



Co-funded by
the European Union

IDEA-VET: Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve İstihdam Edilebilirlik

Zihinsel Engelli Bireyler İçin Kapsayıcı Çalışma ve Eğitim Ortamları Nasıl Oluşturulur

ERASMUS +

Key Action 2

Cooperation partnerships in vocational education and training
(KA220-VET)

Project Number 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168



n.

Bu rehber, eğitimciler, mesleki eğitim sağlayıcıları, işverenler ve politika yapıcılar için, zihinsel engelli bireylerin mesleki eğitim ve öğretime (VET) ve işgücü piyasasına dahil edilmesini desteklemek amacıyla tasarlanmıştır.

Rehber, teorik çerçeveleri (engellilik modelleri, sembolik etkileşimcilik, ortak eylem) pratik araçlar, etkinlikler ve vaka çalışmaları (ör. Casa Vittoria & Karşıyaka Akademi Zihinsel Engelliler Derneği (KAZED)) ile birleştirerek paydaşların erişilebilir, eşitlikçi ve güçlendirici ortamlar oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

İçerik, **IDEA-VET projesi** kapsamında, araştırmalar, eğitim deneyimler; ortakların ve katılımcıların katkıları temel alınarak işbirliği içinde geliştirilmiştir.

* Yazarlar / Katkıda Bulunanlar

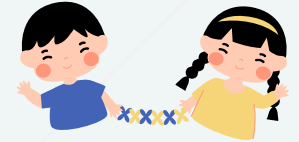
- Handan Akarsu Scarabello
- Giuseppe Scarabello
- Matteo Mura
- Rosita Paro
- Büşra Alpayım

Proje Numarası: 2024-1-IT01-KA220-VET-000247168

Erasmus+ Programı tarafından finanse edilmektedir (KA220-VET – Mesleki Eğitim ve Öğretimde İşbirliği Ortaklıkları)

* Ortaklar

- S.I.D.E.S. APS
- Casa Vittoria
- Ege University
- Karşıyaka Akademi Zihinsel Engelliler Derneği
- Nefinia



* Yasal Uyarı

Bu yayının hazırlanmasına Avrupa Komisyonu tarafından verilen destek, içeriğin Komisyonca onaylandığı anlamına gelmez. Söz konusu yayın, yalnızca yazarların ve proje ortaklarının görüşlerini ifade etmektedir. Komisyon, bu yayında yer alan bilgilerin herhangi bir şekilde kullanılmasıyla ilgili olarak sorumlu tutulamaz.

Bu rehberin hazırlanması sırasında, açıklık, okunabilirlik ve dilin iyileştirilmesi ile çeviri sürecinin ilk adımı olarak ChatGPT kullanılmıştır. Daha sonra yazarlar tüm içeriği gözden geçirip düzenlemiştir.



1. Giriş

IDEA-VET projesi (*Mesleki Eğitim ve Öğretimde Kapsayıcılık, Çeşitlilik ve İstihdam Edilebilirlik*), zihinsel engelli bireylerin eğitim, istihdam ve sosyal yaşamda karşılaştıkları kalıcı engelleri ele almak için geliştirilmiştir. Bireyler, çoğu zaman becerileri nedeniyle değil, sistemik engeller, stereotipler ve mesleki eğitim ile iş piyasasında kapsayıcı uygulamaların eksikliği nedeniyle fırsat eşitsizliği yaşayarak dışlanmaktadır.



Bu rehber, projenin temel çıktıları arasında yer almaktadır ve aşağıdakiler için pratik bir araç ve referans çerçevesi olarak tasarlanmıştır:

- Ortamlarını erişilebilir ve kapsayıcı hale getirmek isteyen mesleki eğitim ve öğretim (VET) sağlayıcıları,
- Ortak eylem ve etkileşimci yöntemleri uygulamalarına entegre etmek isteyen iş koçları, eğitimciler ve öğretmenler,
- Kapsayıcı ekipler oluşturmayı ve insan yeteneklerinin çeşitliliğinden yararlanmayı amaçlayan işverenler ve işyeri yöneticileri, ve
- Daha adil ve eşitlikçi eğitim ve istihdam sistemleri oluşturmaya kararlı politika yapıcılar ve paydaşlar.



Bu rehber, akademik temelleri pratik araçlarla birleştirir. Aşağıdakileri sağlar:

- Engelliliğin tıbbi ve sosyal modelleri, sembolik etkileşimcilik ve ortak eylem gibi temel teorileri açıklayan kavramsal bir çerçeve;
- Kapsayıcı öğretim, koçluk, mentorluk ve işyeri adaptasyonu için pratik stratejiler ve faaliyetler;
- Kapsayıcılığın uygulamadaki gerçek hayattan örneklerini gösteren aktarılabilir vaka çalışmaları;
- Paydaşların gerçekçi ve sürdürülebilir çalışma yolları tasarlamalarına yardımcı olacak istihdam türleri (açık istihdam, destekli istihdam, serbest meslek ve sosyal girişimler);
- Paydaşların eğitim ve çalışma ortamlarında doğrudan kullanabilecekleri kontrol listeleri, şablonlar ve alıştırma.



IDEA-VET'in yaklaşımı aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:

- Hak temelli bakış açısı: Kapsayıcılık bir hayır işi değil, Birleşmiş Milletler Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi'nde (2006) vurgulandığı gibi bir haktır.
- Kişi merkezli planlama: Zihinsel engelli her bireyin kendine özgü güçlü yönleri, istekleri ve ihtiyaçları vardır.
- Ortak eylem: Kapsayıcılık, bireyler, aileler, eğitimciler, işverenler ve toplumlar birlikte hareket ettiğinde gerçekleşir.
- Yeteneklere odaklanma: Her birey değerli becerilere ve katkılara sahiptir; zorluk, bunları tanıyan ve geliştiren sistemler kurmaktır.

Rehberi Nasıl Kullanmalı

Bu rehber, bir kez okunup bir kenara bırakılmak için hazırlanmamıştır. Bu rehber, bir araç setidir.

- Eğitimciler ve eğitimciler bu rehberi oturumlar tasarlamak, etkinlikleri uyarlamak ve öğretim uygulamalarını değerlendirmek için kullanabilirler.
- İşverenler, işyerlerini daha kapsayıcı hale getirmek, zihinsel engelli çalışanları desteklemek ve kuruluşlarında uygulanabilecek farklı istihdam modelleri (açık istihdam, destekli istihdam ve sosyal girişimler gibi) keşfetmek için bu rehber başvurabilirler.
- Politika yapımcılar ve paydaşlar, kapsayıcı sistemler oluşturmak için pratik modellerin kanıtı olarak bu rehberi kullanabilirler.





Teori, uygulama ve ilhamı bir araya getiren rehber, dışlanmadan güçlendirmeye geçişi destekleyerek, zihinsel engelli kişilerin eğitim, iş ve toplumsal alanda aktif katkıda bulunan vatandaşlar olmalarını sağlar.



2. Kavramsal Çerçeve (Uygulamada Teori)

2.1 Engellilik Modelleri

Engelliliği anlamak, kapsayıcı ortamlar yaratmanın temelidir. Engelliliği tanımlama ve yaklaşım biçimimiz, eğitim, işyerleri ve destek sistemlerini nasıl tasarladığımızı doğrudan etkiler. Zaman içinde, farklı engellilik modelleri politikaları ve uygulamaları şekillendirmiştir.



