

Európske modely úspešnej praxe v odbornom vzdelávaní a príprave

Účasť žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami/
zdravotným postihnutím na odbornom vzdelávaní a príprave



Európske modely úspešnej praxe v odbornom vzdelávaní a príprave

**Účasť žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami/
zdravotným postihnutím na odbornom vzdelávaní a príprave**



Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (Agentúra) je nezávislou samosprávnou organizáciou, podporovanou členskými štátmi Agentúry a Európskymi inštitúciami (Komisia a Parlament).

Názory vyjadrené ktorýmkoľvek jednotlivcom v tomto dokumente nepredstavujú oficiálne stanoviská Agentúry, jej členských štátov alebo Komisie. Komisia nemôže byť braná na zodpovednosť za akékoľvek využitie informácií obsiahnutých v tomto dokumente.

Vydavatelia: Mary Kyriazopoulou a Harald Weber, personál Agentúry.

Používanie úryvkov z dokumentu je povolené za predpokladu, že bude jasne uvedený zdroj. Odkaz na túto správu má byť uvádzaný v nasledujúcom znení: Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, 2013. *Európske modely úspešnej praxe v odbornom vzdelávaní a príprave – Účasť žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami/zdravotným postihnutím na odbornom vzdelávaní a príprave*. Odense, Dánsko: Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami.

Pre väčšiu dostupnosť je táto správa k dispozícii v 22 jazykoch a plne spracovateľných elektronických formátoch, ktoré je možné stiahnuť na web-stránke Agentúry:

www.european-agency.org

ISBN: 978-87-7110-462-2 (elektronicky)

ISBN: 978-87-7110-440-0 (vytlačené)

© European Agency for Development in Special Needs Education 2013

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

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

www.european-agency.org



Táto publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej Komisie. Táto publikácia odráža iba názory autora a Komisia nemôže byť braná na zodpovednosť za akékoľvek využitie informácií v nej obsiahnutých.



OBSAH

1. PREDSLOV	5
2. ZHRNUTIE	7
3. ÚVOD	9
4. SCHÉMA A METODIKA PROJEKTU	11
Kroky v procese analýzy	11
<i>Krok 1: Výber príkladov</i>	11
<i>Krok 2: Študijné návštevy</i>	11
<i>Krok 3: Analýza postupov</i>	12
Obmedzenia	13
5. ANALÝZA, VÝSLEDKY A ODPORÚČANIA	15
5.1 Model pre manažment inštitúcií OVP	18
5.1.1 <i>Vedenie škôl / inštitúcií OVP</i>	18
5.1.2 <i>Manažment multidisciplinárnych tímov</i>	19
5.2 Model pre odborné vzdelávanie a prípravu	20
5.2.1 <i>Prístupy zamerané na žiaka</i>	20
5.2.2 <i>Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu</i>	22
5.2.3 <i>Stratégia pre zníženie vylúčení zo štúdia</i>	23
5.2.4 <i>Zosúladňovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov</i>	24
5.3 Model pre žiakov	25
5.3.1 <i>Zameranie sa na schopnosti žiakov</i>	25
5.3.2 <i>Zosúladňovanie pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiakov</i> 27	
5.3.3 <i>Zriaďovanie štruktúr pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre praktickú prípravu a/alebo zamestnanie po ukončení školy</i>	28
5.4 Model pre trh práce.....	29
5.4.1 <i>Udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre praktickú prípravu a pracovné príležitosti na základe dôvery a skúseností z minulosti</i>	29
5.4.2 <i>Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce</i> 30	
5.4.3 <i>Poskytnutie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach</i>	31
6. DISKUSIA	33
Diskusia o ďalších relevantných faktoroch.....	33
Návrhy ohľadom vhodných kategórií výsledkov.....	35
Návrhy vo vzťahu k využívaniu výsledkov	37



PRÍLOHA 1 ZOZNAM EXPERTOV	39
PRÍLOHA 2 ZOZNAM VŠETKÝCH FAKTOROV	41
PRÍLOHA 3 PREHĽAD FAKTOROV V KAŽDOM ZO ŠTYROCH MODELOV	49



1. PREDISLOV

Projekt 'Odborné vzdelávanie a príprava: Politika a prax v oblasti vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (OVP)' identifikoval a preskúmal kľúčové aspekty odborného vzdelávania a prípravy osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (ŠVP)/zdravotným postihnutím vo veku 14 až 25 rokov, s jasným prepojením na pracovné príležitosti. Projekt analyzoval najmä '**čo funguje**' v OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím, '**prečo to funguje**' a '**ako to funguje**'.

Do projektu bolo zapojených viac ako 50 odborníkov z 26 krajín: Belgicko, Cyprus, Česká republika, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Island, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Nórsko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Slovinsko, Španielsko, Švajčiarsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo. Ich odborné znalosti a kvalifikácia boli hodnotným prínosom pre pripomienky a diskusie počas projektových stretnutí, ako aj pre vývoj metodiky a hlavných výsledkov projektu. (Zoznam účastníkov sa nachádza v Prílohe 1.)

Projekt bol podporovaný Poradnou skupinou projektu zloženou zo zástupcov Agentúry. Rozšírená Poradná skupina projektu sa stretávala počas celého projektu so zástupcami Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) s cieľom zabezpečiť súlad s ostatnými európskymi a medzinárodnými iniciatívami v tejto pracovnej oblasti.

Projekt OVP priniesol množstvo výstupov, pričom všetky sú k dispozícii na web-stránke projektu: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>. Zahrňajú:

- **prehľad literatúry**, ktorý poskytuje koncepčný rámec pre projekt a prehľad o medzinárodnej výskumnej literatúre k témam projektu;
- **správy krajín**, ktoré poskytujú informácie o všeobecnom systéme odborného vzdelávania a prípravy (OVP), ako aj o systéme OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím v účastníckych krajinách;
- **súhrnná správa** o 'najmodernejšej úrovni v Európe' s ohľadom na politiku a prax v oblasti OVP osôb s ŠVP/zdravotným postihnutím;
- **správy zo študijných návštev**, s podrobnými informáciami o analýzach 28 postupov OVP.

Ďalším výstupom je táto správa o Európskych modeloch OVP, vypracovaných ako výsledok koherentnej a komplexnej analýzy 28 postupov OVP, preskúmaných v priebehu projektu. Správa identifikuje podobnosti a rozdiely úspešných príkladov OVP a poskytuje odporúčania na zlepšenie systémov OVP krajín v konkrétnych oblastiach. Táto správa je doplnená o dokument, ktorý uvádza podrobnosti o metodike využitej v projekte pri analyzovaní výsledkov študijných návštev a pri vypracovaní modelu systému OVP, ktorý je tiež k dispozícii na web-stránke projektu.

Cor Meijer

riaditeľ

Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami



2. ZHRNUTIE

Projekt Odborné vzdelávanie a príprava (OVP) preskúmal kľúčové faktory OVP pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (ŠVP)/zdravotným postihnutím s jasným prepojením na pracovné príležitosti. Hoci projekt preskúmal obsah programov OVP, jeho hlavné zameranie bolo smerované na výsledky OVP s ohľadom na trh práce.

Kľúčovým výsledkom vyzdvihnutým v priebehu analýzy projektu je, že to, čo je dobré a efektívne pre žiakov s ŠVP v OVP a pri prestupe na trh práce, je dobré pre *všetkých* žiakov. V dôsledku toho budú odporúčania na základe zistení tohto projektu užitočné aj pre OVP a prestup na trh práce pre všetkých žiakov.

Tieto odporúčania boli vypracované s cieľom zlepšiť úspešnosť systémov OVP v jednotlivých krajinách v konkrétnych oblastiach. V mnohých z 28 príkladov študijných návštev, na ktorých stavajú výsledky projektu, boli pozorované a identifikované štyri oblasti. V rámci projektu boli tieto oblasti nazvané *modely*. V rámci týchto modelov boli identifikované nasledujúce záležitosti, v ktorých je potrebné systémy OVP zlepšiť:

Model pre manažment inštitúcií OVP

- Vedenie škôl/inštitúcií OVP má vyvinúť inkluzívnu politiku, ktorá bude rozdiely medzi žiakmi chápať ako 'normálnu' súčasť kultúry vzdelávania, a bude vytvárať motivačnú atmosféru a zanietenosť. Bude šíriť efektívne riadenie, ktoré sa bude vzďaľovať od prístupu zhora nadol a bude smerovať k tímovej práci a spolupráci pri riešení problémov.
- Multidisciplinárne tímy s jasne stanovenými úlohami potrebujú prijať prístup tímovej práce a spolupráce s vysokou úrovňou internej komunikácie (koučovanie na rovnocennej úrovni, neformálne diskusie, spolupráca pri riešení problémov, atď.) a externej komunikácie s ostatnými službami.

Model pre odborné vzdelávanie a prípravu

- V procese OVP je potrebné s ohľadom na plánovanie, stanovovanie cieľov a vytváranie učebných plánov využiť prístup zameraný na žiaka tak, aby učebné plány, pedagogické metódy a materiály, ako aj metódy a ciele hodnotenia boli zamerané na individuálne potreby.
- Proces učenia si vyžaduje využívanie flexibilných prístupov, ktoré umožnia vypracovávanie a zavádzanie individuálnych plánov. Dobrý plán informuje a je výsledkom spolupráce multidisciplinárneho tímu. Je to živý dokument jednoduchý na používanie, ktorý všetky zapojené strany pravidelne prehodnocujú. Žiaci sú zapojení od začiatku procesu individuálneho plánovania a ich názory sú po celý čas zohľadňované.
- Školy/inštitúcie OVP potrebujú podniknúť preventívne vzdelávacie kroky na zamedzenie vylúčení zo štúdia v úzkej spolupráci s miestnymi sociálnymi službami a vypracovať potrebné opatrenia, aby vylúčení žiaci našli nové alternatívy.
- Programy/kurzy OVP musia byť pravidelne posudzované, jednak interne (napr. ich overením s ohľadom na analýzy súčasného trhu práce) a/alebo externe (napr. národné agentúry), aby sa prispôsobili súčasným a budúcim potrebám zručností.



Model pre žiakov

- Je potrebné, aby všetok personál uviedol schopnosti žiaka do stredobodu svojho prístupu a zameral sa skôr na možnosti, než na ťažkosti. Zameranie by malo smerovať na to, čo žiaci 'dokážu' urobiť, nie na to, čo 'nedokážu' urobiť, a na zvýšenie sebadôvery a asertivity žiakov.
- Úspech v OVP a v prestupe na otvorený trh práce je nepravdepodobný, ak sa opomínajú želania a očakávania jednotlivcov. Tieto želania a očakávania je potrebné rešpektovať a zapracovať ich do každého kroku procesu prestupu.
- Je potrebné, aby inštitúcie OVP vyvinuli partnerstvá a sieťové prepojenia so skupinou miestnych zamestnávateľov, aby sa zabezpečila úzka spolupráca ohľadom dozorovanej praxe žiakov a nájdania zamestnania pre nich po ukončení školy.

Model pre trh práce

- Je potrebné, aby školy/inštitúcie OVP zriadili a po dlhšiu dobu udržiavali pružné vzťahy s miestnymi zamestnávateľmi. Tieto vzťahy sa zakladajú na rastúcej dôvere spoločnosti, že im kedykoľvek bude poskytnutá adekvátna podpora.
- Prestup od vzdelávania do zamestnania si vyžaduje adekvátnu podporu počas fázy prestupu. Je potrebné, aby poradcovia v oblasti kariéry informovali žiakov o možných zamestnaniach, podporovali ich pri podávaní žiadostí o zamestnanie, informovali a podporovali zamestnávateľov a asistovali pri kontakte obidvoch strán.
- Na dosiahnutie úspešnej fázy prestupu, ktorá vyústi do udržateľných pracovných miest na otvorenom trhu práce, je potrebné, aby kompetentný personál vykonával podľa potreby doplňujúce podporné činnosti na splnenie potrieb mladých absolventov a zamestnávateľov.

Projekt vypracoval model systému OVP na základe výsledkov študijných návštev s cieľom sformulovania odporúčaní so zreteľom na komplexnosť systémov OVP. Využívanie modelu systému OVP pre vypracovanie odporúčaní pridáva hodnotu pomocou:

- identifikovania hlavných faktorov, ktoré ovplyvňujú príslušnú záležitosť;
- zvýraznenie vplyvu prípadných zmien na ostatné časti systému OVP;
- navrhnutie oblastí, na ktoré by sa mali zamerať opatrenia, aby boli čo najefektívnejšie.

Tento model systému OVP stavia na výsledkoch analýz 28 úspešných postupov OVP v 26 európskych krajinách, zvolených v súlade s rôznymi kritériami odsúhlasenými účastníkmi projektu. Každé z týchto miest navštívil malý tím odborníkov a spojil sa s miestnymi partnermi a zainteresovanými subjektmi. Projekt sa zameril hlavne na vyčlenenie podobností a rozdielov úspešných systémov OVP pre osoby s ŠVP/zdravotným postihnutím. Počas týchto návštev boli identifikované početné faktory, ktoré podporovali alebo bránili účinným postupom. Následne boli zredukované a pretransformované do súboru 68 faktorov úspechu.

Na konferencii projektu OVP, ktorá sa konala v novembri 2012 na Cypre, odborníci prediskutovali tieto faktory úspechu, aby zvýraznili ich význam a ich prepojenia. Bola vykonaná ďalšia analýza s cieľom preskúmať, *prečo* sa určité faktory vyskytujú spoločne a aké dôsledky to má na odporúčania projektu.

3. ÚVOD

Cieľom tejto správy je predstaviť niekoľko modelov úspešných postupov OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Boli identifikované počas analýzy projektu a tvoria základ pre odporúčania na zlepšenie úspechov systémov OVP v zvolených oblastiach. Správa stručne predstavuje aj rámec a rôzne štádiá analýzy využitej v projekte OVP.

Tento trojročný projekt Agentúry (2010–2012) na tému 'Odborné vzdelávanie a príprava: Politika a prax v oblasti vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami' bol iniciovaný členskými krajinami Agentúry, ktoré uznali OVP ako prioritnú oblasť, ktorá si vyžaduje ďalšie skúmanie na národnej a európskej úrovni.¹

Rada ministrov tiež určila OVP za prioritnú oblasť, pričom uviedla, že v novej informačnej spoločnosti musí byť každý občan vybavený zručnosťami potrebnými pre život a prácu, a že je potrebné venovať mimoriadnu pozornosť osobám so zdravotným postihnutím (Zasadanie Európskej rady v Lisabone, 2000; pozri poznámku 2 pod textom). Adekvátne k tomu niekoľko oficiálnych dokumentov² zvýraznilo otázku OVP v kontexte so žiakmi s ŠVP/zdravotným postihnutím.

Hlavný odkaz je možné zhrnúť takto:

- OVP by malo byť nestranné a efektívne.
- Vypracovanie vysoko kvalitného OVP je kľúčovou a integrovanou súčasťou Lisabonskej stratégie, konkrétne s ohľadom na podporu sociálnej inklúzie.
- OVP by malo byť zamerané na všetky časti populácie, ponúkať príťažlivé a lákavé možnosti pre osoby s vysokým potenciálom, a zároveň sa venovať osobám s rizikom vzdelávacích znevýhodnení a vylúčenia z trhu práce, akými sú osoby s ŠVP.
- Oficiálne údaje ukazujú, že osoby so zdravotným postihnutím sú disproporcionálne vylúčené z trhu práce. Navyše je u osôb s poruchami učenia alebo mentálnym postihnutím ešte menšia pravdepodobnosť, že budú pracovať, ako u osôb s telesným postihnutím.
- Vylúčenie osôb so zdravotným postihnutím z trhu práce je vážnou obavou z pohľadu zabezpečenia rovnosti príležitostí. Krajiny by si mali stanoviť za prioritu dosiahnutie lepších výsledkov okrem iného pre žiakov so špeciálnymi vzdelávacími potrebami, a zároveň podporovať personalizované vzdelávanie prostredníctvom včasnej podpory a dobre koordinovaných služieb, integrovať služby do hlavného prúdu vzdelávania a zabezpečiť možnosti ďalšieho vzdelávania a školení.

¹ Projekt stavia na hlavných zisteniach dvoch projektov Agentúry: 'Prestup zo školy do zamestnania' a 'Individuálne plány prestupu: Podpora prestupu zo školy do zamestnania', ako aj na hlavných zisteniach relevantných projektov a výskumných štúdií.

² Tieto zahŕňajú Zasadanie Európskej rady v Lisabone, marec 2000: *Vyhlásenie európskych ministrov pre odborné vzdelávanie a prípravu*, november 2002: *Návrhy záverov Rady a zástupcov vlád členských štátov*, október 2004: *Komuniké európskych ministrov pre odborné vzdelávanie a prípravu*, december 2006: *Komunikácia Komisie smerovaná na Radu, Európsky parlament, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov. Poskytovanie celoživotného vzdelávania pre znalosti, tvorivosť a inováciu*, november 2007, a *Komunikácia Komisie smerovaná na Európsky parlament, Radu, Európsky hospodársky a sociálny výbor a Výbor regiónov – Nové zručnosti pre nové pracovné miesta – Predvídanie a zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností*, december 2008.



Cieľom projektu a analýzy postupov OVP bolo identifikovať a preskúmať kľúčové aspekty programov OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím vo veku 14 až 25 rokov s jasným prepojením na pracovné príležitosti. Projekt preskúmal najmä **‘čo funguje’** v OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím, **‘prečo to funguje’** a **‘ako to funguje’**. Hoci projekt preskúmal obsah programov OVP, jeho hlavné zameranie je smerované na výsledky OVP s ohľadom na trh práce.

Táto správa má nasledujúcu štruktúru: po predslove v časti 1, zhrnutí v časti 2 a tomto úvode (časť 3) časť 4 poskytuje prehľad schémy a metodiky pre analýzu postupov OVP, ktoré prispeli k dosiahnutiu cieľov tohto projektu. Časť 5 predstavuje analýzu a hlavné výsledky a opisuje štyri modely odpozorované počas študijných návštev, vrátane príslušných odporúčaní. Časť 6 vyzdvihuje ďalšie závery analýzy projektu. Zoznam všetkých úspešných faktorov identifikovaných počas študijných návštev, ako aj úspešné faktory identifikované v štyroch vzoroch v prílohe 1, 2 a 3 a tiež zoznam expertov, ktorí participovali na projekte.



