



Leonardo da Vinci



Metodologie pentru evaluarea continuă a persoanelor cu dizabilități intelectuale

- Metodologie armonizată -

**PROIECT PILOT „ECO-TRAINING” Nr. RO/03/B/F/PP175022 - finanțat cu ajutorul
Comunității Europene**



*Conținutul proiectului nu reflectă în mod necesar poziția Comunității Europene sau a
Centrului Național și nu angajează responsabilitatea acestora sub nici un aspect.*

Iulie 2006

Autori:

Țară	Nume	Instituție
România	Vasilica Ciuca (coordonator) Daniela Pasnicu Liliana Grecu	Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale
	Gheorghe Badea	Fundația „Prof.Constantin Popovici”
	Vlad Sirian Claudia Dinescu Steriana Iordache	Școala Specială Nr.4
Spania	Jaione Santos Irene Galarza	“XXI INVESLAN”
Marea Britanie	Kevin Osmond	Fundația pentru Inițiative Europene
Republica Cehă	Pavel Cihak Katerina Hrda	“VUSTE ENVIS”

Nota: În general, în conținutul lucrării a fost utilizată terminologia impusă la nivel european și anume “dizabilitate intelectuală”. Totuși, s-a folosit și terminologia de “handicap mintal”, în scopul citării exacte a unor acte legislative din cele patru țări, în special în cazul României și Republicii Ceha care folosesc această terminologie în majoritatea actelor normative.

Cuprins

MULȚUMIRI	4
PREFAȚĂ	5
INTRODUCERE	7
1. PREZENTAREA GENERALĂ A SITUAȚIEI PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ÎN CELE PATRU ȚĂRI	8
1.1. Statistici pentru persoanele cu dizabilități.....	8
1.2. Cadrul legal și instituțional.....	12
A. Cadrul legal	12
B. Organizații și instituții care se adresează persoanelor cu dizabilități.....	20
C. Analiza metodelor de evaluare a persoanelor cu dizabilități folosite în prezent.....	27
2. STUDIU DE PIAȚĂ PENTRU IDENTIFICAREA CELOR MAI CERUTE MESERII PE PIAȚA MUNCII	33
2.1. Metodologia de cercetare	33
2.1.1. Scop și obiective.....	33
2.1.2. Metoda de cercetare.....	33
2.1.3. Etape metodologice.....	
2.2. Rezultatele studiului de piață	35
2.2.1. Rezultatele studiului de piață – România.....	35
2.2.2. Rezultatele studiului de piață – Marea Britanie	35
2.2.3. Rezultatele studiului de piață – Spania	36
2.2.4. Rezultatele studiului de piață – Republica Cehă	36
3. METODOLOGIA DE EVALUARE CONTINUĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI	37
3.1. Scop și obiective	37
3.2. Grup țintă de utilizatori.....	38
3.3. Metode de evaluare	39
3.4. Etape ale evaluării.....	39
3.5. Fazele evaluării.....	39
3.6. Programe de intervenție prin intermediul evaluării continue.....	43
3.7. Concluzii și recomandări	44
4. GLOSAR	46

ANEXE:

Anexa 1 - Setul de instrumente de expertizare și evaluare în vederea orientării școlare în învățământul special conform H. 218/7 Martie 2002.....47

Anexa 2 - Identificarea capacităților (competențelor) necesare pentru practicarea acestor profesii.....50

MULȚUMIRI

Am dori să mulțumim tuturor specialiștilor români implicați în derularea acestui proiect, și anume:

Nume	Instituție
Craciunoiu Tudorel Stefan Aura Napau Sîrbu Gheorghe	Fundația Prof."CONSTANTIN POPOVICI"
Ioan Piturescu Domnica Cotet	ICTCM-CITAf
Mihaela Tripcovici Mihaela Seracin	Institutul Național de Cercetare și Dezvoltare pentru Protecția Muncii (INCDPM)
Niculina Preotescu	Școala Specială Nr.4
Igorov Elisabeta Alecua Elena	SCM "Drum Nou"

De asemenea, am dori să mulțumim următoarelor organizații pentru sprijinul acordat la realizarea acestui proiect: Autoritatea Națională pentru Protecția Persoanelor cu Handicap (Ro), Ministerul Educației și Cercetării (Ro), Ministerul Muncii Solidarității Sociale și Familiei (Ro), Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă (Ro),

PREFAȚĂ

Multe lucrări de specialitate¹ subliniază faptul că în întreaga Europă, persoanele cu dizabilități intelectuale încă se confruntă cu prejudecăți și bariere semnificative, care duc la nerespectarea drepturilor lor. Discriminarea împotriva persoanelor cu dizabilități intelectuale are rădăcini adânci și este foarte răspândită, stând în calea schimbărilor pozitive. Furnizarea unui acces real la educație și angajare pentru persoanele cu dizabilități intelectuale este cheia incluziunii sociale a acestora, și o modalitate de a le facilita munca și conviețuirea în cadrul comunității ca cetățeni cu drepturi egale.

De asemenea, s-a constatat că persoanele cu dizabilități intelectuale beneficiază de sprijin insuficient în tranziția lor de la sistemul educațional către o formă de angajare. În practică, puține persoane cu dizabilități intelectuale dobândesc abilitățile necesare care să le faciliteze accesul către piața muncii. Deși există acte legislative care prevăd anumite facilități pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, foarte puține sunt acelea care-și găsesc un loc de muncă în concordanță cu calificarea lor. De multe ori acestea sunt pregătite în niște meserii învechite care nu corespund nevoilor actuale ale pieței muncii.

Oportunitățile curriculare pentru persoanele cu dizabilități intelectuale pentru ca acestea să dobândească calificări profesionale căutate pe piața muncii sunt insuficiente, iar curriculele existente nu conțin suficiente elemente pentru sprijinirea persoanelor cu dizabilități în dobândirea unor abilități sociale, extrem de utile în tranziția de la educație la angajare pe piața muncii. Lipsei oportunităților cu privire la angajare a persoanelor cu dizabilități intelectuale i se adaugă absența serviciilor specializate, legislația descurajantă cu privire la angajare, slaba stimulare a angajatorilor și nu în ultimul rând șomajului destul de ridicat în majoritatea țărilor. În Anglia, spre exemplu, pregătirea în anumite meserii tradiționale a fost înlocuită cu instruirea în domeniul social și tehnologia computerului.

Cu scopul îmbunătățirii procesului de tranziție a persoanelor cu dizabilități intelectuale de la sistemul educațional către o formă de angajare a fost demarat în sept. 2004 proiectul pilot nr. **2003-RO/03/B/F/PP175022**, « **ECO-TRAINING** »: **INIȚIERE ȘI PREGĂTIRE VOCAȚIONALE DURABILE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI**, în cadrul Programului Leonardo da Vinci. În acest proiect au fost implicați următorii parteneri:

România – Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

- Fundația „Prof.Constantin Popovici”
- Institutul Național de Cercetare și Dezvoltare pentru Protecția Muncii
- Cooperativa „Drum Nou”
- Centrul Incubator pentru Tehnologie și Afaceri
- Școala Specială Nr. 4

Marea Britanie – Fundația pentru Inițiative Europene

Spania – XXI INVESLAN, S.L.

Republica Cehă – VUSTE ENVIS, spol. s r.o.

¹ Drepturile Persoanelor cu Dizabilități Intelectuale, elaborate de Institutul pentru o Societate Deschisă, Programul de Monitorizare și Sprijin UE și Inițiativa pentru Sănătate Mentală a Institutului pentru o Societate Deschisă; Raport de Monitorizare 2005.

Scopul și obiectivele proiectului sunt:

- a) crearea unui circuit complet al inițierii vocaționale, începând cu stadiul inițial și terminând cu îndrumarea oferită persoanelor cu dizabilități;
- b) corelarea pregătirii vocaționale pentru persoanele cu dizabilități cu cererile de resurse umane de pe piața muncii;
- c) asigurarea comunicării eficiente între instituțiile de pregătire profesională pentru persoanele cu dizabilități și persoanele cu dizabilități cu capacitate redusă de muncă;
- d) inițierea adaptării persoanelor cu dizabilități și a IMM-urilor la noul concept de dezvoltare durabilă;
- e) elaborarea unui sistem comun de învățământ și pregătire vocațională pentru persoanele cu dizabilități; asigurarea accesului nelimitat continuu al persoanelor cu dizabilități la acest sistem;
- f) crearea unui sistem de conexiuni între organizațiile de pregătire pe de o parte și organizațiile guvernamentale și non-guvernamentale pe de alta, în scopul de a face publice acțiunile și a disemina rezultatele. Astfel, ne așteptăm să sensibilizăm oamenii de toate vârstele cu privire la problema persoanelor cu dizabilități;

Prezentul studiu, respectiv “The Methodology for Continuous Assessment of People with Disabilities Intelectuale – versiunea armonizată” (“Metodologia pentru Evaluarea Continuă a Persoanelor cu Dizabilități – versiune armonizată”) reprezintă unul din cele două produse finale prevăzute a fi obținute în cadrul proiectului, alături de “Sistemul de Pregătire Vocațională pentru Persoanele cu Dizabilități”, ambele disponibile pe www.proiect-leonardo.ro.

În cadrul celui de-al doilea produs urmează să se prezinte câteva elemente curriculare și de metodică specifice celor mai cerute calificări pe piața muncii rezultate din cercetarea de piață efectuată în fiecare țară parteneră.

Ambele produse ale proiectului se finalizează cu câteva concluzii și recomandări menite să ajute factori de decizie, școlile speciale și ONG-urile din domeniul dizabilității să ia cele mai bune decizii din domeniu.

INTRODUCERE

Prezenta metodologie pentru evaluarea continuă a persoanelor cu dizabilități a fost elaborată prin armonizarea metodologiilor de evaluare a capacității de muncă a persoanelor cu dizabilități intelectuale, elaborate în patru țări, și anume: România, Marea Britanie, Spania și Republica Cehă – parteneri în proiectul pilot **no. 2003-RO/03/B/F/PP175022, « ECO-TRAINING »: INITIERE ȘI PREGĂTIRE VOCAȚIONALĂ PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI.**

Obiectivele metodologiei pentru evaluarea continuă a persoanelor cu dizabilități și capacitate redusă de muncă, ce reprezintă unul dintre cele două rezultate finale ale acestui proiect, sunt:

- a) Selectarea persoanelor cu dizabilități care pot practica meserii cerute pe piața muncii;
- b) Asigurarea compatibilității între subiecți, ocupații și pregătirea profesională;
- c) Adaptarea pregătirii vocaționale la dinamica pieței muncii.

Grupul țintă vizat de cercetătorii din cadrul acestui proiect este alcătuit din **persoane cu dizabilități intelectuale ușoare sau moderate din școli profesionale speciale sau din școli obișnuite** care intenționează să se califice sau să se recalifice pentru un loc de muncă. Tipul dizabilității a fost stabilit în cadrul parteneriatului după analiza datelor statistice furnizate de fiecare țară, din care a rezultat că persoanele cu dizabilitate intelectuală au o pondere semnificativă în cadrul persoanelor cu dizabilități și se confruntă cu dificultăți în căutarea unui loc de muncă.

Structura metodologiei

Metodologia este structurată în trei părți principale:

- **o prezentare generală a situației persoanelor cu dizabilități**, incluzând statistici și prezentări generale ale cadrului legal și instituțional din fiecare țară parteneră;
- **un studiu al pieței muncii**, pentru a identifica cele mai cerute meserii pe piața muncii în fiecare țară, precum și abilitățile și competențele necesare pentru a le practica;
- **metodologia pentru evaluarea continuă**, care vizează îndrumarea persoanelor cu dizabilități către meseriile cerute pe piața muncii, ținând cont de capacitățile lor pe de o parte, și de cerințele și riscurile meseriei pe de altă parte.

Elementul de noutate al actualei metodologii de evaluare este că aceasta are la bază o cercetare de piață cu scopul de a asigura o mai mare compatibilitate între persoanele cu dizabilități, oferta educațională și cererea de pe piața muncii. Evaluarea este o parte a procesului educațional deoarece ea stă la baza curriculei și metodelor educaționale.

Rolul acestei metodologii este de a evalua capacitățile persoanelor cu dizabilități în vederea orientării profesionale ținând cont atât de abilitățile și aspirațiile individului cât și de calificările cerute pe piața muncii. În prezent, de cele mai multe ori, deciziile privind calificarea și cele referitoare la numărul elevilor pregătiți într-o anumită calificare nu se bazează pe un studiu de piață, ci pe experiența anterioară, baza materială existentă din școlile profesionale (dotarea atelierelor școlii) și domeniu de competență al profesorilor din școlile profesionale.

1. PREZENTAREA GENERALĂ A SITUAȚIEI PERSOANELOR CU DISABILITĂȚI ÎN CELE PATRU ȚĂRI PARTENERE

1.1. Statistici pentru persoanele cu dizabilități

Din statisticile caracteristice celor patru țări prezentate în **caseta 1**, se poate constata că nu există date statistice complete, centralizate la nivel național, privind persoanele cu dizabilități. Datele prezentate de România, Republica Cehă sunt orientative, necentralizate, furnizate de anumite instituții: Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități (Ro), respectiv Guvernul Republicii Cehe. De asemenea, lipsesc datele referitoare la ocuparea persoanelor cu dizabilități (România și Spania) și sunt incomplete în ceea ce privește educația.

Remarci desprinse din datele prezentate în caseta 1:

- procentul persoanelor cu dizabilități mintale în total persoane cu dizabilități este semnificativ stând la baza selectării grupului țintă al acestui studiu (21,37% în cazul României, 14,8% în cazul Spaniei, etc.)
- ponderea foarte redusă a persoanelor cu dizabilități ocupate în totalul persoanelor ocupate;
- ponderea foarte ridicată a persoanelor cu dizabilități înactive economic în total persoane inactive din punct de vedere economic;
- ponderea mare a persoanelor cu dizabilități care nu au calificări educaționale comparativ cu ponderea persoanelor care nu au calificări educaționale din populația ocupată; ponderea scăzută a persoanelor cu dizabilități care au absolvit liceul;
- procentul scăzut al persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă care au un loc de muncă comparativ cu procentul persoanele normale în vârstă de muncă care au un loc de muncă;
- persoanele cu dizabilități sunt angajate în general în locuri de muncă mai prost plătite comparativ cu persoanele fără dizabilități;

Caseta 1

Statistici orientative privind persoanele cu dizabilități

1. Statistici din României

a) Numărul persoanelor cu dizabilități:

- 414.138 persoane cu dizabilități (reprezentând aproximativ 2% din populația totală a României);
- numărul persoanelor cu dizabilități mintale este 88.497 (respectiv 21.37% din totalul persoanelor cu dizabilități). 82.761 (aprox. 94%) dintre acestea sunt neinstituționalizate, iar restul sunt instituționalizate.

Sursa: Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, 30 iunie 2004

b) Numărul de copii cu dizabilități înscriși în anul școlar 2003-2004

- numărul total al copiilor cu dizabilități este **56.104**, reprezentând aproximativ 13.5% din populația cu dizabilități;

- numărul copiilor cu dizabilități mintale este 22.732 (aproximativ 55% din totalul copiilor cu dizabilități);
- 26.000 înscriși în școli speciale și 15.000 în școli obișnuite;

Sursa: Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, 30 iunie 2004

c) Numărul de persoane instituționalizate/neinstituționalizate –

- neinstituționalizate: 394.100, din care 55.558 copii și 338.542 adulți;
- instituționalizate: 20.038 din care 546 copii și 19,492 adulți;

Sursa: Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, 30 iunie 2004

d) Sistemul de învățământ special este compus din:

- 209 școli speciale, din care 175 sunt pentru deficiențe mintale, 27 sunt școli vocaționale de arte și meserii și 7 sunt pentru alte deficiențe.

Sursa: Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități, 30 iunie 2004

e) Numărul de persoane cu dizabilități ocupate și numărul de persoane cu dizabilități șomere – nu este disponibil

Referitor la inserția în muncă a persoanelor cu dizabilități, în 2004, au fost înregistrate 4.702 persoane în căutarea unui loc de muncă, dintre care 2.239 bărbați și 2.463 femei. 943 dintre aceștia au găsit un loc de muncă, dintre care 719 bărbați (respectiv 31% din total bărbați) și 233 femei (respectiv 9,5% din total femei).

Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

2. Statistici naționale din Marea Britanie

Statisticile naționale ale Marii Britanii pentru persoanele cu dizabilități cu vârsta de muncă Studiu TFEI din 2005 bazat pe statistici naționale	
Procentul persoanelor cu dizabilități în Marea Britanie	23%
Procentul populației cu dizabilități cu vârstă de muncă inactivă economic în Marea Britanie	46%
Procentul persoanele cu dizabilități cu vârstă de muncă care au un loc de muncă	49,6%
Procentul persoanelor cu dizabilități cu probleme mintale ocupate în totalul persoanelor cu dizabilități în vârstă de muncă	15%
Procentul persoanelor cu dizabilități cu vârstă de muncă cu probleme mintale în Marea Britanie	5,3%
Procentul persoanelor cu dizabilități cu vârstă de muncă cu probleme de învățare în Marea Britanie	5,4%
Procentul persoanelor cu dizabilități angajate în ateliere/programe protejate	Nu este disponibil
Procentul persoanelor cu dizabilități care frecventează școli speciale pentru persoane cu dizabilități	1,32%
41% din adulții cu dizabilități în vârstă de muncă nu au calificări educaționale comparativ cu 18% din totalul populației ocupate.	

3 Statistici din Spania

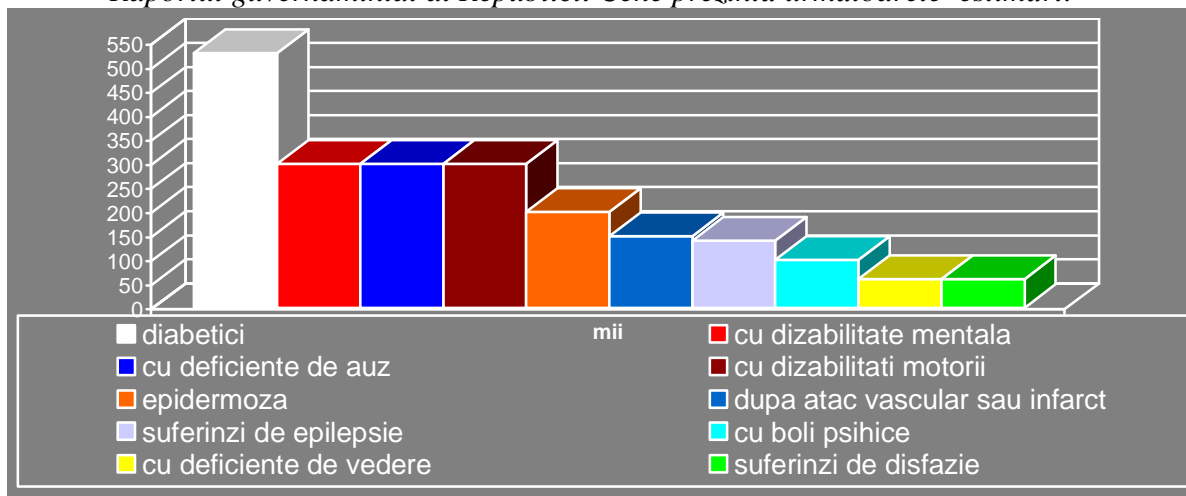
- a) Număr de persoane cu dizabilități:** 3.528.221 (9% din populația spaniolă) [1999]

- Număr de persoane cu dizabilități mintale: 514.871 = (14.8% din populația spaniolă cu dizabilități și 1.3% din populația spaniolă) [1999]
- b) Nnumăr de persoane cu dizabilități care sunt active:** 787.800 (33.7% din populația spaniolă totală cu dizabilități) [2002]
 - Număr de persoane cu dizabilități mintale care sunt active: (nu este disponibil)
- c) Număr de persoane cu dizabilități ocupate:** 666.900 (28.5% din populația totală cu dizabilități) [2003]
 - Număr de persoane cu dizabilități mintale care sunt ocupate (nu este disponibil)
 - Număr de contracte pentru ocupare protejată: 16.920 [2001]
- d) Număr de persoane cu dizabilități șomere:** 120.000 (5.2% din populația totală cu dizabilități) [2003]
 - Număr de persoane cu dizabilități mintale șomere: (nu este disponibil)
- e) Număr de copii cu dizabilități în Școli speciale:** 27.337 (19.93% din totalul copiilor cu dizabilități) [anul școlar 1999-2000]
 - Procent din persoanele cu dizabilități aflate în școli speciale: 65.2% [anul școlar 1999-2000]

Sursa ?

4. Statistici din Republica Ceha

Raportul guvernamental al Republicii Ceha prezintă următoarele estimări:



Număr de candidați la un loc de muncă în Republica Cehă la 31 decembrie 2004:

Număr total	Bărbați din numărul total	Femei din numărul total	Persoane cu dizabilități din numărul total
541 762	265 461	276 301	74 689

Sursă: Raport Guvernamental

Numărul persoanelor cu dizabilități ocupate din Republica Cehă în 2004:

Persoane cu dizabilități	Persoane cu dizabilități severe	% din totalul persoanelor ocupate
93 800	17 400	2%

Sursă: Raport Guvernamental

Activitatea economică a persoanelor cu dizabilități pe grupe de vârstă în 2004:

Vârsta	Cetățeni ai Republicii Cehe			Cetățeni cu dizabilități în Republica Cehă		
	Ocupați	Șomeri	Economic inactivi	Ocupați	Șomeri	Economic inactivi
15 – 29	1 044 100	165 000	1 077 500	12 300	6 800	29 000
30 – 44	1 788 000	134 900	215 900	26 500	11 800	34 000
45 – 59	1 705 400	121 000	430 300	50 600	21 500	134 800
60 and more	169 100	5 000	1 817 100	4 400	400	166 100
Total	4 706 600	425 900	3 540 800	93 800	40 500	363 900

Sursă: Raportul Guvernamental

Rotunjite la sute

Activitatea economică a persoanelor cu dizabilități pe grupe de studii în 2004:

	Cetățeni ai Republicii Cehe			Cetățeni cu dizabilități în Republica Cehă		
	Angajați	Șomeri	Economic inactivi	Angajați	Șomeri	Economic inactivi
Fără studii/ studii preșcolare	800	0	12 100	300	0	8 900
Studii primare	296 100	104 600	1 396 900	12 500	11 100	130 400
Studii secundare fără examen de absolvire	2 039 400	211 000	1 069 200	49 100	24 100	155 400
Studii secundare cu examen de absolvire	1 709 700	95 100	874 300	26 500	4 400	57 100
Studii superioare	659 700	15 200	187 300	5 400	900	12 000
Nedeclarate	900	0	1 000	0	0	100
Total	4 706 600	425 900	3 540 800	93 800	40 500	363 900

Sursă: Raportul Guvernamental

Următoarele concluzii au fost trase din cercetarea făcută de VUSTE ENVIS:

- persoanele cu dizabilități reprezintă 14% din totalul celor care caută un loc de muncă,
- din totalul persoanelor ocupate 2% sunt persoane cu dizabilități (dintre aceștia 19% au dizabilități severe;
- rata specifică de șomaj în cazul persoanelor cu dizabilități este de aprox. 42,2%, iar rata persoanelor cu studii elementare sau fără studii este de aproximativ 35,4%;
- 74% din numărul total de persoane economic inactive sunt persoane cu dizabilități..
- 81% dintre persoanele cu dizabilități nu au terminat liceul, doar 3% au terminat o facultate.

1.2. Cadrul legal și instituțional

A. Cadrul legal

În ciuda legislației semnificative existente în cele patru țări care prevede dreptul fiecărei persoane cu dizabilități de a munci și a stimulentei existente pentru a găsi un loc de muncă, totuși foarte puține persoane cu dizabilități își pot găsi un loc de muncă.

Remarci având la bază cadrul legislativ și instituțional prezentate în casetele 2 și 3:

- terminologia folosită în cazul României și Cehiei este învechită și stigmatizantă, făcându-se referire încă la „persoane handicapate” și „handicap”;
- există o legislație cuprinzătoare împotriva discriminării persoanelor cu dizabilități, deși în practică, în toate țările partenere persoanele cu dizabilități mintale intelectuale au de înfruntat prejudecăți majore și se confruntă cu obstacole semnificative ce le împiedică să-și exercite drepturile fundamentale;
- legislația prevede ca toți copiii, indiferent de tipul sau gradul de dizabilitate, au dreptul la educație. Totuși între dreptul garantat al persoanelor cu dizabilitate intelectuală și accesul practic al acestora există o legătură foarte slabă în special în cazul copiilor cu dizabilitate severă;
- legislația încurajează politica educațională incluzivă și procesul de dezinstituționalizare. De altfel, în Anglia un procent foarte scăzut de copii cu dizabilități învață în școli speciale iar aceia au o dizabilitate severă;
- legislația prevede stimulente pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități. Mecanismul principal utilizat în vederea îmbunătățirii situațiilor locurilor de muncă îl reprezintă „sistemul cotă”, care cere instituțiilor de o anumită mărime să angajeze persoane cu dizabilități;
- Guvernul trebuie să asigure resurse financiare și sprijin pentru a încuraja parteneriatele dintre organizațiile publice și cele private atât la nivel local cât și național;

Caseta 2

Prezentarea generală a cadrului legal specific persoanelor cu dizabilități intelectuale

1. România

• Cadrul General

- ***Strategia Națională pentru Protecția Specială și Integrarea Socială a Persoanelor cu Handicap² în România prevede o educație incluzivă și are drept scop alocarea unor resurse, bazându-se pe principiul „fondurile urmează copilul”. Principalul scop al Strategiei naționale este “să creeze un sistem de protecție integrată și continuă de sprijin pentru persoanele cu dizabilități pentru a îmbunătăți standardele lor de viață”. Ministerul Educației și Cercetării a elaborat un Plan de acțiune care prevede o îmbunătățire majoră a sistemului educațional pentru copii cu dizabilități intelectuale.***

² Aprobata prin HG 1215/31.10.2002

- **Articolul 46 din Constituție** se referă direct la persoanele cu dizabilități și spune că: “Persoanele cu handicap se bucură de protecție socială. Statul asigură promovarea unei politici naționale de prevenire, tratament, readaptare, învățământ, instruire și integrare socială a handicapaților, respectând drepturile și obligațiile părinților sau reprezentanților legali ai acestora.”

- **Servicii sociale**

- **Legea privind Protecția Specială și Ocuparea Persoanelor cu Handicap**³, prevede măsuri pentru integrare care oferă copiilor cu dizabilități șanse egale de participare la viața socială, inclusiv la educație și angajare. Legea garantează accesul liber la orice instituție de învățământ, în funcție de capacitățile educaționale ale copilului, și autorizează învățământul la domiciliu pentru copiii care nu pot participa la ore din cauza dizabilității.
- **Ordinul 725/01.10.2002** elaborat în colaborare cu Ministerul Sănătății și Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului și Adopție stabilește trei metode funcționale pentru a determina gradul de dizabilitate.

- **Educație. Pregătire vocațională**

Legea învățământului 84/1995, revizuită în 1999, prevede că toți cetățenii români au acces egal la toate nivelurile și formele de învățământ, “indiferent de situația lor materială și socială, sex, rasă, naționalitate, credințe religioase ori politice”⁴. Se constată că dizabilitatea nu este menționată. Legea învățământului include un capitol despre “Educația specială”, care stabilește măsuri pentru educația persoanelor cu dizabilități “conform nevoile lor”⁵.

În mod formal, sistemul de învățământ special face parte din sistemul național de învățământ și este reprezentat de grădinițele, școlile elementare și vocaționale speciale. Conform Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități, din 209 de școli speciale, 175 sunt pentru copii cu deficiențe mintale și 27 sunt școli vocaționale de arte și meserii.

Din punct de vedere legal, învățământul vocațional special în România vizează o gamă largă de meserii, pentru care persoanele cu dizabilități mintale pot primi pregătire specifică. În practică însă, sunt foarte puține opțiuni curriculare pentru persoanele cu dizabilități mintale să obțină calificările cerute pe piața muncii. De asemenea, pentru a ajuta persoanele cu dizabilități mintale în tranziția de la școală la locul de muncă, o componentă a planului din Strategia Națională pentru dezinstituționalizare stipulează pregătirea unui “plan personal” pentru fiecare persoană din instituție. Aceste programe individuale trebuie să includă activități și terapii prin activități desfășurate în afara instituției, pentru a dezvolta abilitățile pentru ocupare și viață⁶.

³ Legea 343, care modifică și completează Ordonanța Guvernamentală de Urgență 102/1999 privind Protecția specială și încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap.

⁴ Legea 84/1995 pentru învățământ, Art.5.

⁵ Legea învățământului, Art. 41-46.

⁶ ANPH, De la izolare la participare, Secțiunea 2.4.2.

- **Inserția în muncă**

Conform acordurilor internaționale în vigoare, România respectă principiul oportunităților de ocupare egale. Mai mult, **Constitutia** garantează că “dreptul la muncă nu poate fi limitat. Alegerea meseriei și a locului de muncă este liberă”⁷.

Legislația curentă ce reglementează ocuparea persoanelor cu dizabilități, Legea nr. 519/2002, nu respectă criteriile Directivei nr. 2000/78/EC a Uniunii Europene, “Directiva pentru Ocupare” referitoare la cerința de a “asigura un cadru adecvat pentru persoanele cu dizabilități”⁸. Deși legislația română stipulează că angajatorul trebuie să adapteze și să doteze locul de muncă în funcție de nevoile angajatului cu dizabilități⁹, de fapt nu există tratament egal la locul de muncă, iar angajatorii nu sunt gata să investească în adaptări și facilități pentru angajații cu dizabilități, deoarece legea nu stipulează penalități în caz de nerespectare a acestei directive.

Pe lângă Legea 519/2002 și Ordonanța 102/1999 referitoare la protecția și ocuparea persoanelor cu dizabilități, mai există o legislație relevantă pentru ocuparea persoanelor cu dizabilități mintale, și anume Decretul Guvernamental (DG) 1215/31.10.2002, care aprobă Strategia Națională referitoare la Protecția Specială și Integrarea Socială a Persoanelor cu Dizabilități, și Legea 76/16.10.2002 referitoare la sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea forței de muncă. Nici una dintre aceste legi nu face distincție între dizabilitățile mintale și cele fizice.

Deși România a adoptat o legislație pentru a încuraja ocuparea persoanelor cu dizabilități, de fapt numărul persoanelor cu dizabilități ocupate este foarte scăzut¹⁰, mai ales în cazul persoanelor cu dizabilități mintale. Mai mult, sunt foarte puține oportunități pentru ca persoanele cu dizabilități mintale să dezvolte abilitățile necesare pentru a candida la un loc de muncă pe piața muncii. Există o concurență acerbă pentru un loc de muncă în România și, în acest context, persoanele cu dizabilități mintale practic nu au nici o șansă.

- **Ocupare și stimulente pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități**

- **Ordonanța de Urgență nr. 102/1999** referitoare la protecția specială și inserția în muncă a persoanelor cu dizabilități, aprobată cu modificări și completări prin Legea 519/2002, cu modificări ulterioare;
- **Ordinul nr. 748/460/2002** referitor la criteriile pentru desemnarea și autorizarea copaniilor protejate;
- **Legea 76/2002** referitoare la sistemul asigurărilor de șomaj și stimulentele pentru ocupare;
- **Ordonanța Guvernamentală nr. 137/2000** referitoare la prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare aprobată prin Legea nr. 48/2002;
- **Legea nr. 74/1999** pentru ratificarea Cartei Sociale revizuite, adoptate la Strasbourg pe 3 mai 1965;

- **Stimulente pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități**

Referitor la cerințele guvernamentale și stimulentele pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități, reglementările stipulează că persoanele cu dizabilități ar

⁷ Constituție, Art.38

⁸ Directiva Consiliului 2000/78/EC, Stabilirea unui Cadru General pentru Tratatamentul Egal al Ocupării și Locurilor de Muncă, 27 noiembrie 2000.

⁹ Legea referitoare la Protecția Specială, Art.42.

¹⁰ Conform datelor de la ANOFM.

trebui să reprezinte cel puțin 4% din forța de muncă, în companiile cu peste 100 de angajați¹¹. Această cerință se aplică atât firmelor de stat cât și celor private. Companiile care nu respectă această prevedere vor fi amendate cu echivalentul salariului minim legal pentru fiecare angajat cu dizabilități care nu a fost angajat de companie, conform legii.

Companiile în care persoanele cu dizabilități reprezintă cel puțin 30% din totalul angajaților primesc un statut special. Aceste companii, numite și “companii protejate”, au dreptul la:

- a fi scutite de impozite pe profit, cu condiția ca 75% din suma recuperată din scutirea de impozit să fie reinvestită;
- a fi scutite de taxe vamale la materii prime, materiale și echipamente importate;
- a fi scutite de plata TVA pentru producția de bunuri;
- a primi alte ajutoare autorizate de administrația locală din fonduri proprii.¹²

Mai mult, **Legea 76/200, Articolul 80** stipulează că angajatorii care recrutează persoane cu dizabilități absolvente de liceu, școală vocațională sau facultate vor primi o sumă lunară egală cu 1,5 salariul minim, pe o perioadă de 18 luni. Nu există statistici pentru a monitoriza efectele acestei legi, dar evident că are efect limitat, de vreme ce angajatorul poate concedia angajatul la doi ani după perioada inițială de 18 luni.

