



Co-funded by
the European Union

Erasmus+



LAVORO A VITA INDIPENDENTE PER INDIVIDUI CON DISABILITÀ INTELLETTUALI LIBRO DEL PROGRAMMA

EU ERASMUS+ PROJECT

KA204 - Partenariati strategici per l'educazione degli adulti

2019-1-TR01-KA204-075171

settembre 2019-agosto 2022

Eskişehir, 2022

LAVORO A VITA INDIPENDENTE (EFIL)

PROGETTO ERASMUS+ DELL'UE

KA204 - Partenariati Strategici per l'Educazione Degli Adulti

LAVORO A VITA INDIPENDENTE PER INDIVIDUI CON DISABILITÀ INTELLETTUALI LIBRO DEL PROGRAMMA

settembre 2019-agosto 2022

Editore

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Autori

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon

Prof. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu

Assoc. Prof. Yener Şişman

Tom Salamon

Judy Salamon

Manulea Mittermayer

Maria Carracedo

Rachel Martinez

Danilo Calabrese

Gizem Yıldız-PhD

Mustafâ Uluyol

Tahir Mete Artar

Fulja Ekmen

Merve Özman

CONTENUTI

SEZIONE I. PERSONE CON DISABILITA' INTELLETTUALE NELLA VITA LAVORATIVA

CAPITOLO 1

Individui con Intellettuale Disabilità e loro Caratteristiche

Prof. Dott. Yasemin Ergenekon

Università di Anadolu , Turchia

CAPITOLO 2

Preparazione alla vita indipendente

Gizem Yıldız, PhD , *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 3

Adattivo Competenze Richiesto nella vita lavorativa (pre -occupazione)

Gizem Yıldız, PhD , *Università di Anadolu , Turchia*

SEZIONE II. COMPETENZE PROFESSIONALI E METODI DI INSEGNAMENTO

CAPITOLO 4

Lavorando Competenze

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 5

Insegnamento Metodi e tecniche

Prof. Dott. Yasemin Ergenekon, *Università di Anadolu , Turchia*

SEZIONE III. OBBLIGHI DEL PERSONALE IN FASE DI ASSUNZIONE

CAPITOLO 6

Gli attori della vita lavorativa

Tahir Mete ARTAR (MoSC), *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 7

Preparazione Individualizzato Piano di transizione

Prof. Dott. Yasemin Ergenekon, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 8

Chi Sono IL Personale e cosa Sono Loro Doveri in Europa Paesi

Tom SALAMONE, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

SEZIONE IV. PROCESSO DI INSERIMENTO LAVORO

CAPITOLO 9

Occupazione protetta

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 10

Modello di occupazione assistita

Tahir Mete ARTAR (MoSC), *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 11

Occupazione competitiva

Prof. Dott. Deniz Kağrıoğlu, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 12

Lavoro Posizionamento Processo in Europa Paesi

Tom SALAMONE, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

SEZIONE V. TRANSIZIONE ALLA VITA INDIPENDENTE

CAPITOLO 13

Lavoro Legge

Assoc. Prof. Dott. Yener Şişman, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 14

Abitare e abitare Alternative

Mustafa ULUYOL (MoSC) e Tahir Mete ARTAR (MoSC)

Università di Anadolu , Turchia

CAPITOLO 15

lavorativa e alloggio Processo in Europa Paesi

Tom SALAMONE, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

SEZIONE VI. PROCESSO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

CAPITOLO 16

Valutazione e monitoraggio

ris . Assist ., Mustafa ULUYOL, *Università di Anadolu , Turchia*

CAPITOLO 17

Valutazione e monitoraggio in ambito europeo Paesi

Tom SALAMONE, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

SEZIONE VII. ESEMPI DI BUONE PRATICHE

CAPITOLO 18

Bene Pratiche in Turchia

Fulya EKMEN e Merve ÖZMAN, *sindrome di Down della Turchia Associazione*

CAPITOLO 19

Bene Pratiche in Italia

Danilo CALABRESE

CAPITOLO 20

Bene Pratiche in Spagna

Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

CAPITOLO 21

Bene Pratiche in Austria

Tom SALAMONE

SEZIONE I. PERSONE CON DISABILITA' INTELLETTUALE NELLA VITA LAVORATIVA

CAPITOLO 1

Individui con Intellettuale Disabilità e Loro Caratteristiche

Prof. Dott. Yasemin Ergenekon, *Università di Anadolu , Turchia*

Concetti basilari

IL definizione di intellettuale disabilità , che è uno dei _ gruppi di individui con speciale bisogni , mostrato differenze di anni . Mutevole definizioni ricercato IL viste del _ Comunità per quanto riguarda individui con intellettuale disabilità su uno lato e causato con differenze nel _ Servizi forniti a questi persone sul _ altro laterale (Sucuoğlu, 2017). Secondo il _ scorso recente definizione proposto di IL americano Associazione sulle disabilità intellettive e dello sviluppo- AAIDD, intellettuale la disabilità è; “ *una mancanza caratterizzato di limiti della maggior parte intellettuale funzioni Compreso quotidiano , sociale e pratico abilità ed entrambi adattivo competenze . Questo si vede la mancanza Prima IL età di 18 anni.* ” (AAIDD, 2019).

Mentre in Turchia , individui con intellettuale disabilità era raggruppati in _ **Legislazione sui servizi di istruzione speciale** Quale era aggiornato di nuovo nel 2020 (MEB, 2020) che era sviluppato sulla base del 573 Educazione Speciale Decreto Legge - quale era applicato nel 1997- come “ *intellettuale lieve , moderato , severo, molto severo disabilità* ” e in funzione del “ *supporto livello necessario* ”. Secondo questo _ classificazione , nel Legislazione , l Bisogno supporto livelli necessario di individui con intellettuale disabilità erano descritto come; “ *limitato* ” per il individui con *blando* intellettuale disabilità , “ *intenso* ” per il individui con *moderare* intellettuale disabilità , “ *intensa , dura tutta la vita* ” per il individui con *acuto* intellettuale disabilità e “ *bisogni cura e sorveglianza Tutto per tutta la vita* ” per il individui con *molto grave* intellettuale disabilità .

Evolutivo Caratteristiche

Crescere e lo sviluppo è un continuo processi da nascita al _ fine della pubertà che è durante IL primi 20 anni della _ umano vite con un grande e sorprendente effetto e continua Tutto per tutta la vita (Öztan, Ulusoy e Akpınar, 2018; Santrock , 2010). Fisico i cambiamenti avere un essenziale importanza Perché Essi Sono IL avviatori e regolatori del _ psicologico e sociale i cambiamenti che si verificano nel pubertà anni (Dinçel, 2006). In questo periodo , come il fisico sviluppo , il il peso del corpo aumenta , la lunghezza del corpo aumenta , tutto sub sistemi Quale costruisce il corpo cresce e matura (Doğan, 2007). IL grado del _ livello intellettuale _ disabilità Avere Alcuni effetti sul *fisico sviluppo* . Ad esempio , il fisico sviluppo degli individui Chi erano lievemente ricercato di intellettuale la disabilità è molto simile al loro tipicamente sviluppando coetanei . Mentre Quando IL effetto grado del _ individuale aumenta di IL disabilità , differenze fisiche _ caratteristiche si può osservare . Ad esempio , individui Chi erano moderatamente ricercato di intellettuale disabilità Potrebbe Avere differenze di equilibrio corporeo , movimento , coordinazione competenze . Oltretutto

fisico _ sviluppo degli individui Chi erano severamente e molto gravemente ricercato di intellettuale la disabilità è molto Dopo di loro pari , anche , loro viso muscolo tono , carenza di capacità motorie , limitazioni nei movimenti , equilibrio , mano-occhio coordinazione e mano competenze . Per questo ragione , è molto importante da pianificare e realizzare fisico attività per aumentare questi coordinazione motoria degli individui (Friend , 2011; Hardman , Drew e Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Individui con intellettuale disabilità passaggio IL Stesso fasi del *linguaggio sviluppo* con loro colleghi con ritardi . IL i problemi Quello individui con intellettuale disabilità volto in lingua lo sviluppo può essere elencato come; ritardi nel linguaggio sviluppo , limitazioni ricettive ed espressive _ lingua competenze , dare indicazioni , raccontare una storia Quello ascoltano , scioltezza problemi nella pronuncia e nel parlare , iniziando , continuando e terminando un discorso su uno specifico argomento , seguito indicazioni , avere difficoltà nell'uso _ lingua funzionalmente . A seconda del livello dell'essere _ ricercato di IL disabilità , ritardi nel linguaggio sviluppo Potrebbe spettacolo differenze (Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Quando individui con intellettuale disabilità Sono rispetto con loro tipicamente sviluppando colleghi per quanto riguarda loro sociale ed emotivo caratteristiche , loro viso con Alcuni difficoltà . Maggior parte individui con intellettuale disabilità Avere difficoltà a stabilirsi sociale relazioni , continuando IL stabilito relazioni e comunicazione ed espressione se stessi all'altro individui . IL le difficoltà Quello individui con intellettuale disabilità viso causa presentando non appropriato comportamenti . IL comportamento tipi di questi individui nel sociale impostazioni Maggio causa loro tipicamente sviluppando avere i coetanei negativo atteggiamenti in direzione loro , loro essendo meno selezionati come amici e non essere accettati di loro coetanei . Per questo ragione , è fondamentale includere obiettivi del sociale competenze in loro educativo progetta e insegna loro questi competenze . Quando rispetto con tipicamente sviluppando coetanei , si vede Quello individui con intellettuale disabilità Sono Di più solo per quanto riguarda loro emotivo caratteristiche . È anche _ visto Quello studenti con intellettuale disabilità Chi erano iscritto a parte scuole vivere Di più depressione Quando rispetto con IL quelli Chi erano iscritto a compreso ambientazioni (Friend , 2011; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

Caratteristiche di apprendimento

Caratteristiche di apprendimento degli individui con intellettuale disabilità Spettacoli Quello questi persone Avere varie difficoltà nell'attenzione , nell'apprendimento e nella memoria . Individui con intellettuale disabilità Avere problemi in; a) raccolta e conservazione informazioni nel _ breve e lungo termine memoria , ricordo IL informazioni ed eventi O IL sequenza di eventi , trasferimento IL imparato informazione in diverso impostazioni e condizioni , (b) discriminare , pagare attenzione a uno specifico stimolo , messa a fuoco , presa e utilizzo IL necessario informazione tra vari _ stimoli , (c) ricettivi ed espressivi lingua competenze , dare indicazioni , raccontare una storia Dopo ascolto , fluidità nella pronuncia e nel parlato , inizio , continuazione e fine reciproco discorso su un titolo , seguendo indicazioni , utilizzando lingua funzionalmente , (d) generalizzando IL acquisita comportamento , abilità , concetto O informazione attraverso diverso contesti , condizioni , individui e materiali , (e) fuori dall'ambito accademico abilità , soprattutto nella lettura e scrittura

, lettura comprensione e decodifica IL significati delle parole , in matematica abilità , fare calcoli , problem solving , utilizzo denaro , shopping , (f) lottare per raggiungere un obiettivo , completare IL iniziato job , e (g) in metacognitivo competenze pianificare come risolvere un problema, controllare , implementare e valutare IL risultati del _ soluzioni . Quando IL livello dell'essere _ ricercato di IL disabilità , questo tipo di problemi possono essere affrontati Di più intensamente (Friend , 2011; Hardman , Drew and Egan , 2008; Heward , 2013; Sucuoğlu, 2017).

IL i problemi Essi viso , soprattutto individui con lieve e moderato disabilità , affetto loro accademico successo negativamente , conduce loro di essere dietro loro coetanei , loro senza esito apprendimento esperienze nel _ passato diminuisce loro motivazione , spesa meno sforzo per raggiungere un obiettivo , l'essere riluttante all'apprendimento e all'essere _ dipendente da altri . Tutto questi menzionato fattori impedire individui con intellettuale disabilità da iniziare un lavoro , continuare IL iniziato lavoro , completare un lavoro e generalizzare in altro lavori ; colpisce loro partecipando a nuovi condizioni e impostazioni in senso negativo modo (Hardman , Drew e Egan , 2008). In questo punto , divisione IL bersaglio informazioni , abilità e comportamenti in piccolo pezzi e insegnamento in questo modo di IL persone Chi lavoro con loro Volere aiuto questi individui a prestare attenzione e imparare IL bersaglio comportamenti Di più facilmente . Inoltre , persone Chi lavoro con questi individui Dovrebbe fornire riuscito apprendimento opportunità , creare impostazioni in cui possono essere altamente successo , fornire opportunità per loro di presentare loro acquisita abilità e comportamenti , svaniscono IL suggerimenti e supporto Essi provvedere nel tempo gradualmente per il individuale da gestire IL competenze e comportamenti indipendentemente (Friend , 2011; Heward , 2013; Smith, 2004; Sucuoğlu, 2017).

Comportamentale Caratteristiche

Socioculturale ambiente , socio-economico condizioni , individuale caratteristiche , famiglia ambiente , fisico salute sviluppo Avere varie effetti sul _ *comportamentale caratteristiche* degli individui con intellettuale disabilità . Individui con intellettuale disabilità rappresentare Di più sociale comportamento i problemi Quando rispetto con loro tipicamente sviluppando coetanei . Questi individui Avere difficoltà ad accettare critica in direzione loro , limitazioni nel controllo se stessi , difficoltà nel rappresentare adeguata comportamenti per il impostazioni Essi vivo e inappropriato comportamenti come l'auto- lacerarsi (Heward, 2013). IL non appropriato comportamenti Essi dimostrare causa loro di vivere qualche problema/i durante collocazione loro in un lavoro , il loro continuando IL lavori Essi erano collocato , in via di sviluppo positivo relazioni tra loro lavoro amici e datori di lavoro ed essere socialmente accettato nel _ ambienti Essi vivere .

Per prevenire , ridurre ed eliminare IL non appropriato comportamenti Quello questi individui rappresenta , è necessario per preparare un comportamento cambiare programma e implementare quel programma sistematicamente . Durante IL preparazione e realizzazione di questi programmi , supporto persone (es ., transizione coordinatore , speciale formazione scolastica specialista , lavoro allenatore , ecc .) lo sono necessari per il supporto IL individuale (Gargiulo , 2003).

Un altro componente nel _ definizione di intellettuale la disabilità è adattiva competenze . Adattivo competenze Sono IL quelli necessario per rappresentare adeguata comportamenti richiesto nel _ sociale ambiente Essi vivere e appropriato per

il età livello del _ individuale per questi _ _ individui vivere loro vite indipendentemente (AAIDD, 2010; Hardman , Drew e Egan , 2008). Nel _ definizione di AAIDD, questi comportamenti erano categorizzato in tre gruppi : (a) concettuale (lingua abilità , lettura-scrittura , concetto di denaro , autogestione , ecc .), (b) sociale (inter-personale relazioni , evitare inganno , obbedienza codici , responsabilità , seguire regole , ecc .) e (c) pratiche adattivo comportamenti (es . mangiare , preparare il pasto , muoversi , auto- aiuto , occupazione / lavoro competenze , casa competenze , trasporti , ecc .) (AAIDD, 2010). Difficoltà di adattamento competenze Maggio causa limitazioni particolarmente durante passaggio all'età adulta , vivere una vita indipendente e qualità della vita di questi individui .

Nel _ preparazione processo degli individui con intellettuale invalidità per il indipendente vivere e transitare verso l'età adulta , il sopra citato sviluppo , apprendimento e comportamento caratteristiche Avere essenziale effetti . In questo punto , individui con intellettuale disabilità dovrebbe essere supportato di sistematico educativo programmi al fine di ridurre al minimo il le difficoltà Essi faccia . Particolarmente durante acquisizione della vocazione competenze nella vita lavorativa e durante IL occupazione processo , è essenziale combinare IL competenze del _ individui con IL lavoro Essi farà e conducendo naturalistico apprendimento procedure come la formazione in loco . Inoltre , lo è anche essenziale da usare basato sull'evidenza pratiche per l'insegnamento nuovo comportamenti agli individui con intellettuale disabilità , fare piani per la fluidità , la manutenzione e la generalizzazione al inizio del _ formazione e implementazione questi piani e insegnamento comportamenti imparentato con autocoordinamento , autodeterminazione e autodifesa Sono necessario . Adozione questi i principi entro tutta la vita apprendimento cornice per il educazione degli individui con intellettuale disabilità e provvedere IL necessario supporto Volere aumento la qualità della vita di entrambi questi persone e persone in giro loro .

Riferimenti

- AAIDD (2010). *Intellettuale disabilità : definizione, classificazione e sistemi di supporti* (undicesima edizione). Washington, DC: americano Associazione sulle disabilità intellettive e dello sviluppo .
- AAIDD (2019). *americano associazione sulle disabilità intellettive e dello sviluppo definizione di intellettuale disabilità* . <https://aaid.org/intellectual-disability/definition> adresinden 10 Şubat 2019 tarihinde edinilmiştir.
- Dincel, E. (2006). *Ergenlik dönemi gelişimsel ödevleri ve psikolojik problemler (Evolutivo compiti a casa della pubertà e psicologici problemi)*. (Yüksek lisans tezi/ Maestri tesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir (Ottenuto da IL Più alto Formazione scolastica Consiglio Nazionale Centro Tesi). (Tez Numarası (Tesi Numero): 191358)
- Doğan, Y. (2007). İlköğretim çağındaki 10-14 yaş grubu öğrencilerinin gelişim özellikleri (Caratteristiche di sviluppo del primario bambini fra IL 10-14 anni). *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi (Uludağ University Science-Literature Faculty Social Sciences Journal)*, 8 (13), 155-187.
- Amico , deputato (2011). *Pedagogia speciale : Contemporanea prospettive per la scuola professionisti* (3a edizione). Boston, Massachusetts: Pearson .
- Gargiulo , RM (2003). *Pedagogia speciale nel contemporaneo società : Un'introduzione all'eccezionalità* . _ STATI UNITI D'AMERICA. Wadsworth Thomson Apprendimento.

- Hardman , M., Drew , C., & Egan , M. (2008). *Eccezionalità umana : società , scuola e famiglia* . Boston: Allyn & Bacon.
- Heward , W. (2013). *Eccezionale bambini : Un'introduzione allo speciale educazione . Caratteristiche delle disabilità intellettive* (decima edizione). New Jersey: Pearson Merrill Prentice Sala .
- MEB (1997). 573 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (573 Istruzione speciale Decreto Legge). Recuperato da : [https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2012_10/10111011_ozel_egitim_kanun_hukmunda_kararname.pdf] (Erişim tarihi: 01.1.2020)
- MEB (2020). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği (Legislazione sui servizi di istruzione speciale). Recuperato da : [https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_06/24163215_ozel_eYitim_yonet_meliYi_son_hali.pdf] (Erişim tarihi: 01.11.2020)
- Öztañ Ulusoy, Y., & Akpınar, Ş. (2018). Hayat boyu öğrenme programlarına katılan yetişkinlerin kurslara ilişkin görüşlerinin incelenmesi (Esaminando IL opinioni degli adulti Chi partecipato per tutta la vita corsi per quanto riguarda questi corsi). *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi (Ricerca sociale e scienze comportamentali Journal)*, 4 (6), 211-231.
- Santrock , JW (2010). *Durata della vita sviluppo* (13a ed.). Boston: McGraw Hill .
- Smith, DD (2004). *Introduzione allo speciale istruzione : Insegnare in un'epoca di opportunità* . (5a edizione). Boston: Pearson Istruzione , Inc. _
- Sucuoğlu, B. (2017). Zihin engelli bireylerin özellikleri (Caratteristiche degli individui con intellettuale disabilità). In B. Sucuoğlu (Ed.), *Zihin engelliler ve eğitimleri (Individui con intellettuale disabilità e loro caratteristiche)* (s. 121-176). Ankara: Kök Yayıncılık.

CAPITOLO 2

Preparazione alla vita indipendente

Gizem Yıldız, PhD , *Università di Anadolu , Turchia*

a. Competenze

Individui con le disabilità intellettive sono fornito con formazione da guadagnare abilità di vita indipendenti per tutto loro vite da Presto dall'infanzia alla vecchiaia . Vita indipendente competenze Sono definito unico _ competenze Quello Sono necessario per tutti persone da vivere e abilitare quotidiano funzione in tutto aree della vita (sociale e personale) (Mustian & Richter, 2012).

Nel _ letteratura , abilità di vita indipendente le zone legati all'età adulta Sono classificato come (a) vita domestica , (b) uso sociale risorse , (c) occupazione , (d) finanziarie pianificazione , (e) tempo libero , (f) salute e sicurezza (Steere , Rose & Cavaiuolo , 2007). Inoltre , nella vita centrata _ Programma Education (LCE), che era Primo sviluppato di Brolin e ampliato e rivisto nel 2012, si afferma Quello individui con speciale esigenze Dovrebbe Avere competenza in tre di base aree per vivere _ _ indipendentemente . Questi nucleo le zone sono (a) vita quotidiana , (b) autodeterminazione e rapporti interpersonali competenze e (c) professionali / lavorative abilità , e comprendono un totale di 20 sub-competenze (Wandry, Wehmeyer ve Glor-Sheib , 2013). Basato sul _ competenze di vita indipendenti (Steere , Rose , & Cavaiuolo , 2007) specificate nel letteratura , compreso IL competenze in LCE, il competenze Quello individui con intellettuale disabilità Dovrebbe dover vivere _ indipendentemente possono essere elencate come nella Tabella 2.1.

Tabella 2.1. *Competenze Quello Individui con Intellettuale Disabilità Dovrebbe Avere nella vita indipendente*

<u>Vita quotidiana</u> <ul style="list-style-type: none">• Fare tuo Proprio personale cura e pulizia• Incontro con il tuo personale esigenze• Mangiare , preparare cibo , ambientazione e rimozione la tavola (culinaria abilità)• Vestire e provvedere cura• Fare la spesa (comprare cibo e vestiario , ecc .)• Utilizzo e gestione denaro (bancario transazioni , depositi fatture , gestione personale bilancio)• Avendo relativi alla salute abilità (prendere medicina , presa precauzioni contro malattie , usando IL ospedale , sano vita sessuale)• Possibilità di viaggiare dentro e fuori il città (usando pubblico mezzi di trasporto , passeggiate a piedi)• Avendo di base accademico competenze (alfabetizzazione , matematica)• Garantendo sicurezza (domestica sicurezza , sociale sicurezza)
<u>Autodeterminazione e rapporti interpersonali Competenze</u> <ul style="list-style-type: none">• Avere capacità di autodeterminazione (autoconsapevolezza , autogestione , riconoscimento valori e differenze , opzioni di vita personale)• Risoluzione dei problemi (creazione decisioni , scelte , trattative con il problema, impostazione obiettivi , presa rischi , gestione risorse)• Esprimere _ te stesso• Essere parte del _ _ famiglia• Interpersonale comunicazione e interazione• Conoscere e difendere loro diritti e responsabilità
<u>Vita lavorativa</u> <ul style="list-style-type: none">• Ricerca e apprendimento Di lavoro opportunità

- Domanda di lavoro , colloquio
- Valutare adatto lavoro opzioni e la scelta di un lavoro
- Inserimento e manutenzione occupazione
- Dimostrare adeguata lavoro competenze

b. Determinazione dei bisogni

Determinante Che cosa tipo di conoscenza , abilità e supporto individui con intellettuale disabilità bisogno di prepararsi per una vita indipendente è di grande importanza per incontrarsi __ questi supporti in modo efficace e abilitare IL individuo da diventare indipendente . Mentre determinante IL esigenze , le informazioni possono essere ottenute da persone Chi Sapere IL persona con intellettuale disabilità migliore , o si possono raccogliere informazioni di direttamente osservando IL individuale . IL seguente tecniche possono essere utilizzate in informazione assembramento processo da determinare IL esigenze :

1. *Semi- strutturato interviste* : queste Sono individuale interviste con persone Chi Sapere IL individuale migliore . Questi possono essere sotto forma di un genitore incontro , incontro con altro famiglia membri , un insegnante incontro , un datore di lavoro incontro e psicologico consulente incontro , se qualsiasi . Con IL a tempo indeterminato domande preparato di IL allenatore , può essere determinato Quale conoscenze e abilità e cosa tipo di supporto IL individuale con intellettuale disabilità esigenze . Per questo , le domande possono essere create in base al competenze elencati nel _ precedente titolo . In questo incontro con una persona , il allenatore giri IL domande che ha al _ partecipante . Lei Mai commenti su cosa IL partecipante dice e registra le sue risposte con un nastro registratore . Un campione di semi-strutturato il modulo di intervista può essere trovato nella tesi di Yıldız (2020) .
2. *Messa a fuoco gruppo interviste* : Un focus gruppo l'incontro è un gruppo incontro tenuta per imparare IL pensieri di un predeterminato gruppo di partecipanti su un predeterminato argomento entro IL quadro di predeterminato linee guida . IL scopo di questi interviste è quello di raccogliere in profondità informazione Di IL individuale . Per determinare IL esigenze del _ individuale con intellettuale disabilità , un gruppo di 6-10 persone Compreso multiplo parti interessate come la famiglia membri , insegnanti e datori di lavoro possono essere intervistati contemporaneamente . IL allenatore , chi raccoglie informazioni come moderatore a fuoco gruppo discussioni , dovrebbe maneggio IL incontro . Quando di partenza IL intervista , tutti Dovrebbe introdurre stessi , spiegare IL scopo del _ intervista , e quindi avviare il colloquio con un riscaldamento domanda . Nel _ intervista , il allenatore dirige IL domande ha preparato a sua volta al _ gruppo e record IL risposte sul _ voce registratore . Lei prende Appunti di osservando IL emotivo espressioni del _ partecipanti durante IL incontro . IL scopo di questi interviste è quello di raccogliere in profondità informazione Di IL persona con intellettuale disabilità . Campione messa a fuoco gruppo colloquio le domande possono essere trovate nel studio di Çokluk et al. (2011).

3. *Indagine , lista di controllo , inventario o scale* : Questionari Sono forme Quello fornire informazione Di IL frequenza O percentuale valori relativo al _ proprietà indagato e dove IL espressioni da ottenere Sono presentato al _ partecipante come articoli , in triplo O tipo likert a cinque punti . Strutturato e ridimensionato utensili Quello Sono utilizzato per misurare una struttura Sono scale . Esigenze valutazione scale , di cui validità e attendibilità erano in precedenza testato e utilizzato in ambito scientifico studi , può essere utilizzato a questo palcoscenico . IL utensili Quello verrà utilizzato _ maggior parte effettivamente di IL formatori Sono liste di controllo . IL viene utilizzata la lista di controllo di marcatura IL misura in cui IL competenze e comportamenti elencati nel _ elenco Sono visualizzato di IL allenatore O genitore del _ individuale con intellettuale disabilità . Puoi preparare una lista di controllo di conversione IL competenze elencati nel _ precedente titolo in frasi in _ dimensioni di comportamento , conoscenza e abilità , puoi contrassegnare il modulo con osservando se IL individuale esegue Questo comportamento o no, chiedendo se lui/ lei ce l' ha conoscenza . Quindi , puoi determinare _ Che cosa comportamenti , conoscenze e abilità IL individuale esigenze . Nel _ lista di controllo , è possibile includere elementi in base al competenze " Si lava i panni " , " Prepara la colazione " , " Depone soldi in banca " . Puoi trovare IL campione lista di controllo su questo soggetto nella tesi di Yıldız (2020) .

c. Preparazione di un programma educativo per i bisogni

Dopo IL esigenze Sono determinato di utilizzando IL dati collezione utensili descritto nel precedente titolo , vale a dire di conduzione interviste , utilizzando questionari O liste di controllo , un curriculum è preparato per soddisfare questi esigenze . Mentre preparazione IL curriculum , molti esigenze del _ individuale Maggio sorgere in più di uno campo . In questo caso , il esigenze dovrebbe essere prioritario .

Dare priorità IL Esigenze

Interviste con IL persone in giro IL individuale, il osservazione del _ individuale e il esigenze Quello emergere in base al questionario / lista di controllo / scala dati Sono scritto in elementi , e il intervistati Sono chiesto di classificare questi voci in ordine di importanza . Considerando IL classifica fatto di Di più di uno persona , uno O due esigenze che può essere lavorato insieme Sono selezionato tra IL esigenze Quello Sono dato priorità nel _ ranking , e per questi viene preparato un curriculum esigenze . Per spiegare questi passi con un esempio , andiamo assumere Quello IL esigenze del _ individuale con intellettuale disabilità chiamato Ege erano determinato utilizzando interviste e una lista di controllo . La tabella 2.2 contiene un esempio lista di controllo da utilizzare nella determinazione IL esigenze . IL lista di controllo Maggio includere tutto il _ competenze descritto nel _ Primo titolo , o Là potrebbe essere inferiore competenze a seconda del caratteristiche del _ individuale . Pertanto , il gli elementi nella Tabella 2.2 sono aumentato e diminuito secondo il _ individuale . IL elementi contrassegnato come "no" o " con aiuto " nel controllo elenco e il informazione ottenuto a seguito della _ interviste Sono portato insieme e tutto IL esigenze di Ege è elencato . Questi esigenze Sono Poi prioritario di IL intervistati . Un individuo programma

educativo è preparato per Ege in linea con IL prioritario esigenze. La tabella 2.3 contiene un esempio di put IL esigenze prioritarie.

Tabella 2.2. Vita indipendente Lista di controllo (Modulo di determinazione dei bisogni)

Vita quotidiana	SÌ	NO	Con Aiuto	Commento
1. Fa la doccia ogni altro giorno .				
2. Mangia usando un cucchiaino , una forchetta e un coltello .				
3. Stira il suo vestiti .				
4. Fa la spesa elenco .				
5. Usi IL soldi .				
6. Lei fa fare la spesa .				
7. ...				
8. ...				
9. ...				
Interpersonale Competenze				
1. Esprime lui stesso in modo appropriato .				
2. Comunica con altri .				
3. Avvia una chat .				
4. Segue IL regole di cortesia .				
5....				
6...				
Vita lavorativa				
1. Cerca lavoro _ opportunità .				
2. Lavoro fa domanda . _				
3. Fornisce continuità al lavoro .				
4....				

La tabella 2.2 contiene IL esigenze determinato nel luce del informazione raccolto di osservando IL persona con intellettuale disabilità e colloquio loro genitori , famiglia membri , insegnanti O datori di lavoro . Questi esigenze Sono poi mettere in ordine di importanza di IL persone Chi Sono informato . Ad esempio , se 3 family membri , insegnante e datore di lavoro erano intervistato per un individuo , il soggetti menzionato di questi persone Sono quotata su una frequenza totale di 5 persone . La tabella 2.3 contiene IL esigenze elencate in ordine di importanza Sopra IL campione .

Tabella 2.3. Dare priorità IL Esigenze

Ordine	Frequenza (f)	Priorità IL Esigenze
1.	5	Esprime stessa in modo appropriato .
2.	5	Comunica con altri .
3.	3	Lei stira i suoi vestiti .
4.	3	Lei fa fare la spesa .
5.	2	Fa un lavoro applicazione .
6.
7.

La tabella 2.3 presenta le prime 5 priorità esigenze di Ege. Di conseguenza , due soggetti , che erano dichiarati come bisogni di ognuno dei 5 intervistati ($f = 5$) , classificato primo e secondo . Questi problemi ; (1) esprimere se stessi in modo appropriato e (2) comunicare con altri . Secondo questo _ esempio , il istruttore prepara un curriculum prendendo in account IL Primo due esigenze tra questi 5 determinati esigenze .

d. Insegnamento

Dopo IL allenatore determina IL priorità ha bisogno , pianifica IL insegnamento processo per incontrarsi questi esigenze . A questo stage , può preparare un piano didattico o un cortometraggio _ programma. Secondo il _ esempio dato nel _ precedente rubrica , il due priorità assoluta problemi per Ege è la corretta espressione di sé e la comunicazione con altri . IL campione piano didattico dato in questo il titolo è presentato come un sommario ed è stato preparato per Ege capacità di " comunicare" . con altri ». Questo l'abilità può essere pianificata in più dettaglio , costituito da più passi , in fila con IL esigenze del _ individuale Voi lavoro con .

Campione Piano Didattico

Data : .../.../.....

Ora:

della sezione : Interpersonale Relazione

Obiettivo : Ege comunica con i suoi colleghi di lavoro .

Obiettivo secondario : Ege inizia una conversazione con il suo collega .

1. Ege saluta il suo amico Chi viene da lui .
2. Ege chiede al suo amico come sta .
3. Ege ha chiesto "Come stai tu ?" Risponde IL domanda come "Sto bene anch'io , grazie tu ".

Apprendimento- insegnamento processi : Essere un modello dal vivo , dare verbale indizi e suggerimenti modello , diretto espressione .

Strumenti-Ambiente: Tempo di pausa sul lavoro ; tavolo, due sedie , due tazze di caffè , istruttore , collega ed Ege.

Attuazione : Il allenatore siede a un tavolo in un ambiente di pausa in una posizione dove Ege può essere visto . Dice a Ege che dovrebbe _ orologio lui attentamente e che lo farà chiedere lui a fare il stesso . Quando il suo collega viene al tavolo , mostra lui IL sedia dove siederà in modo " benvenuto " . Poi , " Ciao , come stai lei ?" chiede e aspetta una risposta . Il suo collega : "Sto bene , grazie tu , come stai tu ?" chiede . In cambio del istruttore , lui risponde "Sto bene anch'io , grazie tu " . Poi Essi Ottenere su da il tavolo, e il suo collega foglie IL spazio per rientrare . IL allenatore incarica Ege di dicendo " È ora di una pausa, prenditi tuo caffè , siediti al tavolo e inizia una conversazione con tuo amico Chi viene da te . È previsto _ che Ege lo farà eseguire Tutto IL passi Quello IL istruttore esegue . Nel passo che non può fare , il allenatore regali suggerimenti Primo verbalmente e di nuovo come modello se non può . Per esempio , se Ege rimanesse silenzioso quando il suo amico è venuto al tavolo , il allenatore dice " Sì , cosa erano Noi facendo adesso ? Se Ege reagisce correttamente , lei lo rafforza e le dice di continuare . Se Ege non reagisce _ O reagisce erroneamente , il allenatore si sposta dove siede Ege e diventa un modello per il comportamento , dicendo " Ciao , come stai tu ?" dice . Poi dice a Ege di sostituire lui e chiede lui per

iniziare il comportamento di dicendo " Tu dimmelo adesso » . Questo processo è allo stesso modo ripetuto per tutti passi .

Valutazione: Dopo IL l'istruzione è completata , una valutazione la seduta si tiene presso il fine di quello giorno o al _ inizio del _ Prossimo giorno . Nessun indizio viene offerto al _ individuale durante Questo processo . IL allenatore imposta su IL Stesso ambiente e persone . Saluta il suo collega Chi arriva a Ege al momento della pausa e inizia IL conversazione e monitor IL comportamento di Ege. IL comportamento in questo istruzione consiste di tre passi : 1. Dire saluti , 2. Non dire come stai tu , 3. rispondendo IL domanda come "Sto bene anch'io , grazie tu " . Il allenatore monitor se questi tre passi Sono eseguita correttamente e rende IL marcatura sul modulo nella Tabella 2.4. L'istruttore Ege continua insegnamento finché non lo fa Questo comportamento per tre consecutivo sessioni con una precisione del 100% .

Tabella 2.4. Modulo di valutazione del campione

Passi di comportamento	VERO	Falso
1. Saluta il suo amico Chi arriva al tavolo .		
2. Chiede tuo amico come stai tu ?		
3. Risponde IL domanda chiesto dal suo amico come "Sto bene anch'io , grazie tu " .		
Percentuale totale di corretta comportamento :		

Riferimenti

- Çokluk, Ö., Yılmaz, K., & Oğuz, E. (2011). Nitel bir görüşme yöntemi: Odak grup görüşmesi. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi* , 4(1), 95-107.
- Mustian , AL ve Richter, SM (2012). Destinato al successo : Insegnare abilità per la vita . DW Test (Ed.) in *Evidence-based didattico strategie di transizione : Brookes passaggio all'età adulta serie* , (p. 97-117). Società editrice di Brooke . PO Box 10624, Baltimora, MD 21285.
- Steere , DE, Rose , E., & Cavaiuolo , D. (2007). *Crescente up : Transizione alla vita adulta per gli studenti con disabilità*. Pearson : Allyn e Bacone.
- Wandry, D., Wehmeyer, ML e Glor-Scheib , S. (2013). *Vita centrata educazione : il insegnanti guida* . Consiglio per eccezionale Bambini .
- Yıldız, G. (2020). *Zihin Yetersizliği Olan Genç Yetişkinlere Yönelik İstihdama Doğru Bağımsız Yaşam Eğitimi Programının Etkililiği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

CAPITOLO 3

Adattivo Competenze Richiesto nella vita lavorativa (pre - occupazione)

Gizem Yıldız, PhD , *Università di Anadolu , Turchia*

a. Competenze

Uno dei _ maggior parte importante dimensioni nel _ transizione degli individui con intellettuale la disabilità a una vita indipendente è la vita lavorativa . Lavorare dei privati con la disabilità intellettiva non è solo IL contributo di lavoro al _ economia . È possibile supportare _ _ IL cognitivo , sociale , emotivo e psicologico sviluppo di questi individui , garantendo loro pieno partecipazione alla società e sostegno IL integrazione e normalizzazione processi . Individui con le disabilità intellettive sono previsto di avere varie adattivo competenze diverso da di base indipendente vita competenze al fine di partecipare a sostenibilità occupazione . Secondo il _ ricerche nel _ letteratura , alcuni dei _ competenze che un individuo dovrebbe esibire _ _ Prima unendo IL vita lavorativa sono i seguenti : comunicazione competenze , interpersonali relazioni , adattamento al lavoro , presa responsabilità , autogestione , processo decisionale , fiducia in se stessi , cooperazione , tecnologico competenze , personali valori , carriera pianificazione (Baker, 2013; Baran & Cavkaytar, 2007; Gündoğdu, 2010; Gürsel, Ergenekon & Batu, 2007; Hasircioğlu, 2006; İŞKUR, 2018; Özbey, 2015).

IL lavoro del _ dipendenti e il conoscenze , abilità e qualifiche tenuto a mantenere Questo lavoro Sono definito come occupabilità abilità (Baker, 2013; Forrier & Sels , 2003; Ju , Pacha , Moore & Zhang , 2014; McGrath , 2009; Robinson , 2000). Occupabilità le abilità possono essere classificate in molte modi nel _ letteratura . In questo contesto , quando IL preparazione processo per la vita lavorativa e la vita lavorativa sono considerato insieme , molti adattivo si possono citare le competenze Prima occupazione (Hanley-Maxwell & Collet-Klingenberg , 2012). Cotton (2008) fondamentalmente definisce occupabilità abilità (a) *di base competenze* (parlare , ascoltare , leggere comprensione , fare semplice matematico operazioni), (b) *ad alta funzione pensiero competenze* (creative pensiero , risoluzione dei problemi , decisione fare , imparare ad imparare) e (c) *affettivo abilità e carattere caratteristiche* (interpersonali abilità , fiducia in se stessi , autodirezionalità , motivazione , responsabilità , onestà , flessibilità , ecc .). In fila con IL risultati ottenuto da Tutto Classificazioni e ricerche in _ letteratura , il adattivo competenze Quello individui con intellettuale disabilità Volere necessità nella vita lavorativa possono essere elencate come mostrato nella Tabella 3.1.

Tabella 3.1. *Adattivo Competenze Richiesto nella vita lavorativa*

Competenze di base	cognitivo Competenze e abilità	Affettivo Competenze e tratti personali
Comunicazione competenze	Comprendere , analizzare	Interpersonale competenze
Alfabetizzazione competenze	Risoluzione dei problemi competenze	Adattare
Aritmetica di base operazioni	Organizzare , pianificare	Competenze per lavorare con IL squadra
Cura di sé competenze	Autogestione _ competenze	Prendendo responsabilità

Sicurezza competenze
Uso del denaro

Tecnologico competenze
Creare obiettivi
Assunzione di rischi
Gestione del tempo
Apprendimento e creatività

Flessibilità
Essere sicuri di sé
Sapere tuo cittadinanza doveri
Sii rispettoso
Non essere giusto
Non seguire IL regole di cortesia

Come si vede nella Tabella 3.1, il competenza previsto da individui con intellettuale la disabilità nella vita lavorativa può essere raggruppata Sotto tre titoli principali . Competenze di base nella vita quotidiana , nella comunicazione e nello studio campi Sono cognitivo competenze relative all'apprendimento e all'autogestione _ processi e interpersonali competenze . Questi competenze e caratteristiche Sono imparato di osservando IL famiglia a casa in anticipo infanzia e continuare ad essere appreso Attraverso speciale formazione scolastica processi nel _ seguente anni . Quando IL formale l'istruzione è finita , uno studio sulla determinazione dei bisogni dovrebbe essere portato fuori per trovare _ _ fuori se un individuo è pronto per la vita lavorativa e per cosa livello lui/ lei mostre IL competenze specificato nella tabella 3.1. Puoi determinare _ IL bisogni degli individui con intellettuale disabilità nel _ pre-assunzione processi di utilizzando molti utensili come semi- strutturato intervista , questionario , lista di controllo , scala e inventario come descritto nell'Unità 2 .

b. Determinazione dei bisogni entro IL Ambito di occupabilità Competenze

In questo titolo , esempi di studi che si può fare per determinare Che cosa tipo di conoscenze e abilità Sono necessario preparare _ individui con intellettuale disabilità per la vita lavorativa sono incluso . In questo direzione , semi- strutturato modulo di colloquio e lista di controllo esempi Sono presentati nella Tabella 3.2 e nella Tabella 3.3.

Tabella 3.2. *Un esempio di intervista Domande per determinare le Conoscenze e le Competenze Necessario nella vita lavorativa*

Colloquio Domande

1. Cosa Sono IL difficoltà che un individuo ha nell'ottenere un lavoro ?
2. Nel tuo opinione , cosa Sono IL ragioni del _ individuo da non includere in sostenibile occupazione ?
3. Ha il individuale ricevuto Qualunque formazione per prepararsi alla vita lavorativa ? Se quindi , cosa tipo di educazione era ?
4. Cosa Sono IL abilità della vita quotidiana che un individuo esigenze nella vita lavorativa ?
5. Cosa Sono IL interpersonale competenze che un individuo esigenze nella vita lavorativa ?
6. Cosa Sono l' autogestione _ competenze che un individuo esigenze nella vita lavorativa ?
7. Cosa Sono IL cognitivo competenze un individuo esigenze nella vita lavorativa ?
8. Cosa Sono IL professionale competenze che un individuo esigenze nella vita lavorativa ?
9. Cosa Sono IL personale caratteristiche che un individuo dovere avere per partecipare al _ _ _ vita lavorativa ?
10. Come sarebbe Voi rango IL esigenze Voi specificato in ordine di priorità ?

IL domande riportati nella Tabella 3.2 sono campione domande . IL persona Chi Volere lavoro con IL persona con intellettuale la disabilità può diminuire , aumentare e diversificarsi IL domande secondo il _ caratteristiche del _ individuale . Puoi approfondire _ _ _ informazione Di IL individuale con intellettuale disabilità di chiedendo questi domande al _ genitori , insegnanti e datori di lavoro Se Essi Sono funzionante . Mentre fabbricazione conversazioni , tu dovrebbe essere solo con IL

persona Voi Sono incontro in un tranquillo stanza . Inoltre tu _ _ Dovrebbe Ottenere scritto e verbale consenso da IL persona Voi Sono andando a intervistare per registrare IL intervista e uso IL informazioni nel _ intervista . Puoi registrare _ tuo conversazioni usando una voce registratore o cellulare . _ Dopo IL interviste Sono completato , è possibile determinare IL esigenze del _ individuale con intellettuale disabilità tra IL risposte dato a ciascuno domanda di trascrivere IL record . Dopo determinante IL esigenze , puoi prima _ decidere Quale conoscenza O abilità Voi Volere studio di considerando IL priorità ordine determinato nel _ intervista e il problemi Voi prendere in considerazione importante come istruttore . Puoi lavorare _ insieme Alcuni competenze a seconda del esigenze identificato . Ad esempio , in interpersonale abilità , se Entrambi IL capacità di esprimere se stessi correttamente e per funzionare con una squadra Sono richiesto , puoi studiare _ questi competenze contemporaneamente .

anche la tabella 3.3 include un campione lista di controllo da determinare IL esigenze del _ individuale con intellettuale disabilità . IL elementi in questo elenco Maggio cambiare , aumentare O diminuzione della linea con IL dell'individuo individuale caratteristiche ed esigenze .

Tabella 3.3. Un esempio di una lista di controllo per determinare le conoscenze e le abilità Necessario nella vita lavorativa

Dominio delle abilità				
Competenze di base	SÌ	NO	Con Aiuto	Commento
1. Fa personale cura e pulizia .				
2. Mangiare secondo il _ regole sul lavoro .				
3. Vestito per il lavoro .				
4. IL materiali al _ posto di lavoro sono in uso .				
5. La comunicazione è avviata .				
6. Riprende IL conversazione .				
7. Lui legge IL testo fatto a lui .				
8. Scrive nome , cognome e indirizzo .				
9. Usare il denaro.				
10. Prende precauzioni contro pericoli nel sociale ambienti .				
11. Esso protegge contro straniero persone .				
cognitivo Competenze e abilità	SÌ	NO	Con Aiuto	Commento
12. Risolve IL i problemi affrontato durante IL giorno .				
13. Sceglie negli eventi con due O Di più opzioni .				
14. Arriva al lavoro in orario.				
15. Utilizza un file di base calcolatore .				
16. Fa pianificazione Di IL lavori dato nel _ posto di lavoro .				
17. Crea quotidiano routine .				
18. Torna puntuale da _ la rottura.				
Affettivo Competenze e tratti personali	SÌ	NO	Con Aiuto	Commento
19. Esso lavora in armonia con IL squadra .				
20. Realizza il suo _ responsabilità sul lavoro .				
21. Quando sorge un problema sul lavoro , si riconcilia con altri .				
22. È rispettoso dei suoi colleghi .				
23. Segue cortesia sul lavoro .				
24. Sarà onesto _ _ con il suo capo e colleghi . Esso si adatta al lavoro e luogo di lavoro cultura .				
25. Esso lavora in armonia con IL squadra .				

IL elementi visti nella Tabella 3.3 sono dati come esempi . Può essere cambiato secondo il _ caratteristiche del _ studiato individuale . Mentre Riempimento IL lista di controllo nel studio della determinazione dei bisogni , il individuo è osservato di IL formatore e interviste Sono fatto con IL genitori e insegnanti . Elementi sono contrassegnati con "No" o " Con aiuto". elencati nel _ lista di controllo . IL segnato elementi Sono prioritario , con priorità contrassegnato come "No". La pianificazione è fatta per lavorare sul problemi determinato ad essere il più alto priorità .

c. Preparazione di un programma educativo per i bisogni

Dopo IL esigenze del _ individuale Sono determinato di utilizzando IL dati collezione strumenti (intervista , lista di controllo , questionario ecc .) spiegato nel precedente titolo , un curriculum è preparato per soddisfare questi esigenze . Ad esempio , il modulo di intervista e il lista di controllo dato nel _ precedente argomento può essere utilizzato insieme O IL possono essere utilizzati i moduli solo . Mentre preparazione IL curriculum , molti esigenze del _ individuale Maggio sorgere in più di uno campo . In questo caso , il esigenze dovrebbe essere prioritario .

Dare priorità IL Esigenze

Interviste con IL persone in giro IL individuale , il osservazione del _ individuale e il esigenze Quello emergere in base al questionario / lista di controllo / scala dati Sono scritto in elementi , e il intervistati Sono chiesto di classificare questi voci in ordine di importanza . Avendo IL colloquio con Di più di uno persona produce Di più accurato , valido e profondo informazioni . Ad esempio , quando si ottengono informazioni da Entrambi genitori , insegnanti e datori di lavoro , considerando IL classifica fatto di questi persone , la massima priorità soggetti Sono selezionato tra IL priorità nel _ classifiche . Se Noi spiegare questi passi con un esempio , andiamo assumere Quello IL esigenze del _ persona con intellettuale disabilità Sono determinato utilizzando IL colloquio domande nella Tabella 3.2 e il lista di controllo nella Tabella 3.3. Nel _ scorso domanda nel _ modulo di intervista , il intervistati Sono chiesto di dare priorità IL argomenti . Un comune elenco viene creato di confrontando IL classifiche da genitori , insegnanti e datori di lavoro , e il temi Sono foderato su .

