

Proyecto Eduterra

*



INDICE.

CAPÍTULO I. IDEA DE PROYECTO.	1
1. Justificación del proyecto.....	1
2. Necesidad detectada.....	2
3. Idea de proyecto.	2
4. Población objetivo.....	2
5. Ámbito de actuación.	2
6. Objetivo General	2
7. Objetivos Específicos.....	3
8. Plan de acción.	3
8.1. Pla de acción a largo plazo.	3
8.1.1. Creación del SIAL.....	3
8.2. Plan de acción a medio plazo.....	3
8.2.1. Creación de un Centro Especial de Empleo.....	3
8.3. Plan de acción a corto plazo.....	3
8.3.1. Creación de centro/curso de formación profesional para el empleo en la familia profesional de agricultura/jardinería para personas con DI/DD.....	3
CAPÍTULO II. EL SERVICIO DE INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LABORAL	5
1. En que consiste el SIAL.....	5
2. Misión.....	5
3. Visión.....	5
4. Valores.....	5
5. Organización del SIAL (y del proyecto).....	6
5.1. Agentes implicados.	6
5.2. Órganos de gestión.	6
5.3. Áreas de actividades y procesos.	7
5.4. El itinerario de inserción.	8
CAPÍTULO III. CENTRO/CURSO DE FORMACIÓN EN JARDINERIA.	10
1. Objetivo General.	10
2. Objetivos Específicos.....	10
3. Órganos del centro.....	10

3.1.	Agentes implicados.	10
3.2.	Órganos de gestión.	11
4.	Plan de Recursos Humanos.	11
4.1.	Personal de atención directa.....	11
4.2.	Personal de administración y gestión.	11
4.3.	Categorías funcionales.	12
5.	Plan pedagógico.	12
5.1.	Introducción.	12
5.2.	Marco teórico.....	12
5.2.1.	Modelo de Discapacidad intelectual y del Desarrollo de la AIDD.	12
5.2.2.	El paradigma de los apoyos.	14
5.2.3.	El modelo de Calidad de Vida.....	15
5.2.4.	La Planificación Centrada en la Persona.	15
5.2.5.	El Apoyo Conductual Positivo.....	15
5.3.	Metodología.	16
5.4.	El curriculum de destrezas.	16
5.1.	Los certificados de profesionalidad.....	18
5.2.	La Planificación Centrada en la Persona.	19
5.3.	El Plan de Apoyos Individualizado.....	19

CAPÍTULO I. IDEA DE PROYECTO.

1. Justificación del proyecto.

Uno de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad es la de la participación ciudadana en igual de condiciones que el resto de la sociedad. El ejercicio de este derecho pasa ineludiblemente por desempeñar un rol útil y productivo mediante la incorporación al mundo laboral, ya que esto favorece su inclusión social y el pleno desarrollo de su personalidad.

En las distintas etapas de desarrollo de la persona, el tránsito hacia la madurez, más o menos a partir de los 16 años, es una etapa conlleva ir adquiriendo mayores cotas de autonomía y autodeterminación, y una herramienta que facilita estas dimensiones es el desempeño de un rol laboral útil. En consecuencia, se hace necesario disponer de los recursos educativos y de orientación y acompañamiento a lo largo de este proceso de tránsito a la vida laboral y adulta.

Con el objetivo de conseguir una inserción laboral plena y satisfactoria, es necesaria una adecuada formación que tenga en cuenta no solo los aspectos más técnicos, si no aquellos básicos que permitirán un encaje de la persona a su puesto de trabajo y en la sociedad, de manera exitosa, disponiendo los apoyos necesarios para salvar aquellas limitaciones que la persona con discapacidad pueda necesitar.

Entendiendo además que este tránsito hacia la vida adulta necesita, en especial en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo, (DI/DD), de acciones formativas y de apoyo coordinadas en un proyecto de vida personal más amplio. Y es cometido de los distintos agentes sociales el acompañar a las personas con DI/DD en este tránsito, disponiendo los apoyos humanos y físicos necesarios, y eliminando las barreras que dificulten su desarrollo personal.

Fruto de esta necesidad, surge la idea del proyecto que nos ocupa. La creación de un servicio que acompañe a la persona en su camino hacia el crecimiento personal, hacia el desarrollo de su propio proyecto de vida feliz y pleno, donde consiga resultados personales valorados por la propia personas con DI/DD y por la sociedad en la que vive y donde pueda formarse y acceder al mundo laboral como ciudadanos de pleno derecho.

2. Necesidad detectada.

- Etapa de tránsito hacia la madurez en la cual las personas con DI/DD, no encuentran recursos que atiendan sus necesidades y les orienten hacia un futuro laboral.
- En la zona de valencia y alrededores, no hay recursos que atiendan a un colectivo de personas con DI/DD que finalizan la edad de escolarización y desean orientar su futuro laboral hacia la profesión de jardinería y viverismo.

3. Idea de proyecto.

Crear un Servicio de Inserción y Acompañamiento Laboral donde se capacite a la personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo para que pueda optar a un empleo. En este servicio se crea un itinerario de inserción personalizado donde, con un pensamiento de derecha a izquierda, se dibuja cual es el futuro laboral deseado por la persona, y establece, mediante entrevistas de valoración y diagnóstico, cual es el punto de partida, y que habilidades y conocimientos debe adquirir, así como los apoyos que necesita, para acompañarle en todo el proceso hacia su futuro laboral deseado.

El servicio crea un serie de recursos, tanto formativos como de apoyos personal, social y laboral, que apuntalan, en cada una de las fases, el itinerario hacia su inserción laboral.

4. Población objetivo.

Personas con DI/DD, en edad laboral, interesadas en formarse para acceder al mercado laboral.

5. Ámbito de actuación.

Ciudad de valencia y comarcas de alrededor.

