

Individualūs perējimo planai

Pagalba pereinant iš mokyklos
į darbinę veiklą



Individualūs perėjimo planai

Pagalba pereinant iš mokyklos į darbinę veiklą

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra

Šią ataskaitą ir interaktyvią kompaktinę plokštelę parengė ir išleido Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra. Naudoti šios medžiagos ištraukas galima tik konkrečiai nurodžius šaltinį.

Siekiant užtikrinti veiksmingą informacijos sklaidą, išsami elektroninė šios ataskaitos versija pateikiama www.european-agency.org.

Šiame internetiniame puslapyje yra išsami informacija, atspindinti profesinio mokymo situaciją įvairiose šalyse ir duomenys apie visus ekspertus ir Agentūros nacionalinius atstovus, dalyvavusius projekte.

Šią ataskaitą parengė Agentūra, remdamasi medžiaga, kurią pateikė šalių deleguoti ekspertai. Nuoširdi padėka už indėlį rengiant šią publikaciją reiškiamo: Teresai Aidukienei, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdóttir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Ludo Vlaminckx, o Viktorijai Proskurovskai už nuolat teiktą pagalbą.

Redagavo: Victoria Soriano, Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra

Viršelyje: Pauliaus Adomėno, 17 metų amžiaus mokinio iš Lietuvos, Vaikų ir jaunimo meno studijos „Dailės kalba“ auklėtinio, besimokančio Vilniaus Gerosios Vilties vidurinės mokykloje, piešinys.

ISBN: (Elektroninė) 87-91811-08-2
EAN: (Elektroninė) 9788791811081

ISBN: (Spausdinta) 87-91811-07-4
EAN: (Spausdinta) 9788791811074

2006

Šio dokumento publikavimą remia Europos Komisijos bendrojo ugdymo, profesinio rengimo, kultūros ir multilingvizmo departamentas:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra

Sekretoriatas

Teglgaardsparken 102
DK-5500 Middelfart Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Būstinė Briuselyje

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

www.european-agency.org



TURINYS

ĮVADAS	4
1 DALIS: PERĖJIMAS IŠ MOKYKLOS Į DARBINĘ VEIKLĄ SANTRAUKA	7
2 DALIS: INDIVIDUALUS PERĖJIMO IŠ MOKYKLOS Į DARBINĘ VEIKLĄ PLANAVIMAS	19
1 skyrius. Individualus perėjimo planas (IPP) – Santrauka	19
1.1. Jaunuolių, jų šeimos narių ir darbdavių pasisakymai	19
1.2. IPP apibrėžimas	22
1.3. Individualus perėjimo planas versus Individuali ugdymo programa	23
2 skyrius. Profesinis orientavimas	26
2.1. Pagrindiniai profesinio orientavimo principai	26
2.2. Individualaus perėjimo plano apibūdinimas: turinys ir patikimumas	30
2.3. Praktinės rekomendacijos	31
2.4. Galutinės rekomendacijos	40
LITERATŪRA	41



ĮVADAS

Perėjimas iš mokyklos į darbinės veiklos sritį yra labai svarbus dalykas visiems jaunuoliams, ir ypatingai reikšmingas turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių.

Šio dokumento **pirmojoje dalyje** pateikiama Perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą analizė, kurią Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra (Agentūra) parengė 2002 metais, santrauka. Publikacija buvo siekiama atkreipti dėmesį į kliūtis, su kuriomis susiduria jaunuoliai, turintys specialiųjų ugdymosi poreikių, ir tų kliūčių nugalėjimo būdai, padedantys įsidarbinti. Ši ataskaita pateikta Agentūros interneto puslapyje <http://www.european-agency.org/transit/>. Ataskaitoje pabrėžiama, kad esama nemažai įvairių kliūčių ir įsidarbinimo galimybes skatinančių veiksnių. Parengimas Individualaus perėjimo plano buvo įvardintas kaip vienas iš svarbiausių ir priskirtas prie teigiamą įtaką įsidarbinimui turinčių veiksnių. Pastarojo dokumento pirmojoje dalyje apžvelgiami Individualus perėjimo plano (IPP) bruožai, o taip pat aptariamas jo vaidmuo, palengvinant mokinių perėjimą iš mokyklos į darbinę veiklą.

Šio dokumento **Antrojoje dalyje** aptariamas IPP turinys ir pateikiamos rekomendacijos dėl jo rengimo. 19 šalių deleguoti ekspertai atsižvelgė į jau anksčiau atliktą analizę. Jiems buvo keliamas tikslas – aptarti ir suformuluoti, kodėl ir kaip turėtų būti rengiamas IPP arba panašaus turinio dokumentas, padedantis mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių pereiti į darbinę veiklą. Sąvoka „darbinė veikla“ šioje ataskaitoje vartojamas plačiąja prasme: tai įprastas įsidarbinimas¹ arba įdarbinimas, kai teikiama pagalba².

¹ Įprastas (atviras) įsidarbinimas – darbo vietą gali užimti bet kuris darbo ieškantis (turintis ar neturintis specialiųjų ugdymosi poreikių) asmuo, turintis reikiamų įgūdžių, žinių ir kvalifikacijų, kurių pageidauja darbdavys, o įdarbinimas niekuo nesiskiria nuo įprastos tvarkos, sutarties sąlygų ir šalių įsipareigojimų.

² „Remiamų įdarbinimo programų tikslas padėti neįgaliesiems, kurių kelyje dirbti kyla sunkumų dėl jų negalios, įsidarbinti ir dirbti pasirinktoje profesinės veiklos srityje, ir sumažėjus paramos poreikiui, jeigu įmanoma, tobulėti ir pereiti į atvirą įprastą darbo vietą“ (Didžiosios Britanijos paramos siekiantiems įsidarbinti asociacija, 1999).

Ekspertai, kurie buvo įtraukti į šį darbą ypač daug dėmesio skyrė medžiagai, kurią specialistai naudoja bendradarbiaudami su jaunuoliais ir jų šeimomis.

Buvo organizuoti keturi **darbo grupės susitikimai**. Pirmųjų trijų metu buvo siekiama patikslinti esamas koncepcijas ir susitarti dėl visiems priimtinos ir parengti „praktines“ rekomendacijas, kuriomis galėtų naudotis specialistai. Buvo aptarti:

- Apibrėžimai: IPP *versus* Individuali mokymo programa (IMP);
- Tikslai: pagrindinis IPP rengimo tikslas;
- Turinys: kas turėtų sudaryti IPP turinį ir kaip jis turėtų būti įgyvendinamas.

Švietimo ir įdarbinimo sričių profesionalai, o taip pat šeimų atstovai buvo pakviesti dalyvauti paskutiniame darbo grupės posėdyje. Jie išreiškė savo nuomonę ir pateikė kritinių pastabų ir siūlymų. Jie pabrėžė būtinybę parengti ne tik ataskaitą, bet ir didžiulę praktinę reikšmę turėsiantį „įrankį“, praktines rekomendacijas, skirtas ne profesionalams specialistams, o jauniems žmonėms ir jų šeimoms. Šios priemonės parengimo tikslas yra paprastai ir praktiškai parodyti IPP reikalingumą, sudominti ir atskleisti IPP naudą jo vartotojams. Interaktyvioji kompaktinė plokštelė – priedas prie šios ataskaitos – buvo parengta profesionalų, jaunuolių ir deleguotų ekspertų bendradarbiavimo dėka.

Skyriuje 2.1 aptariami įvairūs su IPP rengimu susiję veiksniai: apie ką kalbama šiame dokumente, kas jį turėtų rengti ir kas jį rengia. Taip pat nagrinėjami skirtumai tarp IPP ir kito svarbaus dokumento – individualiosios mokymo programos.

Skyriuje 2.2 aptariamas IPP turinys: sudedamosios dalys, būtini įgyvendinimo veiksmingumą užtikrinti etapai ir atgalinis ryšys.

Šis dokumentas yra skirtas daugiausia profesionalams, dirbantiems profesinio mokymo ir susijusiose srityse. Gerų rezultatų pasieksime tik tuomet, kai visi susiję asmenys turės kompetencijos, patirties ir atsidavimo.



Besidomintys specifine informacija apie padėtį įvairiose šalyse, perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą klausimais, informacijos gali rasti Perėjimo duomenų bazėje, Agentūros interneto svetainėje: <http://www.european-agency.org/transit/>

1 DALIS: PERĖJIMAS IŠ MOKYKLOS Į DARBINĘ VEIKLĄ SANTRAUKA

1999 metų pabaigoje vyko Agentūros inicijuotas projektas, kurio metu buvo atliekama duomenų, tarptautiniuose dokumentuose esamos informacijos apie specialiųjų ugdymosi poreikių turinčių mokinių profesinio mokymo ir įdarbinimo klausimais, analizė. Ši apžvalga tapo pagrindu analizuojant atskirų šalių duomenis, kuriuos surinko profesionalai iš šalių, dalyvavusių projekte. Surinkta informacija atspindėjo šalių vykdomos politikos minėtu klausimu nuostatas, perėjimo proceso įgyvendinimą, problemas ir rezultatus. Buvo išskirti tokie elementai:

- Turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių (SUP) jaunuolių, baigusį privalomo mokymosi etapą, tęstinio mokymosi galimybės švietimo sistemoje;
- Perėjimo programų buvimas;
- Įdarbinimo/neįdarbinimo situacijos, su kuriomis susiduria SUP turintys jaunuoliai;
- Teisės aktų ar politinių iniciatyvų, nukreiptų į situacijos pagerinimą, buvimas;
- Situacijos, įrodančios „jautrių“ aspektų ir teigiamų elementų buvimą įvairių šalių praktikoje.

Analizės tikslas buvo apžvelgti veiksmingas strategijas ir procesus, atlikti išsamią jų analizę, įvardinant iškylančias kliūtis bei sunkumus, o taip pat apibrėžti perėjimo proceso veiksmingumą įtakančius elementus. Siekiant pagerinti perėjimo procesą, buvo parengtos rekomendacijos politikos formuotojams ir praktikams.

Perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą **konceptija** yra minima keliuose tarptautiniuose dokumentuose, kaskart vis šiek tiek skirtingai ją apibrėžiant.

Salamankos veiksmų programoje (UNESCO, 1994) teigiama, kad:
... jaunuoliams, turintiems SUP, turėtų būti teikiama pagalba, užtikrinanti jų perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą, veiksmingumą. Mokyklos, sudarydamos sąlygas mokymuisi, turi padėti jiems tapti ekonomiškai aktyviais piliečiais, turinčiais profesinį pasirėngimą ir įgūdžių, atitinkančių suaugusiųjų gyvenime keliamus lūkesčius ir reikalavimus... (psl. 34).

Apie perėjimą yra kalbama ir kituose dokumentuose, kaip antai HELIOS II (1996b):

... tai adaptacijos procesas, susijęs su daugybe įvairių veiksnių. Asmens gyvenime šis procesas vyksta nuolat, jame pasitaiko tam tikrų kritinių momentų, pavyzdžiui ikimokyklinės įstaigos lankymo pradžia, privalomojo mokymosi pabaiga... (psl. 4).

Tarptautinė darbo agentūra (1998) perėjimą apibrėžia šitaip:

... tai yra socialinės orientacijos procesas, susijęs su asmens statuso ir vaidmenų kaita (pvz., studentas tampa praktikantu, praktikantas tampa darbuotoju, buvęs priklausomas asmuo tampa nepriklausomu), ir šis procesas turi lemiamos reikšmės integravimuisi į visuomenę... Perėjimas suponuoja santykių, įpročių, įvaizdžio kaitą. Norėdami sušvelninti perėjimą iš mokyklos į darbinę veiklą, neįgalieji jaunuoliai turėtų aiškiai apsibrėžti tikslus, kurių jie norėtų pasiekti ir įvardinti vaidmenis, kuriuos jie norėtų vaidinti visuomenės gyvenime... (psl. 5 ir 6).

