

Programas Individuales de Transición

Apoyo al tránsito de la escuela al empleo



Programas Individuales de Transición

Apoyo al tránsito de la escuela al empleo



Este informe y el CD interactivo incluido en él se han producido y publicado por la European Agency for Development in Special Needs Education. Se permite utilizar parte de estos materiales si se cita la fuente.

Este informe se encuentra en formatos electrónicos totalmente manipulables para apoyar el acceso a la información en: www.european-agency.org.

La información completa relacionada con las situaciones de los países, así como los detalles de contacto de todos los expertos y de los representantes nacionales de la Agencia participantes en el proyecto se pueden encontrar en esa misma dirección web.

Este informe ha sido elaborado por la Agencia con las contribuciones de los expertos nombrados por los países en el campo de la transición de los jóvenes de la escuela al empleo. Se agradece sinceramente su contribución a: Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdóttir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbr Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel y Ludo Vlamincx y a Viktorija Proskurovska por su ayuda.

Editado por: Victoria Soriano, European Agency for Development in Special Needs Education

Traducido al castellano por: M^a Victoria Alonso Gutiérrez

La ilustración de la portada es de Paulius Adomėnas, de 17 años, del centro creativo para niños y jóvenes "Dailės kalba", Vilnius Gerosios Centro de Secundaria de Vilties, Lithuania.

ISBN: (Electronic) 87-91811-16-3
EAN: (Electronic) 9788791811166

ISBN: (Printed) 87-91811-15-5
EAN: (Printed) 9788791811159

2006

La producción de este documento se ha realizado con la financiación de la Dirección General de Educación, Formación, Cultura y Multilingüismo de la Comisión Europea:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

European Agency for Development in Special Needs Education
Secretariado

Teglgaardsparken 102
DK-5500 Middelfart Denmark
Tel: +45 64 41 00 20

secretariat@european-agency.org

Oficina de Bruselas

3 Avenue Palmerston
BE-1000 Brussels Belgium
Tel: +32 2 280 33 59

brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
PARTE 1: TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL EMPLEO	
<i>RESUMEN</i>	7
PARTE 2: PROGRAMA INDIVIDUAL DE TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL EMPLEO	19
Sección 1. Programa Individual de Transición (PIT) - Fundamentos	19
1.1. Opiniones de los jóvenes, familias y empresarios	19
1.2. Definición de un PIT	22
1.3. Programa Individual de Transición versus Programa Educativo Individual	24
Sección 2. Orientación Práctica	27
2.1. Principios Orientadores Básicos	27
2.2. Características de un Programa Individual de Transición: Contenido y Validación	30
2.3. Recomendaciones Prácticas	32
2.4. Recomendaciones Finales	40
BIBLIOGRAFÍA	41



INTRODUCCIÓN


La transición de la escuela al empleo es un tema importante para los jóvenes e incluso más para los que tienen necesidades educativas especiales.

La **primera parte** de este documento es un resumen del análisis realizado por la European Agency for Development in Special Needs Education (la Agencia) sobre *Transición de la Escuela al Empleo* en 2002. El objetivo de la publicación fue reflexionar sobre las facilidades y dificultades de acceso al empleo para los jóvenes con necesidades especiales. El informe completo se puede encontrar en la página web de la Agencia: <http://www.european-agency.org/transit/>. El informe de transición enumera varias barreras y factores favorecedores. Uno de los factores favorecedores más importantes destacados era la realización de un Programa Individual de Transición (PIT). La primera parte del documento actual ofrece un marco de ideas que sirve para apoyar un mejor entendimiento de lo que es un PIT, así como para identificar su papel a la hora de facilitar la transición de la escuela al empleo.

Las orientaciones básicas y prácticas para la realización de un PIT son el centro de la **segunda parte** de este documento. Expertos de 19 países tuvieron en cuenta los resultados del análisis previo. El objetivo fue discutir y acordar por qué y cómo realizar un PIT –o un documento de trabajo similar- para apoyar la transición de la escuela al empleo de los jóvenes con necesidades educativas especiales. El término “empleo” se utiliza en este documento en su sentido más amplio, significando tanto empleo abierto¹ como cualquier tipo de empleo con apoyo².

¹ Empleo abierto se considera cuando un trabajo está disponible para cualquier trabajador (con o sin necesidades especiales) que tiene las capacidades requeridas, el conocimiento y las cualificaciones especificadas por el empresario y la empresa de acuerdo con los requerimientos, condiciones y obligaciones de trabajo habituales.

² El objetivo de los programas de Empleo con Apoyo es ofrecer apoyo de tal forma que las personas con discapacidad que se enfrentan con obstáculos importantes como resultado de su minusvalía puedan trabajar en su carrera elegida y, cuando sea posible, optar al empleo abierto si se reducen las necesidades de apoyo” (Asociación para el Empleo Protegido, Reino Unido)



Los expertos participantes en este proyecto se centraron especialmente en los materiales utilizados por los profesionales en su trabajo cooperativo con los jóvenes y sus familias.

Se organizaron cuatro **reuniones de trabajo**. Las tres primeras sirvieron para clarificar y aunar conceptos y organizar un instrumento de orientación “práctico” para ser utilizado por los profesionales. Las discusiones se centraron en:

- Definiciones: un PIT versus un Programa Educativo Individual/Adaptación Curricular Individual (ACI).
- Objetivos: el principal objetivo de la elaboración de un PIT.
- Contenidos: qué debería incluir un PIT y cómo debería ponerse en práctica.

Se invitó a profesionales de los sectores educativo y laboral y también a familias a la última reunión para que dieran su opinión y realizaran comentarios críticos sobre las conclusiones. Ellos resaltaron el beneficio potencial de completar el informe resumen con un instrumento de orientación dirigido a los profesionales “no iniciados”, los jóvenes y las familias. El objetivo del instrumento elaborado provisionalmente durante el proyecto era mostrar la necesidad, el interés y el beneficio de un PIT para los destinatarios de forma práctica y simple. El CD interactivo –incluido en este informe- es el resultado de una estrecha cooperación entre profesionales y jóvenes con los expertos participantes.

La sección 2.1 presenta la base para la elaboración de un PIT: de qué trata este documento por qué debe elaborarse y quién lo debería realizar. También se destaca la diferencia con otro documento educativo importante –la adaptación curricular individual.

La sección 2.2 abarca el contenido de un PIT: los elementos a incluir y los pasos necesarios para asegurar su implementación efectiva y seguimiento.

Este documento está dirigido principalmente a los profesionales que trabajan en este campo. Los resultados finales nunca habrían sido posibles sin el conocimiento, la profesionalidad y el compromiso de todas las personas participantes. Es necesario expresarles la más sincera gratitud por sus contribuciones.



Para los que estén interesados en información específica sobre las situaciones de los países y/o temas particulares relacionados con el proceso de transición, se pueden obtener detalles en la base de datos de transición de la página web de la Agencia: <http://www.european-agency.org/transit/>

PARTE 1: TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL EMPLEO

RESUMEN

A finales de 1999, la Agencia realizó una revisión y un análisis de los datos y la información existente a nivel europeo e internacional sobre el tema de la formación y el empleo para jóvenes con necesidades educativas especiales. Esta revisión fue la base y el marco para el análisis de la información nacional, recogida por los profesionales en el campo de la transición de los 16 países participantes en el proyecto. La información nacional recogida abarcaba las políticas existentes, la implementación de los procesos de transición, los problemas y los resultados. Se incluía específicamente:


- El acceso a las oportunidades educativas para jóvenes con necesidades educativas especiales que cursan la educación obligatoria.
- La existencia de los programas de transición.
- La situación de empleo/desempleo de los jóvenes con necesidades educativas especiales.
- La existencia de medidas legislativas y políticas con respecto a la transición o acciones a favor del empleo.
- Aspectos “problemáticos” y elementos positivos evidentes en las situaciones de los países.

El objetivo del análisis era revisar las estrategias y los procesos aparentemente eficaces a la hora de elaborar un análisis general de las características relevantes así como los obstáculos mencionados frecuentemente y, finalmente, identificar los factores significativos en el proceso de transición. Para mejorar el proceso de transición, también se han formulado recomendaciones dirigidas a los responsables políticos y los profesionales.

Varios documentos internacionales importantes se refieren al **concepto de transición** de la escuela al empleo o a la vida laboral, cada uno con distintas definiciones.

El Marco para la Acción de la Conferencia Mundial de Salamanca (UNESCO, 1994) declara que:

... Sería necesario ayudar a los jóvenes con necesidades educativas especiales para realizar una transición de la escuela a la vida adulta laboral efectiva. Los centros deberían ayudarles a que fueran



económicamente activos y a que tuvieran las habilidades necesarias para la vida diaria, ofreciéndoles formación en habilidades que respondieran a las demandas y expectativas sociales y de comunicación de la vida adulta... (página 34).

La transición se describe en otros documentos, por ejemplo en HELIOS II (1996b), como:

... un proceso continuo de adaptación, en el que están involucrados muchas variables o factores diferentes. Es un proceso que se realiza permanentemente en la vida de una persona con momentos bastantes críticos, tales como la entrada en la guardería, el final de la educación obligatoria o el término del periodo educativo... (página 4).