6. Objetivo General

- Mejorar la calidad de vida de las PDI/DD y sus familias, mediante la inclusión socio-laboral.
- Insertar laboralmente PDI/DD en empleo ordinario, o en su defecto, protegido.
- Capacitar a las PDI/DD para que puedan desempeñar un rol productivo.
- Desarrollar la conducta autodeterminada de las PDI/DD mediante el desarrollo de Proyectos personales de vida, con especial hincapié en su inserción laboral.
- Habilitar el espacio cedido porfevec para poder desarrollar la labor social del proyecto.
- Mantener el espacio cedido porfevec en perfecto estado para su uso y disfrute.
- Convertir el espacio cedido porfevec en un lugar de referencia en la ciudad de valencia, en buenas prácticas de formación e inserción de personas con discapacidad,

así como un espacio donde los ciudadanos puedan desarrollar su acción social, participando como voluntarios.

7. Objetivos Específicos.

- Capacitar a las PDI/DD para que puedan acceder al mercado laboral.
- Formar a las PDI/DD en las competencias de la familia profesional agraria, rama jardinería.
- Obtener certificados de profesionalidad, o unidades de competencia parcialmente acumulables de la familia profesional agraria rama jardinería.
- Ocupar el tiempo de las personas con di en actividades útiles y productivas.

8. Plan de acción.

8.1. Pla de acción a largo plazo.

8.1.1. Creación del SIAL.

A largo plazo creación de un SIAL para acometer el objetivo último de insertar a las personas con DI/DD en empresa ordinaria, y la posibilidad de crear una estructura de recursos apoyen a la persona en su itinerario de inserción.

8.2. Plan de acción a medio plazo.

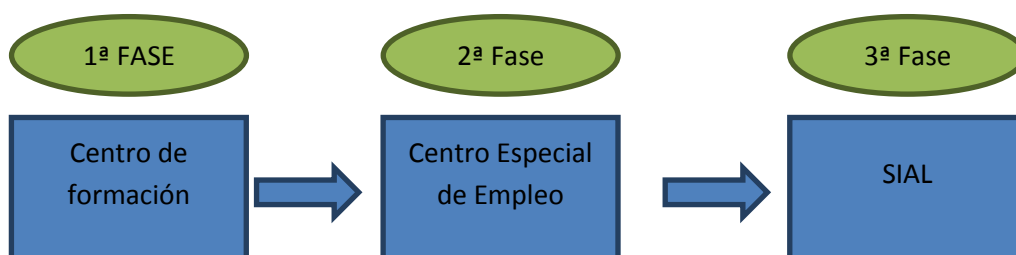
8.2.1. Creación de un Centro Especial de Empleo.

Creación de un centro especial de empleo donde las personas con DI/DD, tras su etapa de formación, puedan adquirir la experiencia y habilidades prácticas necesarias para optar en la siguiente fase a el empleo en empresa ordinaria. Entendiendo este siempre como un recurso puente.

8.3. Plan de acción a corto plazo.

8.3.1. Creación de centro/curso de formación profesional para el empleo en la familia profesional de agricultura/jardinería para personas con DI/DD.

Creación de un centro/curso de FPE, donde se adquirieran las competencias establecidas dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales, incluido en la familia profesional agraria, la jardinería y viverismo, así como las habilidades básicas de la vida diaria, necesarias para mejorar su calidad de vida.



CAPÍTULO II. EL SERVICIO DE INSERCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LABORAL

1. En que consiste el SIAL.

Es un servicio de inserción y acompañamiento laboral, que pretende capacitar a las personas con DI/DD para poder acceder al mercado laboral ordinario, mediante la creación de un itinerario personal individualizado.

2. Misión.

La misión del SIAL es la de contribuir, desde un compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con DI/DD pueda desarrollar su Proyecto de futuro laboral, así como promover su inclusión en el mercado laboral ordinario, como ciudadano de pleno derecho.

3. Visión.

Ser una organización, emblemática, referente en buenas prácticas de inclusión, y en la prestación de apoyos naturales y profesionales y en la generación de oportunidades para las personas con discapacidad en de la ciudad de valencia y las comarcas de alrededor.

4. Valores.

- **Orientación a la Persona**, ya que toda vida humana es de igual valor, cada persona es diferente y todas las personas tienen el derecho a ejercer el control sobre sus vidas, el SIAL debe dar algo distinto a cada persona en función de sus preferencias, elecciones personales, intereses, sueños, capacidades,... y tener en cuenta a la persona como sujeto activo y que decide. Así este es el valor central del SIAL, que a su vez está relacionado con los siguientes valores: Respeto, Dignidad, Libertad-Autodeterminación, Individualidad y Empatía.
-
- **Participación**, es el acto de involucrarse en situaciones significativas para la persona e implica “formar parte de algo”, sentirse identificado con ello y reconocido como miembro valioso. La participación facilita la transparencia, democracia, compromiso, y el sentido de pertenencia, a la vez que contribuye a la mejora y al desarrollo del Servicio.
- **Trabajo en equipo**, implica la existencia de un grupo de personas trabajando de manera coordinada hacia un mismo fin. Se basa en reconocer que nos necesitamos mutuamente para trabajar y aceptar que éste, es mucho más que la suma de aportaciones individuales. Es una estrategia que se fundamenta en la confianza, la

honestidad y el compañerismo. “No se trata de que sólo hagas bien lo tuyo, sino que contribuyas a que todo salga bien”.

- **Apertura**, en el sentido de descubrir nuevas ideas y formas de hacer y de mostrar lo que se hace a los demás. También y dados los cambios que constantemente se producen en la sociedad, es esencial tener una visión y una actitud tolerante, creativa, entusiasta y flexible. Además el valor de apertura contribuye a generar credibilidad en las personas e instituciones con las que se relaciona el SIAL.
- **Calidad**, que tiene que ver con hacer las cosas bien, con satisfacer las necesidades del cliente y con adoptar una actitud de aprendizaje permanente y de mejora continua. Para lograr esto, es necesaria la implicación de todos los miembros, una adecuada gestión de los procesos y realizar una evaluación y autocrítica, que nos hagan reflexionar sobre los aspectos que se pueden mejorar para ser más eficaces y cumplir la misión que tenemos encomendada.

