



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ

Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Επαγγελματικός προσανατολισμός νεαρών ατόμων με Αυτισμό
Υψηλής Λειτουργικότητας με την εφαρμογή του SDS του Holland*

Ειρήνη Σαββίδου

Θεσσαλονίκη 2020



Τμήμα Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

«Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Αποκατάσταση»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*Επαγγελματικός προσανατολισμός νεαρών ατόμων με Αυτισμό Υψηλής Λειτουργικότητας
με την εφαρμογή του SDS του Holland*

*"Young peoples' professional orientation with High Functional Autism through the
implementation of the Holland SDS"*

Ειρήνη Σαββίδου

Εξεταστική επιτροπή

**Κωνσταντίνος Παπαδόπουλος, Καθηγητής Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας (Επιβλέπων Καθηγητής)**

**Δόξα Παπακωνσταντίνου Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας (Εξεταστής Α')**

**Ελένη Κουστριάβα Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής
Πολιτικής Πανεπιστημίου Μακεδονίας (Εξεταστής Β')**

Θεσσαλονίκη 2020

Ο/η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

.....(υπογραφή).....

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία με τίτλο “Επαγγελματικός προσανατολισμός νεαρών ατόμων με Αυτισμό Υψηλής Λειτουργικότητας με την εφαρμογή του SDS του Holland” απέβλεπε στο να ελεγχθεί η συσχέτιση μεταξύ των επαγγελματικών επιλογών και των παραγόντων που συντελούν στην πετυχημένη επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμό (ΥΛΑ) εστιάζοντας αφενός στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων με ΥΛΑ μέσω της εφαρμογής του διεθνούς σταθμισμένου ερωτηματολογίου του Holland και αφετέρου, στις επαγγελματικές προσδοκίες και τα όνειρα των παιδιών με ΥΛΑ. Ειδικότερα, επιδιώχθηκε να εντοπιστεί το κατά πόσο υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στα όνειρα σταδιοδρομίας και τις επαγγελματικές τους επιλογές αλλά και το αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα αποτελέσματα ως προς τα επαγγέλματα που αρμόζουν σε άτομα με ΥΛΑ και σε άτομα τυπικής ανάπτυξης. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν το 30 άτομα με ΥΛΑ και 105 άτομα τυπικής ανάπτυξης στα οποία χορηγήθηκε το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland. Το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αξιοποιήθηκε καθώς συνιστά ένα αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο αξιολόγησης το οποίο αξιοποιείται σε έρευνες σε διεθνές επίπεδο. Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε ότι υπάρχει διαφορά στα επαγγελματικά όνειρα ανάμεσα στα άτομα με αυτισμό και στα άτομα τυπικής ανάπτυξης αλλά δεν υπάρχει διαφορά ως προς τις κατηγορίες επαγγελμάτων που ταιριάζουν σε κάθε μία κατηγορία. Ένα άλλο εξίσου σημαντικό στοιχείο το οποίο προέκυψε από τα αποτελέσματα καταδεικνύει ότι τόσο στις περιπτώσεις των ατόμων με αυτισμό όσο και στις περιπτώσεις των ατόμων τυπικής ανάπτυξης τα αποτελέσματα από το

εργαλείο Holland δεν συμφωνούν με τα επαγγελματικά όνειρα. Τα συμπεράσματα που προέκυψαν καταδεικνύουν την ανάγκη σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης στα πλαίσια του γενικού σχολείου ,όπου φοιτούν τα άτομα με ΥΛΑ.

Λέξεις- κλειδιά: ΥΛΑ, επαγγελματικός προσανατολισμός, επαγγελματικά ενδιαφέροντα, επαγγελματικές επιλογές, SDS

Abstract

The present thesis entitled "Young peoples' professional orientation with High Functional Autism through the implementation of the Holland SDS" aimed to test the correlation between occupational choices and factors contributing to the successful occupational rehabilitation of people with High Functional Autism (HFA) focusing, on the one hand, on the professional orientation of people with HFA, through the implementation of the Holland International Weighted Questionnaire and, on the other, on professional expectations and the dreams of children with HFA. In particular, the target was to identify whether there is a correlation between career dreams and career choices and whether there is a statistically significant difference between the outcomes for occupations appropriate to people with HFA and those with standard development. The sample of the study consisted of 30 people with HFA and 105 standard developers who were administered the Holland Professional Interests and Preferences Questionnaire. This research tool has been utilized as it is a reliable and valid evaluation tool that is utilized in international research. The results of the study found that there was a difference in professional dreams between people with autism and those with formal development but no difference in the categories of occupations that fit each category. Another equally important finding from the results shows that in both autism and typical development, the results from the Holland tool are inconsistent with professional dreams. The findings indicate the need to design professional orientation and guidance within the general school for people with HFA.

Keywords: HFA, professional orientation, business interests, career choices, SDS

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	3
Abstract	5
Συνοτομογραφίες.....	9
Πρόλογος.....	10
Εισαγωγή.....	12
Κεφάλαιο 1 Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας.....	17
1.1 Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού.....	17
1.1.1Συχνότητα εμφάνισης αυτισμού και αιτιολογία.....	17
1.1.1.1Συχνότητα εμφάνισης αυτισμού.....	18
1.1.1.2 Αιτιολογία αυτισμού.....	19
1.1.2 Τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό σε αντιπαράθεση με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΥΛΑ/Asperger.....	22
1.2 Επιλογή επαγγέλματος και λήψη αποφάσεων.....	29
1.2.1 Η διαδικασία επιλογής επαγγέλματος και λήψης αποφάσεων σχετικά με το επάγγελμα.....	30
1.2.2 Παράγοντες που επιδρούν στην επιλογή επαγγέλματος.....	32
1.3Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός στα άτομα με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού.....	36
1.4 Η θεωρία του Holland.....	43
1.4.1 Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων (the Self-DirectedSearch-SDS).....	49
1.4.2 Φόρμες του Ερωτηματολογίου και έρευνες εφαρμογής του σε τυπικό πληθυσμό.....	55
1.4.3 Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων σε άτομα με αναπηρία.....	59
1.4.4 Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων σε άτομα στο Αυτιστικό Φάσμα και αποτελέσματά της.....	63

Κεφάλαιο 2 Μεθοδολογία έρευνας.....	66
2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	66
2.2 Μέθοδος έρευνας	67
2.3 Διαδικασία.....	70
2.4 Εργαλεία Συλλογής Δεδομένων	72
2.5 Το δείγμα της έρευνας	75
2.5.1 Δείγμα ΥΛΑ	76
2.5.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού.....	79
Κεφάλαιο 3 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων έρευνας.....	81
3.1. Αποτελέσματα υπάρχουσας εργασιακής κατάστασης.....	81
3.1.1 Δείγμα ΥΛΑ.....	81
3.1.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού.....	82
3.2. Αποτελέσματα ονείρων σταδιοδρομίας	84
3.2.1 Δείγμα ΥΛΑ.....	84
3.2.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού.....	86
3.2.1. Σύγκριση αποτελεσμάτων επαγγελματικών ονείρων σε άτομα με ΥΛΑ και άτομα τυπικού πληθυσμού.....	89
3.3. Αποτελέσματα εργαλείου Holland	90
3.3.1 Δείγμα ΥΛΑ.....	90
3.3.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού.....	93
3.4. Σύγκριση αποτελεσμάτων εργαλείου Holland σε άτομα με ΥΛΑ και άτομα τυπικού πληθυσμού	97
3.5. Σύγκριση ονείρων σταδιοδρομίας και αποτελεσμάτων εργαλείου Holland.....	99
3.5.1 Δείγμα ΥΛΑ.....	99
3.5.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού.....	101
Κεφάλαιο 4 Συζήτηση-Συμπεράσματα-Προτάσεις	104
4.1 Συζήτηση-συμπεράσματα	104
4.2 Περιορισμοί-Προτάσεις μελλοντικής έρευνας	111
Βιβλιογραφία	113

Περιεχόμενα εικόνων

Σχηματική απεικόνιση του εξαγωνικού μοντ 1.....	47
---	----

Περιεχόμενα πινάκων

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος ΥΛΑ.....	77
Πίνακας 2. Αποτελέσματα για παρεμβάσεις/ θεραπείες που λαμβάνουν τα άτομα με ΥΛΑ.	78
Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος τυπικού πληθυσμού	80
Πίνακας 4 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον πληθυσμό ΥΛΑ με βάση το υπάρχον επάγγελμα.....	81
Πίνακας 5 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών πληθυσμό ΥΛΑ.....	82
Πίνακας 6 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον τυπικό πληθυσμό με βάση το υπάρχον επάγγελμα.....	83
Πίνακας 7 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών τυπικού πληθυσμό.....	84
Πίνακας 8 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον πληθυσμό ΥΛΑ με βάση τα επαγγελματικά τους όνειρα	85
Πίνακας 9 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών ονείρων πληθυσμό ΥΛΑ.....	86
Πίνακας 10 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον τυπικό πληθυσμό με βάση τα επαγγελματικά τους όνειρα	87
Πίνακας 11 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών ονείρων τυπικού πληθυσμό.....	89
Πίνακας 12 Αποτελέσματα κωδικών κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ.....	90
Πίνακας 13 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ.....	92
Πίνακας 14 Αποτελέσματα κωδικών κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό.....	93
Πίνακας 15 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό	96
Πίνακας 16 Αποτελέσματα σύγκρισης κατηγοριών επαγγελματιών κατά Holland μεταξύ τυπικού πληθυσμού και πληθυσμού ΥΛΑ	97
Πίνακας 17 Αποτελέσματα σύγκρισης επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ.....	100
Πίνακας 18 Αποτελέσματα σύγκρισης επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό.....	102

Συντομογραφίες

ΑΦ	Αυτιστικό Φάσμα
ΔΑΦ	Διαταραχή Αυτιστικού Φάσματος
SDS	Self Directed Search
ΥΛΑ	Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμός

Πρόλογος

Η μετάβαση στην ενηλικίωση, με ό,τι αυτή συνεπάγεται, αποτελεί πρόκληση για άτομα τυπικού πληθυσμού και πολύ περισσότερο για άτομα με αναπηρία. Συγκεκριμένα στην παρούσα εργασία επιχειρήθηκε η προσέγγιση μιας ιδιαίτερης ομάδας ατόμων με αναπηρία, αυτών που ανήκουν στο Αυτιστικό Φάσμα, αλλά αποτελούν μια μειοψηφία αυτού, τα άτομα με Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμό ; ή Asperger. Κίνητρο για την επιλογή της συγκεκριμένης ομάδας αποτέλεσε το γεγονός ότι αυτά τα άτομα, φοιτώντας, ως επί το πλείστον, στο Γενικό σχολείο και όντας άτομα με μια χαρακτηριζόμενη κρυφή αναπηρία (Hidden Impairment) δε λαμβάνουν τον ανάλογο επαγγελματικό προσανατολισμό και συμβουλευτική με αποτέλεσμα σε μεγάλο ποσοστό να μην αποκαθίστανται επαγγελματικά.

Η συγκεκριμένη διπλωματική εργασία αποτελεί αποτέλεσμα των προσπαθειών και κόπων των τελευταίων ετών, κατά τη διάρκεια των οποίων είχα την τιμή να έχω την πολύτιμη βοήθεια ανθρώπων χάρη στους οποίους κατάφερα να ολοκληρώσω αυτό το δύσκολο, κυρίως λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών, εγχείρημα.

Ιδιαίτερος θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες και την ευγνωμοσύνη μου στον επιβλέποντα καθηγητή κύριο Κωνσταντίνο Παπαδόπουλο, Καθηγητή του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας για την πολύτιμη συμβολή του, την άρτια επιστημονική καθοδήγηση, αλλά και την ανθρώπινη προσέγγιση με την οποία αντιμετώπισε κάθε δυσχέρεια κατά την εκπόνηση της παρούσας εργασίας. Επίσης θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την κυρία Δόξα Παπακωνσταντίνου, επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Εκπαιδευτικής και Κοινωνικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας για την αμέριστη βοήθεια και

υποστήριξη που προσέφερε, συμβάλλοντας ουσιαστικά στην επίτευξη του στόχου μου.

Τέλος θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους μαθητές μου και όλα τα άτομα που συνέβαλαν στην ολοκλήρωση της παρούσας έρευνας .Πάνω από όλους, όμως ευχαριστώ τους τρεις Ήλιους της ζωής μου, Φοίβο, Θοδωρή και Χριστίνα που ζήσαν μαζί μου την αγωνία και τους κόπους μου και υπήρξαν πηγή δύναμης και έμπνευσης.

Ειρήνη Σαββίδου

Θάσος 2020

Εισαγωγή

Η επίτευξη ανταγωνιστικής επαγγελματικής αποκατάστασης είναι μια σημαντική επιδίωξη για νεαρά άτομα, ολοκληρώνοντας τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, σε μια περίοδο μετάβασης προς την ενηλικίωση που σηματοδοτεί μια από τις πιο σημαντικές μεταβάσεις στην πορεία της ζωής του ατόμου (Schulenberg, Sameroff, & Cicchetti, 2004).

Για τα περισσότερα άτομα με Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμό την αποφοίτηση από τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση έπεται μια περίοδος με ελάχιστες ευκαιρίες για το μέλλον και μειωμένες προσδοκίες για εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ή Επαγγελματική Αποκατάσταση (Wehman et al., 2014). Συγκεκριμένα η ανεργία για νέους απόφοιτους στο Αυτιστικό Φάσμα μπορεί να φτάνει από το 50% έως το 86% (Shattuck et al., 2012; Taylor & Selzer, 2011;). Η δυσχέρεια αυτή εντοπίζεται στην αναζήτηση τρόπων συμμετοχής στην εργασία και την εκπαίδευση ιδίως κατά τα δύο πρώτα κρίσιμα χρόνια μετά την αποφοίτηση.

Τα άτομα στο Αυτιστικό Φάσμα (ΑΦ) που χαρακτηρίζονται από αναπτυξιακές διαταραχές στον τομέα της κοινωνικής αλληλεπίδρασης, έλλειψη φαντασίας, στερεοτυπικές συμπεριφορές και περιορισμένα ενδιαφέροντα, αλλά διαθέτουν μέση ή υψηλή νοημοσύνη, ευρύ λεξιλόγιο και καλή χρήση της γραμματικής, αλλά αδυναμία στην χρήση του λεξιλογίου σε κοινωνικά πλαίσια, χαρακτηρίζονται ως άτομα με Υψηλής Λειτουργικότητας Αυτισμό (ΥΛΑ) (APA, 2011; Wing, Gould, & Gillberg, 2011) και κατά τα 2/3 των περιπτώσεων φοιτούν στα γενικά σχολεία (Barron-Cohen et al., 2009).

Δεδομένου της αύξησης των ατόμων που διαγιγνώσκονται στο ΑΦ (Yeargin-Allsopp, Rice, Karapurkar, Doernberg, Boyle, & Murphy, 2003) συνδυαστικά με τις

σύγχρονες τάσεις περί συμπερίληψης στην εκπαίδευση ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός μαθητών στο ΑΦ συνεκπαιδύεται δίπλα στους τυπικής ανάπτυξης συνομηλίκους τους. Ένα πετυχημένο σύστημα συμπερίληψης προϋποθέτει από πλευράς της κοινωνίας την πίστη που εναποτίθεται στην ανταπόκρισή του στις ανάγκες όλων των μαθητών (Elkins, Kraayenoord, & Joblinget, 2003).

Ένα επιπλέον ζήτημα είναι οι προσδοκίες των οικογενειών με παιδιά με ΥΛΑ, που ως επί το πλείστον αναλαμβάνουν να παράσχουν συμβουλές επαγγελματικού προσανατολισμού στα παιδιά τους (Briel, & Getzel, 2014), καθώς και το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα σε αυτές και στη διαθεσιμότητα των μέσων που προορίζονται για την υποστήριξη της μετάβασης και του προσανατολισμού σε επαγγελματικό επίπεδο. Συνδεδεμένοι με τα παραπάνω είναι και οι φόβοι που εκφράζονται από πλευράς των κηδεμόνων ως προς την έλλειψη υποστήριξης και φίλων καθώς και την έλλειψη ευκαιριών και την επαγγελματική αποκατάσταση (Camarena & Sarigiani, 2009; Graetz, 2010), όταν οι ίδιοι δε θα βρίσκονται σε θέση να παράσχουν την προσφερόμενη φροντίδα .

Ιδίως στον τομέα σχεδιασμού προγραμμάτων μετάβασης και επαγγελματικού προσανατολισμού τα άτομα με ΥΛΑ αντιμετωπίζουν πρόσθετη δυσχέρεια που οφείλεται στην εξ ορισμού δυστοκία κατά την κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία που απαιτεί η ενεργή συμμετοχή και έκφραση προτιμήσεων και επιθυμιών (Hagner et al., 2012), στην ίδια την αλλαγή στη ρουτίνα που βιώνεται ως πρόκληση (Adreon & Durocher, 2007), αλλά και στο βαθμό ανταπόκρισης της επαγγελματικής επιλογής με το επίπεδο των ικανοτήτων του ίδιου του ατόμου (Hurlbutt, & Chalmers, 2004) .

Παρόλο που στη βιβλιογραφία αναφέρονται ελπιδοφόρες μέθοδοι μετάβασης και ενσωμάτωση δραστηριοτήτων προσανατολισμένων προς τη διευκόλυνση της προσαρμογής από το σχολείο στην ενήλικη ζωή, εντούτοις δεν υπάρχουν σταθμισμένα προγράμματα μετάβασης που να λαμβάνουν υπόψιν παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο (Migliore, Timmons, Butterworth, & Lugas, 2012; Taylor, & Mailick, 2014) και η έρευνα ως προς την αποτελεσματικότητά τους είναι περιορισμένη (Strickland, Coles, & Southern, 2013).

Αντιθέτως οι Migliore, Butterworth, και Zalewska (2014) αναφέρουν επιτεύξιμα υψηλά εργασιακά αποτελέσματα σε κρατικά προγράμματα για άτομα στο Αυτιστικό Φάσμα , ενώ οι Gal, Landes, και Katz (2015) τονίζουν πως η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό για νέους στο ΑΦ αποτελεί έναν ισχυρό προγνωστικό παράγοντα της ποιότητας ζωής και παρουσιάζει ευεργετική επίδραση στην αποτροπή της επιδείνωσης των αυτιστικών συμπτωμάτων, γεγονός που υποσκελίζεται όμως από το χάσμα που επικρατεί ανάμεσα στη δυσχέρεια κατά την κοινωνική αλληλεπίδραση και στις υψηλές ικανότητες σε γνωστικό επίπεδο και τα ιδιαίτερα ταλέντα. Τα στερεότυπα σύμφωνα με τα οποία τα άτομα με ΥΛΑ παρουσιάζουν κλίση προς τομείς της τεχνολογίας, της επιστήμης και των μαθηματικών οδηγούν στη λάθος καθοδήγηση και στον προσανατολισμό αποκλειστικά προς αυτούς τους τομείς (Gelbar, Shefcyk, & Reichow, 2015).

Συνεκτιμώντας τα παραπάνω σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι ο έλεγχος της πιθανής συσχέτισης μεταξύ των επαγγελματικών επιλογών και των παραγόντων που συντελούν στην πετυχημένη επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΥΛΑ εστιάζοντας σε δυο κυρίως παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας είναι ο επαγγελματικός προσανατολισμός των ατόμων με ΥΛΑ μέσω της εφαρμογής του διεθνούς σταθμισμένου ερωτηματολογίου του Holland που στοχεύει μέσω της

σύζευξης επαγγελματικών ταυτοτήτων και περιβαλλόντων εργασίας να κατηγοριοποιήσει άτομα και εργασιακά περιβάλλοντα, συνδέοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, αλλά και παράλληλα παρέχοντας επιπλέον προβληματισμό ανάλογα με τη σύμπτωση ή ενδεχόμενη απόκλιση ανάμεσα στο επάγγελμα που αποτελεί το όνειρο και αυτό που προκύπτει ως το αρμόζον για το άτομο, καθώς και το ρόλο που ενδεχομένως διαδραματίζει η αναπηρία, εστιάζοντας στα ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση, ως προς την επαγγελματική επιλογή. Ο δεύτερος παράγοντας είναι οι προσδοκίες, και τα όνειρα που σχετίζονται με τις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών με ΥΛΑ.

Όσον αφορά τη δομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας αυτή διακρίνεται σε τέσσερα επιμέρους κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αποτελεί τη θεωρητική θεμελίωση της έρευνας κατά την οποία παρουσιάζεται η ανασκόπηση των βιβλιογραφικών και ερευνητικών δεδομένων. Το συγκεκριμένο κεφάλαιο αποτελείται από τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα καταγράφονται βασικά στοιχεία που αφορούν τη διαταραχή φάσματος αυτισμού εστιάζοντας αφενός στην συχνότητα και την αιτιολογία εμφάνισης του αυτισμού και αφετέρου στα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων με Αυτισμό σε αντιπαράθεση με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΥΛΑ και Asperger. Στη δεύτερη ενότητα στο επίκεντρο τίθεται η επιλογή επαγγέλματος και η λήψη αποφάσεων. Η εν λόγω ενότητα αναδεικνύει από τη μία μεριά τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος και λήψης αποφάσεων όπως επίσης τους παράγοντες που επηρεάζουν στην επιλογή επαγγέλματος.

Εν συνέχεια, στην τρίτη ενότητα στο επίκεντρο τίθεται η συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός ατόμων με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού (ΔΑΦ) ενώ στην τελευταία ενότητα την τετάρτη γίνεται εκτεταμένη αναφορά στη θεωρία του

Holland και στο Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων. Ειδικότερα, καταγράφονται τα βασικά στοιχεία που αφορούν στη θεωρία που συγκρότησε ο Holland και στηρίζεται η κλίμακα Self- Directed Search που αξιοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας. Στην ενότητα αυτή καταγράφονται τα αποτελέσματα ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί και στα οποία χορηγήθηκε το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων σε τυπικό πληθυσμό, σε άτομα με αναπηρία και σε άτομα στο ΑΦ.

Στο κεφάλαιο δυο παρουσιάζονται τα στοιχεία εκείνα που αφορούν στη μεθοδολογία της έρευνας. Σε αυτό το πλαίσιο αναφορά γίνεται στο σκοπό και τα ερευνητικά ερωτήματα που καθοδήγησαν την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, τη μέθοδο έρευνας που ακολουθήθηκε, τη διαδικασία, τα εργαλεία συλλογής δεδομένων που αξιοποιήθηκαν αλλά και το δείγμα της έρευνας από το οποίο συλλέχθηκε το πρωτογενές υλικό.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύοντας σε ξεχωριστές υποενότητες τα αποτελέσματα που προέκυψαν αφενός από την χορήγηση της κλίμακας σε άτομα με ΥΛΑ και αφετέρου από τη χορήγησή της σε τυπικό πληθυσμό. Τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η συζήτηση και τα συμπεράσματα που προέκυψαν βάσει των αποτελεσμάτων που εξήχθησαν από την ανάλυση των δεδομένων όπως επίσης καταγράφονται οι περιορισμοί και οι προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Κεφάλαιο 1 Θεωρητική θεμελίωση της έρευνας - Ανασκόπηση βιβλιογραφίας

1.1 Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού

Η πρώτη ενότητα του πρώτου κεφαλαίου περιλαμβάνει στοιχεία τα οποία προέρχονται από την ελληνική και διεθνή σχετικά με τον αυτισμό βιβλιογραφία, ο οποίος συνιστά μία αναπτυξιακή διαταραχή η οποία εμφανίζεται κατά τα πρώτα χρόνια της ζωής του ατόμου και εμμένει σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Εισαγωγικά να παρατηρηθεί ότι επιδρά καταλυτικά στον τρόπο με τον οποίο το άτομο αντιλαμβάνεται και βιώνει τον εαυτό του αλλά και τον κόσμο γύρω του όπως επίσης επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο μαθαίνει (Kouderi, Filippou, Derri, & Albanidis, 2016).

Κοινή συνισταμένη των βιβλιογραφικών δεδομένων αποτελεί το γεγονός ότι η χρήση της συγκεκριμένης διαταραχής είναι ιδιαίτερα περίπλοκη, δεδομένου ότι επηρεάζει τρεις βασικούς αναπτυξιακούς τομείς οι οποίοι είναι η κοινωνική αλληλεπίδραση, η επικοινωνία και η φαντασία (Kouderi et al., 2016).

Στις υποενότητες που ακολουθούν αναδεικνύονται στοιχεία που αφορούν στη συχνότητα εμφάνισης και την αιτιολογία του αυτισμού όπως επίσης παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό σε αντιπαράθεση με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΥΛΑ και Asperger

1.1.1 Συχνότητα εμφάνισης αυτισμού και αιτιολογία

Στην υποενότητα αυτή επιδιώκεται μέσα από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση να καταγραφούν και να αναδειχθούν βασικά στοιχεία που αφορούν αφενός, τη συχνότητα εμφάνισης του αυτισμού και αφετέρου, δεδομένα που σχετίζονται με τα αίτια και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην εμφάνιση του αυτισμού.

1.1.1.1 Συχνότητα εμφάνισης αυτισμού

Σε γενικές γραμμές, διαπιστώνεται πως τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα έντονο το ενδιαφέρον των ερευνητών σχετικά με ποικίλες παραμέτρους που αφορούν τον αυτισμό. Το έντονο αυτό ενδιαφέρον υποδεικνύει τη μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση αλλά και τη βελτίωση των ζητημάτων εκείνων που σχετίζονται με την αξιολόγηση και τη διάγνωση του αυτισμού. Υπό αυτό το πρίσμα θα πρέπει να ιδωθεί και το ζήτημα της αύξησης του αριθμού των ατόμων που διαγιγνώσκονται με αυτισμό (Lobar, 2016; Baio, 2014).

Από το 1980 έως σήμερα παρατηρείται μία ραγδαία αύξηση. Σύμφωνα με τον Blumberg και τους συνεργάτες του (2013) στις ΗΠΑ τα επιδημιολογικά στοιχεία καταδεικνύουν πως η διάγνωση του αυτισμού ήταν 200 περιπτώσεις ανά 10.000 γεννήσεις. Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω λειτουργούν τα στοιχεία που καταθέτουν οι Kim, Leventhal, Koh, Fombonne και Laska (2011) σύμφωνα με τους οποίους στη Μεγάλη Βρετανία καταγράφηκαν 157 περιπτώσεις ανά 10.000 γεννήσεις, ενώ στην Ασία καταγράφηκαν 264 περιπτώσεις ανά 10.000 γεννήσεις.

Από την άλλη μεριά, το Κέντρο Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (CDC-Centers for Disease Control and Prevention) στις Ηνωμένες Πολιτείες τονίζει πως είναι ιδιαίτερα ανησυχητική η αύξηση των περιπτώσεων ατόμων με αυτισμό (Baio, 2014). Ειδικότερα, υπολογίζεται ότι κατά το χρονικό διάστημα από το 2006 μέχρι το 2008 υπήρξε αύξηση του αριθμού των παιδιών με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού (ΔΑΦ) σε ποσοστό της τάξης του 23%, ενώ από το 2002 μέχρι το 2008 η αύξηση αυτή άγγιζε το 78% (Lobar, 2016; Christensen, 2016).

Τα νέα δεδομένα που προκύπτουν από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας εκτιμούν πως σε διεθνές επίπεδο ο επιπολασμός του αυτισμού ανέρχεται στο

62/10000, στοιχείο το οποίο συνεπάγεται ότι 1 στα 160 παιδιά διαγιγνώσκονται με ΔΑΦ. Ωστόσο αυτή η εκτίμηση φαίνεται να μεταβάλλεται σημαντικά Από τη στιγμή που σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα υποδεικνύουν την αύξηση της συχνότητας σε 1 προς 68 παιδιά κατά την τελευταία δεκαετία (Kouderi et al., 2016)

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω στοιχεία είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί πως η αύξηση του αριθμού των ατόμων με αυτισμό δεν συνδέεται με την αύξηση του επιπολασμού της διαταραχής (Lobar, 2016) αλλά με τις σημαντικές εξελίξεις και βελτιώσεις στις διαγνωστικές πρακτικές αλλά και με την καλύτερη ενημέρωση ως απόρροια του μεγάλου όγκου των ερευνών που έχουν διεξαχθεί σε διεθνές επίπεδο (Tsai, 2014; Lobar, 2016).

Τέλος, σχετικά με την αναλογία ως προς το φύλο θα πρέπει να παρατηρηθεί πως αυτή είναι σύμφωνα με την Christensen (2016) είναι 4- 5 αγόρια προς 1 κορίτσι. Στις περιπτώσεις που ο αυτισμός συνυπάρχει με νοητική αναπηρία η αναλογία αυτή διαφοροποιείται σε 2 αγόρια προς 1 κορίτσι.

