



Înființarea unei rețele de centre de excelență în  
furnizarea serviciilor de reabilitare și integrare profesională pentru  
persoane cu dizabilități, ca grup vulnerabil pe piața muncii

Contract no. POSDRU/96/ 6.2/S/ID 64251

# ANALIZA BUNELOR PRACTICI DIN UNIUNEA EUROPEANĂ PRIVIND FORMAREA PROFESIONALĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Principii de bază în analiza bunelor practici  
și prezentarea a 4 studii de caz din Uniunea Europeană

*Material elaborat de CRPG- Centrul de Reabilitare Profesională din Gaia, Portugalia*

*Traducere și adaptare realizată de Centrul de Resurse și Informare pentru Profesiuni Sociale CRIPS  
în cadrul subactivității A3.1 Analiza bunelor practici din UE privind formarea profesională a persoanelor cu dizabilități*

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013  
INVESTESTE IN OAMENI!

ONPHR - Organizația Națională a Persoanelor cu Handicap din România  
Centrul Comunitar D. Vasilescu, Corp F, Etaj 3, B-dul Maresal Averescu nr. 17, Sector 1, București, România –Tel/Fax: (021) 224.14.89, Fax: (031) 805.94.34  
E-mail: office@onphr.ro, www.onphr.ro

## CUPRINS

<b>1. Introducere</b>	<b>4</b>
<b>2. Principii de bază ale modelelor de bună practică</b>	<b>5</b>
<i>Misiunea și scopul organizațiilor prestatoare de servicii</i>	6
Șanse egale, încurajarea participării	6
Educația vocațională și formarea ca factor determinant în promovarea unei vieți decente, de calitate	6
<i>Abordări și strategii de intervenție</i>	7
Intervenții complexe, conținuturi și contexte	7
Valorizarea, individualizarea și capitalizarea cunoștințelor dobândite	8
Design universal și accesibilizare	9
Adaptare rezonabilă	11
Sprijin pentru integrarea pe piața muncii	11
Atitudinile și calificarea profesioniștilor implicați în programele de formare profesională	12
<i>Dezvoltarea personală și participarea clienților</i>	13
Trasee flexibile, adaptate, individualizate pentru fiecare persoană, prin implicarea lor activă	13
Sprijin oferit clienților și mobilizarea acestora	14
Valorizarea învățării pe parcursul întregii vieți și a învățământului pentru toți	14
<b>REȚELE DE PARTENERIAT ȘI COOPERARE</b>	16
Mobilizarea rețelelor și parteneriatelor	16
Coordonare strânsă cu piața muncii	16
Educație și formare profesională în context real de muncă	17
<b>3. Bune practici - studii de caz</b>	<b>21</b>
Caz 1: De Vangrail – Formare și integrare profesională într-un serviciu de sănătate mintală	23
Caz 2: Noi șanse pentru toți – Din experiența APCC – Asociația de Paralizie Cerebrală din Coimbra	25
Beneficiari	25
Activități	26
Caz 3: Educație vocațională și formare la CRPG – Centrul de Reabilitare Profesională de la Gaia	29
<b>Misiunea CRPG este să contribuie la "dezvoltarea autonomiei sociale și financiare a persoanelor cu dizabilități", tinzând către "o societate deschisă, incluzivă și decentă".</b>	
<b>Educația vocațională și formarea asigurate de către CRPG contribuie în mod semnificativ la aceasta, în strânsă legătură cu sprijinul oferit pentru angajare.</b>	29
Caz 4: Școala de Producție Silta (Bridge)	35
<b>Bibliografie</b>	<b>37</b>

## 1. INTRODUCERE

Acest raport a fost elaborat în cadrul proiectului EXCELNET - Înființarea unei rețele de centre de excelență în furnizarea serviciilor de reabilitare și integrare profesională pentru persoane cu dizabilități, ca grup vulnerabil pe piața muncii, ca și contribuție în cadrul activității: Analiza bunelor practici în EU privind formarea profesională a persoanelor cu dizabilități (A3.1).

SUBIECTUL acestei analize îl constituie "educația de-a lungul vieții, educația vocațională și formarea profesională" ca strategie de reabilitare și integrare profesională a persoanelor cu dizabilități prin servicii oferite în Centrele EXCELNET care urmează să fie dezvoltate în cadrul proiectului. Pe lângă învățarea pe întreg parcursul vieții, pregătirea profesională realizată în cadrul sistemului școlar sau formarea pe filieră profesională sunt proclamate ca drepturi în articolul 24 din Convenția drepturilor persoanelor cu dizabilități.

Pentru a sprijini dezvoltarea centrelor, este important să ne referim la modele de bună practică care să ne orienteze în activitățile proiectului.

În general, se utilizează două modalități pentru identificarea unor modele de bună practică. În primul caz, se utilizează o metodologie deductivă prin care se analizează anumite cazuri/situații cu rezultate deosebite, iar apoi se încearcă identificarea acelor caracteristici care la nivel teoretic produc asemenea rezultate, aceste cazuri devenind ulterior modele de referință. Aceasta modalitate are două inconveniente majore: pe de o parte pot exista și alte cazuri cu rezultate deosebite care poate au fost omise; pe de altă parte atunci când se identifică factorii de succes ai unor modele de bună practică este greu să se ia în considerare toate variabilele și de multe ori factori importanți/determinanți pot fi mai puțin vizibili.

Cea de-a doua metodă constă mai degrabă în identificarea unui set de principii de bază care se aplică practicilor care urmează să fie analizate. Dezavantajul utilizării acestei metode se datorează faptului că uneori pot fi omise elemente importante în construirea modelului. Avantajul utilizării acestui model de referință constă în flexibilitatea lui și în faptul că poate fi folosit la analizarea unui mare număr de cazuri. Această metodă a fost utilizată în realizarea acestui studiu.

Raportul conține două secțiuni de bază:

- Prima parte include principiile de bază care au stat la baza modelului de analiză al bunelor practici și ține cont de recomandările venite din partea instanțelor internaționale, în specialeuropene, institute de cercetare sau prestatori de servicii (analize ale evoluțiilor în domeniul social, studii și cercetări, experiența organizațiilor care derulează cursuri de pregătire profesională).
- A doua parte conține referiri la practicile instituționale bazate pe principiile fundamentale care trebuie să stea la baza oricărui serviciu destinat persoanelor cu dizabilități și care urmează să fie prezentate în capitolul 2.

## 2. PRINCIPII DE BAZĂ ALE MODELELOR DE BUNĂ PRACTICĂ

Modelele de bună practică trebuie să cuprindă următoarele arii de interes:

### **Misiunea și scopul organizațiilor care prestează servicii:**

- Egalitatea de șanse, de participare și condiții
- Educația și pregătirea profesională, factor determinant în îmbunătățirea calității vieții

### **Strategii de intervenție și abordări:**

- Intervenții, conținuturi și contexte cuprinzătoare/sistemice
- Valorizarea și capitalizarea cunoștințelor dobândite
- Condiții decente de viață
- Sprijinirea procesului de tranziție spre integrare profesională
- Atitudinea și calificarea profesioniștilor implicați în educația și pregătirea profesională și calificare.

### **Dezvoltarea stimei de sine și a gradului de participare al clienților**

- Centrare pe client, individualizare, implicare activă
- Sprijinirea și mobilizarea clienților
- Valorizarea și promovarea importanței învățării pe tot parcursul vieții.

### **Parteneriate și rețele de cooperare**

- Mobilizare, parteneriat și lucru în rețea
- Adaptare la cerințele pieței de muncă
- Educație și pregătire profesională în context real de muncă

În afară de principiile menționate mai sus trebuie avute în vedere și următoarele cerințe:

- calitatea vieții este un obiectiv determinant;
- încadrarea în muncă este un factor esențial în incluziunea socială;
- abordarea centrată pe persoană; asigurarea unui continuum de servicii;
- dizabilitatea este un rezultat al interacțiunii dintre persoană și context;
- folosirea managementului de caz; intervenția timpurie;
- dezinstituționalizarea, incluziunea și serviciile comunitare;
- implicarea clienților și a membrilor comunității;
- dezvoltarea stimei de sine și a auto-determinării persoanelor cu dizabilități;
- conștientizarea problemelor legate de dizabilitate; implicarea angajatorilor.

## MISIUNEA ȘI SCOPUL ORGANIZAȚIILOR PRESTATOARE DE SERVICII

### Șanse egale, încurajarea participării

Persoanele cu dizabilități au dreptul să beneficieze de șanse egale privind accesul și participarea la educație și formare profesională. Programele de formare trebuie concepute astfel încât, pentru atingerea acelorași obiective educaționale, să fie adoptate strategii diferite, în funcție de particularitățile fiecărui client.

Există 4 grupuri distincte cu niveluri scăzute de participare la cursuri și educație și în consecință, au dificultăți de acces la piața muncii:

- Persoanele cu dizabilități, în vârstă de peste 45 de ani (OCDE, 2003);
- Persoanele cu dizabilități severe (Freyhoff, 2008);
- Femeile cu dizabilități (ECOTEC, 2009; EPR, 2002);
- Persoanele cu afectări ale funcțiilor intelectuale sau cu probleme de sănătate mintală (Greeve, 2009)

Factorii care contribuie la nivelul scăzut de participare al persoanelor cu dizabilități la formare sunt:

- vârsta, tipul și gradul de handicap
- sexul
- prejudecățile, atitudinea celor implicați

Există studii care confirmă faptul ca persoanele cu dizabilități care participă la educație și formare profesională își găsesc de lucru mai ușor decât cei care nu fac acest lucru. (Polidano & Mavromaras, 2010)

### Cerințe

- Persoanele cu dizabilități trebuie să aibă acces la educație vocațională și formare profesională
- Se vor implementa strategii care să permită participarea tuturor persoanelor cu dizabilități la formare profesională și care să asigure atingerea obiectivelor de învățare stabilite pentru fiecare în parte.
- Se va urmări creșterea gradului de participare a grupurilor cu un nivel scăzut de frecvență a educației vocaționale/pregătirii profesionale, prin răspunsuri adecvate oferite de societate.
- Se vor combate atitudinile discriminatorii și prejudecățile.

### Educația vocațională și formarea ca factor determinant în promovarea unei vieți decente, de calitate

Educația și pregătirea profesională trebuie să contribuie la realizarea unei vieți decente, de calitate, care presupune: dezvoltare personală și relațională, auto-determinare, stare de bine din punct de vedere emoțional, fizic și material, incluziune socială, găsirea unui loc de muncă, drepturi cetățenești. Calificarea

de nivel academic este un bun predictor al șanselor de realizare a unei angajări de calitate la nivelul întregii populații, deci cu atât mai important în cazul persoanelor cu dizabilități.

Deoarece persoanele cu dizabilități sunt persoane unice și indivizibile, este evident ca design-ul și implementarea unui program de formare trebuie articulat cu restul intervențiilor: reabilitare funcțională, sprijin pentru angajare, sprijin pentru dezvoltarea rețelelor de suport social. Există și alte bariere în dezvoltarea profesională și tranziția către viața independentă, identificate la tinerii cu dizabilități, aflați în sistemul de protecție (Buys et al. (2011): schimbarea frecventă a rezidenței, experiențe personale negative în sistemul de protecție, la școală, lipsa oportunităților de participare la programe de consiliere vocațională.

### **Cerințe**

- Educație pentru toți, mobilizarea resurselor necesare pentru asigurarea unei educații de calitate pentru persoanele cu dizabilități.
- Programele de formare profesională trebuie să ia în considerare toate dimensiunile unei vieți de calitate.
- Evaluarea aspectelor care definesc conceptul de calitate a vieții pentru persoanele cu dizabilități, în mod direct sau prin stabilirea unor parteneriate cu alte servicii sau organizații, prin asigurarea a unui sistem de management integrat al acestora.