5. Organización del SIAL (y del proyecto).

5.1. Agentes implicados.

- **PERSONAS con DISCAPACIDAD:** son aquellas personas que reciben apoyo y participan en el Servicio.
- **FAMILIAS/TUTORES:** son las personas que tienen una relación de parentesco con las personas con discapacidad, que ejerciendo o no la tutela legal de las mismas, se preocupan porque el servicio que se presta, y que mejore la calidad de vida de sus familiares.
- **PROMOTORES del proyecto:** Asociación Valenciana de Empresarios de la Construcción, Fundación Laboral de la Construcción.
- **COLABORADORES.** Asociación PODEM...
- **PROFESIONALES del APOYO DIRECTO:** son aquellos profesionales que con capacidad y funciones polivalentes, prestan apoyos generales de forma permanente y directa a las personas con discapacidad del SIAL.
- **EQUIPO de APOYO TÉCNICO:** son los profesionales del SIAL, que apoyan, asesoran e impulsan, su funcionamiento.
- **OTROS PROFESIONALES:** Diputación, Ayuntamiento... son aquellas personas, que sin tener una vinculación directa con el SIAL, prestan apoyos a la consecución de la misión del mismo.
- **AGENTES SOCIALES de la ZONA:** son las personas e instituciones que forman la red social que dinamiza la comunidad y contribuye al desarrollo y progreso de la zona.
- **OTRAS PERSONAS:** También pueden existir, otras personas implicadas de forma puntual y/o indirecta en el funcionamiento del SIAL, como son los profesionales de medios de comunicación, personas voluntarias, alumnos en prácticas, gente del barrio...

5.2. Órganos de gestión.

- **Junta directiva.**

Es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la misión del SIAL

- **Comisión técnica.**

Es el órgano cuya misión se centra en realizar el seguimiento y tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de las líneas y los planes de actuación en cada uno de los procesos, recursos y fases del SIAL.

5.3. Áreas de actividades y procesos.

El SIAL (Servicio de Inserción y Acompañamiento Laboral) los siguientes servicios y actividades:

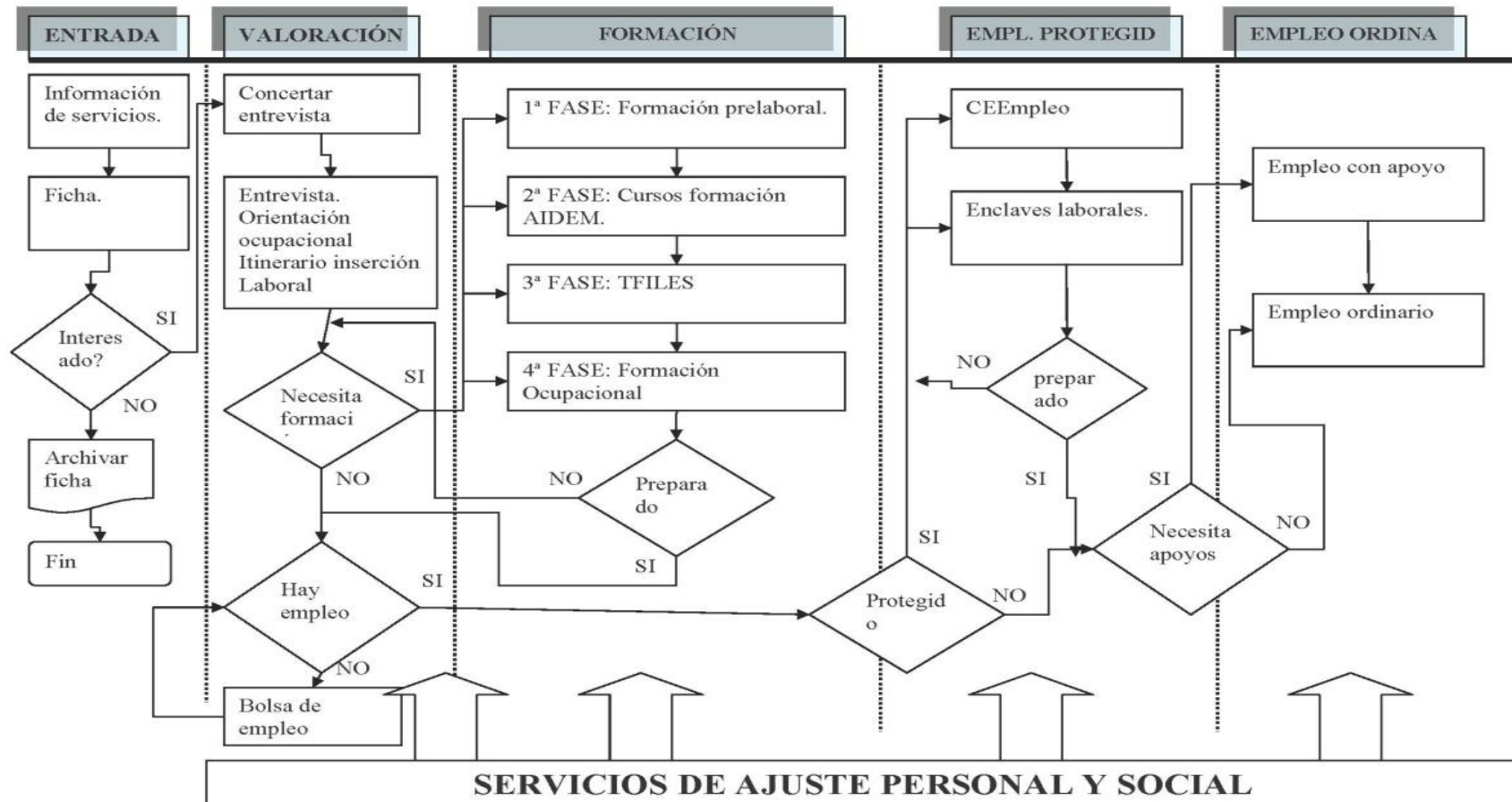
- Servicio de Información y orientación laboral.
- De capacitación laboral, formación y orientación al empleo.
- De formación humana, maduración personal y apoyo a la autodeterminación. (SAPS).
- De apoyo al ocio, tiempo libre e integración en la comunidad (SAPS).
- Información y asesoramiento a padres y tutores.
- Empleo protegido en Centro Especial de Empleo.
- Servicio de ECA (Empleo Con Apoyo), para la inserción laboral en empresa ordinaria.