La Oficina Internacional del Trabajo (1998) define la transición como:

... un proceso de orientación social que implica un cambio de estatus y de papel (por ejemplo de alumno a alumno en prácticas, de alumno en prácticas a trabajador y de la dependencia a la independencia), y es central a la integración en la sociedad... La transición necesita un cambio en las relaciones, rutinas y auto-imagen. Para garantizar una mejor transición de la escuela al lugar de trabajo, los jóvenes con discapacidades necesitan desarrollar objetivos e identificar el papel que quieren desempeñar en la sociedad... (páginas 5 y 6).

La OCDE (2000) sugiere que la transición a la vida laboral es sólo una de las transiciones por la que los jóvenes deben pasar en su camino hacia la edad adulta. En un contexto de aprendizaje durante toda la vida, la transición desde la educación inicial, a la secundaria o a la superior, se ve simplemente como la primera de muchas transiciones entre el trabajo y el aprendizaje que los jóvenes habrán de experimentar durante toda su vida.

La Encuesta sobre los Trabajadores (CE, 2000) afirma que la transición de la escuela al trabajo no es lineal; finalizar la etapa educativa no va necesariamente unido con el comienzo del trabajo. Es un proceso gradual y los jóvenes experimentan periodos donde se combina el estudio y el trabajo.

Dentro del marco del trabajo realizado por la Agencia, parece que la transición al empleo es parte de un proceso largo y complejo, por el



que se pasa en todas las etapas de la vida de una persona, que necesita ser dirigida de la forma más adecuada. “Una buena vida para todos”, así como “un buen trabajo para todos” son los objetivos últimos de un buen proceso general de transición. Los tipos de intervención o la organización de los centros y otras instituciones educativas no debería interferir ni impedir la consecución de ese proceso. La transición de la escuela al empleo debería incluir la participación continua del joven, la participación de su familia, la coordinación entre todos los servicios involucrados y la estrecha cooperación con el sector del empleo (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

Los **puntos fundamentales** y las dificultades identificadas al revisar la bibliografía relacionada con el tema de la transición se han agrupado en torno a ocho temas.

Datos

Los datos en este campo son muy limitados, por lo que cualquier comparación entre países es difícil. A pesar de las diferentes formas utilizadas por los países para identificar a los jóvenes con discapacidades o necesidades especiales, la población media que presenta necesidades educativas especiales puede identificarse entre el 3 y el 20% de los jóvenes de menos de 20 años (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999; Eurybase, 1999).

Tasas de finalización

En 1995, el porcentaje de jóvenes entre 20 y 29 años sin una titulación superior era de alrededor del 30% (Eurostat, 1998). Este porcentaje es incluso mayor en los jóvenes con necesidades educativas especiales. Es difícil estimar el número de jóvenes que abandonarán la educación inmediatamente después de la etapa obligatoria, pero se puede afirmar que muchos nunca continuarán después de ésta. Los datos, aunque no son demasiado precisos, revelan que un número relativamente alto de estudiantes con necesidades educativas especiales empiezan la educación post-obligatoria, pero que una gran proporción nunca acabarán la secundaria (OCDE, 1997). En algunos países, casi el 80% de los adultos con discapacidades no han conseguido llegar más lejos de la educación primaria o pueden ser considerados analfabetos funcionales (HELIOS II, 1996a).

Acceso a la educación y formación

En teoría, los jóvenes con necesidades educativas especiales tienen las mismas opciones educativas que los demás jóvenes, pero en la práctica se les ofrece principalmente sólo programas orientados a los servicios sociales o trabajos mal pagados (OECD, 1997). Los jóvenes no están necesariamente interesados en las opciones propuestas; los programas de educación y formación no siempre se adaptan a sus intereses y necesidades. Esto les sitúa en una posición de desventaja hacia el mercado laboral abierto (ILO, 1998). Hacer los programas educativos más relevantes y adaptados a los alumnos/as puede ser una solución a los problemas para muchos de ellos, incluidos los que deben enfrentarse en la fase de transición (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

Preparación Profesional

La formación profesional no siempre está relacionada con la práctica laboral real; a veces se realiza en centros segregados y normalmente no está orientada hacia profesiones complejas. Las personas con discapacidades no reciben las cualificaciones adecuadas requeridas para el empleo; las iniciativas de formación deben estar más adaptadas a las demandas reales del mercado laboral (ILO, 1998).

Tasas de desempleo

La cifra de desempleo entre las personas con discapacidades es dos o tres veces mayor que entre los no discapacitados (ILO, 1998). Los datos proporcionados por los países sólo incluyen personas desempleadas registradas, pero hay un gran porcentaje de personas con necesidades especiales que no están registradas –no tienen una oportunidad de obtener un primer empleo (HELIOS II, 1996a). El mantenimiento del desempleo para personas con discapacidad se ha convertido en el tercer ítem más alto del gasto de protección social, después de las pensiones de los ancianos y la cobertura sanitaria (CE, 1998). El crecimiento de empleo requiere una estrategia ofensiva, una política activa que fomente un aumento en la demanda, más que una estrategia defensiva –o política pasiva. Esto requiere inversiones en capacidad productiva física, recursos humanos, conocimiento y capacidades. En este sentido, los jóvenes con discapacidades deberían tener un papel proactivo a la hora de planificar su propio futuro (CE, 1998).

Expectativas y actitudes

Todos los documentos coinciden en este tema: los profesores, los padres, los empresarios y el público en general minusvaloran las capacidades de las personas con discapacidad. La cooperación es muy importante para desarrollar un punto de vista realista de las capacidades de un joven en todos los sectores de la educación (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999), incluso durante la transición al trabajo.

Accesibilidad al lugar de trabajo


Todavía existen problemas relacionados con la accesibilidad física al trabajo, a las empresas y al acceso al apoyo personal y técnico. La información y el apoyo con los que cuentan los empresarios también es un tema al que se hace referencia en muchos documentos.

Implementation de la legislación existente

Los marcos legales con respecto a la transición al empleo en algunos países son nulos, o pueden conducir a un sistema rígido. Las cuotas de empleo establecidas como medida de apoyo a favor del empleo de jóvenes con discapacidades parecen presentar algunos fallos con respecto a la aplicación y el cumplimiento. La mayoría de los países tienen una mezcla de medidas a tal efecto que se perciben como efectivas en diferentes grados. No existen ejemplos donde los sistemas de cuota consigan sus objetivos. Sin embargo, los que están a favor de este sistema señalan que los recursos conseguidos mediante impuestos o multas permiten otras medidas de empleo a desarrollar. La legislación antidiscriminatoria también presenta problemas. A veces existe la impresión de que esa legislación se basa más en mensajes de comunicación para personas con discapacidades y empresarios que en una oferta de remedios efectivos para las personas (ECOTEC, 2000).

El análisis de la Agencia publicado en 2002 destaca tres áreas que pueden resumirse así:

1. Los **principales problemas** con los que se enfrentan los jóvenes con necesidades especiales, sus familias y los profesionales con respecto a la transición de la escuela al empleo. Este tema se enfocó a través de un examen de la documentación existente a nivel europeo e internacional. Los problemas, destacados por los representantes de los sectores educativo y laboral son bastante



consistentes y están interrelacionados. Las principales cuestiones identificadas por ambos sectores se centran en:

- Cómo reducir o prevenir las altas cifras de alumnos que abandonan la educación y de desempleados jóvenes.
- Cómo acceder a la educación de calidad y cómo aumentar la formación.
- Cómo ofrecer las cualificaciones adecuadas que correspondan con las capacidades de los jóvenes y les permita enfrentarse adecuadamente a la vida adulta y laboral.
- Cómo fomentar el contacto y el entendimiento mutuo entre los sectores educativo y laboral.

2. Los **aspectos clave** que es necesario considerar en el campo de la transición, teniendo en cuenta las áreas problemáticas existentes y las cuestiones sobresalientes. Este aspecto se investigó por medio de la discusión y el análisis de la documentación ofrecida por los profesionales de los 16 países participantes en el proyecto. Éstas son las seis características clave que surgen con respecto al concepto de transición:

- La transición es un proceso que debe ser apoyado por la existencia e implementación de medidas legislativas y políticas.
- La transición debe asegurar la participación del joven y respetar sus opciones personales. El/la joven, su familia y los profesionales deben trabajar juntos para elaborar un programa individual.
- La elaboración de un programa educativo individual (adaptación curricular individual) centrado en el progreso del joven y en cualquier cambio realizado en su situación escolar debería ser parte del proceso de transición.
- La transición debe basarse en la participación y cooperación directas de todas las partes involucradas.
- La transición requiere un estrecha cooperación entre los centros escolares y el mercado laboral para que los jóvenes experimenten condiciones laborales reales.
- La transición es parte de un largo y complejo proceso de preparación y facilitación para que los jóvenes se inicien en la vida económica adulta.


3. Los **principales factores** que parecen facilitar o prevenir la implementación de un buen proceso de transición a nivel práctico. Estos se identificaron de las prácticas locales seleccionadas por los distintos profesionales de transición. Las buenas prácticas de transición resaltaron una variedad de factores que facilitaron una descripción más detallada de los seis aspectos enumerados anteriormente. Estos factores parecen actuar como obstáculos o como facilitadores de un buen proceso de transición. La descripción de los factores muestra que muy pocos se corresponden con situaciones reales y simples, *factores simples*, en los que solamente uno de los factores actúa como obstáculo o facilitador. La mayoría se corresponden con situaciones complejas o interrelacionadas, en las que varios factores pueden actuar bien como facilitadores o bien como obstáculos para la transición.

