



Análisis del valor en uso y expectativas del curso de formación

Formadores para personas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista

Informe de investigación: resultados principales

CONTENIDOS

1. El proyecto y el consorcio
2. Perspectiva general del autismo en Europa, por Autismo-Europa
3. El sistema de inclusión profesional de personas con discapacidad en
 - 3.1 Italia
 - 3.2 Austria
 - 3.3 España
 - 3.4 Malta
 - 3.5 Turquía
4. Evaluación de reusabilidad y expectativas del curso de formación para formadores profesionales: principales conclusiones
5. Recomendaciones: empleabilidad por Tom Zuljevic

Anexo 1 Cuestionarios

Anexo 2 Informes de los países

Este proyecto se ha financiado con el apoyo de la Comisión Europea bajo el Programa de Aprendizaje Permanente.

Este informe es de responsabilidad exclusiva del autor y la Comisión no se hace responsable de ningún uso que pueda hacerse con la información aquí contenida.

1. EL PROYECTO

El proyecto Jo Tra Di, formadores profesionales para personas con algún tipo de discapacidad intelectual o Trastorno del Espectro Autista, está financiado por el Programa de Aprendizaje Permanente Leonardo da Vinci, y sus objetivos son:

Fomentar el empleo para personas con discapacidad intelectual o autismo.
Ofrecer un curso de formación a profesores y tutores que trabajan con estas categorías desventajadas y permitir que se conviertan en formadores profesionales.

Es un perfil innovador, una figura que actúa como «puente» en la delicada etapa de transición entre el colegio y el trabajo de las personas afectadas con el Trastorno del Espectro Autista u otras discapacidades físicas o intelectuales.

Dicho curso se basará en clases teóricas y en un aprendizaje práctico: cada alumno se encargará de una persona afectada por TEA o con alguna discapacidad intelectual dispuesta a formar parte del mercado laboral. Por lo tanto, el proyecto también ofrecerá a las personas con discapacidad una oportunidad para experimentar la integración profesional y el trabajo dentro de una empresa.

La inserción laboral responde a la necesidad de ofrecer a la persona afectada con discapacidad una oportunidad concreta de actuar, de acuerdo a sus capacidades y habilidades, experimentar el papel de trabajador, tener un trabajo de acuerdo a los estándares habituales de aquellos pertenecientes a este nivel social. En este contexto, el proceso de inserción laboral se presenta a sí mismo como un proceso para establecer una relación social entre el persona con discapacidad y el mundo laboral.

El proyecto nació para trasladar a Europa y especialmente a los países socios de este proyecto, Austria, España, Malta y Turquía, sus resultados, ya probados en el 2012 por el Centro de Servicios a la Mediana y Pequeña Empresa en Reggio Emilia, gracias a los fondos de la provincia de Reggio Emilia, en cooperación con la asociación AUT AUT (asociación local de familias de personas con problemas de autismo), al servicio sanitario local, al municipio de Reggio Emilia y a la escuela provincial. El curso elaboró el perfil de las competencias del formador, la estructura del curso de entrenamiento y sus estrategias.

Esta transferencia prevé adaptar el curso a los contextos socioeconómicos locales de los países que participan en el proyecto y expandir el alcance del

formador de trabajo para incluir a las personas con discapacidad intelectual o Trastorno del Espectro Autista al mundo laboral.

Este informe tiene la intención de presentar los resultados de las principales conclusiones de los análisis hechos en todos los países involucrados en el proyecto: se adjuntan los informes de cinco países (ver Anexo 2)

Las investigaciones llevadas a cabo en Austria, España, Malta, Turquía e Italia pretenden verificar la reusabilidad (en cuanto a valor en uso), los límites y las expectativas del curso de formación:

«Facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad intelectual y Trastorno del Espectro Autista»

El análisis se llevó a cabo a través de una investigación mediante cuestionarios, entrevistas y grupos focales. Debido a esto, el socio austríaco Die Querdenker desarrolló tres cuestionarios diferentes.

La inspección del producto de reusabilidad se ha llevado a cabo por profesores y educadores, mientras que los servicios encargados de la inserción laboral de las personas con discapacidad, las asociaciones de padres, las familias de las personas con discapacidad, las personas encargadas de cooperativas sociales, los accionistas y las empresas han participado han evaluado las expectativas de uso del curso de formación.

Los resultados del análisis fueron puestos en común durante la primera reunión técnica del consorcio en Linz en julio de 2014. En el encuentro, los socios acordaron la estructura de este informe, que además de presentar las principales conclusiones de la investigación, está enriquecido con una visión general del autismo a nivel europeo y con el capítulo «Recomendaciones» dedicado a la inserción laboral de las personas con discapacidad que fue el tema de comparación durante el encuentro.

EL CONSORCIO

CENTRO SERVIZI PMI

Centro Servizi PMI (Centro de Servicios para las PYMES) es una organización de formación y asesoría perteneciente a Unindustria (asociación de empresas localizada en Reggio Emilia).

Diseñamos, desarrollamos, organizamos y distribuimos acciones de formación dirigidas a empresarios, gerentes, trabajadores y gente joven con el objetivo de adaptar su profesionalidad al cambio organizativo y tecnológico. A nivel regional/local, llevamos a cabo investigaciones y sondeos a las empresas para detectar las habilidades directivas exigidas para dirigir los requisitos de la innovación.

Cooperamos con industrias, universidades, centros de investigación, la Administración Pública y escuelas. Nuestra experiencia está en el análisis de necesidades formativas, asesoría, formación para desarrollar habilidades directivas de alto nivel, investigaciones, formación dentro y fuera de las empresas, formación después de la Educación Secundaria y de la universidad, calificaciones profesionales acreditadas de alto nivel técnico después de la Educación Secundaria, formación individual, prácticas en empresas.

Centro Servizi PMI tiene una larga experiencia en proyectos financiados por Europa tanto como solicitante como socio, participando en los siguientes programas europeos: Programa de Aprendizaje Permanente, Leonardo DOI y TOI, Socrates Grundtvig, Erasmus para jóvenes emprendedores, Equal, Movilidad de trabajadores, Erasmus +

Persona de contacto

Rossella Brindani

rossellabrindani@cspmi.it

AUTISMO-EUROPA

Autismo-Europa es una asociación internacional cuyo principal objetivo es aumentar los derechos de las personas con autismo y sus familias así como ayudarles a mejorar su calidad de vida. Autismo-Europa juega un papel importante en el aumento de conciencia de la población y la influencia en las decisiones europeas en todos los temas relacionados con los derechos de las personas con autismo.

Persona de contacto

Aurelie Baranger

aurelie.baranger@autismeurope.org

DIE QUERDENKER

Es una PYME privada de Austria que trabaja en Europa y a nivel internacional y que se centra en la salud humana, el trabajo social y actividades de asesoramiento. Sus acciones están dirigidas a la protección de la dignidad humana y la implementación y mejora de los estándares sociales que fortalecen la posición social de las personas con necesidades especiales. El fundador y propietario de Die Querdenker, Tom Zuljevic-Salamon cuenta con más de 30 años de experiencia en los campos de integración vocacional e inclusión social.

Persona de contacto

Tom Zuljevic

Zuljevic@die-querdenker.at

ENGELSIZ TOPLUM OLUŞTURMA DERNEĞİ-ETOD-

Trabajamos como ONG activa desde 2009 en nuestra región, Mamak. Desde 2004, nuestra asociación cuenta con un centro de educación especial y ofrece educación y rehabilitación a personas discapacitadas de casi todas las edades (de tres a 30 años). Estamos en la región menos desarrollada de Ankara y nuestro objetivo es concienciar a la población para que formen parte de la asociación. Organizamos cursos, proyectos, seminarios y festivales como se puede observar en nuestra página web www.etod.org.tr. Cada vez que tenemos la oportunidad de trabajar con nuestros colegas europeos estamos dispuestos a buscar nuevos acercamientos para la inclusión. En nombre de esta unión creemos que podemos encontrar una oportunidad única para intercambiar las acciones implementadas en nuestros países, aunque siempre pretendemos que nuestros grupos destinatarios permanezcan como individuos independientes.

Persona de contacto

Ercan Küçükarslan

ekucukarslan@gmail.com

INTRAS

Es una organización sin ánimo de lucro fundada en agosto de 1994. Nació por iniciativa de un grupo de trabajadores en el campo de la investigación y la intervención con personas que sufren de exclusión social debido a enfermedades mentales.

Estos profesionales encontraron en el tercer sector una forma de mejorar la situación socioeconómica y la calidad de vida de los grupos desfavorecidos.

