



Kullanılabilirlik analizi ve eğitim programından beklentiler

Zihinsel Engelli ve Otizm Spektrum Bozukluğu olan Bireyler için İş Eğitimliği

Araştırma Raporu : Ana bulgular

Taslak

İÇERİK

- 1-Proje ve ortaklar,
 - 2-Avrupa Otizm tarafından Avrupa da otizme genel bakış,
 - 3-Engellilerin mesleki eğitime dâhil edilme sistemi,
 - 3.1. İtalya,
 - 3.2.Avusturya,
 - 3.3.İspanya,
 - 3.4. Malta,
 - 3.5.Türkiye,
 - 4-Yeniden kullanılabilirlik ve eğitici eğitim kursu beklentilerinin değerlendirilmesi: Ana bulgular
 - 5- Tom Zuljevic tarafından öneriler: çalışabilirlik yaklaşımı
- EK 1-Anket
EK2-Ülke raporları

Bu proje Hayat Boyu Öğrenme Programı kapsamında Avrupa Komisyonu desteği ile finanse edilmiştir. Bu rapor yalnızca yazarın görüşlerini yansıtmaktadır ve Komisyon burada yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanımından sorumlu tutulamaz.

1 PROJE

JO.TRA.DI projesi zihinsel engelli ve otizm spektrum bozukluğu olan kişiler için Hayat Boyu Öğrenme Programı Leonardo da Vinci kapsamında finanse edilmektedir (Yenilik Transferi) ve amacı;

Zihinsel engelli ve otistik kişilerin istihdamına teşvik amaçlıdır. Bu tür dezavantajlı gruplar ile çalışan eğiticiler ve öğretmenler için bir eğitim kursu sunarak iş eğiticisi olmalarını sağlar. Bir “iş eğitmeni-Job Trainer” yenilikçi bir pozisyon ve otizm spektrum bozuklukları veya diğer psiko-sosyal ve zihinsel engelli insanlar için okul ve iş arasındaki hassas geçiş aşamasında “köprü” vazifesi gören önemli bir rol modelidir.

Dersler teorik ve pratik eğitime dayalı olacak, her bir eğitimci açık iş piyasasında iş bulma isteği olan bir OSB/ zihinsel engelli kişiden sorumlu olacaktır. İş ile engelli birey bir araya getirilerek kişiye profesyonel deneyim için somut bir fırsat sunulacaktır ve bir şirket dâhil edilerek bu kişinin bireysel ihtiyaçlarını karşılayacaktır. Bu sayede engelli bireyin sosyal gelişimi ve topluma katılımı artırılacaktır.

Bu projenin hedefi, Avrupa ve özellikle proje ortağı ülkelerin Avusturya, İtalya, İspanya, Malta ve Türkiye’deki iyi uygulamaların birbirine transferini sağlamaktır. Ürün transferi İtalya Reggio Emilia bölgesinden CSPMI tarafından AUT AUT Vakfı, AUSL REGGIO, REGGIO EMILIA Belediyesi ve Bölgesel okul sistemi ile işbirliği içerisinde 2012’de dizayn ve test edilmiştir. Dersler kolaylaştırıcıların yetkinlik profilini, çalışılan konunun yapısını/içeriğini ve kullanılacak ekipmanların belirlenmesini sağladı.

Projede yer alan ülkelerin kendi sosyoekonomik durumlarına göre bazı ürün düzenlemelerini ve iş eğiticisi profilinin kapsamını genişletmek için de OSB dışındaki zihinsel engelli bireylerin dahil edilebileceği öngörüldü.

Bu rapor projeye katılan tüm ülkelerdeki analizin ana bulgularını içermektedir. Beş ülkenin raporları ektedir. (bkz. EK 2)

Araştırma Avusturya, İspanya, Malta, Türkiye ve İtalya da yürütülen yeniden kullanılabilirlik sınırlarını ve eğitim kursundaki beklentilerin “zihinsel engelli ve otizm spektrum bozukluğu olan kişiler iş işe yerleşmenin kolaylaştırılması ” amacıyla sınırların belirlenmesini sağladı.

Analizler, anketler görüşmeler ve odak grup görüşmeleri ve sorgulama yoluyla yapılmıştır. Bu amaçla üç farklı anket Avusturyalı partner Die Querdenker tarafından Otizm-Avrupa desteği ile geliştirilmiştir.

Öğretmenler ve eğitimciler eğitimin tekrar kullanılabilirliğinin ölçümünde yer almış, ancak engelli kişilerden sorumlu sosyal hizmetler, işe yerleştirmede çalışan kurumlar, veli dernekleri, aileler, sosyal kooperatifler, paydaşlar ve işletmelerin sorumlu kişilerine ait kursun kullanılabilirlik beklentileri de dâhil edilmiştir.

Araştırma sonuçları Temmuz 2014 ‘te Linz’de düzenlenen ikinci toplantıda konsorsiyum içinde paylaşılmıştır. Bu sayede ortaklar bu raporun yapısı üzerinde anlaşmaya varmışlardır, araştırmanın ana bulgularını sunmanın yanı sıra Avrupa düzeyinde otizm konusunda genel bir bakış ile zenginleştirilmiştir ve bu toplantı esnasında “öneriler” bölümünde engellilerin istihdamı için tartışmalar ve değişim önerileri sunulmuştur.

KONSORSİYUM

CENTRO SERVIZI PMI

Centro Servizi PMI(Küçük ve Orta Büyüklükte İşletmeler Hizmet Merkezi) Reggio Emilia 'da bulunan Unindustria(Kuruluşlar Birliği)'ya ait özel eğitim ve danışmanlık organizasyonudur. CSPMI girişimcilere, yöneticilere, çalışanlara ve gençlere yönelik organizasyonel ve teknolojik değişime profesyonel adaptasyonlarını sağlamak amacıyla değişik organizasyon ve eğitimler tasarlayıp geliştirmektedir. Yenilik gereksinimlerini yürütmek için gerekli yönetsel becerileri tespit etmek amacıyla şirketler içinde bölgesel düzeyde araştırma ve anketler yapmaktadır.

CSPMI faaliyetlerini sanayi, üniversiteler, araştırma merkezleri, kamu kurumları ve okullar ile işbirliği içerisinde yürütmektedir. Uzmanlık alanları; eğitim üst düzey yöneticilik becerilerini, araştırma faaliyetlerini geliştirmek için analiz, ileri düzeyde danışmanlık, araştırma aktiviteleri, şirket içi ve şirketler arası çalışmalar, sertifika sonrası, lisansüstü eğitim, sertifika sonrası yüksek teknik mesleki yeterlilikler akreditasyonu, bireysel eğitim ve kurumsal stajlardır.

Cento Servizi PMI Avrupa fonlu projelerde hem uygulayıcı hem de partner olarak uzun yıllardır deneyime sahiptir. Çalıştığı AB programları: LLP Leonardo DOI ve TOI, Socrates, Grundtvig, Genç girişimciler için Erasmus, işçilerin hareketliliği, Erasmus +.

İlgili kişi

Rossella Brindani

rossellabrandani@cspmi.it

OTİZM-AVRUPA

Otizm-Avrupa temel amacı otistik bozukluğu olan bireylerin ve ailelerinin haklarını iletirmek ve onların yaşam kalitesini artırmaya yardımcı olmaktır. Uluslararası bir dernektir. Otizm- Avrupa otistik bozukluğu olan bireylerin hakları ile ilgili tüm konularda Avrupa karar vericilerine kamu farkındalığının artırılmasında kilit rol oynamaktadır.

İlgili kişi

Aurelie Baranger

aurelie.baranger@autismeurope.org

DIE QUERDENKER

Avusruya'da özel bir KOBİdir. Avrupa ve uluslararası çalışmalr yürütmektedir. Odaklandığı konular insan sağlığı, sosyal çalışma ve danışmanlık faaliyetleridir. Kendi aktivitelerini özel ihtiyaçları olan insanların sosyal konumunu güçlendirmek, sosyal standartlar, insan onurunun korunması alanlarında uygulama ve geliştirmek amacıyla yönlendirmeler yapmaktır. Die Querdenker'ın kurucusu ve sahibi Tom Zuljevic-Salamon mesleki entegrasyon ve sosyal içerme alanında 30 yılı aşkın deneyime sahiptir.

İlgili Kişi

Tom Zuljevic

Zuljevic@die-querdenker.at

ENGELSİZ TOPLUM OLUŞTURMA DERNEĞİ-ETOD

ETOD sivil toplum örgütü olarak 2009'dan beri kendi bölgesi Mamak'ta çalışmalar yürütmektedir. Derneğe ait özel eğitim merkezi 2004 yılından beri hemen her yaştaki (3-30) engelli kişilere eğitim ve rehabilitasyon hizmeti sunmaktadır. Bir sivil toplum kuruluşu olarak Ankara'nın bu az gelişmiş bölgesine yerleşerek toplumun bir parçası olmak için toplumun bir parçası olma bilincini vermeyi amaç edinmektedir. Organize ettiği eğitim, seminer, proje ve festivaller dernek sitesinde paylaşılmaktadır (www.etod.org.tr.). Dernek her zaman Avrupalı meslektaşları ile yeni yaklaşımlar için etkileşim şansı bulmakta ve bölgesine iyi uygulamaları aktarmaktadır. Bu beraberliklerde ülkesinde uygulanan en iyi uygulamaların paylaşımı için eşsiz bir fırsat olduğuna inanmaktadır. Her zaman bağımsız bireyler olarak kendi ayakları üzerinde duran grupları topluma kazandırmayı hedeflemektedir. Yer aldığı çoğu projede bu amaca ulaşmayı hedeflemektedir.

İlgili Kişi

ErcanKüçükarslan

ekucukarslan@gmail.com

INTRAS

Zihinsel sağlık sorunları sonucu sosyal dışlanmaya maruz kalmış kişileri araştırma ve müdahale etme alanında çalışan profesyonellerden bir grup girişimcinin çalışmaları sonucu kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak 1994 yılında kurulmuştur.

Bu profesyoneller üçüncü sektörde dezavantajlı grupların sosyo-ekonomik durumunu ve yaşam kalitesini artırmak için bir çalışmalar yapmaktadır.

INTRAS zihinsel rahatsızlıkların araştırılması ve tedavisi için sosyal hizmetler sağlamayı amaç edinmiştir.

INTRAS ruh sağlığı ve diğer engelli rahatsızlıklara ait eylemlerin araştırılmasında yardım, değerlendirme ve yaygınlaştırma ile ilgili faaliyetleri teşvik etmektedir.

