

Yksilölliset siirtymäsuunnitelmat

Koulusta työelämään siirtymisen tukeminen



Yksilölliset siirtymäsuunnitelmat

Koulusta työelämään siirtymisen tukeminen

Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus

Tämän raportin ja liitteenä olevan vuorovaikutteisen CD:n tuottaja ja julkaisija on Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus. Näiden materiaalien lainaaminen on sallittua, kunhan lähde mainitaan selkeästi.

Raportti on saatavana myös sähköisesti muokattavassa muodossa. Tällä pyritään tehostamaan kehittämiskeskuksen Internet-sivuston (www.european-agency.org) tietojen saatavuutta.

Sivustossa on yksityiskohtaista tietoa eri maiden tilanteesta sekä hankkeessa mukana olleiden asiantuntijoiden ja kehittämiskeskuksen kansallisten edustajien yhteystiedot.

Kehittämiskeskus on laatinut tämän raportin tehtävään nimitettyjen koulusta työelämään siirtymisen kansallisten asiantuntijoiden panoksen pohjalta. Lämpimät kiitokset aineistoa työstäneille henkilöille: Teresa Aidukiene, 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 ja Ludo Vlaminckx. Lämpimät kiitokset myös käytännön seikossa auttaneelle Viktorija Proskurovskalle.

Toimittanut: Victoria Soriano, Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus

Käännös: Intertext

Kannen kuva: Paulius Adoménas, 17 vuotta, lasten ja nuorten luovan toiminnan keskus Dailės kalba, Vilnius Gerosios Vilties -koulu, Liettua.

ISBN: (sähköinen) 87-91500-91-5

ISBN: (painettu) 87-91500-90-7

EAN: (sähköinen) 9788791500916

EAN: (painettu) 9788791500909

2006

Tämä raportti on tuotettu Euroopan komission koulutuksen ja kulttuurin pääosaston tuella: http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus

Sihteeristö:

Teglgaardsparken 102

DK-5500 Middelfart Denmark

Puh.: +45 64 41 00 20

secretariat@european-agency.org

Brüsselin toimisto

3, Avenue Palmerston

BE-1000 Brussels, Belgium

Puh.: +32 2 280 33 59

brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
1. OSA: SIIRTYMINEN KOULUSTA TYÖELÄMÄÄN, YHTEENVETO	7
2. OSA: KOULUSTA TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMISEN YKSILÖLLINEN SUUNNITTELU	18
1. osio Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma (HSVS) – taustaa	18
1.1. Nuorten, perheiden ja työnantajien näkemyksiä	18
1.2. HSVS:n määritelmä	21
1.3. Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma ja henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma	22
2. osio Käytännön ohjeita	25
2.1. Perusohjeet	25
2.2. Henkilökohtaisen siirtymävaiheen suunnitelman peruspiirteet Sisältö ja validointi	29
2.3. Käytännön suosituksia	31
2.4. Loppusuositukset	38
LÄHTEET	40



JOHDANTO

Siirtyminen koulusta työelämään on merkittävä askel jokaiselle nuorelle, ja erityisesti erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle.

Tämän raportin **ensimmäinen osa** on yhteenveto Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskuksen (jäljempänä ”kehittämiskeskus”) vuonna 2002 laatimasta koulusta työelämään siirtymistä käsittelevästä analyysistä. Julkaisu käsittelee sekä erityistä tukea tarvitsevien nuorten vaikeuksia työelämään siirtymisessä että siirtymisen helpottamista. Raportti on kokonaisuudessaan saatavilla kehittämiskeskuksen sivustossa osoitteessa <http://www.european-agency.org/transit/>. Raportissa kuvataan siirtymistä vaikeuttavia ja sitä helpottavia tekijöitä. Yksi tärkeimmistä esitellyistä tekijöistä on henkilökohtaisen siirtymävaiheen suunnitelman (HSVS) laatiminen. Tämän raportin ensimmäisessä osassa esitetään perusajatuksia siitä, mikä HSVS on ja mikä on sen tehtävä tuettaessa siirtymistä koulusta työelämään.

Tämän raportin **toisessa osassa** perustellaan, miksi HSVS kannattaa laatia, ja annetaan käytännön ohjeita suunnitelman laatimiseen. 19 maan asiantuntijat käsittelevät aiemman analyysin tuloksia tarkoituksenaan keskustella aiheesta ja löytää yhteinen näkemys siitä, miksi ja miten HSVS tai vastaava erityistä tukea tarvitsevien nuorten koulusta työelämään siirtymistä tukeva asiakirja tulee laatia. Ilmaisuja ’työelämä’ ja ’työllistyminen’ käytetään tässä raportissa niiden laajimmassa merkityksessä, ja niillä voidaan viitata sekä avoimiin työmarkkinoihin¹ että kaiken tyyppisiin tuetun² työn muotoihin.

¹ Avoimilla työmarkkinoilla tarkoitetaan tässä sitä, että työpaikka on avoin kenelle tahansa mahdolliselle työntekijälle (erityistarpeisiin katsomatta), jolla on työnantajan määrittämät vaadittavat taidot, tiedot ja pätevyudet, ja työtä tehdään työelämän normaalien vaatimusten, ehtojen ja velvoitteiden mukaisesti.

² Tuetun työllistymisen ohjelmien tavoitteena on tarjota tukea niin, että vammaisuudesta johtuvia merkittäviä esteitä työllistymiselle kohtaavat henkilöt voivat työskennellä valitsemassaan ammatissa ja mahdollisuuksien mukaan edetä avoimille työmarkkinoille tuen tarpeen vähetessä (Britannian tuetun työllistymisen yhdistys, 1999).

Raportin laatimiseen osallistuneet asiantuntijat keskittyivät aineistoihin, joita käytetään yhteistyössä nuorten ja näiden perheiden kanssa.

Hankkeessa järjestettiin neljä **työtapaamista**. Kolmessa ensimmäisessä tapaamisessa pyrittiin selkeyttämään ja määrittelemään yhdessä käsitteitä sekä laatimaan käytännön ohjaustyökalu pääasiassa asiantuntijoiden käyttöön. Keskustelujen teemoja olivat

- määritelmät: HSVS ja henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS)
- tavoitteet: HSVS:n laatimisen päätavoite
- sisältö: mitä HSVS:ssä tulisi olla ja miten sitä tulisi toteuttaa.

Viimeiseen kokoukseen kutsuttiin koulutuksen ja työelämän asiantuntijoita esittämään mielipiteitään ja kommentteja löydöksistä. Puheenvuoroissa korostettiin yhteenvetoraporttiin liitettävän nuorille, näiden perheille sekä muille kuin koulusta työelämään siirtymisen asiantuntijoille suunnatun ohjaustyökalun hyödyllisyyttä. Hankkeessa päädyttiinkin kehittämään työkalu, joka osoittaa HSVS:n tarpeellisuuden, edut ja hyödyt loppukäyttäjille käytännönläheisellä ja yksinkertaisella tavalla. Vuorovaikutteinen CD, joka on tämän raportin liitteenä, syntyi nuorten sekä tehtävään nimitettyjen asiantuntijoiden tiiviin yhteistyön tuloksena.

Osiossa 2.1 esitetään HSVS:n laatimisen perustelut, suunnitelman tarkoitus, tavoite ja laatijat sekä esitellään HSVS:n ja toisen tärkeän koulutusasiakirjan, henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS), eroja.

Osiossa 2.2 käsitellään HSVS:n sisältöä, siihen sisällytettäviä seikkoja ja toimia, joilla varmistetaan sen tehokas toteutus ja seuranta.

Tämä raportti on suunnattu pääasiassa alan asiantuntijoille. Tulokset ovat kaikkien osallistujien asiantuntemuksen, osaamisen ja sitoutuneisuuden tulosta, joten lämmin kiitos kaikille tähän työhön panoksensa antaneille.



Yksityiskohtaista tietoa eri maiden tilanteista ja siirtymäprosessin erityisaiheista on saatavilla kehittämiskeskuksen sivuston koulusta työelämään siirtymistä käsittelevässä verkkotietokannassa osoitteessa: <http://www.european-agency.org/transit/>

1. OSA: SIIRTYMINEN KOULUSTA TYÖELÄMÄÄN, YHTEENVETO

Vuoden 1999 lopussa kehittämiskeskus tarkasteli ja analysoi olemassa olevaa tietoa erityistä tukea tarvitsevien nuorten koulutuksesta ja työllistymisestä eurooppalaisella ja kansainvälisellä tasolla. Tämä tarkastelu oli pohjana 16 hankkeen osallistujamaan siirtymävaiheen asiantuntijoiden keräämien kansallisten tietojen analysoinnille. Kansallisesti kerättiin tietoa siirtymävaiheeseen liittyvistä periaatteista ja politiikoista, käytännön toteutuksesta, ongelmista ja tuloksista. Tarkastelussa keskityttiin:

- erityistä tukea tarvitseville nuorille tarjolla oleviin oppivelvollisuuden jälkeisiin koulutusmahdollisuuksiin
- koulusta työelämään siirtymistä tukeviin ohjelmiin
- erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden työllisyys-/työttömyystilanteeseen
- poliittisia toimenpiteitä ja siirtymistä tai työllistymistä edistäviä toimia koskevaan lainsäädäntöön
- kansallisella tasolla ilmeneviin ongelmiin ja myönteisiin seikkoihin.

Analyysin päätarkoituksena oli tarkastella tehokkaiksi osoittautuneita strategioita ja prosesseja, tehdä yleisanalyysi relevanteista tekijöistä ja usein esille tulleista esteistä sekä lopuksi tunnistaa siirtymäprosessiin merkittävästi vaikuttavat tekijät. Siirtymäprosessin parantamiseksi muotoiltiin myös päättäjille ja käytännön työn tekijöille suunnattuja suosituksia.

Koulusta työelämään **siirtymisen käsite** mainitaan useissa kansainvälisissä asiakirjoissa, mutta sen määritelmät poikkeavat jossain määrin toisistaan.

Salamancan julistuksen (UNESCO, 1994) mukaan:

... erityisopetuksen tarpeessa olevia nuoria pitäisi auttaa siirtymään koulusta työelämään. Heidän pitäisi koulussa oppia hoitamaan omat raha-asiansa. Kouluissa pitäisi myös antaa heille päivittäisessä elämässä tarvittavat taidot, jotka vastaavat sosiaalisia ja kommunikaatiotarpeita, sekä täysi-ikäisten elämään kohdistuvia odotuksia ... (sivu 34).

Siirtyminen määritellään esimerkiksi HELIOS II -asiakirjassa (1996b) seuraavasti:

... jatkuva sopeutumisprosessi, johon vaikuttavat lukuisat muuttujat ja tekijät. Se on väistämätön prosessi jossakin elämän kriittisessä vaiheessa, kuten varhaiskasvatuksen alussa ja oppivelvollisuuden tai koulutuksen päättyessä... (sivu 4).

Kansainvälinen työtoimisto (1998) määrittelee siirtymisen seuraavasti:

... sosiaalisen suuntautumisen prosessi, joka merkitsee statuksen ja roolin muutosta (esim. opiskelijasta harjoittelijaksi, harjoittelijasta työntekijäksi ja riippuvaisuudesta itsenäisyyteen) ja on keskeinen yhteiskuntaan integroitumisessa... Siirtyminen merkitsee muutosta henkilön suhteissa, rutiineissa ja minäkuvassa. Jotta erityistarpeisten nuorten sujuva siirtyminen koulusta työelämään voitaisiin varmistaa, heidän on määritettävä itselleen päämäärät ja roolit, joissa he haluavat yhteiskunnassa toimia... (sivut 5–6).

