

Evropski vzorci uspešne prakse v poklicnem izobraževanju in usposabljanju

Udeležba dijakov s posebnimi potrebami v poklicnem izobraževanju in usposabljanju



Evropski vzorci uspešne prakse v poklicnem izobraževanju in usposabljanju

**Udeležba dijakov s posebnimi potrebami v poklicnem
izobraževanju in usposabljanju**



Evropska agencija za razvoj izobraževanja na področju posebnih potreb (Agencija) je neodvisna in samoupravna organizacija, ki jo podpirajo države članice Agencije in evropske institucije (Komisija in Parlament).

Stališča, ki jih posamezniki v tem dokumentu izrazijo, ne predstavljajo tudi uradnih mnenj Agencije, njenih držav članic ali Komisije. Komisija ni odgovorna za kakršnokoli uporabo informacij iz tega dokumenta.

Urednika: Mary Kyriazopoulou in Harald Weber, osebje Agencije.

Dovoljeno je narediti izvlečke iz tega dokumenta, v kolikor je vir jasno naveden, in sicer: Evropska agencija za razvoj izobraževanja na področju posebnih potreb, 2013. *Evropski vzorci uspešnih prakse v poklicnem izobraževanju in usposabljanju – Udeležba dijakov s posebnimi potrebami v poklicnem izobraževanju in usposabljanju*. Odense, Danska: Evropska agencija za razvoj izobraževanja na področju posebnih potreb.

Z namenom boljše dostopnosti je to poročilo na voljo v 22 jezikih v elektronski obliki, ki jo je mogoče urejati, dostopno pa je na spletni strani Agencije:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-459-2 (elektronska različica)

ISBN: 978-87-7110-437-0 (tiskana različica)

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

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

Urad v Bruslju
3 Avenue Palmerston
BE-1000 Bruselj, Belgija
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



Izdelava dokumenta je bila financirana s pomočjo Evropske komisije. Pričujoča publikacija odraža zgolj stališča avtorjev. Komisija ne odgovarja za kakršnokoli uporabo informacij, ki jih vsebuje ta publikacija.



VSEBINA

1. PREDGOVOR	5
2. POVZETEK	7
3. UVOD	11
4. ZASNOVA IN METODOLOGIJA PROJEKTA	13
Koraki v procesu analize.....	13
1. korak: Izbira primerov.....	13
2. korak: Študijski obiski.....	13
3. korak: Analiza prakse.....	14
Omejitve.....	16
5. ANALIZE, REZULTATI IN PRIPOROČILA	19
5.1 Vzorec upravljanja ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja	22
5.1.1 Vodenje šol/ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja.....	22
5.1.2 Upravljanje multidisciplinarnih timov.....	23
5.2 Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja.....	24
5.2.1 Pristopi, osredinjeni na dijaka	24
5.2.2 Uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo.....	26
5.2.3 Strategija zmanjševanja osipa.....	27
5.2.4 Usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov.....	28
5.3. Vzorec dijakov	30
5.3.1 Osredotočanje na dijakove zmožnosti	30
5.3.2 Usklajevanje zaposlitvenih možnosti in dijakovih individualnih želja in pričakovanj.....	31
5.3.3 Vzpostavitev struktur sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po zaključenem izobraževanju	32
5.4 Vzorec trga dela.....	33
5.4.1 Ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci/podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti na temeljih zaupanja in preteklih izkušenj.....	33
5.4.2 Podpora dijakom in delodajalcem v prehodnem obdobju na odprt trg dela	34
5.4.3 Zagotavljanje nadaljnjih spremljevaljnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje dijakove zaposlitve v podjetju.....	35
6. DISKUSIJA.....	37
Diskusija o drugih pomembnih dejavnikih.....	37
Predlogi za izbiro ustreznih kategorij rezultatov.....	39
Predlogi glede uporabe rezultatov	41



PRILOGA 1 SEZNAM STROKOVNJAKOV	43
PRILOGA 2: SEZNAM VSEH VHODNIH (INPUT), STRUKTURNIH IN PROCESNIH DEJAVNIKOV	45
PRILOGA 3: PREGLED DEJAVNIKOV V VSAKEM OD ŠTIRIH VZORCEV	53



1. PREDGOVOR

Poklicno izobraževanje in usposabljanje: Projekt Politika in praksa na področju izobraževanja oseb s posebnimi potrebami je identificiral in raziskal ključne vidike poklicnega izobraževanja in usposabljanja dijakov s posebnimi potrebami, starimi med 14 in 25 let, s posebnim poudarkom na zaposlitvenih možnostih. Projekt je analiziral predvsem „**kaj deluje**” v poklicnem izobraževanju in usposabljanju za dijake s posebnimi potrebami, „**zakaj deluje**” in „**kako deluje**”.

V projektne aktivnosti je bilo vključenih več kot 50 nacionalnih strokovnjakov iz 26 držav: iz Avstrije, Belgije, Cipra, Češke, Danske, Estonije, Finske, Francije, Nemčije, Grčije, Irske, Islandije, Latvije, Litve, Luksemburga, Madžarske, Malte, Nizozemske, Norveške, Poljske, Portugalske, Slovenije, Španije, Švedske, Švice in Velike Britanije. Njihovo strokovno znanje in kompetence so dragocen prispevek k razmišljanjem in razpravam, ki so potekale v projektnih sestankih, kakor tudi k razvoju metodologije in glavnim izidom projekta. (Glej prilogo 1 za seznam udeležencev.)

Projekt je podprla Svetovalna projektna skupina predstavnikov Agencije. Razširjena svetovalna skupina projekta se je srečevala v celotnem času projekta s predstavniki Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (OECD) in Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) z namenom, da se zagotovi skladnost z drugimi evropskimi in mednarodnimi pobudami na tem področju dela.

Projekt poklicnega izobraževanja in usposabljanja je privedel do več rezultatov, vsi pa so na voljo na spletni strani projekta: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Ti vključujejo:

- **pregled literature**, ki zagotavlja konceptualni okvir za projekt ter vključuje pregled mednarodne raziskovalne literature o projektnih temah; zagotavlja konceptualni okvir za projekt in vključuje pregled mednarodne raziskovalne literature o projektnih temah;
- **nacionalna poročila**, ki podajajo informacije o splošnem sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja (PIU) kot tudi o sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami v sodelujočih državah;
- **zbirno poročilo** o „trenutnem stanju v Evropi” glede politik in praks na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami;
- **poročila o študijskih obiskih** s podrobnimi informacijami o analizah 28 praks poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Nadaljnji rezultat projekta je tudi to poročilo o Evropskih vzorcih v poklicnem izobraževanju in usposabljanju, ki je nastalo kot rezultat skladne in celovite analize 28 praks poklicnega izobraževanja in usposabljanja, obravnavanimi v okviru projekta. Poročilo identificira podobnosti in razlike med uspešnimi primeri poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter daje priporočila za izboljšanje učinkovitosti nacionalnih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja na določenih področjih. To poročilo je dopolnjeno z dokumentom, ki podrobno navaja metodologijo, uporabljeno v projektu za analizo rezultatov študijskih obiskov in za vzpostavitev modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki je dostopen tudi na spletni strani projekta.

Cor Meijer

Direktor, Evropska agencija za razvoj in izobraževanje na področju posebnih potreb



2. POVZETEK

Projekt Poklicno izobraževanje in usposabljanje je raziskal ključne dejavnike poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami s poudarkom na zaposlitvenih možnostih. Čeprav je projekt preučeval vsebino programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, je bil njegov glavni poudarek na izidih poklicnega izobraževanja in usposabljanja v povezavi s trgom dela.

Ključni rezultat, ki je poudarjen v okviru analize projekta, je, da je tisto, kar je dobra in učinkovita praksa za dijake s posebnimi potrebami v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter prehodu v zaposlitev, tudi dobra praksa za vse dijake. Zato bodo priporočila, ki temeljijo na ugotovitvah tega projekta, koristna tudi v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter prehodu v zaposlitev za vse dijake.

Ta priporočila so bila razvita z namenom izboljšati učinkovitost nacionalnih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja na določenih področjih. V mnogih od 28 primerov študijskih obiskov, na katerih so se gradili rezultati projekta, so bili opažena in identificirana štiri področja. Ta področja so v okviru projekta poimenovana *vzorci*. Znotraj teh vzorcev so bila ugotovljena naslednja področja, kjer sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja zahtevajo nadaljnje izboljšave:

Vzorec vodenja ustanov za poklicno izobraževanje in usposabljanje

- Vodstvo šol/ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja mora razviti inkluzivno politiko, kjer se razlike med dijaki štejejo za „normalen“ del izobraževalne kulture ter ustvariti ozračje motivacije in zavezanosti. Učinkovito vodenje naj bo „porazdeljeno“, in sicer z odmikom od vodenja od „zgoraj navzdol“ k timskeemu delu in sodelovalnemu reševanju problemov.
- Multidisciplinarni timi z jasno opredeljenimi vlogami morajo sprejeti pristop timskega dela in sodelovati z visoko stopnjo interne komunikacije (vzajemno svetovanje, oz. „peer-coaching“, neformalni pogovori, sodelovalno reševanje problemov itd.) in eksterno komunikacijo z drugimi ustreznimi službami.

Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja

- V procesu poklicnega izobraževanja in usposabljanja je treba uporabljati na dijake osredinjene pristope glede načrtovanja, postavljanja ciljev in načrtovanja kurikula, ki se uporabljajo v učnem procesu poklicnega izobraževanja in usposabljanja, tako da se kurikulum, pedagoške metode in didaktične materiale ter metode in cilje ocenjevanja prilagodi individualnim potrebam.
- Učni proces mora uporabljati fleksibilne pristope, ki omogočajo razvoj in izvajanje individualnih načrtov. Multidisciplinarni timski pristop oblikuje dober načrt in iz dobrega načrta tudi črpa informacije. Tak načrt je enostaven za uporabo, je živ dokument, ki ga vsi udeleženi redno evalvirajo. Dijaki so od začetka individualnega načrtovanja udeleženi pri oblikovanju individualnega načrta in njihov glas se upošteva skozi celoten proces.
- Šole/ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo izvajati preventivne izobraževalne ukrepe proti osipu, in sicer v tesnem sodelovanju z lokalnimi socialnimi službami ter razvijati potrebne ukrepe, tako da dijaki, ki prekinejo šolanje, najdejo nove alternative.



- Programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja je treba redno evalvirati, tako interno (npr. z njihovo validacijo z zadnjimi analizami trga dela) in / ali eksterno (npr. nacionalne agencije), da bi se prilagodili sedanjim in prihodnjim potrebam po znanjih, veščinah in spretnostih.

Vzorec dijakov

- Vsi zaposleni morajo dati zmožnosti dijakov v središče svojih pristopov in videti priložnosti, raje kot izzive. Osredotočiti bi se morali na to, kaj dijaki „lahko“ naredijo, in ne na tisto, česar „ne morejo“ narediti ter oblikovati takšen VIZ proces, kjer se bodo vsi dijaki počutili bolj samozavestne in odločne.
- Uspeh v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter pri prehodu na odprt trg dela je malo verjeten, če se zanemarjajo individualne želje in pričakovanja dijakov. Te želje in pričakovanja je treba upoštevati in spoštovati ter se morajo odražati v vsakem koraku procesa tranzicije.
- Šole in ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo razviti partnerstva in strukture mreženja s skupino lokalnih delodajalcev, da se tako zagotovi tesno sodelovanje glede dijakovega nadziranega praktičnega usposabljanja in iskanja zaposlitve po zaključenem izobraževanju.

Vzorec trga dela

- Šole/ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo sčasoma vzpostaviti in vzdrževati trdne povezave z lokalnimi delodajalci. Te povezave temeljijo na rastočem zaupanju podjetij, da bodo prejeli ustrezno podporo, kadar koli jo bodo v procesu potrebovali.
- Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je treba podpreti z ustrezno podporo v tranzicijskem obdobju. Poklicni svetovalci morajo dijake seznanjati z zaposlitvenimi možnostmi, jim nuditi pomoč pri pisanju prošenj za zaposlitev, obveščati in nuditi podporo delodajalcem ter omogočati stike med obema strankama.
- Da bi imeli uspešno tranzicijsko obdobje, ki vodi do trajnostnih delovnih mest na odprtem trgu dela, so potrebne nadaljnje spremljevalne „follow-up“ aktivnosti, ki jih mora opravljati usposobljeno osebje toliko časa, kolikor je potrebno, da bi zadostili potrebam mladih, ki so zaključili izobraževanje in potrebam delodajalcev.

Projekt je razvil model sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki temelji na rezultatih študijskih obiskov z namenom, da bi lahko tako oblikovali priporočila, ki upoštevajo kompleksnost sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Uporaba modela poklicnega izobraževanja in sistema za razvijanje priporočil, dodaja svojo dodano vrednost z naslednjim:

- identifikacijo vseh glavnih dejavnikov, ki vplivajo na temo projekta;
- poudarjanje vpliva, ki bi ga lahko imele izvedene spremembe tudi na druga področja sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- predlogi ukrepov, ki usmerjajo k večji učinkovitosti.

Ta model sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja temelji na rezultatih analize 28 uspešnih praks poklicnega izobraževanja v 26 evropskih državah, izbranih na podlagi različnih meril, dogovorjenih med udeleženci projekta. Majhne ekipe strokovnjakov so obiskale vsako od teh ustanov in se povezale z lokalnimi partnerji in deležniki. Projekt je še posebej skušal izluščiti podobnosti in razlike v uspešnih sistemih poklicnega



izobraževanja in usposabljanja za osebe s posebnimi potrebami. Med temi obiski so opredelili številne dejavnike, ki so podpirali ali pa zavirali učinkovito prakso. Kasneje so le-to preoblikovali v nabor 68-ih dejavnikov uspešnosti.

Na konferenci projekta Poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki je potekala na Cipru, v novembru 2012, so strokovnjaki razpravljali o teh dejavnikih uspešnosti z namenom, da bi poudarili njihovo pomembnost in medsebojno povezanost. Opravljene so bile nadaljne analize, da bi se raziskalo, *zakaj* se določeni dejavniki pojavljajo skupaj in kakšne posledice ima to za priporočila tega projekta.



3. UVOD

Namen tega poročila je predstaviti nekaj vzorcev uspešnih praks poklicnega izobraževanja in usposabljanja dijakov s posebnimi potrebami. Te vzorce smo identificirali v analizi projekta in predstavljajo osnovo za priporočila za izboljšanje učinkovitosti sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja na izbranih področjih. Poročilo predstavlja tudi kratek okvir in različne faze analize, ki smo jo uporabljali pri projektu poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Ta triletni projekt Agencije (2010–2012) na temo „Poklicno izobraževanje in usposabljanje: Politika in praksa na področju izobraževanja dijakov s posebnimi potrebami” so sprožile države članice Agencije, ki so opredelile poklicno izobraževanje in usposabljanje kot prednostno področje, ki zahteva nadaljnjo raziskovanje na nacionalni in evropski ravni.¹

Tudi Svet ministrov je poklicnemu izobraževanju in usposabljanju dal prednostno mesto in navaja, da mora biti vsak državljani opremljen z znanji, veščinami in spretnostmi, ki so potrebni za življenje in delo v novi informacijski družbi ter da je treba posebno pozornost nameniti osebam s posebnimi potrebami (Lizbonski evropski svet, 2000). Skladno s tem več uradnih dokumentov² izpostavlja problematiko izobraževanja in usposabljanja dijakov s posebnimi potrebami v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Povzetki glavnih sporočil so naslednji:

- Poklicno izobraževanje in usposabljanje mora biti pravično in učinkovito.
- Razvoj kakovostnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja je ključnega pomena in sestavni del lizbonske strategije, zlasti v smislu spodbujanja socialne inkluzije.
- Poklicno izobraževanje in usposabljanje je treba obravnavati pri vseh slojih družbenih skupin prebivalstva, tako da se ponudijo privlačne poti, polne izzivov za dijake z velikim potencialom, hkrati pa obravnava vse dijake z izobrazbenim primankljajem, ki jim grozi izključenost na trgu dela, kot so na primer osebe s posebnimi potrebami.
- Uradni podatki kažejo, da so osebe s posebnimi potrebami še naprej nesorazmerno izključene iz trga dela. Poleg tega je za osebe s primankljaji na posameznih področjih učenja ali motnjami v duševnem razvoju še manj verjetno, da bodo dobili službo, kot to velja za dijake z motnjami v telesnem razvoju.
- Izključenost oseb s posebnimi potrebami iz trga dela predstavlja resno skrb z vidika enakih možnosti. Države bi morale to obravnavati prednostno, da bi tako lahko dosegali boljše rezultate, med drugim tudi za dijake s posebnimi potrebami, pa tudi za spodbujanje personalizacije pouka in poučevanja s pravočasno podporo in

¹ Projekt je bil zasnovan na podlagi glavnih ugotovitev iz dveh projektov Agencije: „Prehod iz šole do zaposlitve” in „Individualni tranzijski načrti: Premik iz šole v zaposlitev”, kot tudi na glavnih ugotovitvah drugih ustreznih projektov in raziskovalnih študij.

² Ti dokumenti vključujejo: Lizbonski evropski svet, marca 2000; Deklaracijo evropskih ministrov o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, november 2002; Osnutki sklepov Sveta in predstavnikov vlad držav članic, oktober 2004; Komunikate evropskih ministrov za poklicno izobraževanje in usposabljanje, december 2006; Sporočilo Komisije Svetu, Evropskemu parlamentu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij. Vseživljenjsko učenje za znanje, ustvarjalnost in inovacije, november 2007 in Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Nova znanja za nova delovna mesta – napovedovanje in usklajevanje potreb trga dela in potrebnih znanj, veščin in spretnosti, december 2008.



dobro usklajenimi strokovnimi službami, vključitvijo strokovnih služb v redne šole in zagotavljanjem ustreznih poti do nadaljnega izobraževanja in usposabljanja.

Cilj projekta in analize prakse poklicnega izobraževanja in usposabljanja je bil opredeliti in raziskati ključne vidike programov poklicnega in strokovnega izobraževanja za dijake s posebnimi potrebami, starimi med 14 in 25 let, s poudarkom na povezavi z zaposlitvenimi možnostmi. V okviru projekta smo še posebej raziskovali „kaj deluje“ v poklicnem izobraževanju in usposabljanju za dijake s posebnimi potrebami, „zakaj deluje“ in „kako deluje“. Čeprav je projekt preučil vsebino programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, je njegov glavni poudarek na povezavi med rezultati poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter trgom dela.

