Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ολοκληρωμένη Διακρατική Έκθεση για τη Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τα Προσβάσιμα Εργασιακά Περιβάλλοντα

Αριθμός Έργου: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- **Έκδοση:** 3.0
- **Ημερομηνία:** 8.5.2026
- **Συγγραφείς:** Viktoria Filimonova, NASOR; Martin Svirchev & Zornitsa Staneva, CuBuFoundation
- **Αναθεώρηση & Διασφάλιση Ποιότητας:** Martin Svirchev & Zornitsa Staneva, CuBuFoundation
- **Χώρες Κάλυψης:** Βουλγαρία, Βέλγιο, Ελλάδα, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Πολωνία, Σλοβενία, Ισπανία, Λιθουανία, Πορτογαλία, Ρουμανία

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Ολοκληρωμένη Διακρατική Έκθεση για τη Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και τα Προσβάσιμα Εργασιακά Περιβάλλοντα..... 0
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ.....1
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ..... 11
Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πλαίσιο και ο Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων..... 11
Η Ελληνική Νομοθετική Πραγματικότητα και το Θεσμικό Πλαίσιο..... 12
1. Η συμπερίληψη πρέπει να σχεδιάζεται προληπτικά και όχι να εφαρμόζεται εκ των υστέρων.....13
2. Η εξατομικευμένη υποστήριξη είναι καθοριστική για μια ουσιαστική συμμετοχή.... 14
3. Οι ισχυρές συνεργασίες είναι απαραίτητες για την επιτυχή μετάβαση..... 14
4. Τα περιβάλλοντα μάθησης και εργασίας πρέπει να είναι συμπεριληπτικά και ευέλικτα..... 14
5. Η συμπερίληψη βελτιώνει την ποιότητα και τη βιωσιμότητα των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης..... 15
Κύρια Σημεία για τους Εργοδότες.....15
Κύρια Σημεία που Προέκυψαν από τις Μαρτυρίες Ατόμων με Αναπηρία.....16
ΠΩΣ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΕΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ.....18
Εάν είστε εκπαιδευτικός επαγγελματικής κατάρτισης..... 18
Εάν είστε διευθυντικό στέλεχος, εργοδότης ή επαγγελματίας ανθρώπινου δυναμικού (HR).....19
Εάν είστε άτομο με αναπηρία ή πάροχος υπηρεσιών υποστήριξης.....20
Προς όλους τους αναγνώστες..... 21
1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ..... 22
1.1 ΣΚΟΠΟΣ, ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟ-ΣΤΟΧΟΣ.....22
1.1.1 Σκοπός..... 22
1.1.2 Πεδίο Εφαρμογής.....23
1.1.3 Κοινό-Στόχος (Αποδέκτες).....23
1.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....24
1.2.1 Πρωτόκολλο Δευτερογενούς Έρευνας..... 24
1.2.2 Ερωτηματολόγια και Συνεντεύξεις..... 24
1.2.3 Μελέτες Περίπτωσης: Επιλογή και Ποιότητα.....25
1. UD — Καθολικός Σχεδιασμός (Universal Design).....26
2. UDL — Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (Universal Design for Learning)... 27
3. Accessibility — Προσβασιμότητα..... 27
4. Inclusion — Συμπερίληψη (ή Κοινωνική Ένταξη).....28
5. Reasonable Accommodation — Εύλογη Προσαρμογή..... 28
6. VET — Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Vocational Education and Training)..... 29
7. Workplace Inclusion — Συμπερίληψη στον Χώρο Εργασίας..... 29
ΜΕΡΟΣ 2. Επαγγελματική Κατάρτιση: UDL, Συμπερίληψη και Προσβασιμότητα..... 30

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

2.1 ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΕΕ....30
Διεθνείς Τάσεις....30
Τα Εμπόδια στη Συμπεριληπτική ΕΕΚ....31
1. Δομικές και Συστημικές Ακαμψίες....31
2. Παιδαγωγικοί και Διδακτικοί Περιορισμοί....31
3. Θεσμικές και Οργανωτικές Ελλείψεις....31
4. Εμπόδια στη Μετάβαση προς την Εργασία....31
5. Πόροι και Δυνατότητα Επέκτασης....32
Εργαλεία και Βέλτιστες Προσεγγίσεις....32
Σύνοψη των Απόψεων των Ενδιαφερόμενων Μερών (Stakeholders)....33
Η οπτική των εκπαιδευτικών....33
Διοικητική και Οργανωτική Οπτική (Managers & Εργοδότες)....34
Η οπτική των Ατόμων με Αναπηρία....34
Οριζόντια Συμπεράσματα....35
Από τις απόψεις όλων των εμπλεκόμενων μερών προκύπτουν τέσσερα κοινά συμπεράσματα:....35
2.2 ΜΕΛΕΤΕΣ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.... 37
BP1: Επαγγελματικό Λύκειο Δασοκομίας και Κατεργασίας Ξύλου “Nikolay Haytov” (Βουλγαρία)....37
Το Πρόβλημα που Επιλύει....37
Τι Γίνεται στην Πράξη....37
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....38
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν....38
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....38
Αποδείξεις Επιτυχίας & Δείκτες....39
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....39
Κίνδυνοι και Περιορισμοί....40
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών....40
BP2: Μοντέλο Υποστηριζόμενης Μετάβασης WALK PEER (Ιρλανδία)....41
Το Πρόβλημα που Επιλύει....41
Τι Γίνεται στην Πράξη....41
1.Σχεδιασμός Μετάβασης (Ηλικία 16+):Έναρξη εντός του σχολείου....41
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....42
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν....42
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....42
Δείκτες Επιτυχίας....43
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....43
Κίνδυνοι και Περιορισμοί....43
Οι Απόψεις από το Πρόγραμμα....43
Σύνδεσμοι και Πηγές....44
BP3: Ομάδα Εμπειρογνωμόνων – CDP La Blanca Paloma (Ισπανία)....45

Το Πρόβλημα που Επιλύει....45
Τι Γίνεται στην Πράξη....46
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....46
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν....47
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....47
Δείκτες Επιτυχίας & Παρακολούθηση....47
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....47
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών....48
Σύνδεσμοι και Πηγές....48
BP4: Πρακτική Συμπερίληψη – Μοντέλο συνεργασίας μεταξύ παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης και δομών υποστήριξης της αναπηρίας στην Ελλάδα (Ελλάδα)....49
Το Πρόβλημα που Επιλύει....49
Τι Γίνεται στην Πράξη....50
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....51
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν....51
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....51
Αποδείξεις Επιτυχίας....52
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....52
Το μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί σε ολόκληρη την Ελλάδα σε δομές όπως τα ΕΠΑ.Λ., οι Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην ΙΕΚ), τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., καθώς και σε παρόμοιους οργανισμούς του εξωτερικού, υπό τις εξής προϋποθέσεις:....52
Κίνδυνοι και Περιορισμοί....52
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών....53
Σύνδεσμοι και Πηγές....53
BP5: Ολοκληρωμένη Υποστήριξη Σπουδαστών με Οπτική Αναπηρία (VIP) και Παιδαγωγική Πολυμορφία (Σλοβενία)....54
Το Πρόβλημα που Επιλύει....54
Τι Γίνεται στην Πράξη....55
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....55
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν....56
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....56
Δείκτες Επιτυχίας & Χρονοδιάγραμμα....56
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....57
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών....57
Σύνδεσμοι και Πηγές....57
BP6: Από παθητικοί αποδέκτες σε ενεργούς ηγέτες: Το μοντέλο αυτοπροσδιορισμού της apiDV για την inclusive Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) και την απασχόληση (Γαλλία)....58
Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη....58
Ο ρόλος της apiDV....59
Ενδιαφερόμενα Μέρη:....59

Ποιο πρόβλημα λύνει....59
Τι γίνεται στην πράξη....60
Η οργάνωση apiDV εφαρμόζει ένα μοντέλο διπλής κατεύθυνσης που συνδυάζει την ακαδημαϊκή προσβασιμότητα και την επαγγελματική κοινωνικοποίηση....60
1. Διακυβέρνηση Αυτοπροσδιορισμού (Campus DV)....60
2. Τεχνική Προσβασιμότητα – Επαγγελματική Μεταγραφή....60
3. Ανθρώπινη Υποστήριξη – Δίκτυο Μεντόρων ActifsDV....61
4. Προάσπιση της Ψηφιακής Προσβασιμότητας (RGAA)....61
5. Συνέχεια της υποστήριξης κατά τις μεταβάσεις....61
Γιατί πέτυχε....61
Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις....61
Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) – Αρχές που εφαρμόζονται....62
Αποδείξεις επιτυχίας....62
Προϋποθέσεις Μεταφοράς....63
Κίνδυνοι και Όρια....63
Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών....63
BP7: Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση μέσω εξατομικευμένης υποστήριξης, διεπιστημονικής συνεργασίας και προσαρμοσμένων περιβαλλόντων μάθησης στα Κέντρα ΕΕΚ της Λιθουανίας....64
Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη....64
Ενδιαφερόμενα Μέρη:....65
Ποιο πρόβλημα λύνει....65
Τι γίνεται στην πράξη....66
1. Εξατομικευμένες εμπειρίες μάθησης....66
2. Ενίσχυση διεπιστημονικών ομάδων υποστήριξης....66
3. Προσαρμοσμένα και προσβάσιμα περιβάλλοντα μάθησης....66
4. Εφαρμογή του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)....67
5. Υποστήριξη της Μάθησης στον Χώρο Εργασίας (WBL) στην RTBS....67
Γιατί πέτυχε....67
Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις....67
Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) – Αρχές που εφαρμόζονται....68
Αποδείξεις επιτυχίας....68
Προϋποθέσεις Μεταφοράς....69
Κίνδυνοι και Όρια....69
Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών....69
BP8: Συμπεριληπτική Επαγγελματική Κατάρτιση μέσω Εξατομικευμένης Υποστήριξης, Διεπιστημονικής Συνεργασίας και Προσαρμοσμένων Περιβαλλόντων Μάθησης (Πορτογαλία)....70
Το Πρόβλημα που Επιλύει....70
Τι Γίνεται στην Πράξη....71

Η σχολή εφαρμόζει μια ολιστική προσέγγιση που καλύπτει τη διδασκαλία, την προσβασιμότητα και την πρακτική άσκηση:....71
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....71
Οι Δυσκολίες που Αντιμετώπισαν....72
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....72
Αποδείξεις Επιτυχίας & Χρονοδιάγραμμα....72
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου....73
Κίνδυνοι και Περιορισμοί....73
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών....73
Σύνδεσμοι και Πηγές....74
BP9: Συμπερίληψη στα Έργα Κινητικότητας Erasmus+ ΕΕΚ (Ρουμανία)....74
Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη....74
Κύριοι εμπλεκόμενοι:....75
Ποιο πρόβλημα λύνει....75
Τα βήματα....75
1. Αναθεώρηση των κριτηρίων επιλογής για το Erasmus+ ΕΕΚ....75
2. Προσεκτική επιλογή οργανισμών υποδοχής....75
3. Προσαρμοσμένη προετοιμασία για την κινητικότητα....76
4. Παρακολούθηση και υποστήριξη κατά τη διάρκεια της κινητικότητας....76
5. Φυσική και Ψηφιακή Προσβασιμότητα....76
Γιατί πέτυχε....76
Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις....77
Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση)....77
Αποδείξεις επιτυχίας....77
Προϋποθέσεις Μεταφοράς....78
Κίνδυνοι και Όρια....78
Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών....78
ΜΕΡΟΣ 3. ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ: Συμπεριληπτικοί χώροι εργασίας, καθολικός σχεδιασμός για την απασχόληση....79
3.1 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ....79
Μοτίβα μεταξύ των χωρών....79
Σύνοψη των Απόψεων των Ενδιαφερομένων Μερών....84
3.2 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ....89
BP1: Οργανισμός Κοινωνικής Ανάπτυξης “Vision” (ASD Vision) (Βουλγαρία)....89
Τομέας....89
Έδρα και Οργανισμός....89
Αποδέκτες....89
Ποιο πρόβλημα λύνει....89
Μέτρα και πρωτοβουλίες στον τομέα της προσβασιμότητας....90
Γιατί πέτυχε....90
Ποιες ήταν οι δυσκολίες....91

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) ή παρόμοια προσέγγιση. 91
Σύνοψη των αποδείξεων επιτυχίας..... 92
Πηγή..... 92
BP2: Bank of Ireland (BoI) (Ιρλανδία)..... 93
Τομέας..... 93
Έδρα και Οργανισμός..... 93
Αποδέκτες..... 93
Ποιο πρόβλημα λύνει..... 93
Μέτρα και πρωτοβουλίες στον τομέα της προσβασιμότητας..... 94
Γιατί πέτυχε..... 95
Ποιες ήταν οι δυσκολίες..... 95
Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) ή παρόμοια προσέγγιση. 96
Σύνοψη των αποδείξεων επιτυχίας..... 96
Πηγή..... 97
BP3: Ολοκληρωμένο Οικοσύστημα για τη Συμπεριληπτική Απασχόληση Τυφλών και Αμβλυώπων Επαγγελματιών: Από την Υποστηρικτική Τεχνολογία στην Εμπορική Επιτυχία (Πολωνία)..... 97
Το Πρόβλημα που Επιλύει..... 98
Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)..... 98
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο..... 99
Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν..... 99
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL..... 99
Αποδείξεις Επιτυχίας..... 100
Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου..... 100
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών..... 100
Σύνδεσμοι και Πηγές..... 101
BP4: Συμπεριληπτική Απασχόληση και Ισότητα Ευκαιριών (Ρουμανία)..... 101
Το Πρόβλημα που Επιλύει..... 102
Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)..... 102
Διαδικασία Εύλογων Προσαρμογών & Κόστος..... 103
Οι Προκλήσεις που Ξεπεράστηκαν..... 103
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL..... 103
Αποδείξεις Επιτυχίας (Δείκτες KPIs)..... 104
Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών..... 104
Σύνδεσμοι και Πηγές..... 104
BP5: Το Οικοσύστημα του «Εξατομικευμένου Σχεδίου»: Ένα Μοντέλο Διακυβέρνησης για Επαγγελματική Ένταξη Ευρείας Κλίμακας και Μακροχρόνια Διατήρηση του Προσωπικού (Ιταλία)..... 105
Το Πρόβλημα που Επιλύει..... 105

Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)....106
Πολυεπίπεδα Μέτρα Προσβασιμότητας.... 106
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....107
Οι Δυσκολίες που Ξεπεράστηκαν....107
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL....107
Αποδείξεις Επιτυχίας (Διαχρονική Παρακολούθηση 24 Μηνών).... 108
Σύνδεσμοι και Πηγές.... 108
BP6 (Βέλγιο)....109
Το Πρόβλημα και το Κίνητρο.... 109
Θεσμικό Κενό.... 109
Κύριοι Στόχοι.... 109
Τι περιλαμβάνει; Φάσεις Εφαρμογής και Προσβασιμότητα....109
1. Ανώνυμη Πρόσληψη.... 109
2. Δομημένη Διαδικασία Εύλογων Προσαρμογών....110
3. Βασικά Μέτρα Προσβασιμότητας....110
Παράγοντες Επιτυχίας και Προκλήσεις....111
Γιατί πέτυχε;.... 111
Προκλήσεις που Ξεπεράστηκαν....111
Προσέγγιση Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL).... 111
Τεκμηρίωση και Αποτελέσματα.... 111
BP7: Το Πορτογαλικό Μοντέλο του Ιδιωτικού Τομέα: Συμπεριληπτική Απασχόληση μέσω Νομικών Ποσοστώσεων, Εύλογων Προσαρμογών και Νευροσυμπερίληψης υπό την Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα (Πορτογαλία).... 112
Το Πρόβλημα που Επιλύει.... 112
Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)....113
Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο....113
Οι Δυσκολίες που Ξεπεράστηκαν.... 114
Σύνδεση με τις Αρχές του UDL.... 114
Αποδείξεις Επιτυχίας & Δείκτες KPIs (0, 6, 12 και 24 Μήνες)....114
Σύνδεσμοι και Πηγές....115
BP8 (Ελλάδα).... 116
Το Πρόβλημα και το Κίνητρο....116
Κοινωνικές και Επαγγελματικές Προκλήσεις....116
Η Λύση που Προσφέρει το «Παρεάκι».... 116
Τι περιλαμβάνει; Φάσεις Εφαρμογής και Προσβασιμότητα.... 117
1. Φυσική και Εργονομική Προσβασιμότητα....117
2. Τεχνολογική Προσβασιμότητα....117
3. Οργανωτική Προσβασιμότητα.... 117
4. Προσβασιμότητα και Σύνδεση με την Κοινότητα....117
Παράγοντες Επιτυχίας και Προκλήσεις....118
Γιατί πέτυχε;....118

Προκλήσεις που Αντιμετωπίστηκαν..... 118
Προσέγγιση Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)..... 118
Τεκμηρίωση και Αποτελέσματα..... 118
ΜΕΡΟΣ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ: ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΟ WP3..... 119
4.1 Συμπεράσματα και συστάσεις σχετικά με το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης..... 119
Κύρια Συμπεράσματα..... 120
1. Καθολικός Σχεδιασμός και Βιωματική Μάθηση..... 120
2. Εξατομικευμένα Μονοπάτια και Πολυθεματική Συνεργασία..... 120
3. Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας και Προσβασιμότητα..... 120
4. Ήπιες Δεξιότητες και Θεσμική Κουλτούρα..... 121
Προσανατολισμός του Προγράμματος WP3..... 121
4.2 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε εργοδότες..... 122
Κύρια Συμπεράσματα & Επιχειρησιακοί Πυλώνες..... 122
1. Ενσωμάτωση στο Μοντέλο Διοίκησης (HR)..... 122
2. Μετασχηματισμός των Διαδικασιών Πρόσληψης..... 122
3. Προσβασιμότητα και Εύλογες Προσαρμογές..... 123
4. Υποστηριζόμενη Απασχόληση και Εσωτερική Mentoring..... 123
Χάρτης Ευρωπαϊκών Μοντέλων & Πρακτικών..... 123
Αναδυόμενες Προτεραιότητες & Στρατηγική..... 124
Ανάδειξη της Νευροδιαφορετικότητας (Neurodiversity)..... 124
Εταιρική Κουλτούρα και Ασφάλεια..... 124
Συνεχής Παρακολούθηση και Δείκτες (KPIs)..... 125
Συμπέρασμα για το Πρόγραμμα Κατάρτισης WP3..... 125
4.3 Συμπεράσματα και Συστάσεις για το Πρόγραμμα Κατάρτισης ΑμεΑ και των Υπηρεσιών Υποστήριξης (WP3)..... 125
Κεντρική Φιλοσοφία: Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να αντιμετωπίζονται ως ενεργοί συνδιαμορφωτές της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας και όχι ως παθητικοί δέκτες προκαθορισμένων επιδομάτων ή υπηρεσιών..... 125
Πυλώνας 1: Σχεδιασμός Προγράμματος με Επίκεντρο τον Άνθρωπο..... 125
1.1 Προσέγγιση Βασισμένη στα Δυνατά Σημεία (Strength-based Approach)..... 126
1.2 Εξατομικευμένες Διαδρομές (IEPs / ILPs)..... 126
Πυλώνας 2: Πρακτική Άσκηση, Ψηφιακή Προσβασιμότητα & Δεξιότητες..... 126
2.1 Υποστηριζόμενη Απασχόληση & Εμπειρία σε Πραγματικό Περιβάλλον..... 126
2.2 Ψηφιακή Συμπερίληψη & Υποστηρικτικές Τεχνολογίες..... 126
2.3 Οριζόντιες Δεξιότητες (Soft Skills)..... 127
Πυλώνας 3: Αυτοσυνήγορο, Ψυχολογική Υποστήριξη & Συνδημιουργία..... 127
3.1 Δεξιότητες Αυτοσυνήγορου..... 127
3.2 Ψυχολογική και Συναισθηματική Ενδυνάμωση..... 127
3.3 Συμμετοχικός Σχεδιασμός..... 127

Πυλώνας 4: Αναβάθμιση του Ρόλου των Επαγγελματιών Υποστήριξης..... 128
4.1 Εκπαίδευση ως Διευκολυντές..... 128
4.2 Διεπιστημονική Συνεργασία..... 128
Συνοπτικός Πίνακας Στρατηγικής WP3..... 128
4.1 Συμπεράσματα και συστάσεις σχετικά με το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.. 130
4.2 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε εργοδότες..... 133
4.3 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία και στις υπηρεσίες υποστήριξής τους..... 137
4.4 Συμπεράσματα και Συστάσεις προς τους Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής και τους Ενδιάμεσους Φορείς του Κοινωνικού Τομέα..... 141
Πυλώνας 1: Δομική και Θεσμική Ευθυγράμμιση (Systemic Alignment)..... 141
1.1 Διατομεακή Ολοκλήρωση Πολιτικών..... 141
1.2 Η Προσβασιμότητα ως Συστημική Αρχή..... 141
1.3 Σταθεροποίηση των Εύλογων Προσαρμογών..... 141
Πυλώνας 2: Χρηματοδότηση, Γέφυρες Μετάβασης & Υποστηριζόμενη Απασχόληση... 142
2.1 Θεσμοθέτηση της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (Assisted Employment)..... 142
2.2 Επένδυση στη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας (WBL)..... 142
2.3 Στοχευμένη Οικονομική Στήριξη στις ΜΜΕ..... 142
Πυλώνας 3: Ενδυνάμωση Οικοσυστήματος (Intermediaries & Capacity Building)..... 142
3.1 Θεσμική Αναγνώριση των ΜΚΟ και των Διαμεσολαβητών..... 142
3.2 Ανάπτυξη Ικανοτήτων (Capacity Building)..... 143
Πυλώνας 4: Σύγχρονες Μορφές Εργασίας, Δεδομένα & Νευροδιαφορετικότητα..... 143
4.1 Νομοθετική Προώθηση της Ευέλικτης Εργασίας..... 143
4.2 Ανάδραση και Πολιτική για τη Νευροδιαφορετικότητα..... 143
4.3 Αξιόπιστη Συλλογή Δεδομένων και Παρακολούθηση (Monitoring)..... 143
4.4 Συμμετοχική Λήψη Αποφάσεων (Participatory Decision-Making)..... 144
Συνοπτικός Οδικός Χάρτης για τους Λήπτες Αποφάσεων..... 144
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ..... 148
Παράρτημα 1: Φόρμες Google (Google Forms) που χρησιμοποιήθηκαν για τις έρευνες και τις συνεντεύξεις (φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και εργοδότες)..... 148
1. Ερωτηματολόγιο για τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης..... 149
2. Ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες..... 149
Μεθοδολογικές Επισημάνσεις..... 150
Παράρτημα 2: Πρότυπα για την περιγραφή των καλών πρακτικών και για τις εθνικές εκθέσεις..... 151
1. Πρότυπο για την περιγραφή των καλών πρακτικών..... 151
2. Πρότυπο για τις εθνικές εκθέσεις..... 152
Μεθοδολογική Αξία των Προτύπων..... 153
Παράρτημα 3: Ορισμοί..... 153

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Partners

CUBUFO Bulgaria

NASOR Bulgaria

Fundacion Docete Omnes Spain

Ofensiva Tinerilor Romania

VsI eMundus Lithuania

Panagia Evagelistria Greece

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti Firenze Italy

number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

Με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΣΥΝΟΨΗ

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Πλαίσιο και ο Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Τον Δεκέμβριο του 2017, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκριναν από κοινού τη θεσμική συγκρότηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ). Η ιστορική αυτή συμφωνία ανέδειξε με τον πλέον κατηγορηματικό τρόπο την ανάγκη ενίσχυσης των κοινωνικών, εκπαιδευτικών και πολιτιστικών διαστάσεων των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), με απώτερο σκοπό την οικοδόμηση ενός κοινού, συμπεριληπτικού ευρωπαϊκού μέλλοντος.

Ο ΕΠΚΔ παραμένει το κεντρικό θεσμικό και στρατηγικό πλαίσιο που καθοδηγεί την κοινωνική πολιτική της ΕΕ, ενώ η πρακτική του εφαρμογή εξειδικεύεται και υλοποιείται μέσω του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, το οποίο θέτει δεσμευτικούς και μετρήσιμους στόχους με ορίζοντα υλοποίησης το έτος 2030.

Ο πρώτος από τους 20 θεμελιώδεις κανόνες και αρχές του ΕΠΚΔ υπογραμμίζει ρητά και αδιαπραγμάτευτα ότι:

> «Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ποιοτική και συμπεριληπτική εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση, προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις μεταβάσεις στην αγορά εργασίας».

Στο πλαίσιο του έτους 2026, η Ευρωπαϊκή Ένωση θέτει ως ύψιστη στρατηγική προτεραιότητα τη ριζική μετατόπιση από τα παραδοσιακά, άκαμπτα και

τυποποιημένα μοντέλα εκπαίδευσης προς εξατομικευμένες, ευέλικτες και προσαρμοστικές διαδρομές επαγγελματικής κατάρτισης. Η στροφή αυτή βασίζεται στην παραδοχή ότι η συμπεριληπτική εκπαίδευση δεν αποτελεί απλώς μια ηθική υποχρέωση, αλλά ένα θεμελιώδες εργαλείο για την αντιμετώπιση των οξέων ελλείψεων εργατικού δυναμικού που παρατηρούνται στις ευρωπαϊκές οικονομίες.

Η συγκεκριμένη στρατηγική κατεύθυνση υποστηρίζει άμεσα και οργανικά την αποστολή του έργου W.I.N. (Work Inclusion Network) για την προώθηση της ισότητας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού ιδιότητας του πολίτη στο πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης.

Η Ελληνική Νομοθετική Πραγματικότητα και το Θεσμικό Πλαίσιο

Οι εθνικές νομοθεσίες των κρατών μελών της ΕΕ εναρμονίζονται σταδιακά με τις ευρωπαϊκές οδηγίες για τη συμπεριληπτική εκπαίδευση, παρά τις επιμέρους διαρθρωτικές ιδιαιτερότητες κάθε χώρας. Στην Ελλάδα, το θεσμικό πλαίσιο για την ειδική αγωγή, την επαγγελματική εκπαίδευση και την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας έχει υποστεί σημαντικές μεταρρυθμίσεις, οι οποίες αναλύονται διεξοδικά στα αντίστοιχα εκπαιδευτικά προγράμματα του έργου.

Ωστόσο, η απόσταση μεταξύ της νομοθετικής πρόβλεψης και της πρακτικής εφαρμογής παραμένει μια από τις μεγαλύτερες προκλήσεις για το ελληνικό κοινωνικό κράτος. Η έλλειψη εξειδικευμένων δομών υποστήριξης μετά την ολοκλήρωση της τυπικής εκπαίδευσης δημιουργεί ένα κενό, το οποίο έρχονται να καλύψουν καινοτόμες πρωτοβουλίες της κοινωνίας των πολιτών και εξειδικευμένοι φορείς πρόνοιας, όπως το Κ.Ε.Π.Ε.Α. «ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ» και το «Παναγία Ευαγγελίστρια».

Όσον αφορά το πεδίο της απασχόλησης, οι συμπεριληπτικές πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης εστιάζουν στην ενίσχυση της κοινωνικής ανθεκτικότητας, τη βελτίωση της συμμετοχής υποεκπροσωπούμενων ομάδων στην αγορά εργασίας και την ομαλή προσαρμογή στις απαιτήσεις της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης.

Η ΕΕ έχει θέσει ως κεντρικό στόχο την επίτευξη ποσοστού απασχόλησης 78% έως το 2030. Ο στόχος αυτός περιλαμβάνει ειδική έμφαση στη δραστική μείωση του χάσματος απασχόλησης που πλήττει τα άτομα με αναπηρία, καθώς και στην προώθηση της έμφυλης ισότητας — προτεραιότητες τις οποίες το έργο W.I.N. ενσωματώνει οργανικά στον πυρήνα των δράσεών του.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία 2021–2030 βρίσκεται πλέον στη δεύτερη φάση της επιχειρησιακής της υλοποίησης, με ανανεωμένη και έντονη εστίαση στη γεφύρωση του χάσματος απασχόλησης και στη διασφάλιση της ισότιμης πρόσβασης στην εργασία. Τα άτομα με αναπηρία εντός της ΕΕ έχουν αναφαίρετο δικαίωμα στην ισότιμη συμμετοχή, τη μη διάκριση, την καθολική προσβασιμότητα και την ανεξάρτητη διαβίωση. Τα δικαιώματα αυτά κατοχυρώνονται νομικά από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τη Διεθνή Σύμβαση του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία.

Σε απόλυτη συμφωνία με το ανωτέρω ευρωπαϊκό πλαίσιο και τις εθνικές νομοθεσίες, το έργο W.I.N. παρουσιάζει μια αυστηρή επιλογή βέλτιστων πρακτικών, με κυρίαρχο το ελληνικό παράδειγμα του **"Pareaki" Social Cafe**, το οποίο αποτελεί πρότυπο επαγγελματικής ένταξης και κοινοτικής ενσωμάτωσης.

1. Η συμπερίληψη πρέπει να σχεδιάζεται προληπτικά και όχι να εφαρμόζεται εκ των υστέρων

Ένα από τα πιο σημαντικά μαθήματα που προκύπτουν από τις πρακτικές που αναλύθηκαν είναι ότι η συμπερίληψη είναι πιο αποτελεσματική όταν ενσωματώνεται από τα πρώτα κιόλας στάδια σχεδιασμού του προγράμματος. Οι επιτυχημένοι φορείς

επαγγελματικής κατάρτισης δεν βασίζονται σε αποσπασματικές (ad hoc) προσαρμογές. Αντίθετα, δημιουργούν συστήματα όπου η προσβασιμότητα, η συμπεριληπτική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (VET) και ο Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL) είναι ενσωματωμένα στα προγράμματα σπουδών, στα προγράμματα κινητικότητας και στα μαθησιακά περιβάλλοντα. Αυτό διασφαλίζει ότι τα εμπόδια απομακρύνονται προληπτικά και όχι εκ των υστέρων.

2. Η εξατομικευμένη υποστήριξη είναι καθοριστική για μια ουσιαστική συμμετοχή

Το Ατομικό Πλάνο Μάθησης (ILP), το προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό υλικό και οι προσεγγίσεις που βασίζονται σε Διεπιστημονικές Ομάδες Υποστήριξης έχουν αποδειχθεί θεμελιώδη για την επιτυχία των σπουδαστών σε όλες τις καλές πρακτικές που εξετάστηκαν. Τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης πρέπει να αναγνωρίσουν ότι οι εκπαιδευόμενοι με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN) απαιτούν διαφοροποιημένες προσεγγίσεις και ότι η δομημένη υποστήριξη βελτιώνει σημαντικά το κίνητρο, την παραμονή στο εκπαιδευτικό πρόγραμμα και τα μαθησιακά αποτελέσματα.

3. Οι ισχυρές συνεργασίες είναι απαραίτητες για την επιτυχή μετάβαση

Το ιρλανδικό μοντέλο WALK PEER αποδεικνύει ότι, ελλείψει μιας επίσημης «γέφυρας» —η οποία να συνδυάζει τη μάθηση στον χώρο εργασίας, την καθοδήγηση (mentoring) και τη μακροπρόθεσμη παρακολούθηση— πολλοί εκπαιδευόμενοι χάνουν έδαφος ακριβώς τη στιγμή που ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους. Οι συγκεκριμένες διασυνδέσεις μεταξύ των φορέων κατάρτισης και των εργοδοτών, συμπεριλαμβανομένων των δομημένων διαδρομών ένταξης στην αγορά εργασίας, είναι απαραίτητες για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων απασχόλησης.

4. Τα περιβάλλοντα μάθησης και εργασίας πρέπει να είναι συμπεριληπτικά και ευέλικτα

Η διασφάλιση της πρόσβασης στην πρακτική άσκηση δεν είναι αρκετή εάν τα περιβάλλοντα δεν είναι προσβάσιμα. Η εμπειρία δείχνει ότι η εφαρμογή των αρχών προσβασιμότητας, των απαραίτητων προσαρμογών και των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι ζωτικής σημασίας προκειμένου να επιτραπεί στους σπουδαστές να συμμετέχουν πλήρως και να εφαρμόζουν τις δεξιότητές τους σε πραγματικές συνθήκες.

5. Η συμπερίληψη βελτιώνει την ποιότητα και τη βιωσιμότητα των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Οι συμπεριληπτικές προσεγγίσεις ωφελούν όχι μόνο τα άτομα, αλλά και τα ίδια τα ιδρύματα. Οι πρακτικές που προωθούν τη συμπεριληπτική απασχόληση, τη νευροδιαφορετικότητα και τα πλαίσια ένταξης συμβάλλουν στην ενίσχυση της δέσμευσης, στη βελτίωση της κοινωνικής ενσωμάτωσης και στην καλύτερη ευθυγράμμιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επομένως, η συμπερίληψη θα πρέπει να θεωρείται κινητήριος μοχλός για τη μακροπρόθεσμη ποιότητα και βιωσιμότητα.

Ορίστε τα κύρια σημεία για τους εργοδότες και τις μαρτυρίες των ατόμων με αναπηρία, μεταφρασμένα στα ελληνικά:

Κύρια Σημεία για τους Εργοδότες

1. Η συμπεριληπτική διαδικασία επιλογής πρέπει να εστιάζει στις δεξιότητες, όχι στους περιορισμούς. Οι εργοδότες θα πρέπει να υιοθετούν συμπεριληπτικές πρακτικές προσλήψεων που δίνουν προτεραιότητα στις δεξιότητες και τις προοπτικές εξέλιξης, αντί για τα προφανή ή υποτιθέμενα εμπόδια. Η εφαρμογή των αρχών της ανώνυμης στελέχωσης (blind recruitment), της συμπεριληπτικής απασχόλησης και των εύλογων προσαρμογών στις διαδικασίες πρόσληψης συμβάλλει στη διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας και στη μείωση των προκαταλήψεων απέναντι σε υποψηφίους με αναπηρία.

2. Η προσβασιμότητα στον χώρο εργασίας είναι προϋπόθεση για τη συμπερίληψη. Η δημιουργία συμπεριληπτικών εργασιακών περιβαλλόντων απαιτεί τη συστηματική εφαρμογή των αρχών της προσβασιμότητας, τόσο στο φυσικό όσο και στο ψηφιακό και οργανωτικό περιβάλλον. Οι εργοδότες οφείλουν να διασφαλίζουν ότι τα εργαλεία, τα συστήματα επικοινωνίας και οι χώροι εργασίας είναι χρηστικά από όλους τους εργαζομένους, εξαλείφοντας τα εμπόδια που περιορίζουν τη συμμετοχή τους.

3. Η εξατομικευμένη υποστήριξη αυξάνει την αφοσίωση και την παραγωγικότητα. Η επιτυχής συμπερίληψη εξαρτάται από την παροχή υποστηριζόμενης απασχόλησης, ευέλικτων μορφών εργασίας και εξατομικευμένων διαδικασιών ένταξης (onboarding). Αυτά τα μέτρα επιτρέπουν στους εργαζομένους με αναπηρία να προσαρμοστούν στους ρόλους τους, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να διατηρήσουν τη θέση εργασίας τους μακροπρόθεσμα.

4. Μια συμπεριληπτική εταιρική κουλτούρα αποτελεί τη βάση για την επιτυχία του οργανισμού. Η προώθηση της νευροδιαφορετικότητας και η μείωση του χάσματος στη γνωστοποίηση της αναπηρίας (όπως αποδείχθηκε από την Bank of Ireland), καθώς και η ενθάρρυνση της ανοιχτής επικοινωνίας, συμβάλλουν στη δημιουργία ενός θετικού και συμπεριληπτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Όταν οι εργαζόμενοι νιώθουν ελεύθεροι να εκφράσουν τις ανάγκες τους, οι οργανισμοί επωφελούνται από μεγαλύτερη δέσμευση, συνεργασία και καινοτομία.

5. Η συνεργασία με τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης ενισχύει τη συμπερίληψη του εργατικού δυναμικού. Οι εργοδότες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη της μετάβασης από τον κόσμο της εκπαίδευσης στον κόσμο της εργασίας. Η συμμετοχή στη μάθηση στον χώρο εργασίας (WBL), οι συνεργασίες με φορείς που προσφέρουν συμπεριληπτική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (VET) και οι δομημένες διαδρομές μετάβασης βελτιώνουν τα κανάλια προσλήψεων και συμβάλλουν στη δημιουργία ενός εργατικού δυναμικού με μεγαλύτερη ποικιλομορφία.

Κύρια Σημεία που Προέκυψαν από τις Μαρτυρίες Ατόμων με Αναπηρία

1. Η συμπερίληψη έχει νόημα μόνο εάν διασφαλίζει ουσιαστική συμμετοχή από την αρχή. Από την οπτική γωνία των ατόμων με αναπηρία, συμπερίληψη δεν σημαίνει απλώς παρουσία στον κόσμο της εκπαίδευσης ή της εργασίας. Σημαίνει να έχουν ίσες ευκαιρίες να συμμετέχουν, να συνεισφέρουν και να εξελίσσονται στις διαδικασίες που αποτελούν τη βάση για τον σχεδιασμό και την οργάνωση της εκπαίδευσης και της εργασίας τους.

2. Οι ατομικές ανάγκες πρέπει να αναγνωρίζονται και να υποστηρίζονται. Οι συμμετέχοντες τονίζουν τη σημασία των εξατομικευμένων συστημάτων υποστήριξης που λαμβάνουν υπόψη τις συγκεκριμένες ικανότητες και τις δυσκολίες τους. Εργαλεία όπως το Εξατομικευμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΕΠ), το Ατομικό Πλάνο Μάθησης και οι εύλογες προσαρμογές είναι απαραίτητα για τη διασφάλιση ισότιμης συμμετοχής και τη μείωση των εμποδίων, τόσο στο μαθησιακό όσο και στο εργασιακό περιβάλλον.

3. Η αυτοπεποίθηση και η ανεξαρτησία αναπτύσσονται μέσα από την άμεση εμπειρία. Η πρόσβαση στη μάθηση στον χώρο εργασίας (WBL) και στην υποστηριζόμενη απασχόληση θεωρείται θεμελιώδης για την ανάπτυξη πρακτικών δεξιοτήτων, αυτοπεποίθησης και αυτονομίας. Τα άτομα με αναπηρία υπογραμμίζουν ότι η συγκεκριμένη εμπειρία στον χώρο εργασίας, σε συνδυασμό με την κατάλληλη υποστήριξη, τα βοηθά να ενταχθούν με μεγαλύτερη επιτυχία στην αγορά εργασίας και να χτίσουν μακροπρόθεσμες επαγγελματικές διαδρομές.

4. Τα ασφαλή και υποστηρικτικά περιβάλλοντα συμβάλλουν στη μείωση του χάσματος γνωστοποίησης. Πολλοί άνθρωποι δηλώνουν ότι διστάζουν να αποκαλύψουν την αναπηρία τους από φόβο για το στίγμα ή τις διακρίσεις. Για να μειωθεί αυτό το χάσμα γνωστοποίησης, είναι απαραίτητο να δημιουργηθούν περιβάλλοντα όπου η διαφορετικότητα είναι αποδεκτή και υποστηρίζεται. Η προώθηση της νευροδιαφορετικότητας, η διασφάλιση της επικοινωνίας με σεβασμό

και η αμοιβαία κατανόηση αποτελούν βασικά στοιχεία για την οικοδόμηση ενός κλίματος εμπιστοσύνης.

5. Η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών, εργοδοτών και ατόμων είναι καθοριστικής σημασίας. Από τη σκοπιά του «τριγώνου» της συνεργασίας, η επιτυχία της συμπερίληψης εξαρτάται από την ισχυρή σύμπραξη μεταξύ των μαθητών ή εργαζομένων με αναπηρία, των εκπαιδευτικών και των εργοδοτών. Όταν η διεπιστημονική ομάδα υποστήριξης, οι ευέλικτες μορφές εργασίας και οι συμπεριληπτικές πρακτικές είναι καλά συντονισμένες, τα άτομα νιώθουν ότι υποστηρίζονται, ότι η αξία τους αναγνωρίζεται και ότι είναι πιο ικανά να επιτύχουν τους στόχους τους.

ΠΩΣ ΝΑ ΔΙΑΒΑΣΕΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΚΘΕΣΗ

Η παρούσα έκθεση έχει σχεδιαστεί ως ένας πρακτικός και αναλυτικός πόρος στη διάθεση των διαφόρων ομάδων ενδιαφερομένων που εμπλέκονται στη συμπεριληπτική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) και την απασχόληση. Ανάλογα με τον ρόλο σας, μπορείτε να συμβουλευτείτε την έκθεση με διαφορετικούς τρόπους για να αποκτήσετε πρόσβαση στις πιο σχετικές πληροφορίες, εργαλεία και συστάσεις. Η έκθεση εξετάζει τις βέλτιστες πρακτικές από 12 χώρες —πολύ πέρα από τις 7 χώρες-εταίρους που συμμετέχουν στο έργο— προκειμένου να διασφαλιστεί μια ακόμη ευρύτερη διάσταση και συνάφεια σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Εάν είστε εκπαιδευτικός επαγγελματικής κατάρτισης

Ίσως βρείτε ιδιαίτερα χρήσιμο να εστιάσετε στο **Μέρος 2 (Επαγγελματική Κατάρτιση)**, όπου η έκθεση παρουσιάζει τόσο μια διακρατική ανάλυση όσο και τα κύρια σημεία συγκεκριμένων καλών πρακτικών που σχετίζονται με τα συμπεριληπτικά περιβάλλοντα διδασκαλίας και μάθησης. Η ενότητα που είναι αφιερωμένη στη σύνοψη σε επίπεδο ΕΕ προσφέρει μια επισκόπηση των κοινών μοντέλων, των εμποδίων και των αποτελεσματικών παιδαγωγικών προσεγγίσεων στις διάφορες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της εφαρμογής συμπεριληπτικών πλαισίων αναφοράς, όπως ο **Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL)**, η **Εξατομικευμένη Μάθηση** και η **Διεπιστημονική Υποστήριξη**.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών προσφέρουν συγκεκριμένες ιδέες για τον τρόπο προσαρμογής των διδακτικών μεθόδων, τη χρήση προσβάσιμου υλικού και την υποστήριξη των εκπαιδευομένων με διαφορετικές ανάγκες σε παραδοσιακά σχολικά περιβάλλοντα. Επιπλέον, τα συμπεράσματα και οι συστάσεις που περιλαμβάνονται στην **Ενότητα 4.1** παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για τον σχεδιασμό και τη βελτίωση των συμπεριληπτικών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Μπορεί επίσης να σας φανεί χρήσιμο να συμβουλευτείτε την ενότητα που είναι αφιερωμένη στη μεθοδολογία, για να κατανοήσετε με ποιον τρόπο αναλύθηκαν οι πρακτικές και πώς παρόμοιες προσεγγίσεις μπορούν να εφαρμοστούν στο δικό σας πλαίσιο.

Εάν είστε διευθυντικό στέλεχος, εργοδότης ή επαγγελματίας ανθρώπινου δυναμικού (HR)

Σας προσκαλούμε να εστιάσετε στο **Μέρος 3 (Εργοδότες)**, το οποίο εξετάζει τις συμπεριληπτικές πρακτικές στον χώρο εργασίας σε διάφορους τομείς και

οργανωτικά μοντέλα. Η ενότητα της σύνοψης της ΕΕ περιγράφει με σαφήνεια τα κύρια εμπόδια και τους ευνοϊκούς παράγοντες που σχετίζονται με την πρόσληψη, την προσβασιμότητα στον χώρο εργασίας, την οργανωσιακή κουλτούρα και την υποστήριξη των εργαζομένων.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών παρέχουν συγκεκριμένα μοντέλα για το πώς οι οργανισμοί εφαρμόζουν τη συμπεριληπτική απασχόληση μέσω μέτρων όπως οι **Εύλογες Προσαρμογές**, η **Υποστηριζόμενη Απασχόληση**, οι ευέλικτες μορφές εργασίας και οι συμπεριληπτικές στρατηγικές στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι συστάσεις που περιέχονται στην **Ενότητα 4.2** είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς μεταφράζουν τα αποτελέσματα της μελέτης σε συγκεκριμένες δράσεις για οργανισμούς που επιθυμούν να αναπτύξουν ή να ενισχύσουν συμπεριληπτικές πρακτικές απασχόλησης. Αυτές οι κατευθύνσεις μπορούν να υποστηρίξουν τόσο τη στρατηγική λήψη αποφάσεων όσο και την καθημερινή διαχείριση.

Εάν είστε άτομο με αναπηρία ή πάροχος υπηρεσιών υποστήριξης

Ίσως βρείτε αυτή την έκθεση ιδιαίτερα χρήσιμη για να κατανοήσετε τις διαθέσιμες ευκαιρίες, τους μηχανισμούς υποστήριξης και τις διαδρομές που οδηγούν από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Το **Μέρος 2** και το **Μέρος 3** δείχνουν μαζί πώς λειτουργούν τα συμπεριληπτικά συστήματα και ποιοι τύποι υποστήριξης είναι διαθέσιμοι τόσο στα μαθησιακά όσο και στα εργασιακά περιβάλλοντα.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών παρουσιάζουν πραγματικές εμπειρίες και μοντέλα που ευνοούν τη συμμετοχή, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απασχόληση. Αυτά μπορούν να αποτελέσουν χρήσιμα σημεία αναφοράς για τον εντοπισμό ευκαιριών ή την προώθηση καλύτερης υποστήριξης.

Οι συστάσεις που περιέχονται στην **Ενότητα 4.3** εστιάζουν ιδιαίτερα στην ενδυνάμωση (empowerment), στις εξατομικευμένες διαδρομές και στον ρόλο των υπηρεσιών υποστήριξης, προσφέροντας καθοδήγηση για το πώς τα άτομα και οι επαγγελματίες του κλάδου μπορούν να προσανατολιστούν και να ενισχύσουν τις διαδικασίες συμπερίληψης.

Προς όλους τους αναγνώστες

Η έκθεση μπορεί να διαβαστεί είτε με τη σειρά είτε επιλεκτικά, ανάλογα με τις ανάγκες σας. Αν και κάθε ενότητα μπορεί να μελετηθεί ανεξάρτητα από τις άλλες, η πραγματική αξία της έκθεσης βρίσκεται στις συνδέσεις μεταξύ των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, των πρακτικών απασχόλησης και των πολιτικών συστάσεων.

Συνδυάζοντας δεδομένα από διαφορετικές χώρες και προοπτικές, η έκθεση προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα της συμπερίληψης ως κοινή ευθύνη μεταξύ εκπαιδευτικών, εργοδοτών, ατόμων με αναπηρία και φορέων χάραξης πολιτικής.

> **Σημείωση:** Οι βασικές έννοιες και οι όροι-κλειδιά έχουν επισημανθεί με τη χρήση αρχικών κεφαλαίων γραμμάτων και έντονης γραφής (bold), για παράδειγμα: **«Διεπιστημονική Ομάδα Υποστήριξης»**. Όλοι οι ορισμοί παρατίθενται στο αντίστοιχο παράρτημα.

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

1.1 ΣΚΟΠΟΣ, ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟ-ΣΤΟΧΟΣ

Η διακρατική έκθεση που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του έργου **W.I.N. (Workplace Inclusion and Diversity Training and Campaigning)** αποτελεί ένα αναλυτικό και στρατηγικό έγγραφο αναφοράς. Συνθέτει τις γνώσεις, τις πρακτικές και τα δεδομένα που συλλέχθηκαν τόσο από τις χώρες-εταίρους όσο και πέραν αυτών.

Ο κύριος στόχος της είναι να προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα για το πώς τα συστήματα **Συμπεριληπτικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ)** και τα εργασιακά περιβάλλοντα διευκολύνουν –ή εμποδίζουν– την ένταξη των ατόμων με αναπηρία. Με τη σύνθεση των εθνικών πορισμάτων σε μια ενιαία ευρωπαϊκή προοπτική, η έκθεση συμβάλλει στην ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών, συμπεριληπτικών και βιώσιμων επαγγελματικών διαδρομών.

1.1.1 Σκοπός

Στον πυρήνα της, η έκθεση στοχεύει στη **γεφύρωση του χάσματος μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης**, εντοπίζοντας:

- Δομικές προκλήσεις και συστημικά εμπόδια.
- Ευκαιρίες για καινοτομία.
- Μεταφέσιμες και εφαρμόσιμες καλές πρακτικές.

Δεν αποτελεί απλώς ένα ερευνητικό προϊόν, αλλά ένα **πρακτικό εργαλείο** για τον σχεδιασμό εκπαιδευτικών προγραμμάτων, την υποστήριξη της χάραξης πολιτικής και την ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας για συμπερίληψη. Σε ευθυγράμμιση με τους στόχους του έργου W.I.N., προωθεί τις ίσες ευκαιρίες, την προσβασιμότητα και την ποικιλομορφία, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για συστημικές αλλαγές.