1.1.1.2 Αιτιολογία αυτισμού

Μία πρώτη παρατήρηση που θα πρέπει να γίνει σχετικά με την αιτιολογία του αυτισμού είναι πως αυτή έχει αποτελέσει αντικείμενο συστηματικής διερεύνησης τα τελευταία χρόνια. Ωστόσο, μέχρι και σήμερα συνεχίζει να μην είναι ακριβής. Όταν μία διαταραχή παρουσιάζει ασαφή αιτιολογία τότε έρχονται στην επιφάνεια μία σειρά θεωριών οι οποίες επιδιώκουν να δώσουν απάντηση στα αίτια που οδηγούν στην εμφάνιση της διαταραχής(Συριοπούλου-Δελλή, 2016; Μαυροπούλου, 2007).

Το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές στις περιπτώσεις των ατόμων με αυτισμό αν λάβει κανείς υπόψη το γεγονός στην ιστορική της εξέλιξη έχουν επισημανθεί ποικίλοι και διαφορετικοί μεταξύ τους παράγοντες οι οποίοι οδηγούν

στην εμφάνισή του. Από τη δεκαετία του 1950 έως τη δεκαετία του 1970 δεν ήταν λίγοι οι επιστήμονες οι οποίοι υπογράμμισαν πως η αδιαφορία που εκδηλώνεται από τους γονείς και ιδιαίτερα από τη μητέρα του παιδιού απέναντι στις συναισθηματικές του ανάγκες αποτελεί τη βασικότερη αιτία. Κατά τη δεκαετία του 1950 ο Bettelheim Bruno διερευνώντας τα αίτια του αυτισμού επισήμανε πως οι μητέρες των παιδιών έχουν τη βασική ευθύνη για την εμφάνιση των χαρακτηριστικών της αυτιστικής συμπεριφοράς που εκδηλώνουν τα παιδιά τους (Συριοπούλου-Δελλή, 2016; Μαυροπούλου, 2007).

Με άλλα λόγια, αναδείχτηκε πως ο αυτισμός συνιστά απόρροια της έλλειψης εκδήλωσης συναισθημάτων από τη μεριά των γονέων και της συνακόλουθης ψυχρότητας της μητέρας. Η αντίληψη αυτή άρχισε να αποδυναμώνεται όταν ιατρική και η νευροβιολογία έστρεψαν το ενδιαφέρον σχετικά με την αιτιολογία του αυτισμού σε άλλες κατευθύνσεις ενώ παράλληλα εκφράστηκαν αμφιβολίες από τους ερευνητές για τα κατά πόσο πρόκειται για ένα αμιγώς ιατρικό φαινόμενο (Συριοπούλου-Δελλή, 2016; Μαυροπούλου, 2007).

Το 1952 κυκλοφόρησε η πρώτη έκδοση του DSM. Υπό την επίδραση του Freud και των εξελίξεων στον τομέα της ψυχανάλυσης, το DSM I αναφέρει πως η αιτιολογία της ψυχικής ασθένειας βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το υποσυνείδητο και ότι αυτό είναι σχεδιασμένο με τέτοιο τρόπο που καθοδηγεί τις ψυχοδυναμικές συνθέσεις. Η πρώτη αυτή η έκδοση αποτελεί ορόσημο για τον αυτισμό ο οποίος γινόταν κατανοητός ως μία σχιζοφρενική αντίδραση κατά την παιδική ηλικία. Το στοιχείο αυτό αποτυπώθηκε και στη δεύτερη έκδοση του DSM. Τα δεδομένα άρχισαν να αλλάζουν μετά τη δεκαετία του 1980 (Fung & Hardan, 2014).

Εστιάζοντας στα σύγχρονα ερευνητικά δεδομένα καταγράφονται ποικίλες αιτίες οι οποίες σχετίζονται με περιβαλλοντικούς, γενετικούς ή περιγεννητικούς παράγοντες (Fett-Conte, Bossolani-Martins & Rosan, 2015). Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη βιολογική αιτιολογία της διαταραχής. Η υπερίσχυσή της συνδέεται με την κριτική αμφισβήτηση που ασκήθηκε απέναντι στις ψυχογενείς προσεγγίσεις (Μαυροπούλου, 2007). Ευρήματα ερευνών που έχουν διεξαχθεί κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες καταδεικνύουν πως οι γενετικοί παράγοντες διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο (Reddy, 2005).

Οι γενετικές αιτίες διακρίνονται σε δύο επιμέρους κατηγορίες εκ των οποίων η πρώτη περιλαμβάνει τα ιδιοπαθητικά αίτια, ενώ η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τα δευτερογενή αίτια μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται μία απλή γενετική διαταραχή, ανωμαλίες στα χρωμοσώματα όπως επίσης, τα περιβαλλοντικά αίτια (Gordon, 2013). Ωστόσο, οι γενετικοί παράγοντες από μόνοι τους δεν είναι σε θέση να ερμηνεύσουν επαρκώς τον ευρύτερο αυτιστικό φαινότυπο και για το λόγο αυτό ένα μεγάλο μέρος των ερευνητών τονίζει την πολυπαραγοντικότητα της διαταραχής (Schaafsma & Pfaff, 2014; Lampi et al., 2014)

Από τα παραπάνω στοιχεία προκύπτουν κάποιες βασικές διαπιστώσεις όσον αφορά την αιτιολογία του αυτισμού. Μία πρώτη διαπίστωση αφορά στο γεγονός ότι ακόμα και στη σημερινή εποχή που έχουν διεξαχθεί πάρα πολλές έρευνες, δεν έχουν διατυπωθεί με σαφήνεια τα αίτια τα οποία είναι υπεύθυνα για την εμφάνιση του αυτισμού (Fett-Conte et al., 2015). Μία δεύτερη παρατήρηση αφορά στον αποκλεισμό των αιτιών εκείνων που σχετίζονται με την προσωπικότητα των γονέων, την υπόθεση που διατυπώθηκε για την ψυχρή μητέρα, τις ενδοοικογενειακές σχέσεις αλλά και τον τρόπο με τον οποίο ανατρέφεται ένα παιδί (Fung & Hardan, 2014).

Η τρίτη παρατήρηση που προκύπτει σχετίζεται με το ότι εντοπίζεται ένα αρκετά ισχυρό γενετικό υπόστρωμα όπως επίσης υψηλός βαθμός κληρονομικότητας και συσχέτισης με συγκεκριμένα γονίδια (Fett-Conte et al., 2015; Gordon, 2013). Σε κάθε περίπτωση όμως συνεχίζονται με συστηματικό τρόπο οι έρευνες για τον εντοπισμό των αιτιών, δεδομένου ότι παρατηρείται μία συνεχής αύξηση των περιπτώσεων ατόμων με αυτισμό όπως αυτό προκύπτει από τα επιδημιολογικά στοιχεία.

1.1.2 Τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων με αυτισμό σε αντιπαράθεση με τα χαρακτηριστικά των ατόμων με ΥΛΑ/Asperger

Η πρώτη επίσημη προσπάθεια ταξινόμησης της ψυχοπαθολογίας στις Ηνωμένες Πολιτείες συντελέστηκε στις αρχές του 20ου αιώνα. Το 1918, η Αμερικανική Ιατρική Ψυχολογική Ένωση (νυν Αμερικανική Ψυχιατρική Εταιρεία) προσπάθησε για πρώτη φορά να διαμορφώσει μία τυποποιημένη ονοματολογία για τις ψυχοπαθολογικές συνθήκες. Ο Leo Kanner και ο Hans Asperger ήταν οι πρώτοι που περιέγραψαν τα συμπτώματα και τα χαρακτηριστικά των παιδιών με αυτισμό κατά τη δεκαετία του 1940 (Fung & Hardan, 2014). Ο Leo Kanner, ένας μετανάστης από την Αυστρία, προσλήφθηκε στο νοσοκομείο John Hopkins και αποπειράθηκε να γεφυρώσει τα πεδία της ψυχιατρικής και της παιδιατρικής (Henninger & Taylor, 2013).

Το 1983 έγραψε το βιβλίο για την παιδοψυχιατρική και δημοσίευσε ένα βιβλίο με τίτλο «αυτιστικές διαταραχές της συναισθηματικής επαφής». Η μελέτη αυτή αφορούσε 11 παιδιά τα οποία μελετήθηκαν προσεκτικά και συστηματικά από τον Kanner. Κοινή συνισταμένη των παιδιών αυτών αποτελούσαν οι δυσκολίες και τα

προβλήματα που σχετίζονταν με την κοινωνική αλληλεπίδραση. Μέσα από τις περιγραφές και τις παρατηρήσεις του προσπάθησε να δώσει μία εικόνα της κατάστασης εστιάζοντας στις δυσκολίες των παιδιών να αντιμετωπίσουν την αλλαγή σε ποικίλες κοινωνικές καταστάσεις και για το λόγο αυτό έκανε λόγο για «αντίσταση στην αλλαγή» ή «επιμονή στην ομοιότητα» (Volkmar & McPartland, 2014; Henninger & Taylor, 2013).

Η ΔΑΦ αποτελεί μία δια βίου νευροαναπτυξιακή αναπηρία η οποία η οποία δύναται να εντοπιστεί ήδη από τη νεογνική περίοδο του παιδιού (Volkmar et al., 2014). Η διαταραχή καθορίζεται από συγκεκριμένα διαγνωστικά κριτήρια στα οποία συμπεριλαμβάνονται τα ελλείμματα και οι σημαντικές δυσκολίες που αφορούν στην κοινωνική επικοινωνία για την κοινωνική αλληλεπίδραση. Στα παραπάνω προστίθενται η εμφάνιση περιορισμένων, επαναλαμβανόμενων προτύπων συμπεριφοράς και ενδιαφερόντων (Bradley, 2010; Lobar, 2016; Volkmar & McPartland, 2014; Worley, & Matson, 2012).

Με άλλα λόγια, η διάγνωση του αυτισμού συνδέεται με μία σειρά ανεπαρκειών και δυσλειτουργιών στις λειτουργίες εκείνες που αφορούν την ωρίμανση του κεντρικού νευρικού συστήματος. Οι ανεπάρκειες αυτές αντανακλώνται με ανάγλυφο τρόπο στην ανάπτυξη των κοινωνικών, των επικοινωνιακών αλλά και των κοινωνικών δεξιοτήτων (Volkmar et al., 2014

Θα πρέπει να παρατηρηθεί πως τα πρώτα συμπτώματα που αποτελούν ενδείξεις για τη ΔΑΦ εντοπίζονται κατά την πρώιμη αναπτυξιακή περίοδο, όταν διαμορφώνεται το κεντρικό νευρικό σύστημα (Baio, 2014; Bradley, 2010). Ωστόσο, τα κοινωνικά ελλείμματα και οι δυσκολίες που σχετίζονται με την αλληλεπίδραση του ατόμου με το κοινωνικό περιβάλλον μπορεί να μην εντοπιστούν μέχρι τη στιγμή

που το άτομο δεν είναι σε θέση να ανταποκριθεί επαρκώς και με αποτελεσματικό τρόπο στις κοινωνικές, τις εκπαιδευτικές, τις επαγγελματικές και τις άλλες σημαντικές απαιτήσεις της ζωής (Baio, 2014).

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα δεδομένα της βιβλιογραφίας οι λειτουργικοί περιορισμοί των ατόμων με αυτισμό ποικίλουν σε κάθε περίπτωση και ενδέχεται να αναπτυχθούν και να ενταθούν με την πάροδο του χρόνου (Baio, 2014). Κατ' επέκταση, τα άτομα με αυτισμό δεν παρουσιάζουν ένα ενιαίο προφίλ λόγω της έντονης διαφοροποίησης στο συμπεριφορικό φαινότυπο του αυτισμού (Συριοπούλου-Δελλή, 2016). Ωστόσο, υπάρχουν κάποια κοινά χαρακτηριστικά τα οποία συνιστούν γνωρίσματα της ΔΑΦ (Συριοπούλου-Δελλή, Κάσιμος, & Τσίκουλας, 2015).

Εστιάζοντας στο σημείο αυτό στα στοιχεία που προέρχονται από το DSM είναι σημαντικό να σημειωθεί σε ένα πρώτο επίπεδο, ότι στην προηγούμενη έκδοση του διαγνωστικού εγχειριδίου, δηλαδή στην τέταρτη έκδοση γινόταν αναφορά στη βασική τριάδα των ελλειμμάτων στα οποία εντάσσονταν τα ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση, τα ελλείμματα στην κοινωνική επικοινωνία και η περιορισμένη η στερεότυπη συμπεριφορά (Wing et al., 2011; Worley, & Matson, 2012).

Στην επόμενη έκδοση του διαγνωστικού εγχειριδίου, στο DSM-V, συμπτύχθηκαν οι κατηγορίες αυτές από τρεις σε δύο. Γίνεται πλέον λόγος από τη μία μεριά, για τα ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση και την επικοινωνία και από την άλλη μεριά στην εμφάνιση περιορισμένης, επαναλαμβανόμενη στερεότυπης συμπεριφοράς και δραστηριοτήτων ή ενδιαφερόντων (Wing et al., 2011; Worley, & Matson, 2012).

Ειδικότερα η μειωμένη κοινωνική αλληλεπίδραση αναφέρεται στους σημαντικούς περιορισμούς και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο με αυτισμό στην κατανόηση μη λεκτικών σημείων αλλά και στο χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης και ευχαρίστησης που βιώνει από την αλληλεπίδραση με κάποιο άλλο άτομο. Επί του πρακτέου, εντοπίζονται περιορισμοί στην πνευματική επαφή ή στο κατά πόσο ανταποκρίνεται το άτομο στη φυσική επαφή (αγκάλιασμα, φιλή, χαιρετισμό). Η αρχή της κοινωνικής αλληλεπίδρασης παρατηρείται σε ένα παιδί από τη μέρα της γέννησής του, πολύ πριν αναπτυχθεί η γλώσσα (Wing et al., 2011).

Από την άλλη μεριά τα ελλείμματα σχετίζονται με το κατά πόσο το άτομο διαθέτει την ικανότητα λεκτικής και μη λεκτικής επικοινωνίας, το κατά πόσο μοιράζεται τις σκέψεις του και τα ενδιαφέροντα αλλά και το κατά πόσο επιδιώκει τη διαπραγμάτευση με θετικό φιλικό τρόπο. Τα άτομα με ΔΑΦ δυσκολεύονται να κατανοήσουν το τι λέγεται σε αυτούς ενώ παράλληλα παρατηρείται η τάση να ερμηνεύουν τις καταστάσεις και τις προφορικές νύξεις με κυριολεκτικό τρόπο (Wing et al., 2011).

Όσον αφορά στα ελλείμματα που σχετίζονται με την κοινωνική φαντασία θα πρέπει να επισημανθεί πως αυτά βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τη μειωμένη ικανότητα του ατόμου να σκεφτεί και να προβλέψει τις συνέπειες των δικών του ενεργειών για τον εαυτό του αλλά και για τους ανθρώπους. Ωστόσο, στην 5η έκδοση του διαγνωστικού εγχειριδίου αλλά και στην προηγούμενη δεν δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στη μειωμένη κοινωνική φαντασία αλλά αντ' αυτού οι μελετητές εισηγήθηκαν τον όρο επαναλαμβανόμενα πρότυπα συμπεριφοράς (Wing et al., 2011).

Στο σημείο αυτό επικεντρώνοντας την προσοχή στις περιπτώσεις των ατόμων με ΥΛΑ και στις περιπτώσεις ατόμων με σύνδρομο Asperger, διαπιστώνεται από τη

βιβλιογραφική ανασκόπηση ότι τα ελλείμματα που αφορούν στην κοινωνική επικοινωνία κατέχουν κεντρική θέση. Ωστόσο, η έκταση και η ένταση των ελλειμμάτων αυτών ποικίλει. Αναφορικά με τις δεξιότητες συνομιλίας τα άτομα με σύνδρομο Asperger φαίνεται να παρουσιάζουν σημαντικότερες δυσκολίες αφενός, στην πραγματολογική ανταπόκριση και αφετέρου, στο συναισθηματικό περιεχόμενο της επικοινωνίας, ακόμα και αν δεν υπάρχει κάποια ένδειξη για πρωτογενή γλωσσικά ελλείμματα (Blacher, Kraemer & Schalow, 2003).

Τα ευρήματα της έρευνα των Planche και Lemonnier (2012) καταδεικνύουν ότι υπάρχουν σε μεγαλύτερο βαθμό καθυστερήσεις στην απόκτηση των γλωσσικών ικανοτήτων στις περιπτώσεις ατόμων με ΥΛΑ παρά στις περιπτώσεις ατόμων με σύνδρομο Asperger. Ειδικότερα, τα άτομα με ΥΛΑ μπορεί να παρουσιάζουν ευχέρεια στη λεκτική έκφραση, ωστόσο είναι ιδιαιτέρως φτωχή η λεκτική κατανόηση, στοιχείο που επιδρά με καταλυτικό τρόπο σε ποικίλους τομείς της καθημερινότητας (Planche & Lemonnier, 2012).

Όπως παρατηρούν Grollier, Leblanc και Michel (2016) η βασική διαφοροποίηση που εντοπίζεται ανάμεσα στον αυτισμό και το σύνδρομο Asperger σχετίζεται με παραμέτρους που αφορούν τη γλωσσική ανάπτυξη. Η ηλικία ανάπτυξης των γλωσσικών δεξιοτήτων αποτελεί βασικό δείκτη της έκτασης των δυσκολιών που παρατηρούνται (Grollier et al., 2016). Το στοιχείο αυτό επισημαίνεται και από τους Noterdaeme, Wriedt και Höhne (2009), σύμφωνα με τους οποίους οι καθυστερήσεις στην πρόωμη ανάπτυξη των γλωσσικών ικανοτήτων προβλέπει την επέκταση της αυτιστικής ψυχοπαθολογίας και τα αισθητηριακά ελλείμματα όταν τα παιδιά είναι σε μικρή ηλικία αλλά όχι σε μεγαλύτερη, όπως λόγω χάρη κατά η διάρκεια της εφηβείας.

Από τα ευρήματα της έρευνας των Noterdaeme et al. (2009) προέκυψε ότι δεν εντοπίστηκαν διαφορές στη μη λεκτική γνωστική απόδοση, στην κινητικότητα και στο ψυχοκοινωνικό επίπεδο προσαρμογής των ατόμων με ΥΛΑ και των ατόμων με σύνδρομο Asperger. Τα αποτελέσματα αυτά οδήγησαν τους ερευνητές στο συμπέρασμα πως ο ΥΛΑ και το Asperger μπορούν να θεωρηθούν ως μια ομάδα σε ένα συνεχές (Noterdaeme et al., 2009)

Στον αισθητηριακό τομέα σύμφωνα με τις παρατηρήσεις του Ghanizadeh (2011) τα παιδιά με αυτισμό φαίνεται να έχουν πιο ευαίσθητη την απτική αίσθηση και κατ' επέκταση τις συμπεριφορές που συνδέονται με αυτή σε σύγκριση με τα παιδιά με σύνδρομο Asperger. Επιπρόσθετα, είναι πιο περιορισμένες οι δυνατότητες απτικής διάκρισης και αισθητηριακής αντίληψης που επιδεικνύουν τα παιδιά με αυτισμό σε σχέση με τα παιδιά με Asperger.

Μία άλλη παρατήρηση που αξίζει να γίνει σχετικά με τις περιπτώσεις των ατόμων με σύνδρομο Asperger αφορά την εμφάνιση άτυπων αισθητηριακών συμπεριφορών και την άτυπη επεξεργασία των αισθητηριακών πληροφοριών. Ιδιαίτερες δυσκολίες εντοπίζονται στην ακουστική επεξεργασία σε αντίθεση με την αποτελεσματική επεξεργασία των οπτικών-αντιληπτικών πληροφοριών (Blacher et al., 2003).

Στον αισθητηριακό τομέα ο Ghanizadeh (2011) παρατηρεί ότι τα παιδιά με ΥΛΑ παρουσιάζουν πιο αναπτυγμένες απτικές αισθητηριακές συμπεριφορές σε σύγκριση με τα άτομα με Asperger ενώ οι ικανότητες απτικής διάκρισης και αισθητηριακής αντίληψης είναι σε γενικές γραμμές, λιγότερο ανεπτυγμένες στις περιπτώσεις των ατόμων με αυτισμό σε σύγκριση με τις περιπτώσεις ατόμων με διαταραχή Asperger. Οι Planche και Lemonnier (2012) σημειώνουν ότι υπάρχουν

ποιοτικές και λεπτές διαφορές σε νευροβιολογικό επίπεδο ανάμεσα στις περιπτώσεις ατόμων με ΥΛΑ και στις περιπτώσεις ατόμων με Asperger.

Προβαίνοντας σε μία αρκετά γενικευτική, σχηματική και απλοϊκή παρουσίαση της ΔΑΦ, παρατηρείται πως η διαταραχή αυτή περιλαμβάνει από τη μία μεριά, τις περιπτώσεις εκείνες που παρουσιάζουν σημαντικά ελλείμματα μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται η απουσία λειτουργικής γλώσσας και η εμφάνιση νοητικής αναπηρίας. Οι περιπτώσεις αυτές χαρακτηρίζονται ως αυτισμός χαμηλής λειτουργικότητας (Noterdaem et al., 2009; Whitman & Ekas, 2008).

Από την άλλη μεριά, βρίσκονται τα άτομα με ΥΛΑ, οι περιπτώσεις των οποίων χαρακτηρίζονται από ήπια συμπτωματολογία, φυσιολογική νοημοσύνη και λειτουργική ομιλία. Όσον αφορά τις περιπτώσεις στις οποίες δεν εντοπίζεται καθυστέρηση στην ανάπτυξη της ομιλίας, γίνεται λόγος για σύνδρομο Asperger (Noterdaeme, et al., 2009; Whitman & Ekas, 2008) και κατά τα 2/3 των περιπτώσεων φοιτούν στα γενικά σχολεία (Barron-Cohen et al., 2009).

Με άλλα λόγια, η ειδοποιός διαφορά μεταξύ του αυτισμού υψηλής λειτουργικότητας και του αυτισμού χαμηλής λειτουργικότητας έγκειται στο γεγονός ότι στην πρώτη περίπτωση το άτομο αναπτύσσει λόγο οποίος είναι φωνολογικά, γραμματικά και συντακτικά ορθώς αλλά υπολείπεται στο πραγματολογικό και στο σημασιολογικό μέρος (Wing et al., 2011) τα οποία είναι άρρηκτα συνυφασμένα με τη χρήση του λόγου κατά την επικοινωνία (Συριοπούλου-Δελλή, 2016).

Τέλος, δεν θα πρέπει να παραληφθεί ότι σε αρκετές περιπτώσεις ο λόγος τους μπορεί να χαρακτηρίζεται από έντονη επαναληπτικότητα. Κατά συνέπεια ανεξάρτητα από το επίπεδο της λειτουργικότητας του ατόμου με αυτισμό, σε όλες τις περιπτώσεις εντοπίζονται δυσκολίες στην επικοινωνία (Συριοπούλου-Δελλή κα., 2015).

1.2 Επιλογή επαγγέλματος και λήψη αποφάσεων

Η εργασιακή απασχόληση διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου. Η σημασία της βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το γεγονός ότι προσδιορίζει το άτομο ως κοινωνικό ον και παράλληλα επιδρά με καταλυτικό τρόπο στην ατομική του υπόσταση, παράγοντας ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, ασφάλεια, ανταμοιβή και συναισθηματική ευχαρίστηση (Μπακοπούλου & Χαριοπολίτου, 2013).

Αποτελεί υποχρέωση και δικαίωμα του κάθε ατόμου η ένταξη του στην αγορά εργασίας αλλά στις περιπτώσεις των ατόμων με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, διαπιστώνονται ποικίλα εμπόδια τόσο κατά την επαγγελματική τους προετοιμασία όσο και κατά την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Η παρεμπόδιση λοιπόν, στην εύρεση εργασίας συνιστά άλλη μία πτυχή του κοινωνικού αποκλεισμού που υφίστανται τα άτομα με αναπηρία (Μπακοπούλου & Χαριοπολίτου, 2013).

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο τομέας στον οποίο αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες στα άτομα με αναπηρία κατά τη μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή είναι ο τομέας της εργασίας, διαπιστώνεται πως η λήψη ορθών επαγγελματικών αποφάσεων αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά βήματα στην πορεία του ατόμου προς την ενηλικίωση όπως χαρακτηριστικά επισημαίνει ο Janus (2009). Στην ενότητα αυτή επιδιώκεται μέσω της βιβλιογραφικής ανασκόπησης να επισημανθούν στοιχεία που σχετίζονται με τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος και λήψης αποφάσεων ενώ παράλληλα, θα διερευνηθούν και θα αναδειχτούν οι παράγοντες εκείνοι που επιδρούν στην επιλογή επαγγέλματος.

1.2.1 Η διαδικασία επιλογής επαγγέλματος και λήψης αποφάσεων σχετικά με το επάγγελμα

Οι επαγγελματικές επιλογές αναγνωρίζονται ως από τις σημαντικότερες αποφάσεις που καλείται να λάβει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του. Σύμφωνα με την Αργυροπούλου (2012) οι επιλογές αυτές έχουν μακροπρόθεσμο αντίκτυπο στον τρόπο ζωής του ατόμου όπως επίσης σε παραμέτρους που σχετίζονται με την συναισθηματική του ευημερία αλλά και με πτυχές της κοινωνικής και οικονομικής του κατάστασης. Η επίτευξη ανταγωνιστικής επαγγελματικής αποκατάστασης είναι μια σημαντική επιδίωξη για νεαρά άτομα, ολοκληρώνοντας τη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση, σε μια περίοδο μετάβασης προς την ενηλικίωση που σηματοδοτεί μια από τις πιο σημαντικές μεταβάσεις στην πορεία της ζωής του ατόμου (Schulenberg et al., 2004).

Δεν θα πρέπει να παραληφθεί ότι οι επαγγελματικές επιδόσεις επηρεάζουν την αίσθηση της προσωπικής αποτελεσματικότητας του ατόμου όπως επίσης της συμβολής του στην κοινωνία. Με βάση τα βιβλιογραφικά δεδομένα η διαδικασία της επιλογής επαγγέλματος και σταδιοδρομίας αποτελεί μία συγκεκριμένη και ιδιαίτερος δύσκολη αλλά και τη σύνθετη διαδικασία η οποία συνοδεύεται από συναισθήματα ανασφάλειας και αβεβαιότητας (Αργυροπούλου, 2012).

Συνεκτιμώντας τα παραπάνω διαπιστώνεται ότι κοινή συνισταμένη των βιβλιογραφικών δεδομένων αποτελούν οι προκλήσεις και τα εμπόδια που καλούνται να αντιμετωπίσουν σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας τα άτομα με ΔΑΦ αλλά και εν γένει, τα άτομα με αναπηρία και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες (Cruden, 2012; Samuels, 2015). Δεδομένου της αύξησης των ατόμων που διαγιγνώσκονται στο ΑΦ (Yeargin-Allsopp et al., 2003) συνδυαστικά με τις

σύγχρονες τάσεις περί συμπερίληψης στην εκπαίδευση ένας διαρκώς αυξανόμενος αριθμός μαθητών στο ΑΦ συνεκπαιδεύεται δίπλα στους τυπικής ανάπτυξης συνομηλίκους τους..

Μία παρατήρηση που θα πρέπει να γίνει σε αυτό το πλαίσιο θέτει στο επίκεντρο την ανάγκη απόκτησης δεξιοτήτων όπως είναι για παράδειγμα οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, ενδυνάμωση της κριτικής τους ικανότητας, λήψης αποφάσεων όπως επίσης η απόκτηση επικοινωνιακών και συνεργατικών δεξιοτήτων (Cruden, 2012; Samuels, 2015; Tipton Christensen, &Blacher, 2013).

Η απόκτηση κοινωνικών δεξιοτήτων και αυτοπροσδιοριστικών συμπεριφορών αποτελούν βασικές συνιστώσες που βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος αλλά και με τη λήψη αποφάσεων (Kim & Turnbull, 2004; Nosek, Hughes, Swedlund, Taylor & Swang, 2003; Field, Martin ,Miller, Ward & Wehmeyer, 1998).

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να επισημανθεί σχετικά με τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής πως αυτή διέρχεται από διαφορετικές φάσεις και στάδια, γεγονός που σημαίνει ότι δεν συνιστά μία πράξη αυτοτελή. Αντίθετα, συνιστά μία συνεχή διαδικασία που περιλαμβάνει ποικίλες διεργασίες οι οποίοι συσχετίζονται αφενός με τις ικανότητες του ατόμου, τα προσωπικά του βιώματα και τις εμπειρίες αλλά και σε συνάρτηση και αφετέρου, με τα δεδομένα του κοινωνικού, οικονομικού και πολιτικού γίνεσθαι (Παπάνης κα., 2007). Με άλλα λόγια, διαπιστώνεται ότι λήψη αποφάσεων σχετικά με το επάγγελμα δεν μπορεί να εξεταστεί αποκομμένα από όλες εκείνες τις διαδικασίες που συνεπάγεται η μετάβαση των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή/ και αναπηρία στην ενήλικη ζωή (Samuels, 2015; Madaus & Shaw, 2006).