INTRAS significa Investigación y Tratamiento en Salud Mental y Servicios Sociales.

Esta asociación desarrolla y promueve actividades relacionadas con la asistencia, investigación, evaluación y divulgación de las enfermedades mentales y otras discapacidades.

Persona de contacto

Sara M Isperto

proyectos3@intras.es

FOLKES

«Fundación para el aprendizaje de estrategias económicas» se fundó para promover los intereses de las islas maltesas en el mercado global en relación con la economía basada en el conocimiento con el fin de garantizar la sostenibilidad del crecimiento, el empleo y la riqueza aunque preservando las características nacionales de pequeñas y medianas islas y estados europeos. El principal objetivo de FOLKES es promover el conocimiento y políticas de consolidación así como tendencias emergentes sociales para promover formación innovadora vocacional y educacional que combine con las necesidades de la sociedad maltesa, iniciar proyectos pioneros que requieran una transferencia tecnológica considerable y que ayuden al desarrollo y crecimiento de nuevas industrias y asociaciones, fomentar la implementación y crecimiento de nuevas empresas que ayuden en la transición hacia la economía del conocimiento también con bases sociales.

Persona de contacto

Maria Limongelli

maria@folkes.org

CYBERALL ACCESS (EVALUADOR EXTERNO DEL PROYECTO)

Nykolaos Floratos

info@cyberall-access.com

2 PERSPECTIVA GENERAL DEL AUTISMO EN EUROPA

El autismo es una discapacidad de desarrollo que afecta a la forma de comunicarse y relacionarse con otras personas. También afecta a la forma de percibir el mundo que les rodea. Es una condición que se da dentro de un espectro, aunque todas las personas que sufren autismo comparten ciertas dificultades, su condición les afectará de forma diferente. Algunas personas son capaces de tener vidas relativamente independientes pero otras pueden tener necesidades de aprendizaje y necesitan el apoyo de un especialista de por vida.

Cada persona con autismo es diferente, sin embargo todas tienen deficiencias en tres áreas principales: interacción social, comunicación y comportamiento restrictivo, estereotipado y repetitivo.ⁱ También pueden sentir hiper o hipo sensibilidad frente a los estímulos táctiles, auditivos y visuales y tener respuestas inusuales frente al calor, al frío o al dolor.

Debido a sus deficiencias, las personas que sufren autismo sufren las siguientes dificultades que entorpecen su capacidad para participar efectivamente en el trabajo: ⁱⁱ

- **Interacción social:** Las personas con autismo pueden no entender el código social no escrito que normalmente el resto de personas entiende sin pensar. Por ejemplo, a veces se colocan muy cerca de otra persona o empiezan una conversación sobre un tema inapropiado. Al no reconocer cómo se siente la otra persona, parecen ser insensibles. Prefieren pasar tiempo solos antes que participar activamente en conversaciones sociales y actividades en el trabajo. Por consiguiente, las personas con autismo pueden tener problemas a la hora de interactuar con los jefes y compañeros de trabajo
- **Comunicación social:** Muchas personas con autismo tienen un conocimiento muy literal de la lengua por lo que les resulta complicado entender metáforas, modismos, ironías y sarcasmos. Por ejemplo podrían entender la expresión «defenderse a capa y espada» de forma literal. Debido a esto, pueden tener dificultades en el entendimiento e interpretación de las instrucciones y las expectativas tácitas. Las personas con autismo son a veces muy cortantes o directos y tienen dificultades para interpretar las expresiones faciales o el tono de voz. Algunas personas suelen tener una gran capacidad lingüística pero les cuesta entender completamente la naturaleza de las conversaciones y hablan durante mucho tiempo sobre sus temas e intereses por lo que no parecen interesados en lo que está diciendo la otra persona. Otras, no son capaces de hablar y por lo tanto tienen que comunicarse usando gestos o símbolos visuales.
- **Imaginación social:** Aunque algunas son muy imaginativas, creativas, músicos exitosos, artistas o escritores, generalmente las personas con autismo carecen de imaginación social. Les resulta complicado entender e interpretar los sentimientos de otras personas,

pensamientos y acciones. También tienen dificultades para predecir lo que pasará después y entender el concepto de peligro. Esto puede afectar a la forma de prepararse para un cambio o un plan para el futuro, por lo que a menudo les cuesta enfrentarse a los cambios y situaciones desconocidas.

- **Función cognitiva:**ⁱⁱⁱ Muchas personas tienen dificultades a la hora de completar tareas en el trabajo debido a problemas de planificación, falta de atención y memoria de trabajo. Incluso aquellos que tienen un nivel medio o superior de inteligencia pueden tener impedimentos para solucionar problemas y organizarse lo que afecta a la hora de trabajar.

Debido a sus dificultades, la falta de apoyo, los estigmas sociales extendidos y la discriminación, estas personas tienen muchas barreras para obtener y mantener un empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo, la proporción de personas con discapacidad que no forman parte del mercado laboral es por lo menos dos veces mayor que la media de los ciudadanos de la Unión Europea, y la tasa de desempleo es incluso mayor entre determinados grupos de discapacidad como el autismo.^{iv} Actualmente, el 11,5% de los adultos de la Unión Europea están desempleados. No hay datos estadísticos internacionales consistentes para la tasa de desempleo de las personas con autismo pero varios sondeos indican que sólo una minoría tiene trabajo. Los estudios indican entre el 76% y el 90%. Un estudio realizado en Reino Unido en 2009 reveló que solo un 15% de las personas autistas tienen un trabajo a tiempo completo y un 9% a tiempo parcial. También se supo que un 79% de personas con autismo que no reciben apoyo económico del gobierno afirman que les gustaría trabajar con un apoyo adecuado a sus dificultades.^v

Debido a diversas razones, estas personas por lo general tienen dificultades para obtener y mantener un empleo. La dificultad más común que tienen está relacionada con la interacción social y comunicativa lo que afecta a su capacidad de entender las expectativas de los jefes y a su comunicación con los directores y compañeros de trabajo. Las deficiencias en el funcionamiento ejecutivo y la hiper sensibilidad a los factores del entorno como el sonido y la luz que algunos de ellos experimentan también puede dificultar la búsqueda y mantenimiento de un puesto de trabajo. Sin embargo, los mayores retos a los que se enfrentan las personas con autismo en relación al empleo, no están dentro del puesto de trabajo. La mayor dificultad a la que se encuentran es la falta de oportunidades así como los estigmas y la discriminación existentes debido a su condición.

Las barreras en el empleo que tienen las personas con autismo empiezan mucho antes de que alcancen la edad para trabajar y empiecen a buscar trabajo. Una de las principales barreras es la falta de acceso a todos los niveles de educación y formación profesional. Muchos adultos con este trastorno no han tenido acceso a una educación adecuada a sus necesidades durante su infancia y juventud. Un estudio realizado en Reino Unido en 2006 reveló que uno de cada cinco niños con autismo había sido expulsado del colegio, muchos de ellos más de una vez. El

mismo estudio afirmó que más de un 50% de estos niños no están en la clase de escuela que sus padres creen que les apoyaría mejor.^{vi} Francia ha sido condenada dos veces por el Consejo Europeo por no proveer educación a los niños y jóvenes con autismo. En Francia, el número de niños con autismo en el colegio decrece significativamente en cada etapa de la enseñanza obligatoria: El 87% de niños autistas asisten al colegio primario, el 11% a la educación secundaria y solo el 1% tiene una formación más elevada.^{vii} Estas estadísticas reflejan la generalizada falta de acceso a la enseñanza primaria y secundaria de las personas con autismo en toda Europa. La investigación también demostró que muchos adultos con Trastorno del Espectro Autista alcanzan resultados académicos por debajo de su potencial.^{viii} Incluso para aquellos que han superado con éxito la educación secundaria hay muchas barreras en la formación profesional y la enseñanza superior. En Europa faltan opciones de formación profesional y educación superior que cumplan las necesidades de los adultos con autismo. Mientras que algunos tienen un nivel de inteligencia muy alto y se las arreglan para acceder a la educación universitaria, muchos de ellos experimentan cambios importantes debido al autismo, como dificultades en la organización personal y planeamiento, así como altos niveles de ansiedad social. Muchos no encuentran un apoyo adecuado a estas deficiencias por lo que dejan la educación superior antes de graduarse.

