



Életminőség-értékelési rendszer a magas színvonalú támogató szolgáltatások kialakításához

Quality of Life Assessment system for Build up of support services of excellence (QoLAB)

Támogatási szerződés száma

101133888 — QoLAB — ERASMUS-2023-PCOOP-ENGO

DOKUMENTUM AZONOSÍTÁSA			
Dokumentum címe	Eszköztár az Életminőséget Támogató Modell használatához Eszköztár vezetők számára		
Eredmény azonosító	D2.1		
Szerző(k)	David González & Esther Mercado, Andrés Arias, David Alonso		
Verzió	v.01	Dátum	2025/12/02

DISSZEMINÁCIÓS SZINT	
Korlátozás szintje	Érzékeny

“Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.”

Tartalomjegyzék

Tartalom

MODUL 1 – AZ ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL: QOLSM	4
ÚTMUTATÓ VEZETŐK SZÁMÁRA.....	4
1. SZAKASZ: TERVEZÉS ÉS ELEMZÉS (0-3 HÓNAP).....	6
2. SZAKASZ: KIALAKÍTÁS ÉS A KEZDETI MEGVALÓSÍTÁS SZAKASZA (3-9 HÓNAP).....	7
3. SZAKASZ: ÉRTÉKELÉS ÉS MÓDOSÍTÁSOK (9-15 HÓNAP).....	7
4. SZAKASZ: A BŐVÍTÉS LEHETŐSÉGE ÉS FENNTARTHATÓSÁG (15-24 HÓNAP)	8
MODUL 2 – SZOLGÁLTATÁSOK MINŐSÉGÉT ELLENŐRZŐ ÉS ÉRTÉKELŐ ESZKÖZÖK	12
Az ESZKÖZTÁR CÉLKITŰZÉSEI:	13
Az ESZKÖZTÁR FELADATA:	13
Az ESZKÖZTÁR FELÉPÍTÉSE	14
ZÁRÓ MEGJEGYZÉS	15
1. RÉSZ: AZ ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL (QOLSM).....	16
MI AZ ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL?	16
Az ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL KERETRENDSZERE: RÖVID LEÍRÁS	16
ALAPÉRTÉKEK.....	19
Az EGYÉNI ÉS CSALÁDI ÉLETMINŐSÉG DIMENZIÓI	21
TÁMOGATÓ RENDSZEREK	22
TÁMOGATÓ FELTÉTELEK	24
Az ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL VÉGREHAJTÁSÁHOZ SZÜKSÉGES CSELEKVÉSI STRATÉGIÁK	24
A MODELL KULCSSZEREPLŐI:.....	25
MEGVALÓSÍTÁS SZAKASZAI:	25
A SZERVEZETEN TÚL ÉRVÉNYESÜLŐ HATÁS	27
ELŐNYÖK A VEZETŐK SZÁMÁRA	28
STRATÉGIAI AJÁNLÁSOK.....	28
HIVATKOZÁSOK.....	29
2. RÉSZ. STRATÉGIAI FELADATOK ÉS GYAKORLATOK.....	30
1. FELADAT: "GONDOLATOK A VEZETÉSRŐL: ERŐSSÉGEK ÉS LEHETŐSÉGEK MEGHATÁROZÁSA"	30
2. FELADAT: ELLENŐRZŐ LISTA AZ ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL (QOLSM) STRATÉGIAI ÉRTÉKELÉSÉHEZ ÉS ÁTGONDOLÁSÁHOZ VEZETŐK SZÁMÁRA.....	31
3. FELADAT: A SIKER MÉRÉSE: SZERVEZETI HATÉKONYSÁGI ÉS EREDMÉNYESSÉGI SKÁLA (ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS AND EFFICIENCY SCALE - OEEs).....	36
AZ ALAPÉRTÉKEKKEL KAPCSOLATOS FELADATOK	38
4. FELADAT: AZ IRÁNYÍTÁS MEGERŐSÍTÉSE A JOGOK TUDATOSÍTÁSA ÉS AZ EGYEZMÉNY BETARTÁSA RÉVÉN A VEZETŐK SZÁMÁRA: A SZERVEZETI GYAKORLATOK ÖSSZEHANGOLÁSA A UNCRPD-VEL	38
5. FELADAT. "A VEZETÉS HATÁSA: SZERVEZETI TÁMOGATÁS ÖSSZEHANGOLÁSA AZ ALAPÉRTÉKEKKEL"	42

GYAKORLATOK AZ EGYÉN ÉLETMINŐSÉGÉNEK JAVÍTÁSÁRA	46
6. GYAKORLAT. AZ ÉLETMINŐSÉG ÉRTÉKELÉSE SZAKMAI SZEMSZÖGBŐL.....	46
7. GYAKORLAT. STRATÉGIAI ÖSSZEHANGOLÁS MŰHELY.....	51
8. GYAKORLAT. JÖVŐKÉP: AZ ÉLETMINŐSÉG JÖVŐJE.....	53
9. GYAKORLAT. ETIKUS VEZETŐ SZEREPLÁTÉK	54
FELADATOK A CSALÁDI ÉLETMINŐSÉGGEL KAPCSOLATOS INTÉZKEDÉSEK VÉGREHAJTÁSÁRÓL A FOGYATÉKOSSÁGGAL ÉLŐ SZEMÉLYEKEL FOGLALKOZÓ SZERVEZETEK KERETEIBEN	55
10. GYAKORLAT. KONKRÉT IGÉNYEK AZONOSÍTÁSA.....	55
11. GYAKORLAT. A RENDELKEZÉSRE ÁLLÓ ERŐFORRÁSOK ÉRTÉKELÉSE	57
12. GYAKORLAT: VALÓS ÉLETHELYZETEK ÉS PROBLÉMAMEGOLDÁS	59
FELADATOK A TÁMOGATÓ RENDSZERREL ÉS TÁMOGATÓ FELTÉTELEKKEL KAPCSOLATBAN	61
13. FELADAT. A SZERVEZETI SIKER FELTÉRKÉPEZÉSE: AZ ELŐFELTÉTELEK, TÁMOGATÁSOK ÉS EREDMÉNYEK ÖSSZEHANGOLÁSA.	61
14. FELADAT. "REFLEXÍV GONDOLKODÁS A VEZETÉS FEJLESZTÉSÉHEZ: A VEZETŐI HATÉKONYSÁG NÖVELESE".....	66
15. FELADAT. FELMÉRÉS: A SZEMÉLYZET KÉPZÉSÉNEK ÉRTÉKELÉSE AZ ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELLRŐL	68
3. RÉSZ TOVÁBBI FORRÁSOK	72
ÉLETMINŐSÉGET TÁMOGATÓ MODELL - QUALITY OF LIFE SUPPORT MODEL	72
AZ EGYÉN ÉLETMINŐSÉGE	72
A CSALÁD ÉLETMINŐSÉGE	73
CSALÁDI RÉSZVÉTEL A RENDSZERBEN - ESZKÖZÖK.....	74

Modul 1 – Az életminőséget támogató modell: QoLSM

Útmutató vezetők számára

Az Életminőséget Támogató Modell (QOLSM - Quality of Life Support Model) egy új, fejlődő koncepcionális keretrendszer, amelyet arra terveztek, hogy javítsa a fogyatékossgal élő emberek életminőségét, különösen az intellektuális és (idegrendszeri) fejlődési zavarral élő emberek életminőségét (Intellectual and development disability - IDD). Ez a modell integrálja az életminőség és az egyéni támogatások fogalmait, és arra szolgál, hogy irányítsa a támogatásnyújtás gyakorlatát, segítse a szervezetek átalakulását és az ellátórendszerek változásainak előmozdítását a gondozási rendszerekben.

A modell alkalmazása magában foglalja az intellektuális és (idegrendszeri) fejlődési zavar (ID/DD - Intellectual and development disability) fogalmának újradefiniálását a szervezetekben.

Az alábbi táblázat bemutatja a sikeres változás szempontjait.

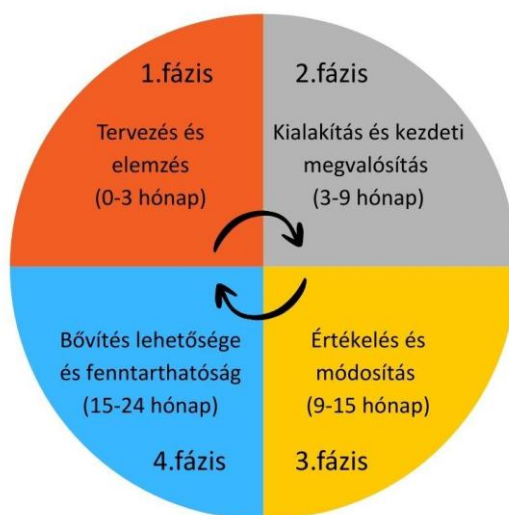
1. Táblázat: A sikeres változási stratégiák fókusza és leírása

A stratégia fókusza	Rövid leírás
Gondolkodásmódok	Rendszerszintű gondolkodás: 1) Több rendszer, amelyek hatással vannak az emberi viselkedésre, és 2) Olyan szervezetek, amelyek leírják bemeneti, végrehajtási és kimeneti dimenzióikat. Összevetés: integrált információk több forrásból. Igazítás: a kulcsfontosságú szervezeti funkciók felsorolása vagy összehangolása.
Személyes eredmények és szervezeti kimenetek	Személyes eredmények, amelyek magukba foglalják a viselkedésváltozást jelző mutatókat, a tünetcsökkentés mutatóit és az életminőség mutatóit. A szervezeti kimenetek közé tartozik az ellátottak száma; az egységköltségek és a függetlenebb, produktívabb és közösségbe integrált környezetben elhelyezett személyek száma.
Nagy teljesítményű csapatok	A jellemzők közé tartozik a csapatmunka, a szinergia, a teljesítmény szintjének emelése, a „mi” felelősségvállalásra való összpontosítása és a tanulási kultúra előmozdítása.
A támogatások rendszere	A támogatási szükséglet mintázatának és intenzitásának szabványosított értékelése és az egyénre szabott támogatási stratégiák végrehajtása.
Méréseken alapuló jó gyakorlatok	A jelenleg elérhető legjobb, bizonyítékokon alapuló gyakorlatok, és amelyek klinikai, vezetési és politikai döntések alapjául szolgálnak.
Teljesítményalapú értékelési és irányítási rendszer	Az ügyfél- és szervezeti adatállományok elérhetősége és elemzése, amelyek a jelentés készítéshez, nyomon követéshez, értékeléshez és minőségjavításhoz használhatók.

Innováció általi értékteremtés	A szervezet/rendszer fenntarthatóságának növelése társadalmi tőke, hálózatépítés, konzorciumok, tudás előállítás, horizontális és vertikális összehangolás, valamint értékalapú üzletmenet révén.
A változással szembeni ellenállás leküzdése	A stratégiák közé tartozik a változás ütemezése, annak felismerése, hogy az embereknek jövőképre van szükségük, a változás előnyeinek bemutatása, valamint a közvetlen munkatársak és a felhasználók megerősítése a változás végrehajtása érdekében.

Forrás: Schalock and Verdugo (2012, 5. old.)

Annak érdekében, hogy Ön elemezze és megértse az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) alkalmazását a szervezetén belül, egy olyan útmutatót biztosítunk, amely összhangban van a megvalósítás különböző fázisaival (1. ábra).



1. ábra: Az Életminőséget Támogató Modell megvalósítás szakaszai

1. szakasz: Tervezés és elemzés (0-3 hónap)

- Bevezető képzés
 - Képzés az Életminőséget Támogató Modellről és annak kulcsfontosságú elveiről.
 - A fogyatékossgal élő emberek életminőségével és jogaival kapcsolatos tudatosság növelése.
- Jelenlegi helyzet értékelése
 - Szervezeti diagnózis: a jelenlegi gyakorlatok értékelése.
 - A szolgáltatásokban, infrastruktúrában és szervezeti kultúrában jelentkező akadályok azonosítása.

- Célok és fő teljesítménymutatók meghatározása
 - Életminőség mutatók meghatározása, amelyek összhangban állnak az Életminőséget Támogató Modellel.
 - Megvalósítási terv kidolgozása világos mérföldkövekkel.

Fő teljesítménymutatók (Key Performace Indicators - KPIs)

- **Fogyatékossgal élő személyek elégedettségi szintje** – Felmérésekkel és visszajelzésekkel mérhető.
- **Autonómia és jóllét mértéke a fogyatékossgal élő személyek életében** – Értékelés önbevalláson alapuló tapasztalatok és értékelések alapján.
- **Akadálymentesítéssel kapcsolatos fejlesztések száma** – A fizikai és digitális akadálymentesítés fejlesztésének nyomon követése.
- **A csapat képzése és tudatossága** - A képzési programokban való részvétel és a tudás megtartásának nyomon követése.
- **Az új szakpolitikák hatása a szervezetre** – A szervezeti változások értékelése és azok hatékonysága az inklúzió előmozdításában.

