

Individuālie pārejas plāni

Atbalsts pārejai no skolas uz darba tirgu



Individuālie pārejas plāni

Atbalsts pārejai no skolas uz darba tirgu

Eiropas Speciālās Izglītības Attīstības Aģentūra



Šo ziņojumu un pievienoto interaktīvo CD ir izdevusi Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra. Citātus no šiem materiāliem ir atļauts izmantot, nodrošinot skaidru atsauci uz izmantoto avotu.

Ziņojums ir pieejams pilnīgi manipulējamos elektroniskos formātos, lai atbalstītu labāku pieeju informācijai www.european-agency.org tīmekļa vietnē.

Turpat ir atrodama visaptveroša informācija par situāciju dalībvalstīs, kā arī visu projektā iesaistīto ekspertu un Aģentūras nacionālo pārstāvju kontakthinformācija.

Aģentūra ir sagatavojusi šo ziņojumu, pamatojoties uz ieguldījumu, ko snieguši izvirzītie nacionālie eksperti jomā, kas saistīta ar jaunu cilvēku pāreju no skolas uz darba tirgu. Vissirsnīgākā pateicība par viņu ieguldījumu tiek izteikta: 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, Ludo Vlaminckx un Viktorijai Proskurovscai par palīdzību.

Redaktore: Viktorija Soriano, (Victoria Soriano), Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra.

Tulkojums: Mudīte Reigase

Vāku ilustrējis Paulius Adomėnas, 17 gadus vecs Bērnu un jauniešu radošā centra, "Dailēs kalba" audzēknis, kas darbojas Viļņas Gerosios Vilties vidusskolā, Lietuvā.

ISBN: (Electronic) 87-91811-06-6
EAN: (Electronic) 9788791811067

ISBN: (Printed) 87-91811-05-8
EAN: (Printed) 9788791811050

2006

Šī izdevuma publikāciju atbalstīja Eiropas Komisijas Izglītības, apmācības, kultūras un daudzvalodību ĢD:

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

Eiropas Speciālās Izglītības Attīstības Aģentūra

Sekretariāts

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

Birojs Briselē

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

www.european-agency.org

SATURS

IEVADS	4
1. DAĻA: PĀREJA NO SKOLAS UZ DARBA TIRGU KOPSAVILKUMS	7
2. DAĻA: INDIVIDUĀLĀS PĀREJAS PLĀNOŠANA NO SKOLAS UZ DARBA TIRGU	18
1. nodaļa. Individuālais pārejas plāns (IPP) - Pamatojums	18
1.1. Jauno cilvēku, ģimeņu un darba devēju viedokļi	18
1.2. IPP definīcija	21
1.3. Individuālais pārejas plāns pretstatā individuālajai izglītības programmai	22
2. nodaļa. Praktiskie ieteikumi	26
2.1. Pamatprincipi	26
2.2. Individuālā pārejas plāna īpašības: saturs un tā apstiprināšana	29
2.3. Praktiskas rekomendācijas	30
2.4. Noslēguma rekomendācijas	39
IZMANTOTĀ LITERATŪRA	40



IEVADS

Pāreja no skolas uz darba tirgu ir nopietns jautājums visiem jauniešiem, bet īpaši svarīgs tas ir jauniešiem ar speciālām izglītības vajadzībām.

Šī dokumenta **pirmā daļa** ir Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūras (Aģentūras) 2002. gada projekta “Pāreja no skolas uz darba tirgu” analīzes kopsavilkums. Publikācijas mērķis bija atspoguļot sastaptās grūtības, kā arī veidus kā atvieglot jauniešiem ar speciālām vajadzībām pieeju darba tirgum. Ziņojuma pilnu tekstu var atrast Aģentūras tīmekļa vietnē: <http://www.european-agency.org/transit/>. Pārejas ziņojumā tika uzskaitīti gan vairāki šķēršļi, gan pāreju veicinoši faktori. Viens no izceltajiem faktoriem, kas visbūtiskāk veicina pāreju, bija Individuālā pārejas plāna (IPP) izstrādāšana. Šī dokumenta pirmā daļa sniedz ieskatu ideju klāstā, kuru mērķis ir atbalstīt labākas izpratnes veidošanu, par to, kas ir IPP, kā arī identificēt tā lomu, pārejas no skolas uz darba tirgu veicināšanā.

