

Europejskie wzorce dobrej praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawni, w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego



Europejskie wzorce dobrej praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawni, w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego



Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami (Agencja) jest niezależną i samorządną organizacją wspieraną przez swoje kraje członkowskie oraz instytucje Unii Europejskiej (Komisję i Parlament Europejski).

Przedstawione w niniejszej publikacji poglądy nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Agencji, jej krajów członkowskich, ani Komisji Europejskiej. Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w tym dokumencie zawartość merytoryczną ani za sposób jej użycia.

Redakcja: Mary Kyriazopoulou i Harald Weber, pracownicy Agencji.

Dozwala się cytowanie fragmentów niniejszego dokumentu pod warunkiem umieszczenia dokładnego adresu bibliograficznego. Prosimy o stosowanie następującej noty bibliograficznej: Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami (2013) *Europejskie wzorce dobrej praktyki kształcenia i szkolenia zawodowego. Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawni w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego*. Odense, Dania: Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami.

W celu zapewnienia szerokiego dostępu do niniejszego raportu, został on udostępniony na stronie internetowej Agencji w postaci elektronicznej w formie otwartych na zmiany plików tekstowych w 22 wersjach językowych:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-457-8 (wersja elektroniczna)

ISBN: 978-87-7110-435-6 (wersja drukowana)

© **European Agency for Development in Special Needs Education 2013**

Sekretariat
Østre Stationsvej 33
DK-5000 Odense C Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Biuro w Brukseli
3 Avenue Palmerston
BE-1000 Brussels Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



Dokument powstał przy wsparciu Komisji Europejskiej. Przedstawione w niniejszej publikacji poglądy odzwierciedlają wyłącznie stanowiska autorów i współautorów, a Komisja Europejska nie ponosi odpowiedzialności za umieszczoną w tym dokumencie zawartość merytoryczną ani za sposób jej użycia.



SPIS TREŚCI

1. PRZEDMOWA	5
2. STRESZCZENIE	7
3. WSTĘP	11
4. ZAŁOŻENIA KONCEPCYJNE I METODOLOGIA PROJEKTU	13
Etapy przeprowadzonej analizy	13
<i>Etap 1: Wybór przykładów</i>	13
<i>Etap 2: Wizyty studyjne</i>	13
<i>Etap 3: Analiza rozwiązań</i>	14
Ograniczenia metodologiczne.....	16
5. ANALIZA, WYNIKI I REKOMENDACJE	19
5.1 Obszar zarządzania placówką kształcenia i szkolenia zawodowego	23
5.1.1 <i>Kierowanie szkołą/placówką KSZ</i>	23
5.1.2 <i>Zarządzanie zespołami wielospecjalistycznymi w kształceniu i szkoleniu zawodowym</i>	24
5.2 Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego	25
5.2.1 <i>Podejście pedagogiczne skoncentrowane na uczniu</i>	25
5.2.2 <i>Wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych obejmujących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przejście do zatrudnienia</i>	27
5.2.3 <i>Strategie zapobiegania przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji</i>	29
5.2.4 <i>Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów</i>	30
5.3 Obszar uczenia się	31
5.3.1 <i>Koncentrowanie się na możliwościach i mocnych stronach ucznia</i>	31
5.3.2 <i>Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów</i>	33
5.3.3 <i>Budowanie trwałych zasad współpracy z lokalnymi firmami w celu praktycznego szkolenia i/lub zatrudnienia uczniów po ukończeniu szkoły</i>	34
5.4 Obszar rynku pracy.....	35
5.4.1 <i>Zapewnienie trwałych relacji z lokalnymi pracodawcami gwarantujące uczniom praktyki zawodowe i możliwości zatrudnienia oparte na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z wcześniejszej współpracy</i>	35
5.4.2 <i>Wspieranie uczniów i pracodawców w okresie przejścia tych pierwszych na otwarty rynek pracy</i>	36
5.4.3 <i>Kontynuacja działań w celu zapewnienia trwałości zatrudnienia absolwentów</i> ...37	
6. OMÓWIENIE	39
Omówienie pozostałych znaczących czynników.....	39
<i>Aspekty związane z procesem nauczania</i>	41



Propozycje w zakresie wyboru odpowiednich kategorii rezultatów	42
Propozycje w zakresie wykorzystania otrzymanych rezultatów	44
ZAŁĄCZNIK NR 1 LISTA EKSPERTÓW.....	46
ZAŁĄCZNIK NR 2 LISTA WSZYSTKICH WSZYSTKICH ZIDENTYFIKOWANYCH PODCZAS WIZYT STUDYJNYCH CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA POWODZENIE KSZ	48
ZAŁĄCZNIK NR 3 PRZEGLĄD CZYNNIKÓW SUKCESU W CZTERECH WYSZCZEGÓLNIONYCH OBSZARACH	59



1. PRZEDMOWA

W ramach projektu „Kształcenie i szkolenie zawodowe (KSZ): polityka i praktyka w zakresie edukacji uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE), w tym uczniów niepełnosprawnych” wskazano i zbadano te aspekty tej ścieżki edukacyjnej, które mają kluczowe znaczenie dla uczniów niepełnosprawnych posiadających specjalne potrzeby edukacyjne w wieku od 14 do 25 lat. W badaniu uwzględniono powiązania z możliwościami przyszłego zatrudnienia. Szczególnym celem projektu była analiza tego, **co sprawdza się** w KSZ uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych, **dla czego** określone rozwiązania **się sprawdzają** i **jak działają**.

W realizację projektu zaangażowanych było ponad 50 ekspertów z 26 krajów: Austrii, Belgii, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Islandii, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec, Norwegii, Polski, Portugalii, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, Węgier i Wielkiej Brytanii. Służąc swoją wiedzą i kompetencjami wnieśli oni cenny wkład do refleksji i dyskusji, jakie miały miejsce podczas spotkań, które odbywały się w ramach realizacji projektu, a także przyczynili się do wypracowania metodologii badań oraz opracowania ich wyników (lista ekspertów znajduje się w Aneksie 1).

Realizację przedsięwzięcia wspierała Grupa Doradcza Projektu, w skład której weszli Przedstawiciele Agencji. Grupa Doradcza w poszerzonym składzie odbyła spotkania z przedstawicielami OECD oraz Cedefop, chcąc zapewnić spójność działań Agencji z innymi europejskimi i międzynarodowymi inicjatywami na tym polu.

W wyniku realizacji projektu powstał szereg dokumentów, które dostępne są na stronie internetowej projektu: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Są to m.in.:

- **przegląd piśmiennictwa**, przedstawiający ramy koncepcyjne projektu oraz przegląd światowych publikacji naukowych dotyczących tematyki projektu;
- **raporty krajowe**, przedstawiające informacje na temat systemów kształcenia i przygotowania zawodowego ogółu uczniów oraz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych, jakie funkcjonują w krajach uczestniczących w projekcie;
- **raport podsumowujący** aktualny stan polityki i praktyki w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych w Europie;
- **raporty z wizyt studyjnych**, przedstawiające szczegółowe informacje na temat 28 analiz przykładowych praktycznych rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego.

Kolejnym rezultatem przeprowadzonego projektu jest niniejszy raport, dotyczący europejskich wzorców dobrej praktyki na polu kształcenia i szkolenia zawodowego, opracowany na podstawie wnikliwej i metodologicznie spójnej analizy 28 praktycznych rozwiązań kształcenia i szkolenia zawodowego dokonanej w ramach projektu. Raport wskazuje podobieństwa i różnice pomiędzy różnymi skutecznymi rozwiązaniami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zawiera zalecenia w celu poprawy wydajności krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w poszczególnych obszarach. Uzupełnienie raportu stanowi dokument wyjaśniający szczegółowo metodologię zastosowaną do analizy wyników wizyt studyjnych oraz do opracowania



modelu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego; także ten dokument dostępny jest na stronie internetowej projektu.

Cor Meijer

Dyrektor

Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami



2. STRESZCZENIE

Projekt: „Kształcenie i szkolenie zawodowe (KSZ)” dotyczył kluczowych czynników wpływających na kształcenie i szkolenia zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych. Zostały one ujęte w ścisłym powiązaniu z możliwościami przyszłego zatrudnienia absolwentów. W ramach projektu badano zawartość programów kształcenia i szkolenia zawodowego, niemniej jednak główny nacisk położono na rezultaty kształcenia i szkolenia zawodowego w odniesieniu do rynku pracy.

Kluczowym wynikiem przeprowadzonej analizy, na który zwracano uwagę już w trakcie realizacji projektu, jest stwierdzenie, że dobre i skuteczne rozwiązania sprawdzające się w przypadku uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz przy ich przejściu z systemu edukacji do zatrudnienia, służą także *wszystkim* uczniom. W związku z tym zalecenia oparte na dokonanych podczas realizacji projektu ustaleniach będą również przydatne w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej oraz przejścia do zatrudnienia dla ogółu uczniów.

Zalecenia te zostały opracowane w celu poprawy wydajności krajowych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w wybranych obszarach. Podczas 28 wizyt studyjnych zidentyfikowano cztery obszary wymagające szczególnej uwagi; w odniesieniu do nich opracowano więc rezultaty projektu. Dla każdego z tych obszarów określono punkty, w których systemy kształcenia i szkolenia zawodowego wymagają dalszego ulepszania:

Obszar zarządzania placówką prowadzącą kształcenie i szkolenie zawodowe

- Kierownictwo szkół i innych placówek kształcenia i szkolenia zawodowego powinno realizować politykę edukacji włączającej, zgodnie z którą różnice pomiędzy uczniami traktowane są jako „zwyczajny” przejaw kultury edukacyjnej; należy też kreować atmosferę sprzyjającą motywacji i zaangażowaniu nauczycieli. Skuteczne przywództwo będzie miało charakter „rozproszony”, odchodzący od modelu kierowania odgórnego na rzecz pracy zespołowej i wspólnego rozwiązywania problemów.
- Wielodyscyplinarne zespoły z wyraźnie określonymi zadaniami powinny pracować zespołowo w oparciu o doskonale działającą komunikację wewnętrzną (coaching grupowy, nieformalne dyskusje, wspólne rozwiązywanie problemów itp.) i zewnętrzną (w porozumieniu z innymi instytucjami).

Obszar edukacji i szkoleń zawodowych

- W odniesieniu do planowania, wyznaczania celów i projektowania programów nauczania w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego należy przyjąć podejście skoncentrowane na uczniu, tak by programy nauczania, metody pedagogiczne, materiały edukacyjne, system oceniania i cele kształcenia dostosowane były do indywidualnych potrzeb uczniów.
- Proces uczenia się powinien być oparty na elastycznych rozwiązaniach, które pozwalają na tworzenie i realizację indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych. Dobry program indywidualny wspiera pracę zespołu wielospecjalistycznego oraz czerpie z wyników pracy tego zespołu. Jest to prosty w zastosowaniu, praktyczny dokument, stale ulepszany przez wszystkie



zaangażowane strony. Uczniowie są zaangażowani w cały proces powstawania programu, od samego początku, a ich głos liczy się na każdym etapie jego realizacji.

- Szkoły i inne placówki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny podjąć działania edukacyjne zapobiegające „wypadaniu” z systemu edukacji uczniów, współdziałając w tym zakresie z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej. Powinny też podejmować odpowiednie kroki, aby pomóc uczniom, którzy przedwcześnie opuszczają szkołę, w znalezieniu innych rozwiązań.
- Programy/kursy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być poddane okresowej ewaluacji, zarówno wewnętrznej (np. poprzez porównanie ich z aktualnymi analizami rynku pracy) i/lub zewnętrznej (np. przez odpowiednie instytucje krajowe), w celu dostosowania ich do aktualnych i przewidywanych trendów w zakresie umiejętności zawodowych.

Obszar uczenia się

- Wszyscy nauczyciele powinni koncentrować się przede wszystkim na umiejętnościach uczniów i pod tym kątem dobierać metody pracy; powinni także bardziej dostrzegać możliwości i mocne strony ucznia, niż jego problemy i deficyty. W centrum uwagi nauczyciela znajdować się powinno to, co uczeń „może”, a nie to, czego „nie może” zrobić; celem działań nauczyciela jest nabycie przez wszystkich uczniów pewności siebie i asertywności.
- Powodzenie kształcenia i szkolenia zawodowego a następnie przejście z systemu edukacji do otwartego rynku pracy jest mało prawdopodobne, jeśli zaniedbywane są osobiste pragnienia i oczekiwania ucznia, które muszą być respektowane i uwzględniane na każdym etapie procesu wchodzenia na rynek pracy.
- Organizatorzy kształcenia i szkolenia zawodowego powinni nawiązywać współpracę i budować sieci partnerstwa z lokalnymi pracodawcami, aby zapewnić ścisłą współpracę w zakresie realizacji praktyk zawodowych i ułatwić uczniom znalezienie pracy po ukończeniu szkoły.

Obszar rynku pracy

- Szkoły i inne placówki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny nawiązać ścisły i trwały kontakt z lokalnymi pracodawcami, a następnie umiejętnie go podtrzymywać. Kontakty te opierają się na rosnącym zaufaniu firm, które przekonują się, że w razie potrzeby na każdym etapie kształcenia otrzymają odpowiednie wsparcie ze strony placówki systemu oświaty.
- Przejście z systemu szkolnictwa do zatrudnienia wymaga odpowiedniego wsparcia. Doradcy zawodowi powinni wskazać uczniom możliwości zatrudnienia, wesprzeć w procesie starania się o miejsce pracy, a także udzielić informacji pracodawcom oraz wspomagać ich poprzez ułatwianie kontaktu pomiędzy obiema stronami.
- Aby przejście z systemu edukacji do zatrudnienia zakończyło się sukcesem i znalezieniem stałego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, odpowiednio przygotowani pracownicy powinni służyć pomocą i wsparciem tak długo, jak jest to potrzebne by zaspokoić potrzeby młodych absolwentów i pracodawców.

W ramach projektu opracowano model oddziaływań pomiędzy różnymi elementami systemu kształcenia i szkolenia zawodowego skierowanego do uczniów ze specjalnymi



potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych, oparty na wynikach uzyskanych podczas wizyt studyjnych. Jego celem było stworzenie rekomendacji, które uwzględniają złożoność systemów KSZ. Użycie modelu systemu KSZ w celu wypracowania rekomendacji stanowiło wartość dodaną, gdyż:

- wskazuje on wszystkie istotne czynniki wpływające na poszczególne zidentyfikowane problemy;
- podkreśla on wpływ potencjalnych zmian na inne elementy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego;
- wskazuje, którymi problemami należałoby się zająć w pierwszej kolejności, aby zapewnić maksymalną skuteczność działań.

Wspomniany model systemu kształcenia i szkolenia zawodowego opiera się na analizie 28 przykładów skutecznych rozwiązań w tym obszarze zastosowanych w 26 krajach europejskich. Przykłady te zostały dobrane na podstawie szeregu kryteriów przez ekspertów projektu. Niewielkie zespoły ekspertów odwiedziły każdą z wytypowanych placówek, kontaktując się z lokalnymi partnerami projektu i zainteresowanymi stronami. Najważniejszym celem projektu było wskazanie podobieństw i różnic pomiędzy skutecznie działającymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Podczas wizyt studyjnych udało się zidentyfikować wiele czynników, które wspomagają lub utrudniają wprowadzanie skutecznych rozwiązań. Na tej podstawie opracowano następnie skróconą listę 68 czynników gwarantujących powodzenie.

Podczas poświęconej projektowi konferencji, która odbyła się na Cyprze w listopadzie 2012 r., eksperci przedyskutowali czynniki gwarantujące powodzenie kształcenia i szkolenia zawodowego, podkreślając ich znaczenie i wzajemne powiązania. Podjęto także dalszą analizę zmierzającą do ustalenia *dłaczego* niektóre czynniki pojawiają się łącznie oraz jakie ma to znaczenie dla sformułowanych podczas prac nad projektem rekomendacji.



3. WSTĘP

Celem niniejszego raportu jest przedstawienie wzorców skutecznych rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Są to wzorce, które wyłoniły się podczas przeprowadzonych w ramach projektu analiz. Służyły one za podstawę opracowania zaleceń w celu poprawy działania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w wybranych obszarach. Niniejszy raport przedstawia także w zarysie ramy koncepcyjne i poszczególne etapy analizy zastosowanej w projekcie.

Projekt Agencji zatytułowany „Kształcenie i szkolenie zawodowe: polityka i praktyka w zakresie edukacji uczniów ze specjalnymi potrzebami” trwał trzy lata (2010–2012). Został zainicjowany przez kraje członkowskie Agencji, które uznały kształcenie i szkolenie zawodowe za obszar priorytetowy, wymagający dalszych badań w na szczeblu krajowym i europejskim.¹

Także Rada Unii Europejskiej uznała kształcenie i szkolenie zawodowe za swój priorytet, stwierdzając, że każdy obywatel powinien posiadać umiejętności niezbędne do życia i pracy w nowoczesnym społeczeństwie informacyjnym. Jak podkreśla Rada, należy przy tym zwrócić szczególną uwagę na osoby niepełnosprawne (Rada Unii Europejskiej, posiedzenie w Lizbonie, 2000; patrz: przypis nr 2). W związku z powyższym, w szeregu oficjalnych dokumentów² znalazły się zapisy podkreślające problem kształcenia i szkolenia zawodowego w kontekście uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych.

Poniżej przedstawione zostały najważniejsze przesłania płynące z projektu:

- Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno być zorganizowane tak, by zapewniać równe szanse wszystkim uczniom i skutecznie przygotowywać ich do pracy.
- Rozwój wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi kluczową i integralną część strategii lizbońskiej, w szczególności w zakresie promowania integracji społecznej.
- Kształcenie i szkolenie zawodowe powinno być skierowane do wszystkich grup społecznych, oferując atrakcyjne i odpowiednie do możliwości ścieżki kształcenia uczniom o dużym potencjale, zarazem nie pomijając osób narażonych na nierówny dostęp do edukacji i zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, w tym uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- Jak wskazują oficjalne dane, osoby niepełnosprawne narażone są w sposób nieproporcjonalny na wykluczanie z rynku pracy. Ponadto osoby z

¹ Niniejszy projekt opiera się na wynikach dwóch wcześniejszych projektów Agencji: „Przejście z systemu edukacji do zatrudnienia” oraz „Indywidualne plany przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia: wsparcie w poszukiwaniu pracy dla uczniów kończących szkołę”, jak również na wynikach innych relewantnych projektów i badań naukowych.

² Należą do nich: Rada Unii Europejskiej, posiedzenie w Lizbonie, marzec 2000; Deklaracja Europejskich Ministrów Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, listopad 2002; projekt Konkluzji Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich, październik 2004; Komunikat Ministrów UE odpowiedzialnych za Kształcenie i Szkolenie Zawodowe, grudzień 2006; Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Realizacja kształcenia przez całe życie dla wiedzy, kreatywności i innowacji, listopad 2007; Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – Nowe umiejętności w nowych miejscach pracy – Przewidywanie wymogów rynku pracy i potrzeb w zakresie kwalifikacji, grudzień 2008.



niepełnosprawnością intelektualną lub trudnościami w nauce mają jeszcze mniejsze szanse na znalezienie pracy niż osoby z niepełnosprawnością ruchową.

- Wykluczenie osób niepełnosprawnych z rynku pracy stanowi poważne zagrożenie dla zapewnienia równości szans. Kraje UE powinny potraktować ten problem priorytetowo, dokładając wysiłków, aby umożliwić między innymi uczniom ze specjalnymi potrzebami osiągnięcie lepszych wyników, propagując zindywidualizowane formy uczenia się poprzez odpowiednie wsparcie i koordynację działań różnych sektorów, integrację ścieżek kształcenia ze szkolnictwem ogólnodostępnym i zapewnienie możliwości dalszej edukacji i szkoleń.

Celem projektu „Kształcenie i szkolenie zawodowe: polityka i praktyka w zakresie edukacji uczniów ze specjalnymi potrzebami” było wskazanie i zbadanie kluczowych aspektów zawodowej ścieżki edukacyjnej uczniów posiadających specjalne potrzeby edukacyjne, w szczególności uczniów niepełnosprawnych, w wieku od 14 do 25 lat w powiązaniu z możliwościami przyszłego zatrudnienia. Szczególnym celem projektu była analiza tego, co sprawdza się w kształceniu i szkoleniu zawodowym uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, dlaczego te rozwiązania działają i jak działają. W ramach projektu badano zawartość programów kształcenia i szkolenia zawodowego, niemniej jednak główny nacisk położono na efekty kształcenia i szkolenia zawodowego w odniesieniu do rynku pracy.

Niniejszy raport ma następującą strukturę: po przedmowie, streszczeniu i niniejszym wstępie (rozdział 3), znajduje się rozdział 4, który zawiera zarys planu i metod analizy rozwiązań KSZ, zastosowanych w realizacji niniejszego projektu. Rozdział 5 przedstawia analizę i główne wyniki oraz opisuje cztery dziedziny zbadane w trakcie wizyt studyjnych, a także wynikające z nich zalecenia. Rozdział 6 zwraca uwagę na dalsze wnioski płynące z analizy przeprowadzonej w ramach projektu. Listy wszystkich zidentyfikowanych podczas wizyt studyjnych czynników wpływających na powodzenie KSZ, a także czynników, na których opiera się sukces w czterech wyszczególnionych obszarach, znajdują się w załącznikach nr 2 i 3 do niniejszego raportu.