2. szakasz: Kialakítás és a kezdeti megvalósítás szakasza (3-9 hónap)

- Személyre szabott stratégiák kidolgozása
 - Egyéni támogatási tervek kidolgozása fogyatékossgal élő személyek számára.
 - Protokollok kidolgozása a személyre szabott döntéshozatalhoz.
- A környezet és a szolgáltatások adaptációja
 - Változtatások a fizikai és digitális hozzáférhetőség javítása érdekében.
 - Technológiai eszközök bevezetése az ügyfelek személyes autonómiájának növelésére.
- A munkatársak folyamatos képzése
 - Képzés a személyre szabott támogatásról és az inkluzív módszerekről.
 - Coaching vezetők számára az Életminőséget Támogató Modellel alapuló vezetéshez.

3. szakasz: Értékelés és módosítások (9-15 hónap)

- Eredmények nyomon követése
 - Elégedettséggel és az életminőséggel kapcsolatos felmérések.
 - A végrehajtott fejlesztések hatásának értékelése.

- A modell optimalizálása
 - A felhasználók és családok visszajelzéseinek elemzése.
 - Stratégiák módosítása az összegyűjtött adatok alapján.
- Befogadó szervezeti kultúra támogatása
 - Jó gyakorlatok népszerűsítése a szervezeten belül.
 - Ösztönzők és elismerési programok kidolgozása az Életminőséget Támogató Modell sikeres végrehajtását megvalósító csapatok számára.

4. szakasz: A bővítés lehetősége és fenntarthatóság (15-24 hónap)

- A modell kiterjesztése
 - A jó gyakorlatok alkalmazása a szervezet más területein.
 - Életminőséggel kapcsolatos bizottság létrehozása az előrehaladás nyomon követésére.
- Szakpolitikák és stratégiai partnerségek
 - Az Életminőséget Támogató Modellel összhangban álló szervezeti politikák formális kialakítása.
 - Együttműködés más szervezetekkel a tapasztalatok megosztása és a hatás növelése érdekében.
- Végző értékelés és folyamatos fejlesztési terv
- A modell hatásának átfogó értékelése.
 - Folyamatos fejlesztési terv kidolgozása az életminőséggel kapcsolatos mutatók alapján



A modell négy alapvető elemre épül (lásd a 2. ábrát).

Forrás: Saját fejlesztésű ábra Gómez és társai megfogalmazása alapján. (2021)

A négy elem jobb megértése és a modell megvalósításához szükséges egyes fázisok meghatározása érdekében négy eszköztár került kidolgozásra, amelyek mindegyike az érintett kulcsszereplők igényeihez igazodik.

Minden eszköztár különböző stratégiai gyakorlatokat tartalmaz, amelyek a képzésre, végrehajtásra és értékelésre összpontosítanak, és segítenek finomítani a cselekvési tervet az Ön szervezetén belül.

Ezek a stratégiai feladatok összhangban vannak mind a személyes eredményekkel, mind a szervezeti kimenetekkel, biztosítva, hogy az egyéni és intézményi célok hatékonyan érvényesüljenek a végrehajtási folyamat során.

A személyes eredmények azok az előnyök, amelyhez a program résztvevői közvetlenül vagy közvetve a program tevékenységeinek, szolgáltatásainak és támogatásának eredményeként jutnak. Ezeket az eredményeket jellemzően az életminőség területei és mutatói alapján értékelik, mind egyéni, mind családi szinten. Egy széles körben elismert nemzetközi eszköz az életminőség mérésére, melyet különböző diagnosztikai csoportokban használnak, a **GENCAT skála**.

Az önértékelési profil elemzése értékes betekintést nyújt a személyes eredmények konceptualizálásának és mérésének módjába.

Ha a szervezete világosan meghatározott és mért személyes eredményekkel rendelkezik, akkor a kulcskérdés, amit fel kell tennie: *Hogyan használjuk fel ezeket az információkat?* Ha a személyes eredményeket még nem mérték, akkor a kérdés a következőképpen változik: *Miért nem használjuk fel ezeket az információkat?*

A szervezeti kimenetek ezzel szemben azokat a kézzelfogható termékeket és eredményeket jelentik, amelyeket egy szervezet a felhasznált erőforrások és az általa végrehajtott intézkedések alapján generál annak érdekében, hogy elérje céljait.

A szervezet eredményeinek méréséhez a mutatószámok átfogó készletének értékelése szükséges. A Schalock és Verdugo (2012) által kifejlesztett **Organization Output Scale**, vagyis **Szervezeti Kimeneti Skála**, az alapvető skála-fejlesztési kritériumoknak megfelelően lett tervezve és validálva:

1. **Megvalósíthatóság** – Az értékelt mutatók jellemzően a szervezet irányítással kapcsolatos információs rendszerének részét képezik.
2. **Hasznosság** – A teljesítménymutatók és mutatószámok több célt is szolgálhatnak.
3. **Tartósság** – A mutatók világosan meghatározottak és megbízhatóan mérhetők.
4. **Áttekinthetőség** – A mutatók jól meghatározottak, és könnyen értelmezhető kategóriákba összesíthetők.
5. **Relevancia** – A mutatók hozzájárulnak az intellektuális és (idegrendszeri) fejlődési zavarral élő emberekkel foglalkozó szervezetek újradefiniálásához.

A Szervezeti Kimeneti Skála (Schalock and Verdugo, 2012, 48. old.)				
Irányelvek: A szervezetnél bizonyítható, hogy az adott kimeneti mutatóra vonatkozóan adatokat gyűjtenek (vagy információ áll rendelkezésre). Jelölje a 2-est, ha jelentős bizonyíték áll rendelkezésre, az 1-est, ha van némi bizonyíték, és a 0-át, ha nincs bizonyíték az egyes szervezeti kimeneti mutatókra vonatkozóan.				
Kimeneti kategória	Kimeneti mutató	2	1	0
Egyéni eredmények	Az életminőség területén elért pontszámok			
	Életminőség-tényező pontszáma			
Erőfeszítés	Szolgáltatási/támogatási egységek			
	A függetlenebb, produktívabb és integrált közösségi környezetbe került ellátottak száma.			
Hatékonyság	Egységköltség			
	Általános adminisztratív költségráta			
	A költségvetésből az ügyfél-referencia támogatásokra fordított százalékos arány			
	Információs rendszerek használata			
	Hálózatok/partnerek száma			
Személyzettel kapcsolatos intézkedések	A személyzet fejlesztésére irányuló tevékenységek			
	Foglalkoztatás időtartama/szolgálati idő			
	Munkával való elégedettség			
Programlehetőségek	Foglalkoztatási alternatívák			
	Közösségi élet alternatívái			
	Oktatási alternatívák			
Hálózati mutatók	Partnerek/ügynökségek közötti megállapodások			
	Konzorciumi tagság			

	Adatmegosztással kapcsolatos megállapodások			
	Közös jogosultság/ügykezelés			
Teljes pontszám				
Százalékos pontszám (40/pontszám)				

Hivatkozások

Verdugo, M. Á., Schalock, R. L., & Gómez, L. E. (2021). Az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) Six research-focused steps to evaluate the model and enhance research practices in the field of IDD. *Research in Developmental Disabilities*, 119, 104112.

Verdugo, M. Á., & Schalock, R. L. (2012). *"A Leadership Guide for Today's Disabilities Organizations: Overcoming Challenges and Making Change Happen"*. Paul Brookes Publishing Co.

Modul 2 – Szolgáltatások minőségét ellenőrző és értékelő eszközök

Köszöntjük!

Kedves Szolgáltatás Vezető!

Köszönjük, hogy ezt az eszköztárat használja, amelyet azért készítettünk, hogy a fogyatékossgal élő személyekkel foglalkozó szervezetek stratégiai vezetését támogassuk. Ez a kézikönyv segítséget nyújt hatékony szervezeti stratégiák kidolgozásában és megvalósításában, amelyek javítják az életminőséget és személyre szabott támogatást biztosítanak.

Dolgozott már korábban az „Életminőség” vagy a „Támogatási modellek” fogalmával az Ön által vezetett szervezet tervezési és döntéshozatali folyamatai során? Tudja, hogyan ösztönözhetik ezekre a modellekre épülő stratégiai kezdeményezések az Ön által támogatott emberek jóllétének és önállóságának érzékelhető fejlődését?

Ha ezek a fogalmak újak az Ön számára, vagy szeretné őket mélyebben megismerni, ez az eszköztár segít eligazodni. Átfogó betekintést nyújt az Életminőséget Támogató Modellbe (angolul QoLSM, vagy Quality of Life Support Modell), és stratégiai eszközökkel, valamint keretrendszerrel látja el Önt, hogy a szervezeti intézkedéseket ezekhez az elvekhez igazítsa, javítva ezzel minden érintett eredményét.

Az Eszköztár célkitűzései:

Az Eszköztár célja:

- Az Életminőséget Támogató Modell keretrendszerének meghatározása és bemutatása, beleértve annak alapelveit, dimenzióit és stratégiai jelentőségét a szervezeti tervezés szempontjából.
- Támogatni, hogy ezeket a fogalmakat beépítse vezetői gyakorlatába, és ezzel egy értékes és kielégítő környezetet teremtsen a fogyatékossgal élő személyek számára.
- Útmutatást nyújtani a szervezeti stratégiák megtervezéséhez és megvalósításához, amelyek elősegítik az autonómiát, a befogadást és a jóllétet.

Az Eszköztár feladata:

Ezzel az eszközzel megtanulhatja, hogyan lehet:

1. Olyan stratégiai cselekvési irányvonalakat kidolgozni, melyek elősegítik az egyének érdemi részvételét olyan tevékenységekben, amelyek összhangban vannak értékeikkel és törekvéseikkel.
2. Ösztönözni a fogyatékossgal élő személyek érdekérvényesítését és önállóságát befogadó és méltányos irányelvek révén.
3. Megerősíteni olyan szervezeti támogatásokat, amelyek lehetővé teszik a családok, szakemberek és közösségek hatékony együttműködését.

Az Eszköztár felépítése

Az Eszköztár három fő részből áll a vezetők stratégiai szerepeihez igazítva:

1. Rész: Az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM)

Ez a rész átfogó magyarázatot nyújt az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) keretrendszeréről szervezeti szempontokat figyelembe véve.

- **Az Életminőség Modell:** A modell részletesen bemutatja annak nyolc dimenzióját (érzelmi jóllét, interperszonális kapcsolatok, anyagi jóllét, személyes fejlődés, fizikai jóllét, önrendelkezés, társadalmi befogadás és jogok), és fontosságukat a szervezeti döntéshozatalban.
- **A Támogatási Modell** Bemutatja az egyéni szükségleteken alapuló támogatások tervezésének és megvalósításának stratégiáit. Ez a rész a szükségletek holisztikus értékelésére, az akadályok kezelésére és az erőforrások hatékony elosztására helyezi a hangsúlyt. Elsajátíthatja azt is, hogyan integrálja a két modellt annak érdekében, hogy elősegítse a stratégiai tervezés irányítását és a fenntartható fejlesztéseket.

2. Rész: Stratégiai gyakorlatok és feladatok

Ebben a részben olyan gyakorlatokat talál, amelyek segítenek az intézményi célokat az Életminőséget Támogató Modell elveivel összehangolni. Ezeket a tevékenységeket három fő megközelítés szerint rendszereztük:

1. Stratégiai képzési gyakorlatok:

Arra összpontosít, hogy segítse a vezetőket, hogy beépítsék az Életminőséget Támogató Modell elveit és dimenzióit a hosszú távú tervezésbe és az erőforrások elosztásába.

2. Elemző gyakorlatok:

Céljuk, hogy ösztönözzék az önreflexiót és a kritikai értékelést arról, hogy a jelenlegi szervezeti gyakorlatok mennyire felelnek meg a modell alapvető értékeinek. Ezek a tevékenységek segítenek azonosítani a hiányosságokat és a fejlesztési lehetőségeket.

3. Értékelő gyakorlatok:

Eszközöket biztosítanak, például ellenőrzőlistákat, esettanulmányokat, valamint hitelesített skálákat és kérdőíveket az Életminőséget Támogató Modell szervezeti megvalósítási szintjének mérésére. Ezek az eszközök kulcsfontosságúak a haladás nyomon követésében és a valós adatokon alapuló döntéshozatal elősegítésében.

3. Rész: Kiegészítő anyagok

Ez a szakasz válogatott forrásokat kínál, amelyek segítenek elmélyíteni az Életminőséget Támogató Modell keretrendszerének megértését és alkalmazását, beleértve:

- Esettanulmányokat, amelyek a sikeres megvalósítást mutatják be szervezeti szinten.
- Képzési modulokat a szakmai fejlődéshez.
- Tudományos hivatkozásokat és eszközöket a folyamatos tanuláshoz és fejlődéshez.

Záró megjegyzés

Ez az eszköztár nem csupán egy forrás – hanem egy stratégiai partner vezetői útja során. A használatával biztosíthatja, hogy a szervezete ne csak elérje céljait, hanem olyan környezetet is teremtsen, ahol a fogyatékosággal élő emberek is sikeresen fejlődhetnek. Együtt képesek vagyunk egy befogadóbb, méltányosabb és még támogatóbb közösségeket létrehozni, ahol a vezetés áll a változás élén.

Üdvözljük a fedélzeten és köszönjük elkötelezettségét, hogy a stratégiai vezetésen keresztül előmozdíthassuk a pozitív változást!

1. Rész: Az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) Mi az Életminőséget Támogató Modell?

Az Életminőséget Támogató Modell keretrendszere: Rövid leírás

Az elmúlt évtizedekben két meghatározó megközelítés alakította a fogyatékossgal élő személyekre való figyelmet és támogatást: az életminőség koncepciója és a támogatási modell.