Tarptautinės organizacijos OECD nuomone (2000), perėjimas į darbinę veiklą yra tik vienas iš daugelio perėjimų, kuriuos gyvenime patirs jaunuoliai. Mokymosi visą gyvenimą kontekste, perėjimas nuo pradinio išsilavinimo įgijimo ar nuo vidurinio į aukštojo mokslo pakopą, yra laikomas tiesiog pirmuoju perėjimu įprastoje daugelio būsimųjų perėjimų grandinėje.

Darbo jėgos tyrimai (2000) atskleidžia, kad perėjimas iš mokyklos į darbinę veiklą nėra linijinio pobūdžio; išėjimas iš švietimo įstaigos, pabaigus jos vykdytą programą, dar nereiškia, kad asmuo tuojau pat pradės dirbti. Iš tiesų dažnai tai vyksta laipsniškai, derinamas mokymasis ir darbas, taigi esama tam tikrų šių veiklų persipynimo periodų.

Agentūros parengtoje programoje, skirtoje šiai temai, teigiama, kad perėjimas į darbinę veiklą gali būti įvardintas kaip ilgas ir sudėtingas procesas, vykstantis visais asmens gyvenimo etapais, ir kurį būtina tinkamai valdyti. „Geras gyvenimas visiems“, kaip ir „geras darbas visiems“ yra tikrieji sėkmingo perėjimo proceso plačiaja prasme tikslai. Aprūpinimas ištekliais ar švietimo sistemos ypatumai neturėtų kirstis ar trukdyti šiam procesui sėkmingai vykti. Perėjime iš mokyklos į darbinę veiklą turėtų nuolat dalyvauti pats jaunuolis, jo šeima, institucijos, koordinuojančios visų susijusių su procesu tarnybų

veiklą, glaudžiai bendradarbiaudamos su įdarbinimo srities profesionalais (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 2002).

Atlikus literatūros, gvildenančios perėjimo problemas apžvalgą ir analizę, buvo išskirtos aštuonios dažniausiai pasitaikančių sunkumų ir **pagrindinių veiksnių grupės**.

Duomenys

Duomenų šiuo klausimu stokojama, taigi praktiškai neįmanoma palyginti įvairių šalių patirties. Nepaisant skirtingų specialiųjų ugdymosi poreikių ar neįgalumo nustatymo apibrėžimų, galima teigti, kad gyventojų populiacijoje esama nuo 3% iki 20% tokių jaunuolių, kurių amžius neviršija 20 metų (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 1999; Eurybase, 1999).

Išsilavinimas

1995 metais amžiaus grupei nuo 20 iki 29 m. priklausančių jaunų žmonių, neįgijusių vidurinio išsilavinimo, skaičius buvo apie 30% (*Eurostat*, 1998). SUP turinčių jaunuolių tarpe šis procentas yra netgi aukštesnis. Sunku numatyti skaičių jaunuolių, palikšančių švietimo sistemą įgijus tik privalomą išsilavinimą, tačiau nesunku prognozuoti, kad dauguma niekada neįgis didesnio išsilavinimo. Duomenys, kurie nėra labai tikslūs, rodo, kad vis dėlto gana daug SUP turinčių mokinių, perėję privalomojo išsilavinimo pakopą, toliau tęsia mokymąsi, tačiau tik nedidelė šių mokinių dalis baigia vidurinę mokyklą (OECD, 1997). Kai kuriose šalyse beveik 80% neįgalių suaugusiųjų nepasistūmėjo pirmyn nuo pradinio išsilavinimo taigi gali būti laikomi neitin raštingais (HELIOS II, 1996a).

Švietimo prieinamumas

Teoriškai jaunuoliai, turintys SUP, yra vaizduojami turį tas pačias galimybes švietimo sistemoje kaip ir kiti jų bendraamžiai, tačiau realioje tikrovėje yra kitaip. Iš tiesų esama tik programų, inicijuotų socialinės apsaugos institucijų arba siūlymų ir galimybių dirbti mažai apmokamą darbą (OECD, 1997). Toli gražu ne visuomet šiuos jaunuolius tenkina jiems siūlomos programos ir darbai; profesinio mokymo programos ne visuomet yra pritaikytos jų interesams ir poreikiams. Šitai padaro juos pažeidžiamus ir siaurina galimybes atviroje darbo rinkoje (ILO, 1998). Vien tik profesinio mokymo programų pritaikymo ir jų tikslingumo patobulinimas galėtų padėti

išspręsti eilę skirtingų problemų, įskaitant ir susijusias su perėjimo etapu (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 1999).

Profesinis mokymas

Profesinis mokymo programos ne visuomet susijusios su realiais įdarbinimo praktika; dažnai mokomasi tam parengtoje atskiroje vietoje, mokymo turinys ir įgyjamos kvalifikacijos yra pernelyg siauros. Neįgalieji neįgyja tinkamų kvalifikacijų, reikalingų norint būti priimtami į pageidaujamą darbą; profesinio mokymo programos privalo būti žymiai labiau nukreiptos į darbo rinkos poreikius (ILO, 1998).

Nedarbingumo rodikliai

Nedarbingumo rodiklis neįgalaus jaunimo tarpe yra nuo dviejų iki trijų kartų didesnis, negu jaunuolių, nepatiriančių neįgalumo (ILO, 1998). Įvairios šalys pateikia duomenis apie asmenis, užsiregistravusius darbo biržose, tačiau daugelis neįgaliųjų nėra užsiregistravę – jie tiesiog neturėjo galimybės būti nors kartą įdarbinti (HELIOS II, 1996a). Pagal dydį socialinės išmokos, mokamos nedirbantiems neįgaliesiems, užima trečiąją vietą tarp socialinei apsaugai skirtų išmokų, t.y. po išmokų pensinio amžiaus žmonėms ir išmokų medicinos apsaugai (EC, 1998). Vykstant ekonomikos plėtrai ir augant darbuotojų paklausai, plėtojama aktyvi strategija, dinamiška ūkio vystymo politika, skatinanti ir reikalavimų darbuotojams kėlimą. Taigi būtinos investicijos, įgalinsiančios padidinti produkcijos gamyboje apimtis, žmogiškuosius išteklius, žinias ir gebėjimus. Šiuo požiūriu jauni neįgalieji turėtų labai aktyviai ir kūrybingai dalyvauti savo ateities planavimo procese (EC, 1998).

Lūkesčiai ir nuostatos

Visuose dokumentuose sutartinai pabrėžiama, kad: mokytojai, tėvai, darbdaviai, o taip pat visuomenė plačiąja prasme nepakankamai vertina neįgaliųjų potencinius gebėjimus, t.y. jų įgalumą. Būtinasi visų švietimo sektorių bendradarbiavimas siekiant suformuoti teisingą požiūrį į neįgaliųjų jaunuolių gebėjimus ir jų realizavimo galimybes, įskaitant ir perėjimo į darbinę veiklą procesą (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 1999).

Darbo vietos prieinamumas

Vis dar esama problemų, susijusių su fiziniu darbo vietos prieinamumu, taip pat ribotas yra asmeninės ar techninės pagalbos gavimas. Informacinės ir kitokios pagalbos prieinamumo darbuotojams

užtikrinimas užima pagrindinę vietą spręstinų problemų tarpe, teigiama įvairiuose dokumentuose.

Esamų teisės dokumentų nuostatų įgyvendinimas

Esama šalių, kuriose teisės aktuose net neužsimenama apie perėjimą iš mokyklos į darbinę veiklą, tokia situacija gali sąlygoti sistemą būti nelanksčia. Griežtų įdarbinimo kvotų nustatymas, kaip pagalbinė priemonė, siekiant suteikti daugiau galimybių neįgaliesiems įsidarbinti, atrodo, nevisiškai pasiteisina, kai neįgaliųjų pageidavimas dirbti tam tikrą darbą nesutampa su tuo, kas siūloma per kvotų sistemą. Dauguma šalių derina tarpusavyje įvairias priemones, ir tai pasiteisina tik tam tikru laipsniu. Neturima duomenų apie tai, kad kvotų sistema būtų leidusi įgyvendinti šiam modeliui keliamus uždavinius. Tačiau šios sistemos šalininkai teigia, kad tokiu būdu sutaupoma išteklių, kurių dėka galima ieškoti kitokių įdarbinimo sprendimų. Teisės aktai, pabrėžiantys, kad neįgalieji neturi būti diskriminuojami, taip pat mini problemas. Tačiau atidžiai juos panagrinėjus, susidaro įspūdis, kad šie dokumentai daugiausia tarnauja kaip neįgaliųjų ir darbdavių komunikacijos priemonė, t.y. jų pagalba perduodama tam tikra informacija, tačiau jie nėra efektyvūs, kai siekiama išspręsti konkrečią problemą, pavyzdžiui pagalbos darbo vietoje gavimą (ECOTEC, 2000).

Agentūros 2002 metais pateiktoje analizėje buvo išskirti trys aspektai, kurių turinį galima apibendrinti:

1. **Pagrindinės problemos**, su kuriomis susiduria SUP turintys jaunuoliai, jų šeimos ir specialistai perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą srityje. Buvo atlikta aktualių tarptautinių ir veikiančių Europoje dokumentų analizė. Problemos, kurias išryškino švietimo sistemos ir įdarbinimo sektoriaus atstovai yra gana panašios ir tarpusavyje susijusios. Štai pagrindiniai klausimai, kuriuos jie suformulavo:

- Kaip sumažinti ar užkirsti kelią dideliame skaičiui „iškrintančių“ iš švietimo sistemos ir nedirbančių jaunų žmonių;
- Kaip padidinti kokybiško švietimo ir profesinio mokymo prielaidumą;
- Kaip suteikti tinkamas kvalifikacijas, kurios atitiktų jaunuolių gebėjimus, įgalintų juos gerai jaustis darbinėje veikloje ir atlieptų suaugusiųjų gyvenime keliamus reikalavimus;

- Kaip palaikyti ir stimuliuoti pagerėjusį kontaktą ir abipusį supratimą tarp švietimo ir įdarbinimo sektorių.

2. **Pagrindiniai veiksniai**, į kuriuos turi būti atsižvelgta perėjimo srityje, turint omenyje problemines sritis ir kylančius klausimus. Šis klausimas buvo tyrinėjamas diskusijų pagalba ir atliekant analizę medžiagos, kurią pateikė 16 šalių, dalyvavusių projekte, deleguoti ekspertai. Buvo apibrėžtos šešios perėjimo procesą apibūdinančios charakteristikos:

- Perėjimas yra procesas, kuriam sėkmingai vykti turėtų padėti aktualių teisės aktų buvimas ir juose deklaruojamų nuostatų diegimas bei politinių sprendimų įgyvendinimas;
- Perėjimo proceso metu būtinas aktyvus paties jaunuolio dalyvavimas, pagarba jo asmeniniam pasirinkimui. Jaunuolis, jos/jo šeima ir specialistai, rengdami individualų perėjimo planą, būtinai privalo veikti drauge;
- Parengimas individualios mokymo programos, kurios išeities taškas būtų mokinio stipriosios pusės, daroma pažanga ir kurioje atsispindėtų ugdymo proceso pritaikymai konkrečiam mokiniui, turėtų būti dalimi perėjimo proceso;
- Perėjime privalo tiesiogiai dalyvauti visos suinteresuotos pusės;
- Jaunuoliai privalo pažinti realias darbinės veiklos sąlygas, todėl perėjime procese mokyklos ir darbo rinkos tarnybos turėtų glaudžiai bendradarbiauti;
- Perėjimas yra ilgalaikis ir sudėtingas jaunų žmonių rengimo ir pagalbos jiems teikimo procesas, siekiant jų sėkmingo įžengimo į suaugusiųjų ir savarankišką ekonominį gyvenimą.

Pagrindiniai veiksniai, kurie gali turėti teigiamos įtakos perėjimo procesui arba gali neigiamai jį paveikti praktiniame lygmenyje. Šie veiksniai buvo atrinkti iš įvairių šalių praktikos, juos išskyrė deleguoti ekspertai. Ši informacija padėjo dar labiau paryškinti perėjimo sėkmingumą skatinančius arba stabdančius šešis veiksnius, kurie jau buvo įvardinti. Šių veiksnių apibūdinimas dar kartą patvirtina, kad tik kai kurie galėtų būti priskirti prie *nesudėtingų* veiksnių grupės, kai vienas veiksnys pats savaime tampa skatintoju arba kliūtimi. Dauguma veiksnių susiję su sudėtingomis, kompleksiskomis situacijomis, susijusiomis tarpusavyje, taigi yra priskirtini prie *sudėtingų*

veiksnių, padedančių perėjimui sėkmingai vykti arba jį stabdančių, grupės.

