

Dæmi um farsæla reynslu á sviði starfsmenntunar í Evrópu

Þátttaka nemenda með sérþarfir/fötlun í starfsnámi

VET



Dæmi um farsæla reynslu á sviði starfsmenntunar í Evrópu

Þátttaka nemenda með sérþarfir/fötlun í starfsnámi



Evrópumiðstöðin fyrir þróun í sérkennslu (Evrópumiðstöðin) er sjálfstæð stofnun sem nýtur stuðnings aðildarlanda sinna og stofnana Evrópusambandsins (framkvæmdastjórnar og þings).

Skoðanir sem höfundar láta hér í ljós eru ekki opinberar skoðanir Evrópumiðstöðvarinnar, aðildarlanda hennar eða framkvæmdastjórnarinnar. Framkvæmdastjórnin ber ekki ábyrgð á því hvernig efni þessarar skýrslu kann að verða notað.

Ritstjórar: Mary Kyriazopoulou og Harald Weber, Agency Staff.

Leyfilegt er að nota útdrætti úr skýrslunni að því tilskildu að heimildar sé greinilega getið. Vísa skal til skýrslunnar á eftirfarandi hátt: Evrópumiðstöðin fyrir þróun í sérkennslu, 2013. *Dæmi um farsæla reynslu á sviði starfsmenntunar í Evrópu – Þátttaka nemenda með sérþarfir/fötlun í starfsnámi*. Óðinsvé, Danmörku: Evrópumiðstöðin fyrir þróun í sérkennslu.

Til að sem flestir geti lesið þessa skýrslu er hún tiltæk á rafrænu vinnsluformi á 22 tungumálum og hægt er að nálgast hana á vefsvæði Evrópumiðstöðvarinnar:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-451-6 (rafræn útg.)

ISBN: 978-87-7110-429-5 (prentuð útgáfa)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

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

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

www.european-agency.org



Framkvæmdastjórn ESB styrkti þessa útgáfu. Þetta rit endurspeglar aðeins skoðanir höfundar, og framkvæmdastjórn ESB ber ekki ábyrgð á því hvernig viðkomandi upplýsingar kunna að verða notaðar.



EFNISYFIRLIT

1. FORMÁLI	5
2. SAMANTEKT	7
3. INNGANGUR	9
4. UPPBYGGING VERKEFNISINS OG AÐFERÐAFRÆÐI	11
Greiningarferlið skref fyrir skref	11
1. skref: Val á tilvikum	11
2. skref: Vettvangsferðir	11
3. skref: Greining á starfseminni.....	12
Takmarkanir	13
5. GREINING, NIÐURSTÖÐUR OG TILLÖGUR	15
5.1 Dæmi um stjórnun starfsmenntastofnunar	18
5.1.1 Stjórnendur skóla/starfsmenntastofnunar	18
5.1.2 Stjórnun þverfaglegra teyma.....	19
5.2 Dæmi um starfsmenntun og þjálfun	20
5.2.1 Nemendamiðaðar aðferðir	20
5.2.2 Notkun einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun og við tilfærslu í starf.....	21
5.2.3 Áætlun um minna brottfall úr námi.....	23
5.2.4 Hæfniskröfur á vinnumarkaði skulu vera í samræmi við færni nemenda	24
5.3 Dæmi um nemendur	25
5.3.1 Geta nemenda í fyrirrúmi.....	25
5.3.2 Atvinnutækifæri í samræmi við óskir og væntingar nemenda	26
5.3.3 Samstarfi við fyrirtæki komið á þar sem nemendur geta fengið starfsþjálfun og/eða vinnu að námi loknu	27
5.4 Dæmi um vinnumarkaðinn	28
5.4.1 Sambandi sem byggist á traustri og góðri reynslu haldið við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnuöguleika	28
5.4.2 Stuðningur við nemendur og vinnuveitendur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað.....	29
5.4.3 Eftirfylgni við nemendur sem hafa fengið starf í fyrirtækjum	30
6. UMRÆÐUR	33
Umræður um aðra þætti sem skipta máli	33
Tillögur um flokkun niðurstaðna	35
Tillögur um notkun niðurstaðna.....	37
VIÐAUKI 1 LISTI YFIR SÉRFRÆÐINGA	38
VIÐAUKI 2 LISTI YFIR ÁRANGURSPÆTTI Í VETTIVANGSFERÐUM, UPPBYGGINGU OG VERKFERLA	40
VIÐAUKI 3 YFIRLIT YFIR ÞÆTTI Í DÆMUNUM FJÓRUM	47

1. FORMÁLI

Í verkefninu „Starfsmenntun og þjálfun: Starf og stefna á sviði sérkennslu (starfsmenntaverkefninu)“ hafa lykilatriði varðandi starfsnám og þjálfun nemenda með sérþarfir/fötlun, á aldrinum 14 til 25, verið tilgreind og könnuð með tilliti til atvinnumöguleika. Einkum hefur verið rannsakað „**hvað virkar**“ þegar um starfsnám nemenda með sérþarfir/fötlun er að ræða, „**hvers vegna það virkar**“ og „**hvernig það virkar**“.

Rúmlega 50 sérfræðingar frá eftirfarandi 26 löndum tóku þátt í verkefninu: Austurríki, Belgíu, Bretlandseyjum, Danmörku, Eistlandi, Finnlandi, Frakklandi, Grikklandi, Hollandi, Írlandi, Íslandi, Kýpur, Lettlandi, Litháen, Lúxemborg, Möltu, Noregi, Portúgal, Póllandi, Slóveníu, Spáni, Sviss, Svíþjóð, Tékklandi, Ungverjalandi og Þýskalandi. Þekking þeirra og reynsla skiptu sköpum í þeim umræðum sem áttu sér stað á fundum sem haldnir voru í tengslum við verkefnið, sem og við mótun þeirrar aðferðafræði sem beitt var og við vinnslu á meginniðurstöðum verkefnisins. (Í viðauka 1 má sjá lista yfir þátttakendur.)

Ráðgjafahópur, skipaður aðilum úr fulltrúaráði Evrópumiðstöðvarinnar, veitti aðstoð við verkefnið. Stærri hópur ráðgjafa hélt einnig fundi með fulltrúum OECD (Efnahags- og framfarastofnunar) og Cedefop (miðstöðvar Evrópusambandsins um þróun starfsmenntunar) til að tryggja að verkefnisvinnan væri í samræmi við önnur Evrópu- og alþjóðaverkefni á þessu sviði.

Ýmis rit urðu til sem afrakstur verkefnisins og þau má finna á vefsvæðinu: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>

Um er að ræða:

- **fræðilega umfjöllun** þar sem gerð er grein fyrir hugmyndaramma verkefnisins og gefið yfirlit yfir alþjóðleg rannsóknarrit um viðfangsefni þess;
- **landsskýrslur**, með upplýsingum um hið almenna starfsmenntakerfi sem og það starfsmenntakerfi sem ætlað er nemendum með sérþarfir/fötlun í þáttökulöndunum;
- **samantekt** á núverandi stöðu mála í Evrópu hvað varðar stefnu og starf á sviði starfsmenntunar fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun;
- **skýrslur um vettvangsferðir til þáttökulandanna**, með nákvæmum upplýsingum um starfsmenntun á þeim 28 stöðum sem heimsóttir voru.

Þessi skýrsla um starfsmenntun í Evrópu er einnig afrakstur verkefnisins og ber vitni um hina samfelldu og yfirgripsmiklu greiningu sem gerð var á 28 starfsmenntastofnunum sem rannsakaðar voru í þágu verkefnisins. Í skýrslunni kemur fram hvað vel heppnuð dæmi um starfsmenntun eiga sameiginlegt og hvað greinir þau að, og settar eru fram tillögur um hvernig bæta megi starfsmenntunarkerfin í viðkomandi löndum á tilteknum sviðum. Skýrslunni fylgir skjal þar sem gerð er grein fyrir þeirri aðferðafræði sem beitt var í verkefninu við greiningu á niðurstöðum rannsóknarferða og við gerð kerfislíkans sem einnig er hægt að nálgast á vefsvæði verkefnisins.

Cor Meijer

framkvæmdastjóri

Evrópumiðstöðvarinnar fyrir þróun í sérkennslu



2. SAMANTEKT

Í starfsmenntunarverkefninu hafa lykilatriði á sviði starfsnáms fyrir nemendur með sérþarfir /fötlun verið könnuð með tilliti til atvinnumöguleika. Þó að efnislegt innihald starfsnámsins hafi verið skoðað hefur megináherslan þó verið lögð á niðurstöður í tengslum við vinnumarkaðinn.

Meginniðurstaðan sem lögð er áhersla á í þessari greiningu er sú að það sem vel reynist nemendum með sérþarfir/fötlun í starfsnámi og við tilfærslu yfir á vinnumarkað reynist *öllum* nemendum vel. Tillögur sem byggjast á niðurstöðum þessa verkefnis munu því einnig koma að gagni varðandi starfsnám og tilfærslu allra nemenda yfir á vinnumarkað.

Þessar tillögur hafa verið settar fram í því skyni að bæta starfsmenntakerfi viðkomandi landa á tilteknum sviðum. Fjögur svið voru tekin til athugunar í flestum hinna 28 rannsóknarferða sem niðurstöður verkefnisins byggjast á. Þessi svið kallast hér *dæmi*. Eftirfarandi atriði þar sem starfsmenntakerfi þarfnast frekari umbóta voru tilgreind í tengslum við þessi dæmi:

Dæmi um stjórnun starfsmenntastofnunar

- Stjórnendur skóla/starfsmenntastofnana þurfa að móta stefnu um nám án aðgreiningar, þar sem litið er á fjölbreytileika meðal nemenda sem „eðlilegan“ þátt í almennri menntamenningu, og skapa hvetjandi og áhugavert andrúmsloft. Stjórnun skal vera „dreifð“ þannig að horfið sé frá yfirstjórn og áhersla lögð á teymisvinnu og samstarf við lausn vandamála.
- Þverfagleg teymi með skýr markmið þurfa að nálgast hlutina í sameiningu og hafa mikil samskipti sín á milli (fólk þarf að leiðbeina hvert öðru, eiga óformlegar samræður og vinna saman að lausn vandamála o.s.frv.), sem og eiga samskipti við utanaðkomandi aðila sem veita annars konar þjónustu.

Dæmi um starfsnám

- Beita þarf nemendamiðuðum aðferðum við áætlanagerð, markmiðasetningu og námskrárgerð í starfsnáminu, þannig að námskrá, kennsluáðferðir og kennsluefni, matsaðferðir og markmið séu sniðin að þörfum einstaklingsins.
- Beita þarf sveigjanlegum aðferðum í náminu svo að hægt sé að þróa og innleiða einstaklingsáætlanir. Góðri áætlun er fylgt með gagnkvæmri upplýsingagjöf í þverfaglegri teymisvinnu. Um er að ræða handhægt skjal í sífelldri þróun sem endurskoðað er með reglubundnum hætti af öllum viðkomandi aðilum. Nemendur taka virkan þátt í ferlinu allt frá upphafi og hlustað er á hvað þeir hafa að segja.
- Skólar/starfsmenntastofnanir þurfa að grípa til forvarna og bregðast við brottfalli nemenda úr námi í nánú samstarfi við viðkomandi félagsmálaþjónustu og gera nauðsynlegar ráðstafanir til að þeir sem hætta í skóla finni sér nýjan vettvang.
- Endurskoða þarf námsleiðirnar með reglulegu millibili, bæði innan viðkomandi skóla (t.d. með því að meta þær með tilliti til nýjustu rannsókna á atvinnumarkaðnum) og/eða hjá utanaðkomandi stofnunum (t.d. ríkisstofnunum) og laga þær að þeirri hæfni og kunnáttu sem þörf er fyrir við núverandi aðstæður og til framtíðar.



Dæmi um nemendur

- Allt starfsfólk þarf að taka mið af getu nemenda í starfi sínu og einblína fremur á möguleika þeirra en erfiðleika. Beina skal sjónum að því sem nemendur „geta“ gert en ekki því sem þeir „geta ekki“ gert, þannig að þeir öðlist meira sjálfstraust og verði öruggari með sig.
- Ekki er talið líklegt að nemendum gangi vel að sinna starfsnámi sínu og fara út á almennan vinnumarkað ef ekki er farið að óskum þeirra og væntingum. Þessar óskir og væntingar skal virða og tillit skal tekið til þeirra í einu og öllu í tilfærsluferlinu.
- Starfsmenntastofnanir þurfa að byggja upp tengslanet og koma á samstarfi við hóp vinnuveitenda á viðkomandi stað til að tryggja nána samvinnu þegar kemur að starfsþjálfun nemenda og atvinnuleit að námi loknu.

Dæmi um vinnumarkaðinn

- Skólinn/starfsmenntastofnunin þarf að koma á og hafa góð tengsl við vinnuveitendur á viðkomandi stað. Slík tengsl byggjast á því að fyrirtækin geti treyst á að þau fái viðeigandi stuðning þegar þau þurfa á því að halda í þessu ferli.
- Veita þarf viðeigandi stuðning í því tilfærsluferli sem á sér stað þegar farið er út á vinnumarkað að námi loknu. Starfsráðgjafar/þjálfarar þurfa að upplýsa nemendur um atvinnumöguleika, hjálpa þeim að sækja um starf, veita vinnuveitendum upplýsingar og stuðning og koma á samskiptum milli viðkomandi aðila.
- Til að tilfærsluferlið gangi sem best og nemendur fái fast starf á almennum vinnumarkaði þarf til þess hæft starfsfólk að fylgja þeim eftir eins lengi og þörf krefur, og veita þannig bæði þeim og vinnuveitendum stuðning.

Í verkefninu var unnið að gerð kerfislíkans út frá niðurstöðum sem fengust í vettvangsferðunum til að hægt væri að móta tillögur sem tækju mið af því hve flókin starfsmenntakerfin eru. Með því að nota kerfislíkan við tillögugerð var hægt að:

- tilgreina alla helstu þætti sem snerta þau vandamál sem eru fyrir hendi;
- varpa ljósi á þau áhrif sem einhverjar breytingar kynnu að hafa á aðra hluta starfsmenntakerfisins;
- gera tillögu um til hvaða ráðstafanir skuli grípa til að sem bestur árangur náist.

Þetta kerfislíkan er byggt á niðurstöðu rannsóknar á vel heppnuðu starfsnámi á 28 stöðum í 26 Evrópulöndum, sem valdir voru út frá ýmsum viðmiðum sem þátttakendur voru sammála um. Fámenn teymi sérfræðinga heimsóttu hvern stað og ræddu við viðkomandi aðila þar. Einkum var leitast við að draga fram hvað var líkt og ólíkt með þeim starfsmenntakerfum sem skila góðum árangri meðal fólks með sérþarfir/fötlan. Ýmsir þættir komu fram í þessum heimsóknum sem stuðluðu að eða komu í veg fyrir árangur í starfi. Þeim var síðan fækkað niður í 68 árangursþætti.

Á ráðstefnu sem haldin var í tengslum við verkefnið á Kýpur í nóvember 2012 fjölluðu sérfræðingarnir um þessa þætti, gerðu grein fyrir mikilvægi þeirra og innbyrðis tengingu. Nánari könnun fór fram á því *hvers vegna* tilteknir þættir fylgjast að og hvað það hefur að segja varðandi þær tillögur sem settar voru fram.

3. INNGANGUR

Tilgangurinn með þessari skýrslu er að kynna ýmis dæmi um farsæla starfsemi á sviði starfsmenntunar fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun. Þau hafa verið skilgreind í greiningunni og eru undirstaða tillagnanna um hvernig gera megji starfsmenntakerfin betri á tilteknum sviðum. Í skýrslunni er einnig stutt kynning á þeim ramma og greiningarstigum sem stuðst var við í verkefninu.

Frumkvæði að þessu þriggja ára verkefni Evrópumíðstöðvarinnar (2010–2012) um „Starfsmenntun og nám: Stefnu og starf á sviði sérkennslu“ áttu aðildarlönd Evrópumíðstöðvarinnar þar sem litið var á starfsmenntun sem forgangsmálefni sem rannsaka þyrfti nánar, bæði innan einstakra landa og á Evrópuvísu.¹

Ráðherraráð ESB hefur einnig sett starfsmenntamál í forgang, þar sem hver einstaklingur skal búa yfir þeirri hæfni sem nauðsynleg er til að geta tekið þátt í hinu nýja upplýsingasamfélagi og sérstakt tillit skal tekið til fatlaðra (fundur leiðtogaráðs ESB í Lissabon, 2000; sjá neðanmálgrein nr. 2). Því hafa ýmsar opinberar skýrslur² fjallað um starfsmenntamál varðandi nemendur með sérþarfir/fötlun. Meginatriðin má draga saman á eftirfarandi hátt:

- Starfsmenntun skal standa öllum jafnt til boða og vera skilvirk.
- Þróun fyrsta flokks starfsmenntunar er afar mikilvægur liður í Lissabon-áætluninni, einkum hvað varðar félagslega aðlögun.
- Starfsmenntun skal vera ætluð öllum þegnum samfélagsins, hinum hæfileikaríku skal boðið upp á spennandi og krefjandi kosti en höfða skal jafnframt til þeirra sem kunna að eiga erfitt með að stunda nám og fá vinnu, svo sem fólks með sérþarfir.
- Opinber gögn sýna að fatlaðir einstaklingar eiga ennþá mun erfiðar með að fá vinnu en aðrir. Enn fremur er fólk sem á við þroskahömlun eða alvarlegra námsörðugleika að etja enn síður líklegt til að fá vinnu en þeir sem eru líkamlega fatlaðir.
- Það er alvarlegt mál út frá jafnréttissjónarmiði að útiloka fatlaða frá vinnumarkaðnum. Það ætti að vera forgangsmál í viðkomandi löndum að ná betri árangri þegar t.d. um nemendur með sérþarfir er að ræða, sem og að efla nám við hæfi hvers og eins með stuðningi þegar þörf krefur og vel samræmda þjónustu, að koma á þjónustu innan almenna skólakerfisins og tryggja leiðir til frekara náms og starfsþjálfunar.

Markmiðið með þessu verkefni og könnun á starfsmenntamálum var að greina og skoða hvaða lykilatriði skipta mestu máli varðandi starfsnám fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun á aldrinum 14 til 25 ára, með tilliti til atvinnuönguleika. Einkum var kannað „hvað virkar“

¹ Verkefnið byggist á meginniðurstöðum tveggja verkefna sem unnin hafa verið á vegum Evrópumíðstöðvarinnar: „Tilfærsla úr skóla yfir í atvinnulífið“ og „Einstaklingsbundin umskiptaáætlun: Stuðningur þegar skólagöngu lýkur og farið er út í atvinnulífið“, sem og meginniðurstöðum verkefna og rannsóknarvinnu sem málið varða.