Elementi contrassegnato come "no" o " con aiuto " sono determinato nel _ lista di controllo . Di confrontando questi elementi con IL problemi determinato a seguito del _ interviste , il comune priorità problemi Sono selezionato . Puoi usare _ IL modulo di esempio (Tabella 2.2) fornito nell'Unità 2 per stabilire la priorità IL esigenze . Continuando con IL esempio dato nell'Unità 2 , andiamo assumere che per il individuale con intellettuale disabilità denominato Ege, la massima priorità problemi necessari per prepararsi alla vita lavorativa erano determinato a lavorare in armonia con IL squadra , costante di IL regole di cortesia , utilizzo soldi , venendo al lavoro in orario. In questo caso , il allenatore fa un piano per lavorare su simili temi insieme . Ad esempio , un curriculum è preparato per funzionare con IL capacità di * lavorare in armonia con IL squadra e * obbedendo IL regole di cortesia .

d. Insegnamento

Dopo IL allenatore determina IL priorità ha bisogno , pianifica IL insegnamento processo per incontrarsi questi esigenze . A questo stage , può preparare un piano didattico o un breve programma . Secondo il _ esempio dato nel _ precedente titolo , il due priorità assoluta questioni per Ege è * lavorare in armonia con IL squadra e * seguito IL regole di cortesia . IL campione piano didattico dato in questo titolo è stato riassunto e preparato per il campo di " interpersonale abilità ". Questo l'abilità può essere pianificata in più dettaglio , costituito da più passi , in fila con IL esigenze del _ individuale Voi lavoro con .

Campione Piano Didattico

Data : .../.../.....

Ora:

della sezione : Interpersonale Competenze

Obiettivo : Ege lavora in armonia con IL squadra al lavoro in _ posto di lavoro .

Obiettivo secondario : Ege si adatta IL disciplina richiesto nel lavoro di gruppo .

1. Ege è rispettoso dei suoi colleghi .
2. Ege dà educato risposte Quando chiesto .
3. Ege soddisfa suo compiti nel lavoro di gruppo .
4. Ege soddisfa IL Istruzioni dato di IL capo .

Apprendimento- insegnamento processi : Essere un modello dal vivo , fornire verbale indizi e indizi modello , opportunità insegnamento , diretto espressione .

Strumenti-Ambiente: Lavoro di squadra al lavoro ; tavolo, quattro sedie , legate al lavoro materiali (documenti , penne, ecc .), istruttore , due colleghi ed Ege.

Attuazione : un ambiente per il lavoro di squadra è organizzato nel posto di lavoro . IL istruttore , due colleghi ed Ege si siedono attorno a un tavolo rotondo . Uno scenario è pronto per l'uso IL tecnica del modello dal vivo . IL allenatore sarà un modello per il dipendente comportamento conforme _ con Ege. IL formatore , colleghi e l' Ege si siedono al tavolo per controllare IL prodotti in una scatola . Ognuno ha davanti a sé una scatola e una lista di controllo . Dipendenti Volere contare IL prodotti nel _ casella di fronte a loro e controllare e segnare se Essi sono sul _ elenco o no. Dopo , tutti Volere confrontare loro elenca e determina Quale prodotto è mancante e creare un comune mancante Prodotto elenco . n questo processo , il allenatore Primo dice " Cominciamo a contare , amici " e iniziano a controllare IL prodotti nel _ scatole . Quando Ege ha difficoltà contare la sua prodotti , lei diventa un'istruttrice modello per chiedere aiuto alla sua collega : " C'è un prodotto nel scatola ma non posso Trovare Quale uno . Puoi _ aiutarmi per favore ? " . Quando Ege chiede aiuto _ opportunamente , il istruttore lo rafforza . Quindi , a Ege viene chiesto di ringraziare il suo collega in modo educato modo . Allo stesso modo , nel processo di ottenere IL lavoro fatto , i suoi colleghi cercare aiuto da l' Ege. L' Ege dovrebbe aiutare _ di rispondendo educatamente . Se Ege non reagisce _ opportunamente , il istruttore diventa un modello per corretto risposta : " Quando tuo chiede il collega Ege tu per aiuto , tu Dovrebbe aiuto lui di dicendo ovviamente , guardami ora , tu __ dovrebbe fare così " , rivolgendosi al collega chiedendo aiuto e diventando un modello appropriato risposta . Simile comportamenti possono essere esemplificati Sopra IL pianificato scenario . Una volta IL mancante prodotti Sono identificato , diventa un modello per il istruttore Ege a collaborare ed esibire IL necessario comportamenti educati e rispettosi _ maniera nel _ processo di creazione di un singolo mancante Prodotto elenco di collaborando con Tutto

dipendenti . In questo processo , Ege è dato IL possibilità di collaborare con IL squadra , lavorare in armonia con IL squadra , essere rispettoso ed educato e prendere adeguata azioni . Ad ogni opportunità , il adeguata reazioni dell'Ege sono _ _ rinforzato , il istruttore fermate IL non appropriato reazioni e diventa un modello per appropriato comportamento . Puoi organizzare peer tutoring di programmazione simile tutorial con colleghi .

Valutazione: Dopo IL l'istruzione è completata , una valutazione la seduta si tiene presso il fine di quello giorno o al _ inizio del _ Prossimo giorno . Nessun indizio viene offerto al _ individuale durante Questo processo . IL allenatore arriva insieme nel _ Stesso ambiente e con diverso colleghi per il Stesso lavoro . IL allenatore racconta l' Ege per iniziare a lavorare e osserva i comportamenti Ege di chiedere aiuto , aiutare , essere _ educato ed essere rispettoso Mentre funzionante . Preparare e registrare IL giusto e sbagliato comportamenti in una forma come nella Tabella 2.3 nell'Unità 2. Quando Ege lo fa questi comportamenti in tre diverso scenari con una precisione del 100% di fila , finisce IL insegnamento .

Riferimenti

- Aile, Çalışma e Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR). (2018). *İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu (İPA)*. Ankara.
- Baker, G. (2013). Occupazione, occupabilità e storia : aiutare studenti da vedere IL connessione . *Insegnamento Storia* , 152, 45-51.
- Baran, N. & Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihinsel yetersizliği olan bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online Dergisi*, 6 (2), 213-225.
- Cotone , K. (2008). *Sviluppando occupabilità competenze* . Nord Ovest Regionale Laboratorio di ricerca didattica . www.nwrel.org/scpd/sirs/8/c015.html (Erişim Tarihi: 29.09.2018)
- Forrier , A., & Sels , L. (2003). IL concetto occupabilità : Un complesso mosaico . *Rivista internazionale di sviluppo e gestione delle risorse umane* , 3, 102-124.
- Ju , S., Pacha , J., Moore , K. e Zhang , D. (2014). Occupabilità competenze per il livello base dipendenti con e senza disabilità: un confronto fra IL prospettive di educatori e datori di lavoro . *Giornale di professionale Riabilitazione* , 40(3), 203-212.
- Gundoğdu, A. (2010). *Bir ilköğretim okulu ve iş okulunda çalışan okul yöneticisi ve öğretmenlerin zihin engelli bireylerin işe yerleştirilmelerine ilişkin görüşleri*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Gürsel, O., Ergenekon, Y. & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan ise geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 54-77.
- Hanley-Maxwell , C. & Collet-Klingenberg , L. (2012). Preparazione studenti per lavoro . P. Wehman , & J. Kregel (a cura di), in *Funzionale curriculum per elementari e secondarie studenti con speciale bisogni* , (p. 529-561). PRO - Ed , Inc.
- Hasırcıoğlu , A. (2006). *İşverenlerin özürlü istihdamına yaklaşımı*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- McGrath , S. (2009). Cos'è l' occupabilità ? *Imparare a sostenere occupabilità progetto carta* , 1, 15.
- Özbey, F. (2015). *Zihin yetersizliği olan öğrencilere and analizi temelinde tekstil işçiliği becerilerinin öğretilmesi: Eylem araştırması*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Robinson , JP (2000). Che cosa Sono occupabilità abilità ? . *IL Posto di lavoro* , 1 (3), 1-3.

SEZIONE II. COMPETENZE PROFESSIONALI E METODI DI INSEGNAMENTO

CAPITOLO 4

Lavorando Competenze

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Università di Anadolu, Turchia*

L'abilità è definita come il capacità di una persona di compiere un lavoro e di portare a termine un'azione correttamente (TDK, 2020), a seconda del predisposizione e apprendimento . Lavorando competenze , sul altro mano , sono lavori O lavoro pezzi Quello consistono del _ analisi del _ compiti e competenze necessario di IL dell'individuo lavoro ambiente . Nel _ acquisizione dello studio abilità , solo come in altri apprendimento esperienze ; cognitivo livello , in altro parole , imparando al _ conoscenza livello ; livello psico -motorio , apprendimento per abilità livello ; Imparare al atteggiamento e abitudini sviluppo prende luogo . Acquisizione di questi apprendimento significa migliorando IL competenze del _ individuale .

a. Competenze

Affinché il _ _ individuo da acquisire lavorando abilità , lui/ lei dovere sviluppare le proprie competenze in questi aree . Competenza , secondo l' art professionale formazione scolastica la letteratura è la conferma di “ il conoscenza , abilità e competenza del _ individuale con IL nazionale qualificazione struttura di IL organismo di certificazione autorizzato di IL Professionale Titoli di studio Autorità . Opinioni dei datori di lavoro e loro colleghi in _ posto di lavoro Sono guidare nella determinazione IL competenze relativo al _ lavorando competenze degli individui con disabilità intellettive .

Alcuni dati sul _ lavorando competenze degli individui con lo erano le disabilità intellettive ottenuto da datori di lavoro e colleghi lavorando con individui con disabilità intellettive . Baran e Cavkaytar (2007) hanno condotto una ricerca mirando a determinare IL pareri e suggerimenti dei datori di lavoro Chi impiegare individui con disabilità intellettive nella loro ambienti di lavoro per quanto riguarda IL competenze Essi prendere in considerazione importante nel _ occupazione del singolo con disabilità intellettive . Risultati della ricerca svelare Quello datori di lavoro Sono in cerca di lavoro competenze come responsabilità , tecnologia , adattamento , lavoro di squadra , comunicazione e accademico competenze in ordine alle persone con disabilità intellettive da assumere . Inoltre , i datori di lavoro Avere dichiarato Quello Essi Dare comodo e semplice lavori Quello Sono adatto a cosa IL individuo può fare, non eccedere loro capacità , non richiedono tanto responsabilità . Inoltre , i datori di lavoro nel campo di alto sicuro lavori ; Si vede _ Quello IL caratteristiche come avere _ lavori Quello non farà del male lui , avendo meno rischio di incidenti e avendo lavoro sicurezza Sono frequentemente sottolineato (Baran & Cavkaytar, 2007).

Artar (2017) ha condotto uno studio chiamato determinante IL pareri e suggerimenti dei suoi colleghi Di IL vita lavorativa degli individui con intellettuale disabilità lavorare nei luoghi di lavoro Dove supportato l'occupazione è attuata . Sebbene Là Sono molti risultati in questo studio , il loro colleghi Avere ha riportato un parere sul

lavorando competenze di un individuo con intellettuale disabilità . Un impiegato dichiarato Quello IL lavoro Fatto da un individuo con intellettuale la disabilità è di solito IL scansione dei file e preparazione bevande . Essi Anche indicare Quello Essi generalmente fare ripetitivo lavoro . Basato sul _ risultati di questi ricerche , si è visto Quello dipendenti con mentalmente compromessa dipendenti Dare lavori Quello possono fare, e loro di solito fanno ripetitivo / uniforme posti di lavoro nel loro luoghi di lavoro .

AAIDD (2020), che è il primo organizzazione nel _ educazione degli individui con disabilità intellettive e dello sviluppo , elencate IL necessario competenze e sub-competenze nella preparazione individui con disabilità intellettive per indipendenti vivere . È raccolto _ Sotto IL titolo di " Lavoro Competenze " come uno dei competenza aree . Di conseguenza , lavorando competenze composto da quattro competenze come si vede nella Tabella 4.1.

Tabella 4.1. *Studio Competenze*

1.	Ricerca e conoscere sulle opportunità di lavoro
----	---

1.	Qui definire personale valori incontrato
2.	Lavoro determina sociale valori incontrato
3.	Determina IL redditizio aspetti della _ Attività commerciale
4.	D. Determina occupazione e formazione risorse
5.	A. Opportunità di lavoro informazione
6.	F. Categorizza lavori di occupazione categoria
7.	Cerca locale _ occupazione e formazione opportunità
2.	Esplorando occupazione opzioni
1.	Identificare chiave occupazione interessi
2.	Identificare occupazione competenze
3.	Ricerca realistica occupazione Identificare requisiti per desiderati e attuali occupazione opportunità
4.	Identificare di base esigenze di occupazione
3.	Lavoro ricerca , messa in sicurezza e permanente occupazione
1.	Lavoro ricerca
2.	Fare un lavoro applicazione
3.	Fare un lavoro colloquio
4.	Risolvere Attività commerciale i problemi
5.	Riunione d'affari standard e funzioni
6.	Promozione dell'occupazione e sostenibile occupazione .
4.	IV. Dimostrare Adatto Occupabilità Competenze
1.	Conforme con IL istruzioni e regolamenti in _ posto di lavoro
2.	Riconoscendo IL importanza della partecipazione e della puntualità nel posto di lavoro
3.	Riconoscendo IL importanza del _ verifica
4.	Pagare attenzione al posto di lavoro sicurezza nell'esecuzione _ lavoro competenze
5.	Lavorando con altri (lavoro di squadra)
6.	Qualità completamento del _ dato lavori
7.	Lavorare al previsto efficienza livelli

IL lavorando competenze mostrato nella tabella sono costituiti da comuni competenze nel _ preparazione degli individui con disabilità mentali e dello sviluppo per il professione . Pertanto , li sono competenze generali necessario prima di un individuo diventa impiegato in un particolare professione . Per guadagnare _ _ IL competenze elencati in quattro sezioni principali , continuo formazione pratiche Sono necessario lungo con occupazione . Di conseguenza , il insegnamento del _ competenze indicati nella tabella 1 dovrebbero essere inclusi Quando lavorando con individui con disabilità intellettive . La tabella 1 può anche essere utilizzata come lista di controllo per determinare IL dell'individuo attuale stato .

IL conoscenze e abilità e lavoro competenze in queste dipartimenti Sono forniti ai privati con disabilità intellettive all'interno IL campo di applicazione del " Formazione aziendale e professionale Corso di etica incluso nel _ programmi di speciali formazione scolastica professionale scuole con terzo livello istruzione (MEB, 2020). https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf

b. Determinazione dei bisogni

Entro IL campo di applicazione della formazione aziendale e dell'etica professionale ovviamente , il competenze di ciascuno professione Sono Anche incluso . Competenze , dunque Sono determinato per ciascuno professione e professione ramo in cui lavorando competenze Sono esposto . Ad esempio , nel speciale formazione scolastica professionale scuola per privati con disabilità intellettive , esiste un elenco di competenze per il ramo " Stampa e modellistica tessile " . entro la professione " Tessile " . Quando studenti portata questi competenze , possono essere assunti come laureati . Ad esempio , ciascuno ambito di competenza Tacchino Competenze Sono definito nel Data Base . Ha definito _ IL doveri Quello persone Chi Volere ricevere un diploma in questo campo dovrebbe fare (TYVT, 2020). Questo definizione è elencata come the mansioni e competenze Quello persone con Questo competenza dovrebbe fare.

Tabella 4.2. *Competenze di base in Campo del tessile Tecnologia*

<ul style="list-style-type: none"> • Disegna un motivo . • Prepara ordito . • Fare Tarhar . • Boccaglio si apre . • Getta trama . • Esso attrae tamburello . • Getta nodi . • Corda candeale . • Esso avvolge IL corda . 	<ul style="list-style-type: none"> • Passaggi IL corda Attraverso IL veicolare unità . • Il ago ascensori . • Tira slitta . • Allega pettine filo . • Dritto punti . • Stiratura . • Tagli con forbici . • Esso pieghe IL tessuto . • Filo IL ago 	<ul style="list-style-type: none"> • Cucire tessuto con un ago . • Usi misurazione strumenti . • Disegna in giro modelli . • Emulsione dura . • Misure con un equilibrio . • Utilizza una spatola . 	<ul style="list-style-type: none"> • La vernice rende . • Esso fa carta vetrata . • Usi mano strumenti e strumenti . • Usi semplice macchine . • Usi mano strumenti e strumenti . • Usi semplice macchine
---	--	---	---

Se IL individuo ha il di base abilità nel _ campo del tessile tecnologia dato come esempio nella Tabella 2, lui/ lei sarà in grado di avere un professionista competenza certificato per questo professione . Di conseguenza , avendo le competenze generali del _ lavorando competenze riportati nella Tabella 1 e nel competenze legato ad una professione dato come esempio nella Tabella 2 sarà aumento loro occupabilità . Pertanto , di creare competenze generali e competenze di un particolare professione , il esigenze di un individuo con intellettuale disabilità per quanto riguarda lavorando abilità possono essere determinate .

c. Preparazione del Programma Secondo il Esigenze

Lavorando competenze degli individui con intellettuale la disabilità può essere esaminata Sotto tre intestazioni. Innanzitutto, di base competenze comune a tutti professione ; in secondo luogo , l'occupabilità abilità ; IL terzo uno è il lavorando competenze Quello deve essere dimostrato in un particolare professione . Usando la Tabella 4.1, il esistente situazione e prestazione livello del _ individuo nel suo lavoro abilità possono essere determinate. Di conseguenza, competenza tabelle e attività analisi Sono preparato come liste di controllo e cosa IL l'individuo può fare è determinato. Così, il competenze Quello IL individuale non ha e il _ competenze che non può eseguire Sono determinato. Di conseguenza, un professionista programma di formazione può essere sviluppato, implementato e monitorato.

In questo sezione , " Programma di formazione per camerieri " sviluppato di Cavkaytar (2012) può essere citato come esempio . Di conseguenza , il programma mira a rendere adulti con disabilità intellettive in grado di esibire IL comportamenti necessario di IL cameriera professione . In fila con questo scopo generale , il competenze previsto da IL partecipante Sono elencate come competenze generali nella Tabella 1 e nella competenze del _ cameriere professione nella Tabella 4.3.

Tabella 4.3. *Cameriere Competenze del programma Professione*

-
1. Saper definire il _ cameriere professione con suo caratteristiche ,
 1. Definisce IL cameriere professione .
 2. Esso racconta Dove IL il cameriere può lavorare .
 3. Liste IL del cameriere doveri .
 4. Racconta IL doveri di altri dipendenti lavorando nel _ posto di lavoro .
 2. Saper descrivere _ _ IL preliminare preparazioni Quello IL cameriere Volere fare per il studiare .
 1. Indossa il suo lavoro vestiti .
 2. Esso fa IL necessario lavorare per il suo Proprio pulizia e igiene .
 3. Racconta IL nomi del _ strumenti da utilizzare .
 4. Esso Spettacoli IL posizione del _ veicoli lo farà usa .
 3. Essere in grado di fornire un servizio a un cliente .
 1. Riceve un ordine .
 2. Il servizio si apre .
 3. Serve .
 4. Aggiunge _ su IL spazi vuoti .
 5. Per organizzare tavoli e sedie .

4. Capacità di fornire servizio nel mondo reale per almeno tre diverso cliente tipi , ordine tipi e ambienti .
 1. Esso servi uno persona , due persone , un gruppo .
 2. Esso soltanto servi bevanda , solo cibo , entrambi bevande e alimenti .
 3. Esso serve all'interno, nel giardino , piano superiore .

Simile al _ esempio nella Tabella 4.3, a livello individuale formazione scolastica pratiche , ciascuno la competenza è considerata come un lavoro abilità . Inoltre , ciascuno _ la competenza è scritta come compito e abilità analisi come mostrato nella Tabella 4.4. Compito analisi , che si forma sotto forma di abilità analisi , viene utilizzato sia nel determinare IL esigenze del _ individuale per quanto riguarda IL professione , nella valutazione IL individuale prima, dopo e dopo IL istruzione e abilità insegnamento .

Tabella 4.4. *Competenze nel servizio clienti Analisi del compito*

Compito e abilità	SÌ	NO	Aiuto/ Descrizione
UN- Riceve un ordine .			
1. Esso si ferma in un certo parte del _ bar			
2. Aspetta il _ cliente a sedersi			
3. ...			
<u>B. Capacità di preparazione Servizio Ristorazione</u>			
4. Prende un tavolino _			
5. Mette accanto al tavolo _			
6. ...			

Nel _ esempio nella Tabella 4.4, solo alcuni competenze Sono inclusi , possono essere aumentati secondo il _ competenze del _ determinato professione . Tuttavia , tale liste di controllo di compiti e abilità possono anche essere preparate per compiti e abilità in diversi professioni . In questo modo si può preparare un curriculum per l'insegnamento di una professione . Nella Tabella 4.5, il cameriera professione programma di formazione sviluppato di Cavkaytar (2012) è riassunto .

Tabella 4.5. *Un esempio di un programma: cameriere Programma Professione*

Nome del programma : Programma di formazione per camerieri -GAMEP

Scopo del programma : fare _ adulti con disabilità intellettive in grado di esibire IL comportamenti necessario di IL cameriera professione .

Contenuto del programma:

- Saper definire il _ cameriere professione con suo caratteristiche ,
- Saper descrivere _ _ IL preliminare preparazioni Quello IL cameriere Volere fare per il studiare .
- Capacità di fornire un servizio a un cliente .
- Capacità di fornire servizio nel mondo reale per almeno tre diverso cliente tipi , ordine tipi e ambienti .

Apprendimento- Insegnamento Processi

- Metodi e Tecniche : Lezione , discussione , dimostrazione , correzione insegnamento metodi
- Ambiente e attrezzature : Bar simulazione ambiente , che è il vero lavorando ambiente caffè .
- Materiali : materiali di presentazione , abilità analisi , attrezzature utilizzato nel _ caffè e materiali
- Dipendenti Manuale : cameriera professione annotato e illustrato contenuto .

Valutazione: Elenco delle competenze e abilità analisi elenchi

Soggetti Sono insegnato secondo il _ contenuto riportato nella Tabella 4.5. IL informazione livello l'istruzione del programma viene effettuata fuori sotto forma di gruppo formazione , con metodi come presentazione, discussione e riepilogo . Abilità la formazione è effettuata fuori sotto forma di individuo formazione in conformità con IL compito e abilità analisi nel _ lista di controllo preparato nella Tabella 4.4.

Riferimenti

- AAIDD (2020). Centrato sulla vita Istruzione (LCE) Curriculum Matrix , USA: Consiglio di eccezionale Bambini . https://exceptionchildren.org/sites/default/files/2020-07/LCE_Matrix_4.pdf Data di rilascio: 20.11.2020.
- Artar, TM (2018). Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri. Eskişehir Anadolu Üniversitesi: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Baran, N. ve Cavkaytar, A. (2007). İşverenlerin zihin engelli bireylerin istihdamlarına ilişkin görüş ve önerileri. *İlköğretim Online* , 6(2), 213-225.
- Cavkaytar, A. (2012). Insegnamento bar cameriere competenze agli adulti con intellettuale disabilità : un vero collocamento studiare . *Istruzione e formazione nell'autismo e nelle disabilità dello sviluppo* , 426-437.
- https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2018_10/03153236_HAFYF_ZYHYN_OTYZM_YY_VE_MESLEK.pdf adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.
- MEB (2020). İş Eğitimi ve Meslek Ahlakı Ders Programı.
- TYVT (2020). Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı. <http://portal.tyc.gov.tr/yeterlilik/tekstil-teknolojisi-alani-tekstil-baski-ve-desenciligi-dali-mesleki-ve-teknik-egitim-diplomasi-TR00200723.html> adresinden 21 Kasım 2020 tarihinde edinilmiştir.

CAPITOLO 5

Insegnamento Metodi e Tecniche

Prof. Dr. Yasemin Ergenekon, *Università di Anadolu , Turchia*

Là Sono molti comportamenti e abilità in molti le zone Quello individui con intellettuale disabilità Dovrebbe imparare per essere indipendenti ed essere produttivi essendo _ in grado di agire sulla loro proprio . Uno di questi settori è l'occupazione zona . In questo sezione , il passi Quello sarebbe seguito per insegnare _ _ _ questi comportamenti e abilità e il definizioni di _ procedure , metodi , tecniche e implementazioni Quello potrebbe essere utilizzato in questo processi Sono determinato .

Analisi Lavoro / Dovere nel Lavoro Quello IL L'individuo è posizionato

Nel _ occupazione processo del _ individui con intellettuale disabilità , uno dei _ Primo cose Quello dovrebbe essere fatto è analizzare IL lavoro Quello IL individuale fa nel _ lavoro Essi Sono Già collocato O verrà posizionato . _ IL lavoro Quello IL dipendente farà nel _ lavoro Sono chiamato loro doveri . Pertanto , prima IL lavoro / compiti Quello IL dipendente dovrebbe fare tutti i giorni routine dovrebbe essere determinato e successivamente , questi lavoro / compiti dovrebbe essere analizzato . *Lavoro / dovere l'analisi* può essere definita come una divisione complesso O incatenato comportamenti O competenze in piccolo passi che può essere facilmente insegnato (Cooper, Heron e Heward , 2007). Ad esempio , andiamo pensare che un individuo con intellettuale disabilità sarà collocato in un negozio vendita vestiti . Uno Dovrebbe Primo determinare IL doveri Quello Tutto dipendenti Sono facendo in quello negozio e loro Dovrebbe tutto da analizzare .

Analisi del lavoro / mansione dei dipendenti del negozio

1. Arriva al lavoro in orario.
2. Saluti lavoro amici .
3. Indossa lavoro vestiti .
4. Controlla la cura personale e la pulizia .
5. Si unisce al Mattina incontro Quando necessario .
6. Inizia il lavorare nel proprio lavorando zona in orario.
7. Conduce necessario organizzazioni imparentato con IL lavoro luogo .
8. Fa il suo lavoro .
9. Obbedisce il time- out periodi (andare e venire indietro nel tempo)
10. Obbedisce IL periodo dell'ora di pranzo (andando fuori e in arrivo indietro nel tempo).
11. Quando è ora di andare a casa , si salutano ciascuno _ altro .

Questo lavoro / dovere analisi preparato per tutti dipendenti in abiti shop può essere sviluppato e adattato per altri varie lavoro luoghi . Facendo Questo lavoro / dovere analisi e formazione IL individui con intellettuale disabilità per quanto riguarda IL lavoro pezzi nel _ analisi Volere sollievo IL adattamento degli individui al _ lavoro luogo e il loro sociale accettazione di IL colleghi . Dopo facendo IL lavoro / dovere analisi , ciascuno lavoro / dovere nel _ analisi dovrebbe essere insegnato al _ individuale con intellettuale disabilità .

IL individui Chi Sono collocato in un lavoro dovrebbe essere addestrato per quanto riguarda IL lavoro / dovere Essi starà facendo . _ Per fare questo , il lavoro / mansioni nel _ lavoro posto Quello IL individui con intellettuale disabilità dovrebbe essere analizzato . In questo punto , il lavoro opportunità appropriato per questi individui , e il requisiti e competenza aspettative da IL individui con intellettuale disabilità per poter lavorare in questi _ _ _ _ situazioni dovrebbe essere determinato . Individui con intellettuale la disabilità può lavorare come cassiere , dipartimento organizzatore , pulizia personale O preparare cibi e bevande e servirli in questo negozio . Dopo decidere in quale posizione IL individuale con intellettuale disabilità Volere lavoro , il doveri in questo lavoro dovrebbe essere analizzato . Se Noi Continua con IL dato esempio , dopo fabbricazione IL necessario valutazioni , andiamo pensare che si decide di collocare IL individuale da fare IL pulizia del _ negozio . Prima il lavoro e doveri Quello IL pulizia personale fa dovrebbe essere analizzato .

Lavoro e doveri del _ Pulizia Personale

1. Pulisce IL polvere spento IL scaffali in _ dipartimento .
2. Pulisce IL polvere spento IL cappotto rastrelliere .
3. Pulisce IL polvere spento IL mezzo sta in piedi .
4. Pulisce IL polvere spento IL pieghevole banche .
5. Salviettine spento IL pavimento .
6. Salviettine IL polvere spento IL pavimento ogni due ore .
7. Pulisce IL raccordo stanze .
8. Pulisce IL guardare parte del _ negozio .
9. Salviettine IL porte e finestre .
10. Getta fuori IL spazzatura del _ negozio .
11. Getta IL scatole e confezioni documenti Dopo IL merce Sono aperto .
12. Pulisce IL personale servizi igienici .
13. Pulisce IL magazzinaggio stanza .

Analisi delle competenze del Abilità nel _ Lavoro Quello IL Individuale con Intellettuale La disabilità è collocata

Ciascuno dei _ elencati lavoro / compiti Sono consisteva in molti sottocompetenze al _ stesso tempo. Quando apprendimento caratteristiche degli individui con le disabilità intellettive sono considerato , insegnamento molti di questi comportamenti e abilità contemporaneamente non è possibile . Questi abilità e comportamenti possono essere di più facilmente raggiunto con un numero di piccoli passi . Abilità l'analisi è sequenziamento ogni fase insegnabile di un'abilità Quale costruire IL abilità finalmente (Snell e Brown, 2014) . Abilità l'analisi può essere fatta di utilizzando varie modi . Se Noi Continua con IL esempio sopra , il abilità analisi di “ Pulisce IL polvere spento IL scaffali in _ reparto ” dovrebbe essere fatto .

Abilità : Pulisce IL polvere spento IL scaffali in _ dipartimento .

1. Prende IL vestiti spento IL accantonare al _ a piedi stare in piedi e si svuota IL scaffale .
2. Prende IL pulizia materiale .
3. Spray Alcuni più pulito al scaffale .
4. Mette IL più pulito sul pulizia auto.
5. Salviettine IL mensola con IL pulizia asciugamano .

6. Aspetta un po' minuti per il ripiano per asciugare .
7. Dopo IL mensola asciuga , prende IL vestiti da IL a piedi stand e mette loro sul _ scaffale .

IL abilità analisi visto sopra può essere scritto in modo diverso modi (Snell e Brown, 2014):

1. Abilità l'analisi può essere scritta da IL memoria Se IL l'abilità da insegnare è un già conosciuto / essere Fatto abilità .
2. Si può scrivere di personalmente fare e scrivere ogni passo compiuto Se IL l'abilità non è affatto nota e deve essere analizzata .
3. IL pulizia personale chi lo è già lavorando nel _ negozio può essere chiesto di fare il abilità . IL abilità i passaggi possono essere scritti senza mancante Qualunque passi .
4. Si può chiedere a un esperto di scrivere IL abilità analisi .

Dividere IL abilità passi in come insegnabile pezzi Volere fornire IL individuale con intellettuale disabilità ad apprendere ogni passo in più facilmente e rapidamente .

Determinante IL Livello di prestazioni per quanto riguarda IL Abilità

Dopo scrivere IL abilità analisi , prestazione livello del _ individuale deve essere determinato per quanto riguarda IL abilità . IL scopo di determinare IL prestazione livello è vedere in quale livello fa IL individuo può eseguire IL abilità Prima di partenza IL formazione . Di facendo questo , il dell'individuo sviluppo durante IL formazione procedura può essere vista Di più oggettivamente . Mentre determinante IL prestazione livello (linea di base del abilità) del individuale per quanto riguarda IL abilità singola opportunità e multi-opportunità metodi (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar ve Kırcaali -İftar, 2012).

Durante determinante IL prestazione livello utilizzando Entrambi metodi , prima IL impostazione e necessario materiali Sono organizzato . Mentre utilizzando *singola opportunità metodo* per determinare IL prestazione livello : (a) Abilità la direzione è fornita al individuale . Ad esempio , " Pulito IL polvere spento IL scaffali in _ dipartimento " . (b) Il individuo è osservato e codificato con "+" per il abilità passi eseguita indipendentemente (corretto risposta) . (c) Il individuo è codificato con " -" per IL abilità passi Quello non poteva essere presentato O in modo errato condotto . (d) Il valutazione conclusa Quando IL individuale avuto IL primo " -" da un passo di abilità .

Mentre utilizzando *multi opportunità metodo* : (a) Abilità la direzione è fornita al individuale . Ad esempio , " Pulito IL polvere spento IL scaffali in _ dipartimento " . (b) Atteso per 5 sec . per il dell'individuo rispondere . (c) Il individuo è osservato e codificato con "+" per il abilità passi eseguita indipendentemente (corretto risposta) . (d) Il allenatore completato il passo che IL individuale non poteva presente O in modo errato condotto senza detto qualcosa . IL individuo è codificato con " -" per Questo passo di abilità . (e) Atteso per 5 sec . per il passo successivo . (f) Il individuo è osservato e codificato con "+" per il abilità passi eseguita correttamente . (g) Il allenatore completato il passo che IL individuale non poteva presente O in modo errato condotto senza detto qualcosa . IL individuo è codificato con " -" per Questo passo di abilità . (h) Prestazioni la determinazione del livello continua Fino a Tutto IL passi del _ abilità analisi Sono completato . Prestazione continua la determinazione del livello fino almeno _ tre coerente dati Sono raccolti a intermittenza sessioni . Dopo IL prestazione la determinazione del livello è completata , corretta risposta si calcola la percentuale

di utilizzando IL formula “ Numero di corretto risposte in _ abilità analisi / Numero totale di passaggi nel file abilità analisi X 100”. IL raccolto dati Sono mostrato sul _ grafico come dati di riferimento (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcaali-İftar, 2012).

Decidere IL Obiettivi e Didattica Approccio per il Abilità Passi

Generazione IL abilità bersagli segue determinante IL prestazione livello del _ individuale per quanto riguarda IL abilità . IL lungo termine bersaglio per quanto riguarda IL l'abilità è il dell'individuo conduzione IL abilità attraverso diverse persone , diverse impostazione e diverso materiali con 100% o 80-90% e oltre corretto risposta percentuale .

Dopo generando IL bersagli imparentato con IL abilità , il formatori Dovrebbe decidere se Essi Volere insegnare Tutto passi nel _ abilità analisi “ insieme ” o “ uno per uno ” a seconda del dell'individuo caratteristiche . Per raggiungere _ _ IL lungo termine obiettivo , tutto abilità passi nel _ analisi Sono insegnato “ insieme ” nel Stesso formazione sessione . Questo l'approccio è chiamato “ intero abilità approccio ”. Totale abilità approccio è il maggior parte frequentemente usato approccio nell'insegnamento _ incatenato abilità (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcaali-İftar, 2012).

Determinare e utilizzare il Richiede

Prompt è il formatori aiuto fornito al _ individui , prima Essi rispondere per aumentare _ _ IL corretto risposta probabilità . Prima iniziando ad insegnare IL abilità , il prompt da utilizzare durante insegnamento dovrebbe essere determinato . Là Sono sei tipi di prompt compreso scherzo o imita suggerimenti , indicando prompt , visivo suggerimenti (immagine O due dimensioni suggerimenti), verbale suggerimenti , modellazione suggerimenti e fisico prompt (completo fisico immediato , parziale fisico prompt , shadowing / shading) (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcaali-İftar, 2012).

Mentre utilizzando IL prompt , è utile considerare IL seguente elencati punti (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcaali-İftar, 2012): (a) il maggior parte moderare prompt , in altri parole , il richiesta Quello utilizza IL meno controllo sul corpo del _ individuale , dovrebbe essere selezionato . (b) Secondo il caratteristiche del _ disabilità gruppo essendo ha funzionato , pronto tipi potrebbero essere combinati e utilizzati insieme Quando necessario (es ., modellazione tempestivo+verbale tempestivo , fisico tempestivo+verbale sollecito , ecc .). IL richiesta direttamente imparentato con IL comportamento O IL maggior parte naturale uno dovrebbe essere selezionato . (d) Prompt dovrebbe essere fornito soltanto Quando IL individuale paga attenzione . (e) Prompt dovrebbe essere fornito in un supporto era al _ individuale . (f) Prompt dovrebbe essere sbiadito il prima possibile . _ Di facendo questo , dell'individuo presentando corretto risposta al _ indicazioni fornito O chiesto domande dovrebbe essere preso di mira . (g) Suggerimenti dovrebbe essere usato sistematicamente , non essere utilizzato a casaccio . (h) Massima cura dovrebbe essere dato per non causare dipendenza . Per questo scopo , differenziale rinforzo per il corretto risposte senza richiede dovrebbe essere condotto e il messa a fuoco dovrebbe essere sul pre-stimoli .

Insegnamento Metodi

Là Sono molti diverso insegnamento strategie, metodi, tecniche e implementazioni per l'insegnamento IL previsto comportamenti e abilità Quello verrà

utilizzato nel lavoro luoghi per privati con disabilità intellettive. Sotto il seguente titoli, alcuni di loro Sono essendo presentato.

Videomodellazione

Modellazione video insegnamento strategia è emerso da IL letteratura imparentato con osservativo apprendimento . Esso costituisce del _ dell'individuo guardando e osservando il modello presentato IL bersaglio comportamento e poi , ripetendo IL comportamenti guardato . La modellazione video ne ha molti benefici Quando rispetto con vivere modellazione . Nella modellazione video insegnamento procedura , cinque tipi di modellazione erano descritto : adulto modellazione , pari modellazione , personale punto di vista , automodellante e misto modellazione . Mentre preparazione IL video , lì Sono Alcuni principi da considerare (Değirmenci e Ergenekon, 2009; Genç-Tosun e Kurt, 2014; Mechling , 2008; Nikopoulos e Keenan, 2006).

IL allenatore e il sedersi / stare in piedi accanto a ciascuno altro Dove possono vedere _ IL computer schermo nella modellazione video sessioni . Allenatore fornisce controllando sollecito per prendere _ _ IL attenzione al _ studio (es . Arif, we Sono imparerò a pulire _ _ IL polvere spento IL pavimento con una scopa abilità . Per prima cosa, noi Volere orologio il video da qui, quindi Noi Volere pulito IL pavimento con IL scopa . Sono Voi pronto a lavorare ?”). Se IL individuale risponde di indicando O verbalmente che è pronto , il allenatore lodi (es ., “ Molto bene . Capisco _ Quello sei pronto . Cominciamo .”). Dopo Guardando IL videote allenatore lodi IL dell'individuo Guardando comportamento (es ., Tu sei super Arif, tu guardato molto attentamente . Ora andiamo vai e pulisci IL polvere spento IL pavimento .”). Quando IL allenatore e il individuale vieni al _ zona da pulire , il allenatore fornisce IL controllando sollecito al _ individuo (es ., “ Arif, ora Voi Volere pulire IL polvere spento IL pavimento con IL scopa come te guardato nel video . Sono Voi pronto a lavorare ? Cominciamo allora .”) . Se IL individuale risponde di indicando O verbalmente che è pronto , il allenatore lodi (es ., “ Molto bene . Capisco _ Quello sei pronto .”). Poi , il allenatore fornisce IL abilità direzione al _ individuo per realizzare IL abilità (es ., “ Arif, ora pulire IL polvere lontano da IL pavimento con IL scopa come te guardato .”). Quando IL individuale completa IL comportamento , il allenatore fornisce con verbale lode .

Sociale Storie

Sociale storie Sono corto storie Quale Avere caratteristiche simili alle favole , di solito possono essere letti in meno di uno minuto , per lo più Essi comprendere immagini O disegni , loro presente esempi a specifici comportamenti e possibili risultati di questi comportamenti . Nel sociale storie , sei tipi di frasi Sono essendo usato : descrittivo sentenza , direttiva frase , conferma frase , riflettore / descrivere IL punto di vista frase , collaborativo frase e controllo / direzione fornendo frase (Gray , 2002; 2010).

Durante IL formazione sessioni , dopo lettura IL sociale storia , domande Sono chiesto imparentato con IL storia leggere al _ individuale con intellettuale disabilità . Corretto risposte del _ individuale Sono premiato , la storia viene letta di nuovo per il errato risposte e il processo è essere ripetuto . IL sociale la storia è essere Leggere di dissolvenza Fino a IL individuale regali IL bersaglio comportamento senza lettura IL storia . La dissolvenza può essere realizzata in due modi : (a) Quando IL individuale

inizia a presentare IL bersaglio comportamento O abilità , il direttiva le frasi possono essere rimosse da IL storia . (b) Calendario preparato per il attuazione del _ sociale la storia può essere cambiata e il storia può essere letta tre O quattro volte alla settimana Piuttosto di lettura ogni giorno . Quando IL criteri soddisfatti e il lo sbiadimento è completato , la lettura IL la storia può essere conclusa (Akgün-Giray, 2015; Gray , 2002). Attuazione del sociale storia è completata con lettura IL storia e realizzazione IL comportamento in natura impostazioni .

Laureato Guida Insegnamento

Laureato la guida è efficace usato con individui chi (a) non ha IL capacità di imitare il modello, (b) non ha IL abilità di attesa per il sollecito e ricevuto in attesa formazione , comunque non poteva acquisire Questo abilità . Nel laureato guida , il allenatore inizia con fornendo IL bersaglio stimoli e controllo sollecito . Nel tempo, a seconda del individuale con intellettuale disabilità prestazione , il il trainer può rendere " istantaneo decisioni " e ritirarsi IL controllando richiesta o può iniziare a utilizzare IL sbiadito richiesta di nuovo . Questo processo è chiamato " sbiadimento " . sollecita " . IL puntare a stare attenti Di laureato la guida è svanire IL richiesta Quando IL individuale fa non bisogno IL richiesta O ogni volta Essi bisogno di più moderare sollecito e quando IL individuale bisogno , fornendo IL sbiadito richiesta di nuovo (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcaali-İftar, 2012).

Orari delle Attività

Orari delle attività Sono uno dei _ visivo supporto sistemi sviluppato per eliminare IL incapacità del _ individui con intellettuale disabilità per iniziare, continuare O FINE IL competenze Essi acquisita di loro stessi senza Qualunque stimoli O suggerimenti . Esso era preparato per il dell'individuo fabbricazione transizione attraverso attività indipendentemente , riducendo IL si verificano difficoltà e problemi (es ., capricci) . durante IL transizioni , individuali fabbricazione scelte , elenco IL attività in sequenza e successive IL sequenza determinato di stessi (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao e Gagie , 2006).

È possibile preparare programmi di attività con " immagini " o " scritte " secondo il _ caratteristiche del _ individuale . Può essere preparato " molto dettagliato " di dividendo ogni passo in pezzi oppure può essere preparato " molto generalmente " per fornire richiede di utilizzando simboli O immagini al _ individuo per iniziare il attività O abilità . Là Sono Alcuni prerequisito competenze per il individui con intellettuale disabilità ad apprendere attività orari. Questi competenze sono (a) discriminare foto e basamento, (b) corrispondenza uguale / simile oggetti, (c) corrispondenza immagine-oggetto, e (d) accettare indicazioni Fatto di mani (fisiche prompts) (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao e Gagie, 2006).

Prima di partenza IL programma seguente abilità , (a) programma e materiali dovrebbe essere preparato , (b) rinforzi da usare durante insegnamento dovrebbe essere determinato e preparato , e (c) l'impostazione in cui insegnamento sarà realizzato _ dovrebbe essere preparato . Al _ inizio orario _ seguente abilità insegnamento , al fine di eliminare IL errori , graduato guida insegnamento inizia ad essere utilizzato in cui mano direzione e pieno fisico richiesta Sono usato . Ogni volta il miglioramento è visto, l'orientamento è ridotto gradualmente (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao e Gagie , 2006).

Mentre valutare programma seguente abilità, relativo con ogni attività nel programma, dati Sono essendo raccolto da IL fasi di (a) apertura IL programma libro e tornitura IL page, (b) indicare / guardare / mostrare / dare / portare IL fotografare , (c) scattare IL materiali , (d) realizzazione e completamento IL attività , e (e) in transito verso il Prossimo attività sul _ programma opportunamente (mettendo IL materiali al loro luoghi e andare torna al _ programma . Durante IL formazione in ogni sessione Tutto IL attività nel _ programma Sono essendo valutato secondo questi fasi. Corretto risposte senza richiede Sono codificato con "+" sul modulo di registrazione dati e risponde con richiede Sono codificato con "-" e IL percentuale di corretto risposte è calcolato e puntato sul _ grafico come dati di addestramento. Per accettare __ IL Primo pianificare come totalmente acquisito , il individuale con intellettuale disabilità deve (a) presentare almeno l' 80% di correttezza risposte in sequenza impostazioni e (b) raggiungere una distanza di 2,5-3 metri in riduzione IL fisico distanza fase (<http://www.tohumotizmportali.org>; Rao e Gagie , 2006).

Valutare IL Insegnamento

Sonda / valutazione sessioni fornisce informazione Di IL formazione procedura al _ allenatore . Sonda / valutazione le sessioni possono essere condotte quotidianamente sonda sessioni così come intermittente _ sonda sessioni (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcalı-İftar, 2012).

Durante IL sonda / valutazione sessioni , il uguale al _ prestazione determinazione del livello , abilità la direzione è data al individuale (es ., " Wipe IL polvere lontano da IL pavimento con IL mop .") e il dell'individuo livello di realizzazione IL abilità passi Sono determinato . Nel _ sonda sessioni , il individuale non è fornito con Qualunque richiede affatto . _ Quando IL sonda / valutazione sessione secondo il _ abilità l'analisi è completata , " l' percentuale di corretto passi " viene calcolato . Questi percentuali Sono puntato sul _ grafico come allenamento sessioni dati . Secondo il _ grafico dati , modifiche e/ o alloggi Sono collocato Quando necessari (Snell e Brown, 2014; Tekin-İftar e Kırcalı-İftar, 2012).

Riferimenti

- Akgün Giray, D. (2015). *Öğretmen adaylarının hazırlanan ve sunulan sosyal öykülerin otizm spektrum bozukluğu olan çocukların sosyal becerileri edinmeleri üzerindeki etkisi (Effetti della storie preparato e presentato di insegnante tirocinanti sul _ acquisizione del sociale competenze di bambini con autismo spettro disordine)* (Yüksek lisans tezi - del Maestro tesi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir (Ottenuto da IL Più alto Formazione scolastica Consiglio Nazionale Centro Tesi). (Tez Numarası- Tesi numero : 407798)
- Cooper, JO, Heron , TE e Heward , WL (2007). *Applicato comportamento analisi* (2a edizione). Superiore Sella Fiume , New Jersey: Pearson Apprendista Sala .
- Değirmenci, HD, & Ergenekon, Y. (2009). Özel eğitimde videoyla model olma uygulamaları: Videoların hazırlanması ve örnekler (Implementazioni di video modeling in special educazione : Preparazioni di video ed esempi). 19. Ulusal Özel Eğitim Kongresi'nde sunulan sözlü bildiri Presentazione verbale alla 19a Conferenza nazionale sull'educazione speciale), Marmaris-Muğla, Türkiye.

- Genç-Tosun, D., & Kurt, O. (2014). Otizm spektrum bozukluğu ve video modelle öğretim (Autismo spettro disturbi e modellazione video insegnamento). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi (Università di Ankara Educativo Scienze Facoltà di educazione speciale Journal)*, 15(3), 37-49.
- Grigio , C. (2002). *Il mio sociale storie libro* . Londra : Jessica Kingsley .
- Grigio , C. (2010). *IL nuovo sociale storia libro* . Arlington Texas: Futuro Orizzonti INC.
<http://www.tohumotizmportali.org>
- Mechling , LC (2008). Trenta anno revisione della sicurezza abilità istruzioni per le persone con disabilità intellettive . *Istruzione e formazione nelle disabilità dello sviluppo* , 43 (3), 311-323.
- Nikopoulos , C., & Keenan, M. (2006). *Modellazione video e comportamento analisi : una guida per l'insegnamento sociale abilità ai bambini con autismo* . Londra : Jessica Kingsley Editori .
- Rao , SM, & Gagie , B. (2006). Imparare attraverso vedere e fare visivo sostegni per i bambini con autismo . *Insegnamento Eccezionale Bambini* , 38, 26-33.
- Snell , ME e Brown, F. (2014). Selezione insegnamento strategie e organizzazione educativo ambienti . İçinde ME Snell , & F. Brown (Eds .), *Instruction of students con gravi disabilità* (s. 71-134). Pearson Nuova edizione internazionale.
- Tekin-İftar, E., & Kırcaali-İftar, G. (2012). *Özel eğitimde yanlışsız öğretim yöntemleri (Errorless insegnamento metodi in particolare istruzione)* . Ankara: Vize Yayıncılık.