2. Marea Britanie

În Marea Britanie, un număr de legi guvernează drepturile și responsabilitățile cetățenilor sănătoși și ale celor cu dizabilități. Acestea includ:

Legea Discriminării Dizabilității (LDD) care are ca scop eradicarea discriminării cu care se confruntă multe persoane cu dizabilități. Această lege dă persoanelor cu dizabilități drepturi în domeniile:

- ocupare
- acces la bunuri, facilități și servicii
- cumpărarea sau închirierea de teren sau proprietăți.

Drepturile de ocupare și primele drepturi de acces au intrat în vigoare pe 2 decembrie 1996 iar alte drepturi de acces au intrat în vigoare pe 1 octombrie 1999; drepturile finale de acces vor intra în vigoare în octombrie 2004

În plus această lege:

- permite guvernului să stabilească standarde minime astfel încât persoanele cu dizabilități să poată utiliza ușor transportul în comun.

Legea privind Dizabilitatea și NES 2001 aduce schimbări semnificative oportunităților educaționale disponibile pentru copiii și elevii cu dizabilități și cei cu nevoi educaționale speciale. Legea alectează grădinițele (cu finanțare publică), școlile, inclusive școlile independente și școlile speciale neprijinite, colegiile și serviciile pentru tineri. Include secțiuni în mod specific referitoare la:

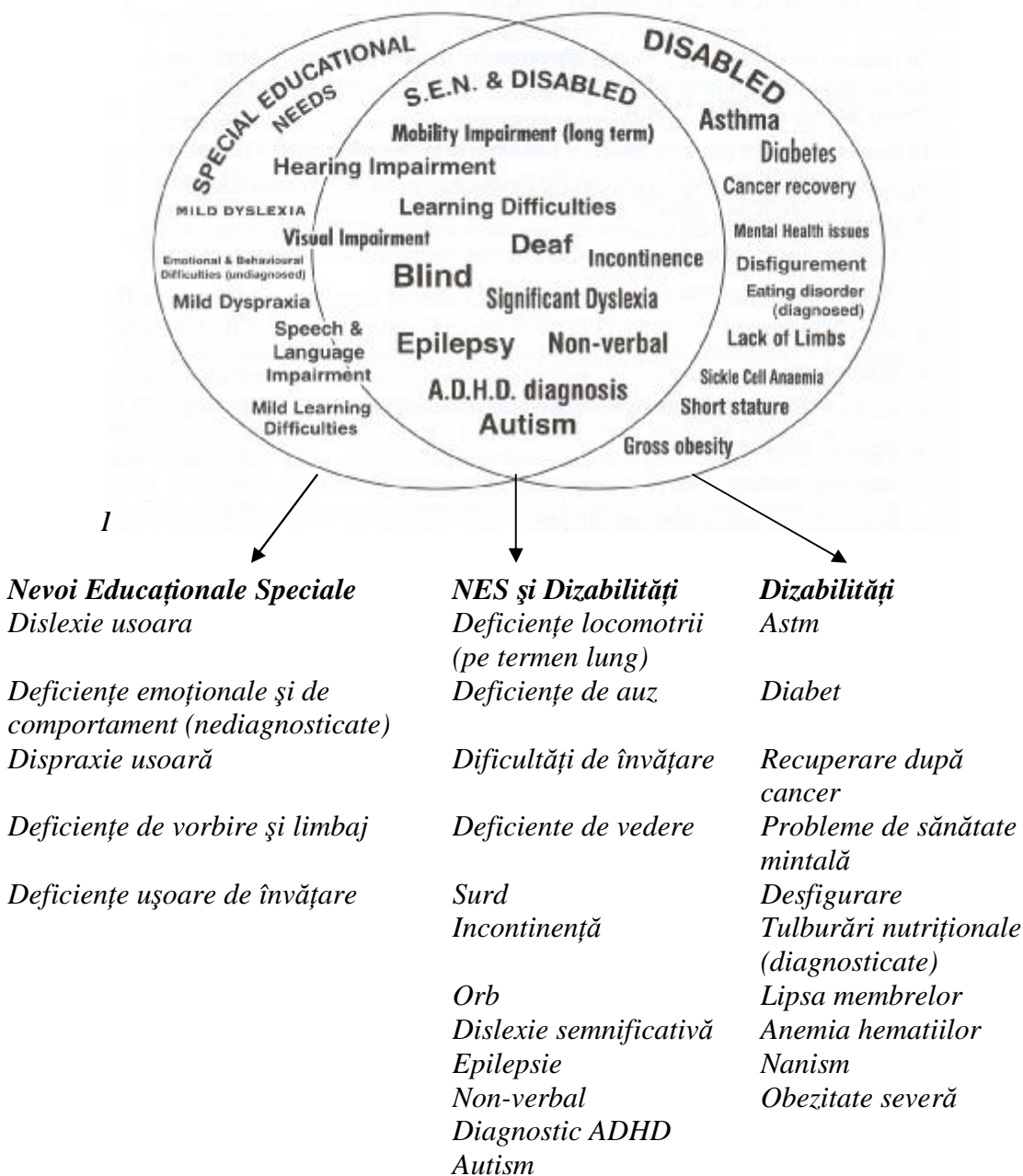
- Nevoi Educaționale Speciale
- Discriminarea Dizabilității în Învățământul din Școli

¹¹ Legea pentru Protecție Specială, Art. 42.

¹² Legea pentru Protecție Specială, Art. 38.

- *Completarea Studiilor și Învățământul Superior: scoate în afara legii discriminarea studenților cu dizabilități și potențialilor studenți la admitere, în învățământ și servicii asociate.*

Codul Practicii pentru Nevoile Educaționale Speciale (DfES/581/2001) sprijină această legislație și identifică dizabilitatea în acest context după cum urmează:



Alte legi din Marea Britanie care vizează drepturile cetățenilor indiferent de sex, vârstă, rasă, etnie, religie și dizabilitate includ:

Legile referitoare la nevoi:

- *Legea referitoare la copii 1989*
- *Legea referitoare la copii (Scoția) 1995*
- *Ordinul referitor la copii (Irlanda de Nord) 995*

- *Legea învățământului 1996*
- *Legea învățământului 1944*
- *Legea referitoare învățare și abilități 2000*
- *Legea privind Dizabilitatea și Nevoile Educaționale Speciale 2001*
- *Legea privind NHS și Îngrijirea Comunității 1990*
- *Legea privind persoanele bolnave cronic și persoanele cu dizabilități 1970*

Legile referitoare la plata ajutoarelor:

- *Legea privind Îngrijirea Comunității (Plăți directe) 1996*
- *Legea privind îngrijitorii și copiii cu dizabilități 2000*

Legi referitoare la ajutarea îngrijitorilor:

- *Legea privind îngrijitorii (Recunoaștere și Servicii) 1995*
- *Legea privind îngrijitorii și copiii cu dizabilități 2000*

Legile referitoare la Drepturile Civile:

- *Legea privind Discriminarea Dizabilității 1995*
- *Legea Drepturilor Omului 1998*
- *Convenția Europeană asupra Protecției Drepturilor Omului 1950*
- *Convenția Națiunilor Unite asupra Drepturilor Copilului 1989*
- *Legea privind Discriminarea pe bază de Sex 1975*
- *Legea privind RElațiile între Rase 1976*

Legile referitoare la informarea personală:

- *Legea privind Protecția Datelor 1984*
- *Legea privind Accesul la Dosarele Personale 1987*
- *Accesul la Dosarele de Sănătate 1991*

3. Spania

General

- *Plan de Acțiune II pentru persoanele cu dizabilități 2003-2007: stabilește principalele direcții pentru a acționa în favoarea persoanelor cu dizabilități.*
- *Legea 51/2003, privind oportunitățile egale, non-discriminarea și accesibilitatea persoanelor cu dizabilități*

Servicii sociale

- *Legea 13/1982, privind Integrarea Socială a Persoanelor cu Dizabilități (LISMI). Este legea de bază pentru persoanele cu dizabilități. Deși a fost modificată la anumite articole, este încă principalul punct de referință. Reglementează: diagnosticarea și evaluarea, reabilitarea, integrarea în muncă, serviciile sociale, etc.*
- *Decretul Regal 1971/1999, privind procedurile de recunoaștere, certificare și calificare a gradului de dizabilitate.*

Învățământ

- *Legea Organică 1/90, privind Sistemul General de Învățământ (LOGSE)*
- *Decretul Regal 696/95, privind învățământul pentru elevi cu nevoi educaționale speciale.*
- *Ordinul din 14 februarie 1996, privind evaluarea elevilor cu nevoi educaționale speciale și procedura evaluării psiho-pedagogice.*

- Rezoluția din 20 mai 1999, privind programele de tranziție la programele vieții adulte.

Ocupare

- Legea 51/1990, Baza ocupării. Reglementează serviciile de ocupare, ajutoarele de șomaj, promovarea ocupării, etc.
- Decretul Regal 1451/1983, privind reglementarea muncii selective și măsurile de promovare a ocupării persoanelor cu dizabilități.
- Decretul Regal 2273/1985, privind reglementarea Centrelor Speciale de Ocupare (locuri de muncă protejate).
- Planul de Pregătire Vocațională și Inserție în Muncă, reglementează măsurile speciale de promovare a ocupării persoanelor cu dificultăți în accesarea pieței muncii. Include referiri la persoanele cu dizabilități.
- Decretul Regal 282/1999, stabilește programul de Ateliere de Ocupare (locuri de muncă protejate).

Stimulente pentru recrutarea persoanelor cu dizabilități

- Decretul Regal 1451/1983, ce promovează ocuparea persoanelor cu dizabilități.
- Legea 42/1994, Masuri fiscale, administrative și sociale.
- Decretul Regal 1/95, ce rescrie statutul de muncitor.
- Legea 13/1996, Masuri fiscale, administrative și sociale.
- Decretul Regal 488/1998, ce dezvoltă articolul 11 privind Statutul Muncitorilor referitor la contracte de pregătire.
- Legea 12/2001, Măsuri pentru reforma pieței muncii și creșterea ocupării și a calității acesteia
- Legea 24/2001, Masuri fiscale, administrative și sociale
- Legea 45/2002, Reforma ajutorului de șomaj și măsuri pentru creșterea ocupării
- Legea 36/2003, Măsuri pentru reforma economică
- Decretul Regal 290/2004, ce reglementează grupurilor de muncă în companii
- Decretul Regal 4/2004, ce rescrie legea impozitului pe profit.

4 Republica Cehă

Persoanelor cu dizabilități li se acordă un nivel mai mare de protecție pe piața muncii:

- Angajatorul care instruește o persoană cu dizabilități poate primi rambursări de la oficiul de ocupare pentru toate costurile implicate în pregătirea pentru muncă a acestor persoane.
- Angajatorul care are mai mult de 50% persoane cu dizabilități în total angajați va primi sprijin financiar pentru ocuparea acestor persoane.
- Procent obligatoriu de angajați cu dizabilități – angajatorii cu mai mult de 25 de angajați sunt obligați să angajeze persoane cu dizabilități, adică 4% din totalul angajaților;
- Ajutor pentru sprijinirea ocupării persoanelor cu dizabilități fizice (§78 din legea 435/2005 referitoare la ocupare).

Persoanele cu dizabilități au prin lege (435/2004 referitor la ocupare, §67-84) următoarele posibilitățile de a intra în procesul de muncă:

- Reabilitare pentru muncă (§69) – oficiul de ocupare împreună cu persoana cu dizabilități stabilește planul activităților continue ce vizează obținerea și

păstrarea unui loc de muncă adecvat. Oficiul de ocupare preia cheltuielile aferente la cerere.

- *Pregătirea pentru muncă (§71-§73) – introducerea persoanei cu dizabilități într-un loc de muncă adecvat în cooperare cu oficiul de ocupare. Pregătirea pentru muncă se poate face cu sprijinul unui asistent. Această pregătire poate dura maximum 24 de luni.*
- *Programe de pregătire specială (§74) – sunt realizate conform aceluiași condiții din alte programe de reconversie.*
- *Locuri de muncă protejate (§75, §77) – locuri de muncă create de angajator pentru persoana cu dizabilități pe baza unui accord scris cu oficiul de ocupare. Trebuie să existe cel puțin 2 ani de la data specificată în accord. Oficiul de ocupare poate acorda angajatorului un ajutor financiar.*
- *Ateliere protejate (§76, §77) – un loc de muncă al unui angajator unde acesta angajează mai mult de 60% persoane cu dizabilități. Oficiul de ocupare poate acorda angajatorului un ajutor financiar.*

- *Legea Învățământului în Republica Cehă*

Legea Învățământului (pentru învățământul preșcolar, primar, secundar, pregătirea profesională avansată și alte forme de învățământ) a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2005 și face referire la nevoile educationale speciale a persoanelor cu dizabilități fizice specificând posibilitățile de educație.

- *Legea privind Ocuparea persoanelor cu dizabilități mintale*

Pe 23 iulie 2004, Legea Ocupării Forței de Muncă Nr. 435/2004 a fost aprobată și a intrat în vigoare pe 1 octombrie 2004. Partea a treia se referă la ocuparea persoanelor cu dizabilități fizice.

Una dintre ținele strategice pe termen lung a politicii de ocupare din Republica Cehă este să creeze condiții cât mai favorabile pentru asigurarea ocupării persoanelor dezavantajate pe piața muncii, cu precădere a persoanelor cu dizabilitate fizică. Practicarea unei meserii este îngreunată de dizabilitatea fizică care este multiplicată și de barierele arhitecturale și inaccesibilitatea transportului. Motivația angajatorilor în cazul ocupării persoanelor cu dizabilități fizice este adesea influențată de prejudecăți și insuficientă informare.

Pe lângă prevederile din Legea Ocupării Forței de Muncă motivația angajatorilor privind ocuparea persoanelor cu dizabilități fizice este stipulată în Legea privind Impozitul pe Venit Nr. 586/1992 în care:

1. *se stabilește că alocarea bugetului de stat în virtutea respectării procentului obligatoriu de ocupare a persoanelor cu dizabilități fizice¹³, se consideră cheltuieli suportate pentru realizarea, oferirea și menținerea venitului.*
2. *se stabilește în alineatul 35, par. 1. cuantumul reducerii de impozit conform literei a) pentru fiecare angajat cu dizabilități fizice, cu excepția angajaților cu dizabilități fizice severe; conform literei b) pentru fiecare angajat cu dizabilități fizice severe; conform literei c) pentru jumătate din impozit pentru angajatorii cu cel puțin 25 de*

¹³ conform reglementărilor legale speciale, alineatul 82 din Legea Ocupării Nr. 435/2004 Sb.(din legi)

angajați în cazul în care procentul de angajați care cunosc persoane cu dizabilități este mai mare de 50% din media anuală a tuturor angajaților.

B. Organizații și instituții care se adresează persoanelor cu dizabilități

Caseta 3

Prezentarea cadrului instituțional din țările partenere

ROMÂNIA

• Principalele instrucțiuni

- **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, creat în 2002, are competența de a rezolva cazuri de discriminare în toate domeniile, deși dizabilitatea nu a fost specificată ca posibilă cauză de discriminare¹⁴, inclusiv din domeniul educației și angajării. Pentru a-și îndeplini sarcina de a „implementa principiul egalității între cetățeni”, Consiliul are dreptul de a propune acțiuni sau măsuri specifice pentru protecția persoanelor sau categoriilor care sunt pe o poziție inegală datorită dizabilității sau originii sociale.
- **Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap (ANPH)**¹⁵, cu personalitate juridică, subordonată guvernului, a fost transferată **sub autoritatea Ministerului Muncii și Protecției Sociale**¹⁶. ANPH este cea mai importantă instituție administrativă care se ocupă de problema dizabilității, incluzând activități precum diagnosticarea dizabilităților, elaborarea bugetelor, elaborarea statisticilor sau a altor informații referitoare la persoanele cu dizabilități. De asemenea, ANPH este responsabilă de dezvoltarea și coordonarea politicii guvernamentale din acest domeniu. La nivel regional, din punct de vedere administrativ, au fost create 8 inspectorate locale ce funcționează la nivel regional sub autoritatea ANPH. Ele au un rol important în administrarea, precum și în implementarea politicii guvernamentale. Departamentele de Asistență Socială din cadrul inspectoratelor locale supervisează propunerile de buget la nivel de țară venite din parte instituțiilor pentru persoane cu dizabilități, furnizează statistici, administrează plățile de ajutor social și coordonează implementarea politicii pentru persoanele cu dizabilități, prin intermediul instituțiilor de învățământ, agențiile de ocupare și măsurilor de protecție socială. Departamentele de asistență socială au și rolul de a oferi informații și consiliere persoanelor cu dizabilități, precum și familiilor acestora.
- **Institutul Național pentru Prevenirea și Combaterea Excluderii Sociale a Persoanelor cu Handicap** creat pe 1 aprilie 2003, ca institut de cercetare, vizează protejarea persoanelor cu dizabilități.
- **Serviciul de Evaluare Complexă a Copilului și Comisia pentru Protecția Copilului;**
- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** cu atribuții în sprijinirea persoanelor cu dizabilități în căutarea unui loc de muncă;
- **Ministerul Învățământului și Cercetării**, cu atribuții în organizarea și coordonarea învățământului special.