² Nefna skal niðurstöður fundar leiðtogaráðs ESB í Lissabon í mars 2000; *Yfirlýsingu evrópskra ráðherra sem fara með starfsmenntamál og Evrópuframkvæmdastjórnar ESB*, nóvember 2002; *Niðurstöður ráðsins og fulltrúa stjórnvalda í aðildarríkjunum, sem komu saman á vegum ráðsins*, október 2004; *Orðsendingu evrópskra ráðherra sem fara með starfsmenntamál*, desember 2006; *Orðsendingu framkvæmdastjórnarinnar til ráðsins, Evrópuþingsins, efnahags- og félagsmálanefndar og svæðanefndar. Símenntun í boði sem eykur þekkingu, sköpunargleði og nýbreytni*, nóvember 2007, og *Orðsending framkvæmdastjórnarinnar til ráðsins, Evrópuþingsins, efnahags- og félagsmálanefndar og svæðanefndar – Ný störf krefjast nýrra færni – Að sjá fyrir og aðlagja færni og kunnáttu að þörfum vinnumarkaðarins*, desember 2008.



Þegar um starfsnám nemenda með sérþarfir/fötlan er að ræða, „hvers vegna það virkar“ og „hvernig það virkar“. Þó að efnislegt innihald starfsnámsins hafi verið rannsakað hefur þó megináherslan verið lögð á niðurstöður sem tengjast vinnumarkaðnum.

Þessi skýrsla er byggð upp á eftirfarandi hátt: eftir formálann í 1. kafla, samantektina í 2. kafla og að loknum þessum inngangi (3. kafla) gefur 4. kaflinn yfirlit yfir uppbyggingu greiningarinnar og þá aðferðafræði sem beitt var til að markmiðinu með þessu verkefni yrði náð. Í 5. kafla er kynning á greiningunni og meginniðurstöðum hennar og gerð er grein fyrir fjórum dæmum sem voru til skoðunar í vettvangsferðunum ásamt viðkomandi tillögum. Í 6. kafla er fjallað um nokkrar fleiri niðurstöður sem fram komu í greiningunni Lista yfir árangursþætti í vettvangsferðum til þátttökulandanna, ásamt árangursþáttum í dæmunum fjórum, má finna í viðaukum 2 og 3, en í viðauka 1 má finna lista yfir þátttakendur í verkefninu.



4. UPPBYGGING VERKEFNISINS OG AÐFERÐAFRÆÐI

Til að greining á starfsmenntun gæti farið fram í 26 löndum komu þátttökupjóðirnar sér saman um heildarramma og aðferðafræði til að tryggja lögmæti, einsleitni og skilvirkni þeirra aðferða sem beitt var og greiningarinnar sem fór fram í kjölfarið. Þátttakendurnir tóku þá ákvörðun að fámenn teymi sérfræðinga heimsæktu öll þáttökulöndin til að skoða einstök tilvik um starfsmenntun fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun og gerðu síðan grein fyrir niðurstöðum hverrar ferðar.

Markmiðið með þessum vettvangsferðum og lokagreiningum var að tilgreina og skoða hver lykilatriðin væru varðandi starfsnám fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun á aldrinum 14 til 25 ára, með tilliti til atvinnumöguleika. Lögð var áhersla á að markmiðið væri ekki einungis að átta sig á **hvað virkar**, heldur öðlast betri skilning á því **hvers vegna það virkar** og **hvernig það virkar**. Áhersla var lögð á innihald námsins, við hvaða aðstæður námið fór fram og helstu atriðin í tengslum við vinnumarkaðinn.

Greiningarferlið skref fyrir skref

1. skref: Val á tilvikum

Fyrsta skrefið í þessu ferli var að velja tilvik í öllum þáttökulöndunum þar sem vel hafði tekist til varðandi starfsnám fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun á landsvísu eða innan sveitarfélags. Valið fór fram út frá ýmsum viðmiðum sem sérfræðingarnir lögðu fram á upphafsundi verkefnisins, m.a. því að í öllum tilvikum skyldi vera ljóst að nemendur með sérþarfir/fötlun stunduðu sitt starfsnám *án aðgreiningar*.

Vegna þessa þurfti að taka mið af því hve mismunandi hin ýmsu starfsmenntakerfi í þáttökulöndunum eru. Fram kom að í nokkrum tilvikum væri um sérstakar námsáætlanir að ræða fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun. Samkomulag var því um að auk áherslunnar á nám án aðgreiningar skyldi einnig skoða hvernig útkoman er í starfsnáminu, þ.e. að hve miklu leyti nemendur verða í stakk búnir til að finna sér starf á almennum vinnumarkaði að því loknu. Því voru nokkrar námsleiðir, eingöngu ætlaðar nemendum með sérþarfir, hafðar með.

2. skref: Vettvangsferðir

Markmiðið með greiningunni var að kanna þætti sem kynnu að hafa jákvæð eða neikvæð áhrif á námsferlið og árangur einstakra nemenda með sérþarfir/fötlun. Einnig var miðað að því að skoða gagnvirk tengsl milli ýmissa þátta, þar sem sumir kynnu að vera mikilvægir, en aðrir mótsagnakenndir og sumir jafnvel útiloka hver annan.

Vettvangsferðirnar, sem farnar voru á tímabilinu frá nóvember 2010 fram í júní 2012, urðu 28 talsins,³ jafnmargar þeim tilvikum sem valin voru. Í hverri vettvangsferð tóku þátt tveir eða þrjú sérfræðingar frá aðildarlöndunum ásamt starfsmanni frá Evrópumíðstöðinni og viðkomandi aðilum sem tengdust þeirri starfsmenntastofnun sem heimsótt var.

Hlutverk sérfræðinganna var að kynna sér starfsemina og öðlast aukinn skilning á aðstæðum í öllum þeim tilvikum sem voru til skoðunar og kanna þá þætti sem virtust bæði auðvelda framkvæmd námsins og þann árangur sem næðist í hverju tilviki.

Vettvangsferðirnar tóku til þriggja þátta sem tengjast innbyrðis og eru allir jafnmikilvægir:

1. Fundur með viðkomandi aðilum.

³ Á Bretlandseyjum var farið til Englands, Norður-Írlands og Wales.

Markmið: kynning á verkefnum og viðræður við ýmsa aðila sem koma að námsferlinu til að afla upplýsinga úr ýmsum áttum (t.d. frá þjónustuveitum, yfirkennurum, kennurum/þjálfurum, öðru fagfólki, fulltrúum nemenda, fulltrúum aðstandenda, atvinnurekendum á staðnum, fjármögnunaraðilum, stefnumótendum á staðnum, frjálsum félagasamtökum o.s.frv.).

2. Heimsókn á vettvang þar sem starfsnámið fer fram.

Markmið: vettvangsferð, starfsemin skoðuð og rætt við bæði sérfræðinga og nemendur til að fá betri innsýn í það nám sem boðið er upp á og hvaða árangri það skilar með tilliti til vinnumarkaðarins. Einnig voru fyrirtæki á svæðinu heimsótt og rætt við vinnuveitendur og nemendur sem voru þar í starfsþjálfun og/eða höfðu fengið vinnu þar að námi loknu.

3. Fundur sérfræðinga til að ræða um og samræma álit sitt og athugasemdir.

Markmið: umræður sem snúast um þær upplýsingar sem fengist hafa um starfsnámið, vettvangsferðirnar og viðræðurnar við viðkomandi aðila.

3. skref: Greining á starfseminni

Lokaskrefið fólst í samfelldri og yfirgripsmikilli greiningu á hverri vettvangsferð fyrir sig og framsetningu á þeim málefnum sem í sameiningu auka gildi þessarar greiningar fyrir alla Evrópu. Í hverju tilviki fyrir sig fór greiningin fram á lokadegi viðkomandi vettvangsferðar. Niðurstöðurnar í öllum þessum 28 tilvikum voru síðan greindar til að hægt væri að sjá hvað væri líkt og ólíkt í ljósi þess *hvers vegna* viðkomandi tilvik sýndi góðan árangur. Vinna sérfræðinganna í fyrri verkefnum, ásamt fræðilegu umfjölluninni, hafði þegar leitt í ljós að ýmsir þættir stuðluðu að því að nemendur með sérþarfir/fötlan gætu stundað starfsnám með góðum árangri. Einn liður greiningarinnar hefði því getað falist í því að bera þessi 28 tilvik saman við lista yfir „jákvæða þætti“, eins konar gátlista. Sérfræðingarnir ákváðu þó að greina hvert tilvik fyrir sig, án þess að styðjast við tiltekna þætti sem telja mátti jákvæða. Þess í stað var búinn til alveg nýr listi yfir hugsanlega þætti.

Hóparnir tilgreindu fjölda þátta sem bæði studdu og komu í veg fyrir skilvirka starfsemi. Með tilteknu endurtekningarferli var þeim fækkað niður í 68 árangursþætti.⁴ Í mörgum vettvangsferðanna komu nokkrir árangursþáttanna endurtekið fyrir. Svo virtist sem þessir algengu þættir kæmu fyrir í fjölda tilvika, þrátt fyrir mismunandi aðstæður í efnahagslegu, pólitísku, menningarlegu eða annars konar tilliti. Þess vegna var mjög áhugavert að greina þá enn frekar til að geta sett fram tillögur sem nýta má í ýmsu samhengi. Í viðauka 2 er listi yfir þessa 68 þætti. Á ráðstefnu sem haldin var í tengslum við verkefnið á Kypur í nóvember 2012 fjölluðu sérfræðingar um þessa þætti og gerðu grein fyrir mikilvægi þeirra og hvernig þeir tengjast innbyrðis. Vinnuhópar unnu síðan nánar úr skýringum á þessum tengslum og skrifuðu skýrslu um málið. Hver einstakur þáttur sem kom fram í verkefnum var þegar þekktur úr öðrum rannsóknum og könnunum, og einnig meðal sérfræðinganna sem höfðu reynslu af þeim. Niðurstöður ráðstefnunnar bentu til þess að í stað þess að fara í saumana á hverjum einstökum þætti væri ráðlegra að kanna hvers vegna tilteknir þættir fylgjast að og hvaða áhrif það sjónarmið hefur á tillögurnar sem setja skal fram.

Dæmi eru um að góður árangur í starfsnámi byggist á einstaklingsframtaki, þrátt fyrir erfið skilyrði, en í öðrum tilvikum þar sem öll skilyrði virðast vera í besta lagi er starfsnámið ekki eins skilvirkt og ætla mátti. Í vettvangsferðunum kom enn fremur í ljós að allar umbætur á starfsmenntakerfinu þar sem aðeins er lögð áhersla á einstök atriði (t.d. fjárhagslegan

⁴ Nákvæm lýsing á aðferðafræðinni og niðurstöður er að finna á rafrænu formi á vefslóðinni: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



stuðning við vinnuveitendur, kvótakerfi, starfsþjálfun, áform um aukna starfsmenntun) hafa aðeins takmörkuð áhrif á heildarárangur.

Svo virðist sem menntakerfi almennt, einkum starfsmenntakerfi, séu tiltölulega flókin að gerð. Og þau þarf að skilja til hlítar til að hægt sé að komast að skynsamlegum niðurstöðum og leggja fram gagnlegar tillögur.

Flókin kerfi á borð við starfsmenntakerfi samanstanda af ýmsum þáttum sem hafa gagnkvæm áhrif hver á annan. Í þessu tilliti er um að ræða aðila eins og kennara, nemendur og vinnuveitendur; stofnanir á borð við skóla, fyrirtæki og stuðningsmiðstöðvar; og starfsemi sem felur í sér leiðsögn, kennslu, forvarnir gegn brottfalli úr námi, o.s.frv.

Fremur en að ætla sér að skilgreina alla þætti hinna 28 kerfa sem tekin voru til skoðunar, og skilja hvernig þeir virka hver á annan í hverju tilviki fyrir sig, var reynt að draga úr hinu flókna samspili með því að beita tveimur tilteknum aðferðum. Annars vegar voru aðeins þeir þættir sem taldir voru skipta máli varðandi árangur í viðkomandi tilvikum teknir til frekari athugunar. Með því að beina sjónum að þeim þáttum sem voru til staðar í flestum eða öllum tilvikum var hins vegar komist hjá því að skoða hvert hinna 28 kerfa sérstaklega. Þess í stað var það sem þessi kerfi eiga sameiginlegt sett í forgrunn. Hinir svokölluðu „algengu árangursþættir“ uppfylla augljóslega bæði skilyrðin: þeir eru taldir mikilvægir og þeir voru til staðar í flestum tilvikunum. Til að hægt væri að gera kerfislíkan sem samanstendur af þessum árangursþáttum þurfti að taka afstöðu til hvort og þá hvernig þessir þættir virka hver á annan. Hver árangursþáttur var borinn saman við alla aðra þætti með tölfræðilegum aðferðum og sérfræðingamati.

Stærri ráðgjafarteymið skar úr um hvort einhver af árangursþáttum A hefði áhrif á einhvern árangursþátt B og ef svo væri, hvort um lítil, miðlungs eða mikil áhrif væri að ræða.

Niðurstaðan úr þessari hópvinnu var sú að með samspili tengdra þátta varð til *kerfislíkan* sem endurspeglar megineinkenni hinna 28 tilvika sem skoðuð voru. Þetta líkan hefur verið sett fram sem skýringarmynd sem sýnir algengustu árangursþættina, og áhrif þeirra á aðra þætti eru sýnd með örvum. Þar sem þessi skýringarmynd er fremur flókin eru aðeins sýndir þeir hlutar hennar í 5. kafla sem máli skipta varðandi tiltekna niðurstöður. Skýringarmyndin er birt í heild sinni á yfirliti yfir aðferðafræði verkefnisins.

Í 5. kafla er þetta kerfislíkan notað sem sá grunnur sem tillögur byggjast á. Þeir hlutar af þessu líkani sem valdir voru eru annars vegar notaðir vegna þess hve flókið líkanið er í heild sinni, og hins vegar til að í stað þess að byggt sé á einstökum þáttum við tillögugerð sé litið til þátta sem lúta að tilteknu samhengi og gagnkvæmum tengslum hvers þáttar innan líkansins.

Takmarkanir

Sú aðferð sem beitt er í þessu verkefni kann að fela í sér tiltekna skekkju sem þarfnast nánari skýringar til að lesandinn eigi auðveldara með að skilja og túlka niðurstöðurnar í réttu samhengi.

Í fyrsta lagi vissu gestgjafarnir fyrirfram að komið yrði í vettvangsferð til þeirra vegna þess að þar væri um „ákjósanlegt tilvik“ að ræða. Þess vegna snerust kynningarnar og sú innsýn sem sérfræðingarnir fengu í þessum heimsóknum oftast um þau atriði sem talið var að væru helstu árangursþættirnir. Vegna stuttrar dvalar á vettvangi (1,5 til 2 dagar að meðaltali) og heimsókna á ýmsa staði (t.d. til ráðuneyta, skóla, fyrirtækja) var sú innsýn sem fékkst takmörkuð. Þó að gefið sé yfirlit yfir árangursríka starfsemi á sviði starfsnáms í



Evrópu í þessu verkefni mun því ekki fást svar við öllum spurningum sem upp kunna að koma.

Í vettvangsferðunum var í öðru lagi lögð áhersla á viðkomandi starfsmenntastofnun og þær námsleiðir sem þar var boðið upp á. Aðrir þættir – til dæmis sú stefna sem fylgt var eða fjárstuðningur við atvinnurekendur sem ráða nemendur með sérþarfir til starfa – voru því ekki í brennidepli og því ekki eins áberandi meðal hinna tilteknu árangursþátta. Þar sem allir þátttakendur eru sammála um að bæði þessir þættir og fleira skipti einnig miklu máli var nauðsynlegt að nýta hinar stuttu vettvangsferðir til hins ýtrasta.

Enn fremur, eins og fram kemur í kaflanum hér á undan, var ekki tekið mið af ýmsum atriðum sem fram komu í tilteknum vettvangsferðum við gerð líkansins. Þó að nauðsynlegt hafi verið að sleppa þessum atriðum til að hægt væri að finna sameiginlega þætti í öllum tilvikunum, þarf þó einnig að fjalla um hvaða áhrif það hefur haft. Sérfræðingarnir staðhæfðu að allir þættirnir, 68 talsins, hefðu vissa þýðingu, þ.e. mikilvægi þeirra í hverju einstöku tilviki væri ekki háð því hve oft þeir sýndu sig í vettvangsferðunum. Með því að beina sjónum að þáttum sem fram komu í meiri hluta tilvika kann að vera horft fram hjá þeim þáttum sem eru lykillinn að nýjungum í starfsháttum, en eru enn ekki algengir eða almennt viðteknir. Þeir þættir sem ekki voru notaðir í því ferli sem þegar hefur verið lýst við gerð kerfislíkansins voru þar af leiðandi einnig teknir til athugunar og umfjöllunar. Niðurstöður þeirrar umfjöllunar er að finna í 6. kafla þar sem frekari ályktanir eru dregnar. Lagt er til að einnig sé tekið tillit til þessara ályktana þegar starfsnám fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun er skipulagt.

Í því samhengi er mikilvægt að benda á þá nýbreytni sem tekin hefur verið upp í nokkrum löndum með stofnun stuðningsmiðstöðva. Slíkar stofnanir gera ungu fólki með sérþarfir/fötlun kleift að lifa og starfa án aðgreiningar, með því að veita því stuðning á allan hátt. Stuðningsmiðstöðvarnar eru því eins konar hreyfiafl sem leiðir saman ýmsar stofnanir og aðila, svo sem ráðuneyti menntamála, heilbrigðismála og atvinnumála, bæjar- og sveitastjórnir, fyrirtæki, foreldrafélög o.s.frv. Þær stuðla að samvirkni milli málaflokka sem lúta að námi, starfi, húsnæði og samfélagslegri þátttöku. Þær brúa bilið með því að sjá til þess að þeir sem eru 16 ára og eldri komist út á almennan vinnumarkað með stuðningi sérfræðinga. Stuðningsmiðstöðvarnar veita einstaklingum ekki einungis hagnýtan stuðning, heldur gegna þær lykilhlutverki þegar kemur að því að taka þurfi nýjar ákvarðanir varðandi viðeigandi námstækifæri og starfsmöguleika á almennum vinnumarkaði.

Annað mál sem fjalla þarf um tengist þeirri aðferð sem beitt var í greiningarvinnunni. Allar vettvangsferðirnar og mat á þáttum sem fram fór á Kýpur-ráðstefnunni var í höndum allra sérfræðinganna (bæði þeirra sem koma að daglegri starfsemi og þeirra sem annast stefnumótun), en gerð kerfislíkansins var byggð á starfi fámennari sérfræðingahópa í stærra ráðgjafateymi verkefnisins. Í sérfræðiritum um hönnun kerfa og greiningar er af praktískum ástæðum mælt með því, ef ná skal samkomulagi, að slík vinna sé í höndum fámennari hópa, að því gefnu að öll viðkomandi sjónarmið eigi þar fulltrúa. Fámennt teymi vann því að líkaninu, en allir sérfræðingarnir fengu síðan afrakstur þeirrar vinnu í hendur til að leggja lokamat á niðurstöðuna.