İlgili Kişi

Sara M Isperto

proyectos3@intras.es

FOLKES

‘Bilgi Ekonomisi Stratejileri Vakfı’ FOLKES bilgi tabanlı ekonomi açısından global pazarda Malta adalarının çıkarlarını desteklemek, küçük bir Euro-Med ada devletinin ulusal özelliklerini korurken büyüme, işlerin sürdürülebilirliği ve zenginlik sağlamak ana hedeflerini amaçlamaktadır.

FOLKES’un temel amacı farkındalık yaratmak ve konsolide edilmiş en iyi politikalar ile gelişmekte olan sektrek trendleri, Malta toplum ihtiyaçlarına uygun yenilikçi mesleki ve eğitimsel çalışmaları teşvik etmeyi, önemli teknoloji transferi gerektiren, yeni sanayi ve örgütlenme gelişimi ve büyümesine yardımcı olabilecek pilot projelere öncülük etmek, aynı zamanda toplumsal bazda bilgi ekonomisine geçişte yardımcı olacak yeni araçların uygulamasını ilerletmek ve çalıştırmak maksatlı faaliyet gösteren bir kuruluştur.

İlgili Kişi

Maria Limongelli

maria@folkes.org

CYBERALL ACCESS (PROJE DIş DEğerLENDİRİCİSİ)

Nykolaos Floratos

info@cyberall-access.com

2 AVRUPA'DAKİ OTİZME GENEL BAKIŞ

Otizm bireyin diğerleriyle kurduğu iletişim şeklini, yaşadığı ilişkileri etkileyen hayat boyu devam eden bir gelişim yetersizliğidir. Ayrıca içinde yaşadıkları dünyayı nasıl algıladıklarını da etkiler. Otizmlili tüm bireyler genelde benzer yetersizliklere sahip olmasına rağmen, yaşadıkları otizm hastalığı onları farklı şekilde etkileyen bir spektrum durumudur. Bazıları hayatlarını tamamen bağımsız bir şekilde idame ettirebilirken, diğerleri ömürleri boyunca bir uzman desteğine ihtiyaç duyabilir ve beraberinde getirdikleri öğrenme yetersizliklerine sahip olabilirler.

Her ne kadar üç temel kategori – iletişim, karşılıklı sosyal etkileşim ve sınırlı, tekdüze ya da tekrarlayan davranış- şeklinde hasıl olan yetersizliklerine rağmen her otizmlili birey farklıdır. Ayrıca onlar işitsel, görsel ve dokunma duyusuna karşı aşırı derece duyarlı olabilirler ve sıcak, soğuk ve acıya beklenmedik tepkiler verebilirler.

Rahatsızlıklarından dolayı, otizmlili bireyler etkin bir şekilde işe dahil olma kabiliyetlerini engelleyecek aşağıdaki sorunlara sıklıkla maruz kalabilir ve yaşayabilirler.

- **Sosyal etkileşim:** Otizmlili bireyler, diğer sağlıklı bireylerin genelde düşünmeden anladığı geleneksel toplum kurallarını anlayamayabilirler. Örneğin, rahatsızlık veren bir konu hakkında konuşabilir ya da karşısındaki kişiye karşı çok yakın bir temas kurabilir. Başka birisinin nasıl hissettiğini anlayamadıkları için duyarsız görünebilirler. İş yerinde durumları ve toplumsal konuşmalara aktif bir şekilde katılmaktan ziyade tek başına zaman geçirmeyi tercih edebilirler. Böylece otizmlili bireyler meslektaşları ve yöneticileriyle irtibat halindeyken sıkıntılar yaşayabilir ve bu durum onların çalışma ortamına adapte olmalarını engelleyebilir.

- **Sosyal iletişim:** Otizmlili birçok insan yalın bir dil anlayışına sahiptir ve metaforları, deyimleri, ironileri ve dokundurmaları anlamak için gayret sarfedebilirler. Örnek verecek olursak, “Bardaktan boşalırcasına yağmak” deyimini gibi ifadeler tam anlamıyla edebi olarak görülebilir. Böylece onlar söylenmemiş beklentileri ve açıklamaları yorumlama ve anlamada sıkıntılar yaşayabilirler.

Otizmlili kişiler genelde duygusuz görünebilir ve yüz ifadeleri ve ses tonunu okumada zorluk çekebilirler. Çok iyi dil becerilerine sahip olabilirler fakat konuşmaların başını ve sonunu anlamada zorluk yaşayabilir ve kendi ilgi alanları kadarıyla konuşabilir ve

diğerlerinin söyledikleriyle ilgilenmiyor gözükebilirler. Otizimli diğer kişiler hiç konuşamayabilir ve bunun yerine mimikleri ya da görsel sembolleri kullanarak iletişim kurabilirler.

- **Sosyal imgelem (hayal gücü):** Etkin hayalleri olan bazı otizimli kişiler oldukça yaratıcı, başarılı müzisyen, artist ve yazarken, otizimli kişilerin sosyal hayalleri eksiktir. Onlar diğerlerinin duygularını, düşüncelerini ve eylemlerini yorumlamak ve anlamak açısından zorluklar yaşayabilirler. Dahası tehlike kavramını anlama ve peşi sıra ne olabileceğini anlamakta zorluk çekebilirler. Bu durum onların ilerleyen zamanlardaki plan ve değişimlere hazırlanmalarını etkileyebilir. Değişiklik ve bilinmeyen durumlarla baş etmede sıkıntılar yaşayabilirler.
- **Bilişsel işleyiş:** Otizimli birçok kişi planlama, dikkat dağınıklığı ve çalışan bellek ile ilgili problemlerden dolayı işyerinde görevleri tamamlamada zorluk çekerler. Hatta ortalama ya da ortalamanın üstünde zeka seviyesi olanlar bile işyerindeki performanslarını etkileyebilecek problemleri aşmada halihazırda sıkıntı çekebilirler.

Destek eksikliği, yaygın stigma ve ayrımcılık da dahil engellerinden dolayı, otizimli kişiler istihdama yerleşmede ve sürdürmede birçok engeli yaşayıp görürler. Uluslararası iş örgütüne göre, iş piyasasına katılmayan engelilerin oranı Avrupa vatandaşına ait oranın en az iki katı kadar yüksek ve işsizlik oranı otizimli insanlar gibi bazı belirli özür grupları arasında çok daha yüksektir. Avrupa Birliği genelinde yetişkinlerin %11.5 i halihazırda işsizdir. Otizimli insanların istihdam oranı için mevcut uluslararası bir istatistik verisi yoktur fakat çeşitli anketler sadece küçük bir azınlığın işe yerleştirildiğini göstermektedir. Araştırmalar %76 ve %90 arasında işsizlik oranını göstermektedir.

2009 yılında Amerika Birleşik devletlerindeki bir araştırma otizimli kişilerin yalnızca %15'i full zamanlı, %9'unun ise yarı zamanlı bir işte çalıştığını göstermektedir. Aynı çalışma ayrıca devlet desteğine bağımlı olan otizimli bireylerin % 79'unun özürlerine yönelik uygun desteğin sağlanmasıyla bir işte çalışmak istediklerini belirtmiştir.

Otizimli kişiler birçok farklı sebepten dolayı sürekli olarak iş bulmaya, işe yerleşmeye çabalamaktadır. Bunlardan en belirgin olanı doğuştan getirdikleri – ki bunlar müdür ve meslektaşlarıyla etkin şekilde iletişim kurabilmelerini ve işverenin beklentilerini anlamaya

yönelik becerilerini etkiler- iletişim ve sosyal etkileşim yetersizlikleridir. Otizmli bazı kişilerin sahip olduğu ses ve ışık gibi çevresel etmenlere karşı aşırı duyarlılık ve yönetici işleyişindeki kusurlar bu insanların meslek edinmelerini ve mesleklerini korumalarını zora da sokabilir. Ancak otizmli kişilerin işle alakalı karşılaştıkları en karmaşık zorluklar kendi içerisinden gelmez. Bu zorluklar onların durumlarıyla alakalı olarak karşılaştıkları en temel sorun ayrımcılık, stigma (damgalanma) ve çoğunlukla fırsatlara ulaşamama eksikliğidir.

Otizmli kişilerce karşılaşılan istihdama yönelik engeller bir insanın iş aramaya başlamadan ve çalışma çağına gelmeden çok önce başlar. Her düzeydeki eğitim seviyesine ulaşamama ve mesleki eğitim eksikliği temel engellerden birisidir. Otizmli birçok yetişkin, çocuklukları ve yetişkinlik yıllarında ihtiyaçlarına uygun eğitime ulaşamamışlardır. 2006 yılında Amerika’da yapılan bir çalışma beş otizmli çocuktan birinin okuldan uzaklaştığına, çoğunun ise birden daha fazla kez okuldan uzaklaştığına dikkat çekmektedir. Aynı çalışma otizmli çocukların %50 sinden daha fazlasının ailelerin onlar için en iyi desteği vereceğine inandığı okul türünde değillerdir. Fransa otizmli gençlere ve çocuklara eğitim vermekte başarısız olmaktan dolayı Avrupa Konseyi tarafından iki kez kınanmıştır. Fransa’da, okullardaki otizmli çocukların sayısı zorunlu eğitimin her kademesinde hatırı sayılır derecede düşmektedir; otizmli çocukların %87 si ilkökula, %11 ortaokula, %1’i ise liseye gidebilmektedir. Bu veriler Avrupa’daki otizmli kişilerin ilkökul ve ortaokula giriş eksikliğinin ne kadar yaygın olduğunu göstermektedir. Araştırma ayrıca otizm bozukluğu olan birçok gencin potansiyellerinin altında başarı elde ettiklerini de göstermiştir. Ortaokulu başarıyla tamamlayan otizmli bu gençler için mesleki ve yüksek öğretimde de birçok engel vardır. Avrupa çapında, mesleki eğitim ve otizmli gençlerin ihtiyaçlarına uygun yüksek öğretime dair yaygın bir eksiklik söz konusudur. Üst düzey zekaya sahip olan bazı otizmli yetişkinler üniversite eğitimine girebilirken birçoğu kişisel organizasyon, planlama ve ileri derece sosyal gerginlik düzeylerine dair sıkıntılar gibi otizmlerinin sonucu ciddi zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bir çoğu mezun olamadan yüksek öğretimlerinin bitmesine neden olacak bu zorluklara yönelik gerekli desteğe ulaşamamaktadır.