¹⁴ Legea 48/2002, Art.2 (1).

¹⁵ A elaborat Planul Național de Acțiune: “De la izolare la participare”

¹⁶ Vezi „Progresul României în Implementarea Programului Națiunilor Unite privind Persoanele cu Dizabilități “

- **Diagnosticarea dizabilităților**

Ținând cont de grupul țintă din acest proiect, în ceea ce urmează ne vom referi doar la diagnosticarea dizabilității la copii (sub 18 ani)

Două instituții participă la procedura de evaluare: **Serviciul de Evaluare Complexă a Copilului și Comisia pentru Protecția Copilului**. În prima etapă, Serviciul de Evaluare Complexă a Copilului evaluează copilul și adună date despre starea actuală a copilului și despre nevoile sale pe termen lung. Comisia pentru Protecția Copilului, o instituție la nivel de țară sau de județ, este supervizată de Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului, care, pe baza datelor furnizate de Serviciul de Evaluare Complexă a Copilului, stabilește “gradul de dizabilitate” și emite un certificat corespunzător¹⁷. Procedura de evaluare stipulează că Serviciul de Evaluare Complexă a Copilului trebuie să trimită un raport de evaluare la Comisia pentru Protecția Copilului, împreună cu un plan de servicii personalizat, o propunere referitoare la gradul de dizabilitate a copilului, un plan pentru orientare educațională și, dacă este necesar, o mpsură de protecție¹⁸.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, creat în 2001 prin OG nr. 1194/2001, este responsabil de rezolvarea cazurilor reclamate de discriminare. Pentru a-și îndeplini sarcina de a “implementa principiul egalității între cetățeni”, Consiliul are dreptul de a propune acțiuni sau măsuri speciale pentru protecția persoanelor sau a categoriilor care sunt pe o poziție inegală datorită dizabilității sau originii sociale¹⁹.

Nu există protecție specială pentru persoanele cu dizabilități care muncesc pe piața muncii. Singurul sprijin care li se oferă este consilierea vocațională, prin Agenția Teritorială de Ocupare, consiliere numită “ocupare asistată”.

Conform instrucțiunii metodologice nr. 5/10.11.2003 elaborate de ANPH, **Comisiile de Expertiză Medicală a Persoanelor cu Dizabilități** sunt responsabile de evaluarea “gradului de dizabilitate” și capacității de muncă, prezentate ca procent. Împreună cu **Comisia de Evaluare Internă a Școlilor pentru Învățământul Special**, comisiile aplică un set de instrumente de expertiză și evaluare pentru orientarea socială și vocațională. Comisia pentru Protecția Copilului verifică corectitudinea rapoartelor oferite de Serviciul de Evaluare Complexă

Referitor la ocupare, Strategia Națională are ca scop evaluarea persoanelor cu dizabilități instituționalizate și elaborarea de planuri personalizate pentru reabilitarea și reintegrarea fiecăreia.

MAREA BRITANIE

În Marea Britanie există diverse instituții care fac recomandări referitoare la persoanele cu dizabilități. Prezentăm în continuare recomandările cele mai recente formulate de Congresul Sindicatelor (CS) în aprilie 2005.

În acest raport, intitulat **Persoane cu dizabilități, muncă și sărăcie** CS, publicat de Ziua Internațională a Persoanelor cu Dizabilități, CS analizează legăturile dintre dizabilitate, inactivitate și sărăcie, și discută felul în care ar trebui să reacționeze politica

¹⁷ Decretul guvernamental 1205/2001, Art.20.

¹⁸ Decretul guvernamental 1205/2001, Art. 12

¹⁹ OG 1194/2001, Art. 1

publică. Recomandările cheie au fost ca guvernul să adopte două noi scopuri strategice, și anume:

- 60% din persoanele cu dizabilități cu vârstă de muncă trebuie să aiba loc de muncă;
- Această țară trebuie să cheltuiască la fel de mult cu programele de ocupare pentru persoanele cu dizabilități ca și alte state europene.

De asemenea în raport se analizează responsabilitățile pe care le au persoanele cu dizabilități și restul societății unele față de altele:

- Guvernul urmărește să ajute cât mai mult persoanele cu dizabilități să găsească locuri de muncă – inactivitatea este o cauză majoră a sărăciei persoanelor cu dizabilități.
- Totuși ar fi greșit să cerem persoanelor cu dizabilități să caute un loc de muncă ca o condiție a obținerii ajutoarelor lor. Persoanele care cer aceste ajutoare se confruntă cu deficiențe reale sau cu obstacole asociate cu boala în obținerea unui loc de muncă, și există foarte puține dovezi de fraudă.

Acest raport de asemenea sugerează o serie de măsuri specifice care ar putea ajuta la realizarea țintei de ocupare de 60%, incluzând:

- Îmbunătățirea Legislației anti-discriminatorie;
- Sectorului public trebuie să promoveze oportunități egale pentru persoanele cu dizabilități;
- Extinderea substanțială a planului Acces la Muncă care a avut un succes foarte mare;
- Îndepărtarea unui număr de obstacole privind ocuparea ca urmare a ajutoarelor pe care se bazează persoanele cu dizabilități.

SPANIA

- **Instituții principale**

Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale: mai multe departamente și organizații depend de Minister, ale căror principale domenii sunt: piața muncii, imigrația, ajutoarele, Medicina Muncii la serviciu și serviciile sociale.

Comitetul Regal pentru Dizabilitate: Este o instituție publică în subordinea Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale. Vizează încurajarea prevenirii deficiențelor, reabilitarea și integrarea socială a persoanelor cu dizabilități, precum și facilitarea, în aceste domenii, a colaborării între organisme, asociații și sectorul privat. În plus, are ca scop sprijinirea specialiștilor și organizațiilor prin studii, cercetare, documentare și pregătire.

Direcția generală pentru dizabilitate: Are ca scop coordonarea tuturor politicilor referitoare la persoanele cu dizabilități, pentru a elabora un plan comun de acțiune în toate domeniile: educație, sănătate, integrare în muncă, servicii sociale, etc.

IMERSO: Se ocupă de managementul financiar al ajutoarelor și pensiilor oferite persoanelor cu dizabilități. De asemenea administrează serviciile complementare ale Ajutoarelor de Stat și este responsabil de legislația națională privind evaluarea și diagnosticarea dizabilității.

Observatorul dizabilității: Scopul principal este de aduna, sistematiza și actualiza informațiile referitoare la dizabilitate, precum și de a facilita diseminarea lor în rândul organizațiilor și al publicului larg.

Consiliul Național pentru Dizabilitate: A fost creat pentru instituționalizarea colaborării dintre asociații și stat privitor la integrarea și drepturile persoanelor cu dizabilități.

Ministerul Educației: Este responsabil de elaborarea bazei legislative referitoare la educația persoanelor cu dizabilități. Comunitățile Autonome au propriile lor competențe în sistemul de învățământ, astfel că Departamentul pentru Învățământ al fiecărei Comunități Autonome trebuie să aplice legislația națională respectând orientările.

Fundatia ONCE: Este cea mai mare fundație spaniolă care se ocupă de dizabilitate. Are ca scop integrarea socială a persoanelor cu dizabilități și dezvoltă în principal programe de integrare în muncă și programe de accesibilitate.

CERMI: Consiliul Național Spaniol al Reprezentanților Persoanelor cu Dizabilități (CERMI) înființat pentru a reprezenta, apăra și acționa în numele cetățenilor spanioli cu dizabilități și familiilor lor. Acest grup a decis să colaboreze pentru a asigura oportunități egale și acces complet la drepturile fundamentale și drepturile omului. CERMI este alcătuit din principalele organizații naționale din domeniul dizabilității, unele organizații sectoriale și platforme regionale, reunind peste 2.500 de asociații și organizații.

- **Administrația publică și competențele în dizabilitate**

Politicile referitoare la dizabilitate sunt caracterizate de o mare diversitate de servicii și competențe pe trei niveluri politice și administrative descentralizate (național, regional, local). Trebuie de asemenea să ținem cont de necesitatea tratamentului interdisciplinar al dizabilității: sănătate publică, învățământ, ocupare, asistență socială.

Chiar dacă administrația centrală elaborează cadrul legal de punere în aplicare a strategiilor pentru dizabilitate, majoritatea Comunităților Autonome și-au asumat competențe în domeniul sănătății publice, învățământului și ocupării. Această poate conduce la o diversitate de situații, în funcție de progresul legal făcut de fiecare administrație regională.

Comunitățile Autonome și-au asumat de asemenea exclusiv competențe în asistența socială. Echipamentele și serviciile sunt diferite de la o comunitate la alta, existând o mare eterogenitate de programe și resurse, precum și de obiective și priorități.

Pe lângă această varietate, în general, Centrele de Bază, Centrele pentru persoanele cu dizabilități mintale și Centrele pentru Ocupare sunt administrate de Comunitățile Autonome. Centrele de Bază sunt foarte importante, deoarece ele se ocupă de evaluarea dizabilității, dau autorizarea pentru contracte de performanță scăzută în Centrele Speciale de Ocupare, și certifică faptul că locul de muncă oferit persoanei cu dizabilități într-o companie corespunde profilului și abilităților persoanei. Această certificare are un dublu obiectiv, pe de o parte de a verifica faptul că locul de muncă nu afectează sănătatea muncitorului, iar pe de altă parte că persoana cu dizabilități este cu adevărat capabilă să dezvolte o sarcină, astfel încât compania să beneficieze de stimulentele și avantajele

legale. Centrele au primit o metodologie de la administrația centrală, dar de obicei ele au adaptat-o propriilor lor nevoi.

Există de asemenea un acord pentru crearea Asistenței de Bază a Serviciilor Sociale oferite de autoritățile locale, cum ar fi: centre de zi, servicii de informare, reședințe, etc.

Administrația centrală (IMSERSO) are responsabilitatea directă pentru Centrele de Îngrijire și Recuperare pentru persoanele cu dizabilități fizice.

Totalul centrelor pentru persoanele cu dizabilități din Spania este astfel:

1. Centre de evaluare, diagnostic și tratament: 88
2. Centre pentru îngrijire inițială: 167
3. Centre pentru orientare și îngrijire psiho-pedagogică: 345
4. Centre de Învățământ Special: 356
5. Centre de recuperare a persoanelor cu dizabilități fizice: 5
6. Centre ocupaționale: 600
7. Centre de ocupare speciale: 137
8. Centre de zi: 61
9. Reședințe: 464
10. Asociații: 358
11. Centre de sănătate mintală: 53
12. Total: 2.631

- **Ajutoare sociale pentru persoanele cu dizabilități mintale**

Statul spaniol stabilește două tipuri de ajutoare sociale pentru persoanele cu dizabilități:

- **Contributive**, primite de persoanele care au contribuit la sistemul de asigurări naționale pe o perioadă de timp. Toți muncitorii cu dizabilități au acces la acest ajutor. Suma depinde de salariul muncitorului.
 - Dizabilitate permanentă parțială pentru locul de muncă obișnuit (nu mai mare de gradul de dizabilitate nu depășește 33%)
 - Dizabilitate permanentă totală pentru locul de muncă obișnuit.
 - Dizabilitate permanentă absolută pentru muncă
 - Dizabilitate majoră.

În acest grup sunt și **ajutoare pentru familie**, care asigură o sumă pentru fiecare copil sub 18 ani cu

un grad de dizabilitate de minim 33% sau peste 18 ani cu un grad de dizabilitate de minim 65%.

- **Necontributivă**, toate persoanele cu dizabilități, care nu au contribuit niciodată la sistemul de asigurări naționale, au acces la aceste ajutoare. Ele sunt în mod deosebit relevante pentru persoanele cu dizabilități mintale, de vreme ce dizabilitatea lor (adică nu a apărut în timpul vieții adulte) i-a împiedicat să contribuie la sistemul de asigurări naționale la vârsta de muncă.

Învățământ

Diagnosticarea **Nevoilor Educaționale Speciale** este decisă printr-o evaluare psiho-pedagogică, prin intermediul căreia se decide cel mai adecvat model educațional pentru copil. Așadar, copiii cu dizabilități fizice și emoționale, care își păstrează capacitățile intelectuale, sunt integrați preferențial în școli obișnuite. Între timp, decizia

privitoare la copiii cu dizabilități mintale depinde de gradul de dizabilitate și de propriile lor capacități, pentru a fi trimiși la Școli Speciale.

Învățământul special este inclus în sistemul general de învățământ, așadar are aceleași obiective generale, dar le adaptează la caracteristicile speciale ale elevilor. Programele educaționale pot fi atât daptate la general cât și focalizate pe capacitățile personale de autonomie și pe integrarea socială și găsirea unui loc de muncă. Toți copiii care necesită o atenție specifică ori specializată sau îngrijire pot urma o Școală Specială, doar când este cu adevărat necesar.

- **Pregătirea vocațională a persoanelor cu dizabilități**

Nu există în Spania o pregătire vocațională specifică pentru persoanele cu dizabilități. În funcție de capacitățile personale ele pot urma o pregătire vocațională obișnuită (cu adaptări ale curriculei, dacă este necesar) sau pot urma mai mult programe de pregătire vocațională focalizate pe integrarea în muncă, dar care nu sunt special create pentru persoanele cu dizabilități, ci pentru orice colectiv care are dificultăți în integrarea pe piața muncii.

Pregătirea profesională are ca scop dezvoltarea de abilități și aptitudini necesare pentru un loc de muncă și se focalizează pe toți șomerii. Este reglementată conform Planului Național de Pregătire și Inserție în Muncă. De asemenea se bazează pe Școli-Atelier și pe Ateliere de Ocupare. Participarea persoanelor cu dizabilități la aceste acțiuni a fost promovată prin intermediul unui accord între Ministerul Muncii și reprezentanții grupului de persoane cu dizabilități. Dacă o persoană cu dizabilități participă, va fi nevoie de o adaptare.

Această **pregătire vocațională** este una dintre activitățile cheie pentru persoanele cu dizabilități, de vreme ce este o modalitate utilă de a veni în întâmpinarea lipsei lor de pregătire, referitoare la abilitatea de a obține un loc de muncă. 35% dintre tinerii cu dizabilități mintale au participat la programe de pregătire profesională în 1999.

- **Pregătire vocațională pentru personale cu dizabilități în Țara Bascilor**²⁰

Conform legii naționale spaniole, Administrația Țării Bascilor a dezvoltat propriul său sistem educațional. Bazele sunt aceleași, dar în Țara Bascilor a fost creat un plan educațional specific pentru elevii cu dizabilități mintale. El are ca scop definirea tipului de educație pe care ar trebui să o primească pentru a obține cea mai bună integrare în societate.

REPUBLICA CEHĂ

Sistemul de integrare în muncă a persoanelor cu dizabilități mintale

1. Reabilitarea persoanelor cu dizabilități

²¹

Angajații din următoarele instituții colaborează pentru a rezolva problemele reabilitării persoanelor cu dizabilități:

- Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale (de aici înainte numit „MLSA“)

²⁰ Fiecare Comunitatea Autonomă are responsabilitatea problemelor educaționale, chiar dacă guvernul spaniol stabilește direcțiile principale, fiecare administrație regională dezvoltă și stabilește acțiunile concrete și poate introduce îmbunătățiri și modificări, conform nevoilor și resurselor sale. De vreme ce etapa de validare va avea loc în Țara Bascilor, părea inutil să intrăm în amănunte în sistemul educațional basc. Mai mult, vom vedea că modelul basc este unul dintre cele mai dezvoltate și specifice pentru persoanele cu dizabilități mintale.

²¹ <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=206>

- Ministerul Sănătății (de aici înainte numit „MH“)
- Ministerul Educației, Tineretului și Sportului (de aici înainte numit „MEYS“)
- Comisia guvernamentală pentru persoanele cu dizabilități fizice (de aici înainte numită „GCPHC“)
- Consiliul Național al persoanelor cu dizabilități fizice din Republica Cehă.

Principalele atribuții în colaborare ale instituțiilor sus-menționate:

- analizează condițiile curente de asigurare a reabilitării terapeutice, sociale, educaționale și de muncă;
- analizează posibilitățile de finanțare din fiecare arie de reabilitare;
- descrierea inputurilor, rezultatelor și instrumentelor folosite în cadrul aplicării în fiecare arie a reabilitării;
- analiza documentelor internaționale fundamentale inclusive a recomandărilor și obligațiilor referitoare la reabilitare;
- propunerea de soluții pentru definirea conținutului reabilitării, domeniului său, noțiunilor de bază, grupului țintă de persoane autorizate și structura autorităților care dispun prevederile coordonate.