5. GREINING, NIÐURSTÖÐUR OG TILLÖGUR

Áður en hafist var handa við gerð kerfislíkansins í kjölfar vettvangsferðanna þurfti að bæta nokkrum atriðum við listann yfir árangursþættina, sem snerust að mestu leyti um skipulag, inntak eða atriði sem varða ferli starfsnáms. En gerð líkans fyrir hið flókna starfsmenntakerfi krefst þó þess að allir þættir kerfisins skuli vera – eða séu – í samræmi við meginmarkmiðið. Í þessu verkefni er markmiðið *vel heppnað starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlun yfir á almennan vinnumarkað*. Ýmsir árangursþættir stuðla beinlínis að þessu markmiði, en í vettvangsferðunum kom einnig í ljós að nokkrir þættir tengjast niðurstöðum og eru að vissu leyti skilyrði fyrir því að meginmarkmiðinu verði náð. Ef aðeins eitt af þessum skilyrðum er ekki til staðar í starfsmenntakerfinu verður erfitt að uppfylla og standa við meginmarkmiðið.

Ráðgjafahópurinn kom sér því saman um að eftirfarandi þáttum yrði bætt við listann yfir árangursþætti (stafir í sviga verða notaðir á skýringarmyndunum í þessum kafla til að auðvelda tilvísanir):

- (A) Trú nemenda á að hægt sé að takast á við áskoranir;
- (B) Hæfniskröfur á vinnumarkaði skulu vera í samræmi við færni nemenda;
- (C) Trú vinnuveitenda á að hægt sé að takast á við áskoranir vegna sérþarfa/fötlunar;
- (D) Framboð skal vera á störfum í viðkomandi landshluta þegar nemandi er að leita sér að vinnu;
- (E) Atvinnutækifæri skulu vera í samræmi við óskir og væntingar nemenda;
- (F) Vel heppnað starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlun yfir á almennan vinnumarkað.

Þessi heildarlisti var síðan skoðaður með tilliti til orsakatengsla. Ráðgjafahópurinn skoðaði gaumgæfilega hugsanleg tengsl þeirra þátta sem nægileg gögn höfðu fengist um í vettvangsferðunum. Þessi tengsl voru skilgreind með því að reikna út fylgni milli allra þátta. Í greiningarvinnunni komst hópurinn að því hvort um orsakatengsl væri að ræða, og þannig varð til flókið net samtengdra þátta sem endurspeglar þau tilvik um vel heppnað starfsnám sem skoðuð voru í vettvangsferðunum.

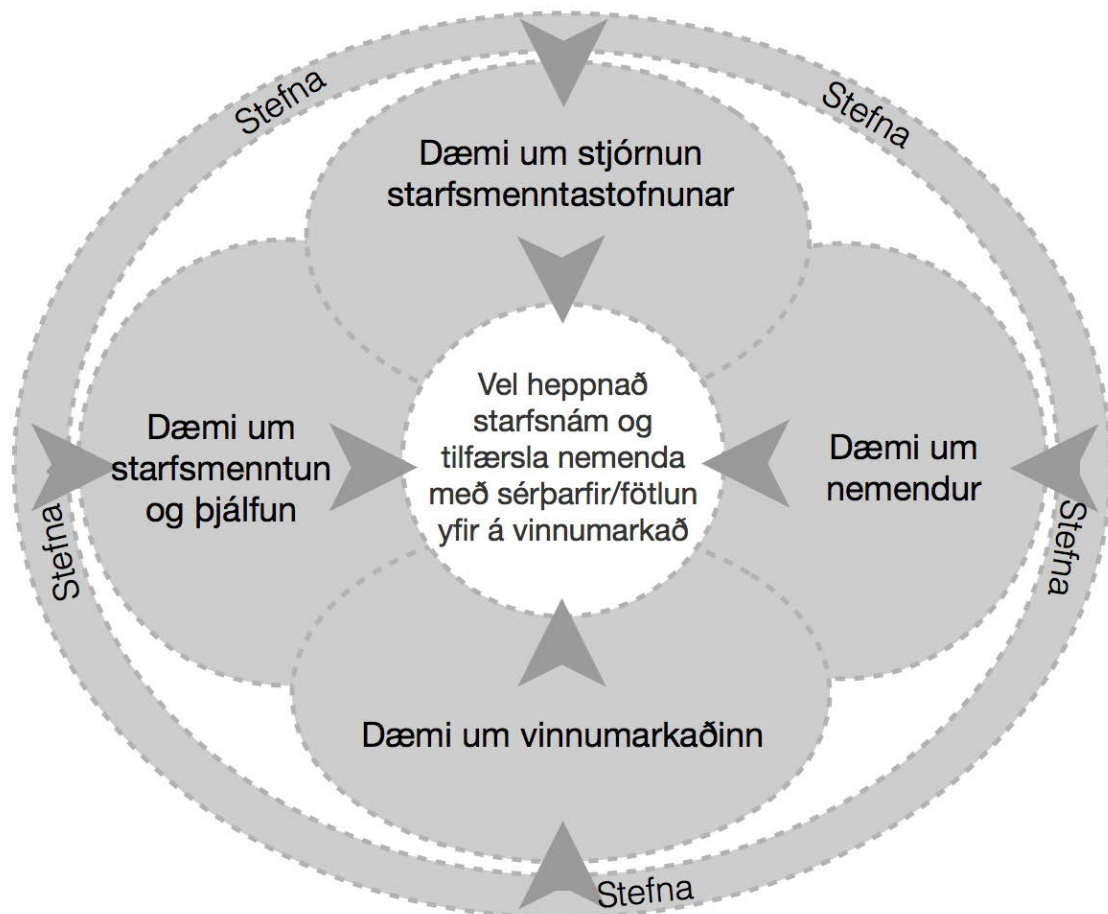
Alla þætti má flokka eftir mismunandi einkennum þeirra, allt eftir því hve mikil áhrif einn þáttur hefur á aðra þætti, eða að hve miklu leyti tiltekinn þáttur er undir áhrifum frá öðrum. Sem dæmi má nefna að þættir sem eru undir áhrifum frá fáeinum þáttum en hafa áhrif á marga aðra (kallast *virkir* þættir) geta skipt stóra hluta kerfisins sköpum. Því er talið heppilegt að ganga út frá þeim þegar hefja skal breytingar á starfsmenntakerfinu. Þættir sem hafa vart nokkur áhrif á aðra þætti (kallast *hægfara* þættir) munu tæplega hafa nokkur áhrif á kerfið. Þeir skulu því ekki vera forgangsmál þegar farið er út í breytingar, heldur er lagt til að slíkir þættir séu notaðir við eftirlit með kerfinu, t.d. með því að þróa vísbenda sem gera stöðu þeirra sýnilega. Þessi tegund upplýsinga er notuð til að tillögurnar skili árangri og verði einnig – með tilliti til nauðsynlegra aðgerða til að bæta kerfið – skilvirkari.

Ýmsir hópar viðkomandi aðila (t.d. nemendur, kennarar, vinnuveitendur) eiga hlutdeild í mismunandi hlutum starfsmenntakerfisins og þar af leiðandi hafa aðeins þeir þættir sem tilheyra viðkomandi hluta kerfisins gildi fyrir þá. Enn er þó ekki gerður greinarmunur á hlutverki hinna mismunandi aðila í kerfislíkaninu. Næsta skref er því fólgið í því að skipta líkaninu í hæfilega hluta með því að greina á milli hlutverka eftirfarandi fjögurra aðila:

- stjórnenda starfsmenntastofnana
- starfsfólks starfsmenntastofnana
- nemenda
- núverandi og tilvonandi vinnuveitenda/fulltrúa vinnumarkaðarins.

Þessir hlutar veita einfalda yfirsýn yfir samspil þátta sem máli skipta fyrir hvert þessara hlutverka. Þar sem þessir hlutar líkansins sýna einnig árangursþætti sem komu hvað eftir annað fram í vettvangsferðunum kallast þeir einnig *dæmi*. Í viðauka 3 er yfirlit yfir þætti sem heyra undir þessi fjögur dæmi.

Taka skal fram að sumir þættir kunna að koma fram í fleiri en einu dæmi. Til dæmis kemur þátturinn „Þverfagleg teymi“ fram í dæminu um stjórnun starfsmenntastofnana (vegna þess að stjórna þarf teyminum), í dæminu um starfsnám og þjálfun (vegna þess að sérhver teymisaðili leggur sitt af mörkum í námsferlinu með tiltekinni hæfni) og dæminu um nemendur (vegna þess að nemandi á í samskiptum við ýmsa sem bera ábyrgð á tilteknum verkefnum eða greinum í námsferlinu).



Mynd 1 Dæmi um starfsnám

Mynd 1 sýnir dæmin fjögur og hvernig þau stuðla að því að meginmarkmiði kerfisins verði náð, þ.e. að í boði sé góð starfsmenntun og að tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlun yfir á vinnumarkað takist vel. Stefnan, sem sýnd er í ytri hringnum, kann að hafa áhrif á þá þætti sem dæmin samanstanda af. Tryggja þarf að tillögur á sviði stefnumála séu samhljóma viðkomandi þáttum þannig að hvert dæmi stuðli sem best að því að markmiði starfsmenntakerfisins verði náð.



Í lokaskrefi greiningarinnar var stefnt að því að tilgreina þau svið þar sem frekari tillagna er þörf til að kerfið skili enn betri árangri. Getið var um þessi svið í umræðum sem fram fóru á lokadegi hveftrar vettvangsferðar, og bent á þau atriði sem að mati sérfræðinganna þörfuðust frekari úrvinnslu. Eftirfarandi málefni, sem tengjast viðkomandi árangursþáttum í líkaninu, komu í mörgum tilvikum fram í hinum 28 vettvangsferðum sem farnar voru:

Dæmi um stjórnun starfsmenntastofnunar

- Stjórnendur skóla/starfsmenntastofnunar;
- Stjórnun þverfaglegra teyma.

Dæmi um starfsmenntun og þjálfun

- Nemendamiðaðar aðferðir;
- Einstaklingsáætlanir í námi, starfsþjálfun og tilfærslu í starf;
- Áætlun um minna brottfall úr námi;
- Hæfniskröfur á vinnumarkaði skulu vera í samræmi við færni nemenda.

Dæmi um nemendur

- Geta nemenda í fyrirrúmi;
- Atvinnutækifæri í samræmi við óskir og væntingar nemenda;
- Samstarfi við fyrirtæki komið á þar sem nemendur geta fengið starfsþjálfun og/eða vinnu að námi loknu.

Dæmi um vinnumarkaðinn

- Sambandi sem byggist á trausti og góðri reynslu sé haldið við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnuöguleika;
- Nemendur og vinnuveitendur fái stuðning í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað;
- Eftirfylgni við nemendur sem hafa fengið starf í fyrirtækjum.

Ofangreind málefni verða öll tekin til nánari umfjöllunar í eftirfarandi köflum. Greiningin beinist að sérhverjum þætti sem skilgreindur hefur verið og þarfnast nánari athugunar og öllum öðrum þáttum í viðkomandi dæmi, sem hafa annaðhvort áhrif á þennan tiltekna þátt eða eru undir beinum áhrifum frá honum. Þessir áherslupættir eru sýndir á skýringarmyndum.⁵ Á grundvelli þessarar greiningar eru síðan settar fram tillögur í tengslum við hvern þann þátt sem talið er að geti orðið kerfinu til góðs.⁶

Sumir þættir hafa mikil áhrif á ýmsa aðra þætti. Þeir kallast *virkir* þættir og geta haft áhrif á allt kerfið. Því er mjög gagnlegt að beina aðgerðum að þessum virku þáttum. Virkir þættir eru auðkenndir með [+] á myndunum. Sumir aðrir þættir verða fyrir áhrifum af ýmsum öðrum þáttum eða hafa áhrif á þá. Þeir þættir kallast *vandmeðfarnir* þættir. Þeir hafa líka mikil áhrif, en fara skal varlega í að gera breytingar á þeim þar sem slíkt getur haft ýmsar afleiðingar, bæði æskilegar og óæskilegar. Vandmeðfarnir þættir eru auðkenndir með [#] á myndunum í þessum kafla.

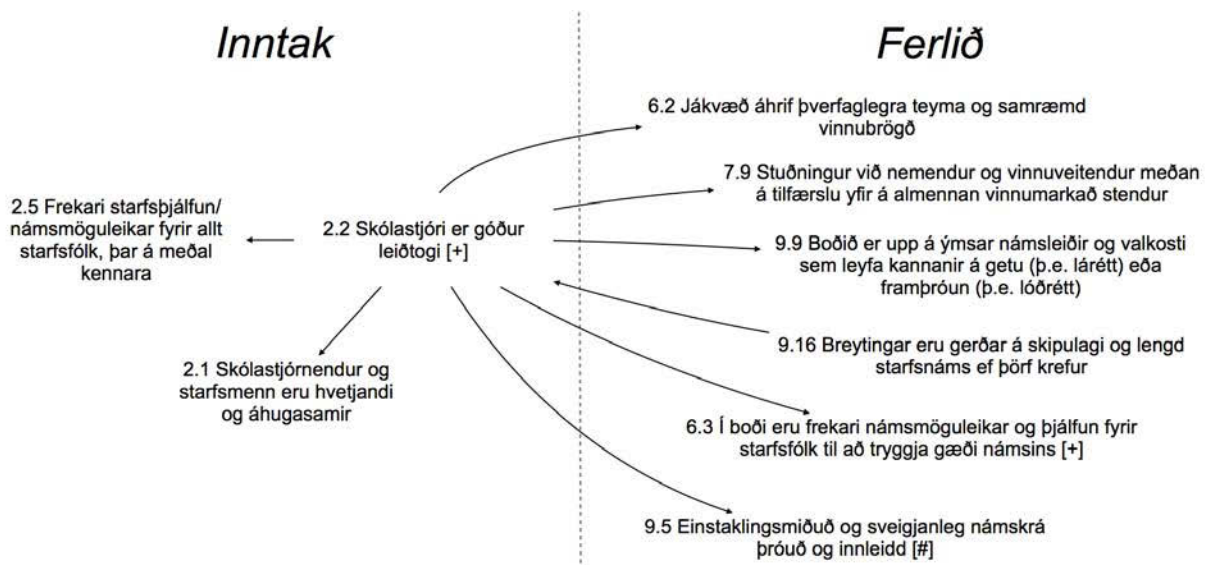
⁵ Ör sem beinist frá A til B sýnir að A hefur áhrif á B. Feitletraðar örvar sýna að áhrifin eru mikil.

⁶ Lesendum til stuðnings eru allir þættir merktir með tölu eða bókstaf á myndunum. Í viðauka 2 er listi yfir alla þætti sem varða gögn, uppbyggingu og ferli. Fleiri þætti sem varða niðurstöður er að finna í 5. kafla þessarar skýrslu.



5.1 Dæmi um stjórnun starfsmenntastofnunar

5.1.1 Stjórnendur skóla/starfsmenntastofnunar



Mynd 2 Stjórnendur skóla/starfsmenntastofnunar

Lýsing

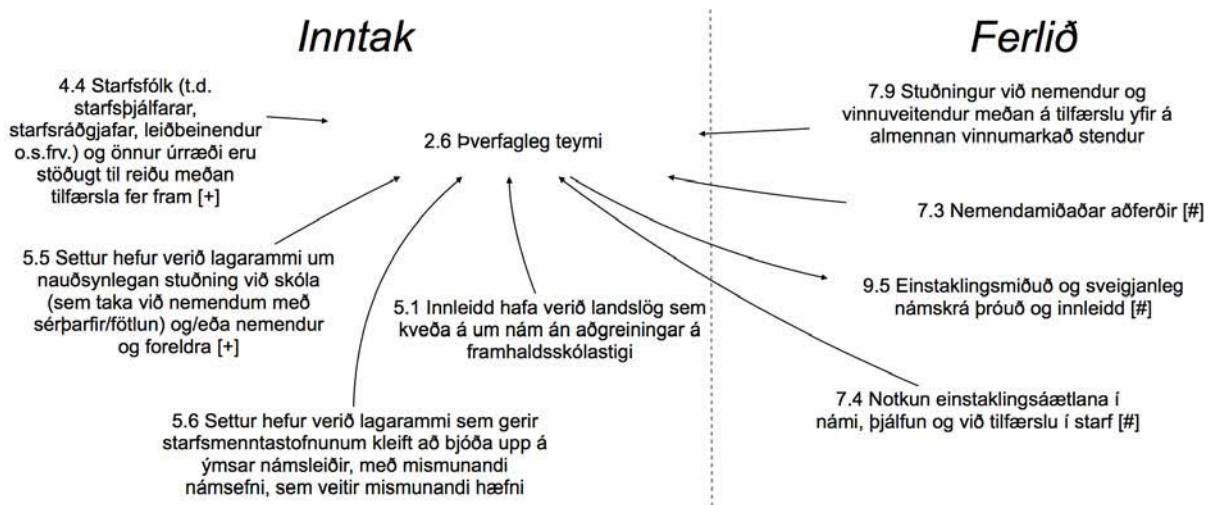
Skilvirk stjórnun skóla krefst þess að stjórnendur horfi fram á veginn og sýni sveigjanleika, einnig skulu þeir breyta skipulagi og lengd starfsnámsins þannig að það samræmist þörfum nemenda, ef þörf krefur. Góðir stjórnendur sjá einnig til þess að allt starfsfólk, þar á meðal kennarar, eigi möguleika á að afla sér frekari þekkingar í starfi til að tryggja gæði námsins. Góðir stjórnendur skapa andrúmsloft sem hefur hvetjandi áhrif á allt starfsfólkið og eflir það til dáða. Þeir stuðla að því að gerðar séu einstaklingsmiðaðar og sveigjanlegar námskrár fyrir nemendur og að í boði séu ýmsar leiðir og valkostir sem taka tillit til getu (þ.e. lárétt) eða framþróun (þ.e. lóðrétt) í samræmi við þarfir nemenda. Góðir stjórnendur standa vörð um hin jákvæðu áhrif sem þverfagleg teymi hafa og gæta þess að öll teymisvinna sé samræmd. Slíkt tryggir að nemendum og vinnuveitendum sé veittur stuðningur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað.

Tillögur

Stjórnendur þurfa að móta stefnu um nám án aðgreiningar, þar sem litið er á fjölbreytileika meðal nemenda sem „eðlilegan“ þátt í allri menntamenningu, og skapa hvetjandi og áhugavert andrúmsloft. Stjórnun skal vera „dreifð“ þannig að horfið sé frá yfirstjórn og áhersla lögð á teymisvinnu og samstarf við lausn vandamála.

Stjórnendur sem horfa fram á veginn og sýna nægan sveigjanleika til að breyta skipulagi og lengd starfsnáms þannig að það samræmist þörfum nemenda auka skilvirkni innan skólanna.

5.1.2 Stjórnun þverfaglegra teyma



Mynd 3 Stjórnun þverfaglegra teyma

Lýsing

Þverfagleg teymi þurfa á nægu starfsfólki að halda (t.d. starfsþjálfurum, starfsráðgjöfum, leiðbeinendum o.s.frv.) og úrræði þurfa stöðugt að vera fyrir hendi meðan á tilfærsluferlinu stendur. Þverfagleg teymi eru nauðsynleg ef nota skal einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun eða í tilfærsluferlinu, sem og ef tryggja skal nemendamiðaðar aðferðir og viðeigandi stuðning fyrir nemendur og vinnuveitendur meðan tilfærsla yfir á almennan vinnumarkað fer fram. Jafnframt geta slík teymi unnið að gerð og notkun einstaklingsmiðaðrar, sveigjanlegrar námskrár.