Az Életminőség koncepciója

Ez a koncepció egy olyan modell köré épül, amely a gondozási/szolgáltatási tervek értékelésére és fejlesztésére szolgál, és jelentős hatással van a fogyatékossgal élő személyek életminőségére. Emellett rugalmas eszközként szolgál azon szervezetek és intézmények számára, amelyek ezzel a célcsoporttal dolgoznak (Verdugo et al., 2007). Az Életminőség-modell különböző interakciós szinteket foglal magába, amelyek alapvetőek az életminőség javítását célzó kutatásokban (Bronfenbrenner, 1987):

- **Mikrorendszer:** A közvetlen környezet, ahol a fogyatékossgal élő személyek élnek, mint például a családi környezet.
- **Mezorendszer:** Szélesebb kontextusokban, mint a közösség, a szomszédság, szervezetek és szolgáltatások, amelyek kulcsfontosságúak az egyénnek a környezetével kapcsolatos pozitív viszonyának meghatározásában.
- **Makrorendszer:** Magában foglalja a fogyatékossgal kapcsolatos közpolitikai intézkedéseket, a kulturális normákat és társadalmi rendszereket, amelyek elsőként formálják a fogyatékossgal élő személyek társadalmi és egyéni körülményeit.

A Támogatási Modell

Ez a modell egy strukturált módszertant kínál teljes körű támogató stratégiák tervezésére és megvalósítására. Ezek a stratégiák annak érdekében lettek kialakítva, hogy mérsékeljék a fogyatékoság hatásait, és elősegítsék a támogatott személy fejlődését, oktatását, és támogassák az érdeklődési körét, működését és jóllétét.

Az életminőség, mint tudományosan alátámasztott fogalom, fontos információkat nyújt a fogyatékosággal élő személyek életének kulcsfontosságú aspektusairól, és jelzi a kívánt eredményeket a jóllétük javítása érdekében. A támogatások ebben a kontextusban azok a konkrét stratégiák, amelyeket a fogyatékosággal élő személyek életminőségének javítása érdekében alkalmaznak (Verdugo et al., 2020).

A fogyatékoság társadalmi és kontextuális megértése

Ezek a fogalmak a fogyatékoság inkább társadalmi és kontextushoz kötődő megközelítésével párhuzamosan fejlődtek, így a hangsúly a személyes hiányosságokról egyre inkább a környezeti tényezők elemzésére és megértésére helyeződött át (Schalock, 2007). Ez a váltás azt jelenti, hogy a fogyatékosággal élő emberek számára a teljes értékű élet elérését akadályozó tényezők nem csupán az egyéni hiányosságaikból erednek, hanem a társadalmi és kulturális hiedelmekből is, amelyek korlátozzák a teljes befogadást.

A közösségről való gondoskodás elméleti kerete, amely az életminőség és a támogatás fontosságára épül, rámutat arra, hogy a társadalmi berendezkedés és a kulturális meggyőződések sokszor gátolják a teljes értékű közösségi befogadást. Így a társadalmi felelősségvállalás hangsúlyosság válik, és az olyan intézkedések mellett foglal állást, amelyek célja a fogyatékosággal élő személyek életminőségének javítása

(Shakespeare, 2008). Különbséget tesz az egyén saját működési korlátai és a befogadást akadályozó társadalmi tényezők között.

A társadalmi és kontextus alapú perspektíva gyakorlati alkalmazása

A fogyatékoság társadalmi és kontextuális perspektívájának figyelembe vétele alapvető fontosságú annak érdekében, hogy a fogyatékosággal élő személyek veleszületett jogait érvényesítsük. Az emberi méltóságukat ne a testi adottságaik alapján ítéljük meg, hanem azon kellene dolgoznunk, hogy leküzdjük azokat a társadalmi akadályokat, amelyek gátolják a teljes és önálló fejlődésüket.

Ahhoz, hogy ez hatékony legyen, a közösségi gondoskodás irányadó alapértékeinek összhangban kell lenniük az emberi jogok alapelveivel, ideértve a veleszületett méltóság tiszteletét, a tapasztalati tanulást, a diszkriminációmentességet, a teljes befogadást, valamint azt, hogy a fogyatékosággal élő személyeket teljes értékű állampolgárként kezeljük. Továbbá a mezorendszer szintjén a környezetnek ösztönöznie kell a biztonságos részvételt a közösségi életben, elősegítve az összetartozás érzését.

Végül pedig fontos, hogy a támogatást nyújtó személyek esetében (a mikrorendszerben a család és a szakemberek) fontos tiszteletben tartani és előmozdítani a fogyatékosággal élő személyek kifejezett igényeit és preferenciáit. Ez megköveteli, hogy a támogatók képzése és szemléletformálása összhangban legyen a fent említett értékekkel, elvekkel és modellekkel.

Az Életminőséget Támogató Modell alapelveinek, dimenzióinak és kulcselemeinek népszerűsítése támogató rendszerek számára.

2020 óta különböző szerzők (Gómez et al., 2021; Schalock et al., 2020; Verdugo et al., 2020) azon dolgoztak, hogy az életminőség fogalmát beépítsék a támogatási modellbe

így létrehozva egy új fogalmi és elemzési keretet: az Életminőséget Támogató Modellt (Quality of Life Supports Model, QoLSM). Ez a modell a különböző társadalmi szinteken (makro, mezo és mikro) felmerülő kérdésekkel dolgozik. Ez a modell nemcsak az életminőség és a támogatási modell fogalmát ötvözi, hanem az átfogó gondozási és támogatási stratégiák megvalósításához szükséges központi értékeket és feltételeket is meghatározza a fogyatékossgal élő személyekkel kapcsolatban. A legfőbb cél az általános jóllétük növelése az egyéni képessé válás, valamint a szervezeti és strukturális változások folyamata során.

Amint azt az 1. ábra szemlélteti, a négy dimenzió összehangolása kulcsfontosságú: az alapértékek, az egyéni és családi életminőség, a támogató rendszerek és a támogató feltételek. Minden egyes „alkotóelem” létfontosságú a keretrendszer működéséhez, ami azt jelzi, hogy az Életminőséget Támogató Modell csak akkor valósítható meg hatékonyan, ha minden dimenzió aktív.

1. ábra: Az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM)



Forrás: Saját fejlesztésű ábra, Verdugo és tsai (2020) megfogalmazásában: Alapértékek, az egyéni és családi életminőség dimenziói, támogató rendszer, támogató feltételek.

Alapértékek

Az alapértékek kiterjednek a fogyatékossgal élő személyek képességeiről és lehetőségeiről kialakított társadalmi meggyőződésekre is. Elengedhetetlen, hogy átfogóan elemezzük és értékeljük a fogyatékossgal kapcsolatos közpolitikákat

befolyásoló társadalmi és kulturális értékeket. A befogadásra, a részvételre és a sokszínűség tiszteletére irányuló társadalmi változás nélkül jelentős fejlődés nehezen érhető el szervezeti, vagy egyéni szinten. A fogyatékossgal élő személyeknek, támogató hálózatoknak és szolgáltatói szervezeteknek reflektálniuk kell ezekre az alapvető értékekre azért, hogy olyan új, inkluzív helyzetek kialakulását segíthessék elő, ahol (Verdugo et al., 2020):

- A fogyatékossgal élő személyek emberi és törvény által biztosított jogai érvényesülnek.
- A fogyatékossgal élő személyek önálló életvitelhez való szabad döntését tiszteletben tartják (Wehmeyer, 2013).
- A fogyatékossgal élő személyek és családjaik életminősége egy sokrétű fogalom.
- A támogatási modell nem lép a szabad döntés helyébe, hanem a közösség teljes körű befogadását segíti.

Az egyéni és családi életminőség dimenziói

A Schalock és Verdugo (2002) 12 elvére reflektálva az életminőség magában foglalja a fogalom meghatározásának, mérésének és alkalmazásának elveit (lásd 1. táblázat).

1. Táblázat: A Schalock és Verdugo által javasolt életminőség tizenkét alapvető elve:

A fogalom megalkotásának alapelvei:

1. Több összetevő jellemzi, amelyeket személyes és környezeti tényezők befolyásolnak.
2. Egységes elemek a támogatottak számára.
3. Objektív és szubjektív elemek.
4. Fejlesztés az önrendelkezés, az erőforrások, az életcélok és a befogadás segítségével.

Mérési alapelvek:

5. Az értékes élettapasztalatok értékelése.
6. A teljes élet dimenzióinak átgondolása.
7. A fontos fizikai, társadalmi és kulturális összefüggések figyelembevétele.
8. A közös és egyedi élmények összekapcsolása.

Az alkalmazás alapelvei:

9. A jóllét növelése.
10. Irányadó beavatkozások és támogatások.
11. Bizonyítékon alapuló felhasználási módok.
12. Kiemelkedő szerep a szakmai továbbképzésben.

Ezek az elvek az életminőséget helyezik előtérbe a támogatási folyamatok hivatkozási alapjaként, hangsúlyozva az egyetemes fogalomalkotási, mérési és alkalmazási mintákat.

A korábban kifejtett pontokra építve az „életminőség” kifejezés olyan elvekre helyezte a hangsúlyt, amelyek az egyének jólétével összefüggő objektív és szubjektív feltételek egyéni vizsgálatához kapcsolódnak. A fogalom szinte minden olyan folyamat hivatkozási alapjává vált, amely a támogatással kapcsolatos, az értékelési fázist és az

egyén bio-pszicho-társas állapotának javítására irányuló beavatkozási tervek kidolgozását is beleértve. A Schalock és Verdugo által javasolt tényezők azt támasztják alá, hogy az életminőség egyetemes fogalmi, mérési és alkalmazási mintákat alkalmaz, ami azt jelenti, hogy minden ember számára egységesen értelmezhetőek, függetlenül attól, hogy az illető valamilyen fogyatékkal él-e.

Az egyéni és családi életminőségben megtalálható szempontokat a 2. táblázat vázolja fel, a szerzők által kidolgozott Életminőséget Támogató Modellnek megfelelően (Verdugo et al., 2020).

2. Táblázat: Az egyéni és családi életminőség dimenziói

Az életminőséggel kapcsolatos egyéni dimenziók	Az életminőséggel kapcsolatos családi dimenziók
1. Személyes fejlődés	1. Szülői szerep
2. Önrendelkezés	2. Interakciók a családban
3. Személyközi kapcsolatok	3. Érzelmi jóllét
4. Társadalmi befogadás	4. Fizikai jóllét
5. Jogok	5. Fogyatékhoz kapcsolódó támogatások
6. Érzelmi jóllét	6. Másoktól kapott támogatás
7. Fizikai jóllét	7. Szakmai fejlődés
8. Anyagi jóllét	8. Interakciók a közösségben

Támogató rendszerek

A támogató rendszer kulcsfontosságú eleme az Életminőséget Támogató Modellnek, ahogyan azt az ENSZ Fogyatékkal élő személyek jogairól szóló egyezménye (2006)

is hangsúlyozza. Azokat a szolgáltatókat, az általuk alkalmazott jogi előírásokat is beleértve, arra ösztönzik, hogy a helyettes döntéshozatal modelljéről térjenek át a támogatott döntéshozatalt érvényesítő modellre. Ebben a modellben az egyének abban kapnak megerősítést, hogy sajátos szükségleteikre szabott stratégiák (támogatások) segítségével használják ki a bennük rejlő lehetőségeket. Fontos felismerni, hogy a fogyatékoság nem egy kötött állapot, hanem függ azoktól az erősségektől és támogatásoktól, amelyeket a környezet biztosít az egyén képességeinek maximalizálása érdekében.

A támogatási rendszerek jelentik a jóllét alapvető forrását a fogyatékosággal élő személyek számára, amelyek segítenek mérsékelni vagy csökkenteni a fogyatékoság személyes és társadalmi hatásait. A támogatási rendszer elemeinek leggyakrabban elismert kategóriái a következők (Schalock et al., 2020):

- **Személyes választás és önállóság:** Ez azt jelenti, hogy a fogyatékosággal élő személyek számára biztosítani kell az önálló életvitelhez szükséges képességeket és lehetőségeket. A támogatás ezen a területen a döntéshozatali folyamatokban nyújtott segítség és iránymutatás révén történik.
- **Befogadó közegek:** Ezek olyan terek, ahol a fogyatékosággal élő személyek a mindennapjaikat élik, és úgy vannak kialakítva, hogy elősegítsék az erőforrásokhoz való hozzáférést, támogassák a társas kapcsolatok kiépítését, valamint alkalmazkodjanak az egyes személyek speciális szükségleteihez.
- **Általános támogatások:** Ezek a támogatások a teljes lakosság számára általánosan elérhetőek, és többek között technológiát, gyógyászati segédeszközöket és az oktatáshoz való hozzáférés lehetőségeit magukban foglalják.
- **Egyedi támogatások:** Ez a kategória a fogyatékosággal élő személyek egyedi

szükségleteire igazított szakmai beavatkozásokat, stratégiákat és terápiákat jelenti.

Támogató feltételek

A támogató feltételek biztosítják a modell sikeres végrehajtását, amelyekhez kedvező egyéni körülményekre és szakmai módszerekre van szükség. Ezek a feltételek a következők:

- Közösségi részvétel és befogadás.
- A személyes autonómia tiszteletben tartása.
- A közösség támogatási igényeihez igazított szakmai képzés.