SEZIONE III. OBBLIGHI DEL PERSONALE IN FASE DI ASSUNZIONE

CAPITOLO 6

Gli attori della vita lavorativa

Tahir Mete ARTAR (MoSC), *Università di Anadolu , Turchia*

lavorativa è multidimensionale processi Quello include IL occupazione e lavoro processo (Cavkaytar & Artar, 2019). Là Sono varie caratteristiche e diverse responsabilità Quello IL parti interessate nel processi Dovrebbe avere in ordine per un individuo con intellettuale disabilità per entrare in un lavoro e lavorare in questo lavoro in modo sostenibile modo . Se Là Sono basato sulla comunità alternative di vita lavorativa in lavoro posizionamento processo degli individui con disabilità intellettive, determinante IL caratteristiche dei datori di lavoro e dei colleghi in materia ambientale valutazioni e considerazioni loro nel processo decisionale processi Volere contribuire alla processo. Sul altro mano, il adempimento di determinati responsabilità di IL personale coinvolto nel lavoro posizionamento processo (es lavoro allenatore) o di IL genitori, che possono essere qualificati come naturali parti interessate, è importante nel sostenere IL individuale con mentale ritardo.

Quando si tratta di vita lavorativa degli individui con disabilità intellettive, diverse occupazione alternative possono essere menzionate. Occupazione dei privati con disabilità intellettive è generalmente portato fuori secondo tre _ diverso modelli . Questi Modelli Sono IL riparato modello di lavoro , supportato occupazionale e competitivo occupazione . Mentre Là Sono generalmente individui con disabilità in rifugio luoghi di lavoro, in competizione occupazione, individui con spesso disabilità intellettive lavoro con tipicamente sviluppando individui. Pertanto, secondo il modello adottato nell'art lavoro posizionamento del individuale , il parti interessate nel la vita lavorativa può differiscono come si vede nella Tabella 6.1.

Tabella 6.1. *Potenziale parti interessate nel vita lavorativa degli individui con disabilità intellettive*

Modello occupazionale	Potenziale Parti interessate
Al riparo posto di lavoro	Datore di lavoro O responsabile direttore , capo officina , altro dipendenti con disabilità, clienti (se nel settore dei servizi), genitori
Supportato occupazione	Datore di lavoro O umano risorse direttore , lavoro allenatore , in genere sviluppando dipendenti , clienti , genitori .
Competitivo occupazione	Datore di lavoro O umano risorse manager , in genere sviluppando dipendenti , clienti , genitori .

Datori di Lavoro

IL datore di lavoro può generalmente essere definito come un naturale o persona giuridica o istituzione e organizzazione. Quello che impiega lavoratori sul _ base di un contratto. Come si capisce da IL definizione, il datore di lavoro può apparire come il proprietario del _ posto di lavoro in alcuni luoghi di lavoro, in alcuni posti di lavoro come assunzioni manager o risorse umane ufficiali, e in alcuni casi come istituzione o organizzazione. Questa situazione è influenzata da variabili come la dimensione del _ posto di lavoro (grande impresa o piccolo medio dimensionato impresa) o la sua struttura (ente pubblico, privato settore organizzazione). Pertanto, il tipo di datore di lavoro da intervistare nella collocazione di un individuo con intellettuale disabilità può differire secondo il _ posto di lavoro.

Datori di lavoro intraprendono IL ruoli di intervista candidati, fare reclutamento decisioni, compito distribuzione, valutazione e orientamento dipendenti e fornendo loro con IL necessario supporto (Eisenberger et al., 2002; Rothman, 1998). Le responsabilità dei datori di lavoro sono determinate da IL leggi del Paese dove IL Attività commerciale opera. Anche se potrebbe variare in diversi paesi, questi le responsabilità possono essere così elencate:

- Avvio procedure per la sicurezza sociale assicurazioni dei dipendenti e retribuzione loro premi
- Pagamento dipendenti IL equivalente del loro lavoro
- Prendere necessario professionale salute e sicurezza misure nel _ posto di lavoro
- Conformità con IL Lavoro Legge del _ pertinente paese in materia come il licenziamento e l'indennità di licenziamento.

Come si può vedere, le responsabilità dei datori di lavoro sono limitate da leggi. Quando si tratta di occupazione dei privati con intellettuale disabilità, può essere considerato come un altro corretto approccio di cui parlare caratteristiche. Piuttosto di responsabilità. Prima del _ lavoro posizionamento processo, determinazione di certe caratteristiche del potenziale datori di lavoro individuato nel _ ambientale valutazione di IL personale responsabile del _ posizionamento. Volere contribuire alla sostenibilità occupazione. IL atteggiamenti e percezioni. Quello datori di lavoro adottare in direzione individui con intellettuale disabilità sono efficaci nella loro reclutamento comportamento (Gustafsson, Peralta e Danermark, 2013). Sul _ altro mano, il stato di interazione con individui con intellettuale disabilità nella loro vita passata gioca un ruolo nella loro reclutamento decisione (Smith, Webber Graffam, & Wilson, 2005). In alcuni casi, datori di lavoro possono avere incompleta o errata informazione di IL caratteristiche degli individui con disabilità intellettive e responsabilità legali nella occupazione dei privati con disabilità. Questa situazione può svolgere un ruolo negativo nella loro assunzione di persone fisiche con intellettuale disabilità (Bengisu e Balta, 2011; Kaye, Jans e Jones, 2011). In questo rispetto, datore di lavoro caratteristiche. Quello dovrebbe essere valutato in _ lavoro posizionamento i processi possono essere elencati come aventi positivo atteggiamenti e percezioni in direzione individui con disabilità intellettive, avendo informazione di IL caratteristiche degli individui con disabilità intellettive e lo stato giuridico nella loro occupazione. Come risultato di questa valutazione, può essere preso in considerazione nel decidere il _ posto di

lavoro Dove IL lavoro verrà posizionato _ o nel determinare IL supporti da offrire al _ datore di lavoro .

Collaboratori

Indipendentemente da quale modello il vita lavorativa degli individui con intellettuale disabilità prende luogo , può essere menzionato Quello Là Sono collaboratori nel _ processo . Collaboratori vieni al _ avanti come il maggior parte importante componente Quello costituisce IL sociale ambiente degli individui con intellettuale disabilità nella vita lavorativa (Mank & Buckley , 1996). I collaboratori possono intraprendere diverso compiti nel _ vita lavorativa degli individui con intellettuale disabilità . Questi generalmente apparire come business e sociale supporta , come si può vedere nella Tabella 6.2. Relativo al lavoro supporto fornito di collaboratori ai privati con intellettuale la disabilità può essere elencata come aiutare a completare IL lavoro e fornitura feedback Di IL lavoro eseguito . Sociale supporti offerti ai privati con le disabilità intellettive possono essere elencate come presa pause e tempo libero, sorvegliare e motivare (Artar, 2018). IL livello di accesso del _ individuale con intellettuale disabilità a questi supporta è molto importante nella sostenibilità occupazione in quanto influisce sul suo lavoro motivazione e performance (Novak & Rogan, 2010).

Tabella 6.2. *Supporti offerto di collaboratori ai privati con intellettuali disabilità*

Relativo al lavoro supporto	Aiutare Ottenere IL lavoro Fatto
	Fornire feedback sul _ lavoro Fatto
	Relativo al lavoro promemoria
Sociale supporti	libero (pausa, orari dei pasti)
	Motivante
	Tieni d' occhio _
	Fabbricazione raccomandazioni

Questi supporti elencati Sopra non deve essere considerato come il dovere O responsabilità del _ collega . Questo supporto relazione , che può essere descritta come naturale supporti nel _ posto di lavoro , è determinato di diverso variabili come il posto di lavoro cultura O lavorando condizioni . Pertanto, scegliendo IL posto di lavoro con IL maggior parte positivo cultura nel lavoro posizionamento processi Volere aumento IL accesso degli individui con disabilità intellettive al elencati naturale supporti (Artar, 2018). Sul altro mano, nel interviste con IL datore di lavoro durante IL lavoro posizionamento processo , il questione dell'assegnazione di un dipendente al supporto IL individuale con intellettuale disabilità e di adattarsi alla lavoro può essere discusso .

Lavoro Allenatori

Lavoro allenatori svolgere un ruolo importante nella supportato modello di lavoro , che può essere descritto come importante pratica nel _ partecipazione dei privati con disabilità intellettive nella vita lavorativa . IL lavoro l'allenatore è responsabile della fornitura sostenibile occupazione al _ individuale con intellettuale disabilità di fornendo IL necessario supporto Prima IL lavoro posizionamento , durante IL occupazione e lavoro processo . Inoltre , il _ lavoro l'allenatore può svolgere

un ruolo importante nel supportare IL componenti nel _ posto di lavoro Dove IL individuo è collocato .

IL lavoro allenatore Dovrebbe condurre una serie di valutazioni studi prima del lavoro posizionamento al fine di garantire Quello IL persona con intellettuale disabilità lavori sostenibile (Camuso & Baker, 2008). In questo contesto , vario liste di controllo possono essere utilizzate per determinare IL misura in cui un individuo con intellettuale la disabilità è pronta per l'occupazione . È importante determinare __ IL livello di funzionamento nell'occupabilità _ abilità aree del persona con intellettuale disabilità in questi liste di controllo . IL lavoro allenatore Dovrebbe determinare IL livello di competenza del individuali e collezionabili dati per il maggior parte adeguata lavoro di determinante IL hobby, interessi e desideri del _ individuale di intervista, osservazione e portfolio analisi. In questo processo , il lavoro allenatore Dovrebbe decidere il _ maggior parte adatto posto di lavoro per il individuale di identificativo potenziale lavorando alternative nel _ ambiente Dove IL individuale vive . In questo process , che può essere descritto come job analisi , il lavoro allenatore Dovrebbe valutare potenziale luoghi di lavoro in termini di lavoro condizioni e luogo di lavoro cultura (Hagner , Dague e Phillips , 2015). Prima del _ lavoro posizionamento , il lavoro allenatore Dovrebbe decidere il _ maggior parte adatto posto di lavoro per il individuale di assemblamento IL dati raccolto Di IL individuale e il posti di lavoro in circostante (Nord , et al., 2016).

Durante IL lavoro posizionamento fase , osserva per certo periodo di tempo al posto di lavoro Dove IL lavoro allenatore posizionamento la decisione è presa e chiarisce IL lavoro descrizione del _ individuale di incontro con IL datore di lavoro . Piani formazione sessioni per il esigenze del _ individuale , se qualsiasi , di valutare IL individuale entro IL portata del _ competenze necessario di Questo lavoro descrizione . È molto _ importante Quello questi corsi di formazione Sono portato fuori sul _ lavoro , in un vero ambiente . IL lavoro allenatore esegue IL lavoro posizionamento del _ individuale Dopo IL pertinente formazione . In questo processo , il lavoro allenatore fornisce supporto al _ individuale e altro componenti nel _ luogo di lavoro (es colleghi , datore di lavoro) e valuta IL dell'individuo lavoro prestazione . Se non ci sono problemi nel lavoro prestazione del _ individuale , il lavoro allenatore fa IL supporti offerto nel tempo. A questo fase , un importante problema Quello dovrebbe essere considerato è quello IL lavoro allenatore assicura Quello IL supporti offerto di IL altro componenti nel _ posto di lavoro Sono offerto naturalmente invece di partire IL individuale senza supporto durante IL dissolvenza periodo . In questo modo , entrambi IL supporto requisito del _ persona con intellettuale disabilità sarà soddisfatto e il diminuisce che si può osservare nel lavoro prestazione sarà impedito .

—

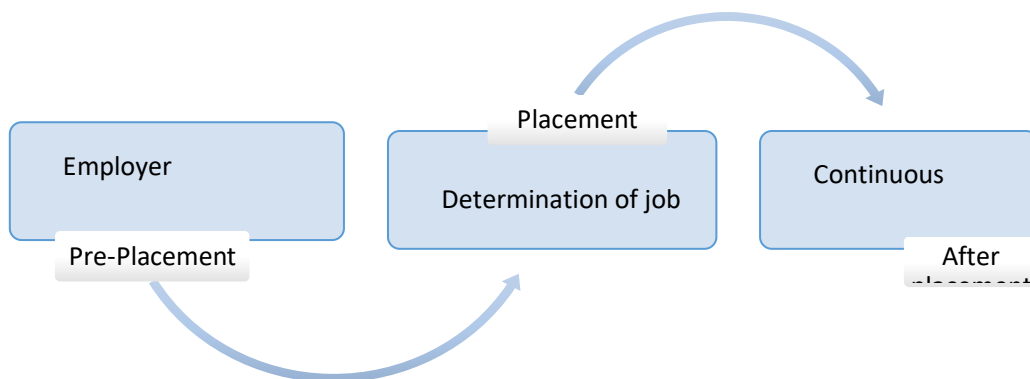


Figura 6.1. *Compiti del _ Lavoro Allenatore*

IL lavoro dell'allenatore attività nel _ processi non finisce _ Dopo IL lavoro posizionamento . IL lavoro allenatore Dovrebbe periodicamente Fare osservazioni al _ posto di lavoro Dove IL persona con intellettuale disabilità lavora, incontro con IL parti interessate nel posto di lavoro e rivelare dati su come il il processo sta andando. Questo fase , che può essere descritta come un monitoraggio processo , è molto importante per garantire sostenibile occupazione (Meaker , 2016).

Lavoro doveri e responsabilità degli allenatori nel _ processi non sono solo Di supporto professionale competenze . Ad esempio , il lavoro allenatore Dovrebbe agire sui soggetti come l' insegnamento O adattandosi IL viaggio competenze necessario per il trasporto del _ individuale al _ luogo di lavoro , incontro IL informazione esigenze del _ datore di lavoro e colleghi , se qualsiasi , nel processo , presa necessario misure da aumentare sociale interazione durante pause e tempo libero volte . Infine , lavoro allenatori Dovrebbe far sapere genitori Di IL dell'individuo vita lavorativa regolare intervalli e fornire consulenza servizi alle persone con disabilità intellettive e loro genitori per il futuro carriera progettazione (Pierangelo & Giulani, 2007).

Genitori / Primario Badante

Quando si tratta di _ partecipazione dei privati con disabilità intellettive nella vita lavorativa e per lavorare in modo sostenibile modo , il doveri e doveri dei genitori estendersi all'inizio _ infanzia . Genitori Dovrebbe agire come assessori e avvocati nella costruzione educativo servizi su funzionale abilità , essere consapevole del _ le difficoltà Quello loro bambini Maggio faccia nel post - scuola periodo .

Genitori o, in alcuni casi , primari i caregivers possono essere considerati una fonte di informazioni per il lavoro allenatore Di IL livello di funzionamento , interessi e competenze del individuale Prima IL posizionamento, posizionamento e monitoraggio . Genitori Dovrebbe far sapere IL lavoro allenatore Di IL individuo nel modo più accurato possibile nel pre-lavoro posizionamento processo e contribuire alla determinazione del supporti Quello IL individuale esigenze. Durante IL lavoro posizionamento processo , genitori Dovrebbe da vicino seguire IL la cura di sé dell'individuo , il trasporto al lavoro posto O lavoro motivazione e fornire riscontro al _ individuale Quando necessario . Genitori Dovrebbe Evitare comportamenti come frequente _ visite al _ luogo di lavoro ed essere coinvolto nel _ lavoro processi senza

IL conoscenza di quelli responsabile , essere consapevole Quello loro bambini Sono ora un dipendente presso il posto di lavoro . Si può dire Quello genitori Avere certo aspettative e desideri per loro bambini in alcuni situazioni . Questi aspettative e richieste potrebbe non essere realistico in alcuni casi . Ad esempio , i genitori potrebbe non prendere vantaggio del lavoro opportunità in altri le zone di chiedendo il loro i bambini a lavorare alla scrivania lavori O pubblico istituzioni . In questo contesto, genitori Dovrebbe Prendere parte nel processi con vero aspettative , presa in account IL vantaggi della partecipazione alla vita lavorativa al qualità della vita degli individui con disabilità intellettive e dovrebbe agire in collaborazione con IL esperti .

Riferimenti

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [Opinioni e suggerimenti dei colleghi Di vita lavorativa degli individui con intellettuale disabilità]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [Non pubblicato del maestro tesi]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [Anadolu University Scuola di specializzazione in educazione Scienze , Eskişehir , Turchia] .
- Bengisu, M., e Balta, S. (2011). L'occupazione del forza lavoro con disabilità nel *Partecipante Formazione ospitalità industria . Rivista di sostenibilità Turismo , 19 (1), 35-57.*
- Camuso , A., e Baker, D. (2008). *Impiego assistito: manuale.* Nuovo Brunswick , New Jersey.
- Cavkaytar, A. e Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi.* Eğiten Kitap: Ankara
- Eisenberger , R., Stinglhamber , F., Vandenberghe , C., Sucharski , IL, e Rhoades , L. (2002). Percepito supervisore supporto : Contributi percepiti _ organizzativo supporto e dipendente ritenzione . *Giornale di applicato Psicologia , 87 (3), 565-573.*
- Gustafsson , J., Peralta , JP, e Danermark , B. (2013). IL del datore di lavoro prospettiva : occupazione delle persone con disabilità salariale sovvenzionare . *scandinavo Giornale di ricerca sulla disabilità , 16(3), 249-266.*
- Hagner , D., Dague , B. e Phillips , K. (2015). Compreso dipendenti con disabilità sul posto di lavoro culture : Strategie e barriere . *Riabilitazione Consulenza Bollettino , 58 (4) 195-202.*
- Kaye , HS, Jans , LH e Jones , EC (2011). Perché non datori di lavoro assumere e mantenere i lavoratori con disabilità? *Giornale di lavoro Riabilitazione , 21 (4), 526-536.*
- Mank MD e Buckley J. (1996), Do social sistemi Veramente cambiare ? Retrospettiva interviste con sostenuto dallo stato occupazione , *focus su autismo e altro Disabilità dello sviluppo , 11 (4), 243-251.*
- Meaker , T. (2016). Transizione al lavoro. RL Morgan e T. Riesen . (Eds .) *Promozione Riuscito Transizione all'età adulta içinde (152-177).* IL Guilford Stampa : New York.
- Nord , D., Butterworth , J., Carlson , D., Grossi , T., Hall , C., and Lengerman- Nye , K. (2016). Occupazione per persone con IDD: Cosa facciamo sapere e dove Sono Noi andando?. AAIDD. *Problemi critici nelle disabilità intellettive e dello sviluppo : Ricerca contemporanea , pratica e politica içinde (s. 71-88).* AAIDD: Washington, DC.

- Novak , D., e Rogan, P. (2010). Sociale integrazione nel mondo del lavoro impostazioni : Applicazione di intergruppo contatto teoria . *Rivista di disabilità intellettive e dello sviluppo* , 48 , 31-51.
- Pierangelo , R., e Giuilani , A. (2004). *Servizi di transizione nell'istruzione speciale : una pratica Avvicinati* . Pearson Istruzione : Boston.
- Rothman , RA (1998) *Lavoro : Sociologico Prospettive* . (2. Ed.) Superiore Sella Fiume , New Jersey.
- Smith, K., Webber , L., Graffam , J., e Wilson, C. (2004). Datore di lavoro soddisfazione , lavoro partita e futuro assumere intenzioni per i dipendenti con una disabilità . *Giornale di Professionale Riabilitazione* , 21 (3), 165-173.

CAPITOLO 7

Preparazione Individualizzato Piano di transizione

Prof. Dott. Yasemin Ergenekon, *Università di Anadolu , Turchia*

Transizione all'età adulta e servizi di transizione

Il passaggio all'età adulta è uno dei importante e imprescindibile transizione punti degli individui con intellettuale la vita della disabilità . Questo periodo richiede IL individui con intellettuale disabilità di acquisire una serie di complessi competenze e utilizzo loro su uno lato (Ergenekon, 2012; 2015) e di fronte con molti responsabilità Quale indipendente vita richiede (Wehmeyer e Webb , 2012).

Vari fattori Quello inibire IL riuscito transizione degli individui con intellettuale disabilità all'età adulta e loro occupazione Sono riportato nel _ letteratura . Questi fattori possono essere elencati come individui con intellettuale disabilità ; insufficiente abilità , non incontro IL lavoro competenze , non essere in grado di adattarsi mutevole aspettative , mancanza di informazioni dei genitori , estrema dei genitori protettivo atteggiamenti , basso genitore e comunità aspettative , comunità pregiudizi , il impostazioni ' being pericoloso per questi individui , ineguali opportunità Quando rispetto con tipicamente sviluppando individui , problemi nel sociale sicurezza organizzazioni , in positivo discriminazione , nel supporti fornito al _ datori di lavoro , problemi imparentato con IL educatori , mancanza di lavoro Servizi Dopo scuola , mancanza di collaborazione tra azionisti , condizioni di lavoro graffette , limitato supporto , mancanza di norme legali e impedimenti nel implementazioni . Questi fattori elencati Fare IL procedura molto tanto Di più complesso , difficile e stressante per gli individui con intellettuale disabilità (Gross e Francis, 2015; Sitlington , Neubert e Clark , 2010; Steere , Rose e Cavaiuolo , 2007).

Nelletteratura per quanto riguarda passaggio all'età adulta, lo era segnalato Quello preparazione individui con intellettuale invalidità per lavoro da solo non basta per questi la partecipazione degli individui al Comunità vivere. Transizione, dunque da scuola al lavoro il concetto è l'essere sostituito con transizione da scuola fino all'età adulta o alla comunità abitativo / indipendente vita concetto al giorno d'oggi. Quindi, il competenze da insegnare al _ individui erano esteso al necessario competenze in comunità abitativo / indipendente vita competenze così come il lavoro e l'occupazione competenze (Beirne -Smith Ittenbach e Patton, 2002; Halpern, 1994; Patton, 2002; Wehman, 2013).

Sebbene Là Sono molti diverso classificazioni per _ competenze Quale Sono chiamato " indipendente". vita abilità " nel letteratura , il maggior parte ampiamente usato classificazioni Sono sviluppato di Brodin (1997) e Wandry, Wehmeyer e Glor-Sheib (2013). Secondo questi _ classificazioni , indipendenti vita competenze consistono in " daily vita abilità " , " autodeterminazione e interpersonali competenze " con " occupazione abilità " e sotto-abilità di tutti questi competenze . " Accademico competenze " supporto Tutto questi tre aree .

IL scopo della transizione servizi in questo punto è quello di condurre un semplice ponte dovere per il individui con intellettuale disabilità da ottenere pronto per il programma e l'impostazione Quello Essi transiterà , porterà IL positivo risultati imparentato con IL individuo a un livello ottimale , per aiutare IL individuale da fare cosciente scelte e prendere IL necessario responsabilità durante transizione , insegnare competenze Quale Sono necessario nel _ impostazioni Quello Essi Volere Prendere

posto Dopo scuola , da sviluppare la loro autoconsapevolezza (Branson e Bingham , 2009; Morningstar e Clavenna-Deane , 2018; Rowe , Kortering e Test, 2012), per aiutare IL individui portata loro vivo e professionale obiettivi , fare loro attivo e produttivo membri del _ comunità (Bakken e Obiakor , 2008), preparare IL individuo , genitori e affini personale per il differenze Essi Volere viso con nel _ nuovo collocamento Quello Essi transiterà per fare _ _ IL transizione più facile e senza problemi (Lombardi , 1992), mantenimento IL continuità dei servizi e del supporto fornito al _ individui e loro genitori , al fine di facilitare loro adattamento , per ridurre al minimo il livello di ansia e stress del _ individui e loro genitori e soddisfare i loro obblighi e responsabilità legali (Bailey e Wolery , 1989; Branson e Bingham , 2009; Morningstar e Clavenna-Deane , 2018).

Nel _ cornice del _ elencati scopi , durante IL attuazione della transizione servizi , valutazione , determinazione IL futuro bersagli del _ individuo , collocamento IL individuale al _ collocamento Dove Essi transiterà e si prepara IL individuale per il ambiente Quello Essi transiteranno le fasi dovrebbe essere implementato in una circolare modo (Baer e Flexer , 2013; Greene, 2009). In questo punto , si può dire che , per il gli individui transitano dolcemente Entrambi attraverso educativo fasi e dopo educativo impostazioni transito verso l'età adulta e, al fine di ridurre IL i problemi Quello Sono affrontato durante transizione procedura , è necessario preparare transizione piani per il individui . IL pianificazione e organizzazioni per quanto riguarda transizione giocare come un dovere " ponte " e provvedere opportunità per il individui da superare IL le difficoltà Essi affrontare e continuare loro modi in una cassaforte condizione .

Pianificazione e preparazione della transizione Individualizzato Transizione Piani

Pianificare il transizioni Spettacoli IL via agli individui con intellettuale disabilità; (a) mentre preparazione loro per il prossimo programma durante trasferimento fra educativo fasi, (b) mentre fabbricazione decisioni Di loro futuro , (c) mentre pianificazione loro vite Dopo scuola , e (d) mentre preparazione loro per questa vita, rafforzandoli , sostenendoli e guidandoli li viene condotta di Questo procedura (Olson , Platt e Dieker , 2008). In questo procedura , è necessario sviluppare individualizzato transizione piani (ITP) per il individui con disabilità.

ITP è una strada carta geografica preparato per fare IL individui con intellettuale disabilità transizione verso l'istruzione , la comunità e la formazione professionale ambienti diverso da loro esistente educativo collocamento in modo efficace ed efficiente ; sviluppato di collaborazione di se stessi , dei genitori , della scuola personale , professionale persone Chi fornire adulto servizi , datore di lavoro delegati in modo da corrispondere IL sogni , interessi , desideri , scelte e bisogni degli individui con IL richieste del _ ambiente (Gürsel, Ergenekon e Batu, 2007; Morgan e Riesen , 2016). In sintesi, ITP è un piano d'azione che disegni movimento degli individui con intellettuale disabilità da un passo a uno ulteriore passo e il loro futuro e anche Quale consiste IL servizi da focalizzare per rendere loro transizione da scuola per proseguire vite facilmente (Crawford, 2012). ITP è preparato come parte del individualizzato famiglia programma di sostegno (IFSP) nel Presto intervento anni tra 0-3 anni e individualizzato programma educativo (IEP) nel scuola dell'infanzia, scuola dell'infanzia, primaria scuola , e secondaria scuola anni Dopo IL età di 3 anni .

IL scopo della preparazione ITP è per il individui vivere una “vita con qualità” nel loro età adulta e portata indipendenza. Pertanto, è molto importante da (a) considerare IL individui con intellettuale disabilità sogni , interessi , desideri , scelte , preferenze , capacità , punti di forza e bisogni, (b) determinare IL conoscenze , abilità e comportamenti necessario nel ambienti Quello Essi sarà collocato in un futuro prossimo , medio e lontano , (c) insegnare questi conoscenze , abilità e comportamenti attraverso prova basato pratiche agli individui con intellettuale disabilità , e (d) in modo che il individui portata IL target , per insegnare abilità di autodeterminazione e svilupparsi questi abilità nel ITP sviluppato per il individui con intellettuale disabilità (Strnadová e Cumming , 2016; West 2010).

Sviluppare un ITP per il individui con intellettuale la disabilità è possibile da un comprensivo transizione valutazione . IL di base caratteristiche di un sistematico e completo transizione valutazione Sono elencati nel _ letteratura come segue : (a) essere individuale centrato , (b) includere diverso azionisti in IL valutazione procedura , (c) per condurre un continuo valutazione , (d) condurre IL valutazione procedura di Compreso molti diverso ambienti , (e) per differenziare IL qualità della valutazione a seconda del età livello del _ individuo , (f) da considerare IL dell'individuo essendo pronto per il formazione Dopo secondario scuola , e (g) da considerare IL di famiglia interessi , desideri e cultura sensibilità (Morgan e Reisen , 2016). Oltretutto questi caratteristiche , per preparare un ITP efficace , è necessario determinare IL prestazione degli individui livelli , punti di forza e di debolezza , stile di apprendimento , interessi , abilità , preferenze , attitudini , il le zone Quello IL individui Bisogno ora e lo farà bisogno nel _ futuro , loro interpersonale competenze , accademiche prestazione livelli e loro indipendente vita competenze , autotutela competenze , carriera interessi , progetti per quanto riguarda loro futuro e loro scopi in un lungo periodo di tempo (Miller, Lombard e Corbey , 2007; Wandry, Wehmeyer e Glor-Scheib , 2013).

Principio di base nella pianificazione della transizione

Pianificare il transizione procedura e servizi è difficile lavoro perché richiede _ sia il tempo che lo sforzo . Per fare _ _ IL transizione Servizi pianificazione e determinazione più facili , alcuni i principi erano determinato nel _ letteratura . Questi principi possono essere riportati come segue (Bruder e Chandler , 1993; Rosenkoetter , Hains e Fowler , 1994; Rous e Hallam , 1998; Shogren e Wehmeyer, 2020): (1) Transizione procedura dovrebbe essere avviato in anticipo età possibili . _ (2) La pianificazione dovrebbe essere completa . (3) Dovrebbe essere preparato un piano di transizione sia per l' istituzione che attraverso istituzioni . (4) Comune pianificazione dovrebbe essere fatto fra IL invio e ricezione istituzioni . (5) Osservazioni dovrebbe essere condotto in _ invio e ricezione istituzioni . (6) Implementazioni dovrebbe essere flessibile per la riunione individuale esigenze . (7) Ruoli e responsabilità del azionisti dovrebbe essere determinato . (8) Il conoscenza e abilità esigenze degli azionisti dovrebbe essere determinato e pianificazione dovrebbe essere fatto per completo questi esigenze . (9) Azionisti Dovrebbe lavoro collaborativamente . (10) Invio e ricezione istituzioni Dovrebbe condividere loro informazioni . (11) Fiducia relazione dovrebbe essere messo in sicurezza tra IL istituzioni e senso di fiducia dovrebbe essere aumentato . (12) Un calendario del piano di lavoro dovrebbero essere sviluppati e implementatori Dovrebbe obbedire IL calendario rigorosamente . (13) Abbastanza tempo e risorse dovrebbe essere riservato per gestire _ _ il ruolo e le responsabilità determinato nel _ transizione procedura . (14) Partecipazione di persone fisiche con

disabilità dovrebbe essere fornito durante IL pianificazione processo . (15) Famiglia partecipazione dovrebbe essere essenziale e genitori dovrebbero essere incoraggiati ad essere loro sostenitori bambini . (16) Processo di pianificazione dovrebbe essere rispettoso del _ culturale diversità . (17) È importante determinare IL supporto Servizi per quanto riguarda IL transizione procedura . (18) Procedura di pianificazione dovrebbe essere comunità basato il più possibile . _ (19) Transizione politica e procedura Dovrebbe essere sempre rivisto per evitare _ _ possibile difetti e fornire opportunità uguaglianza . (20) Il caratteristiche , conoscenza livello , abilità e comportamenti del _ individuale dovrebbe essere determinato . (21) Il individuale dovrebbe essere insegnato sociale , comportamentale e funzionale competenze Piuttosto di accademico O accademico preparatorio competenze .

Mentre pagando attenzione al _ i principi menzionato Sopra durante preparare un efficace transizione , risposte dovrebbe essere cercato il _ seguente domande durante IL processo (Wehman , Targett e Richardson , 2012): (a) Dov'è il individuale andare a vivere ? (b) Dov'è il individuale andare a lavorare ? (c) Cosa le piace fare ? (d) Com'è il individuale continuerà _ _ IL relazione con altri e svilupparsi nuovo relazioni ? (e) Cosa tipo di reddito e sostegno è il individuale avrà bisogno ? _ (f) Se IL di base supporto fornitore è il genitori , cosa Volere accadere Quando Essi non può Continua questo ruolo? Preparato un piano di transizione di rispondendo questi domande e considerazioni IL i principi elencati Sopra Volere aiuta a preparare IL individui con intellettuale disabilità e loro genitori per fare un liscio e senza problemi passaggio all'età adulta di preparazione loro al _ differenze Essi Volere incontrare (Wehman , 2013; Winter e Kelley , 2008). Rendsene conto questi doveri menzionato Sopra Volere garantire IL individui con intellettuale disabilità e loro genitori a vivere una vita come loro meritare , aumentare la loro qualità di vita e aiuto loro di essere soddisfatti di loro vive .

Riferimenti

- Baer , RM, & Flexer , RW (2013). Un quadro per positivo risultati . In RW Flexer , RM Baer , P. Luft e TJ Simmons (a cura di), *Transition pianificazione per la secondaria studenti con disabilità* (4a ed.). (pp . 3-21). Boston: Pearson .
- Bailey , DB, & Wolery , M. (1989). *Valutare neonati e bambini in età prescolare con handicap* . Columbus , Ohio: Merrill Publishing.
- Bakken , JP, & Obiakor , FE (2008). *Transizione pianificazione per gli studenti con disabilità: cosa educatori e fornitori di servizi possono fare* . Charles C Thomas Editore.
- Beirne -Smith, M, Ittenbach , RF, & Patton , JR (2002). *Mentale ritardo* (6a ^{Ed} .). Merrill Apprendista Sala .
- Branson , DM, & Bingham , A. (2009). Usando l'interagenzia collaborazione per sostenere centrato sulla famiglia transizione pratiche . *Giovane Eccezionale Bambini* , 12 (3), 15-31.
- Brolin , DE (1997). *Centrato sulla vita carriera istruzione : una competenza basato approccio* . Reston , VA: Consiglio per eccezionale Bambini .
- Bruder , MB, & Chandler , LK (1993). Transizione . In SL Odom , & ME McLean (Eds .), *DEC ha raccomandato pratiche : Indicatori di qualità nei programmi per l'infanzia e per i giovani bambini con speciale bisogni e loro famiglie* (pp . 96-105). Denver: Il Consiglio per eccezionale Bambini .

- Crawford , C. (2012). *Gioventù con disabilità in transizione da scuola al lavoro o post- secondaria Istruzione e formazione : una revisione del letteratura negli Stati Uniti e nel Regno Unito* . Toronto: Istituto per la ricerca e lo sviluppo sull'inclusione e la società (IRIS).
- Ergenekon, Y. (2012). Özel gereksinimli bireylerin toplumsal yaşama katılımı ve ilgili yasal düzenlemeler (Individui con speciale ha bisogno di ' partecipazione al vita comunitaria e affini legislazioni). In E. Tekin-İftar (a cura di). *Özel gereksinimli bireyler ve bakım hizmetleri (Individui con speciale bisogni e cure servizi)* (pp . 156-191). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları (Anadolu University Publications), Yayın No (Pubblicazione n.): 2530.
- Ergenekon, Y. (2015). Otizm spektrum bozukluğu olan bireyler için geçiş süreci ve hizmetleri planlama (Pianificazione della transizione procedura e servizi per il individui con Autismo Spettro Disturbo). In A. Cavkaytar (a cura di). *Otizm spektrum bozukluğu (Autismo Spettro Disturbi)* (pp . 265-301). Ankara: TC Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayınları (Pubblicazioni del Ministero della Famiglia , del Lavoro e dei Servizi Sociali , Direzione Generale dei Servizi alla Persona con disabilità e il Anziani).
- Greene, G. (2009). Best practice in transizione . In CA Kochhar-Bryant , & G. Greene (Eds .), *Percorsi verso il successo transizione per i giovani con disabilità: uno sviluppo processo* (pp . 196-235). Superiore Sella River , New Jersey: Merrill Pearson .
- Gross , J., & Francesco, G. (2015). Il ruolo delle aspettative e della conoscenza nel passaggio al mondo del lavoro . In AAIDD (a cura di). *Modo conduce su way : Percorsi verso l'occupazione per le persone con intellettuale disabilità* (pp . 63-83). Washington, DC: americano Associazione sulle disabilità intellettive e dello sviluppo .
- Gürsel, O., Ergenekon, Y., & Batu, S. (2007). Gelişimsel yetersizliği olan bireylere okuldan işe geçiş becerilerinin kazandırılmasına ilişkin öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri (Opinioni di insegnanti e direttori per quanto riguarda IL competenze da insegnare agli individui con evolutivo disabilità durante transizione da scuola al lavoro). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (Journal of Abant İzzet Baysal University Formazione scolastica Facoltà)* , 7 (2), 61-84.
- Halpern , A. (1994). IL transizione della giovinezza con disabilità alla vita adulta : una posizione dichiarazione nel _ divisione sulla carriera sviluppo e transizione . *Sviluppo di carriera per eccezionale Individui* , 17, 115-124.
- Lombardi , J. (1992). Oltre la transizione : Garantire continuità all'inizio _ infanzia servizi . Prodotti per l'analisi delle informazioni ERIC N. ED345867.
- Miller, RJ, Lombard, RC e Corbey , SA (2007). *Transizione valutazione : pianificazione della transizione e sviluppo del PEI per i giovani con lievi disabilità*. Boston: Pearson Istruzione , Allyn & Bacon.
- Morgan, RL e Riesen , T. (2016). *Promozione riuscito passaggio all'età adulta per gli studenti con disabilità*. New York: il Guilford Premi .
- Morningstar , M., & Clavenna-Deane , B. (2018). *Tuo completare guida alla transizione progettazione e servizi* . Società editrice del Paul H. Brookes .
- Olson , JL, Platt , JC e Dieker , LA (2008). *Insegnamento bambini e adolescenti con speciale esigenze* (5a ed.). Columbus , Ohio: Apprendista Sala .
- Patton , JR (2002). Transizione abilità progettuali e di vita transizione educazione . In CS Bos, & S. Voughn (Eds .), *Strategie per l'insegnamento studenti con apprendimento e comportamento problemi* (pp . 431-457). Allyn & Bacone.

- Rosenkoetter , SE, Hains , AH, & Fowler , SA (1994). *Colmare Presto servizi per bambini con speciale bisogni e loro famiglie : Un pratico guida per la transizione pianificazione* . Baltimora, Maryland; Paul H. Brookes .
- Rous , BS, & Hallam , RA (1998). Facilità IL passaggio alla scuola dell'infanzia : valutazione sociale , comportamentale e funzionale competenze nei giovani bambini con disabilità. *Giovane Eccezionale Bambini* , 1 (4), 17-28.
- Rowe , DA, Kortering , L., & Test, DW (2012). Transizione valutazione per istruzione . In DW Test (a cura di), *Basato su prove didattico strategie per la transizione* . Brookes passaggio all'età adulta serie (pp . 13-28). Baltimora: Brookes Publishing Company .
- Shogren , KA e Wehmeyer, ML (2020). Un'introduzione al _ _ secondo edizione del _ manuale dell'adolescente _ transizione educazione per i giovani con disabilità. In KA Shogren & ML Wehmeyer (a cura di), *The manuale dell'adolescente _ transizione educazione per i giovani con disabilità* (pp . 1-5). New York: Routledge .
- Sitlington , PL, Neubert , DA, & Clark , GM (2010). *Transizione istruzione e servizi per gli studenti con disabilità*. New Jersey: Pearson .
- Steere , DE, Rose , E., & Cavaiuolo , D. (2007). *Crescente su passaggio alla vita adulta per gli studenti con disabilità* . Boston, Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Strnadová , I., & Cumming , T. (2016). *Durata transizioni e disabilità : Un approccio olistico prospettiva* . New York: Routledge .
- Wandry, D., Wehmeyer, ML e Glor-Scheib , S. (2013). *Vita centrata educazione : il insegnanti guida* . Consiglio per eccezionale Bambini , Arlington .
- Wehmann , P. (2013). *La vita oltre IL aula : Transizione strategie per i giovani persone con disabilità*. Società editrice di Brooke .
- Wehman , P., Targett , P., & Richardson , M. (2012). Funzionale curriculum disegno . In *Funzionale curriculum per elementari e secondarie studenti con speciale esigenze* (pp . 1-55). Austin, Texas: PRO-ED.
- Wehmeyer, ML e Webb , KW (2012). Transizione pianificazione strategie . In J. Seabrooks-Blackmore & G. Williams (Eds .), *Manuale dell'adolescente transizione educazione per i giovani con disabilità* (pp . 91-102). Routledge .
- Ovest, LL (2010). *Un'introduzione alla transizione* . _ In LL West (a cura di), *Integrare transizione pianificazione in il processo PEI* (pp . 1-17). Virginia: Consiglio per eccezionale Bambini .
- Inverno , SM, & Kelley , MF (2008). Quaranta anni di scuola prontezza ricerca . *Infanzia Istruzione* , 84 (5), 260-266.

CAPITOLO 8

Chi Sono IL Personale e cosa Sono Loro Doveri in Europa Paesi

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

ITALIA

In Italia , la Legge n. 68 del 1999, " Norme per la diritto al lavoro del _ disabili ", si propone di promuovere IL inclusione e lavoro integrazione delle persone con disabilità nel mondo del lavoro Attraverso supporto servizi e mirati occupazione . Tutto pubblico e privato datori di lavoro assumere almeno 15 lavoratori _ Sono soggetto al _ obblighi di cui all'articolo 3 della legge n. 68/99.

Datori di lavoro dovere invia IL richiesta di assunzione al _ competente uffici entro sessanta giorni dell'essere _ obbligato ad assumere Disabilitato lavoratori .

Privato datori di lavoro assumere Disabilitato persone attraverso :

- convegni stipulato con l' Ufficio Centri per l'Impiego (ECO)
- nominativo assunzioni con precedente richieste di liquidazione
- avviamenti numerici _ fatto di l' ufficio ECO

Pubblico datori di lavoro assumere attraverso :

- reclutamento di mezzi di classifica pubblicato al _ Lavoro Centri seguente pubblico avvisi , su specifico portali e sul ufficiale sito web del Regioni
- pubblico concorrenza gestito direttamente di l' istituzione

Pubblico Enti e Società dovere Prendere in account IL seguente staffa :

- da 1 a 14 dipendenti nessun obbligo di assunzione ;
- da 15 a 35 dipendenti Essi Avere IL obbligo di assumere un disabile lavoratore ;
- da 36 a 50 essi Avere IL obbligo di assunzione due Disabilitato lavoratori ;
- oltre 50 dipendenti Essi Sono obbligato ad assumere il 7% dei disabili lavoratori , una volta IL detrazioni previsto da _ IL regola sul _ calcolo base Avere stato fatto .

Aziende soggetto al _ gli obblighi della Legge 68/99 sono tenuti ad inviare , entro il 31 gennaio di ciascuno anno , un prospetto mostrando il numero totale dei dipendenti , nonché il _ lavori e mansioni disponibile per disabili lavoratori . Se , durante IL anno , un nuovo obbligo sorge , il società è obbligata , entro 60 giorni da IL insorgenza del _ obbligo , da attivare uno dei _ istituzioni previsto da _ Legge 68/99.

In Italia il _ novità sta nel _ nuovo principio del " mirato occupazione " finalizzata al collocamento persone con disabilità nel lavoro compatibile con loro salute condizioni e lavoro abilità , in modo da ottenere un profitto inserimento Quello incontra Entrambi IL esigenze del _ individuale e il produttivo esigenze del _ compagnia . Nell'altro _ parole , si riferisce a una serie di strumenti Quello consentono di identificare e valutare _ _ IL effettivo lavorativo e professionale competenze del _ Disabilitato persona per collocare _ _ lui /lei nel maggior parte adatto lavoro . Questo modo , il lavoratore potrà avere un collocamento _ _ _ quello è più in linea con le sue possibilità e il _ datore di lavoro potrà prendere in considerazione _ IL assunzione di un disabile lavoratore come risorsa da potenziare . IL Regioni giocano un ruolo fondamentale in tutto questo . IL Regioni promuovere IL diritto al lavoro dei disabili persone di supporto loro integrazione , lavoro integrazione e autoimprenditorialità Attraverso occupazione servizi , formazione e lavoro politiche e mirate occupazione attività . In particolare , il

regionale mirata occupazione strutture Presa IL elenco dei disoccupati persone Chi ambire all'occupazione _ appropriato al loro lavorando capacità e gestire IL classifica lista per lavoro entro IL pubblico corpi .

Direttiva n. 1/2019 recante " Chiarimenti e linee guida in materia di obbligatorio occupazione di protetti categorie " incentrate sul _ figura del _ persona incaricata della _ _ processi di integrazione delle persone con disabilità. Questo figura , prevista dall'art _ IL legge , è obbligatoria per tutti IL pubblico amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 , del d.lgs. n Decreto n. 165/2001 ed è volto ad assicurare IL efficace integrazione delle persone con disabilità nel posto di lavoro . IL obbligo , che è previsto per i grandi pubblico amministrazioni , non si preclude pubblico amministrazioni con meno di 200 dipendenti da nomina IL sopra citato persona incaricata . _ IL il responsabile è tenuto a collaborare _ con IL organizzativo strutture competente in _ rispettivo campi (in primis , con _ IL Nazionale Consiglio per il integrazione delle persone con disabilità nel posto di lavoro) e da rispettare loro poteri .

Lui/ lei esegue IL seguente funzioni :

1) prende cura del _ relazioni con IL occupazione centro territorialmente competente per il lavoro collocamento di disabili persone , così come con IL territoriale servizi per il mirata posizionamento ;

2) dopo udito IL competente medico della sua amministrazione e, se necessario , il tecnico Comitato di cui alla Legge 68/1999 "Norme per l' diritto del disabile gente a lavorare " , lui/ lei prepara IL regolamentare provvede e propone , se necessario , il tecnologico soluzioni per facilitare integrazione sul lavoro . In questo riguardo , articolo 3, comma 3 bis del d.lgs. n Decreto n. 216/2003 prevede Quello pubblico e privato datori di lavoro , al fine di garantire conformità con IL principio di uguaglianza trattamento delle persone con disabilità, sono obbligato ad adottare ragionevole sistemazione in _ posto di lavoro da garantire Quello persone con disabilità sono completamente uguale all'altro _ lavoratori .

Per capire cosa si intende da " ragionevole alloggio " , è necessario fare riferimento all'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diritti delle persone con disabilità, ratificato di Legge n. 18 del 3 marzo 2009, dove " ragionevole alloggio " significa " necessario e appropriato modifiche e adattamenti che non impongono uno sproporzionato O eccessivo fardello adottata , dove c'è bisogno , in particolare casi , per garantire Quello persone con disabilità divertirsi ed esercitarsi , alla pari base con altri , tutti umano diritti e fondamentali libertà " .

I datori di lavoro nel servizio pubblico sono richiesto di attuare IL sopra citato misurare , anche Se come onere è subordinato al _ base del _ umano , finanziario e strumentale risorse disponibile Sotto IL legislazione in vigore , senza nuovo O aggiuntivo oneri per il pubblico finanza . Non c'è nessuno Chi non vede , in questo disposizione , un'incoerenza del _ legge , poiché , al fine di consentire un perfetto integrazione dei disabili lavoratori , è chiaro Quello come misurare richiede IL erogazione di fondi per il acquisto di dispositivi e strumenti permettendo IL attuazione del _ misurare ;

3) lui/ lei monitor IL attuazione del _ integrazione processo , presa visione e rendicontazione al competente Servizi Qualunque situazioni di disagio e integrazione difficoltà . Con riferimento al _ competente servizi , noi voler ricordare _ IL bisogno di

comunicare IL sopra citato situazioni al _ mirata occupazione servizi e, prima quello , a quelli responsabile dell'essere umano risorse gestione e organizzazione , ad es . a quelli Servizi Quello IL amministrazioni identificare entro loro organizzativo struttura.

IL figura del _ Responsabile della disabilità (il nome originale dato a questo figura) era creato per entrambi IL privato e pubblico settori .