Εστιάζοντας στα στάδια που αφορούν την ορθή επαγγελματική επιλογή αναφορά αξίζει να γίνει σε αυτά που έχουν διατυπωθεί από τον Parsons. Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη προσέγγιση αναγνωρίζονται τα τρία βασικά στάδια στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, εκ των οποίων το πρώτο στάδιο συνδέεται με το ζήτημα της αυτογνωσίας, δηλαδή το κατά πόσο το άτομο έχει επίγνωση και σαφή εικόνα των ικανοτήτων του, των ενδιαφερόντων του και των ελλειμμάτων/ δυσκολιών που αντιμετωπίζει. Το δεύτερο στάδιο σχετίζεται με το κατά πόσο το άτομο με αναπηρία γνωρίζει και έχει τις απαραίτητες πληροφορίες για τις απαιτήσεις αλλά και για τις προοπτικές του εκάστοτε επαγγέλματος. Το τρίτο στάδιο με βάση τη συγκεκριμένη προσέγγιση αφορά στο συσχετισμό των δύο προηγούμενων φάσεων και των δεδομένων που αυτές συνεπάγονται (Nathan & Hill, 2006).

1.2.2 Παράγοντες που επιδρούν στην επιλογή επαγγέλματος

Η υποενότητα θα εστιάσει στην ανάδειξη των παραγόντων που επηρεάζουν στην επιλογή επαγγέλματος, όπως αυτό προκύπτει μέσα από τα υφιστάμενα βιβλιογραφικά δεδομένα. Σε αυτό το πλαίσιο να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τους Sidiropoulou-Dimakakou κα.,(2012) καθοριστικός είναι ο ρόλος των πεποιθήσεων σταδιοδρομίας, μία παράμετρος η οποία έχει επισημανθεί και από προηγούμενες μελέτες που έχουν πραγματοποιηθεί (Amundson 1997).

Οι πεποιθήσεις των ανθρώπων για τον εαυτό τους και τον κόσμο της εργασίας επηρεάζουν τις παραμέτρους εκείνες που αφορούν στην εκμάθηση νέων δεξιοτήτων, την ανάπτυξη νέων ενδιαφερόντων, τη διαμόρφωση στόχων σταδιοδρομίας, τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας και τη λήψη μέτρων για την επίτευξη στόχων σταδιοδρομίας. Οι πεποιθήσεις καριέρας εκδηλώνονται με ποικίλους τρόπους κατά τη διάρκεια των διαφόρων σταδίων της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων, επηρεάζοντας τις προσδοκίες και τις ενέργειες του ατόμου (Austin, Wagner, & Dahl,

2003) και οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε λανθασμένες αποφάσεις (Clarkson, 2003; Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012).

Το μεγαλύτερο μέρος των ερευνών αναφέρουν ότι στην πλειοψηφία των περιπτώσεων πρόκειται για αρνητικές πεποιθήσεις που συνεπάγονται έλλειψη ικανοποίησης από τη συγκεκριμένη επιλογή, μειωμένη αυτοεκτίμηση και χαμηλή εμπιστοσύνη στην ικανότητά να λαμβάνει αποτελεσματικές αποφάσεις. Σύμφωνα με τις θεωρητικές αρχές της Θεωρίας της Κοινωνικής Γνωστικής Σταδιοδρομίας (SCCT) και τη Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης, η συμπεριφορά σταδιοδρομίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις πεποιθήσεις και τις σκέψεις ενός ατόμου. Οι σύμβουλοι καριέρας δύνανται να βοηθήσουν τα άτομα να αναγνωρίσουν, να προκαλέσουν και να αλλάξουν αυτές τις πεποιθήσεις και να αναπτύξουν την ετοιμότητα ώστε να ανταποκριθεί στις επαγγελματικές ευκαιρίες με πιο ορθολογικό τρόπο (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012).

Στα παραπάνω αξίζει να προστεθεί ακόμα πως στους παράγοντες που επιδρούν στην επιλογή επαγγέλματος και τη λήψη σχετικών αποφάσεων συγκαταλέγονται αφενός τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων όπως είναι για παράδειγμα η ηλικία, το φύλο, η καταγωγή, το εκπαιδευτικό υπόβαθρο όπως επίσης η κοινωνική και οικονομική κατάσταση. Δεν θα πρέπει να παραληφθεί ότι το είδος της αναπηρίας και κατ' επέκταση, οι δυσκολίες και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το άτομο στην καθημερινότητα αποτελούν μπροστά τους ατομικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος (Shaw, Gold & Wollfe, 2007).

Αφετέρου, αναφορά θα πρέπει να γίνει και στους ψυχο- κοινωνικούς παράγοντες. Οι παράγοντες αυτοί βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τον αυτοπροσδιορισμό, και πιο συγκεκριμένα με το κατά πόσο το άτομο με αναπηρία έχει

αναπτύξει τις απαιτούμενες αυτοπροσδιοριστικές συμπεριφορές που θα του επιτρέψουν να προβεί στην ορθή επιλογή επαγγέλματος (McDonald & Crudden, 2009).

Σύμφωνα με την Αργυροπούλου (2012) στους συναισθηματικούς και προσωπικούς παράγοντες συγκαταλέγονται οι απαισιόδοξες προσδοκίες, οι οποίες αναφέρονται στις αρνητικές και δυσλειτουργικές σκέψεις του ατόμου οι οποίες βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με προκατειλημμένες ή διαστρεβλωμένες πεποιθήσεις για τη σταδιοδρομία. Οι απαισιόδοξες προσδοκίες λειτουργούν ανασταλτικά και παρεμποδίζουν το άτομο να σκεφτεί με τρόπο οργανωμένο και συστηματικό προκειμένου να επιλύσει ένα πρόβλημα ή για να προχωρήσει στη λήψη μιας απόφασης η οποία είναι ευνοϊκή για τον εαυτό του.

Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω να παρατηρηθεί ότι οι απαισιόδοξες προσδοκίες διακρίνονται σε τρεις επιμέρους τομείς οι οποίοι είναι οι απαισιόδοξες προσδοκίες αναφορικά με τον κόσμο της εργασίας, οι απαισιόδοξες προσδοκίες που σχετίζονται με τον αυτοέλεγχο και οι απαισιόδοξες προσδοκίες που σχετίζονται με τη διαδικασία λήψης απόφασης (Αργυροπούλου, 2012). Επιπρόσθετα, να τονιστεί ότι η διεθνής βιβλιογραφία υπογραμμίζει την ανάγκη συστηματικής παροχής ευκαιριών ενδυνάμωσης του αυτοπροσδιορισμού, διότι κατά αυτό τον τρόπο το άτομο αποκτά λειτουργικές δεξιότητες που του επιτρέπουν να λάβει πιο αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις (Field et al., 1998).

Με βάση τις θεωρίες σταδιοδρομίας, όπως επισημαίνει ο Undiyaundeye (2013) μία σημαντική μεταβλητή που επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο επιλέγει το επάγγελμά του είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του. Ο Holland (1987, οπ. αναφ. στο Undiyaundeye, 2013) υποστήριξε πως η επιλογή

επαγγέλματος αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας γεγονός που σημαίνει ότι τα άτομα που απαρτίζουν μία επαγγελματική κοινότητα μοιράζονται παρόμοια χαρακτηριστικά προσωπικότητας. Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αποτελούν μία δεύτερη εξίσου σημαντική παράμετρο που επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος.

Ωστόσο, η προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντα δεν αποτελούν τα μόνα κριτήρια για την επιλογή καθώς σε αυτά προστίθενται και άλλοι παράγοντες όπως είναι οι ικανότητες του ατόμου που καθορίζουν το κατά πόσο μπορεί να είναι επιτυχής η επαγγελματική σταδιοδρομία. Στα παραπάνω προστίθεται ακόμα το πλαίσιο μέσα στο οποίο μεγαλώνει το άτομο και τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα. Δεν θα πρέπει να παραληφθεί ακόμα ο καθοριστικός ρόλος που διαδραματίζουν οι αξίες που εστερνίζεται το άτομο, διότι αυτές δικαιολογούν τις ενέργειες του ατόμου (Undiyaundeye, 2013).

Ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει και τους περιβαλλοντικούς παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν τη λήψη αποφάσεων σχετικά με την επιλογή επαγγέλματος. Σε αυτή την κατεύθυνση να παρατηρηθεί ότι οι ραγδαίες κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί κατά τα τελευταία χρόνια σε συνδυασμό με τον περιορισμένο αριθμό επαγγελματικών ευκαιριών επιδρούν με καταλυτικό τρόπο στις προσπάθειες που καταβάλλει το άτομο να υλοποιήσει τις επαγγελματικές του επιδιώξεις και τις επαγγελματικές του αποφάσεις (Αργυροπούλου, 2012; Γουσέτη & Παπασταθόπουλος, 2015).

Σημαντικό ρόλο σε αυτό το πλαίσιο διαδραματίζει και το γεγονός ότι η αποφοίτηση από τα πανεπιστημιακά ιδρύματα και κατ' επέκταση, η αποσύνδεση των πτυχίων από την αγορά εργασίας, έχει δημιουργήσει ένα ιδιαίτερα αρνητικό κλίμα το οποίο αντανακλάται με ανάγλυφο τρόπο στο γεγονός ότι οι νέοι στη

σημερινή εποχή δυσκολεύονται να λάβουν αποφάσεις επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Αργυροπούλου, 2012).

Η κατάσταση καθίσταται ακόμα πιο δυσχερής την περίπτωση των ατόμων με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων των ατόμων με αυτισμό, καθώς καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλα εμπόδια τα οποία μεγιστοποιούνται λόγω της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και την εισαγωγή της έννοιας της ευελιξίας στην αγορά εργασίας (Αρβανίτης, 2009; Γουσέτη & Παπασταθόπουλος, 2015).

1.3 Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός στα άτομα με Διαταραχή Φάσματος Αυτισμού

Μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα άτομα με αναπηρία και ειδικότερα τα άτομα με ΔΑΦ είναι το ζήτημα της μετάβασης στην ενήλικη ζωή το οποίο εμπερικλείει ποικίλες παραμέτρους και ζητήματα (Samuels, 2015). Η έννοια της μετάβασης αναφέρεται σε ένα σύνολο από συντονισμένες δραστηριότητες που έχουν συγκεκριμένους στόχους οι οποίοι θα πρέπει να επιτευχθούν από το άτομο με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή/ και αναπηρία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί πως οι δραστηριότητες που περιλαμβάνονται στο πλαίσιο των διαδικασιών μετάβασης εναρμονίζονται με τις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε ατόμου (Madaus & Shaw, 2006).

Η σημασία της μετάβασης και εν γένει των διαδικασιών που αυτή συνεπάγεται είναι άρρηκτα συνυφασμένη με το ότι η ενήλικη ζωή αποτελεί μία νέα κατάσταση για το άτομο, καθώς προϋποθέτει την ενασχόλησή του με θέματα που αφορούν στην αυτόνομη διαβίωση, την επιλογή επαγγέλματος, την επαγγελματική αποκατάσταση αλλά και εν γένει τη συμμετοχή του ατόμου στο κοινωνικό γίγνεσθαι.

Επιπρόσθετα, η μετάβαση στην ενήλικη ζωή θέτει στο προσκήνιο ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση του ελεύθερου χρόνου όπως επίσης τη δημιουργία και τη διατήρηση κοινωνικών σχέσεων (Nose et al., 2003; Samuels, 2015; Tipton et al., 2013). Κατ' επέκταση, η αβεβαιότητα και το άγχος είναι ένα στοιχείο το οποίο βιώνουν έντονα τα άτομα με αναπηρία όσο και οι οικογένειες τους (Kim & Turnbull, 2004; Wagner et al., 2005).

Επίσης, θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι λόγω των δυσκολιών που συναντούν στη διαδικασία της μετάβασης, η απογοήτευση είναι ένα συναίσθημα που τους συνοδεύει συχνά και το οποίο μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις. Αρκετά συχνά τα άτομα με αναπηρία εγκαταλείπουν τις προσπάθειες και ειδικότερα, αυτές που σχετίζονται με παραμέτρους της επαγγελματικής αποκατάστασης ή ωθούνται σε λανθασμένες επαγγελματικές επιλογές (Kim & Turnbull, 2004; Nosek et al., 2003). Με άλλα λόγια, ο τομέας στον οποίο αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες τα άτομα με αναπηρία κατά τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή είναι ο τομέας της εργασίας.

Όπως υποδεικνύει ο VanBergeijk και οι συνεργάτες του (2008) η μετάβαση από το σχολείο στην απασχόληση απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό για να διασφαλιστεί πως οι έφηβοι είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι να μεταβούν σε ένα καινούργιο στάδιο της ζωής τους. Κατά συνέπεια, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη να καταβληθεί μία συνειδητή προσπάθεια σε κατεύθυνση από μέρος του σχολικού συστήματος και της κοινότητας. Ιδίως στον τομέα σχεδιασμού προγραμμάτων μετάβασης και επαγγελματικού προσανατολισμού τα άτομα με ΥΛΑ αντιμετωπίζουν πρόσθετη δυσχέρεια που οφείλεται στην εξ ορισμού δυστοκία κατά την κοινωνική αλληλεπίδραση και επικοινωνία που απαιτεί η ενεργή συμμετοχή και έκφραση προτιμήσεων και επιθυμιών (Hagner et al., 2012), στην ίδια την αλλαγή στη ρουτίνα που βιώνεται ως πρόκληση (Adreon & Durocher, 2007), αλλά και στο βαθμό

ανταπόκρισης της επαγγελματικής επιλογής με το επίπεδο των ικανοτήτων του ίδιου του ατόμου (Hurlbutt, & Chalmers, 2004).

Σε διεθνές επίπεδο διαπιστώνεται ότι οι σχολικοί σύμβουλοι κατέχουν κεντρικό ρόλο στην προώθηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των μαθητών και στην κατάλληλη προετοιμασία τους για την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Ωστόσο οι περιπτώσεις των μαθητών με ΥΛΑ αποτελούν μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις που καλούνται να αναλάβουν (McCarthy, VanHorn, Calfa, Lambert & Guzman, 2010).

Στις ΗΠΑ σύμφωνα με το εθνικό μοντέλο της ASCA η επαγγελματική συμβουλευτική και οι παρεμβάσεις που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο της δύναται να συνεισφέρουν με καταλυτικό τρόπο ώστε τα άτομα με αυτισμό να αξιοποιήσουν τις επαγγελματικές ευκαιρίες που τους δίνονται και να μπορέσουν να εισέλθουν στον επαγγελματικό στίβο και να καταστούν υπεύθυνα μέλη της κοινωνίας συμβάλλοντας με το δικό τους τρόπο στην εξέλιξη και την πρόοδο (McCarthy et al., 2010).

Ο αποτελεσματικός προγραμματισμός που διασφαλίζει τη μετάβαση του ατόμου στην ενήλικη ζωή απαιτεί την ενεργό συμμετοχή όλων των μελών της διεπιστημονικής ομάδας συμπεριλαμβανομένου του ατόμου με αυτισμό. Τα προγράμματα μετάβασης παρέχουν ευκαιρίες στους νέους να μάθουν για τον εαυτό τους και να σχεδιάσουν την πορεία τους μετά το σχολείο (Hendrick & Wehman, 2009; Rock & Leff, 2011).

Μια συνιστώσα που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αυτή της αξιολόγησης. Ειδικότερα αναφορά γίνεται στην αξιολόγηση της σταδιοδρομίας, στην αξιολόγηση της μετάβασης, αλλά και επαγγελματική αξιολόγηση. Τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τις

αξιολογήσεις αυτές θα πρέπει να αποτελούν τον άξονα στον οποίο στηρίζεται ο σχεδιασμός των προγραμμάτων μετάβασης και επαγγελματικής υποστήριξης των ατόμων με αναπηρία (Leconte, 2006). Παρόλο που στη βιβλιογραφία αναφέρονται ελπιδοφόροι μέθοδοι μετάβασης και ενσωμάτωση δραστηριοτήτων προσανατολισμένων προς τη διευκόλυνση της προσαρμογής από το σχολείο στην ενήλικη ζωή, εντούτοις δεν υπάρχουν σταθμισμένα προγράμματα μετάβασης που να λαμβάνουν υπόψιν παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο (Migliore et al., 2012; Taylor, & Mailick, 2014) και η έρευνα ως προς την αποτελεσματικότητά τους είναι περιορισμένη (Strickland, Coles, & Southern, 2013).

Αντιθέτως οι Migliore et al. (2014) αναφέρουν επιτεύξιμα υψηλά εργασιακά αποτελέσματα σε κρατικά προγράμματα για άτομα στο Αυτιστικό Φάσμα, ενώ οι Gal et al. (2015) τονίζουν πως η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό για νέους στο ΑΦ αποτελεί έναν ισχυρό προγνωστικό παράγοντα της ποιότητας ζωής και παρουσιάζει ευεργετική επίδραση στην αποτροπή της επιδείνωσης των αυτιστικών συμπτωμάτων, γεγονός που υποσκελίζεται όμως από το χάσμα που επικρατεί ανάμεσα στη δυσχέρεια κατά την κοινωνική αλληλεπίδραση και στις υψηλές ικανότητες σε γνωστικό επίπεδο και τα ιδιαίτερα ταλέντα. Τα στερεότυπα σύμφωνα με τα οποία τα άτομα με ΥΛΑ παρουσιάζουν κλίση προς τομείς της τεχνολογίας, της επιστήμης και των μαθηματικών οδηγούν στη λάθος καθοδήγηση και στον προσανατολισμό αποκλειστικά προς αυτούς τους τομείς (Gelbar, Shefcyk, & Reichow, 2015).

Στην Αμερική και πιο συγκεκριμένα στις Ηνωμένες Πολιτείες στο πλαίσιο της επαγγελματικής αξιολόγησης λειτουργεί η τάξη *career management for success* όπου πραγματοποιούνται αξιολογήσεις και τίθενται επαγγελματικοί στόχοι σε συνεργασία με σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού. Σε αυτό το πλαίσιο θα παρέχεται η ευκαιρία στους μαθητές να έρθουν σε επαφή με τα διαφορετικά

επαγγέλματα ιδιαίτερα με αυτά για τα οποία δεν έχουν πληροφορίες ή δεν γνωρίζουν. Επίσης, μέσα από την ενασχόληση και τη γνωριμία με τα διαφορετικά επαγγέλματα οι μαθητές που συμμετέχουν στις τάξεις αυτές διατυπώνουν και διαμορφώνουν επαγγελματικούς στόχους (Hudson, 2011).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει ένα πρόγραμμα ηλεκτρονικό με την επωνυμία Envision IT, στόχος του οποίου είναι να παρασχεθούν σε μαθητές που ολοκληρώνουν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση ευκαιρίες καλλιέργειας δεξιοτήτων μετάβασης αλλά και επαγγελματικής απασχόλησης. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα κινείται σε τρεις βασικούς άξονες εκ των οποίων ο πρώτος είναι το να καθοριστούν οι στόχοι που αφορούν την απασχόληση και την κατάρτιση, βάσει των οποίων θα σχεδιαστεί το πρόγραμμα μετάβασης που θα διασφαλίσει την επίτευξη των συγκεκριμένων στόχων (Izzo, Yurick, Nagaraja & Novak, 2010).

Ο δεύτερος άξονας από την άλλη μεριά περιλαμβάνει την εξεύρεση θέσεων εργασίας και την κατάλληλη προετοιμασία ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν οι ενδιαφερόμενοι, ενώ ο τρίτος άξονας, σχετίζεται με τη συγκέντρωση πληροφοριών όσον αφορά στα πανεπιστημιακά ιδρύματα και τα κολέγια που παρέχουν προγράμματα εκπαίδευσης μέσω των οποίων οι μαθητές μπορούν να επιτύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει εφαρμοστεί και σε περιπτώσεις παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, τα οποία με την ολοκλήρωση του κατάφεραν να αποκτήσουν σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Izzo et al., 2010).

Ένα άλλο αντίστοιχο πρόγραμμα που λειτουργεί είπα είναι το StepstoSuccessProgram πού απευθύνεται σε νέους με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρία. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα εφαρμόζεται από δασκάλους και

παιδαγωγούς ειδικής αγωγής σε συνεργασία με τους ίδιους τους μαθητές αλλά και με τους γονείς τους. Το βασικό χαρακτηριστικό των συγκεκριμένων προγραμμάτων είναι ο εξατομικευμένος και προσωποκεντρικός τους χαρακτήρας ως προς το σχεδιασμό, η σταδιακή συμμετοχή και ένταξη των μαθητών σε εκπαιδευτικά προγράμματα επαγγελματικού τεχνικού χαρακτήρα σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες των μαθητών (Karpur, Clark, Caproni & Sterner, 2006).

Επίσης χαρακτηριστικό των προγραμμάτων StepstoSuccessProgram είναι και η συμμετοχή σε πρακτική επαγγελματική άσκηση προκειμένου οι μαθητές με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες να αποκτήσουν επαγγελματικές δεξιότητες οι οποίες θα τους επιτρέψουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Στα παραπάνω είναι σημαντικό να προστεθεί ακόμα ότι τα προγράμματα και οι παρεχόμενες υπηρεσίες προσαρμόζονται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες του εκάστοτε νέου, ώστε να μπορέσουν να επιτύχουν τους επιδιωκόμενους στόχους (Karpur et al.,2006).

Σχετικά με τα δεδομένα που επικρατούν στην ελληνική πραγματικότητα θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού που λειτουργούν μέσα στις σχολικές μονάδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στελεχώνονται από εκπαιδευτικούς οι οποίοι δεν διαθέτουν την απαιτούμενη κατάρτιση και εκπαίδευση ώστε να ανταποκριθούν στο ρόλο του συμβούλου και κατ' επέκταση να μπορέσουν να βοηθήσουν και να υποστηρίξουν επαρκώς τους μαθητές με αυτισμό υψηλής λειτουργικότητας (Ε.ΨΥ.Υ.Π.Ε, 2000).

Ωστόσο να παρατηρηθεί ότι ο θεσμός του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού κατέχει όλο και πιο κεντρική θέση τα τελευταία χρόνια στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, στοιχείο το οποίο επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι δεν περιορίζεται μόνο στην απλή πληροφόρηση γύρω από ζητήματα που αφορούν

τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας αλλά επιδιώκει με πιο συστηματικό τρόπο να υποστηρίξει το σύνολο των μαθητών, ώστε να προβούν στις κατάλληλες επαγγελματικές επιλογές και να διασφαλιστεί ισότιμη Επαγγελματική και κοινωνική τους ένταξη (Ε.ΨΥ.Υ.Π.Ε, 2000) .

Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμο να επισημανθεί πως οι στόχοι της επαγγελματικής συμβουλευτικής και τα κριτήρια βάσει των οποίων αξιολογείται περιλαμβάνουν τη βελτιωμένη αυτογνωσία, την ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας αλλά και τη διαμόρφωση μιας λίστας από εκπαιδευτικές και επαγγελματικές εναλλακτικές λύσεις. Επίσης, στις επιδιώξεις της επαγγελματικής συμβουλευτικής συγκαταλέγεται ακόμα η ανάπτυξη δεξιοτήτων στην εφαρμογή κατάλληλων διαδοχικών προσεγγίσεων αλλά και η βελτίωση των ικανοτήτων εκείνων που βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τη λήψη αποφάσεων όπως επίσης η προώθηση και η επαύξηση των δεξιοτήτων στην αναζήτηση πληροφόρησης. Στους παραπάνω στόχους να προστεθεί ακόμα ότι μεταξύ των επιδιώξεων περιλαμβάνεται η ικανοποίηση από την εργασία, η επαγγελματική εξέλιξη και βελτίωση όπως επίσης η διεύρυνση των εναλλακτικών επαγγελματικών δυνατοτήτων (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2012).

Όσον αφορά στις περιπτώσεις ατόμων με αυτισμό κατά την οργάνωση της διαδικασίας μετάβασης στην επαγγελματική δραστηριότητα θα πρέπει να παρέχεται στήριξη σε εξατομικευμένη βάση. Αυτό σημαίνει ότι είναι σημαντικό να καταρτίζονται εξατομικευμένα προγράμματα για την εργασία (individualized plan for employment). Τα εξατομικευμένα προγράμματα θα πρέπει να έχουν ως αφετηρία την εκπαιδευτική αξιολόγηση προκειμένου να διαμορφωθεί το προφίλ του παιδιού με αυτισμό και να αναδεικνύονται μέσα από αυτό τόσο οι αδυναμίες όσο και οι ικανότητές του. Σε ένα δεύτερο στάδιο, με κριτήριο τα προσωπικά του ενδιαφέροντα

και τις προτιμήσεις, συνεκτιμώντας ταυτόχρονα την εκπαίδευση που έχει λάβει το άτομο αλλά και το μαθησιακό του επίπεδο, θα πρέπει να καθορίζονται με τρόπο προσεκτικό οι κοινωνικοί και επαγγελματικοί στόχοι, αλλά και το πλαίσιο εργασίας(Σταυρακάκη & Αντωνίου, 2013; McDonough & Revell, 2010).

Είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει ο σύμβουλος επαγγελματικής αποκατάστασης ο οποίος θα πρέπει να είναι ενημερωμένος τόσο για τις υπηρεσίες όσο και για τα προγράμματα μετάβασης και επαγγελματικής αποκατάστασης, για τα γραφεία διασύνδεσης όπως επίσης, για τη νομοθεσία και τις ειδικές ρυθμίσεις που ισχύουν στις περιπτώσεις των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρία (Σταυρακάκη & Αντωνίου, 2013; McDonough & Revell, 2010).Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι για τα άτομα με αναπηρία υπάρχει ανάγκη και από κοινωνική στήριξη και μετά την είσοδο στην εργασία, όπως καταδεικνύουν έρευνες που εστιάζουν στο αντικείμενο της κοινωνικής στήριξης για άτομα με οπτική αναπηρία (Papakonstantinou & Papadopoulos, 2009; Papakonstantinou & Papadopoulos, 2010)

1.4 Η θεωρία του Holland

Μία από τις θεωρίες η οποία έχει τύχει ευρείας αποδοχής σε διεθνές επίπεδο είναι η θεωρία που διατυπώθηκε από τον Holland. Η συγκεκριμένη θεωρία στηρίζεται σε ένα εξαγωγικό σχήμα γενικών επαγγελματικών θεμάτων το οποίο διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο στο να κατασκευαστούν ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων. Οι επαγγελματικές επιλογές εκφράζουν έναν τρόπο ζωής ο οποίος αποτυπώνεται στην εικόνα που έχει διαμορφώσει το άτομο για τον εαυτό του όπως επίσης αντανακλάται και στην προσωπικότητά του(Κουλάκογλου, 2017).

Οι επαγγελματικές επιλογές που κάνει το άτομο βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τον τύπο της προσωπικότητάς του. Όσο περισσότερο εναρμονίζεται ο τύπος της προσωπικότητας με το εργασιακό περιβάλλον τόσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνει το άτομο. Αντίστοιχα τόσο μεγαλύτερη είναι η εργασιακή σταθερότητα αλλά και οι παράμετροι εκείνες που αφορούν την επίδοση και την παραγωγικότητα, που επιδεικνύει το άτομο κατά την εκτέλεση των επαγγελματικών του καθηκόντων (Κουλάκογλου, 2017).

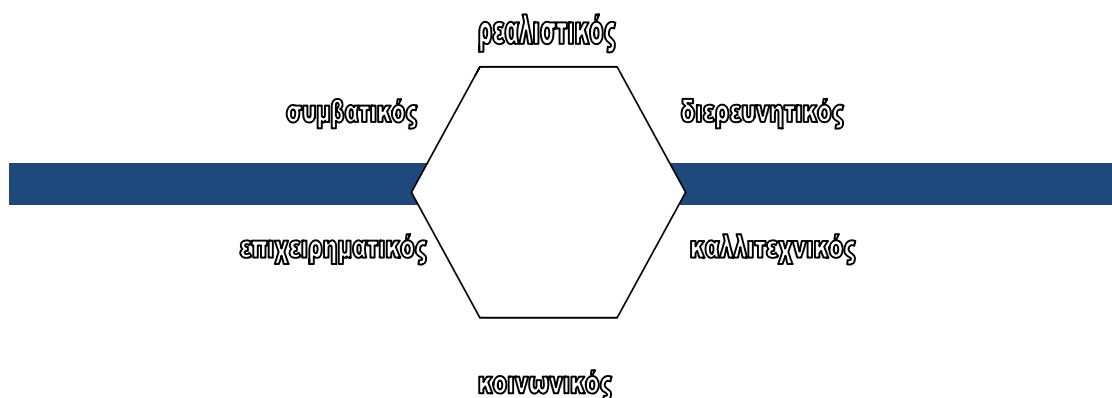
Η θεωρία του Holland τοποθετεί τα άτομα σε έξι διαφορετικές κατηγορίες/τύπους αξιοποιώντας έξι υποκλίμακες οι οποίες εκτιμούν τα ενδιαφέροντα του ατόμου. Ο κάθε τύπος έχει τα δικά του μοναδικά χαρακτηριστικά τα οποία διαφοροποιούνται σε σύγκριση με τα χαρακτηριστικά των άλλων τύπων (Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017). Οι τύποι αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- ✓ Οι ρεαλιστικοί τύποι (Realistic- R) είναι άτομα πρακτικά και έχουν την τάση να επικεντρώνονται πιο συχνά σε παρατηρήσιμες και συγκεκριμένες δράσεις. Δεν πρόκειται για άτομα πολύ κοινωνικά αλλά έχουν καλές κινητικές δεξιότητες και προτιμούν να ασχοληθούν με συγκεκριμένα προβλήματα παρά με αφηρημένα (Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017).
- ✓ Τα διερευνητικά άτομα (Investigative- I) εστιάζουν στην εξεύρεση ερμηνειών σχετικά με την φυσική και κοινωνική πραγματικότητα. Πρόκειται για άτομα εσωστρεφή που επικεντρώνονται στην πνευματική εξερεύνηση απολαμβάνοντας περισσότερο να σκέφτονται από ό,τι να ενεργούν. Να σημειωθεί ακόμα πως τα άτομα αυτά είναι πιο ειδικευμένα στην αντιμετώπιση περίπλοκων ιδεών και καταστάσεων (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017).