4. ZAŁOŻENIA KONCEPCYJNE I METODOLOGIA PROJEKTU

Przed przystąpieniem do analizy rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego w 26 krajach, uczestniczące w projekcie kraje członkowskie Agencji uzgodniły wspólne ramy koncepcyjne i metodologię badań, chcąc zapewnić rzetelność, spójność i skuteczność prowadzonych badań i późniejszej analizy ich wyników. Uczestnicy projektu zdecydowali, że zespoły ekspertów odwiedzą każde z państw uczestniczących w celu zbadania poszczególnych przykładów rozwiązań w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, ze szczególnym uwzględnieniem uczniów niepełnosprawnych, oraz analizy wyników wizyt studyjnych.

Celem wizyt studyjnych oraz analizy końcowej było zidentyfikowanie i zbadanie kluczowych aspektów kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w wieku od 14 do 25 w powiązaniu z możliwościami ich późniejszego zatrudnienia. W szczególności, starano się nie tylko zrozumieć, **co działa**, ale także **dlaczego działa** i **jak działa**. Skoncentrowano się na treści programów kształcenia zawodowego i organizacji placówek, w których te programy są realizowane, oraz na najważniejszych wynikach kształcenia i szkolenia zawodowego w odniesieniu do rynku pracy.

Etapy przeprowadzonej analizy

Etap 1: Wybór przykładów

Pierwszy etap postępowania polegał na wyborze przykładów skutecznych krajowych/lokalnych programów kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi z każdego kraju uczestniczącego w projekcie. Wyboru dokonano na podstawie szeregu kryteriów zaproponowanych przez ekspertów na spotkaniu inauguracyjnym projektu, wśród których znalazł się postulat, aby wszystkie wybrane przykłady stanowiły wzorce oparte na idei edukacji włączającej w obszarze kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

W odniesieniu do wymogu włączającego charakteru programów nauczania, konieczne okazało się jednak uwzględnienie różnic pomiędzy systemami kształcenia i szkolenia zawodowego w krajach uczestniczących w projekcie. Okazało się bowiem, że niektóre ze zgłoszonych programów stanowiły odrębne ścieżki kształcenia skierowane wyłącznie do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym także niepełnosprawnych. Ostatecznie ustalono, że niezależnie od szczególnej uwagi poświęconej włączeniu, należy również wziąć pod uwagę wyniki różnych form kształcenia i szkolenia zawodowego, tj. stopień w jakim przygotowują one uczniów do znalezienia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Z tego powodu niektóre odrębne formy zostały włączone do analizy.

Etap 2: Wizyty studyjne

Celem analizy praktycznych rozwiązań na polu kształcenia i szkolenia zawodowego było zbadanie czynników, które wywierają pozytywny lub negatywny wpływ na jego przebieg kształcenia zawodowego oraz na wyniki osiągane przez poszczególnych uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Badanie miało także za zadanie odkrycie wzajemnych zależności pomiędzy różnymi czynnikami, oraz stwierdzenie, które z nich odgrywają kluczową rolę, które wzajemnie się wykluczają lub stoją ze sobą w sprzeczności.



Cykl wizyt studyjnych trwał od listopada 2010 do czerwca 2012 roku. W tym czasie odwiedzonych zostało 28³ wybranych placówek realizujących skuteczne rozwiązania w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. W każdej wizycie uczestniczyło dwóch lub trzech ekspertów z krajów uczestniczących w projekcie wraz z jednym pracownikiem Agencji; spotykali się oni z lokalnymi partnerami i innymi interesariuszami zaangażowanymi w program kształcenia zawodowego w instytucji goszczącej.

Zadaniem ekspertów było zapoznanie się z rozwiązaniami w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego stosowanymi w każdej z odwiedzonych placówek, poddanie ich wnikliwej analizie w celu lepszego zrozumienia czynników, które wpływają korzystnie zarówno na sam sposób kształcenia zawodowego, jak i na efekty osiągnięte w poszczególnych aspektach kształcenia i szkolenia zawodowego.

Wizyty studyjne składały się z trzech wzajemnie powiązanych i jednakowo ważnych części:

1. Spotkanie z zainteresowanymi stronami.

Cel: prezentacja projektu i dyskusja ze wszystkim zainteresowanymi stronami zaangażowanymi w proces kształcenia i szkolenia zawodowego, mająca na celu zebranie informacji od osób prezentujących różne punkty widzenia (np. przedstawicieli instytucji publicznych, dyrektorów szkół, nauczycieli/trenerów, innych specjalistów, przedstawicieli uczniów, przedstawicieli rodzin, lokalnych pracodawców, instytucji finansowych, lokalnych władz, organizacji pozarządowych itp.).

2. Wizyta w placówce prowadzącej program kształcenia i szkolenia zawodowego.

Cel: wizyta w placówce, obejmująca działania na miejscu, w tym rozmowy ze specjalistami i młodzieżą uczącą się w celu głębszego zrozumienia realizowanego w placówce kształcenia i szkolenia zawodowego oraz głównych wyników kształcenia w powiązaniu z wymogami rynku pracy. Ta część obejmowała także wizyty w lokalnych firmach i dyskusje z pracodawcami oraz młodzieżą, która odbywała tam praktyki i/lub znalazła pracę po ukończeniu szkoły.

3. Spotkanie ekspertów służące omówieniu poczynionych obserwacji i uzgodnieniu ich interpretacji.

Cel: dyskusja dotycząca zebranych informacji dotyczących rozwiązań stosowanych w wizytowanej placówce, przebiegu wizyty i rozmów ze wszystkimi zainteresowanymi stronami.

Etap 3: Analiza rozwiązań

Końcowy etap polegał na spójnej i kompleksowej analizie poszczególnych wizyt studyjnych oraz identyfikacji obszarów problemowych, co stanowi o wartości dodanej tego ogólnoeuropejskiego projektu. Przyjęto następujący sposób postępowania. Każde z rozwiązań stosowanych w poszczególnych placówkach analizowano w ostatnim dniu wizyty studyjnej. Następnie wyniki wszystkich 28 wizyt poddano analizie porównawczej, aby wyodrębnić podobieństwa i różnice i stwierdzić, *dla czego* dane rozwiązanie sprawdza się w praktyce. Wcześniejsze doświadczenia ekspertów nabyte w ramach poprzednich projektów, a także dane wynikające z przeglądu literatury, pozwoliły już na wstępie zidentyfikować szereg czynników sprzyjających udanemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Jedną z możliwości

³ W Wielkiej Brytanii przyglądano się przykładom dobrych praktyk w Anglii, Irlandii Północnej oraz Walii.



mogłoby być więc przeanalizowanie rozwiązań stosowanych w 28 wizytowanych placówkach w oparciu o listę kontrolną przyjętych a priori „czynników sukcesu”. Jednak eksperci projektu postanowili przeprowadzić indywidualne analizy wszystkich przypadków nie korzystając z listy potencjalnych czynników sukcesu. Dzięki temu powstała całkowicie nowa lista czynników sprzyjających skutecznemu kształceniu i szkoleniu zawodowemu.

Zespołom odbywającym wizyty studyjne udało się zidentyfikować wiele czynników, które utrudniają lub wspomagają skuteczne kształcenie. Przy pomocy algorytmu iteracyjnego ich liczba została zredukowana, a następnie przekształcona w zestaw 68 czynników sprzyjających powodzeniu programów KSZ.⁴ Niektóre z tych czynników odnotowano w wielu odwiedzanych placówkach, miały więc wysoką częstotliwość. Wydaje się, że te bardzo często występujące czynniki są wspólne dla wielu analizowanych rozwiązań niezależnie od różnych uwarunkowań, w tym ekonomicznych, politycznych, kulturowych. Z tego powodu, okazały się one szczególnie ważne dla dalszej analizy, której celem było opracowanie zaleceń mających zastosowanie i przydatnych w wielu różnych kontekstach. Lista wszystkich 68 czynników znajduje się w załączniku 2.

Na konferencji poświęconej kształceniu i szkoleniu zawodowemu, która odbyła na Cyprze w listopadzie 2012 roku, eksperci omówili wszystkie wspomniane czynniki, podkreślając zarówno ich znaczenie, jak i wzajemne powiązania. Następnie grupy robocze przeprowadziły i opracowały analizę wyjaśniającą zaobserwowane związki pomiędzy różnymi czynnikami.

Wszystkie czynniki zidentyfikowane w ramach projektu były już wcześniej znane z badań naukowych i innych doniesień lub też z własnych doświadczeń ekspertów. Rezultaty konferencji wskazały, że zamiast zagłębiać się w szczegóły każdego czynnika, projekt powinien poszukać odpowiedzi na pytanie, dlaczego niektóre czynniki występują razem, i jak uzyskaną wiedzę przełożyć na opracowywane zalecenia.

Jak zauważono, czasem sukces kształcenia i szkolenia zawodowego wynika z zaangażowania jednostek, które nie poddają się trudnym warunkom, w których przyszło im pracować. W innych zaś przypadkach, pomimo wydawałoby się optymalnych warunków, kształcenie i szkolenie zawodowe wcale nie jest tak skuteczne, jak można się było spodziewać. Co więcej, dane z wizyt studyjnych pokazują, że każda trwała poprawa systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, która skupia się jedynie na wybranych aspektach (np. poprzez wprowadzenie wsparcia finansowego pracodawców lub systemu kwotowego, skoncentrowanie na praktycznym wymiarze szkoleń, programy wydłużające okres kształcenia i szkolenia zawodowego itp.) ma jedynie ograniczony wpływ na ogólny sukces kształcenia.

Wydaje się więc, że systemy edukacyjne w ogóle, a systemy kształcenia i szkolenia zawodowego w szczególności, charakteryzuje pewien poziom złożoności. Chcąc wyciągnąć właściwe wnioski i opracować skuteczne zalecenia należy najpierw dobrze zrozumieć tę złożoność.

Na złożone systemy, takie jak system kształcenia zawodowego składa się szereg wzajemnie powiązanych i warunkujących się elementów. W przypadku kształcenia i szkolenia zawodowego są to z jednej strony: kadra dydaktyczna, uczniowie i pracodawcy, z drugiej zaś same organizacje: szkoły, firmy i poradnie psychologiczno-pedagogiczne, w końcu zaś – działania, takie jak doradztwo zawodowe, nauczanie, zapobieganie przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji uczniów itp.

⁴ Szczegółowy opis metody i wyniki pośrednie przedstawione są w dokumencie elektronicznym na stronie internetowej projektu: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>
Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym /niepełnosprawni w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego 15



W ramach projektu zdecydowano, że próba identyfikacji wszystkich elementów systemów kształcenia i szkolenia zawodowego obecnych w 28 wybranych placówkach i analiza, w jaki sposób elementy w każdym z tych systemów wzajemnie na siebie wpływają, nie stanowiłaby optymalnego rozwiązania. W zamian postanowiono zredukować tę wewnętrzną złożoność przy użyciu dwu szczególnych narzędzi. Po pierwsze, tylko te elementy systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, które zostały uznane za istotne dla sukcesu rozwiązań przyjętych w danej placówce stały się przedmiotem dalszej analizy. Po drugie, poprzez skoncentrowanie się na tych elementach, które pojawiają się w wielu lub wszystkich placówkach, udało się uniknąć indywidualnej analizy każdego z 28 rozwiązań kształcenia i szkolenia zawodowego osobno. Zdecydowano się na podkreślenie podobieństw łączących wszystkie przyjęte rozwiązania KSZ. Oczywiście, tak zwane „często występujące czynniki sukcesu” spełniają oba wymagania: eksperci uznali je za istotne, a jednocześnie występowały w większości odwiedzonych placówek. Aby zbudować model systemu kształcenia i szkolenia zawodowego uwzględniający czynniki sukcesu, konieczne było ustalenie, czy i w jaki sposób one wzajemnie na siebie wpływają. Dlatego zbadano związki pomiędzy każdym czynnikiem sukcesu a wszystkimi pozostałymi przy użyciu metod statystycznych oraz poprzez ocenę grupy ekspertów.

Zadaniem Grupy Doradczej Projektu w poszerzonym składzie było określenie, czy czynnik sukcesu A ma wpływ na czynnik B, a jeśli tak, to czy poziom oddziaływania jest słaby, średni czy silny.

W efekcie pracy Grupy udało się ustalić sieć powiązań pomiędzy różnymi czynnikami, która stanowi *model systemu KSZ* odzwierciedlający zasadnicze cechy 28 analizowanych rozwiązań. Model ten został wyrażony w schemacie, który zawiera często występujące czynniki sukcesu; strzałki wychodzące od tych czynników wskazują, na które z pozostałych mają one wpływ. Jako że schemat ten jest dość skomplikowany, tylko te jego fragmenty, które w istotny sposób dokumentują określone wnioski zostaną uwzględnione w rozdziale 5. Pełny schemat jest dostępny w artykule dotyczącym metodologii projektu.

W rozdziale 5 tak wypracowany model systemu kształcenia i szkolenia zawodowego został wykorzystany jako podstawa do sformułowania płynących z projektu rekomendacji. W tym celu z pełnego modelu wybrano jedynie pewne części, aby z jednej strony zredukować jego złożoność, z drugiej zaś – zastąpić zalecenia oparte na pojedynczych czynnikach rekomendacjami uwzględniającymi zarówno szczególne uwarunkowania, jak i wynikające z modelu wzajemne powiązania pomiędzy czynnikami.

Ograniczenia metodologiczne

Przyjęta w badaniach projektowych metoda może cechować się pewną tendencyjnością, dlatego wymaga dalszego omówienia, które umożliwi czytelnikowi lepsze zrozumienie i zinterpretowanie otrzymanych wyników osadzając je we właściwym kontekście.

Po pierwsze, należy zauważyć, że gospodarze wizyt studyjnych realizowanych w ramach projektu wiedzieli wcześniej, że rozwiązania stosowane w ich placówce zostaną przedstawione jako „wzorcowe”. Z tego powodu ich prezentacje i spostrzeżenia przekazane podczas wizyt często koncentrowały się na tych aspektach, które były uważane za kluczowe czynniki sukcesu. Czas trwania wizyty w placówce (średnio 1,5 do 2 dni) i konieczność odwiedzenia różnych instytucji (np. ministerstwa, szkoły, firmy) ograniczały uzyskany przez ekspertów wgląd. Dlatego też projekt, choć stanowi przegląd skutecznych metod kształcenia i szkolenia zawodowego w Europie, nie udzielił odpowiedzi na wszystkie pytania, jakie mogą się pojawić.



Po drugie, w praktyce wizyty studyjne koncentrowały się na realizowanych programach kształcenia i szkolenia zawodowego. Oznaczało to, że inne czynniki – na przykład konkretne rozwiązania systemowe lub finansowe systemy wsparcia dla pracodawców, którzy zatrudniają uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi – nie znalazły się w centrum uwagi, przez co są mniej widoczne w zestawie czynników sukcesu. Podczas gdy wszyscy uczestnicy projektu zgodni byli co do tego, że te i inne obszary są również bardzo istotne, wybór jednego aspektu był konieczny, aby optymalnie wykorzystać ograniczony czas wizyty studyjnej.

Ponadto, jak to opisano powyżej, wiele czynników, które zostały zidentyfikowane w trakcie niektórych wizyt studyjnych nie zostało uwzględnionych podczas tworzenia modelu systemu. Było to konieczne, aby znaleźć podobieństwa pomiędzy różnymi rozwiązaniami i metodami, niemniej jednak należy przedstawić konsekwencje tej decyzji. Eksperti stwierdzili, że każdy z 68 czynników zidentyfikowanych w trakcie wizyt studyjnych był sam z siebie istotny, a więc jego rola w kontekście określonej placówki nie zależała od tego, jak często pojawiał się w innych wizytach studyjnych. Skupiając się na czynnikach, które pojawiają się w większości przykładów można wykluczyć te właśnie czynniki, które są kluczem do innowacyjnych rozwiązań, ale nie są jeszcze częstą lub powszechną praktyką w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Dlatego też zdecydowano się, by w ramach projektu poddać analizie także i te czynniki, które nie zostały uwzględnione w trakcie wcześniej opisanego procesu tworzenia modelu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Rezultaty tych analiz znajdują się w rozdziale 6, przedstawiającym dalsze wnioski na ten temat. Wnioski te warto uwzględnić podczas wdrożenia i prowadzenia kształcenia i szkolenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

W tym kontekście należy zwrócić uwagę na nowe rozwiązania organizacyjne przyjmowane w niektórych krajach, oparte na ośrodkach informacyjnych. Centra te umożliwiają młodym ludziom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lepsze włączenie społeczne, poprzez wsparcie we wszystkich aspektach życia. Ośrodki informacyjne działają jak katalizator łącząc działania różnych sektorów, takich jak ministerstwo edukacji, zdrowia i pracy, władze lokalne, przedsiębiorstwa, stowarzyszenia rodziców itp. Budują one synergii między problematyką szkolenia zawodowego, zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i zaangażowania obywatelskiego. Wypełniają one lukę zapewniając stopniowe wejście na otwarty rynek pracy osobom w wieku 16 lat i starszym oraz zapewniając im specjalistyczne wsparcie. Ośrodki informacyjne wzmacniają pozycję jednostki, oferując więcej, niż tylko natychmiastowe praktyczne wsparcie, i odgrywają kluczową rolę w zmianach w procesie podejmowania decyzji dotyczących możliwości kształcenia i zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Innym aspektem, który należy omówić, są same procedury zastosowane podczas analizy. Choć wszystkie wizyty studyjne i ocenę czynników sukcesu podczas konferencji na Cyprze przeprowadzono z udziałem wszystkich ekspertów (reprezentujących zarówno praktyków, jak i przedstawicieli odpowiednich władz), w tworzenie modelu systemu kształcenia zawodowego zaangażowana była wąska grupa ekspertów pracująca w rozszerzonej Grupie Doradczej Projektu. Ze względów praktycznych, literatura fachowa dotycząca projektowania i analizy systemów zaleca, by w celu osiągnięcia porozumienia takie prace wykonywane były przez mniejsze grupy, w których reprezentowane są wszystkie istotne perspektywy. Niemniej jednak model systemu opracowany przez zespół został rozesłany do wszystkich ekspertów w celu ostatecznego zatwierdzenia.



5. ANALIZA, WYNIKI I REKOMENDACJE

Przed przystąpieniem do budowy modelu systemu oddziaływań w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego w oparciu o wyniki wizyt studyjnych, konieczne było dodanie kilku elementów do uprzednio opracowanego zestawu czynników sukcesu, które skupiały się na strukturze, danych wejściowych lub procesie kształcenia i szkolenia zawodowego. Tworzenie kompleksowego modelu systemu KSZ, wymagało bowiem ustalenia ostatecznego celu, któremu wszystkie elementy systemu są – lub powinny być – podporządkowane. W projekcie tym celem jest sukces KSZ rozumiany jako *wejście uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnym, w tym szczególnie uczniów niepełnosprawnych, na otwarty rynek pracy*. Wiele czynników sukcesu bezpośrednio przyczynia się do tego celu, ale – jak zaobserwowano podczas wizyt studyjnych – część z nich wiąże się bezpośrednio z wynikami kształcenia, w związku z czym można je uznać za warunki konieczne do osiągnięcia głównego celu. Jeśli system KSZ nie uwzględni tych warunków, trudno będzie osiągnąć lub utrzymać ostateczny cel.

Następujące czynniki, omówione i uzgodnione przez Grupę Doradczą Projektu, zostały zatem dodane do listy czynników sukcesu (litery w nawiasach zostaną wykorzystywane w schematach przedstawionych w dalszej części rozdziału w celu ułatwienia wyszukiwania odniesień):

- (A) Przekonanie uczniów, że mogą sobie poradzić z trudnościami;
- (B) Dopasowane umiejętności ucznia do wymogów rynku pracy;
- (C) Pewność pracodawców, że sprostają wyzwaniom wynikającym ze specjalnych potrzeb edukacyjnych, w tym niepełnosprawności;
- (D) Obecność wakatów w odpowiedniej lokalizacji w czasie, gdy uczeń szuka pracy;
- (E) Dopasowanie możliwości znalezienia pracy do indywidualnych oczekiwań uczniów;
- (F) Skuteczne kształcenie zawodowe i przejście na otwarty rynek pracy uczniów z SPE/niepełnosprawnych.

Ostateczny zestaw czynników analizowano następnie szukając relacji przyczynowo-skutkowych pomiędzy jego elementami. Grupa doradcza w rozszerzonym składzie zbadała tylko te potencjalne związki, za których istnieniem przemawiały rezultaty wizyt studyjnych. Relacje te zostały zidentyfikowane za pomocą obliczenia korelacji między wszystkimi czynnikami. Podczas analizy Grupa decydowała ostatecznie, czy można mówić o istnieniu związku przyczynowo – skutkowego, mapując w ten sposób złożoną sieć powiązanych ze sobą czynników odzwierciedlających strukturę skutecznych rozwiązań KSZ zbadanych podczas wizyt studyjnych.