4. SCHÉMA A METODIKA PROJEKTU

S cieľom uskutočniť analýzu postupov OVP v 26 krajinách sa zúčastnené členské krajiny Agentúry dohodli na spoločnom rámci a metodike pre zabezpečenie platnosti, homogenity a efektívnosti prístupu a následnej analýzy projektu. Účastníci projektu sa dohodli, že malé tímy odborníkov navštívia každú zúčastnenú krajinu, aby preskúmali jednotlivé príklady OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím a analyzovali výsledky jednotlivých študijných návštev.

Cieľom študijných návštev a konečnej analýzy bolo identifikovať a preskúmať kľúčové aspekty programov OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím vo veku 14 až 25 rokov s jasným prepojením na pracovné príležitosti. Cieľom bolo predovšetkým nielen pochopiť, **čo funguje**, ale aj hlbšie pochopiť, **prečo to funguje a ako to funguje**. Ich pozornosť sa zamerala na obsah programov OVP, situáciu, v ktorej sa tieto programy uskutočňujú, a na hlavné výsledky OVP s ohľadom na trh práce.

Kroky v procese analýzy

Krok 1: Výber príkladov

Prvým krokom analýzy bolo zvoliť príklady úspešných národných/miestnych programov OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím v každej zúčastnenej krajine. Výber sa zakladal na rôznych kritériách navrhnutých odborníkmi na úvodnom stretnutí, vrátane požiadavky, že všetky príklady majú jasne demonštrovať *inkluzívny* prístup k OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

S ohľadom na tento inkluzívny prístup je potrebné zobrať do úvahy rozdiely v jednotlivých systémoch OVP zúčastnených krajín. Ukázalo sa, že niektoré z príkladov predstavovali separátne vzdelávacie programy pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Dohodlo sa, že okrem zamerania na inklúziu je potrebné brať ohľad aj na výsledky programu OVP, t. j. rozsah, v akom programy pripravujú žiakov na nájdenie pracovného miesta na otvorenom trhu práce. Z tohto dôvodu boli zahrnuté aj niektoré segregované programy.

Krok 2: Študijné návštevy

Cieľom praktickej analýzy bolo preskúmať faktory, ktoré by mohli mať pozitívny alebo negatívny vplyv na postupy OVP a výsledky pre jednotlivých žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Proces sa zamerával aj na preskúmanie vzájomných vzťahov medzi rôznymi faktormi, pretože niektoré môžu byť podstatné, zatiaľ čo iné si môžu odporovať alebo sa navzájom vylučovať.

Program študijných návštev, ktoré sa uskutočňovali od novembra 2010 do júna 2012, zahŕňal 28 študijných návštev³ v zvolených príkladoch OVP. Dvaja alebo traja odborníci zo zúčastnených krajín sa zúčastnili každej študijnej návštevy spolu s jedným členom Agentúry, miestnymi partnermi a zainteresovanými subjektmi zapojenými do hostiteľského programu OVP.

Úlohou odborníkov bolo zoznámiť sa a lepšie pochopiť každý príklad OVP a preskúmať faktory, ktoré napomáhajú jednak spôsobu, akým sa OVP vykonáva, a jednak výsledkom každého konkrétneho postupu OVP.

Študijné návštevy pozostávali z troch súvisiacich a rovnako dôležitých častí:

³ V Spojenom kráľovstve boli navštívené príklady v Anglicku, Severnom Írsku a Walese.

1. Stretnutia so zainteresovanými subjektmi.

Cieľ: prezentovať projekt a diskutovať s rôznymi zainteresovanými subjektmi zaangażovanými do procesu OVP na zbieranie informácií z rôznych perspektív (napr. poskytovatelia služieb, riaditelia, učitelia/školitelia, ostatní odborníci, zástupcovia žiakov, zástupcovia rodín, miestni zamestnávateľia, poskytovatelia financií, miestni politickí činitelia, mimovládne organizácie, atď.).

2. Skutočná návšteva miesta programu OVP.

Cieľ: návšteva miesta vrátane miestnych činností a diskusií s odborníkmi a žiakmi na hlbšie pochopenie programu OVP a hlavných výsledkov s ohľadom na trh práce. Táto časť zahŕňala aj návštevy miestnych spoločností a diskusie so zamestnávateľmi a žiakmi, ktorí vykonávali svoju prax a / alebo po ukončení školy mali prácu.

3. Stretnutie odborníkov s cieľom prediskutovať a usporiadať pozorovania.

Cieľ: diskusie zamerané na informácie poskytnuté o projekte OVP, návštevy projektu a diskusie so zainteresovanými subjektmi.

Krok 3: Analýza postupov

Posledný krok pozostával z koherentnej a komplexnej analýzy jednotlivých študijných návštev a identifikáciu problémov, ktoré spoločne pridávajú hodnotu celoeurópskej štúdií. Každý jednotlivý príklad bol v posledný deň každej študijnej návštevy analyzovaný. 28 jednotlivých výsledkov bolo následne analyzovaných s cieľom zistiť podobnosti a rozdiely s ohľadom na to, *prečo* je príklad úspešný. Skúsenosti odborníkov vyplývajúce z predchádzajúcich projektov spolu s preskúmaním literatúry už identifikovali početné faktory ako veľmi prospešné pre OVP žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Jednou z foriem analýzy by preto mohlo byť posúdenie 28 príkladov s ohľadom na daný zoznam 'faktorov úspechu' formou kontrolného zoznamu. Odborníci projektu sa však rozhodli vykonať jednotlivé analýzy bez daného súboru potenciálnych faktorov úspechu. Namiesto toho bol vypracovaný úplne nový zoznam faktorov.

Tímy študijných návštev identifikovali veľký počet faktorov, ktoré účinné postupy podporovali alebo im robili prekážky. Iteračným postupom boli zredukované a pretransformované do súboru 68 faktorov podporujúcich úspešnosť.⁴ Niektoré z týchto faktorov boli pozorované v mnohých z navštívených príkladov, t. j. mali vysokú frekvenciu. Zdá sa, že faktory s vysokou frekvenciou sú spoločné pre mnohé príklady bez ohľadu na rôzny hospodársky, politický, kultúrny alebo iný kontext. Tieto boli následne podrobne analyzované s cieľom vypracovania odporúčaní, ktoré platia a dajú sa využiť v mnohých rôznych kontextoch. Zoznam 68 faktorov je uvedený v Prílohe 2.

Na konferencii OVP, ktorá sa konala v novembri 2012 na Cypre, odborníci prediskutovali tieto faktory úspechu a zvýraznili jednak ich význam a jednak ich prepojenia. Pracovné skupiny potom vypracovali a zdokumentovali vysvetlenia týchto prepojení.

Každý faktor identifikovaný počas projektu bol známy už na základe výskumu a iných štúdií, ako aj na základe vlastných skúseností odborníkov. Výsledky konferencie ukázali, že projekt by mal preskúmať skôr to, *prečo* sa určité faktory objavujú spolu, než podrobnosti každého jednotlivého faktora, a dôsledky takéhoto pohľadu pre odporúčania, ktoré sa majú vypracovať.

⁴ Podrobný popis metodiky a bezprostredných výsledkov je k dispozícii v elektronickej forme v projekte na webe: <http://www.european-agency.org/agency-projects/vocational-education-and-training>



Ukázalo sa, že niekedy OVP môže byť úspešné napriek sťaženým podmienkam, zatiaľ čo v iných prípadoch, kde sa podmienky javia byť optimálne, OVP nemá taký úspech, aký by sa dal čakať. Okrem toho dôkazy z návštev preukazujú, že trvalé zlepšenie systému OVP, ktorý sa zameriava na jednotlivé aspekty (napr. finančná podpora zamestnávateľov, systém kvót, zameranie na prax, schémy rozšírenia OVP), má iba obmedzený vplyv na celkový úspech.

Zdá sa, že vzdelávacie systémy vo všeobecnosti a hlavne systémy OVP majú istú úroveň komplexnosti. Túto komplexnosť je potrebné pochopiť, aby bolo možné vyvodiť zmysluplné závery a vypracovať účinné odporúčania.

Komplexný systém ako je systém OVP obsahuje viacero prvkov, ktoré sa navzájom ovplyvňujú. Zahŕňajú napríklad zainteresované subjekty ako učiteľov, žiakov a zamestnávateľov; organizácie ako školy, spoločnosti a zdrojové centrá; a činnosti ako je poradenstvo, učenie, predchádzanie vylúčeniam zo štúdia, atď.

Namiesto pokusu o identifikovanie všetkých 28 systémov OVP pozorovaných v príkladoch a pochopenia, ako sa prvky v rámci týchto systémov navzájom ovplyvňujú, sa projekt pokúsil zredukovať vnútornú komplexnosť zavedením dvoch konkrétnych opatrení. Po prvé, iba tie prvky systému OVP, ktoré sa považujú za relevantné pre úspech príkladov, budú ďalej analyzované. Po druhé, zameraním sa na tie prvky, ktoré sa vyskytujú v mnohých alebo vo všetkých príkladoch, projekt predišiel tomu, aby skúmal 28 systémov OVP individuálne. Namiesto toho do popredia dáva spoločné prvky týchto systémov OVP. Takzvané 'faktory úspechu s vysokou frekvenciou' zjavne spĺňajú obidve požiadavky: považujú sa za relevantné a boli pozorované vo väčšine príkladov. Na vypracovanie modelu systému OVP, ktorý pozostáva z týchto faktorov úspechu, bolo potrebné určiť, či a ako sa faktory navzájom ovplyvňujú. Každý faktor úspechu bol skontrolovaný s ohľadom na každý ďalší faktor pomocou štatistických metód a prostredníctvom hodnotenia skupiny odborníkov.

Rozšírená Poradná skupina projektu určila, či ľubovoľný faktor úspechu A má vplyv na ľubovoľný faktor úspechu B, a ak áno, či je úroveň vplyvu slabá, stredná alebo silná.

Výsledkom tejto skupinovej práce je sieť prepojených faktorov, ktoré tvoria *model systému OVP* odzrkadľujúci kľúčové charakteristiky 28 navštívených príkladov. Tento model bol vyjadrený ako diagram, ktorý obsahuje faktory úspechu s vysokou frekvenciou, v ktorom šípky začínajú v tých faktoroch, ktoré ovplyvňujú iné faktory. Keďže tento diagram je dosť komplexný, do časti 5 budú zahrnuté iba tie časti, ktoré sú relevantné pre vyvodenie určitých záverov. Úplný diagram je k dispozícii v dokumente Metodika projektu.

V kapitole 5 bol tento model systému OVP použitý ako základ pre odporúčania projektu. Zvolené časti tohto modelu systému OVP boli použité v prvom rade na zníženie komplexnosti celého modelu a v druhom rade na nahradenie odporúčaní na základe jednotlivých faktorov takými, ktoré zohľadňujú špecifický kontext a vzájomné vzťahy každého faktora v rámci modelu.

Obmedzenia

Prístup zvolený v tomto projekte môže obsahovať isté odchýlky, ktoré je potrebné prediskutovať, aby čitateľ mohol lepšie pochopiť a interpretovať výsledky v kontexte.

Po prvé, hosťovské miesta študijných návštev projektu OVP vedeli vopred, že ich príklady boli zvolené ako 'dobrý príklad'. Z tohto dôvodu boli poskytnuté prezentácie a nahliadnutia počas návštev často zamerané na tie aspekty, ktoré sa považovali za kľúčové faktory



úspechu. Trvanie návštev na miestach (v priemere približne 1,5 až 2 dni) a potreba cestovať na rôzne miesta (napr. ministerstvá, školy, spoločnosti) obmedzovali hĺbku preniknutia do jednotlivých príkladov. Preto, hoci projekt poskytuje prehľad úspešných postupov OVP v Európe, neposkytuje odpovede na všetky otázky, ktoré sa môžu objaviť.

Po druhé, praktické zameranie študijných návštev sa orientovalo na inštitúcie OVP a ich programy OVP. V dôsledku toho neboli iné faktory – napríklad konkrétny politický rámec alebo schémy finančnej podpory pre zamestnávateľov, ktorí prijímajú žiakov s ŠVP – centrom záujmu, a preto sú v súbore faktorov úspechu menej evidentné. Zatiaľ čo všetci účastníci súhlasia, že aj iné oblasti sú rovnako vysoko relevantné, bolo potrebné určiť konkrétne zamerania s ohľadom na optimalizáciu obmedzeného času študijných návštev.

Okrem toho, ako bolo opísané v predchádzajúcej časti, množstvo faktorov, ktoré boli počas určitej študijnej návštevy identifikované, nebolo pri vytváraní modelu systému vzatých do úvahy. Zatiaľ čo bolo potrebné si tieto faktory nevšimnúť, aby sa našli podobnosti v rámci rôznych príkladov a situácií, je potrebné prediskutovať aj dôsledky takejto činnosti. Odborníci každý jeden zo 68 faktorov identifikovali ako sám o sebe relevantný, t.j. jeho relevantnosť pre každý príklad, v ktorom sa nachádzal, nezávisela od toho, ako často sa počas študijných návštev vyskytol. Zameranie sa na faktory, ktoré sa vyskytujú vo väčšine príkladov, mohlo vylúčiť tie faktory, ktoré sú kľúčové pre inovatívny prístup, ale nie sú zatiaľ veľmi rozšírené v bežnej praxi OVP. Následkom toho projekt analyzoval a pojednával o tých faktoroch, ktoré neboli predmetom vyššie opísaného procesu vypracovania modelu systému OVP. Výsledky týchto diskusií sú uvedené v časti 6, kde boli vyvedené ďalšie závery. Odporúča sa, aby tieto závery boli tiež zahrnuté do kontextu zavádzania alebo udržiavania OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

V tomto kontexte je dôležité zvýrazniť nové prístupy, ktoré boli prijaté v niektorých krajinách formou zdrojových centier. Tieto centrá umožňujú mladým ľuďom s ŠVP/zdravotným postihnutím viesť plnohodnotné životy tým, že im poskytujú podporu vo všetkých oblastiach života. Zdrojové centrá pôsobia ako katalyzátor pre zlučovanie viacerých rôznych sektorov, ako ministerstvo školstva, zdravotníctva, práce, miestne úrady, spoločnosti, združenia rodičov, atď. Vytvárajú synergiu medzi otázkami vzdelávania, zamestnania, bývania a občianstva. Premosťujú medzeru tým, že poskytujú progresívny prechod v hlavnom prúde vzdelávania pre mládež od 16 rokov (vrátane) a zabezpečujú jej podporu odborníkov. Zdrojové centrá podporujú jednotlivcov, ktorí nie sú odkázaní na okamžitú praktickú pomoc a zohrávajú kľúčovú úlohu v zmenách v procese ich rozhodovania sa pre vhodné príležitosti vzdelávania a zamestnania na otvorenom trhu práce.

Ďalší diskutovaný aspekt súvisí s postupom analýzy. Zatiaľ čo sa všetky študijné návštevy, vrátane potvrdenia faktorov na konferencii na Cypre konalo za účasti všetkých odborníkov (zastupujúcich jednak praktickú a jednak politickú úroveň), zriadenie modelu systému OVP sa zakladalo na práci menšej skupiny odborníkov, v rozšírenej Poradnej skupine projektu. Odborná literatúra o schéme a analýze systému odporúča, aby prácu na prijatie dohody z praktických dôvodov vykonávala menšia skupina ľudí za predpokladu, že sú zastúpené všetky relevantné pohľady. Zatiaľ čo model systému bol vypracovaný malým tímom, výsledky jeho práce na ich konečné potvrdenie kolovali medzi všetkými odborníkmi.



5. ANALÝZA, VÝSLEDKY A ODPORÚČANIA

Pred začatím vytvárania modelu systému OVP na základe študijných návštev bolo do súboru faktorov podmieňujúcich jeho úspešnosť potrebné doplniť niekoľko prvkov zameraných na aspekty súvisiace so štruktúrou, vstupnými údajmi alebo procesmi vo vzťahu k OVP. Vytvorenie modelu pre komplexný systém OVP si však vyžaduje, aby bol stanovený konečný cieľ, s ktorým majú byť – alebo by mali byť – zosúladené všetky systémové prvky. V tomto projekte je týmto cieľom *úspešné OVP a prestup na otvorený trh práce pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím*. Mnohé úspešné faktory majú pre tento cieľ priamy prínos, ale počas návštev sa zistilo, že niektoré faktory súvisiace s výsledkami sú do určitej miery predpokladom splnenia hlavného cieľa. Pokiaľ systémy OVP opomenú iba jeden z týchto predpokladov, bude ťažké dosiahnuť alebo udržať konečný cieľ.

Nasledujúce faktory, ktoré boli prediskutované a odsúhlasené Poradnou skupinou projektu, boli preto doplnené do zoznamu faktorov úspechu (na uľahčenie orientácie budú v diagramoch v celej tejto kapitole používané písmená v zátvorkách):

- (A) Presvedčenie žiaka, že výzvy je možné zvládnuť;
- (B) Zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov;
- (C) Presvedčenie zamestnávateľov, že výzvy v súvislosti s ŠVP/zdravotným postihnutím je možné zvládnuť;
- (D) Vznik voľného pracovného miesta v príslušnej geografickej oblasti v čase, kedy žiak hľadá prácu;
- (E) Zosúladovanie pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiakov;
- (F) Úspešné OVP a prestup žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím na otvorený trh práce.

Tento úplný súbor faktorov bol následne analyzovaný s ohľadom na vzťah príčina-následok. Rozšírená Poradná skupina projektu preskúmala iba tie potenciálne prepojenia, pre ktoré študijná návšteva viedla k dostatočnému množstvu dôkazov. Tieto prepojenia boli identifikované prostredníctvom výpočtov korelácií medzi všetkými faktormi. Počas analýzy sa skupina rozhodla, či existuje vzťah príčina-následok, pričom vypracovala komplexnú sieť vzájomne súvisiacich faktorov, ktoré odrážali skutočné úspechy príkladov OVP pozorovaných počas študijných návštev.