Az Életminőséget Támogató Modell végrehajtásához szükséges cselekvési stratégiák

Az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) egy eszköz a fogyatékkal élő személyek életének javítására. Mint vezető, az Ön szerepe kulcsfontosságú abban, hogy a szervezeti intézkedéseket összehangolja ezzel a modellel, hogy jelentős és fenntartható eredményeket érjen el.

Az Életminőséget Támogató Modell két alapvető elvet ötvöz:

- **Az Életminőség:** Biztosítani, hogy minden egyén megtapasztalhassa a jólétet, egyenlő hozzáférést kapjon a lehetőségekhez, és teljes mértékben gyakorolhassa jogait.
- **Személyre szabott támogatások:** Személyre szabott támogatás nyújtása annak érdekében, hogy a támogatottak hatékonyan elérhessék céljaikat.

A modell kulcsszereplői:

Az Életminőséget Támogató Modellben négy csoport együttműködésére van szükség, ahol a vezetők központi irányító szerepet töltenek be:

1. **Fogytékossággal élő személyek:** A modell az ő preferenciáik, törekvéseik és életminőségük köré épül.
2. **Támogatói kör:** A családtagok, gondozók és közeli kapcsolatok alapvető támogatást nyújtanak a célok elérésében. (A továbbiakban értsd alatta: Elsősorban családtagok, barátok, lazább szociális kapcsolatok.)
3. **Szakemberek:** A szükséges szolgáltatásokat és támogatásokat nyújtják, és folyamatosan olyan képzést kapnak, amely összhangban áll a modellel.
4. **Vezetők:** A szervezeti stratégiákat irányítják, hatékonyan osztják el az erőforrásokat, és biztosítják, hogy minden erőfeszítés összhangban legyen a modell elveivel.

Megvalósítás szakaszai:

Az Életminőséget Támogató Modell végrehajtása négy stratégiai fázisból áll, amelyekben a vezetőknek specifikus szerepe van:

1. Megismerés:

Miről szól?

A modell bevezetése és a szükséges erőforrások előkészítése annak alkalmazásához.

Mire számíthat?

- A modell fogalmainak megértésére.
- Elköteleződésre minden csoport részéről.

Vezetői szerep:

- Bizalom kiépítése az érintettek között.
- A kezdeti erőforrások rendelkezésre bocsátása.

- Világos és mérhető célok kitűzése a végrehajtási szakasz időszakára.

2. Tervezési fázis:

Miről szól?

A modell hatékony megvalósításához szükséges ütemterv megtervezéséről.

Mire számíthat?

- Egy részletes tervre, jól meghatározott célokkal és felelősségi körökkel.

Vezetői szerep:

- Megkönnyíti a stratégiai tervezést minden érintett fél számára.
- Felügyeli az erőforrások elosztását az egyéni és szervezeti célok támogatására.
- Meghatározza a mérhető kulcsfontosságú teljesítménymutatókat (Key Performance Indicators - KPI) a haladás nyomon követésére.

3. Végrehajtás fázisa:

Miről szól?

A stratégiai terv végrehajtásáról a célzott támogatásokkal és kezdeményezésekkel.

Mire számíthat?

- Együttműködés minden csoport között és mérhető előrehaladás.

Vezetői szerep:

- Figyelemmel kíséri a végrehajtási folyamatot, hogy biztosítsa a stratégiai célokkal való összhangot.
- Megoldja a logisztikai kihívásokat, és szükség esetén további erőforrásokat rendel ki.
- Elősegíti a felelősségvállalást a meghatározott teljesítménymutatók (Key Performance Indicators - KPI-k) alapján történő előrehaladás nyomon

követésével.

4. Értékelési fázis:

Miről szól?

Az eredmények értékelése és a stratégiák finomítása a folyamatos fejlődés érdekében.

Mire számíthat?

- Adatokon alapuló megállapítások az életminőség és a szervezeti gyakorlatok javítása érdekében.

Vezetői szerep:

- Értékeli a modell végrehajtásának általános hatékonyságát.
- A megállapítások alapján módosítja a politikákat és gyakorlatokat.
- Az eredményeket és a következő lépéseket átláthatóan kommunikálja minden érintett féllel.

A szervezeten túl érvényesülő hatás

Az Életminőséget Támogató Modell előnyei túlmutatnak az egyéni eredmények javításán, és mélyreható közösségi változást indítanak el. Ennek alapja a **Fogyatékossgal élő személyek jogairól** szóló egyezmény (UNCRPD), amely elősegíti az alábbiakat:

- **Társadalmi befogadás:** Olyan körülmények kialakítása, amelyek lehetővé teszik mindenki teljes körű részvételét.
- **Egyenlőség:** A méltányos lehetőségek és a hozzáférés biztosítása.
- **Kulturális átalakulás:** A sokszínűség és az emberi jogok iránti pozitív attitűdök elősegítése.

Vezetőként az Ön irányítása kulcsszerepet játszik e széleskörűbb hatások

biztosításában, és a szervezetet a közösségen belüli inklúzió és egyenlőség katalizátoraként pozícionálja.

Előnyök a vezetők számára

Az Életminőséget Támogató Modell sikeres végrehajtása jelentős előnyöket kínál a vezetői szerepekben dolgozók számára:

- **Hatékony erőforrás-hasznosítás:** A rendelkezésre álló erőforrásokkal elérhető optimális hatás biztosítása.
- **Pozitív szervezeti mutatók:** Javulás a befogadás, az egyenlőség és az életminőség mutatóiban.
- **Vezetői elismerés:** Elismerés az innovatív és befogadást elősegítő jó gyakorlatok vezetőjeként.

Stratégiai ajánlások

- **Az együttműködés elősegítése:** A párbeszéd elősegítése minden csoport között az erőfeszítések összehangolása érdekében.
- **Befektetés a folyamatos továbbképzésbe:** Rendszeres képzés biztosítása a szakemberek és a családok számára a modell eszközeivel kapcsolatban.
- **Helyi szintű adaptálás:** Testreszabott stratégiák kidolgozása a szervezet és a közösség specifikus igényeinek megfelelően.
- **Ellenőrzés és kiigazítás:** Hatékony mechanizmusok alkalmazása a visszajelzések gyűjtésére és a megfelelő időben történő változtatások végrehajtására.
- **Átláthatóság előmozdítása:** Minden érdekelt fél folyamatos tájékoztatása az eredményekről és a kihívásokról.
- **Fogyatékossgal élő személyek megerősítése:** Biztosítani kell aktív részvételüket a tervezési, végrehajtási és értékelési fázisokban.

Az Életminőséget Támogató Modell több mint egy keretrendszer – egy ösztönző

útmutató a jelentős változások létrehozásához. Vezetőként az Ön stratégiai irányítása biztosítja a modell sikeres alkalmazását, ami pozitív és fenntartható eredményekhez vezet mind az egyének, a szervezetek, valamint a közösségek számára. Együtt képesek vagyunk egy inkluzívabb és igazságosabb jövőt építeni.

Hivatkozások

- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Paidós.
- Schalock, R. & Verdugo, M.A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38, 21-36.
- Schalock, R. L., Verdugo, M. Á. & Gómez, L. E. (2020). The quality of life supports paradigm: its description and application in the field of intellectual and developmental disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*. *Manuscrito enviado para publicación*.
- Verdugo, M.Á., Gómez, L. & Arias, B. (2007). La escala integral de calidad de vida: Desarrollo y estudio preliminar de sus propiedades psicométricas. *Siglo Cero*, 4 (38), 37-56.
- Verdugo, M. Á., Schalock, R. L., & Gómez, L. E. (2021). El modelo de calidad de vida y apoyos: la unión tras veinticinco años de caminos paralelos. *Siglo Cero*, 52(3), 9- 28.
- Wehmeyer, M. L. (Ed.). (2013). *The Oxford handbook of positive psychology and disability*. Oxford University

2. rész. Stratégiai feladatok és gyakorlatok

1. Feladat: "Gondolatok a vezetésről: Erősségek és lehetőségek meghatározása"

Szervezetének vezetőjeként megosztjuk Önnel a **Frontline Practice Leadership**¹ vagyis "Frontvonalbeli gyakorlati vezetés", ingyenes tudásanyagot. Ez egy online képzési platform, amelyet gyakorlati tapasztalattal rendelkező munkatársak, szolgáltatást vezetőik és tapasztalt támogató munkatársak készségeinek fejlesztésére hoztak létre.

A fogyatékkal élő emberek támogatásával foglalkozó szakemberek ezzel fejleszthetik gyakorlati vezetői készségeiket, ami a támogató munkatársak teljesítményének javulásához és az értelmi fogyatékkal élő emberek számára is hasznos eredményekhez vezethet.

A képzés hat modult tartalmaz, amelyek mindegyike a gyakorlati vezetési készségek egy-egy aspektusára összpontosít:

1. **modul:** A „Frontline Practice Leadership” bemutatása és jelentősége.
2. **modul:** A munkatársak figyelmének összpontosítása a támogatott személyek életminőségének javítására.
3. **modul:** A munkatársak feladatainak elosztása és megszervezése a hatékonyság növelése érdekében.
4. **modul:** A munkatársak feladatainak megfigyelése, visszajelzés és a helyes gyakorlat modellezése.
5. **modul:** Munkatársak szupervíziója és szakmai fejlődésük támogatása
6. **modul:** A csapatmunka támogatása és hasznos közös megbeszélések lebonyolítása.

A platform kiegészítő anyagokat is kínál, többek között PowerPoint diákat, letölthető és offline megtekinthető videókat, valamint sablonokat, például heti műszakbeosztást és munkatervet a gyakorlati megvalósításhoz. Az anyagok segítenek a gyakorlatba átültetni a különböző feladatokat, amelyek az Életminőségi Támogatási Modell megvalósításához járulnak hozzá az Ön intézményénél.

A Frontline Practice Leadership angol nyelvű, ingyenes anyagát a következő linken érheti el: <https://www.practiceleadershipresource.com.au/>.

2. Feladat: Ellenőrző lista az életminőséget támogató modell (QoLSM) stratégiai értékeléséhez és átgondolásához vezetők számára

Az alábbi ellenőrző lista arra szolgál, hogy segítsen a vezetőknek értékelni és átgondolni, hogy az életminőséget támogató modellt (QoLSM) hogyan hajtják végre a szervezeti vezetésre, az erőforrások elosztására és a stratégiai döntéshozatalra összpontosítva. A lista vezetői szemszögből azonosítja az erősségeket és a lehetőségeket, mint fejlesztendő területeket. Az ellenőrző lista hangsúlyozza a szervezeti működés összehangolását a modellben felvázolt alapvető értékekkel, életminőségi dimenziókkal és támogatási rendszerekkel.

Vezetői tevékenységi célok:

- **A stratégiai végrehajtás értékelése:** Határozza meg, hogy a szervezet irányelvei, gyakorlatai és stratégiái mennyire hatékonyan tartalmazzák-e a QoLSM elveit, dimenzióit és célkitűzéseit.
- **A szervezeti erősségek és hiányosságok azonosítása:** Emelje ki, hogy mely területen tartja kiválónak a szervezet tevékenységét és fogalmazza meg, hogy milyen azonnali intézkedést érdemes megtenni és milyen hosszú távú javulás érhető el.
- **Stratégiai prioritások:** Használja fel az eredményeket az erőforrások optimalizálásához, amelyek segítenek az Életminőséget Támogató Modellhez igazított inkluzív gyakorlatokat javító kezdeményezések meghatározásához és rangsorolásához.
- **A vezetői reflexió elősegítése:** Ösztönözze a vezetőket, hogy kritikusan elemezzék vezetői képességeiket, döntéshozatali folyamataikat és azok hatását a fogyatékossgal élő személyek és családjaik életminőségére.
- **Az aktív részvétel elősegítése:** Biztosítsa, hogy az érdekeltek, köztük a szakemberek, a családok és a fogyatékossgal élő személyek aktívan vegyenek részt a szervezeti támogatási rendszerek kialakításában és értékelésében.

- **Fenntarthatóság és alkalmazkodóképesség biztosítása:** Hangolja össze a szervezeti stratégiákat azzal a hosszú távú céllal, hogy hozzáférhető, alkalmazkodó és fenntartható támogatási rendszereket építsenek ki, amelyek reagálnak a változó igényekre.

Ellenőrző lista vezetők számára

Pontrendszer:

- Igen: 2 pont
- Folyamatban: 1 pont
- Nem: 0 pont

Útmutató: A 18 pont alatti pontszám azt jelzi, hogy a szervezeti stratégiák átfogó felülvizsgálatára van szükség, a leggyengébb területekre összpontosítva a QoLSM alapelveivel való összehangolás érdekében.

Ki használja ezt az ellenőrző listát?

Vezetők és szervezeti irányítók: Gondolja át, hogy a szervezet általános stratégiai szempontból hogyan illeszkedik QoLSM keretrendszeréhez, az irányelvek, az erőforrások és a vezetői intézkedések szempontjából.