Tryggja ætti starfsemi þverfaglegra teyma innan þess ramma sem landslög setja um nám án aðgreiningar á framhaldsskólastigi og um að skólum og/eða nemendum og foreldrum skuli veittur nauðsynlegur stuðningur. Innan lagarammans ætti einnig að gera starfsmenntastofnunum kleift að bjóða upp á nám á ýmsum námsstigum, með mismunandi námsefni, sem veitir mismunandi hæfni.

Tillögur

Þverfagleg teymi sem gegna skulu ákveðnu hlutverki þurfa að tileinka sér hópaðferðir; fólk þarf að vinna saman og hafa mikil samskipti sín á milli (jafningjaþjálfun, óformlegar samræður, samstarf við lausn vandamála o.s.frv.), sem og samskipti við utanaðkomandi aðila sem veita annars konar þjónustu.

Til að styðja við starf þverfaglegra teyma er æskilegt að sérhæft starfsfólk annist gerð einstaklingsáætlana, gæti þess að aðferðir séu nemendamiðaðar og veiti nemendum og vinnuveitendum stuðning í tilfærsluferlinu.

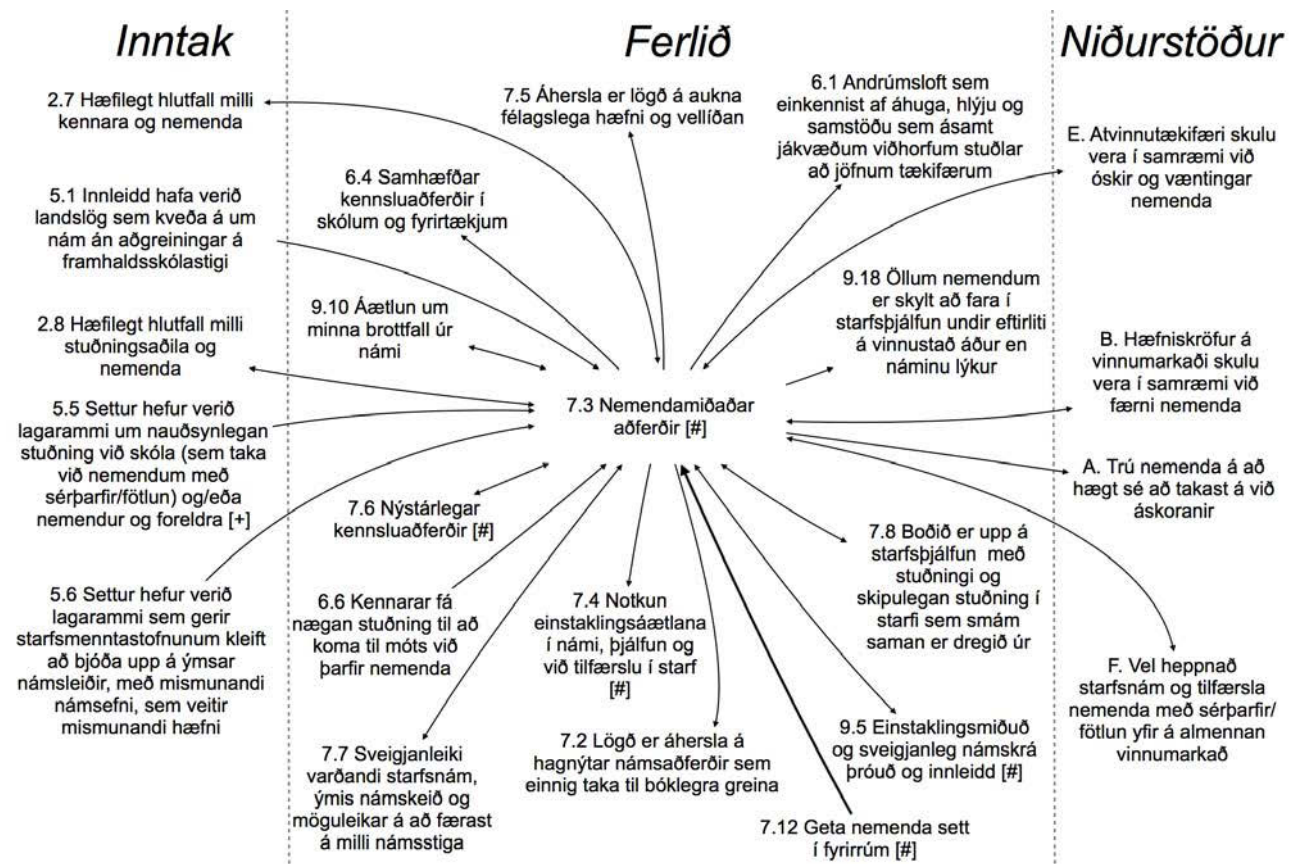
Starf þverfaglegra teyma þarf að styðjast við skýran lagaramma um nám án aðgreiningar þar sem kveðið er á um:

- markmið varðandi nám án aðgreiningar á landsvísu;
- viðeigandi stuðning og úrræði fyrir nemendur með sérþarfir/fötlnun;
- dreifða ábyrgð;
- sveigjanleika varðandi námsleiðir, námsefni og færnistig, sem og nemendamiðaðar stuðningsaðferðir.



5.2 Dæmi um starfsmenntun og þjálfun

5.2.1 Nemendamiðaðar aðferðir



Mynd 4 Nemendamiðaðar aðferðir

Lýsing

Kveðið skal á um nemendamiðaðar aðferðir í lögum um nám án aðgreiningar sem tryggja að skólar og/eða nemendur og foreldrar fái nauðsynlegan stuðning. Einnig ætti að gera starfsmenntastofnunum kleift að bjóða upp á nám á ýmsum námsstigum, með mismunandi námsefni, sem veitir mismunandi hæfni. Ef innleiða skal nemendamiðaðar aðferðir verður að veita kennurum nægilegan stuðning til að þeir geti komið til móts við þarfir nemenda.

Nemendamiðaðar aðferðir verða fyrir áhrifum af ýmsum öðrum þáttum eða hafa áhrif á þá; dæmi um slíka þætti:

- beiting nýrra kennsluaðferða;
- innleiðing einstaklingsmiðaðrar og sveigjanlegrar námskrár;
- hæfilegt hlutfall milli kennara og nemenda, og stuðningsaðila og nemenda;
- sveigjanleiki varðandi starfsnám, að ýmsir möguleikar og námskeið geri nemendum kleift að færa sig yfir á annað námsstig;
- aðgerðir sem koma í veg fyrir eða draga úr brottfalli úr námi;
- andrúmsloft sem einkennist af ábyrgðartilfinningu, hlýju og samkennd.

Nemendamiðaðar aðferðir hafa einnig áhrif á félagsþroska og hagnýtar námsaðferðir og stuðla að því að geta nemenda sé höfð í fyrirúmi. Nemendamiðaðar aðferðir stuðla enn



fremur að aðlögun tækni/kennsluaðferða að aðstæðum í skólum og fyrirtækjum og notkun einstaklingsáætlana.

Nemendamiðaðar aðferðir hafa áhrif á starfsþjálfun sem fer fram undir eftirliti í fyrirtækjum áður en námi lýkur og á skipulegan stuðning í starfi sem smám saman er dregið úr. Þær stuðla þannig að því að samhengi sé milli starfsmöguleika og þeirra óska og væntinga sem hver nemandi hefur, sem og að færni nemenda samræmist þeim hæfniskröfum sem vinnumarkaðurinn setur. Síðast en ekki síst stuðla þessar aðferðir að því að nemendur fái meiri trú á að þeir ráði við verkefni og loks því að starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlu yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.

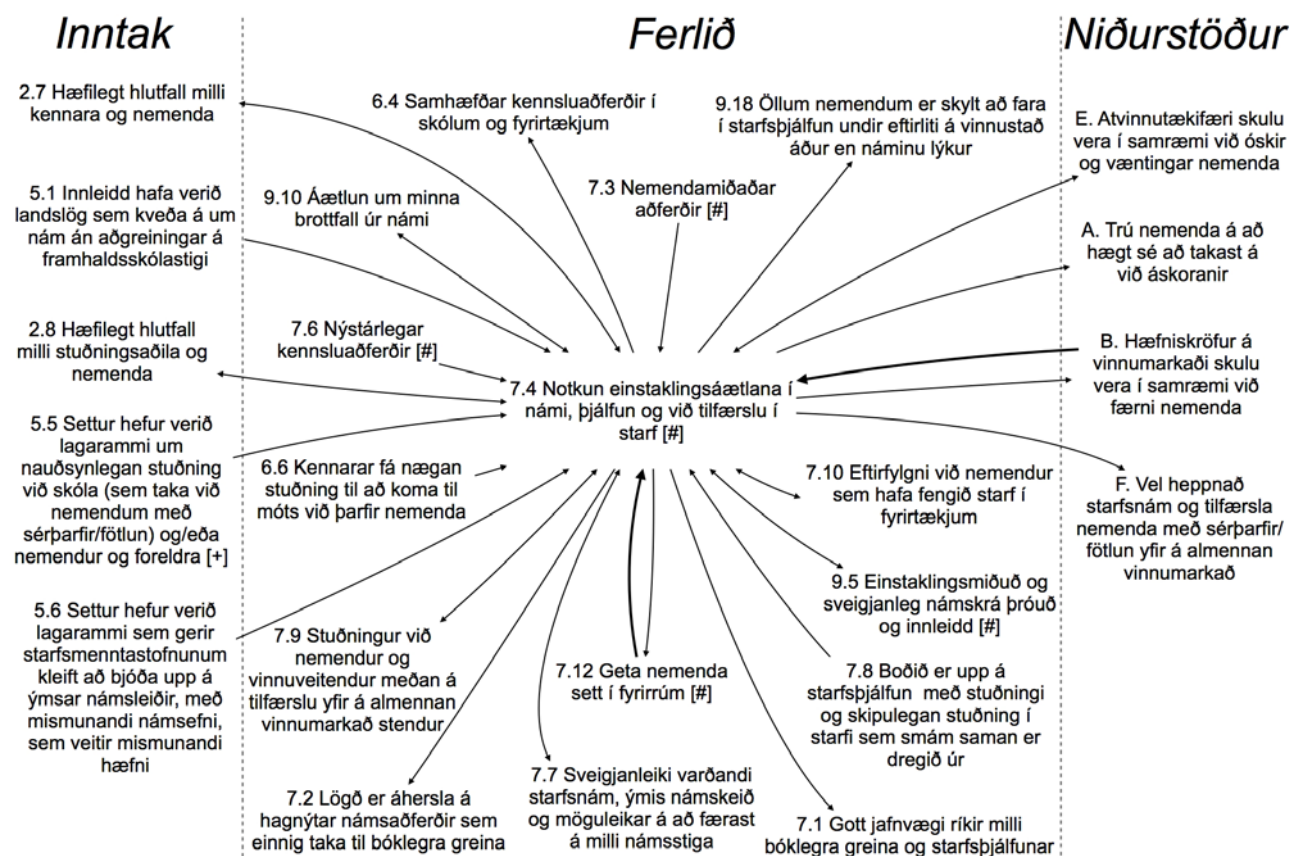
Tillögur

Beita þarf nemendamiðuðum aðferðum við áætlanagerð, markmiðasetningu og námskrárgerð í starfsnáminu, þannig að námskrá, kennsluaðferðir og kennsluefni, matsaðferðir og markmið séu sniðin að þörfum einstaklingsins.

Til að tryggja að aðferðir séu nemendamiðaðar þarf:

- að nota nýjar aðferðir og efni við kennslu, sem og einstaklingsmiðaða og sveigjanlega námskrá;
- að útvega starfsþjálfun undir eftirliti og bjóða upp á skipulegan stuðning í starfi innan fyrirtækja;
- að samræma hæfniskröfur á vinnumarkaði/starfsmöguleika og hæfni/væntingar/óskir nemenda.

5.2.2 Notkun einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun og við tilfærslu í starf



Mynd 5 Notkun einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun og við tilfærslu í starf



Lýsing

Notkun einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun og við tilfærslu í starf skal tryggja með lagaramma. Innan slíks ramma skal leggja áherslu á nám án aðgreiningar og tryggja að skólar, nemendur og foreldrar fái nauðsynlegan stuðning, sem og að starfsmenntastofnunum verði heimilt að bjóða upp á nám á ýmsum námsstigum, með mismunandi námsefni, sem veitir mismunandi hæfni. Einstaklingsáætlanir koma að mestum notum ef beitt er nýjum kennsluaðferðum og boðið er upp á skipulegan stuðning í starfi. Þróun og innleiðing einstaklingsbundinnar, sveigjanlegrar námskrár, viðeigandi stuðningur við kennara svo hægt sé að mæta þörfum nemenda og nemendamiðaðar aðferðir stuðla einnig að því að einstaklingsáætlanir séu notaðar.

Einstaklingsáætlanir krefjast hæfilegs hlutfalls kennara og nemenda, hæfilegs hlutfalls milli stuðningsaðila og nemenda, og sveigjanleika í námi þannig að ýmsir möguleikar/námskeið geri nemendum kleift að færa sig yfir á annað námsstig. Einstaklingsáætlanir hafa einnig áhrif á þessa þætti. Slíkar áætlanir stuðla að góðu jafnvægi milli bóknáms og starfsþjálfunar, áhersla er lögð á getu nemenda og beitt er hagnýtum og traustum námsaðferðum og aðgerðum til að hindra eða draga úr brottfalli. Notkun einstaklingsáætlana stuðlar enn fremur að því að kennsluaðferðir séu lagaðar að aðstæðum, að starfsþjálfun fari fram undir eftirliti innan fyrirtækja og að nemendum og vinnuveitendum sé veittur stuðningur meðan á tilfærsluferlinu stendur og að því loknu, þannig að nemendur geti haldið starfi sínu áfram á viðkomandi vinnustað.

Og hvað árangur varðar stuðla einstaklingsáætlanir að því að starfsmöguleikar fari saman við óskir og væntingar nemenda, sem og að hæfniskröfur vinnumarkaðarins og færni nemenda fari saman. Síðast en ekki síst stuðla þessar aðferðir einnig að því að nemendur hafi trú á að þeir ráði við þær kröfur sem gerðar eru, og að lokum því að starfsnám og tilfærsla yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.

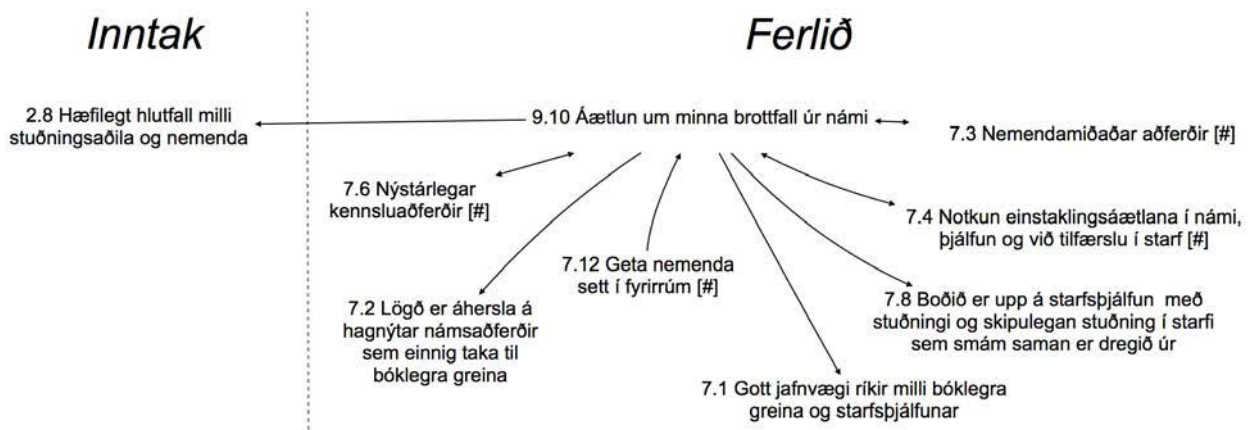
Tillögur

Beita þarf sveigjanlegum aðferðum í náminu svo hægt sé að þróa og nýta einstaklingsáætlanir betur. Góðri áætlun er framfylgt með stöðugri upplýsingamiðlun gagnvart þverfaglegu teymi. Slík áætlun er auðveld í notkun og endurskoðuð með reglubundnum hætti af öllum viðkomandi aðilum. Nemendurnir taka virkan þátt í ferlinu allt frá upphafi og hlustað er á hvað þeir hafa að segja.

Notkun einstaklingsáætlunar styðst við:

- innleiðingu einstaklingsbundinnar og sveigjanlegrar námskrár, og með því að tryggja nemendamiðaðar aðferðir;
- stuðningi við nemendur og vinnuveitendur í tilfærsluferlinu og með viðeigandi eftirfylgni;
- samræmi milli hæfniskrafna á vinnumarkaði/starfsmöguleika og hæfni/væntinga/óska nemenda.

5.2.3 Áætlun um minna brottfall úr námi



Mynd 6 Áætlun um minna brottfall úr námi

Lýsing

Með nýjum kennsluaðferðum, notkun einstaklingsáætlana og nemendamiðuðum aðferðum má hindra eða draga úr brottfalli úr námi. Með því að leggja áherslu á getu nemenda er einnig stuðlað að minna brottfalli.

Forvarnir gegn brottfalli stuðla að sama skapi að því að áhersla sé lögð á hagnýtar námsaðferðir, einnig þegar um bóklegar greinar er að ræða, og að gott jafnvægi ríki milli bóknáms og starfsþjálfunar. Enn fremur stuðla þær að starfsþjálfun undir eftirliti í fyrirtækjum og skipulegum stuðningi í starfi sem smám saman er dregið úr. Aðgerðir til að koma í veg fyrir brottfall krefjast þess að gripið sé til úrræða og hafa því einnig áhrif á hlutfallið milli stuðningsaðila og nemenda.