IL importanza di questo cifra è innegabile e, comunque , c'è Sono considerevole problemi nella sua attuazione , che può essere così riassunta :

- 1) nonostante IL obbligo introdotto di Legislativo Decreto n. 75/2017, ad oggi , molto pochi amministrazioni Avere identificato Questo figura ;
- 2) il pochi amministrazioni Quello proceduto con la sua nomina , limitata se stessi a un mero formale compimento , così tanto COSÌ Quello Là non sono particolari attività portato fuori e trovato nel _ Relazione annuale che dovrebbe essere preparato di loro e poi pubblicato sul _ Sito dell'Amministrazione Trasparente ;
- 3) mancanza di risorse a disposizione del gestore , che invalida Qualunque possibilità di incidere IL organizzativo struttura del _ soggetto al fine di garantirne , di fatto , il rispetto con IL principio di uguaglianza trattamento delle persone con disabilità;
- 4) mancanza di un Albo Professionale e di una formazione corso volto a creare esperto e preparato professionale figure .

Mentre aspettando il _ implementazione decreti stabilire la " Società L'Osservatorio " e le cifre del " Disability Manager" , grandi nomi dell'industria e dei servizi , come IBM, Tim, UniCredit , Unipol , Enel , Hera Merk Serono , ecc ., ha lanciato una serie di interni iniziative Quello raggiunto come eccellente risultati Quello possono essere considerati " i migliori " . pratiche ' . Non manca nemmeno il pubblico _ _ offerte incoraggiante IL adozione di piani di Disability Management .

Riferimenti

Conoscere il mondo della disabilità - Persone , Relazioni ed Istituzioni (Conoscere _ _ IL mondo della disabilità - Persone, Relazioni e Istituzioni), ISTAT 2019

Decreto del Presidente della Repubblica 12 ottobre 2017 “ Adozione del secondo programma di azione biennale per la promozione dei diritti e integrazione delle persone con disabilità ” - Pubblicato in Gazzetta Ufficiale Serie Generale 12 dicembre 2017, n. 289

L'inclusione lavorativo delle persone con disabilità in Italia - Fondazioni Studi , Consulenti del lavoro 2019 (The professionale inclusione delle persone con disabilità in Italia - Fondazione Studi , Lavoro Consulenti 2019)

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili . (GU Serie Generale n.68 del 23-03- 1999 - Suppl . Ordinario n. 57).

LEGGE 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto del disabile persone a lavorare . (GU Serie Generale n.68 del 23-03-1999 - Ordinario Suppl n. 57).

LEGGE 5 febbraio 1992, n. 104 Leggequadro per l'assistenza , l'integrazione sociale ei diritti delle persone handicappato . (GU n.39 del 17-2-1992 - Suppl . Ordinario n. 30.

LEGGE 104 del 5 febbraio 1992, Legge quadro per la assistenza , sociale integrazione e diritti dei disabili persone . (GU n. 39 del 17-2-1992 – Ordinario Suppl . Non 30.

WEBINAR del 8 ottobre 2020 “Le politiche di inclusione lavorativo delle persone con disabilità : l'attuazione della Onu in relazione alla nuova programmazione 2021-2027”; Daniela Pavoncelli e Francesca Taricone - Corso Abilitare condizioni (Seminario di aggiornamento rivolto ai Dirigenti della Regione Emilia Romagna) - Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP)

<https://www.sidima.it/gestore-disabilita/>

<http://www.anffas.net/>

<http://testeditor.anffas.net/dld/files/Documenti%20Anffas/Buone%20Prassi%20La%20voro%20Anffas.pdf>

<https://www.regione.umbria.it/documents/18/11783057/All.+1+linea+guida+Vita+independente.pdf/1de0840d-c8e3-4d55-9f3f-7b8fb961fd9c>

<https://www.anffasticino.it/disabili/Metto-su-casa.html>

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/disabilita-e-non-autosufficienza/focus-on/Osservatorio/Pagine/default.aspx#:~:text=L'Osservatorio%20Nazionale%20sulla%20condizione,diritti%20delle%20persone%20con%20disabilit%C3%A0.>

<https://www.lavoro.gov.it/notizie/Documents/II-Programma-di-azione-biennale-disabilita.pdf>

<https://www.lasemente.it>

<https://www.downdadi.it/progetti/autonomia>

<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg>

SPAGNA

In Spagna , lavoro personale specificamente incaricato di provvedere supporto nel _ lavoro ambiente Maggio O potrebbe non essere specializzato . Specializzato personale in Spagna Sono **lavoro allenatori** , di solito esterno al _ aziende e lavoro centri . A seconda del fase di integrazione in IL mercato del lavoro in cui IL persona con una disabilità è, il lavoro allenatore potrebbe essere di più O meno importante .

IL lavoro allenatore , anche conosciuto come *comunità occupazione specialista* (Brooke , Wehman , Inge e Parent , 1995), è un professionista Chi assume il ruolo di intermediario fra IL lavoratore e il società e fornisce supporto al _ lavoratore . È principalmente _ Di coaching e aiuto nel _ posto di lavoro per far fronte con lavoro compiti . IL si considera il supporto intenso Quando IL allenatore aiuta O supervisiona

IL lavoratore durante in pratica IL intero giornata lavorativa . È considerato _ intermittente quando è presente solo su specifico giorni e momenti , di solito al inizio e fine .

Lavoro allenatori devono assemblare un insieme di conoscenze e abilità per eseguire la loro funzione principale , sostenere IL persona con una disabilità chi cerca lavoro _ _ da IL inizio fino a quando lui o Lei lavori indipendentemente nel _ mercato del lavoro . IL lavoro allenatore , considerando il modello dell'EUSE (European Unione del Lavoro Assistito) e il contributi di diverso autori , è qualcuno Chi Dovrebbe avere :

- Competenze per la formazione , lo sviluppo , il coaching e il supporto .
- Capacità di negoziare e mediare .
- Conoscenza del lavoro legislazione e I mercato del lavoro .
- Conoscenza di informazioni , consulenza e orientamento per le persone con disabilità, datori di lavoro e famiglie .
- Capacità di relazionarsi e creare reti .

IL definizione del _ competenze e funzioni del _ lavoro allenatori variare a seconda del paese . Diverso pertinente autori nel _ campo di supporto l'occupazione in Europa e il europeo Unione del lavoro assistito (EUSE) stessa indicare IL bisogno di chiarire IL povero definizione del _ competenze di lavoro allenatori in diversi europeo paesi e il necessità di un chiarimento solido e adeguato formazione. In Spagna, l' INICO, Università Istituto di Integrazione nel Comunità del _ Università di Salamanca, con IL sostegno dell'Associazione Spagnola di Impiego Assistito (AESE) y DOWN ESPAÑA proporre IL seguente fasi di un **individualizzato piano per l'occupazione** e il professionale competenze da sviluppare in ogni momento della processo :

1. Impegno fase con IL persona con disabilità in cerca di occupazione :
 - Valutare IL candidati , considerando loro competenze , interessi e preferenze .
 - Adeguato lavoro e competenza profili .
 - Adotta un file personalizzato approccio in ciascuno fase del programma .
2. Fase del profilo professionale :
 - Condurre un completo raccolta di informazioni Di aspirazioni , interessi e lavoro capacità .
 - Ottenere e gestire Tutto IL necessario informazione Di IL lavoratore per tracciare il proprio profilo professionale .
 - Determinare IL del candidato fisico , cognitivo , sociale e comunicativo competenze , hobby e interessi .
3. Lavoro ricerca fase :
 - Correttamente incontro IL capacità e competenze del _ richiedente e il esigenze del _ datore di lavoro .

- Identificare IL adeguata posizione per il dipendente utilizzando IL profilo professionale e posto di lavoro analisi .
 - Fornire IL dipendente formazione e supporto in _ ricerca di occupazione .
 - Allena il dipendente con Tutto IL necessario supporto per il passaggio al _ Prossimo fase .
4. Impegno fase con IL imprenditore :
- Definisci il esigenze del _ compagnia , il requisiti del _ posizione , e il lavorando ambiente .
 - Esporre IL funzioni del _ Servizio di collocamento assistito al compagnia .
 - Fornire continuo l' accesso al Servizio di collocamento assistito .
 - Sviluppare cooperativa progetti con IL azienda durante IL Totale processo .
 - Raccogliere feedback da IL compagnia sul loro esperienze con Occupazione assistita .
5. Supporto fase dentro e fuori IL luogo di lavoro :
- creare adeguato formazione e supporto Mentre incoraggiante indipendenza nel _ posto di lavoro .
 - Garantire Quello Il servizio di collocamento assistito funziona con IL dipendente da determinare adeguata alternative per la formazione e l'apprendimento .
 - Identificare possibile naturale supporti nel _ posto di lavoro .
 - Sviluppare un flessibile formazione e piano d'azione .
 - Fare domanda a varie supporto strategie e strumenti , tecnologici applicativi e tecnici AIDS Quando necessario .
 - Informare IL dipendente in tutto IL fasi per quanto riguarda tipico attività del _ nuovo lavoro , come presentazione, prova , prestazioni e sviluppo procedure in cooperazione con naturale supporti .
 - Coinvolgere , istruire e formare naturale supporti nel _ posto di lavoro .

Riferimenti

" Standardizzato occupazione con supporto . Ricerca di diversi naturale supporto risorse per i lavoratori con disabilità intellettive nel lavoro compiti Quello richiedono autoregolamentazione " . María Teresa Becerra Traver , Manuel Montanero Fernández e Manuel Lucero Fusti .

" Stato Disabilità Osservatorio . Realtà , situazione , dimensione e tendenze del sostenuto occupazione in Spagna nel _ orizzonte del _ anno 2020". Osservatorio Estatal de la Disabilità . 2017. (Stato Disabilità Osservatorio)

" Il lavoro coach : analisi del profilo delle competenze e dei fabbisogni del progettazione di un corso di formazione curriculum " . Down España , Instituto Universitario de Integración en la Comunidad (INICO) e la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE).

AUSTRIA

Ufficiale politica

Nel 2008 l'Austria ha ratificato la convenzione delle Nazioni Unite per il diritti delle persone con disabilità. L'articolo 27 definisce IL diritto a lavorare e guadagnarsi da vivere Attraverso lavoro cioè liberamente _ scelto . L'articolo 6 definisce IL diritto di avere accesso alla professione orientamento e formazione, lavoro posizionamento, oltre formazione, supporto al mantenimento del posto di lavoro e al reinserimento IL forza lavoro. Come strategia del Governo federale austriaco per il attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite è stato istituito un **Piano d'azione nazionale** (PAN 2012-2020). deciso , quale incluso strategie per l'affidamento inclusione nel lavoro . Oltretutto l' idea di costruire un modello esistente per l' **integrazione aziende** in Austria , l' obiettivo principale era posto sul _ ulteriore espansione della vocazione sostegno ai giovani persone con disabilità, in particolare Attraverso lavoro coaching . IL maggior parte efficiente politica misura per i giovani persone con disabilità intellettive o apprendimento le difficoltà era creare _ IL opportunità di iniziare o completare su misura professionale formazione in un **esteso apprendistato** o in **parte qualifiche** . 2017 **un'inclusione Pacchetto** era adottato nel _ Nazionale Consiglio , che è aumentato IL budget per l'occupazione inclusione misure , soprattutto finanziariamente rivolto alle aziende per motivare loro per iniziare occupazione delle persone con disabilità.

IL **Servizio Pubblico per l'Impiego** (AMS) e il **Ministero del Sociale Gli affari** (SMS) svolgono un ruolo chiave nell'approvazione sovvenzioni . Mentre AMS è il centrale contatto punto per tutti persone in cerca di lavoro (con O senza disabilità) e per le aziende offerta posti di lavoro , il centrale compito del _ Sociale Il servizio del ministero è il professionale integrazione delle persone con disabilità. Escluso Sono registrato beneficiario Disabilitato persone con un grado di invalidità non inferiore al 50%, a sostegno loro è il compito del _ **Ufficio sociale federale** (BSB). Tutto tre insieme Sono responsabile del _ creazione di occupazione opportunità per le persone con disabilità, il l'attuazione deve avvenire in collaborazione con partner nel _ province (regionali servizi del mercato del lavoro, ONG, province, imprese ...).

Progetti per il mercato del lavoro

Tanta formazione attività in *Occupazione e qualificazione progetti* Avere stato sviluppato Attraverso IL impegno delle ONG e sono finanziati come misure di un attivo politica del mercato del lavoro, con l'obiettivo di portare lungo termine disoccupati E persone Chi non ha mai avuto accesso al lavoro esperienza in IL Primo mercato del lavoro. Oltretutto IL fatto Quello persone con un grado in più ancora del 50% . Sono esclusa , realtà mostrato , che persone con le disabilità intellettive difficilmente possono partecipare a queste misure generali . Essi Bisogno Di più di altri su misura , specifico per la disabilità soluzioni , che devono essere pianificati con attenzione e bisogno lungo termine individuale olistico accompagnamento Compreso IL sociale ambiente , che significa in alcuni casi IL personale assistenti , il famiglie O altro persone coinvolto E ha bisogno IL coinvolgimento del _ aziende .

Come politica conseguenza una varietà di supporto servizi per le persone con speciale assistenza esigenze era raggruppato insieme e ampliato nella Rete per l'Assistenza Professionale (NEBA), finanziata di IL Sociale Servizio del Ministero . IL comune scopo di questi misure è quello di consentire e facilitare IL ingresso di persone dai 15 ai 65 anni IL mercato del lavoro e da garantire esistente lavori di supporto Attraverso consigliare , istruire , caso dirigenziale e individuale supporto sul _ lavorando luogo . NEBA include: coaching giovanile, AusbildungsFit (ex scuola di produzione), assistenza alla formazione professionale, assistenza al lavoro, job coaching e un servizio per le aziende.

Gioventù istruire si propone di mostrare giovane persone prospettive Attraverso consulenza , supporto e caso gestione . Gioventù il coaching è un counselling misura per i giovani persone da evitare loro di uscire dal sistema sociale. Youth Coaching non fa formazione concreta, l'obiettivo è trovare soluzioni individuali per una futura vita professionale.

AusbildungsFit (ex scuola di produzione) ha lo scopo di fornire formazione a tutti i giovani che non riescono ad accedere a un'ulteriore formazione professionale o formazione scolastica. Una mancanza di competenze di base e abilità individuali vengono addestrate per il prossimo passo verso la formazione.

L'assistenza alla formazione professionale (BAS) sostiene i giovani durante l'inserimento nell'ambito della formazione professionale sotto forma di apprendistato prolungato o qualificazione parziale conformemente. (§ 8b della legge sulla formazione professionale (BAG)). I giovani sono accompagnati durante tutto il loro percorso formativo sia in azienda che a scuola.

L'assistenza al lavoro sostiene le persone con disabilità nell'ottenere e assicurarsi un lavoro. Le aziende che vogliono assumere persone con disabilità ricevono supporto dall'assistente al lavoro con domande sulle condizioni quadro legali, informazioni sui sussidi e assistenza con problemi in azienda.

Il job coaching offre un supporto diretto e individuale sul posto di lavoro per le persone con un bisogno di assistenza più completo (eB a causa di difficoltà di apprendimento o problemi multipli). In tal modo, vengono promosse sia le abilità professionali e comunicative che quelle sociali per soddisfare i requisiti in modo indipendente a lungo termine.

Il servizio per le aziende (NEBA Betriebsservice) è un progetto pilota dal 2021 e si concentra sulle esigenze delle aziende. Le aziende ricevono una consulenza completa sulle numerose offerte di finanziamento, un supporto intensivo durante il reclutamento in azienda e informazioni sui vantaggi e sul valore aggiunto quando si assumono persone con disabilità. L'obiettivo è conquistare le aziende come partner e motivarle ad assumere persone con disabilità attraverso un approccio proattivo sistematico.

NEBA è un marchio ombrello per una serie di strumenti differenziati e basati sui bisogni per supportare le persone con disabilità e altri gruppi svantaggiati nel loro

cammino verso il mercato del lavoro primario . Essendo finanziato con un marchio comune dal ministero, non c'è situazione di concorrenza tra i progetti, lavorare insieme ha una funzione primaria. Sembra essere una strategia efficace per sostenere i giovani lontani dal primo mercato del lavoro . Molti dei clienti di NEBA sono giovani migranti e persone con bisogni educativi speciali o difficoltà di apprendimento.

Riferimenti

Piano d'azione nazionale sulla disabilità 2012–2020, Ministero federale del lavoro , Sociale Affari e protezione dei consumatori (BMASK), Vienna 2012
Studio "Valutazione del PAN ", Ministero Federale del Sociale Affari , Salute , Cura e Tutela dei Consumatori (BMSGPK)), Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

SEZIONE IV. PROCESSO DI INSERIMENTO LAVORO CAPITOLO 9

Occupazione protetta

Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, *Università di Anadolu, Turchia*

a. Definizione

Diversi modelli possono essere utilizzati in acquisizione di un lavoro e di una professione per le persone fisiche con intellettuale disabilità durante il scuola periodo o Dopo scuola periodo. Ognuno di questi si possono differenziare i modelli secondo il livello, evolutive caratteristiche, salute stato, competenze e vita condizioni degli individui con intellettuale disabilità. Uno dei primario problemi nel pieno partecipazione dei privati con speciale bisogni nella vita della società è quello questi individui diventare produttori da consumatore stato e prendere loro posto nella vita lavorativa. Un protetto posto di lavoro o L'occupazione protetta sembra essere importante opzione per i privati con disabilità da moderata a grave e intellettiva disabilità. Chi Sono incapace di beneficiare da IL ambiente Dove individui con un tipico situazione Sono trovato.

Prima di tutto, sarà utile definire il concetto di protetto posto di lavoro e come dipendenza per definire il concetto di protetto occupazione. Sheltered Employment è un lavoro indipendente occupazione disposizione per le persone solo con disabilità, non con non disabili lavoratori. düzenlemesidir (<https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment>). IL protetto il posto di lavoro è un posto di lavoro Quello si propone di impiegare soltanto Disabilitato persone. Questi i luoghi di lavoro possono essere stabiliti come indipendenti unità entro IL imprese, o possono essere stabiliti come un laboratorio in diversi luoghi da IL imprese.

protetta è un ambiente Dove persone con disabilità ricevono servizi e formazione per migliorare loro legato al lavoro competenze e comportamenti. "Protetto" o "protetto" come concetto originariamente implicava un luogo sicuro e protetto ambiente per le persone con disabilità (Armstrong, 2011). Pertanto, significa Quello Essi sono in un diverso ambiente di tipico sviluppando individui.

IL protetto il modello di posto di lavoro è un impiego pratica portato fuori in fila con IL contratti fatto con su piccola scala ambienti di lavoro o nel non profit imprese ha aperto di non governativo organizzazioni e locali governi (Cavkaytar & Artar, 2019).

All'articolo 3 del d Regolamento sui Protetti Ambienti di lavoro rilasciato di IL Ministero della Famiglia e Sociale Politiche, il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e il Ministero delle Finanze, "Protetti posto di lavoro: Un lavoro ambiente cioè tecnicamente e finanziariamente supportato di IL Stato per creare occupazione per individuo con mentalmente o intellettuale disabilità Chi Sono difficile da portare in IL mercato del lavoro. È definito come "specialmente organizzato posto di lavoro".

Ai sensi dell'articolo 4 del d Stesso regolamento , il condizioni per l'ottenimento IL protetto posto di lavoro stato di un posto di lavoro Sono determinato . Secondo questo , " Il rapporto del _ numero di disabili individui Chi Volere lavorare in protetto posti di lavoro al numero totale di lavoratori non può essere inferiore di Settanta cinque per cento . Nel determinare IL numero di lavoratori da impiegare in questo contesto , lavoratori impiegato a tempo indeterminato occupazione contratti ea tempo determinato occupazione contratti Sono preso come base . Dipendenti lavoro con contratto part -time Sono convertito in lavoro a tempo pieno , prendendo in account loro lavorando ore . "

b. Necessario Competenze

IL del segretario Commissione per il raggiungimento Necessario Stati delle competenze (SCANS). IL competenze richiesto per il successo nella vita lavorativa come segue ; 1) Competenze di base , 2) Posto di lavoro competenze . IL di base competenze qui indicato includono IL competenze Quello Tutto individui prepararsi alla vita lavorativa dovrebbe guadagno nelle scuole . Questi competenze sono ; a) Abilità di base , b) Pensiero competenze , c) Personale qualità . Posto di lavoro competenze composto da cinque competenza aree . Questi ; 1) risorse : identificare , organizzare, pianificare le relazioni interpersonali , distinguere risorse ; 2 Interpersonale : Lavorare con altri , 3) Conoscenza: ottenere e utilizzare conoscenza ; 4) Sistemi : Comprensione complesso interpersonale relazioni ; 5) Tecnologia : funzionante con diverso tecnologie (Sitlington , Neubert e Clark , 2010).

Individui con competenze a livello Quello non può partecipare supportato _ occupazionale e competitivo occupazione pratiche in tutela luoghi di lavoro e luoghi di lavoro con palazzi e officine potrebbe essere ammissibile . IL di base competenze Quello questi individui Dovrebbe avere può essere determinato di adattandosi IL di base abilità e competenze necessario per lavorare in un posto di lavoro . Inoltre , dovrebbe essere determinato _ da IL abilità di vita indipendenti menzionato prima . IL competenze del _ individuale dovrebbe essere esaminato Sotto tre intestazioni . Questi Sono indicato come apprendimento risultati e oggetti Quello dovrebbe essere trovato in ogni programma. Questi sono : Conoscenze, abilità , attitudini e abitudini .

Al riparo ambienti di lavoro e laboratori protetti con intellettuale disabilità , il l'individuo è principalmente previsto di avere di base competenze . Oltre a questi _ di base competenze , innanzitutto minimizzando dipendenza dal _ famiglia , in viaggio da casa al _ posto di lavoro o officina senza famiglia membri e soggiorno lì per il tempo necessario di IL lavoro , conforme con IL di base regole nel _ ambiente di lavoro /laboratorio , agendo in conformità con il programma del posto di lavoro / officina, partecipazione ad attività e Uno dei maggior parte importante problemi è quello non hanno _ non appropriato comportamento . In fila con Questo speciale informazioni , il competenze richiesto per le persone fisiche con disabilità intellettive da tutelare gli ambienti di lavoro / officina possono essere determinati utilizzando la Tabella 9.1.

Tabella 9.1. *Abilità e competenze di base Richiesto per il protetto posto di lavoro /laboratorio*

Competenza La zona	Competenze	SÌ	NO	Spiegazione
Vita quotidiana	1. Toilette Competenze			
	2. Personale cura e pulizia			
	3. Vestirsi in modo indipendente competenze			
	4. Mangiare			
	5. Vestire e conservare tuo vestiti pulito			
	6. Avendo di base relativi alla salute abilità (prendere medicina , presa precauzioni contro malattie)			
	7. Evitare pericoli			
Autodeterminazione e interpersonale Relazioni	8. Avere capacità di autodeterminazione (autoconsapevolezza)			
	9. Prendi una decisione , fai una scelta			
	10. Esprimere te stesso verbalmente O non verbalmente			
	11. Interpersonale comunicazione e interazione			
Vita lavorativa	12. Scegliere IL Giusto lavoro per lei.			
	13. İşte çalışma ve sürdürme			
	14. Dimostrare essenziale lavoro competenze			
	Totale			

Se Voi osservare Quello IL l'individuo ha almeno il 70% (almeno 10 abilità) del competenze specificato in questa tabella, non sarà un problema per il individuo di essere nel ambiente di lavoro /laboratorio . Se IL individuale non incontra _ IL necessario criteri secondo questo _ elenco delle competenze , un protetto può essere applicato il programma di preparazione sul posto di lavoro / officina . In questo programma, preparatorio l'istruzione può essere continuata Fino a IL individuo ha almeno il 70% del competenze nella Tabella 9.1.

Prima di tutto , è il prima e più passo fondamentale degli individui con un protetto posto di lavoro O riparato persone con intellettuale disabilità alla transizione al lavoro e alla vita professionale . È un tipo di servizio che può essere utilizzato di individui gravemente ZY Chi Sono fuori scuola _ età e avere completato loro periodo di ricezione speciale formazione scolastica servizi . Pertanto , il opzioni di questi individui altro di

occupazione in tutela luoghi di lavoro e protetti officine Sono vivere in infermieristica le case O con loro famiglie . A parte questi , essi non avere altro opzioni .

c. Posizionamento

Protetto ambienti di lavoro Sono circa alle persone con disabilità adottato IL Regolamento sull'articolo 13 in conformità protetto istituzione dovere adempiere IL seguente condizioni : a) a) almeno il 40% o intellettuale disabilità , b) La Turchia deve essere registrata con l' Agenzia per il Lavoro , c) avere compiuti i 15 anni di età. Se IL individuale incontra questi applicazione requisiti , al stesso tempo, se ha il competenze riportati nella Tabella 1 e nel competenze relativo al _ lavoro da fare nel posto di lavoro , İŞKUR può svolgere un lavoro collocazione in ambiente protetto posto di lavoro . Inoltre , individui _ Chi non può Incontrare IL criteri in termini di base abilità e competenze possono continuare loro educazione in continuo professionale centri di riabilitazione . Soprattutto per i privati con disabilità molto gravi e multiple

d. Adattamento al lavoro

Supporto personale Sono impiegato in conformità con fattori come il _ capacità , dimensioni e carico di lavoro del protetto posto di lavoro /laboratorio. Ai sensi dell'articolo 8 del d Regolamento sui Protetti Posti di lavoro ;

1. Nel _ protetto posto di lavoro ; È obbligatorio assumere un posto di lavoro dirigente ed educatori Chi Avere più alto educazione nel _ campo professionale e tecnico _ formazione scolastica O Chi Avere maestro insegnamento qualifiche .
2. IL posto di lavoro manager non può essere un manager di più di uno protetto posto di lavoro . Tuttavia , fornito Quello Essi Avere IL qualifiche , il insegnamento il personale può eseguire IL dovere nel _ Stesso posto di lavoro .
3. Nel _ protetto lavorativo , tecnico , amministrativo e ausiliario personale e altro personale Chi potrebbe essere necessario può essere impiegato nel _ protetto posto di lavoro .

Lungo con questi regolamenti, un certo rapporto è incluso nel numero di personale. Personale aliquote Sono di cui all'articolo 4 , titolato Richiedere un protetto posto di lavoro stato . Secondo questo " ... Il rapporto del _ numero di disabili individui Chi Volere lavorare in protetto posti di lavoro al numero totale di lavoratori non può essere inferiore di Settanta cinque per cento . Nel determinare IL numero di lavoratori da impiegare in questo contesto , lavoratori impiegato a tempo indeterminato occupazione contratti ea tempo determinato occupazione contratti Sono preso come base . Dipendenti lavoro con contratto part -time Sono convertito in lavoro a tempo pieno , prendendo in account loro lavorando ore . " Pertanto , un protetto posto di lavoro composto da 20 persone dovere impiegare almeno 15 disabili lavoratori . ILadattamento dei disabili individui al lavoro sarà portato fuori di IL tecnico, amministrativo e ausiliario personale nel posto di lavoro.

Pertinente personale Fare disposizioni per il adattamento dei disabili individui a lavorare . Amministrativo personale Sono responsabile persone in tutte le questioni legali, finanziarie e amministrative questioni del _ protetto posto di lavoro . Inoltre , il _ persone responsabile del _ adattamento dei disabili individui al _ lavoro Sono

personale Chi Avere ricevuto professionale e tecnico educazione . Questo esperto personale assicura IL adattamento del _ individuale al _ lavoro di portando fuori programma di lavoro , garantendo IL realizzazione di lavoro formazione per disabili individui , organizzazione e insegnamento sociale programmi .

Tabella 9.2. *Fasi di adattamento al lavoro*

Competenze e comportamenti di base	SÌ	NO	Spiegazione
1. Abilità di base formazione per il lavoro			
2. Competenze formazione da visualizzare nel _ posto di lavoro			
3. Essere puntuali al lavoro indipendentemente			
4. Saluto colleghi			
5. Ottenere pronto per il lavoro Quando Voi vieni a lavorare			
6. Facendo IL dato funziona in tempo e in qualità			
7. Per conformarsi con professionale salute e sicurezza regole			
8. Visualizzazione lavoro di squadra con colleghi			
9. Adeguata sociale comportamento durante pause e ora di pranzo .			
10. Al _ fine del _ giorno , fare personale e ambientale pulizia			
11. Preparazione per il ritorno casa , dicendo arrivederci ai colleghi			
12. Andando casa indipendentemente nel tempo			

e. Monitoraggio , sostenibilità e transizione

Individui con disabilità intellettive che lavorano in protetto luoghi di lavoro / officine Sono monitorato di esperti e settimanale-mensile valutazioni Sono fatto . Monitoraggio IL individuale può essere fatto di IL posto di lavoro dirigente e il professionale formazione specialista , utilizzando una forma simile al esempio nella Tabella 9.2. Nuova formazione i piani possono essere preparati sul mancante soggetti . Inoltre , individui _ con disabilità gravi e molto gravi possono Avere problemi in modo permanente apprendimento IL comportamenti e abilità Essi Avere imparato . Per questo motivo , pertinente corsi di formazione dovrebbe essere ripetuto continuamente . Pertanto , il abilità e comportamenti nella tabella 2 possono essere utilizzati quotidianamente posto di lavoro routine .

Nel _ campo della riabilitazione , workshop Avere stato criticato come programmi in cui persone con le disabilità significative sono riferiti e rimani per anni , sfruttati e/ o non visti competitivo occupazione risultati nel loro comunità . Un altro la critica è quella individui con hanno disabilità significative difficoltà generalizzando loro competenze e conoscenze da uno ambiente ad un altro . Lavoro , dunque preparazione programmi non sono efficaci in questo riguardo (Armstrong, 2011). Per questo ragione , c'è bisogno di aumentare _ dopo scuola programmi .

Di conseguenza , molti individui con disabilità intellettive e dello sviluppo moderate e gravi che non può essere impiegato in un altro posto di lavoro potrà diventare _ _ _ produttivo in età adulta . Protetto ambienti di lavoro sono un importante opzione nel _ impiego di questi individui .

Riferimenti

Armstrong AJ (2011) Lavoro protetto . In: Kreutzer JS, DeLuca J., Caplan B. (a cura di) Encyclopedia of Clinical Neuropsicologia . Springer , New York, New York.
https://doi.org/10.1007/978-0-387-79948-3_427 .

Cavkaytar, A. ve Artar, TM (2019). Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi. Ankara: Eğiten Kitap.

Sitlington , PL, Neubert , DA, Clark , GM e Oliver P. (2010). *Transizione istruzione e servizi per gli studenti con disabilità* (5a ed.). Superiore Sella Fiume , New Jersey: Merill Pearson .

<https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/sheltered+employment>

CAPITOLO 10

Modello di Occupazione Assistita

Tahir Mete ARTAR (MoSC), *Università di Anadolu , Turchia*

Alcuni gruppi in società avere difficoltà a partecipare alla vita lavorativa . Guardare da il passato al _ presenti , donne , immigrati , ex detenuti e privati con disabilità faccia ostacoli alla partecipazione alla vita lavorativa . Supportato l'occupazione è una pratica sviluppato per garantire il partecipazione dei privati Chi non sono visti come un lavoro forza di il grande pubblico e di lavorare in modo sostenibile modo (Pierangelo & Giuliani , 2004). Di recente anni , il supportato modello di lavoro è stato adattato per gli individui con disabilità intellettive , che possono essere considerate come il maggior parte svantaggiato gruppo nella partecipazione alla vita lavorativa e basato sulla comunità occupazione pratiche Sono sviluppato . Il supportato modello occupazionale mira a valutare il interessi e competenze delle persone con disabilità intellettive , da inserire in un posto di lavoro compatibile con il dati ottenuto da Questo valutazione e da sostenere da un lavoro allenatore durante il lavoro collocamento e lavoro processo . In questo direzione , il supportato modello occupazionale non solo aumenta il partecipazione dei privati con disabilità intellettive nella vita lavorativa , ma anche fornisce supporto Quello Volere garantire sostenibile occupazione . Il maggior parte importante componente del _ supportato modello di lavoro è il analisi del _ ambiente in cui il l'individuo è presente , rivelatore il competenze previsto da il individuo in diverso contesti e determinazione il maggior parte adatto ambiente per il individuale . Perciò individuale con intellettuale disabilità e il componenti del _ vita lavorativa nel ambiente Dove il individuale vite (ad es . colleghi , datori di lavoro) lo sono il fuoco del _ supportato modello occupazionale (Drew & Hardman , 2007; Steere , Rose & Cavainolo , 2007).

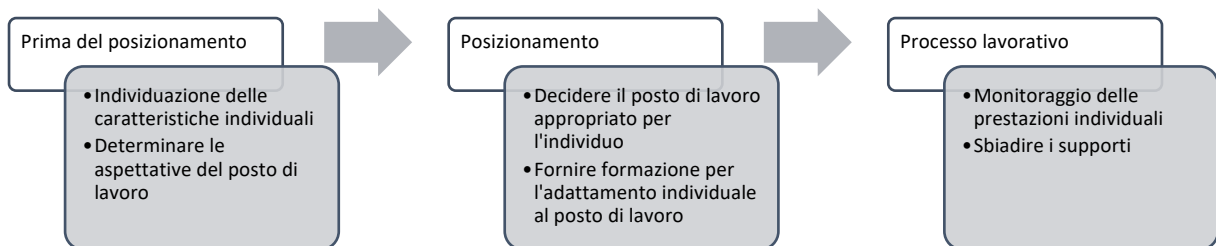


Figura 10.1. *Supportato occupazione processi*

Oggi , molti non governativo organizzazioni strumento occupazione pratiche in diversi modi . I professionisti possono valutare loro stessi contro certo criteri da determinare se il processo Essi Sono la corsa è supportata occupazione . Supportato modello di lavoro può essere valutato secondo il _ criteri di (1) permanente occupazione , (2) partecipazione , (3) continuo supporto e (4) individui con disabilità.

- **Permanente occupazione :** Persone con le disabilità intellettive sono supportate occupazione essere impiegato in turni di almeno 20 ore _ per settimana e almeno salario minimo .

- **Partecipazione** : Supportato occupazione pratiche dovrebbe essere condotto in comunità impostazioni . Nell'altro _ parole , individui e clienti Quello tipicamente sviluppare nel _ lavoro ambiente dovrebbe essere il maggioranza .
- **Continuo supporto** : IL individuale in supportato occupazione pratica dovrebbe essere costantemente supportato di IL lavoro allenatore O posto di lavoro componenti .
- **Il persona con disabilità** : IL individuale con intellettuale disabilità essendo impossibilitato a lavorare in _ l'assenza di supporto è importante criterio per il supporto occupazione .

IL applicazione di supportato occupazione richiede la determinazione del maggior parte adatto lavorando alternative per il individuale con intellettuale disabilità . Certo , è tra IL responsabilità di lavoro allenatori da guadagnare IL competenze necessario di vita lavorativa attraverso IL corsi di formazione offerto al _ individuale . Tuttavia , alcuni professioni aspettarsi diverso caratteriale e fisico caratteristiche da dipendenti . Ad esempio , individui lavorando in magazzino Servizi ci si può aspettare un certo sollevamento peso scatole . Sul _ altro mano , sociale competenze atteso da un individuo Chi Volere lavorare come cameriere in un ristorante sarà di più complesso che un individuo Chi Volere lavorare su una produzione linea in un'officina. Per questo ragione , prima IL lavoro posizionamento processo , il lavoro allenatore Dovrebbe determinare IL individuale caratteristiche e il aspettative del _ posto di lavoro e svolgere IL conformità analisi processo . Questo l'analisi può essere effettuata fuori secondo certi _ criteri . Posto di lavoro osservazioni e interviste sarà molto _ utile per determinare IL criteri . Un esempio di conformità analisi preparato per un supermercato è dato sotto .

Tabella 10.1. *Esempio di analisi della conformità* (Taken da Cavkaytar & Artar, (2019) p. 121)

Esempio di analisi della conformità per un supermercato		
Area di valutazione	Datore di lavoro aspettative	Individuale caratteristiche
Aspetto	Vestito bene e fare personale toelettatura	Sembra pulito e bene mantenuto complessivamente
Igiene	Esso dovrebbe essere ordinato e pulito	Lei /lui guarda pulito e meticoloso
Forza	Deve essere in grado di sollevare un carico di 20 kg	Lei / lui ha molto forte fisico
Durata	Deve essere in grado di stare in piedi per un turno di 6 ore	Sembra avere _ Abbastanza resistenza
Pagare Attenzione ai dettagli	Esso dovrebbe essere in grado di distinguere IL etichette di diverso prodotti	Sebbene lei / lui è attento Di IL problemi lei / lui è interessato , lei / lui ha bisogno consigli su altro temi

Accademico competenze	Fluente dimostrazione di denaro gestione competenze	Esperto in funzionale matematica competenze
Uso di strumenti	Esso dovrebbe essere in grado di utilizzare un contante registrati . Deve essere in grado di utilizzare un documento scanner Stampa prezzo tag	Può usare soldi senza bisogno di una calcolatrice Nessuna esperienza utilizzando contanti registri e documenti scanner
Interazione con clienti	Dovere Avere interpersonale competenze	Può ottenere arrabbiato Quando affrontato con sarcasmo O arrabbiato clienti

Quando supportato occupazione la pratica è portata avanti fuori in conformità con questi criteri elencati sopra , serve a sostenere individui con intellettuale disabilità nella vita lavorativa e contribuisce alla loro qualità della vita. Per questo motivo , il supportato sta in piedi il modello occupazionale fuori tra IL preferenze sul modello di lavoro del individuale con intellettuale disabilità e loro genitori (Migliore , Mank , Grossi e Rogan, 2007). La presenza di un lavoro allenatore Chi continuamente valuta IL individuo nel _ processo e fornisce IL necessario supporto , e il capacità di un individuo con con intellettuale disabilità all'accesso _ opportunità di aumentare sociale partecipazione ogni giorno può essere elencato tra IL maggior parte importante motivi sottostante Questo scelta (Mank & Buckley , 1996; Mank , Cioffi e Yovanoff , 2000; Sen , 1997).

Adattamenti in _ supportato modello occupazionale

Sebbene supportato l'occupazione è trasportata fuori secondo certi _ criteri , ha un livello individualizzato e specifico del contesto struttura poiché si basa sul armonia del _ individuale e il ambiente . Pertanto , si possono osservare differenze in termini di portata e focus nel supporto occupazione . Differenziazione delle pratiche supportate _ occupazione generalmente differisce secondo il _ posizionamento processo e il intensità dei supporti .

Secondo il _ posizionamento processo , supportato occupazione la pratica può essere elencata come individuale piazzamento , gruppo piazzamento , piazzamento con l'attività mobile personale e modello imprenditoriale (Camuso & Baker, 2008). Nel _ *individuale modello di collocamento* , un lavoro l'allenatore è solo responsabile di un individuo con intellettuale disabilità . IL lavoro allenatore offerte supporto a questo individuo nel _ lavoro ricerca , lavoro collocamento e post- posizionamento processo . Nel _ *gruppo modello di posizionamento* , una squadra costituito da un'impresa allenatore O Attività commerciale allenatori lavora per il collocazione di un individuo con intellettuale disabilità che vanno da cinque a otto nel _ Stesso posto di lavoro . In questo pratica , il livelli di funzionamento degli individui con intellettuale disabilità Sono simile . IL ambienti di lavoro Dove IL viene effettuato il posizionamento Sono generalmente grande aziende Quello Sono istituzionalizzato . Nel _ posizionamento pratica con *affari mobili personale* , lavoro allenatori diretto individui con mentale impedimento a lavorare per un certo periodo di tempo. Sul _ altro mano , in questo

pratica , il lavoro anche l'allenatore può lavorare in riunione IL temporaneo supporto bisogni degli individui attualmente lavorando nel _ posto di lavoro . Individui con intellettuale disabilità lavorando entro IL portata del lavoro mobile _ personale la pratica può essere collocata in questi ambienti di lavoro permanentemente Se loro datori di lavoro Sono soddisfatto con loro prestazione . *IL il modello imprenditoriale* può essere spiegato come il istituzioni Quello fornire supportato occupazione Servizi stabilire un piccolo , di medie dimensioni affari e impiego individui con intellettuale disabilità qui. La differenza che distingue questo modello da IL protetto il modello di lavoro è quello altro dipendenti Quello tipicamente sviluppare nel _ posto di lavoro Sono Anche impiegato . Suggestioni su supportato occupazione pratiche in base al posizionamento tipo Sono condiviso nella Figura 10.2. sotto .

Posizionamento individuale	Posizionamento in gruppo	Personale aziendale mobile	Modello imprenditoriale
<ul style="list-style-type: none"> • Individuo con intense esigenze di supporto • Piccole imprese 	<ul style="list-style-type: none"> • Un gruppo di persone con un livello simile di esigenze di supporto • Posti di lavoro su larga scala 	<ul style="list-style-type: none"> • Un gruppo di persone attualmente al lavoro • Fase di consapevolezza della carriera 	<ul style="list-style-type: none"> • Genitori di alto livello socio-economico • Cooperative di organizzazioni non governative

Figura 10.2. *Suggestioni su supportato occupazione pratiche di posizionamento tipo*

Supportato domande di modelli occupazionali differire secondo il _ intensità della _ supporti come modello di supporto continuo - a tempo pieno , dissolvenza a tempo pieno modello di supporto , modello di supporto part -time e ambientale occupazione modello di supporto . Questi pratiche differire secondo il _ livello di supporto necessario di IL individuale . *IL continuo - modello di supporto a tempo pieno* è stato sviluppato per gli individui con disabilità intellettive che non hanno lavorando esperienza O Bisogno intenso supporto . In questo modello c'è un individuo con intellettuale disabilità al _ centro del _ supporto offerto di IL lavoro allenatore . IL lavoro allenatore strettamente e continuamente supporti IL individuale durante IL lavoro collocazione e studio processo . IL lavoro allenatore prende IL necessario misure nel _ processo da garantire Quello certo parte del _ supporto necessario di IL individuale è fornito dai suoi colleghi del _ posto di lavoro . *Nel _ tempo pieno diminuito modello di supporto* , il lavoro allenatore fornisce continua e intensiva sostegno alla persona con intellettuale disabilità durante IL lavoro posizionamento processo . Tuttavia , questo pratica mira a ritirarsi IL supporto fornito di IL lavoro allenatore nel tempo con IL aumenti della _ livello di funzionamento del _ individuale . Sebbene IL supporto fornito al _ individuale entro IL la portata di questo modello è diminuita nel tempo, il lavoro allenatore continua ad osservare e valutare IL individuale continuamente . *IL il modello di supporto part -time* è adatto alle persone con accendino supporto esigenze O Avere precedente lavoro esperienza . Lo scopo principale del _ modello di supporto part -time è quello di adattarsi IL individuale al _ posto di lavoro . IL primario fuoco del _ lavoro l'allenatore è quello IL individuale con intellettuale disabilità partecipa al _ sociale ambiente al _ posto di lavoro e raggiunge IL

competenze da incontrare IL supporto Essi Bisogno da altro dipendenti nel _ posto di lavoro . In questo direzione , il lavoro allenatore supporti datori di lavoro , colleghi e , in alcuni casi , clienti , e si concentra sul sociale competenze del _ individuale con intellettuale disabilità . Entro IL portata di questo pratica , non c'è permanente lavoro presso il posto di lavoro dove un lavoro l'allenatore è posizionato . *Ambientale occupazione modello di supporto* può essere descritto come un'applicazione Dove IL posto di lavoro componenti sono al _ centro del _ supporti nei casi Dove IL supporto esigenze del _ mentalmente compromessa individuale Sono molto basso . IL scopo di questo la pratica è aumentare IL qualità del supporto occupazione di risolvendo i problemi Quello non sono legati a persone fisiche con disabilità intellettive (Steere , Rose & Cavainolo , 2007).

Come elencato sopra , supportato occupazione pratiche differire secondo il _ dell'individuo funzionante e funzionante esperienza . Cambiamenti nel _ livello di funzionamento del _ individuale Maggio causa transizioni fra questi pratiche (Marston , 2015). Ad esempio , un individuo con intellettuale disabilità Chi esigenze intenso supporto durante IL transizione da scuola al lavoro Maggio Bisogno meno sostegno come il suo lavoro esperienza aumenta . In questo caso , il lavoro allenatore Dovrebbe decidere il _ maggior parte adeguata supportato occupazione applicazione di differenziante IL intensità O fuoco del _ supporti fornito al _ individuale .

RIFERIMENTI

- Artar, TM (2018). *Çalışma arkadaşlarının zihin yetersizliği olan bireylerin çalışma yaşamına ilişkin görüş ve önerileri [Opinioni e suggerimenti dei colleghi Di vita lavorativa degli individui con intellettuale disabilità]* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) [Non pubblicato del maestro tesi]. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir [Anadolu University Scuola di specializzazione in educazione Scienze , Eskişehir , Turchia] .
- Camuso , A. & Baker, D. (2008). *Occupazione assistita : manuale di formazione del partecipante* . Nuovo Brunswick , New Jersey.
- Cavkaytar, A. & Artar, TM (2019). *Zihin yetersizliği olan bireyler için iş ve meslek eğitimi*. Eğiten Kitap: Ankara
- Drew , CJ e Hardman , ML (2007). *Disabilità intellettive attraverso IL durata della vita (9. Baskı)*. New Jersey, New Jersey: Pearson Merrill Prentice Sala .
- Mank MD e Buckley J. (1996), Socializzare sistemi Veramente cambiare ? Retrospettiva interviste con sostenuto dallo stato occupazione , *focus su autismo e altro Disabilità dello sviluppo* , 11 (4), 243–251.
- Mank ., D., Cioffi , A. & Yovanoff , P. (2000). Supporto diretto in supportato occupazione e la sua relazione al lavoro tipicità , collega partecipazione e occupazione Risultati . *Mentale Ritardo* , 38 (6), 506-516.
- Marston , DC (2015). comportamentale valutazione e professionale formazione programmi per privati con intellettuale disabilità İçinde AAIDD. *Modo Conduce su Way : percorsi verso l'occupazione per le persone con Intellettuale Disabilità* (s. 107-122). Washington, DC: americano Associazione sulle disabilità intellettive e dello sviluppo .

- Migliore , A., Mank , D., Grossi , T. & Rogan, P. (2007). Integrato occupazione di protetti workshop :
Preferenze degli adulti con disabilità intellettive , loro famiglie , personale . *Giornale di
professionale Riabilitazione* , 26, 5–19.
- Pierangelo , R. & Giuilani , A. (2004). *Servizi di transizione nell'istruzione speciale : una pratica
Avvicinati* . Pearson Istruzione : Boston.
- Sen, Ak (1997). *IL Sanzioni di disoccupazione* , Roma, IT: Banca d'Italia .
- Stere , DE, Rose , E. & Cavaiuolo , D. (2007). *Crescente su passaggio alla vita adulta per gli studenti
con disabilità*. Boston, Massachusetts: Allyn e Bacon.

CAPITOLO 11

Occupazione competitiva

Prof. Dott. Deniz Kağncioğlu, *Università di Anadolu , Turchia*

a. Quadro generale

Le persone vogliono lavorare in un posto di lavoro adatto per loro qualifiche e istruzione , dove possono ottenere _ IL salari Essi meritare . Imprese , sul altro mano , scopo di impiegare persone con adeguata qualifiche , competenze e caratteristiche per operare in modo efficace ed efficiente . Nel _ competitivo mercato del lavoro , il maggior parte elemento fondamentale della occupazione processo è quello di abbinare IL aziende Quello mirare a raggiungere IL umano risorse Quello Sono adatto per loro bisogni e il umano risorse Quello Sono in cerca di lavoro adatto per loro qualifiche .