V závislosti od stupňa vplyvu určitého faktora na iné faktory, alebo rozsah, v akom je určitý faktor ovplyvnený inými faktormi, je možné všetky faktory priradiť do určitých kategórií s jednoznačnými charakteristikami. Napríklad faktory, ktoré sú ovplyvnené niekoľkými inými faktormi, ale majú vplyv na mnoho iných faktorov (nazývané *aktívne* faktory), majú potenciál ovplyvňovať širokú časť systému. Preto sa považujú za dobré východisko pre zásahy na spustenie zmien v systéme OVP. Faktory, ktoré ovplyvňujú iné faktory v nepatrnnej miere (nazývané *pomalé/absorbujúce* faktory) budú mať sotva vplyv na systém. Preto by nemali byť prioritnou oblasťou pre zásahy; odporúča sa skôr, aby sa tento typ faktorov použil pre monitorovanie systému, napr. vyvinutím vhodných indikátorov, ktoré stav tohto faktora zviditeľňujú. Tento typ doplňujúcich informácií vytvára odporúčania účinnými a s ohľadom na úsilie potrebné pre zásahy na zlepšenia systému aj efektívnejšími.

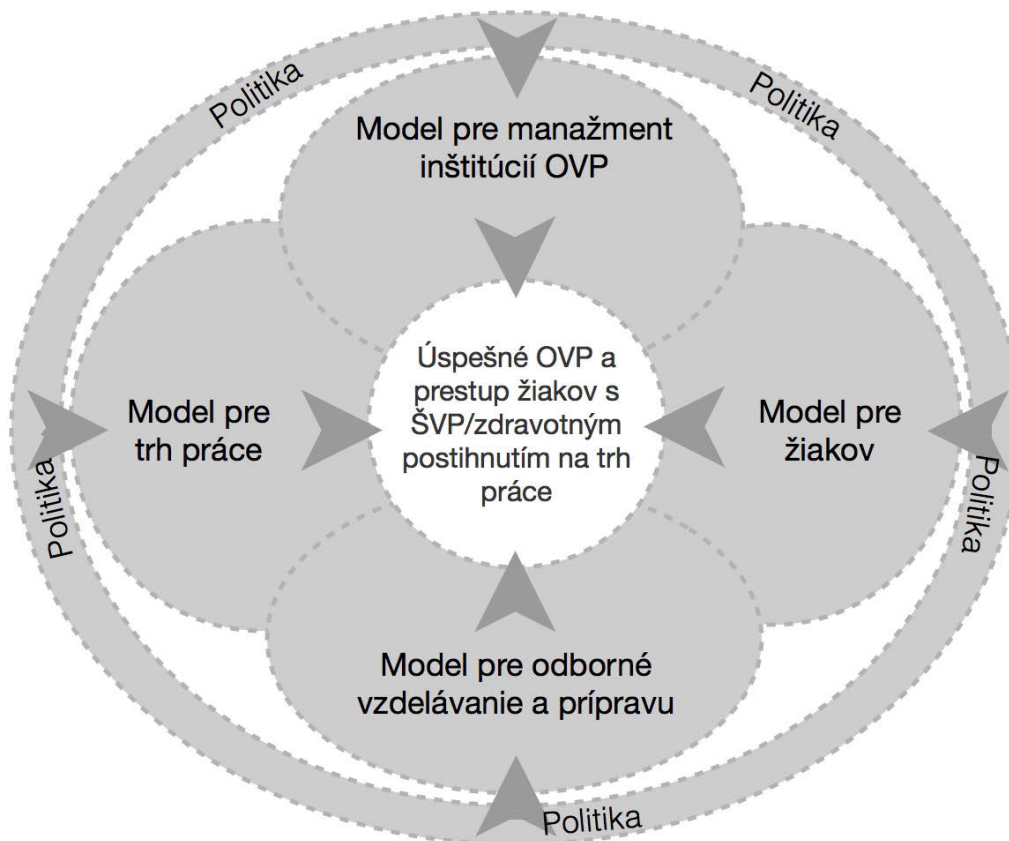


Rôzne skupiny zainteresovaných subjektov (napr. žiaci, učitelia, zamestnávateľia) sú zaangažované do rôznych častí z celého systému OVP, následkom čoho sú pre nich relevantné iba tie faktory, ktoré patria do príslušnej časti tohto systému. Model systému OVP však zatiaľ nerozlišuje rôzne úlohy zainteresovaných subjektov. Následkom toho ďalší krok rozdeľuje modely systémov OVP do vhodných častí, pričom sa rozlišujú úlohy nasledujúcich štyroch zainteresovaných subjektov:

- manažéri inštitúcií OVP
- personál OVP
- žiaci
- súčasní a budúci zamestnávateľia / zástupcovia trhu práce.

Tieto časti poskytujú zjednodušený pohľad na vzájomné vzťahy medzi faktormi, ktoré sú relevantné pre každú špecifickú úlohu. Keďže tieto časti modelu systému OVP predstavujú zároveň faktory úspechu, ktoré boli opakovane pozorované počas študijných návštev, nazývajú sa *modely*. Príloha 3 obsahuje prehľad faktorov, ktoré patria do každého zo štyroch modelov.

Je hodné zreteľa, že faktory sa môžu objavovať alebo patriť do viac ako jedného z týchto modelov. Napríklad faktor *‘Mať multidisciplinárne tímy’* sa objavuje v modeli pre manažment inštitúcií OVP (pretože tímy musia byť manažované), v modeli pre odborné vzdelávanie a prípravu (pretože každý člen tímu prispieva k procesu vzdelávania a školenia špecifickými kompetenciami) a v modeli pre žiakov (pretože žiak je konfrontovaný s viacerými ľuďmi, ktorí sú zodpovední za rôzne úlohy alebo predmety v procese vzdelávania).



Obrázok 1 Modely OVP



Obrázok 1 zobrazuje štyri modely a ich prínos k dosiahnutiu celkového cieľa systému, t. j. poskytovať úspešné OVP a prestup na otvorený trh práce pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Na faktory v rámci modelov môže mať vplyv politická úroveň, ktorú zastupuje vonkajší okruh. Odporúčania pre politickú úroveň musia zabezpečovať, aby politiky náležite zosúladzovali relevantné faktory, aby každý model poskytoval optimálny prínos pre cieľ systému OVP.

Cieľom posledného kroku v procese analýzy je identifikovanie oblastí, ktoré si vyžadujú odporúčania pre ďalšie zlepšenie výkonov systému OVP. Tieto oblasti boli uvedené v diskusiách v posledný deň každej študijnej návštevy, počas ktorých sa zvýraznili aspekty, ktoré podľa názoru odborníkov vyžadovali ďalšiu pozornosť. V mnohých prípadoch z 28 študijných návštev boli identifikované nasledujúce záležitosti prepojené s príslušnými faktormi úspechu v rámci modelu systému:

Model pre manažment inštitúcií OVP

- Vedenie škôl/inštitúcií OVP;
- Manažment multidisciplinárnych tímov.

Model pre odborné vzdelávanie a prípravu

- Prístupy zamerané na žiaka (learner-centred prístup);
- Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu;
- Stratégia na zníženie vylúčení zo štúdia;
- Zosúladovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov.

Model pre žiakov

- Zameranie sa na schopnosti žiakov;
- Zosúladovanie pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiakov;
- Mať štruktúry pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre praktické vzdelávanie a/alebo zamestnanie po ukončení školy.

Model pre trh práce

- Udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi / spoločnosťami pre prax a pracovné príležitosti na základe dôvery a skúseností z minulosti;
- Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce;
- Poskytnutie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach.

Každá z vyššie uvedených záležitostí bude podrobnejšie analyzovaná v nasledujúcich častiach. Analýza sa zameriava na každý identifikovaný faktor, ktorý si vyžaduje ďalšiu pozornosť, a na všetky ostatné faktory v rámci modelu, ktoré buď majú vplyv na konkrétny faktor, alebo sú ním priamo ovplyvnené. Tieto ohniskové faktory sú prezentované v

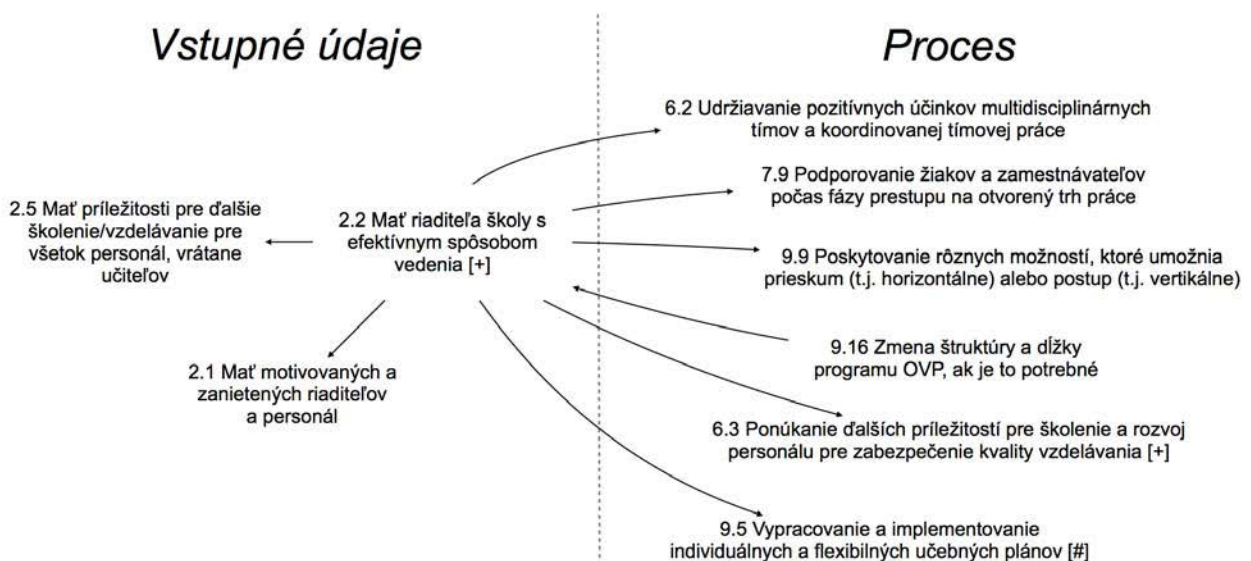


diagramoch.⁵ Na základe tejto analýzy sú pre každý zvolený faktor navrhnuté odporúčania, o ktorých sa predpokladá, že môžu zlepšiť systém.⁶

Niektoré faktory majú silný vplyv na mnoho iných faktorov. Nazývajú sa *aktívne* faktory a majú potenciál ovplyvniť celý systém. Preto je efektívne zaoberať sa opatreniami smerom k týmto aktívnym faktorom. Aktívne faktory sú v obrázkoch označené ako [+]. Niektoré ďalšie faktory jednak ovplyvňujú a jednak sú ovplyvňované množstvom iných faktorov. Tieto faktory sa nazývajú *kritické* faktory. Majú tiež silný vplyv, avšak pri zmene týchto faktorov je potrebné postupovať opatrne, pretože môžu mať množstvo želaných aj neželaných následkov. Kritické faktory sú v obrázkoch tejto kapitoly označené ako [#].

5.1 Model pre manažment inštitúcií OVP

5.1.1 Vedenie škôl / inštitúcií OVP



Obrázok 2 Vedenie škôl / inštitúcií OVP

Popis

Efektívne vedenie škôl si vyžaduje vodcov, ktorí sa pozerajú dopredu, sú flexibilní, a zároveň menia štruktúru a dĺžku programu OVP, aby splnili potreby žiakov podľa aktuálnych potrieb. Efektívni vodcovia ponúkajú celému personálu, vrátane učiteľov, aj ďalší profesionálny rast, aby zabezpečili kvalitu vzdelávania. Efektívni vodcovia vytvárajú atmosféru, kde je celý personál motivovaný a zanietý. Prispievajú k vypracovaniu a zavádzaniu individuálnych a flexibilných učebných plánov pre žiakov a k poskytovaniu možností, ktoré umožnia prieskum (t.j. horizontálne) alebo postup (t.j. vertikálne) na naplnenie potrieb žiakov. Efektívne vedenie je zárukou fungovania multidisciplinárnych tímov a koordinovanej tímovej práce. Zabezpečuje podporu žiakom a zamestnávateľom počas fázy prestupu na otvorený trh práce.

⁵ Šípka z A do B vyjadruje, že A má vplyv na B. Hrubá šípka vyjadruje silný vplyv.

⁶ Pre uľahčenie orientácie sú všetky faktory v obrázkoch označené číslom alebo písmenom. Zoznam všetkých vstupných faktorov, štruktúrálnych faktorov a faktorov súvisiacich s postupmi je uvedený v Prílohe 2. Doplňujúce výsledné faktory sú uvedené v časti 5 tejto správy.

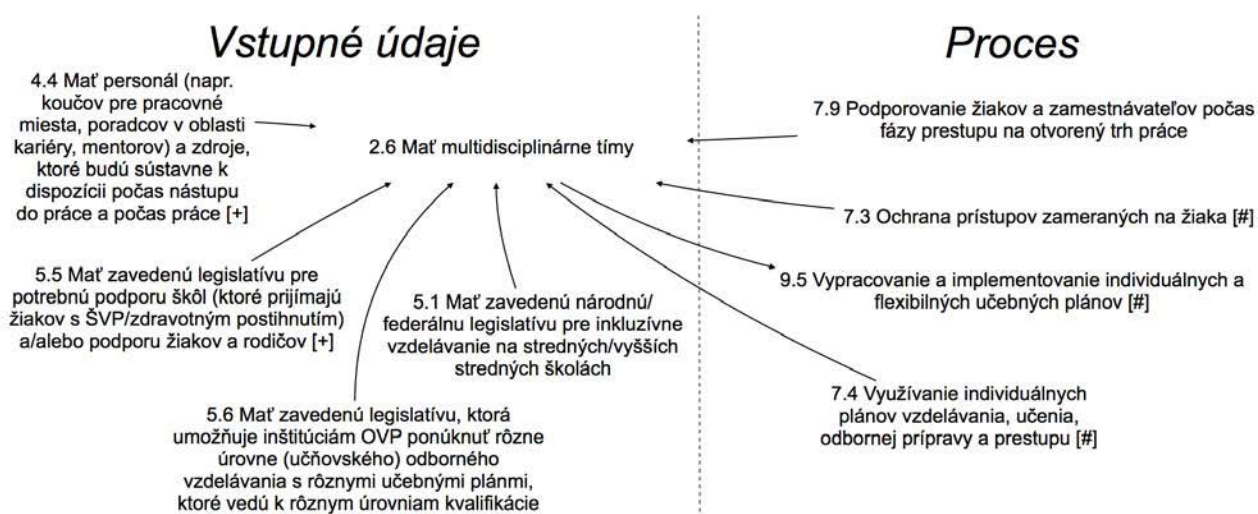


Odporúčania

Vedenie škôl potrebuje vyvinúť inkluzívnu politiku, ktorá bude rozdiely medzi žiakmi chápať ako 'normálnu' súčasť kultúry vzdelávania, a bude vytvárať motivačnú atmosféru a oddanosť. Bude 'šírené' efektívne vedenie, ktoré sa bude vzdávať od prístupu zhora nadol a bude smerovať k tímovej práci a spolupráci pri riešení problémov.

Efektívne vedenie škôl má ošoh z vodcov, ktorí sa pozerajú dopredu a sú dostatočne flexibilní, aby zmenili štruktúru a dĺžku programov OVP, a tím naplnili potreby žiakov.

5.1.2 Manažment multidisciplinárnych tímov



Obrázok 3 Manažment multidisciplinárnych tímov

Popis

Multidisciplinárne tímy by mali mať dostatok personálu (napr. koučov pre pracovné miesta, poradcov v oblasti kariéry, mentorov) a zdroje, ktoré budú sústavne k dispozícii počas nástupu do práce a počas práce. Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu, ako aj ochrana prístupov zameraných na žiaka a náležitá podpora žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce si vyžadujú multidisciplinárne tímy. Tieto tímy dokážu zároveň podporovať vývoj a zavádzanie individuálnych, flexibilných učebných plánov.

Účinné a efektívne multidisciplinárne tímy by mali byť chránené národnou/federálnou legislatívou o inkluzívnom vzdelávaní v rámci sekundárneho/vyššieho sekundárneho vzdelávania a o poskytovaní potrebnej podpory školám a/alebo žiakom a rodičom. Legislatíva by mala umožňovať inštitúciám OVP ponúknuť rôzne úrovne (učňovského) odborného vzdelávania s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácie.

Odporúčania

Multidisciplinárne tímy s jasne stanovenými úlohami potrebujú prijať prístup tímovej práce a spolupráce s vysokou úrovňou internej komunikácie (koučovanie na rovnocennej úrovni, neformálne diskusie, spolupráca pri riešení problémov, atď.) a externej komunikácie s ostatnými službami.