Az eredmények stratégiai felhasználása:

1. A stratégiai prioritások meghatározása: Használja fel az ellenőrző listából származó felismeréseket az azonosított hiányosságok javítását célzó, nagy hatású cselekvési tervek kidolgozásához.
2. Szervezeti változások menedzselése: Szerezzen információt a szakpolitikák felülvizsgálatáról, a munkatársak képzési kezdeményezéseiről és az erőforrások átcsoportosításáról.
3. A haladás nyomon követése: Rendszeresen frissítse és használja ezt az eszközt a fejlődés mérésére.

Kategória	Kérdés	Válaszlehetőségek
Alapértékek	A szervezeti irányelvek előmozdítják a fogyatékossgal élő személyek emberi és törvényes jogait?	Igen/Folyamatban/nem
Alapértékek	Léteznek kezdeményezések a fogyatékossgal élő személyek önrendelkezésének ösztönzésére?	Igen/Folyamatban/nem
Alapértékek	A befogadás és a méltányosság beépül a stratégiai döntéshozatali folyamatokba?	Igen/Folyamatban/nem
Alapértékek	Biztosítanak a vezetők rendszeres lehetőséget a munkatársaknak az alapvető értékekkel kapcsolatos képzésre?	Igen/Folyamatban/nem
A fogyatékos személyek életminőségét érintő főbb kérdések	Léteznek eszközök a fogyatékos személyek életminőségének nyolc dimenziójának szisztematikus értékelésére?	Igen/Folyamatban/nem
A fogyatékos személyek életminőségét érintő főbb kérdések	Biztosítják a szervezeti stratégiák, hogy a fogyatékos személyek egyéni céljai tükrözzék az ő személyes preferenciákat és igényeket?	Igen/Folyamatban/nem
A fogyatékos személyek életminőségét érintő főbb kérdések	Biztosítanak a vezetők képzést/felkészítést a szakemberek számára annak érdekében, hogy a fogyatékos személyek számára személyre szabott, hatékony támogatás tudjon megvalósulni?	Igen/Folyamatban/nem

Családi életminőség	A szolgáltató figyelembe veszi a családok sajátos igényeit a szolgáltatások tervezése során?	Igen/Folyamatban/nem
Családi életminőség	A szervezet tud elkülönített forrásokat szánni a családok jólétének javítására?	Igen/Folyamatban/nem
Családi életminőség	Van e rendszeres írásos visszajelző vagy elégedettséget mérő kérdőív melyet a családtagok töltenek ki a szolgáltatásokkal kapcsolatban?	Igen/Folyamatban/nem
Szociális ellátó rendszer/ szociális szolgáltatások	Rendelkezik a szervezet a fogyatékos személyek egyéni igényekhez igazított átfogó szolgáltatási tervvel?	Igen/Folyamatban/nem
Szociális ellátó rendszer/ szociális szolgáltatások	A szervezet által nyújtott szolgáltatások hozzáférhetőek, fenntarthatóak és beépülnek a hosszú távú stratégiai tervezésbe?	Igen/Folyamatban/nem
Szociális ellátó rendszer/ szociális szolgáltatások	A fogyatékossgal élő személyek aktívan részt vesznek a szolgáltatások/támogatások tervezésében és értékelésében?	Igen/Folyamatban/nem
Szociális ellátó rendszer/ szociális szolgáltatások	Léteznek felülvizsgálati módszerek annak biztosítására, hogy a szolgáltatások/támogatások a fogyatékossgal élő személyek egyéni és családi igényeinek változásával együtt fejlődjenek/változzanak?	Igen/Folyamatban/nem

! Források és támogatás: Az eszköztár hitelesített értékelési eszközöket és a vezetőkre szabott stratégiai eszközöket tartalmaz, amelyeket úgy alakítottak ki, hogy elmélyítsék az életminőséget támogató modell megértését, és megvalósítható javaslatokat adjanak a szervezeti teljesítmény javításához. Találni fog reflektív gyakorlatokat, stratégiai tervezési sablonokat és jó gyakorlatokat, amelyek segítenek optimalizálni az ellenőrző listán elért pontszámát. !

3. Feladat: A siker mérése: Szervezeti hatékonysági és eredményességi skála (Organizational Effectiveness and Efficiency Scale - OEES)

A szervezeti hatékonysági és eredményességi skála (OEES) egy olyan átfogó eszköz, amelynek célja annak felmérése, hogy a szervezetek mennyire hatékonyak a támogatási és életminőségi modellek végrehajtásában. Több kritikus összetevőt értékel annak biztosítása érdekében, hogy az alkalmazott gyakorlatok személyközpontúak és hatékonyak legyenek, és összhangban legyenek az olyan nemzetközi normákkal, mint például az ENSZ Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménye (UNCRPD). Az alábbiakban áttekintést adunk az alapvető dimenziókról.

Az OEES főbb elemei

1. Összhang az alapértékekkel:

Ez a dimenzió azt vizsgálja, hogy a szervezeti irányelvek és gyakorlatok tükrözik-e az olyan alapelveket, mint a méltányosság, a befogadás, az önrendelkezés és a képessé tétel. Hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a mindennapi működést, az emberi jogokat és méltóságot előmozdító értékekhez igazítsák.

2. Támogató rendszerek:

Értékeli a szervezet által nyújtott stratégiákat, erőforrásokat és szolgáltatásokat annak biztosítása érdekében, hogy azok hatékonyan kielégítsék az egyének és családok különböző igényeit, köztük a támogatási rendszerek hozzáférhetőségét, fenntarthatóságát és a változó igényekhez való alkalmazkodóképességét.

3. Eredmények mérése:

A szervezet stratégiai céljainak megvalósításában elért sikerének értékelésére összpontosít, különösen az egyének és családok életminőségének javítása terén, továbbá segít a szervezeteknek nyomon követni a kézzelfogható hatásokat és összehangolni erőfeszítéseiket a küldetésükkel.

4. A folyamat hatékonysága:

Elemzi a szervezet szolgáltató rendszereinek hatékonyságát és eredményességét. Figyelembe veszi a támogatások alkalmazkodóképességét a változó igényekhez, a tevékenységek racionalizálását és a redundanciák minimalizálását a magas színvonalú eredmények fenntartása mellett.

Az OEES célja

Az OEES strukturált keretet biztosít a szervezetek számára a következőkhöz:

- Folyamatos fejlesztés: Az erősségek és a fejlesztendő területek azonosítása az irányelvekben, gyakorlatokban és rendszerekben.
- Stratégiai tervezés: A szervezeti célok összehangolása az alapvető értékekkel és a mérhető eredményekkel.
- Működés módosítása: A folyamatok finomítása a szolgáltatásnyújtás és az erőforrások felhasználásának optimalizálása érdekében.
- Elszámoltathatóság: A gyakorlatok személyközpontúságának és a nemzetközi normáknak - például a UNCRPD-nek - való megfelelésének biztosítása.

Az OEES jelentősége a stratégiai tervezés szempontjából

Az OEES - mint kulcsfontosságú eszköz - lehetővé teszi a szervezetek számára, hogy áthidalják a stratégiai szándék és a tényleges valóság közötti szakadékot. Az egyes szempontok szisztematikus értékelésével a szervezetek biztosíthatják, hogy erőfeszítéseik érdemben hozzájáruljanak az általuk támogatott emberek életminőségének javításához.

További részletekért lásd az angol nyelvű [OEES dokumentumot](#).

Az alapértékekkel kapcsolatos feladatok

4. Feladat: Az irányítás megerősítése a jogok tudatosítása és az egyezmény betartása révén a vezetők számára: A szervezeti gyakorlatok összehangolása a UNCRPD-vel

A gyakorlat célja

Célja, hogy segítse a vezetőket a **Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény (UNCRPD)** átfogó megértésében, továbbá, hogy értékeljék, hogy az általuk irányított szervezet mennyire igazodik annak elveihez. A vezetők megismerkednek a **#Rights4MeToo skálával**: A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezménynek való megfelelés nyomon követésére szolgáló eszközzel. Eredeti, angol nyelven elérhető: [A tool to monitor compliance with the Convention on the Rights of persons with disabilities.](#)

Ez egy gyakorlati eszköz annak értékelésére, hogy a fogyatékossgal élő személyek befogadásának előmozdítására és jogainak védelmére irányuló lépések milyen mértékben érvényesülnek. A tevékenység során a vezetők felkészülnek arra, hogy szervezeti változtatásokat hajtsanak végre és kiálljanak a nemzetközi normákhoz igazodó rendszerszintű változásokért.

Tanulási célok a vezetők számára

1. **A UNCRPD megértése:** Alaposan értse meg az egyezmény által megállapított jogok hatásait a szervezeti irányelvekre és gyakorlatokra vonatkozóan.
2. **A #Rights4MeToo skála megismerése:** Ismerje meg, hogy ez az eszköz hogyan támogatja a fogyatékossgal élő személyeket, a szakembereket és a politikai döntéshozókat a jogok betartásának biztosításában és a hiányosságok felszámolásában.
3. **A szervezeti összehangolás értékelése:** Mérlegelje, hogy a szervezet mennyire tartja tiszteletben a UNCRPD elveit, és mennyire támogatja a befogadást az

egyres szinten.

4. **Stratégiai változások ösztönzése:** Dolgozzon ki megvalósítható terveket arra vonatkozóan, hogy a szervezeten belül a jogokon alapuló gyakorlatok nagyobb teret nyerjenek.

A gyakorlat lépései

1. Előzetes olvasás és felkészülés:

- A vezetők figyelmébe ajánljuk a **"The #Rights4MeToo skálát: A Fogytékossággal élő személyek jogairól szóló egyezmény betartásának nyomon követésére szolgáló eszköz"** című cikket, hogy megismerkedjenek a skála céljával és alkalmazásával.
- A skálát a lenti linkre vagy képre kattintva érheti el, amivel megismerheti a skála szerkezetét és értékelési kritériumait.

2. Csoportos megbeszélés:

- Ossa a vezetőket/munkatársakat kis csoportokra, és vitassák meg a cikk legfontosabb tanulságait.
- Ösztönözze a következő kérdések átgondolását:
 - Hogyan illeszkedik a UNCRPD a szervezetünk irányelveihez és tevékenységéhez?
 - Milyen akadályokkal szembesülhetnek a fogytékossággal élő személyek a jogaikhoz való hozzáférésük szempontjából, mikor igénybe veszik a szolgáltatásainkat?
 - Hogyan integrálható a #Rights4MeToo skála az értékelési folyamatainkba?

3. Önértékelési gyakorlat:

- A #Rights4MeToo skála segítségével értékelje, hogy szervezete megfelel-e a CRPD alapelveinek.
- Azonosítsa az erősségeket és gyengeségeket olyan területeken, mint a

befogadás, a hozzáférhetőség és a fogyatékossgal élők támogatása.

4. Akciótervek kidolgozása:

- Az értékelés alapján vázolja fel a stratégiai prioritásokat az azonosított hiányosságok kezelésére.
- A tervbe építsen be jogokon alapuló gyakorlatok javítását célzó konkrét intézkedéseket, például a személyzet képzését, a szakpolitikák felülvizsgálatát vagy az erőforrások elosztását.

5. Megvitatás és visszajelzés:

- Minden csoport bemutatja megállapításait és cselekvési terveit a nagyobb csoportnak.
- Ösztönözze az építő jellegű visszajelzést és a kollektív ötletelést a stratégiák finomítása érdekében.

Várható eredmények

- **Mélyebb tudás:** A vezetők/munkatársak mélyebben megértik a CRPD-t és annak gyakorlati következményeit a szerepükre nézve.
- **Jobb szervezeti működés:** A cselekvési tervek a jogokon alapuló megközelítések megerősítésére és a befogadás elősegítésére összpontosítanak.
- **Stratégiai igazodás:** A szervezet szorosabban igazodik a CRPD elveihez, növelve jó hírét és hatását.

További források

- **A #Rights4MeToo skála:** Kattintson [ide](#), ha szeretné megismerni a skálát, és megtudni, hogyan alkalmazhatja azt a szervezetében.
- **Ajánlott olvasmány:** "A #Rights4MeToo skála: A Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény betartásának nyomon követésére

szolgáló eszköz". Eredeti nyelven: "The #Rights4MeToo Scale: A Tool to Monitor Compliance with the Convention on the Rights of Persons with Disabilities

Ez képessé teszi a vezetőket arra, hogy példamutatóan irányítsák a szervezetet, kiálljanak a fogyatékossgal élő személyek jogaiért, és érdemi szervezeti változásokat hajtsanak végre.

Ha többet szeretne megtudni a skáláról, kattintson az alábbi képre, vagy [ide](#).



5. Feladat. "A vezetés hatása: Szervezeti támogatás összehangolása az alapértékekkel"

A gyakorlattal a vezetők önállóan értékelhetik, hogy a szervezeti irányelvek és gyakorlatok hogyan illeszkednek az alapvető értékekhez, és meghatározassák a fejlesztéshez szükséges lépéseket.

Szükséges eszközök

- Szervezeti diagram vagy folyamatábrák (nyomtatott vagy digitális formában).
- Öntapadós jegyzetek vagy digitális jegyzetelő eszközök (pl. Microsoft Teams, Miro vagy Jamboard).
- Gondolatébresztő kérdések (lásd alább).
- Intézkedés-tervezési sablon (amennyiben szükséges a változások dokumentálásához).