Otra gran dificultad que hay en Europa es la falta de servicios que asistan a estas personas en la transición de la escuela a la vida adulta. Esto no incluye solamente el acceso a la formación profesional y educación superior sino también el desarrollo de capacidades para tener una vida independiente así como habilidades sociales y comunicativas que no se enseñan en las instituciones de enseñanza convencionales ya que las personas que no sufren este trastorno lo aprenden por el contexto. Como consecuencia, el resultado de diferentes estudios de Reino Unido, Canadá, Estados Unidos y Japón han alegado consistentemente bajas expectativas de independencia y puestos de trabajo. Incluso para aquellos que no requieren mucho apoyo, la proporción de empleo raramente supera el 30%. Además, la mayoría de estos trabajos están mal pagados y sin cualificación. La investigación sugiere que los resultados, en cuanto a independencia y empleo, entre aquellas personas con autismo con más capacidades está determinada tanto por los servicios a los que tienen acceso como por sus habilidades innatas. La falta de apoyo en la etapa de transición a la vida adulta es incluso mayor entre aquellos que requieren altos niveles de ayuda.

A pesar de los inconvenientes internos y sociales a los que se enfrentan las personas con autismo, éstos tienen muchos puntos fuertes que pueden convertirlos en empleados potencialmente excepcionales. Por ejemplo destacan por su capacidad de fijarse en los detalles, su excelencia en las tareas lógicas y repetitivas y la tendencia a ser muy leales y fiables.

El apoyo es esencial para permitir que las personas con autismo obtengan un empleo y desarrollen su potencial en el trabajo, por ello, está surgiendo por toda Europa una variedad de estrategias y estructuras de apoyo.

El apoyo en el lugar de trabajo puede incluir adaptaciones en la cooperación con las personas con autismo para disminuir sus dificultades y sacar el máximo rendimiento a sus puntos fuertes por ejemplo al modificar la descripción del trabajo o las horas de trabajo, al establecer prácticas de comunicación en el lugar de trabajo y al mejorar el entorno físico del trabajo. También puede proveer asistencia en el transporte para ir y volver al lugar de trabajo o usar tecnología asistida como herramientas para la comunicación a través de textos e imágenes y herramientas para establecer el horario diario. Otra de las nuevas formas de apoyo es la práctica de identificar personas como «preparadores laborales» (como la iniciativa JoTradi) u otros miembros designados para asistir a personas con autismo con las dificultades a las que se encuentren.

A la hora de evaluar las posibilidades de las personas con autismo en el trabajo, nuestro principal objetivo es asegurar sus derechos. Las personas con autismo tienen derecho a tener un trabajo inclusivo y un lugar de trabajo que les permita llevar a cabo sus tareas eficazmente. Estos derechos se describen con más detalle en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ratificado por la Unión Europea y la mayoría de sus estados miembros. Además, las soluciones para proveer este apoyo en el lugar de trabajo deben estar hechas a medida de las necesidades de cada persona y pueden ser tan diversas como las diferentes personas. Las personas con autismo, así como sus padres o tutores, que necesitan un alto nivel de apoyo deben estar autorizadas a tomar decisiones informadas sobre sus empleos.

Muchas organizaciones de toda Europa están se están esforzando por cumplir principios. La gran mayoría de adultos con autismo permanece desempleado por lo que se necesitan urgentemente más acciones. Crear un camino para introducir a las personas con autismo en el mundo laboral no es únicamente tarea de los jefes de las empresas y las organizaciones de autismo, sino también de los gobiernos. La Unión Europea y todos sus estados miembros han firmado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad lo que les obliga a llevar a cabo medidas para que se cumplan los derechos de las personas con discapacidad en todos los aspectos, incluido el empleo.

Indudablemente, el apoyo a estas personas para conseguir y mantener un empleo conlleva un coste. Tanto la educación como la formación y los programas de apoyo en el empleo conllevan un gasto público, que debe considerarse como una inversión. Un estudio reciente en Reino Unido estimó el coste del apoyo durante toda la vida de una persona con autismo entre un millón y un millón y medio de euros, dependiendo de su nivel de necesidades.^{ix} Un estudio similar en Estados Unidos estimó este coste en dos millones y medio de euros.^x También reveló que el cuidado de un adulto es el mayor coste directo dentro de la vida de una persona con autismo.^{xi} Aunque es muy difícil cuantificar las diferencias de coste durante toda la vida de una persona autista con trabajo y una desempleada, estas cifras demuestran claramente que los costes de una persona con autismo desempleada son muy altos. Por supuesto, la asistencia a

los adultos con autismo a la hora de obtener y mantener un empleo requiere una inversión pública, por lo que los dirigentes deben considerar los beneficios financieros y sociales de esta inversión.

Los estudios han revelado que los costes iniciales para establecer modelos de apoyo al empleo efectivos para personas con autismo en los contextos locales pueden ser relativamente altos. Sin embargo, se pueden reducir a largo plazo cuando los programas son desarrollados y repetidos ya que se consiguen los rendimientos esperados. Estudios recientes de Estados Unidos demostraron que los servicios para el apoyo para empleo de personas con autismo necesitan cinco años de desarrollo antes de que el coste del servicio de una persona autista pueda alcanzar un nivel mínimo o incluso negativo. Si bien puede que no todos recuperen su gasto, el total de beneficios financieros de estos servicios sobrepasan claramente los costes.

-
- i. ⁱ
 - ii. *The National Autistic Society (2011). (Principal ONG británica para personas con autismo) «Employing people with autism: a brief guide for employers». [Internet] <http://www.autism.org.uk/about-autism/our-publications/reports/other-reports/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers.aspx>. [Consultado el 21 de mayo de 2014].*
 - iii. *Hill EL (2004). «Executive dysfunction in autism», Trends in Cognitive Sciences, 8, pp.26-32.*
 - iv. *O'Reilly Arthur (2007). The right to decent work of persons with disabilities, Geneva: Organización Internacional del Trabajo. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pd.pdf. [Consultado el 19 de septiembre de 2014].*
 - v. *Redman, S. et al (2009). Don't Write Me Off. Londres: The National Autistic Society (2011).*
 - vi. *Redman, S. et al (2006). 'Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South*
 - vii. *Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP)', The Lancet, 368(9531), pp.210-215.*
 - viii. *Resolución del Consejo de Europa CM/ResChS (2014)2. Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Aprobado por la Comunidad de Ministros el 5 de febrero de 2014 en el encuentro del 1190 de los Representantes de los Ministros [Internet] <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM>. [Consultado el 19 de septiembre de 2014].*
 - ix. *White SW, Ollendick TH & Bray BC (2011). 'College students on the autism spectrum: Prevalence and associated problems', Autism, 15(6), p.684.*
 - x. *Knapp M, Romeo R & Beecham J (2009). 'Economic cost of autism in the UK', Autism, 13, pp.317-336.*
 - xi. *Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 161, April, p.343.*
 - xii.** *Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 161, April, p.348.*

iii
iv
v
vi
vii
viii
ix
x
xi

3 EL SISTEMA DE INCLUSIÓN PROFESIONAL PARA PERSONAS DISCAPACITADAS EN ITALIA, AUSTRIA, ESPAÑA Y TURQUÍA

Todos los informes señalan que JoTradi es un recorrido innovador que se puede integrar e implementar a los sistemas ya existentes de inclusión en los países implicados en el proyecto. El siguiente apartado es un resumen de los sistemas de inclusión profesional tal y como se describen en los informes recogidos.

3.1 ITALIA

En Italia el sistema para la integración profesional de las personas con discapacidad está dedicado a aquellos que tienen una certificación por ley, L.104/92 («Una persona con discapacidad es aquella que está afectada por una incapacidad permanente o progresiva, física, psíquica o sensorial que conlleva dificultades en el aprendizaje, las relaciones y la integración laboral lo que puede causar desventajas sociales o marginación», art. 3 de la Ley 104/1992. Por lo que concierne a Reggio Emilia, los diferentes actores encargados de la integración laboral ofrecen distintos servicios dependiendo del grado de discapacidad de la persona:

Si la persona tiene 16 o más años y no asiste a ningún curso o programa de formación, los servicios ofrecidos son los siguientes:

- SIL: «diseñado especialmente para adultos con discapacidad, que sufren principalmente un retraso cognitivo. Ofrece la oportunidad, a través de la rehabilitación social y terapéutica, de integrarse en el mercado laboral con el apoyo de personal cualificado durante todo el proyecto. El objetivo es dar a estas personas la oportunidad de desarrollar su potencial y conseguir su integración social través de una colocación selectiva con el fin de obtener un desarrollo profesional que promueva su transición hacia una ocupación estable. Estas colocaciones se hacen principalmente en ambientes de trabajo normales, a veces cooperativas

sociales «protegidas» de tipo B: puede ocurrir en cualquier momento del año y en todo el municipio. Se pueden beneficiar de este servicio los adultos o, en términos generales, aquellos que hayan completado la enseñanza secundaria y residan en Reggio Emilia».