IPP izstrādāšanas loģiskais pamats un praktiskās vadlīnijas ir uzmanības centrā šī dokumenta otrajā daļā. Eksperti no 19 dalībvalstīm ņēma vērā iepriekšējās analīzes rezultātus. Viņu mērķis bija pārrunāt un vienoties par to, kāpēc un kādā veidā izstrādāt IPP vai kādu līdzīgu dokumentu, lai atbalstītu jaunu cilvēku ar speciālām izglītības vajadzībām pāreju no skolas uz darba tirgu. Termins “darba tirgus” šajā dokumentā tiek lietots tā visplašākajā nozīmē, vai nu atvērta darba tirgus¹ nozīmē, vai jebkuras atbalstītas² nodarbinātības nozīmē.

¹ Par atvērtu darba tirgus tiek uzskatīts, kad darbs ir pieejams jebkuram potenciālajam darba ņēmējam (ar vai bez speciālajām vajadzībām), kuram ir nepieciešamās darba devēja noteiktās iemaņas, zināšanas un kvalifikācija un darbs atbilst parastām prasībām, apstākļiem un saistībām.

² ‘Atbalstītu nodarbinātības programmu mērķis ir nodrošināt atbalstu tā, lai cilvēki ar traucējumiem, kuri sastopas ar nopietniem šķēršļiem darba tirgū sava traucējuma dēļ, varētu strādāt savā izvēlētajā profesijā un, kur tas iespējams, iekļautos atvērtā darba tirgū, kad nepieciešamība pēc atbalsta samazinās’ (AK Atbalstītās nodarbinātības asociācija, 1999.).

Šajā darbā iesaistītie eksperti galveno uzmanību veltīja īpaši tiem materiāliem, ko izmanto speciālisti, strādājot sadarbībā ar jaunajiem cilvēkiem un viņu ģimenēm.

Tika noorganizēta **četras sanāksmes**. Pirmo trīs tikšanās reižu mērķis bija noskaidrot un vienoties par jēdzieniem, un izveidot “praktisku” ieteikumu instrumentu, kas galvenokārt domāts speciālistu izmantošanai. Diskusijas galveno uzmanību veltīja:

- definīcijām: IPP pretstatā Individuālajai izglītības programmai (IIP);
- mērķiem: galvenais IPP izveidošanas mērķis;
- saturam: kas būtu jāiekļauj individuālajā pārejas plānā un kā to vajadzētu realizēt.

Uz pēdējo sanākumi tika uzaicināti gan speciālisti no izglītības un nodarbinātības sektoriem, gan ģimenes, lai viņi varētu izteikt savu viedokli un kritiskas piezīmes par projekta laikā iegūtajiem rezultātiem. Viņi uzsvēra to potenciālo labumu, ko projekta kopsavilkuma ziņojumam dos komplektā ar to izdots ieteikumu instruments, kas domāts “nezinošajiem” speciālistiem, jaunajiem cilvēkiem un viņu ģimenēm. Instrumenta mērķis, kas pakāpeniski attīstījās projekta laikā, ir parādīt IPP nepieciešamību, ieinteresētību tajā un labumu, kādu tas sniedz tā lietotājiem vienkāršā un praktiskā veidā. Interaktīvais CD, kas pievienots šim ziņojumam, ir ciešas speciālistu un jauno cilvēku sadarbības rezultāts ar valstu nominētajiem ekspertiem.

2.1.nodaļa parāda loģisko pamatojumu, kāpēc nepieciešams izstrādāt IPP: par ko ir šis darba dokuments, kāpēc to jāizstrādā un kas to izstrādā. Šajā nodaļā tiek arī uzsvērtā atšķirība no kāda cita svarīga dokumenta – individuālās izglītības programmas.

2.2.nodaļa aptver IPP saturu: kādi elementi tajā jāiekļauj, kādi nepieciešamie soļi jāspēr, lai nodrošinātu tā efektīvu realizēšanu un rezultātu pārbaudi.

Šis dokuments ir galvenokārt domāts speciālistiem, kas strādā šajā jomā. Gala rezultāti nekad netiktu sasniegti bez projektā iesaistīto cilvēku speciālajām zināšanām, kompetences un sava laika



ziedošanas. Visiem viņiem tiek izteikta vissirsnīgākā pateicība par viņu ieguldījumu kopējā darbā.