Taloudellinen yhteistyö- ja kehittämisjärjestö OECD (2000) esittää, että siirtyminen työelämään on vain yksi siirtymä, jotka nuorten on käytävä läpi matkallaan aikuisuuteen. Elinikäisen oppimisen kontekstissa siirtyminen pohjakoulutuksesta työhön, olipa kyseessä keski- tai korkea-asteen koulutus, nähdään vain ensimmäisenä monista työn ja oppimisen välisistä siirtymistä, joita nuoret kohtaavat elämänsä varrella.

EU:n työvoimatutkimuksen (Euroopan komissio, 2000) mukaan siirtyminen koulusta työelämään ei ole lineaarista eli koulutuksen päättymistä ei välttämättä suoraan seuraa työn aloittaminen. Siirtyminen on vähittäistä, ja nuoret käyvät läpi limittäisiä opiskelu- ja työkaksoja.

Kehittämiskeskuksen aihetta käsittelevien tarkastelujen valossa siirtyminen työelämään näyttäisi olevan osa pitkää ja monisyistä henkilön kaikkiin elämänvaiheisiin liittyvää prosessia, jonka hallinnan tulee olla mahdollisimman tarkoituksenmukaista. Viime kädessä onnistuneen siirtymäprosessin tavoitteina ovat ”hyvä elämä kaikille” ja ”hyvä työ kaikille”. Tarjonta tai koulutuksen järjestäminen ei saisi ohjata tai hankaloittaa prosessia. Koulusta työelämään siirtymiseen tulisi kuulua opiskelijan sekä hänen perheensä jatkuva osallisuus,

palveluiden koordinointi sekä tiivis yhteistyötä työelämän kanssa (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 2002).

Koulusta työelämään siirtymistä käsittelevästä kirjallisuudesta tunnistetut **pääongelmat** ja vaikeudet ryhmiteltiin seuraavassa esitettyihin kahdeksaan teemaan.

Tiedot

Aiheesta on saatavana varsin rajallisesti tietoa, joten maiden vertailu on vaikeaa. Vammaisten tai erityistä tukea tarvitsevien nuorten määritelmä vaihtelee maittain, mutta keskimäärin 3–20 % alle 20-vuotiaista nuorista on erityistarpeisia (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 1999; Eurybase, 1999).

2. Tutkinnon suorittaneiden määrä

Vuonna 1995 noin 30 prosentilla 20–29-vuotiaista nuorista ei ollut lukion päättötodistusta (Eurostat, 1998). Tämä prosenttiosuus on vielä korkeampi erityistä tukea tarvitsevien nuorten kohdalla. On vaikea arvioida niiden nuorten osuutta, jotka lopettavat opinnot heti oppivelvollisuuden suorittuaan, mutta voidaan sanoa, että monet eivät koskaan suorita oppivelvollisuutta enempää opintoja. Vaikka tiedot eivät ole riittävän tarkkoja, vaikuttaa siltä, että suhteellisen monet erityistarpeisista nuorista aloittavat oppivelvollisuuden jälkeiset opinnot, mutta suuri osa ei saa opintojaan koskaan päätökseen (OECD, 1997). Joissain maissa jopa lähes 80 prosenttia vammaisista aikuisista ei ole osallistunut kuin alemman perusasteen opetukseen ja on käytännössä toiminnallisesti lukutaidottomia (HELIOS II, 1996a).

Koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet

Teoriassa erityistä tukea tarvitsevilla nuorilla on samat valinnan mahdollisuudet kuin muilla nuorilla, käytännössä heille kuitenkin tarjotaan pääasiassa vain sosiaali- ja matalapalkka-aloille suuntautuvia vaihtoehtoja (OECD, 1997). He eivät välttämättä ole kiinnostuneita esitetyistä vaihtoehtoista, eivätkä koulutusohjelmat aina vastaa heidän tarpeitaan. Tämä asettaa heidät epäedulliseen asemaan avoimilla työmarkkinoilla (ILO, 1998). Koulutusohjelmien kehittäminen relevantimmiksi ja niiden mukauttaminen opiskelijoiden tarpeisiin voisi olla yksi ratkaisu moniin ongelmiin, joita ilmenee mm. siirtymävaiheessa (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 1999).

Ammatillinen valmentautuminen

Ammatillinen koulutus ei aina vastaa työelämän todellisuutta; koulutus on usein eriytettyä eikä se yleensä johda monimuotoisiin ammattikuviin. Vammaiset henkilöt eivät saa työllistymiseen tarvittavia tukintoja, joten koulutusta tulisi räätälöidä enemmän tämän päivän työelämän vaatimuksia vastaavaksi (ILO, 1998).

Työttömyysaste

Vammaisten henkilöiden työttömyysaste on 2–3 kertaa korkeampi kuin muiden (ILO, 1998). Eri maiden ilmoittamat kansalliset luvut kertovat ainoastaan rekisteröidyistä työttömistä, joihin suuri osa erityistä tukea tarvitsevista ihmisistä ei kuulu, sillä heillä ei ole ollut lainkaan mahdollisuutta työllistymiseen (HELIOS II, 1996a). Työelämän ulkopuolella olevien vammaisten henkilöiden tarpeista huolehtimisesta on tullut kolmanneksi suurin sosiaaliturvan kustannus vanhuuseläkkeiden ja terveydenhuoltokustannusten jälkeen (Euroopan komissio, 1998). Työllisyyden parantaminen vaatii puolustuskannalla olemisen sijaan hyökkäysstrategiaa ja aktiivista politiikkaa, joka lisää vaatimuksia. Tämä edellyttää fyysiseen tuotantokapasiteettiin, henkilövoimavaroihin, tietoihin ja taitoihin panostamista. Tässä mielessä vammaisilla nuorilla pitäisi olla proaktiivinen rooli oman tulevaisuutensa suunnittelemisessa (Euroopan komissio, 1998).

Odotukset ja asenteet

Kaikki lähteet ovat yhtä mieltä siitä, että opettajat, vanhemmat, työnantajat ja ihmiset yleensäkin aliarvioivat vammaisten henkilöiden kykyjä. On erittäin tärkeää tehdä yhteistyötä ja kehittää realistisia näkemyksiä nuorten taidoista kaikilla koulutusaloilla (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 1999), myös koulutuksesta työelämään siirryttäessä.

Työpaikan saavutettavuus

Työpaikoilla on edelleen ongelmia fyysisessä saavutettavuudessa sekä henkilökohtaisen ja teknisen tuen saatavuudessa. Monet lähteet mainitsevat avaintekijöinä myös työnantajille tarjottavan tiedon ja tuen.

Lainsäädännön toimeenpano

Joistain maista puuttuvat koulusta työelämään siirtymisen lainsäädännölliset puitteet, ja joissain maissa lainsäädäntö johtaa

järjestelmän joustamattomuuteen. Vammaisten henkilöiden työllistämiskiintiöt eivät vaikuta tehokkailta tukitoimilta, sillä kiintiöitä sovelletaan ja valvotaan varsin vaihtelevassa määrin. Useimmissa maissa on käytössä erilaisten toimien yhdistelmiä, joiden toimivuus vaihtelee. Esimerkkejä kiintiöjärjestelmistä, joissa tavoitteet olisi saavutettu, ei ole löytynyt. Tämän järjestelmän puolustajat muistuttavat kuitenkin, että maksujen tai sakkojen muodossa kerätyillä resursseilla voidaan kehittää muita työllisyystoimia. Myös syrjinnän vastainen lainsäädäntö aiheuttaa ongelmia. Joissakin tapauksissa vaikuttaa siltä, että tällaisella lainsäädännöllä pyritään pikemminkin viestittämään asioita vammaisille henkilöille ja työnantajille kuin todella tarjoamaan tehokasta apua yksilöille (ECOTEC, 2000).

Kehittämiskeskuksen vuonna 2002 julkaisema analyysi nostaa esiin kolme tekijää, jotka voidaan tiivistää seuraavasti:

1. **Merkittävimmät ongelmat**, joita erityistä tukea tarvitsevat nuoret, heidän perheensä sekä asiantuntijat kohtaavat koulusta työelämään siirtymisessä. Tätä asiaa lähestyttiin tarkastelemalla eurooppalaisen ja kansainvälisen tason aineistoja. Sekä koulutuksen että työelämän edustajat nostivat esille pitkälti samoja, toisiinsa liittyviä ongelmia. Molemmilla tahoilla tunnistettiin samoja pääkysymyksiä:

- Miten voitaisiin vähentää ja ehkäistä koulutuksen keskeyttämistä ja nuorten työttömyyttä?
- Miten laadukas koulutus saataisiin entistä useampien ulottuville?
- Miten voitaisiin tarjota koulutusta, joka vastaisi kunkin nuoren kykyjä ja antaisi hänelle tarvittavat valmiudet kohdata aikuisuuden ja työelämän haasteet?
- Miten voitaisiin edistää koulutuksen ja työelämän välisiä yhteyksiä ja yhteisymmärrystä?

2. Koulutuksesta ja työelämään siirtymisen yhteydessä käsiteltävät **avainasiat** ja huomioon otettavat ongelma-alueet sekä avoimet kysymykset. Tätä näkökulmaa tarkasteltiin käsittelemällä ja analysoimalla 16:n hankkeessa mukana olleen maan asiantuntijoiden tuottamia aineistoja. Koulutuksesta työelämään siirtymisen käsitteen osalta esiin nousi kuusi pääpiirrettä:

- Siirtymäprosessia on tuettava lainsäädännöllä ja sen toimeenpanolla sekä poliittisilla toimenpiteillä
- Siirtymävaiheessa on varmistettava nuoren osallisuus kunnioittaen nuoren omia valintoja. Nuoren, hänen perheensä ja asiantuntijoiden on tehtävä yhteistyötä henkilökohtaisen suunnitelman laatimisessa
- Siirtymäprosessissa on laadittava nuoren kehitykseen ja koulutilanteessa mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin keskittyvä henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma
- Siirtymäprosessin on pohjauduttava kaikkien asianosaisten tahojen suoraan osallistumiseen ja yhteistyöhön
- Siirtymät vaativat tiivistä yhteistyötä koulujen ja työelämän välillä, jotta nuoret voivat kokea todellisia työoloja
- Koulutuksesta työelämään siirtyminen on osa pitkää ja monitahoista prosessia, joka valmistelelee ja helpottaa nuoren siirtymistä toimeentuloon ja aikuisuuteen.

3. **Päätekijät**, jotka vaikuttavat joko helpottavan tai estävän siirtymäprosessin onnistunutta käytännön toteutusta. Nämä tekijät poimittiin siirtymäprosessin asiantuntijoiden valitsemista paikallisista käytänteistä. Esimerkeissä korostettiin tekijöitä, jotka helpottivat edellä kuvattujen kuuden seikan yksityiskohtaisempaa käsittelyä. Nämä tekijät vaikuttavat helpottavasti tai estävästi siirtymäprosessin onnistumiseen. Tekijöiden kuvaukset osoittavat, että vain harvat niistä vastaavat todellisia, yksinkertaisia tilanteita eli ovat *yksiulotteisia* tekijöitä, jotka sinänsä estävät tai mahdollistavat siirtymisen. Useimmat ovat monitahoisia ja keskenään riippuvaisia tilanteita eli ovat *moniulotteisia* tekijöitä, jotka haittaavat tai edistävät siirtymäprosessia yhdessä muiden tekijöiden kanssa.