To poročilo je sestavljeno, kot sledi: po predgovoru v 1.delu, povzetku v 2. delu in tem uvodu (3.del), 4. poglavje prinaša pregled zasnove in metodologije analize prakse poklicnega izobraževanja, ki je prispevala k dosegu cilja tega projekta. 5.del predstavlja analizo ter glavne rezultate in opisuje štiri vzorce, ki so bili ugotovljeni med študijskimi obiski, z ustreznimi pripadajočimi priporočili. 6.del izpostavlja nekatere nadaljnje sklepe, ki izhajajo iz analize projekta. Seznam vseh dejavnikov uspešnosti, identificiranih med študijskimi obiski kot tudi dejavnikov uspešnosti, identificiranih v štirih vzorcih, so na vpogled v prilogah 2 in 3, medtem ko je v prilogi 1 naveden seznam strokovnjakov, ki so sodelovali pri projektu.



4. ZASNOVA IN METODOLOGIJA PROJEKTA

Za izvedbo analize prakse poklicnega izobraževanja in usposabljanja v 26 državah, so se sodelujoče države članice Agencije dogovorile za skupni okvir in metodologijo, da bi tako zagotovili veljavnost, homogenost in učinkovitost pristopa k projektu ter kasnejših analiz. Udeleženci projekta so se odločili, da bodo majhni timi strokovnjakov obiskali vsako od sodelujočih držav z namenom, da bi preučili posamezne primere poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami in analizirali rezultate posameznih študijskih obiskov.

Namen študijskih obiskov in končne analize je bil ugotoviti in raziskati ključne vidike poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami, starimi med 14 in 25 let, s poudarkom na povezavi z zaposlitvenimi možnostmi. Še zlasti je bil cilj ne zgolj razumeti **kaj deluje**, temveč globlje razumeti **zakaj to deluje** in **kako deluje**. Poudarek je bil na vsebini programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, na sistemih, v katerih so bili ti programi izvajani ter na glavnih rezultatih poklicnega izobraževanja in usposabljanja v povezavi s trgom dela.

Koraki v procesu analize

1. korak: Izbira primerov

Prvi korak v procesu je vključeval izbiro primernih uspešnih nacionalnih/lokalnih programov poklicnega in strokovnega izobraževanja za dijake s posebnimi potrebami v vsaki sodelujoči državi. Izbor je potekal na osnovi različnih kriterijev, ki so jih predlagali strokovnjaki v uvodnem sestanku projekta, vključno z zahtevo, da morajo vsi primeri jasno pokazati *inkluziven* pristop do poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami.

V zvezi s tem *inkluzivnim* pristopom so bile upoštevane tudi razlike med različnimi sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja v sodelujočih državah. Izkazalo se je, da so nekateri primeri omenjali ločene programe usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami. Vendar pa je bilo kljub temu dogovorjeno, da se poleg osredotočanja na inkluzijo, upošteva tudi rezultate programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, namreč do kakšne mere posamezni programi pripravijo dijake, da lahko najdejo zaposlitev na odprtem trgu dela. Iz tega razloga so bili vključeni tudi nekateri ločeni programi.

2. korak: Študijski obiski

Namen praktične analize je bil raziskati dejavnike, ki bi lahko imeli pozitiven ali negativen vpliv na procese poklicnega izobraževanja in usposabljanja in na rezultate za dijake s posebnimi potrebami. Namen procesa je bil tudi raziskati medsebojne povezave med različnimi dejavniki, saj bi nekateri lahko bili pomembni, medtem ko bi drugi lahko bili kotradiktorni ali se celo medsebojno izključevali.

Program študijskih obiskov, ki je trajal od novembra 2010 do junija 2012, je obsegal 28 študijskih obiskov³ izbranih primerov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Dva ali trije strokovnjaki iz sodelujočih držav so se pridružili vsakemu študijskemu obisku z enim predstavnikom osebja Agencije ter lokalnimi partnerji in deležniki, povezanimi s programom poklicnega izobraževanja ustanove gostiteljice.

³ V Združenem kraljestvu smo primere PIU obiskali v Angliji, Severni Irski in Walesu.



Naloga strokovnjakov je bila, da se seznanijo z in da bolje razumejo vsak posamezen primer poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter raziščejo dejavnike, ki bi utegnili ugodno vplivati tako na način, na katerega se poklicno izobraževanje in usposabljanje izvaja, kot tudi na rezultate vsakega posameznega procesa poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Študijski obiski so bili sestavljeni iz treh med seboj povezanih in enako pomembnih delov:

1. Srečanje z deležniki

Cilj: predstavitev projekta in pogovor z deležniki, ki sodelujejo v procesu poklicnega izobraževanja in usposabljanja z namenom, da bi tako zbrali informacije iz različnih perspektiv (npr. od ustreznih služb, ravnateljev, učiteljev/trenerjev, drugih strokovnjakov, predstavnikov dijakov, predstavnikov družin, lokalnih delodajalcev, investitorjev, lokalnih oblikovalcev politik, nevladnih organizacij, itd.).

2. Obisk na lokaciji izvajanja programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Cilj: obisk lokacije, vključno z lokalnimi dejavnostmi ter pogovor s strokovnjaki in dijaki z namenom, da bi tako lahko pridobili globlje razumevanje programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter ključnih izidov, ki so povezani s trgom dela. Ta del je vključeval tudi obiske lokalnih podjetij in pogovor z delodajalci in dijaki, ki so opravljajo praktično usposabljanje in/ ali tam dobili službo po opravljenem izobraževanju.

3. Strokovno srečanje za razpravo in konsolidacijo ugotovitev in stališč

Cilj: Razprava, osredinjena na pridobljene podatke o projektu poklicnega izobraževanja in usposabljanja, na obiske, povezane s projektom ter na razpravo z deležniki.

3. korak: Analiza prakse

Zadnji korak je bil sestavljen iz skladne in celovite analize posameznih študijskih obiskov in identifikacije obravnavanih tem, ki skupaj predstavljajo dodano vrednost te evropske študije. Vsak posamezni primer je bil analiziran na zadnji dan vsakega študijskega obiska. 28 posameznih rezultatov smo nato analizirali, da smo tako lahko izluščili podobnosti in razlike glede tega, *zakaj* je nek določen primer bil uspešen. Izvedenske izkušnje iz prejšnjih projektov, skupaj s pregledom literature, so že identificirale številne dejavnike, ki prispevajo k uspešnemu poklicnemu izobraževanju in usposabljanju za dijake s posebnimi potrebami. Ena od oblik analize bi torej lahko bila primerjava 28 primerov s seznamom obstoječih „dejavnikov uspešnosti“ v slogu kontrolnega seznama. Vendar pa so strokovnjaki projekta sklenil, da bodo posamezne analize izvedli brez danega seznama dejavnikov uspešnosti. Namesto tega je nastal popolnoma nov seznam dejavnikov.

Timi študijskih obiskov so identificirali večje število dejavnikov, ki tako podpirajo kot tudi ovirajo učinkovito prakso. Z uporabo iterativnega postopka se je število teh dejavnikov znižalo na nabor 68-ih dejavnikov uspešnosti.⁴ Nekatere od teh dejavnikov so identificirali v številnih od študijskih obiskov, kar pomeni, da so imeli visoko frekvenco. Izkazalo se je, da so ti zelo pogosti dejavniki skupni veliko primerom, kljub različnim gospodarskim, političnim, kulturnim ali drugim okoljem. Posledično so le-ti bili posebnega pomena za

⁴ Podroben opis metodologije in vmesnih rezultatov je na voljo kot elektronski dokument: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



nadaljnjo analizo, katere cilj je bil izdelati priporočila, ki bi bila veljavna in uporabna v večih različnih okoljih in kontekstih. Seznam vseh 68 dejavnikov je razviden v Prilogi 2.

Na konferenci o poklicnem izobraževanju in usposabljanju, ki je potekala na Cipru, novembra 2012, so strokovnjaki obravnavali te dejavnike in tako izpostavili njihovo relevantnost in medsebojno povezanost. Delovne skupine so nato razvile in dokumentirale obrazložitve za te medsebojne povezave.

Vsak posamezen dejavnik, ki ga je projekt identificiral, je bil že znan iz raziskav iz drugih študij, pa tudi iz lastnih izkušenj strokovnjakov. Rezultati konference so navedli, da bi bilo bolje, če bi projekt, namesto da se pogloblja v podrobnosti posameznih dejavnikov, raziskal, zakaj se določeni dejavniki pojavljajo skupaj ter kakšen vpliv ima le-to na priporočila, ki jih bodo razvili.

Razvidno je, da včasih posamezniki lahko uspešno opravljajo poklicno izobraževanje in usposabljanje kljub težkim razmeram, medtem ko v drugih primerih, kjer se zdi, da so pogoji optimalni, poklicno izobraževanje in usposabljanje ni tako uspešno, kot bi pričakovali. Poleg tega dokazi, zbrani med študijskimi obiski, kažejo, da ima vsako trajno izboljšanje sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki se osredotoča zgolj na posamezne vidike (npr. finančno podporo delodajalcem, kvotni sistem, osredotočanje na praktično usposabljanje, sistem podaljšanega poklicnega izobraževanja in usposabljanja), le omejen vpliv na skupni uspeh.

Izkazalo se je, da imajo izobraževalni sistemi na splošno, še zlasti pa sistemi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, določeno raven kompleksnosti. To kompleksnost je treba razumeti, da bi lahko prišli do tehtnih zaključkov in razvili učinkovita priporočila.

Kompleksni sistemi, kot je sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, vsebujejo več elementov, ki medsebojno vplivajo eden na drugega. V tem primeru vključujejo deležnike, kot je učno osebje, dijake in delodajalce ter organizacije, kot so šole, podjetja in strokovni centri in tudi dejavnosti, kot so usmerjanje, poučevanje, preprečevanje osipa itd.

Namesto da bi poskušali identificirati vse elemente 28-ih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki so jih opazovali v primerih, in skušali razumeti, kako ti elementi znotraj vsakega od teh sistemov vplivajo drug na drugega, je projekt poskušal zmanjšati to kompleksnost tako, da so uporabili dva posebna ukrepa. Prvič, samo tisti elementi sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki so bili pomembni za uspešnost primerov, so postali predmet nadaljnje analize. Drugič, z osredotočanjem na tiste elemente, ki se pojavljajo v večih ali v vseh primerih, se je projekt izognil proučevanju 28 posameznih sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Namesto tega so v ospredje postavili skupne značilnosti teh sistemov poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Razvidno je, da tako imenovani „zelo pogosti dejavniki uspešnosti“ izpolnjujejo obe zahtevi: uvrščajo se med relevantne in bilo jih je moč opaziti v večini primerov. Da bi lahko vzpostavil model sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki vsebuje te dejavnike uspešnosti, je bilo treba ugotoviti ali in kako dejavniki vplivajo drug na drugega. Vsak dejavnik uspešnosti je bil preverjen napram vsem ostalim dejavnikom z uporabo statističnih metod ter z oceno skupine strokovnjakov.

Razširjena Svetovalna skupina projekta je ugotovila ali ima kateri koli dejavnik uspešnosti A vpliv na kateri koli dejavnik uspešnosti B, in če je tako, ali je raven vpliva šibka, srednja ali močna.

Rezultat tega skupinskega dela je mreža med seboj povezanih dejavnikov, ki vzpostavljajo takšen model poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki odraža ključne značilnosti 28



primerov, ki smo jih obiskali. Ta model je bil prikazan kot diagram, ki vsebuje zelo pogoste dejavnike uspešnosti s puščicami, ki izvirajo iz teh dejavnikov, ki vplivajo na druge dejavnike. Ker je ta diagram precej zapleten, bodo le tisti deli, ki so pomembni za pripravo določenih sklepov, vključeni v 5. poglavje. Celoten diagram je razviden v dokumentu Metodologija projekta.

V 5. poglavju je bil ta model poklicnega izobraževanja in usposabljanja uporabljen kot podlaga za priporočila projekta. Izbrani deli tega modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja so bili uporabljeni najprej za zmanjšanje kompleksnosti celotnega modela in drugič za zamenjavo priporočil, ki temeljijo na posameznih dejavnikih s tistimi, ki upoštevajo posebne okoliščine in medsebojne odnose vsakega dejavnika znotraj modela.

Omejitve

Pristop, ki je bil uporabljen v tem projektu, lahko vsebuje določeno pristranskost, ki potrebuje nadaljnjo razpravo. To bi omogočilo bralcu, da bi bolje razumel in interpretiral rezultate v tem kontekstu.

Prvič, gostitelji študijskih obiskov projekta PIU so vnaprej vedeli, da je njihov primer izbran kot „dober primer“. V ta namen so bile predstavitve in predstavljeni vpogledi med obiski pogosto osredotočeni na vidike, ki so veljali za ključne dejavnike uspešnosti. Trajanje obiska na terenu (v povprečju približno 1,5 do 2 dneva) in čas, potreben za potovanje do različnih lokacij (npr. ministrstva, šole, podjetja), sta omejila poglobljenost vpogledov. Zato bo projekt sicer omogočil pregled uspešnih praks poklicnega izobraževanja in usposabljanja v Evropi, ne bo pa zagotovil odgovorov na vsa vprašanja, ki se lahko pojavijo.

Drugič: praktičen poudarek študijskih obiskov je bil na ustanovah poklicnega izobraževanja in usposabljanja in njihovih programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Kot rezultat zato drugi dejavniki – na primer specifičen političen okvir ali shema finančne podpore za delodajalce, ki zaposlijo dijake s posebnimi potrebami – niso bili osrednjega pomena v tem projektu in so zato manj razvidni v naboru dejavnikov uspešnosti. Medtem ko so se vsi udeleženci strinjali, da so ta in druga področja tudi zelo pomembna, je bil ta poseben poudarek na določenih dejavnikih potreben, da se je lahko optimiziral omejen čas študijskega obiska.

Poleg tega, kot je to opisano v prejšnjem poglavju, več dejavnikov, ki so bili identificirani v določenih študijskih obiskih, ni bilo upoštevanih pri oblikovanju modela sistema. Medtem ko je bilo potrebno, da se teh dejavnikov ne upošteva zato, da bi lahko našli podobnosti med različnimi primeri in sistemi, pa bi kljub temu bilo treba razpravljati tudi o posledicah tega ukrepa. Strokovnjaki so identificirali prav vsakega od teh 68 dejavnikov kot pomembnega samega po sebi, kar pomeni, da njihova pomembnost za vsak posamezen primer, v katerem je bil identificiran, ni bila odvisna od tega, kako pogosto so se pojavili v študijskih obiskih. Z osredotočanjem na dejavnike, ki so se pojavljali v večini primerov, moramo izključiti prav tiste dejavnike, ki so ključni za inovativne pristope, vendar še niso razširjeni ali še niso postali ustaljena praksa v poklicnem izobraževanju in usposabljanju. Zato je projekt analiziral in obravnaval tudi dejavnike, ki niso bili predmet prej opisanega procesa oblikovanja modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Rezultati teh razprav so v poglavju 6, kjer so podani tudi nadaljnji sklepi. Priporočljivo je, da se tudi ti sklepi obravnavajo v okviru izvajanja ali vzdrževanja sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami.



V tem kontekstu je pomembno poudariti nove pristope, ki jih uporabljajo v nekaterih državah, in sicer v obliki strokovnih centrov. Ti centri omogočajo mladim s posebnimi potrebami, da živijo inkluzivna življenja tako, da jim nudijo podporo v vseh vidikih življenja. Strokovni centri delujejo kot katalizator in združujejo različne sektorje, kot so Ministrstvo za šolstvo, zdravstvo in zaposlovanje, lokalne oblasti, podjetja, združenja staršev, itd. Ti centri razvijajo sinergijo med vprašanji usposabljanja, zaposlovanja, stanovanjske problematike in problematike državljanstva. Premoščajo vrzel in omogočajo postopen prehod v redne programe za tiste, stare 16 let in več, ter zagotavljajo strokovno podporo. Strokovni centri dajejo posameznikom več kot le neposredno praktično pomoč in igrajo ključno vlogo pri spremembah v postopku odločanja o ustreznih možnostih za izobraževanje in zaposlovanje na odprtem trgu dela.

Druga tema za diskusijo se nanaša na postopek analize. Medtem ko so bili vsi študijski obiski in validacija dejavnikov na konferenci na Cipru izvedeni s sodelovanjem vseh strokovnjakov (tako na ravni prakse kot oblikovanja politik), je vzpostavitev modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja temeljila na delu manjših skupin strokovnjakov v razširjeni Svetovalni skupini projekta. Iz praktičnih razlogov strokovna literatura o načrtovanju in analizi sistema priporoča, da se z namenom, da se lahko doseže določeno soglasje, to delo opravi manjša skupina, pod pogojem, da so zastopane vse pomembne perspektive. Kljub temu, da je model sistema vzpostavil majhen tim, so rezultati tega dela bili posredovani vsem strokovnjakom v končno potrditev.



5. ANALIZE, REZULTATI IN PRIPOROČILA

Pred začetkom vzpostavitve modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na osnovi študijskih obiskov, je bilo potrebno dodati še nekaj dodatnih elementov v nabor dejavnikov uspešnosti, ki so se dotlej namreč osredotočali na strukturo, vhodne dejavnike (*input*) ali pa procese poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ustvarjanje modela za kompleksen sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja pa zahteva še končni cilj, h kateremu so vsi elementi sistema – ali pa bi morali biti – usmerjeni. V tem projektu je ta končni cilj *uspešno poklicno izobraževanje in usposabljanje ter prehod na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami*. Številni dejavniki uspešnosti neposredno prispevajo k temu cilju, vendar pa je bilo med obiski moč tudi opaziti, da obstajajo tudi nekateri z rezultatom povezani dejavniki, ki so do neke mere predpogoji za doseganje tega glavnega cilja. Če sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja ne obravnava ali pa izpusti že samo enega od teh pogojev, potem bo končni cilj težko doseči ali ohraniti.

Naslednji dejavniki, ki jih je obravnavala in potrdila Svetovalna skupina projekta, so zato bili dodani na seznam dejavnikov uspešnosti (črke v oklepajih bodo za lažjo referenco uporabljene na slikah v tem poglavju):

- (A) dijakovo zaupanje, da so izzivi premagljivi;
- (B) usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov;
- (C) zaupanje delodajalcev, da bodo premagali izzive, povezane z zaposlitvijo oseb s posebnimi potrebami;
- (D) razpis prostega delovnega mesta na ustreznem geografskem območju v času, ko dijak išče službo;
- (E) usklajevanje zaposlitvenih priložnosti z dijakovimi individualnimi željami in pričakovanji;
- (F) uspešno poklicno izobraževanje in usposabljanje ter prehod na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Ta celoten nabor dejavnikov je bil nato analiziran z vidika vzročno-posledičnih razmerij. Razširjena Svetovalna skupina projekta je preučila samo tiste potencialne povezave, za katere so študijski obiski zagotovili zadosti dokazov. Te povezave so bile ugotovljene s pomočjo izračuna korelacij med vsemi dejavniki. Pri analizi se je skupina odločala, ali gre za vzročno-posledično razmerje, in tako razvila kompleksno mrežo med seboj povezanih dejavnikov, ki odražajo realnost uspešnih primerov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, opaženih med študijskimi obiski.