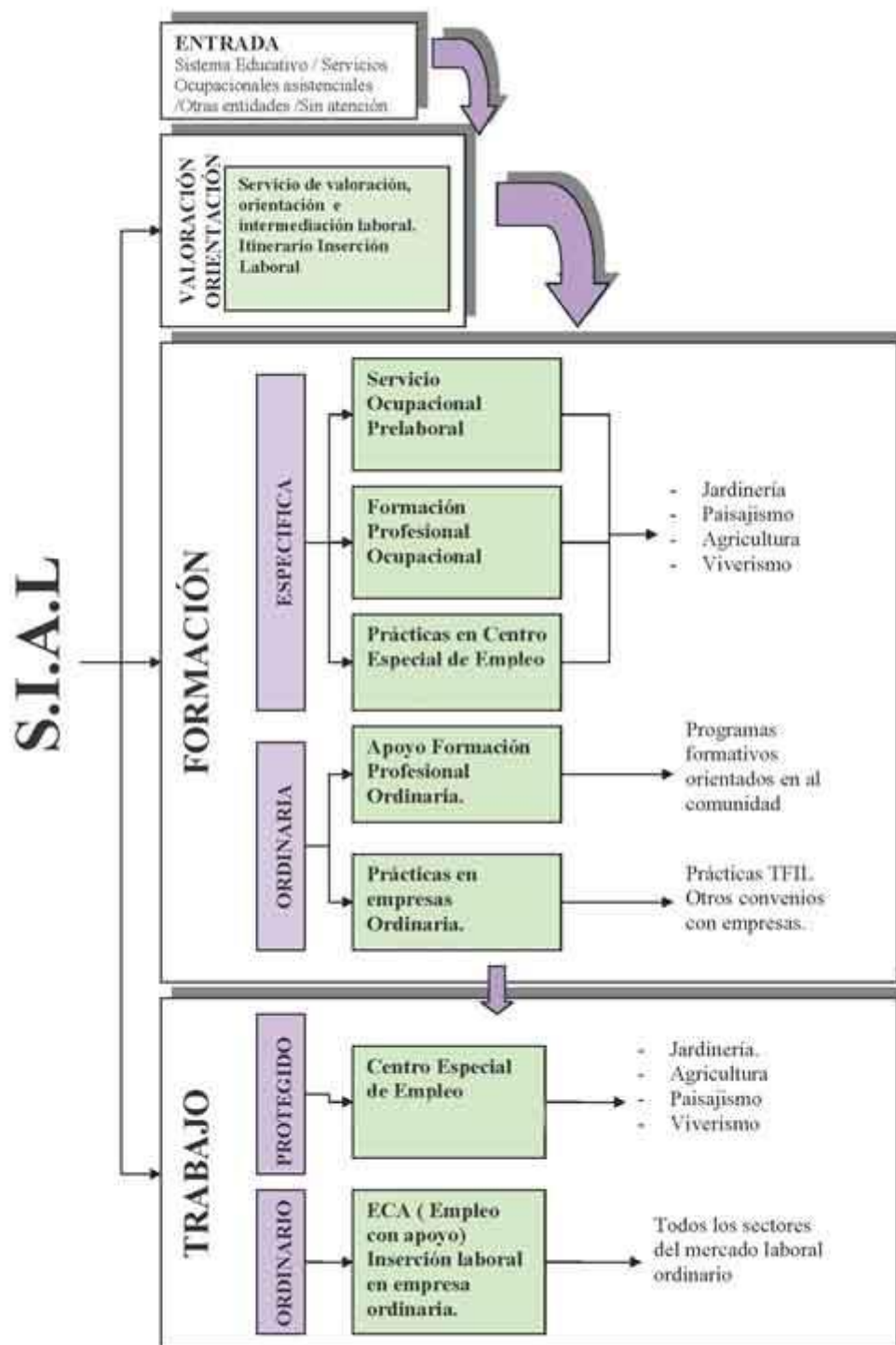
Los servicios y actividades reseñados anteriormente, se organizarán y gestionarán a través de nueve grandes procesos, tal y como se puede ver en el mapa siguiente.



5.4. El itinerario de inserción.

DIAGRAMA DE FLUJO ITINERARIO DE INSERCIÓN LABORAL





CAPÍTULO III. CENTRO/CURSO DE FORMACIÓN EN JARDINERÍA.

1. Objetivo General.

- Formar a las PDI/DD en la especialidad de jardinería de la familia agraria de CNCP, para que pueda mejorar su empleabilidad y entrar en el mercado de trabajo.
- Promover actividades que faciliten el acercamiento al mercado de trabajo a PDI/DD
- Potenciar el desarrollo de las actitudes necesarias para la integración sociolaboral.
- Implicar a agentes sociales que puedan facilitar la integración sociolaboral del colectivo.

2. Objetivos Específicos.

- Capacitar a los/as beneficiarios/as en las competencias claves para el empleo y en el sector de la jardinería.
- Obtención de certificados de profesionalidad de la familia agraria/jardinería.
- Ofrecer orientación individualizada para el empleo y seguimiento individual del proceso de búsqueda de empleo para todos aquellos usuarios que lo puedan necesitar, vengan de este o de otro proceso de orientación para el empleo.
- Motivar para la creación de empresas dentro de los Nuevos Yacimientos de Empleo y poner en marcha mecanismos que faciliten la creación real de empresas de economía social.
- Promover la ocupación útil del tiempo, fomentando actividades que incidan en su inserción sociolaboral.
- Establecer coordinaciones con trabajadores sociales, psicólogos y otros profesionales que pudieran estar trabajando con los participantes.
- Favorecer acceso a otros recursos que puedan ser necesarios en su proceso de inserción sociolaboral.
- Ampliar convenios de colaboración con entidades que puedan facilitarnos el acceso a dichos recursos.

3. Órganos del centro.

3.1. Agentes implicados.

- **PERSONAS con DISCAPACIDAD:** son aquellas personas que reciben apoyo y participan en el Servicio.
- **FAMILIAS/TUTORES:** son las personas que tienen una relación de parentesco con las personas con discapacidad, que ejerciendo o no la tutela legal de las mismas, se preocupan porque el servicio que se presta, y que mejore la calidad de vida de sus familiares.
- **PROMOTORES del proyecto:** Asociación Valenciana de Empresarios de la Construcción, Fundación Laboral de la Construcción.
- **COLABORADORES.** Asociación PODEM....