În Republica Cehă persoanele cu dizabilități mintale sunt dezavantajate pe piața muncii comparativ cu celelalte persoane cu dizabilități. Din păcate nici în prezent persoanele cu dizabilități nu se bucură de un sprijin real în procesul de integrare pe piața muncii în special datorită mentalității celor din jur, cu precădere a angajatorilor. Situația este și mai gravă în cazul persoanelor cu dizabilități mintale. Oferta de locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități este minimă iar pentru persoanele cu dizabilități severe apare doar în mod excepțional, deși prin lege sunt prevăzute drepturi egale privind ocuparea și interzicerea discriminării. Principala problemă este posibila segregare a persoanelor cu dizabilități mintale prin programe speciale în care nu pot învăța nimic despre alegerea meseriei, nu au o posibilitate de a se familiariza cu cererea de pe piața muncii și nu sunt încurajați să fie interesați de muncă.

Scopul Departamentului pentru Muncă și Securitate Socială al Republicii Ceha este de a acorda stimulente angajatorilor pentru crearea unor locuri de muncă cu scop social. Suma alocată depinde de salariul real plătit angajatului și ține cont și de cheluielile de asigurare ale angajatorului. Oficiul de ocupare relevant stabilește suma concretă iar angajatorul încheie un contract cu oficiul de ocupare și suma este plătită retroactiv pentru o lună pe baza extrasului de cont trimis.

Ocuparea persoanelor cu dizabilități mintale

Aproximativ 87% dintre persoanele cu dizabilități mintale sunt puțin mai lente decât media în a accepta informații noi și a dobândi noi abilități. Ele pot avea o serie de locuri de muncă la vârstă adultă. Restul de 13% au limitări funcționale grave. Totuși, persoanele cu dizabilități mintale pot avea un loc de muncă, numai dacă sunt sprijiniți suficient în timpul dezvoltării abilităților de muncă și în căutarea unui loc de muncă corespunzător abilităților lor.

C. Analiza metodologiilor de evaluare a persoanelor cu dizabilități folosite în prezent

Metodologia armonizată de evaluare a persoanelor cu dizabilități mintale în vederea orientării profesionale, prezentată în capitolul 3, a fost elaborată având la bază documentațiile întreprinse de fiecare țară parteneră privind metodologia de evaluare existentă la nivel național, care sunt prezentate în continuare.

O concluzie importantă care rezultă din analiza metodologiilor practicate la nivel național este aceea că în toate țările analizate evaluarea în vederea orientării profesionale nu se bazează pe cererea de pe piața forței de muncă. Mai exact, tinerilor cu dizabilități mintale li se evaluează capacitățile pentru practicarea unor meserii învechite care nu mai corespunde cerințelor pieței muncii.

În România, conform Decretului nr 218/7 din martie 2002 referitor la Metodologia de Utilizare a Instrumentelor de Expertiză și Evaluare a Copiilor-Elevilor cu Dizabilități pentru Orientare Educațională²², **evaluarea se face conform următoarelor principii**²³:

1. examinare globală și personalizată a copilului/elevului în contextual familial, social și/sau școlar;
2. expertiză și evaluare multidiscplinară, incluzând examinare medicală, socială, psiho-intelectuală și psiho-educatională;
3. monitorizarea evoluției dezvoltării și potențialului de învățare;
4. corelarea și interpretarea rezultatelor evaluării la toate nivelurile, pentru a realiza o diagnosticare obiectivă în vederea unei orientări eficiente;

Principalele **obiective ale utilizării unui sistem de instrumente de evaluare coerent și unitar** la nivel național sunt:

- a) identificarea și monitorizarea copiilor/elevilor cu dizabilități;
- b) realizarea unei evaluări globale și unitare a copilului/elevului;
- c) stabilirea tipului și gradului de deficiență, din perspectivă psiho-intelectuală și psiho-educatională;
- d) recomandarea unui tip și unei forme de educație, în concordanță cu tipul și gradul de deficiență;
- e) evaluarea adaptării și capacităților de integrare socială, precum și capacității de învățare.

Activitatea de expertiză și evaluare ține cont de tipul de deficiență precum și de examinarea deficiențelor multidisciplinare și intercorelate, aprobate de Organizația Mondială a Sănătății.

Evaluarea și expertiza psiho-intelectuală și psiho-educatională sunt realizate prin aplicarea **unui set de instrumente de expertiză și evaluare** menționate în **Anexa 1**. Descrierea și utilizarea instrumentelor de expertiză și evaluare sunt prezentate în manualul numit "**Set de instrumente și teste pentru evaluarea educațională a copiilor cu dizabilități**"²⁴, elaborat de Ministerul Educației și Cercetării și de Comisia Națională pentru Învățământ Special, în colaborare cu departamentele specializate ale Facultăților de Psihologie și Științe ale Educației.

²² Publicat în Monitorul Oficial, partea I, nr. 204/26 din martie 2002

²³ Metodologie din 7 martie 2002, art 1, OG 204/26 din martie 2002.

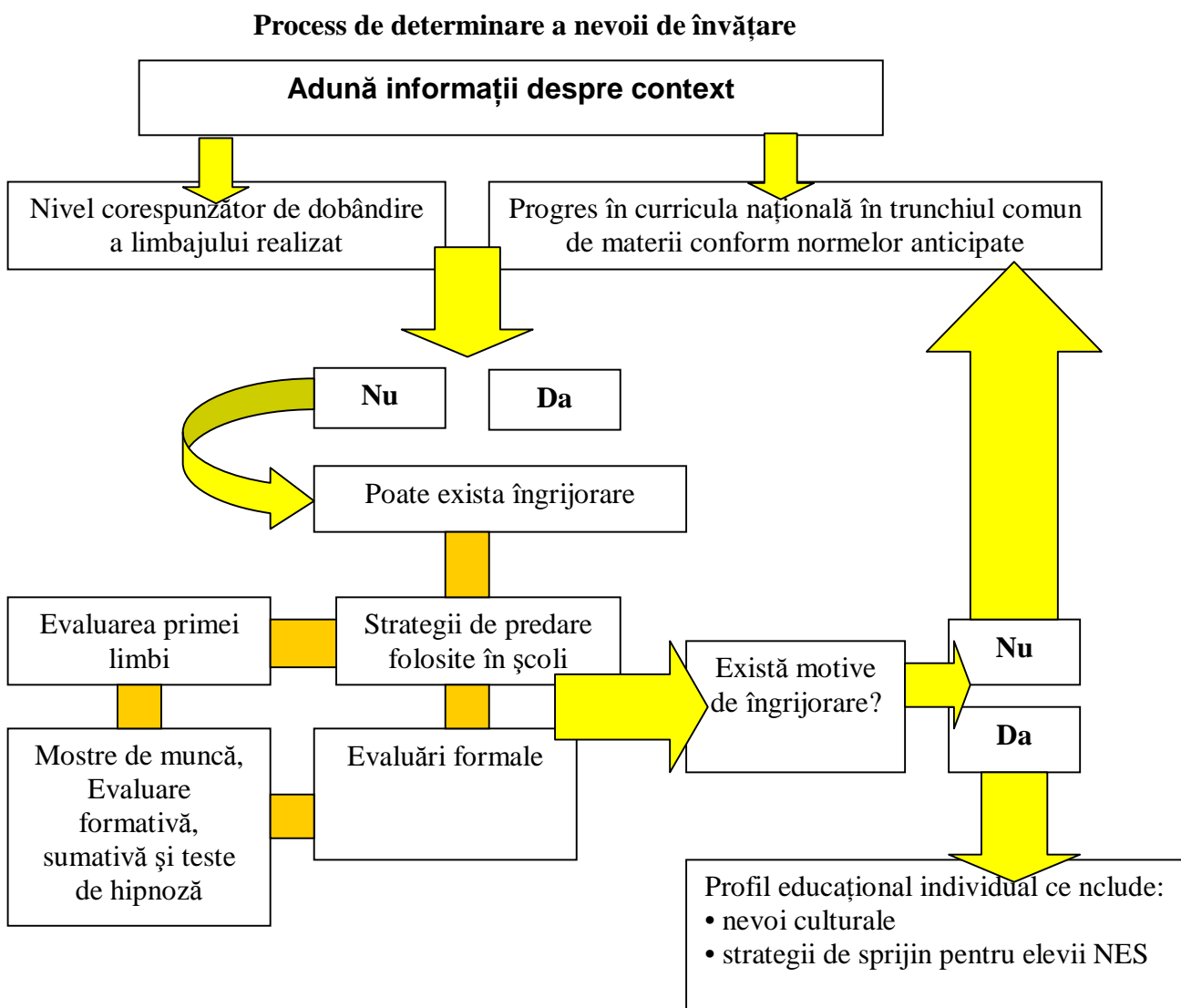
²⁴ Publicat de RENINCO 2001, cu sprijin etnic și financiar al UNICEF România.

Testele de evaluare a cunoștințelor vor fi procesate, adaptate și utilizate în funcție de tipul și gradul de deficiență precum și de tipul și forma de învățământ în care este înscris.

Pentru a utiliza și aplica setul de instrumente de evaluare/expertiză, următoarele **condiții** trebuie îndeplinite²⁵:

- a) testul trebuie să fie dat în cadrul psiho-educational și socio-afectiv adecvat;
- b) setul de instrumente trebuie să fie aplicat doar de specialiști în domeniu (psihologi școlari, psiho-educatori, psiho-diagnosticieni, psihologi consilieri, educatori) care au lucrat sau lucrează în învățământ, preferabil în cel special;
- c) diagnosticarea medicală trebuie considerată punctual de început al expertizei/evaluării copilului;
- d) completarea grilei de interpretare trebuie să fie obligatoriu pentru fiecare instrument de evaluare utilizat.

În Marea Britanie evaluarea depinde de agențiile implicate și de natura dizabilității ori a nevoii specifice. Un model folosit în instituții urmează:



²⁵ Methodology, approved by Decree 218/7 of March 2002, art. 7.

În Spania persoanele cu dizabilități sunt în principal evaluate prin două tipuri de evaluări:

- pentru a detecta Nevoile Educaționale Speciale și este responsabilitatea sistemului de învățământ.
- Pentru a certifica și evalua capacitățile, cu scopul de a stabili gradul de dizabilitate care va determina tipul și quantumul ajutorului social. Este responsabilitatea Centrelor de Bază pentru Dizabilitate, care se ocupă de evaluare și diagnosticare.

Evident, evaluarea care ne interesează cel mai mult este făcută în sistemul de învățământ, care ar trebui să fie o evaluare psiho-pedagogică.

De ce este nevoie de evaluare pentru detectarea Nevoilor Educaționale Speciale?

LISMI (Legea 13/1982 referitoare la Integrarea socială a persoanelor cu dizabilități) vorbește pentru prima dată de integrarea și normalizarea serviciilor pentru persoanele care suferă de dizabilități. Această lege a fost punctul de plecare pentru integrarea elevilor cu dizabilități în școlile obișnuite, pentru adaptarea curriculei și acordarea resurselor necesare (limbajul semnelor, interpret, accesibilitate...)

Evaluarea permite determinarea Nevoilor Educaționale Speciale ale fiecărui elev, conform condițiilor personale și capacităților și dacă acestea pot fi îndeplinite într-o școală obișnuită. O evaluare armonizată evită discriminările și evaluările diferite pentru cazuri similare, permițând și standardizarea criteriilor pentru definirea Nevoilor Speciale.

Când sunt copiii evaluați în Sistemul de învățământ?

Există o evaluare înainte de fiecare etapă a sistemului de învățământ: pentru accesul la educația preșcolară (copii de la 0-6 ani), înainte de învățământul primar (6-11 ani), înainte de învățământul secundar obligatoriu (12-16 ani) și în final înainte de învățământul secundar sau programele de pregătire (16-20 ani). Evaluarea este o cerință pentru a candida la o școală obișnuită sau la una specială, de asemenea când este necesar să schimbe tipul de Centru școlar (de la cel obișnuit la cel special și invers) și în final, când au apărut modificări esențiale în starea copilului.

Evaluările se fac periodic în timpul vieții școlare, astfel că evoluția elevului poate fi evaluată (atât pozitiv cât și negativ) pentru a schimba strategia conform educației sale.

Cine face evaluarea?

Conform ordinului 14/02/1996, responsabil de elaborarea evaluării ar trebui să fie un profesor specializat în psihologie și pedagogie, sau un membru al departamentului de orientare al fiecărei școli. La evaluare, trebuie să ia parte părinții și alți specialiști dacă e nevoie, pentru ca evaluarea să fie cât se poate de completă.

Ce apreciază aceste evaluări?

Putem distinge două obiective în funcție de etapa educațională la care se face evaluarea. În educația primară scopul principal este să se detecteze nevoile educaționale speciale și felul în care aceste nevoi pot fi satisfăcute cel mai bine: ce resursă ar fi necesară, adaptarea curriculei, etc. Decizia de a urma o școală obișnuită va depinde de posibilitatea ca aceste nevoi să fie satisfăcute.

În privința evaluării elaborate după educația obligatorie:

- a) În rândul elevilor care frecventează școli obișnuite, se va evalua capacitatea de a atinge obiectivele învățământului secundar (inclusiv pregătirea profesională), cu adaptarea curriculei dacă este necesar.
- b) În rândul elevilor care frecventează școli speciale, se vor evalua atitudinile și abilitățile anterioare, pe care elevul le are deja, și obiectivele care pot fi stabilite pentru pregătirea lui/ei, în conformitate cu capacitățile lui/ei. Aceste evaluări au loc în primul an al Programului de Învățare a Sarcinilor, și vor reprezenta bazele pentru elaborarea unui Plan Educațional Individual²⁶.

Cum sunt evaluările făcute?

Evaluarea psiho-pedagogică se face pentru a detecta nevoile speciale. Procesul constă în culegerea, analizarea și evaluarea tuturor informațiilor care au legătură cu procesul de predare și învățare a elevului.

Este necesar să se ia în considerare interacțiunea copilului cu conținutul și materialele de învățare, predare, prietenii de școală, școală și familie. În conformitate cu această abordare a mediului, legea stabilește un minimum de informație pe care evaluarea psiho-pedagogică ar trebui să se bazeze:

- Informația asupra copilului: Condițiile personale privind dizabilitatea, abilitățile educaționale și ale istoricului școlar, curriculare și modul în care el/ea învață.
- Contextul școlar: Analiza evoluției educaționale, a relației cu clasa și cum răspunsul școlii întâmpină nevoile educaționale speciale.
- Circumstanțe familiale: caracteristicile mediului, așteptările părinților și cum pot aceștia colabora cu planul educațional.

Raportul final ar trebui să conțină:

- Informații personale: istoricul școlar și motivul evaluării.
- Evoluția elevului: sănătate; dezabilitate; capacități curriculare și stil de învățare.
- Procesul de învățare în școală și în sala de clasă.
- Influența familiei și mediul social.
- Nevoile educaționale speciale.
- Coordonatele pentru adaptarea curriculară.

Referitor la evaluarea după educația obligatorie, concentrată asupra programelor cu sarcina de învățare²⁷, evaluarea reprezintă primul pas în elaborarea Planului Individual Transnațional. Are în vedere elaborarea unei liste a nevoilor pe baza cunoștințelor și abilităților prezente ale elevului. Determină, de asemenea, prioritățile în educația acestuia pentru următorii 3 ani conform cu circumstanțele sale personale, capacități, trecutul școlar, etc. Este dezvoltată prin intermediul observației asupra situației lui/ei fizice, mintale și emoionale, precum și asupra educației vocaționale primite. Familia este implicată în mod activ în elaborarea planului, de asemenea și în serviciile locale. Evaluarea are scopul de a aduna toate informațiile legate de elev și de a numi o persoană de referință pentru întreg procesul. La acest nivel se stabilesc capacitățile de învățare ale unei meserii sau aptitudinile vocaționale.

²⁶ Conform sistemului educațional specific Țării Bascilor pentru persoanele cu dizabilități mentale

²⁷ Conform Departamentului de Educație al Guvernului Basc

Diagnoza persoanelor cu dizabilități mintale în Republica Cehă

Dizabilitatea mintală este cel mai adesea definitivă și poate fi observată de la naștere în toate ariile vieții (inteligență, adaptabilitate socială, abilitatea de a comunica, nevoia, capacitatea de a se descurca în situații simple).

Persoanele cu dizabilități au simptome în toate zonele:

- mișcare;
- mobilitate brută și fină;
- propriul ajutor;
- vorbire;
- interes scăzut legat de ceea ce se întâmplă în jur;
- memorie scăzută;
- poate să facă o activitate pentru pe o perioadă scurtă de timp;
- în zone emoționale și sociale se comportă ca niște persoane mai tinere raportat la actuala lor vârstă.