- ✓ Τα καλλιτεχνικά άτομα (Artistic- A) είναι ιδιαίτερος εκφραστικά και επιλέγουν να εμπλακούν σε δημιουργικές δραστηριότητες. Τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά του καλλιτεχνικού τύπου είναι η εσωστρέφεια, η τάση να εκφράζουν και να φέρνουν στην επιφάνεια τα συναισθήματά τους. Σε αυτά τα άτομα παρατηρείται ότι κατά την αντιμετώπιση των καθημερινών καταστάσεων και προβλημάτων αξιοποιούν τη φαντασία και τη δημιουργικότητά τους (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011).
- ✓ Τα κοινωνικά άτομα (Social - S) προθυμοποιούνται να παρέχουν βοήθεια και συμβουλές καθώς επίσης δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στις κοινωνικές αλληλεπιδράσεις. Τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά κοινωνικού τύπου είναι η εξωστρέφεια, ευαισθησία και η αλληλεγγύη ενώ δεν θα πρέπει να παραλειφθεί ότι διαθέτουν ανεπτυγμένες λεκτικές και διαπροσωπικές δεξιότητες (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017).
- ✓ Τα επιχειρηματικά άτομα (Enterprising- E) αξιοποιούν την πειθώ σε επαγγελματικά πλαίσια ενώ τα συμβατικά άτομα επιλέγουν να ακολουθήσουν συγκεκριμένες ρουτίνες κατά τη διεκπεραίωση των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Πρόκειται για άτομα ενθουσιώδη και παρορμητικά που προτιμούν να εμπλέκονται σε δραστηριότητες στις οποίες κυριαρχούν, πείθουν και καθοδηγούν τους άλλους. Τέλος τα άτομα αυτά συγκεντρώνουν χαρακτηριστικά όπως είναι για παράδειγμα ο κομφορμισμός και ο έλεγχος ενώ εκδηλώνουν έντονα την προτίμηση να εμπλέκονται σε δομημένες δραστηριότητες που συνεπάγονται την υπακοή σε εντολές και κανόνες (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011).

✓ Ο συμβατικός τύπος (Conventional- C) σύμφωνα με τη θεωρία του Holland αναφέρεται στις περιπτώσεις ατόμων τα οποία προτιμούν δραστηριότητες οι οποίες συνδέονται με μία συγκεκριμένη και παράλληλα πρακτική διαχείριση στοιχείων. Επίσης πρόκειται για άτομα τα οποία αποφεύγουν δραστηριότητες οι οποίες είναι ασαφείς και μη συστηματικές δεδομένου ότι προτιμούν ο τρόπος εργασίας να στηρίζεται σε δεδομένα αριθμητικού, κυρίως, χαρακτήρα. Το στοιχείο αυτό βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το ότι τα συμβατικά άτομα διαθέτουν ιδιαίτερα αναπτυγμένες αριθμητικές δεξιότητες, δίνοντας παράλληλα ιδιαίτερη βαρύτητα και προσοχή στις λεπτομέρειες ακολουθώντας με συνέπεια τις οδηγίες που τους παρέχονται. Πρόκειται με άλλα λόγια, για άτομα ιδιαίτερος οργανωτικά (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017). Από τα αρχικά των έξι τύπων προσωπικότητας δημιουργείται το ακρωνύμιο RIASEC (Meireles & Primi, 2015).

Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα επισημάνθηκαν παραπάνω διαπιστώνεται ότι η θεωρία που συγκρότησε ο Holland οδήγησε στη διαμόρφωση των ενδιαφερόντων μέσα από τους οποίους περιγράφονται τόσο το περιβάλλον εργασίας όσο και οι τύποι προσωπικότητας ατόμων. Ακολουθώντας τη συγκεκριμένη κατηγοριοποίηση το συνταίριασμα ανάμεσα στα ενδιαφέροντα και τα χαρακτηριστικά αυτό επαγγελματιών οδηγούν στον προσδιορισμό τον πιο επιτυχημένων επαγγελματικών επιλογών που μπορεί να κάνει το άτομο. Το εξαγωνικό μοντέλο που παρουσιάζεται στις εικόνες 1 και 2 που παρατίθενται στη συνέχεια περιγράφει τη σύνδεση που υπάρχει μεταξύ των τύπων προσωπικότητας και των περιβαλλόντων εργασίαςσταδιοδρομίας (Behrens & Nauta,2014; Poitras, Guay, & Ratelle, 2011).



Σχηματική απεικόνιση του εξαγωνικού μοντ 1

Παρατηρώντας το εξαγωνικό σχήμα όπως αυτό αποτυπώνεται στην παραπάνω εικόνα, να τονιστεί ότι οι διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας δεν είναι τοποθετημένοι με τυχαίο τρόπο αλλά οι τύποι που βρίσκονται πιο κοντά ο ένας με τον άλλον παρουσιάζουν περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά μεταξύ τους. Κατ' επέκταση οι τύποι που βρίσκονται εκ διαμέτρου αντίθετα παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες διαφορές ως προς τα χαρακτηριστικά που συνοδεύουν το άτομο (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011).

Ενδεικτικά να σημειωθεί ότι ο ρεαλιστικός και ο επιχειρηματικός τύπος παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες ομοιότητες μεταξύ τους ενώ ο ρεαλιστικός και ο κοινωνικός τύπος παρουσιάζουν τις μεγαλύτερες διαφορές καθώς βρίσκονται εκ διαμέτρου αντίθετα στο εξαγωνικό σχήμα. Ένα άλλο παράδειγμα αφορά την περίπτωση του συμβατικού τύπου ο οποίος παρουσιάζει αρκετά κοινά σημεία με το διερευνητικό και τον επιχειρηματικό τύπο με τους οποίους βρίσκεται πιο κοντά (Meireles & Primi, 2015; Swanson, 2011).

Με άλλα λόγια, κάθε ένα από τα έξι βασικά περιβάλλοντα που αντανακλώνται στη θεωρία του Holland προσελκύουν άτομα που παρουσιάζουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά. Το στοιχείο αυτό συνεπάγεται ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση μεταξύ

της προσωπικότητας του ατόμου και του περιβάλλοντος, γεγονός που διασφαλίζει την ικανοποίηση από την εργασία, την επαγγελματική ανέλιξη και την επιτυχία κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία. Κατ' επέκταση, η κλίμακα RIASEC του Holland είναι χρήσιμη όχι μόνο για την κατανόηση της φύσης ενός επαγγέλματος αλλά και για την ανάδειξη της σχέσης ανάμεσα στην προσωπικότητα του ατόμου και την απόδοση (Fritzsche, McIntire & Yost, 2002)

Βάσει των παραπάνω κεντρικός άξονας της θεωρίας του Holland αποτελεί το γεγονός ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά συνιστά απόρροια της συνεχούς αλληλεπίδρασης που αναπτύσσεται μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (Fritzsche et al., 2002). Κατ' επέκταση, οι τρεις βασικές συνιστώσες που συγκροτούν την θεωρία του είναι το άτομο, το περιβάλλον και η μεταξύ τους αντιστοιχία, γεγονός που συνεπάγεται ότι το εκάστοτε άτομο αναζητά ένα επαγγελματικό περιβάλλον εντός του οποίου να μπορεί να εκφράσει τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητές του τα οποία εναρμονίζονται με την προσωπικότητά του, διασφαλίζοντας παράλληλα τη δυνατότητα εξέλιξης (Gorgi, Fathi, Hatamy & Khoshkonesh, 2011; Fritzsche et al., 2002).

Τα άτομα που παρουσιάζουν υψηλότερο επίπεδο συσχέτισης ανάμεσα στο περιβάλλον εργασίας και τους τύπους προσωπικότητας που προτάθηκαν από τον Holland, έχουν πολύ περισσότερες πιθανότητες να παρουσιάσουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης και λιγότερες πιθανότητες αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος. Συνοπτικά σημειώνει ο Holland ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αποτελούν μια πτυχή της προσωπικότητας του ατόμου. Υπό αυτό το πρίσμα είναι ιδιαίτερα σημαντικό στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής να αξιολογούνται όχι μόνο τα πραγματικά ενδιαφέροντα του ατόμου αλλά παράλληλα να

αξιολογούνται οι ικανότητες τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που σχετίζονται με την εργασία (Gorgi et al., 2011).

1.4.1 Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων (the Self-DirectedSearch-SDS)

Το SelfDirectedSearch (SDS) ή αλλιώς Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων συνιστά μία κλίμακα η οποία αξιοποιείται ευρέως σε διεθνές επίπεδο και η οποία στηρίζεται στη θεωρία του Holland (Poitras, Guay, & Ratelle, 2011; VanWijk & Fourie, 2017). Από την αρχή της έκδοσης του έχει υποστεί ποικίλες αναπροσαρμογές σε μία προσπάθεια να μειωθούν όσο το δυνατόν περισσότερο οι διακρίσεις φύλου στις αποφάσεις καριέρας (Swanson, 2011; VanWijk & Fourie, 2017).

Να σημειωθεί ακόμα πως το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο κυκλοφορεί σε τέσσερις διαφορετικές μορφές. Η πρώτη του μορφή, η οποία είναι και η πιο συνηθισμένη (Regular, Form R), η δεύτερη είναι η πιο εύκολη στη συμπλήρωση της (Easy Form E) και απευθύνεται σε άτομα που παρουσιάζουν περιορισμένο αναγνωστικό επίπεδο. Η τρίτη μορφή αφορά τον προγραμματισμό καριέρας (CareerPlanning, Form CP) και κατασκευάστηκε για τα άτομα που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο στην επαγγελματική του σταδιοδρομία ενώ τέλος η τέταρτη παραλλαγή είναι η εξερεύνηση/ αναζήτηση καριέρας (Career Explorer, Form CE), μία φόρμα η οποία απευθύνεται σε μαθητές λυκείου (Κουλάκογλου, 2017).

Το ερωτηματολόγιο αυτοκατευθυνόμενη διερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων των προτιμήσεων συνιστά ένα εργαλείο αξιολόγησης το οποίο είναι

σταθμισμένο και το οποίο βασίζεται στην καταγραφή τόσο των ενδιαφερόντων όσο και των ικανοτήτων του ατόμου σε κάθε ένα από τους έξι χώρους/ τύπους όπως αυτή παρουσιάζονται στο εξαγωγικό σχήμα της θεωρίας του Holland. Επί της ουσίας συνιστά ένα περιεκτικό και παράλληλα παρεμβατικό πρόγραμμα που αφορά στον επαγγελματικό προσανατολισμό (Osborn, 2002).

Είναι σημαντικό να παρατηρηθεί ότι πρόκειται για ένα ιδιαίτερος εύχρηστο ψυχομετρικό εργαλείο το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί από ενήλικες αλλά και από εφήβους ενώ δεν θα πρέπει να παραληφθεί ότι συνιστά και να χρήσιμο εργαλείο που μπορεί να αξιοποιηθεί στις περιπτώσεις ατόμων που έχουν ενταχθεί στο εργασιακό περιβάλλον και διαθέτουν εργασιακή εμπειρία. Σε αυτές τις περιπτώσεις παρέχει την ευκαιρία διερεύνησης της επαγγελματικής κατάστασης τους και προάγει την εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορούν να αξιοποιηθούν από μέρους των εργοδοτών σχετικά με το εν ενεργεία ή το εν δυνάμει προσωπικό μιας επιχείρησης. Σε κάθε περίπτωση μέσω της χρήσης του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου δύναται να αναδειχθεί σε ποιες θέσεις μπορούν να απασχοληθούν τα άτομα προκειμένου να είναι όσο το δυνατόν πιο παραγωγικά και αποδοτικά (Lounsbury, Steel, Gibson & Drost, 2008)

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο κρίνεται σημαντικό να αναφερθεί σχετικά με το ερωτηματολόγιο της επαγγελματικής κατευθυνόμενης διερεύνησης είναι το γεγονός ότι διαθέτει πλούσια εμπειρική υποστήριξη, στοιχείο το οποίο συντέμνει στο να μεταφραστεί σε είκοσι διαφορετικές γλώσσες (Poitras et al., 2011). Οι Meireles και Primi (2015) τονίζουν ότι η θεωρία και η κλίμακα που κατασκευάστηκε από τον Holland γνώρισε τη διεθνή αναγνώριση λόγω της λειτουργικής της απλότητας, της εμπειρικής της δοκιμής, της ευκολίας στην εφαρμογή και στην ερμηνεία. Ο Holland προτάσσει την ανάγκη να επιλέγει το άτομο επαγγελματικά περιβάλλοντα τα οποία είναι σε συνάρτηση με τις ανάγκες, τις αξίες τους και γενικά τους χαρακτηριστικά.

Με βάση τη θεωρία επαγγελματικής επιλογής του Holland το ερωτηματολόγιο του SDS ζητά από τους χρήστες να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την επαγγελματική τους δραστηριότητα, τα όνειρα, τις επαγγελματικές τους προτιμήσεις, τις αντιληπτές τους ικανότητες και την αυτοεκτίμηση. Οι απαντήσεις τους βαθμολογούνται με τέτοιο τρόπο ώστε να αντανakλούν έναν από τους έξι τύπους προσωπικότητα (ρεαλιστικός, διερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός και συμβατικός)(Behrens & Nauta,2014; Poitras et al.,2011).

Το συνοδευτικό υλικό βοηθάει τους χρήστες να αναγνωρίσουν τα επαγγέλματα και εν γένει τις επαγγελματικές δραστηριότητες οι οποίες ανταποκρίνονται στους διάφορους τύπους προσωπικότητας. Να σημειωθεί ακόμα πως το φυλλάδιο αξιολόγησης παρέχει συστάσεις για τα επόμενα βήματα που αφορούν στην επαγγελματική σταδιοδρομία (Behrens& Nauta,2014;Poitras et al., 2011).

Αναφορικά με τη φόρμα R του ερωτηματολογίου να τονιστεί ότι αυτή αποτελείται από πέντε βασικά μέρη. Αναλυτικότερα αποτελείται από το ερωτηματολόγιο SDS (assessment booklet), επαγγελματικό ευρετήριο στο οποίο καταγράφονται τα Επαγγέλματα, το φυλλάδιο “εσύ και η καριέρα σου”, ευρετήριο εκπαιδευτικών δυνατοτήτων όπως επίσης το ευρετήριο δραστηριοτήτων αναψυχής (Osborn, 2002). Το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει τα επαγγελματικά όνειρα όπου εκτιμώνται τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα του ατόμου σε σύγκριση με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα που παρέχονται στο τέλος του ερωτηματολογίου. Δεν θα πρέπει να παραλειφθεί ότι τα επαγγελματικά όνειρα μπορούν να κωδικοποιηθούν σύμφωνα με την τυπολογία RIASEC όπου το εκάστοτε επάγγελμα βρίσκεται σε αντιστοιχία με έναν τριψήφιο κωδικό (Holland, 1996).

Αυτός ο τριψήφιος κωδικός που διαμορφώνεται μέσω της διαδικασίας κωδικοποίησης των επαγγελματικών ονείρων αξιολογείται συγκριτικά σε συνάρτηση με τα τελικά αποτελέσματα που προκύπτουν από την κλίμακα. Στην περίπτωση που τα αποτελέσματα της σύγκρισης μεταξύ του τριψήφιου κωδικού που αφορά στα επαγγελματικά όνειρα συμπίπτει ή είναι παρόμοιος με τον τελικό τριψήφιο κωδικό που προκύπτει από το ερωτηματολόγιο, τότε εξάγεται το συμπέρασμα ότι το άτομο που συμπλήρωσε το ερωτηματολόγιο σκέφτεται με συστηματικό αλλά και σταθερό τρόπο (Reardon & Lenz, 1999).

Μία άλλη παρατήρηση που θα πρέπει να γίνει σε αυτή την κατεύθυνση σχετίζεται με το γεγονός ότι στην περίπτωση που τα πρώτα γράμματα των κωδικών που προέκυψαν από τα επαγγελματικά όνειρα βρίσκονται σε συμφωνία με τον κωδικό της κλίμακας SDS τότε υπάρχει αυξημένη πιθανότητα το συγκεκριμένο άτομο να διατηρήσει για μεγάλο χρονικό διάστημα τη συγκεκριμένη φιλοδοξία που εκφράζει (Holland, 1996; Reardon & Lenz, 1999).

Σε αντίθετη περίπτωση αν δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των κωδικών των επαγγελματικών ονείρων και των τελικών κωδικών που προκύπτουν τότε καταδεικνύεται ότι το άτομο τελεί υπό σύγχυση όσον αφορά τις επαγγελματικές του επιλογές, τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες που άπτονται της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Επιπρόσθετα να τονιστεί ότι στην περίπτωση που δεν υπάρχει σύμπτωση τότε τα επαγγελματικά όνειρα που εκφράζει το άτομο μπορούν να συμβάλλουν στην περαιτέρω διερεύνηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων του και να λειτουργήσουν ως αφορμή για περαιτέρω προβληματισμό σχετικά με παραμέτρους που αφορούν τις επαγγελματικές επιλογές. Σε κάθε περίπτωση η διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου παρέχει πληροφορίες που επιτρέπει

στο άτομο να κατανοήσει την προσωπική του θεωρία για την καριέρα (Holland, 1996; Reardon & Lenz, 1999).

Στη συνέχεια μόλις ολοκληρωθεί η συμπλήρωση του τμήματος που αφορά στα επαγγελματικά όνειρα, το άτομο καλείται να συμπληρώσει δηλώσεις που σχετίζονται με τις δραστηριότητες εκείνες στις οποίες θα επιθυμούσε να εμπλακεί. Σε αυτή την περίπτωση υπάρχουν 11 δραστηριότητες για τις οποίες θα πρέπει να επισημάνουν τα άτομα κατά πόσο τους αρέσουν ή τους ενδιαφέρουν. Στο επόμενο βήμα συμπληρώνουν στοιχεία που αφορούν τις προσωπικές τους ικανότητες επισημαίνοντας ότι έχουν μάθει κατά το παρελθόν να κάνουν αλλά και το τι ικανότητες θα επιθυμούσαν να αναπτύξουν στο μέλλον στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους δραστηριοποίησης (Reardon & Lenz, 1999).

Η διερεύνηση και η ανάδειξη στοιχείων που σχετίζονται με τις ικανότητες του ατόμου είναι σημαντική διότι η ενασχόληση με μία επαγγελματική δραστηριότητα δεν μπορεί να εξεταστεί ανεξάρτητα από τις ικανότητες που διαθέτει το άτομο αλλά και τις ικανότητες που θα πρέπει να διαθέτει το άτομο προκειμένου να δραστηριοποιείται σε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο (Holland, 1996). Το τμήμα του ερωτηματολογίου που αφορά τις ικανότητες, συσχετίζεται ως ένα βαθμό με τα ενδιαφέροντα καθώς σε πολλές περιπτώσεις το άτομο αναπτύσσει τις ικανότητες εκείνες που άπτονται και εναρμονίζονται με τα προσωπικά του ενδιαφέροντα μέσα από την εμπλοκή του σε ενδιαφέρουσες δραστηριότητες (Reardon & Lenz, 1999).

Το επόμενο μέρος του ερωτηματολογίου αφορά τα επαγγέλματα και πιο συγκεκριμένα συμπεριλαμβάνονται 14 επαγγέλματα στα οποία το άτομο θα πρέπει να συμπληρώσει ναι για τα Επαγγέλματα τα οποία τον ενδιαφέρουν και θα ήθελε να

ασχοληθεί ενώ με όχι καλείται να σημειώσει όσα από τα επαγγέλματα που καταγράφονται δεν τον ενδιαφέρουν. Το ερωτηματολόγιο ολοκληρώνεται με την αυτοαξιολόγηση όπου με βάση μία επταβάθμια κλίμακα το άτομο καλείται να βαθμολογήσει συγκεκριμένες δεξιότητες και δυνατότητες (Reardon&Lenz, 1999; Swanson, 2011).

Σχετικά με τη διαδικασία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου να σημειωθεί ότι είναι ιδιαίτερος εύκολο στη χρήση του, ενώ ο μέσος χρόνος που απαιτείται δε ξεπερνά τα 20 λεπτά. Οι συμμετέχοντες καλούνται να σημειώσουν εάν τους αρέσουν ή δεν τους αρέσουν συγκεκριμένες δραστηριότητες, εάν έχουν ή δεν έχουν συγκεκριμένες ικανότητες ενώ παράλληλα καλούνται να αυτοαξιολογήσουν διάφορες δεξιότητες. Για τη συγκρότηση του προφίλ προσωπικότητας, το άτομο καλείται να συγκεντρώσει τον αριθμό των στοιχείων για καθέναν από τους έξι τομείς/ τύπους/ περιβάλλοντα του μοντέλου RIASEC (Swanson, 2011).

Για παράδειγμα για να εντοπιστεί η συνολική βαθμολογία που αφορά στον ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας θα πρέπει να προστεθούν όλα τα στοιχεία των εννοιών που αφορούν στις δραστηριότητες, τις ικανότητες και την απασχόληση όπως επίσης και να προστεθούν οι δύο αριθμοί που κυκλώνονται για τον ρεαλιστικό τύπο στην ενότητα “αυτοεκτίμηση”. Η ίδια διαδικασία επαναλαμβάνεται και για τους υπόλοιπους πέντε τομείς. Η συγκρότηση του προφίλ προσωπικότητας εξαρτάται από τη βαθμολογία που έχει συγκεντρώσει το άτομο σε κάθε υποκλίμακα και ταξινομούνται από την υψηλότερη στην χαμηλότερη. Η ανώτατη βαθμολογία που μπορεί να λάβει το άτομο σε μια υποκλίμακα είναι οι 50 βαθμοί ενώ η χαμηλότερη είναι οι μηδέν βαθμοί (Swanson, 2011; Bullock-Yowell, Peterson, Wright, Reardon, & Mohn, 2011).

Αναφορικά με την εξαγωγή της βαθμολογίας να σημειωθεί ότι αυτή προκύπτει και από τα τέσσερα μέρη του ερωτηματολογίου, δηλαδή προκύπτει από τις δραστηριότητες, από τις ικανότητες, από τα επαγγέλματα και από την αυτοαξιολόγηση. Προστίθενται τα αποτελέσματα κάτω από τα αρχικά γράμματα των έξι τύπων. Από τις τρεις υψηλότερες βαθμολογίες από τα γράμματα του ακρωνυμίου RIASEC προκύπτει ένας τριψήφιος κωδικός από τον οποίο το πρώτο γράμμα αντιπροσωπεύει τον τύπο εκείνον που έχει συγκεντρώσει την υψηλότερη βαθμολογία, ενώ το δεύτερο γράμμα τον τύπο που έχει συμπληρώσει την δεύτερη υψηλότερη βαθμολογία (Osborn, 2002).

Με βάση το συγκεκριμένο τριψήφιο κωδικό που έχει προκύψει αναζητά το άτομο στο εγχειρίδιο των επαγγελμάτων προκειμένου να εντοπίσει ποια επαγγέλματα τοποθετούνται σε αυτό τον κωδικό ώστε να επιλέξει αυτά που συμφωνούν με τις προσωπικές του προσδοκίες και τα ενδιαφέροντα και να απορρίψει όσα δεν εμπίπτουν στα ενδιαφέροντά του. Κατά αυτό τον τρόπο περιορίζει τις επαγγελματικές του επιλογές. Στη συνέχεια της διαδικασίας αυτής εξετάζει τα επαγγέλματα που αντιστοιχούν στους αναγραμματισμούς του τριψήφιου αυτού κωδικού ακολουθώντας την ίδια διαδικασία με παραπάνω (Osborn, 2002). Στο τέλος μπορεί να διαμορφώσει μία λίστα με τα επικρατέστερα επαγγέλματα.

1.4.2 Φόρμες του Ερωτηματολογίου και έρευνες εφαρμογής του σε τυπικό πληθυσμό

Σε έρευνα που διενεργήθηκε από τους Zarrin, Baghban και RezaAbedi (2011) ελέγχθηκε μεταξύ άλλων η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου SDS του Holland αλλά και η συσχέτιση που υπάρχει με το ερωτηματολόγιο Strong Interest Inventory (SII). Από τα αποτελέσματα της έρευνας διαπιστώθηκε η εσωτερική συνοχή της

συγκεκριμένης κλίμακας ενώ πραγματοποιήθηκε έλεγχος εξέτασης/ επανεξέτασης από τις οποίες διαπιστώθηκε πως οι μετρήσεις είναι σταθερές με την πάροδο του χρόνου.

Στα παραπάνω να σημειωθεί ότι τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας κατέδειξαν πως μπορεί να αξιοποιηθεί από τους συμβούλους επαγγελματικής σταδιοδρομίας η κλίμακα SDS προκειμένου ο σύμβουλος να μπορέσει να διαμορφώσει ένα πλαίσιο επαγγελματικών ενδιαφερόντων σε μία προσπάθεια να συγκροτήσει το επαγγελματικό προφίλ του πελάτη του. Οι συγκεκριμένοι ερευνητές καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η κλίμακα αυτή μπορεί να παρέχει σημαντικές πληροφορίες που μπορούν να αξιοποιηθούν για την παροχή αποτελεσματικών συμβουλών σταδιοδρομίας (Zarrin et al., 2011).

Σε αντιστοιχία με τα παραπάνω ο Swanson (2011) σημειώνει ότι το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων (Self-Directed Search-SDS) έχει ελεγχθεί κατά το πέρασμα των χρόνων από πάρα πολλούς ερευνητές σε μία προσπάθεια να διαπιστωθεί ο βαθμός εγκυρότητας και αξιοπιστίας. Κατά τη διερεύνηση των πιθανών διαφοροποιήσεων που εντοπίζονται ως προς το φύλο και την εθνοτική ομάδα, διαπιστώθηκε πως η κλίμακα είναι συνεπής σε συνάρτηση με τις θεωρητικές τις προβλέψεις. Οι Patrick, Care και Ainley (2010) αναφέρουν ότι η εσωτερική συνοχή κυμαίνεται από 0,86 έως 0,92. Σύμφωνα με το τεχνικό εγχειρίδιο, το SDS έχει σταθερές ιδιότητες μέτρησης και επαρκή δομή, ταυτόχρονη και προβλεπτική εγκυρότητα (Patrick et al., 2010).

Τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Dozier, Sampson & Reardon (2013) κατέδειξαν ότι η αξιοποίηση της

συγκεκριμένης κλίμακας παρέχει εξατομικευμένες ερμηνείες και ανατροφοδότηση σε παραμέτρους που αφορούν στην εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου. Οι πληροφορίες που παρέχονται σε όσους συμπληρώνουν το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο συμβάλλουν στην ενδυνάμωση της παρουσίας του ατόμου (Dozier et al., 2013).

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο προέκυψε από τη συγκεκριμένη έρευνα σχετίζεται με το γεγονός ότι όπου αξιοποιήθηκαν επέτρεψαν στους αποφοίτους του δείγματος να επεκτείνουν τις επαγγελματικές τους επιλογές. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι δεν βρέθηκαν σημαντικές συσχετίσεις αναφορικά με την ικανότητά τους να περιορίσουν ή να επιβεβαιώσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές (Dozier et al., 2013).

Τα αποτελέσματα της έρευνας που υλοποιήθηκε από τους Bullock-Yowell, Peterson, Wright, Reardon και Mohn (2011) τους οδήγησαν στο συμπέρασμα ότι η κλίμακα SDS περιλαμβάνει άξονες που σχετίζονται με την αυτοαποτελεσματικότητα. Ο πρώτος άξονας είναι η αυτοεκτίμηση ενώ ο δεύτερος είναι οι κλίμακες των ικανοτήτων, που συμβάλλουν στη συγκέντρωση βαθμολογιών για τον διερευνητικό τομέα, για τον καλλιτεχνικό και τον κοινωνικό. Επισημαίνουν ακόμα πως με βάση τα ευρήματα είναι ιδιαίτερα σημαντικό να εκτιμώνται τα ενδιαφέροντά του ατόμου στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής προκειμένου να αναδειχθούν με ανάγλυφο τρόπο οι προσδοκίες αποτελεσματικότητας και να μπορέσει το άτομο να προβεί στην καλύτερη επαγγελματική επιλογή (Bullock-Yowell et al., 2011).