## **ABORDĂRI ȘI STRATEGII DE INTERVENȚIE**

### **Intervenții complexe, conținuturi și contexte**

Formarea profesională este o acțiune complexă, care implică individul în integralitatea sa. Problematika individuală fiind atât de complexă, trebuie adoptate mai multe strategii, cum ar fi: utilizarea managementului de caz, consilierea și orientarea profesională, pregătirea profesională corelată cu piața muncii, măsuri active pentru sprijinirea angajării în muncă (Beyer et al., 2002).

Educația și formarea profesională au loc într-o varietate de contexte: educațional, pe piața forței de muncă, cultural, recreațional, sportiv, în centre de formare, dar și la nivel comunitar. Folosirea resurselor comunității, în mediul (obișnuit) în care trăiesc persoanele cu dizabilități este foarte importantă deoarece:

- facilitează transferul competențelor din contexte de formare către situații reale de viață,
- păstrează clienții în rețeaua lor socială de sprijin/intrajutorare,
- promovează înțelegerea de către societate a acestei problematici (determinând-o să fie mai permisivă și mai inclusivă).

În termeni de conținut trebuie incluse subiecte/teme precum:

- Cunoașterea pieței de muncă, înțelegerea conceptului de angajabilitate, tehnici de căutare a unui loc de muncă, terapie ocupațională și cunoașterea măsurilor de protecție și siguranță, drepturile legale ale persoanelor angajate, probleme de etică a muncii, managementul problemelor vieții

cotidiene, rezolvarea problemelor financiare din viața de zi cu zi, noțiuni de ergonomie, etc. (Beyer et al., 2004);

- Cunoașterea tehnicilor de învățare care să-i ajute pe clienți să înțeleagă cum se învață, în așa fel încât să poată să transfere și să utilizeze la nevoie competențele de învățare dobândite (Buys et al., 2011);
- Tehnici de dezvoltare personală și auto-determinare (Beyer et al., 2004);
- Tehnici de informare și comunicare (TIC), noțiuni de păstrare a sănătății, cunoștințe despre mediu și propria siguranță (Draft Bill on Vocational Training, cited in CRPG, 2005);
- Dezvoltarea spiritului de inițiativă și antreprenorial, a creativității.

### **Cerințe**

- Diversificarea contextelor de intervenție, favorizând abordarea la nivel comunitar, bazată pe intervenție în mediul de viață al clientului.
- Promovarea educației și a pregătirii profesionale care să contribuie la dezvoltarea competențelor personale, școlare și profesionale.
- Asigurarea unor intervenții suplimentare celor educaționale sau de formare profesională care să contribuie la construirea unei vieți profesionale, dar și personale.

## **Valorizarea, individualizarea și capitalizarea cunoștințelor dobândite**

- Educația și pregătirea profesională trebuie individualizate, particularizate și bazate pe nevoile reale ale clienților;
- Clienții nu vor participa la cursuri de pregătire care urmăresc dezvoltarea de competențe pe care aceștia deja le-au dobândit;
- Promovarea unei abordări pas cu pas în care se stimulează participarea beneficiarilor la acele tipuri de cursuri care contribuie la dezvoltarea sentimentului de încredere personală;
- Atenție deosebită ca finalizarea unui curs să fie o experiență pozitivă, în așa fel încât persoana care l-a frecventat să nu aibă un sentiment de eșec personal; foarte importantă este și validarea/certificarea competențelor dobândite;
- Capitalizarea competențelor dobândite;

### **Cerințe**

- Curricula nu trebuie să cuprindă arii mari de competență, ci unități de competență și de învățare.
- Posibilitatea de certificare chiar parțială a profilului de competențe, capitalizarea acestora.
- Valorizarea competențelor deja dobândite de către beneficiari.
- Articularea sistemului de formare cu cel de recunoaștere, validare, certificare a competențelor.
- Asigurarea strategiilor de sprijin pentru acei beneficiari care au dificultăți în finalizarea cursurilor/a unui modul specific.

## Design universal și accesibilizare

În domeniul formării, practicile incluzive impun folosirea unor strategii pedagogice care să vină în întâmpinarea nevoilor clienților, a stilurilor lor de învățare, a intereselor și preferințelor.

În design-ul programelor de formare pentru persoanele cu dizabilități, trebuie intervenit asupra următoarelor domenii care trebuie accesibilizate (Sasaki, 2009):

- Arhitectura - bariere/limitări prezente în locuințe, spații și facilități urbane, transport individual și colectiv.
- Atitudinile - prejudecăți, stigmatizări, stereotipuri și discriminare.
- Metodologii - referitor la tipuri de metode și tehnici de învățare, etc.
- Instrumentale
- Comunaționale - la nivelul comunicării interpersonale, exprimare scrisă, internet.
- Programatice/strategice - bariere invizibile la nivel legislativ, reguli și reglementări.

Pentru asigurarea accesibilității pe cele 6 paliere mai sus menționate trebuie luate în considerare următoarele principii:

Tabelul 1: PRINCIPII (CRPG,2007,adapt.)

<b>Echitate</b>	Utilizare de către persoane cu capacități diferite: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizare identică sau măcar echivalentă;</li> <li>- Evitarea segregării sau discriminării oricărui utilizator;</li> <li>- Confidențialitate, protecție și siguranță pentru fiecare;</li> <li>- Spații și echipamente plăcute pentru toți utilizatorii.</li> </ul>
<b>Flexibilitate</b>	Concepție astfel încât să răspundă unor preferințe și posibilități variate: <ul style="list-style-type: none"> <li>- posibilitatea de alegere a modului de utilizare;</li> <li>- acces ușor, adaptări pentru cei care sunt dreptaci sau stângaci;</li> <li>- adaptări pentru persoanele care au ritm diferit de lucru;</li> </ul>
<b>Simplitate și intuitivitate</b>	Ușor accesibil, indiferent de experiența, cunoștințele, competențele lingvistice sau gradul de concentrare al utilizatorului: <ul style="list-style-type: none"> <li>- simplitate;</li> <li>- coerență;</li> <li>- adaptabilitate;</li> <li>- organizare;</li> <li>- feed-back;</li> </ul>



<b>Caracter cuprinzător</b>	<p>Transmiterea informației solicitate de beneficiar, ținând cont de capacitățile acestuia sau de condițiile mediului înconjurător:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- folosirea unor modalități variate de transmitere a informațiilor: pictorial, verbal, tactil, etc.), selectarea doar a informațiilor relevante;</li> <li>- valorizarea/punerea în evidență a informațiilor relevante;</li> <li>- instrucțiuni și precizări clare;</li> <li>- compatibilitate cu celelalte tehnici sau echipamente folosite de persoanele cu restricții sau limitări de participare.</li> </ul>
<b>Toleranța față de erori</b>	<p>Minimizarea riscurilor și a consecințelor activităților accidentale sau neintenționate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gruparea elementelor astfel încât cele mai des folosite, să fie la îndemână/ușor accesibile, iar cele cu grad mare de pericol să fie eliminate, semnalizarea în mod corespunzător a pericolelor;</li> <li>- sisteme de prevenire a accidentelor;</li> <li>- reducerea/eliminarea acțiunilor riscante/cu grad mare de pericolozitate/care cer supraveghere, monitorizare atentă;</li> </ul>
<b>Efort fizic scăzut</b>	<p>Acțiunile depuse nu trebuie să contribuie la accentuarea gradului de oboseală:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- corpul nu trebuie să fie suprasolicitat;</li> <li>- forța fizică depusă trebuie să fie moderată;</li> <li>- operațiile repetitive trebuie să fie reduse pe cât posibil;</li> <li>- efortul fizic continuu trebuie descurajat;</li> </ul>
<b>Spațiu potrivit ca mărime și destinație</b>	<p>Activitățile se vor desfășura în spații care nu vor împiedica mișcările beneficiarilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fără bariere vizuale indiferent dacă persoana stă pe scaun sau în picioare;</li> <li>- adaptări care să permită manevrarea, apucarea obiectelor de mărime diferite cu ușurință, chiar de către persoanele cu limitări în manualitate;</li> <li>- spații adecvate care să permită utilizarea cărucioarelor, dispozitivelor, etc.</li> </ul>

### Cerințe

- Adoptarea de metode, instrumente, atitudini, mijloace de transport, la fel ca cele utilizate de publicul larg, dar individualizate conform nevoilor beneficiarilor.
- Luarea în considerare a celor 6 dimensiuni de accesibilizare.
- Implementarea principiilor de design universal în proiectarea strategiilor de învățare și a resurselor pedagogice.

## Adaptare rezonabilă

În cadrul procesului de formare profesională a persoanelor cu dizabilități, acestea trebuie să beneficieze de aceleași oportunități - în termeni de proces și rezultate - ca și persoanele fără dizabilități (The State of Queensland - Department of Education and Training, 2010:5).

Acest lucru se poate realiza prin:

- Adaptarea resurselor și activităților;
- Adaptarea spațiilor;
- Modificarea strategiilor și resurselor pedagogice;
- Sprijin individualizat;
- Instrumente/metode de asistență adaptate
- Disponibilitatea unor materiale și conținuturi de învățare.

Toate aceste elemente de suport trebuie atent monitorizate.

În plus față de cele menționate mai sus este importantă:

- Încurajarea beneficiarilor să discute despre dizabilitatea lor și despre modul în care aceasta influențează procesul de învățare.
- Analizarea atentă a nevoilor clienților.
- Luarea deciziilor legate de formarea profesională se va realiza implicând beneficiarii, formatorii, echipa multidisciplinară, persoanele relevante pentru clienți, reprezentanți ai organizațiilor care oferă programe de formare, care au participat la educația școlară a acestora, etc.

Nu trebuie minimalizat rolul TIC, important în compensarea unor limitări funcționale. (Freyhoff, 2008).

### Cerințe

- Implementarea unui plan de adaptare rezonabilă
- Implementarea strategiilor de incluziune în structurile de masă, pentru educație vocațională și formare, ca element integrativ.
- Utilizarea TIC

## Sprijin pentru integrarea pe piața muncii

Programele de formare profesională trebuie concepute astfel încât să sprijine persoanele cu dizabilități în procesul complex de integrare profesională. Suportul tehnic oferit de specialiști ușurează procesul de integrare pentru ambele părți, viitor angajat - angajator, care uneori se pot afla la prima experiență de acest gen. Suportul și monitorizarea sunt considerate ca fiind foarte utile de către beneficiari și familiile acestora, chiar după terminarea cursurilor de formare profesională (Lindsay et al., 2012)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Aceste teme sunt dezbătute în raportul "Reabilitarea și integrarea profesională a persoanelor cu dizabilități – principii directoare de referință și analiză a 6 modele de bune practici din Uniunea Europeană".

### **Cerințe**

- Concepția unor programe de formare profesională/educație vocațională care să faciliteze integrarea pe piața muncii, favorizând contactele cu mediul industrial și de afaceri, obiectiv specific al planului individualizat.
- Oferirea de sprijin pentru angajarea pe piața muncii, în mod direct sau în parteneriat cu alte organizații .

## **Atitudinile și calificarea profesioniștilor implicați în programele de formare profesională**

Profesioniștii trebuie să aibă o atitudine de încurajare, de parteneriat activ cu clienții, care nu sunt receptori pasivi ci factori cheie ai întregului proces. Specialiștii sunt facilitatori în procesul de învățare, contribuind la dezvoltarea competențelor școlare și profesionale, la crearea unui climat pozitiv în activitățile de formare, la evaluarea nevoilor, așteptărilor, la design-ul curricular, la implementarea și evaluarea planului individual de educație vocațională și formare, la medierea interinstituțională, precum și între persoanele cu dizabilități și piața de muncă.