Tillögur

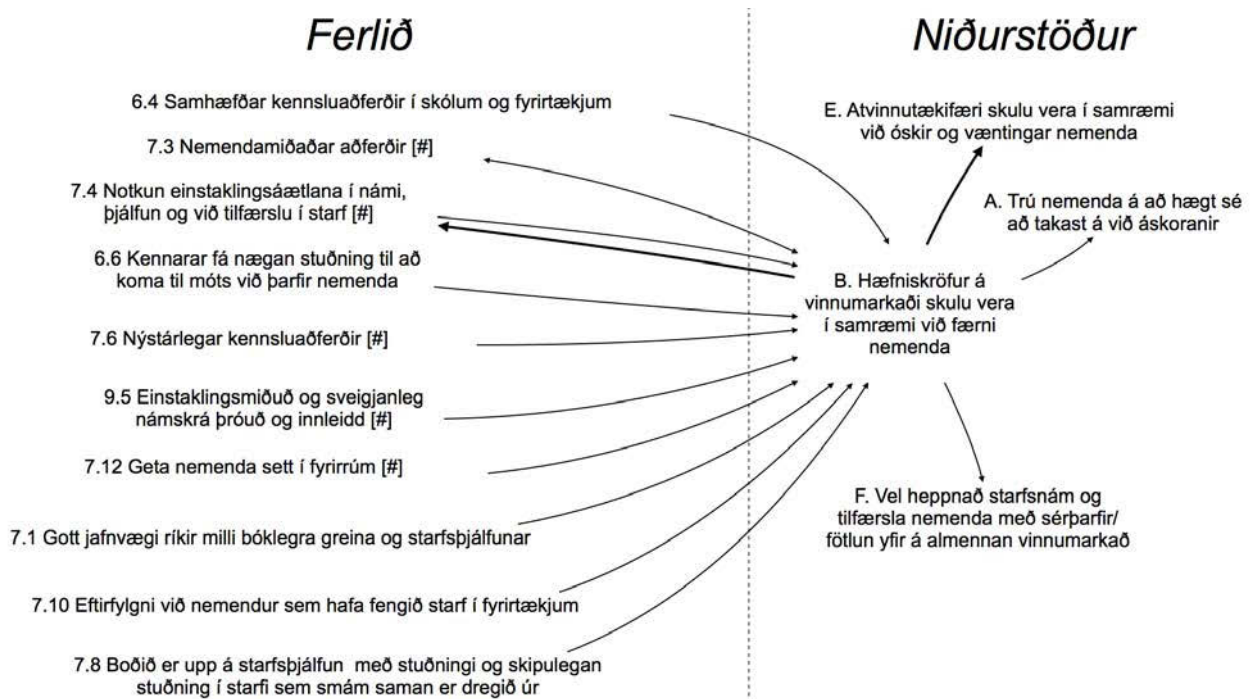
Skólar/starfsmenntastofnanir þurfa að grípa til forvarna og bregðast við brottfalli úr námi í nánú samstarfi við viðkomandi félagsmálaþjónustu og gera nauðsynlegar ráðstafanir til að nemendur sem hætta í skóla finni sér nýjan vettvang.

Skilvirkar aðgerðir sem koma í veg fyrir eða draga úr brottfalli byggjast m.a. á því

- að beitt sé nýjum kennsluaðferðum og boðið upp á hagnýtar námsleiðir og einstaklingsáætlanir;
- að áhersla sé lögð á getu nemenda og nemendamiðuðum aðferðum beitt.



5.2.4 Hæfniskröfur á vinnumarkaði skulu vera í samræmi við færni nemenda



Mynd 7 Hæfniskröfur á vinnumarkaði skulu vera í samræmi við færni nemenda

Lýsing

Viðeigandi samræmi milli hæfniskrafna vinnumarkaðarins og færni nemenda er niðurstöðupáttur sem ýmsir aðrir þættir hafa áhrif á. Til dæmis hafa kennslufræðilegar aðferðir og tækni sem löguð hefur verið að aðstæðum í skólum og fyrirtækjum, sem og nægilegur stuðningur sem kennarar fá til að mæta þörfum nemenda, áhrif á þetta samhengi. Einnig er ljóst að gott jafnvægi milli bóklegra greina og starfsþjálfunar og beiting nýrra kennsluáðferða hefur áhrif á að hæfniskröfur séu í samræmi. Einnig skiptir máli að boðið sé upp á starfsþjálfun í fyrirtækjum, skipulegan stuðning í starfi og eftirfylgni til að nemendur geti starfað áfram á viðkomandi vinnustað, sem og að lögð sé áhersla á getu nemenda. Gerð og innleiðing einstaklingsbundinnar og sveigjanlegrar námskrár stuðlar að því að samræmi verði milli þeirrar hæfni sem krafist er á vinnumarkaði og færni nemenda.

Með því að tryggja nemendamiðaðar aðferðir og nota einstaklingsáætlanir í námi og starfsþjálfun eða við tilfærslu í starf er um gagnkvæm áhrif að ræða hvað varðar kröfur á vinnumarkaði og færni nemenda.

Síðast en ekki síst er ljóst að þegar færni nemenda samræmist kröfum vinnumarkaðarins mun sjálfstraust þeirra aukast, fylgni milli starfsmöguleika nemenda og óska þeirra og væntinga mun aukast, og stuðlað er að því að starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötun yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.

Tillögur

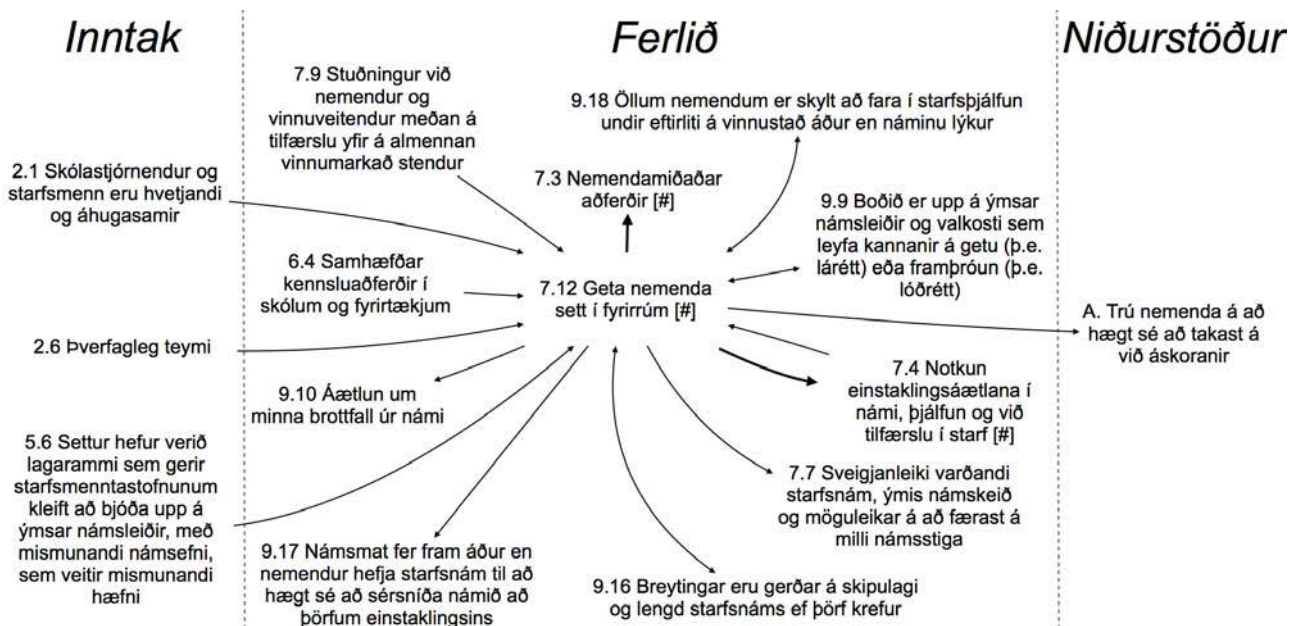
Endurskoða þarf námsleiðirnar með reglulegu millibili, bæði innan viðkomandi skóla (t.d. með því að meta þær með tilliti til nýjustu rannsókna á atvinnumarkaðnum) og/eða hjá utanaðkomandi stofnunum (t.d. ríkisstofnunum) til að laga þær að þeirri hæfni og kunnáttu sem þörf er fyrir við núverandi aðstæður og til framtíðar.

Til að samræmi náist milli þeirrar hæfni sem krafist er á vinnumarkaði og færni nemenda er æskilegt:

- að beita nýjum kennsluaðferðum og innleiða einstaklingsmiðaða og sveigjanlega námskrá með því að leggja áherslu á getu nemenda;
- að starfsþjálfun fari fram undir eftirliti, boðið sé upp á skipulegan stuðning í starfi og eftirfylgni til að nemendur geti starfað áfram á viðkomandi vinnustað.

5.3 Dæmi um nemendur

5.3.1 Geta nemenda í fyrirrúmi



Mynd 8 Geta nemenda í fyrirrúmi

Lýsing

Áherslan á getu nemenda er í fyrirrúmi þegar settur hefur verið lagarammi sem gerir starfsmenntastofnunum kleift að bjóða upp á ýmiss konar nám samkvæmt mismunandi námskrám, sem veitir mismunandi hæfni, og þar sem að störfum eru þverfagleg teymi og áhugasamir og hvetjandi stjórnendur og starfsmenn.

Þar sem færni nemenda er höfð í fyrirrúmi fer fram námsmat áður en námið hefst til að hægt sé að sníða áætlun að aðstæðum hvers og eins, tryggja nemendamiðaðar aðferðir og að tækni/kennsluaðferðir í skólum og fyrirtækjum séu lagaðar að þörfum. Það hefur einnig áhrif á þann stuðning sem nemendur og vinnuveitendur fá í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað, aðgerðir sem hindra eða draga úr brottfalli úr námi, sem og að sveigjanleiki sé tryggður í starfsnáminu þannig að hægt sé að flytja nemendur milli námsstiga.

Ýmsir þættir hafa áhrif á og verða jafnframt fyrir áhrifum af þeirri áherslu sem lögð er á getu nemenda: breytingar á skipulagi og lengd starfsnámsins, ef þörf krefur, tilboð um ýmsar leiðir og valkosti sem taka tillit til getu (þ.e. lárétt) eða framþróun (þ.e. lóðrétt), starfsþjálfun sem öllum nemendum er skylt að afla sér og fara skal fram áður en námi lýkur, og notkun einstaklingsáætlana í námi, starfsþjálfun og við tilfærslu. Áhersla á getu nemenda stuðlar síðast en ekki síst að aukinni trú nemenda á að þeir ráði við þau verkefni sem þeir munu takast á við í framtíðinni.

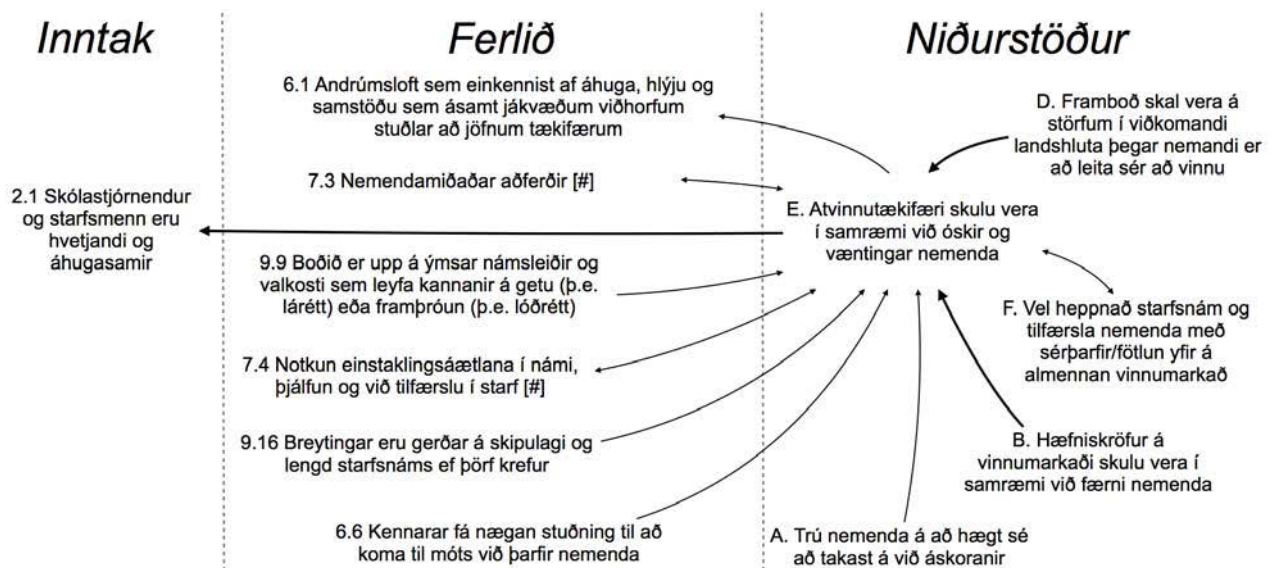
Tillögur

Allt starfsfólk þarf að taka mið af getu nemenda í starfi sínu og einblína á möguleika þeirra en ekki erfiðleika. Beina skal sjónum að því sem nemendur *geta* gert en ekki því sem þeir *geta ekki* gert, þannig að þeir öðlist meira sjálfstraust og verði öruggari með sig.

Vegna áherslunnar á getu nemenda er æskilegt:

- að settur sé lagarammi sem kveður á um ýmsar námsleiðir, námskrár og færnistig og að breyta megi skipulagi og lengd starfsnáms;
- að námið bjóði upp á mismundi leiðir;
- að fyrir hendi sé áhugasamt starfsfólk og þverfagleg teymi sem laga kennsluaðferðir og tækni að aðstæðum;
- notaðar séu einstaklingsáætlanir;
- að boðið sé upp á starfsþjálfun og að vinnuveitendur og nemendur fái stuðning meðan á tilfærsluferlinu stendur.

5.3.2 Atvinnutækifæri í samræmi við óskir og væntingar nemenda



Mynd 9 Atvinnutækifæri í samræmi við óskir og væntingar nemenda

Lýsing

Samhengið milli starfsmöguleika nemanda og óska þeirra og væntinga er það sem fyrst og fremst er stefnt að í starfsmenntakerfinu. Það fæst með því að veita kennurunum þann stuðning sem þeir þurfa til að geta mætt þörfum nemenda, með því að breyta skipulagi og lengd námsins, ef þörf krefur, og bjóða upp á ýmsar námsleiðir og valkosti sem taka tillit til getu (þ.e. lárétt) eða framþróun (þ.e. lóðrétt). Aðrir þættir hafa jafnframt áhrif á þetta samhengi: að samræmi sé milli hæfniskrafna vinnumarkaðarins og færni nemenda, að nemendur hafi trú á að þeir ráði við verkefnin og að eitthvert starf sé í boði þegar nemandi fer að leita sér að vinnu. Jafnvel markmið starfsmenntakerfisins um að starfsnám og tilfærsla yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri hefur áhrif hér á.

Samhengið milli starfsmöguleika og óska og væntinga hvers nemanda hefur áhrif á/verður fyrir áhrifum af nemendamiðuðum aðferðum og notkun einstaklingsáætlana. Þegar samræmi er milli starfsmöguleika og óska og væntinga nemenda hefur það einnig áhrif á



viðhorf stjórnenda og starfsfólks og þar með á að andrúmsloft einkennist af áhuga, hlýju, samstöðu og jákvæðu viðmóti, og stuðli að jöfnum tækifærum.

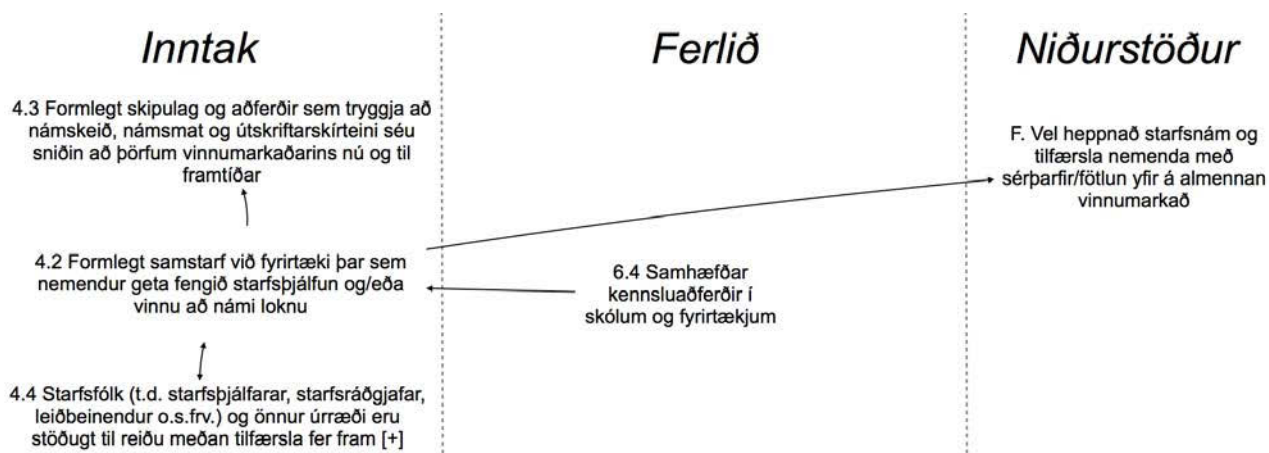
Tillögur

Séu óskir og væntingar nemenda ekki virtar er ólíklegt að þeim gangi vel í starfsnámi sínu og aðlagist vel aðstæðum á almennum vinnumarkaði. Virða þarf óskir þeirra og væntingar og taka tillit til þeirra í einu og öllu í tilfærsluferlinu.

Ef samræma skal starfsmöguleika og óskir og væntingar nemenda er æskilegt:

- að laga námið að aðstæðum þannig að þar sé fjallað um hæfnikröfur sem gerðar eru eða munu brátt verða gerðar á vinnumarkaði;
- að beita nemendamiðuðum aðferðum í öllu starfsnáminu, og einnig einstaklingsáætlunum;
- að bjóða nemendum upp á ýmsa valkosti í starfsnámi sínu (t.d. mismunandi námsleiðir, námsstig og námslengd);
- að veita starfsfólki nauðsynlegan stuðning svo að hægt sé að gera þessa valkosti að veruleika;
- að auka trú nemenda á að þeir ráði við öll þau verkefni sem upp kunna að koma.

5.3.3 Samstarfi við fyrirtæki komið á þar sem nemendur geta fengið starfsþjálfun og/eða vinnu að námi loknu



Mynd 10 Samstarfi við fyrirtæki komið á þar sem nemendur geta fengið starfsþjálfun og/eða vinnu að námi loknu

Lýsing

Samvinna við fyrirtæki í tengslum við starfsþjálfun og/eða starf að námi loknu krefst starfsfólks (t.d. starfsþjálfara, starfsráðgjafa, leiðbeinenda o.s.frv.) og úrræði þurfa stöðugt að vera fyrir hendi meðan tilfærsla yfir í starf fer fram. Komið er til móts við þennan þátt með því að laga tækni og kennsluáðferðir í skólum og fyrirtækjum að aðstæðum. Þessi samvinna stuðlar að því að komið er upp aðferðum sem tryggja að námskeið, námsmat og útskriftarskírteini séu sniðin að þörfum vinnumarkaðarins nú og til framtíðar, og jafnframt að því að starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlnun yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.



Tillögur

Starfsmenntastofnanir þurfa að byggja upp tengslanet og koma á samstarfi við hóp vinnuveitenda til að tryggja góða samvinnu þegar kemur að starfsþjálfun nemenda og atvinnuleit að námi loknu.

Þessi samvinna byggir á:

- að tækni/kennsluaðferðir sé lagaðar að aðstæðum innan fyrirtækja;
- Að nóg sé af starfsfólki og úrræðum sem stöðugt má beita í tilfærslu- og starfsferlinu.

5.4 Dæmi um vinnumarkaðinn

5.4.1 Sambandi sem byggist á traustri og góðri reynslu haldið við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnumöguleika



Mynd 11 Sambandi sem byggist á traustri og góðri reynslu haldið við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnumöguleika

Lýsing

Til að tryggja tengsl við vinnuveitendur/fyrirtæki, byggð á traustri og góðri reynslu, þarf að koma upp samstarfi um starfsþjálfun og/eða vinnu að námi loknu. Jákvæð reynsla af starfsnámi og tilfærslu yfir á almennan vinnumarkað eykur einnig og styrkir þessi tengsl og stuðlar að formlegri samvinnu og samstarfi við viðkomandi aðila og þjónustuveitur og að komið sé upp tengslaneti. Fleiri þættir tengjast samvinnu, öflugu samráði, góðu tengslaneti og jákvæðum samstarfsanda varðandi starfsþjálfun í fyrirtækjum, þar sem nemendum og vinnuveitendum er veittur stuðningur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað. Þessi tengsl við vinnuveitendur leiða einnig til skipulegs stuðnings í starfi sem byggist á því að smám saman er dregið úr þeim stuðningi og eftirfylgni sem nemendur fá á viðkomandi vinnustað.