Minėtų trijų sričių analizės rezultatas yra **rekomendacijų**, kuriomis bus galima naudotis ateityje, parengimas. Žemiau pateiktos rekomendacijos yra skirtos politikos formuotojams ir specialistams praktikams. Jose pateikiama patarimų kaip tobulinti perėjimo proceso vystymąsi ir įgyvendinimą.

Perėjimas tai procesas, kurio sėkmingą vyksmą turėtų remti teisės aktų ir politinių priemonių buvimas ir jų diegimas

Politikos formavimo lygmuo – politikai turėtų:

- Skatinti ir/ar tobulinti skirtingų tarnybų vykdomos politikos koordinavimo veiksmingumą, užkertant kelią kūrimui naujų teisės aktų, prieštaraujančių jau esamiems ar dubliuojančių jau esamus;
- Užtikrinti, kad būtų imtasi konkrečių veiksmų, siekiant sėkmingai įgyvendinti nuostatas, apibrėžtas jau priimtuose teisės aktuose, kurių tikslas išvengti skirtumų ir/ar diskriminacijos kaip netolygių žmogiškųjų ar techninių išteklių paskirstymo rezultato;
- Sistemingai konsultuotis, įsiklausyti į nuomonę nevyriausybinų organizacijų, dirbančių su neįgaliaisiais;
- Veiksmingai vykdomos politikos priemonėmis siekti, kad nebūtų trukdoma įsidarbinti ir užsitikrinti asmeninį savarankiškumą;
- Užtikrinti, kad būtų griežčiau kontroliuojamas ir įvertinamas kiekvienos „lengvatos“ neįgaliesiems taikymas, pavyzdžiui, kvotų sistema, mokesčių lengvatos ir pan. ir užtikrinti, kad tarnybos veiksmingai veiktų šalies, regiono, vietos lygmenyse;
- Užtikrinti išsamios ir savalaikės informacijos apie teisinę bazę ar politines priemones, skirtas dirbantiesiems, prieinamumą;
- Siekiant įgyvendinti nacionalinę politiką, užtikrinti socialinių partnerių tinklo sukūrimą vietos bendruomenių lygmenyje, įtraukiant visus partnerius.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Disponuoti visa reikalinga informacija, išmanyti strategijas, turėti gebėjimų ir įgūdžių, reikalingų diegti teisės aktuose

numatytas nuostatas ir užtikrinti, kad bus pasirinkta tinkama metodologija šias nuostatas įgyvendinant;

- Reguliariai įvertinti vietos bendruomenių parengtus projektus ir vykdyti jų įgyvendinimo rezultatų sklaidą, siekiant poveikio, skatinančio inovacijų diegimą ir pokyčių plėtrą;
- Sukurti vietoje partnerių tinklą, kuriame dalyvautų visi (darbdaviai, socialinės apsaugos, švietimo, šeimų atstovai), bendradarbiautų, diskutuotų, planuotų ir įgyvendintų nacionalinę politiką;
- Mokėtų tinkamais būdais ir metodais bendrauti su administracija.

Perėjimo procese turi būti užtikrintas pačių jaunuolių dalyvavimas, o jų asmeninis pasirinkimas gerbiamas

Politikos formavimo lygmuo – politikai turėtų:

- Numatyti ir planuoti būtinus išteklius (laiką ir biudžetą), reikalingus mokyklų darbui su jaunuoliais ir jų šeimomis užtikrinti;
- Užtikrinti, kad ištekliai būtų veiksmingai panaudojami.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Turėti laiko ir turėti galimybę jo skirti pakankamai jaunuoliui ir jo šeimai, siekiant gerai suprasti jų poreikius ir siekius;
- Kuo anksčiau parengti perėjimo planą raštu, supažindinti su juo jaunuolį, jo šeimą ir įvairių sričių atstovus specialistus, įvairiuose etapuose susijusius su plano įgyvendinimu mokykloje ir už jos;
- Iškilus būtinybei kartu su jaunuoliu modifikuoti ir pritaikyti perėjimo planą;
- Padrąsinti jaunuolį, kiek tik įmanoma, skatinti atrasti ir įvertinti turimus įgūdžius ir kompetencijas;
- Jaunuoliams ir jų šeimoms suteikti visą reikiamą informaciją arba nukreipti juos į atitinkamas tarnybas;
- Užtikrinti, kad individuali mokymo programa ir individualus perėjimo planas yra suprantami jaunuoliui, t.y. pateikti tinkama forma (pvz., jaunuoliams turintiems skaitymo sunkumų).

Individuali mokymo programa, kurios rengimas paremtas jaunuolių pasiekimais, o kiekvienas situacijos pokytis mokykloje turėtų būti perėjimo proceso dalimi

Politikos formavimo lygmuo – politikai turėtų:

- Aprūpinti mokyklas reikiama is štekliais, kurie užtikrintų, kad individualios mokymo programos bus parengtos. Siekiant, kad mokytojai įvykdytų savąją užduotį, jiems turėtų būti suteikta pakankamai laiko ir konsultacijų;
- Užtikrinti, kad perėjimo programa (planas) yra įtrauktas į individualią mokymo programą;
- Sudaryti sąlygas, kad individualios mokymo programos atitiktų apibrėžtus kokybės standartus;
- Užtikrinti, kad įgytos kvalifikacijos būtų įvardintos pažymėjimuose ir būtų išvengta jaunuolių diskriminacijos atvejų.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Užtikrinti, kad jaunuolis būtų proceso centre, rengiant individualią mokymo programą ar individualų perėjimo planą;
- Gauti reikiamos pagalbos, kad galėtų parengti individualią mokymo programą;
- Užtikrinti, kad individualią mokymo programą jaunuolis, jo šeima ir praktikai, susiję su jos įgyvendinimu, bet nedirbantys mokykloje, reguliariai raštu įvertintų jos įgyvendinimą;
- Parengti „portfolio“ arba kažką panašaus, kur būtų saugoma individuali programa ir visi įrašai apie jos pakeitimus ar papildymus;
- „Portfolio“ atspindi mokinio nuostatų, žinių, patirties, ir būtinų įgūdžių turėjimą (pvz.: akademinį, praktinį, kasdienio gyvenimo įgūdžių, laisvalaikio leidimo, bendravimo).

Perėjimas privalo būti grindžiamas visų suinteresuotų dalyvių tiesioginiu dalyvavimu ir bendradarbiavimu

Politikos lygmuo – politikai turėtų:

- Užtikrinti įvairių tarnybų veiksmų suderinamumą, o taip pat šio bendradarbiavimo tęstinumą įvertinimą;
- Siekiant veiksmingos koordinuotos veiklos, būtina aiškiai apibrėžti kiekvienos tarnybos atsakomybės sritį;
- Užtikrinti, kad koordinavimas ir atsakomybės paskirstymas būtų tinkamai vertinami, būtų leidžiama imtis bet kokių reikiamų pokių;
- Užtikrinti, kad visos tarnybos vykdytų savo įsipareigojimus ir koordinuotų savo veiksmus;

- Taikyti specifines priemones, skatinančias darbuotojus ir profsąjungas tiesiogiai dalyvauti;
- Skatinti nacionalinio lygmens departamentų ir žinybų bendradarbiavimą ir veiksmų koordinavimą.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Suformuoti veiksmingą keitimosi patirtimi ir profesinės pagalbos teikimo tinklą, į kurį konsultacijų, informacijos ir pagalbos galėtų kreiptis kiti praktikai;
- Turėti oficialiai numatytą finansavimą, arba bent jau numatytas darbo valandas, skirtas įvairių žinybų tarnybų teikiamų paslaugų koordinavimo veiklai;
- Tobulinti kvalifikaciją, siekiant geriau pasiskirstyti užduotis paslaugų koordinavimo srityje ir apibrėžti atsakomybę.

Perėjimo procese mokyklos turi glaudžiai bendradarbiauti su darbo rinkos tarnybomis

Politikos lygmuo – politikai turėtų:

- Užtikrinti, kad visiems jaunuoliams būtų sudaryta galimybė įgyti patirties realioje darbo veikloje;
- Garantuoti, kad visiems jaunuoliams būtų prieinama galimybė įgyti tam tikros praktinio profesinio mokymo patirties, atsižvelgiant į individualius poreikius;
- Lanksčiai organizuoti praktinio profesinio mokymo procesą, (pvz., parengiamuosius kursus prieš pradėdant dirbti (netgi tais atvejais, kai profesinis mokymas vyksta tiesiogiai darbo vietoje);
- Inicijuoti įvairių nuolaidų ir lengvatų taikymą firmoms, bendrovėms (pvz., mokesčių sumažinimą, socialinį pripažinimą ir pan.), skatinant darbdavius sudaryti sąlygas jaunuoliams mokytis ir/ar dirbti;
- Vykdyti teigiamos patirties sklaidą, pabrėžiant sėkmingo perėjimo proceso naudą visuomenei;
- Įtraukti darbdavius į tokio pobūdžio akcijas, bendradarbiauti su įdarbinimo tarnybomis, visuomenės informavimo priemonių, darbdavių asociacijų, dirbančiųjų profsąjungų atstovais;
- Pripažinti, kad švietimo sistema privalo bendradarbiauti įdarbinimo tarnybomis;
- Skirti finansavimą dirbančių profesinio mokymo sistemoje mokytojų kvalifikacijai tobulinti.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Būti susipažinę su darbo rinkos teikiamomis galimybėmis;
- Turėti laiko lankymuisi įmonėse, įvairių susitikimų su įmonių, bendrovių ir įvairių įstaigų (įdarbinimo sektoriaus) atstovais, organizavimui, sudaryti sąlygas mokytojams tam tikrą laikotarpį padirbti su jaunuoliais darbovietėse, kad būtų palaikomas ryšys su gamybine praktika;
- Mokykloje įgyti kompetencijų, reikalingų užmegzti kontaktų ir tvarkyti reikalus su bendrovėmis;
- Kviesti profesionalus iš įdarbinimo sektoriaus į švietimo įstaigas susitikti su jaunuoliais ir mokytojais;
- Užtikrinti, kad būtų išsiaiškinta, kaip sekasi mokiniui siekti profesinės karjeros, baigus mokyklą.

Perėjimas į darbo veiklą yra dalis ilgo ir sudėtingo proceso

Politikos lygmuo – politikai turėtų:

- Suderinti visas priemones, turinčias teigiamą poveikį perėjimo proceso sėkmei užtikrinti, įvardinti ir nugalėti išskylančias kliūtis, susijusias su perėjimu;
- Užtikrinti, kad būtų išvengta nelanksčių procedūrų (pvz., profesinės kvalifikacijos (kompetencijų) įvertinimo būdai);
- Supaprastinti ir palengvinti bendradarbiavimą tarp įvairių tarnybų ir pačių tarnybų viduje, numatant ir įvertinant laiką, kurį praktikai skiria koordinavimo ar bendradarbiavimo veikloms;
- Užtikrinti, kad perėjimo planai būtų pradėti rengti kuo anksčiau, jaunuoliui mokantis mokykloje, o ne prieš pat jos baigimą;
- Pripažinti, kad būtina vieną specialistą skirti atsakingu mokinio interesų perėjimo periode *gynėju*, kontaktiniu asmeniu koordinuojančiu su perėjimu susijusius klausimus.

Praktikos lygmuo – praktikai turėtų:

- Naudotis veiksmingomis priemonėmis, skatinančiomis perėjimą sėkmingai vykti (pvz., tinkamas profesinis informavimas ir konsultavimas, lanksti pagalba, geras įvairių tarnybų teikiamų paslaugų koordinavimas ir t.t.). Turi būti skirta laiko šioms veikloms atlikti, šios darbo valandos įvardintos oficialiai pripažįstamuose dokumentuose.