Del análisis de las tres áreas mencionadas anteriormente surgieron **recomendaciones** para el futuro de la transición. Las citadas a continuación están dirigidas a los responsables políticos y a los profesionales y pretenden ofrecer orientaciones sobre cómo mejorar el desarrollo y la implementación del proceso de transición.

La transición es un proceso que debe apoyarse por la existencia e implementación de medidas legislativas y políticas.

A nivel político, los responsables deberían:

- Fomentar y/o mejorar eficazmente políticas coordinadas entre los distintos servicios, evitando la creación de nueva legislación que se contradiga o solape con la ya existente.
- Asegurar medidas concretas para la implementación efectiva de la legislación adoptada, para evitar diferencias y/o discriminación como resultado de recursos humanos o técnicos desiguales.
- Consultar sistemáticamente teniendo en consideración y respetando las opiniones expresadas por las organizaciones de voluntarios que trabajan con y por las personas con discapacidades.
- Buscar y fomentar políticas activas para reforzar el empleo y la autonomía personal.
- Asegurar un control y una evaluación más enfocados de cualquier medida “facilitadora” en favor de las personas con discapacidad, tales como sistemas de cuota, reducciones de



impuestos, etc. y asegurar el funcionamiento efectivo de los servicios en los niveles nacional, regional y local.

- Asegurar la disponibilidad de una información amplia con respecto a cualquier medida legal o política dirigida a los empresarios.
- Asegurar la creación de redes locales, en las que participen los padres, para implementar las políticas nacionales.

A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Obtener toda la información, estrategias y destrezas necesarias para implementar la legislación existente y asegurar que existe una metodología adecuada para aplicarla.
- Evaluar regularmente los proyectos innovadores y difundir sus resultados para conseguir un efecto *facilitador*.
- Establecer una red local en la que todos los participantes (servicios de empleo, social y educativo y las familias) estén presentes para discutir, planificar e implementar la política nacional.
- Disponer de métodos convenientes para comunicar sus necesidades a los administradores cuando las nuevas medidas se implementen.


La Transición debe asegurar la participación del joven y respetar su elección personal

A nivel político, los responsables deberían:

- Programar los recursos necesarios (dinero y tiempo) para que los centros pongan en práctica el trabajo con el joven y su familia.
- Asegurar que los recursos se han utilizado eficazmente para garantizar que esta tarea colaborativa se ha conseguido.

A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Tener y utilizar el tiempo necesario con el/la joven y su familia para entender mejor sus deseos y necesidades.
- Elaborar un programa de transición escrito, tan pronto como sea posible, abierto al joven, su familia y los profesionales involucrados en las etapas siguientes de la transición dentro y fuera del centro escolar.

-
- 
- Modificar y adaptar el programa de transición cuando sea necesario conjuntamente con el joven.
 - Animar al joven lo máximo posible para que descubra sus capacidades y competencias.
 - Ofrecer a los jóvenes y sus familias toda la información que puedan necesitar o remitirles a los servicios pertinentes.
 - Asegurar que tanto los programas individuales educativos como los programas individuales de transición están en un formato accesible para los jóvenes con, por ejemplo, capacidades de lectura limitadas.

Elaborar una adaptación curricular individual centrada en el progreso del joven y en cualquier cambio realizado en la situación escolar debería ser parte del proceso de transición

A nivel político, los responsables deberían:

- Ofrecer a los centros los recursos necesarios para asegurar que las adaptaciones curriculares individuales se realizan. En particular, el profesorado debería tener el suficiente tiempo y recibir la orientación necesaria para sus tareas.
- Asegurar que el programa de transición se incluye en la adaptación curricular individual.
- Ofrecer estándares de calidad con relación a las adaptaciones curriculares individuales.
- Asegurar que las cualificaciones conseguidas por los jóvenes se reflejan en los certificados y que se evitan situaciones discriminatorias.

A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Asegurar que el joven es el centro del proceso de elaboración de la adaptación curricular individual y del programa individual de transición.
- Recibir la ayuda necesaria para elaborar una adaptación curricular individual como tarea de equipo.
- Asegurar que la adaptación curricular individual se evalúa regularmente por escrito por el joven, su familia y los profesionales involucrados de dentro y fuera del centro.
- Desde el comienzo, elaborar un “portfolio” o un instrumento equivalente que contendrá tanto la adaptación curricular individual como todos los registros de los cambios introducidos.

- El portfolio debería incluir una evaluación de las actitudes, conocimiento, experiencia y las principales habilidades del joven (por ejemplo académicas, prácticas, de la vida diaria, del ocio, autodeterminación y comunicación).

La transición se debe basar en la participación directa y la cooperación de todas las partes implicadas

A nivel político, los responsables deberían:

- Asegurar las medidas prácticas para la cooperación entre servicios, así como asegurar el seguimiento de esta cooperación.
- Distribuir responsabilidades claras entre los servicios, para asegurar una coordinación eficaz.
- Asegurar que la coordinación y la distribución de responsabilidades son evaluadas, y permitir que se realicen los cambios necesarios.
- Asegurar que todos los servicios cumplen sus obligaciones y participan en la tareas de coordinación.
- Motivar a los empresarios y los sindicatos mediante medidas específicas para estar directamente involucrados.
- Fomentar la cooperación y la colaboración entre todos los departamentos involucrados a nivel nacional.

A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Tener una red de apoyo eficaz a la que otros profesionales puedan dirigir sus demandas de apoyo e información.
- Obtener un reconocimiento oficial (económico o al menos de tiempo) de las tareas de coordinación requeridas por otros servicios.
- Recibir formación posterior para definir mejor las tareas dentro del marco de la coordinación y aprender cómo compartir responsabilidades.

La transición requiere una estrecha cooperación entre la Escuela y el Mercado laboral

A nivel político, los responsables deberían:

- Asegurar que todos los jóvenes experimenten condiciones de trabajo reales.
- Garantizar que todos los jóvenes tienen acceso a algún tipo de formación práctica, respetando sus distintas necesidades.

-
- Organizar medidas de formación flexibles, por ejemplo, establecer periodos preparatorios antes de formarse para el trabajo.
 - Fomentar incentivos formales y no formales para las empresas (p.e. reducción de impuestos, reconocimiento social, etc.) para animarles a ofertar puestos de trabajo/aprendizaje para jóvenes.
 - Enfatizar y demostrar los beneficios mutuos que surgen de la evaluación de los buenos ejemplos de transición.
 - Involucrar a los empresarios en este tipo de iniciativas, en cooperación con el servicio de empleo, mediante campañas de información, redes de empresarios y sindicatos.
 - Reconocer la necesidad de cooperación formal entre los servicios de educación y empleo.
 - Ofrecer los recursos disponibles para el desarrollo profesional continuo del profesorado.


A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Estar abiertos y mejor informados sobre las posibilidades del mercado laboral.
- Tener tiempo de visitar las empresas, organizar reuniones con ellas y otros servicios del sector del empleo, ofrecer los medios para periodos de formación para que el profesorado pueda mantenerse al día en la práctica real.
- Adquirir las competencias disponibles en el centro para hacer contactos y acuerdos con las empresas.
- Invitar a los profesionales del sector del empleo a los centros educativos para conocer a los jóvenes así como a los miembros del personal docente.
- Asegurar el seguimiento de los jóvenes después de abandonar la escuela.

La Transición al empleo es parte de un proceso largo y complejo

A nivel político, los responsables deberían:

- Tomar todas las medidas necesarias para asegurar una buena transición, identificando y venciendo obstáculos o dificultades en este proceso.
- Evitar procedimientos educativos rígidos (por ejemplo lo relativo a la evaluación).

- 
-
- Facilitar la cooperación entre y dentro de los servicios y reconocer el tiempo dedicado por los profesionales y las tareas de cooperación y coordinación.
 - Asegurar que los programas de transición se elaboren lo antes posible en la vida académica de un alumno/a y no al finalizar su educación obligatoria.
 - Reconocer la necesidad de que exista un profesional, que actúe como tutor o persona de referencia y que apoye al joven en el proceso de transición.

A nivel práctico, los profesionales deberían:

- Utilizar medios efectivos para facilitar este proceso (por ejemplo orientación adecuada, apoyo flexible, buena coordinación, etc.) El tiempo destinado a estas obligaciones debe formalizarse y reconocerse oficialmente.

Los profesionales, responsables políticos y representantes de empresarios y sindicatos participantes en este proyecto llegaron a la conclusión de que la implementación de las recomendaciones sugeridas mejoraría indudablemente el proceso de transición y minimizaría los problemas con los que habitualmente se enfrentan los jóvenes cuando dejan el centro educativo y se enfrentan con temas relacionados con la seguridad laboral.