Σε μία μετά-ανάλυση που πραγματοποιήθηκε από τους VanIddekinge, Roth, Putka και Lanivich (2011) διαπιστώθηκε ότι οι τύποι προσωπικότητας όπως αυτοί διατυπώθηκαν στη θεωρία του Holland αναδεικνύονται ιδιαίτερος

αποτελεσματικοί σε επίπεδο πρόβλεψης της απόδοσης στην εργασία και στην εκπαίδευση όπως επίσης και σε επίπεδο πρόβλεψης των προθέσεων των επιχειρήσεων. Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω λειτουργούν τα ευρήματα της ανάλυσης που υλοποιήθηκε από τους Pässler, Beinicke και Hell (2015). Ειδικότερα τα ευρήματα κατέδειξαν πως υπάρχει συνεπή και σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις γνωστικές ικανότητες του ατόμου, στοιχείο το οποίο αντανακλάται με ανάγλυφο τρόπο στους συντελεστές οι οποίοι κυμαίνονταν από 0,29 έως 0,47 για τους διαφορετικούς επαγγελματικούς τύπους.

Τέλος, η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Antoniou, Karpara και Drosou (2016) απέβλεπε στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ συναισθηματικής νοημοσύνης και επαγγελματικών ενδιαφερόντων μέσω την αξιοποίησης του ερωτηματολογίου SDS του Holland. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 272 μαθητές που φοιτούν σε ελληνικές σχολικές μονάδες από την περιοχή της Ημαθίας. Υψηλότερες βαθμολογίες συγκέντρωσε ο κοινωνικός τύπος σύμφωνα με την κλίμακα του Holland ενώ ακολουθούσαν ο επιχειρηματικός, ο διερευνητικός και ο καλλιτεχνικός τύπος, με μικρές αποκλίσεις μεταξύ τους.

Από την άλλη μεριά, ο συμβατικός και ο ρεαλιστικός τύπος συγκέντρωσαν τις χαμηλότερες βαθμολογίες, στοιχείο που μπορεί να συνδέεται με το δείγμα της έρευνας που προερχόταν από μαθητές Γενικών και Τεχνικών Λυκείων. Θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι τα αγόρια σημείωσαν υψηλότερα ποσοστά στο ρεαλιστικό τύπο σε σύγκριση με τα κορίτσια, στα οποία υπερεπέρυσαν ο καλλιτεχνικός και κοινωνικός τύπος. Σχετικά με την υπόθεση ότι η νοημοσύνη συσχετίζεται θετικά με τον κοινωνικό τύπο και τον καλλιτεχνικό τύπο, δεν επιβεβαιώθηκε από τα ευρήματα της συγκεκριμένης έρευνας (Antoniou et al., 2016)

1.4.3 Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων σε άτομα με αναπηρία.

Η επαγγελματική αξιολόγηση που πραγματοποιείται μέσα από την αξιοποίηση διαφόρων εργαλείων όπως είναι για παράδειγμα το ερωτηματολόγιο SDS του Holland δύναται να παρέχει σημαντικές πληροφορίες οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν ποικιλοτρόπως σε μία προσπάθεια καλύτερης υποστήριξης των μαθητών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή/ και αναπηρία (Florian et al., 2006; Rojewski, 1994) Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι μέσω της επαγγελματικής αξιολόγησης μπορούν να εντοπιστούν τα ενδιαφέροντα των μαθητών, οι προσωπικές τους ικανότητες και δεξιότητες ενώ παράλληλα μπορούν να αποκτήσουν μία ολοκληρωμένη και σαφή εικόνα σχετικά με τις απαραίτητες προϋποθέσεις ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Δεν θα πρέπει να παραληφθεί ακόμα πως οι πληροφορίες που παρέχει η διαδικασία της επαγγελματικής αξιολόγησης μπορούν να αξιοποιηθούν για το σχεδιασμό προγραμμάτων στην ενήλικη ζωή (Rojewski, 1994; Schimmel, 2008)

Ο Fives (2008) στο άρθρο του τονίζει την ανάγκη να αυξηθεί ο βαθμός εμπλοκής των σχολικών ψυχολόγων στη διαδικασία της επαγγελματικής αξιολόγησης, στο πλαίσιο της οποίας μπορεί να αξιοποιηθεί το ερωτηματολόγιο του Holland. Εστιάζοντας στις περιπτώσεις ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες είναι σημαντικό να παρατηρηθεί ότι η επαγγελματική αξιολόγηση συνοδεύεται από ποικίλα πλεονεκτήματα.

Πιο συγκεκριμένα, η αντιστοίχιση ανάμεσα στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και την επιλογή επαγγέλματος, οδηγεί σε χαμηλότερα επίπεδα απουσίας από την

εργασία, αμβλύνει τα προβλήματα συμπεριφοράς και επιφέρει υψηλότερες αποδόσεις. Επιπρόσθετα, τα άτομα έχουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης όταν η επιλογή της επαγγελματικής δραστηριότητας στηρίζεται στα ενδιαφέροντά τους (Fives , 2008).

Στα παραπάνω να προστεθεί ότι τόσο στα άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες όσο και στα άτομα χωρίς αναπηρία διαπιστώνεται ότι υπάρχουν μικρές διαφοροποιήσεις σε συνάρτηση με το φύλο. Ειδικότερα, τα αγόρια παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό ρεαλιστικά, διερευνητικά και επιχειρηματικά ενδιαφέροντα σε αντίθεση με τα κορίτσια που επιδεικνύουν σε μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικά και καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα(Fives , 2008).

Να επισημανθεί ακόμα πως διαφοροποιήσεις σε σχέση με την καταγωγή έχουν βρεθεί αλλά δεν είναι αξιοσημείωτες, διότι είναι ιδιαιτέρως μικρές. Δεν θα πρέπει να παραληφθεί τέλος πως το ερωτηματολόγιο του Holland ενδείκνυται να χρησιμοποιηθεί από άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες καθώς υπάρχει μία διαθέσιμη έκδοση (Form E) γραμμένη σε αναγνωστικό επίπεδο τετάρτης τάξης του Δημοτικού ενώ παράλληλα, διαθέτει ηχητική παρουσίαση του ερωτηματολογίου (Fives , 2008).

Το ερωτηματολόγιο SDS του Holland αξιοποιήθηκε σε έρευνα που υλοποιήθηκε από τους Roessler, Hennessey, Hogan και Savickas (2009) στην οποία συμμετείχαν 4 άτομα με αναπηρία.Ένα από τα ευρήματα που προέκυψε σχετίζεται με την αξία η σημασία της αξιολόγησης και κατ' επέκταση, του στρατηγικού σχεδιασμού. Είναι ιδιαίτερα σημαντικό η αξιολόγηση αυτή να πραγματοποιείται κατά τη μετάβαση από την μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση στον επαγγελματικό στίβο, προκειμένου το άτομο με αναπηρία να έχουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η

αξιολόγηση αυτή μπορεί να βοηθήσει το άτομο να διαμορφώσει μια ολοκληρωμένη και σαφή εικόνα των δυνατοτήτων του αλλά και των περιβαλλοντικών περιορισμών, ώστε να επιλέξει ένα επάγγελμα το οποίο βρίσκεται σε συμφωνία με τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις του. Η αξιολόγηση βοηθάει το άτομο να κατανοήσει τις απαιτήσεις του κάθε επαγγέλματος και να προβεί σε ορθή επιλογή (Roessler et al., 2009).

Οι Turner, Unkefer, Cichy, Peper και Juang (2011) αναφέρουν ότι είναι περιορισμένες οι έρευνες στις οποίες έχει αξιοποιηθεί σε άτομα με αναπηρία ή/και ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων, ενώ αυτό διέπεται από εγκυρότητα ως προς την εννοιολογική κατασκευή και παράλληλα, είναι σταθερές οι μετρήσεις στο χρόνο. Με άλλα λόγια, πρόκειται για ένα αξιόπιστο και έγκυρο ερωτηματολόγιο (Turner et al., 2011).

Οι σχετικές έρευνες υποδεικνύουν πως υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, στοιχείο το οποίο ισχύει και στις περιπτώσεις ατόμων χωρίς αναπηρία. Ένα άλλο στοιχείο το οποίο επισημαίνεται από τους συγκεκριμένους ερευνητές είναι το γεγονός ότι οι ενήλικες με αναπηρία οι οποίοι εργάζονται σε επαγγέλματα τα οποία συμφωνούσαν με τις επαγγελματικές επιλογές όπως αυτές προέκυψαν από το ερωτηματολόγιο του Holland, ανέφεραν υψηλότερα επίπεδα εργασιακής ικανοποίησης (Turner et al., 2011).

Τα ευρήματα που προέκυψαν από την έρευνα των Turner, κα. (2011) στην οποία συμμετείχαν 48 νέοι με αναπηρία ή ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες, ανέδειξαν ότι υπάρχει μεγάλη διασπορά ως προς τα ενδιαφέροντα τους όπως επίσης, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις σε επίπεδο αυτοεκτίμησης των ικανότητων τους.

Όμοια με προηγούμενες έρευνες που έχουν διεξαχθεί, προέκυψε ότι οι άντρες παρουσιάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό ρεαλιστικά και ερευνητικά ενδιαφέροντα σε σύγκριση με τις γυναίκες οι οποίες έχουν πιο καλλιτεχνικά ή κοινωνικά ενδιαφέροντα. Ωστόσο, οι ερευνητές επισημαίνουν ότι το στοιχείο αυτό μπορεί να βρίσκεται και σε συνάρτηση με το γεγονός ότι τα άτομα του δείγματος συμμετείχαν σε εκπαιδευτικά προγράμματα και προγράμματα επαγγελματική σταδιοδρομία στο πλαίσιο μετάβασης στην ενήλικη ζωή (Turner et al., 2011).

Οι Wasif και Ghazal (2018) από την έρευνα που διενήργησαν εντόπισαν ότι τα άτομα με αναπηρία έχουν λιγότερες επαγγελματικές επιλογές σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους, στοιχείο το οποίο βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το γεγονός ότι βιώνουν σε πολλές πτυχές της καθημερινότητάς του την περιθωριοποίηση και τον αποκλεισμό. Άλλα στοιχεία τα οποία προέκυψαν από τη χορήγηση του ερωτηματολογίου SDS είναι το γεγονός ότι τα υψηλότερα ποσοστά των ατόμων με αναπηρία εντοπίστηκαν στον ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας σύμφωνα με τη θεωρία του Holland όπως επίσης, υψηλά ήταν τα ποσοστά και στον καλλιτεχνικό τύπο σε σύγκριση με ένα τυπικώς αναπτυσσόμενο άτομο.

Σε έρευνα της Papakonstantinou (2020) που διεξήχθη σε 55 νέους ενήλικες με οπτική αναπηρία το SDS του Holland κατέδειξε αφενός τα πιθανά επαγγέλματα βάσει εναρμόνισης με τον τύπο προσωπικότητας τους, αφετέρου την επίδραση των ατομικών χαρακτηριστικών στην τελική ανάδειξη πιθανών επαγγελμάτων, καταδεικνύοντας τα κοινωνικά ως επικρατέστερα. Αξίζει να σημειωθεί πως η έρευνα περιλάμβανε και τη συγκριτική εφαρμογή σε τυπικό πληθυσμό.

1.4.4 Εφαρμογή του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων σε άτομα στο Αυτιστικό Φάσμα και αποτελέσματά της

Η ΔΑΦ (ASD) όπως σημειώνει ο Wong (2019) είναι μια σύνθετη, δια βίου νευροαναπτυξιακή διαταραχή που χαρακτηρίζεται από νευρολογικές βλάβες στις αισθητηριακές και κινητικές λειτουργίες γεγονός που οδηγεί σε ελλείματα σε επίπεδο κοινωνικών δεξιοτήτων, αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας. Λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών των ατόμων με αυτισμό, καλούνται να αντιμετωπίσουν ποικίλες δυσκολίες σε επίπεδο εύρεσης επαγγέλματος καθώς επίσης προβλήματα κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας αλλά και κατά την παραμονή τους στο επάγγελμα. Υπό αυτό το πρίσμα αναγνωρίζεται ιδιαίτερα σημαντικός ο προσεκτικός σχεδιασμός και η συμμετοχή των ατόμων με αυτισμό σε προγράμματα μετάβασης στην ενήλικη ζωή προκειμένου να οδηγηθούν σε ορθές επαγγελματικές επιλογές και να μπορέσουν να εξασφαλίσουν μία θέση στην αγορά εργασίας (Hendricks, 2010).

Η έρευνα του Wong (2019) ήταν μια μελέτη περίπτωσης ενός ατόμου με αυτισμό, στο πλαίσιο της οποίας αξιοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων. Ένα στοιχείο το οποίο προέκυψε από τα αποτελέσματα της έρευνας σχετίζεται με τη σημασία και την αναγκαιότητα αξιολόγησης των επαγγελματικών προτιμήσεων ατόμων με αναπηρία μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνονται τα άτομα με αυτισμό.

Με βάση την έκθεση αξιολόγησης αναδείχθηκε ότι το ερωτηματολόγιο του Holland επιτρέπει στο άτομο να εξερευνήσει τις αξίες του και να κατανοήσει τι είναι

πιο σημαντικό για αυτό. Ωστόσο, η εφαρμογή του ερωτηματολογίου στις περιπτώσεις των ατόμων με αυτισμό απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή κατά τη χορήγησή του (Wong, 2019).

Σε έρευνα που υλοποιήθηκε από τους Lorenz και Heinitz (2014) χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο του Holland για την ανάδειξη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ατόμων με Asperger. Σε αυτό το πλαίσιο η υπόθεση των ερευνητών ήταν ότι τα άτομα με Asperger συγκεντρώνουν υψηλές βαθμολογίες στο ρεαλιστικό τύπο, στο διερευνητικό και στο συμβατικό τύπο σύμφωνα με τη σχετική θεωρία.

Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα συγκέντρωσαν τις πιο χαμηλές βαθμολογίες στον κοινωνικό και τον επιχειρηματικό τύπο, ενώ ιδιαίτερα υψηλές ήταν οι βαθμολογίες στον διερευνητικό και το συμβατικό τύπο. Τα ευρήματα που αφορούν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα μπορούν να αξιοποιηθούν περαιτέρω για την κατάταξη των ατόμων με Asperger σε διαφορετικούς επαγγελματικούς τομείς. Τέλος, δεν θα πρέπει να παραλειφθεί ότι οι ερευνητές τονίζουν πως τα αποτελέσματα αυτά μπορούν να αξιοποιηθούν για το σχεδιασμό προγραμμάτων υποστήριξης και κατάρτισης (Lorenz & Heinitz, 2014).

Σύμφωνα με τους Goldfarb, Gal και Golan (2019) η έρευνα στο πεδίο του αυτισμού όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία και την επιλογή επαγγέλματος είναι αρκετά περιορισμένη με την έννοια ότι εστιάζει, ως επί το πλείστον, στην αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων που σχετίζονται με τις επαγγελματικές επιλογές και την επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων με αυτισμό, ενώ δεν δίνεται η απαιτούμενη προσοχή στη διερεύνηση και την ανάδειξη

των παραγόντων εκείνων που μπορούν να διασφαλίσουν την επιτυχή επαγγελματική δραστηριοποίηση των ατόμων με αυτισμό(Goldfarb et al, 2019).

Η θεωρία του Holland αποτελεί μία ιδιαίτερος χρήσιμη θεωρία στον τομέα της επαγγελματικής ψυχολογίας καθώς συμβάλλει και προάγει την εις βάθος κατανόηση της σχέσης που υπάρχει ανάμεσα στα ειδικά ενδιαφέροντα του ατόμου και επαγγελματικά του ενδιαφέροντα καθώς επίσης, αναδεικνύει την επίδραση των ειδικών ενδιαφερόντων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Goldfarb et al., 2019).

Κεφάλαιο 2 Μεθοδολογία έρευνας

2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σχετικά με το σκοπό της διπλωματικής εργασίας να τονιστεί ότι επιδιώκει να ελέγξει την πιθανή συσχέτιση μεταξύ των επαγγελματικών επιλογών και των παραγόντων που συντελούν στην πετυχημένη επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΥΛΑ εστιάζοντας σε δυο κυρίως παράγοντες.

1. Τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων με ΥΛΑ μέσω της εφαρμογής του διεθνούς σταθμισμένου ερωτηματολογίου του Holland που στοχεύει μέσω της σύζευξης επαγγελματικών ταυτοτήτων και περιβαλλόντων εργασίας να κατηγοριοποιήσει άτομα και εργασιακά περιβάλλοντα, συνδέοντας τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, αλλά και παράλληλα παρέχοντας επιπλέον προβληματισμό ανάλογα με τη σύμπτωση ή ενδεχόμενη απόκλιση ανάμεσα στο επάγγελμα που αποτελεί το όνειρο και αυτό που προκύπτει ως το αρμόζον για το άτομο καθώς και το ρόλο που ενδεχομένως διαδραματίζει η αναπηρία, εστιάζοντας στα ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση, ως προς την επαγγελματική επιλογή.
2. Τις προσδοκίες, τα όνειρα και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά καθώς και το αν υπάρχει συσχέτιση με τις πιθανές επαγγελματικές επιλογές των παιδιών τους με ΥΛΑ.

Πιο συγκεκριμένα, τέθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- Υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των ονείρων σταδιοδρομίας, και των επαγγελματικών επιλογών που καταδεικνύει ως ενδεδειγμένα το SDS του Holland για τα άτομα με ΥΛΑ;
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά ανάμεσα στα αποτελέσματα ως προς τα επαγγέλματα που αρμόζουν στα άτομα με ΥΛΑ και σε άτομα τυπικής ανάπτυξης

2.2 Μέθοδος έρευνας

Στην ενότητα αυτή κρίνεται σκόπιμο σε ένα πρώτο επίπεδο να διευκρινιστεί ότι η έρευνα που υλοποιείται στο πλαίσιο της παρούσας διπλωματικής εργασίας αποτελεί μία εκπαιδευτική έρευνα. Η έννοια της εκπαιδευτικής έρευνας υποδεικνύει ότι πρόκειται για τη συστηματική επιστημονική διαδικασία επίλυσης ενός εκπαιδευτικού προβλήματος όπως επίσης στην προσθήκη νέων γνώσεων στο οργανωμένο σύνολο των επιστημονικών γνώσεων. Αναλυτικότερα χαρακτηρίζεται ως συστηματική καθώς παραπέμπει σε προκαθορισμένα, αλληλοεξαρτώμενα και οργανωμένα στάδια πορεία στα οποία διαδέχονται το ένα το άλλο με μία ορισμένη διάταξη(Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Επίσης χαρακτηρίζεται ως επιστημονική διότι αξιοποιούνται μέθοδοι και τεχνικές οι οποίες είναι επιστημονικά τεκμηριωμένες ακολουθώντας τις αρχές της ορθολογικής και μεθοδικής έρευνας ενώ τέλος πρόκειται για μία διαδικασία καθώς περιλαμβάνει μία σειρά από ενέργειες που ακολουθεί ο εκάστοτε ερευνητής για την διεκπεραίωση της έρευνας. Οι ενέργειες αυτές πραγματοποιούνται διαδοχικά, σε προκαθορισμένες φάσεις και καταλήγουν σε ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω να παρατηρηθεί πως βασική προϋπόθεση για τη διεξαγωγή μιας έρευνας είναι ο εντοπισμός κάποιου σημαντικού κενού στο οικοδόμημα της γνώσης το οποίο χρήζει συμπλήρωσης (Creswell, 2011; Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016). Στην προκειμένη περίπτωση η έρευνα που επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί εστιάζει στην ανάδειξη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και προτιμήσεων των ατόμων με αυτισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι στην ελληνική πραγματικότητα δεν έχουν πραγματοποιηθεί αντίστοιχες έρευνες που να εστιάζουν στην συγκεκριμένη κατηγορία ειδικών εκπαιδευτικών αναγκών. Κατά συνέπεια τα δεδομένα που θα προκύψουν από τη διεξαγωγή έρευνας αυτής διευρύνουν τις γνώσεις αλλά και τις πληροφορίες που είναι διαθέσιμες σχετικά με το υπό εξέταση θέμα.

Τα βασικά στάδια που περιλαμβάνει μία έρευνα και τα οποία ακολουθήθηκαν και στην προκειμένη περίπτωση είναι σε ένα πρώτο επίπεδο η εμβάθυνση του προβλήματος η οποία αναδύεται μέσα από την ανασκόπηση των υφιστάμενων βιβλιογραφικών δεδομένων όπως επίσης άλλων αντίστοιχων ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί σε διεθνές επίπεδο. Με άλλα λόγια η ερευνήτρια στην προκειμένη περίπτωση κατά το πρώτο στάδιο διαμορφώνει το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο στηρίχθηκε η ερευνητική διαδικασία (Creswell, 2011; Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Εν συνεχεία, λήφθηκαν οι αποφάσεις εκείνες που σχετίζονται με το σχεδιασμό της έρευνας και οι οποίες περιλαμβάνουν την επιλογή της μεθόδου έρευνας, τα εργαλεία μέσω των οποίων θα συλλεγούν τα πρωτογενή δεδομένα όπως επίσης το δείγμα της έρευνας. Επίσης λήφθηκαν υπόψιν οι Ηθικές Αρχές της Διακήρυξης του Ελσίνκι, και επιπροσθέτως γονικές συγκαταθέσεις λήφθηκαν για τους συμμετέχοντες που ήταν ανήλικοι. Οι συγκεκριμένες επιλογές βρίσκονται σε

άμεση συνάρτηση με τον σαφή και ξεκάθαρο προσδιορισμό του σκοπού και των ερευνητικών ερωτημάτων. Το επόμενο στάδιο περιλαμβάνει την οργάνωση των δεδομένων, τον έλεγχο της ακρίβειας τους, την αξιοποίηση των κατάλληλων τεχνικών ανάλυσης των δεδομένων και με την αναπαράσταση των αποτελεσμάτων σε πίνακες και γραφικές αναπαραστάσεις. Στο τελευταίο στάδιο ερμηνεύονται τα αποτελέσματα, συσχετίζονται με το θεωρητικό πλαίσιο και θεμελιώνονται τα ευρήματα της έρευνας με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία (Creswell, 2011; Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Στο σημείο αυτό σκόπιμο είναι να διευκρινιστεί η μέθοδος έρευνας που επιλέχθηκε να ακολουθηθεί. Σε αυτό το πλαίσιο να παρατηρηθεί ότι οι εκπαιδευτικές έρευνες δύνανται να ταξινομηθούν με ποικίλους τρόπους. Η ταξινόμηση εξαρτάται από το κριτήριο που επιλέγεται κατά περίπτωση. Ένας από τους πιο συνηθισμένους τρόπους κατηγοριοποίησης των ερευνών είναι η διεύθυνσή τους σε ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες. Η ειδοποιός διαφορά έγκειται στο σκοπό που εξυπηρετεί η κάθε μία (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Στην προκειμένη περίπτωση επιλέχθηκε ως μέθοδος έρευνας η ποσοτική, διότι διασφαλίζει την εύρεση σχέσεων ανάμεσα στις μεταβλητές και επιτρέπει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων στον ευρύτερο πληθυσμό. Ένα άλλο χαρακτηριστικό των ποσοτικών ερευνών το οποίο συνεκτιμήθηκε για την επιλογή της μεθόδου αυτή στην εν λόγω έρευνα είναι το γεγονός ότι τα δεδομένα αναλύονται μέσω στατιστικών τεχνικών οι οποίες συμβάλλουν στην εξαγωγή συμπερασμάτων. Δε θα πρέπει να παραλειφθεί ακόμα πως ο ερευνητής κατά την υλοποίηση μιας προσωπικής έρευνας επιδιώκει με αντικειμενικό τρόπο να ανακαλύψει το τι ακριβώς συμβαίνει στον κόσμο χωρίς να επηρεάζεται από προσωπικές αντιλήψεις, στάσεις και αξίες (Παπαναστασίου & Παπαναστασίου, 2016).

Τέλος, η χρήση της ποσοτικής μεθόδου έρευνας υπαγορεύτηκε από το σκοπό και κατ' επέκταση από τους επιμέρους στόχους και τα δύο ερευνητικά ερωτήματα. Επιδίωξη της συγκεκριμένης έρευνας ήταν η εφαρμογή του ερωτηματολογίου Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland. Υπό αυτό το πρίσμα αναδεικνύεται ότι η ποσοτική μέθοδος είναι η καταλληλότερη για την περίπτωση αυτήν καθώς είναι πλήρως εναρμονισμένη με τις επιδιώξεις της έρευνας

2.3 Διαδικασία

Το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων της έρευνας είναι το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland, στο οποίο γίνεται εκτενώς αναφορά στο επόμενο υποκεφάλαιο.

Η έρευνα και η γενικότερη διαδικασία διαρθρώθηκε σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο, προτού οι συμμετέχοντες, τόσο με ΥΛΑ, όσο και τυπικού πληθυσμού, έρθουν σε επαφή με το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland που χρησιμοποιήθηκε, συμπλήρωσαν μια φόρμα δημογραφικών στοιχείων.

Για τα άτομα του τυπικού πληθυσμού οι ερωτήσεις αφορούσαν στο φύλο, την εκπαιδευτική βαθμίδα, την οποία είχε ολοκληρώσει το άτομο (Απόφοιτος Δημοτικού, Γυμνασίου, Λυκείου, Κάτοχος πτυχίου Πανεπιστημίου/ΤΕΙ/Κολλεγίου, όπως επίσης αν είναι Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού) την ηλικία και τέλος την επαγγελματική κατάσταση.

Για τα άτομα με ΥΛΑ ή Asperger χορηγούνται μια διαφορετική φόρμα στην οποία τα άτομα καλούνταν να απαντήσουν αναφορικά με το φύλο τους, τον τόπο κατοικίας, την ηλικία τους, την διάγνωση(Ενδεδειγμένα για τη συγκεκριμένη έρευνα θεωρήθηκαν άτομα που είχαν διάγνωση ΥΛΑ ή Asperger) και τον φορέα πιστοποίησης (ΚΕΔΔΥ ή ΚΕΣΥ, Ιατροπαιδαγωγικό, Δημόσιο Νοσοκομείο/αναπτυξιολογικό, Ιδιωτικό Κέντρο) επίσης να συμπληρώσει την ηλικία εμφάνισης του Αυτισμού και τις θεραπείες που είχε εφαρμόσει (Πρώιμη Παρέμβαση, Εργοθεραπεία, Λογοθεραπεία, Αισθητηριακή Ολοκλήρωση, Ψυχιατρικές Συνεδρίες, Μαθήματα Κοινωνικών Δεξιοτήτων, ΑΒΑ Θεραπεία ή άλλο, να προσδιορίσουν).

Επιπλέον έπρεπε να συμπληρωθούν πεδία που αφορούσαν στο είδος σχολείου που φοιτούσε ή φοίτησε το άτομο (Ειδικό, Γενικό) καθώς και στον τρόπο φοίτησης (Μόνος, με Παράλληλη Στήριξη) την εκπαιδευτική βαθμίδα, την οποία είχε ολοκληρώσει (Απόφοιτος Δημοτικού, Γυμνασίου, Λυκείου, Κάτοχος πτυχίου Πανεπιστημίου, ΤΕΙ, Κολλεγίου, όπως επίσης αν είναι Κάτοχος Μεταπτυχιακού ή Διδακτορικού).Η οικογενειακή κατάσταση (ανύπαντρος, παντρεμένος, διαζευγμένος, χήρος) καθώς και τα αδέρφια (αριθμός, φύλο και ηλικία) ζητούνταν να συμπληρωθούν.

Τέλος συμπληρωνόταν το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας και του πατέρα (καμία εκπαίδευση, απόφοιτος Δημοτικού, Γυμνασίου, Λυκείου, Φοιτητής, Απόφοιτος Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), η οικονομική κατάσταση του ατόμου (καλή , κακή, μέτρια) η εργασία του (εργαζόμενος, άνεργος, μαθητής ή φοιτητής, συνταξιούχος). Για τους εργαζόμενους υπήρχε πεδίο όπου συμπλήρωναν το επάγγελμά τους και επιπλέον επιλογής τομέα εργασίας (δημόσιο, ιδιωτικό, ευρύτερο δημόσιο) καθώς και τα καθήκοντά που τους είχαν ανατεθεί και το χρονικό διάστημα που ασκούσαν το επάγγελμα.