Profilul de competențe al acestor specialiști este deosebit de complex deoarece în afara competențelor tehnice din domeniul respectiv, de accesare și menținere a unui loc de muncă, aceștia trebuie să contribuie la dezvoltarea personală a clienților, la creșterea gradului de participare (CEDEFOP, 2010). Profesioniștii trebuie să fie familiarizați cu realități precum: discriminarea și cum poate fi combătută, modalitățile de promovare a unei societăți incluzive, să stabilească o relație de încredere și acceptare reciprocă cu clientul, să devină un model pentru acesta, să fie familiarizat cu tehnicile de lucru în grup și ale muncii în echipă (Freyhoff, 2008).

Santos Silva (1990) și José Arocena(1986) promovează conceptul de etică a emancipării sociale, care se referă la dezvoltarea personală, ca obiectiv transversal al formării.

### **Cerințe**

- Profesioniștii au rolul de facilitator în procesul de educație vocațională și formarea profesională pentru integrarea pe piața muncii.
- Necesitatea de a lucra în echipă multidisciplinară datorită complexității intervenției.
- Preocupare continuă pentru dezvoltarea competențelor profesionale, dar și a expertizei în domeniul dizabilității.
- Dezvoltare personală, creșterea stimei de sine a clienților, prin promovarea unei etici de emancipare socială.

## DEZVOLTAREA PERSONALĂ ȘI PARTICIPAREA CLIENȚILOR

### **Trasee flexibile, adaptate, individualizate pentru fiecare persoană, prin implicarea lor activă**

Se vor utiliza metode pedagogice adaptate ritmului fiecărei persoane, pentru a asigura sprijin individualizat pentru cei care întâmpină mari dificultăți.

Conform CRPG (2004), flexibilitatea programelor de formare poate fi realizată prin:

- Cursuri cu durată variabilă și trasee de învățare individualizate;
- Formare inițială centrată pe competențe cheie și care să asigure angajaților flexibilitatea cerută pe piața muncii (Bainbridge & Murray, 2000);
- Conceperea design-ului cursurilor, alegerea metodelor și a materialelor pedagogice din perspectiva învățării pe întreg parcursul vieții (Azevedo, 1999);
- Formarea trebuie să fie legată de comunitate, ca resursă;
- Utilizarea tuturor oportunităților de învățare, pe întreg parcursul vieții;
- Strategii pedagogice care să contribuie la dezvoltarea competențelor;
- Evaluarea periodică de către angajator a nevoilor de formare ale angajaților;
- Oferire de suport (fie în cadrul organizației, fie prin folosirea resurselor comunității);
- Sprijin la locul de muncă (fie la căutarea unui loc de muncă, fie în procesul de menținere a locului de muncă).

Traseele profesionale trebuie alese în funcție de profilul individual al persoanei cu dizabilități, încurajând participarea socială. În cazul persoanelor cu dizabilități se manifestă tendința de centrare pe aspecte care țin de particularități anatomice, limitări de activitate sau restricții de participare, minimalizând potențialul, interesele și aspirațiile acestor persoane. Esențial în acest proces este abordarea pozitivă, individualizată (Beyer et al., 2004).

Nu trebuie uitată definiția actuală a dizabilității care pune într-o relație dinamică persoana cu dizabilități și contextul în care aceasta trăiește. Gradul de performanță într-o activitate este influențat în mod pozitiv de anumiți factori facilitatori (ex. susținere și interrelații, metode și produse, dispozitive de asistență) și în mod negativ de către barierele existente. În consecință, este foarte important să se identifice factorii blocați/barierele, dar și factorii cu rol facilitator.

Educația vocațională și formarea profesională a persoanelor cu dizabilități trebuie să țină cont de istoria personală, viața actuală și contextul social, precum și de starea de sănătate a acestora.

În procesul de educație și formare profesională persoanele cu dizabilități trebuie să participe/să se implice în evaluarea propriilor nevoi, în stabilirea obiectivelor legate de propria educație și formare, în evaluarea rezultatelor obținute.

#### **Cerințe**

- Investirea în cunoașterea clientului și auto-cunoaștere când este explorat proiectul său de viață, de educație și formare profesională.
- Recunoașterea și respectarea capacităților și caracteristicilor funcționale ale fiecărui client, asigurând o educație și formare flexibilă, prin adaptarea strategiilor pedagogice.

- Valorizarea cunoștințelor, aptitudinilor, atitudinilor, priceperilor, abilităților și potențialului persoanelor cu dizabilități.
- În funcție de diversitatea clienților se vor implementa programe adaptate de educație și formare profesională.
- Implicarea și responsabilizarea clienților în activitățile proprii de educație și de formare.

## Sprijin oferit clienților și mobilizarea acestora

Activitățile de educație vocațională și de formare presupun implicarea clientului în procesul de învățare, de obținere de informații, dar în același timp trebuie avută în vedere gestionarea competențelor afectiv-emoționale, lucru care ne asigură că participantul la cursuri va răspunde provocărilor în viitor. Echilibrul între sprijinire și stimulare, capacitatea de a face față provocărilor, trebuie completat cu binomul acțiune-reflecție. Clienții trebuie implicați în diverse activități, în contexte diferite, dar cu predilecție la nivel comunitar, însă în același timp trebuie planificate perioade de reflecție, de analiză a activităților desfășurate, care maximizează rezultatul procesului de învățare.

Utilizarea metodelor pedagogice active, participative, contribuie la dezvoltarea competențelor necesare pentru integrarea pe piața muncii, dar și la creșterea gradului de participare și activism civic.

### Cerințe

- Echilibru între stimulare și nevoia de suport.
- Combinarea unor metode pedagogice variate, active și participative.

## Valorizarea învățării pe parcursul întregii vieți și a învățământului pentru toți

Datorită schimbărilor socio-economice, tehnologice și a creșterii demografice s-au produs schimbări majore pe piața muncii și cea a profesiilor. Toate aceste schimbări au efecte asupra potențialului de angajare al persoanelor, asupra capacității lor de a-și păstra locurile de muncă pe durata întregii lor activități de persoane angajate.

Învățarea pe tot parcursul vieții nu trebuie văzută doar ca o nevoie, ci ca un drept al fiecărei persoane; în plus acest drept nu se mai limitează doar la o anumită perioadă din viață, de obicei la începutul ei, ci poate fi extins atât în timp, de-a lungul întregii vieți cât și la domenii mai vaste precum: familia, comunitatea, munca, timpul liber, etc.

Învățarea pe întreg parcursul vieții trebuie să sprijine dezvoltarea individuală pe următoarele axe:

- să știe cum să învețe, prin dobândirea/dezvoltarea unor instrumente și operațiuni mintale corespunzătoare;
- să știe ce să facă, cum să acționeze adaptat contextului;
- să știe să trăiască în comunitate, participând activ la viața acesteia;
- să știe cum să se dezvolte ca persoana.

În acest context marcat de schimbări rapide, indivizii trebuie sprijiniți în dezvoltarea unui portofoliu de competențe care să le permită:

- să facă față solicitărilor și constrângerilor din mediul lor de viață;
- să-și dezvolte gradul de implicare și decizie în activitățile cu caracter social, comunitar;
- să-și perfecționeze abilitățile de scris și citit, competențe cu influență majoră în determinarea calității vieții indivizilor.

Procesul de înțelegere și evaluare a competențelor fiecărui individ nu este unul simplu, deoarece presupune și auto-evaluarea personală, o reflecție/analiză individuală, așa numitul "bilanț de competențe" (BC).

BC este un proces individual, ne-transferabil, care presupune implicarea fiecărui client într-un demers de explorare profesională și personală constructivă de identificare a resurselor, potențialului și oportunităților de care dispun indivizii în realizarea proiectelor personale și profesionale (Mota & Sousa, 2006). În consecință, nivelul/dezvoltarea BC, datorită naturii sale de proces cu caracter reflexiv și care se bazează, ca procedură, pe limbajul scris, este nu numai un indicator de competențe, dar și o modalitate în sine de dobândire de cunoștințe și abilități.

Adoptarea strategiei mai sus menționate are următoarele avantaje:

- susține procesul dinamic de identificare a nevoilor de dezvoltare personală și de formare;
- facilitează identificarea resurselor personale și comunitare;
- structurează/organizează eforturile indivizilor;
- amplifică procesul de acumulare/capitalizare a cunoștințelor;
- facilitează reconstruirea proiectelor personale profesionale și de viață;
- promovează auto-cunoașterea, dezvoltarea stimei de sine, a motivării;
- contribuie la dezvoltarea competențelor de păstrare a unui loc de muncă sau de revenire la un loc de muncă.
- generează competențe noi, diferite de cele existente.

Utilizarea BC este în sine un instrument structurant, care permite monitorizarea continuă, înțelegerea, găsirea de sensuri, promovând implicarea și motivarea personală, este foarte indicată utilizarea ei în tot ce înseamnă învățare pe tot parcursul vieții, mai cu seamă de către persoanele care întâmpină dificultăți în domenii variate precum: munca, învățarea, viața în general.

În domeniul educației și formării profesionale, folosirea acestei strategii are următoarele avantaje:

- Contribuie la maximizarea rolului clientului în construirea unui plan flexibil și adaptat în domeniul ales;
- Dezvoltă capacitatea de autonomie individuală și de planificare în plan personal și profesional, pe tot parcursul vieții;
- Facilitează implementarea planurilor/programelor de formare și măsurarea impactului acestora.

### **Cerințe**

- Sprijină clienții în conștientizarea rolului activ pe care trebuie să-l aibă față de învățare, pe tot parcursul vieții și în capitalizarea rezultatelor acesteia.
- Adoptarea BC ca strategie structurantă / cu funcție de organizare a procesului de educație și formare.
- Promovarea în mod permanent a activităților de formare.
- Implementarea unor practici de recunoaștere, validare și certificare a competențelor în context non-formal și informal.

## **REȚELE DE PARTENERIAT ȘI COOPERARE**

### **Mobilizarea rețelelor și parteneriatelor**

Implicarea comunității, a organizațiilor persoanelor cu dizabilități, a familiilor, a terților, a firmelor și altor angajatori este elementul cheie în planificarea, punerea în practică și evaluarea programelor de educație vocațională și a formării profesionale (Tines & Buzducea, 2009; Internațional Labour Office, 2007).

În asigurarea unor servicii de calitate este importantă participarea persoanelor cu dizabilități, dar și a statului și a comunității; primii trebuie să fie dispuși și hotărâți să-și ia viața în propriile mâini, iar ultimii, să-și reformeze propriile organizații, să-și revizuiască atitudinile, așteptările și să fie pregătiți pentru schimbare (Pedroso, 2010).

### **Cerințe**

- Implicarea tuturor actorilor cheie în educație și întregul ciclu al formării; identificarea oportunităților de pe piața muncii; design-ul planului de formare al organizației; identificarea nevoilor de educație și formare ale clienților; dezvoltarea curriculei de educație și formare; alcătuirea și punerea în practică a planurilor individuale; facilitarea experiențelor în contexte reale de muncă; evaluarea acțiunilor (satisfacție, învățare, rezultate și impact).

### **Coordonare strânsă cu piața muncii**

Formatorii și ceilalți profesioniști implicați în educația vocațională și formare trebuie să cunoască piața muncii, cerințele funcționale ale calificărilor, profilul de competențe necesare pentru un loc de muncă. Doar așa se poate potrivi profilul funcțional al clientului, interesele și aspirațiile acestuia cu cerințele funcționale ale unui loc de muncă (Tines & Buzducea, 2009; Beyer et al., 2004).

De aceea este important să fie consultați cei care intervin în domeniul angajării pe piața muncii (firme, organizații, asociații industriale și corporatiste), în toate etapele organizării unei activități de formare

## 2. PRINCIPII DE BAZĂ ALE MODELELOR DE BUNĂ PRACTICĂ

Modelele de bună practică trebuie să cuprindă următoarele arii de interes:

### **Misiunea și scopul organizațiilor care prestează servicii:**

- Egalitatea de șanse, de participare și condiții
- Educația și pregătirea profesională, factor determinant în îmbunătățirea calității vieții

### **Strategii de intervenție și abordări:**

- Intervenții, conținuturi și contexte cuprinzătoare/sistemice
- Valorizarea și capitalizarea cunoștințelor dobândite
- Condiții decente de viață
- Sprijinirea procesului de tranziție spre integrare profesională
- Atitudinea și calificarea profesioniștilor implicați în educația și pregătirea profesională și calificare.