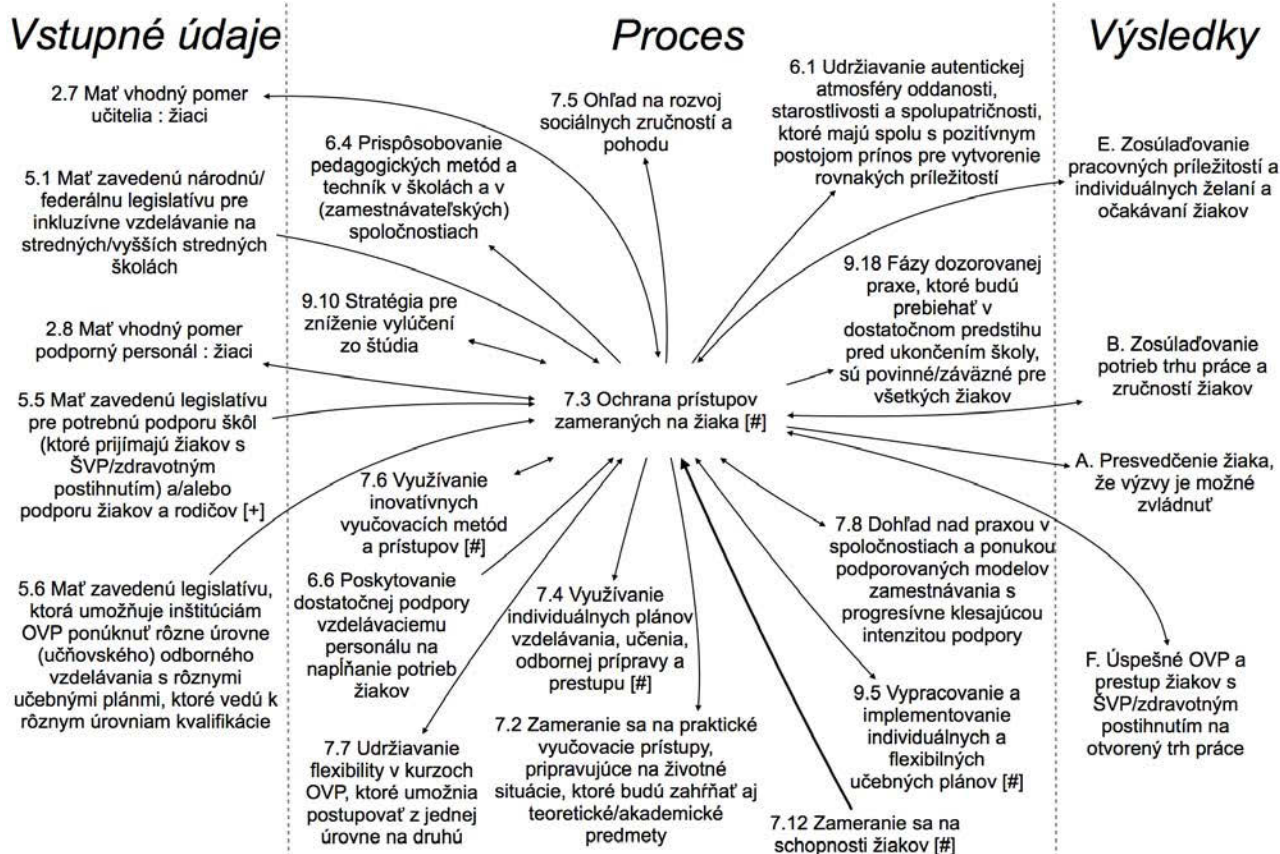
S cieľom podpory práce multidisciplinárnych tímov je prospešné mať personál s odbornými znalosťami a kvalifikáciou pre vypracovanie individuálnych plánov, ochranu prístupov zameraných na žiaka a podporu žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu.

Práca multidisciplinárnych tímov musí mať podporu v jasnej národnej/federálnej legislatíve o inkluzívnom vzdelávaní, ktorá stanovuje:

- národné ciele inkluzívneho vzdelávania;
- primeranú podporu a ustanovenia súvisiace so žiakmi s ŠVP/zdravotným postihnutím;
- decentralizáciu zodpovedností;
- flexibilitu, ktorá umožňuje rôzne úrovne učňovského odborného vzdelávania, učebné plány a úrovne kvalifikácie, a zároveň podporuje prístupy zamerané na žiaka.

5.2 Model pre odborné vzdelávanie a prípravu

5.2.1 Prístupy zamerané na žiaka



Obrázok 4 Prístupy zamerané na žiaka

Popis

Prístupy zamerané na žiaka by mali byť chránené zavedením legislatívy o inkluzívnom vzdelávaní, ktorá by zabezpečovala potrebnú podporu školám a/alebo žiakom a rodičom. Je prospešné, ak inštitúcie OVP môžu ponúknuť rôzne úrovne (učňovského) odborného



vzdelávania s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácie. Na zavedenie prístupu zameraného na žiaka je potrebné vzdelávaciemu personálu poskytnúť dostatok podpory, aby mohli splniť potreby žiakov.

Prístupy zamerané na žiaka jednak ovplyvňujú a jednak sú ovplyvnené viacerými faktormi, ako napr.:

- využívanie inovatívnych vyučovacích metód a prístupov;
- zavedenie individuálnych a flexibilných učebných plánov;
- mať vhodný pomer učiteľa : žiaci a podporný personál : žiaci;
- mať flexibilitu v OVP príležitostiach a kurzoch, ktoré umožnia postupovať z jednej úrovne na druhú;
- podporovanie činností, ktoré predchádzajú vylúčeniam zo štúdia alebo ich zmierňujú;
- udržiavanie atmosféry oddanosti, starostlivosti a spolupatričnosti.

Prístupy zamerané na žiaka ovplyvňujú aj rozvoj sociálnych zručností a praktické vyučovacie prístupy a podporujú zameranie na schopnosti žiakov. Okrem toho prístupy zamerané na žiaka ovplyvňujú prispôsobovanie pedagogických metód a techník v školách, v (zamestnávateľských) spoločnostiach a využívanie individuálnych plánov.

Prístupy zamerané na žiaka majú vplyv na dozorovanú prax v spoločnostiach pred ukončením školy a na modely podporovaného zamestnávania s progresívne klesajúcou intenzitou podpory. Preto prispievajú ku korelácii medzi pracovnými príležitosťami a individuálnymi želaniami a očakávaniami žiaka, a ku korelácii medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žiakov. Napokon prispievajú k zvyšovaniu presvedčenia žiakov, že výzvy je možné zvládnuť, a v konečnom dôsledku k úspešnému OVP a prestupu na otvorený trh práce pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

Odporúčania

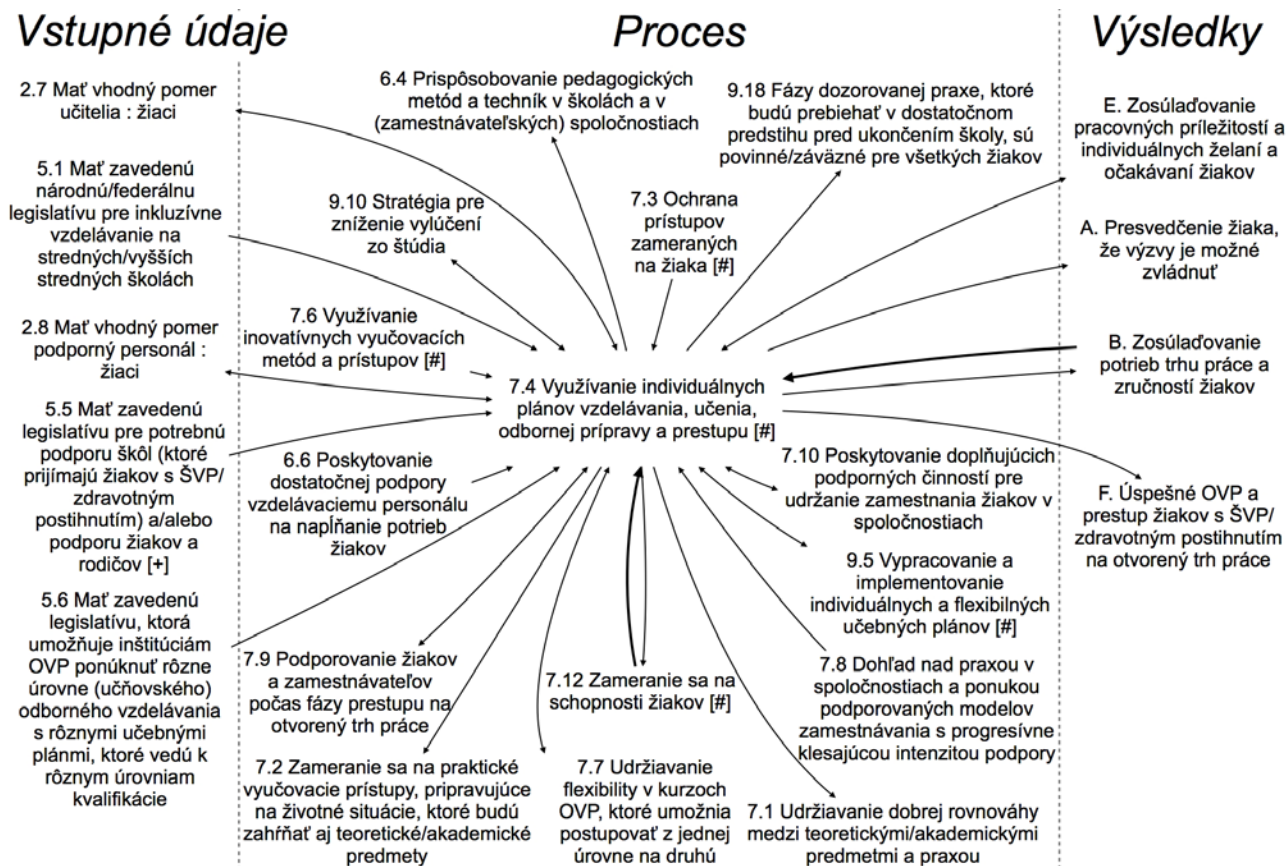
V procese OVP je potrebné s ohľadom na plánovanie, stanovovanie cieľov a vytváranie učebných plánov, využiť prístup zameraný na žiaka tak, aby učebné plány, pedagogické metódy a materiály, ako aj metódy a ciele hodnotenia boli zamerané na jeho individuálne potreby.

K ochrane prístupov zameraných na žiaka prospieva:

- využívanie inovatívnych vyučovacích metód a materiálov, ako aj individuálnych a flexibilných učebných plánov;
- poskytovanie dozorovanej praxe a ponúkanie modelov podporovaného zamestnávania v spoločnostiach;
- zosúladzovanie potrieb trhu práce a pracovných príležitostí a zručností, želaní a očakávaní žiakov.



5.2.2 Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu



Obrázok 5 Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu

Popis

Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu je chránené zavedením legislatívy. Tento rámec by mal zahŕňať zameranie sa na inkluzívne vzdelávanie, zabezpečenie, že školy, žiaci a rodičia dostanú požadovanú podporu a že inštitúcie OVP budú môcť ponúknuť rôzne úrovne (učňovského) odborného vzdelávania s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácie. Účinné využívanie individuálnych plánov je ovplyvnené používaním inovatívnych vyučovacích metód a prístupov a ponúkaním modelov podporovaného zamestnávania. Rozvoj a zavedenie individuálnych, flexibilných učebných plánov, poskytovanie dostatočnej podpory vzdelávaciemu personálu pre plnenie potrieb žiakov a zabezpečovanie prístupov zameraných na žiaka tiež ovplyvňuje využívanie individuálnych plánov pre týchto žiakov.

Individuálne plány si vyžadujú vhodný pomer učiteľa : žiaci, podporný personál : žiaci a flexibilitu príležitostí/kurzov OVP umožňujúcu postup z jednej úrovne na druhú. Individuálne plány majú tiež vplyv na tieto faktory. Také plány prispievajú tiež k udržiavaniu správnej rovnováhy medzi teoretickými predmetmi a praxou, k zameraniu na schopnosti žiaka a k používaniu praktických, autentických vyučovacích procesov, ako aj k činnostiam na zabránenie alebo zníženie vylúčenia zo štúdia. Využívanie individuálnych plánov má vplyv na prispôsobovanie pedagogických metód a techník, na dozorovanú prax v participujúcich spoločnostiach, na podporu žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu a dlhšie na udržanie zamestnania žiaka s ŠVP/zdravotným postihnutím v (zamestnávateľských) spoločnostiach.



Z výsledkov vyplýva, že využívanie individuálnych plánov prispieva k zosúladieniu pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiaka, ako aj k zosúladieniu potrieb trhu práce a zručností žiakov. Prispievajú aj k zvyšovaniu presvedčenia žiakov, že výzvy je možné zvládnuť, a v konečnom dôsledku aj k úspešnému OVP a prestupu na otvorený trh práce pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

Odporúčania

Proces učenia si vyžaduje využívanie flexibilných prístupov, ktoré umožnia vypracovávanie a zavádzanie individuálnych plánov. Dobrý plán poskytuje informácie o prístupe multidisciplinárneho tímu, ale aj informácie jemu samotnému. Je to ľahko použiteľný dokument, ktorý je pravidelne prehodnocovaný a ďalej rozvíjaný všetkými zainteresovanými subjektmi. Žiaci sú zapojení od začiatku procesu individuálneho plánovania a ich názory sú po celý čas zohľadňované.

Využívanie individuálnych plánov je podporované:

- zavedením individuálnych a flexibilných učebných plánov, a ochranou prístupov zameraných na žiaka;
- podporou žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu a poskytovania doplňujúcich podporných činností;
- zosúladiením potrieb trhu práce a pracovných príležitostí a zručností, želaní a očakávaní žiakov.

5.2.3 Stratégia pre zníženie vylúčení zo štúdia



Obrázok 6 Stratégia pre zníženie vylúčení zo štúdia

Popis

Činnosti na predchádzanie vylúčení zo štúdia ovplyvňujú a sú ovplyvňované využívaním inovatívnych vyučovacích metód a prístupov, využívaním individuálnych plánov a ochranou prístupov zameraných na žiaka. Zameranie na schopnosti žiaka prispieva aj k predchádzaniu alebo redukovaniu vylúčení zo štúdia.

Predchádzanie vylúčení zo štúdia na druhej strane prispieva k zameraniu na praktické vyučovacie prístupy, ktoré zahŕňajú teoretické / akademické predmety a udržiava dobrú rovnováhu medzi teoretickými predmetmi a praxou. Má priaznivý vplyv aj na dozorovanú prax v spoločnostiach a na modely podporovaného zamestnávania s progresívne



klesajúcou intenzitou podpory. Činnosti na predchádzanie vylúčení zo štúdia si vyžadujú zdroje, a preto ovplyvňujú aj pomer podporný personál : žiaci.

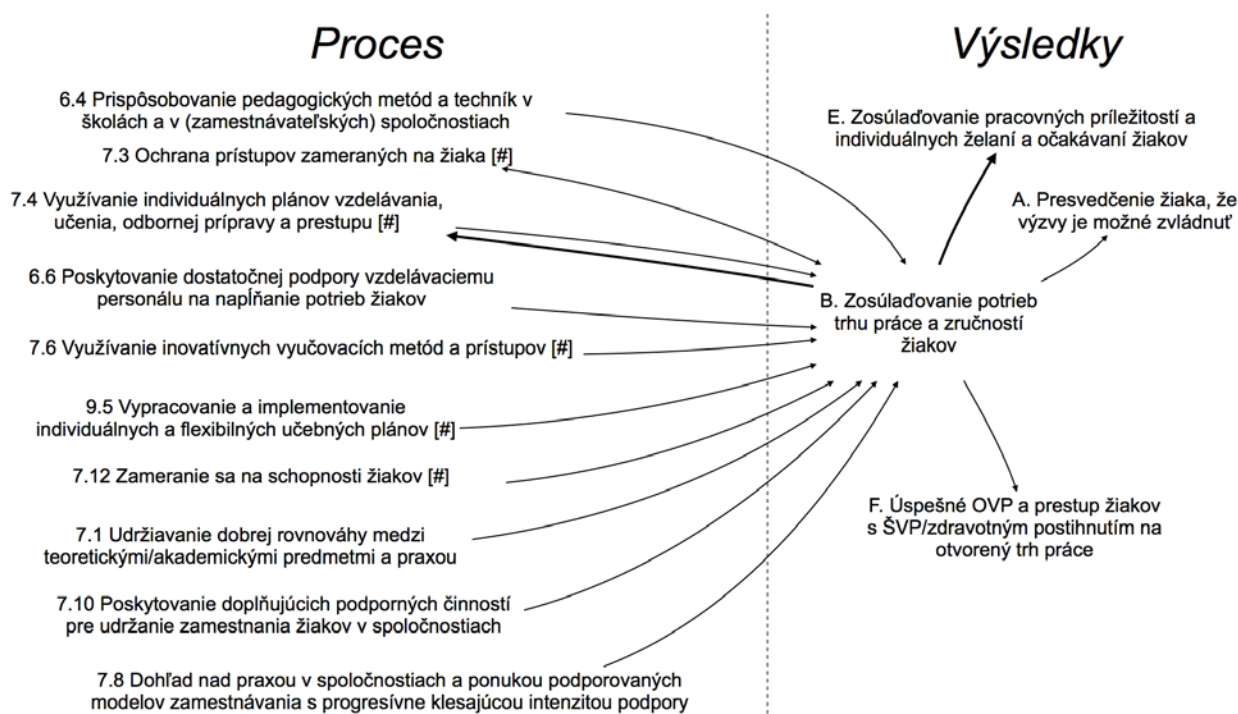
Odporúčania

Škola/inštitúcia OVP potrebuje podniknúť preventívne vzdelávacie kroky na zamedzenie vylúčení zo štúdia v úzkej spolupráci s miestnymi sociálnymi službami a vypracovať potrebné opatrenia, aby vylúčení žiaci našli nové alternatívy.

Efektívnym postupom na predchádzanie alebo redukovanie vylúčení zo štúdia prospieva:

- využívanie inovatívnych vyučovacích metód, praktických vyučovacích prístupov a individuálnych plánov;
- zameranie sa na schopnosti žiaka a ochranu prístupov zameraných na žiaka.

5.2.4 Zosúladzovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov



Obrázok 7 Zosúladzovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov

Popis

Primerané zosúladzovanie potrieb trhu práce a zručností žiakov je výsledným faktorom ovplyvňovaným množstvom iných faktorov. Napríklad na túto koreláciu má vplyv prispôsobovanie pedagogických metód a techník v školách a v spoločnostiach, ako aj poskytovanie dostatočnej podpory vzdelávaciemu personálu na napĺňanie potrieb žiakov. Podobne aj udržiavanie dobrej rovnováhy medzi teoretickými / akademickými predmetmi a praxou a využívanie inovatívnych vyučovacích metód ovplyvňuje vytváranie potrebných zručností. Poskytovanie dozorovanej praxe v spoločnostiach, ponúkanie modelov podporovaného zamestnávania, poskytovanie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach, a zameranie sa na schopnosti žiaka tiež ovplyvňuje túto koreláciu. K dosiahnutiu súladu medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žiakov prispieva vypracovanie a zavedenie individuálnych a flexibilných učebných plánov.