PARTE 2: PROGRAMACIÓN INDIVIDUAL DE TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL EMPLEO

Sección 1. Programa Individual de Transición (PIT) - Fundamentos

Esta parte del documento es la continuación del análisis previo resumido en el apartado anterior. A los expertos participantes en el proyecto no se les pidió que ofrecieran información de sus respectivos países, sino que se centraran en la necesidad y los beneficios de la elaboración de un PIT. Se tuvieron en consideración todas las necesidades, deseos y expectativas de las partes y se incluyen en los resultados y propuestas de este documento. Se les pidió opinión a los jóvenes y profesionales y que reflexionaran sobre el significado de este instrumento mediante dibujos. Algunos de ellos se han utilizado en este documento, pero la mayoría se han insertado en el CD interactivo.

1.1. Opiniones de los jóvenes, familias y empresarios

Jóvenes. En noviembre de 2003, se celebró una Audiencia en el Parlamento Europeo, en Bruselas, con alrededor de 80 jóvenes con distintos tipos de necesidades educativas especiales de 22 países, cuyas edades oscilaban entre los 14 y los 20 años. Manifestaron – abierta, pero firmemente- sus preocupaciones, deseos y esperanzas con respecto a la educación, formación y empleo. Expresaron lo que se había conseguido en este campo y lo que todavía faltaba por conseguir. Estos son algunos de sus comentarios, utilizando sus propias palabras:

‘Todo el mundo quiere tener una buena profesión y desea encontrar un trabajo muy satisfactorio.’

‘Queremos tener una profesión, un trabajo, una familia, una casa; para ser miembros activos de la sociedad y ser felices como cualquier otra persona.’

‘Necesitamos poder elegir nuestra educación desde nuestros propios intereses y motivaciones, igual que cualquier otra persona. Queremos participar en la sociedad como los demás y no ser discriminados por los empresarios a causa de nuestra discapacidad.’

‘Algunos de nosotros soñamos con un trabajo en el sector laboral privado. Pero para muchos este objetivo parece ser inalcanzable debido a nuestra discapacidad y a las condiciones de la sociedad. Frecuentemente, obtener una ocupación es solo posible en un lugar de trabajo con apoyo. Además, los certificados de las instituciones especiales son menos aceptados en las empresas privadas.’

‘En la formación específica (especial) que cursamos, observamos que el nivel es demasiado bajo para prepararnos para la educación superior. Nos lamentamos de la falta de oportunidades para los cursos opcionales que queremos realizar.’

‘Tenemos la impresión de que el mercado laboral no está todavía abierto a las personas con discapacidad, esperemos que esto cambie en el futuro.’

‘Una cosa muy importante para los discapacitados de todo el mundo es ser y vivir como lo hace la gente corriente. Para que esto sea posible, tenemos que trabajar las actitudes de las personas y quizás hacer algo para que los no discapacitados tengan la oportunidad de conocer mejor a los discapacitados.’

Padres. En septiembre de 2004, dentro del marco del proyecto de PIT realizado por la Agencia, se organizó una reunión final en la que participaron los expertos y otros profesionales, familias y empresarios. A continuación se citan las opiniones manifestadas por una madre:

‘En mi opinión, en los centros, se debe poner especial atención no sólo a las asignaturas, sino también a las habilidades sociales y, por supuesto a las profesionales.’

Durante los cursos, el personal docente junto con las familias, tienen que explicar a los alumnos que en el futuro podrán trabajar en distintos lugares de trabajo, realizar tareas y cumplir obligaciones que deberían corresponderse con sus capacidades.

El profesorado y las familias tienen que reforzar la auto-estima de los alumnos para mejorar su calidad de vida mediante el empleo y el trabajo, en lugar de buscar “caridad”.

Creo que un PIT es muy necesario y tiene que diseñarse dos o tres años antes de la graduación de un alumno, tanto en un centro de educación especial como en uno ordinario.

Estoy encantada de que finalmente se preste atención a la preparación de este instrumento para especialistas. Sin embargo, si queremos que se utilice, debería aprobarse una atención especial en los documentos políticos de todos países participantes. Si no es así, dudo que el PIT se utilice generalizadamente.

En especial, los profesores de los centros ordinarios que trabajan con alumnos con NEE (en colaboración con las familias, por supuesto), deben fomentar el entendimiento de sus capacidades reales y posibilidades futuras. En mi opinión, en el equipo responsable de la creación de un PIT deberían participar no sólo especialistas (un profesor especialista, un profesor, un psicólogo), sino también representantes del campo de la sanidad, servicios sociales, educación, empleo, etc.'

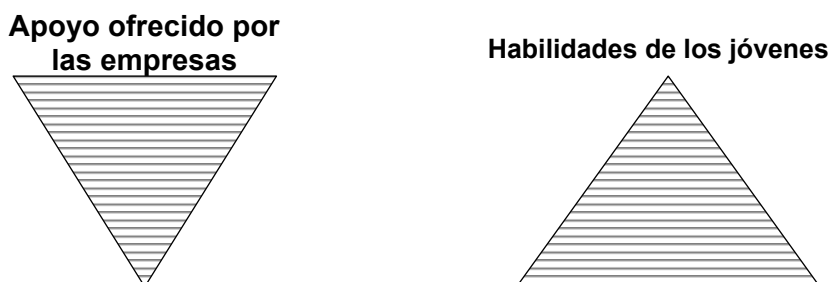
Empresarios. La opinión del sector empleo fue expresada por un empresario con una larga tradición en contratar personas con discapacidades. Puso de manifiesto varios temas críticos:

- (a) El Estado debe apoyar a las empresas para motivarles a emplear a jóvenes con discapacidad mediante incentivos formales o informales, tales como: apoyo financiero, reducción de impuestos, etiquetado positivo, identificación de la empresa, etc.
- (b) Los jóvenes deben estar bien preparados no sólo a nivel profesional. Las habilidades sociales son más importantes para las empresas que las académicas. Las empresas son el mejor lugar para formarles profesionalmente 'in situ'. Un paso importante para todos los jóvenes sería realizar prácticas o experiencia obligatoria real en empresas reales, no en ambientes artificiales.
- (c) A veces un formador, u otro tipo de persona de apoyo es necesario dependiendo de las necesidades y capacidades del joven, para ayudar a su integración en el lugar de trabajo. A

su vez, es importante evitar sobreprotegerles, como se hace frecuentemente en el sistema educativo.

- (d) Las capacidades del joven son inversamente proporcionales al apoyo necesario que deben ofrecer los empresarios, como se muestra en la siguiente figura. Las empresas prefieren empezar con jóvenes que necesitan poco apoyo. Con el tiempo, la adquisición de experiencia positiva y la consecución de buenos resultados anima a las empresas a contratar jóvenes que necesiten distintos tipos de apoyo, facilitando, por lo tanto, un movimiento ascendente en el triángulo de la izquierda:

Figura 1. Nivel de apoyo ofrecido por los empresarios según el nivel de capacidades de los jóvenes




- (e) Es importante buscar empresas que necesiten empleados y, quizás, algún tipo de ayuda económica. Forzar a las empresas a contratar personas con discapacidad puede llevar al desastre. Las pequeñas y medianas empresas parecen ser mejores y estar más abiertas a la contratación de personas con discapacidad que las grandes.

Estos son algunos de los ejemplos de las opiniones, deseos y consejos de los jóvenes, familias y empresarios. Estas opiniones deberían tenerse en cuenta y podrían utilizarse como base para la elaboración de un PIT.

1.2. Definición de un PIT

No todos los países europeos utilizan el término PIT –existe una gran variedad de términos-. PIT se utiliza en algunos países,



mientras que en otros se utiliza Programa Educativo Individual o Proyecto de Integración Individual, Plan de intervención Personalizado, Plan Individual de Carrera, etc. Existe diferente terminología con algunas diferencias en los conceptos. A pesar de estas diferencias, surge un consenso claro en los países con respecto a la necesidad y al beneficio de crear este instrumento de trabajo, percibido como un *retrato individual*, en el que se registran los deseos y el progreso educativo y formativo del joven.

Un Programa Individual de Transición es un instrumento en forma de documento en el que se refleja el pasado, presente y futuro deseable del joven. Debería incluir información relacionada con la vida del joven: circunstancias familiares, historia médica, ocio, valores y características culturales, así como información de su educación y formación. Contribuirá a la consecución de los siguientes resultados:

- Aumentar las oportunidades del/de la joven de obtener un empleo digno.
- Unificar los intereses, deseos, motivaciones, competencias, capacidades, actitudes y habilidades del joven con las necesidades de la profesión, trabajo, entorno laboral y empresas.
- Aumentar la autonomía, motivación, auto-percepción y auto-estima del joven.
- Crear una situación favorable para el joven y los empresarios.

Un programa de transición está estrechamente relacionado con una adaptación curricular individual y debería prepararse tan pronto como fuera posible antes de terminar la educación obligatoria. Pretende llenar el vacío entre el centro escolar y el empleo. Un PIT ofrece un marco que pretende asegurar una mejor entrada al mundo laboral. Refleja un proceso dinámico en el que están presentes:

- Las características de los jóvenes (destrezas, capacidades, competencias y expectativas)
- Las demandas y necesidades del sector del empleo y
- Una revisión permanente del plan de acción.