### **Dezvoltarea stimei de sine și a gradului de participare al clienților**

- Centrare pe client, individualizare, implicare activă
- Sprijinirea și mobilizarea clienților
- Valorizarea și promovarea importanței învățării pe tot parcursul vieții.

### **Parteneriate și rețele de cooperare**

- Mobilizare, parteneriat și lucru în rețea
- Adaptare la cerințele pieței de muncă
- Educație și pregătire profesională în context real de muncă

În afară de principiile menționate mai sus trebuie avute în vedere și următoarele cerințe:

- calitatea vieții este un obiectiv determinant;
- încadrarea în muncă este un factor esențial în incluziunea socială;
- abordarea centrată pe persoană; asigurarea unui continuum de servicii;
- dizabilitatea este un rezultat al interacțiunii dintre persoană și context;
- folosirea managementului de caz; intervenția timpurie;
- dezinstituționalizarea, incluziunea și serviciile comunitare;
- implicarea clienților și a membrilor comunității;
- dezvoltarea stimei de sine și a auto-determinării persoanelor cu dizabilități;
- conștientizarea problemelor legate de dizabilitate; implicarea angajatorilor.



profesională, mai cu seamă când este vorba de identificarea unor oportunități pe piața muncii, ca input în identificarea domeniilor formării, aducerea la zi a curriculei și a strategiilor și instrumentelor pe care le cuprinde, evaluarea formării (nivelul 3 – implementarea cursului și 4 – rezultate la nivelul performanței organizației - modelul de evaluare Kirkpatrick).

Stabilirea unui parteneriat cu piața angajatorilor este decisivă în contextul implementării activităților de educație și formare, dar și în procesul de tranziție pentru realizarea integrării profesionale.

### **Cerințe**

- Stabilirea unui parteneriat cu companiile și potențialii angajatori, atât în învățământul general sau planul de formare al organizației, cât și în furnizarea directă de formare în serviciile destinate clienților.
- Consultare cu companiile și potențialii angajatori pe tot parcursul cu privire la ciclul de formare și educație.
- Identificarea nevoilor angajatorilor de calificare/de profiluri de competențe.
- Verificarea modului de ajustare a ofertei de educație vocațională și formare profesională.

## **Educație și formare profesională în context real de muncă**

Cursurile de formare alternantă au ca specific combinarea experienței dobândite în context real de muncă și cu cea din cadrul activității de formare. Există multe referiri în literatura de specialitate cu privire la avantajele acestor tipuri de cursuri (Jallade, 1982; Ministério da Educação e Ciências, 1992; Graça, Milagre & Pereira, 1999, citat în CRPG, 2005):

- complementaritate între obiectivele legate de munca propriu-zisă și cele ale educației vocaționale sau formării profesionale, sau avantajele spațiilor comune pentru educație vocațională și formare profesională, (școli sau centre de formare sau centre de formare/companii) și strategii de învățare (teorie/practică);
- integrare/complementaritate a experienței și a cunoștințelor teoretice;
- dezvoltarea competențelor personale și sociale (autonomie, încredere în sine, motivație și comportament), bazate pe reflecție/înțelegerea importanței practicii (a învăța cum să înveți – element esențial în contextul actual, marcat de schimbări constante în societate și pe piața muncii);
- facilitarea integrării sociale;
- dezvoltarea competențelor profesionale;
- facilitator în prevenirea excluderii sociale;
- efect pozitiv prin generarea sentimentului de utilitate, care contribuie la crearea unei bune identități profesionale;
- dezvoltarea unui mod pozitiv de răspuns la schimbări constante;
- integrarea competențelor (cunoștințe, atitudini, abilități).

În funcție de importanța acordată pregătirii practice în formare, cursurile alternative pot să aibă mai multe forme, tipuri de strategii pedagogice și conținuturi, conform tabelului de mai jos (Pedroso, 2008:14).

Tabelul 2: MODELE PEDAGOGICE DE CURSURI ALTERNATIVE (Pedroso, 2008:14, adapt.)

<b>Rolul acordat practicii/situației de muncă</b>	<b>Mod alternativ</b>	<b>Strategie pedagogică</b>	<b>Conținuturi</b>
Situațiile de muncă sunt complementare formării	Alternanță ascunsă	Situații experimentate în viața de fiecare zi și în context de muncă performantă, influențând clientul fără ca acest lucru să fie prevăzut în mod explicit sau planificat în cadrul unui curs	Forma difuză de alternanță, neprevăzută și deci neluată în considerare în procesul de planificare al unei formări. Apărută în mod neașteptat, neanticipat, în viața obișnuită sau în contextul activităților profesionale de învățare sau de muncă.
	Alternanță direcționată	Clienții experimentează una sau mai multe situații/experiențe profesionale și trasee de formare cu scopul de a-și găsi vocația profesională și forme de cursuri adaptate.	În această situație, implicarea într-o experiență de muncă favorizează în mod predilect socializarea, cunoașterea regulilor sociale în contexte specifice și nu neapărat calificarea; contribuie mai degrabă la creșterea probabilității de a reuși la locul de muncă sau la cursuri.
	Perioada de probă practică pentru aplicarea cunoștințelor	Munca se face în timpul procesului de formare și este complementară celorlalte activități de formare	Situația practică de muncă este complementară și subordonată componentelor formării și urmărește să creeze oportunități pentru aplicarea cunoștințelor dobândite.

<b>Rolul acordat practicii/situației de muncă</b>	<b>Mod alternativ</b>	<b>Strategie pedagogică</b>	<b>Conținuturi</b>
"Situațiile de muncă ca și componentele ale formării"	Alternantă juxtapusă	Situația de muncă are obiective formative distincte de cele ale formării propriu-zise	Părți ale componentelor de training specializat în care fiecare răspunde de un obiectiv bine definit. Competențele școlare sunt dezvoltate la curs, iar cele practice în situații de muncă, fără interferențe, independent una de cealaltă.
	Alternantă articulată	Situația de muncă are obiective formative distincte de cele ale formării propriu-zise	Părți ale componentelor de training specializat în care fiecare răspunde de un obiectiv bine definit. Competențele școlare sunt dezvoltate la curs, iar cele practice în situații de muncă, fără interferențe, independent una de cealaltă.
	Pedagogia prin proiect	Articularea dintre muncă și formare se face prin acțiune, care devine o resursă pedagogică esențială	probleme, de cele mai multe ori apărute în implementarea proiectelor. Formarea și perioadele de acțiune/muncă se sprijină una pe cealaltă și fiecare contribuie la găsirea de soluții pentru probleme care apar la muncă sau la formare. Acțiunea pune în mod sistematic provocări formării și invers. Proiectul este cel care integrează toate elementele învățării.

Deoarece există o asemenea diversitate de strategii și metode, alegerea depinde de contextul formării, de formatori și de tutori, contextul de muncă, rezultată fiind o formă particulară de alternanță (Imaginario, 1998, traducere proprie).

Trebuie acordată o atenție deosebită alegerii celei mai potrivite metode, deoarece contextul de muncă poate să nu aibă efect formativ, ba chiar să determine o regresie.

lată, pe scurt, câteva aspecte cheie care trebuie luate în considerare (Jallade, 1982; Ministério da Educação e Ciências, 1992; Neves & Pedroso, 1994; Graça, Milagre & Pereira, 1999, citat de CRPG, 2005):

- parteneriatul între organizațiile care asigură educație vocațională, formare și centrele de angajare, unitățile de plasare/pregătire pentru integrare profesională, etc.;
- munca în echipă între organizațiile care se ocupă de educație și cele de formare profesională;
- implicarea clienților în mediu corporativ (cunoașterea scopurilor companiei, a activităților care se desfășoară) și înțelegerea procesului de muncă (asimilarea/integrarea și înțelegerea practicilor);
- planificarea educației și a cursurilor:
  - identificarea activităților pe care clientul dorește să le îndeplinească și a condițiilor și disponibilității firmei față de așteptările acestuia (verificarea instrumentelor, uneltelor, mașinilor);
  - identificarea și cunoașterea detaliată a formatorilor (calificare profesională și competențe, experiență de formator);
  - selectarea conținuturilor care facilitează mobilitatea profesională și flexibilitatea cerută în noile contexte profesionale (schimbări neprevăzute pe termen mediu și lung, în nomenclatorul profesiilor și pe piața muncii): curricula trebuie să se bazeze pe profilul profesional de competențe, activitățile trebuie să fie dinamice, inovante;
  - tutorele este mediator între sarcina/activitatea care trebuie realizată, clienți și organizație și trebuie să aibă competențe tehnice (cunoștințe despre activitățile din domeniul profesional respectiv), competențe pedagogice (să știe cum să stimuleze/determine învățarea) și competențe personale și sociale (autonomia, abilitatea de a rezolva probleme, luarea deciziilor, etc.); trebuie să superviseze cursurile, să organizeze sarcinile prin rotație și să servească ca model în termeni de responsabilitate și mod de relaționare cu ceilalți colegi de muncă;
  - crearea unui climat de muncă în echipă și de intense schimburi interpersonale (învățând cum să lucreze în echipă și promovând competențele personale și sociale);
  - criterii clare de evaluare, definite de la început și cunoscute de toți;
  - monitorizare (din perspectiva unei continue îmbunătățiri).

Alternanța nu este totuși un panaceu universal. Succesul acestei metode este limitat atunci când nu pot fi reproduse condițiile dintr-o companie în contexte simulate: (ex., tensiunile și constrângerile existente pe piață, cerința de a înnoi permanent echipamentele (Cabrito, 1994, citat în CRPG, 2005; Beyer et al., 2004) și articularea dintre gândire/acțiune și teorie/practică (Charlot, 1995; Clenet, 1995, citat în CRPG, 2005). Oricum, cel mai mare potențial al acestei metode constă în faptul că promovează angajabilitatea.

Ca factor de risc, după Imaginário (1999), cursul poate fi inadecvat în legătură cu performanța profesională așteptată, iar această problemă poate să-l determine pe cursant să se simtă incompetent.

Ca alternativă la pregătirea în context real de muncă este simularea. Aceasta trebuie să includă aspecte precum: cultura locului de muncă, ritm și presiune la locul de muncă, instrucțiuni și critici, rezolvarea de probleme și căutarea de ajutor, cum se realizează o sarcină. Aceste aspecte nu se pot realiza fără investiții substanțiale umane și financiare și are dezavantajul că nu permite reproducerea climatului real dintr-un mediu de lucru. Totuși, permite experimentarea anumitor situații fără să fie afectată productivitatea muncii (Beyer et al., 2004).

Alt scenariu este cel de realizare a cursurilor în context real de muncă, prin supervizare de către un tutore, responsabil de asigurarea condițiilor de lucru necesare pentru îndeplinirea sarcinii pe care trebuie să o realizeze lucrătorul-cursant (Graça, Milagre e Pereira, 1999, citat în CRPG, 2005). Tutorele este singurul responsabil de crearea condițiilor/contextului de formare.

Cursul în context real de muncă este organizat, de regulă, la companii/firme sau alte locuri reale de muncă și este supervizat de un tutore. Tutorele este un mediator între sarcina de realizat, client și organizație, supervizând procesul de formare, organizând toate activitățile care trebuie îndeplinite, evaluând: gradul de dificultate, semnificația avută pentru individ, nevoia unei schimbări, a unei rotații, gradul de diversitate.