Avrupa’daki diğer bir engel ise okul hayatından yetişkinlik dönemine geçiş yapacak otizmli gençlere destek verecek hizmetlerin ciddi anlamda yetersiz oluşudur. Bu geçiş sadece meslek eğitimi ya da yüksek öğretimi elde etmeyi değil ayrıca temel eğitim kurumlarında öğretilmeyen istihdama dair iletişim, toplumsal ve bağımsız yaşam becerilerini geliştirmeyi de kapsamaktadır. Sağlıklı bireyler bu becerileri çoğunlukla okullarda içerik vasıtasıyla

edinmektedirler. Sonuç olarak, Kanada, Amerika, İngiltere ve Japonya’da yetişkinlere yönelik uzun soluklu incelemeler devamlı olarak yetersiz bağımsızlığı ve düşük çaplı istihdam koşullarını ele almıştır. Otizmlili bireyler ve hafif düzeyde desteğe ihtiyacı olan kişiler için bile işteki bu oran nadiren %30’u aşmış ve mesleklerin çoğu vasıfsız ve düşük ücret sağlamıştır. İş hayatına geçiş aşamasında sağlanan destek eksikliği daha fazla desteğe ihtiyaç duyan otizmlili yetişkinler arasında çok daha fazlaydı.

Otizmlili kişilerin karşılaştığı bu içsel ve toplumsal zorluklara rağmen onları potansiyel manada ön plana çıkaracak ve kalifiyeli bir çalışan yapacak olan güçlü yönleri de sahiptirler. Bunlar ayrıntılara odaklanma, mantıksal ve tekrarlayan görevleri başarma ve sadık ve güvenilir olma becerileridir.

Otizmlili gençleri istihdama kazandırmak ve işteki potansiyellerini yerine getirmek için destek gereklidir. Avrupa çapında bu desteği sağlayacak yaklaşım ve yöntemler ortaya konulmaktadır.

İşyerindeki destek, otizmlili bireyle işbirliği içinde kalarak onların sorunlarını halletmede ve meslek tanımı, çalışma saatleri, işyeri iletişim uygulamaları ve fiziki ortamı düzenleme gibi olumlu yönleri maksimize edecek uyarlamaları kapsayabilir. Ayrıca destek faaliyetine servis desteği ya da günlük çizelgeye dair gereçler, görseller ve metinler aracılığıyla iletişim gereçleri gibi destek teknolojilerini kullanma da dahil edilebilir. İşyerinde otizmlili insanlara yönelik ortaya çıkan en önemli destek çeşitlerinden biri JOTRADI’nin öncülüğünü yaptığı “meslek koçluğu” ya da otizmlili kişiye yardımcı olmaya uğraşan diğer takım üyeleri gibi insana destek sağlayan uygulamadır.

İstihdam açısından otizmlili kişiler için var olan imkanlar düşünüldüğünde, onların hakları bizim temel endişelerimizin başında gelmelidir. Otizmlili kişiler barınma, verimli şekilde çalışmalarını sağlayacak desteğe ve uygun pozisyona yerleşme hakkına sahiptir. Avrupa birliği ve birçok üye ülke tarafından onaylanmış olan Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesinin 27. maddesinde bu haklar ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir. Ayrıca otizmlili kişilerin istihdamına yönelik destek sağlamak için geliştirilen çözümler daima her bireyin ihtiyaçlarına göre düzenlenmelidir. Otizmlili kişilere dair istihdam çözümleri bireylerin kendisi kadar çeşitli olmalıdır. Otizmlili kişiler, aileler ya da ileri düzeyde destek ihtiyacı olanların bakıcıları onların istihdamları konusunda bilinçli kararlar vermesi için yetkilendirilmelidir.

Avrupa çapında birçok kurum mevcut prensipleri yürürlüğe koymaktadır. Ancak otizmlili yetişkinlerin çoğu işsiz ve acilen daha da fazla çalışma ve çaba gerekmektedir. Bu yalnızca

otizmli insanları istihdama çekecek yeni çözümler bulacak otizm kurumlarının ve işverenlerin görevi değildir aynı zamanda ulusal hükümetlerin görevidir. Avrupa Birliği ve onun tüm üye devletleri, istihdam dahil hayatın tüm aşamalarında engelli haklarını hayata geçirmesini zorunlu kılan Birleşmiş Milletler Otizmli Bireylerin Hakları Sözleşmesini imzalamış, onaylamıştır.

Otizmli bireylerin istihdamı ve sürekliliğini sağlama konusunda desteklemek hiç şüphesiz maliyet gerektirmektedir. Eğitim, öğretim ve desteklenmiş istihdam programlarının hepsi kamu masraflarını içermektedir. Bu kamu masrafı yatırım olarak düşünülmelidir. Ancak, Birleşik Krallıktaki son çalışma otizmli bir kişinin ömür boyunca sağlanan destek maliyetinin 0.8 milyon pound ile 1.23 milyon pound arasında olduğunu tahmin etmiştir. Amerika Birleşik Devletlerindeki benzer bir çalışma otizmli kişinin ömrü boyunca masrafının 3.2 milyon Amerikan doları olduğunu hesaplamıştır. Bu çalışma ayrıca yetişkin bakımının otizminin ömründe maliyet olarak en büyük paya sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Çalışan ve çalışmayan otizmli kişinin hayatı boyunca maliyeti bakımından ortaya çıkan farklılıklarını tam olarak ölçmek oldukça zorken, bu veriler otizmli işsiz genç bireylere sağlanan destek maliyetinin çok yüksek olduğunu net bir şekilde göstermektedir. Elbette otizmli bireylerin istihdam edilmeleri ve sürdürülmesi için verilen destek kamu yatırımı gerektirmekte ve işin ehli kişiler bu yatırımın toplumsal yararlarının olduğu kadar finansal faydalarının da göz önünde bulundurmasının farkında olmalıdırlar.

Çalışmalar otizmli bireyler için faydalı olan istihdam destek modellerini kurmada başlangıç maliyetlerinin bir hayli yüksek olduğunu göstermiştir, halbuki etkili programlar geliştirildikçe, tekrarlandıkça ve verimlilik edinildikçe uzun vadede programların maliyetleri düşürülebilir. Amerika Birleşik Devletlerindeki ilk çalışmalar otizmli kişilere yönelik istihdam destek hizmetlerinin, otizmli kişi başına hizmet maliyetinin asgari seviyeye ulaşmadan önce yaklaşık bir beş yıllık gelişim gereksinimi olduğunu göstermiştir. Bireylerin işe yerleştirilmesinde sağlanacak destek hizmetleri için gerekli tüm masrafların karşılanacağı, otizmli bireylerin istihdamından elde edilecek finansal yararların da bunu telafi edeceği fikri gerçekçi olmamaktadır.

- i.
- ii. The National Autistic Society (2011). '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>. [Accessed 21 May 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: International Labour Organisation. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right_dw_pdf.pdf. [Accessed 19 September 2014].
- v. Redman, S. et al (2009). *Don't Write Me Off*. London: The National Autistic Society.
- vi. Baird, G 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. Council of Europe, Resolution CM/ResChS (2014)2. Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Adopted by the Committee of Ministers on 5 February 2014 at the 1190th meeting of the Ministers' Deputies [Internet] <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM>. [Accessed 19 September 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.

3 MALTA, TÜRKİYE, İTALYA, AVUSTURYA VE İSPANYA'DAKİ ENGELLİLERİ İŞE YERLEŞTİRME SİSTEMİ

Tüm raporlar gösteriyor ki **JOTRADI** projeye dahil olan ülkelerdeki işe yerleştirmeye yönelik var olan sisteme entegre edilebilecek ve uygulanabilecek yenilikçi bir eğitim yoludur. Toplanan raporlarda belirtildiği gibi mesleki yerleştirme sistemlerinin bir özeti aşağıdadır:

3.1. İTALYA

İtalya'da engelli bireyi işe yerleştirme sistemi ("Engelli birey öğrenmede, ilişki kurmada, iş bulmada sorunlar yaratan daimi ya da ilerleyici fiziksel veya duysal yetersizliği olan kişidir, bu durum birey için sosyal bir dezavantaj sürecine sebebiyet verir", L.104/92) kanunu gereğince bu şartları taşıyan kişilere uygulanır ve Reggio Emilia'daki mevzuata göre işe yerleştirmede sorumlu olan diğer soumlular engelli kişinin durumuna göre farklı hizmet çeşitleri sunar.

Eğer birey 16 yaşında ya da daha büyük ve herhangi bir okul eğitim programına dahil değilse sunulan hizmetler aşağıdadır:

- **SIL**- "Bu hizmet özellikle bilişsel gerilikten sıkıntısı bulunan engelli yetişkinler için bilhassa tasarlanmış ve onları proje boyunca nitelikli personel desteğiyle iş piyasasına katma fırsatı – sosyal, terapatik ve rehabilitasyon yollarıyla- sunar. Amaç bu insanlara potansiyellerini farkettilmek ve daimi mesleğe geçişi sağlayacak mesleki gelişimi hedefleyen seçici yerleştirme tekniğiyle topluma entegre edebilmektir. Yerleştirmeler özellikle çalışma ortamlarında yapılır, bazen B türünde "korunaklı" sosyal kurumlarda: bu, yılın herhangi bir zamanında ve tüm eyalet çapında olabilir. Engelli bireyler bu hizmetten yararlanabilir veya daha genel olarak orta okul programlarını tamamlayanlar ve onlar Reggio Emilia eyaleti sakinleri bu hizmetten yararlanabilir."

- **Seçici Yerleştirme (L.68/99)** - Engellilerin yerleştirilmesi iş piyasası reformunun ardından eyaletlerin denetimi altına girmiştir. Bilhassa, 1999/68 nolu yasa bu hizmetin verilmesiyle ilgili varsayımları esasen değiştirmiştir: "Zorunlu yerleştirme" diğer korunaklı alanlara ait olan kişilerle birlikte, engellilerin bireysel özellikleri ve işverenlerin ihtiyaçları arasındaki görüşmeyi teşvik eden hizmetlerin tümü, varsayılan "Seçici Yerleştirme" ile tamamlanmıştır. Reggio Emilia seçici yerleştirmeyi özel ofisler vasıtasıyla, engelli ve dezavantajlı kişilerin meslek danışmanlığı ve işe yerleştirme için takım çalışmasıyla sinerji yaratarak uygulamaktadır.