1.3. Programa Individual de Transición versus Programa Educativo Individual/ Adaptación Curricular Individual


Es necesario distinguir entre una adaptación curricular individual (ACI) y un programa individual de transición (PIT) o sus equivalentes. Es necesario afirmar que, como en el caso del PIT, los países utilizan diferentes términos para definir la elaboración de un documento educativo individual que se corresponde más ampliamente con la siguiente definición: *‘Una ACI se basa en el currículum que sigue un alumno/a con dificultades de aprendizaje o discapacidades y se elabora para establecer las estrategias a utilizar para responder a las necesidades identificadas de cada niño/a... La ACI debería reflejar sólo lo específico o distinto del currículum ordinario, que es parte de la provisión para todos los niños’* (Reino Unido, Departamento de Educación y Empleo, 1995).

Una **adaptación curricular individual** puede resumirse así:

- Un documento amplio, que abarca todos los aspectos relacionados con la educación de un alumno/a (estrategias, recursos, resultados), centrándose específicamente en la educación. Los aspectos personales y sociales no siempre parecen desempeñar un papel significativo, pero es necesario tenerlos en cuenta.
- El profesor/a es el profesional clave a cargo de la elaboración de la ACI, en estrecha cooperación con el alumno/a, su familia y el resto de profesionales involucrados.

Un **programa individual de transición** es un instrumento distinto y puede resumirse así:

- Un PIT esté estrechamente relacionado con una ACI.
- Es necesario elaborarlo dos o tres años antes del final de la educación obligatoria.
- Puede considerarse como un tipo de “retrato individual” de la situación, motivación, deseos y capacidades de un joven.
- Tiene que estar incluido en un portfolio (como la ACI), cuyo dueño será el propio alumno, garantizando así la confidencialidad de la información incluida en él.
- Se centra en temas de transición relacionados con el empleo y la vida adulta. Es necesario que se consideren las condiciones laborales del entorno. Debe ofrecer un análisis claro de las posibilidades del joven y un plan de futuro laboral que le preparen para un situación de trabajo real.

-
- 
- El profesorado de educación secundaria, junto con el joven, la familia y otros profesionales externos (no necesariamente relacionados con el centro), están involucrados en su elaboración y desarrollo.
 - Tiene que incluir herramientas y métodos para asegurar un proceso individual de transición y facilitar la capacitación del joven.
 - Tiene que asegurar la igualdad de oportunidades con respecto a las diferencias de género, cultura o situación geográfica.
 - Tiene que garantizar un proceso de seguimiento, mediante un profesional nombrado para este propósito.

Ambos instrumentos presentan algunas características comunes:

- Para ambos, el centro del proceso es el alumno/a.
- Pueden estar dirigidos a *todos* los alumnos o sólo a los que tienen necesidades especiales.
- Tienen que ser permanentemente revisados teniendo en cuenta los logros y el progreso del joven.
- Tienen que utilizar una terminología que sea clara y accesible para todas las partes involucradas, poniendo especial atención en los padres y en los alumnos.
- Tanto las ACI como el PIT deberían ser exhaustivos en el sentido de que deberían incluir todas las áreas a trabajar o discutir con los alumnos, padres y profesionales.

La utilización de ambos términos podría percibirse como artificial, ya que el progreso del alumno es dinámico y continuo y no puede estar estrictamente dividido. Sin embargo, aunque los países no utilicen exactamente el término PIT, los profesionales deben incluir en algún momento del currículum los objetivos relacionados con la transición centrados en la educación post-secundaria y en la vida independiente en una programación didáctica.

Es necesario mencionar que el objetivo de un PIT, así como de la ACI, no es duplicar documentos o aumentar el número de tareas administrativas a realizar por los profesionales. Por el contrario, ambos documentos deberían utilizarse para **registrar** y **guardar**:

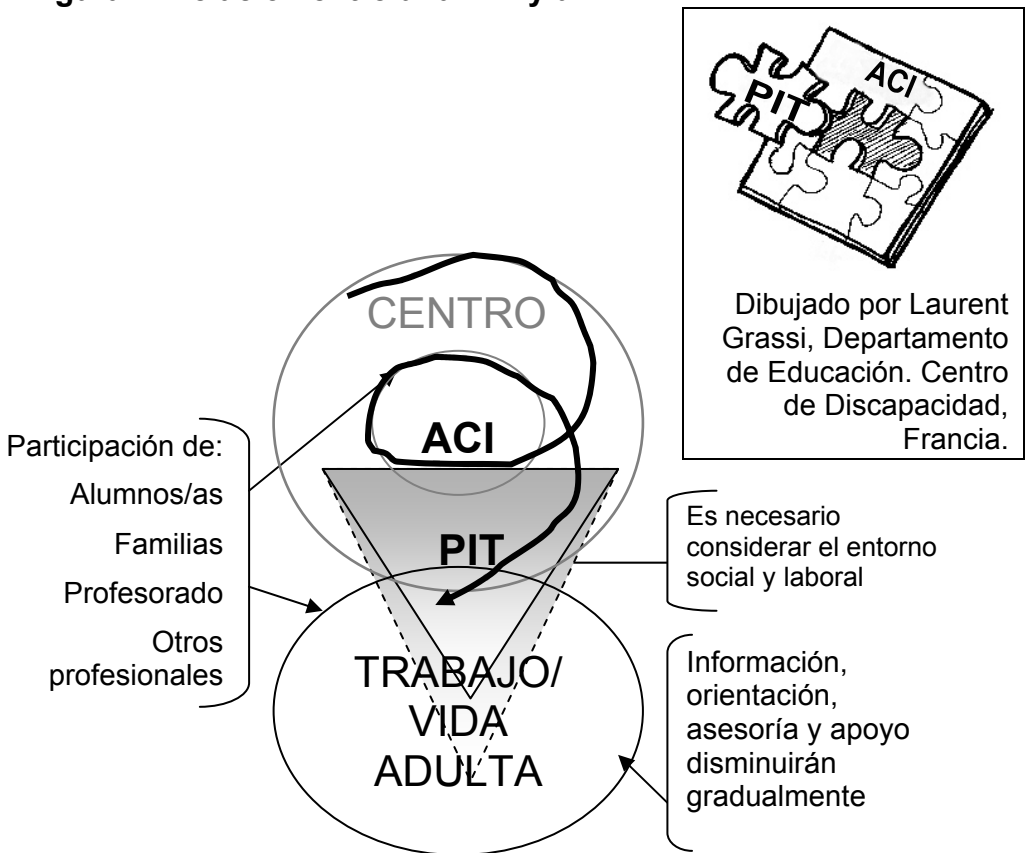
- Reflexiones sobre la situación del alumno/a.
- Acuerdos alcanzados relacionados con los objetivos a conseguir.
- Estrategias educativas/profesionales concretas.

- Un análisis del progreso del alumno/a en cualquier momento, incluso cuando se producen cambios educativos (por ejemplo, cambiarse de centro), geográficos (por ejemplo, la familia se cambia a otra ciudad).

La siguiente figura, basada en la discusión de los expertos del proyecto de PIT, ilustra la relación entre estos dos instrumentos. Las principales características de un PIT se describen e ilustran más detalladamente en los siguientes apartados de este documento.

La figura y la espiral en particular, destacan el hecho de que la transición es un proceso dinámico y de trabajo en el tiempo en el que los jóvenes serán ayudados por la elaboración de estos dos documentos, una ACI y un PIT.

Figura 2. Relación entre una ACI y un PIT





Sección 2. Orientación Práctica

2.1. Principios Básicos

La planificación eficaz de la transición sigue los principios relacionados con los objetivos de transición, respetando las diferencias sobre las características y valores de las familias. La transición es un proceso que puede durar más o menos tiempo dependiendo de las necesidades y posibilidades de cada persona. Los principios básicos de un proceso de programación de un PIT son:

- La persona con discapacidades debe participar activamente en la planificación de su PIT.
- Las familias deberían estar involucradas.
- La planificación debería conllevar la cooperación y colaboración inter-departamental.
- La planificación debería ser flexible, respondiendo a los cambios de valores y experiencias.

Los jóvenes con discapacidades deberían tener todas las oportunidades necesarias y el apoyo para desempeñar un papel fundamental en la planificación de su propio PIT. Ya que es a ellos a los que más les atañe su propia vida. Un PIT tiene que garantizar la consecución del proceso óptimo para que los jóvenes obtengan la orientación y el apoyo necesarios antes, durante y después del periodo de transición. Las familias también necesitan participar activamente ya que serán las defensores y los compañeros de apoyo. Para que esto suceda, los profesionales deben considerar la situación familiar (valores culturales y recursos).

La siguiente tabla resume varias acciones que deben incorporarse al proceso de PIT y cumplirse por las partes participantes. Estas acciones pueden dividirse en tres fases:

Fase 1: **Información, Observación y Orientación**

Una fase preparatoria que tenga lugar cuando se elabore el PIT. El objetivo es ayudar al joven a realizar una elección individual de trabajo y encontrar un lugar de formación adecuado.

Fase 2: **Formación y cualificaciones**

Esta fase está principalmente centrada en las acciones a desarrollar durante el proceso de formación. El objetivo es que el joven obtenga cualificaciones, competencias y la correspondiente certificación.

Fase 3: **Fortalecimiento, empleo y seguimiento**

Esta fase se centra en los resultados programados. El objetivo es que el joven consiga y conserve un trabajo, se beneficie de una calidad de vida mejor y asegure y mantenga la integración en el empleo.