Totuși, doar pentru motivul că spațiul de formare este în incinta companiei, nu putem să minimalizăm responsabilitățile referitoare la activitățile de formare profesională, și care sunt:

- îndeplinirea cerințelor legate de promovarea competențelor clientului;
- monitorizarea progreselor realizate după efectuarea cursului;
- verificarea adecvării planului de acțiune stabilit.

Potrivit lui Bourner & Ellerker (1998, citat de CRPG, 2005), următoarele aspecte trebuie avute în vedere în cazul cursurilor organizate în context real de muncă:

- Probleme reale: la cursuri trebuie găsite soluții pentru probleme reale.
- Reflecție/analiză în grup: momente de reflecție în grup la care trebuie să participe toți cursanții care participă la cursuri în context real de muncă (din aceeași companie sau din altele).
- Responsabilitate personală: cursantul trebuie să realizeze sarcinile asumate, care trebuie să fie interesante, motivante.
- Centrare pe acțiune: aplicația practică pe un conținut de învățare trebuie făcută imediat sau concomitent.

Învățarea în context real de muncă este importantă deoarece are mare potențial de transferabilitate, contribuie la dezvoltarea unor competențe profesionale specifice, bine delimitate și permite ca formarea să se desfășoare la nivelul comunității. Pe de altă parte există și limitări (care la rândul lor pot deveni subiecte de interes pentru formator/tutore) cum ar fi: abordarea teoretică redusă sau inexistentă, imposibilitatea de a acționa în contexte socio-culturale diferite (cum se întâmplă în cazul căutării active a unui post de muncă). Dezvoltarea competențelor personale și sociale depinde de competențele tutorelui și de locul de muncă în care se desfășoară cursul. Metodologia presupune din partea tutorelui competențe tehnico-pedagogice și deschidere către auto-dezvoltare personală din partea clientului (autonomie, responsabilitate).

### **Cerințe**

- Selectarea formei de curs cea mai potrivită nevoilor clientului, obiectivelor pedagogice, specificului companiilor.
- Selectarea companiei/furnizorului de formare care poate servi ca facilitator de formare.
- Monitorizarea atentă a traseului vocațional și de formare profesională a clientului.
- Suport tehnic acordat companiei.

### 3. BUNE PRACTICI - STUDII DE CAZ

În această secțiune vor fi prezentate 4 cazuri de bună practică referitoare la educația vocațională și formarea persoanelor cu dizabilități din 3 țări: - Finlanda, Norvegia și Portugalia:

1. De Vangrail – formare și integrare profesională în serviciile de sănătate mintală
2. Noi șanse pentru toți - Experiența APCC – Asociația de Paralizie Cerebrală din Coimbra
3. Educație vocațională și formare la CRPG – Centrul de Reabilitare Profesională de la Gaia
4. Școala de producție Silta (Bridge)

Aceste cazuri, vor servi ca aplicație practică pentru ilustrarea principiilor analizate în secțiunea anterioară. Pentru a facilita procesul de analiză, tabelul de mai jos (5), evidențiază principiile de bază care se vor regăsi în studiile de caz ce urmează să fie prezentate.

Tabelul 3: EVIDENȚIEREA CELOR 5 REPERE IN STUDIILE DE CAZ

	1. De Vangrail	2. Noi șanse pentru toți	3. Educație vocațională și formare la CRPG	4. Școala de producție Silta
Șanse egale, participare și egalitate a condițiilor	⊙			
Educația și formarea, factori activ în creșterea calității vieții	⊙		⊙	
Comprehensivitate a intervențiilor, conținuturilor și contextelor			⊙	⊙
Organizarea modulară a cunoștințelor, valorizarea cunoștințelor deja dobândite		⊙		
Design universal și accesibilizare		⊙		
Acomodare decentă		⊙		
Sprijin pentru facilitarea integrării profesionale	⊙		⊙	⊙
Atitudinea și calificarea specialiștilor implicați în educația vocațională și formare		⊙		
Trasee flexibile, adaptate, individualizate și centrate pe client, cu implicarea activă a acestuia	⊙		⊙	⊙
Sprijin și implicare a clienților			⊙	⊙
Valorizarea și promovarea învățării de-a lungul vieții, a educației pentru toți		⊙		
Mobilizarea parteneriatelor și a rețelelor				
Legătura strânsă cu piața de muncă				⊙
Educație vocațională și formare în context real de muncă	⊙			

## CAZ 1: DE VANGRAIL – Formare și integrare profesională într-un serviciu de sănătate mintală<sup>2</sup>

Fundația olandeză "Sterk in Werk" (Strong in Work) implementează proiectul Vangrail care oferă sprijin tinerilor cu dizabilități intelectuale ușoare și moderate, începând de la vârsta de 16 ani și care manifestă absenteism școlar în procesul de integrare pe piața muncii. Ei beneficiază de servicii de educație remedială și frecventează centre pentru persoanele cu probleme de comportament (ca rezultat al dizabilităților multiple, prezintă modificări ale funcțiilor intelectuale, etc.). Proiectul are la bază ideea că pregătirea vocațională și munca în medii deschise de angajare au efecte pozitive și asupra stării de sănătate mintală.

### Scopuri și obiective

Scopul fundației "Sterk in Werk" este de a furniza servicii care facilitează integrarea tinerilor cu dizabilități pe piața muncii. Proiectul Vangrail se adresează tinerilor cu abilități mintale de nivel mediu, care au frecventat sau frecventează centre de educație remedială și trebuie pregătiți pentru integrarea pe piața muncii. Beneficiind de servicii de formare vocațională și de sănătate, colaborând cu centrele educaționale, clienții obțin rezultate mai bune în integrarea profesională și în starea lor de sănătate generală și mintală. Partenerii implementează programe adaptate, duale de îngrijire, combinate cu programe de formare profesională și de susținere în vederea angajării.

### Beneficiari

Tineri în vârstă de minim 16 ani, cu dizabilități mintale de nivel moderat și care, în prezent sau în trecut, au fost clienții unui centru de educație remedială.

### Activități

Tinerilor care participă la proiectul Vangrail li se oferă un dublu program care constă în sprijin personal intens, acordat de o echipă de profesioniști, în următoarele domenii: participare la viața socială, viața independentă, sănătate mintală, educație, formare vocațională și angajare pe piața muncii. Profesioniștii implicați cooperează, în mod special, în perioada de elaborare și monitorizare a programelor individuale, asigurând o bună comunicare la toate nivelele.

#### *Pregătirea programului*

Se urmărește pregătirea tinerilor în vederea întoarcerii la școală sau la formarea vocațională. Programul începe în Activation Training Centre, unde un formator sprijină clientul, în mod special, în dezvoltarea abilităților comportamentale necesare pentru încadrarea și menținerea unui loc de muncă (ex., punctualitate, concentrare pentru îndeplinirea unei sarcini). La sfârșitul acestui program unii tineri sunt angajați, iar alții sunt plasați într-un program de reintegrare.

#### *Programul de reintegrare*

Această etapă debutează cu un curs de abilitare profesională într-un loc de muncă simulat, la "Activation Training Centre". Apoi clienții fac ucenicie sub îndrumarea unui tutore/maistru. Se face un curs pe competențe de bază (matematică, citit, scris), în legătură directă cu solicitările unui loc de muncă. La sfârșitul acestei etape se încearcă găsirea unui loc de muncă temporar sau permanent pe piața deschisă de muncă.

<sup>2</sup> Informații extrase și adaptate (cu permisiunea de EPR - Platforma Europeană pentru Reabilitare), caz prezentat în raportul elaborat în cadrul proiectului "Incluziunea activă a tinerilor cu handicap sau cu probleme de sănătate" (De Vos, 2011), puse în aplicare de Centrul de Cercetare a Muncii (lider), EPR și TNO. Proiect finanțat de EUROFUND - Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă.

### **Parteneriate**

Se colaborează cu managerii de caz din social, cu școlile de educație specială, centrele de sănătate mintală și angajatorii.

### **Resurse**

În proiectul Vangrail lucrează tutori/maiștri, formatori vocaționali, terapeuți, pedagogi, pedagogi de recuperare, lucrători administrativi, etc.

### **Rezultate**

Între septembrie 2005 și februarie 2010, 119 clienți au participat la unul sau două din programe, iar 34 % dintre ei au fost angajați rapid, până în ianuarie 2010. Deoarece la acea dată 36% dintre ei frecventau programul, rata de plasare pe piața de muncă este de 71%

## **PRINCIPII FUNDAMENTALE**

Acest exemplu evidențiază rolul pe care **formarea în context real de muncă** îl are în dezvoltarea competențelor și în tranziția către o viață profesională activă. **Plasarea pe piața muncii**, găsirea unui loc de muncă necesită însă timp. Acest model favorizează **dezvoltarea competențelor de bază**, deci formarea are un rol determinant în incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități și în **creșterea calității vieții** acestora. Pentru asigurarea unui **acces echitabil** la programe de formare, trebuie stabilite **trasee flexibile și individualizate**; este evident că cele două programe pot fi utilizate în mod independent sau complementar.



## CAZ 2: NOI ȘANSE PENTRU TOȚI – Din experiența APCC – - Asociația de Paralizie Cerebrală din Coimbra<sup>3</sup>

“New Opportunities Centre” (CNO) recunoaște, validează și certifică competențele dobândite în contexte formale, informale și non-formale, contribuind astfel la calificarea persoanelor. Practicile APCC sunt remarcabile deoarece contribuie la integrarea persoanelor cu și fără dizabilități, fiind specializat în oferirea de sprijin și altor centre, atunci când trebuie găsite soluții pentru persoanele cu dizabilități. Este un serviciu local, individualizat, bine articulat în comunitate. De la înființarea sa a asigurat servicii la 241 persoane cu dizabilități, dintre care 81 au fost certificate la nivelul academic de bază și secundar. Clienții consideră că CNO a contribuit în mod semnificativ la dezvoltarea lor personală și profesională.

Localizat în centrul Portugaliei, APCC este un CNO specializat în domeniul dizabilității, în particular în paralizia cerebrală. În plus față de oferirea de servicii populației cu și fără dizabilități, APCC oferă sprijin tehnic și altor CNO-uri care nu sunt specializate în domeniul dizabilității<sup>4</sup>. Acest proces dinamic a început în 2007. APCC a contribuit și la dezvoltarea unui ghid metodologic pentru specialiștii din rețeaua CNO, la îmbunătățirea referențialului național și la facilitarea procesului de recunoaștere, validare și certificare a competențelor (RVCC) ale persoanelor cu dizabilități.

### Scopuri și obiective

- Asigurarea dreptului la certificare, în mod formal la nivel național, a competențelor dobândite prin formare profesională, în prezent sau trecut, de către persoanele cu dizabilități.
- Asigurarea dreptului persoanelor cu dizabilități la RVCC, la fel ca ceilalți cetățeni.
- Recunoașterea, validarea și certificarea competențelor dobândite în context formal, non-formal și informal.
- Creșterea gradului de conștientizare a populației față de importanța învățării de-a lungul întregii vieți.
- Mărirea gradului de angajabilitate prin creșterea nivelului de calificare, în special la nivelul de bază (gradul 4, 6 și 9) și nivelul secundar (gradul 12) cu certificare academică.

### Beneficiari

În timp ce rețeaua CNO deservește toată populația, APCC CNO, în relație cu RVCC, este destinată persoanelor care au împlinit 18 ani și care:

- Nu au terminat clasa a 4-a, a 6-a sau a 9-a și au nevoie de o certificare academică de bază;
- Nu au terminat 12 clase, dar au cel puțin 3 ani de experiență profesională demonstrabilă (doar pentru cei care au mai puțin de 23 de ani) și care au nevoie de o certificare academică de nivel secundar.