Este necesar să fie conștienți de diferențele mari în dezvoltarea fiecărei persoane și să se evite diagnosticele greșite care ar putea cauza mult rău în viața unei astfel de persoane.

Modele de diagnostice pentru întârzierea mintală

Model de limite – definește întârzierea mintală, în mod special în ceea ce privește funcționarea intelectuală sub-medie și comportament de adaptare insuficient. Asta pornește mai ales din opiniile medical-legislative care în relație cu aceste persoane subliniază grijă, insuficiență și dependență socială față de alte persoane.

Diagnosticul întârzierii mintale se găsește mai întâi în constatarea nivelului intelectual și evaluarea comportamentului adaptativ referitor la mediul în care respectiva persoană trăiește. Fiecare nivel de întârziere mintală (blând, mediu, sever, profund) este definit ca fiind continuu și delimitat de o anumită valoare a IQ-ului care descrie în particular limitările unui individ, insuficiențele și frânarea în dezvoltare în comparație cu unii de o anumită vârstă.

Model de descriere – urmărește fenomenele negative care apar în folosirea diagnosticului pentru descrierea unui om. Evită intenționat termenul “retardat mintal” și mai degrabă vorbește despre “persoană cu întârziere mintală” astfel poate fi accentuată ideea că în primul rând trebuie să vedem persoana și după aceea să fim interesați în legatură cu întârzierea mintală ca una din multele sale caracteristici.

O persoană cu întârziere mintală este, în acest model, descrisă ca o persoană care comparată cu altele se conduce după o învățare mai lentă, poate avea dificultăți în a se îmbrăca sau în a-și exprima propria opinie sau care să nu știe cum să se descurce cu banii. Învățarea dificilă poate cauza lipsa stimei personale, lipsa unor aptitudini sociale și îi poate determina dificultatea de a se adapta la schimbări.

Modelul ecologic – în această concepție întârzierea mintală nu este simptomul absolut prin care este definit un individ ci este rezultatul interacțiunii dinamice dintre caracteristicile unei persoane și caracterul mediului în care această persoană trăiește.

Diagnostic echilibrat

Lângă fiecare oficiu de ocupare a forței de muncă din Republica Cehă a fost stabilit un departament pentru consiliere profesională dar și în problemele personale și sociale legate de șomaj sau alte dificultăți cu care aceștia se confruntă în timp ce intră pe piața muncii. Departamentul de consiliere este adesea conectat la alte divizii ca de exemplu reluarea pregătirii, intermedierea și analiza pieței muncii.

În cadrul departamentului de consiliere este stabilit Centrul de Informare și Consiliere pentru Alegerea de Profesii (de aici înainte doar ICC). ICC sunt foarte bine echipate din punct de vedere metodic și tehnic. Personalul oficiului de ocupare a forței de muncă este instruit în acest domeniu (experți cu grade universitare – educatori, asistenți sociali, psihologi). Oferta de servicii gratuite sunt în fiecare an prezentate la târgul național și la nivel regional în așa numita bursa școlilor.

ICC organizează în mod regulat evenimente de consiliere de grup pentru absolvenții școlilor și de asemenea îndeplinesc procesul de consiliere comprehensive (diagnostic echilibrat) care prin metodele experților descoperă utilizarea optimă a potențialul clientului pentru planificarea carierei lui profesionale și educaționale. Clienții „diagnosticului echilibrat” sunt doar aceia care pot și VOR să lucreze.

Diagnosticul echilibrat este procesul în care consultanți speciali caută să afle cea mai potrivită utilizare a abilităților, aptitudinilor, intereselor și motivațiilor unui client pentru integrarea sa în viața ocupațională. Consultanții, alături de clienții, caută diferite feluri care să facă intrarea acestora mai ușoară pe piața muncii.

Diagnosticul echilibrat nu ține cont doar de caracteristicile personale ale clientului, abilitățile, aptitudinile, etc., ci examinează de asemenea capacitățile lui actuale care includ tot ceea ce a cunoscut în viața – nevoile lui, scopurile, trecutul personal și, de asemenea, sunt luate în considerare condițiile de sănătate. Are loc o întreagă evaluare a posibilităților clientului în cadrul situației actuale pe piața muncii regionale.

Diagnosticul echilibrat este realizat cu ajutorul chestionarelor individuale, teste și sarcini, și de obicei e nevoie de 4 ore zilnic în decursul unei săptămâni. Deci sunt necesare 20 de ore dedicate fiecărui client.

Clienții diagnosticului echilibrat sunt:

1. șomeri pe durată îndelungată (sarcina este resocializarea sau creșterea motivației);
2. persoane cu diferite tipuri de dizabilități (sarcina este să se evalueze potențialul pentru muncă);
3. persoane care cer examinare în vederea recalificării;
4. solicitanții de locuri de munca care caută un post potrivit;
5. persoane interesate de cariera lor;
6. persoane care caută primul lor loc de muncă sau o altă educație profesională;
7. companii care cer restructurarea și returnarea slujbelor.

Diagnosticul echilibrat este îndeplinit prin combinarea muncii de echipă cu cea individuală și include:

- diagnostic psihologic;
- motivație și susținere;
- detectarea capacităților de memorie;
- examinarea abilităților, aptitudinilor și capabilităților;
- examinarea experienței;

- examinarea personalității;
- planificarea.

Scopul diagnosticului echilibrat:

- creșterea motivației clientului;
- examinarea potențialului de lucru al clientului;
- orientarea clientului spre posibilități de lucru;
- concentrarea clientului supra unei asemenea educații sau profesii încât acestea să fie conforme cu capabilitățile și posibilitățile lui:
 - optim
 - acceptabil din punct de vedere economic
 - acceptabil din punct de vedere social
- resocializarea (reintegrarea în societate).

2. STUDIU DE PIAȚĂ PENTRU IDENTIFICAREA CELOR MAI CERUTE MESERII PE PIAȚA MUNCII

2.1. Metodologia de cercetare

2.1.1. Scop și obiective

Scopul acestei cercetări este de a selecta meseriile cerute pe piața muncii, care asigură bune oportunități de ocupare pentru persoanele cu dizabilități.

Obiective

- a) selectarea meseriilor cerute pe piața muncii care pot fi practicate de persoanele cu dizabilități;
- b) identificarea abilităților necesare pentru a practica aceste meserii;
- c) stabilirea unor criterii de selectare a persoanelor cu dizabilități capabile de a practica una dintre aceste meserii;

2.1.2. Metoda de cercetare

Cercetarea se desfășoară pe trei niveluri:

- Analiza statisticilor existente la nivel național privind ocuparea persoanelor cu dizabilități
- Alte surse (bursele locurilor de muncă organizate pentru persoanele cu dizabilități, alte studii)
- Anchetă pe bază de chestionar adresat firmelor mici și mijlocii.

2.1.3. Etape metodologice

- a) Analiza celor mai recente statistici oficiale de la organizațiile de ocupare pentru a obține o listă cu cele mai cerute meserii și luarea în considerare a statisticilor referitoare la ocuparea persoanelor cu dizabilități;
- b) Compararea listelor celor mai cerute meserii cu meseriile și ocupațiile existente în organizațiile care lucrează cu persoanele cu dizabilități mintale pentru a obține lista finală a celor mai cerute meserii și ocupații pentru persoanele cu dizabilități;

- c) Efectuarea unei anchete de teren ce vizează companiile care ar putea avea acest tip de ocupații, pentru a culege informații privind integrarea reală a persoanelor cu dizabilități mintale în meseriile care sunt cele mai adecvate pentru ele.

- **Elaborarea instrumentului de studiu: chestionarul**

Structura chestionarului, tipul întrebărilor, modul lor de formulare și ordinea acestora se stabilesc urmărindu-se obținerea de informații complete, detaliate, corecte și verificabile.

Chestionarele conțin în întrebări referitoare la:

- Informații privind compania, care vizează furnizarea de informații generale precum: domeniul de activitate, numărul total de angajați, numărul de angajați cu dizabilități, așteptările companiei pe termen scurt și mediu, calificări/meserii reprezentative și abilități/competențe asociate, meserii care pot fi practicate de persoane cu dizabilități;
- Informații privind angajații cu dizabilități, care vizează obținerea de informații despre muncitorii cu dizabilități, precum: tipul de dizabilitate, motivele pentru recrutarea unei persoane cu dizabilități, ocupațiile angajaților cu dizabilități și abilitățile/competențele asociate, tipul de pregătire vocațională pentru persoanele cu dizabilități, estimarea activității persoanelor cu dizabilități, recrutarea persoanelor cu dizabilități, așteptările companiei referitoare la recrutarea persoanelor cu dizabilități (număr de locuri de muncă și meserii), conștientizarea de către angajator a facilităților oferite prin lege, sugestiile angajatorului referitoare la stimulentele pentru angajarea persoanelor cu dizabilități;
- Informații privind politica de resurse umane pentru instruire, care vizează furnizarea de informații despre importanța acordată pregătirii în general și pregătirii angajaților cu dizabilități în particular.

- **Aplicarea chestionarului**

Aplicarea chestionarelor se realizează prin transmiterea lor prin poștă, fax, e-mail sau direct la sediul firmei. Chestionarele se adresează Directorului de Resurse Umane sau Directorului General.

- **Procesare datelor și obținerea rezultatelor finale** (ierarhizarea meseriilor în funcție de cererea lor pe piața muncii și identificarea abilităților necesare practicării lor)

Informațiile obținute din chestionarele prelucrate statistic (SPSS, STATA) permit:

- § erarhizarea meseriilor funcție de cererea lor pe piață;
- § identificarea abilităților asociate meseriilor respective;
- § identificarea competențelor cerute de angajator pentru persoana angajată în meseria respectivă.

2.2. Rezultatele studiului de piață

Rezultatele investigațiilor se concretizează într-un tablou al cererii de forță de muncă pentru persoanele cu dizabilități, conținând meseriile cerute și abilitățile necesare pentru practicarea fiecăreia dintre acestea.

În cele 4 studii de caz lista meseriilor cele mai cerute pe piață a fost restrânsă la primele 4/5 meserii, pentru a permite testarea următorului produs al proiectului – *Sistemul de pregătire și formare vocațională*, care urmează a fi realizat în etapele următoare ale proiectului.

Rezultatele investigației obținute pe baza metodologiei propuse sunt prezentate în continuare:

2.2.1 Rezultatele studiului de piață - România

Ocupație	Abilități	Competențe
1. Muncitor care practică munca de finisare în construcții	Dexteritate, precizie, imaginație, comunicare și lucru în echipă	- Pregătirea materialelor și suprafețelor (pereți, tavane) pentru a fi zugrăvite - Zugrăvirea și lipirea tapetului
2. Operator baze de date pe calculator	Concentrare, acuitate vizuală, atenție	- Cunoștințe operare calculator
3. Muncitor în producția de textile și de haine	Dexteritate, acuitate vizuală, imaginație, atenție	- Cusut, tăiat, finisat
4. Muncitor în producția lemnoasă	Dexteritate, precizie, imaginație	- Ambalare furnir - Tăiat lemn - Producție lemnoasă
5. Lăcătuș mecanic	Dexteritate, precizie, imaginație	- Pregătire materiale - Tăiere și producere metale - Aplicarea cerinșelor din proiect

Sursa: Cercetare comună INCSMPS

2.2.2. Rezultatele studiului de piață – Marea Britanie

Locuri de muncă	Abilități pentru persoanele cu dizabilități intelectuale în UK
1. Vânzători TIC ¹	- Abilități de vânzare în tehnologia informației și comunicării
2. Operator PC ¹	- Exista o creștere a cererii pentru majoritatea abilităților tehnice în TIC – - Concentrare, acuitate vizuală, atenție
3. Muncitori calificați domeniile electric și metalurgic ¹	Producție – domeniile electric și metalurgic, cu calificare - Dexteritate, precizie, imaginație, comunicare și lucru în echipă
4. Muncitori calificați în construcții ¹	Construcții – domeniul construcțiilor, cu calificare - Dexteritate, precizie, imaginație, comunicare și lucru în echipă
5. Lucrători calificați în comerț ²	Comerț cu ridicata și cu amănuntul - Comunicare și lucru în echipă
6. Lucrători în turism ²	- Abilități de bază de calculator în toate sectoarele, incluzând producția, vânzarea cu ridicata și cu amănuntul, domeniul hotelier și turism - Abilități interpersonale în vânzarea cu amănuntul și în domeniul hotelier și alimentar - Abilități de comunicare cu clienții în vânzarea cu amănuntul și domeniul hotelier

Sursa: Cercetare comună TFEI, ¹ Oficiul pentru Statistici Naționale din UK; ² Studiul abilităților esențiale pentru IMM-uri în Surrey

NOTA: Există o criză de tineri muncitori calificați care să îi înlocuiască pe cei mai bătrâni, sursa: CPIC – Comitetul de Pregătire pentru Industria Constructoare

2.2.3. Rezultatele studiului de piață - Spania

Ocupația	Abilități	Competențe
1. Ajutor de ospătar	<ul style="list-style-type: none"> - Dexteritate - Comunicare și lucrul în echipă - Aritmetica și scriere (de bază) - Rezolvarea problemelor de bază 	<ul style="list-style-type: none"> - Activități preservire și postservire la bar - Prepararea de băuturi și mâncăruri de bază - Activități preservire și postservire în restaurant
2. Ajutor de bucătar	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicare și lucrul în echipă - Dexteritate, precizie - Atenție 	<ul style="list-style-type: none"> - Ptrgătirea materialelor ustensilelor și materiilor prime. - Prepararea și prezentarea mâncărurilor obișnuite - Prepararea și prezentarea deserturilor obișnuite
3. Asistent de grădinar	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicare și lucrul în echipă - Dexteritate 	<ul style="list-style-type: none"> - Manipularea și întreținerea instrumentelor și echipamentelor - Operațiuni de plantare de bază - Întreținerea grădinilor

2.2.4. Rezultatele studiului de piață – Republica Ceha

Studierea celor mai cerute meserii pe piața muncii a condus la descoperiri interesante: dacă luăm în considerare 9 profesii cele mai cerute de angajatori, vom descoperi că 8 dintre ele fac parte din grupul de 15 profesii cele mai cerute de șomeri. În ceea ce urmează prezentăm lista celor 8 profesii unde cererea și oferta se intersectează:

1. zidar
2. magazioner
3. lăcătuș mecanic
4. sculer matrițer
5. bucătar/ospătar
6. ucenic
7. electrician
8. personal de curățenie

Pentru metodologia de selectare și repartizare am ales trei rezultate din meseriile de mai sus care pot fi practicate de persoanele cu dizabilități mintale:

1. magazioner
2. ucenic (în industria constructoare)
3. personal de curățenie

3. METODOLOGIA DE EVALUARE CONTINUĂ A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Având în vedere particularitățile psiho-individuale ale elevului cu dizabilități intelectual mediu și ușor, considerăm că evaluarea acestuia în vederea orientării profesionale constituie o necesitate, pentru a realiza, în funcție de diagnosticul personal, o corelare a interesului și abilităților persoanei cu interesul societății.

Noutatea acestui proiect este că această metodologie de evaluare a capacităților personale în vederea orientării profesionale are la bază cercetarea de piață prezentată succint în cap 1, tocmai pentru a realiza o compatibilitate cât mai mare între cererea și oferta de pe această piață a muncii specifice. Realizarea compatibilității dintre subiect, profesie și pregătirea specifică necesară precum și adaptarea continuă a pregătirii profesionale la dinamica pieței muncii se poate realiza numai printr-o analiză complexă pe două paliere și anume atât a cererii cât și a ofertei de forță de muncă. Din studiu de piață a rezultat că procesul de pregătire al persoanelor cu dizabilități nu este foarte flexibil, bazat pe nevoile reale ale economiei de piață, datorită informației deficitare privind piața muncii precum și a lipsei de experiență ale unităților educaționale locale de a monitoriza evoluția pieței muncii. Deciziile privind tipurile de calificări și numărul elevilor sunt făcute cu precădere în funcție de experiența școlii, dotarea materială existentă și aria de competență a profesorilor.

3.1. Scop și obiective

Scopul acestei metodologii este de a înfăptui o evaluare inițială a persoanelor cu dizabilități mintale moderate, pentru consiliere profesională. Mai precis, roul acesteia este de a selecta persoanele cu dezabilități mintale moderate care sunt apte să execute o anumită meserie cerută pe piață, identificând atitudinile necesare.

Obiective

- a) Sepectarea persoanelor cu dizabilități care sunt apte să practice o meserie cerută pe piața muncii;
- b) Realizarea compatibilității între subiecți, ocupații și pregătirea profesională;
- c) Adaptarea continuă a pregătirii profesionale la dinamica pieței muncii.

