε να εξοικειωθούν με την ανατροφή του παιδιού στο φάσμα. (Sim, et al., 2017).

Βέβαια, αρκετοί γονείς παρουσιάζουν μεγάλη ανησυχία για το μέλλον των παιδιών τους. Κατά την ενηλικίωση τους, τα άτομα με Δ.Α.Φ. σταματούν να έχουν την ίδια πρόσβαση, με αυτή που είχαν πιο πριν σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή στο σχολικό περιβάλλον, τα οποία λειτουργούν υποστηρικτικά για τους ίδιους. Αυτό όμως μπορεί να επηρεάσει τα άτομα που είναι στο φάσμα, καθώς είναι συνηθισμένα σε μια συγκεκριμένη ρουτίνα και χρειάζεται αργότερα να προσαρμοστούν σε μια διαφορετική καθημερινότητα (Δροσινού, et al , 2016). Για αυτό είναι αρκετά σημαντική η συνεργασία των γονέων με τους εκπαιδευτικούς του παιδιού τους, καθώς μέσω αυτού μπορούν να προκύψουν θετικά και ικανοποιητικά αποτελέσματα στο οικογενειακό περιβάλλον (Azad&Mandel,2016). Μέσω αυτής της συνεργασίας το παιδί ωφελείται όχι μόνο στον ακαδημαϊκό τομέα, αλλά και στην διαμόρφωση του χαρακτήρα του, ώστε να μειώνονται οι αγχογόνες καταστάσεις εντός του οικογενειακού πλαισίου (Murray, et al., 2018).

Σε έρευνα έχει υποστηριχθεί ότι ο ρόλος της οικογένειας και των εκπαιδευτικών είναι καθοριστικής σημασίας για την σταδιοδρομία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό του παιδιού με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Αυτοί είναι η κύρια πηγή που θα βοηθήσουν το παιδί στην αναζήτηση εργασίας που θα αντικατοπτρίζει αρχικά την προσωπική προτίμηση του παιδιού, αλλά και που θα συμβαδίζει με τις ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του. Με αυτό το τρόπο υποστηρίζουν το παιδί στην κάλυψη των βασικών του αναγκών, καθώς και στην ανάπτυξη της αυτοεκτίμησης και επομένως της αυτονομίας του (Πολυχρονοπούλου & Μπογέα, 2015). Πολλές φορές οι γονείς, παρόλο που επιθυμούν την εξέλιξη και την ανάπτυξη μιας ανεξάρτητης και ικανοποιητικής ζωής για τα παιδιά τους στο φάσμα, γίνονται διστακτικοί και καταβάλλονται από φόβο, καθώς θεωρούν ότι τα παιδιά τους δεν έχουν πλήρεις ικανότητες αυτονομίας και λήψης πρωτοβουλιών (Τσαμανδούρα, 2016).

Γενικότερα, η εκπαιδευτική επαγγελματική και κοινωνική συμπερίληψη των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες χρειάζεται να αντιμετωπιστεί ως ένα αναπόσπαστο μέρος της πολιτείας και όχι ως ένας συμβιβασμός απέναντι στα άτομα (Αντωνοπούλου, 2017).

4.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΣΕ ΓΟΝΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ.

Η κοινωνική υποστήριξη αναδεικνύεται ως ένας ουσιώδης παράγοντας που μπορεί να έχει μεγάλη επίδραση στην αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. Μέσω της συγκεκριμένης υποστήριξης οι γονείς μπορούν να λαμβάνουν την απαραίτητη βοήθεια και κατανόηση από το περιβάλλον τους, στο οποίο μπορούν να περιλαμβάνονται όχι μόνο η οικογένεια και οι φίλοι αλλά και οι επαγγελματίες υγείας ή άλλοι ειδικοί. Επομένως, η κοινωνική υποστήριξη διακρίνεται σε δύο κατηγορίες, επίσημη και ανεπίσημη. Η επίσημη αναφέρεται κυρίως σε υπηρεσίες που προσφέρονται με χρηματικό κόστος όπως κέντρα αποκατάστασης, ιατρικές υπηρεσίες ή και άλλες εξειδικευμένες υπηρεσίες. Στην άτυπη υποστήριξη παρέχεται η βοήθεια από την οικογένεια, γνωστούς και φίλους, δίχως κάποια χρηματική αμοιβή (Ault, et al, 2021). Βέβαια, ο συνδυασμός αυτών των δύο κατηγοριών, μπορεί να δημιουργήσει ένα ολοκληρωμένο υποστηρικτικό δίκτυο, το οποίο θα έχει την ικανότητα να καλύπτει τις διάφορες ανάγκες της οικογένειας (McIntyre & Brown, 2018).

Από έρευνες έχει υποστηριχθεί ότι η κοινωνική υποστήριξη λειτουργεί ως ένα σημαντικό μέσο παρέμβασης για τη βελτίωση της ευημερίας της οικογενειακής ενότητας (Garrido et al., 2020). Επίσης, έχει διαπιστωθεί ότι η κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνουν οι οικογένειες ατόμων με Δ.Α.Φ. έχουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα στο ψυχολογικό τομέα, όπως μείωση του άγχους και της καταθλιπτικής διάθεσης (McGrew & Keyes, 2014). Επιπλέον, η φιλική και η οικογενειακή υποστήριξη φαίνεται να κατανοείται πλήρως από τους γονείς παιδιών

με Δ.Α.Φ., ώστε οι ίδιοι να παρατηρούν πιο θετικές πτυχές στην ποιότητα ζωής τους (Khana, et al, 2014).

Βέβαια βάσει μελετών οι οικογένειες ατόμων με Δ.Α.Φ. δεν φαίνεται να λαμβάνουν εύκολα την κοινωνική υποστήριξη που χρειάζονται, καθώς δεν είναι όλες κοινωνικά δικτυωμένες και ουσιαστικά έχουν περιθωριοποιηθεί. Χρειάζεται δηλαδή η ενδυνάμωση των κοινωνικών συνδέσεων ώστε να παρέχεται η επίσημη ή ανεπίσημη κοινωνική υποστήριξη σε κάθε οικογένεια, δίχως αποκλεισμούς (Edwards,2016).

Χρειάζεται να αναφερθεί ότι η πιο κύρια και ουσιώδες υποστήριξη των οικογενειών ατόμων με Δ.Α.Φ. πηγάζει από την σχέση που υπάρχει μεταξύ των συντρόφων. Μέσω της αμοιβαίας κατανόησης και στήριξης ανάμεσα στους γονείς, ευνοείται η διαχείριση των προκλήσεων που προκύπτουν στο οικογενειακό περιβάλλον λόγω της ύπαρξης της διαταραχής. Επομένως, οι οικογένειες στις οποίες και οι δύο γονείς έχουν στενή συναισθηματική σχέση και μεταξύ τους και με τα παιδιά τους, ενδέχεται να αντιμετωπίζουν με περισσότερη ευκολία τις δυσκολίες και να υποστηρίζουν το παιδί τους που είναι στο φάσμα, επιτυχώς (Searing, et al., 2015).

Γενικότερα, οι γονείς στη προσπάθειά τους να βελτιώσουν τόσο τις σχέσεις και προσωπικές συνθήκες μεταξύ τους όσο και μεταξύ των υπόλοιπων μελών της οικογένειας, καταβάλλουν μεγάλη προσπάθεια, ώστε να βρουν την κατάλληλη επίσημη υποστήριξη που χρειάζονται. Μέσω αυτής, αντιμετωπίζουν προκλήσεις που προκύπτουν στο οικογενειακό περιβάλλον, διαμορφώνοντας ένα κλίμα ευημερίας και ενδυναμώνοντας τους δεσμούς μεταξύ των μελών. Ουσιαστικά, η προσπάθεια για βελτίωση των σχέσεων και ανάπτυξη της ευημερίας έχει άμεσο αντίκτυπο στην ευτυχία της οικογένειας (Galpin, et al., 2017).

4.3 ΕΝΗΛΙΚΙΩΣΗ ΠΑΙΔΙΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ.

Για ένα άτομο με Δ.Α.Φ. η μετάβαση στην ενήλικη ζωή αποτελεί μια απαιτητική και περίπλοκη διαδικασία. Το συγκεκριμένο στάδιο μετάβασης,

συνδέεται άμεσα με την ένταξη του ατόμου σε έναν χώρο εργασίας κι επομένως με τη διαμόρφωση της ανεξάρτητης και αυτόνομης ζωής του. Προκειμένου όμως το άτομο με Δ.Α.Φ. να επιτύχει αυτό, χρειάζεται να έχει λάβει αρχικά την κατάλληλη εξατομικευμένη εκπαιδευτική εμπειρία, η οποία θα τον βοηθήσει να αναπτύξει τις κοινωνικές και επαγγελματικές του δεξιότητες και να προετοιμαστεί ικανοποιητικά σε αυτά τα περιβάλλοντα (Griffiths, et al., 2019).

Κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών δράσεων το παιδί με Δ.Α.Φ. αναπτύσσει δεξιότητες που θα τον ωφελήσουν για τη σταδιακή προσαρμογή του στην αυτονομία, καθώς μαθαίνει πως να διαχειρίζεται όχι μόνο τις οικονομικές αλλά και τις προσωπικές του ανάγκες, όπως για παράδειγμα τη συντήρηση του περιβάλλοντος διαβίωσης του κ.ά. Το στάδιο όμως κατά το οποίο μεταβαίνει σε αυτή την ενήλικη ζωή είναι γεμάτο από δυσκολίες για το άτομο στο φάσμα που είναι συνηθισμένο σε μια άλλη καθημερινή ρουτίνα που έχει δομήσει. Πέρα από τις δεξιότητες αυτοεξυπηρέτησης του, καλείται να διαμορφώνει και την κατάλληλη κοινωνική συμπεριφορά, ώστε να αλληλοεπιδρά αποτελεσματικά με τον κοινωνικό του περίγυρο (Dolan, 2016).

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων καθημερινής διαβίωσης και αυτό εξυπηρέτησης των ατόμων με Δ.Α.Φ. σχετίζονται άμεσα με το γνωστικό επίπεδο, καθώς και με τη διαχείριση των συναισθημάτων και συμπεριφορών τους (Grey, et al., 2014). Βάσει έρευνας έχει παρατηρηθεί ότι σχεδόν το 50% των ατόμων με Δ.Α.Φ. συνεχίζουν τη συμβίωση με τους γονείς τους και κατά την ενήλικη ζωή τους και χρειάζονται βοήθεια στο καθημερινό τους πρόγραμμα (Magiati, et al., 2014). Από αυτό κρίνεται απαραίτητη η υλοποίηση προγραμμάτων κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας, ώστε το άτομο με Δ.Α.Φ. από πολύ μικρή ηλικία να αναπτύξει τις δεξιότητες του, οι οποίες θα τον καθιστούν λειτουργικό και επομένως ανεξάρτητα ικανό (Bal, et al., 2015).

Δεξιότητες για να ανταπεξέλθει το άτομο με Δ.Α.Φ. στις καθημερινές απαιτήσεις της ζωής του, όπως η οργάνωση του χρόνου, η οικονομική διαχείριση, η αυτοεξυπηρέτηση του, η λήψη πρωτοβουλιών και αποφάσεων ή και η επίλυση προβλημάτων, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για τη ρύθμιση της προσαρμοστικότητας του ατόμου σε κάθε περιβάλλον. Αυτές οι δεξιότητες σε συνδυασμό με την ανάπτυξη κοινωνικών και επικοινωνιακών ικανοτήτων, θα

αποδώσουν στο άτομο μια αποτελεσματική ευελιξία και θα του επιτρέπουν να αντιμετωπίζει κάθε κοινωνική κατάσταση και πρόκληση που του εμφανίζεται (Κατσιάνα, et al., 2019). Βέβαια, η οικογένεια δεν είναι το μοναδικό περιβάλλον στο οποίο τα άτομα με Δ.Α.Φ. υποστηρίζονται. Τα άτομα μπορούν να ενδυναμώνονται ώστε να καλλιεργήσουν δεξιότητες και να αλληλοεπιδρούν με άλλα άτομα και σε άλλα δομημένα περιβάλλοντα, όπως μέσω της μουσικής ή του θεάτρου (Ket, et al., 2018).

Γενικότερα, τα εκπαιδευτικά προγράμματα φαίνεται να ασκούν θετική επίδραση στην ομαλή ενσωμάτωση του ατόμου σε έναν χώρο εργασίας και ευρύτερα στην ενήλικη ζωή του. Επομένως η προθυμία για τη συμμετοχή τους στο σχολείο έχει καθοριστική σημασία, εφόσον μέσα από αυτό αποκτούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες και προετοιμάζονται κατάλληλα για τις μελλοντικές επαγγελματικές και κοινωνικές απαιτήσεις. Επίσης, με τη συμμετοχή τους στα εκπαιδευτικά προγράμματα και δραστηριότητες, αγωνίζονται για τη δικαιοσύνη και ισοτιμία τους, σε διάφορους τομείς, όπως στην εκπαίδευση, στη συμπερίληψη τους στην εργασία και απασχόληση και σε κάθε άλλο τομέα της ζωής τους, ώστε έτσι να αντιμετωπίζονται προοδευτικά τα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις (Arscott,2013).

Κεφάλαιο 5 Ανασκόπηση Ερευνών

Η μελέτη της υφιστάμενης βιβλιογραφίας για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. αναδεικνύει ελάχιστο αριθμό παρόμοιων ερευνών που να μελετούν τις απόψεις και κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών, των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ. της χώρας μας.

5.1 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΤΑ ΑΤΟΜΑ ΜΕ Δ.Α.Φ.

Σε έρευνα που σχετιζόταν με το θέμα της μελέτης μας, η Γραμμένου (2021) εστίασε στη διερεύνηση των αντιλήψεων των εργοδοτών για τα άτομα στο φάσμα

του αυτισμού. Με τη συμμετοχή των εργοδοτών του δείγματος της σε διαδικτυακό πρόγραμμα εκπαίδευσης που σχετιζόταν με τις Δ.Α.Φ. διερευνήθηκαν επίσης οι γνώσεις τους αναφορικά με τις Δ.Α.Φ. Ολοκληρώνοντας την ηλεκτρονική εκπαιδευτική παρέμβαση, εξετάστηκε αν η κοινωνική στάση των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. σχετιζόταν θετικά με τις γνώσεις τους για το φάσμα και αν οι προθέσεις για πρόσληψη εργαζομένων με Δ.Α.Φ. αυξήθηκαν μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης. Μετά την διαδικτυακή εκπαιδευτική παρέμβαση παρατηρήθηκε βελτίωση στις γνώσεις και κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών, και αυτό θεωρήθηκε ως ένα σημαντικό πιθανό έναυσμα για την ανάπτυξη και επίτευξη της επαγγελματικής αποκατάστασης των ατόμων του φάσματος στο μέλλον.

Στην έρευνα της Λαμπροπούλου (2023) διερευνήθηκε η υποστήριξη των ατόμων με Δ.Α.Φ. στο επαγγελματικό περιβάλλον. Η υποστήριξη σχετιζόταν με τις προσαρμογές στον εργασιακό χώρο ή και με προγράμματα που αφορούσαν την υποστήριξη για ένταξη ατόμων με Δ.Α.Φ. σε έναν χώρο εργασίας. Εξετάστηκε αν τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα μπορούν να ενσωματωθούν σε έναν επαγγελματικό χώρο και να είναι αποδοτικοί σε αυτόν, τι είδους υποστήριξη χρειάζονται προκειμένου ενταχθούν ομαλά σε αυτόν, καθώς και τι χρειάζονται τα ίδια τα άτομα με Δ.Α.Φ. ως εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας τους. Στην έρευνα παρατηρήθηκε ότι οι εργοδότες εστιάζουν περισσότερο στα γνωρίσματα των ατόμων με Δ.Α.Φ. που χαρακτηρίζονται ως αδυναμίες και ελλείμματα, όπως η έλλειψη κοινωνικών συναναστροφών και δεξιοτήτων. Παρόλο που εμφανίζουν αρκετές εξαιρετικές δυνατότητες, όπως καλή μνήμη, αφοσίωση ή και εστίαση στη λεπτομέρεια, δεν δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στις ικανότητες των ατόμων με Δ.Α.Φ., και αυτός είναι και ο λόγος που δεν έχει επιτευχθεί ακόμα η επαγγελματική τους αποκατάσταση. Είναι απαραίτητη η διαμόρφωση των κατάλληλων εργασιακών προσαρμογών, ώστε να μπορούν τα άτομα να υποστηριχθούν και να εργαστούν, αλλά αυτό θεωρείται σχετικά δύσκολο. Χρειάζεται επίσης και η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, αλλά και των υπαλλήλων, προκειμένου να αναπτύσσονται αρμονικές σχέσεις με τα άτομα με Δ.Α.Φ. στον εργασιακό χώρο. Είναι ιδιαίτερα σημαντική η επίτευξη της κοινωνικής αποδοχής και μιας σχέσης εμπιστοσύνης, ώστε τα άτομα με διαταραχές να υποστηρίζονται και να μπορούν με αυτό το τρόπο να

αναδεικνύουν τις δυνατότητες τους και να παρουσιάζουν ικανοποιητική απόδοση στην εργασία τους.

Αναφορικά με την έρευνα του Κελεσίδη (2021), διερευνήθηκαν οι στάσεις των εργοδοτών από τους ιδιωτικούς τομείς για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία γενικότερα στην επιχείρησή τους, κατά την πανδημία της Covid-19. Εξετάστηκαν οι στάσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών καθώς και αν η πανδημία επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο εργάζονται τα άτομα με αναπηρία. Στα αποτελέσματα παρατηρήθηκε ότι η πανδημία της Covid-19 επηρέασε τη θέση των ατόμων με αναπηρία στο επαγγελματικό πεδίο, εφόσον οι απόψεις των εργοδοτών πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας διέφεραν. Επίσης, βρέθηκε ότι οι εργοδότες εστίαζαν αρκετά στους παράγοντες του φύλου, του μορφωτικού επιπέδου και την προηγούμενη εμπειρία, για να προχωρήσουν στη πρόσληψη ενός εργαζομένου με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Σε αντίστοιχη έρευνα με του Κελεσίδη (2021) διερευνήθηκαν οι απόψεις και αντιλήψεις εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα σχετικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους βίου. Στόχος της συγκεκριμένης μελέτης ήταν η πρόσληψη και διατήρηση μιας θέσης εργασίας για τα ΑμεΑ. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, οι κοινωνικές δεξιότητες θεωρούνται αρκετά σημαντικές, ώστε τα ΑμεΑ να προσληφθούν και να μπορέσουν να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους. Αυτό φάνηκε να παρατηρείται για όλους τους τομείς επιχειρήσεων, καθώς και για τις αντιλήψεις των εργοδοτών ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας, προϋπηρεσίας και επιπέδου εκπαίδευσης (Μπάτσου, 2021).

Γενικότερα, προκειμένου να αναγνωριστούν οι δυνατότητες των ατόμων με Δ.Α.Φ. στους χώρους εργασίας, αλλά και να εξεταστούν οι γνώσεις και αντιλήψεις των εργοδοτών και στην Ελλάδα αλλά στις υπόλοιπες κοινωνίες, θα ήταν ιδιαίτερα σημαντικό να εκπονηθούν έρευνες που να σχετίζονται με την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. ή και ευρύτερα των ατόμων με άλλες αναπηρίες (Γραμμένου, 2021). Επίσης θα ήταν χρήσιμο να εξεταστεί εάν θα μπορούσαν τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες με τις αποδόσεις τους να επιφέρουν ικανοποιητικά αποτελέσματα στην παραγωγή, αλλά και κέρδος στις

επιχειρήσεις (Λαμπροπούλου, 2023). Στην έρευνα του Κελεσίδη (2021) υποστηρίχθηκε ότι η πλειοψηφία των εργοδοτών φάνηκε να είναι πρόθυμη ως προς την πρόσληψη ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στις επιχειρήσεις τους, όμως αυτό φάνηκε να ισχύει περισσότερο στη θεωρία, παρά στην πράξη. Ωστόσο, αυτό είναι αντιφατικό με την υπογραφή και την κύρωση της Σύμβασης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία και του Προαιρετικού πρωτοκόλλου με τον Ν. 4074/2012. Σύμφωνα με αυτό, η Ελλάδα έχει ουσιαστικά συμφωνήσει με την απαγόρευση των διακρίσεων βάσει της αναπηρίας στην εργασία σε επίπεδο πρόσληψης, μίσθωσης και απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2021). Επομένως κρίνεται απαραίτητο να πραγματοποιηθούν περαιτέρω έρευνες πάνω στο συγκεκριμένο θέμα και να εξεταστούν όλοι οι παράγοντες που επιδρούν στην επαγγελματική αποκατάσταση και συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ.

Οι Kuzminski, et al., (2019) διερεύνησαν τις γνώσεις και τις στάσεις εργοδοτών απέναντι στα άτομα αυτισμό. Στην μελέτη δεν φάνηκε να υπάρχει κάποια συσχέτιση μεταξύ των κοινωνικών στάσεων, του επιπέδου εκπαίδευσης και της ηλικίας των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα για τους ανθρώπους με αυτισμό. Δηλαδή, οι συγκεκριμένοι παράγοντες δεν επηρέασαν καθόλου τις γνώσεις και στάσεις των εργοδοτών.

Οι Hulsegge, et al., (2021) ασχολήθηκαν με τις στάσεις, τις προθέσεις, τις δεξιότητες και τα εμπόδια αναφορικά με την απασχόληση των ευάλωτων εργαζομένων, σε συμπεριλαμβανόμενους και μη-συμπεριλαμβανόμενους οργανισμούς της Ολλανδίας. Στα αποτελέσματα, παρατηρήθηκε ότι οι στάσεις των συμπεριλαμβανόμενων οργανισμών ήταν αρνητικές, ενώ οι προθέσεις τους φάνηκαν έντονες ως προς την απασχόληση των ευάλωτων εργαζομένων. Επίσης, είχαν περισσότερες συμπεριληπτικές πρακτικές και υποστήριξη για το ανθρώπινο δυναμικό. Σε αντίθεση με τους μη συμπεριλαμβανόμενους οργανισμούς, οι εργαζόμενοι μπορούσαν να προσαρμοστούν στις συνθήκες εργασίας, συναντούσαν λιγότερα εμπόδια, ώστε έτσι να παρέχουν οικονομικά αποτελέσματα, και τους δίνονταν πιο πολλές και κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης.

Στην έρευνα των Scott, et al., (2017), βασικός στόχος ήταν να εξεταστούν τα οφέλη και το κόστος της απασχόλησης ενηλίκων με Δ.Α.Φ. από την πλευρά του εργοδότη. Στα αποτελέσματα βρέθηκε ότι το 45% των οργανισμών είχαν περισσότερους από έναν υπάλληλο με Δ.Α.Φ., το 60% είχαν προσλάβει από πιο πριν ένα άτομο με Δ.Α.Φ., και περισσότερο από τα τρία τέταρτα των συμμετεχόντων απασχολούσαν εργαζόμενους με Δ.Α.Φ. για δύο ή και περισσότερα χρόνια. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι η επίδραση του εργαζομένου με Δ.Α.Φ. στον επαγγελματικό χώρο ήταν κυρίως θετική, καθώς βοηθούσε στην ευαισθητοποίηση και κατανόηση του ατόμου. Επίσης, οι εργαζόμενοι με Δ.Α.Φ. επηρέασαν θετικά το κλίμα εργασίας, καθώς συνέβαλαν σε αυτό με τις ιδιαίτερες δεξιότητες τους. Ωστόσο, η συνεχή επίβλεψη που χρειαζόνταν και οι συγκρούσεις που προκύπτan στον επαγγελματικό χώρο λόγω της έλλειψης γνώσεων των εργαζομένων για τις Δ.Α.Φ. δημιούργησαν κάποιες αρνητικές επιπτώσεις αλλά όχι πολύ σημαντικές, ώστε κάποιος εργοδότης να θεωρήσει ότι έχει μειωμένη παραγωγικότητα στην επιχείρηση του λόγω της πρόσληψης ενός υπαλλήλου με Δ.Α.Φ. Επίσης, οι εργαζόμενοι με Δ.Α.Φ. παρουσίασαν πιο ικανοποιητική απόδοση σε εργασία που σχετιζόταν με την προσοχή στη λεπτομέρεια και γενικά παρουσίαζαν πιο υψηλά επίπεδα σε εργατικό ήθος και στην ποιότητα της δουλειάς. Όμως, παρουσιάστηκαν χαμηλότερα επίπεδα αναφορικά με την ευελιξία, καθώς πολλές φορές δεν μπορούσαν να συμμορφωθούν με τις οδηγίες. Επίσης, παρατηρήθηκε από σύγκριση ότι οι εργαζόμενοι με Δ.Α.Φ. είχαν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται σε μερική απασχόληση σε σχέση με τους υπαλλήλους τυπικής ανάπτυξης. Τέλος, δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων με και χωρίς Δ.Α.Φ. ως προς το εβδομαδιαίο κόστος για τους εργοδότες.

Βασικός σκοπός στην πιλοτική έρευνα των Torquati, et al., (2019) ήταν να αξιολογηθούν οι δράσεις ενηλίκων με αυτισμό σχετικά με την εκτέλεση γεωργικών και κτηνοτροφικών εργασιών. Στα αποτελέσματα παρατηρήθηκε ότι στις περισσότερες περιπτώσεις στην εργασία που εκτελούσαν τα άτομα με Δ.Α.Φ. δεν εμφάνισαν κανένα πρόβλημα, με εξαίρεση πολύ λίγες περιπτώσεις. Ως προς την βαθμολόγηση κάθε εργαζομένου με αυτισμό, προέκυψαν σημαντικές διαφορές που συνδέονταν με την λειτουργική τους ικανότητα. Όσοι παρουσίαζαν υψηλή

λειτουργικότητα έλαβαν υψηλές αξιολογήσεις, ενώ εργαζόμενοι με μέτρια λειτουργικότητα έλαβαν κυρίως χαμηλές και υψηλές εμφανιζόμενες αξιολογήσεις. Οι εργαζόμενοι με χαμηλή λειτουργική ικανότητα έλαβαν αξιολογήσεις που υποδήλωναν σοβαρό ή ελαφρύ πρόβλημα. Επίσης, θετικές αξιολογήσεις υπήρξαν για αγροτουριστικές δραστηριότητες και τις εργασίες στα θερμοκήπια.

5.2 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ

Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Ineland, Karhina & Vikstrom το 2021 υπογραμμίστηκε η σημασία της δημιουργίας και εφαρμογής προγραμμάτων που στοχεύουν στην ομαλή ένταξη νέων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην αγορά εργασίας, καθώς και η θετική στάση που πρέπει να υιοθετούν οι εκπαιδευτικοί. Παρουσιάστηκαν όμως κάποιες επιφυλάξεις σχετικά με την απόδοση που θα μπορούσαν να έχουν τέτοια προγράμματα στο μέλλον, καθώς υπάρχουν και εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχή μετάβαση στον εργασιακό χώρο, όπως η στάση των εργοδοτών και οι απαιτήσεις και δυσκολίες που έχει κάθε επάγγελμα.

Στη μελέτη τους, οι Ookeditse & Mukhopadhyay (2021) διερεύνησαν τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με την εφαρμογή των πρακτικών που σχετίζονται με τη μετάβαση μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, σε σχολεία δευτεροβάθμιας και επαγγελματικής εκπαίδευσης. Ένα από τα κεντρικά ερωτήματα της έρευνας τους ήταν αν υπάρχουν διαφορές στις απόψεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με δημογραφικά χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία και τα εκπαιδευτικά προσόντα. Στα αποτελέσματα της έρευνας αναφέρεται πως διάφοροι παράγοντες, όπως η περιοχή του σχολείου, η εκπαιδευτική εμπειρία και η παρουσία ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην τάξη, επηρέασαν σημαντικά τις απόψεις των εκπαιδευτικών σχετικά με τη μετάβαση αυτών των ατόμων στην αγορά εργασίας. Επίσης, παρατηρήθηκε ότι όσο μεγαλώνει η ηλικία των εκπαιδευτικών, τόσο πιο θετική είναι η στάση τους απέναντι στη μετάβαση των παιδιών. Οι εκπαιδευτικοί με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, ειδικότερα με διδακτορικό

τίτλο, είχαν πιο θετικές απόψεις, οι οποίες θα μπορούσαν να οφείλονται στην εξειδίκευσή τους σε θέματα ειδικής αγωγής και εκπαίδευσης. Γενικότερα, στην έρευνα παρατηρήθηκαν θετικές στάσεις από τους εκπαιδευτικούς.

Σε έρευνα των Almalky&Alqahtani (2021) εξετάστηκαν οι απόψεις ειδικών παιδαγωγών αναφορικά με τις πρακτικές στο εκπαιδευτικό περιβάλλον που υποστηρίζουν τις συνεργασίες με επαγγελματικές επιχειρήσεις, για να βοηθήσουν τα σχολεία να προετοιμάσουν τους μαθητές τους για μια επιτυχημένη μετάβαση στη μετα-δευτεροβάθμια απασχόληση στη Σαουδική Αραβία. Σε ορισμένα από τα ευρήματα της έρευνας τους, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεώρησαν ότι οι πρακτικές εκπαίδευσης που παρέχουν οι επιχειρήσεις επιτρέπουν στους μαθητές να έχουν επίγνωση για τους πιθανούς κλάδους εργασίας. Υποστηρίχθηκε ότι οι συνεργασίες μεταξύ σχολείων και εργοδοτών ενδυναμώνουν τη διαδικασία μάθησης των παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Επίσης, ένα μεγάλο ποσοστό από τους συμμετέχοντες δήλωσε ότι η συμμετοχή των εργοδοτών είναι κρίσιμη για την επιτυχία των μαθητών. Παρόλα αυτά όμως δεν υποστηρίχθηκε από την πλειοψηφία ότι οι εργοδότες συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την απασχόληση μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.

Επιπλέον, στην έρευνα της Ζευγαροπούλου (2023) διερευνήθηκαν οι στάσεις των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης για την μετάβαση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην ενήλικη ζωή. Στα αποτελέσματα της έρευνας, αναφορικά με την επαγγελματική αποκατάσταση, οι εκπαιδευτικοί υποστήριξαν ότι τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες χρειάζεται να επιλέγουν το επάγγελμά με το οποίο θα ήθελαν ασχοληθούν σύμφωνα με τις δυνατότητες και προτιμήσεις τους. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί φάνηκαν θετικοί ως προς την επαγγελματική αποκατάσταση και υποστήριξαν περισσότερο την εξ αποστάσεως εργασία, για τα άτομα. Επίσης, αναφορικά με τα δημογραφικά στοιχεία φάνηκε ότι οι εκπαιδευτικοί, ανεξάρτητα από το φύλο τους, δίνουν παρόμοια σημασία στην εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση για τη διαδικασία μετάβασης στην ενήλικη ζωή. Επίσης, ανεξάρτητα από την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκαν, δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των εκπαιδευτικών, αναφορικά με τη σημασία της

Επαγγελματικής Αποκατάστασης και της Ανεξάρτητης Διαβίωσης. Οι απόψεις τους δεν φάνηκαν να διαφέρουν σημαντικά και από την εκπαιδευτική τους βαθμίδα, καθώς, δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά στις απόψεις τους σχετικά με την εκπαίδευση και την επαγγελματική αποκατάσταση. Επιπλέον, η προϋπηρεσία τους δεν επηρέασε σημαντικά τις απόψεις τους για την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων.

Σε ποιοτική έρευνα του Μπάτσιου (2018) διερευνήθηκαν οι απόψεις ειδικών παιδαγωγών για τις επαγγελματικές δεξιότητες των ατόμων ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ειδικότερα με ήπια και μέτρια νοητική αναπηρία. Από τα ευρήματα, παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών υποστήριξε πως τα περισσότερα παιδιά δεν προχωρούσαν σε λήψη πρωτοβουλιών, ώστε να αναζητήσουν περισσότερο ενδιαφέρον και πληροφορίες για το αντικείμενο απασχόλησης τους. Αντίθετα, λίγοι εκπαιδευτικοί αναφέρθηκαν στο γεγονός ότι τα παιδιά αναζητούν πληροφορίες κατά τη λήψη πρωτοβουλιών από περιέργεια ή και ανασφάλεια, καθώς συνήθως κάνουν ερωτήσεις στους ίδιους. Ως προς την ομαδικότητα, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί δήλωσαν πως τα παιδιά συνεργάζονται εφόσον τηρηθούν συγκεκριμένοι όροι, ενώ λίγοι πίστευαν ότι τα παιδιά δεν γνωρίζουν την έννοια της ομαδικής εργασίας. Σε τομέα αλληλεπίδρασης, ένας μεγάλος αριθμός εκπαιδευτικών ανέφερε ότι τα άτομα επιθυμούν την αλληλεπίδραση, αλλά περισσότερο με ανθρώπους δίχως ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, όπως τους ίδιους, λόγω των ερεθισμάτων που τους δίνουν. Άλλοι βέβαια υποστήριξαν ότι η αλληλεπίδραση τους σχετίζεται με την εκπαίδευση που έχουν λάβει, ενώ ένας μικρός αριθμός δήλωσε ότι δεν παρουσιάζουν σημαντική επιθυμία για αλληλεπίδραση. Στον τομέα της απασχόλησης, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι τα άτομα θα αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην εργασία λόγω πίεσης ή και διάσπασης προσοχής. Ειδικότερα, σε περιπτώσεις που στον επαγγελματικό χώρο επικρατεί αυστηρότητα και πιεστικές συνθήκες, τα άτομα επηρεάζονται ψυχολογικά. Άλλοι, ωστόσο, υποστήριξαν ότι τα άτομα θα μπορούσαν να εργαστούν υπό την προϋπόθεση ότι θα ασχολούνταν με αυτό που επιθυμούν. Στον χώρο εργασίας θα μπορούσαν να καλλιεργήσουν και δεξιότητες για συνέπεια και συνεργασία, αυτονομία, αντοχή και αυτοπεποίθηση. Επιπλέον, οι περισσότεροι

εκπαιδευτικοί ανέφεραν ότι τα άτομα είναι συνεπή στις υποχρεώσεις τους, και αυτό ίσως προκύπτει από την καθημερινή ρουτίνα που τηρούν στη ζωή τους. Σε περίπτωση, επίσης που τους δίνονται οδηγίες μπορούν να εστιάσουν τη προσοχή τους, αλλά δεν είναι σίγουρο ότι θα τα κατανοήσουν όλα, ιδίως όταν πρόκειται για πλήθος δεδομένων και πληροφοριών. Πολλοί δήλωσαν και ότι λόγω της περιορισμένης ανάπτυξης στον επικοινωνιακό τομέα, παρουσιάζουν δυσκολίες στη συνομιλία με τους άλλους. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφερε και ότι τα άτομα επηρεάζονται εύκολα από την αρνητική κριτική, σε αντίθεση με έναν μικρό αριθμό που υποστήριξε ότι δεν δίνουν σημασία, γιατί δεν την αντιλαμβάνονται. Τέλος, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών δήλωσε ότι μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας τα άτομα βελτιώνουν συνεχώς τις επαγγελματικές τους δεξιότητες, ώστε να είναι ικανά αργότερα να προσαρμοστούν κατάλληλα σε έναν επαγγελματικό χώρο. Τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες χρειάζεται να καλλιεργήσουν τις βασικές κοινωνικές και επαγγελματικές δεξιότητες, προκειμένου να ενταχθούν ομαλά σε αυτά τα περιβάλλοντα.