Glede na stopnjo vpliva posameznega dejavnika na druge dejavnike ali glede na stopnjo, do katere je določen dejavnik pod vplivom drugih dejavnikov, se lahko vse dejavnike razvrsti v določene kategorije glede na njihove specifične značilnosti. Na primer dejavniki, na katere vpliva le nekaj drugih dejavnikov, a imajo vpliv na večje število drugih dejavnikov (imenovani *aktivni* dejavniki) imajo potencialni vpliv na širše dele sistema. Zato le-ti štejejo za dobro izhodišče za določene ukrepe, ki bi lahko sprožili spremembe v sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Dejavniki, ki imajo zgolj zelo majhen vpliv na druge dejavnike (imenovani počasni/absorbivni dejavniki) pa ne bodo imeli skoraj nobenega vpliva na sistem. Zato ti dejavniki ne bi smeli imeti prioritete pri izvajanju ukrepov, ampak je bilo predlagano, da bi se ti dejavniki uporabljali za spremljanje in nadzor sistema, na primer z razvojem ustreznih kazalnikov, ki bi omogočali, da je stanje



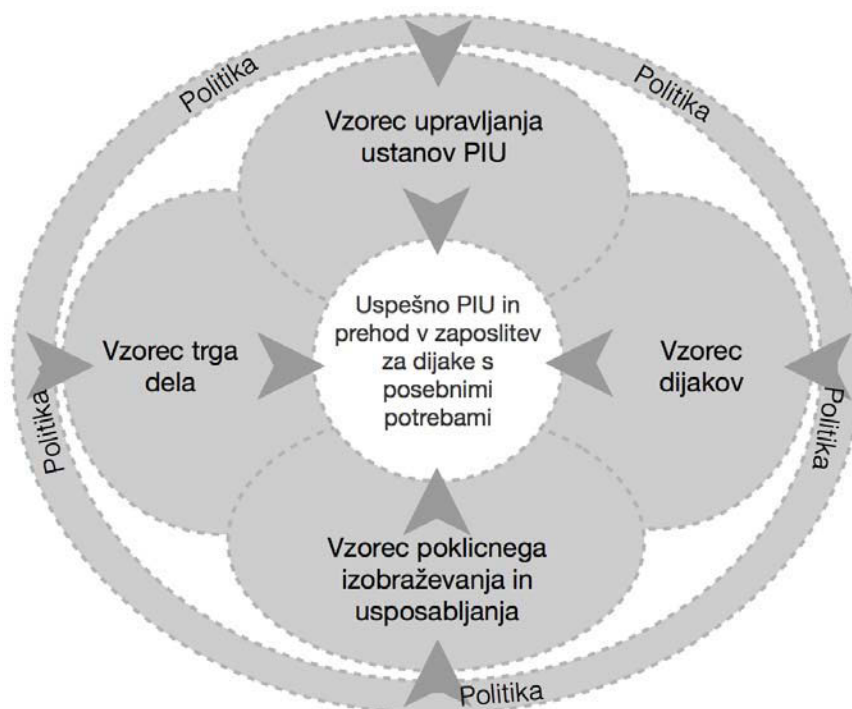
teh dejavnikov razvidno. Ta vrsta dodatnih informacij bi se uporabljala za to, da bi bila priporočila zares učinkovita in tudi – v zvezi s prizadevanji, da bi ukrepi zares izboljšali sistem – bolj smotrna.

Različne skupine deležnikov (npr. dijaki, učitelji, delodajalci) so vključeni v različne dele sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja in posledično so zanje pomembni samo tisti dejavniki, ki pripadajo določenemu, za njih pomembnemu delu sistema. Vendar pa model poklicnega izobraževanja in usposabljanja še ne razlikuje med različnimi vlogami deležnikov. Zato naslednji korak deli model sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na ustrezne dele z razlikovanjem naslednjih štirih vlog deležnikov:

- Vodilni delavci ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja
- Zaposleni v poklicnem izobraževanju in usposabljanju
- Dijaki
- Trenutni in bodoči delodajalci/predstavniki trga dela.

Ta porazdelitev zagotavlja poenostavljen pogled na medsebojne odnose med dejavniki, ki so pomembni za vsako posamezno vlogo. Ker ti deli modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja predstavljajo tudi dejavnike uspešnosti, ki so bili redno opaženi med študijskimi obiski, smo jih poimenovali *vzorci*. Priloga 3 obsega pregled dejavnikov, ki pripadajo vsakemu od štirih vzorcev.

Omeniti velja, da se lahko dejavniki pojavljajo v ali pa pripadajo več kot le enemu od teh vzorcev. Na primer, dejavnik „*multidisciplinarni timi*“ se pojavi v vzorcu vodenja ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja (ker timi morajo biti vodeni), v vzorcu poklicnega izobraževanja in usposabljanja (ker vsak član tima prispeva k procesu izobraževanja in usposabljanja s svojimi specifičnimi kompetencami) in v vzorcu dijakov (ker se dijak sooča s številnimi osebami, ki so odgovorne za različne naloge ali predmete v učnem procesu).



Slika 1: Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja



Slika 1 prikazuje štiri vzorce ter kako le-ti prispevajo k doseganju splošnega cilja sistema, t.j. k zagotavljanju uspešnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter prehoda v zaposlitev za dijake s posebnimi potrebami. Raven politike, ki ga predstavlja zunanji krog, lahko vpliva na dejavnike znotraj teh vzorcev. Priporočila za raven politike morajo zagotoviti, da politike ustrezno uskladijo relevantne dejavnike tako, da vsak vzorec optimalno prispeva k cilju sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja.

Cilj zadnjega koraka v analizi je bil opredeliti področja, na katerih so potrebna priporočila za nadaljnje izboljšanje učinkovitosti sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ta področja so bila omenjena v razpravah na zadnji dan posameznega študijskega obiska, kjer so bili izpostavljeni vidiki, ki po mnenju strokovnjakov potrebujejo dodatno pozornost. V večini od 28 primerov študijskih obiskov so bile ugotovljene naslednje zadeve, povezane s posameznimi dejavniki uspešnosti v modelu sistema:

Vzorec upravljanja ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja

- upravljanje šol/institucij za poklicno izobraževanje in usposabljanje;
- upravljanje multidisciplinarnih timov.

Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja

- pristopi, ki so osredinjeni na dijaka;
- uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo;
- strategija zmanjševanja osipa;
- usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov.

Vzorec dijakov

- osredotočanje na dijakove zmožnosti;
- usklajevanje zaposlitvenih priložnosti z dijakovimi individualnimi željami in pričakovanji;
- vzpostavitev struktur sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po zaključku izobraževanja.

Vzorec trga dela

- ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti, ki temeljijo na zaupanju in preteklih izkušnjah;
- podpora dijakom in delodajalcem med obdobjem prehoda na odprt trg dela;
- zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje dijakove zaposlitve v podjetju.

Vsaka od omenjenih tem bo podrobneje analizirana v naslednjih razdelkih. Analiza se osredotoča na vsak identificiran dejavnik, ki potrebuje dodatno pozornost in na vse ostale dejavnike v posameznem vzorcu, ki bodisi vplivajo na ali pa ima ta specifični dejavnik neposreden vpliv nanje. Ti osredotočeni dejavniki so predstavljeni v diagramih.⁵ Na

⁵ Puščica od A do B prikazuje, da ima A vpliv na B. Poudarjene puščice ponazarjajo močan vpliv.

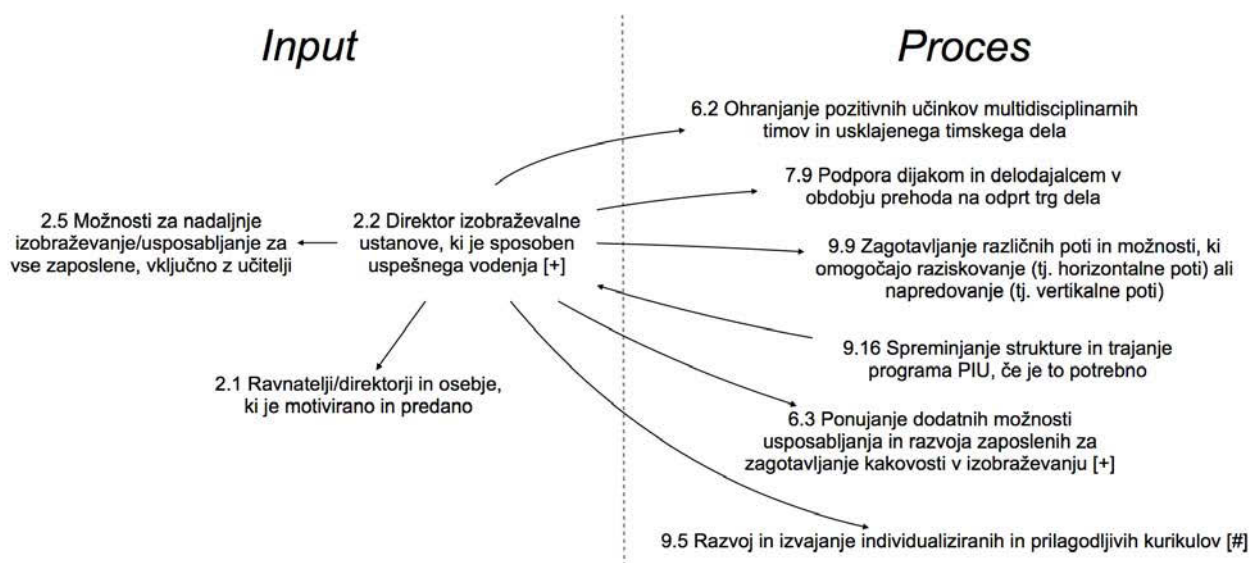


podlagi te analize so bila za vsak posamezni dejavnik izdelana priporočila, ki bi lahko zboljšala sistem.⁶

Nekateri dejavniki imajo močan vpliv na številne druge dejavnike. Te imenujemo *aktivni* dejavniki in imajo potencialen vpliv na celoten sistem. Obravnavanje določenih ukrepov v zvezi s temi aktivnimi dejavniki je zato smotno. Aktivni dejavniki so na slikah označeni z [+]. Nekateri drugi dejavniki tako vplivajo na in so pod vplivom številnih drugih dejavnikov. Te dejavnike smo poimenovali *kritični* dejavniki. Tudi ti dejavniki imajo močan vpliv, vendar je treba biti pazljiv pri spreminjanju teh dejavnikov, saj ima to lahko številne posledice, tako zelene kot nezaželene. Kritični dejavniki so na slikah označeni z [#].

5.1 Vzorec upravljanja ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja

5.1.1 Vodenje šol/ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja



Slika 2: Vodenje šol/ustanov poklicnega izobraževanja in usposabljanja

Opis

Učinkovito vodenje šol potrebuje vodje, ki so usmerjeni v prihodnost, so fleksibilni in so pripravljene spreminjati strukturo in trajanje programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter jih prilagoditi potrebam dijakov, če je to potrebno. Učinkoviti vodje bodo ponudili tudi dodatne možnosti poklicnega razvoja vsem zaposlenim, vključno z učitelji, da bi tako zagotovili boljšo kakovost izobraževanja. Učinkoviti vodje ustvarjajo ozračje, kjer so vsi zaposleni motivirani in predani. Takšni vodje prispevajo k razvoju in izvedenju individualiziranih in fleksibilnih učnih načrtov za dijake ter zagotavljanju različnih poti in opcij, ki omogočajo raziskovanje (t.j. horizontalne poti) ali napredovanje (t.j. vertikalne poti), da bi se tako prilagodili potrebam dijakov. Učinkovito vodenje ohranja pozitivne učinke multidisciplinarnih timov in usklajenega timskega dela. Zagotavlja podporo za dijake in delodajalce v obdobju prehoda na odprt trg dela.

⁶ Za podporo bralcu so vsi dejavniki na slikah označeni s številko ali črko. Spisek vseh vložkov, struktur in procesov je vključen v Prilogi 2. Dodatni dejavniki izida so naštet v poglavju 5 tega poročila.

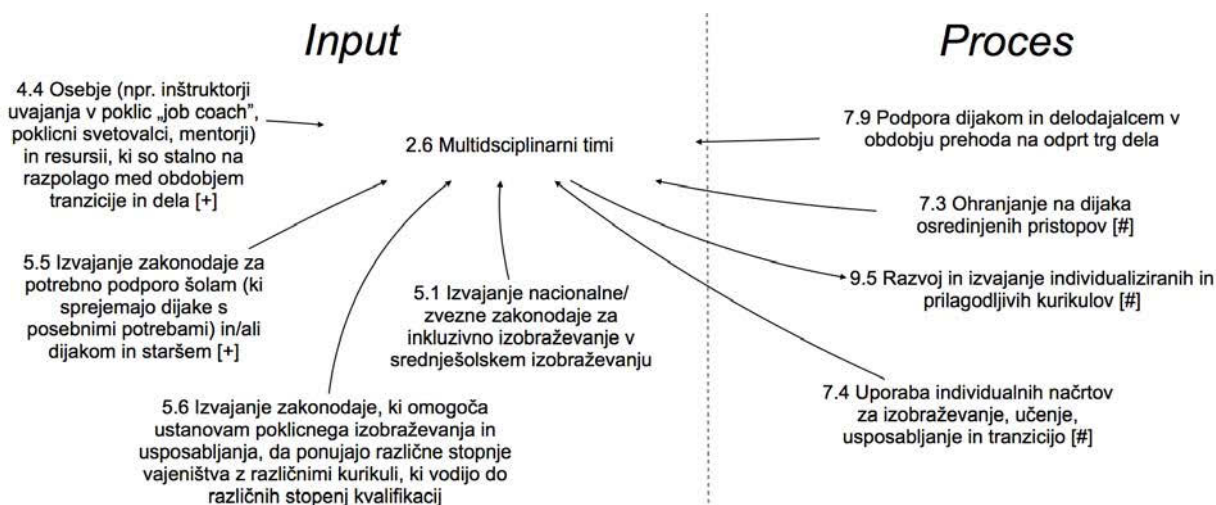


Priporočila

Vodstvo šole mora razviti inkluzivno politiko, kjer so razlike med dijaki „normalen“ del izobraževalne kulture ter ustvariti ozračje motivacije in predanosti. Učinkovito vodenje bo „porazdeljeno“ v smislu načela deljene odgovornosti, in sicer z odmikom od pristopa „od zgoraj navzdol“ k timskemu delu in sodelovalnemu reševanju problemov.

K učinkovitem vodenju šol pripomorejo vodje, ki so usmerjeni v prihodnost in so dovolj fleksibilni, da lahko spreminjajo strukturo in trajanje programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da tako izpolnjujejo potrebe dijakov.

5.1.2 Upravljanje multidisciplinarnih timov



Slika 3: Upravljanje multidisciplinarnih timov

Opis

Multidisciplinarni timi morajo imeti dovolj sodelujočih (npr. inštruktorjev uvajanja v delo, oz. „job coach“, poklicnih svetovalcev, mentorjev, itd.) in razpoložljivih resursov, ki bodo na razpolago v celotnem obdobju tranzicije in zaposlitve. Uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, za učenje, usposabljanje ali tranzicijo kakor tudi ohranjanje na dijake osredinjenih pristopov ter ustrezna podpora dijakom in delodajalcem v obdobju prehoda na odprt trg dela, zahtevajo multidisciplinarne time. Ti timi pa hkrati lahko podprejo razvoj in izvajanje individualiziranih in fleksibilnih kurikulov.

Učinkovite in uspešne multidisciplinarne time mora varovati nacionalna/zvezna pravna zakonodaja o inkluzivnem izobraževanju v srednjih šolah ter zakonodaja o zagotavljanju potrebne podpore šolam in/ali dijakom in staršem. Zakonodaja bi prav tako morala dovoliti ustanovam poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da ponujajo različne nivoje vajeništva z različnimi kurikuli za različne stopnje kvalifikacij.

Priporočila

Multidisciplinarni timi z jasno opredeljenimi vlogami morajo sprejeti timski pristop in sodelovati z visoko stopnjo interne komunikacije (vzajemno svetovanje, oz. „peer coaching“, neformalni pogovori, sodelovalno reševanje problemov, itd.) in eksterno komunikacijo z drugimi ustreznimi službami.

Da bi podprli delo multidisciplinarnih timov, je treba imeti osebe s kompetencami in



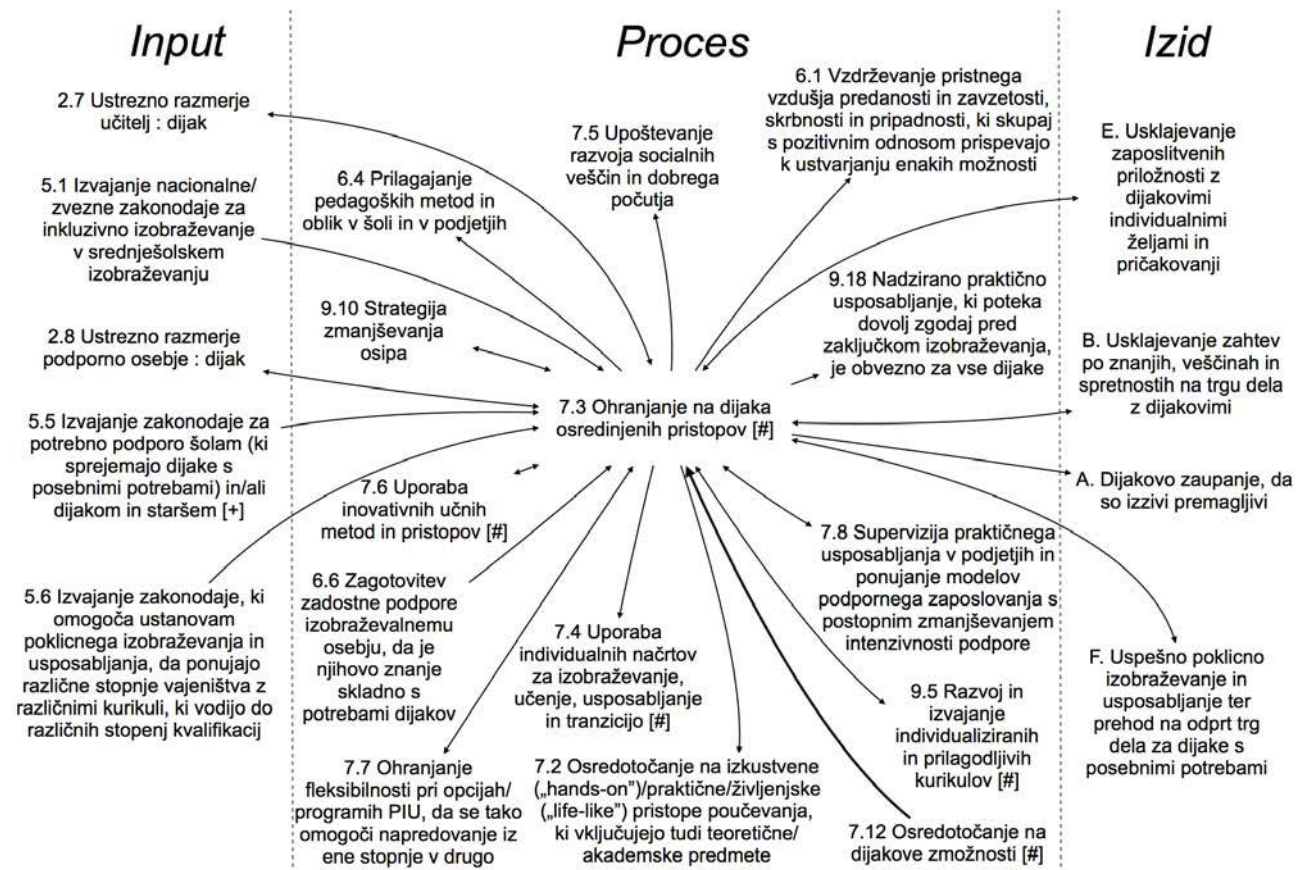
strokovnim znanjem za razvoj individualnih načrtov, ohranjati na dijake osredinjene pristope ter nuditi podporo dijakom in delodajalcem v tranzicijskem obdobju.