Ochrana prístupov zameraných na žiaka a využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu ovplyvňuje a je ovplyvňovaná koreláciou medzi požiadavkami trhu práce a zručnosťami žiakov.

Zosúladenie zručností žiakov s požiadavkami trhu práce v konečnom dôsledku zvyšuje sebadôveru žiakov, prispieva ku korelácii medzi pracovnými príležitosťami a individuálnymi želaniami a očakávaniami žiakov a prispieva tiež k úspešnému OVP a prestupu na otvorený trh práce pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

Odporúčania

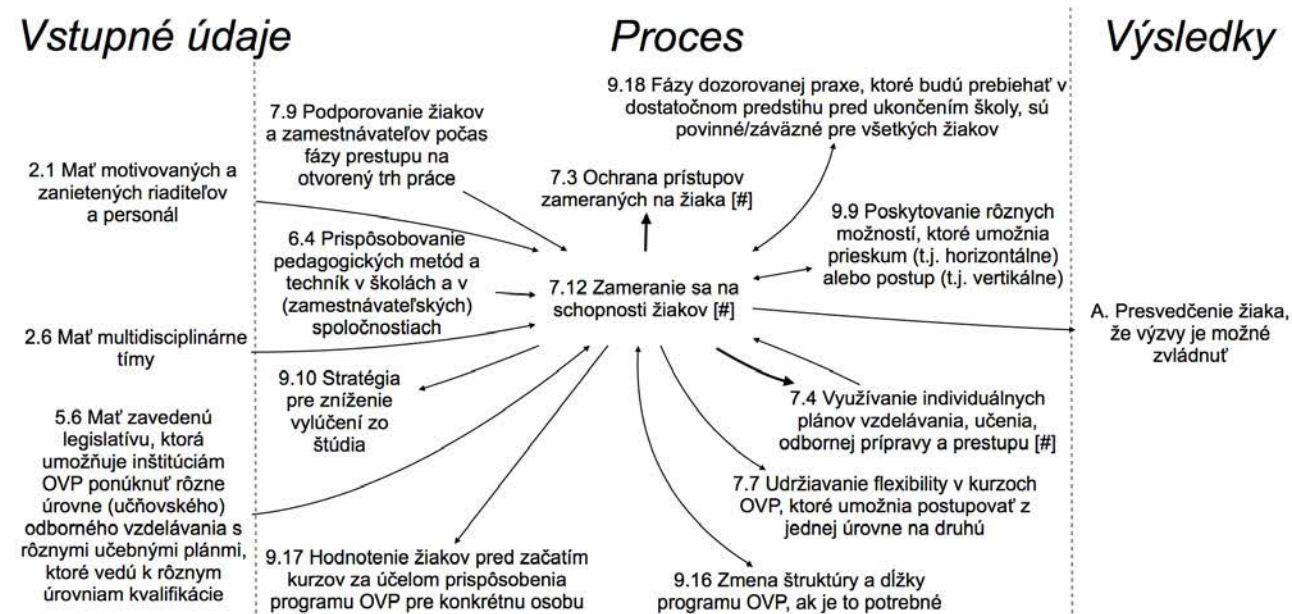
Programy/kurzy OVP musia byť pravidelne posudzované, jednak interne (napr. ich overením s ohľadom na analýzy súčasného trhu práce) a/alebo externe (napr. národnými agentúrami), aby sa prispôbili súčasným a budúcim potrebám zručností.

Na dosiahnutie súladu medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žiakov je vhodné:

- využívať inovatívne vyučovacie metódy a zavádzať individualizované a flexibilné učebné plány zameraním sa na schopnosti žiakov;
- vykonávať dozorovanú prax, ponúkať modely podporovaného zamestnávania a poskytovať doplňujúce podporné činnosti pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach.

5.3 Model pre žiakov

5.3.1 Zameranie sa na schopnosti žiakov



Obrázok 8 Zameranie sa na schopnosti žiakov

Popis

Zameranie sa na schopnosti žiakov je podporované existenciou legislatívy umožňujúcou inštitúciám OVP ponúkať rôzne úrovne odborného vzdelávania s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácie a existenciou multidisciplinárnych tímov a motivovaných a zanietených vedúcich pracovníkov a personálu.



Zameranie sa na schopnosti žiakov zahŕňa diagnostikovanie schopností žiaka pred začatím vzdelávania či kurzu na prispôsobenie programu OVP jednotlivcovi, ochranu prístupu zameraného na žiaka a prispôsobovanie pedagogických metód a techník v školách a (zamestnávateľských) spoločnostiach. Má vplyv aj na podporu žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce, na činnosti na predchádzanie alebo redukovanie vylúčenia zo štúdia, a na ochranu flexibility príležitostí/kurzov OVP umožňujúcej postup z jednej úrovne na druhú.

Viacere faktory ovplyvňujú a sú ovplyvňované zameraním sa na schopnosti žiakov: zmena štruktúry a trvania programov OVP podľa potreby, poskytovanie rôznych možností, ktoré umožnia prieskum (t.j. horizontálne) alebo postup (t.j. vertikálne), vykonávanie dozorovanej praxe záväznej pre všetkých žiakov, konanej v dostatočnom predstihu pred ukončením školy, a využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy alebo prestupu. Zameranie sa na schopnosti žiakov bezpodmienečne prispieva k zvyšovaniu presvedčenia žiakov, že budúce výzvy tohto procesu je možné zvládnuť.

Odporúčania

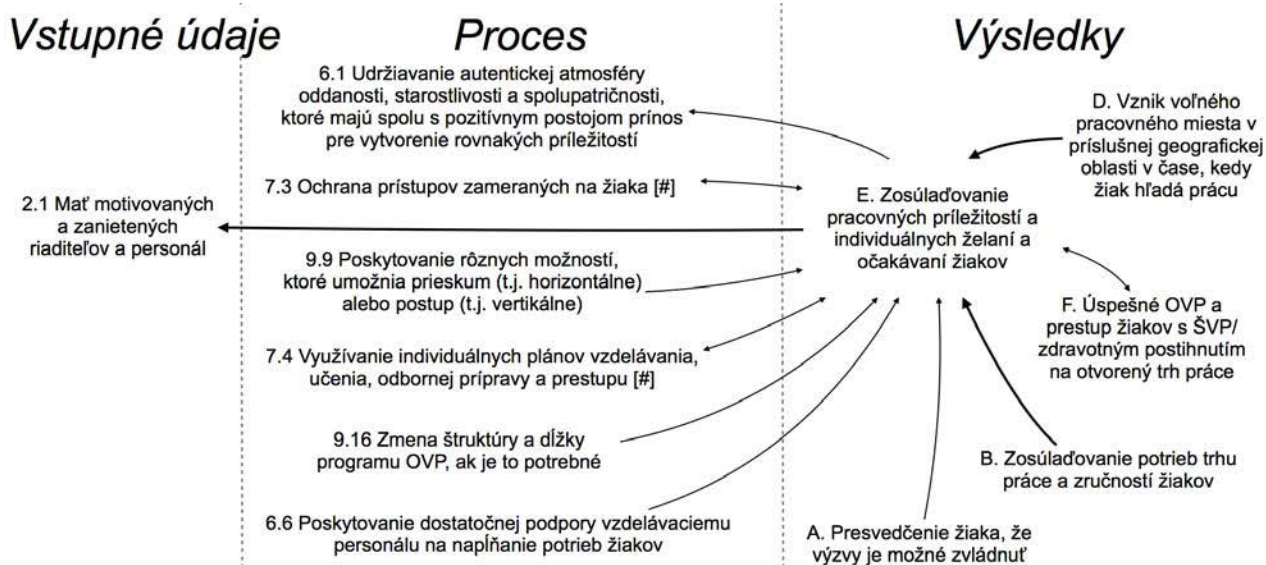
Je potrebné, aby všetok personál do stredobodu svojho prístupu uviedol schopnosti žiaka a zameral sa skôr na príležitosti, než na ťažkosti. Je potrebné sa zamerať na to, čo žiaci *dokážu* urobiť, nie na to, čo *nedokážu* urobiť, a zvýšiť sebadôveru a asertivitu žiakov.

Zameraniu sa na schopnosti žiakov prospieva:

- legislatíva, ktorá umožňuje rôzne úrovne učňovského odborného vzdelávania, učebné plány a úrovne kvalifikácie, a zmenu štruktúry a trvania programov OVP;
- zavedenie rozličných alternatív (možností) v programoch;
- existencia zanieteneho personálu a multidisciplinárnych tímov, ktoré prispôbujú pedagogické metódy a techniky;
- využívanie individuálnych plánov;
- poskytovanie dozorovanej praxe a podpory zamestnávateľov a žiakov počas celej fázy ich prestupu.



5.3.2 Zosúlad'ovanie pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiakov



Obrázok 9 Zosúlad'ovanie pracovných príležitostí a individuálnych želaní a očakávaní žiakov

Popis

Korelácia medzi pracovnými príležitosťami a individuálnymi želaniami a očakávaniami žiakov je ústredným výsledkom systému OVP. Vytvorí sa poskytnutím dostatočnej podpory vzdelávaciemu personálu na plnenie potrieb žiakov, zmenou štruktúry a dĺžky programov OVP podľa potreby a poskytnutím rôznych ciest a možností, ktoré umožnia prieskum (t. j. horizontálne) alebo postup (t. j. vertikálne). Aj iné výsledné faktory majú vplyv na túto koreláciu: súlad medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žiakov, presvedčenie žiakov, že výzvy je možné zvládnuť, a výskyt voľných pracovných miest, keď si žiak hľadá zamestnanie. Dokonca aj cieľ systému OVP, ktorým je dosiahnuť úspešné OVP a prestup na otvorený trh práce, ovplyvňuje tento faktor.

Korelácia medzi pracovnými príležitosťami a individuálnymi želaniami a očakávaniami žiakov ovplyvňuje a je ovplyvňovaná ochranou prístupov zameraných na žiaka a využívaním individuálnych plánov. Zosúladenie pracovných príležitostí so želaniami a očakávaniami žiakov má tiež vplyv na motiváciu a zanietenosť vodcov a personálu, a tým na autentickejšiu atmosféru oddanosti, starostlivosti, spolupatričnosti a pozitívny prístup, ktorý prispieva k vytvoreniu rovnosti príležitostí.

Odporúčania

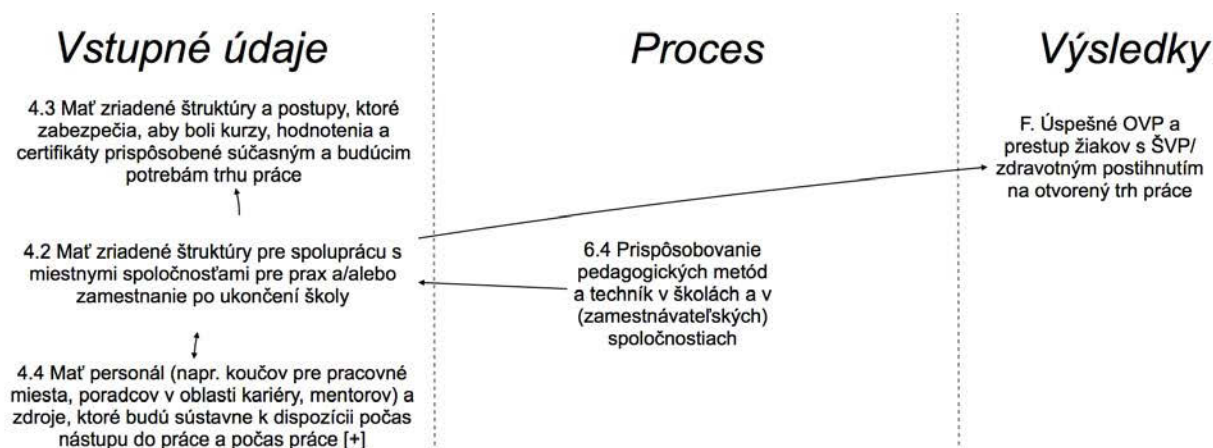
Úspech v OVP a v prestupe na otvorený trh práce je nepravdepodobný, ak sa neberú do úvahy želanía a očakávania jednotlivcov. Tieto želanía a očakávania je potrebné rešpektovať a zapracovať ich do každého kroku procesu prestupu.

Zosúladeniu pracovných príležitostí so želaniami a očakávaniami žiakov prospieva:

- zosúladiť programy tak, aby sa zaoberali zručnosťami, ktoré požaduje alebo v blízkej budúcnosti bude požadovať regionálny trh práce;
- udržiavať prístupy zamerané na žiaka vo všetkých programoch OVP, podporované využívaním individuálnych plánov;

- poskytnúť reálne možnosti OVP pre žiakov, z ktorých si budú môcť vybrať (napr. rôzne možnosti, úrovne kvalifikácie, dĺžky programu);
- poskytovať požadovanú podporu personálu, aby tieto možnosti mohli byť uskutočnené;
- zvyšovanie presvedčenia, že výzvy v celom procese je možné zvládnuť.

5.3.3 Zriaďovanie štruktúr pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre praktickú prípravu a/alebo zamestnanie po ukončení školy



Obrázok 10 Zriaďovanie štruktúr pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre praktickú prípravu a/alebo zamestnanie po ukončení školy

Popis

Zriadenie štruktúr pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre praktickú prípravu a/alebo zamestnanie po ukončení školy si vyžaduje personál (napr. koučov pre pracovné miesta, poradcov v oblasti kariéry, mentorov, atď.) a zdroje, ktoré budú sústavne k dispozícii počas nástupu do práce a počas práce. Tento faktor je ovplyvňovaný prispôbovaním pedagogických metód a techník v školách a v spoločnostiach. Štruktúry pre spoluprácu ovplyvňujú zriadenie postupov zabezpečujúcich, aby kurzy, hodnotenia a certifikáty boli prispôsobené súčasným a budúcim potrebám trhu práce a zároveň prospešné pre úspešné OVP a prestup žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím na otvorený trh práce.

Odporúčania

Je potrebné, aby inštitúcia OVP vyvinula partnerstvá a sieťové prepojenia so skupinou miestnych zamestnávateľov, aby sa zabezpečila úzka spolupráca ohľadom dozorovanej praxe žiakov a nájdenia zamestnania pre nich po ukončení školy.

Tejto spolupráci štruktúr prospieva:

- prispôbovanie pedagogických metód/techník v (zamestnávateľských) spoločnostiach;
- existencia dostatočného personálu a zdrojov, ktoré sú sústavne k dispozícii počas nástupu do práce a pracovného pomeru.



5.4 Model pre trh práce

5.4.1 Udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre praktickú prípravu a pracovné príležitosti na základe dôvery a skúseností z minulosti



Obrázok 11 Udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre praktickú prípravu a pracovné príležitosti na základe dôvery a skúseností z minulosti

Popis

Na udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami na základe dôvery a skúseností z minulosti je potrebné zriadiť štruktúry pre praktickú prípravu a/alebo zamestnanie po ukončení školy. Pozitívne skúsenosti úspešného OVP a prestupu na otvorený trh práce tiež prispievajú a posilňujú tieto vzťahy a prispievajú k zriadeniu formálnych partnerstiev, spolupráce a sieťových prepojení so zainteresovanými subjektmi a službami. Ďalšie faktory súvisia so spoločnou prácou, úzkou spoluprácou, dobrým budovaním sietí, otvoreným duchom spolupráce s ohľadom na poskytovanie dozorovanej praxe v spoločnostiach, s podporou žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce. Tieto vzťahy so zamestnávateľmi ovplyvňujú aj modely podporovaného zamestnávania, ktoré ponúkajú postupné znižovanie intenzity podpory a poskytovania doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov.

Odporúčania

Je potrebné, aby školy/inštitúcie OVP zriadili a dlhšiu dobu udržiavali pružné vzťahy s miestnymi zamestnávateľmi. Tieto vzťahy sa zakladajú na rastúcej dôvere spoločností, že kedykoľvek im bude poskytnutá adekvátna podpora.

Udržiavaniu vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi prospieva:

- existencia formálne zriadených štruktúr spolupráce využívaných pre prax a pracovné príležitosti;
- poskytnutie dostatku času, aby obidve strany získali pozitívne skúsenosti počas praxe a úspešného nástupu žiakov do zamestnania.



5.4.2 Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce



Obrázok 12 Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce

Popis

Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce si vyžaduje personál, ako sú koučovia pre pracovné miesta, poradcovia v oblasti kariéry alebo mentori a zdroje, ktoré sú sústavne k dispozícii počas nástupu do práce a počas pracovného pomeru.

Podpora žiakov a spoločností je ovplyvnená prispôbovaním pedagogických metód a techník, poskytovaním dozorovanej praxe v spoločnostiach v dostatočnom predstihu pred ukončením školy a modelmi podporovaného zamestnávania, ktoré ponúkajú postupné znižovanie intenzity podpory. Ďalším faktorom je udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre prax a pracovné príležitosti poskytované na základe dôvery a skúseností z minulosti.

Na druhej strane podporovanie žiakov a zamestnávateľov prispieva k využívaniu individuálnych plánov, udržiavaniu vhodného pomeru podporný personál : žiaci, zriadeniu formálnych partnerstiev, spolupráci a vytváraniu sieťových prepojení, a k poskytovaniu doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach. Napokon podpora žiakov prispieva k zvyšovaniu ich vlastného presvedčenia a viery, že výzvy je možné zvládnuť, a v konečnom dôsledku k úspešnému OVP a prestupu žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím na otvorený trh práce.