Tabla 1. Papeles y tareas a cumplir por todas las partes involucradas en varias etapas del desarrollo de un PIT

	1. Información, Observación y Orientación	2. Formación y cualificaciones	3. Capacitación, Empleo y Seguimiento
Joven	Recibir formación Identificar puntos fuertes, debilidades y expresar deseos Adquirir experiencia laboral para realizar la elección final Participar en la preparación y firma del contrato	Pasar por un proceso de aprendizaje y formación global y con una duración flexible Evaluar su progreso en el centro y en el lugar de trabajo aportando sus opiniones	Asegurar un contrato laboral y un salario Superar con éxito la adaptación al periodo laboral Sentirse aceptado y pertenecer/formar parte de un grupo de compañeros de trabajo Lograr la inclusión
Familia	Participar activamente Expresar expectativas	Estar completamente involucrados y contribuir a un entorno de apoyo	Apoyar a su hijo/a respetando su autonomía

	1. Información, Observación y Orientación	2. Formación y cualificaciones	3. Capacitación, Empleo y Seguimiento
Profesionales del centro educativo³	<p>Coordinar el proceso</p> <p>Conocer y evaluar las posibilidades del/de la joven</p> <p>Motivar, ayudar, orientar y preparar a la familia y al/a la joven</p> <p>Preparar un programa de formación</p> <p>Nombrar una persona de contacto</p> <p>Participar en la preparación y firma del contrato</p>	<p>Coordinar el proceso</p> <p>Crear un programa de formación. Apoyar y desarrollar todas las acciones necesarias en relación con el mercado laboral, como la creación de contactos/relaciones con el mercado laboral</p> <p>Nombrar (y sustituir si fuera necesario) a una persona de contacto</p> <p>Evaluar esta fase</p>	<p>Coordinar el proceso</p> <p>Asegurar la inducción al lugar de trabajo y mantener el compromiso del empresario</p> <p>Asegurar una orientación laboral (empleo, servicios sociales, etc.)</p> <p>Nombrar (y sustituir si fuera necesario) una persona de contacto</p>
Profesionales de los servicios a la comunidad⁴	<p>Informar a los demás sobre las demandas del mercado laboral (posibilidades de empleo)</p>	<p>Ayudar al/a la joven y al centro escolar a encontrar oportunidades de formación</p>	<p>Encontrar trabajos (por ejemplo rol de mediador)</p>
Empresarios⁵	<p>Recibir y ofrecer información</p> <p>Permitir y apoyar breves periodos de prácticas</p> <p>Participar en la preparación y firma del contrato</p>	<p>Ofrecer oportunidades de formación</p> <p>Participar en la validación de competencias</p>	<p>Ofrecer un empleo</p> <p>Cooperar en el seguimiento posterior</p>

³ Profesorado, psicólogos, pedagogos, orientadores educativos y laborales, tutores/formadores de desarrollo, administradores.

⁴ Trabajadores sociales, médicos y profesionales socio-médicos, representantes del mercado laboral y especialistas de varios organismos. Los servicios sociales realizan un papel muy importante y deberían estar completamente involucrados.

⁵ Empresarios y especialistas laborales de los servicios de empleo y otros que ayudan a conseguir puestos de trabajo.



2.2. Características de un Programa Individual de Transición: contenido y validación

En la primera línea de la tabla 1, es necesario considerar los siguientes aspectos:

Competencias a adquirir –implica realizar un análisis claro de las posibilidades del joven, evaluando sus capacidades actuales, identificando y discutiendo sus deseos y programando un plan de carrera adecuado para él/ella y su familia. Los jóvenes y las familias deben ser conscientes del contenido de los programas de formación profesional.

Cualificaciones a obtener –existe una necesidad de reflexionar sobre los logros del joven y deberían tener un estatus real, incluso en el caso de certificados “no formales” otorgados por centros educativos o empresarios.

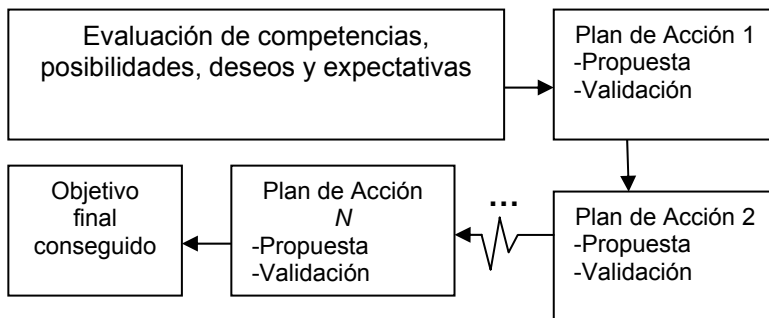
Participación de distintos profesionales –El proceso del PIT necesita de la participación de todas las partes involucradas: profesionales, familias y jóvenes (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002). Las responsabilidades y roles deben estar claros y ser aceptados por todos los participantes. Un profesional (por ejemplo un orientador profesional, profesor, etc.) debe actuar como persona de contacto durante el proceso de elaboración, implementación y evaluación del PIT. Sin embargo, es importante reconocer su formación y responsabilidades.

Posibilidades laborales y experiencias –implica la preparación del joven para una situación laboral real y su seguimiento en el puesto de trabajo, al menos durante un periodo de tiempo. El/la joven, su familia y la persona de contacto deben estar bien informados de las demandas y necesidades del mercado laboral.

Validación del proceso –todas las partes implicadas (profesionales, jóvenes, familias) deben participar en la evaluación continua del progreso y desarrollo del joven, lo que asegurará y ayudará a controlar la calidad del proceso. La evaluación debe realizarse regularmente como parte de un “contrato” entre el joven y la persona de contacto nombrada. Se pueden considerar tres niveles distintos de validación; son parte de las tres fases descritas anteriormente:

- Evaluación Inicial –principalmente relacionada con las capacidades y expectativas del joven. Según Lerner (1998), evaluación significa “*la recogida de información para tomar una decisión crítica sobre un niño*” (*joven*) para identificar los servicios especiales necesarios para programar la instrucción y medir el progreso.
- Validación de objetivos y acciones –todas las propuestas de acción deben validarse hasta el momento de la consecución del objetivo final, que es encontrar y mantener un empleo satisfactorio, como se muestra en la figura siguiente.

Figura 3. Validación de objetivos y acciones



- Evaluación de los resultados conseguidos –debe realizarse por todas las partes involucradas durante todo el proceso. Es necesario tener en cuenta dos elementos:

- 1) El joven debe contar con suficiente tiempo para obtener información y adquirir experiencia de distintos lugares de trabajo y posibilidades educativas para tomar la decisión correcta,
- 2) El apoyo al programa de transición debería realizarse al menos hasta que el primer empleo sea seguro; el mero hecho de encontrar un trabajo es un parámetro demasiado limitado para poder asegurar el seguimiento adecuado de los resultados. El seguimiento implica que alguien (normalmente, la persona de contacto) debería ser responsable de apoyar al joven cuando lo necesite después de la transición al empleo.

La implementación práctica de los aspectos y características descritos anteriormente es el centro de las siguientes recomendaciones.



2.3. Recomendaciones Prácticas

Las siguientes recomendaciones deben considerarse como lo que son; esto es, un “instrumento de orientación” o un enfoque de referencia y reflexión de todos los involucrados para que elaboren un PIT, según los distintos contextos sociales y educativos. Las recomendaciones pueden utilizarse como un modelo para la implementación del proceso del PIT.

Las recomendaciones se corresponden con una serie de cuestiones presentadas de forma secuencial. Para los propósitos/objetivos de estas recomendaciones, se asume que el PIT (o un documento similar) se ha preparado en el centro educativo para dar respuesta a los alumnos con necesidades educativas especiales durante su educación obligatoria.

Cuándo empezar

Es imposible fijar un momento preciso para todos los jóvenes en todos los países. Deben respetarse las diferencias individuales de los jóvenes y los sistemas educativos. Sin embargo, los expertos coinciden en que dos o tres años antes de la transición a la vida laboral podría ser el mejor momento para preparar este documento. Éste puede ayudar al joven a evitar situaciones imposibles, por ejemplo, decidir en el último año de la escolaridad qué hacer a continuación, o no poder acceder al área de formación en la que están interesados o no disponer de la información necesaria para realizar una elección correcta. Una situación que debe evitarse es cuando el/la joven simplemente se deja llevar por lo que los adultos piensan que es lo mejor para ellos.

Propuestas

Flexibilidad: encontrar el tiempo adecuado para empezar de manera flexible, con el acuerdo y participación de todas las partes involucradas para poder decidir más tarde quién (personas y servicios) es responsable de cada tarea, cómo deben financiarse los recursos y cómo se debe garantizar un coordinación general.



Dibujado por Greta Gudbjorg Zimsen, 20 años, Fjobbrautaskolinn en Gardabaer, Islandia

Cómo actuar

Durante la educación obligatoria/general y antes del último curso, el profesor/a, el joven y su familia, el orientador y otros profesionales deben sentarse juntos, reflexionar y planificar el futuro del joven. Esta clarificación conjunta de la situación debe prepararse con mucho cuidado, teniendo en cuenta las distintas etapas clave.