Avere un lavoro , che è un prerequisito affinché gli individui partecipino alla società come produttivi individui e impegnarsi per la vita, è molto Di più importante per gli individui con disabilità (Karaaslan, 2019). IL educazione e sostegno Quello Disabilitato persone ricevere in _ posto di lavoro Avere ha permesso loro di costruire __ su loro competenze , entra IL mercato del lavoro e riuscire a competere occupazione . Mentre pagato lavorando nel _ aprire mercato del lavoro consente Disabilitato gente da guadagnare reddito , sviluppo loro competenze e scoprire loro Proprio talenti , anche offerte IL occasione per arricchire umano risorse e trarne vantaggio da IL competenze e caratteristiche del disabile persone per le aziende . Inoltre , l' essere impiegato di Proprio scelta entro IL competitivo mercato del lavoro consente IL Disabilitato persone per pianificare il futuro e si espande suo opzioni per la vita (Destekli İstihdam Temel Bilgi Dökümanı , 2011: 13, 14).

b. Reclutamento Processi

IL reclutamento processo è stato regolamentato legalmente COSÌ Quello Disabilitato le persone possono essere impiegate nel lavori Essi preferisco nel _ competitivo mercato del lavoro con altro individui di ottenere " uguale paga per uguale lavoro ". Ecco Sono due modi Quello Disabilitato le persone possono entrare IL mercato del lavoro :

- Registrazione con ISKUR e domanda di lavoro distacco per l'assunzione di disabili dipendenti annunciato per istituzione.
- Applicazione direttamente al lavoro pubblicazione su piattaforme come la carriera siti , pagine web O disabilità associazioni di datori di lavoro Chi desidera assumere _ Disabilitato persone .

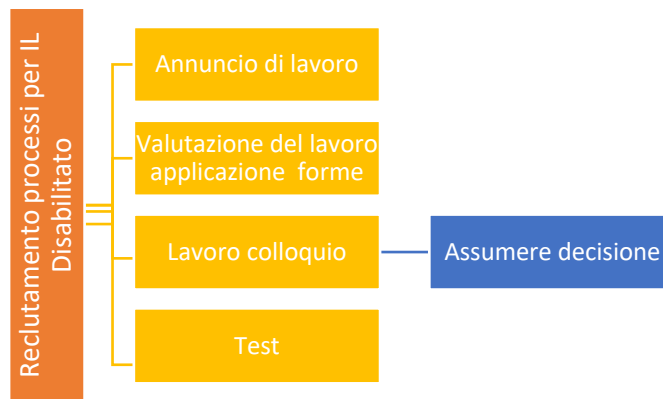


Figura 11.1. *Reclutamento processo nel lavoro distacco*

Lavoro Inserimento e valutazione delle domande di lavoro

Primo, disabilitato le persone possono candidarsi al lavoro distacco annunciato di Organizzazione turca per l'occupazione (ISKUR) con condizione dell'essere _ registrato all'ISKUR. Individui Chi certificare Quello Essi Sono privato di almeno il 40% di tutte le funzioni corporee perdite secondo il loro disabilità stato , con IL Disabilitato relazione dell'assessorato alla salute Essi Volere ricevere da autorizzato salute istituzioni , possono rivolgersi all'ISKUR Provinciale Direzioni /Centri Servizi e registrarsi come " disabili " (<https://www.iskur.gov.tr/>).

Disabilitato individui Incontrare con loro " disabili allenatore " nel applicazione intervista all'ISKUR. Nel _ applicazione intervista , il Disabilitato allenatore chiede domande Piace Che cosa IL Disabilitato persona fa ? o può fare? qual è il suo lavoro esperienza ? ecc . e crea un CV per lui /lei. Se IL Disabilitato desideri e possono , possono anche creare un CV da IL sito web dell'ente . IL Disabilitato allenatore monitor IL quota di imprese impiegando 50 o Di più lavoratori con IL Mensile Grafico della forza lavoro . IL datore di lavoro chi ha una quota disavanzo O vuole assumere _ Disabilitato persone Sopra IL quota si applica all'ente . Disabilitato lavoro allenatore caricamenti IL annunci di lavoro posti vacanti con IL dettagli Piace necessario qualifiche , bianco colletto blu collare lavori , ecc . sul sito web dell'ISKUR e pubblicarli sui cartelloni pubblicitari . In questo annuncio , il datore di lavoro non può limitare IL disabilità tipo del _ Disabilitato persona Chi Volere applicare . Disabilitato servizi e disabili lavoro allenatori fornire corrispondenza in ciascuno Provincia su IL del datore di lavoro applicazione . Se IL lavoro annuncio sarà dato _ di IL datore di lavoro , è importante Quello IL informazione Quello Volere beneficio IL il datore di lavoro è chiaro e quello Questo le informazioni vengono restituite al datore di lavoro correttamente . Questo apertura Anche aiuta Disabilitato persone domanda di lavoro per sentirsi meglio . Ad esempio , il dichiarazione chiaramente dichiarato nel _ pubblicità " Noi Benvenuto IL applicazioni di disabili persone " rimuove IL esitazioni del _ disabilitato ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)).

Sebbene annunci Sono pubblicato nel _ solito modi , disabili persone potrebbe non essere possibile accedere questi pubblicità . Se è rivolto a disabili dipendenti a cui accedere questi pubblicità in un modo migliore modo , lavoro si possono effettuare inserzioni di volontario associazioni , giornali O riviste trasmissione per il disabili e organizzazioni di servizi locali per i disabilitato . Lavoro applicazione forme dovrebbe

essere progettato in conformità con Disabilitato individui . Moduli di domanda dovrebbe essere scritto in maiuscolo lettere , semplici e chiare . Se adeguata disposizioni non sono realizzati in _ lavoro applicazione modulistica per disabili persone , chiunque dovrebbe essere in grado di riempire il modulo per conto del Disabilitato persona (<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/>).

Condurre Lavoro Colloquio

Lavoro l'intervista è fatta all'ISKUR. IL Disabilitato lavoro allenatore richiede un appuntamento da IL datore di lavoro o il suo rappresentante di recarsi presso l'istituzione e di sostenere un colloquio . Viene annunciato sul tabellone e nel _ sistema Quale posizione sarà intervistato in cui _ giorno e ora. Disabilitato persone Chi incontro qualifiche di lavoro annuncio partecipare al _ intervista . Aziende dovere legalmente riempire IL vacante posizione entro 1 mese . Se IL datore di lavoro direttamente assume un disabile individuale di suo proprio , il il colloquio può essere svolto presso il posto di lavoro . Tuttavia , i datori di lavoro bisogno di registrarsi IL candidato assunto Attraverso loro Proprio canali con ISKUR entro 15 giorni (Arkan, 2018: 96).

Interviste condotto durante IL reclutamento processo delle persone con disabilità può bisogno di includere Alcuni speciale condizioni ([https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42)):

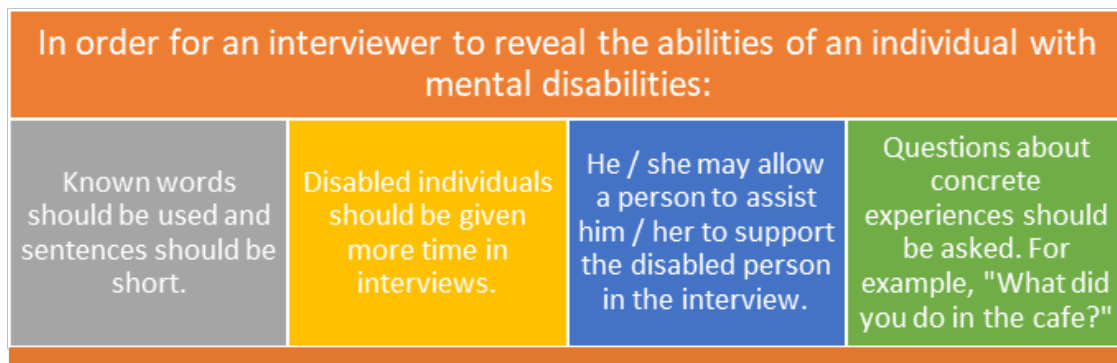


Figura 11.2. Svelare capacità di colloquio

Talento Valutazione e reclutamento

IL reclutamento processo di un disabile individuale non dovrebbe essere diverso da IL reclutamento processo di un non disabile individuale , e il competenze richiesto per il lavoro dovrebbe essere definito nel _ maggior parte accurato modo e abbinato con IL qualifiche e caratteristiche del _ Disabilitato individuale candidarsi per un lavoro . Per questo scopo , prove applicato nel _ selezione processo e selezione criteri Dovrebbe concentrarsi sul _ specifica competenze , conoscenze e abilità richiesto per il vacante lavoro . Al _ fine di questo processo , ha lo scopo di fornire IL maggior parte adeguata incontro con un piazzamento adatto per entrambi IL situazione del _ Disabilitato individuale e il richieste del _ datore di lavoro . In caso di questo

corrispondenza , entrambi IL soddisfazione del _ Disabilitato individuale aumenta e il datore di lavoro esperienze il minimo possibile i problemi Quello Maggio presentarsi da impiegando IL Disabilitato individuo in posizione che non è adatto a lui /lei (Karaaslan, 2020: 55).

Se IL lavoro requisiti nel _ posizione Dove IL Disabilitato persona sarà impiegato _ Sono definito correttamente , il importante fattore nel fare IL reclutamento decisione non è se IL individuo ha una disabilità ma se lei / lui è adatto a questo lavoro . Per questo scopo , il responsabilità del _ lavoro , il strumenti e metodi usato , il competenze , conoscenze e abilità richiesto di fare il lavoro dovrebbe essere definito e abbinato con IL competenze e caratteristiche del _ Disabilitato individuale durante IL reclutamento decisione (<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci>).

c. Necessario Competenze

Là Sono di base abilità e tratti necessario in ogni lavoro per essere assunto . _ Questi sono abilità generali Quello fare un individuo impiegabile . Questi di base competenze , espresse come occupabilità competenze , devono lavorare _ BENE con altri , agire per risolvere problemi e di adattarsi a qualsiasi lavoro ambiente . Interventi per migliorare IL sociale competenze e autogestione del _ Disabilitato dovrebbe mirare ad aumentare _ loro lavorativo e professionale capacità come affrontare _ con stress , gestione del tempo , analisi dei problemi , carriera pianificazione , decisione competenze ed efficaci comunicazione competenze . Crescente professionale rendimento e lavoro autonomo competenze Volere aumento IL produttività e motivazione delle persone con disabilità, che Volere supporto IL miglioramento del _ qualità del lavoro (Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (MoLSS), 2013: 13).

d. Adattamento al lavoro

IL di base condizioni per fornire e con successo mantenimento competitivo occupazione dipendono da dettagliati lavoro analisi , fornitura supporto e informazioni in _ posto di lavoro , appropriato prezzi strategie , formazione e orientamento programmi e creazione IL necessario disposizioni nel _ posto di lavoro . Individui Maggio Bisogno orientamento e consulenza in _ vero lavoro ambiente , anche Se Essi Avere ricevuto IL necessario formativo e adeguato titoli di studio relativo al _ lavoro loro assegnato . _

Formazione e orientamento programmi abilitare dipendenti a imparare IL lavorando condizioni e il regole del _ affari in breve tempo e garantire Quello dipendenti Ottenere sbarazzarsi del loro paure e pregiudizi Di lavoro . Per privati con disabilità intellettive , il programma di orientamento svolto fuori Dopo IL lavoro posizionamento processi rende più facile per le persone ottenere abituato al _ lavoro ambiente e adattarsi al _ lavoro . In questo contesto , è possibile non solo trovare un lavoro , ma assicurarli IL sostenibilità della _ lavoro con uno speciale programma di formazione e orientamento presso il luogo di lavoro (İnal vd., 2020: 27). Si afferma _ Quello Disabilitato individui Sono Di più successo nell'occupazione _ Quando Essi ricevere sul posto di lavoro formazione Piuttosto che in separato O protetto formazione programmi . (<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf>).

Prima di tutto è importante informare il dipendente di le regole e procedure generali per quanto riguarda il lavoro nel programma di orientamento. Il processo di orientamento può essere portato avanti fuori dal supporto personale entro le risorse umane del Dipartimento O di esperti. Chi ha ricevuto il necessario per la formazione in questo riguardo. La comunicazione dei metodi e del linguaggio dovrebbe essere semplice e di facile comprensione per il dipendente con disabilità. Esso sarà utile da usare un capitale alfabetico, una lingua comprensibile e figure necessarie in opuscoli e opuscoli preparati per l'orientamento e l'educazione. (Seyyar e Aydemir, 2014).

In particolare, è necessario introdurre in materia di salute e sicurezza regole, lavoro, ore, pranzo e pause caffè, pagate e week-end vacanze e i benefici forniti al dipendente. Uno dei maggiori passi importanti del processo di orientamento è l'introduzione del nuovo dipendente ai loro dirigenti e colleghi. Considerando i pregiudizi per quanto riguarda l'occupazione delle persone con disabilità, è meglio capire quanto sia importante questo palcoscenico. Assistere dipendenti con disabilità in regola con le regole scritte (chi vuole fare il caffè? Chi vuole restare in pausa? Chi vuole completare il compito incompiuto funziona?) così come le regole scritte e la garanzia del supporto dei loro colleghi sono importanti in termini di adattamento al processo (Hemmings & Morris, 2004: 15).

e. Monitoraggio, Sostenibilità e Transizione

I regolamenti aziendali sono importanti per la sostenibilità dell'occupazione delle persone con disabilità intellettive. Essi dovrebbero essere dati in modo adeguato e l'opportunità e il posto di lavoro dovrebbero essere organizzati in un modo che faciliti il lavoro.

Come con altri impiegati, gli impiegati con disabilità intellettive con maggiore esperienza variano rispetto e disciplinano i problemi nel posto di lavoro. Un monitoraggio e un sistema di avvertimento può essere stabilito soprattutto per i dipendenti con disabilità. Chi ha maggiore difficoltà nel seguire le istruzioni, l'organizzazione dei compiti, concentrarsi sul lavoro, fare decisioni, soluzioni ai problemi e apprendimento di nuovi compiti. Ad esempio, potrebbe essere necessario dare più avvertimenti verbali a un dipendente con disabilità intellettive rispetto ad altri. Se qualcuno non sta facendo il loro lavoro bene, sarebbe sbagliato non dirlo loro e dare loro la possibilità di migliorare il loro lavoro. Un modulo di follow-up preparato per le risorse umane può essere riempito e monitorato dal primo supervisore del dipendente con disabilità e condiviso con lui / lei periodicamente, e lui / lei può essere avvertito. Così, quello che è necessario si può apportare miglioramenti. Vari atteggiamenti e comportamenti possono assumere questa forma come il dipendente con disabilità conformità con le regole e gli orari del posto di lavoro, conformità con le regole di salute e sicurezza professionali, rispetto alle istruzioni e ai doveri, motivazione al lavoro, stile di lavoro, collaborazione con altri dipendenti, relazioni con i clienti, realizzazione di errori e reazione all'errore (Buzzeli, Leonori & Berarducci, 2009: 146). Sul altro lato, le misure necessarie dovrebbero essere prese per garantire che i dipendenti con disabilità abbiano accesso alle informazioni sulla carriera, sviluppo e promozione in modo appropriato. Se queste vengono fornite elettronicamente, dovrebbe essere data importanza per l'accessibilità.

Possono essere previste disposizioni speciali per i dipendenti con disabilità intellettive in particolare durante IL monitoraggio e valutazione delle prestazioni . Ad esempio , i dipendenti con disabilità possono essere aiutati a compilare il " loro Proprio riconoscimento forme " come parte dell'apprezzamento loro prestazione . Esso sarà vantaggioso _ Se IL forme Sono preparato e comprensibile considerando IL persona e le sue mansioni . Ad esempio , nel modulo , domande a cui si può rispondere con Sì o no, come " Sono arrivato in orario al lavoro ? Ho obbedito _ con IL lavorando ore ? Ho fatto _ Tutto IL lavoro che devo fare? Ho avuto _ difficoltà facendo Mio lavoro ? Sono soddisfatto _ con Mio lavoro giorno ? Ho adempiuto _ Che cosa Mio collega mi ha chiesto di fare?" può essere preparato in questa forma (Buzzeli , Leonori & Berarducci , 2009: 152). È molto _ importante motivare _ dipendenti per loro successo ed esaminare fallimenti insieme . Come con Tutto dipendenti nel _ posto di lavoro , mostrando Quello IL Attività commerciale valori disabilitato dipendenti , compresi IL dipendente nelle attività portato fuori dentro o al di fuori IL posto di lavoro e garantire Quello Essi esprimere loro parere sull'attività _ selezione Maggio fornire motivazione .

A mentalmente Disabilitato dipendente può eseguire loro doveri in tempi più lunghi , però possono fare il Stesso lavoro come altro dipendenti (Hemmings & Morris, 2004: 25). Durante IL lavoro , è necessario dare il tempo disabilitato dipendente ha bisogno di fare il lavoro indipendentemente invece di fare IL lavoro O rendendo più facile per lei/lui farlo. Inoltre , vedere _ IL intellettuale Disabilitato dipendente da adulto , comunicante con un'età adeguata linguaggio e comportamento Volere facilitarne l' acquisizione _ _ _ comportamenti e abilità adeguato al loro ruolo nella posto di lavoro e di sviluppo indipendente vita competenze (Buzzeli , Leonori&Berarducci , 2009: 138, 153).

Riferimenti _

Arıkan, S. (2018). "Destekli İstihdam Kavramı". *Engelli Bireylerin Destekli İstihdamı* . (Ed. Arıkan, S. & Ayyıldız, E.). İstanbul: Akademik Kitaplar.

Buzzeli , A.; Berarducci , M. & Leonori , C. (2016). *Özel Gereksinimli Bireyler İş Yaşamında Bütünleştirme İçin Yöntem ve Araçlar* . (Çev. Gökçe Hazal Karakaş). İstanbul: Down Sendromu Derneği İktisadi İşletmesi Yayınları.

Ellenkamp , Joke JH; Brouwers , Evelien PM; Ombretti , Petri JCM; Joosen , Margot CW & Weeghel , Jaap furgone . (2016). " Relativo all'ambiente di lavoro Fattori per l'ottenimento e il mantenimento Lavorare in un ambiente di lavoro competitivo per i dipendenti con Disabilità intellettive : una sistematica Recensione . *Giornale di lavoro Riabilitazione* , (26), 56-69.

Inal, S.; Subaşı, F.; Tsaklis , PV & Molik , B. (2020). Modello di inserimento lavorativo assistito per persone con Disabilità intellettive : collocare , formare, mantenere . Ankara: Hipokrat Yayıncılık.

Karasaşlan , Lutfiye. (2019). "Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vaad Ediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği" , *Karatahta* , (14), 77-108.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (MoLSS). (2013). *Crescente Occupabilità delle persone con disabilità* , Coordinamento UE Dipartimento , Sviluppo Risorse Umane Operativo Programma - CCI N. 2007TR05IPO001.

Seyyar, A. & Aydemir, E. (2014). "İnsan Kaynakları Yönetiminin Engelli Dostu Yaklaşımı Nasıl Olmalı?" *Dezavantajlı Gruplar Eğitim ve İstihdam Sempozyumu* , 6-7 Kasım, Kocaeli.

Susan Hemmings e Jenny Morris (2004). *Impiegare persone con difficoltà di apprendimento: un manuale per i datori di lavoro* , York: Joseph Rowntree Foundation.

Türkiye'de Engelliler İçin Farkındalığı ve Kurumsal İstihdam Fırsatlarını Arttırma (2011). *Destekli İstihdam Temel Bilgi Dokümanı* . Trasferimento dell'innovazione Leonardo Da Vinci , TR 1-LEO05-27961.

<http://thecpsd.org/wp-content/uploads/2018/09/CIE-Myths-and-Truths-CPSD-9.24.18-final.pdf> *Competitivo Occupazione integrata per le persone con Disabilità intellettive e dello sviluppo : miti e verità* .

[https://www.engelsizkariyer.com/\(S\(musbea553uhfpt55adde3zy2\)\)/YaziYazdir.aspx?id=42](https://www.engelsizkariyer.com/(S(musbea553uhfpt55adde3zy2))/YaziYazdir.aspx?id=42) . *Özürlülerin Çalışma Yaşamına Katılımı & İşverenler* .

<http://www.omuzomuza.com.tr/Engelli-Bireyin-%C4%B0se-Alim-Sureci> .

<https://engelliler.gen.tr/f43/engellilerin-calisma-yasamina-katilimi-isverenler-calisan-engellilerin-sorunlari-5141/> .

CAPITOLO 12

Lavoro Posizionamento Processo in Europa Paesi

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

ITALIA

IL lavoro integrazione percorsi , progettati di efficace Locale reti di pubblico e privato attori , spettacolo Quello Anche persone con possono diventare disabilità fisiche , intellettive e psichiche attivo sudditi , liberatori loro stessi da il rischio di una cronica condizione di assistenza necessità e riduzione il rischio di povertà . Quindi , occupazione per le persone con disabilità non solo porta innegabile sociale benefici ma anche salva IL pubblico sistema benessere costi . Tuttavia, persone incontro con disabilità molti ostacoli Quando cercando di entrare IL mercato del lavoro ; questi le difficoltà originare in precedenza fasi della vita, per esempio , durante IL scolarizzazione processi che , soprattutto per quelli con gravi disabilità, è caratterizzato di difficoltà nel raggiungimento alto livelli di istruzione . Esso Dovrebbe anche essere considerato Quello fisico barriere Ancora rappresentare una cosa seria impedimento al lavoro inclusione e potrebbe essere facilmente superare di adottando agile forme di lavoro , come smart _ funzionanti , che però non sono ancora diffusi . _ Altro barriere Sono inerente al _ fornitura sistema e sono legato a quello culturale e sociale atteggiamenti : nonostante IL vantaggi e benefici dell'assunzione _ persone con disabilità - come la legge 68/99, pionieristica legge mirata _ occupazione - datori di lavoro Ancora tendono a considerare IL occupazione delle persone con disabilità un problema per la produttività . In Italia - com'era Già appuntito fuori - Là Avere lungo stato regole da promuovere IL occupazione delle persone con disabilità e loro anticipato la Convenzione delle Nazioni Unite , che si riferisce parecchi volte alla non discriminazione e alla parità opportunità di carriera avanzamento . Legge n. 68 del 1999 introdotto mirata occupazione , superamento IL precedente obbligatorio occupazione , che era solo un compenso strumento per le persone con serio salute problemi . IL legge concepisce lavoro il collocamento come occasione di autorealizzazione e strumento di socialità inclusione ; mira a connettersi _ lavoro domanda e offerta , per promuovere IL valorizzazione delle persone competenze e il individuazione di strumenti per la personalizzazione inserimento nel _ sul posto di lavoro , in linea con IL principio di ragionevolezza alloggio Dopo definito all'articolo 2 della Convenzione delle Nazioni Unite (cfr Capitolo 3). Legge n. 381 del 1991 assegnato sociale cooperative un ruolo importante nel occupazione delle persone anche con disabilità Attraverso Azioni finalizzato al superamento loro svantaggio in termini di competenze e umane capitale . Con questi obiettivi in mente , " tipo B cooperative " erano creato con IL funzione di formare e assumere (o reimpiegare) le persone con fisico , mentale O disabilità sensoriali .

Nonostante questo lungimirante _ legislazione , il svantaggio delle persone con disabilità nel resta il mercato del lavoro significativo . Infatti , considerando _ IL popolazione tra i 15 e i 64 anni vecchio , solo il 31,3% di quelli sofferenza da serio limitazioni Sono occupati (26,7% tra donne , 36,3% tra gli uomini) contro il 57,8% delle persone senza limitazioni . A livello territoriale livello , il peggio i dati sono quelli di Southern Italia : solo il 18,9% delle persone con disabilità sono impiegato . Contrariamente a cosa normalmente avviene nelle analisi rotto giù di territorio , il migliore dati in questo caso non è quello del Nord ma quello del Centro : 42,2% delle

persone con disabilità sono occupati , contro il 37,3%. Un plausibile spiegazione per questo l'evidenza è quella persone con disabilità sono soprattutto impiegato non nel privato settore ma nel Pubblica Amministrazione: 49,7% rispetto al 41,3% delle persone senza limitazioni . Con riferimento al _ privato settore , agricoltura precede servizi e industria in questo rispetto . Inoltre , persone con disabilità sono spesso lavoratori autonomi ma raramente dirigenti , professionisti O imprenditori .

Un ulteriore pertinente considerazione preoccupazioni IL complessivamente qualità del lavoro . Un indiretto misura del _ quest'ultimo è il grado di lavoro soddisfazione. IL dati spettacolo Quello tra impiegato persone senza limitazioni IL quota di soddisfatti la gente è significativamente più alto di tra persone con gravi limitazioni (75,9% contro 65,4%). IL più alto si osserva il divario tra i lavoratori autonomi , dove la presenza di persone con disabilità è maggiore ; Questo prova Potevo indicare che per il più recente IL lavoro fanno è un ripiego soluzione dettato di IL mancanza di altro opportunità .

Ai sensi dell'articolo 17 comma 1, lettera z) della Legge n. 124/2015, "Al fine di garantire efficace integrazione nel _ luogo di lavoro delle persone con disabilità ai sensi della Legge n. 68 del 12 marzo 1999, provvedimento per l' appuntamento , entro pubblico amministrazioni con Di più di 200 dipendenti , senza nuovo O aggiuntivo oneri per il pubblico finanzia e con IL umano , finanziario e strumentale risorse disponibile Sotto attuale legislazione , di un responsabile della _ integrazione processi , definendo i suoi compiti con particolare riferimento al _ garanzia di ragionevole alloggio di cui all'articolo 3 , comma 3-bis, del d.lgs. n Decreto 9 luglio 2003 n. 216 ; disposizione del _ obbligo per il annuale trasmissione di pubblico amministrazioni al _ Ministro delegata per semplificazione e pubblica amministrazione e all' Ministro del lavoro e sociale Politiche , così come al competente Locale occupazione centro , non solo del comunicazione relativo al _ posti vacanti _ riservata ai disabili lavoratori , ma anche di un successivo dichiarazione relativo al _ tempi e modalità per il copertura del _ Riserva quota previsto da _ IL normative vigenti , in conformità con IL legale reclutamento vincoli di pubblico amministrazioni , nonché la fornitura di adeguate sanzioni per il mancato invio _ IL suddetto dichiarazione , anche in termini di inizio numerico dei lavoratori con disabilità di IL competente Locale occupazione centro " .

IL delega di poteri era puntualmente riflesso nel legislativo Decreto 25 maggio 2017, n. 75, Capo V, " Misure a sostegno della disabilità " , articolo 10 intitolato " Modifiche all'articolo 39 del D.Lgs. Decreto 30 marzo 2001 n. 165 " , che introdotto al legislativo D.Lgs . 165/2001, artt. 39 bis , 39 ter e 39 quater , con specifica riferimento al _ costituzione del _ Nazionale Consiglio per il integrazione delle persone con disabilità nel posto di lavoro e del persona incaricata della _ _ integrazione processi delle persone con disabilità.

IL costituzione del _ Consiglio al _ è previsto il Dipartimento della Pubblica Amministrazione senza nuovo O aggiuntivo oneri per il pubblico finanzia , mentre L'articolo 39 ter prevede Quello pubblico amministrazioni con Di più di 200 dipendenti deve nominare un responsabile della _ _ _ integrazione processi , senza nuovo O aggiuntivo oneri per il pubblico finanzia e all'interno IL umano , finanziario e strumentale risorse disponibile durante IL attuale legislazione .
Cosa si può fare per migliorare IL situazione ? (decreto del _ Presidente del _ Repubblica 12 ottobre 2017 -

" Adozione del _ secondo due anni azione programma per il promozione del _ diritti e integrazione delle persone con disabilità " - Pubblicato nella Serie Generale Ufficiale Gazzetta 12 dicembre 2017, n .289)

a) monitorare e promuovere pieno attuazione del _ Linee guida mirate lavoro da rilasciare ai sensi del D.lgs Decreto 14 settembre 2015 n .151 ;

b) migliorare e armonizzare IL funzionamento del _ servizi mirati _ posizionamento , che deve essere garantito come essenziale livelli di servizio in tutto IL nazionale territorio , al fine di promuovere di più e meglio occupazione per le persone con disabilità;

c) assicurare adeguato competenze e potenziamento , attraverso mirata formazione , il professionalità del _ operatori dei Centri per l'Impiego del campo del lavoro e della disabilità ;

d) garanzia specifica competenze e professionalità nel _ campo di mira occupazione nel _ competente strutture , partenza da IL Nazionale Agenzia per le Politiche Attive del Lavoro che deve essere istituito ;

e) monitorare IL uso del Regionale Fondi , in collaborazione con IL Regioni , nel luce del _ legislativo i cambiamenti Quello Aver preso luogo ;

f) analizzare IL attuazione del _ nuovo regolamenti mirati _ occupazione nel _ Pubblica Amministrazione e valutare IL processo di conformità con Legge 68/99;

g) istituire un cittadino registro delle persone Chi ricevuto una certificazione da IL pubblico Commissioni preposte all'accertamento _ _ invalidante stati O disabilità , su cui ISTAT e INPS hanno avviato una fattibilità studiare ;

h) includere disabilità tra IL variabili da assumere in conto in _ periodico sondaggi sul _ lavoro forza condotto dall'ISTAT , rivolto alla popolazione generale ; _

i) garanzia IL interoperabilità del _ varie database , che Già esistono e quali Maggio infine esistono , sul soggetto adulto _ legato al lavoro disabilità , per avere _ affidabile e periodico dati disponibile ;

j) fornire l' accesso al informazioni nella sezione " Targeted occupazione banca dati " ; trasportare fuori periodico analisi del _ disponibile dati al fine di valutare _ barriere e agevolazioni elementi almeno _ una volta all'anno , anche nel _ alla luce della riforma del attivo politiche sistema ;

k) declino specifica monitoraggio e valutazione attività di politiche , programmi , servizi e interventi rivolto alle persone con disabilità , in una prospettiva di " mainstreaming " (es IL ordinario monitoraggio e valutazione sistemi , validi per il Totale mercato del lavoro) ;

l) introdurre uno specifico prioritario anche l' intervento a sostegno del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità al di là IL Già previsto riferimenti al sociale cooperazione ;

m) prevedere monitoraggio azioni e interventi , quando riprogrammazione , sul strutturale fondi per attivo politiche europeo Fondo di sviluppo regionale (FESR), nazionale Programma Operativo (PON) " Sistemi di attivi politiche per il lavoro ", Nazionale Girevole Fondo per il promozione dell'autoimprenditorialità e del lavoro autonomo , ecc .) anche a favore del occupazione delle persone con disabilità; periodicamente tenere sotto controllo IL regionale programmazione a favore del _ occupazione delle persone con disabilità al fine di coordinare loro con IL nazionale obiettivi sul _ Stesso soggetto ;

n) identificare , durante IL revisione e riprogrammazione del PON " Sistemi di attivi politiche per l'occupazione " (FESR), specifico e trasversale iniziative da aumentare occupazione e ridurre IL tasso di inattività delle donne con disabilità e ad aumentare lavoro autonomo e imprenditorialità femminile ;

o) costruire una rete integrata di soggetti e servizi a supporto IL pubblico sistema di mirati occupazione , anche di attivando convergenza e operativo integrazione con le Agenzie per il Lavoro " profit e non profit " , con IL scopo di aumentare IL potenziale di supporto per il promozione dell'occupazione e dei suoi sostentamento ;

p) promuovere IL occupazione dei disabili persone con alto titoli di studio entro pubblico e privato occupazione contesti , attraverso stimoli e consapevolezza campagne ;

q) definire, attraverso un'udienza interministeriale tecnico tavola rotonda , il concetto di salvavita terapie per il scopi del _ medico valutazione per il riconoscimento del _ diritto al " tempo parziale " per i lavoratori sofferenza da oncologico malattie così come da _ serio cronico degenerativo malattie "per i quali un ridotto lavorando capacità rimane , forse Anche a causa del disabilitante effetti di salvavita terapie " (cfr. art. 8, comma 3 del d.lgs 81/2015), nonché per il scopi di orientamento per il applicazione del collettivo contrattazione sul _ soggetto ;

r) identificare IL competente commissione , tra quelli Già esistente , accertare IL condizioni che dà diritto all'accesso al benefici di cui all'art. 8, par. 3 e par. 4 del D.lgs Decreto 81/2015 (con possibile regolamentare modifica del par. 4, dove necessario) e chiarire IL pertinente operativa procedura ;

s) concentrarsi sul lavoro collocazione delle persone con disabilità intellettive e mentali ;

t) prevedere un collegamento tra scuola e il mondo del lavoro , al fine di guidare giovane persone con disabilità verso un adeguato lavoro posizionamento .

“PILLOLE” DI CHIAMATE E AVVISI PUBBLICI - Bene pratiche in ambito regionale politiche per il occupazione inclusione delle persone con disabilità.

PIEMONTE - Progetto Tsunami .

Innovativo modalità di lavoro inclusione delle persone con psichico disagio . IL Piemonte Regione , con IL sostegno del _ europeo Unione , è il leader di un sperimentale progetto per un nuovo modello di occupazione delle persone con disabilità. IL progetto prevede Quello ogni nuovo persona registrato nel _ mirata occupazione secondo L.68/99 è supportato da un qualificato operatore (lavoro allenatore) in un primo orientamento fase , seguita da uno stage esperienza in locale aziende .

REGIONE LOMBARDIA - Sociale Agricoltura .

Pubblico Avviso sui Social Agricoltura : sistema azione per il alternanza , orientamento e lavoro collocamento dei giovani Disabilitato persone del 23 dicembre 2016. Obiettivo generale creare , con IL sostegno del _ Lombardia Sociale Rete Agricola , un modello di intervento per la orientamento del disabile persone in direzione lavoro utilizzando l'agricoltura come " educativo mezzo " , sperimentando con diverso territoriale e imprenditoriale realtà per il graduale approccio al lavoro e al lavoro posizionamento per certificato Disabilitato persone in partenza secondario formazione scolastica O professionale formazione corsi .

REGIONE SARDEGNA - Progetto Includis

Integrato e multidimensionale percorsi di attivo inclusione da aumentare occupabilità e partecipazione al _ mercato del lavoro , in aumento IL offerta di lavoro opportunità ai soggetti in particolare condizioni di svantaggio e sociali esclusione . Obiettivi : disoccupati persone con riconosciuto disabilità e/ o con mentale disturbo O autismo spettro disturbo e/ o con mentale e/ o psichico disabilità responsabile del sociale _ salute servizi . Disabili coinvolti : Accesso e presa in carico (n . 1077) - Orientamento (n. 920) - Tirocini (n. 656).

Aziende coinvolti (n.356)

REGIONE LAZIO - Pensami Progetto Adulto

IL progetto , attraverso processi della scuola inclusione e scuola - lavoro transizione , mira a migliorare IL qualità della vita dei giovani adulti ricercato di autismo spettro disturbi . IL La Regione ha accettato IL avviso rilasciato di IL Più alto Salute Istituto , con IL partecipazione del _ Friuli Venezia Giulia , Calabria , Molise e Basilicata Regioni , per fare sistema Bene pratiche sul loro territorio sul _ tema della scuola e del lavoro inclusione delle persone ricercato di Asd , ma anche da sperimentare e diffondere innovativo modelli di intervento da incentivare loro introduzione al lavoro . Destinatari : studenti con e senza autismo spettro disordine ; alto scuola insegnanti .

REGIONE EMILIA ROMAGNA - Permanente formazione corsi - Competenze per l'occupabilità e l'adattabilità - anno 2020

IL chiamata promuove esteso formazione opportunità volto a sostenere persone con disabilità nel acquisizione di conoscenze e competenze per aumentare loro occupabilità e adattabilità e quindi funzionale per rafforzare mirata politiche per il lavoro collocazione e permanenza nel _ mercato del lavoro . Esso mira a fare disponibile una gamma di breve corsi , compresi modulare quelli , che possono essere utilizzati in modo personalizzato e individualizzato maniera , capace di incontrarsi IL

bisogno di acquisire le di base conoscenze , abilità e abilità necessario per l' avvio successivo attivo lavoro ricerca processi e rimanere al lavoro contesti e organizzazioni . Destinatari : a) disabili in cerca di lavoro iscritti al _ mirata servizio per l'impiego in conformità con le disposizioni della legge n. 68/99 b) disabili persone a norma con Legge n. 68/99 che Sono occupati e disabili persone Chi Avere acquisito una disabilità Mentre ancora occupati . _

SPAGNA

Al riparo impiego : speciale occupazione centri

In Spagna , al riparo l' occupazione è definita come occupazione di quelli persone Chi non può accesso il ordinario mercato del lavoro a causa della loro disabilità . Al riparo l'occupazione è gestita Attraverso **Centri Speciali per l'Impiego** , che erano promosso in tutto il Autonomo Comunità , in conformità con l'articolo 42 della legge 13/1982 sul Integrazione sociale del Disabilitato .

Suo si fa forza lavoro almeno il 70 % dei lavoratori con disabilità, chi Sono fornito con pagato lavoro . Questi Sono gente di lavoro età (16-64 anni) , con un riconosciuto grado di invalidità di almeno il 33% e con sufficiente preparazione per svolgere un lavoro con un minimo produttivo capacità .

Secondo **CEPES** , Confederación _ Empresariale Española de la Economía Sociale (Confederazione spagnola delle imprese per il Sociale Economia) , lì Sono attualmente 557 speciali occupazione centri in Spagna entro il quadro del _ sociale economia e quasi 36.000 lavoratori con disabilità sono impiegato presso di loro .

Oltre al _ _ speciale occupazione centri , là Sono **Lavoro Enclavi** . Questi enclavi permettere persone con disabilità da integrare in standardizzato lavoro ambienti . Inoltre , il enclavi sono un facile e veloce formula per il creazione di stabili posti di lavoro ordinari aziende . Pertanto , non è un temporaneo soluzione .

Lavoro Enclavi Sono contemplato in Royal Decreto 290/2004 del 20 febbraio (rivisto nella legge generale sul Diritti delle persone con disabilità e loro Sociale Inclusione del 2013).

Occupazione assistita

assistita è definita in Royal 870/2007 del 2 luglio come " insieme di azioni per individualizzato guida e accompagnamento nella _ posto di lavoro , fornito di specializzato lavoro allenatori , di cui scopo è quello di facilitare il sociale e del lavoro adattamento dei disabili lavoratori con speciale difficoltà nel reperire occupazione nelle aziende del _ ordinario mercato del lavoro sotto simili condizioni ad altre lavoratori in equivalente posizioni " .

Di mezzo di questo decreto , sostenuto occupazione dovere includere almeno _ il seguente azioni :

- Orientamento , consulenza e accompagnamento per il Disabilitato persona , elaborando per ciascuno lavoratore un adattamento programma al _ lavoro .
- Lavoro di approssimazione e mutuo assistenza fra IL lavoratore beneficiario del _ supportato occupazione programma , il datore di lavoro , e il azienda personale Chi condividere compiti con IL lavoratore con una disabilità .
- Supporto al _ impiegato nel _ sviluppo sociale e comunitario _ competenze , quindi che lui/ lei possa interagire con IL lavoro ambiente nel _ migliore condizioni .
- Monitoraggio del _ dipendente e valutazione del _ inserimento processo nel _ lavoro .
- Consulenza e informazione al _ azienda Di IL esigenze e adattamento processi del _ lavoro .

In termini generali , in Europa e in Spagna , il fasi di supporto l' occupazione può essere così riassunta :

1. Introduzione al servizio di collocamento assistito : questo fase fornisce accessibile informazione in modo appropriato e aiuta IL individuale da utilizzare Quello informazioni e prendere un informato decisione .
2. Produzione di un profilo professionale: The lo scopo è il individuale conosce i suoi punti di forza e di debolezza e , quindi , è un'opportunità per le persone di scegliere un lavoro che è compatibile con loro interessi , aspirazioni , bisogni , situazione e precedenti esperienza .
3. Lavoro Cerca : Servizi di collocamento assistito Dovrebbe prendere in considerazione quelli attività Quello migliore Incontrare IL esigenze del _ feste coinvolto .
4. Aziendale Coinvolgimento .
5. Fornitura di supporto all'interno e all'esterno IL luogo di lavoro : il grado , importo e natura del sostegno forniti a un individuo Volere dipendono dalle sue esigenze , capacità e lavoro _ situazione . Supporto professionale Dovrebbe gradualmente scomparire ed essere sostituito di supporto da compagno lavoratori . Entrambi IL grado di supporto fornito e il sostituzione strategia dovrebbe essere pianificato e discusso con IL lavoratori , il compagnia , e il individuale . Allo stesso modo , questo contribuisce alla _ sviluppo del naturale supporti nel _ lavoro ambiente .

Regolare O Occupazione competitiva

In Spagna , *regolare occupazione* è il uno offerto di aziende , enti e associazioni con Quale IL lavoratore mantiene un certo lavoro relazione . Questo modalità include *supportato lavoro* , dove un professionista offerte IL necessario supporto al _ lavoro cercatore COSÌ che lui o può integrarsi _ in un ordinario lavoro ambiente .

Al _ stesso tempo , il modalità di lavoro entro ordinario l'occupazione può essere *considerata* come lavoratore *subordinato* e *autonomo* lavoro . Nel _ ex caso , il lavoratore è assunto da un privato azienda o un pubblico agenzia , che genera IL lavoro . Nel lavoro autonomo , è il persona stesso / se stessa Chi crea IL lavoro . In questo secondo

caso , possiamo stabilire una distinzione _ tra lavoro autonomo O autonomo lavoro e associati lavoro (in cui IL persona , se o no lui o lei ha una disabilità , soci con altri da creare cooperative O società).

Riferimenti

“ Protetto e regolare occupazione dei lavoratori con disabilità: il prospettiva del cittadino spagnolo legge ”. Belén Alonso-Olea Garcia . Universidad Nacional de Enseñanza a Distancia (Università aperta spagnola).

“ Standardizzato occupazione con supporto ”. M.^a Teresa Becerra Traver , Manuel Montanero Fernández e Manuel Lucero Fusti . Osservatorio Estatal de la Discapacidad (Stato Disabilità Osservatorio).

“ Centri Speciali per l'Impiego ”, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (Stato Servizio Pubblico per l'Impiego)

CEPES, Confederazione Empresariale Española de la Economía Social (Confederazione spagnola delle imprese del Sociale Economia)_ <https://www.cepes.es/>

“ Realtà , situazione , dimensione e trend di supporto occupazione in Spagna sul _ orizzonte del _ anno 2020”. Osservatorio Estatal de la Discapacidad , 2017 (Stato Disabilità Osservatorio)

AUSTRIA

Al riparo lavoro

In Austria ancora circa 23.500 persone con disabilità sono clienti di lavoro protetto. Secondo l'attuale giurisprudenza dell'OGH, la finalità terapeutica dell'impiego nel lavoro protetto è in primo piano, il che significa che le persone con disabilità non devono essere considerate come dipendenti ai sensi di una legge sul contratto di lavoro. Di conseguenza non guadagnano salari normali e ricevono solo una piccola paghetta e, cosa drammatica per il futuro, non hanno accesso all'assicurazione sociale, all'assicurazione contro la disoccupazione o all'assicurazione pensionistica.

ONG supporto persone con disabilità Sono importante attori nell'offerta e nel supporto lavorare per loro clienti . Alcuni di quelli ONG Avere cresciuto fuori da ulteriori organizzazioni di autodeterminazione fondato circa 50 fa , quando alloggio e lavoro sotto forma di quotidiano struttura erano riuniti in un unico istituto. Nel frattempo Essi Sono importante ONG , che agiscono come rappresentanza di interessi per le persone con disabilità intellettive. Grandi ONG di lunga tradizione, come " Lebenshilfe ", " Diakoniewerk " e "Caritas" criticano questa discriminazione da molti anni e rivendicano il diritto al lavoro secondo la Convenzione delle Nazioni Unite. Eppure offrono ancora lavoro protetto senza salario e assicurazione sociale per i loro clienti, a causa delle restrizioni legali.

Supportato occupazione :

" Lavoro Assistito " come metodo di sostegno persone con handicap e aziende è considerata la maggior parte efficace . Nel 2010 il europeo Unione riassunto riuscito metodologico approcci con la " cassetta degli attrezzi per l'inserimento lavorativo assistito ". IL servizi della " Rete per l'Assistenza Professionale" (NEBA) sono in gran parte sulla base di questo modello. Nel 2018, di più di 66.000 persone in Austria erano supportato dai servizi NEBA (metodi Vedere Capitolo prima).

Oltretutto Là Sono altro tipi di supporto occupazione Quello devono essere menzionati .

Inclusivo aziende (ex integrativo aziende)

Inclusivo aziende Avere IL obbligo di assumere almeno il 60% delle persone con disabilità. Il modello era fondata negli anni '80 con l'obiettivo di offrire inclusivo lavoro e basato sul lavoro formazione per le persone con disabilità. Nel frattempo Là sono 8 individuali aziende in 20 sedi Tutto in giro Austria . Proprio da l' inizio secondario scopo inclusivo _ aziende era quello di favorire qualificazione e supporto Mentre cercando di trovare un lavoro fuori . Inclusivo aziende Sono Ora strutturato in tre moduli : L e Vozionale Preparazione modulo si qualifica persone con disabilità con IL scopo di collocazione loro sul mercato del lavoro generale . IL Formazione in apprendistato per imprese inclusive (IBL) misurare era lanciato nel 2015. It fornisce accesso all'alta qualità professionale formazione con un formale qualificazione . Nel _ Modulo Occupazione dipendenti con disabilità sono permanentemente impiegato , quando loro l'inserimento nel mercato del lavoro generale non è possibile . Nel 2021, circa 1700 persone con disabilità lavorare in modo inclusivo azienda , l'11% di loro Sono persone con intellettuale disabilità . Rispetto a riparato lavorare in un quotidiano struttura , il i dipendenti non ricevono " tasca soldi " , ma un regolare stipendio o un normale salario . Inclusivo aziende ricevere sussidi da IL Ministero del Sociale Affari , fondi da gli stati federali e il Servizio pubblico per l'impiego (AMS) per compensare competitivo svantaggi causato di IL occupazione delle persone con disabilità.

Occupazione e qualificazione progetti

In cooperazione con IL Servizio Pubblico per l'Impiego, il stati e comuni finanza parecchi socio-economico imprese e occupazione progetti per l'offerta di luoghi di lavoro di transito , che Sono pagato di collettivo accordo , ma limitato nel tempo tra 6 mesi e uno anno . IL bersaglio gruppo Sono lungo termine disoccupato persone , compreso beneficiario Disabilitato persone , giovani persone con speciale educativo esigenze o un apprendimento disabilità .

Per le persone con disabilità intellettive questo strategia non ha avuto ancora successo.

Strategie per aumentare inclusivo lavoro luoghi

Ad aprile 2019, un totale di 12.629 persone con disabilità e 74.629 persone con salute restrizioni erano ufficialmente iscritto come disoccupato . In Austria Là Sono tre

diverse strategie per aumentare il numero di posti di lavoro per le persone con disabilità nel Primo mercato del lavoro e per motivare le aziende a offrire loro .

Norme legali

Secondo il **Disabled Employment Act 2006** (Behinderteneinstellungsgesetz) ciascuna azienda deve assumere una persona con disabilità per ogni 25 dipendenti nel proprio personale . Oggi Ancora soltanto circa il 60% delle aziende obbedisce a questa legge , e preferisce l'alternativa al pagamento di un indennizzo (da € 271 a € 404 per mese e persona Chi Dovrebbe Avere stato assunto a seconda del numero di dipendenti). Soltanto il settore federale soddisfa l'obbligo di occupazione nel suo interesse . (BMSGPK 2021) Come misura del Piano d'azione nazionale nel 2011 il contributo impositivo era aumentato , ma senza Qualunque effetto .

Incentivi finanziari per le imprese

Individuali sussidi e salari sovvenzioni per le imprese : Lo scopo di sostenere e compensare il personale legato alla disabilità aggiuntive spese o il personale legato alla disabilità prestazioni insufficienti .