Acest tip de serviciu este important deoarece:

- Este singurul instrument național prin care se recunoasc și certifică competențele câștigate în cadrul unor experiențe de viață diferite, cu posibilitatea de completare prin cursuri a unor competențe care nu au putut fi dobândite în anumite contexte de viață (defavorabile). Datorită faptului că persoanele cu dizabilități au o istorie școlară marcată de insuccese, de lipsa unor accesibilități, șansa de recunoaștere a competențelor dobândite în context non-formal sau informal, are o mare importanță.

<sup>3</sup> Informații extrase și adaptate (cu permisiunea de EPR - Platforma Europeană pentru Reabilitare), caz prezentat în raportul elaborat în cadrul proiectului "Incluziunea activă a tinerilor cu handicap sau cu probleme de sănătate" (De Vos, 2011), puse în aplicare de Centrul de Cercetare a Muncii (lider), EPR și TNO. Proiect finanțat de EUROFUND.

<sup>4</sup> În prezent, Portugalia are 6 CNO specializate în diferite tipuri de handicap. Cu toate acestea, întreaga rețea de 453 CNO este destinată pentru a servi tuturor clienților, și, dacă este necesar, pot beneficia de sprijin din partea organizațiilor specializate, în special în scopul de a primi sprijin pentru recunoașterea competențelor.

- Este un instrument care sprijină incluziunea în comunitate a persoanelor cu dizabilități, adaptat situației lor speciale, promovând extinderea rețelei lor de contacte și spre persoane fără dizabilități.
- Deoarece se bazează pe metoda “bilanțului de competențe” (BC) și se referă la individ ca actor-cheie al acestui proces, promovează auto-cunoașterea și creșterea nivelului stimei de sine.
- Crește gradul de angajabilitate prin mărirea nivelului de calificare.

## Activități

Activități de bază desfășurate în CNO (5 etape).

### A. Primirea

Odată cu primirea și înregistrarea, se oferă informații suplimentare despre misiunea CNO, etapele care urmează să fie parcurse și coordonarea cu oferta educațională și de formare profesională.

### B. Diagnosticarea

Se analizează profilul individual în profunzime, clarificând nevoile, interesele și așteptările.

### C. Referirea

Persoanei i se prezintă cea mai bună ofertă educațională sau de formare, conform profilului și așteptărilor sale. Decizia este negociată cu echipa tehnică. Cazul poate trece prin procesul RVCC sau poate fi referit unui CNO extern, care are o ofertă educațională sau de formare, mai adaptată. În acest caz se întocmește un Plan Personal de Calificare (PPC), care se articulează cu obiectivul entității externe.

### D. RVCC –procesul de recunoaștere, validare și certificare a competențelor

RVCC se bazează pe o metodologie centrată pe modul în care o persoană analizează experiența personală și identificarea competențelor dobândite în context formal, non-formal și informal. Se elaborează un Portofoliu de Analiză a Învățării (PAÎ) care trebuie să corespundă cu Cadrul de Referință al Competențelor de Bază.

Acest proces are 3 axe:

#### - Recunoașterea

Individul își identifică competențele dobândite de-a lungul vieții folosind metodologia BC- “bilanțul de competențe”, iar informația se include în PAÎ. Pe măsură ce PAÎ se consolidează, echipa tehnică stabilește corelații între Referențial și Competențele de Bază. Dacă este necesar se organizează un curs suplimentar pentru dobândirea unor competențe lipsă. Domeniile legate de integrarea profesională și menționate în Cadrul de Referință al Competențelor de Bază sunt: spirit civic și angajabilitate (nivelul de bază), spirit cetățenesc și profesionalism (nivelul secundar). Competențele TIC au un impact pozitiv asupra potențialului de angajabilitate al persoanei.

- Validarea

Este o etapă în care persoana și echipa analizează și evaluează PAÎ. Se identifică competențele care pot fi validate și cele care pot fi dezvoltate prin RVCC sau formare. În acest caz se eliberează un Certificat de Validare a Competențelor și se întocmește un PPC (Plan Personal de Calificare).

- Certificarea

Dacă sunt întrunite toate condițiile, are loc o certificare de competențe în fața unui Juriu de Certificare format dintr-un expert RVCC, formatori și un evaluator extern.

*E. Monitorizarea Planului Personal de Dezvoltare(PPD)*

Pentru fiecare persoană certificată se elaborează un PPD, care promovează continuarea calificării de-a lungul întregii vieți. Când este cazul, sunt contactați angajatori sau entități care sprijină antreprenoriatul.

**Parteneriate**

Deoarece APCC oferă o mare varietate de servicii (ex., reabilitare funcțională, formare vocațională, sprijin la plasarea în muncă și monitorizare post-plasare), se cooperează intens între toate aceste servicii și CNO – în special în cazul formării vocaționale și al măsurilor de sprijin la locul de muncă - la 2 nivele:

- strategic, prin identificarea unor posibile sinergii între diferitele faze ale acestui proces complex;
- operațional, luând în considerare nevoile și potențialul fiecărui individ (în particular la conceperea și monitorizarea planurilor individuale).

Pornind de la principiul centrării pe client, fiecare persoană are un plan individual unic, care conține toate intervențiile prevăzute precum și echipa care se va implica.

Pentru că activitatea se desfășoară la nivel local partenerii sociali au un rol determinant în referirea clienților către CNO, dezvoltarea procesului de RVCC în cadrul altei entități (ex., companie, parohie), pregătirea și elaborarea PPC și a PDP.

Principalii parteneri sociali sunt: companiile care doresc să crească nivelul de calificare al angajaților și să le asigure formarea, în concordanță cu Codul de Muncă al Dizabilității- alți prestatori de servicii, servicii parohiale; consilii municipale; agenții de angajare; spitale.

La solicitare se oferă suport tehnic altor CNO.

**Input**

Echipa este formată din: 1 director; 1 coordonator; 1 tehnician specializat în diagnostic și referire; 3 tehnicieni RVCC; 5 formatori; 1 preot. Evaluatorul extern este ales din grupul național de experți. Echipa are ca pregătire academică, în general, din domeniul științelor socio-umane.

CNO este finanțat de POPH – Programul Operațional de Resurse Umane. Este coordonat la nivel național de către ANQ – Agenția Națională pentru Calificare ://www.en.anq.gov.pt/).

## Rezultate

De la creare, din septembrie 2011, APCC CNO a deservit 241 de persoane cu dizabilități, cu vârsta cuprinsă între 18 și 63 ani, din care 63% sunt bărbați. În termeni de dizabilitate beneficiarii au următoarele probleme: modificări la nivelul funcțiilor intelectuale (106); modificări ale altor funcții mintale (68); modificări ale funcțiilor neurologice, musculare și ale sistemului osos (46).

Competențele a 81 de persoane au fost certificate parțial sau în întregime. Aceste persoane au petrecut în medie în jur de 23 de ore în procesul de RVCC și 39 de ore în formare, ceea ce corespunde unui procent de 37% în primul caz și 63%, în ultimul.

Evidențierea gradului de satisfacție al clienților arată că:

- 94% din indivizi au apreciat ca foarte bună relația cu echipa;
- 68% au apreciat ca foarte bună contribuția la procesul de dezvoltare personală, iar 30% ca bun
- 58% au apreciat ca fiind foarte bună contribuția la procesul de dezvoltare profesională, iar 28% ca bun.

Relația bună cu companiile locale a determinat creșterea oportunităților de a organiza vizite de lucru, formare în context real de muncă, precum și integrarea profesională a clienților APCC.

## PRINCIPII FUNDAMENTALE

Sistemul portughez de RVCC se bazează pe principiul **design-ului universal**, combinat cu cel al **acomodării rezonabile**. Bazat pe un sistem incluziv, permite introducerea unor condiții care răspund nevoilor specifice ale persoanelor cu dizabilități. În toate centrele CNO se regăsesc aceste condiții (dacă este necesar se oferă sprijin specializat suplimentar). Promovarea suportului pentru **calificare profesională** se regăsește în crearea de către profesioniștii CNO specializați în dizabilitate, a unui ghid metodologic care vine în sprijinul profesioniștilor care oferă consiliere. La fel ca întreaga rețea APCC, CNO valorizează **învățarea de-a lungul vieții** și pentru aceasta încheie procesul dezvoltând planuri care să-i mobilizeze pe indivizi să continue să învețe. Valorizarea și **capitalizarea cunoștințelor deja dobândite**, indiferent de contextul în care au fost dobândite, este unul din factorii cheie.

## CAZ 3: EDUCAȚIE VOCAȚIONALĂ ȘI FORMARE LA CRPG

### – Centrul de Rehabilitare Profesională de la Gaia

Misiunea CRPG este să contribuie la "dezvoltarea autonomiei sociale și financiare a persoanelor cu dizabilități", tinzând către "o societate deschisă, incluzivă și decentă"<sup>5</sup>. Educația vocațională și formarea asigurate de către CRPG contribuie în mod semnificativ la aceasta, în strânsă legătură cu sprijinul oferit pentru angajare.

#### Scopuri și obiective

- Calificare pentru piața de muncă și angajare.
- Realizarea proiectelor de integrare profesională prin intermediul calificării.
- Dezvoltarea competențelor de învățare de-a lungul întregii vieți.
- Creșterea șanselor de participare la o viață activă profesională și personală
- Suport ca acestea să obțină performanțe la locul de muncă, determinând creșterea gradului de angajabilitate și a mecanismelor de integrare și reintegrare pe piața muncii de-a lungul vieții
- Îmbunătățirea performanțelor la locul de muncă și a capacității de a răspunde schimbărilor tehnologice și organizaționale.

#### Beneficiari

Persoane cu dizabilități care pentru a se califica au nevoie de anumite cunoștințe și competențe, care le vor permite să acceseze, să mențină și să desfășoare activități la locul de muncă, sau să se angajeze.

#### Activități

Serviciile complexe de educație vocațională și formare trebuie să contribuie la:

- Dezvoltarea competențelor care să mărească șansele de acces pe piața muncii – calificare inițială.
- Dezvoltarea competențelor necesare pentru a face față schimbărilor tehnologice și organizaționale. Actualizarea competențelor necesare în cazul introducerii de noi echipamente, tehnologii și alte moduri moderne de organizare.
- Dezvoltarea competențelor necesare în cazul inovațiilor organizaționale din sistemele de dezvoltare corporatistă – îmbunătățiri.
- Formarea vocațională este de 3 tipuri:
- Formare inițială – cursuri cu dublă certificare (academică și profesională), adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități fără loc de muncă sau în căutarea primului lor loc de muncă, având 16 ani sau mai mult și care nu au calificarea necesară. Cursurile facilitează dobândirea sau consolidarea competențelor - profesionale, personale, sociale și relaționale – promovând incluziunea socială și profesională.
- Formare continuă – cursuri adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități fără loc de muncă sau în căutarea primului lor loc de muncă, având 16 ani sau mai mult și care doresc să-și îmbunătățească nivelul de calificare/să-și actualizeze competențele (profesionale, personale, sociale și relaționale) pentru menținerea locului de muncă sau re-/integrarea pe piața muncii.
- Perfecționare vocațională – formare inițială sau continuă adaptată nevoilor persoanelor cu dizabilități, fără loc de muncă sau în căutarea primului lor job, având 16 ani sau mai mult, dizabilitatea fiind un efect al unei boli sau accident și care simt nevoia să-și reorganizeze traseul profe-

<sup>5</sup> Serviciile CRPG și modelul de intervenție pus la dispoziția clienților în domeniul reabilitării și integrării profesionale sunt explicate în cazul 2 sunt incluse în raportul "Reabilitarea și integrarea profesională a persoanelor cu handicap - principiile directoare pentru practica de referință și de analiză a 6 modele de bune practici în cadrul UE". Prin urmare, practicile arătate aici se concentrează pe educația și formarea profesională.

sional, să dobândească, consolideze sau să dezvolte competențe sau calificări – profesionale, personale, sociale și relaționale – diferite de cele pe care le au și care vor favoriza reintegrarea pe piața muncii sau menținerea locului de muncă.