Zależnie od intensywności wpływu danego czynnika na inne, a także stopnia, w którym ten czynnik wrażliwy jest na oddziaływanie innych czynników, można wyodrębnić określone grupy czynników o szczególnych właściwościach. Na przykład czynniki, na które wpływ ma kilka innych, a same wpływają na wiele pozostałych (tzw. *czynniki aktywne*), mogą potencjalnie silnie oddziaływać na wiele aspektów systemu kształcenia. Dlatego uznano je za dobry punkt wyjścia do interwencji służącej zainicjowaniu zmian w systemie kształcenia i szkolenia zawodowego. Z kolei te czynniki, które w niewielkim stopniu wpływają na inne czynniki (tzw. *czynniki pasywne i leniwe*) będą miały znikomy wpływ na cały system. W związku z tym nie powinny być przedmiotem początkowej interwencji, zaleca się



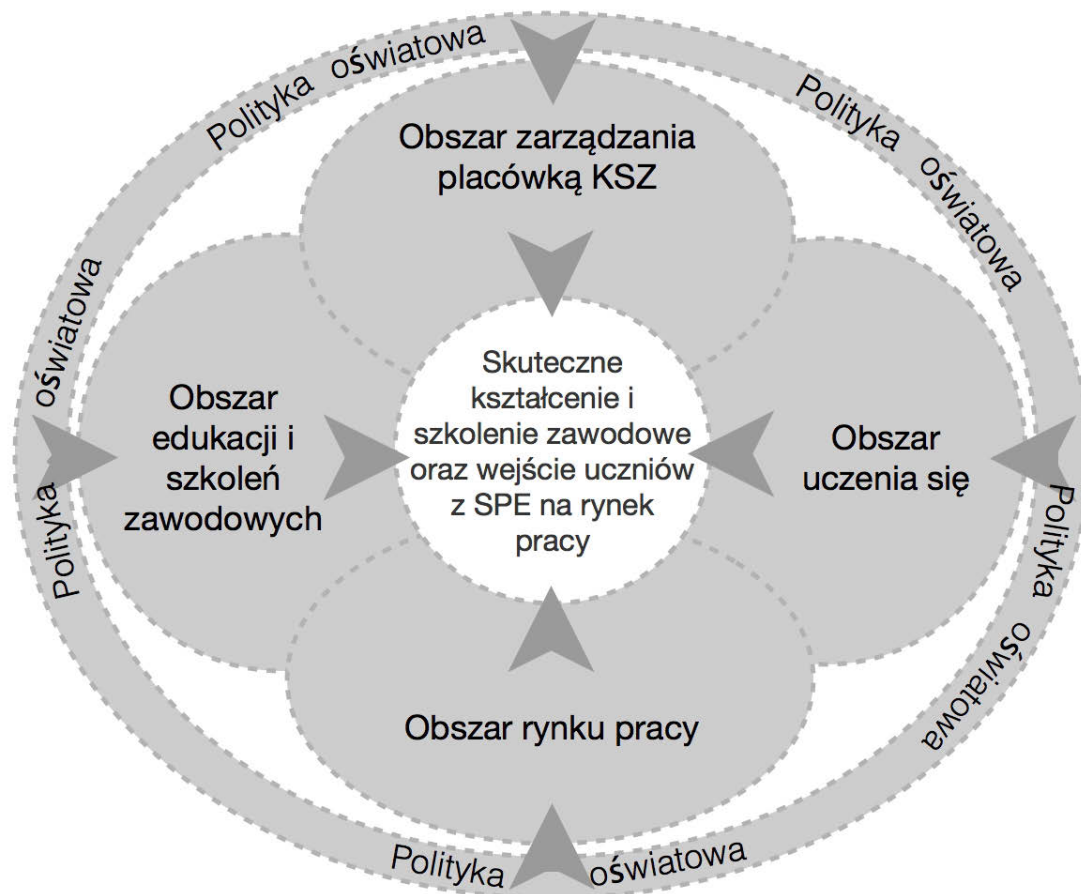
natomiast, by ten typ czynnika wykorzystać do monitorowania systemu, np. poprzez opracowanie odpowiednich wskaźników do pomiaru stanu tego czynnika. Tego rodzaju dodatkowe informacje sprzyjają skuteczności w procesie wdrażania rekomendacji, a w przypadku działań podjętych z myślą o poprawie jakości systemu – jego większej efektywności.

Różne grupy interesariuszy (np. uczniowie, nauczyciele, pracodawcy) stykają się z różnymi aspektami systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, a w konsekwencji dla każdej z tych grup liczą się jedynie te czynniki, które przynależą do określonej dziedziny systemu. Przedstawiony dotychczas model systemu kształcenia i szkolenia zawodowego nie rozróżniał ról odgrywanych przez poszczególnych interesariuszy. Dlatego następnym etapem konstruowania modelu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego był jego podział na części, poprzez wyróżnienie następujących czterech ról pełnionych przez interesariuszy:

- dyrektorzy placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe,
- pracownicy tych placówek,
- uczniowie,
- obecni i przyszli pracodawcy/przedstawiciele rynku pracy.

Tak wyodrębnione części systemu pozwalają w sposób uproszczony przedstawić wzajemne powiązania pomiędzy różnymi czynnikami istotnymi dla każdej ze wskazanych ról. Ponieważ wymienione wyżej części modelu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego stanowią jednocześnie czynniki sukcesu, które były wielokrotnie wskazywane podczas wizyt studyjnych, dlatego zostały wyodrębnione w opisane wcześniej *obszary*. Załącznik 3 zawiera przegląd czynników, które należą do każdego z czterech obszarów.

Warto zauważyć, że dany czynnik może występować jako składnik więcej niż jednego obszaru. Na przykład czynnik nazwany „działaniem zespołów interdyscyplinarnych” pojawia się w strukturze zarządzania instytucji kształcenia i szkolenia zawodowego (zespoły muszą być zarządzane), w obszarze kształcenia (ponieważ każdy członek zespołu przyczynia się do procesu edukacji i szkoleń w zakresie określonych kompetencji), jak i w obszarze „uczniów” (ponieważ uczący się ma do czynienia z kilkoma osobami, które są odpowiedzialne za różne zadania lub przedmioty w procesie nauczania).



Rysunek 1 Obszary kształcenia i szkolenia zawodowego

Rys. 1 pokazuje cztery obszary kształcenia i szkolenia zawodowego oraz sposób, w jaki przyczyniają się one do osiągnięcia nadrzędnego celu systemu, czyli zapewnienia skutecznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wejścia na rynek pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Poziom polityki oświatowej, przedstawiony w postaci koła zewnętrznego, może wpływać na wszystkie czynniki w każdej z dziedzin. Rekomendacje na poziomie polityki muszą więc zapewnić, by rozwiązania systemowe pozwalały na właściwe uszeregowanie wszystkich czynników, tak aby każdy obszar wnosił optymalny wkład w realizację nadrzędnego celu systemu kształcenia zawodowego.

Ostatni etap przeprowadzonej analizy miał na celu określenie obszarów dla których konieczne było wypracowanie rekomendacji pozwalającej na dalszą poprawę wydajności systemu kształcenia i szkolenia zawodowego. Kwestię tę poruszano w dyskusji podczas ostatniego dnia każdej wizyty studyjnej; eksperci wskazywali wówczas te aspekty, które w ich opinii wymagały dalszej uwagi. W wielu z 28 wizyt studyjnych wskazane zostały następujące problemy związane z poszczególnymi czynnikami sukcesu w modelu systemu KSZ:

Obszar zarządzania placówką kształcenia i szkolenia zawodowego

- Kierowanie szkołą/placówką;
- Zarządzanie zespołami wielospecjalistycznymi.

Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego

- Podejście pedagogiczne skoncentrowane na uczniu;



- Rola indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych w planowaniu celów kształcenia i przejścia do zatrudnienia;
- Strategie zapobiegania przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji;
- Dostosowanie umiejętności uczniów do wymogów rynku pracy.

Obszar uczenia się

- Koncentrowanie się na możliwościach i mocnych stronach ucznia;
- Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów;
- Budowanie trwałych struktur i zasad współpracy z lokalnymi firmami w celu praktycznego szkolenia i/lub zatrudnienia uczniów po ukończeniu szkoły.

Obszar rynku pracy

- Trwałe relacje z lokalnymi pracodawcami gwarantujące uczniom praktyki zawodowe i możliwość zatrudnienia oparte na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z przeszłości;
- Wspieranie uczniów i pracodawców w procesie przejścia z systemu edukacji na otwarty rynek pracy;
- Realizowanie działań służących zapewnieniu trwałości zatrudnienia absolwentów.

Każdy z wyżej wymienionych problemów zostanie poddany bardziej szczegółowej analizie w dalszej części tego rozdziału. Analiza obejmuje wszystkie te czynniki, który wymagają szczególnej uwagi; dotyczy ona także tych pozostałych czynników, które albo mają wpływ na omawiany czynnik, albo same znajdują się pod jego bezpośrednim wpływem. Czynniki wymagające szczególnej uwagi zostały przedstawione na wykresach.⁵ Na podstawie tej analizy dla każdego wybranego czynnika opracowano rekomendacje, które mają przyczynić się do poprawy działania całego systemu.⁶

Niektóre czynniki mają silny wpływ na wiele pozostałych czynników. Są to tak zwane *czynniki aktywne*, które potencjalnie mogą wpływać na cały system. Ukierunkowanie działań pod kątem tych czynników może więc być bardzo skutecznym rozwiązaniem. Na rysunkach aktywne czynniki są zaznaczone przy pomocy [+]. Są też czynniki, które zarówno wpływają na wiele innych, jak i od wielu zależą. Czynniki te nazywane są *krytycznymi*. Mogą mieć duży wpływ na całość systemu, ale należy zachować ostrożność przy wprowadzaniu zmian, gdyż mogą one przynieść wiele skutków, zarówno pożądanych, jak i niepożądanych. Na rysunkach czynniki krytyczne są oznaczone przy pomocy [#].

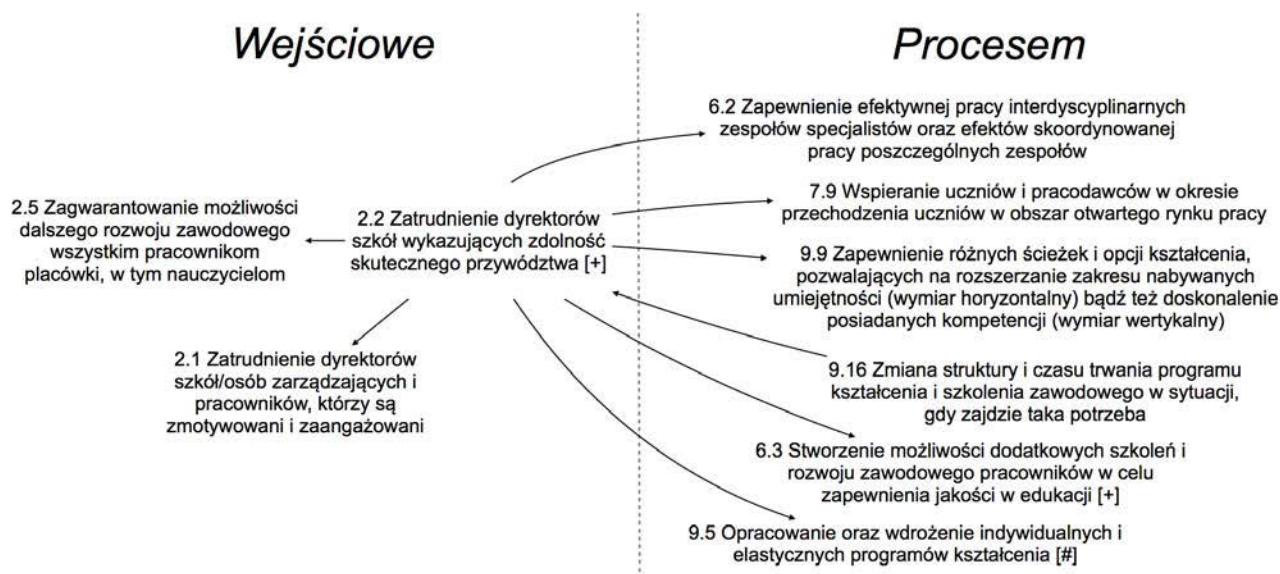
⁵ Strzałka od A do B oznacza, że A ma wpływ na B. Pogrubione strzałki oznaczają silny wpływ.

⁶ Aby ułatwić czytelnikowi lekturę niniejszego raportu, wszystkie czynniki zostały na rysunkach oznaczone numerami lub innymi znacznikami. Lista wszystkich czynników wyjściowych, strukturalnych i procesualnych znajduje się w załączniku 2. Dodatkowe czynniki wynikowe są wymienione w punkcie 5 niniejszego raportu.



5.1 Obszar zarządzania placówką kształcenia i szkolenia zawodowego

5.1.1 Kierowanie szkołą/placówką KSZ



Rysunek 2 Kierowanie szkołą/placówką KSZ

Opis

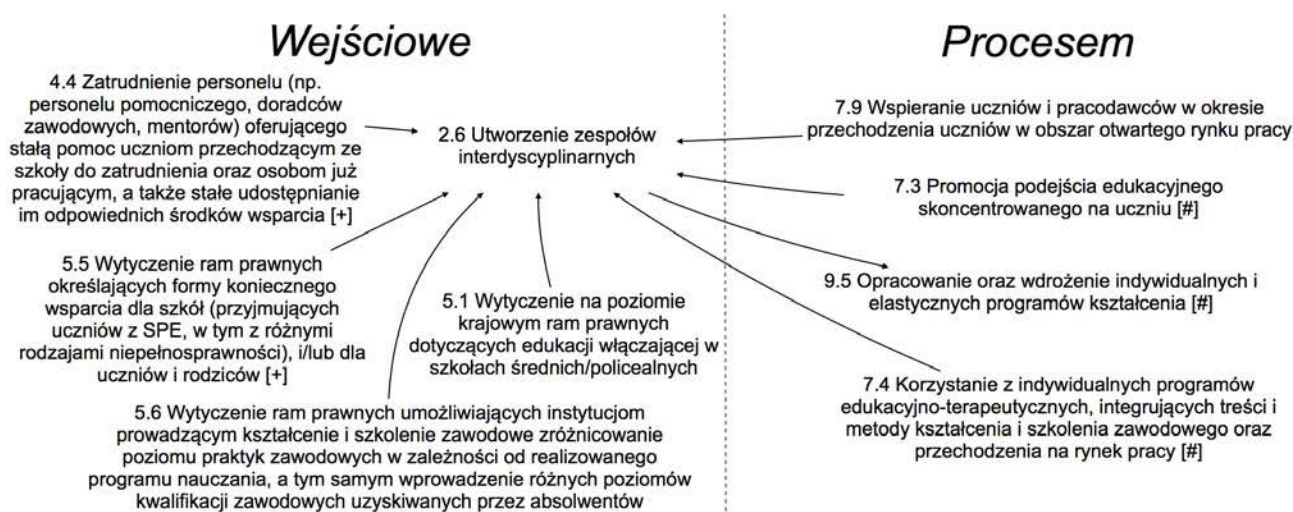
Skuteczne kierowanie szkołą wymaga od jej liderów, by patrzyli w przyszłość i działali elastycznie, w razie potrzeby zmieniając strukturę i czas trwania programu kształcenia i szkolenia zawodowego w celu dopasowania go do potrzeb uczniów. Skuteczni liderzy zadbają również o możliwości ustawicznego rozwoju zawodowego wszystkich pracowników, w tym nauczycieli, w celu zapewnienia jakości edukacji. Skuteczni liderzy tworzą atmosferę, w której wszyscy pracownicy są zmotywowani i zaangażowani. Przyczyniają się też do rozwoju i realizacji indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych i planów nauczania oraz elastycznych programów kształcenia, a także do tworzenia różnych ścieżek i opcji, które pozwalają odkryć talenty (ścieżki horyzontalne) lub je rozwinąć (ścieżki wertykalne) i są dopasowane do potrzeb uczniów. Skuteczne kierowanie szkołą gwarantuje pozytywne wyniki pracy zespołów wielodyscyplinarnych i skoordynowanej pracy zespołowej. Zapewnia także uczniom i pracodawcom wsparcie w okresie przejścia z systemu edukacji do otwartego rynku pracy.

Rekomendacje

Kierownictwo szkoły powinno wypracować politykę opartą na edukacji włączającej, w której różnice pomiędzy uczniami uznaje się za „normalny” element kultury edukacyjnej, a także stworzyć atmosferę sprzyjającą motywacji i zaangażowaniu w pracę. Skuteczne kierowanie szkołą będzie miało charakter „rozproszony” i odznaczać się będzie odejściem od zarządzania odgórnego na rzecz pracy zespołowej i wspólnego rozwiązywania problemów.

Efektywne kierowanie szkołą wymaga liderów patrzących w przyszłość i wystarczająco elastycznych, aby zmieniać strukturę i czas trwania programów kształcenia i szkolenia zawodowego w odpowiedzi na potrzeby uczących się.

5.1.2 Zarządzanie zespołami wielospecjalistycznymi w kształceniu i szkoleniu zawodowym



Rysunek 3 Zarządzanie zespołami wielospecjalistycznymi w KSZ

Opis

Wielodyscyplinarne zespoły powinny dysponować dostateczną liczbą pracowników (np. trenerów przygotowujących do podjęcia pracy, doradców zawodowych, mentorów itp.) oraz środków stale dostępnych zespołowi przez cały okres szukania przez uczniów pracy i jej rozpoczęcia. Wszystkie z następujących działań wymagają pracy interdyscyplinarnych zespołów: korzystanie z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych podczas kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia, podejście skoncentrowane na uczniu, jak również odpowiednie wsparcie uczniów i pracodawców w okresie wejścia tych pierwszych na otwarty rynek pracy. Te zespoły mogą zarazem wspierać rozwój i realizację indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych i elastycznych programów kształcenia.

Status sprawnych i skutecznych zespołów wielodyscyplinarnych powinien być zagwarantowany przez krajowe ramy prawne dotyczące edukacji włączającej w gimnazjach i szkołach ponadgimnazjalnych. Ramy te powinny też zapewniać niezbędne wsparcie dla szkół i/lub uczniów i rodziców. Rozwiązania prawne powinny też umożliwiać placówkom realizującym kształcenie i szkolenie zawodowe oferowanie różnych poziomów kształcenia praktycznego w ramach różnych programów, prowadzących do uzyskania kwalifikacji na zróżnicowanych poziomach.

Rekomendacje

Działanie wielodyscyplinarnych zespołów z wyraźnie wyznaczonymi zadaniami powinno polegać na pracy zespołowej i współpracy opartej na doskonałej komunikacji wewnętrznej (coaching koleżeński, nieformalne dyskusje, wspólne rozwiązywanie problemów itp.) i zewnętrznej (z innymi instytucjami, organizacjami i specjalistami).

Dla zapewnienia skuteczności pracy zespołów wielodyscyplinarnych, należy zadbać w placówce o kadrę posiadającą odpowiednie kompetencje i wiedzę umożliwiającą opracowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych, stosującą podejścia skoncentrowane na uczniu i wspierającą uczniów i pracodawców w fazie przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia.

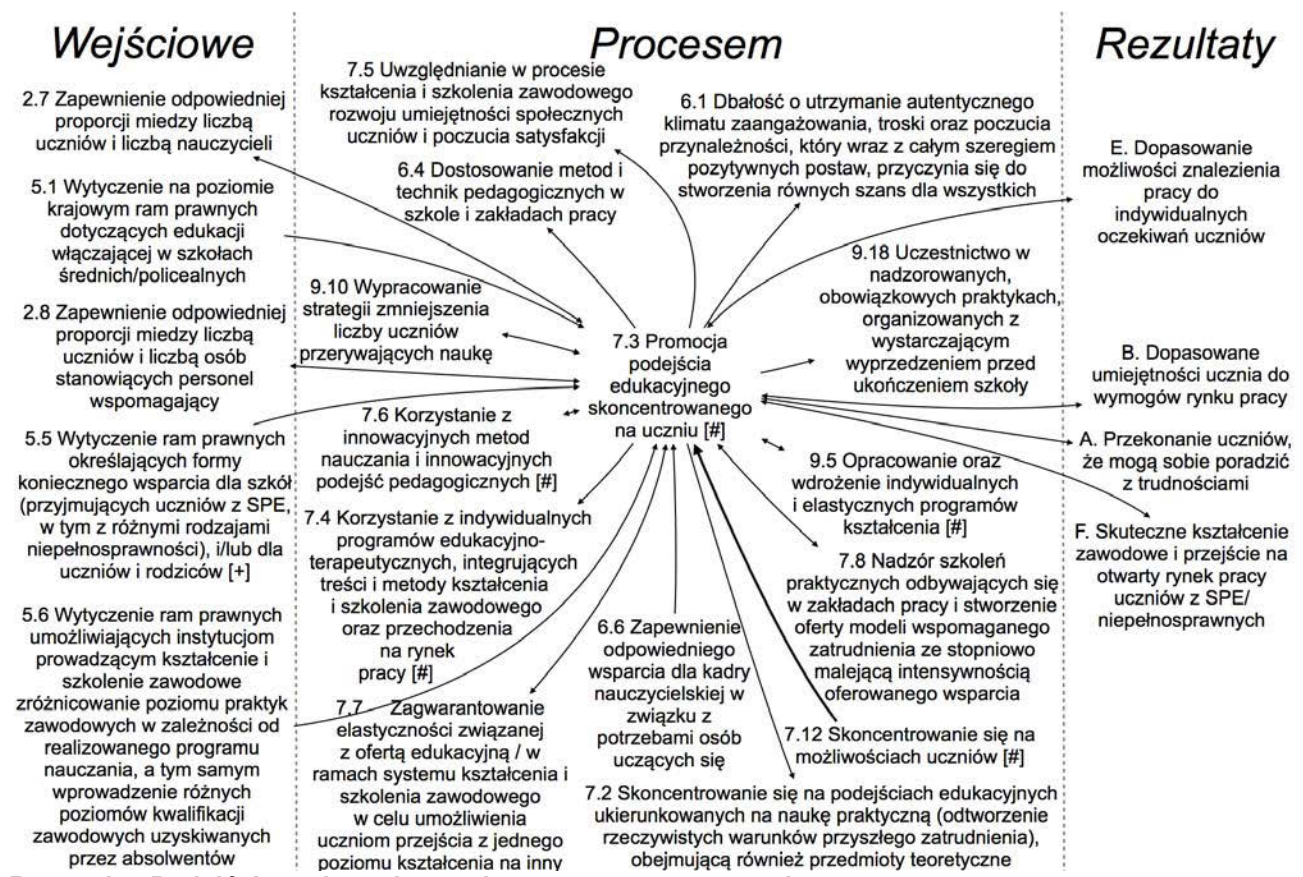


Działanie zespołów wielodyscyplinarnych musi być osadzone w jasnych krajowych ramach prawnych dotyczących edukacji włączającej, które precyzują:

- krajowe cele w zakresie edukacji włączającej;
- zapewnienie odpowiedniego wsparcia i środków dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w szczególności uczniów niepełnosprawnych;
- decentralizację odpowiedzialności;
- elastyczność pozwalającą na różnorodność praktyk zawodowych, programów nauczania i poziomów kwalifikacji, a także wspierającą zastosowanie metod skoncentrowanych na uczniu.