Edellä esitettyjen kolmen osa-alueen analyysin tuloksena voidaan antaa **suosituksia**. Seuraavassa esitetyt suositukset on tarkoitettu päättäjille ja käytännön työn tekijöille, ja niiden tarkoitus on antaa suuntaviivoja siirtymävaiheen kehittämiseen ja toteutukseen.

Siirtymäprosessia on tuettava lainsäädännöllä ja sen toimeenpanolla sekä poliittisilla toimenpiteillä.

Politiikan tasolla päättäjien tulee

- edistää ja parantaa palveluntarjoajien tehokkaasti koordinoitua yhteistoimintaa ja ehkäistä aiemman lainsäädännön kanssa ristiriitaisen tai päällekkäisen lainsäädännön luomista
- varmistaa lainsäädännön tehokas toimeenpano konkreettisilla toimilla, jotta vältetään henkilövoimavarojen ja teknisten resurssien epätasaisen jakautumisen aiheuttamat erot ja syrjintä
- järjestelmällisesti konsultoida vammaisjärjestöjä ja tuki-järjestöjä, kunnioittaa niiden mielipiteitä ja ottaa ne huomioon
- pyrkiä aktiiviseen politiikkaan, jolla vahvistetaan työllisyyttä ja yksilön itsenäisyyttä
- varmistaa vammaisille henkilöille suunnattujen helpottavien toimien, kuten kiintiöjärjestelmien ja veroetuisuuksien, keskitetympi valvonta ja arviointi sekä varmistaa palvelujen tehokas toiminta kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla
- varmistaa kattava tiedottaminen kaikista työnantajille kohdistetuista lainsäädännöllisistä ja poliittisista toimista
- varmistaa paikallisten, kaikki osapuolet kattavien verkostojen luominen kansallisen politiikan toimeenpanemiseksi.

Käytännön työssä tulee

- hankkia kaikki tarvittavat tiedot, strategiat ja taidot lainsäädännön toimeenpanemiseksi ja sen noudattamisen edellyttämien menetelmien varmistamiseksi
- arvioida paikallisia innovatiivisia hankkeita säännöllisesti ja tiedottaa niiden tuloksista siirtymäprosessin *helpottamiseksi*
- luoda paikallisia verkostoja, joissa kaikki asianosaiset (työllisyys-, sosiaali- ja koulutuspalvelut sekä perheet) osallistuvat kansallisen politiikan käsittelemiseen, suunnitteluun ja toteuttamiseen
- viestiä tarpeistaan toimivilla menettelyillä hallinnolle aina kun uusia toimia toteutetaan.

Siirtymisessä koulusta työelämään on varmistettava nuoren osallisuus ja kunnioitettava tämän henkilökohtaisia valintoja.

Politiikan tasolla päättäjien tulee

- osoittaa suunnitelmissa tarvittavat resurssit (aika ja varat) oppilaitoksille nuoren ja tämän perheen kanssa toteuttavia toimia varten
- varmistaa resurssien tehokas käyttö tämän yhteistoiminnallisen tehtävän onnistumisen varmistamiseksi.

Käytännön työssä tulee

- varata ja käyttää riittävästi aikaa nuoren ja tämän perheen toiveiden ja tarpeiden selvittämiseen
- laatia kirjallinen siirtymäsuunnitelma mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja käsitellä sitä avoimesti nuoren, tämän perheen ja myöhempiin siirtymävaiheisiin osallistuvien oppilaitosten ja muiden tahojen asiantuntijoiden kanssa
- muokata siirtymäsuunnitelmaa aina tarvittaessa yhdessä nuoren kanssa
- rohkaista nuorta löytämään omat taitonsa ja osaamisensa
- tarjota nuorelle ja tämän perheelle heidän tarvitsemansa tieto tai ohjata heidät löytämään tarvittavat palvelut
- varmistaa, että henkilökohtaiset opetuksen järjestämistä ja siirtymävaihetta koskevat suunnitelmat tukevat nuorta hänen yksilöllisissä tarpeissaan, kuten lukuvaikeuksissa.

Siirtymäprosessiin tulee kuulua nuoren kehitykseen ja koulu-tilanteessa mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin keskittyvän henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman laatiminen.

Politiikan tasolla päättäjien tulee

- tarjota kouluille tarvittavat resurssit, joilla voidaan varmistaa henkilökohtaisten opetuksen järjestämistä koskevien suunnitelmien kehittäminen. Erityisesti opettajille tulee järjestää riittävästi aikaa ja tehtävien hoitamisen edellyttämää ohjausta
- varmistaa, että henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma sisältää suunnitelman koulusta työelämään siirtymiseen
- esittää henkilökohtaisten opetuksen järjestämistä koskevien suunnitelmien laatustandardit
- varmistaa, että nuorten saavuttamat pätevyydet ilmenevät heidän saamissaan todistuksissa ja että syrjintää ei tapahdu.

Käytännön työssä tulee

- varmistaa, että nuori itse on keskiössä kehitettäessä henkilökohtaisia opetuksen järjestämistä koskevia ja siirtymävaiheen suunnitelmia
- saada tarvittava apu henkilökohtaisten opetuksen järjestämistä koskevien suunnitelmien kehittämiseen ryhmätyönä
- varmistaa, että nuori, hänen perheensä ja käytännön työhön oppilaitoksissa ja muutoin osallistuvat toimijat arvioivat säännöllisesti henkilökohtaisesta opetuksen järjestämistä koskevaa suunnitelmaa kirjallisesti
- alusta alkaen käyttää portfoliota tai vastaavaa työkalua, johon sisältyvät sekä henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma että tiedot kaikista tehdyistä muutoksista. Portfolioon tulee kirjata nuoren asenteet, tiedot, kokemukset ja (avain)osaaminen (esim. akateemiset, käytännön, arkielämän ja vapaa-ajan taidot, omatoimisuus sekä viestintätaidot).

Siirtymän on pohjauduttava kaikkien asianosaisten tahojen suoraan osallistumiseen ja yhteistyöhön.

Politiikan tasolla päättäjien tulee

- varmistaa palvelujen väliseen yhteistyöhön tarvittavat käytännön toimet ja toiminnan seuranta
- osoittaa selkeät vastuut ja niiden jakautuminen palvelujen välillä tehokkaan koordinoinnin varmistamiseksi
- varmistaa, että koordinointia ja vastuun jakoa arvioidaan, jotta tarpeen vaatiessa voidaan tehdä muutoksia
- varmistaa, että palvelut täyttävät velvoitteensa ja osallistuvat koordinointiin
- motivoida erityistoimilla työnantajia ja ammattiyhdistyksiä osallistumaan toimintaan
- edistää kansallisen tason toimijoiden välistä yhteistyötä ja koordinaatiota.

Käytännön työssä tulee

- voida tukeutua toimivaan työntekijöiden tuki- ja tiedotusverkostoon

- saada asianmukainen korvaus (miehellään rahallinen mutta ainakin ajallinen) muiden palveluiden edellyttämistä koordinaatiotoimista
- saada lisäkoulutusta, jotta voidaan paremmin määritellä koordinoititehtäviä ja oppia jakamaan vastuuta.

Siirtyminen koulusta työelämään edellyttää tiivistä yhteistyötä koulun ja työelämän välillä.

Politiikan tasolla päättäjien tulee

- varmistaa, että kaikki nuoret pääsevät aitoon työympäristöön
- taata kaikille nuorille pääsy johonkin heidän erityistarpeitaan vastaavaan käytännön koulutukseen
- järjestää joustavia koulutustoimia, kuten valmistavaa koulutusta ennen työssäoppimisjaksoa
- edistää yrityksiin kohdistuvien virallisten ja epävirallisten kannustimien käyttöä (esim. veroetuisuudet tai yhteiskunnallinen tunnustus) edistämään työpaikkojen ja oppimismahdollisuuksien tarjoamista nuorille
- painottaa ja tuoda esiin hyvien käytäntöjen arvioinnin tuomia molemminpuolisia etuja
- saada työnantajat mukaan tämäntyyppisiin aloitteisiin tekemällä yhteistyötä työvoimapalvelujen kanssa, tiedotuskampanjoilla sekä työnantajien ja ammattiyhdistysten verkostojen avulla
- tunnustaa koulutuksen ja työvoimapalvelujen välisen virallisen yhteistyön tarve
- järjestää resursseja opettajien jatkuvaan ammatilliseen kehitykseen.

Käytännön työssä tulee

- pyrkiä avoimuuteen ja pysymään paremmin ajan tasalla työmarkkinamahdollisuuksista
- varata aikaa yrityskäynneille, järjestää kokouksia yritysten ja työvoimasektorin muiden palvelujen kanssa ja järjestää mahdollisuuksia opettajien työssäoppimisjaksoille yrityksissä, jotta he säilyttäisivät kosketuksen käytännön työhön
- hyödyntää oppilaitoksen osaamista otettaessa yhteyttä yrityksiin ja yritysten kanssa tehtävissä järjestelyissä
- kutsua yrityssektorin asiantuntijoita oppilaitoksiin tapaamaan sekä nuoria että koulutussektorin työntekijöitä

-
- varmistaa nuorten koulutuksen jälkeinen seuranta.

Siirtyminen työelämään on osa pitkää ja monipolvista prosessia

Politiikan tasolla päättävien tulee

- mahdollistaa onnistunut siirtyminen koulusta työelämään sekä tunnistaa ja poistaa prosessin esteet ja vaikeudet
- välttää kankeita koulutusmenettelyjä (esim. arvioinnissa)
- edistää yhteistyötä palvelujen sisällä ja niiden välillä sekä korvata käytännön koordinointiin ja yhteistyötehtäviin käytetty aika
- varmistaa, että suunnitelma koulusta työelämään siirtymiseen laaditaan riittävän ajoissa koulutuksen kestäessä eikä vasta oppivelvollisuuden lopussa
- tunnistaa tarve erityiselle asiantuntijalle, joka toimii nuoren *puolestapuhujana* ja yhteyshenkilönä ja tukee nuorta siirtymävaiheessa.

Käytännön työssä tulee

- käyttää tehokkaita keinoja prosessin toteuttamisessa (esim. riittävä ohjaus, joustava tuki ja hyvä koordinointi). Näihin tehtäviin käytettävä aika on tunnustettava, sisällytettävä virallisesti tehtäviin ja siitä on saatava korvaus.

Hankkeen asiantuntijoiden, päättäjien sekä työnantajien ja ammattiyhdistysten edustajien päätelmänä oli, että esitettyjen suositusten toteuttaminen parantaisi ehdottomasti siirtymäprosessia ja vähentäisi nuorten opintojen jälkeisessä työllistymisessä kohtaamia ongelmia.

2. OSA: KOULUSTA TYÖELÄMÄÄN SIIRTYMISEN YKSILÖLLINEN SUUNNITTELU

1. osio Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma (HSVS) – taustaa

Tämä osa on jatkoa edellisessä osassa käsitellylle aiemmalle analyysille. Hankkeeseen osallistuneiden asiantuntijoiden ei odotettu toimittavan maakohtaista tietoa vaan heitä pyydettiin keskittymään HSVS:n laatimisen tarpeisiin ja etuihin. Kaikkien osapuolten tarpeet, toiveet ja odotukset on otettu huomioon ja sisällytetty tässä julkaisussa esitettyihin tuloksiin ja ehdotuksiin. Nuoria ja asiantuntijoita pyydettiin antamaan palautetta ja pohtimaan tämän työkalun merkitystä piirroksin. Joitain piirroksista on käytetty tässä julkaisussa, mutta valtaosa löytyy liitteenä olevalta vuorovaikutteiselta CD:ltä.