- **PROFESIONALES del APOYO DIRECTO:** son aquellos profesionales que con capacidad y funciones polivalentes, prestan apoyos generales de forma permanente y directa a las personas con discapacidad del SIAL.
- **EQUIPO de APOYO TÉCNICO:** son los profesionales del SIAL, que apoyan, asesoran e impulsan, su funcionamiento.
- **OTROS PROFESIONALES:** Diputación, Ayuntamiento... son aquellas personas, que sin tener una vinculación directa con el SIAL, prestan apoyos a la consecución de la misión del mismo.
- **AGENTES SOCIALES de la ZONA:** son las personas e instituciones que forman la red social que dinamiza la comunidad y contribuye al desarrollo y progreso de la zona.
- **OTRAS PERSONAS:** También pueden existir, otras personas implicadas de forma puntual y/o indirecta en el funcionamiento del SIAL, como son los profesionales de medios de comunicación, personas voluntarias, alumnos en prácticas, gente del barrio...

3.2. Órganos de gestión.

- **Junta directiva.**

Es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de la misión del SIAL

- **Comisión técnica.**

Es el órgano cuya misión se centra en realizar el seguimiento y tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de las líneas y los planes de actuación en cada uno de los procesos, recursos y fases del SIAL.

4. Plan de Recursos Humanos.

En cuanto a los recursos humanos, vamos a distinguir entre el grupo I de atención directa, y el grupo II, de administración y gestión, así como las categorías funcionales. Las funciones de ambos grupos pueden estar desempeñadas por la misma persona. También hay que saber que estructura y servicios ya presta la FLC, y de cuales podemos hacer uso.

4.1. Personal de atención directa.

- **Profesor titular:** Es el que reuniendo las condiciones y titulación exigidas por la legislación, ejerce la función docente y el desarrollo de los programas establecidos en el centro.
- **Profesor auxiliar:** Es el que colabora con el profesor titular y es dirigido en su actividad por aquél.
- **Orientador laboral:**

4.2. Personal de administración y gestión.

- **Jefe de Administración:** Es quien tiene a su cargo la dirección administrativa y/o secretaría de la empresa. Nota: La FLC realizaría estas funciones?

4.3. Categorías funcionales.

- **Director:** Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias, o podrán ser desempeñadas por algún miembro de la junta directiva.
- **Jefe de estudios:** Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

5. Plan pedagógico.

5.1. Introducción.

El modelo de atención se basa en dos pilares:

- Sus cuatro componentes estructurales básicos:
 - El modelo de Discapacidad Intelectual y del Desarrollo de la AIDD.
 - El modelo educativo – constructivista.
 - El paradigma de los apoyos.
 - Concepto y Dimensiones de Calidad de Vida
 - Planificación Centrada en la Persona.
 - El Apoyo Conductual Positivo.
- El respeto de los derechos de las personas con discapacidad como núcleo del modelo y condición *sine qua non* de una atención de calidad.

5.2. Marco teórico.

5.2.1. Modelo de Discapacidad intelectual y del Desarrollo de la AIDD.

La AAIDD define la discapacidad intelectual del siguiente modo:

“Retraso mental es una discapacidad intelectual caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, expresada en las habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. La discapacidad se origina antes de los 18 años”.

La aplicación de la definición propuesta parte de cinco premisas esenciales para su aplicación.

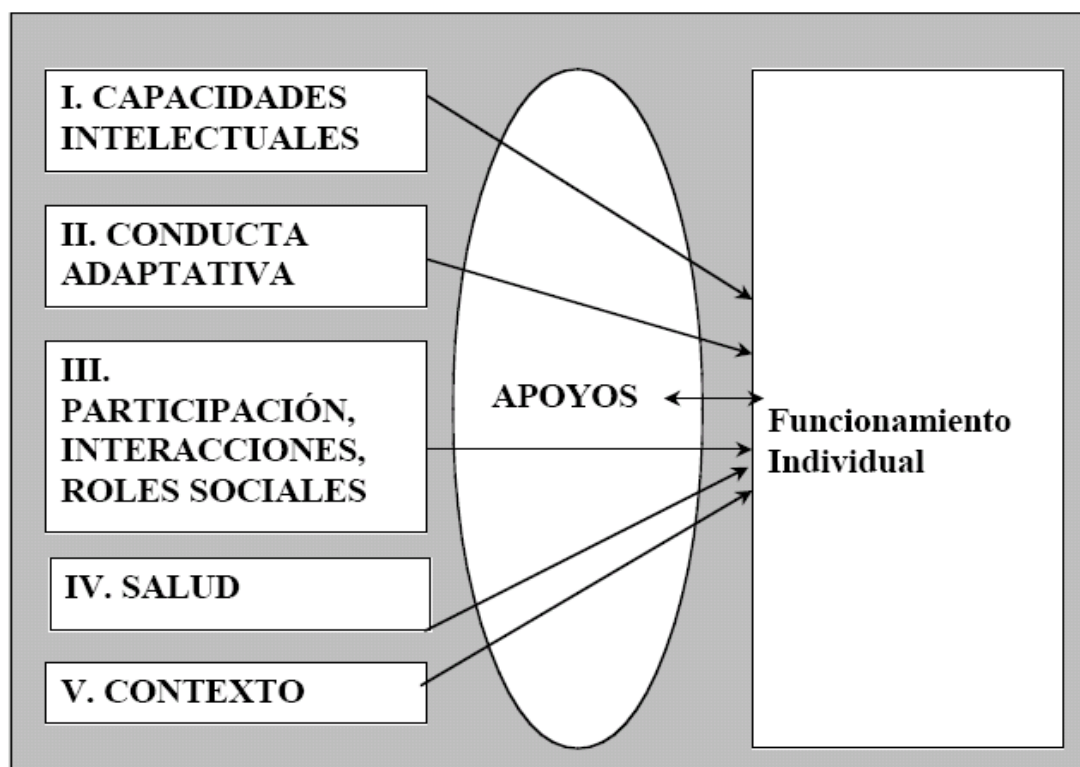
1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura.
2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.