Tillögur

Skólar/starfsmenntastofnanir þurfa að koma á og hafa góð tengsl við vinnuveitendur. Slíkt samband byggist á því að fyrirtækin geti treyst á að þau fái viðeigandi stuðning þegar þau þurfa á því að halda.

Til að tryggja tengslin við vinnuveitendur er æskilegt að:

- formlegt fyrirkomulag sé um samstarf sem fylgja skal varðandi starfsþjálfun og starfsmöguleika;
- nægur tími sé veittur til að báðir aðilar upplifi starfsþjálfunina á jákvæðan hátt og að reynsla þeirra af tilfærsluferlinu verði góð.

5.4.2 Stuðningur við nemendur og vinnuveitendur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað



Mynd 12 Stuðningur við nemendur og vinnuveitendur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað

Lýsing

Stuðningur við nemendur og vinnuveitendur í tilfærsluferlinu yfir á almennan vinnumarkað krefst starfsfólks á borð við starfsþjálfara, starfsráðgjafa og leiðbeinendur, sem og að úrræði séu stöðugt fyrir hendi meðan tilfærsla yfir í starf fer fram.

Stuðningurinn við nemendur og fyrirtæki byggist á því að kennsluaðferðir séu lagaðar að aðstæðum, veitt sé starfsþjálfun á vinnustað áður en námi lýkur, sem og skipulegur stuðningur í starfi sem smám saman er dregið úr. Samband, byggt á trausti og góðri reynslu, við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnumöguleika er einnig mikilvægur þáttur.

Að sama skapi stuðlar stuðningur við nemendur og vinnuveitendur að notkun einstaklingsáætlana, hæfilegu hlutfalli milli stuðningsaðila og nemenda, að komið sé á formlegu samstarfi og tengslaneti, og að nemendum sem hafa fengið starf í fyrirtækjum sé fylgt eftir. Síðast en ekki síst stuðlar stuðningur við nemendur að aukinni trú nemenda á að þeir ráði við þau verkefni sem þeir munu takast á við, og að lokum því að starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlan yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.

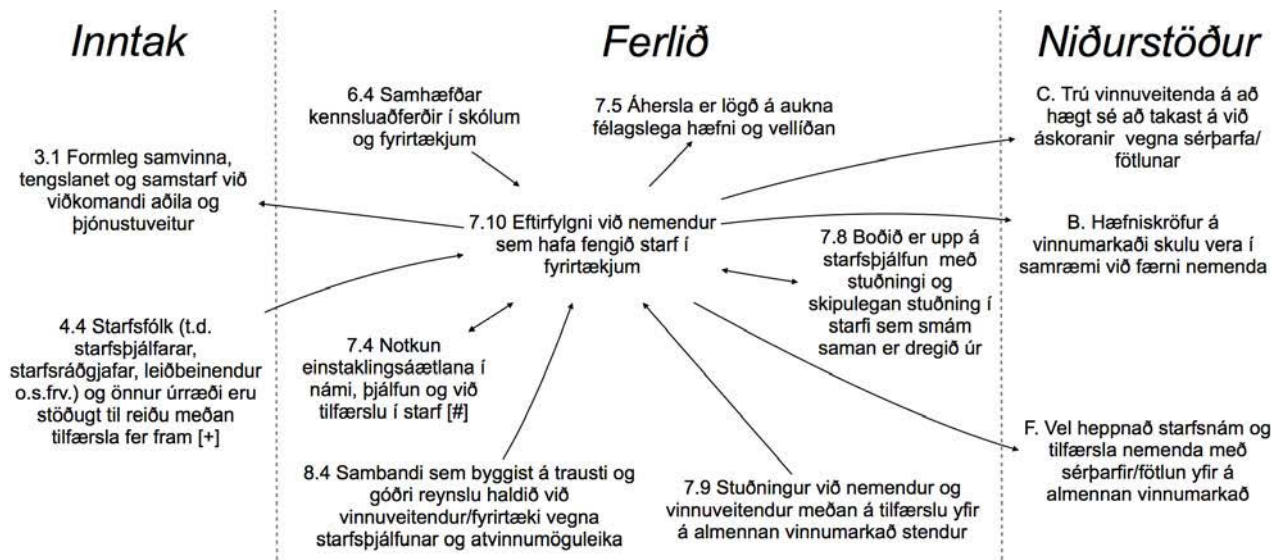
Tillögur

Veita þarf viðeigandi stuðning við tilfærslu nemenda úr námi og út á vinnumarkaðinn. Starfsráðgjafar þurfa að upplýsa nemendur um atvinnumöguleika, hjálpa þeim að sækja um starf, veita vinnuveitendum upplýsingar og stuðning og koma á samskiptum milli viðkomandi aðila.

Til að nemendur og vinnuveitendur fái viðeigandi stuðning í tilfærsluferlinu er æskilegt:

- að halda góðu sambandi við vinnuveitendur;
- að bjóða upp á starfsþjálfun og skipulegan stuðning í starfi;
- að starfsfólk og viðeigandi úrræði séu til taks meðan á tilfærsluferli yfir á vinnumarkað stendur;
- að laga tækni/kennsluáðferðir að aðstæðum, ef þörf krefur, og gera einstaklingsáætlanir.

5.4.3 Eftirfylgni við nemendur sem hafa fengið starf í fyrirtækjum



Mynd 13 Eftirfylgni við nemendur sem hafa fengið starf í fyrirtækjum

Lýsing

Til að hægt sé að veita nemendum sem hefja störf í fyrirtækjum eftirfylgni er nauðsynlegt að starfsfólk og úrræði séu stöðugt til taks meðan á tilfærsluferlinu stendur. Einnig þarf að laga tækni/kennsluáðferðir að aðstæðum í skólum og fyrirtækjum og nota einstaklingsáætlanir. Eftirfylgni má byggja á tengslum við vinnuveitendur/fyrirtæki þar sem starfsþjálfun og starfsmöguleikar eru fyrir hendi, framboði á starfsþjálfun undir eftirliti á vinnustöðum og skipulegum stuðningi í starfi sem smám saman er dregið úr.

Eftirfylgni stuðlar að aukinni félagsfærni og vellíðan nemenda, að komið sé á formlegu samstarfi við viðkomandi aðila og þjónustuveitur og að tengslanet sé byggt upp, sem og að fylgni sé milli þeirrar hæfni sem krafist er á vinnumarkaði og færni nemenda. Síðast en ekki síst stuðlar eftirfylgni að aukinni trú vinnuveitenda á að takast megi á við áskoranir sem fylgja sérþörfum/fötlnun og að starfsnám og tilfærsla nemenda með sérþarfir/fötlnun yfir á almennan vinnumarkað skili góðum árangri.

Tillögur

Til að tilfærsluferlið gangi sem best og nemendur fái fast starf á almennum vinnumarkaði þarf til þess hæft starfsfólk að fylgja þeim eftir eins lengi og þörf krefur, og veita þannig bæði þeim og vinnuveitendum stuðning.

Til að styðja við slíka eftirfylgni er nauðsynlegt:

- að starfsfólk jafnt sem úrræði séu til taks meðan á tilfærsluferli yfir á vinnumarkað



stendur;

- að halda góðu sambandi við vinnuveitendur;
- að starfsþjálfun fari fram og boðið sé upp á skipulegan stuðning í starfi í viðkomandi fyrirtækjum;
- að laga kennsluáðferðir/tækni að aðstæðum þannig að nemendur geti sinnt starfi sínu og fylgja einstaklingsáætlunum.

6. UMRÆÐUR

Umræður um aðra þætti sem skipta máli

Eftirfarandi þáttum var einnig gefinn gaumur í vettvangsferðunum og þó að þeir séu ekki mjög algengir og þeirra sé ekki getið í neinu tilteknu dæmi er samt ástæða til að fjalla um þá. Nokkrir þessara þátta kunna ef til vill aðeins að hafa verið til umræðu í einni vettvangsferð, en voru síðan teknir til skoðunar af sérfræðingunum á lokaráðstefnunni.

Þessir þættir bæta árangursþættina upp með því að skapa hagstæð skilyrði til þess að starfsnám skili árangri eða sýna fram á að skoða þurfi einhver atriði betur. Því ætti einnig að taka tillit til neðangreindra þátta þegar starfsnám fyrir nemendur með sérþarfir/fötölun er skipulagt.

Skipulagsatriði

- Ekki ætti einungis að leggja áherslu á starfsaðlögun í starfsnámi, heldur skal einnig **taka tillit til félagslegrar aðlögunar**. Ef ekki tekst að aðlagast vel félagslega (sem tekur einnig til starfsaðlögunar) verður aðlögun í starfi ekki varanleg. Nemendur upplifa oft tilfærslu í tvennum skilningi: til dæmis úr skóla yfir á vinnumarkað og þegar þeir flytja að heiman og fara að lifa sjálfstæðu lífi. Slíkt getur aðeins tekist vel í öðru tilvikinu ef vel gengur í hinu. Því skal einnig sjá til þess í náminu að nemendur taki framförum hvað varðar sjálfstæði, þátttöku í samfélaginu, góð samskipti við aðra, tómstundastarf o.s.frv.
- Mikilvægt er að finna **rétt jafnvægi milli sveigjanleika og staðlaðra forma** í námi og starfsháttum. Of mikill sveigjanleiki getur valdið óvissu og rýrt gæði ráðstafana sem gerðar eru, en of staðlað form kann að valda því að sérþörfum sé ekki sinnt.
- Annað mikilvægt atriði þegar hugað er að tilfærslu úr starfsnámi yfir á vinnumarkað er að koma á **tengslum milli nemenda og fyrirtækja/vinnuveitenda**. Eitt tiltekið atriði sem nefna ber í því samhengi er að gerður sé lærlingssamningur við fyrirtæki þar sem gert er ráð fyrir sanngjörnum launum fyrir það starf sem nemendur inna af hendi, jafnframt því sem nemendur fá að lifa eins sjálfstæðu lífi og unnt er og verði boðin vinna þar sem vinnu er að fá (hreyfanleiki í starfi).
- Þó að í sumum löndum sé svokallað kvótakerfi þar sem vinnuveitendum er gert að ráða fatlað starfsfólk í tiltekið hlutfall starfa, er þó óljóst að hve miklu leyti slíkt kerfi skapar í raun starfsfólki með sérþarfir jöfn tækifæri. Í stað þess að vinnuveitendur sem uppfylla ekki þennan kvóta séu áminntir, þá fara þeir fram á að meiri áhersla sé lögð á **þörf vinnuveitenda fyrir meiri stuðning** (þó ekki endilega fjárhagslegan).
- Í sumum löndum kom fram að erfitt væri að bjóða upp á **viðeigandi starfsþjálfun/endurmenntun** vegna líttillar þátttöku. Annars staðar spurðu þátttakendur einnig hvort þeir möguleikar sem boðið væri upp á í starfsþjálfuninni væru í samræmi við það sem skólar og kennarar hefðu þörf fyrir.
- Nefnt hefur verið að samvinna sé lykilatriði. Í sumum löndum var þó minnst á erfiðleika í slíku samhengi og bent á að **auka þyrfti færni fólks til að stýra flóknnum samstarfsferlum á skilvirkan hátt**. Í nokkrum tilvikum voru ný stöðugildi búin til í því skyni að takast eingöngu á við þetta verkefni. Annars staðar var ábyrgðinni deilt milli viðkomandi aðila, en stundum án þess að hlutverk og ábyrgðarsvið væru ítarlega skilgreind, og án þess að krafist væri tiltekinnar hæfni af

umsækjendum. Einnig var lögð áhersla á að ætla skyldi rúman tíma til að byggja upp samstarf ef það ætti að þróast á réttan hátt.

- Sumir aðilar vöktu einnig athygli á að engin mótsögn fælist í því að sérkennsluúrræði og almenn úrræði færu saman þar sem í báðum tilfellum styddu kerfin hvort annað. Í sumum tilvikum fylltu sérúrræði upp í eyður þar sem vinnumarkaðurinn væri enn ekki nægilega heildrænn eða þar sem nemendur gætu fengið markvissa menntun og þjálfun, a.m.k. um stundarsakir; almenn úrræði veittu aftur á móti þá starfsreynslu og þjálfun sem viðurkennd væri af verðandi vinnuveitendum.
- Bæði þeir kennarar og þjónustuaðilar sem tóku þátt í nokkrum vettvangsferðanna bentu á hve miklu væri ábótavant í stefnumótun þar sem fremur kæmi fram hvað *ekki felist* í starfi án aðgreiningar heldur en í hverju það *sé fólgið*. **Skýr skilgreining** eða **lýsing** á því hvað átt er við með starfi án aðgreiningar kæmi að góðu gagni.
- Í nokkrum ferðanna kom í ljós að erfitt er að koma á þverfaglegri teymisvinnu vegna lagasetningar um gagnavernd sem bannar að upplýsingum sem tengjast nemendum sé miðlað á milli manna. Ef til vill þarf að kanna betur regluverk um gagnavernd í löndum þar sem **málamiðlun hefur fengist milli gagnaleyndar annars vegar og gagnanotkunar hins vegar** þannig að umbætur geti átt sér stað varðandi úrræði og aðferðir.
- Þó að kennsla væri talin virðingarvert starf í sumum löndum, var raunin önnur annars staðar. Í báðum tilvikum var ekki um að ræða sérstaklega lág eða há laun í samanburði við aðrar starfsgreinar. En þar sem kennarastarfið var í háum metum virtist auðveldara að fá duglega og áhugasama nemendur til að leggja stund á kennaranám.
- Síðast en ekki síst komu tilteknar áherslur fram **innan sveitarfélaga** á ýmsum stöðum. Slíkar áherslur virðast stuðla að því að stefnumótandi aðilar hallist fremur að hugmyndum sem lúta að starfi án aðgreiningar. Slíkt gerir einnig hægara um vik að koma á formlegum eða óformlegum tengslum milli kennslustofnana og fyrirtækja/stjórnsýslunnar, t.d. í krafti samfélagslegrar ábyrgðar fyrirtækja eða samninga sem gerðir hafa verið.

Atriði varðandi ferlið

- Gengið var úr skugga um að **nemendur væru virkir** í öllu námsferlinu, allir ættu raunverulegt val og tækju sjálfir ákvarðanir eftir því sem hægt væri. Oft getur slíkt sett foreldrana í erfiða aðstöðu eða opnað þeim möguleika. Það getur reynst foreldrum vandasamt að finna rétta jafnvægið milli þess að ofvernda börnin sín og ofmeta hæfni þeirra þegar þau fara í gegnum það ferli að vera ekki lengur ósjálfstæður unglíngur/barn heldur fullorðin manneskja með eigin skoðanir um framtíðina. Æskilegt væri að hlutverkaskipti og aðferðir væru alveg skýrar, og að foreldrum væri veittur stuðningur.
- Einnig kom fram að þörf væri fyrir einhvers konar **þekkingarstjórnun** varðandi reynslu og kunnáttu kennara og þróun hennar. Í því sambandi væri hægt að koma upp kerfi þar sem skipst væri á efni og úrræðum og greint frá starfsháttum. Einnig þarf að huga að samningamálum kennara til að þeir geti vaxið í starfi. (t.d. fastir samningar, starfsframi, leiðsögn, teymisvinna).
- Þó að megináætlunin varðandi tilfærslu nemenda með sérþarfir/fötlun beinist að starfsþjálfun og undirbúningi fyrir þau störf sem þeir geta fengið á almennum



vinnumarkaði, þá var í sumum löndum bent á aðra leið sem felst í **sköpun atvinnutækifæra**. Þá er annaðhvort átt við þróun sértækra starfsmöguleika (t.d. hjá félagslega reknum stofnunum og fyrirtækjum eða vernduðum vinnustöðum) eða að fundin séu viðeigandi verkefni innan fyrirtækja og þau tengd þannig saman að til verði starf fyrir nemanda með sérþarfir/fötlun. Þessi aðferð er augljóslega háð kunnáttu þeirra aðila sem hlut eiga að máli, og hana þarf að skoða út frá þeirri hæfni sem um er að ræða, sem og fyrirkomulagi og úrræðum.

- Tilfærsluferli eru alltaf vandasöm ef skrefið frá einu stigi (starfsnámi) yfir á annað (starf) liggur ekki beint við. Þar sem þeir aðilar sem að því máli koma eru fulltrúar ýmissa sviða (t.d. menntakerfisins og opinbera geirans eða einkageirans) er ábyrgð hvers þessara sviða oft og tíðum takmörkuð. Skörun þeirra (t.d. með því að gefa vinnuveitendum „aðgang“ að menntakerfinu eða veita menntakerfinu „aðgang“ að vinnustöðum) krefðist **mannaflo og þjónustu til að brúa bilið** og auðvelda þannig samvinnu milli viðkomandi sviða og tryggja nemendum snurðulausa tilfærslu.
- Að lokum kom fram að afar fáar menntastofnanir, þjónustuveitur eða stjórnarstofnanir gátu lagt fram gögn um niðurstöður sem lúta að starfsnámi fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun. (Gerð er nánari grein fyrir muninum á *niðurstöðu, útkomu, árangri* og *áhrifum* hér á eftir.) Í flestum tilvikum voru meginleg gögn um útkomu tiltæk en litlar upplýsingar um árangur eða áhrif. Því ætti að tryggja gæði með því að leitast við að komast að niðurstöðu, þar sem þær eru helsta vísbendingin um hvort starfsmenntakerfið og vinnumarkaðurinn skili því starfi sem til er ætlast samkvæmt stefnuskrá.

Tillögur um flokkun niðurstæðna

Almennur skilningur á niðurstæðum er sá að þær sýni hverju gerð og notkun tiltekins fyrirkomulags og ferla skilar. Dæmin sem fjallað er um hér frammar innihalda tillögur í tengslum við tiltekið fyrirkomulag/ferli. Enn fremur er nauðsynlegt að setja fram nokkrar tillögur til að svara tveimur lykilsurningum:

- Hvers konar niðurstæður skipta máli?
- Hvernig er best að nota niðurstæður til að aukinn skilningur fái á því hvernig gera megi frekari umbætur á fyrirkomulagi/ferli?

Ætlunin með starfsmenntaverkefninu var ekki sú að afla fjölda eigindlegra eða meginlegra gagna til að geta sýnt fram á að tiltekin vettvangsferð hafi „skilað árangri“, og val á tilvikum var heldur ekki byggt á skilyrðum sem uppfylla þurfti. Engu að síður var eftirtektarvert að í fáum tilvikum var hægt að fá fram upplýsingar umfram einföld meginleg gögn um þátttöku nemenda á námskeiðum, hvort þeir hefðu lokið námskeiðum eða fengið vinnu innan tiltekins tíma. Stefnan er víða sett hátt, svo sem að bæta skuli lífsgæði fólks með sérþarfir/fötlun og það eigi að taka fullan þátt í samfélaginu og hafa jöfn tækifæri. En aðferðirnar sem notaðar eru til að meta hvort þessum markmiðum sé í raun og veru náð eru oft mjög frumstæðar og því ekki sniðnar að því að greina þessi flóknu hugtök.