1.1.2 Πεδίο Εφαρμογής

Το πεδίο εφαρμογής της έκθεσης είναι διακρατικό και συγκριτικό, ενσωματώνοντας στοιχεία από εθνικές εκθέσεις έρευνας και τοπικά πλαίσια. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει την κατανόηση τόσο των κοινών ευρωπαϊκών τάσεων όσο και των ιδιομορφιών κάθε χώρας.

Η έκθεση εστιάζει σε τρεις βασικούς άξονες:

- **Η Διαδρομή Μετάβασης:** Αναλύει τον τρόπο με τον οποίο οι συμπεριληπτικές διδακτικές μεθοδολογίες και τα προσβάσιμα περιβάλλοντα μάθησης προετοιμάζουν τους σπουδαστές με αναπηρία για την αγορά εργασίας.
- **Οι Πρακτικές των Εργοδοτών:** Εξετάζει τις οργανωσιακές κουλτούρες και τις στρατηγικές διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (HR) που επηρεάζουν την πρόσληψη, τη διατήρηση και την εξέλιξη των ατόμων με αναπηρία, ελέγχοντας την ευθυγράμμιση μεταξύ των δεξιοτήτων που παρέχει η ΕΕΚ και των απαιτήσεων της αγοράς.
- **Η Συνεργασία των Φορέων:** Διερευνά πώς οι συμπράξεις μεταξύ φορέων κατάρτισης, εργοδοτών, ΜΚΟ και δημόσιων ιδρυμάτων δημιουργούν βιώσιμα οικοσυστήματα συμπερίληψης.

Μεταφορά Γνώσης: Μέσω της τεκμηρίωσης και σύγκρισης επιτυχημένων πρωτοβουλιών, η έκθεση θέτει τις βάσεις για την αναπαραγωγή και κλιμάκωση (scalability) αυτών των μοντέλων σε διαφορετικά εθνικά πλαίσια, διατηρώντας παράλληλα έναν

προσανατολισμό προς το μέλλον με τη διατύπωση τεκμηριωμένων συστάσεων.

1.1.3 Κοινό-Στόχος (Αποδέκτες)

Η έκθεση απευθύνεται σε μια ετερογενή ομάδα ενδιαφερομένων μερών, η οποία δομείται γύρω από το λεγόμενο **«Τρίγωνο της Επιτυχίας»**:

- **Εκπαιδευτικοί:** Υπεύθυνοι για τον σχεδιασμό συμπεριληπτικών εμπειριών μάθησης, την προσαρμογή των προγραμμάτων σπουδών και την εφαρμογή του **Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)**.
- **Διευθυντικά Στελέχη & Εργοδότες:** Επαγγελματίες HR και λήπτες αποφάσεων που αναζητούν καθοδήγηση για τη δημιουργία προσβάσιμων εργασιακών χώρων. Η έκθεση αναδεικνύει επίσης τα οικονομικά οφέλη, δείχνοντας πώς η ποικιλομορφία ενισχύει την καινοτομία και την παραγωγικότητα.
- **Άτομα με Αναπηρία:** Αναγνωρίζονται ως ενεργοί συνδιαμορφωτές της διαδικασίας. Οι εμπειρίες και οι φωνές τους διασφαλίζουν ότι τα πορίσματα είναι γειωμένα στην πραγματικότητα, ενισχύοντας την αυτονομία και την ενδυνάμωσή τους (empowerment).
- **Λοιποί Φορείς:** Υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, ερευνητές και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

1.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

1.2.1 Πρωτόκολλο Δευτερογενούς Έρευνας

Η δευτερογενής έρευνα ακολούθησε ένα αυστηρά δομημένο και εναρμονισμένο πρωτόκολλο για τη διασφάλιση της αξιοπιστίας των δεδομένων:

- **Πηγές Δεδομένων:** Αναλύθηκαν εθνικές και ευρωπαϊκές νομοθεσίες (π.χ. *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Αναπηρία*, *Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα*), έγγραφα πολιτικής, οργανωτικό υλικό φορέων κατάρτισης και επιχειρήσεων, καθώς και ακαδημαϊκές μελέτες.
- **Θεματική Κωδικοποίηση:** Τα δεδομένα ταξινομήθηκαν σε προκαθορισμένες ενότητες, όπως η διακυβέρνηση, οι παιδαγωγικές προσεγγίσεις, οι προσαρμογές στους χώρους εργασίας και οι μηχανισμοί μετάβασης.

- **Τριγωνοποίηση:** Τα στοιχεία διασταυρώθηκαν μεταξύ διαφορετικών πηγών για την ελαχιστοποίηση της μεροληψίας, ενώ εφαρμόστηκε μια τυποποιημένη δομή παρουσίασης (πλαίσιο, ομάδα-στόχος, μέτρα προσβασιμότητας, αποτελέσματα, μεταφεσιμότητα) για κάθε πρακτική.

1.2.2 Ερωτηματολόγια και Συνεντεύξεις

Για τη συλλογή πρωτογενών δεδομένων επιστρατεύτηκαν ποιοτικές και ποσοτικές μέθοδοι, προσφέροντας πρόσβαση σε βιωματική και πρακτική γνώση:

- **Δομημένα Ερωτηματολόγια:** Διανεμήθηκαν ψηφιακά (μέσω *Google Forms*) σε φορείς που εφαρμόζουν καλές πρακτικές (σχολές, εργοδότες, ΜΚΟ, κοινωνικές επιχειρήσεις).
- **Ποιοτικός Προσανατολισμός:** Οι ερωτήσεις ενθάρρυναν τους συμμετέχοντες να περιγράψουν αναλυτικά τις διαδικασίες, τις προκλήσεις και τα αποτελέσματα, αντί να περιορίζονται σε απλούς αριθμητικούς δείκτες.
- **Συνεντεύξεις & Διαβουλεύσεις:** Σε πολλά εθνικά πλαίσια, τα ερωτηματολόγια εμπλουτίστηκαν με συνεντεύξεις διευθυντών, εκπαιδευτικών, συμβούλων εργασίας (job coaches) και των ίδιων των εργαζομένων, διασφαλίζοντας την τήρηση της ανωνυμίας και της δεοντολογίας.

1.2.3 Μελέτες Περίπτωσης: Επιλογή και Ποιότητα

Οι μελέτες περίπτωσης (case studies) επιλέχθηκαν με βάση συγκεκριμένα ποιοτικά κριτήρια, καλύπτοντας ένα ευρύ φάσμα πέρα από τις χώρες της κοινοπραξίας:

Κριτήριο Επιλογής	**Περιγραφή / Στόχος**
Αποδεδειγμένος Αντίκτυπος	Σαφή αποτελέσματα στη συμπερίληψη, την απασχόληση ή την αυτονομία.

Βιωσιμότητα	Πρακτικές ενσωματωμένες σε μακροπρόθεσμες δομές, όχι απλά πιλοτικά έργα.
Εφαρμόσιμες Λύσεις	Δυνατότητα προσαρμογής και εφαρμογής σε άλλα ευρωπαϊκά πλαίσια με **Εύλογες Προσαρμογές**.
Καινοτομία & Αποδοτικότητα	Προσεγγίσεις που ξεπερνούν την απλή τυπική συμμόρφωση με τον νόμο.

Οι μελέτες περίπτωσης παρουσιάζουν μεγάλη **ποικιλομορφία και πρωτοτυπία**, καθώς καλύπτουν:

1. **Διαφορετικούς Φορείς:** Δημόσια ιδρύματα, τεχνικές σχολές, μεγάλες εταιρείες και Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ιδίως Τύπου Β, που εστιάζουν στην εργασιακή ένταξη).
2. **Διαφορετικές Μορφές Αναπηρίας:** Νοητική αναπηρία, αισθητηριακές αναπηρίες, καθώς και **νευροδιαφορετικούς εργαζόμενους**.
3. **Μεθοδολογικές Προσεγγίσεις:** Μοντέλα βιωματικής μάθησης, υποστηριζόμενη απασχόληση και τεχνολογικές λύσεις προσβασιμότητας.

Η τυποποιημένη, σαφής και χωρίς εξειδικευμένη ορολογία παρουσίασή τους διασφαλίζει ότι τα συμπεράσματα είναι άμεσα αξιοποιήσιμα από κάθε ενδιαφερόμενο, ακόμη και χωρίς ερευνητικό υπόβαθρο.

Ορισμοί

1. UD — Καθολικός Σχεδιασμός (Universal Design)

Ο **Καθολικός Σχεδιασμός** είναι η φιλοσοφία και η πρακτική του σχεδιασμού προϊόντων, υπηρεσιών, τεχνολογιών και περιβαλλόντων (φυσικών και ψηφιακών) με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το ευρύτερο δυνατό φάσμα

ανθρώπων, στον μέγιστο δυνατό βαθμό, **χωρίς την ανάγκη εξειδικευμένης προσαρμογής ή ειδικού σχεδιασμού εκ των υστέρων**.

- **Η κεντρική ιδέα:** Δεν σχεδιάζουμε για τον «μέσο» ή τον «ιδανικό» άνθρωπο, αλλά αναγνωρίζουμε ότι η ανθρώπινη ποικιλομορφία είναι ο κανόνας.
- **Παράδειγμα:** Οι ράμπες στα πεζοδρόμια ή οι αυτόματες πόρτες στις εισόδους κτιρίων σχεδιάστηκαν αρχικά για χρήστες αναπηρικών αμαξιδίων, αλλά τελικά διευκολύνουν τους γονείς με καροτσάκια, τους ηλικιωμένους ή όσους μεταφέρουν βαριές αποσκευές. Στο ψηφιακό περιβάλλον, ο Καθολικός Σχεδιασμός αφορά ιστοσελίδες που είναι πλοηγήσιμες τόσο με το ποντίκι όσο και με το πληκτρολόγιο ή μέσω φωνητικών εντολών.

2. UDL — Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (Universal Design for Learning)

Ο **Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση** μεταφέρει τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού (UD) μέσα στην εκπαιδευτική διαδικασία. Πρόκειται για ένα εκπαιδευτικό πλαίσιο που αναγνωρίζει ότι κάθε μαθητής προσλαμβάνει και επεξεργάζεται τις πληροφορίες με διαφορετικό τρόπο. Το UDL στοχεύει στην εξάλειψη των εμποδίων στη μάθηση παρέχοντας ευελιξία στα προγράμματα σπουδών.

Βασίζεται σε τρεις κεντρικούς πυλώνες:

- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης (Το «Τι» της μάθησης):** Προσφορά της πληροφορίας σε διάφορες μορφές (π.χ. κείμενο, ήχος, βίντεο, infographics), ώστε να εξυπηρετούνται άτομα με οπτική ή ακουστική αναπηρία, αλλά και διαφορετικά μαθησιακά προφίλ (π.χ. δυσλεξία).
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης (Το «Πώς» της μάθησης):** Παροχή εναλλακτικών τρόπων στους μαθητές να δείξουν τι έμαθαν (π.χ. αντί για μια παραδοσιακή γραπτή εξέταση, να μπορούν να παραδώσουν μια προφορική παρουσίαση, ένα βίντεο ή ένα πρακτικό έργο).
- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής (Το «Γιατί» της μάθησης):** Ενεργοποίηση του ενδιαφέροντος των μαθητών με διάφορους τρόπους (π.χ. ομαδική εργασία, αυτόνομη μελέτη, σύνδεση του μαθήματος με πραγματικά ενδιαφέροντα), ώστε να διατηρείται υψηλό το κίνητρο για μάθηση.

3. Accessibility — Προσβασιμότητα

Η **Προσβασιμότητα** είναι το μετρήσιμο χαρακτηριστικό ενός περιβάλλοντος, ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας που επιτρέπει σε **όλα** τα άτομα —ιδιαίτερα σε εκείνα με αναπηρίες ή μειωμένη κινητικότητα/αντίληψη— να έχουν πρόσβαση, να εισέλθουν,

να περιηγηθούν, να επικοινωνήσουν και να τα χρησιμοποιήσουν με ασφάλεια, άνεση και αυτονομία.

Ενώ ο Καθολικός Σχεδιασμός (UD) είναι η *στρατηγική προσέγγιση*, η προσβασιμότητα είναι συχνά το *αποτέλεσμα* (και συμμορφώνεται με συγκεκριμένα νομικά και τεχνικά πρότυπα).

- **Διαστάσεις:** Περιλαμβάνει τη **φυσική προσβασιμότητα** (ράμπες, ανελκυστήρες, σήμανση Braille), την **ψηφιακή προσβασιμότητα** (ιστοσελίδες συμβατές με αναγνώστες οθόνης για τυφλούς, υπότιτλοι σε βίντεο για κωφούς) και την **οργανωσιακή προσβασιμότητα** (διαδικασίες απλές και κατανοητές, π.χ. κείμενα σε μορφή *Easy-to-Read* για άτομα με νοητική αναπηρία).

4. Inclusion — Συμπερίληψη (ή Κοινωνική Ένταξη)

Η **Συμπερίληψη** είναι η δυναμική διαδικασία της πλήρους και ισότιμης ενσωμάτωσης όλων των ατόμων σε κάθε πτυχή της κοινωνικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής ζωής, ανεξάρτητα από την αναπηρία, το φύλο, την εθνικότητα, τη νευροδιαφορετικότητα ή οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό.

- **Η διαφορά από την απλή «ενσωμάτωση» (integration):** Στην απλή ενσωμάτωση, φέρνουμε ένα άτομο με αναπηρία σε ένα υπάρχον περιβάλλον και του ζητάμε να «προσαρμοστεί» αυτό στο σύστημα. Στη **συμπερίληψη**, το ίδιο το σύστημα (το σχολείο, η εταιρεία, η κοινωνία) μετασχηματίζεται, αλλάζει δομές και νοοτροπίες, ώστε να χωράει και να αναγνωρίζει την αξία του κάθε ατόμου ως οργανικού μέλους της ομάδας. Δεν αφορά απλώς την «παρουσία» κάποιου στον χώρο, αλλά την παροχή ίσων ευκαιριών να συνεισφέρει, να ακουστεί και να εξελιχθεί.

5. Reasonable Accommodation — Εύλογη Προσαρμογή

Η **Εύλογη Προσαρμογή** αναφέρεται στις απαραίτητες και κατάλληλες τροποποιήσεις, ρυθμίσεις ή διορθώσεις που γίνονται σε μια συγκεκριμένη, ατομική περίπτωση, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι ένα άτομο με αναπηρία μπορεί να απολαύσει ή να ασκήσει —σε ισότιμη βάση με τους άλλους— όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες του.

- **Το κριτήριο του «Εύλογου»:** Η προσαρμογή αυτή δεν πρέπει να επιβάλλει δυσανάλογη ή αδικαιολόγητη επιβάρυνση (οικονομική ή οργανωτική) στον εργοδότη ή τον εκπαιδευτικό φορέα.

- **Παραδείγματα:** Η παροχή ενός εργονομικού γραφείου/καρέκλας, η εγκατάσταση ειδικού λογισμικού μεγέθυνσης οθόνης στον υπολογιστή ενός υπαλλήλου με μερική όραση, η παροχή επιπλέον χρόνου στις εξετάσεις για έναν φοιτητή με ΔΕΠΥ ή η τροποποίηση του ωραρίου εργασίας για ιατρικούς λόγους.

6. VET — Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Vocational Education and Training)

Η **Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ)** περιλαμβάνει κάθε μορφή εκπαίδευσης, κατάρτισης ή μαθητείας που στοχεύει στον εξοπλισμό των ατόμων (νέων ή ενηλίκων) με τις πρακτικές δεξιότητες, τις τεχνικές γνώσεις και τις επαγγελματικές ικανότητες που απαιτούνται για την άσκηση ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος ή τη δραστηριοποίηση στην αγορά εργασίας.

- **Στο πλαίσιο του report (Inclusive VET):** Η *Συμπεριληπτική ΕΕΚ* εστιάζει στο πώς αυτά τα προγράμματα (π.χ. σχολές μαθητείας, ΙΕΚ, τεχνικές σχολές) μπορούν να γίνουν προσβάσιμα σε άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN), προσφέροντας προσαρμοσμένα προγράμματα σπουδών, πρακτική άσκηση με υποστήριξη και καθοδήγηση, ώστε να διευκολυνθεί η ομαλή μετάβαση των σπουδαστών στην απασχόληση.

7. Workplace Inclusion — Συμπερίληψη στον Χώρο Εργασίας

Η **Συμπερίληψη στον Χώρο Εργασίας** είναι η δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος και μιας εταιρικής κουλτούρας όπου όλοι οι εργαζόμενοι —συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με ορατές ή αόρατες αναπηρίες, των νευροδιαφορετικών ατόμων (π.χ. άτομα στο φάσμα του αυτισμού, με δυσλεξία κ.λπ.)— νιώθουν ότι τους εκτιμούν, τους σέβονται και τους παρέχουν τα εργαλεία για να αποδώσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους.

- **Τι περιλαμβάνει στην πράξη:**
    1. **Συμπεριληπτικές προσλήψεις:** Διαδικασίες επιλογής χωρίς προκαταλήψεις (π.χ. ανώνυμα βιογραφικά, εστίαση στις δεξιότητες και όχι στα τυπικά εμπόδια).
    2. **Κουλτούρα ασφάλειας:** Ένα περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι δεν φοβούνται το στίγμα και νιώθουν ασφαλείς να επικοινωνήσουν ανοιχτά

τις ανάγκες τους (μείωση του *disclosure gap* — του χάσματος γνωστοποίησης της αναπηρίας).

3. **Ευελιξία:** Δυνατότητα για ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία ή εναλλακτικές μορφές οργάνωσης των καθηκόντων.
4. **Υποστηριζόμενη Απασχόληση (Supported Employment):** Παροχή συμβούλων εργασίας (job coaches) ή μεντόρων που βοηθούν το άτομο να ενταχθεί ομαλά στην ομάδα κατά τους πρώτους μήνες της πρόσληψης.

ΜΕΡΟΣ 2. Επαγγελματική Κατάρτιση: UDL, Συμπερίληψη και Προσβασιμότητα

2.1 ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΕΕ

Διεθνείς Τάσεις

Η συγκριτική ανάλυση στο πλαίσιο του έργου **W.I.N.** αναδεικνύει μια σαφή μεταστροφή προς συστήματα Συμπεριληπτικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (**Συμπεριληπτική ΕΕΚ**) σε όλη την Ευρώπη. Αυτή η αλλαγή βασίζεται σε τρεις άξονες: **ενσωματωμένη συμπερίληψη**, **παιδαγωγική ευελιξία** και **προσανατολισμό στην απασχόληση**.

- **Από τον διαχωρισμό στην ενσωμάτωση:** Περνάμε από τα ειδικά ιδρύματα στη συνεκπαίδευση μέσα στις γενικές τάξεις (π.χ. Βουλγαρία, Ιρλανδία, Ισπανία).
- **Ενσωμάτωση vs Συμπερίληψη:** Η πραγματική συμπερίληψη δεν είναι μια απλή φυσική παρουσία στην τάξη, αλλά μια *συστημική προσαρμογή*. Το εκπαιδευτικό σύστημα προσαρμόζεται στον μαθητή και όχι ο μαθητής σε ένα άκαμπτο σύστημα.
- **Η στροφή στο UDL (*Universal Design for Learning* - Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση):** Προληπτικός σχεδιασμός του μαθησιακού περιβάλλοντος ώστε να μειώνεται η ανάγκη για εκ των υστέρων διορθωτικά μέτρα στήριξης.

[Παραδοσιακό Μοντέλο] ──> [Ενσωμάτωση (Φυσική)] ──> [Συστημική Συμπερίληψη (UDL)]
(Διαχωρισμός) (Παρουσία στην τάξη) (Προσαρμογή του περιβάλλοντος)

Τα Εμπόδια στη Συμπεριληπτική ΕΕΚ

Η εφαρμογή της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης φρενάρεται από ένα δίκτυο αλληλένδετων εμποδίων, τα οποία χωρίζονται σε πέντε μεγάλες κατηγορίες:

1. Δομικές και Συστημικές Ακαμψίες

- **Συγκεντρωτικά/Τυποποιημένα προγράμματα:** Ομοιόμορφα κριτήρια αξιολόγησης και σταθερές διαδρομές που δεν ταιριάζουν στις ανάγκες μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN) ή νοητική αναπηρία (ID).
- **Γραφειοκρατία στη στήριξη:** Εργαλεία όπως το Εξατομικευμένο Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (PEI/PAI) περιορίζονται συχνά από διοικητικούς φόρτους και έλλειψη χρόνου.
- **Χάσμα σχολείου-αγοράς εργασίας:** Έλλειψη ολοκληρωμένων διαδικασιών κατά τη μετάβαση στην εργασία, γεγονός που διακόπτει τη στήριξη και μεγαλώνει το "χάσμα ανεξαρτησίας".

2. Παιδαγωγικοί και Διδακτικοί Περιορισμοί

- Ανομοιογενής και περιορισμένη εφαρμογή των αρχών του UDL στην πράξη.
- Έλλειψη εξειδικευμένης επιμόρφωσης των εκπαιδευτικών σε σύνθετα επαγγελματικά αντικείμενα.
- Έλλειψη προσαρμοσμένου εκπαιδευτικού υλικού για προφίλ νευροδιαφορετικότητας (Αυτισμός, ADHD, Δυσλεξία).

3. Θεσμικές και Οργανωτικές Ελλείψεις

- **Μειωμένη αποτελεσματικότητα των ομάδων:** Οι Ομάδες Υποστήριξης Μαθητών (SST) και οι διεπιστημονικές ομάδες υποφέρουν συχνά από υποστελέχωση και ασαφείς ρόλους.
- **Κουλτούρα άρνησης:** Σε πολλά περιβάλλοντα, η συμπερίληψη αντιμετωπίζεται ως "επιπλέον βάρος" και όχι ως βασική αξία του οργανισμού.

4. Εμπόδια στη Μετάβαση προς την Εργασία

- **Απώλεια της υποστήριξης:** Τα μέτρα προστασίας σταματούν απότομα με το τέλος της φοίτησης.
- **Ανετοιμότητα των εργοδοτών:** Έλλειψη γνώσεων των επιχειρήσεων για την εφαρμογή "εύλογων προσαρμογών".

- **Το δίλημμα της αποκάλυψης :** Πολλοί εργαζόμενοι κρύβουν την αναπηρία τους από φόβο για στίγμα ή διακρίσεις, χάνοντας έτσι τις αναγκαίες διευκολύνσεις.

5. Πόροι και Δυνατότητα Επέκτασης

- Ελλιπής χρηματοδότηση, έλλειψη υποστηρικτικών τεχνολογιών και εξειδικευμένου προσωπικού (ψυχολόγοι, σύμβουλοι).
- **Ένταση μεταξύ εξατομίκευσης και κλίμακας:** Η "ακραία εξατομίκευση" δουλεύει εξαιρετικά στον έναν μαθητή, αλλά είναι δύσκολο να εφαρμοστεί μαζικά σε μεγάλα συστήματα.

Εργαλεία και Βέλτιστες Προσεγγίσεις

Η επιτυχία δεν κρίνεται από μια μεμονωμένη ενέργεια, αλλά από τον συνδυασμό πολλών συμπληρωματικών εργαλείων:

Επίπεδο Παρέμβασης	**Εργαλεία-Κλειδιά**	**Επιχειρησιακό Όφελος**
Παιδαγωγικό	Αρχές UDL, Πολυτροπικό υλικό, Συνεργατική μάθηση	Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής, μείωση της αισθητηριακής υπερφόρτωσης. Μοντέλο *Gruppo di Esperti* (Ισπανία) για συν-σχεδιασμό λύσεων.
Ατομικό	Εξατομικευμένα Προγράμματα (PEI/PAI), Ακραία Εξατομίκευση, Ομάδες SST	Δυναμική προσαρμογή στόχων και αξιολογήσεων. Ολιστική υποστήριξη (ακαδημαϊκή, συναισθηματική, κοινωνική).
Μεταβατικό	Μάθηση στον Χώρο Εργασίας (WBL), Υποστηριζόμενη	Ανάπτυξη τεχνικών και οριζόντιων δεξιοτήτων (soft skills) σε πραγματικές

	Απασχόληση, Μοντέλο WALK PEER	συνθήκες. Μείωση του χάσματος αυτονομίας.
Οργανωτικό	*Inclusion-by-Design*, *Inclusion-by-Default*	Η συμπερίληψη γίνεται η standard προσέγγιση σε κάθε δομή, διαδικασία και κουλτούρα του οργανισμού.
Τεχνολογικό	Ψηφιακό Σακίδιο (*Digital Backpack*), Προσβάσιμες πλατφόρμες	Τεχνολογική συνέχεια: ο μαθητής κρατά τα υποστηρικτικά του εργαλεία και τα μεταφέρει από τη σχολή στη δουλειά.
Πολιτικό/Εργασιακό	Εύλογες προσαρμογές, Ανώνυμη πρόσληψη, Σύστημα ποσοστώσεων (Quotas)	Μείωση των προκαταλήψεων κατά την επιλογή προσωπικού. Προσαρμογή καθηκόντων και ωραρίων εργασίας.

Σύνοψη των Απόψεων των Ενδιαφερόμενων Μερών (Stakeholders)

Η πράξη δείχνει ότι η συμπεριληπτική ΕΕΚ στηρίζεται στην αλληλεπίδραση τριών βασικών ομάδων:

Η οπτική των εκπαιδευτικών

- **Ευελιξία, προσαρμοστικότητα και ανθρώπινη σχέση:** Οι εκπαιδευτικοί τονίζουν συνεχώς την ανάγκη να ξεπεράσουμε τις παραδοσιακές μεθόδους διδασκαλίας και να πάμε σε πιο δυναμικές πρακτικές (βάσει UDL). Επισημαίνουν ότι η επιτυχία εξαρτάται από το χτίσιμο προσωπικών σχέσεων με τους μαθητές και τη διαρκή αναδιαμόρφωση του μαθήματος ανάλογα με τις ανάγκες της τάξης.
- **Προσαρμοσμένο υλικό και διαφοροποίηση:** Η χρήση εξατομικευμένου υλικού και διαδραστικών μεθόδων απογειώνει τη συμμετοχή των μαθητών,

αλλά απαιτεί περισσότερο χρόνο, κόπο και εξειδικευμένες δεξιότητες από τον εκπαιδευτικό.

- **Η κεντρική σημασία των σχέσεων:** Το χτίσιμο μιας σχέσης εμπιστοσύνης είναι το "κλειδί" για να ξεπεραστούν τα εμπόδια. Αυτή η συναισθηματική και κοινωνική στήριξη είναι κρίσιμη για μαθητές με Νοητική Αναπηρία (DI) και νευροδιαφορετικούς εργαζόμενους.
- **Το βάρος της γραφειοκρατίας:** Η εφαρμογή των Εξατομικευμένων Προγραμμάτων (PEI) και η συμμετοχή στις Ομάδες Υποστήριξης (SST) αναγνωρίζονται ως απαραίτητα εργαλεία, αλλά επιβαρύνουν σημαντικά το ωράριο και τον φόρτο εργασίας των εκπαιδευτικών.
- **Δέσμευση στις αξίες:** Παρά τις δυσκολίες, οι εκπαιδευτικοί βλέπουν τη συμπερίληψη ως βασική επαγγελματική αξία που βελτιώνει τις δικές τους διδακτικές ικανότητες και κάνει το μάθημα πιο ουσιαστικό για όλους.

Διοικητική και Οργανωτική Οπτική (Managers & Εργοδότες)

Οι διευθυντές σχολών και οι εργοδότες προσεγγίζουν το θέμα πιο στρατηγικά, εστιάζοντας στην οργανωτική κουλτούρα και τη βιωσιμότητα του συστήματος.

- **Από τη συμμόρφωση στην πρόληψη:** Στόχος είναι το πέρασμα από την απλή "τήρηση των νόμων" σε προληπτικά μοντέλα όπως το *Inclusion-by-Design* και το *Inclusion-by-Default*. Η συμπερίληψη πρέπει να είναι ενσωματωμένη σε κάθε διαδικασία (προσλήψεις, εκπαίδευση, αξιολόγηση).
- **Επένδυση στο προσωπικό:** Στην εκπαίδευση, οι διοικητές δίνουν έμφαση στην επιμόρφωση των καθηγητών και στη δημιουργία ισχυρών διεπιστημονικών ομάδων υποστήριξης.
- **Το όφελος για τις επιχειρήσεις:** Οι εργοδότες αναφέρουν ότι οι "εύλογες προσαρμογές" και οι συμπεριληπτικές προσλήψεις αυξάνουν την ικανοποίηση των εργαζομένων, βελτιώνουν το κλίμα στην ομάδα και φέρνουν καινοτομία.
- **Προκλήσεις:** Το αρχικό οικονομικό κόστος επένδυσης και οι πολιτισμικές αντιστάσεις μέσα στους οργανισμούς κατά τη διαδικασία της αλλαγής.

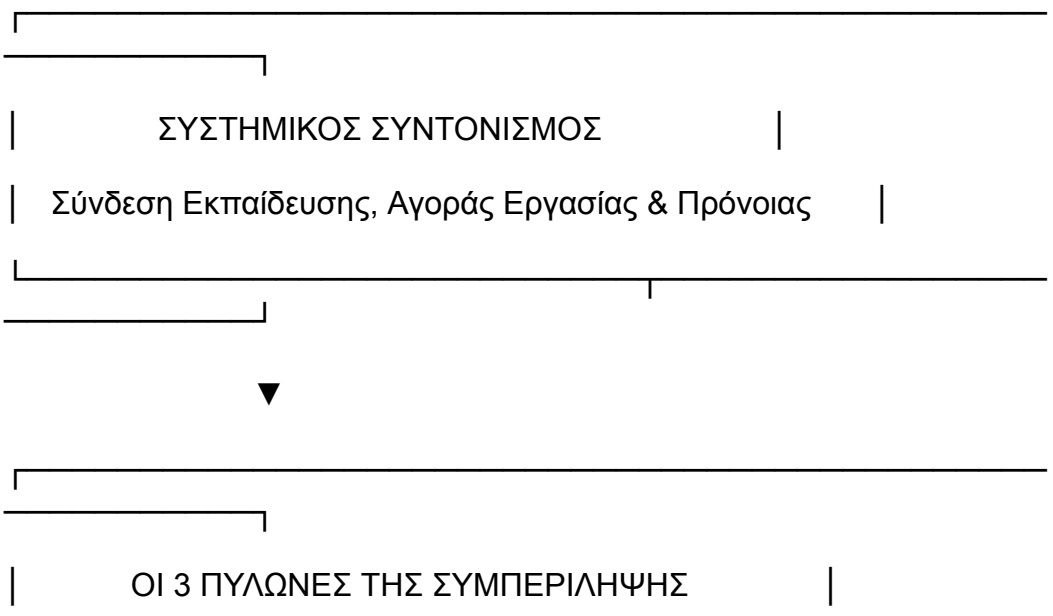
Η οπτική των Ατόμων με Αναπηρία

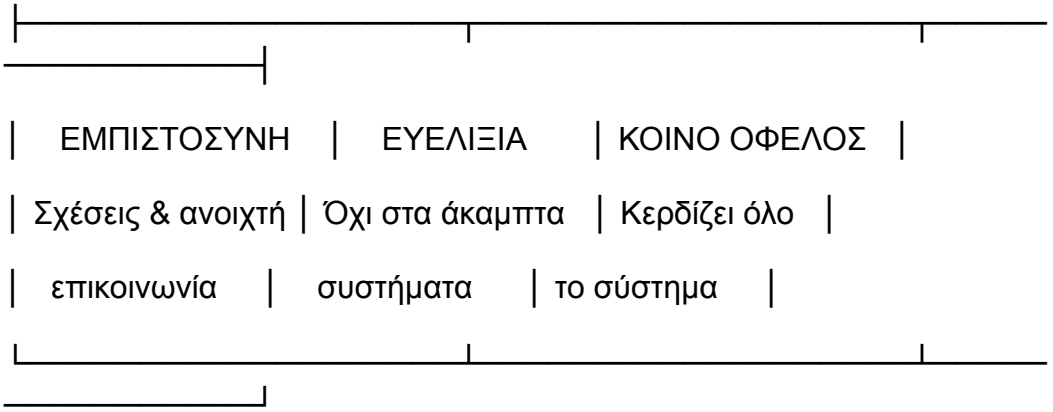
Οι μαρτυρίες των ίδιων των μαθητών και εργαζομένων αποτυπώνουν τον πραγματικό αντίκτυπο των συμπεριληπτικών πρακτικών στην καθημερινότητα.

- **Το αίσθημα του ανήκειν:** Η συνεκπαίδευση σε κοινές, γενικές τάξεις τους κάνει να νιώθουν ισότιμα μέλη της κοινότητας, ενισχύοντας την αυτοπεποίθηση και το κίνητρό τους.
- **Η αξία του Work-Based Learning (WBL):** Η μάθηση σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως σημείο καμπής, καθώς τους βοηθά να κατανοήσουν τις δυνατότητές τους και να αποκτήσουν πρακτική εμπειρία.
- **Ανάγκη για συνεχή υποστήριξη:** Ζητούν διαρκή καθοδήγηση και προσαρμογή των θέσεων εργασίας, ώστε να μην χάνεται η υποστήριξη μετά την αποφοίτηση.
- **Γέφυρα στο "Χάσμα Αυτονομίας":** Πολλοί έχουν τις τεχνικές γνώσεις, αλλά χρειάζονται βοήθεια για να τις εφαρμόσουν αυτόνομα σε πραγματικές συνθήκες.
- **Ο φόβος της αποκάλυψης:** Παραμένει ο δισταγμός να δηλώσουν την αναπηρία τους λόγω του φόβου των διακρίσεων, γεγονός που τονίζει την ανάγκη για ασφαλή και υποστηρικτικά περιβάλλοντα.

Οριζόντια Συμπεράσματα

Από τις απόψεις όλων των εμπλεκόμενων μερών προκύπτουν τέσσερα κοινά συμπεράσματα:





1. **Συστημικός Συντονισμός:** Η συμπερίληψη αποδίδει μόνο όταν είναι συντονισμένη και υπάρχει ευθυγράμμιση μεταξύ εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, αγοράς εργασίας και κοινωνικής πρόνοιας.
2. **Σχέσεις και Εμπιστοσύνη:** Η επικοινωνία και οι ανθρώπινες σχέσεις (καθηγητή-μαθητή, εργοδότη-υπαλλήλου) είναι ο καταλύτης για την επιτυχία.
3. **Ανάγκη για Ευελιξία:** Τα τυποποιημένα, άκαμπτα συστήματα λειτουργούν ως εμπόδιο, ενώ οι ευέλικτες και προσωποποιημένες προσεγγίσεις φέρνουν θετικά αποτελέσματα.
4. **Συλλογικό Όφελος:** Η συμπερίληψη δεν βοηθά μόνο τα άτομα με αναπηρία· δημιουργεί οργανισμούς και περιβάλλοντα μάθησης που είναι πιο καινοτόμα, ανθεκτικά και προσαρμοστικά για όλους.

2.2 ΜΕΛΕΤΕΣ ΕΞΑΙΡΕΤΙΚΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

BP1: Επαγγελματικό Λύκειο Δασοκομίας και Κατεργασίας Ξύλου “Nikolay Haytov” (Βουλγαρία)

- **Φορέας:** Επαγγελματικό Λύκειο Δασοκομίας και Κατεργασίας Ξύλου “Nikolay Haytov”, Βάρνα
- **Έτος Έναρξης:** 2009
- **Ειδικότητες:** Αρχιτεκτονική Τοπίου και Ανθοκομία, Παραγωγή Επίπλου, Δασική Διαχείριση και Θήρα, Εσωτερική Διακόσμηση, Αποκατάσταση Αντικών και Επιπλοποιία.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Για πολλά χρόνια στη Βουλγαρία, οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN) είχαν εξαιρετικά περιορισμένη πρόσβαση σε ποιοτική επαγγελματική κατάρτιση. Αποκλείονταν από τα γενικά σχολεία ή οδηγούνταν σε απομονωμένα ειδικά ιδρύματα, γεγονός που περιόριζε την κοινωνική τους ενσωμάτωση και την μετέπειτα εύρεση εργασίας.

Η έλλειψη κατάλληλων υποδομών, η ελλιπής προετοιμασία των καθηγητών και ο κατακερματισμός των υπηρεσιών υποστήριξης οδηγούσαν σε πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου.

Τι Γίνεται στην Πράξη

1.Προσαρμοσμένη Μάθηση και Παιδαγωγική:Καθημερινή πρακτική.
Οι καθηγητές δημιουργούν ένα περιβάλλον ηρεμίας και εμπιστοσύνης, προσαρμόζουν το περιεχόμενο και χρησιμοποιούν διαδραστικές μεθόδους (παιχνίδια ρόλων, αφήγηση, επίλυση προβλημάτων, προβολή ταινιών βασισμένων στην ύλη).

2.Παρέμβαση Παράλληλης Στήριξης:Εντός και εκτός τάξης.
Ο ειδικός παιδαγωγός προσφέρει επιπλέον υποστήριξη σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο, εστιάζοντας στην κατανόηση της ύλης, την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και την προσαρμογή στο περιβάλλον.

3.Ψυχολογική και Συναισθηματική Στήριξη:Σε καθημερινή βάση.
Ο ψυχολόγος του σχολείου και ο παιδαγωγικός σύμβουλος παρέχουν σταθερή συναισθηματική υποστήριξη, ενισχύοντας την αυτοεκτίμηση και τη σταθεροποίηση της συμπεριφοράς των μαθητών.

4.Συντονισμός μέσω της Ομάδας Υποστήριξης (SST):Περιοδικές συναντήσεις.
Η Διεπιστημονική Ομάδα (SST) – αποτελούμενη από τον υπεύθυνο καθηγητή της τάξης, τον ειδικό παιδαγωγό, τον ψυχολόγο και τους καθηγητές γλώσσας και μαθηματικών – συνεδριάζει τακτικά για να αξιολογήσει την πρόοδο και να αναπροσαρμόσει τα Εξατομικευμένα Εκπαιδευτικά Προγράμματα (PEI).

5.Δικτύωση με Γονείς και ΜΚΟ:Συνεχής συνεργασία.
Διατηρείται συστηματική επικοινωνία με τις οικογένειες, ενώ για πάνω από 15 χρόνια υπάρχει στενή συνεργασία με κοινωνικούς λειτουργούς της ΜΚΟ ASD “Vision” για πρακτική βοήθεια.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Ολιστικό:** Συνδυάζει την ακαδημαϊκή, συναισθηματική και κοινωνική υποστήριξη.
- **Μακροπρόθεσμο:** Εφαρμόζεται αδιάκοπα από το 2009, αποτελώντας πλέον μέρος της κουλτούρας του σχολείου.
- **Συνεργατικό:** Εμπλέκει ενεργά καθηγητές, ειδικούς επιστήμονες, γονείς και εξωτερικές ΜΚΟ.
- **Προσωποποιημένο:** Προσαρμόζει τις προσδοκίες και το υλικό ξεχωριστά στον κάθε μαθητή.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

Το Χάσμα της Μετάβασης στην Εργασία: Το πιο επίμονο εμπόδιο παραμένει η αγορά εργασίας. Παρά τις προσπάθειες ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων, οι απόφοιτοι με ειδικές ανάγκες δυσκολεύονται να βρουν δουλειά στον τομέα που σπούδασαν, με κίνδυνο να χαθεί η πρόοδος που σημείωσαν στο σχολείο.

Επιπλέον, η διαχείριση τόσο διαφορετικών διαγνώσεων (νοητική αναπηρία, αυτισμός, ΔΕΠΥ, εγκεφαλική παράλυση, δυσλεξία) απαιτεί συνεχή επιμόρφωση του προσωπικού και παραγωγή νέου προσαρμοσμένου υλικού.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Αν και η πρακτική δεν αναφέρει ρητά τον όρο UDL, εφαρμόζει απόλυτα τις αρχές του:

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Μειώνεται το άγχος μέσω της συναισθηματικής στήριξης και των ομίλων ενδιαφερόντων.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Χρήση ταινιών, οπτικού υλικού και απλοποιημένων κειμένων.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Διαφοροποιημένες εργασίες, πρακτική εξάσκηση και προσαρμοσμένες αξιολογήσεις.

Αποδείξεις Επιτυχίας & Δείκτες

Τομέας Βελτίωσης	Αποτελέσματα στην Πράξη
Ακαδημαϊκή Πορεία	Επιτυχής ολοκλήρωση της 10ης και 12ης τάξης, επιτυχία στις κρατικές εξετάσεις και λήψη επαγγελματικής πιστοποίησης.
Κοινωνικές Δεξιότητες	Ανάπτυξη επικοινωνίας, μεγαλύτερη ανεξαρτησία στις χειρωνακτικές εργασίες και βελτίωση της λεπτής κινητικότητας.
Συναισθηματική Κατάσταση	Βελτίωση της ψυχικής ευημερίας, μείωση της επιθετικότητας και ορθή συμπεριφορά σε δημόσιους χώρους.
Σχέση με την Κοινότητα	Διατήρηση επαφής των γονέων με το σχολείο ακόμα και μετά την αποφοίτηση των παιδιών τους.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Για να αντιγραφεί αυτό το μοντέλο από άλλους φορείς, απαιτούνται **1 έως 2 σχολικά έτη** προετοιμασίας και οι εξής συνθήκες:

1. Προσβάσιμοι φυσικοί και ψηφιακοί χώροι.
2. Εκπαιδευτικό προσωπικό καταρτισμένο στη συμπεριληπτική παιδαγωγική.
3. Δημιουργία πολυεπιστημονικής ομάδας SST με ξεκάθαρους ρόλους.
4. Προσαρμοσμένα προγράμματα σπουδών και αντίστοιχο διδακτικό υλικό.

5. Σταθερό κανάλι επικοινωνίας με γονείς και τοπικές ΜΚΟ.

Κίνδυνοι και Περιορισμοί

- **Διοικητικοί περιορισμοί:** Οι μαθητές που δεν πιάνουν τα ελάχιστα κρατικά εκπαιδευτικά κριτήρια δεν λαμβάνουν απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, γεγονός που κλείνει πόρτες για τη μετέπειτα πορεία τους.
- **Εξάρτηση από εξειδικευμένο προσωπικό:** Πιθανή αποχώρηση (turnover) βασικών στελεχών ή ειδικών παιδαγωγών κινδυνεύει να διακόψει απότομα την υποστήριξη.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού: «Ανάμεσα σε μαθητές και καθηγητές δημιουργείται μια ανεπίσημη και ήρεμη ατμόσφαιρα. Χτίζεται μια σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης, σεβασμού και υποστήριξης.»

Η οπτική της διοίκησης: «Το σχολείο νιώθει υπεύθυνο όχι μόνο για την εκπαίδευση, αλλά και για την μετέπειτα ένταξη των μαθητών στην αγορά εργασίας.»

Η οπτική γονέων & μαθητών: «Οι γονείς δεν διακόπτουν τις επαφές με το σχολείο μετά την αποφοίτηση. Αντίθετα, απευθύνονται σε αυτό για διάφορα ζητήματα και συμμετέχουν στις σχολικές εκδηλώσεις και συναυλίες.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

Όλες οι πληροφορίες που παρουσιάστηκαν παραπάνω προέρχονται αποκλειστικά από την έκθεση που συντάχθηκε από τους οργανισμούς **CuBuFoundation** (CuBuFo) και **NASOR**, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου **W.I.N.**

BP2: Μοντέλο Υποστηριζόμενης Μετάβασης WALK PEER (Ιρλανδία)

- **Φορέας:** WALK – Υπηρεσίες Συμπεριληπτικής Απασχόλησης (Servizi per l'occupazione inclusiva)
- **Στόχος:** Υποστήριξη νέων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN), κυρίως με νοητική αναπηρία (ID), κατά τη μετάβασή τους από την υποχρεωτική εκπαίδευση στην τυπική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (VET/FET) και την αμειβόμενη απασχόληση.
- **Δίκτυο:** 10 συνεργαζόμενα σχολεία (7 ειδικά σχολεία και 3 σχολεία μετα-πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης).
- **Συνεργαζόμενοι Εργοδότες:** Μεγάλες επιχειρήσεις όπως οι Penneys και PJ Hegarty.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Στην Ιρλανδία, οι νέοι με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζουν σοβαρά εμπόδια μετά το σχολείο. Τα παραδοσιακά μοντέλα στήριξης προσφέρουν συνήθως βραχυπρόθεσμες τοποθετήσεις σε θέσεις εργασίας χωρίς μακροχρόνια παρακολούθηση (follow-up), οδηγώντας σε χαμηλά ποσοστά διατήρησης της θέσης και ανύπαρκτες προοπτικές καριέρας.

Το WALK PEER καλύπτει αυτό το κενό παρέχοντας ένα δομημένο, πολυετές σύστημα μετάβασης που συνδυάζει τον Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL) με εξατομικευμένο σχεδιασμό σταδιοδρομίας.

Τι Γίνεται στην Πράξη

1.Σχεδιασμός Μετάβασης (Ηλικία 16+):Έναρξη εντός του σχολείου.

Το πρόγραμμα ξεκινά κατά τα τελευταία έτη της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Εξειδικευμένοι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού συνεργάζονται με το σχολείο, τον μαθητή και την οικογένεια για τη δημιουργία ενός προσωπικού πλάνου καριέρας.

2.Εφαρμογή των Αρχών UDL:Προληπτική δράση.

Χρησιμοποιούνται οι αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση για την προληπτική εξάλειψη των συστημικών εμποδίων στα προγράμματα κατάρτισης, αντί για την εκ των υστέρων λήψη αποσπασματικών μέτρων.

3.Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας:Πρακτική άσκηση.
Μέσα από συνεργασίες με εταιρείες (π.χ. Penneys, PJ Hegarty), οι μαθητές τοποθετούνται σε πραγματικές θέσεις εργασίας και πρακτικής άσκησης για την απόκτηση τεχνικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.

4.Τριετές Πρόγραμμα Μετα-Σχολικού Mentoring:Μετά την αποφοίτηση.
Μετά την έξοδο από το σχολείο, οι συμμετέχοντες λαμβάνουν συνεχή, εντατική υποστήριξη και job coaching για διάστημα έως και 3 ετών, διασφαλίζοντας τη διατήρηση της θέσης εργασίας και τη σταθεροποίησή τους στο νέο περιβάλλον.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Μακροχρόνια Δέσμευση:** Η 3ετής μετα-σχολική παρακολούθηση είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που μετατρέπει μια απλή πρακτική άσκηση σε μόνιμη καριέρα.
- **Διατομεακή Συνεργασία:** Ενώνει αποτελεσματικά την εκπαίδευση, τις κοινωνικές υπηρεσίες και την ελεύθερη αγορά εργασίας κάτω από έναν κοινό σκοπό.
- **Οικονομική Αποδοτικότητα:** Παρά το ετήσιο κόστος επένδυσης (€278.000), το μοντέλο μειώνει τις μακροχρόνιες κοινωνικές δαπάνες και τις δαπάνες υγείας, μετατρέποντας τους συμμετέχοντες σε οικονομικά ενεργούς πολίτες.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

- **Ακαμψία του παραδοσιακού συστήματος VET:** Η ανάγκη για εισαγωγή του UDL αποδεικνύει ότι οι υφιστάμενες δομές κατάρτισης δεν είναι εξαρχής προσβάσιμες.
- **Υψηλές απαιτήσεις πόρων:** Η διατήρηση 3 ετών mentoring απαιτεί σταθερή χρηματοδότηση (FSE και κρατικά κονδύλια) και μόνιμο, εξειδικευμένο προσωπικό.
- **Εξάρτηση από την αγορά:** Το μοντέλο βασίζεται αποκλειστικά στη διάθεση των εργοδοτών να προσφέρουν πραγματικές ευκαιρίες απασχόλησης.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το WALK PEER ενσωματώνει ρητά το UDL για τη μετατροπή των αντιδραστικών λύσεων σε προληπτικό σχεδιασμό:

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Το μακροχρόνιο mentoring και η εξατομικευμένη καριέρα κρατούν υψηλό το κίνητρο των νέων.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Η πληροφόρηση και η κατάρτιση γίνονται προσβάσιμες με βάση τις ανάγκες των ατόμων με νοητική αναπηρία.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων γίνεται απευθείας στην πράξη, μέσα σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα.

Δείκτες Επιτυχίας

- Υψηλά ποσοστά διατήρησης της θέσης εργασίας και ικανοποίησης των συμμετεχόντων.
- Αναγνώριση του προγράμματος ως υποδειγματικής πρακτικής (exemplary practice) για τη συμπεριληπτική επαγγελματική κατάρτιση στην Ιρλανδία.
- Θετικό οικονομικό ισοζύγιο (μείωση μακροχρόνιων κοινωνικών επιδομάτων).