1. Tıbbi Model (Çolak & Hergüner, 2016; Kanyılmaz Polat, 2020; Vargus-Adams & Majneme, 2014)

- Sorunun kaynağı olarak bireyin engeline odaklanır.
- Engellilik, kişinin içinde bulunduğu bir eksiklik veya sınırlılık olarak görülür.
- Amaç genellikle, bireyin topluma uyum sağlayabilmesi için onu “düzeltmek” veya “rehabilite etmek”tir.

Sınırlamalar:

- Bireyleri engelleriyle sınırlar.
- Karşılaştıkları sosyal ve çevresel engelleri göz ardı eder.
- İnsanları aktif vatandaşlar yerine "hastalar" olarak görerek istemeden damgalamayı pekiştirebilir.

2. Sosyal Model

- Engelliliğin engelinin kendisinden değil, toplumdaki engellerden (fiziksel, tutumsal, sistemik) kaynaklandığını savunur.
- Örnekler: erişilemeyen binalar, katı öğretim yöntemleri, ayrımcı işe alım uygulamaları.
- Çözüm, kişiyi değiştirmek değil, engelleri ortadan kaldırmak ve tutumları değiştirmektir.

Güçlü Yönleri:

- Bireyleri hak sahibi olarak güçlendirir.
- Sorumluluğu bireyden **topluma ve kurumlara** kaydırır.
- Birçok uluslararası politikanın temelini oluşturur (örneğin, BM Engelli Kişilerin Hakları Sözleşmesi).

3. Biyopsikososyal / ICF Modeli (WHO, 2001)

- **Tıbbi ve sosyal perspektifleri** bütünsel bir çerçeveye entegre eder.
- **Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması (ICF)** olarak bilinir.
- Engellilik, kişinin sağlık durumu ile yaşadığı çevre arasındaki **etkileşim** olarak anlaşılr.

Temel unsurlar:

- **Bozukluklar** (vücut fonksiyonlarında veya yapısında).
- **Aktivite kısıtlamaları** (görevleri yerine getirmede zorluklar).
- **Katılım kısıtlamaları** (sosyal, eğitim veya çalışma hayatındaki engeller).

Bu model, eğitim, sağlık ve çalışma sektörlerinde engellilik hakkında konuşmak için **ortak** bir **dil** kullanılmasına olanak tanır.

4. Mesleki Eğitim ve Öğretim ile İş Hayatına Katılım için Pratik Uygulamalar

- Bireyleri "düzeltmeye" çalışmaktan uzaklaşın ve ortamları uyumlaştırmaya odaklanın.
- Öğrenme ve işyerlerindeki engelleri (iletişim, erişilebilirlik, sosyal tutumlar) değerlendirin.
- Beceri geliştirme ile çevresel düzenlemeleri birleştiren kişi merkezli planlar tasarlayın.
- Zihinsel engelli bireylerin öğrenme ve kariyer yollarını aktif olarak şekillendirebilmeleri için inisiyatif ve öz temsilciliği teşvik edin.
- Uygun durumlarda iş koçu desteği sağlayın, zihinsel engelli bireylerin işyerinde kişiselleştirilmiş rehberlik almasını sağlarken, işverenlerin daha sorunsuz entegrasyon ve sürdürülebilir performanstan yararlanmasını sağlayın.



5. Eğitmenler/işverenler için Düşünme Etkinliđi:

- Kendi bağlamınızı (sınıf, eğitim merkezi, işyeri) düşünün.
- Şu soruyu sorun: *Benim çevremde en çok hangi model göze çarpıyor?*
- Meslektaşlarınızla tartışın: *Bunun yerine sosyal modeli veya ICF modelini uygulasaydık ne değişirdi?*



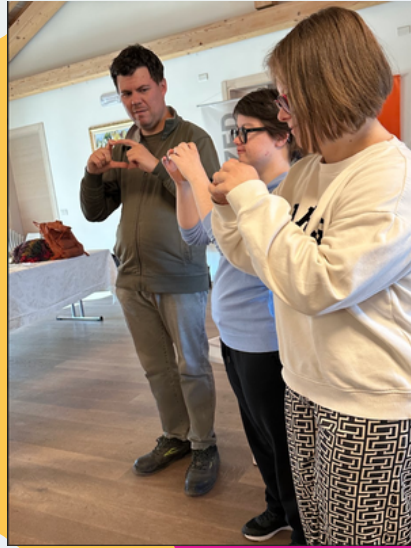
2.2 Sembolik Etkileşimcilik ve Kimlik

Engellilik sadece tıbbi veya sosyal bir durum değildir; aynı zamanda **sosyal olarak inşa edilmiş bir kimliktir**. Sembolik etkileşimcilik teorisi, zihinsel engelli bireylerin kendilerini nasıl deneyimlediklerini ve günlük yaşamda başkaları tarafından nasıl algılandıklarını anlamamıza yardımcı olur.

Sembolik Etkileşimciliğin Temel İlkeleri

Herbert Blumer (1969) üç varsayımı özetlemiştir:

1. **Anlamlar eylemi yönlendirir** – insanlar, bir şeylerin kendileri için taşıdığı anlamlara göre hareket ederler.
2. **Anlamlar sosyal etkileşimden gelir** – “yetenek” veya “engellilik” kavramlarının anlamını başkalarıyla etkileşimler yoluyla öğreniriz.
3. **Anlamlar yorumlanır ve dönüştürülür** – her birey bu anlamları kendi tarzında işler ve yeniden şekillendirir.



Uygulamada: Zihinsel engelli bir genç, toplumun olumsuz etiketlerini (“yetersiz”) içselleştirebilir veya tersine, olumlu anlatılarla (“katkıda bulunan”, “takım üyesi”) desteklendiğinde güçlü bir benlik duygusu geliştirebilir. Ancak gerçekte, olumsuz taraf genellikle daha belirgindir: zihinsel engelli birçok genç, durumlarıyla bağlantılı öz-stigma duyguları taşıyarak dernek faaliyetlerine bile katılmaktan çekinir. Bazı toplumlarda, zihinsel engellilikle ilgili terimler hakaret olarak bile yanlış kullanılır, bu da dışlanmayı pekiştirir ve özgüvenini azaltır.

Kimlik Oluşumu ve Engellilik

Kimlik, iki tür anlatı tarafından şekillenir:

- **Hetero-atıflar:** başkaları benim hakkımda ne diyor (aile, öğretmenler, işverenler, akranlar).
- **Öz atıflar:** kendim hakkında söylediklerim.

Bunlar olumsuz yönde uyuşursa (örneğin, hem kişi kendisi hem de başkaları onu sadece "engelli" olarak görürse), dar bir engelli kimliği oluşabilir.

Bireyler daha geniş roller (öğrenci, çalışan, sanatçı, arkadaş) keşfetmeleri için desteklendiğinde, kimlik **çok boyutlu ve güçlendirici** hale gelir.