- **Yerel birimler:** İlin 6. Bölgesinde bulunan takım çalışmalarıdır. İş Bulma Kurumu ofislerinde bulunmaktadır, kamu takımları ve mutabakat zaptını imzalayan kurumları temsil eden özel hizmet operatörleridir. Takım çalışmaları engelli bireylere ithafen meslek danışma projelerini ve işe yerleştirmeleri tasarlar ve bu kişilerin işe yerleştirildikleri firmalarla ilişkileri kurar. Onlar orada danışmanlık ve eğitici faaliyetleri yürütürler (hem işe yerleştirmenin başında hem de iş akışı sürecinde). Onlar ayrıca ailelere danışmanlık ve destek sağlarlar. 2010 yılında CSI, USP ve Reggio Emilia tarafından kaleme alınan makale, " Reşit olma Bölgedeki

imkanlar ve hizmetler bazında engelli gençler için mesleki rehberlik ”)

Eğer birey 16 yaşında ya da daha büyük ise ve okul programına devam ediyorsa, engelli bireyler adına iş piyasası yaklaşımını kolaylaştıracak projeler vardır ki bu projeler orta okul kurumlarıyla birlikte sinerji içinde çalışılarak mesleki eğitim merkezlerince uygulanmaktadır.

Okul sistemi çerçevesinde sunulan fırsatlara ilişkin olarak, şunu söyleyebiliriz:

Yaz aylarında engelli öğrencilere yönelik iş odaklı öğrenmeyle ilişkisi olan özel proje planlaması. 2011-2012 eğitim öğretim yılında Reggio Emilia eyaleti ilk kez üst orta okul öğrencileri için tasarlanmış olan yaz deneyimleri projesini ilk kez üst orta okul 3 ve 4. sınıfa giden engelli öğrencilere kadar uzattı. 1987’den bu yana bu eyalet genç öğrencilere rehberlik ve eğitim faaliyeti vasıtasıyla çalışma ortamına dahil olmaları fırsatı sunan yaz projesini denetlemektedir. Yaz tatillerinde hizmet verebilen üst orta okul programlarına düzenli şekilde kaydını yaptıran gençler ve yetişkinler için staj programıdır (16 ve 19 arası değişen yaşlarda). Staj süresi 4 ve 6 haftalık ve okul yılının sonu ve diğer eğitim öğretim yılının başı ve sonu (haziran- eylül) arasındaki süreçte hizmet vermektedir. Öğrencinin çalıştığı şirket haftalık 100 euro verebilir, yasayla zorunlu kılınmasa bile;

DPR 254/99 Kanun Hükmünde Kararname doğrultusunda okul özerkliği temel alınarak Eğitim Sağlama Planı’na dahil edilen liseleri kapsayan projeler,

Engellilere desteğin nasıl verileceğine dair öğretmen ve öğrenciler için belirli mesleki eğitim fırsatlarına ilişkin olarak bölge farklı tedarikçiler sunabilir:

Engellilerin yerleştirilmesine yönelik Reggio Emilia hizmet merkezi diğer işlevlerinin yanında eğitimle uğraşmaktadır fakat şimdiye kadar Yerel Sağlık Örgütü ve Reggio Emilia Romagna ile birlikte 0-6 yaş grubu otizm ve zihinsel geriliğe dair projelerden sorumlu olmuştur.

- Eyalet okul ofisi öğretmenlerin mesleki gelişimiyle ilgilenir ve sorumludur, ancak şu anda bu konuya dair geçmiş, şu anki ve gelecek eğitim programları hakkında bilinen bir bilgi yoktur.

Okul programında çalışan yardımcı öğretmenler, engelli bireylerle çalışmalarını sağlayan genel bir niteliğe sahiptir; belirli bir alana zorlanamazlar, bundan dolayı engellilerin özel ihtiyaçları ve farklı yetersizlikleri konularına göre profesyonelliği seçip ayırmak zordur.

Var olan tek eğitim kursu araştırma ve Emilia Romagna’daki Ortaokul Bölgesel Yönetim Kurulu tarafından sunulan otizm spektrum bozukluğu ve otizm eğitim programıdır.

3.2. AVUSTURYA

Avusturya’da okul sistemi ve ayrıca mesleki eğitim sistemi modüler yapıdadır. Takip eden açıklamalar, Uluslararası Eğitim ve Araştırma Kurumu Avusturya şubesi web sayfasından alınmıştır, sisteme dair net bilgi verecektir:

Başlangıç seviyesi (ISCED 0)- Avusturya’daki başlangıç seviyesi çocuk bakım

kurumlarını kasteder: kreşler, anaokulu, okul sonrası bakım evleri ve çocuk grupları. Oyun grupları ve dadılar da hizmet verirler. Ve ayrıca okul çağına erişmemiş olan çocukların okul öncesi eğitimi ilk seviyeye aittir.

İlkokul (ISCED 1)- Avusturya’da zorunlu eğitim 6 yaşında başlar ve 9 yıl sürer. İlkokul 4 yıldır. Bu düzeyin okulları ilk/orta okul, özel ihtiyaç okulları ve normal liselerdeki kaynaştırma eğitimi.

İkincil seviye I (ISCED 2)- İlk 4 yıllık süreyi tamamladıktan sonra ikinci seviye 5’den (8’e kadar) başlar. Öğrenciler aşağıdaki okul türlerini seçebilirler:

(Farklı kabul şartları dahilinde): İlkokul sonrası (Volksschul-Oberstufe), ortaokul öncesi (Hauptschule), yeni ortaokul (Neue Mittelschule), akademik ortaokul aşaması (AHS Unterstufe) yanısıra özel eğitim ve kaynaştırma eğitimi

İkincil seviye II (ISCED 3&4)- Ortaöğretim seviyesi I ortaöğretim II seviyesiyle devam eder (9. Yıl), seçenekler doğrultusunda devam eder; teknik okul, mesleki ve çıraklık okulları (ikili sistem), mesleki orta öğretim, mesleki liseler (4. ve 5. yapı hariç), mesleki hazırlık yılı ve yoğun mesleki eğitimin yanında dilbilgisi okulları (yüksek normal liseler).

Lise sonrası seviye- Lise sonrası seviye mesleki yüksek öğretimin 4. ve 5. yapısını kasteder. Bakıcılık okulu, sağlık meslek okulları, hazırlık ve devam eden eğitim kursları ve mesleki üniversite yeterlik sınavı.

Özel ihtiyacı olanlar özel eğitim destekli ya da destek gerektirmeyen düz sınıflara ya da özel eğitim kurumlarını tercih edebilirler.

Özel eğitim kurumları sadece 9. Seviyeyi içeren zorunlu eğitim süresi zarfında vardır. Özel destek üniversitede bile tüm eğitim sistemi süresince devlet tarafından finanse edilir.

Zorunlu eğitimi tamamladıktan sonra başka bir eğitime katılma zorunluluğu yoktur. Bu genç insanların sistemden atıldığı önemli bir nokta olarak görülebilir. Mesleki eğitimde özel desteğe ihtiyaç duyanlar için mesleki eğitime entegrasyon şansı vardır. Bu 3 şekilde mevcuttur: Uzatılmış çıraklık, kısmi yeterlik ya da eğitim desteği.

18-19 yaşında mesleki eğitimi ya da lise sonrasını tamamlayanlar tekrar kritik bir eşığe gelirler.

Mesleki yönlendirmede ve eğitimdeki destek farklı şekillerde olur:

1 Tüm ortaöğretim özel okullarda zorunlu olan mesleki hazırlık ve oryantasyon

2 İş bulma kurumunca ya da Federal Sosyal Refah Bürosunca finanse edilen üç farklı şekilde mevcut olan yoğunlaştırılmış mesleki eğitim

3 İşkur ya da Federal Sosyal Refah Kurumu tarafından finanse edilen, önleme ve müdahaleye dayanan gençlik koçluğu,

Genellikle engelli bireyler özel ihtiyaç okullarına katılırlar ya da düz lise, teknik lise ve sonra şansı varsa entegre edilmiş mesleki eğitime veya bir çeşit koçluk eğitimine

başlayabilir.

9. ve 13. seviyeden sonra iki kritik ara yüz arasında köprü kurarak onların bireysel ihtiyaçlarına göre gençlere koçluk yapacak olan iyi donanımlı personeller eğitime ve mesleki sistemde gençlerin ilerleyebilmelerine yardımcı olurlar.

Tüm okul ve mesleki eğitim boyunca özel ihtiyacı olan çocuklar, gençler ve yetişkinler öğretmenleriyle, pedagoglarla, toplum çalışanlarıyla, psikologlarla, terapistlerle, tıp uzmanlarıyla irtibat halinde olurlar.

Bu mesleklerin Avusturya'da **JOTRADI** eğitim programının hedef grupları olması bundan dolayıdır.

3.3. İSPANYA

Kişisel Özerklik ve Bağımlılık (EDAD 2008) ve yetersizlik anketinden elde edilen verilere göre İspanya'da 15 - 30 yaşları arasında 163,650 engelli vardır ve onların asıl endişeleri olarak ilk işsizlik ve sonrasında ekonomik problemler gelir. Engelli gençler genç nüfus ya da engelli nüfus kapsamında çoğu zaman hedef olarak görülmemesine rağmen son on yılda İspanya hükümeti milli önceliklerinin başına genç istihdamını ve eğitimi koymuştur. Hükümet, özel kurumlar ve özerk bölgelerce geliştirilen Mesleki rehberlik, Değerlendirme ve Yerleştirme hizmetleri engelli gençlerin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde oldukça iyi bir şekilde tasarlanmaktadır.

Genç engellilerin yüksek öğretim deneyimlerine ve eğitime katılmaları daha düşük bir işsizlik olasılığını getirecektir. Üniversite mezunu engelli gençlerin, üniversiteden sonra çalışan ve çalışmayanların oranı olarak ele alındığında sonuç hemen hemen yarı yarıyadır: %50.8 ile %24 olmuştur. (ADECCO, 2013).

İspanya'da hükümet kaynaştırma eğitim sistemini teşvik etmek için harekete geçmiştir. Engellilerin ve onların akrabalarının okulun ilk yıllarındaki edindikleri başarı beklentileri orta öğretim seviyesinde tam bir hayal kırıklığına dönüşmüştür. Gerçek şu ki, engelli gençlerle aynı yaş olup engeli olmayanların eğitim edinimleri arasında büyük boşluk vardır. Engelli gençlerin %70'inden fazlası orta okulu geçememiş ve 30 yaşın altı olanlardan %6,1'i üniversiteyi tamamlamıştır, özürlü olmayanlarda bu oran %16.2 dir.