Delo multidisciplinarnih timov morajo podpirati jasna nacionalna/zvezna zakonodaja o inkluzivnem izobraževanju, kar vključuje:

- nacionalne cilje inkluzivnega izobraževanja;
- ustrezno podporo in določbe v zvezi z dijaki s posebnimi potrebami;
- decentralizacijo odgovornosti;
- fleksibilnost, ki omogoča razne oblike vajeništva, kurikula in stopenj kvalifikacij ter podpira na dijake osredinjene pristope.

5.2 Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja

5.2.1 Pristopi, osredinjeni na dijaka



Slika 4: Pristopi, osredinjeni na dijaka

Opis

Na dijake osredinjene pristope je treba ohranjati z izvajanjem zakonodaje o inkluzivnem izobraževanju, ki zagotavlja potrebno podporo šolam in/ali dijakom in staršem. Prav tako je priporočljivo, da ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja lahko ponujajo različne stopnje vajeništva z različnimi kurikuli za različne stopnje kvalifikacij. Za izvajanje na dijake osredinjenih pristopov je treba učnemu osebju zagotoviti zadostno podporo, da lahko izpolnjujejo potrebe dijakov.



Na dijake osredinjeni pristopi tako vplivajo, kot so tudi pod vplivom določenih dejavnikov, kot na primer:

- uporaba inovativnih učnih metod in pristopov;
- izvajanje individualiziranih in fleksibilnih kurikulumov;
- ustrezno razmerje učitelj : dijaki in razmerje podporno osebje : dijaki;
- fleksibilnost pri opcijah in izobraževalnih programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ki omogočajo napredek iz razreda v razred, oz. iz ene stopnje na višjo stopnjo;
- ukrepi, ki preprečujejo ali zmanjšujejo osip;
- ohranjanje vzdušja predanosti, skrbnosti in pripadnosti.

Na dijake osredinjeni pristopi prav tako vplivajo na razvoj socialnih veščin in praktičnih učnih pristopov ter podpirajo osredotočanje na zmožnosti dijakov. Poleg tega pa na dijake osredinjeni pristopi vplivajo na prilagajanje pedagoških metod in oblik v šolah in podjetjih ter na uporabo individualiziranih načrtov.

Na dijake osredinjeni pristopi vplivajo na nadzorovano praktično usposabljanje v podjetjih pred zaključkom izobraževanja ter na modele podpornega zaposlovanja s postopnim zmanjševanjem ravni podpore. Tako prispevajo h korelaciji med zaposlitvenimi priložnostmi in dijakovimi individualnimi željami in pričakovanji ter na korelacijo med zahtevami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela in znanjih, veščinah in spretnostih dijakov. Končno pa prispevajo tudi k večjemu zaupanju dijakov, da lahko premagajo izzive ter nenazadnje prispevajo tudi k uspešnemu poklicnemu izobraževanju in usposobljenosti in prehodu na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Priporočila

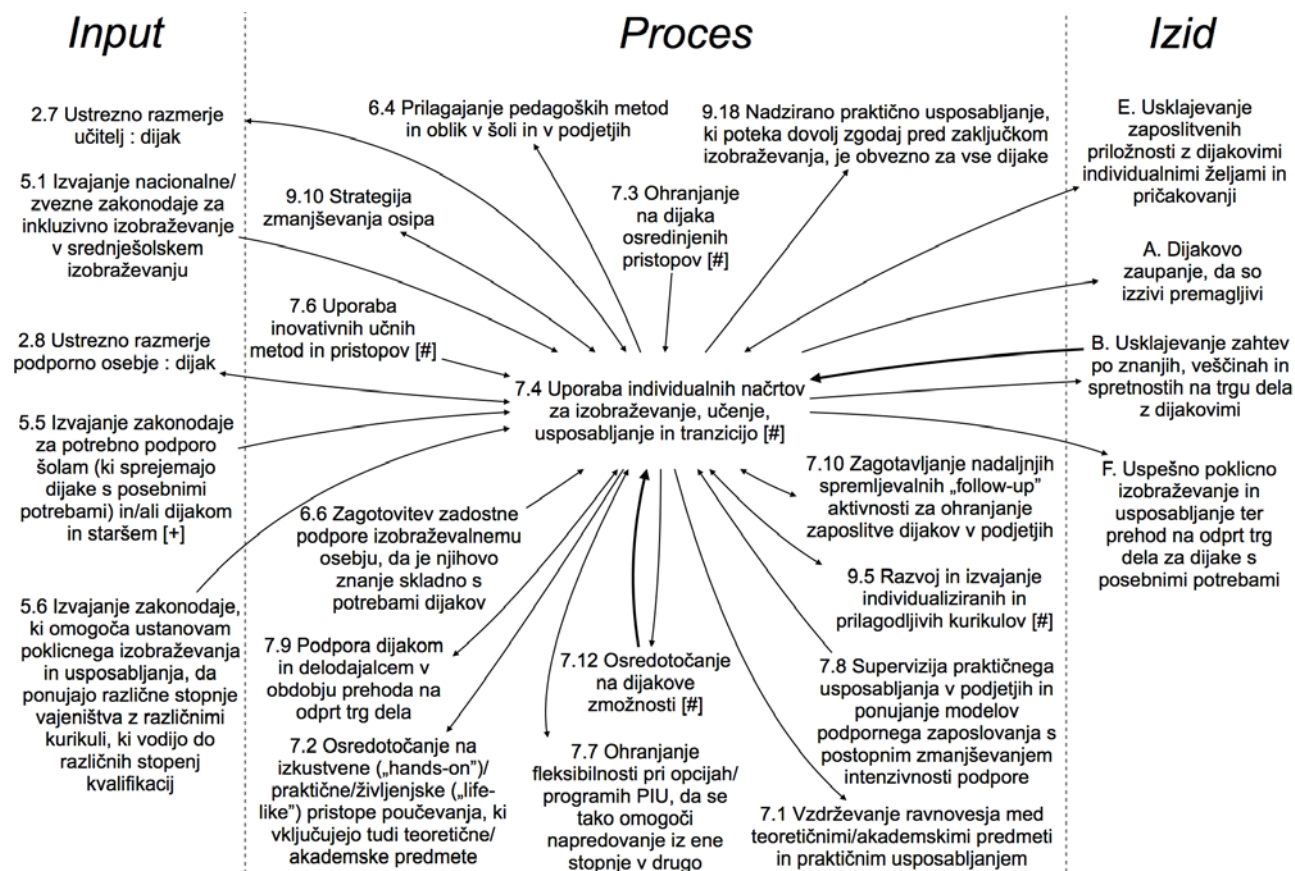
Pri načrtovanju, zastavljanju ciljev in oblikovanju kurikula je v učnem procesu poklicnega izobraževanja in usposabljanja treba uporabljati pristope, osredinjene na dijaka, tako da so kurikult, pedagoške metode in materiali ter metode in cilji ocenjevanja prilagojeni potrebam posameznika.

Za ohranjanje k dijaku usmerjenih pristopov je priporočljivo:

- uporaba inovativnih učnih metod in gradiv kot tudi individualizirani in fleksibilni kurikuli;
- zagotavljanje nadzorovanega praktičnega usposabljanja in ponujanje modelov podpornega zaposlovanja v podjetjih;
- usklajevanje potreb po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela in zaposlitvenih priložnosti z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov ter njihovimi pričakovanji.



5.2.2 Uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo



Slika 5: Uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo

Opis

Uporabo individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo varuje implementacija zakonodaje. Ta zakonodaja bi morala vključevati osredotočenost na inkluzivno izobraževanje ter zagotavljati, da je šolam, dijakom in staršem zagotovljena potrebna podpora ter da ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja lahko ponujajo različne stopnje vajeništva z različnimi kurikuli, ki vodijo do različnih stopenj kvalifikacij. Na učinkovito uporabo individualnih načrtov vpliva uporaba inovativnih učnih metod in pristopov ter ponudba modelov podpornega zaposlovanja. Razvoj in izvajanje individualiziranih, fleksibilnih kurikulov, zagotavljanje zadostne podpore za izobraževalno osebje za izpolnjevanje potreb dijakov ter ohranjanje na dijake osredinjenih pristopov tudi vplivajo na uporabo individualnih načrtov.

Individualni načrti zahtevajo ustrezno razmerje učitelj : dijaki, primerno razmerje podporno osebje : dijaki ter fleksibilnost pri opcijah/programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da se tako omogoči napredovanje iz razreda v razred, oz. iz ene stopnje na drugo. Individualni načrti imajo prav tako vpliv na te dejavnike. Takšni načrti prispevajo tudi k ohranjanju ravnovesja med teoretičnimi predmeti in praktičnim usposabljanjem, osredotočanju na zmožnosti dijakov in uporabo praktičnih, avtentičnih učnih pristopov ter ukrepov za preprečevanje ali zmanjševanje osipa. Uporaba individualnih načrtov vpliva na prilagajanje pedagoških metod in tehnik, na nadzirano praktično usposabljanje v podjetjih



in na podporo dijakom in delodajalcem v obdobju prehoda in po tem obdobju za ohranitev zaposlitve dijakov v podjetjih.

Kar se tiče izidov, uporaba individualnih načrtov prispeva k uskladitvi med zaposlitvenimi priložnostmi in individualnimi željami in pričakovanji dijakov ter k uskladitvi med zahtevami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela ter znanji, veščinami in spretnostmi dijakov. Prav tako pa prispevajo k povečanju zaupanja dijakov, da lahko premagajo izzive ter konec koncev k uspešnemu izobraževanju in usposabljanju ter prehodu na odprt trg dela.

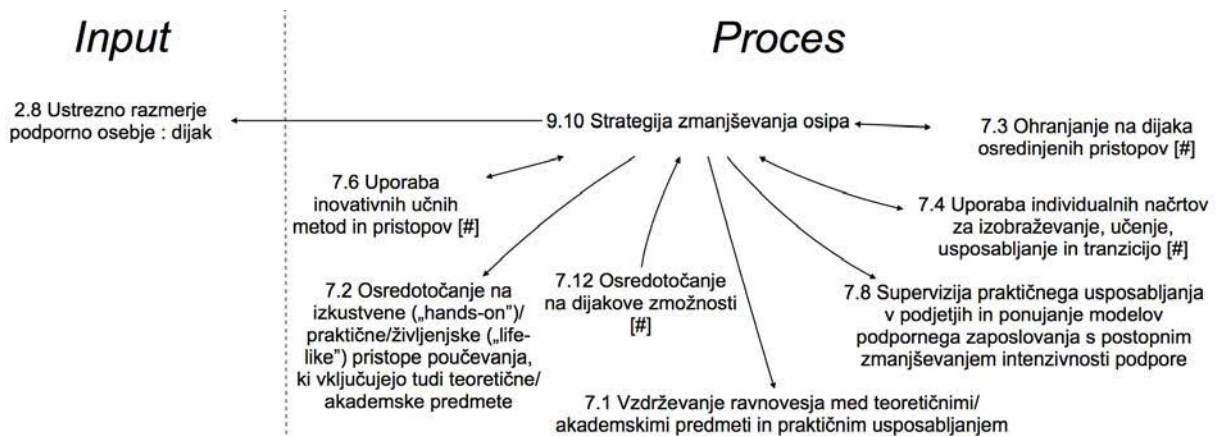
Priporočila

Učni proces mora uporabljati fleksibilne pristope, ki omogočajo razvoj in izvajanje individualnih načrtov. Multidisciplinarni timski pristop oblikuje dober načrt in iz dobrega načrta tudi črpa informacije. Tak načrt je enostaven za uporabo, je živ dokument, ki ga vsi udeleženi redno evalvirajo. Dijaki so od začetka individualnega načrtovanja udeleženi pri oblikovanju individualnega načrta in njihov glas se upošteva skozi celoten proces.

Uporabo individualnih načrtov podpira naslednje:

- izvajanje individualiziranega in fleksibilnega učnega načrta ter ohranjanje na dijake osredinjenih pristopov;
- podpora dijakom in delodajalcem v tranzicijskem obdobju in zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti;
- usklajevanje potreb po znanjih, spretnostih in veščinah na trgu dela ter zaposlitvenimi priložnostim z znanji, spretnostmi in veščinami ter željami in pričakovanji dijakov.

5.2.3 Strategija zmanjševanja osipa



Slika 6: Strategija zmanjševanja osipa

Opis

Ukrepi za preprečevanje ali zmanjševanje osipa vplivajo in so pod vplivom uporabe inovativnih učnih metod in pristopov, uporabe individualnih načrtov in ohranjanja na dijake osredinjenih pristopov. Osredotočanje na zmožnosti dijakov prav tako prispeva k preprečevanju ali zmanjševanju osipa.



Preprečevanje osipa pa v zameno prispeva k osredotočanju na praktične pristope učenja, ki vključujejo tudi teoretične/akademske predmete in ohranjajo dobro ravnovesje med teoretičnimi predmeti in praktičnim usposabljanjem. To tudi prispeva k nadzorovanemu praktičnemu usposabljanju v podjetjih in modelom podporne zaposlitve s postopnim zmanjševanjem ravni podpore. Za ukrepe za preprečevanje osipa so potrebni resursi, kar ima tudi vpliv na razmerje med podpornim osebjem : dijaki.

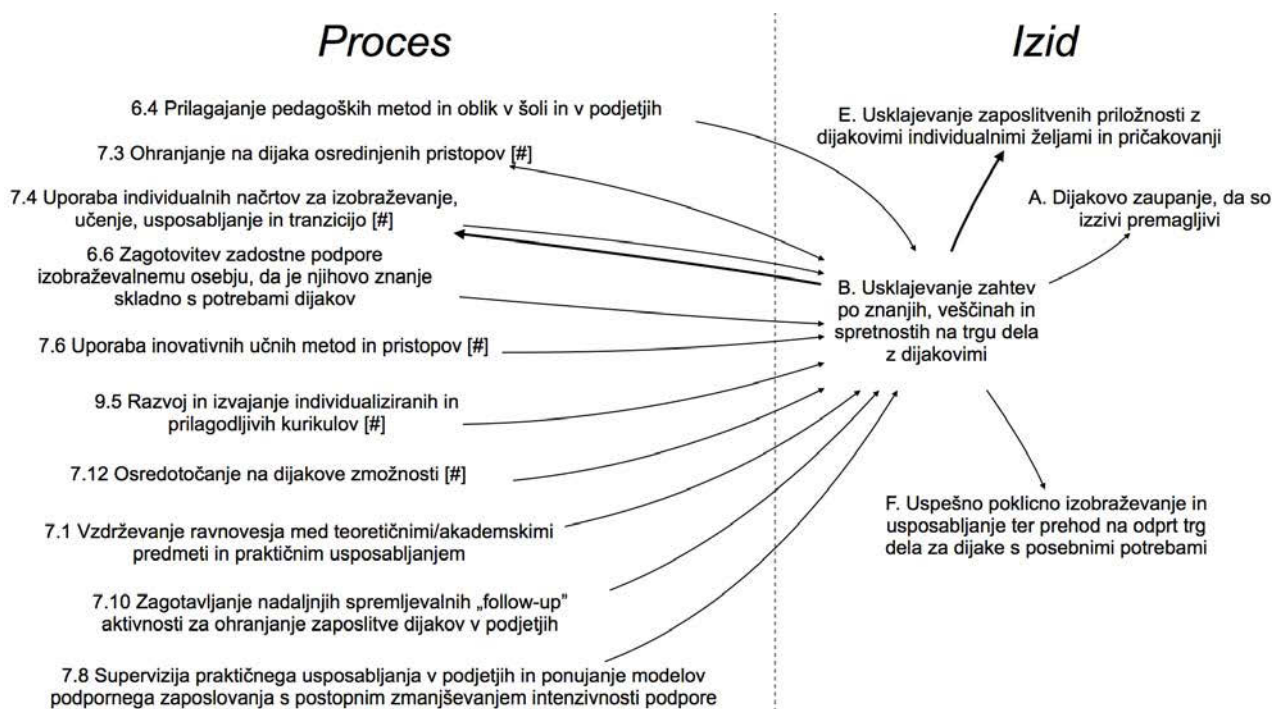
Priporočila

Šola/ustanova poklicnega izobraževanja in usposabljanja mora opraviti preventivne izobraževalne aktivnosti proti osipu v tesnem sodelovanju z lokalnimi socialnimi službami ter razviti ustrezne ukrepe za to, da dijaki, ki prekinejo šolanje, najdejo nove alternative.

Za uspešne ukrepe za preprečevanje ali zmanjševanje osipa je priporočljivo:

- uporaba inovativnih učnih metod, praktičnih učnih pristopov in individualnih načrtov;
- osredotočanje na zmožnosti dijakov in ohranjanje na dijake osredinjenih pristopov.