Specialistai profesionalai, politikos formuotojai, darbdaviai, darbuotojų profsajungų atstovai, dalyvavę šiame projekte padarė išvadą, kad šių rekomendacijų įgyvendinimas neabejotinai patobulintų jaunų žmonių perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą procesą ir padėtų sumažinti pasitaikančias problemas, su kuriomis jaunuoliai pastaruoju metu susiduria po mokyklos baigimo pradėję profesinę karjerą ir siekiantys išsaugoti darbo vietą.

2 DALIS: INDIVIDUALUS PERĖJIMO IŠ MOKYKLOS Į DARBINĘ VEIKLĄ PLANAVIMAS

1 skyrius. Individualus perėjimo planas (IPP) – Santrauka

Šioje dokumento dalyje pateikiama tąsa analizės, kuri trumpai buvo apibūdinta prieš pirmojoje publikacijos dalyje. Ekspertai, kurie buvo deleguoti dalyvauti projekte, turėjo diskutuoti ir padaryti išvadą apie IPP rengimo tikslingumą. Buvo kreipiamas dėmesys į visas dalyvių išsakytas pastabas, išreikštus pageidavimus ir lūkesčius, jie atsispindi šio dokumento rekomendacijose ir rezultatų aprašyme. Buvo paprašyta jaunuolių ir profesionalų praktikų susipažinti su šia medžiaga ir pareikšti savo nuomonę apie jos tikslingumą piešiniais. Kai kurie šių piešinių yra panaudoti publikacijoje, tačiau dauguma jų yra interaktyvioje kompaktinėje plokštelėje.

1.1. Jaunuolių, jų šeimoms narių ir darbdavių pasisakymai

Jaunuoliai. 2003 metų lapkričio mėnesį Briuselyje, Europos Parlamente vyko sąskrydis, kuriame dalyvavo apie 80 jaunų žmonių, turinčių įvairiausių specialiųjų ugdymosi poreikių. Jaunuolių amžius svyravo nuo 14 iki 20 metų, jie buvo atvykę iš 22 šalių. Sąskrydžio dalyviai atvirai ir tvirtai išreiškė savo susirūpinimą, pageidavimus ir lūkesčius, susijusius su išsilavinimo, profesijos ir įsidarbinimo galimybėmis. Jie puikiai apibrėžė, kas jau yra pasiekta, o ką dar reikėtų ženkliai tobulinti ir įvykdyti artimiausioje ateityje. Štai tik kelios ištraukos iš sąskrydžio dalyvių pasisakymų (kalba netaisyta):

„Kiekvienas žmogus trokšta įgyti gerą profesiją ir dirbti darbą, kuriuo būtų patenkintas“.

„Mes norime turėti profesiją, gauti darbo, turėti šeimą, namą, būti aktyviais visuomenės nariais ir būti laimingi kaip ir visi kiti“.

„Mums turi būti sudaryta galimybė pasirinkti mokymosi įstaigą, atsižvelgiant į mūsų interesus ir motyvaciją, lygiai taip pat kaip ir visiems kitiems. Mes norime dalyvauti visuomenės gyvenime kaip ir visi kiti, nenorime, kad darbdaviai mus diskriminuotų dėl mūsų neįgalumo“.

„Kai kurie iš mūsų svajoja gauti darbą privačiose bendrovėse. Atrodo, kad daugeliui tai nepavyks dėl neįgalumo ir visuomenėje susiformavusios nuomonės. Dabar įsidarbinti įmanoma tik specialiai neįgaliajam sukurtoje (apsaugotoje) darbo vietoje. Tarp kitko, pažymėjimai, įgyti specialiosiose profesinėse mokyklose nėra privačių bendrovių itin vertinami“.

„Mes pastebime, kad mokymasis specialiosiose profesinėse mokyklose ar programose neužtikrina kokybiško išsilavinimo ir profesinių įgūdžių. Specializuoto profesinio rengimo lygis yra pernelyg žemas, mums būtų sudėtinga tęsti mokymąsi kitur. Skaudu, kad neturime galimybių rinktis disciplinas, kurių norėtume mokytis“.

„Mums susidaro įspūdis, kad įdarbinimo rinka kol kas yra uždaryta neįgaliesiems, tikėkimės, kad situacija ateityje pasikeis į gera“.

„Labai svarbus dalykas neįgaliesiems visame pasaulyje yra būti ir gyventi kaip dauguma „normalių“ žmonių. Kad tai taptų įmanoma, turime keisti žmonių nuostatas ir, gal būt, kažką daryti, kad įgalūs žmonės turėtų daugiau galimybių labiau pažinti neįgaliuosius“.

Tėvai. 2004 metų rugsėjį, kaip ir buvo numatyta veiklose šio projekto, kurį inicijavo Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, paskutiniame darbo grupės posėdyje dalyvavo ekspertai, įvairūs specialistai, darbdaviai ir tėvai. Mamos, dalyvavusios darbo grupės diskusijose, nuomonė:

„Mano manymu, mokyklose dėmesys turėtų būti kreipiamas ne tik į akademinės žinias, daugiau dėmesio turi būtų skiriama socialinio bendravimo ir praktiniams įgūdžiams ugdyti.

Mokyklos darbuotojai ir tėvai mokiniams turėtų paaiškinti, kad ateityje po mokyklos baigimo jaunuoliai turės dirbti įvairiose darbo vietose, atsidurs įvairiose profesinės veiklos situacijose, tarp skirtingų žmonių, bet turės vykdyti užduotis ir prisiimti atsakomybę, kuri atitiks realius turimus gebėjimus.

Mokytojai drauge su tėvais privalo stiprinti mokinių savivertę ir siekti gyventi visavertį gyvenimą, turėti darbą, užsidirbti, o ne tikėtis „labdaros“, kuria kažkas aprūpins“.

Aš tikiu, kad IPP yra labai reikalingas dalykas ir turi būti pradėtas rengti, kai lieka du trys metai iki specialiosios ar kitokios mokyklos baigimo.

Džiaugiuosi, kad pagaliau buvo atkreiptas dėmesys į tokio plano rengimo būtinybę. Tačiau jeigu mes norime, kad toks įrankis būtų iš tiesų naudojamas, jis turi būti paminėtas šalių, dalyvaujančių šiame projekte, teisės aktuose. Kartais aš abejoju, kad IPP bus plačiai naudojamas.

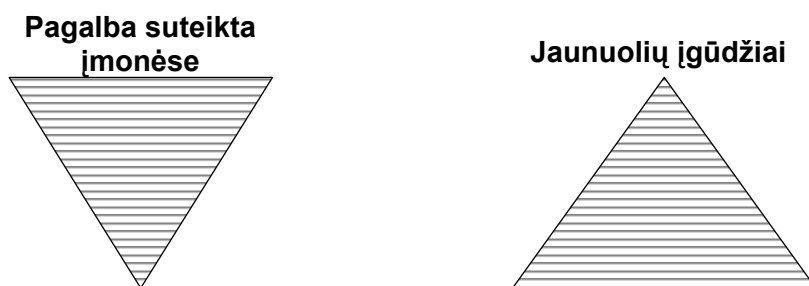
Ypač mokytojai, kurių klasėse yra SUP mokinių, bendradarbiaudami su tėvais, turėtų skatinti mokinius adekvačiai įsivertinti savo gebėjimus ir ateities perspektyvas. Komanda, atsakinga už IPP, privalėtų įtraukti į savo veiklą ne tik mokykloje dirbančius specialistus (specialųjį pedagogą, mokytojus, psichologą), bet taip pat sveikatos, socialinės apsaugos, švietimo sistemų atstovus, darbdavius ir t.t.“

Darbdaviai. Darbdavių požiūrį pateikė verslininkas, turintis ilgametės žmonių, turinčių specialiųjų poreikių, įdarbinimo savo įmonėje patirties. Jis atkreipė dėmesį į keletą reikšmingų dalykų:

- (a) Valstybė privalo skatinti įmones, įdarbinančias jaunuolius, turinčius SUP. Joms turėtų būti taikomos mokesčių mokėjimo lengvatos, jos turėtų būti ir kitaip skatinamos (pvz.: teikiama finansinė parama, reklamuojamos visuomenės informavimo priemonėse ir pan.).
- (b) Jaunuoliai turi būti gerai pasirengę ne tik su įgyta profesija susijusiai veiklai. Darbovietėje socialiniai jaunų žmonių įgūdžiai daug svarbesni, negu jų turimos akademinės žinios. Darbo vietoje galima jaunuolius puikiai parengti profesijai. Svarbu, kad kiekvienas galėtų atlikti privalomą gamybinę praktiką realioje darbo vietoje, o ne dirbtinai šiam tikslui sukurtoje aplinkoje.
- (c) Kartais yra reikalingas kuratorius, arba suaugęs asmuo, kuris globotų ir padėtų jaunam žmogui, atsižvelgdamas į jaunuolio poreikius ir gebėjimus. Šis asmuo padėtų jaunuoliui integruotis, pritaipyti darbovietėje. Tačiau būtina prisiminti, kad perdėta globa yra kenksminga, o tai neretai pasitaiko švietimo sistemoje.

- (d) Jaunuolio turimų įgūdžių apimtis yra atvirkščiai proporcinga apimčiai pagalbos, kurią turi užtikrinti darbdavys. Ši priklausomybė yra pavaizduota paveikslėlyje. Panašu, kad bus norima iš pradžių įdarbinti jaunuolius, kurie turi gana daug įgūdžių ir nedaug specialiųjų poreikių. Laikui bėgant, įgyta teigiama patirtis, pasiekti geri rezultatai, paskatins bendrovės įdarbinti vis daugiau jaunų žmonių, turinčių ir didesnių specialiųjų poreikių:

1 pav. Darbdavių suteiktos pagalbos santykis su jaunuolių įgūdžiais



- (e) Reikėtų pasidomėti, kurioms bendrovėms, įmonėms trūksta darbo jėgos ir kurių motyvaciją priimti SUP turinčius mokinius, paskatintų finansinė parama. Negalima darbdavių versti įdarbinti SUP jaunuolius, tai gali turėti neigiamų pasekmių. Nedidelės ir vidutinės įmonės labiau tinkamos šiems jaunuoliams ir yra labiau linkusios juos įdarbinti.

Tai yra keletas nuomonių, lūkesčių ir pageidavimų, kuriuos išreiškė jaunuoliai, šeimos ir darbdaviai, pavyzdžių. Į šias nuostatas būtina atsižvelgti, IPP rengimo procese.

1.2. IPP apibrėžimas

Ne visos Europos šalys naudoja IPP sąvoką – esama įvairiausių sąvokų ir terminų. IPP naudojamas tik nedaugelyje šalių, kai kuriose vartojama sąvoka Individuali mokymo (ugdymo) programa ar Individualus Integracijos Projektas, Mokymo planas, Individualizuotas intervencijos planas, Individualus karjeros planas ir t.t. Vartojama terminologija atspindi koncepcijų skirtumus. Nepaisant šių skirtumų, visų šalių specialistai daro vienodą išvadą – tokio praktinio pobūdžio dokumentas iš tiesų naudingas, jis suprantamas kaip *individualus*

mokinio reikmių aprašas, kuriame aprašomi mokinio lūkesčiai, ugdymosi ir profesinio mokymo procesai.

Individualus perėjimo planas yra instrumentas, praktinis įrankis, pateiktas tokia dokumento forma, kur mokinio praeitis, dabartis ir ateities troškimai yra aprašyti. IPP atspindi informacija apie jaunuolio gyvenimo aplinkybes ir sąlygas: šeimą, sveikatos būklę, laisvalaikį, vertybes ir kultūrinę aplinką, o taip pat informacija apie mokinio ugdymąsi ir profesinį mokymą. Visa tai padeda pasiekti gerų rezultatų šiose srityse:

- Padidinti jaunuolio galimybes gauti pastovų darbą;
- Suderinti mokinio polinkius, siekius, motyvaciją, kompetencijas, įgūdžius, nuostatas, gebėjimus ir reikalavimus, kuriuos kelia profesija, tam tikro darbo pobūdis, darbo aplinka ir bendrovių organizavimo kultūra;
- Padidinti jaunuolio savarankiškumą, motyvaciją, savimoneę, savivertę ir pasitikėjimą savo jėgomis;
- Sukurti situaciją, kurioje laimi ir mokinys, ir darbdaviai.