Örgün eğitimin sonu ve işe giriş aşaması alternatiflerin azaldığı bir zorluk olarak tanımlanır. Aslında istihdama erişim sınırlıdır. İstihdam ve engelli gençler hakkındaki ilk rapordan alınan verilere göre sağlıklı gençlerin işsizlik oranı % 55 iken engelli gençlerin %62'si işsizdir; bu ankete göre işsiz engelli gençlerin %56'sı bayan; bu bayanların %42.6'sı fiziksel engelli ve hepsi aileleriyle birlikte yaşamakta olup; bu oran, teknik incelemedeki

kişilerin %30.4'ünü oluşturmaktadır. Diğer yandan engelli erkek gençlerin iş istihdamı; %50.8'i üniversite eğitilmiş, % 46.2'si fiziksel engelli, % 62.5'i sözleşmeli ve tam zamanlı, %33.3'ü ise geçici işlerde çalışmaktadır.

Engelli bireylerin iş sahibi olmalarına yönelik bazı politikalar tasarlanmıştır. Engelli kişilerin toplumsal Entegrasyon Kanunununca temsil edilen 1982'de istihdam politikası onaylanmıştır. İşe yerleştirme politikasının temel amacı engelli bireyleri işe yerleştirme sistemine dahil etmek ya da korumalı istihdam aracılığıyla engelli bireyleri üretim sistemine katmak olmuştur. Engellilerin istihdama yerleştirilmesini kolaylaştırmak için alınan önlemlerden biri özürlü kota sistemi olmuştur ve 50 ve daha fazla çalışanı olan işveren şirketlere %2'lik engelli birey istihdamını zorunlu kılmıştır.

Ancak İspanya'da bu yasa kusurlu bulunanlara karşı yaptırım ve denetleme eksikliğinden dolayı başarısızlığa uğramıştır. Engelli gençlerin sadece %20'si bu politikalardan yararlanmış ve engelli çalışanların sadece %3.23'ü kota sisteminden yararlanabilmiştir (İspanya'daki engelli gençlere ait rapor).

Son yıllarda İspanya'da yayınlanan birkaç bilimsel makale, engelli kişilerin özel ve kamu sektöründe işe yerleştirilmesini teşvik etme üzerine daha fazla dikkat yöneltmesi gerektiğini ve engelli kişilerin bugünün iş piyasasında rekabet etmesi için gelişmiş becerilerle donatılması gerektiğini belirtmektedir. Bu, üst düzey eğitim, engelli kişilerin eğitimi ve engelli bireylerin özel ihtiyaçlarına göre çevreyi düzenlemeye dair yeni girişimler gerektirmektedir. Son olarak ülkenin hükümeti merkezden yetki vererek yönetme çabaları engelli insanların masraf harcamalarında, eğitim ve daha fazla hibe gerektiren işe yerleştirme hizmetlerinde tıkanıklığa neden olmuştur.

3.4. MALTA

Malta'da 16 yaşına kadar örgün eğitimleri boyunca otizm spektrum bozukluğuna sahip veya öğrenme güçlüğü çeken bireylere yönelik bir eğitim destek sistemi vardır.

Ancak ortaokulu bitirdiklerinde birçoğu kendini çalışmaya ve iş piyasasına girmeye hazır hissetmez. Böylece bireyler kendilerini kaybolmuş ve potansiyellerini en üst seviyeye çıkaracaklarına inandıkları ve hedeflerine ulaşma konusunda onlara yardımcı olabilecek bir eğitim programından ziyade kendilerini yerleştirecekleri eğitim kurumunu araştırırken kaybolup giderler.

Otizm ve diğer öğrenme güçlükleri bulunanlar için ana eğitim sistemi içerisinde mesleki eğitimlerini geliştirecek bir alternatif olmasına rağmen, bu bireylerin böylesi bir eğitimden başarılı olmalarına yardım edecek gerekli destek her zaman mevcut olmayabilmektedir. Yetersizlikleri olan 16 ve 22 yaşlarındaki öğrenciler için lise dönemi sonrası ayrıca bir okul

vardır.

Bu okul kapsamınca bağımsız yaşam ve istihdam becerilerine yönelik hazırlıklar vardır.

Özel eğitim secenekleri gibi durumların geliştirilmesi gerekmesine rağmen, otizm ve öğrenme güçlüğü bulunan öğrencileri nasıl destekleyecekleri konusunda bilgisi olmayan öğretmen/öğreticilere dair hali hazırda bir mesleki özel eğitim yoktur. Engelli bireyler devletten aldıkları malul aylıkları kapsamınca aileleri tarafından desteklenmektedir. Devlet ayrıca işe giren bireylere destek sağlayacak mevcut bir plana sahiptir ; bu işveren içinde bir destek ve motive aracı olarak görülür. Mesleki eğitim veren hem kamu hemde özel bağımsız kuruluşlar vardır. Ancak verilen eğitimle istihdama yönelik uygun bir geçiş daima gözden kaçırılan bir faktör olarak göze çarpmaktadır.

Devlet tarafından ya da devletle ilgisi olmayan diğer paydaşlar tarafından verilen destek: Destek Ajansı, İstihdam ve Eğitim İşbirliği, Ulusal Engelli Komisyonu, Özel Okul ve Kaynak Merkezleri (örgün eğitim sisteminin bir parçasıdır), Malta Güzel Sanatlar, Fen ve Teknoloji Fakültesi ve Malta ilham Vakfı. Örgün eğitim sistemi/ genel okullarca verilen eğitim ortaokulu bitirdiklerinde otizm ve öğrenme güçlüğü olan bireyleri iş piyasasına dahil etmek için doğru becerilerle donatmamaktadır.

Hali hazırda yapılan yeterli değildir: daha yoğun eğitim, uygulama, rehberlik ve bireylerin istihdama nasıl katılacağına dair özel bir eğilim göstererek iş üzerinde destek gerekmektedir.

İnsan kaynakları bölümleri ve işverenler bile işyerindeki dezavantajlı bireyleri nasıl destekleyeceklerine dair eğitime ihtiyaç duymaktadır.

Engelli bireylerin istihdama katılmasını desteklemeyi hedefleyen programlar istihdam ve eğitim kurumu ve kaynak merkezi tarafından uygulanmaktadır. Yinede, birkaç okul ve mesleki kurum bu eğitimi geliştirmek için hükümetle birlikte ortaklaşa çalışmaktadır, buna rağmen, meslek koçluğu için Malta'da henüz örgün bir eğitim yapılandırılmadı. Engellilere destek olan engelli kişilere yardımcı olan profesyoneller, çalışanlar, eğitim destek asistanları (EDA) engellilerin ihtiyaçlarını analiz edecek kadar bilgiye, onlara işe geçiş aşamasında yardım edecek donanıma sahip değildirler.

3.5. TÜRKİYE

Özel ve genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olan kaynaştırma yoluyla eğitiminin 3 farklı uygulama modeli vardır.

Tam Zamanlı Kaynaştırma - Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencinin kaydı normal

sınıftadır;öğrenci tam gün boyunca normal sınıfta eğitim almaktadır.Özel eğitim gerektiren öğrencilerin,akranları ile birlikte okul öncesi,ilköğretim,orta öğretim ve yaygın eğitim kurumlarında aynı sınıfta eğitim görmesi ve sosyal açıdan bütünleştirilmesi için;özel eğitim destek hizmetleri (destek eğitim odası),özel araç-gereç ve eğitim materyalleri sağlanır.Eğitim programı bireyselleştirilerek uygulanır ve gerekli fiziksel düzenlemeler yapılır.

Tam zamanlı kaynaştırma yoluyla eğitimlerine devam eden öğrenciler, yetersizliği olmayan akranlarıyla aynı sınıfta eğitim görürlerken kayıtlı bulundukları okulda uygulanan eğitim programını takip ederler.Kaynaştırma uygulamaları yapılan okullarda sınıf mevcutları;okul öncesi eğitim kurumlarında özel eğitime ihtiyacı olan iki öğrencinin bulunduğu sınıflarda 10,bir öğrencinin bulunduğu sınıflarda 20 öğrenciyi geçmeyecek şekilde düzenlenir.Diğer kademelerdeki eğitim kurumlarında ise sınıf mevcutları;özel eğitime ihtiyacı olan iki öğrencinin bulunduğu sınıflarda 25,bir öğrencinin bulunduğu sınıflarda 35 öğrenciyi geçmeyecek şekilde düzenlenir.Okullarda kaynaştırma yoluyla eğitim alacak öğrencilerin bir sınıfa en fazla iki öğrenci olacak şekilde eşit olarak dağılımı sağlanır. Özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin, eğitimlerini öncelikle yetersizliği olmayan akranları ile birlikte aynı kurumda sürdürmeleri sağlanır.(Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği Madde 23/2-a). Ülkemizdeki kaynaştırma yoluyla eğitim uygulamalarının büyük bir çoğunluğu tam zamanlı kaynaştırma uygulaması şeklinde yapılmaktadır.

Yarı Zamanlı Kaynaştırma - Yarı zamanlı kaynaştırma uygulamaları, öğrencilerin bazı derslere yetersizliği olmayan akranlarıyla birlikte aynı sınıfta yada ders dışı etkinlikleri birlikte katılmaları yoluyla yapılır. (Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliği Madde 23/2-b) Özel eğitime ihtiyacı olan öğrencinin kaydı özel eğitim sınıfındadır. Özel eğitim sınıfı öğrencisi başarılı olabileceği derslerde ve sosyal etkinliklerde yetersizliği olmayan akranları ile birlikte normal sınıfta eğitim almaktadır.

Zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerden ilköğretim programını takip edebilecek durumda olan öğrenciler için açılan özel eğitim sınıflarında öğrenciler, ilköğretim programını takip ederler.Özel eğitim sınıfına devam eden öğrenciler ilköğretim programı temel alınarak hazırlanmış,kendilerine uygun Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı (BEP) doğrultusunda eğitim alırlar.Özel eğitim sınıflarının mevcudu en fazla;okul öncesi eğitimde ve ilköğretimde 10,ortaöğretim ve yaygın eğitimde 15 öğrenciden oluşur.Ancak,otistik çocuklar için her tür ve kademedede açılan özel eğitim sınıflarında ise sınıf mevcudu en fazla 4 öğrencidir.Yarı zamanlı kaynaştırma uygulaması kapsamında bazı derslerde normal sınıfta eğitim alması gereken

öğrencilerin dağılımı yapılırken,bir sınıfa en fazla iki yetersiz öğrenci gidebilecek şekilde eşit olarak dağıtılmaya çalışılmalıdır.

