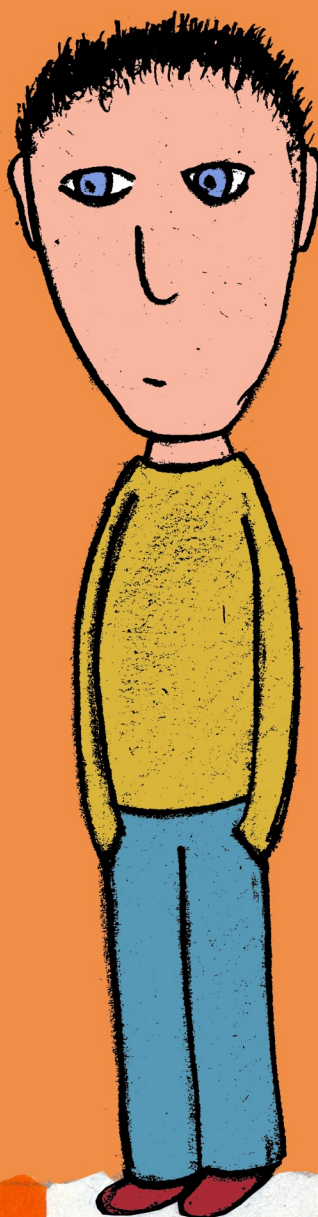


Egyéni átvezetési tervek

Az iskolából a munka világába való
átmenet támogatása



Egyéni átvezetési tervek

Az iskolából a munka világába való átmenet támogatása

**Európai Ügynökség a Sajátos Nevelési Igényű Tanulók
Oktatásának Fejlesztéséért**



A jelentést és a mellékelt interaktív CD-t a European Agency for Development in Special Needs Education készítette és teszi közzé. Az ebben szereplő anyagok egyes részeinek kiemelése és felhasználása megengedett abban az esetben, ha a felhasználó a forrást egyértelműen megjelöli. A jelentés elektronikus formában is hozzáférhető a www.european-agency.org weboldalon.

Az anyag átfogó információt tartalmaz az egyes országok helyzetéről és megtalálhatók benne a projektben részt vevő szakértők és az egyes országok Ügynökséggel kapcsolatot tartó képviselőinek elérhetőségei is.

A jelentést az Ügynökség készítette, a fiatalok iskolából a munka világába való átmenetének kérdésében az egyes részt vevő országok részéről kinevezett nemzeti szakértők hozzájárulásával. A legőszintébb köszönet illeti a következőket: Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cacao, Danielle Choukart, Maria Paz de Pando Asensi, Eyglo Eyjolfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdóttir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Plichronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Soucek, Danielle Thielen, Inta Vadona, Harrie van de Brand, Ene-Mall Vernik Tuubel, Ludo Vaminckx, mindegyiküket a jelentés elkészítéséhez való hozzájárulásukért, valamint Viktorija Proskurovskát adminisztratív segítségéért.

Szerkesztette: Victoria Soriano, European Agency for Development in Special Needs Education

Fordította: Sár Emese

A fedőlapon található kép a 17 éves Paulius Adomenas munkája, Children and Youth Creativity Centre „Dailes kalba”, Vilnius Gerosios Vilties Középiskola, Litvánia.

(elektronikus) ISBN: 87-90591-21-6
(nyomtatott) ISBN: 87-90591-19-4

EAN: 9788790591212
EAN: 9788790591199

2005. december

E dokumentum elkészítését az Európai Bizottság Oktatásügyi és Kulturális Főigazgatósága támogatta:

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

European Agency for Development in Special Needs Education

Titkárság

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

Brüsszeli iroda

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

www.european-agency.org

TARTALOM

BEVEZETÉS	4
1.RÉSZ: ÁTMENET AZ ISKOLÁBÓL A MUNKA VILÁGÁBA ÖSSZEFOGLALÁS	7
2. RÉSZ: AZ EGYÉNI ÁTMENET TERVEZÉSE AZ ISKOLÁTÓL A MUNKAHELYIG	20
1. fejezet: Az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) – Racionális okok	20
1.1 A fiatalok, a családok és a munkaadók “hangja”	20
1.2 Az EÁT meghatározása	24
1.3. Az egyéni átvezetési terv és az egyéni fejlesztési terv összevetése	25
2. fejezet Gyakorlati útmutató	28
2.1 Alapvető irányelvek	28
2.2 Az Egyéni Átvezetési Terv jellemzői: tartalom és értékelés	32
2.3 Gyakorlati ajánlások	34
2.4 Végző ajánlások	42
REFERENCIÁK	43



BEVEZETÉS

Az iskolából a munka világába való átmenet nagyon fontos kérdés minden fiatal, különösen a sajátos nevelési igényű tanulók számára.

E dokumentum **első része** a European Agency for Development in Special Needs Education (Európai Ügynökség a Sajátos Nevelési Igényű Tanulók Oktatásának Fejlesztéséért, röviden: Ügynökség) által 2002-ben “Átmenet az iskolából a munka világába” címmel készített elemzés főbb megállapításainak összefoglalása. A kiadvány célja az volt, hogy számba vegye a nehézségeket, amelyekkel a sajátos nevelési igényű fiataloknak a munkavállalás során találkozhatnak és egyben utat is mutasson nekik a munkavállalás bonyolult kérdéseiben. A teljes jelentés hozzáférhető az Ügynökség honlapján (www.european-agency.org/transit). Az átmenettel foglalkozó jelentés számos akadályt sorol fel, de egyben sok lehetőséget nyújtó tényezőt is megemlít. Az egyik leginkább hangsúlyt kapott lehetőségtényező az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) kifejlesztése volt. E dokumentum első része azoknak a gondolatokat tartalmazza, amelyek azt célozzák, hogy jobban megértsük, voltaképpen mi is az EÁT, s egyben azzal is behatóan foglalkozik, milyen szerepet tölthet be a Terv az iskolai körülményekből a munka világába történő átmenet útján.

A dokumentum **második része** az EÁT készítésének részben indokait, részben gyakorlati tudnivalóit foglalja össze. 19 ország szakértői vizsgálták az előbbieken említett elemzés eredményeit. Céljuk az volt, hogy megvitassák, és lehetőleg egyezsége jussanak egymással abban, miért és hogyan kell az EÁT-ot – vagy egy hasonló dokumentumot – elkészíteni, annak érdekében, hogy a sajátos nevelési igényű fiatalok iskolai közegből munkavállalás közegébe történő átmenetét segítsék. A “munkavállalás” kifejezést e dokumentum a legszélesebb értelemben használja, s alatta egyaránt érti a nyílt¹, illetve bármilyen formájú támogatott munkavállalást².

¹ Nyílt munkavállalásról akkor beszélünk, ha egy állás elérhető bármely potenciális munkavállaló számára (akár sajátos nevelési igényű, akár nem), amennyiben rendelkezik a munkaadó által elvárt készségekkel, tudással és képzettséggel, amelyek összhangban állnak a munkával kapcsolatos általános követelményekkel, feltételekkel és előírásokkal.

A munkában részt vett szakértők különleges figyelmet fordítottak a gyakorló pedagógusok érintett fiatalokkal és családjukkal való együttműködése során használt anyagokra.

Négy **munkamegbeszélés** zajlott le. Ezek közül három megbeszélés célja az volt, hogy tisztázzák, és egyetértésre jussanak a koncepcióval kapcsolatban, illetve, hogy kialakítsanak egy “praktikus” iránymutató eszközt, amelyet a gyakorló pedagógusok leginkább használhatnak munkájukban. A megbeszélések a következőkre koncentráltak:

- Definíciók: Az EÁT és az Egyéni Fejlesztési Terv (EFT) összevetése;
- Célok: a fő cél az EÁT kifejlesztése volt;
- Tartalom: mit tartalmazzon az EÁT és hogyan kerüljön alkalmazásra?

Az utolsó megbeszélésre meghívást kaptak a gyakorló pedagógusok és a munkaerőpiaci szakértők, illetve az érintettek családjai is, hogy kommentálják vagy akár kritikai megjegyzéseket is fűzzenek az eredményekhez. A meghívottak kiemelték annak potenciális előnyeit, hogy az anyag összefoglalóját ki kell egészíteni egy kísérő eszközzel, amelyet a közvetlenül “nem érintett” gyakorló pedagógusok, az érintett fiatalok és családjuk is használni tud. A projekt során végül kifejlesztett eszköztár célja, hogy rendkívül gyakorlatias és egyszerű módon bemutassa a végső felhasználók számára az EÁT szükségességét, az ő érdeküket, hogy éljenek ezzel az eszközzel, illetve bemutassa a számukra kínákozó előnyöket. A jelentéshez csatolt interaktív CD a gyakorló pedagógusok, a munkába bevont fiatalok és a kijelölt szakértők szoros együttműködésének terméke.

A 2.1 rész bemutatja az EÁT kifejlesztésének indokait: miről is szól ez a munkadokumentum, miért kellett elkészíteni és ki készítette el. Külön kiemelését kapnak egy másik, szintén fontos nevelési

² ‘A támogatott munkavállalási program célja, hogy azok a fogyatékos emberek, akik a fogyatékoságuk miatt komoly nehézségekkel néznek szembe, amikor szeretnének elhelyezkedni, támogatásban részesülnek, hogy a választott szakmájukban elhelyezkedhessenek. Amikor már lehetőség van rá, hogy a nyílt munkaerőpiacon megjelenjenek, a támogatás mértéke csökken (Egyesült Királyság, Támogatott Munkavállalás Egyesület, 1999).



dokumentummal – az egyéni fejlesztési tervvel – szemben fennálló különbségek.

A 2.2 rész tárgyalja az EÁT tartalmát: milyen elemeket kell, hogy tartalmazzon, és milyen elkerülhetetlen lépések megtételére van szükség, hogy biztosítani lehessen hatékony bevezetését és a megfelelő utánkövetést.

A jelen dokumentum elsősorban az ezen a területen dolgozó gyakorló pedagógusoknak szól. A végső eredmények elérése nem lett volna lehetséges a munkában aktív részt vállalók mindegyikének szakértelme, hozzáértése és elkötelezettsége nélkül. Munkájukért a legnagyobb elismerés illeti mindannyiukat.

Akik az egyes országok helyzetét érintő speciális információ iránt és/vagy az átvezetési folyamattal kapcsolatos rész kérdések iránt érdeklődnek, további részletes információt találnak az Ügynökség honlapján: www.european-agency.org/transit

1.Rész: ÁTMENET AZ ISKOLÁBÓL A MUNKA VILÁGÁBA ÖSSZEFOGLALÁS

1999 végén az Ügynökség áttekintette és elemezte a sajátos nevelési igényű fiatalok képzési és foglalkoztatási kérdéseit érintő európai és nemzetközi szintű adatokat és információkat. Ez az elemzés szolgált aztán a projektben részt vevő 16 ország átmenettel foglalkozó szakértői által összegyűjtött nemzeti szintű elemzés alapjául. E nemzeti szintű elemzések az érvényben levő hazai gyakorlatot, az átmenet folyamatának alkalmazását, problémáit és eredményeit vizsgálták.