1. Individuale finanziamento di IL Servizio pubblico per l'impiego o le finanze SMS tecnico lavoro aiuti , formazione costi , formazione indennità e mobilità .
2. Salario agevolazioni per le imprese Quando assumere un registrato Disabilitato persona (inclusione promozione , inclusione bonus per apprendisti)

Riferimenti

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.ams.at>

SEZIONE V. TRANSIZIONE ALLA VITA INDIPENDENTE

CAPITOLO 13

Lavoro Legge

Assoc. Prof. Dr. Yener Şişman, *Università di Anadolu , Turchia*

a. Posto di lavoro Standard

Varie e diverse regolamenti regolamentare lavoro norme e messa in sicurezza si possono menzionare i diritti dei lavoratori . Tuttavia , va detto _ che un significativo parte di questi diritti Sono accettato come fondamentale umano diritti , in altri parole , tutto persone nel _ mondo Sono definita incondizionata _ diritti Perché Essi Sono soltanto umano . (Sen, 2013: 145) Per questo ragione , diritto come il _ diritto al lavoro , il diritto al sociale sicurezza , il diritto di organizzare, il diritto al pagamento, il diritto al riposo sono assicurato di fondamentale umano diritti documenti con la Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite , il Patto internazionale sui diritti economici , sociali e culturali Diritti e Convenzioni ILO , così come il europeo Carta sociale , documenti UE , ecc .

IL diritto al lavoro si riferisce al diritto di ogni persona da avere IL lavoro e reddito necessario per una vita dignitosa. Tuttavia, il il diritto al lavoro non è giusto Di avere un lavoro. Esso Anche include IL lavorando ambiente e condizioni come quello sociale sicurezza, lavoro sicurezza, lavoro ore, giusto salario , pagato ferie , riposo, diritto a chiedere di lavorare nei posti di lavoro appropriato al loro età , forza e sesso . (Kaya & Yilmazer, 2016: 61-62). Sul _ altro mano , il sopra citato testi sull'uomo _ diritti Avere stato approvato di Nostro paese , simile a tutti i membri dell'UE paesi . Secondo il nostro Costituzione , queste e simili testi sull'uomo _ diritti entra a far parte del nostro domestico legge da il momento in cui Sono approvato , e loro diventare direttamente referenziato per il turco tribunali . (EHIS, 2016: 7).

b. Alternative nella vita lavorativa

Disabilitato le persone possono prendere posto nella vita lavorativa in due modi . Possono avviare un indipendente _ affari e lavoro nel loro Proprio affari , o Prendere parte a carico Attività commerciale relazione .

Lavoro indipendente

Persone con disabilità può avviare un'impresa e trarne vantaggio da finanziario , in natura o servizio assistenza per poter lavorare _ indipendentemente .

Ad esempio , a disabili individui ; può essere aiutato finanziariamente supporto come sovvenzioni , senza interessi O basso interesse prestiti , tasse esenzioni , assegnazione di spazio per il posto di lavoro , finanziario o in natura assistenza come il _ fornitura di strumenti , attrezzature e altro crudo materiali da utilizzare nel _ posto di lavoro . Questi gli aiuti possono anche essere sotto forma di un servizio simile professionale consulenza .

Per almeno il 40% disabili persone chi ha rapporti e vuole iniziare il proprio Proprio affari in Turchia viene fornito un supporto di TEO. Questi supporti Sono finanziato entro IL portata del _ quota sistema , da IL fondo a cui amministrativo multe raccolto da datori di lavoro che non impiegano Disabilitato individui Sono trasferito .

Dipendente Lavoro

Tra IL metodi volto a garantire IL occupazione del _ disabile , il quota metodo è il maggior parte comune metodo applicato nel nostro paese . Con IL quota metodo , il privato e/ o pubblico settore datori di lavoro Chi avere un impiego capacità determinato di legge Sono obbligato ad assumere Disabilitato individui al _ aliquote determinato di IL leggi . Mentre Questo tasso di quota , che è determinato come 4-6% , è di solito tenuto costante , a volte può variare a seconda delle dimensioni del ditta O IL settore lavorato . (Altan, 2004: 63; Thornton , 1998: 3)

IL obbedienza delle quote in molti Paesi come Italia , Spagna e Turchia è obbligatorio e se _ Essi non farlo obbedire , c'è una penalità per questi paesi . Tuttavia , li potrebbero essere alcuni incentivi per i datori di lavoro Chi impiegare Disabilitato persone (Uşan , 1999: 92-145; Thornton , 1998: 2-3). Ad esempio privato _ settore datori di lavoro in Turchia , parte del del datore di lavoro quota di assicurazione premi per invalidi persone Essi impiegare Sono pagato di IL Tesoro .

Nei paesi come Germania, Francia e Austria , non è obbligatorio attenersi con IL stipulato quota . Nei settori come la costruzione O minerario , se IL possibilità di occupazione con IL quota metodo è esaurito , il il datore di lavoro può essere sollevato dal responsabilità di pagando una finanziaria prezzo a un privato fondo come legittimo opzione . Questo quantità pagato non è considerato una penale e viene raccolto in un fondo e utilizzato di redistribuzione ai datori di lavoro , disabili persone o fornitori di servizi in vari modi per garantire __ IL adattamento dei disabili individui alla vita lavorativa .

In Turchia , secondo il _ quota metodo disabilitato : Tuttavia , va notato _ Quello Sebbene IL comprensivo Primo implementazioni del _ quota metodo iniziato 70 anni fa e là Sono In realtà quota pratiche in corso cinquanta paesi (ILO e OCSE, 2018: 14), il desiderato il successo non è stato raggiunto . Per questi motivi , è frequente dichiarato nel _ letteratura Quello incoraggiante datori di lavoro da assumere Disabilitato la gente è migliore soluzione invece che obbligatorio quota applicazione e in alcuni Paesi come Inghilterra , Stati Uniti , Australia , Canada e il Paesi Bassi , obbligatorio quota la pratica è abbandonata . In molti Paesi Quello continuare ad applicare quota , si osserva Quello IL metodo è stato rivisto e sforzi Avere stato fatto per incoraggiare datori di lavoro da assumere Disabilitato persone . (Thornton ve Lunt , 1995: 14; Öcal, 2014: 59; ILO ve OCSE, 2018: 20).

c. Diritti al lavoro per gli individui con Bisogni Speciali

Obbligo di assunzione Disabilitato Lavoratori

Nonostante l' obbligo legale determinato entro IL quadro del _ quota metodo , amministrativo multe Sono imposto di IL Provinciale Direzione del Lavoro e Agenzia per l'Impiego per il pubblico e il privato ambienti di lavoro che non impiegano Disabilitato persone , ciascuno Disabilitato persona non impiegano e ciascuno _ mese non funzionano . _

Occupazione nel lavoratore personale

In Turchia , i datori di lavoro Sono tenuto a fornire lavoratori correre Attraverso Associazione delle imprese turche . Tuttavia , disabilitato i lavoratori possono essere

assunti senza IL agenzia . In questo caso , privato settore datori di lavoro Chi assumere Disabilitato lavoratori dovere notificare IL Agenzia entro 15 di lavoro giorni al _ ultimo e registrarlo .

IL datore di lavoro incontra IL disabilità disavanzo entro 15 giorni al _ ultimo da Questo incontro di selezionando IL Disabilitato lavoro cercatori O altro Disabilitato lavoro cercatori registrato sul _ Portale dell'agenzia , o tra IL Disabilitato persone Quello Essi Volere fornire con loro Proprio significa . Esso informa IL Agenzia Di quelli Chi Sono assunti e quelli Chi non sono reclutati , indicando IL ragioni per non essere reclutato .

Posizionamento del _ Disabile come Civile Servi

In EKPSS, diverso esami Sono fatto secondo il _ disabilità gruppi ed educativi stato e il domande Sono preparato in modo da misurare IL conoscenze , capacità e competenze del _ disabilitato sul _ base del loro apprendimento e percezione livelli , lingua sviluppo e verbale comunicazione difficoltà .

Divieto di segregazione

" Disabile persone non può essere discriminato contro ; L' antidiscriminazione è il di base principio della _ politiche per il disabilitato "

Ai sensi dell'articolo 122 del d Penale Codice , in caso di discriminazione basato sulla disabilità "nel reclutamento o non assumere IL persona " , il persona Chi discrimina è condannato alla reclusione da sei mesi a un anno o giudiziario _ bene .

Secondo il _ Lavoro Legge , "Nessuna discriminazione in base alla lingua , alla razza , al genere , alla politica opinione , filosofico credo , religione O la setta è consentita nel Attività commerciale relazione ».

Regolamenti legali Per quanto riguarda Sicurezza sociale dei disabili

L' articolo 60 del Costituzione della _ Repubblica di Turchia " Tutti hanno il diritto al sociale sicurezza " è chiamato . Nel 61 ° articolo del Costituzione , che elenchi quelli Quello bisogno di essere appositamente tutelato dal punto di vista sociale sicurezza , si afferma che " Il Stato prende misure da garantire IL protezione del _ disabili e loro adattamento alla vita sociale " , e l stato è addebitato in questo direzione .

IL assicurato persone Chi avere una malattia O invalidità da considerare Disabilitato Prima IL prima volta che iniziano a lavorare come assicurati e chi non può beneficio da IL invalidità pensione per questo motivo Sono dato vecchiaia pensione senza cercando IL età condizioni richiesto per altro assicurato persone (58 e 60), purché Quello Essi Incontrare IL seguente condizioni .

Preparazione del _ Posto di lavoro e lavoro Condizioni per il Disabilitato

Datori di lavoro Sono obbligato a prepararsi loro luoghi di lavoro da facilitare IL lavoro dei disabili persone e per garantire IL idoneità del _ lavoro per il Disabilitato impiegato , prendere IL necessario precauzioni per loro salute , per lavorare nella loro professione o nei lavori vicino al loro professione , per migliorare loro conoscenze e competenze e di fornire IL necessario strumenti e attrezzature per loro lavoro .

In presenza di idoneo condizioni , il inizio e fine tempi di lavoro periodi possono essere determinati secondo il _ situazione del _ disabile , fornito Quello Essi non sono da meno di IL periodi specificato nel lavoro leggi . Simile regolamenti Sono Anche valido per disabili civile servi .

d. Sociale Politiche

Si può dire Quello sociale politica implementazioni per le persone con disabilità iniziato nel _ scorso quarto del XIX secolo e prese _ forma in quattro stadi .

IL maggior parte razionale modo di integrare Disabilitato persone in società di fornendo loro con IL possibilità di vivere umanamente e abilitante loro di vivere indipendentemente senza essendo dipendente da nessuno è quello di garantire Quello possono entrare _ IL vita lavorativa .

Politiche stipulando IL occupazione del _ Disabilitato Sono iniziato ad essere seguito Prima IL Disabilitato persone Sono inseriti in posti di lavoro in conformità con IL Regole standard stabilite da le Nazioni Unite. Questi politiche Sono completato durante IL lavoro posizionamento fase e continua Dopo loro occupazione .

Riferimenti

Altan, Ö. Z. (2004). *Sosyal Politika Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

EHIS (2016). *BM Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme Kapsamında Engelli Hakları Ulusal Göstergeleri*, Ankara: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü.

OIL e OCSE (2018). *Inclusione nel mercato del lavoro delle persone con disabilità. Carta presentato al 1 ° Meeting del G20 Employment Working Group , Arjantin, 15 Mayıs 2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646041.pdf adresinden alındı.*

İhtiyaç Analizi Raporu (2007). *Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması için Teknik Yardım Projesi İhtiyaç Analizi Raporu*, Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Arttırılması Projesi.

Kaya, PA, e Yılmaz, IUE (2016), Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (70), 55-80.

Öcal, M. (2014). *Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Arttırmaya Yönelik Politikalar (Uzmanlık Tezi)*, Ankara: TC Çalışma e Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yayını.

Sen, M. (2013). İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 143-162.

Thornton , P. & Lunt , N. (1995). *Occupazione per disabili : sociale Obbligo O Individuale Responsabilità* ,. Università di York, sociale Unità di ricerca politica . 15 maggio 2020 tarihinde <https://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf> adresinden alındı.

Thornton , P. (1998). *Quote di lavoro , prelievi e nazionali Riabilitazione Fondi per le persone con disabilità: indicazioni per la politica e la pratica* , Ginevra : International Labour Office, 15 Mayıs 2020 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106625.pdf adresinden alındı.

Usan , MF (1999). *İş Hukukunda Sakat İstihdamı*, Ankara: Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası yayını.

CAPITOLO 14

Abitare e abitare Alternative

Mustafa ULUYOL (MoSC) e Tahir Mete ARTAR (MoSC)

Università di Anadolu , Turchia

Indipendentemente dal loro socio-economico , culturale e geografico caratteristiche , la vita domestica ha un importante posto in ogni la vita dell'individuo . La vita domestica può essere mostrata come una delle maggior parte importante componenti di un indipendente vita adulta . Quando IL opinioni degli individui con le disabilità intellettive sono esaminato , si vede Quello Essi vogliono vivere in una casa separato da loro genitori nella vita post- scolastica . Sul _ altro mano , è molto importante per gli individui con intellettuale disabilità a continuare loro vita domestica nel assenza del loro genitori . È noto _ Quello individui con intellettuale disabilità Avere difficoltà nel mantenimento loro vita domestica nel assenza del loro genitori e quindi Essi Sono riferito all'assistenza infermieristica case in alcuni casi (Knoll & Wheeler , 2005; Lindstrom , Benz, & Doren , 2002). Pertanto , quando si tratta di portare individui con intellettuale disabilità a una vita indipendente , dove e come questi individui Volere vivere in età adulta è molto importante (Bakken & Obiakor , 2008).

Supportato vita

Molti applicazioni Avere stato sviluppato per gli individui con disabilità intellettive a vivere separatamente da loro famiglie e sostegno loro sociale partecipazione all'età adulta . Questi pratiche Sono descritto come supportato vivente (Baer , & Daviso , 2013). Supportato vita pratiche Sono portato fuori sotto forma di un individuo con intellettuale disabilità vita con la sua famiglia , in un appartamento , un gruppo casa , in un istituto di accoglienza , di fornendo IL supporto di cui ha bisogno .

Alloggio alternative nella vita post- scolastica per gli individui con mentale ritardo includere vivere di loro possedere , vivere con genitori O parenti , che vivono in gruppo case e vivere in una cura centro (Sitlington , Clark e Kolstoe , 2000). Vita indipendentemente può essere definito come vivere in un luogo al di fuori del famiglia casa o un istituto di cura , con un coniuge O coinquilino senza Qualunque supporto . Vita con genitori O parenti è un individuo continuando a vivere in _ casa in cui è cresciuto su senza Qualunque supporto . La vita in gruppo case è il dell'individuo vivere in strutturato ambienti (ad esempio , organizzare un appartamento di 4 piani edificio in un gruppo casa) con sei o 10 individui , continuamente supportato O monitorato regolarmente _ intervalli . Vivere in una cura centro può essere definito come vivere in istituzioni e organizzazioni Quello supporto individui Chi non può vivere indipendentemente (Sitlington , Neubert , Clark e Oliver, 2010). I centri di cura sono costituiti da istituzionali cura Servizi Quello scopo di fornire quotidiano prendersi cura mentalmente Disabilitato adulti Chi Bisogno intenso supporto e per partecipare a attività sociali / tempo libero attività . Questi Servizi Sono generalmente fornito di assistenza infermieristica personale addestrato nel _ assistenza sanitaria campo (McConkey , Kelly , Craig e Keogh , 2017).

È noto _ Quello IL qualità dei servizi fornito di istituzioni Quello fornire sostegno alle persone Chi Bisogno cura servizi in età adulta Sono basso e tranquillo costoso (Campbell , 2012). Sul _ altro mano , questi Servizi causa IL segregazione degli individui con disabilità intellettive da IL società (McConkey , Kelly , Craig e Keogh , 2017). Di conseguenza , nel determinare IL maggior parte alternativa di vita adeguata per gli individui con intellettuale disabilità , il livello di partecipazione , il dell'individuo necessità di supporto e costi variabili dovrebbe essere considerato .

Tabella 14.1. *Alternative di vita per gli individui con disabilità intellettive*

Supportato vita pratica	Partecipazione livello **** = molto Bene *** = buono ** = media * = restrittivo	Supporto esigenze del _ individuale **** = Continuo / Intensivo *** = Intermittente / Intensivo ** = Intermittente / Leggero * = Monitoraggio	Costo **** = molto costoso *** = costoso ** = sostenibile * = nessun supplemento costi
Vivere sul tuo proprio (indipendente)	****	*	***
Vivere sul tuo proprio (con personale supporto)	***	**	****
Gruppo casa (indipendentemente)	***	*	**
Gruppo casa (con personale supporto)	**	**	***
Cura centro	*	****	****
Famiglia casa	*	***	*

Determinante IL maggior parte adatto vita alternativa

Decidere il _ maggior parte alternativa di vita adeguata per gli individui con intellettuale disabilità in età adulta richiede un completo e ambientale valutazione processo . IL seguente domande si dovrebbe rispondere Mentre decidere il _ maggior parte adatto vita alternativa :

- Sono IL individuale e familiare soddisfatto con IL alternativa di vita attuale ?
 - ♣ Se no, cosa Sono IL motivi ?
- Funziona IL individuale solo Avere IL competenze (ad es. cura di sé , consumo e viaggi competenze) e risorse (guadagnare soldi da un lavoro , governo vantaggi , ecc .) da soddisfare IL esigenze della vita quotidiana ?
 - ♣ Se no, cosa tipo e densità dei supporti ha bisogno ? _

- Sono Là Qualunque istituzioni O ONG Quello Volere fornire Servizi entro IL portata del supporto vivere nel _ regione Dove IL individuale vive ?

IL risposte a queste domande formerà il _ base per quelli interessato Prima alla ricerca di nuove alternative di vita per il individuale . La qualità della vita è un percettivo situazione Quello varia da persona a persona . Pertanto , prima di tutto , se IL mentalmente Disabilitato individuo e la sua famiglia Godere vita insieme e il effetto di questo associazione sulla famiglia membri dovrebbe essere determinato . Se IL individuo e la sua famiglia fare una preferenza per un nuovo O Di più alternativa di vita indipendente , il ragioni per questo dovrebbe essere indagato . Ad esempio , un individuo con intellettuale disabilità Maggio voglio vivere _ solo O con amici Dopo unendo IL vita lavorativa . Sul _ altro mano , il genitori di un adulto individuale con intellettuale disabilità Maggio esperienza difficoltà nella cura del _ individuale a causa della loro età. Pertanto , il primo passo per decidere il maggior parte un'alternativa di vita adatta è determinare IL qualità della vita del individuale e il genitori .

Nei casi Dove c'è un desiderio per il mentalmente Disabilitato individuo a cambiare da loro genitori a una diversa vita alternativa , il individuale e il ambiente lui/ lei vive in dovrebbe essere valutato . Entro IL portata dell'individuo _ valutazione , in primo luogo , il livello di funzionamento nel _ campi delle competenze della vita quotidiana del individuale dovrebbe essere determinato . Nel _ campo delle abilità della vita quotidiana , il livello di indipendenza nel _ zone di preparazione colazione , pranzo e cena , preparazione IL vestiti Quello IL individuale Volere Indossare durante IL giorno (stiratura , lavaggio , piegatura e creazione adeguata combinazioni) , determinando un elenco di bisogni e acquistandoli _ bisogni , realizzando soldi gestione e utilizzo trasporto strutture Abilità critica aree da considerare nella determinazione l' alternativa di vita Sono elencati sotto :

- Vita quotidiana,
- Comunicazione abilità ,
- Funzionale accademico abilità ,
- Cittadinanza doveri e agire in conformità con IL legge ,
- Salute e sicurezza competenze
- Abilità di viaggio (Bakken e Obiakor , 2008; Brolin , 1997; Hasazi , et al., 1989).

Questi valutazioni dovrebbe essere portato fuori nel _ naturale ambiente Dove IL individuale vive . Ad esempio , se un individuo vive in una metropolitana città , usando il trasporto pubblico è uno dei abilità aree da considerare nel _ valutazione . Tuttavia , questo abilità potrebbe non essere critico per un individuo vivere in un piccolo città . Di seguito è riportato un esempio scheda di valutazione .

Tabella 14.2. Individuale modulo di valutazione che può essere utilizzato per decidere in merito alternativa della vita

Abilità	Intenso supporto Requisiti	Intermittente supporto Requisiti	Monitoraggio	Indipendente
Gestire soldi				
Cercare , trovare e prendere				

responsabilità di una casa				
Eeguire la cura di sé				
Pulizia IL casa				
Acquisto e preparazione cibo				
Acquisto e manutenzione vestiario				
Tempo libero a casa				
Mantenere te stesso e il tuo casa sicuro				
Possibilità di viaggiare per loro esigenze				

IL informazione ottenuto da IL sopra forma o simile i moduli possono essere utili per determinare IL alternativa di vita appropriata per il persona con intellettuale disabilità . Sul _ altro mano , questo valutazione include IL abilità le zone richiesto per il individuo a vivere indipendentemente nel _ medio O lungo termine . IL informazione ottenuto a seguito della _ la valutazione è anche una guida nella determinazione IL contenuto educativo _ servizi da offrire al _ individuale (Holburn & Vietze , 2002; Baer , 1996).

In questo processo , inoltre IL livello di funzionamento del _ individuale , il società e ambiente in cui IL individuale vite dovrebbe essere valutato . La pianificazione dovrebbe essere fatta prendendo in account IL spese di cura e alloggio servizi (se qualsiasi) previsto nel _ ambiente e se c'è lo stato supporto per questi servizi (Pierangelo & Giuliani , 2004).

RIFERIMENTI

- Baer , RM e Daviso , AW (2013). Vita indipendente e comunità partecipazione . RW Flexer , RM Baer , M. Luft , TJ Simmons (a cura di) Pianificazione della transizione per la scuola secondaria Studenti con Disabilità . (s. 306-328) içinde. Boston: Pearson .
- Bakken , JP e Obiakor , FE (2008). Transizione pianificazione per gli studenti con disabilità: cosa educatori e fornitori di servizi possono fare . Charles C Thomas Editore.
- Brolin , DE (1997). Vita centrata carriera istruzione : una competenza basato approccio (5a edizione). Virginia, VA: Il Consiglio per le aspettative Bambini .
- Campbell , M. (2012). Mutevole giorno servizi : Tu d'accordo ? *Giornale delle disabilità intellettive* , 16 (3), 205-215.

- Hasazi , SB, Johnson, RE, Hasazi , JE, Gordon., LR e Hull , M. (1989). Occupazione dei giovani con e senza handicap seguente alto scuola : risultati e correlati . *IL Giornale di educazione speciale* , 23 , 243-255.
- Lindstrom , L. Benz, M. e Doren , B. (2004). In espansione carriera opzioni per i giovani donne con difficoltà di apprendimento . *Sviluppo di carriera per eccezionale Individui* , 27 (1), 43-63.,
- McConkey , R., Kelly , F., Craig , S. e Keogh , F. (2017). Un longitudinale studio del post-scuola disposizione per l'irlandese diplomati con intellettuale disabilità . *British Journal of Learning Disability* , 45 , 166-171.
- Pierangelo , R., e Giuliani , GA (2008). *Transizione servizi in special educazione : Un pratico approccio* . Pearson Istruzione.

CAPITOLO 15

Lavorativa e Alloggio Processo in Europa Paesi

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

ITALIA

La Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diritti delle persone con disabilità sottolinea, all'articolo 19 , il importanza per le persone con disabilità per poter scegliere, come altri , " loro luogo di residenza e dove e con chi Essi vivere e quello Essi non sono obbligati a vivere in un particolare vita arrangemento ". In altri parole , lo è infatti riconosciuto Quello sociale inclusione Anche coinvolge IL possibilità di rottura gratuito da quelli famiglia di origine , rottura dipendenza dalla propria genitori , in espansione la propria rete di relazioni e di instaurazione quelli Proprio famiglia . IL dibattito sull'indipendenza e l' indipendenza la vita si è finora concentrata principalmente sul _ necessità di garantire un futuro alle persone con forti limitazioni Dopo IL morte del loro genitori , quando Là non sono più Qualunque parenti in grado di prendersi cura di loro . Tuttavia , indipendenza non può essere legato alla famiglia condizioni O rimandato fino a " dopo di noi", cioè . Quando vita senza genitori è un obbligo condizione , dal momento che il creazione di un autonomo la vita familiare è legittima bisogno , nonché un passo fondamentale verso IL costruzione di un'identità adulta , a prescindere dalla presenza di limitazioni . Indipendenza da IL famiglia di origine può prendere diverse forme a seconda del tipo di limitazione e il abitazione soluzione adottato . IL mancato raggiungimento _ famiglia autonomia , o almeno _ IL ritardo nella partenza IL famiglia di origine , non è un'esclusiva caratteristica delle persone con limitazioni : secondo i dati ISTAT , di più di uno ancora un terzo dei 18-49enni vivere con loro famiglia di origine . La presenza di limitazioni ulteriore riduce IL possibilità di famiglia autonomia , configurando un'ulteriore forma di socialità esclusione . In partenza IL parentale casa , vivere solo O edificio nuovo forme di convivenza , è per la maggior parte persone uno degli obiettivi principali della vita , rappresentando IL passaggio all'età adulta e un momento significativo per il affermazione della propria identità. Per le persone con disabilità, in particolare quelli con disabilità intellettive , questo transizione presenta una serie di criticità elementi , perché questo momento di sviluppo è generalmente loro negato _ perché è considerato impossibile - al di là Qualunque vero valutazione - o si verifica All'improvviso Quando IL di persona originale famiglia manca , spesso in maniera traumatica modo . Nel _ più recente caso , il persona con reperti di disabilità intellettiva lui / lei , a volte Ancora giovane , che vive in residenziale strutture che lui/ lei non ha scelto O Quello Sono sconosciuto a lui / lei, senza aver ancora elaborato O esperto IL separazione dai suoi genitori , e vede la sua vita rivoluzionata in breve spazio di tempo, con IL perdita dei suoi riferimenti , siano essi persone O vita spazi , oggetti e abitudini . Di recente anni , in parte a seguito della Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diritti delle persone con disabilità, una novità modo di pensare Di Residenziale prendersi cura delle persone con disabilità intellettive è stata emergere , prevedere soluzioni che non si fermano all'emergenza intervento , ma quale permettono di pensare in anticipo ad un percorso di preparazione alla separazione _ da IL originale nucleo , in vista della costruzione _ IL progetto di vita della persona .

Questo orientamento mira a garantire percorsi che , oltre a rispondere ad un alloggio bisogno , prestare attenzione al vero bisogni delle persone con disabilità, al bisogni di dignità , di relazione , di affettività , di autonomia e di emancipazione inerente a ciascuno persona come costituente elementi della loro identità. Questo nuovo la visione può aprirsi su interessante scenari , in quanto consente di rimuovere _ _ disabilità da IL temporale indifferenziato in cui si trova di solito collocato , finalmente riconoscendo suo età adulta . In effetti , c'è spesso un concetto di sviluppo _ fissato su un certo fase , quella del _ eterno bambino , che nega IL transizioni che segnano le persone vive col passare del tempo da (bambino , giovane persona , adulto , anziano persona) e il i cambiamenti Quello Questo comporta in termini di percezione di sé , aspettative e richieste . IL ipotesi di emancipazione , di vivere in piccolo Comunità ambienti e con IL adeguata personale supporto , spettacoli IL calcestruzzo possibilità di significativo miglioramenti nel _ qualità della vita di entrambi IL destinatari del _ intervento e loro famiglie Se Essi Sono Ancora vivo . Infatti il _ _ prospettiva di una figlia o figlio con disabilità che intraprende un percorso di affermazione loro Proprio età adulta e ricerca relazionale e organizzativo autonomia al di fuori IL originale nucleo di origine può essere di aiuto al loro famiglia membri , sia nel facilitare IL raggiungimento di un diverso ruolo genitoriale , meno limitato di il " dovere di tutta la vita cura " , e nell'affrontare Che cosa sarà il " dopo di noi " con meno preoccupazioni e preoccupazioni . Allo stato attuale , invece , in Italia , questo opportunità non costituisce _ IL prevalente esistenziale condizione delle persone con disabilità. Eppure, al giorno d'oggi , alcuni persone con le disabilità intellettive hanno raggiunto come livelli di autonomia Quello IL pregiudizi Quello società aveva contro loro Avere stato contestato . Essi Avere diventare in grado di utilizzare soldi , fare la spesa e cucinare , viaggiare di trasporto pubblico , fare amici e organizzare loro Proprio tempo libero attività . La vita disegnata su insieme con IL Disabilitato persone loro stessi includere reale e attivo sociale ruoli , dare loro IL possibilità di immaginare una vita futura in autonomia in un alloggio quello non è né l'uno né l'altro IL famiglia casa né un protetto impianto . Tuttavia , il limitazioni della disabilità e, altro ancora generalmente , di salute non lo permettono questi persone da vivere completamente solo . Questo non significa , tuttavia , che non sia possibile per un intellettualmente Disabilitato persona da trasformare il piano per l'indipendenza vita in un reale e concreto esperienza .

Di monitoraggio IL sicurezza del _ casa ambiente , attraverso mirata educativo interventi e talvolta Attraverso vicinato se stessi , chi Sono disposti a fornire un po ' aiuto , è possibile garantire un autonomo vita ambiente per le persone con disabilità. Comunque efficace _ progettuale e spontaneo supporto reti solo non bastano : al _ stesso tempo , è necessario garantire un adeguato livello di integrazione fra servizi e locali attori , al fine di fornire risposte Quello Sono socialmente inclusivo ; individuale e collettivo responsabilità è anche necessario , a partire con IL Disabilitato di persona famiglia membri . In alcuni Italiano regioni , questi favorevole condizioni Sono già in atto , ed è possibile rilevare la presenza e l'emergere di innovazione abitazione realtà come di supporto condomini e microaree , appartamenti per l'autonomia , programmi di gradualità approccio alla residenza e alle scuole per autonomi vivente ; spesso , questi abitazione le soluzioni non portano IL disabilitato per migliorare loro personale autonomia (sociale e quotidiana), favorendo loro radicamento nel territoriale contesto a cui Essi appartengono . Tuttavia, c'è ancora molto da fare . Grazie al _ indicazioni di principio espresso di legge n. 162/1998, op IL anni IL Regioni Avere sperimentato e

promosso progetti finalizzato all'indiretto _ assistenza , incoraggiamento casa cura e, seppur in maniera residuale modo , a sostenere percorsi personali _ autonomia . IL molti esperienze Avere A volte preso la forma del reale forme del sociale innovazione . In termini di criticità punti , alcuni elementi relativo al _ pianificazione degli interventi Avere emersi , soprattutto nei momenti di maggiore finanziario difficoltà per il Regione . In particolare , nell'identificare IL persone cosiddette " idonee " , salute criteri Avere Spesso stato adottato Piuttosto di elementi di valutazione del rischio di esclusione , fine su di regia risorse ad alcune " categorie " di disabilità . Un altro l' elemento critico sta nel mancanza di unificazione e concertazione azione (sociale , educativa , sanitaria e sociosanitaria) , che è anche dovuto , ma non solo , al insufficiente enfasi posizionato su individualizzato progetti .

Infine , gli interventi di stimolo IL acquisizione del cosiddetto " maggiorenne " . disabilità " , che volevo abilitare molti persone , soprattutto quelli con disabilità intellettive , per emergere da IL una specie di " eterno" . infanzia " a cui Essi Sono A volte retrocesso , non lo sono ancora centrale . Un ruolo notevole è stato giocato di i centri o servizi per indipendenti vivente , che offerto persone e pubblico Servizi supporto per individualizzato pianificazione ma anche aiuto con IL Di più pratico e operativo aspetti della gestione indiretto assistenza . Sul _ soggetto di indipendente vivente , la Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diritti delle persone con disabilità ha introdotto un'interpretazione basato su un nuovo visione culturale , scientifica e giuridica del condizione di invalidità , e in tal senso l' concetti Già sviluppato di IL legislativo e applicato di Italiano pratica deve essere rivisitato : indipendente vita e libertà di scelta Sono da vicino legata all'inclusione nella società . _ Requisiti legato alla salute condizioni O altro criteri Quello non può essere rintracciato torna alla legge Sono Perciò antiquato .

Noi concludere con un esempio da IL Regione Umbria che si basa sul _ importanza del _ potenziamento del _ servizi , del persona con disabilità e del comunità di riferimento .

1) Il potenziamento della rete dei servizi , ancorata ad un modello di assunzione globale di responsabilità , intesa come insieme integrato di misure , sostegni , servizi , prestazioni , trasferimenti in grado di sostenere il progetto di vita del persona con disabilità e la sua inclusione , definita con il suo diretto partecipazione O quello del suo rappresentante , dopo _ avendo valutato IL specifica situazione in termini di funzioni e strutture corporee , limitazioni alle azioni e alla partecipazione , aspirazioni , nonché ambientale contesto nel suo senso più ampio . IL multidimensionale la valutazione è al base del _ definizione del _ maggior parte adeguata interventi per il implementazione di indipendente vita progetti , e in questo direzione , potrebbe essere necessario rafforzare _ IL operativa capacità di cittadinanza uffici . Al _ stesso tempo , principi , strumenti e organizzazione strutture sarà definito da fare _ IL personalizzato progetto per indipendente vita fattibile , verificabile ed esecutiva nel _ Locale contesto , in conformità con IL disposizioni di queste Linee guida . Per facilitare e sostenere _ _ persone con disabilità nell'accesso informazioni e nella costruzione e implementazione loro Proprio progetto per indipendente vivente , il Separare Punti di accesso a servizi e strutture , in partenza con IL Uffici dei cittadini , dovrebbero essere rafforzati in termini di loro capacità di offrire informazioni e supporto per il realizzazione di progetti per l'indipendenza vivere . Questo assetto organizzativo _ permette di aumentare _ _ IL adeguatezza del _ risposte offerti e da migliorare IL sistema per la ricezione richieste di assistenza sociale e assistenziale supporto relativo

all'autogestione _ personale assistenza , che , se adeguatamente sostenuto , garanzie massimo efficienza , efficacia e appropriatezza nel utilizzo delle risorse destinato a garantire non standardizzato assistenziale sostenere e raggiungere obiettivi di vita personale ;

2) il empowerment delle persone con disabilità (stimolante maggiore conoscenza e consapevolezza della propria diritti , doveri , risorse e limiti) volti a valorizzare loro capacità di autodeterminarsi _ _ scelte . Consulenza tra pari Azioni ispirato di le principali europee e nazionali esperienze potrebbe essere attivato O potenziato , come aggiunto valore al _ attuale regionale assistenza sistema ;

3) il potenziamento del _ comunità di riferimento , come cardine punto del _ regionale progettuale , mirato , in linea con IL metodologia del " progetto Agenda 22 " , alla realizzazione di un Programma della Disabilità Politiche cioè omogeneo _ per tutto IL regione . IL Regionale Osservatorio sul _ condizione delle persone con disabilità , per la sua Proprio funzioni (art. 352 LR 11/2015) , potrà svolgere fuori un importante azione di rilevazione e sensibilizzazione , funzionale alla _ crescita del _ capacità dell'ambiente (sociale , lavorativo , educativo , ecc .) di inclusione e sostegno _ indipendente vivere .

SPAGNA

lavorativa e abitativa alternative in Spagna

Come discusso in precedenza sezioni , in Spagna , persone con le disabilità intellettive hanno accesso a un lavoro in più modi : riparato occupazione (sviluppata nei Centri Speciali per l'Impiego) , assistita occupazione e regolare occupazione .

IL Convenzione sul _ Diritti delle persone con disabilità (Nazioni Unite, 2006) ha portato alla riconoscimento delle persone con disabilità come soggetti di diritti al internazionale livello . Esso costituisce un vincolo regola per il Paesi Quello Avere lo ha ratificato (Spagna fatto così il 23 novembre 2007, entrando in vigore il 3 maggio 2008). Come ratifica impegna paesi a garantire Quello persone con disabilità può pienamente partecipare alla società , fare decisioni Di loro vive e riceve IL necessario supporto a pieno Godere IL diritti associati con loro sociale inclusione (istruzione , accessibilità , indipendenza vivente , ecc .).

Concentrandosi sull'indipendenza _ vivente , articolo 19 del c Convenzione stabilisce IL giusto di tutto persone con disabilità a decidere Dove Essi voglio vivere e con _ chi e per accedere supporti Quello permettere loro pari accesso alla comunità risorse .

Supervisionato appartamenti per persone con disabilità

IL abitazione alternative in Spagna per le persone con disabilità sono vario e volontà dipendono dal _ grado di invalidità del _ persona .

Per il momento , la tendenza generale in Spagna e nella maggior parte dei paesi occidentali è la transizione da un modello residenziale (congregato settings) a un modello basato su più piccoli case (gruppo case) e personalizzati assistenza (personalizzata vita impostazioni) (Wahlström et al., 2014). In gruppo case , anche chiamato riparato alloggio , un gruppo da 3 a 10 persone condividere abitazione con IL supporto di professionisti per tutto IL giorno . IL riconoscimento di certi limitazioni Quello questi le case comportano (mancanza di privacy , difficoltà nel fare decisioni , ecc .) (Hollomotz e The Parlare su Comitato , 2009; García-Iriarte et al., 2016) ha portato alla sviluppo di un modello di personalizzato supporto per l'indipendenza vivere . L' idea è di offrire individuale sostegno a una persona Chi vite solo o in coppia O condivide un appartamento con uno O due altro persone secondo il loro bisogni e preferenze (McConkey et al., 2016). IL implementazione di questo modello, direttamente legato al _ sviluppo di pratiche e politiche Quello promuovere personale scelta , sta progredendo molto lentamente nel nostro paese (Garcia Iriarte et al., 2016).

In Spagna , il attenzione alle persone con disabilità intellettive è stata gestito sul _ motivi del _ Legge sull'integrazione sociale del _ Disabile (LISMI, 1982) di combinando istituzionale cura con basato sulla comunità servizi , con IL più recente dominante il modello del protetto abitazione . Nel 2006 il Legge per il promozione personale _ autonomia e attenzione ai dipendenti persone era approvato , che stabilisce tra suo benefici IL figura del _ personale assistente . Quello detto , nonostante il tempo che è passato , il attuazione di questo figura oggi è fermo molto incipiente e con poco partecipazione quantitativa _ termini (Huete e Quezada , 20141). Inoltre , questo figura è stata legata alla promozione IL autonomia di altamente dipendente gente , così Quello persone con un inferiore grado di dipendenza , compreso la maggior parte di quelli con disabilità intellettive , non può beneficio da esso.

Là Sono Alcuni specifica progetti in diversi autonomo comunità dello Stato spagnolo da sostenere _ indipendente vivere nel _ di persona Proprio casa , ma questi iniziative Sono ancora una minoranza . Come Verdugo et al. indicare (2009a) nel loro relazione sul _ stato delle politiche da sostenere indipendente vivere per le persone con disabilità, in Spagna IL l'enfasi ha chiaramente stato in residenziale Piuttosto di basato sulla comunità supporti Quello promuovere indipendente vivente e sociale inclusione delle persone con disabilità. A parte IL supporto formula usato , giovane persone con esperienza di disabilità numerose barriere all'emancipazione : quasi _ due terzi di quelli tra i 27 e i 30 anni vivere nel loro case dei genitori (Huete et al., 2016).

Alle persone con gravi disabilità intellettive , il maggior parte esteso abitazione soluzione in Spagna è residenziale abitazione . In questi residenze , persone con disabilità, inoltre trovare un posto dove vivere , può svilupparsi attività in campo occupazionale centri , pre-occupazione officine , ecc .

Nel _ caso di persone con un grado di intellettuale disabilità Quello consente loro Alcuni indipendenza e autonomia , li Sono parecchi tipologie abitative : _

- Assistito riparato alloggio : in questo tipo di case , un professionista fornisce supporto per tutto IL giorno .

- Supervisionato riparato alloggio : un professionista fornisce supporto allo specifico momenti , non continuamente .
- Al riparo case da promuovere autonomia e apprendimento : in questo tipo di alloggio , il Disabilitato persona ha totale indipendenza e autonomia .

IL professionisti Chi supporto persone con disabilità in abitazione Maggio appartengono ad un ente pubblico (Servizi Sociali di entrambi città sale e regionali O nazionale enti) o a un privato organizzazione , ente O fondazione , con O senza scopo di lucro .

Al riparo le case permettere persone con disabilità intellettive per socializzare e condividere regolarmente tempo, esperienze e compiti con altro persone Chi non sono nel loro famiglia cerchio , qualcosa che può arricchire loro nel loro sviluppo e sociale integrazione .

Nel complesso , in Spagna , questo tipologia abitativa _ è possibile accedere ai servizi di adulti con un certo grado di invalidità (pari o _ maggiore oltre il 33% , è necessario avere un certificato di invalidità) ma chi Sono autonomo abbastanza , anche Se Essi richiedere occasionale aiuto O supporto e guida in alcuni situazioni della vita quotidiana .

Altro aspetti Quello Sono preso in conto in _ domanda di accesso ai ricoveri abitazione Sono IL familiare ed economico circostanze , il motivazione e il volontà del _ richiedente . A seconda di questi caratteristiche , uno specifico tipologia abitativa _ verrà assegnato . _

Per poter beneficiare di sovvenzioni alloggio , è necessario contattare IL Servizi Sociali del città sale O autonomo comunità per una guida in questo riguardo e anche al privato enti e organizzazioni Quello fornire questi abitazione servizi .

Personale assistente e progetti di vita

IL figura del _ Personale L'assistente è molto importante COSÌ persone con disabilità intellettive da poter sviluppare Entrambi personalmente e professionalmente . IL Personale L'assistente è un professionista Quello fa O aiuta con faccende quotidiane per un altro persona chi , a causa della sua dipendenza situazione , non può eseguire loro di lui / lei O lo trova molto difficile farlo , quindi _ permettendo lui / lei a condurre una vita indipendente (Alejandro Rodriguez-Picavea e Javier Romañach , 2007).

Per le persone con disabilità viventi indipendentemente , il figura del _ personale l'assistente è molto importante .

Per il definitivo obiettivo di essere il indipendenza delle persone con disabilità, molto utile attrezzo sono i Progetti di Vita , i individuale proiezione Quello ogni persona si basa su tutto IL dimensioni Quello Sono parte del loro personale e sociale sviluppo . Esso include loro obiettivi e supporti informali da loro familiare e sociale ambiente , il naturale supporti esistenti nel loro comunità e il formale sociale , sanitario supporta ...

Affinché il progetto di vita possa essere messo in atto pratica , un individuo Cura O Il piano di supporto deve essere elaborato fuori con IL persona . Così , ciascuno persona , con IL supporto di altri significativo persone per lui /lei, esprime loro obiettivi , strategie , mezzi e azioni da raggiungere progresso in ciò che ha scelto e vuole fare nella sua vita . Il progetto di vita è un processo Quello richiede flessibilità e può essere modificato per adattarsi alle mutevoli situazioni della vita . _

IL definitivo obiettivo del progetto di vita è emancipare e potenziare IL persona , priorità loro desideri , valori e aspettative , mentre fornendo IL individuale supporto necessario per realizzarlo . _ _

AUSTRIA

A causa del *persone Primo movimento* e il Potenziamento approccio circa 50 anni fa un processo di deistituzionalizzazione Anche iniziato in Austria , che provato a separarsi due importante ambiti della vita: vita abitativa e lavorativa . Questo significava un cambiamento lontano da combinato alloggio in grande Residenziale strutture con assistenza 24 ore su 24 e al riparo lavoro e quotidiano struttura misure all'interno dell'istituzione , che era sinonimo di completare dipendenza . In questo momento innovativo progetto idee erano lontani _ da vivere in modo indipendente abitazione unità nel _ metà del _ comunità Piace oggi e da trovare lavorando opportunità fuori . Un sacco di diverso leggi e responsabilità del _ autorità (statali , regionali autorità , comunità) ne hanno reso difficile la ricerca fuori IL vero domanda e per finanziare regionale progetti . Questo l'ostacolo non è cambiato Fino a oggi . Tuttavia l' idea di ambulatorio Assistito abitazione ha prevalso ed è stato costruito e funziona _ bene per le persone con fisico disabilità . In quel periodo molte autodeterminazioni - organizzazioni (spesso _ genitori) e ONG erano fondato , alcuni di loro Sono Nel frattempo importante grande protagonisti nel social degli austriaci sistema . Alcuni di loro Ancora offerta entrambi , sostegno al lavoro e alla casa . Per le persone con disabilità intellettive i situazione non è cambiata in un adaqueete modo .

Pochi statistiche spettacolo , che nel 2020 circa il 40% delle persone con disabilità in Austria vivere in regime ambulatoriale forme di vita , la maggior parte avere un fisico disabilità . C'è ancora una mancanza di barriere _ appartamenti , sufficienti e orientati alle esigenze assistenza e finanziaria supporto . Sul _ altro mano circa il 60% degli adulti con disabilità intellettive o le difficoltà di apprendimento continuano a vivere con loro famiglie .

Per quanto riguarda la Convenzione delle Nazioni Unite IL diritto all'autodeterminazione _ l'alloggio è sancito dall'articolo 19 , descrive IL diritto alla libertà scelta dell'alloggio _ condizioni . Le persone con disabilità devono Avere IL possibilità di scegliere loro luogo di residenza alla pari piede e decidere dove e con chi Essi vivere .

IL vita collocamento dovrebbe essere liberamente selezionabile e orientato in direzione privato vivente , e Incontrare questi principi :

- Sociale spazio orientamento : in combinazione con sostenibile sociale relazioni
- Supporto : con individualmente necessario assistenza Servizi
- Accessibilità: con senza barriere infrastrutture nel _ circostante la zona

Tutti dovrebbe essere in grado di scegliere fra Assistito vivere in un residenziale edificabile , parzialmente supervisionato vivendo nel tuo Proprio appartamento , vivendo nel tuo casa dei genitori o nel tuo Proprio appartamento , solo O con un partner o altro coinquilini . Una volta scelto , quello la transizione non è facile , soprattutto per le persone con intellettuale disabilità , che nella maggior parte casi mai avuto il possibilità di decidere da soli e non avere esperienza , cosa cose sono da fare e come gestire loro . Perciò IL transizione processo deve essere pianificato molto attentamente e molti persone devono essere coinvolti nel _ processo : persone con disabilità, loro assistenti , loro parenti , il autorità , il sociale pianificazione dipartimenti , il comunità .

Un ben funzionante modello alternativo (principalmente in formato più grande città) lo sono inclusivo condiviso appartamenti . Donne e uomini con O vivere senza disabilità insieme in uno appartamento . IL residenti con disabilità, spesso adulti con un apprendimento disabilità , avere liberamente ha deciso di vivere in condiviso piatto . IL residenti vivere senza disabilità noleggio gratuito O con poco _ affitto nel _ appartamento , ma avere impegnato stessi a sostenere IL coinquilini con disabilità. Essi cucinare e mangiare insieme , anche intraprendere tempo libero attività e sono vero contatto persone .

Anche Residenziale edifici con piccolo separato Residenziale unitarie e comunali le zone lavorare in un simile modo .

Consulenza centri ambulatoriali _ vita

Consulenza speciale centri offerta supporto e formazione per le persone con apprendimento difficoltà e/ o mentalmente malato persone , chi desidera raggiungere _ vivendo nel loro Proprio case . Insieme si lavora fuori quale servizio è necessario . Una volta O due volte a settimana , appuntamenti Sono organizzato fra clienti e loro supervisori .

- Contatti e collaborazione con altro istituzioni
- Assistenza nella gestione finanze
- Assistenza con abitazione importa
- Avvio di posti di lavoro , occupazionale terapie e tempo libero gruppi
- Assistenza in somministrazione di farmaci
- Iniziazione e sviluppo del tempo libero gruppi e auto- aiuto gruppi .
- Crisi supporto

Assistenza personale

personale è definita come individuale personale aiuto che è organizzato di IL ricercato stessi . Lo scopo è sostenere persone con disabilità nel vivere più autodeterminato e

indipendente . _ Personale l'assistenza può essere ricevuta a domicilio e per le attività del tempo libero , ma anche presso il sul posto di lavoro , in professionale corsi di formazione , nelle scuole federali O luoghi di più alto educazione . Là Sono diverso responsabilità fra il governo federale e il Länder , che porta a molti diverso regolamenti , definizioni del _ obiettivi , il prerequisiti e anche IL durata e importo del _ sussidi . Circa 1000 persone in Austria ricevere personale assistenza .

Riferimenti

“ Sfide per indipendenti vita delle persone con disabilità intellettive . Uno studio in base al loro opinioni , loro famiglie e professionisti ”. Maria Palliser Diaz , Judit Fullana Noelle , Carol Puyalto Rovira , Montserrat Vilà Suñé , Maria Giuseppe Valli Gabernet , Gemma Diaz Garolera e Montse Castro Belmonte .