Zorunlu öğrenim çağındaki öğrencilerden ilköğretim programını takip edemeyecek durumda olan öğrenciler için açılan özel eğitim sınıflarında, yetersizlik türüne göre hazırlanan özel eğitim programını takip ederler.Öğrencilerin BEP'leri hazırlanırken takip ettikleri bu eğitim programı temel alınır.Eğitim Uygulama Okulu Eğitim Programı,Otistik Çocuklar Eğitim Programı uygulayan özel eğitim sınıflarından mezun olanlara ilköğretim diploması verilmez,takip ettiği programa uygun diploma kayıtlı olduğu okul tarafından düzenlenerek verilir. Sadece özel eğitim sınıfına devam eden öğrenciler için değil,özel eğitim okullarına devam eden (Eğitim Uygulama Okulu-Otistik Çocuklar Eğitim Merkezi-İşitme Engelliler İlköğretim Okulu vb.)öğrencilerin kaynaştırma uygulamaları kapsamında,yetersizliği olmayan akranlarının devam ettiği okul ve kurumlarda bazı derslere ve sosyal etkinliklere katılması uygulamasıda yarı zamanlı kaynaştırma kapsamında var olan bir uygulamadır.(Özel Eğitim Yönetmeliği Madde23/2-1)

Tersine Kaynaştırma - Yetersizlikleri olmayan öğrenciler istekleri doğrultusunda, özellikle okul öncesi eğitimde,çevrelerindeki kaynaştırma uygulaması yapan özel eğitim okullarında açılacak sınıflara kayıt yaptırabilirler.Bu sınıfların mevcutları; 5'i özel eğitime ihtiyacı olan öğrenci olmak üzere okul öncesi eğitimde en fazla 14,ilköğretim ve ortaöğretimde 20,yaygın eğitimde 10 öğrenciden oluşur.Kaynaştırma uygulamaları ilköğretim programlarını uygulayan özel eğitim okul ve kurumlarında;yetersizliği olmayan öğrencilerin,yetersizliği olan öğrencilerle aynı sınıfta eğitim görmeleri yada yetersizliği olmayan öğrenciler için bu okul ve kurumların bünyesinde ayrı sınıf açılması şeklinde de uygulanabilir.

4 İTALYA, AVUSTURYA, İSPANYA, MALTA VE TÜRKİYE DEKİ MESLEK EĞİTMENLERİNE YÖNELİK EĞİTİM KURSUNUN BEKLENTİLERİ VE TEKRARDAN KULLANILABİLİRLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Aşağıdaki paragraflar uygulanmış olan üç farklı ankette görüşmeciler tarafından ana taslağı çizilmiş tespitlere yönelik genel bir bakış ortaya koymaktadır.

Genellikle örgün eğitim sistemi/ temel okullarca verilen eğitim engelli bireylerin okul bitiminde iş piyasasına girmelerini sağlayacak gerçek becerileri vermekte yetersizdir.

3 - 19 yaşları arasındaki tüm engelli bireylerin okula entegrasyonu yeteri kadarıyla güvenli bir şekilde sağlanırken, okul sürecinden çıkış ve eğitim sürecinden hayat döngüsüne geçiş daha az korunaklıdır ve hala eksiklikleri vardır. Destek, hükümet ve hükümetle ilgisi olmayan diğer kurumlarca verilmektedir fakat çoğunlukla bu kurumların yetersiz olduğunu bildirmektedir.

Herkesçe tanımlanan ve ulaşılmak istenen genel gaye engelli bireylerin -okula kaynaştırılmasından topluma entegre edilmesine kadar- okullarını tamamlama ve anlamlı hale getirmektir.

Bu eğitim programının tekrar kullanılabilirliğinin analizi, engelli öğrencilerin istihdama geçişini belirleyecek becerilerin önemine dikkat çekmek ve iş piyasasıyla ilgili olarak eğitim dünyasını belirginleştiren ayrımı vurgulamak için öğretmen ve öğrencileri dahil etti.

İtalya’da okul ve iş dünyası arasındaki bu geçiş süreci hala zayıf durumdadır.

İş içeriği/ ortamının derinlemesine analizi ve bilgisi okullarda tam olarak üzerine eğililmeyen unsurlardır, sonuç olarak engelli bireyde teşvik edilen beceriler normal okul etkinliklerindeki edinilendir.

Engelli bireyin işe yerleştirilmesi bakımından tüm aktörlerin katılımına ayrı özen gösterilmelidir. Onların işe yerleştirilmelerini ve okul-iş geçişini destekleyecek bir yönetim modeli kurmaya da özen gösterilmelidir.

İspanya’da konunun uzmanlarınca tanımlanan sorun işe girmek ve kendilerini geliştirecekleri görevlere ilişkin eğitim almak yerine “hiç bitmeyen eğitim” dir.

Okul yönetimi iyi niyetli ve tutkulu engelli gençlere yönelik olgunluğa geçiş aşamasında kolaylık sağlayacak bütün eğitimsel stratejileri uygulamaktadır fakat bunu teorik referans dayanakları ve sırf bu işe yönelik olan modeller olmadan yapmaktadır.

Malta’da engelli bireylerin eğitiminde bulunanların çoğu şu anda örgün eğitim modelinin olmadığını belirtmişlerdir ve onlar sadece deneyimleri aracılığıyla öğrenmişlerdir. İspanya, İtalya ve Türkiye’de çoğunlukla akademik çalışmalara değinilen programlar vardır.

Ancak Avusturya’da durum biraz farklıdır: eğitimcilere yönelik eğitimler otizm bozukluğu olan kişilerin işleri üzerine odaklanmasa bile öğretmen ve eğitimcilerin eğitim seviyeleri bir hayli yüksektir, bundan dolayıdır ki **JOTRADI** eğitim programı uyarlanacak ve eğitimin uygulama kısmına daha fazla ağırlık verilecektir.

JOTRADI Eğitim Modelinin Değerlendirilmesi

Farklı deneklerden toplanan tüm cevapları özetleyerek, “JOTRADI projesi”nin başarılı bir girişim olduğunu söyleyebiliriz.

Eğitimin sonunda meslek danışmanının yenilikçi unsurları onlara şu imkanları tanımış olacaktır:

- İş piyasasına girecek olan engelli gençlere destek sağlayacak ağı konularla ilişkilendirmek ve tanımlamak,
- Yetersizlikleri ve sosyal bağlamda işe yerleştirmeye yönelik kişinin potansiyelini incelemek,
- Engellilere yönelik hizmetlerde sağlanan fırsatları ailelerle birlikte kullanmak ve danışmanlık yapmak,
- Ailelerle birlikte verilen hizmetin engellilere sunduğu fırsatları kullanma ve rehberlik etme,
- İş kapsamında farklı koşulları göz önünde bulundurarak bireylerin işe yerleştirilmesini yönetmek ve bir sonraki adımı göz önüne alarak onlar şunları yapmaları gerekir:

Kişinin potansiyeline ve özelliklerine ve beklentilerine uygun olması gereken ülkedeki çalışma ortamını tanımlamak,

Ev sahibi kuruluş tarafında gerekli olan becerileri tanımlama,

Çalışma ortamının şartları doğrultusunda gençlerin becerilerini geliştirecek ve iyileştirecek kişiselleştirilmiş eğitim programları planlama ve uygulama,

Genç engelli bireyle yönelik sıcak bir ortam geliştirilmesini sağlayarak iş bağlamında deneyimi izlemek,

Eğitim yapısı yeterince ele alındı fakat eğitimin hem süre – ki süre oldukça makul bulundu- hem de eğitimin uygulanması şekli tekrardan ele alınıp değerlendirilmelidir.

İtalya’da görüşülen kişiler bu programın eksiksiz olduğunu ancak stajerlik saatlerinin arttırılmasını önerdiler ve bu kurs hayli faydalı hale geldiği için, denekler bu programı öğretmenlerin normal faaliyetlerinin bir parçası olarak görmeleri gerektiğini ifade ettiler. Sıkı bir aile katkısı vurgulandı ve engelli bireylerin uygulamalarında oluşabilecek değişikliklere cevap verme adına esnek bir çalışma düzenlemesinin teşvik edilmesi vurgulandı.

Yukarıda bahsedildiği gibi, Avusturya’da ki eğitimin oldukça uzun olduğu, işe hazırlık ve değerlendirmenin yeterli olduğu kabul görülürken, iş piyasasındaki özel ihtiyaçlı ve otizm spektrum bozukluğu olanlar için yeterli olmadığı belirtilmektedir.

İspanya’da katılımcılar makul ve uygun bir şekilde işverenlere özel ihtiyaca destek duyanların bildirilmesi hakkında ve İspanya’da yeni bir faaliyet olan “meslek danışmanı”

görevi hakkında modül ekleme fikrini ortaya attılar.

Bazıları aylar sürecek eğitim kursu yerine işyükü ve modüllerin daha yararlı olacağını ifade etti fakat bunun bir ya da iki ay içerisinde günde maksimum 3 saat olarak yapılmasını teklif ettiler.

Engelli bireylerin kişisel gelişimi ve öz-yeterliliğini iyileştirmek adına yeni yaklaşımlar ekleme, etkili uygulama süreci ve işverenlerle sağlam bir ilişki kurmak gerektiği ifade edildi. Bu kurs günlük hayatlarında yoğun olan profesyonellere dayandırılacağı için kursun yoğunlaştırılması ve resmi belgesi olan katılımcılara verilmesi gerektiği dile getirildi.

Türkiye’de engelli bireye yapılan rehberlik, bireyi becerilerine uyan bir işe yönlendirmede oldukça zayıftır sonucuna varıldı. Genelde birey kendi mesleğine üniversitedeyken karar vermektedir. Çünkü lise ve ortaokulda uygun mesleğe yönelik yeterli bir rehberlik hizmeti yoktur. Bu yüzden Türkiye JOTRADI için 145+95+20 saat olmak üzere toplamda 260 saat olacak şekilde bir revizyona ihtiyaç duymaktadır. Hedef gruplarını iş üzerinde görmek için yeterli zaman bu şekilde sağlanacaktır.

Maltalı denekçilerin meslek koçluğu eğitim programı onlara otizm ve diğer öğrenme güçlükleri ile ilgili bilgiyi vermeli, teori ve uygulama dengelenmeli, engelli birey için doğru çalışma ortamını tanımlamalıdır.