Cadrul de desfășurare a evaluării continue propuse este prezentat în Fig. 1. Așa cum se poate, această metodologie de evaluare continuă a capacităților persoanelor cu dizabilități se aplică la sfârșitul primului ciclu educațional când are loc orientarea acesteia spre o anumită meserie.

Totuși, metodologia are și componente care evaluează persoana cu dizabilități pe durata pregătirii în școala profesională și la locul de muncă pentru a surprinde mai bine, atât corespondența dintre capacitățile persoanei cu dizabilități și cerințele și riscurile asociate ocupației cât și capacitatea de adaptare la locul de muncă.

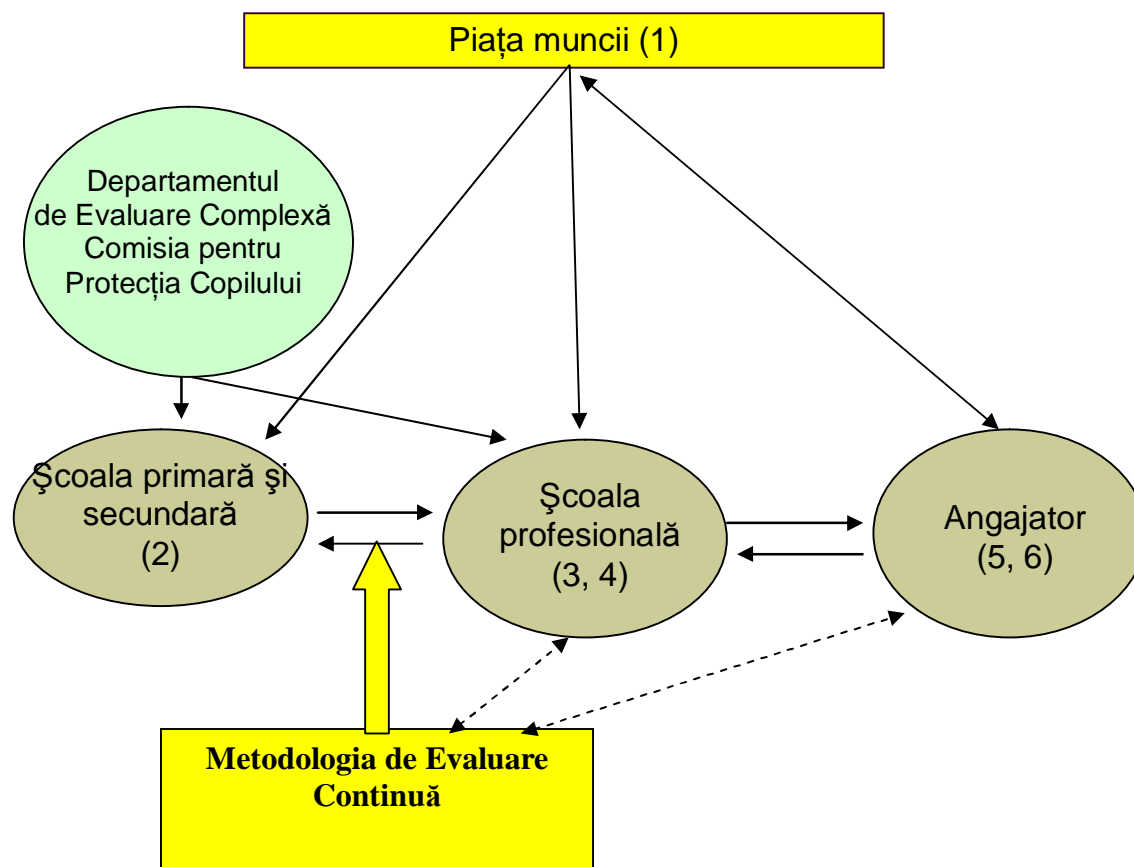


Fig. 1: Cadrul evaluării continue

3.2. Grupul țintă de utilizatori

Grupul țintă este constituit din *tineri cu dizabilități mental mediu și ușor care doresc să se califice sau recalifice într-o anumită meserie.*

Gradele dizabilității sunt clasificate în funcție de nivelul IQ-ului menționat în ICD-10: *ușoară, medie, accentuată și gravă.*

Tabelul 1. Gradul dizabilității intelectuale în funcție de nivelul IQ-ului:

Gradul dizabilității intelectuale	Nivelul IQ-ului	
	Copii	Adulți
Ușor	50-65	50+70
Mediu	35-49	35-49
Accentuat	<35	20-34
Grav		<25

Sursa: Ordinul Criteriilor pentru Copii; Ordinul Criteriilor pentru Adulți.

Oficial manualul folosit pentru evaluarea dizabilității intelectuale este Clasificarea Internațională a Bolilor, cea de-a zecea ediție (ICD-10), dar unii psihiatri folosesc și Manualul American de Diagnostic și Statistici a Tulburărilor Mintale, ediția a patra.

Stabilirea tipului de dizabilități s-a făcut în cadrul workshop-ului Nr. 1, de comun acord cu toți partenerii care participă la realizarea acestui proiect, pe baza statisticilor privind persoanele cu dizabilități pe tipuri de dizabilități. Obiectul cercetării noastre este

desigur persoana cu **dizabilități mentale medii și ușoare** și nu a celei cu dizabilități profunde și severe care pot face obiectul altei cercetări ulterioare.

În *tabelul 2 sunt prezentate alte limite psihomotrice pentru dizabilitate medie și ușoară în viziunea unor autori.*

Tabelul 2

Limite psihomotrice pentru dizabilitate mentală medie și ușoară în viziunea unor autori

Nr. Crt.	Autorul	Testul utilizat	Limitele indicate pentru debilitate mentală medie și ușoară
1	Wechsler. D	W.I.S.C.	QI = 50 – 70
2	American Association for Mental Deficiency	Terman – Merrell W.I.S.C	QI = 40 – 54 debilitate mijlocie QI = 55 – 69 debilitate lejeră
3	Terman L.M.	Terman	QI = 50 – 75
4	Raven S. C.	Matrice progresive	QI = 50 – 69
5	Raven S. C.	Matrice progresive color	Sub centila 5

3.3. Metode de evaluare

Pentru o cât mai corectă evaluare a aptitudinilor necesare pentru practicarea uneia din meseriile selectate în urma cercetării de piață se vor aplica următoarele *metode de investigare:*

- 1) *baterii de teste*
- 2) *observații asupra comportamentului*
- 3) *chestionare*
- 4) *interviuri*

3.4. Etapele evaluării

A. Analiza cererii pe piața forței de muncă. Elaborarea psihogramelor pentru cele mai cerute meserii pe piața muncii care pot fi practicate de persoanele cu dizabilități (profilul ocupațional)

Criteriile care stau la baza elaborării psihogramelor sunt:

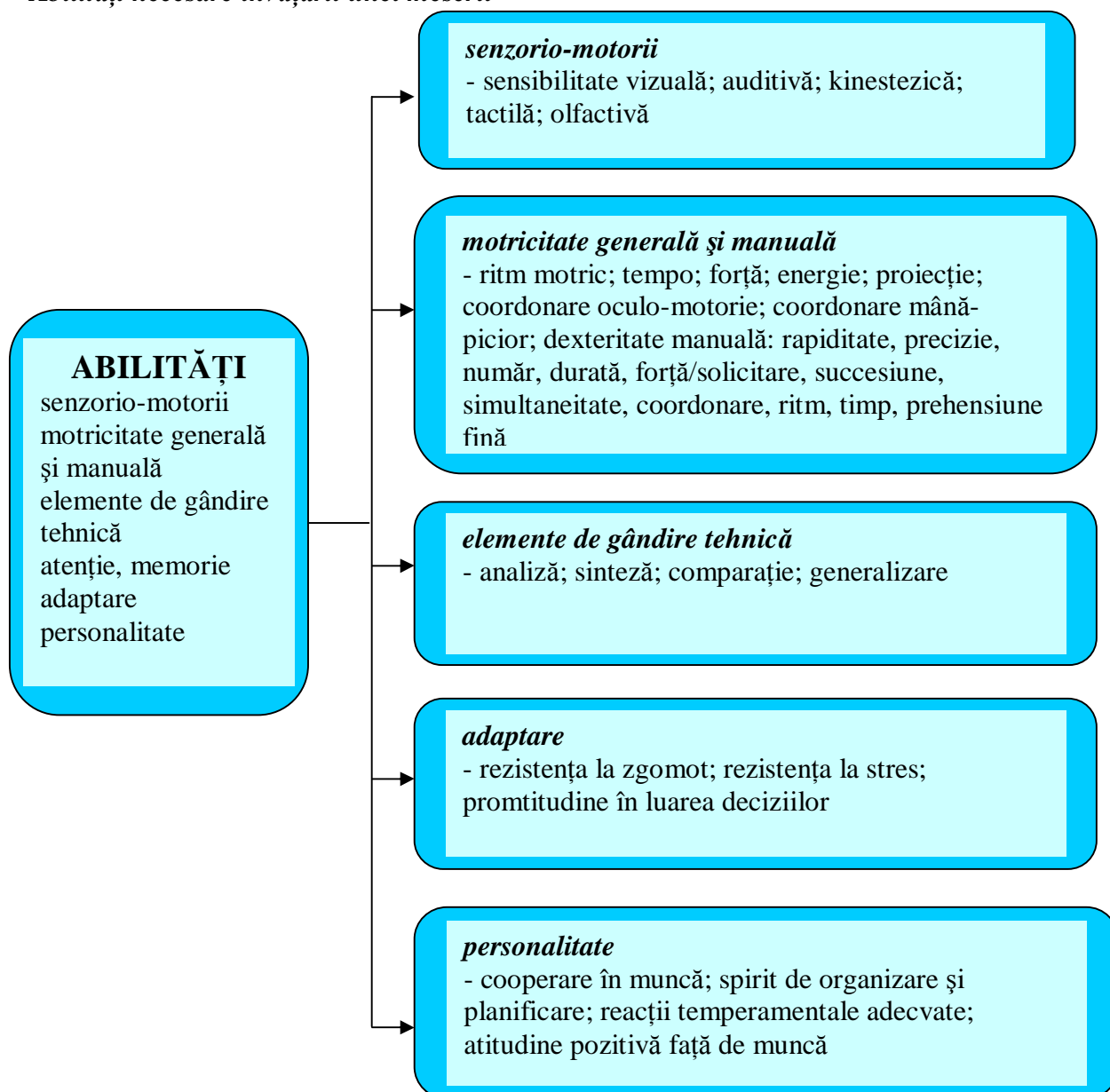
- a) Abilități necesare învățării unei meserii – Fig. 2
- b). Abilități și competențe specifice meseriei
 - condițiile de lucru
 - caracteristici senzoriale
 - poziție stabilă la locul de muncă

- poziție în picioare la locul de muncă
- efort fizic
- capacități psihomotoare
- trăsături de personalitate
- atenție
- caracteristici intelectuale

În ANEXA 2 sunt prezentate 2 modele de psihograme elaborate pentru două din meseriile selectate în urma cercetării de piață.

Fig. 2

Abilități necesare învățării unei meserii



B. Evaluarea dezvoltării intelectuale și a capacității de adaptare în societate

- **Intocmirea fișei psihologice individuale**

Pentru întocmirea fișei psihologice individuale, se folosesc:

- testele Raven și Binet - Simon, pentru măsurarea nivelului de dezvoltare intelectuală;
- proba Bender – Santucci și jocuri lego pentru evaluarea nivelului de structurare a conduitelor percepției motrice de bază, testarea vitezei, a preciziei și coordonării oculomotorii;
- probe de evaluare generală, globală a cunoștințelor, chestionare, pentru evaluarea nivelului achizițiilor școlare instrumentale : scris-citit-călcu, comunicare
- testele casă- arbore-om, testul arborelui, studiul produselor activității, chestionar pentru cunoașterea individualității elevilor, pentru evaluarea nivelului dezvoltării psiho-individuele, a autonomiei personale și sociale conform teoriei „Școlii de dezvoltare Gurezburg pentru autonomie, dezvoltare socială și structurare a personalității”.
- aplicarea de chestionare cu tema „Visezi la viitorul tău”? Cu ce persoană vrei să te identifici, și discuții despre profesiile pentru care pot opta și chestionarul „Aspirații școlare”, pentru conștientizarea elevilor cu privire la necesitatea optării pentru o meserie.

- **Evaluarea însușirii de către elevi a avantajului profesiilor existente:**

- discuții cu elevii asupra meseriilor pentru care pot opta obținând informații în legătură cu:
- principalele etape ale procesului tehnologic specific meseriilor,
- materialele principale
- materiale auxiliare
- unelte, dispozitive
- domeniile din care fac parte meseriile.

- **Vizite la școlile profesionale și la angajatori**

Pentru achiziția de către elevi a informațiilor vizând exigențele fiecărei profesii se fac vizite la școlile profesionale și la angajatori, se analizează exigențele fiecărei meserii și se completează chestionare privind raționamentul verbal, completare de fraze) țin de evaluarea intelectului și a personalității, ar trebui scoase), chestionarul de aspirații și valori, chestionarul despre valori și atitudini, privitoare la muncă și teste pentru relația formelor (idem mai sus).

- **Evaluarea compatibilității între aptitudini, aspirații și exigențe:**

Pentru conștientizarea elevilor cu privire la compatibilitatea între aptitudini, aspirații și exigențe se aplică chestionare pe următoarele teme:

- Ce profesie vrei să-ți alegi?
- Crezi că vei reuși să-ți realizezi aspirațiile profesionale?
- Îndeplinești condițiile unei meserii?
- Ce meserie mi se potrivește mai bine?

Aplicarea testelor și interpretarea lor se va face în conformitate cu psihogramele profesiilor selectate, prezentate la punctul 4 din Studiul de piață.

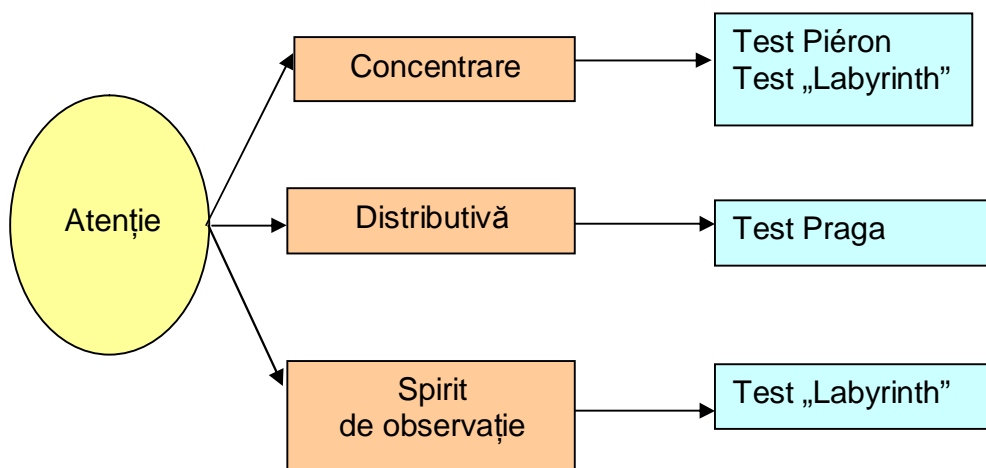
- **Consilierea factorilor de educație și a familiei**

Pentru consilierea factorilor de educație și a familiei discută periodic cu familia elevului și cu celelalte cadre didactice, în scopul valorificării posibilităților elevilor, în scopul dezvoltării interesului cognitiv, social sau cel pentru activități practice aplicate și se vor completa chestionare de către părinți, profesori, diriginți.

C. Corespondența dintre capacitățile persoanei cu dizabilități, riscurile asociate profesiei și cerințele postului

- **Alegerea testelor în vederea evaluării abilităților (capacităților) necesare pentru a executa una din ocupațiile selectate;**

De exemplu:



D) Capacitate de adaptare la locul de muncă

- Interes și motivare;
- Abilități pentru pregătire profesională;
- Capacitate de integrare la locul de muncă;
- Capacitate de a îndeplini sarcini la un nivel satisfăcător;
- Oportunități de a reliefa dezvoltarea mentală scăzută cu alte caracteristici ale unei dezvoltări superioare (senzoriale, motoare) ca și cu alte trăsături temperamintale pozitive.

E) Consilierea profesională a persoanelor cu dizabilități ca un rezultat la evaluării

Orientarea spre o anumită meserie este rezultatul activității psihologului, dirigintelui, familiei și are ca scop punerea în evidență a caracteristicilor psio-individuale ale fiecărui caz în parte, consilierea elevilor privind exigențele fiecărei meserii dar și conștientizarea de către elevi și a familiei a necesității existenței unei compatibilități între aptitudini, aspirații, exigențele meseriilor, dar și necesarul, oferta de pe piața muncii.