IPP yra glaudžiai susijęs su mokymo planu, IPP reikėtų pradėti rengti kuo anksčiau, nelaukti, kol mokinys bus bebaigias mokyklą. Šitokio plano tikslas yra užpildyti spragą tarp mokyklos ir darbinės veiklos. IPP pateikia gaires, kurių tikslas patobulinti mokinio perėjimo į darbinę veiklą procesą. Šis perėjimas yra dinamiškas:

- Jaunuolių apibūdinimas (turimi įgūdžiai, gebėjimai, kompetencijos ir jų lūkesčiai)
- Darbdavių keliami reikalavimai *ir*
- Nuolatinis perėjimo plano peržiūrėjimas ir atnaujinimas.

1.3. Individualus perėjimo planas versus Individuali ugdymo programa

Būtina įvardinti skirtumą tarp individualios ugdymo programos (IUP) ir individualiojo perėjimo plano (IPP) ar jo atitikmens. Būtina pabrėžti, kad IUP vartojimo termino situacija primena jau aprašytąją, kai buvo kalbama apie IPP. Europos šalyse vartojama daug skirtingų IUP apibrėžimų, kuriuos apibendrinus, galima būtų pateikti šitokį apibrėžimą: „*IUP – tai mokymosi sunkumų turinčiam ar neįgaliam mokiniui pritaikyta bendrojo lavinimo programa, pagal kurią jis mokosi ir kurioje numatyta, kokių pritaikymų, reikalingų patenkinti*

mokinio specialiuosius ugdymosi poreikius bus imamasi. IUP turėtų būti minimi tik tie turinio ar ugdymo metodų pritaikymai, kurie viršija ugdymo plano programos diferencijavimo, kas numatyta visiems vaikams, ribas“ (Didžiosios Britanijos Švietimo Įdarbinimo departamentas, 1995).

Individuali ugdymo programa:

- Platus dokumentas, kuriame didžiausias dėmesys yra kreipiamas į mokymosi aspektus, (mokymosi stilių, metodus, mokiniui teikiamą specialistų pagalbą, rezultatus. Asmeninės savybės, socialinė aplinka ne visuomet vaidina svarbų vaidmenį, bet į juos verta atsižvelgti;
- Mokytojas yra atsakingas už IUP parengimą, jis turi bendradarbiauti su mokiniu, jo tėvais, o taip pat kitais specialistais.

Individualus perėjimo planas skiriasi nuo IUP ir jį galima taip apibūdinti:

- IPP glaudžiai siejasi su IUP;
- Jį reikėtų parengti, kai mokiniui iki mokyklos baigimo dar lieka du-trys metai;
- Jame aprašoma mokinio socialinė situacija, motyvacija, lūkesčiai ir gebėjimai;
- Jis turi būti dalimi portfolio (kaip ir IUP), kuriuo iš pradžių disponuoja mokinys, vėliau – studentas, ir tokiu būdu užtikrinamas dokumente pateiktos informacijos konfidencialumas;
- Daugiausia dėmesio jame skiriama su perėjimu susijusiems dalykams, įdarbinimo ir savarankiško gyvenimo suaugusiųjų pasaulyje, klausimams. Būtina atkreipti dėmesį į sąlygas vietos darbo rinkoje. Būtina kruopščiai išnagrinėti jaunuolio galimybes ir numatyti karjeros planą, parengti jaunuolių realiai darbo situacijai;
- Jaunesnių ir vyresnių klasių mokytojai, kartu su jaunuoliu, jo šeima ir specialistais (nebūtinai susijusiais su mokykla) dalyvauja jo parengime;
- Jame turi atsispindėti būdai ir priemonės, reikalingi užtikrinti individualų perėjimą ir padėti jaunam žmogui pasijusti stipriu;
- Įvairios socialinės kilmės, skirtingų lyčių, kilusiems iš skirtingų regionų jaunuoliams jis privalo užtikrinti lygias galimybes;
- Jo dėka galima stebėti ir palyginti mokinio profesinės veiklos rezultatus, jeigu yra paskirtas specialistas, kuris privalo tai atlikti.

Abu instrumentai turi panašumų:

- Mokinys yra svarbiausias ir jis yra proceso centre;
- Jie galėtų būti skirti *visiems* mokiniams/studentams arba *tik* turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių;
- Juos būtina nuolat atnaujinti, papildyti, atsižvelgiant į jaunuolio vystymąsi, pasiekimus;
- Juose naudojami terminai ir sąvokos turėtų būti aiškūs, suprantami visiems proceso dalyviams, ypač turint omenyje tėvus ir mokinius;
- IUP ir ITP dokumentai turėtų būti išsamūs, atspindėti visas reikiamas sritis, aptartas su mokiniais, tėvais ir specialistais.

Galima suabejoti ir imti manyti, kad dviejų sąvokų vartojimas yra dirbtinis ir bereikalingas, nes mokinio vystymasis yra be galo dinamiškas, jo neįmanoma griežtai suskirstyti ar numatyti. Tačiau netgi, jei šalyje nevartojamas „IPP“, vis tiek ateina toks laikas, kai ugdymo sistemoje dirbantys specialistai privalo įtraukti į ugdymo programą su perėjimu susijusius tikslus.

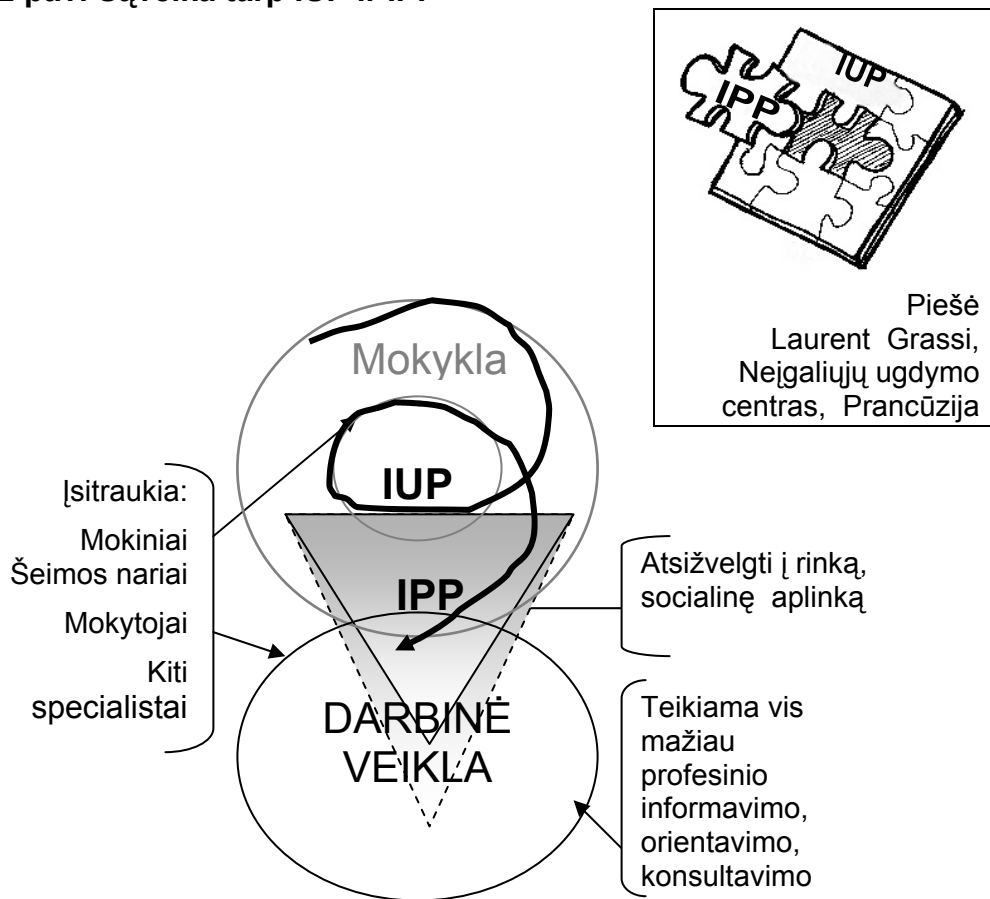
IPP ir IUP neturėtų dubliuoti kitų dokumentų. Priešingai, abiejuose turėtų **būti**:

- Duomenys apie mokinio gyvenimo sąlygas;
- Susitarimai dėl tikslų, kurių bus siekiama;
- Informacija apie pasirinktus ugdymo/profesinio mokymo metodus ir būdus;
- Išsami mokinio pasiekimų ir pažangos apžvalga bei analizė tam tikrais periodais. Netgi tuo atveju, kai mokinys pakeičia mokymosi įstaigą (pereina į kitą mokyklą) arba netgi išvyksta gyventi į kitą geografinį regioną ir, suprantama pradeda mokytis kitoje mokykloje.

Piešinys, kurį bediskuodami sukūrė tarptautinės IPP darbo grupės ekspertai, iliustruoja sąveiką tarp šių dviejų darbo „instrumentų“. IPP sudedamosios dalys labai išsamiai aprašytos ir iliustruotos sekančiuose šios publikacijos skyriuose.

2 pav., ir ypač spiralė, iliustruoja teiginį, kad perėjimas yra dinamiškas procesas, kuris tęsiasi ilgą laiką. Šio perėjimo laikotarpiu jaunam žmogui bus naudingi abu dokumentai – ir IUP ir IPP.

2 pav. Sąveika tarp IUP ir IPP



2 skyrius. Profesinis orientavimas

2.1. Pagrindiniai profesinio orientavimo principai

Siekiant planavimo veiksmingumo, vadovaujamosi perėjimo procesui keliamais uždaviniais, atsižvelgiama į skirtybes, susijusias su šeimų puoselėjamosiomis vertybėmis ir lūkesčiais. Perėjimas yra procesas, kuris trunka tam tikrą laiką, jo trukmė priklauso nuo jaunuolio poreikių ir galimybių. Pagrindiniai profesinio orientavimo IPP principai:

- SUP turintis asmuo privalo pats aktyviai dalyvauti IPP rengime;
- Šeimos nariai turi būti įtraukti;
- Planavimo procese turėtų dalyvauti įvairių žinybų atstovai, jie turi bendrauti ir bendradarbiauti;

- Planavimas turėtų būti lankstus, koreguojamas, atsižvelgiant į asmens vertybių ir patirties kaitą.

Jaunuoliai, turintys specialiųjų ugdymosi poreikių, turėtų turėti galimybių dalyvauti savo pačių IPP sudaryme, visame planavimo procese. Būtent jiems labiausiai rūpi jų gyvenimo perspektyvos. IPP turėtų užtikrinti, kad būtų numatyta pakankamai profesinio informavimo, konsultavimo, orientavimo ir pagalbos proceso pradžioje, jam įsibėgėjus, ir vėliau. Tėvai ir šeimų nariai taip pat turėtų aktyviai dalyvauti, kadangi jie bus ir pagalbininkais ir patarėjais. Tam, kad šeima galėtų imtis tokio vaidmens, specialistai, bendraujantys su šeima turėtų išsiaiškinti, kokias kultūrinės vertybes šeima puoselėja, žinoti šeimos materialines galimybes.

Pridedamoje lentelėje aprašytos įvairios veiklos, kurios turėtų atsispindėti IPP rengimo procese. Jas turėtų vykdyti visi suinteresuoti ir planavime dalyvaujantys asmenys. Šios veiklos galėtų būti suskirstytos į tris etapus:

1 etapas: **Informavimas, stebėjimas, orientavimas**

Parengiamasis etapas, vyksta tol, kol parengiamas IPP. Tikslas padėti jaunam asmeniui apsispręsti, pasirinkti specialybę ir surasti tinkamą profesinio mokymo įstaigą.