1.1. Nuorten, perheiden ja työnantajien näkemyksiä

Nuorten näkemyksiä. Marraskuussa 2003 Euroopan parlamentissa Brysselissä järjestettiin kuulemistilaisuus, johon osallistui noin 80 eri tavoin erityistä tukea tarvitsevaa nuorta. Kaikkiaan 22 maata edustavista nuorista nuorimmat olivat 14-vuotiaita ja vanhimmat yli 20-vuotiaita. He kertoivat avoimesti ja määrätietoisesti huolenaiheistaan, tarpeistaan ja toiveistaan koulutuksen ja työelämän suhteen. He esittelivät parhaansa mukaan tähän mennessä saavutettuja tuloksia ja tarvittavia toimia. Seuraavassa on joitain heidän kommenttejaan.

”Kaikki haluavat saada hyvän ammatin ja nauttia työstään.”

”Me haluamme saada ammatin, työpaikan, perustaa perheen, hankkia talon, olla yhteiskunnan aktiivisia jäseniä ja onnellisia siinä missä muutkin.”

”Meidän on saatava valita koulutuksemme omien kiinnostustemme perusteella aivan kuten muutkin. Me haluamme olla mukana yhteiskunnassa samoin kuin muutkin joutumatta syrjityksi työmarkkinoilla vammaisuutemme tähden.”

”Jotkut haluaisivat työpaikan yksityiseltä sektorilta. Monille tämä tavoite tuntuu kuitenkin saavuttamattomalta vammaisuuden ja yhteis-

kunnallisten olojen vuoksi. Usein suojatyö on ainoa mahdollisuus päästä töihin. Lisäksi erityisoppilaitosten todistuksia pidetään yksityisissä yrityksissä usein vähempiarvoisina.”

”Erityisopetuksen taso on niin heikko, että se ei valmista jatko-opintoihin. Kurssitarjonnassa on liian vähän valinnaisuutta.”

”Meistä tuntuu, että työmarkkinat eivät vielä ole avoimia vammaisille ihmisille – toivottavasti asia muuttuu tulevaisuudessa.”

”Kaikkialla maailmassa vammaisille henkilöille on todella tärkeää voida olla ja elää niin kuin useimmat ”tavalliset” ihmiset. Jotta se onnistuisi, meidän on vaikutettava asenteisiin ja tehtävä jotain sen eteen että, vammaiset ja vammattomat tutustuisivat paremmin toisiinsa.”

Vanhempien näkemyksiä. Syyskuussa 2004 kehittämiskeskuksen HSVS-hankkeen tiimoilta järjestettiin viimeinen työkokous, johon osallistuivat analyysin laatijat sekä muita asiantuntijoita, perheitä ja työnantajia. Seuraavassa erään äidin kommentteja:

”Minun mielestäni kouluissa on opetettava akateemisten aineiden lisäksi myös sosiaalisia taitoja ja tietysti ammattiosaamista.

Nuorten opintojen aikana koulun on yhdessä perheiden kanssa selitettävä nuorille, että tulevaisuudessa heidän odotetaan työskentelevän erilaisissa työpaikoissa, suorittavan tehtäviä ja vastaavan asioista, jotka (toivottavasti) vastaavat heidän kykyjään.

Opettajien ja perheiden on vahvistettava nuorten omanarvontuntoa, jotta nämä voisivat parantaa elämänlaatuaan työn kautta sen sijaan, että he vain odottaisivat tukea.

Uskon, että HSVS on erittäin tarpeellinen ja se on laadittava 2–3 vuotta ennen kuin nuori päättää erityiskoulun tai opintonsa.

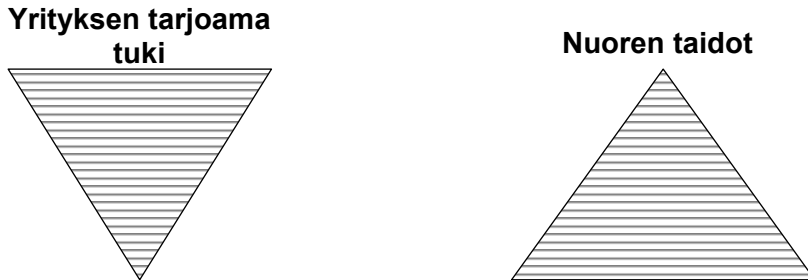
Olen iloinen, että lopultakin on huomattu, miten tärkeää on toteuttaa tällainen työkalu asiantuntijoille. Jos haluamme, että sitä myös käytetään, se on erityisesti mainittava kaikkien maiden periaateasia-kirjoissa, muuten HSVS:ää tuskin otetaan yleisesti käyttöön.

Varsinkin yleisopetuksen opettajien, jotka ovat tekemisissä erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden kanssa, pitäisi – luonnollisesti yhteistyössä perheiden kanssa – auttaa opiskelijoita näkemään kykynsä ja mahdollisuutensa. Minun mielestäni HSVS:n laatimisesta vastaavassa tiimissä tulisi olla asiantuntijoita (erityisopettaja, opettaja, psykologi) mutta myös terveydenhuollon, sosiaalihuollon, koulutuksen, työmarkkinoiden ja muiden vastaavien tahojen edustajia.”

Työnantajien näkemyksiä. Työelämän näkemyksiä esitti yrittäjä, jonka yritys on pitkään työllistänyt erityistarpeisia henkilöitä. Hän toi esiin myös kriittisiä näkökantoja.

- (a) Valtion on kannustettava yrityksiä palkkaamaan erityistarpeisia nuoria erilaisilla kannustimilla, kuten rahallisella tuella, veroetuisuuksilla, myönteistä näkyvyyttä tukevilla erikoismerkinnöillä, yrityksille myönnettävillä tunnustuksilla yms.
- (b) Nuorten täytyy olla hyvin valmistautuneita muutenkin kuin ammatillisesti. Sosiaaliset taidot ovat yrityksille tärkeämpiä kuin akateemiset. Käytännön ammattitaidon oppiminen tapahtuu parhaiten yrityksissä. Yksi tärkeä askel kaikille nuorille olisi pakollinen harjoittelu tai kokemusjakso aidoissa yrityksissä, ei keinotekoisissa ympäristöissä.
- (c) Nuoren tarpeiden ja taitojen mukaan toisinaan tarvitaan ohjaajaa tai muuta tukihenkilöä auttamaan nuoren sopeutumista työpaikalle. Nuoriin ei kuitenkaan pidä suhtautua ylisuojelevasti, niin kuin koulutusjärjestelmässä usein tapahtuu.
- (d) Nuoren taidot ovat käänteisessä suhteessa työnantajalta tarvittavaan tukeen nähden, kuten alla olevasta kaaviosta näkyy. Yritysten voi olla helpompaa aloittaa sellaisten nuorten kanssa, jotka tarvitsevat vain rajallisesti tukea. Ajan myötä, kun saadaan myönteisiä kokemuksia ja saavutetaan hyviä tuloksia, yritykset rohkaistuvat palkkaamaan nuoria, jotka tarvitsevat erityyppistä tukea, ja näin kaaviossa päästään etenemään vasemman puoleisessa kolmiossa ylöspäin.

Kuva 1. Työnantajan tarjoaman tuen taso verrattuna nuoren taitotasoon



- (e) On tärkeää etsiä yrityksiä, jotka tarvitsevat työntekijöitä ja mahdollisesti myös jonkinlaista taloudellista tukea. Jos yrityksiä pakotetaan palkkaamaan erityistarpeisia henkilöitä, tulokset voivat olla katastrofaalisia. Pienet ja keskisuuret yritykset näyttäisivät onnistuvan paremmin ja suhtautuvan avoimemmin erityistarpeisten henkilöiden palkkaamiseen kuin suuret yritykset.

Edellä esitetyt ovat esimerkkejä nuorten, perheiden ja työnantajien näkemyksistä, toiveista ja neuvoista, joita tulee käsitellä ja mahdollisuuksien mukaan käyttää HSVS:n laadinnassa.

1.2. HSVS:n määritelmä

Euroopan maissa käytetään erilaisia vastineita HSVS:stä. Tässä julkaisussa käytetään nimitystä henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma, HSVS (englanniksi Individual Transition Plan, ITP). Muissa maissa käytetään esimerkiksi nimityksiä henkilökohtainen integraatiosuunnitelma ja räätälöity interventio- tai urasuunnitelma. Erot terminologiassa heijastelevat käsitteiden eroja. Näistä eroista huolimatta maiden välillä on selvä yhteisymmärrys siitä, että työkalu, jolla laaditaan *henkilökohtainen kuvaus* ja joka kertoo nuoren toiveista ja koulutuksen etenemisestä, on tarpeellinen ja sillä on monia etuja.

Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma on työkalu. Se on asiakirja, johon kirjataan nuoren tähänastiset vaiheet, nykyinen tilanne ja tulevaisuuden toiveet. Siihen tulee sisällyttää seuraavat tiedot: perhetilanne, terveystausta, vapaa-aika, arvot ja kulttuuri-

tausta sekä tiedot koulutuksesta. Sillä pyritään seuraaviin tavoitteisiin:

- lisäämään nuoren mahdollisuuksia saada pysyvä työpaikka
- sovittamaan nuoren kiinnostukset, toiveet, motivaatiotekijät, osaaminen, taidot, asenteet ja kyvyt yhteen ammatin, työn, työympäristön ja talouselämän vaatimusten kanssa
- lisäämään nuoren itsenäisyyttä, motivaatiota, itsetuntemusta ja itseluottamusta
- aikaansaamaan sekä nuorelle että työnantajille edullinen ratkaisu.

Siirtymävaiheen suunnitelma liittyy läheisesti koulutussuunnitelmaan, ja se pitäisi laatia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen oppivelvollisuuden päättymistä. Sen avulla rakennetaan siltaa koulusta työelämään; HSVS tarjoaa rakenteen, jonka tarkoituksena on varmistaa onnistunut siirtyminen työelämään. Se heijastelee dynaamista prosessia, johon vaikuttavat

- nuoren yksilölliset ominaisuudet (taidot, kyvyt, osaaminen ja odotukset)
- työelämän edellytykset ja vaatimukset
- toimintasuunnitelman jatkuva päivittäminen.

1.3. Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma ja henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma


On tärkeää erottaa toisistaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) ja henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma (HSVS). Samoin kuin HSVS:stä, myös henkilökohtaisista opetuksen järjestämistä koskevista suunnitelmista käytetään eri maissa hieman eri nimityksiä. Yleisesti ne voidaan kaikki määritellä seuraavasti: *”Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma perustuu erityistarpeisen tai vammaisen lapsen seuraamaan opetussuunnitelmaan. Siihen kirjataan strategiat, joilla täytetään lapsen tunnistetut tarpeet [...] Henkilökohtaiseen opetuksen järjestämistä koskevaan suunnitelmaan tulee kirjata vain ne seikat, jotka täydentävät yleistä opetussuunnitelmaa tai poikkeavat siitä.”* (Britannian opetus- ja työministeriö, 1995)

Henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman pääkohdat ovat:

- Yleisluontoinen asiakirja, joka kattaa kaikki koulutuksen ulottuvuudet (strategiat, opetustarjonta, tulokset) ja painottaa erityisesti opetusta. Henkilökohtaiset ja sosiaaliset näkökulmat eivät välttämättä ole avainasemassa, mutta ne otetaan huomioon.
- Opettaja on avainasiantuntija henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman laatimisessa läheisessä yhteistyössä oppilaan, tämän perheen ja muiden asiantuntijoiden kanssa.