Kapsayıcılık için Pratik Önemi

- Eğitimciler ve işverenler, kullandıkları dil, sağladıkları fırsatlar ve belirledikleri beklentiler aracılığıyla kimliğin şekillenmesinde çok önemli bir rol oynarlar.
- Kapsayıcılık sadece fiziksel engelleri ortadan kaldırmakla değil, aynı zamanda anlatıları değiştirmek ve katkıları değer vermekle de ilgilidir.





Pratik Etkinlikler

Kimlik Haritalama Alıştırması

- Katılımcılardan iki liste oluşturmalarını isteyin:
- *"Başkaları benim hakkımda ne diyor?"*
- *"Benim kendim hakkında söylediklerim"*
- Benzerlikleri ve farklılıkları tartışın ve olumlu özellikleri vurgulayın.
- Öğrencileri, dış etiketlerin kendi algılarını ve kimlik duygularını nasıl etkileyebileceğini fark etmeye teşvik edin.

Anahtar mesaj: Kimlik, etkileşimle şekillenir

Başkalarının bizi tanımlama şekli, kendimizi nasıl gördüğümüz üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Olumlu öz tanımlamaları desteklemek, zihinsel engelli kişilerin özgüvenlerini geliştirmelerine ve güçlendirilmiş bir kimlik oluşturmalarına yardımcı olur.

Rol Genişletme Atölyesi

- Öğrencileri kendilerini birden fazla rolde (örneğin *öğrenci, arkadaş, futbolcu, çalışan*) tanımlamaya davet edin.
- Birlikte düşünün: *Bu roller kendinizi nasıl gördüğünüzü nasıl etkiler? Başkaları sizi nasıl görür?*
- Kimliğin çok boyutlu olduğunu ve "engellilik" ile sınırlandırılmaması gerektiğini vurgulayın.

Anahtar mesaj: Engellilikten Daha Fazlası

Birden fazla rolü tanımak, öğrencilere bir tanıdan daha fazlası olduklarını hatırlatır. Farklı rolleri kullanmak, özgüvenlerini güçlendirir ve başkalarının onları tam bir birey olarak görmelerine yardımcı olur.



Anahtar mesaj: Engellilikten Daha Fazlası

Engellilikle ilgili incitici ifadeler genellikle bilinçsizce öğrenilir ve gündelik hakaretler olarak kullanılır. "Geri zekalı" veya "engelli misin?" gibi ifadeler, engelliliği kişisel kusurlarla yanlış bir şekilde eşleştirir ve damgalamayı derinleştirir. Bu tür bir dil normal hale geldiğinde, özgüvenini zedeler ve katılımı, bazen topluluk faaliyetlerine bile katılmayı engeller. Eğitimciler, işverenler ve akranlar, saygılı ve güçlendirici alternatifler sunarak, sosyal normları gerçek bir kapsayıcılığa doğru yeniden şekillendirmeye yardımcı olarak bu duruma karşı çıkabilirler.

Engelliliğin kısmen sosyal olarak inşa edilmiş bir kimlik olduğunu kabul ederek, kapsayıcılığın sadece erişim sağlamakla değil, etkileşimleri, dili ve beklentileri değiştirmekle de ilgili olduğunu anlarız. Gerçek kapsayıcılık, toplumun normalleştirdiği zararlı ifadeleri ve tutumları ortadan kaldırmayı gerektirir.



2.3 Ortak Eylem ve Kapsayıcılık

IDEA-VET projesinin temel fikirlerinden biri ortak faaliyettir. *Faaliyet*, bir bireyin seçimler yapma ve kendi hayatını etkileme kapasitesini ifade ederken, *ortak faaliyet*, bu seçimleri destekleme konusunda öğrenenler, eğitimciler, aileler, işverenler ve topluluklar arasında paylaşılan sorumluluğu vurgular.

Albert Bandura'ya (2001) göre, ajans şudur:

- Eylem yoluyla **kişinin işleyişini** ve yaşam sonuçlarını **etkileme** yeteneği.
- Sadece planlama değil, aynı zamanda **öz düzenleme** (gerektiğinde eylemleri ayarlama) ile de ilgilidir.
- **Öz farkındalık ve öz yeterlilikle** bağlantılıdır – kişinin kendi hareket etme yeteneğine inanmasıdır.

Zihinsel engelli bireyler için, ajans yetenek eksikliğinden değil, dışsal engellerden dolayı sınırlı olabilir. Bu nedenle, sistemlerin **ajansı mümkün kılmalı ve güçlendirmelidir**.



OECD Öğrenme Çerçevesi 2030, ortak ajansı şu şekilde tanımlamaktadır:

- Öğrencilerin öğretmenler, akranlar, aileler ve topluluklar tarafından desteklendiği **etkileşimli ilişkiler ağı**.
- Eğitimci, işverenler ve aile üyeleri dahil **herkesin birer öğrenen olduğu** kabulü.
- Hedeflerin dayatılmadığı, **birlikte** oluşturulduğu bir süreç.

Örnek: Genç bir stajyer, bir fırında çalışmak için bir hedef belirler. Mesleki eğitim eğitmen, dersleri fırıncılıkla ilgili becerilere uyarlar, işveren destekleyici bir staj sağlar ve aile evde pratik yapmasına yardımcı olur. Hepsi birlikte *ortak hareket etme sistemini* oluştururlar.



Ortak Ajansın Kapsayıcılık İçin Önemi

- Sonuçların **ortak sahipliğini** teşvik eder (kimse yalnız bırakılmaz).
- Bireylerin "pasif alıcılar" olmaktan **aktif katılımcılara** dönüşmesine yardımcı olur.
- Birden fazla aktörün başarıya yatırım yapması nedeniyle **sürdürülebilir** bir kapsayıcılık oluşturur.





Ortak Ajansa Pratik Yaklaşımlar

1. Ortaklaşa Hedef Belirleme

- Öğrenci, aile ve mesleki eğitim sağlayıcı ile toplantılar düzenleyin.
- Kişisel, akademik ve kariyer hedeflerini birlikte belirleyin.
- Bunları Bireysel Öğrenme ve Çalışma Planında belgelendirin.
- İşgücü piyasasının ihtiyaçları ve fırsatlarıyla uyum sağlayın.

2. Geri Bildirim ve İleriye Dönük Bildirim

- Öğrencinin ilerlemesini değerlendirdiği düzenli kontroller.
- Eğitimci ve işverenler destekleyici geri bildirimler ve ileriye dönük önerilerde bulunur.

3. Ortak Öğrenme Ortamları

- Öğrencilerin, ailelerin, eğitimcilerin ve işverenlerin **birbirlerinden öğrendikleri** alanlar yaratın.
- Örnek: İşverenlerin, öğrencilerden kapsayıcı uygulamaları öğrendikleri bir atölye çalışması.

Anahtar Mesaj:

Kapsayıcılık, bireylerin tek başına hareket etmesiyle sağlanamaz. **Ortak eylem, zihinsel engelli kişilerin bir ilişki çevresi tarafından desteklenmesini sağlar** ve bu sayede eğitim, iş ve topluma katılımlarını hem mümkün hem de sürdürülebilir hale getirir.