Útmutató vezetők számára

1. Előkészítés

- **Gyűjtse össze az anyagokat:** Biztosítsa, hogy legyen Önnél egy szervezeti diagram vagy folyamatábra, amely szemlélteti a legfontosabb munkafolyamatokat (pl. felvétel, tervezés, szolgáltatások nyújtása, közösségi részvétel).
- **Az alapértékek felülvizsgálata:** Ismerkedjen meg a szervezet által támogatott négy alapértékkel (pl. méltányosság, befogadás, felhatalmazás és önrendelkezés).

2. A szervezeti feltérképezése (20 perc)

- A szervezeti diagram vagy folyamatábra segítségével értékelje a munkafolyamatokat vizuálisan.
- **1. lépés:** Határozza meg azokat a területeket, ahol a szervezet kiemelkedő

teljesítményt nyújt az alapvető értékek előmozdításában.

- Használjon öntapadós cetliket vagy írjon megjegyzéseket (pl. zöld színnel) a táblázat azon részeire, ahol a folyamatok erősen tükrözik ezeket az értékeket.
- **2. lépés:** Azonosítsa a fejlesztésre szoruló területeket.
 - Használjon öntapadós cetliket vagy írjon megjegyzéseket (pl. pirossal vagy sárgával) azokra a területekre, ahol a folyamatokat jobban össze lehet hangolni az alapvető értékekkel.

3. Fókuszált gondolkodás (15 perc)

Gondolkodjon el a következő kérdéseken. Írja gondolatait közvetlenül öntapadós cetlikre vagy egy füzetbe:

- **Irányelvek és függetlenség:**

"Irányelveink és gyakorlataink elősegítik a függetlenséget, vagy akaratlanul is függőséget teremthetnek?"
- **Visszajelzések gyűjtése:**

"Rendelkezünk hatékony rendszerekkel, a fogyatékossgal élő személyektől származó visszajelzések meghallgatására és a döntéshozatal során való felhasználásra?"
- **A munkatársak megközelítéseinek összehangolása:**

"Hogyan biztosítjuk, hogy a munkatársak megértsék és következetesen alkalmazzák az alapvető értékeket a mindennapi munkájuk során?"
- **Alkalmazkodóképesség:**

"Mennyire rugalmasan alkalmazkodnak rendszereink az egyének és családok változó szükségleteihez?"

4. Akciótervezés (10 perc)

- Tekintse át a feltérképezés és a közös gondolkodás során szerzett felismeréseket.
- Válasszon ki **egy olyan konkrét területet**, amelyre vezetőként hatással tud lenni.
- Használja az alábbi útmutatásokat egy egyszerű cselekvési terv elkészítéséhez:
 - **Mit kell megváltoztatni?** (Írja le a problémát vagy a fejlesztendő területet.)
 - **Miért fontos ez a változás?** (Magyarázza meg a lehetséges hatást.)
 - **Hogyan fogja végrehajtani ezt a változást?** (Sorolja fel a lépéseket, az erőforrásokat és az érintett kulcsembereket.)
 - **Mikor kezdi el?** (határozzon meg egy reális ütemtervet).

5. Utánkövetés (fakultatív, önálló feladat)

- Határozzon meg határidőt a cselekvési terv felülvizsgálatára (pl. 30 vagy 60 nap).
- Értékelje az előrehaladást, és határozza meg a javulás fenntartásához szükséges további lépéseket.

Tippek az autonóm végrehajtáshoz

- **Szánjon rá időt:** Legalább 45 percet szánjon erre a gyakorlatra csendes, zavartalan környezetben.
- **Szükség esetén vonjon be másokat:** Ha szükséges, vonjon be más szervezeti vezetőket vagy csoportvezetőket, hogy különböző nézőpontokat is figyelembe vegye és elősegítse a kollektív elszámoltathatóságot.
- **A technológia használata:** Különböző helyeken dolgozó csapatok esetében használjon online felületet a diagramok megjegyzéseinek feltüntetéséhez és a gondolatok valós idejű megosztásához.

Várható eredmények

A gyakorlat önálló elvégzésével a vezetők:

- Mélyebb betekintést nyerhetnek abba, hogy szervezetük hogyan igazodik az alapvető értékekhez.
- A szakpolitikák és gyakorlatok javítására irányuló gyakorlati lépéseket meghatározzák.
- A céltudatos vezetés képességét erősítik, és elősegítik a befogadóbb, igazságosabb és megerősítőbb környezet kialakítását.

Ez a gyakorlat képessé teszi a vezetőket arra, hogy a pozitív szervezeti változás előmozdítójaként magukénak érezzék szerepüket, és biztosítsák, hogy gyakorlataik tükrözzék és fenntartsák azokat az alapvető értékeket, amelyek hatékonyan támogatják a fogyatékossgal élő személyeket és a családokat.

Gyakorlatok az egyén életminőségének javítására

6. Gyakorlat. Az életminőség értékelése szakmai szempontból

Az ellenőrző lista arra lett tervezve, hogy segítse a vezetőket szerepük átgondolásában és értékelésében, melyet a fogyatékossgal élő személyek életminőségének javításában töltenek be. Az érzelmi jólét, önrendelkezés és társadalmi befogadás kulcsfontosságú dimenzióinak figyelembevételével a vezetők felismerhetik az erősségeiket és a fejlesztésre szoruló területeket a szervezeti gyakorlatokban. Használja ezt az eszközt folyamatos vezetői fejlődésének elemeként, és annak biztosítására, hogy összhangban legyen az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) alkalmazásával.

Válaszlehetőségek

Minden kérdésnél válassza ki azt az opciót, amely legjobban tükrözi a jelenlegi gyakorlatát:

- **MINDIG (4 pont):** Ezt a cselekvést következetesen elvégzem szakmai megközelítem részeként.
- **MAJD NEM MINDIG (3 pont):** Gyakran elvégzem, de előfordulhatnak alkalmi kihagyások.
- **RITKÁN (2 pont):** Ritkán végzem el ezt a lépést. Előfordulhat, hogy ez még nem következetesen része a gyakorlatomnak.
- **SOHA (1 pont):** Jelenleg nem alkalmazom ezt a gyakorlatot.

Reflektálás a válaszokra

Ha bármely kérdésre a **RITKÁN** vagy **SOHA** választ adott, tekintse ezt lehetőségnek arra, hogy átgondolja és felülvizsgálja a gyakorlatot az adott területeken. Ezek a válaszok kiemelik azokat a területeket, ahol további figyelem, képzés vagy stratégiai kiigazítások szükségesek ahhoz, hogy jobban támogassák az általad segített egyének életminőségét.

Az átgondolás és az abból származó intézkedések révén erősítheti a szerepét abban,

hogy inkluzívabb, támogatóbb és erősebb környezetet teremtsen a fogyatékosággal élő személyek számára, és munkáját szorosabban összhangba hozza az Életminőséget Támogató Modell (QoLSM) alapértékeivel.

a. Ézelmi jóllét

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Biztosítja, hogy a támogatott személy hozzáférjen érzelmi támogatást nyújtó szolgáltatásokhoz (pl. tanácsadás, társas támogatás)?				
Gyorsan és hatékonyan tudja kezelni a szorongás vagy érzelmi kihívások jeleit?				

b. Fizikai jóllét

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Biztosítja a rendszeres egészségügyi ellenőrzést, és tud útmutatást nyújtani az egészséges életmód fenntartásához?				
Tudja biztosítani a lehetőséget értelmi fogyatékosággal élő személyek számára, hogy a számukra érthető módon és igényeikhez igazodóan tanuljanak az egészségükről és az öngondoskodásról?				

c. Anyagi jólét

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Támogatja a fogyatékosággal élő személyt abban, hogy hozzáférjen az általa jogosan igénybe vehető pénzügyi forrásokhoz vagy juttatásokhoz?				
Biztosítja az életkörülményeiknek megfelelő biztonsági és kényelmi előírások teljesülését?				

d. Személyes fejlődés

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Biztosít a fogyatékos személyek számára oktatási vagy szakmai programokhoz való hozzáférést, amelyek összhangban vannak az érdeklődéseikkel és céljaikkal?				
Segít a fogyatékos személyeknek személyre szabott terveket készíteni a készségfejlesztés vagy a karrier előrehaladása kapcsán?				

e. Önrendelkezés

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Bevonja a támogatottat a döntéshozatali folyamatokba a mindennapi életével és hosszú távú terveivel kapcsolatban?				

Tiszteletben tartod a fogyatékos személyek a preferenciáit és választásait, még akkor is, ha azok eltérnek a hagyományos elvárásoktól?				
--	--	--	--	--

f. Személyközi kapcsolatok

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Segíti a támogatottat abban, hogy lehetősége legyen értékes kapcsolatok kialakítására vagy fenntartására?				
Bátorítja a támogatottat abban, hogy szükség esetén családi mediációhoz vagy kapcsolaterősítő programokhoz hozzáférjen?				

g. Társadalmi befogadás

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Észreveszi és foglalkozik a közösségi eseményeken vagy tevékenységek során a fogyatékos személyek részvételét nehezítő akadályokkal?				
Aktívan ösztönzi a fogyatékos személyek részvételét olyan helyi kezdeményezésekben vagy csoportokban, amelyek illeszkednek az érdeklődési körükhöz?				

h. Jogok

Kérdés	MINDIG (4 PONT):	MAJDNEM MINDIG (3 PONT):	RITKÁN (2 PONT):	SOHA (1 PONT):
Ismeri a vonatkozó törvényeket és irányelveket, melyek segíthetnek, hogy kiálljon a támogatott jogaiért?				
Gondoskodik arról, hogy a támogatott tisztában legyen a jogaival és tudja, hogyan élhet velük?				

7. gyakorlat. Stratégiai összehangolás műhely

Ez a gyakorlat arra irányul, hogy mélyen elgondolkodjunk azon, hogy a szervezeti irányelvek és stratégiák hogyan igazodnak az életminőség 8 dimenziójához (érzelmi, fizikai, anyagi jólét, személyes fejlődés, önrendelkezés, interperszonális kapcsolatok, társadalmi befogadás és jogok).

Részletes terv:

1. Előkészítés:

- Ellenőrizze, hogy a vezetők az életminőség 8 dimenzióját átfogó módon megértették. Használjon vizuális segédanyagokat vagy kézikönyveket az egyes dimenziók és jelentőségük összefoglalásához.
- Készítsen egy nagy méretű (fizikai vagy digitális) táblázatot, amelyben a 8 dimenzió oszlopként, a szervezet irányelvei, programjai vagy stratégiai céljai pedig sorokként szerepelnek.

2. A gyakorlat lépései:

- **1. lépés: Értékelés:** A vezetők/munkatársak kis csoportokban tekintsék át az egyes irányelveket, programokat vagy célokat, és értékeljék azok hozzájárulását az egyes dimenziókhoz. Az összehangoltság értékeléséhez használhatnak skálát (pl. "Erősen támogatja", "Részben támogatja", "Nem támogatja") vagy írjanak jegyzeteket az egyes szempontok részletes értékeléséhez.
- **2. lépés: A hiányosságok azonosítása:** Jelölje ki azokat a területeket, ahol az összehangolás gyenge vagy hiányos. Bátorítsa a vezetőket, hogy vitassák meg, hogy ezek a hiányosságok tükrözik-e a szakpolitika felülvizsgálatának, a források elosztásának vagy szisztematikus változtatások a szükségességét.
- **3. lépés: Ötletelés a megoldásokról:** A csoportok ötleteljenek a hiányosságok megszüntetésére irányuló, megvalósítható lépésekről,

például a programcélok kiigazításáról, új kezdeményezések bevezetéséről vagy a munkatársak célzott képzéséről.

- **4. lépés: A változások rangsorolása:** Egy döntéshozatali mátrix segítségével (pl. a hatás és a megvalósíthatóság alapján) rangsorolja a következő stratégiai ciklusban végrehajtandó változtatásokat.

3. **Eredmény:**

A vezetők úgy távoznak, hogy tisztában vannak azzal, hogy irányelveik és stratégiáik hogyan támogatják az életminőséget, valamint egy listával rendelkeznek prioritást élvező intézkedésekről és közösen felelősséget vállalnak a helyzet javításáért.

8. gyakorlat. Jövőkép: Az életminőség jövője

A cél egy közös jövőkép kialakítása, hogy az elkövetkező 5-10 évben az életminőséget minden dimenzióban fejleszteni lehessen.

Részletes terv:

1. Előkészítés:

- A szervezet jelenlegi eredményeivel és az életminőség előmozdításával kapcsolatos kihívások összegzésével készítse elő a terepet.
- Tegyen fel kérdéseket, hogy segítsen a vezetőknek elképzelni a jövőt, például: "Hogyan fog kinézni az érzelmi jólét a támogatott személyek számára 10 év múlva?"

2. Gyakorlat lépései:

- **1. lépés: Egyéni jövőkép alkotás:** A vezetők leírják személyes elképzeléseiket arról, hogy a szervezet hogyan fogja javítani az életminőséget az említett 8 dimenzióban. Bátorítsa őket, hogy legyenek konkrétak és ambiciózusak.
- **2. lépés: Csoportos megosztás:** Kiscsoportokban a vezetők megosztják elképzeléseiket. A csoportok a közös témákat közösen foglalják össze, arra összpontosítva, hogy a jövőben hogyan fog kinézni a siker.
- **3. lépés: Útiterv kidolgozása:** Minden csoport meghatározza a jövőképük megvalósításához szükséges legfontosabb mérföldköveket, intézkedéseket és erőforrásokat. Ilyen például az érdekelt felek bevonásának növelése, új programok bevezetése vagy magasabb szintű értékelési eszközök alkalmazása.