4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios.
5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con retraso mental generalmente mejorará.

La definición de retraso mental desarrollada por la AAIDD se basa en un modelo teórico multidimensional, más acorde con la realidad compleja del individuo. Proporciona un modelo para describir a una persona a lo largo de cinco dimensiones que comprenden todos los aspectos de esta y del mundo en el que vive. La descripción de los puntos fuertes y débiles del individuo en cada una de estas cinco dimensiones nos van a facilitar la elaboración del Plan de Apoyos Individualizado para el mejor funcionamiento del individuo.

Una representación esquemática del modelo la podemos encontrar en la figura 1.

Este modelo emplea los tres componentes clave: la persona, el ambiente de la persona y los apoyos. Como se puede observar en la figura, el funcionamiento del individuo está influenciado por condiciones personales y ambientales, las cinco dimensiones. El funcionamiento del individuo puede mejorar si recibe los apoyos adecuados en cada una de esas dimensiones. Si recordamos, esta era una de las premisas para la aplicación práctica de la definición de retraso mental de la AAIDD. El retraso mental es la expresión de las limitaciones significativas en las capacidades del individuo y su interacción con el entorno. El funcionamiento individual, con los apoyos adecuados puede mejorar. Los apoyos por lo tanto juegan un papel mediacional en el funcionamiento del individuo.



Este modelo, por lo tanto, tiene una consideración holística de la persona. Se aleja de la concepción unidimensional de la discapacidad intelectual, que la consideraba sujeta al CI determinadamente. Incorpora además el ambiente como un factor importante en el funcionamiento del individuo, y va encaminada a la planificación de apoyos para mejorar el funcionamiento de este.

5.2.2. El paradigma de los apoyos.

A lo largo de las dos últimas décadas ha ido ganando protagonismo el denominado “Paradigma de los Apoyos”, deudor a la vez de la filosofía de la normalización de los años 70 y del movimiento de vida independiente y de integración comunitaria fuertemente desarrollado en los 80, y asociado al énfasis que, desde la década de los 90, se ha puesto en la noción de calidad de vida. El cambio fundamental que conlleva consiste en dejar de centrar la atención en los déficit de la persona con discapacidad para centrarla en su autodeterminación y su inclusión.

Los elementos clave del Modelo de Apoyos pueden sintetizarse así:

- Lo esencial de este cambio de enfoque se expresa en la pregunta: ¿que apoyos necesita una persona para participar en su comunidad, para asumir roles socialmente reconocidos y para llevar el tipo de vida que desea llevar y sentirse más satisfecha con su vida?

- Responder a esa pregunta requiere determinar que desfase existe entre las capacidades y habilidades que tiene una persona y las que requeriría para funcionar en su comunidad y para llevar una vida más cercana a sus preferencias y a sus opciones.
- Dado que las personas funcionan en diversos contextos, es necesario evaluar o medir ese desfase en los distintos contextos en los que se desenvuelve. Para ello, el Modelo de Apoyos diferencia varias áreas importantes en la vida y en el desarrollo personal: vida en casa; vida en la comunidad; formación y educación; empleo; salud y seguridad; área conductual; área social; y protección y defensa de la persona.
- En cada una de estas áreas, cada persona puede requerir diferentes tipos de apoyo y de diferente intensidad.
- El objetivo es que a través de la prestación de apoyos en las diferentes áreas de la vida, la persona consiga mejorar su grado de independencia, su nivel relacional, su nivel de participación en la comunidad y su bienestar personal.

5.2.3. El modelo de Calidad de Vida.

La mejora de la calidad de vida es el objetivo último tanto del Modelo de Apoyos como de la Planificación Centrada en la Persona. Es importante adoptar las medidas que contribuyan a mejorar la calidad de vida en las diferentes dimensiones o áreas de la vida de la persona:

- Bienestar emocional.
- Relaciones interpersonales.
- Bienestar material.
- Desarrollo personal.
- Bienestar físico.
- Autodeterminación.
- Inclusión social y derechos.

5.2.4. La Planificación Centrada en la Persona.

La Planificación Centrada en la Persona se estructura como un proceso continuo de escucha y de aprendizaje orientado a tratar de saber lo que es importante para la persona tanto en el momento presente como de cara al futuro y a planificar el estilo de vida y los apoyos que resulten más idóneos para ir acercándose a esa preferencia. Es una forma completamente diferente de percibir y de trabajar con la persona con discapacidad, que se fundamenta en la igualdad de la relación entre esta última y las y los profesionales que estructuran y prestan los apoyos.

5.2.5. El Apoyo Conductual Positivo.

El Apoyo Conductual Positivo constituye a la vez una técnica de intervención y un método de aprendizaje, que parte de considerar que las conductas vienen determinadas por los

contextos, de modo que para remediar las conductas problemáticas es necesario primero remediar contextos deficientes.

5.3. Metodología.

La metodología sobre la que se basa el proceso de formación, es eminentemente práctica, basada en la formación en acción. Toma como referentes los modelos que hemos explicado en los apartados anteriores, para elaborar un Plan Individual de Apoyos que tenga en cuenta las metas personales, anhelos y expectativas, las capacidades y fortalezas de la persona, así como aquellas limitaciones a trabajar o dispensar apoyos, con visos a mejorar el funcionamiento individual de la persona, su calidad de vida, y desarrollar un proyecto de vida de futuro deseado.