Tie, kam interesē specifiska informācija par situāciju atsevišķās dalībvalstīs un/vai kāds īpašs jautājums par pārejas procesu, šo informāciju var atrast elektroniskajā "Pārejas" datu bāzē Aģentūras tīmekļa vietnē: <http://www.european-agency.org/transit/>

1. DAĻA: PĀREJA NO SKOLAS UZ DARBA TIRGU KOPSAVILKUMS

1999.gada beigās Aģentūra veica esošo datu un informācijas pārskatu un analīzi gan Eiropas, gan starptautiskā līmenī par jautājumiem saistībā ar jaunu cilvēku ar speciālām izglītības vajadzībām apmācības un nodarbinātības iespējām. Šis pārskats kalpoja par pamatu un ietvaru nacionālās informācijas analīzei, ko bija apkopājuši speciālisti, kas nodarbojās ar pārejas jautājumiem no 16 projektā iesaistītajām valstīm. Apkopotā valstu informācija aptvēra eksistējošo likumdošanu, pārejas procesa ieviešanu, problēmas un rezultātus. Tā īpaši apskatīja sekojošus jautājumus:

- pieeju izglītības iespējām pēc obligātās izglītības pabeigšanas jauniešiem ar speciālām izglītības vajadzībām;
- pārejas programmu esamību;
- nodarbinātības/bezdarba situāciju cilvēkiem ar speciālām izglītības vajadzībām;
- likumdošanas un politiska līmeņa pasākumu esamību attiecībā uz pāreju vai citām darbībām, kas veicina nodarbinātību;
- redzamos “jūtīgos” aspektus un pozitīvos elementus dalībvalstu konkrētajās situācijās.

Analīzes galvenais mērķis bija apskatīt acīmredzami efektīvās stratēģijas un procesus, lai varētu veikt vispārēju būtisko īpašību un bieži minēto šķēršļu analīzi un, beigu beigās, identificēt svarīgākos faktorus pārejas procesā. Lai uzlabotu pārejas procesu, tika noformulētas rekomendācijas, kas bija domātas politikas veidotājiem un praktiķiem.

Pārejas jēdziens no skolas uz darba tirgu vai darba dzīvi ir apskatīts vairākos starptautiskos dokumentos, katrā no tiem to definējot mazliet citādi.

Salamankas darbības plāns (UNESCO, 1994.) nosaka, ka:

... jauniem cilvēkiem ar speciālām izglītības vajadzībām ir jāpalīdz veikt efektīvu pāreju no skolas uz pieaugušo darba dzīvi. Skolām ir jāpalīdz viņiem kļūt ekonomiski aktīviem un jānodrošina viņi ar prasmēm, kas viņiem būs nepieciešamas ikdienas dzīvē, piedāvājot

tādu prasmju apmācību, kas atbilst sociālajām un komunikatīvajām vajadzībām un pieauguša cilvēka dzīves prasībām...(34.lapp.).

Pāreja ir arī aprakstīta citos dokumentos, piemēram, HELIOS II (1996.b), kā:

... nepārtraukts adaptācijas process, kas iekļauj sevī daudzus dažādus mainīgos lielumus vai faktorus. Tas ir process, kas notiek nepārtraukti jebkura cilvēka dzīvē ar dažiem kritiskiem momentiem, tādiem kā iestāšanās bērnudārzā, obligātās izglītības pabeigšana vai izglītības iegūšanas pabeigšana...(4.lapp.).

Starptautiskais nodarbinātības birojs (1998.) pāreju definē kā:

... sociālās orientācijas procesu, kas sevī ietver statusa un lomas maiņu (piem.no studenta uz praktikantu, no praktikanta uz strādnieku un no atkarības uz neatkarību) un ir centrālais, lai integrētos sabiedrībā... Pāreja prasa izmaiņas attiecībās, rutīnā un priekšstatā par sevi. Lai garantētu vieglāku pāreju no skolas uz darba vietu, jauniem cilvēkiem ar traucējumiem ir jāizvirza mērķi un jānosaka sev loma, kādu viņi vēlas spēlēt sabiedrībā...(5.un 6.lapp).