A kiemelt témák a következők voltak:

- A sajátos nevelési igényű fiatalok tankötelezettség után nyíló képzési lehetőségei;
- Az átmenetre vonatkozó programok megléte;
- A sajátos nevelési igényű fiatalok munkavállalási, illetve munkanélküliségi helyzete;
- Az átmenetre vonatkozó illetve a munkavállalást ösztönző jogi szabályozás és kormányzati intézkedések megléte;
- A nemzeti keretek között fellelhető "érzékeny" elemek és pozitívumok.

Az elemzés fő célja az volt, hogy áttekintse a minden jel szerint hatékony stratégiákat és folyamatokat, általánosan vizsgálja a fő jellemzőket és a gyakran előforduló akadályokat, valamint, hogy azonosítsa az átmenet folyamatának legfontosabb tényezőit. Az átmeneti folyamat könnyítése érdekében ajánlásokat is megfogalmazott az anyag mind a kormányzati politika, mind a gyakorlati alkalmazás számára.

Az iskolából a munkaerőpiacra vagy általában a munka világába történő **átmenet fogalmát** számos nemzetközi dokumentum használja, bár mindegyik némileg más értelemben.

A Salamanca Akció-keret (UNESCO, 1994) a következőket állapítja meg:

... a sajátos nevelési igényű fiatalokat segíteni kell abban, hogy hatékonyan tudjanak átkerülni az iskolából a felnőttkori munka világába. Az iskoláknak segíteniük kell őket, hogy gazdaságilag

aktívak legyenek és el kell sajátítaniuk velük a mindennapi élethez szükséges készségeket azáltal, hogy készségfejlesztő tréningeket ajánlanak nekik, amelyek felkészítik őket a felnőtt élet szociális és kommunikációs követelményeire és elvárásaira ... (34. old.)

Az átmenetet más dokumentumok, mint például a HELIOS II (1996b) a következőképpen írják le:

... soha meg nem álló, számos különböző változót és tényezőt magában rejtő adaptációs folyamat. Olyan folyamat, amely állandóan jelen van egy személy egész életében, időnként kritikus pillanatokkal, mint például amikor az ember elkezd óvodába járni, végére ér a tankötelezettséggel járó oktatás időszakának vagy befejezi tanulmányait ... (4. old.).

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (1998) az átmenetet a következőképpen határozza meg:

... társadalmi orientációs folyamat, amely státus- és szerepváltozásokkal jár (például tanulóból inassá, inasból munkássá, a függőség helyzetéből a függetlenség helyzetébe), és mint ilyen a társadalmi integrálódás középpontjában áll... Az átmenet a korábbi emberi kapcsolatok, szokások és önkép megváltoztatását igényli. Az iskolából a munkahelyre történő konfliktusmentes átmenet lehetővé tétele érdekében a fogyatékkal élő fiataloknak specifikus célokat kell kitűzniük maguk elé és meg kell találniuk azt a szerepet, amelyet be akarnak majd tölteni a társadalomban ... (5. és 6. old.).

Az OECD tanulmánya (2000) úgy véli, hogy a munka világába történő átmenet csupán egyike a fiatalok előtt álló kihívásoknak, amelyekkel a felnőttkorba lépés útján szembetalálkoznak. Az egész életen át tartó tanulás kontextusában a kezdeti évek oktatási körülményeiből történő elmozdulás, legyen a középiskolai vagy felsőfokú oktatás-képzés, egyszerűen úgy tekintendő, mint a munka és tanulás közötti sok-sok átmenet egyik formája, amelyeket a fiatalok egész életük során majd meg kell, hogy tapasztaljanak.

Az Európai Bizottság Munkaerőpiaci Vizsgálata (2000) azzal érvel, hogy az iskolából a munkába történő átmenet egyáltalán nem lineáris; az oktatás korának elhagyása távolról sem szükségszerűen jelenti a munkavállalás korának kezdetét. Fokozatos folyamat,

amelynek során a fiatalok egymást váltogató tanulási és munkavállalási periódusokat élnek át.

Az erről a témáról az Ügynökség által végzett munka arra enged következtetni, hogy a munkavállalás irányába való átmenet egy hosszú és összetett folyamat része, amely az ember életének minden fázisára kihat, s amelyet a lehető legmegfelelőbb módon kell kezelni. A "jó életszínvonal mindenkinek" és a "jó munkahely mindenkinek" tekinthető a sikeres általános átmeneti folyamat két egymással összefüggő, legvégső céljának.

Az ellátás formái vagy az iskolák vagy egyéb oktatási-nevelési helyszínek szervezettségének szintje nem szabad, hogy beleavatkozzon, vagy adott esetben gátolja ezt a folyamatot. Az iskolából a munkavállalásba történő átmenet a fiatal folyamatos részvételét, a család aktív szerepvállalását, az érintett szolgáltató rendszerek közötti koordinációt és a munkaerőpiaci szektorral való szoros együttműködést igényli (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002).

Az átmenettel foglalkozó szakirodalom áttekintése során azonosított **fő kérdések** és nehézségek az alábbi nyolc téma köré csoportosíthatók:

1. Adatok

Az adatszolgáltatás ezen a területen igen korlátozott, így az országok közötti bármilyen összehasonlítás nehéz. Az egyes országok által a fogyatékkal élő vagy sajátos nevelési igényű fiatalok körének meghatározására alkalmazott módszerek különbözősége ellenére a sajátos bánásmódot igénylő lakosság átlagos aránya a 20 év alatti fiatalok körében 3 és 20 százalék közötti arányra tehető (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999; Eurybase, 1999).

2. Képesítés arányok

1995-ben a 20 és 29 év közötti olyan fiatalok aránya, akik nem rendelkeztek középszintű végzettséggel, körülbelül 30 százalékos volt (Eurostat, 1998). Ez az arány a sajátos nevelési igényű fiatalok körében még ennél is magasabb volt. Nehéz megbecsülni azoknak a fiataloknak az arányát, akik a



tankötelezettség befejeztét követően azonnal kilépnek az oktatási rendszerből, de vélhetően nagyon sokan közülük soha nem járnak iskolába a tankötelezettségi időszak megszűnését követően. Az adatok arra engednek következtetni (még ha nem is pontosak), hogy a sajátos nevelési igényű tanulók viszonylag magas számban a tankötelezettség megszűnését követően is folytatják tanulmányaikat, de igen sokan közülük soha nem fejezik be a középiskolát (OECD, 1997). Sok országban a fogyatékkal élők közel 80 százaléka vagy nem lépett túl az alapfokú iskoláztatáson, vagy funkcionálisan analfabétának tekinthető (HELIOS II, 1996a).

3. Hozzáférés az oktatáshoz és képzéshez

Elméletben a sajátos nevelési igényű fiatalok ugyanazok közül az oktatási formák közül válogathatnak, mint a többi fiatal, de gyakorlatban nekik elsősorban csak a szociális támogatásra vagy az alacsony fizetési szintű munkára orientált programokat ajánlják fel. Őket persze nem feltétlenül a nekik felajánlott lehetőségek érdekelnék; az oktatási és képzési programok nem minden esetben felelnek meg érdeklődésüknek és szükségleteiknek. Mindennek következtében a nyílt munkaerőpiacon előnytelen helyzetbe kerülnek (ILO, 1998). A számos különböző probléma (beleértve azokat is, amelyek éppen az átmenet időszakában jelentkeznek) egyik megoldása a diákok szempontjából relevánsabb és hozzájuk jobban igazított oktatási programok kidolgozása és alkalmazása lehet (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

4. Szakképzési felkészülés

A szakképzés gyakorta nem kapcsolódik a valódi munkavállalási gyakorlathoz; sokszor elkülönült ellátási rendszerben folyik, és általában nem orientálódik komplex szakmakörök irányába. A fogyatékkal élők nem szerzik meg a munkavállaláshoz szükséges megfelelő képesítéseket; a képzési törekvéseknek tehát a munkaerőpiac adott időszakban érvényes szükségleteihez sokkal jobban kell illeszkedniük (ILO, 1998).

5. Munkanélküliségi arányok

A fogyatékkal élők munkanélküliségi rátája két-háromszorosa a nem fogyatékosokénak (ILO, 1998). Az egyes országok hazai adatai csak a regisztrált munkanélkülieket tartalmazzák, de a sajátos igényűek

igen nagy százaléka egyszerűen nincs is regisztrálva – nincs lehetőségük még az első munkahely megszerzésére sem (HELIOS II, 1996a). A nyugdíjakra és az egészségügyre fordított kiadások után a fogyatékkal élők munkanélküli segélyezésére kifizetett összeg lett ma már a szociális védelemre fordított kiadások harmadik legnagyobb tétele (Európai Bizottság, 1998). A munkaerőpiac növekedése offenzív stratégiát követel meg, olyan aktív politikát, amely a kereslet növelését célozza, s nem defenzív stratégiát – és passzív szociálpolitikát. Mindez befektetéseket igényel a fizikai termelőkapacitásokban, a humánerőforrások, a tudás és a készségek terén. Ebben az értelemben a fogyatékkal élő fiataloknak proaktív szerepet kell játszaniuk saját jövőjük megtervezésében (Európai Bizottság, 1998).

6. Elvárások és hozzáállás


Ebben a kérdésben minden vizsgált dokumentum egyetért: a tanárok, a munkaadók és a széles közvélemény is mélyen alábecsüli a fogyatékkal élők képességeit. Az együttműködés az oktatás-képzés minden rétegében igen fontos annak érdekében, hogy a fiatal emberek készségeiről reális kép alakuljon ki (European Agency for Development in Special Needs Education, 1999).

7. Hozzáférés a munkahelyhez

Még ma is probléma a munkahelyekhez való fizikai hozzáférés, illetve a személyi és a technikai segítséghez való hozzájutás. Sok idézett dokumentum tesz említést arról, hogy különösen nagy problémát jelent az ezen a területen a munkaadók rendelkezésére álló információ és támogatási lehetőségek hiánya.

8. A jelenleg érvényes szabályozás

A munkaerőpiaci átmenetre vonatkozó jogi keretek több országban hiányoznak vagy olyanok, hogy rendkívül rugalmatlan alkalmazást tesznek csak lehetővé. A jelek szerint az a megoldás, hogy úgy próbálják támogatni a fogyatékkal élőket, hogy munkaerő-alkalmazási kvótákat állapítanak meg az ő javukra, több esetben kudarchoz vezetett, amikor valóban alkalmazni és érvényesíteni akarták. A legtöbb ország több intézkedést kombinál, amelyek különböző mértékben tekinthetők hatékonynak. Olyan példa nem akadt, ahol a kvótarendszer elérte volna eredeti célját. Mindennek ellenére ennek a rendszernek a támogatói azzal érvelnek, hogy az



így kirótt illetékekből és büntetésekből befolyó összeg lehetővé teszi egyéb munkaerő-foglalkoztatási intézkedések kidolgozását. Az antidiszkriminációs szabályozás is problematikus. Időnként az a benyomás támad, hogy az ilyen típusú szabályozás inkább szól arról, hogy bizonyos üzenetek kommunikációs eszközökkel eljussanak a fogyasztókkal élőkhez és a munkaadókhoz, mint arról, hogy valóban hatékonyan javítsák az egyes érintett személyek helyzetét (ECOTEC. 2000).