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Για την αναπαραγωγή του μοντέλου σε άλλες περιοχές απαιτούνται:

1. Διασφάλιση μακροχρόνιας χρηματοδότησης για τη στήριξη του πολυετούς mentoring.
2. Προσωπικό εκπαιδευμένο τόσο στο UDL όσο και στην Υποστηριζόμενη Απασχόληση.
3. Δίκτυο εργοδοτών έτοιμων να προσφέρουν πραγματικές θέσεις εργασίας.
4. Έγκαιρη έναρξη του σχεδιασμού μετάβασης, πριν την αποφοίτηση του μαθητή.

Κίνδυνοι και Περιορισμοί

- **Γεωγραφικές ανισότητες:** Σε περιοχές με λίγες ή μικρές επιχειρήσεις, οι ευκαιρίες τοποθέτησης μειώνονται σημαντικά.
- **Προβλήματα κλιμάκωσης:** Η επέκταση του μοντέλου σε εθνική κλίμακα είναι δύσκολη χωρίς την ανάλογη αύξηση του εξειδικευμένου προσωπικού.

Οι Απόψεις από το Πρόγραμμα

> **Η οπτική του προγράμματος:** «Το πρόγραμμα λειτουργεί ως μια κρίσιμη γέφυρα για τους νέους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες...κατά τη μετάβασή τους από την υποχρεωτική εκπαίδευση στις παραδοσιακές μορφές επαγγελματικής κατάρτισης και την αμειβόμενη εργασία.»
>
> **Για το mentoring:** «Το μακροχρόνιο mentoring (3 χρόνια μετά το σχολείο) από συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού είναι ο πιο

σημαντικός παράγοντας για να μετατραπεί μια βραχυπρόθεσμη τοποθέτηση σε μια μόνιμη καριέρα.»

Για το UDL: «Η επιτυχία του προγράμματος οφείλεται στο μεθοδολογικό του βάθος: μια μακροχρόνια παρέμβαση διάρκειας πέντε ετών, η οποία ενσωματώνει τον Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL) για την εξάλειψη των συστημικών εμποδίων.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

Όλες οι πληροφορίες που παρουσιάστηκαν παραπάνω προέρχονται αποκλειστικά από την έκθεση που συντάχθηκε από τους οργανισμούς **CuBuFoundation** (CuBuFo) και **NASOR**, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου **W.I.N.**:

«Έρευνα και συλλογή επιτυχημένων περιπτώσεων στον τομέα της συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης – Έκθεση για τα εθνικά συστήματα και τις περιπτώσεις αριστείας στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία»

BP3: Ομάδα Εμπειρογνωμόνων – CDP La Blanca Paloma (Ισπανία)

- **Φορέας:** Ίδρυμα Docete Omnes – Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (CDP) La Blanca Paloma (La Zubia, Γρανάδα, Ανδαλουσία)
- **Έτος / Πλαίσιο Αναφοράς:** Σχολικό έτος 2024–2025. Λειτουργεί βάσει του ισπανικού πλαισίου LOMLOE (Οργανικός Νόμος 3/2020) και του Βασιλικού Διατάγματος 69/2025, που ορίζουν τη διαφορετικότητα ως δομικό πόρο και όχι ως σύνολο ετικετών.
- **Επίπεδα Κατάρτισης:** Βασικό (EQF 2), Ενδιάμεσο (EQF 4) και Ανώτερο (EQF 5).
- **Ειδικότητες:** Κομμωτική, Νοσηλευτική, Φαρμακευτική, Κοινωνική Ένταξη, Κοινωνικοπολιτισμική Εμψύχωση.
- **Συμμετέχοντες:** ~360 σπουδαστές ετησίως, εκ των οποίων 48 με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN).
- **Βασικός Εταίρος:** Απασχολησιακό Κέντρο Padre Villoslada (Centro Occupazionale).

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Οι τυπικές κανονιστικές διατάξεις της επαγγελματικής κατάρτισης συχνά αδυνατούν να καλύψουν την έντονη ανομοιογένεια των σπουδαστών, αυξάνοντας τον κίνδυνο πρόωρης εγκατάλειψης των σπουδών, ιδιαίτερα για άτομα με νευροδιαφορετικότητα ή ήπιες γνωστικές δυσκολίες.

Το CDP La Blanca Paloma αναγνώρισε την ανάγκη μετάβασης από την παραδοσιακή διδασκαλία σε ένα μοντέλο ευέλικτης, βιωματικής μάθησης. Η πρόκληση ήταν να δημιουργηθεί μια πρακτική μέθοδος όπου η συμπερίληψη θα βιωνόταν σε πραγματικές συνθήκες, επιτρέποντας σε κάθε σπουδαστή να αναπτύξει το μέγιστο των δυνατοτήτων του.

Τι Γίνεται στην Πράξη

Η «Ομάδα Εμπειρογνωμόνων» αποτελεί μια δομημένη, εμπειρική συνεργασία μεταξύ του κέντρου επαγγελματικής κατάρτισης και του απασχολησιακού κέντρου. Οι σπουδαστές λειτουργούν ως «μοντέλα» και υποστηρικτές για τους ωφελούμενους του απασχολησιακού κέντρου, ακολουθώντας έναν κύκλο τεσσάρων φάσεων:

1.Παρουσίαση του Έργου:Προετοιμασία.
Οι επαγγελματίες του Κέντρου Επαγγελματικής Αποκατάστασης παρουσιάζουν το έργο, τους στόχους και τις προσδοκίες. Οι σπουδαστές ενημερώνονται για τον ρόλο τους, ενώ οι εκπαιδευτές προετοιμάζουν κατάλληλα τους ωφελούμενους της δομής.

2.Φάση 1: Αρχική Αξιολόγηση:Άμεση παρατήρηση.
Οι σπουδαστές παρατηρούν τους ωφελούμενους κατά τη διάρκεια των καθημερινών δραστηριοτήτων στα εργαστήρια, προκειμένου να εντοπίσουν τις συγκεκριμένες ανάγκες υποστήριξης που παρουσιάζουν.

3.Φάση 2: Σχεδιασμός:Εξατομικευμένα πλάνα.
Οι σπουδαστές συντάσσουν εξατομικευμένα πλάνα υποστήριξης για κάθε ωφελούμενο. Τα πλάνα αυτά ελέγχονται και οριστικοποιούνται σε συνεργασία με τους επαγγελματίες του Κέντρου, περιλαμβάνοντας στοχευμένες δραστηριότητες κοινωνικής ένταξης.

4.Φάση 3: Υλοποίηση:Άμεση εφαρμογή.
Οι σπουδαστές εφαρμόζουν τα σχέδιά τους στην πράξη, δουλεύοντας πρόσωπο με πρόσωπο με τους ωφελούμενους στο πλαίσιο κοινών εργαστηρίων και δράσεων.

5.Φάση 4: Αξιολόγηση & Feedback:Κλείσιμο του κύκλου.
Οι σπουδαστές αξιολογούν την πρόοδο των ωφελούμενων. Παράλληλα, οι επαγγελματίες του Κέντρου παρέχουν ανατροφοδότηση (feedback) στους εκπαιδευτές σχετικά με την απόδοση των σπουδαστών, αναπροσαρμόζοντας τα πλάνα όπου χρειάζεται.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Αμφίδρομη Μάθηση :** Η μάθηση γίνεται συνεργατικά. Οι σπουδαστές προσαρμόζουν τις επεξηγήσεις τους και συνεισφέρουν βασιζόμενοι στα δικά τους δυνατά σημεία.
- **Βιωματικός Χαρακτήρας:** Συνδέει άμεσα τη θεωρία με πραγματικά κοινωνικά και επαγγελματικά περιβάλλοντα.
- **Οικονομική Αποδοτικότητα:** Αξιοποιεί υφιστάμενους πόρους, υποδομές και την τεχνογνωσία του ήδη υπάρχοντος προσωπικού των δύο φορέων.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

Η Πρόκληση των Στερεοτύπων: Η μεγαλύτερη δυσκολία που εντοπίστηκε αφορά τις προκαταλήψεις και τα κοινωνικά στερεότυπα, τα οποία συχνά «δημιουργούν περισσότερα προβλήματα από όσα οι ίδιες οι αναπηρίες».

Η αντιμετώπισή τους επιτυγχάνεται μέσα από τη συστηματική, άμεση επαφή και τις κοινές δομημένες δραστηριότητες. Επιπλέον, η διαχείριση εξαιρετικά ετερογενών προφίλ σπουδαστών και η εξισορρόπηση του ακαδημαϊκού φόρτου με τις οργανωτικές απαιτήσεις (ειδικά στην Ανώτερη Επαγγελματική Κατάρτιση) απαιτεί διαρκή συντονισμό.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το μοντέλο «Ομάδα Εμπειρογνωμόνων» αποτελεί μια χειροπιαστή εφαρμογή του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL):

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Μάθηση μέσα από την πράξη, συνεργατικά έργα συνδεδεμένα με την πραγματική ζωή και σταδιακή ανάληψη ευθυνών.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Χρήση προσαρμοσμένου υλικού, οπτικής ανατροφοδότησης και ψηφιακών εργαλείων (tablets, φορητοί υπολογιστές, προβολείς).
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Διαφοροποιημένα επίπεδα εργασιών, διαμορφωτική αξιολόγηση με βάση ρουμπρίκες, αυτοαξιολόγηση και εξατομικευμένα πλάνα υποστήριξης.

Δείκτες Επιτυχίας & Παρακολούθηση

Η αξιολόγηση είναι ποιοτική αλλά συστηματική, με δείκτες αποτελεσμάτων που παρακολουθούνται στους **0, 6, 12 και 24 μήνες**:

- **90% ποσοστό συμμετοχής** ανάμεσα στους σπουδαστές που διατρέχουν κίνδυνο πρόωρης εγκατάλειψης.
- Ομαλή μετάβαση των σπουδαστών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN) από το βασικό στο ενδιάμεσο επίπεδο κατάρτισης.
- Υψηλά επίπεδα αυτοεκτίμησης και ικανοποίησης των σπουδαστών, καθώς και επιτυχής προσαρμογή στις απαιτήσεις της μάθησης στον χώρο εργασίας.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Για να εφαρμοστεί το μοντέλο σε άλλα περιβάλλοντα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, απαιτούνται:

1. Λεπτομερής ανάλυση και κατανόηση των προφίλ των σπουδαστών.
2. Θεσμική δέσμευση στις αξίες της συμπερίληψης και ευέλικτες διδακτικές μεθοδολογίες.
3. Δομημένες, συντονισμένες υποδομές mentoring και tutoring.
4. Στενή και θεσμοθετημένη συνεργασία με εξωτερικούς εταίρους (όπως απασχολησιακά κέντρα ή εργοδότες) και τις τοπικές υπηρεσίες νέων.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού: «Οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα προκαλούν περισσότερα προβλήματα από όσα οι ίδιες οι αναπηρίες.»

Η οπτική της διοίκησης: «Η κύρια πρόκληση που εντοπίστηκε είναι ότι οι τυπικές κανονιστικές διατάξεις για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση δεν λαμβάνουν επαρκώς υπόψη την πολυμορφία των προφίλ των σπουδαστών.»

Η οπτική του ατόμου με αναπηρία / ωφελούμενου: «Πρωτοβουλίες όπως η "Ομάδα Εμπειρογνωμόνων" βοηθούν να αμφισβητηθούν οι προκαταλήψεις και να εστιαστεί η προσοχή στις ικανότητες των ανθρώπων και όχι στις ετικέτες.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Επίσημη Ιστοσελίδα:** cdplablancapaloma.es
- **Υπεύθυνη Επικοινωνίας:** Macarena Martínez Martín (macarena.martinez@cdplablancapaloma.es)

Πηγή: Όλες οι πληροφορίες αντλήθηκαν αποκλειστικά από την έκθεση βέλτιστων πρακτικών που παρείχε ο εταίρος **FDO (Fundación Docete Omnes)** στο πλαίσιο του έργου W.I.N.(Έρευνα και συλλογή επιτυχημένων περιπτώσεων στον τομέα της συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης – Έκθεση για τα εθνικά συστήματα και τις περιπτώσεις αριστείας στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία), επιμελημένη από τους οργανισμούς CuBuFo και NASOR.

BP4: Πρακτική Συμπερίληψη – Μοντέλο συνεργασίας μεταξύ παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης και δομών υποστήριξης της αναπηρίας στην Ελλάδα (Ελλάδα)

- **Φορέας:** Κέντρο Εξειδικευμένης Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Υποστήριξης Ατόμων με Αναπηρία (Κ.Ε.Ε.Π.Ε.Α.) «Ορίζοντες» (Αθήνα)
- **Πλαίσιο:** Δημόσια αναγνωρισμένο κέντρο επαγγελματικής κατάρτισης και διά βίου μάθησης, που εστιάζει στη συμπεριληπτική εκπαίδευση, την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και την κοινωνική ενσωμάτωση.
- **Επίπεδα Κατάρτισης (άτυπη και συμπληρωματική κατάρτιση σε αντιστοιχία με τα επίπεδα EQF 2–5):**
    - **Εισαγωγική Κατάρτιση (EQF 2–3):** Βασικές δεξιότητες καθημερινής διαβίωσης, περιβαλλοντική εκπαίδευση, επαγγελματικός προσανατολισμός.
    - **Ενδιάμεση Κατάρτιση (EQF 4):** Κοινωνική φροντίδα, κοινοτική υποστήριξη, πολιτιστικές δραστηριότητες.
    - **Εξειδικευμένη Κατάρτιση (EQF 5):** Κοινωνική ενσωμάτωση, κοινοτική ανάπτυξη, διευκόλυνση περιβαλλοντικής εκπαίδευσης.
- **Συμμετέχοντες:** 250–300 άτομα ετησίως (νέοι σε φάση μετάβασης από την υποχρεωτική εκπαίδευση, ενήλικες, ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και άτομα με νοητική αναπηρία, αυτισμό ή διαταραχές ανάπτυξης). Περίπου το 15–20% των εκπαιδευόμενων απαιτεί επιπλέον εκπαιδευτική υποστήριξη (χαμηλής, μέσης και υψηλής λειτουργικότητας).
- **Βασικοί Εταίροι:** Τοπικές αρχές, κοινωνικές υπηρεσίες, εκπαιδευτικά ιδρύματα και δομές υποστήριξης της αναπηρίας (ΚΔΗΦ, ΚΔΑΠ-μεΑ).

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Το ελληνικό σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) αντιμετωπίζει σημαντικές προκλήσεις: οι τυπικές προσεγγίσεις διδασκαλίας δεν καλύπτουν επαρκώς την ποικιλομορφία των εκπαιδευόμενων, ενώ η δομημένη συνεργασία μεταξύ των παρόχων κατάρτισης και των υπηρεσιών υποστήριξης αναπηρίας είναι περιορισμένη. Αυτό οδηγεί πολλούς μαθητές με αναπηρία σε χαμηλό κίνητρο, αποστασιοποίηση ή ανυπέρβλητα μαθησιακά εμπόδια.

Το μοντέλο «Πρακτικής Συμπερίληψης» απαντά σε αυτή την ανάγκη, συνδέοντας την επαγγελματική κατάρτιση με τις δομές αναπηρίας μέσω της πρακτικής, βιωματικής μάθησης μέσα στην κοινότητα.

Τι Γίνεται στην Πράξη

Το μοντέλο εφαρμόζεται μέσω μιας δομημένης διαδικασίας επτά φάσεων, με κεντρικό άξονα το κοινωνικό καφέ **«Το Παρεάκι»**, όπου οι εκπαιδευόμενοι με αναπηρία αναλαμβάνουν πραγματικά καθήκοντα εργασίας.

1.1. Αρχική Επικοινωνία και Αξιολόγηση:Γνωριμία και χαρτογράφηση. Εντοπισμός των συμμετεχόντων μέσω των «Οριζόντων» ή συνεργαζόμενων φορέων. Δημιουργία προφίλ δεξιοτήτων, ενδιαφερόντων και αναγκών υποστήριξης (κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες) σε διαβούλευση με τις οικογένειες/φροντιστές.

2.2. Προεπαγγελματική Προετοιμασία και Κατάρτιση:Πριν την έξοδο στην αγορά. Εξοικείωση των εκπαιδευόμενων με τους κανόνες και τις ρουτίνες εργασίας, εκπαίδευση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας, ανάπτυξη επικοινωνιακών δεξιοτήτων και γνωριμία με τους ρόλους ενός καφέ.

3.3. Καθοδηγούμενη Εισαγωγή στον Χώρο Εργασίας:Πρώτη επαφή με τον χώρο. Παρατήρηση των καθημερινών λειτουργιών της καφετέριας με τη συνοδεία προσωπικού και εκπαιδευτών. Αρχική συμμετοχή σε απλές εργασίες με σκοπό την οικοδόμηση εμπιστοσύνης σε πραγματικό περιβάλλον.

4.4. Υποστήριξη στην Ανάληψη Καθηκόντων:Σταθερά βήματα με υποστήριξη. Ανάθεση απλών, δομημένων εργασιών. Παροχή εξατομικευμένης υποστήριξης (one-to-one) ή σε μικρές ομάδες, με έμφαση στην επανάληψη, τη σταθερή ρουτίνα, την άμεση ανατροφοδότηση και την ενθάρρυνση.

5.5. Ανάπτυξη Δεξιοτήτων και Επέκταση Ρόλων:Ανάπτυξη αυτονομίας. Σταδιακή αύξηση της πολυπλοκότητας των εργασιών. Ανάπτυξη δεξιοτήτων αλληλεπίδρασης με τους πελάτες, ενίσχυση της ομαδικής εργασίας και της ανάληψης ευθυνών, με παράλληλη προοδευτική μείωση της εξωτερικής υποστήριξης.

6.6. Υποστηριζόμενη Απασχόληση σε Πραγματικές Συνθήκες:Πραγματικές συνθήκες.
Ενεργός συμμετοχή στην καθημερινή διαχείριση του καφέ και άμεση αλληλεπίδραση με πραγματικούς πελάτες. Ανάληψη πλήρους ευθύνης για συγκεκριμένους ρόλους υπό συνεχή αλλά λιγότερο εντατική επίβλεψη.

7.7. Συνεχής Παρακολούθηση και Προσωπική Ανάπτυξη:Μακροχρόνια εξέλιξη. Τακτική αξιολόγηση της προόδου, προσαρμογή των καθηκόντων στις ανάγκες που προκύπτουν, παροχή συναισθηματικής και κοινωνικής υποστήριξης και περαιτέρω ενίσχυση των δυνατών σημείων του ατόμου.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Πραγματικό Περιβάλλον Μάθησης:** Το περιβάλλον της καφετέριας προσφέρει έναν ασφαλή, συμπεριληπτικό και κοινωνικά πλούσιο χώρο όπου οι εκπαιδευόμενοι αναπτύσσουν ταυτόχρονα επαγγελματικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες.
- **Αξιοποίηση Υφιστάμενων Δομών:** Βασίζεται στις ήδη υπάρχουσες θεσμικές δομές και πόρους, ενισχύοντας τη δικτύωση μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης και των υπηρεσιών πρόνοιας.
- **Εστίαση στις Ικανότητες:** Το πρόγραμμα είναι σχεδιασμένο γύρω από το τι *μπορεί* να κάνει ο εκπαιδευόμενος, προσφέροντας δομημένες και προβλέψιμες ρουτίνες.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

> **Το Εμπόδιο των Κοινωνικών Στερεοτύπων:** Η βασικότερη πρόκληση δεν πηγάζει από την ίδια την αναπηρία, αλλά από τα κοινωνικά στερεότυπα και τις προκαταλήψεις. Οι φραγμοί αυτοί αντιμετωπίζονται στην πράξη μέσω της άμεσης αλληλεπίδρασης, των κοινών δραστηριοτήτων και της βιωματικής μάθησης στο καφέ.

Επιπλέον, η διατήρηση σταθερής υποστήριξης σε εκπαιδευόμενους με πολύ διαφορετικά επίπεδα λειτουργικότητας, η διαρκής ανάγκη συντονισμού του προσωπικού και η εξισορρόπηση των συναισθηματικών και επαγγελματικών αναγκών αποτελούν καθημερινές προκλήσεις.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Παρόλο που ο Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL) δεν αναφέρεται ρητά, το μοντέλο ευθυγραμμίζεται πλήρως με τις αρχές του:

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Μάθηση μέσα από την πράξη, εργασιακά καθήκοντα σε πραγματικές συνθήκες, σταδιακή ανάληψη ευθυνών και συνεχής θετική ενίσχυση.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Παροχή οδηγιών βήμα-βήμα, χρήση απλής και καθαρής γλώσσας, οπτικά βοηθήματα/σημάνσεις στον χώρο εργασίας, επίδειξη και μοντελοποίηση των εργασιών.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Καθήκοντα προσαρμοσμένα στο επίπεδο λειτουργικότητας του καθενός, δομημένες ρουτίνες, ευέλικτος ρυθμός εργασίας και ευκαιρίες για σταδιακή ανάληψη νέων ρόλων.

Αποδείξεις Επιτυχίας

- Αυξημένη συμμετοχή, υψηλά ποσοστά παρακολούθησης και ενισχυμένο κίνητρο από την πλευρά των εκπαιδευόμενων.
- Σημαντική βελτίωση στις κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες των συμμετεχόντων, ενίσχυση της ενσυναίσθησης και καλύτερη προετοιμασία για την ένταξη στην ανοιχτή αγορά εργασίας.
- Αξίζει να σημειωθεί ότι το κοινωνικό καφέ «Το Παρεάκι» παρουσιάζεται επίσης ως αυτόνομη καλή πρακτική συμπεριληπτικής απασχόλησης (στο Μέρος 3, BP8 της ευρύτερης έκθεσης), αποδεικνύοντας πώς ο ίδιος οργανισμός συνδέει αποτελεσματικά την Επαγγελματική Κατάρτιση με την εργασιακή ενσωμάτωση.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Το μοντέλο μπορεί να εφαρμοστεί σε ολόκληρη την Ελλάδα σε δομές όπως τα ΕΠΑ.Λ., οι Σ.Α.Ε.Κ. (πρώην ΙΕΚ), τα Ε.Ε.Ε.Ε.Κ., καθώς και σε παρόμοιους οργανισμούς του εξωτερικού, υπό τις εξής προϋποθέσεις:

1. Αυθεντική δέσμευση στις αξίες της συμπερίληψης.
2. Ευελιξία στις διδακτικές προσεγγίσεις και συνεχής παρακολούθηση της προόδου.
3. Δομημένη συνεργασία με εξωτερικούς εταίρους και την τοπική κοινότητα.
4. Έξυπνη αξιοποίηση των υφιστάμενων υποδομών και του ανθρώπινου δυναμικού.

Κίνδυνοι και Περιορισμοί

- **Υψηλή εξάρτηση από το προσωπικό:** Απαιτείται μεγάλος χρόνος συντονισμού και επένδυσης από την πλευρά των εκπαιδευτών.
- **Ανάγκη για εξειδίκευση:** Η δυνατότητα κλιμάκωσης (scalability) του μοντέλου περιορίζεται εάν δεν υπάρχει επαρκώς εκπαιδευμένο προσωπικό στην υποστηριζόμενη εργασία.

- **Διακυμάνσεις λειτουργικότητας:** Η μεγάλη ανομοιογένεια των εκπαιδευόμενων απαιτεί διαρκή και έντονα διαφοροποιημένη υποστήριξη, γεγονός που μπορεί να πιέσει τους διαθέσιμους πόρους.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού: «Οι τυπικές προσεγγίσεις διδασκαλίας δεν αντιμετωπίζουν επαρκώς την πολυμορφία των εκπαιδευόμενων.»

Η οπτική της διεύθυνσης: «Η κύρια πρόκληση δεν είναι η ίδια η αναπηρία, αλλά τα κοινωνικά στερεότυπα και οι προκαταλήψεις.»

Η οπτική του ατόμου με αναπηρία / ωφελούμενου: «Αυτά τα εμπόδια αντιμετωπίζονται μέσα από την άμεση αλληλεπίδραση, τις κοινές δραστηριότητες και τη βιωματική μάθηση.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Επίσημη Ιστοσελίδα:** keepea.gr/en/aksies/

Πηγή: Όλες οι πληροφορίες αντλήθηκαν αποκλειστικά από την περιγραφή καλών πρακτικών που παρείχε ο συνεργαζόμενος φορέας **«Παναγία Ευαγγελίστρια» (Panagia Evagelistria)** στο πλαίσιο του έργου W.I.N.: “Έρευνα και συλλογή επιτυχημένων περιπτώσεων στον τομέα της συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης – Έκθεση για τα εθνικά συστήματα και τις περιπτώσεις αριστείας στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία”, επιμελημένη από τους οργανισμούς CuBuFo και NASOR.

BP5: Ολοκληρωμένη Υποστήριξη Σπουδαστών με Οπτική Αναπηρία (VIP) και Παιδαγωγική Πολυμορφία (Σλοβενία)

- **Φορείς Υλοποίησης:** Σύμπραξη μεταξύ του Κέντρου IRIS και του Πανεπιστημίου της Πριμόρσκα (UPR).
    - **Κέντρο IRIS:** Εθνικό εξειδικευμένο κέντρο εκπαίδευσης, αποκατάστασης και συμπερίληψης για τυφλούς και αμβλύωπες. Παρέχει επιτόπια υποστήριξη (κινητή/περιοδεύουσα διδασκαλία, υποστηρικτική τεχνολογία).
    - **Πανεπιστήμιο της Πριμόρσκα (UPR):** Ακαδημαϊκό ίδρυμα που εκπαιδεύει τους μελλοντικούς εκπαιδευτικούς ΕΕΚ μέσω του προγράμματος *«Παιδαγωγική Προετοιμασία για τη Διαφορετικότητα»*.
- **Πλαίσιο:** Το σύστημα συμπεριληπτικής εκπαίδευσης της Σλοβενίας διέπεται από τον Νόμο για την Ανώτατη Εκπαίδευση και τις εθνικές στρατηγικές για σπουδαστές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN).
- **Συμμετέχοντες:** Σπουδαστές με οπτική αναπηρία (VIP), περιοδεύοντες εκπαιδευτικοί, ακαδημαϊκό προσωπικό, εκπαιδευτές ΕΕΚ και εργοδότες.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Οι παραδοσιακές προσεγγίσεις στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) συχνά υστερούν σε εξειδικευμένες τεχνικές γνώσεις γύρω από τις αισθητηριακές αναπηρίες, στερούνται παιδαγωγικής ευελιξίας και δεν προσφέρουν προσβάσιμα περιβάλλοντα.

Με βάση την αρχή ότι *«κάθε παιδί πρέπει να έχει τουλάχιστον προσεγγιστικά ίση πρόσβαση στην εκπαίδευση»*, η πρακτική αυτή επιλύει το πρόβλημα της αποσπασματικής ενσωμάτωσης. Στόχος είναι η μετάβαση στην **«εξ ορισμού**

συμπερίληψη», διασφαλίζοντας ότι οι σπουδαστές με οπτική αναπηρία δεν είναι απλώς παρόντες, αλλά πλήρως ικανοί να πετύχουν ακαδημαϊκά και επαγγελματικά.

Τι Γίνεται στην Πράξη

Η πρακτική αναπτύσσεται γύρω από πέντε συνδεδεμένους πυλώνες δράσης:

1.1. Ακραία Εξατομίκευση Μάθησης:Προσωπικό προφίλ λειτουργικότητας.
Υλοποιείται μέσω εξειδικευμένης περιοδεύουσας διδασκαλίας. Περιλαμβάνει ατομική υποστήριξη προσαρμοσμένη στο λειτουργικό προφίλ του κάθε σπουδαστή, ανασχεδιάζοντας εκ βάθρων τις μαθησιακές διαδικασίες και τις μεθόδους διδασκαλίας στην τάξη.

2.2. Ενίσχυση Διεπιστημονικών Ομάδων:Δημιουργία δικτύου ασφαλείας.
Οι περιοδεύοντες εκπαιδευτικοί λειτουργούν ως σύνδεσμοι στο πεδίο για ένα ευρύτερο δίκτυο εμπειρογνωμόνων (IRIS και UPR). Αυτό καλλιεργεί μια συνολική αλλαγή νοοτροπίας σε θεσμικό επίπεδο.

3.3. Προσαρμογή Φυσικού και Ψηφιακού Περιβάλλοντος:Υποδομές και hardware.
Πραγματοποιούνται έλεγχοι προσβασιμότητας σε αίθουσες και εργαστήρια. Εγκαθίστανται εξειδικευμένοι σταθμοί εργασίας με υποστηρικτικό υλικό και λογισμικό (screen readers, οθόνες Braille, ZoomText) για απρόσκοπτη συμμετοχή στα τεχνικά μαθήματα.

4.4. Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL):Προληπτικός σχεδιασμός.
Η προσβασιμότητα αντιμετωπίζεται προληπτικά και όχι αντιδραστικά. Όλα τα εκπαιδευτικά υλικά (PDF, βίντεο, ψηφιακές πλατφόρμες) σχεδιάζονται εξαρχής με βάση παγκόσμια πρότυπα, εξαλείφοντας τις προσαρμογές της τελευταίας στιγμής.

5.5. Υποστήριξη της Μάθησης στον Χώρο Εργασίας (WBL):Έξοδος στην αγορά.
Προετοιμασία των σπουδαστών για τις πραγματικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας μέσω προπαρασκευαστικών πρακτικών ασκήσεων και εξειδικευμένου mentoring, διασφαλίζοντας την πλήρη διαχείριση των υποστηρικτικών τεχνολογιών πριν την απασχόληση.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Συνδυασμός Τεχνολογίας και Ανθρώπινου Παράγοντα:** Παντρεύει την εξειδικευμένη τεχνική υποστήριξη με την προσωπική καθοδήγηση στο πεδίο.
- **Επιστημονική Θεμελίωση:** Η συμπερίληψη υποστηρίζεται από τη δομημένη εκπαίδευση των καθηγητών (Μεταπτυχιακό στη Συμπεριληπτική Παιδαγωγική του UPR).

- **Συστημική Συνέργεια:** Η συνεργασία μεταξύ ενός εθνικού κέντρου αναπηρίας (IRIS) και ενός πανεπιστημίου (UPR) δημιουργεί ένα βιώσιμο, θεσμικό μοντέλο.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

Η Πρόκληση των Ριζωμένων Νοοτροπιών: Η κύρια πρόκληση ήταν η αλλαγή των βαθιά ριζωμένων αντιλήψεων και η τάση των εκπαιδευτικών δομών να βάζουν «ετικέτες» στους σπουδαστές.

Το εμπόδιο αυτό ξεπεράστηκε μέσω της άμεσης επαφής και της έμπρακτης απόδειξης των αποτελεσμάτων, δείχνοντας ότι η ακραία εξατομίκευση οδηγεί σε ισότιμα ακαδημαϊκά και επαγγελματικά επιτεύγματα. Η διασφάλιση συνεχούς χρηματοδότησης και η διαρκής τεχνική ενημέρωση των συστημάτων αποτελούν επίσης μόνιμες προκλήσεις.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το UDL δεν αποτελεί πρόσθετο στοιχείο, αλλά θεμελιώδη αρχή σχεδιασμού του μοντέλου:

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Προληπτική προσβασιμότητα, απόλυτα προσωποποιημένα μονοπάτια μάθησης και συνεχές mentoring που κρατά αμείωτο το ενδιαφέρον.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Προσβάσιμα ψηφιακά έγγραφα, ανάγνωση οθόνης, ανάγλυφα/απτικά υλικά και ειδικά διαμορφωμένοι σταθμοί εργασίας.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Προσαρμοσμένες τεχνικές δραστηριότητες, ευέλικτα περιβάλλοντα μάθησης και παιδαγωγική αναπροσαρμογή σε πραγματικό χρόνο ανάλογα με τις ανάγκες του σπουδαστή.

Δείκτες Επιτυχίας & Χρονοδιάγραμμα

Τα αποτελέσματα είναι πλέον ενσωματωμένα στα προγράμματα σπουδών, αποδεικνύοντας ότι η εξειδικευμένη κατάρτιση των εκπαιδευτικών επιφέρει μόνιμη θεσμική αλλαγή. Η παρακολούθηση γίνεται με βάση συγκεκριμένους χρονικούς δείκτες:

Χρονικός Ορίζοντας	**Στόχος & Δείκτης Αποτελέσματος**

Μήνας 0	Αρχική αισθητηριακή αξιολόγηση και παροχή του απαραίτητου τεχνικού εξοπλισμού.
Μήνας 6	Αυτόνομη χρήση των προσαρμοσμένων υλικών από τον σπουδαστή στην τάξη.
Μήνας 12	Επιτυχής ολοκλήρωση των ενοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης και προετοιμασία για την εργασιακή ένταξη.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Για να αναπαραχθεί το μοντέλο από άλλους εκπαιδευτικούς οργανισμούς, απαιτείται:

1. Στρατηγική επένδυση στην εκπαίδευση του προσωπικού γύρω από τις υποστηρικτικές τεχνολογίες.
2. Υιοθέτηση των αρχών UDL για το σύνολο του ψηφιακού υλικού από την αρχή του σχεδιασμού.
3. Θεσμοθέτηση ενεργής συνεργασίας μεταξύ εξειδικευμένων κέντρων αναπηρίας και σχολών ΕΕΚ.
4. Διασφάλιση σταθερών εθνικών ή ευρωπαϊκών πόρων για την κάλυψη της περιοδεύουσας υποστήριξης.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού: «Η εξειδικευμένη κατάρτιση του διδακτικού προσωπικού αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για τη θεσμική αλλαγή.»

Η οπτική της διοίκησης: «Ο στόχος μας ήταν να περάσουμε από την απλή ενσωμάτωση στην "εξ ορισμού συμπερίληψη".»

Η οπτική του σπουδαστή / ατόμου με αναπηρία: «Η ακραία εξατομίκευση οδηγεί σε ακαδημαϊκά και επαγγελματικά αποτελέσματα ίσα με εκείνα οποιουδήποτε άλλου σπουδαστή.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

- Τα στοιχεία επικοινωνίας των φορέων είναι διαθέσιμα στην πλήρη έκδοση της αναφοράς βέλτιστων πρακτικών.

Πηγή: Όλες οι πληροφορίες αντλήθηκαν αποκλειστικά από την παρουσίαση της περίπτωσης που παρείχε η **UICI Φλωρεντίας (Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti)** στο πλαίσιο του έργου W.I.N.:«Έρευνα και συλλογή επιτυχημένων περιπτώσεων στον τομέα της συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης – Έκθεση για τα εθνικά συστήματα και τις περιπτώσεις αριστείας στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία».

BP6: Από παθητικοί αποδέκτες σε ενεργούς ηγέτες: Το μοντέλο αυτοπροσδιορισμού της apiDV για την inclusive Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) και την απασχόληση (Γαλλία)

Οργανισμός: apiDV (Accompagner, Promote, Intégrer les Déficients Visuels – Συνοδεία, Προώθηση, Ένταξη Ατόμων με Οπτική Αναπηρία).

Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη

Η Γαλλία διαθέτει ένα μακροχρόνιο πλαίσιο για την ένταξη της αναπηρίας και την επαγγελματική κατάρτιση, το οποίο διαμορφώθηκε από:

- **Νόμος της 10ης Ιουλίου 1987:** Εισήγαγε το ποσοστό (ποσόστωση) απασχόλησης 6% για άτομα με αναπηρία.
- **Νόμος για την Αναπηρία του 2005 (Νόμος αριθ. 2005-102):** Θεσπίζει το δικαίωμα στη γενική εκπαίδευση.
- **Νόμος για την Πλήρη Απασχόληση του 2023 (Νόμος αριθ. 2023-1196):** Εισάγει το «Ψηφιακό Σακίδιο» (Mochila Digital / Sac à dos numérique) για τη φορητότητα των προσαρμογών.
- **RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité):** Το εθνικό πρότυπο για την ψηφιακή προσβασιμότητα.

Το σύστημα περιλαμβάνει το PPS (Εξατομικευμένο Σχέδιο Σπουδών), τις μονάδες υποστήριξης ULIS, τους Συμβούλους Αναπηρίας στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (CFAs) και εξειδικευμένες δομές όπως το RHF και το CRDV.

Ο ρόλος της apiDV

Η apiDV είναι ένας εθνικός σύλλογος που διασφαλίζει την ισότιμη πρόσβαση στην εκπαίδευση, την επαγγελματική κατάρτιση και την απασχόληση για μαθητές με οπτική αναπηρία. Λειτουργεί ως φορέας συνέχειας σε ένα εξαιρετικά αποκεντρωμένο σύστημα, εξασφαλίζοντας σταθερή υποστήριξη καθώς οι μαθητές μετακινούνται μεταξύ:

- Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης.
- Πανεπιστημίων.
- Προγραμμάτων Μαθητείας.
- Εργοδοτών.

Ενδιαφερόμενα Μέρη:

- Μαθητές με οπτική αναπηρία (περίπου 3.000 στη Γαλλία).
- Προσωπικό της apiDV (8 επαγγελματίες μεταγραφείς, 2 συντονιστές).
- 12μελής Φοιτητική Επιτροπή Διακυβέρνησης.
- 75 εθελοντές μέντορες (ActifsDV).
- Πάροχοι επαγγελματικής κατάρτισης και πανεπιστήμια.
- Εργοδότες και σύμβουλοι αναπηρίας.
- Εθνικοί φορείς για την αναπηρία (Agefiph, FIPHFP, RHF).

Ποιο πρόβλημα λύνει

Αν και η Γαλλία διαθέτει ισχυρή νομοθεσία για την αναπηρία, η προσβασιμότητα συχνά σταματά στα θεσμικά όρια λόγω της αποκέντρωσης. Αυτό δημιουργεί μια «λοταρία ταχυδρομικού κώδικα», όπου οι μαθητές με οπτική αναπηρία μπορεί να χάσουν την πρόσβαση σε προσαρμοσμένο υλικό ή υποστήριξη όταν αλλάζουν ίδρυμα.

Για τους μαθητές επαγγελματικής κατάρτισης (FP), αυτός ο κατακερματισμός είναι ιδιαίτερα επιζήμιος επειδή οι διαδρομές τους συνδυάζουν:

1. Μάθηση στην τάξη.
2. Μάθηση βασισμένη στην εργασία.

3. Μαθητεία.
4. Επαγγελματική εμβάθυνση (πρακτική άσκηση).

Χωρίς συνέχεια, οι μαθητές κινδυνεύουν με:

- Διακοπή της κατάρτισης.
- Μη προσβάσιμο υλικό.
- Καθυστερήσεις στη λήψη προσαρμογών.
- Εγκατάλειψη των σπουδών.
- Μείωση της απασχολησιμότητας.

Η οργάνωση apiDV επιλύει αυτό το πρόβλημα λειτουργώντας ως μια εθνική γέφυρα μεταξύ των ιδρυμάτων, διασφαλίζοντας αδιάλειπτη προσβασιμότητα και υποστήριξη.

Τι γίνεται στην πράξη

Η οργάνωση apiDV εφαρμόζει ένα μοντέλο διπλής κατεύθυνσης που συνδυάζει την ακαδημαϊκή προσβασιμότητα και την επαγγελματική κοινωνικοποίηση.

1. Διακυβέρνηση Αυτοπροσδιορισμού (Campus DV)

- Το 2024, η apiDV πέρασε σε ένα μοντέλο που διοικείται από τους ίδιους τους φοιτητές.
- Μια επιτροπή 12 φοιτητών με οπτική αναπηρία συνδιαχειρίζεται τις υπηρεσίες μαζί με 2 μέλη του προσωπικού.
- Οι φοιτητές εντοπίζουν τα κενά στις πανεπιστημιακές υπηρεσίες/κατάρτιση και συνδιοργανώνουν δραστηριότητες υποστήριξης.
- Αυτό μεταμορφώνει τους εκπαιδευόμενους από παθητικούς αποδέκτες σε ενεργούς ηγέτες.

2. Τεχνική Προσβασιμότητα – Επαγγελματική Μεταγραφή

- Μια ομάδα 8 επαγγελματιών μεταγραφέων προσαρμόζει σύνθετο υλικό σε:
  - Braille.
  - Απτικά διαγράμματα (ανάγλυφα).
  - Μορφές ήχου (audio).
- Αυτό είναι απαραίτητο για μαθήματα STEM (Θετικές Επιστήμες) και επαγγελματικής κατάρτισης που απαιτούν διαγράμματα, τύπους ή χωρικές πληροφορίες.

3. Ανθρώπινη Υποστήριξη – Δίκτυο Μεντόρων ActifsDV

- 75 εθελοντές μέντορες (επαγγελματίες με οπτική αναπηρία ή βλέποντες) προσφέρουν:
  - Προσομοιώσεις συνεντεύξεων.
  - Διαμεσολάβηση στον χώρο εργασίας.
  - Προετοιμασία για την ένταξη στην εργασία.
  - Υποστήριξη στην επικοινωνία με τους συμβούλους αναπηρίας.
- Οι μέντορες βοηθούν τους μαθητές να εκφράσουν τις ανάγκες τους και να ανταποκριθούν στις προσδοκίες του εργοδότη.

4. Προάσπιση της Ψηφιακής Προσβασιμότητας (RGAA)

- Η apiDV προωθεί τη συμμόρφωση με το υποχρεωτικό εθνικό πρότυπο ψηφιακής προσβασιμότητας της Γαλλίας.
- Διασφαλίζει ότι οι πλατφόρμες κατάρτισης, οι εξ αποστάσεως εξετάσεις και τα ψηφιακά εργαλεία είναι συμβατά με αναγνώστες οθόνης (screen readers).

5. Συνέχεια της υποστήριξης κατά τις μεταβάσεις

- Η apiDV εγγυάται ότι οι προσαρμογές ακολουθούν τον εκπαιδευόμενο σε όλη τη διαδρομή του: Κέντρα κατάρτισης, Πανεπιστήμια, Μαθητεία και Πρώτες δουλειές. Αυτή η συνέχεια αποτρέπει τις αποσυνδέσεις.

Γιατί πέτυχε

Το μοντέλο είναι επιτυχημένο επειδή:

- Συνδυάζει την τεχνική αριστεία (υψηλής ποιότητας μεταγραφή) με την ανθρώπινη υποστήριξη (μεντορεία).
- Τοποθετεί τους εκπαιδευόμενους σε ηγετικούς ρόλους, ενισχύοντας την αυτονομία και το κίνητρό τους.
- Μειώνει το χάσμα μεταξύ της προστατευμένης εκπαίδευσης και της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας.
- Χρησιμοποιεί ένα υβριδικό μοντέλο πόρων (επαγγελματικό προσωπικό + εθελοντές).
- Ευθυγραμμίζεται με την εθνική νομοθεσία (Ψηφιακό Σακίδιο, RGAA).
- Λειτουργεί ξεπερνώντας τα θεσμικά όρια, διασφαλίζοντας τη συνέχεια.

Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις

1. **Αποκέντρωση και ασυνεπής προσβασιμότητα:** Διαφορετικές περιοχές και ιδρύματα εφαρμόζουν την προσβασιμότητα άνισα. *Λύση:* Η apiDV λειτουργεί ως εθνικό κέντρο γνώσης, συντονίζοντας την υποστήριξη.
2. **Προκατάληψη των εργοδοτών και φόβος για το κόστος προσαρμογής:** *Λύση:* Οι μέντορες του ActifsDV παρέχουν «απόδειξη ιδέας» (proof of concept) δείχνοντας πραγματικά παραδείγματα επιτυχημένων επαγγελματιών με οπτική αναπηρία και διαμεσολαβούν με τους εργοδότες.
3. **Υψηλό κόστος της εξειδικευμένης μεταγραφής:** Τα διαγράμματα STEM, τα απτικά γραφήματα και το braille απαιτούν ακριβό εξοπλισμό. *Λύση:* Η apiDV χρησιμοποιεί το υβριδικό μοντέλο (εθελοντές για τη συνοδεία), επιτρέποντας τη διοχέτευση των οικονομικών πόρων αποκλειστικά στην εξειδικευμένη μεταγραφή.
4. **Μετάβαση από την προστατευμένη εκπαίδευση στην ανταγωνιστική αγορά εργασίας:** *Λύση:* Το μοντέλο αυτοπροσδιορισμού εκπαιδεύει τους μαθητές να συνδιοικούν, ενισχύοντας την αυτοπεποίθησή τους.

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) – Αρχές που εφαρμόζονται

- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής (Involvement/Engagement):** Διακυβέρνηση από τους φοιτητές, μεντορεία μεταξύ ομοτίμων, αυτοπροσδιορισμός.
- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης (Representation):** Braille, απτικά διαγράμματα, ακουστικές μορφές, ψηφιακό υλικό συμβατό με RGAA, προσαρμοσμένο περιεχόμενο STEM.
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης (Action & Expression):** Προετοιμασία για συνεντεύξεις, εργαλεία για ανεξάρτητη πλοήγηση σε ψηφιακές πλατφόρμες, υποστήριξη για τη διεκδίκηση των αναγκών προσαρμογής.

Αποδείξεις επιτυχίας

- **Αντίκτυπος στους μαθητές:** 60 φοιτητές υποστηρίζονται ετησίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση. 75 άτομα που αναζητούν εργασία/απόφοιτοι υποστηρίζονται κατά τις μεταβάσεις.
- **Εκπαιδευτικά αποτελέσματα:** Οι μαθητές ολοκληρώνουν πτυχία CAP, Bac Pro και πανεπιστημιακά πτυχία.

- **Αποτελέσματα απασχόλησης:** Θετικό ποσοστό έκβασης (εύρεση εργασίας/ένταξη) **50%** μεταξύ των 75 συμμετεχόντων στην προετοιμασία εργασίας το 2024.
- **Συστημικός αντίκτυπος:** 30 χρόνια επιχειρησιακής εμπειρίας. Αποδεδειγμένη ικανότητα διασφάλισης εύλογων προσαρμογών σε εθνικές εξετάσεις ή εταιρικά περιβάλλοντα.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς

Για να αντιγράψει κανείς το μοντέλο, χρειάζεται:

1. Εκπαίδευση του προσωπικού στην οπτική αναπηρία.
2. Τεχνικούς πόρους για μεταγραφή και έλεγχο ψηφιακής προσβασιμότητας.
3. Δομές διακυβέρνησης που διοικούνται από τους ίδιους τους μαθητές.
4. Συνεργασίες με ΜΚΟ για τη στρατολόγηση εθελοντών μεντόρων.
5. Έναν Σύμβουλο Αναπηρίας για τη διαμεσολάβηση μεταξύ μαθητή, καθηγητών και εργοδοτών.

Κίνδυνοι και Όρια

- Εξάρτηση από εθελοντές μέντορες.
- Υψηλό κόστος εξειδικευμένης μεταγραφής.
- Ανάγκη για ισχυρό συντονισμό μεταξύ των ιδρυμάτων.
- Κίνδυνος άνισης εφαρμογής χωρίς υποστήριξη σε εθνικό επίπεδο.

Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών

- **Άποψη του Εκπαιδευτικού:** *«Η κύρια πρόκληση έγκειται στο υψηλό επίπεδο θεσμικής αυτονομίας, όπου τα μέτρα προσβασιμότητας συχνά σταματούν στα όρια του εκάστοτε ιδρύματος».*
- **Άποψη της Διοίκησης:** *«Η apiDV διαδραματίζει κρίσιμο ρόλο ως φορέας συνέχειας μέσα σε αυτό το εξαιρετικά αποκεντρωμένο σύστημα».*
- **Άποψη του Εκπαιδευόμενου:** *«Αυτή η λειτουργία είναι ιδιαίτερα σημαντική για τους μαθητές επαγγελματικής κατάρτισης, των οποίων οι διαδρομές συνδυάζουν συχνά εκπαίδευση στην τάξη, μάθηση στην εργασία και επαγγελματική εμβάθυνση σε διαφορετικούς οργανισμούς».*

Σύνδεσμοι και Πηγές: https://www.arcom.fr *Πηγή: Όλες οι πληροφορίες προέρχονται αποκλειστικά από την περιγραφή καλών πρακτικών που παρέχεται από τον συνεργάτη VIEWS International.*

BP7: Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση μέσω εξατομικευμένης υποστήριξης, διεπιστημονικής συνεργασίας και προσαρμοσμένων περιβαλλόντων μάθησης στα Κέντρα ΕΕΚ της Λιθουανίας

Οργανισμοί: Σχολή Τεχνολογίας και Επιχειρήσεων Raseiniai (RTBS) και Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Karalius Mindaugas (KMVTC).

Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη

Το σύστημα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) της Λιθουανίας διαμορφώνεται από την εθνική νομοθεσία που δίνει έμφαση στην προσβασιμότητα, τη συμπερίληψη και τη δια βίου μάθηση. Ο Νόμος για την Παιδεία, το Σχέδιο Ανάπτυξης της Συμπερίληψης 2024–2030 και ο συνεχής εκσυγχρονισμός της ΕΕΚ απαιτούν από τα ιδρύματα να υποστηρίζουν τους μαθητές με Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες (ΕΕΑ) μέσω:

- Εξατομικευμένης μάθησης.
- Προσαρμοσμένου υλικού.
- Ευέλικτης αξιολόγησης.
- Διεπιστημονικής υποστήριξης.

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- Συνεργασίας με εξωτερικούς φορείς.

Αυτή η καλή πρακτική συνδυάζει τις προσεγγίσεις συμπερίληψης δύο παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης:

- **Σχολή Τεχνολογίας και Επιχειρήσεων Raseiniai (RTBS):** Ένα περιφερειακό ίδρυμα ΕΕΚ που προσφέρει προγράμματα στη μηχανική, την τεχνολογία, τις επιχειρήσεις, τα logistics, τις υπηρεσίες, την υγεία και την κοινωνική φροντίδα. Λειτουργώντας σε μια περιοχή που πλήττεται από τη δημογραφική συρρίκνωση και τις κοινωνικοοικονομικές ανισότητες, η RTBS δίνει προτεραιότητα στην εξατομικευμένη μάθηση και στις ισχυρές συνεργασίες με εργοδότες.
- **Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Karalius Mindaugas (KMVTC):** Ένα μεγάλο ίδρυμα ΕΕΚ που προσφέρει γενική εκπαίδευση (από την 9η τάξη και άνω) και επαγγελματικά προγράμματα. Το KMVTC διαθέτει μια μακροχρόνια κουλτούρα συμπερίληψης, η οποία διαμορφώνεται από τη συνεργασία μεταξύ καθηγητών, ειδικών υποστήριξης, διοίκησης, γονέων και εξωτερικών φορέων.

Ενδιαφερόμενα Μέρη:

- Μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (γνωστικές, αισθητηριακές, συναισθηματικές, συμπεριφορικές, φυσικές αναπηρίες).
- Καθηγητές και καθηγητές-μέντορες.
- Ειδικοί παιδαγωγοί, ψυχολόγοι, κοινωνικοί παιδαγωγοί, σύμβουλοι σταδιοδρομίας.
- Γονείς και οικογένειες.
- Δημοτικές υπηρεσίες υποστήριξης και ΜΚΟ.
- Εργοδότες και μέντορες στον χώρο εργασίας (RTBS).

Μαζί, αυτά τα ιδρύματα επιδεικνύουν μια ώριμη και συστημική προσέγγιση για τη συμπεριληπτική επαγγελματική κατάρτιση στη Λιθουανία.

Ποιο πρόβλημα λύνει

Και τα δύο ιδρύματα παρατήρησαν έναν αυξανόμενο αριθμό μαθητών με αναπηρία που εισέρχονται στην ΕΕΚ. Πολλοί αντιμετώπιζαν προκλήσεις σχετικές με:

- Τον ρυθμό μάθησης και τη γνωστική επεξεργασία.
- Αισθητηριακές ευαισθησίες.
- Συναισθηματικές ή συμπεριφορικές δυσκολίες.
- Κοινωνική ένταξη.
- Μετάβαση στην απασχόληση.

Οι παραδοσιακές μέθοδοι διδασκαλίας δεν ήταν πάντα αρκετά ευέλικτες ή προσβάσιμες. Τα σχολεία αναγνώρισαν την ανάγκη για εξατομικευμένη υποστήριξη, προσαρμοσμένο υλικό μάθησης, ισχυρότερες υπηρεσίες υποστήριξης, βελτίωση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και ασφαλέστερα, πιο προσβάσιμα περιβάλλοντα μάθησης. Η συμμετοχή σε έργα Erasmus+ έδωσε περαιτέρω ώθηση στην καινοτομία και στη συμπερίληψη με επίκεντρο τον μαθητή.

Τι γίνεται στην πράξη

Και τα δύο σχολεία εφάρμοσαν ένα ολοκληρωμένο σύνολο συμπεριληπτικών μέτρων.

1. Εξατομικευμένες εμπειρίες μάθησης

- Ατομικά προγράμματα μάθησης.
- Προσαρμογή της πολυπλοκότητας και του ρυθμού των εργασιών.
- Διαφοροποιημένη διδασκαλία.
- Προσαρμοσμένες πρακτικές εργασίες για την ενίσχυση της ασφάλειας και της αυτοπεποίθησης.
- Ευέλικτη αξιολόγηση (προφορικές εξετάσεις, οπτικές/πρακτικές επιδείξεις, χαρτοφυλάκια/portfolios, έργα).

2. Ενίσχυση διεπιστημονικών ομάδων υποστήριξης

Καθημερινή συνεργασία μεταξύ:

- Ειδικών παιδαγωγών.
- Ψυχολόγων.
- Κοινωνικών παιδαγωγών.
- Συμβούλων σταδιοδρομίας.
- Καθηγητών-μεντόρων.

Η εξωτερική συνεργασία με τις δημοτικές υπηρεσίες και τις ΜΚΟ διασφαλίζει τη συνέχεια της υποστήριξης και εκτός σχολείου.

3. Προσαρμοσμένα και προσβάσιμα περιβάλλοντα μάθησης

- Ήσυχα δωμάτια/χώροι και αίθουσες αισθητηριακής αποφόρτισης (sensory spaces).
- Ευέλικτες επιλογές καθισμάτων.
- Υλικό εύκολης ανάγνωσης (Easy-to-read) με εικόνες και απλοποιημένη γλώσσα.

- Εργαστήρια και χώροι πρακτικής άσκησης προσαρμοσμένοι για τη διασφάλιση της ασφάλειας και της αισθητηριακής άνεσης.

4. Εφαρμογή του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)

- Πολλαπλές μορφές παρουσίασης πληροφοριών (κείμενο, ήχος, βίντεο, εικόνες).
- Ποικίλοι τρόποι για να αποδείξουν οι μαθητές τη μάθησή τους.
- Διαφοροποιημένες στρατηγικές εμπλοκής.
- Μείωση της ανάγκης για μεμονωμένες εκ των υστέρων προσαρμογές.

5. Υποστήριξη της Μάθησης στον Χώρο Εργασίας (WBL) στην RTBS

- Δομημένη κατάρτιση στον χώρο εργασίας με μέντορες από την πλευρά των εργοδοτών.
- Εργασίες προσαρμοσμένες στο επίπεδο ικανοτήτων και στις απαιτήσεις ασφαλείας του μαθητή.
- Παρακολούθηση μέσω ημερολογίων καταγραφής, αξιολογήσεων και αυτοστοχασμού.
- Τακτικές συναντήσεις μεταξύ καθηγητών και εργοδοτών.

Σημείωση: Το KMVTC δεν προσφέρει ακόμη εξωτερική μάθηση στον χώρο εργασίας για μαθητές με ΕΕΑ, αλλά προετοιμάζεται για την ανάπτυξη συνεργασιών και την εκπαίδευση μεντόρων.

Γιατί πέτυχε

Το μοντέλο λειτουργεί επειδή:

- Ενσωματώνει τη συμπερίληψη στην καθημερινή σχολική κουλτούρα.
- Χρησιμοποιεί διεπιστημονικές ομάδες για συντονισμένη υποστήριξη.
- Προσαρμόζει τόσο το διδακτικό όσο και το φυσικό περιβάλλον.
- Εφαρμόζει το UDL για την προληπτική άρση των εμποδίων.
- Χτίζει ισχυρές συμμαχίες με εργοδότες και εξωτερικούς φορείς.
- Επενδύει στην κατάρτιση των εκπαιδευτικών και στη συνεχή βελτίωση.
- Χρησιμοποιεί τους υπάρχοντες πόρους αποτελεσματικά.

Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις

1. **Προετοιμασία των εκπαιδευτικών:** Δεν ένιωθαν όλοι οι καθηγητές σίγουροι αρχικά να εργαστούν με διαφορετικούς μαθητές. *Λύση:* Στοχευμένη κατάρτιση, καθοδήγηση (mentoring) και υποστήριξη μεταξύ ομοτίμων.

2. **Περιορισμένοι υλικοί και χωρικοί πόροι:** Ορισμένες προσαρμογές απαιτούσαν σταδιακές βελτιώσεις. *Λύση:* Ιεράρχηση των επειγουσών αναγκών, αναζήτηση εξωτερικής υποστήριξης και ανασχεδιασμός των χώρων με την πάροδο του χρόνου.
3. **Επιφυλάξεις των εργοδοτών:** Ορισμένοι εργοδότες δεν γνώριζαν πώς να υποστηρίξουν μαθητές με ΕΕΑ στη μάθηση στον χώρο εργασίας. *Λύση:* Η RTBS έχτισε ισχυρές σχέσεις μαζί τους. Οι καθηγητές πραγματοποιούσαν συναντήσεις καθοδήγησης με τους μέντορες των εταιρειών. Αυτή η «άμεση επαφή» σήμαινε ότι καθηγητές, εργοδότες και μαθητές συναντιούνταν μαζί για να συζητήσουν τις εργασίες, την ασφάλεια και τις ανάγκες υποστήριξης.
4. **Διασφάλιση της συνέχειας στην υποστήριξη:** Οι μαθητές χρειάζονταν σταθερή συναισθηματική και ακαδημαϊκή υποστήριξη. *Λύση:* Καθημερινή συνεργασία μεταξύ ειδικών και τακτική επικοινωνία με τις οικογένειες.

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) – Αρχές που εφαρμόζονται

- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής:** Επιλογή εργασιών, ήσυχα δωμάτια και αισθητηριακοί χώροι, διαφοροποιημένες στρατηγικές παρακίνησης.
- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης:** Υλικό εύκολης ανάγνωσης, οπτικά σήματα, περιεχόμενο ήχου και βίντεο, ψηφιακό υλικό με υψηλή αντίθεση και μεγάλες γραμματοσειρές.
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης:** Προφορικές εξετάσεις, πρακτικές επιδείξεις, χαρτοφυλάκια (portfolios) και έργα, προσαρμοσμένες πρακτικές εργασίες.

Αποδείξεις επιτυχίας

Σχολή RTBS:

- Αυξημένη παρακίνηση και φοίτηση.
- Μειωμένος κίνδυνος πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.
- Μεγαλύτερη κατάκτηση πρακτικών δεξιοτήτων.
- Θετικά σχόλια από τους εργοδότες (οι μαθητές με ΕΕΑ δείχνουν αξιοπιστία και αυξανόμενη αυτοπεποίθηση).

Κέντρο KMVTC:

- 43 μαθητές με ΕΕΑ παρουσιάζουν βελτίωση στην κοινωνική αλληλεπίδραση και τη συναισθηματική σταθερότητα.
- Καλύτερη οργάνωση, αυτορρύθμιση και ανεξαρτησία.

- Ασφαλέστερη χρήση του εξοπλισμού και πιο ενεργή συμμετοχή.

Γενικός Αντίκτυπος: Βελτίωση της ακαδημαϊκής, κοινωνικής και συναισθηματικής ανάπτυξης. Ισχυρότερες σχέσεις μεταξύ συνομιλήκων και ανεκτικότητα. Μεγαλύτερη ανεξαρτησία στο σπίτι (όπως αναφέρουν οι οικογένειες). Πιο συνεκτικά και υποστηρικτικά σχολικά περιβάλλοντα.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς

Για να αντιγράψουν το μοντέλο, τα ιδρύματα ΕΕΚ χρειάζονται:

1. Δεσμευμένη ηγεσία.
2. Διεπιστημονικές ομάδες υποστήριξης.
3. Προσαρμοσμένα προγράμματα σπουδών και ευέλικτη αξιολόγηση.
4. Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών στο UDL και τη διαφοροποίηση.
5. Συμμαχίες με εξωτερικούς φορείς και εργοδότες.
6. Μια κουλτούρα συνεχούς βελτίωσης.

Τα περισσότερα σχολεία μπορούν να εφαρμόσουν το μοντέλο μέσα σε **1–2 χρόνια**.

Κίνδυνοι και Όρια

- Υψηλή ζήτηση χρόνου από τους ειδικούς.
- Περιορισμένοι πόροι για χωρικές/κτηριακές προσαρμογές.
- Διστακτικότητα των εργοδοτών στη μάθηση στον χώρο εργασίας (WBL).
- Ανάγκη για συνεχή κατάρτιση των εκπαιδευτικών.
- Κίνδυνος ασυνεπούς εφαρμογής χωρίς τη δέσμευση της ηγεσίας.

Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών

- **Άποψη του Εκπαιδευτικού:** *«Οι εκπαιδευτικοί παρατηρούν αύξηση του κινήτρου, χαμηλότερο κίνδυνο εγκατάλειψης του σχολείου και πιο σταθερή προσέλευση μεταξύ των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες».*
- **Άποψη της Διοίκησης:** *«Η συμπεριληπτική εκπαίδευση είναι ενσωματωμένη στην καθημερινή κουλτούρα του ιδρύματος και είναι ευρέως αποδεκτή από το προσωπικό, τους μαθητές και τις οικογένειες».*
- **Άποψη του Εκπαιδευόμενου:** *«Οι μαθητές συμμετέχουν πιο ενεργά στα μαθήματα, επικοινωνούν με μεγαλύτερη ανοιχτότητα με τους συμμαθητές τους και χειρίζονται τον εξοπλισμό με μεγαλύτερη ασφάλεια κατά τη διάρκεια των πρακτικών δραστηριοτήτων».*

Σύνδεσμοι και Πηγές:
https://rtvm.lt/itraukiojo-ugdymo-ir-profesinio-mokymo-prieinamumas/ *Στην έκθεση είναι διαθέσιμοι πρόσθετοι σύνδεσμοι και στοιχεία επικοινωνίας σχετικά με την καλή πρακτική. Πηγή: Όλες οι πληροφορίες προέρχονται αποκλειστικά από την περιγραφή καλών πρακτικών που παρέχεται από τον συνεργάτη eMundus.*

BP8: Συμπεριληπτική Επαγγελματική Κατάρτιση μέσω Εξατομικευμένης Υποστήριξης, Διεπιστημονικής Συνεργασίας και Προσαρμοσμένων Περιβαλλόντων Μάθησης (Πορτογαλία)

- **Φορέας Υλοποίησης:** Escola Profissional Amar Terra Verde (EPATV).
- **Πλαίσιο:** Επαγγελματική σχολή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που προσφέρει ένα ευρύ φάσμα ειδικοτήτων (Ηλεκτροτεχνία, Προγραμματισμός, Μηχανολογία CNC, Μηχατρονική, Αυτοκινητοβιομηχανία, Ψύξη, Κομμωτική, Αισθητική, Μαγειρική/Εστίαση, Γραφιστική, Κοινωνικοπολιτισμική Εμψύχωση κ.ά.).
- **Συμμετέχοντες:** Σπουδαστές με γνωστικές αναπηρίες και νευροαναπτυξιακές διαταραχές.
- **Βασικοί Εταίροι:** Τοπικές επιχειρήσεις (εστίαση, ξενοδοχεία, βιομηχανία), το Πορτογαλικό Ινστιτούτο Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (IEFP), ο τοπικός δήμος, η Επιτροπή Προστασίας Παιδιών και Νέων (CPCJ) και Ιδιωτικά Ιδρύματα Κοινωνικής Αλληλεγγύης (IPSS).

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Οι σπουδαστές με γνωστικές αναπηρίες αντιμετώπιζαν συχνά καθυστερήσεις ή αδυναμία ολοκλήρωσης των διδακτικών ενοτήτων (modules), γεγονός που μείωνε τα συνολικά ποσοστά αποφοίτησης. Η προσαρμογή του εξειδικευμένου τεχνικού περιεχομένου των μαθημάτων στα διαφορετικά μαθησιακά προφίλ ήταν εξαιρετικά δύσκολη, ενώ ορισμένες τοπικές επιχειρήσεις εμφάνιζαν αρχικά αντίσταση στο να δεχτούν αυτούς τους σπουδαστές για πρακτική άσκηση στον χώρο εργασίας.

Η πρακτική αυτή διασφαλίζει την ισότητα στην πρόσβαση, τη συμμετοχή και την επιτυχία, εμποδίζοντας τις ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες από το να γίνουν φραγμός για την ολοκλήρωση των σπουδών ή τη μελλοντική απασχόληση.

Τι Γίνεται στην Πράξη

Η σχολή εφαρμόζει μια ολιστική προσέγγιση που καλύπτει τη διδασκαλία, την προσβασιμότητα και την πρακτική άσκηση:

1.1. Συμπεριληπτική Διδασκαλία Εστιασμένη στον Σπουδαστή:Παιδαγωγική διαφοροποίηση.
Οι καθηγητές «σπάνε» τις σύνθετες τεχνικές εργασίες σε μικρότερα, διαχειρίσιμα βήματα. Χρησιμοποιούν συστηματικά οπτικό υλικό, πρακτικές δραστηριότητες και ψηφιακά εργαλεία, ώστε το περιεχόμενο να γίνεται εύκολα κατανοητό.

2.2. Δίκτυο Εσωτερικής Υποστήριξης:Εντός και εκτός τάξης.
Παροχή συνεχούς υποστήριξης μέσω συνδιδασκαλίας, συμβουλευτικής και της λειτουργίας ενός εξειδικευμένου Κέντρου Υποστήριξης Μάθησης. Παράλληλα, σχεδιάζονται Ατομικά Πλάνα Μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία.

3.3. Καθολική Προσβασιμότητα Υποδομών:Φυσική, ψηφιακή και παιδαγωγική.
Υλοποιούνται παρεμβάσεις σε τρία επίπεδα: Φυσική (ράμπες, ανελκυστήρες, σήμανση), Ψηφιακή (υπότιτλοι, συμβατότητα με αναγνώστες οθόνης στις πλατφόρμες) και Παιδαγωγική (ευέλικτες αξιολογήσεις, πρόσθετος χρόνος εξετάσεων).

4.4. Δομημένη Πρακτική Άσκηση (WBL):Διπλός θεσμός μεντόρων.
Εφαρμογή του θεσμού της «διπλής μεντορείας», όπου ο σπουδαστής καθοδηγείται ταυτόχρονα από έναν υπεύθυνο καθηγητή της σχολής και έναν μέντορα στον χώρο εργασίας. Η πρόοδος παρακολουθείται στενά με εργαλεία παρατήρησης και τακτικές συναντήσεις ανατροφοδότησης.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Ισχυρή Διοικητική Δέσμευση:** Η συμπερίληψη ενσωματώθηκε πλήρως στη στρατηγική της σχολής και υποστηρίχθηκε σταθερά για 8 συνεχή έτη εφαρμογής.
- **Οικονομική Βιωσιμότητα:** Πρόκειται για ένα εξαιρετικά αποδοτικό μοντέλο, καθώς βασίζεται στην καλύτερη αξιοποίηση των *ήδη υπαρχόντων* ανθρώπινων και υλικών πόρων της σχολής, χωρίς να απαιτεί δαπανηρές νέες υποδομές.

- **Στενή Συνεργασία με την Αγορά:** Η ενεργός εμπλοκή των τοπικών επιχειρήσεων μετέτρεψε την πρακτική άσκηση σε πραγματική γέφυρα απασχόλησης.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετώπισαν

Η Αντίσταση στην Αλλαγή: Στα αρχικά στάδια υπήρξαν επιφυλάξεις και αντιστάσεις τόσο από μερίδα του διδακτικού προσωπικού όσο και από εργοδότες, που δίσταζαν να εφαρμόσουν συμπεριληπτικές πρακτικές.

Η EPATV αντιμετώπισε το πρόβλημα προακτικά μέσω στοχευμένης επαγγελματικής επιμόρφωσης του προσωπικού, διοργάνωσης σεμιναρίων ευαισθητοποίησης για τους εργοδότες και ανάδειξης των ιστοριών επιτυχίας των ίδιων των σπουδαστών.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το μοντέλο εφαρμόζει έμμεσα τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL):

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Συνδιδασκαλία, βιωματική μάθηση σε πραγματικά ή προσομοιωμένα περιβάλλοντα εργασίας και συνεχής καθοδήγηση από μέντορες.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Ανάλυση σύνθετων καθηκόντων σε απλά βήματα, εκτεταμένη χρήση οπτικών βοηθημάτων και προσβάσιμα ψηφιακά εργαλεία.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Διαφοροποιημένη διδασκαλία, εναλλακτικές και ευέλικτες μορφές αξιολόγησης και παροχή επιπλέον χρόνου όπου απαιτείται.

Αποδείξεις Επιτυχίας & Χρονοδιάγραμμα

Η μακροβιότητα του προγράμματος (8 έτη) αποδεικνύει τη βιωσιμότητά του. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται ανάλογα με τον χρόνο συμμετοχής:

Χρονικός Ορίζοντας	**Αποτελέσματα & Αντίκτυπος**

Στους 6 μήνες	Ορατή πρόοδος στην ενεργό συμμετοχή μέσα στην τάξη, ανάπτυξη βασικών τεχνικών δεξιοτήτων και αυξημένη αυτοπεποίθηση.
Στους 12 μήνες	Σημαντική μείωση των ημιτελών ενοτήτων και κατακόρυφη αύξηση των ποσοστών αποφοίτησης. Επιτυχής ολοκλήρωση της πρακτικής και άμεση μετάβαση ορισμένων σπουδαστών στην αγορά εργασίας ή σε περαιτέρω εκπαίδευση.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Η πρακτική έχει υψηλό δυναμικό αναπαραγωγής επειδή **βασίζεται στη μεθοδολογία και όχι σε ακριβές υποδομές**. Για να μεταφερθεί σε άλλη εκπαιδευτική δομή, απαιτούνται:

1. Μια διεπιστημονική ομάδα υποστήριξης (καθηγητές, ειδικοί παιδαγωγοί, ψυχολόγοι).
2. Μια σταθερή εσωτερική δομή, όπως ένα Κέντρο Υποστήριξης Μάθησης.
3. Δίκτυο συνεργασίας με τοπικές επιχειρήσεις πρόθυμες να προσφέρουν θέσεις πρακτικής.

Κίνδυνοι και Περιορισμοί

- **Εξειδίκευση στις αναπηρίες:** Το μοντέλο έχει δοκιμαστεί σε γνωστικές και νευροαναπτυξιακές διαταραχές· η επέκτασή του σε κινητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες θα απαιτήσει πρόσθετη τεχνική τεχνογνωσία.
- **Εξάρτηση από την αγορά:** Η επιτυχία του εξαρτάται άμεσα από τη διαθεσιμότητα και την καλή θέληση των τοπικών εργοδοτών.
- **Διαθεσιμότητα προσωπικού:** Η δυνατότητα επέκτασης (scalability) του μοντέλου μπορεί να περιοριστεί εάν υπάρχει έλλειψη εξειδικευμένου υποστηρικτικού προσωπικού.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού: «Σπάμε τις σύνθετες εργασίες σε μικρότερα βήματα και χρησιμοποιούμε οπτικό υλικό, πρακτικές δραστηριότητες και ψηφιακά εργαλεία, διασφαλίζοντας ότι κανένας σπουδαστής δεν μένει πίσω.»

Η οπτική της διεύθυνσης: «Το κύριο κίνητρό μας είναι να εγγυηθούμε την ισότητα στην πρόσβαση, τη συμμετοχή και την επιτυχία στην επαγγελματική εκπαίδευση.»

Η οπτική του σπουδαστή / ατόμου με αναπηρία: «Οι σπουδαστές δείχνουν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στον εαυτό τους, ανεξαρτησία και πρακτικές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τη μελλοντική τους καριέρα.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Στοιχεία Επικοινωνίας:**
  - Sandra Monteiro (sandra.monteiro@epatv.pt)
  - José Carlos Dias (jc.dias@epatv.pt)
  - Clara Sousa (clara.sousa@docente.epatv.pt)

Πηγή: Όλες οι πληροφορίες αντλήθηκαν αποκλειστικά από το επίσημο έγγραφο περιγραφής καλών πρακτικών που υποβλήθηκε για το έργο WIN (Within Inclusion).

BP9: Συμπερίληψη στα Έργα Κινητικότητας Erasmus+ ΕΕΚ (Ρουμανία)

Οργανισμός: Liceul Tehnologic Francisc Neuman, Arad (Τεχνολογικό Λύκειο Francisc Neuman).

Πλαίσιο και Ενδιαφερόμενα Μέρη

Το Liceul Tehnologic Francisc Neuman είναι μια τεχνική σχολή που ιδρύθηκε το 1948 στο Arad της Ρουμανίας. Από το 2017, ενσωμάτωσε το δευτεροβάθμιο σχολείο Stefan Cicio Pop, του οποίου οι μαθητές ανήκουν στην πλειονότητά τους στην κοινότητα των Ρομά (150 μαθητές). Το κέντρο εξυπηρετεί συνολικά 780 μαθητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε τομείς όπως το Εμπόριο, η Κομμωτική, η Κλωστοϋφαντουργία, η Δασοκομία και τα Προϊόντα Ξύλου.

- Πάνω από το **50% των μαθητών** προέρχεται από μειονεκτικά κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα.

- Το **25% των μαθητών** πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης παρουσιάζει Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες (ΕΕΑ).
- Το **80% των μαθητών με ΕΕΑ** που αποφοιτούν από το γυμνάσιο, συνεχίζει στα προγράμματα ΕΕΚ του ίδιου του λυκείου.
- Το ίδρυμα διαθέτει 85 εκπαιδευτικούς και υποστηρίζεται από έναν ψυχολόγο, έναν λογοθεραπευτή και δύο βοηθούς εκπαίδευσης. Διαθέτει Διαπίστευση Erasmus+ (Erasmus Accreditation) στον τομέα της ΕΕΚ από το 2020.

Κύριοι εμπλεκόμενοι:

Καθηγητές επαγγελματικής κατάρτισης, η ομάδα έργου Erasmus+, το Επαρχιακό Κέντρο Πόρων και Εκπαιδευτικής Βοήθειας (CJRAE), οργανισμοί υποδοχής στο εξωτερικό, τοπικοί εργοδότες και οι οικογένειες των μαθητών.

Ποιο πρόβλημα λύνει

Οι μαθητές με ΕΕΑ αντιμετώπιζαν πολλαπλά εμπόδια στις διαδρομές της επαγγελματικής εκπαίδευσης: περιορισμένη πρόσβαση σε εξατομικευμένη μάθηση και αξιολόγηση, ανεπαρκή κατάρτιση των εκπαιδευτικών σε συμπεριληπτικές μεθοδολογίες, μειωμένη αυτοπεποίθηση και κίνητρο λόγω περιθωριοποίησης, καθώς και δομικά εμπόδια που περιόριζαν τη συμμετοχή τους σε διεθνή κινητικότητα.

Αυτές οι προκλήσεις οδηγούσαν σε πολύ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των μαθητών με ΕΕΑ στα προγράμματα κινητικότητας Erasmus+, περιορίζοντας τις ευκαιρίες τους για ανάπτυξη δεξιοτήτων, απασχολησιμότητα και κοινωνική ένταξη. Η πρακτική αυτή απαντά στην ανάγκη μετάβασης από μια προσέγγιση που βασίζεται στα ελλείμματα (deficit-based) σε μια προσέγγιση που βασίζεται στα δυνατά σημεία (strengths-based) με επίκεντρο τον εκπαιδευόμενο.

Τα βήματα

Το σχολείο εφαρμόζει έναν ετήσιο κυκλικό προγραμματισμό (επιλογή, προετοιμασία, κινητικότητα, αξιολόγηση και προσαρμογή) μέσω των εξής βημάτων:

1. Αναθεώρηση των κριτηρίων επιλογής για το Erasmus+ ΕΕΚ

Οι μαθητές με λιγότερες ευκαιρίες (ΕΕΑ, ευάλωτη κοινωνικοοικονομική κατάσταση, ανάγκη για καθημερινές μετακινήσεις/commuting) λαμβάνουν επιπλέον μοριοδότηση. Η επιλογή βασίζεται στο κίνητρο, την προσωπική πρόοδο και τις δυνατότητες εξέλιξης, και όχι αποκλειστικά στην ακαδημαϊκή επίδοση.

2. Προσεκτική επιλογή οργανισμών υποδοχής

Οι συνεργάτες στο εξωτερικό επιλέγονται με βάση τον βαθμό των ΕΕΑ των μαθητών, τις ειδικές τους καταστάσεις και την ικανότητα του οργανισμού υποδοχής να προσφέρει στενή καθοδήγηση (tutoring), προσαρμοσμένες εργασίες και ασφαλή περιβάλλοντα εργασίας.

3. Προσαρμοσμένη προετοιμασία για την κινητικότητα

Πραγματοποιούνται εξατομικευμένες συνεδρίες προσανατολισμού και συμβουλευτικής, προσαρμόζεται το υλικό εργασίας και αποσαφηνίζονται οι καθημερινές ρουτίνες και οι προσδοκίες, ώστε να μειωθεί το άγχος των μαθητών πριν το ταξίδι.

4. Παρακολούθηση και υποστήριξη κατά τη διάρκεια της κινητικότητας

Παρέχεται συνεχής καθοδήγηση (mentoring) από τους συνοδούς καθηγητές, υπάρχει διαρκής επικοινωνία με τους εταίρους υποδοχής και οι πρακτικές δραστηριότητες αναπροσαρμόζονται ανάλογα με τον ρυθμό και τις ικανότητες του κάθε μαθητή.

5. Φυσική και Ψηφιακή Προσβασιμότητα

- **Φυσική:** Προσαρμοσμένες είσοδοι, ευέλικτες αίθουσες διδασκαλίας, εργαστήρια ΕΕΚ διαμορφωμένα για ασφαλή εργασία με προσαρμοσμένες εργασίες, και ωράρια που λαμβάνουν υπόψη τους μαθητές που μετακινούνται καθημερινά από μακρινές περιοχές.
- **Ψηφιακή:** Προσβάσιμες διαδικτυακές πλατφόρμες (Google Classroom, Edus), ψηφιακό υλικό με σαφή δομή και ευανάγνωστες γραμματοσειρές, προσβάσιμο από κάθε είδους συσκευή.

Γιατί πέτυχε

- **Ισχυρή υποστήριξη από τη διοίκηση:** Διασφάλιση ότι η συμπερίληψη αποτελεί σχολική προτεραιότητα με την ανάλογη κατανομή πόρων.
- **Καταρτισμένο προσωπικό:** Εκπαιδευτικοί εκπαιδευμένοι στη συμπεριληπτική παιδαγωγική και στην καθοδήγηση μαθητών με ειδικές ανάγκες.
- **Μακροχρόνιες συμμαχίες:** Σταθερές συνεργασίες με εργοδότες, οργανισμούς υποδοχής και εκπαιδευτικά ιδρύματα.
- **Στοχευμένη χρηματοδότηση:** Αξιοποίηση των κονδυλίων Erasmus+ για την κάλυψη ταξιδιών, προσβάσιμης διαμονής και πρόσθετης καθοδήγησης.

- **Συνεχής παρακολούθηση:** Η διαρκής ανατροφοδότηση (feedback) και η ανταλλαγή γνώσεων εγγυώνται την ευελιξία του συστήματος.

Ποιες ήταν οι δυσκολίες & Λύσεις

1. **Προκαταλήψεις και στάσεις:** Ορισμένα μέλη του προσωπικού ή συνεργάτες υποτιμούσαν αρχικά τις ικανότητες των μαθητών με ΕΕΑ. *Λύση:* Διοργάνωση συνεδριών ευαισθητοποίησης, εργαστηρίων συμπερίληψης και παρουσίαση ιστοριών επιτυχίας από προηγούμενες κινητικότητες.
2. **Εφοδιαστικές/Λογιστικές προκλήσεις:** Οργάνωση πρακτικής άσκησης για μαθητές με ποικίλες ανάγκες. *Λύση:* Λεπτομερής σχεδιασμός, ευέλικτα ωράρια, προκαταρκτικές αξιολογήσεις των οργανισμών υποδοχής και εφαρμογή μοντέλου διπλής καθοδήγησης (dual mentoring).
3. **Προϋπολογιστικοί περιορισμοί:** Περιορισμένη χρηματοδότηση για επιπλέον έξοδα ταξιδιού και mentoring. *Λύση:* Αποδοτική κατανομή των κονδυλίων Erasmus+, χρήση κοινών καταλυμάτων και ενσωμάτωση της προετοιμασίας στα υποχρεωτικά προγράμματα σπουδών.
4. **Διαδικαστικές δυσκολίες:** Πολύπλοκες διοικητικές διαδικασίες. *Λύση:* Χρήση τυποποιημένων συμφωνιών, διαφανή κριτήρια επιλογής με επιπλέον μοριοδότηση και συγκεντρωτική αρχειοθέτηση της τεκμηρίωσης.

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση)

Η προσέγγιση είναι ρητά ευθυγραμμισμένη με τις αρχές του UDL:

- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής:** Παροχή κινήτρων, συναισθηματική υποστήριξη και θετική ανατροφοδότηση για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης.
- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης:** Χρήση οπτικών επεξηγήσεων και πρακτικών επιδείξεων στα εργαστήρια.
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης:** Ποικίλοι τρόποι αξιολόγησης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο εξωτερικό.

Αποδείξεις επιτυχίας

- Αυξημένη συμμετοχή των μαθητών με ΕΕΑ στα μαθήματα και την πρακτική άσκηση.
- Απόκτηση σχετικών επαγγελματικών δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις ατομικές ικανότητες.
- Ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, της αυτονομίας και των δεξιοτήτων ομαδικής εργασίας.

- Μείωση των απουσιών (σκασιαρχείου) και ισχυρότερο κίνητρο για την ολοκλήρωση των σπουδών.
- **Καταγεγραμμένη περίπτωση (Case Study):** Η Mara Oprea, μαθήτρια με ΕΕΑ, ολοκλήρωσε με επιτυχία μια κινητικότητα Erasmus+ 90 ημερών στη Γρανάδα της Ισπανίας, σε ένα προστατευμένο εργαστήριο κλωστοϋφαντουργίας. Μετά την επιστροφή της, συνεχίζει να χρησιμοποιεί τις δεξιότητες που απέκτησε, διοργανώνει εργαστήρια μέσω του συλλόγου INTEGRA και συμμετέχει σε Special Olympics, εκθέσεις, επιδείξεις μόδας και κοινοτικές δραστηριότητες για περισσότερα από τέσσερα χρόνια μετά την αποφοίτησή της.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς

Για την αναπαραγωγή του μοντέλου απαιτούνται: Διαπίστευση Erasmus+ ΕΕΚ (ΚΑ121 ή ΚΑ122), υφιστάμενες συνεργασίες με εργοδότες ή οργανισμούς υποδοχής, μηχανισμοί εντοπισμού μαθητών με ΕΕΑ/λιγότερες ευκαιρίες, προσωπικό εκπαιδευμένο στη συμπεριληπτική εκπαίδευση και δέσμευση στις αρχές του UDL.

Τυπικός κύκλος: 2-3 μήνες προετοιμασίας, 2-12 εβδομάδες κινητικότητας, 1-2 μήνες παρακολούθησης (follow-up).

Κίνδυνοι και Όρια

- Άμεση εξάρτηση από τη διαπίστευση Erasmus+ και τους κύκλους χρηματοδότησης (η τρέχουσα διαπίστευση λήγει το 2027).
- Η ποιότητα της υποστήριξης στους οργανισμούς υποδοχής ποικίλλει και απαιτεί αυστηρή αξιολόγηση.
- Οι μαθητές με ΕΕΑ ενδέχεται να βιώσουν έντονο άγχος σε ξένα περιβάλλοντα, επομένως η προετοιμασία πρέπει να είναι πολύ στέρεη.
- Η διοικητική πολυπλοκότητα των διαδικασιών μπορεί να αποθαρρύνει μικρότερα ιδρύματα.

Απόψεις των Ενδιαφερομένων Μερών

- **Άποψη του Εκπαιδευτικού:** *«Οι καθηγητές έχουν προσαρμόσει τις μεθόδους διδασκαλίας, αξιολόγησης και καθοδήγησης, χρησιμοποιώντας ευέλικτες προσεγγίσεις με επίκεντρο τον μαθητή».*

- **Άποψη της Διοίκησης:** *«Η επιθυμία να διασφαλίσουμε ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές ευκαιρίες ΕΕΚ και κινητικότητας για όλους τους μαθητές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με ΕΕΑ, καθοδηγεί το έργο μας».*
- **Άποψη του Εκπαιδευόμενου (για την Mara):** *«Η πορεία της μετά την κινητικότητα αποδεικνύει μια μεταμορφωμένη αυτοπεποίθηση, κίνητρο, αυτονομία και μια διαρκή κοινωνική δέσμευση μέσα από εργαστήρια, Special Olympics, εκθέσεις και επιδείξεις μόδας για πάνω από τέσσερα χρόνια μετά την αποφοίτησή της».*

Στοιχεία Επικοινωνίας & Πηγές:

- Υπεύθυνη επικοινωνίας: Lupei Anca Marilena, Υποδιευθύντρια (lupei.anca@gmail.com)
- Ιστοσελίδα: www.liceul-neuman.ro
- *Πηγή: Έγγραφο περιγραφής καλών πρακτικών που υποβλήθηκε για το έργο WIN.*

ΜΕΡΟΣ 3. ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ: Συμπεριληπτικοί χώροι εργασίας, καθολικός σχεδιασμός για την απασχόληση

3.1 ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΥΝΘΕΣΗ

Μοτίβα μεταξύ των χωρών

Στις εργασιακές πρακτικές που αναλύθηκαν, μπορούν να εντοπιστούν αρκετά σταθερά μοτίβα σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, ανεξάρτητα από τις διαφοροποιήσεις στην εθνική νομοθεσία, τα θεσμικά πλαίσια ή τα οικονομικά περιβάλλοντα. Τα μοτίβα αυτά αποδεικνύουν ότι η συμπεριληπτική απασχόληση δεν

εξαρτάται από ένα και μοναδικό μοντέλο, αλλά από έναν συνδυασμό οργανωσιακών πρακτικών, πολιτισμικών στάσεων και μηχανισμών υποστήριξης που μπορούν να προσαρμοστούν σε διαφορετικά περιβάλλοντα.

Ένα από τα πιο σημαντικά μοτίβα είναι η **μετάβαση προς μια πρόσληψη βασισμένη στις δεξιότητες** στο πλαίσιο των συστημάτων συμπεριληπτικής απασχόλησης. Τα παραδοσιακά μοντέλα προσλήψεων, τα οποία συχνά δίνουν προτεραιότητα στα τυπικά προσόντα, τις γραμμικές επαγγελματικές πορείες και τους τυποποιημένους δείκτες απόδοσης, τείνουν να φέρνουν σε μειονεκτική θέση τα άτομα με αναπηρία ή όσους διαθέτουν μη παραδοσιακό εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Αντίθετα, οι συμπεριληπτικοί εργοδότες εστιάζουν όλο και περισσότερο στις ικανότητες, τις πρακτικές δεξιότητες και τις προοπτικές εξέλιξης. Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει στους υποψηφίους να αναδείξουν τα δυνατά τους σημεία με τρόπους πιο συναφείς και προσβάσιμους, μειώνοντας τις προκαταλήψεις και ανοίγοντας ευκαιρίες για άτομα που σε άλλη περίπτωση θα μπορούσαν να αποκλειστούν. Σε πολλές περιπτώσεις, η αλλαγή αυτή υποστηρίζεται από τη χρήση προσαρμοσμένων περιγραφών θέσεων εργασίας, δομημένων συνεντεύξεων και εναλλακτικών μορφών αξιολόγησης, οι οποίες συμβάλλουν σε πιο δίκαιες διαδικασίες επιλογής.

Ένα άλλο βασικό μοτίβο είναι η **εφαρμογή διαδρομών σταδιακής ένταξης** που υποστηρίζονται από μοντέλα υποστηριζόμενης απασχόλησης. Αντί να αναμένουν άμεση πλήρη απόδοση από τους νέους υπαλλήλους, τα συμπεριληπτικά εργασιακά περιβάλλοντα προσφέρουν δομημένες διαδικασίες υποδοχής (onboarding) που περιλαμβάνουν καθοδήγηση (mentoring), εισαγωγή στα καθήκοντα βήμα προς βήμα και συνεχή προσανατολισμό. Αυτή η προσέγγιση αναγνωρίζει ότι η προσαρμογή σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να είναι ιδιαίτερα απαιτητική για άτομα με αναπηρία ή με περιορισμένη εργασιακή εμπειρία. Επιτρέποντας στους εργαζόμενους να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση προοδευτικά, οι οργανισμοί δημιουργούν τις προϋποθέσεις για μακροχρόνια παραμονή και επιτυχία. Στην πράξη, αυτό συχνά συνεπάγεται την παρουσία συμβούλων εργασίας (job coaches) ή επαγγελματιών

υποστηριζόμενης απασχόλησης που προσφέρουν τόσο επαγγελματική όσο και συναισθηματική υποστήριξη κατά τα πρώτα στάδια της απασχόλησης.

Ένα τρίτο επαναλαμβανόμενο μοτίβο είναι η **συστηματική εφαρμογή της προσβασιμότητας και των εύλογων προσαρμογών** στα εργασιακά περιβάλλοντα. Οι επιτυχημένες πρακτικές δείχνουν ότι η συμπερίληψη δεν επιτυγχάνεται αποκλειστικά και μόνο μέσω της πρόσληψης, αλλά απαιτεί μια συνεχή προσαρμογή του εργασιακού πλαισίου. Αυτές οι προσαρμογές μπορεί να περιλαμβάνουν φυσικές τροποποιήσεις, όπως προσβάσιμες υποδομές, καθώς και οργανωσιακές ρυθμίσεις, όπως ευέλικτα ωράρια, προσαρμοσμένα καθήκοντα ή εναλλακτικές μεθόδους επικοινωνίας. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι πολλά από αυτά τα μέτρα είναι σχετικά χαμηλού κόστους, αλλά έχουν υψηλό αντίκτυπο στην απόδοση και την ευημερία των εργαζομένων. Αυτό καταρρίπτει την κοινή παρανόηση ότι η συμπερίληψη απαιτεί πολλούς πόρους και, αντίθετα, υπογραμμίζει τη σημασία στοχευμένων και καλά μελετημένων παρεμβάσεων.

Στενά συνδεδεμένη με αυτό είναι η αυξανόμενη αναγνώριση των **μορφών ευέλικτης εργασίας** ως βασικού παράγοντα για τη συμπερίληψη. Σε διάφορες μελέτες περίπτωσης, η ευελιξία στο ωράριο εργασίας, η ανάθεση καθηκόντων και η οργάνωση της εργασίας αναδεικνύεται σε κρίσιμο παράγοντα που επιτρέπει σε εργαζόμενους με ποικίλες ανάγκες να συμμετέχουν πλήρως στον χώρο εργασίας. Αυτή η ευελιξία επιτρέπει στους οργανισμούς να προσαρμόζονται σε διαφορετικά στυλ εργασίας, επίπεδα ενέργειας και ανάγκες υποστήριξης, ενώ παράλληλα ωφελεί το σύνολο του εργατικού δυναμικού προωθώντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και την προσαρμοστικότητα.

Ένα άλλο σημαντικό μοτίβο είναι ο ρόλος των **οικοσυστημάτων συνεργασίας** που συνδέουν τους εργοδότες με παρόχους συμπεριληπτικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), ΜΚΟ και κοινοτικές οργανώσεις. Αυτές οι συνεργασίες διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση, ιδιαίτερα για άτομα με αναπηρία ή με λιγότερες ευκαιρίες. Μέσω της συνεργασίας, οι εργοδότες αποκτούν πρόσβαση σε

προετοιμασμένους υποψηφίους, ενώ οι πάροχοι επαγγελματικής κατάρτισης και οι οργανισμοί υποστήριξης μπορούν να διασφαλίσουν ότι η εκπαίδευση είναι ευθυγραμμισμένη με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις, αυτές οι συνεργασίες προσφέρουν επίσης πρόσθετες υπηρεσίες υποστήριξης, όπως mentoring, επαγγελματικό προσανατολισμό ή διαμεσολάβηση στον χώρο εργασίας, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητα των προσπαθειών συμπερίληψης.

Η σημασία της **μάθησης που βασίζεται στην εργασία (Work-Based Learning - WBL)** ως γέφυρας μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης αποτελεί ένα ακόμη κοινό μοτίβο. Πολλές συμπεριληπτικές εργασιακές πρακτικές βασίζονται στην προηγούμενη συμμετοχή σε πρακτική άσκηση, μαθητεία ή άλλες μορφές πρακτικής κατάρτισης. Αυτές οι εμπειρίες επιτρέπουν την ανάπτυξη όχι μόνο τεχνικών δεξιοτήτων, αλλά και κοινωνικών και επαγγελματικών ικανοτήτων που είναι απαραίτητες για μια επιτυχημένη απασχόληση. Οι εργοδότες που συμμετέχουν σε προγράμματα μάθησης βασισμένης στην εργασία αναφέρουν συχνά υψηλότερα επίπεδα εμπιστοσύνης κατά την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία, καθώς έχουν ήδη παρατηρήσει τις ικανότητές τους σε πραγματικά εργασιακά πλαίσια.

Εκτός από τις δομικές και διαδικαστικές αλλαγές, παρατηρείται έντονη έμφαση στη **συμπεριληπτική οργανωσιακή κουλτούρα** σε όλες τις χώρες. Οι επιτυχημένες πρακτικές αποδεικνύουν ότι η συμπερίληψη δεν είναι μόνο ένα τεχνικό ή διαδικαστικό ζήτημα, αλλά και πολιτισμικό. Οι οργανισμοί που προωθούν ενεργά τη διαφορετικότητα, καλλιεργούν την ανοιχτή επικοινωνία και ενθαρρύνουν τον αμοιβαίο σεβασμό, δημιουργούν περιβάλλοντα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς και πολύτιμοι. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την αντιμετώπιση της απροθυμίας γνωστοποίησης της αναπηρίας, καθώς οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να μοιραστούν τις ανάγκες τους όταν εμπιστεύονται ότι θα υποστηριχθούν αντί να κριθούν.

Η **προώθηση της νευροδιαφορετικότητας** είναι ένα ακόμη αναδυόμενο μοτίβο στους συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας. Όλο και περισσότερο, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν ότι οι γνωστικές διαφορές, όπως ο αυτισμός, το ΔΕΠΥ ή η δυσλεξία,

αντιπροσωπεύουν πολύτιμες μορφές διαφορετικότητας και όχι ελλείμματα. Προσαρμόζοντας τα στυλ επικοινωνίας, τα αισθητηριακά περιβάλλοντα και τις διαδικασίες εργασίας, οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν συνθήκες στις οποίες οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι μπορούν να ευδοκιμήσουν. Αυτή η αλλαγή αντανακλά μια ευρύτερη μετάβαση από μια προσέγγιση που βασίζεται στα ελλείμματα (deficit-based) σε μια προσέγγιση που βασίζεται στα δυνατά σημεία (strengths-based).

Επιπλέον, πολλές πρακτικές τονίζουν τη σημασία των **εξατομικευμένων προσεγγίσεων στην απασχόληση**, οι οποίες συχνά υποστηρίζονται από εργαλεία όπως το εξατομικευμένο σχέδιο απασχόλησης ή παρόμοια πλαίσια. Αυτές οι προσεγγίσεις εστιάζουν στην ευθυγράμμιση των εργασιακών ρόλων με τις ατομικές δεξιότητες, προτιμήσεις και επαγγελματικούς στόχους, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε θέσεις όπου μπορούν να επιτύχουν. Αυτό το επίπεδο εξατομίκευσης αυξάνει τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και την παραγωγικότητα, ενώ παράλληλα μειώνει την κινητικότητα (rotation) του προσωπικού.

Ένα άλλο αξιοσημείωτο μοτίβο είναι η έμφαση στη **βιωσιμότητα και τη μακροπρόθεσμη ενσωμάτωση**. Η συμπεριληπτική απασχόληση είναι πιο αποτελεσματική όταν είναι ενσωματωμένη στις στρατηγικές του οργανισμού, αντί να εφαρμόζεται ως μια μεμονωμένη πρωτοβουλία. Πολλές επιτυχημένες πρακτικές χαρακτηρίζονται από μια διαρκή δέσμευση, συνεχή βελτίωση και ενσωμάτωση σε ευρύτερες οργανωσιακές πολιτικές. Αυτό περιλαμβάνει την ανάπτυξη εσωτερικών κατευθυντήριων γραμμών, προγράμματα κατάρτισης για το προσωπικό και μηχανισμούς παρακολούθησης και αξιολόγησης.

Τέλος, είναι σημαντικό να επισημανθεί ότι αυτά τα μοτίβα δεν λειτουργούν απομονωμένα, αλλά είναι **διασυνδεδεμένα**. Η αποτελεσματική συμπερίληψη προκύπτει συνήθως από τον συνδυασμό πολλαπλών στοιχείων, συμπεριλαμβανομένων των προσβάσιμων περιβαλλόντων, των δομών υποστήριξης και των συμπεριληπτικών στάσεων. Η αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών των

παραγόντων δημιουργεί ένα ολιστικό σύστημα στο οποίο τα άτομα με αναπηρία όχι μόνο μπορούν να έχουν πρόσβαση στην απασχόληση, αλλά και να εξελίσσονται και να ευημερούν μέσα σε αυτήν.