Propuestas

Organización de una reunión de “mesa redonda”: incluyendo todas las partes involucradas en la programación y desarrollo del PIT del joven y cuyo objetivo sea la creación de un equipo de orientación.

Puesta en marcha del equipo de orientación: el equipo debería reunirse al menos una o dos veces al año, según la edad del joven, sus necesidades, los problemas con los que se enfrenta, o cualquier otra circunstancia.

Composición del equipo de orientación: el joven y/o la familia son los miembros permanentes de este equipo, junto con el tutor del alumno/a y, entre otros profesionales, la persona de contacto

nombrada. Los miembros del equipo de orientación deberían distribuir las responsabilidades y roles con claridad (por ejemplo quién es el responsable de cada tarea, durante cuánto tiempo, según la legislación y/o reglas escolares, etc.)

Nombramiento de una persona de contacto: la persona nombrada debería, preferiblemente, continuar durante todo el proceso para estar bien informada y seguir el proceso adecuadamente. En el nombramiento de una persona de contacto debería tenerse en cuenta su currículum personal y profesional. A nivel personal, debería tener buenas relaciones y contactos con todos los participantes. A nivel profesional, debería:

- Conocer a fondo tanto el campo educativo como el de la formación.
- Trabajar en la construcción de redes entre empresarios, familias, trabajadores sociales, etc.
- Buscar empleos o cooperar con la persona del equipo responsable de la localización de empresas.
- Motivar al joven durante su fase de transición.

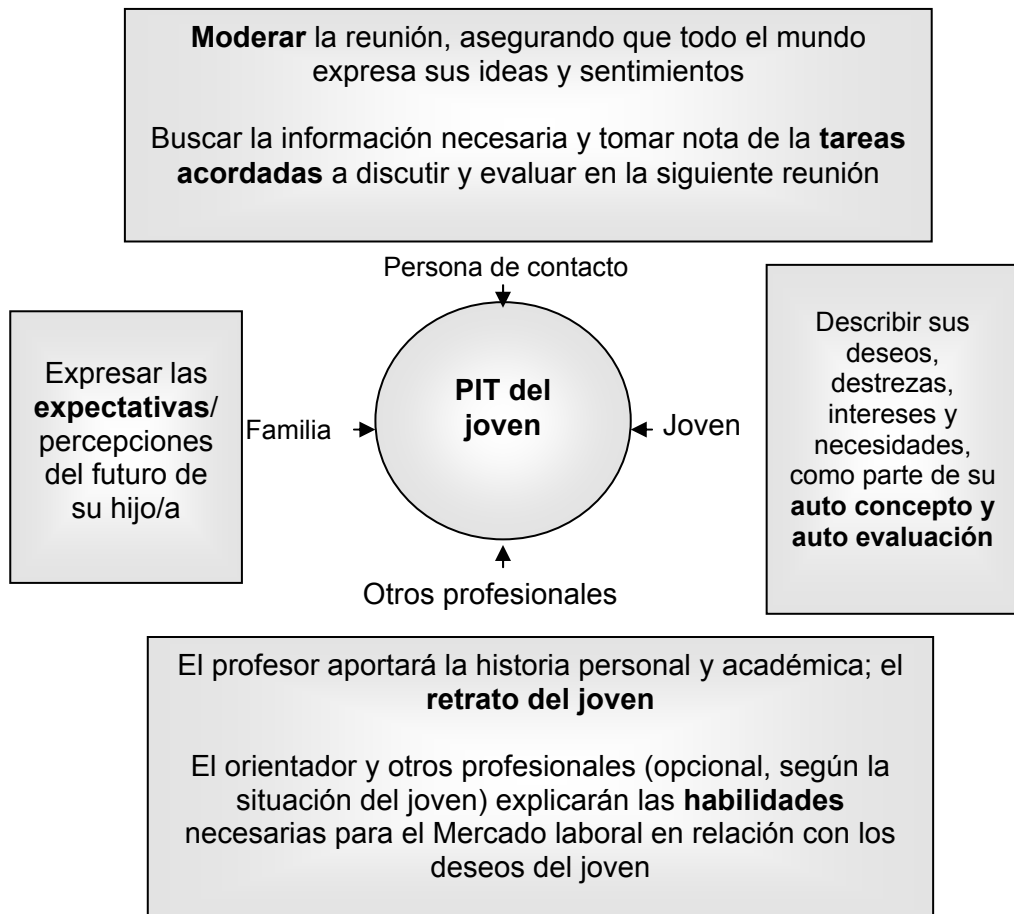
Papel de la persona de contacto: su rol es actuar como persona de referencia para el equipo, estar en contacto e involucrar a profesionales externos cuando sea necesario y actuar como moderador en las reuniones de equipo. También estará en contacto con la persona responsable de la organización laboral antes y durante la colocación del joven y asegurar el seguimiento en el lugar de trabajo.

Garantizar los recursos y los procedimientos de financiación necesarios: es esencial clarificar y acordar la estimación de costos y las responsabilidades de financiación (cuánto costará y quién lo pagará).

Cómo organizar la primera reunión

Es necesario distinguir entre la primera reunión y las siguientes. A continuación se muestra en la figura una descripción de lo que debe ofrecer cada una de las partes involucradas en la primera reunión de “mesa redonda”.

Figura 4: Aportaciones de las partes involucradas en la primera reunión de “mesa redonda”



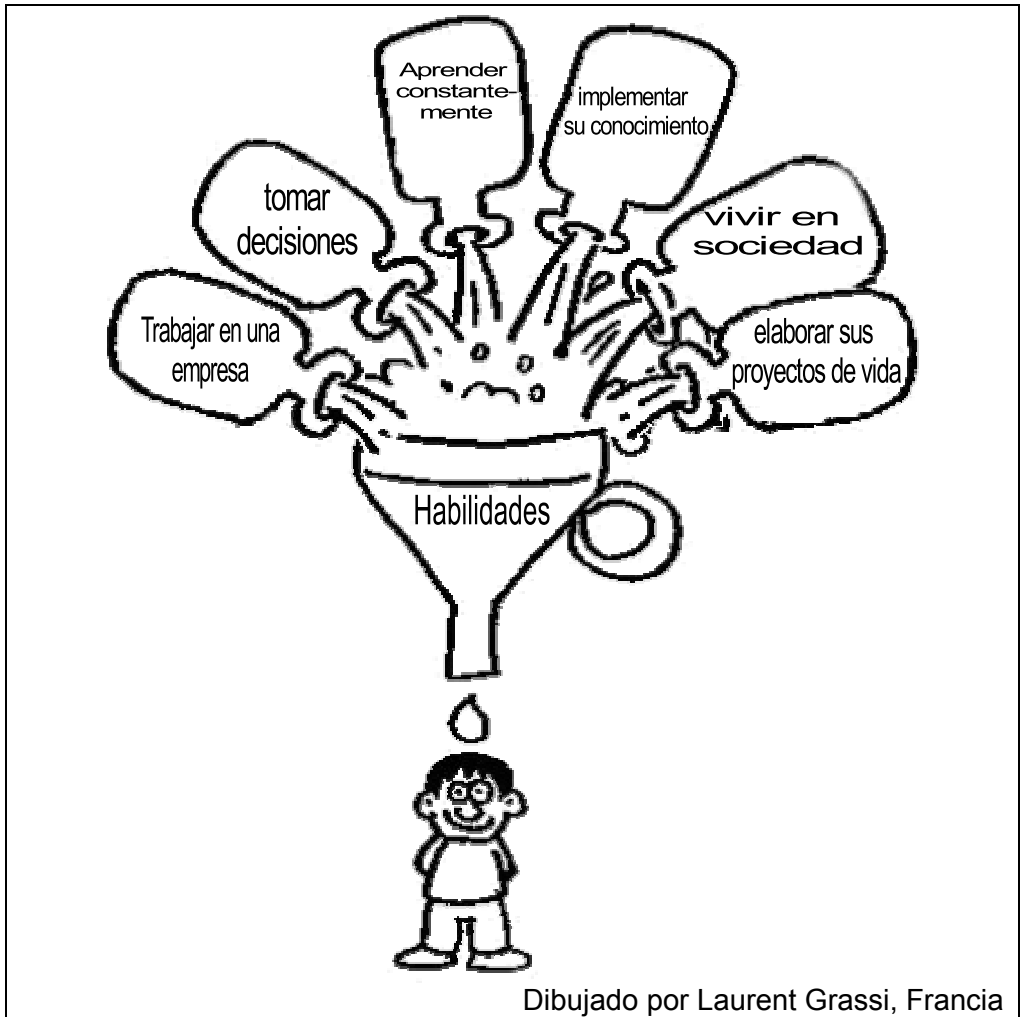
Propuestas

El retrato del joven: ofrece información detallada sobre la situación pasada y las capacidades actuales del joven. Este retrato, preparado por los profesionales, debe discutirse y compararse con el auto-concepto (y auto-estima) del joven, así como con las expectativas de su familia. Una convergencia total de las opiniones de todo el mundo es utópico, sin embargo, si existen grandes discrepancias serán una fuente de conflictos.