Odporúčania

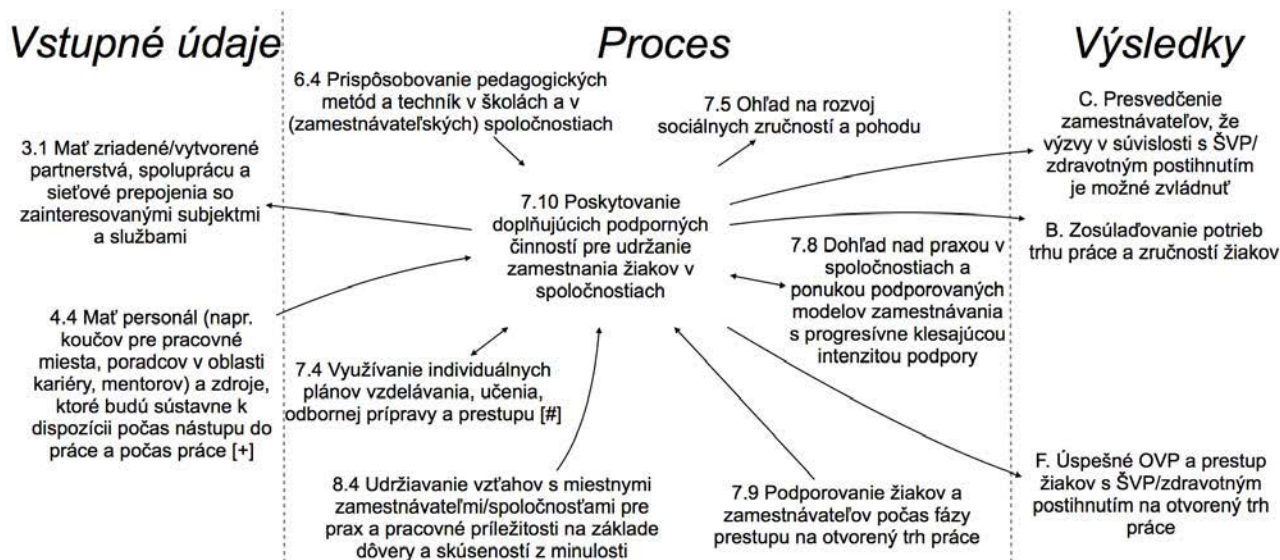
Prestup od vzdelávania k zamestnanosti si vyžaduje adekvátnu podporu počas fázy prestupu. Je potrebné, aby poradcovia v oblasti kariérového poradenstva informovali žiakov o možných zamestnaniach, podporovali ich pri podávaní žiadostí o zamestnanie, informovali a podporovali zamestnávateľov a asistovali pri kontakte obidvoch strán.

Aby bolo možné adekvátne podporovať žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu, je prospešné:

- udržiavať dobré vzťahy s miestnymi zamestnávateľmi;

- ponúkať prax a modely podporovaného zamestnávania;
- mať k dispozícii personál a zdroje počas nástupu do práce a počas práce;
- prispôsobovanie pedagogických metód a techník podľa potreby a zavádzanie individuálnych plánov.

5.4.3 Poskytnutie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach



Obrázok 13 Poskytovanie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach

Popis

Poskytovanie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach si vyžaduje personál a zdroje, ktoré budú sústavne k dispozícii počas ich nástupu do práce a pracovného pomeru. Vyžadujú sa aj prispôbosené pedagogické metódy a techniky v školách a v spoločnostiach a využívanie individuálnych plánov. Doplňujúce podporné činnosti môžu stavať na vzťahoch s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre prax a pracovné príležitosti, na poskytovaní dozorovanej praxe v spoločnostiach a na modeloch podporovaného zamestnávania s postupným znižovaním intenzity podpory.

Doplňujúce podporné činnosti sú prospešné pre rozvíjanie sociálnych zručností a pohodu žiakov, zriadenie formálnych partnerstiev, spoluprácu a sieťové prepojenia so zainteresovanými subjektmi a službami, a pre koreláciu medzi potrebami trhu práce a zručnosťami žiakov. Napokon náležité doplňujúce podporné činnosti prispievajú k zvyšovaniu presvedčenia žiakov, že výzvy v súvislosti s ŠVP/zdravotným postihnutím je možné zvládnuť, a k dôvere, že OVP a prestup na otvorený trh práce bude úspešný.



Odporúčania

Na dosiahnutie úspešnej fázy prestupu, ktorá vyústi do udržateľných pracovných miest na otvorenom trhu práce, je potrebné, aby kompetentný personál vykonával podľa potreby doplňujúce podporné činnosti na plnenie potrieb mladých absolventov a zamestnávateľov.

Poskytovanie takýchto doplňujúcich podporných činností podporuje:

- dostatok personálu a zdrojov počas nástupu do práce a počas práce;
- udržiavanie dobrých vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi;
- vykonávanie praxe, ako aj ponúkanie modelov podporovaného zamestnávania v ich spoločnostiach;
- prispôsobovanie pedagogických metód/techník vhodných pre udržanie zamestnania žiakov a používanie individuálnych plánov.

6. DISKUSIA

Diskusia o ďalších relevantných faktoroch

Počas študijných návštev boli pozorované aj nasledujúce faktory a hoci nemajú veľmi vysokú frekvenciu výskytu a netvoria súčasť identifikovaného modelu, sú hodné zohľadnenia. Niektoré z faktorov mohli byť prediskutované iba počas jednej študijnej návštevy, ale boli následne potvrdené odborníkmi projektu počas záverečnej konferencie.

Tieto faktory dopĺňajú faktory úspechu vytváraním priaznivých podmienok pre úspešné OVP alebo stanovujú oblasti, ktoré si vyžadujú ďalšiu pozornosť. Nižšie uvedený zoznam faktorov by preto mal byť zohľadnený v kontexte implementácie alebo udržiavania úspešného OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

Štrukturálne/vstupné aspekty

- OVP by sa nemalo zameriavať výlučne na odbornú inklúziu, ale malo by **vziať do úvahy** aj **sociálnu inklúziu**. Ak sa nepodarí sociálna inklúzia (ktorá zahŕňa odbornú inklúziu), odborná inklúzia sa stane neudržateľnou. Žiaci často zažívajú 'dvojitý prestup': napríklad zo školy do práce a z domu do nezávislého života v internátnej škole. Úspech jedného prestupu je možné dosiahnuť iba zabezpečením úspechu druhého prestupu. Programy by preto mali zabezpečovať aj to, aby žiaci postupovali s ohľadom na nezávislý život, občianstvo, kvalitu vzťahov, činností vo voľnom čase, atď.
- Je dôležité dosiahnuť **medzi flexibilitou a štandardizáciou** programov a postupov **správnu rovnováhu**. Zatiaľ čo príliš veľa flexibility môže viesť k nepredvídateľnosti a znižovaniu kvality podmienok, príliš strnulá štandardizácia nemusí napĺňať individuálne potreby žiakov.
- Usporiadanie **väzieb medzi žiakmi a spoločnosťami/zamestnávateľmi** je ďalším dôležitým aspektom ochrany prestupu z OVP na trh práce. Jedným z konkrétnych prístupov, ktorý je potrebné v tomto kontexte uviesť, sú (učňovské) zmluvy medzi spoločnosťami a žiakmi s dostatočnou a spravodlivou odmenou, ktorá ohodnocuje úsilie a pracovný výkon žiakov, pričom žiakom zároveň umožňuje žiť čo možno najnezávislejšie a sťahovať sa tam, kde je práca (odborná mobilita).
- Hoci niektoré krajiny majú systém kvót, ktorý vyžaduje, aby zamestnávatelia zamestnávali určité percento zamestnancov so zdravotným postihnutím, nie je jasné, v akom rozsahu tieto systémy skutočne napomáhajú rovnosti príležitostí pre zamestnancov s ŠVP. Namiesto penalizácie zamestnávateľov, ktorí túto kvótu nespĺňajú, **zamestnávatelia** odporúčajú viac sa sústrediť na ich **potreby ďalšej** (nie nevyhnutne finančnej) **podpory**.
- Niektoré krajiny uviedli svoje ťažkosti pri poskytovaní **vhodného doškoľovania** kvôli nízkemu počtu účastníkov. Počas iných návštev účastníci spochybňovali, či príležitosti následnej kvalifikácie spĺňajú praktické potreby škôl a učiteľov.
- Spolupráca bola uvedená ako kľúčový faktor. Niektoré krajiny však spomenuli sprievodné prekážky takýchto prístupov a zvýraznili **potrebu vyvinutia zručností pre efektívne riadenie komplexných štruktúr spolupráce**. V takých prípadoch boli vytvorené nové pozície, ktoré majú na starosti výlučne túto úlohu. V iných prípadoch bola zodpovednosť rozdelená medzi zainteresované subjekty, ale

niekedy bez jasne definovaných rolí a súvisiacich zodpovedností alebo bez vyžadovania kvalifikácie od kandidátov. Bolo zdôraznené aj to, že štruktúry spolupráce si žiadajú čas, ak majú byť vypracované účelne.

- Niektoré zainteresované subjekty zvýraznili aj to, že **koexistencia špeciálneho školstva a školstva v hlavnom prúde** sa nepopiera, pretože obidva systémy sa môžu navzájom podporovať. V niektorých prípadoch špeciálne vzdelávanie vyplnilo medzeru, kde trh práce ešte nebol dostatočne inkluzívny, alebo kde aspoň na určitý čas žiaci mohli získať zameranejšie vzdelanie a praktický zácvik, zatiaľ čo podmienky hlavného prúdu vzdelávania poskytovali reálne pracovné skúsenosti a prípravu uznávanú budúcimi zamestnávateľmi.
- Učítelia aj poskytovatelia služieb, ktorí sa zúčastnili niektorých návštev, spomenuli, že hlavným nedostatkom politik je, že opisujú, čo inklúzia *nie je*, namiesto opisu toho, čo *je*. **Jasné definovanie** alebo **popis** toho, čo sa chápe pod pojmom **inklúzia**, by bolo užitočné.
- Niekoľko návštev zvýraznilo skutočnosť, že multidisciplinárna tímová práca sa dá kvôli reštriktívnym zákonom o ochrane údajov, ktoré zakazujú zdieľanie údajov súvisiacich so žiakmi, iba ťažko dosiahnuť. Potenciálnou oblasťou pre ďalšie preskúmanie sú predpisy o ochrane údajov v tých krajinách, ktoré dosiahli **kompromis medzi obavami v súvislosti s dôvernosťou a využívaním údajov** na zlepšenie podmienok a postupov.
- Zatiaľ čo v niektorých krajinách bolo učiteľské povolanie **považované za dôstojnú profesiu**, v iných krajinách tomu tak nebolo. V obidvoch prípadoch ich platy neboli ani mimoriadne nízke ani príliš vysoké v porovnaní s inými profesiami. Tam, kde bola profesia učiteľa hodnotená vysoko, sa však získanie šikovných a motivovaných žiakov na vyštudovanie za učiteľov javilo ako ľahšie.
- Napokon, počas jednotlivých návštev sa prejavil aj **význam miestnej úrovne**. Zdá sa, že zameranie sa na túto úroveň pomáha miestnym politickým činiteľom cítiť väčšiu oddanosť voči nápadom súvisiacim s inklúziou. Pomáha to aj pri zriadení formálnych alebo neformálnych dohôd medzi vzdelávacími inštitúciami a spoločnosťami/administratívou, napr. prostredníctvom činností korporátnej sociálnej zodpovednosti (CSR) alebo uzatvorenými dohodami.

Aspekty súvisiace s postupmi

- Bolo poukázané na potrebu zabezpečenia, aby **žiaci plnili aktívnu rolu** v celom vzdelávacom procese, vrátane možnosti skutočného a individuálneho výberu a samostatného prijímania rozhodnutí vždy, keď je to možné. Táto otázka často vytvára výzvy a príležitosti pre rodičov. Pre rodičov môže byť ťažkou úlohou nájsť správnu rovnováhu medzi prílišnou ochranou svojich detí a precenením zručností svojich detí počas prechodu dieťaťa od závislého dieťaťa/mladej osoby k dospelému človeku s jeho vlastnými pohľadmi na budúcnosť. Mohlo by byť prospešné jasne stanoviť role a postupy s dostupnou podporou pre rodičov.
- Bolo zaznamenané aj to, že je potrebná istá forma **manažmentu vedomostí** pre udržiavanie a ďalší rozvoj vedomostí a skúseností učiteľov. Mohlo by to zahŕňať vypracovávanie systémov pre výmenu materiálov a zdrojov a poskytovanie správ o postupoch. Typ zmlúv s učiteľmi by tiež mohol byť prehodnotený tak, aby podporovali pozitívne perspektívy kariéry (napr. zmluvy na dobu neurčitú, kariérny rast, mentorovanie, tímová práca).



- Zatiaľ čo sa rozhodujúca stratégia pre prestup žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím zameriava na odborné vzdelávanie a ich prípravu na pracovné miesta, ktoré sú na trhu práce už k dispozícii, niektoré krajiny sa odvolávali na alternatívny prístup **vytvárania pracovných príležitostí** a to buď na vytvorenie alternatívnych foriem zamestnania (napr. sociálne podniky, chránené dielne) alebo nájdenie vhodných úloh v podnikoch a ich prepojenie pre vytvorenie pracovného miesta pre žiaka s ŠVP/zdravotným postihnutím. Tento prístup zjavne závisí od zručností všetkých zainteresovaných subjektov a mal by sa odrážať v ponúkaných kvalifikáciách, ako aj v náležitých štruktúrach a zdrojoch.
- Fázy prestupov sú vždy problematické, ak sa kroky od jedného štádia (OVP) k druhému (zamestnanie) neuskutočňujú hladko. Keďže zainteresované subjekty v týchto štádiách patria do rôznych systémov (napr. vzdelávací systém a verejný alebo súkromný sektor), zodpovednosti sú často obmedzené aj rozsahom príslušných systémov. Prekrývanie (napr. poskytnutím 'prístupu' pre zamestnávateľov do vzdelávacieho systému alebo poskytnutím 'prístupu' pre vzdelávacie systémy do skutočného pracovného prostredia) by si vyžadovalo, aby **ľudia a služby premostili medzeru** tým, že budú napomáhať spolupráci medzi systémami a tým zabezpečia žiakom hladký prestup.
- Nakoniec sa ukázalo, že iba veľmi málo vzdelávacích inštitúcií, poskytovateľov služieb alebo administratívnych inštitúcií mohlo poskytnúť údaje o výsledkoch so zameraním na OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. (Rozdiely medzi *výsledkom*, *výstupom*, *účinkom* a *vplyvom* sú podrobnejšie vysvetlené nižšie.) Vo väčšine prípadov boli k dispozícii údaje o výstupoch iba s malými informáciami o účinkoch a vplyvoch. Zabezpečenie kvality by sa preto malo **orientovať na výsledky**, pretože tie sú hlavným indikátorom, či systém OVP a trh práce na praktickej úrovni dosahuje to, čo je stanovené na politickej úrovni.

Návrhy ohľadom vhodných kategórií výsledkov

Výsledky sa vo všeobecnosti chápu ako produkt navrhovania a používania konkrétnych štruktúr/vstupov a postupov. Vyššie uvedené modely obsahujú odporúčania súvisiace s konkrétnymi štruktúrnymi/vstupnými faktormi a faktormi súvisiacimi s postupmi. Okrem toho je potrebné predložiť návrhy na vyriešenie dvoch kľúčových otázok:

- Aké druhy výsledkov sú relevantné?
- Ako sa dajú výsledky čo najlepšie využiť pre zvýšenie pochopenia oblastí na ďalšie zlepšovanie štruktúr/vstupov a postupov?

Projekt OVP nebol vytvorený s úmyslom zbierať rozsiahle kvalitatívne alebo kvantitatívne údaje na preukázanie, že príklady zo študijných návštev boli 'úspešné', a ani výber príkladov sa nezakladal na kritériách reprezentatívnosti. Bolo však pozoruhodné, že niekoľko málo príkladov dokázalo predložiť aj iné výsledky, než základné kvantitatívne údaje, ktoré súviseli s účasťou žiakov na kurzoch, s ukončením kurzov alebo nájdením zamestnania v určitom časovom rámci. Mnohé politiky stanovili vysoké ciele, ako napr. zlepšenie kvality života ľudí s ŠVP/zdravotným postihnutím a dosiahnutie úplnej inklúzie a rovnosti príležitostí. Napriek tomu sú však prostriedky hodnotenia úspechov týchto cieľov v praxi často veľmi elementárne a nedokážu adekvátne pokryť tieto komplexné koncepcie.



Komplexnosť pri vypracovaní vhodných indikátorov pre takéto koncepcie bola pokrytá iným projektom Agentúry⁷, a preto tu nebude podrobne rozoberaná. Pre účely tejto správy je však možné urobiť niekoľko návrhov ohľadom výberu konkrétnych výsledkov z vhodných kategórií výsledkov naznačených nižšie.

Projekt OVP bol realizovaný v období ťažkej hospodárskej situácie v Európe, ktorá ovplyvnila väčšinu navštívených krajín. To zdôrazňuje, že takýto projekt môže identifikovať oblasti zlepšenia a odporučiť ďalší rozvoj, ale napriek tomu musí brať ohľad na externé faktory, na ktoré nemôže mať priamy vplyv. Preto sa účastníci projektu zdržali definovania pojmu 'úspešný' v kontexte projektu v zmysle toho, čo by sa zvyčajne považovalo za najvhodnejší indikátor: podiel prestupu ľudí s ŠVP/zdravotným postihnutím od vzdelávania k zamestnaniu. Očakáva sa, že v dôsledku ťažších hospodárskych okolností sa bude podiel prestupov znižovať. Namiesto toho však projekt zapojil pre každý príklad krajiny širší rozsah výsledkov a analýzy zamerané na štrukturálne/vstupné faktory a faktory súvisiace s procesom.

Výsledky, ktoré boli pozorované počas týchto návštev, boli usporiadané do štyroch nižšie uvedených kategórií na zvýraznenie konkrétnych aspektov, ktoré môžu pomôcť pri identifikovaní alebo rozpoznaní úspechu v ktoromkoľvek prípade.