Henkilökohtainen siirtymävaiheen suunnitelma, HSVS, on erillinen väline, jonka pääkohdat ovat:

- Liittyy läheisesti HOJKSiin.
- Laaditaan 2–3 vuotta ennen oppivelvollisuuden päättymistä.
- Nuoren tilanteen, motivaation, toiveiden ja kykyjen yksilötason kuvaus.
- Sisällytetään portfolioon (kuten myös henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma), sillä se on yksilöllinen asiakirja, joka on oppilaan (myöhemmin opiskelijan) omaisuutta. Näin varmistetaan tietojen luottamuksellisuus.
- Keskittyy työhön ja aikuisuuteen liittyviin asioihin. Huomioi työolosuhteet. Esittää selkeän analyysin nuoren mahdollisuuksista ja niitä vastaavasta urasuunnitelmasta, joka valmistaa häntä todelliseen työhön.
- Perusasteen ja toisen asteen opettajat laativat HSVS:N yhdessä nuoren, tämän perheen ja muiden ulkopuolisten asiantuntijoiden (mahdollisesti myös muualta kuin koulumaailmasta) kanssa.
- Sisältää välineitä ja menetelmiä, joilla varmistetaan nuoren yksilöllinen siirtymäprosessi ja edistetään valtaistumista.
- Varmistaa yhtäläiset mahdollisuudet sukupuolesta, kulttuurisista tai maantieteellisistä eroista riippumatta.
- Molemmissa välineissä on yhteisiä piirteitä.
- Molemmissa oppilas/opiskelija on prosessin keskiössä.
- Voidaan laatia *kaikille* oppilaille/opiskelijoille tai *vain* erityistä tukea tarvitseville oppilaille/opiskelijoille.
- Tarkasteltava ja päivitettävä säännöllisesti nuoren saavutusten ja edistymisen mukaan.
- Selkeä ja kaikille osapuolille, erityisesti vanhemmille ja nuorelle itselleen sopiva terminologia.



- Sekä HOJKS:n että HSVS:n tulee kattaa kaikki oppilaan/opiskelijan, vanhempien ja asiantuntijoiden kanssa käsiteltävät ja työstettävät osa-alueet.

Kahden eri termin käyttäminen voi vaikuttaa keinotekoiselta, sillä oppilaan ja opiskelijan edistyminen on dynaamista ja jatkuvaa, eikä sitä voida jakaa tarkasti eri alueisiin. Vaikka kaikissa maissa ei puhutakaan HSVS:stä, jossain vaiheessa koulutusta asiantuntijoiden on kuitenkin kirjattava koulutusta koskevaan suunnitelmaan siirtymään liittyviä tavoitteita, jotka keskittyvät perusasteen jälkeiseen koulutukseen ja itsenäiseen elämään.

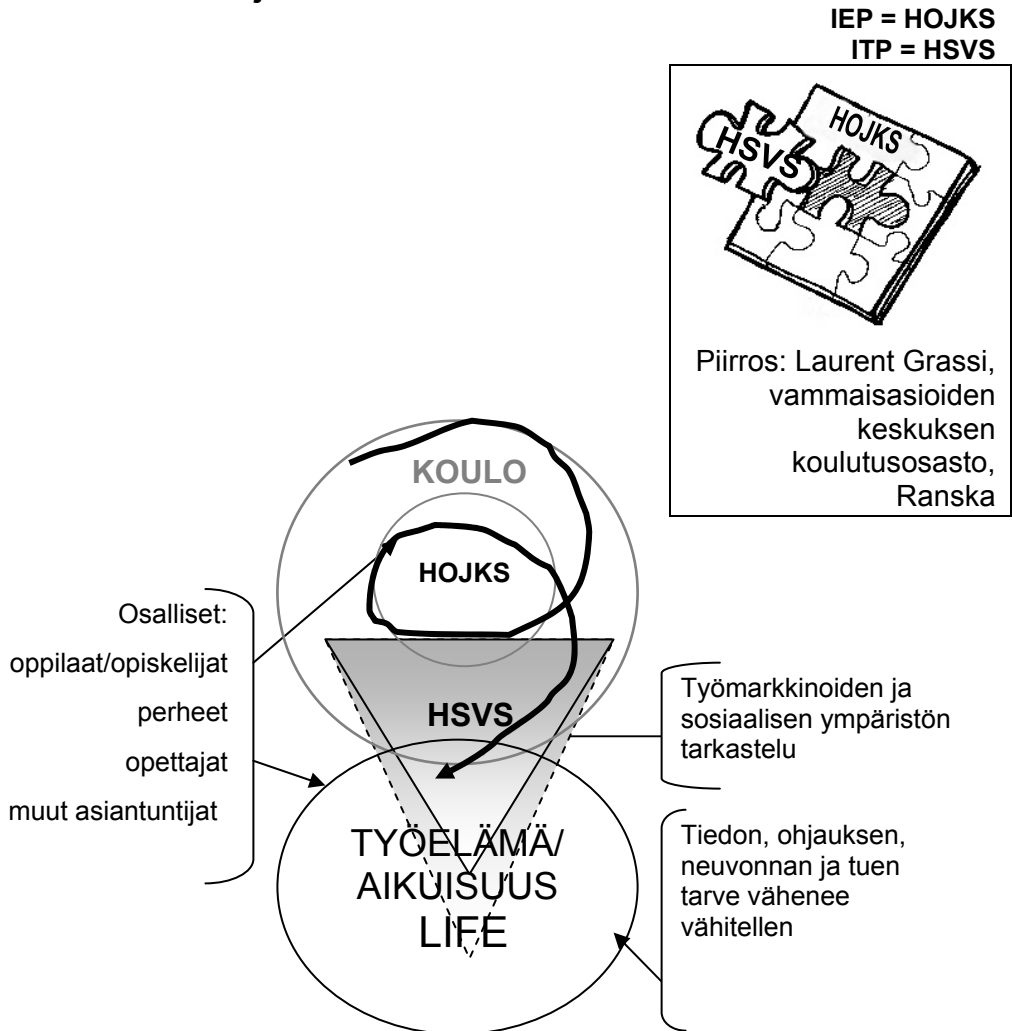
HSVS:n sen enempää kuin HOJKS:in tarkoitus ei ole lisätä asiakirjojen tai asiantuntijoiden vastuulla olevien hallinnollisten tehtävien määrää. Päinvastoin, molemmilla asiakirjoilla pyritään **kirjaamaan** ja **tallentamaan**:

- oppilaan/opiskelijan tilanteen pohdinnat
- tavoitteet ja niihin liittyvät sopimukset
- valitut koulutukselliset/ammattilliset strategiat
- yleiskuva oppilaan/opiskelijan edistymisestä erillään koulutuksellisista (esim. koulun vaihto) tai maantieteellisistä (esim. muutto toiselle paikkakunnalle) muutoksista.

Seuraava kuva, joka perustuu HSVS-hankkeen asiantuntijoiden keskusteluille, esittää näiden kahden työkalun välistä suhdetta. HSVS:n pääpiirteet esitellään ja kuvataan yksityiskohtaisemmin tuonnempana tässä julkaisussa.

Kuva ja erityisesti sen sisältämä kiertäinen nuoli korostavat siirtymäprosessin dynaamisuutta ja ajallista ulottuvuutta, jossa nuorta tuetaan laatimalla tälle sekä HOJKS että HSVS.

Kuva 2. HOJKS ja HSVS



2. osio Käytännön ohjeita

2.1. Perusohjeet

Toimivan koulusta työelämään siirtymisen suunnittelussa tulee noudattaa siirtymäprosessin tavoitteisiin liittyviä periaatteita ja kunnioittaa perheiden yksilöllisiä ominaisuuksia ja arvoja. Siirtyminen koulusta työelämään on prosessi, joka voi viedä enemmän tai vähemmän aikaa riippuen yksilön tarpeista ja mahdollisuuksista. HSVS:n laadintaprosessin peruseriaatteet:

- Erityistä tukea tarvitseva nuori osallistuu aktiivisesti oman HSVS:nsä suunnitteluun.
- Perheet osallistuvat prosessiin.
- Eri toimijat ja palveluntarjoajat tekevät yhteistyötä prosessin suunnittelussa.
- Joustavassa suunnittelussa otetaan huomioon arvojen ja kokemusten muuttuminen.

Erityistarpeisille nuorille on tarjottava mahdollisuudet ja tuki, jotta he voivat olla avainasemassa oman HSVS:nsä suunnittelussa – heidän elämänsä on tärkeintä heille itselleen. HSVS:n on taattava, että siirtymäprosessi sujuu mahdollisimman hyvin, ja nuori saa tarvitsemansa tuen ja ohjauksen ennen siirtymävaihetta, sen aikana ja sen jälkeen. Myös perheiden on osallistuttava aktiivisesti, sillä ne toimivat sekä nuoren puolestapuhujina että tukea tarjoavina kumppanina. Tämä edellyttää sitä, että asiantuntijat ottavat huomioon perheen tilanteen (kulttuuriset arvot ja resurssit).

Seuraava taulukko esittää yhteenvedon HSVS-prosessiin sisällytettävistä toiminnoista, jotka osapuolten on toteutettava. Nämä toiminnot voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen.

1. vaihe: **Perustiedot, havainnot ja orientaatio**

HSVS:n valmistelun esivaihe, jonka tavoitteena on auttaa nuorta valitsemaan oma uransa ja löytämään sopiva harjoittelupaikka.

2. vaihe: **Koulutus ja osaamisalueet**

Tässä vaiheessa keskitytään lähinnä koulutusprosessiin. Tavoitteena on, että nuori saa tarvittavat pätevyudet, osaamisen ja niitä vastaavat todistukset.

3. vaihe: **Valtaistuminen, työllisyys ja seuranta**

Tässä vaiheessa keskitytään prosessin tuloksiin. Tavoitteena on, että nuori saa pysyvän työpaikan, kokee elämänlaatunsa parantuvan ja integroituu pysyvästi työmarkkinoille.