5.2 Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego

5.2.1 Podejście pedagogiczne skoncentrowane na uczniu



Rysunek 4 Podejście pedagogiczne skoncentrowane na uczniu

Opis

Należy wzmacniać stosowanie metod skoncentrowanych na uczniu poprzez wdrożenie ram prawnych dotyczących edukacji włączającej zapewniających wsparcie niezbędne dla szkół i/lub uczniów i rodziców. Byłoby również dobrze, gdyby instytucje kształcenia i szkolenia zawodowego mogły oferować różne poziomy praktyk zawodowych w ramach różnych programów, prowadzących do uzyskania różnych poziomów kwalifikacji. Wprowadzenie metod skoncentrowanych na uczniu wymaga odpowiedniego wsparcia pracowników placówki, aby umożliwić im zaspokojenie potrzeb uczniów.



Metody skoncentrowane na uczniu wpływają na wiele czynników i same znajdują się pod wpływem wielu innych, takich jak:

- wykorzystanie innowacyjnych metod nauczania;
- realizacja indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych oraz elastycznych programów kształcenia;
- zachowanie odpowiednich proporcji pomiędzy liczbą nauczycieli i uczniów;
- utrzymanie elastyczności w zakresie możliwości kształcenia i szkolenia zawodowego, aby umożliwić uczniom dokonywanie postępów i przechodzenie z jednego poziomu na kolejny;
- zaangażowanie w działania, które przeciwdziałają przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji;
- utrzymywanie klimatu zaangażowania, troski i poczucia przynależności.

Podejścia skoncentrowane na uczniu wpływają również na rozwój umiejętności społecznych i wprowadzanie praktycznych metod nauczania, a także pomagają skupić się na możliwościach i mocnych stronach uczniów. Wspomagają także proces dostosowania metod i technik pedagogicznych w szkołach i firmach oraz wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych.

Podejścia skoncentrowane na uczniu wpływają na przebieg praktyk w firmach odbywających się w trakcie nauki w szkole oraz na zastosowanie modeli zatrudnienia w ramach pracy wspomaganiej, w której stopniowo zmniejsza się poziom wsparcia. W ten sposób przyczyniają się do lepszej korelacji pomiędzy możliwościami rynku pracy a indywidualnymi oczekiwaniami uczących się oraz korelacji pomiędzy umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy a ich nabywaniem przez uczniów. Wreszcie, metody te przyczyniają się do wzrostu przekonania uczniów, że problemy dają się rozwiązać, a ostatecznie do skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego i wejścia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych, na otwarty rynek pracy.

Rekomendacje

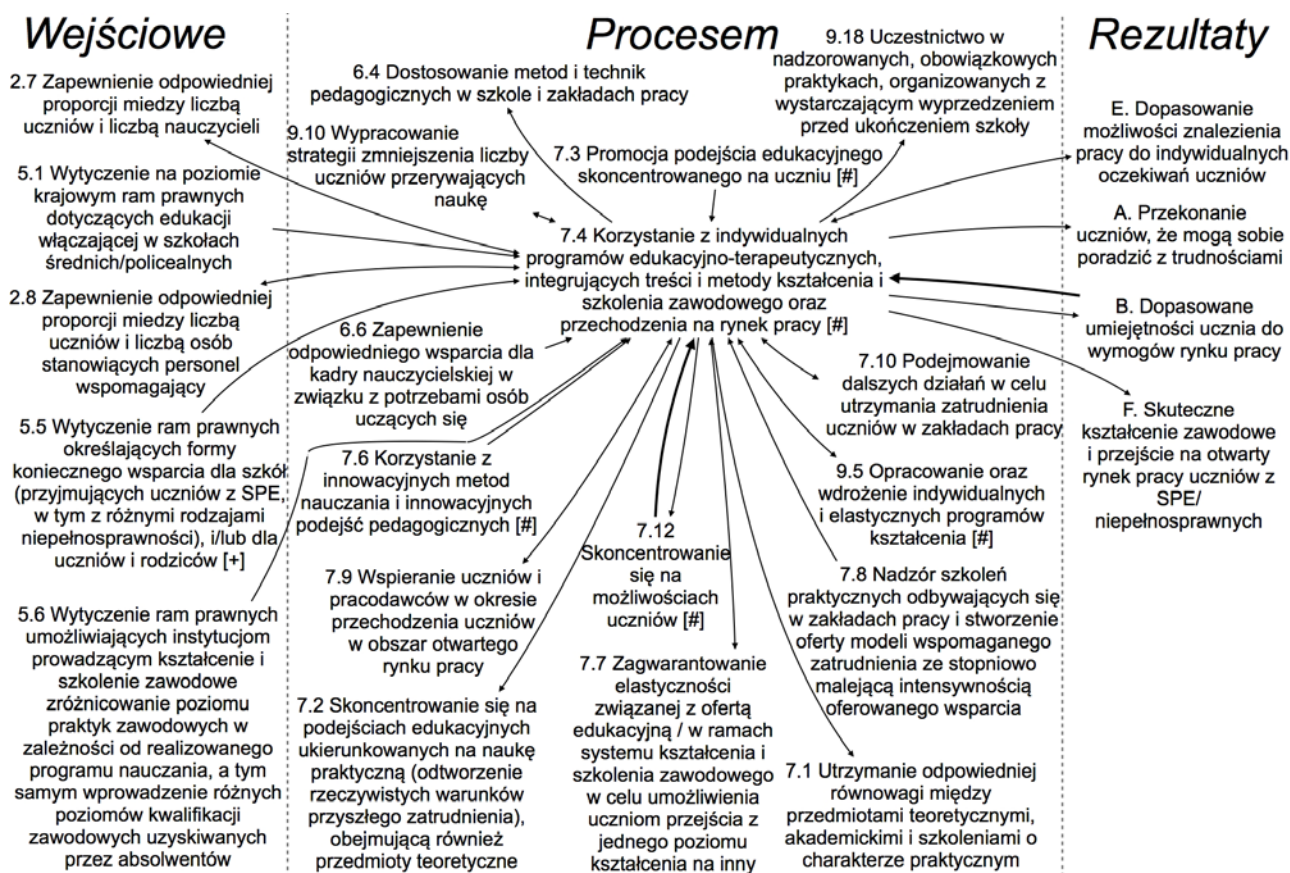
Podejścia skoncentrowane na uczniu powinny być wykorzystane do planowania, wyznaczania celów i projektowania programów nauczania oraz w całym procesie kształcenia i szkolenia zawodowego, tak by program nauczania, cele, metody i materiały dydaktyczne oraz procedury oceniania były dostosowane do indywidualnych potrzeb młodych ludzi.

Wprowadzeniu metod skoncentrowanych na uczniu służy:

- użycie innowacyjnych metod nauczania i materiałów dydaktycznych, a także zindywidualizowane i elastyczne programy nauczania;
- zapewnienie nadzorowanych praktyk zawodowych i oferowanie modeli zatrudnienia wspomaganego;
- właściwe dopasowanie umiejętności wymaganych na rynku pracy i aktualnych możliwości zatrudnienia do możliwości, oczekiwań i życzeń poszczególnych uczniów.



5.2.2 Wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych obejmujących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przejście do zatrudnienia



Rysunek 5 Wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych nauczania obejmujących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przejście do zatrudnienia

Opis

Zastosowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych, obejmujących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz przejście z systemu szkolnictwa do zatrudnienia, powinno być gwarantowane wprowadzeniem w życie odpowiednich ram prawnych. Właściwe przepisy powinny koncentrować się na edukacji włączającej, zapewniać wymagane wsparcie dla szkół, uczniów i rodziców oraz umożliwić placówkom kształcenia i szkolenia zawodowego oferowanie różnych poziomów praktyk zawodowych w ramach zróżnicowanych programów kształcenia, prowadzących do uzyskania różnych kwalifikacji zawodowych. Efektywne wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych zależy od wykorzystania innowacyjnych metod nauczania i podejść pedagogicznych oraz możliwości zapewnienia zatrudnienia wspomaganego. Opracowanie i wdrożenie zindywidualizowanych, elastycznych programów nauczania, zapewnienie wystarczającego wsparcia kadry nauczycielskiej w celu zaspokojenia potrzeb uczniów oraz wprowadzenie metod nauczania skoncentrowanych na uczniu również wpływają na zakres stosowania indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych w kształceniu i szkoleniu zawodowym.

Stosowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych w kształceniu i szkoleniu zawodowym wymaga zachowania właściwej proporcji liczby uczniów i nauczycieli, a także liczby uczniów i personelu wspomagającego oraz elastyczności



programów kształcenia i szkolenia zawodowego, aby umożliwić wszystkim uczniom osiągnięcie postępów i przechodzenie z jednego poziomu kształcenia na drugi. Indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne wpływają także wzajemnie na wymienione wcześniej czynniki. Takie programy przyczyniają się również do zachowania właściwej równowagi między przedmiotami teoretycznymi i szkoleniami praktycznymi, pozwalają skupiać się na możliwości ucznia, zapewniają właściwe miejsce bezpośredniemu doświadczeniu i innym metodom kształcenia w rzeczywistym środowisku pracy, a w końcu wspierają działania zmierzające do zapobiegania lub zmniejszenia liczby uczniów przedwcześnie opuszczających system edukacji. Stosowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych oddziałuje na proces adaptacji metod i narzędzi pedagogicznych, przebieg praktyk w firmach oraz wsparcie udzielane uczniom i pracodawcom w okresie przejścia z systemu szkolnictwa do zatrudnienia, a w dalszej perspektywie – sprzyja także trwałości zatrudnienia absolwentów.

Przechodząc do zagadnienia wyników kształcenia należy stwierdzić, że korzystanie z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych przyczynia się do lepszego dopasowania możliwości oferowanych na rynku pracy do indywidualnych oczekiwań uczniów, a także do większej zbieżności pomiędzy wymaganiami pracodawców a umiejętnościami absolwentów. Przyczyniają się one także do wzrostu przekonania wśród uczniów, że poradzą sobie z trudnościami, a ostatecznie do skuteczności kształcenia i szkolenia zawodowego i odnalezienia się młodych ludzi na otwartym rynku pracy.

Rekomendacje

Proces uczenia się powinien być oparty na elastycznych rozwiązaniach, które pozwalają na opracowanie i realizację indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych. Dobry program opiera się na pracy zespołu wielodyscyplinarnego, a jednocześnie sam kształtuje postępowanie zespołu. Powinien to być łatwy w użyciu dokument, regularnie aktualizowany i rozwijany przy udziale wszystkich zainteresowanych. Uczniowie od samego początku powinni być zaangażowani w planowanie indywidualnej ścieżki kształcenia i obdarzeni głosem w całym tym procesie.

Posługiwaniu się indywidualnymi programami edukacyjno-terapeutycznymi sprzyjają:

- wdrożenie zindywidualizowanych i elastycznych programów nauczania, a także wprowadzenie metod skoncentrowanych na uczniu;
- wspieranie uczniów i pracodawców w procesie przejścia absolwentów z systemu edukacji do zatrudnienia oraz organizacja odpowiednich działań następczych;
- dopasowanie możliwości oferowanych na rynku pracy do indywidualnych umiejętności i oczekiwań uczniów.



5.2.3 Strategie zapobiegania przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji



Rysunek 6 Strategie zapobiegania przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji

Opis

Działania służące zapobieganiu przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji lub zmniejszeniu skali tego zjawiska wpływają na szereg czynników, a jednocześnie znajdują się pod ich wpływem. Są to: wykorzystanie innowacyjnych metod i narzędzi nauczania, zastosowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych i metod skoncentrowanych na uczniu. Skupienie uwagi na możliwościach uczniów również przyczynia się do zapobiegania przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji lub zmniejszeniu skali tego zjawiska.

Zapobieganie przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji przyczynia się z kolei do większej koncentracji na praktycznych metodach nauczania uwzględniających również przedmioty teoretyczne, oraz na utrzymaniu właściwych proporcji między przedmiotami teoretycznymi a szkoleniami praktycznymi. Czynnikiem ten przekłada się także na prowadzenie praktyk zawodowych w firmach i wsparcie modeli zatrudnienia wspomaganego, które zakładają stopniowe zmniejszanie poziomu wsparcia. Działania zapobiegawcze wymagają odpowiedniego zaplecza, wpływając w ten sposób na proporcję liczby uczniów i nauczycieli.

Rekomendacje

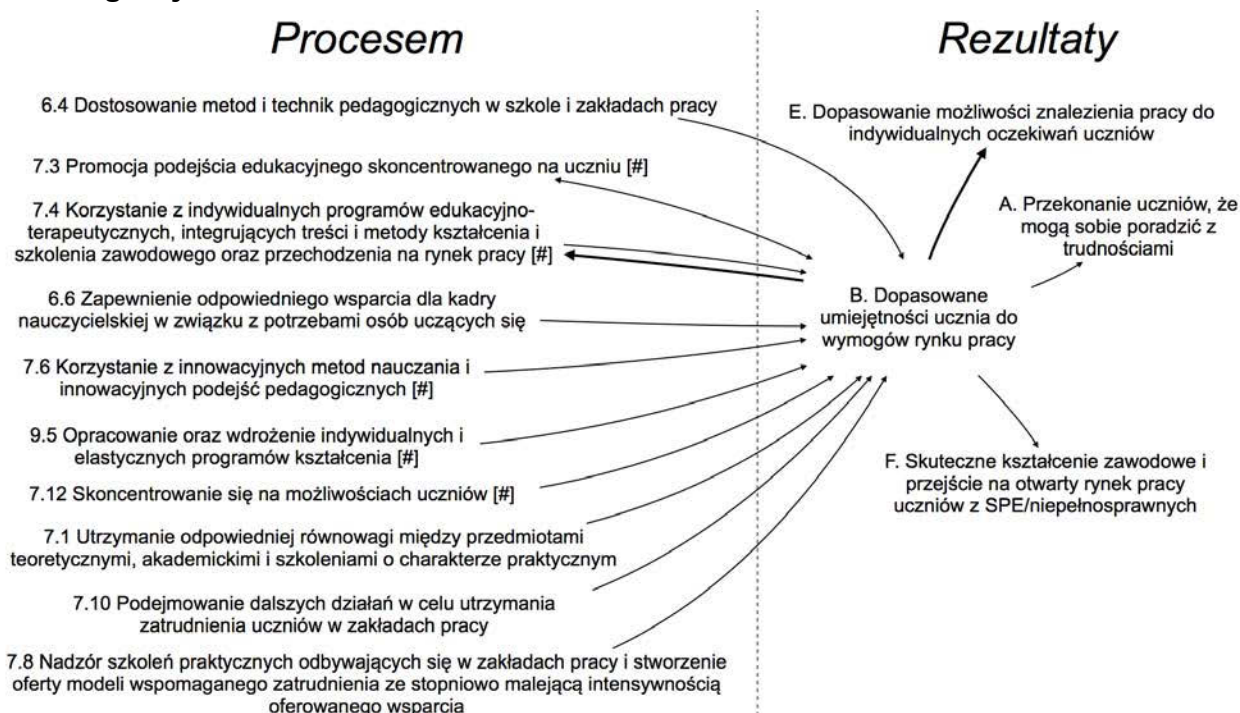
Szkoły i inne placówki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny podejmować edukacyjne działania prewencyjne służące zapobieganiu przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji wypracowując w ścisłej współpracy z lokalnymi ośrodkami opieki społecznej i innymi świadczeniodawcami niezbędne rozwiązania, umożliwiające uczniom, którzy porzucili edukację, znalezienie innych opcji.

Skutecznym działaniem służącym zapobieganiu przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji służą:

- stosowanie innowacyjnych metod nauczania, praktyczne podejście do kształcenia oraz indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne;
- skupienie się na możliwościach i mocnych stronach uczących się i zapewnienie rozwiązań skoncentrowanych na uczniu.



5.2.4 Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów



Rysunek 7 Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów

Opis

Odpowiednie dopasowanie pomiędzy wymogami rynku pracy i aktualnymi możliwościami zatrudnienia a umiejętnościami i oczekiwaniami poszczególnych uczniów stanowi czynnik wynikowy, na który wpływ ma wiele innych. Na przykład dostosowanie metod i narzędzi nauczania w szkole i miejscu odbywania praktyk, jak również zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla kadry nauczycielskiej umożliwiające zaspokojenie potrzeb uczniów, wpływa na poziom korelacji pomiędzy wspomnianymi zmiennymi. Także zachowanie właściwej równowagi między teoretycznymi przedmiotami a szkoleniami praktycznymi oraz użycie innowacyjnych metod i narzędzi nauczania wpływają na poziom dopasowania umiejętności uczniów do wymagań rynku pracy. Zapewnienie nadzorowanych praktyk w firmach, oferty zatrudnienia wspomaganego, podejmowanie działań służących trwałości zatrudnienia uczniów, oraz koncentracja na możliwościach uczniów także wpływają na tę korelację. Opracowanie i wdrożenie indywidualnych i elastycznych programów nauczania przyczynia się do osiągnięcia lepszego dopasowania umiejętności wymaganych przez rynek pracy i umiejętności uczniów.

Zapewnienie stosowania metod koncentrujących się na uczniu, stosowanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych i elastycznych programów kształcenia, szkolenia i przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia – wszystkie te czynniki wpływają na korelację pomiędzy umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy a umiejętnościami uczniów, a jednocześnie sama ta korelacja je kształtuje.

Należy też zauważyć, że dopasowanie umiejętności uczniów do umiejętności wymaganych na rynku pracy wzmacnia pewność siebie u młodych ludzi, przyczynia się do wzrostu korelacji pomiędzy możliwościami znalezienia pracy i oczekiwaniami uczniów, a także przyczynia się do sukcesu kształcenia i szkolenia zawodowego i wejścia



absolwentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w szczególności z niepełnosprawnościami na otwarty rynek pracy.

Rekomendacje

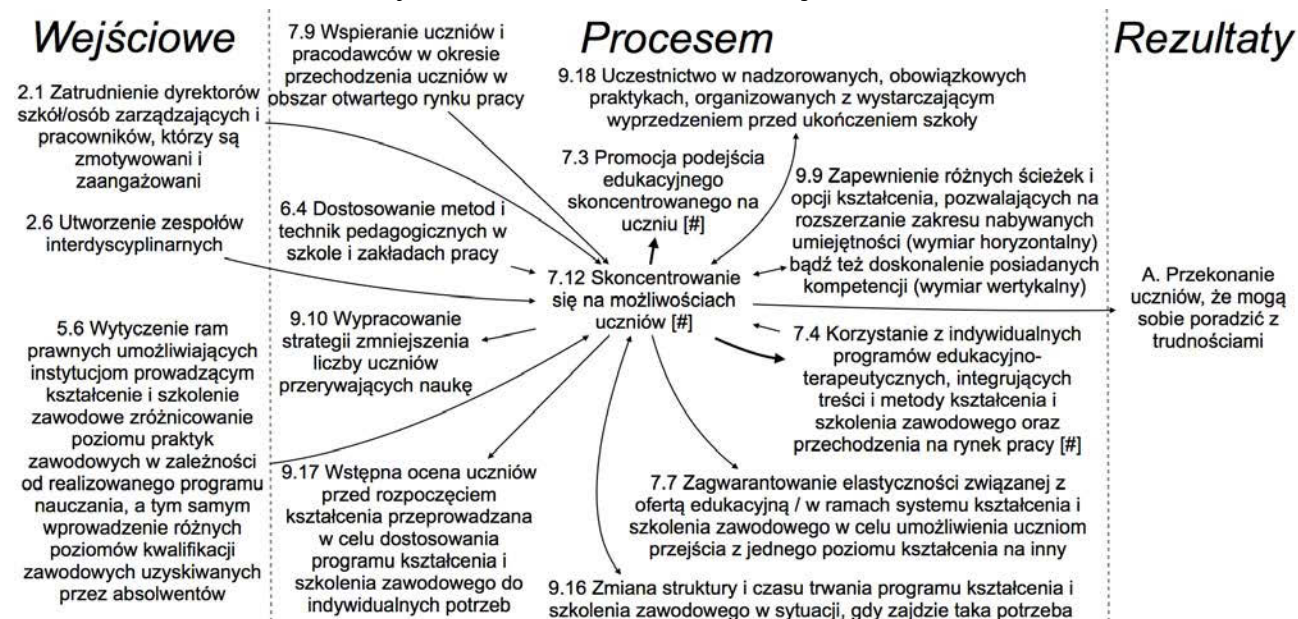
Programy kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być okresowo ewaluowane wewnątrz prowadzącej je placówki (np. poprzez ich aktualizację zgodnie z najświeższymi analizami rynku pracy), jak również poprzez instytucje zewnętrzne (np. odpowiednie agencje krajowe), w celu ich dostosowania do aktualnych i przewidywanych potrzeb pracodawców.