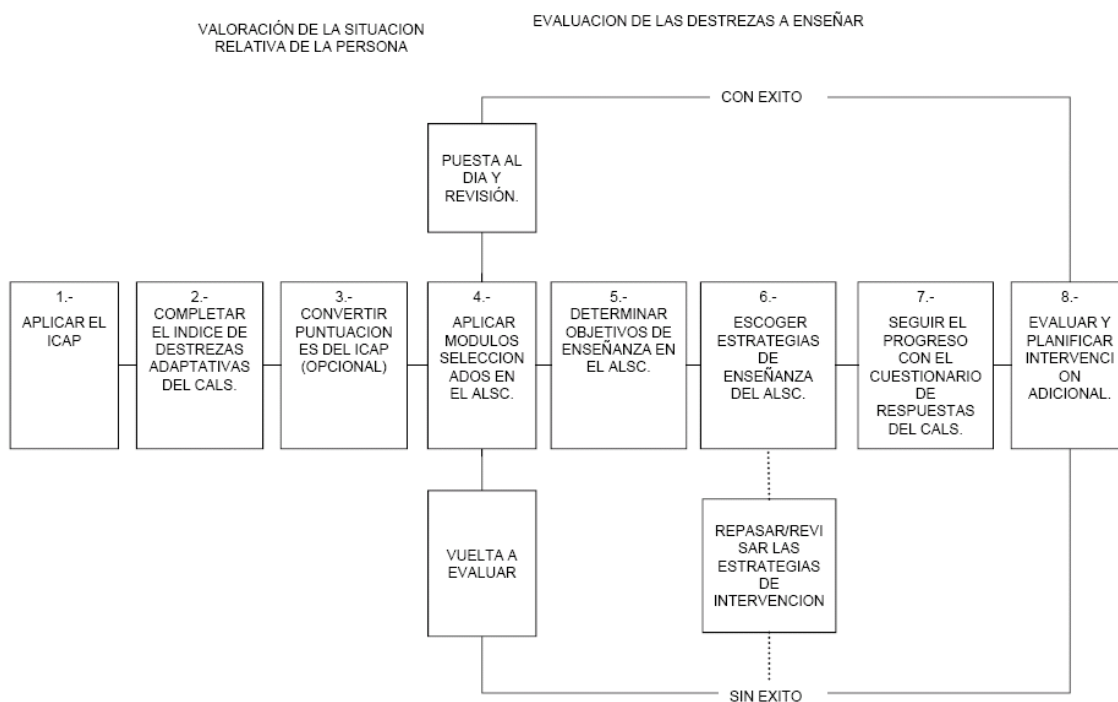
Para llevar a cabo esta cometido, se van a implementar tres líneas de desarrollo interconectadas. Estas son.

- El curriculum de destrezas.
- La Planificación Centrada en la Persona.
- El Apoyo Conductual Positivo.

5.4. El curriculum de destrezas.

El proceso se asienta en un sistema de valoración–enseñanza–evaluación, el cual se fundamenta en una serie de instrumentos, conectados conceptual y estadísticamente, que sirven para evaluar e intervenir en el ámbito de las destrezas adaptativas de la personas con discapacidades de todas las edades. El sistema facilita un continuo de herramientas que permiten: vincular la evaluación normativa de la conducta adaptativa de una misma persona (a través del ICAP Inventario para la Planificación de Servicios y programación Individual), con la evaluación criterial de sus habilidades adaptativas (mediante el CALS-Inventario de Destrezas Adaptativas) y el diseño de intervenciones concretas en función de las evaluaciones precedentes (con el ALSC Currículum de Destrezas Adaptativas). ICAP, CALS y ALSC, que constituyen el Sistema de Valoración-Enseñanza-Evaluación.

De modo sintético se presenta en la siguiente figura

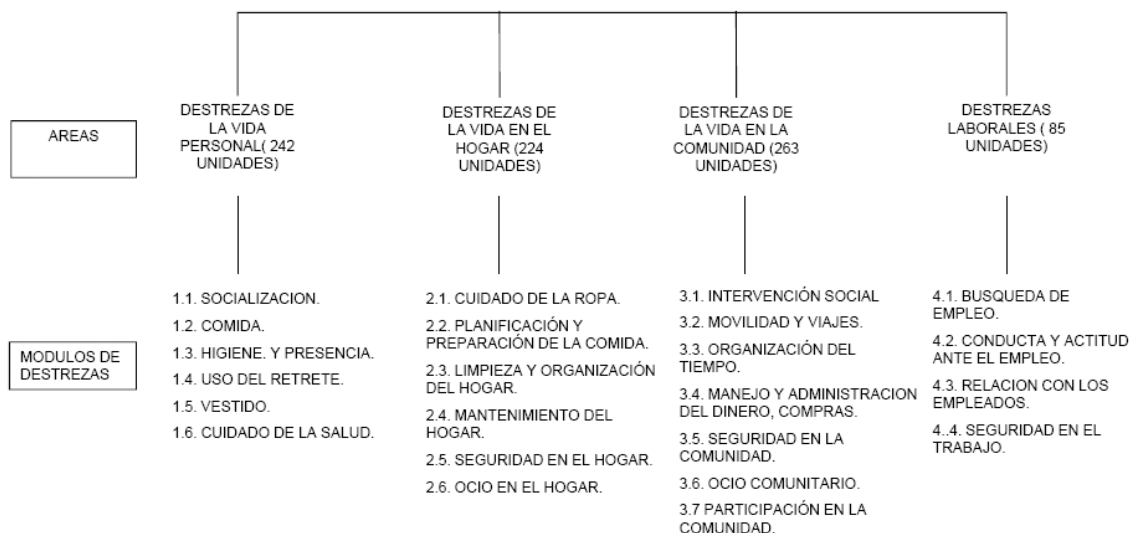


Secuencia de pasos para aplicar íntegramente el sistema de valoración – enseñanza - evaluación

Del ALSC (Curriculum de Destrezas Adaptativas) se desprenden cinco programas los cuales contribuyen a elaborar el Plan Individual de Apoyo.

- Destrezas de la vida Laboral.
- Destrezas de la vida Personal.
- Destrezas de la vida en el hogar.
- Destrezas de la vida en la comunidad.
- Destrezas académico funcionales.

En la siguiente figura podemos ver los módulos que componen cada uno de los programas de destrezas.



Estructura del Currículum de Destrezas Adapatativas. (ALSC)

5.1. Los certificados de profesionalidad.

Junto al currículum de destrezas, se realizarán acciones formativas encaminadas a capacitar a la persona con DI/DD en la profesión de jardinería y viverismo, con el fin de que pueda desarrollar un futuro laboral. Estas acciones formativas se enmarcarían dentro del programa de destrezas laborales.

En un futuro no se descarta ampliar la oferta formativa.