2 etapas: **Profesinis mokymas ir kvalifikacijos įgijimas**

Šiame etape daugiausia dėmesio kreipiama į veiklas profesinio mokymo (rengimo) metu. Tikslas pasiekti, kad jaunas žmogus įgytų profesinių kvalifikacijų, kompetencijų ir atitinkamą pažymėjimą.

3 etapas: **Savarankiškumo įgijimas, įsidarbinimas, rezultatų aptarimas**

Šis etapas susijęs su rezultatais, kurių siekia jaunas žmogus. Jaunuolio tikslas gauti darbą ir išsilaikyti darbo vietoje, užsidirbti pragyvenimui, pagerinti savo gyvenimo kokybę, jaustis dirbančiųjų bendruomenės nariu.

1 lentelė. Asmenų, kurie dalyvauja įvairiuose IPP rengimo proceso etapuose, vaidmenys ir užduotys

	1. Informavimas, stebėjimas ir orientavimas	2. Mokymas ir kvalifikacijos suteikimas	3. Įsidarbinimas ir rezultatų aptarimas
Jaunuolis(ė)	<p>Gauna informacijos</p> <p>Suvokia ir įvardina stiprybes ir silpnąsias puses, išreiškia savo lūkesčius</p> <p>Įgyja darbo patirties, kad galėtų priimti galutinį sprendimą</p> <p>Dalyvauja sutarties parengimo ir pasirašymo procedūroje</p>	<p>Ugdosi, mokosi, dalyvauja atitinkamose profesinio mokymo programose, jų trukmė gali būti pritaikoma, atsižvelgus į mokinio poreikius</p> <p>Mokinio pasiekimai ir pažanga mokykloje ir darbo vietoje įvertinami, pateikiant rekomendacijų dėl tolesnio tobulinimosi</p>	<p>Sudaroma darbo sutartis, numatomas darbo pobūdis ir atlyginimas</p> <p>Sėkmingai prisitaiko darbo vietoje (adaptacijos, bandomuoju laikotarpiu)</p> <p>Jaučiasi esąs priimtas darbuotojų bendruomenės ir kolegų</p> <p>Jaučiasi esąs bendruomenės narys (sėkminga inkluzija)</p>
Šeima	<p>Aktyviai dalyvauja</p> <p>Įvardina lūkesčius</p>	<p>Aktyviai dalyvauja procese, palaiko psichologiškai</p>	<p>Padedą savo dukrai ar sūnui, neprimeta savo nuomonės, gerbia vaikų sprendimus</p>

	1. Informavimas, stebėjimas ir orientavimas	2. Mokymas ir kvalifikacijos suteikimas	3. Įsidarbinimas ir rezultatų aptarimas
Mokyklos specialistai³	<p>Koordinuoja šį procesą</p> <p>Išsiaiškina jaunuolio galimybes</p> <p>Motyvuoja, padeda, orientuoja ir parengia šeimos narius ir jaunuolį/ę</p> <p>Parengia mokymo planą</p> <p>Paskiria kontaktinį asmenį</p> <p>Dalyvauja rengiant ir pasirašant sutartį</p>	<p>Koordinuoja šį procesą</p> <p>Parengia profesinio mokymo programą. Teikia pagalbą, imasi reikiamų veiksmų, susijusių su darbo rinka (pvz., užmezga ryšius su įdarbinimo tarnybomis)</p> <p>Paskiria, jeigu reikia, pakeičia kontaktinį asmenį [vertina rezultatus</p>	<p>Koordinuoja šį procesą</p> <p>Užtikrina jaunuolio įsitvirtinimą darbo vietoje ir nuolatinį darbdavio dėmesį</p> <p>Užtikrina profesinio konsultavimo ir kitas paslaugas (įdarbinimą, socialinę pagalbą ir t.t.)</p> <p>Paskiria kontaktinį asmenį</p>
Bendruomenės tarnybų specialistai⁴	<p>Informuoja kitus apie darbo rinkos keliamus reikalavimus, darbo vietų pasiūlą (galimybes gauti darbą)</p>	<p>Padeda jaunuoliui ir mokyklai surasti darbą</p>	<p>Suranda darbą (pvz., atlieka tarpininko vaidmenį darbo vietos paieškoje)</p>
Darbdaviai⁵	<p>Gauna ir teikia informaciją</p> <p>Sudaro galimybę atlikti gamybinę praktiką</p> <p>Dalyvauja sutarčių rengimo ir pasirašymo procedūroje</p>	<p>Pasiūlo mokymosi, gamybinės praktikos atlikimo galimybių</p> <p>Dalyvauja kompetencijų įvertinimo ir kvalifikacijų pripažinimo procedūroje</p>	<p>Pasiūlo darbą</p> <p>Bendradarbiauja tolesniame rezultatų įvertinimo procese</p>

³ Mokytojai, psichologai, pedagogai, profesinio mokymo ir švietimo konsultantai, kuratoriai, vadovai.

⁴ Socialiniai darbuotojai, gydytojai ir socialinių paslaugų, sveikatos apsaugos sistemos darbuotojai, įsidarbinimo sektoriaus atstovai ir įvairių agentūrų bei tarnybų specialistai. Socialinės apsaugos tarnybos vaidina svarbų vaidmenį, todėl turėtų aktyviai dalyvauti.

⁵ Darbdaviai ir įdarbinimo sektoriaus ir kitų sričių specialistai, padedantys rasti darbo.

2.2. Individualaus perėjimo plano apibūdinimas: turinys ir patikimumas

Kaip yra pavaizduota 1 lentelėje, plane turėtų būti aptarti šie klausimai:

Kompetencijos, kurias mokinys turėtų įgyti – būtina išsiaiškinti realias jauno žmogaus galimybes, įvertinti, kokių gebėjimų ir įgūdžių jaunuolis turi, apibrėžti ir aptarti lūkesčius, suplanuoti ir parengti nuoseklų profesinės karjeros planą, skirtą jaunuoliui ir jo/jos šeimai. Jauni žmonės ir jų tėvai privalo gerai žinoti profesinio mokymo programų turinį.

Kvalifikacijos, kurias reikėtų įgyti – būtina apmąstyti jaunuolio pasiekimus, jie turėtų būti formaliai įteisinti ir vertinami, netgi jeigu tai „neformalus“ pažymėjimai, kuriuos yra išdavę darbdaviai ar ugdymo centrai.

Skirtingų sričių specialistų įsitraukimas – IPP rengimas ir įgyvendinimas yra procesas, kuriame turi dalyvauti visi suinteresuotieji: specialistai, šeimų nariai, jaunuoliai (Europos specialiojo ugdymo plėtros agentūra, 2002). Dalyvaujančiųjų atsakomybė ir vaidmenys turi būti aiškiai apibrėžti ir įvardinti visiems dalyviams susitarus. Vienas specialistas (pvz., profesinio orientavimo konsultantas, mokytojas ir pan.) turėtų būti kontaktiniu asmeniu IPP rengimo, įgyvendinimo ir rezultatų įvertinimo procese, jo kvalifikaciją ir darbus, už kurių įvykdymą jis bus atsakingas, reikia įvardinti.

Įsadarbinimo ir praktinio mokymosi galimybės – jaunuoliui turi būti sudarytos sąlygos įgyti profesinių įgūdžių (atlikti gamybinę praktiką) ir pademonstruoti juos realioje darbo vietoje, o ne dirbtinai sukurtoje aplinkoje. Jaunuoliai ir jų šeimų nariai, o taip pat kontaktiniu paskirtas asmuo privalo būti gerai susipažinę su darbo rinkos keliamais reikalavimais.

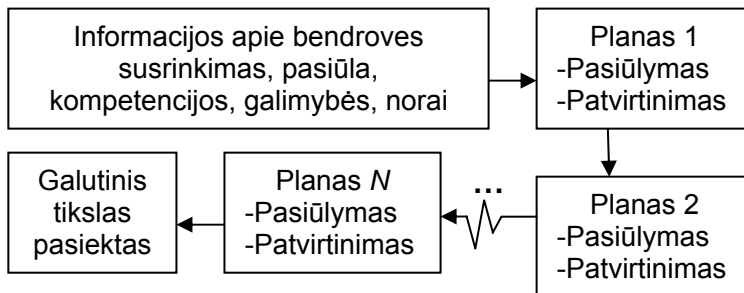
Proceso rezultatų patvirtinimas, pripažinimas – visi proceso dalyviai (specialistai praktikai, jauni žmonės, jų šeimų nariai) turi dalyvauti nenutrūkstamame mokinio pasiekimų įvertinimo procese. Tai padeda vykdyti proceso kokybės stebėseną. Įvertinimas privalo būti atliekamas reguliariai, dėl to turi būti susitarta. Gali būti išskirti trys

vertinimo lygmenys, kurie yra dalis veiklų, vykdomų trijuose proceso etapuose, kurie jau buvo aprašyti:

- Pirminis įvertinimas – labiausiai yra susijęs su jaunuolio gebėjimais ir lūkesčiais. Anot Lerner (1998) *tai yra informacijos surinkimas ir apibendrinimas, kurių tikslas – pažinti vaiką (jaunuolį)*, ir nuspręsti, kokios specialiosios pagalbos šiam asmeniui gali prireikti mokymosi procese, ir kokiais būdais reikės matuoti jo pasiektą pažangą.

- Turi būti įsitikinta ir patvirtinta, kad iškelti tikslai ir numatyti veiksmai nėra klaidingi – būtina įsitikinti jų tinkamumu. Tai atliekama tol, kol pasiekiamas galutinis tikslas – surandamas tinkamas pastovus darbas (žr. 3 pav.).

3 pav. Tikslų ir numatomų veiksmų tinkamumo patvirtinimas



- Pasiektų rezultatų įvertinimas – jame turėtų dalyvauti visi dalyvavę visame perėjimo procese asmenys. Būtina atkreipti dėmesį į du aspektus:

- 1) Turėtų būti numatyta pakankamai laiko jaunuoliui įgyti informacijos ir praktinio darbo patirties skirtingose darbo vietose, o taip pat laiko ir galimybių mokytis, tokiu būdu mokiniui sudarant galimybę priimti tinkamus sprendimus;
- 2) Pagalba perėjimo procese turėtų būti teikiama tol, kol jaunuolis gauna pirmąjį pastovų darbą; per maža tik surasti darbą, tai nesudaro sąlygų įtvirtinti rezultatai.

Pateikiamose rekomendacijose yra patariama, kaipgi praktikoje reikėtų įgyvendinti visas minėtas nuostatas.

2.3. Praktinės rekomendacijos

Rekomendacijos turėtų būti naudojamos būtent tikslingai: taigi jos yra „pagalbinis įrankis“, padedantis tiems, kurių pareiga parengti ir įgyvendinti IPP, susiorientuoti, atrasti sprendimus, kritiškai įvertinti

savo sprendimus. Šis „įrankis“ gali praversti įvairioje socialinėje ir kultūrinėje aplinkoje. Rekomendacijos gali būti laikomos tam tikru modeliu IPP diegimo procese.

Rekomendacijos yra parengtos klausimų – atsakymų, pateikiamų nuoseklia tvarka, forma. Buvo susitarta, kad bus laikoma, jog IUP (ar panašus dokumentas) buvo parengtas, dar mokiniui dalyvaujant privalomojo ugdymo programoje (pvz., pagrindinio), siekiant atsižvelgti į mokinio specialiuosius ugdymosi poreikius.

Kada pradėti

Neįmanoma nurodyti, kada tiksliai turėtų dokumentas turėti būti parengtas, turint omenyje valstybių švietimo sistemų skirtybes. Būtina gerbti ir individualius jaunuolių poreikius, ir įvairiose šalyse vykdomos švietimo politikos ypatingumus. Tačiau ekspertų nuomone, planą reikėtų pradėti rengti, likus dviems trims metams perėjimo į darbinę veiklą pradžios. Tai padėtų jaunimui išvengti bereikalingų situacijų ir nesusipratimų, pvz., tik paskutinėje mokyklos baigimo klasėje nuspręsti, ko reikėtų norėti, ką veikti toliau. Savalaikė plano rengimo pradžia galėtų padėti jaunuoliams išvengti nusivylimų, gavus neigiamą darbavietų atsakymą, padėtų įgyti reikiamos informacijos, praktinio darbo (gamybinės praktikos) patirties, kuri reikalinga apsispręsti, ką gi norima veikti toliau, kokį darbą dirbti. Būtina išvengti situacijos, kurioje suaugusieji pasako, ką jaunuolis turėtų dirbti, kokį kelią rinktis, o pastarasis tiesiog vykdo suaugusių asmenų pageidavimus.