Filiere posibile de organizare a cursurilor:

- Filiera bazată pe Catalogul Național al Calificărilor (CNQ) - trasee de formare care se bazează pe *curricula* de referință cuprinsă în CNQ, vizând cu precădere persoanele cu afectări neuromusculare, ale sistemului osos și de mobilitate și care au dificultăți de acces în mod regulat la formări.
- Filiera A – trasee de formare care utilizează *curricula* de referință cuprinsă în CNQ și componenta de formare pentru integrare, vizând cu precădere persoanele cu afectări neuromusculare, ale sistemului osos și de mobilitate și care au dificultăți de acces în mod regulat la formări.
- Filiera B – trasee de formare bazate pe *curricula* CNQ, vizând cu precădere persoanele cu afectări neuromusculare, ale sistemului osos și ale funcțiilor mintale și care au dificultăți de acces în mod regulat la formări.
- Filiera C – trasee individualizate bazate pe o *curriculă* individualizată dezvoltată de CRPG (nu este inclusă în CNQ), și care se adresează persoanelor cu afectări ale funcțiilor mintale, dizabilități multiple și alte limitări care-i împiedică să participe la cursuri organizate după modelele anterioare.

În formările organizate de către CRPG se regăsesc toate aceste filiere, după cum urmează:

Tabelul 4: TRASEE DE PREGĂTIRE VOCAȚIONALĂ ȘI FORMARE PROFESIONALĂ UTILIZATE DE CRPG

Traseul bazat pe CNQ	- Tehnician Multimedia (calificare de nivel 4) - Tehnician de design grafic (calificare de nivel 4)
Filiera A	- Asistent administrativ (calificare de nivel 2) - Operator CAD (calificare de nivel 2)
Filiera B	- Operator pentru grădinarit (calificare de nivel 2) - Menajeră/Housekeeping (calificare de nivel 2) - Finisare mobilă și operator mobilă (calificare de nivel 2)
Filiera C	- Consiliere vocațională - Reabilitare vocațională pentru civism activ - Formare pentru o viață activă și integrare profesională

Procesul de implementare are 3 faze, rezultând un model activ, realizat de CRPG și în cadrul căruia managementul de caz constituie un pilon de bază:

1. Evaluarea nevoilor, așteptărilor și a potențialului
2. Definirea planului individual
3. Implementarea, monitorizarea și evaluarea planului individual

În cazul clienților care au nevoie de educație vocațională și formare (identificată împreună cu ei sau cu cei apropiați/persoanele semnificative pentru ei, când este cazul), planul individual va cuprinde obiective pentru dezvoltarea competențelor vocaționale (și școlare, dacă este cazul). Pentru atingerea acestor obiective se întocmește un plan vocațional personal. Pentru aceasta se evaluează tehnic cunoștințele și competențele curente ale persoanei cu setul de cerințe cuprinse în *curriculum*. Clientul este evaluat și pe dimensiunea auto-determinare, stabilindu-se obiectivele intervenției de pe acest palier. La pregătirea planului se utilizează metodologia "bilanțului de competențe" BC, utilizată pentru determinarea achizițiilor dobândite în mediu informal și non-formal.

Planul de dezvoltare are următoarele rezultate:

- Identificarea și sistematizarea/ordonarea unui set de unități tehnice/tehnologice de formare, formare de bază și unități practice, în contexte de muncă
- Stabilirea unui contract de angajare personală împreună cu clientul, realizat cu participarea acestuia și asumarea responsabilității acestuia în ceea ce privește formarea.

Următorul pas este implementarea planului personal de calificare, element cheie în punerea în practică a planului individual și care își propune:

- Implementarea scopurilor și obiectivelor definite în planul personal de calificare pentru a realiza atingerea nivelului de calificare propus.
- Realizarea formării tehnice/tehnologice a formării de bază și formării cu caracter practic în context de muncă, prin participarea și implicarea activă a clientului în toate etapele, într-un parteneriat bine gândit și cu responsabilități comune.
- Monitorizarea și evaluarea progreselor și dificultăților întâmpinate de client și aplicarea unor/măsuri strategii de atingere a obiectivelor propuse.
- Stimularea angajabilității, dezvoltând competențe transversale și tehnice/tehnologice, pentru a mări capacitatea persoanelor cu dizabilități de a se implica activ în contexte profesionale.

Formarea cuprinde următoarele domenii:

- Formare tehnică/ tehnologică – set de activități/conținuturi de formare ca parte a curriculei pentru a-i abilita pe cursanți cu cunoștințe tehnice/tehnologice necesare pentru înțelegerea și realizarea activităților practice din cadrul unei profesii anume sau a unei activități profesionale determinate. În acest context, unitățile de formare sunt specifice fiecărui model de formare vocațional.
- Formare de bază – componenta interdisciplinară, transversală concepută pentru dobândirea unor competențe personale, sociale, profesionale și școlare, în scopul (re)insertiei în domeniul profesional și pentru acomodarea în diferite contexte de muncă, îmbunătățind astfel nivelul de calitate a vieții clientului. În funcție de nivelul de educație dorit va fi urmărită dezvoltarea următoarelor

competențe cheie:

- Nivelul de bază: spirit civic și angajabilitate; limbaj și comunicare; competențe logico-matematice, tehnologii de informare și comunicare (TIC);
- Nivel secundar: societate, tehnologie și știință; cultură, limbaj și comunicare; atitudine civică și profesionalism.
- Formarea pentru integrare (aplicabilă traseului A, B și C) – dezvoltarea competențelor personale, comportamentale și organizaționale de bază; fundamentate pe Cadrul de Referință al Formării pentru Integrare, diseminat de către Agenția Națională pentru Calificare, și care cuprinde următoarele Unități de Formare pe Termen Scurt (UFCD): Portofoliu, "Bilanțul de competențe"/Planul Individual de Formare; Șanse Egale; Căutare Activă a unui loc de muncă; Codul Muncii, Competențe antreprenoriale.
- Portofoliu de învățare bazat pe auto-analiză personală (aplicabil traseului bazat pe CNQ) – care implică un proces de înțelegere, analiză a experienței dobândite, a cunoștințelor și competențelor câștigate în contextul de formare.
- Reabilitare funcțională – activități de reabilitare funcțională (ex., fizioterapie, intervenție psihologică) în funcție de nevoile clientului și potențialul său de dezvoltare, într-o viziune sistemică și holistică, de percepție a individului ca entitate biopsihosocială.
- Formare cu caracter practic în context de muncă – grupe de activități/ conținuturi de învățare care să-i abiliteze pe cursanți cu competențele practice necesare într-o profesie anumită sau într-o activitate profesională.

În această etapă se vor desfășura următoarele activități:

- Monitorizare și evaluare permanentă - analiza periodică a progresele și dificultăților întâmpinate de client.
- Monitorizarea formării în cadrul centrului – scurte ședințe cu clientul său persoane semnificative pentru el pentru stimularea procesului de reflecție personală cu privire la rezultatele obținute ca urmare a frecventării cursului și pentru a-l încuraja pe acesta să înțeleagă cerințele practicii realizate la locul de muncă. După selectarea locului unde va avea loc formarea, expertul tehnic va organiza o scurtă ședință cu clientul și/sau persoana semnificativă pentru acesta, pentru a-l determina pe acesta să discute despre itinerariul de formare, să-și identifice punctele forte și potențialul, aspectele care trebuie îmbunătățite, măsurile care trebuie adoptate. Adicional, luând în considerare specificitatea formării în context real de muncă, expertul în formare îl va încuraja pe client să parcurgă în totalitate provocările, solicitările și cerințele specifice legate de practica realizată în cadrul formării, încurajându-l să identifice strategii personale care-l pot ajuta să se adapteze mai bine într-un mediu organizațional.
- Monitorizarea formării la locul de muncă – evaluarea permanentă a rezultatelor obținute, conform obiectivelor planului, implicând permanent clientul/persoana semnificativă și organizația. Aspecte care trebuie analizate: ajustarea comportamentului la cultura și cerințele contextului; cunoștințe și competențe manifestate pe parcursul îndeplinirii sarcinilor profesionale; strategii personale/tehnice/tehnologice evidențiate în procesul de adaptare la solicitările mediului organizațional.



- Finalizarea formării și eliberarea certificatului – sistematizarea/organizarea cunoștințelor dobândite, verificarea modului în care sunt îndeplinite cerințele legale privind eliberarea certificatului. În cazul în care clientul nu demonstrează stăpânirea tuturor unităților de competență necesare pentru calificare/certificare deplină, i se va acorda o certificare parțială care poate fi apoi completată cu învățare în mediu formal, informal sau non-formal.

Procesul va fi urmat de o monitorizare permanentă. În această fază este importantă implicarea clientului după terminarea formării. În cazul în care clientul urmează să primească un loc de muncă în cadrul companiei unde a avut loc pregătirea practică, atunci se va organiza monitorizarea post-plasare ( 3 evaluări), atât a clientului, cât și a angajatorului, pentru a stabili ce mai rămâne de făcut, în așa fel încât clientul să poată să obțină/mențină locul de muncă. În cazul în care clientul nu este integrat în cadrul companiei, va fi referit unui serviciu de sprijin pentru plasarea la un loc de muncă, la CRPG sau în cadrul comunității, situație în care va interveni managerul de caz.

### **Parteneriate**

Partenerii importanți sunt:

- Companiile:
    - Asigurarea/Primirea de vizite de studii clienților CRPG
    - Primirea clienților în contexte reale de muncă
    - Schimb de experiență privind cele mai importante practici, competențe, instrumente utilizate pentru îmbunătățirea serviciilor, oferite de CRPG
    - Evaluarea competențelor clienților și a calității suportului tehnic oferit de CRPG
  - Companii naționale și internaționale:
    - Schimburi/stagii efectuate de clienți/cursanți
    - Participare în comun la activități inovante
  - Organizații și resurse comunitare (servicii de transport, magazine, servicii publice, etc.):
    - Disponibilitatea mediului/spațiilor și a profesioniștilor pentru susținerea dezvoltării autonomiei personale a clienților în viața de zi cu zi
    - Primirea în vizite de studiu a clienților
    - Implicare în activități de creștere a gradului de conștientizare a comunității cu privire la problematica dizabilității
    - Instituții academice de educație și organizații cu rol în cercetare
    - Implicare în activități inovative
  - Școli, centre de formare, agenții de angajare
    - Semnalarea și referirea clienților
- Solicitarea opiniei CRPG cu privire la modul cum pot fi sprijinite persoanele cu dizabilități, în activitățile desfășurate de aceștia în mediu obișnuit.

### Inputuri

În implementarea serviciilor mai sus menționate, în afară de manageri și profesioniști de support mai lucrează: 4 manageri de caz; 8 profesioniști în reabilitare profesională (ex. psihologi, terapeut ocupațional, psihiatru și 1 fizioterapeut); 13 tehnicieni de referire și calificare; 3 experți tehnici în angajare; 24 formatori; 1 cunoscător al limbajului portughez al semnelor.

### Rezultate

În 2011 s-au derulat 19 formări cu un total de 246 de participanți. S-a prestat un număr total de 198,282 ore de formare și 4,824 de sesiuni de reabilitare funcțională. Au fost stabilite 95 de parteneriate cu angajatorii, iar rata de integrare socioprofesională a fost de 53%.

La sfârșitul perioadei de reabilitare clienții au exprimat o rată a gradului de satisfacție de 81%. Calitatea serviciilor asigurate a crescut cu 73%. Rata impactului intervențiilor în ceea ce privește îmbunătățirea calității vieții clienților a fost de 65%.