Όσον αφορά την έρευνα των Low, et al. (2019), διερευνήθηκαν οι στάσεις των ειδικών εκπαιδευτικών σχετικά με την ενσωμάτωση των μαθητών με Δ.Α.Φ., καθώς και οι παράγοντες που επηρέαζαν αυτές τις στάσεις. Η συλλογή των δεδομένων τους έγινε μέσω ερωτηματολογίων, τα οποία αξιολογούσαν τις γνώσεις και απόψεις των εκπαιδευτικών για τις Δ.Α.Φ. και τις στάσεις τους για ενσωμάτωση των παιδιών με Δ.Α.Φ. στα σχολεία γενικής εκπαίδευσης. Οι εκπαιδευτικοί αν και φάνηκαν να είναι επιφυλακτικοί, παρουσίασαν θετικές στάσεις για την ενσωμάτωση των μαθητών με Δ.Α.Φ., καθώς θεώρησαν ότι μέσω αυτού τα παιδιά θα αποκτήσουν αρκετά οφέλη. Ακόμα, αναφορικά με τις γνώσεις, οι περισσότεροι εκπαιδευτικοί φάνηκαν να είναι επαρκώς καταρτισμένοι για τις Δ.Α.Φ., εφόσον παρατηρήθηκε ότι περισσότερο από το 50% των συμμετεχόντων αναγνώριζαν σωστά σημαντικές πληροφορίες περί των ατόμων που ανήκουν στο φάσμα.

5.3 ΕΡΕΥΝΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΟΥΣ ΓΟΝΕΙΣ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ Δ.Α.Φ.

Σύμφωνα με έρευνα των Πολυχρονοπούλου και Μπογέα (2015), αναδείχθηκε ότι οι επαγγελματικές επιλογές των ενηλίκων με νοητική αναπηρία επηρεάζονται σημαντικά από την οικογένεια τους και το σχολείο. Επίσης, η

αναζήτηση επαγγέλματος που θα είναι κατάλληλο γι' αυτούς βασίζεται στις δεξιότητες και στα ενδιαφέροντα τους. Εκτός όμως από αυτά, χρειάζεται η εργασία της επιλογής τους να τους εξασφαλίζει την οικονομική ασφάλεια για την κάλυψη των αναγκών τους, καθώς και να βοηθά στην ενίσχυση της αυτοεικόνας και του αυτοσεβασμού τους.

Σε έρευνα των Walker & Hutchinson (2018), παρατηρήθηκε ότι οι γονείς των ατόμων με νοητική αναπηρία μπορούσαν να εκφράσουν τις προσδοκίες και επιθυμίες τους για την μελλοντική ζωή των παιδιών τους, αλλά φάνηκαν να δυσκολεύονται στην λεπτομερή έκφραση αυτών των επιθυμιών.

Οι Chang, et al., (2019), στην έρευνα τους ασχολήθηκαν με γονείς 26 ατόμων με αναπτυξιακές αναπηρίες, που τα παιδιά τους είχαν ηλικία από 18-34 χρονών. Οι γονείς αναφέρθηκαν σε πτυχές που δυσκολεύονται τα παιδιά τους, όπως επικοινωνιακά ελλείμματα, δυσκολία στην διαχείριση και αυτοεξυπηρέτηση βασικών καθημερινών τους αναγκών και τις προκλήσεις για απασχόληση σε επαγγελματικό επίπεδο. Σύμφωνα με αυτά, οι γονείς τους αντιμετώπιζαν δυσκολίες στην ανάπτυξη εμπιστοσύνης απέναντι στα παιδιά τους, καθώς λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους και ορισμένων δυσκολιών τους διαμορφωνόταν μια επιφυλακτικότητα για την μελλοντική τους αυτονομία και εξέλιξη.

Σε έρευνα των Thomas&Walker (2019), αναδεικνύεται η σημασία του αυτοπροσδιορισμού για τα άτομα με αναπτυξιακές και με νοητικές αναπηρίες. Η ανάπτυξη ικανοτήτων μέσω των οποίων θα μπορούν να αναγνωρίζουν τις ανάγκες τους.

Σε μελέτη των Davys, et al., (2015) παρατηρήθηκε ότι η προώθηση της κατανόησης και αποδοχής από τους γονείς, μπορεί να διασφαλίσει την ανεξαρτησία των ατόμων με νοητική αναπηρία στο μέλλον. Αυτό συμβαίνει διότι, οι γονείς μέσα από την αναγνώριση των ικανοτήτων των παιδιών τους, υποστηρίζουν την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης τους, ώστε αργότερα να υπάρχει εμπιστοσύνη για αυτόνομη ζωή. Οι γονείς χρειάζεται να θεωρούν την αναπηρία ως μια πτυχή της προσωπικότητας του παιδιού η οποία με την κατάλληλη υποστήριξη και κατανόηση δεν θα αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο στην ζωή του.

Οι Ryan, et al., (2014) στην έρευνα τους είχαν ως δείγμα 116 γονείς ατόμων, ηλικίας 14 έως 31 χρονών, με αναπτυξιακές αναπηρίες. Στην μελέτη, οι γονείς εξέφραζαν τις επιθυμίες και προσδοκίες τους για τα παιδιά τους, να αποκτήσουν αυτονομία και κοινωνικές δεξιότητες στο μέγιστο βαθμό, ώστε να καταφέρουν να αποκτήσουν μια ανεξάρτητη ζωή. Ωστόσο, οι γονείς αναγνώριζαν και τη δυσκολία της διαδικασίας και φάνηκαν επιφυλακτικοί ως προς τις δυνατότητες των παιδιών τους για αυτόνομη διαβίωση, δίχως κάποια εξατομικευμένη υποστήριξη.

Σε μελέτη των EneMüller&LynnCannon (2016), ερευνήθηκε η ποιότητα ζωής των ατόμων με Δ.Α.Φ. Μέσω δομημένων συνεντεύξεων με τους γονείς των νέων ενηλίκων με Δ.Α.Φ., προσδιορίστηκαν διάφορες πτυχές της ζωής τους και η ικανοποίησή τους σε αυτές τις πτυχές. Οι ερωτήσεις σχετίζονταν με την απασχόληση, τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, τις συνθήκες διαβίωσης και τη κοινωνική ζωή των ατόμων. Διερευνήθηκαν επίσης και η ικανοποίησή και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν σε αυτούς τους τομείς, καθώς και η αντίληψη των γονέων για τη συνολική ποιότητα ζωής των παιδιών τους. Στα ευρήματα τους παρατήρησαν ότι τα περισσότερα από τα παιδιά των συμμετεχόντων εργαζόνταν σε διάφορα περιβάλλοντα εργασίας, αλλά συχνότερα σε θέσεις εθελοντικής παροχής παρά πληρωμένες. Η πλειονότητα εργαζόταν λιγότερο από το πλήρες ωράριο, ενώ ένας μικρός αριθμός χρειαζόταν και υποστήριξη. Οι γονείς περιέγραψαν την ικανοποίησή τους από την εργασιακή κατάσταση των παιδιών τους, αναφέροντας κυρίως το αίσθημα ένταξής τους στην κοινότητα του χώρου εργασίας τους. Αν και τα παιδιά τους φάνηκαν να έχουν περιορισμένη επίγνωση για την χρηματική τους αμοιβή, οι γονείς τους εξέφρασαν την ανησυχία τους για αυτό, αλλά θεωρούσαν πιο σημαντικό, όπως και τα παιδιά τους το αίσθημα του ανήκειν. Επίσης, οι γονείς ανέφεραν τις ανησυχίες τους για τη δυσκολία που μπορεί να αντιμετωπίζουν τα παιδιά τους κατά τη προσαρμογή στον χώρο εργασίας, με τα προβλήματα συμπεριφοράς όπως απροθυμία για συνεργασία και ξέσπασμα εκνευρισμού όταν η ρουτίνα διακόπτεται απροσδόκητα.

Σε έρευνα των Jones, et al. (2022), υποστηρίζεται ότι υπάρχει πολύ περιορισμένος αριθμός μελετών που να εξετάζουν τις απόψεις ατόμων τυπικής ανάπτυξης σχετικά με την αλληλεπίδραση τους με ενήλικες στο φάσμα. Είναι

καθοριστικής σημασίας η έρευνα των απόψεων της κοινότητας για τους ενήλικες με Δ.Α.Φ. Στο άρθρο τους παρουσίασαν δύο μελέτες που είχαν ως στόχο την κάλυψη αυτής της έλλειψης με ένα μεγάλο δείγμα που αποτελούνταν τόσο από το γενικό πληθυσμό όσο και από ανθρώπους με εμπειρία στις Δ.Α.Φ. (άτομα με Δ.Α.Φ., φροντιστές, ή στενοί συγγενείς), στην Αυστραλία. Στην πρώτη έρευνα συμμετείχαν 2,383 άτομα άνω των 18 ετών. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφεραν ότι αντιλαμβάνονται διακρίσεις κατά των αυτιστικών τόμων. Ένας μικρός αριθμός παρουσίασε μικρή ανησυχία για το ενδεχόμενο να μετακομίσει δίπλα τους ένα άτομο με Δ.Α.Φ. ή το παιδί τους να έχει συμμαθητή που να ανήκει στο φάσμα. Γενικότερα, οι γονείς και όσοι είχαν στενούς συγγενείς στο φάσμα εξέφρασαν λιγότερες ανησυχίες για τις προαναφερθείσες καταστάσεις. Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν περισσότερο στην συμμετοχή των ατόμων με Δ.Α.Φ. για εργασία ως καλλιτέχνες/μουσικοί ή να στοιβάζουν ράφια σε σούπερ-μάρκετ ή σε εργασίες που σχετίζονται με προγραμματισμούς σε υπολογιστές. Επίσης, παρουσιάστηκε μια τάση από τους μεγαλύτερους σε ηλικία να θεωρούν ότι ένα άτομο στο φάσμα δεν είναι ικανό να έχει κάποια επαγγελματική θέση. Όσοι είχαν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης φάνηκαν να πιστεύουν ότι δεν έχουν τις δυνατότητες να εργαστούν ως προγραμματιστές, γιατροί, εργάτες ή δικηγόροι. Ο μεγαλύτερος αριθμός των συμμετεχόντων συμφώνησαν ότι τα σχολεία και εργοδότες θα έπρεπε να κάνουν προσαρμογές για τα άτομα με Δ.Α.Φ. Τέλος, οι γονείς και όσοι είχαν στενά συγγενικά πρόσωπα με Δ.Α.Φ. πίστευαν ότι μπορούν να είναι γιατροί ή δικηγόροι, και όχι καλλιτέχνες/μουσικοί, σερβιτόροι ή να εργάζονται σε υποστηριζόμενη απασχόληση.

Στην δεύτερη τους έρευνα, οι συμμετέχοντες ήταν άνω των 18 χρόνων και σε αυτούς συμπεριλαμβάνονταν άτομα που ανήκαν στο φάσμα και άτομα που ήταν γονείς και φροντιστές ατόμων με Δ.Α.Φ. Στο δείγμα παρατηρήθηκε ότι τα περισσότερα άτομα αποτελούσαν γυναίκες, άνω των 34 ετών, γεννημένες στην Αυστραλία, έγγαμες με παιδί. Περισσότερο από το ήμισυ είχαν πτυχίο ή ανώτερη εκπαίδευση. Περίπου τα μισά από τα άτομα που ήταν στο φάσμα ανέφεραν ότι νιώθουν κοινωνικά απομονωμένοι και ότι είχαν χάσει αρκετούς φίλους ή και επαφές με μέλη της οικογένειας εξαιτίας του τρόπου συμπεριφοράς που έχουν λόγω της

διαταραχής. Επίσης, δήλωσαν ότι αισθάνονταν περιορισμένοι ως προς τις εξόδους από το σπίτι τους, επειδή συχνά φοβόντουσαν τις αρνητικές συμπεριφορές από το περιβάλλον. Σε κοινωνικό επίπεδο, αρκετοί έχουν χάσει τη δουλειά τους λόγω διαταραχής, ενώ η πλειοψηφία ανέφερε ότι είχαν αποφύγει κοινωνικές δραστηριότητες λόγω δυσκολιών που αντιμετώπιζαν. Ως προς τον επαγγελματικό τομέα ένα μικρό ποσοστό των ενηλίκων με Δ.Α.Φ. δήλωσε ότι εργαζόταν, ενώ αυτοί που δήλωσαν ότι δεν δούλευαν κάπου θα ήθελαν να εργάζονται. Γενικότερα οι συμμετέχοντες της έρευνας υποστήριξαν ότι υπήρχαν προβλήματα στήριξης και κατανόησης από τους εργοδότες και για αυτό το λόγο θα ήταν δύσκολο να εργαστούν σε έναν επαγγελματικό χώρο τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα. Ακόμα και για αυτούς που εργάζονταν, θεωρήθηκε ότι οι δυνατότητες τους δεν εκτιμήθηκαν από τους εργοδότες και επομένως δεν θα μπορούσαν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δεξιότητες τους.

Σε έρευνα που διεξήχθη στη Νιγηρία, διερευνήθηκαν οι γνώσεις των γονέων σχετικά με τις Δ.Α.Φ., οι αρνητικές εμπειρίες τους που σχετίζονται με το κοινωνικό στίγμα, η εσωτερίκευση αυτού του στίγματος και οι σχέσεις τους. Συμμετείχαν 230 γονείς, που η ηλικία τους κυμαινόταν από 20 έως 69 χρονών. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό από τους συμμετέχοντες ήταν έγγαμες μητέρες. Στα αποτελέσματα της έρευνας παρατηρήθηκε ότι το 40% θεωρούσε ότι τα άλλα άτομα έχουν αρνητική άποψη για τα άτομα με Δ.Α.Φ. και επίσης το 53% εντάχθηκε στην κατηγορία «Συνήθως έχοντες αρνητική εμπειρία από την ανατροφή ενός παιδιού με Δ.Α.Φ.». Γενικότερα, φάνηκαν να υπάρχουν πολλές προκαταλήψεις και αρνητικές στάσεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα, οι οποίες είχαν τη τάση να επιβαρύνουν τους γονείς και να επηρεάζουν την ποιότητα ζωής τους και των παιδιών τους (Oduyemi, et al., 2021).

Β' ΜΕΡΟΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Κεφάλαιο 6 Μεθοδολογία Της Έρευνας

6.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η διερεύνηση των απόψεων των εργοδοτών, των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων που ανήκουν στο φάσμα. Επίσης διερευνήθηκαν οι απόψεις τους για τις κοινωνικές στάσεις που υπάρχουν απέναντι στα εν λόγω άτομα.

Τα ερευνητικά ερωτήματα της συγκεκριμένης έρευνας ήταν:

1. Ποιες είναι οι απόψεις των εργοδοτών για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ.;
2. Ποιες είναι οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.;
3. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;
4. Ποιες είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ.;
5. Ποιες οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για τα άτομα με Δ.Α.Φ.;
6. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;
7. Ποιες είναι οι απόψεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη του παιδιού τους;
8. Ποιες είναι οι κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. απέναντι στα άτομα που ανήκουν στο φάσμα;
9. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;
10. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. μεταξύ Εργοδοτών, Εκπαιδευτικών, και Γονέων;

6.2 ΣΥΛΛΟΓΗ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΔΕΙΓΜΑ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά το έτος 2023-2024. Συγκεκριμένα, η διαδικασία για τη συλλογή των δεδομένων ξεκίνησε το Νοέμβριο του 2023 έως τον Φεβρουάριο του 2024. Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 206 εργοδότες, 102 γονείς ατόμων με Δ.Α.Φ. και 117 εκπαιδευτικοί ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Νομού Ιωαννίνων. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε ανώνυμο ερωτηματολόγιο το οποίο έλαβαν σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Δεδομένου ότι οι εργοδότες και οι ειδικοί παιδαγωγοί χρειάζονταν ένα πρότυπο ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. προκειμένου να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο, τους δόθηκε στην αρχή ένα παράδειγμα με το προφίλ ενός ατόμου στο φάσμα, σύμφωνα με το οποίο έπρεπε να απαντήσουν στις ερωτήσεις. Στους γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. δεν χρειάστηκε να δοθεί σχετικό παράδειγμα, καθώς χρειάστηκε να απαντήσουν σύμφωνα με το προφίλ του δικού τους παιδιού με Δ.Α.Φ. Βασικό κριτήριο στην επιλογή των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ. ήταν το παιδί τους να είναι λειτουργικό.

6.3 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο ως μέθοδος συλλογής των δεδομένων, εφόσον μέσω αυτού διαμορφώνεται η ταχεία και αποτελεσματική συγκέντρωση μεγάλου όγκου πληροφοριών σε μικρό χρονικό διάστημα. Για την παρούσα έρευνα δημιουργήθηκαν τρία ερωτηματολόγια ατομικής συμπλήρωσης, τα οποία μοιράστηκαν στην περιοχή των Ιωαννίνων μέσω έντυπης αλλά και ηλεκτρονικής μορφής, με τη χρήση της πλατφόρμας GoogleForms. Ο χρόνος συμπλήρωσης ήταν περίπου δέκα λεπτά. Το πρώτο ερωτηματολόγιο αναφέρονταν στους εργοδότες και περιείχε 9 δημογραφικές ερωτήσεις, 16 ερωτήσεις σχετικά με τις προθέσεις των εργοδοτών για την συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. στον τομέα επιχείρησής τους και 16 ερωτήσεις της κλίμακας SATA που σχετίζονταν με τις κοινωνικές στάσεις τους απέναντι στα άτομα με αυτισμό. Το δεύτερο ερωτηματολόγιο αναφέρονταν στους γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. και περιείχε 8 δημογραφικές ερωτήσεις, 18 ερωτήσεις με τις απόψεις των γονέων για την επαγγελματική συμπερίληψη του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. και 16 ερωτήσεις της κλίμακας SATA σχετικές με τις κοινωνικές στάσεις που πιστεύουν ότι

υπάρχουν από το υπόλοιπο κοινωνικό περιβάλλον για τα άτομα με αυτισμό. Τέλος, το τρίτο ερωτηματολόγιο που αναφέρονταν σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής περιείχε 10 δημογραφικές ερωτήσεις, 17 ερωτήσεις σχετικές με τις απόψεις ειδικών παιδαγωγών για την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. και 16 ερωτήσεις της κλίμακας SATAγια τις κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αυτισμό.

Κλίμακα SATA

Η κλίμακαSATA (SocietalAttitudesTowardsAutism) πρόκειται για ένα εργαλείο που αποτελείται από 16 ερωτήσεις. Δημιουργήθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες, στην αγγλική γλώσσα και χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να ερευνηθούν οι κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αυτισμό. Το επίπεδο εσωτερικής συνέπειας της κλίμακας (Cronbach's alpha) ήταν 0.86 (Flood, et al., 2013). Η κλίμακα έχει μεταφραστεί και σε άλλες γλώσσες, ανάμεσα στις οποίες είναι και τα ελληνικά (Zarokanellou, et al., 2023). Στη SATAέχει χρησιμοποιηθεί μια 4-βάθμια κλίμακα Likert(Διαφωνώ απόλυτα, Διαφωνώ, Συμφωνώ, Συμφωνώ απόλυτα). Οι απαντήσεις κωδικοποιήθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε η υψηλή βαθμολογία από τους συμμετέχοντες να υποδεικνύει υψηλή αποδοχή.

6.4 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Για την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα IBM SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences)version 28. Προκειμένου να διερευνηθούν και να συγκριθούν οι μέσοι όροι των μεταβλητών έγινε χρήση των μεθόδων t-test και One – WayANOVA.Επίσης, για την διερεύνηση των διαφορών μεταξύ των τριών κατηγοριών χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος Bonferroni. Ως προς το επίπεδο σημαντικότητας p του ελέγχου, αυτό ορίστηκε στις τιμές 0,05. Η p – τιμή αναφέρεται στα δεδομένα μας και υποστηρίζει αν υπάρχει διαφορά ή όχι ανάμεσα στις μεταβλητές μας. Οι τιμές που παρατηρούνται να είναι μικρότερες της p – τιμής φανερώνουν την ύπαρξη στατιστικά σημαντικής διαφοράς μεταξύ των μεταβλητών. Ειδικότερα, όσο μικρότερη παρατηρείτε η τιμή μας τόσο στατιστικά σημαντική διαφορά υπάρχει.

6.5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

6.5.1 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν τις απόψεις των εργοδοτών. Ειδικότερα, αρχικά παρουσιάζονται τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά, Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις απόψεις των εργοδοτών για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ, έπειτα τα αποτελέσματα σχετικά το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. και τέλος, τα αποτελέσματα για το τρίτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο εξέταζε τις διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

Α Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας 1.

Δημογραφικά στοιχεία των εργοδοτών

| | | Συχνότητες (N=32) | Ποσοστά (%) |
|---------------------|------------|------------------------------|------------------------|
| Φύλο | Άνδρες | 125 | 60,7% |
| | Γυναίκες | 81 | 39,3% |
| Ηλικία | 22-30 ετών | 13 | 6,3% |
| | 31-40 ετών | 69 | 33,5% |
| | 41-49 ετών | 90 | 43,7% |
| | 50+ ετών | 34 | 16,5% |
| Οικογενειακή | Έγγαμος/η | 148 | 71,8% |
| | Άγαμος/η | 21 | 10,2% |
| | Σε σχέση | 14 | 6,8% |

| | | | |
|---|-------------------------------------|-----|-------|
| κατάσταση | Διαζευγμένος/η | 23 | 11,2% |
| Αριθμός παιδιών | Ναι | 148 | 71,8% |
| | Όχι | 58 | 28,2% |
| Περιοχή διαμονής | Αστική | 85 | 41,3% |
| | Αγροτική | 44 | 21,4% |
| | Προάστια | 77 | 37,4% |
| Εκπαιδευτικό επίπεδο | Απόφοιτος Γυμνασίου | 4 | 1,9% |
| | Απόφοιτος Λυκείου | 51 | 24,8% |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ | 84 | 40,8% |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | 52 | 25,2% |
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | 15 | 7,3% |
| Εργασία | Εμπόριο | 46 | 22,3% |
| | Άλλο | 21 | 10,2% |
| | Εστίαση | 38 | 18,4% |
| | Υγείας | 20 | 9,7% |
| | Εκπαίδευση-ψυχαγωγία | 22 | 10,7% |
| | Τουρισμός | 9 | 4,4% |
| | Νομικά | 5 | 2,4% |
| | Γεωργία-Κτηνοτροφία | 14 | 6,8% |
| | Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | 6 | 2,9% |
| | Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές | 25 | 12,1% |
| | Υπηρεσίες | | |
| | Εμπόριο | 46 | 22,3% |
| Πόσα χρόνια δραστηριοποιήστε ως εργοδότης στην επιχείρηση; | Άλλο | 21 | 10,2% |
| | 0-5 έτη | 34 | 16,5% |
| | 11-15 έτη | 64 | 31,1% |
| | 16-20 έτη | 36 | 17,5% |

| | | | |
|-------------------------------------|--|-----|-------|
| | 20+ έτη | 16 | 7,8% |
| | 6-10 έτη | 55 | 26,7% |
| | 6-20 έτη | 1 | ,5% |
| Αριθμός εργαζομένων | 1-5 άτομα | 125 | 60,7% |
| | 11-20 άτομα | 10 | 4,9% |
| | 2-5 άτομα | 1 | ,5% |
| | 21-50 άτομα | 1 | ,5% |
| | 6-10 άτομα | 69 | 33,5% |
| | Είμαι/ έχω υπάρξει εθελοντής για άτομα με Δ.Α.Φ. | 9 | 4,4% |
| Επαφή με ένα άτομο με Δ.Α.Φ. | Έχω γνωστό/φίλο με Δ.Α.Φ. | 35 | 17,0% |
| | Έχω συνεργαστεί/ συνεργάζομαι ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. | 6 | 2,9% |
| | Καθόλου επαφή | 55 | 26,7% |
| | Μικρή επαφή | 78 | 37,9% |
| | Υπάρχει μέλος στην οικογένεια μου με Δ.Α.Φ. | 23 | 11,2% |

Από τα αποτελέσματα του Πίνακα 1, διαφαίνεται πως στην ερευνητική αυτή μελέτη έλαβαν μέρος συνολικά 206 εργοδότες, από τους οποίους οι 125 (60,7%) είναι άνδρες και οι 81 (39,3%) γυναίκες. Από τους συμμετέχοντες αυτούς οι 90 (43,7%) είναι 41-49 ετών, οι 69 (33,5%) είναι 31-40 ετών, οι 34 (16,5%) είναι 50 ετών και άνω και οι 13 (6,3%) ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 22-30 ετών, ενώ όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, οι 148 (71,8%) είναι έγγαμοι, οι 23 (11,2%) διαζευγμένοι, οι 21 (10,2%) άγαμοι και οι 14 (6,8%) σε σχέση. Επιπρόσθετα, οι 148 (71,8%) συμμετέχοντες έχουν παιδιά, ενώ οι 58 (28,2%) δεν έχουν.

Αναφορικά με την περιοχή διαμονής των συμμετεχόντων, οι 85 (41,3%) μένουν σε Αστική περιοχή, οι 77 (37,4%) σε Προαστιακή και οι 44 (21,4%) σε

Αγροτική, ενώ αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, οι 84 (40,8%) δήλωσαν Κάτοχοι Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ, οι 52 (25,2%) Κάτοχοι Μεταπτυχιακού, οι 51 (24,8%) Απόφοιτοι Λυκείου, οι 15 (7,3%) Κάτοχοι Διδακτορικού και οι 4 (1,9%) Απόφοιτοι Γυμνασίου. Σχετικά με την εργασία των συμμετεχόντων, οι 46 (22,3%) δήλωσαν Εμπόριο, οι 38 (18,4%) Εστίαση, οι 25 (12,1%) Τραπεζικές/ Ασφαλιστικές/ Λογιστικές Υπηρεσίες, οι 22 (10,7%) Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία, οι 20 (9,7%) Υγεία, οι 14 (6,8%) Γεωργία-Κτηνοτροφία, οι 9 (4,4%) Τουρισμό, οι 6 (2,9%) Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες, οι 5 (2,4%) και οι 21 δήλωσαν άλλο. Αναφορικά με το «Πόσα χρόνια δραστηριοποιούνται ως εργοδότες στην επιχείρηση», οι 64 (31,1%) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν 11-15 έτη, οι 55 (26,7%) 6-10 έτη, οι 36 (17,5%) 16-20 έτη, οι 34 (16,5%) 0-5 έτη, οι 16 (7,8%) 20 έτη και άνω, 1 (0,5%) 6-20 έτη και οι 21 (10,2%) δήλωσαν Άλλο.

Παράλληλα, οι συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν για εργαζόμενους 1-5 άτομα (125 συμμετέχοντες 60,7%), οι 69 (33,5%) δήλωσαν 6-10 άτομα, οι 10 (4,9%) 11-20 άτομα, 1 (0,5%) 2-5 άτομα και 1 (0,5%) 21-50 άτομα. Τέλος, οι 78 (37,9%) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως έχουν Μικρή επαφή με άτομο με Δ.Α.Φ., οι 55 (26,7%) δήλωσαν Καθόλου επαφή, οι 35 (17,0%) ότι Έχουν γνωστό/ φίλο με Δ.Α.Φ., οι 23 (11,2%) πως Υπάρχει μέλος στην οικογένεια τους με Δ.Α.Φ., οι 9 (4,4%) πως Έχουν υπάρξει εθελοντές για άτομα με Δ.Α.Φ. και οι 6 (2,9%) πως Έχουν συνεργαστεί/ συνεργάζονται ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ.

Πίνακας 2.

Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων εργοδοτών για τις συνθήκες επαγγελματικής ενασχόλησης των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

| | | Count | Column N % |
|---|---|-------|------------|
| Θα προσλαμβάνατε στην επιχείρησή σας ως εργαζόμενο ένα άτομο με Δ.Α.Φ.; | Ναι | 152 | 73,8% |
| | Όχι | 54 | 26,2% |
| | | 148 | 71,8% |
| Για ποιο λόγο θα αποφεύγατε τη πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή σας; (Αν απαντήσατε όχι) | Άλλο | 2 | 1,0% |
| | Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής | 28 | 13,6% |
| | Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 23 | 11,2% |
| | Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 5 | 2,4% |
| | | 53 | 25,7% |
| Με ποια κριτήρια θα επιλέγατε τη πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρησή σας; (Αν απαντήσατε ναι) | Εκπαίδευση | 18 | 8,7% |
| | Εμπειρία/Δεξιότητες | 1 | 0,5% |
| | Εμπειρία/Δεξιότητες | 68 | 33,0% |
| | Επικοινωνία | 28 | 13,6% |

| | | | |
|--|---|-----|-------|
| | Προσαρμοστικότητα | 27 | 13,1% |
| | Προϋπηρεσία | 11 | 5,3% |
| Εάν προσλαμβάνετε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή σας θα επιλέγατε σύμβαση εργασίας με δοκιμή | Ναι, προκειμένου να δω την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του | 31 | 15,0% |
| | Ναι, προκειμένου να δω τις ικανότητες και αδυναμίες του ατόμου, όσον αφορά την εργασία | 143 | 69,4% |
| | Όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν ήμουν ικανοποιημένος/η, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι σε αυτό το άτομο | 21 | 10,2% |
| | Όχι, θα εμπιστευόμουν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του ατόμου | 11 | 5,3% |
| Εάν προσλαμβάνετε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή σας θα προτιμούσατε στην αρχή να του δώσετε έναν βοηθητικό ρόλο; | Ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία. | 1 | 0,5% |
| | Ναι, για να μπορώ να αξιολογώ τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτω σε υπερβολικές πιέσεις. | 121 | 58,7% |
| | Ναι, γιατί θα ήθελα να φροντίσω για την σταδιακή ενσωμάτωση του | 63 | 30,6% |

| | | | |
|--|---|----|-------|
| | Όχι, γιατί θα τον προσλάμβανα από την αρχή για διαφορετικό ρόλο | 21 | 10,2% |
| Εάν το άτομο με Δ.Α.Φ. δυσκολευόταν με την εργασία που του έχει ανατεθεί, με ποιο τρόπο θα το βοηθούσατε; | Θα επέλεγα να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά. | 76 | 36,9% |
| | Θα προτιμούσα να του αναθέσω μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη. | 72 | 35,0% |
| | Θα του έδινα πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγα να ξαναπροσπαθήσει | 58 | 28,2% |
| Θα παρείχατε εκπαίδευση στους υπόλοιπους εργαζομένους σας σχετικά με τις Δ.Α.Φ.; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια) | Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 88 | 42,7% |
| | Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους. | 62 | 30,1% |
| | Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν. | 54 | 26,2% |
| | Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους. | 2 | 1,0% |
| Θεωρείτε ότι η πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους | Ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας | 50 | 24,3% |

| | | | |
|---|--|-----|-------|
| της επιχείρησης; | Ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του | 20 | 9,7% |
| | Όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας | 40 | 19,4% |
| | Όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή | 96 | 46,6% |
| Εάν επιλέγατε τη πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. θα κάνατε αλλαγές στην επιχείρησή σας ανάλογες με τις ανάγκες του ατόμου; | Ναι, γιατί σέβομαι τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του | 36 | 17,5% |
| | Ναι, ώστε να διευκολύνω την προσαρμογή του στην επιχείρηση | 81 | 39,3% |
| | Όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος | 83 | 40,3% |
| | Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης | 6 | 2,9% |
| Εάν προσλαμβάνατε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. ως εργαζόμενο θα του παραχωρούσατε ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες; | Ναι, γιατί αυτό θα τον βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία | 92 | 44,7% |
| | Ναι, γιατί κατανοώ τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του | 105 | 51,0% |
| | Όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους | 8 | 3,9% |
| | Όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας | 1 | 0,5% |

| | | | |
|---|--|-----|-------|
| Πιστεύετε ότι ο μισθός ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του; | Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής | 78 | 37,9% |
| | Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία | 120 | 58,3% |
| | Ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη | 7 | 3,4% |
| | Ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους | 1 | 0,5% |
| Η αξιολόγηση ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του; | Η αξιολόγηση για τα άτομα με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωπα με πολλές προκλήσεις. | 74 | 35,9% |
| | Η αξιολόγηση για το άτομο με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του | 117 | 56,8% |
| | Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα | 5 | 2,4% |
| | Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα. | 10 | 4,9% |
| Θα συνεργαζόσασταν με οργανώσεις στον τομέα των | Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρησή μου | 18 | 8,7% |

| | | | |
|--|---|-----|-------|
| Δ.Α.Φ. προκειμένου να βοηθούσατε στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι; | Ναι, γιατί θα με βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα) | 108 | 52,4% |
| | Ναι, γιατί θα με υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση | 59 | 28,6% |
| | Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό | 21 | 10,2% |
| Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις; | Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στην εργασία. | 47 | 22,8% |
| | Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα. | 61 | 29,6% |
| | Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις. | 46 | 22,3% |
| | Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις Δ.Α.Φ. και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη. | 52 | 25,2% |
| Σε περίπτωση που προσλαμβάνατε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. αλλά μετά από καιρό θέλατε να προχωρήσετε στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το λέγατε; | Δεν θα προχωρούσα στην απόλυση, γιατί θα στιγματιζόταν η επιχείρηση μου | 2 | 1,0% |
| | Θα δυσκολευόμουν να τον απολύσω, γιατί θα φοβόμουν τις αντιδράσεις του | 33 | 16,0% |

| | | |
|--|-----|-------|
| Θα επέλεγα να μιλήσουμε σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσα ήρεμα τους λόγους | 130 | 63,1% |
| Θα του εξηγούσα ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινα μια νέα εργασία | 41 | 19,9% |

Αναφορικά με το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις απόψεις των εργοδοτών για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ προέκυψαν τα παραπάνω αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 2. Πιο αναλυτικά, σχετικά με τη συχνότητα και το ποσοστό των απόψεων των εργοδοτών για τις συνθήκες επαγγελματικής ενασχόλησης των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος, οι 152 (73,8%) δήλωσαν πως θα «προσλάμβαναν στην επιχείρησή τους ως εργαζόμενο ένα άτομο με Δ.Α.Φ.» ενώ οι 54 (26,2%) δήλωσαν πως δεν θα προσλάμβαναν.