Συνολικά, τα μοτίβα που εντοπίστηκαν στις διάφορες χώρες αποδεικνύουν ότι η συμπεριληπτική απασχόληση είναι τόσο εφικτή όσο και επωφελής. Αν και οι συγκεκριμένες προσεγγίσεις μπορεί να ποικίλλουν ανάλογα με το πλαίσιο, οι υποκείμενες αρχές (όπως η προσβασιμότητα, η υποστηριζόμενη απασχόληση, οι μορφές ευέλικτης εργασίας και οι ισχυρές συνεργασίες) παραμένουν σταθερές και μεταφέρσιμες. Αυτά τα ευρήματα παρέχουν μια σταθερή βάση για την κατανόηση του πώς μπορούν να αναπτυχθούν και να διατηρηθούν συμπεριληπτικοί χώροι εργασίας σε διαφορετικά ευρωπαϊκά πλαίσια.

Σύνοψη των Απόψεων των Ενδιαφερομένων Μερών

Η ανάλυση των προοπτικών των ενδιαφερομένων μερών στις επιλεγμένες εργασιακές πρακτικές παρέχει μια κρίσιμη ποιοτική διάσταση για την κατανόηση των συμπεριληπτικών εργασιακών περιβαλλόντων. Αν και τα δομικά μέτρα, οι πολιτικές και τα εργαλεία είναι απαραίτητα, οι βιωμένες εμπειρίες των ανθρώπων που εμπλέκονται σε αυτές τις διαδικασίες —εργαζόμενοι με αναπηρία, εργοδότες, εκπαιδευτικοί και επαγγελματίες υποστήριξης— προσφέρουν μια βαθύτερη εικόνα για το τι καθιστά τη συμπερίληψη ουσιαστική και βιώσιμη στην πράξη.

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

Από την πλευρά των **ατόμων με αναπηρία**, ένα από τα πιο σταθερά μηνύματα είναι η σημασία του να αναγνωρίζονται για τις ικανότητές τους και όχι για τους περιορισμούς τους. Πολλοί συμμετέχοντες τονίζουν ότι η πρόσβαση στην απασχόληση δεν αφορά μόνο την εύρεση μιας θέσης εργασίας, αλλά το να εκτιμώνται ως επαγγελματίες και να συνεισφέρουν ουσιαστικά μέσα στην ομάδα. Αυτό υπογραμμίζει τη σημασία των συμπεριληπτικών πρακτικών απασχόλησης που εστιάζουν στις ατομικές δεξιότητες, τις προοπτικές εξέλιξης και τα δυνατά σημεία. Όταν οι διαδικασίες επιλογής και εργασίας ευθυγραμμίζονται με αυτές τις αρχές, τα άτομα αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης, παρακίνησης και εργασιακής ικανοποίησης.

Ένα άλλο βασικό θέμα που προκύπτει από τις φωνές των ενδιαφερομένων μερών είναι η σημασία της **προσβασιμότητας ως βιωμένης εμπειρίας** και όχι ως μιας τυπικής απαίτησης. Οι εργαζόμενοι συχνά περιγράφουν την προσβασιμότητα όχι μόνο με όρους φυσικής υποδομής, αλλά και σε σχέση με την επικοινωνία, τις οργανωσιακές διαδικασίες και την εργασιακή κουλτούρα. Για παράδειγμα, οι σαφείς οδηγίες, οι υποστηρικτικοί συνάδελφοι και οι ευέλικτες προσδοκίες συχνά θεωρούνται εξίσου σημαντικές με τις τεχνικές προσαρμογές. Αυτό ενισχύει την ιδέα ότι η προσβασιμότητα πρέπει να γίνει κατανοητή ως μια ολιστική έννοια, ενσωματωμένη στις καθημερινές πρακτικές.

Ο ρόλος της **υποστηριζόμενης απασχόλησης** είναι επίσης ιδιαίτερα εμφανής στις απόψεις των ενδιαφερομένων. Πολλοί άνθρωποι τονίζουν τη σημασία του mentoring, της καθοδήγησης και της συνεχούς υποστήριξης, ειδικά κατά τα πρώτα στάδια της απασχόλησης. Η παρουσία ενός ατόμου υποστήριξης (είτε πρόκειται για μέντορα, είτε για σύμβουλο εργασίας, είτε για συνάδελφο) μπορεί να κάνει σημαντική διαφορά στην ικανότητα προσαρμογής σε ένα νέο εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η υποστήριξη δεν είναι μόνο πρακτική, αλλά και συναισθηματική, βοηθώντας τα άτομα να ξεπεράσουν το άγχος, να αποκτήσουν αυτοπεποίθηση και να αναπτύξουν το αίσθημα του ανήκειν.

Στενά συνδεδεμένη με αυτό είναι η σημασία των **μορφών ευέλικτης εργασίας**, οι οποίες αναφέρονται συχνά ως βασικός παράγοντος για τη συμπερίληψη. Οι ενδιαφερόμενοι επισημαίνουν ότι η ευελιξία στο ωράριο εργασίας, η οργάνωση των καθηκόντων και οι προσδοκίες τους επιτρέπουν να διαχειρίζονται τις ευθύνες τους πιο αποτελεσματικά και να αποδίδουν στο μέγιστο. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η ευελιξία δεν θεωρείται προνόμιο, αλλά απαραίτητη προϋπόθεση για τη συμμετοχή με ίσους όρους. Αυτή η προοπτική αμφισβητεί τις παραδοσιακές αντιλήψεις για τα τυποποιημένα μοντέλα εργασίας και εστιάζει στην ανάγκη για πιο προσαρμόσιμα οργανωσιακά μοντέλα.

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό ζήτημα που θέτουν οι ενδιαφερόμενοι είναι η **απροθυμία γνωστοποίησης της αναπηρίας**. Πολλοί άνθρωποι εκφράζουν δισταγμό να κοινοποιήσουν την αναπηρία τους λόγω του φόβου του στίγματος, των διακρίσεων ή των αρνητικών συνεπειών στην καριέρα τους. Αυτή η έλλειψη επικοινωνίας περιορίζει την πρόσβαση σε εύλογες προσαρμογές και μειώνει την αποτελεσματικότητα των μέτρων συμπερίληψης. Ωστόσο, σε οργανισμούς όπου προωθείται η ανοιχτή επικοινωνία και η εμπιστοσύνη, οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο άνετα να μοιραστούν τις ανάγκες τους, γεγονός που οδηγεί σε καλύτερη υποστήριξη και αποτελέσματα. Αυτό αποδεικνύει τον θεμελιώδη ρόλο της οργανωσιακής κουλτούρας στη διευκόλυνση ή την παρεμπόδιση της συμπερίληψης.

Από την πλευρά των **εργοδοτών**, μια βασική διαπίστωση είναι ότι η συμπερίληψη είναι συχνά **πιο διαχειρίσιμη από ό,τι αναμενόταν αρχικά**. Πολλοί εργοδότες αναφέρουν ότι οι απαραίτητες προσαρμογές για την υποστήριξη των εργαζομένων με αναπηρία είναι σχετικά απλές και δεν συνεπάγονται σημαντικό κόστος. Αντίθετα, η κύρια πρόκληση έγκειται στην αλλαγή των στάσεων και στην καλλιέργεια εμπιστοσύνης προς τις συμπεριληπτικές πρακτικές. Μόλις ξεπεραστούν αυτά τα εμπόδια, οι εργοδότες συνήθως αναγνωρίζουν τα οφέλη της διαφορετικότητας, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της δυναμικής της ομάδας, της αύξησης της καινοτομίας και της ενίσχυσης της φήμης του οργανισμού.

Οι εργοδότες τονίζουν επίσης τη σημασία της **συνεργασίας με εξωτερικούς εταίρους**, ιδιαίτερα με παρόχους συμπεριληπτικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) και οργανισμούς υποστήριξης. Αυτές οι συνεργασίες παρέχουν πρόσβαση σε προετοιμασμένους υποψηφίους, πρόσθετη τεχνογνωσία και συνεχή υποστήριξη, μειώνοντας τους αντιλαμβανόμενους κινδύνους που σχετίζονται με τις συμπεριληπτικές προσλήψεις. Σε πολλές περιπτώσεις, οι εργοδότες που έχουν συμμετάσχει σε τέτοιες συμμαχίες εκφράζουν μεγαλύτερη διάθεση να συνεχίσουν και να επεκτείνουν τις προσπάθειες συμπερίληψής τους.

Οι **εκπαιδευτικοί και οι επαγγελματίες υποστήριξης** τονίζουν τη σημασία της **συνέχειας μεταξύ εκπαίδευσης και απασχόλησης**. Υπογραμμίζουν ότι η συμπερίληψη πρέπει να θεωρείται μια συνεχής διαδικασία που ξεκινά από το σύστημα της ΕΕΚ και εκτείνεται μέχρι τον χώρο εργασίας. Η ενσωμάτωση της Μάθησης που βασίζεται στην Εργασία (Work-Based Learning - WBL) και των δομημένων διαδρομών μετάβασης θεωρείται απαραίτητη για την προετοιμασία των ατόμων για πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα. Χωρίς αυτή τη συνέχεια, τα οφέλη της συμπεριληπτικής εκπαίδευσης ενδέχεται να μην μεταφραστούν σε επιτυχή εργασιακά αποτελέσματα.

Μια άλλη σημαντική προοπτική είναι η αυξανόμενη αναγνώριση της **νευροδιαφορετικότητας** στον χώρο εργασίας. Οι ενδιαφερόμενοι επισημαίνουν ότι τα νευροδιαφορετικά άτομα συχνά φέρνουν μοναδικά δυνατά σημεία, όπως η προσοχή στη λεπτομέρεια, η δημιουργικότητα ή η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Ωστόσο, αυτά τα δυνατά σημεία μπορούν να αξιοποιηθούν μόνο εάν οι χώροι εργασίας προσαρμοστούν σε διαφορετικά στυλ επικοινωνίας και αισθητηριακές ανάγκες. Αυτό απαιτεί μια στροφή από μια προσέγγιση που βασίζεται στα ελλείμματα σε μια προσέγγιση που αξιολογεί τη διαφορετικότητα ως πηγή καινοτομίας.

Υπάρχει μια κοινή αντίληψη μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων μερών ότι η συμπερίληψη δεν είναι μια εφάπαξ παρέμβαση, αλλά μια **συνεχής διαδικασία** που απαιτεί δέσμευση, αναστοχασμό και προσαρμογή. Οι επιτυχημένες πρακτικές

χαρακτηρίζονται από τη συνεχή μάθηση, την ανοιχτότητα στη λήψη σχολίων και παρατηρήσεων και τη διάθεση για βελτίωση. Αυτή η δυναμική προσέγγιση επιτρέπει στους οργανισμούς να ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και να οικοδομούν πιο συμπεριληπτικά περιβάλλοντα με την πάροδο του χρόνου.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι φωνές των ενδιαφερομένων αναδεικνύουν επίσης τις **συναισθηματικές και κοινωνικές διαστάσεις** της συμπερίληψης. Πέρα από την πρακτική υποστήριξη, οι άνθρωποι τονίζουν τη σημασία του να αισθάνονται ότι τους σέβονται, ότι γίνονται αποδεκτοί και ότι αποτελούν μέρος μιας ομάδας. Αυτό το αίσθημα του ανήκειν αποτελεί βασικό παράγοντα για τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική επιτυχία και τη γενικότερη ευημερία. Συμβάλλει επίσης σε μεγαλύτερη οργανωσιακή συνοχή και σε ένα πιο θετικό εργασιακό κλίμα.

Η σύνθεση αυτών των προοπτικών ενισχύει την ιδέα ότι η συμπερίληψη αποτελεί μια **κοινή ευθύνη** στο πλαίσιο του «τριγώνου» των ενδιαφερομένων μερών: ατόμων με αναπηρία, εργοδοτών και εκπαιδευτικών ή επαγγελματιών υποστήριξης. Κάθε ομάδα διαδραματίζει έναν διακριτό αλλά διασυνδεδεμένο ρόλο στη δημιουργία συμπεριληπτικών περιβαλλόντων. Όταν αυτοί οι ρόλοι ευθυγραμμίζονται, η συμπερίληψη γίνεται πιο αποτελεσματική και βιώσιμη.

Συνολικά, οι φωνές των ενδιαφερομένων μερών παρέχουν μια ισχυρή επικύρωση των ευρημάτων που παρουσιάστηκαν στις προηγούμενες ενότητες. Αποδεικνύουν ότι η συμπεριληπτική απασχόληση δεν είναι μόνο εφικτή, αλλά ωφελεί και όλα τα εμπλεκόμενα μέρη. Συνδυάζοντας πρακτικά μέτρα με υποστηρικτικές στάσεις και ισχυρές συνεργασίες, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν χώρους εργασίας όπου η διαφορετικότητα αναγνωρίζεται ως δύναμη και όπου όλοι οι άνθρωποι έχουν την ευκαιρία να εξελιχθούν και να ευδοκιμήσουν.

3.2 ΚΑΛΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

BP1: Οργανισμός Κοινωνικής Ανάπτυξης “Vision” (ASD Vision) (Βουλγαρία)

Τομέας

Κοινωνικές υπηρεσίες και μέτρα υπέρ της συμπεριληπτικής απασχόλησης.

Έδρα και Οργανισμός

Βουλγαρία — Οργανισμός Κοινωνικής Ανάπτυξης “Vision” (Agency for Social Development “Vision” - ASD Vision).

Αποδέκτες

Άτομα με κινητικές, αισθητηριακές ή νοητικές αναπηρίες που απασχολούνται εντός του οργανισμού.

Ποιο πρόβλημα λύνει

Στη Βουλγαρία, τα άτομα με αναπηρία έρχονται συχνά αντιμέτωπα με σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση σε μια ουσιαστική απασχόληση. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται μη προσβάσιμοι χώροι εργασίας, έλλειψη δομικών προσαρμογών, χαμηλό επίπεδο ευαισθητοποίησης από την πλευρά των εργοδοτών, καθώς και μια γενικότερη εξάρτηση από προσωρινές πρωτοβουλίες συμπερίληψης ή δράσεις που συνδέονται αποκλειστικά με συγκεκριμένα χρηματοδοτούμενα έργα. Πολλοί οργανισμοί δεν διαθέτουν εσωτερικά συστήματα ικανά να υποστηρίξουν τους εργαζόμενους με αναπηρία με βιώσιμο τρόπο.

Ο οργανισμός ASD Vision αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις δημιουργώντας ένα σταθερό, εσωτερικά καθοδηγούμενο μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης. Το μοντέλο αυτό ενσωματώνει τα άτομα με αναπηρία στις καθημερινές λειτουργίες του οργανισμού, αποδεικνύοντας ότι η συμπερίληψη μπορεί να είναι συστηματική, μακροπρόθεσμη και αποτελεσματική, χωρίς να βασίζεται σε εξωτερικές χρηματοδοτήσεις για συγκεκριμένα έργα.

Μέτρα και πρωτοβουλίες στον τομέα της προσβασιμότητας

Ο ASD Vision εφαρμόζει μια ολοκληρωμένη σειρά μέτρων με στόχο να καταστήσει την απασχόληση προσβάσιμη και βιώσιμη:

- **Προσβάσιμοι χώροι εργασίας:** Τα εργασιακά περιβάλλοντα είναι προσαρμοσμένα ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων με κινητικούς, αισθητηριακούς ή νοητικούς περιορισμούς.
- **Ευέλικτες μορφές εργασίας:** Οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται με ευέλικτο ωράριο ή εξ αποστάσεως (τηλεργασία) όταν είναι απαραίτητο.
- **Δομημένο mentoring και υποστήριξη:** Οι εργαζόμενοι με αναπηρία λαμβάνουν καθοδήγηση (mentoring) και προσανατολισμό για τη διευκόλυνση της ένταξής τους, τη βελτίωση της απόδοσής τους και την ενίσχυση της ευημερίας τους.
- **Εσωτερικές πολιτικές διασφάλισης της συμπερίληψης:** Οι καθημερινές λειτουργίες καθοδηγούνται από εσωτερικές πολιτικές κατά των διακρίσεων, για την υγεία και την ασφάλεια, την προστασία των δεδομένων και την προσβασιμότητα, διασφαλίζοντας τη συνοχή των δράσεων.
- **Διαδικασίες συμπερίληψης με καθοδήγηση από το HR:** Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) ηγείται των προσπαθειών για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν την απαραίτητη υποστήριξη για την προσωπική και επαγγελματική τους ολοκλήρωση.
- **Ενσωμάτωση στην οργανωσιακή κουλτούρα:** Η διαφορετικότητα και η συμπερίληψη αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των αξιών και των καθημερινών πρακτικών του οργανισμού.
- **Μακροχρόνια συνεργασία με εκπαιδευτικά ιδρύματα:** Για περισσότερα από 15 χρόνια, ο ASD Vision παρέχει κοινωνικούς βοηθούς σε μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες στην Επαγγελματική Σχολή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης “Nikolay Haytov”, υποστηρίζοντας την προσαρμογή και την ένταξή τους.

Αυτά τα βήματα δημιουργούν ένα δομημένο, υποστηρικτικό και προσβάσιμο εργασιακό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι με αναπηρία μπορούν να συμμετέχουν πλήρως.

Γιατί πέτυχε

Το μοντέλο είναι αποτελεσματικό επειδή είναι:

- **Βιώσιμο:** Η συμπερίληψη είναι ενσωματωμένη στα εσωτερικά συστήματα του οργανισμού και δεν εξαρτάται από εξωτερικά έργα και χρηματοδοτήσεις.
- **Ολοκληρωμένο:** Συνδυάζει προσβάσιμα περιβάλλοντα, ευέλικτες μορφές εργασίας, δραστηριότητες mentoring και υποστηρικτικές πολιτικές.
- **Ριζωμένο στην κουλτούρα:** Η συμπερίληψη αποτελεί μέρος της ταυτότητας του οργανισμού και της καθημερινής του πρακτικής.
- **Επαγγελματικά διαχειρίσιμο:** Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού εγγυάται τη σταθερή εφαρμογή και τη συνεχή υποστήριξη των μέτρων.
- **Βασισμένο στην εμπειρία:** Η μακρά παράδοση του οργανισμού στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών ενισχύει την ικανότητά του να ανταποκρίνεται σε ποικίλες ανάγκες.

Αυτός ο συνδυασμός δομικών, πολιτισμικών και λειτουργικών στοιχείων καθιστά το μοντέλο λειτουργικό και αναπαραγώγιμο.

Ποιες ήταν οι δυσκολίες

Η έκθεση δεν απαριθμεί ρητά τις προκλήσεις, αλλά αφήνει να εννοηθούν έμμεσα οι εξής:

- Η συμπερίληψη της διαφορετικότητας σε διοικητικούς και ηγετικούς ρόλους βρίσκεται ακόμη σε στάδιο ανάπτυξης, γεγονός που δείχνει ότι η εκπροσώπηση στα ανώτερα κλιμάκια παραμένει περιορισμένη.
- Η εξισορρόπηση των λειτουργικών αναγκών του οργανισμού με τα εξατομικευμένα μέτρα προσαρμογής απαιτεί συνεχή συντονισμό και πόρους.
- Η διασφάλιση της συνεπούς εφαρμογής των πρακτικών σε όλα τα υποκαταστήματα μπορεί να αποτελέσει πρόκληση για έναν οργανισμό με περίπου 250 υπαλλήλους.
- Η υποστήριξη εργαζομένων με διαφορετικές μορφές αναπηρίας απαιτεί συνεχή προσοχή, κατάρτιση και προσαρμογή.

Αυτές οι προκλήσεις αντικατοπτρίζουν την πολυπλοκότητα που ενέχει η διατήρηση ενός συμπεριληπτικού μοντέλου απασχόλησης σε μεγάλη κλίμακα.

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) ή παρόμοια προσέγγιση

Η έκθεση δεν αναφέρεται ρητά στον Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL). Ωστόσο, αρκετές πρακτικές ευθυγραμμίζονται έμμεσα με τις αρχές του UDL προσαρμοσμένες στον κόσμο της εργασίας:

- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής (Engagement):** Τα ευέλικτα ωράρια, το mentoring και οι υποστηρικτικές πολιτικές συμβάλλουν στη διατήρηση υψηλών κινήτρων και στη μείωση των εμποδίων.
- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης (Representation):** Τα προσβάσιμα περιβάλλοντα και τα προσαρμοσμένα συστήματα επικοινωνίας υποστηρίζουν τους εργαζόμενους με αισθητηριακούς ή γνωστικούς περιορισμούς.
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης (Action & Expression):** Οι ευέλικτες μορφές εργασίας και οι επιλογές εξ αποστάσεως εργασίας επιτρέπουν στους υπαλλήλους να φέρουν εις πέρας τα καθήκοντά τους με τρόπους που ταιριάζουν στις ικανότητές τους.

Αυτά τα στοιχεία αντικατοπτρίζουν μια προνοητική (proactive) προσέγγιση με σκοπό την άρση των εμποδίων και την υποστήριξη διαφορετικών αναγκών.

Σύνοψη των αποδείξεων επιτυχίας

Η έκθεση παρουσιάζει διάφορους δείκτες επιτυχίας:

- Ο ASD Vision απασχολεί περίπου 20 άτομα με διάφορες αναπηρίες, αποδεικνύοντας έμπρακτα τη συμπερίληψη στην πράξη.
- Ο οργανισμός διαθέτει σαφείς πολιτικές και διαδικασίες, καθώς και μια εδραιωμένη κουλτούρα συμπερίληψης.
- Η συμπερίληψη είναι βιώσιμη, καθώς δεν εξαρτάται από εξωτερικά χρηματοδοτούμενα προγράμματα.
- Το μοντέλο είναι αναπαραγώγιμο από άλλες ΜΚΟ, καθώς και από μικρού και μεσαίου μεγέθους εργοδότες.
- Ο οργανισμός αναγνωρίζεται ως παράδειγμα καλής πρακτικής στον τομέα της συμπεριληπτικής απασχόλησης στη Βουλγαρία.

Αν και δεν παρέχονται αναλυτικά ποσοτικά δεδομένα, η έκθεση υπογραμμίζει το μακροπρόθεσμο, σταθερό και αποτελεσματικό μοντέλο συμπερίληψης που έχει υιοθετήσει ο οργανισμός.

Πηγή

Η δραστηριότητα αυτού του βουλγαρικού οργανισμού τεκμηριώθηκε μέσω ερωτηματολογίων Google που συμπληρώθηκαν από τους υπεύθυνους του

οργανισμού. Τα δεδομένα διαβιβάστηκαν μέσω της έκθεσης που αναπτύχθηκε και παρασχέθηκε από τους οργανισμούς **CuBuFo** και **NASOR** στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου **W.I.N.**

Σύνδεσμος: Διαθέσιμος στην πλήρη έκθεση για τις καλές πρακτικές.

BP2: Bank of Ireland (BoI) (Ιρλανδία)

Τομέας

Χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και εταιρική συμπερίληψη.

Έδρα και Οργανισμός

Ιρλανδία — Bank of Ireland (BoI).

Αποδέκτες

Εργαζόμενοι με αναπηρία εντός του οργανισμού, συμπεριλαμβανομένων εκείνων με κινητικές, αισθητηριακές, νοητικές αναπηρίες καθώς και νευροδιαφορετικότητα.

Ποιο πρόβλημα λύνει

Τα μεγάλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα λειτουργούν σε περιβάλλοντα με αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο, όπου η συμμόρφωση με τις απαιτήσεις περί ισότητας και συμπερίληψης είναι θεμελιώδης. Παρά ταύτα, πολλοί εργαζόμενοι με αναπηρία αντιμετωπίζουν εμπόδια στην αποκάλυψη της κατάστασής τους, ανομοιογενή πρόσβαση σε εύλογες προσαρμογές και έλλειψη δομημένων εργαλείων για την υποστήριξη της συμπερίληψης. Οι παραδοσιακές εταιρικές προσεγγίσεις βασίζονται συχνά σε αποσπασματικές (ad hoc) προσαρμογές και όχι σε συστηματικές διαδικασίες.

Η BoI αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις εντάσσοντας τη Συμπερίληψη και τη Διαφορετικότητα (I&D) στον εταιρικό της σκοπό — «Να σε βοηθήσουμε να προοδεύσεις» (“Helping you thrive”) — και αναπτύσσοντας δομημένα εργαλεία σε επίπεδο οργανισμού που γεφυρώνουν το χάσμα στην επικοινωνία, τυποποιούν τα μέτρα προσαρμογής και διασφαλίζουν ότι η συμπερίληψη είναι μετρήσιμη, συνεκτική και βιώσιμη.

Μέτρα και πρωτοβουλίες στον τομέα της προσβασιμότητας

Η BoI εφαρμόζει ένα ώριμο και συστημικό μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης μέσω διαφόρων βασικών μέτρων:

- **Διαβατήριο Εύλογων Προσαρμογών (Reasonable Accommodations Passport):** Ένα δομημένο εργαλείο που καταγράφει τις ανάγκες προσαρμογής ενός υπαλλήλου, διασφαλίζοντας τη συνέχεια ακόμη και σε περίπτωση αλλαγής ρόλου ή προϊσταμένου. Μειώνει την ανάγκη για επαναλαμβανόμενες γνωστοποιήσεις και δημιουργεί μια συνεκτική διαδικασία για την εφαρμογή των προσαρμογών.
- **Πολιτική Νευροσυμπερίληψης (Neuroinclusion Policy):** Μια ειδική πολιτική που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των νευροδιαφορετικών εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων παραμέτρων που αφορούν τις αισθητηριακές ανάγκες, την επικοινωνία και την επεξεργασία πληροφοριών. Παρέχει κατευθυντήριες γραμμές στους προϊσταμένους και στις ομάδες για τη δημιουργία συμπεριληπτικών εργασιακών περιβαλλόντων.
- **Δίκτυα Υποστήριξης Εργαζομένων:** Εσωτερικά δίκτυα που προσφέρουν υποστήριξη μεταξύ ομοτίμων (peer support), ευαισθητοποιούν το προσωπικό και ενισχύουν το αίσθημα του ανήκειν για τους εργαζόμενους με αναπηρία.
- **Δέσμευση της Ηγεσίας:** Η συμπερίληψη είναι ενσωματωμένη σε στρατηγικό επίπεδο, με τη Συμπερίληψη και τη Διαφορετικότητα (I&D) να τοποθετείται ως βασικό κομμάτι του σκοπού και της ταυτότητας του οργανισμού.
- **Εξωτερική Διαπίστευση:** Η BoI έγινε η πρώτη ιρλανδική εταιρεία που έλαβε τη χάλκινη διαπίστευση (Bronze accreditation) του προτύπου Disability Smart

Standard (DSS) το 2021, επικυρώνοντας τις εσωτερικές της διαδικασίες και αποδεικνύοντας τη συμμόρφωσή της με τις διεθνείς καλές πρακτικές.

Αυτά τα μέτρα καθορίζουν μια δομημένη και οριζόντια προσέγγιση στην προσβασιμότητα και τη συμπερίληψη.

Γιατί πέτυχε

Το μοντέλο είναι αποτελεσματικό επειδή είναι:

- **Συστημικό:** Η συμπερίληψη είναι ενσωματωμένη στις πολιτικές, στα εργαλεία, στην ηγεσία και στην κουλτούρα.
- **Δομημένο:** Εργαλεία όπως το «Διαβατήριο Εύλογων Προσαρμογών» διασφαλίζουν τη συνοχή και μειώνουν τα εμπόδια.
- **Εξωτερικά Επικυρωμένο:** Η διαπίστευση DSS επιβεβαιώνει ότι ο οργανισμός πληροί αναγνωρισμένα πρότυπα.
- **Υποστηριζόμενο από την Ηγεσία:** Η συμπερίληψη αποτελεί μέρος της εταιρικής αποστολής και όχι μια περιθωριακή πρωτοβουλία.
- **Ανθρωποκεντρικό:** Τα δίκτυα υποστήριξης και οι πολιτικές ανταποκρίνονται σε πραγματικές ανάγκες και ενθαρρύνουν το προσωπικό να μοιράζεται ανοιχτά την κατάστασή του.

Αυτός ο συνδυασμός δομικών, πολιτισμικών και διαδικαστικών στοιχείων καθιστά το μοντέλο ισχυρό και μεταφέρσιμο.

Ποιες ήταν οι δυσκολίες

Η έκθεση δεν απαριθμεί ρητά τις προκλήσεις, αλλά αφήνει να εννοηθούν έμμεσα οι εξής:

- **Εμπόδια στη γνωστοποίηση:** Το «Διαβατήριο Εύλογων Προσαρμογών» δημιουργήθηκε για να γεφυρώσει το πληροφοριακό χάσμα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι ενδέχεται αρχικά να ήταν διστακτικοί να αποκαλύψουν τις αναπηρίες τους.
- **Συνοχή εντός ενός μεγάλου οργανισμού:** Ως ένας μεγάλος οργανισμός με πολλά υποκαταστήματα, η διασφάλιση της ομοιόμορφης εφαρμογής των πολιτικών και των εργαλείων σε διαφορετικές ομάδες και τοποθεσίες απαιτεί σημαντικό συντονισμό.
- **Αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο:** Λόγω της λειτουργίας σε έναν εξαιρετικά ρυθμιζόμενο τομέα, οι απαιτήσεις συμμόρφωσης μπορεί να κάνουν τις οργανωσιακές αλλαγές πιο αργές και περίπλοκες.

- **Ενσωμάτωση νέων πρακτικών:** Η εισαγωγή νέων πολιτικών και εργαλείων απαιτεί συνεχή κατάρτιση, επικοινωνία και πολιτισμική προσαρμογή.

Αυτές οι προκλήσεις αντικατοπτρίζουν την πολυπλοκότητα της εφαρμογής μιας συστημικής συμπερίληψης σε ένα μεγάλο χρηματοπιστωτικό ίδρυμα.

Σύνδεση με το UDL (Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση) ή παρόμοια προσέγγιση

Η έκθεση δεν αναφέρεται ρητά στον Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL). Ωστόσο, αρκετά στοιχεία ευθυγραμμίζονται έμμεσα με αρχές παρόμοιες με εκείνες του UDL προσαρμοσμένες στον κόσμο της εργασίας:

- **Πολλαπλά μέσα εμπλοκής (Engagement):** Τα δίκτυα υποστήριξης εργαζομένων και οι συμπεριληπτικές πολιτικές ενισχύουν τα κίνητρα και το αίσθημα του ανήκειν.
- **Πολλαπλά μέσα αναπαράστασης (Representation):** Το «Διαβατήριο Εύλογων Προσαρμογών» τυποποιεί την επικοινωνία που σχετίζεται με τις ανάγκες και τα μέτρα προσαρμογής.
- **Πολλαπλά μέσα δράσης και έκφρασης (Action & Expression):** Οι προσαρμογές και τα μέτρα νευροσυμπερίληψης επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εργάζονται με τρόπους που λαμβάνουν υπόψη τα δυνατά τους σημεία και τις προσωπικές τους ανάγκες.

Αυτές οι πρακτικές αντικατοπτρίζουν μια προνοητική προσέγγιση που στοχεύει στη μείωση των εμποδίων, σε απόλυτη ευθυγράμμιση με τη φιλοσοφία του UDL.

Σύνοψη των αποδείξεων επιτυχίας

Η έκθεση αναδεικνύει διάφορους δείκτες επιτυχίας:

- Η BoI είναι η πρώτη ιρλανδική εταιρεία που έλαβε την πιστοποίηση “Disability Smart Standard” (DSS) επιπέδου Bronze (2021).
- Ο οργανισμός έχει θεσμοθετήσει τη συμπερίληψη μέσα από δομημένα εργαλεία και πολιτικές.
- Το «Διαβατήριο Εύλογων Προσαρμογών» και η «Πολιτική Νευροσυμπερίληψης» γεφυρώνουν το πληροφοριακό χάσμα και υποστηρίζουν αποτελεσματικά τους εργαζόμενους.
- Το μοντέλο προσφέρει οφέλη τόσο σε κοινωνικό όσο και σε επιχειρηματικό επίπεδο, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα και τη φήμη της τράπεζας.

- Η προσέγγιση παρουσιάζει υψηλό βαθμό μεταφορικότητας (transferability) σε άλλους μεγάλους οργανισμούς που λειτουργούν σε τομείς με αυστηρό κανονιστικό πλαίσιο.

Τα δεδομένα είναι ποιοτικής φύσης, αλλά αποδεικνύουν την ύπαρξη ενός ώριμου, επικυρωμένου και αποτελεσματικού συστήματος συμπερίληψης.

Πηγή

Η ιρλανδική πρακτική τεκμηριώθηκε μέσω βιβλιογραφικής έρευνας βασισμένης σε αναζητήσεις στο διαδίκτυο και σε πηγές προσβάσιμες στο ευρύ κοινό. Όλες οι πληροφορίες προέρχονται αποκλειστικά από την δημοσιευμένη έκθεση: *“Research and collection of inclusive VET and employment success stories – Report on the national systems and best cases in Bulgaria and Ireland”* που αναπτύχθηκε από τους οργανισμούς **CuBuFo** και **NASOR** στο πλαίσιο του έργου **W.I.N.**

Σύνδεσμος: Διαθέσιμος στην πλήρη έκθεση για τις καλές πρακτικές.

BP3: Ολοκληρωμένο Οικοσύστημα για τη Συμπεριληπτική Απασχόληση Τυφλών και Αμβλυώπων Επαγγελματιών: Από την Υποστηρικτική Τεχνολογία στην Εμπορική Επιτυχία (Πολωνία)

- **Φορέας Υλοποίησης:** Spółdzielnia NPN (Βαρσοβία, Πολωνία).
- **Πλαίσιο:** Κοινωνικός συνεταιρισμός εργασίας που δραστηριοποιείται στους τομείς της πληροφορικής (IT), της μεταποίησης, της παραγωγής μέσων ενημέρωσης και των επαγγελματικών υπηρεσιών. Λειτουργεί ταυτόχρονα ως

εμπορική επιχείρηση υψηλών επιδόσεων και ως δομή επαγγελματικής αποκατάστασης.

- **Συμμετέχοντες:** Ενήλικες τυφλοί ή με χαμηλή όραση (αμβλύωπες), συμπεριλαμβανομένων ατόμων που μεταβαίνουν από την επαγγελματική αποκατάσταση στην αγορά εργασίας. Ένας μικρός αριθμός εργαζομένων με προβλήματα ακοής επωφελείται επίσης από προσαρμοσμένα εργαλεία επικοινωνίας.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Οι επαγγελματίες με οπτική αναπηρία αντιμετωπίζουν έντονο ψηφιακό αποκλεισμό, καθώς τα περισσότερα σύγχρονα λογισμικά (συστήματα CRM, εργαλεία διαχείρισης έργων, πλατφόρμες ψηφιακής διαφήμισης) δεν είναι συμβατά με αναγνώστες οθόνης (screen readers) ή εργαλεία μεγέθυνσης.

Αυτό δημιουργεί το λεγόμενο **«χάσμα ανεξαρτησίας»**, εμποδίζοντας ακόμα και τους πλέον εξειδικευμένους τυφλούς επαγγελματίες να εργαστούν αυτόνομα. Το γεγονός αυτό συντηρεί την εσφαλμένη αντίληψη της αγοράς ότι τα άτομα με οπτική αναπηρία μπορούν να αναλάβουν μόνο ρόλους χαμηλής πολυπλοκότητας. Το μοντέλο της NPN αποδεικνύει ότι το εμπόδιο δεν είναι η αναπηρία, αλλά ο λανθασμένος σχεδιασμός των ψηφιακών εργαλείων.

Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)

Η NPN έχει αναπτύξει ένα ολιστικό οικοσύστημα προσβάσιμου σχεδιασμού (accessibility by design) που επιτρέπει στους εργαζόμενους να λειτουργούν με 100% αυτονομία:

1.1. Εσωτερική Κατάρτιση και Προετοιμασία:Εξειδικευμένο φυτώριο ταλέντων. Λειτουργία ιδιόκτητου Κέντρου Εκπαίδευσης. Οι νέοι εργαζόμενοι αποκτούν πλήρη επάρκεια στις υποστηρικτικές τεχνολογίες πριν από την επίσημη ενσωμάτωσή τους, μειώνοντας δραστικά τον χρόνο προσαρμογής (onboarding).

2.2. Ανάπτυξη Ιδιόκτητου Λογισμικού (IT):Γέφυρες προσβασιμότητας και εναλλακτικές.
Η εσωτερική τεχνική ομάδα της NPN αναπτύσσει εξατομικευμένες «γέφυρες προσβασιμότητας» για εμπορικά λογισμικά. Όταν ένα εργαλείο της αγοράς είναι εντελώς απροσπέλαστο, η NPN σχεδιάζει δικές της εναλλακτικές πλατφόρμες CRM και διαχείρισης.

3.3. Ολιστική Προσαρμογή του Χώρου Εργασίας:Φυσικός, ψηφιακός και οργανωτικός σχεδιασμός.

- **Φυσικό περιβάλλον:** Σήμανση υψηλής αντίθεσης, απτικοί οδηγοί όδευσης και ειδικά συστήματα εκκένωσης (buddy systems).
- **Σταθμοί εργασίας:** Εξατομικευμένη παροχή (οθόνες Braille, ηχομονωμένες καμπίνες για παραγωγή ήχου).
- **Οργανωτική ευελιξία:** Καθιέρωση υβριδικής/εξ αποστάσεως εργασίας (από τον Απρίλιο του 2020) για την εξάλειψη των εμποδίων μετακίνησης, και ευέλικτα ωράρια για ιατρικές ανάγκες.

4.4. Ευέλικτη Διαδικασία Εύλογων Προσαρμογών:Ταχύτητα και κάλυψη κόστους. Η διαδικασία αιτημάτων προσαρμογής ξεκινά προληπτικά από τους ίδιους τους μάνατζερ και όχι από τον εργαζόμενο. Λόγω της εσωτερικής τεχνογνωσίας, οι προσαρμογές υλοποιούνται σε μόλις 7–14 ημέρες, με μέσο κόστος €501 έως €2.000 ανά άτομο.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Η Συμπερίληψη ως Επιχειρηματική Στρατηγική:** Δεν αντιμετωπίζεται ως μια απλή πρωτοβουλία του τμήματος HR, αλλά ως ο πυρήνας του επιχειρηματικού μοντέλου. Η διοίκηση επενδύει σε τεχνικές λύσεις αντί να περιορίζει τα καθήκοντα των εργαζομένων.
- **Τεχνική Αυτονομία:** Η ικανότητα δημιουργίας ιδιόκτητου λογισμικού απελευθέρωσε τον οργανισμό από την εξάρτηση από απροσπέλαστες εμπορικές πλατφόρμες.
- **Μεντορεία μεταξύ Ισοτίμων (Peer Mentoring):** Έμπειροι τυφλοί εργαζόμενοι καθοδηγούν τους νέους συναδέλφους τους, προσφέροντας πολύτιμη τεχνική αλλά και ψυχολογική υποστήριξη.

Οι Δυσκολίες που Αντιμετωπίζουν

Η Διαρκής Μάχη με τις Αναβαθμίσεις: Η διατήρηση της ψηφιακής προσβασιμότητας κατά τις διαδοχικές αναβαθμίσεις των εμπορικών λογισμικών (updates) απαιτεί συνεχή επαγρύπνηση και σημαντικούς τεχνικούς πόρους.

Επιπλέον, το υψηλό κόστος των εξειδικευμένων μεταγραφών και της υποστηρικτικής τεχνολογίας αντιμετωπίζεται μέσω ενός υβριδικού μοντέλου (συνδυασμός επαγγελματικού προσωπικού και εθελοντών μεντόρων). Τέλος, η διαχείριση ευαίσθητων δεδομένων υγείας στο πλαίσιο του GDPR, ειδικά στην εξ αποστάσεως εργασία, προσθέτει ένα επιπλέον επίπεδο πολυπλοκότητας.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Αν και δεν γίνεται ρητή αναφορά στο UDL, το μοντέλο εφαρμόζει υποδειγματικά τις αρχές του:

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Υβριδική και εξ αποστάσεως εργασία, ευέλικτος προγραμματισμός και ισχυρό δίκτυο peer mentoring.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Πληροφορίες διαθέσιμες ταυτόχρονα σε Braille, ακουστική μορφή (audio), ψηφιακά αρχεία υψηλής αντίθεσης και πλήρως προσβάσιμο εταιρικό Intranet.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Προσαρμοσμένοι σταθμοί εργασίας, προσβάσιμα συστήματα CRM και ιδιόκτητες εφαρμογές που επιτρέπουν στους εργαζόμενους να εκτελούν σύνθετα καθήκοντα αυτόνομα.

Αποδείξεις Επιτυχίας

- **Εμπορική Ανταγωνιστικότητα:** Το Call Center της NPN λειτουργεί σε πλήρως εμπορική βάση, εκπληρώνοντας ακριβώς τις ίδιες προδιαγραφές ποιότητας (SLAs) με τα συμβατικά τηλεφωνικά κέντρα της αγοράς.
- **Καινοτομία στην Αγορά:** Η συσκευή αναπαραγωγής ήχου **Czytak**, η οποία αναπτύχθηκε και δοκιμάστηκε αποκλειστικά από το προσωπικό με οπτική αναπηρία της NPN, έχει αναδειχθεί σε ηγέτη της αγοράς στην Πολωνία.
- **Υψηλή Συγκράτηση Προσωπικού:** Τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά παραμονής των εργαζομένων για διάστημα 12–24 μηνών αποδεικνύουν τη σταθερότητα του μοντέλου, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία μείωσε κατακόρυφα τις απουσίες.

Προϋποθέσεις Μεταφοράς του Μοντέλου

Το μοντέλο της NPN αποτελεί πρότυπο για επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας και εταιρείες τεχνολογίας παγκοσμίως, εφόσον διασφαλιστούν:

1. Εσωτερική τεχνική ικανότητα (IT) για την τροποποίηση ή ανάπτυξη προσβάσιμου λογισμικού.
2. Δέσμευση της διοίκησης για χρηματοδότηση των εύλογων προσαρμογών (μοντέλο προϋπολογισμού ανά περίπτωση).
3. Αξιοποίηση των ίδιων των χρηστών με αναπηρία ως ειδικών δοκιμαστών (UX/Accessibility testers) των συστημάτων.
4. Στρατηγικές συνεργασίες με κρατικά ταμεία και ΜΚΟ για τη συγχρηματοδότηση του ακριβού εξοπλισμού.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική του εκπαιδευτικού / τεχνικού: «Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι λειτουργούν ως έμπειροι δοκιμαστές (testers), πραγματοποιώντας τακτικούς ελέγχους προσβασιμότητας UX στα εσωτερικά μας εργαλεία.»

Η οπτική της διεύθυνσης: «Όταν οι εμπορικές εφαρμογές δεν μπορούν να προσαρμοστούν, η NPN δημιουργεί τις δικές της εναλλακτικές λύσεις, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται τα συστήματα χωρίς τη βοήθεια βλεπόντων.»

Η οπτική του εργαζόμενου / ατόμου με αναπηρία: «Το μοντέλο της NPN αποδεικνύει ότι το εμπόδιο δεν βρίσκεται στην ίδια την αναπηρία, αλλά στον σχεδιασμό των ψηφιακών εργαλείων και των περιβαλλόντων εργασίας.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Επίσημη Ιστοσελίδα:** npn.com.pl

Πηγή: Όλες οι πληροφορίες αντλήθηκαν αποκλειστικά από την έκθεση καλών πρακτικών που συνέταξε το **Ίδρυμα fado (Fundacja Aktywizacji i Rozwoju Osób Niepełnosprawnych)** στο πλαίσιο του έργου W.I.N. (Within Inclusion).

BP4: Συμπεριληπτική Απασχόληση και Ισότητα Ευκαιριών (Ρουμανία)

- **Φορέας Υλοποίησης:** SC Davima Clinic SRL σε συνεργασία με τον οργανισμό Asociatia Dalia (Centro Damicia).
- **Πλαίσιο:** Κλινική ιατρικής αποκατάστασης (ψυχο-νευροκινητική αποκατάσταση παιδιών και ενηλίκων) με ενσωματωμένες υπηρεσίες θεραπευτικού μασάζ (Arad, Ρουμανία).

- **Συμμετέχοντες:** Άτομα με αναπηρία που αναζητούν εργασία στον τομέα της υγείας, με εξειδίκευση σε επαγγελματίες με οπτική αναπηρία. Άμεσοι ωφελούμενοι είναι δύο τυφλοί ή αμβλύωπες θεραπευτές μασάζ που εργάζονται σταθερά στην κλινική.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Η πρακτική αντιμετωπίζει τον περιορισμένο βαθμό ισότητας ευκαιριών στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, ο οποίος προκαλείται από ασυνείδητες προκαταλήψεις (unconscious biases) κατά τη διαδικασία επιλογής προσωπικού.

Πριν από την παρέμβαση, οι τυπικές διαδικασίες πρόσληψης, υποδοχής και εργασίας της κλινικής δεν προέβλεπαν εξατομικευμένες ρυθμίσεις ή ανάγκες εργαζομένων με αναπηρία. Η ανάγκη για αλλαγή αναδείχθηκε μέσα από σχόλια εργαζομένων και υποψηφίων, καθώς και από συγκριτικές αξιολογήσεις (benchmarking) με κορυφαίους φορείς του κλάδου.

Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)

Η κλινική εφάρμοσε μια σταδιακή αναδιάρθρωση των πολιτικών της, η οποία ολοκληρώθηκε σε διάστημα μερικών μηνών:

1.1. Σταθεροποίηση Διαδικασιών Επιλογής (Recruitment):Δίκαιη αξιολόγηση υποψηφίων.
Επικαιροποίηση των περιγραφών θέσεων εργασίας με ουδέτερη γλώσσα.
Καθιέρωση δομημένων συνεντεύξεων και αξιολογήσεων που βασίζονται αποκλειστικά στις δεξιότητες (competency-based), με παροχή εναλλακτικών μορφών εξέτασης για τους υποψηφίους με αναπηρία.

2.2. Εκπαίδευση Προσωπικού & Κατανομή Ρόλων:Αλλαγή κουλτούρας.
Εκπαίδευση όλου του υφιστάμενου προσωπικού σε συμπεριληπτικές πρακτικές και αντιμετώπιση του στίγματος. Το τμήμα HR και το τμήμα Λειτουργιών (Operations) ανέλαβαν την καθημερινή εφαρμογή των πρακτικών, υπό την εποπτεία της διεύθυνσης της κλινικής.

3.3. Φυσικές και Ψηφιακές Προσαρμογές:Προσβάσιμο περιβάλλον.

- **Φυσική προσβασιμότητα:** Κατάλληλη διαμόρφωση των σταθμών εργασίας, ορατή σήμανση με υψηλή αντίθεση χρωμάτων και σαφές, προσβάσιμο πλάνο εκκένωσης του κτιρίου.
- **Ψηφιακή προσβασιμότητα:** Ενσωμάτωση αναγνωστών οθόνης (screen readers), καθιέρωση προσβάσιμων ψηφιακών εγγράφων (συμβατά PDFs, εναλλακτικό κείμενο - alt text στις εικόνες) και χρήση απτικών οδηγών.

4.4. Συμπεριληπτική Υποδοχή (Onboarding):Σταδιακή προσαρμογή. Εφαρμογή συστήματος «συνοδοιπόρων/μεντόρων» (buddy/mentor system), σταδιακή αύξηση του φόρτου εργασίας (escalated workload), πρακτικός προσανατολισμός στον χώρο, ευέλικτα ωράρια και προσαρμόσιμες βάρδιες.

Διαδικασία Εύλογων Προσαρμογών & Κόστος

Το μοντέλο της Davima Clinic αποδεικνύει ότι η συμπερίληψη δεν απαιτεί μεγάλα κεφάλαια:

- **Ταχύτητα:** Τα αιτήματα προσαρμογής υποβάλλονται μέσω του υπευθύνου του τμήματος και ικανοποιούνται **εντός 7 ημερών**.
- **Κόστος:** Το μέσο κόστος ανά προσαρμογή κυμαίνεται από **€0 έως €100**, καθώς δίνεται έμφαση σε οργανωτικές ρυθμίσεις και χαμηλού κόστους τεχνικές παρεμβάσεις. Ο προϋπολογισμός εξετάζεται ανά περίπτωση (case-by-case) με έγκριση του Διευθυντή Λειτουργίας.