Taulukko 1. Osapuolten roolit ja tehtävät HSVS:n kehittämisen eri vaiheissa

	1. Perustiedot, havainnot ja orientaatio	2. Koulutus ja pätevyudet	3. Valtaistuminen, työllisyys ja seuranta
Nuori	<p>Tiedonkeruu</p> <p>Vahvuuksien ja heikkouksien tunnistaminen, toiveiden ilmaiseminen</p> <p>Työkokemuksen hankkiminen lopullista valintaa helpottamaan</p> <p>Sopimuksen valmisteluun osallistuminen ja sen allekirjoittaminen</p>	<p>Oppimis- ja koulutusprosessin läpikäyminen kokonaisuudessaan joustavalla aikataululla</p> <p>Oman edistymisen arvioiminen koulussa ja työpaikalla palautteen avulla</p>	<p>Työsopimus ja palkka</p> <p>Onnistunut sopeutuminen työhön</p> <p>Hyväksynnän saaminen työtovereilta ja osallisuus</p> <p>Onnistunut inklusio</p>
[Jatkuu Seuranta-sivulla.]	<p>Täysimääräinen osallistuminen</p> <p>Seuranta- ja tukemisen ilmaiseminen</p>	<p>Aktiivinen osallistuminen ja tuen tarjoaminen omalta osalta</p>	<p>Lapsen tukeminen tämän itsenäisyyttä kunnioittaen</p>

	1. Perustiedot, havainnot ja orientaatio	2. Koulutus ja pätevyudet	3. Valtaistuminen, työllisyys ja seuranta
Koulutuksen asiantuntijat³	<p>Prosessin koordinoiminen</p> <p>Nuoren mahdollisuuksien tunteminen ja arviointi</p> <p>Nuoren ja hänen perheensä motivoiminen, ohjaaminen ja valmisteleminen</p> <p>Koulutus-suunnitelman valmisteleminen</p> <p>Yhteyshenkilön nimeäminen</p> <p>Sopimuksen valmisteluun osallistuminen ja sen allekirjoittaminen</p>	<p>Prosessin koordinoiminen</p> <p>Koulutusohjelman laatiminen</p> <p>Yhteyksien luominen työmarkkinoille sekä muiden työmarkkinoihin liittyvien toimien käynnistäminen ja ylläpito</p> <p>Yhteyshenkilön nimeäminen (ja tarvittaessa vaihtaminen)</p> <p>Vaiheen arviointi</p>	<p>Prosessin koordinoiminen</p> <p>Perehdytyksen varmistaminen työpaikalla ja työnantajan sitoutuneisuuden ylläpitäminen</p> <p>Uraohjauksen (työllisyys, sosiaalipalvelut jne.) varmistaminen</p> <p>Yhteyshenkilön nimeäminen (ja tarvittaessa vaihtaminen)</p>
Yhteiskunnan palvelujen asiantuntijat⁴	<p>Työmarkkinoiden vaatimuksista (työmahdollisuuksista) tiedottaminen</p>	<p>Nuoren ja koulun avustaminen koulutusmahdollisuuksien löytämisessä</p>	<p>Työpaikkojen etsiminen (välittäjärooli)</p>

³ Opettajat, psykologit, pedagogit, ammatti- ja koulutusneuvojat, kehityksen ohjaajat/kouluttajat, hallinnoijat

⁴ Sosiaalityöntekijät, lääkärit ja sosiolääketieteen asiantuntijat, työmarkkinoiden edustajat ja eri toimijoiden asiantuntijat Sosiaalipalveluilla on merkittävä rooli, ja niiden tulisi osallistua prosessiin kokonaisvaltaisesti.

	1. Perustiedot, havainnot ja orientaatio	2. Koulutus ja pätevyudet	3. Valtaistuminen, työllisyys ja seuranta
Työnantajat ⁵	<p>Tiedon hankkiminen ja tarjoaminen</p> <p>Lyhyiden harjoittelujaksojen mahdollistaminen ja tukeminen</p> <p>Sopimuksen valmisteluun osallistuminen ja sen allekirjoittaminen</p>	<p>Koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen</p> <p>Osaamisen validoiminen</p>	<p>Työpaikan tarjoaminen</p> <p>Seurantayhteistyö</p>

2.2. Henkilökohtaisen siirtymävaiheen suunnitelman peruspiirteet Sisältö ja validointi

Taulukon 1 mukaisesti on pohdittava seuraavia asioita.

Hankittava osaaminen – nuoren mahdollisuudet on analysoitava, nykyiset taidot arvioitava, toiveet tunnistettava ja niistä on keskusteltava. Nuoren ja hänen perheensä kanssa on suunniteltava ja laadittava sen mukaan urasuunnitelma. Nuoren ja hänen perheensä on tunnettava ammatillisen koulutuksen koulutusohjelmien sisältö.

Hankittava pätevyys – pätevyyden ja tutkintojen on heijastettava nuoren saavutuksia, ja niillä on oltava todellista merkitystä myös silloin, kun ne ovat oppilaitosten tai työnantajien antamia epävirallisia todistuksia.

Eri asiantuntijoiden osallistuminen – kaikkien asiaankuuluvien tahojen tulee osallistua HSVS-prosessiin: asiantuntijoiden, perheiden ja nuorten (Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus, 2002). Vastuut ja tehtävät on selvitettävä ja osoitettava, ja kaikkien osapuolten on hyväksyttävä ne. Yhden asiantuntijan (esimerkiksi opinto-ohjaajan tai opettajan) on toimittava HSVS:n kehittämisen,

⁵ Työnantajat ja työllisyyspalvelut sekä muut työpaikkojen etsimisessä auttavat palvelut

toteuttamisen ja arvioimisen yhteyshenkilönä. On tärkeää myös tunnistaa tämän henkilön pätevyudet ja vastuut.

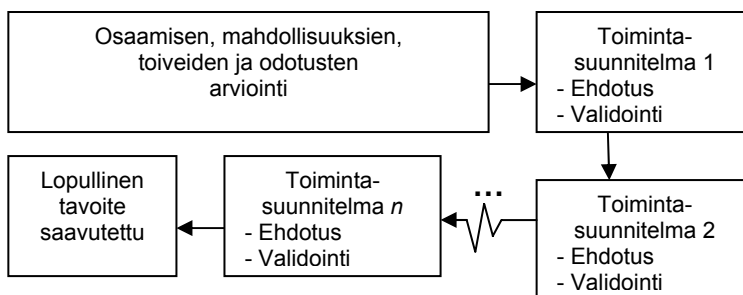
Työmahdollisuudet ja -kokemus – nuorta on valmisteltava oikeaan työtilanteeseen ja työpaikalla on tehtävä seuranta ainakin jonkin aikaa. Nuoren, hänen perheensä ja yhteyshenkilön on ymmärrettävä työmarkkinoiden edellytykset ja vaatimukset perinpohjaisesti.

Prosessin validointi – kaikkien mukana olevien osapuolten (asian-
tuntijoiden, nuorten ja perheiden) on osallistuttava nuoren edistymisen ja kehittymisen jatkuvaan arviointiin, millä varmistetaan prosessin laatu ja seuranta. Arviointia on tehtävä säännöllisesti osana nuoren ja nimetyn yhteyshenkilön ”sopimusta”. Validoinnissa voidaan erottaa kolme eri tasoa, jotka vastaavat edellä kuvattuja kolmea vaihetta.

- Alkuarviointi – koskee lähinnä nuoren kykyjä ja odotuksia. Lernerin (1998) mukaan arviointi on sitä, että *”kerätään tietoa lasta [nuorta] koskevan kriittisen päätöksen pohjaksi,”* jotta voidaan tunnistaa opetuksen suunnitteluun ja edistymisen mittaamiseen tarvittavat erityispalvelut.

- Tavoitteiden ja toimien validointi – kaikki toimintaehdotukset on validoitava siihen saakka, että päästään lopulliseen tavoitteeseen eli tyydyttävän, pysyvän työpaikan löytymiseen seuraavan kuvan mukaisesti.

Kuva 3. Tavoitteiden ja toimintojen validointi



- Saavutettujen tulosten arviointi – kaikkien osapuolten on osallistuttava arviointiin koko prosessin ajan. Huomioitavat seikat:

- 1) Nuorella tulee olla riittävästi aikaa hankkia tietoa ja kokemuksia eri työpaikoista ja koulutusmahdollisuuksista perusteltujen päätösten tekemiseen.

2) Koulusta työelämään siirtymisen suunnittelua on tuettava vähintään siihen asti, että ensimmäinen työpaikka on turvattu. Pelkkä työpaikan löytäminen ei vielä riitä varmistamaan tulosten riittävää seurantaa. Seuranta tarkoittaa sitä, että nuorella on tukihenkilö (yleensä yhteyshenkilö), joka vastaa nuoren tukemisesta työelämään siirtymisen jälkeen niin pitkään kuin on tarpeen.

Seuraavassa esitetään käytännön suosituksia edellä esitetyistä seikoista.

2.3. Käytännön suosituksia

Seuraavista suosituksista tulee muistaa, että ne ovat ohjauksen välineitä ja siten kaikille asianosaisille kiinnekohtia asioiden teoreettiselle ja käytännölliselle käsittelylle, jonka pohjalta HSVS kehitetään kulloisenkin koulutuksellisen ja yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Suosituksia voidaan käyttää HSVS-prosessin toteutusmallina.

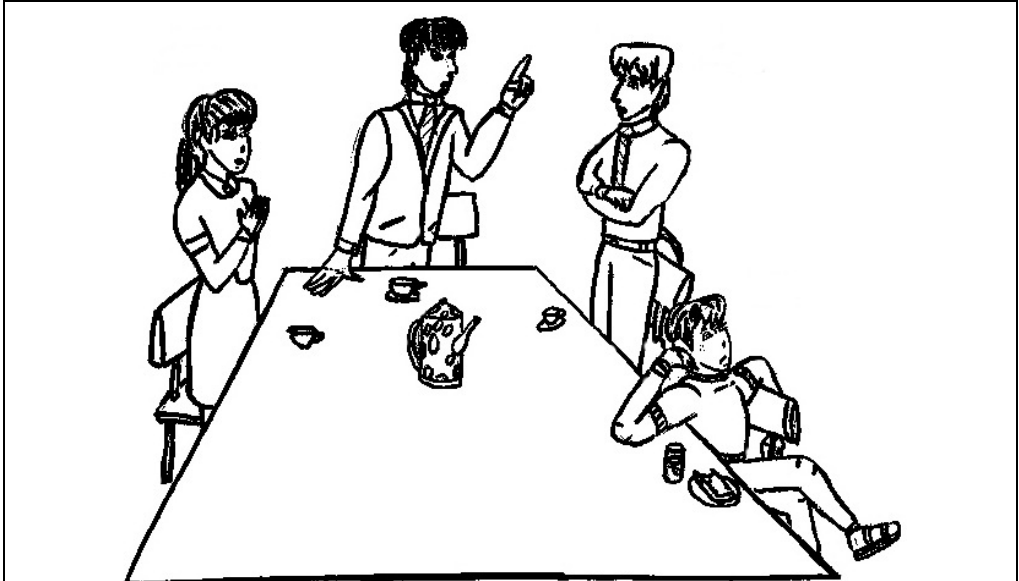
Suosituksien otsikoitu aikajärjestyksessä kysymysten muodossa. Suosituksissa oletetaan, että koulussa on laadittu HOJKS (tai vastaava asiakirja), jolla on varmistettu erityistarpeisten oppilaiden tarpeisiin vastaaminen oppivelvollisuuden aikana.

Milloin pitäisi aloittaa?

On mahdotonta antaa tarkkaa hetkeä, joka sopisi kaikille nuorille kaikissa maissa. Nuorten yksilölliset erot ja koulujärjestelmien eroavaisuudet on otettava huomioon. Asiantuntijat ovat kuitenkin yhtä mieltä siitä, että HSVS olisi parasta laatia 2–3 vuotta ennen työelämään siirtymistä. Näin voidaan välttää vaikeita tilanteita, kuten se, että päätös seuraavasta elämänvaiheesta pitäisi tehdä yhtäkkiä viimeisenä kouluvuonna, että nuori ei pääsekään jatkamaan itseään kiinnostavalle alalle tai että nuori ei saa kaikkea tarvitsemaansa tietoa valintojensa tueksi. On vältettävä sitä, että nuoret vain tekevät niin kuin aikuisten mielestä on heille parasta.

Suositus

Joustavuus: Oikea ajoitus on löydettävä joustavasti niin, että kaikki osalliset ovat asiasta yhtä mieltä, jotta prosessissa voidaan ajallaan päättää, ketkä (henkilöt ja/tai palvelut) vastaavat mistäkin, miten rahoitus järjestetään ja miten varmistetaan kattava koordinointi.