- Colocación selectiva (L.68/99): «Tras la reforma del mercado laboral, las provincias se encargan de la colocación de las personas con discapacidad. En particular, la Ley 68 de 1999 ha cambiado sustancialmente los supuestos por los que se gestionaba este servicio: la idea de «colocación obligatoria» se complementó con el de «colocación selectiva». Todos estos servicios fomentan el encuentro entre las necesidades de los empresarios y los rasgos individuales de la persona con discapacidad, así como las personas que pertenecen a otras categorías «protegidas». La provincia Reggio Emilia gestiona la colocación selectiva por medio de oficinas de especialistas y en cooperación con el «Nuclei Territoriali» (Unidades Locales) para la integración y la guía en el trabajo de las personas con discapacidad o desventajas.

- Nuclei Territoriali (Unidades Locales): son equipos de trabajo presentes en seis distritos de la provincia. Se sitúan en las oficinas del Centri Provinciali per l'Impiego (oficinas de empleo provinciales) y son grupos de profesionales del sector público o privado que representan a los organismos que han firmado el memorándum de entendimiento. El Nuclei Territoriali diseña proyectos de inclusión y enseñanza de empleo dedicados a personas con discapacidad, establece relaciones con las empresas donde se va a llevar a cabo esta inclusión, implementa la guía y tutoría garantizando asesoramiento y apoyo a las familias (al principio y durante todo el período e trabajo). (Documento editado por la provincia de Reggio Emilia, CSI, USP en 2010: Llegado el momento, también se ofrece orientación profesional para jóvenes con discapacidad entre servicios y oportunidades en comunidades locales».

Si la persona con discapacidad tiene 16 o más años y está asistiendo a un curso o programa de formación puede beneficiarse de proyectos que facilitan el acercamiento con el mercado laboral llevados a cabo por centros de formación ocupacional en colaboración con las instituciones de educación secundaria.

En cuanto a las oportunidades ofrecidas dentro del sistema escolar cabe mencionar:

- Planificación del proyecto especial relacionado con el aprendizaje en el trabajo para los estudiantes con discapacidad durante los meses de verano. En el curso escolar 2011-2012, la provincia Reggio Emilia permitió a los alumnos con discapacidad de tercer o cuarto curso de

Educación Secundaria participar en el proyecto de Experiencias de verano. Desde 1987, la provincia ha supervisado este proyecto que ofrece a los jóvenes la oportunidad de formar parte de un ambiente de trabajo a través de una actividad de asesoramiento y formación. Pueden atender este curso práctico durante las vacaciones todos aquellos adolescentes de entre 16 y 19 años que estén matriculados en Educación Secundaria. Tiene una duración de cuatro a seis semanas y se puede cursar en el período entre el fin de un curso y el inicio del siguiente (de junio a septiembre). Aunque no está obligado por ley, la empresa en la que trabaja el estudiante en prácticas puede conceder una subvención de 100 euros a la semana.

- Proyectos que implican escuelas de educación secundaria superiores y que se pueden incluir en el Plan de Educación de ese momento (PIANO OFFERTA FORMATIVA) sobre la base de la autonomía escolar regulada por Decreto Ley DPR 254/99.

En cuanto a la formación profesional específica para profesores y preparadores en cómo ofrecer apoyo a las personas con discapacidad, la provincia cuenta con diferentes ofertas como:

- El Centro Servizi per l'Integrazione delle persone disabili (Centro de Servicio de Integración para Personas con Discapacidad) de Reggio Emilia se ocupa de la formación, entre otras cosas. Hasta ahora se ha encargado de proyectos relacionados con el autismo y el retraso mental para grupos de niños de cero a seis años en colaboración con AUSL (Servicio Sanitario Local) y la región Emilia Romagna.

- La Oficina de la Escuela Provincial se encarga del desarrollo profesional de los profesores. Sin embargo, actualmente no hay información sobre antiguos programas, sino que sólo se conocen los programas para el presente y el futuro.

Los profesores que trabajan/ asisten a los programas de la escuela, tienen por lo general una cualificación que les permite trabajar con personas con discapacidad. No están obligados a tener una especialización particular, sin embargo, es difícil distinguir la profesionalidad basada en el conocimiento de los diferentes desórdenes y sus necesidades específicas.

El único curso de formación es una investigación y un programa de formación de autismo y TEA (Trastorno del Espectro Autista) ofrecido por la Junta de Escuelas Regionales de Educación Secundaria en Emilia Romagna.

3.2 AUSTRIA

En Austria, el sistema escolar, y sobre todo el sistema de formación profesional, es modular.

La siguiente información, recogida de la página web de OeAD (Agencia austríaca de Cooperación Internacional en la Educación y la Investigación) distingue estos sistemas:

Nivel elemental: el nivel elemental austríaco (ISCED 0) hace referencia a las siguientes instituciones de atención infantil: guardería y jardín de infancia, además de ludotecas y niñeras que también ofrecen estos servicios. La educación preescolar de niños que todavía no tienen edad para ir a la escuela también pertenece a este nivel.

Nivel primario: este nivel de educación obligatoria austríaca (ISCED 1) comprende desde los seis a los nueve años. A él pertenecen las escuelas primarias, así como escuelas con necesidades especiales y la educación integradora en las escuelas regulares.

Nivel secundario: después de completar los cuatro años de la escuela primaria, el nivel secundario I (ISCED 2) va desde el quinto al octavo curso. Los alumnos pueden elegir entre los distintos tipos de escuelas (para los que hay diferentes requisitos de admisión): Ciclo superior de primaria (Volksschul-Oberstufe), secundaria (Hauptschule), segundo ciclo de secundaria (Neue Mittelschule), primer ciclo de secundaria (AHS Unterstufe) y escuelas para personas con necesidades especiales y de educación inclusiva.

Nivel secundario II: al nivel secundario I le sigue el nivel secundario II (noveno curso) (ISCED 3 & 4), con las siguientes opciones: Escuelas «politécnicas» (escuelas que preparan a los alumnos para un aprendizaje o trabajo), escuelas de formación y aprendizaje (sistema dual) escuelas de secundaria ocupacional, escuelas ocupacionales (excepto cuarto y quinto curso), nivel superior de escuelas de gramática (escuelas de secundaria de educación general) así como un año preparatorio de formación y una educación de integración ocupacional.

COU: se refiere al cuarto y quinto curso de las escuelas ocupacionales, instituciones educativas para enfermeros, educación y formación para profesiones relacionadas con la salud, cursos de educación preparatoria y continuada y examen de matriculación profesional.

Las personas con necesidades especiales pueden asistir a clases «normales» con apoyo especial o sin él o a escuelas de educación especial.

El gobierno financia este apoyo especial a lo largo de todo el sistema educativo, incluso en la universidad.

Las escuelas de educación especial existen únicamente durante el período de educación obligatoria que tiene nueve cursos.

En Austria, después de la educación obligatoria no es obligado recibir otro tipo de formación. Este momento puede ser uno de los puntos críticos donde los jóvenes abandonan la educación.

Para las personas con necesidades especiales que necesitan mayor apoyo en su formación profesional existe la oportunidad de integrarse en la formación ocupacional que está disponible en tres versiones: formación más prolongada, cualificación parcial o apoyo en el aprendizaje.

Otro punto crítico para el abandono está al finalizar la formación profesional o la educación secundaria, con 18 o 19 años.

El apoyo en la educación y formación profesional puede darse con:

1 Orientación y preparación profesional: es una asignatura obligada en todas las escuelas de educación especial y secundaria.

2 Formación de integración profesional: financiada por la Oficina Federal de Bienestar Social, cuenta con tres versiones distintas (ver arriba).

3 Instrucción a los jóvenes en prevención e intervención: financiada por la Oficina Federal de Bienestar Social o el Servicio del Mercado de Trabajo.

Las personas con discapacidad asisten, normalmente, a escuelas de educación especial y después, si hay suerte, reciben una formación de integración profesional o algún otro tipo de aprendizaje.

Para superar los dos puntos críticos después del noveno y decimotercer curso se requiere un personal bien instruido que sepa asistir a los jóvenes teniendo en cuenta sus necesidades individuales y ayudándolos así a continuar en el sistema educativo o profesional.

Los niños y jóvenes que necesitan una atención especial están en contacto con profesores, pedagogos, trabajadores sociales, psicólogos, terapeutas y personal médico entre otros, durante todo el sistema educativo y profesional.

Debido a esto, para Austria, estos profesionales son los principales destinatarios del programa JoTraDi.