Hinni flóknu þróunarvinnu við að fá fram rétta vísbenda fyrir slík hugtök hafa verið gerð skil í öðru verkefni Evrópumíðstöðvarinnar⁷ og því mun ekki verða fjallað nánar um hana hér. Hér er þó hægt að setja fram hugmyndir varðandi val á tilteknum upplýsingum út frá tiltekinni flokkun sem gerð er grein fyrir hér að neðan. Efnahagsaðstæður voru afar erfiðar

⁷ Evrópumíðstöðin fyrir þróun í sérkennslu (ritstj.), 2009. *Þróun vísbenda – fyrir nám án aðgreiningar í Evrópu*. Óðinsvé og Evrópumíðstöðin fyrir þróun í sérkennslu (ritstj.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Óðinsvé.



Í Evrópu á meðan unnið var að starfsmenntaverkefningu og áhrifa þess gætti í flestum þeirra landa sem heimsótt voru. Því er ljóst að í slíku verkefni er aðeins hægt að tilgreina hvað betur megi fara og benda á leiðir til umbóta, en hafa verður í huga að um er að ræða utanaðkomandi þætti sem ekki er hægt að hafa bein áhrif á. Þátttakendur í verkefningu hættu því við að skilgreina „góðan árangur“ á þann hátt sem að öðrum kosti væri talið viðeigandi varðandi vísbenda, þ.e. samkvæmt þeim fjölda einstaklinga með sérþarfir/fötlun sem fer úr námi yfir á vinnumarkað. Sá fjöldi færi að öllum líkindum minnkandi vegna erfiðs efnahagsástands. Þess í stað var notuð víðtækari skilgreining á niðurstöðum og lögð var áhersla á fyrirkomulag og ferli í hverju tilviki fyrir sig.

Niðurstöðunum sem komist var að í vettvangsferðunum var raðað í fjóra eftirfarandi flokka til að hægt væri að varpa ljósi á tiltekin atriði sem gætu orðið til þess að greina mætti árangur í tilteknu tilviki.

- *Útkoma* vísar t.d. til tölulegra upplýsinga, svo sem fjölda starfsmenntunarnámskeiða í boði, fjölda þátttakenda í náminu eða hve margir ljúka því.
- *Árangur* getur vísað til breytinga sem merkja má á nemendum (t.d. aukinnar tilfinningagreindar, breytinga á viðhorfum, aukins sjálfstrausts), tilfærsluhlutfalli almennt (t.d. í starf á almennum vinnumarkaði, inn á aðrar námsbrautir eða á verndaðan vinnustað), tilfærsluhlutfalli inn á vinnustaði þar sem starfsþjálfun fór fram, brottfallshlutfalli (og frávikum í þessum hlutfallstölum vegna námsáætlana eða nýs fyrirkomulags) eða breyttum viðhorfum vinnuveitenda.
- *Áhrif* vísa til skynjunar nemenda, þ.e. breytinga sem þeir merkja. Nefna má hversu ánægðir þeir eru með skólann, námið eða kennarana, hve mikið sjálfstæði sjálfsvirðingu eða sjálfstraust þeir upplifa, og þá tilfinningu að hafa öðlast meira jafnvægi og þroska eða vera stoltir af verkum sínum.
- *Niðurstöður* vísa til aukins félagslegs ávinnings í tengslum við tiltekin atriði, svo sem aukin lífsgæði nemanda þar sem hann er ekki eins háður félagsþjónustu og áður og viðhorf samfélagsins gagnvart honum hafa breyst.

Á grundvelli þessarar flokkunar er hægt að leggja fram eftirfarandi tillögur varðandi val á niðurstöðum:

- Yfirleitt er auðvelt að afla gagna um útkomu þar sem þau eru fyrst og fremst af megindegum toga og oft aðgengileg hjá stjórnvísu- eða fjármálastofnunum. Þessi gögn eru mikilvæg við stjórnun menntastofnunar og veita t.d. yfirsýn yfir þá skilvirkni sem hún sýnir hverju sinni (að því gefnu að upplýsingar séu stöðugt uppfærðar). Illa stýrðum stofnunum mun líklega ekki takast að veita fyrsta flokks starfsmenntun og þjálfun til lengdar. Gerð er tillaga um að **valin verði þau gögn sem stuðla að betri stjórn viðkomandi stofnana.**
- Gögn um árangur eru mikilvæg upplýsingaveita þegar bæta skal stjórnunaraðferðir þar sem þessar aðferðir eru markmiðstengdar. Meðal markmiða gæti t.d. verið að bæta samskipti við atvinnulíf innan sveitarfélaga til að auka starfsmöguleika nemenda með sérþarfir/fötlun. Starfsþjálfun á vinnustöðum innan sveitarfélags gæti verið liður í þeirri áætlun. Með söfnun gagna, til dæmis um hlutfall nemenda sem síðan fengju fasta vinnu á viðkomandi vinnustað, fengist góður vísbendur til að meta hvaða árangri þessi áætlun skilar. Lagt er til að **viðeigandi vísbendar um árangur verði þróaðir fyrir hvert markmið og að markmiðin verði mælanleg þannig að hægt verði að sannreyna þann árangur sem næst** með þessum vísbendum.

- Nemendur eru þungamiðjan þegar horft er til þeirra aðferða sem beitt er í starfsnámi og þeir ættu að gegna virku hlutverki við mótun aðstæðna og þjónustu til að tryggj sé að sérþörfum þeirra sé mætt. Í þessu tilliti eru gögn um áhrif starfsmenntastofnana afar mikilvæg til að hægt sé að átta sig á þeim árangri sem nemendur upplifa og hversu ánægðir þeir eru með nám sitt. Lagt er til að **aðgengilegum aðferðum** (t.d. könnunum og viðtölum) **verði beitt**, þannig að **finna megi út með reglubundnum hætti hver upplifun nemenda er** meðan á öllu þessu ferli stendur – allt frá upphafi náms þar til tilfærsla yfir í starf fer fram og jafnvel enn lengur.
- Niðurstöður koma í ljós á síðari stigum þegar þjónustunni hefur verið komið á og oft er erfitt að greina hvort þær megi að öllu eða einhverju leyti rekja til viðkomandi þjónustu. Engu að síður er hægt að sannreyna að hve miklu leyti markmiðum hefur verið náð, til dæmis í tilteknu starfsnámi. Lagt er til að niðurstöður verði rannsakaðar með reglulegu millibili, t.d. með dæmum um starfshætti eða tilteknum athugunum, þannig að hægt sé að meta hvort viðkomandi stofnun gegni enn því hlutverki sem henni er ætlað.

Tillögur um notkun niðurstaðna

Niðurstöður veita lykilupplýsingar þegar ákvarða skal hvort verið sé að innleiða nægilega gott fyrirkomulag/ferli. Fyrst og fremst verður að *nota* niðurstöður til stöðugra umbóta á aðstæðum og aðferðum. Notkun þeirra í kynningarskygni eða öðrum tilgangi er í öðru sæti. Starfsmenntastofnanir þurfa að koma upp eftirlitskerfi sem gerir kleift að lyklniðurstöðum af öllum gerðum sé safnað saman með reglulegu millibili; þær séu síðan túlkaðar og notaðar til að ákvarða hvernig bæta megi fyrirkomulag.

Þau niðurstöðugögn sem t.d. stjórnandi þyrfti á að halda væru þó ekki þau sömu og kennari þarfnaðist. Því er mikilvægt að **allir viðkomandi aðilar fái í hendur þær niðurstöður sem máli skipta fyrir þau verkefni sem þeir inna af hendi**. Til að svo megi verða gæti borgað sig að hafa viðkomandi aðila með í ráðum þegar farið er að greina eða þróa viðeigandi gögn og vísbenda.

Ákjósanlegast væri að allir þeir **aðilar** sem safna gögnum eða **koma að gagnasöfnun** (t.d. sem viðmælendur) **hefðu aðgang að niðurstöðunum og tækju þátt í að túlka þær**.

Þó skal hafa í huga að söfnun mikilvægra gagna fylgir ávallt mikil vinna; stofnanir ættu að standa fyrir **kostnaðar- og ábatagreiningu** til að ákvarða hve mikillar gagnasöfnunar er þörf – og hvað er ásættanlegt.

Síðast en ekki síst var þess getið í nokkrum vettvangsferðum að lög um gagnavernd komi í veg fyrir gagnasöfnun, til dæmis er erfitt um vik þegar nemendur eru hættir í skóla. Í sumum löndum hefur þó með viðeigandi nafnleynd og gagnasöfnunaraðferðum verið séð til þess að söfnun mikilvægra gagna geti farið fram jafnframt því sem friðhelgi viðkomandi aðila sé virt. Lagt er til að hinar mikilvægu niðurstöður sem krefjast gagnasöfnunar séu greindar, þar sem slík gögn eru nauðsynleg til að umbætur geti átt sér stað innan starfsmenntakerfa á ýmsum stigum. Einnig er mælt með því að skýrar reglur verði mótaðar af stefnumótandi aðilum á ýmsum stigum, þar á meðal sérfræðingum á sviði gagnaverndar, sem kveða á um nafnleynd, söfnun og notkun gagna.

VIÐAUKI 1 LISTI YFIR SÉRFRÆÐINGA

Land	Nafn sérfræðings
Austurríki	Dietmar Vollmann Ursula Ortner
Belgía (flæmskumælandi hluti)	Inge Placklé Thierry Jongen
Bretlandseyjar (England)	Linda Jordan Sharon Gould
Bretlandseyjar (Norður-Írland)	Shirley Jones
Bretlandseyjar (Wales)	Stephen Beyer
Danmörk	Henrik Hedelund Pia Cort
Eistland	Meeli Murasov Aile Nõupuu Mari Tikerpuu
Finnland	Kaija Suorsa-Aarnio Tarja Mänty
Frakkland	Serge Ebersold Rémy Leblanc
Grikkland	Anastasios Asvestas Chrysoula Stergiou
Holland	Freerk Steendam Jeroen Stok
Írland	Fionnbarra O'Murchu Emer Ring Rory O'Sullivan
Ísland	Ragnheiður Bóasdóttir Þórdís Ólafsdóttir
Kýpur	Maria Evripidou Kostas Pistos
Lettland	Tatjana Truscelova-Danilova Ilva Berzina
Litháen	Liuda Radzeviciene Egle Zybartiene
Lúxemborg	Fernand Sauer Marie-Paule Muller
Malta	Vincent Borg Maria Ciappara
Noregur	Liv Frilseth Bjørn Baugstø
Portúgal	Luis Capucha Edgar Pereira Pedro Mateira
Pólland	Witold Cyron



Slóvenía	Bernarda Kokalj Franciška Al-Mansour
Spánn	María Eugenia Caldas Amparo Marzal
Sviss	Susanne Aeschbach Myriam Jost-Hurni Rene Stalder
Svíþjóð	Marie Törn Eva Valtersson
Tékkland	Vera Kovaříková Lucie Procházková Linda Jordan Sharon Gould
Ungverjaland	Katalin Simon
Þýskaland	Ulrich Krause Margit Theis-Scholz

Ráðgjafahópur	Preben Siersbaek (Danmörk) Lucie Bauer (Austurríki) Berthold van Leeuwen (Holland) Regina Labiniene (Litháen) Anabel Corral Granados (Evrópumiðstöðin) Victoria Soriano (Evrópumiðstöðin) Mary Kyriazopoulou (Evrópumiðstöðin) Harald Weber (Evrópumiðstöðin)
Utanaðkomandi sérfræðingar	Maria Hrabinska (Cedefop) Serge Ebersold (INSHEA)

VIÐAUKI 2 LISTI YFIR ÁRANGURSPÆTTI Í VETTVANGSFERÐUM, UPPBYGGINGU OG VERKFERLA

Í þessum viðauka er listi yfir alla þá þætti sem greindir voru í vettvangsferðunum. Útskýringarnar (fyrir neðan hvern þátt) eru eingöngu byggðar á viðkomandi heimsóknum og álitni sérfræðinga í hverju tilviki. Þættirnir vísa ekki til fræðilegra hugmynda heldur athugana sem gerðar voru í sumum eða öllum þeim 28 löndum sem þátt tóku í verkefninu. Með því að gefa þáttunum númer er auðveldara að vísa til þeirra í þessari skýrslu. Þeir þættir sem fram komu í mörgum tilvikum og urðu hluti af kerfislíkaninu eru merktir með stjörnu (*).

- 1 *Fyrsta flokks stoðþjónusta (t.d. húsnæði, samgöngur, náms- og kennsluefni)*
Umhverfi og aðstæður í skólum/starfsmenntastofnunum og fyrirtækjum þar sem nemendur fá starfsþjálfun hafa verið lagaðar að þörfum fólks með sérþarfir/fötlnun. Til staðar er fyrsta flokks búnaður og námsefni (nýjasta tækni og notkun upplýsingatækni).
- 2.1 *Skólastjórnendur og starfsmenn eru hvetjandi og áhugasamir**
Skólastjórnendur og starfsmenn eru afar hvetjandi og áhugasamir, helga sig starfi sínu og láta í sumum tilvikum eldmóð sinn í ljós.
- 2.2 *Skólastjóri er góður leiðtogi**
Leiðtogastarf skólastjóra skilar árangri og er í senn viðurkennt og virt. Valddreifing er sýnileg og virkar vel.
- 2.3 *Vel menntaðir kennarar, starfsfólk og stuðningsaðilar**
Starfsfólk er mjög vel menntað, þ.e. með háskólagráðu, starfsmenntun og eða starfsreynslu, með möguleika á frekari þjálfun í starfi eða aukinni þekkingu/faglegri framþróun.
- 2.4 *Kennarar eru menntaðir á sviði sérkennslu*
Kennarar eru menntaðir til að kenna nemendum með sérþarfir/fötlnun, auk þess að hafa formlega menntun í tilteknum námsgreinum/iðngreinum.
- 2.5 *Frekari starfsþjálfun/námsmöguleikar fyrir allt starfsfólk, þar á meðal kennara**
Regluleg starfsþjálfun eða frekari námsmöguleikar standa öllu starfsfólki og stuðningsaðilum til boða, þar á meðal kennurum.
- 2.6 *Þverfagleg teymi**
Þverfagleg teymi eru skipuð sérfræðingum, svo sem kennurum, þjálfurum, félagsráðgjöfum, sálfræðingum, starfsþjálfurum og stuðningsaðilum.
- 2.7 *Hæfilegt hlutfall milli kennara og nemenda**
Bekkir eru hafðir fámennir því að þá gengur námið betur. Auk bekkjarkennarans er fleira starfsfólk til staðar, þar sem þörf krefur.
- 2.8 *Hæfilegt hlutfall milli stuðningsaðila og nemenda**
Nægur fjöldi stuðningsaðila er til reiðu og eru störf þeirra samræmd innan skólans, en þeir veita þjónustu á ýmsum sviðum; um er að ræða aðstoðarfólk og umönnunaraðila, sem og fagfólk sem veitir nemendum stuðning og aðstoð þegar þeir eru í starfsþjálfun á vinnustöðum.
- 2.9 *Starfsfólk með reynslu af vinnumarkaði*
Starfsfólk að störfum í skólum/starfsmenntastofnunum er með starfsreynslu úr fyrirtækjum og ýmsum atvinnugreinum.



2.10 Sama starfsfólk að störfum/lítil starfsmannavelta

Traust og stöðugt lið starfsmannanna og lítil starfsmannavelta stuðlar að varanlegum samskiptum og samstarfi við vinnuveitendur.

3.1 Formleg samvinna, tengslanet og samstarf við viðkomandi aðila og þjónustuveitur*

Samvinna er formleg og samræmd (en ekki sértæk, tilviljanakennd og að öllu leyti háð samskiptum fáeinna einstaklinga). Um er að ræða skipulegt samstarf og tengsl við viðkomandi aðila og þjónustuveitur, þar á meðal atvinnumiðlanir, fjárhagsaðila, ráðgjafarþjónustur, æskulýðsmiðstöðvar, sveitarfélög, frjáls félagasamtök, o.s.frv.

3.2 Skipulegt samstarf/samræmi/samvinna milli starfsmenntastofnana, ráðuneyta og vinnuveitenda (á landsvísu/innan sveitarfélaga)

Samræmingaraðilar eru að störfum á vegum ráðuneytis til að aðstæður í skóla/starfsmenntastofnun séu samræmdar starfi ráðuneytis og vinnuveitanda (t.d. varðandi stuðning við starfspjálfun); á vegum sveitarfélags til að fylgjast með og samræma starfsemi; og á vegum skóla/starfsmenntastofnunar til að eiga t.d. samstarf við starfspjálfunarnefnd um verklega þjálfun.

3.3 Formlegt og öflugt samstarf milli starfsmenntastofnana og foreldra, þar á meðal þátttaka foreldra*

Stefnan er að hvetja foreldra til virkrar þátttöku í námsferli barna sinna; byggja skal á formlegu samstarfi og samræðum við foreldra sem jafngilda aðila til að tryggja að þeir geti haft áhrif á það á hvaða vinnustað nemandinn hefur störf.

3.4 Samstarf milli almennra starfsmenntaskóla og sérskóla á því sviði (t.d. við þjálfun sérkennara/stuðning við kennara í almennum störfum)

Almennir starfsmenntaskólar og sérskólar á því sviði hafa samstarf sín á milli og við þjálfunarstofnanir til að geta boðið nemendum með sérþarfir/fötlnun upp á sérnám, t.d. með þjálfun sérkennara/stuðningi við kennara í almennum skólum, eða öfugt.

3.5 Skipulagt samstarf milli starfsmenntastofnana, þjónustustofnana og ráðuneyta á landsvísu

Komið er á samstarfi og samvinnu milli þjónustuaðila og ýmissa ráðuneyta sem vilja hafa áhrif á stefnumótun á landsvísu.

4.1 Undirbúningur fyrir starfsnám í skólum

Boðið er upp á undirbúning fyrir starfsnám í framhaldsskólum.

4.2 Formlegt samstarf við fyrirtæki þar sem nemendur geta fengið starfspjálfun og/eða vinnu að námi loknu*

Tengslaneti hefur verið komið á við hóp vinnuveitenda til að hægt sé að hafa nána samvinnu um starfspjálfun nemenda og starf að námi loknu.

4.3 Formlegt skipulag og aðferðir sem tryggja að námskeið, námsmat og útskriftarskírteini séu sniðin að þörfum vinnumarkaðarins nú og til framtíðar*

Starfsnámið er endurskoðað með reglulegu millibili, bæði innan viðkomandi skóla (t.d. með því að meta það með tilliti til nýjustu rannsókna á atvinnumarkaðnum) og/eða hjá utanaðkomandi stofnunum (t.d. ríkisstofnunum) til að aðlaga það þeirri hæfni og kunnáttu sem krafist er til framtíðar. Í því skyni kann að vera þörf fyrir fulltrúa vinnumarkaðarins í skólastarfinu (t.d. í tengslum við próf) og/eða varðandi skipulagsmál (t.d. í skólanefndum).