Το δεύτερο στάδιο περιλάμβανε τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου η οποία στο μεγαλύτερο ποσοστό έγινε δια ζώσης και για τον τυπικό πληθυσμό, αλλά και για τον πληθυσμό με ΥΛΑ σε συμπεφωνημένο χρόνο και για τους μαθητές Λυκείου εκτός του ωρολογίου προγράμματος. Η χορήγηση και συμπλήρωση από τα άτομα που συμμετείχαν κυμάνθηκε από 20 έως 45 λεπτά. Η πιο παρατεταμένη χρονικά συμπλήρωση της φόρμας παρατηρήθηκε κυρίως από άτομα με ΥΛΑ τα οποία ζητούσαν διευκρινίσεις για συγκεκριμένες λεπτομέρειες των προτάσεων.

Αξίζει να τονιστεί πως οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το εργαλείο, τους στόχους και για τα αποτελέσματα καθώς και τον τρόπο σύνδεσης των εξαγομένων αποτελεσμάτων με το επάγγελμα που θα μπορούσε να επιλέξει το άτομο. Επίσης απαρέκκλιτα λήφθηκαν γονικές συναινέσεις για τα ανήλικα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και δόθηκαν διαβεβαιώσεις τόσο για την εχεμύθεια που θα τηρηθεί κατά την επεξεργασία των προσωπικών δεδομένων, όσο και για τη χρήση των ευρημάτων για επιστημονικά και μόνο αποδεκτούς σκοπούς. Σε όλη τη διαδικασία τηρήθηκαν οι Αρχές και Κανόνες που πρέπει να διέπουν την επιστημονική έρευνα και είναι σύμφωνες με τη Διακήρυξη του Ελσίνκι και την Παγκόσμια Ιατρική Ένωση (World Medical Association, 2010)

Τέλος στο τρίτο στάδιο έγινε η επεξεργασία των δεδομένων. Για κάθε συμμετέχοντα προέκυψε ένας τριψήφιος κωδικός γραμμάτων ούτως ώστε να γίνει η σύζευξη με τον τύπο προσωπικότητας που αντιστοιχούσε στο κάθε άτομο και να εντοπιστεί στο Ευρετήριο των Επαγγελμάτων(The Occupations Finder) το ενδεδειγμένο για αυτό επάγγελμα.

2.4 Εργαλεία Συλλογής Δεδομένων

Για την συλλογή δεδομένων, όσον αφορά στην επαγγελματική καθοδήγηση των ατόμων με ΥΛΑ και των ατόμων τυπικού πληθυσμού χρησιμοποιήθηκε το

Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland, ειδικότερα, η φόρμα R του SDS. Η συγκεκριμένη αποτελείται από ένα Δελτίο Εκτίμησης (SDS Assessment Booklet) που συνοδεύεται από ένα Ευρετήριο Επαγγελμάτων (The Occupations Finder). Διευκρινίζοντας το Δελτίο Εκτίμησης, ένα αυτοχορηγούμενο και αυτοβαθμολογούμενο δελτίο, από το οποίο προκύπτει η βαθμολογία σε καθεμία από τις περιοχές επαγγελματικών ενδιαφερόντων και η ως προς το αποτέλεσμα σύζευξη με ένα από τους έξι τύπους της εξαγωνικής θεωρίας του Holland.

Συγκεκριμένα το Δελτίο Εκτίμησης αποτελείται από τις εξής ενότητες: 1) Επαγγελματικές Φιλοδοξίες (DaydreamsSection), στο σημείο αυτό καλείται ο ενδιαφερόμενος να δηλώσει τις επαγγελματικές του φιλοδοξίες και όνειρα, ενώ αυτές κωδικοποιούνται με βάση την τυπολογία RIASEC και το κάθε επάγγελμα δηλώνεται με έναν τριψήφιο κωδικό (Holland, 1994), η επόμενη ενότητα 2) Υποκλίμακες του SDS, όπου περιλαμβάνει τις εξής ενότητες: α) Δραστηριότητες (6 κλίμακες από 11 προτάσεις η καθεμία), όπου ζητείται από το άτομο να απαντήσει θετικά ή αρνητικά (ποιες δραστηριότητες θεωρεί ευχάριστες και ποιες δυσάρεστες), β) Ικανότητες (6 κλίμακες από 11 προτάσεις η καθεμία), όπου και πάλι ο ενδιαφερόμενος επιλέγει «ναι» στις δραστηριότητες στις οποίες αποδίδει επαρκώς ή αντιθέτως «όχι» για αυτές στις οποίες αποδίδει κακώς, γ) Επαγγέλματα (6 κλίμακες από 11 προτάσεις η καθεμία), όπου ζητείται από το άτομο να απαντήσει με «ναι» για τα επαγγέλματα που νιώθει ότι απευθύνονται σε αυτόν και «όχι» για αυτά που κρίνει χωρίς ενδιαφέρον. δ) Αυτοαξιολόγηση (2 σύνολα από 6 κλίμακες εκτίμησης [από το 1-7], όπου κάθε κλίμακα αντιστοιχεί σε έναν τύπο προσωπικότητας) στο σημείο αυτό ο ενδιαφερόμενος εκτιμά πώς αντικρίζει τον εαυτό του σε επιμέρους δυνατότητες.

Στην ενότητα «Πώς να οργανώσετε τις απαντήσεις σας» γίνεται η άθροιση των επιμέρους και προκύπτει η συνολική βαθμολογία για το κάθε γράμμα που αντιστοιχεί στον ανάλογο επαγγελματικό τύπο. Από τα συνολικά αποτελέσματα επιλέγονται τα γράμματα που έχουν συγκεντρώσει τους υψηλότερους αριθμούς και σχηματίζεται ο τριψήφιος κωδικός. Κατόπιν στο Ευρετήριο των επαγγελμάτων γίνεται η αντιστοίχιση με τα ενδεδειγμένα επαγγέλματα.

Εκτός από, όπως εξάγεται από τη διαδικασία, εύχρηστο είναι αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο αξιολόγησης (Barrick, Mount, & Gupta, 2003) και αναφέρονται εφαρμογές του σε άτομα με ΥΛΑ (Murray, Hatfield, Falkmer, & Falkmer, 2016).

Η επιλογή του συγκεκριμένου εργαλείου έγινε με γνώμονα το γεγονός ότι αξιολογείται ευρέως σε διεθνές επίπεδο για την αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων και ικανοτήτων, προάγοντας το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η κλίμακα περιλαμβάνει διαφορετικές φόρμες οι οποίες έχουν ως χαρακτηριστικό ότι καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ηλικιών ενώ δεν θα πρέπει να παραληφθεί ότι η συγκεκριμένη κλίμακα μπορεί να χορηγηθεί και σε άτομα με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή/ και αναπηρία.

Το στοιχείο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό δεδομένου ότι τα άτομα με αναπηρία αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στην επαγγελματική τους αποκατάσταση και υπό αυτό το πρίσμα η χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας αποδεικνύεται ιδιαίτερα χρήσιμη για τη διαμόρφωση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας σε «ειδικούς» πληθυσμούς, ώστε να διασφαλιστεί η ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει μεταφραστεί σε πολλές γλώσσες, στοιχείο το οποίο βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τα ψυχομετρικά του χαρακτηριστικά. Οι

σχετικές έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε αυτή την κατεύθυνση έχουν αποδείξει το υψηλό επίπεδο αξιοπιστίας και εγκυρότητας που χαρακτηρίζει το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, υποδεικνύοντας παράλληλα ότι διαθέτει σταθερές ιδιότητες μέτρησης, επάρκεια ως προς τη δομή αλλά και προβλεπτική εγκυρότητα. Τέλος θα πρέπει να παρατηρηθεί ότι η συγκεκριμένη κλίμακα- ερωτηματολόγιο αποτελεί χρήσιμο και εύχρηστο εργαλείο το οποίο έχει αξιοποιηθεί σε μία πληθώρα ερευνών στις οποίες συμμετείχαν είτε άτομα τυπικής ανάπτυξης είτε άτομα με αναπηρία.

2.5 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν 30 άτομα με ΥΛΑ (διάγνωση βάσει απόφασης επίσημου φορέα π.χ. ΚΕΠΑ ή ΚΕΔΔΥ/ΚΕΣΥ, στο δείγμα περιλαμβάνονται και άτομα με προηγούμενη διάγνωση Συνδρόμου Άσπεργκερ) ηλικίας 16 εως 30 ετών από το Νομό Θεσσαλονίκης.

Ο μέσος όρος ηλικίας για τα άτομα με αυτισμός υψηλής λειτουργικότητας ανήλθε στο 20.77 ενώ να επισημανθεί ότι η μέση ηλικία εμφάνισης του αυτισμού ήταν τα 5.72 έτη (αναλυτικότερα τα στοιχεία των ατόμων με ΥΛΑ παρατίθενται στο κεφάλαιο με την παρουσίαση των αποτελεσμάτων).

Από την άλλη μεριά στην έρευνα συμμετείχαν 105 αντίστοιχης ηλικίας άτομα τυπικής ανάπτυξης. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 19.73 έτη. Από τα 105 άτομα οι 43 (41%) ήταν άντρες και οι 62 ήταν γυναίκες (59%). Συνολικά από τους συμμετέχοντες τυπικής ανάπτυξης το 62.9% (v=66) των ατόμων τυπικού πληθυσμού ήταν φοιτητές/ μαθητές και το 34.3% (v=36) ήταν εργαζόμενοι.

2.5.1 Δείγμα ΥΛΑ

Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 30 άτομα με ΥΛΑ με μέσο όρο ηλικία τα 20.77 έτη (τ.α. 4.73) ενώ το εύρος της ηλικίας των συμμετεχόντων με ΥΛΑ κυμάνθηκε από τα 16 έως τα 29 έτη. Επιπρόσθετα, η μέση ηλικία εμφάνισης του αυτισμού ήταν τα 5.72 έτη (τ.α.=5.14). Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων με ΥΛΑ. Από τα 30 άτομα οι 27 (90%) ήταν άντρες και οι 3 ήταν γυναίκες (10%).

Επιπρόσθετα προέκυψε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων με ΥΛΑ είχαν λάβει διάγνωση από ΚΕΔΔΥ/ ΚΕΣΥ (ν=15, 50%) ενώ μικρότερο ποσοστό είχε λάβει διάγνωση από Ιατροπαιδαγωγικό (ν=9, 30%) και Δημόσιο Νοσοκομείο (ν=6, 20%). Απο την ανάλυση των απαντήσεων των συμμετεχόντων παρατηρήθηκε ότι οι 17 (56.7%) είχαν πάει σε γενικό σχολείο και το 40% (ν=12) συμμετείχαν στο σχολείο μόνοι τους ενώ το 16.7% (ν=12) έλαβαν παράλληλη στήριξη.

Επίσης, από την ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων με ΥΛΑ παρατηρήθηκε ότι το 51.7% (ν=15) ήταν απόφοιτοι Γυμνασίου, το 20.7% (ν=6) ήταν απόφοιτοι Λυκείου, το 24.1% (ν=7) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή κολλεγίου και το 3.4% (ν=1) είχαν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων με ΥΛΑ παρατηρήθηκε ότι όλοι ήταν άγαμοι. Τέλος, το 20% (ν=4) ήταν εργαζόμενοι το 30% (ν=9) ήταν άνεργοι και το 50% (ν=15) ήταν φοιτητές.

Πίνακας 1. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος ΥΛΑ

		v	%
Φύλο	Άντρας	27	90.0%
	Γυναίκα	3	10.0%
Φορέας πιστοποίησης	ΚΕΔΔΥ/ ΚΕΣΥ	15	50.0%
	Ιατροπαιδαγωγικό	9	30.0%
	Δημόσιο νοσοκομείο/ Αναπτυξιολογικό	6	20.0%
Σχολείο	Γενικό	17	56.7%
	Δεν απάντησαν	13	43.3%
Στο σχολείο πως μετέχω;	Μόνος/η	12	40.0%
	Υπάρχει παράλληλη στήριξη	5	16.7%
	Δεν απάντησαν	13	43.3%
Εκπαιδευτική βαθμίδα	Γυμνάσιο	15	51.7%
	Λύκειο	6	20.7%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ/ Κολλεγίου	7	24.1%
	Μεταπτυχιακό	1	3.4%
Οικογενειακή κατάσταση	Άγαμος	30	100.0%
	Έγγαμος	0	0.0%
	Διαζευγμένος	0	0.0%
	Χήρος	0	0.0%
Μορφωτικό επίπεδο μητέρας	Απόφοιτη Λυκείου	18	60.0%
	Απόφοιτη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	12	40.0%
Μορφωτικό επίπεδο	Απόφοιτος Γυμνασίου	5	16.7%

πατέρα	Απόφοιτος Λυκείου	11	36.7%
	Απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	14	46.7%
Οικονομική κατάσταση	Καλή	16	53.3%
	Μέτρια	14	46.7%
Εργασία	Εργαζόμενος	6	20.0%
	Άνεργος	9	30.0%
	Φοιτητής/ μαθητής	15	50.0%

Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τις παρεμβάσεις/θεραπείες που λαμβάνουν άτομα με ΥΛΑ. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι όλοι οι συμμετέχοντες είχαν λάβει εργοθεραπείες ενώ το 93.3% (n=28) είχαν λάβει λογοθεραπείες. Μικρότερο ποσοστό δήλωσε ότι είχαν λάβει πρόιμη παρέμβαση (n=6, 20%), αισθητηριακή ολοκλήρωση (n=11, 36.7%), ψυχιατρικές/ ψυχολογικές συνεδρίες (n=9, 30%), μαθήματα για κοινωνικές δεξιότητες (n=6, 20%) και ιπποθεραπείες (n=4, 13.3%).

Πίνακας 2. Αποτελέσματα για παρεμβάσεις/ θεραπείες που λαμβάνουν τα άτομα με ΥΛΑ

	Όχι		Ναι	
	n	%	n	%
Πρόιμη παρέμβαση	24	80.0%	6	20.0%
Εργοθεραπεία	0	0.0%	30	100.0%
Λογοθεραπεία	2	6.7%	28	93.3%

Αισθητηριακή ολοκλήρωση	19	63.3%	11	36.7%
Ψυχιατρικές/ ψυχολογικές συνεδρίες	21	70.0%	9	30.0%
Κοινωνικές δεξιότητες μαθήματα	24	80.0%	6	20.0%
ΑΒΑ θεραπεία	30	100.0%	0	0.0%
Ιπποθεραπεία	26	86.7%	4	13.3%
Άλλο	29	96.7%	1	3.3%

2.5.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού

Συνολικά στην έρευνα συμμετείχαν 105 άτομα τυπικού πληθυσμού με μέσο όρο ηλικία τα 19.73 έτη (τ.α. 4.27) με το εύρος της ηλικίας να κυμαίνεται από τα 16 έως τα 30 έτη. Στον Πίνακα 3 παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων τυπικού πληθυσμού. Από τα 105 άτομα οι 43 (41%) ήταν άντρες και οι 62 ήταν γυναίκες (59%).

Επιπρόσθετα προέκυψε ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων τυπικού πληθυσμού είχαν αποφοιτήσει από Γυμνάσιο (v=70, 66.7%) ενώ το 25.7% (v=27) ήταν απόφοιτοι Λυκείου και το 7.6% (v=8) ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ ή ΤΕΙ ή κολλεγίου. Τέλος, παρατηρήθηκε ότι το 62.9% (v=66) των ατόμων τυπικού πληθυσμού ήταν φοιτητές/ μαθητές και το 34.3% (v=36) ήταν εργαζόμενοι

Πίνακας 3. Δημογραφικά στοιχεία δείγματος τυπικού πληθυσμού

		v	%
	Άντρας	43	41.0%
Φύλο	Γυναίκα	62	59.0%
Εκπαιδευτική βαθμίδα	Γυμνάσιο	70	66.7%
	Λύκειο	27	25.7%
	Πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ/ Κολλεγίου	8	7.6%
Εργασία	Εργαζόμενος	36	34.3%
	Άνεργος	3	2.9%
	Φοιτητής/ μαθητής	66	62.9%
	Συνταξιούχος	0	0.0%

Κεφάλαιο 3 Παρουσίαση Αποτελεσμάτων έρευνας

3.1. Αποτελέσματα υπάρχουσας εργασιακής κατάστασης

3.1.1 Δείγμα ΥΛΑ

Αρχικά, καταγράφηκε το επάγγελμα των ατόμων με ΥΛΑ και έγινε αντιστοίχιση στις επαγγελματικές κατηγορίες του Holland με χρήση των ενδεδειγμένων τριψήφιων κωδικών. Τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 4. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι 15 (50%) συμμετέχοντες στην ομάδα ΥΛΑ ήταν φοιτητές και 9 (30%) ήταν άνεργοι.

Από τους υπόλοιπους 6 εργαζόμενους συμμετέχοντες στην ομάδα ΥΛΑ, οι 2 (6.6%) ανήκαν στον κωδικό ECS που αφορά επιχειρησιακά επαγγέλματα (σερβιτόρος), οι 2 (6.6%) ανήκαν στον κωδικό ESA που αφορά επιχειρησιακά επαγγέλματα (υπάλληλος και διοικητικός υπάλληλος), 1 (3.3%) άνηκε στον κωδικό RAS που αφορά ρεαλιστικά επαγγέλματα (ζαχαροπλάστης) και 1 (3.3%) άνηκε στον κωδικό IRS που αφορά διερευνητικά επαγγέλματα (ακτινολόγος). Τα αποτελέσματα ως προς την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων δίνονται στον Πίνακα 5.

Πίνακας 4 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον πληθυσμό ΥΛΑ με βάση το υπάρχον επάγγελμα

Κωδικός	N	%
Άνεργος	9	30%
Φοιτητής/ μαθητής	15	50%
RAS	1	3.3%
ECS	2	6.6%

Κωδικός	N	%
ESA	2	6.6%
IRS	1	3.3%

Πίνακας 5 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών πληθυσμό ΥΛΑ

Κωδικός	v	%
Επιχειρησιακά	4	13.2%
Ρεαλιστικά	1	3.3%
Διερευνητικά	1	3.3%

3.1.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού

Στη συνέχεια, καταγράφηκε το επάγγελμα των ατόμων τυπικού πληθυσμού και έγινε αντιστοίχιση στις επαγγελματικές κατηγορίες του Holland με χρήση των ενδεδειγμένων τριψήφων κωδικών. Τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 6. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι 62.9 (66%) συμμετέχοντες στην ομάδα τυπικού πληθυσμού ήταν φοιτητές και 3 (2.9%) ήταν άνεργοι. Από τους υπόλοιπους 36 εργαζόμενους συμμετέχοντες στην ομάδα τυπικού πληθυσμού, οι 13 (12.38%) ανήκαν στον κωδικό ECS που αφορά επιχειρησιακά επαγγέλματα, οι 5 (4.76%) ανήκαν στον κωδικό ESA που αφορά επιχειρησιακά επαγγέλματα, οι 3 (2.86%) ανήκαν στον κωδικό CRS που αφορά συντηρητικά επαγγέλματα, οι 3 (2.86%) ανήκαν στον κωδικό SER που αφορά κοινωνικά επαγγέλματα και οι 3 (2.86%) ανήκαν στον κωδικό RAE που αφορά ρεαλιστικά επαγγέλματα.

Τα αποτελέσματα ως προς την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων δίνονται στον Πίνακα 7. Από τον Πίνακα 7 προκύπτει ότι η πλειοψηφία των εργαζόμενων τυπικού πληθυσμού ασκούν επιχειρησιακά επαγγέλματα (v=19, 18.1%) και ακολουθούν ρεαλιστικά (v=7, 6.7%), κοινωνικά (v=5, 4.8%), διερευνητικά (v=4, 3.8%) και ερευνητικά (v=1, 1.0%) επαγγέλματα.

Πίνακας 6 Αποτελέσματα τριμήνιου κωδικού για τον τυπικό πληθυσμό με βάση το υπάρχον επάγγελμα

Κωδικός	v	%
Άνεργος	3	2.9%
Φοιτητής/ μαθητής	66	62.9%
RAS	1	0.95%
RIC	1	0.95%
ECS	13	12.38%
CRS	3	2.86%
SER	3	2.86%
SRE	1	0.95%
RSE	1	0.95%
ESA	5	4.76%
SAE	1	0.95%
CSI	1	0.95%
RAE	3	2.86%
IRS	1	0.95%
ESI	1	0.95%

Κωδικός	v	%
RES	1	0.95%

Πίνακας 7 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών τυπικού πληθυσμού

Κατηγορία	N	%
Επιχειρησιακά	19	18.1%
Ρεαλιστικά	7	6.7%
Διερευνητικά	4	3.8%
Κοινωνικά	5	4.8%
Ερευνητικά	1	1.0%

3.2. Αποτελέσματα ονείρων σταδιοδρομίας

Στην επόμενη ενότητα δίνονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την ανάλυση των ονείρων σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται για την ομάδα του πληθυσμού ΥΛΑ και την ομάδα του τυπικού πληθυσμού.

3.2.1 Δείγμα ΥΛΑ

Αρχικά, καταγράφηκαν τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων με ΥΛΑ και έγινε αντιστοίχιση στις επαγγελματικές κατηγορίες του Holland με χρήση των ενδεδειγμένων τριψήφιων κωδικών. Τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 8. Από τα αποτελέσματα προκύπτει ότι 20% (v=6) των συμμετεχόντων στην ομάδα ΥΛΑ ανήκε στον κωδικό RIS, το 10% (v=3) ανήκε στον κωδικό ESI και το 10% (v=3) ανήκε στον κωδικό RIE.

Πίνακας 8 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον πληθυσμό ΥΛΑ με βάση τα επαγγελματικά τους όνειρα

Κωδικός	N	%
AIS	2	6.6
ASC	2	6.7
ASI	1	3.3
ESI	3	10.0
ESR	1	3.3
IRA	1	3.3
IRS	1	3.3
ISC	2	6.7
ISR	1	3.3
RAS	2	6.7
REA	1	3.3
RIC	1	3.3
RIE	3	10.0
RIS	6	20.0
SAE	2	6.7
SER	1	3.3

Από τον Πίνακα 9 και την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων προκύπτει ότι το 43.3% (n=13) των ατόμων με ΥΛΑ θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα ρεαλιστικό

επάγγελμα, το 16.7% (n=5) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα καλλιτεχνικό επάγγελμα και το 13.3% (n=4) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα επιχειρησιακό επάγγελμα.

Τέλος, το 10% (n=3) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα κοινωνικό επάγγελμα και το 10% (n=3) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα ερευνητικό επάγγελμα ενώ μόλις το 6.7% (n=2) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα διερευνητικό επάγγελμα.

Πίνακας 9 Κατηγοριοποίηση επαγγελματίων ονείρων πληθυσμό ΥΛΑ

Κατηγορία	N	%
Επιχειρησιακά	4	13.3%
Ρεαλιστικά	13	43.3%
Διερευνητικά	2	6.7%
Συντηρητικά	0	0.0%
Κοινωνικά	3	10.0%
Ερευνητικά	3	10.0%
Καλλιτεχνικά	5	16.7%

3.2.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού

Στην συνέχεια, καταγράφηκαν τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων τυπικού πληθυσμού και έγινε αντιστοίχιση στις επαγγελματικές κατηγορίες του Holland με χρήση των ενδεδειγμένων τριψήφιων κωδικών. Τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 10.

Πίνακας 10 Αποτελέσματα τριψήφιου κωδικού για τον τυπικό πληθυσμό με βάση τα επαγγελματικά τους όνειρα

Κωδικός	N	%
AEC	2	1.9
AER	1	1.0
AES	6	5.7
AIR	1	1.0
AIS	3	2.9
ASE	2	1.9
ECS	3	2.9
ERI	1	1.0
ERS	1	1.0
ESA	2	1.9
ESC	4	3.8
ESI	5	4.8
IAE	4	3.8
IAS	3	2.9
ICR	1	1.0
IER	1	1.0
IES	1	1.0
IRC	2	1.9
IRE	6	5.7
ISA	1	1.0
ISC	4	3.8

ISE	5	4.8
ISR	2	1.9
RCE	2	1.9
RCI	2	1.9
REA	4	3.8
REI	1	1.0
RES	6	5.7
RIE	1	1.0
RIS	1	1.0
RSE	1	1.0
SAE	3	2.9
SEA	4	3.8
SEC	2	1.9
SEI	2	1.9
SER	4	3.8
SIA	1	1.0
SRC	6	5.7
SRE	4	3.8

Από τον Πίνακα 11 και την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων προκύπτει ότι το 28.6% (n=30) των ατόμων τυπικού πληθυσμού θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα ερευνητικό επάγγελμα, το 24.8% (n=26) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα κοινωνικό επάγγελμα και το 17.1% (n=18) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα ρεαλιστικό επάγγελμα. Τέλος, το 15.2% (n=16) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα

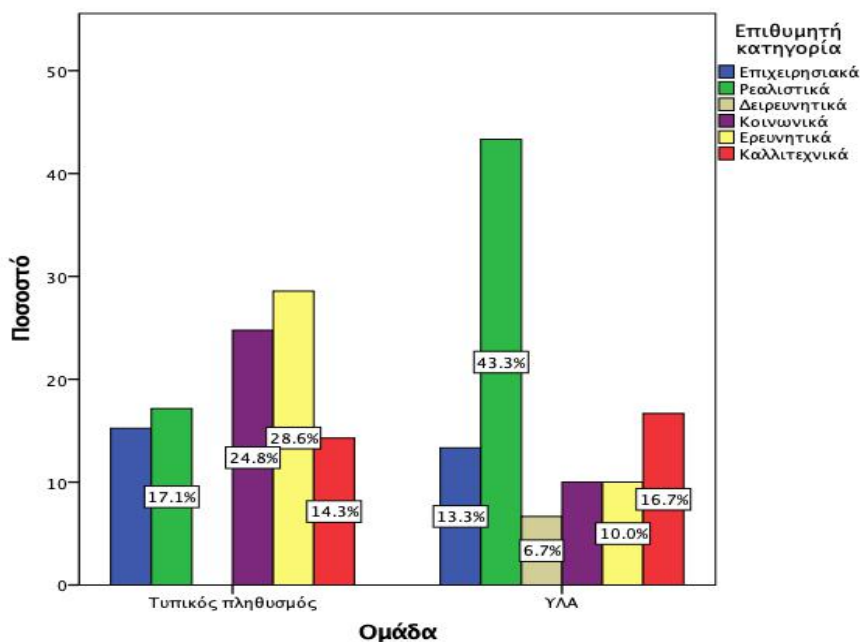
επιχειρησιακό επάγγελμα και το 14.3% (ν=15) θα ήθελαν να ακολουθήσουν ένα καλλιτεχνικό επάγγελμα.

Πίνακας 11 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών ονείρων τυπικού πληθυσμού

Κατηγορία	ν	%
Επιχειρησιακά	16	15.2%
Ρεαλιστικά	18	17.1%
Διερευνητικά	0	0.0%
Συντηρητικά	0	0.0%
Κοινωνικά	26	24.8%
Ερευνητικά	30	28.6%
Καλλιτεχνικά	15	14.3%

3.2.1. Σύγκριση αποτελεσμάτων επαγγελματιών ονείρων σε άτομα με ΥΛΑ και άτομα τυπικού πληθυσμού

Στην συνέχεια συγκρίθηκαν τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων με ΥΛΑ και των ατόμων τυπικού πληθυσμού. Τα αποτελέσματα δίνονται στο Διάγραμμα 1. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι άτομα με ΥΛΑ κατά κύριο λόγο φαίνεται να προτιμούν ρεαλιστικά επαγγέλματα (43.3%) και σε κάποιο βαθμό καλλιτεχνικά επαγγέλματα (16.7%) και επιχειρησιακά επαγγέλματα (13.3%) ενώ αντίθετα, τα άτομα τυπικού πληθυσμού προτιμούν ερευνητικά (28.6%), κοινωνικά (24.8%) και ρεαλιστικά επαγγέλματα (17.1%).



Διάγραμμα 1. Σύγκριση επαγγελματικών ονείρων μεταξύ τυπικού πληθυσμού και ΥΛΑ

3.3. Αποτελέσματα εργαλείου Holland

Στην επόμενη ενότητα δίνονται τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση των κωδικών που έδωσε το εργαλείο του Holland. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται για την ομάδα του πληθυσμού ΥΛΑ και την ομάδα του τυπικού πληθυσμού.

3.3.1 Δείγμα ΥΛΑ

Αρχικά, καταγράφηκαν τα αποτελέσματα του εργαλείου Holland των ατόμων με ΥΛΑ και τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 12.

Πίνακας 12 Αποτελέσματα κωδικών κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ

	v	%

ASC	2	6.7
ASE	2	6.7
C ES	1	3.3
ECS	2	6.7
EI/A/S/CR	1	3.3
ERA	1	3.3
ESA	1	3.3
ESC	3	10.0
I/CES	1	3.3
I/ECS	1	3.3
ICE	1	3.3
ICR	1	3.3
ICS	1	3.3
IES	1	3.3
ISE	2	6.7
RAC	1	3.3
RCS	1	3.3
REI	1	3.3
RES	1	3.3
RSE	1	3.3
S/CER/I	1	3.3
SAI	1	3.3
SEA/C	1	3.3

SIA	1	3.3
-----	---	-----

Από τον Πίνακα 13 και την κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων προκύπτει ότι το 26.7% (v=8) των ατόμων με ΥΛΑ θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα επιχειρησιακό επάγγελμα, το 26.7% (v=8) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα ερευνητικό επάγγελμα, το 13.3% (v=4) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα κοινωνικό επάγγελμα και το 13.3% (v=4) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα καλλιτεχνικό επάγγελμα. Τέλος, το 3.3% (v=1) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα συντηρητικό επάγγελμα.