“Analisi del qualità della vita lavorativa nei lavoratori con disabilità” . Noelia Fiore , Cristina Jenaro , Francesca González-Gil e Pedro M. García-Calvo . Università Istituto per l'Integrazione Comunitaria (INICO), Università di Salamanca.

“ Personale assistenza per autonomi vita e autonomia promozione delle persone con disabilità in Spagna ”. Soledad Arnau Ripollés , Alejandro Rodriguez-Picavea Matilla , Javier Romañach Cabrero . Filosofia e filosofia morale e politica Dipartimento dell'UNED . _

<https://www.tododisca.com/pisos-tutelados-discapacidad/>

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/tus-derechos-fondo/viviendas-tuteladas-una-opcion-para>

https://ajuntament.barcelona.cat/accessible/es/noticia/tot-a-punt-per-iniciar-la-vida-als-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-2_703590

https://ajuntament.barcelona.cat/lescorts/es/noticia/en-marxa-els-primers-pisos-de-transicio-a-la-vida-independent-per-a-persones-amb-discapacitat-intel%25c2%25b7lectual_671618

<https://www.discapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Valutazione del Piano d'Azione Nazionale Disabilità ”, BMSGPK, Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

SEZIONE VI . PROCESSO DI MONITORAGGIO E VALUTAZIONE

CAPITOLO 16

Valutazione e Monitoraggio

Ris. Assist ., Mustafa ULUYOL, *Università di Anadolu , Turchia*

In molti società , adulto individui Sono dovrebbe contribuire alla produzione e ai servizi . Società Anche posizione loro adulto membri secondo questi _ contributi Essi fare . Avere una professione e lavorare in un posto di lavoro è uno di questi aspettative . Sebbene IL maggior parte importante vantaggio di lavorare per il individuale sembra fare _ denaro , fornisce psicologico e sociale vantaggi per gli individui in molti problemi come l'appartenenza , il piacere di produrre , la socializzazione . Pertanto , individui con speciale bisogni , così come tutti membri del _ società , può essere considerato come il maggior parte importante fattore Quello Volere garantire loro integrazione con IL società .

Fare un lavoro è importante per gli individui con speciale ha bisogno di guadagnare un reddito , di sentire prezioso , da integrare con società e ad aumentare la loro autostima (Alborno & Gaad , 2012; Levinson , & Palmer , 2005). IL esistenza degli individui con speciale esigenze nel _ vita lavorativa consente loro di partecipare alla vita sociale attraverso occupazione e diventare autosufficienti e produttivi _ individui (Hiperlink , 2010). Individui con speciale esigenze possono raggiungere questi obiettivi ; Esso richiede un completo valutazione processi Quello Volere garantire loro corretto occupazione oltre che un bene professionale educazione .

Secondo l' International Labour _ Organizzazione (2019), professionale valutazione è il processo di determinazione di un individuo interessi , tendenze , abilità e abilità al fine di determinare IL dell'individuo professionale esigenze , punti di forza e carriera potenziale . Con professionale valutazione , il potenziale di un individuo può essere valutato , così come il contenuto di una vocazione programma di formazione o IL dell'individuo capacità di adattamento al diverso Attività commerciale ambienti e occupabilità . Bene professionale valutazione coinvolge raccolta e analisi informazione Di IL dell'individuo professionale tendenze , abilità , interessi e carriera esplorazione storia (stage , volontariato esperienze , part -time o estate vacanza lavoro esperienze , club e associazione attività , ecc .), presa in account IL nativo lingua , cultura e famiglia (Pierangelo e Giuliani , 2004).

Professionale Componenti di valutazione

IL evolutivo maturità del _ individuale dovrebbe essere preso in considerazione così come il _ competenze necessario di IL individuale con speciale ha bisogno di adattarsi alla vita lavorativa e alla vita sociale . In questo contesto , il competenze Quello dovrebbe concentrarsi sugli include _ abilità della vita quotidiana , personale / sociale competenze e professionalità competenze . Professionale valutazione dovrebbe essere fatto Di più formale come il grado livello del _ alunno aumenta durante IL scuola periodo , il valutazione dati raccolti nel _ seguente anni dovrebbe essere multilivello e

dovrebbe includere Entrambi secondario e alto scuola livello valutazione (Hann & Levison , 1998; citato in Pierangelo & Giuliani , 2004). Di conseguenza , affermano Pierangelo e Giuliani (2004). che un'occupazione _ valutazione di un individuo a diverso educativo livelli è composto da otto di base componenti .

Professionale Componenti di valutazione

Interessi : Professionale preferenze del _ individuo può essere determinato dalle sue espressioni , dal suo comportamento e dal interesse questionario O inventario applicato a lui . Se IL la valutazione è fatta Attraverso interesse scorte , dovrebbe essere garantito Quello questi utensili affrontare un ampio gamma di professioni Piuttosto di pochi _ professioni limitato a uno categoria . È anche _ molto importante Quello quelli Chi applicare e interpretare IL interesse inventari riflettere ciò che piace e ciò che non piace vocazionale Piuttosto di valutare IL competenze Quello dovrebbe essere dimostrato per un particolare professione . Valutazione risultati Dovrebbe essere sempre verificato di IL dell'individuo affermazioni e comportamenti .

Attitudini : L' attitudine può essere espressa come capacità di entrambi imparare e fare diverso tipi di abilità relativo a spaziale , numerico , meccanico e alfabetizzazione . Maggior parte utensili Avere stato sviluppato per misurare quello di un individuo propensione alla performance in ognuno di questi abilità aree . Spesso IL migliore misura è ottenere IL individuo da provare fuori diverso compiti Quello richiedere specifica inclinazioni e vocazione incarichi .

Lavorando stili : Lo stile di lavoro riflette come le persone comportarsi , il emotivo risposte Essi dare e il scelte Essi fare . Scegliere di lavorare con persone , oggetti O dati , il modo IL alunno organizza e fa decisioni Sono dimensioni della sua preferenza di stile di lavoro . Possono essere raccolte informazioni sulle preferenze Attraverso interviste con IL individuale O temperamento inventari , così come attraverso osservazioni fatto di docenti e famiglie .

Stili di apprendimento : lo stile di apprendimento riflette il modo in cui il individuale preferisce ricevere ed elaborare _ informazioni ed esperienze . Informazioni come come il individuale utilizza IL input (uditivo , visivo e tattile) e lo tiene presente , quali intervalli di tempo per l'apprendimento O preferisce interagire possono essere raccolti Attraverso osservazione e discussione , oltre che attraverso inventari di stili di apprendimento .

evolutivo : Questo informazione non fornisce un dettaglio _ storia , sul al contrario , solo contiene informazione Quello colpisce IL prestazioni e vita futura del individuale , soprattutto per quanto riguarda professionale sviluppo . IL maggior parte importante puntare a concentrarsi su quando raccolta come informazioni è quello di determinare Che cosa tipo di bisogni IL bambino ha a causa della sua incapacità .

Lavorando caratteristiche : Questi caratteristiche includere IL dell'individuo atteggiamenti , valori , occupabilità competenze e lavoro comportamenti come il lavoro abitudini e sociali competenze . Positivo lavorando caratteristiche Sono vitale per il successo occupazione e sono citato di datori di lavoro come ragioni per entrambi promozione e licenziamento . Informazioni su IL dell'individuo lavorando le caratteristiche possono essere raccolte Attraverso inventari , osservazioni in _ vero O

simulato lavoro ambiente e liste di controllo Quello includere dettagliato lavorando competenze (puntualità , occupazionali sicurezza consapevolezza , ecc .).

Professionale abilità : Questi competenze corrispondono al _ specifica tecnico , industriale O altro tipo di competenze necessario di IL lavoro O professione in realtà lavoro ambienti . Per determinare se IL individuo ha il tecnico competenze necessario per eseguire un particolare lavoro , un'istruzione O lavoro analisi dovrebbe essere condotto e confrontato con IL competenze IL lo studente ha. IL migliore indicatori di questi competenze emergere da osservazioni fatto Mentre IL alunno cerca di eseguire diverso parti del _ lavorare nel _ vero lavoro ambiente . Inoltre , da lì Sono liste di controllo sul competenze necessario di maggior parte professioni , il supporto per il studente ad esibirsi IL lavori di quello la professione può essere determinata di confrontando IL competenze Quello IL studente ha e il competenze necessario di IL professione .

Funzionale Abilità : Questi competenze copertina IL competenze un individuo ha bisogno di superare IL i problemi legati al vivere indipendentemente Quello individui con speciale esigenze Maggio incontrare Dopo la vita scolastica finisce . Alcuni di questi competenze Sono competenze relativi alla manipolazione trasporto , finanziario amministrazione e casa amministrazione , decisione fare e sociale competenze . Se IL individuo non è a un livello educativo livello Quello volevo Avere preoccupazioni Di cadere fuori dalla scuola e vivere e lavorare nel _ comunità , tale valutazione _ potrebbe non essere necessario . Tuttavia , per i privati Chi Sono molto vicino a questo transizione periodo (ad esempio , professionale formazione scolastica centro anziano studenti) , sarà fondamentale attuare una valutazione _ processi Quello include funzionale valutazione .

Professionale Situazionale Valutazione

Situazionale valutazione può essere definita come opportunità per un individuo con gravi disabilità da svolgere diverso legato al lavoro compiti in realtà Attività commerciale ambienti nella società . Generalmente , situazionale valutazione stand fuori come pratica Dove tre diverso tipi di lavoro Sono esposto e valutato di IL individuale per quattro ore in social impostazioni Dove IL assessore contatti IL datore di lavoro . IL importante punto qui è quello IL selezionato posti di lavoro e professioni (lavapiatti , addetto alle pulizie , negoziante , ecc .) rappresentano IL tipi di lavoro Quello fornire occupazione opportunità nel _ regione Dove IL individuale vive (Pierangelo & Giuliani , 2004).

Insieme con IL adeguata formazione e supporto , il effettivo prestazione del _ individuo nel _ scelto lavoro sarà il _ migliore indicatore del suo futuro prestazione . IL dell'individuo lavoro prestazione nel reale ambienti Volere fornire informazione sul suo lavoro caratteristiche , interessi , competenze , capacità e istruzione esigenze . Ad esempio , il seguente domande , che sarà preparato come guida , si può rispondere (Pierangelo & Giuliani , 2004):

- Che cosa lavori sembra _ _ Di più disposto e più felice di fare?
- Mostra il suo lavoro _ preferenza con il suo comportamento Mentre facendo questi funziona ?
- A cosa tempi del _ giorno esegue _ _ Di più efficacemente ?

- Risponde _ _ positivamente O negativamente all'ambiente _ fattori (rumore , mobilità , oggetti , persone , ecc .)?
- Che cosa tipi di indizi reagisce e quanto spesso _ ha bisogno _ loro ?

A causa del natura del _ situazionale valutazione , può essere auspicabile Quello IL valutazione essere condotta di IL lavoro allenatore , lavoro e professionale consigliere , o altro pertinente personale fornendo supportato occupazione servizi . IL scopo di tale valutazione _ sarà da determinare IL ammissibilità del _ individuale per supportato lavoro e decidere IL portata del supporto occupazione Servizi Quello IL individuale esigenze Se Essi devono essere inclusi nel _ portata del supporto lavoro (Pierangelo & Giuliani , 2004).

Prestazioni / Lavoro Campioni

Prestazione O lavoro campioni Sono frequentemente utilizzato come parte del _ professionale valutazione processo (Potenza, 2006). Lavoro campioni O lavoro campione i sistemi possono spesso essere standardizzati per i dipendenti esibendosi simile posti di lavoro , compiti nel mondo degli affari ambienti . Lavoro campioni includere una serie di istruzioni , attività , materiali e chiave comportamenti .

Sebbene Là Sono commerciale O formale lavoro campioni relativo al diverso Attività commerciale aree , si vede Quello fatto dall'insegnante lavoro campioni Sono Di più comunemente utilizzato nel _ professionale valutazione processo . Fatto dall'insegnante lavoro esempi sono costituiti da compiti , materiali e strumenti simili a quelli utilizzato nella vita reale e nell'apprendimento O lavoro ambienti . È molto _ importante da analizzare IL lavoro O apprendimento ambiente Quello formerà il _ fuoco del _ campione da determinare IL compiti da includere nel _ campione . Chiave fattore da considerare Quando applicando lavoro campioni ; Oltre al _ _ effettivo prestazione del _ studente , è osservare e registrare IL livello di attenzione e interesse per il compiti e richieste di spiegazioni O aiuto (Neubert , 2012).

Funzionale Professionale Valutazione

Funzionale professionale valutazione disegna un dettagliato quadro di fattori Quello dovrebbe essere preso in conto nella transizione alla vita sociale e vocazionale pianificazione . Funzionalmente descrivere un individuo con una disabilità include cosa lui o lei può fare, imparare e raggiungere Piuttosto di rivelatore IL accademico , mentale O fisico carenze Quello Sono interamente relativo al _ individuale . Funzionale valutazione si concentra sul competenze un individuo mostre in natura ambienti come quello sociale ambiente , scuola , casa (Pierangelo & Giuliani , 2004).

Come parte del _ professionale valutazione processo , funzionale la valutazione può servire due scopi . IL informazioni possono essere utilizzate per verificare O confrontare come il studente lavora nel _ educativo pratico _ collocamento o al lavoro . Funzionale la valutazione può anche fornire utile informazione che può essere utilizzato in ambito professionale pianificazione e decisione fare . Professionale suggerimenti per quanto riguarda IL punti di forza e le esigenze del individuale Sono considerata come parte del _ funzionale valutazione . Consigliere , lavoro coordinatore , lavoro allenatore , lavoro e professionale consulente O altro pertinente esperti possono utilizzare IL informazione ottenuto da funzionale valutazione per identificare una professione / lavoro Quello IL individuo può fare nel suo ambiente di

corrispondenza IL competenze , interessi e sostegno esigenze del _ individuale (Pierangelo & Giuliani , 2004).

Professionale Valutazione e monitoraggio Processi

Seguente IL professionale valutazione , il monitoraggio processi inizia per il persona con speciale esigenze Chi Sono collocato in un posto di lavoro . Nel _ monitoraggio processo , le informazioni vengono raccolte per quanto riguarda IL adattamento del _ persona con speciale ha bisogno di lavoro e il posto di lavoro , il interazione con altro persone nel _ ambiente (altro dipendenti , clienti , dirigenti) e il nuovo situazioni Quello vita lavorativa porta per il individuale . In questo contesto , il monitoraggio è un processo Quello continua Sotto IL tetto di professionale valutazione . Nel _ luce del _ informazione riunito durante IL monitoraggio processo , necessario accordi e adattamenti possono essere presi per garantire IL continuità del _ individuale nella vita lavorativa .

È molto _ importante per il individuale con speciale ha bisogno di adattarsi al lavoro nel _ Primo settimana di lavoro . Se possibile , il individuale dovrebbe essere osservato ogni giorno durante IL Primo lavorando settimana e supporto dovrebbe essere dato Quando necessario . Poi , prendendo in account IL prestazioni e adattamento processo del _ individuale , una volta alla settimana per il Primo mese , una volta al mese per il seguente mesi e una volta ogni 6 mesi Dopo completando IL Primo anno , monitoraggio studi del _ individuale può essere condotto . IL monitoraggio processo può essere portato avanti fuori Attraverso osservazioni O Attraverso interviste . Tutto informazione raccolto durante IL monitoraggio processi dovrebbe essere inserito IL professionale file di valutazione creato per il individuale e preso in conto in _ dell'individuo carriera pianificazione .

Riferimenti

Alborno , N., e Gaad , E. (2012). Occupazione dei giovani adulti con disabilità a Dubai: un caso studiare . Rivista di politica e pratica nelle disabilità intellettive , 9(2) 103-111.

Levinson , EM, e Palmer , EJ (2005). Preparazione studenti con disabilità per scuola-lavoro transizione e vita post-scolastica . Principale Leadership , 5(8): 11-15.

Collegamento ipertestuale . (2010). İstanbul Özürlüler İstihdam Araştırma e Geliştirme Raporu. İstanbul: İTO Yayınları.

Neubert , DA (2012). Transizione valutazione per adolescenti . İçinde Un'introduzione all'adolescenza _ transizione educazione . Manuale dell'adolescente _ transizione educazione per i giovani con disabilità (Ed.Wehmeyer , M., & Webb , K.). New York: Routledge , 3-10.

Pierangelo , R., & Giuliani , GA (2004). Transizione servizi in special educazione : Un pratico approccio . Pearson .

Potenza, PW (2006). Una guida alla formazione professionale valutazione (4a ed.). Austin, Texas: Pro-ED.

Lavoro Internazionale Organizzazione - ILO, 2019. Professionale valutazione per le persone con disabilità. Estratto il 10 maggio 2019

CAPITOLO 17

Valutazione e monitoraggio in ambito europeo Paesi

Tom SALAMON, Danilo CALABRESE, Rachel MARTINEZ e Maria CARRACEDO

ITALIA

Italia era uno dei _ Primo paesi a firmare la Convenzione delle Nazioni Unite sulla Diritti delle persone con disabilità (CRPD), il Primo paese da disegnare su IL Linee Guida sulla Disabilità , e il prima ad adottare un piano d'azione sulla disabilità in linea con internazionale standard . Dieci anni in seguito , considerevole il progresso è stato realizzato nel _ attuazione del _ Convenzione e nel applicazione della legislazione , delle strategie , delle politiche e dei programmi , ma c'è ancora molto tempo strada da percorrere per raggiungere suo pieno implementazione .

IL Nazionale Osservatorio sul _ Condizione delle persone con disabilità, come pure conosciuto , era stabilito Sotto 3 della Legge 3 marzo 2009 n . 18 e ha un ^{Regolamento} regolamentato di Interministeriale Decreto 6 luglio 2010 .n. 167. It esegue importante consulenziale e tecnico-scientifico supporto funzioni per il elaborazione nazionale _ politiche sulla disabilità e ha il compito principale di documentare IL evoluzione dell'informazione sulla disabilità nel ns _ paese e il miglioramento del _ livello di efficacia e adeguatezza delle politiche per il sociale inclusione . IL L'Osservatorio è presieduto di IL Ministro del lavoro e sociale Politiche o , in sua vece , da IL delegato Sottosegretario di Stato . Un tecnico-scientifico Comitato è anche stabilito entro IL Osservatorio , con IL scopo di analisi e scientifico guida in relazione al _ attività e compiti del _ Osservatorio . IL Comitato è composto da un rappresentante della _ Ministero del Lavoro e uno dei _ Ministero della Salute , da un rappresentante del _ Regioni e uno dei _ Locale autonomie , di due rappresentanti della _ maggior parte rappresentante associazioni di disabili persone e da tre esperti appartenente al _ Osservatorio . IL Osservatorio Anche include lavorando gruppi con IL compito di indagare particolare problemi copertura le principali aree di riferimento indicato nel _ Convenzione . Tra altro compiti , il lavorando gruppi Anche collaborato al _ produzione del _ TrattatoSpecifico documento , il Primo Rapporto di dettaglio sulle misure Preso Sotto Articolo 35 della Convenzione delle Nazioni Unite , d' accordo con la CIDH. IL dell'Osservatorio durata del mandato è tre anni . Tre mesi Prima IL scadenza del _ durata del mandato , il Osservatorio presenta una relazione in merito attività al _ Ministro del lavoro , della salute e del sociale Politiche , chi lo invia al Presidente del _ Consiglio dei Ministri per una valutazione del attività e un possibile estensione per un altro tre anni adottato con un DPCM (Decreto del Presidente del _ Consiglio dei ministri). Qualunque successivo estensioni seguire IL Stesso procedura .

Secondo il _ due anni azione programma per il promozione del _ diritti e integrazione delle persone con disabilità INTERVENTI SULL'ATTIVITÀ DI LAVORO MIRATO (LINEA 5 - AZIONE 2) è necessario migliorare IL processi di pianificazione , monitoraggio e valutazione della disabilità politiche . Garantire essenziale livelli di funzionamento del _ servizi mirati _ occupazione e promozione il “ mainstreaming ” della disabilità nei dati collezione .

Azioni da intraprendere :

- monitorare e promuovere pieno attuazione del _ Linee guida mirate lavoro da rilasciare ai sensi del D.lgs Decreto n. 151 del 14 settembre 2015 ;

- migliorare IL funzionamento del _ servizi mirati _ occupazione , che deve essere garantito come essenziale livelli di servizio in tutto IL nazionale territorio , al fine di favorire di più e meglio occupazione per le persone con disabilità;
 - assicurare adeguato competenze e rafforzare , attraverso azioni mirate _ formazione , il professionalità del _ operatori della _ Lavoro Centri in _ campo del lavoro e della disabilità ;
 - istituire un cittadino registro delle persone Chi ricevuto una certificazione da IL pubblico commissioni preposte all'accertamento __ invalidante condizioni O disabilità , su cui ISTAT e INPS hanno avviato una fattibilità studiare ;
 - includere disabilità tra IL variabili da assumere in conto in _ periodico sondaggi sul _ lavoro forza portato fuori dall'ISTAT , rivolto alla popolazione generale ; _
 - fornire l' accesso al informazioni del " mirato _ occupazione banca dati " ; trasportare fuori periodico analisi del _ disponibile dati con IL scopo di valutare barriere e agevolazioni elementi almeno _ una volta all'anno , anche nel _ alla luce della riforma del attivo politiche sistema ;
 - declino specifica monitoraggio e valutazione attività di politiche , programmi , servizi e interventi rivolto alle persone con disabilità, in un'ottica di " mainstreaming " ;
 - introdurre uno specifico intervento priorità al sostegno del lavoro autonomo e dell'autoimprenditorialità ;
 - identificare specifica e trasversale iniziative da aumentare occupazione e ridurre IL tasso di inattività delle donne con disabilità e ad aumentare lavoro autonomo e imprenditorialità femminile ;
 - costruire una rete integrata di soggetti e servizi supporto IL pubblico sistema di mirati occupazione , anche di attivando convergenza e operativo integrazione con le Agenzie per il Lavoro “ profit e non profit ” , con IL scopo di aumentare IL potenzialità del _ supporto per il promozione dell'occupazione e dei suoi supporto ;
 - concentrarsi sul _ lavoro collocazione delle persone con disabilità intellettive e psichiche ;
 - prevedere un collegamento tra scuole e il mondo del lavoro , al fine di guidare giovane persone con disabilità verso adeguata lavoro posizionamento .
- Regionale Osservatori sono stati allestiti .

SPAGNA

In Spagna , Reale Decreto 870/2007, del 2 luglio , che regola IL programma di sostegno occupazione come misura da promuovere IL occupazione delle persone con disabilità nel ordinario mercato del lavoro , mira a regolamentare IL comune contenuto del _ programma di sostegno l'occupazione come misura per il lavoro integrazione delle persone con disabilità nel ordinario lavoro sistema , in conformità con IL disposizioni dell'articolo 37.1 della legge 13/1982, del 7 aprile, sul Integrazione sociale del Disabilitato .

Entro Questo reale decreto , c'è una sezione dedicato al _ monitoraggio e follow-up dei lavoratori con Alcuni tipo di disabilità :

e) Monitoraggio del lavoratore e valutazione del _ processo di inserimento nel _ lavoro . Questi Azioni avrà lo scopo di rilevare esigenze e prevenzione possibile ostacoli , sia per il lavoratore e per il azienda Quello assunzioni lui , quello Potevo mettere a repentaglio IL obiettivo di inserimento e permanenza nel mondo del lavoro .

IL I Servizi pubblici per l'impiego lo faranno trasportare fuori Tutto IL necessario azioni per il monitoraggio e valutazione del _ programma regolamentato di Questo regolamento , sia nella sua qualitativo e quantitativo aspetti .

IL Stato Servizio Pubblico per l'Impiego (SPES) e il Servizi Pubblici per l' Impiego del Autonomo Comunità deve periodicamente far sapere loro corrispondente partecipazione corpi del _ risultati del _ programma contemplato in questo regolamento , nonché di qualsiasi problema relativo al suo sviluppo .

Oltre al _ _ misure di cui al presente reale decreto , enti e privati entità lavorando nel _ campo del lavoro inclusione delle persone con le disabilità intellettive hanno diverso metodi di monitoraggio e tracciamento questi lavoratori .

Un molto utile strumento è il Personalizzato Metodologia del piano di supporto . Molti organizzazioni lavorando nel _ campo dell'intellettuale _ disabilità Avere metodologie sulla base di questi supporti . Entro questi personalizzato piani Là Sono sezioni Quello contemplare IL valutazione e monitoraggio dei lavoratori con disabilità. Questo il monitoraggio è effettuato fuori di mezzo di forme Quello Sono compilato di volta in volta da Entrambi quelli responsabile del _ lavoratori (es . job allenatori) e il lavoratore stesso .

Ad esempio Langeti _ Beuak , un basco organizzazione Quello lavora per il lavoro inserimento di persone con disabilità intellettiva , nella sua Individualizzato Modello di supporto , ha una valutazione e monitoraggio sezione . Con IL valutazione e revisione di una persona Piano di Sostegno , il grado di conseguimento del _ obiettivi , il individuale formazione obiettivi e, in generale, tutti IL supporto Quello persone Avere ricevuto per tutto IL anno viene analizzato e valutato .

Un altro esempio di valutazione e monitoraggio è quello proposto di Down Spain nel suo " Compendio degli strumenti del _ Itinerario del lavoro Inclusione del _ Rete nazionale di inserimento lavorativo assistito " . documento riassume IL fasi O fasi che una persona con un intellettuale disabilità , in questo caso con Giù sindrome , deve seguire per completare il suo itinerario di lavoro _ _ _ inclusione entro supportato occupazione .

IL fasi sarebbe il seguente :

- Fase 1: Lavoro ricerca
- Fase 2 : Valutazione del candidato
- Fase 3: Lavoro analisi e valutazione
- Fase 4: Formazione e adattamento
- Fase 5: Monitoraggio e valutazione .

Nel _ scorso palcoscenico , azioni sarà portato _ fuori per garantire Quello IL persona con un intellettuale disabilità continua nel suo lavoro , una volta che lui o ha completato il suo impiego _ _ percorso nel _ Programma di inserimento lavorativo assistito . Pertinente aspetti della _ monitoraggio Azioni saranno raccolti : valutazione del _ _ lavoro portato fuori di IL lavoratore entro IL qualità e quantità criteri fissati da IL società , valutazione del _ sviluppo socio -lavorativo relazioni e il grado di integrazione nel _ lavoro squadra . Allo stesso modo , il Evoluzione previsto nel _ di persona familiare e sociale ambiente sarà contrastato e il _ progressivo riduzione del _ intensità di esterno supporto in relazione al _ aumento del naturale supporto nel _ azienda sarà osservato . _ Tutto Questo informazione Volere consentire un'analisi del possibile _ deviazioni , il istituzione di correttivi misure e il continuo studio del possibile miglioramento Azioni Quello Volere posto IL lavoratore in un contesto competitivo e promozionale situazione all'interno della sua azienda .

IL utensili incluso in questo palcoscenico sono :

- Lavoro monitoraggio valutazione : portato fuori di IL lavoro allenatore . Esso sarà utilizzato direttamente _ _ valutare IL lavoratori Proprio competenze e volontà essere trasmesso contemporaneamente al _ compagnia , con IL scopo di contrastare e concordare il _ risultati , quindi ottenere reale e affidabile informazioni .
- Azienda soddisfazione questionario : da compilare entro IL compagnia .
- Famiglia Soddisfazione Questionario : completato da una famiglia membro del _ lavoratore .
- Valutazione professionale del _ operaio : portato fuori di IL lavoro allenatore .
- Lavoratore soddisfazione questionario : da compilare entro IL lavoratore .

AUSTRIA

La valutazione e il monitoraggio vengono effettuati su diversi fasi e con diverso interessi. In Austria IL sociale servizio ministeriale (SMS) come autorità legale per le decisioni Di disabilità indennità svolge un ruolo essenziale nella processo di una centrale determinato valutazione . In questo attività , il Sociale Il servizio del ministero è supportato di esperti in _ campi della medicina , del lavoro scientifica e occupazionale psicologia , chi attingere a specifici dell'occupazione competenza nel _ professionale integrazione delle persone con disabilità e anche utilizzo psicodiagnostica procedure da valutare prestazioni e determinare risorse .

Valutazione del l'effetto dei progetti in Austria è obbligatorio previsto per qualsiasi tipi di finanziari intervenuto misure e segue principalmente quantitativo chiave figure Piace IL tasso di collocamento .

Valutazione e valutazione di Integrative professionale formazione (IBL) in integrativa aziende

IL scopo dell'IBL è aumentare _ IL posizionamento capacità e sostenibile integrazione del _ partecipanti in il mercato del lavoro generale attraverso IL riuscito completamento di un tirocinio finale esame . IL anche la formazione è possibile nel _

rete di formazione . IL partecipanti Sono supportati nella loro lavoro ricerca di IL lavoro assistente Sotto IL coordinamento del _ Ministero del Sociale Affari . IL successo del _ le misure sono misurate sul uno mano di IL numero di successo apprendistato qualifiche e sul altro mano di IL professionale carriera del _ partecipanti entro due anni Dopo IL fine del _ formazione .

IL bersaglio gruppo Sono giovane persone con disabilità fino al _ 24 anni . Reclutamento prende posto con IL coinvolgimento dei giovani coaching , da reti di _ Ministero del Sociale Affari e da IL integrativo aziende stessi . Come nel area di lavoro , il consultivo squadra decide sull'ammissione in conformità _ con § 11 comma 5 del Disabilità Reclutamento Agire . Relativo alla disabilità partecipazione criteri pari agli adulti con disabilità sono controllato al _ inizio . IL offerta di formazione luoghi deve basarsi sul _ _ futuro occupazione opportunità nel _ rispettivo regionale ambiente dell'IB . _ Un tre mesi anche il processo è possibile Prima l' ammissione finale . IL attuazione dell'apprendistato _ formazione deve basarsi sul _ _ disposizioni del _ Legge sulla formazione professionale .

Diverso strumenti di monitoraggio

Un **indipendente monitoraggio commissione** è stata istituita per monitorare _ IL attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite . Questo Comitato monitor IL pubblico dell'amministrazione conformità con IL umano diritti delle persone con disabilità nel settore di competenza federale . IL Comitato composto da 4 persone da disabilità rappresentanti , due rappresentanti da ONG e uno rappresentante da scientifico insegnamento (e in ciascuno caso uno sostituire membro) .

IL Mediatore per il Disabile è responsabile della consulenza e del supporto persone Chi Tatto discriminato contro entro IL significato dell'invalidità federale _ _ Uguaglianza Legge (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz) o IL Legge sull'occupazione dei disabili (Behinderteneinstellungsgesetz) . Questo legislazione garantire protezione contro discriminazione in

- occupazione relazioni

- Altro occupazione (es . professionale orientamento , professionale formazione e riqualificazione)

- accesso al pubblico beni e servizi (es . shopping mercati , ristoranti , banche , ordinazioni , eventi , mezzi pubblici , siti internet , prese fuori assicurazione , accesso all'alloggio , tempo libero in generale attività come cinema , teatro e nuoto _ piscina)

- nel contesto dell'amministrazione federale (es . istruzione , accesso agli edifici federali pubblici

Disabilità rappresentanti : In qualsiasi azienda in cui almeno _ cinque beneficiario Disabilitato persone Sono permanentemente impiegato , uno disabilità rappresentativo e - a seconda del numero di dipendenti con disabilità - fino a tre rappresentanti deve essere eletto . Il suo compito è rappresentare _ IL economico , sociale , sanitario e culturale interessi delle persone con disabilità in convenzione con IL lavori consiglio O IL personale commissione . In particolare , il disabilità rappresentante dovrà :

- garantire Quello lavoro legge regolamento per i dipendenti con disabilità sono rispettato con ,
- rapporto percepito carenze al _ lavori consiglio , il agricoltore e, se necessario , al lavoro ispettorato e lavorare in direzione rimediare IL carenze ,
- Fare proposte in materia di occupazione e formazione professionale e medica riabilitazione misure e disegno attenzione al _ speciale esigenze dei dipendenti con disabilità.

Riferimenti

" Individuo Supporto Modello in Lantegi Batuak . Manuale pratico ". Lantegi Batuak .

" Compendio di strumenti del _ Itinerario del lavoro Inclusione del _ Rete nazionale di inserimento lavorativo assistito . Giù la Spagna .

Strumenti di valutazione e registrazione dei processi di lavoro inserimento di persone con disabilità intellettive ". Federazione delle organizzazioni per le persone con Disabilità intellettive (FOPID, ora Full Inclusion)

Studio „ Integrativo Betriebe 2020+“, BMSGPK, Vienna 2020

<https://www.sozialministerium.at>

<https://www.monitoringausschuss.at/>

<https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/391-necesidades-de-formacion-para-el-empleo.html>

<https://www.discapnet.es/Areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-resPuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral#4>

SEZIONE VII . ESEMPI DI BUONA PRATICA

CAPITOLO 18

Bene Pratiche in Turchia

Fulya Ekmen e Merve Özman, *sindrome di Turkey Down Associazione*

1. Carriera per il Progetto disabilitato

Nel 2010, al fine di aumentare IL occupazione opportunità dei disabili individui , " Carriera per il Disabilitato " progetto lanciato la in collaborazione con İŞKUR e il comune di Bağcılar di Türkiye Beyaz Ay Derneği. " Disabile Career Project" crede Quello individui con disabilità può fare qualsiasi lavoro Se IL condizioni Sono adatto . IL progetto mira a portare qualità nel _ occupazione dei disabili persone e di essere un ponte fra IL lavoratore e il datore di lavoro .

UN. Bersaglio Gruppo

IL Carriera per il Servizi di progetto disabilitati Tutto individui Chi Sono cronicamente , fisicamente , lievemente , mentalmente ipovedenti , visivamente compromessa O Avere discorso menomazione oltre il 40%, oltre IL età di 14 anni.

IL Carriera per il Disabilitato ;

- Consente IL persona da conoscere lui stesso di facendo il test di interesse professionale .
- Guide datori di lavoro Chi desidera assumere _ Disabilitato persone nella loro compagnia .
- Esso porta insieme IL datore di lavoro e il Disabilitato in cerca di lavoro .
- Fornisce consulenza sul _ Primo lavorando giorno del _ disabilitato .
- Sceglie IL maggior parte adatto dipendente per il vacante posizione .
- Rende IL necessario guida per la conformità .
- Crea una banca CV per i datori di lavoro cerca disabile _ dipendenti .
- Fornisce istituzionale supporto per il attivo partecipazione dei disabili persone nella vita lavorativa .
- Esso positivamente i cambiamenti IL Disabilitato delle persone prospettiva sul lavoro di organizzare occupazione seminari .

2. Assistenza tecnica per l'aumento IL Occupabilità delle persone con Disabilità

IL progetto è in corso implementato con cofinanziamento di IL europeo Unione e il Repubblica di Turchia . IL beneficiario del _ progetto è Hacettepe University Facoltà di Salute Scienze , Occupazione Terapia Dipartimento , e il contrattazione l'autorità è il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale . IL durata del _ progetto è di 20 mesi e il la data di inizio ufficiale è il 16 novembre 2015.

UN. IL Scopo del progetto

IL scopo del _ progetto ; fornire tecnico supporto servizi per privati con disabilità da aumentare loro occupazione di migliorando loro sociale abilità , comportamento esperimenti , comunicazione abilità , fisico funzioni , scrittura abilità , cognitivo abilità , strategia gestione abilità , uso del tempo , lavoro ricerca competenze , efficienza al _ stesso tempo migliorare produttività e facilitare loro iscrizione in IL mercato del lavoro . È anche portare __ esperto educatori e salute personale sul _ occupazione dei disabili persone .

L' obiettivo principale del _ progetto è quello di aumentare IL lavorando capacità , motivazione , produttività , lavoro ricerca abilità e sociale competenze delle persone con disabilità per aumentare _ loro occupazione e facilitare loro l' accesso al mercato del lavoro .

B. Previsto Risultati da il Progetto

- Crescente conoscenza del _ mercato del lavoro e sociale bisogni delle persone con disabilità, loro famiglie , datori di lavoro e relativi istituzioni .
- Crescente IL professionale , sociale e di autogestione competenze del disabile persone , così come il capacità degli educatori nel _ educazione dei disabili persone .
- Alzando consapevolezza delle persone con disabilità, loro le famiglie , le parti interessate e il pubblico in direzione persone con disabilità.
- Un altro risultato del _ progetto è il Istituzione di un nuovo Professionale Centro di riabilitazione che Volere Veramente aiuto persone con disabilità chi Avere Appena iniziato O tornato al lavoro .

C. Attività di formazione portata del Progetto _

Hacettepe University Occupazionale Terapia Dipartimento corsi di formazione ;

- CBT - cognitivo comportamentale Terapia
- Comunicazione Abilità e motivazione Intervistare
- Formazione del modello di abilità creative
- Riabilitazione del conducente
 - Formazione sulle abilità di autogestione
 - (MOHO) Modello di attività umana - Occupazionale Formazione terapeutica
 - Audiologico Processi Formazione - TOMATIS
- Professionale Riabilitazione e Formazione ICF
- Allenamento dell'albero del cervello
 - Formazione sul modello di business dell'ambiente umano
 - Educazione dei disabili Individui

3. Unisciti al lavoro Presentati alla vita

Questo progetto è rivolto a speciali esigenze persona Chi vede un particolare professionale istruzione in Turchia .

IL progetto si propone di fornire individui con speciale ha bisogno di guadagnare professionale competenze e lavoro pratica nel reale Attività commerciale ambienti ,

che Sono appropriato per loro individuale caratteristiche , incontro IL esigenze del _ Attività commerciale mondo al _ Locale livellare e garantire loro partecipazione al _ forza lavoro . Per questo scopo , Progetto Join to Work , con l'obiettivo di contribuire al attuazione del _ supportato modello di lavoro , era implementato nel giugno 2014 con IL protocollo firmato tra Garanti Bank e il Ministero della Famiglia Lavoro e sociale Diritti . IL Primo fase del _ progetto , che era realizzato in due fasi , era completato nel luglio 2016 e il secondo fase nel luglio 2018. Nel _ Primo periodo di Join to Work Project a modellazione studio era portato fuori verso _ IL sviluppo di supportato modello occupazionale nelle città turche di Istanbul , Ankara, Sakarya, Samsun, Gaziantep .

Inoltre , in questo progetto , si intende realizzare IL Disabilitato individui richiesta adeguata risposte al loro capacità e abilità e per allenarsi lavoro allenatori Chi Volere guida loro colleghi e datori di lavoro . In questo contesto , con IL supporto di 60 posti di lavoro allenatori , il occupazione di 300 disabili individui nel _ menzionato province era mirati e 447 disabilitati individui erano inseriti nei posti di lavoro di eccedente Questo bersaglio . Entro IL portata del _ preparatorio lavorare nel _ Primo fase del _ progetto ; Un largo letteratura revisione era portato fuori per il selezione del _ lavoro allenatori , il preparazione del _ formazione pacchetto da consegnare al _ Attività commerciale allenatori , il sviluppo del _ professionale competenze bozza , e il modello e necessario materiale del _ campo lavoro . Al _ fine di questo stage , un allenamento pacchetto era preparati , individui con un lavoro e professionale Consulenza certificato erano selezionati e candidati erano dato lavoro istruire formazione per non meno di 60 ore . 40 per cento dei corsi di formazione Sono progettato per migliorare IL conoscenza livello di lavoro allenatore candidati e il 60 per cento da guadagnare IL competenze Essi Volere bisogno nel _ campo . Questi corsi di formazione Sono concentrato ; disabilità e occupazione , occupazione legislazione , comportamento regolamenti in individui , competenze formazione , lavoro analisi , comunicazione / cooperazione , documentazione / valutazione e risoluzione dei problemi competenze .

Lavoro Allenatori Chi completato loro formazione iniziato a lavorare nel _ menzionato province e ha lavorato per il occupazione dei disabili individui nel _ aprire mercato del lavoro con IL scopo di corrispondenza IL Attività commerciale mondo e disabili individui correttamente . In questo contesto ; 447 posizionamenti Sono realizzato nel _ Primo fase del _ progetto ; 78,5 per cento erano uomini e il 21,5 % . erano donne . IL più alto posizionamento era in ortopedia Disabilitato persone con il 26,6 per cento e le persone con cronico malattie con il 26,3 % . IL tasso di collocamento per le persone fisiche con le disabilità mentali erano del 9,4 % . Al _ fine del _ Primo fase del _ progetto , 74 dei 447 disabili individui , che erano impiegato sostenibile , erano intervistato faccia a faccia , e così è stato determinato Quello tutto il _ Disabilitato dipendenti Chi partecipato a questi interviste dichiarato Quello IL progetto ha avuto esito positivo effetti sulla loro vita e sociale coesione .

Inoltre , tutti i _ _ Disabilitato parenti fatto positivo dichiarazioni Di IL progetto nel _ interviste con IL famiglie del _ Disabilitato individui . Un simile studio era condotto con 82 datori di lavoro O datore di lavoro rappresentanti , e così è stato osservato che in generale, i datori di lavoro trovato Disabilitato individui sufficiente nelle aree come la loro determinazione a lavorare , soddisfare loro doveri , alto senso di responsabilità

, e alcuni datori di lavoro trovato Disabilitato individui insufficiente in termini di socializzazione competenze e professionalità conoscenza .

Nel _ secondo periodo del _ progetto 2016-2018 , al fine di testare il efficienza del modello sviluppato nel _ _ Primo fase , lo era mirato a misurare IL impatto di fabbricazione installazioni Sotto diverso condizioni in vari province e da identificare IL fattori Quello simulare IL efficace utilizzo del modello nel paese condizioni . IL secondo fase del _ progetto , che era mirato a 300 collocamenti con 15 imprese pullman ad Ankara, Istanbul e Izmir province , ha portato a 450 collocamenti , il 28% dei Disabilitato individui erano donne e il 72% di loro erano uomini. In questo periodo , il più alto numero di posizionamenti erano ortopedico (18,2 per cento) e quelli con cronico malattie (19,8 per cento), mentre IL posizionamento per il mentalmente disabile , che era del 9,4 per cento nel Primo periodo , aumentato al 14 per cento nel secondo periodo .

Secondo il _ risultati ottenuto di intervistando 272 persone da diverso disabilità gruppi e diversi Attività commerciale campi da 450 disabili individui Chi erano collocato nel loro posti di lavoro , lo era determinato Quello IL soddisfazione del disabile individui con loro lavoro allenatori era abbastanza alto . Di lavorando con Attività commerciale allenatori Chi supporto e guida loro nell'entrare _ IL vita aziendale , individui con disabilità entrambi distrutto loro pregiudizi contro IL Attività commerciale mondo e trovato IL occasione per socializzare . Entro IL portata del _ interviste , 272 posto di lavoro gestori generalmente espresso loro positivo opinioni Di IL partecipazione dei disabili individui nella vita lavorativa , mentre il 14,7 per cento dichiarato Quello Disabilitato dipendenti non può eseguire diverso compiti insieme Quando necessario .

4. Lavoro Progetto Coaching : Inserimento , Formazione, Continua

IL concetto di lavoro istruire entro IL portata del supporto l' occupazione può essere considerata strutturata strumento per garantire IL sostenibilità della _ impiego di un individuo con mentale speciale bisogni e il processo di armonizzazione colleghi con IL lavoro ambiente . Individuale Lavoro Coaching e speciale formazione Portare lungo IL facilitazione di questi processi e reciproci beneficio per il datore di lavoro e il mentalmente speciale esigenze dipendente . In questo contesto , questo due anni progetto è previsto per soddisfare IL supportato occupazione bisogni delle persone con mentale speciale esigenze di formazione persone chi può lavorare come Giobbe allenatori . In questo contesto , questo due anni progetto prevede di fornire _ IL supportato occupazione bisogni delle persone con mentale speciale esigenze di formazione persone chi può lavorare come un lavoro allenatore . Nell'altro _ parole , questo progetto si propone di formare Attività commerciale allenatori e offrire un simposio Quello Volere garantire Quello IL concetto di affari il coaching è più sul agenda dei paesi partner e una formazione modello di modulo che sarà diffuso in maniera più ampia la zona con stampato materiali . (Libro , depliant , manifesti e volantini).

IL Primo scopo di questo progetto è quello di organizzare workshop sul business coaching . Entro IL ambito del programma del workshop, il partecipanti erano dato IL necessario informazione Di il ruolo del lavoro allenatore , e poi lo è stato mirato a dare

informazione su come fare lavoro analisi secondo le caratteristiche generali degli individui _ con mentale speciale esigenze (molteplici disabilità , sociale ed emotiva stato). L'informazione era dato su come insegnare individui con mentalmente speciale esigenze loro lavoro e come aumentare loro produttività e come garantire loro continuità nel _ posto di lavoro di proteggendo i diritti legali del _ individuale nei tirocini .

Inoltre , workshop su come sviluppare un curriculum dal titolo “ Promuovere IL occupabilità delle persone con mentale speciale esigenze tramite un'impresa _ istruire approccio ” per quarto anno laureandi e laureati studenti Sono Anche tra IL risultati del _ progetto . Questi curriculum studi Sono pensato di contribuire alla _ sostenibilità della _ risultati del _ progetto .

Paesi partner , in particolare Turchia e Grecia , Polonia dopo IL completamento dei progetti imparentato programmi erano organizzato almeno _ due professionale educazione . Infine , il progetto finalizzato ad affrontare IL concetto di " lavoro coaching : luogo , continuare educazione "in aperta e formale istruzione e professionale l' istruzione e la partecipazione al _ nazionale ed internazionale forza lavoro con un altro sviluppato comprensione . In questo contesto ; Come innovativo sforzo e raccolta consapevolezza su mentalmente speciale esigenze Attività commerciale coaching , lo era avviato con elettivo corsi tra laureandi e laureati studenti dell'Università Yeditepe , dell'Università ATEII e di Varsavia Università .

Alcuni di questi studenti sarebbe disposto a diventare _ formatori per lavoro coaching , o Anche lavoro coaching , dopo laurea . IL definitivo obiettivo del _ progetto è quello di preparare IL Attività commerciale istruire formazione manuale e definire il nazionale Attività commerciale istruire modello di formazione che può essere utilizzato in ambito professionale istruire corsi dovrebbe essere aperto di IL governative , municipali e non governative organizzazioni .

5. Caseificio Eker Prodotti e sviluppo della carriera e programma di competenze per la vita

Nel _ Primo anno del caseificio Eker _ Prodotti e sviluppo della carriera e programma di competenze per la vita , che era iniziato ad essere trasportato fuori di Eker Dairy Products e Tohum Autism Foundation nel 2018, per privati con autismo da impiegare in Eker Dairy Prodotti produzione fabbrica ; Esso era assicurato Quello speciale formazione lavoro curricula erano preparato a norma con loro sviluppo e occupazione requisiti , supervisor e lavoro allenatori erano allenato con la perizia in loco formazione .

Nel 2019, 29 giorni di osservazione , feedback e valutazione processi erano portato fuori di la Tohum Autism Foundation continua Formazione scolastica Unità Coordinatore . Attualmente , lì sono 7 dipendenti con autismo nel caseificio Eker Prodotti fabbrica . 3 affari allenatori e 1 supervisore fornire supporto servizi ai dipendenti con autismo sulle abilità lavorative e di vita , comportamento riduzione , comunicazione competenze , cura di sé competenze .

Entro IL portata del _ cooperazione progettato per durare Fino a dicembre 2020; È previsto _ quel 10 personale con autismo sarà impiegato , pianificazione _ IL

transizione al lavoro a tempo pieno , 4 persone lavorando senza IL sostegno del _ lavoro allenatore , il disposizione del _ nuovo lavorando zona , il sviluppo dell'applicazione mobile _ _ costituito da attività programma , timer e tallyman , continuazione e promozione IL diffusione studi .