3. Kapsayıcılık için Pratik Stratejiler

Kapsayıcı eğitim ve istihdam, erişilebilirlik, güçlendirme ve işbirliğini birleştiren kasıtlı stratejiler gerektirir. Aşağıdaki yaklaşımlar, zihinsel engelli bireylerin gelişebileceği ortamlar yaratmak için **somut adımlar** sunar.



3.1 Mesleki Eğitim ve Öğretim Ortamlarında

Mesleki eğitim ve öğretim (VET), istihdama giden kritik bir kapıdır. Erişilebilirlik ve eşitliği sağlamak için eğitim merkezleri şunları yapmalıdır:





Erişilebilir Öğrenim Tasarımı

- Evrensel tasarım ilkelerini uygulamalıdır (açık işaretler, esnek mobilyalar, görsel yardımcılar).
- Materyallerin okunması kolay formatlarda ve yardımcı teknolojilerle uyumlu olmasını sağlamak.
- Çeşitli ihtiyaçları karşılamak için görsel destekler, basit dil ve modüler e-öğrenme platformları kullanılmalıdır.

Gayri resmi ve katılımcı yöntemler kullanmak

- Akran eğitimi teşvik edin: öğrenciler engelli öğrencilerin birbirlerini desteklemesi.
- Öğrenmeyi etkileşimli hale getirmek için rol yapma, hikaye anlatma ve grup projeleri dahil edin.
- Öğrencilerin duygularını, beklentilerini ve düşüncelerini paylaşmaları için giriş/çıkış çevrelerini kolaylaştırın.

Kariyer Profili Oluşturma ve Kişiselleştirilmiş Planlar

- Her öğrencinin güçlü yönlerine ve tercihlerine göre mesleki değerlendirmeler yapın.
- Gerçekçi iş fırsatlarıyla bağlantılı kişiselleştirilmiş öğrenme planları oluşturun.
- Planlama sürecine aileleri ve işverenleri dahil edin.
- İş koçluğu desteği sağlayabilecek kurum ve kuruluşlarla iletişime geçin, böylece öğrenciler ve işverenler işe geçiş sürecinde profesyonel rehberlikten yararlanabilirler.

Pratik Araç: Öğrencilerin sevdikleri becerileri, denemek istedikleri görevleri ve kendilerini rahat hissettikleri ortamları listeledikleri bir Kariyer Haritalama Çalışma Sayfası kullanın.



3.2 İşyerlerinde

İşverenler, kapsayıcılığın sağlanmasında önemli bir rol oynar. Stratejiler şunlardır:

Destekli İstihdam

- Yerleştirme öncesinde, sırasında ve sonrasında iş koçluğu sağlayın.
- İşyerinde bir iş koçu veya arkadaş (body) atayın.
- İş başı eğitimi iş koçunun yazacağı iş analizine göre görevleri parça parça beceri analizinde bulunan ihtiyaç duyduğu adımlardan başlayarak kısa süreli görev ve çalışabileceği maximum süreyi ayarlayarak, sorumlulukları artırarak kademeli geçişler planlayın.





Küçük ama Etkili Düzenlemeler

- Talimatları basitleştirin ve netleştirin.
- Görsel görev listeleri veya adım adım rehberlar kullanın.
- Stresi azaltmak için sessiz alanlar ve öngörülebilir rutinler sağlayın. ss.
- Gerekirse üniformaları veya araçları ayarlayın (örneğin, uyarlanmış giysiler, daha hafif ekipmanlar).
- İş takibini yapılması için, OBİG (Otizmli Bireyler İş Gücünde) gibi teknolojik programlar saatlik iş tanımları, zaman ve mola yönetimi gibi bir çok iş düzenlenmesi konusunda destek olmaktadır.

Kapsayıcı Bir Kültür Oluşturmak

- Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası uygulayın.
- Çeşitliliği benimseyin ve gelişimsel yetersizliği olan çalışanların katkılarını öne çıkarın.
- Stereotiplere karşı çıkmak için başarı hikayelerini şirket içinde paylaşın.

İşverenler için Kontrol Listesi

- İletişim yöntemlerini uyarladım mı?
- Yeni çalışan için net bir mentor var mı?
- İş arkadaşları bilgilendirildi mi ve destek oluyor mu?
- Geri bildirimler düzenli olarak basit ve yapıcı bir şekilde veriliyor mu?
- Hedeflenen eğitim ve istihdamın ilerlemesi düzenli olarak izleniyor ve gözden geçiriliyor mu?



3.3 Toplumda

Gerçek kapsayıcılık, sınıfların ve iş yerlerinin ötesine uzanır. Topluluklar şunları yapabilir:

Farkındalık Yaratmak

- Engelli kişiler tarafından yönetilen halka açık etkinlikler, sergiler ve kampanyalar düzenleyebilir.
- Medya ve sosyal platformlar aracılığıyla kapsayıcı istihdam hikayelerini tanıtmak.
- Yerel okullar ve STK'larla (Sivil Toplum Kuruluşları) işbirliği yaparak görünürlük yaratmak.



Aileleri Dahil Etmek

- Bakım verenlere yönelik bilgilendirme oturumları ve atölye çalışmaları düzenleyin.
- Aileleri okuldan işe geçiş planlamasına dahil edin. İş devamlılığı etkin bir unsur olarak evdeki düzenin sağlanması aile işbirliğiyle olmaktadır.
- Aileleri, kapsayıcılığı sürdürmede önemli bir destek sistemi olarak kabul edin.

Topluluk Laboratuvarları Oluşturun

- **Eğitimciler, işverenler, aileler ve öğrencilerin** işbirliği yaptığı yerel ağlar kurun.
- İyi uygulamaları ve kaynakları paylaşın.
- Zihinsel engelli bireylerin görünür roller üstlendiği topluluk projeleri (bahçeler, kafeler, sanat sergileri) ortaklaşa tasarlayın.



Örnek Etkinlik: Öğrencilerin işverenlere ve topluluk üyelerine becerilerini (yemek pişirme, sanat, müzik, hizmetler) sergiledikleri bir **"Yetenek Fuarı"** düzenleyin.

Anahtar Mesaj:

Kapsayıcılık, tek başına çabalarla elde edilemez. Erişilebilirlik, katılım ve ortak sorumluluk ilkeleri rehberliğinde **eğitim, iş ve toplum genelinde tutarlı stratejiler** gerektirir.

4. Araçlar ve Yöntemler (Araç Seti Bölümü)

Bu bölüm, kapsayıcılık ilkelerini günlük uygulamaya dönüştürmek için pratik kaynaklar sunar. Araçlar uyarlanabilir ve sınıflar, eğitim merkezleri ve işyerlerinde kullanılabilir.

4.1 Kontrol Listeleri

Kapsayıcı Pedagoji Kontrol Listesi (Eğitmenler ve Eğitimciler için)

- Materyaller okunması kolay ve/veya görsel formatlarda mevcut mu?
- Sınıf erişilebilir mi (rampa, açık işaretler, esnek mobilyalar)?
- İnfomal yöntemler (rol oynama, grup projeleri, akran eğitimi) kullanıyor muyum?
- Öğrenciler kişisel öğrenme hedefleri belirlemeye teşvik ediliyor mu?
- Öğrencilerin nasıl hissettiklerini ve neye ihtiyaçları olduğunu düzenli olarak kontrol ediyor muyum?