Πίνακας 13 Κατηγοριοποίηση επαγγελμάτων κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ

Κατηγορία	v	%
Επιχειρησιακά	8	26.7%
Ρεαλιστικά	5	16.7%
Διερευνητικά	0	0.0%
Συντηρητικά	1	3.3%
Κοινωνικά	4	13.3%
Ερευνητικά	8	26.7%
Καλλιτεχνικά	4	13.3%

3.3.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού

Στην συνέχεια, καταγράφηκαν τα αποτελέσματα του εργαλείου Holland των ατόμων των ατόμων τυπικού πληθυσμού και τα αναλυτικά ευρήματα δίνονται στον Πίνακα 14.

Πίνακας 14Αποτελέσματα κωδικών κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό

	v	%
A/SER	1	1.0
AES	2	1.9
AIS	1	1.0
AR/IC	1	1.0
ARS	1	1.0
AS/EC	1	1.0
AS/ER	2	1.9
ASC	1	1.0
ASE	8	7.6
ASI	3	2.9
C ES	1	1.0
EA/SC	1	1.0
EAC	1	1.0
EAR	1	1.0
EAS	1	1.0
ECA	1	1.0
ECA/S	1	1.0

ECI	1	1.0
ECR	2	1.9
ECS	3	2.9
EIA	1	1.0
ER/AC	2	1.9
ERA	2	1.9
ERS	1	1.0
ESA	1	1.0
ESI	1	1.0
ESR	1	1.0
IAS	1	1.0
ICE	1	1.0
ICS	2	1.9
IEA	1	1.0
ISA	3	2.9
ISC	1	1.0
ISE	4	3.8
R/AIS	1	1.0
R/SEC	1	1.0
RA/ES	1	1.0
RA/SE	1	1.0
RAE	4	3.8
RAI	1	1.0
RAS	1	1.0

REC	1	1.0
REI	1	1.0
RES	2	1.9
RES/C	1	1.0
RES/I	1	1.0
RIS	1	1.0
RSE	1	1.0
S/E/CIR	1	1.0
SAC	2	1.9
SAE	7	6.7
SAI	3	2.9
SAR	1	1.0
SCI	1	1.0
SEA	3	2.9
SEA/C	1	1.0
SEC	2	1.9
SEI	2	1.9
SIA/C	1	1.0
SIC	1	1.0
SIE	2	1.9
SIE/C	1	1.0
SR/AE	1	1.0
SR/EC	1	1.0
SRE	1	1.0

Από τον Πίνακα 15 και την κατηγοριοποίηση των επαγγελματιών προκύπτει ότι το 29.5% (n=31) των ατόμων τυπικού πληθυσμού θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα κοινωνικό επάγγελμα, το 20% (n=21) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα καλλιτεχνικό επάγγελμα, το 20% (n=21) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα επιχειρησιακό επάγγελμα και το 17.1% (n=18) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα ρεαλιστικό επάγγελμα. Τέλος, το 12.4% (n=13) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα ερευνητικό επάγγελμα και το 1% (n=1) θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα συντηρητικό επάγγελμα.

Πίνακας 15 Κατηγοριοποίηση επαγγελματιών κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό

Κατηγορία	n	%
Επιχειρησιακά	21	20.0%
Ρεαλιστικά	18	17.1%
Διερευνητικά	0	0.0%
Συντηρητικά	1	1.0%
Κοινωνικά	31	29.5%
Ερευνητικά	13	12.4%
Καλλιτεχνικά	21	20.0%

3.4. Σύγκριση αποτελεσμάτων εργαλείου Holland σε άτομα με ΥΛΑ και άτομα τυπικού πληθυσμού

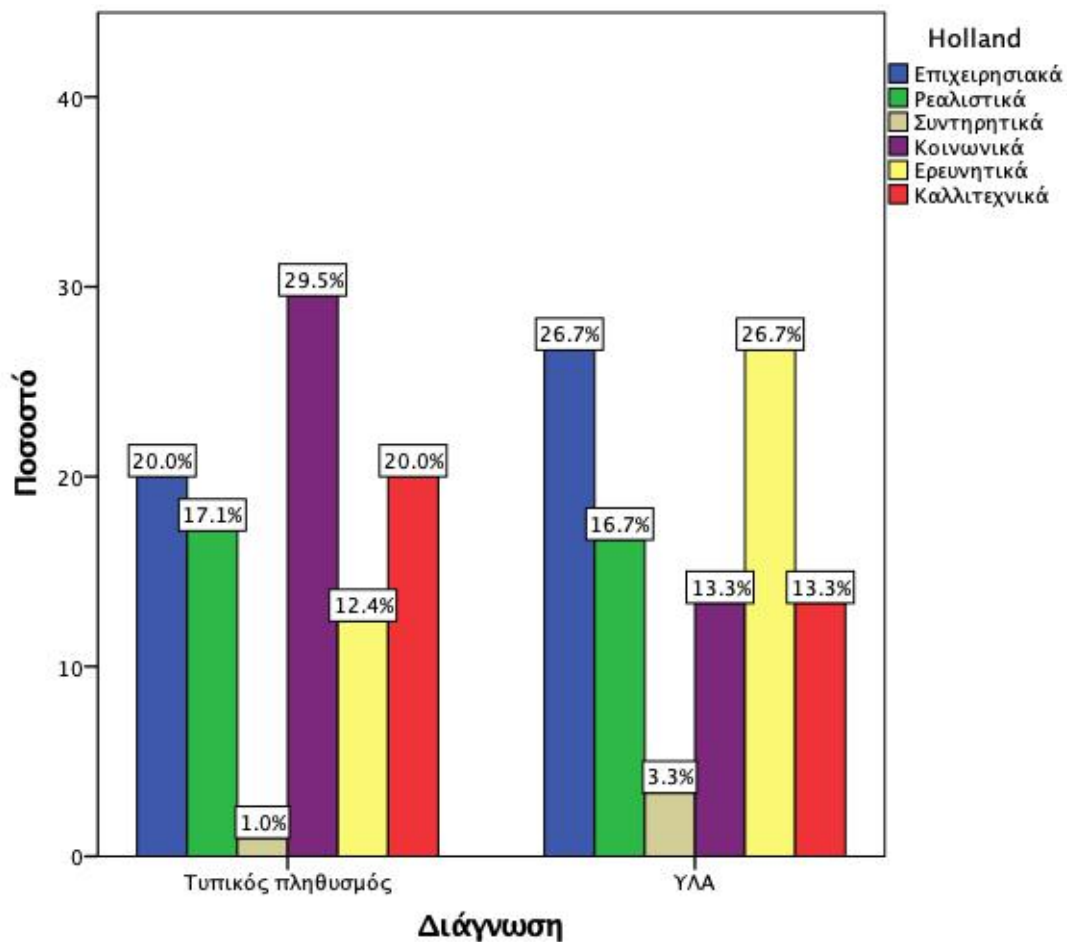
Στη συνέχεια έγινε σύγκριση κατά πόσο το επάγγελμα που ταιριάζει στα άτομα ΥΛΑ διαφοροποιείται από το επάγγελμα που ταιριάζει στα άτομα τυπικού πληθυσμού. Τα αποτελέσματα δίνονται αναλυτικά στον Πίνακα 16 και προέκυψε ότι στο 29.5% (v=31) των ατόμων τυπικού πληθυσμού ταιριάζουν κοινωνικά επαγγέλματα, στο 20% (v=21) ταιριάζουν επιχειρησιακά επαγγέλματα, στο 20% (v=21) ταιριάζουν καλλιτεχνικά επαγγέλματα, στο 17.1% (v=18) ταιριάζουν ρεαλιστικά επαγγέλματα, στο 12.4% (v=13) ταιριάζουν ερευνητικά επαγγέλματα και στο 1% (v=1) ταιριάζουν συντηρητικά επαγγέλματα. Αντίθετα, στο 26.7% (v=8) των ατόμων ΥΛΑ ταιριάζουν επιχειρησιακά επαγγέλματα, στο 26.7% (v=8) ταιριάζουν ερευνητικά επαγγέλματα, στο 16.7% (v=5) ταιριάζουν ρεαλιστικά επαγγέλματα, στο 13.3% (v=4) ταιριάζουν καλλιτεχνικά επαγγέλματα, στο 13.3% (v=4) ταιριάζουν κοινωνικά επαγγέλματα και στο 3.3% (v=1) ταιριάζουν συντηρητικά επαγγέλματα.

Πίνακας 16 Αποτελέσματα σύγκρισης κατηγοριών επαγγελμάτων κατά Holland μεταξύ τυπικού πληθυσμού και πληθυσμού ΥΛΑ

		Διάγνωση			
		Τυπικός πληθυσμός		ΥΛΑ	
		v	%	N	%
Holland	Επιχειρησιακά	21	20.0%	8	26.7%
	Ρεαλιστικά	18	17.1%	5	16.7%

Συντηρητικά	1	1.0%	1	3.3%
Κοινωνικά	31	29.5%	4	13.3%
Ερευνητικά	13	12.4%	8	26.7%
Καλλιτεχνικά	21	20.0%	4	13.3%

Τα αποτελέσματα του Πίνακα 16 δίνονται και διαγραμματικά στο Διάγραμμα 2.



Διάγραμμα 2. Σύγκριση κατηγοριών επαγγελμάτων κατά Holland μεταξύ τυπικού πληθυσμού και πληθυσμού ΥΛΑ

3.5. Σύγκριση ονείρων σταδιοδρομίας και αποτελεσμάτων εργαλείου Holland

Στην τελευταία ενότητα παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με το κατά πόσο τα αποτελέσματα του εργαλείου Holland ταιριάζουν με την επιθυμητή κατηγορία επαγγέλματος (επαγγελματικό όνειρο) των ατόμων με ΥΛΑ και των ατόμων τυπικού πληθυσμού.

3.5.1 Δείγμα ΥΛΑ

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τη σύγκριση επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ. Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι από τους 3 συμμετέχοντες πληθυσμού με ΥΛΑ που θα ήθελαν να ακολουθούν ερευνητικό επάγγελμα το 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν ερευνητικό επάγγελμα ενώ 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα και το 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα.

Επιπρόσθετα, από τους 3 συμμετέχοντες πληθυσμού ΥΛΑ που θα ήθελαν κοινωνικό επάγγελμα το 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα ενώ 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα και το 33.3% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα.

Παρόμοια, από τους 13 συμμετέχοντες πληθυσμού ΥΛΑ που θα ήθελαν να ακολουθούν ρεαλιστικό επάγγελμα μόλις το 30.8% (n=4) εξ αυτών θα έπρεπε να ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα ενώ το 30.8% (n=4) θα έπρεπε να ασκούν ερευνητικό επάγγελμα, το 23.1% (n=3) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα, το 7.7% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν συντηρητικό επάγγελμα και το 7.7% (n=1) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα.

Επιπλέον, από τους 5 συμμετέχοντες πληθυσμού ΥΛΑ που θα ήθελαν να ακολουθούν καλλιτεχνικό επάγγελμα το 40% (v=2) εξ αυτών θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα ενώ 40% (v=2) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα και το 20% (v=1) θα έπρεπε να ασκούν ερευνητικό επάγγελμα. Τέλος, από τους 4 συμμετέχοντες πληθυσμού ΥΛΑ που θα ήθελαν να ακολουθούν επιχειρησιακό επάγγελμα το 50% (v=2) εξ αυτών θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα ενώ 50% (v=2) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα.

Από τα παραπάνω αποτελέσματα παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα απο το εργαλείο Holland δεν συμφωνούν με τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων με ΥΛΑ.

Πίνακας 17 Αποτελέσματα σύγκρισης επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον πληθυσμό ΥΛΑ

		Επιθυμητή κατηγορία					
		Επιχειρ ησιακά	Ρεαλι στικά	Δειρευν ητικά	Κοινων ικά	Ερευνητ ικά	Καλλιτε χνικά
Hollan d	Επιχειρησιακ ά	v 2	3	0	0	1	2
	%	50.0%	23.1 %	0.0%	0.0%	33.3%	40.0%
	Ρεαλιστικά	v 0	4	0	1	0	0
	%	0.0%	30.8 %	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%
	Συντηρητικά	v 0	1	0	0	0	0
	%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Κοινωνικά	v 2	0	0	1	1	0

	%	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%
Ερευνητικά	ν	0	4	2	0	1	1
	%	0.0%	30.8%	100.0%	0.0%	33.3%	20.0%
Καλλιτεχνικά	ν	0	1	0	1	0	2
	%	0.0%	7.7%	0.0%	33.3%	0.0%	40.0%

3.5.2 Δείγμα τυπικού πληθυσμού

Στον Πίνακα 17 παρουσιάζονται τα ευρήματα αναφορικά με τη σύγκριση επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό. Από την ανάλυση των δεδομένων προέκυψε ότι από τους 30 συμμετέχοντες τυπικού πληθυσμού που θα ήθελαν να ακολουθούν ερευνητικό επάγγελμα το 26.7% (ν=8) θα έπρεπε να ασκούν ερευνητικό επάγγελμα ενώ 36.7% (ν=11) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα, το 13.3% (ν=4) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα, το 10% (ν=3) θα έπρεπε να ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα και το 10% (ν=3) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα.

Επιπρόσθετα, από τους 26 συμμετέχοντες τυπικού πληθυσμού που θα ήθελαν κοινωνικό επάγγελμα το 30.8% (ν=8) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα ενώ 23.1% (ν=6) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα, το 19.2% (ν=5) θα έπρεπε να ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα, το 15.4% (ν=4) θα έπρεπε να ασκούν ερευνητικό επάγγελμα και το 11.5% (ν=6) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα.

Παρόμοια, από τους 18 συμμετέχοντες τυπικού πληθυσμού που θα ήθελαν να ακολουθούν ρεαλιστικό επάγγελμα μόλις το 33.3% (ν=6) εξ αυτών θα έπρεπε να

ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα ενώ το 27.8% (v=5) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα, το 16.7% (v=3) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα και το 16.7% (v=1) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα.

Επιπλέον, από τους 15 συμμετέχοντες τυπικού πληθυσμού που θα ήθελαν να ακολουθούν καλλιτεχνικό επάγγελμα το 46.7% (v=7) εξ αυτών θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα ενώ 33.3% (v=5) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα και το 20% (v=3) θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα.

Τέλος, από τους 16 συμμετέχοντες τυπικού πληθυσμού που θα ήθελαν να ακολουθούν επιχειρησιακό επάγγελμα το 37.5% (v=6) εξ αυτών θα έπρεπε να ασκούν επιχειρησιακό επάγγελμα ενώ 25% (v=4) θα έπρεπε να ασκούν κοινωνικό επάγγελμα, 25% (v=4) θα έπρεπε να ασκούν ρεαλιστικό επάγγελμα και 12.5% (v=2) θα έπρεπε να ασκούν καλλιτεχνικό επάγγελμα,

Από τα παραπάνω αποτελέσματα παρατηρούμε ότι τα αποτελέσματα απο το εργαλείο Holland δεν συμφωνούν με τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων τυπικού πληθυσμού.

Πίνακας 18 Αποτελέσματα σύγκρισης επιθυμητής και καταλληλότερης επαγγελματικής κατηγορίας κατά Holland στον τυπικό πληθυσμό

		Επιθυμητή κατηγορία					
		Επιχειρησιακά	Ρεαλιστικά	Κοινωνικά	Ερευνητικά	Καλλιτεχνικά	
Holland	v	6	5	3	4	3	
	%	37.5%	27.8%	11.5%	13.3%	20.0%	
	Ρεαλιστικά	v	4	6	5	3	0

	%	25.0%	33.3%	19.2%	10.0%	0.0%
	v	0	0	0	1	0
Συντηρητικά	%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%	0.0%
	v	4	3	8	11	5
Κοινωνικά	%	25.0%	16.7%	30.8%	36.7%	33.3%
	v	0	1	4	8	0
Ερευνητικά	%	0.0%	5.6%	15.4%	26.7%	0.0%
	v	2	3	6	3	7
Καλλιτεχνικά	%	12.5%	16.7%	23.1%	10.0%	46.7%

Κεφάλαιο 4 Συζήτηση-Συμπεράσματα-Προτάσεις

4.1 Συζήτηση-συμπεράσματα

Μία από τις σημαντικότερες αποφάσεις που καλείται να λάβει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του είναι οι αποφάσεις εκείνες που σχετίζονται με τις επαγγελματικές επιλογές. Πρόκειται για αποφάσεις που έχουν μακροπρόθεσμες συνέπειες στη ζωή του ατόμου καθώς συνδέονται με τους όρους της κοινωνικής και οικονομικής της ανεξαρτησίας όπως επίσης και με παραμέτρους που σχετίζονται με την συναισθηματική τους ευημερία(Αργυροπούλου, 2012).

Η επιλογή επαγγέλματος είναι ιδιαίτερα δύσκολη διαδικασία η οποία είναι ακόμα πιο σύνθετη στις περιπτώσεις των ατόμων με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή αναπηρία (Αργυροπούλου, 2012). Ένας παράγοντας που διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αυτός της αξιολόγησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Hudson, 2011).

Η λήψη αποφάσεων σχετικά με το επάγγελμα βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το ζήτημα της μετάβασης του ατόμου στην ενήλική ζωή (Samuels, 2015; Madaus&Shaw, 2006). Η επιλογή επαγγέλματος επηρεάζεται από ποικίλου παράγοντες μεταξύ των οποίων συγκαταλέγονται οι πεποιθήσεις που φέρει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του και τον κόσμο της εργασίας. Οι πεποιθήσεις αυτές επηρεάζουν τις προσδοκίες και τις ενέργειες του ατόμου (Austin et al., 2003).

Ο Holland μέσω της θεωρίας του προσπάθησε να αναδείξει ότι η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας γεγονός που σημαίνει ότι τα άτομα που απαρτίζουν μία επαγγελματική κοινότητα μοιράζονται παρόμοια χαρακτηριστικά προσωπικότητας (Undiyaundeye, 2013). Οι επαγγελματικές επιλογές

που κάνει το άτομο βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με τον τύπο της προσωπικότητάς του. Όσο περισσότερο εναρμονίζεται ο τύπος της προσωπικότητας με το εργασιακό περιβάλλον τόσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο της επαγγελματικής ικανοποίησης που βιώνει το άτομο (Κουλάκογλου, 2017).

Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση διαπιστώθηκε ότι η έρευνα στο πεδίο του αυτισμού όσον αφορά την επαγγελματική σταδιοδρομία και την επιλογή επαγγέλματος είναι αρκετά περιορισμένη (Goldfarb et al., 2019) στοιχείο το οποίο συναρτάται με τις αδυναμίες που εντοπίζονται στο τομέα της κοινωνικής αλληλεπίδρασης και επικοινωνίας (Wong, 2019). Για το λόγο αυτό ο προσεκτικός σχεδιασμός και η συμμετοχή των ατόμων με αυτισμό σε προγράμματα μετάβασης στην ενήλικη ζωή είναι καθοριστικής σημασίας, προκειμένου να οδηγηθούν σε ορθές επαγγελματικές επιλογές και να μπορέσουν να εξασφαλίσουν μία θέση στην αγορά εργασίας (Hendricks, 2010).

Με βάση τα παραπάνω επιδίωξη της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν να ελεγχθεί η συσχέτιση μεταξύ των επαγγελματικών επιλογών και των παραγόντων που συντελούν στην πετυχημένη επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με ΥΛΑ εστιάζοντας αφενός στον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων με ΥΛΑ μέσω της εφαρμογής του διεθνούς σταθμισμένου ερωτηματολογίου του Holland και αφετέρου, στις επαγγελματικές προσδοκίες και τα όνειρα των παιδιών τους με ΥΛΑ.

Για τη συλλογή των πρωτογενών δεδομένων επιλέχθηκε το Ερωτηματολόγιο Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland. Το συγκεκριμένο ψυχομετρικό εργαλείο επιλέχθηκε, διότι πρόκειται για ένα έγκυρο και αξιόπιστο εργαλείο όπως αυτό καταδεικνύεται από τους ελέγχους που έχουν πραγματοποιηθεί. Τα ευρήματα της έρευνας του Zarrin και των

συνεργατών του (2011) κατέδειξαν ότι η κλίμακα διακρίνεται για την εσωτερική της συνοχή, ενώ μέσω του ελέγχου εξέτασης/ επανεξέτασης διαπιστώθηκε ότι οι μετρήσεις της κλίμακας χαρακτηρίζονται από σταθερότητα στο χρόνο.

Συμπληρωματικά προς τα παραπάνω λειτουργούν οι διαπιστώσεις του Swanon (2011) ο οποίος εξέτασε τις πιθανές διαφοροποιήσεις που μπορεί να εντοπιστούν σε συνάρτηση αφενός με τον φύλο και αφετέρου με την εθνοτική ομάδα. Από τα ευρήματα προέκυψε ότι η κλίμακα χαρακτηρίζεται από υψηλό επίπεδο συνέπειας ως προς τις θεωρητικές προβλέψεις. Από την άλλη μεριά, οι Patrick, Care και Ainley (2010) κατέδειξαν σχετικά με την εσωτερική συνοχή ότι αυτή κυμαίνεται μεταξύ του 0,86 και του 0,92, υποδεικνύοντας ότι η κλίμακα SDS έχει σταθερές ιδιότητες όσον αφορά τις μετρήσεις, ενώ παράλληλα ανέδειξαν την επάρκεια της δομής της κλίμακας αλλά και την ταυτόχρονη και προβλεπτική εγκυρότητα της κλίμακας αυτή (Patrick, Care&Ainley, 2010).

Από τα αποτελέσματα της έρευνας που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας θα πρέπει να παρατηρηθεί σε ένα πρώτο επίπεδο ότι όσον αφορά την εργασιακή κατάσταση των ατόμων ΥΛΑ μόνο ένα μικρό ποσοστό εξ αυτών εργάζονται ενώ διαπιστώθηκε ότι τα επαγγέλματα που ασκούν είναι διαμοιρασμένα σε διαφορετικές κατηγορίες σύμφωνα με τις επαγγελματικές κατηγορίες του Holland. Από την άλλη μεριά, όσον αφορά τους συμμετέχοντες τυπικής ανάπτυξης διαπιστώθηκε πως περισσότεροι από τους μισούς ήταν άνεργοι ή φοιτητές ενώ όσοι εργάζονται απασχολούνται σε επιχειρησιακά επαγγέλματα.

Μέσω του ερωτηματολογίου διερευνήθηκαν τα όνειρα σταδιοδρομίας. Από την ανάλυση προέκυψε ότι στις περιπτώσεις ατόμων με ΥΛΑ οι περισσότεροι δήλωσαν ότι επιθυμούν να ακολουθήσουν ένα ρεαλιστικό επάγγελμα ενώ ιδιαίτερα

μικρά ήταν τα ποσοστά που των κοινωνικών επαγγελμάτων και των διερευνητικών. Σε σύγκριση με τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα διαπιστώνονται σημαντικές διαφοροποιήσεις καθώς από την ανάλυση προέκυψε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων τυπικού πληθυσμού θα ήθελε να ακολουθήσει ερευνητικό επάγγελμα ενώ χαμηλότερα ποσοστά συγκέντρωσαν τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα.

Με άλλα λόγια, μέσα από τη συγκριτική εξέταση διαπιστώθηκε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στα επαγγελματικά όνειρα ανάμεσα στα άτομα με ΥΛΑ και στα άτομα τυπικής ανάπτυξης, Ειδικότερα καταδείχθηκε ότι άτομα με ΥΛΑ κατά κύριο λόγο φαίνεται να προτιμούν ρεαλιστικά επαγγέλματα (43.3%) και σε κάποιο βαθμό καλλιτεχνικά επαγγέλματα (16.7%) και επιχειρησιακά επαγγέλματα (13.3%) ενώ αντίθετα, τα άτομα τυπικού πληθυσμού προτιμούν ερευνητικά (28.6%), κοινωνικά (24.8%) και ρεαλιστικά επαγγέλματα (17.1%).

Όσον αφορά τα στοιχεία που προέκυψαν από τη χρήση του ερωτηματολογίου του Holland διαπιστώθηκε ότι ήταν ισόποσα καταμερισμένα τα άτομα που θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα επιχειρησιακό επάγγελμα και τα άτομα που θα έπρεπε να ακολουθήσουν ένα ερευνητικό επάγγελμα. Από την άλλη μεριά στην περίπτωση των ατόμων τυπικής ανάπτυξης ένα μεγάλο ποσοστό του τυπικού πληθυσμού θα έπρεπε να ακολουθήσει ένα κοινωνικό επάγγελμα ενώ δεύτερο σε κατάταξη σύμφωνα με τα δεδομένα της ανάλυσης τοποθετήθηκε το κοινωνικό επάγγελμα.

Στο σημείο αυτό να παρατηρηθεί ότι σε έρευνα που υλοποιήθηκε από τους Lorenz και Heinitz (2014) και στην οποία χρησιμοποιήθηκε το ερωτηματολόγιο του Holland για την ανάδειξη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ατόμων με ΥΛΑ/Asperger, η υπόθεση των ερευνητών ήταν ότι τα άτομα με Asperger συγκεντρώνουν υψηλές βαθμολογίες στο ρεαλιστικό τύπο, στο διερευνητικό και στο

συμβατικό τύπο σύμφωνα με τη σχετική θεωρία. Από την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας των Lorenz και Heinitz (2014) διαπιστώθηκε εν τέλει, ότι οι συμμετέχοντες στην έρευνα συγκέντρωσαν τις πιο χαμηλές βαθμολογίες στον κοινωνικό και τον επιχειρηματικό τύπο. Το στοιχείο αυτό δεν εναρμονίζεται με τα δεδομένα της παρούσας έρευνας καθώς οι υψηλότερες βαθμολογίες εντοπίστηκαν αφενός στο επιχειρησιακό και αφετέρου στον ερευνητικό τύπο

Μέσα από τη συγκριτική εξέταση που πραγματοποιήθηκε μεταξύ των δύο ομάδων που συμμετείχαν σχετικά με το κατά πόσο το επάγγελμα που ταιριάζει στα άτομα ΥΛΑ διαφοροποιείται από το επάγγελμα που ταιριάζει στα άτομα τυπικού πληθυσμού διαπιστώθηκαν διαφοροποιήσεις καθώς αφενός, στο 29.5% των ατόμων τυπικού πληθυσμού ταιριάζουν κοινωνικά επαγγέλματα, στο 20% ταιριάζουν επιχειρησιακά επαγγέλματα, στο 20% ταιριάζουν καλλιτεχνικά επαγγέλματα, στο 17.1% ταιριάζουν ρεαλιστικά επαγγέλματα, στο 12.4% ταιριάζουν ερευνητικά επαγγέλματα και στο 1% ταιριάζουν συντηρητικά επαγγέλματα. Ενώ αφετέρου, στις περιπτώσεις των ατόμων με ΥΛΑ στο 26.7% ταιριάζουν επιχειρησιακά επαγγέλματα, στο 26.7% ερευνητικά επαγγέλματα, στο 16.7% ρεαλιστικά επαγγέλματα, στο 13.3% καλλιτεχνικά επαγγέλματα, στο 13.3% κοινωνικά επαγγέλματα και στο 3.3% συντηρητικά επαγγέλματα. Κατά συνέπεια εντοπίζεται μεγάλη διαφορά στα ποσοστά που προκύπτουν στις δύο ομάδες.

Ένα άλλο στοιχείο το οποίο αναδύθηκε μέσα από την ανάλυση αφορά στη σύγκριση των ονείρων σταδιοδρομίας και των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από το εργαλείο του Holland. Σε αυτή την περίπτωση τα ευρήματα κατέληξαν στο κατά πόσο τα αποτελέσματα του εργαλείου Holland ταιριάζουν με την επιθυμητή κατηγορία επαγγέλματος (επαγγελματικό όνειρο) των ατόμων με ΥΛΑ και των ατόμων τυπικού πληθυσμού. Τα αποτελέσματα ανέδειξαν ότι δεν υπάρχει συμφωνία

ανάμεσα στα δεδομένα που προέκυψαν από το εργαλείο του Holland και τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων με ΥΛΑ.