Traseul educațional, fișa psihologică, fișa de evaluare continuă, anchetele sociale, sunt câteva dintre documentele ce rezultă în urma observării, cunoașterii, investigării și interviului elevului în legătură cu orientarea profesională.

Elementul de noutate în evaluarea capacităților de muncă a persoanelor cu dizabilități, în scopul orientării profesionale, îl reprezintă psihogramele meseriilor cele mai solicitate pe piața muncii la momentul evaluării care se au în vedere în toate etapele evaluării propriu-zise.

Această orientare, rod al unui studiu longitudinal asupra elevului cu dizabilități și asupra cererii pieței muncii specifice, studiu realizat în echipa multidisciplinară (psiholog, medic, profesor psihopedagog, profesor educator, profesor de terapii specifice, kinezoterapeut și nu în ultimă instanță elevul și familia sa) constituie elementul de bază în decizia finală a factorilor de decizie în orientarea școlară și profesională a elevului.

3.5. Programe de intervenție prin intermediul evaluării continue

a) Evaluarea periodică a capacităților persoanei cu dizabilități:

-psihomotorii- precizie, rapiditate, coordonare oculomotorie etc ;

-mintale- gândire tehnică, participare mentală într-o activitate cu dominantă manuală sau intelectuală, posibilitatea de a lucra singur sau în grup, după indicațiile date sau după un plan (în cazul activităților care necesită precizie).

b) Evaluarea personalității și comportamentului persoanei cu dizabilități avându-se în vedere unele însușiri individuale:

- cooperare,
- stabilitate psihică sau afectivă,
- echilibru psihic,
- gradul de activism,
- adaptare la activitatea de grup,
- exemplu pentru alte persoane.

- c) Evaluarea potențialului restant funcțional, în zona dezvoltării individuale, precum și a nivelului achizițiilor școlare instrumentale: scris-citit, socotit, comunicare.
- d) Observarea și chestionarea (interviewarea) absolvenților școlilor speciale privind dorința, motivația și reținerile (temerile) pentru continuarea școlarizării și însușirea unei meserii.
- e) Conștientizarea cu privire la necesitatea optării pentru o meserie.
- f) Însușirea de către elevi a informațiilor despre profesiile existente.
- g) Achizițiile de către elevi a informațiilor vizând exigențele fiecărei meserii
- h) Evaluarea nivelului dezvoltării psihoindividuale și a autonomiei individuale și sociale.

3.6. Concluzii și recomandări

Concluzii generale

- Metodologia cercetării de piață care stă la baza evaluării persoanelor cu dizabilități în vederea orientării lor profesionale poate constitui un instrument important de analiză a pieței muncii pentru instituțiile publice de ocupare și din domeniul educațional în vederea selectării meseriilor cele mai cerute pe piața muncii care pot fi practicate de persoanele cu dizabilități: Scopul acestei cercetări este de a armoniza oferta educațională cu cerințele pieței muncii;
- Existența, la baza procesului de evaluare a capacităților persoanelor cu dizabilități, a unei astfel de investigații a pieței muncii conduce la o orientare mai bună a persoanelor cu dizabilități, cu efect direct asupra creșterii ocupării atât din punct de vedere cantitativ cât și calitativ;
- Pentru a surprinde dinamica pieței muncii se recomandă ca această investigație să se facă periodic, de către instituții specializate iar rezultatele să fie disponibile comisiilor de evaluare;
- Evaluarea persoanelor cu dizabilități nu este o sarcină ușoară ci este un act de mare responsabilitate pentru toți factorii implicați iar metodologia de evaluare are un rol foarte important în reușita acestui proces;
- Metodologia de evaluare a persoanei cu dizabilități în vederea orientării profesionale ține cont atât de potențialul acesteia de a practica o anumită meserie cât și de cerințele pieței muncii, evaluarea fiind rezultatul muncii unei echipe pluridisciplinare;
- Evaluarea, conform acestei metodologii, este privită ca un proces complex, continuu, dinamic, de cunoaștere și de estimare cantitativă și calitativă a particularităților dezvoltării și a capacităților de învățare și practicare a unei anumite meserii cerute pe piața muncii.
- Evaluarea constituie o parte a procesului educațional deoarece stă la baza elaborării curriculei educaționale și a metodei educaționale;
- Terminologia în acest domeniu este învechită și stigmatizantă în special în România și Republica Cehă, unde cuvântul „handicap” este încă folosit în legislația și politica oficială;

Recomandări

- Armonizarea definițiilor și a terminologiei din domeniu cu cele acceptate la nivel internațional care să aibă un impact pozitiv asupra persoanelor cu dizabilități intelectuale în procesul de integrare în societate;
- Dezvoltarea unui sistem centralizat de colectare a datelor statistice, în parteneriat, privind numărul și situația persoanelor cu dizabilități intelectuale care să fie detaliat și demn de încredere. De asemenea, se impune colectarea unor date oficiale privind angajarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități;
- Realizarea periodică a unor studii de piața muncii, respectiv studierea cererii și ofertei pe această piață a muncii specifice pentru a identifica cele mai cerute ocupații care ar putea fi practicate de persoanele cu dizabilități intelectuale. Totodată, trebuie asigurat accesul la aceste date în primul rând al școlilor speciale dar și în școlile normale (în special în țările unde educația este incluzivă);
- Dezvoltarea unor programe pentru depistarea timpurie a persoanelor cu dizabilități intelectuale, folosind definiții și metodologii corespunzătoare standardelor internaționale. În acest sens trebuie să se dezvolte un sistem de servicii de intervenție timpurie care să furnizeze sprijin multi-disciplinar familiilor, nou născuților și copiilor mici cu dizabilități intelectuale, în scopul de a diminua efectele dizabilității asupra copiilor și de a maximiza posibilitățile sale de dezvoltare și incluziune;
- Integrarea noilor tehnologii și îmbunătățirea accesului la Internet în școli pentru a îmbunătăți conexiunea cu alte instituții și în special cu potențialii angajatori;
- Inactivitatea este o cauză majoră a sărăciei persoanelor cu dizabilități și de aceea Guvernul trebuie să găsească noi soluții pentru a sprijini cât mai mult persoanele cu dizabilități să găsească noi locuri de muncă;
- Nu trebuie impus persoanelor cu dizabilități să caute un loc de muncă ca o condiție a obținerii ajutoarelor deoarece persoanele cu dizabilități care cer aceste ajutoare se confruntă cu obstacole majore în obținerea unui loc de muncă. Sugerăm adoptarea ajutoarelor sociale contributive și necontributive (vezi modelul spaniol);
- Instituționalizarea colaborării dintre organisme publice, ONG-uri și sectorul privat pentru ca persoanele cu dizabilități să aibă oportunități egale și acces complet la drepturile fundamentale;
- O mai bună mediatizare a problemelor persoanelor cu dizabilități în vederea sensibilizării angajatorilor și a societății în general de a ajuta aceste persoane să beneficieze de drepturile pe care le au prevăzute prin lege și de a lupta împotriva prejudecăților învechite;

4. Glosar²⁸

Persoanele cu dizabilități sunt acele persoane cărora mediul social, neadaptat deficiențelor lor fizice, senzoriale, psihice, mentale le împiedică total sau le limitează accesul cu șanse egale la viața socială, potrivit vârstei, sexului, factorilor materiali, sociali și culturali proprii, necesitând măsuri de protecție specială în sprijinul integrării lor sociale și profesionale²⁹.

Termenul de **deficiența** reunifică absentă, pierderea sau alterarea unei structuri ori a unei funcții (anatomice, fiziologice sau psihologice). Deficiența poate fi rezultatul unei maladii, a unui accident dar și a unor condiții negative de mediu

Incapacitate (*dizabilitate*) desemnează un număr de limitări funcționale cauzate de deficiențe fizice, intelectuale, senzoriale, de condiții de sănătate ori de mediu. Limitările pot fi parțiale sau totale și nu permit ca o activitate să fie îndeplinită în limitele considerate normale pentru o ființă umană.

Termenul de **dizabilități** se referă la dezavantajul social, la pierderea și limitarea șanselor unei persoane de a lua parte la viața comunității la un nivel echivalent cu ceilalți membri. El descrie interacțiunea între persoana cu dizabilități și mediu.

Reabilitarea se referă la un proces destinat, să dea posibilitatea persoanelor cu deficiența să ajungă la niveluri funcționale fizice, psihice și sociale corespunzătoare, furnizându-le acestora instrumentele cu ajutorul cărora își pot schimba viața în direcția obținerii unui grad mai mare de independență.

Termenul de **recuperare** specific României are în esență o semnificație echivalentă, având însă o încărcătură mai puternică medicală și socială.

Integrarea se opune segregării, ideea fiind de a încorpora, atunci când e posibil, acești elevi în școli obișnuite, evitând izolarea lor în școli speciale. Integrarea educațională este primul pas al unui plan mai ambițios, de integrare a grupului în toate aspectele societății.

Nevoi educaționale speciale, concept prin care legislația pune accent pe nevoile particulare ale unui elev pentru a atinge obiectivele educației obișnuite, evitând ideea de "dizabilitate", care îl împiedică să învețe în același ritm sau în același mod ca ceilalți elevi.

²⁸ HG 1215/2002 pentru "Aprobarea Strategiei Naționale privind Protecția Socială a Persoanelor cu handicap din România"

²⁹ Legea 519/2002, cu privire la Protecția Specială și Încadrarea în Muncă a Persoanelor cu Dizabilități, art.1.

**Setul de instrumente de expertizare și evaluare în vederea orientării școlare în
învățământul special**
conform H. 218/7 Martie 2002

1. Evaluarea nivelului intelectual:

A. teste de inteligență generală:

- a) matricele progresive Colorate-Raven;
- b) matricele progresive Standard-Raven;
- c) Dearborn;
- d) fraze absurde;
- e) ce s-a schimbat 1;
- f) ce s-a schimbat 2;

B. teste de inteligență globală:

- a) W.P.P.S.I; scara Wechsler-Bellvue;
- b) WISC; scara Wechsler-Bellvue;
- c) WAIS; scara Wechsler-Bellvue;
- d) Kaufman (inteligență globală și stiluri cognitive);
- e) Binet-Simon (de reetalonat);
- f) N.E.M.I. (R.Zazzo și colaboratorii) - noua scară metrică a inteligenței;
- g) cluburile Kohs pentru adulți, de Goldstein;
- h) cuburile Kohs pentru copii, de H. Santucci;
- i) testul cărămizilor;
- j) testul Columbia;

C. probe de inteligență specifică:

- a) probe de evaluare a funcției perceptiv-motorii;
 - Santucci (4-6 ani);
 - Bender-Santucci (7-11 ani) - etalonat de T. Kulcsar;
- b) probe de evaluare a capacității de orientare și structurare spațială:
 - Kohs-Goldstein (adaptat de Santucci și etalonat de V. Preda);
- c) probe de inteligență pentru desen:
 - Goodenough;
- d) evaluarea capacității de discriminare a identicului de simetric în structurile grafice:
 - R.V.E.R.S.A.L.;
- e) ce vede în imaginile Rorschach;
- f) domino.

2. Evaluarea motricității și psihomotricității:

- a) proba Ozeretski-Guillmain;
- b) Gesell, scara de dezvoltare;
- c) scara Odette Brunet și Irene Lezine;
- d) proba de lateralitate Harris;
- e) testul pentru gnozia digitală, Gertsman;
- f) proba pentru sinkinezia membrelor superioare;
- g) test de sinkinezie a membrelor superioare, Stambak;
- h) proba de motricitate digitală, A. Rey;
- i) probe de asamblare (pătrat, triunghi);
- j) proba Piaget-Head (orientare în spațiu);
- k) testul Head (mână, ochi, ureche);
- l) Denver;
- m) Portage.

3. Examinarea psihologică a personalității:

- a) chestionare de personalitate;
- b) CAT, testul de a percepție pentru copii;
- c) TAT, testul tematic de a percepție;
- d) Lucher, testul culorilor;
- e) Szondi, proba pulsionilor;
- f) Catell și R.Zazzo, proba de perseverare;
- g) testul casă-arbore-om;
- h) testul arborelui;
- i) testul Rorschach;
- j) Freiburg;
- k) STAI I;
- l) STAI II;
- m) testul cu 20 de propoziții neterminate (eu sunt) (TST).

4. Probe pentru evaluarea activității psihice:

A. percepția:

- a) testul figurilor complexe, A. Rey;
- b) testul de orientare spațială, H. Head;
- c) testul frenaj voință, A. Rey;

B. afectivitatea:

- a) testul de frustrație Rosenzweig;
- b) completarea de povestiri;
- c) asociere de cuvinte;
- d) fabulele DUSS;

C. limbajul:

- a) scara de dezvoltare a limbajului, C. Păunescu;
- b) proba de evaluare a capacității cititului, M. Lobrot (Bovet);

- c) Bender-Santucci;
- d) probe de flexibilitate asociativă;
- e) A. Rey adaptată;

D. imaginația:

- a) proba de desen liber;
- b) proba Wartegg;
- c) proba Collin (completarea lacunelor dintr-un desen);
- d) desenul familiei, Corman;

E. memoria:

- a) proba A. Rey pe bază de cuvinte;
- b) proba A. Rey pe bază de figuri geometrice;
- c) testul figurilor complexe, A. Rey;
- d) proba Pieron;
- e) WISC (proba de memorie);

F. atenția:

- a) proba Toulouse-Pieron;
- b) proba de dublu baraj, R. Zazzo;
- c) proba Bourdon-Amfimov;
- d) proba Praga;
- e) labirinte;
- f) completarea lacunelor;
- g) proba de discriminare perceptivă.

5. Probe pentru evaluarea deficienței de vedere:

- a) scala Barraga pentru deficiență vizuală;
- b) scala de evaluare Blounsky;
- c) scala Reynell-Zinkin;
- d) scala Maxfield-Bucholz;
- e) proiectul Oregon;
- f) chestionarul "Privește și gândește".

6. Probe de evaluare a nivelului intelectual pentru deficienții de auz:

- a) Borelli-Oleron;
- b) testul Sans-paroles;
- c) testul Snijders-Oomen;
- d) scala Webster.

7. Scala de evaluare a intervenției timpurii:

- a) Portage;
- b) Frohlich.

Anexa 2

Identificarea capacităților (competențelor) necesare pentru practicarea acestor profesii

Tabel 1

Lucrător în tricotaje și confecții

Condiții de muncă / riscuri	Postura	Solicitare energetică Efort fizic/nivel	Însușiri senzorial perceptive /nivel	Însușiri motrice Capacități psihomotorii	Însușiri intelectuale	Atenția	Însușiri de personalitate Trăsături de personalitate
					Capacități mentale		
- Microclimat de confort organic (microclimat în limite de confort) - Uneori zgomot -monotonie (în munca la bandă rulantă)	-Șezând Așezat -Ortostatică Ortostatism	-Mic -Moderată Mediu	-Vizuale : acuitate simț cromatic - Auditiv -Tactile Mediu	-Coordonre ochi-mână oculomotorie -Precizie -Rapiditate în mișcări -Dexteritate -Exigență în privința ritmului de lucru(în munca la banda rulantă) capacitate de adaptare la ritm impus de lucru (în munca la banda rulantă)	-Cunoștinșe elementare de calcul, capacități de calcul elementar gândire tehnică(nivel de înțelegere)-mediu -Spirit de observație ridicat -capacitate de memorare -mediu - capacitate de reprezentare spațială- mediu	- Concentrata -Distributivă - volum mare al atenției	-Atitudinea pozitivă față de muncă -Interes profesional -Reacții temperamentale echilibrate echilibru temperamental -Meticulozitate în muncă, -Perseverență, -Încredere în forțele proprii

Tabel 2

Lucrător finisor pentru construcții

Condiții de muncă / riscuri	Postura	Solicitare energetică Efort fizic/nivel	Însușiri senzorial perceptive /nivel	Însușiri motrice Capacități psihomotorii	Însușiri intelectuale	Atenția	Însușiri de personalitate Trăsături de personalitate
					Capacități mentale		
Microclimat variabil în raport cu locul de muncă, -curenți de aer -emanații toxice, praf -lucru la înălțime (vertige contraindicat)	-Ortostatică ortostatism în diverse variante, inclusiv incomode : • în genunchi • flectat • pe scară	Mediu	-Vizuale: simț cromatic -Auditive -Tactile Mediu	-Coordonare a mișcărilor corpului și ale mâinilor -coordonare ochi-mână oculomotorie -precizie în mișcare -rapiditate în mișcare	- Cunoștințe elementare de calcul capacități de calcul elementar - Reprezentare în spațiu -Spirit de observație -Memorie (succesiunea operațiilor)	Atenție concentrată	- atitudine pozitivă față de muncă - reacții echilibrate echilibru temperamental - spirit de echipă - sociabilitate - interes pentru meserie