Co-funded by
the European Union

İşyeri Uyum Kontrol Listesi (İşverenler için)

- İşyerinde bir iş koçu/mentor/arkadaş atanmış mı?
- Görevler açık adımlara bölünmüş mü (gerekirse görsellerle birlikte)?
- Geri bildirim basit ve yapıcı bir dil ile veriliyor mu?
- Gerekirse üniformalar, araçlar ve rutinler uyarlanıyor mu?
- İş arkadaşları engellilik farkındalığı konusunda eğitilmiş mi?
- Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans politikası var mı?
- Çalışanların mesleki becerilerini doğrudan işyerinde geliştirebilmeleri için işbaşı eğitimi veriliyor mu?



n.





4.2 Şablonlar

Bireysel Öğrenme ve Çalışma Planı (ILWP)

Öğrenci/Çalışan Adı:

Güçlü Yönler ve Yetenekler:

Tercih Edilen Çalışma/Eğitim Alanları:

Kısa Vadeli Hedefler (3–6 ay):

Uzun Vadeli Hedefler (1–2 yıl):

İhtiyaç Duyulan Destek (koçluk, araçlar, ailenin rolü):

Karar Verenler (öğrenci, aile, eğitmen, işveren):

Geri Bildirim ve İleriye Dönük Bildirim Formu

- Bugün neler iyi gitti?

- Neler iyileştirilebilir?

- Sonraki adımlar (gelecekteki eylemler için öneriler):





4.3 Etkinlikler

Etkinlik 1: Giriş / Çıkış Çemberi

- Oturumun başında, her katılımcıya şu soruları sorun: *"Bugün nasıl hissediyorsunuz? Bu oturumdan ne bekliyorsunuz?"*
- Sonunda şunu sorun: *"Ne öğrendiniz? Şimdi nasıl hissediyorsunuz?"*
- Amaç: güven oluşturmak, duygusal bağlılığı izlemek ve seslerin duyulmasını sağlamak.





Etkinlik 2: Kimlik Haritalama

- Malzemeler: kağıt, keçeli kalem.
- Adım 1: Katılımcılar ortasına isimlerini yazdıkları bir daire çizerler.
- Adım 2: Dairenin etrafına, oynadıkları rolleri (öğrenci, çalışan, arkadaş, sanatçı) eklerler.
- Adım 3: Her rolün kimlik ve özgüvene nasıl katkıda bulunduğunu tartışın.
- Amaç: "engelli" etiketinin ötesinde öz algıyı genişletmek.

Etkinlik 3: İşyeri Senaryoları için Rol Oynama

- Kısa rol oyunları oluşturun (örneğin, bir müşteriye selamlamak, yardım istemek, bir hatayı düzeltmek).
- Öğrenciler çiftler veya gruplar halinde, rollerini değiştirerek pratik yaparlar.
- Eğitimci/işverenler yapıcı geri bildirim sağlar.
- Amaç: İletişim becerilerini ve işyerinde özgüvenini geliştirir.

Etkinlik 4: Yetenek Odaklı Atölye

- Her katılımcı, iyi olduğu 3 şeyi listeler.
- Grup, bu güçlü yönlerin iş veya eğitimde nasıl uygulanabileceğini tartışır.
- Eğitimci aktarılabilir becerileri (örneğin sabır, yaratıcılık, takım çalışması) vurgular.
- Amaç: bakış açısını sınırlılıklardan güçlü yönler kaydırmak.

Anahtar Mesaj:

Kontrol listeleri, şablonlar ve katılımcı etkinlikler, **soyut ilkeleri pratik araçlara** dönüştürür. Esnek olup farklı bağlamlara uyarlanabilirler ve kapsayıcılığın uygulanabilir ve ölçülebilir olmasını sağlarlar.





5. Vaka Çalışmaları (İlham Bölümü)

Vaka Çalışması 1: Casa Vittoria (İtalya)

Arka Plan

Casa Vittoria, her biri Down sendromlu çocukları olan altı ailenin girişimi ile 2010 yılında kuruldu. Basit bir sebze bahçesi olarak başlayan bu girişim, zamanla restoran, otel, seralar ve etkinlik alanını içeren çok işlevli bir konaklama tesisine dönüştü.

Amaç her zaman netti: zihinsel engelli kişilerin öğrenebilecekleri, çalışabilecekleri ve profesyonel bir kimlik oluşturabilecekleri, aynı zamanda topluma tam olarak dahil olabilecekleri bir ortam yaratmak.



Kapsayıcı Uygulamalar

- **İstihdam ve Eğitim:** Casa Vittoria, kalıcı personelinin bir parçası olarak Down sendromlu bireyleri istihdam etmektedir. Ayrıca, meslek okullarıyla yapılan ortaklıklar aracılığıyla diğer zihinsel engelli stajyerleri ve gönüllüleri de kabul etmektedir.
- **Mentorluk ve Mesleki Gelişim:** Profesyonel aşçılar, konaklama uzmanları ve eğitmenler, sadece teknik becerileri öğretmek için değil, aynı zamanda kapsayıcı uygulamaları örneklemek için de getirilmektedir. Bu kişiler, empati kurma ve farklı öğrenenlerle çalışma becerileri nedeniyle seçilmektedir.
- **Aile Katılımı:** Aileler, kariyer rehberliği ve kişisel destek konusunda aktif olarak yer almaya devam ederek, işe geçişin daha sorunsuz ve sürdürülebilir olmasını sağlar.
- **Kimlik ve Aidiyet:** Tüm personel, eşitliği simgeleyen ve aidiyet duygusunu güçlendiren aynı üniformayı giyer. Bu basit eylem, stereotipleri azaltmaya yardımcı olur ve her bireyin katkısını vurgular.

Etki

Casa Vittoria, konaklama sektöründe kapsayıcılığın sadece mümkün değil, aynı zamanda faydalı olduğunu da göstermektedir:

- Çalışanlar bağımsızlık, beceri ve özgüven kazanır.
- Aileler, sevdiklerinin gerçek çalışma ortamlarında başarılı olmalarından dolayı rahatlama ve gurur duyarlar.
- Müşteriler ve toplum üyeleri, yetkin personel ile doğrudan etkileşim kurarak engellilik algılarını değiştirir.

Aktarılabilir Dersler

- Sembolik uygulamalar (üniformalar gibi) eşitliği güçlendirebilir.
- Eğitim, tek seferlik bir çaba olarak görülmemeli ve sürekli mentorluk ile desteklenmelidir.
- Okullar, sağlık hizmetleri ve yerel yetkililerle ortaklıklar, uzun vadeli sürdürülebilirlik için çok önemlidir.
- Aileler, istihdam sürecinde dış destekçiler olarak değil, ortaklar olarak görülmelidir.

Vaka Çalışması 2: KAZED (Türkiye)

Arka Plan

KAZED, zihinsel engelli gençlerin bağımsız yaşam becerilerini ve istihdam edilebilirliklerini geliştirmek gibi ortak bir vizyonu paylaşan bir grup aile ve eğitimci tarafından kurulmuştur. Aile odaklı etkinlikler ve bireysel destek programları ile küçük bir girişim olarak başlayan KAZED, zamanla tanınmış çok boyutlu bir destek ağına dönüşmüş ve şu anda **mesleki eğitim, iş koçluğu ve toplumsal farkındalık** programları sunmaktadır.