Piirros: Greta Gudbjorg Zimsen, 20 vuotta, Fjobrautaskolinn-koulu, Gardabaer, Islanti

Miten edetään?

Oppivelvollisuuden/yleissivistävän koulutuksen aikana ja ennen viimeistä kouluvuotta opettajan, nuoren ja tämän perheen, ohjaajien ja muiden asiantuntijoiden tulee kokoontua pohtimaan ja suunnittelemaan nuoren tulevaisuutta. Tämä yhteinen tilanteen läpikäyminen on valmisteltava huolellisesti ottaen huomioon tietyt avainvaiheet.

Suositukses

Koolle kutsuminen: kaikki asianmukaiset tahot kutsutaan mukaan nuoren HSVS:n suunnitteluun ja kehittämiseen ja perustamaan ohjausryhmää.

Ohjausryhmän perustaminen: ryhmän tulisi kokoontua vähintään kerran tai pari vuodessa riippuen nuoren iästä, tarpeista, ongelmista tai muista olosuhteista.

Ohjausryhmän jäsenet: nuori ja/tai hänen perheensä ovat tämän ryhmän pysyviä jäseniä, samoin kuin nuoren opettaja ja nimetty yhteyshenkilö (muiden asiantuntijoiden ohella). Ohjausryhmän jäsenille on osoitettava selkeät tehtävät ja vastuut (esim. lainsäädännön ja/tai koulun sääntöjen tms. mukaisesti, kuka vastaa mistä ja milloin).

Yhteyshenkilön nimeäminen: yhteyshenkilön tulisi mielellään pysyä samana koko prosessin ajan, jotta hänellä olisi aina kaikki tarvittavat tiedot ja mahdollisuus seurata prosessia. Yhteyshenkilön nimeämisessä tulisi ottaa huomioon hänen henkilökohtainen ja ammatillinen profiilinsa. Henkilökohtaisella tasolla hänellä pitäisi olla hyvät yhteydet ja suhteet kaikkiin osapuoliin. Ammatillisella tasolla hänen tulisi

- olla perehtynyt sekä perus- että jatkokoulutuskenttään
- rakentaa verkostoja työnantajien, perheiden, sosiaalityöntekijöiden yms. välille
- etsiä työpaikkoja tai tehdä yhteistyötä työpaikkojen etsimisestä vastaavan henkilön kanssa
- motivoida nuorta siirtymävaiheen aikana.

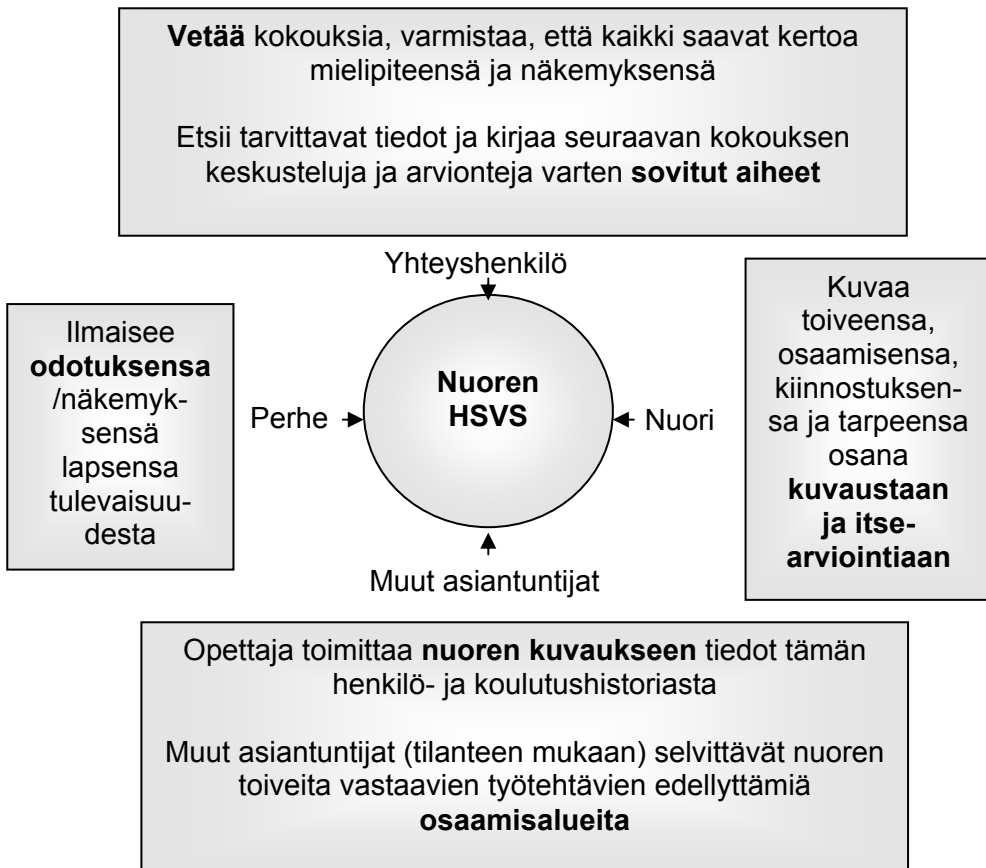
Yhteyshenkilön rooli: yhteyshenkilö toimii ryhmän yhteyshenkilönä, etsii ja kutsuu kokouksiin tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita ja toimii ryhmän kokousten vetäjänä. Hän on myös yhteydessä työllistävän organisaation yhteyshenkilöön ennen nuoren sijoittumista työpaikalle ja työssääoloaikana sekä huolehtii työpaikalla tapahtuvasta seurannasta.

Tarvittavien resurssien ja rahoitustoimien varmistaminen: on olennaisen tärkeää löytää selkeä yhteisymmärrys arvioiduista kustannuksista ja rahoitusvastuista (tarvittavat määrät ja maksaja).

Miten ensimmäinen kokoontuminen pitäisi järjestää?

Ensimmäinen kokoontuminen poikkeaa muista. Seuraavassa kuvassa esitetään, mitä kunkin osapuolen olisi tuotava tullessaan ensimmäiseen kokoontumiseen.

Kuva 4: Osapuolten panokset ensimmäisessä kokoontumisessa



Suosituksset

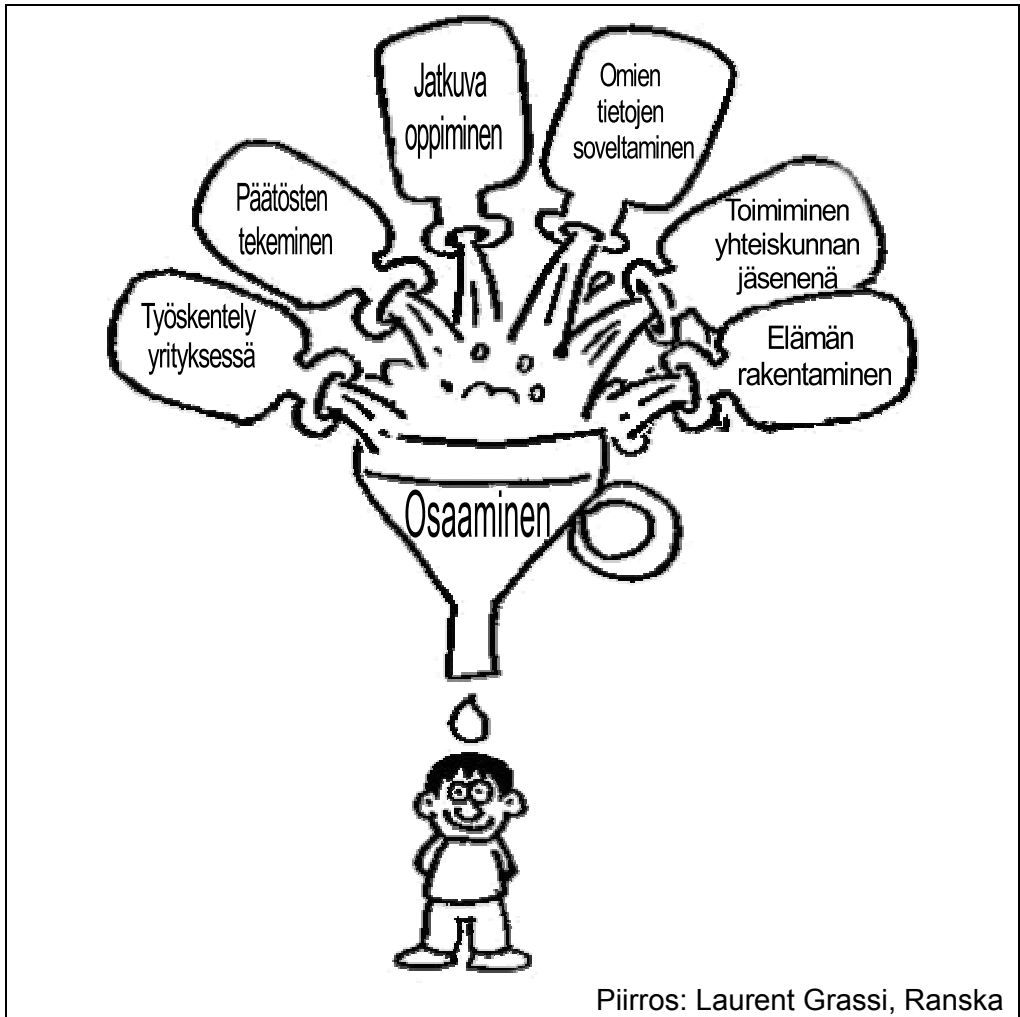
Nuoren profiili: antaa yksityiskohtaista tietoa nuoren taustasta ja nykyisistä kyvyistä. Tästä asiantuntijoiden kokoamasta kuvauksesta on keskusteltava ja sitä on verrattava nuoren omaan käsitykseen itsestään (ja itsearviointiin) sekä perheen odotuksiin. Eri osapuolten näkemykset tulevat todennäköisesti aina jossain määrin eroamaan

toisistaan, mutta merkittävät eroavaisuudet osapuolten käsityksissä voivat aiheuttaa ongelmia prosessin kuluessa.



Osaaminen: on käsiteltävä kolmea yhtä keskeistä aluetta.

- Akateeminen osaaminen: opetussuunnitelma, jota nuori seuraa koulussa
- Ammatillinen osaaminen: ammatillisen tehtävän suorittamiseen vaadittavat tiedot ja taidot. Tarvittava osaaminen voi vaihdella merkittävästi valitusta ammatista riippuen ja olla välittömässä yhteydessä työkokemukseen.
- Henkilökohtainen osaaminen: nuoren yksilölliset, henkilökohtaiset ja sosiaaliset saavutukset. Nämä osaamisalueet ovat erittäin tärkeitä, sillä ne tukevat henkilön itsenäisyyttä ja valtaistumista. Niihin sisältyvät sosiaaliset ja emotionaaliset taidot (itsenäisyys, sääntöjen ja aikataulujen noudattaminen jne.), henkilökohtaiset kyvyt (miten toimia muiden kanssa, miten esitellä itsensä, miten ennakoita ja suunnitella asioita jne.) sekä fyysiset taidot (motoriset ja psykomotoriset taidot).