6. Manisa organizzata Industriale Zona Mentalmente Portatori di handicap Protetto Posto di lavoro Centro Vivente

Il Centro Vita è un Protetto Posto di lavoro , che era stabilito per il partecipazione di mentalmente Disabilitato individui nella vita lavorativa e ha iniziato suo attività nel 2017. Abbastanza ben progettato struttura , fisica , organizzativa e finanziaria modello di business è il primo e unico protetto posto di lavoro in grado di creare un successo storia nella sua campo in Turchia . Esso fornisce un completo vita spazio con aprire spazi , comuni utilizzo aree e protette luoghi di lavoro e funge da vero e proprio campus . Tutto IL esigenze del _ menzionato città universitaria sono soddisfatte da il Manisa Organizzato Industriale Zona e tutto di tipo tecnico e amministrativo supporto Sono Anche fornito da unità MOSB .

Il Centro Vita ne ha 12 protetti luoghi di lavoro . aziende del MOSB produrre in questi aree . 6 posti di lavoro continuare a lavorare con 60 dipendenti e 9 dipendenti membri .

7. Sindrome del tacchino Down Associazione IL Lavoro Allenatore Programma di inserimento lavorativo assistito

IL Lavoro Allenatore Il programma di occupazione assistita è un programma di formazione e supporto progettato per garantire IL partecipazione dei privati con sindrome di Down nella vita lavorativa con un supporto modello occupazionale e loro continuità nel _ lavoro ambiente .

IL base di formazione e di business programma di coaching AIPD - Italia scattata nel 2012. Sindrome di Down Association of Ireland e l' organizzazione Karen e immediatamente ha cominciato ad applicarsi in Turchia . In questo contesto , Università di Anadolu . Un lavoro Il programma di formazione per allenatori era stabilito in cooperazione con l' Educazione Speciale Dipartimento e poi analizzato aspettative dei datori di lavoro , dei candidati e delle famiglie . 3 nuovo letterature Avere stato pubblicato su Impiego assistito . IL bersaglio il pubblico del programma sono le persone con sindrome di Down , loro famiglie e colleghi . Corsi di formazione Sono organizzati per questi tre bersaglio gruppi . Il programma è stato implementato con successo dal 2012 e l'88% di continuità lo è stata raggiunto nell'occupazione delle persone _ con sindrome di Down . Il programma è fermo continuando . È espanso _ Attraverso giunto studi con İŞKUR dal 2019.

Supporti Fornito ai candidati Incluso nel programma :

- Con IL principio di " il Giusto persona per il Giusto lavoro " , noi incontro individui con sindrome di Down con loro posti di lavoro e supporto loro per tutto loro intero vita aziendale .
- Noi fornire formazione agli individui con sindrome di Down Di vita lavorativa .

- Noi far sapere loro famiglie su come il loro bambini Volere supporto loro adulto e lavoratore identità .
- Noi treno Tutto personale nel _ posto di lavoro Di lavorando con persone con sindrome di Down e offerta suggerimenti per adattarsi a ciascuno altro nel _ più facile modo possibile .
- Dopo IL persona con sindrome di Down inizia lavorando , noi fornire uno contro uno consulenza presso il sul posto di lavoro per almeno 2 settimane , quindi seguire IL processi a distanza di telefono e mensile rapporti .
- Noi continua a sostenere Entrambi IL famiglia , il giovani e il posto di lavoro Quando necessario .

CAPITOLO 19

Bene Pratiche in Italia

Danilo CALABRESE

1. Progetto "LA SEMENTE".

La Semente _ progetto era nato fuori dal _ esigenze di molti genitori di autistici bambini Chi si chiedeva Di IL futuro del loro figli e figlie Dopo obbligatorio scolarizzazione . Che cosa Sono IL prospettive per loro sociale integrazione ? Che cosa Sono loro occupazione possibilità ? La Semente (<https://www.lasemente.it>) è il visione di una comunità uniti per intero umano sviluppo . Grazie al suo tre anime (*Giorno Centro , Fattoria Sociale e Rurale Distretto*) è un multifunzionale centro Dove IL sociale e sanitaria aspetti del sociale aziendale e di sistema approccio al _ territorio Sono sviluppato . Vari tipi di società coesistere in esso, finalizzato a diversi missioni : da IL riabilitazione delle persone con disabilità, attraverso cooperativa Attività commerciale meccanismi , al collettivo gestione di grandi dimensioni sociale i problemi che , di loro natura , vai al di là IL confini di La Semente stesso .

La Semente _ Giorno Centro , gestito di ANGSA Umbria ONLUS (Associazione Nazionale Genitori Soggetti Autistici - Nazionale Associazione dei genitori con Disabilità Autistiche), promuove IL apprendimento di tecniche e metodi per il mantenimento IL competenze acquisito durante l' infanzia , grazie al Servizi fornito di IL istituzioni e, al stesso tempo, il apprendimento delle abilità adatto al lavoro integrazione . Gestito da un Social di tipo B Agricola Cooperativo , il Fattoria Sociale è un'organizzazione senza scopo di lucro organizzazione , nata come spin-off di ANGSA Umbria ONLUS, che combina agricolo produzione con occupazione servizi per persone svantaggiate persone , offerta educativo corsi , sociali extralberghieri _ turismo , ristorazione e the vendita di ortaggi . IL Rurale Solidarietà Economia Distretto , sviluppato grazie ad un temporaneo associazione per il finalità , rappresenta un " laboratorio " di ordine civile , economico e sociale sperimentazione per il promozione di beni e servizi legato al _ territorio , di cui pubblico e privato membri , in maniera sistemica approccio , lavorare per costruire una rete di solidarietà economia .

IL Giorno Centro accoglie giovane persone e adulti diagnosticato con autismo spettro disturbi e impiega "TEACCH" educativo e riabilitativo strategie , finalmente mirando a livello globale Prendere carica del _ persona con autismo da una rete integrata di servizi : fare IL interistituzionale integrazione sanzionato di Legge 328 del 2000 bis realtà . IL giorno centro , anche se fa parte del Dipartimento di Mentale La salute , è strutturata in modo tale da poterla prendere carica di giovani persone con autismo , chi Fino a ora , come anche dichiarato di IL Tavolo Nazionale sull'Autismo del _ Ministero della Salute , non trovate IL necessario continuità della riabilitazione e della cura nel transizione da IL servizi di sviluppo età a quelli dell'età adulta . Il semi-residenziale Il centro è completamente inseriti nella rete del territorio servizi ed è perfettamente in linea con IL regionale salute pianificazione formulato di IL Regionale Consiglio con IL Regionale Piano Sanitario . IL primario obiettivo del semi - residenziale riabilitazione centro è quello di fornire competenze per aiutare giovane persone con autismo accedere IL mercato del lavoro , in modo da soddisfare IL

fondamentale diritti di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 e in vari altro nazionale ed europeo legislativo testi . IL processo di presa carica di ciascuno l'utente è il seguente :

1. invio del _ inserimento richiesta di IL Territoriale Servizio Psichiatrico competente per ciascuno utente ;
2. iniziale valutazione con somministrazione di test TTAP con maggiore scientifico prove , di IL psichiatra del Gruppo Tecnico ; _
3. mensile prova posizionamento da valutare _ _ IL vero adeguatezza fra IL utente e il gruppo di ospiti e con IL proposte di attività laboratoriali ;
4. redazione e attuazione del _ della struttura Personale Progetto Terapeutico con in corso valutazione ;
5. valutazione finale del Personale Progetto terapeutico e possibile scarico , in accordo con IL competente Territoriale Servizio psichiatrico .

IL giorno il centro è aperto 6 giorni a settimana , da Dal lunedì al sabato per otto ore al giorno (dalle 9:00 alle 17:00) .

IL tipico la giornata è così articolata :

- ingresso , preparazione e consumazione della colazione ;
- occupazionale terapia laboratori (ceramica , carta , cucina , ecc .) con psico-comportamentale metodologia e/ o riabilitazione attività e apprendimento di competenze per il lavoro integrazione , cura di sé e comunicazione ;
- pausa pranzo ;
- tempo libero attività ;
- occupazionale laboratorio di terapia con psico-comportamentale metodologia e/ o riabilitazione attività e apprendimento di competenze per il lavoro integrazione , cura di sé , comunicazione ;
- tempo libero attività ;
- tornare al _ famiglia .

LA SEMENTE (contatti)

Via Limiti di Spello , Perugia - Italia

Giorno Centro - Tel. 0742 30 31 53

Mail : segreteria@angsaumbria.org

Sociale Fattoria - Tel: 0742 30 20 33

Mail : info@lasemente.it

direzione@lasemente.it

commerciale@lasemente.it

2. PROGETTO DI ABITAZIONE INDIPENDENTE "CASA AL SOLE " .

Il 2) Progetto "Casa al Sole2)" (<https://www.downfvg.it/progetti/casa-sole-autonomia-abitativa-down-fvg/>) si sviluppa nel città di Pordenone (Italia): la formazione "Casa al Sole". centrale e 6" satellitare Le case " sono situato nel _ storico centro . Essi Sono media altezza qualità appartamenti con adeguato personale vita spazio . IL abitanti Avere facile accessibilità a negozi , servizi , comunicazione percorsi e mezzi di trasporto (autobus , pullman e treni). I Beneficiari del Progetto Sono giovane adulti , con medio e mite disabilità intellettive , con sufficiente cognitivo e relazionale competenze , e in grado di essere inserito in progetti di propedeutica lavoro

, a lungo termine socio-occupazionale lavoro O con prospettive di ingresso IL mondo del lavoro .

Obiettivi del _ progetto e obiettivi generali :

- Fornire una risposta al problema dell'indipendenza _ vivere , iniziare da IL esigenze espresso di IL persone preoccupato , di formando stabile civile abitazione unità , che rappresentano un innovativo risposta al problema della residenza e sociale vivere .
- Migliorare IL qualità della vita delle persone con disabilità intellettive .
- Essere una qualità risposta al _ problema angosciante del " dopo di noi, durante di noi" e consentire una gradualità distacco fra genitori e figli .
- Promuovere IL culturale assunzione Quello IL mentalmente disabilitato , mentre rispetto loro limiti , possesso IL possibilità di autodeterminazione.
- Includi IL intellettualmente Disabilitato persona nel _ sociale tessuto a cui lui/ lei appartiene , attraverso sensibilizzazione e _ sviluppo di un supporto comunità .

Previsto risultati :

- Persone con diventano disabilità intellettive capace di autodeterminazione, di adulto protagonismo , di indipendenza da parentale figure e da adulti in genere. Questo la transizione è possibile di superamento IL sviluppo di un puramente esecutivo autonomia , e da stimolante IL cognitivo capacità di pensare , decidere e agire autonomamente .
- Il trasversale obiettivo del _ educativo il lavoro è il rafforzamento della percezione di sé e dell'identità personale , essere in grado di collocare quelli proprio ruolo in tutto IL contesti di vita per il costruzione della propria proprio progetto di vita.
- Le persone si muovono da IL situazione di " essere curato " a " prendendo cura di sé " nel quotidiano attività di: personale e salute cura , cura del _ casa ambiente , uso del denaro , circolazione e conoscenza del pubblico luoghi , comprensione dei ruoli e gestione dell'ambiente formale , informale e familiare relazioni , gestione dell'affettività e della sessualità .
- Un strutturato accompagnamento con IL sociale contesto , il creazione di una rete sociale di riferimento , un cambio di cultura rappresentazioni e del relazionale modalità con IL intellettualmente Disabilitato persona Sono previsto .
- Il la famiglia è accolta e accompagnata nel riconoscimento Quello loro il bambino sta crescendo alzarsi e diventare adulti , nel sapere loro limiti e potenzialità . Di mezzi educativi e psicologici _ supporto , il famiglia i cambiamenti loro immaginaria e relazionale modelli .
- Il educativo metodo , che non è assistenzialista , costruisce un modello di prevenzione basato sul recupero di autonomia , che restituisce l' autodeterminazione al Disabilitato persona ; IL acquisizione di autonomia consente una riduzione della _ presenza educativa , e quindi in pubblico spesa .

IL Primo fase è formativa e richiede posto nel _ Piatto denominata "Casa al Sole". Esso prevede un iniziale periodo di alternanza (famiglia - Casa al Sole) finalizzato alla gradualità distanziamento , fino a arrivando a permanente residenza . Esso dura 2-3 anni , secondo un individualizzato progetto . La presenza del educatore , in un primo momento continuo , è gradualmente ridotto sul _ base del _ autonomia acquisito . IL secondo fase coinvolge permanente residenza nel " Satellite _ Case ", appartamenti in cui Essi vivere in piccolo gruppi , con persone Essi Avere prescelto , con un grado minimo di presenza educativa .

Metodologia usato

Osservazione e valutazione del _ competenze espresso di IL partecipanti Sono costantemente portato fuori . IL i dati vengono raccolti e analizzati di mezzi speciali _ strumenti , come quelli cognitivi questionari , valutazione e osservazione forme , scrittura del _ giornale di bordo e verbale del incontri e interviste . Al _ fine del _ osservazione-valutazione fase , il educatore disegna su IL Individualizzato Piano Educativo (PEI), che dura 6 mesi /1 anno . Il PEI è disegnato su secondo uno schema Quello include IL soggetti strutturale dati , una descrizione del sociale contesto in cui lui o Lei appartiene , dati qualitativi riguardanti IL varie aree di autonomia sviluppo , identificazione dei problemi , progetto ipotesi , educativo attività / azioni e verifica del _ indicatori per il raggiungimento risultati . IL individuale progetto è quindi controllato e rielaborato secondo il _ schema circolare Ricerca- Azione , per rispondere sempre di più precisamente al _ di persona esigenze . IL Gruppo di Educatori incontra settimanale ed è fatto su del _ Educatore responsabile e il _ Educatori Chi condotta IL educativo attività .

IL Lavorando Gruppo incontra periodicamente ed è fatto su del _ Responsabile Educatore , l' Educatore di riferimento , il psicologa incaricata del supporto _ famiglie , il professionisti dell'AAS n . 5 affari servizi e altro pubblico O privato servizi , interessati al _ progetto .

Viene costituito il Gruppo Tecnico di Progetto up dell'AAS n.5 , nel persona Chi funge da riferimento punto per il sistemi di bassa soglia autonomia percorsi , e la Fondazione Down FVG nel persona del _ Responsabile Educatore e due rappresentanti identificato entro la Fondazione. Ha il _ funzione di coordinamento IL progetto fra IL varie soci e il figure coinvolti , oltre che di collegamento IL varie tecnico gruppi , coordinamento con IL servizi in _ zona , controllo IL costruzione e progettazione del _ autonomia processi .

Risorse e costi

Fondazione Down FVG:

- impiega 5 educatori , 1 socio - sanitario lavoratore e un addetto all'istruzione _ _ attività ;
- investe nel _ formazione degli operatori ;
- sta costruendo una rete di volontari Chi supporto educativo attività , socializzazione e casa manutenzione ;
- ha un accordo con IL Università di Udine e Trieste da portare fuori tirocinio progetti ;
- fa uso del _ collaborazione di uno psicologo - psicoterapeuta , responsabile dell'accompagnamento _ famiglie lungo IL percorso di rilascio ;

- fornisce educatori con un consulente clinico pedagogo , chi porta fuori consulenza , formazione e supervisione attività .

IL costi socio -educativi interventi per la "Casa al Sole" e il " Satellite Le case " sono gestito di la Fondazione Down FVG, che era affidato di IL Azienda di Assistenza Sanitaria n. 5 Friuli Occidentale (es . € 445.000,00 per il triennale periodo 2014 - 2016) tramite gara pubblica . L' appartamento Casa al Sole è sotto IL gestione dell'AAS n.5, mentre IL gli abitanti pagano il vita spese (vitto , personale spese , pulizie). IL economico copertura del " Satellitare _ Case " (affitto , utenze , ecc .) è pagato da IL persone . La Fondazione Down FVG aiuta persone e loro famiglie da trovare alloggi e istituire una rete di supporto per loro ; anche _ fornisce consulenza e formazione per educatori .

Punti di forza e di debolezza del progetto

Punti di forza :

- il persona con intellettuale la disabilità può costruire il proprio Progetto di Vita, godere maggiore benessere e un migliore qualità della vita;
- il famiglia accompagna loro bambino come lui/ lei cresce su , e da vedendo lui /lei come capace , integrato nella società e non emarginato , lo possono pensare Di il " dopo di noi" con maggiore serenità ;
- il raggiungimento dell'autonomia _ determina un contenimento del pubblico spesa , in quanto consente una presenza minima del educatore e il proprio Proprio abitazione soluzione ;
- società accoglie e prende carica del _ persona con disabilità, fare lui /lei si sente parte del _ comunità .

Debolezze :

- il estremamente flessibile organizzazione della _ presenza educativa , che continuamente si adatta al esigenze del _ persone coinvolto , fa IL gestione umana ed economica _ risorse molto impegnativo ;
- Il persone coinvolto maggio nel _ corso del tempo necessario Di più assistenza , in connessione con malattie , operazioni , invecchiamento processi : il progetto richiede di trovare di volta in volta un adeguato e, se possibile , alternativo risposta al _ altro esistente cura strutture ;
- il evoluzione della _ relazioni e legami fra IL persone coinvolto ci porta a non considerare in modo statico modo nel tempo il gruppi Quale Avere stato istituito _ oggi e per essere pronto a rispondere al esigenze di cambiamento Quale Sono espresso ;
- il economico esigenze Sono maggiore di quelli garantita di IL pubblico invito a presentare proposte e il progetto la gestione ne risente di IL lasso di tempo del invito a presentare proposte (tre anni);
- non è sempre facile da trovare punti di convergenza (di pensiero e di operazione) con altri servizi, ad es . condividere _ culturale ipotesi e rappresentazioni del _ persona con disabilità intellettive .

3. DADI GIÙ ASS. Progetto

IL Autonomia prende il progetto dell'Associazione DADI Down (<https://www.downdadi.it/progetti/autonomia>) . posto a Padova e nel adiacente Comune di Limana . Là Sono due abitazione strutture :

CASA VELA, dove prende il Progetto " Navigando " (educazione all'autonomia) . luogo ;

CASA PONTE, dove il progetto " Mettiamo su Casa" (percorso verso l'autonomia vivere) richiede luogo .

IL Progetto Autonomia avviato nel 2004 e nel 2018/2019 ha coinvolto Di più di 80 giovani persone , quasi tutti quanti _ avere la sindrome di Down .

Finalità del progetto e obiettivi generali :

IL Autonomia Housing Project ha il seguente obiettivi :

- fare il ragazzo/ la ragazza il più autonomo possibile nelle varie aspetti , così Quello c'è un vivo e attivo integrazione nel _ territorio ;

- offerta giovane persone con sindrome di Down IL possibilità di dimostrare stessi nel _ gestione della vita quotidiana .

L' obiettivo generale è staccarsi da IL famiglia , per vivere il più autonomamente possibile , con un lasso di tempo finalizzato alla prevenzione IL bambino da trovare se stesso in spiacevole situazioni , come il _ scomparsa dei suoi genitori .

Questo percorso non è solo destinato ad insegnare giovani a "stare sul loro proprio " , ma anche per abilitare loro di imparare a capire e soddisfare loro Proprio bisogni , desideri e sogni , e da fare equo e indipendente decisioni per loro Proprio bene e quello degli altri .

Previsto risultati

IL previsto risultati variare secondo l' età e la preoccupazione IL raggiungimento , in toto o in parte , del in precedenza stabilito obiettivi , passaggio Attraverso piccolo obiettivi formulato durante IL progetto per il varie gruppi e rappresentanza IL varie evolutivo fasi della _ progetto stesso . I partecipanti al progetti Sono sperava di ottenere altrettanto _ autonomia possibile . _ In effetti , per alcuni giovane persone " essere autonomo " può Significare Appena riuscendo a vivere una vita decente senza in partenza IL famiglia contesto , mentre per altri IL obiettivo è vivere al di fuori loro famiglia casa . Ogni obiettivo è quindi personalizzato , concordato su con IL giovani e loro famiglie e , se necessario , modificato durante IL progetto si secondo specifico _ personale situazioni .

Evolutivo fasi

Fase 1: dai 12 ai 15/16 anni vecchio . Lavoro sulla consapevolezza di sé e del proprio ruolo (lavoro sui dati anagrafici), creazione di un gruppo Quello impara a collaborare , a rispettare le regole (a casa , in strada , nei negozi), iniziale gestione di domestici autonomia . 2 incontri per mese .

Fase 2: dai 15/16 ai 18 anni vecchio . Lavoro inizia il _ cucina (preparare pasti , shopping al _ supermercato), il camera da letto (fare quelli Proprio letto , personale igiene ...) e di gruppo relazioni . 2 pomeriggi per mese .

Fase 3: dai 18 ai 22 anni vecchio . A questo fase , gli obiettivi iniziano a diventare Di più complesso . Esso inizia con sapere come condividere una stanza con un amico ,

saper scegliere come vestirsi , sapersi comportare in pubblico _ _ posti , finalmente passare una notte fuori dal _ famiglia contesto . 1 fine settimana per mese e 1 pomeriggio incontro .

IL la presenza dell'operatore è progressiva ridotto , a seconda del risposta del _ gruppo . Importante è il lavoro con IL famiglie per pianificare un vero e proprio vita autonoma , attenzione al emotivo sfera , sviluppo del _ capacità di seguire strada itinerari indipendentemente , pieno uso del locale servizi , sviluppo dell'autodeterminazione.

Tappa 4: dai 22/23 anni in poi . Questo è il ultimo passaggio prima andare a vivere di loro proprio , in cui IL gioventù dovere dimostrare Quello Essi Sono in grado di far fronte con uno / due settimane per intero autonomia di custodia Tutto loro attività attivo , da lavoro allo sport e personale relazioni . IL il lavoro sulle relazioni è primario , così come il lavoro con famiglie .

Metodologia usato

IL metodologia usato i cambiamenti secondo il _ varie fasi del _ progetto . IL operatore accompagna Tutto attività , a seguire del ragazzo/ della ragazza evolutivo percorso e aiuto lui /lei a sviluppare la sua autonomia nel migliore possibile modo . IL dell'operatore la presenza è progressiva ridotto come quello del ragazzo/ della ragazza autonomia cresce . IL Vineland Adattivo Comportamento Test delle scale e strutturato per attività osservazione fogli Sono utilizzato per monitorare e controllare IL lavoro fatto . Inoltre viene tracciata una sorta di " diario di bordo " . su , con rapporti sul _ sviluppo del _ ragazzi / ragazze e il attività portato fuori ; IL scritto il materiale è allora discusso , ampliato e modificato durante IL mensile squadra incontro , sotto IL supervisione del _ progetto coordinatore .

Là Sono Anche momenti durante IL attività , quando i problemi sorgere durante convivenza , gruppo dinamica e personale i problemi Sono discusso direttamente con IL giovane persona . IL uso di telecamere in questi momenti facilita IL dell'operatore compito , perché lo consente lui /lei da identificare Alcuni specifica comportamenti , diventare consapevole di certi situazioni e lavorare su alcune dinamica , che Altrimenti non avrebbe _ emerso in sua presenza.

Risorse (economiche , umane , materiali , fonti di finanziamento ...) e costi

IL costo del _ del progetto ordinario attività è interamente supportato di suo Proprio risorse . Di questi , circa il 30/40% lo sono fornito di IL famiglie del _ utenti e appaiono nel file budget come " contributi per attività e progetti " ; IL residuo parte è coperta di raccolta fondi attività portato fuori di IL Associazione . IL il personale è principalmente fatto di psicologi ed educatori . _ Dove possibile , gente Chi Sono disposto a fare volontariato Sono usato .

Punti di forza e di debolezza del progetto

Punti di forza :

- famiglie Sono costantemente coinvolto ; IL rapporto di fiducia quello è stato creato con IL giovane delle persone genitori Anche aumenta IL motivazione del _ giovane persone stessi ad intraprendere loro Proprio percorso verso l'autonomia ;
- il strutture e attrezzature sono ideali (facili da raggiungere case , ben attrezzate , telecamere disponibile ...);
- il percorsi Sono lunghi ma gradualità , e sforzi Sono fatto per non " correre cose " ;

- in parallelo con IL autonomia processo , il giovane persone Anche frequentare l'affettività ad hoc corsi sulle relazioni e il problemi del vivere insieme . Genitori Anche seguire un'affettività _ progetto al _ stesso tempo del giovane delle persone attività .
Debolezze :

- dal momento che il L' associazione è indipendente e autosufficiente , spesso manca la collaborazione _ _ con altro Locale organizzazioni e/ o pubblico corpi ;
- mancanza di diverso professionale figure entro IL squadra ;
- a volte IL giovane persone Sono pronti ad affrontare una vita autonoma , ma loro famiglie non sono così pronto a sostenere Questo sentiero Entrambi economicamente ed emotivamente .

CAPITOLO 20

Bene Pratiche in Spagna

Rachel MARTINEZ, & Maria CARRACEDO

1. PROGETTO ONEP

Introduzione

IL **Su Inclusiventrepreneur** (**ONEP**) progetto è europeo iniziativa il cui obiettivo principale è stato IL economico e lavorativo dinamizzazione del _ transfrontaliero la zona fra Castilla y León (Spagna) e la Regione Centrale (Portogallo). IL progetto , cofinanziato di IL Programma Interreg VA Spagna-Portogallo (POCTEP) 2014-2020, è stato orientato al nuovo fonti di occupazione , che promuovere IL occupabilità delle persone con disabilità e/ o a rischio sociale esclusione , al fine di raggiungere loro lavoro inserimento .

Obiettivi e finalità del migliore pratica

- Promuovere _ imprenditoria di valutare IL socio-economico realtà del _ territorio , in base al creazione di nuovo linee d' azione e nicchie di mercato .
- Migliorare IL competitività del sociale economia imprese nel _ confine territorio .
- Creare nuovo nicchie sociali e ambientali _ valore .
- Per migliorare e facilitare accesso al lavoro per le persone con disabilità, entrambi fisico e intellettuale , e le persone a rischio di esclusione .
- Incoraggiare IL creazione di inclusivi imprese .

Partecipanti e ambientazione

IL progetto è stato sviluppato nel _ transfrontaliero territorio fra Spagna e Portogallo , economicamente depresso la zona con alto disoccupazione tassi . IL città Dove IL progetto è stato portato fuori sono Valladolid, Salamanca , Zamora , Avila e Leon sul lato spagnolo e il regione di Guarda in Portogallo .

Il progetto ONEP era destinato ad essere un incontro punto fra imprenditori , principalmente da IL sociale iniziativa , chi erano cercando il _ creazione di nuovo imprese e persone con disabilità e a rischio sociale esclusione vivere in campagna aree del _ transfrontaliero territorio .

IL progetto è stato indirizzato a:

- Persone con disabilità, entrambe fisica e intellettuale
- Persone a rischio sociale esclusione
- Disoccupato rurale donne
- Giovani e di lunga data disoccupato

- Imprenditori in cerca di novità Attività commerciale opportunità disposto a creare nuove linee di azione , esplorando nuove fonti di occupazione , nel confine la zona fra Castilla y León e Portogallo

Procedura/ implementazione

Il progetto ONEP ha cercato nuove Attività commerciali opportunità nel _ rurale transfrontaliero territorio fra Spagna e Portogallo , all'interno diversi ambiti di azione come accessibile _ turismo , locale servizi , cibo produzione e artigianato .

Il progetto ONEP consisteva in quattro attività , attraverso Quale IL lavoro inclusione delle persone con disabilità o a rischio sociale l'esclusione è stata promossa .

IL progetto attività Avere stato diviso in due tipi : quelli mirati al _ lavoro inclusione delle persone con disabilità o a rischio sociale esclusione e quelli rivolti alle aziende , al sociale enti e pubbliche amministrazioni .

Entrambi regionali amministrazioni e sociale economia organizzazioni ed enti Avere lavorato insieme per poter offrire _ occupazione opportunità alle persone con disabilità o a rischio sociale esclusione , offerta occupazione contratti Quello incluso formazione .

Risultati del migliore pratica

IL risultati del _ progetto Avere stato IL seguenti :

- Implementazione di un supporto sistema sociale e inclusivo _ imprenditorialità , che si adatta IL sociale ed economico realtà del _ territorio ed è altamente trasferibile . IL maggior parte importante risultato è stato 15 imprenditorialità iniziative portate fuori .
- Uno spazio è stato generato per il networking O scambio fra aziende , il ricerca di sinergie e collaborazioni fra sociale economia aziende nel _ transfrontaliero territorio .
- Un progetto sociale e inclusivo Attività commerciale incubatore è stato lanciato .
- transfrontaliero strategico Osservatorio è stato istituito , che _ Volere trasportare fuori tecnologico e competitivo monitoraggio compiti .
- Un modello di intervento e sostegno all'inserimento nel mercato del lavoro è stato creato per le persone con disabilità, entrambi fisico e intellettuale , e le persone a rischio sociale esclusione , con speciale difficoltà di accesso IL mercato del lavoro .

Sostenibilità (come è il monitoraggio e la valutazione portate fuori una volta IL Bene la pratica è stata completata , come viene garantita la sostenibilità , cosa studi Sono Ancora essendo portate fuori)

IL progetto iniziato a maggio 2017 e terminato a dicembre 2019. Come parte del _ progetto , circa 20 persone con lo erano le disabilità intellettive assunto . Ad oggi , molti di loro Avere tenuto loro posti di lavoro .

Per garantire IL monitoraggio della _ attività portato fuori , il progetto aveva una serie di qualità indicatori , che Avere stato soddisfatto durante IL sviluppo del _ progetto .

A causa del Bene risultati ottenuto , il consorzio di soci ha continuato a lavorare su un altro progetto , FRONTEIRA2020, che continua IL lavoro sviluppato nel progetto ONEP . _ FRONTEIRA2020 è attualmente essendo sviluppato nel _ stesso spagnolo-portoghese territorio e cerca di fornire occupazione opportunità nel _ campo di cura per il anziani e malati nelle zone rurali aree ed in modo ecologico e sostenibile agricoltura .

2. PROGRAMMA INCORPORA: SALUTE MENTALE INCORPORA

Introduzione e finalità del _ migliore pratica

Incorpora è un lavoro intermediazione programma in base al esigenze del _ sociale e aziendale mondo . Entro Questo programma c'è Incorpora _ Mentale Salute , rivolto alle persone con mentale salute problemi . Suo obiettivo è quello di facilitare IL occupazione di questi persone , il necessario sostegno ad entrambi IL compagnia e il persona e combattere IL stigma Quello esiste a livello mentale salute problemi .

IL programma è responsabile della formazione aziende , ma anche persone con mentale i problemi Chi Sono in cerca di lavoro e professionisti Chi Affare con persone con Alcuni tipo mentale _ malattia O disordine .

Partecipanti e ambientazioni

Programma Incorpora e Incorpora Mentale Salute Avere stato sviluppato in 22 territori spagnoli . IL Il programma Incorpora era lanciato nel 2006 e Incorpora Mentale Health Program nel 2015 ed entrambi Sono in corso .

Procedura / implementazione (cosa è stato fatto o si sta facendo durante IL procedura)

Incorpora Mentale Salute promuove IL sociale e del lavoro integrazione delle persone con mentale problemi grazie al _ impegno del _ tecnici lavorando in questo programma e del collaborando aziende e organizzazioni . Offrire _ formazione alle persone con mentale salute i problemi Chi Sono in cerca di occupazione , c'è una rete di entità , Red Incorpora , in tutto il territorio spagnolo . Questi entità offerta formazione e lavoro posizionamento itinerari alle persone con mentale salute problemi . Essi Anche offerta gratuito consulenza e supporto alle aziende Quello Avere persone con mentale salute problemi sul loro squadre .

- Per le aziende : il Programma consiglia aziende da mostrare loro IL vantaggi di assumere una persona con mentale i problemi O malattia . Inoltre , loro _ Sono offerto formazione per adattarsi potenziale lavoratori al _ esigenze delle aziende .
- Per le persone : il Programma aiuta nella lavoro inserimento di persone con mentale malattia Chi non può facilmente Trovare lavoro . Aiuta IL occupabilità di questi persone Attraverso formazione e corsi da potenziare sociale e del lavoro competenze . IL formazione include tirocini O soggiorni in aziende da agevolare iscrizione in IL posto di lavoro . Inoltre , se IL persona è interessata a creare loro Proprio affari , ce n'è un altro programma chiamato Autoempio Incorpora .
- Per i professionisti : Rosso Incorpora offerte formazione corsi , pratici e dinamici di vario genere argomenti , selezionati da IL esigenze del _ settore . Attraverso una piattaforma online, i professionisti possono trovare corsi da facilitare IL inclusione delle persone con mentale malattia O disordine nel _ posto di lavoro .
 - Formazione virtuale : supporto online corsi in _ lavoro integrazione delle persone con mentale malattia O disordine . Questi corsi offerta continuo formazione .
 - Risorse : strumenti , formazione materiali e risorse selezionati per facilitare IL quotidiano lavoro del _ socio-lavorativo inserimento professionisti .

Risultati del _ migliore pratica

Entro IL Incorpora Mentale Salute programma c'è una rete di collaborazione enti e organizzazioni formato da 375 sociale entità , raggruppate in 22 territori . Quando una persona con mentale salute i problemi vuole cominciare _ loro lavoro inserimento processo , contatto IL coordinando entità della loro territorio .

IL il programma ha il suo Proprio metodologia e incorpora guide e manuali di qualità indicatori della _ Incorpora programma .

Nel _ formazione offerto di Questo programma alto tassi di lavoro inserimento Sono raggiunto . In molti dei _ corsi offerto , 50% del lavoro inserzioni Avere stato superato . Anche in alcuni formazione corsi , 90% di lavoro il posizionamento è stato raggiunto . Gran parte del successo di questi formazioni è dovuto al _ alto partecipazione del _ studenti e loro interesse per il contenuti .

Sostenibilità (come è il monitoraggio e la valutazione Dopo IL migliore pratica concluso , come viene garantita la sostenibilità , cosa Sono IL studi Ancora essendo fatto)

Uno dei _ maggior parte innovativo punti di questo migliore pratica è quella della formazione per facilitare lavoro inserimento . IL Incorpora programma offerte Incorpora Punti di Formazione (PFI) rivolti a persone a rischio sociale esclusione , vulnerabilità e mentale malattia . Attraverso la formazione con corsi con trasversale contenuto , lavoro il posizionamento è facilitato e il occupabilità di questi la gente è migliorata . Diverso enti e organizzazioni Sono parte del PFI . Questi organizzazioni

offerta professionale formazione e istruzione Quello consente questi gruppi di persone per entrare O tornare al _ mercato del lavoro .

IL Incorpora programma ha una rete di 407 social entità , raggruppate in 20 gruppi distribuito per tutto il territorio spagnolo .

3. NEGOZIO PARQUESOL “UN PUNTO DI PAZZIA”

Introduzione del _ Bene pratica

Fondazione Intrac ha aperto un punto vendita di prodotti biologici prodotti Dove persone con le disabilità mentali sono funzionante . IL negozio era aperto alcuni _ mesi fa nel _ quartiere Dove la sede principale della Fondazione Intrac si trova a Valladolid.

Obiettivo del _ Bene pratica

L' obiettivo principale di questo Bene pratica era quello di aprire un negozio in una comunità spazio per distribuire e vendere __ biologico prodotti , frutta e verdura , che Venire da una serie di organico giardini Quello Fondazione Intrac ha nel provincia di Zamora . Oltre a frutta e verdura , il _ negozio vende artigianato prodotti (piccoli restaurato mobili , tessuti prodotti fatto da riciclato tessuti , ecc .). IL I negozi modello di business si basa sul circolare economia , cioè è un modello di produzione e consumo Quello coinvolge condividere , riutilizzare , riparare , rinnovare e riciclare esistente materiali e prodotti il più spesso possibile da creare aggiunto valore . In questo modo , il ciclo di vita del prodotti è esteso .

Partecipanti e ambientazione

IL partecipanti Sono persone che , attualmente , frequentano IL diverso programmi di lavoro itinerari offerto di Fondazione Intrac . Essi Sono giovane persone e adulti con mentale malattia Chi Sono interessati alla formazione e al lavoro .

IL il negozio si trova in Parquesol quartiere di Valladolid, molto vicino al _ sede della Fondazione Intrac .

Procedura/ impianto (cosa è stato o è in corso durante IL procedura)

Un molto piacevole atmosfera negozio è stato creato , con un rustico ma molto accogliente guarda . IL negozio vende , come detto sopra , organico frutta e verdura , marmellate e conserve merci , artigianato prodotti come saponi , tessuti , ecc . _ Inoltre , loro _ vuoi creare una rete di contatti con altro produttori e/ o fornitori in giro IL negozio .

Risultati del _ Bene pratica

In questo momento, lì Sono due persone con disabilità assunti per svolgere lavori di pubblica utilità . Là Sono Anche prevede di allestire laboratori di cucito e preparazione

biologico frutta e verdura cestini da vendere e distribuire per tutto IL città di Valladolid. Almeno dieci persone _ Sono previsto di partecipare .

Sostenibilità (come è il monitoraggio e la valutazione portato fuori una volta IL Bene la pratica è stata completato , come viene garantita la sostenibilità , cosa studi Sono Ancora essendo portato fuori)

Nel _ parole del _ negozio manager , Laura Sanchez , “ noi Volere provare a fare IL immagazzinare il più solvente possibile e vendere a un volume Quello permette di essere sostenibile senza IL sostegno della Fondazione INTRAS, così com'è Fatto finora . IL l'equilibrio del momento è molto positivo e il accoglienza che ha avuto nel quartiere è stato molto bene ”. Due persone Avere stato assunto .

CAPITOLO 21

Bene Pratiche in Austria

Tom SALAMON

- Proqualis , nuovo lavoro campo per le persone con apprendimento le difficoltà
- se Spagat , progetto modello per la partecipazione supporto durante IL inclusione processi

Proqualis

Proqualis è un nuovo specializzato formazione e un unico lavoro opportunità nel _ campo del peer -to- peer qualità valutazione . IL Primo formazione iniziato nel 2012, 2 anni più tardi un nuovo azienda era fondato , che continuamente impiega 9 persone con apprendimento le difficoltà Sotto IL condizioni del _ Primo mercato del lavoro . Non è un modello da fondare nuove aziende in questo lavoro zona , perché non c'è più mercato , ma è uno dei migliore modelli , come creare su misura soluzioni per l'individuo persone da abilitare loro di fare qualificato lavori secondo il loro possibilità.

- Scopo del _ progetto

Prima idea del progetto era quello di sviluppare e offrire persone con apprendimento difficoltà uno speciale partecipativo formazione , che era favorire empowerment e focalizzato sul loro disabilità come loro enorme forza . In questo concetto persone con disabilità sono visto come il migliore esperti della loro esigenze e possibilità . Così è stato previsto , da sviluppare futuro lavoro documenti durante IL formazione di utilizzando IL conoscenza del _ persone con disabilità, il tirocinanti . Lo scopo principale del _ progetto era creare _ nuovo su misura lavoro luoghi e lavoro condizioni in uno speciale nuovo lavoro campo per le persone con disabilità intellettive : peer-to- peer valutazione del _ qualità negli alloggi progetti e protetti lavorare per le persone con disabilità.

- Partecipanti e impostazioni

Dopo numerose individuale preliminare incontri nel 2012 a preparazione formazione corso iniziato con 14 partecipanti (6 uomini e 8 donne). Essi erano supportato di due formatori (social pedagoghi) e 2 project gestori . IL tirocinanti non aveva mai funzionato entro IL Primo mercato del lavoro e tutti loro erano clienti di protetti lavoro . IL corso era prendendo luogo 6 ore per settimana (solo uno giorno), quindi IL tirocinanti Potevo stare nel loro riparato lavori prima . Dopo 6 mesi lo era chiaro , quello Di più formazione era necessario . IL i partecipanti dovevano decidere se Essi voluto continuare _ con un intensivo formazione o no. 12 del tirocinanti deciso di continuare e lo erano addestrato per un periodo di 18 mesi 4 giorni a settimana (20 ore). Tutto formazione materiali e oltre lavoro utensili erano prodotto in facile lettura _ lingua . IL formazione periodo del _ progetto *Proqualis* era finanziato di IL europeo Sociale Fondi e cofinanziati di IL governo dell'Alto _ Austria .

- Procedura / attuazione

IL progetto era sviluppato ed eseguito attraverso una collaborazione di FAB Organos e KI-I, entrambi situato a Linz, Superiore Austria . FAB Organos è il formazione scolastica dipartimento di FAB, un social organizzazione in Austria , che offerte riparato lavoro e formazione per le persone con disabilità da circa 60 anni a molti siti Tutto Sopra Austria . FAB Organi fatto IL formazione attività e ha portato il KI-I passo dopo passo come potenziale ulteriore azienda fondatore e datore di lavoro in IL barca . KI-I è una competenza centro per il sviluppo dell'assist _ tecnologie per le persone con fisico handicap e ha i suoi sede e partner principali al università di Linz. Dal 2007 KI-I ne ha avuto un altro concentrarsi sul _ sviluppo di materiali " facili da leggere " . Per KI-I il progetto Proqualis era IL primo passo verso IL vero integrazione delle persone con disabilità intellettive .

Problemi : *Proqualis* fa peer -to- peer valutazione del _ qualità nelle organizzazioni offerta residente e lavorativo strutture per portatori di handicap persone . Contrariamente al solito _ studi IL fuoco di questi le valutazioni sono rivolte al esperto conoscenza dei portatori di handicap persone Di loro vero esigenze . L' idea di *Proqualis* è orientata in direzione IL principi di partecipazione sociale ricerca . Secondo questo _ visualizzazione persone con le difficoltà di apprendimento sono visto come il determinante esperti per la comunicazione (di facile lettura , alternativa comunicazione), contenuti (di prima mano esperienza), quadro condizioni per il interviste (durata e atmosfera) e lavoro condizioni in genere (assistenza). Nel _ contesto universitario _ Questo significava un enorme cambiamento nel _ definizione di esperto conoscenze e abilità entro IL compagnia . Ciononostante è riuscito . Attraverso il ingressi di *Proqualis* KI-I cerca di combinare diverso esigenze entro IL azienda e di ingrandirla la diffusione delle opinioni nella ricerca .

- Risultati

Autoconservazione _ capacità : 10 del partecipanti finito IL formazione e ha iniziato a lavorare come qualità valutatori entro IL nuovo fondato società ' *Proqualis* ' . Essi Sinistra loro protetto lavorare e lavorare Sotto condizioni del _ Primo mercato del lavoro dal 2014, che include sociale assicurazione e pensionamento assicurazione . IL più grande risultato era quello di consentire a tutti loro di iniziare una vita indipendente .

Aumento della fiducia in se stessi : Secondo il _ approccio Quello persone con disabilità sono IL esperti sul loro richieste , valutatori di *Proqualis* Sono più avanti insegnamento studenti e insegnamento personale del _ università nel _ principi di facile lettura , che _ significava un grande apprezzamento per il persone con difficoltà di apprendimento .

Cambio di vista entro IL compagnia . Certo _ IL qualità valutatori hanno bisogno di molta assistenza nella loro quotidiano lavoro e secondo il _ progetti obiettivo , questo è stato BENE organizzato nel frattempo . Un team di persone lavoro con e senza disabilità insieme alla pari livello e supporto loro reciprocamente . *Proqualis* fa peer -to- peer valutazione Di IL qualità nelle organizzazioni offerta residente e lavorativo strutture per portatori di handicap persone . Contrariamente al solito _ studi IL fuoco di questi le valutazioni sono rivolte al esperto conoscenza dei portatori di handicap persone Di loro vero esigenze . *Proqualis* è orientato in direzione IL principi di partecipazione sociale ricerca . Secondo questo _ visualizzazione persone con le difficoltà di apprendimento sono visto come il determinante esperti per la

comunicazione (di facile lettura , alternative comunicazione), contenuti (di prima mano esperienza), quadro condizioni per il interviste (durata e atmosfera) e lavoro condizioni in genere (assistenza). Nel _ contesto universitario _ Questo significava un enorme cambiamento nel _ definizione di esperto conoscenze e abilità , anche entro IL compagnia . Attraverso il ingressi del _ Dipartimento *Proqualis* KI-ho dovuto combinare diverso esigenze entro IL azienda e di ingrandirla la diffusione delle opinioni nella ricerca e nel mente degli studenti come futuro ricercatori O progetto gestori.

- Sostenibilità

Come qualità valutazione seguente IL principio di pari sono previsti colloqui di diritto in Alta Austria , il compagnia e il lavori Sono finanziariamente assicurato . Non c'è altro azienda offerta pari valutazione .

Oltretutto IL valutatori di *Proqualis* sono modelli di ruolo per il abitanti di residenziale strutture e partecipanti al riparo lavorando luoghi .

(Dettagli : www.proqualis.at , www.ki-i.at)

se Spagato

- Scopo del _ progetto

IL *se Spagato* accompagna persone con un alto bisogno di supporto sul loro modo professionale _ integrazione . IL obiettivo è creare regolare occupazione sul _ primario mercato del lavoro . IL l'offerta è rivolta alle persone con disabilità gravi e alte bisogno di supporto Chi Avere IL desiderio di lavorare in _ primario mercato del lavoro . Insieme con loro su misura , inclusivo ambienti di lavoro Sono creato . Questi Sono individuale e flessibile adattato al _ clienti e il aziende . IL clienti Sono supportato Attraverso individuale consiglio , intensivo tutoraggio e chiudere cooperazione con Tutto persone interessato , compreso loro sociale ambiente . IL messa a fuoco Sempre giace sul _ persone con loro capacità , punti di forza e sogni . IL obiettivo è creare sostenibile inclusivo lavorando luoghi .

- Partecipanti e impostazioni

IL supporto offerta Spagato esiste per altro di 20 anni . Circa 300 inclusi ambienti di lavoro erano individualmente creato in un ampio varietà di industrie per tutto Vorarlberg e sono sostenuto a lungo termine base . IL clienti Sono accompagnato e sostenuto intensamente e direttamente sul loro modo da raggiungere IL più grande possibile indipendenza . Tutto persone ricercato Sono parte del _ inclusione processo , il genitori , datori di lavoro , mentori . Partecipazione del _ clienti , volontari lavoro di parenti O amici e professionisti assistenza del _ squadra di Spagat Sono combinato per dare IL clienti IL migliore supporto .

- Procedura / attuazione

IFS Spagata funge da interfaccia e mediatore fra clienti , genitori , scuole , cooperazione soci e aziende . IL il contatto è di solito preventivamente stabilito (in _ penultimo obbligatorio scuola anno) entro genitori , scuole O altro istituzioni .

Un se integrazione consulente contatti e incontri IL cliente . Insieme , prima idee per il professionale futuro Sono sviluppato .

Maggior parte importante durante IL inclusione processo è il supporto gruppo (Unterstützungskreis): Genitori , parenti , insegnanti e altro importante persone Sono invitato ad un sostegno gruppo per il cliente . Al _ incontri , questi sostenitori aiuta a trovare possibile assaggiatore luoghi e stabilire contatti con aziende .

Accompagnato prova fasi : il integrazione consulente accompagna IL cliente durante un assaggio in diversi aziende . Se adatto _ si trova lavoro , il integrazione consulente aiuta IL cliente e il società da determinare IL struttura condizioni per il lavoro .

Tutoraggio in _ azienda : un in- house contatto persona è ricercata per ciascuno Spagato partecipante . Questo mentore assiste IL partecipanti al loro giorno per giorno lavoro e aiuta con Qualunque i problemi Quello sorgere . IL integrazione consulente è anche disponibile a consigliare IL cliente , il compagnia e il mentore Dopo con successo iniziare un lavoro .

- Risultati

IL scopo del _ progetto è quello di portare IL clienti in un impiego relazione con un contratto di servizio . Essi Sono coperto di sociale assicurazione e ricevere uno stipendio secondo un collettivo accordo . IL aziende ricevere finanziamento da IL governo del Vorarlberg .

- Sostenibilità

IL il progetto è annuale valutato . 24.000 ore annue di assistenza _ Sono Fatto da uno staff di 26 persone in più di 300 clienti . Nel _ ultimi 20 anni 344 aziende da varie settori creato inclusivo lavorando luoghi per le persone con disabilità insieme con IL progetto *se Spagat* , 311 ex clienti Ancora Avere Questo lavoro .

Dettagli : www.ifs.at/spagat.html



Bağımsız Yaşam İçin İstihdam