Kapsayıcı Uygulamalar

- **Mesleki Eğitim:** KAZED, öğrencilerin güçlü yönlerine ve ihtiyaçlarına göre uyarlanmış, konaklama, ofis desteği ve hizmet sektörlerinde yapılandırılmış eğitimler sunmaktadır.
- **İş Koçluğu:** Destekli İstihdamda, işyerine geçiş sürecinde rehberlik eden, uyum sürecini destekleyen ve işverenlerle iletişimi kolaylaştıran bir iş koçuyla eşleştirilir.
- **Ortaklıklar:** KAZED, üniversiteler, kamu eğitim merkezleri, İŞKUR, istihdam ofisleri ve belediyelerle işbirliği yapmaktadır. Bu ortaklıklar, öğrencilerin gerçek istihdama ulaşmaları için yollar açmaktadır.
- **Farkındalık ve Savunuculuk:** Kuruluş, damgalamayı azaltmak ve kapsayıcı istihdam konusunda farkındalığı artırmak için seminerler, kamu kampanyaları ve aile atölyeleri düzenlemektedir.
- **Aile Katılımı:** Aileler karar verme, atölye çalışmaları ve planlamaya katılarak desteğin işyerinin ötesine taşınmasını sağlar.

Etki

KAZED, zihinsel engelli yüzlerce kişinin anlamlı eğitim ve 40'dan fazla kişinin iş fırsatlarına erişmesine destek olmuştur. Ortaklıkları, stajlar, destekli istihdam yerleştirmeleri ve daha güçlü bir toplumsal kabul ile sonuçlanmıştır. Aileler, bu süreçte çocuklarının bağımsızlıklarının arttığını ve geleceğe daha iyimser baktıklarını bildirmişlerdir. Aileler arasında yaygın olan "Sonra / bizden sonra ne olacak?" endişesine yanıt olarak KAZED, en başından beri istihdamı vurgulamıştır. İstihdamı net bir hedef olarak belirleyerek, gençlere takip edecekleri somut bir yol sunmakla kalmamış, ailelere de gelecek için güven ve umut vermiştir.



Aktarılabılır Dersler

- **Destekli istihdam** (iş koçluğu + işyerine uyum), uzun vadeli başarı için en etkili modellerden biridir.
- Geniş ortaklıklar fırsatları çoğaltır; hiçbir kurum tek başına kapsayıcılığı sağlayamaz.
- Kültürel engelleri ve stereotipleri aşmak için farkındalık kampanyaları çok önemlidir.
- Aile odaklı girişimlerle küçük adımlarla başlamak, zamanla sistemleri ve politikaları etkileyebilir.

Vaka Çalışması 3: De Loods (Hollanda)

Arka Plan

De Loods, Hollanda'nın Utrecht kentinde bulunan bir sosyal girişim ve öğrenim işyeridir. 2014 yılında, zihinsel engelli kişilere toplum temelli bir ortamda anlamlı işler sağlamak misyonuyla kurulmuştur. Girişim, ikinci el mobilya atölyesi, kafe ve yaratıcı alan işleterek bağışlanan eşyaları geri dönüştürülmüş mobilyalara dönüştürürken, yerel sakinlere de sıcak bir buluşma noktası sunmaktadır.

Kapsayıcı Uygulamalar

- **Uygulamalı Öğrenme Ortamı:** Katılımcılar, eğitilmiş öğretmenlerin desteğiyle gerçek bir üretim ortamında pratik beceriler (ahşap işçiliği, boyama, müşteri hizmetleri) öğrenir.
- **Akran İşbirliği:** Katılımcılar, gönüllüler ve yetenekli zanaatkarlar yan yana çalışarak sosyal katılımı ve akran öğrenimini teşvik eden karma ekipler oluşturur.
- **Bireysel Eğitim Planları:** Her katılımcı, beceri hedeflerini, tercih ettiği görevleri ve çalışma ritmini özetleyen kişiselleştirilmiş bir plan izler. İlerleme, düzenli geri bildirim oturumlarıyla takip edilir.
- **Topluluk Etkinlikleri:** De Loods, katılımcıların çalışmalarını sergiledikleri, müşterilerle etkileşim kurdukları ve yeteneklerini sergiledikleri açık günler, sergiler ve satış etkinlikleri düzenler.
- **Açık İstihdam'a Geçiş:** Hazır olan katılımcılar, iş koçlarının geçişi kolaylaştırması ve takip desteği ile dış istihdama geçmeleri için desteklenir.





Etki

De Loods, yaratıcı, küçük ölçekli işletmelerin sosyal, ekonomik ve çevresel değeri nasıl birleştirebileceğinin tanınmış bir örneği haline gelmiştir. Katılımcıların %60'ından fazlası, eğitimlerini tamamladıktan sonra destekli veya açık istihdama geçmiştir. Aileler, güven, iletişim ve sosyal katılımı iyileştirmeler olduğunu bildirmiştir.

Aktarılabılır Dersler

- Yaratıcılık (geri dönüşüm, sanat, tasarım) ile istihdam edilebilirlik becerilerini birleştirmek, öğrencileri motive eder ve eğitimi ilgi çekici hale getirir.
- Küçük ölçekli, yerel projeler yüksek görünürlük ve topluluk etkisi sağlayarak damgalanmayı azaltabilir.
- Dışarıdaki işlere başarılı bir geçiş için sürekli iş koçu desteği çok önemlidir.
- Etkinlikler yoluyla halkın katılımını sağlamak, stereotipleri kırmaya ve kapsayıcı topluluklar oluşturmaya yardımcı olur.





Bu Vaka Çalışmaları Neden Önemlidir?

- Kapsayıcılık bir hayır işi değildir; bir **haktır** ve topluluklar ve işyerleri için bir zenginleştirme kaynağıdır.
- En etkili stratejiler, aileleri, kurumları ve toplumu içeren **katılımcı ve işbirliğine dayalı** stratejilerdir.
- Küçük girişimler, uzun vadeli etkiye sahip sürdürülebilir modellere dönüşebilir.
- Mentorluk, aile katılımı, iş koçluğu ve sembolik eşitlik gibi pratik dersler, ülkeler ve sektörler arasında aktarılabilir.

Bu örnekler, iş koçu hizmetinin yaygınlaştırılmasını, destekli istihdamın benimsenmesini, yaratıcılık, azim ve işbirliği ile kapsayıcı çalışma ortamlarının her yerde gerçekleştirilebileceğini göstermektedir.



6. İzleme, Değerlendirme ve Sürdürülebilirlik

Kapsayıcı ortamlar yaratmak tek seferlik bir çaba değildir — **sürekli izleme, değerlendirme ve uyum** gerektirir. Kapsayıcılık uygulamalarının etkili ve sürdürülebilir olmasını sağlamak için, paydaşlar net göstergeler belirlemeli, geri bildirim toplamalı ve kapsayıcılığı kurumsal sistemlere entegre etmelidir.