Αναφορικά με το για ποιο λόγο οι συμμετέχοντες θα απέφευγαν τη πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους, οι 28 (47,5%) απάντησαν γιατί ανησυχούν για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής, οι 23 (39%) εξαιτίας της δυσκολίας διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 5 (8,5%) εξαιτίας της δυσκολίας κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ. και οι 3 (5,1%) δήλωσαν άλλο. Παράλληλα και αναφορικά με το ποια κριτήρια οι συμμετέχοντες θα επέλεγαν την πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρησή τους (αν απάντησαν ναι), οι 68 (44,7%) δήλωσαν εμπειρία/ δεξιότητες, οι 28 (18,4%) επικοινωνία, οι 27 (17,8%) προσαρμοστικότητα, οι 18 (11,8%) εκπαίδευση και οι 11 (7,2%) προϋπηρεσία.

Παράλληλα, οι 143 (69,4%) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως εάν προσλάμβαναν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους θα επέλεγαν σύμβαση εργασίας με δοκιμή, προκειμένου να δουν τις ικανότητες και τις αδυναμίες του ατόμου, όσον αφορά την εργασία, οι 31 (15,0%) δήλωσαν πως θα επέλεγαν σύμβαση εργασίας με δοκιμή, προκειμένου να δουν την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του, οι 21 (10,2%) δήλωσαν πως δεν θα επέλεγαν σύμβαση εργασίας με δοκιμή, γιατί σε περίπτωση που δεν ήταν ικανοποιημένοι, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι σε αυτό το άτομο και οι 11 (5,3%) δήλωσαν πως δεν θα επέλεγαν σύμβαση εργασίας με δοκιμή, γιατί θα εμπιστεύονταν από την αρχή τις δυνατότητες και τις δεξιότητες του ατόμου.

Αναφορικά με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για το εάν προσλάμβαναν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους, κατά πόσο θα προτιμούσαν στην αρχή να του δώσουν έναν βοηθητικό ρόλο, οι 121 (58,7%) δήλωσαν ναι, για να μπορούν να αξιολογούν τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτουν σε υπερβολικές

πιέσεις, οι 76 (36,9%) δήλωσαν πως θα επέλεγαν να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά, οι 72 (35,0%) πως θα προτιμούσαν να του αναθέσουν μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη, οι 63 (30,6%) δήλωσαν ναι γιατί θα ήθελαν να φροντίσουν για την σταδιακή ενσωμάτωση του, οι 58 (28,2%) δήλωσαν πως θα του έδιναν πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγαν να ξαναπροσπαθήσει, οι 21 (10,2%) δήλωσαν όχι, γιατί θα τον προσλάμβαναν από την αρχή για διαφορετικό ρόλο και 1 (0,5%) πως ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία.

Σχετικά με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για το εάν θα παρείχαν εκπαίδευση στους υπόλοιπους εργαζομένους τους σχετικά με τις Δ.Α.Φ.; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια), οι 88 (42,7%) δήλωσαν ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 62 (30,1%) ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους, οι 54 (26,2%) ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν και οι 2 (1,0%) όχι, διότι η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους. Παράλληλα και σχετικά με κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης, οι 96 (46,6%) δήλωσαν όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή, οι 50 (24,3%) δήλωσαν ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας, οι 40 (19,4%) όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας και οι 20 (9,7%) δήλωσαν ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του.

Επιπρόσθετα και αναφορικά με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων στο εάν θα επέλεγαν τη πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. και εάν θα έκαναν αλλαγές στην επιχείρησή τους ανάλογες με τις ανάγκες του ατόμου, οι 83 (40,3%) δήλωσαν όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος, οι 81 (39,3%) δήλωσαν ναι, ώστε να διευκολύνουν την προσαρμογή του στην επιχείρηση, οι 36 (17,5%) δήλωσαν ναι, γιατί σέβονται τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες τους και οι 6 (2,9%) δήλωσαν όχι,

γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης.

Όσον αφορά το εάν οι συμμετέχοντες θα προσλάμβαναν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. ως εργαζόμενο και θα του παραχωρούσαν ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες, οι 105 (51,0%) δήλωσαν ναι, γιατί κατανοούν τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του, οι 92 (44,7%) δήλωσαν ναι, γιατί αυτό θα τον βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία, οι 8 (3,9%) δήλωσαν όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους και 1 (0,5%) δήλωσε όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας.

Παράλληλα και αναφορικά με το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι ο μισθός ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του, οι 120 (58,3%) δήλωσαν πως ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία, οι 78 (37,9%) πως ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής, οι 7 (3,4%) πως ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη και 1 (0,5%) πως ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους.

Όσον αφορά το εάν η αξιολόγηση ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του, οι 117 (56,8%) από τους εργοδότες δήλωσαν πως η αξιολόγηση για το άτομο με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του, οι 74 (35,9%) δήλωσαν πως η αξιολόγηση για τα άτομα με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωπα με πολλές προκλήσεις, οι 10 (4,9%) δήλωσαν πως η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα και οι 5 (2,4%) πως η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα.

Σχετικά με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για το εάν θα συνεργάζονταν με οργανώσεις στον τομέα των Δ.Α.Φ. προκειμένου να βοηθήσουν στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι, οι 108 (52,4%) δήλωσαν ναι, γιατί θα τους βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα), οι 59 (28,6%) ναι, γιατί θα τους υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση, οι 21 (10,2%) όχι, γιατί οι νέες

προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό και οι 18 (8,7%) ναι, γιατί αυτό θα τους διαφήμιζε την επιχείρησή τους.

Όσον αφορά το εάν οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις, οι 61 (29,6%) δήλωσαν ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα, οι 52 (25,2%) δήλωσαν όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις Δ.Α.Φ. και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη, οι 47 (22,8%) δήλωσαν ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στην εργασία και οι 46 (22,3%) δήλωσαν όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις.

Τέλος και αναφορικά με τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για το εάν σε περίπτωση που προσλάμβαναν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. αλλά μετά από καιρό ήθελαν να προχωρήσουν στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το έλεγαν, οι 130 (63,1%) δήλωσαν πως θα επέλεγαν να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσαν ήρεμα τους λόγους, οι 41 (19,9%) πως θα του εξηγούσαν ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινα μια νέα εργασία, οι 33 (16,0%) πως θα δυσκολευόντουσαν να τον απολύσουν, γιατί θα φοβόντουσαν τις αντιδράσεις του και οι 2 (1,02%) πως δεν θα προχωρούσαν στην απόλυση, γιατί θα στιγματιζόταν η επιχείρησή τους.

Πίνακας 3.

Περιγραφικά στοιχεία των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

| | N | Ελάχ. | Μέγ. | M.O | T.A |
|--------------------|-----|-------|-------|---------|---------|
| Κοινωνικές στάσεις | 206 | 20,00 | 42,00 | 32,8301 | 3,45921 |

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, με βάση τον πίνακα 3, ο μέσος όρος τις κοινωνικής αποδοχής των ατόμων με Δ.Α.Φ. με βάση τις απόψεις των εργοδοτών είναι 32,83 (T.A=3,46). Ο ελάχιστος δείκτης αποδοχής ήταν 20 μονάδες και ο

μέγιστος δείκτης ήταν 42 μονάδες. Με βάση τα συγκεκριμένα στοιχεία, οι εργοδότες θεωρούν πως υπάρχει μέτρια κοινωνική αποδοχή των ατόμων με Δ.Α.Φ.

Πίνακας 4

Διαφοροποίηση των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών απέναντι στα παιδιά με διαταραχή αυτιστικού ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

| | | N | M.O | T.A | F | Sig. |
|------------------------|----------------------------------|--------|-------|-------|------|-------|
| Φύλο | Άνδρες | 125 | 33,13 | 3,40 | ,001 | 0,115 |
| | Γυναίκες | 81 | 32,35 | 3,512 | | |
| Ηλικία | 22-30 ετών | 13,00 | 32,15 | 3,18 | 2,53 | 0,580 |
| | 31-40 ετών | 69,00 | 32,74 | 3,59 | | |
| | 41-49 ετών | 90,00 | 32,46 | 3,55 | | |
| | 50+ ετών | 34,00 | 34,26 | 2,72 | | |
| Οικογενειακή κατάσταση | Έγγαμος/η | 148 | 32,86 | 3,54 | 2,00 | 0,114 |
| | Άγαμος/η | 21 | 33,81 | 2,64 | | |
| | Σε σχέση | 14 | 30,93 | 3,95 | | |
| | Διαζευγμένος/η | 23 | 32,91 | 2,97 | | |
| Περιοχή διαμονής | Αστική | 85,00 | 32,20 | 3,83 | 2,12 | 0,058 |
| | Αγροτική | 44,00 | 32,80 | 3,32 | | |
| | Προάστια | 77,00 | 33,55 | 2,98 | | |
| Παιδιά | Ναι | 148,00 | 32,78 | 3,66 | 3,14 | 0,760 |
| | Όχι | 58,00 | 32,95 | 2,90 | | |
| Εκπαιδευτικό επίπεδο | Απόφοιτος Γυμνασίου | 4,00 | 32,25 | 3,77 | | |
| | Απόφοιτος Λυκείου | 51,00 | 33,98 | 3,18 | | |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ | 84,00 | 33,01 | 3,35 | 3,49 | 0,009 |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | 52,00 | 31,54 | 3,62 | | |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|--------|-------|------|-------|-------|
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | 15,00 | 32,53 | 3,18 | | |
| Τομέας δραστηριοποίησης | Εμπόριο | 46,00 | 32,96 | 3,13 | | |
| | Εστίαση | 38,00 | 33,39 | 3,41 | | |
| | Υγείας | 20,00 | 32,30 | 4,32 | | |
| | Εκπαίδευση-ψυχαγωγία | 22,00 | 30,41 | 2,38 | 2,68 | 0,006 |
| | Τουρισμός | 9,00 | 34,11 | 1,76 | | |
| | Νομικά | 5,00 | 32,00 | 2,12 | | |
| | Γεωργία-Κτηνοτροφία | 14,00 | 32,00 | 2,94 | | |
| | Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | 6,00 | 34,67 | 3,50 | | |
| | Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές Υπηρεσίες | 25,00 | 32,48 | 4,15 | | |
| Έτη δραστηριοποίησης | 0-5 έτη | 35,00 | 32,54 | 3,62 | | |
| | 6-10 έτη | 55,00 | 33,11 | 3,65 | | |
| | 11-15 έτη | 64,00 | 32,63 | 3,37 | 0,668 | 0,615 |
| | 16-20 έτη | 36,00 | 32,56 | 3,48 | | |
| | 20+ έτη | 16,00 | 33,94 | 2,79 | | |
| Άτομα απασχόλησης | 1-5 άτομα | 126,00 | 32,49 | 3,41 | | |
| | 6-10 άτομα | 69,00 | 33,06 | 3,56 | | |
| | 11-20 άτομα | 10,00 | 35,30 | 2,41 | 2,37 | 0,071 |
| | 21-50 άτομα | 1,00 | 35,00 | . | | |
| Επαφή με άτομα με Δ.Α.Φ. | Καθόλου Επαφή | 55,00 | 32,11 | 3,46 | | |
| | Μικρή επαφή | 78,00 | 32,77 | 3,52 | | |
| | Έχω γνωστό φίλο με Δ.Α.Φ. | 35,00 | 33,74 | 2,76 | 1,72 | 0,131 |
| | Υπάρχει μέλος στην οικογένειά μου με Δ.Α.Φ. | 23,00 | 32,70 | 3,95 | | |
| | Έχω συνεργαστεί/Συνεργάζομαι ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. | 6,00 | 35,50 | 1,64 | | |
| | Είμαι/έχω υπάρξει εθελοντής για άτομο με Δ.Α.Φ. | 9,00 | 32,78 | 4,12 | | |

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που εξέταζε διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά πραγματοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις T-test και αναλύσεις διακύμανσης Ανοva. Με βάση τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 4, ως προς τις διαφοροποιήσεις ως προς το φύλο των εργοδοτών οι άνδρες (N=125) παρουσιάζουν έναν μέσο όρο (Μ.Ο) 33,13 με τυπική απόκλιση (Τ.Α) 3,40. Οι γυναίκες (N=81) παρουσιάζουν έναν Μ.Ο 32,35 με Τ.Α 3,512. Η διαφορά μεταξύ των φύλων δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F = 0,001$, Sig. = 0,115)

Ως προς την ηλικία των εργοδοτών υπήρχαν οι εξής τέσσερις ηλικιακές ομάδες: 22-30 ετών (N=13, Μ.Ο = 32,15, Τ.Α = 3,18), 31-40 ετών (N=69, Μ.Ο = 32,74, Τ.Α = 3,59), 41-49 ετών (N=90, Μ.Ο = 32,46, Τ.Α = 3,55) και 50+ ετών (N=34, Μ.Ο = 34,26, Τ.Α = 2,72). Η ανάλυση δείχνει επίσης ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ($F = 2,53$ Sig. = 0,580)

Ως προς την Οικογενειακή Κατάσταση, οι συμμετέχοντες κατατάχθηκαν στις ακόλουθες κατηγορίες: έγγαμος/η (N=148, Μ.Ο = 32,86, Τ.Α = 3,54), άγαμος/η (N=21, Μ.Ο = 33,81, Τ.Α = 2,64), σε σχέση (N=14, Μ.Ο = 30,93, Τ.Α = 3,95) και διαζευγμένος/η (N=23, Μ.Ο = 32,91, Τ.Α = 2,97). Επίσης δεν εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των κατηγοριών ($F = 2,00$ Sig. = 0,114).

Ως προς τη περιοχή διαμονής οι συμμετέχοντες από αστικές περιοχές (N=85) έχουν έναν Μ.Ο = 32,20 με Τ.Α = 3,83. Οι συμμετέχοντες από αγροτικές περιοχές (N=44) έχουν έναν Μ.Ο = 32,80 με Τ.Α = 3,32, και εκείνοι από τα προάστια (N=77) έχουν έναν Μ.Ο = 33,55 με Τ.Α = 2,98. Η διαφορά μεταξύ των περιοχών διαμονής δεν είναι στατιστικά σημαντική (Sig. = 0,058, $F = 2,12$).

Ως προς την ύπαρξη παιδιών οι συμμετέχοντες που έχουν παιδιά (N=148) έχουν έναν Μ.Ο = 32,78 με Τ.Α = 3,66, ενώ εκείνοι που δεν έχουν παιδιά (N=58) έχουν έναν Μ.Ο = 32,95 με Τ.Α = 2,90. Η διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων δεν είναι στατιστικά σημαντική (Sig. = 0,760, $F = 3,14$).

Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο οι εργοδότες χωρίστηκαν σε πέντε κατηγορίες: Απόφοιτοι Γυμνασίου (N=4, Μ.Ο = 32,25, Τ.Α = 3,77), Απόφοιτοι Λυκείου (N=51, Μ.Ο = 33,98, Τ.Α = 3,18), Κάτοχοι Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (N=84, Μ.Ο = 33,01, Τ.Α = 3,35), Κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος (N=52, Μ.Ο = 31,54, Τ.Α = 3,62) και Κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος (N=15, Μ.Ο = 32,53, Τ.Α = 3,18). Η διαφορά μεταξύ των

εκπαιδευτικών επιπέδων είναι στατιστικά σημαντική ($F = 3,49$ Sig. = 0,009), υποδεικνύοντας ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών επηρεάζει τις κοινωνικές τους στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.

Ως προς τον τομέα Δραστηριοποίησης οι εργοδότες χωρίστηκαν σε διάφορους τομείς: Εμπόριο ($N=46$, $M.O = 32,96$, $T.A = 3,13$), Εστίαση ($N=38$, $M.O = 33,39$, $T.A = 3,41$), Υγεία ($N=20$, $M.O = 32,30$, $T.A = 4,32$), Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία ($N=22$, $M.O = 30,41$, $T.A = 2,38$), Τουρισμός ($N=9$, $M.O = 34,11$, $T.A = 1,76$), Νομικά ($N=5$, $M.O = 32,00$, $T.A = 2,12$), Γεωργία-Κτηνοτροφία ($N=14$, $M.O = 32,00$, $T.A = 2,94$), Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες ($N=6$, $M.O = 34,67$, $T.A = 3,50$) και Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές Υπηρεσίες ($N=25$, $M.O = 32,48$, $T.A = 4,15$). Η διαφορά μεταξύ των τομέων είναι στατιστικά σημαντική ($F = 2,68$ Sig. = 0,006), υποδεικνύοντας ότι ο τομέας δραστηριοποίησης των εργοδοτών επηρεάζει τις κοινωνικές τους στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.

Αναφορικά με τα έτη δραστηριοποίησης, οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν με βάση τα έτη δραστηριοποίησης: 0-5 έτη ($N=35$, $M.O = 32,54$, $T.A = 3,62$), 6-10 έτη ($N=55$, $M.O = 33,11$, $T.A = 3,65$), 11-15 έτη ($N=64$, $M.O = 32,63$, $T.A = 3,37$), 16-20 έτη ($N=36$, $M.O = 32,56$, $T.A = 3,48$) και 20+ έτη ($N=16$, $M.O = 33,94$, $T.A = 2,79$). Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των ομάδων ($F = 0,668$ Sig. = 0,615).

Ως προς τα άτομα απασχόλησης, οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων: 1-5 άτομα ($N=126$, $M.O = 32,49$, $T.A = 3,41$), 6-10 άτομα ($N=69$, $M.O = 33,06$, $T.A = 3,56$), 11-20 άτομα ($N=10$, $M.O = 35,30$, $T.A = 2,41$) και 21-50 άτομα ($N=1$, $M.O = 35,00$). Η διαφορά μεταξύ των ομάδων δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F = 2,37$ Sig. = 0,071).

Τέλος, οι συμμετέχοντες κατηγοριοποιήθηκαν με βάση την επαφή τους με άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.): Καθόλου Επαφή ($N=55$, $M.O. = 32.11$, $T.A = 3.46$), Μικρή Επαφή ($N=78$, $M.O. = 32.77$, $T.A = 3.52$), Έχω γνωστό φίλο με Δ.Α.Φ. ($N=35$, $M.O. = 33.74$, $T.A = 2.76$), Υπάρχει μέλος στην οικογένειά μου με Δ.Α.Φ. ($N=23$, $M.O. = 32.70$, $T.A = 3.95$), Έχω συνεργαστεί/Συνεργάζομαι ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. ($N=6$, $M.O. = 35.50$, $T.A = 1.64$), Είμαι/έχω υπάρξει εθελοντής για άτομο με Δ.Α.Φ. ($N=9$, $M.O. = 32.78$, $T.A = 4.12$). $F = 1.72$, Sig. = 0.131. Η διαφορά

μεταξύ των ομάδων επαφών με ατόμων με Δ.Α.Φ., δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F = 2,37$ Sig. = 0,131).

Πίνακας 5.

Αναλύσεις πολλαπλών συγκρίσεων της διαφοροποίησης των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο

| (I) Εκπαιδευτικό επίπεδο: | (J) Εκπαιδευτικό επίπεδο: | Mean Diff | Sig. |
|----------------------------------|----------------------------------|-----------|------|
| Απόφοιτος Λυκείου | Απόφοιτος Γυμνασίου | 1,73 | 1,00 |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ | ,97 | 1,00 |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | 2,44* | ,00 |
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | 1,45 | 1,00 |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | -,71 | 1,00 |
| Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | Απόφοιτος Γυμνασίου | -,71 | 1,00 |
| | Απόφοιτος Λυκείου | -2,44* | ,00 |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ | -1,47 | ,14 |
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | -,99 | 1,00 |

Με βάση της ανάλυση πολλαπλής σύγκρισης Bonferroni που παρουσιάζονται στον πίνακα 5, ο μέσος όρος κοινωνικής στάσης διαφέρει ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι Λυκείου έχουν στατιστικά σημαντικά υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης σε σύγκριση με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος (Μέση διαφορά = 2,44, Sig. = 0,00). Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ άλλων εκπαιδευτικών επιπέδων, όπως μεταξύ αποφοίτων γυμνασίου, κατόχων πτυχίων ΑΕΙ/ΤΕΙ και διδακτορικών, δεν είναι στατιστικά σημαντικές, καθώς οι τιμές σημαντικότητας είναι όλες μεγαλύτερες από 0,05. Αυτό υποδηλώνει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο μπορεί να επηρεάζει την κοινωνική στάση, με τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος να εμφανίζουν χαμηλότερες

κοινωνικές στάσεις σε σύγκριση με τους απόφοιτους λυκείου, ενώ οι υπόλοιπες διαφορές δεν είναι στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 6

Αναλύσεις πολλαπλών συγκρίσεων της διαφοροποίησης των κοινωνικών στάσεων των εργοδοτών ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους

| (I) Ποιος είναι ο τομέας | (J) Ποιος είναι ο τομέας | Mean Diff. | Sig. |
|------------------------------------|--|------------|------|
| επιχείρησης όπου δραστηριοποιήστε; | επιχείρησης όπου δραστηριοποιήστε; | | |
| | Άλλο | -1,71 | 1,00 |
| Εκπαίδευση-ψυχαγωγία | Εμπόριο | -2,55 | ,16 |
| | Εστίαση | -2,99* | ,05 |
| | Υγείας | -1,89 | 1,00 |
| | Τουρισμός | -3,70 | ,25 |
| | Νομικά | -1,59 | 1,00 |
| | Γεωργία-Κτηνοτροφία | -1,59 | 1,00 |
| | Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | -4,26 | ,28 |
| | Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές Υπηρεσίες | -2,07 | 1,00 |
| | Άλλο | -4,26* | ,00 |
| | Άλλο | -2,67 | 1,00 |

Η ανάλυση πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni που παρουσιάζονται στον πίνακα 6 δείχνει σημαντικές διαφορές στις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τον τομέα δραστηριοποίησής τους. Ειδικότερα, παρατηρείται σημαντική διαφορά στις κοινωνικές στάσεις μεταξύ των εργοδοτών της Εκπαίδευσης-Ψυχαγωγίας και της Εστίασης, με τους εργοδότες στον τομέα της Εστίασης να φαίνεται να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης σε σύγκριση με αυτούς στον τομέα της Εκπαίδευσης-Ψυχαγωγίας (Μέση διαφορά=-

2,99 , Sig. = 0,05). Επιπλέον, παρατηρείται σημαντική διαφορά στις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών μεταξύ του Τουρισμού και των Μεταφορών/Επικοινωνιών/Συγκοινωνιών, με τους εργοδότες στον τομέα των Μεταφορών/Επικοινωνιών/Συγκοινωνιών να φαίνεται να έχουν χαμηλότερες κοινωνικές στάσεις σε σύγκριση με αυτούς στον τομέα του Τουρισμού (Μέση διαφορά =-4,26, Sig. = 0,28).

6.5.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν τις απόψεις των εκπαιδευτικών. Ειδικότερα, αρχικά παρουσιάζονται τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις απόψεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ, έπειτα τα αποτελέσματα σχετικά το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για τα άτομα με Δ.Α.Φ., και τέλος, τα αποτελέσματα για το έκτο ερευνητικό ερώτημα το οποίο εξέταζε τις διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

Α . Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας 7.

Δημογραφικά στοιχεία των εκπαιδευτικών

| | | Συχνότητες (N=32) | Ποσοστά (%) |
|-------------|---------|------------------------------|------------------------|
| Φύλο | Άντρας | 31 | 26,5% |
| | Γυναίκα | 86 | 73,5% |

| | | | |
|---|---------------------------------|----|-------|
| Ηλικία | 22-30 χρονών | 45 | 38,5% |
| | 31-40 χρονών | 42 | 35,9% |
| | 41-49 χρονών | 17 | 14,5% |
| | 50+ χρονών | 13 | 11,1% |
| Οικογενειακή κατάσταση | Άγαμος/η | 36 | 30,8% |
| | Διαζευγμένος/η | 8 | 6,8% |
| | Έγγαμος/η | 47 | 40,2% |
| | Σε σχέση | 26 | 22,2% |
| Αριθμός παιδιών | Ναι | 40 | 34,2% |
| | Όχι | 77 | 65,8% |
| Περιοχή διαμονής | Αγροτική | 12 | 10,3% |
| | Αστική | 90 | 76,9% |
| | Προάστια | 15 | 12,8% |
| Σχέση Εργασίας | Αναπληρωτής/τρια | 57 | 48,7% |
| | Μόνιμος/η | 46 | 39,3% |
| | Ωρομίσθιος/α | 14 | 12,0% |
| Έτη Προϋπηρεσίας | 0-5 έτη | 58 | 49,6% |
| | 11-15 έτη | 20 | 17,1% |
| | 16-20 έτη | 9 | 7,7% |
| | 20+ έτη | 13 | 11,1% |
| | 6-10 έτη | 17 | 14,5% |
| Προσόντα τοποθέτησης στη Ειδική Αγωγής | Βασικό πτυχίο | 25 | 21,4% |
| | Διδακτορικό | 3 | 2,6% |
| | Διδασκαλείο | 10 | 8,5% |
| | Ετήσιο Σεμινάριο Ειδικής Αγωγής | 32 | 27,4% |
| | Μεταπτυχιακό | 47 | 40,2% |
| Χρόνια εργασίας ως Ειδικός παιδαγωγός | 0-5 έτη | 74 | 63,2% |
| | 11-15 έτη | 13 | 11,1% |

| | | | |
|---|---|----|--------|
| | 16-20 έτη | 9 | 7,7% |
| | 20+ έτη | 6 | 5,1% |
| | 6-10 έτη | 15 | 12,8% |
| Μαθητές στην Τάξη | 1-2 άτομα | 42 | 35,9 |
| | 10+ άτομα | 12 | 10,3 |
| | 3-5 άτομα | 54 | 46,2 |
| | 6-10 άτομα | 9 | 7,7 |
| | Ανάλογα το άτομο | 1 | ,9% |
| Σε ποιο τομέα επιχείρησης πιστεύετε ότι θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά ένα άτομο με Δ.Α.Φ.; | Ατομικά επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερες κοινωνικές συναναστροφές | 1 | ,9% |
| | Γεωργία/Κτηνοτροφία | 38 | 32,5% |
| | Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία | 4 | 3,4% |
| | Εμπόριο | 10 | 8,5% |
| | Εστίαση | 19 | 16,2% |
| | Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | 2 | 1,7% |
| | Πιστεύω γεωργία/κτηνοτροφία, εκπαίδευση/ψυχαγωγία τουρισμό | 1 | ,9% |
| | Τουρισμός | 1 | ,9% |
| | Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες | 24 | 20,5% |
| | Υγείας | 12 | 10,35% |
| Έχετε έρθει σε επαφή με άτομο με Δ.Α.Φ. που να έχει εργαστεί σε μια επιχείρηση; | Έχω γνωστό/φίλο με Δ.Α.Φ. που εργάζεται σε επιχείρηση | 14 | 12,0% |
| | Έχω συνεργαστεί/ συνεργάζομαι ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. στον χώρο εργασίας μου | 7 | 6,0% |
| | Καθόλου επαφή | 76 | 65,0% |
| | Μικρή επαφή | 20 | 17,1% |

Από τα αποτελέσματα του Πίνακα 7 διαφαίνεται πως στην μελέτη έλαβαν μέρος 117 εκπαιδευτικοί, από τους οποίους οι 86 (72,5%) ήταν γυναίκες και οι 31 (26,5%) άνδρες. Από τους συμμετέχοντες αυτούς, οι 45 (38,5%) ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα των 22-30 χρονών, οι 42 (35,9%) στην 31-40 χρονών, οι 17 (14,5%) στην 41-49 χρονών και οι 13 (11,1%) στην 50 ετών και άνω. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων, οι 47 (40,2%) ήταν έγγαμοι, οι 36 (30,8%) άγαμοι, οι 26 (22,2%) σε σχέση και οι 8 (6,8%) διαζευγμένοι, με τους 77 (65,8%) να μην έχουν παιδιά και τους 40 (34,2%) να έχουν. Αναφορικά με την περιοχή διαμονής των συμμετεχόντων, οι 90 (76,9%) μένουν σε αστική περιοχή, οι 15 (12,8%) σε προάστια και οι 12 (10,3%) σε αγροτική, ενώ οι 57 (48,7%) είναι αναπληρωτές, οι 46 (39,3%) μόνιμοι και οι 14 (12,0%) ωρομίσθιοι.

Παράλληλα και όσον αφορά τα έτη προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων, οι 58 (49,6%) έχουν 0-5 έτη, οι 20 (17,1%) 11-15 έτη, οι 17 (14,5%) 6-10 έτη, οι 13 (11,1%) 20 έτη και άνω και οι 9 (7,7%) 16-20 έτη. Αναφορικά με τα προσόντα τοποθέτησης στη ειδική αγωγή, οι 47 (40,2%) δήλωσαν μεταπτυχιακό, οι 32 (27,4%) δήλωσαν ετήσιο σεμινάριο ειδικής αγωγής, οι 25 (21,4%) βασικό πτυχίο, οι 10 (8,5%) διδασκαλείο και οι 3 (2,6%) διδακτορικό. Σχετικά με τα χρόνια εργασίας ως ειδικός παιδαγωγός, οι 74 (63,2%) δήλωσαν 0-5 έτη, οι 15 (12,8%) 6-10 έτη, οι 13 (11,1%) 11-15 έτη, οι 9 (7,7%) 16-20 έτη και οι 6 (5,1%) 20 έτη και άνω. Τέλος, αναφορικά με τον αριθμό μαθητών στην τάξη, οι 54 (46,2%) δήλωσαν 3-5 άτομα, οι 42 (35,9%) 1-2 άτομα, οι 12 (10,3%) 10 άτομα και άνω, οι 9 (7,7%) 6-10 άτομα και 1 (0,9%) ανάλογα το άτομο.

Πίνακας 8.

Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων εκπαιδευτικών για τις συνθήκες επαγγελματικής ενασχόλησης των ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

| | | Count | Column N % |
|--|---|-------|------------|
| Σε ποιο τομέα επιχείρησης πιστεύετε ότι θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά ένα άτομο με Δ.Α.Φ.; | Ανάλογα το άτομο | 1 | 0,9% |
| | Ατομικά επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερες κοινωνικές συναναστροφές | 1 | 0,9% |
| | Γεωργία/Κτηνοτροφία | 38 | 32,5% |
| | Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία | 4 | 3,4% |
| | Εμπόριο | 10 | 8,5% |
| | Εστίαση | 19 | 16,2% |
| | Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | 2 | 1,7% |

| | | | |
|--|--|----|-------|
| | Πιστεύω γεωργία/κτηνοτροφία, εκπαίδευση/ψυχαγωγία τουρισμό | 1 | 0,9% |
| | Τουρισμός | 1 | 0,9% |
| | Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες | 24 | 20,5% |
| | Υγείας | 12 | 10,3% |
| Έχετε έρθει σε επαφή με άτομο με Δ.Α.Φ. που να έχει εργαστεί σε μια επιχείρηση; | Έχω γνωστό/φίλο με Δ.Α.Φ. που εργάζεται σε επιχείρηση | 16 | 13,7% |
| | Έχω συνεργαστεί/ συνεργάζομαι ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. στον χώρο εργασίας μου | 7 | 6,0% |
| | Καθόλου επαφή | 76 | 65,0% |
| | Μικρή επαφή | 20 | 17,1% |
| Με ποια κριτήρια θα επέλεγαν τη πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρησή τους; (Αν | Εκπαίδευση | 3 | 8,1% |
| | Εμπειρία/Δεξιότητες | 22 | 59,5% |

| | | | |
|---|---|-----|-------|
| απαντήσατε ναι) | Επικοινωνία | 2 | 5,4% |
| | Προσαρμοστικότητα | 7 | 18,9% |
| | Προϋπηρεσία | 3 | 8,1% |
| <hr/> | | | |
| Πιστεύετε ότι οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρησή τους ως εργαζόμενο ένα άτομο με Δ.Α.Φ.; | Ναι | 11 | 9,4% |
| | Όχι | 106 | 90,6% |
| <hr/> | | | |
| Για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε όχι) | Άγνοια, όλα τα παραπάνω | 1 | 0,9% |
| | Ανεπαρκής υποστήριξη | 11 | 10,3% |
| | Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής | 45 | 42,1% |
| | Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 33 | 30,8% |
| | Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 16 | 15,0% |
| <hr/> | | | |
| Πιστεύετε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή του θα προτιμούσε στην αρχή να | Ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία. | 10 | 8,5% |

| | | | |
|---|---|----|-------|
| του δώσει έναν βοηθητικό ρόλο; | Ναι, για να μπορεί να αξιολογεί τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτει σε υπερβολικές πιέσεις. | 70 | 59,8% |
| | Ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για την σταδιακή ενσωμάτωση του | 21 | 17,9% |
| | Όχι, γιατί θα τον προσλάμβανε από την αρχή για διαφορετικό ρόλο | 16 | 13,7% |
| Εάν το άτομο με Δ.Α.Φ. δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης; | Αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε στην απόλυση του | 16 | 13,7% |
| | Θα επέλεγε να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά. | 55 | 47,0% |
| | Θα προτιμούσε να του αναθέσει μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη | 39 | 33,3% |
| | Θα του έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγε να ξαναπροσπαθήσει | 16 | 13,7% |

| | | | |
|--|--|----|-------|
| Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους της επιχείρησης του σχετικά με τις Δ.Α.Φ.; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια) | Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 33 | 28,2% |
| | Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους | 43 | 36,7% |
| | Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν | 29 | 24,8% |
| | Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους | 12 | 10,3% |
| Πιστεύετε ότι ο μισθός ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του; | Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής | 46 | 39,3% |
| | Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία | 31 | 26,5% |
| | Ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη | 39 | 33,3% |
| | Ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιοτεροτήτων τους | 1 | 0,9% |

| | | | |
|--|--|----|-------|
| Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις στον τομέα των Δ.Α.Φ. προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι; | Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του | 34 | 29,1% |
| | Ναι, γιατί θα με βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα) | 39 | 33,3% |
| | Ναι, γιατί θα με υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση | 26 | 22,2% |
| | Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό | 5 | 4,3% |
| Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις; | Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στον τομέα της εργασίας | 45 | 38,5% |
| | Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα | 45 | 38,5% |

| | | | |
|---|--|----|-------|
| | Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις | 18 | 15,4% |
| | Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις Δ.Α.Φ. και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη | 9 | 7,7% |
| Σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή του, αλλά μετά από καιρό ήθελε να προχωρήσει στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το έκανε; | Δεν θα προχωρούσε στην απόλυση, γιατί έτσι θα στιγματιζόταν η επιχείρησή του | 11 | 9,4% |
| | Θα δυσκολευόταν να τον απολύσει, γιατί θα φοβόταν τις αντιδράσεις του | 23 | 19,7% |
| | Θα επέλεγε να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους | 58 | 49,6% |
| | Θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινε μια νέα εργασία | 25 | 21,4% |
| | | | |

Αναφορικά με το τέταρτο ερευνητικό ερώτημα που εξέταζε τις απόψεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ. προέκυψαν τα αποτελέσματα του Πίνακα 8. Πιο αναλυτικά, αναφορικά με το σε ποιο τομέα επιχείρησης πιστεύουν οι εκπαιδευτικοί ότι θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά ένα άτομο με Δ.Α.Φ., οι 38 (32,5%) δήλωσαν γεωργία/κτηνοτροφία, οι 24 (20,5%) τραπεζικές/ ασφαλιστικές/ λογιστικές υπηρεσίες, οι 19 (16,2%) εστίαση, οι 12 (10,3%) υγεία, οι 10 (8,5%) εμπόριο, οι 4 (3,4%) εκπαίδευση-ψυχαγωγία, οι 2 (1,7%) μεταφορές/ επικοινωνίες/ συγκοινωνίες, 1 (0,9%) ατομικά επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερες κοινωνικές συναναστροφές, 1 (0,9%) τουρισμός, 1 (0,9%) γεωργία/κτηνοτροφία, εκπαίδευση/ψυχαγωγία τουρισμό και 1 (0,9%) ανάλογα το άτομο. Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες έχουν έρθει σε επαφή με άτομο με Δ.Α.Φ. που να έχουν εργαστεί σε μια επιχείρηση οι 76 (65,0%) δήλωσαν καθόλου επαφή, οι 20 (17,1%) μικρή επαφή, οι 16 (13,7%) ότι έχουν γνωστό/φίλο με Δ.Α.Φ. που εργάζεται σε επιχείρηση και οι 7 (6,0%) ότι έχουν συνεργαστεί/ συνεργάζονται ήδη με άτομο με Δ.Α.Φ. στον χώρο εργασίας τους.

Σχετικά με το με ποια κριτήρια θα επέλεγαν οι συμμετέχοντες τη πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρηση τους (αν απαντήσατε ναι), οι 22 (59,5%) δήλωσαν εμπειρία/ δεξιότητες, οι 7 (18,9%) προσαρμοστικότητα, οι 3 (8,1%) εκπαίδευση, οι 3 (8,1%) προϋπηρεσία και οι 2 (5,4%) επικοινωνία. Αναφορικά με το κατά πόσο οι συμμετέχοντες θεωρούν πως οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρηση τους ως εργαζόμενο ένα άτομο με Δ.Α.Φ., οι 106 (90,6%) δήλωσαν όχι και οι 11 (9,4%) ναι, ενώ σχετικά με το για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρηση τους (Αν απαντήσατε όχι), οι 45 (42,1%) δήλωσαν ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής, οι 33 (30,8%) δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 16 (15,0%) δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 11 (10,3%) ανεπαρκής υποστήριξη και 1 (0,8%) άγνοια, όλα τα παραπάνω.

Όσον αφορά το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρηση του θα προτιμούσε στην αρχή να του δώσει έναν βοηθητικό ρόλο, οι 70 (59,8%) δήλωσαν ναι, για να μπορεί να αξιολογεί τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτει σε υπερβολικές

πιέσεις, οι 21 (17,9%) ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για την σταδιακή ενσωμάτωση του, οι 16 (13,7%) όχι, γιατί θα τον προσλάμβανε από την αρχή για διαφορετικό ρόλο και οι 10 (8,5%) ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία. Όσον αφορά τις δηλώσεις των συμμετεχόντων για το εάν το άτομο με Δ.Α.Φ. δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύουν ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης, οι 55 (47,0%) απάντησαν πως θα επέλεγε να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά, οι 39 (33,3%) πως θα προτιμούσε να του αναθέσει μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη, οι 16 (13,7%) πως αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε στην απόλυση τους και οι 16 (13,7%) πως θα του έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγε να ξαναπροσπαθήσει.

Σχετικά με το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι ένας εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους της επιχείρησης του σχετικά με τις Δ.Α.Φ.; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια), οι 43 (36,7%) δήλωσαν ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους, οι 33 (28,2%) ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 29 (24,8%) ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν και οι 12 (10,3%) όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους. Όσον αφορά το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι ο μισθός ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του, οι 46 (39,3%) δήλωσαν πως ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής, οι 39 (33,3%) πως ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη, οι 31 (26,5%) πως ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία και 1 (0,9%) πως ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιομορφιών τους.

Σχετικά με το κατά πόσο οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι ένας εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις στον τομέα των Δ.Α.Φ. προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι, οι 34 (29,1%) απάντησαν ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του, οι 39 (33,3%) ναι, γιατί θα με βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα), οι 26

(22,2%) ναι, γιατί θα τον υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση και οι 5 (4,3%)όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό.

Αναφορικά με το εάν οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις, οι 45 (38,5%) δήλωσαν ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα, οι 45 (38,5%) ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στον τομέα της εργασίας, οι 18 (15,4%) όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις και οι 9 (7,7%) όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις Δ.Α.Φ. και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη.

Τέλος και όσον αφορά τις δηλώσεις των συμμετεχόντων στο «σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με Δ.Α.Φ. στην επιχείρηση του, αλλά μετά από καιρό ήθελε να προχωρήσει στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το έκανε», οι 58 (49,6%) δήλωσαν πως θα επέλεγε να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους, οι 25 (21,4%) πως θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινε μια νέα εργασία, οι 23 (19,7%) πως θα δυσκολευόταν να τον απολύσει, γιατί θα φοβόταν τις αντιδράσεις του και οι 11 (9,4%) πως δεν θα προχωρούσε στην απόλυση, γιατί έτσι θα στιγματιζόταν η επιχείρηση του.

Πίνακας 9. Περιγραφικά στοιχεία της κοινωνικής στάσης των Εκπαιδευτικών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.

| | N | Ελάχ. | Μέγ. | M.O | T.A |
|--------------------|-----|-------|-------|-------|------|
| Κοινωνικές στάσεις | 117 | 25,00 | 47,00 | 35,04 | 5,46 |

Αναφορικά με το πέμπτο ερευνητικό ερώτημα, από τα αποτελέσματα του πίνακα 9, διαφαίνεται πως ο μέσος όρος τις κοινωνικής αποδοχής των ατόμων με Δ.Α.Φ. με βάση τις απόψεις των εκπαιδευτικών βρέθηκε να είναι 35,04 (T.A=5,47). Ο ελάχιστος δείκτης αποδοχής ήταν 25 μονάδες και ο μέγιστος δείκτης ήταν 47

μονάδες. Με βάση τα συγκεκριμένα στοιχεία, οι εκπαιδευτικοί θεωρούν πως υπάρχει μέτρια έως υψηλή κοινωνική αποδοχή των ατόμων με Δ.Α.Φ.

Πίνακας 10

Διαφοροποίηση των κοινωνικών στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι στα παιδιά με διαταραχή αυτιστικού ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

| | | N | M.O | T.A | F | Sig |
|-------------------------------|------------------|----|-------|------|-------|-------|
| <i>Φύλο</i> | Άντρας | 31 | 35,61 | 4,70 | 3,39 | 0,501 |
| | Γυναίκα | 86 | 34,84 | 5,74 | | |
| <i>Ηλικία</i> | 22-30 ετών | 45 | 34,20 | 5,50 | 2,30 | 0,081 |
| | 31-40 ετών | 42 | 35,48 | 4,97 | | |
| | 41-49 ετών | 17 | 33,76 | 5,49 | | |
| | 50+ ετών | 13 | 38,23 | 6,07 | | |
| <i>Οικογενειακή κατάσταση</i> | Έγγαμος/η | 47 | 35,15 | 5,29 | 0,72 | 9,539 |
| | Άγαμος/η | 36 | 35,89 | 5,79 | | |
| | Σε σχέση | 26 | 33,85 | 5,33 | | |
| | Διαζευγμένος/η | 8 | 34,50 | 5,81 | | |
| <i>Αριθμός παιδιών</i> | Ναι | 40 | 35,93 | 5,58 | 0,00 | 0,210 |
| | Όχι | 77 | 34,58 | 5,39 | | |
| <i>Περιοχή διαμονής</i> | Αγροτική | 90 | 35,30 | 5,38 | 0,542 | 0,583 |
| | Αστική | 12 | 34,75 | 6,33 | | |
| | Προάστια | 15 | 33,73 | 5,47 | | |
| <i>Σχέση Εργασίας</i> | Αναπληρωτής/τρια | 46 | 35,59 | 5,66 | 1,28 | 0,280 |
| | Μόνιμος/η | 57 | 35,12 | 5,33 | | |
| | Ωρομίσθιος/α | 14 | 32,93 | 5,30 | | |
| <i>Έτη Προϋπηρεσίας</i> | 0-5 έτη | 58 | 35,45 | 5,46 | 2,13 | 0,081 |
| | 11-15 έτη | 17 | 31,65 | 4,12 | | |
| | 16-20 έτη | 20 | 35,95 | 5,29 | | |

| | | | | | | |
|-------------|--------------------------|----|-------|------|------|-------|
| | 20+ έτη | 9 | 34,89 | 5,11 | | |
| | 6-10 έτη | 13 | 36,38 | 6,53 | | |
| Προσόντα | Βασικό πτυχίο | 25 | 34,28 | 5,53 | 0,54 | 0,191 |
| τοποθέτησης | Διδακτορικό | 47 | 34,53 | 5,43 | | |
| στη Ειδική | Διδασκαλείο | 3 | 40,33 | 2,89 | | |
| Αγωγής | Ετήσιο Σεμινάριο Ειδικής | 32 | 35,06 | 5,14 | | |
| | Αγωγής | | | | | |
| | Μεταπτυχιακό | 10 | 37,70 | 6,34 | | |
| Χρόνια | 0-5 έτη | 74 | 34,82 | 5,10 | 1,66 | 0,163 |
| εργασίας ως | 11-15 έτη | 15 | 33,60 | 5,87 | | |
| Ειδικός | 16-20 έτη | 13 | 35,46 | 6,20 | | |
| παιδαγωγός | 20+ έτη | 9 | 35,22 | 6,65 | | |
| | 6-10 έτη | 6 | 40,17 | 4,02 | | |

Σχετικά με το έκτο ερευνητικό ερώτημα ως προς τη διερεύνηση διαφοροποιήσεων στις κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά πραγματοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις T-test και αναλύσεις διακύμανσης Ανονα. Αρχικά, με βάση τα αποτελέσματα του πίνακα 10, οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται ελαφρώς ανάλογα με το φύλο. Οι άνδρες εκπαιδευτικοί (N=31) έχουν μέσο όρο κοινωνικής στάσης 35,61 (T.A = 4,70), ενώ οι γυναίκες (N=86) έχουν μέσο όρο 34,84 (T.A = 5,74). Η διαφορά αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική (F=3,39, Sig=0,501). Επίσης, η ανάλυση ανά ηλικιακή ομάδα δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί 50+ ετών (N=13) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης (M.O = 38,23, T.A = 6,07), ενώ οι εκπαιδευτικοί ηλικίας 41-49 ετών (N=17) έχουν τον χαμηλότερο (M.O = 33,76, T.A = 5,49). Παρ' όλα αυτά, η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική (F=2,30, Sig=0,081). Ως προς την οικογενειακή κατάσταση και εκείνη φαίνεται να επηρεάζει ελάχιστα τις κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών. Οι έγγαμοι (N=47) έχουν μέσο όρο κοινωνικής στάσης 35,15 (T.A = 5,29), ενώ οι άγαμοι (N=36) έχουν 35,89 (T.A = 5,79). Η διαφορά όμως

δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,72$, $Sig=9,539$). Ακόμα οι εκπαιδευτικοί με παιδιά ($N=40$) έχουν υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης ($M.O = 35,93$, $T.A = 5,58$) σε σύγκριση με αυτούς χωρίς παιδιά ($N=77$, $M.O = 34,58$, $T.A = 5,39$), αλλά η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,00$, $Sig=0,210$). Ως προς την περιοχή διαμονής δεν φαίνεται εκείνη να επηρεάζει σημαντικά τις κοινωνικές στάσεις. Οι εκπαιδευτικοί σε αγροτικές περιοχές ($N=90$) έχουν μέσο όρο 35,30 ($T.A = 5,38$), σε αστικές περιοχές ($N=12$) 34,75 ($T.A = 6,33$), και σε προάστια ($N=15$) 33,73 ($T.A = 5,47$), με μη στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F=0,542$, $Sig=0,583$). Επιπλέον, οι αναπληρωτές εκπαιδευτικοί ($N=46$) έχουν μέσο όρο κοινωνικής στάσης 35,59 ($T.A = 5,66$), οι μόνιμοι ($N=57$) 35,12 ($T.A = 5,33$), και οι ωρομίσθιοι ($N=14$) 32,93 ($T.A = 5,30$). Η διαφορά αυτή επίσης δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=1,28$, $Sig=0,280$). Συνεχίζοντας, η ανάλυση ανά έτη προϋπηρεσίας δείχνει ότι οι εκπαιδευτικοί με 6-10 έτη προϋπηρεσίας ($N=13$) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης ($M.O = 36,38$, $T.A = 6,53$), ενώ οι εκπαιδευτικοί με 11-15 έτη προϋπηρεσίας ($N=17$) έχουν τον χαμηλότερο ($M.O = 31,65$, $T.A = 4,12$). Η διαφορά αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=2,13$, $Sig=0,081$). Αναφορικά με τα προσόντα Τοποθέτησης στην Ειδική Αγωγή οι εκπαιδευτικοί με διδακτορικό ($N=47$) έχουν μέσο όρο 34,53 ($T.A = 5,43$), ενώ οι εκπαιδευτικοί με μεταπτυχιακό ($N=10$) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο ($M.O = 37,70$, $T.A = 6,34$). Ωστόσο, η διαφορά αυτή δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,54$, $Sig=0,191$). Τέλος, Οι εκπαιδευτικοί με 6-10 έτη εργασίας ως ειδικοί παιδαγωγοί ($N=6$) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης ($M.O = 40,17$, $T.A = 4,02$), ενώ αυτοί με 11-15 έτη ($N=15$) έχουν τον χαμηλότερο ($M.O = 33,60$, $T.A = 5,87$). Η διαφορά αυτή ωστόσο πάλι δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=1,66$, $Sig=0,163$).

6.5.3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΓΟΝΕΩΝ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που αφορούν τις απόψεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. Ειδικότερα, αρχικά παρουσιάζονται τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το έβδομο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις απόψεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη του παιδιού τους, έπειτα τα αποτελέσματα σχετικά το όγδοο ερευνητικό ερώτημα που διερευνούσε τις κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. απέναντι στα άτομα που ανήκουν στο φάσμα, και τέλος, τα αποτελέσματα για το ένατο ερευνητικό ερώτημα το οποίο εξέταζε τις διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

Α Δημογραφικά στοιχεία

Πίνακας 11.

Δημογραφικά στοιχεία των γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ.

| | | Συχνότητες (N=32) | Ποσοστά (%) |
|-------------------------------|----------------|------------------------------|------------------------|
| Φύλο | Άνδρας | 11 | 10,8% |
| | Γυναίκα | 91 | 89,2% |
| Ηλικία | 22-30 χρονών | 3 | 2,9% |
| | 31-40 χρονών | 21 | 20,6% |
| | 41-49 χρονών | 54 | 52,9% |
| | 50+ χρονών | 24 | 23,5% |
| Οικογενειακή κατάσταση | Έγγαμος/η | 77 | 75,5% |
| | Άγαμος/η | 2 | 2,0% |
| | Σε σχέση | 1 | 1,0% |
| | Διαζευγμένος/η | 20 | 19,6% |

| | | | |
|-----------------------------|----------------------------------|----|-------|
| | Χήρος/α | 2 | 2,0% |
| Αριθμός παιδιών | Μηδέν | 1 | 1,0% |
| | Ένα | 30 | 29,4% |
| | Δύο | 49 | 48,0% |
| | Τρία | 19 | 18,6% |
| | Τέσσερα | 2 | 2,0% |
| | Πέντε | 1 | 1,0% |
| Φύλο Παιδιού | Αγόρι | 81 | 79,4 |
| | Κορίτσι | 21 | 20,6 |
| Περιοχή διαμονής | Αστική | 74 | 72,5% |
| | Αγροτική | 8 | 7,8% |
| | Ημιαστική | 20 | 19,6% |
| Εκπαιδευτικό επίπεδο | Απόφοιτος Γυμνασίου | 1 | 1,0% |
| | Απόφοιτος Λυκείου | 25 | 24,5% |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ | 52 | 51,0% |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | 22 | 21,6% |
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | 2 | 2,0% |
| Εργασία | Δημόσιος τομέας | 29 | 28,4% |
| | Ιδιωτικός τομέας | 39 | 38,2% |
| | Άνεργος/η | 19 | 18,6% |
| | Ελεύθερος/η επαγγελματίας | 8 | 7,8% |
| | Αυτοαπασχολούμενος/η | 7 | 6,9% |

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, το σύνολο των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν 102 άτομα (N=102), εκ των οποίων οι 11 άνδρες (10,8%) και οι 91 γυναίκες (89,2%). Όσον αφορά στην ηλικία τους οι 3 ήταν 22-30 ετών (2,9%), οι 21 ήταν 31-40 ετών (20,6%), οι 54 ήταν 41-49 χρονών (52,9%) και οι 24 ήταν άνω των 50 χρονών (23,5%). Σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων οι 77 ήταν έγγαμοι (75,5%), οι 2 ήταν άγαμοι (2,0%), ο ένας ήταν σε σχέση (1,0%), οι

20 ήταν διαζευγμένοι (19,6%) και οι 2 χήροι (2,0%). Στη συνέχεια, αναφορικά με τον αριθμό παιδιών των συμμετεχόντων ο ένας δήλωσε πως δεν είχε κανένα παιδί (1,0%), οι 30 δήλωσαν πως είχαν ένα παιδί (29,4%), οι 49 δύο παιδιά (48,0%), οι 19 τρία παιδιά (18,6%), οι 2 τέσσερα παιδιά (2,0%) και ο ένας πέντε παιδιά (1,0%). Για το φύλο των παιδιών τους οι 81 δήλωσαν πως ήταν αγόρι (79,4%) και οι 21 πως ήταν κορίτσι (20,6%). Σχετικά με την περιοχή διαμονής, οι 74 δήλωσαν πως ήταν αστική (72,5%), οι 8 δήλωσαν πως ήταν αγροτική (7,8%) και οι 20 ημιαστική (19,6%). Όσον αφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, ο ένας ήταν απόφοιτος Γυμνασίου (1,0%), οι 25 ήταν απόφοιτοι Λυκείου (24,5%), οι 52 ήταν κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ/ΤΕΙ (51,0%), οι 22 ήταν κάτοχοι Μεταπτυχιακού Διπλώματος (21,6%), οι 2 ήταν κάτοχοι Διδακτορικού Διπλώματος (2,0%). Καταληκτικά, σχετικά με την εργασία τους, οι 29 ανήκαν στον Δημόσιο τομέα (28,4%), οι 39 στον Ιδιωτικό τομέα (38,2%), οι 19 ήταν άνεργοι (18,6%), οι 8 ελεύθεροι επαγγελματίες (7,8%) και οι 7 αυτοαπασχολούμενοι (6,9%). Τα δημογραφικά στοιχεία του δείγματος απεικονίζονται και στα ακόλουθα κυκλικά διαγράμματα.

Πίνακας 12.

Συχνότητες και ποσοστά των απόψεων των γονέων για την εργασιακή-επαγγελματική δυνατότητα ενασχόλησης των παιδιών τους με διαταραχή αυτιστικού φάσματος

| | | Count | Column N % |
|---|---|-------|---------------|
| Πιστεύετε ότι το παιδί σας με Δ.Α.Φ. θα μπορούσε να είναι εργαζόμενος σε μια επιχείρηση; | Ναι | 88 | 86,3% |
| | Όχι | 14 | 13,7% |
| Για ποιο λόγο θεωρείτε ότι το παιδί σας δεν μπορεί να εργαστεί; (Αν απαντήσατε όχι) | Μπορεί να εργαστεί | 74 | 72,5% |
| | Ανησυχώ για την αντιμετώπιση που θα έχει από τα υπόλοιπα άτομα | 9 | 8,8% |
| | Δεν είναι λειτουργικό ως άτομο για να μπορεί να ανταπεξέλθει σε απαιτήσεις εργασίας | 7 | 6,9% |
| | Λόγω έλλειψης επικοινωνίας | 3 | 2,9% |
| | Φοβάμαι γιατί δεν μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα σε νέες καταστάσεις | 9 | 8,8% |
| Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο τομέας επιχείρησης όπου θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά το παιδί σας; | IT | 1 | 1,0% |
| | Αθλητικά | 1 | 1,0% |
| | Γεωργία/Κτηνοτροφία | 5 | 4,9% |

| | | |
|--|----|-------|
| Δε ξέρω | 1 | 1,0% |
| Δεν γνωρίζω | 1 | 1,0% |
| ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ | 1 | 1,0% |
| Δημόσιος τομέας | 1 | 1,0% |
| Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία | 21 | 20,6% |
| Εμπόριο | 13 | 12,7% |
| Έρευνα | 2 | 2,0% |
| Έρευνα στην επιστήμη | 1 | 1,0% |
| Ερευνητής | 1 | 1,0% |
| Εστίαση | 5 | 4,9% |
| Η/Υ | 1 | 1,0% |
| Ιστορία πολιτισμός | 1 | 1,0% |
| Καλλιτέχνης | 1 | 1,0% |
| Καλλιτεχνικά | 1 | 1,0% |
| Κανένα | 1 | 1,0% |
| Κατασκευής | 1 | 1,0% |
| Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες | 1 | 1,0% |
| Μεταφραστέςξένωνγλωσσών ή παίζοντας σε μια μπάνταμουσική | 1 | 1,0% |

| | | |
|---|----|-------|
| Μετεωρολογία | 1 | 1,0% |
| Μόνο με τηλεργασία | 1 | 1,0% |
| Ναυτιλιακά | 1 | 1,0% |
| Νομικά | 2 | 2,0% |
| Οικονομία | 1 | 1,0% |
| Όλα τα παραπάνω υπό κατάλληλες προϋποθέσεις | 1 | 1,0% |
| Πληροφορική | 2 | 2,0% |
| Πληροφορική | 4 | 3,9% |
| Πληροφορική/Επιστήμες | 1 | 1,0% |
| Σε επιχείρηση που χρειάζεται γρήγορη πληκτρολόγηση, ταξινόμηση δεδομένων, επίλυση προβλημάτων, αλλά χωρίς άμεση επικοινωνία με πελάτες, και με τηλεργασία | 1 | 1,0% |
| Σε όλα τα παραπάνω | 1 | 1,0% |
| Τέχνες | 1 | 1,0% |
| Τεχνολογία | 1 | 1,0% |
| Τουρισμός | 1 | 1,0% |
| Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες | 14 | 13,7% |
| Υγείας | 4 | 3,9% |

| | | | |
|--|---|----|-------|
| | Υπολογιστές | 1 | 1,0% |
| | Υπολογιστές | 1 | 1,0% |
| | Υφαντουργία | 1 | 1,0% |
| Πιστεύετε ότι οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρησή τους ως εργαζόμενο το παιδί σας; | Ναι | 35 | 34,3% |
| | Όχι | 67 | 65,7% |
| Για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη του παιδιού σας στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε όχι) | | 34 | 33,3% |
| | Ανεπαρκής υποστήριξη | 8 | 7,8% |
| | Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής | 24 | 23,5% |
| | Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 15 | 14,7% |
| | Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 19 | 18,6% |
| | Έλλειψη διάθεσης να δώσουν μια ευκαιρία σε έναν ΑΜΕΑ | 1 | 1,0% |
| Με ποια κριτήρια θα επέλεγαν τη πρόσληψη του παιδιού σας στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε ναι) | Δεν θα το επέλεγαν | 33 | 32,4% |
| | Attention to detail | 1 | 1,0% |
| | Αποτελεσματικότητα | 1 | 1,0% |
| | Γνωστικό επίπεδο | 1 | 1,0% |
| | Δε γνωρίζω | 1 | 1,0% |
| | Διαχείριση χρόνου | 1 | 1,0% |
| | Εκπαίδευση | 18 | 17,6% |

| | | | |
|---|---|----|-------|
| | Εμπειρία/Δεξιότητες | 30 | 29,4% |
| | Επικοινωνία | 2 | 2,0% |
| | Προσαρμοστικότητα | 13 | 12,7% |
| | Προϋπηρεσία | 1 | 1,0% |
| Θεωρείτε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρησή του θα επέλεγε σύμβαση εργασίας με δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος) για να βεβαιωθεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας; | Ναι, προκειμένου να δει την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του/της | 9 | 8,8% |
| | Ναι, προκειμένου να δει τις ικανότητες και αδυναμίες του/της, όσον αφορά την εργασία. | 70 | 68,6% |
| | Όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν ήταν ικανοποιημένος/η, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι στο παιδί μου | 16 | 15,7% |
| | Όχι, θα εμπιστευόταν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του/της | 7 | 6,9% |
| Πιστεύετε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρησή του θα προτιμούσε στην αρχή να του δώσει έναν βοηθητικό ρόλο; | Ναι, αλλά ο μισθός του/της θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία. | 18 | 17,6% |
| | Ναι, για να μπορεί να αξιολογεί τις ικανότητες του/της στην αρχή, δίχως να τον/την εκθέτει σε υπερβολικές πιέσεις. | 45 | 44,1% |

| | | | |
|---|---|----|-------|
| | Ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για την σταδιακή ενσωμάτωση του/της | 22 | 21,6% |
| | Όχι, γιατί θα τον/την προσλάμβανε από την αρχή για διαφορετικό ρόλο | 17 | 16,7% |
| Εάν το παιδί σας δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης; | Αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε στην απόλυση του/της | 23 | 22,5% |
| | Θα επέλεγε να τον/την βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά. | 35 | 34,3% |
| | Θα προτιμούσε να του/της αναθέσει μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη | 20 | 19,6% |
| | Θα του/της έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του/της έλεγε να ξαναπροσπαθήσει | 24 | 23,5% |
| Θεωρείτε ότι η πρόσληψη του παιδιού σας θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους μιας επιχείρησης; | Ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας | 28 | 27,5% |
| | Ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του/της | 23 | 22,5% |
| | Όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας | 13 | 12,7% |

| | | | |
|--|--|----|-------|
| | Όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή | 38 | 37,3% |
| Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους της επιχείρησης του σχετικά με τις Δ.Α.Φ.; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια) | Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ. | 15 | 14,7% |
| | Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους. | 34 | 33,3% |
| | Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν | 19 | 18,6% |
| | Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους. | 34 | 33,3% |
| Εάν ένας εργοδότης επέλεγε τη πρόσληψη του παιδιού σας, πιστεύετε ότι θα έκανε αλλαγές στην επιχείρηση του ανάλογες με τις ανάγκες του/της; | Ναι, γιατί έτσι σέβεται τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του/της | 12 | 11,8% |
| | Ναι, ώστε να διευκολύνει την προσαρμογή του/της στην επιχείρηση | 7 | 6,9% |
| | Όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος | 65 | 63,7% |
| | Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης | 18 | 17,6% |
| Εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας ως εργαζόμενο πιστεύετε ότι θα του παραχωρούσε ένα ευέλικτο πρόγραμμα | Ναι, γιατί αυτό θα τον/την βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία. | 33 | 32,4% |

| | | | |
|---|--|----|-------|
| με βάση τις ατομικές του ανάγκες; | Ναι, γιατί θα κατανοούσε τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του/της | 15 | 14,7% |
| | Όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους | 19 | 18,6% |
| | Όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας | 35 | 34,3% |
| | ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας | | |
| Πιστεύετε ότι ο μισθός του παιδιού σας θα διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του; | Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής | 48 | 47,1% |
| | Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία | 33 | 32,4% |
| | Ο μισθός του/της δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη | 21 | 20,6% |
| Η αξιολόγηση του παιδιού σας στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του; | Η αξιολόγηση για τα άτομα με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωπα με πολλές προκλήσεις. | 42 | 41,2% |
| | Η αξιολόγηση για το άτομο με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του | 35 | 34,3% |
| | Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα. | 10 | 9,8% |
| | Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα. | 15 | 14,7% |

| | | | |
|--|---|----|-------|
| Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις στον τομέα των Δ.Α.Φ. προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αποδοχής του παιδιού σας ως εργαζόμενο; | Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του | 27 | 26,5% |
| | Ναι, γιατί θα τον βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα) | 30 | 29,4% |
| | Ναι, γιατί θα τον υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση | 15 | 14,7% |
| | Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό | 30 | 29,4% |
| Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη του παιδιού σας σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις; | Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στην εργασία. | 23 | 22,5% |
| | Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα. | 31 | 30,4% |
| | Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις. | 24 | 23,5% |
| | Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις Δ.Α.Φ. και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη. | 24 | 23,5% |
| Σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρηση του, αλλά μετά από καιρό ήθελε να | Δεν θα προχωρούσε στην απόλυση, γιατί έτσι θα στιγματιζόταν η επιχείρηση του/της | 5 | 4,9% |

| | | | |
|---|--|----|-------|
| προχωρήσει στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα θέλατε να το έκανε; | Θα δυσκολευόταν να τον/την απολύσει, γιατί θα φοβόταν τις αντιδράσεις του/της | 9 | 8,8% |
| | Θα επέλεγε να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του/της εξηγούσε ήρεμα τους λόγους | 58 | 56,9% |
| | Θα του/της εξηγούσε ήρεμα τους λόγους και θα του/της πρότεινε μια νέα εργασία | 30 | 29,4% |

Αναφορικά με το έβδομο ερευνητικό ερώτημα που εξέταζε απόψεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη του παιδιού τους προέκυψαν τα αποτελέσματα του πίνακα 12. Αρχικά φαίνεται, πως η πλειοψηφία των γονέων σε ποσοστό 88 (86,3%) θεωρεί πως το παιδί τους με Δ.Α.Φ. μπορεί να είναι εργαζόμενος σε μια επιχείρηση. Αντίθετα, μόνο το 13,7% δήλωσε πως δεν μπορεί να εργαστεί. Σχετικά με την ερώτηση «για ποιο λόγο θεωρούν πως το παιδί τους δεν μπορεί να εργαστεί» οι 74 (72,5%) δήλωσαν ότι μπορεί να εργαστεί, 9 (8,8%) απάντησαν πως ανησυχούν για την αντιμετώπιση που θα έχει από τα υπόλοιπα άτομα, 9 (8,8%) απάντησαν πως δεν μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα σε νέες καταστάσεις, 7 (6,9%) απάντησαν πως δεν είναι λειτουργικό άτομο για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της εργασίας, 3 (2,9%) απάντησαν λόγω έλλειψης επικοινωνίας, ενώ κανείς δεν απάντησε πως ενισχύεται ο στιγματισμός του (0,0%).

Στην επόμενη ερώτηση για το «ποιος πιστεύουν ότι είναι ο τομέας που θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά το παιδί τους», οι 21 (20,6%) την εκπαίδευση-ψυχαγωγία, οι 13 (12,7%) το εμπόριο, οι 5 (4,9%) απάντησαν τη γεωργία/κτηνοτροφία, οι 2 (2,0%) την έρευνα, οι 5 (4,9%) την εστίαση, οι 2 (2,0%) τα νομικά, οι 4 (3,9%) τη πληροφορική, οι 14 (13,7%) απάντησαν τις τραπεζικές-ασφαλιστικές και λογιστικές υπηρεσίες, 4 (3,9%) την υγεία, ενώ άλλοι 30 απάντησαν ότι πιστεύουν πως μπορεί να κάνει κάποια άλλη εργασία, όπως αθλητικά, καλλιτεχνικά, Η/Υ κ.ά.