BEKLENTİLERİN ANALİZİ

Aileleri, paydaşları, işletmeleri, yapılandırılmış hizmetleri ve kurum temsilcilerini işin içine dahil ederek düzenledikleri bu eğitim modelinin beklenti analizi engelli bireylerin çeşitli ihtiyaçlarından okul personelinin becerilerine kadar uyarlanacak olan benzeri ihtiyaca işaret etmektedir. Bu beklentiler bireyin becerileri ve farklı türlere ilişkin özel bilginin geliştirilmesine, iş yeri bilgisini mesleki ihtiyaçlarla tutarlı hale getirerek bölgedeki fırsatların aktifleştirilmesi, tanımlanmasına göre beklentiler düzenlemektedir.

Bu prototip eğitim kursu, iş piyasası kapsamında engelli kişilerin entegrasyonunun dahil olduğu birçok konuyu kapsamaktadır. Uygun bir işi tanımlamada başlangıç noktası olarak duyuşal özellikleri ve becerileri nasıl inceleyeceğimize dair bilgi üretmeleri gerektiği belirtilmiştir. Hem işveren için hem de söz konusu kişi için faydalı olacaktır.

Okullarda işle daha fazla hazırlık eğitim ve istihdam arasındaki boşluğu minimize edecek böylece sunulan eğitim bir köprü görevi görecektir.

Kurs ayrıca öğretmenlere otizm ve diğer öğrenme yetersizlikleri hakkında detaylı bilgi verecektir. Olgu incelemeleri bölgedeki uzmanların danışmanlığı, yaparak - yaşayarak edinilen görevlerle birlikte ilişkilendirilmelidir - geçmiş bilgilerine göre seçilebilmesi için

eğitim verilmeden önce öğretmenlerle görüşülmelidir.

Bu alandaki eğitmenler iş piyasası farkındalığına ve işvereninin durumlarını anlayabilmek için şahsi tüzüğe sahip olacaklar ve böylece engelli bireye uygun çalışma ortamını sağlayacak uygun saha ve personel çalışmasını belirten becerileri geliştirmesinde çok daha fazla destek sağlayabileceklerdir.

Bu kurs ayrıca işverenleri, alışkanlıklarını değiştirerek, insan kaynakları müdürlerini ve engelli kişiler için sık sık söylenen basmakalıp ifadeleri hedef almaktadır. Ulusal bir belgeyle eğitim kursunu tanıma ve mesleki gelişimi garanti edecek izleme eğitimi ihtiyaç ortaya çıkmıştır.

Meslek eğitmenleri için eğitim aktivasyonu, sistemin yapısal özelliklerini – Engelli bireylerin işe yerleştirilmesi destekleyen tüm hizmet sisteminin güçlü ve zayıf yönleri bakımından- hesaba katmalıdır (yürütülmekte olan araştırmada gösterildiği gibi).

Tüm etkenlerin katılımıyla bu işlem gerçekleştirilmelidir: Öğretmen ve öğrencilerce engelli kişilerin istihdam modelini uyarlamak gibi değişen hedefler, iyi çalışmaların değişimini teşvik eden uygulamaların yürürlüğe konması, kişiye özgü müdahale için işbirliği içinde çalışmanın geliştirilmesi, okul, aile ve hizmet arasındaki dialogların geliştirilmesi gerekmektedir.

5 TAVSİYELER

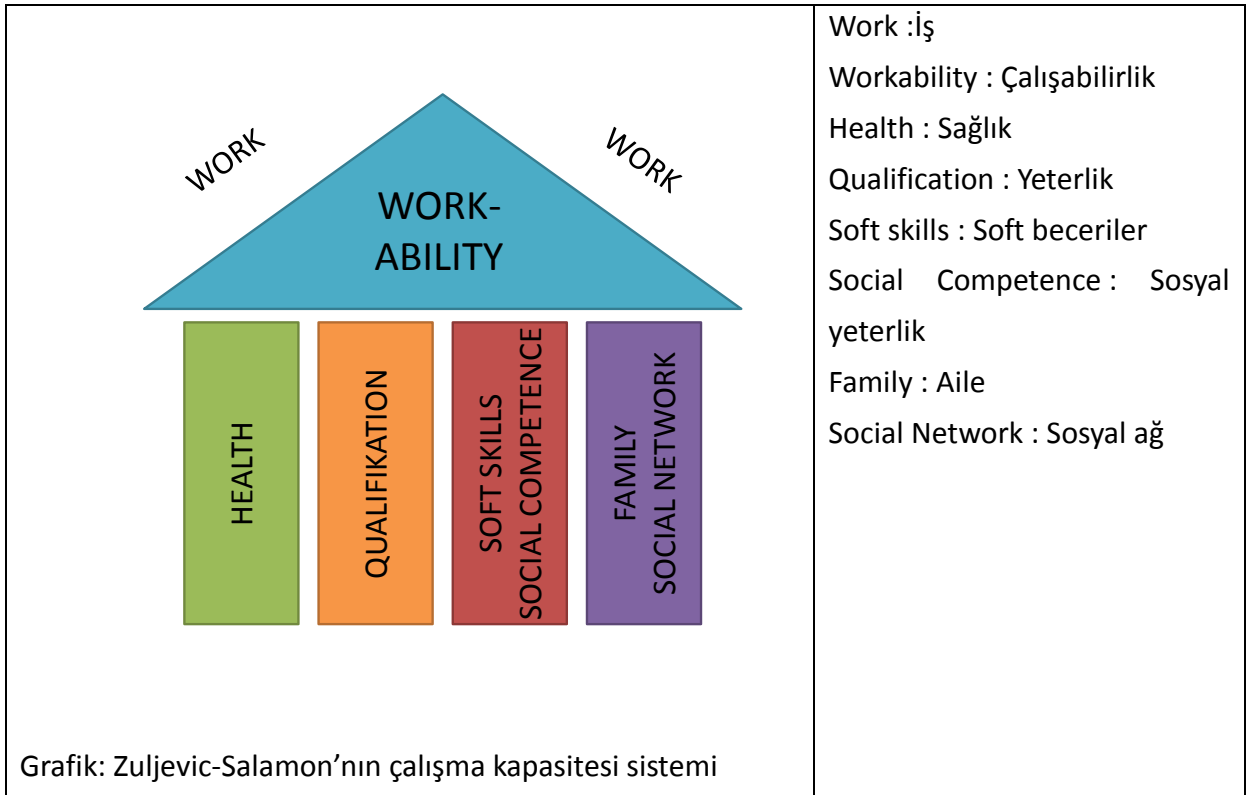
ÇALIŞABİLİRLİK YAKLAŞIMI

Tom Zuljevic-Salamon – Die Querdenker

İşe yerleştirme sürecindeki temel noktalardan biri bu yaklaşımın tersidir. Uzun soluklu işe yerleştirme sürecinin başarılı olabilmesi için öncelikle iş kapasitesi mevcut olmalıdır. Öncelikli olan iş değil onun sürdürülebilir bir iş becerisine önderlik etmesidir.

Örnek: Querdenker Birey Koçluğu

Birey koçluğu bir grup faaliyeti değil fakat işsiz kişileri ve iş arayanlar grubunu hedef alan tek yönlü bir öneridir. İhtiyaçlarınıza ve müdehaleye bağlı olan bu program hedef kişinin ihtiyaçlarını karşılamasına göre ayarlanmıştır. Programın içeriği kadar genel süreç de katılımcıların ihtiyaçlarına göre uyarlanır. Tek değişmeyen şey işletmeye alan kurumların gereksinimleri değil tamamen katılımcıların gereksinimleri ve ihtiyaçlarına yönelen tutumdur. Bu programın iki en önemli şartı öncelikle kişinin iş yeteneği konusuna dair detaylı ve uzun soluklu bir tartışma, diğeri ise iş alanları oluşturma sürecini hazırlamadır. Juhani ILLmarinen'e göre olabildiğince gerçekçi şekilde katılımcıların bütüncül yaklaşımını geliştirmek için dört-koşullu bir model geliştirmek ve bu sonuçlar devam etmekte olan işe yerleştirme ve iş alanları açma sürecinin temelidir.



Bu model işin hayata katkı sağladığı varsayımı üzerine değil hayatın işi sırtlanması gerektiği varsayıma dayandırılır. Yoğunlaştırılmış koçluk sürecinde, bireysel anlam açıklığa kavuşturulur ve incelenir ve süreçteki can alıcı soru işin temelde tüm bu farklılıkları

karşılayıp karşılamadığıdır.

Bu ayrıca rahatlık anlamına da gelir çünkü ezici baskı ve iş konusunun önemi tartışma sonunda düşürülür. Ev sembolü ve çalışma becerisini anlatan çatı koruma anlamına gelir ve bu iş becerisi yaşamın ve kişiliğin her döneminde kalıtsaldır.

Eğer çatı zarar görürse ya da yıkılırsa doğrudan ve hiç şüphesiz işin negatif etkisi vardır. Çünkü insanlar savunmasız olabilir ve iş sağlığını doğrudan etkilediği gibi aile de tüm hayatımızı da yönlendirebilir.

Bundan dolayıdır ki, koçluk sürecinin amacı bir yandan en hızlı muhtemel toparlanmayı sağlayacak iş kapasitesini değerlendirme ve diğer taraftan optimum iş uyarlamasını, ilişkili meslekler, baskı, beklentiler ve katılımcıların bireysel çalışma kapasitesine yönelik ihtiyaçları içerir.

Bu önerinin beş önemli unsuru:

1. Tarih - Anamnezi

Mekan bağlamına değinecek olursak iş unsuru çok önemlidir ve mekanın tasarımına özen göstermek zorunluluğu vardır. Grubun kaynaklarını kullanacak ve onu arkada saklayacak bir grup yoktur. Danışman ve rehber aynı zamanda dialog ve yoğun tartışma sürecinde ilk andan itibaren katılımcıdır. Bundan dolayıdır ki, özen ve farkındalık konusu bir grup mekanından çok daha önem arz etmektedir.

Amaç katılım süresi zarfında tüm herşeyi öğrenmek ve bu imkanı katılımcılara aktarmaktır. Resim ne kadar eksiksiz olursa tuzakları gözden kaçırmak riski de o kadar az olur.

2. Yetenek Bazlı İş

Var olan yetenek tanımını tüm beceri yaklaşımındaki ilk atılacak adımı temsil eder. Ne tür yeteneklerle donatıldığının farkına varma ve dünyevi ve mesleki taraflara bağlantılara açmak ilerde gerçekten ne yapmak istediğime değinmede önemli ilk adımdır.