Az Ügynökség által 2002-ben publikált elemzés három területet emel ki, amelyek az alábbiakban összegezhetők:

1. Az iskolából a munka világába történő átmenettel kapcsolatban jelentkező **fő problémákat** a sajátos igényű fiatalok, a családjuk és a szakértők számára a következők jelentik. Ezt a kérdést az európai és nemzetközi szintű szakirodalom vizsgálatával lehetett megközelíteni. Az oktatási és a munkaerőpiaci szektor képviselői által egyaránt kiemelt problémák meglehetősen konzisztensek és összefüggenek egymással. A mindkét csoport által azonosított fő kérdések a következőkre koncentrálnak:

- Hogyan csökkenthető vagy szüntethető meg az oktatási rendszerből kimaradó és fiatalkorú munkanélküliek nagy száma;
- Hogyan lehet fokozni a hozzáférést a minőségi oktatáshoz és képzéshez;
- Hogyan szerezhető meg a megfelelő szintű bizonyítványok, amelyek illeszkednek a fiatalok képességeihez, és amelyek lehetővé teszik számukra, hogy megfelelő módon kezdjenek hozzá felnőtt és "munkás" életükhöz;
- Hogyan ösztönözhető az oktatási és a munkaerőpiaci szektor közötti javuló kapcsolat és kölcsönös megértés.

2. A **fő aspektusok**, amelyeket figyelembe kell venni az átmenet során, beleértve a jelenlegi is létező problematikus területeket és fennmaradt kérdéseket. Ezt az aspektust a projektben részt vevő 16 ország szakértői által rendelkezésre bocsátott szakanyag vitája és elemzése során vizsgáltuk. Hat kulcsfontosságú jellemző merült fel az átmenet koncepciójával kapcsolatban:

- Az átmenet olyan folyamat, amelyet a jogi szabályozásnak és a szakmapolitikai intézkedéseknek támogatniuk kell;

-
- 
- Az átmenetnek a szóban forgó fiatal részvételével kell megtörténnie, s tiszteletben kell tartania az ő egyéni választásait. A fiatal személynek, családjának és a szakembereknek szorosan együtt kell működniük az egyéni átvezetési terv kialakításában;
 - Az egyéni fejlesztési terv, amely a fiatal fejlődésére és az iskolai helyzet mindenkori változására koncentrál, része kell, hogy legyen az átmenet folyamatának;
 - Az átmenetnek valamennyi abban részt vállaló személy közvetlen részvételével és együttműködésével kell végbemennie;
 - Az átmenet az iskolák és a munkaerőpiac szoros együttműködését igényli annak érdekében, hogy a fiatalok valóságos munkahelyi feltételekről szerezzenek tapasztalatot;
 - Az átmenet egy hosszú és összetett folyamat része, amely felkészíti a fiatalokat, és lehetővé teszi számukra, hogy zökkenőmentesen beléphessenek a munkavállalói és a felnőtt életbe.

A sikeres átmeneti folyamat praktikus szinten megjelenő **fő tényezői**. Ezek a helyi gyakorlatban voltak azonosíthatók és az átmenettel foglalkozó egyes szakemberek választották ki őket. Példa jellegű átmeneti helyzetek számos olyan tényezőre mutattak rá, amelyek lehetővé tették a feljebb vázolt hat tényező részletesebb leírását. Ez a leírás azt igazolja, hogy közülük csak nagyon kevés felel meg a tényszerű és egyszerű helyzeteknek – ezeket *egyszerű* tényezőknél nevezhetjük, azaz, amikor egyetlen tényező önmagában képes kifejteni előmozdító vagy hátráltató hatást. Többségük azonban komplex és egymással összefüggő helyzetekre utal, ahol egy időben több tényező fejt ki az átmenetre serkentő vagy hátráltató hatást.

A fent felsorolt három terület alapján **ajánlások** fogalmazódtak meg az átmenet jövőjével kapcsolatban. A következőkben összefoglalt ajánlásokat a döntéshozóknak és a gyakorlati szakembereknek egyaránt szánjuk, és az a célunk, hogy eligazítást adjanak arra, hogyan javítható az átmenet folyamatának fejlődése és alkalmazása.

Az átmenet olyan folyamat, amelyet a jogi szabályozásnak és a szakmapolitikai intézkedéseknek támogatniuk kell

Döntéshozói szinten szükség van:

- A különböző szolgáltatások közötti hatékonyan koordinált döntések meghozatalára és/vagy javítására, méghozzá úgy, hogy eközben elkerülendő a már létező jogi szabályozással való ellentét vagy átfedés;
- Az elfogadott jogi szabályozás hatékony alkalmazásával kapcsolatos konkrét intézkedésekre, annak érdekében, hogy a nem egyenletes humán- és technikai erőforrásokból fakadó különbségeket és/vagy diszkriminációt el lehessen kerülni;
- Folyamatos és módszeres konzultációra, figyelembe véve és tiszteletben tartva a fogyatékkal élőket és az értük dolgozó önkéntes szervezetek véleményét;
- Olyan aktív szakmapolitikai eszközök és módszerek felkutatására és támogatására, amelyek erősítik a munkavállalást és az egyéni autonómiát;
- A fogyatékkal élők javát szolgáló minden olyan intézkedés koncentrált ellenőrzésére és értékelésére, mint például a kvótarendszer, az adókönnyítések, stb., és biztosítani kell a szolgáltatások nemzeti, regionális és helyi szintű hatékony működését;
- A munkaadókra vonatkozó valamennyi jogi vagy szakmapolitikai intézkedésre vonatkozó bőséges információ rendelkezésre állásának biztosítására;
- A helyi hálózatok létrehozására, amelyek valamennyi partnerre kiterjednek, annak érdekében, hogy az országos szakmapolitikai döntéseket helyi szinten is alkalmazni lehessen.

Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Be kell szerezniük a szükséges információt, stratégiákat és készségeket, hogy alkalmazni tudják a meglévő jogi szabályokat, és hogy birtokában legyenek az ezek alkalmazásához szükséges módszereknek;
- Rendszeresen értékelniük kell a helyi innovatív projekteket és terjeszteniük ezek eredményeit, hogy képesek legyenek valódi *facilitátor* hatást elérni;
- Létre kell hozniuk olyan helyi hálózatot, amelyben valamennyi érintett partner (munkaadók, munkavállalók, szociális és oktatási-nevelési szolgáltatók és a családok) képviselve vannak, azért, hogy meg tudják egymás között vitatni, tervezni

és alkalmazni az országos szintű szakmapolitikai intézkedéseket;

- Rendelkezniük kell megfelelő módszerekkel saját igényeiknek az érintett hivatalok felé történő továbbítása terén, amikor valamilyen új intézkedés bevezetésére kerül sor.

Az átmenetnek a szóban forgó fiatal részvételével kell megtörténnie, s tiszteletben kell tartania az ő egyéni választásait
Döntéshozói szinten szükség van:

- A szükséges erőforrások (idő és költségvetés) megtervezésére az iskolák számára, hogy azok együtt tudjanak dolgozni a fiatalokkal és családjukkal;
- Annak biztosítására, hogy a rendelkezésre álló erőforrások hatékonyan legyenek kihasználva, mert a közös feladat céljai csak így érhetőek el.

Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Legyen elég idejük a fiatalra és családjára – és szánják is rá ezt az időt -, hogy jobban megismerjék és megértsék kívánságaikat és szükségleteiket;
- Készítsenek írásos átvezetési tervet a lehető leghamarabb, amelyet hozzáférhetővé tesznek a fiatalok, családjuk és az átmenet későbbi fázisaiban az iskolában és az iskolán kívül részt vevő egyéb szakemberek számára;
- Módosítsák és alakítsák az átmenet tervét, amikor szükséges, a fiatalok bevonásával;
- Bátorítsák a fiatal személyt amennyire csak lehetséges, hogy feltárja saját készségeit és kompetenciáit;
- Lássák el a fiatalokat és családjukat minden szükséges információval, vagy irányítsák őket a megfelelő szolgáltató intézményekhez, ha szükséges;
- Ügyeljenek arra, hogy mind az egyéni fejlesztési tervek, mind az egyéni átvezetési tervek hozzáférhető formában készüljenek el, például a korlátozott olvasási képességekkel rendelkezők számára is.

Az egyéni fejlesztési terv, amely a fiatal fejlődésére és az iskolai helyzet mindenkori változására koncentrál, része kell, hogy legyen az átmenet folyamatának

Döntéshozói szinten szükség van:

- Arra, hogy az iskolák rendelkezésére álljanak a szükséges erőforrások az egyéni fejlesztési tervek kialakításához. Különösképpen a tanároknak kell elegendő időt kapniuk arra, hogy megkapják a szükséges felkészítést feladatuk elvégzéséhez;
- Arra, hogy az átmenet programja belekerüljön az egyéni oktatási-nevelési programba;
- Arra, hogy az egyéni fejlesztési tervek vonatkozóan megfelelő minőségi feltételek rendelkezésre álljanak;
- Arra, hogy a fiatal emberek által elért képesítések megfelelő formában belekerüljenek a bizonyítványukba, és hogy a diszkriminációt jelentő helyzetek elkerülhetőek legyenek.

Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Biztosítsák, hogy a fiatal álljon az egyéni fejlesztési terv és az egyéni átvezetési terv kifejlesztési folyamatának középpontjában;
- Hozzá kell jutniuk a megfelelő segítséghez, hogy az egyéni oktatási-nevelési programot csapatmunkában folytatott feladatként tudják elvégezni;
- Biztosítaniuk kell, hogy az egyéni oktatási-nevelési programot a fiatal, a családja és a folyamatban az iskolai keretben és iskolán kívül részt vevő gyakorló szakemberek írásos formában rendszeresen értékelhessék;
- Már a folyamat kezdetén alakítsanak ki egy "portfoliót" vagy ezzel egyenértékű eszközt, amely mind az egyéni fejlesztési tervet, és mind az összes bevezetett változás dokumentumait tartalmazza;
- Ennek a "portfoliónak" egyben tartalmaznia kell a fiatal viselkedésének, tudásának, tapasztalatának és fő készségeinek értékelését (mint például iskolai, gyakorlati, a napi életvitellel összefüggő, szabadidős, az önmeghatározásra és az egyéni kommunikációra vonatkozó készségek).

Az átmenetnek valamennyi abban részt vállaló személy közvetlen részvételével és együttműködésével kell végbemennie

Döntéshozói szinten szükség van:

- Az egyes szolgáltatások közötti együttműködés gyakorlati intézkedéseinek bevezetésére, valamint ennek az együttműködésnek megfelelő követésvizsgálatára;
- Az egyes szolgáltatók közötti felelőségek pontos elhatárolására annak érdekében, hogy hatékony legyen a koordináció;
- Az egyes felelőségek közötti együttműködés és megosztás értékelésére, az így szükséges változások végrehajtására;
- Annak biztosítására, hogy valamennyi szolgáltató szervezet elvégzi feladatát és részt vesz az együttműködés feladatának végrehajtásában;
- A munkaadók és a szakszervezetek specifikus eszközökkel történő motiválására, hogy a folyamatban közvetlenül és aktívan vegyenek részt;
- Az országos szinten tevékenykedő valamennyi szervezet és hatóság együttműködésének és koordinációjának ösztönzésére.


Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Alakítsanak ki hatékony háttérhálózatot, amelyhez a többi gyakorló szakember támogatásért és információért fordulhat;
- Érjék el a más szolgáltatók által kért koordinációs feladatok hivatalos elismertetését (költségvetési szempontból, de legalább az időráfordítás szempontjából);
- Vegyenek részt továbbképzésben, hogy jobban meg tudják határozni saját feladataikat a koordináció adta kereteken belül, és hogy megtanulják, hogyan osszák meg másokkal a felelősséget.

Az átmenet az iskolák és a munkaerőpiac szoros együttműködését igényli

Döntéshozói szinten szükség van:

- Arra, hogy valamennyi fiatal valóságos munkahelyi körülményekről szerezzen tapasztalatot;
- Arra, hogy valamennyien valamilyen formában olyan gyakorlati képzésben részesüljenek, amely figyelembe veszi az ő eltérő szükségleteiket;

- 
-
- Arra, hogy rugalmas képzési intézkedések szülessenek, például úgy, hogy az adott munkára történő képzést egy felkészülési időszak előzze meg;
 - Arra, hogy a szóban forgó cégek formális és informális ösztönzést kapjanak a fiatalok munka- és tanulási körülményeinek megteremtésére (például adókedvezmények, szociális elismerés, stb.);
 - Arra, hogy kiemeljék és bemutassák a jó átmenet példái értékeléséből származó kölcsönös előnyöket;
 - Arra, hogy bevonják a munkaadókat ezekben a kezdeményezésekbe, együttműködve a munkaerőpiaci szolgáltatásokat, az egyes információs kampányok, a munkaadók és a szakszervezetek hálózatai révén;
 - Arra, hogy felismerjék az oktatási-nevelési és a munkaerőpiaci szolgáltatások formális együttműködésének szükségességét;
 - Arra, hogy a tanárok folyamatos szakmai fejlődésének forrásait rendelkezésre bocsássák.


Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Legyenek nyitottak és jól informáltak a munkaerőpiaci lehetőségekről;
- Szakítsanak időt a cégek meglátogatására, a cégekkel és a munkaerőpiaci egyéb szolgáltatóival történő megbeszélések megszervezésére, teremtsenek lehetőséget a tanárok cégen belüli képzésére, hogy azok kapcsolatban maradhassanak a napi gyakorlattal;
- Szerezzék meg az iskolában hozzáférhető kompetenciákat, hogy ily módon könnyebben tudjanak kapcsolatot teremteni a cégekkel;
- Hívjanak meg szakembereket a munkaerőpiaci szférából az oktatási-képzési környezetbe, hogy ott találkozhassanak a fiatalokkal és a tanári kar tagjaival;
- Biztosítsák a fiatalok sorsának nyomon követését azok tanulmányainak befejezése után.

Az átmenet egy hosszú és összetett folyamat része

Döntéshozói szinten szükség van:

- A sikeres átmenethez, a folyamat során keletkező akadályok vagy nehézségek azonosításához és elhárításához szükséges intézkedések meghozatalára;

-
- 
- A merev oktatási-képzési (például az értékeléssel kapcsolatos) procedúrák lehetőség szerinti elkerülésére;
 - A különböző szolgáltatásokon belüli és azok közötti együttműködés megteremtésére és annak az időnek az elismerésére, amit az egyes gyakorlati szakemberek magára az együttműködésre és a koordinációs feladatok elvégzésére kell, hogy fordítsanak;
 - Annak biztosítására, hogy az átmenet tervei a fiatal tanulmányi ideje alatt megfelelő időben, ne csak a tankötelezettség időszakának végére készüljenek el;
 - Annak felismerésére, hogy szükség van egy speciális szakemberre, aki a tanácsadó vagy “referenciaszemély” szerepét tölti be és segíti ezáltal a fiatalot az átmenet időszakában.

Gyakorlati szinten az alkalmazóknak a következőket kell tenniük:

- Alkalmazzanak hatékony eszközöket az egész folyamat előmozdítására (például megfelelő iránymutatás, rugalmas segítségnyújtás, jó koordináció, stb.). Az ezekre a kötelességekre fordított időt célszerű hivatalosan is formalizálni és elismerni.

A szakemberek, a döntéshozók, valamint a munkaadók és a szakszervezetek képviselői, akik együttesen részt vettek ebben a projektben, arra a következtetésre jutottak, hogy a javasolt ajánlások bevezetése és alkalmazása minden kétséget kizáróan javítja az átmenet folyamatának minőségét és csökkenti azokat a problémákat, amelyekkel a fiatalok szembe kell, hogy nézzenek, amikor befejezik iskolai tanulmányaikat és szembetalálják magukat a munkahelyszerzés nyomasztó kérdéseivel.



2. RÉSZ: AZ EGYÉNI ÁTMENET TERVEZÉSE AZ ISKOLÁTÓL A MUNKAHELYIG

1. fejezet: Az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) – Racionális okok

A dokumentumnak ez a része az előző részben összegzett elemzés folytatása. A szakértőktől nem azt vártuk, hogy saját országukról adjanak információt, hanem, hogy az EÁT előnyeire és fejlesztésének szükségességére koncentráljanak. Valamennyi partner szükségleteit, kívánságait és várományait teljes mértékben figyelembe vettük és beépítettük az ebben a dokumentumban bemutatott eredmények és ajánlások sorába. Mind a fiatalokat, mind a szakértőket megkértük, hogy adjanak visszacsatolást és fejezzék ki ennek az eszköznek a jelentését rajzos formában. Néhányat ezek közül a rajzok közül fel is használtunk ebben a dokumentumban, de legtöbbjük a mellékelt interaktív CD-n található meg.

1.1 A fiatalok, a családok és a munkaadók “hangja”

Fiatalok 2003. novemberében meghallgatás volt Brüsszelben, az Európai Parlamentben, amelyen 22 országból összesen mintegy 80 különböző sajátos nevelési igényű fiatal vett részt, akiknek életkora 14 és 20 év között mozgott. Ők valamennyien hangot adtak – nyíltan, de határozottan – az oktatással-neveléssel, képzéssel és munkavállalással kapcsolatos aggodalmaiknak, vágyaiknak és reményeiknek. A lehető legmegfelelőbb formában kifejezték, mit sikerült eddig elérni és véleményük szerint mit kell még a jövőben tenni. Íme néhány az ő megjegyzéseikből, saját szavaikat és mondataikat felhasználva:

“Mindenki jó állást szeretne és az a vágya, hogy munkája nagyon kielégítő legyen.”

“Hivatást szeretnénk választani, jó munkahelyet találni, családot alapítani, saját házban lakni, a társadalom aktív tagjának lenni és olyan boldognak lenni, mint bárki más.”

“Saját érdekeink és motivációink szerint szeretnénk megválasztani, mit tanuljunk, éppen úgy, mint bárki más. Részt akarunk venni a társadalom életében, mint mások és nem akarjuk, hogy a

munkaadók azért diszkriminálnának bennünket, mert bizonyos fogyatékkal élünk.”

“Néhányan közülünk a versenyszektorban betölthető állásról álmodoznak. Sokunk számára azonban mindez elérhetetlennek tűnik, mert fogyatékosok vagyunk, és mert ilyenek a társadalmi viszonyok. Gyakran csak zárt körülmények között tölthetünk be bizonyos állásokat. Emellett a speciális intézmények által adott bizonyítványokat gyakran kevésbé fogadja el a versenyszféra.”

“Az általunk elvégzett speciális képzés során úgy találjuk, hogy a színvonal túl alacsony ahhoz, hogy felkészülhessünk az esetleges továbbtanulásra. Sajnáljuk, hogy kevés a lehetőség az egyes kurzusok közötti választásra, így nehéz az általunk kiválasztott tanfolyamokra jelentkezni.”

“Úgy érezzük, hogy a munkaerőpiac még nem elég nyitott a fogyatékkal élők irányába, reméljük, ez a jövőben meg fog változni.”

“A fogyatékkal élők számára – szerte a világon – nagyon fontos, hogy úgy tudjanak élni, mint a legtöbb ‘normális’ ember. Hogy ez lehetséges legyen, meg kell változtatnunk az emberek hozzáánk való viszonyát, s talán azt kellene elérni, hogy a fogyatékkal nem élők jobban megismerhessék a fogyatékkal élők világát.”

Szülők 2004 szeptemberében, az Ügynökség által irányított EÁT projekt keretében végső munkamegbeszélésre került sor, amelyen részt vettek az elemzésbe bevont szakértők, más szakemberek, családok és munkaadók is. Íme néhány anya által kifejtett vélemény:

“Szerintem az iskolában nem csak az egyes tárgyak tanítására, hanem a szociális készségekre és, természetesen, a szakkészségekre is figyelmet kellene fordítani.”

“A tanulók iskolai évei alatt a tanároknak, együttműködve a családokkal, el kell magyarázniuk nekik, hogy a jövőben valószínűleg majd különböző munkahelyeken kell dolgozniuk, feladatokat kell megoldaniuk és kötelességeket kell teljesíteniük, amelyek meg kell, hogy feleljenek képességeiknek.”

“A tanároknak és a családoknak együttesen kell erősíteniük a diákok önbecsülését, hogy azáltal is nőjön életminőségük, hogy van munkahelyük és dolgozhatnak, ahelyett, hogy “együttérzést” próbálnának kelteni maguk iránt.”

“Meg vagyok győződve arról, hogy az egyéni átmenet tervére nagyon nagy szükség van és két vagy három évvel azelőtt meg kell alkotni, mielőtt a diák elvégzi a speciális iskolát vagy bármely más iskolát.”

“Örülök, hogy végre odafigyelünk arra, mennyire szüksége van a szakembereknek egy ilyen eszköz elkészítésére. Mindazonáltal, ha tényleg azt akarjuk, hogy ez az eszköz hatékony legyen, valamennyi érintett ország hivatalos dokumentumaiban ennek, mint különleges feltételnek mindenképpen szerepelnie kell. Ha nem így lesz, kétlem, hogy az egyéni átmenet terve szélesebb körben el tud terjedni.”

“Főleg a hagyományos iskolák tanárai, akik (természetesen a szülőkkel együttműködésben) rendszeresen foglalkoznak sajátos nevelési igényű diákokkal kell, hogy hozzásegítsék diákjaikat saját valódi képességeik és jövőbeli lehetőségeik megismeréséhez. Az én véleményem szerint egy egyéni átmenet tervét kidolgozó team tagjai között nem csak a specialistáknak (a sajátos nevelési igényű diák tanára, egyéb tanárok, pszichológus), hanem az egészségügy, a szociális gondozás, az oktatási-nevelési szféra, a munkaerőpiac, stb. képviselőinek is szerepet kell kapniuk.”

Munkáltatók A munkaadói szektor véleményét egy olyan vállalkozó fejtette ki, akinek cége hosszú tradíciókkal rendelkezik a sajátos igényűek alkalmazása terén. Ő néhány kritikus kérdést vetett fel:

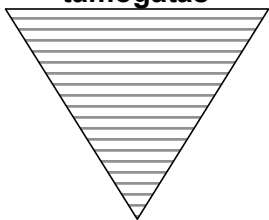
- (a) Az államnak segítenie kell a cégeket, hogy formális vagy informális ösztönzőkkel motiválja őket a sajátos igényű fiatalok alkalmazására. Ilyen eszközök lehetnek például: közvetlen pénzügyi támogatás, adócsökkentés, pozitív cég-megkülönböztetés, a cég ilyen tevékenységének írásos elismerése, stb.
- (b) A fiataloknak jól felkészültnek kell lenniük, nem csupán szakmai szempontból. A szociális készségek sokkal fontosabbak a cégek számára, mint az iskolai készségek.