6.1 İzleme ve Değerlendirme (M&E) Neden Önemlidir?

- **Kalite güvencesi:** Kapsayıcılık stratejilerinin öğrenenler ve çalışanlar için gerçekten işe yaradığından emin olunur.
- **Hesap verebilirlik:** Fon sağlayıcılara, politika yapıcılara ve topluluklara sonuçları gösterir.
- **İyileştirme:** Eksiklikleri ve geliştirilmesi gereken alanları belirler.
- **Güçlendirme:** Öğrencileri ve aileleri geri bildirimleriyle programların şekillendirilmesine dahil eder.





6.2 Kapsayıcı Uygulamanın Göstergeleri

Kapsayıcılığın izlenmesi sadece sayıları (örneğin, kaç katılımcının istihdam edildiği) değil, aynı zamanda katılımın kalitesini ve yaşanmış deneyimleri de ölçmelidir. Önerilen gösterge şunlardır:

Erişilebilirlik

- Kolay okunabilir veya görsel formatlarda sunulan eğitim materyallerinin yüzdesi.
- Fiziksel ve dijital erişilebilirlik özelliklerinin varlığı (rampa, işaretler, ekran okuyucu uyumluluğu).

Katılım ve Devamlılık

- Zihinsel engelliler için katılım ve tamamlama oranları.
- Eğitim sonrası istihdamda kalma oranları.
- İstihdamda işlerin birim olarak ölçülmesi ve verimlilik ile ilgili kayıtlarından oranların gösterilmesi.

Beceri Gelişimi

- Mesleki, sosyal ve uyum becerilerinde gelişme kanıtı.
- Öğrencilerin kendi bildirdikleri özgüven ve özerklik.

İşyerinde Kapsayıcılık

- Destekli istihdam yerleştirmeleri sunan işyerlerinin sayısı.
- Kapsayıcı uygulamalardan memnun olduğunu bildiren işverenler.
- Zihinsel engelli çalışanların iş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler kurduklarını bildirmeleri.

Kültürel Değişim

- Eğitimciler, işverenler ve topluluklar arasında artan farkındalık (anketler veya odak grupları ile ölçülür).
- Kapsayıcılığı öne çıkaran medya ve topluluk girişimleri.



6.3 Veri Toplama Yöntemleri

- **Nicel veriler:** devam kayıtları, iş yerleştirmeleri, kalıcılık oranları, anket puanları.
- **Nitel veriler:** görüşmeler, odak grupları, yansıtıcı günlükler, vaka hikayeleri.
- **Geri bildirim döngüleri:** öğrenenler, aileler, eğitimciler ve işverenlerden düzenli geri bildirim.
- **Öz değerlendirme araçları:** Öğrenciler kendi ilerlemelerini ve kapsayıcılık duygularını değerlendirir.

Pratik İpucu: Zihinsel engelli öğrencilerin görüşlerini doğrudan paylaşabilmeleri için kısa ve **okunması kolay değerlendirme formları** oluşturun.



6.4 Sürekli İyileştirme Döngüleri

- Düzenli aralıklarla (örneğin, her dönem veya çalışma döngüsü) veri toplayın.
- Bulguları tüm paydaşlarla (öğrenciler, aileler, personel, işverenler) paylaşın.
- Geri bildirimlere göre eğitim ve işyeri uygulamalarını ayarlayın.
- Olumlu kültürel değişimi pekiştirmek için başarıları kamuoyuna duyurun.

6.5 Sürdürülebilirliğin Sağlanması

Kurumsal Yerleştirme

- Kapsayıcı uygulamaları okulların, eğitim merkezlerinin ve şirketlerin resmi politika ve prosedürlerine entegre edin.
- Kapsayıcılığı personel performans göstergelerinin ve kurumsal hedeflerin bir parçası haline getirin.

Kapasite Geliştirme

- Eğitimciler, mentorlar ve işverenler için kapsayıcı pedagoji ve işyeri adaptasyonları konusunda düzenli eğitimler düzenleyin.
- Mesleki eğitim sağlayıcıları ve şirketler arasında eşler arası öğrenme ağları.

Politika ve Savunuculuk

- Kapsayıcı istihdam politikalarını savunmak için yerel yönetimler, ticaret odaları ve bakanlıklarla işbirliği yapın.
- **Erasmus+ Proje Sonuçları Platformu** gibi platformlar aracılığıyla kapsayıcılığı teşvik etmek ve bu uygulamaların yaygınlaşmasını sağlamak.

Toplum Katılımı

- Proje süresi bittikten sonra da farkındalık kampanyalarına devam edin.
- Kapsayıcı fırsatları sürdürmek için STK'lar, aileler, belediyeler ve yerel işletmelerle ortaklıklar kurun.



Anahtar Mesaj

İzleme ve değerlendirme, kapsayıcılık çabalarının **etkili ve öğrenci merkezli** olmasını sağlarken, sürdürülebilirlik stratejileri bu çabaların tek bir projeyle sınırlı kalmamasını garanti eder. Kapsayıcılık, **uzun vadeli bir kültürel ve kurumsal taahhüt** haline gelir.

7. Sonuç ve Politika Önerileri

7.1 Sonuç

IDEA-VET projesi, zihinsel engelli bireylerin mesleki eğitim, istihdam ve sosyal hayata dahil edilmesinin **hem ulaşılabilir hem de gerekli** olduğunu göstermektedir.





Bu rehberda şunları gördük:

- Engellilik, bireyin bir sınırlaması değil, *çevresel koşullar ve sosyal yapılar bireyin ihtiyaçlarına cevap veremediğinde ortaya çıkan bir durumdur.*
- **Kimlik**, değişen anlatılar ve beklentilerle **etkileşim yoluyla şekillenir**; insanları stereotiplerin ötesinde kendilerini görmeleri için güçlendirebiliriz.
- **Kapsayıcılık ortak bir sorumluluktur** (ortak eylem): öğrenenler, aileler, eğitimciler, işverenler ve toplulukların hepsinin üstleneceği roller vardır.
- **Pratik araçlar, eğitim stratejileri ve işyeri düzenlemeleri** farklı sektörlerde ve ülkelerde kullanılabilir ve uyarlanabilir.
- **Casa Vittoria, KAZED ve De Loods** gibi gerçek hayattan örnekler, küçük girişimlerin güçlü ve sürdürülebilir kapsayıcılık modellerine dönüşebileceğini kanıtlamaktadır.

Kapsayıcılık sadece zihinsel engelli bireylere değil, aynı zamanda işyerlerine, topluluklara ve toplumun geneline de fayda sağlar. Çeşitlilik içeren ekipler daha yaratıcı, dirençli ve sosyal sorumluluk sahibidir.



7.2 Politika Önerileri

Kapsayıcı uygulamaları genişletmek ve sürdürmek için, **çeşitli düzeylerde** eylemler öneriyoruz:

Eğitimciler ve Mesleki Eğitim Sağlayıcılar için

- **Kapsayıcı pedagojiyi** müfredat ve eğitim modüllerine dahil edin.
- **Kişiselleştirilmiş öğrenme planları** ve **katılımcı yöntemler** kullanın.
- Sınıfların, atölyelerin ve materyallerin **herkes için erişilebilir** olmasını sağlayın.
- Personeli düzenli olarak **engellilik farkındalığı** ve **etkileşimci yaklaşımlar** konusunda eğitin.