Yetenek bazlı iş vasıtasıyla, oryantasyon sürecinin bu temel sorusunu yetenek bazlı iş oluşturur. Genelde var olan yetenekleri tanıma ve kavrama katılımcılar için süreç içerisindeki kilit andır. Bunun sebebi faydalanıcıların çok sık bir şekilde birisinin kişiliği ve potansiyelini kavramada saf eksikliği (pure deficit) yönelimine dair yıllarını veya on yıllarını harcamalarıdır.

3. Becerilerin Değerlendirilmesi

Beceri analizi sosyal ve teknik beceri alanlarındaki tüm mevcut sonuçların toplamıdır. Teknik becerilerden bilgileri toplamak çok zor değildir çünkü onlar çok korunaklı bir şekilde belgelerde ve onaylama işlemlerinde muhafaza edilir. Fakat istenildiğinde bireyin sosyal- ve soft becerilerini ölçmek ve değerlendirmek çok daha zor olabilir. Yine de, bu sosyal becerileri değerlendirmede ve sonuçları anlaşılır vaziyette göstermede uygun işlemler vardır.

Amaç süreç sonunda var olan becerilerin bir dengesini kurmaktır. Bu denge iş alanı açma işlemleri ve ileri zamanlı oryantasyonların kullanılmasında temel unsurdur. Katılımcılar için yeteneklerine uygun ürünler hakkında konuşmaları oldukça kolayken en önemli sosyal beceriler hakkında bilgi vermek çok daha zordur. Esneklik, iletişim becerileri, takım çalışması, liderlik vasıfları, problem çözme becerileri, kurumsal beceriler ve güdüsel faktörler burada vurgulanan ana unsurlardır.

4. Olmak İstedğim Şey

İşe yerleştirme sürecindeki en can alıcı konuyu ele alma vaktidir. Bu soruya cevap vermek için kendi kendine çok iyi bir dialog içinde olmak gerekir. Buradaki katılımcılar danışmanlarının ve rehberlerinin desteklerine çok ihtiyaç duyarlar ve saygı, takdir ve farkındalık çerçevesinde bu işi başarırlar.

Bu deney başarılı olursa %100 motivasyon sağlayacak ve yapıcı bir değişiklik isteğine vesile olacaktır.

Bu soruyu cevaplama süreci kahramansı bir yolculuktur ve bu yolda ilk olarak değişim çağrısına ulaşılmaktadır. Ayrıca, yola devam edip ve birçok zorlukla başa çıkmak gerekecektir. Aynı zamanda, dış kaynaklı yardım ve desteği tecrübe etmek gibi içten gelen becerinin parçası olan engelleri aşmak da tecrübe edilecektir. Daha sonra çıkır açacak birkaç girişim ve değişikliğin farkındalığına varma ve son tur olarak da yeni bir hayat ve yeni bir yaşam rotasına varmak mümkün olacaktır.

Bu bölümün sonunda ise katılımcıların kişisel hedef vizyonu vardır. Çoğunlukla onlar küçük ve net olmayan hedefler iken, ara ara büyük ve uzun vadeli hedefler olabilmektedir. Alt başlıklara ayrıştırılmalı ve ulaşılabilir kılınmalıdır. Danışman ve rehberler olarak bizler hedefleri başlıklar halinde tanımlamalı, katılımcıların onları formüle etmesi ve bu aşamayı geçebilmeleri adına doğru gereçlerin verilmesi gerekir.

Sonuçlar, iş niyetinin ve iş fonlama hedeflerine kıyasla bu süreç aşaması içerisinde elde edilmiş olsa bile, danışman ve rehber olan bizlerin bu aşamada gözetleyici, not tutan, tevazu gösteren ve sonuçları takdir eden bir pozisyonu olmalıdır. Deneyim, sabrın ileriki günlerde zengin bir hasılatı götürdüğünü göstermektedir.

5. Değerlendirme – Sonuçların Harmanlanması

Sürecin bu aşaması tüm bilgileri ve elde edilen verileri birbirleriyle ilişkilendirmek ve onları yorumlamaktır. Özellikle iş piyasasında problemleri gruplarla çalışma bakımından bu süreç büyük önem taşımaktadır çünkü bir danışman veya rehber olarak biz olguları görselleştirme görevini yerine getirir ve bireylerin kendi güçlü yanları ve becerilerini, yeteneklerinin farkına varmalarını sağlarız.

Bu potansiyellerin tanımı danışman/rehber için bir zorluktur çünkü çoğu zaman bu potansiyeller çok iyi şekilde gizlenmişlerdir. Bu adım başarılı olursa gerçekten yapmak istediğimiz şeyi bulmada süreçteki diğer aşamaya bir çağrı niteliğindedir. Ön sezi ve hayaller mantıklıdır ve zor değildir. Eğer bu geri dönüş doğru yönetilemezse katılımcıların kariyer ve hayat zorluklarına karşı yeni, yaratıcı ve yenilikçi çözümler bulmaya istekli olmayışı şaşırtıcı olmayacaktır. Eğer bu aşama verimli bir şekilde atlatılırsa çalışmalara müdahil olmada istekli, motive ve cesaretli olmak mümkün olacaktır. Bu deneyler sürdürülebilir bir başarı için gereklidir. Bu aşamanın sonunda somut bir planlama vardır – sonuçların birleşimiyle oluşan “katı modelleme”dir.

Bütün resmi görmek için tüm bulmaca parçaları hiçbir boş nokta kalmayınca kadar birleştirildiğinde anlamlı bir yapıya bürünür.

Bu bölümün sonu planlama hedefidir. Bu kapsam doğrultusunda işe yerleştirme ihtiyaçlarını bulmak mümkündür fakat sadece bütün resmin bir alt hedefi olarak yani kısıtlı bir alanda bulabiliriz. Bu deney bize şunu gösteriyor eğer bütün bu dört koşul tekrar bozulmadan kalırsa ve dört koşulda çalışırsa işte o zaman çatı (iş becerisi) tekrardan yapılır ve gerekli olan korumayı sağlar.

6. İş Alanları Açma

İş alanları açma süreci başlangıç sürecinin mantıksal yanıdır. Bu olay olabildiğince çok fazla katılımcının iş kapasite profiline denk gelen ya da uyan meslek profillerinin ayarlanması ve aktif kıyaslanması anlamına gelmektedir. Belirtilen süreç için her ikisi de gereklidir, ilk olarak kişisel iş kapasitesinin uyumu ve ayrıca görev tarifinin incelenmesi ve diğer taraftan da çalışma koşullarının irdelenmesi gereklidir.

Bütün mevcut bilgi gerekli ve önemlidir. Muhtemel iş lokasyonları yeniden ele alınmalı ve bifiil kıyaslanmalıdır. Yeni iş alanları açma ve ilgili profiller gözden geçirilmelidir.

7. Personel

Bu aşama ve sözkonusu iş, yeterli deneyim ve eğitime sahip disiplinlerarası bir takım aracılığıyla yürütülmektedir. Devam edegelen eğitim ve süreç tasarımıyla ilgili uğraş ve gerekli şartlar önemli kısımdır. Ek olarak, yukarı Avusturya bölgesinde tüm mevcut ağ kullanımı ve bakımı, hizmetler, danışmanların yanlarındaki aktörler ve rehberler sürecin başarılı olmasındaki en büyük etkenlerdir.

8. Sonuç

Çalışma sonuçları yerinde ve sürdürülebilir. Diğerkurumlar ve iş piyasası yönetimi verdiğimiz hizmetlere “zorlu” diye tabir edilen kişileri göndermektedir. Bu kişiler çoğunlukla geçmişte olduğu gibi şimdi de iş piyasası yönetimindeki uzun ve zorlu bir durum olan dar bir bakış açısına sahiptir. Zorlu hayat koşullarından dolayı onlar herhangi bir durumun bütüncül tarafına bakmaya, bakabilmeye diğerklerinden daha fazla ihtiyaç duyarlar. Bunu sadece iş odaklı olarak göremeyiz, diğerk durumlar içinde aynı koşul geçerlidir.

Rapora katkı verenler

Rossella Brindani, aşağıdaki programlar kapsamında ulusal ve Avrupa destekli projelerin yönetim ve uygulanmasında köklü bir deneyim: R3L, LLP (Leonardo da Vinci, Socrates), denklik, işçi hareketliliği, Erasmus+, iş piyasası analizine dönük özel beceriler, yerel ve sosyal topluluklar, mesleki alanlar ve sosyal gruplara dair araştırma analizi.

Kristina Meirhofer, sosyal hizmet uzmanı ve ekonomisttir. Eğitim geliştirme, araştırma ve yetişkin eğitim alanında ağ kurmada 4 yıllık bir deneyim ve 10 yıldan daha fazla bir süre ise proje çalışmalarında bulunma. Uzmanlık alanı hassas gruplar ...

Tom Zuljevic-Salamon Ruh sağlığı sosyal psikiyatri alanında yüksek lisansa sahiptir. Sosyal pedagog, uzmanı, çocuk eğitmeni, danışman, koç, proje müdürü, insan kaynakları müdürü ve danışmanlık, rehberlik ve farklı hedef gruplarıyla eğitim alanında 30 yıllık deneyim.

Marco Orlando hayat boyu öğrenme-hibeli Avrupa projeleri çerçevesinde hem niteliksel hem de niceliksel araştırmalar yürüttü. Böylesi projelerin konuları ve değindiği alanlar sosyal kaynaşma, mesleki danışmanlık, mesleki sağlık ve güvenlik ve birincil ve ikincil araştırmaya ilişkin olarak yapılan etkinlikler (anket yönetimi, mülakatlar, SWOT analizleri, eğitim ihtiyacı analizleri vb.).

Ceyda ALATAŞ – psikolog, araştırmacı, hacettepe üniversitesinde öğretim görevlisi, ayrıca yıllardır özel eğitim uzmanı olarak çalışmaktadır.

Hacettepe psikolojik danışma ve rehberlik, doktora (1998)

Hacettepe psikolojik danışma ve rehberlik, yüksek lisans (1985)

Hacettepe üniversitesi psikoloji danışma bölümü (1982)

Sara M Ispuerto Salamanca Üniversitesince verilen Eğitim Araştırma Metodolojisi Belgesi (2006-2008) ve psikoloji dalında yüksek lisans (2001-2006). 2010 yılından bu tarafa INTRAS kurumu proje geliştirme bölümünde araştırmacı olarak çalışmaktadır. Sara Madrid’te bir danışmanlık grubunda 2 yıl cinsiyet çalışmaları alanında araştırmacı olarak da görev yaptı.