Éppen a cégek a legalkalmasabbak arra, hogy professzionális szempontból helyben, "in situ" kiképezzék őket. Fontos lépés lenne valamennyi fiatal számára, ha kötelezővé válna a gyakorlati idő vagy a tapasztalatszerzés valódi cégeknél, nem pedig mesterséges környezetben.

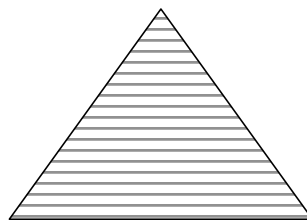
- (c) Időnként egy edzőre, vagy más típusú segítő személyre van szükség, függően a fiatal személy szükségleteitől és készségeitől, hogy hozzásegítse a munkahely körülményeibe történő integrálódásához. Egyúttal az is fontos, hogy ne akarjuk túlzott mértékben megóvni őket, pedig ez gyakran előfordul az oktatási rendszerben.
- (d) A fiatalok készségei fordítottan arányosak a munkaadók által nyújtandó támogatással, mint ahogy azt az alábbi ábra mutatja. A cégek valószínűleg szívesebben vesznek fel olyan kezdő fiatalokat, akik kevesebb segítségre szorulnak. Idővel azonban a pozitív tapasztalat és a jó eredmények arra fogják ösztönözni a vállalatokat, hogy olyan fiatalokat alkalmazzanak, akik különböző típusú segítséget igényelnek, s ebből következően a bal oldali háromszögben lefelé irányuló mozgás indul be:

1. Ábra: A munkaadók által nyújtott támogatás szintje a fiatal alkalmazottak készségszintje szerint


Cégek által nyújtott támogatás



A fiatalok készségei



- (e) Fontos, hogy olyan cégeket keressünk, amelyeknek munkaerőre van szükségük, és amelyek valamilyen fajta pénzügyi segítséget igényelnek. Katasztrófához vezethet, ha megpróbáljuk ráerőltetni a cégekre, hogy sajátos igényű munkaerőt alkalmazzanak. A kis- és középvállalatok a jelek



szerint nyitottabbak arra, mint a nagyvállalatok, hogy sajátos igényű munkavállalókat vegyenek fel.

Mindezek persze csak példák a sok-sok véleményből, kívánságból és tanácsból, amelyeket a fiatalok, a családok és a munkaadók kifejtettek. Valamennyi nézetet meg kell vizsgálni, és fel kell használni egy Egyéni Átmeneti Terv alapjainak kidolgozásához.

1.2 Az EÁT meghatározása

Nem mindegyik európai ország használja az EÁT kifejezést – többféle meghatározás létezik. Egyes országok az EÁT rövidítést használják, mások az Egyéni Oktatási-nevelési Program kifejezést alkalmazzák, de van, ahol az Egyéni Integrációs Projekt, az Oktatási-nevelési Terv, a Személyre Szabott Intervenciós Terv, az Egyéni Karrierterv, stb. terjedt el. Az eltérő terminológia bizonyos fokig az eltérő megközelítésre is utal. Mindezen különbségek ellenére nyilvánvaló egyetértés tapasztalható az egyes országok között abban, hogy szükség van erre a munkaeszközre és jól használható. Mindegyik megközelítés szerint valamilyen egyéni profilt jelenít meg, amely tartalmazza a fiatalok igényeit, nevelési-oktatási előmenetelüket és a képzés folyamatát.

Az Egyéni Átvezetési Terv olyan eszköz, egy dokumentum formájában, amelyben a fiatal múltját, jelenét és kívánt-elképzelte jövőjét jegyzi fel és dokumentálja. Tartalmaznia kell a fiatal ember életereire vonatkozó információt: családi körülmények, egészségi előélet, szabadidő, értékek és kulturális háttér, illetve a tanulmányaival és a képzésével kapcsolatos információ. A következő eredmények eléréséhez tud majd hozzájárulni:

- A fiatal személy esélyeinek növelése, hogy tartós munkát találjon;
- Érdeklődésének, vágyainak, motivációinak, kompetenciáinak, készségeinek, attitűdjének és képességeinek összevetése a hivatás, a munkahely, a munkakörnyezet és a szóban forgó cégek követelményeivel;
- A fiatal személy autonómiájának, motiváltságának, önfelfogásának és önbizalmának növelése;
- A fiatal és a munkaadó szempontjából egyaránt nyerő helyzet kialakítása.

Az átmenet terve szorosan összefügg az oktatási-nevelési tervvel, és a tankötelezettség befejezése előtt minél korábban célszerű kidolgozni. Az EÁT keretet ad, amely azt célozza, hogy a munkaerőpiacra történő belépés körülményei minél kedvezőbbek legyenek. Dinamikus folyamatot jelent, amely a következőkre terjed ki:

- A fiatalok jellemző vonásai (készségek, képességek, kompetenciák és elvárások);
- A foglalkoztatási szektor igényei és követelményei, valamint;
- Egy akcióterv állandó revíziója.

1.3. Az egyéni átvezetési terv és az egyéni fejlesztési terv összevetése

Különbséget kell tenni az egyéni fejlesztési terv (EFT) és az Egyéni Átvezetési Terv (EÁT) illetve az ezeknek megfelelő koncepciók között. Le kell szögezni, hogy – ugyanúgy, mint az EÁT esetében – az egyes országok különböző kifejezéseket használnak egy olyan egyéni oktatási-nevelési dokumentum meghatározására, amely szélesebb értelemben az alábbi definíciónak felel meg: *“Az EFT arra a tantervre épít, amelyet egy tanulási nehézségekkel vagy fogyatékkal élő teljesíthet, és stratégiája úgy kerül kidolgozásra, hogy minden gyermek saját igényeinek feleljen meg ... Az EFT csak azt kell, hogy rögzítse, ami több vagy eltérő a differenciált tantervtől, amely utóbbit valamennyi gyermeknek teljesítenie kell”* (Egyesült Királyság Oktatási és Foglalkoztatási Minisztériuma, 1995).

Az **egyéni fejlesztési terv** a következőképpen összegezhető:

- széles értelemben vett dokumentum, amely egy tanuló oktatásának és nevelésének valamennyi oldalára (stratégiák, ellátás, kimenetek) kiterjed, s különösen összpontosít az oktatásra. A személyi és szociális vonatkozások a jelek szerint nem mindig játszanak fontos szerepet, de ezeket a vonatkozásokat is figyelembe kell venni;
- A kulcsszerepet betöltő szakember a tanár, aki felelős az EFT megalkotásáért, szoros együttműködésben a tanulóval, a tanuló családjával és a többi, a folyamatban érintett szakemberrel.


Az **egyéni átvezetési terv** ettől eltérő eszköz és a következőképpen összegezhető:



- Az EÁT szorosan kapcsolódik az EFT-hez;
- A tankötelezettség megszűnését megelőzően két vagy három évvel el kell készíteni;
- Felfogható úgy is, mint egyfajta "egyéni portré", amely egy fiatal helyzetét, motivációit, kívánságait és képességeit foglalja magába;
- Egy "portfólióba" foglalandó (éppen úgy, mint az EÁT), amely egyéni dokumentumnak kezdetben a tanuló, majd a diák a birtokosa, s ezáltal garantálható a benne szereplő valamennyi információ bizalmas jellege;
- A munkavállalással és a felnőtt élettel kapcsolatos átmenet kérdéseire összpontosít. Figyelembe kell vennie a munkakörülmények környezetét. Világos elemzést kell adnia a fiatal személy lehetőségeiről és az ezekből adódó karriertervekről, hogy általuk fel tudja készíteni őt a valódi munkakörülményekre;
- Ebben a fejlődési folyamatban egyaránt részt vesznek az alsó és felső szintű középiskolai tanárok, együtt a fiatal személlyel, családjával és egyéb külső szakértőkkel (akik nem szükségszerűen állnak kapcsolatban az iskolával);
- Tartalmaznia kell azokat az eszközöket és módszereket, amelyek biztosítják az átmenet egyéni folyamatát, és lehetővé kell tennie a fiatalnak, hogy élni tudjon ezekkel az eszközökkel és módszerekkel;
- Biztosítani kell az esélyegyenlőséget a nemi, kulturális vagy földrajzi elhelyezkedésből fakadó különbségek ellenére;
- Garantálni kell a követésvizsgálat folyamatát, egy kizárólag erre a célra kijelölt szakember segítségével.

Mindkét eszköz rendelkezik bizonyos hasonló jellemzőkkel:

- Mindkettő a tanulót/diákot helyezi a folyamat középpontjába;
- Mindkettő révén akár *valamennyi* tanuló/diák, akár *csak* a sajátos igényűek is megközelíthetők;
- Állandó revíziót feltételeznek a fiatal személy teljesítménye és fejlődése alapján;
- Olyan terminológia használatára törekednek, amely világos és minden, a folyamatban részt vevő személy számára hozzáférhető, különös tekintettel a szülőkre és magukra a fiatalokra;
- Mind az EÁT, mind az EFT dokumentumok teljes körűek kell, hogy legyenek, abban az értelemben, hogy felölelik valamennyi lehetséges vizsgált területet, illetve azokat, amelyeket a tanulókkal/diákokkal, a szülőkkal és a szakemberekkel célszerű megbeszélni.



Mindkét fogalom használata esetleg mesterkéltnek tűnhet, hiszen egy tanuló vagy diák fejlődése dinamikus és folyamatos, nem osztható merev szakaszokra. Mégis, ha egyes országok nem is pontosan az “EÁT” kifejezést használják, az oktatási-nevelési folyamat bizonyos pontján a szakembereknek be kell építeniük az átmenettel kapcsolatos célokat is, amelyek a középiskolai oktatást követő időszakra és a független életvitel időszakára koncentrálnak.