Patarimas

Lankstumas: Numatykite tokį susitikimo laiką, kuris būtų patogus visiems būsimiesiems susitikimo dalyviams. Tai padės, visiems susirinkus, nuspręsti, kas už ką bus atsakingas (kurie žmonės, kurios tarnybos), kaip bus gautas finansavimas ir koku būdu bus užtikrintas viso proceso koordinavimas.



Piešė Greta Gudbjorg Zimsen, 20 metų, Fjobrautaskolinn mokyklos mokinė, Gardabaer, Islandija

Kaip gi veikti

Mokiniui dar besimokant mokykloje mokytojas, jaunuolis ir jo šeimos nariai, profesinio mokymo konsultantas ar kitaip vadinamas panašų darbą dirbantis žmogus, kiti specialistai susirenka, tariasi ir planuoja jaunuolio ateitį. Būtina labai kruopščiai pasirengti šiam susitikimui, kurio metu aiškiai turi būti apibūdinama situacija, aptariami pagrindiniai tolesnio darbo etapai.

Patarimai

Apvalaus stalo diskusijos organizavimas: pakviesti visus, susijusius su planavimo procesu ir IPP parengimu, siekiant suburti darnią komandą.

Komandos sudarymas: ji turėtų susitikinėti bent kartą ar du kartus per metus, atsižvelgdama į mokinio amžių, jo poreikius, problemas ar kitokias aplinkybes.

Komandos sudėtis: jaunuolis ir/ar jo šeimos nariai, auklėtojas, kontaktinis asmuo, specialistai yra nuolatiniai šios grupės nariai. Šie asmenys turi įvardinti savo vaidmenis ir atsakomybės sritis (pvz. kas

yra už ką atsakingas, kurio periodu, atsižvelgiant į mokyklos taisykles, teisės aktų nuostatas ir t.t.).

Paskyrimas būti kontaktiniu asmeniu: pageidautina, kad viso proceso metu juo išliktų tas pats asmuo. Jis būtų įsigilinęs į visus klausimus ir galėtų veiksmingai atlikti savo vaidmenį. Skiriant kontaktinį asmenį, reikėtų atsižvelgti į asmenines savybes ir atliekamo darbo pobūdį. Šis žmogus turėtų būti komunikabilus, gebėti palaikyti ryšius su visais grupės nariais. Profesiniame lygmenyje pageidautina, kad jis:

- Gerai išmanytų ugdymo ir profesinio mokymo sritis;
- Gebėtų užmegzti ryšių tarp darbdavių, šeimos narių, socialinių darbuotojų ir t.t.;
- Ieškotų galimybių jaunam žmogui įsidarbinti ir įgyti profesinių įgūdžių, o taip pat bendradarbiautų su komandos asmeniu, atsakingu už darbo vietos paiešką;
- Palaikytų jaunuolio motyvaciją ir pasiryžimą perėjimo procese.

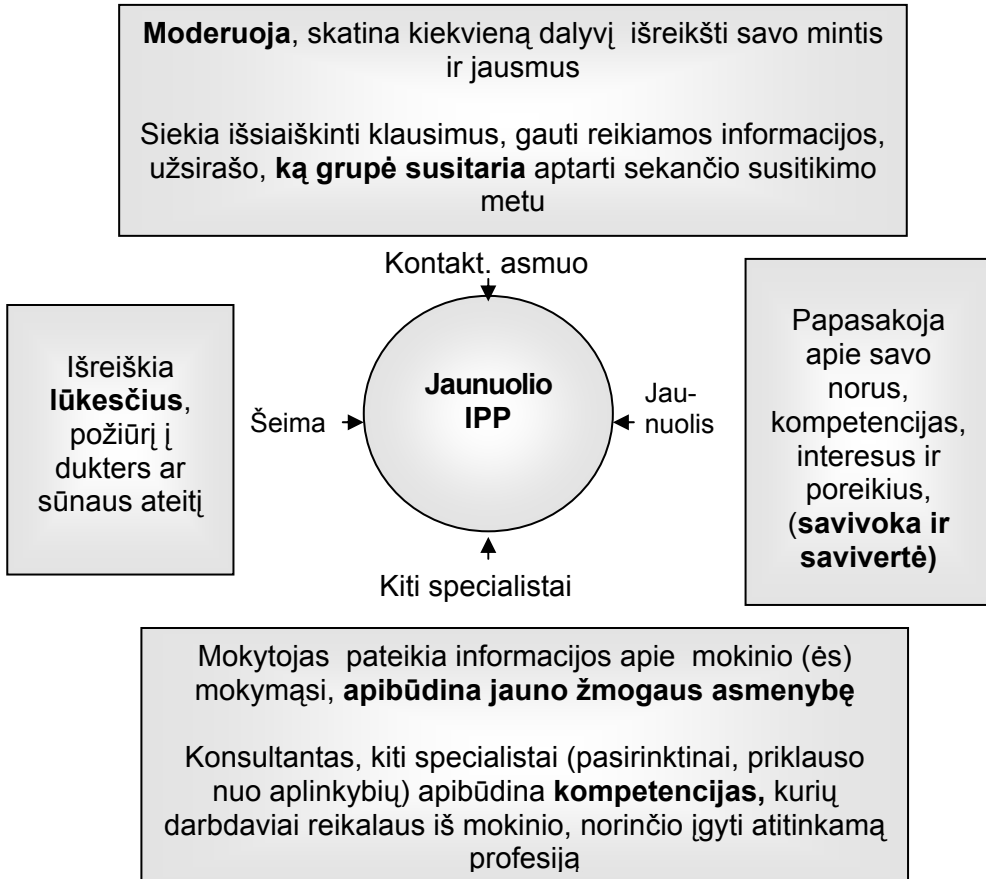
Kontaktinio asmens vaidmuo: šis asmuo turi būti tarsi visos komandos narius apjungiantis ir suburiantis asmuo, į kurį gali kreiptis kiekvienas jos narys, įvairių institucijų, tarnybų specialistai. Būtent jis užmezga ryšius su socialiniais partneriais, specialistais, kai tai yra būtina, rengia susitikimus, moderuoja komandos diskusijas. Kontaktinis asmuo palaiko ryšį su darbdavio paskirtu atstovu, atsakingu už jaunuolio įdarbinimą (ir prieš įdarbinimą, ir po to). Kontaktinis asmuo domisi, kaip sekasi jaunuoliui jau šiam pradėjus dirbti pastoviam darbe.

Finansavimo užtikrinimas: esminė sąlyga yra aiškiai susitarti dėl sąmatos, numatyti finansavimą ir užtikrinti, kad jis būtų skirtas (kokios paslaugos, kiek jos kainuos, kas mokės).

Kaip organizuoti pirmąjį susitikimą

Pirmasis susitikimas turėtų skirtis nuo visų, kurie seks po jo. Paveiksle pavaizduota, ką šio susitikimo prie apvalaus stalo metu turėtų pateikti kiekvienas jo dalyvis.

4 pav.: Dalyvaujančių pirmojoje „Apvaliojo stalo“ diskusijoje įnašas



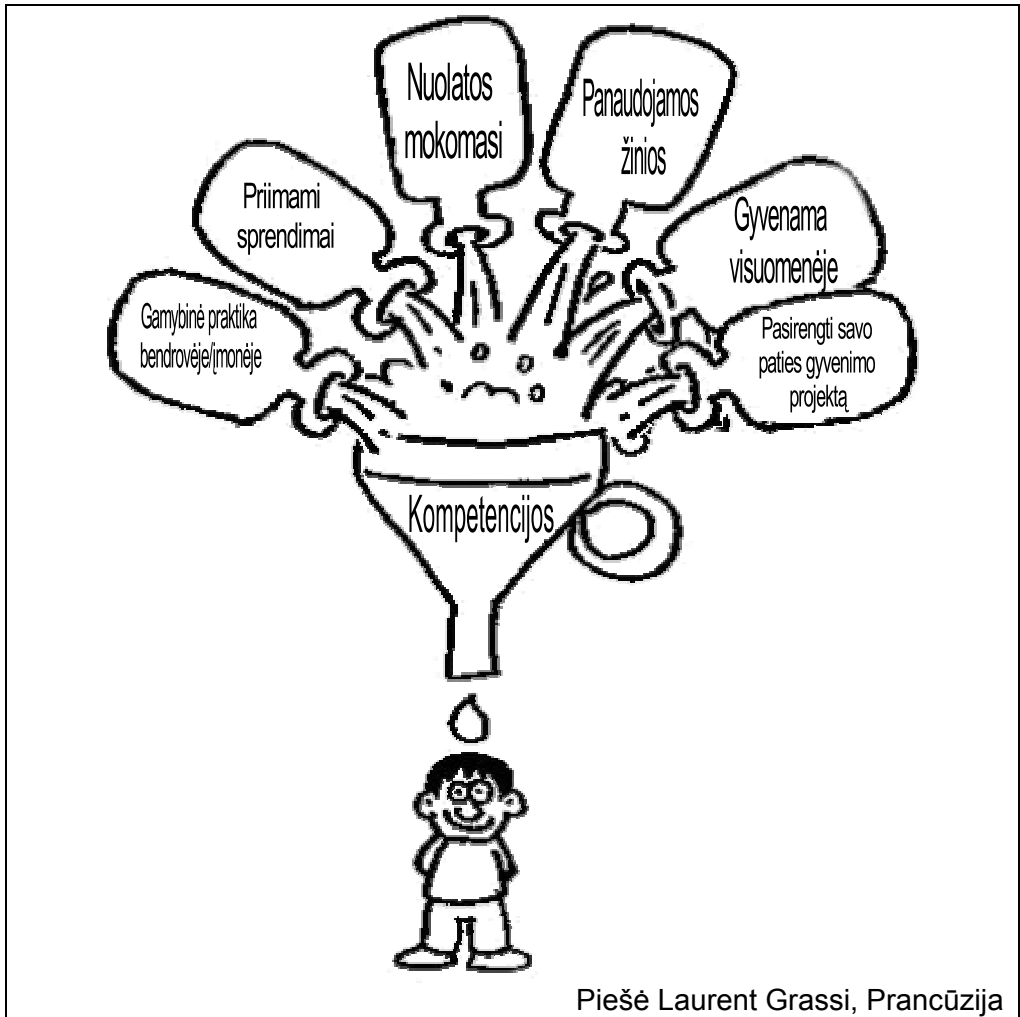
Pasiūlymai

Jauno žmogaus apibūdinimas (portretas): pateikiama išsami informacija apie tai, kaip mokiniui sekėsi praeityje ir kokių gebėjimų jis turi šiuo metu. Šį aprašymą, kurį parengia specialistai, būtina aptarti ir palyginti su paties mokinio pateiktu (savivoka, savivertė), o taip pat pamėginti susieti su mokinio šeimos narių lūkesčiais. Nerealų tikėtis, kad visų požiūriai sutaps, tačiau dideli skirtumai gali tapti nesutarimų priežastimi ir išprovokuoti konfliktą.