- *Výstupy* sa vzťahujú napr. na čísla, ako je počet ponúkaných kurzov OVP, počet účastníkov alebo absolventov programu.
- *Účinky* sa vzťahujú na zmeny pozorované na žiakoch (napr. zlepšenie sociálnych zručností, zmena v postojoch, zvýšenie sebadôvery), rýchlosti prestupu vo všeobecnosti (napr. do zamestnania na otvorenom trhu práce, na ďalšie vzdelávacie možnosti alebo do chráneného zamestnania), rýchlosti prestupu do (zamestnávateľských) spoločností, v ktorých predtým vykonávali prácu, počty vylúčení zo štúdia (a zmeny týchto počtov v dôsledku programov alebo nových štruktúr) alebo zmeny v postojoch zamestnávateľov.
- *Vplyvy* sa vzťahujú na vnímanie žiakov, t. j. zmeny pozorované žiakmi. Môže to zahŕňať úroveň ich spokojnosti so školou, programom alebo učiteľmi, uvedomovanie si nezávislosti, sebaúctu alebo sebadôveru a pocit stability, zrelosti alebo hrdosti, s ohľadom na svoje úspechy.
- *Výsledky* sa vzťahujú na širšie spoločenské úspechy súvisiace s príkladom, ako napr. zvýšenie kvality života žiaka, menej závislosti od sociálnej starostlivosti a zmena spoločenského postoja.

Na základe tejto kategorizácie je možné predložiť nasledujúci návrh pre voľbu vhodných typov výsledkov:

- Údaje o výstupoch sa zvyčajne dajú získať ľahko, pretože sú zväčša kvantitatívne a často sú už k dispozícii na administratívnych alebo finančných inštitúciách. Výstupné údaje sú relevantné pre riadenie organizácie, poskytujú napr. prehľad o súčasnej organizačnej efektívnosti (za predpokladu, že informácie sú vždy aktuálne). Nesprávne riadené organizácie s najväčšou pravdepodobnosťou nebudú schopné dlhodobo poskytovať vysokokvalitné odborné vzdelávanie a prípravu. **Na**

⁷ Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (ed.), 2009 *Vypracovanie súboru indikátorov – pre inkluzívne vzdelávanie v Európe*. Odense a Európska agentúra pre rozvoj vzdelávania osôb so špeciálnymi vzdelávacími potrebami (ed.), 2011 *Účasť na inkluzívnom vzdelávaní – Rámec pre vypracovanie indikátorov*. Odense.



podporu manažmentu organizácie sa navrhuje zvoliť vhodný súbor údajov súvisiacich s výstupmi.

- Údaje o účinkoch sú hodnotným zdrojom informácií pre zlepšenie organizačných stratégií v oblastiach, v ktorých sú tieto stratégie prepojené so strategickými cieľmi. Napríklad strategickým cieľom by mohlo byť zlepšenie vzťahov s miestnym hospodárstvom, s cieľom zvýšiť počet pracovných príležitostí pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím. Zavedenie stratégie by mohlo zahŕňať realizáciu fáz praxe v miestnych (zamestnávateľských) spoločnostiach. Zber údajov napr. o percente žiakov, ktorí podpísali pracovnú zmluvu s týmito spoločnosťami, by poskytol vhodný indikátor pre hodnotenie účinnosti stratégie. Navrhuje sa **pre každý strategický cieľ vypracovať vhodné indikátory účinnosti a tieto ciele kvantifikovať, aby sa ich úspechy dali pomocou týchto indikátorov preveriť.**
- Žiaci sú centrom všetkých prístupov OVP a pri vytváraní situácií a služieb by im mala byť pridelená aktívna úloha, aby sa naplnili ich individuálne potreby. V tomto ohľade sú pre pochopenie toho, ako žiaci vnímajú účinky a ich úroveň spokojnosti s podmienkami kľúčovými údajmi o účinku služieb OVP. Navrhuje sa, aby sa **vypracovali dostupné nástroje** (napr. prieskum, interview) s cieľom **pravidelne zisťovať vnímanie žiakov** počas celého cyklu služby – od prijatia až po prestup a podľa možnosti aj ďalej.
- Výsledky sa stanú viditeľnými v neskorších štádiách, ktoré nasledujú po zavedení služieb a často je ťažké nezvratne ich priradiť v celosti alebo čiastočne k existencii alebo výkonu služby. Napriek tomu výsledky umožňujú overenie, v akom rozsahu boli dosiahnuté ciele politiky napr. prostredníctvom určitej podmienky OVP. Navrhuje sa, aby **boli výsledky pravidelne preskúmané, napr. prostredníctvom prípadových štúdií alebo cieleného výskumu**, aby bolo možné vyhodnotiť, či organizácia naďalej splňa svoj celkový účel.

Návrhy vo vzťahu k využívaniu výsledkov

Výsledky sú *tým* kľúčovým zdrojom informácií, ktoré určujú, či zavádzané štruktúry/vstupy alebo postupy sú dostatočne kvalitné. Na prvom mieste musia byť výsledky *využité* na sústavné zlepšovanie situácií a postupov. Ich využitie pre verejnosť alebo na iné účely by tu mali byť sekundárne. Je potrebné, aby organizácie OVP **zriadili a udržiavali monitorovací cyklus**, pričom kľúčové výsledky vo všetkých formách je možné bežne zozbierať, interpretovať a využiť na stanovenie zlepšení, ktoré je potrebné vykonať s ohľadom na štruktúry/vstupy a postupy.

Typ výsledných údajov, ktoré požaduje manažér, je však odlišný od toho, aký požaduje učiteľ. Preto je podstatné **poskytnúť všetkým zainteresovaným subjektom výsledky, ktoré sú zmysluplné pre ich konkrétne úlohy**. Aby to bolo možné dosiahnuť, bolo by užitočné zapojiť zainteresované subjekty do počiatkovej fázy identifikovania alebo vytvárania vhodných údajov a indikátorov.

Za ideálnych okolností by všetky **zainteresované subjekty**, ktoré zbierajú údaje, alebo sú **zapojené do zberu údajov** (napr. ako respondent) **mali prístup k výsledkom a boli by zapojené do ich interpretácie**.

Je však potrebné poznamenať, že zber zmysluplných údajov je vždy sprevádzaný dodatočným úsilím; organizácie by mali vykonať **analýzu nákladov a výnosov** na stanovenie požadovanej – a prijateľnej – úrovne zberu údajov.



Nakoniec sa počas niekoľkých študijných návštev uviedlo, že zákony o ochrane osobných údajov umožňujú zber dát, napr. keď žiaci organizáciu opustia. V niektorých krajinách však náležité stratégie anonymizácie a agregácie údajov umožnili zozbierať zmysluplné údaje pri dodržaní súkromia ľudí, na ktoré sa vzťahujú. Navrhuje sa, aby **sa identifikovali podstatné výsledky, o ktorých sa vyžadujú údaje, pokiaľ sú také údaje potrebné pre zlepšenie systémov OVP na rôznych úrovniach**. Tiež sa odporúča, aby politickí činitelia na rôznych úrovniach a odborníci pre ochranu údajov **vypracovali jasné pravidlá pre anonymizáciu, agregáciu a využívanie zozbieraných údajov**.

PRÍLOHA 1 ZOZNAM EXPERTOV

Krajina	Mená odborníkov
Belgicko (komunita hovoriaca flámsky)	Pani Inge Placklé Pán Thierry Jongen
Cyprus	Pani Maria Evripidou Pán Kostas Pistos
Česká republika	Pani Vera Kovaříková Pani Lucie Procházková
Dánsko	Pán Henrik Hedelund Pani Pia Cort
Estónsko	Pani Meeli Murasov Pani Aile Nõupuu Pani Mari Tikerpuu
Fínsko	Pani Kaija Suorsa-Aarnio Pani Tarja Mänty
Francúzsko	Pán Serge Ebersold Pán Rémy Leblanc
Grécko	Pán Anastasios Asvestas Pani Chrysoula Stergiou
Holandsko	Pán Freerk Steendam Pán Jeroen Stok
Írsko	Pán Fionnbarra O'Murchu Pani Emer Ring Pán Rory O'Sullivan
Island	Pani Ragnheiður Bóasdóttir Pani Thordis Olafsdóttir
Lotyšsko	Pani Tatjana Truscelova-Danilova Pani Ilva Berzina
Litva	Pani Liuda Radzeviciene Pani Egle Zybartiene
Luxembursko	Pán Fernand Sauer Pani Marie-Paule Muller
Maďarsko	Pani Katalin Simon
Malta	Pán Vincent Borg Pani Maria Ciappara
Nemecko	Pán Ulrich Krause Pani Margit Theis-Scholz
Nórsko	Pani Liv Frilseth Pán Bjørn Baugstø
Poľsko	Pán Witold Cyron
Portugalsko	Pán Luis Capucha Pán Edgar Pereira Pán Pedro Mateira



Rakúsko	Pán Dietmar Vollmann Pani Ursula Ortner
Slovinsko	Pani Bernarda Kokalj Pani Frančiška Al-Mansour
Spojené kráľovstvo (Anglicko)	Pani Linda Jordan Pani Sharon Gould
Spojené kráľovstvo (Severné Írsko)	Pani Shirley Jones
Spojené kráľovstvo (Wales)	Pán Stephen Beyer
Španielsko	Pani María Eugenia Caldas Pani Amparo Marzal
Švajčiarsko	Pani Susanne Aeschbach Pani Myriam Jost-Hurni Pán Rene Stalder
Švédsko	Pani Marie Törn Pani Eva Valtersson

Poradná skupina projektu	Pán Preben Siersbaek (Dánsko) Pán Berthold van Leeuwen (Holandsko) Pani Regina Labiniene (Litva) Pani Lucie Bauer (Rakúsko) Pani Anabel Corral Granados (Agentúra) Pani Victoria Soriano (Agentúra) Pani Mary Kyriazopoulou (Agentúra) Pán Harald Weber (Agentúra)
Starší externí odborníci	Pani Maria Hrabinska (Cedefop) Pán Serge Ebersold (INSHEA)



PRÍLOHA 2 ZOZNAM VŠETKÝCH FAKTOROV

Zoznam všetkých faktorov identifikovaných počas študijných návštev je uvedený v tejto prílohe. Vysvetlenia (poskytnuté pod každým faktorom) sa zakladajú výlučne na návštevách a pohľadoch odborníkov na príklady. Faktory sa nevzťahujú na teoretické koncepcie, ale skôr na pozorovania, vykonané v niektorých alebo všetkých 26 zúčastnených krajinách. Číslovanie faktorov pomôže ľahšej identifikácii faktorov v tejto správe. Faktory pozorované počas mnohých študijných návštev, ktoré sa stali súčasťou modelu systému OVP, sú označené hviezdíčkom (*).

- 1 *Mať vysoko kvalitnú infraštruktúru (napr. budovy, preprava, učebné a školiace materiály)*
Prostredie škôl/OVP a spoločností, v ktorých žiaci vykonávajú svoju prax, bolo prispôbené potrebám ľudí s ŠVP/zdravotným postihnutím. K dispozícii je vysoko kvalitné zariadenie a školiace materiály (moderná technológia, využívanie IT).
- 2.1 *Mať motivovaných a zanietených riaditeľov a personál**
Riaditelia a personál sú vysoko motivovaní, zanietení, oddaní a niekedy otvorení pri vyjadrovaní svojho nadšenia.
- 2.2 *Mať riaditeľa školy s efektívnym spôsobom vedenia**
Vedenie riaditeľom školy je efektívne, uznávané a rešpektované. Viditeľné je distribučné vedenie a funguje správne.
- 2.3 *Mať vysoko kvalifikovaných učiteľov, personál a podporný personál**
Personál je vysoko kvalifikovaný, t.j. má formálne kvalifikácie na univerzitnej úrovni, odbornú kvalifikáciu a/alebo skúsenosti v priemyselnej oblasti, možnosti sústavného/doplňujúceho alebo ďalšieho vzdelávania a rozvoja ľudských zdrojov/odbornosti.
- 2.4 *Mať učiteľov kvalifikovaných v špeciálnej pedagogike pre OVP*
Okrem formálnej kvalifikácie v konkrétnom predmete/technickom povolaní sú učitelia kvalifikovaní pre vyučovanie žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.
- 2.5 *Mať príležitosti pre ďalšie školenie/vzdelávanie pre všetok personál, vrátane učiteľov**
Celému vzdelávaciemu a podpornému personálu, vrátane učiteľov, sú ponúkané príležitosti pre sústavné /doplňujúce alebo ďalšie vzdelávanie.
- 2.6 *Mať multidisciplinárne tímy**
Vytvoria sa multidisciplinárne tímy, ktoré zahŕňajú odborníkov ako učiteľov, sociálnych pracovníkov, psychológov, špeciálnych pedagógov, liečebných pedagógov a podporný personál.
- 2.7 *Mať vhodný pomer učiteľa : žiaci**
Využívajú sa triedy s nízkym počtom žiakov, pretože majú pozitívny prínos pre učenie. V triede je okrem učiteľa podľa potreby prítomný podporný personál.
- 2.8 *Mať vhodný pomer podporný personál : žiaci**
K dispozícii je dostatok podporného personálu koordinovaného na úrovni školy, ktorý poskytuje široký rozsah podpory, napr. asistenti, ošetrovatelia a manažéri, ako aj odborníci, ktorí pomáhajú a podporujú žiakov počas ich praxe na pracovisku.
- 2.9 *Mať personál so skúsenosťami na trhu práce*
Personál, ktorý pracuje v školách/OVP, má predchádzajúce pracovné skúsenosti v zamestnávateľských spoločnostiach, priemysle, atď.



2.10 *Mať stály personál / nízku fluktuáciu personálu*

Stabilný a stály tím personálu s nízkou mierou fluktuácie pomáha pri budovaní udržateľných sietí a vzťahov so zamestnávateľmi.

3.1 *Mať zriadené/vytvorené partnerstvá, spoluprácu a sieťové prepojenia so zainteresovanými subjektmi a službami**

Partnerstvá sú zriaďované/vytvárané a koordinované (v protiklade k ad-hoc, náhodám a úplnej závislosti na kontakte iba medzi niekoľkými jednotlivcami). Existujú sieťové prepojenia a spolupráca so zainteresovanými subjektmi a službami, vrátane zamestnávateľských služieb, poskytovateľov financií, poradenských centier, starostlivosti o mládež, miestnej komunity, dobrovoľných organizácií, atď.

3.2 *Mať štruktúry spolupráce/koordinácie/partnerstiev medzi inštitúciami OVP, ministerstvami a zamestnávateľmi (národná/miestna úroveň)*

Koordinácia služba/jednotka prevádzkuje: na úrovni ministerstva koordináciu situácií v školách/OVP s ministerstvom a zamestnávateľmi (napr. poskytovaním podpory formou koučov pre pracovné miesta); na úrovni samospráv na monitorovanie a koordinovanie činností; a na úrovni škôl/OVP na koordináciu napr. s Radou odborného vzdelávania počas praxe.

3.3 *Mať formálnu a silnú stratégiu pre spoluprácu medzi inštitúciami pre OVP a rodičmi, vrátane účasti rodičov**

Existuje stratégia pre povzbudenie aktívnej účasti rodičov vo vzdelávacom procese ich detí na základe formálnej spolupráce a dialógu s rodičmi ako s rovnocennými partnermi pre zabezpečenie ich vyjadrení, v ktorej spoločnosti by ich deti mali pracovať.

3.4 *Mať štruktúry spolupráce medzi špeciálnymi školami OVP a školami OVP v hlavnom prúde vzdelávania (napr. špeciálni pedagógovia vyučujú/podporujú učiteľov v hlavnom prúde vzdelávania, vzájomné činnosti)*

Špeciálne školy OVP a školy OVP v hlavnom prúde vzdelávania spolupracujú navzájom, ako aj s organizáciami pre vykonávanie praxe pri poskytovaní OVP pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím, napr. prostredníctvom špeciálnych pedagógov vyučujúcich/podporujúcich učiteľov v hlavnom prúde vzdelávania a naopak.

3.5 *Mať zriadené štruktúry spolupráce medzi službami OVP, podpornými službami a ministerstvami na národnej úrovni*

Je zriadená spolupráca a partnerstvo medzi poskytovateľmi služieb a rôznymi ministerstvami zaoberajúcimi sa spätnou väzbou o vývoji politiky na národnej úrovni.

4.1 *Mať predprípravu na povolanie na školách*

Programy pre predprípravu na povolanie sú k dispozícii na nižších úrovniach stredných škôl.

4.2 *Mať zriadené štruktúry pre spoluprácu s miestnymi spoločnosťami pre prax a/alebo zamestnanie po ukončení školy**

Existuje štruktúra sietí so skupinou miestnych zamestnávateľov kvôli úzkej spolupráci ohľadom praxe žiakov a nájdenia zamestnania po ukončení školy.

4.3 *Mať zriadené štruktúry a postupy, ktoré zabezpečia, aby boli kurzy, hodnotenia a certifikáty prispôsobené súčasným a budúcim potrebám trhu práce**

Programy/kurzy OVP sú pravidelne posudzované, jednak interne (napr. ich overením s ohľadom na analýzy súčasného trhu práce) a/alebo externe (napr. národné agentúry), aby sa prispôbili budúcim potrebám zručností. Prípadne to znamená



zaangažovanie zástupcov trhu práce do postupov škôl (napr. skúšanie) a/alebo štruktúr škôl (napr. školské rady).

4.4 *Mať personál (napr. koučov pre pracovné miesta, poradcov v oblasti kariéry, mentorov) a zdroje, ktoré budú sústavne k dispozícii počas nástupu do práce a počas práce**

Pre žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím hľadajúcich prácu na otvorenom trhu práce, a po nájdení prvého zamestnania sú sústavne k dispozícii programy pre formálne tréningy pre pracovné miesta, poradenstvo v oblasti kariéry alebo podporné služby, vrátane následnej starostlivosti a prípravy zamestnávateľov

4.5 *Mať trvale k dispozícii finančné kompenzácie pre zamestnávateľov, t. j. pokiaľ sú potrebné pre vyrovnanie zníženej pracovnej schopnosti zamestnancov s ŠVP/zdravotným postihnutím*

Finančné kompenzácie sú sústavne k dispozícii, napr. prostredníctvom dotácií miezd zo strany národných alebo miestnych úradov.