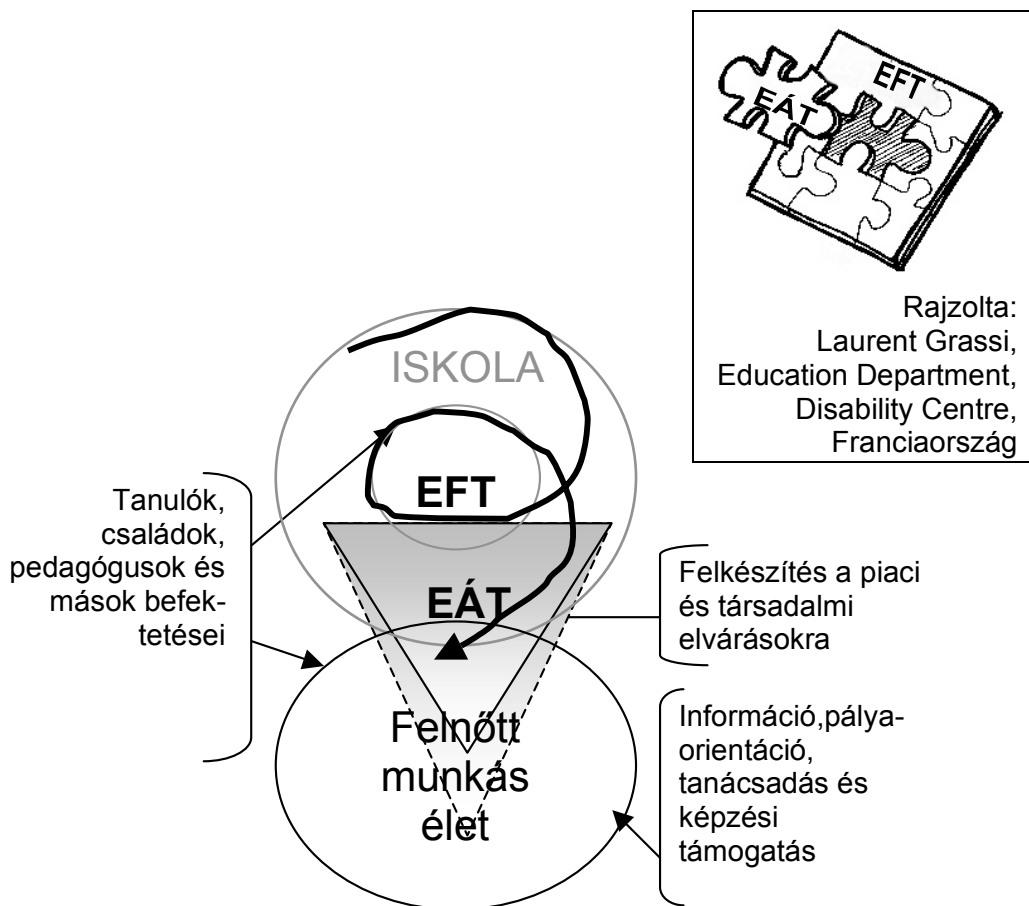
Meg kell említeni, hogy az EÁT célja, éppen úgy, mint az EFT-é, nem az, hogy párhuzamos dokumentumok készüljenek, vagy hogy a szakemberek által elvégzendő adminisztratív feladatok mennyiségét növeljék. Ellenkezőleg, mindkét dokumentum célja, hogy **regisztráljon** és a későbbiek számára **megőrizzen** bizonyos adatokat és körülményeket:

- Gondolatok, szempontok a tanuló/diák helyzetével kapcsolatban;
- Az elérendő célokkal kapcsolatos megállapodások;
- Rögzített oktatási-nevelési/képzési stratégiák;
- A tanuló/diák bármely időpontban tapasztalható fejlődésének áttekintése, még azokban az időpontokban is, amikor vagy iskoláztatási változások (például más iskolába kerülés) vagy akár földrajzi változások (például a család költözik más településre) következnek be.

Az alábbi ábra, amely egy EÁT projekt szakértőinek vitáján alapul, e két “munkaeszköz” egymáshoz való viszonyát illusztrálja. A jelen dokumentum további részeiben az EÁT fő jellemzőit mutatjuk be és illusztráljuk részletesebben.

Az ábra és különösképpen a spirál arra a tényre mutat rá, hogy az átmenet dinamikus és “időépítő” folyamat, amelynek során a fiatal személy segítséget kaphat mindkét dokumentum, azaz mind az EÁT, mind pedig az EFT révén.

2. Ábra. Az EFT és az EÁT kapcsolata



2. fejezet Gyakorlati útmutató

2.1 Alapvető irányelvek

A hatékony átmenet tervezése azokat az elveket követi, amelyek egybeesnek az átmenet céljaival, tiszteletben tartják az egyes családok jellemzőivel és értékrendjével kapcsolatos különbözőségeket. Az átmenet olyan folyamat, amely hosszabb vagy rövidebb ideig tarthat, attól függően, hogy milyenek az egyén szükségletei és lehetőségei. Az EÁT tervezési folyamatának alapvető irányelvei a következők:

-
- A sajátos nevelési igényű személy aktívan kell, hogy részt vegyen saját EÁT-jának tervezésében;
 - A családot be kell vonni a folyamatba;
 - A tervezésnek a folyamat egyes szereplői és intézményei közötti együttműködésen és együttműködésen kell alapulnia;
 - A tervezésnek rugalmasnak kell lennie, mindig reagálnia kell az értékek és a tapasztalatok változásaira.

A fogyatékossgal élő fiatalok meg kell, hogy kapják az összes lehetőséget és támogatást, hogy kulcsszerepet tudjanak játszani saját EÁT-juk megtervezésében, hiszen ők érdekeltek leginkább saját életük további alakulásában. Egy EÁT-nak garantálnia kell az optimális folyamat kialakítását és az optimális helyzet elérését, hogy a fiatalok megkapják mindazt a pályorientációs tanácsadási és támogatási lehetőségeket, amelyekre az átmeneti időszak előtt, alatt és után szükségük van. A családoknak is aktívan részt kell venniük ebben a folyamatban, hiszen ők mind ösztönző, mind segítő partnerek lesznek. Ennek eléréséhez a szakembereknek a családi helyzet összes körülményét (beleértve a kulturális és az anyagi körülményeket is) figyelembe kell venniük munkájuk során.

Az alábbi táblázat összefoglalja azokat a műveleteket, amelyeket be kell építeni egy EÁT-folyamatba és amelyeket a részt vevő feleknek el kell végezniük. Ezeket a műveleteket három szakaszra bonthatjuk:

1. Fázis: **Információ, megfigyelés és orientáció**

Ez az előkészítés fázisa, akkor történik, amikor az EÁT kidolgozás alatt áll. A cél az, hogy hozzásegítsük a fiatal személyt ahhoz, hogy egyénileg válasszon magának munkát és hogy találjon ehhez egy megfelelő képzési helyszínt.

2. Fázis: **Képzés és képesítés**

Ez a fázis főleg arra összpontosít, hogy milyen műveleteknek kell végbemenniük a képzés folyamatában. A cél az, hogy a fiatal személy megfelelő képesítéseket, kompetenciákat és ezeknek megfelelő bizonyítványokat szerezzen.

3. Fázis: **“Felvértezés”, munkavállalás és nyomon követés**

Ez a fázis a szükséges eredményekre koncentrál. Itt az a cél fogalmazódik meg, hogy a fiatal személynek sikerüljön megszereznie

és megtartania a kívánt állást, hogy élni tudjon a megnövekedett életminőség nyújtotta lehetőségekkel, és hogy biztosítsa és állandósítsa munkaerőpiaci integrációját.

1. Táblázat: Az EÁT fejlődésének különböző szakaszaiban részt vevő szereplők által betöltött szerepek és feladatok

	1. Információ, megfigyelés és orientáció	2. Képzés és képesítés	3. Felvértetés, munkavállalás és nyomon követés
a fiatal személy	<p>Megfelelő tájékozottság</p> <p>Az erősségek és gyengesége, valamint a közvetlen szükségletek azonosítása</p> <p>Munkatapasztalat a végső döntés meghozatalához</p> <p>A munkaszerződés előkészítése és aláírása</p>	<p>Vegyen részt egy egységes irányú és rugalmas időtartamú tanulási folyamatban</p> <p>Értékelje iskolai és munkahelyi teljesítményét folyamatos visszacsatolással</p>	<p>Munkaszerződés és fizetés biztosítása</p> <p>A munkafolyamat sikeres adaptálása</p> <p>Érezze, hogy tartozik egy munkahelyhez és része a csapatnak</p> <p>Sikeres beilleszkedés</p>
Család	<p>Legyen elkötelezett</p> <p>Fogalmazzon meg elvárásokat</p>	<p>Biztosítson támogató, segítő környezetet</p>	<p>A gyerek támogatása és függetlenné válásának elősegítése</p>

	1. Információ, megfigyelés és orientáció	2. Képzés és képesítés	3. Felvértetés, munkavállalás és nyomon követés
Iskolai szakemberek³	<p>Koordinálják a folyamatot</p> <p>Ismerjék és értékeljék a fiatal képességeit és lehetőségeit</p> <p>Motiváljon, segítsen a döntésben, adjon tanácsot, támogassa a családot és a fiatalot</p> <p>Készítsen képzési tervet</p> <p>Adjon meg kapcsolattartó személyt</p> <p>Vegyen részt a szerződéskötésben</p>	<p>Koordinálják a folyamatot</p> <p>Készítsen képzési és támogatási programot a munkaerőpiaci belépés sikere érdekében</p> <p>Nevezzen meg egy kapcsolattartót, illetve helyettesét</p> <p>Értékelje ezt a szakaszt</p>	<p>Koordinálják a folyamatot</p> <p>A munkahelyi beilleszkedés biztosítása, illetve a munkaadó pozitív elkötelezettségének kialakítása</p> <p>Karriertanácsadás biztosítása</p> <p>Kapcsolattartó személy megnevezése</p>
Közösségi szolgáltatók⁴	<p>Munkaerőpiaci tájékoztatás</p>	<p>Álláskeresési felkészítés támogatása</p>	<p>munkahely biztosítás (közvetítő szerep)</p>
Munkaadók⁵	<p>Információ-csere</p> <p>Engedje és támogassa a rövid gyakorló időt</p> <p>Szerződéskötés</p>	<p>Képzési lehetőségek felkínálása</p> <p>A kompetenciák elismerésében vegyen részt</p>	<p>Munkaajánlat</p> <p>Követésvizsgálatokban való együttműködés</p>

³ Pedagógusok, pszichológusok, szakképzési és oktatási tanácsadók, fejlesztési tanácsadók/trénerek, adminisztrátorok.

⁴ Szociális munkások, orvosok és egészségügyi szakemberek, a munkaerőpiac képviselői és különféle ügynökségek specialistái. A szociális szolgáltatások fontos szerepet töltenek be, és aktívan be kell vonni őket.

⁵ Munkaügyi központok szakemberei, és más munkaerőpiacon való megjelenést segítő szolgáltatók.



2.2 Az Egyéni Átvezetési Terv jellemzői: tartalom és értékelés

Az 1. Táblázattal összhangban az alábbi szempontok érdemelnek figyelmet:

Megszerzendő kompetenciák – világos elemzést kell készíteni a fiatal személy lehetőségeiről, fel kell mérni képességeit, azonosítani és tisztázni kell vele kívánságait, majd meg kell tervezni, és elő kell készíteni az ő és családja bevonásával egy ezeknek megfelelő karriertervet. A fiataloknak és családjuknak ismerniük kell a szakképzési programok tartalmát.

Megszerzendő képesítések – szükség van arra, hogy elismerjük a fiatal emberek teljesítményét és ennek az elismerésnek valódi rangja kell, hogy legyen, még abban az esetben is, amikor egyes nevelési-oktatási központok vagy munkaadók “nem formális” képesítéseiről van szó.

A különböző szakemberek bevonása a folyamatba – az EÁT folyamata minden érintett bevonását igényli: szakembereket, a családot és a fiatal személyeket (European Agency for Development in Special Needs Education, 2002). A felelőségeket és a szerepeket világosan meg kell fogalmazni, meg kell határozni és azokat minden résztvevőnek el kell fogadni. Az egyik szakembernek (például egy szakképzési tanácsadónak vagy tanárnak, stb.) az egész EÁT kidolgozásának, bevezetésének és értékelésének folyamata alatt mint kapcsolattartónak kell szerepelnie. Mindemellett fontos, hogy az ő jogosultsága és felelősségi köre világosan kerüljön meghatározásra.