3.3 ESPAÑA

Según las cifras dadas en el 2008 por la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Dependencia (EDAD) **en España** hay 163 650 personas de entre 15 y 30 años con discapacidad

cuyas principales preocupaciones son, en primer lugar el desempleo y posteriormente los problemas económicos al adquirir una vivienda (INJUVE, 2008). Aunque los jóvenes con discapacidad no siempre se han incluido dentro de la población joven o de la población con discapacidad, durante la última década, la administración española ha situado el desempleo juvenil y la educación a la cabeza de sus prioridades. La orientación profesional y los servicios de asesoramiento y búsqueda de empleo desarrollados por el gobierno, las organizaciones privadas y las comunidades autónomas están actualmente mejor diseñados para responder a las necesidades de los jóvenes con discapacidad.

La asistencia de personas con discapacidad en educación secundaria y en programas de formación tienen como resultado una menor probabilidad de desempleo. Los jóvenes con discapacidad que cuenten con una carrera universitaria tienen el doble de oportunidades de obtener un trabajo: un 50,8% frente al 24% (Fundación ADECCO, 2013). El gobierno español ha hecho un gran esfuerzo para promover un sistema de inclusión a la educación. Sin embargo, aunque las expectativas de éxito que tienen las personas con discapacidad y sus familiares durante los primeros años de escolarización son muy elevadas, éstas se reducen en la educación secundaria. La realidad es que hay una gran diferencia educativa entre los estudiantes con discapacidad y el resto de estudiantes de su misma edad. Más de un 70% de jóvenes con discapacidad no han superado la educación secundaria y sólo un 6,1% de menores de 30 años tienen un grado universitario frente al 16,2% del resto de estudiantes (juventud y discapacidad: dos formas diferentes de exclusión CERMI 2012). En otras palabras, por cada persona con discapacidad que acaba el tercer nivel de educación, dos no saben leer ni escribir. Sin embargo, por cada persona sin discapacidad que no sabe leer ni escribir hay 36 que asisten a la universidad.

El final de la formación educativa oficial y el acceso al mundo laboral se identifica como un momento especialmente difícil, dónde se disminuyen considerablemente las alternativas. De hecho, el acceso al mundo laboral está muy limitado. Según los datos del primer informe sobre empleo y jóvenes con discapacidad (Fundación ADECCO, 2013), el 62% está desempleado frente al 55% de los jóvenes sin discapacidad. De acuerdo con el informe, el perfil de los jóvenes con discapacidad desempleados es una mujer (56%) con estudios técnicos (30,4%), discapacidad física (42,6%) y no independizado (100%). Por otra parte, el perfil de un joven con discapacidad y con trabajo es un hombre, con estudios universitarios (50,8%), discapacidad física (46,2%), con contrato a tiempo completo (62,5%), con contrato a tiempo parcial (33,3%).

Se han creado algunas políticas relativas a la labor de integración de personas con discapacidad. En 1982, se aprobó la política de integración al trabajo presentada por la Ley de Integración Social de Personas con Discapacidad. El objetivo principal de la política de integración al empleo era incluir a las personas con discapacidad en el mercado laboral convencional o, si no era posible, incorporarlos al sistema productivo por medio del empleo

protegido. Una de las medidas llevadas a cabo para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado convencional era un sistema de cuotas que obligaba a las empresas con 50 o más trabajadores a reservar un 2% de los puestos de trabajo a personas con discapacidad.

En España, sin embargo, se ha reiterado el incumplimiento de esta ley debido a la falta de inspecciones y sanciones para sus infractores. El 20% de los jóvenes con discapacidad se han beneficiado de estas políticas y sólo un 3,23 % del sistema de cuotas (Informe de Jóvenes con Discapacidad en España. CERMI, 2010).

Diversos estudios realizados en España en los últimos años concluyeron que se deben llevar a cabo más acciones que promuevan el empleo entre las personas con discapacidad en el sector público y privado y que éstas deben estar mejor equipadas (mejorar sus capacidades) para competir en el mercado laboral actual. Esto conlleva una mejora de la educación, aumento de formación para personas con discapacidad, disminución de la atención en los beneficios (beneficios trampa) y aumento de los lugares de trabajo a las necesidades especiales de estas personas. Por último, los esfuerzos del país para descentralizar el gobierno han creado confusión en detrimento de las personas con discapacidades ya que los servicios de formación y empleo necesitan mayor financiación.

3.4 MALTA

En Malta hay un sistema de apoyo a las personas con autismo o dificultades de aprendizaje a lo largo de su educación obligatoria hasta los 16 años.

Sin embargo, después de la enseñanza secundaria, muchos de ellos no se ven preparados para trabajar y entrar en el mercado laboral, por lo que se encuentran perdidos y terminan buscando una institución educativa en la que encajar antes que una en la que puedan explotar su potencial y trabajar para alcanzar sus objetivos.

Aunque hay una opción para las personas con autismo o dificultades en el aprendizaje para continuar con su formación profesional en cualquiera de los sistemas educativos convencionales, no siempre reciben el apoyo necesario para conseguir esta formación. También hay una escuela particular después de educación secundaria para personas de entre 16 y 22 años que tengan alguna discapacidad. En esta escuela, aprenden a ser independientes y a mejorar sus habilidades de trabajo.

Actualmente no existe ninguna formación profesional especial para profesores/preparadores que les enseñe a apoyar a los adolescentes o jóvenes con autismo o dificultad de aprendizaje, aunque deberían desarrollarse pronto. El principal apoyo económico que reciben las personas con discapacidad proviene de sus familias y de las pensiones otorgadas por el gobierno. Actualmente, el gobierno también tiene un esquema que proporciona apoyo a las personas para entrar en el mundo laboral lo que también es un incentivo para los empresarios. De hecho, hay instituciones tanto públicas como privadas que proporcionan formación profesional. Sin embargo, el enlace al empleo proporcionado por los cursos de formación siempre suele ser un factor ausente.

El apoyo se presta por actores gubernamentales y no gubernamentales: AgenciaSapport, Corporación para el Empleo y la Formación (ETC), Comisión Nacional de Personas con Discapacidad (KNPD), Escuelas de Atención Especial y Centros de Investigación que forman parte del sistema nacional Educativo, Instituto de arte de Malta, Ciencia y Tecnología (MCAST) y Fundación para la Inspiración de Malta (ONG).

La formación dada por el sistema educativo o las escuelas convencionales no ofrecen probablemente a los individuos afectados por el autismo o con dificultades de aprendizaje las habilidades correctas para entrar en el mercado laboral tras acabar la educación secundaria.

No se está haciendo lo suficiente ya que se necesita formación más intensa, prácticas, supervisión y apoyo en el trabajo centrado especialmente en cómo consiguen el empleo estas personas. Incluso los departamentos de recursos humanos y los empresarios necesitan formación en cómo apoyar a las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

La Corporación para el Empleo y la Formación y Centros de investigación está implementando programas destinados a dar apoyo a personas con discapacidad en el empleo. A pesar de esto, en Malta todavía no se ha implantado ningún tipo de formación oficial para preparadores laborales aunque hay varias escuelas y centros de Formación Profesional que están colaborando con el Gobierno para desarrollar esto. Algunos asistentes de Apoyo al Aprendizaje, trabajadores sociales y profesionales que asisten a personas con discapacidad no tienen probablemente el conocimiento específico necesario para analizar sus habilidades y ayudarles en la transición hacia el mercado laboral.

3.5 TURQUÍA

En Turquía hay tres formas diferentes de inclusión educativa que son una parte ineludible de la educación general y especial.

Inclusión a tiempo completo: el estudiante recibe educación en una clase normal a tiempo completo. A los estudiantes con necesidades especiales se les proporcionan servicios de apoyo, materiales educativos y herramientas especiales para tener la misma educación que los estudiantes de su mismo curso durante preescolar, primaria, secundaria y educación no obligatoria y conseguir así la integración social. Los programas educativos se llevarán a cabo individualmente y se harán los cambios psíquicos necesarios.

Los estudiantes que continúen con su educación a tiempo completo tendrán el mismo programa educativo que los alumnos que no tienen deficiencias. El número máximo de alumnos en una clase de preescolar donde se usan métodos de inclusión será 10 si hay dos alumnos con necesidades especiales y 20 si hay uno sólo. En los demás niveles de educación, esta cifra será 25 si hay dos alumnos con necesidades especiales y 35 si sólo hay uno. El máximo de estudiantes de inclusión educativa es dos alumnos por clase. Se hace este reparto para que los alumnos con necesidades especiales puedan tener la misma educación que los otros alumnos del mismo nivel. (Regulación de Servicios de Educación Especial, artículo 23/2a)

En nuestro país, la mayoría parte de inclusión en la educación se hace a tiempo completo.