Οι Προκλήσεις που Ξεπεράστηκαν

- **Στάσεις & Στίγμα:** Οι αρχικές επιφυλάξεις ή παρανοήσεις του προσωπικού αντιμετωπίστηκαν με ανοιχτή επικοινωνία, συνεδρίες ευαισθητοποίησης και την άμεση, καθημερινή συνεργασία στις ομάδες.
- **Διαδικαστικά Κενά:** Η έλλειψη προβλέψεων για αναπηρία στα παλιά πρωτόκολλα επιλύθηκε με την εισαγωγή ευέλικτων διαδικασιών (π.χ. κλιμακωτός φόρτος εργασίας).
- **Προστασία Δεδομένων:** Η ασφαλής διαχείριση των ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων (υγείας) εργαζομένων και ασθενών διασφαλίστηκε μέσω αυστηρής συμμόρφωσης με τον GDPR, περιορισμένης πρόσβασης στα αρχεία και ειδικής εκπαίδευσης του προσωπικού.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Η προσέγγιση ευθυγραμμίζεται έμμεσα με τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL) και τη ρουμανική/ευρωπαϊκή νομοθεσία (Νόμος 448/2006, Ευρωπαϊκή Πράξη Προσβασιμότητας):

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Σύστημα buddies, καθοδήγηση (mentoring), ευέλικτο ωράριο και συμπεριληπτικοί κανόνες στις εταιρικές συναντήσεις.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Προσβάσιμο ψηφιακό υλικό (alt-text, ευανάγνωστα PDFs), προφορικές οδηγίες και απτικός προσανατολισμός.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Προσαρμοσμένες αξιολογήσεις βάσει δεξιοτήτων και εναλλακτικά φορμάτ επικοινωνίας.

Αποδείξεις Επιτυχίας (Δείκτες KPIs)

Η πρακτική εφαρμόζεται με συνέπεια από τον **Ιούλιο του 2020** και αξιολογείται συστηματικά (στους 0, 12 και 24 μήνες):

Δείκτης Επιτυχίας	Αποτέλεσμα στην Πράξη
Διατήρηση Προσωπικού	Επιτυχής πρόσληψη, onboarding και μακροχρόνια παραμονή των 2 τυφλών θεραπευτών.
Ανεξαρτησία & Απόδοση	Αυτόνομη εκτέλεση καθηκόντων με θετικό αντίκτυπο στην ικανοποίηση των ασθενών.
Εταιρικά Οφέλη	Μείωση της κινητικότητας του προσωπικού (turnover), ταχύτερη ενσωμάτωση και σταθερή ποιότητα υπηρεσιών.
Κλίμα Ομάδας	Καταγραφή αυξημένης εργασιακής ικανοποίησης, δέσμευσης και αυτοπεποίθησης.

Οι Απόψεις των Εμπλεκόμενων Μερών

Η οπτική της διοίκησης: «Η ισχυρή δέσμευση της ηγεσίας επιτρέπει την ευελιξία στη λήψη αποφάσεων και την ταχύτατη υλοποίηση των προσαρμογών, συχνά μέσα σε μία εβδομάδα.»

Η οπτική του τμήματος HR / Λειτουργιών: «Δεν σχεδιάζουμε θεωρητικά. Διαβουλευόμαστε απευθείας με τους εργαζομένους για κάθε μέτρο προσβασιμότητας, προσαρμόζοντας την υποστήριξη στις δικές τους, πραγματικές ανάγκες.»

Σύνδεσμοι και Πηγές

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- **Επίσημη Ιστοσελίδα:** davimaclinic.ro

Πηγή: Η παρούσα σύνοψη βασίζεται στα εσωτερικά δεδομένα, τις πολιτικές και τις δομημένες συνεντεύξεις που συλλέχθηκαν από την επιχειρησιακή ομάδα (ΟΤ) για το έργο WIN. Τα δεδομένα δεν έχουν δημοσιευτεί ακόμη στο ευρύ κοινό.

BP5: Το Οικοσύστημα του «Εξατομικευμένου Σχεδίου»: Ένα Μοντέλο Διακυβέρνησης για Επαγγελματική Ένταξη Ευρείας Κλίμακας και Μακροχρόνια Διατήρηση του Προσωπικού (Ιταλία)

- **Φορέας Υλοποίησης:** S.C.S. Cristoforo.
- **Πλαίσιο:** Μεγάλη κοινωνική επιχείρηση που προσφέρει διαφοροποιημένες υπηρεσίες υψηλών απαιτήσεων και ενσωματώνει τη συμπερίληψη ως στρατηγικό πυλώνα στους τομείς της βιομηχανικής εφοδιαστικής αλυσίδας (logistics), της διαχείρισης εγκαταστάσεων (facility management), του τουρισμού, του πολιτισμού, των τηλεφωνικών κέντρων και των διοικητικών υπηρεσιών.
- **Συμμετέχοντες:** Εργαζόμενοι με αισθητηριακές, κινητικές, γνωστικές ή ψυχοκοινωνικές αναπηρίες (τόσο νεοεισερχόμενοι όσο και άτομα που προέρχονται από προγράμματα επαγγελματικής αποκατάστασης). Το μοντέλο υποστηρίζει εκατοντάδες υπαλλήλους σε περιφερειακό επίπεδο.

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Παραδοσιακά, πολλές εταιρείες στην Ιταλία προσλάμβαναν άτομα με αναπηρία παθητικά, με μοναδικό σκοπό τη συμμόρφωση με τις υποχρεωτικές νομικές ποσοστώσεις (Νόμος 68/99). Αυτό οδηγούσε σε «θέσεις εργασίας χωρίς προοπτική», χαμηλή δέσμευση και εξαιρετικά υψηλή κινητικότητα (turnover), καθώς οι εργαζόμενοι τοποθετούνταν σε ρόλους χωρίς κατάλληλες προσαρμογές ή διαδικασίες υποστήριξης.

Η S.C.S. Cristoforo γεφυρώνει αυτό το «χάσμα συμμόρφωσης», αποδεικνύοντας ότι η συμπερίληψη μπορεί να αποτελέσει κινητήριο δύναμη εταιρικής αποδοτικότητας και όχι νομικό βάρος.

Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)

Το μοντέλο βασίζεται στο **«Εξατομικευμένο Σχέδιο»**, ένα δυναμικό έγγραφο που αποτυπώνει το λειτουργικό προφίλ του εργαζομένου, τις απαιτούμενες προσαρμογές και το πλάνο εξέλιξής του:

1.1. Προσβάσιμη Επιλογή:Πρόσβαση χωρίς αποκλεισμούς.
Η διαδικασία ξεκινά από την πύλη Cristoforo Jobs, η οποία είναι σχεδιασμένη σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα ψηφιακής προσβασιμότητας WCAG 2.1, διασφαλίζοντας ισότιμη υποβολή αιτήσεων.

2.2. Προπαρασκευαστική Πρακτική Άσκηση:Δοκιμές χωρίς εργασιακή πίεση.
Πριν από την επίσημη πρόσληψη, οι υποψήφιοι συμμετέχουν σε εισαγωγικά προγράμματα. Σε αυτή τη φάση, οι απαραίτητες τεχνικές και οργανωτικές προσαρμογές δοκιμάζονται και βελτιστοποιούνται στην πράξη.

3.3. Αντιστοίχιση με Μέντορα Συμπερίληψης:Ο συνδετικός κρίκος της ένταξης.
Με την πρόσληψη, κάθε εργαζόμενος καθοδηγείται από έναν εξειδικευμένο Tutor. Ο ρόλος του είναι να αποτελεί τη γέφυρα επικοινωνίας ανάμεσα στο τμήμα HR, τους διευθυντές παραγωγής και τις εξωτερικές κοινωνικές υπηρεσίες.

4.4. Κατάτμηση Καθηκόντων:Ανάλυση και απλοποίηση ροών.
Σε τομείς υψηλής πίεσης, όπως η εφοδιαστική αλυσίδα, οι σύνθετες διαδικασίες αναλύονται και διασπώνται σε μικρότερες, εύκολα διαχειρίσιμες λειτουργικές μονάδες, επιτρέποντας την απρόσκοπτη εκτέλεσή τους.

Πολυεπίπεδα Μέτρα Προσβασιμότητας

- **Φυσική & Τεχνική:** Εργονομικά καθίσματα, γραφεία ρυθμιζόμενου ύψους, αναγνώστες οθόνης και οθόνες Braille.
- **Οργανωτική:** Ευέλικτες βάρδιες, υβριδικά μοντέλα / τηλεργασία και προσαρμοσμένες ροές εργασίας ανάλογα με τις ιατρικές ανάγκες.
- **Επικοινωνιακή & Ψηφιακή:** Συναντήσεις με ζωντανό υποτιτλισμό, διερμηνεία στη νοηματική γλώσσα (όπου απαιτείται), προσβάσιμα ψηφιακά έγγραφα και εσωτερικές πλατφόρμες συμβατές με το πρότυπο WCAG 2.1.

- **Καθολική Ασφάλεια:** Σχεδιασμός ενός Συμπεριληπτικού Γενικού Πλάνου Ασφάλειας, που περιλαμβάνει καθολική σήμανση και οργανωμένα συστήματα συνοδείας σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Κεντρική Στρατηγική Δομή:** Η ίδρυση του **Γραφείου Ενσωμάτωσης στην Εργασία (WIO)** συγκέντρωσε τις δεξιότητες γύρω από το HR, την παιδαγωγική και την υγεία στην εργασία, εμποδίζοντας τον κατακερματισμό των δράσεων.
- **Διοικητική Δέσμευση:** Η συμπερίληψη αντιμετωπίζεται ως βασικός δείκτης απόδοσης (KPI) για την επιχειρηματική επιτυχία και υποστηρίζεται ενεργά από την ανώτατη διοίκηση.
- **Τεχνική Ευελιξία:** Η ικανότητα της επιχείρησης να αναπτύσσει εσωτερικά διορθωτικά προγράμματα για ιδιοταγή λογισμικά εξάλειψε τα ψηφιακά εμπόδια.
- **Συνεχής Επιμόρφωση:** Τα τακτικά σεμινάρια ευαισθητοποίησης για το σύνολο του προσωπικού μείωσαν το στίγμα, μετατρέποντας τη συμπερίληψη σε συλλογική ευθύνη.

Οι Δυσκολίες που Ξεπεράστηκαν

Η Πίεση της Παραγωγικότητας: Σε κλάδους με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και μηδενικά περιθώρια λάθους, τα μεσαία στελέχη εξέφρασαν αρχικά φόβους ότι οι προσαρμογές θα καθυστερούσαν την παραγωγή.

Το ζήτημα επιλύθηκε με την εφαρμογή της μεθοδολογίας κατάτμησης καθηκόντων και τη διαρκή υποστήριξη από τους Inclusion Tutors. Παράλληλα, τα προβλήματα ασυμβατότητας των κλειστών συστημάτων ERP ή διαχείρισης αποθήκης με τις υποστηρικτικές τεχνολογίες αντιμετωπίστηκαν με την ανάπτυξη προσαρμοσμένων διεπαφών (interfaces) από την τεχνική ομάδα της κοινότητας. Για τη διασφάλιση της ιδιωτικότητας, εφαρμόστηκε αυστηρός διαχωρισμός των ευαίσθητων δεδομένων υγείας από τα λειτουργικά αρχεία.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το μοντέλο εφαρμόζει έμμεσα και προληπτικά τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL):

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Τιρόνια προετοιμασίας, ευέλικτες βάρδιες, τηλεργασία και προσωπική υποστήριξη.

- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Προσβάσιμα ψηφιακά εργαλεία, υποτιτλισμός, νοηματική γλώσσα και προσαρμοσμένη τεκμηρίωση.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Κατάτμηση ροών εργασίας, εργονομικές προσαρμογές και προσβάσιμες διεπαφές λογισμικού.

Αποδείξεις Επιτυχίας (Διαχρονική Παρακολούθηση 24 Μηνών)

Η αποτελεσματικότητα του μοντέλου αποδεικνύεται μέσα από τη συστηματική καταγραφή δεδομένων:

Δείκτης Απόδοσης (KPI)	Καταγεγραμμένο Αποτέλεσμα
Διατήρηση Προσωπικού	**Άνω του 90%** στους 24 μήνες, ποσοστό σημαντικά υψηλότερο από τον μέσο όρο του κλάδου.
Παραγωγικότητα	Οι εργαζόμενοι με αναπηρία επιτυγχάνουν το **100% του στόχου απόδοσης** έως τον 12ο μήνα.
Απουσίες	Ποσοστά απουσιών λόγω ασθενείας **10% έως 15% χαμηλότερα** από τον μέσο όρο του κλάδου.
Επαγγελματική Εξέλιξη	Επιτυχής μετάβαση εργαζομένων με αναπηρία σε ρόλους εποπτείας και συντονισμού ομάδων.

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Επίσημη Ιστοσελίδα:** coopcristoforo.it

Πηγή: Η παρούσα σύνοψη βασίζεται εξ ολοκλήρου στην επίσημη έκθεση καλών πρακτικών που συνέταξε ο οργανισμός **UICI FIRENZE** (Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti - Φλωρεντία) για την περιγραφή της συμπεριληπτικής απασχόλησης.

BP6 (Βέλγιο)

«Ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση, ανεξάρτητα από τη διαφορετικότητα ή την αναπηρία του»

- **Φορέας:** AVIQ – *Agence pour une Vie de Qualité* (Περιφέρεια της Βαλονίας, Βέλγιο).
- **Πεδίο Εφαρμογής:** Συμπεριληπτική απασχόληση στον δημόσιο τομέα (περιφερειακά γραφεία, τηλεργασία και εργασία από το σπίτι).
- **Ομάδα-Στόχος:** Υποψήφιοι και εργαζόμενοι με αναπηρίες (σωματικές, αισθητηριακές, γνωστικές ή χρόνιες παθήσεις). Επί του παρόντος, ωφελούνται άμεσα περίπου 30 εργαζόμενοι, ενώ παράλληλα υποστηρίζονται διευθυντικά στελέχη και το προσωπικό HR.

Το Πρόβλημα και το Κίνητρο

Θεσμικό Κενό

Η AVIQ εντόπισε μια ανακολουθία ανάμεσα στην εξωτερική της αποστολή (τη διαμόρφωση της πολιτικής για την αναπηρία και την υγεία στη Βαλονία) και στις εσωτερικές της πρακτικές. Αν και υπήρχε συμπερίληψη, αυτή εφαρμοζόταν **άτυπα** και βασιζόταν στην καλή θέληση των ατόμων, χωρίς μια δομημένη και συνεπή μεθοδολογία.

Κύριοι Στόχοι

- **Θεσμικό πρότυπο:** Λειτουργία ως υπόδειγμα βιώσιμης και συμπεριληπτικής απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση.
- **Θεσμοθέτηση:** Μετατροπή της καλής θέλησης σε επίσημες, υποχρεωτικές οργανωτικές διαδικασίες.
- **Άρση εμποδίων:** Καταπολέμηση του στίγματος, των εφοδιαστικών εμποδίων και της ασυνεπούς εφαρμογής των εύλογων προσαρμογών στο Βέλγιο.

Τι περιλαμβάνει; Φάσεις Εφαρμογής και Προσβασιμότητα

Η στρατηγική βασίζεται σε δύο δομικές αλλαγές και σε τέσσερις πυλώνες προσβασιμότητας:

1. Ανώνυμη Πρόσληψη

- **Διαδικασία:** Αφαιρείται κάθε αναφορά σε αναπηρία από τις γραπτές αιτήσεις προτού αυτές κοινοποιηθούν στους υπεύθυνους προσλήψεων.
- **Σκοπός:** Διασφάλιση ότι η επιλογή γίνεται αποκλειστικά με βάση τις δεξιότητες και την εμπειρία, ενώ η συζήτηση για τις απαραίτητες προσαρμογές μετατίθεται για μετά την πρόσληψη.

2. Δομημένη Διαδικασία Εύλογων Προσαρμογών

- **Διαχείριση:** Συντονίζεται από την Εσωτερική Υπηρεσία Πρόληψης και Προστασίας στην Εργασία (SIPP) σε συνεργασία με το HR και τη διοίκηση.
- **Κανάλια:** Μέσω συστήματος αιτημάτων (tickets) του HR, ειδικού email ή μέσω των προϊσταμένων.
- **Αποτελεσματικότητα:** Ο μέσος χρόνος υλοποίησης είναι **ένας μήνας**, με κεντρική διαχείριση του προϋπολογισμού.

3. Βασικά Μέτρα Προσβασιμότητας

Διάσταση	Μέτρα που Υλοποιήθηκαν
Φυσική	Διαδρομές χωρίς σκαλοπάτια, προσβάσιμες τουαλέτες, προσαρμοσμένα σχέδια εκκένωσης και εργονομικός/ρυθμιζόμενος εξοπλισμός γραφείου.
Ψηφιακή	Προσβάσιμο intranet και συστήματα μάθησης, υποτιτλισμός βίντεο, εναλλακτικό κείμενο (alt text) σε εικόνες και εσωτερικό λογισμικό συμβατό με υποστηρικτικές τεχνολογίες.
Οργανωτική	Ευέλικτο ωράριο, υβριδικά μοντέλα εργασίας και τηλεργασία, καθώς και προσαρμογή των οργανωτικών κανόνων στις ατομικές ανάγκες.
Μάθηση	Επιμορφώσεις και αξιολογήσεις σε εναλλακτικές μορφές, καθώς και καθοδήγηση των εκπαιδευτών για τη διεξαγωγή συμπεριληπτικών σεμιναρίων.

Τεχνολογική	Λογισμικό αναγνώρισης φωνής, εργαλεία μεγέθυνσης οθόνης και συνεχής συντήρηση των υποστηρικτικών τεχνολογιών.

Παράγοντες Επιτυχίας και Προκλήσεις

Γιατί πέτυχε;

- **Ισχυρή Υποστήριξη της Διοίκησης:** Επίσημη έγκριση της μεθοδολογίας από τη Διεύθυνση HR, τον Γενικό Επιθεωρητή και τον Αναπληρωτή Γενικό Διευθυντή.
- **Εταιρική Ταυτότητα:** Η συμπερίληψη αποτελεί μέρος του DNA του οργανισμού και όχι μια μεμονωμένη πρωτοβουλία.
- **Εσωτερική Συνεργασία:** Στενή συνέργεια μεταξύ HR, διοίκησης και της υπηρεσίας SIPP.
- **Αξιοποίηση Εσωτερικής Τεχνογνωσίας:** Χρήση της εμπειρίας της ίδιας της AVIQ σε θέματα αναπηρίας για την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη εφαρμογή των μέτρων.

Προκλήσεις που Ξεπεράστηκαν

- **Νοοτροπίες και Στίγμα:** Ανησυχίες των στελεχών για το υποτιθέμενο «βάρος» των προσαρμογών. Αντιμετωπίστηκε με συνεχείς δράσεις κατάρτισης και ευαισθητοποίησης.
- **Εφοδιαστικά και Τεχνικά Ζητήματα:** Διαμόρφωση των φυσικών χώρων και τροποποίηση του εσωτερικού λογισμικού μέσα από ρεαλιστικές και συνεργατικές λύσεις.
- **Προστασία Δεδομένων:** Διασφάλιση του απορρήτου μέσω της ανωνυμοποίησης των αιτήσεων και του αυστηρού περιορισμού της πρόσβασης σε ιατρικά ή προσωπικά δεδομένα.

Προσέγγιση Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)

Αν και ο Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL) δεν αναφέρεται ρητά, η πρακτική εφαρμόζει **έμμεσα** τις τρεις βασικές αρχές του:

Τεκμηρίωση και Αποτελέσματα

Το σύστημα παρακολουθείται μέσω της πλατφόρμας διαχείρισης HR (*Arno*), αξιολογώντας δείκτες όπως τα ποσοστά προσλήψεων, την παραμονή στοχοθεσίας, τις απουσίες λόγω ασθενείας και τους χρόνους ανταπόκρισης.

- **Απτά αποτελέσματα:** Επιτυχής πρόσληψη ατόμων με ολική απώλεια όρασης ή χρηστών αναπηρικού αμαξιδίου, οι οποίοι επιλέχθηκαν αποκλειστικά βάσει των ικανοτήτων τους, χωρίς οι υπεύθυνοι να γνωρίζουν την αναπηρία τους.
- **Οργανωτικός αντίκτυπος:** Αυξημένη αποτελεσματικότητα των εργαζομένων, βελτίωση της εργασιακής εμπειρίας και σημαντική **μείωση της κινητικότητας του προσωπικού (turnover), των αναρρωτικών αδειών και των εργατικών ατυχημάτων**.

Πηγή: Έκθεση καλών πρακτικών που εκπονήθηκε από τον βελγικό έταιρο VIEWS International.

BP7: Το Πορτογαλικό Μοντέλο του Ιδιωτικού Τομέα: Συμπεριληπτική Απασχόληση μέσω Νομικών Ποσοστώσεων, Εύλογων Προσαρμογών και Νευροσυμπερίληψης υπό την Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα (Πορτογαλία)

- **Φορέας Υλοποίησης:** Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (μεσαίες και μεγάλες, με 75 ή περισσότερους εργαζομένους) σε εθνικό επίπεδο, με την επιχειρησιακή υποστήριξη δημόσιων φορέων (IEFP - Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης, INR - Εθνικό Ινστιτούτο Αποκατάστασης) και εξειδικευμένων συνεργατών (Specialisterne Portugal).
- **Πλαίσιο:** Εταιρικό περιβάλλον υποχρεωτικής συμμόρφωσης. Το μοντέλο συνδυάζει την εθνική νομοθεσία περί ποσοστώσεων, τις απαιτήσεις της Ευρωπαϊκής Πράξης για την Προσβασιμότητα (EAA) και διεθνή εργαλεία (Disability Smart / Business Disability Forum).
- **Συμμετέχοντες:** Εργαζόμενοι και υποψήφιοι με αναπηρία (με πιστοποιημένο ποσοστό τουλάχιστον 60% βάσει της πορτογαλικής νομοθεσίας), καθώς και νευροδιαφορετικά άτομα (π.χ. στο φάσμα του αυτισμού).

Το Πρόβλημα που Επιλύει

Η Πορτογαλία μετακινήθηκε από το μοντέλο της εθελοντικής συμπερίληψης στην υποχρεωτική νομική συμμόρφωση. Από τον Φεβρουάριο του 2024, οι ιδιωτικές εταιρείες με πολλούς υπαλλήλους υποχρεούνται να καλύπτουν συγκεκριμένες ποσοστώσεις προσλήψεων ατόμων με αναπηρία, αντιμετωπίζοντας αυστηρές επιθεωρήσεις και οικονομικές κυρώσεις σε περίπτωση μη συμμόρφωσης.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα (EAA) επιβάλλει την πλήρη προσβασιμότητα των ψηφιακών προϊόντων και υπηρεσιών με ορόσημα το 2025 και το 2030. Η πρακτική αυτή επιλύει το πρόβλημα των χαμηλών ποσοστών απασχόλησης, των καθυστερήσεων στις εύλογες προσαρμογές, της έλλειψης ψηφιακής προσβασιμότητας και του αποκλεισμού του νευροδιαφορετικού ταλέντου.

Τι Γίνεται στην Πράξη (Βήμα-Βήμα)

Το μοντέλο εισάγει μια δομημένη, νομικά ευθυγραμμισμένη και επιχειρησιακά βιώσιμη διαδρομή τεσσάρων βασικών φάσεων:

1.1. Συμπεριληπτική Προσέλκυση και Παρακολούθηση Ποσοστώσεων:Διασφάλιση προσβάσιμων καναλιών.
Ενσωμάτωση σαφών επιλογών για αίτηση εύλογων προσαρμογών σε όλες τις αγγελίες εργασίας. Εκπαίδευση των recruiters για επιλογή χωρίς προκαταλήψεις και μηνιαίος έλεγχος των ποσοστώσεων σε συνεργασία με το IEFP για την εύρεση υποψηφίων.

2.2. Θεσμοθέτηση του «Διαβατηρίου Εύλογων Προσαρμογών»:Διασφάλιση της εργασιακής συνέχειας.
Δημιουργία ενός εμπιστευτικού, «ζωντανού» εγγράφου που καταγράφει τις συμφωνηθείσες προσαρμογές του εργαζομένου. Το διαβατήριο τον ακολουθεί σε κάθε αλλαγή θέσης ή διοίκησης, εξαλείφοντας την ανάγκη να επαναλαμβάνει ή να αποδεικνύει την αναπηρία του.

3.3. Ενσωμάτωση Ψηφιακής Προσβασιμότητας (IT):Προετοιμασία για τα ορόσημα της EAA.
Υιοθέτηση των ευρωπαϊκών προτύπων EN 301 549 (σε συμμόρφωση με τα πορτογαλικά διατάγματα DL 83/2018 και DL 82/2022) σε όλες τις ιστοσελίδες, εφαρμογές και ψηφιακές διεπαφές. Η ομάδα πληροφορικής παρέχει και συντηρεί υποστηρικτικές τεχνολογίες (screen readers, μεγεθυντές, συσκευές CAA).

4.4. Εξειδικευμένο Πλάνο Νευροσυμπερίληψης:Αξιοποίηση νευροδιαφορετικού ταλέντου.
Εφαρμογή ειδικού οδηγού (toolkit) για μάνατζερ, που περιλαμβάνει ρυθμίσεις για το αισθητηριακό περιβάλλον, εναλλακτικές μεθόδους αξιολόγησης και κατάλληλους κανόνες επικοινωνίας. Σύναψη στρατηγικών συμμαχιών με τη Specialisterne για τη δημιουργία προσαρμοσμένων διαδικασιών επιλογής αυτιστικών ατόμων.

Γιατί Πέτυχε το Μοντέλο

- **Στρατηγική Δέσμευση & SLAs:** Η ηγεσία αντιμετωπίζει τη συμπερίληψη ως επιχειρηματική προτεραιότητα, με τακτικές αναφορές στην Εκτελεστική

Επιτροπή. Καθορίστηκαν αυστηρά χρονοδιαγράμματα (SLAs) 10–15 ημερών για την υλοποίηση των προσαρμογών, αποτρέποντας τις καθυστερήσεις.

- **Μείωση της Γραφειοκρατίας:** Το «Διαβατήριο Προσαρμογών» μείωσε τον διοικητικό φόρτο και έχτισε κλίμα εμπιστοσύνης, προστατεύοντας ταυτόχρονα τα ευαίσθητα δεδομένα (GDPR).
- **Ενσωμάτωση στον Κύκλο Ζωής Προϊόντος:** Η προσβασιμότητα εντάχθηκε απευθείας στις διαδικασίες IT και UX/UI, αντί να αποτελεί εκ των υστέρων προσθήκη.
- **Εξωτερικές Συνέργειες:** Η στενή συνεργασία με κρατικούς φορείς (IEFP, INR) εξασφάλισε τεχνική εμπειρογνωμοσύνη και πρόσβαση σε κρατικές συγχρηματοδοτήσεις για ακριβό εξοπλισμό.

Οι Δυσκολίες που Ξεπεράστηκαν

Πολιτισμικό Στίγμα & Αποσιώπηση: Ο φόβος του στίγματος οδηγούσε σε χαμηλά ποσοστά αυτοπροσδιορισμού των εργαζομένων. Το πρόβλημα αντιμετωπίστηκε με αυστηρή τήρηση της εμπιστευτικότητας, ελαχιστοποίηση δεδομένων και ξεκάθαρα μηνύματα υποστήριξης από την ανώτατη διοίκηση.

Επιπλέον, οι καθυστερήσεις στην παράδοση τεχνικών βοηθημάτων αντιμετωπίστηκαν με τη δημιουργία ενός «καταλόγου προεγκεκριμένων προσαρμογών». Τέλος, η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας για την προσβασιμότητα επιλύθηκε με τη θέσπιση μιας ενιαίας εταιρικής πολιτικής και ενός σταδιακού πλάνου ελέγχου έως το 2030.

Σύνδεση με τις Αρχές του UDL

Το μοντέλο εφαρμόζει έμμεσα τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού (UDL):

- **Πολλαπλοί τρόποι εμπλοκής:** Υβριδική εργασία, ευέλικτα ωράρια, αισθητηριακές προσαρμογές περιβάλλοντος και ειδικές διαδρομές νευροσυμπερίληψης.
- **Πολλαπλοί τρόποι αναπαράστασης:** Συμμόρφωση με το πρότυπο EN 301 549, εναλλακτικοί μορφότυποι επικοινωνίας, προσβάσιμο εκπαιδευτικό υλικό και υποτιτλισμός στις επιμορφώσεις.
- **Πολλαπλοί τρόποι δράσης και έκφρασης:** Εναλλακτικές αξιολογήσεις, δείγματα εργασίας, ευέλικτες συνεντεύξεις και παροχή υποστηρικτικών τεχνολογιών.

Αποδείξεις Επιτυχίας & Δείκτες KPIs (0, 6, 12 και 24 Μήνες)

Τομέας Αξιολόγησης	Στόχος & Καταγεγραμμένο Αποτέλεσμα
Νομική Συμμόρφωση	Πλήρης κάλυψη των υποχρεωτικών ποσοστώσεων σε όλες τις επιχειρησιακές μονάδες (εξωτερική επικύρωση από τις επιθεωρήσεις της ACT).
Ταχύτητα Ανταπόκρισης	Μείωση του χρόνου υλοποίησης των εύλογων προσαρμογών σε μόλις **10–15 ημέρες**, ενισχύοντας τη διατήρηση των εργαζομένων.
Ψηφιακή Προσβασιμότητα	Επίτευξη επιπέδου **AA (EN 301 549)** στις ψηφιακές διαδρομές υψηλής προτεραιότητας εντός 12 μηνών, με πλάνο πλήρους κάλυψης έως το 2030.
Νευροδιαφορετικότητα	Επιτυχής ένταξη δύο διαδοχικών ομάδων νευροδιαφορετικών εργαζομένων, με ποσοστό παραμονής **τουλάχιστον 85%** μετά τους πρώτους 12 μήνες.

Σύνδεσμοι και Πηγές

- **Πηγές Τεκμηρίωσης:** Τα στοιχεία και οι σύνδεσμοι είναι διαθέσιμοι στην πλήρη, εσωτερική έκθεση καλών πρακτικών.

Πηγή: Η παρούσα σύνοψη βασίζεται εξ ολοκλήρου στην επίσημη αναφορά που συνέταξε ο λιθουανικός οργανισμός-έταιρος **eMundus** στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού έργου για τη συμπεριληπτική απασχόληση.

BP8 (Ελλάδα)

Κοινωνικό Καφέ «Παρεάκι» – Ένα σημείο αναφοράς για την επαγγελματική συμπερίληψη και την κοινωνική επανένταξη

- **Φορέας:** Κέντρο Κοινωνικής Φροντίδας Ατόμων με Νοητική Υστέρηση «ΕΣΤΙΑ» / ΚΕΕΠΕΑ «Ορίζοντες», μέσω της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης (Κοιν.Σ.Επ.) «Παρεάκι».
- **Τοποθεσία:** Πλατεία Αλέξανδρου Παναγούλη, Άγιος Δημήτριος, Αθήνα, Ελλάδα. *(Η πρωτοβουλία αυτή λειτουργεί συμπληρωματικά με το μοντέλο επαγγελματικής κατάρτισης του ΚΕΕΠΕΑ Ορίζοντες).*
- **Πεδίο Εφαρμογής:** Συμπεριληπτική απασχόληση στο πλαίσιο της κοινωνικής οικονομίας, της εστίασης και της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).
- **Ομάδα-Στόχος:** Άτομα με νοητική αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ιδιαίτερα νεαροί ενήλικες σε φάση μετάβασης προς την αγορά εργασίας, άτομα από προστατευμένα εργαστήρια και όσοι χρειάζονται δομημένη υποστήριξη σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον.

Το Πρόβλημα και το Κίνητρο

Κοινωνικές και Επαγγελματικές Προκλήσεις

Στην Ελλάδα, τα άτομα με νοητική αναπηρία έρχονται αντιμέτωπα με εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας, κοινωνική απομόνωση και περιορισμένη πρόσβαση σε ουσιαστικές εργασιακές εμπειρίες. Η παραδοσιακή επαγγελματική κατάρτιση παραμένει συχνά θεωρητική ή υπερπροστατευτική, αφήνοντας τους εκπαιδευόμενους απροετοίμαστους για τις πραγματικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Η Λύση που Προσφέρει το «Παρεάκι»

Το «Παρεάκι» γεφυρώνει το χάσμα μεταξύ κατάρτισης και απασχόλησης προσφέροντας μια αυθεντική, ανοιχτή στο κοινό εργασιακή εμπειρία. Παράλληλα, καταρρίπτει τις κοινωνικές προκαταλήψεις αποδεικνύοντας έμπρακτα ότι τα άτομα με αναπηρία μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες εστίασης υψηλής ποιότητας, να αλληλεπιδρούν με τους πελάτες και να συνεισφέρουν ουσιαστικά στην τοπική κοινότητα.

Τι περιλαμβάνει; Φάσεις Εφαρμογής και Προσβασιμότητα

Το καφέ λειτουργεί ως ένα «ζωντανό» επαγγελματικό εργαστήριο όπου εφαρμόζεται η βιωματική μάθηση στον χώρο εργασίας. Οι συμμετέχοντες ακολουθούν μια **σταδιακή πορεία**: ξεκινούν με απλά καθήκοντα (στρώσιμο τραπεζιών, βασική προετοιμασία) υπό την καθοδήγηση εργασιακών συμβούλων (job coaches) και, καθώς αποκτούν αυτοπεποίθηση, αναλαμβάνουν πιο σύνθετες ευθύνες (εξυπηρέτηση πελατών, παρασκευή ροφημάτων, ταμείο).

Η προσβασιμότητα είναι ενσωματωμένη σε κάθε επίπεδο λειτουργίας:

1. Φυσική και Εργονομική Προσβασιμότητα

- Εργονομική διαρρύθμιση των θέσεων εργασίας, προσαρμοσμένη στις γνωστικές και φυσικές ανάγκες των εργαζομένων.
- Ασφαλείς, εξαιρετικά οργανωμένοι χώροι κουζίνας και σερβιρίσματος.
- Χρήση οπτικών οδηγών για τις συνταγές και απλοποιημένων λιστών καθηκόντων.

2. Τεχνολογική Προσβασιμότητα

- Απλοποιημένα συστήματα ταμείου (POS).
- Οπτικά βοηθήματα για τη μείωση του γνωστικού φόρτου και εργαλεία που ενισχύουν την αυτόνομη εκτέλεση των εργασιών.

3. Οργανωτική Προσβασιμότητα

- Συνεχής παρουσία εργασιακών συμβούλων (job coaches) που εντοπίζουν άμεσα τις ανάγκες για προσαρμογές.
- Δημιουργία ενός «ασφαλούς αλλά ρεαλιστικού» περιβάλλοντος, όπου τα λάθη αντιμετωπίζονται ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας.
- Δομημένες ρουτίνες που ενισχύουν την προβλεψιμότητα και την αυτοπεποίθηση.

4. Προσβασιμότητα και Σύνδεση με την Κοινότητα

- Η τοποθεσία του καφέ σε μια δημόσια πλατεία εξασφαλίζει ορατότητα και καθημερινή αλληλεπίδραση με τους πολίτες, μειώνοντας το στίγμα.

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- Εφαρμογή ενός μοντέλου διακυβέρνησης όπου οι γονείς και οι εργαζόμενοι συμμετέχουν στο Διοικητικό Συμβούλιο, διασφαλίζοντας ότι οι άμεσα ενδιαφερόμενοι έχουν φωνή στις αποφάσεις.

Παράγοντες Επιτυχίας και Προκλήσεις

Γιατί πέτυχε;

- **Αυθεντική Εμπειρία:** Αντί για προσομοιώσεις, προσφέρει πραγματικές απαιτήσεις σέρβις και αληθινή επαφή με τον πελάτη, χτίζοντας επαγγελματική ταυτότητα.
- **Ανθρωποκεντρική Ηγεσία:** Το Διοικητικό Συμβούλιο θέτει την κοινωνική επανένταξη πάνω από το κέρδος, προστατεύοντας τον χρόνο που απαιτείται για την παιδαγωγική υποστήριξη.
- **Νομικό και Οικονομικό Πλαίσιο:** Η δομή της Κοιν.Σ.Επ. υποστηρίζει νομικά την απασχόληση ευάλωτων ομάδων και επιτρέπει την επανεπένδυση των κερδών για την ενίσχυση του κοινωνικού αντικτύπου.

Προκλήσεις που Αντιμετωπίστηκαν

- **Απροετοίμαστη Αγορά Εργασίας:** Η έλλειψη εξωτερικών ευκαιριών απασχόλησης για άτομα με νοητική αναπηρία αντιμετωπίζεται με το να λειτουργεί το «Παρεάκι» ως ενδιάμεσος σταθμός μετάβασης.
- **Ισορροπία Εμπορικού και Εκπαιδευτικού Χαρακτήρα:** Ο γρήγορος ρυθμός του κλάδου της εστίασης απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό για τη διατήρηση της ποιότητας των υπηρεσιών παράλληλα με την εκπαίδευση.
- **Διαρκής Προσαρμογή:** Η ανάγκη για συνεχείς εργονομικές και συμπεριφορικές προσαρμογές απαιτεί μόνιμη επένδυση στην κατάρτιση των job coaches.

Προσέγγιση Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL)

Η πρακτική εφαρμόζει **έμμεσα** τις αρχές του Καθολικού Σχεδιασμού (UDL), καθώς το περιβάλλον σχεδιάστηκε εξ αρχής για να είναι προσβάσιμο, μειώνοντας την ανάγκη για εκ των υστέρων ατομικές προσαρμογές:

Τεκμηρίωση και Αποτελέσματα

Το «Παρεάκι» έχει καθιερωθεί ως ένα αναγνωρισμένο σημείο αναφοράς στην Αθήνα, προσφέροντας υπηρεσίες εφάμιλλες των παραδοσιακών καφετεριών.

- **Ανάπτυξη Δεξιοτήτων:** Οι εκπαιδευόμενοι παρουσιάζουν θεαματική βελτίωση στις κοινωνικές δεξιότητες, την επικοινωνία, τη διαχείριση χρημάτων, την ομαδικότητα και τις τεχνικές δεξιότητες εστίασης.
- **Επαγγελματική Εξέλιξη:** Αρκετοί συμμετέχοντες έχουν ήδη μεταβεί με επιτυχία σε θέσεις εργασίας στην ανοιχτή αγορά εργασίας στον τομέα της φιλοξενίας.
- **Κοινωνικός Αντίκτυπος:** Οι οικογένειες αναφέρουν κατακόρυφη αύξηση της αυτοπεποίθησης και της ανεξαρτησίας των παιδιών τους, ενώ η καθημερινή επαφή με τους πελάτες ευαισθητοποιεί το κοινό και εξαλείφει τις προκαταλήψεις γύρω από την αναπηρία.

Πηγή: Έκθεση καλών πρακτικών που εκπονήθηκε από τον ελληνικό έταιρο «Παναγία Ευαγγελίστρια» (Panagia Evagelistria). Ιστοσελίδα: topareaki.gr

ΜΕΡΟΣ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ: ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΟ WP3

4.1 Συμπεράσματα και συστάσεις σχετικά με το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης

Από τα δομημένα ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης της Λιθουανίας έως το βιωματικό μοντέλο των καφέ της Αθήνας, οι πρακτικές που αναλύθηκαν στις χώρες-εταίρους του έργου W.I.N. μοιράζονται μια σταθερή διαπίστωση: **η συμπερίληψη λειτουργεί όταν είναι ενσωματωμένη στο σύστημα εξαρχής, και όχι όταν προστίθεται εκ των υστέρων ως διορθωτικό μέτρο.** Το πρόγραμμα κατάρτισης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του WP3 θα πρέπει να αντικατοπτρίζει άμεσα αυτή την πραγματικότητα, μεταφράζοντας εννέα εθνικά μοντέλα σε μια συνεκτική και πρακτική πηγή για τους εκπαιδευτές της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).

Κύρια Συμπεράσματα

1. Καθολικός Σχεδιασμός και Βιωματική Μάθηση

- **Πλαίσιο Αναφοράς:** Τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να βασίζονται ρητά στη Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και στον **Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL)**.
- **Η Πρακτική:** Όπως δείχνουν τα μοντέλα στη Λιθουανία, την Ισπανία και την Ιρλανδία, όταν το UDL εφαρμόζεται προληπτικά, η ανάγκη για ατομικές προσαρμογές μειώνεται σημαντικά.
- **Βιωματικό Περιβάλλον:** Τα δεδομένα από την Ελλάδα («Hands-On Inclusion») και την Ιταλία («ακραία εξατομίκευση») δείχνουν ότι η κατάρτιση πρέπει να ξεπερνά τα τυπικά προγράμματα σπουδών, ενσωματώνοντας τη μάθηση μέσα από την πράξη (learning-by-doing) και προσαρμόζοντας τις διαδικασίες στις πραγματικές συνθήκες της αγοράς εργασίας.

2. Εξατομικευμένα Μονοπάτια και Πολυθεματική Συνεργασία

- **Ατομικός Σχεδιασμός:** Η εξατομικευμένη στοχοθεσία μέσω εργαλείων όπως το Ατομικό Πλάνο Μάθησης (PAI) και το Ατομικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΕΠ/PEI) αποτελεί βασικό παράγοντα επιτυχίας στη Βουλγαρία, την Ιρλανδία και την Ισπανία, ενισχύοντας τη διατήρηση και τη μετάβαση των μαθητών στην απασχόληση.
- **Διεπιστημονικές Ομάδες:** Τα αποτελεσματικά συστήματα ΕΕΚ χαρακτηρίζονται από στενή συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών, ψυχολόγων, ειδικών υποστήριξης, οικογενειών, ΜΚΟ και τοπικών αρχών, δημιουργώντας ένα ολοκληρωμένο οικοσύστημα υποστήριξης.

3. Σύνδεση με την Αγορά Εργασίας και Προσβασιμότητα

- **Μάθηση στον Χώρο Εργασίας (WBL):** Η έγκαιρη έκθεση σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα (π.χ. μοντέλο WALK PEER στην Ιρλανδία, πρακτικές σε Ρουμανία και Πορτογαλία) βελτιώνει θεαματικά τα ποσοστά απασχόλησης και τη βιωσιμότητα της σταδιοδρομίας.
- **Ψηφιακή Προσβασιμότητα:** Η προσβασιμότητα δεν είναι προαιρετική. Λύσεις όπως το «ψηφιακό σακίδιο» (sac à dos numérique) στη Γαλλία ή οι τεχνολογικές λύσεις σε Πολωνία και Ισπανία γεφυρώνουν το «χάσμα ανεξαρτησίας», επιτρέποντας στους μαθητές να εκτελούν καθήκοντα αυτόνομα μέσω υποστηρικτικών τεχνολογιών.

4. Ήπιες Δεξιότητες και Θεσμική Κουλτούρα

- **Ήπιες Δεξιότητες (Soft Skills):** Οι εργοδότες τονίζουν ότι οι τεχνικές δεξιότητες από μόνες τους δεν αρκούν. Η επικοινωνία, η ομαδικότητα και η προσαρμοστικότητα είναι κρίσιμες, ιδιαίτερα για μαθητές με αναπηρία.
- **Αλλαγή Νοοτροπίας:** Παρόλο που νομοθετικά πλαίσια (όπως οι ποσοστώσεις σε Βέλγιο και Πορτογαλία) στηρίζουν τη συμπερίληψη, η αποτελεσματικότητά τους εξαρτάται από τη διάθεση των εκπαιδευτικών να αποβάλλουν στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Προσανατολισμός του Προγράμματος WP3

> **Συμπέρασμα-Κλειδί:** Δεν υπάρχει ένα ενιαίο, μοναδικό μοντέλο συμπερίληψης. Η ποικιλία των προσεγγίσεων στην Ευρώπη —από τις κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις στην Ιταλία και την Ελλάδα έως τις πρωτοβουλίες ΜΚΟ στη Ρουμανία και τα δομημένα ιδρύματα στη Λιθουανία— αποδεικνύει την ανάγκη για ευελιξία.

Το πρόγραμμα κατάρτισης του **WP3** οφείλει να:

1. **Αποφύγει τις δογματικές προσεγγίσεις** και να προσφέρει μια εργαλειοθήκη προσαρμόσιμων λύσεων.
2. **Βασιστεί σε παραδείγματα από την πραγματική ζωή** και να είναι προσανατολισμένο στην πράξη.
3. **Εφοδιάσει τους εκπαιδευτές με ψηφιακές δεξιότητες** και εργαλεία διαχείρισης υποστηρικτικών τεχνολογιών.

Ευθυγραμμίζοντας αυτές τις διαφορετικές ευρωπαϊκές πρακτικές σε ένα συνεκτικό πλαίσιο, το πρόγραμμα μπορεί να υποστηρίξει ουσιαστικά τους φορείς

επαγγελματικής κατάρτισης στη δημιουργία συμπεριληπτικών συστημάτων που διασφαλίζουν την επιτυχία για όλους τους μαθητές.

4.2 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε εργοδότες

Είτε πρόκειται για έναν μεγάλο ιταλικό κοινωνικό συνεταιρισμό, έναν βελγικό δημόσιο φορέα ή μια ιρλανδική τράπεζα, οι εργασιακές πρακτικές που εξετάστηκαν στις χώρες-εταίρους του W.I.N. καταλήγουν στο ίδιο επιχειρησιακό συμπέρασμα: **η συμπερίληψη αποδίδει όταν ενσωματώνεται στις διαδικασίες πρόσληψης, ένταξης, διαχείρισης και επαγγελματικής ανάπτυξης** (και όχι ως μια παράλληλη υποχρέωση συμμόρφωσης αποκομμένη από τις συνήθεις διαδικασίες του HR). Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που απευθύνεται σε εργοδότες στο πλαίσιο του WP3 πρέπει να μεταφράσει αυτή την παραδοχή σε εργαλεία άμεσης εφαρμογής.

Κύρια Συμπεράσματα & Επιχειρησιακοί Πυλώνες

1. Ενσωμάτωση στο Μοντέλο Διοίκησης (HR)

Η συμπερίληψη δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ξεχωριστό πεδίο πολιτικής, αλλά ως αναπόσπαστο κομμάτι της στρατηγικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού και της επιχειρηματικής ανάπτυξης.

- **Το βελγικό σύστημα** αποτελεί παράδειγμα προς μίμηση, καθώς δείχνει πώς οι δομημένοι μηχανισμοί (ποσοστώσεις, ανώνυμη επιλογή, προσαρμοσμένα περιβάλλοντα) διασφαλίζουν ότι οι προσλήψεις βασίζονται αποκλειστικά στις δεξιότητες και όχι στους υποτιθέμενους περιορισμούς μιας αναπηρίας.

2. Μετασχηματισμός των Διαδικασιών Πρόσληψης

Οι παραδοσιακές μέθοδοι επιλογής προσωπικού αποτελούν συχνά το πρώτο και μεγαλύτερο εμπόδιο. Τα ευρωπαϊκά μοντέλα προκρίνουν τη **«συμπερίληψη βάσει σχεδιασμού» (inclusion by default)**, όπου η προσβασιμότητα είναι ενσωματωμένη εξαρχής σε όλες τις λειτουργικές διαδικασίες.

> **Σύσταση για το πρόγραμμα:** Το εκπαιδευτικό υλικό πρέπει να παρέχει στους εργοδότες εργαλεία για τον ανασχεδιασμό της επιλογής προσωπικού, όπως:
>
> - Συμπεριληπτικές περιγραφές θέσεων εργασίας (inclusive job descriptions).

- Εναλλακτικές μεθόδους αξιολόγησης ικανοτήτων.
- Προσβάσιμες μορφές συνεντεύξεων.

3. Προσβασιμότητα και Εύλογες Προσαρμογές

Οι επιτυχημένες πρακτικές αποδεικνύουν ότι σχετικά απλές τροποποιήσεις (υποστηρικτική τεχνολογία, αναδιάρθρωση καθηκόντων, ευέλικτα κανάλια επικοινωνίας) βελτιώνουν θεαματικά την απόδοση και τη διατήρηση του προσωπικού στοχοθεσίας.

- **Γαλλικό μοντέλο («Ψηφιακό Σακίδιο»):** Διασφαλίζει τη συνέχεια των εργαλείων υποστήριξης από την εκπαίδευση έως την απασχόληση, ενισχύοντας την αυτονομία.
- **Βουλγαρία & Ιρλανδία (ASD Vision, Bank of Ireland):** Εφαρμόζουν ευέλικτα μοντέλα εργασίας (ωράριο, κατανομή εργασιών) ως στρατηγικά εργαλεία απόδοσης και όχι ως κατ' εξαίρεση παραχωρήσεις.

4. Υποστηριζόμενη Απασχόληση και Εσωτερική Mentoring

Η παροχή συστηματικής καθοδήγησης αυξάνει τη μακροπρόθεσμη εργασιακή ικανοποίηση και μειώνει την κινητικότητα του προσωπικού.