3. Eredmény:

A vezetők közös jövőképpel és stratégiai ütemtervvel távoznak, amely a szervezet életminőség javítására irányuló erőfeszítéseit a következő évtizedben irányítja.

9. gyakorlat. Etikus vezető szerepjáték

A gyakorlat célja az etikai kihívások megfontolása, valamint a szervezeti szükségletek és az életminőséggel kapcsolatos prioritások közötti egyensúlyt biztosító döntéshozatal gyakorlása.

Részletes megvalósítás:

1. Előkészítés:

- Valóságghú etikai dilemmák megvitatás különféle szempontok alapján.
Például:
 - 1. *Szervezeti szempont:* A korlátozott erőforrások elosztása a szolgáltatások között.
 - 2. *Szervezeti szempont:* A munkatársak viselkedésével kapcsolatos panaszok kezelése a csapat moráljának fenntartása mellett.
 - 3. *Szervezeti szempont:* Az egyéni autonómia és a biztonsági szempontok egyensúlyban tartása.
- Adjon a vezetőknek szerepleírásokat (pl. fogyatékkal élő személy, munkatárs, családtag vagy közösségi partner).

2. Gyakorlat lépései:

- **1. lépés: Szerepjáték:** Osszon ki minden vezetőnek egy szerepet, és mutassa be a szervezeti szempontokat. Bátorítsa őket, hogy játsszák el a helyzetet, kifejezve a szerepükhöz tartozó nézőpontot és aggodalmakat.
- **2. lépés: Problémamegoldás:** Állítsa meg a szerepjátékot egy ponton, és hagyja, hogy a csoport közösen megvitassa a lehetséges megoldásokat. Koncentráljon az etikai elveket tiszteletben tartó és az életminőség prioritásaival összhangban lévő megoldások megtalálására.
- **3. lépés: Megbeszélés:** A szerepjátékot követően beszélje meg a csoporttal a felmerült kihívásokat, a döntések indoklását és a tanulságokat.

3. Eredmény:

A vezetők jobban megértik az etikus vezetés lényegét, jobban el tudnak igazodni összetett döntések esetén, és megtanulják, hogy a szervezeti célok és az életminőség prioritásai közötti egyensúlyt hogyan lehet megteremteni.

Feladatok a családi életminőséggel kapcsolatos intézkedések végrehajtásáról a fogyatékossgal élő személyekkel foglalkozó szervezetek kereteiben

10. gyakorlat. Konkrét igények azonosítása

Ez a gyakorlat segít megérteni a fogyatékossgal élő személyek családi igényeit a szervezeten belül. A családokat szólítja meg, az egyes kérdésekre kell válaszolniuk.

Melyek a legfőbb kihívások, amelyekkel a családjának a fogyatékossg miatt szembe kell néznie?

(Legfeljebb 3 lehetőség kiválasztása)

- Az orvosi szolgáltatásokhoz való hozzáférés
- Befogadás a munkahelyen
- Az oktatás támogatása
- Akadálymentes közlekedés
- Hozzáférés az adaptív technológiához
- Ézelmi vagy pszichológiai támogatás
- Támogatói hálózatok hiánya

Milyen típusú támogatást tart a legsürgősebbnek a családjá életminőségének javítása érdekében?

(Legfeljebb 3 lehetőség kiválasztása)

- Munkahelyi képzési programok
- Pszichológiai vagy ézelmi támogatás
- Akadálymentes közlekedéshez való hozzáférés
- Speciális oktatási szolgáltatások
- Befogadó, inkluzív szabadidős tevékenységek
- Más: _____

Azt érezte, hogy a szervezet elegendő támogatást nyújt ezen igények kielégítéséhez?

- Igen
- Nem
- Néha (kérjük, részletezze): _____

Ön szerint milyen kezdeményezésekkel támogathatná a szervezet a fogyatékossgal élő személyeket és családjaikat?

(Kifejthető válasz)

Részt venne olyan alkalmakon, amelyek célja az ügyfelek és családjaik támogatása?

- Igen
- Nem
- Talán

További megjegyzések vagy javaslatok:

(Kifejthető válasz)

11. gyakorlat. A rendelkezésre álló erőforrások értékelése

Ez a gyakorlat segít átfogóan elemezni a családközpontú programok megvalósításához rendelkezésre álló pénzügyi, humán és szervezetek közti partnerségi erőforrásokat.

A gyakorlat leírása

1. Bevezetés (15 perc)

- **Bevezető:** A gyakorlat és a cél rövid bemutatása.
- **Kontextus:** A tervezett családi programok áttekintése, kiemelve azok céljait, követelményeit és várható hatásait.
- **Szükséges eszközök:**
 - A tervezett program becsült költségvetése.
 - A rendelkezésre álló munkatársak listája.
 - Szövetséges vagy potenciális partnerszervezetek adatbázisa.

2. Munkacsoportok kialakítása (20 perc)

Ossza a résztvevőket három csoportra az elemzendő erőforrás típusa alapján:

1. **Pénzügyi csoport:** Értékelje a rendelkezésre álló pénzügyi forrásokat, azonosítsa a kritikus területeket, és tárja fel a lehetséges hiányokat.
2. **Humán erőforrás csoport:** Határozza meg a szükséges humán erőforrást, a jelenlegi készségeket, és tárja fel a humán erőforrás hiányosságait.
3. **Partnerségi csoport:** Vizsgálja felül a szervezetekkel kötött jelenlegi megállapodásokat és határozzon meg új együttműködési lehetőségeket.

Minden csoport kap egy feladatlapot, amely a következőket tartalmazza:

- Rendelkezésre álló források
- Speciális programigények
- Hely javaslatoknak vagy stratégiáknak

3. Csoportmunka (30 perc)

- **Elemzés:** Minden csoport elemezze a kapott információkat, és vitassa meg a lehetséges megoldásokat vagy fejlesztéseket.
- **Ötletbörze:** Határozzon meg stratégiákat az erőforrások maximalizálására, a célkitűzések rangsorolására és új források (pénzügyi, humán vagy partnerségi) feltárására.

4. Az eredmények bemutatása (20 perc)

- Minden csapat mutassa be megállapításait és ajánlásait a csoport többi tagjának.
- Ösztönözzük a kölcsönös vitát és a visszajelzéseket.

5. Cselekvési terv kidolgozása (25 perc)

- Az előadások alapján integrálja az eredményeket egy egységes cselekvési tervbe:
 - Hogyan lehet optimalizálni a költségvetés felhasználását?
 - Hogyan lehet megerősíteni a humán erőforrást?
 - Milyen stratégiai partnerségeket lehet aktiválni vagy létrehozni?

Szükséges eszközök

- Bemutató prezentáció (PowerPoint vagy fizikai).
- Speciális feladatlapok minden csoport számára.
- Valós adatok a költségvetésről, a humán erőforrásról és a partnerségekről.
- Markerek, nagyméretű lapok vagy digitális eszközök (Miro vagy Jamboard).

Célok és sikermutatók

- A rendelkezésre álló erőforrások erősségeinek és korlátainak egyértelmű azonosítása.
- Csoportonként legalább három működőképes stratégia létrehozása.
- A családközpontú programok célkitűzéseire igazodó konkrét cselekvési terv.

12. Gyakorlat: Valós élethelyzetek és problémamegoldás

Valós élethelyzetek és problémamegoldás annak érdekében, hogy a szakemberek és vezetők hatékonyabban tudják azonosítani, elemezni és kezelni a támogatási rendszerekben és támogató feltételekben rejlő akadályokat és lehetőségeket, ezzel elősegítve az inkluzív, fenntartható és személyközpontú megoldásokat a fogyatékossgal élő személyek számára. A gyakorlat célja, hogy ösztönözze az interdiszciplináris szemléletet, erősítse a kritikus és kreatív problémamegoldó készségeket, valamint összehangolja a javasolt stratégiákat az Életminőséget Támogató Modellel (QoLSM), biztosítva a támogatási környezet pozitív és átalakító hatását.

Lépések:

1. Mutasson be valós élethelyzeteket:

Példák:

- “Egy fogyatékossgal élő személy arról számol be, hogy nehezen tud hozzáférni egy közösségi programhoz a közlekedési problémák miatt.”
- „A személyzet képzésének hiánya miatt a támogatás nyújtása következtelen.”

2. Helyzetek elemzése:

- Ossa be a résztvevőket kis csoportokba.
- Kérje meg őket, hogy elemezzék az esetet, és azonosítsák:
 - A jelenlegi támogatási rendszer okozta akadályokat.
 - Azokat a támogató feltételeket, amelyek megoldhatják a problémát.
 - Konkrét, végrehajtható lépéseket az adott kihívás kezelésére.

3. Javasolj megoldásokat:

- Minden csapat bemutatja a megoldásait a nagyobb csoportnak.
- Bátorítsa a visszajelzéseket és a beszélgetést a javasolt megoldások

finomításához.

Megvalósítás:

- Használja a gyakorlatot képzéseken, elvonulásokon, vagy önálló műhelyként.
- Hangsúlyozza az interdiszciplináris együttműködés fontosságát a csoportmunka során.

Értékelés:

- Értékelje a megoldásokat olyan szempontok alapján, mint a megvalósíthatóság, kreativitás és az Életminőséget Támogató Modell keretrendszerével való összhang.
- Gyűjtsön visszajelzéseket a gyakorlatról a jövőbeni műhelyek fejlesztése érdekében.

Feladatok a támogató rendszerrel és támogató feltételekkel kapcsolatban

13. Feladat. A szervezeti siker feltérképezése: Az előfeltételek, támogatások és eredmények összehangolása.

A gyakorlatot érdemes szakemberekkel közösen megvalósítani.

Előkészítés (10-15 perc)

- **Szükséges eszközök:**

- Egy nagyméretű tábla vagy digitális eszköz (pl. Miro, Jamboard vagy Trello).
- Filctollak vagy digitális jelölő eszközök.
- Előre meghatározott oszlopcímek a diagramhoz:
 1. **Előfeltételek** (pl. erőforrások rendelkezésre állása, hozzáférhetőség, szervezeti irányelvek).
 2. **Támogatások** (pl. humán erőforrás képzés, közösségi programok, technológiai eszközök).
 3. **Eredmények** (pl. nagyobb elkötelezettség, nagyobb elégedettség, jobb életminőségi mutatók).
- Példák az Ön szervezetének környezetére szabott előfeltételekre, támogatásokra és eredményekre.

- **Bevezető:**

Kezdjük egy rövid bemutatóval, amely során bemutatja a támogató feltételeket. (a kézikönyv 23. oldalán olvashat róla) Magyarázza el, hogy milyen szerepük van olyan környezet kialakításában, amelyben a fogyatékkal élő személyek boldogulni tudnak. Emelje ki az alábbi példákat:

- *Rendelkezésre álló erőforrások:* Elégséges pénzügyi források, akadálymentes létesítmények.

- *Akadálymentesség:* Akadálymentes környezetet biztosító irányelvek.
- *Irányelvek:* A befogadást és a méltányosságot támogató iránymutatások.

A rendszer feltérképezése (30-40 perc)

- **1. lépés: Csapatmunka:**

- Ossa a résztvevőket 3-5 fős csoportokra. Minden csoportnak jelöljön ki egy adott területet, például egy részleget, programot vagy konkrét szervezeti folyamatot.

- **2. lépés: Töltse ki a táblázatot:**

- A csoportok közösen töltik ki a táblázatot a három címszó alatt:
 - **Előfeltételek:** Milyen feltételek teszik lehetővé vagy akadályozzák a sikert? Példák: "A közösségi programok következetes finanszírozása" vagy "A munkatársak korlátozott ismeretei az akadálymentesítési szabványokról".
 - **Támogatások:** Milyen kezdeményezések vagy eszközök vannak jelenleg érvényben? Például: "Havi rendszerességű humánerőforrás képzés" vagy "akadálymentes közlekedés".
 - **Eredmények:** Melyek a mérhető eredmények? Például: "Fokozott részvétel a rendezvényeken" vagy "Magasabb pontszámok a családi elégedettség mérésekor".

- **3. lépés: A hiányosságok és erősségek azonosítása:**

- A táblázat kitöltése után a csoportok kiemelik:
 - **Erősségek:** Azok a területek, ahol az előfeltételek, támogatások és eredmények jól illeszkednek egymáshoz.
 - **Hiányosságok:** Olyan területek, ahol az előfeltételek vagy támogatások elégtelenek, ami nem vezet optimális eredményekhez.

Csoportos megbeszélés és elemzés (20-30 perc)

- **Jelenlegi eredmények:**

Minden csoport mutassa be táblázatát a nagyobb csoportnak, a következőkre összpontosítva:

- A rendszer fő erősségei.
- Hiányosságok vagy eltérések, amelyekkel foglalkozni kell.

- **Vezetett megbeszélés:**

- Ösztönözze a résztvevőket, hogy gondolkodjanak az alábbi kérdéseken:
 - "Mely előfeltételek vannak a legnagyobb hatással az eredményekre?"
 - "Hiányoznak-e olyan támogatások, amelyekkel pótolni lehetne az azonosított hiányosságokat?"
 - "Milyen szervezeti irányelveket vagy gyakorlatokat lehetne felülvizsgálni az eredmények javítása érdekében?"