Para ello se realizarán cursos de formación orientados a la obtención de certificados de profesionalidad. Los certificados de profesionalidad acreditan con carácter oficial las competencias profesionales que capacitan para el desarrollo de una actividad laboral con significación en el empleo.

Estos certificados de profesionalidad se encuentran dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales es el que ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional.

Éste comprende las cualificaciones del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles, para elaborar los certificados de profesionalidad.

La acción formativa propuesta es “**Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería**” incluida dentro de la Familia Profesional Agraria, nivel 1, según el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales productivas con el código de identificación: AGA164_1

- Durante la realización de este curso se pretende que los alumnos sean capaces de:

- Ejecutar operaciones auxiliares para la implantación y mantenimiento de jardines, parques y zonas verdes
- Producir y mantener plantas en viveros y centros de jardinería, siguiendo instrucciones de superiores o plan de trabajo
- Cumplir con las medidas de prevención de riesgos laborales, calidad y protección del medio ambiente.

5.2. La Planificación Centrada en la Persona.

En cuanto a la Planificación Centrada en la Persona, nos va a ayudar a que la persona con discapacidad pueda descubrir cuales son intereses y metas personales, y como conseguirlos. Para ello la persona con DI/DD contará con un equipo de apoyo que elegirá ella misma, y con un plan elaborado por ella y su equipo, donde se detallará como desarrollar ese plan para conseguir el futuro deseado.

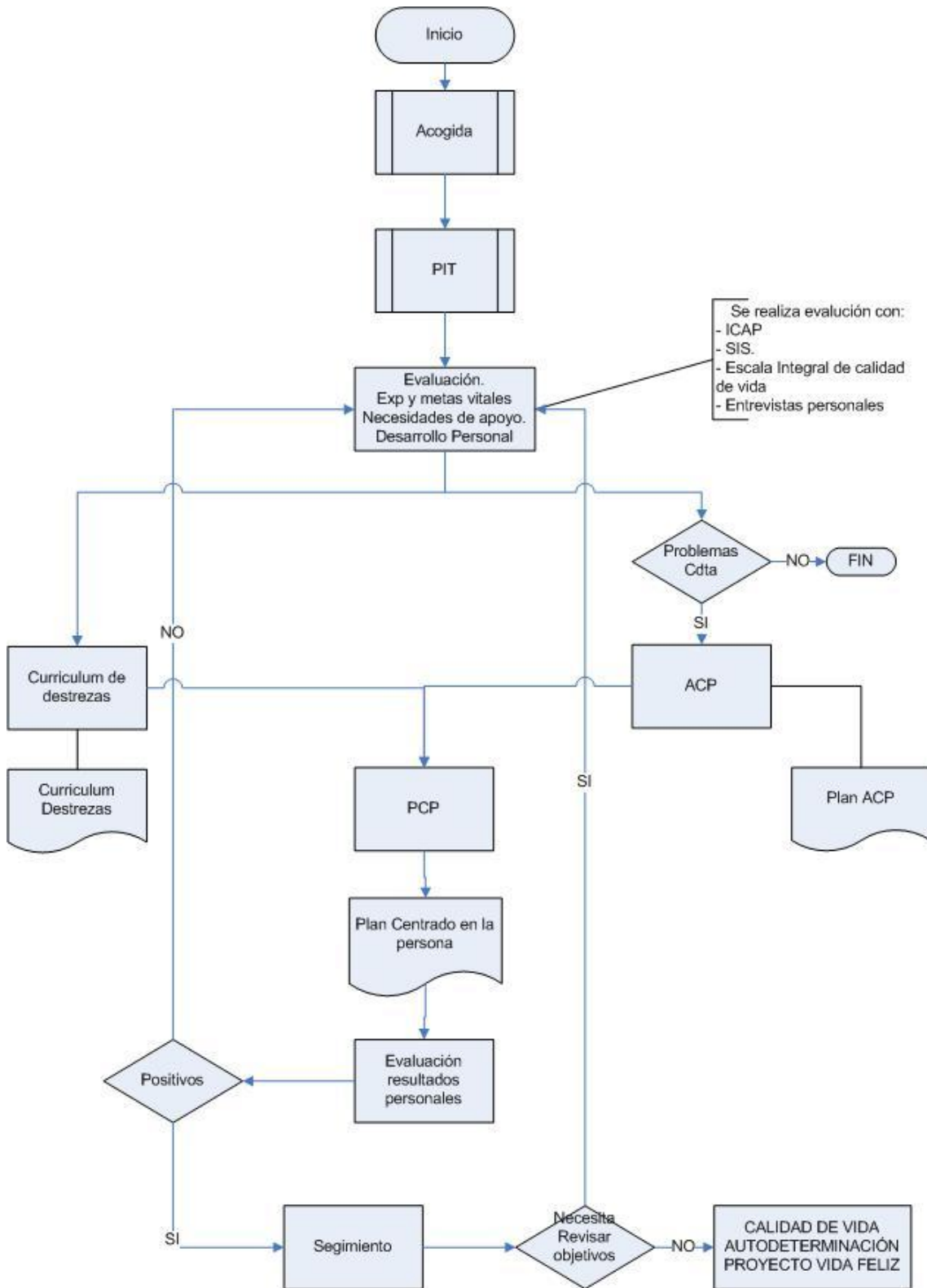
5.3. El Plan de Apoyos Individualizado.

El resultado de los procesos anteriores es el Plan de Apoyos Individualizado. Es un documento que aglutina tanto los objetivos de destrezas, como las metas y expectativas personales.

En definitiva, el plan de apoyos individualizado de una persona, comprende:

- Las metas y los intereses de la persona,
- Los objetivos que los y las profesionales estiman que debe lograr teniendo en cuenta sus necesidades: objetivos de formación individualizados, intervenciones , adecuación del puesto y otros apoyos,
- Las acciones formativas y otras actividades grupales en el centro o en la comunidad, la evaluación del perfil y su itinerario.

El diagrama de flujo con la secuencia de fases desde que entra el alumno en el centro de formación hasta que se le realiza el Plan Individual de Apoyos lo podemos observar en la siguiente figura.



Y en la siguiente figura lo vemos desde una perspectiva más operativa.