Dążąc do zapewnienia korelacji pomiędzy umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy a umiejętnościami uczniów należy:

- posługiwać się innowacyjnymi metodami i narzędziami nauczania oraz wprowadzać zindywidualizowane i elastyczne programy nauczania, skupiające się na możliwościach i mocnych stronach uczniów;
- prowadzić nadzorowane praktyki zawodowe, zapewnić zatrudnienie w oparciu o model zatrudnienia wspomaganego oraz działania następcze służące trwałości zatrudniania absolwentów.

5.3 Obszar uczenia się

5.3.1 Koncentrowanie się na możliwościach i mocnych stronach ucznia



Rysunek 8 Koncentrowanie się na możliwościach i mocnych stronach ucznia

Opis

Stosowanie metod koncentrujących się na możliwościach uczniów jest łatwiejsze, jeśli opiera się na odpowiednich rozwiązaniach prawnych, które pozwalają placówkom kształcenia i szkolenia zawodowego oferować różne poziomy przygotowania zawodowego w ramach różnych programów kształcenia, prowadzących do różnych kwalifikacji zawodowych. Także organizacja interdyscyplinarnych zespołów w placówce oraz



posiadanie zmotywowanych i zaangażowanych liderów i pracowników służą wprowadzaniu tych metod.

Koncentrowanie się na możliwościach ucznia zakłada przeprowadzenie oceny wstępnej przed rozpoczęciem nauki, służące dostosowaniu programów kształcenia i szkolenia zawodowego do indywidualnych potrzeb, zapewnieniu, że stosowane będą metody skoncentrowane na uczniu oraz dostosowaniu metod i narzędzi pedagogicznych stosowanych w szkole oraz podczas praktyk. Takie podejście przekłada się również na poziom wsparcia udzielanego uczniom i pracodawcom w okresie wchodzenia tych pierwszych na otwarty rynek pracy, jak również na działania służące zapobieganiu przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji lub zmniejszeniu skali tego zjawiska. Wspomaga ono elastyczność programów i opcji kształcenia i szkolenia zawodowego, dając uczniom szansę na dokonywanie postępów i przechodzenie na kolejne poziomy przygotowania zawodowego.

Istnieje kilka czynników, które zarówno wpływają na możliwości uczniów, jak i są przez te możliwości kształtowane. Są to: możliwość zmiany struktury i czasu trwania programów kształcenia i szkolenia zawodowego, jeśli zachodzi taka potrzeba; zapewnienie różnych ścieżek i opcji, które pozwalają na poznanie własnych możliwości (ścieżki horyzontalne) lub dokonanie postępów (ścieżki wertykalne); przeprowadzenie nadzorowanych praktyk zawodowych obowiązkowych dla wszystkich uczniów i odbywających się z odpowiednim wyprzedzeniem przed zakończeniem nauki w szkole; wreszcie – wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych w kształceniu i szkoleniu zawodowym oraz przejściu z systemu edukacji do zatrudnienia. Koncentracja na możliwościach i mocnych stronach uczniów ostatecznie przyczynia się do wzrostu przekonania uczniów, że będą potrafili poradzić sobie z czekającymi ich w przyszłości wyzwaniami.

Rekomendacje

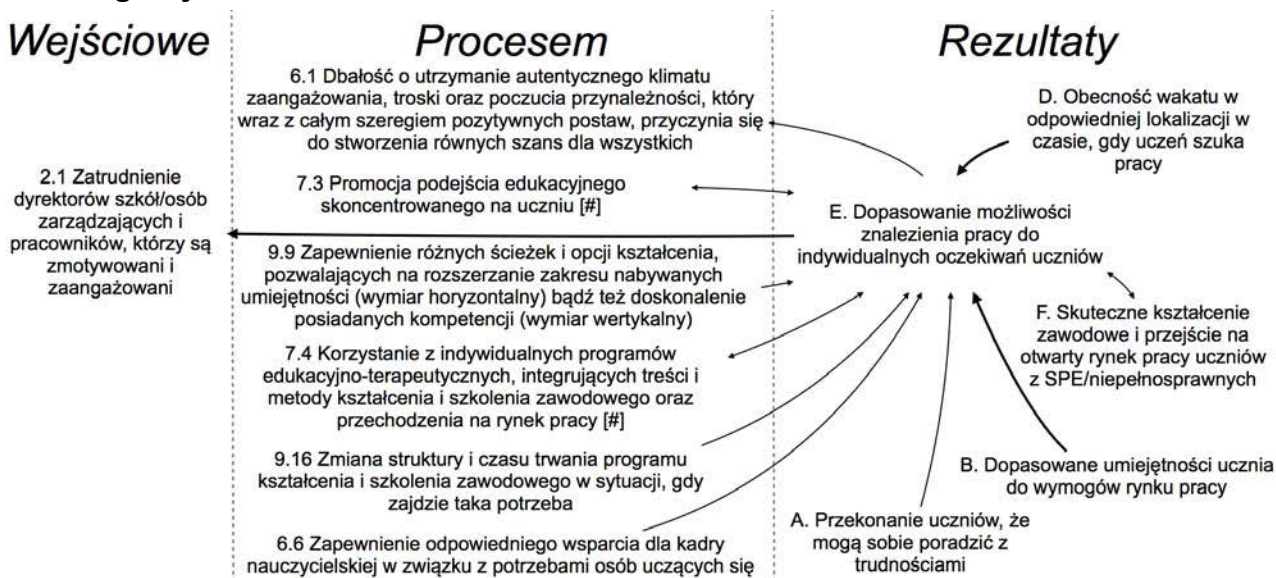
Wszyscy pracownicy powinni na pierwszym miejscu stawiać potencjał uczniów, dostrzegając ich możliwości i mocne strony, a nie tylko trudności. Powinni też koncentrować się na tym, co uczniowie *potrafią* zrobić, a nie wyłącznie na tym, czego *nie potrafią*, wzmacniając poczucie pewności siebie i asertywności wszystkich uczniów.

Skupieniu się na możliwościach uczniów sprzyjają:

- ramy prawne, które pozwalają placówkom kształcenia i szkolenia zawodowego oferować różne poziomy przygotowania zawodowego, różne programy kształcenia i różne kwalifikacje zawodowe, a w razie potrzeby dokonywać zmian w strukturze i czasie trwania oferowanych programów;
- wprowadzenie różnych ścieżek kształcenia w ramach istniejących programów;
- posiadanie zaangażowanej kadry i zespołów wielodyscyplinarnych gotowych do dostosowania metod i narzędzi nauczania do aktualnych potrzeb;
- wykorzystanie indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych;
- zapewnienie nadzorowanych praktyk zawodowych oraz odpowiedniego wsparcia dla pracodawcy oraz samych uczniów w procesie wchodzenia absolwentów na rynek pracy.



5.3.2 Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów



Rysunek 9 Umiejętne łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów

Opis

Wysoka korelacja pomiędzy możliwościami zatrudnienia a oczekiwaniami poszczególnych uczniów stanowi najważniejszy wynik osiągnięty przez system kształcenia i szkolenia zawodowego. Jej poziom zależy od kilku czynników: zapewnienia wsparcia dla kadry pedagogicznej na takim poziomie, by mogła zaspokoić potrzeby uczniów; wprowadzania w życie potrzeby zmian w strukturze i czasie trwania programu kształcenia i szkolenia zawodowego; tworzenia różnych ścieżek i opcji, które pozwalają uczniom odkryć talenty (ścieżki horyzontalne) lub je rozwinąć (ścieżki wertykalne). Inne czynniki wynikowe również wpływają na tę korelację: dopasowanie pomiędzy umiejętnościami wymaganymi na rynku pracy a umiejętnościami uczniów, wyrobienie w uczniach przekonania, że poradzą sobie z trudnościami, czy wreszcie znalezienie wakatów, gdy uczeń szuka pracy. Nawet ostateczny cel systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, jakim jest sukces w postaci wejścia absolwentów na otwarty rynek zatrudnienia, wywiera wpływ na ten czynnik.

Poziom korelacji pomiędzy możliwościami zatrudnienia a oczekiwaniami poszczególnych uczniów zależy od stosowania metod skoncentrowanych na uczniu i indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych, na które to czynniki poziom ów jednocześnie wpływa. Dopasowanie możliwości oferowanych przez rynek pracy do oczekiwań i życzeń uczniów oddziałuje z kolei na stopień motywacji i zaangażowania kierownictwa szkół i kadry, a zatem także i na klimat panujący w placówce -, atmosferę troski, poczucia przynależności i pozytywnego nastawienia, która przyczynia się do tworzenia równych szans dla wszystkich uczniów.

Rekomendacje

Powodzenie programów kształcenia i szkolenia zawodowego i odnalezienie się absolwentów na otwartym rynku pracy jest mało prawdopodobne w sytuacji, gdy oczekiwania uczniów spychane są na dalszy plan. Należy te oczekiwania respektować i uwzględniać na każdym etapie procesu podejmowania zatrudnienia po zakończeniu edukacji.

Łączenie możliwości oferowanych na rynku pracy z oczekiwaniami poszczególnych uczniów ułatwiają następujące działania:

- przystosowanie programów kształcenia w taki sposób, by uwzględniały obecne i przewidywane zapotrzebowanie na konkretne umiejętności na lokalnym rynku pracy;
- utrzymanie we wszystkich programach kształcenia i szkolenia zawodowego podejścia skoncentrowanego na uczniu wspomaganego zastosowaniem indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych;
- zapewnienie uczniom rzeczywistego wyboru pomiędzy różnymi opcjami kształcenia i szkolenia zawodowego (np. różnych ścieżek kształcenia, poziomów kwalifikacji, czasu trwania programu);
- zapewnienie odpowiedniego wsparcia kadrze, aby umożliwić realizację wszystkich oferowanych opcji;
- budowanie w uczniach przekonania, że trudności, jakie napotkają w całym procesie, można pokonać.

5.3.3 Budowanie trwałych zasad współpracy z lokalnymi firmami w celu praktycznego szkolenia i/lub zatrudnienia uczniów po ukończeniu szkoły



Rysunek 10 Budowanie trwałych zasad współpracy z lokalnymi firmami w celu praktycznego szkolenia i/lub zatrudnienia uczniów po ukończeniu szkoły

Opis

Ustanowienie zasad współpracy z lokalnymi firmami w zakresie praktycznego szkolenia i/lub zatrudnienia absolwentów zależy od obecności w szkole odpowiedniej kadry (np. trenerów pracy, doradców zawodowych, mentorów itp.) oraz stałego dostępu do zasobów podczas całego procesu wchodzenia absolwenta na rynek pracy, a także po podjęciu zatrudnienia. Ten czynnik kształtowany jest przez dostosowanie metod i narzędzi



nauczania w szkołach i firmach. Struktury współpracy wpływają na ustanowienie procedur gwarantujących, że kursy, ocenianie i certyfikaty są dostosowane do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy i przyczyniają się do skutecznego kształcenia i szkolenia zawodowego oraz wejścia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów z niepełnosprawnościami, na otwarty rynek pracy.

Rekomendacje

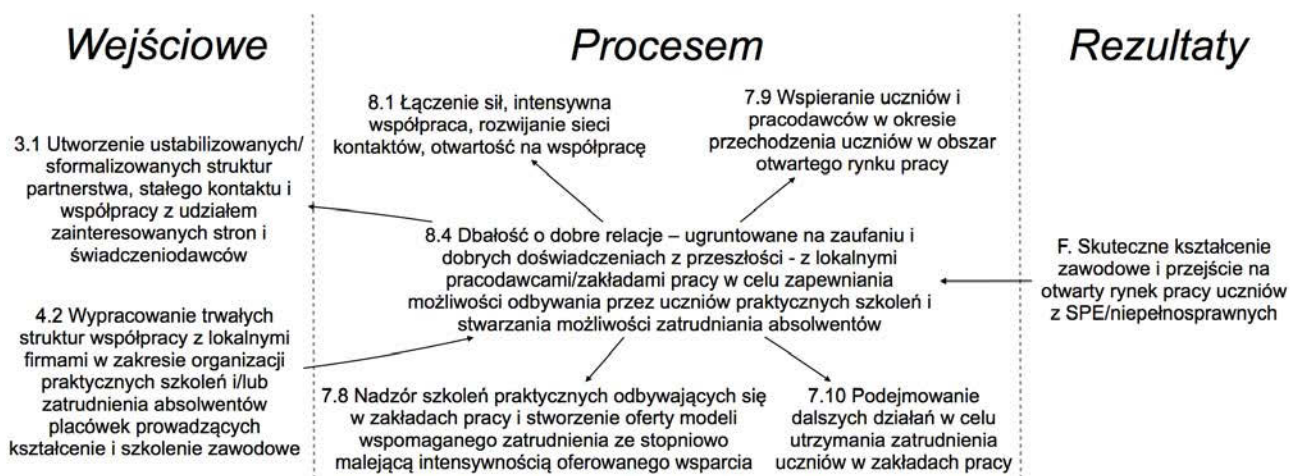
Placówki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny dbać o współpracę i budować sieci partnerstwa z lokalnymi pracodawcami, aby zapewnić ścisłą kooperację w zakresie nadzorowanych praktyk zawodowych i ułatwić uczniom znalezienie pracy po ukończeniu szkoły.

Budowaniu struktur współpracy sprzyjają:

- odpowiednie przystosowanie metod szkolenia stosowanych przez pracodawców;
- posiadanie odpowiednich zasób kadrowych i innych, stale dostępnych w procesie wchodzenia na rynek pracy i podejmowania zatrudnienia.

5.4 Obszar rynku pracy

5.4.1 Zapewnienie trwałych relacji z lokalnymi pracodawcami gwarantujące uczniom praktyki zawodowe i możliwości zatrudnienia oparte na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z wcześniejszej współpracy



Rysunek 11 Zapewnienie trwałych relacji z lokalnymi pracodawcami gwarantujące uczniom praktyki zawodowe i możliwości zatrudnienia oparte na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z wcześniejszej współpracy

Opis

Aby zapewnić trwałe relacje z lokalnymi pracodawcami oparte na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z wcześniejszej współpracy, niezbędne jest ustanowienie zasad współpracy gwarantujących uczniom praktyki zawodowe i/lub zatrudnienie absolwentom. Pozytywne doświadczenia sukcesu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia absolwentów na otwartym rynku pracy umacniają i budują dobre relacje, przyczyniając się do sformalizowania szerszej kooperacji i kontaktów pomiędzy interesariuszami i świadczeniodawcami. Kolejne czynniki wiążą się z pracą zespołową, kooperacją, rozwijaniem sieci kontaktów oraz otwartej współpracy w zakresie organizacji nadzorowanych praktyk zawodowych w firmach, a także zapewnieniem wsparcia dla



uczniów i pracodawców w okresie wejścia na otwarty rynek pracy. Związki z pracodawcami wpływają również na model wspomaganego zatrudnienia, który zapewnia stopniowo zmniejszaną pomoc w miejscu pracy, oraz działania następcze, służące trwałości zatrudnienia osób absolwentów.

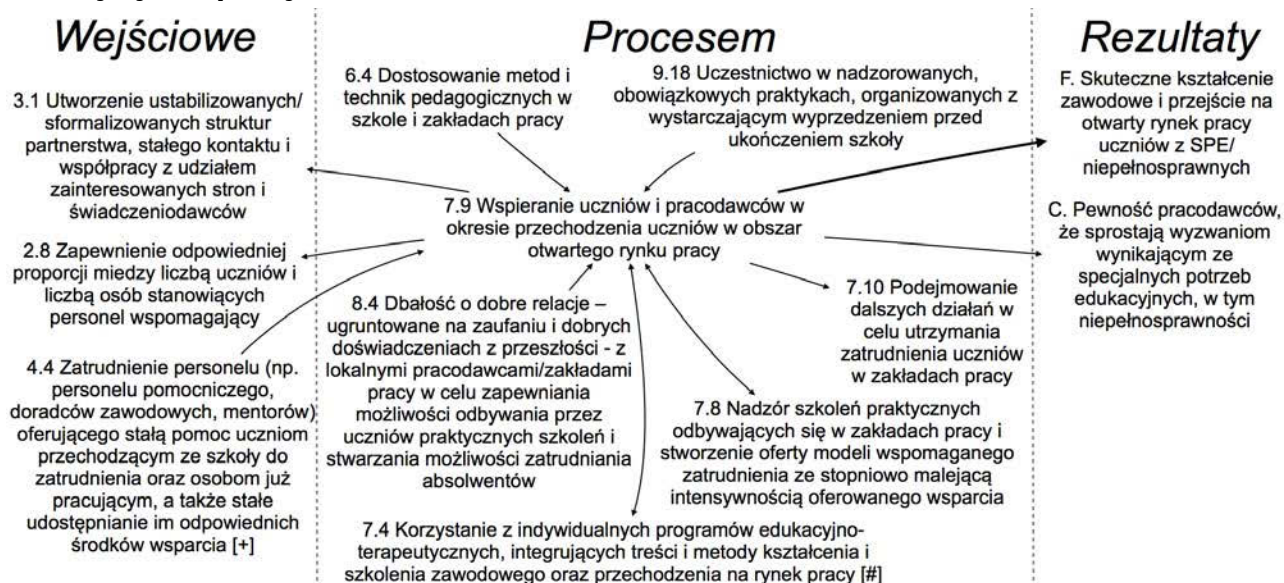
Rekomendacje

Szkoły i inne placówki kształcenia i szkolenia zawodowego powinny nawiązać i utrzymać trwałe relacje z lokalnymi pracodawcami. Relacje te muszą opierać się na rosnącym zaufaniu pracodawców do tego, że w razie potrzeby otrzymają odpowiednie wsparcie.

Zapewnieniu relacji z lokalnymi pracodawcami służy:

- ustanowienie formalnych zasad współpracy ułatwiających organizację praktyk oraz poszukiwanie ofert pracy;
- zapewnienie wystarczającego czasu trwania praktyk zawodowych w firmach oraz okresu przejścia absolwentów z systemu edukacji do zatrudnienia, aby umożliwić obu stronom zdobycie pozytywnych doświadczeń.

5.4.2 Wspieranie uczniów i pracodawców w okresie przejścia tych pierwszych na otwarty rynek pracy



Rysunek 12 Wspieranie uczniów i pracodawców w okresie przejścia tych pierwszych na otwarty rynek pracy

Opis

Wspieranie pracodawców i absolwentów w trakcie wejścia na otwarty rynek pracy wymaga, by placówka posiadała odpowiednią kadrę, np. trenerów pracy, doradców zawodowych i mentorów, a także adekwatne zasoby stale dostępne podczas przejścia absolwenta do pracy.

Wsparcie uczniów i pracodawców zależy od takich czynników jak: dostosowanie metod i narzędzi nauczania, zapewnienie nadzorowanych praktyk zawodowych w zakładach pracy przed ukończeniem nauki, czy też oferowanie stanowisk pracy wspomaganego, na których pracownik otrzymuje odpowiednie, malejące z czasem wsparcie. Utrzymywanie dobrych, opartych na zaufaniu i pozytywnych doświadczeniach relacji z lokalnymi pracodawcami i



zakładami pracy w zakresie szkolenia praktycznego i ofert pracy stanowi kolejny czynnik wpływający na to, czy absolwenci odnajdą się na rynku pracy.

Wsparcie dla uczniów i pracodawców przyczynia się z kolei do poziomu wykorzystania indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych, zapewnienia odpowiedniej proporcji personelu pomocniczego do liczby uczniów, ustanowienia sformalizowanych form partnerstwa, współpracy i struktur sieciowych, oraz zapewnienia działań następczych służących trwałości zatrudnienia absolwentów w zakładach pracy. Udzielane uczniom wsparcie przyczynia się wreszcie do wzrostu ich poczucia pewności siebie i przekonania, że poradzą sobie z trudnościami, a ostatecznie – do sukcesu KSZ i wejścia absolwentów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych, na otwarty rynek pracy.