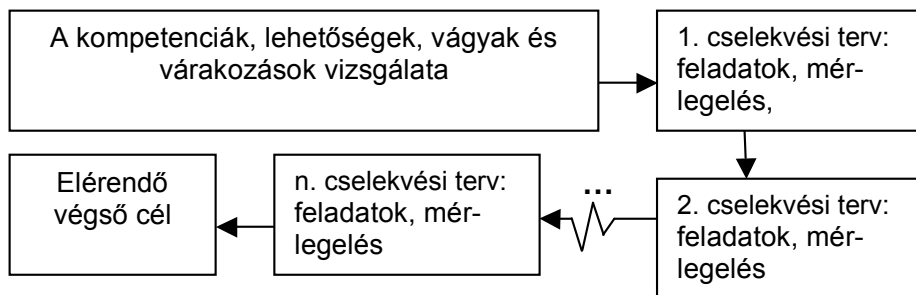
Munkalehetőség és tapasztalat – ez azt jelenti, hogy a fiatal fel kell készíteni a valódi munkavégzési helyzetre és a nyomon követésre a munkahelyen, legalább egy meghatározott ideig. A fiatal személy, a családja és a kapcsolattartó személy egyaránt tudatában kell, hogy legyen a munkaerőpiac elvárásainak és feltételeinek.

A folyamat értékelése – valamennyi résztvevő (szakemberek, fiatal személyek, családok) részt kell hogy vegyen a szóban forgó fiatal személy fejlődésének folyamatos értékelésében, ami egyrészt biztosítja, másrészt segíteni monitorozni a folyamat egészét,

minőségét. Az értékelést rendszeresen el kell végezni, mint a fiatal személy és a kijelölt kapcsolattartó személy közötti megegyezés, “szerződés” egyfajta részelemét. Három különböző szintű értékelés jöhet szóba; ezek a fent leírt három fázis egy-egy részét képezik:

- Kezdeti felmérés – amely döntően a fiatal személy képességeihez és elvárásaihoz kapcsolódik. Lerner (1998) szerint a felmérés azt jelenti, hogy *“információt gyűjtünk, hogy egy gyermek (fiatal személy) sorsával kapcsolatban fontos döntést hozzunk”* annak érdekében, hogy azonosítani tudjuk az oktatás tervezéséhez, és a fejlődés méréséhez szükséges speciális szolgáltatások körét.
- A célok és cselekmények értékelése – minden cselekvési javaslatot értékelni kell addig a pillanatig, amíg a kitűzött célt el nem értük, azaz, amíg nem sikerült megfelelő munkahelyet találni és megtartani, mint ahogy az alábbi ábra mutatja.

3. Ábra A célok és cselekvések értékelése



- Az elért eredmények értékelése – a teljes folyamat valamennyi résztvevője által elvégzendő tevékenység. Két elem figyelembe vétele szükséges:

- 1) Elegendő időt kell adni a fiatal személynek arra, hogy információhoz jusson és tapasztalatot szerezzen többféle munkahelyről és oktatási-képzési lehetőségről, hogy a megfelelő döntést képes legyen meghozni;
- 2) Az átmenet tervezéséhez szükséges segítségnek legalább addig kell tartania, amíg az első munkavállalás biztosan meg nem történik; a munkahely megtalálása egyszerűen túl korlátozott hatású paraméternek számít ahhoz, hogy az eredmény megfelelő utánkövetése lehetséges legyen. Az utánkövetés egyben azt is jelenti, hogy valakinek (általában a

kapcsolattartó személynek) felelősnek kell lennie a fiatal személy támogatásáért addig, amíg csak szükség van rá a munka világába történt átmenetet követően.

A fent leírt jellemzők és körülmények gyakorlati alkalmazása áll a következő ajánlások középpontjában.

2.3 Gyakorlati ajánlások

Az alábbi ajánlásokat annak kell tekinteni, aminek szánjuk őket: egyfajta "irányelv-eszköztárnak" koncentrált referenciagyűjteménynek vagy meggondolandó szempontoknak mindazok számára, akik a különböző oktatási-képzési és szociális körülmények között részt vesznek az EÁT kidolgozásában. Az ajánlások az EÁT-folyamat bevezetésének és alkalmazásának modelljeként is használhatók.

Az ajánlásokat egymást követő kérdések sorozataként prezentáljuk. A könnyebbség kedvéért feltételezzük, hogy egy adott iskola már készített egy fejlesztő pedagógiai programot (vagy valamilyen hasonló, ennek megfelelő dokumentumot), hogy sajátos nevelési igényű tanulóinak igényét a kötelező tananyag elsajátítása során kielégítse.

Mikor kezdjük?

Természetesen lehetetlen meghatározni egy minden fiatal számára minden országban megfelelő kezdési időt. A fiatalok egyéni igényeit és a különböző oktatási rendszerek különbségeit tiszteletben kell tartani. Mindemellett a szakemberek egyetértenek, hogy a munkába állással kapcsolatos átmenetet megelőző két vagy három év talán a legalkalmasabb ilyen dokumentum elkészítésére. Így a fiatal emberek elkerülhetik egyes lehetetlen helyzetek csapdáit, például, hogy az utolsó iskolaévben kelljen gyorsan elhatározniuk, mit is csináljanak a jövőben, vagy, hogy nem tudnak bekerülni abba a képzési rendszerbe, amely iránt érdeklődnek, vagy híjával legyenek annak az információnak, amely a korrekt döntéshez szükséges. El kell kerülni az olyan helyzeteket, amikor a fiatalok egyszerűen azt

csinálják, amiről a felnőttek úgy tartják, hogy az lesz nekik a legmegfelelőbb.

Javaslat

Rugalmasság: Találjuk meg a legmegfelelőbb kezdési pillanatot rugalmas módon, valamennyi érintet részvételével és egyetértésével, hogy később egyértelmű legyen, ki (személyek és szolgáltató rendszerek) miért felel, hogyan finanszírozhatók a szükséges források és hogyan garantálható az egész folyamat koordinációja.



Rajzolta: Greta Gudbjorg Zimsen, 20 éves, Fjobrautaskolinn in Gardabaer, Izland

Hogyan folytassuk?

A kötelező/általános oktatási időszak alatt, az utolsó év előtt a tanárnak, a fiatal személynek és családjának, a tanácsadónak és a többi szakembernek össze kell ülnie, végiggondolnia és meg kell terveznie a fiatal személy jövőjét. A helyzet ilyen közös tisztázását nagyon alaposan elő kell készíteni, figyelembe véve a legfontosabb lépéseket.



Javaslatok

“Kerekasztal megbeszélés” megszervezése: ezen részt vesz a fiatal személy EÁT-ja megtervezésében és kifejlesztésében érintett összes fél, és a megbeszélés célja az, hogy egy irányító csapat jöjjön létre.

Az irányító csapat felállítása: a csapatnak évente legalább egyszer vagy kétszer ülést kell tartania, a fiatal személy korától, szükségletei hatásától, a megoldandó problémák súlyától vagy más hasonló körülményektől függően.

Az irányító csapat összetétele: A fiatal személy és/vagy a családja állandó tagjai a csapatnak, együtt a fiatal személy nevelő tanárával és, más szakemberek között, a kijelölt kapcsolattartó személlyel. Az irányító team tagjai egyértelmű szerepet és felelősséget kell, hogy kapjanak (például ki, miért felelős, milyen időtartam alatt, összhangban a meglévő jogi szabályozással és/vagy az iskola belső szabályaival, stb.).

A kapcsolattartó személy kijelölése: a kijelölt személynek lehetőleg ugyanannak kell maradnia az egész folyamat ideje alatt, mert csak így rendelkezhet megfelelő információval és követheti megfelelő mértékben az egész folyamatot. Kijelölésekor figyelembe kell venni saját személyi és szakmai profilját. Személyi szinten jó viszonyban kell lennie valamennyi, a folyamatban részt vevő féllel. Szakmai szinten pedig a következő elvárásoknak kell megfelelnie:

- Rendelkezzen alapos ismeretekkel az oktatási-nevelési és a képzési területen is;
- Fordítson energiát a munkaadókkal, a családokkal, a szociális munkásokkal, stb. kialakítandó jó hálózati kapcsolatokra;
- Maga is kutasson munkalehetőségek után vagy működjön szorosan együtt a team-ben a munkaalkalmak felkutatásával megbízott személlyel;
- Képes legyen motiválni a fiatal személy a teljes átmeneti szakasz ideje alatt.

A kapcsolattartó személy szerepe: neki az a szerepe, hogy a csapat referenciaszemélyeként jelenjen meg, lépjen kapcsolatba és vonjon be külső szakembereket, amikor csak szükséges és a megbeszéléseken mint moderátor lépjen fel. Legyen kapcsolatban a munkaalkalmat nyújtó szervezet kijelölt felelősével a fiatal személy

elhelyezését megelőző és követő időszakban is, különös figyelmet fordítva a nyomon követésre.

A szükséges erőforrások megszerzése és a finanszírozás: alapvető fontosságú annak tisztázása és eldöntése, milyen költségek fognak felmerülni és kinek milyen finanszírozási felelőssége van (mi mibe fog kerülni és ki fog fizetni).

Hogyan szervezzük meg az első megbeszélést?

Célszerű megkülönböztetni az első megbeszélést a soron következőktől. Az alábbi ábra leírja, mi várható el inputként az első "kerekasztal megbeszélésen" részt vevő különböző felektől.