5.2.4 Usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov



Slika 7: Usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z znanji, veščinami in spretnostmi dijakov

Opis

Ustrezna uskladitev med potrebami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela ter znanji, veščinami in spretnostmi, je dejavnik rezultata, na katerega vplivajo številni drugi dejavniki. Na to korelacijo imajo na primer vpliv: prilagajanje pedagoških metod in oblik v šoli in v podjetjih kot tudi zagotavljanje zadostne podpore za izobraževalno osebje, da lahko izpolnjujejo potrebe dijakov. Na usklajevanje zahtev po znanjih, veščinah in



spretnostih vpliva tudi ohranjanje dobrega ravnovesja med teoretičnimi/akademskimi predmeti in praktičnim usposabljanjem ter uporabo inovativnih učnih metod in pristopov. Prav tako na to korelacijo vpliva zagotavljanje nadzorovanega praktičnega usposabljanja v podjetjih, ponujanje modelov podpornega zaposlovanja, zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje dijakove zaposlitve v podjetju ter osredotočanje na zmožnosti dijakov. Razvoj in izvajanje individualiziranih in fleksibilnih kurikulumov prispeva k doseganju uskladitve med znanji, veščinami in spretnostmi, ki jih zahteva trg dela ter znanji, veščinami in spretnostmi dijakov.

Ohranjanje k dijakom usmerjenih pristopov in uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje ali tranzicijo vplivajo in so pod vplivom korelacije med zahtevami trga dela ter znanji, veščinami in spretnostmi dijakov.

Nenazadnje pa bo uskladitev dijakovih znanj, veščin in spretnosti z zahtevami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela povečala dijakovo samozavest, prispevala h korelaciji med zaposlitvenimi možnostmi in dijakovimi individualnimi željami in pričakovanji ter tudi prispevala k uspešnemu poklicnemu izobraževanju ter prehodu na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Priporočila

Programe poklicnega izobraževanja in usposabljanja je treba redno evalvirati, tako interno (npr. z njihovo validacijo z zadnjimi analizami trga dela) in/ali eksterno (npr. nacionalne agencije), da bi se prilagodili sedanjim in prihodnjim potrebam po znanjih, veščinah in spretnostih.

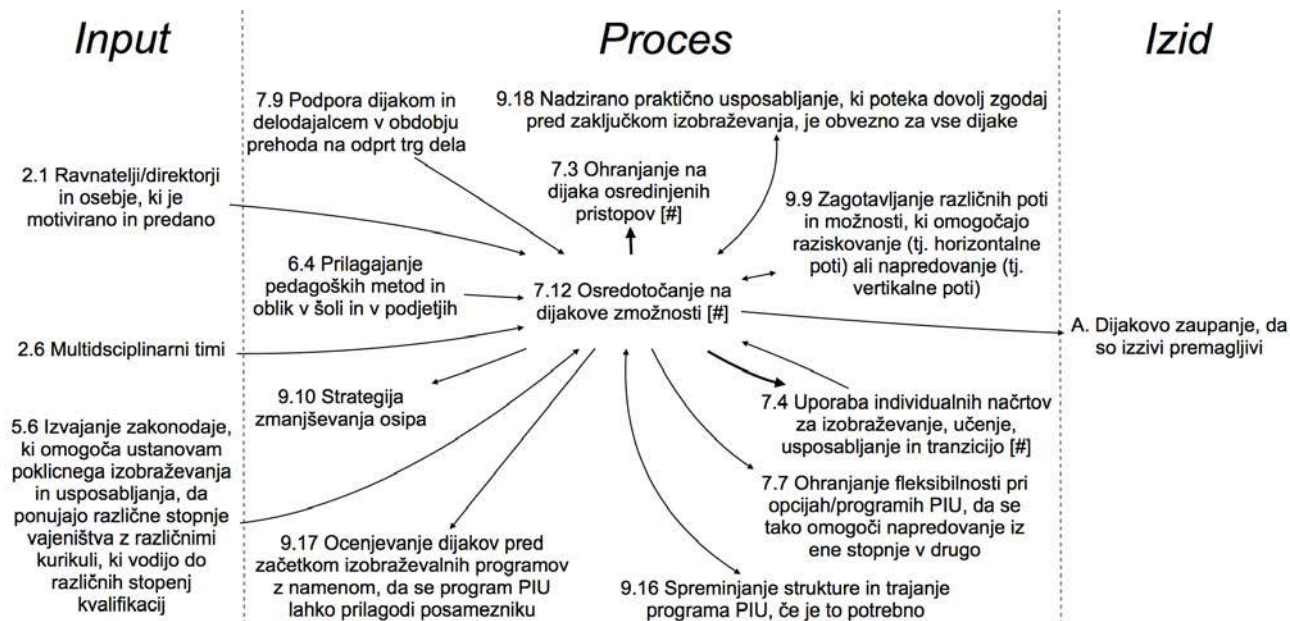
Za doseg uskladitve med potrebami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela in znanji, veščinami in spretnostmi dijakov, je koristno naslednje:

- uporaba inovativnih metod poučevanja in izvajanje individualiziranih in fleksibilnih učnih načrtov z osredotočanjem na dijakove zmožnosti;
- opravljanje praktičnega usposabljanja, nudenje modelov podpornega zaposlovanja in zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje delovnih mest dijakov v podjetjih.



5.3. Vzorec dijakov

5.3.1 Osredotočanje na dijakove zmožnosti



Slika 8: Osredotočanje na dijakove zmožnosti

Opis

Osredotočanje na zmožnosti dijakov podpira zakonodaja, ki omogoča ustanovam poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da ponujajo različne stopnje vajeništva z različnimi kurikuli, ki vodijo do različnih stopenj kvalifikacij ter multidisciplinarni timi ter motivirani in predani vodje in osebje.

Osredotočanje na zmožnosti dijakov vključuje ocenjevanje dijakov pred začetkom izobraževalnih programov za namene prilagajanja programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja posamezniku, ohranjanje k dijakom usmerjenih pristopov in prilagajanje pedagoških metod in oblik v šolah in v podjetjih. Prav tako ima to vpliv na podporo dijakom in delodajalcem v prehodu na odprt trg dela, na ukrepanje za preprečitev ali zmanjšanje osipa in na ohranjanje fleksibilnosti izobraževalnih programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da se omogoči napredovanje iz razreda v razred, oziroma iz ene stopnje v drugo.

Več dejavnikov vpliva in je hkrati tudi pod vplivom osredotočanja na zmožnosti dijakov: spreminjanje strukture in trajanja programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, če je to potrebno, zagotavljanje različnih poti in možnosti, ki omogočajo raziskovanje (tj. horizontalne poti) ali napredovanje (tj. vertikalne poti), izvajanje nadzorovane prakse, ki je obvezna in poteka dovolj zgodaj pred zaključkom izobraževanja ter uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje ali tranzicijo. Osredotočanje na dijakove zmožnosti pa v končni fazi prispeva k povečanju dijakovega zaupanja, da bodo prihodnji izzivi izobraževalnega procesa premagljivi.

Priporočila

Vsi zaposleni morajo dati zmožnosti dijakov v središče svojih pristopov in videti priložnosti, ne pa izzivov. Osredotočiti bi se morali na to, kaj dijaki „lahko“ naredijo, in ne na tisto, česar „ne morejo“ narediti, ter poskrbeti, da se bodo vsi dijaki počutili bolj samozavestne in odločne.

Za osredotočanje na dijakove zmožnosti je koristno naslednje:

- zakonodaja, ki omogoča različne oblike vajeništva, kurikulumov in ravnih usposobljenosti ter sposobnost, da se spreminja struktura in trajanje programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja;
- uvajanje različnih oblik dela v programe;
- predano osebje in multidisciplinarnе ekipe, ki prilagajajo pedagoške metode in oblike in tehnike;
- uporaba individualnih načrtov;
- zagotavljanje nadzorovanih praks in podpora delodajalcem in dijakom med tranzicijskim obdobjem.

5.3.2 Usklajevanje zaposlitvenih možnosti in dijakovih individualnih želja in pričakovanj



Slika 9: Usklajevanje zaposlitvenih možnosti in dijakovih individualnih želja in pričakovanj

Opis

Korelacija med zaposlitvenimi možnostmi in individualnimi željami in pričakovanji dijakov je osrednji izid v sistemu poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Vzpostavi se z zagotavljanjem zadostne podpore izobraževalnemu osebju za izpolnjevanje potreb dijakov, spreminjanjem struktur in trajanja programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja, če se to izkaže za potrebno, ter nudenjem različnih poti in možnosti, ki omogočajo raziskovanje (tj. horizontalne poti) ali napredovanje (tj. vertikalne poti). Nekateri drugi dejavniki izida tudi vplivajo na to korelacijo: usklajevanje med potrebami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela z dijakovimi znanji, veščinami in spretnostmi;



dijakovo zaupanje, da bo kos izzivom ter razpoložljivo delovno mesto takrat, ko dijak išče službo. Na ta dejavnik vpliva tudi cilj poklicnega izobraževanja in usposabljanja, namreč uspešno poklicno izobraževanje in usposabljanje in prehod na odprt trg dela.

Na korelacijo med zaposlitvenimi priložnostmi in individualnimi željami in pričakovanji dijakov vpliva ohranjanje pristopov, osredinjenih na dijake ter uporaba individualnih načrtov. Usklajevanje zaposlitvenih priložnosti z dijakovimi željami in pričakovanji vpliva tudi na motivacijo in zavzetost vodij in osebja ter s tem na pristno vzdušje predanosti, skrbnosti, pripadnosti in pozitivnega odnosa, ki prispevajo k ustvarjanju enakih možnosti.

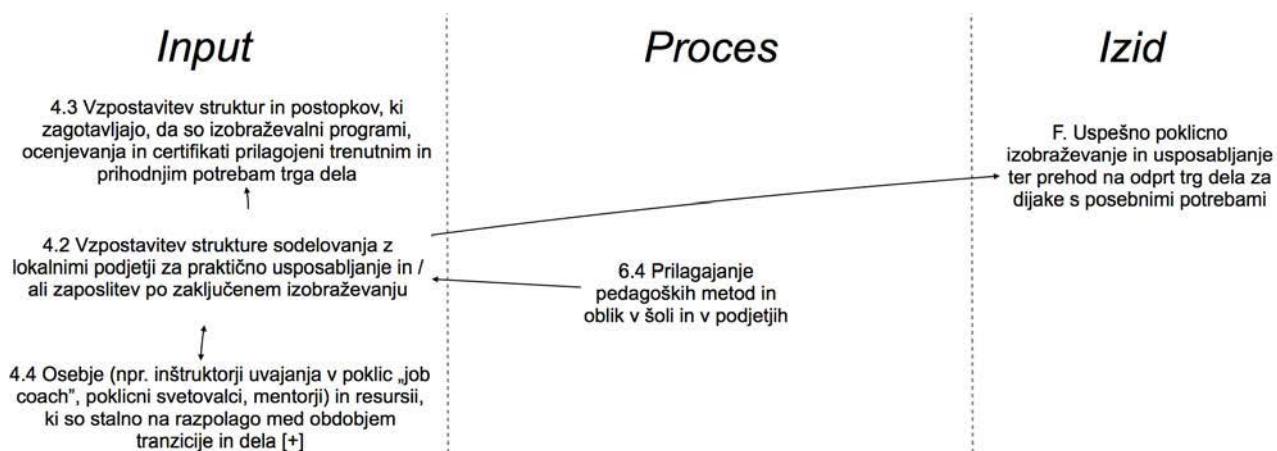
Priporočila

Uspeh v poklicnem izobraževanju in usposabljanju ter pri prehodu na odprt trg dela je malo verjeten, če se zanemarjajo individualne želje in pričakovanja dijakov. Te želje in pričakovanja je treba upoštevati in morajo biti odražene v vsakem koraku procesa tranzicije.

Za usklajevanje zaposlitvenih možnosti z dijakovimi željami in pričakovanji je koristno naslednje:

- uskladiti programe tako, da upoštevajo zahteve po znanjih, veščinah in spretnostih, po katerih obstaja ali pa bo kmalu obstajalo povpraševanje na regionalnem trgu dela;
- vzdrževanje na dijake osredinjenih pristopov v vseh programih poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podprtih z uporabo individualnih načrtov;
- zagotavljanje realnih opcij poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake, med katerimi lahko izbirajo (npr. različne poti, stopnje kvalifikacije, ravni usposobljenosti, trajanje programa);
- zagotavljanje potrebne podpore za zaposlene, tako da je te opcije možno realizirati;
- povečati zaupanje dijakov, da so izzivi v celotnem procesu obvladljivi.

5.3.3 Vzpostavitev struktur sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po zaključenem izobraževanju



Slika 10: Vzpostavitev struktur sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po zaključenem izobraževanju



Opis

Vzpostavitev struktur sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po zaključenem izobraževanju zahteva osebje (npr. inštruktorje za uvajanje v delo „job coach“, poklicne svetovalce, mentorje, itd.) in resurse, ki so na voljo v celotnem obdobju tranzicije in dela. Na ta dejavnik vpliva prilagajanje pedagoških metod in oblik v šolah in podjetjih. Te sodelovalne strukture imajo vpliv na vzpostavitev postopkov, ki zagotavljajo, da so izobraževalni programi, ocenjevanja in spričevala prilagojeni sedanjim in prihodnjim potrebam na trgu dela in da lahko prispevajo k uspešnemu poklicnemu izobraževanju in prehodu na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Priporočila

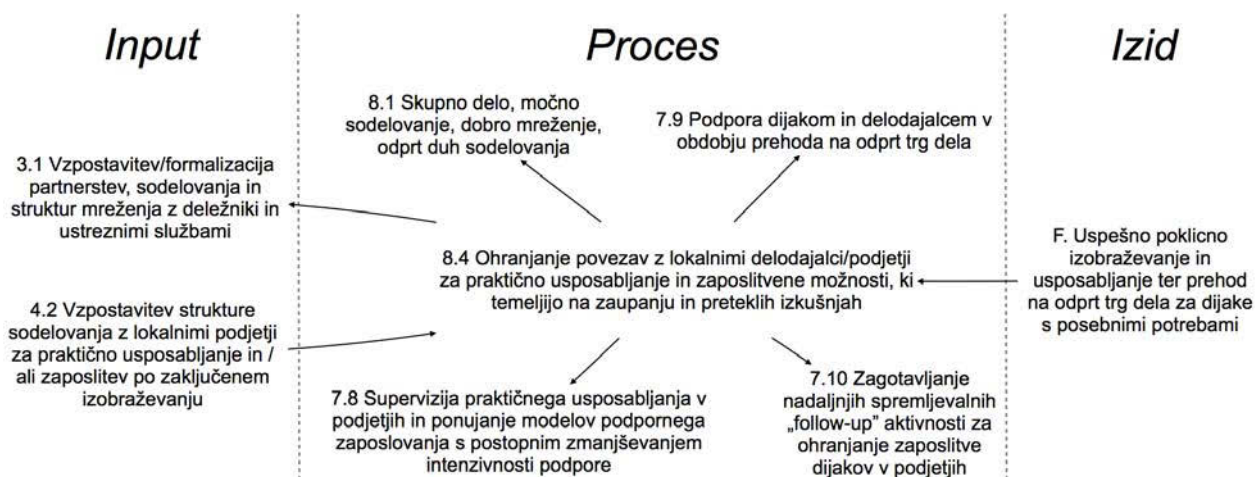
Ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo razviti partnerstva in strukture mreženja s skupino lokalnih delodajalcev, da se zagotovi tesno sodelovanje glede dijakovega nadzorovanega praktičnega usposabljanja in iskanja zaposlitve po zaključenem izobraževanju.

Za te strukture sodelovanja je koristno naslednje:

- prilagajanje pedagoških metod/oblik v podjetjih;
- zadostno število osebja in resursov, ki so stalno na voljo med celotnim obdobjem tranzicije in dela.

5.4 Vzorec trga dela

5.4.1 Ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci/podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti na temeljih zaupanja in preteklih izkušenj



Slika 11: Ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci/podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti na temeljih zaupanja in preteklih izkušenj

Opis

Da bi z lokalnimi delodajalci/podjetji ohranjali povezave, ki temeljijo na zaupanju in preteklih izkušnjah, je treba vzpostaviti strukture sodelovanja za praktično usposabljanje in/ali zaposlitev po končanem izobraževanju. Pozitivne izkušnje uspešnega izobraževanja in usposabljanja ter prehoda na odprt trg dela tudi prispevajo k spodbujanju in krepitvi teh povezav in prispevajo še k vzpostavitvi formalnih partnerstev, sodelovanja in mreženja z deležniki in ustreznimi službami. Nadaljnji dejavniki so povezani s skupnim delom, močnim



sodelovanjem, dobrim mreženjem in odprtim duhom sodelovanja v zvezi z zagotavljanjem nadzorovanega praktičnega usposabljanja v podjetjih, s podporo dijakom in delodajalcem v prehodnem obdobju na odprt trg dela. Te povezave z delodajalci vplivajo tudi na modele podpornega zaposlovanja, ki omogočajo postopno zmanjševanje intenzivnosti podpore in zagotovitev nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje zaposlitve dijakov.

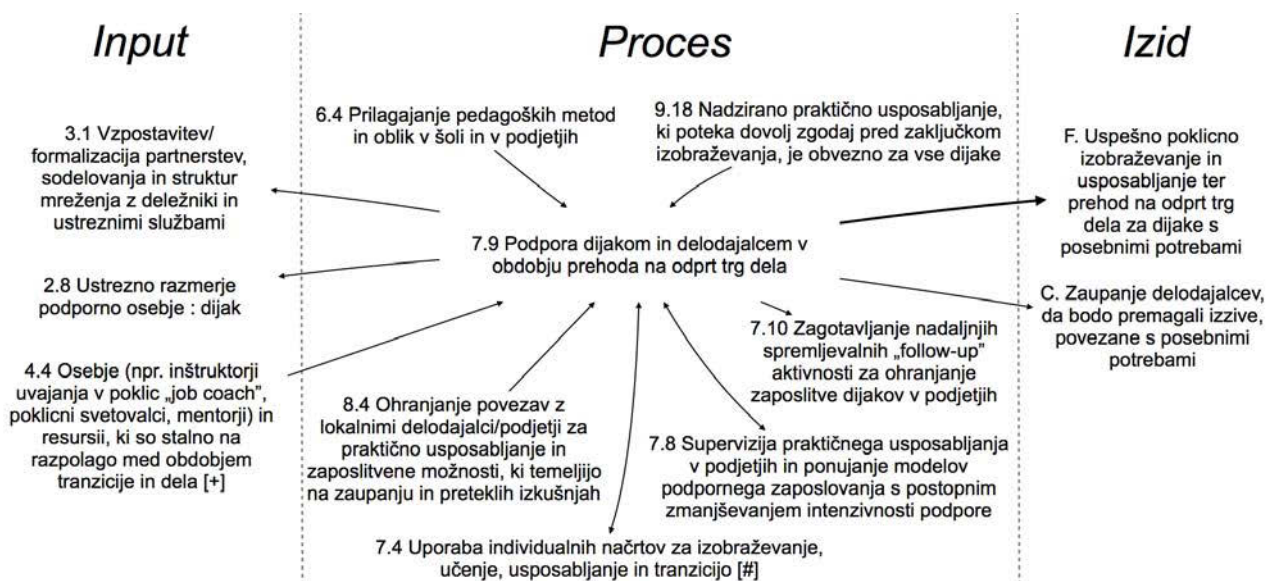
Priporočila

Šole/ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo skozi čas vzpostaviti in ohranjati trdne povezave z lokalnimi delodajalci. Te povezave temeljijo na rastočem zaupanju podjetij, da bodo prejemale ustrezno podporo, kadar koli jo bodo v določenem procesu potrebovali.