Piirros: Laurent Grassi, Ranska

Yhteisymmärrys: jos ensimmäisessä kokoontumisessa saavutetaan yhteisymmärrys, sen tavoite on saavutettu ja voidaan ryhtyä laatimaan toimintasuunnitelmaa ja tehtäväluetteloa seuraavassa kokouksessa keskusteltavaksi ja arvioitavaksi. Jos yhteisymmärrykseen ei ole päästy, tarvitaan lisätietoa, pohdintaa ja keskustelua. Yhteyshenkilön tulee organisoida toinen kokoontuminen, jota varten kootaan tarvittavat tiedot ja yhteydet toimintasuunnitelman laatimista varten.

Mitä seuraavissa kokoontumisissa tapahtuu?

Myös seuraavat kokoontumiset on valmisteltava huolella. Kaikkien osapuolten on ymmärrettävä kokonaistavoite. Myös kokoontumisten ajoitus on harkittava tarkkaan: kokouksia ei pidä järjestää enempää kuin todella tarvitaan, eivätkä ne saa kestää liian pitkään.

Suosituksset

Sovitut tehtävät (toimintasuunnitelma): yhteyshenkilön tulee kirjata toimintasuunnitelma. Tehtävät on sisällytettävä HSVS:ään ja niitä on täydennettävä, muokattava ja arvioitava jatkuvasti koko prosessin ajan. Nuorelle on tarjottava yksinkertainen lomake, johon tämä kirjaa etenemisensä ja itsearviointinsa. Taulukossa 2 esitetään keskeiset aihealueet ja esitetään suunniteltavat ja arvioitavat toimet.

Taulukko 2. HSVS:n alueet ja toimintasuositukset

Alue	Suosituksset
Tiedot	<ul style="list-style-type: none">- Tarvittavat tiedot nuoren taustasta- Tiedot ammattikoulutusohjelmien sisällöstä ja saatavuudesta- Tietoa työmarkkinoiden mahdollisuuksista ja vaatimuksista nuorelle ja tämän perheelle- Tarvittaessa tietoa myös vaihtoehtoisista ratkaisuista (esim. jatkokoulutuksesta)
Ohjaus	<ul style="list-style-type: none">- Ohjausta annetaan säännöllisesti nuoren ja yhteyshenkilön välisen ”sopimuksen” mukaisesti- Jatkotoimenpiteiden määrittäminen edellyttää keskustelemista nuoren ja tämän perheen odotuksista (yhteistyössä asianmukaisten asiantuntijoiden kanssa)- Päättyy, kun nuori löytää tyydyttävän työn ja suoriutuu siinä mahdollisimman itsenäisesti
Osaaminen	<ul style="list-style-type: none">- Prosessiin osallistuvien asiantuntijoiden on tuettava nuorta tarjoamalla tukitoimia ja oppimateriaalia nuoren hankkiessa ja kehittäessä tarvitsemaansa osaamista- Osaaminen on osa urasuunnitelmaa ja se muodostuu kolmesta pääalueesta: akateemisesta, ammatillisesta ja henkilökohtaisesta osaamisesta

Alue	Suositukset
Työkokemus	<ul style="list-style-type: none"> - Mahdollistaa harjoittelun avoimilla työmarkkinoilla - Yhteyshenkilön tulee yhdessä nuoren kanssa tutustua erilaisiin laitoksiin ja yrityksiin löytääkseen sopivimman harjoittelupaikan - Yrityksen vastuuhenkilön on tultava yhteistyöhön mukaan jo ennen kuin nuori aloittaa työharjoittelun - Asiantuntijoiden on arvioitava työharjoittelua yhdessä nuoren kanssa, jotta voidaan edetä jatkosuunnitteluun - Yhteyshenkilön on selvitettävä rahoitusjärjestelyt ollessaan yhteydessä yrityksiin - Yhteyshenkilön tulee olla yhteyksissä yrityksiin myöhemminkin työllistymismahdollisuuksien löytämiseksi
Akkreditointi	<ul style="list-style-type: none"> - Edellyttää nuoren suorittaman koulutuksen ja pätevyysien kuvausta sekä virallista todistusta saavutetusta ammatillisesta osaamisesta. Todistuksen antavat koulu ja työnantaja yhdessä
Arviointi	<ul style="list-style-type: none"> - Sisältyy kaikkiin prosessin osa-alueisiin. Jatkuva reflektointi on olennainen osa prosessin kaikkia vaiheita. Jokainen vaihe on arvioitava ennen seuraavaan siirtymistä - Nuoren itsearviointi on tärkeä osa arviointia. Nuorelle tulee tarjota erilaisia itsearviointivälineitä, kuten dialogi, havainnointi, käytännön reflektointi, taitojen testausmateriaali jne - Seuranta prosessin päätteeksi on ainoa tapa selvittää, saavutettiinkö lopullinen tavoite

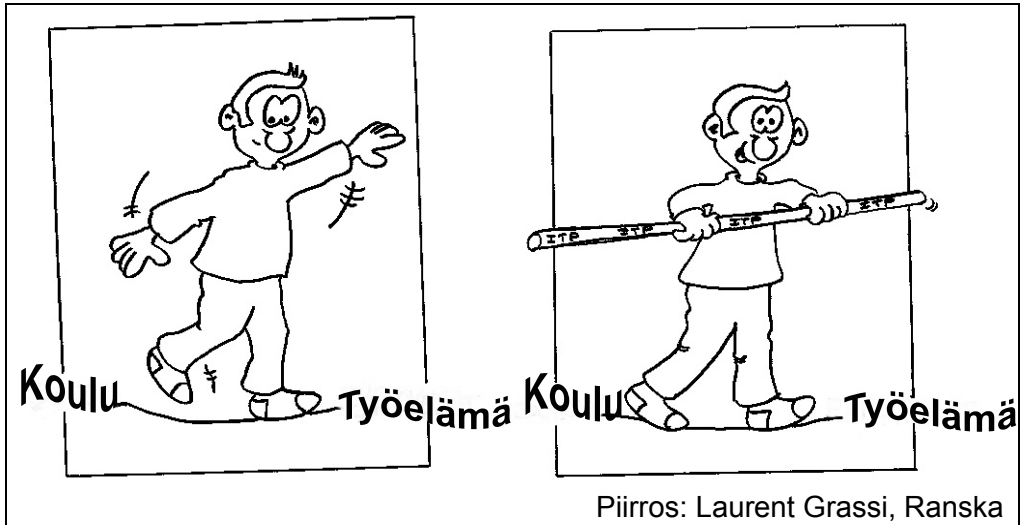
Kaikki esitetyt suositukset on tarkoitettu ohjauksena asiantuntijoiden oman työn käytännön toteutusta ja sen reflektointia varten. Nämä suositukset eivät pysty vastaamaan kaikkiin käytännön kysymyksiin, joten asiantuntijoiden tulee käyttää niitä joustavasti ja mukauttaa niitä omiin työtilanteisiinsa.

2.4. Loppusuositukset

Ohjauksen tehokkaan toteutuksen varmistamiseksi esitetään vielä kaksi suositusta päättäjille. Ne perustuvat tämän asiakirjan ensimmäisessä osassa esitettyihin suosituksiin *koulun ja työmarkkinoiden läheisten suhteiden* merkityksestä ja täydentävät niitä.

Päättäjien tulee tiedostaa ja kehittää oikeudellinen ympäristö, joka

- varmistaa, että koulutuksen ja työvoimapalvelujen välinen yhteistyö järjestetään yhteisesti hyväksytyin asiakirjin eli HSVS:n tai vastaavan pohjalta
- edistää selkeää vastuiden ja taloudellisten resurssien jakoa kaikkien HSVS:n kehittämisessä mukana olevien tahojen kesken.





LÄHTEET

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [ladattu toukokuussa 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. ja Villagómez E. (2000) *Active Employment Policies and Labour Integration of Disabled People: Estimation of the Net Benefit*. Fundación Tomillo, Centre for Economic Studies. Euroopan komission työllisyys- ja sosiaaliasioista vastaavan pääosaston toimeksiantama kertomusluonnos

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

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000) *Benchmarking Employment Policies for People with Disabilities*. Euroopan komission työllisyys- ja sosiaaliasioista vastaavan pääosaston EMPL/E/4-yksikön toimeksiantama kertomus

Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus / Bertrand, L., Pijl S.J. ja Watkins A. (toim.) (2000) *The Participation of people with disabilities within the SOCRATES Programme - data appendices*. Euroopan komission koulutuksen ja kulttuurin pääosaston toimeksiantama kertomus

Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus / Meijer, C.J.W. (toim.) (1999) *Financing of Special Needs Education*. Middelfart: Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus

Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus / Soriano, V. (toim.) (2002) *Siirtyminen koulusta työelämään Erityistarpeisten opiskelijoiden kohtaamat keskeiset ongelmat, kysymykset ja*

valintamahdollisuudet 16 Euroopan maassa. Middelfart: Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskus

Euroopan komissio, työllisyys- ja sosiaaliasioiden pääosasto (1998) *Joint Employment Report.* Bryssel: Euroopan komissio.

Euroopan komissio (2000) *Labour Force Survey.* Bryssel: Euroopan komissio.

Euroopan vammaisfoorumi (2002) *The Madrid Declaration.* Bryssel: Euroopan vammaisfoorumi

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

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

HELIOS II (1996a) *Socialisation and Preparation for Independent Living. Vocational Training and Education of Disabled Adults.* Bryssel: Euroopan komissio.

HELIOS II (1996b) *Transition through the Different Levels of Education.* Bryssel: Euroopan komissio.

Kansainvälinen työtoimisto (1998) *Education, employment and training policies and programmes for youth with disabilities in four European countries.* Geneve: Kansainvälinen työtoimisto

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

Flaamilaisen yhteisön ministeriö, koulutusosasto (1998) *From Individual Education Planning to Individual Education Plan in Special Education.* Bryssel:

OECD (1996) *Employment Outlook.* Pariisi: OECD

OECD (1997) *Post-compulsory Education for Disabled People.* Pariisi: OECD



OECD (2000) *Towards a Coherent Policy Mix*. Pariisi: OECD

UNESCO (1994) The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Needs Education (Salamanca julistus erityisopetuksen periaatteista, toimintatavoista ja käytännöstä). *Julistus annettu erityisopetuksen maailmankonferenssissa World Conference on Special Needs Education: Access and Quality*. Salamanca: UNESCO.

Koulusta työelämään siirtymistä käsittelevä verkkotietokanta sivustossa <http://www.european-agency.org/transit>

Yksilölliset siirtymäsuunnitelmat – Koulusta työelämään siirtymisen tukeminen on jatkoa Euroopan erityisopetuksen kehittämiskeskuksen vuonna 2002 julkaisemalle Siirtyminen koulusta työelämään -raportille.

Tämä raportti ja sen liitteenä oleva vuorovaikutteinen CD ovat tulosta laajasta yhteistyöstä, johon on osallistunut alan asiantuntijoita 19:stä Euroopan maasta, työelämän edustajia sekä erityistä tukea tarvitsevia nuoria ja heidän perheenjäseniään.

Raportissa keskitytään henkilökohtaisen siirtymävaiheen suunnitelman (HSVS) laatimisen etuihin, kuvataan mitä HSVS:n tulee sisältää sekä millä toimenpiteillä voidaan varmistaa HSVS:n tehokas toteuttaminen ja seuranta siirryttäessä koulusta työelämään.

Raportti on suunnattu pääasiassa alan asiantuntijoille. Vuorovaikutteinen CD on työelämään siirtymistä suunnitteleville erityistä tukea tarvitseville nuorille laadittu työkalu, josta on hyötyä myös näiden nuorten kanssa työskenteleville muille asiantuntijoille.