4. ábra: Az első "kerekasztal megbeszélés" résztvevőitől elvárható inputok



Javaslatok

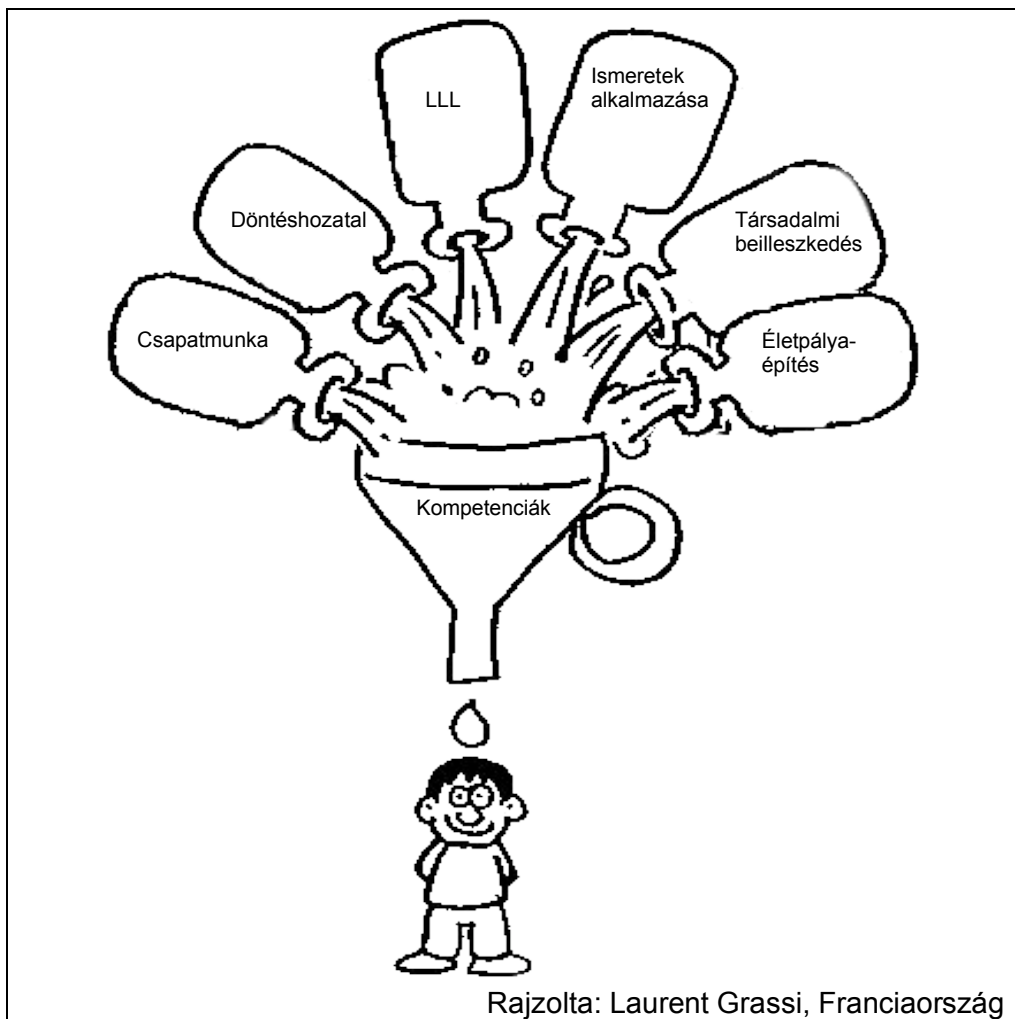
A *fiatal személy portréja*: részletes információ a fiatal személy múltbeli helyzetéről és jelenlegi képességeiről. Ezt a szakemberek által elkészített portrét meg kell vitatni, és össze kell hasonlítani a fiatal személynek önmagáról kialakított önképével (és önértékelésével) valamint családjának elvárásaival. Irreális lenne ilyen esetben elvárni valamennyi vélemény teljes egybeesését, de a nagy eltérések is további konfliktusok forrásaivá válhatnak.



Kompetenciák: három, egymással egyenértékű fő területet kell részletesebben tárgyalni:

- Iskolai kompetenciák: az adott iskola tanrendje;
- Szakképesítési kompetenciák: egy szakfeladat ellátásához szükséges tudás és készségek. Ezek egymástól nagyban különbözhetnek, függően a választott munkahelytől és közvetlenül összefüggnek a munkavégzés közben szerzett tapasztalattal.
- Személyi kompetenciák: a fiatal személy egyéni eredményei mind személyes (egyéni), mind szociális szinten. Ezek a kompetenciák igen fontosak, mivel az adott személy autonómiáját és integritását erősítik. Szociális és érzelmi készségeket (függetlenség, szabálytudat, időrendek betartása, stb.); személyes képességeket (annak ismerete,

hogyan viszonyuljon másokhoz, hogyan mutassa meg magát, hogyan tudjon előre tervezni, stb.), valamint fizikai készségeket is magukba foglalnak (motoros vagy pszichomotoros készségek).



Egyetértés: ha a felek egyetértésre jutnak, az első megbeszélés célját elérték, és a második megbeszélés témájául már egy feladatfelsorolást magában foglaló akcióterv megvitatása és értékelése is kitűzhető. Egyet nem értés esetén további információra, gondolkodásra és vitára van szükség. A második megbeszélés megszervezése a kapcsolattartó személy feladata, neki kell

beszereznie a megfelelő további információt vagy új kapcsolatokat, hogy az akcióterv kidolgozható legyen.

További megbeszélések

A további megbeszélések gondos előkészítést igényelnek, ugyanúgy, mint a legelső megbeszélés. Valamennyi résztvevő félnek világosan értenie kell a kitűzendő célokat. Az időzítés is fontos: nem szabad a szükségesnél nagyobb számú és hosszabb időtartamú megbeszéléseket tartani.

Javaslatok

Megbeszélt feladatok (akcióterv): ezeket a kapcsolattartó személynek kell nyilvántartania. Bele kell kerülniük az EÁT-ba és ki kell őket egészíteni, módosítani, valamint folyamatosan értékelni az egész folyamat alatt. A fiatal embereknek egyszerű formát kell használniuk, hogy saját fejlődésüket számon tartsák és önértékeljék. A 2. táblázat bemutatja ezeket a fő területeket, valamint a tervezést és értékelést igénylő kapcsolódó ajánlásokat:

2. Táblázat az EÁT területei és a hozzájuk rendelt ajánlások

Területek	Ajánlások
Információk	<ul style="list-style-type: none">- A fiatalra vonatkozó információk összegyűjtése- a szakképzéshez szükséges információk megléte és érvényessége- munkaerőpiaci követelmények és lehetőségek összegyűjtése és továbbítása a fiatalnak és családjának- ha szükséges, más megoldások közvetítése
Orientáció	<ul style="list-style-type: none">- szerződésben legyen biztosítva a tanácsadás a fiatal és a közvetítő között- a fiatal és a család elvárásai legyenek tisztázottak abból a célból, hogy további lépéseket lehessen tenni- a megfelelő munka közvetítése a személyiségi jogok biztosítása mellett történjen

Területek	Ajánlások
Kompetenciák	<ul style="list-style-type: none"> - a fiattól elvart kompetenciák megszerzéséhez a szakemberek biztosíták a szükséges támogatást és tananyagot - A karrierépítéshez szükséges kompetenciák három fő területe: az iskolában megszerzett tudás, szakképesítés és személyes kompetenciák
Munkatapasztalat	<ul style="list-style-type: none"> - lehetséges gyakorlat megszerzése a nyílt munkaerőpiacon - a megfelelő munkahely megtalálása érdekében a közvetítő több, alkalmasnak látszó intézményt, céget is felkeres - a közvetítő érdekeltté teszi a cég felelős munkatársát mielőtt a fiatal megkezdi a gyakorlatot - A szakemberek a fiatalal együtt értékelik az elhelyezkedést a további tervezés érdekében - A szerződő félnek ismernie kell a pénzügyi feltételeket, mielőtt aláírja a szerződését - a kapcsolattartó esetleges későbbi munkahelyváltoztatás esetén álljon rendelkezésre
Akkredítáció	<ul style="list-style-type: none"> - A munkaadó számára szükséges képzési-oktatási szintek és eredmények továbbítása követelmény, csakúgy, mint a rendelkezésre álló bizonyítványok és képesítések elküldése
Értékelés	<ul style="list-style-type: none"> - minden területre érvényes, az értékelés minden folyamat szervez része - A fiatal önértékelése fontos része az értékelésnek - Ez különböző módon érhető el, pl. beszélgetés, a gyakorlatról kapott visszajelzés, a képességek, termékek stb. ellenőrzése - A folyamat végi teljes értékelés az egyetlen meggyőző bizonyíték arra, teljesült-e a célkitűzés

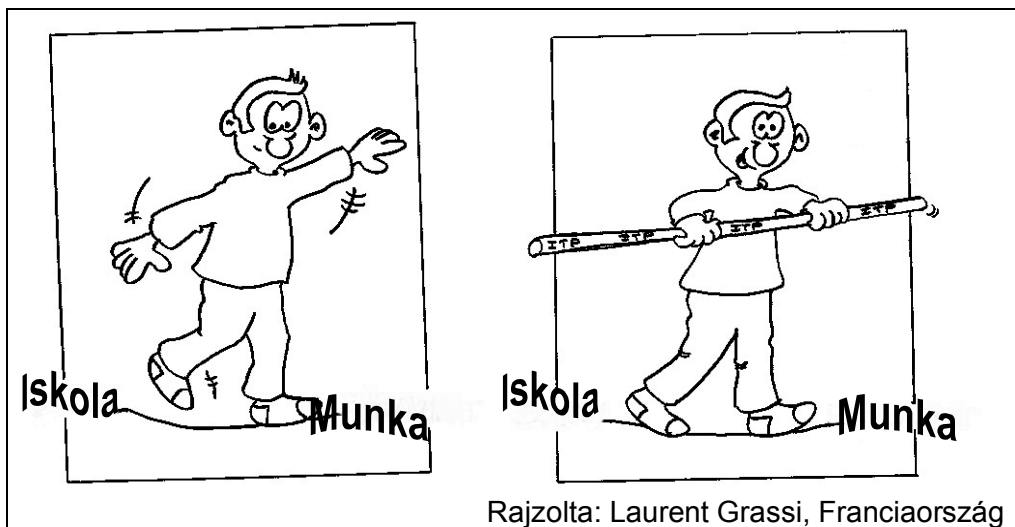
Valamennyi felsorolt ajánlás irányelvként célszerű használni a szakemberek saját gyakorlati megvalósítása és a feladatok továbbgondolása során. Ezek az ajánlások nem adnak választ minden lehetséges gyakorlati kérdésre, ezért rugalmasan, mindig az adott munkavégzési szituációra adaptálva célszerű őket alkalmazni.

2.4 Végső ajánlások

Az útmutató hatékony alkalmazása érdekében az alábbi két javaslatot tesszük a döntéshozók számára. Ezek a javaslatok, amelyekre az első részben az *iskola és a munkaerőpiac közötti szoros kapcsolat* fő kérdéseinek tárgyalásakor már tettünk utalást, az ott leírtakra támaszkodnak és kiegészítik azokat.

A döntéshozóknak tisztában kell lenniük, és ki kell alakítaniuk egy olyan jogi keretszabályozást, amely:

- egyrészt biztosítja, hogy az oktatási-nevelési és a munkaerőpiaci szolgáltatások közötti együttműködés egy minden fél által elfogadott dokumentum, vagyis egy EÁT vagy annak megfelelője alapján szerveződik meg;
- másrészt hozzájárul ahhoz, hogy világosan meghatározhatók legyenek az EÁT kifejlesztésében részt vevő különböző szolgáltató rendszerekhez rendelt felelőségek és pénzügyi erőforrások.



REFERENCIÁK

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>

Az Egyéni átvezetési tervek - Az iskolából a munka világába való átmenet támogatása egy korábbi, az Ügynökség által 2002-ben *A sajátos nevelési igényű fiatalok iskolából a munka világába való átmenete* címmel publikált tanulmány folytatása.

Ez a jelentés és a hozzá kapcsolódó interaktív CD tizenkilenc európai ország átmenettel foglalkozó szakértőinek, a munkaadók és a munkavállalók képviselőinek, illetve a sajátos nevelési igényű fiatalok és a családjaik együttműködésével készült.

A jelentés célja, hogy bemutassa az egyéni átvezetési terv (EÁT) hasznát, azt, hogy milyen elemeket kell tartalmaznia, és hogy milyen lépésekre van szükség a hatásos módon történő alkalmazásához és az iskolából a munka világába történő átmenet nyomon követéséhez.

Ez a jelentés elsősorban az adott területen dolgozó szakembereknek szól. Az interaktív CD azoknak a sajátos nevelési fiataloknak készült, akik szeretnék munkát találni, de a velük foglalkozó "tanácsstalan" szakemberek számára is érdekes lehet.