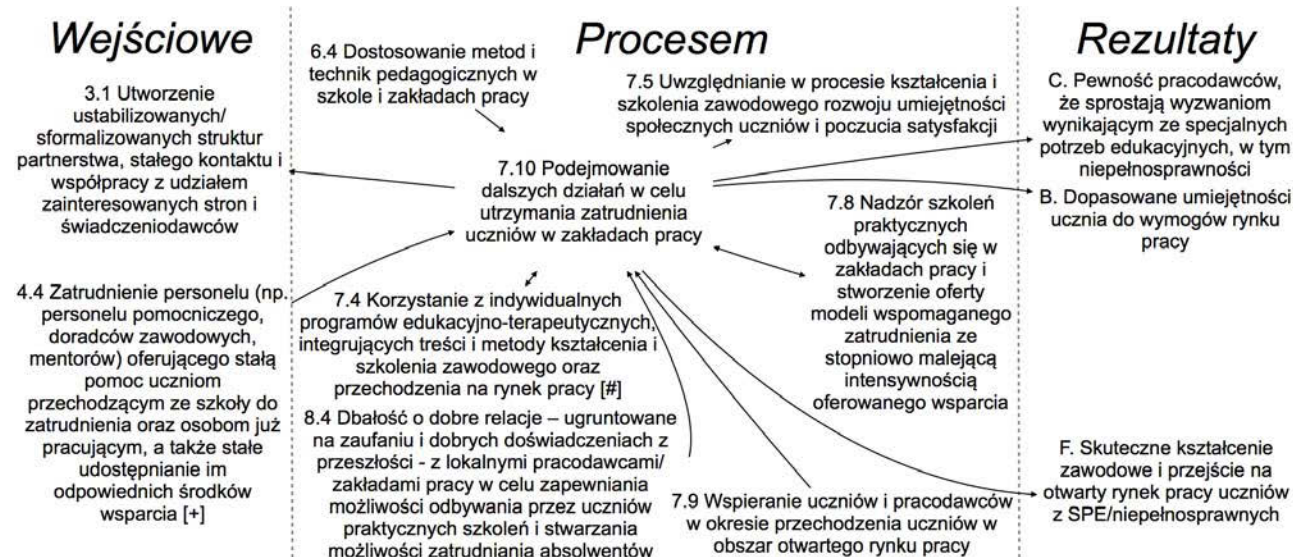
Rekomendacje

Przejęcie z systemu edukacji do zatrudnienia musi być poparte odpowiednim wsparciem w fazie przejściowej. Doradcy zawodowi/wyznaczeni urzędnicy powinni informować uczniów o możliwościach zatrudnienia, wspierać ich starania o pracę, informować i wspierać pracodawców oraz ułatwiać kontakty między obu stronami.

Aby móc należycie wspierać uczniów i pracodawców w okresie przejściowym dobrze jest:

- utrzymywać dobre relacje z lokalnymi pracodawcami;
- zapewnić szkolenia praktyczne i formy zatrudnienia wspomaganego;
- dysponować kadrami i innymi zasobami dostępnymi w czasie całego procesu przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia;
- w razie potrzeby odpowiednio dostosowywać metody nauczania oraz indywidualne programy edukacyjno-terapeutyczne.

5.4.3 Kontynuacja działań w celu zapewnienia trwałości zatrudnienia absolwentów



Rysunek 13 Kontynuacja działań w celu zapewnienia trwałości zatrudnienia absolwentów

Opis

Kontynuacja działań służących trwałości zatrudnienia absolwentów w zakładach pracy wymaga posiadania kadry i zasobów, stale dostępnych podczas całego procesu zdobywania pracy po ukończeniu szkoły. Niezbędne jest także dostosowanie metod nauczania i pomocy dydaktycznych stosowanych w szkołach i zakładach pracy oraz



korzystanie z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych. Działania te mogą opierać się na relacjach z lokalnymi pracodawcami/firmami, nawiązanych w celu zapewnienia praktyk zawodowych, możliwości zatrudnienia absolwentów, zapewnienia nadzorowanych praktyk w zakładach pracy oraz stworzenia miejsc pracy opartych na modelu wspomaganego zatrudnienia, które oferują stopniowo zmniejszaną pomoc w miejscu pracy.

Wyżej wymienione działania przyczyniają się do rozwoju umiejętności społecznych uczniów i sprzyjają ich rozwojowi, a także ustanawiania sformalizowanych form współpracy i struktur sieciowych angażujących wszystkie zainteresowane strony, w tym świadczeniodawców. Wpływają na korelację pomiędzy wymaganiami rynku pracy co do umiejętności a umiejętnościami absolwentów. Odpowiednie działania przyczyniają się wreszcie do wzrostu zaufania pracodawców, iż wyzwania związane ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnością, dają się pokonać, co przekłada się na sukces kształcenia i szkolenia zawodowego i wejścia na otwarty rynek pracy tych uczniów.

Rekomendacje

Aby zapewnić udane przejście z systemu edukacji do zatrudnienia, zakończone trwałym odnalezieniem się absolwentów na otwartym rynku pracy, ww. działania powinny być podejmowane przez kompetentny personel i trwać tak długo, jak jest to konieczne w celu zaspokojenia potrzeb młodych absolwentów i pracodawców.

Prowadzenie działań ułatwiają:

- posiadanie odpowiedniej kadry i innych zasobów stale dostępnych w czasie procesu wchodzenia absolwentów na rynek pracy;
- zachowanie dobrych relacji z lokalnymi pracodawcami;
- zapewnienie praktyk zawodowych i zapewnienie zatrudnienia wspomaganego w lokalnych zakładach pracy;
- dostosowanie metod nauczania w sposób sprzyjający trwałemu zatrudnieniu uczniów oraz korzystanie z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych.

6. OMÓWIENIE

Omówienie pozostałych znaczących czynników

Podczas wizyt studyjnych zaobserwowano także inne czynniki, które – choć nie są częste i nie przynależą do żadnego z wyżej omówionych obszarów – warte są rozważenia. Niektóre z nich zostały zidentyfikowane i omówione wyłącznie w trakcie jednej wizyty studyjnej, ale następnie zostały pozytywnie zweryfikowane przez ekspertów projektu podczas końcowej konferencji.

Czynniki te uzupełniają przedstawiony wcześniej zestaw czynników sukcesu, gdyż kształtują korzystne warunki dla skutecznej edukacji i szkoleń zawodowych lub wskazują obszary wymagające większej uwagi. Wynika z tego, że wymienione poniżej czynniki powinny być rozpatrywane w kontekście wdrażania i utrzymania skutecznego kształcenia i szkolenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych.

Aspekty strukturalne/wejściowe

- Programy kształcenia i szkolenia zawodowego nie powinny koncentrować się wyłącznie na integracji zawodowej, ale także **uwzględniać integrację społeczną**. Brak skutecznego podejścia do integracji społecznej (która obejmuje włączenie zawodowe) powoduje, że integracja zawodowa okazuje się nietrwała. Uczniowie często doświadczają „podwójnego przejścia”: na przykład ze szkoły do zatrudnienia oraz z domu do placówki z internatem (ośrodka) lub samodzielnego życia. Powodzenie każdego z tych procesów zależy od powodzenia w drugim. Programy nauczania powinny więc również zapewniać uczniom rozwój umiejętności potrzebnych do samodzielnego życia, bycia obywatelem, nawiązywania dobrych relacji z innymi, korzystania z aktywnego wypoczynku itp.
- Należy dążyć do **właściwej równowagi pomiędzy elastycznością i standaryzacją** programów i procedur. Chociaż zbyt duża elastyczność może skutkować nieprzewidywalnością i zmniejszeniem jakości świadczeń, zbyt sztywna standaryzacja może rozmijać się z potrzebami poszczególnych uczniów.
- Nawiązanie **więzi między uczniami a zakładami pracy/pracodawcami**, to kolejny ważny element przejścia z systemu kształcenia zawodowego na rynek pracy. Należy wymienić tu jedno szczególnie dobre rozwiązanie, jakim jest zawieranie umów o pracę między firmami i uczniami w ramach przygotowania zawodowego. Umowy te powinny zapewniać wystarczające i godziwe wynagrodzenie, uwzględniające wysiłek i wydajność w pracy, zarazem umożliwiając uczniom prowadzenie możliwie niezależnego życia oraz zmianę miejsca zamieszkania tam, gdzie praca jest dostępna (mobilność zawodową).
- Choć niektóre kraje wprowadziły system kwotowy, który zobowiązuje pracodawców do zatrudniania określonego procentu pracowników niepełnosprawnych, nie jest jasne, w jakim stopniu te systemy rzeczywiście przyczyniają się do równości szans pracowników ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Zamiast karania pracodawców, którzy nie spełniają wymogów kwotowych, **pracodawcy** proponują zwrócenie większej uwagi na **ich potrzeby dalszego** (niekoniecznie finansowego) **wsparcia**.

- W niektórych krajach wspomniano o trudnościach w zapewnieniu odpowiednich form **doskonalenia zawodowego** ze względu na małą liczbę uczestników. Podczas innych wizyt uczestnicy wyrażali również wątpliwości co do tego, czy możliwości oferowane absolwentom odpowiadają praktycznym potrzebom szkół i nauczycieli.
- Współpraca była wymieniana jako kluczowy czynnik powodzenia kształcenia i szkolenia zawodowego. Jednak niektóre kraje zwróciły uwagę na wyzwania związane ze stosowaniem takich podejść i podkreśliły **potrzebę zwiększenia umiejętności skutecznego zarządzania złożonymi strukturami współpracy**. W niektórych placówkach utworzono nowe stanowiska i zatrudniono pracowników zajmujących się wyłącznie tym zadaniem. W innych odpowiedzialność została podzielona między różnych interesariuszy, czasem bez wyznaczenia im jasnych ról i zakresu obowiązków lub też kandydatom na takie stanowiska nie postawiono właściwych wymagań podczas rekrutacji. Podkreślano także, że rozwój odpowiednio działających struktur współpracy wymaga czasu.
- Niektórzy interesariusze podkreślali również, że współistnienie placówek specjalnych i ogólnodostępnych nie stoi ze sobą w sprzeczności, gdyż oba systemy mogą się nawzajem wspierać. W niektórych przypadkach placówki specjalne wypełniały lukę tam, gdzie rynek pracy nie był jeszcze wystarczająco włączający lub gdy uczniowie, przynajmniej na jakiś czas, mogli w takich placówkach otrzymać bardziej ukierunkowane kształcenie i szkolenia, a szkoły ogólnodostępne oferowały bardziej realne doświadczenia zawodowe i szkolenia, uznawane przez przyszłych pracodawców.
- Zarówno nauczyciele jak i świadczeniodawcy uczestniczący w niektórych wizytach wspominali, że główną wadą wprowadzanych rozwiązań systemowych jest to, że precyzują one, czym *nie jest* edukacja włączająca, a nie – czym *jest* w swej istocie. **Jasna definicja** lub **opis** tego, co rozumie się przez **włączenie** byłyby bardzo pomocne.
- Podczas kilku wizyt ich uczestnicy zwracali uwagę, że praca w wielodyscyplinarnym zespole jest w praktyce trudna z powodu restrykcyjnych przepisów dotyczących ochrony danych, które uniemożliwiają swobodną wymianę informacji związanych z uczniem. Interesującym obszarem dalszych badań mogą więc być regulacje w zakresie ochrony danych osobowych w tych krajach, które osiągnęły **kompromis między potrzebą poufności a wykorzystaniem danych** w celu poprawy świadczeń i procesu nauczania.
- W kilku krajach **nauczanie** uznano za **zawód cieszący się szacunkiem społecznym**, w innych zaś – nie. Co ciekawe, w żadnym ze zbadanych przypadków pensje nauczycieli nie były ani szczególnie niskie, ani wysokie, w porównaniu z innymi zawodami. Tam, gdzie zawód nauczyciela był oceniany wysoko, łatwiej jednak było przyciągnąć na kierunki pedagogiczne osoby zmotywowane i posiadające odpowiednie kwalifikacje.
- Podczas kilku wizyt uwypuklono **szczególne znaczenie szczebla lokalnego**. Skupienie uwagi na tym poziomie sprzyja zaangażowaniu władz lokalnych we wprowadzanie w życie idei edukacji włączającej. Docenienie tego poziomu pomaga również w nawiązywaniu formalnych lub nieformalnych porozumień pomiędzy instytucjami edukacyjnymi i zakładami pracy/władzami, np. poprzez działania na rzecz społecznej odpowiedzialności biznesu (SOB) lub negocjację umów.



Aspekty związane z procesem nauczania

- Wspominano także o potrzebie zagwarantowania **uczniom aktywnej roli** w całym procesie uczenia się, polegającej m.in. na podejmowaniu rzeczywistych, indywidualnych wyborów i prawa do własnych decyzji, wszędzie gdzie to możliwe. To zagadnienie często generuje nowe wyzwania i szanse dla rodziców. Rodzicom może być trudno znaleźć właściwą równowagę między nadmierną ochroną swoich dzieci, a przeszacowaniem ich umiejętności w okresie przejściowym, gdy kończy się czas pozostawania młodych ludzi na utrzymaniu rodziców i rozpoczyna życie dorosłe, w którym mogą oni mieć własne wyobrażenie na temat przyszłości. Wyraźny podział ról i jasne procedury oraz oferowanie pomocy dla rodziców mogą korzystnie wpływać na ten proces.
- Zauważono również, że dla utrzymania i dalszego rozwoju wiedzy i doświadczenia nauczycieli potrzebne są pewne formy **zarządzania wiedzą**. Mogą one obejmować tworzenie systemów wymiany materiałów i innych zasobów oraz sprawozdań z przebiegu praktyk. Należy też rozważyć rodzaj i treść umów zawieranych z nauczycielami, aby i na tym poziomie wspierać pozytywne perspektywy kariery nauczyciela (np. umowy na czas nieokreślony, zapewnienie doskonalenia zawodowego, mentoringu, pracy zespołowej itp.).
- Chociaż dominująca strategia wchodzenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym niepełnosprawnych, na rynek pracy koncentruje się na szkoleniu i przygotowaniu ich do uprzednio istniejących miejsc pracy, niektóre kraje wskazały alternatywne podejścia polegające na **tworzeniu miejsc pracy**. Opiera się ono albo na rozwoju alternatywnych form zatrudnienia (np. przedsiębiorstw społecznych, zakładów pracy chronionej) albo na identyfikacji odpowiednich zadań w firmach i łączeniu tych zadań w ofertę pracy dla ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnością. Podejście to oczywiście zależy od kompetencji wszystkich zainteresowanych podmiotów, co musi znaleźć odzwierciedlenie w oferowanych kwalifikacjach, jak również wymaga zapewnienia odpowiednich struktur i środków.
- Fazy przejściowe są zawsze trudne, a przeskok pomiędzy jednym etapem (kształceniem i szkoleniem zawodowym) a drugim (zatrudnienie), nie musi pójść gładko. Ponieważ podmioty odgrywające istotną rolę na tych etapach należą do różnych systemów (np. systemu edukacji i sektora publicznego lub prywatnego), ich zakres odpowiedzialności bywa często ograniczony kompetencjami poszczególnych sektorów. Tworzenie części wspólnych np. przez umożliwienie pracodawcom „dostępu” do systemu edukacji lub systemowi edukacji „dostępu” do pracy w rzeczywistych warunkach, wymaga odpowiedniej **kadry i rozwiązań służących „budowaniu mostów”** poprzez ułatwienie współpracy między sektorami i zapewnienia płynnego przejścia uczących się z jednego sektora do drugiego.
- Na koniec stwierdzono, że bardzo niewiele instytucji edukacyjnych, świadczeniodawców czy organów administracji jest w stanie dostarczyć danych na temat rezultatów kształcenia i szkolenia zawodowego uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych (różnice między rezultatem, wynikiem, efektem i wpływem kształcenia zostaną bardziej szczegółowo wyjaśnione w dalszej części). W większości przypadków dostępne były jedynie dane ilościowe dotyczące wyników kształcenia, w minimalnym zaś stopniu –



informacje dotyczące wpływu i efektu kształcenia. W trosce o jakość powinno się zatem dążyć do **koncentracji na rezultatach** kształcenia, gdyż stanowią one główny wskaźnik tego, czy system kształcenia zawodowego i rynek pracy na poziomie rzeczywistej praktyki wykonują założenia określone na poziomie polityki oświatowej i społecznej.

Propozycje w zakresie wyboru odpowiednich kategorii rezultatów

Rezultaty rozumiane są zazwyczaj jako produkt wynikający z zastosowania zaplanowania i zastosowania określonych danych wejściowych i procesów. Obszary omówione powyżej zawierają zalecenia odnoszące się do czynników istotnych dla poszczególnych danych wejściowych i procesów. Należy też przedstawić kilka propozycji, które pozwolą odpowiedzieć na dwa kluczowe pytania:

- które kategorie rezultatów są znaczące?
- jak najlepiej wykorzystać dane na temat rezultatów do lepszego zrozumienia poszczególnych obszarów, które pozwoli na dalsze udoskonalenie danych wejściowych i procesów?

Celem projektu kształcenia i szkolenia zawodowego nie było bynajmniej szeroko zakrojone zbieranie danych jakościowych i ilościowych, które miałyby np. przykład wykazać, że placówka badana w ramach danej wizyty studyjnej odniosła „sukces”. Placówek nie dobierano też na podstawie kryterium reprezentatywności. Co uderzające, jedynie kilka z nich było w stanie przedstawić jakiegokolwiek rezultaty poza podstawowymi danymi ilościowymi, dotyczącymi uczęszczania uczniów na zajęcia, zaliczania przedmiotów oraz znalezienia zatrudnienia w określonym czasie po ukończeniu szkoły. Wiele systemów oświaty stawia sobie wysokie wymagania, ustanawiając cele takie jak poprawa jakości życia osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnością, czy osiągnięcie pełnej integracji i zapewnienie równych szans. Niestety, metody oceny realizacji tych celów są w praktyce często bardzo proste – zbyt proste, by we właściwy sposób ująć tak skomplikowane pojęcia.

Złożoność właściwa opracowaniu wskaźników odpowiadających takim koncepcjom została zbadana w innym projekcie Agencji⁷ i dlatego nie będzie tutaj szczegółowo omawiana. Dla celów niniejszego raportu można jedynie poddać pewne sugestie dotyczące doboru określonych rezultatów z odpowiednich kategorii przedstawionych poniżej.

Projekt „Kształcenie i szkolenie zawodowe” realizowany był w okresie trudnej sytuacji gospodarczej w Europie, która dotknęła większość odwiedzanych krajów. Należy podkreślić, że tego typu projekt pozwala zidentyfikować obszary wymagające poprawy i wskazać dalsze działania, niemniej jednak warto mieć świadomość czynników zewnętrznych, na które nie sposób bezpośrednio wpłynąć. Dlatego uczestnicy projektu zdecydowali się na użytek projektu nie definiować „sukcesu” poprzez odniesienie do wskaźnika zazwyczaj uważanego za najbardziej odpowiedni, czyli proporcję uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnością, dla których proces przejścia z systemu edukacji do zatrudnienia zakończył się powodzeniem do pozostałych uczniów. Proporcja ta będzie kształtować się mniej korzystnie w wyniku trudnej sytuacji gospodarczej. Zamiast tego projekt proponuje szerszą definicję rezultatów kształcenia i

⁷ Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi (red.), 2009. *Opracowanie zestawu wskaźników – dla obszaru edukacji włączającej w Europie*. Odense oraz Europejska Agencja Rozwoju Edukacji Uczniów ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi (red.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



koncentruje analizę na wejściowych i procesowych czynnikach zaczerpniętych z doświadczeń z wizyt studyjnych w każdym z odwiedzonych krajów.

Rezultaty uzyskane podczas tych wizyt zostały podzielone na cztery kategorie, opisane poniżej, w celu podkreślenia aspektów szczególnie pomocnych w identyfikacji lub rozpoznawaniu sukcesu danej placówki.

- *Wyniki* obejmują dane ilościowe, takie jak: liczba oferowanych programów kształcenia i szkolenia zawodowego, liczba uczestników tych programów czy też ich absolwentów.
- *Efekty* mogą odnosić się do zmian obserwowanych w zachowaniu uczniów (np. poprawa umiejętności społecznych, zmiana postaw, wzrost pewności siebie), ogólnych danych o losie absolwentów (np. wejścia na otwarty rynek pracy, kontynuacja nauki na kolejnych ścieżkach kształcenia, zatrudnienie w ramach modelu zatrudnienia wspomagane), danych o odsetku absolwentów zatrudnionych w zakładach, w których odbywali praktyki, odsetku uczniów przedwcześnie porzucających naukę (oraz zmianach tego odsetka w rezultacie wprowadzenia nowych struktur i programów) oraz zmian w podejściu pracodawców.
- *Wpływy* odnoszą się do punktu widzenia samych uczniów, czyli zmian przez nich dostrzeganych. Obejmują odczuwany przez nich poziom zadowolenia ze szkoły, programu kształcenia i nauczycieli, a także sposobu, w jaki postrzegają swoją niezależność, jaką mają samoocenę i pewność siebie, czy towarzyszy im poczucie większej stabilności, dojrzałości i dumy z własnych osiągnięć.
- *Rezultaty* dotyczą szerszych skutków społecznych oddziaływań danej placówki, np. poprawy jakości życia uczniów, ich mniejszą zależność od zasiłków opieki społecznej oraz zmiany w odbiorze i nastawieniu społecznym.

Na podstawie powyższej klasyfikacji opracowano następującą propozycję selekcji czynników o dużym znaczeniu:

- Dane dotyczące wyników są zazwyczaj łatwo dostępne; są to przede wszystkim dane ilościowe, którymi dysponują działy administracyjne i finansowe. Wyniki ilościowe mają znaczenie dla zarządzania organizacją, np. pozwalają uzyskać ogólny obraz aktualnej sprawności organizacyjnej placówki (pod warunkiem, że informacje są stale aktualizowane). Źle zarządzane organizacje i placówki nie będą w stanie na dłuższą metę prowadzić wysokiej jakości kształcenia i szkolenia zawodowego. Proponuje się, by placówki posługiwały się **odpowiednio dobranymi zestawami danych w celu lepszego zarządzania organizacją.**
- Dane dotyczące efektów stanowią cenne źródło informacji służących poprawie strategii instytucjonalnych wszędzie tam, gdzie strategie zdefiniowane są w powiązaniu z celami strategicznymi. Na przykład strategicznym celem może być zacieśnienie relacji z lokalną gospodarką, w celu zwiększenia możliwości zatrudnienia dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych. Strategia wdrożenia może obejmować przeprowadzenie praktycznych szkoleń w lokalnych firmach. Gromadzenie danych dotyczących, na przykład, odsetka uczniów, którym udało się podpisać umowę o pracę z tymi firmami, stanowi odpowiedni wskaźnik oceny efektywności realizacji wybranej strategii. Proponuje się, aby **opracowywać właściwie dobrane wskaźniki efektów dla każdego celu strategicznego, a same cele określać ilościowo w celu przyszłej weryfikacji ich realizacji** za pomocą tych wskaźników.