Akcióterv létrehozása (30 perc)

- **Változások priorizálása:**

- Az azonosított hiányosságok felhasználásával, a többiekkel közösen beszéljék meg, hogy lehetne a változtatásokat rangsorolni. Fontolja meg egy döntéshozatali keretrendszer (pl. hatás - megvalósíthatóság mátrix) használatát, hogy meghatározhassa, hogy mely intézkedéseket kellene először végrehajtani.
- Példák:
 - "Fektessenek be gyakrabban a személyzet befogadással/inklúzióval kapcsolatos képzésébe."
 - "Új szakpolitikák kidolgozása az akadálymentesítésben tapasztalt hiányosságok kezelésére."

- **Akcióterv kidolgozása:**

- Minden prioritást élvező intézkedés esetében jegyezze fel:
 - A végrehajtandó konkrét változásokat
 - Szükséges erőforrásokat (pl. finanszírozás, idő, humán erőforrás)
 - A végrehajtásért felelős személy(ek)e)t
 - A befejezés ütemezését

Megvalósítás és utánkövetés

- **A terv integrálása a stratégiai tervezésbe:**
 - Használja a tervet olyan dokumentumként, amely meghatározza, vagy beépíthető a szervezeti stratégiába.
 - Az intézkedési pontokat építse be a folyamatban lévő stratégiai tervezési célokba vagy működési felülvizsgálatokba.
- **Rendszeres felülvizsgálat:**
 - Rendszeres időközönként (pl. negyedévente vagy évente) vizsgálja felül és frissítse a tervet. Kövesse nyomon az intézkedési pontok terén elért haladást, és értékelje újra a feltételek, támogatások és eredmények közötti összhangot.

A vezetett közös munka, mint csapatépítő gyakorlat

- A tervezési folyamat során hangsúlyozza az együttműködést a szervezeti dinamika közös megértésének elősegítése érdekében.
- Használja a tevékenységet a vezetők közötti bizalom építésére és a szakmaközi párbeszéd ösztönzésére.

Értékelés és folyamatos fejlesztés

- A cselekvési tervek végrehajtása után értékelje azok hatékonyságát a terv “eredmény” oszlopának felülvizsgálatával.
- Gyűjtsön visszajelzéseket a munkatársaktól, a támogatott személyektől és más érdekelt felektől a feltételek és támogatások finomítása érdekében.

Várható eredmények

1. **Továbbfejlesztett stratégiai jövőkép:** A vezetők világos és egységes képet kapnak arról, hogy a szervezeten belül milyen előfeltételek állnak rendelkezésre.
2. **Célzott fejlesztések:** A hiányosságok olyan megvalósítható változtatásokat fogalmaznak meg, amelyek a szervezeti erőfeszítéseket a kívánt eredményekhez igazítják.
3. **Fokozott együttműködés:** A vezetők erősebb csapatmunkát és közös felelősségvállalást alakítanak ki a szervezeti hatékonyság növelése érdekében.
4. **Folyamatos fejlődés:** A terv dinamikus eszközként szolgál az előrehaladás nyomon követésére és a változó igényekhez való alkalmazkodásra.

A gyakorlat a rendszer feltérképezését a stratégiai gondolkodás, a tudatos cselekvés és a folyamatos szervezeti fejlődés hatékony keretévé teszi.

14. feladat. "Reflexív gondolkodás a vezetés fejlesztéséhez: A vezetői hatékonyság növelése"

A Nemzeti Addiktológiai Oktatási és Képzési Központ (NCETA) "Útmutató gyakorlati vezetők számára" című angol nyelvű kiadványa alapján a vezetők számára hatékony gyakorlat az úgynevezett "**reflektív gondolkodás**".

https://nced.org.au/media/download_resources/word/Guide_for_PracticeLeaders.pdf

Célkitűzés:

Növeli a vezetők azon képességét, hogy kritikusan értékeljék és javítsák vezetői tevékenységüket a humán erőforrás hatékony támogatása érdekében.

Tevékenység lépései:

1. Előkészítés:

- Jóval a találkozó előtt ossza ki a Guide for Practice Leaders, vagy "Útmutató gyakorlati vezetőknek" című dokumentumot. Ezen a linken elérhető: https://nced.org.au/media/download_resources/word/Guide_for_PracticeLeaders.pdf
- Kérje meg a vezetőket, hogy olvassák el az útmutatót, és jegyezzék fel azokat a területeket, amelyeket különösen fontosnak találtak vagy kihívást jelent számukra.

2. Egyéni gondolkodás:

- Kezdje a találkozót azzal, hogy minden vezető gondolkodjon el a jelenlegi vezetési módszereiről.
- Ösztönözze őket arra, hogy azonosítsák az erősségeket és a fejlesztendő területeket az útmutatóban felvázolt elvek alapján.

3. Csoportos megbeszélés:

- Biztassa a vezetőket arra, hogy osszák meg gondolataikat.

- Ösztönözze a nyílt párbeszédet a közös kihívások és a sikeres stratégiák kapcsán.

4. Akcióterv készítése:

- Bízassa a vezetőket egyéni cselekvési tervek kidolgozására, hogy az azonosított, fejlesztésre szoruló területeket jobban tudják kezelni.
- A terveknek konkrét célokat, stratégiákat és határidőket kell tartalmazniuk.

5. Utánkövetés:

- Rendszeres közös utánkövetés ütemezése a cselekvési tervek előrehaladásának áttekintésére.
- Biztosítson lehetőséget a vezetők számára, hogy megosszák sikereiket, és támogatást kérjenek a folyamatos kihívásokhoz.

Ez a gyakorlat elősegíti a vezetői módszerek folyamatos fejlesztését, hogy a munkatársak számára támogató környezetet alakítsanak ki és a szervezet általános hatékonyságát növeljék.

15.Feladat. Felmérés: a személyzet képzésének értékelése az életminőséget támogató modellről

1. rész: Általános információk

1. Pozíció:

- a) Közvetlen támogatást nyújtó szakember
- b) Terapeuta vagy szakember (részletezze: _____)
- c) Szupervizor vagy koordinátor
- d) Egyéb (részletezze: _____)

2. Fogatékossággal élő személyekkel kapcsolatos munkatapasztalat:

- a) Kevesebb, mint 1 év
- b) 1-3 év
- c) 4-6 év
- d) Több, mint 6 év

3. Legmagasabb iskolai végzettség:

- a) Középiskola
- b) Szakképzés
- c) Alapképzés (BA)
- d) Mesterképzés (MA)
- e) egyéb:.....

4. Kapott-e speciális képzést az életminőséget támogató modellről?

- a) Igen
- b) Nem

2. rész: Az életminőséget támogató modell ismerete

5. Hogyan határozná meg egy mondatban az életminőséget támogató modellt?
(Kifejthető válasz)

6. Ismeri az életminőséget támogató modell dimenzióit (pl. érzelmi jólét, interperszonális kapcsolatok, társadalmi befogadás)?

- a) Igen, mindegyiket ismerem
- b) Néhányat ismerek, de nem mindet
- c) Nem, nem ismerem

7. Értékelje, hogy milyen szinten ismeri az életminőséget támogató modell egyes alapelveit (1: nem ismerem, 5: nagyon jól ismerem):

o Érzelmi jólét	1	2	3	4	5
o Személyközi kapcsolatok	1	2	3	4	5
o Személyes fejlődés	1	2	3	4	5
o Társadalmi befogadás	1	2	3	4	5
o Jogok	1	2	3	4	5
o Önrendelkezés	1	2	3	4	5
o Fizikai jólét	1	2	3	4	5

3. rész: A modell gyakorlati alkalmazása

1. Mindennapi munkája során hogyan segíti elő a fogyatékossgal élő személyek életminőségét?

(Kifejthető válasz)

2. Milyen stratégiákat alkalmaz a fogyatékossgal élő személyek önrendelkezésének ösztönzésére?

- a) A döntéshozatal támogatása
- b) Az önállóságához szükséges eszközök biztosítása
- c) Inkluzív tevékenységek szervezése
- d) Egyéb (adja meg: _____)

3. Egy 1-5-ig terjedő skálán értékelje a következő képességeit:

- Személyre szabott támogatási igények felismerése 1 2 3 4 5
- Támogatási tervek készítése a modell alapján 1 2 3 4 5
- A családok bevonása a támogatások kialakításába
és a megvalósításba 1 2 3 4 5

4. Kap-e támogatást vagy visszajelzést, hogy az életminőséget támogató modellt hogyan alkalmazza munkája során?

- a) Igen, rendszeresen
- b) Igen, alkalmanként
- c) Nem

4. rész: Képzési igények

12. Van-e szüksége további képzésre az életminőséget támogató modellel kapcsolatban?

- a) Igen
- b) Nem

13. Milyen témákban szeretné elmélyíteni tudását a modellel kapcsolatban?

- a) Egyénre szabott támogatások tervezése
- b) A családokkal való munka
- c) Társadalmi befogadás és jogok
- d) Az önrendelkezés elősegítése
- e) Egyéb (adja meg: _____)

14. Milyen képzési formátumot részesít előnyben?

- a) Személyes műhelyek (workshop)
- b) Online tanfolyamok
- c) Coaching vagy mentorálás
- d) Egyéb (adja meg: _____)

5. rész: Záró megjegyzések

- **Van-e javaslata az életminőséget támogató modellel kapcsolatos képzés vagy eszközök fejlesztésére?**
(Kifejthető válasz)

3. rész További források

Életminőséget támogató modell - Quality of Life Support Model

Cikkek

The Quality of Life Supports Model as a Vehicle for Implementing Rights. *Behavioral Sciences*, 13(5), 365.

<https://doi.org/10.3390/bs13050365>

The Quality of Life Supports Model as a major component in applying the quality of life paradigm

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jppi.12468>

Az egyén életminősége

Cikkek

1. Az Életminőség: A koncepciótól a jövőbeni alkalmazási lehetőségekig az értelmi fogyatékosok területén

Quality of Life: From Concept to Future Applications in the Field of Intellectual Disabilities

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1741-1130.2008.00201.x>

2. Az életminőség konceptualizálása és mérése Schalock és Verdugo modellje alapján: A szakirodalom szakmaközi áttekintése

conceptualisation and Measurement of Quality of Life Based on Schalock and Verdugo's Model: A Cross-Disciplinary Review of the Literature

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11205-017-1596-2>

3. Az életminőség fogalma és szerepe az emberi jogok erősítésében az értelmi fogyatékosok területén

The concept of quality of life and its role in enhancing human rights in the field of intellectual disability

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1365-2788.2012.01585.x>

4. A koncepciótól az elméletig: Az életminőség kutatásának és alkalmazásának hat időszaka

From a concept to a theory: The six eras of quality of life research and application

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0891422224000957>

A család életminősége

Cikkek

Alnahdi, G. H., Alwadei, A., Woltran, F., & Schwab, S. (2022). Measuring Family Quality of Life: Scoping Review of the Available Scales and Future Directions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(23), 15473. <https://doi.org/10.3390/ijerph192315473>

Dworetzky B, Hoover CG, Walker DK. Family Engagement at the Systems Level: A Framework for Action. *Matern Child Health J.* 2023 Jun;27(6):969-977. doi: 10.1007/s10995-023-03619-2. Epub 2023 Mar 13. A következő folyóiratban: *Matern Child Health J.* 2024 Mar;28(3):596. doi: 10.1007/s10995-023-03674-9. <https://familyvoices.org/wp-content/uploads/2024/04/Family-Engagement-at-the-Systems-Level.pdf>

Family Quality of Life for People with Intellectual Disabilities in Catalonia. <https://doi.org/10.1111/jppi.12134>

Family Engagement at the Systems Level: A Framework for Action. Link: <https://familyvoices.org/wp-content/uploads/2024/04/Family-Engagement-at-the-Systems-Level.pdf>

Hoffman, L., Marquis, J., Poston, D., Summers, J. A., & Turnbull, A. (2006). Assessing family outcomes: Psychometric evaluation of the beach center family quality of life scale. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 1069-1083. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1741-3737.2006.00314.x>

Poston, D., Turnbull, A., Park, J., Mannan, H., Marquis, J., & Wang, M. (2003). Family Quality of Life: A Qualitative Inquiry. *Mental Retardation*, 41(5), 313–328. Nyílt

hozzáférés a Researchgate-n:

https://www.researchgate.net/publication/10576449_Family_Quality_of_Life_A_Qualitative_Inquiry

Családi részvétel a rendszerben - eszközök

A Family Voices létrehozta a *Családi Részvétel a Rendszerben Értékelő Eszközt* (FESAT), hogy felmérje a családi részvételt a szakpolitikákban, gyakorlatokban és egyéb rendszerszintű kezdeményezésekben. Az alábbi linkeken az összes információ elérhető az értékelő eszközökről:

Felhasználói útmutató - [Family Engagement in Systems Assessment Tool \(FESAT\)](#)

[User's Guide](#)

Értékelő eszköz - [Family Engagement in Systems Assessment Tool \(FESAT\)](#)

Pontozólap - [Family Engagement in Systems Assessment Tool \(FESAT\) Score Sheet](#)

Eszköztár - [Family Engagement in Systems \(FES\) Toolkit](#)