Habilidades: es necesario detallar tres áreas principales de igual importancia:

- Habilidades académicas: el currículum que el alumno/a sigue en el centro.
- Habilidades profesionales: adquisición de conocimientos y destrezas necesarios para realizar una tarea profesional. Éstas pueden ser diferentes, dependiendo del empleo elegido y están directamente relacionadas con la experiencia laboral.
- Habilidades personales: los logros individuales del joven tanto a nivel personal como social. Estas habilidades son muy importantes, ya que apoyan la autonomía y capacitación de la persona. Incluyen habilidades sociales y emocionales (ser independiente, seguir reglas, cumplir horarios, etc); habilidades personales (saber cómo interactuar con los demás, presentarse, poder participar y planificar, etc.); habilidades físicas (relacionadas con destrezas motoras o psicomotoras).



Acuerdos: si se llega a un acuerdo, el objetivo de la primera reunión está conseguido y se programará un plan de acción con una lista de tareas a discutir y evaluar en la segunda reunión. En caso de desacuerdo es necesario más reflexión y discusión. La persona de contacto debería encargarse de organizar una segunda reunión, ofreciendo la información necesaria o los contactos para preparar el correspondiente plan de acción.

Siguientes reuniones

La organización de reuniones posteriores debe prepararse cuidadosamente, de la misma manera que la primera reunión. El objetivo tiene que ser entendido claramente por todas las partes. El tiempo también debe considerarse: no debería haber más reuniones que las necesarias y no durar más de lo necesario.

Propuestas

Tareas acordadas (un plan de acción): la persona de contacto debería registrarlo. Todo debería estar incluido en el PIT y completarse, modificarse y evaluarse constantemente durante todo el proceso. Los jóvenes deben utilizar un formulario sencillo para registrar y autoevaluar su progreso. La tabla 2 presenta las principales áreas de acción y las correspondientes recomendaciones a planear y evaluar:

Tabla 2. Áreas de un PIT y recomendaciones correspondientes

Áreas	Recomendaciones
Información	<ul style="list-style-type: none">- Debe recogerse la información necesaria de la historia del joven.- Información sobre contenidos y disponibilidad de programas de orientación profesional.- Información relacionada con las posibilidades y necesidades del mercado laboral para el joven y su familia.- También deberá ofrecerse información sobre otras soluciones alternativas si fuera necesario (por ejemplo, formación posterior).
Orientación	<ul style="list-style-type: none">- Se realiza regularmente según un “contrato” entre el joven y la persona de contacto.- Deben discutirse las expectativas del joven y de la familia para definir acciones futuras (en cooperación con los profesionales involucrados)- Termina cuando el joven encuentra un trabajo satisfactorio y puede desenvolverse en él de la forma más autónoma.

Áreas	Recomendaciones
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Los profesionales involucrados deben apoyar al joven a que adquiera y desarrolle las competencias necesarias y los materiales didácticos que le sirvan de apoyo. - Son parte de un plan de carrera, incluyendo tres habilidades principales: académicas, profesionales y personales.
Experiencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilita la práctica en el mercado laboral abierto. - La persona de contacto debería visitar diferentes instituciones y empresas para acordar el lugar más adecuado para el/la joven. - Es necesario que una persona de la empresa esté involucrada antes de que el joven empiece la experiencia laboral. - Es necesario que los profesionales, junto con el/la joven, evalúen los lugares de trabajo para realizar la planificación futura. - La persona de contacto debe estar al corriente de los acuerdos financieros de varias empresas. - La persona de contacto debería seguir localizando empleos potenciales.
Acreditación	<ul style="list-style-type: none"> - Debe ofrecer una descripción del nivel educativo cursado y alcanzado por el joven, así como una certificación oficial de las capacidades laborales adquiridas. La certificación es el resultado de la cooperación entre el centro y el empresario.
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - Está incluida en todas las áreas. Es una parte integral de todo el proceso como forma de reflexión continua. Es necesario evaluar cada etapa antes de pasar a la siguiente. - La auto-evaluación del joven es una parte importante de la evaluación. Puede conseguirse ofreciéndole varios instrumentos como el diálogo, la observación, la reflexión sobre la práctica, materiales de control de habilidades, etc. - El seguimiento al final del proceso es la única manera de comprobar si el objetivo final se ha conseguido.

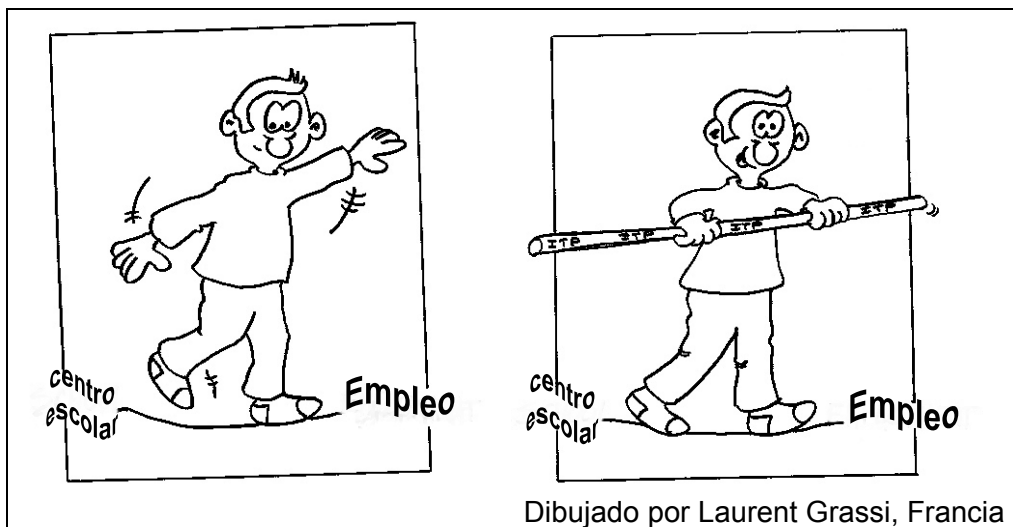
Todas las recomendaciones enumeradas anteriormente deben utilizarse como orientación para la implementación práctica y la reflexión sobre la propia tarea de los profesionales. Estas recomendaciones no pueden responder a todas las posibles cuestiones prácticas, sin embargo, los profesionales deben utilizarlas de forma flexible, adaptándolas a sus situaciones laborales.

2.4. Recomendaciones Finales

Para asegurar la implementación eficiente de este documento orientador, las dos siguientes recomendaciones van dirigidas a los responsables políticos. Se basan en y completan las recomendaciones ya mencionadas en la primera parte de este documento con relación a los aspectos clave de *estrecha cooperación entre el centro escolar y el mercado laboral*.

Los responsables políticos necesitan tener presente y desarrollar un marco legal que:

- Asegure que la cooperación entre los servicios de educación y empleo se organiza mediante un documento acordado, por ejemplo un PIT o su equivalente,
- Contribuya a establecer responsabilidades claras y recursos financieros distribuidos entre los distintos servicios involucrados en el desarrollo de un PIT.



BIBLIOGRAFÍA

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [accessed May 2005]

CEDEFOP (1997) *Agora I - Raising the level of diplomas and their distribution in the labour market: the lessons of the past and prospects for the future*. CEDEFOP Panorama Series. Thessaloniki: CEDEFOP

Collado J.C. and Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs

Department for Education and Employment (1995) *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [accessed May 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs Unit EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (eds) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Education and Culture.

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002) *Transition from School to Employment. Main*



problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs (1998) *Joint Employment Report.* Brussels: European Commission

European Commission (2000) *Labour Force Survey.* Brussels: European Commission

European Disability Forum (2002) *The Madrid Declaration.* Brussels: European Disability Forum

Eurostat (1998) *Education across the European Union - Statistics and Indicators.* Luxembourg: Eurostat

Eurybase (1999) *Financing Education.* Brussels: Eurydice

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults.* Brussels: European Commission


HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education.* Brussels: European Commission

International Labour Office (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries.* Geneva: International Labour Office

Lerner J.W., Lowenthal B. and Egan R. (1998) *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities.* Allyn and Bacon

Ministry of Flemish Community, Education Department (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education.* Brussels

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996) *Employment Outlook.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development



Organisation for Economic Co-operation and Development (1997) *Post-compulsory Education for Disabled People*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000) *Towards a Coherent Policy Mix*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development

UNESCO (1994) *The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education. Adopted by the: World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO

Transition from School to Employment Online Database
<http://www.european-agency.org/transit>

Programas Individuales de Transición - Apoyo al tránsito de la escuela al empleo es una continuación de un estudio anterior titulado *Transición de la escuela al empleo para jóvenes con necesidades educativas especiales*, publicado por la Agencia en 2002.

El informe actual y el CD interactivo incluido en él son el resultado de un extenso trabajo colaborativo entre expertos sobre transición de 19 países europeos, representantes del sector empleo y jóvenes con necesidades educativas especiales y sus familias.

El valor de este informe se basa en las razones subyacentes para la elaboración de un PIT (Plan Individual de Transición) y los pasos necesarios para asegurar su implementación y seguimiento efectivos dentro del proceso de transición de la escuela al empleo.

El informe está dirigido principalmente a los profesionales que trabajan en este campo. El CD interactivo es un instrumento diseñado para los jóvenes con necesidades educativas especiales que pretenden encontrar un empleo, pero también será interesante para los profesionales "no iniciados" que trabajan con estos jóvenes.