## PRINCIPII FUNDAMENTALE

Datorită diversității clienților și pentru a răspunde nevoilor diferite ale clienților CRPG asigură **intervenții holistice și cuprinzătoare**. Educația vocațională și itinerariile de formare cuprind conținuturi care sprijină dezvoltarea competențelor personale, sociale academice și profesionale, și care promovează **îmbunătățirea calității vieții** persoanelor cu dizabilități. Clienții sunt orientați să obțină o dublă certificare, academică și vocațională. Prin management de caz se asigură **individualizarea rutelor și centrarea pe client**, modalități care-i ajută pe clienți să-și definească opțiunile și să le internalizeze, ca parte esențială și plină de sens a experienței proprii de viață. **Integrarea în viața profesională** este susținută de competențele de angajabilitate dobândite, de activitatea practică la locul de muncă și sprijinul oferit la plasare, ultimul petrecându-se în perioada de după formare.

## CAZ 4: ȘCOALA DE PRODUCȚIE SILTA (Bridge)<sup>6</sup>

Școala de producție Silta este o unitate de formare și educație prin muncă organizată de către Siltavalmen-nus yhdistys (Bridge-coaching association) în cooperare cu Colegiul vocațional din Luovi (Finlanda). Creată în 1995, școala este finanțată de către Comitetul Național Finlandez pentru Educație.

### Scopuri și obiective

Obiectivele școlii de producție sunt:

Promovarea angajării pe piața muncii.

Asigurarea educației vocaționale alternative și a formării pentru persoane cu dificultăți de integrare în școală sau de acomodare la cerințele mediului școlar.

Sprijin pentru conceperea și implementarea itinerariilor individuale care să conducă spre piața de muncă. Îndepărtarea barierelor care se opun învățării sau dezvoltării de competențe profesionale.

### Beneficiari

Clienți cu nevoi speciale (ex., persoane cu probleme de sănătate mintală, modificări ale funcțiilor intelectuale), cu o istorie marcată de absenteism și abandon școlar.

Piața de muncă.

### Activități

Școala de producție desfășoară activități alternative de educație vocațională și formare pentru persoane cu o istorie marcată de absenteism și abandon școlar, diferite probleme școlare.

Înainte de intrarea la școala de producție clienții au un loc de muncă "de încercare", beneficiază de educație vocațională și de formare "de încercare", sau alte stagii echivalente de experimentare. Strategia este utilizată pentru cunoașterea momentului în care clientul este pregătit să-și înceapă studiile.

Formarea se desfășoară după metoda "învăță făcând", în companii care aparțin școlii: Bridge (Silta) – servicii de construcție, Bridge – restaurant pentru servirea mesei de prânz, Bridge - garaj. Fiecare client are un plan individual în cadrul căruia se urmărește realizarea unei evaluări inițiale, formarea, orientarea vocațională și conceperea unor planuri de viitor, precum și o evaluare a serviciilor solicitate. Planul se bazează pe nevoile de dezvoltare, obiectivele și punctele forte ale clientului. Obiectivul formării este de reducere a barierelor care stau în calea învățării și deci a dezvoltării de competențe, urmărind angajarea clientului pe piața deschisă a muncii.

Acest tutorat este individualizat și particularizat conform nevoilor clienților. Se urmărește dezvoltarea competențelor profesionale și a capacității funcționale. Pe măsură ce clienții se implică în activitățile productive, primesc îndrumări cu privire la activitatea prestată și la progresul înregistrat de fiecare (în funcție de obiectivele definite anterior). Activitățile sunt realizate de către clienți în totalitate, de la început și până la sfârșit. Îndrumările sunt constructive, continue și-i ajută pe clienți să-și cunoască potențialul și nevoile de dezvoltare. Prin tutorat, clienții învătă regulile și cum funcționează grupurile de muncă.

<sup>6</sup> Informații extrase și adaptate (cu permisiunea de EPR - Platforma Europeană pentru Reabilitare), caz prezentat în raportul elaborat în cadrul proiectului "Incluziunea activă a tinerilor cu handicap sau cu probleme de sănătate" (Lamsa, 2012), puse în aplicare de Centrul de Cercetare a Muncii (lider), EPR și TNO. Proiect finanțat de EUROFUND - Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă.

### Parteneriate

Parteneriatul se stabilește în principal cu serviciile sociale, cu alte organizații care furnizează educație vocațională și formare, cu companii care primesc elevi în locuri de muncă din afara școlii.

### Input

Implementarea acestui program presupune o echipă formată din profesioniști cu expertiză în educația persoanelor cu nevoi speciale, formatori, tutori, mediatori pentru integrare pe piața muncii.

### Rezultate

- 17 clienți (28%) și-au găsit un loc de muncă, cu sau fără ruta de formare;
- 13 clienți (22%) și-au continuat educația sau ruta de formare în alte locuri/organizații;
- 12 clienți (20%) au avut nevoie de alte măsuri, inclusiv reabilitare.

## PRINCIPII FUNDAMENTALE

Școala Silta urmărește **integrarea profesională** a clienților, prin formarea și dezvoltarea competențelor la locul de muncă. Școala își propune itinerarii **flexibile, adaptate și individualizate** bazate pe evaluarea punctelor forte ale clienților și proiecte de viață. Clienții sunt **sprijiniți în mod individual** de către profesioniști care se implică în procesul de dezvoltare al acestora. Formarea are loc în ateliere care aparțin școlii sau în companii din comunitate, ceea ce facilitează **intervenția în contexte diverse** și integrarea profesională, în primul rând datorită **legăturii/articulării strânse cu piața muncii**.

## BIBLIOGRAFIE

Arocena, J. (1986). Le développement par l'initiative locale. Le cas français. Paris : L'Harmattan.

Beyer, S.; Hedeboew, G. & Samoy, E. (2004). Projecto LABOr: Reflexões sobre Boas Práticas no Domínio da Formação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiência Mental.

URL: [http://www.fenacerci.pt/novo/public/produtos/labor/labor\\_manual.pdf](http://www.fenacerci.pt/novo/public/produtos/labor/labor_manual.pdf)

Beyer, S.; Hedeboew, G.; Morgan, C.; Regenmortel, T. & Samoy, E. (2002). Inter-Național Reflections - An Interim Report on Effective Approaches to Vocational Training and Employment for People with Learning Disabilities from the LABOr Project.

URL: <http://www.employmentforall.eu/LinkClick.aspx?fileticket=Zd77%2BYto0s8%3D&tabid=4122>

Boote, J. (2005). Young VET Learners with Disabilities: Acquiring 'Learning Skills' for Life and Work. AVETRA Conference, Brisbane, April

Buys, N.; Tilbury, C.; Creed, P. & Crawford, M. (2011). Working with youth in-care: implications for vocational rehabilitation practice. *Disability and Rehabilitation*, 33(13-14): 1125-1135

CEDEFOP (2010). Quality assurance in the social care sector - the role of training. Luxembourg: Publications Office of the European Union

CEDEFOP (2009). Accreditation and quality assurance in vocational education and training - Selected European approaches. Luxembourg: Publication Office.

URL: [http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Informa%C7%A7ion\\_resources/Bookshop/568/4089\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Informa%C7%A7ion_resources/Bookshop/568/4089_en.pdf)

CEDEFOP (2008). Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms: multilingual glossary. Luxembourg: Publication Office.

URL: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf)

CRPG - Centro de Reabilita%C7%A7ao Profissional de Gaia (in press). Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Na%C7%A7ional Report - Portugal.

CRPG - Centro de Reabilita%C7%A7ao Profissional de Gaia (2007). Requisitos para a acessibilidade a pessoas com limita%C7%A7oes da actividade e restri%C7%A7oes na participa%C7%A7ao decorrentes de altera%C7%A7oes das estruturas e fun%C7%A7oes f%isico-funcionais e da exist%ancia de barreiras no ambiente.

CRPG - Centro de Reabilita%C7%A7ao Profissional de Gaia (2005). Organiza%C7%A7ao da Forma%C7%A7ao e Certifica%C7%A7ao de Compet%encias: Desafios e Contributos para o Modelo de Interven%C7%A7ao.

De Vos, E. (2011). Active inclusion of young people with disabilities or health problems: Na%C7%A7ional Report - The Netherlands. URL:

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/354/en/1/EF11354EN.pdf>

ECOTEC (2009). Study on the situation of women with disabilities in light of the UN Convention for the Rights of Persons with Disabilities (VC/2007/317) - A Final Report for the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission.

URL: <http://ec.europa.eu/>

EPR - European Platform for Rehabilitation (2002). Participation of Women in Vocational Rehabilitation Programmes - A comparative Research.

URL: [http://www.ispesl.it/dsl/dsl\\_repository/Sch36PDF08Marzo06/Sch36Women\\_finale.pdf](http://www.ispesl.it/dsl/dsl_repository/Sch36PDF08Marzo06/Sch36Women_finale.pdf)

Freyhoff, G. (2008). The Specific Risks of Discrimination Against Persons in Situation of Major Dependence or with Complex Needs - Report of a European Study. Volume 1: Policy Recommendations. European Commission, Inclusion Europe.

URL: <http://www.inclusion-europe.org/publications.htm>

Greeve, B. (2009). The labour market situation of disabled people in European countries and implementation of employment policies: a summary of evidence from country reports and research studies. ANED - Academic Network of European Disability experts.

Imagin%ario, L. (1999). A educa%C7%A7ao / forma%C7%A7ao inicial dos jovens face %a evolu%C7%A7ao do trabalho, do emprego e das prof%issoes.

Imagário, L. (1998). A valorização da formação profissional inicial através da alternância. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade (Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional; Comissão Interministerial para o Emprego).

International Labour Office (2007). Strategies for skills acquisition and work for people with disabilities - A report submitted to the International Labour Organization. Geneva: ILO.

Lamsa, A.L. (2012). Active inclusion of young people with disabilities or health problems: National Report - Finland. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/353/en/1/EF11353EN.pdf>

Lindsay, S.; Adams, T.; McDougall, C; Sanford, R. (2012). Skill development in an employment-training program for adolescents with disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 34(3): 228-237.

Mota, A. & Sousa, J. (2006). A Aprendizagem ao Longo de Toda a Vida como um contínuo balancear de competências". In VIII Congresso Internacional de Formação da Galiza/Norte de Portugal - Os desafios das novas oportunidades de aprendizagem ao longo da vida: orientar, qualificar e certificar, Porto, Outubro.

OCDE (2003). Disability programmes in need of reform. Policy Brief. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/5/10/2496616.pdf>

Pedroso, P. (2008). A ideia de alternância e as reformas da formação e do ensino profissional em Portugal (1975-2008). Relatório de pesquisa elaborado no quadro do protocolo celebrado entre o Gabinete de Estudos e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e o Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa

Polidano, C. & Mavromaras, K. (2010). The role of vocational education and training in the labour market outcomes of people with disabilities. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research. URL: <http://www.ncver.edu.au/publications/2215.html>

Santos-Silva, A. (1990). Educação de Adultos - Educação para o Desenvolvimento. Rio Tinto: Edições ASA.

Sasaki, R. (2009). Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, Ano XII, mar./abr.:10-16.

The State of Queensland - Department of Education and Training (2010). Reasonable Adjustment in teaching, learning and assessment for learners with a disability - A Guide for VET Practitioners. URL: <http://www.adcet.edu.au/StoredFile.aspx?id=2537&fn=reasonable-adjustment-for-web.pdf>

Tines, J. & Buzducea, D. (2009). Transitions toward an Inclusive Future: Community-Based Vocational Skills Development and Employment Options for Vulnerable Populations in Europe & Eurasia. URL: [http://www.usaid.gov/locations/europe\\_eurasia/dem\\_gov/docs/persons\\_with\\_disabilities\\_in\\_ee.pdf](http://www.usaid.gov/locations/europe_eurasia/dem_gov/docs/persons_with_disabilities_in_ee.pdf)

Winn, S. & Hay, I. (2009). Transition from school for youths with a disability: issues and challenges, *Disability & Society*, 24:1, 103-115.