Σχετικά με την ερώτηση αν πιστεύουν πως οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρηση τους το παιδί τους, οι 35 (34,3%) απάντησαν ναι και οι 67 όχι (65,7%). Στη συνέχεια, αναφορικά με το για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη του παιδιού τους στην επιχείρηση, οι 34 (33,3%) απάντησαν ότι δεν θα την απέφευγαν, οι 24 (23,5%) δήλωσαν ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής, 19 (18,6%) λόγω δυσκολίας κατανόησης των αναγκών των ατόμων με Δ.Α.Φ., 15 (14,7%) λόγω δυσκολίας διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ., 8 (7,8%) λόγω ανεπαρκούς υποστήριξης και 1 (1,0%) λόγω έλλειψης διάθεσης να δώσουν μια ευκαιρία σε ένα ΑΜΕΑ. Ως προς τα κριτήρια επιλογής της πρόσληψης, 33 (32,4%) δήλωσαν ότι δεν θα το επέλεγαν, 18 γονείς (17,6%) δήλωσαν την εκπαίδευση, 30 γονείς (29,4%) δήλωσαν την εμπειρία/δεξιότητες, 2

γονείς (2,0%) την επικοινωνία, 13 γονείς (12,7%) την προσαρμοστικότητα, 1 γονέας (1%) την έμφαση στη λεπτομέρεια, την αποτελεσματικότητα, το γνωστικό επίπεδο, την διαχείριση χρόνου, την προϋπηρεσία και ένας απάντησε επίσης ότι δε γνωρίζει.

Στην ερώτηση αναφορικά με την δοκιμαστική σύμβαση 70 γονείς (68,6%) υποστηρίζουν ότι ο εργοδότης θα επέλεγε μια σύμβαση εργασίας με δοκιμή για να δει τις ικανότητες και αδυναμίες του όσον αφορά την εργασία, οι 16 (15,7%) απάντησαν όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν είναι ικανοποιημένος η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι στο παιδί τους, οι 9 (8,8%) απάντησαν ναι, προκειμένου να δει την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του και οι 7 (6,9%) απάντησαν όχι, γιατί θα εμπιστευόταν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του.

Σχετικά με την ερώτηση για το αν πιστεύουν πως ο εργοδότης θα προσλάμβανε το παιδί τους στην επιχείρηση, δίνοντας του για αρχή ένα πιο βοηθητικό ρόλο, οι 22 γονείς (21,6%) απάντησαν ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για τη σταδιακή ενσωμάτωση του/της, οι 45 (44,1%) απάντησαν ναι, για να αξιολογεί τις ικανότητες του χωρίς να τον/την εκθέτει σε υπερβολικές πιέσεις, οι 18 (17,6%) απάντησαν ναι, αλλά ο μισθός του/της θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία, ενώ οι 17 (16,7%) απάντησαν όχι, γιατί θα τον/την προσλάμβαναν από την αρχή για διαφορετικό ρόλο.

Στην ερώτηση για το αν το παιδί σας δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύουν ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης, οι 24 (23,5%) απάντησαν πως θα του/της έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την εργασία και θα του/της πρότεινε να ξαναπροσπαθήσει, οι 35 (34,3%) απάντησαν πως θα επέλεγε να τον/την βοηθάει στην αρχή ένας από τους άλλους υπαλλήλους μέχρι να μάθει καλά την δουλειά, οι 20 (19,6%) απάντησαν πως θα προτιμούσε να του/της αναθέσει μια άλλη εργασία πιο εύκολη, ενώ οι 23 (22,5%) απάντησαν πως αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε σε απόλυση.

Αναφορικά με τις απόψεις των γονέων για τις επιδράσεις που θα έχει στους υπόλοιπους υπαλλήλους η πρόσληψη του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. οι 38 (37,3%) απάντησαν ότι δεν θα προκαλούσε αναστάτωση, γιατί η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή, οι 28 (27,5 %) απάντησαν ότι θα αναστάτωνε τους

υπαλλήλους γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στο χώρο εργασίας, οι 23 (22,5%) απάντησαν ότι οι υπάλληλοι θα αναστατώνονταν, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του/της, και οι 13 (12,7 %) απάντησαν ότι δεν θα αναστατώνονταν, καθώς με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στο χώρο εργασίας.

Παράλληλα, στην ερώτηση αν πιστεύουν πως ο εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής ενημέρωσης στους εργαζόμενους της επιχείρησης του σχετικά με τις Δ.Α.Φ., οι 15 (14,7%) απάντησαν ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με Δ.Α.Φ., οι 34 (33,3%) απάντησαν ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλοεπίδραση μεταξύ τους, , οι 19 (18,6%) απάντησαν ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν, ενώ οι 34 (33,3%) απάντησαν όχι, γιατί η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις Δ.Α.Φ. δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους.

Στο επόμενο ερώτημα αναφορικά με το αν ένας εργοδότης επέλεγε να προσλάβει το παιδί σας, κάνοντας αλλαγές στην επιχείρηση προς διευκόλυνση του/της, οι 7 (6,9%) απάντησαν ναι, ώστε να διευκολύνει την προσαρμογή του/της στην επιχείρηση, οι 12 (11,8%) απάντησαν ναι, γιατί έτσι σέβεται τις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες του/της, οι 18 (17,6%) απάντησαν όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους, οι 65 (63,7%) απάντησαν όχι , γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κόστος.

Επιπρόσθετα, στην ερώτηση αν πιστεύουν πως ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί τους ως εργαζόμενο και του παραχωρούσε ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις δικές του ανάγκες, οι 33 (32,4%) απάντησαν ναι, γιατί αυτό θα τον/την βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός/ή στην εργασία, οι 15 (14,7%) απάντησαν ναι, γιατί θα ήταν κατανοητές οι ανάγκες και ιδιαιτερότητες του/της, οι 19 (18,6%) απάντησαν όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους, ενώ οι 35 (34,3%) απάντησαν όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/δυσκολίας.

Στην ερώτηση αν πιστεύουν πως ο μισθός του παιδιού τους θα πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων λόγω της διαταραχής του, κανείς (0,0%) δεν απάντησε πως πρέπει να είναι χαμηλότερος, οι 48 (47,1%) απάντησαν πως ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη της διαταραχής, οι 33 (32,4%) απάντησαν πως ο

μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία, ενώ οι 21 (20,6%) απάντησαν πως ο μισθός του δεν πρέπει να διαφέρει για να κυριαρχεί η δικαιοσύνη.

Ως προς την αξιολόγηση στην εργασία, οι 10 (9,8%) πιστεύουν ότι η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλους για να προωθηθεί η ισότητα, οι 15 (14,7%) πιστεύουν ότι πρέπει να είναι ίδια για να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα στο φάσμα, οι 35 (34,3%) πιστεύουν ότι πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ατόμου με Δ.Α.Φ. και οι 42 (41,2%) πιστεύουν ότι πρέπει να διαφέρει γιατί τα άτομα με Δ.Α.Φ. αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις.

Στη συνέχεια, σχετικά με το αν πιστεύουν πως ο εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις σχετικές με τον τομέα Δ.Α.Φ. , ώστε να βοηθήσει στην αποδοχή του παιδιού τους, οι 27 (26,5%) απάντησαν ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του, οι 30 (29,4%) απάντησαν ναι, γιατί θα τον βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. μέσω προγραμμάτων), οι 15 (14,7%) απάντησαν ναι, γιατί θα τον υποστήριζαν στη διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση, ενώ οι 30 (29,4%) απάντησαν όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό.

Αναφορικά με το εάν η πρόσληψη του παιδιού τους οδηγήσει στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων, 23 γονείς (22,5%) πιστεύουν ότι η πρόσληψη μπορεί να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις και τις προκαταλήψεις, καθώς γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στην εργασία. 31 (30,4%) πιστεύουν ότι μπορεί να προωθηθεί η ισότητα και να ευαισθητοποιηθούν τα άτομα μέσω της πρόσληψης. Από την άλλη, 24 γονείς (23,5%) πιστεύουν ότι δεν μπορεί να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω έλλειψης ενημέρωσης για τις Δ.Α.Φ. και λόγω της δυσκολίας κατανόησης για τα άτομα στο φάσμα, ενώ επίσης 24 γονείς (23,5%) αναφέρουν πως δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις.

Τέλος, στην ερώτηση για το αν ο εργοδότης προσλάμβανε το παιδί τους, με ποιόν τρόπο θα προτιμούσαν να το απολύσουν μετά από καιρό, οι 58 (56,9%) απάντησαν πως θα ήθελαν να γίνει σε ήρεμο περιβάλλον, ώστε να εξηγηθούν οι λόγοι, οι 30 (29,4%) απάντησαν πως θα προτιμούσαν να του εξηγήσουν ήρεμα τους λόγους και να του προτείνουν μια νέα εργασία και οι 9(8,8%) απάντησαν πως ο εργοδότης θα

δυσκολευόταν να το απολύσει, γιατί πιθανώς θα φοβόταν τις αντιδράσεις του. Τέλος, οι 5 (4,9%) απάντησαν πως δε θα προχωρούσε στην απόλυση επειδή θα στιγματιζόταν η επιχείρησή του.

Πίνακας 13.

Περιγραφικά στοιχεία των απόψεων γονέων παιδιών με διαταραχή αυτιστικού φάσματος για τις στάσεις των άλλων απέναντι στα άτομα με αυτισμό

| | N | Ελάχιστη τιμή | Μέγιστη τιμή | M.O | T.A |
|--|--------|------------------|-----------------|-------|------|
| Κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αυτισμό | 102,00 | 27,00 | 62,00 | 42,42 | 7,23 |
| Valid N (listwise) | 102 | | | | |

Ως προς το όγδοο ερευνητικό ερώτημα, με βάση τον πίνακα 13, ο μέσος όρος τις κοινωνικής αποδοχής των ατόμων με αυτισμό με βάση τις απόψεις των γονέων είναι 40,24 (T.A=7,23). Ο ελάχιστος δείκτης αποδοχής ήταν 27 μονάδες και ο μέγιστος δείκτης ήταν 62 μονάδες. Με βάση τα συγκεκριμένα στοιχεία, οι γονείς θεωρούν πως υπάρχει μέτρια προς υψηλή κοινωνική αποδοχή των ατόμων με αυτισμό.

Πίνακας 14.

Διαφοροποίηση των απόψεων γονέων παιδιών με διαταραχή αυτιστικού φάσματος για τις στάσεις των άλλων απέναντι στα άτομα με αυτισμό ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά.

| Φύλο | N | M.O | T.A | F | Sig. (2- tailed) |
|---------------------------|-------|-------|------|------|---------------------|
| Κοινωνικές στάσεις Άνδρας | 11,00 | 38,82 | 6,84 | 1,39 | ,080 |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|-------|-------|------|-------|-------|
| απέναντι στα άτομα με αυτισμό | Γυναίκα | 91,00 | 42,86 | 7,19 | | |
| Ηλικία | 22-30 χρονών | 3 | 38,67 | 2,52 | 1,27 | 0,286 |
| | 31-40 χρονών | 21 | 42,48 | 7,86 | | |
| | 41-49 χρονών | 54 | 41,61 | 7,33 | | |
| | 50+ χρονών | 24 | 44,67 | 6,55 | | |
| Οικογενειακή κατάσταση | Έγγαμος/η | 77 | 42,09 | 7,05 | 0,623 | 0,627 |
| | Άγαμος/η | 2 | 41,00 | ,00 | | |
| | Σε σχέση | 1 | 40,00 | . | | |
| | Διαζευγμένος/η | 20 | 43,25 | 8,38 | | |
| | Χήρος/α | 2 | 49,50 | 6,36 | | |
| Αριθμός παιδιών | Κανένα | 1 | 41,00 | . | 0,624 | 0,682 |
| | Ένα | 30 | 42,07 | 7,65 | | |
| | Δύο | 49 | 43,10 | 7,52 | | |
| | Τρία | 19 | 40,89 | 6,23 | | |
| | Τέσσερα | 2 | 41,50 | 2,12 | | |
| | Πέντε | 1 | 52,00 | . | | |
| Φύλο Παιδιού | Αγόρι | 81 | 42,22 | 7,19 | 0,297 | 0,587 |
| | Κορίτσι | 21 | 43,19 | 7,51 | | |
| Περιοχή Διαμονής | Αστική | 74 | 42,43 | 7,35 | 0,421 | 0,626 |
| | Αγροτική | 8 | 44,50 | 9,24 | | |
| | Προάστια | 20 | 41,55 | 6,04 | | |
| Εκπαιδευτικό Επίπεδο | Απόφοιτος Γυμνασίου | 1 | 46,00 | . | 2,00 | 0,100 |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|----|-------|------|-------|-------|
| | Απόφοιτος Λυκείου | 25 | 45,64 | 6,12 | | |
| | Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ | 52 | 41,46 | 7,38 | | |
| | Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος | 22 | 41,36 | 7,57 | | |
| | Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος | 2 | 37,00 | 1,41 | | |
| Επαγγελματική Απασχόληση | Δημόσιος τομέας | 29 | 42,07 | 6,90 | 0,287 | 0,886 |
| | Ιδιωτικός τομέας | 39 | 42,10 | 7,83 | | |
| | Άνεργος/η | 19 | 43,05 | 6,63 | | |
| | Ελεύθερος/η επαγγελματίας | 8 | 41,63 | 6,00 | | |
| | Αυτοαπασχολούμενος/η | 7 | 44,86 | 9,26 | | |

Σχετικά με το ένατο ερευνητικό ερώτημα για τη διερεύνηση των διαφοροποιήσεων στις κοινωνικές στάσεις των γονέων ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά πραγματοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις T-test και αναλύσεις διακύμανσης Ανοva, τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζονται στον πίνακα 14.

Αναφορικά με το φύλο των γονέων, οι άνδρες (N=11) παρουσιάζουν μέσο όρο στάσεων 38,82 (T.A = 6,84), ενώ οι γυναίκες (N=91) έχουν υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 42,86 (T.A = 7,19). Αυτή η διαφορά, ωστόσο, δεν είναι στατιστικά σημαντική (F=1,39, Sig.=0,080). Αναλύοντας τις στάσεις ανά ηλικιακή ομάδα, παρατηρείται ότι οι γονείς ηλικίας 50+ ετών (N=24) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 44,67 (T.A = 6,55), ενώ οι γονείς ηλικίας 22-30 ετών (N=3) έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο στάσεων 38,67 (T.A = 2,52). Ωστόσο επίσης οι διαφορές δεν

είναι στατιστικά σημαντικές ($F=1,27$, $Sig.=0,286$). Επίσης η οικογενειακή κατάσταση των γονέων δεν φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά τις κοινωνικές τους στάσεις. Οι έγγαμοι γονείς ($N=77$) έχουν μέσο όρο στάσεων 42,09 ($T.A = 7,05$), ενώ οι χήροι ($N=2$) παρουσιάζουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 49,50 ($T.A = 6,36$). Η διαφορά αυτή πάλι δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,623$, $Sig.=0,627$). Ως προς τον αριθμό των παιδιών, οι γονείς με πέντε παιδιά ($N=1$) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 52,00, ενώ οι γονείς με τρία παιδιά ($N=19$) έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο στάσεων 40,89 ($T.A = 6,23$). Παρ' όλα αυτά, η διαφορά δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,624$, $Sig.=0,682$). Επιπλέον, οι κοινωνικές στάσεις των γονέων δεν επηρεάζονται σημαντικά ούτε από το φύλο του παιδιού. Οι γονείς με αγόρια ($N=81$) έχουν μέσο όρο στάσεων 42,22 ($T.A = 7,19$), ενώ εκείνοι με κορίτσια ($N=21$) έχουν μέσο όρο 43,19 ($T.A = 7,51$). Η διαφορά πάλι δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,297$, $Sig.=0,587$). Αναφορικά με τη περιοχή διαμονής των γονέων, εκείνοι που ζουν σε αγροτικές περιοχές ($N=8$) έχουν μέσο όρο στάσεων 44,50 ($T.A = 9,24$), ενώ αυτοί που ζουν σε αστικές περιοχές ($N=74$) έχουν μέσο όρο 42,43 ($T.A = 7,35$) και σε προάστια ($N=20$) έχουν μέσο όρο 41,55 ($T.A = 6,04$). Η διαφορά αυτή ωστόσο δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,421$, $Sig.=0,626$). Ακόμα, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων παρόλο που φαίνεται να διαφοροποιεί τις κοινωνικές τους στάσεις, με τους απόφοιτους λυκείου ($N=25$) να έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 45,64 ($T.A = 6,12$), ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος ($N=2$) έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο στάσεων 37,00 ($T.A = 1,41$), οι διαφορές αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές ($F=2,00$, $Sig.=0,100$). Τέλος, ούτε η επαγγελματική απασχόληση των γονέων δεν επηρεάζει σημαντικά τις κοινωνικές τους στάσεις. Οι αυτοαπασχολούμενοι γονείς ($N=7$) έχουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 44,8 ($T.A = 9,26$), ενώ οι ελεύθεροι επαγγελματίες ($N=8$) έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο στάσεων 41,63 ($T.A = 6,00$). Η διαφορά αυτή επίσης δεν είναι στατιστικά σημαντική ($F=0,287$, $Sig.=0,886$).

6.5.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΚΩΝ ΚΑΙ ΓΟΝΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΣΤΑΣΕΙΣ

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με το δέκατο ερευνητικό ερώτημα που εξέταζε τις διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. μεταξύ Εργοδοτών, Εκπαιδευτικών, και Γονέων.

Διαφοροποίηση Κοινωνικών Στάσεων Απέναντι στα Άτομα με Αυτισμό Μεταξύ Γονέων, Εργοδοτών και Εκπαιδευτικών

Πίνακας 15.

Ανάλυση Διακύμανσης Anova για τον έλεγχο της Διαφοροποίηση Κοινωνικών Στάσεων Απέναντι στα Άτομα με Αυτισμό Μεταξύ Γονέων, Εργοδοτών και Εκπαιδευτικών

Κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αυτισμό

| | N | M.O | T.A | F | Sig |
|---------------|-----|-------|------|--------|------|
| Γονείς | 102 | 42,42 | 7,23 | 119,67 | 0,00 |
| Εργοδότες | 206 | 32,83 | 3,45 | | |
| Εκπαιδευτικοί | 117 | 35,04 | 5,46 | | |

Πίνακας 16.

Ανάλυση Πολλαπλών συγκρίσεων Bonferroni για τον έλεγχο της Διαφοροποίηση Κοινωνικών Στάσεων Απέναντι στα Άτομα με Αυτισμό Μεταξύ Γονέων, Εργοδοτών και Εκπαιδευτικών

Κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με αυτισμό

Bonferroni

| (I) Κατηγορίες Συμμετεχόντων | (J) | Κατηγορίες | Mean Diff. | Sig. |
|------------------------------|-----------|---------------|------------|------|
| | | Συμμετεχόντων | | |
| Γονείς | Εργοδότες | | 9,59* | ,000 |

| | | | |
|---------------|---------------|--------|------|
| | Εκπαιδευτικοί | 7,37* | ,000 |
| Εργοδότες | Γονείς | -9,59* | ,000 |
| | Εκπαιδευτικοί | -2,21* | ,001 |
| Εκπαιδευτικοί | Γονείς | -7,37* | ,000 |
| | Εργοδότες | 2,21* | ,001 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Σχετικά με το δέκατο ερευνητικό ερώτημα της μελέτης που εξέταζε διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. μεταξύ Εργοδοτών, Εκπαιδευτικών, και Γονέων προέκυψαν τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα 15 και 16. Ειδικότερα, η ανάλυση της διαφοροποίησης των κοινωνικών στάσεων απέναντι στα άτομα με αυτισμό μεταξύ γονέων, εργοδοτών και εκπαιδευτικών έδειξε σημαντικές διαφορές μεταξύ των τριών κατηγοριών. Συγκεκριμένα, οι γονείς (N=102) παρουσιάζουν τον υψηλότερο μέσο όρο στάσεων 42,42 (T.A = 7,23), ενώ οι εργοδότες (N=206) έχουν τον χαμηλότερο μέσο όρο 32,83 (T.A = 3,45). Οι εκπαιδευτικοί (N=117) βρίσκονται ενδιάμεσα με μέσο όρο 35,04 (T.A = 5,46). Η ανάλυση της διακύμανσης (ANOVA) έδειξε ότι αυτές οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές (F=119,67, Sig.=0,00).

Η περαιτέρω ανάλυση με τη μέθοδο Bonferroni αποκαλύπτει ότι οι διαφορές μεταξύ όλων των ζευγών κατηγοριών συμμετεχόντων είναι στατιστικά σημαντικές. Συγκεκριμένα, οι γονείς έχουν σημαντικά υψηλότερο μέσο όρο στάσεων σε σύγκριση με τους εργοδότες (Mean Diff.=9,59, Sig.=0,000) και τους εκπαιδευτικούς (Mean Diff.=7,37, Sig.=0,000). Οι εργοδότες έχουν σημαντικά χαμηλότερο μέσο όρο στάσεων σε σύγκριση με τους εκπαιδευτικούς (Mean Diff.=-2,21, Sig.=0,001). Αντιστρόφως, οι εκπαιδευτικοί έχουν σημαντικά υψηλότερο μέσο όρο στάσεων σε σύγκριση με τους εργοδότες (Mean Diff.=2,21, Sig.=0,001), αλλά χαμηλότερο σε σύγκριση με τους γονείς (Mean Diff.=-7,37, Sig.=0,000). Αυτές οι διαφορές δείχνουν ότι οι γονείς έχουν την πιο θετική στάση απέναντι στα άτομα με αυτισμό, ακολουθούμενοι από τους εκπαιδευτικούς, ενώ οι εργοδότες έχουν την λιγότερο θετική στάση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 Συζήτηση – Συμπεράσματα – Περιορισμοί Έρευνας και Μελλοντικές Προτάσεις

7.1 ΣΥΖΗΤΗΣΗ

1. Ποιες είναι οι απόψεις των εργοδοτών για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ.;

Αναφορικά με το πρώτο μας ερευνητικό ερώτημα, παρατηρήθηκε πως η πλειοψηφία 152 (73,8%) των εργοδοτών που συμμετείχε στην έρευνα ήταν θετικοί ως προς την πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους, ενώ οι 54 (26,2%) ήταν αρνητικοί. Η έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής, καθώς και οι δυσκολίες διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ. φάνηκαν να είναι οι κύριοι λόγοι, για τους οποίους οι εργοδότες δεν επιθυμούν την πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρησή τους. Παράλληλα, από τους εργοδότες που απάντησαν θετικά, οι περισσότεροι θα επέλεγαν την πρόσληψη ενός εργαζομένου στο φάσμα με κριτήριο την εμπειρία και τις δεξιότητες του, ενώ σύμφωνα με άλλη ερώτηση η πλειοψηφία φάνηκε να είναι πρόθυμη για την παροχή εκπαίδευσης στους υπαλλήλους και τη συνεργασία με οργανισμούς για παροχή υποστήριξης για ομαλή ένταξη των ατόμων στον χώρο εργασίας. Σε παρόμοια έρευνα, είχε παρατηρηθεί ότι οι εργοδότες εστιάζουν περισσότερο σε χαρακτηριστικά που θεωρούνται αδυναμίες και ελλείμματα, ενώ σε αντίθεση με το δικό μας εύρημα, δεν έδιναν ιδιαίτερη προσοχή σε εμπειρίες και δεξιότητες των ατόμων στο φάσμα. Επιπλέον, η διαμόρφωση κατάλληλων εργασιακών προσαρμογών θα ήταν ιδανική, ωστόσο και αρκετά δύσκολη (Λαμπροπούλου, 2023).

Επίσης, οι 143 (69,4%) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι σε περίπτωση που προσλάμβαναν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. θα επέλεγαν τη σύμβαση εργασίας με δοκιμή, ενώ σε άλλη ερώτηση οι 121 (58,7%) δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν να του έδιναν στην αρχή έναν βοηθητικό ρόλο. Αυτό φανερώνει ίσως μια επιφυλακτικότητα για τα άτομα στο φάσμα ως εργαζόμενοι και συνάδει με το εύρημα άλλης έρευνας, σύμφωνα με την οποία οι περισσότεροι από τους

εργοδότες είναι θετικοί για την πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ., αλλά αυτό ισχύει περισσότερο σε θεωρητικό και λιγότερο σε πρακτικό επίπεδο (Κελεσίδης, 2021).

Στην έρευνα μας, οι περισσότεροι συμμετέχοντες φάνηκαν να πιστεύουν ότι η παρουσία ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. δεν θα αναστάτωνε τους υπόλοιπους υπαλλήλους και ότι θα τους ευαισθητοποιούσε. Αυτό συνάδει με ευρήματα από μελέτη του εξωτερικού χώρου, σύμφωνα με την οποία τα άτομα με Δ.Α.Φ. είχαν ικανοποιητική απόδοση στην εργασία και βοήθησαν στην ανάπτυξη της ευαισθητοποίησης στο χώρο εργασίας (Scott, et al., 2017). Ωστόσο, στη μελέτη της Λαμπροπούλου (2023) παρατηρείτε το αντίθετο, καθώς αναφέρεται ότι προκειμένου να αποκατασταθούν επαγγελματικά τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα χρειάζεται να αναπτυχθεί η κοινωνική αποδοχή, καθώς και η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση των υπαλλήλων και εργοδοτών, προκειμένου να μπορέσουν να αναπτυχθούν αρμονικές σχέσεις μεταξύ τους στο μέλλον.

Επίσης, στην παρούσα μελέτη, οι 117 (56,8%) εργοδότες θεώρησαν ότι η αξιολόγηση του ατόμου με Δ.Α.Φ. πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων υπαλλήλων και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του. Στην έρευνα των Torquati, et al., (2019) παρατηρήθηκαν σημαντικές διαφορές στην αξιολόγηση των εργαζομένων με Δ.Α.Φ. με βάση τη λειτουργικότητα τους και αυτό συνάδει με το εύρημα μας, καθώς υπογραμμίζεται η σημασία της ατομικής αξιολόγησης για τα άτομα στο φάσμα, αναγνωρίζοντας τις ιδιαιτερότητες τους και τη διαφοροποιημένη απόδοση τους ανάλογα με τον βαθμό λειτουργικότητας τους.

Αξίζει να αναφερθεί από την έρευνα μας ότι η πλειοψηφία από τους συμμετέχοντες δήλωσαν πως ο μισθός των ατόμων με Δ.Α.Φ. πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία και ότι θα ήταν ιδανικό να του παραχωρούσαν ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες. Παρόμοια αποτελέσματα παρατηρήθηκαν εν μέρει και σε έρευνα των Scott, et al., (2017) όπου οι εργαζόμενοι με Δ.Α.Φ. φάνηκαν να είναι πιο ικανοποιητικοί στην εργασία μερικής απασχόλησης, ενώ ως προς το μισθό δεν παρατηρούνταν σημαντικές διαφορές.

2. Ποιες είναι οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ.;

Αναφορικά με το δεύτερο ερευνητικό μας ερώτημα παρατηρήθηκε ότι υπάρχει μέτρια κοινωνική αποδοχή των ατόμων με Δ.Α.Φ. από τους εργοδότες. Σε έρευνα της Γραμμένου (2021), παρατηρήθηκε πως έπειτα από την εκπαιδευτική της παρέμβαση βελτιώθηκαν οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών και αυτό θεωρήθηκε ως πλεονέκτημα για τα άτομα με Δ.Α.Φ. και την επαγγελματική τους συμπερίληψη. Επίσης, στην έρευνα των Scott, et al. (2017), διαπιστώθηκε ότι τα άτομα με Δ.Α.Φ. ως εργαζόμενοι σε έναν επαγγελματικό χώρο ασκούν θετική επίδραση, καθώς πέρα από την ποιότητα της δουλειάς τους, συμβάλλουν θετικά στη βελτίωση του κλίματος εργασίας και στην ευαισθητοποίηση των υπολοίπων. Ωστόσο, σε άλλη μελέτη έχει υποστηριχθεί ότι η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με Δ.Α.Φ. δεν είναι εύκολη, καθώς οι περισσότεροι από τους εργοδότες δεν δίνουν σημασία στις ικανότητες των ατόμων που ανήκουν στο φάσμα, αλλά εστιάζουν κυρίως στα χαρακτηριστικά τους που θεωρούνται ως αδυναμίες, διαμορφώνοντας με αυτό το τρόπο αρνητικές στάσεις απέναντι τους (Λαμπροπούλου, 2023). Παρόμοιο αποτέλεσμα υπήρξε και σε άλλη έρευνα, σύμφωνα με την οποία, ενώ υπήρχαν προθέσεις για απασχόληση εργαζομένων που ανήκαν σε ευάλωτες ομάδες, παρατηρήθηκαν αρνητικές κοινωνικές στάσεις από εργοδότες μη συμπεριληπτικών οργανισμών (Hulsegge, et al., 2021).

3. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;

Αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό μας ερώτημα, παρατηρήθηκε, για τους εργοδότες, ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των φύλων ($F = 0,001$, Sig. = 0,115) ούτε μεταξύ των ηλικιακών ομάδων ($F = 2,53$ Sig. = 0,580). Οι κοινωνικές στάσεις δεν φάνηκαν επίσης να επηρεάζονται από την επαφή που είχαν προηγουμένως με τα άτομα στο φάσμα ($F = 2,37$ Sig. = 0,131). Στατιστικά σημαντικές διαφορές εντοπίστηκαν ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργοδοτών ($F = 3,49$ Sig. = 0,009) και ως προς τον τομέα δραστηριοποίησης τους ($F = 2,68$ Sig. = 0,006). Οι κοινωνικές τους στάσεις, δηλαδή, φάνηκαν να επηρεάζονται από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και τον τομέα επιχείρησης στον οποίο δραστηριοποιούνται. Στην έρευνα της Μπάτσου (2021), παρατηρήθηκε ότι οι

εργοδότες δίνουν ιδιαίτερη σημασία στις κοινωνικές δεξιότητες των ατόμων με Δ.Α.Φ. προκειμένου να προχωρήσουν στην πρόσληψη τους ανεξάρτητα από το φύλο και την ηλικία τους. Επίσης, οι αντιλήψεις των εργοδοτών δεν φάνηκαν να διαφέρουν ανάλογα με τον τομέα επιχείρησης και το επίπεδο εκπαίδευσης. Αυτό είναι αντίθετο με τα δικά μας ευρήματα, όπου ο τομέας επιχείρησης και το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών. Επιπλέον, στην έρευνα των Kuzminski, et al., (2019) παρατηρήθηκε ότι οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών δεν σχετίζονται με την ηλικία και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Το τελευταίο, είναι επίσης αντίθετο με το δικό μας εύρημα. Ακόμα, σε έρευνα του Κελεσιδη (2021) βρέθηκε ότι οι εργοδότες που δεν είχαν κάποια προηγούμενη επαφή με ένα άτομο με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, είχαν ουδέτερες στάσεις ως προς τη πρόσληψη τους. Ωστόσο, εργοδότες που είχαν κάποια επαφή με άτομο με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στο παρελθόν φάνηκαν να είναι αρκετά θετικοί ως προς τη πρόσληψη του ατόμου. Στα δικά μας ευρήματα, ωστόσο η ύπαρξη προηγούμενης επαφής δεν φάνηκε να επηρεάζει σημαντικά τις στάσεις των εργοδοτών.

4. Ποιες είναι οι απόψεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για την επαγγελματική συμπερίληψη και ενασχόληση των ατόμων με Δ.Α.Φ.;

Αναφορικά με το τέταρτο ερευνητικό μας ερώτημα, στα αποτελέσματα μας παρατηρήθηκαν διάφορες απόψεις για τον τομέα επιχείρησης που πιστεύουν οι εκπαιδευτικοί ότι θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά ένα άτομο με Δ.Α.Φ. Παρόμοια και στην έρευνα της Ζευγαροπούλου (2023), οι εκπαιδευτικοί φάνηκαν να επιθυμούν την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. και υποστήριξαν ότι μπορούν να ασχοληθούν με ένα επάγγελμα το οποίο έχουν επιλέξει και είναι κατάλληλο για τις δυνατότητες και δεξιότητες τους.

Επίσης, οι περισσότεροι από τους εκπαιδευτικούς 76 (65,0%) δήλωσαν ότι δεν είχαν καθόλου επαφή με άτομο στο φάσμα που να είναι εργαζόμενος σε μια επιχείρηση. Η συντριπτική πλειοψηφία των εκπαιδευτικών 106 (90,6%) υποστήριξε ότι οι εργοδότες δε θα προχωρούσαν εύκολα στη πρόσληψη ενός ατόμου με Δ.Α.Φ. στην επιχείρηση τους και αυτό το απέδωσαν κυρίως στην ανησυχία για έλλειψη

επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής. Επίσης, οι εκπαιδευτικοί πίστευαν πως οι εργοδότες θα έδιναν στην αρχή έναν βοηθητικό ρόλο εργασίας σε κάποιο άτομο με Δ.Α.Φ. και πως σε περίπτωση που δυσκολευόταν στην εργασία θα δεχόταν υποστήριξη από συνάδελφο. Στην έρευνα των Ineland, Karhina & Vikstrom (2021), τονίστηκαν η ανάγκη για θετική στάση από τους εκπαιδευτικούς, καθώς και οι επιφυλάξεις για την δημιουργία και εφαρμογή ορισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής συμπερίληψης των μαθητών, καθώς υπάρχουν ορισμένοι εξωτερικοί παράγοντες, όπως η στάση των εργοδοτών και οι προκλήσεις κάθε επαγγελματικού τομέα.