4.4 Starfsfólk (t.d. starfspjálfarar, starfsráðgjafar, leiðbeinendur o.s.frv.) og önnur úrræði eru stöðugt til reiðu meðan tilfærsla fer fram*

Formlegar starfsþjálfunaráætlanir, starfsráðgjöf eða stuðningsþjónusta, þar með talin eftirfylgni og undirbúningur hjá vinnuveitendum, eru stöðugt til staðar fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun sem fara út á almennan vinnumarkað.

4.5 *Fjárhagslegar bætur standa vinnuveitendum til boða eins lengi og þörf krefur til að veða upp á móti skertu vinnuframlagi starfsmanna með sérþarfir/fötlun*
Fjárhagslegar bætur eru stöðugt í boði, t.d. með launastyrk frá sveitarfélagi eða ríki.

4.6 *Sérkennslukerfi sem fylgir nemendum (a.m.k. tímabundið) yfir í almenna skólakerfið til að þeir séu ekki alltaf í sama farinu*

Sérkennslukerfið fylgir nemendum með sérþarfir/fötlun tímabundið yfir í almenna skólakerfið (atvinnumiðlanir meta t.d. starfshæfni þeirra eða hvort þeir þurfa á undirbúningsnámi að halda) til að þeir festist ekki í sama farinu til frambúðar.

5.1 *Innleidd hafa verið landslög sem kveða á um nám án aðgreiningar á framhaldsskólastigi**

Landslög um nám án aðgreiningar á framhaldsskólastigi hafa verið innleidd og kveða á um markmið með námi án aðgreiningar á landsvísu; úrræði fyrir nemendur með sérþarfir/fötlun; dreifða ábyrgð (sveitarfélög, ríki); nemendamiðaðri aðferðir og aukinn sveigjanleika til að geta tekist á við fjölbreytileika og mætt þörfum nemenda með sérþarfir og fötlun hvarvetna.

5.2 *Innleitt hefur verið kerfi sem tryggir rétt nemenda með sérþarfir/fötlun, og geta ekki stundað almennt framhaldsskólanám/starfsnám, til náms sem er sniðið að þörfum einstaklingsins eða sérkennslu í framhaldsskóla (lagarammi um „menntun fyrir alla“)*

Stefnumótun á grundvelli „menntunar fyrir alla“ veitir nemendum með sérþarfir/fötlun (sem geta ekki stundað almennt framhaldsskólanám/starfsnám) rétt til náms sem er sniðið að þörfum einstaklingsins eða sérkennslu í framhaldsskóla.

5.3 *Settur hefur verið lagarammi um málefni fatlaðra sem tryggir borgaraleg réttindi og að viðkomandi ábyrgðarsviðum sé skipað til sveitarfélaga og ríkis, þannig að viðkomandi aðilum á sviði starfsmenntamála sé kleift að beita nýjum vinnubrögðum og eiga samstarf*

Lagaramminn um málefni fatlaðra, jöfn tækifæri og/eða jafnrétti tryggir borgaraleg réttindi (hvað varðar vinnu, menntun, aðgengi, samfélagsþátttöku o.s.frv.) og að þessi ábyrgðarsvið séu á vegum sveitarfélaga og ríkis, þannig að viðkomandi aðilar á sviði starfsmenntamála geti beitt nýjum vinnubrögðum og verið í samstarfi.

5.4 *Settur hefur verið lagarammi um atvinnu fyrir fólk með sérþarfir/fötlun (tilskipun, landsáætlun) þar sem þátttaka nemenda með sérþarfir/fötlun á vinnumarkaði er sett í forgang til að tryggja að áhersla sé lögð á að fólk með sérþarfir/fötlun sé stutt til starfa; að viðkomandi aðilar hafi með sér samstarf; að stefnu um atvinnueflingu innan sveitarfélags sé fylgt*

Stefnan er að þátttaka nemenda með sérþarfir/fötlun á almennum vinnumarkaði fái forgang, með áherslu á aukinn stuðning; áhersla er lögð á að efla atvinnu innan sveitarfélags; auka skal tengsl starfsmenntastofnana við fyrirtæki sem veita starfsþjálfun og stuðning í starfi að námi loknu.

5.5 *Settur hefur verið lagarammi um nauðsynlegan stuðning við skóla (sem taka við nemendum með sérþarfir/fötlun) og/eða nemendur og foreldra**

Stefnan felur í sér viðeigandi stuðning (t.d. aukinn fjárstuðning, hærra hlutfall starfsfólks, stuðningsfulltrúa, þverfagleg teymi, námsefni sem lagað er að aðstæðum, stuðning skólafélaga, skattaafslátt, aðgang að stuðningsþjónustu, o.s.frv.) við skóla



sem taka við nemendum með sérþarfir/fötlun, sem og nemendurna sjálfa og foreldra þeirra.

- 5.6 *Settur hefur verið lagarammi sem gerir starfsmenntastofnunum kleift að bjóða upp á ýmsar námsleiðir, með mismunandi námsefni, sem veitir mismunandi hæfni**
Sveigjanleg stefna gerir starfsmenntastofnunum kleift að bjóða upp á starfsnám á mismunandi stigum, með mismunandi námsefni, sem veitir þar með mismunandi færni, til að geta komið til móts við þarfir hvers og eins. Slíkt felur í sér möguleika á því að nemendur skipti um námsleiðir.
- 6.1 *Andrúmsloft sem einkennist af áhuga, hlýju og samstöðu sem ásamt jákvæðum viðhorfum stuðlar að jöfnum tækifærum**
Starfsfólkið trúir á getu nemenda og einblínir fremur á möguleika þeirra en erfiðleika. Markmiðið er að nemendur öðlist meira sjálfstraust og verði öruggari með sig í því sem þeir taka sér fyrir hendur. Trú nemenda á eigin getu hvetur þá til dáða og eykur persónulegan þroska þeirra.
- 6.2 *Jákvæð áhrif þverfaglegra teyma og samræmd vinnubrögð**
Hlutverk fólks innan þverfaglegra teyma eru skýr (kennarar, sjúkraþjálfarar, sálfræðingar, námsráðgjafar, talkennarar, þjálfarar, starfsleiðbeinendur, o.s.frv.), það vinnur saman og hefur mikil samskipti sín á milli (jafningjaþjálfun, óformlegar samræður, samstarf við lausn vandamála o.s.frv.), sem og samskipti við utanaðkomandi aðila sem veita annars konar þjónustu.
- 6.3 *Í boði eru frekari námsmöguleikar og þjálfun fyrir starfsfólk til að tryggja gæði námsins**
Kennurum og stuðningsaðilum er reglulega boðið upp á starfsþjálfun/endurmenntun til að auka faglega kunnáttu sína, þar á meðal á sviði jafningjafræðslu, með námskeiðum um sérþarfir, fagtengd námskeið, o.s.frv.
- 6.4 *Samhæfðar kennsluaðferðir í skólum og fyrirtækjum**
Kennarar/starfsþjálfarar geta lagað kennslufræðilegar aðferðir að þörfum vinnuveitenda og hafa næg úrræði til nýbreytni í starfi og stuðningi við hvern og einn.
- 6.5 *Starfsfólk heldur sambandi við fyrirtæki í tengslum við starfsþjálfun og atvinnumöguleika*
Starfsfólk kemur á tengslaneti og er í góðum samskiptum við vinnuveitendur innan sveitarfélagsins til að nemendur geti fengið starfsþjálfun og finni sér vinnu að námi loknu.
- 6.6 *Kennarar fá nægan stuðning til að koma til móts við þarfir nemenda**
Kennarar fá nægan stuðning varðandi aðferðir, tækni og sálfræðileg atriði til að laga námskrá og námsefni að þörfum nemenda með sérþarfir/fötlun.
- 7.1 *Gott jafnvægi ríkir milli bóklegra greina og starfsþjálfunar**
Í náminu ríkir gott jafnvægi milli bóklegs náms og starfsþjálfunar/reynslunáms.
- 7.2 *Lögð er áhersla á hagnýtar námsaðferðir sem einnig taka til bóklegra greina**
Áhersla er lögð á reynslunám (öfugt við bóklegt nám), þar sem grunngreinar eru felldar inn í verkefni.
- 7.3 *Nemendamiðaðar aðferðir**
Með nemendamiðuðum aðferðum eru kennsluaðferðir og námsefni, námskrá, matsaðferðir og markmið, o.s.frv., sniðin að þörfum einstaklingsins.
- 7.4 *Notkun einstaklingsáætlana í námi, þjálfun og við tilfærslu í starf**

Próun og útfærsla á einstaklingsmiðuðum námskrám, einstaklingsáætlunum í námi og starfsþjálfun, einstaklingsbundnum tilfærsluáætlunum, o.s.frv.

7.5 Áhersla er lögð á aukna félagslega hæfni og vellíðan*

Fylgst er með því hvernig félagsfærni og vellíðan þróast, t.d. hvað varðar persónulega og félagslega færni, réttindi, borgaralegar skyldur og þátttöku í daglegu lífi.

7.6 Nýstárlegar kennsluaðferðir*

Teknar eru upp nýjar kennsluaðferðir, t.d. jafningjafræðsla, hlutverkaleikur og reynslunám, og í tilteknum greinum (t.d. stærðfræði) er farið í leiki.

7.7 Sveigjanleiki varðandi starfsnám, ýmis námskeið og möguleikar á að færast á milli námsstiga*

Starfsnámið býður upp á sveigjanleika þannig að nemendur geta hafið nám á léttari stigum og skipt síðan yfir á annað stig, annaðhvort fyrir eða eftir útskrift.

7.8 Boðið er upp á starfsþjálfun með stuðningi og skipulegan stuðning í starfi sem smám saman er dregið úr*

Nemendur fá aðstoð/stuðning hjá starfsfólki (kennurum, aðstoðarmönnum, starfsþjálfurum, leiðbeinendum o.s.frv.), bæði með starfsþjálfun sem fer fram á vinnustað og einnig að námi loknu. Ungt fólk sem fengið hefur launað starf fær stuðning í vinnunni hjá starfsþjálfurum/aðstoðarmönnum samkvæmt hinni skipulegu stuðningsáætlun.

7.9 Stuðningur við nemendur og vinnuveitendur meðan á tilfærslu yfir á almennan vinnumarkað stendur*

Starfsráðgjafar upplýsa nemendur og leiðbeina þeim um starfsmöguleika, veita stuðning og koma á samskiptum við vinnuveitendur, veita aðstoð við gerð starfsúmsókna, gefa vinnuveitendum upplýsingar og aðstoða þá, og veita ungmönnum þann stuðning sem þau hafa þörf fyrir, o.s.frv.

7.10 Eftirfylgni við nemendur sem hafa fengið starf í fyrirtækjum*

Með eftirfylgni er komið til móts við þarfir ungmenna og vinnuveitenda til að nemendur geti sinnt því starfi sem þeir hafi ráðnir í.

7.11 Starfsnám í boði (námskeið, námsáætlanir og starfsreynsla) sem byggir á raunverulegu starfi með öðru fólk

Starf er innt af hendi í starfsnáminu þar sem raunveruleg samskipti við viðskiptavinum fara fram.

7.12 Geta nemenda sett í fyrirrúm*

Nemendur með sérþarfir/fötlun eru hvattir til dáða og athygli beint að hæfni þeirra, þ.e. því sem þeir geta gert en ekki því sem þeir geta ekki gert. Þetta byggist á þeirri sannfæringu bæði nemenda og kennara að með því að trúa á styrk og möguleika nemenda öðlist þeir aukið sjálfstraust og sjálfsmynd þeirra eflist.

8.1 Samvinna, öflugt samstarf, gott tengslanet, samstarfsvilji*

Gott tengslanet og samstarf er milli ýmissa aðila innan sveitarfélagsins, þar á meðal sveitarstjórnar, vinnumiðlunar, stuðningsþjónustu, viðskiptaráðs, frjálsra félagasamtaka, sjálfboðaliða, foreldra, verkafélaga, o.s.frv.

8.2 Samskipti og samstarf við foreldra á jafnréttisgrundvelli*

Gott samband er á milli aðila og foreldrar eru hafðir með í ráðum til jafns við aðra.

8.3 Jákvæð viðhorf ríkja meðal viðkomandi aðila og nemenda/kennara*



Reynsla vinnuveitenda af nemendum/lærlingum og starfsmönnum með sérþarfir/fötlnun er góð; foreldrar hafa góða reynslu af starfsnámi og vinnumiðlunum og vinnuveitendum; nemendur eru meðvitaðir um þann stuðning sem þeir fá og eru ánægðir hann; styrktaraðilar gera sér ljóst að framlag þeirra skilar góðum árangri.

8.4 *Sambandi sem byggist á trausti og góðri reynslu haldið við vinnuveitendur/fyrirtæki vegna starfsþjálfunar og atvinnumöguleika**

Sterk (þ.e. viðvarandi, traust og stöðug) tengsl stuðla að því að hátt hlutfall nemenda fær vinnu í því fyrirtæki sem starfsþjálfun þeirra fer fram í, vegna þess að viðkomandi fyrirtæki vita af fenginni reynslu að þau geta fengið þann stuðning sem þörf er fyrir.

9.1 *Nám á mismunandi hæfnisstigum*

Í boði er starfsnám á ýmsum stigum sem veitir mismunandi réttindi, þar sem miðað er að því að nemendur öðlist mismunandi hæfni og getu, og eigi kost á að fá einstaklingsbundin markmið sín viðurkennd.

9.2 *Námsmöppur/útskriftarskírteini/vottorð um árangur og hæfni**

Vottorð/námsmöppur gera grein fyrir færni og árangri og stundum er einnig getið um þann stuðning sem þörf er fyrir á vinnustað.

9.3 *Sams konar útskriftarskírteini gilda fyrir alla, einnig þá sem eru með sérþarfir/fatlaðir*

Allir nemendur stunda sambærilegt nám; þeir sem eru með sérþarfir/fatlaðir fá sams konar útskriftarskírteini og ófatlaðir jafnaldrar þeirra, þó að nám þeirra hafi tekið lengri tíma eða þeir hafi notið aðstoðar á námstímanum.

9.4 *Gefið er út vottorð um hæfni í lífi og starfi, auk opinberra útskriftarskírteina*

Nemendur geta fengið mismunandi skírteini, með umsögn og viðurkenningu vinnuveitenda.

9.5 *Einstaklingsmiðuð og sveigjanleg námskrá þróuð og innleidd**

Þar sem starfsemi er sveigjanleg er hægt að þróa og innleiða einstaklingsmiðaða námskrá.

9.6 *Skipt um hlutverk í námi án aðgreiningar*

Starfsnám og þjónusta, sem og aðbúnaður á starfsmenntastofnunum, stendur ófötluðum nemendum, án sérþarfa, til boða.

9.7 *Lögð er áhersla á úrræði sem þörf er fyrir í stað úrræða samkvæmt greiningu*

Sérþarfir eru skilgreindar á sveigjanlegan og opinn hátt og úrræði byggjast á tilteknum þörfum (t.d. til að koma í veg fyrir brottfall úr námi).

9.8 *Samstarf milli almennra skóla og sérskóla*

Samstarf er milli sérskóla og almennra skóla og staðið er saman að því að draga úr brottfalli.

9.9 *Boðið er upp á ýmsar námsleiðir og valkosti sem leyfa kannanir á getu (þ.e. lárétt) eða framþróun (þ.e. lóðrétt)**

Um er að ræða valkosti til að auka færni, en einnig til að bæta frammistöðu; möguleika á því að skipta um skoðun og velja aðra námsleið; val um ýmsar faggreinar og kost á því að útskrifast úr bóklegu eða verklegu námi; val um að námskrá sé löguð að þörfum.

9.10 *Áætlun um minna brottfall úr námi**

Skólinn vinnur gegn brottfalli nemenda úr námi í nánu samstarfi við viðkomandi félagsmálþjónustu og gerðar eru nauðsynlegar ráðstafanir til að þeir sem hætta í skóla finni sér nýjan vettvang.



- 9.11 *Allir viðkomandi aðilar eru einhuga um að bæta skuli gæði og námsaðferðir**
Námsáætlanir eru innleiddar og vottaðar til að auka gæði starfsnámsins og veita nemendum stöðugt betri undirbúning undir störf á almennum vinnumarkaði.
- 9.12 *Þess er gætt að nemendur, aðstandendur þeirra og aðrir viðkomandi aðilar geri sér grein fyrir hvaða námsmöguleikar eru í boði*
Upplýsingar um námsmöguleika eru vandlega kynntar og þeim komið á framfæri, t.d. í einföldum upplýsingabæklingum þar sem vísað er á vinnumiðlanir, veittar upplýsingar um hvernig leita megi annarra möguleika og gefið yfirlit yfir helstu dagsetningar ársins.
- 9.13 *Skólar fylgja skýrri stefnu um nám án aðgreiningar í starfsemi sinni*
Jafnrétti er liður í skólastarfinu og kemur fram í samskiptum kennara og nemenda; það byggist á skýrri stefnu um nám án aðgreiningar í skólum þar sem beitt er tilteknum aðferðum til að fylgjast með framförum og árangri.
- 9.14 *Stefna um enga áhættu /afturhvarf nemenda í nám innleidd*
Nemendur geta snúið til baka í skólann sinn ef þeim gengur ekki sem skyldi á vinnumarkaði (engin áhætta).
- 9.15 *Sömu stefnu fylgt í öllum skólum*
Stefna á landsvísu varðandi gæði starfsmenntunar er innleidd á sama hátt í öllum skólum.
- 9.16 *Breytingar eru gerðar á skipulagi og lengd starfsnáms ef þörf krefur**
Starfsmenntaskólinn er sveigjanleg stofnun, þess er gætt að skipulag og námstími sé í samræmi við þarfir nemenda, t.d. að námstíminn sé lengdur, starfsþjálfun taki lengri tíma í undirbúningsnáminu, meiri áhersla sé lögð á verklegt nám en bóklegt, o.s.frv., ef þörf krefur.
- 9.17 *Námsmat fer fram áður en nemendur hefja starfsnám til að hægt sé að sérsníða námið að þörfum einstaklingsins**
Nemendur fara gegnum námsmat áður en þeir hefja starfsnám sitt, þannig að þeir geti valið þá námsleið sem hentar þeim best og samræmist getu þeirra óskum.
- 9.18 *Öllum nemendum er skylt að fara í starfsþjálfun með stuðningi á vinnustað áður en náminu lýkur**
Allir nemendur taka þátt í skyldubundinni starfsþjálfun með stuðningi; stuttri verklegri þjálfun á almennum vinnumarkaði; lengri verklegri þjálfun (t.d. í 24 vikur) þar sem fylgst er með færni þeirra og sambandi komið á við tilvonandi vinnuveitendur.

VIÐAUKI 3 YFIRLIT YFIR ÞÆTTI Í DÆMUNUM FJÓRUM

Þáttur	Dæmi um stjórnun starfsmenntastofnunar	Dæmi um starfsmenntun og þjálfun/nám	Dæmi um nemendur	Dæmi um atvinnumarkaðinn
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

IS

Secretariat:

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

Brussels Office:

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

www.european-agency.org