Integración a tiempo parcial: esta inclusión se hace con estudiantes que asisten sólo a algunas clases o actividades extra escolares con estudiantes de su mismo nivel educativo pero sin ninguna deficiencia. (Regulación de Servicios de Educación Especial, artículo 23/2b)

El registro del estudiante que tiene unas necesidades de educación especial se hace en clases de educación especial, aunque alcanzarán el mismo éxito que el resto de alumnos sin discapacidad.

Aquellos estudiantes que estén en clases de educación especial en primaria y sean capaces de seguir las clases de educación primaria, asistirán a esas clases. Los estudiantes que estén en las clases de educación especial tendrán un Programa Educativo Personalizado (PEP) también preparado siguiendo el programa educativo de primaria. El número máximo de alumnos de educación especial por aula es de 10 en preescolar y primaria y 15 en secundaria y educación no obligatoria. Sin embargo, cuando se trata de niños con autismo, este número se reduce a cuatro en todos los niveles de educación. En el modelo de inclusión a tiempo parcial, cuando algunos alumnos de educación especial asisten a clases normales tienen que respetar un máximo de dos estudiantes por cada clase.

En las clases de educación especial, los alumnos que no sean capaces de superar la educación primaria obligatoria, seguirán el programa de educación especial de acuerdo a sus deficiencias. A la hora de preparar el Programa Educativo Personalizado de los estudiantes se tendrá en cuenta el programa educativo obligatorio. No se otorgará el título de educación primaria a aquellos que se gradúen mediante programas educativos para personas con retraso en el aprendizaje o programas educativos para niños con autismo. Los estudiantes que asisten a clases de educación especial, así como aquellos que van a escuelas de educación especial (escuela para personas con retraso en el aprendizaje, centro de educación para niños con autismo, escuela de educación primaria para estudiantes con discapacidad auditiva, etc.) recibirán un diploma adecuado por la inclusión en su nivel y la asistencia a algunas clases y actividades extra escolares dentro del modelo de inclusión a tiempo parcial.

(Regulación de Servicios de Educación Especial, artículo 23/2-1)

Inclusión invertida: en preescolar, los niños que no tengan ningún tipo de deficiencia pueden asistir voluntariamente a clases en colegios de educación especial. El número máximo de alumnos en estas escuelas será 14 en preescolar, cinco de los cuales serán estudiantes de educación especial, 20 en educación primaria y secundaria y 10 en educación obligatoria. El modelo de inclusión en escuelas e instituciones especiales que usan el programa educativo de primaria se realizará de dos formas: los estudiantes de educación especial pueden asistir a clase con el resto de estudiantes o puede haber una clase separada para los estudiantes que no tienen ningún tipo de deficiencia y que estará abierta en estos colegios.

4 EVALUACIÓN DE APLICACIÓN Y EXPECTATIVAS DEL CURSO DE FORMACIÓN DE PREPARADORE LABORALES EN ITALIA, AUSTRIA, ESPAÑA, MALTA Y TURQUÍA

Los siguientes párrafos ofrecen una opinión general de los principales puntos señalados por los entrevistados en tres cuestionarios diferentes.

En general, la formación ofertada por el sistema educativo o las escuelas convencionales no ofrecen probablemente a los individuos afectados por el autismo o con dificultades de aprendizaje las habilidades correctas para entrar en el mercado laboral al acabar la educación secundaria.

Aunque en todos los países las escuelas de integración de personas con discapacidad de entre tres y 19 años está correctamente protegida, el paso del sistema educativo a la vida laboral es todavía muy débil. Tanto las instituciones gubernamentales como privadas proporcionan este apoyo, aunque la mayoría de los encuestados lo considera insuficiente.

El principal objetivo que se persigue es escolarizar a todos los jóvenes con discapacidad, además de conseguir una inclusión educativa y social.

El análisis de aplicación del programa de formación ha permitido a profesores y educadores involucrarse en la investigación para señalar la importancia de la adquisición de habilidades para crear una transición hacia el empleo a los estudiantes con discapacidad y para hacer hincapié en la separación que caracteriza el mundo de la educación con respecto al mercado laboral.

En Italia, la etapa de transición entre la escuela y el mundo laboral todavía es débil.

El conocimiento y análisis en profundidad del contexto de trabajo son elementos que no se abordan en la escuela. En consecuencia, las competencias que se promueven en las personas con discapacidad son las requeridas en las actividades escolares por lo que las habilidades útiles y potenciales del proyecto de vida permanecen en la sombra.

Se debe prestar atención a la participación de todos los agentes encargados de la integración laboral de una persona con discapacidad, como una «bienvenida laboral» y el establecimiento de un modelo de gestión dentro de la red de apoyo a su integración que ayude a la transición entre la escuela y el trabajo.

Más que conseguir un trabajo y ofrecer formación relacionada con las tareas que se van a realizar, el problema que encuentran los profesionales españoles es «el nunca acabar de la formación».

A día de hoy, el personal educativo pone en marcha las estrategias necesarias para facilitar la transición hacia la madurez de las personas con discapacidad con buena voluntad y pasión pero sin referencias teóricas o modelos compartidos.

En Malta, muchos de los profesionales que trabajan con personas con discapacidad afirman que actualmente no hay modelos de formación oficiales y que éstos aprenden principalmente de la experiencia. En España, Italia y Turquía hay programas dirigidos principalmente al estudio académico.

Sin embargo, la situación en Austria es diferente. Aunque la formación para los profesionales no se centra en el trabajo con personas con TEA, el nivel educativo de profesores y profesionales es bastante alto, por lo que el programa JoTraDi se adaptará y se centrará en la parte práctica de la formación.

Evaluación del modelo de formación JoTraDi

Resumiendo todas las respuestas que hemos recogido de los diferentes encuestados, podemos afirmar que «el proyecto JoTraDi» ha sido recibido como una iniciativa útil.

Al final de la formación, el preparador laboral será capaz de:

identificar y relacionarse con los sujetos de la red de apoyo a los jóvenes con discapacidad en el trabajo,

- analizar las discapacidades y la potencialidad de la persona en relación con su contexto social,

supervisar, junto con la familia, las oportunidades dadas a las personas con discapacidad,

dirigir y favorecer el establecimiento de una persona en una empresa, apoyándole en las diferentes etapas.

En cuanto a esto último, los profesionales deben:

Identificar el ámbito de trabajo, que tiene que superar las expectativas, así como la potencialidad y las características de la persona y preparar la recepción de ésta.

Identificar las habilidades requeridas por el entorno de acogida.

Planificar e implementar programas de formación personalizados diseñados para fortalecer y/o desarrollar las habilidades de los jóvenes con discapacidad en relación con las peticiones del entorno de acogida.

Supervisar la experiencia laboral y estimular el desarrollo de un clima cálido para la persona con discapacidad.

La estructura de la formación se considera adecuada, pero hay que reconsiderar la duración, evaluada como muy exigente, y el modo en el que se lleva a cabo esta formación.

En Italia, los encuestados creen que el programa es completo pero sugieren aumentar el número de horas prácticas y ya que el curso es muy exigente, sugieren que se realice como parte de las actividades normales de un profesor. Se ha insistido para permitir a las familias una fuerte participación y para promover un acuerdo de trabajo flexible con el objetivo de responder a los cambios que pueden ocurrir en las prácticas con personas con discapacidad.

Como ya hemos dicho, en Austria la formación se considera demasiado larga, suficiente en cuanto al asesoramiento y la preparación para el trabajo, pero escasa en lo relacionado con el TEA (puntos fuertes y debilidades) y con las necesidades del mercado laboral.

En España, los participantes en este curso sugirieron la idea de añadir un módulo de cómo presentar los candidatos con necesidades especiales a los jefes de una manera positiva y adecuada, y otro módulo que trate el papel del «formador de preparadores laborales» como un nuevo papel en España.

Algunos profesionales creen que en lugar de que el curso de formación dure varios meses, sería mejor hacer un curso intensivo que mantuviera esta intensidad, durante un mes o dos, con un máximo de tres horas al día.

Con el fin de que esta formación se pueda utilizar en contextos españoles, el curso debe ofrecer: enfoques de inserción innovadores que refuercen la autoestima y el desarrollo personal de los jóvenes con discapacidad, un período de prácticas de calidad y el establecimiento de una relación exitosa con los empresarios. Como el curso está dirigido a profesionales, que están ocupados con su rutina diaria, se ha sugerido hacer un curso intensivo y otorgar a los participantes un diploma oficial.

En Turquía

«En Turquía, los servicios de guía de una persona con discapacidad son demasiado débiles para dirigir a estas personas a una profesión adecuada que encaje con sus competencias.