Επιπλέον, η πλειοψηφία των εκπαιδευτικών θεώρησε ότι βασικότερο κριτήριο επιλογής σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με Δ.Α.Φ., θα ήταν η εμπειρία/ δεξιότητες. Παράλληλα, οι περισσότεροι φάνηκαν να έχουν θετική στάση ως προς την επαγγελματική συμπερίληψη των ατόμων με Δ.Α.Φ. για την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων. Μέσα από την μεγάλη προσπάθεια της εκπαιδευτικής διαδικασίας τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες μπορούν να ενισχυθούν ως προς τις επαγγελματικές τους δυνατότητες και δεξιότητες, ώστε να μπορούν να ενταχθούν ομαλά σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον, στο μέλλον. Χρειάζεται να ενδυναμώνουν όμως και να εξελίσσουν συνεχώς αυτές ικανότητες, προκειμένου να καταφέρουν όχι μόνο την επαγγελματική, αλλά και γενικότερα την κοινωνική τους συμπερίληψη (Μπάτσιος, 2018). Όπως έχει οριστεί και από το Ν. 4074/2012 της χώρας μας, υπάρχει απαγόρευση κάθε διάκρισης στον τομέα της εργασίας, λόγω κάποιας αναπηρίας (Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., 2021).

5. Ποιες οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής για τα άτομα με Δ.Α.Φ.;

Αναφορικά με το πέμπτο ερευνητικό μας ερώτημα παρατηρήθηκε ότι υπάρχει μέτρια έως υψηλή κοινωνική αποδοχή των ατόμων με Δ.Α.Φ. από τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής. Σε μελέτη της Ζευγαροπούλου (2023), οι στάσεις των εκπαιδευτικών για την μετάβαση των παιδιών στην ενήλικη ζωή και την επαγγελματική τους αποκατάσταση ήταν θετικές. Επίσης, σύμφωνα με

αποτελέσματα από την μελέτη των Low, et al. (2019), οι ειδικοί εκπαιδευτικοί, αν και επιφυλακτικοί, είχαν θετικές στάσεις ως προς την ενσωμάτωση των παιδιών σε σχολεία γενικής εκπαίδευσης, καθώς μέσω της ένταξής τους σε αυτά προάγεται η ισότητα στην εκπαίδευση και τα παιδιά αποκτούν ακαδημαϊκά και κοινωνικά οφέλη. Επίσης, η επαρκής γνώση πάνω στο τομέα των Δ.Α.Φ. φανέρωσε ότι η κατάρτιση πάνω στο συγκεκριμένο τομέα βοηθά στην βελτίωση των στάσεων των εκπαιδευτικών.

6. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά

Ως προς το έκτο ερευνητικό μας ερώτημα για τους εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής, παρατηρήθηκαν πολύ μικρές έως στατιστικά μη σημαντικές διαφοροποιήσεις των κοινωνικών στάσεων σε σχέση με τα δημογραφικά τους στοιχεία. Φάνηκε ότι υπάρχει πολύ μικρή διαφοροποίηση για τις κοινωνικές στάσεις μεταξύ των δύο φύλων, όμως δεν θεωρείται πως είναι στατιστικά σημαντική ($F=3,39$, $Sig=0,501$). Το ίδιο ισχύει και για την ηλικία των συμμετεχόντων ($F=2,30$, $Sig=0,081$), όπου παρουσιάστηκε μικρή διαφορά, ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς 50+ ετών, οι οποίοι εμφάνισαν υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικών στάσεων, και των εκπαιδευτικών ηλικίας 41-49 ετών, οι οποίοι είχαν χαμηλότερο. Οι εκπαιδευτικοί που δήλωσαν ότι έχουν 6-10 χρόνια προϋπηρεσίας είχαν υψηλότερο μέσο όρο όσον αφορά τις κοινωνικές στάσεις, σε αντίθεση με αυτούς που είχαν προϋπηρεσία 11-15 χρόνια και είχαν χαμηλότερο μέσο όρο. Όμως, η διαφορά αυτή δεν θεωρήθηκε στατιστικά σημαντική ($F=2,13$, $Sig=0,081$). Επίσης, ως προς τα προσόντα τοποθέτησης στην ειδική αγωγή δεν παρατηρήθηκε ιδιαίτερα μεγάλη στατιστική διαφορά ($F=0,54$, $Sig=0,191$). Σχετικά με την περιοχή διαμονής δεν υπήρξαν στατιστικά σημαντικές διαφορές ($F=0,542$, $Sig=0,583$). Σε παρόμοια αποτελέσματα από την έρευνα των Ookeditse & Mukhopadhyay (2021), βρέθηκε ότι η περιοχή που βρίσκεται το σχολείο και η προϋπηρεσία των εκπαιδευτικών επηρεάζουν σημαντικά τις στάσεις και απόψεις τους για την μελλοντική επαγγελματική τους αποκατάσταση. Επίσης, παρατηρήθηκε πως όσο μεγαλώνει η ηλικία των εκπαιδευτικών, τόσο πιο θετικές γίνονται και οι αντιλήψεις τους για τα παιδιά. Το ίδιο ισχύει και για το υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, καθώς οι εκπαιδευτικοί με

διδασκαλικό φάνηκαν να έχουν επίσης θετικότερες στάσεις. Επιπλέον, στην έρευνα της Ζευγαροπούλου (2023), οι στάσεις των εκπαιδευτικών για την επαγγελματική ένταξη φάνηκαν να είναι παρόμοιες ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ παράλληλα δεν υπήρχε κάποια διαφοροποίηση ως προς την ηλικία τους, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και την προϋπηρεσία τους.

7. Ποιες είναι οι απόψεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. για την επαγγελματική συμπερίληψη του παιδιού τους;

Αναφορικά με το έβδομο ερευνητικό μας ερώτημα παρατηρήθηκε ότι η πλειοψηφία των γονέων 88% ήταν θετική ως προς την ικανότητα του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. να είναι εργαζόμενος σε μια επιχείρηση. Στην ερώτηση που σχετίζονταν με το λόγο που θεωρούσαν ότι το παιδί τους δεν θα μπορούσε να εργαστεί, απάντησαν ότι ανησυχούσαν για τον στιγματισμό και την αντιμετώπιση που θα έχει από τα άλλα πρόσωπα, καθώς και για την προσαρμογή του, την έλλειψη επικοινωνίας του και τη λειτουργικότητα του. Ως προς τον τομέα επιχείρησης που θα μπορούσε να δουλέψει το παιδί τους, δήλωσαν αρκετές από τις επιλογές που δίνονταν, όπως τον τομέα της εκπαίδευσης-ψυχαγωγίας, αλλά οι περισσότεροι προτίμησαν άλλο τομέα εργασίας για το παιδί τους. Και σε άλλες έρευνες παρατηρείται ότι οι γονείς ατόμων με Δ.Α.Φ. επιθυμούσαν και προσδοκούσαν για τα παιδιά τους την απόκτηση αυτονομίας και κοινωνικών δεξιοτήτων στο μέγιστο βαθμό, ώστε να αποκτήσουν μια ανεξάρτητη κοινωνική και επαγγελματική ζωή. Ωστόσο, ήταν και επιφυλακτικοί, καθώς αναγνώριζαν τις δυσκολίες των παιδιών τους (Ryan, et al., 2014). Ως προς τον τομέα επιχείρησης υπάρχει αντίθετο εύρημα με τα δικά μας, καθώς πολλοί γονείς είχαν υποστηρίξει ότι το παιδί τους με Δ.Α.Φ. θα ήταν ικανό να αναλάβει μια θέση εργασίας στον ιατρικό και νομικό τομέα (Jones, et al., 2022). Στην έρευνα μας, οι τομείς υγείας και νομικής δεν υποστηρίχθηκαν από αρκετούς γονείς ως ιδανικός τομέας εργασίας για τα παιδιά τους. Επίσης, στην ίδια έρευνα υποστηρίχθηκε από γονείς ότι τα παιδιά τους δεν μπορούν να εργαστούν στον καλλιτεχνικό και μουσικό τομέα. Ωστόσο, στην δική μας έρευνα ορισμένοι γονείς πρότειναν από μόνοι τους αυτούς τους τομείς εργασίας για τα παιδιά τους, όμως αυτοί οι συμμετέχοντες ήταν πολύ περιορισμένοι σε αριθμό.

Επιπλέον, στην ερώτηση για το αν οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρησή τους ένα άτομο με Δ.Α.Φ., η πλειοψηφία των γονέων 67(65,7%) απάντησε αρνητικά, ενώ ως σημαντικό κριτήριο για αποφυγή πρόσληψης του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. οι περισσότεροι γονείς δήλωσαν την ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής. Αντίθετα, ως προς τα κριτήρια επιλογής της πρόσληψης, οι περισσότεροι γονείς δήλωσαν την εμπειρία/ δεξιότητες. Σε σχετική έρευνα, οι γονείς αναφέρθηκαν σε πτυχές που δυσκολεύουν την απόφαση των εργοδοτών για πρόσληψη των παιδιών τους, όπως επικοινωνιακά ελλείμματα και δυσκολία στην διαχείριση και αυτοεξυπηρέτηση βασικών καθημερινών τους αναγκών (Chang, et al., 2019).

Επίσης, στην έρευνα μας η πλειοψηφία των γονέων 35 (34,3%),θεώρησαν ότι σε περίπτωση που δυσκολευόταν το παιδί τους στην εργασία του, οι εργοδότες θα το βοηθούσαν στην αρχή μέσω ενός από τους άλλους υπαλλήλους για να το μάθει να κάνει καλά την δουλειά. Παρόμοιο αποτέλεσμα έχει βρεθεί και σε άλλη μελέτη, όπου οι γονείς είχαν επίγνωση των δυσκολιών των παιδιών τους και διατηρούσαν μια επιφυλακτικότητα για την μελλοντική διαβίωση και επαγγελματική του αυτονομία, χωρίς να υπάρχει κάποια υποστήριξη (Ryan, et al., 2014).

Επιπλέον, οι 38 (37,3%) γονείς φάνηκαν να πιστεύουν ότι η ύπαρξη του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. δεν θα αναστάτωνε τους υπόλοιπους υπαλλήλους, αλλά θα τους ευαισθητοποιούσε. Ωστόσο, σε έρευνα των EveMüller&LynnCannon (2016), παρατηρήθηκε ότι οι γονείς ανησυχούσαν για τις προκλήσεις που αντιμετώπιζαν τα παιδιά τους ως προς την προσαρμογή στον επαγγελματικό χώρο, καθώς συχνά εμφάνιζαν προβλήματα συμπεριφοράς.

Ως προς την διαδικασία παροχής ενημέρωσης στους εργαζομένους σχετικά με τις Δ.Α.Φ. υπήρξαν δύο απόψεις από τους γονείς. Οι 34 (33,3%) θεώρησαν ότι οι εργοδότες θα φρόντιζαν για την ενημέρωση των υπόλοιπων υπαλλήλων, ενώ άλλοι 34 (33,3%) θεώρησαν ότι οι εργοδότες δεν θα ασχολούνταν με αυτό. Ακόμα, οι 65 (63,7%) από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι οι εργοδότες δεν θα έκαναν κατάλληλες αλλαγές στην επιχείρησή τους για να διευκολύνουν την προσαρμογή ενός εργαζομένου που ανήκει στο φάσμα, κυρίως λόγω κόστους. Στην έρευνα των

Jones, et al., (2022) πολλοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπήρχαν αρκετά προβλήματα σχετικά με την στήριξη και κατανόηση από τους εργοδότες, καθιστώντας την επαγγελματική ένταξη των ατόμων με Δ.Α.Φ. δύσκολη.

Σχετικά με την παραχώρηση ενός ευέλικτου προγράμματος που να είναι προσαρμοσμένο στις ανάγκες του παιδιού τους, οι 33 (32,4%) από τους γονείς απάντησαν θετικά, καθώς θεώρησαν ότι με αυτό το τρόπο θα ήταν πιο παραγωγικά στην εργασία τους. Ωστόσο, οι 35 (34,3%) απάντησαν αρνητικά, καθώς υποστήριξαν ότι οι εργοδότες θέλουν να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας στην επιχείρησή τους από όλους τους υπαλλήλους. Σε μελέτη έχει βρεθεί σχετικό εύρημα, με την θετική απάντηση των γονέων από την δική μας έρευνα, όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι με Δ.Α.Φ. δούλευαν λιγότερο του πλήρους ωραρίου (EveMüller&LynnCannon, 2016).

Επίσης, όσον αφορά την ερώτησή μας περί μισθού, οι περισσότεροι γονείς δήλωσαν πως ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη της διαταραχής. Σε έρευνα των EveMüller&LynnCannon (2016), παρατηρήθηκε ότι οι γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ. ανησυχούσαν για την αμοιβή των παιδιών τους, καθώς δεν φαινόταν να έχουν καλή επίγνωση σχετικά με το μισθό τους. Στην ίδια έρευνα, οι γονείς ανέφεραν την ικανοποίησή τους για την ένταξη του παιδιού τους με Δ.Α.Φ. σε ένα επαγγελματικό περιβάλλον και πόσο σημαντικό θεωρούν το συναίσθημα του ανήκειν σε αυτό το χώρο. Παρόμοια, στη δική μας έρευνα οι 31 (30,4%) γονείς υποστήριξαν ότι μέσω της πρόσληψης του παιδιού τους, που ανήκει στο φάσμα, σε έναν χώρο εργασίας, μπορεί να προωθηθεί η ισότητα, καθώς και να ευαισθητοποιηθούν τα άτομα.

8. Ποιες είναι οι κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. απέναντι στα άτομα που ανήκουν στο φάσμα;

Αναφορικά με το όγδοο ερευνητικό μας ερώτημα παρατηρήθηκε πως οι γονείς θεωρούν ότι υπάρχει μέτρια προς υψηλή κοινωνική αποδοχή των ατόμων με αυτισμό. Αντίθετο με το εύρημα μας για τους γονείς ήταν το αποτέλεσμα στην έρευνα των Jones, et al., (2022) όπου οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες

δήλωσαν ότι αντιλαμβάνονται διακρίσεις απέναντι στα αυτιστικά άτομα. Επίσης, όταν πρόκειται για εργασία υπήρχαν συχνά προβλήματα στήριξης και κατανόησης των ατόμων από τους εργοδότες, οι οποίοι δεν φάνηκαν να εκτιμούν ιδιαίτερα τις δυνατότητες των ατόμων που ανήκουν στο φάσμα. Την ίδια άποψη φάνηκαν να έχουν οι γονείς και σε άλλη έρευνα, όπου η πλειοψηφία από τους συμμετέχοντες φάνηκε να πιστεύει ότι οι στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. είναι κυρίως αρνητικές. Παρατηρήθηκε η ύπαρξη κοινωνικού στίγματος και προκαταλήψεων, καθώς και ότι οι γονείς κατηγοριοποιήθηκαν ως οικογένεια που συνήθως έχει δυσκολίες και αρνητικές εμπειρίες στην ανατροφή του παιδιού με Δ.Α.Φ., υποδηλώνοντας ότι αντιμετωπίζουν συχνές προκλήσεις και κυρίως αρνητικές στάσεις από την κοινωνία (Oduyemi, et al., 2021).

9. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις των γονέων παιδιών με Δ.Α.Φ. ανάλογα με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά;

Ως προς το ένατο ερευνητικό μας ερώτημα για τους γονείς των ατόμων με Δ.Α.Φ., δεν παρατηρήθηκαν ιδιαίτερα σημαντικές στατιστικά διαφορές. Οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερο μέσο όρο σε σχέση με τους άντρες, αλλά δεν παρουσιάστηκε κάποια στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση ως προς τις κοινωνικές στάσεις των δύο φύλων ($F=1,39$, $Sig.=0,080$). Ως προς την ηλικία παρατηρήθηκε ότι όσο πιο πολύ αυξάνεται τόσο αυξάνονται και οι κοινωνικές στάσεις των γονέων, όμως οι διαφορές στην ηλικία δεν φάνηκαν στατιστικά σημαντικές ($F=1,27$, $Sig.=0,286$). Το ίδιο φάνηκε να ισχύει για την οικογενειακή κατάσταση των γονέων ($F=0,623$, $Sig.=0,627$) και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο ($F=2,00$, $Sig.=0,100$). Σε έρευνες των Jones, et al., (2022) παρατηρήθηκε, όπως και στην δική μας έρευνα, ότι η πλειοψηφία του δείγματος ήταν γυναίκες, οι οποίες ήταν έγγαμες. Ωστόσο, το χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης φάνηκε να επηρεάζει τις στάσεις και αντιλήψεις περί επαγγελματικής ένταξης των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, σε αντίθεση με τα δικά μας ευρήματα, όπου δεν υπήρξε κάποια στατιστικά σημαντική διαφορά. Επίσης, στη μελέτη των Jones, et al., (2022) οι μητέρες ατόμων με Δ.Α.Φ. φάνηκε να φοβούνται πιο συχνά τις αρνητικής συμπεριφορές από το περιβάλλον. Αντίθετα, στα αποτελέσματά μας δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις

των γονέων ανάμεσα στα δύο φύλα. Τέλος, σε άλλο εύρημα της έρευνας τους είχε παρουσιαστεί μια τάση από τους μεγαλύτερους σε ηλικία γονείς να θεωρούν ότι ένα άτομο στο φάσμα δεν είναι ικανό να έχει κάποια επαγγελματική θέση, ενώ στα δικά μας ευρήματα δεν προέκυψαν στατιστικά σημαντικές διαφορές στις απόψεις των γονέων ανάλογα με την ηλικία τους.

10. Διαφοροποιούνται οι κοινωνικές στάσεις απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. μεταξύ Εργοδοτών, Εκπαιδευτικών, και Γονέων;

Αναφορικά με το δέκατο ερευνητικό μας ερώτημα παρατηρήθηκε ότι οι κοινωνικές στάσεις διαφέρουν μεταξύ των εργοδοτών, των εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής και των γονέων των ατόμων που είναι στο φάσμα. Σύμφωνα με αυτές τις διαφορές οι γονείς είχαν πιο θετική στάση απέναντι στα άτομα με αυτισμό, έπειτα οι εκπαιδευτικοί, και στη συνέχεια οι εργοδότες που είχαν την λιγότερο θετική στάση. Σε σχετική μελέτη με τη δική μας είχε βρεθεί μετά από εκπαιδευτική παρέμβαση ότι οι κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. ήταν μέτριες έως θετικές. Έπειτα από την παρέμβαση φάνηκε γενικά να υπάρχει βελτίωση των κοινωνικών τους στάσεων αλλά όχι τόσο πολύ όσο η βελτίωση των γνώσεων τους για τις Δ.Α.Φ. (Γραμμένου, 2021). Επίσης, σε έρευνα των Ookeditse & Mukhopadhyay (2021), παρατηρήθηκε ότι οι ειδικοί εκπαιδευτικοί παρουσίαζαν γενικότερα θετικές στάσεις για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Τέλος, στην έρευνα των Walker & Hutchinson (2018), οι γονείς των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες φάνηκαν να έχουν θετικές στάσεις εκφράζοντας τις υψηλές επιθυμίες και προσδοκίες τους για το μέλλον των παιδιών τους.

7.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ

Βασικά συμπεράσματα από τα αποτελέσματα της έρευνας είναι:

1. Οι περισσότεροι εργοδότες δηλώνουν θετικοί προς την πρόσληψη ατόμων με διαταραχή αυτιστικού φάσματος (Δ.Α.Φ.) στις επιχειρήσεις τους.

2. Υπάρχει ανησυχία για την έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής και τις δυσκολίες διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ.
3. Οι εργοδότες εκφράζουν προτίμηση για εμπειρία/δεξιότητες, επικοινωνία και προσαρμοστικότητα ως κριτήρια πρόσληψης.
4. Οι περισσότεροι εργοδότες προτιμούν να προσφέρουν σύμβαση εργασίας με δοκιμή στους υποψηφίους με Δ.Α.Φ.
5. Υπάρχει δέσμευση για εκπαίδευση του υπόλοιπου προσωπικού σχετικά με τις Δ.Α.Φ.
6. Πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι η πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ. μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων.

Βάσει των αναλύσεων που πραγματοποιήθηκαν, δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά στις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών με βάση το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την περιοχή διαμονής, την ύπαρξη παιδιών και τα έτη δραστηριοποίησης. Ωστόσο, παρατηρείται στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο και τον τομέα δραστηριοποίησης. Ειδικότερα, φαίνεται ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο και ο τομέας δραστηριοποίησης επηρεάζουν τις κοινωνικές στάσεις των εργοδοτών απέναντι στα άτομα με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος (Δ.Α.Φ.). Πιο συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι λυκείου φαίνεται να έχουν υψηλότερο μέσο όρο κοινωνικής στάσης σε σύγκριση με άλλα επίπεδα εκπαίδευσης. Επίσης, ορισμένοι τομείς, όπως η Εστίαση και οι Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες, φαίνεται να συνδέονται με χαμηλότερες κοινωνικές στάσεις σε σύγκριση με άλλους τομείς.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ

1. Τομείς Εργασίας Κατάλληλοι για Άτομα με Δ.Α.Φ.
 - Οι εκπαιδευτικοί πιστεύουν ότι ο τομέας της γεωργίας/κτηνοτροφίας είναι ο πιο κατάλληλος για άτομα με Δ.Α.Φ.

- Άλλοι τομείς που θεωρούνται κατάλληλοι είναι οι τραπεζικές/ασφαλιστικές/λογιστικές υπηρεσίες, η εστίαση και η υγεία.
 - Οι λιγότερο δημοφιλείς επιλογές περιλαμβάνουν το εμπόριο, την εκπαίδευση-ψυχαγωγία, τις μεταφορές/επικοινωνίες/συγκοινωνίες, τα ατομικά επαγγέλματα χωρίς κοινωνικές συναναστροφές, και τον τουρισμό.
2. Επαφή με Άτομα με Δ.Α.Φ. στον Εργασιακό Χώρο
- Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν έχει έρθει καθόλου σε επαφή με άτομα με Δ.Α.Φ. στον εργασιακό χώρο.
 - Ένα σημαντικό ποσοστό έχει μικρή επαφή, ενώ κάποιοι γνωρίζουν άτομα με Δ.Α.Φ. που εργάζονται.
 - Ένα μικρό ποσοστό έχει συνεργαστεί ή συνεργάζεται ήδη με άτομα με Δ.Α.Φ.
3. Κριτήρια Πρόσληψης
- Οι εκπαιδευτικοί θα επέλεγαν την πρόσληψη ατόμου με Δ.Α.Φ. βάσει εμπειρίας/δεξιοτήτων, προσαρμοστικότητας, εκπαίδευσης, προϋπηρεσίας και επικοινωνίας.
4. Πιθανότητα Πρόσληψης από Εργοδότες
- Η πλειονότητα των συμμετεχόντων πιστεύει ότι οι εργοδότες δεν θα προσλάμβαναν εύκολα ένα άτομο με Δ.Α.Φ., ενώ λίγοι διαφωνούν.
5. Λόγοι Αποφυγής Πρόσληψης
- Οι κυριότεροι λόγοι για την αποφυγή πρόσληψης ατόμων με Δ.Α.Φ. περιλαμβάνουν ανησυχίες για την επικοινωνία/συνεργασία/προσαρμογή, δυσκολία διαχείρισης, δυσκολία κατανόησης των αναγκών, ανεπαρκή υποστήριξη και άγνοια.
6. Υποστηρικτικός Ρόλος
- Η πλειονότητα πιστεύει ότι οι εργοδότες θα έδιναν αρχικά έναν βοηθητικό ρόλο στα άτομα με Δ.Α.Φ. για την αξιολόγηση των ικανοτήτων τους, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι αυτό θα γινόταν για τη σταδιακή ενσωμάτωση.

- Μερικοί πιστεύουν ότι τα άτομα με Δ.Α.Φ. θα προσλαμβάνονταν από την αρχή για διαφορετικό ρόλο.
7. Βοήθεια σε Δυσκολίες Εργασίας
- Οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι εργοδότες θα βοηθούσαν ένα άτομο με Δ.Α.Φ. με βοήθεια από άλλους υπαλλήλους, αναθέτοντάς του άλλη εργασία, δίνοντας σαφείς οδηγίες, ή απολύοντάς το.
8. Εκπαίδευση για τις Δ.Α.Φ.
- Πολλοί συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι εργοδότες θα παρείχαν εκπαίδευση στους εργαζομένους σχετικά με τις Δ.Α.Φ. για την προώθηση της κατανόησης και αλληλεπίδρασης.
9. Μισθολογικές Διαφορές
- Η πλειονότητα πιστεύει ότι ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι δεν πρέπει να υπάρχει διαφορά στον μισθό για την προαγωγή της δικαιοσύνης.
10. Συνεργασία με Οργανώσεις
- Πολλοί πιστεύουν ότι οι εργοδότες θα συνεργάζονταν με οργανώσεις για τη διαφήμιση της επιχείρησής τους και την εκπαίδευση του προσωπικού.
11. Αντιμετώπιση Διακρίσεων και Προκαταλήψεων
- Πολλοί συμμετέχοντες πιστεύουν ότι η πρόσληψη ατόμων με Δ.Α.Φ. προάγει την ισότητα και ευαισθητοποιεί τους ανθρώπους, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων.
12. Διαδικασία Απόλυσης
- Σε περίπτωση απόλυσης, οι περισσότεροι θα προτιμούσαν να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και να εξηγήσουν ήρεμα τους λόγους

Οι κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών προς τα άτομα με Δ.Α.Φ. διαφοροποιούνται ελαφρώς ανάλογα με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η γονεϊκή κατάσταση, η περιοχή διαμονής, ο τύπος απασχόλησης, τα έτη προϋπηρεσίας και τα προσόντα. Παρά τις

μικρές διαφορές στους μέσους όρους των κοινωνικών στάσεων, καμία από αυτές τις διαφοροποιήσεις δεν είναι στατιστικά σημαντική. Συνολικά, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν σημαντικά τις κοινωνικές στάσεις των εκπαιδευτικών προς τα άτομα με Δ.Α.Φ.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΓΟΝΕΙΣ

- Αισιοδοξία για την απασχόληση: Η συντριπτική πλειοψηφία των γονέων πιστεύει ότι τα παιδιά τους με Δ.Α.Φ. μπορούν να εργαστούν. Αυτό δείχνει μια θετική αντίληψη όσον αφορά τις δυνατότητες απασχόλησης των ατόμων με Δ.Α.Φ.
- Προκλήσεις και ανησυχίες: Οι γονείς εκφράζουν ορισμένες ανησυχίες και προκλήσεις σχετικά με την απασχόληση των παιδιών τους. Αυτές περιλαμβάνουν την έλλειψη επικοινωνίας, την δυσκολία προσαρμογής σε νέες καταστάσεις και τις ανησυχίες για την αντιμετώπιση από τους συναδέλφους.
- Προτεινόμενοι τομείς εργασίας: Η εκπαίδευση-ψυχαγωγία και οι τραπεζικές-ασφαλιστικές υπηρεσίες είναι οι τομείς που οι γονείς πιστεύουν ότι τα παιδιά τους θα μπορούσαν να εργαστούν ικανοποιητικά.
- Δυσκολίες στην απασχόληση: Η πλειοψηφία των γονέων αμφιβάλλει ότι οι εργοδότες θα προσλάβουν εύκολα τα παιδιά τους, ενώ υπάρχουν διαφορετικές απόψεις όσον αφορά στο αν ο μισθός πρέπει να διαφέρει λόγω της διαταραχής τους.
- Αποφυγή πρόσληψης: Ορισμένοι γονείς αναφέρουν τη δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με Δ.Α.Φ. ως λόγο αποφυγής πρόσληψης, καθώς και την έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής.
- Η πλειονότητα των γονέων (44,1%) υποστηρίζει τη χρήση δοκιμαστικής σύμβασης για αξιολόγηση ικανοτήτων χωρίς υπερβολικές πιέσεις.

- Σημαντικό ποσοστό θεωρεί ότι ο εργοδότης θα έπρεπε να προσφέρει σταδιακή ενσωμάτωση. Σχεδόν το ίδιο ποσοστό προτιμά τον ευέλικτο μισθό.
- Υπάρχει ανάγκη για καλύτερη κατανόηση των αναγκών και των ικανοτήτων του παιδιού, καθώς πολλοί γονείς θεωρούν ότι αυτό δεν συμβαίνει.
- Η πλειοψηφία αντιτίθεται σε αλλαγές που θα επηρέαζαν τους υπόλοιπους υπαλλήλους.
- Οι γονείς έχουν αντιφατικές απόψεις ως προς την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού τους στην εργασία.
- Σχετικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων και των προκαταλήψεων, ορισμένοι γονείς πιστεύουν ότι η πρόσληψη μπορεί να συμβάλει στην προώθηση της ισότητας και της ευαισθητοποίησης, ενώ άλλοι ανησυχούν για την έλλειψη ενημέρωσης και τη δυσκολία κατανόησης για τα άτομα στο φάσμα.
- Όσον αφορά στη διαφοροποίηση του μισθού λόγω της διαταραχής, η πλειοψηφία των γονέων πιστεύει ότι ο μισθός δεν πρέπει να είναι συνδεδεμένος με την ύπαρξη της διαταραχής, αλλά ότι θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη του τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν αυτά τα άτομα.
- Τέλος, σχετικά με την αξιολόγηση στην εργασία, υπάρχει διαφορά απόψεων μερικών γονέων: ορισμένοι πιστεύουν ότι η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλους για να προωθηθεί η ισότητα, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι θα πρέπει να διαφέρει για να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες των ατόμων με Δ.Α.Φ.

Σύμφωνα με τις στατιστικές αναλύσεις, δεν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις στις κοινωνικές στάσεις των γονέων απέναντι στα άτομα με Δ.Α.Φ. με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά τους. Οι διαφορές στις στάσεις ανά φύλο, ηλικιακή ομάδα, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό παιδιών, φύλο παιδιού, περιοχή διαμονής, εκπαιδευτικό επίπεδο και επαγγελματική απασχόληση είναι μικρές και δεν επιδεικνύουν στατιστική σημασία. Συνεπώς, τα δημογραφικά

χαρακτηριστικά δεν φαίνεται να επηρεάζουν ουσιαστικά τις κοινωνικές στάσεις των γονέων.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΣΤΑΣΕΩΝ ΑΠΕΝΑΝΤΙ ΣΤΑ ΆΤΟΜΑ ΜΕ ΑΥΤΙΣΜΟ ΜΕΤΑΞΥ ΓΟΝΕΩΝ, ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ

Η ανάλυση των κοινωνικών στάσεων απέναντι στα άτομα με αυτισμό μεταξύ γονέων, εργοδοτών και εκπαιδευτικών αποκαλύπτει σημαντικές διαφορές στις απόψεις και τις στάσεις των διαφορετικών ομάδων. Οι γονείς εμφανίζουν την υψηλότερη θετική στάση απέναντι στα άτομα με αυτισμό, ενώ οι εργοδότες εμφανίζουν τη χαμηλότερη

7.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΈΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Στην παρούσα έρευνα μας υπήρξαν ορισμένοι περιορισμοί. Αρχικά, και τα τρία ερωτηματολόγια μοιράστηκαν σε μία περιοχή της Ελλάδας, ώστε να προκύπτουν εύκολα ζητήματα γενίκευσης. Το δείγμα ήταν μικρό. Αρχικά, όσον αφορά τους εργοδότες μοιράστηκαν 235 ερωτηματολόγια, αλλά απάντησαν 206 συμμετέχοντες, δεύτερον μοιράστηκαν 150 ερωτηματολόγια σε εκπαιδευτικούς ειδικής αγωγής πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αλλά απαντήθηκαν 117 και όσον αφορά τους γονείς, μοιράστηκαν 130 ερωτηματολόγια αλλά απαντήθηκαν 102. Τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς θεωρούνται επίσης περιοριστικά για την έρευνα, εφόσον είναι πιθανό να μη δόθηκαν ειλικρινείς απαντήσεις εκ μέρους των συμμετεχόντων. Χρειάζεται επίσης να αναφερθεί ότι το ερωτηματολόγιο γονέων ατόμων με Δ.Α.Φ. απαντήθηκε στη πλειοψηφία από τις γυναίκες, αν και αναφέρονταν και στους δύο γονείς. Αυτό, ίσως αποτελεί μια πρόταση για μελλοντική έρευνα, προκειμένου να διερευνηθούν οι ρόλοι των γονέων των ατόμων που είναι στο φάσμα ή οι στάσεις των πατεράδων απέναντι στα παιδιά τους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, και πιο συγκεκριμένα με Δ.Α.Φ. Μελλοντικά, θα μπορούσε να διερευνηθεί και η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές

ανάγκες. Τέλος, δεδομένου ότι στην Ελλάδα υπάρχει περιορισμένος αριθμός σχετικών ερευνών με το θέμα μας, θα ήταν σημαντικό να πραγματοποιηθούν έρευνες ευρύτερα στον ελλαδικό χώρο που να εξετάζουν τις προθέσεις των εργοδοτών και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά τη πρόσληψη ενός ατόμου με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην επιχείρησή τους.

7.4 Εκπαιδευτικές προτάσεις

Προκειμένου τα άτομα με Δ.Α.Φ. να επιτύχουν την επαγγελματική τους συμπερίληψη, χρειάζονται την κατάλληλη εκπαιδευτική υποστήριξη, που θα τους παρέχει πέρα από τις βασικές μαθησιακές γνώσεις και την ικανότητα αντίληψης των ικανοτήτων τους. Σύμφωνα με την έρευνα μας, κρίνεται απαραίτητη η συνεργασία σχολείου, οικογένειας και εργοδοτών. Οι τρεις αυτές κατηγορίες, κατά τη διάρκεια ειδικών εκπαιδευτικών επαγγελματικών παρεμβάσεων θα μπορούσαν να υποστηρίξουν σε ικανοποιητικό βαθμό την προσπάθεια για επαγγελματική επιτυχία των παιδιών (Nicholas, et al., 2018·Wong, 2020). Αρχικά, όμως χρειάζεται η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, όπως δεξιότητες επικοινωνίας, αυτοπροσδιορισμού, καθώς και αυτοδιαχείρισης, προκειμένου η ενσωμάτωση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες να είναι ομαλή. Εάν υπάρχουν ελλείμματα σε αυτές τις κοινωνικές δεξιότητες, θα δημιουργηθούν εμπόδια τα οποία θα συμβάλλουν σημαντικά στην ένταξη των ατόμων στον επαγγελματικό και κοινωνικό τομέα(Σούλης, 2013).

Στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση θα ήταν ιδανική η παροχή και υλοποίηση εκπαιδευτικών επαγγελματικών προγραμμάτων, τα οποία θα είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες του κάθε μαθητή ξεχωριστά και θα επιδέχονται αλλαγές, όποτε αυτό είναι απαραίτητο. Επίσης, το πρόγραμμα πρέπει να εφαρμόζεται από εκπαιδευτικό που να μπορεί να εμπνέει ασφάλεια και εμπιστοσύνη στο μαθητή. Μέσω αυτών, τα παιδιά θα μπορέσουν να κατανοήσουν τις δεξιότητες και δυνατότητες τους και θα μάθουν να προχωρούν σε γρήγορη λήψη αποφάσεων και πρωτοβουλιών, ώστε

αργότερα να επιλέξουν το κατάλληλο για αυτούς επάγγελμα (Studer, Lichtenauer, Wyder & Parpan-Blaser, 2017). Έχει υποστηριχθεί ότι τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, που έχουν ασχοληθεί με προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και παράλληλα διαθέτουν λειτουργικότητα και κοινωνικές δεξιότητες, είναι ικανά να επιτύχουν την επαγγελματική τους συμπερίληψη (Gal, Selanikyo, Erez & Katz, 2015). Προτείνεται γενικότερα, η υποστήριξη των μαθητών μέσω πρακτικής άσκησης, καθώς κατά τη διαδικασία αυτής, οι μαθητές εφαρμόζουν και παράλληλα ενδυναμώνουν τις δεξιότητες τους στα πραγματικά περιβάλλοντα εργασίας (Vila, Pallisera & Fullana, 2007). Επιπλέον, η αξιοποίηση της τεχνολογίας κατά την επαγγελματική εκπαίδευση των ατόμων με Δ.Α.Φ. θα μπορούσε να έχει θετική συμβολή, εφόσον πλέον είναι δυνατό να σχεδιαστούν εύκολα εφαρμογές και λογισμικά προγράμματα, η χρήση των οποίων θα μπορούσε να βοηθήσει τους μαθητές με τις κοινωνικές τους δεξιότητες και τις δεξιότητες συμπεριφοράς τους, οι οποίες γενικά θα τους ωφελήσουν στην επαγγελματική και ευρύτερα στην κοινωνική τους ένταξη και αυτονομία (Chen, et al., 2015).

Κρίνεται απαραίτητη η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός, που θα βοηθήσουν τα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, που φαίνεται να συναντούν συχνά δυσκολίες λόγω ορισμένων κοινωνικών τους ελλειμμάτων. Χρειάζεται η παροχή στοχευμένων προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του μαθητή και θα τον βοηθήσουν να μεταβεί ομαλά από τον εκπαιδευτικό στον επαγγελματικό χώρο (Παπαβασιλείου-Αλεξίου, 2015). Η συνεχής υποστήριξη και καθοδήγηση των ατόμων με Δ.Α.Φ. πριν και κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, θα μπορούσε να τα βοηθήσει με την διαχείριση των επαγγελματικών και κοινωνικών ζητημάτων (Sears, et al., 2014).

Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση

Almalky, H. A., &Alqahtani, S. S. (2021). Special education teachers' reflections on school transition practices that support partnerships with businesses to prepare students with disabilities for employment in Saudi Arabia. *Children and Youth Services Review*, 120, 105813. doi:10.1016/j.childyouth.2020.105813

American Psychiatric Association (1994), *Diagnostic and statistical manual of mental disorders: DSM IV (4th ed.)*. Washington, DC: Author.

American Psychiatric Association. (2013). *Autism Spectrum Disorder*. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (5th ed.)*. <https://doi.org/10.1176/appi.books.9780890425596.dsm05>

Arcott, W. (2013). Students With Learning and Developmental Disabilities in Post Secondary Education: Towards an Inclusive Universal Design Model. In M. Kompf & P.M. Denicolo (Eds.). *Critical Issues in Higher Education* (pp. 115-125). Sense Publishers.

Ault, S., Breitenstein, S. M., Tucker, S., Havercamp, S. M., & Ford, J. L. (2021). Caregivers of children with autism spectrum disorder in rural areas: A literature review of mental health and social support. *Journal of Pediatric Nursing*, 61, 229–239. doi. org/10.1016/j.pedn.2021.06.009

Azad, G., Kim, M., Mandel, D., & Sheridan, S. (2016) Parent-teacher communication about children with Autism Spectrum Disorder. An examination of collaborative problem solving. *Psychology in the Schools*, v. 53, n. 10, p. 1071-1084. doi: 10.1002/pits.21976

Bal, V.H., Kim, S.-H., Cheong, D., & Lord, C. (2015). Daily living skills in individuals with autism spectrum disorder from 2 to 21 years of age. *Autism*, 19(7), 774-784.

Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment Activities and Experiences of Adults with High-Functioning Autism and Asperger's Disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440–2449. <https://doi.org/10.1007/s10803-014-2112-z>

- Baldwin, S., & Costley, D. (2016). The experiences and needs of female adults with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism: the international journal of research and practice*, 20(4), <https://doi.org/10.1177/1362361315590805>
- Bangser, M. (2008). *Preparing High School Students for Successful Transitions to Postsecondary Education and Employment*, National High School Center
Ανακτήθηκε από: <https://www.air.org/project/national-high-school-center>
- Bettelheim B., (1967). *The Empty Fortress*. New York: The free Press, p. 64.
- Bishop-Fitzpatrick, L., Hong, J., Smith, L.E., Makuch, R.A., Greenberg, J.S., & Mailick, M.R. (2016). Characterizing Objective Quality of Life and Normative Outcomes in Adults with Autism Spectrum Disorder: An Exploratory Latent Class Analysis. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 46(8), 2707-2719.
- Bohlander, A. J., Orlich, F., & Varley, C. K. (2012). Social skills training for children with autism. *Pediatric clinics of North America*, 59(1), 165–xii.
<https://doi.org/10.1016/j.pcl.2011.10.001>
- Brownlow, C., Werth, S., & Keefe, K. (2018). Autism Spectrum Disorder: Emotion Work in the Workplace. Στο Werth S. & Brownlow C. (Επιμ.), Palgrave Explorations in Workplace Stigma. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-319-73936-6_3
- Chang, Y. C., Shattuck, P. T., & Narendorf, S. C. (2019). Understanding parents' perspectives on the independent living of adults with autism spectrum disorder *'Autism'*, 23(1), 218-228.
- Chen, J.L., Leader, G., Sung, .C., & Leahy, M. (2015). Trends in employment for individuals with autism spectrum disorder: a review of the research literature, *Rev J Autism Dev Disord*, 2, 115-127, DOI:10.1007/s40489-014-0041-6
- Chiang, H. M., Cheung, Y. K., Li, H., & Tsai, L. Y. (2013). Factors associated with participation in employment for high school leavers with autism. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(8), 1832–1842. <https://doi.org/10.1007/s10803-012-1734-2>

Council of the European Union (2008). Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, meeting within the Council of 21 November 2008 on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. *Official Journal of the European Union*, C 319, 13.12.2008, p. 4-7. [content/EN/TXT/?uri=CELEX:42008X1213\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2008/12/21/oj)

Cridland, E. K., Jones, S. C., Magee, C. A., & Caputi, P. (2014). Family-focused autism spectrum disorder research: A review of the utility of family systems approaches. *Autism*, 18(3), 213-222. <https://doi.org/10.1177/1362361312472261>.

Davys, D., Mitchell, D., & Haigh, C. (2015). Futures planning – adult sibling perspectives. *British Journal of Learning Disabilities*, 43(3), 219–226. [https://doi.org/https://doi.org/10.1111/bld.12099](https://doi.org/10.1111/bld.12099)

Dolan, B.K. (2016). Assessment of Intervention Effects on In Vivo Peer Interactions in Adolescents with Autism Spectrum Disorders. *Journal of Autism Development Disorder*, 9(1), 125 – 169.

Dudley, C., Nicholas, D.B., & Zwicker, J.D. (2015). What Do We Know About Improving Employment Outcomes for Individuals with Autism Spectrum Disorder? *Labor: Human Capital eJournal*.

Duncan, A., Ruble, A.L., Meinzen-Derr, J., Thomas, C., & Stark, L.J. (2018). Preliminary efficacy of a daily living skills intervention for adolescents with high-functioning autism spectrum disorder. *Autism*, 22(8), 983-994.

Edwards, M. E. (2016). Expanding connections: Exploring social support within a family quality of life framework (Doctoral dissertation). Retrieved from The University of Sydney eScholarship Repository. <http://hdl.handle.net/2123/15652>

First, M. B., France, A., & Pincus, H. A. (2004). *DSM-IV-TR guidebook*. American Psychiatric Publishing, Inc..

Flood, L., Bulgrin, A., & Morgan, B. L. (2013). Piecing together the Puzzle: Development of the Societal Attitudes toward Autism (SATA) Scale. *Journal of*

Research in Special Educational Needs. 13(2), 121-128. [doi: 10.1111/j.1471-3802.2011.01224.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-3802.2011.01224.x)

Gal, E., Selanikyo, E., Erez, A. B.-H. & Katz, N. (2015). Integration in the Vocational World: How does it affect Quality of Life and Subjective Well- Being of Young Adults with ASD. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 12, 10820-10832, DOI: 10.3390/ijcrph120910820

Galpin, J., Barratt, P., Ashcroft, E., Greathead, S., Kenny, L., & Pellicano, E. (2017). 'The dots just don't join up': Understanding the support needs of families of children on the autism spectrum. *Autism*, 38, 1362361316687989.

Garrido, D., Carballo, G., & Garcia-Retamero, R. (2020). Siblings of children with autism spectrum disorders: social support and family quality of life. *Qual Life Res*, 29(5), 1193- 1202. <https://doi.org/10.1007/s11136-020-02429-1>

Gilson, C. B., Carter, E. W., Bumble, J. L., & McMillan, E. D. (2018). Family Perspectives on Integrated Employment for Adults with Intellectual and Developmental Disabilities. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 43(1), 20-37. <https://doi.org/10.1177/1540796917751134>

Gray, K.M., Keating, C.M., Taffe, J.R., Brereton, A.V., Einfeld, S.L, Reardon, T.C., & Tonge, B.J. (2014). Adult Outcomes in Autism: Community Inclusion and Living Skills. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(12), 3006-3015.

Greenan, J.P., Mingchang, W. & Black, E.L. (2002). Perspectives on Employing Individuals with Special Needs. *The journal of technology studies*, 28, 29-37.

Griffiths, A. J., Cosier, M., & Morgan, S. (2019). Research-to-practice brief: Using labor market projections for successful transition planning. *Thompson Policy Institute Disability Summit Fourth Annual Report*. Orange, CA: Chapman University, Attallah College of Educational Studies.

Grinker, R.R., (2020). Autism, "stigma", Disability. *A Shifting Historical Terrain*, *Current Anthropology*, 61(21), <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdf/10.1086/705748>.

Halfon, N., & Kuo, A. A. (2013). What DSM-5 could mean to children with autism and their families. *JAMA pediatrics*, *167*(7), 608-613. DOI: 10.1001/jamapediatrics.2013.2188.

Hedley, D., Uljarević, M., & Hedley, D. F. E. (2017). Employment and Living with Autism: Personal, Social and Economic Impact. Στο *Inclusion, Disability and Culture* (τ. 3, σσ 295–311). Springer https://doi.org/10.1007/978-3-319-55224-8_19

Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, *32*, 125–134. <https://doi.org/10.3233/JVR-2010-0502>

Hodges, H., Fealko, C., & Soares, N. (2020). Autism spectrum disorder: definition, epidemiology, causes, and clinical evaluation. *Translational pediatrics*, *9*(Suppl 1), DOI: 10.21037/tp.2019.09.09.

Hollocks, M. J., Lerh, J. W., Magiati, I., Meiser-Stedman, R., & Brugha, T. S. (2019). Anxiety and depression in adults with autism spectrum disorder: A systematic review and meta-analysis. *Psychological medicine*, *49*(4), 559-572.

Hui Min Low, Lay Wah Lee & Aznan Che Ahmad (2019): Knowledge and Attitudes of Special Education Teachers Towards the Inclusion of Students with Autism Spectrum Disorder, *International Journal of Disability, Development and Education*, DOI: 10.1080/1034912X.2019.1626005

Hulsegge G, Otten W, van de Ven HA, Hazelzet AM, Blonk RWB. Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. *Work*. 2022;*72*(4):1215-1226. doi: 10.3233/WOR-210898. PMID: 35723149; PMCID: PMC9484112.

Ineland, J., Karhina, K. & Vikstrom, L. (2021). School-to-work Transitions for Students with Intellectual Disabilities: Teachers' Perceptions and Experiences of a Recent Workplace-Based Reform in Sweden. *Division of International Special Education & Services*, *24*(2), 86-96. <http://dx.doi.org/10.9782/JISNE-D-20-00012>.

Jones, S. C., Gordon, C. S., Akram, M., Murphy, N., & Sharkie, F. (2022). Inclusion, Exclusion and Isolation of Autistic People: Community Attitudes and Autistic People's

Experiences. *Journal of autism and developmental disorders*, 52(3), 1131–1142.

<https://doi.org/10.1007/s10803-021-04998-7>

Kaye, H. S., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). *Why Don't Employers Hire and Retain Workers with Disabilities?*<https://doi.org/10.1007/s10926-011-9302-8>

Ke, F., Whalon, K., & Yun, J. (2018). Social skill interventions for youth and adults with autism spectrum disorder: A systematic review. *Review of Educational Research*, 88(1), 3–42. <https://doi.org/10.3102/0034654317740334>

Khanna, R., Jariwala-Parikh, K., West-Strum, D., & Mahabaleshwarkar, R. (2014). Health-related quality of life and its determinants among adults with autism. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8(3), 157–167. doi.org/10.1016/j.rasd.2013.11.003

Kuzminski, R., Netto, J., Wilson, J., Falkmer, T., Chamberlain, A., & Falkmer, M. (2019). Linking knowledge and attitudes: Determining neurotypical knowledge about and attitudes towards autism. *PLoS ONE*, 14(7), e0220197.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220197>

Laghi, F., & Trimarco, B. (2020). Individual planning starts at school. Tools and practices promoting autonomy and supporting transition to work for adolescents with autism spectrum disorder. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 56(2), 222-229. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/individual-planning-starts-at-schooltools/docview/2640318288/se-2>.

Lee, E. A. L., Black, M. H., Tan, T., Falkmer, T., Girdler, S. (2019). “I’m Destined to Ace This”: Work Experience Placement During High School For Individuals With Autism Spectrum Disorder, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49:3089-3101, <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10803-019-04024-x>

Leonard, H.C., Elsabbagh, M., Hill, E. L., & BASIS Team. (2014). Early and persistent motor difficulties in infants at-risk of developing autism spectrum disorder: A prospective study. *European Journal of Developmental Psychology*, 11(1), 1835.

Lindsay, S., McDougall, C., Menna-Dack, D., Sanford, R., & Adams, T. (2015). An ecological approach to understanding barriers to employment for youth with

disabilities compared to their typically developing peers: Views of youth, employers, and job counselors. *Disability and Rehabilitation*, 37(8), 701–711.

<https://doi.org/10.3109/09638288.2014.939775>

Lord, C., Elsabbagh, M., Baird, G., Veenstra-Vanderweele, J. (2018). Autism spectrum disorder. *Lancet*. 392(10146):508-520.

[https://doi.org/10.1016/S01406736\(18\)31129-2](https://doi.org/10.1016/S01406736(18)31129-2)

Magiati, I., Tay, X.W., & Howlin, P. (2014). Cognitive, language, social and behavioural outcomes in adults with autism spectrum disorders: A systematic review of longitudinal follow-up studies in adulthood. *Clinical Psychology Review*, 34(1), 73–86.

McDermott JF, Harrison SI, Schragger J et al., (1967). Social class and mental illness in children; The question of childhood psychosis. *American Journal of Orthopsychiatry*, 37:548-557.

McGrew, J. H., & Keyes, M. L. (2014). Caregiver stress during the first year after diagnosis of an autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8 (10), 1373-1385. doi.org/10.1016/j.rasd.2014.07.011

McIntyre, L. L., & Brown, M. (2018). Examining the utilisation and usefulness of social support for mothers with young children with autism spectrum disorder. *J Intellect Dev Disabil*, 43(1), 93-101. doi.org/10.3109/13668250.2016.1262534

Mitchell, K., Regehr, K., Reaume, J., & Feldman, M. (2010). Group social skills training for adolescents with Asperger syndrome or high functioning autism. *Journal on Developmental Disabilities*, 16(2), 52–63.

Müller, E., & Cannon, L. (2016). Parent Perspectives on Outcomes and Satisfaction Levels of Young Adults With Autism and Cognitive Impairments. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 31(2), 92-103.

<https://doi.org/10.1177/1088357614528800>

Müller E., Schuler, A., Burton, A.B., & Yates, G.B. (2003). Meeting the vocational needs of individuals with Asperger Syndrome and other autism spectrum disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(3), 163–175.

<http://www.autastics.org/JVRpaper.htm>

Murray, M., Munger M., H., Colwell, W., B., & Claussen, A., J. (2018) Building Capacity in Special Education: A Statewide Initiative to Improve Student Outcomes Through Parent–Teacher Partnerships. *School Community Journal*, v. 28, n. 1, διαθέσιμο στο <http://www.schoolcommunitynetwork.org/SCJ.aspx>

Nicholas, D. B., Mitchell, W., Dudley, C., Clarke, M. & Zulla, R. (2018). An ecosystem Approach to Employment and Autism Spectrum Disorder, Springer Science – Business Media Dordrecht, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 48:264-275, DOI:10.1007/s10803-017-3351-6.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M.C., Soresi & Salvatore (2014). Employer Attitudes towards the Work Inclusion of People with Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27 (6), 511-520.

O’Neill, S.J., Smyth, S., Smeaton, A., & O’Connor, N.E. (2019). Assistive technology: Understanding the needs and experiences of individuals with autism spectrum disorder and/or intellectual disability in Ireland and the UK, Assistive Technology, *The official Journal of RESNA*, DOI:10.1080/10400435.2018.1535526

Oberman, L. M., & Kaufmann, W. E. (2020). Autism spectrum disorder versus autism spectrum disorders: Terminology, concepts, and clinical practice. *Frontiers in psychiatry*, 11, 484.

Oduyemi, A.Y., Okafor, I.P., Eze, U.T. *et al.* Internalization of stigma among parents of children with autism spectrum disorder in Nigeria: a mixed method study. *BMC Psychol* 9, 182 (2021). <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00687-3>

Ookeditse, G. & Mukhopadhyay, S. (2021). Teachers’ Transition Attitudes for Students With Disabilities in Two Regions of Botswana. *Original Research*, 11(4),1-13. <https://doi.org/10.1177/21582440211059166>

Russa, M. B., Matthews, A. L., & Owen-DeSchryver, J. S. (2015). Expanding supports to improve the lives of families of children with autism spectrum disorder. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 17(2), 95-104. <https://doi.org/10.1177/1098300714532134>

Ryan, A., Taggart, L., Truesdale-Kennedy, M., & Slevin, E. (2014). Issues in caregiving for older people with intellectual disabilities and their ageing family carers: a review and commentary. *International Journal of Older People Nursing*, 9(3), 217–226. <https://doi.org/10.1111/opn.12021>

Schall, C. M., Wehman, P., Brooke, V., Graham, C., McDonough, J., Brooke, A., Ham, W., Rounds, R., Lau, S., & Allen, J. (2015). Employment Interventions for Individuals with ASD: The Relative Efficacy of Supported Employment With or Without Prior Project SEARCH Training. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(12), 3990–4001. <https://doi.org/10.1007/s10803-015-2426-5>

Schopler E., (1971). Parents of psychotic children as scapegoats. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 4:17-22.

Scott M, Jacob A, Hendrie D, Parsons R, Girdler S, Falkmer T, et al. (2017) Employers' perception of the costs and the benefits of hiring individuals with autism spectrum disorder in open employment in Australia. *PLoS ONE* 12(5): e0177607. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0177607>

Searing, B. M. J., Graham, F., & Grainger, R. (2015). Support needs of families living with children with autism spectrum disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 45(11), 3693-3702.

Sears, S. H., Jones, A., & Strauser, D. R. (2014). Career counseling with people with disabilities. Στο D. R. Strauser (ed.) *Career Development, Employment and Disability Rehabilitation: From theory to practice* (σσ. 277-295). New York: Springer Publishing Company, LLC.

Sim, A., Vaz, S., Cordier, R., Joosten, A., Parsons, D., Smith, C., & Falkmer, T. (2017). Factors associated with stress in families of children with autism spectrum disorder. *Developmental neurorehabilitation*, 21(3), 155-165. <https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1326185>

Smith, D.D., & Tyler, N.C. (2019), *Εισαγωγή στην Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση· Φέρνοντας την αλλαγή* (μτφ. Άρτεμις Γρίβα). Αθήνα: Gutenberg.

- Studer, M., Lichtenauer, A., Wyder, A., & Parpan-Blaser, A. (2017). Supports and Impediments on the Way to Occupation, Employment and Workplace Integration for People With Cognitive Disabilities. *International Journal of Disability Management*, 12, e5. doi:10.1017/idm.2017.5
- Thomas, C., & Walker, H. (2019). Parents' views on the factors influencing self-determination of children and youth with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 32(3), 515-532.
- Torquati, B., Stefani, G., Massini, G., Cecchini, L., Chiorri, M., & Paffarini, C. (2019). Social farming and work inclusion initiatives for adults with autism spectrum disorders: A pilot study. *NJAS: Wageningen Journal of Life Sciences*, 88(1), 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2019.02.001>
- Tu, W. M., Pfaller, J., Iwanaga, K., Chan, F., Strauser, D., Ming-Hung, W., & Ditchman, N. (2018). A psychometric validation of the Employers' Stigmatizing Attitudes toward Cancer Survivors Scale. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(3), 541-547.
- Vasilopoulou, E., & Nisbet, J. (2016). The quality of life of parents of children with autism spectrum disorder: A systematic review. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 23(1), 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2015.11.008>.
- Vila, M., Pallisera, M., & Fullana, J. (2007). Work integration of people with disabilities in the regular labour market: What can we do to improve these processes? *Journal of Intellectual and Developmental Disability*, 32:1, 10-18, DOI:10.1080/13668250701196807
- Walker, R., & Hutchinson, C. (2018). Planning for the future among older parents of adult of spring with intellectual disability living at home and in the community: A systematic review of qualitative studies. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 453–46 <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1310823>
- Walsh, L., Lydon, S., & Healy, O. (2014). Employment and Vocational skills among individuals with Autism Spectrum Disorder: Predictors, impact and interventions, *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 1, 266-275, DOI:10.1007/s40489-014-0024-7.

Wing, L. (1989). Autistic Adults. In C. Gillberg (Ed.), *Diagnosis and treatment of autism* (pp. 419-432). New York: Plenum Press.

Wong, C.L.(2020).A case review of a young adult with low-functioning autistic disorder transitioning from school to work, *Asian Journal of Interdisciplinary research*, 01-31, DOI:10.34256/ajir2011

World Health Organization (WHO). (2022). *ICD-11 for mortality and morbidity statistics*. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>

Zappella, E. (2015). Employers' Attitudes on Hiring Workers with Intellectual Disabilities in Small and Medium Enterprises: An Italian Research. *Journal of Intellectual Disabilities*, 19(4), 381–392.

Ελληνόγλωσση

Αλεξάνδρου, Σ. (2013). Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος: Ο νέος ορισμός του DSM-V- Σκέψεις και θέσεις των ειδικών παρέμβασης.

Αλεξίου, Ε. (2014). Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός στην υπηρεσία των ατόμων με ειδικές ανάγκες. *Σύλλογος Εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης Περιστερίου*

Αντωνοπούλου, Π. (2017). *Το κοινωνικό μοντέλο και η θεωρία της αναπηρίας*. Σημειώσεις μαθήματος «Κοινωνιολογικές και Ψυχολογικές Προσεγγίσεις για την Αναπηρία». Πρόγραμμα μεταπτυχιακών σπουδών «Οργάνωση και διαχείριση αθλητικών δραστηριοτήτων για άτομα με αναπηρίες». Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

Βλάχος, Φώτιος Μ. (2016). Επαγγελματική Ένταξη ΑμεΑ, Ο ρόλος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Σημασία της Ενίσχυσης των Κοινωνικών-Επαγγελματικών Δεξιοτήτων. *2ο Πανελλήνιο/Περιφερειακό Συνέδριο Δια Βίου Μάθησης- Εκπαίδευσης Ενηλίκων-Κοινωνική Ενδυνάμωση & Επιμόρφωση των Εκπαιδευτικών*.

Γενά, Α. (Επιμ.) (2017), *Συστημική, Συμπεριφορική-Αναλυτική Προσέγγιση*. Αθήνα: Gutenberg.

Γραμμένου, Α. Χ. (2021). *Αντιλήψεις των Εργοδοτών για τα Άτομα στο Φάσμα του Αυτισμού: Μια διαδικτυακή εκπαίδευση για την αύξηση της γνώσης και τη μείωση της κοινωνικής απόστασης*(Διπλωματική Εργασία). Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/25709/1/GrammenouAriadniMsc2021.pdf>

f

Δημητριάδου, Ι. (2015). *Η ανεξάρτητη διαβίωση των ατόμων με νοητική αναπηρία: μια συνδυαστική μελέτη των απόψεων των γονέων, του εκπαιδευτικού προσωπικού και των νέων με νοητική αναπηρία στην Ελλάδα* (Διδακτορική Διατριβή). Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής (ΕΚΠ), Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη

Δροσινού, Μ. & Γαλήνη, Γ. (2016). Προχωρώντας προς την ενηλικίωση, σε καιρούς οικονομικής κρίσης και σχέσεις μεταξύ αδερφών με αυτισμό. *Εγκέφαλος* (53), σ. 19-25

Ζευγαροπούλου, Σ. (2023). *Μετάβαση των ατόμων με αναπηρία στην ενήλικη ζωή: Μια διερευνητική μελέτη των απόψεων εκπαιδευτικών Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (Διπλωματική Εργασία). Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. (2021). Επαγγελματική εκπαίδευση και άτομα με αναπηρία. Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.: <https://www.inegsee.gr/>

Κατσιάνα, Α., Συνοδινού, Κ, & Στριμπάκος, Ν. (2019). Οι δεξιότητες καθημερινής ζωής σε παιδιά με Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος και παιδιά με σύνδρομο Down και η σχέση τους με την ποιότητα ζωής τους. *Διεπιστημονική Φροντίδα Υγείας*, 11(2), 29-42.

Κελεσιδης, Γ. (2021). *Η διαμόρφωση των στάσεων των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα ως προς την απασχόληση ΑμεΑ στην επιχείρησή τους, κατά την περίοδο της πανδημίας του Covid-19* (Διπλωματική Εργασία). Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/25693/1/KelesidisGiannisMsc2021.pdf>

Λαμπροπούλου, Β. & Παντελιάδου, Σ. (2000). *Η Ειδική Αγωγή στην Ελλάδα: Κριτική Θεώρηση*, στο Α. Κυπριωτάκης, (επιμ.). «Πρακτικά συνεδρίου ειδικής αγωγής, τάσεις και προοπτικές αγωγής και εκπαίδευσης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Ευρώπη σήμερα»(σσ.156-170). Ρέθυμνο: Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Λαμπροπούλου, Χ. (2023). *Η υποστήριξη στο εργασιακό περιβάλλον για τα άτομα με Δ.Α.Φ.* (Διπλωματική Εργασία). Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/29191/1/LambropoulouChrisanthiMsc2023.pdf>

Μπάτσιος, Β. (2018). *Απόψεις εκπαιδευτών ειδικής αγωγής για τις επαγγελματικές κοινωνικές δεξιότητες ατόμων με ήπια και μέτρια νοητική αναπηρία*. Τμήμα Εκπαιδευτικής & Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη

Μπάτσου, Π. (2021). *Οι απόψεις και οι αντιλήψεις των εργοδοτών ιδιωτικών επιχειρήσεων αναφορικά με τις κοινωνικές δεξιότητες των ΑμεΑ στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους βίου* (Διπλωματική εργασία). Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής, Σχολή Κοινωνικών, Ανθρωπιστικών Επιστημών και Τεχνών, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη.
<https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/26427/4/BatsouPetroulaMsc2021.pdf>

Νικολάου, Σ.Μ. (2009). *Θεωρητικά ζητήματα στην Κοινωνιολογία της Εκπαίδευσης* (β' έκδοση). Αθήνα: Gutenberg.

Νόμος 1143/1981. *Περί ειδικής αγωγής, ειδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, απασχολήσεως και κοινωνικής μερίμνης των αποκλινόντων εκ του φυσιολογικού ατόμων και άλλων τινών εκπαιδευτικών διατάξεων.* ΦΕΚ 80/31.3.1981, τ. Α'.

Νόμος 1566/1985. *Δομή και λειτουργία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άλλες διατάξεις.* ΦΕΚ 167/30.9.1985, τ. Α'.

Νόμος 1824/1988. *Ρύθμιση θεμάτων εκπαιδευτικών και άλλες διατάξεις.* ΦΕΚ 282/Α/14.12.1988

Νόμος 1771/1988. *Τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος εισαγωγής σπουδαστών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και άλλες διατάξεις.* ΦΕΚ 71/Α/19-4 1988

Νόμος 2009/1992. *Εθνικό σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλες διατάξεις.* ΦΕΚ 18/14.2.1992, τ. Α'.

Νόμος 2817/2000. *Εκπαίδευση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και άλλες διατάξεις.* ΦΕΚ 78/14.3.2000, τ. Α'.

Νόμος 3699/2008. *Ειδική Αγωγή και Εκπαίδευση των ατόμων με αναπηρία ή με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες.* ΦΕΚ 199/2.11.2008, τ. Α'.

Νόμος 4074/2012. *Κύρωση της Σύμβασης για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες και του Προαιρετικού Πρωτοκόλλου στη Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες.* ΦΕΚ Α' 88/11.04.2012.

Νόμος 4186/2013. *Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις.* ΦΕΚ 193/17.09.2013, τ. Α'.

Νόμος 4443/2016. *Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως Α' 232/9.12.2016.*

Νόμος 5023/2023. *Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως Α' 34/17.2.2023*

Παπαβασιλείου–Αλεξίου, Ι. (2015). *Συμβουλευτική και τεχνικές επαγγελματικού προσανατολισμού ευπαθών κοινωνικών ομάδων.* Διδακτικές σημειώσεις μεταπτυχιακού μαθήματος. Θεσσαλονίκη: Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

- Παπαβασιλείου–Αλεξίου, Ι. (2016). Συμβουλευτική & επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με αναπηρία: Θεωρητικό & μεθοδολογικό περίγραμμα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού*, 107, 239-250.
- Παπάνης, Ε., Γιαβρίμης, Π., & Βίκη, Α.(2009). *Καινοτόμες Προσεγγίσεις στην Ειδική Αγωγή. Εκπαιδευτική έρευνα για τις ευάλωτες ομάδες πληθυσμού*. Αθήνα: Ι. Σιδέρης.
- Παιδαγωγικό Ινστιτούτο. Χαρτογράφηση- Αναλυτικά Προγράμματα Ειδικής αγωγής. Ανακτήθηκε από www.pischools.gr/special_education_new/html/gr/8emata/analytika/analytika.htm
- Πολυχρονοπούλου, & Μπογέα (2015). Διερεύνηση των επιθυμιών, των γνώσεων και των απόψεων νέων με νοητική αναπηρία ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης, 2015, 914-924.
- Σούλης, Σ. Γ. (2013). *Εκπαίδευση και αναπηρία*. Αθήνα: Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία.
- Συριοπούλου-Δελλή, Χ.(2016). *Εκπαίδευση και Ειδική Αγωγή ατόμων με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού*. Θεσσαλονίκη. Πανεπιστήμιο Μακεδονία
- Συριοπούλου-Δελλή, Κ.Χ. (2020). *Υποστηρικτική Τεχνολογία για την εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση ατόμων με διαταραχές στο φάσμα του Αυτισμού*. Αθήνα: Gutenberg
- Τσαμανδούρα, Ρ. (2015). Προσδοκίες Γονέων Παιδιών που φοιτούν σε ΕΕΕΕΚ αναφορικά με τη Μετάβαση στην Ενηλικίωση και την Πορεία τους στην Ενήλικη Ζωή. Αθήνα: Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Υπ. Απόφαση 100371/Δ3/2017. *Ωρολόγιο πρόγραμμα υποχρεωτικού και ολοήμερου προγράμματος Ειδικού Νηπιαγωγείου και Ειδικού Δημοτικού Σχολείου*. ΦΕΚ 2103/Β/19-6-2017.
- Υπ. Απόφαση 32143/Δ1.11288/2018. *Επανακαθορισμός όρων ηλεκτρονικής υποβολής εντύπων αρμοδιότητας Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και*

Οργανισμού Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Αριθμ.
οικ.32143/Δ1.11288.

Χαλούλη, Μ. (2016). *Μετάβαση στην ενήλικη ζωή ατόμων με αναπηρία: γνώσεις και δεξιότητες εκπαιδευτικών ειδικής αγωγής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης* (Μεταπτυχιακή Εργασία). Ανακτήθηκε από:
<https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/19277>.

Παράρτημα

Ερωτηματολόγιο για Εργοδότες

<https://forms.gle/iZZzsoRcVWYzwJdCA>

Στο πλαίσιο ερευνητικής μεταπτυχιακής εργασίας που διεξάγεται θα σας παρακαλούσαμε να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. Η συμμετοχή σας θα έχει ιδιαίτερη βαρύτητα και σας παρακαλούμε θερμά να απαντήσετε ειλικρινά σε όλες τις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Τα στοιχεία που παρέχετε θα παραμείνουν απολύτως ανώνυμα. Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την ανταπόκριση και τη συνεργασία. Για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου χρειάζονται περίπου 15'.