Za ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci je koristno naslednje:

- formalno vzpostavljene strukture sodelovanja, ki se uporabljajo za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti;
- dovolj časa za pridobivanje pozitivnih izkušenj na obeh straneh med praktičnim usposabljanjem in uspešnimi prehodi v delo.

5.4.2 Podpora dijakom in delodajalcem v prehodnem obdobju na odprt trg dela



Slika 12: Podpora dijakom in delodajalcem v prehodnem obdobju na odprt trg dela

Opis

Podpora dijakom in delodajalcem med prehodnim obdobjem zahteva osebe, kot so inštruktorji za uvajanje v delo, oz. „job coach“, poklicni svetovalci ali mentorji in resurse, ki so na voljo v celotnem obdobju tranzicije in dela.

Na podporo dijakom in podjetjem vpliva prilagajanje pedagoških metod in oblik, zagotavljanje nadzorovanega praktičnega usposabljanja v podjetjih, ki se opravi dovolj časa pred zaključkom izobraževanja ter modeli podpornega zaposlovanja, ki omogočajo



postopno zmanjševanje intenzivnosti podpore. Dodaten vpliven dejavnik je tudi ohranjanje povezav na osnovi zaupanja in preteklih izkušenj z lokalnimi delodajalci/podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitvene priložnosti.

V zameno pa podpora dijakom in delodajalcem prispeva k uporabi individualnih načrtov, ohranjanju ustreznega razmerja med podpornim osebjem in dijaki, vzpostavitvi formalnih partnerstev, sodelovalnim in povezovalnim strukturam ter zagotavljanju nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje zaposlenosti dijakov v podjetjih. Končno pa podpora dijakom prispeva k njihovi večji samozavesti in prepričanju, da je izzive mogoče obvladati in v končni fazi prispeva tudi k uspešnemu poklicnemu izobraževanju in prehodu na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Priporočila

Prehod iz izobraževanja v zaposlitev je treba podpreti z ustrežno podporo v tranzicijskem obdobju. Poklicni svetovalci morajo informirati dijake o zaposlitvenih možnostih, jim nuditi pomoč pri pisanju prošenj za zaposlitev, obveščati in nuditi podporo delodajalcem ter omogočati stike med obema strankama.

Za ustrežno podporo dijakom in delodajalcem med tranzicijskim obdobjem je koristno naslednje:

- vzdrževanje dobrih povezav z lokalnimi delodajalci;
- ponudba praktičnega usposabljanja in modelov podpornega zaposlovanja;
- osebje in resursi, ki so na razpolago ves čas obdobja tranzicije in dela;
- prilagajanje pedagoških metod in oblik, če je to potrebno, ter izvajanje individualnih načrtov.

5.4.3 Zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje dijakove zaposlitve v podjetju



Slika 13: Zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje dijakove zaposlitve v podjetju



Opis

Zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje zaposlitve dijakov v podjetjih zahteva osebje in resurse, ki so trajno na voljo v celotnem obdobju tranzicije in dela. Potrebne so tudi prilagojene pedagoške metode in oblike v šolah in podjetjih ter uporaba individualnih načrtov. Nadaljnje spremljevalne „follow-up“ aktivnosti se lahko gradijo na povezavah z lokalnimi delodajalci / podjetji za praktično izobraževanje in za zaposlitvene priložnosti, zagotavljanje nadzorovanega praktičnega usposabljanja v podjetjih in modelov podpornega zaposlovanja, ki omogočajo postopno zmanjševanje intenzivnosti podpore.

Nadaljnje spremljevalne „follow-up“ aktivnosti prispevajo k razvoju socialnih veščin in dijakovega dobrega počutja, vzpostavitvi formalnih partnerstev, sodelovalnih in povezovalnih struktur z deležniki in ustreznimi službami ter korelaciji med zahtevami po znanjih, veščinah in spretnostih na trgu dela in znanjih, veščinah in spretnostih dijakov. Končno pa ustrezne nadaljnje spremljevalne „follow-up“ aktivnosti prispevajo k večjemu zaupanju delodajalcev, da bodo izzive, povezane s posebnimi potrebami dijakov, lahko premagovali ter k uspešnemu poklicnemu izobraževanju in usposabljanju ter prehodu na odprt trg dela za dijake s posebnimi potrebami.

Priporočila

Da bi zagotovili uspešno tranzicijsko obdobje, ki vodi do trajnostnih zaposlitev na odprtem trgu dela, mora usposobljeno osebje izvajati nadaljnje spremljevalne „follow-up“ aktivnosti toliko časa, kolikor je potrebno, da bi izpolnili potrebam mladih, ki so zaključili izobraževanje, in potrebe delodajalcev.

Zagotavljanje takšnih nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti, podpira naslednje:

- da je na voljo dovolj osebja in resursov v celotnem obdobju tranzicije in dela;
- vzdrževanje dobrih povezav z lokalnimi delodajalci;
- izvajanje praktičnega usposabljanja ter ponudba modelov podpornega zaposlovanja v njihovih podjetjih;
- prilagajanje pedagoških metod/oblik, ki so primerne za ohranjanje dijakove zaposlitve ter uporaba individualnih načrtov.



6. DISKUSIJA

Diskusija o drugih pomembnih dejavnikih

Med študijskimi obiski so bili opaženi tudi naslednji dejavniki in čeprav niso prav pogosti in ne tvorijo del identificiranega vzorca, jih je treba upoštevati. O nekaterih dejavnikih se je morebiti razpravljalo le ob enem študijskem obisku, a so bili kasneje validirani s strani projektnih strokovnjakov na zaključni konferenci.

Ti dejavniki dopolnjujejo dejavnike uspešnosti s tem, da oblikujejo ugodne pogoje za uspešno poklicno izobraževanje in usposabljanje, oziroma navajajo področja, katerim je potrebno nuditi dodatno pozornost. Zatorej je dejavnike, navedene v nadaljevanju, potrebno obravnavati v kontekstu izvedbe oziroma vzdrževanja uspešnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja dijakov s posebnimi potrebami v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

Strukturni/vhodni (input) dejavniki

- Poklicno izobraževanje in usposabljanje se ne sme osredotočati izključno na poklicno inkluzijo, ampak mora **upoštevati tudi socialno inkluzijo**. Neuspeh pri neuspešno izvedeni socialni inkluziji, (ki vključuje poklicno inkluzijo) povzroči, da poklicna inkluzija ni trajnostna. Dijaki pogosto izkusijo „dvojno tranzicijo“: na primer iz šole na delovno mesto in od doma oziroma internata do samostojnega bivanja. Uspeh pri eni tranziciji je moč doseči le z uspehom pri drugi. Zatorej morajo programi zagotoviti, da dijaki napredujejo tudi v smislu samostojnega bivanja, državljanstva, kakovosti odnosov, pristočasnih dejavnosti itd.
- Pomembno je doseči **pravo ravnovesje med fleksibilnostjo in standardizacijo** programov in postopkov. Medtem ko prekomerna fleksibilnost lahko prinese nepredvidljivost in zmanjšano kakovost programov, pa prekomerno rigidna standardizacija neustrezno obravnava potrebe posameznih dijakov.
- Vzpostavitev **vezi med dijaki in podjetji/delodajalci** je naslednji pomemben vidik uspešnega prehoda iz poklicnega izobraževanja in usposabljanja na trg dela. Poseben pristop, ki ga je potrebno omeniti v tem kontekstu, so vajeniške pogodbe med podjetji in dijaki, ki zagotavljajo zadostno in pošteno denarno nadomestilo, ki ceni napore dijaka in njegov učinek na delovnem mestu, istočasno pa dovoljuje dijaku, da živi kar se da samostojno in se preseli tja, kjer je delo na voljo (poklicna mobilnost).
- Čeprav nekatere države vzdržujejo svoj kvotni sistem, ki delodajalcem predpisuje, da zaposlijo določen odstotek delojemalcev s posebnimi potrebami, ostaja nejasno, do kolikšne mere ti sistemi dejansko omogočajo enake možnosti za delavce s posebnimi potrebami. Namesto kaznovanja delodajalcev, ki ne izpolnjujejo zadevne kvote, **delodajalci** priporočajo večje osredotočenje na njihove **potrebe pri nadaljnji** (ne nujno finančni) **podpori**.
- Nekaterne države so izpostavile svoje težave pri zagotavljanju **ustreznega usposabljanja na delovnem mestu** zaradi majhnega števila udeležencev. Med nekaterimi drugimi obiski so udeleženci podvomili tudi v dejstvo, če so možnosti nadaljnjih kvalifikacij usklajene s praktičnimi potrebami v šolah in po učiteljih.
- Sodelovanje je bilo omenjeno kot ključni dejavnik. Vendar pa so nekatere države izpostavile izzive, ki izhajajo iz takšnih pristopov ter poudarile **potrebo po razvoju**



znanj, veščin in spretnosti za učinkovito upravljanje kompleksnih struktur sodelovanja. V nekaterih primerih so bila ustvarjena nova delovna mesta, ki se ukvarjajo izključno s to nalogo. V drugih primerih je bila odgovornost porazdeljena med deležniki, včasih tudi brez vlog in odgovornosti, ki bi bile jasno opredeljene ali pa od kandidatov ne zahtevajo kvalifikacij. Prav tako je bilo poudarjeno, da strukture sodelovanja zahtevajo čas za to, da bi lahko bile ustrezno razvite.

- Nekateri deležniki so tudi poudarili, da **soobstoj posebnih in rednih programov** ne predstavlja protislovja, saj lahko oba sistema podpirata drug drugega. V nekaterih primerih so posebej prilagojeni programi zapolnili vrzel, kjer trg dela še ni bil zadostno inkluziven, oziroma kjer so v zadevnem času dijaki prejeli bolj osredotočeno izobraževanje in usposabljanje, medtem ko so redni programi zagotavljali realne delovne izkušnje in usposabljanje, ki so jih bodoči delodajalci priznali.
- Tako učitelji kot tudi predstavniki služb, ki so sodelovali pri nekaterih obiskih, so omenili, da je glavna pomanjkljivost politik to, da opisujejo, kaj inkluzija *ni in ne tega*, kaj inkluzija *je*. **Jasna opredelitev** ali **opis**, kaj se razume pod terminom **inkluzija**, bi bila zatorej koristna.
- Med nekaterimi obiski je bilo izpostavljeno dejstvo, da je multidisciplinarno timsko delo težko doseči zaradi restriktivnih zakonov o varstvu podatkov, ki prepovedujejo posredovanje podatkov o dijakih. Potencialno področje nadaljnje raziskave so zato predpisi o varstvu podatkov v državah, ki so dosegle **kompromis med pomisleki o zaupnosti in uporabo podatkov** za izboljšanje izvajanja in procesov.
- Medtem ko **poučevanje velja za cenjen poklic** v nekaterih državah, to ne velja v drugih državah. V obeh primerih pa plače niso niti posebej nizke oziroma visoke v primerjavi z drugimi poklici. Kjer pa je učiteljski poklic zelo cenjen, se zdi lažje pritegniti usposobljene in motivirane dijake, da se izobrazijo za učitelje.
- Nenazadnje je bil med številnimi obiski izpostavljen **poseben pomen lokalne ravni**. Zdi se, da osredotočanje na tej ravni pripomore akterjem lokalne politike, da se počutijo bolj zavezani idejam, ki se tičejo inkluzije. To pa prav tako pomaga pri vzpostavitvi formalnih ali neformalnih povezav med izobraževalnimi ustanovami in podjetji/upravnimi enotami, na primer skozi dejavnosti na področju družbene odgovornosti podjetij ali z doseženimi dogovori.

Vidiki procesa

- Omenjeno je bilo, da je **dijakom potrebno zagotoviti aktivno vlogo** v celotnem učnem procesu, vključno z realnimi in individualnimi možnostmi izbire, da sami sprejemajo odločitve, kjer koli je to mogoče. To vprašanje pogosto ustvarja izzive in priložnosti za starše. Za starše je lahko zelo težka naloga, da najdejo pravo ravnovesje med pretirano zaščito svojih otrok in precenjevanjem znanja, veščin in spretnosti svojih otrok v času, ko njihovi otroci gredo skozi tranzicijo od vzdrževanega otroka/mladostnika do odrasle osebe s svojimi pogledi na prihodnost. Jasne vloge in postopki za podporo, ki je na razpolago staršem, bi v tem primeru lahko bile koristne.
- Ugotovljeno je bilo tudi, da je za ohranitev in nadaljnji razvoj znanj in izkušenj učiteljev potrebna tudi določena oblika **upravljanja znanja**. To bi lahko vključevalo vzpostavitev sistemov za izmenjavo gradiv in virov ter poročanje o praksah. Pri tem je treba upoštevati tudi tip pogodbe, ki jo prejmejo učitelji, da lahko razvijajo



pozitivne perspektive svoje poklicne poti (npr. pogodbe za nedoločen čas, poklicni razvoj, mentorstvo, timsko delo).

- Medtem ko se prevladujoča strategija za tranzicijo dijakov s posebnimi potrebami osredotoča primarno na usposabljanje in pripravo teh dijakov za delovna mesta, ki so že na voljo na trgu dela, pa so se nekatere države sklicevale na alternativni pristop **ustvarjanja možnosti zaposlitve**. To se nanaša bodisi na razvoj alternativnih oblik zaposlovanja (npr. socialna podjetja, invalidska podjetja) ali pa na opredelitev ustreznih nalog v podjetjih ter povezovanju teh nalog, da bi tako ustvarili delo za dijaka s posebnimi potrebami. Takšen pristop je seveda odvisen od znanja vseh deležnikov, kar bi se moralo odražati v kvalifikacijah, ki so na voljo, kot tudi v ustreznih strukturah in resursih.
- Tranzicijska obdobja so vedno problematična, če korak iz ene faze (poklicno izobraževanje in usposabljanje) v drugo (zaposlovanje) ne poteka gladko. Ker deležniki v teh obdobjih pripadajo različnim sistemom (npr. izobraževalnemu sistemu in javnemu oziroma zasebnemu sektorju), so odgovornosti pogosto omejene z obsegom teh posameznih sistemov. Prekrivanje (npr. s tem, da bi imeli delodajalci „dostop“ do izobraževalnega sistema ali da je „izobraževalnemu sistemu“ dan dostop do dejanskih delovnih okolij), bi zahtevalo **ljudi in storitve za premostitev te vrzeli** in sicer s spodbujanjem sodelovanja med sistemi in zagotavljanjem nemotene tranzicije dijakom.
- Nazadnje je bilo še ugotovljeno, da zelo malo izobraževalnih ustanov, služb ali upravnih organov lahko posreduje podatke o rezultatih poklicnega izobraževanja in usposabljanja o dijakih s posebnimi potrebami. (Razlike med *izidom (outcome)*, *izhodom (output)*, *učinkom (effect)* in *vplivom (impact)* so podrobneje razložene v nadaljevanju.) V večini primerov je bilo na voljo le malo kvantitativnih informacij o učinkih oziroma vplivih. Zagotavljanje kakovosti se mora posledično osredotočiti na **usmerjenost k izidu**, saj je to glavni pokazatelj, ali sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja in trg dela na praktični ravni dosejata tisto, kar je bilo določeno na ravni politike.

Predlogi za izbiro ustreznih kategorij rezultatov

Na splošno se rezultati razumejo kot produkt oblikovanja in uporabe določenih struktur/vložkov (*input*) in procesov. Zgoraj navedeni vzorci vsebujejo priporočila, ki se nanašajo na določene strukturne/vhodne in procesne dejavnike. Poleg tega je potrebno predstaviti tudi nekaj predlogov, da bi tako obravnavali dve ključni vprašanji:

- Katere vrste rezultatov so pomembne?
- Kako je mogoče rezultate najbolje uporabiti za povečanje razumevanja področij za nadaljnje izboljšave struktur/vložkov (*input*) in procesov?

Projekt poklicnega izobraževanja in usposabljanja ni bil zasnovan z namenom zbiranja obsežnih kvalitativnih oziroma kvantitativnih podatkov kot oblike dokaza, da je bil študijski obisk „uspešen“ primer, prav tako pa ni izbor primerov temeljil na kriteriju reprezentativnosti. Vendarle pa je bilo presenetljivo, da jih je le nekaj predstavilo rezultate, ki niso bili zgolj osnovni kvantitativni podatki glede udeležbe dijakov na izobraževanjih, zaključka izobraževanja oziroma zaposlitve v določenem časovnem obdobju. Mnoge politike zastavljajo visoke cilje, kot je na primer izboljšanje kakovosti življenja oseb s posebnimi potrebami in doseganje polne inkluzije ter enakih možnosti. Vendar pa so



sredstva za ocenjevanje doseganja teh ciljev v praksi pogosto le povsem osnovna in ne morejo ustrezno obravnavati teh kompleksnih konceptov.

Kompleksnost, ki izhaja iz razvoja ustreznih kazalnikov za takšne koncepte, je bila zajeta v drugem projektu Agencije⁷ in zato o njej v tem dokumentu ne bomo podrobneje razpravljali. Za namene tega poročila pa bomo podali predloge glede izbora posameznih rezultatov iz ustreznih kategorij rezultatov, navedenih v nadaljevanju.

Projekt poklicnega izobraževanja in usposabljanja je bil izveden tekom težkih gospodarskih razmer v Evropi, ki so prizadele večino obiskanih državah. To izpostavlja dejstvo, da projekt, kot je ta, lahko opredeli področja za izboljšave in predlaga nadaljnji razvoj, pri čemer pa mora upoštevati tudi zunanje dejavnike, na katere nima nobenega neposrednega vpliva. Zato udeleženci projekta niso opredelili termina „uspešno“ v kontekstu projekta kot tisto, kar običajno šteje kot najprimernejši kazalnik uspešnosti, namreč: stopnja prehoda oseb s posebnimi potrebami iz izobraževanja v zaposlitev. Pričakovati je, da se bo stopnja prehoda znižala zaradi težkih gospodarskih razmer. Namesto tega projekt uporablja širšo definicijo rezultatov in osredotoča svoje analize o strukturnih/vhodnih in procesnih dejavnikih primera za vsak primer posamezne države.

Rezultati, obravnavani pri teh obiskih, so bili razvrščeni v štiri kategorije, ki so opisane v nadaljevanju tako, da se poudari posamezne vidike, ki bi lahko pomagali pri identifikaciji ali prepoznavanju uspešnosti v vsakem danem primeru.