Principalmente, una persona decide su profesión en la universidad ya que no hay un asesoramiento adecuado en secundaria o en la educación superior. Debido a esto, Turquía necesita una revisión del programa JoTraDI para que cuente con 260 horas en total. Además, habrá un tiempo para observar a estas personas en el trabajo y ver sus competencias».

En Malta, de acuerdo con las expectativas de los encuestados, el programa de formación debería ofrecer a los futuros profesionales información detallada sobre el autismo y otras dificultades de aprendizaje, así como cuestiones de mercado laboral y de legislación, un equilibrio entre la teoría y la práctica, reconocimiento de los participantes con un certificado nacional e identificación de lugares de trabajo o personal adecuado para garantizar que las personas con discapacidad encuentren un entorno óptimo.

Análisis de las expectativas

El análisis de las expectativas del modelo de formación propuesto dirigido a las familias involucradas, a los servicios dedicados, a las asociaciones representativas, a los accionistas y empresarios, hace referencia a la necesidad de adaptar las habilidades del personal educativo a las diferentes necesidades de las personas con discapacidad. Las expectativas están orientadas principalmente al desarrollo específico del conocimiento, teniendo en cuenta las diferentes habilidades de las personas, la capacidad del sistema, la identificación y activación de las oportunidades ofertadas en el territorio aumentando el conocimiento del lugar de trabajo para alinear la educación con las necesidades de las empresas.

El prototipo del curso de formación también incluye un número de temas importantes involucrados en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Se ha subrayado que se debería desarrollar el conocimiento de cómo analizar las habilidades y las características sensoriales empezando por la identificación de un trabajo y un ambiente apropiado. Esto será beneficioso tanto para la persona interesada como para el empresario.

Más preparación profesional en la escuela minimizará el intervalo entre la educación y el trabajo por lo que la formación ofertada será un enlace entre ambos.

Se tiene que proporcionar a los profesores información detallada sobre el autismo y otras dificultades de aprendizaje, se deben incorporar estudios de casos a las tareas prácticas, hechas con la vigilancia de los profesionales del área. Se debe entrevistar a los profesores antes de entrenarlos para clasificarlos según su experiencia y ver si tienen una gran vocación y una actitud positiva adecuada.

Los preparadores tendrían que tener un conocimiento del mercado de trabajo y de la respectiva legislación para ser capaces de entender los problemas de los empresarios y por lo tanto apoyar más a las personas con discapacidad así como también deberían desarrollar competencias para identificar un trabajo apropiado para garantizar que esta persona va a encontrarse con un ambiente de trabajo adecuado.

Este curso también está dirigido a empresarios y jefes de recursos humanos con el objetivo de cambiar su mentalidad y los estereotipos que a menudo tenemos de las personas con discapacidad.

Se vio la necesidad de reconocer el curso a través de un certificado nacional y de seguir la formación para garantizar un desarrollo profesional continuado.

La activación de la formación para futuros profesionales debe tener en cuenta las características estructurales, en relación a los puntos fuertes y debilidades (como los mostrados en esta investigación) de todo el sistema de servicios de apoyo a la inserción laboral de personas con discapacidad y perseguir, a través de la implicación de todos los factores del sistema, la adopción de un modelo compartido de empleo para personas con discapacidad por profesores y educadores, la implementación de prácticas para promover el intercambio de buenas prácticas, el desarrollo de trabajo en cooperación para la personalización de las intervenciones y la promoción de oportunidades para una comunicación entre escuela, familia y servicios.

5 RECOMENDACIONES

ENFOQUE DE EMPLEABILIDAD

Por Tom Zuljevic-Salamon – Die Querdenker

Un punto clave del proceso de integración es la inversión del enfoque. Al principio se trata la capacidad de trabajo sostenible, ya que primero debe existir una capacidad de trabajo para que a largo plazo pueda producirse la integración.

Ejemplo: coaching individualizado de Querdenker

El coaching individualizado no es una acción de grupo sino una única oferta dirigida principalmente a todo el grupo de personas que buscan trabajo. Dependiendo de las necesidades y del contacto, el programa se adaptará para cumplir las necesidades de la persona a la que va dirigido. Las necesidades de los participantes marcan el ritmo del contenido del programa así como su duración. Lo único que no cambia es la actitud de centrarse exclusivamente en las necesidades y requisitos de los participantes y no en los de las organizaciones encargadas.

Los dos pilares más importantes de este programa son, por una parte, un intenso debate sobre el tema de la capacidad de trabajo y por otra, el intento de corresponder al proceso de creación de empleo. En una modificación de la Cámara de trabajo, de acuerdo con Juhani Illmarinen, se ha creado un modelo de cuatro pilares para desarrollar la situación holística de nuestro participantes lo más realistas posible. Estos resultados son la base para el proceso en desarrollo de la integración y creación de empleo.

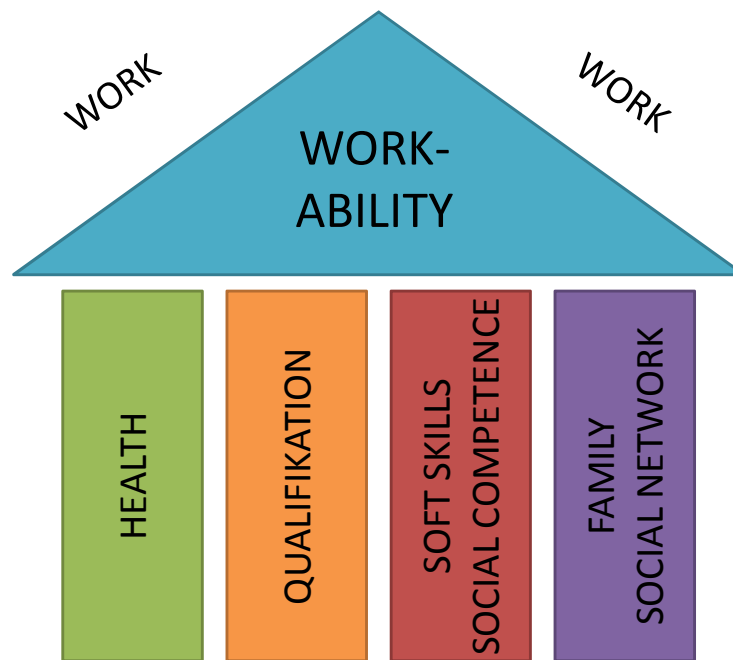


Gráfico: Sistema de capacidad de trabajo de Zuljevic-Salamon

Este modelo se basa en el supuesto fundamental de que el trabajo no contribuye a la vida sino que la vida debe traer trabajo. En un proceso de formación intensiva, el significado individual está claro y analizado y la cuestión importante del proceso es si el trabajo puede fundamentalmente entregar y satisfacer todas las demandas a veces masivamente sobrecargadas.

En el proceso de descarga de las demandas del trabajo, a menudo la clave principal conlleva una solución sostenible y la desactivación de la situación. Esto también aporta relajación porque a menudo el dominio aplastante y la importancia del sujeto de trabajo se reduce al final de este debate. El simbolismo de la casa y el techo de la capacidad de trabajo clarifica la protección y muestra que la capacidad de trabajar es inherente en cada área de nuestra vida y personalidad.

Si este techo se daña o ya no existe, hay un impacto directo y mayoritariamente negativo en el trabajo, ya que las personas podrían sentirse indefensas en el trabajo y tener un acceso sin filtro a la salud y la familia puede dominar toda nuestra vida.

Por lo tanto, el objetivo del proceso de formación es, por una parte, evaluar la capacidad de trabajo para permitir una recuperación lo más rápida posible, y por otra parte, el ajuste óptimo del trabajo, presiones, expectativas y necesidades de la capacidad de trabajo individual de los participantes.

Los cinco componentes esenciales de esta oferta son:

1 Historia - Anamnesis

La parte del trabajo tiene gran importancia y debemos cuidar su diseño. No hay ningún grupo para utilizar sus recursos o esconderse detrás de éste. Como asesor que soy, así como participante, desde el primer momento estoy en contacto y en un proceso de intenso debate. Por lo tanto, la concienciación y atención es incluso más importante que en un grupo.

El objetivo es aprender toda la historia de mi participante y darle esta misma posibilidad. Cuánto más completa es la imagen, menor es el riesgo de pasar por alto las dificultades, no recompensar lo suficiente las deficiencias y necesidades y no reconocer los estereotipos.