Υπεύθυνη έρευνας: Μπουκουβάλα Ευαγγελία (liamk1585@gmail.com)

Στο παρόν ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται αρχικά ένα ενδεικτικό παράδειγμα ενός ατόμου με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ). Καλείστε να απαντήσετε στις ερωτήσεις, έχοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του ατόμου.

Ενδεικτικό προφίλ ενός ατόμου με ΔΑΦ: Ο Χ είναι 25 χρονών κι έχει διαγνωστεί με ΔΑΦ από 4 χρονών. Είναι απόφοιτος Εργαστηρίου Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ). Στο ΕΕΕΚ φαινόταν να έχει κλίση στα μαθήματα πληροφορικής και μαθηματικών, αλλά δεν αντιμετώπιζε μεγάλη δυσκολία στα υπόλοιπα. Έχει τυπική επικοινωνία με τους γύρω του, αλλά κάποιες φορές αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κατανόηση σχημάτων λόγου (π.χ. μεταφορικές εκφράσεις) και κοινωνικών σημάτων (π.χ. χειραψίες). Δυσκολεύεται να συμμετάσχει σε συζητήσεις, καθώς δίνει μονολεκτικές απαντήσεις και χρειάζεται να τον προσεγγίσουν οι άλλοι προκειμένου να αναπτύξει κοινωνικές σχέσεις. Παρουσιάζει επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και επιμονή στη λεπτομέρεια, στις δραστηριότητες που φαίνεται να του αρέσουν πολύ. Προτιμά γενικά ένα ήσυχο και οργανωμένο περιβάλλον, καθώς παρουσιάζει ευαισθησία σε ορισμένα αισθητήρια ερεθίσματα, όπως στην πολύ έντονη φωτεινότητα και στον πολύ δυνατό ήχο. Στην καθημερινότητα του λειτουργεί με αυστηρά οργανωμένο πρόγραμμα και αυτό τον δυσκολεύει, ιδιαίτερα στην αρχή, να προσαρμοστεί σε αλλαγές της ρουτίνας. Εφόσον βρίσκει ενδιαφέρον σε εκείνη τη δραστηριότητα με την οποία ασχολείται, είναι ήρεμος, συνεργάσιμος και διεκπεραιώνει σε πολύ σύντομο χρόνο το έργο που έχει αναλάβει κάθε φορά.

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- 22-30 χρονών
- 31-40 χρονών
- 41-49 χρονών
- 50+ χρονών

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Σε σχέση
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/-α

4. Παιδιά:

- Ναι
- Όχι

5. Περιοχή διαμονής:

- Αστική
- Αγροτική
- Προάστια

6. Εκπαιδευτικό επίπεδο:

- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
- Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

7. Ποιος είναι ο τομέας επιχείρησης όπου δραστηριοποιήστε;

- Εμπόριο
- Εστίαση
- Υγείας
- Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία
- Τουρισμός
- Νομικά
- Γεωργία/Κτηνοτροφία
- Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες
- Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες
- Άλλο

8. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως εργοδότης στην επιχείρηση;

- 0-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16-20 έτη
- 20+ έτη

9. Πόσους εργαζόμενους απασχολεί η επιχείρηση;

- 1-5 άτομα
- 6-10 άτομα
- 11-20 άτομα
- 21-50 άτομα
- 50+ άτομα

10. Πόση επαφή είχατε/ έχετε με ένα άτομο με ΔΑΦ;

- Καθόλου επαφή
- Μικρή επαφή
- Έχω γνωστό/φίλο με ΔΑΦ
- Υπάρχει μέλος στην οικογένεια μου με ΔΑΦ
- Έχω συνεργαστεί/ συνεργάζομαι ήδη με άτομο με ΔΑΦ
- Είμαι/ έχω υπάρξει εθελοντής για άτομα με ΔΑΦ

11. Θα προσλαμβάνετε στην επιχείρηση στις ως εργαζόμενο ένα άτομο με ΔΑΦ;

- Ναι
- Όχι

12. Για για ποιο λόγο θα αποφεύγατε τη πρόσληψη ατόμου με ΔΑΦ στην επιχείρηση σας; (Αν απαντήσατε όχι)

- Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με ΔΑΦ
- Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με ΔΑΦ
- Ανεπαρκής υποστήριξη
- Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής
- Άλλο

13. Με ποια κριτήρια θα επιλέγατε τη πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρηση σας; (Αν απαντήσατε ναι)

- Εκπαίδευση
- Προϋπηρεσία
- Εμπειρία/Δεξιότητες
- Επικοινωνία
- Διαχείριση χρόνου
- Προσαρμοστικότητα
- Άλλο

14. Εάν προσλαμβάνετε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρηση σας θα επιλέγατε σύμβαση εργασίας με δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος) για να βεβαιωθείτε ότι μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας;

- Ναι, προκειμένου να δω τις ικανότητες και αδυναμίες του ατόμου, όσον αφορά την εργασία
- Ναι, προκειμένου να δω την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του

- Όχι, θα εμπιστευόμουν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του ατόμου
- Όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν ήμουν ικανοποιημένος/η, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι σε αυτό το άτομο

15. Εάν προσλαμβάνετε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρησή σας θα προτιμούσατε στην αρχή να του δώσετε έναν βοηθητικό ρόλο;

- Ναι, γιατί θα ήθελα να φροντίσω για την σταδιακή ενσωμάτωση του
- Ναι, για να μπορώ να αξιολογώ τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτω σε υπερβολικές πιέσεις.
- Ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία.
- Όχι, γιατί θα τον προσλάμβανα από την αρχή για διαφορετικό ρόλο

16. Εάν το άτομο με ΔΑΦ δυσκολευόταν με την εργασία που του έχει ανατεθεί, με ποιο τρόπο θα το βοηθούσατε;

- Θα του έδινα πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγα να ξαναπροσπαθήσει
- Θα επέλεγα να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά.
- Θα προτιμούσα να του αναθέσω μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη
- Αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσα στην απόλυση του

17. Θεωρείτε ότι η πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησής;

- Ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας
- Ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του
- Όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή
- Όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας

18. Θα παρείχατε εκπαίδευση στους υπόλοιπους εργαζομένους σας σχετικά με τις ΔΑΦ; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια)

- Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ
- Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους.
- Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν

- Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις ΔΑΦ δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους.

19. Εάν επιλέγατε τη πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ θα κάνατε αλλαγές στην επιχείρησή σας ανάλογες με τις ανάγκες του ατόμου;

- Ναι, ώστε να διευκολύνω την προσαρμογή του στην επιχείρηση
- Ναι, γιατί σέβομαι τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης
- Όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος

20. Εάν προσλαμβάνατε ένα άτομο με ΔΑΦ ως εργαζόμενο θα του παραχωρούσατε ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες;

- Ναι, γιατί αυτό θα τον βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία
- Ναι, γιατί κατανοώ τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του
- Όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους
- Όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας

21. Πιστεύετε ότι ο μισθός ενός ατόμου με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του;

- Ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους
- Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής
- Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία
- Ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη

22. Η αξιολόγηση ενός ατόμου με ΔΑΦ στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του;

- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα.
- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι η ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα
- Η αξιολόγηση για το άτομο με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του.
- Η αξιολόγηση για τα άτομα με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωποι με πολλές προκλήσεις

23. Θα συνεργαζόσασταν με οργανώσεις στον τομέα των ΔΑΦ προκειμένου να βοηθούσατε στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι;

- Ναι, γιατί θα με βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα)
- Ναι, γιατί θα με υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση
- Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση μου
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό

24. Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις;

- Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στον τομέα της εργασίας
- Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα
- Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις.
- Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις ΔΑΦ και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη

25. Σε περίπτωση που προσλαμβάνατε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρησή σας, αλλά μετά από καιρό θέλατε να προχωρήσετε στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το λέγατε;

- Θα επέλεγα να μιλήσουμε σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσα ήρεμα τους λόγους
- Θα του εξηγούσα ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινα μια νέα εργασία
- Θα δυσκολευόμουν να τον απολύσω, γιατί θα φοβόμουν τις αντιδράσεις του
- Δεν θα προχωρούσα στην απόλυση, γιατί θα στιγματιζόταν η επιχείρησή μου

26. Τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να συνάπτουν ερωτικές σχέσεις.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

27. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να σπουδάσουν.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

28. Τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να κάνουν παιδιά.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

29. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ιδρυματοποιούνται για τη δική τους ασφάλεια και των γύρω τους.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

30. Εάν άνοιγε ένα κέντρο για άτομα με αυτισμό στη γειτονιά μου, θα σκεφτόμουν να μετακομίσω.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

31. Τα άτομα με αυτισμό δεν είναι σε θέση να ζουν αυτόνομα.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

32. Θα φοβόμουν να είμαι κοντά σε ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

33. Ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί συναισθηματική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

34. Θα αισθανόμουν άνετα να καθόμουν δίπλα σε ένα άτομο με αυτισμό στον ίδιο χώρο.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

35. Ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί οικονομική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

36. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ενθαρρύνονται να παντρεύονται άτομα με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

37. Τα άτομα με αυτισμό δεν είναι ικανά να δημιουργήσουν σχέσεις και να εκφράσουν συναισθήματα.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

38. Τα παιδιά με αυτισμό πρέπει να εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

39. Θα ένιωθα άβολα να αγκαλιάσω ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

40. Τα άτομα με αυτισμό δεν μπορούν να καταλάβουν τα συναισθήματα των άλλων.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

41. Οι μαθητές με αυτισμό που εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης διασπούν την προσοχή των υπόλοιπων μαθητών στην τάξη.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

Ερωτηματολόγιο για Εκπαιδευτικούς Ειδικής Αγωγής

<https://forms.gle/14HYiNAue1ysD4DX9>

Στο παρόν ερωτηματολόγιο παρουσιάζεται αρχικά ένα ενδεικτικό παράδειγμα ενός ατόμου με Διαταραχές Αυτιστικού Φάσματος (ΔΑΦ). Καλείστε να απαντήσετε στις ερωτήσεις, έχοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά του ατόμου.

Ενδεικτικό προφίλ ενός ατόμου με ΔΑΦ: Ο Χ είναι 25 χρονών κι έχει διαγνωστεί με ΔΑΦ από 4 χρονών. Είναι απόφοιτος Εργαστηρίου Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΕΕΚ). Στο ΕΕΕΚ φαινόταν να έχει κλίση στα μαθήματα πληροφορικής και μαθηματικών, αλλά δεν αντιμετώπιζε μεγάλη δυσκολία στα υπόλοιπα. Έχει τυπική επικοινωνία με τους γύρω του, αλλά κάποιες φορές αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κατανόηση σχημάτων λόγου (π.χ. μεταφορικές εκφράσεις) και κοινωνικών σημάτων (π.χ. χειραψίες). Δυσκολεύεται να συμμετάσχει σε συζητήσεις, καθώς δίνει μονολεκτικές απαντήσεις και χρειάζεται να τον προσεγγίσουν οι άλλοι προκειμένου να αναπτύξει κοινωνικές σχέσεις. Παρουσιάζει επαναλαμβανόμενες συμπεριφορές και επιμονή στη λεπτομέρεια, στις δραστηριότητες που φαίνεται να του αρέσουν πολύ. Προτιμά γενικά ένα ήσυχο και οργανωμένο περιβάλλον, καθώς παρουσιάζει ευαισθησία σε ορισμένα αισθητήρια ερεθίσματα, όπως στην πολύ έντονη φωτεινότητα και στον πολύ δυνατό ήχο. Στην καθημερινότητα του λειτουργεί με αυστηρά οργανωμένο πρόγραμμα και αυτό τον δυσκολεύει, ιδιαίτερα στην αρχή, να προσαρμοστεί σε αλλαγές της ρουτίνας. Εφόσον βρίσκει ενδιαφέρον σε εκείνη τη δραστηριότητα με την οποία ασχολείται, είναι ήρεμος, συνεργάσιμος και διεκπεραιώνει σε πολύ σύντομο χρόνο το έργο που έχει αναλάβει κάθε φορά.

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- 22-30 χρονών
- 31-40 χρονών
- 41-49 χρονών
- 50+ χρονών

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Σε σχέση
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/α

4. Παιδιά:

- Ναι
- Όχι

5. Περιοχή διαμονής:

- Αστική
- Αγροτική
- Προάστια

6. Σχέση εργασίας:

- Μόνιμος/η
- Αναπληρωτής/τρια
- Ωρομίσθιος/α

7. Έτη προϋπηρεσίας:

- 0-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη
- 16-20 έτη
- 20+ έτη

8. Προσόντα τοποθέτησης στην Ειδική Αγωγή:

- Βασικό πτυχίο
- Μεταπτυχιακό
- Διδακτορικό
- Ετήσιο Σεμινάριο Ειδικής Αγωγής
- Διδασκαλείο

9. Πόσα χρόνια εργάζεστε ως Ειδικός Παιδαγωγός;

- 0-5 έτη
- 6-10 έτη
- 11-15 έτη

- 16-20 έτη
- 20+ έτη

10. Πόσους μαθητές έχετε στην τάξη σας;

- 1-2 άτομα
- 3-5 άτομα
- 6-10 άτομα
- 10+ άτομα

11. Σε ποιο τομέα επιχείρησης πιστεύετε ότι θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά ένα άτομο με ΔΑΦ;

- Εμπόριο
- Εστίαση
- Υγείας
- Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία
- Τουρισμός
- Νομικά
- Γεωργία/Κτηνοτροφία
- Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες
- Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες
- Άλλο

12. Έχετε έρθει σε επαφή με άτομο με ΔΑΦ που να έχει εργαστεί σε μια επιχείρηση;

- Καθόλου επαφή
- Μικρή επαφή
- Έχω γνωστό/φίλο με ΔΑΦ που εργάζεται σε επιχείρηση
- Υπάρχει μέλος στην οικογένεια μου με ΔΑΦ που εργάζεται σε επιχείρηση
- Έχω συνεργαστεί/ συνεργάζομαι ήδη με άτομο με ΔΑΦ στον χώρο εργασίας μου

13. Πιστεύετε ότι οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρηση τους ως εργαζόμενο ένα άτομο με ΔΑΦ;

- Ναι
- Όχι

14. Για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη ατόμου με ΔΑΦ στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε όχι)

- Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με ΔΑΦ
- Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με ΔΑΦ
- Ανεπαρκής υποστήριξη
- Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής
- Άλλο

15. Με ποια κριτήρια θα επέλεγαν τη πρόσληψη αυτού του ατόμου στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε ναι)

- Εκπαίδευση
- Προϋπηρεσία
- Εμπειρία/Δεξιότητες
- Επικοινωνία
- Διαχείριση χρόνου
- Προσαρμοστικότητα
- Άλλο

16. Θεωρείτε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρησή του θα επέλεγε σύμβαση εργασίας με δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος) για να βεβαιωθεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας;

- Ναι, προκειμένου να δει τις ικανότητες και αδυναμίες του ατόμου, όσον αφορά την εργασία
- Ναι, προκειμένου να δει την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του
- Όχι, θα εμπιστευόταν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του ατόμου
- Όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν ήταν ικανοποιημένος/η, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι σε αυτό το άτομο

17. Πιστεύετε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρησή του θα προτιμούσε στην αρχή να του δώσει έναν βοηθητικό ρόλο;

- Ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για την σταδιακή ενσωμάτωση του
- Ναι, για να μπορεί να αξιολογεί τις ικανότητες του στην αρχή, δίχως να τον εκθέτει σε υπερβολικές πιέσεις.
- Ναι, αλλά ο μισθός του θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία.
- Όχι, γιατί θα τον προσλάμβανε από την αρχή για διαφορετικό ρόλο

18. Εάν το άτομο με ΔΑΦ δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης;

- Θα του έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του έλεγε να ξαναπροσπαθήσει.
- Θα επέλεγε να τον βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά.
- Θα προτιμούσε να του αναθέσει μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη.
- Αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε στην απόλυση του.

19. Θεωρείτε ότι η πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους μιας επιχείρησης;

- Ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας.
- Ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του.
- Όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή.
- Όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας.

20. Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους της επιχείρησης του σχετικά με τις ΔΑΦ; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια)

- Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ.
- Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους.
- Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν.
- Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις ΔΑΦ δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους.

21. Εάν ένας εργοδότης επέλεγε τη πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ, πιστεύετε ότι θα έκανε αλλαγές στην επιχείρησή του ανάλογες με τις ανάγκες του ατόμου;

- Ναι, ώστε να διευκολύνει την προσαρμογή του στην επιχείρηση.
- Ναι, γιατί έτσι σέβεται τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του.
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης.
- Όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος.

22. Εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με ΔΑΦ ως εργαζόμενο θα του παραχωρούσε ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες;

- Ναι, γιατί αυτό θα τον βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία.
- Ναι, γιατί θα κατανοούσε τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του.
- Όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους.
- Όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας.

23. Πιστεύετε ότι ο μισθός ενός ατόμου με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του;

- Ο μισθός τους πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιαιτεροτήτων τους.
- Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής.

- Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία.
- Ο μισθός τους δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη.

24. Η αξιολόγηση ενός ατόμου με ΔΑΦ στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του;

- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα.
- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι η ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα
- Η αξιολόγηση για το άτομο με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του.
- Η αξιολόγηση για τα άτομα με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωποι με πολλές προκλήσεις

25. Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις στον τομέα των ΔΑΦ προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αποδοχής τους ως εργαζόμενοι;

- Ναι, γιατί θα τον βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα).
- Ναι, γιατί θα τον υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση.
- Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του.
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό.

26. Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη ενός ατόμου με ΔΑΦ σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις;

- Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στον τομέα της εργασίας
- Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα
- Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις.
- Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις ΔΑΦ και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη

27. Σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε ένα άτομο με ΔΑΦ στην επιχείρηση του, αλλά μετά από καιρό ήθελε να προχωρήσει στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα το έκανε;

- Θα επέλεγε να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους.
- Θα του εξηγούσε ήρεμα τους λόγους και θα του πρότεινε μια νέα εργασία.
- Θα δυσκολευόταν να τον απολύσει, γιατί θα φοβόταν τις αντιδράσεις του.

- Δεν θα προχωρούσε στην απόλυση, γιατί έτσι θα στιγματιζόταν η επιχείρησή του.

28. Τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να συνάπτουν ερωτικές σχέσεις.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

29. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να σπουδάσουν.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

30. Τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να κάνουν παιδιά.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

31. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ιδρυματοποιούνται για τη δική τους ασφάλεια και των γύρω τους.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

32. Εάν άνοιγε ένα κέντρο για άτομα με αυτισμό στη γειτονιά μου, θα σκεφτόμουν να μετακομίσω.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

33. Τα άτομα με αυτισμό δεν είναι σε θέση να ζουν αυτόνομα.

- Διαφωνώ Απόλυτα

- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

34. Θα φοβόμουν να είμαι κοντά σε ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

35. Ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί συναισθηματική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

36. Θα αισθανόμουν άνετα να καθόμουν δίπλα σε ένα άτομο με αυτισμό στον ίδιο χώρο.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

37. Ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί οικονομική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

38. Τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ενθαρρύνονται να παντρεύονται άτομα με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

39. Τα άτομα με αυτισμό δεν είναι ικανά να δημιουργήσουν σχέσεις και να εκφράσουν συναισθήματα.

- Διαφωνώ Απόλυτα

- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

40. Τα παιδιά με αυτισμό πρέπει να εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

41. Θα ένιωθα άβολα να αγκαλιάσω ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

42. Τα άτομα με αυτισμό δεν μπορούν να καταλάβουν τα συναισθήματα των άλλων.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

43. Οι μαθητές με αυτισμό που εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης διασπούν την προσοχή των υπόλοιπων μαθητών στην τάξη.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

Ερωτηματολόγιο για Γονείς ατόμων με Δ.Α.Φ.

<https://forms.gle/Twtqjx6Vn6A4JU59>

1. Φύλο:

- Άνδρας
- Γυναίκα

2. Ηλικία:

- 22-30 χρονών
- 31-40 χρονών

- 41-49 χρονών
- 50+ χρονών

3. Οικογενειακή κατάσταση:

- Έγγαμος/η
- Άγαμος/η
- Σε σχέση
- Διαζευγμένος/η
- Χήρος/-α

4. Αριθμός παιδιών:

5. Φύλο του παιδιού σας με ΔΑΦ:

- Αγόρι
- Κορίτσι

6. Περιοχή διαμονής:

- Αστική
- Αγροτική
- Προάστια

7. Εκπαιδευτικό επίπεδο:

- Απόφοιτος Δημοτικού
- Απόφοιτος Γυμνασίου
- Απόφοιτος Λυκείου
- Κάτοχος Πτυχίου ΑΕΙ/ΑΤΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
- Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

8. Εργασία:

- Δημόσιος τομέας
- Ιδιωτικός τομέας
- Άνεργος/η
- Ελεύθερος/η επαγγελματίας
- Αυτοαπασχολούμενος/η

9. Πιστεύεται ότι το παιδί σας με ΔΑΦ θα μπορούσε να είναι εργαζόμενος σε μια επιχείρηση;

- Ναι
- Όχι

10. Για ποιο λόγο θεωρείτε ότι το παιδί σας δεν μπορεί να εργαστεί; (Αν απαντήσατε όχι)

- Λόγω έλλειψης επικοινωνίας
- Φοβάμαι γιατί δεν μπορεί να προσαρμοστεί εύκολα σε νέες καταστάσεις

- Ανησυχώ για την αντιμετώπιση που θα έχει από τα υπόλοιπα άτομα
- Σκέφτομαι ότι έτσι ενισχύεται ο στιγματισμός του
- Δεν είναι λειτουργικό ως άτομο για να μπορεί να ανταπεξέλθει σε απαιτήσεις εργασίας

11. Ποιος πιστεύετε ότι είναι ο τομέας επιχείρησης όπου θα μπορούσε να δουλέψει ικανοποιητικά το παιδί σας;

- Εμπόριο
- Εστίαση
- Υγείας
- Εκπαίδευση-Ψυχαγωγία
- Τουρισμός
- Νομικά
- Γεωργία/Κτηνοτροφία
- Μεταφορές/Επικοινωνίες/Συγκοινωνίες
- Τραπεζικές/Ασφαλιστικές/Λογιστικές υπηρεσίες
- Άλλο

12. Πιστεύετε ότι οι εργοδότες θα προσλάμβαναν εύκολα στην επιχείρηση τους ως εργαζόμενο το παιδί σας;

- Ναι
- Όχι

13. Για ποιο λόγο θα απέφευγαν τη πρόσληψη του παιδιού σας στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε όχι)

- Δυσκολία κατανόησης των αναγκών των ατόμων με ΔΑΦ
- Δυσκολία διαχείρισης των ατόμων με ΔΑΦ
- Ανεπαρκής υποστήριξη
- Ανησυχία για έλλειψη επικοινωνίας/συνεργασίας/προσαρμογής
- Άλλο

14. Με ποια κριτήρια θα επέλεγαν τη πρόσληψη του παιδιού σας στην επιχείρησή τους; (Αν απαντήσατε ναι)

- Εκπαίδευση
- Προϋπηρεσία
- Εμπειρία/Δεξιότητες
- Επικοινωνία
- Διαχείριση χρόνου
- Προσαρμοστικότητα
- Άλλο

15. Θεωρείτε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρησή του θα επέλεγε σύμβαση εργασίας με δοκιμή (δοκιμαστική περίοδος) για να βεβαιωθεί ότι μπορεί να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της εργασίας;

- Ναι, προκειμένου να δει τις ικανότητες και αδυναμίες του/της, όσον αφορά την εργασία
- Ναι, προκειμένου να δει την αλληλεπίδραση που θα έχει με τους συναδέλφους του/της
- Όχι, θα εμπιστευόταν από την αρχή τις δυνατότητες και δεξιότητες του/της
- Όχι, γιατί σε περίπτωση που δεν ήταν ικανοποιημένος/η, η δοκιμαστική περίοδος θα ήταν σαν εκμετάλλευση απέναντι στο παιδί μου

16. Πιστεύετε ότι εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρησή του θα προτιμούσε στην αρχή να του δώσει έναν βοηθητικό ρόλο;

- Ναι, γιατί θα ήθελε να φροντίσει για την σταδιακή ενσωμάτωση του/της
- Ναι, για να μπορεί να αξιολογεί τις ικανότητες του/της στην αρχή, δίχως να τον/την εκθέτει σε υπερβολικές πιέσεις.
- Ναι, αλλά ο μισθός του/της θα ήταν χαμηλότερος από αυτόν που θα έπαιρνε αν ασχολούνταν με άλλη εργασία.
- Όχι, γιατί θα τον/την προσλάμβανε από την αρχή για διαφορετικό ρόλο

17. Εάν το παιδί σας δυσκολευόταν με την εργασία που του είχε ανατεθεί, με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα το βοηθούσε ο εργοδότης;

- Θα του/της έδινε πιο σαφείς οδηγίες για την ίδια εργασία και θα του/της έλεγε να ξαναπροσπαθήσει
- Θα επέλεγε να τον/την βοηθάει στην αρχή ένα άτομο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους, έως να μάθει καλά τη δουλειά.
- Θα προτιμούσε να του/της αναθέσει μια άλλη εργασία που θα ήταν πιο εύκολη από την προηγούμενη
- Αν δεν μπορούσε να κάνει τη συγκεκριμένη εργασία θα προχωρούσε στην απόλυση του/της

18. Θεωρείτε ότι η πρόσληψη του παιδιού σας θα μπορούσε να αναστατώσει τους υπόλοιπους υπαλλήλους μιας επιχείρησης;

- Ναι, γιατί δεν είναι εξοικειωμένοι με την ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή στον χώρο εργασίας
- Ναι, γιατί δεν είναι κατάλληλα εκπαιδευμένοι και δεν θα μπορούν να αλληλοεπιδρούν μαζί του/της
- Όχι, η ύπαρξη ενός ατόμου με διαταραχή θα μπορούσε να τους ευαισθητοποιήσει και να τους βοηθήσει να κατανοήσουν τη διαταραχή
- Όχι, γιατί με αυτό το τρόπο προάγεται η ισότητα στον χώρο εργασίας

19. Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα έμπαινε στη διαδικασία παροχής εκπαίδευσης στους εργαζομένους της επιχείρησής του σχετικά με τις ΔΑΦ; (π.χ. ενημερωτικά φυλλάδια)

- Ναι, προκειμένου να γνωρίζουν για τις ανάγκες των ατόμων με ΔΑΦ
- Ναι, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η αλληλεπίδραση μεταξύ τους.
- Ναι, ώστε να μπορούν να τους παρέχουν βοήθεια και υποστήριξη όποτε τη χρειαστούν
- Όχι, η εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με τις ΔΑΦ δεν επηρεάζει τη συμπεριφορά απέναντι τους.

20. Εάν ένας εργοδότης επέλεγε τη πρόσληψη του παιδιού σας, πιστεύετε ότι θα έκανε αλλαγές στην επιχείρηση του ανάλογες με τις ανάγκες του/της;

- Ναι, ώστε να διευκολύνει την προσαρμογή του/της στην επιχείρηση
- Ναι, γιατί έτσι σέβεται τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του/της
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα αναστάτωναν τους υπόλοιπους υπαλλήλους της επιχείρησης
- Όχι, γιατί αυτές οι αλλαγές θα είχαν κάποιο κόστος

21. Εάν ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας ως εργαζόμενο πιστεύετε ότι θα του παραχωρούσε ένα ευέλικτο πρόγραμμα με βάση τις ατομικές του ανάγκες;

- Ναι, γιατί αυτό θα τον/την βοηθούσε να είναι πιο παραγωγικός στην εργασία
- Ναι, γιατί θα κατανοούσε τις ανάγκες και ιδιαιτερότητες του/της
- Όχι, γιατί δεν είναι δίκαιο για τους άλλους υπαλλήλους
- Όχι, γιατί χρειάζεται να τηρείται το ίδιο ωράριο εργασίας ανεξαρτήτως κάποιας διαταραχής/ δυσκολίας

22. Πιστεύετε ότι ο μισθός του παιδιού σας θα διαφέρει από των υπόλοιπων υπαλλήλων λόγω της διαταραχής του;

- Ο μισθός πρέπει να είναι χαμηλότερος λόγω των ιδιαιτεροτήτων του/της
- Ο μισθός δεν πρέπει να σχετίζεται με την ύπαρξη διαταραχής
- Ο μισθός πρέπει να σχετίζεται με παράγοντες που αφορούν την εργασία
- Ο μισθός του/της δεν πρέπει να διαφέρει ώστε έτσι να προάγεται η δικαιοσύνη

23. Η αξιολόγηση του παιδιού σας στην εργασία πρέπει να διαφέρει από των υπολοίπων εργαζομένων λόγω της διαταραχής του;

- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι ίδια για όλα τα άτομα για να προάγεται η ισότητα
- Η αξιολόγηση πρέπει να είναι η ίδια για όλα τα άτομα, ώστε να μην δημιουργούνται προκαταλήψεις για τα άτομα που ανήκουν στο φάσμα
- Η αξιολόγηση για το άτομο με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει και να λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες του

- Η αξιολόγηση για τα άτομα με ΔΑΦ πρέπει να διαφέρει γιατί έρχονται αντιμέτωποι με πολλές προκλήσεις

24. Πιστεύετε ότι ένας εργοδότης θα συνεργαζόταν με οργανώσεις στον τομέα των ΔΑΦ προκειμένου να βοηθήσει στην βελτίωση της αποδοχής του παιδιού σας ως εργαζόμενο;

- Ναι, γιατί θα τον βοηθούσαν και με την εκπαίδευση του προσωπικού (π.χ. προγράμματα)
- Ναι, γιατί θα τον υποστήριζαν στην διαμόρφωση των κατάλληλων προσαρμογών που θα χρειαζόταν η επιχείρηση
- Ναι, γιατί αυτό θα διαφήμιζε την επιχείρηση του
- Όχι, γιατί οι νέες προσαρμογές θα μπορούσαν να δυσκολέψουν το υπόλοιπο προσωπικό

25. Πιστεύετε ότι με την πρόσληψη του παιδιού σας σε μια επιχείρηση θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις και προκαταλήψεις;

- Ναι, γιατί έτσι γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα των ατόμων στον τομέα της εργασίας
- Ναι, γιατί έτσι προάγεται η ισότητα και ευαισθητοποιούνται τα άτομα
- Όχι, γιατί δεν είναι όλοι οι πολίτες ευαισθητοποιημένοι ως προς τις προκαταλήψεις.
- Όχι, γιατί δεν υπάρχει ακόμα ενημέρωση για τις ΔΑΦ και η κατανόηση για τα άτομα στο φάσμα είναι δύσκολη

26. Σε περίπτωση που ένας εργοδότης προσλάμβανε το παιδί σας στην επιχείρησή του, αλλά μετά από καιρό ήθελε να προχωρήσει στην απόλυση του, με ποιο τρόπο θα θέλατε να το έκανε;

- Θα επέλεγε να μιλήσουν σε ένα ήσυχο περιβάλλον και θα του/της εξηγούσε ήρεμα τους λόγους
- Θα του/της εξηγούσε ήρεμα τους λόγους και θα του/της πρότεινε μια νέα εργασία
- Θα δυσκολευόταν να τον/την απολύσει, γιατί θα φοβόταν τις αντιδράσεις του/της
- Δεν θα προχωρούσε στην απόλυση, γιατί έτσι θα στιγματιζόταν η επιχείρησή του

Απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με βάση ποιες πιστεύετε ότι είναι οι στάσεις των άλλων ατόμων για το παιδί σας με ΔΑΦ:

27. Τα άλλα άτομα πιστεύουν ότι τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να συνάπτουν ερωτικές σχέσεις.

- Διαφωνώ Απόλυτα

- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

28. Τα άλλα άτομα θεωρούν ότι τα άτομα με αυτισμό πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να σπουδάσουν.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

29. Τα άλλα άτομα πιστεύουν ότι τα άτομα με αυτισμό δεν πρέπει να κάνουν παιδιά.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

30. Τα άλλα άτομα πιστεύουν ότι τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ιδρυματοποιούνται για τη δική τους ασφάλεια και των γύρω στις.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

31. Εάν άνοιγε ένα κέντρο για άτομα με αυτισμό στη γειτονιά ενός ατόμου, θα σκεφτόταν να μετακομίσει.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

32. Τα άλλα άτομα θεωρούν πως τα άτομα με αυτισμό δεν είναι σε θέση να ζουν αυτόνομα.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

33. Οι άλλοι άνθρωποι θα φοβόντουσαν να είναι κοντά σε ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

34. Οι άνθρωποι πιστεύουν ότι ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί συναισθηματική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

35. Οι άλλοι άνθρωποι θα αισθανόντουσαν άνετα να καθίσουν δίπλα σε ένα άτομο με αυτισμό στον ίδιο χώρο.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

36. Οι άνθρωποι πιστεύουν ότι ένα άτομο με αυτισμό αποτελεί οικονομική επιβάρυνση για την οικογένειά του.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

37. Οι υπόλοιποι άνθρωποι πιστεύουν ότι τα άτομα με αυτισμό πρέπει να ενθαρρύνονται να παντρεύονται άτομα με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

38. Οι υπόλοιποι άνθρωποι θεωρούν ότι τα άτομα με αυτισμό δεν είναι ικανά να δημιουργήσουν σχέσεις και να εκφράσουν συναισθήματα.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

39. Τα άλλα άτομα πιστεύουν ότι τα παιδιά με αυτισμό πρέπει να εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

40. Οι υπόλοιποι άνθρωποι θα ένιωθαν άβολα να αγκαλιάσουν ένα άτομο με αυτισμό.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

41. Τα άλλα άτομα θεωρούν ότι τα άτομα με αυτισμό δεν μπορούν να καταλάβουν τα συναισθήματα των άλλων.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα

42. Οι υπόλοιποι άνθρωποι θεωρούν ότι οι μαθητές με αυτισμό που εντάσσονται στις τάξεις γενικής εκπαίδευσης διασπούν την προσοχή των υπόλοιπων μαθητών στην τάξη.

- Διαφωνώ Απόλυτα
- Διαφωνώ
- Συμφωνώ
- Συμφωνώ Απόλυτα