- *Izhod (output)* se nanaša npr. na številke, kot je število izobraževalnih programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, število udeležencev programa ali oseb, ki so zaključile izobraževanje.
- *Učinki* se lahko nanašajo na spremembe, opažene pri dijakih (npr. izboljšanje mehkih veščin, sprememba v odnosu, povečanje samozavesti), stopnja tranzicije na splošno (npr. v zaposlitev na odprtem trgu dela, v nadaljnje izobraževalne poti ali v zaščiteni zaposlitev), stopnje prehoda v podjetja, kjer je bilo praktično usposabljanje predhodno že izvedeno, stopnje osipa (in spremembe teh stopenj kot posledica programov ali novih struktur) ali spremembe v odnosu delodajalcev.
- *Vpliv* se nanaša na percepcijo dijakov, t.j. spremembe, ki so jih opazili dijaki. To lahko vključuje njihovo stopnjo zadovoljstva s šolo, programom ali učitelji, njihovo zaznano neodvisnost, samospoštovanje in samozavest in občutek, da je kot oseba bolj stabilen, zrel ali ponosen na svoje dosežke.
- *Izidi (outcome)* se nanašajo na širše družbene koristi, povezane s posameznim primerom, kot je na primer izboljšanje kakovosti življenja dijaka, manjša odvisnost od socialne pomoči in spremembe v odnosu družbe do njega.

Na podlagi te kategorizacije se lahko podajo naslednji predlogi za izbor ustreznih vrst rezultatov:

- podatki o realizaciji, oz. izhodu (*output*) so običajno zlahka dostopni, saj gre po večini za kvantitativne podatke, ki so pogosto že na voljo v administrativnih ali finančnih oddelkih. Podatki o realizaciji/izhodu (*output*) so pomembni za vodenje organizacije, na primer pri zagotavljanju pregleda trenutne organizacijske

⁷ Evropska agencija za razvoj izobraževanja na področju posebnih potreb (ed.), 2009. *Razvoj niza kazalnikov – za inkluzivno izobraževanje v Evropi*. Odense; European Agency for Development in Special Needs Education (ed.), 2011. *Participation in Inclusive Education – A Framework for Developing Indicators*. Odense.



učinkovitosti (pod pogojem, da so informacije vedno ažurirane). Dolgoročno slabo vodene organizacije najverjetneje ne bodo mogle izvajati visoko kakovostnega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Predlaga se, da se **izbere ustrezen nabor podatkov, povezanih z realizacijo/izhodom (output), ki bi nudil podporo pri upravljanju organizacije.**

- Podatki o učinkih so dragocen vir informacij za izboljšanje organizacijskih strategij, kjer so te strategije povezane s strateškimi cilji. Strateški cilj je lahko na primer izboljšanje povezav z lokalnim gospodarstvom, da bi tako povečali možnosti zaposlitve za dijake s posebnimi potrebami. Izvajanje strategije lahko vključuje opravljanje prakse v lokalnih podjetjih. Zbiranje podatkov o, na primer, deležu dijakov, ki so podpisali pogodbo o zaposlitvi s temi podjetji, lahko predstavlja ustrezen kazalnik za oceno uspešnosti strategije. Predlaga se, da se **razvija ustrezne kazalnike učinka za vsak strateški cilj in količinsko opredeli cilje, da bi bilo tako njihovo doseganje preverljivo** s pomočjo teh kazalnikov.
- Dijaki so v središču vseh pristopov poklicnega izobraževanja in usposabljanja in jim je potrebno dati aktivno vlogo pri oblikovanju sistema in služb, ki zagotavljajo izpolnjevanje njihovih individualnih potrebe. V zvezi s tem so podatki o vplivu storitev poklicnega izobraževanja in usposabljanja ključnega pomena za razumevanje zaznavanja dijakov o učinkih in njihovi stopnji zadovoljstva z zagotavljanjem teh storitev. Predlaga se razvoj **dostopnih orodij** (npr. anket, intervjujev) z namenom, da se **redno ugotavlja zadovoljstvo dijakov** tekom celotnega izobraževalnega programa – od vpisa do tranzicije in po možnosti tudi po tem.
- Izidi postanejo vidni v kasnejših fazah, ki sledijo izvajanju storitev služb in pogosto jih je naknadno težko v celoti ali v pretežni meri pripisati obstoju ali izvedbi teh storitev. Kljub temu pa izidi omogočajo preverjanje, v kolikšni meri so bili cilji politike doseženi, na primer z izvedbo določenega poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Predlaga se, da se **izidi redno raziskujejo, na primer preko študijskih primerov, oziroma z osredotočeno raziskavo**, da bi tako lahko ocenili, ali organizacija še vedno izpolnjuje svoj osnovni namen.

Predlogi glede uporabe rezultatov

Rezultati so *ključni* vir informacij za ugotavljanje, ali se izvajajo dovolj kvalitetne strukture/vložki (*input*) oziroma procesi. V prvi vrsti je potrebno rezultate *uporabiti* za nenehno izboljševanje sistemov in postopkov. Njihova uporaba za namene obveščanja javnosti ali za druge namene mora biti drugotnega pomena. Organizacije poklicnega izobraževanja in usposabljanja morajo **vzpostaviti in vzdrževati nadzorno zanko**, pri čemer se lahko ključni rezultati v vseh svojih oblikah redno zbirajo, interpretirajo in uporabljajo, da se tako lahko določijo izboljšave, ki jih je potrebno izvesti v zvezi s strukturami/vložki (*input*) in procesi.

Vendar pa se lahko vrsta podatkov o rezultatih, ki jih zahteva upravljavec, razlikuje od vrste podatkov, ki jih potrebuje učitelj. Zato je nujno potrebno **vsem deležnikom zagotoviti rezultate, ki so pomembni za njihove specifične naloge**. Da bi to dosegli, bi bilo potrebno vključiti deležnike že v začetni fazi identifikacije ali razvoja ustreznih podatkov in kazalnikov.



V idealnem primeru bi morali vsi **deležniki**, ki zbirajo podatke ali so **vkjučeni v zbiranje podatkov** (npr. kot intervjuvanec), **imeti dostop do rezultatov in sodelovati pri njihovi interpretaciji**.

Potrebno je opozoriti, da zbiranje pomembnih podatkov vedno zahteva dodatna prizadevanja. Tako bi organizacije morale izvesti **analizo stroškovne koristi**, da bi se tako lahko določila zahtevana – in sprejemljiva – stopnja zbiranja podatkov.

In kot zadnje, je bilo pri nekaj študijskih obiskih omenjeno, da zakoni o varstvu osebnih podatkov onemogočajo zbiranje podatkov npr. takrat, ko dijaki zapustijo organizacijo. V nekaterih državah pa je zbiranje pomembnih podatkov dovoljeno z zagotavljanjem ustrezne anonimnosti in uporabo strategij zbiranja podatkov, pri čemer se spoštuje zasebnost posameznikov, na katere se podatki nanašajo. Predlaga se, da se **opredelijo bistveni rezultati, za katere je potrebno zbrati podatke, če so ti podatki potrebni za izboljšave sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja na različnih ravneh**. Priporoča se tudi, da oblikovalci politik, vključno s strokovnjaki za varstvo podatkov, **razvijejo jasna pravila za anonimizacijo, zbiranje in uporabo zbranih podatkov**.



PRILOGA 1 SEZNAM STROKOVNJAKOV

Država	Ime strokovnjaka
Avstrija	g. Dietmar Vollmann ga. Ursula Ortner
Belgija (flamsko govoreča skupnost)	ga. Inge Placklé g. Thierry Jongen
Ciper	ga. Maria Evripidou g. Kostas Pistos
Češka republika	ga. Ms Vera Kovaříková ga. Lucie Procházková
Danska	g. Henrik Hedelund ga. Pia Cort
Estonija	ga. Ms Meeli Murasov ga. Aile Nõupuu ga. Mari Tikerpuu
Finska	ga. Kaija Suorsa-Aarnio ga. Tarja Mänty
Francija	g. Serge Ebersold g. Rémy Leblanc
Grčija	g. Anastasios Asvestas ga. Chrysoula Stergiou
Irska	g. Fionnbarra O'Murchu ga. Emer Ring g. Rory O'Sullivan
Islandija	ga. Ragnheiður Bóasdóttir ga. Thordis Olafsdóttir
Latvija	ga. Tatjana Truscelova-Danilova ga. Ms Ilva Berzina
Litva	ga. Liuda Radzeviciene ga. Egle Zybartiene
Luksemburg	g. Fernand Sauer ga. Marie-Paule Muller
Madžarska	ga. Katalin Simon
Malta	g. Vincent Borg ga. Maria Ciappara
Nemčija	g. Ulrich Krause ga. Margit Theis-Scholz
Nizozemska	g. Freerk Steendam g. Jeroen Stok
Norveška	ga. Liv Frilseth g. Bjørn Baugstø
Poljska	g. Witold Cyron
Portugalska	g. Luis Capucha g. Edgar Pereira g. Pedro Mateira



Slovenija	ga. Bernarda Kokalj ga. Frančiška Al-Mansour
Španija	ga. María Eugenia Caldas ga. Amparo Marzal
Švedska	ga. Marie Törn ga. Eva Valtersson
Švica	ga. Susanne Aeschbach ga. Myriam Jost-Hurni g. Rene Stalder
Združeno kraljestvo (Anglija)	ga. Linda Jordan ga. Sharon Gould
Združeno kraljestvo (Severna Irska)	ga. Shirley Jones
Združeno kraljestvo (Wales)	g. Stephen Beyer

Projektna svetovalna skupina	g. Preben Siersbaek (Danska) ga. Lucie Bauer (Avstrija) g. Berthold van Leeuwen (Nizozemska) ga. Regina Labiniene (Litva) ga. Anabel Corral Granados (Agencija) ga. Victoria Soriano (Agencija) ga. Mary Kyriazopoulou (Agencija) g. Harald Weber (Agencija)
Zunanji strokovnjaki	ga. Maria Hrabinska (Cedefop) g. Serge Ebersold (INSHEA)



PRILOGA 2: SEZNAM VSEH VHODNIH (INPUT), STRUKTURNIH IN PROCESNIH DEJAVNIKOV

Vsi dejavniki, identificirani med študijskimi obiski, so naštet v tej prilogi. Razlage (navedene pod vsakim dejavnikom) temeljijo izključno na teh obiskih in na pogledih strokovnjakov na posamezne primere. Dejavniki se ne nanašajo na teoretične koncepte, temveč na ugotovitve v nekaterih ali v vseh 26 sodelujočih državah. Oštevilčenje dejavnikov bo pomagalo pri identifikaciji dejavnikov v tem poročilu. Dejavniki, ki smo jih opazili v velikem številu študijskih obiskov, ki so postali del modela sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja, so označeni z zvezdico (*).

- 1 *Kvalitetna infrastruktura (npr. objekt, transport, izobraževalni materiali učna gradiva)*
Fizično okolje šole/ poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter podjetij, kjer dijaki opravljajo praktično usposabljanje, je prilagojena potrebam oseb s posebnimi potrebami. Na razpolago so visoko kakovostna oprema in izobraževalni materiali (sodobna tehnologija, uporaba IKT).
- 2.1 *Ravnatelj/direktorji in zaposleni, ki so motivirani in predani**
Ravnatelj/direktorji in zaposleni so visoko motivirani, zavzeti, predani ter občasno tudi odkrito izražajo svoj entuziazem.
- 2.2 *Direktor izobraževalne ustanove, ki je sposoben uspešnega vodenja**
Direktor vodi izobraževalno ustanovo uspešno in na način, ki je cenjen in spoštovan. Deljeno vodenje je opazno in deluje dobro.
- 2.3 *Visoko kvalificirani učitelji, osebje in podporno osebje**
Osebje je visoko usposobljeno, kar pomeni, da imajo formalno univerzitetno izobrazbo, poklicne kvalifikacije in/ali izkušnje iz stroke ter se stalno strokovno izpopolnjujejo ali imajo možnost dodatnega izobraževanja in možnost kadrovskega/strokovnega razvoja.
- 2.4 *Učitelji s specialno pedagoško izobrazbo za delo z dijaki s posebnimi potrebami*
Učitelji so poleg formalne usposobljenosti za poučevanje določenega predmeta/tehničnega poklica, usposobljeni tudi za poučevanje dijakov s posebnimi potrebami.
- 2.5 *Možnosti za nadaljnje izobraževanje/usposabljanje za vse zaposlene, vključno z učitelji**
Vsemu izobraževalnemu in podpornemu osebju se ponudi stalno strokovno izpopolnjevanje na delovnem mestu ali nadaljnje možnosti usposabljanja.
- 2.6 *Multidisciplinarni timi**
Multidisciplinarni timi so vzpostavljeni zato, da vključujejo strokovnjake, kot so učitelji, trenerji, socialni delavci, psihologi, delovni terapevti in podporno osebje.
- 2.7 *Ustrezno razmerje učitelj : dijaki**
Pouk se izvaja v razredih z majhnim številom dijakov, ker to na učenje deluje pozitivno. Kjer je to potrebno, je poleg učitelja v razredu tudi dodatno osebje,
- 2.8 *Ustrezno razmerje podporno osebje : dijaki**
Na razpolago je dovolj podpornega osebja, ki so na nivoju šole usklajeni, da zagotavljajo širok spekter podpore, npr. asistenti, skrbniki in upravljalci, pa tudi strokovnjaki, ki nudijo podporo dijaku med praktičnim usposabljanjem na delovnem mestu.




- 2.9 *Osebjje z izkušnjami na trgu dela*
Osebjje, ki dela v okolju šole/poklicnega izobraževanja in usposabljanja in že ima delovne izkušnje v podjetjih, industriji, itd.
- 2.10 *Stalnost osebjja/nizka stopnja fluktuacije*
Stabilna in stalna ekipa zaposlenih z nizko stopnjo fluktuacije pomaga pri ustvarjanju trajnostnih omrežij in povezav z delodajalci.
- 3.1 *Vzpostavitev/formalizacija partnerstev, sodelovanja in struktur mreženja z deležniki in ustreznimi službami**
Partnerstva so vzpostavljena/formalizirana in usklajena (v nasprotju z ad-hoc, naključnimi partnerstvi, ki so popolnoma odvisni od stikov med nekaj posamezniki). Obstaja sodelovanje in mrežne strukture z deležniki in ustreznimi službami, vključno s službami za zaposlovanje, ponudniki finančnih storitev, centri vodenja mladih, skrb za mladostnike, lokalne skupnosti, prostovoljne organizacije, itd.
- 3.2 *Sodelovalne/koordinacijske/partnerske strukture med ustanovami poklicnega izobraževanja in usposabljanja, ministrstvu in delodajalci (na nacionalni/lokalni ravni)*
Koordinacijska služba/enota deluje: na ravni ministrstva za koordinacijo situacije v šoli/poklicnem izobraževanju in usposabljanju z ministrstvom in delodajalci (npr. z zagotavljanjem podpore inštruktorjem za uvajanje v delo, oz. „job coaching“), na ravni občine za spremljanje in usklajevanje dejavnosti; in na ravni šole/poklicnega izobraževanja in usposabljanja za sodelovanje z, na primer, Svetovalnim odborom za poklicno izobraževanje.
- 3.3 *Formalna in močna strategija sodelovanja med ustanovami poklicnega izobraževanja in usposabljanja in starši, vključno s participacijo staršev**
Obstaja strategija za spodbujanje aktivnega vključevanja staršev v proces učenja njihovih otrok, ki temelji na formalnem sodelovanju in dialogu s starši kot enakopravnimi partnerji, da se zagotovi, da imajo starši tudi besedo, v katerem podjetju bo njihov otrok dejaven.
- 3.4 *Vzpostavljene sodelovalne strukture med šolami za poklicno izobraževanje in usposabljanje s prilagojenim programom in rednimi šolami za poklicno izobraževanje in usposabljanje (npr. posebni pedagogi poučujejo/nudijo podporo učiteljem v rednih šolah, skupne aktivnosti)*
Šole za poklicno izobraževanje in usposabljanje s prilagojenim programom in redne šole za poklicno izobraževanje in usposabljanje sodelujejo med seboj in z organizacijami za usposabljanje za zagotovitev poklicnega izobraževanja in usposabljanja za dijake s posebnimi potrebami, na primer tako, da specialni pedagogi poučujejo/nudijo podporo rednim učiteljem ali obratno.
- 3.5 *Vzpostavljene sodelovalne strukture med službami poklicnega izobraževanja in usposabljanja, podpornimi službami in ministrstvu na nacionalni ravni*
Vzpostavljeno je sodelovanje in partnerstvo med izvajalci služb in različnimi ministrstvi, ki se ukvarja s povratnimi informacijami o razvoju politik na nacionalni ravni.
- 4.1 *Poklicno usmerjanje v šoli*
Na nižji stopnji srednje sole – višjih razredih osnovne sole (ISCED 2) je na voljo poklicno usmerjanje.
- 4.2 *Vzpostavitev strukture sodelovanja z lokalnimi podjetji za praktično usposabljanje in / ali zaposlitev po zaključenem izobraževanju**



Obstaja struktura mreženja s skupino delodajalcev z namenom tesnega sodelovanja pri praktičnem usposabljanju dijakov in zaposlitvijo po zaključenem izobraževanju.