Kompetencijos: išskiriamos trys vienodai svarbios sritys:

- Akademinės kompetencijos: programa, pagal kurią jis/ji mokosi mokykloje;
- Profesinės kompetencijos: žinių ir profesinių įgūdžių, reikalingų atlikti tam tikrą profesinę veiklą, turėjimas. Šios kompetencijos yra labai skirtingos, jos smarkiai susijusios su profesinės veiklos sritimi ir tiesiogiai priklauso nuo praktinio mokymo metu įgytos patirties;
- Asmeninės kompetencijos: tai asmeniniai jaunuolio laimėjimai asmenybės tobulinimo ir socialinių įgūdžių įgijimo srityse. Šios kompetencijos vaidina labai svarbų vaidmenį, kadangi smarkiai įtakoja žmogaus savarankiškumą ir nepriklausomybę. Turima omenyje: socialiniai įgūdžiai (būti savarankišku, laikytis taisyklių, susitarimų, tvarkaraščio reikalavimų ir t.t.); asmens bendravimo įgūdžiai (žinoti, kaip bendrauti, užmegzti kontaktus, kaip prisistatyti, numatyti ir planuoti savo veiksmus ir t.t.); fizinės veiklos įgūdžiai (susiję su motoriniais ar psichomotoriniais įgūdžiais).



Susitarimai: Jeigu komandai pavyksta susitarti, laikoma, kad pirmojo susitikimo tikslas yra pasiektas. Veiksmų planą, užduočių, kurias reikės atlikti, sąrašą, planuojama aptarti sekančiame grupės susitikime. Jei grupės nariai nesutaria dėl esminių dalykų, būtina sekančio susitikimo metu pateikti daugiau informacijos, skirti daugiau laiko diskusijoms ir apmąstymams. Kontaktiniam asmeniui tenka atsakomybė surengti sekantį susitikimą, pateikti reikalingos informacijos, užtikrinti reikiamų specialistų dalyvavimą arba susisiekti su jais tam, kad būtų įmanoma parengti veiksmų planą.

Sekantys susitikimai

Būtina kruopščiai ruoštis kiekvienam susitikimui. Kiekvienam dalyviui turi būti aiškus susitikimo tikslas. Nereikia rengti susitikimų pernelyg dažnai, jų turi būti tik tiek, kiek yra reikalinga.

Patarimai

Susitarimas dėl pasidalijimo užduotimis (veiksmų planas): visa tai užprotokuluoti privalo kontaktinis asmuo. Visa tai turi atsispindėti IPP, turi būti peržiūrima, papildoma, koreguojama, tikslinama viso perėjimo proceso metu. Jaunuoliai turi pasiręngti nesudėtingą savęs vertinimo formą, kurioje reguliariai aprašo pasiektą pažangą. Lentelėje 2 pavaizduotos pagrindinės sritys, į kurias turėtų būti atkreiptas dėmesys:

Lentelė 2. IPP sritys ir atitinkamos rekomendacijos

Sritis	Rekomendacijos
Informacija	<ul style="list-style-type: none">- Būtina surinkti išsamią informaciją apie jaunuolio gyvenimą ir mokymąsi- Reikia turėti patikimos informacijos apie profesinio mokymo programų įvairovę, prieinamumą, turinį- Turėti informacijos apie situaciją darbo rinkoje, siūlomas galimybes ir keliamus reikalavimus ir pateikti ją mokiniui ir jo šeimos nariams- Reikalinga informacija apie įvairius alternatyvius sprendimus, jeigu esama poreikio (pvz., tolesniam mokymuisi)
Orientavimas	<ul style="list-style-type: none">- Vyksta reguliariai pagal susitarimą tarp jaunuolio ir kontaktnio asmens- Jauno žmogaus ir jo šeimos išreikštus lūkesčius būtina aptarti ir parengti numatomų veiksmų planą (drauge su kitais specialistais)- Baigiasi, kai jaunuolis gauna jam patinkantį pastovų darbą ir gali savarankiškai jame susitvarkyti

Sritis	Rekomendacijos
Kompetencijos	<ul style="list-style-type: none"> - Specialistai privalo padėti jaunuoliams įgyti ir tobulinti kompetencijas, teikti jiems pagalbą, konsultacijas, aprūpinti į specialiosiomis mokymo priemonėmis - Kompetencijų įgijimas yra dalis profesinės karjeros plano. Jos skirstomos į tris pagrindines grupes: akademinės, profesinės ir asmeninės
Patirtis įgyta darbe	<ul style="list-style-type: none"> - Atlieka gamybinę praktiką realioje darbo vietoje - Kontaktinis asmuo privalo apsilankyti įvairiose įstaigose, įmonėse, bendrovėse ir surasti kuo tinkamesnę vietą savo mokiniui - Asmuo, atstovaujantis bendrovę, privalo įsitraukti į procesą anksčiau, nei mokinys pradės dirbti - Specialistai drauge su mokiniu turi apžiūrėti darbo vietas ir tik po to tęsti planavimą - Kontaktinis asmuo, bendraudamas su firmomis, turi išsiaiškinti finansavimo aspektus - Kontaktinis asmuo privalo bendrauti su firmomis ir tolesniame etape – surasti tuščių darbo vietų
Akreditacija	<ul style="list-style-type: none"> - Reikia pateikti informacijos apie programos lygmenį, įgytą išsilavinimą, o taip pat formalų pažymėjimą, kuriame įvardintos įgytos profesinės kompetencijos. Pažymėjimo išdavimas yra mokyklos ir darbdavio bendradarbiavimo išdava
Įvertinimas	<ul style="list-style-type: none"> - Jis nuolat vyksta visose mokinio veiklos srityse, tai yra integrali viso proceso dalis. Kiekviename etape turi būti įvertinti pasiekimai, o tik po to pereinama į kitą - Svarbus yra mokinio savęs vertinimas, jis yra sudėtinė viso vertinimo dalimi. Tokį vertinimą atlikti mokiniui padeda dialogas, stebėjimas, praktikos aptarimas, medžiaga įgūdžiams patikrinti ir t.t. - Įvertinimas proceso pabaigoje būtinas – tai vienintelis būdas atsakyti į klausimą ar buvo pasiektas išskeltas tikslas

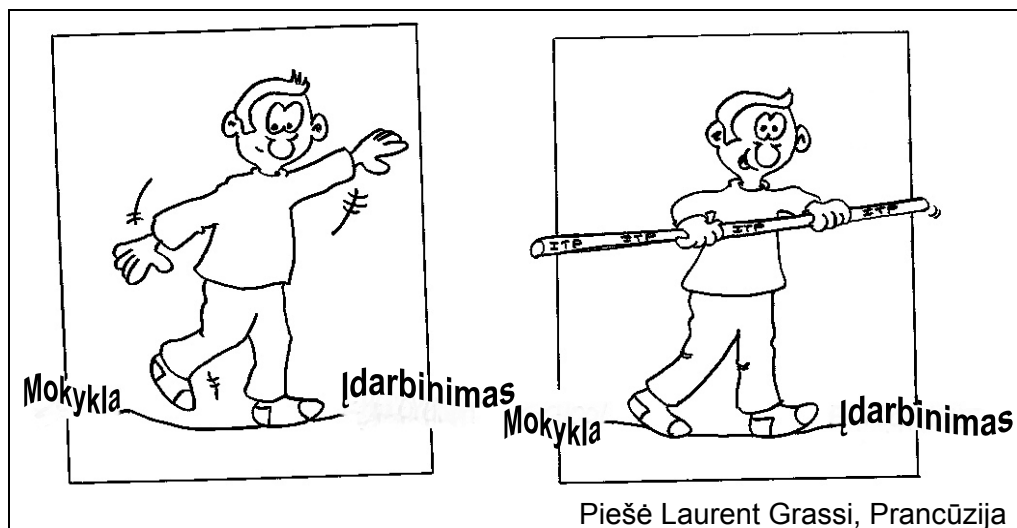
Šios rekomendacijos turėtų pasitarnauti mokinių perėjimo iš mokyklos į darbinę veiklą procesui palengvinti, o specialistam padėti panagrinėti savo darbo metodus. Šios rekomendacijos negali padėti išspręsti visų praktikoje pasitaikančių situacijų, atsakyti į visus kylančius klausimus todėl profesionalai turėtų jas naudoti labai lanksčiai ir kūrybingai, pritaikydami savo situacijai ir tradicijoms.

2.4. Galutinės rekomendacijos

Norint užtikrinti šių rekomendacijų įgyvendinimą, parengtos rekomendacijos ir politikos formuotojams. Jos remiasi jau išvardintomis nuostatomis, o esmė – būtinas glaudus ryšys tarp mokyklos ir darbo rinkos tarnybų.

Politikos formuotojai privalo parengti teisinę bazę, kuri:

- Sudarytų sąlygas užtikrinti glaudų bendradarbiavimą tarp švietimo sektoriaus ir įdarbinimo tarnybų, pvz., parengus IPP ar panašų dokumentą;
- Padėti aiškiai įvardinti atsakomybės sritis ir finansavimo šaltinius atsižvelgiant į skirtingų tarnybų ir socialinių partnerių, susijusių su IPP rengimu, įvairovę.



LITERATŪRA

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [accessed May 2005]

CEDEFOP (1997) *Agora I - Raising the level of diplomas and their distribution in the labour market: the lessons of the past and prospects for the future*. CEDEFOP Panorama Series. Thessaloniki: CEDEFOP

Collado J.C. and Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Draft Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs

Department for Education and Employment (1995) *Individual Education Plan (IEP)* <http://www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/> [accessed May 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs Unit EMPL/E/4

European Agency for Development in Special Needs Education / Bertrand, L., Pijl S.J. and Watkins A. (eds) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Report conducted on behalf of the European Commission, Directorate-General Education and Culture.

European Agency for Development in Special Needs Education / Meijer, C.J.W. (ed) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002) *Transition from School to Employment. Main*



problems, issues and options faced by students with special educational needs in 16 European countries. Middelfart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs (1998) *Joint Employment Report.* Brussels: European Commission

European Commission (2000) *Labour Force Survey.* Brussels: European Commission

European Disability Forum (2002) *The Madrid Declaration.* Brussels: European Disability Forum

Eurostat (1998) *Education across the European Union - Statistics and Indicators.* Luxembourg: Eurostat

Eurybase (1999) *Financing Education.* Brussels: Eurydice

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults.* Brussels: European Commission


HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education.* Brussels: European Commission

International Labour Office (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries.* Geneva: International Labour Office

Lerner J.W., Lowenthal B. and Egan R. (1998) *Preschool children with Special Needs: Children at Risk, Children with Disabilities.* Allyn and Bacon

Ministry of Flemish Community, Education Department (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education.* Brussels

Organisation for Economic Co-operation and Development (1996) *Employment Outlook.* Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development



Organisation for Economic Co-operation and Development (1997)
Post-compulsory Education for Disabled People. Paris: Organisation
for Economic Co-operation and Development

Organisation for Economic Co-operation and Development (2000)
Towards a Coherent Policy Mix. Paris: Organisation for Economic
Co-operation and Development

UNESCO (1994) *The Salamanca Statement and Framework for
Action on Special Needs Education. Adopted by the: World
Conference on Special Needs Education: Access and Quality*.
Salamanca: UNESCO

Transition from School to Employment Online Database
<http://www.european-agency.org/transit/>

Individualūs perėjimo planai – Pagalba pereinant iš mokyklos į darbinę veiklą yra anksčiau vykdytos studijos Jaunuolių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, perėjimas iš mokyklos darbinę veiklą, kurios medžiagą Agentūra yra išleidusi 2002 metais, tęsinys.

Ši ataskaita ir kartu su ja pateikiama interaktyvi kompaktinė plokštelė yra intensyvaus ekspertų, kuriuos delegavo net 19 Europos šalių, įdarbinimo sektoriaus atstovų, jaunuolių, turinčių specialiųjų ugdymosi poreikių, jų šeimos narių bendradarbiavimo rezultatas.

Ataskaitoje pateikiama išsami analizė apie IPP (individualaus perėjimo plano) rengimą, jo struktūrą, turinį, pagrindinius aspektus ir žingsnius, užtikrinančius veiksmingą IPP įgyvendinimą ir rezultatų patikrinimą perėjimo procese iš mokyklos į darbinę veiklą.

Ataskaita yra skirta specialistams, dirbantiems šioje srityje. Interaktyvi kompaktinė plokštelė – tai priemonė, pirmiausiai skirta turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių jaunuoliams, kurie ketina ieškoti įsidarbinimo galimybių, tačiau ji taip pat bus naudinga specialistams, dirbantiems su šiais jaunuoliais.