- W samym centrum wszystkich metod kształcenia i szkolenia zawodowego znajdują się uczniowie, którzy powinni odgrywać aktywną rolę w kształtowaniu swojego otoczenia i programów nauczania, aby ich potrzeby mogły zostać zaspokojone. W związku z tym dane na temat wpływu form kształcenia zawodowego na uczniów mają zasadnicze znaczenie dla zrozumienia tego, jak uczący się postrzegają efekty kształcenia oraz jaki jest ich poziom satysfakcji z programu, w którym uczestniczą. Zaleca się **opracowanie prostych w użyciu narzędzi** (np. ankiet, wywiadów) w celu **regularnego badania odbioru ze strony uczniów** w całym cyklu kształcenia – od przyjęcia do szkoły aż do przejścia do zatrudnienia, a nawet na późniejszych etapach.
- Ostateczne rezultaty kształcenia uwidoczniają się na późniejszych etapach, następujących po ukończeniu edukacji, przez co często trudno jest je jednoznacznie określić jako wyłączną lub zasadniczą zasługę sposobu organizacji i prowadzenia procesu kształcenia. Niemniej jednak rezultaty pozwalają na weryfikację stopnia, w jakim cele polityki zostały osiągnięte, na przykład poprzez konkretną placówkę prowadzącą kształcenie i szkolenie zawodowe. Zaleca się, by **rezultaty były okresowo badane, np. metodą studium przypadku lub badań zogniskowanych**, w celu dokonania oceny, czy dana placówka nadal spełnia swoje podstawowe zadania.

Propozycje w zakresie wykorzystania otrzymanych rezultatów

Rezultaty są *kluczowym* źródłem informacji przy ustalaniu, czy stosowane struktury/dane wejściowe lub procesy posiadają odpowiednią jakość. Po pierwsze i najważniejsze, należy wykorzystywać rezultaty do stałej poprawy funkcjonowania placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz stosowanych procedur, których użycie w celach promocyjnych lub tym podobnych powinno mieć drugorzędne znaczenie. Placówki powinny wprowadzić i stosować „pętlę” monitorowania, która pozwala na regularne gromadzenie danych (we wszystkich formach) dotyczących kluczowych rezultatów, a następnie ich interpretację i wykorzystanie w celu określenia zmian, jakie należy wprowadzić, by poprawić działanie struktur i procesów kształcenia.

Trzeba jednak zauważyć, że rodzaj danych potrzebnych np. dyrektorowi, będzie inny niż nauczycielowi. Dlatego istotne jest, aby **zapewnić wszystkim zainteresowanym stronom dostęp do tych danych, które mają znaczenie dla realizacji ich szczególnych zadań**. Chcąc to osiągnąć, warto zaangażować wszystkich interesariuszy w początkową fazę identyfikacji i opracowania zestawu odpowiednich danych i wskaźników.

Idealnym rozwiązaniem byłoby, gdyby **wszystkie podmioty zaangażowane w pozyskiwanie danych** lub ich dostarczanie (np. jako rozmówcy) **miały następnie do nich dostęp i brały udział w ich interpretacji**.

Należy też zauważyć, że zbieranie istotnych danych zawsze oznacza dodatkowy wysiłek, placówki powinny więc przeprowadzić **analizę kosztów i korzyści** w celu ustalenia, wymaganego – i akceptowalnego – poziomu zbierania danych.

Podczas kilku wizyt studyjnych wspomniano też o tym, że przepisy dotyczące ochrony danych osobowych uniemożliwiają gromadzenie danych na przykład po ukończeniu kształcenia przez uczniów. W niektórych krajach udało się jednak zastosować odpowiednie strategie anonimizacji i agregacji danych, co pozwoliło na gromadzenie istotnych danych z poszanowaniem prywatności osób, których dotyczą. Zaleca się



ustalenie listy kluczowych rezultatów, aby zbierać przede wszystkim te dane, które są potrzebne do ulepszenia systemu kształcenia i szkolenia zawodowego na różnych poziomach. Zaleca się również, by decydenci różnych szczebli – w tym eksperci ds. ochrony danych osobowych – opracowali jasne zasady anonimizacji, agregacji i wykorzystania zebranych danych.




ZAŁĄCZNIK NR 1 LISTA EKSPERTÓW

Kraj	Imię i nazwisko eksperta
Austria	Pan Dietmar Vollmann Pani Ursula Ortner
Belgia (wspólnota flamandzkojęzyczna)	Pani Inge Placklé Pan Thierry Jongen
Cypr	Pani Maria Evripidou Pan Kostas Pistos
Czechy	Pani Vera Kovaříková Pani Lucie Procházková
Dania	Pan Henrik Hedelund Pani Pia Cort
Estonia	Pani Meeli Murasov Pani Aile Nõupuu Pani Mari Tikerpuu
Finlandia	Pani Kaija Suorsa-Aarnio Pani Tarja Mänty
Francja	Pan Serge Ebersold Pan Rémy Leblanc
Grecja	Pan Anastasios Asvestas Pani Chrysoula Stergiou
Hiszpania	Pani María Eugenia Caldas Pani Amparo Marzal
Holandia	Pan Freerk Steendam Pan Jeroen Stok
Irlandia	Pan Fionnbarra O'Murchu Pani Emer Ring Pan Rory O'Sullivan
Islandia	Pani Ragnheiður Bóasdóttir Pani Thordis Olafsdóttir
Litwa	Pani Liuda Radzeviciene Pani Egle Zybartiene
Luksemburg	Pan Fernand Sauer Pani Marie-Paule Muller
Łotwa	Pani Tatjana Truscelova-Danilova Pani Ilva Berzina
Malta	Pan Vincent Borg Pani Maria Ciappara
Niemcy	Pan Ulrich Krause Pani Margit Theis-Scholz
Norwegia	Pani Liv Frilseth Pan Bjørn Baugstø
Polska	Pan Witold Cyroń
Portugalia	Pan Luis Capucha Pan Edgar Pereira Pan Pedro Mateira



Słowenia	Pani Bernarda Kokalj Pani Frančiška Al-Mansour
Szwajcaria	Pani Susanne Aeschbach Pani Myriam Jost-Hurni Pan Rene Stalder
Szwecja	Pani Marie Törn Pani Eva Valtersson
Węgry	Pani Katalin Simon
Wielka Brytania (Anglia)	Pani Linda Jordan Pani Sharon Gould
Wielka Brytania (Irlandia Północna)	Pani Shirley Jones
Wielka Brytania (Walia)	Pan Stephen Beyer

Grupa Doradcza Projektu	Pan Preben Siersbaek (Dania) Pani Lucie Bauer (Austria) Pan Berthold van Leeuwen (Holandia) Pani Regina Labiniene (Litwa) Pani Anabel Corral Granados (Agencja) Pani Victoria Soriano (Agencja) Pani Mary Kyriazopoulou (Agencja) Pan Harald Weber (Agencja)
Kluczowi eksperci zewnętrzni	Pani Maria Hrabinska (Cedefop) Pan Serge Ebersold (INSHEA)



ZAŁĄCZNIK NR 2 LISTA WSZYSTKICH WSZYSTKICH ZIDENTYFIKOWANYCH PODCZAS WIZYT STUDYJNYCH CZYNNIKÓW WPŁYWAJĄCYCH NA POWODZENIE KSZ

Wszystkie czynniki wskazane podczas wizyt studyjnych są wymienione w niniejszym załączniku. Wyjaśnienia (podane poniżej każdego czynnika) oparte są wyłącznie na efektach wizyt studyjnych oraz opiniach ekspertów dotyczących konkretnych sytuacji. Czynniki nie odnoszą się do koncepcji teoretycznych, ale raczej do obserwacji poczynionych we wszystkich 26 krajach uczestniczących w projekcie, bądź też niektórych z nich. Numeracja czynników ma służyć ich łatwiejszej identyfikacji w treści niniejszego raportu. Czynniki, które zaobserwowane zostały podczas wielu wizyt studyjnych a tym samym stały się częścią modelu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego są oznaczone gwiazdką (*).

1 Posiadanie wysokiej jakości infrastruktury (np. budynki, transport, materiały dydaktyczno-szkoleniowe)

Infrastruktura oraz bezpośrednie otoczenie szkół/placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe oraz firm/zakładów pracy, w których uczniowie odbywają praktykę zawodową, zostały dostosowane do potrzeb osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności. W bezpośrednim dostępie znajduje się wysokiej jakości sprzęt oraz materiały szkoleniowe (wykorzystujące zaawansowane technologie, programy komputerowe).

*2.1 Zatrudnienie dyrektorów szkół/osób zarządzających i pracowników, którzy są zmotywowani i zaangażowani**

Dyrektorzy/osoby zarządzające oraz pracownicy są zmotywowani, zaangażowani, oddani, wyrażający w sposób otwarty swój entuzjazm.

*2.2 Zatrudnienie dyrektorów szkół wykazujących zdolność skutecznego przywództwa**

Kierownicza rola dyrektora szkoły jest skuteczna oraz doceniana i szanowana. System rozdziału zadań kierowniczych jest widoczny i działa dobrze.

*2.3 Zatrudnienie wysoko wykwalifikowanych nauczycieli, pracowników i personelu pomocniczego**

Pracownicy posiadają wysokie kwalifikacje, tj. posiadają formalne wykształcenie akademickie, kwalifikacje zawodowe i/lub praktyczne doświadczenie zawodowe, jak również wykazują potencjał do dalszego rozwoju zawodowego w ramach systemu kształcenia ustawicznego/szkoleń pracowników oraz ciągłego podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

2.4 Zatrudnienie nauczycieli posiadających kwalifikacje w zakresie kształcenia osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym różnymi rodzajami niepełnosprawności

Oprócz formalnie potwierdzonych kwalifikacji w zakresie nauczania poszczególnych przedmiotów/prowadzenia praktycznych zajęć warsztatowych, nauczyciele posiadają kwalifikacje uprawniające do nauczania uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym różnymi rodzajami niepełnosprawności.

*2.5 Zagwarantowanie możliwości dalszego rozwoju zawodowego wszystkich pracowników placówki prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe, w tym nauczycieli**



Oferta kształcenia ustawicznego i doskonalenia zawodowego skierowana jest do wszystkich pracowników zaangażowanych w proces kształcenia oraz pozostałych członków personelu placówki prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe.

2.6 *Utworzenie zespołów interdyscyplinarnych**

Utworzone zostają zespoły interdyscyplinarne obejmujące specjalistów m.in. takich jak: nauczyciele, instruktorzy, pracownicy socjalni, psychologowie, terapeuci zajęciowi i członkowie personelu pomocniczego.

2.7 *Zapewnienie odpowiedniej proporcji między liczbą uczniów i liczbą nauczycieli**

Nauka prowadzona jest w małych grupach, ponieważ są one korzystne z punktu widzenia skuteczności nauczania. W razie potrzeby zapewniona jest obecność w klasie dodatkowego personelu wspomagającego nauczyciela.

2.8 *Zapewnienie odpowiedniej proporcji między liczbą uczniów i liczbą osób stanowiących personel wspomagający**

W placówce prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe zatrudnia się oraz koordynuje pracę odpowiedniej liczby osób stanowiących personel pomocniczy, oferujący szeroki zakres wsparcia, np. asystentów, opiekunów, koordynatorów jak również specjalistów, którzy udzielają pomocy i wsparcia osobom odbywającym szkolenie praktyczne w miejscu pracy.

2.9 *Zatrudnienie pracowników z doświadczeniem na rynku pracy*

Personel placówki prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe posiada odpowiedni zasób doświadczeń nabytych podczas w pracy w firmach, przemyśle itp.

2.10 *Zapewnienie ciągłości pracy personelu/niski wskaźnik rotacji*

Stabilny i stały zespół pracowników o niskim wskaźniku rotacji pomaga w budowaniu zrównoważonych sieci kontaktu i współpracy z pracodawcami.

3.1 *Utworzenie ustabilizowanych/sformalizowanych struktur partnerstwa, stałego kontaktu i współpracy z udziałem zainteresowanych stron i świadczeniodawców**

Struktury partnerstwa są ustalone/sformalizowane i skoordynowane (w odróżnieniu od współpracy doraźnej, przypadkowej, całkowicie uzależnionej od kontaktu między kilkoma osobami). Utworzone zostają struktury kontaktu i współpracy z wszystkimi zainteresowanymi stronami i świadczeniodawcami, w tym z instytucjami pośrednictwa pracy, instytucjami oferującymi wsparcie finansowe, ośrodkami doradztwa zawodowego dla młodzieży, ośrodkami opieki dla młodzieży, lokalnymi społecznościami, organizacjami społecznymi itp.

3.2 *Utworzenie struktur współpracy/koordynacji/partnerstwa między placówką prowadzącą kształcenie i szkolenie zawodowe a ministerstwami i pracodawcami (na poziomie krajowym/lokalnym)*

Jednostki/ośrodki służące koordynacji działają: na poziomie ministerialnym, koordynując współpracę placówki prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe z ministerstwem i pracodawcami (np. poprzez wsparcie doradztwa zawodowego), na poziomie gminy, powiatu, województwa monitorując i koordynując działania poszczególnych instytucji, oraz w samej placówce, np. współpracując z radą ds. szkolenia zawodowego lub podobnym podmiotem w zakresie organizacji praktycznych szkoleń.



3.3 *Wypracowanie strategii sformalizowanej i pogłębionej współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego a rodzicami, z uwzględnieniem udziału rodziców w procesie kształcenia**

Wypracowana zostaje strategia zachęcenia rodziców do aktywnego udziału w procesie nauczania własnych dzieci, opartego na sformalizowanej współpracy i dialogu z rodzicami występującymi w charakterze równorzędnych partnerów; celem takiej współpracy jest zapewnienie rodzicom możliwości wpływu na wybór zakładu pracy, w którym ich dziecko odbywa praktyki zawodowe.

3.4 *Wypracowanie struktur współpracy pomiędzy placówkami KSZ dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz rejonowymi placówkami prowadzącymi kształcenie i szkolenie zawodowe (np. przeprowadzanie szkoleń/wspieranie nauczycieli ze szkół rejonowych przez nauczycieli pracujących w szkołach specjalnych, wspólne działania)*

Placówki prowadzące kształcenie i szkolenie zawodowe dla osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz rejonowe placówki kształcenia i szkolenia zawodowego współpracują ze sobą oraz z instytucjami szkoleniowymi, aby zapewnić kształcenie i szkolenie zawodowe dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, np. poprzez przeprowadzanie szkoleń/wspieranie nauczycieli ze szkół rejonowych przez nauczycieli pracujących w szkołach specjalnych lub odwrotnie.

3.5 *Wypracowanie na szczeblu krajowym trwałych struktur współpracy między instytucjami kształcenia i szkolenia zawodowego, ośrodkami wsparcia oraz ministerstwami*

Na szczeblu krajowym ustanowione zostają zasady współpracy i partnerstwa między instytucjami świadczącymi usługi w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz poszczególnymi ministerstwami zainteresowanymi społecznymi efektami funkcjonowania systemu edukacji zawodowej.

4.1 *Organizacja wstępnego przygotowania zawodowego w szkole*

Na poziomie edukacji gimnazjalnej wdrożone zostają programy wstępnego przygotowania zawodowego.

4.2 *Wypracowanie trwałych struktur współpracy z lokalnymi firmami w zakresie organizacji praktycznych szkoleń i/lub zatrudnienia absolwentów placówek prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe**

W celu nawiązania ścisłej współpracy w zakresie organizacji praktycznych szkoleń i/lub zapewnienia pracy absolwentom wypracowane zostają struktury sieciowe obejmujące grupy pracodawców.

4.3 *Wypracowanie trwałych struktur i procedur dających gwarancję, że poszczególne przedmioty, system oceniania oraz certyfikaty dostosowane są do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy**

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego/poszczególne przedmioty są okresowo weryfikowane, zarówno w trybie kontroli wewnętrznej (np. poprzez zestawianie ich merytorycznej zawartości z bieżącymi analizami rynku pracy) jak i/lub poprzez instytucje zewnętrzne (np. odpowiednie agencje działające w danym kraju), w celu dostosowania ich treści do przyszłych wymagań dotyczących umiejętności zawodowych. Może to oznaczać włączenie się przedstawicieli rynku pracy w



realizację szkolnych procedur (takich jak np. egzaminy) i/lub ich zaangażowanie w działalność instytucji szkolnych (np. rady szkolne).

- 4.4 *Zatrudnienie personelu (np. osób personelu pomocniczego, doradców zawodowych, mentorów) oferującego stałą pomoc uczniom przechodzącym ze szkoły do zatrudnienia oraz osobom już pracującym, a także stałe udostępnianie im odpowiednich środków wsparcia**

W odpowiedzi na potrzeby osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, poszukujących pracy oraz zatrudnionych po raz pierwszy, stworzony zostaje system programów coachingowych dla pracowników, doradztwa zawodowego a także udostępniania środków wsparcia, obejmujących opiekę nad absolwentami oraz programy przygotowawcze dla pracodawców.

- 4.5 *Zapewnienie pracodawcom stałej, tj. wypłacanej w tak długim czasie, jak to jest konieczne, rekompensaty finansowej za obniżoną zdolność do wykonywania pracy przez osoby z SPE/różnymi formami niepełnosprawności*

Zapewnia się stałą rekompensatę finansową dla pracodawców, np. poprzez system dopłat do wynagrodzeń, finansowany przez władze krajowe lub lokalne.

- 4.6 *Stworzenie systemu wprowadzającego uczniów z powrotem (przynajmniej tymczasowo) do systemu szkół rejonowych, celem uniknięcia ich trwałego przypisania do jednej ścieżki edukacyjnej*

Aby uniknąć trwałego przypisania uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, do jednej ścieżki edukacyjnej, wprowadzani są oni na pewnych systemowo wyznaczonych etapach procesu kształcenia z powrotem do głównego systemu szkół rejonowych (np. gdy ośrodek pośrednictwa pracy pozytywnie ocenia ich gotowość do nauki zawodu lub też wskazuje na potrzebę odbycia przez nich kursu wstępnego szkolenia zawodowego).

- 5.1 *Wytyczenie na poziomie krajowym ram prawnych dotyczących edukacji włączającej w szkołach średnich/policealnych**

Wyznaczone zostają krajowe ramy prawne w zakresie edukacji włączającej w szkolnictwie ponadgimnazjalnym, w tym policealnym, określające: krajowe cele dotyczące edukacji włączającej; przepisy odnoszące się do uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności; zasady rozdziału odpowiedzialności (na szczeblu regionalnym/lokalnym); wytyczne promujące koncentrowanie się na uczniu a także elastyczność w podejściu do różnorodności oraz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym uczniów niepełnosprawnych, w całym kraju.

- 5.2 *Wdrożenie systemu, który gwarantuje uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, które z racji swoich potrzeb nie mogą korzystać ze kształcenia w ogólnodostępnych szkołach prowadzących kształcenie i szkolenie zawodowe, prawo do analogicznych świadczeń dostosowanych do ich potrzeb/oferowanych w ramach szkolnictwa specjalnego (ramy prawne określające zasady „edukacji dla wszystkich”)*

Rozwiązania systemowe opracowane w oparciu o zasady „edukacji dla wszystkich” dają uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, (którzy które z racji swoich potrzeb nie mogą korzystać z kształcenia w ogólnodostępnych szkołach prowadzących kształcenie i szkolenie

zawodowe), prawo do analogicznych świadczeń dostosowanych do ich potrzeb, oferowanych w ramach szkolnictwa specjalnego.

- 5.3 *Wytyczenie ram prawnych odnoszących się do kwestii niepełnosprawności, zapewniających: respektowanie praw obywatelskich osób niepełnosprawnych oraz rozdzielenie odpowiedzialności na poziomie lokalnym i regionalnym, umożliwiające wprowadzanie innowacji i współpracę między wszystkimi zainteresowanymi stronami zaangażowanymi w system kształcenia i szkolenia zawodowego*

Odpowiednie ramy prawne odnoszące się do kwestii niepełnosprawności, równości szans i/lub przeciwdziałania dyskryminacji zapewniają: respektowanie praw obywatelskich osób niepełnosprawnych (w odniesieniu do zatrudnienia, edukacji, dostępności różnych świadczeń, zasad nabywania obywatelstwa itp.) oraz rozdział obowiązków na szczeblu lokalnym i regionalnym, umożliwiające wprowadzanie innowacji oraz współpracę pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami zaangażowanymi w system kształcenia i szkolenia zawodowego.

- 5.4 *Wytyczenie ram prawnych odnoszących się do kwestii związanych z zatrudnieniem osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności (nadrzędna strategia na poziomie krajowym), zgodnie z którymi włączenie ww. uczniów w rynek pracy jest priorytetem, mającym zapewnić wspieranie zatrudnienia osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z niepełnosprawnościami, współpracę zainteresowanych stron oraz aktywną politykę na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym.*

Odpowiednie rozwiązania dają pierwszeństwo postulatowi włączania uczniów z specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w system otwartego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem dodatkowego wsparcia adresowanego do tych osób; realizowana jest aktywna polityka wspierania zatrudnienia na poziomie lokalnym; odpowiednie rozwiązania systemowe promują powiązanie ze sobą systemów kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolenia praktycznego uczniów w przedsiębiorstwach oraz wspierania zatrudnienia absolwentów poszczególnych programów szkoleniowych.