- **Ιταλία (S.C.S. Cristoforo):** Οι μεγάλοι κοινωνικοί συνεταιρισμοί διαθέτουν εξειδικευμένες εσωτερικές μονάδες για την εργασιακή ένταξη και εξατομικευμένα σχέδια επαγγελματικής εξέλιξης, επιτρέποντας στα άτομα με αναπηρία να ευδοκιμήσουν σε άκρως ανταγωνιστικά περιβάλλοντα αγοράς.

Χάρτης Ευρωπαϊκών Μοντέλων & Πρακτικών

Χώρα / Φορέας	Κύριο Μοντέλο / Πρακτική	Επιχειρησιακό Όφελος
Βέλγιο & Γαλλία	Ανώνυμη επιλογή & Δομημένες διαδικασίες	Εξάλειψη ασυνείδητων προκαταλήψεων κατά την πρόσληψη.
Ιρλανδία (Bank of Ireland)	Πλαίσια νευροσυμπερίληψης (Neuroinclusion)	Αξιοποίηση των δυνατών σημείων της νευροδιαφορετικότητας (δημιουργικότητα, επίλυση προβλημάτων).
Ιταλία (S.C.S. Cristoforo)	Εσωτερικές μονάδες ένταξης & Mentoring	Μακροπρόθεσμη επαγγελματική ανάπτυξη σε ανταγωνιστικές αγορές.
Ελλάδα («Παρεάκι»)	Συνεργατικά οικοσυστήματα (Κοιν.Σ.Επ. / ΜΚΟ)	Δημιουργία συμπεριληπτικών θέσεων εργασίας μέσω της κοινότητας.

Αναδυόμενες Προτεραιότητες & Στρατηγική

Ανάδειξη της Νευροδιαφορετικότητας (Neurodiversity)

Οι οργανισμοί μετατοπίζονται προς μια **προσέγγιση βασισμένη στα δυνατά στοιχεία (strengths-based approach)**. Αναγνωρίζεται ότι οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι προσφέρουν πολύτιμες δεξιότητες, όπως η εξαιρετική προσοχή στη λεπτομέρεια και η καινοτόμος σκέψη. Αυτό, ωστόσο, απαιτεί προσαρμογή του τρόπου διοίκησης και των στυλ επικοινωνίας.

Εταιρική Κουλτούρα και Ασφάλεια

Η συχνή απροθυμία των εργαζομένων να γνωστοποιήσουν μια αναπηρία δείχνει ότι πολλοί δεν αισθάνονται ασφαλείς στο εργασιακό τους περιβάλλον. Το πρόγραμμα κατάρτισης πρέπει να περιλαμβάνει ενότητες για τη **συμπεριληπτική ηγεσία** και την καλλιέργεια μιας κουλτούρας αποδοχής που προέρχεται από την ανώτατη διοίκηση.

Συνεχής Παρακολούθηση και Δείκτες (KPIs)

Η συμπερίληψη δεν είναι στατική. Οι επιτυχημένοι οργανισμοί εφαρμόζουν μηχανισμούς ανατροφοδότησης (feedback loops) και χρησιμοποιούν εργαλεία παρακολούθησης που μετρούν **τόσο τον κοινωνικό όσο και τον οικονομικό αντίκτυπο** των πρακτικών τους.

Συμπέρασμα για το Πρόγραμμα Κατάρτισης WP3

Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για εργοδότες στο πλαίσιο του WP3 πρέπει να παρουσιάσει τη συμπερίληψη **όχι ως κοινωνική υποχρέωση (εταιρική κοινωνική ευθύνη), αλλά ως στρατηγικό πλεονέκτημα**. Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν αυτές τις πρακτικές αναφέρουν βελτίωση στη δυναμική των ομάδων, αύξηση της καινοτομίας και ισχυρότερη εταιρική φήμη.

Συνδυάζοντας εταιρικά, κοινοτικά και κοινωνικά μοντέλα από όλη την Ευρώπη, το WP3 οφείλει να προσφέρει μια τεκμηριωμένη, ευέλικτη εργαλειοθήκη που θα υποστηρίζει τις επιχειρήσεις να δημιουργήσουν εργασιακά περιβάλλοντα κοινωνικά υπεύθυνα και, ταυτόχρονα, οικονομικά αποτελεσματικά.

4.3 Συμπεράσματα και Συστάσεις για το Πρόγραμμα Κατάρτισης ΑμεΑ και των Υπηρεσιών Υποστήριξης (WP3)

Κεντρική Φιλοσοφία: Τα άτομα με αναπηρία πρέπει να αντιμετωπίζονται ως **ενεργοί συνδιαμορφωτές** της εκπαιδευτικής και επαγγελματικής τους πορείας και όχι ως παθητικοί δέκτες προκαθορισμένων επιδομάτων ή υπηρεσιών.

Πυλώνας 1: Σχεδιασμός Προγράμματος με Επίκεντρο τον Άνθρωπο

1.1 Προσέγγιση Βασισμένη στα Δυνατά Σημεία (Strength-based Approach)

- **Συμπέρασμα:** Τα προγράμματα που εστιάζουν στις δεξιότητες, το δυναμικό και τη μακροπρόθεσμη εξέλιξη (όπως εφαρμόζεται στην Ισπανία και την Πολωνία) ενισχύουν την αυτονομία. Η αρχή της «συμπερίληψης από προεπιλογή» (inclusion by default) αποτρέπει τη θυματοποίηση.
- **Σύσταση:** Το πρόγραμμα του WP3 πρέπει να δομηθεί γύρω από το τι *μπορεί* να επιτύχει ο εκπαιδευόμενος, καλλιεργώντας την επαγγελματική του ταυτότητα.

1.2 Εξατομικευμένες Διαδρομές (IEPs / ILPs)

- **Συμπέρασμα:** Η χρήση Ατομικών Εκπαιδευτικών Πλάνων (IEP) και Ατομικών Πλάνων Μάθησης (ILP) σε χώρες όπως η Βουλγαρία, η Ιρλανδία και η Λιθουανία αποτελεί τον πυρήνα της επιτυχούς μετάβασης στην αγορά εργασίας.
- **Σύσταση:** Ενσωμάτωση ενοτήτων όπου οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θα μάθουν να σχεδιάζουν, να παρακολουθούν και να διαχειρίζονται τους προσωπικούς και επαγγελματικούς τους στόχους.

Πυλώνας 2: Πρακτική Άσκηση, Ψηφιακή Προσβασιμότητα & Δεξιότητες

2.1 Υποστηριζόμενη Απασχόληση & Εμπειρία σε Πραγματικό Περιβάλλον

- **Συμπέρασμα:** Η πρόσβαση σε πραγματικούς χώρους εργασίας είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης. Μοντέλα όπως οι κοινωνικοί συνεταιρισμοί στην Ιταλία, το σύστημα μετάβασης στην Ιρλανδία και οι κοινωνικές επιχειρήσεις σε Ελλάδα και Πορτογαλία αποδεικνύουν την αξία της βιωματικής μάθησης.
- **Σύσταση:** Το WP3 πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτικά **πρακτική άσκηση, προσομοιώσεις εργασίας (simulations) και βιωματικές δράσεις**.

2.2 Ψηφιακή Συμπερίληψη & Υποστηρικτικές Τεχνολογίες

- **Συμπέρασμα:** Η ψηφιακή προσβασιμότητα εξαλείφει τα εμπόδια. Το γαλλικό μοντέλο του «Ψηφιακού Σακιδίου» (Mochila Digital) εξασφαλίζει τη συνέχεια στη χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία.
- **Σύσταση:** Εισαγωγή μαθημάτων για την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και την αποτελεσματική χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών (π.χ. screen readers, εναλλακτική επικοινωνία).

2.3 Οριζόντιες Δεξιότητες (Soft Skills)

- **Συμπέρασμα:** Οι εργοδότες δίνουν τεράστια έμφαση στην επικοινωνία, την ομαδική εργασία, την προσαρμοστικότητα και την επίλυση προβλημάτων.
- **Σύσταση:** Οι οριζόντιες δεξιότητες πρέπει να αποτελούν κεντρικό, οργανικό κομμάτι της κατάρτισης παράλληλα με την τεχνική εξειδίκευση.

Πυλώνας 3: Αυτοσυνήγορο, Ψυχολογική Υποστήριξη & Συνδημιουργία

3.1 Δεξιότητες Αυτοσυνήγορου

- **Συμπέρασμα:** Πολλοί εργαζόμενοι διστάζουν να γνωστοποιήσουν την αναπηρία τους ή να ζητήσουν προσαρμογές λόγω φόβου.
- **Σύσταση:** Το πρόγραμμα οφείλει να εκπαιδεύσει τους συμμετέχοντες σχετικά με τα **νομικά τους δικαιώματα** (π.χ. αίτηση για εύλογες προσαρμογές) και να τους βοηθήσει να επικοινωνούν τις ανάγκες τους με αυτοπεποίθηση.

3.2 Ψυχολογική και Συναισθηματική Ενδυνάμωση

- **Συμπέρασμα:** Οι μεταβάσεις προκαλούν άγχος, ανασφάλεια και έλλειψη κινήτρων.
- **Σύσταση:** Ενσωμάτωση υπηρεσιών coaching, αναστοχαστικής μάθησης και, κυρίως, **υποστήριξης από ομοτίμους** .

3.3 Συμμετοχικός Σχεδιασμός

- **Συμπέρασμα:** Τα πιο αποτελεσματικά προγράμματα παγκοσμίως σχεδιάζονται *μαζί* με τα άτομα με αναπηρία και όχι *για* αυτά.

- **Σύσταση:** Ενεργός συμμετοχή των ΑμεΑ στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση του προγράμματος WP3.

Πυλώνας 4: Αναβάθμιση του Ρόλου των Επαγγελματιών Υποστήριξης

4.1 Εκπαίδευση ως Διευκολυντές

- **Συμπέρασμα:** Οι υπηρεσίες υποστήριξης δεν πρέπει να προσφέρουν απομονωμένη βοήθεια, αλλά συνεχή και συντονισμένη καθοδήγηση (όπως οι ΜΚΟ σε Βουλγαρία και Ρουμανία).
- **Σύσταση:** Το WP3 πρέπει να περιλαμβάνει **ειδικές ενότητες κατάρτισης για τους επαγγελματίες υποστήριξης**, εστιάζοντας στο mentoring, το συνοδευτικό coaching και τη δικτύωση.

4.2 Διεπιστημονική Συνεργασία

- **Συμπέρασμα:** Τα μοντέλα επαγγελματικής εκπαίδευσης στη Λιθουανία και τη Βουλγαρία δείχνουν ότι η συγκροτημένη συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών, εργοδοτών, συμβούλων και οικογενειών δημιουργεί ένα ισχυρό δίχτυ ασφαλείας.
- **Σύσταση:** Προώθηση της κουλτούρας ομαδικής εργασίας και του κοινού συντονισμού μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών (συμπεριλαμβανομένων μοντέλων συνεργατικής μάθησης όπως στην Ισπανία και την Ελλάδα).

Συνοπτικός Πίνακας Στρατηγικής WP3

Άξονας Δράσης	Κύριο Εργαλείο / Μοντέλο	Χώρες-Αναφορές	Στόχος για το WP3
Φιλοσοφία	Συμπερίληψη από προεπιλογή	Ισπανία, Πολωνία	Μετατόπιση στην αυτονομία & ενδυνάμωση

Σχεδιασμός	Ατομικά Πλάνα (IEP / ILP)	Βουλγαρία, Ιρλανδία, Λιθουανία	Προσωπική στοχοθεσία από τον εκπαιδευόμενο
Εφαρμογή	Κοινωνικές Επιχειρήσεις / Πρακτική	Ιταλία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Πορτογαλία	Βιωματική μάθηση σε πραγματικό περιβάλλον
Τεχνολογία	Ψηφιακό Σακίδιο	Γαλλία, Πολωνία, Ισπανία	Συνέχεια υποστηρικτικών τεχνολογιών
Υποστήριξη	Διεπιστημονικές Ομάδες / Mentoring	Λιθουανία, Βουλγαρία, Ρουμανία	Κατάρτιση συμβούλων σε δεξιότητες mentoring

Ακολουθεί η **ολοκληρωμένη, ενιαία και πλήρης μετάφραση** ολόκληρου του 4ου Μέρους («Συμπεράσματα και Συστάσεις») στα ελληνικά. Το κείμενο έχει ενοποιηθεί σε μια συνεχή, επαγγελματική ροή, διατηρώντας την αυστηρή δομή, την κατάλληλη ιεραρχία και την ανάδειξη των καίριων εννοιών για εύκολη ανάγνωση.

ΜΕΡΟΣ 4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ: ΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΤΟ WP3

4.1 Συμπεράσματα και συστάσεις σχετικά με το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης

Από τα δομημένα ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης της Λιθουανίας έως το βιωματικό μοντέλο των καφέ της Αθήνας, οι πρακτικές που αναλύθηκαν στις χώρες-εταίρους του έργου W.I.N. μοιράζονται μια σταθερή διαπίστωση: **η συμπερίληψη λειτουργεί όταν είναι ενσωματωμένη στο σύστημα εξαρχής, και όχι όταν προστίθεται εκ των υστέρων ως διορθωτικό μέτρο.** Το πρόγραμμα κατάρτισης που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο του WP3 θα πρέπει να αντικατοπτρίζει άμεσα αυτή την πραγματικότητα, μεταφράζοντας εννέα εθνικά μοντέλα σε μια συνεκτική και πρακτική πηγή για τους εκπαιδευτές της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).

Μια πρώτη θεμελιώδης διαπίστωση είναι ότι τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να βασίζονται ρητά στη Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και στον **Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL)** ως βασικά πλαίσια αναφοράς. Στο λιθουανικό μοντέλο, για παράδειγμα, τα παραδοσιακά ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης έχουν ενσωματώσει με επιτυχία τις αρχές του UDL στις καθημερινές διδακτικές πρακτικές, διασφαλίζοντας ότι οι μαθητές με διαφορετικές ανάγκες μπορούν να συμμετέχουν σε τυπικά περιβάλλοντα μάθησης μέσω της ευέλικτης παροχής περιεχομένου, της προσαρμοστικής αξιολόγησης και των δομών συνεχούς υποστήριξης. Αντίστοιχα, οι πρακτικές στην Ισπανία και την Ιρλανδία αποδεικνύουν ότι, όταν το UDL εφαρμόζεται προληπτικά, η ανάγκη για ατομικές προσαρμογές μειώνεται σημαντικά και η μάθηση γίνεται πιο προσβάσιμη για όλους.

Παράλληλα, τα δεδομένα από την Ελλάδα και την Ιταλία δείχνουν ότι η συμπεριληπτική ΕΕΚ πρέπει να ξεπερνά τον τυπικό σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών και να ενσωματώνει βιωματικά περιβάλλοντα μάθησης συνδεδεμένα με την πραγματική ζωή. Το μοντέλο «Hands-On Inclusion» στην Ελλάδα δείχνει πώς η μάθηση μέσα από την πράξη (learning-by-doing), σε συνδυασμό με την εξατομικευμένη υποστήριξη και τη μάθηση μεταξύ ομοτίμων, δημιουργεί ισχυρή

δέσμευση και προετοιμάζει τους μαθητές για τις πραγματικές συνθήκες εργασίας. Στην Ιταλία, η έννοια της «ακραίας εξατομίκευσης» διευρύνει περαιτέρω αυτή την προσέγγιση, προσαρμόζοντας τις εκπαιδευτικές διαδικασίες σε ένα εξαιρετικά ατομικό επίπεδο, διασφαλίζοντας ότι οι ικανότητες και τα επαγγελματικά μονοπάτια κάθε μαθητή είναι πλήρως ευθυγραμμισμένα με τις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας.

Ένα δεύτερο σημαντικό συμπέρασμα αφορά τον κεντρικό ρόλο των εξατομικευμένων μονοπατιών μάθησης, τα οποία υλοποιούνται μέσω εργαλείων όπως το Ατομικό Πλάνο Μάθησης (PAI) και το Ατομικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (ΕΕΠ/PEI). Ο εξατομικευμένος σχεδιασμός αναγνωρίζεται σταθερά ως βασικός παράγοντας επιτυχίας για τη συμπερίληψη σε όλες τις εκθέσεις των εταίρων. Οι πρακτικές στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία δείχνουν πώς ο δομημένος ατομικός σχεδιασμός, σε συνδυασμό με μια διεπιστημονική υποστήριξη, οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα ως προς τη διατήρηση των μαθητών, την παρακίνηση και τη μετάβαση. Στην Ισπανία, η χρήση Εξατομικευμένων Διαδρομών Μάθησης διασφαλίζει ότι οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN) υποστηρίζονται όχι μόνο ακαδημαϊκά, αλλά και στην πορεία τους προς την απασχόληση.

Με αυτό συνδέεται στενά και η σημασία της πολυθεματικής συνεργασίας. Τα αποτελεσματικά συστήματα ΕΕΚ χαρακτηρίζονται από ισχυρή συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών, ψυχολόγων, ειδικών υποστήριξης και εξωτερικών εμπλεκόμενων φορέων. Οι φορείς ΕΕΚ στη Λιθουανία, για παράδειγμα, αξιοποιούν δομημένες διεπιστημονικές ομάδες που συντονίζουν την υποστήριξη της μάθησης, παρακολουθούν την πρόοδο και προσαρμόζουν τις παρεμβάσεις σε πραγματικό χρόνο. Παρομοίως, οι βουλγαρικές πρακτικές υπογραμμίζουν τη σημασία της συμμετοχής των οικογενειών, των ΜΚΟ και των τοπικών αρχών στη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου οικοσυστήματος υποστήριξης. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να εφοδιάζουν τους εκπαιδευτικούς όχι μόνο με παιδαγωγικές ικανότητες, αλλά και με δεξιότητες που αφορούν την ομαδική εργασία, τον συντονισμό και τη δικτύωση με τους εμπλεκόμενους φορείς.

Ένα τρίτο βασικό συμπέρασμα είναι η ανάγκη ενίσχυσης του δεσμού μεταξύ της επαγγελματικής κατάρτισης και της αγοράς εργασίας μέσω της Μάθησης στον Χώρο Εργασίας (WBL) και δομημένων μοντέλων μετάβασης. Σε διάφορες χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ιρλανδίας, της Ρουμανίας και της Ελλάδας, οι επιτυχείς πρακτικές αποδεικνύουν ότι η έγκαιρη έκθεση σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα βελτιώνει σημαντικά τα αποτελέσματα απασχόλησης. Το μοντέλο WALK PEER στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, προσφέρει μακροπρόθεσμα μονοπάτια μετάβασης με υποστήριξη, τα οποία συνδυάζουν εκπαίδευση, mentoring και πραγματική εργασιακή εμπειρία, οδηγώντας σε αυξημένη διατήρηση των

εργαζομένων και βιωσιμότητα της σταδιοδρομίας τους. Αντίστοιχα, οι πρακτικές στη Ρουμανία και την Πορτογαλία αναδεικνύουν τον ρόλο των συμπράξεων μεταξύ σχολείων, ΜΚΟ και εργοδοτών για τη δημιουργία προσβάσιμων διαδρομών από την κατάρτιση προς την απασχόληση.

Εξίσου σημαντική είναι η ενσωμάτωση της προσβασιμότητας και των προσαρμοσμένων εκπαιδευτικών υλικών ως τυπικών στοιχείων των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Στη Γαλλία, η έννοια του «Ψηφιακού Σακιδίου» (sac à dos numérique) διασφαλίζει ότι οι υποστηρικτικές τεχνολογίες συνοδεύουν τον μαθητή από την εκπαιδευτική του διαδρομή έως την απασχόληση, διασφαλίζοντας συνέχεια και ανεξαρτησία. Στην Πολωνία και την Ισπανία, οι τεχνολογικές λύσεις γεφυρώνουν το «χάσμα ανεξαρτησίας», επιτρέποντας στους μαθητές να εκτελούν καθήκοντα αυτόνομα μέσω προσβάσιμων ψηφιακών εργαλείων. Αυτά τα παραδείγματα αποδεικνύουν ότι η προσβασιμότητα δεν πρέπει να θεωρείται ένα επιπλέον, προαιρετικό χαρακτηριστικό, αλλά μια θεμελιώδης αρχή στον σχεδιασμό των μαθησιακών περιβαλλόντων.

Οι πρακτικές που εξετάστηκαν δείχνουν επίσης ότι οι οριζόντιες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένης της επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας και της προσαρμοστικότητας, είναι εξαιρετικά κρίσιμες. Σε όλα τα εθνικά πλαίσια, οι εργοδότες υπογραμμίζουν ότι οι τεχνικές δεξιότητες από μόνες τους δεν αρκούν για μια επιτυχημένη ένταξη στην αγορά εργασίας. Επομένως, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να ενσωματώνουν την ανάπτυξη των ήπιων δεξιοτήτων (soft skills) ως βασικό συστατικό, ιδιαίτερα για μαθητές με αναπηρία που ενδέχεται να χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη σε κοινωνικά και επαγγελματικά πλαίσια.

Οι συμπεριληπτικές στάσεις και η θεσμική κουλτούρα παίζουν επίσης καθοριστικό ρόλο. Σε διάφορες χώρες, όπως το Βέλγιο και η Πορτογαλία, συστήματα που καθοδηγούνται από πολιτικές υποστηρίζουν τη συμπερίληψη μέσω νομικών πλαισίων, όπως οι ποσοστώσεις και τα πρότυπα προσβασιμότητας. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα αυτών των συστημάτων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τη βούληση των ιδρυμάτων και των εκπαιδευτικών να υιοθετήσουν συμπεριληπτικές νοοτροπίες και πρακτικές. Αυτό υποδηλώνει ότι τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να περιλαμβάνουν αναστοχαστικά και βιωματικά στοιχεία που εξετάζουν τις στάσεις, τις προκαταλήψεις και τις αντιλήψεις γύρω από την αναπηρία.

Η ψηφιοποίηση και οι υποστηρικτικές τεχνολογίες αναδεικνύονται επίσης σε βασικούς παράγοντες για τη συμπερίληψη. Η ενσωμάτωση των ψηφιακών εργαλείων στην επαγγελματική κατάρτιση όχι μόνο βελτιώνει την προσβασιμότητα, αλλά ενισχύει και τα μαθησιακά αποτελέσματα, προετοιμάζοντας τους

εκπαιδευόμενους για τα σύγχρονα εργασιακά περιβάλλοντα. Τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει, επομένως, να περιλαμβάνουν την ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων τόσο για τους εκπαιδευτές όσο και για τους εκπαιδευόμενους, διασφαλίζοντας την αποτελεσματική χρήση της τεχνολογίας σε συμπεριληπτικά πλαίσια.

Τέλος, ένα βασικό συμπέρασμα είναι ότι τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να είναι προσανατολισμένα στην πράξη και να βασίζονται σε παραδείγματα από την πραγματική ζωή. Η πολυμορφία των μοντέλων που εντοπίστηκαν σε όλη την Ευρώπη –από τους κοινωνικούς συνεταιρισμούς στην Ιταλία και τις πρωτοβουλίες ΜΚΟ στη Ρουμανία, έως τα δομημένα θεσμικά συστήματα στη Λιθουανία– αποδεικνύει ότι δεν υπάρχει ένα ενιαίο μοντέλο συμπερίληψης. Αντίθετα, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να παρέχουν μια σειρά από ευέλικτες προσεγγίσεις που μπορούν να εφαρμοστούν σε διαφορετικά πλαίσια.

Το πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης του WP3 οφείλει να αντλήσει στοιχεία απευθείας από αυτά τα δεδομένα, προσφέροντας στους εκπαιδευτικούς μια σειρά από πρακτικά εργαλεία βασισμένα σε εννέα εθνικά μοντέλα, αντί για ένα ενιαίο, δεσμευτικό πλαίσιο. Αξιοποιώντας τις διαφορετικές ευρωπαϊκές πρακτικές και ευθυγραμμίζοντάς τες σε ένα συνεκτικό πλαίσιο, το πρόγραμμα μπορεί να υποστηρίξει ουσιαστικά τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης στη δημιουργία συμπεριληπτικών συστημάτων που διασφαλίζουν την επιτυχία για όλους τους μαθητές.

4.2 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε εργοδότες

Είτε πρόκειται για έναν μεγάλο ιταλικό κοινωνικό συνεταιρισμό, έναν βελγικό δημόσιο φορέα ή μια ιρλανδική τράπεζα, οι εργασιακές πρακτικές που εξετάστηκαν στις χώρες-εταίρους του W.I.N. καταλήγουν στο ίδιο επιχειρησιακό συμπέρασμα: **η συμπερίληψη αποδίδει όταν ενσωματώνεται στις διαδικασίες πρόσληψης, ένταξης, διαχείρισης και επαγγελματικής ανάπτυξης** (και όχι ως μια παράλληλη υποχρέωση συμμόρφωσης αποκομμένη από τις συνήθεις διαδικασίες του HR). Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που απευθύνεται σε εργοδότες στο πλαίσιο του WP3 πρέπει να μεταφράσει αυτή την παραδοχή σε εργαλεία άμεσης εφαρμογής.

Ένα πρώτο συμπέρασμα-κλειδί είναι ότι το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τους εργοδότες πρέπει να εστιάσει στη μετάφραση της έννοιας της συμπεριληπτικής απασχόλησης σε πρακτικά και λειτουργικά βήματα που οι εργοδότες μπορούν να

εφαρμόσουν στο δικό τους οργανωτικό πλαίσιο. Σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Ιρλανδία και η Πορτογαλία, η συμπεριληπτική απασχόληση δεν αντιμετωπίζεται ως ένα ξεχωριστό πεδίο πολιτικής, αλλά ως αναπόσπαστο κομμάτι της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, της οργανωτικής στρατηγικής και της επιχειρηματικής ανάπτυξης. Για παράδειγμα, το βελγικό σύστημα δείχνει πώς οι δομημένοι μηχανισμοί –όπως οι ποσοστώσεις, η ανώνυμη επιλογή προσωπικού και τα προσαρμοσμένα εργασιακά περιβάλλοντα– μπορούν να ευνοήσουν την ισότιμη πρόσβαση στην εργασία, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι αποφάσεις πρόσληψης βασίζονται στις ικανότητες και όχι στους υποτιθέμενους περιορισμούς.

Ένα δεύτερο σημαντικό συμπέρασμα αφορά τον μετασχηματισμό των διαδικασιών πρόσληψης. Οι παραδοσιακές πρακτικές επιλογής προσωπικού αναγνωρίζονται σταθερά ως σημαντικό εμπόδιο σε πολλά εθνικά πλαίσια. Ως απάντηση, διάφορα μοντέλα προωθούν προσεγγίσεις πρόσληψης που βασίζονται στις δεξιότητες και τη συμπερίληψη. Το βελγικό και το γαλλικό σύστημα υπογραμμίζουν τη σημασία της εξάλειψης των προκαταλήψεων μέσω δομημένων διαδικασιών, ενώ οι πρακτικές στην Πολωνία και την Ισπανία εισάγουν την έννοια της **«συμπερίληψης βάσει σχεδιασμού» (inclusion by default)**, όπου η προσβασιμότητα και η μη διάκριση είναι ενσωματωμένες εξαρχής σε όλες τις διαδικασίες πρόσληψης και λειτουργίας. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να εφοδιάσει τους εργοδότες με συγκεκριμένα εργαλεία για τον ανασχεδιασμό των διαδικασιών επιλογής, συμπεριλαμβανομένων συμπεριληπτικών περιγραφών θέσεων εργασίας, εναλλακτικών μεθόδων αξιολόγησης και προσβάσιμων μορφών συνέντευξης.

Ένα άλλο βασικό εύρημα είναι ο κεντρικός ρόλος της προσβασιμότητας και των εύλογων προσαρμογών ως θεμελιωδών στοιχείων για ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον. Χωρίς εξαίρεση, οι επιτυχημένες εργασιακές πρακτικές αποδεικνύουν ότι σχετικά απλές τροποποιήσεις (όπως υποστηρικτικές τεχνολογίες, τροποποιημένες μέθοδοι επικοινωνίας ή αναδιάρθρωση καθηκόντων) μπορούν να βελτιώσουν σημαντικά την απόδοση και τη διατήρηση των εργαζομένων. Το γαλλικό μοντέλο του «Ψηφιακού Σακιδίου» προσφέρει ένα ιδιαίτερα ισχυρό παράδειγμα για το πώς μπορεί να διασφαλιστεί η προσβασιμότητα μέσω της συνέχειας των εργαλείων υποστήριξης από την εκπαίδευση έως την απασχόληση, επιτρέποντας στα άτομα να εκτελούν εργασίες αυτόνομα. Με παρόμοιο τρόπο, οι πολωνικές και πορτογαλικές πρακτικές δίνουν έμφαση στην αντιμετώπιση του «χάσματος ανεξαρτησίας» μέσω συγκεκριμένων τεχνολογικών λύσεων.

Η παροχή υποστηριζόμενης απασχόλησης αναδεικνύεται σε έναν από τους πιο κρίσιμους παράγοντες επιτυχίας σε όλες τις μελέτες περίπτωσης. Στην Ιρλανδία, το μακροπρόθεσμο mentoring και τα δομημένα μοντέλα υποστήριξης αποδεικνύουν ότι

η συνεχής καθοδήγηση αυξάνει σημαντικά τη σταθερότητα και την εργασιακή ικανοποίηση. Στην Ιταλία, μεγάλοι κοινωνικοί συνεταιρισμοί, όπως ο S.C.S. Cristoforo, δείχνουν πώς οι εσωτερικές δομές –συμπεριλαμβανομένων εξειδικευμένων μονάδων για την εργασιακή ένταξη και εξατομικευμένων σχεδίων απασχόλησης– επιτρέπουν τη μακροπρόθεσμη επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων με αναπηρία σε ανταγωνιστικά περιβάλλοντα αγοράς. Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα που εστιάζει στη συμπεριληπτική απασχόληση θα πρέπει να προσφέρει καθοδήγηση για τη δημιουργία συστημάτων mentoring, ρόλων εργασιακής καθοδήγησης (job coaching) και εσωτερικών δομών υποστήριξης εντός των οργανισμών.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί ο κρίσιμος ρόλος των ευέλικτων μορφών εργασίας στη διευκόλυνση της συμμετοχής και της παραγωγικότητας. Σε διαφορετικά πλαίσια, η ευελιξία στο ωράριο εργασίας, η κατανομή των καθηκόντων και η οργάνωση της εργασίας αναγνωρίζονται σταθερά ως βασικοί παράγοντες για τη συμπερίληψη. Στη Βουλγαρία και την Ιρλανδία, για παράδειγμα, οργανισμοί όπως ο ASD Vision και η Bank of Ireland έχουν εφαρμόσει με επιτυχία ευέλικτα μοντέλα που υποστηρίζουν τις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων, διατηρώντας παράλληλα υψηλά επίπεδα απόδοσης και οργανωτικής αποτελεσματικότητας. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να δείξει πώς η ευελιξία μπορεί να εφαρμοστεί ως στρατηγικό οργανωτικό εργαλείο και όχι ως κατ' εξαίρεση παραχώρηση.

Η πλειονότητα των περιπτώσεων που μελετήθηκαν αναδεικνύει τη σημασία της οργανωτικής κουλτούρας και της ηγεσίας στην προώθηση της συμπερίληψης. Η επιμονή της απροθυμίας των εργαζομένων να γνωστοποιήσουν μια αναπηρία μεταξύ των διαφόρων χωρών δείχνει ότι πολλοί εργαζόμενοι δεν αισθάνονται ασφαλείς να επικοινωνήσουν τις ανάγκες τους στον χώρο εργασίας. Ως απάντηση, διάφορες πρακτικές, ιδιαίτερα στην Ιρλανδία και το Βέλγιο, εστιάζουν στο χτίσιμο συμπεριληπτικών εταιρικών κουλτουρών μέσω εσωτερικών πολιτικών, προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και δέσμευσης της ηγεσίας. Το μοντέλο της Bank of Ireland, για παράδειγμα, ενσωματώνει τη συμπερίληψη στην εταιρική της στρατηγική μέσω δομημένων πολιτικών, όπως τα πλαίσια νευροσυμπερίληψης (neuroinclusion) και τα συστήματα υποστήριξης εργαζομένων. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη το πρόγραμμα κατάρτισης να περιλαμβάνει ενότητες για τη συμπεριληπτική ηγεσία, την επικοινωνία και την οργανωτική αλλαγή.

Η αναγνώριση και η προώθηση της νευροδιαφορετικότητας είναι μια άλλη αναδυόμενη προτεραιότητα στις ευρωπαϊκές εργασιακές πρακτικές. Όλο και περισσότερο, οι οργανισμοί μετατοπίζονται προς μια **προσέγγιση βασισμένη στα δυνατά στοιχεία (strengths-based approach)**, αναγνωρίζοντας ότι οι

νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι προσφέρουν πολύτιμες δεξιότητες, όπως η εξαιρετική προσοχή στη λεπτομέρεια, η δημιουργικότητα και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Ωστόσο, αυτό απαιτεί προσαρμογή των στυλ επικοινωνίας, των εργασιακών περιβαλλόντων και των πρακτικών διαχείρισης. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο υποστήριξης των νευροδιαφορετικών εργαζομένων και τη δημιουργία συμπεριληπτικών χώρων εργασίας.

Ένα άλλο βασικό εύρημα είναι η σημασία των συνεργατικών οικοσυστημάτων μεταξύ εργοδοτών, παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης και οργανώσεων του κοινωνικού τομέα. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ρουμανία και η Ισπανία, η συμπεριληπτική απασχόληση επιτυγχάνεται συχνά μέσω της συνεργασίας και όχι μέσω μεμονωμένων οργανωτικών προσπαθειών. Για παράδειγμα, το ελληνικό μοντέλο του κοινωνικού καφέ «Παρεάκι» δείχνει πώς οι πρωτοβουλίες που βασίζονται στην κοινότητα μπορούν να δημιουργήσουν συμπεριληπτικές ευκαιρίες απασχόλησης και, ταυτόχρονα, να ενισχύσουν την κοινωνική επανένταξη. Με παρόμοιο τρόπο, οι ρουμανικές και πορτογαλικές πρακτικές αναδεικνύουν τον ρόλο των ΜΚΟ και των ενδιάμεσων οργανισμών στην υποστήριξη τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων κατά τις διαδικασίες επιλογής και ένταξης. Κατά συνέπεια, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει οδηγίες για τη δημιουργία και τη διατήρηση τέτοιων συνεργασιών.

Η ψηφιοποίηση και οι υποστηρικτικές τεχνολογίες αναγνωρίζονται επίσης ως βασικοί παράγοντες για τη συμπεριληπτική απασχόληση. Σε πολλαπλές μελέτες περίπτωσης, η χρήση ψηφιακών εργαλείων βελτιώνει σημαντικά την προσβασιμότητα, την παραγωγικότητα και την ανεξαρτησία. Η ενσωμάτωση αυτών των τεχνολογιών στις εργασιακές διαδικασίες είναι ιδιαίτερα σημαντική σε τομείς όπως η πληροφορική, τα χρηματοοικονομικά και οι υπηρεσίες, όπου οι ψηφιακές δεξιότητες είναι απαραίτητες. Ως εκ τούτου, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να εισάγει τους εργοδότες στις διαθέσιμες τεχνολογίες και να υποστηρίζει την εφαρμογή τους στις καθημερινές εργασιακές διαδικασίες.

Η συμπεριληπτική απασχόληση απαιτεί επίσης συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση. Οι επιτυχημένοι οργανισμοί εφαρμόζουν μηχανισμούς ανατροφοδότησης (feedback), παρακολουθούν την πρόοδο των εργαζομένων και προσαρμόζουν τις πρακτικές τους βάσει της εμπειρίας. Αυτή η επαναληπτική προσέγγιση διασφαλίζει ότι η συμπερίληψη δεν είναι στατική, αλλά εξελίσσεται με την πάροδο του χρόνου. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να ενθαρρύνει τους εργοδότες να υιοθετήσουν εργαλεία και δείκτες παρακολούθησης (KPIs) που μετρούν τόσο τον κοινωνικό όσο και τον οικονομικό αντίκτυπο.

Τέλος, τα αποτελέσματα της έκθεσης τονίζουν ότι η συμπεριληπτική απασχόληση πρέπει να γίνει κατανοητή όχι μόνο ως κοινωνική ευθύνη, αλλά και ως στρατηγικό πλεονέκτημα. Σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν, οι οργανισμοί που εφαρμόζουν συμπεριληπτικές πρακτικές αναφέρουν οφέλη όπως η βελτίωση της δυναμικής των ομάδων, η αύξηση της καινοτομίας και η ενίσχυση της εταιρικής φήμης. Αυτή η μετατόπιση από μια προσέγγιση που βασίζεται στη συμμόρφωση με τους κανονισμούς σε μια προσέγγιση προσανατολισμένη στην αξία είναι απαραίτητη για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της συμπερίληψης.

Για τον λόγο αυτό, το εκπαιδευτικό πρόγραμμα για εργοδότες που προβλέπεται στο WP3 θα πρέπει να παρέχει πρακτικά, προσαρμόσιμα και τεκμηριωμένα εργαλεία για την εφαρμογή συμπεριληπτικών πρακτικών σε όλα τα στάδια του εργασιακού κύκλου, από την πρόσληψη έως την ένταξη και τη βιώσιμη απασχόληση. Ενσωματώνοντας γνώσεις από διάφορα ευρωπαϊκά μοντέλα (συμπεριλαμβανομένων εταιρικών προσεγγίσεων, κοινωνικής οικονομίας και κοινοτικών πρωτοβουλιών), το πρόγραμμα μπορεί να υποστηρίξει τους οργανισμούς στη δημιουργία συμπεριληπτικών εργασιακών περιβαλλόντων που είναι κοινωνικά υπεύθυνα και, ταυτόχρονα, οικονομικά αποτελεσματικά.

4.3 Συμπεράσματα και συστάσεις για το πρόγραμμα κατάρτισης που απευθύνεται σε άτομα με αναπηρία και στις υπηρεσίες υποστήριξής τους

Σε όλες τις πρακτικές που εξετάστηκαν —από τα μοντέλα μετάβασης που βασίζονται στην υποστήριξη μεταξύ ομοτίμων (peer support) στην Ιρλανδία έως τα πλαίσια αυτοπροσδιορισμού στη Γαλλία— τα άτομα με αναπηρία επιτυγχάνουν τα καλύτερα αποτελέσματα όταν αντιμετωπίζονται ως **ενεργοί συμμέτοχοι** στην πορεία τους και όχι ως παθητικοί αποδέκτες προκαθορισμένης βοήθειας. Η εκπαιδευτική ενότητα του WP3 που απευθύνεται σε αυτή την ομάδα πρέπει να αντικατοπτρίζει αυτή τη θεμελιώδη αλλαγή φιλοσοφίας: **από την απλή παροχή υποστήριξης, στη συνολική ενδυνάμωση (empowerment) και την αυτοσυνηγορία (auto-advocacy).**

Ένα πρώτο βασικό συμπέρασμα είναι ότι τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να υιοθετήσουν μια προσέγγιση βασισμένη στα δυνατά στοιχεία (strengths-based) με επίκεντρο το άτομο, εστιάζοντας στις ικανότητες, τις δυνατότητες και τη μακροπρόθεσμη εξέλιξη, αντί για τους περιορισμούς. Οι πρακτικές από χώρες όπως η Ισπανία και η Πολωνία δείχνουν ότι, όταν η συμπερίληψη προσεγγίζεται μέσω της αρχής της «συμπερίληψης βάσει σχεδιασμού» (inclusion by default), τα άτομα δεν

τοποθετούνται ως απλοί δικαιούχοι υποστήριξης, αλλά ως ενεργοί συμμετέχοντες στα περιβάλλοντα μάθησης και εργασίας. Αυτή η αλλαγή είναι απαραίτητη για την προώθηση της αυτονομίας, της εμπιστοσύνης και της βιώσιμης συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Ένα δεύτερο σημαντικό συμπέρασμα αφορά τη σημασία των εξατομικευμένων διαδρομών, οι οποίες υλοποιούνται μέσω εργαλείων όπως το Ατομικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (IEP) και το Ατομικό Πλάνο Μάθησης (ILP). Σε πολλαπλά εθνικά πλαίσια, συμπεριλαμβανομένης της Βουλγαρίας, της Ιρλανδίας και της Λιθουανίας, ο εξατομικευμένος σχεδιασμός αναγνωρίζεται σταθερά ως βασικός παράγοντας επιτυχίας. Αυτά τα εργαλεία επιτρέπουν στα άτομα να ορίσουν τους στόχους τους, να παρακολουθούν την πρόοδό τους και να λαμβάνουν εξατομικευμένη υποστήριξη σύμφωνα με τις συγκεκριμένες ανάγκες και προσδοκίες τους. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει ενότητες που ενδυναμώνουν τα άτομα να συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό και τη διαχείριση της δικής τους μαθησιακής και επαγγελματικής πορείας.

Συνδεδεμένος στενά με αυτό είναι ο ρόλος των υπηρεσιών υποστήριξης ως *διευκολυντών* της συμπερίληψης και όχι ως παρόχων απομονωμένης βοήθειας. Σε όλες τις χώρες που αναλύθηκαν, τα αποτελεσματικά συστήματα υποστήριξης χαρακτηρίζονται από συνέχεια, συντονισμό και εξατομίκευση. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, το μακροπρόθεσμο mentoring και η υποστήριξη κατά τη μετάβαση παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διασφάλιση της επιτυχούς ένταξης στην εργασία, ενώ στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία οι ΜΚΟ προσφέρουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες που συνδυάζουν κατάρτιση, εργασιακή διαμεσολάβηση και συνεχή υποστήριξη. Για τον λόγο αυτό, το πρόγραμμα κατάρτισης για τα άτομα με αναπηρία και το υποστηρικτικό τους δίκτυο θα πρέπει να περιλαμβάνει ειδικές ενότητες για τους επαγγελματίες υποστήριξης, εστιάζοντας σε δεξιότητες mentoring, συνοδείας και συντονισμού.

Ένα τρίτο συμπέρασμα-κλειδί είναι η κρίσιμη σημασία της υποστηριζόμενης απασχόλησης και της πραγματικής εμπειρίας. Σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν, τα άτομα τονίζουν σταθερά ότι η πρόσβαση σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα είναι απαραίτητη για την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, ανεξαρτησίας και επαγγελματικής ταυτότητας. Μοντέλα όπως το ιρλανδικό σύστημα υποστηριζόμενης μετάβασης και η προσέγγιση των ιταλικών κοινωνικών συνεταιρισμών αποδεικνύουν ότι η δομημένη και μακροπρόθεσμη υποστήριξη βελτιώνει σημαντικά τα εργασιακά αποτελέσματα. Στην Ελλάδα και την Πορτογαλία, τα κοινοτικά μοντέλα και τα μοντέλα κοινωνικών επιχειρήσεων αναδεικνύουν περαιτέρω την αξία της εμπειρικής μάθησης σε συμπεριληπτικά περιβάλλοντα. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει

να ενσωματώνει πρακτικά στοιχεία, όπως πρακτική άσκηση, προσομοιώσεις και πραγματική εργασιακή εμπειρία.

Ένα άλλο εύρημα που αξίζει να σημειωθεί είναι η ανάγκη ενίσχυσης των δεξιοτήτων αυτοσυνηγορίας. Σε διαφορετικά πλαίσια, τα άτομα αναφέρουν προκλήσεις που σχετίζονται με το «χάσμα γνωστοποίησης» της αναπηρίας, ιδιαίτερα όταν πρόκειται να επικοινωνήσουν τις ανάγκες τους σε εκπαιδευτικά και εργασιακά περιβάλλοντα. Το πρόγραμμα κατάρτισης πρέπει να υποστηρίξει τους συμμετέχοντες στην κατανόηση των δικαιωμάτων τους, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε εύλογες προσαρμογές, και στην ανάπτυξη της απαραίτητης αυτοπεποίθησης για να εκφράζουν τις ανάγκες τους αποτελεσματικά. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε συστήματα όπου η παροχή υποστήριξης εξαρτάται από την αυτο-γνωστοποίηση.

Ο ρόλος της προσβασιμότητας στα περιβάλλοντα μάθησης και κατάρτισης υπογραμμίζεται επίσης σταθερά σε όλες τις μελέτες περίπτωσης. Τα αποτελεσματικά προγράμματα διασφαλίζουν ότι τα υλικά, τα εργαλεία και τα περιβάλλοντα είναι προσβάσιμα εξαρχής. Στην Γαλλία, το μοντέλο του «Ψηφιακού Σακιδίου» δείχνει πώς η συνέχεια των υποστηρικτικών τεχνολογιών προάγει την ανεξαρτησία κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Με παρόμοιο τρόπο, οι πρακτικές στην Πολωνία και την Ισπανία δείχνουν πώς η ψηφιακή προσβασιμότητα μπορεί να άρει τα εμπόδια και να επιτρέψει την πλήρη συμμετοχή. Επομένως, το πρόγραμμα κατάρτισης θα πρέπει να περιλαμβάνει ενότητες για τις ψηφιακές δεξιότητες και τη χρήση υποστηρικτικών τεχνολογιών.

Ένα άλλο βασικό συμπέρασμα είναι η σημασία της ανάπτυξης οριζόντιων δεξιοτήτων για την επιτυχή ένταξη στην αγορά εργασίας. Μεταξύ αυτών, οι εργοδότες περιλαμβάνουν την επικοινωνία, την ομαδική εργασία, την προσαρμοστικότητα και την επίλυση προβλημάτων. Για τα άτομα με αναπηρία, αυτές οι δεξιότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για να ανταπεξέρχονται σε ποικίλα και μεταβαλλόμενα εργασιακά περιβάλλοντα. Ως εκ τούτου, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να ενσωματώνουν αυτές τις ικανότητες ως κεντρικά στοιχεία, παράλληλα με τις τεχνικές δεξιότητες.

Τα μοντέλα επαγγελματικής κατάρτισης στη Λιθουανία και τη Βουλγαρία δείχνουν ιδιαίτερα τη σημασία της πολυθεματικής συνεργασίας για την υποστήριξη των ατόμων. Οι επιτυχημένες πρακτικές αποδεικνύουν ότι η συνεργασία μεταξύ εκπαιδευτικών, εργοδοτών, επαγγελματιών υποστήριξης και οικογενειών δημιουργεί ένα ολοκληρωμένο οικοσύστημα υποστήριξης. Στη Λιθουανία και τη Βουλγαρία, δομημένες διεπιστημονικές ομάδες διασφαλίζουν συντονισμένη και συνεχή υποστήριξη, ενώ στην Ισπανία και την Ελλάδα, τα μοντέλα συνεργατικής μάθησης περιλαμβάνουν την άμεση αλληλεπίδραση μεταξύ των μαθητών και των ατόμων με

αναπηρία. Επομένως, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να δίνουν έμφαση στην ομαδική εργασία και τον συντονισμό μεταξύ των διαφορετικών υποστηρικτικών ρόλων.

Η ψυχολογική και συναισθηματική υποστήριξη αναδεικνύεται επίσης ως κρίσιμος παράγοντας. Πολλά άτομα αντιμετωπίζουν προκλήσεις που σχετίζονται με την αυτοπεποίθηση, την παρακίνηση και το άγχος, ιδιαίτερα κατά τις φάσεις μετάβασης. Τα επιτυχημένα προγράμματα δημιουργούν ασφαλή και υποστηρικτικά περιβάλλοντα που προάγουν την ευεξία και την ψυχική ανθεκτικότητα (resilience). Αυτή η διάσταση θα πρέπει να ενσωματωθεί στα προγράμματα κατάρτισης μέσω του coaching, της υποστήριξης μεταξύ ομοτίμων και μεθόδων αναστοχαστικής μάθησης.

Η ψηφιακή συμπερίληψη είναι ένας άλλος σημαντικός τομέας ανάπτυξης. Σε όλα τα εθνικά πλαίσια που μελετήθηκαν, τα ψηφιακά εργαλεία και οι υποστηρικτικές τεχνολογίες αναγνωρίζονται ως παράγοντες-κλειδιά για την ανεξαρτησία και τη συμμετοχή. Επομένως, τα προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να υποστηρίζουν τα άτομα στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων και στην αποτελεσματική χρήση της τεχνολογίας τόσο σε εκπαιδευτικά όσο και σε εργασιακά πλαίσια.

Τέλος, ένα κρίσιμο συμπέρασμα είναι ότι τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να είναι συμμετοχικά και να **συν-δημιουργούνται με τα άτομα με αναπηρία**. Όπως επισημαίνεται σε όλες τις μελέτες περίπτωσης, οι πιο αποτελεσματικές πρακτικές εμπλέκουν τα άτομα ως ενεργούς συνεισφέροντες στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των προγραμμάτων. Αυτή η συμμετοχική προσέγγιση διασφαλίζει ότι η κατάρτιση είναι σχετική, ανταποκρίνεται στις ανάγκες και είναι ευθυγραμμισμένη με την πραγματικότητα.