4.6 *Mať špeciálne systémy, ktoré sprevádzajú žiakov (aspoň dočasne) naspäť do systému hlavného prúdu vzdelávania, na predchádzanie zotrvania v jednom systéme*
Žiaci s ŠVP/zdravotným postihnutím sú v určitých štádiách špeciálnym systémom privedené naspäť do hlavného prúdu vzdelávania (napr. pracovná agentúra zhodnotí ich pripravenosť pre učňovské odborné vzdelávanie alebo ich potrebu pre predprípravný kurz na povolanie), aby sa predišlo sústavnej fixácii v jednom vzdelávacom prúde.

5.1 *Mať zavedenú národnú/federálnu legislatívu pre inkluzívne vzdelávanie na stredných/vyšších stredných školách**

Bola zavedená národná/federálna legislatíva o inkluzívnom vzdelávaní na stredných/vyšších stredných školách vrátane: národných cieľov o inkluzívnom vzdelávaní; podmienok súvisiacich so žiakmi s ŠVP/zdravotným postihnutím; decentralizácie zodpovedností (regionálna, miestna úroveň); viacerých prístupov zameraných na žiaka a flexibility pri vysporiadaní sa s rôznorodosťou a žiakmi s ŠVP/zdravotným postihnutím po celej krajine.

5.2 *Mať zavedený systém, ktorý zabezpečí právo žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím, ktorí nemôžu postupovať v hlavnom prúde vyššieho stredného vzdelávania/vzdelávania v rámci OVP, na prispôsobené alebo špeciálne vyššie stredné vzdelávanie (legislatíva o 'vzdelaní pre všetkých')*

Politiky vypracované na základe princípu 'vzdelanie pre všetkých' poskytujú žiakom s ŠVP/zdravotným postihnutím (ktorí nemôžu postupovať v hlavnom prúde vyššieho stredného vzdelávania/vzdelávania v rámci OVP) právo na prispôsobené alebo špeciálne vyššie stredné vzdelávanie/vzdelávanie v OVP.

5.3 *Mať zavedenú legislatívu o zdravotnom postihnutí, ktorá zabezpečuje: občianske práva a delegovanie príslušných zodpovedností na miestne a regionálne úrovne, pričom umožní inovácie a spoluprácu medzi príslušnými stranami zainteresovanými do OVP*

Legislatíva o zdravotnom postihnutí, rovnosti príležitostí a/alebo boji proti diskriminácii zabezpečuje: občianske práva (s ohľadom na zamestnanie, vzdelanie, dostupnosť, občianstvo, atď.) a delegovanie príslušných zodpovedností na miestnu a regionálnu úroveň, pričom umožňuje inováciu a spoluprácu medzi príslušnými stranami zainteresovanými do OVP.



- 5.4 *Mať zavedenú legislatívu o zamestnávaní ľudí s ŠVP/zdravotným postihnutím (smernica, národná stratégia), v ktorej bude inklúzia žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím na trhu práce prioritou pre zabezpečenie: zdôraznenia podpory zamestnávania ľudí s ŠVP/zdravotným postihnutím; zamerania na spoluprácu zainteresovaných strán; aktívnych politik pre napomáhanie zamestnávaniu na miestnej úrovni*
Politika dáva prioritu inklúzii žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím na otvorenom trhu práce s dôrazom na dodatočnú podporu; aktívne politiky napomáhajú zamestnávaniu na miestnej úrovni; politika napomáha prepojeniu medzi OVP a praxou žiakov v (zamestnávateľských) spoločnostiach a podpore zamestnania po ukončení školy.
- 5.5 *Mať zavedenú legislatívu pre potrebnú podporu škôl (ktoré prijímajú žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím) a/alebo podporu žiakov a rodičov**
Politika poskytuje adekvátnu podporu (napr. dodatočné finančné zdroje, vyšší pomer personál : žiaci, podporný personál, multidisciplinárne tímy, prispôbené vzdelávacie materiály, spoločníci v školách, daňové úľavy, prístup k podporným službám, atď.).
- 5.6 *Mať zavedenú legislatívu, ktorá umožňuje inštitúciám OVP ponúknuť rôzne úrovne (učňovského) odborného vzdelávania s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácie**
Flexibilita politiky umožňuje, aby situácia OVP ponúkala rôzne úrovne programov s rôznymi učebnými plánmi, ktoré vedú k rôznym úrovňam kvalifikácií, aby zodpovedali potrebám jednotlivcov. Zahŕňa to možnosti prestupovať medzi predĺženými a skrátenými verziami učňovského odborného vzdelávania a/alebo na odlišné programy OVP.
- 6.1 *Udržiavanie autentickej atmosféry oddanosti, starostlivosti a spolupatričnosti, ktoré majú spolu s pozitívnym postojom prínos pre vytvorenie rovnakých príležitostí**
Personál verí v schopnosti žiakov a vidí skôr príležitosti než ťažkosti. Cieľom je zvýšiť sebadôveru a asertivitu žiakov pri tom, čo robia. Posilňujú žiakov, aby zvýšili svoju sebaúctu a rozvíjali svoje osobnosti.
- 6.2 *Udržiavanie pozitívnych účinkov mutlidisciplinárnych tímov a koordinovanej tímovej práce**
Multidisciplinárne tímy majú jasne stanovené úlohy (učitelia, špeciálni pedagógovia, fyzioterapeuti, psychológovia, školskí poradcovia, logopédi, kariéroví poradcovia, poradenský zamestnanci atď.), prístup tímovej práce a spolupráce s vysokou úrovňou internej komunikácie (koučovanie na rovnocennej úrovni, neformálne diskusie, spolupráca pri riešení problémov, atď.) a externej komunikácie s ostatnými službami.
- 6.3 *Ponúkание ďalších príležitostí pre školenie a rozvoj personálu pre zabezpečenie kvality vzdelávania**
OVP ponúka sústavné doškolenie pre všetkých učiteľov a podporný personál v kontexte odborného rozvoja, vrátane učenia na rovnocennej úrovni, semináre z oblasti ŠVP, atď.
- 6.4 *Prispôsobovanie pedagogických metód a techník na školách a v (zamestnávateľských) spoločnostiach**
Učitelia/škoolitelia sú schopní prispôbiť svoje pedagogické metódy na plnenie potrieb zamestnávateľov a majú dostatok zdrojov pre inovatívnu individuálnu prácu a podporu.
- 6.5 *Personál udržiava kontakty so spoločnosťami pre prax a pracovné miesta*



Personál vytvára dobré vzťahy a siete so zamestnávateľmi na miestnej úrovni pre prax žiakov a nájdenie zamestnania po ukončení školy.

6.6 Poskytovanie dostatočnej podpory vzdelávaciemu personálu na napĺňanie potrieb žiakov*

Vzdelávaciemu personálu je poskytovaná dostatočná metodická, technická a psychologická podpora na prispôsobenie učebných plánov a materiálov pre potreby žiakov s ŠVP/zdravotným postihnutím.

7.1 Udržiavanie dobrej rovnováhy medzi teoretickými/akademickými predmetmi a praxou*

Programy OVP udržiavajú dobrú rovnováhu medzi teoretickými/akademickými predmetmi a praktickou prípravou/učením a praxou.

7.2 Zameranie sa na praktické vyučovacie prístupy, pripravujúce na životné situácie, ktoré budú zahŕňať aj teoretické/akademické predmety*

Zameranie sa na učenie praktickou činnosťou/učením sa počas práce (na rozdiel od teoretických prístupov) v hlavných predmetoch integrovaných do projektov.

7.3 Ochrana prístupov zameraných na žiaka (learner-centred prístup)*

Prístup zameraný na žiaka prispôsobuje pedagogické metódy a materiály, učebný plán, metódy hodnotenia a ciele, atď. potrebám jednotlivca.

7.4 Využívanie individuálnych plánov vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu*

Rozvíjajú sa a implementujú individuálne plány vzdelávania, učenia, odbornej prípravy a prestupu atď.

7.5 Ohľad na rozvoj sociálnych zručností a pohodu*

Venuje sa náležitá pozornosť rozvoju sociálnych zručností a pohode, napr. osobné a sociálne zručnosti, práva, občianske povinnosti, činnosti každodenného života.

7.6 Využívanie inovatívnych vyučovacích metód a prístupov*

Zavádzajú sa inovatívne vyučovacie metódy a prístupy, napr. rovesnícke učenie, hranie rolí, učenie prostredníctvom autentických úloh, využívanie hier pre určité témy (napr. matematika).

7.7 Udržiavanie flexibility v kurzoch OVP, ktoré umožnia postupovať z jednej úrovne na druhú*

Príležitosti/kurzy OVP ponúkajú flexibilitu tak, aby žiaci mohli začať v programe nižšej úrovne a posunúť sa do programu vyššej úrovne pred alebo po skončení školy.

7.8 Dohľad nad praxou v spoločnostiach a ponukou podporovaných modelov zamestnávania s progresívne klesajúcou intenzitou podpory*

Žiaci sú podporovaní personálom (učiteľmi, špeciálnymi pedagógmi, asistentmi, koučmi pre pracovné miesta, mentormi, atď.) jednak počas praxe v spoločnostiach a jednak po ukončení školy. Mladí ľudia, ktorí našli platené pracovné miesta, sú podporovaní počas práce koučmi pre pracovné miesta/asistentmi pomocou modelu podporovaného zamestnávania s postupne klesajúcou intenzitou podpory.

7.9 Podporovanie žiakov a zamestnávateľov počas fázy prestupu na otvorený trh práce*

Poradcovia v oblasti kariéry informujú a vedú žiakov s ohľadom na možné zamestnania, podporujú vzťahy so zamestnávateľmi, poskytujú podporu pri podávaní žiadostí o zamestnanie, poskytujú informácie a podporu zamestnávateľom a dopĺňajúcu podporu mladým ľuďom, atď.



- 7.10 *Poskytovanie doplňujúcich podporných činností pre udržanie zamestnania žiakov v spoločnostiach**
Doplňujúce podporné činnosti sa zaoberajú potrebami mladých ľudí a zamestnávateľov na udržanie zamestnania žiakov, po jeho nájdení.
- 7.11 *Ponúkание odbornej praxe (kurzov, programov a pracovných skúseností), ktoré zahŕňajú skutočnú prácu so skutočnými zákazníkmi / klientmi*
Práca sa vykonáva v programe OVP na základe objednávky klientov, atď., so skutočným kontaktom s klientmi a zákazníkmi.
- 7.12 *Zameranie sa na schopnosti žiakov**
Zameranie sa na schopnosti žiakovi s ŠVP/zdravotným postihnutím posilňuje: to, čo dokážu urobiť, NIE to, čo nedokážu urobiť. Zakladá sa to na silnej viere žiakov a učiteľov v silné stránky a možnosti žiakov, ako prostriedku zvyšovania sebaúcty a sebadôvery.
- 8.1 *Spoločná práca, úzka spolupráca, dobré sieťové prepojenia, otvorený duch spolupráce**
Sú vytvorené dobré sieťové prepojenia a spolupráca s rôznymi zainteresovanými subjektmi na miestnej úrovni, vrátane: samospráv, zamestnávateľských služieb, podporných služieb, obchodných komôr, mimovládnych organizácií, dobrovoľných organizácií, rodičov, odborových organizácií, atď.
- 8.2 *Výmena a spolupráca s rodičmi na princípe rovnosti**
Sú vytvorené dobré vzťahy a rodičia sú aktívne zaangażovaní ako rovnocenní partneri.
- 8.3 *Ukazovanie pozitívneho prístupu zainteresovaných subjektov a žiakov/učiteľov**
Zamestnávatelia majú pozitívne skúsenosti s praktikantmi a zamestnancami s ŠVP/zdravotným postihnutím; rodičia majú pozitívne skúsenosti s poskytovateľmi OVP a zamestnania; žiaci sú spokojní a vedomí si podpory, ktorej sa im dostáva; poskytovatelia financií uznávajú hodnotu za poskytnuté peniaze.
- 8.4 *Udržiavanie vzťahov s miestnymi zamestnávateľmi/spoločnosťami pre prax a pracovné príležitosti na základe dôvery a skúseností z minulosti**
Pružné (t. j. trvácne, prosperujúce a stabilné) vzťahy vedú k vysokému percentu žiakov, ktorí dostanú prácu v spoločnosti, v ktorej vykonávali svoju prax, pretože spoločnosti na základe minulých skúseností získali dôveru, že dostanú potrebnú podporu.
- 9.1 *Vypracovanie širokého rozsahu kvalifikačných úrovní*
K dispozícii sú rôzne programy OVP a certifikáty, ktoré sa orientujú na získanie rôznych zručností a kompetencií s možnosťami akreditovania dosiahnutia individuálne definovaných cieľov.
- 9.2 *Vystavovanie portfólií/certifikátov/dokladov o dosiahnutých úspechoch a zručnostiach**
Dokumenty/portfóliá sa zameriavajú na zručnosti a úspechy, a niekedy na podporu požadovanú na pracovisku.
- 9.3 *Vydávanie rovnakých certifikátov ako pre rovesníkov bez ŠVP/zdravotného postihnutia*
Žiaci získajú ekvivalentné vzdelanie; certifikáty sú rovnaké ako pre rovesníkov bez ŠVP/bez zdravotného postihnutia, aj keby vzdelávanie trvalo dlhšie, alebo bola poskytnutá doplňujúca pomoc.



- 9.4 *Certifikácia práce - popri oficiálnych certifikátoch aj zručnosti do života*
Jednotliví žiaci môžu získať rôzne úrovne certifikátov s podporou a uznaním miestnych zamestnávateľov.
- 9.5 *Vypracovanie a implementovanie individuálnych a flexibilných učebných plánov**
Flexibilný prístup umožňuje vypracovanie a zavedenie individuálnych učebných plánov.
- 9.6 *Zavedenie reverznej inklúzie*
Kurzy a služby OVP a zariadenia centier pre OVP sú otvorené aj pre rovesníkov bez ŠVP/bez zdravotného postihnutia.
- 9.7 *Zameranie sa na potreby namiesto podmienok založených na diagnóze*
Špeciálne potreby sú definované flexibilne a otvorene a podmienky sa zakladajú na konkrétnych potrebách (napr. redukovanie vylúčení).
- 9.8 *Spolupráca medzi hlavným prúdom vzdelávania a špeciálnymi podmienkami, založená na silných stránkach*
Špeciálne školy a školy pre hlavný prúd vzdelávania spolupracujú a navzájom sa podporujú s cieľom redukovať vylúčenia zo štúdia.
- 9.9 *Poskytovanie rôznych možností, ktoré umožnia prieskum (t.j. horizontálne) alebo postup (t.j. vertikálne)**
Existujú: možnosti pre zvýšenie kvalifikácie, ale tiež pre zvýšenie úrovne; príležitosti pre žiakov zmeniť svoj názor a prejsť na iný program; možnosti vybrať si medzi rôznymi profesiami a získať akademický a/alebo odborný certifikát; možnosti využiť prispôbený učebný plán.
- 9.10 *Stratégia pre zníženie vylúčení zo štúdia**
Škola podniká preventívne vzdelávacie kroky na zamedzenie vylúčení zo štúdia v úzkej spolupráci s miestnymi sociálnymi službami a vypracúva opatrenia, aby vylúčení žiaci našli nové alternatívy.
- 9.11 *Zaviazanie všetkých zainteresovaných subjektov k zabezpečeniu kvality a k zlepšovacím stratégiám**
Programy sú zavádzané a certifikované tak, aby sa zlepšila kvalita OVP a sústavne zlepšovala príprava žiakov na skutočný trh práce.
- 9.12 *Zabezpečenie, aby si žiaci, rodiny a všetky ostatné zainteresované subjekty uvedomovali a chápali možnosti učenia*
Informácie o možnostiach učenia sú efektívne prezentované a šírené, napr. poskytovaním ľahko zrozumiteľných informačných hárkov s rôznymi internetovými odkazmi na portály s pracovnými miestami (burzu práce), informáciami o hľadaní iných príležitostí a kľúčovými údajmi v danom roku.
- 9.13 *Zabezpečenie, aby školy praktizovali jasné inkluzívne politiky*
Na základe jasnej inkluzívnej politiky na úrovni školy so stratégiami pre zavádzanie a monitorovanie postupu je princíp rovnocennosti integrovanou súčasťou postupov a je možné ho pozorovať v komunikácii medzi učiteľmi a žiakmi.
- 9.14 *Zavádzanie bezrizikovej politiky/politiky návratu*
Žiaci sa môžu vrátiť k OVP, pokiaľ sa ich pracovné skúsenosti neuplatňujú tak, ako dúfali (bezriziková politika).
- 9.15 *Zavádzanie politík rovnako vo všetkých školách*
Národná politika ohľadom kvality OVP je zavádzaná rovnako v každej škole.



9.16 Zmena štruktúry a dĺžky programu OVP, ak je to potrebné*

Situácia OVP je flexibilná, zabezpečuje, aby štruktúra a dĺžka programu OVP zodpovedala potrebám žiaka, napr. prostredníctvom predĺženia dĺžky kurzu, dlhšieho zotrvania v prípravných triedach, uprednostňovania praktických kurzov pred teoretickými kurzami, atď.

9.17 Hodnotenie žiakov pred začatím kurzov za účelom prispôsobenia programu OVP pre konkrétnu osobu*

Žiaci sa zúčastňujú hodnotiacich schém ešte pred začatím programu OVP tak, aby sa zvolil čo najvhodnejší program VET, ktorý je v súlade so schopnosťami a želaniami žiaka.

9.18 Fázy dozorovanej praxe, ktoré budú prebiehať v dostatočnom predstihu pred ukončením školy, sú povinné/záväzné pre všetkých žiakov*

Všetci žiaci sa zúčastnia povinnej/záväznej a dozorovanej praxe; krátka prax na otvorenom trhu práce; dlhodobá (napr. 24 týždňov) prax na preverenie ich schopností a vytvorenie spojení s budúcimi zamestnávateľmi.



PRÍLOHA 3 PREHĽAD FAKTOROV V KAŽDOM ZO ŠTYROCH MODELOV

Faktor	Model pre manažment inštitúcií OVP	Model pre odborné vzdelávanie a prípravu	Model pre žiakov	Model pre trh práce
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

SK

Sekretariát:

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

Kancelária v Brussels:

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

www.european-agency.org