2 Trabajo enfocado en el talento

La identificación de talentos existenciales es el primer paso de todo el proceso en la competencia del trabajo. Darse cuenta de qué tipo de talentos tengo y crear enlaces para el mundo profesional es un importante paso hacia enfoques abiertos de lo que realmente quiero hacer en el futuro.

Se trata la cuestión de la orientación a través del talento centrado en el trabajo. A menudo para los participantes, uno de los momentos más emotivo y punto clave para el proceso es cuando se percatan de sus talentos. La razón de esto es que en muchas ocasiones nuestros usuarios pasan años o décadas con una orientación deficiente en la percepción de su propia personalidad y su potencial.

3 Evaluación de habilidades

El análisis de las habilidades es una recopilación de todos los resultados disponibles en el área de las habilidades adquiridas y habilidades sociales. Normalmente no es muy difícil obtener resultados de las habilidades adquiridas, ya que suelen estar recogidas en certificados, sin embargo, medir las habilidades sociales y evaluarlas si es necesario, resulta mucho más complicado. Aun así, hay suficientes procedimientos para evaluar estas habilidades y mostrar los resultados de una manera comprensible para todos.

El objetivo de esto es elaborar una balanza de las habilidades existentes al final del proceso. Esta balanza es un componente fundamental para una futura orientación y para los procesos de creación de trabajo. Aunque, por lo general es más fácil para los participantes hablar de sus capacidades, les resulta mucho más complicado dar información sobre las habilidades sociales más importantes. En este punto, el foco de atención es la flexibilidad, habilidades

comunicativas, trabajo en grupo, habilidad crítica, capacidad de liderazgo, capacidad de resolver problemas y habilidades motivacionales.

4 Lo que realmente quiero

Después de haber completado este apartado mediante actitudes y métodos de atención, apreciación, respeto y auto-fortalecimiento, es hora de pasar al tema central del proceso de integración. Para responder a esta pregunta es necesario pensar en mí mismo y creer fundamentalmente en las posibilidades. Los participantes necesitan mucho apoyo de sus tutores y asesores. Además, este experimento será un éxito únicamente si hay un ambiente de respeto, valoración y concienciación.

Si este experimento tiene éxito conlleva una captura de la motivación del 100% y la posibilidad de crear un cambio. El proceso de responder esta pregunta es un viaje heroico. Además, para ello voy a tener que lidiar con muchas dificultades. También recibo apoyo y ayuda del exterior a la vez que recuerdo los retos que ya he conseguido y que son parte de mis recursos y de mí mismo. Cuesta varios intentos darse cuenta del cambio y empezar un nuevo camino o una nueva vida.

Al final de esta etapa se crea una visión personal del objetivo de los participantes. Normalmente son objetivos pequeños y casi evidentes, pero a veces son objetivos a largo plazo por lo que tienen que ser divididos en objetivos más pequeños para que se puedan realizar. Hay un hecho muy claro e importante. Los tutores y asesores no tenemos que definir los objetivos, sino que son los participantes quienes los tienen que establecer. Nuestra labor simplemente es ofrecer las herramientas necesarias para que puedan cumplirlos.

Tenemos que hacer la función de moderadores, mostrar humildad y valorar los resultados, aunque estos resultados difieran de nuestra intención de trabajo. La experiencia demuestra que, a largo plazo, la paciencia consigue mayores resultados.

5 Evaluación - recopilación de resultados

Esta fase del proceso consiste en relacionar entre ellos e interpretar toda la información y datos obtenidos. Este proceso tiene gran importancia especialmente al trabajar con grupos problemáticos en el mercado laboral ya que como asesores normalmente tenemos la tarea de hacer visibles las cosas y ayudar a los clientes a darse cuenta de sus fortalezas, habilidades, talentos y capacidades.

El reconocimiento de estas capacidades también es un reto para los asesores ya que normalmente están muy ocultas. Si se supera esta etapa con éxito, en la siguiente comienza el proceso de descubrir lo que realmente quiero hacer. Los sueños son lógicos y no muy difíciles

de realizar. Si no se gestiona este cambio, no sería raro que los participantes no estuvieran dispuestos a considerar soluciones creativas e innovadoras para su profesión y su futuro. Si este paso funciona, los participantes estarán motivados y dispuestos para involucrarse en los experimentos. Estos experimentos son necesarios para conseguir un éxito sostenible. Al final de este paso se llega al plan concreto, el «modelo sólido», de los resultados provistos con todas las medidas de información y garantía.

Esto representa, casi constituye un momento solemne ya que se unen todas las piezas en una sola y no queda ningún punto ciego.

Al final de este proceso se encuentra la planificación. Dentro de este marco, si lo requieren los participantes, es posible tratar las necesidades de integración, pero únicamente como propósito menor dentro de la imagen holística. La experiencia demuestra, en todo los casos en los que los cuatro pilares permanecen intactos, que si trabajamos en ellos, el techo de la «empleabilidad» se puede desgastar y necesitar protección.

6 Creación de empleo

El proceso de creación de empleo es la consecuencia lógica del anterior proceso. Esto conlleva la comparación activa y la personalización de los perfiles de trabajo para combinar lo mejor posible la capacidad de trabajo de los participantes. Para este proceso se necesita un examen exhaustivo de la capacidad personal de los participantes así como de la descripción de los trabajos y sus condiciones.

Toda información disponible es importante y necesaria. Se debe conocer y analizar profundamente el lugar de los posibles trabajos. Pero la completa creación de nuevos trabajos y la asociación de participantes a estos debe estar muy bien preparada.

7 Personal

Todo el trabajo aquí explicado ha sido desarrollado por un equipo multidisciplinario de personas con suficiente experiencia y formación. La formación en desarrollo, el compromiso con el diseño del proceso y las condiciones necesarias son una parte importante de éste. No obstante, el uso y cuidado de todo este sistema en la Alta Austria así como sus servicios y actores además de la actitud de los asesores y tutores es el mejor recurso para el éxito del proceso.

8 Resultados

Los resultados del trabajo son muy positivos y sostenibles. Algunos organismos y la administración del mercado laboral envían los llamados participantes «difíciles» a nuestro servicio. A menudo, estos participantes tienen pocas perspectivas, normalmente han tenido o

tienen situaciones conflictivas con la administración del mercado laboral y debido a su difícil trayectoria necesitan, más que otros, una visión holística de toda la situación y no centrada únicamente en buscar un nuevo trabajo.

Contribuciones a este informe

Rossella Brindani Larga experiencia en diseño y dirección de proyectos nacionales y europeos dentro de los siguientes programas: R3L, PAP (Leonardo da Vinci, Sócrates), Equeal, Phare, movilidad de trabajadores, Erasmus para jóvenes empresarios, Erasmus +. Habilidades especiales en el análisis de necesidades del mercado laboral, análisis de la investigación en relación a las empresas locales y comunidades sociales, campos profesionales y grupos sociales.

Kristina Meirhofer es una trabajadora social y economista. Tiene una experiencia de cuatro años en el desarrollo de formación, investigación y conexión con el campo de la formación de adultos y cuenta con más de 10 años de implicación en proyectos de trabajo. Su atención se centra en la organización profesional de servicios de fácil acceso para los grupos vulnerables.

Tom Zuljevic-Salamon tiene un Máster en Salud Mental y Psiquiatría Social. Es un pedagogo social, con experiencia en la formación de jóvenes, director de recursos humanos, supervisor, profesor y director del proyecto y cuenta con 30 años de experiencia en la enseñanza y asesoramiento de todo tipo de personas.

Marco Orlando ha llevado a cabo las investigaciones cuantitativas y cualitativas dentro de los márgenes de varios proyectos europeos de PAP. Estos proyectos incluyen diferentes áreas como la inclusión social, tutoría de negocios, seguridad y salud ocupacional, así como actividades relacionadas con la investigación primaria y secundaria (administración de las encuestas, entrevistas, análisis DAFO, análisis de necesidades de formación, etc.) (Perfil actualizado).

Ceyda ALATAŞ Psicóloga, investigadora, Catedrática de la Universidad Hacettepe de Ankara. Desde hace años también trabaja en el ámbito de la educación especial.

PhD. Asesoramiento Psicológico y Orientación en la Universidad Hacettepe (1998).

Máster en Asesoramiento Psicológico y Orientación en la Universidad Hacettepe (1985).

B.S Departamento de Psicología de la Universidad de Hacettepe (1982).

Sara M Isperto Grado en Psicología (2001-2006) y Diploma de Metodología de Investigación en educación (2006-2008) otorgado por la Universidad de Salamanca. Desde el 2010, trabaja como investigadora desarrollando proyectos en la Fundación INTRAS. Además, Sara trabajó durante dos años como investigadora realizando estudios de género en un importante grupo consultor de Madrid (España).