Όσον αφορά την περίπτωση των ατόμων τυπικής ανάπτυξης που συμμετείχαν στη συγκεκριμένη έρευνα διαπιστώθηκε αντίστοιχα ότι τα αποτελέσματα από το εργαλείο Holland δεν συμφωνούν με τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων τυπικού πληθυσμού. Τα στοιχεία αυτά υποδεικνύουν ότι η μη υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και η απουσία συμβουλευτικής και καθοδήγησης μπορεί να συνιστά παράμετρο που αιτιολογεί την υφιστάμενη αναντιστοιχία τόσο στις περιπτώσεις ατόμων με ΥΛΑ όσο και στις περιπτώσεις ατόμων τυπικής ανάπτυξης. Ωστόσο, η ερμηνεία αυτή είναι υποθετική και κατ' επέκταση, χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

Από τα παραπάνω στοιχεία διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στα δεδομένα που προέκυψαν από το εργαλείο του Holland και τα επαγγελματικά όνειρα των ατόμων με ΥΛΑ εφόσον δεν υπάρχει συμφωνία μεταξύ των κωδικών των επαγγελματικών ονείρων και των τελικών κωδικών που προκύπτουν, τότε καταδεικνύεται ότι το άτομο τελεί υπό σύγχυση όσον αφορά τις επαγγελματικές του επιλογές, τα ενδιαφέροντα και τις επιθυμίες που άπτονται της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Holland, 1996; Reardon & Lenz, 1999). Κατ' επέκταση, τα ευρήματα αυτά υποδεικνύουν την ανάγκη για περαιτέρω διερεύνηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων.

Επίσης, μια άλλη διαπίστωση που προκύπτει και η οποία βρίσκεται σε συμφωνία με τα ευρήματα της έρευνας που υλοποιήθηκε από τον Dozier και τους συνεργάτες του (2013) σχετίζεται με τη χρήση του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου το οποίο μπορεί να αξιοποιηθεί με ασφάλεια λόγω του υψηλού επιπέδου αξιοπιστίας

και εγκυρότητας που το χαρακτηρίζει. Κατ' επέκταση μέσω της παροχής ανατροφοδότησης και εξατομικευμένων ερμηνειών δύναται να συμβάλλει στην καθοδήγηση και υποστήριξη του ατόμου σε παραμέτρους που άπτονται της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Dozier et al., 2013).

Διαπιστώνεται ακόμα ότι καθοριστικής σημασίας θεωρείται η αξιολόγηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων των παιδιών με αυτισμό η οποία θα πρέπει να διενεργείται πριν την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Τα πλεονεκτήματα που συνεπάγεται η αξιολόγηση που πραγματοποιείται με τη χρήση της συγκεκριμένης κλίμακας έγκειται στο γεγονός ότι το άτομο δύναται να διαμορφώσει μία σαφή εικόνα αφενός, των προσωπικών του δυνατοτήτων και αφετέρου των υφιστάμενων περιβαλλοντικών περιορισμών (Roessler et al., 2009).

Κατά αυτό το τρόπο η επιλογή του επαγγέλματος μπορεί να καταστεί πιο αποτελεσματική, καθώς διασφαλίζει την ισορρόπηση των προσωπικών προτιμήσεων και ικανοτήτων και της υφιστάμενης κατάστασης στον εργασιακό τομέα. Κατά συνέπεια, το άτομο με αναπηρία μέσω των αποτελεσμάτων που προκύπτουν μπορεί να κατανοήσει ποιές είναι οι απαιτήσεις του κάθε επαγγέλματος, ποιές είναι οι προσωπικές του ικανότητες και βάσει αυτών των στοιχείων να κάνει την ορθότερη επαγγελματική επιλογή (Roessler et al., 2009).

Δεν θα πρέπει να παραλειφθεί ότι, όπως διαφάνηκε και από τα ευρήματα της μελέτης των Goldfarb και συνεργατών (2019) όσο και από την μελέτη περίπτωσης του Wong (2019), η χρήση του ερωτηματολογίου διασφαλίζει το σχεδιασμό αποτελεσματικών προγραμμάτων επαγγελματικής υποστήριξης και κατάρτισης των ατόμων που εντάσσονται στην κατηγορία των διάχυτων αναπτυξιακών διαταραχών.

Κατ' επέκταση, τα αποτελέσματα που προκύπτουν από τη χορήγηση του ερωτηματολογίου Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων και Προτιμήσεων του Holland στις περιπτώσεις παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες ή/και αναπηρία δύναται να συμβάλλουν στο σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και καθοδήγησης στα πλαίσια του γενικού σχολείου, όπου φοιτούν τα άτομα με ΥΛΑ, βασιζόμενων στις ρεαλιστικές ανάγκες και κλίσεις των ατόμων αυτών, λαμβάνοντας υπόψιν τα ελλείμματα στην κοινωνική αλληλεπίδραση, τη συμβατότητα μεταξύ προσωπικότητας και περιβάλλοντος και όχι αναπηρίας, αλλά και την επιρροή των πεποιθήσεων και στάσεων των γονέων στην επαγγελματική επιλογή.

4.2 Περιορισμοί-Προτάσεις μελλοντικής έρευνας

Μέσα από την έρευνα που υλοποιήθηκε διαμορφώθηκε μία εικόνα σχετικά με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις των παιδιών με ΥΛΑ όπως επίσης τα αποτελέσματα ανέδειξαν σημαντικά στοιχεία που σχετίζονται με τη χρησιμότητα αξιοποίησης της συγκεκριμένης κλίμακας σε επίπεδο σχεδιασμού προγραμμάτων επαγγελματικής υποστήριξης και κατάρτισης όχι μόνο στις περιπτώσεις παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες και αναπηρία αλλά και στις περιπτώσεις παιδιών τυπικής ανάπτυξης.

Ωστόσο, είναι σημαντικό να καταδειχθεί ότι η συγκεκριμένη έρευνα κλήθηκε να αντιμετωπίσει κάποιους περιορισμούς όπως είναι για παράδειγμα το ότι επειδή πρόκειται για περιπτώσεις παιδιών με ΥΛΑ, τα παιδιά αυτά στην πλειοψηφία των περιπτώσεων παρακολουθούν το γενικό σχολείο χωρίς παράλληλη στήριξη. Αυτό συνεπάγεται πως δεν έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα επαγγελματικής

συμβουλευτικής. Στους περιορισμούς προστίθεται και το ότι, επειδή σε μεγάλο ποσοστό τα άτομα αυτά είναι άνεργα δεν μπορούν να εξαχθούν με ασφάλεια συμπεράσματα για το κατά πόσο το ενδεδειγμένο, κατά Holland, επάγγελμα ταυτίζεται ή όχι με το παροντικό επάγγελμα του ατόμου. Για το λόγο αυτό προτείνεται να διεξαχθεί έρευνα στην οποία να συμμετέχουν άτομα με ΥΛΑ που εργάζονται όπως επίσης, προτείνεται να υλοποιηθούν συνεντεύξεις με γονείς των παιδιών για να εντοπιστούν πιθανές συσχετίσεις που μπορεί να υπάρχουν ανάμεσα στις προσδοκίες και τις τάσεις των γονέων και των επαγγελματικών επιλογών των ατόμων με αυτισμό.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αρβανίτης, Μ. (2009). *Εγχειρίδιο μελέτης για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην εργασία και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της εργασίας* Αθήνα: Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ίσων Ευκαιριών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

Αργυροπούλου, Κ. (2012). Σύνθετη παράγοντες που συνδέονται με τις δυσκολίες στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων: θεωρητική και ερευνητική ανασκόπηση. *Επιθεώρηση συμβουλευτικής και προσανατολισμού*, 100, 55-64

Creswell, J. W. (2011). *Η έρευνα στην εκπαίδευση: Σχεδιασμός, διεξαγωγή και αξιολόγηση της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Ίων.

Γουσέτη, Ι. & Παπασταθόπουλος, Σ. (2015). Εκπαίδευση και επαγγελματική αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία: ιστορίες ζωής. Στο Ζώνιου-Σιδέρη, Α., Ντεροπούλου-Ντέρου, Ε. & Παπαδοπούλου, Κ. (επιμ.), *Η έρευνα στην ειδική αγωγή, στην ενταξιακή εκπαίδευση και στην αναπηρία. Συλλογικός τόμος Δ΄*. Αθήνα: Πεδίο

Ε.ΨΥ.Υ.Π.Ε (2000). *Η επαγγελματική προετοιμασία και ένταξη των Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες: Υψηλά Λειτουργικοί Αυτιστικοί Μαθητές και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα

Κουλάκογλου, Κ. (2017). *Ψυχομετρία και ψυχολογική αξιολόγηση*. Αθήνα: Πατάκης

Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2012). *Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Πεδίο

- Μαυροπούλου, Σ. (2007). Χαρακτηριστικά των μαθητών στο αυτιστικό φάσμα. Στο
Μαυροπούλου, Σ. (επιμ.), *Η κοινωνική ένταξη σε σχολεία και η μετάβαση σε
χώρο εργασίας για τα άτομα στο φάσμα του αυτισμού: Θεωρητικά ζητήματα και
εκπαιδευτικές παρεμβάσεις*. Βόλος
- Παπακωνσταντίνου, Δ. (2012). Η εργασιακή ένταξη των ατόμων με οπτική αναπηρία.
(Διδακτορική Διατριβή). Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Θεσσαλονίκη
- Παπαναστασίου, Κ.& Παπαναστασίου, Ε. (2016). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής
Έρευνας*. Λευκωσία
- Σταυρακάκη, Σ. & Αντωνίου, Σ. (2013). Προτάσεις επαγγελματικού
προσανατολισμού και αποκατάσταση σε άτομα με διάχυτες αναπτυξιακές
διαταραχές. Στα *Πρακτικά του 3ου Πανελληνίου συνεδρίου ειδικής εκπαίδευσης
με διεθνή συμμετοχή “Διλήμματα και προοπτικές στην ειδική εκπαίδευση”*.
Αθήνα: Γρηγόρης
- Συριοπούλου- Δελλή, Χ. (2016). Εκπαίδευση και ειδική αγωγή ατόμων με διαταραχή
φάσματος αυτισμού. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Συριοπούλου-Δελλή, Χ., Κάσιμος, Δ. & Τσίκουλας, Ι. (2015). Χαρακτηριστικά και
κριτήρια αξιολόγησης παιδιών με διαταραχή αυτιστικού φάσματος. *Θέματα
Ειδικής Αγωγής*, 69, 29-36

Ξενογλώσση

- Adreon, D., & Durocher, J. S. (2007). Evaluating the college transition needs of
individuals with high-functioning autism spectrum disorders. *Intervention in
School and Clinic*, 42(5), 271-279.

American Psychiatric Association. (2011). Report of the DSM-V Neurodevelopmental Disorders Work Group. Available from: <http://www.dsm5.org>.

Antoniou, A.-S., Karpara, N. & Drosou, N. (2016). The Relationship between Trait Emotional Intelligence and Vocational Interests of Greek 10th and 11th Grade Students. *Psychology*, 7, 523-532

Baio, C. (2014). Prevalence of autism spectrum disorders among children aged 8 years—Autism and Developmental Disabilities Monitoring Network, 11 sites, United States, 2010. *Morbidity and Mortality Weekly Report*, 63(SS02), 1-21. Retrieved on 31/8/2019 from https://www.cdc.gov/mmwr/preview/mmwrhtml/ss6302a1.htm?s_cid=ss6302a1_w

Baldwin, S., Costley, D., & Warren, A. (2014). Employment activities and experiences of adults with high-functioning autism and Asperger's disorder. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 44(10), 2440-2449

Baron-Cohen, S., Scott, F. J., Allison, C., Williams, J., Bolton, P., Matthews, F. E., & Brayne, C. (2009). Prevalence of autism-spectrum conditions: UK school-based population study. *The British Journal of Psychiatry*, 194(6), 500-509.

Behrens, E. L., & Nauta, M. M. (2014). The Self-Directed Search as a Stand-Alone Intervention With College Students. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 224–238.

- Blacher, J., Kraemer, B., & Schalow, M. (2003). Asperger syndrome and high functioning autism: research concerns and emerging foci. *Current Opinion in Psychiatry*, 16(5), 535–542
- Blumberg, S. J., Bramlett, M. D., Kogan, M. D., Schieve, L. A., Jones, J. R., & Lu, M. C. (2013). Changes in prevalence of parent-reported autism spectrum disorder in school-aged US children: 2007 to 2011–2012. *National Health Statistics Reports*, 65(20), 1-7.
- Bradley, R. (2010). Screening for Autism Spectrum Disorders. *The Journal for Nurse Practitioners*, 6(4), 304–305.
- Briel, L. W., & Getzel, E. E. (2014). In their own words: The career planning experiences of college students with ASD. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 40(3), 195-202.
- Bullock-Yowell, E., Peterson, G. W., Wright, L. K., Reardon, R. C., & Mohn, R. S. (2011). The Contribution of Self-Efficacy in Assessing Interests Using the Self-Directed Search. *Journal of Counseling & Development*, 89(4), 470–478.
- Camarena, P. M., & Sarigiani, P. A. (2009). Postsecondary educational aspirations of high-functioning adolescents with autism spectrum disorders and their parents. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*.
- Christensen, D. L. (2016). *Prevalence and characteristics of autism spectrum disorder among children aged 8 years-autism and developmental disabilities monitoring network, 11 sites, United States, 2012*. Retrieved on 5/9/2019 from <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/65/ss/ss6503a1.htm#introduction>

- Dozier, V.C., Sampson, J.P. & Reardon, R.C. (2013). Using Two Different Self-Directed Search (SDS) Interpretive Materials: Implications for Career Assessment. *The Professional Counselor*, 3(2), 67-72
- Elkins, J., Van Kraayenoord, C. E., & Jobling, A. (2003). Parents' attitudes to inclusion of their children with special needs. *Journal of Research in Special Educational Needs*, 3(2), 122-129.
- Fett-Conte, A. C., Bossolani-Martins, A. L., & Rosan, D. B. A. (2015). *Etiology of Autism the Complexity of Risk Factors in Autism Spectrum Disorder*. Retrieved on 5/9/2019 from <https://www.intechopen.com/books/autism-spectrum-disorder-recent-advances/etiology-of-autism-the-complexity-of-risk-factors-in-autism-spectrum-disorder>
- Field, S., Martin, J., Miller, R., Ward, M., & Wehmeyer, M. (1998). *A practical guide to teaching self-determination*. Reston, VA: Council for Exceptional Children
- Fives, C. J. (2008). Vocational assessment of secondary students with disabilities and the school psychologist. *Psychology in the Schools*, 45(6), 508–522.
- Florian, L., Hollenweger, J., Simeonsson, R. J., Wedell, K., Riddell, S., Terzi, L., & Holland, A. (2006). Cross-cultural perspectives on the classification of children with disabilities: Part I. Issues in the classification of children with disabilities. *The Journal of Special Education*, 40(1), 36-45
- Fritzsche, B., McIntire, S. & Yost, A.(2002). Holland Type as a Moderator of Personality–Performance Predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 422–436

- Fung, L. K., & Hardan, A. Y. (2014). Autism in DSM-5 under the microscope: Implications to patients, families, clinicians, and researchers. *Asian Journal of Psychiatry*, 11, 93–97.
- Gal, E., Landes, E., & Katz, N. (2015). Work performance skills in adults with and without high functioning autism spectrum disorders (HFASD). *Research in Autism Spectrum Disorders*, 10, 71-77.
- Gelbar, N. W., Shefcyk, A., & Reichow, B. (2015). A comprehensive survey of current and former college students with autism spectrum disorders. *The Yale journal of biology and medicine*, 88(1), 45.
- Ghanizadeh, A. (2011). Can tactile sensory processing differentiate between children with autistic disorder and Asperger's disorder? *Innovation in Clinical Neuroscience*, 8(5), 25–30.
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2019). A Conflict of Interests: A Motivational Perspective on Special Interests and Employment Success of Adults with ASD. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 49, 3915–3923
- Gordon, J. (2013). What you can do to protect your children before and after birth. *Preventing Autism*. Wiley
- Gorgi, Z., Fathi, E., Hatamy, A. & Khoshkonesh, A. (2011). The relationship between Holland's personality types and sensation seeking in Firemen and Clerks of municipality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15 (2011) 3737–3742
- Graetz, J. E. (2010). Autism grows up: opportunities for adults with autism. *Disability & Society*, 25(1), 33-47.

- Grollier, M., Leblanc, M., & Michel, S. (2016). Severe autism, Asperger' syndrome, differences and similarities. *L'Évolution Psychiatrique*, 81(2), 37–51.
- Hagner, D., Kurtz, A., Cloutier, H., Arakelian, C., Brucker, D. L., & May, J. (2012). Outcomes of a family-centered transition process for students with autism spectrum disorders. *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 27(1), 42-50.
- Hendricks, D. (2010). Employment and adults with autism spectrum disorders: Challenges and strategies for success. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 32, 125–134
- Hendricks, D. R., & Wehman, P. (2009). Transition from school to adulthood for youth with autism spectrum disorders: Review and recommendations. *Focus on Autism & Other Developmental Disabilities*, 24, 77-88
- Henninger & Taylor,(2013).Outcomes in Adults with Autism Spectrum Disorders: A Historical Perspective. *Autism*, 17(1), 103–116. Retrieved on 30/8/2019 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3769945/pdf/nihms508534.pdf>
- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994). *The self-directed search (SDS)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Hudson, D.J. (2011).Perceptions of High School Counselors Involvement in the Provision of Postsecondary Transition Services to Students with Specific Learning Disabilities. *Electronic Theses and Dissertations*. East Tennessee State University

- Hurlbutt, K., & Chalmers, L. (2004). Employment and adults with Asperger syndrome. *Focus on autism and other developmental disabilities*, 19(4), 215-222.
- Izzo, M. V., Yurick, A., Nagaraja, H. N., & Novak, J. A. (2010). Effects of a 21st-century curriculum on students' information technology and transition skills. *Career Development for Exceptional Individuals*, 33(2), 95-105.
- Janus, A. L. (2009). Disability and the transition to adulthood. *Social Forces*, 88(1), 99-120
- Karpur, A., Clark, H. B., Caproni, P., & Sterner, H. (2005). Transition to Adult Roles for Students With Emotional/Behavioral Disturbances A Follow-Up Study of Student Exiters From Steps-to-Success. *Career Development for Exceptional Individuals*, 28(1), 36-46.
- Kim, K. H., & Turnbull, A. (2004). Transition to adulthood for students with severe intellectual disabilities: Shifting toward person-family interdependent planning. *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities*, 29(1), 53-57.
- Kim, Y. S., Fombonne, E., Koh, Y. J., Kim, S. J., Cheon, K. A., & Leventhal, B. L. (2014). A comparison of DSM-IV pervasive developmental disorder and DSM-5 autism spectrum disorder prevalence in an epidemiologic sample. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 53(5), 500-508.
- Kouderi, V., Filippou, F., Derri, V. & Albanidis, E. (2016). Reliability and validity of the Matson evaluation of social skills with youngsters (Messy II) for children with autism spectrum disorders *Sport Science* 9 (2), 78-82

- Koyama, T., Tachimori, H., Osada, H., Takeda, T., & Kurita, H. (2007). Cognitive and symptom profiles in Asperger's syndrome and high-functioning autism. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 61(1), 99-104.
- Lampi, K. M., Lehtonen, L., Tran, P. L., Suominen, A., Lehti, V., Banerjee, P. N., ... Sourander, A. (2012). Risk of Autism Spectrum Disorders in Low Birth Weight and Small for Gestational Age Infants. *The Journal of Pediatrics*, 161(5), 830–836.
- Lobar, S. L. (2016). DSM-V Changes for Autism Spectrum Disorder (ASD): Implications for Diagnosis, Management, and Care Coordination for Children With ASDs. *Journal of Pediatric Health Care*, 30(4), 359–365.
- Lorenz, T. & Heinitz, K (2014) Aspergers – Different, Not Less: Occupational Strengths and Job Interests of Individuals with Asperger's Syndrome. *PLoS ONE* 9(6), 1-8. Retrieved on 9/10/2019 from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4065100/pdf/pone.0100358.pdf>
- Lounsbury, J.W., Steel, R.P., Gibson, L.W. & Drost, A.W. (2008) Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Human Resource Development International*, 11(4), 351-366
- Macintosh, K. E., & Dissanayake, C. (2004). Annotation: the similarities and differences between autistic disorder and Asperger's disorder: a review of the empirical evidence. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(3), 421-434.

- Madaus, J. W., & Shaw, S. F. (2006). The impact of the IDEA 2004 on transition to college for students with learning disabilities. *Learning Disabilities Research & Practice, 21*(4), 273-281.
- McCarthy, C., Van Horn, K., Calfa, N. A., Lambert, R. G., & Guzman, M. (2010). An exploration of school counselors' demands and resources: Relationship to stress, biographic and caseload characteristics. *Professional School Counseling, 13*, 146-158.
- McDonough, J.T. & Revell, G. (2010). Accessing employment support in the adult system for transitioning youth with autism spectrum disorders rehabilitation *Rehabilitation Counseling Bulletin, 32* (2), 89-100
- Meireles, E. & Primi, R. (2015). Validity and Reliability Evidence for Assessing Holland's Career Types. *Paidéia, 25*(2), 307-315
- Migliore, A., Timmons, J., Butterworth, J., & Lugas, J. (2012). Predictors of employment and postsecondary education of youth with autism. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 55*(3), 176-184.
- Migliore, A., Butterworth, J., & Zalewska, A. (2014). Trends in vocational rehabilitation services and outcomes of youth with autism: 2006–2010. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 57*(2), 80-89.
- Mukaddes, N. M., Hergüner, S., & Tanidir, C. (2010). Psychiatric disorders in individuals with high-functioning autism and Asperger's disorder: similarities and differences. *The World Journal of Biological Psychiatry, 11*(8), 964-971.
- Nosek, M. A., Hughes, R. B., Swedlund, N., Taylor, H. B., & Swank, P. (2003). Self-esteem and women with disabilities. *Social Science & Medicine, 56*, 1737-1747.

- Noterdaeme, M., Wriedt, E., &Höhne, C. (2009). Asperger's syndrome and high-functioning autism: language, motor and cognitive profiles. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 19(6), 475–481
- Osborn, D.S (2002). Test review: self -directed search. *Rehabilitation Counselor Bulletin*, 46(1), 57-59
- Papakonstantinou, D. (2020). Relationships between individual characteristics and occupational possibilities for young adults with visual impairments. *British Journal of Visual Impairment*. <https://doi.org/10.1177/0264619619896005>
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2009). Social support in the workplace for working-age adults with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 103(7), 393–402.
- Papakonstantinou, D., & Papadopoulos, K. (2010). Forms of social support in the workplace for individuals with visual impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 104(3), 183–187.
- Pässler, K., Beinicke, A., & Hell, B. (2015). Interests and intelligence: A meta-analysis. *Intelligence*, 50, 30-51
- Patrick, L., Care, E., &Ainley, M. (2010). The Relationship Between Vocational Interests, Self-Efficacy, and Achievement in the Prediction of Educational Pathways. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 61–74.
- Planche, P., &Lemonnier, E. (2012). *Children with high-functioning autism and Asperger's syndrome: Can we differentiate their cognitive profiles? Research in Autism Spectrum Disorders*, 6(2), 939–948.

- Poitras, S.-C., Guay, F., & Ratelle, C. F. (2011). Using the Self-Directed Search in Research. *Journal of Career Development, 39*(2), 186–207.
- Reddy, K. S. (2005). Cytogenetic abnormalities and fragile-x syndrome in Autism Spectrum Disorder. *BioMed Central Medical Genetics, 6*, 3-19.
- Rock, E., & Leff, E. H., (2011). The professional school counselor and students with disabilities. In B. T. Erford (Eds.). *Transforming the school counseling profession* (pp. 314-341). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc.
- Roessler, R.T., Hennessey, M.L., Hogan, E.M., & Savickas, M. (2009). Career Assessment and Planning Strategies for Postsecondary Students with Disabilities. *Journal of Postsecondary Education and Disability, 21*(3), 126-137
- Samuels, C. (2015). Students face uncertain paths after special education. *Education Week, 34*(33), 2-4.
- Schaafsma, S. M., & Pfaff, D. W. (2014). Etiologies underlying sex differences in Autism Spectrum Disorders. *Frontiers in Neuroendocrinology, 35*(3), 255–271
- Shattuck, P. T., Narendorf, S. C., Cooper, B., Sterzing, P. R., Wagner, M., & Taylor, J. L. (2012). Postsecondary education and employment among youth with an autism spectrum disorder. *Pediatrics, peds-2011*.
- Schimmel, A. (2008). *The use of career assessments in transition planning: an exploratory study*. Retrieved on 9/10/2019 from <https://scholarworks.rit.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=8380&context=theses>

- Schulenberg, J. E., Sameroff, A. J., & Cicchetti, D. (2004). The transition to adulthood as a critical juncture in the course of psychopathology and mental health. *Development and psychopathology*, 16(04), 799-806.
- Sidiropoulou Dimakakou, D., Argyropoulos, K., Drosos, N. & Terzaki, M. (2012). Career Beliefs of Greek and Non Greek Vocational Education Students. *Creative Educatio*, 3(7), 1241-1250
- Strickland, D. C., Coles, C. D., & Southern, L. B. (2013). JobTIPS: A transition to employment program for individuals with autism spectrum disorders. *Journal of autism and developmental disorders*, 43(10), 2472-2483.
- Swanson, P.B. (2011). Georgia's Grow-Your-Own Teacher Programs Attract the Right Stuff. *The High School Journal*, 94(3), 119-133.
- Taylor, J. L., & Seltzer, M. M. (2011). Employment and post-secondary educational activities for young adults with autism spectrum disorders during the transition to adulthood. *Journal of autism and developmental disorders*, 41(5), 566-574.
- Taylor, J. L., & Mailick, M. R. (2014). A longitudinal examination of 10-year change in vocational and educational activities for adults with autism spectrum disorders. *Developmental Psychology*, 50(3), 699.
- Tipton, A. L., Christensen, L., & Blacher, J. (2013). Friendship Quality in Adolescents with and without an Intellectual Disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 26(6), 522-532.
- Tsai, L. Y. (2014). Impact of DSM-5 on epidemiology of autism spectrum disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 8(11), 1454-1470.

- Turner, S., Unkefer, L. C., Cichy, B. E., Peper, C., & Juang, J.-P. (2011). Career Interests and Self-Estimated Abilities of Young Adults With Disabilities. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 183–196.
- Undiyaundeye, F. (2013). The duties of career counselors in adolescents and young adults with special needs. *Merit Research Journal of Education and Review*, 1(2), 11-18
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Putka, D. J., & Lanivich, S. E. (2011). Are you interested? A meta-analysis of relations between vocational interests and employee performance and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1167-1194.
- Van Wijk, C.H. & Fourie, M. (2017) The Appropriateness of Using the Self-Directed Search Questionnaire in Developing Countries: A Pilot Study with South African Navy Divers. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 60-69.
- VanBergeijk E, Klin A and Volkmar F (2008) Supporting more able students on the autism spectrum: college and beyond. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 38(7), 1359–1370.
- Volkmar, F. R., & McPartland, J. C. (2014). From Kanner to DSM-5: Autism as an Evolving Diagnostic Concept. *Annual Review of Clinical Psychology*, 10(1), 193–212.
- Volkmar, F., Siegel, M., Woodbury-Smith, M., King, B., McCracken, J. & State, M. (2014). Practice Parameter for the Assessment and Treatment of Children and Adolescents With Autism Spectrum Disorder. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 53(2), 237-257

- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N., & Levine, P. (2005). *After High School: A First Look at the Postschool Experiences of Youth with Disabilities*. Menlo Park, CA: SRI International.
- Wasif, S., & Ghazal, M. W. Personality Traits and Vocational Interests among Physically Handicapped and Normal Individuals: A Comparative Study. *FUJP*, 121
- Wehman, P. H., Schall, C. M., McDonough, J., Kregel, J., Brooke, V., Molinelli, A., & Thiss, W. (2014). Competitive employment for youth with autism spectrum disorders: Early results from a randomized clinical trial. *Journal of autism and developmental disorders*, 44(3), 487-500.
- Whitman, T. L., & Ekas, N. (2008). Theory and Research on Autism: Do We Need a New Approach to Thinking About and Studying This Disorder? *International Review of Research in Mental Retardation*, 1–41.
- Wing, L., Gould, J., & Gillberg, C. (2011). Autism spectrum disorders in the DSM-V: Better or worse than the DSM-IV? *Research in Developmental Disabilities*, 32(2), 768–773.
- World Medical Association(2010). WMA Declaration of Helsinki Ethical principals for medical research involving human subjects
- Wong, S. (2019). Career assessment for a young person with Autism Spectrum Disorder (ASD) in Hong Kong - Findings and reflection. Retrieved on 9/10/2019 from <https://www.pulsus.com/scholarly-articles/career-assessment-for-a-young-person-with-autism-spectrum-disorder-asd-in-hong-kong-findings-and-reflection-4557.html>

- Worley, J. A., & Matson, J. L. (2012). Comparing symptoms of autism spectrum disorders using the current DSM-IV-TR diagnostic criteria and the proposed DSM-V diagnostic criteria. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 6(2), 965–970.
- Yeargin-Allsopp, M., Rice, C., Karapurkar, T., Doernberg, N., Boyle, C., & Murphy, C. (2003). Prevalence of autism in a US metropolitan area. *Jama*, 289(1), 49-55
- Zarrin, S.A. Baghban, I. & Reza Abedi, M. (2011).Reliability and correlation of interest inventories: Strong interest inventory (SII) and self-directed search (SDS). *International Journal of Psychology and Counselling*, 3(7), 111-116