İşverenler için

- **Destekli istihdamı** standart bir model olarak benimseyin.
- **Makul düzenlemeler** sağlayın (örneğin, basitleştirilmiş talimatlar, görsel yardımcılar, esnek çalışma saatleri).
- **Mentorluk sistemleri** kurun ve kapsayıcı bir işyeri kültürü oluşturun.
- Başarı hikayelerini kutlayarak stereotiplere meydan okuyun ve diğerlerine ilham verin.

Politika Yapıcılar ve Kurumlar için

- Ulusal ve bölgesel stratejileri BM Engelli Hakları Sözleşmesi (UNCRPD) ve AB engelli hakları çerçeveleriyle uyumlu hale getirin.
- Kapsayıcı işverenler ve mesleki eğitim sağlayıcıları için teşvikler (finansman, tanıma, sertifikasyon) sağlayın.
- Kapsayıcılık göstergelerini eğitim ve çalışma politikalarına dahil edin.
- Okullar, şirketler, aileler ve STK'lar arasında sektörler arası işbirliğini destekleyin.
- Belediyeleri ve STK'ları, farklı engelli gruplarına özel mesleki eğitim programlarını ortaklaşa sunmaya teşvik edin ve bu tür eğitimlerin yerel düzeyde yaygın olarak uygulanmasını sağlayın. Bu şekilde, mesleki eğitim, şehirler arasında sürdürülebilirlik ve kapsayıcılık açısından somut sonuçlar gösterebilir.

Topluluklar ve Aileler için

- Farkındalık kampanyalarına ve savunuculuk faaliyetlerine aktif olarak katılın.
- Zihinsel engelli kişilerin sosyal projelere görünür bir şekilde katkıda bulundukları **topluluk laboratuvarları** oluşturun.
- Aileleri, sürdürülebilir kapsayıcılığın kilit aktörleri olarak kabul ederek **eğitim ve rehberlik** ile destekleyin.



7.3 Eylem Çağrısı

Kapsayıcılık bir hayır işi değildir. Bir **insan hakkı** ve **sosyal yatırımdır**. Eğitimciler, işverenler, politika yapıcılar ve vatandaşlar gibi tüm paydaşlar, zihinsel engelli kişilerin **yetenekli, değerli ve eşit katılımcılar** olarak görüldüğü bir topluma katkıda bulunma gücüne sahiptir.

Bu rehber bir son değil, bir **başlangıç noktasıdır**. Bu ilkeleri ve araçları uygulayarak ve ilham verici vaka çalışmalarından dersler çıkararak, teoriden pratiğe, dışlanmadan güçlendirmeye ve sözlerden eyleme geçebiliriz.

Birlikte, **kapsayıcılığın istisna değil, norm haline gelmesini** sağlayabiliriz.



8. Ekler

8.1 Anahtar Terimler Sözlüğü

- **Ajans** – Bireylerin seçimler yapma ve eylemleriyle kendi yaşamlarını etkileme yeteneği.
- **Ortak Ajans** – Birey, eğitimciler, aileler, işverenler ve toplulukları içeren, öğrenme ve dahil olma konusunda paylaşılan sorumluluk.
- **Engellilik Modelleri** – Tıbbi Model, Sosyal Model ve Biyopsikososyal/ICF Modeli dahil olmak üzere engelliliği anlamaya yönelik çerçeveler.
- **ICF (Uluslararası İşlevsellik, Engellilik ve Sağlık Sınıflandırması)** – Katılım ve işlevselliği vurgulayan, tıbbi ve sosyal bakış açılarını birleştiren bir WHO çerçevesi (2001).
- **Etkileşimcilik** – Kimlik ve anlamın sosyal etkileşim yoluyla nasıl inşa edildiğini açıklayan sosyolojik bir teori.
- **Zihinsel Engellilik (ID)** – Zihinsel işlevsellik ve uyumsal davranışta sınırlamalarla karakterize edilen, genellikle özel eğitim ve sosyal destek gerektiren bir gelişimsel durum.
- **Destekli İstihdam** – Engelli bireylerin iş bulma öncesinde, sırasında ve sonrasında özel destek (ör. iş koçluğu, işyerine uyum) aldığı bir istihdam modeli.
- **Evrensel Öğrenme Tasarımı (UDL)** – Uyarlama gerektirmeden, mümkün olduğunca tüm insanlar tarafından kullanılabilir ortamlar ve materyaller tasarlamak.
- **Mesleki Eğitim ve Öğretim (VET)** – Öğrencilere iş piyasası için pratik beceriler kazandıran eğitim ve öğretim programları.
- **Sivil Toplum Örgütü (STÖ)** – Hükümet yapıları dışında faaliyet gösteren, genellikle sosyal, kültürel, çevresel veya insani faaliyetlere odaklanan bağımsız, kar amacı gütmeyen bir kuruluş.

8.2 Kaynak Listesi ve Bibliyografya

Önemli Referanslar

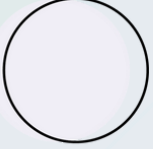
1. Blumer, H. (1969). Symbolic Interactionism: Perspective and Method. University of California Press.
2. Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. Annual Review of Psychology.
3. World Health Organization (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). WHO.
4. United Nations (2006). Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD). UN.
5. OECD (2018). The Future of Education and Skills: OECD Learning Framework 2030. OECD.

Kapsayıcı Eğitim ve İstihdam Hakkında Daha Fazla Okuma

1. Wehmeyer, M. L., & Shogren, K. A. (2017). Handbook of Research-Based Practices for Educating Students with Intellectual Disability. Routledge.
2. Grigal, M., Hart, D., & Weir, C. (2012). Think College!: Postsecondary Education Options for Students with Intellectual Disabilities. Brookes Publishing.
3. Subaşı, F., & Tsaklis, P. (2020). Supported Employment Model for People with Intellectual Disabilities: Place, Train, Maintain. Yeditepe University.
4. European Platform for Rehabilitation (2023). Inclusive Vocational Training and Employment Practices in Europe. EPR.
5. International Labour Organization (2022). Disability Inclusion in the Workplace: Global Perspectives. ILO.



8.3 Proje Ortaklarının İletişim Bilgileri



- **S.I.D.E.S. APS (Italy)**

Website: <https://www.sides-aps.com/>

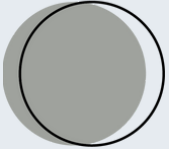
Email: info@sides-aps.it



- **Casa Vittoria (Italy)**

Website: <https://www.casavittoriasanpolo.it/>

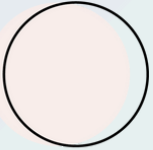
Email: info@casavittoriasanpolo.it



- **Ege University (Türkiye)**

Website: <https://ege.edu.tr/eng>

Email: iletisim@mail.ege.edu.tr



- **KAZED (Türkiye)**

Website: kazed.org.tr

Email: info@kazed.org.tr



- **Nefinia (Netherlands)**

Website: <http://www.nefinia.eu/>

Email: office@nefinia.com