- 5.5 *Wytyczenie ram prawnych określających formy koniecznego wsparcia dla szkół (przyjmujących uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, i/lub dla uczniów i rodziców)**

Rozwiązania systemowe przewidują odpowiednie formy wspierania szkół przyjmujących uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, oraz samych uczniów i ich rodziców (mogą być nimi np. dodatkowe sposoby finansowania projektów, korzystniejsze proporcje między liczbą osób stanowiących personel szkoły a liczbą uczniów, zatrudnienie personelu wspomagającego, interdyscyplinarnych zespołów specjalistów oraz asystentów, dostosowanie materiałów edukacyjnych do potrzeb uczniów, wprowadzenie ulg podatkowych, zapewnienie dostępu do różnorodnych form wsparcia itp.).

- 5.6 *Wytyczenie ram prawnych umożliwiających instytucjom prowadzącym kształcenie i szkolenie zawodowe różnicowanie poziomu praktyk zawodowych w zależności od realizowanego programu nauczania, a tym samym wprowadzenie różnych poziomów kwalifikacji zawodowych uzyskiwanych przez absolwentów**

Elastyczność poszczególnych rozwiązań systemowych umożliwia placówkom prowadzącym kształcenie i szkolenie zawodowe różnicowanie poziomu programów



kształcenia i szkolenia zawodowego, a tym samym wprowadzenie różnych poziomów kwalifikacji zawodowych odpowiadających indywidualnym potrzebom poszczególnych uczniów. Uwzględniona zostaje m. in. możliwość wyboru pomiędzy przedłużoną i zredukowaną wersją praktyk zawodowych i/lub różnymi wersjami programu kształcenia i szkolenia zawodowego.

- 6.1 *Dbłość o utrzymanie autentycznego klimatu zaangażowania, troski oraz poczucia przynależności, który wraz z całym szeregiem pozytywnych postaw, przyczynia się do stworzenia równych szans dla wszystkich**

Pracownicy szkoły pokładają wiarę w umiejętnościach osób uczących się i dostrzegają raczej możliwości uczniów niż stojące przed nimi wyzwania. Celem ich działań jest sprawienie, aby wszyscy uczniowie czuli się bardziej pewni siebie i bardziej asertywni w tym, co robią. Starają się rozszerzać zakres odpowiedzialności uczniów w celu podniesienia poczucia ich własnej wartości oraz rozwijania ich osobowości.

- 6.2 *Zapewnienie efektywnej pracy interdyscyplinarnych zespołów specjalistów oraz efektów skoordynowanej pracy poszczególnych zespołów**

W skład interdyscyplinarnych zespołów specjalistycznych wchodzi przedstawiciele wyraźnie określonych dyscyplin (nauczyciele, fizjoterapeuci, psychologowie, pedagodzy szkolni, logopedzi, trenerzy, doradcy zawodowi, itd.) przejawiający gotowość do podjęcia pracy zespołowej oraz koordynacji własnych działań – poprzez wykształcenie skutecznego systemu komunikacji – zarówno w obrębie tworzonego przez siebie zespołu (wzajemne dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, nieformalne dyskusje, wspólne rozwiązywanie sytuacji problemowych itp.), jak i w ramach współpracy z instytucjami zewnętrznymi.

- 6.3 *Stworzenie możliwości dodatkowych szkoleń i rozwoju zawodowego pracowników w celu zapewnienia jakości w edukacji**

Placówka prowadząca kształcenie i szkolenie zawodowe oferuje możliwości doskonalenia zawodowego dla wszystkich nauczycieli i pracowników personelu pomocniczego w systemie kształcenia ustawicznego ukierunkowanego na rozwój zawodowy pracowników szkoły (m. in. różne formy wzajemnego nauczania, seminaria na temat specjalnych potrzeb edukacyjnych, seminaria tematyczne itp. itp.).


- 6.4 *Dostosowanie metod i technik pedagogicznych w szkole i zakładach pracy**

Nauczyciele/trenerzy są w stanie dostosować swoje metody pedagogiczne do potrzeb pracodawców i mają wystarczająco dużo środków na wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań w zakresie indywidualnej pracy z uczniem oraz ukierunkowanych na jego potrzeby różnorodnych form wsparcia.

- 6.5 *Utrzymywanie przez personel szkoły stałych kontaktów z zakładami pracy dotyczących kwestii szkoleń praktycznych oraz zatrudnienia absolwentów szkół*

Personel szkoły buduje na poziomie lokalnym dobre relacje i sieci kontaktów z pracodawcami w celu zapewnienia uczniom możliwości odbywania szkoleń praktycznych oraz znalezienia pracy po zakończeniu nauki.

- 6.6 *Zapewnienie odpowiedniego wsparcia dla kadry nauczycielskiej w związku z potrzebami osób uczących się**



Kadrze nauczycielskiej udzielone zostaje odpowiednie wsparcie metodologiczne, techniczne i psychologiczne w celu dostosowania programu nauczania i materiałów dydaktycznych do potrzeb uczniów z *specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności.*

*7.1 Utrzymanie odpowiedniej równowagi między przedmiotami teoretycznymi, akademickimi i szkoleniami o charakterze praktycznym**

Programy kształcenia i szkolenia zawodowego zapewniają właściwą równowagę między przedmiotami teoretycznymi i praktycznymi szkoleniami.

*7.2 Skoncentrowanie się na podejściach edukacyjnych ukierunkowanych na naukę praktyczną (odtworzenie rzeczywistych warunków przyszłego zatrudnienia), obejmującą również przedmioty teoretyczne**

Akcent położony jest na kształcenie poprzez wdrażanie ucznia w praktyczne aspekty przyszłej pracy (w przeciwieństwie do podejść teoretycznych), ujmujące podstawowe przedmioty programu nauczania jako elementy zintegrowanych cykli szkoleniowych.

*7.3 Promocja podejścia edukacyjnego skoncentrowanego na uczniu**

Podejście edukacyjne skoncentrowane na uczniu dopasowuje metody nauczania, materiały dydaktyczne, program nauczania, metody i cele oceniania itp. do indywidualnych potrzeb uczniów.

*7.4 Korzystanie z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych, integrujących treści i metody kształcenia i szkolenia zawodowego oraz przechodzenia na rynek pracy**

Kształcenie i szkolenie zawodowe uczniów z różnymi rodzajami niepełnosprawności jest oparte na indywidualnych programach edukacyjno-terapeutycznych, obejmujących m.in. treści i metody kształcenia i szkolenia zawodowego oraz sposoby przechodzenia na rynek pracy.

*7.5 Uwzględnianie w procesie kształcenia i szkolenia zawodowego rozwoju umiejętności społecznych uczniów i poczucia satysfakcji**

Właściwą wagę przywiązuje się do rozwoju umiejętności społecznych i poczucia satysfakcji uczniów, m. in. do rozwoju umiejętności nawiązywania kontaktów z innymi, uświadamiania uczniom przysługujących im praw i spoczywających na nich obowiązków, w tym obowiązków obywatelskich, nabywania przez uczniów umiejętności wykonywania czynności życia codziennego.

*7.6 Korzystanie z innowacyjnych metod nauczania i innowacyjnych podejść pedagogicznych**

Wdrażane są innowacyjne metody nauczania i innowacyjne podejścia pedagogiczne, np. uczenie się uczniów od siebie nawzajem, odgrywanie ról, uczenie się poprzez wykonywanie autentycznych zadań, uczenie się niektórych przedmiotów (np. matematyki) za pomocą gier.

*7.7 Zagwarantowanie elastyczności związanej z ofertą edukacyjną / w ramach systemu kształcenia i szkolenia zawodowego w celu umożliwienia uczniom przejścia z jednego poziomu kształcenia na inny**



Zachowana jest elastyczność oferty edukacyjnej w ramach systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, umożliwiającą uczniom rozpoczęcie szkolenia na niższym poziomie a następnie przejście na poziom wyższy w trakcie lub po ukończeniu nauki.

7.8 Nadzór szkoleń praktycznych odbywających się w zakładach pracy i stworzenie oferty modeli wspomaganego zatrudnienia ze stopniowo malejącą intensywnością oferowanego wsparcia*

Uczniowie są wspomagani przez pracowników szkoły (nauczycieli, instruktorów, asystentów, doradców zajmujących się sprawami zatrudnienia, opiekunów itp. itp.), zarówno w czasie odbywanych przez nich szkoleń praktycznych w zakładach pracy, jak i po ukończeniu nauki. Młodzi ludzie, którzy znaleźli płatne zatrudnienie, wspomagani są w pracy przez doradców zajmujących się sprawami zatrudnienia (asystentów) w ramach modelu wspomaganego zatrudnienia, z postępującym spadkiem intensywności oferowanego wsparcia.

7.9 Wspieranie uczniów i pracodawców w okresie przechodzenia uczniów w obszar otwartego rynku pracy*

Doradcy zawodowi/pracownicy administracji przekazują uczniom informacje i wskazówki dotyczące możliwości znalezienia zatrudnienia, ułatwiają nawiązanie kontaktu i służą pomocą w kontaktach z pracodawcami, udzielają pomocy przy pisaniu podań o pracę, udzielają informacji i oferują wsparcie pracodawcom, a także zapewniają dodatkowe wsparcie potrzebne młodzieży itp.

7.10 Podejmowanie dalszych działań w celu utrzymania zatrudnienia uczniów w zakładach pracy*

Dalsze działania wspierające ukierunkowane zostają na zaspokojenie potrzeb młodych ludzi oraz pracodawców w celu utrzymania zatrudnienia uczniów w zatrudniających ich zakładach pracy.

7.11 Stworzenie oferty szkolenia zawodowego (kursów, programów oraz różnorodnych form nabywania doświadczenia zawodowego) obejmującego wykonywanie rzeczywistych obowiązków zawodowych w kontakcie z rzeczywistymi klientami danego zakładu pracy

W ramach programu kształcenia i szkolenia zawodowego wykonywane są czynności zlecone przez klientów itp., obejmujące utrzymywanie bezpośredniego kontaktu z klientami.

7.12 Skoncentrowanie się na możliwościach uczniów*

Uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, nabywają poczucie własnej wartości koncentrując się na swoich umiejętnościach: na tym, co potrafią robić, a nie na tym, czego nie potrafią robić. Podejście takie oparte jest na przekonaniu – zarówno uczniów, jak i nauczycieli – o istnieniu mocnych stron uczniów oraz drzemiących w nich możliwości, mogących stać się sposobem na zwiększenie poczucia własnej wartości i pewności siebie.

8.1 Łączenie sił, intensywna współpraca, rozwijanie sieci kontaktów, otwartość na współpracę*

Stworzona zostaje sieć kontaktów i współpracy z różnymi interesariuszami na poziomie lokalnym, takich jak: gminy i powiaty, instytucje pośrednictwa pracy, instytucje oferujące różne formy wsparcia, izby handlowe, organizacje pozarządowe, organizacje skupiające wolontariuszy, rodzice, związki zawodowe itp.



8.2 *Wymiana wiedzy/doświadczeń i współpraca z rodzicami traktowanymi na zasadach równego partnerstwa**

Wypracowane zostają dobre relacje z rodzicami, którzy aktywnie uczestniczą w procesie kształcenia swoich dzieci, traktowani jako równi partnerzy.

8.3 *Promowanie pozytywnych postaw interesariuszy i uczniów/nauczycieli**

Pracodawcy mają pozytywne doświadczenia związane ze stażystami i pracownikami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności; rodzice mają pozytywne doświadczenia związane z systemem kształcenia i szkolenia zawodowego oraz pracodawcami; uczniowie są usatysfakcjonowani oraz w pełni świadomi wsparcia, jakie otrzymują, osoby i instytucje zapewniające finansowanie projektów uznają ekonomiczny sens tego rodzaju wydatkowania środków pieniężnych.

8.4 *Dbłość o dobre relacje – ugruntowane na zaufaniu i dobrych doświadczeniach z przeszłości – z lokalnymi pracodawcami/zakładami pracy w celu zapewnienia możliwości odbywania przez uczniów praktycznych szkoleń i stwarzania możliwości zatrudniania absolwentów**

Prężne, tj. trwałe, ugruntowane i stabilne relacje z pracodawcami skutkują wysokim odsetkiem uczniów uzyskujących pracę w zakładach pracy, w których odbywali wcześniej swoje szkolenia praktyczne – zakłady te mają pewność – wynikającą z ich wcześniejszych doświadczeń – że mogą liczyć na konieczne wsparcie.

9.1 *Wypracowanie systemu zróżnicowanych poziomów kwalifikacji*

Dostępne są różne programy kształcenia i szkolenia zawodowego oraz różne rodzaje certyfikatów, ukierunkowane na nabywanie (potwierdzenie nabycia) różnych umiejętności i kompetencji, wraz z różnymi opcjami potwierdzenia realizacji indywidualnie określonych celów.

9.2 *Przyznawanie zaświadczeń/certyfikatów/dokumentów potwierdzających osiągnięcia i nabyte umiejętności**

Wydaje się i przechowuje stosowne dokumenty/zaświadczenia dotyczące nabytych umiejętności i osiągnięć, czasem także wymaganych form wsparcia w miejscu pracy.

9.3 *Przyznawanie tych samych certyfikatów uczniom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, jak ich pełnosprawnym rówieśnikom, u których nie stwierdzono specjalnych potrzeb edukacyjnych*

Wszyscy uczniowie otrzymują równorzędne wykształcenie – certyfikaty są takie same w przypadku uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, w tym z różnymi rodzajami niepełnosprawności, jak w przypadku ich rówieśników, u których nie stwierdzono specjalnych potrzeb edukacyjnych, nawet jeśli czas poświęcony przez uczniów z SPE na ich zdobycie był dłuższy lub też przyznano im w trakcie nauki dodatkową pomoc.

9.4 *Poświadczanie nabywania przez uczniów różnorodnych umiejętności związanych z pracą/życiem codziennym – oprócz wydawania oficjalnych certyfikatów*

Uczniowie mogą zdobywać certyfikaty odpowiadające różnym poziomom nabywanych umiejętności przy wsparciu lokalnych pracodawców oraz uznaniu przez nich tego rodzaju zaświadczeń.



- 9.5 *Opracowanie oraz wdrożenie indywidualnych i elastycznych programów kształcenia**
Elastyczne podejście do procesu kształcenia pozwala na opracowywanie i wdrażanie indywidualnych programów kształcenia.
- 9.6 *Realizacja zasad włączania wobec uczniów bez SPE*
Kursy oraz usługi edukacyjne oferowane w ramach systemu kształcenia i szkolenia zawodowego, jak również same prowadzące je placówki, pozostają otwarte dla uczniów, u których nie stwierdzono specjalnych potrzeb edukacyjnych, w tym niepełnosprawności.
- 9.7 *Skoncentrowanie się na realizacji rzeczywistych potrzeb uczniów, a nie ścisłym trzymaniu się dokonanego rozpoznania (wyników diagnozy)*
Specjalne potrzeby edukacyjne określone zostają w sposób elastyczny i otwarty, a oferowane świadczenia oparte są na konkretnych potrzebach uczniów (i zmierzają np. do zmniejszenia liczby uczniów przerywających naukę).
- 9.8 *Ścisła współpraca pomiędzy systemem szkół rejonowych i systemem kształcenia specjalnego*
Szkoły specjalne i szkoły rejonowe podejmują współpracę i wspierają się wzajemnie w celu zmniejszenia liczby uczniów przerywających naukę.
- 9.9 *Zapewnienie różnych ścieżek i opcji kształcenia, pozwalających na rozszerzanie zakresu nabywanych umiejętności (wymiar horyzontalny) bądź też doskonalenie posiadanych kompetencji (wymiar wertykalny)**
Są nimi: możliwości podnoszenia kwalifikacji, jak również poprawy otrzymanych ocen; możliwość zmiany decyzji i przejścia do innego programu kształcenia; opcje wyboru różnych zawodów, możliwości zdobywania certyfikatów szkolnych i/lub zawodowych; opcje umożliwiające korzystanie z programów dostosowanych do potrzeb uczniów.
- 9.10 *Wypracowanie strategii zmniejszenia liczby uczniów przerywających naukę**
Szkoła podejmuje działania edukacyjne – z uwzględnieniem ścisłej współpracy z lokalnymi ośrodkami pomocy społecznej – zmierzające do zmniejszenia liczby uczniów przerywających naukę, a także wypracowuje rozwiązania stanowiące alternatywę dla uczniów, którzy opuścili szkołę przed jej ukończeniem.
- 9.11 *Zaangażowanie wszystkich zainteresowanych stron w celu zapewnienia jakości i wypracowania strategii rozwojowych**
Realizuje się i certyfikuje programy zmierzające w kierunku poprawy jakości kształcenia i szkolenia zawodowego, a także ciągłego podnoszenia poziomu przygotowania uczniów do rzeczywistych wymogów rynku pracy.
- 9.12 *Podjęmowanie działań mających na celu uświadamianie uczniom, ich rodzinom i wszystkim interesariuszom pełnego zakresu możliwości uczenia się, a także wyjaśnianie im szczegółów dotyczących poszczególnych rozwiązań*
Informacje na temat różnorodnych możliwości kształcenia są w sposób efektywny przedstawiane i rozpowszechniane, np. za pomocą łatwo zrozumiałych informacji zawierających adresy internetowych portali pracy, innych możliwości znalezienia ofert pracy oraz zestawienia najważniejszych terminów dotyczących danego roku szkolnego.



9.13 Dołożenie starań, by zasady edukacji włączającej były rzeczywiście realizowane w poszczególnych szkołach

Równość staje się integralnym elementem praktyki szkolnej i można ją zaobserwować w interakcjach między nauczycielami i uczniami. Realizowanie zasad równości oparte jest na przejrzystym systemie rozwiązań z zakresu edukacji włączającej, funkcjonującym na poziomie szkoły i uwzględniającym strategię wdrożeniową oraz sposoby monitorowania postępu.

9.14 Wprowadzenie rozwiązań opartych na zasadzie braku ryzyka i możliwości powrotu do systemu edukacji

Uczniowie mogą powrócić do placówki prowadzącej kształcenie i szkolenie zawodowe, jeśli ich doświadczenia w pracy nie układają się zgodnie z oczekiwaniami (zasada braku ryzyka).

9.15 Jednoczesne wprowadzanie rozwiązań systemowych we wszystkich placówkach

Krajowe ramy polityki oświatowej w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego powinny być jednocześnie i w jednakowym stopniu wdrożone we wszystkich szkołach.

9.16 Zmiana struktury i czasu trwania programu kształcenia i szkolenia zawodowego w sytuacji, gdy zajdzie taka potrzeba*

Placówki prowadzące kształcenie i szkolenie zawodowe powinny być elastyczne i dbać o to, by struktura i czas trwania poszczególnych programów odpowiadała potrzebom uczących się, np. poprzez przedłużenie czasu trwania kursu, dłuższe praktyki na etapie przygotowawczym, nacisk na zajęcia praktyczne, a nie przedmioty teoretyczne itp.

9.17 Wstępna ocena uczniów przed rozpoczęciem kształcenia przeprowadzana w celu dostosowania programu kształcenia i szkolenia zawodowego do indywidualnych potrzeb*

Uczniowie uczestniczą w obowiązkowym procesie ewaluacji przed rozpoczęciem programu kształcenia i szkolenia zawodowego, aby mogli wybrać najbardziej odpowiedni program kształcenia i szkolenia zawodowego, który odpowiada ich umiejętnościom i oczekiwaniom.

9.18 Uczestnictwo w nadzorowanych, obowiązkowych praktykach, organizowanych z wystarczającym wyprzedzeniem przed ukończeniem szkoły*

Wszyscy uczniowie uczestniczą w obowiązkowych i nadzorowanych praktykach poznając środowisko pracy; w krótkim szkoleniu praktycznym na otwartym rynku pracy oraz dłuższym (np. 24 tygodni) szkoleniu praktycznym pozwalającym sprawdzić swoje możliwości i nawiązać kontakty z przyszłymi pracodawcami.



ZAŁĄCZNIK NR 3 PRZEGLĄD CZYNNIKÓW SUKCESU W CZTERECH WYSZCZEGÓLNIONYCH OBSZARACH

Czynnik	Obszar zarządzania placówką KSZ	Obszar kształcenia i szkolenia zawodowego	Obszar uczenia się	Obszar rynku pracy
2.1	X		X	
2.2	X			
2.3	X		X	X
2.5	X			
2.6	X		X	
2.7	X	X	X	
2.8	X	X	X	X
3.1				X
3.3			X	X
4.2			X	X
4.3			X	X
4.4	X	X	X	X
5.1	X	X		
5.5	X	X	X	
5.6	X	X	X	X
6.1		X	X	
6.2	X	X		
6.3	X			
6.4		X	X	X
6.6	X	X	X	
7.1		X	X	X
7.2		X	X	X
7.3	X	X	X	
7.4	X	X	X	X
7.5		X	X	X
7.6		X		
7.7	X	X	X	
7.8		X	X	X
7.9	X	X	X	X
7.10		X	X	X
7.12		X	X	
8.1				X
8.2			X	
8.3		X		
8.4				X
9.2	X		X	X
9.5	X	X		
9.9	X		X	
9.10		X	X	
9.11	X			
9.16	X		X	
9.17	X		X	
9.18		X	X	X
A.		X	X	
B.	X	X	X	X
C.				X
D.			X	X
E.		X	X	
F.	X	X	X	X

PL

Sekretariat:

Østre Stationsvej 33
DK-5000
Odense C
Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Biuro w Brukseli:

Avenue Palmerston 3
BE-1000
Brussels
Belgium
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