- 4.3 Vzpostavitev struktur in postopkov, ki zagotavljajo, da so izobraževalni programi, ocenjevanja in certifikati prilagojeni trenutnim in prihodnjim potrebam trga dela***
Programi/tečajji poklicnega izobraževanja in usposabljanja se redno evalvirajo, tako interno (npr. z njihovo potrditvijo v primerjavi z nedavnimi analizami trga dela) in/ali eksterno (npr. nacionalne agencije), da bi se prilagodili prihodnjim potrebam po znanjih, veščinah in spretnostih. To lahko vključuje tudi udeležbo predstavnikov trga dela v šolskih postopkih (npr. izpiti) in/ali strukturah (npr. šolskih odborih).
- 4.4 Osebe (npr. inštruktorji uvajanja v poklic oz. „job coach“, poklicni svetovalci, mentorji) in resursi, ki so stalno na razpolago med obdobjem tranzicije in dela***
Formalni programi uvajanja v delo „job coaching“, poklicno usmerjanje ali podporne storitve, vključno s spremljajnem po zaključenem usposabljanju ter priprava delodajalcev, so stalno na voljo dijakom s posebnimi potrebami, ki iščejo zaposlitev na odprtem trgu dela in tudi takrat, ko najdejo zaposlitev.
- 4.5 Finančno nadomestilo, ki je na voljo delodajalcem na trajni osnovi, torej tako dolgo, kot je potrebno, da se upošteva zmanjšane delovne zmožnosti zaposlenih s posebnimi potrebami**
Finančno nadomestilo je stalno na voljo, na primer v obliki subvencij za plače s strani nacionalnih ali lokalnih oblasti.
- 4.6 Posebni sistemi, ki vodijo dijake (vsaj začasno) nazaj v redne sisteme, da se tako izognejo stalnemu sledenju znotraj njihove izobraževalne poti**
Dijake s posebnimi potrebami poseben sistem vodi nazaj na redne programe v določenih točkah (npr. agencija za delo ocenjuje njihovo pripravljenost za vajeništvo ali njihovo potrebo po predpoklicnem tečaju), da bi se izognili temu, da so trajno umeščeni le na eni izobraževalni poti.
- 5.1 Izvajanje nacionalne/zvezne zakonadaje za inkluzivno izobraževanje v srednješolskem izobraževanju**
Nacionalni/zvezni pravni okvir za inkluzivno izobraževanje v višjih stopnjah osnovnošolskega in v srednješolskem izobraževanju je bil izveden z: nacionalnimi cilji glede inkluzivnega izobraževanja ter določbami, ki se nanašajo na dijake s posebnimi potrebami; decentralizacijo odgovornosti (na regionalni, lokalni ravni); bolj na dijaka osredinjeni pristopi in fleksibilnostjo za soočanje z raznolikostjo in dijaki s posebnimi potrebami po vsej državi.
- 5.2 Uvedba sistema, ki dijakom s posebnimi potrebami, ki ne morejo slediti rednemu srednješolskemu/poklicnemu izobraževanju in usposabljanju, zagotavlja pravico do prilagojenega izvajanja izobraževanja ali srednješolskega izobraževanja s prilagojenim programom (pravni okvir za „izobraževanje za vse“)**
Politike, razvite na podlagi „izobraževanje za vse“, dajejo dijakom s posebnimi potrebami (ki ne morejo slediti rednemu srednješolskemu izobraževanju/poklicnem izobraževanju in usposabljanju) pravico do prilagojenega izvajanja izobraževanja ali srednješolskega izobraževanja/poklicnega izobraževanja in usposabljanja s prilagojenim programom.
- 5.3 Izvajanje zakonodaje za dijake s posebnimi potrebami, ki zagotavlja: državljanske pravice in delegira ustrezne odgovornosti na lokalni in regionalni ravni in omogoča inovativnost in sodelovanje med ustreznimi deležniki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju**



Zakonodaja o osebah s posebnimi potrebami, enakih možnostih in/ ali protidiskriminaciji zagotavlja: državljanske pravice (glede zaposlovanja, izobraževanja, dostopnosti, državljanstva, itd), delegiranje odgovornosti na lokalno in regionalno raven, kar omogoča inovativnost in sodelovanje med deležniki v poklicnem izobraževanju in usposabljanju.

- 5.4 *Uvedba pravnega okvirja za zaposlovanje ljudi s posebnimi potrebami (direktive, nacionalna strategija), v katerem je inkluzija dijakov s posebnimi potrebami na trgu dela prioriteta, ki zagotavlja: poudarek na podpori zaposlovanja ljudi s posebnimi potrebami; osredotočanje na sodelovanje deležnikov; aktivne politike za spodbujanje zaposlovanja na lokalni ravni*

Politika daje prednost vključevanju dijakov s posebnimi potrebami na odprt trg dela s poudarkom na dodatni podpori; aktivne politike spodbujanja zaposlovanja na lokalni ravni; politika spodbuja povezave med poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, praktičnim usposabljanjem dijakov v podjetjih ter podporo za zaposlovanje po zaključenem izobraževanju.

- 5.5 *Uvedba zakonskega okvirja za potrebno podporo šolam (ki sprejemajo dijake s posebnimi potrebami) in/ali dijakom in staršem**

Politika zagotavlja ustrezno podporo (npr. dodatna sredstva, boljše razmerje med zaposlenimi in dijaki, podporno osebje, multidisciplinarne time, prilagojeno izobraževalno gradivo, spremljevalce, davčne olajšave, dostop do podpornih služb itd.) šolam, ki sprejemajo dijake s posebnimi potrebami in tudi dijakom s posebnimi potrebami in njihovim staršem.

- 5.6 *Izvajanje zakonodaje, ki omogoča ustanovam poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da ponujajo različne stopnje vajeništva z različnimi kurikuli, ki vodijo do različnih stopenj kvalifikacij**

Fleksibilnost politike omogoča ureditvi poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da ponuja različne stopnje programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja z različnimi kurikuli, ki vodijo do različnih stopenj kvalifikacij, da bi se tako odzvali na individualne potrebe dijakov. To vključuje možnosti za preklap med podaljšano in skrajšano verzijo programov vajeništva in/ali drugimi programi poklicnega in strokovnega izobraževanja.

- 6.1 *Vzdrževanje pristnega vzdušja predanosti in zavzetosti, skrbnosti in pripadnosti, ki skupaj s pozitivnim odnosom prispevajo k ustvarjanju enakih možnosti**

Osebje verjame v zmožnosti dijakov in vidijo raje priložnosti ne pa izzivov. Njihov cilj je, da bi se vsi dijaki počutili bolj samozavestne in odločne pri tem, kar delajo. Dijakom omogočijo dvig njihove samopodobe in razvoj njihove osebnosti.

- 6.2 *Ohranjanje pozitivnih učinkov multidisciplinarnih timov in usklajenega timskega dela**

Multidisciplinarni timi imajo jasno porazdeljene vloge (učitelji, fizioterapevti, psihologi, šolski svetovalni delavci, logopedi, trenerji, poklicni svetovalci itd.) ter timski pristop in sodelovanje z visoko stopnjo interne komunikacije (vzajemno svetovanje, oz. „peer coaching“, neformalni pogovori, sodelovalno reševanje problemov, itd.) in eksterne komunikacije z drugimi službami.

- 6.3 *Ponujanje dodatnih možnosti usposabljanja in razvoja zaposlenih za zagotavljanje boljše kakovosti v izobraževanju**

Ureditev poklicnega izobraževanja in usposabljanja omogoča usposabljanje na delovnem mestu za vse učitelje in podporno osebje v stalnem procesu izobraževanja v okviru strokovnega razvoja, vključno z medsebojnim poučevanjem, oz. „peer



teaching”, seminarji o poučevanju dijakov s posebnimi potrebami, seminarji na temo posameznih predmetov, itd.

6.4 Prilagajanje pedagoških metod in oblik v šoli in v podjetjih*

Učitelji / trenerji so sposobni prilagoditi svoje pedagoške metode tako, da ustrezajo potrebam delodajalcev in imajo dovolj resursov za inovativno individualno delo in podporo.

6.5 Osebe vzdržuje stike s podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitve.

Osebe gradi dobre odnose in mrežo z delodajalci na lokalni ravni za praktično usposabljanje dijakov in za iskanje zaposlitve po zaključenem izobraževanju.

6.6 Zagotovitev zadostne podpore izobraževalnemu osebju, da je njihovo znanje skladno s potrebami dijakov*

Izobraževalnemu osebju je na voljo zadosti metodološke, tehnične in psihološke podpore za prilagoditev kurikula in učnega gradiva dijakom s posebnimi potrebami.

7.1 Vzdrževanje ravnovesja med teoretičnimi/akadetskimi predmeti in praktičnim usposabljanjem*

Programi poklicnega in strokovnega izobraževanja zagotavljajo dobro ravnotežje med teoretičnimi/akadetskimi predmeti in praktičnim usposabljanjem / učenjem skozi opravljanje dela.

7.2 Osredotočanje na izkustvene („hands-on“)/praktične/življenjske („life-like“) pristope poučevanja, ki vključujejo tudi teoretične/akademske predmete*

Poudarek je na pristopih učenja skozi opravljanje dela („learning-through-doing“) (za razliko od teoretičnih pristopov), s temeljnimi predmeti integriranimi v projekte.

7.3 Ohranjanje na dijaka osredinjenih pristopov*

Na dijake osredinjen pristop prilagaja pedagoške metode in material, kurikulum, metode ocenjevanja in cilje itd, individualnim potrebam dijakov.

7.4 Uporaba individualnih načrtov za izobraževanje, učenje, usposabljanje in tranzicijo*

Razvijajo in izvajajo se individualni kurikuli, individualni načrti izobraževanja/učenja/usposabljanja, individualni tranzicijski načrti itd.

7.5 Upoštevanje razvoja socialnih veščin in dobrega počutja*

Ustrezna pozornost je namenjena razvoju socialnih veščin in dobrega počutja, na primer osebnim in socialnim veščinam, pravicam, dolžnostim državljanstva, vsakodnevnim dejavnostim.


7.6 Uporaba inovativnih učnih metod in pristopov*

Izvajajo se inovativne učne metode in pristopi, na primer vzajemnega učenja, igre vlog, učenja skozi avtentične naloge, z uporabo iger za določene teme (npr. matematiko).

7.7 Ohranjanje fleksibilnosti pri opcijah/programih za poklicno izobraževanje in usposabljanje, da se tako omogoči napredovanje iz razreda v razred oziroma iz ene stopnje v drugo*

Obstaja fleksibilnost opcij/programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, tako da lahko dijaki začnejo v programu na nižji ravni in napredujejo na program višje ravni pred ali po zaključenem izobraževanju.

7.8 Supervizija praktičnega usposabljanja v podjetjih in ponujanje modelov podpornega zaposlovanja s postopnim zmanjševanjem intenzivnosti podpore*



Dijakom pomaga/jim nudi podporo osebje (učitelji, trenerji, asistenti, inštruktorji uvajanja v zaposlitev, mentorji, itd.) tako v času njihovega praktičnega usposabljanja v podjetjih kot tudi po zaključenem izobraževanju. Mlade ljudi, ki so našli plačano delo, podpirajo pri delu inštruktorji uvajanja v zaposlitev („job coach“)/asistenti preko modelov podpornega zaposlovanja s postopnim zmanjšanjem intenzivnosti podpore.

7.9 Podpora dijakom in delodajalcem v obdobju prehoda na odprt trg dela*

Poklicni svetovalci seznanjajo in usmerjajo dijake glede zaposlitvenih možnosti, omogočajo in nudijo podporo pri stikih z delodajalci, zagotavljajo pomoč pri pisanju prošenj za zaposlitev, zagotavljajo informacije in podporo za delodajalce ter zagotavljajo dodatno podporo, ki jo mladi potrebujejo itd.

7.10 Zagotavljanje nadaljnjih spremljevalnih „follow-up“ aktivnosti za ohranjanje zaposlitve dijakov v podjetjih*

Nadaljnje podpirne spremljevalne „follow-up“ aktivnosti so namenjene potrebam mladih in delodajalcev za vzdrževanje zaposlitve dijaka, ki je zaposlitev našel.

7.11 Ponudba poklicnega usposabljanja in izobraževanja (tečaji, programi in delovne izkušnje), ki vključuje pravo delo s pravimi strankami/kupci

Delo se izvaja v okviru programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja na podlagi naročil strank itd, s pravimi stiki s strankami in kupci.

7.12 Osredotočanje na dijakove zmožnosti*

Dijakom s posebnimi potrebami se omogoči, da se osredotočijo na svoje zmožnosti: kaj *lahko* naredijo in NE, česar *ne morejo*. To temelji na prepričanju tako dijakov kot učiteljev o dijakovih prednostih in možnostih kot sredstva, ki bo dvignilo dijakovo samozavest in samopodobo.

8.1 Skupno delo, močno sodelovanje, dobro mreženje, odprt duh sodelovanja*

Obstaja dobro mreženje in sodelovanje z različnimi deležniki na lokalni ravni, vključno z: občinami, zavodi za zaposlovanje, podpornimi službami, gospodarskimi zbornicami, nevladnimi organizacijami, prostovoljnimi organizacijami, starši, sindikati, itd.

8.2 Sodelovanje s starši na osnovi enakopravnosti*

Vezi s starši so dobre in starši so aktivno udeleženi kot enakopravni partnerji.

8.3 Pozitiven odnos s strani deležnikov in dijakov/učiteljev*

Delodajalci imajo pozitivne izkušnje s pripravniki in zaposlenimi s posebnimi potrebami; starši imajo pozitivne izkušnje s ponudniki zaposlitve in poklicnega izobraževanja in usposabljanja; dijaki so zadovoljni z in se zavedajo podpore, ki jo prejema; plačniki prepoznajo razmerje med ceno in kakovostjo.

8.4 Ohranjanje povezav z lokalnimi delodajalci/podjetji za praktično usposabljanje in zaposlitvene možnosti, ki temeljijo na zaupanju in preteklih izkušnjah*

Trdne (t.j. dolgotrajne, dobro uveljavljene in stabilne) povezave imajo za posledico visok odstotek dijakov, ki so dobili zaposlitev v podjetju, v katerem so opravljali praktično usposabljanje, ker imajo podjetja zaupanje na temelju preteklih izkušenj, da bodo lahko prejeli potrebno podporo.

9.1 Razvoj raznolikega razpona ravni kvalifikacij

Na voljo so različni programi in certifikati poklicnega izobraževanja in usposabljanja, usmerjeni v pridobivanje različnih znanj in kompetenc, z opcijo priznavanja doseganja individualno opredeljenih ciljev.



- 9.2 *Podeljevanje portfeljev/spričeval-certifikatov/dokumentov o dosežkih in znanjih, veščinah in spretnostih**
Vodi se dokumentacija/portfelji o znanjih, veščinah in spretnostih ter dosežkih, občasno pa tudi o podpori, ki je potrebna na delovnem mestu.
- 9.3 *Podeljevanje enakih spričeval/certifikatov, kot jih prejmejo vrstniki, ki nimajo posebnih potreb*
Dijaki prejmejo enakovredno izobrazbo; spričevala-certifikati so enaki kot tisti za dijake, ki nimajo posebnih potreb, tudi če je bilo trajanje izobraževanja daljše ali je bila odobrena dodatna pomoč.
- 9.4 *Podeljevanje certifikatov za znanja, veščine in spretnosti, potrebne za delo in življenje, ki se jih podeli poleg uradnih spričeval/certifikatov*
S posameznimi dijaki je s podporo in priznanjem lokalnih delodajalcev mogoče doseči različne stopnje certifikatov.
- 9.5 *Razvoj in izvajanje individualiziranih in prilagodljivih kurikulov**
Fleksibilen pristop omogoča razvoj in izvajanje individualnih kurikulov.
- 9.6 *Izvajanje inkluzije v obratni smeri*
Izobraževalni programi in službe ustanov strokovnega izobraževanja in usposabljanja so na razpolago tudi za vrstnike, ki nimajo posebnih potreb.
- 9.7 *Osredotočanje na izvajanje programa, ki ne temelji na diagnozi, temveč na potrebah*
Posebne potrebe so opredeljene na fleksibilen in odprt način in izvajanje temelji na določenih potrebah (npr. zmanjševanju osipa).
- 9.8 *Sodelovanje med ustanovami z rednim programom in prilagojenim programom, ki temelji na njihovih prednostih*
Šole s prilagojenim programom in šole z rednim programom sodelujejo in se podpirajo z namenom, da zmanjšajo osip.
- 9.9 *Zagotavljanje različnih poti in možnosti, ki omogočajo raziskovanje (tj. horizontalne poti) ali napredovanje (tj. vertikalne poti)**
Obstajajo: opcije za izboljšanje kvalifikacij pa tudi za izboljšanje ocen; priložnosti za dijake, da si premislijo in se odločijo za drug program; možnosti, da izbirajo med različnimi poklici in pridobijo akademski in/ali strokovni certifikat/spričevalo; možnosti, da se uporabi prilagojeni kurikulum.
- 9.10 *Strategija zmanjševanja osipa**
Šole izvajajo preventivne izobraževalne ukrepe proti osipu v tesnem sodelovanju z lokalnimi socialnimi službami ter razvijajo potrebne ukrepe, da dijaki, ki prekinajo šolanje, najdejo nove alternative.
- 9.11 *Zavezanost vseh deležnikov k zagotavljanju kakovosti in strategiji izboljšav**
Izvajajo in certificirajo se programi za izboljšanje kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter za stalno izboljševanje priprave dijakov na realni trg dela.
- 9.12 *Zagotavljanje, da se dijaki, družine in vsi drugi deležniki zavedajo in razumejo vse možnosti izobraževanja*
Informacije o možnostih izobraževanja so učinkovito predstavljene in posredovane, npr. z zagotavljanjem enostavno razumljivih informacijskih prospektov z različnimi internetnimi povezavami do portalov z delovnimi mesti, z informacijami o iskanju drugih možnosti in s ključnimi datumi za vse leto.
- 9.13 *Zagotavljanje, da imajo šole jasno inkluzijsko politiko in prakso*



Enakost je sestavni del prakse in se lahko izkazuje v interakciji med učitelji in dijaki, ki temelji na jasni vključujoči politiki na ravni šole s strategijami za izvajanje in spremljanje napredka.

9.14 *Izvajanje politike brez tveganja/z možnostjo vrnitve*

Dijaki se lahko vrnejo v sistem poklicnega izobraževanja in usposabljanja, če njihove izkušnje z delom niso potekale tako, kot so upali (politika ne-tveganja).

9.15 *Enako izvajanje politik v vseh šolah*

Nacionalna politika glede kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja se izvaja v vsaki šoli enako.

9.16 *Spreminjanje strukture in trajanje programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja, če je to potrebno**

Sistem strokovnega izobraževanja in usposabljanja je fleksibilen in zagotavlja, da struktura in trajanje programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja ustrezata potrebam dijakov, na primer s podaljšanjem trajanja izobraževalnega programa, daljšim pripravništvom v pripravljalnem izobraževanju s poudarkom na praktičnih programih namesto teoretičnih itd.

9.17 *Ocenjevanje dijakov pred začetkom izobraževalnih programov z namenom, da se program poklicnega izobraževanja in usposabljanja lahko prilagodi posamezniku**

Dijaki se udeležijo ocenjevalnih programov pred začetkom programa poklicnega izobraževanja in usposabljanja, tako da je izbran najprimernejši program za poklicno izobraževanje in usposabljanje, ki ustreza zmožnostim in željam dijakov.

9.18 *Nadzirano praktično usposabljanje, ki poteka dovolj zgodaj pred zaključkom izobraževanja, je obvezno za vse dijake**

Vsi dijaki sodelujejo pri obveznem in nadziranem delu; kratkemu praktičnemu usposabljanju na odprtem trgu dela; dolgotrajnemu (npr. 24 tednov) praktičnemu usposabljanju za preverjanje njihovih zmožnosti ter za vzpostavitev povezav z bodočimi delodajalci.



PRILOGA 3: PREGLED DEJAVNIKOV V VSAKEM OD ŠTIRIH VZORCEV

Dejavnik	Vzorec upravljanja ustanove poklicnega izobraževanja in usposabljanja	Vzorec poklicnega izobraževanja in usposabljanja	Vzorec dijakov	Vzorec trga dela
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

SL

Sekretariat:

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

Urad v Bruslju:

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

www.european-agency.org