Το πρόγραμμα κατάρτισης για τα άτομα με αναπηρία και τις υπηρεσίες υποστήριξής τους στο πλαίσιο του WP3 θα πρέπει να υιοθετήσει μια εξατομικευμένη προσέγγιση βασισμένη στην ενδυνάμωση. Ενσωματώνοντας τις αρχές της προσβασιμότητας, της υποστηριζόμενης απασχόλησης, της διεπιστημονικής ομάδας υποστήριξης και της ενεργούς συμμετοχής, το πρόγραμμα μπορεί να βοηθήσει τα άτομα να αναπτύξουν τις δεξιότητες, την αυτοπεποίθηση και την αυτονομία που απαιτούνται για μια βιώσιμη συμπερίληψη στην εκπαίδευση, την εργασία αλλά και την κοινωνία.

Σας παρουσιάζω τη δομημένη σύνοψη, τα συμπεράσματα και τις πολιτικές συστάσεις που απευθύνονται σε **υπεύθυνους χάραξης πολιτικής (policymakers), λήπτες αποφάσεων και ενδιάμεσους φορείς του κοινωνικού τομέα (social intermediaries)**, με βάση το κείμενο αναφοράς της βάσης δεδομένων του έργου W.I.N.

4.4 Συμπεράσματα και Συστάσεις προς τους Υπεύθυνους Χάραξης Πολιτικής και τους Ενδιάμεσους Φορείς του Κοινωνικού Τομέα

> **Κεντρικό Μήνυμα:** Η βιώσιμη συμπερίληψη απαιτεί **σχεδιασμό σε επίπεδο συστήματος (system-wide design)** και όχι αποσπασματικές πρωτοβουλίες που βασίζονται απλώς στην καλή θέληση μεμονωμένων ιδρυμάτων.

Πυλώνας 1: Δομική και Θεσμική Ευθυγράμμιση (Systemic Alignment)

1.1 Διατομεακή Ολοκλήρωση Πολιτικών

- **Συμπέρασμα:** Η συμπεριληπτική επαγγελματική εκπαίδευση (IFP), η απασχόληση και η κοινωνική ένταξη σχεδιάζονται συχνά ξεχωριστά, προκαλώντας κατακερματισμό και κενά κατά τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία. Αντίθετα, οι δομημένες γέφυρες (όπως σε Ιρλανδία και Λιθουανία) φέρνουν θεαματικά αποτελέσματα.
- **Σύσταση:** Προτεραιότητα στην ενοποίηση των πολιτικών εκπαίδευσης, εργασίας και κοινωνικών υποθέσεων κάτω από ένα **κοινό, στρατηγικό πλαίσιο**.

1.2 Η Προσβασιμότητα ως Συστημική Αρχή

- **Συμπέρασμα:** Παρά την Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα, η εφαρμογή παραμένει ανομοιογενής. Το γαλλικό μοντέλο του «Ψηφιακού Σακιδίου» (Zaino digitale) δείχνει πώς εξασφαλίζεται η συνέχεια της υποστηρικτικής τεχνολογίας, ενώ οι πρακτικές σε Πολωνία και Ισπανία αποδεικνύουν τη δραστική μείωση των ψηφιακών φραγμάτων.
- **Σύσταση:** Μετατροπή της προσβασιμότητας από τυπική υποχρέωση συμμόρφωσης σε **ζωντανή πρακτική** μέσω σταθερής χρηματοδότησης, τεχνικών οδηγών και μηχανισμών παρακολούθησης.

1.3 Σταθεροποίηση των Εύλογων Προσαρμογών

- **Συμπέρασμα:** Οι εργοδότες συχνά δηλώνουν άγνοια ή αβεβαιότητα σχετικά με το κόστη, τις ευθύνες και τις διαδικασίες των εύλογων προσαρμογών.
- **Σύσταση:** Θεσμοθέτηση **σαφέστερων κανονισμών, τυποποιημένων εργαλείων και κρατικών χρηματοδοτικών μηχανισμών** (όπως η ευέλικτη διαχείριση προϋπολογισμού ανά περίπτωση - case-by-case).

Πυλώνας 2: Χρηματοδότηση, Γέφυρες Μετάβασης & Υποστηριζόμενη Απασχόληση

2.1 Θεσμοθέτηση της Υποστηριζόμενης Απασχόλησης (Assisted Employment)

- **Συμπέρασμα:** Τα μακροπρόθεσμα συστήματα υποστήριξης (job coaching, mentoring) σε Ιρλανδία και Ιταλία, καθώς και τα κοινοτικά μοντέλα σε Ελλάδα και Πορτογαλία, είναι κρίσιμα για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, αλλά συχνά εξαρτώνται από εφήμερα, χρηματοδοτούμενα προγράμματα (projects).
- **Σύσταση:** Ενσωμάτωση της υποστηριζόμενης απασχόλησης στα **εθνικά συστήματα δημόσιων υπηρεσιών** με μόνιμη και σταθερή χρηματοδότηση.

2.2 Επένδυση στη Μάθηση στον Χώρο Εργασίας (WBL)

- **Συμπέρασμα:** Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην παραγωγή είναι το πιο ευάλωτο σημείο αποκλεισμού. Οι συμπράξεις σε Ρουμανία, Ελλάδα και Ιρλανδία δείχνουν ότι οι συνδυαστικές διαδρομές είναι οι πλέον επιτυχείς.
- **Σύσταση:** Νομοθετική και οικονομική ενίσχυση της **μάθησης στον χώρο εργασίας (Work-Based Learning)**, των προγραμμάτων μαθητείας και των συστημάτων δυαδικής εκπαίδευσης για μαθητές με αναπηρία.

2.3 Στοχευμένη Οικονομική Στήριξη στις ΜΜΕ

- **Συμπέρασμα:** Αν και πολλές προσαρμογές έχουν χαμηλό κόστος, οι αρχικές επενδύσεις σε υποδομές, τεχνολογία και κατάρτιση αποτελούν τροχοπέδη για τις Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ).
- **Σύσταση:** Παροχή **στοχευμένων επιδοτήσεων, φορολογικών κινήτρων και άμεσων επιχορηγήσεων** για την υλοποίηση συμπεριληπτικών πρακτικών από μικρότερους εργοδότες.

Πυλώνας 3: Ενδυνάμωση Οικοσυστήματος (Intermediaries & Capacity Building)

3.1 Θεσμική Αναγνώριση των ΜΚΟ και των Διαμεσολαβητών

- **Συμπέρασμα:** Σε χώρες όπου τα επίσημα κρατικά συστήματα υστερούν (π.χ. Βουλγαρία, Ρουμανία, Ελλάδα), οι ΜΚΟ και οι κοινωνικοί ενδιάμεσοι αποτελούν την κύρια ατμομηχανή της συμπερίληψης, προσφέροντας κατάρτιση, μεσολάβηση και τεχνογνωσία.
- **Σύσταση: Επίσημη θεσμική αναγνώριση** του ρόλου τους, σταθερή χρηματοδότηση και οργανική ενσωμάτωσή τους στις εθνικές στρατηγικές ένταξης.

3.2 Ανάπτυξη Ικανοτήτων (Capacity Building)

- **Συμπέρασμα:** Η επιτυχία των πολιτικών εξαρτάται από την ετοιμότητα των ανθρώπων που τις υλοποιούν (εκπαιδευτικοί, εργοδότες, στελέχη υποστήριξης).
- **Σύσταση:** Επένδυση σε μεγάλης κλίμακας προγράμματα κατάρτισης γύρω από τον **Καθολικό Σχεδιασμό για τη Μάθηση (UDL)**, την προσβασιμότητα, τη συμπεριληπτική διοίκηση (inclusive management) και την ευαισθητοποίηση στη διαφορετικότητα.

Πυλώνας 4: Σύγχρονες Μορφές Εργασίας, Δεδομένα & Νευροδιαφορετικότητα

4.1 Νομοθετική Προώθηση της Ευέλικτης Εργασίας

- **Συμπέρασμα:** Η ευελιξία (ωράρια, βάρδιες, τηλεργασία) αποτελεί οριζόντιο καταλύτη επιτυχίας σε όλα τα εθνικά πλαίσια, ωφελώντας όχι μόνο τα ΑμεΑ αλλά και το σύνολο του εργατικού δυναμικού.
- **Σύσταση:** Θέσπιση κινήτρων και κατευθυντήριων γραμμών για την υιοθέτηση **ευέλικτων μοντέλων εργασίας** από τις οργανώσεις και τις επιχειρήσεις.

4.2 Ανάδραση και Πολιτική για τη Νευροδιαφορετικότητα

- **Συμπέρασμα:** Η έννοια της διαφορετικότητας διευρύνεται. Οι πολιτικές πρέπει να καλύψουν τα διαφορετικά γνωστικά προφίλ (cognitive profiles), υποστηρίζοντας τις εταιρείες να προσαρμόσουν το αισθητηριακό και επικοινωνιακό τους περιβάλλον.
- **Σύσταση:** Επίσημη ενσωμάτωση της **νευροσυμπερίληψης (neuroinclusion)** στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης.

4.3 Αξιόπιστη Συλλογή Δεδομένων και Παρακολούθηση (Monitoring)

- **Συμπέρασμα:** Η έλλειψη συγκρίσιμων και αξιόπιστων δεδομένων (π.χ. γύρω από το «χάσμα γνωστοποίησης/αποκάλυψης» της αναπηρίας ή τα ποσοστά διατήρησης εργαζομένων) τυφλώνει τους σχεδιαστές πολιτικής.

- **Σύσταση:** Ανάπτυξη **ολοκληρωμένων πλαισίων παρακολούθησης** που συνδυάζουν ποσοτικούς δείκτες με ποιοτικά δεδομένα για τη διαρκή αξιολόγηση και βελτίωση των πολιτικών.

4.4 Συμμετοχική Λήψη Αποφάσεων (Participatory Decision-Making)

- **Συμπέρασμα:** Η συμμετοχή των ίδιων των ατόμων με αναπηρία στη γέννηση των πολιτικών εξασφαλίζει τη συνάφεια και την αποτελεσματικότητά τους στην πράξη.
- **Σύσταση:** Διασφάλιση ότι τα άτομα με βιωμένη εμπειρία αναπηρίας **συμπεριλαμβάνονται ενεργά και ισότιμα** σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης των δημόσιων πολιτικών.

Συνοπτικός Οδικός Χάρτης για τους Λήπτες Αποφάσεων

Άξονας Παρέμβασης	**Άμεση Θεσμική Ενέργεια**	**Αναφορές Μοντέλων**
Συστημικός Σχεδιασμός	Ενοποίηση Στρατηγικών Εκπαίδευσης & Εργασίας	Βέλγιο, Γαλλία, Ιρλανδία, Λιθουανία
Ψηφιακή Προσβασιμότητα	Εγγυημένη συνέχεια υποστηρικτικών τεχνολογιών	Γαλλία («Ψηφιακό Σακίδιο»), Πολωνία, Ισπανία
Βιωσιμότητα Δομών	Μόνιμη χρηματοδότηση Job Coaching & ΜΚΟ	Ιρλανδία, Ιταλία, Ρουμανία, Βουλγαρία, Ελλάδα
Εταιρική Ενίσχυση	Φοροαπαλλαγές & κίνητρα ευελιξίας για ΜΜΕ	Πορτογαλία, Ελλάδα

Διακυβέρνηση	Δημιουργία Μικτών Συμβουλίων (με συμμετοχή ΑμεΑ)	Καθολική βέλτιστη πρακτική βάσης W.I.N.

Βιβλιογραφία

CAST. Universal Design for Learning Guidelines, Version 3.0. Wakefield, MA: CAST, 2024. Available at: udlguidelines.cast.org

CuBuFo. *The Irish Financial Sector Model: Implementing the Disability Smart Standard through a Comprehensive Neuroinclusion and Reasonable Accommodations Framework.* W.I.N. Project, 2026.

CuBuFo. *WALK PEER Supported Transition Model: A Comprehensive Five-Year Approach to Inclusive VET and Competitive Employment in Ireland.* W.I.N. Project, 2026.

CuBuFo & NASOR. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Bulgaria and Ireland*. W.I.N. Project, 2026.

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Inclusive Education in Europe: Key Policy Messages. Odense: EASNIE, 2022.

European Agency for Special Needs and Inclusive Education. Profile of Inclusive Teachers. Odense: EASNIE, 2012.

European Commission. European Accessibility Act — Directive (EU) 2019/882. Official Journal of the European Union, L 151, 7.6.2019.

European Commission. *European Pillar of Social Rights Action Plan*. Brussels: European Commission, ongoing implementation to 2030.

European Commission. *Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030*. Brussels: European Commission.

European Union. *Employment Equality Directive (2000/78/EC)*. Official Journal of the European Union.

Fundación Docete Omnes. *Experts Group – CDP La Blanca Paloma.* Fundación Docete Omnes.

Fundación Docete Omnes. *Integrated Ecosystem for the Inclusive Employment of Blind and Low-Vision Professionals: From Assistive Technology to Commercial Success.* Fundación Docete Omnes.

Fundación Docete Omnes. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Spain and Poland*. W.I.N. Project, 2026.

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

ILO. Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training. Geneva: International Labour Organization, 2023.

NASOR. *Agency for Social Development "Vision".* W.I.N. Project, 2026.

NASOR. *Vocational High School of Forestry and Woodworking "Nikolay Haytov"*. W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Romania and Portugal*. W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusion in Erasmus+ VET mobility projects.* W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusive Employment and Equal Opportunities.* W.I.N. Project, 2026.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Inclusive Vocational Education Through Individualised Support, Multidisciplinary Collaboration, and Adapted Learning Environments in Portuguese VET Schools.* W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Greece*. W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. *Hands-On Inclusion – Collaborative Model between VET Providers and Disability Support Structures in Greece.* W.I.N. Project, 2026.

Panagia Evagelistria. "*Pareaki" Social Cafe – A Hub for Vocational Inclusion and Community Integration.* W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Italy and Slovenia*. W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *Integrated Support for VIP Students and Pedagogical Diversity.* W.I.N. Project, 2026.

UICI Firenze. *The "Individualized Project" Ecosystem: A Governance Model for Large-Scale Professional Integration and Long-Term Retention.* W.I.N. Project, 2026.

United Nations. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)*. New York: United Nations.

Views International. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Belgium and France*. W.I.N. Project, 2026.

Views International. *From Passive Recipients to Active Leaders: apiDV's Self-Determination Model for Inclusive VET and Employment.* W.I.N. Project, 2026.

Views International. *The right person in the right place, regardless of their difference or disability.* W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *Inclusive Vocational Education Through Individualised Support, Multidisciplinary Collaboration, and Adapted Learning Environments in Lithuanian VET Schools.* W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *Research and collection of inclusive VET and employment success stories: Report on the national systems and best cases in Lithuania*. W.I.N. Project, 2026.

Vsi eMundus. *The Portuguese Private-Sector Model: Delivering Inclusive Employment through Legal Quotas, Reasonable Accommodation, and Neuroinclusion under the European Accessibility Act.* W.I.N. Project, 2026.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1: Φόρμες Google (Google Forms) που χρησιμοποιήθηκαν για τις έρευνες και τις συνεντεύξεις (φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και εργοδότες)

Το παρόν παράρτημα παρουσιάζει τα εργαλεία συλλογής δεδομένων που αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου W.I.N. για την απόκτηση δομημένων πληροφοριών από τους βασικούς εμπλεκόμενους φορείς, και ειδικότερα από τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και τους εργοδότες. Τα εργαλεία αυτά υλοποιήθηκαν με τη μορφή ερωτηματολογίων μέσω Google Forms και αποτέλεσαν την κύρια μέθοδο για τη συλλογή συγκρίσιμων και τυποποιημένων δεδομένων σε όλες τις συμμετέχουσες χώρες.

Τα πλήρη έντυπα των ερωτηματολογίων είναι διαθέσιμα στον ιστότοπο του έργου W.I.N. στη διεύθυνση https://win-erasmusplus.eu/research-findings/. Οι ενότητες που ακολουθούν περιγράφουν τη δομή και το περιεχόμενό τους.

Σχεδιάστηκαν δύο κύριοι τύποι ερωτηματολογίων, αντανακλώντας τον διπλό προσανατολισμό του έργου προς τα εκπαιδευτικά συστήματα και την αγορά εργασίας:

1. Ερωτηματολόγιο για τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης

Το ερωτηματολόγιο που απευθυνόταν σε εκπροσώπους της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σχεδιάστηκε για τη συλλογή λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τις συμπεριληπτικές πρακτικές στον τομέα αυτό. Εστιάζει στις θεσμικές προσεγγίσεις, τις παιδαγωγικές μεθόδους και τα συστήματα υποστήριξης που εφαρμόζονται για τους εκπαιδευόμενους με αναπηρία.

Η δομή του ερωτηματολογίου περιλάμβανε ενότητες σχετικές με:

- το θεσμικό πλαίσιο και το είδος της προσφερόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ)
- τις ομάδες-στόχους, συμπεριλαμβανομένων των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (SEN)
- την εφαρμογή των αρχών της συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης (συμπεριληπτική ΕΕΚ)
- τη χρήση του Καθολικού Σχεδιασμού για τη Μάθηση (UDL) και εξατομικευμένων προσεγγίσεων, όπως το Ατομικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα (IEP) και το Ατομικό Πλάνο Μάθησης (ILP)
- τη διαθεσιμότητα και τη δομή διεπιστημονικών ομάδων υποστήριξης
- τους τύπους προσαρμοσμένου εκπαιδευτικού υλικού και τα μέτρα προσβασιμότητας
- την ενσωμάτωση της Μάθησης στον Χώρο Εργασίας (WBL)
- τις συμπράξεις με εργοδότες και εξωτερικούς φορείς
- τις προκλήσεις, τους παράγοντες επιτυχίας και τη δυνατότητα μεταφοράς (trasferibilità) των πρακτικών

Το ερωτηματολόγιο περιλάμβανε επίσης ερωτήσεις ανοικτού τύπου με σκοπό τη συλλογή ποιοτικών δεδομένων, επιτρέποντας στους ερωτηθέντες να περιγράψουν αναλυτικά τις πρακτικές, τις καινοτομίες και τα παρατηρούμενα αποτελέσματά τους.

2. Ερωτηματολόγιο για τους εργοδότες

Το ερωτηματολόγιο που απευθυνόταν στους εργοδότες είχε ως στόχο τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τις συμπεριληπτικές πρακτικές στον χώρο εργασίας, τις οργανωσιακές στρατηγικές και τα εργασιακά μοντέλα υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία.

Η δομή του ερωτηματολογίου περιλάμβανε ενότητες σχετικές με:

- το εταιρικό προφίλ και τον κλάδο δραστηριότητας
- τις ομάδες-στόχους και τους τύπους αναπηρίας που λαμβάνονται υπόψη
- την εφαρμογή συμπεριληπτικών πρακτικών απασχόλησης
- τη χρήση διαδικασιών ανώνυμης επιλογής προσωπικού ή συμπεριληπτικών προσεγγίσεων πρόσληψης
- την εφαρμογή μέτρων προσβασιμότητας στο φυσικό, ψηφιακό και οργανωσιακό περιβάλλον
- την παροχή εύλογων προσαρμογών (reasonable accommodations)
- τη χρήση υποστηριζόμενης εργασιακής ένταξης, mentoring και διαδικασιών υποδοχής (onboarding)
- την εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας
- τις πολιτικές για τη νευροδιαφορετικότητα και την κουλτούρα της συμπερίληψης
- τη συνεργασία με φορείς επαγγελματικής κατάρτισης, ΜΚΟ και ενδιάμεσους οργανισμούς
- τα εμπόδια, τις προκλήσεις και τους παράγοντες επιτυχίας που εντοπίστηκαν

Όπως και στην περίπτωση του ερωτηματολογίου για την επαγγελματική κατάρτιση, ενσωματώθηκαν ερωτήσεις ανοικτού τύπου για την καταγραφή συγκεκριμένων εμπειριών, των απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών και πρακτικών παραδειγμάτων.

Μεθοδολογικές Επισημάνσεις

Οι φόρμες Google Forms σχεδιάστηκαν προκειμένου να διασφαλίσουν:

- **Συνοχή** μεταξύ των διαφόρων χωρών χάρη σε μια κοινή δομή.
- **Συγκρισιμότητα** των δεδομένων μεταξύ του πλαισίου της επαγγελματικής κατάρτισης και της απασχόλησης.
- **Ισορροπία** μεταξύ ποσοτικών δεικτών και ποιοτικών αναλύσεων.

Τα ερωτηματολόγια κατέστησαν δυνατή τη συλλογή πληροφοριών σύμφωνα με την προσέγγιση του **«τριγώνου της επιτυχίας»**, ενσωματώνοντας τις οπτικές των εκπαιδευτικών, των εργοδοτών και, έμμεσα, των ατόμων με αναπηρία.

Όλες οι απαντήσεις συλλέχθηκαν και υποβλήθηκαν σε επεξεργασία σύμφωνα με τις απαιτήσεις του **GDPR** και τα δεοντολογικά πρότυπα που ορίζονται στο Σχέδιο Διαχείρισης Ποιότητας του έργου. Η συμμετοχή ήταν

εθελοντική και οι ερωτηθέντες ενημερώθηκαν πλήρως για τον σκοπό και τη χρήση των δεδομένων.

Τα δεδομένα που συλλέχθηκαν αποτέλεσαν τη βάση για τη σύνταξη των εθνικών εκθέσεων και συνέβαλαν άμεσα στη συγκριτική και διακρατική ανάλυση που παρουσιάζεται στο παρόν έγγραφο.

Παράρτημα 2: Πρότυπα για την περιγραφή των καλών πρακτικών και για τις εθνικές εκθέσεις

Το παρόν παράρτημα παρουσιάζει τα τυποποιημένα πρότυπα (templates) που αναπτύχθηκαν και χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο του έργου W.I.N. για τη συστηματική συλλογή, τεκμηρίωση και ανάλυση των συμπεριληπτικών πρακτικών στις συμμετέχουσες χώρες. Η χρήση κοινών προτύπων διασφάλισε τη συνοχή, τη συγκρισιμότητα και την ποιότητα των δεδομένων, διευκολύνοντας τόσο την υποβολή εκθέσεων σε εθνικό επίπεδο όσο και τη σύνταξη της διακρατικής σύνοψης.

1. Πρότυπο για την περιγραφή των καλών πρακτικών

Αναπτύχθηκε ένα ενιαίο πρότυπο για την περιγραφή κάθε καλής πρακτικής, τόσο στο πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης όσο και σε αυτό της απασχόλησης. Το μοντέλο αυτό διασφάλισε ότι όλες οι μελέτες περίπτωσης ακολουθούσαν μια κοινή δομή, επιτρέποντας μια ουσιαστική σύγκριση μεταξύ χωρών και τομέων.

Το πρότυπο περιλάμβανε τα ακόλουθα βασικά στοιχεία:

- **Στοιχεία ταυτοποίησης** (Κωδικός BP-ID, τίτλος, χώρα, οργανισμός)
- **Πλαίσιο και εμπλεκόμενοι φορείς**, συμπεριλαμβανομένου του θεσμικού πλαισίου και των ομάδων-στόχων
- **Πρόβλημα προς αντιμετώπιση**, με περιγραφή της συγκεκριμένης πρόκλησης στον τομέα της συμπερίληψης
- **Περιγραφή της πρακτικής**, συμπεριλαμβανομένων των σταδίων και των διαδικασιών υλοποίησης
- **Μέτρα προσβασιμότητας** και εφαρμογή εύλογων προσαρμογών
- **Μηχανισμοί υποστήριξης**, συμπεριλαμβανομένης της υποστηριζόμενης απασχόλησης ή των δομών υποστήριξης στην εκπαίδευση
- **Χρήση συμπεριληπτικών προσεγγίσεων**, όπως ο Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση (UDL) ή παρόμοιες μεθοδολογίες
- **Αποδείξεις επιτυχίας**, συμπεριλαμβανομένων των αποτελεσμάτων, του αντικτύπου και των παρατηρούμενων εκβάσεων

- **Προκλήσεις και περιορισμοί**, με εντοπισμό των εμποδίων και των διδαγμάτων που αντλήθηκαν
- **Προϋποθέσεις μεταφοράς (transferability)**, αναδεικνύοντας τα στοιχεία που μπορούν να αναπαραχθούν σε άλλα πλαίσια
- **Οι οπτικές των εμπλεκόμενων μερών**, συμπεριλαμβανομένων των συνεισφορών από εκπαιδευτικούς, εργοδότες και άτομα με αναπηρία
- **Πηγές και αναφορές**

Αυτή η δομημένη προσέγγιση διασφάλισε ότι κάθε πρακτική περιγραφόταν με ολοκληρωμένο και συγκρίσιμο τρόπο, επιτρέποντας ταυτόχρονα τη συμπερίληψη λεπτομερειών που σχετίζονται με το ιδιαίτερο πλαίσιο κάθε χώρας.

2. Πρότυπο για τις εθνικές εκθέσεις

Οι εθνικές εκθέσεις συντάχθηκαν με βάση ένα κοινό πλαίσιο αναφοράς, το οποίο συνδύαζε την ανάλυση του πλαισίου με λεπτομερείς περιγραφές των μελετών περίπτωσης. Αυτό το πρότυπο διασφάλισε ότι όλες οι χώρες-εταίροι παρείχαν συγκρίσιμα δεδομένα για τη διακρατική σύνθεση.

Η δομή της εθνικής έκθεσης περιλάμβανε:

- **Σκοπό της έρευνας**, προσδιορισμό των στόχων και του πεδίου εφαρμογής της εθνικής μελέτης
- **Πεδίο εφαρμογής και ορισμοί**, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), των εργασιακών πλαισίων και των ομάδων-στόχων
- **Μεθοδολογία**, συμπεριλαμβανομένων των πηγών δεδομένων (δευτερογενής έρευνα/desk research, ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις)
- **Κριτήρια επιλογής των καλών πρακτικών**, προς διασφάλιση της διαφάνειας και της συνοχής
- **Περιγραφή των πρακτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης**, με χρήση του τυποποιημένου προτύπου
- **Περιγραφή των εργασιακών πρακτικών**, με χρήση του τυποποιημένου προτύπου
- **Συγκριτική ανάλυση και κύρια διδάγματα**, με εντοπισμό μοντέλων και συμπερασμάτων σε εθνικό επίπεδο
- **Αναφορές και πηγές**

Αυτή η δομή διασφάλισε ότι οι εθνικές εκθέσεις παρουσίαζαν τόσο περιγραφικό όσο και αναλυτικό περιεχόμενο, συμβάλλοντας σε μια βαθύτερη κατανόηση του ζητήματος της συμπερίληψης σε κάθε χώρα.

Μεθοδολογική Αξία των Προτύπων

Η χρήση τυποποιημένων προτύπων σε όλες τις φάσεις της ερευνητικής διαδικασίας εγγυήθηκε:

- **Συνέπεια** στη συλλογή και την αναφορά των δεδομένων.
- **Συγκρισιμότητα** μεταξύ χωρών και τύπων πρακτικών.
- **Διαφάνεια** στην επιλογή και την ανάλυση των μελετών περίπτωσης.
- **Αξιοπιστία** των αποτελεσμάτων χάρη σε μια δομημένη μεθοδολογία.
- **Μεταφορικότητα (Transferability)** των πρακτικών και των συστάσεων που εντοπίστηκαν.

Ευθυγραμμίζοντας όλους τους εταίρους σε ένα κοινό μεθοδολογικό πλαίσιο, το έργο επέτυχε μια συνεκτική διακρατική ανάλυση βασισμένη σε απτά δεδομένα, υποστηρίζοντας άμεσα την ανάπτυξη των προγραμμάτων κατάρτισης και των πολιτικών συστάσεων.

Παράρτημα 3: Ορισμοί

- **Προσβασιμότητα:** Μέτρα που αποσκοπούν στη διασφάλιση ότι το φυσικό περιβάλλον, τα μέσα μεταφοράς, οι πληροφορίες, οι επικοινωνίες, οι τεχνολογίες και οι υπηρεσίες είναι προσβάσιμα και χρηστικά από άτομα με αναπηρία σε ισότιμη βάση με τους άλλους, μέσω της εξάλειψης των φυσικών, ψηφιακών και συμπεριφορικών εμποδίων.
    - *Πηγή:* Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD), Άρθρο 9· Ευρωπαϊκή Πράξη για την Προσβασιμότητα.
- **Προσαρμοσμένο εκπαιδευτικό υλικό:** Εκπαιδευτικό υλικό που έχει τροποποιηθεί ως προς τη μορφή, την πολυπλοκότητα, την παρουσίαση ή το υποστηρικτικό μέσο, προκειμένου να διασφαλιστεί η πρόσβαση των εκπαιδευόμενων με αναπηρία (π.χ. απλουστευμένα κείμενα, οπτικά βοηθήματα, απτικά υλικά, ακουστικές μορφές).
    - *Πηγή:* Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ειδική Αγωγή και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση.
- **Επιχειρήσεις προσαρμοσμένης εργασίας:** Μη κερδοσκοπικές ή ημι-εμπορικές επιχειρήσεις που προσφέρουν προστατευμένα ή υποστηριζόμενα περιβάλλοντα εργασίας σε άτομα με σοβαρές ή μακροχρόνιες αναπηρίες, συνδυάζοντας την οικονομική δραστηριότητα με στόχους κοινωνικής επανένταξης. Οι οργανισμοί αυτοί λαμβάνουν συχνά δημόσια χρηματοδότηση και λειτουργούν ως μεταβατικοί ή μακροπρόθεσμοι

εργοδότες για άτομα που αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην ένταξή τους στην ανοιχτή αγορά εργασίας.
    - *Πηγές:* Βελγικό μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης· περιφερειακοί φορείς όπως οι AVIQ και VAPH.
- **Ανώνυμη επιλογή προσωπικού:** Πρακτική πρόσληψης κατά την οποία τα προσωπικά δεδομένα που σχετίζονται με την αναπηρία ή άλλα ευαίσθητα χαρακτηριστικά αφαιρούνται από τις αιτήσεις υποψηφιότητας, διασφαλίζοντας ότι οι αποφάσεις πρόσληψης βασίζονται αποκλειστικά στις δεξιότητες, τα προσόντα και την εμπειρία. Η προσέγγιση αυτή στοχεύει στη μείωση των προκαταλήψεων και στην προώθηση της δίκαιης πρόσβασης σε ευκαιρίες εργασίας.
    - *Πηγές:* Βελγικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και συμπεριληπτικά πλαίσια διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.
- **Προϋπολογισμός ανά περίπτωση:** Μια ευέλικτη προσέγγιση χρηματοδότησης των εύλογων προσαρμογών, όπου το κόστος αξιολογείται εξατομικευμένα με βάση τις συγκεκριμένες ανάγκες και τις λειτουργικές απαιτήσεις ενός εργαζομένου, αντί της εφαρμογής ενός σταθερού προϋπολογισμού ανά εργαζόμενο. Αυτό επιτρέπει μια πιο στοχευμένη και αποτελεσματική κατανομή των πόρων.
    - *Πηγές:* Πρακτικές συμπεριληπτικής απασχόλησης στην Πολωνία (τομέας κοινωνικής οικονομίας).
- **Ψηφιακό Σακίδιο:** Ένα σύστημα που διασφαλίζει ότι οι υποστηρικτικές τεχνολογίες και τα εργαλεία ψηφιακής προσβασιμότητας που χρησιμοποιούνται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης είναι φορητά και παραμένουν στη διάθεση του εκπαιδευόμενου κατά τη μετάβασή του στον κόσμο της εργασίας, εξασφαλίζοντας τη συνέχεια της προσβασιμότητας και της απόδοσής του.
    - *Πηγές:* Γαλλικό μοντέλο συμπεριληπτικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).
- **Χάσμα γνωστοποίησης:** Η διαφορά μεταξύ του πραγματικού αριθμού των εργαζομένων με αναπηρία και του αριθμού εκείνων που αισθάνονται ασφαλείς να δηλώσουν την αναπηρία τους στον χώρο εργασίας, συχνά λόγω του στίγματος, του φόβου των διακρίσεων ή της έλλειψης εμπιστοσύνης στις διαδικασίες παροχής προσαρμογών.
    - *Πηγή:* Έννοια που χρησιμοποιείται στην έρευνα της ΕΕ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία και στα εταιρικά πλαίσια για τη συμπερίληψη.
- **Ομάδα εμπειρογνωμόνων:** Παιδαγωγική προσέγγιση κατά την οποία οι σπουδαστές της επαγγελματικής κατάρτισης συνεργάζονται απευθείας με άτομα με αναπηρία για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση

συμπεριληπτικών λύσεων. Η μέθοδος αυτή προωθεί τη βιωματική μάθηση, την ενσυναίσθηση και τις πρακτικές δεξιότητες συμπερίληψης μέσα από την αλληλεπίδραση στην πραγματική ζωή και τη συν-δημιουργία.
    - *Πηγές:* Ισπανική πρακτική επαγγελματικής κατάρτισης (CDP La Blanca Paloma).
- **Ακραία εξατομίκευση:** Ένα προηγμένο επίπεδο εξατομικευμένης υποστήριξης στην εκπαίδευση ή την απασχόληση, όπου οι διαδικασίες μάθησης ή εργασίας προσαρμόζονται με εξαιρετικά συγκεκριμένο και ατομικό τρόπο, με βάση τις λειτουργικές ικανότητες, τις ανάγκες και τους στόχους του ατόμου, ξεπερνώντας την τυπική διαφοροποίηση ή εξατομίκευση.
    - *Πηγές:* Ιταλικές πρακτικές συμπεριληπτικής επαγγελματικής κατάρτισης και απασχόλησης.
- **Ευέλικτες μορφές εργασίας :** Προσαρμογές του ωραρίου, του τόπου ή των μεθόδων εργασίας που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των εργαζομένων, όπως το ευέλικτο ωράριο, η τηλεργασία ή ο τροποποιημένος φόρτος εργασίας, επιτρέποντας την ισότιμη συμμετοχή στον κόσμο της εργασίας.
    - *Πηγή:* Οδηγία της ΕΕ για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· Δέσμη μέτρων της ΕΕ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία.
- **Συμπερίληψη βάσει σχεδιασμού / Προεπιλεγμένη συμπερίληψη:** Μια προληπτική οργανωσιακή προσέγγιση κατά την οποία οι αρχές της προσβασιμότητας, της μη διάκρισης και της συμπερίληψης ενσωματώνονται σε όλες τις διαδικασίες (πρόσληψη, κατάρτιση, λειτουργίες) εξαρχής, αντί να εισάγονται εκ των υστέρων ως αντιδραστικά μέτρα ή προσαρμογές.
    - *Πηγές:* Πολωνικό μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης.
- **Συμπερίληψη από τον σχεδιασμό:** Μια αρχή σχεδιασμού του χώρου εργασίας ή του συστήματος, όπου συμπεριληπτικές δομές, ρόλοι και διαδικασίες δημιουργούνται σκόπιμα για την υποστήριξη της συμμετοχής των ατόμων με αναπηρία από την αρχή, διασφαλίζοντας ότι η συμπερίληψη αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της οργανωσιακής λειτουργίας.
    - *Πηγές:* Ελληνικό μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης.
- **Συμπεριληπτική απασχόληση:** Συστήματα απασχόλησης και χώροι εργασίας που επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία να έχουν πρόσβαση στην εργασία, να τη διατηρούν και να εξελίσσονται επαγγελματικά, μέσω της μη διάκρισης, της προσβασιμότητας, των εύλογων προσαρμογών και των υποστηρικτικών οργανωσιακών πρακτικών.
    - *Πηγή:* ΔΟΕ (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας) και Δέσμη μέτρων της ΕΕ για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία (DG EMPL).
- **Συμπεριληπτική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση / Συμπεριληπτική ΕΕΚ:** Ένα σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης και

κατάρτισης που υποδέχεται όλους τους εκπαιδευόμενους, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία, προσαρμόζοντας τα προγράμματα σπουδών, τις διδακτικές μεθόδους, τα περιβάλλοντα και την αξιολόγηση, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να συμμετέχουν ισότιμα με τους άλλους σε όλες τις διαδρομές της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
    - *Πηγή:* Άρθρο 24 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)· Κατευθυντήριες γραμμές του Ευρωπαϊκού Χώρου Εκπαίδευσης για τη συμπεριληπτική εκπαίδευση.
- **Χάσμα αυτονομίας :** Το κενό μεταξύ των επαγγελματικών δεξιοτήτων ενός ατόμου και της ικανότητάς του να εκτελεί καθήκοντα αυτόνομα λόγω μη προσβάσιμων εργαλείων, περιβαλλόντων ή συστημάτων, γεγονός που αναδεικνύει την ανάγκη για τεχνικές προσαρμογές και λύσεις προσβασιμότητας.
    - *Πηγές:* Πολωνική μελέτη περίπτωσης για τη συμπεριληπτική απασχόληση.
- **Ατομικό Εκπαιδευτικό Πρόγραμμα - ΑΕΠ :** Ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα που εκπονείται για έναν εκπαιδευόμενο με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, το οποίο περιγράφει τους μαθησιακούς στόχους, τις προσαρμογές, τα μέτρα υποστήριξης και τις μεθόδους αξιολόγησης που απαιτούνται ώστε ο μαθητής να συμμετέχει στην εκπαίδευση σε ισότιμη βάση με τους άλλους.
    - *Πηγές:* Άρθρο 24 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD) (εξατομικευμένη υποστήριξη), Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ειδική Αγωγή και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση.
- **Ατομικό Πλάνο Μάθησης - ΑΠΜ :** Ένα δομημένο και εξατομικευμένο εκπαιδευτικό σχέδιο που καθορίζει τους μαθησιακούς στόχους, τα μέτρα υποστήριξης, τους ρυθμούς και τις προσαρμογές αξιολόγησης με βάση τις ανάγκες κάθε εκπαιδευόμενου, διασφαλίζοντας τη δίκαιη συμμετοχή στα συστήματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ).
    - *Πηγές:* Λιθουανικές πρακτικές συμπεριληπτικής ΕΕΚ.
- **Εξατομικευμένο σχέδιο απασχόλησης :** Ένα εξατομικευμένο πλάνο επαγγελματικής ανάπτυξης και εργασιακής ένταξης που ευθυγραμμίζει τις λειτουργικές ικανότητες του ατόμου με συγκεκριμένους εργασιακούς ρόλους, καθήκοντα και επαγγελματικές διαδρομές, διασφαλίζοντας μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας.
    - *Πηγές:* Μοντέλο των ιταλικών κοινωνικών συνεταιρισμών.
- **Νοητική αναπηρία :** Μια αναπηρία που χαρακτηρίζεται από σημαντικούς περιορισμούς τόσο στη νοητική λειτουργία όσο και στην προσαρμοστική

συμπεριφορά, η οποία εμφανίζεται πριν από την ενηλικίωση και επηρεάζει τις εννοιολογικές, κοινωνικές και πρακτικές δεξιότητες.
    - *Πηγή:* ΠΟΥ (Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας) και Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD), Άρθρο 1 (η ΕΕ αποτελεί συμβαλλόμενο μέρος).
- **Μαθησιακές δυσκολίες / Διαταραχές μάθησης :** Ειδικές γνωστικές ή νευρολογικές δυσκολίες που επηρεάζουν την απόκτηση ακαδημαϊκών δεξιοτήτων, όπως η ανάγνωση, η γραφή ή τα μαθηματικά, χωρίς να συνεπάγονται μείωση των γενικών νοητικών ικανοτήτων.
    - *Πηγή:* ICD-11 του ΠΟΥ· ορολογία του Ευρωπαϊκού Φορέα.
- **Γενικές τάξεις / Τυπικά περιβάλλοντα :** Πλαίσια γενικής εκπαίδευσης όπου μαθητές με και χωρίς αναπηρία συνεκπαιδεύονται, με τις απαραίτητες προσαρμογές για τη διασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής. Η τοποθέτηση χωρίς προσαρμογές συνιστά ενσωμάτωση (integration) και όχι συμπερίληψη (inclusion).
    - *Πηγή:* Γενικό Σχόλιο υπ' αριθμ. 4 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)· Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ειδική Αγωγή και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση.
- **Διεπιστημονική ομάδα υποστήριξης :** Μια συντονισμένη ομάδα επαγγελματιών (π.χ. εκπαιδευτικοί, ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, σύμβουλοι, ειδικοί) που συνεργάζονται για την αξιολόγηση των αναγκών, τη χάραξη στρατηγικών υποστήριξης και την παρακολούθηση της προόδου των εκπαιδευόμενων ή των εργαζομένων με αναπηρία.
    - *Πηγές:* Λιθουανικό μοντέλο συμπεριληπτικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.
- **Νευροδιαφορετικότητα / Νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι:** Έννοια που αναγνωρίζει ότι οι νευρολογικές διαφορές (π.χ. αυτισμός, ΔΕΠΥ, δυσλεξία, δυσπραξία) αποτελούν φυσικές παραλλαγές της ανθρώπινης γνωστικής λειτουργίας. Οι νευροδιαφορετικοί εργαζόμενοι ενδέχεται να χρειάζονται προσαρμοσμένες μορφές επικοινωνίας, κατάλληλα αισθητηριακά περιβάλλοντα ή τροποποιημένες εργασιακές διαδικασίες.
    - *Πηγή:* Πλαίσια της ΕΕ για την εταιρική συμπερίληψη· Αρχές μη διάκρισης της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).
- **Πολιτική νευροσυμπερίληψης - Bank of Ireland:** Μια εσωτερική πολιτική που ανταποκρίνεται στις ανάγκες των νευροδιαφορετικών εργαζομένων, καλύπτοντας πτυχές που αφορούν το αισθητηριακό περιβάλλον, την επικοινωνία και την επεξεργασία πληροφοριών.
- **Μάθηση μεταξύ ομοτίμων και συνεργατική μάθηση:** Εκπαιδευτική προσέγγιση κατά την οποία οι μαθητές εργάζονται συνεργατικά σε δομημένες

ομάδες, συνεισφέροντας βάσει των προσωπικών τους δυνατών στοιχείων και υποστηρίζοντας αμοιβαία τη μαθησιακή διαδικασία, προωθώντας έτσι τη συμπερίληψη και μειώνοντας το στίγμα.
    - *Πηγές:* Ισπανικές πρακτικές στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης.
- **Σύστημα ποσοστώσεων στην απασχόληση:** Ρυθμιστικός μηχανισμός που επιβάλλει στους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ένα ελάχιστο ποσοστό ατόμων με αναπηρία, ο οποίος συχνά συνοδεύεται από μέτρα παρακολούθησης, κίνητρα ή κυρώσεις για τη διασφάλιση της συμμόρφωσης και την προώθηση συμπεριληπτικών πρακτικών πρόσληψης.
    - *Πηγές:* Πορτογαλικά και γαλλικά κανονιστικά πλαίσια για την απασχόληση.
- **Εύλογες προσαρμογές:** Αναγκαίες και κατάλληλες τροποποιήσεις και ρυθμίσεις που δεν συνεπάγονται δυσανάλογο ή αδικαιολόγητο βάρος, οι οποίες γίνονται για τη διασφάλιση της απόλαυσης ή άσκησης των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία σε ισότιμη βάση με τους άλλους. Στο εργασιακό πλαίσιο, περιλαμβάνουν αλλαγές στα καθήκοντα, τον εξοπλισμό, το ωράριο ή το περιβάλλον εργασίας.
    - *Πηγές:* Άρθρο 2 της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)· Στρατηγική της ΕΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021–2030· Οδηγία της ΕΕ για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ).
- **Διαβατήριο εύλογων προσαρμογών - Bank of Ireland:** Ένα δομημένο εργαλείο που καταγράφει τις ανάγκες προσαρμογής ενός εργαζομένου, διασφαλίζοντας τη συνέχεια κατά τη μετακίνησή του μεταξύ διαφορετικών ρόλων και διευθυντών, μειώνοντας την ανάγκη για επαναλαμβανόμενες γνωστοποιήσεις.
- **Κοινωνικός συνεταιρισμός Τύπου Β:** Ένα νομικό οργανωτικό μοντέλο που συνδυάζει την οικονομική δραστηριότητα με κοινωνικούς στόχους, εστιάζοντας ειδικά στην ένταξη των ατόμων με αναπηρία και των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας μέσω δομημένων συστημάτων απασχόλησης και υποστήριξης.
    - *Πηγές:* Ιταλικό μοντέλο συμπεριληπτικής απασχόλησης.
- **Ειδικές Εκπαιδευτικές Ανάγκες - ΕΕΑ:** Όρος που αναφέρεται σε εκπαιδευόμενους οι οποίοι χρειάζονται επιπλέον υποστήριξη λόγω αναπηριών, μαθησιακών δυσκολιών, αναπτυξιακών καταστάσεων ή άλλων εμποδίων που επηρεάζουν την ικανότητά τους να συμμετέχουν πλήρως στην εκπαίδευση. Οι ΕΕΑ δεν περιορίζονται στην αναπηρία, αλλά καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα μαθησιακών και αναπτυξιακών αναγκών.

    - *Πηγές:* Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ειδική Αγωγή και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση· πλαίσια εκπαιδευτικής πολιτικής της ΕΕ· άρθρο 24 της CRPD.
- **Ομάδα υποστήριξης μαθητών:** Μια διεπιστημονική ομάδα που εδρεύει στο σχολείο και είναι υπεύθυνη για τον συντονισμό της υποστήριξης προς τους μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Συνήθως περιλαμβάνει εκπαιδευτικούς, εκπαιδευτικούς παράλληλης στήριξης/ειδικής αγωγής, ψυχολόγους, συμβούλους και άλλους ειδικούς που αξιολογούν από κοινού τις ανάγκες, σχεδιάζουν παρεμβάσεις και παρακολουθούν την πρόοδο.
    - *Πηγές:* Περιγραφές του Ευρωπαϊκού Φορέα για τις δομές σχολικής υποστήριξης· εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα της ΕΕ (π.χ. Βουλγαρία, Ιρλανδία) ευθυγραμμισμένα με το άρθρο 24 της CRPD.
- **Υποστηριζόμενη απασχόληση:** Μια προσέγγιση για την απασχόληση που παρέχει συνεχή υποστήριξη, όπως εργασιακή καθοδήγηση (job coaching), mentoring και προσαρμογή του χώρου εργασίας, επιτρέποντας στα άτομα με αναπηρία να εξασφαλίζουν και να διατηρούν μια θέση εργασίας σε συμπεριληπτικά περιβάλλοντα.
    - *Πηγές:* Ρουμανικές και ελληνικές εργασιακές πρακτικές.
- **Καθολικός Σχεδιασμός για τη Μάθηση - UDL:** Το UDL είναι ένα πλαίσιο εκπαιδευτικού σχεδιασμού που διασφαλίζει ότι τα μαθησιακά περιβάλλοντα είναι προσβάσιμα σε όλους τους εκπαιδευόμενους, παρέχοντας πολλαπλά μέσα δέσμευσης, αναπαράστασης, καθώς και δράσης/έκφρασης. Στοχεύει στην προληπτική άρση των εμποδίων αντί για την εκ των υστέρων προσαρμογή των χώρων.
    - *Πηγές:* Ευρωπαϊκός Φορέας για την Ειδική Αγωγή και τη Συμπεριληπτική Εκπαίδευση· σε πλήρη ευθυγράμμιση με τις αρχές της προσβασιμότητας και του καθολικού σχεδιασμού της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD).
- **Μάθηση στον Χώρο Εργασίας - WBL:** Δομημένη εκπαιδευτική προσέγγιση που ενσωματώνει την πρακτική εργασιακή εμπειρία με την τυπική μάθηση, επιτρέποντας στους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν επαγγελματικές δεξιότητες σε πραγματικά ή προσομοιωμένα εργασιακά περιβάλλοντα.
    - *Πηγές:* Συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη Λιθουανία και τη Ρουμανία.
- **Γραφείο εργασιακής ένταξης:** Μια εξειδικευμένη οργανωτική μονάδα εντός ενός οργανισμού, υπεύθυνη για τον συντονισμό των δραστηριοτήτων πρόσληψης, υποδοχής, παρακολούθησης και υποστήριξης των εργαζομένων με αναπηρία, διασφαλίζοντας την εναρμόνιση μεταξύ των ατομικών αναγκών και των απαιτήσεων της θέσης εργασίας.

- *Πηγές:* Μοντέλο των ιταλικών κοινωνικών συνεταιρισμών.

Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Human Resource Development Centre (HRDC). Neither the European Union nor HRDC can be held responsible for them.

Project number: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810