OECD (2000.) izsaka pieņēmumu, ka pāreja uz darba dzīvi ir tikai viena no pārejām, kas jauniem cilvēkiem ir jāiziet cauri viņu ceļā uz pieauguša cilvēka dzīvi. Mūža izglītības kontekstā, pāreja no sākotnējās izglītības pakāpes, vai tā būtu vidējā izglītība vai augstākā izglītība, tiek aplūkota vienkārši kā pirmā no daudzajām pārejām starp darbu un mācībām, kas jauniem cilvēkiem būs jāpiedzīvo savas dzīves laikā.

Darbaspēka apskats (EK, 2000.) pierāda, ka pāreja no skolas uz darba dzīvi nav lineāra; izglītības pabeigšanai ne vienmēr uzreiz seko darba dzīves uzsākšana. Tā ir pakāpeniska un jaunie cilvēki pārdzīvo periodus, kad mācības mijas ar strādāšanu.

Aģentūras veiktā darba ietvaros par šo konkrēto jautājumu var redzēt, ka pāreja uz darba tirgu ir tikai daļa no gara un sarežģīta procesa, kas aptver visas cilvēka dzīves fāzes, ar kurām jāspēj tikt galā vispiemērotākajā veidā. "Laba dzīve visiem" un "labs darbs visiem" ir veiksmīga visaptveroša pārejas procesa galīgie mērķi. Pārejas procesam no skolas uz darba tirgu ir jāietver jaunā cilvēka nepārtraukta piedalīšanās, ģimenes iesaistīšanās, sadarbība starp visiem iesaistītajiem palīdzības dienestiem un cieša sadarbība ar

nodarbinātības sektoru (Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra, 2002.).

Galvenie jautājumi un grūtības, kas tika identificēti, pārskatot literatūru par pārejas jautājumiem, tika sagrupēti par sekojošām astoņām tēmām.

Fakti

Fakti par šo jomu ir ļoti ierobežoti, tāpēc izdarīt jebkādas salīdzinājumus starp valstīm ir sarežģīti. Neskatoties uz to, ka valstis izmanto dažādas pieejas, lai noteiktu jauniešus ar traucējumiem vai speciālām vajadzībām, vidējais iedzīvotāju daudzums, kas uzrāda speciālās izglītības vajadzības, var svārstīties starp 3% līdz 20% no kopējā iedzīvotāju skaita, kas jaunāki par 20 gadiem (Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra, 1999.; Eurybase, 1999.).

Izglītības pabeigšanas rādītāji

1995.gadā apmēram 30% no jauniem cilvēkiem vecumā no 20 līdz 29 gadiem nebija pabeiguši vidējo izglītību (Eurostat, 1998.). Procentuāli šis skaitlis ir vēl lielāks jaunu cilvēku ar speciālām izglītības vajadzībām vidū. Ir grūti noteikt to jauno cilvēku skaitu, kas pametīs izglītību tūlīt pēc obligātās izglītības iegūšanas, bet var droši apgalvot, ka daudzi izglītošanos nekad neturpinās. Dati, pat ja tie nav pietiekoši precīzi, uzrāda, ka relatīvi liels skaits skolēnu ar speciālām izglītības vajadzībām sāk mācīties pēc obligātās izglītības iegūšanas, bet liela daļa no viņiem nekad neiegūs vidējo izglītību (OECD, 1997.). Dažās valstīs gandrīz 80% no pieaugušajiem ar traucējumiem nav turpinājuši mācīties pēc pamatskolas vai arī viņus var uzskatīt par funkcionāliem analfabētiem (HELIOS II, 1996.a).

Pieeja izglītībai un apmācībai

Teorētiski jauniem cilvēkiem ar speciālām izglītības vajadzībām tiek sniegtas tādas pašas izglītības iespējas kā citiem jauniešiem, bet praktiski tās ir tikai programmas, kas orientētas uz sociālo palīdzību vai zemu apmaksātu darbu, kas galvenokārt viņiem tiek piedāvāts (OECD, 1997.). Ne jau noteikti viņi ir ieinteresēti piedāvātajā izvēlē; izglītības un apmācības programmas ne vienmēr ir atbilstošas viņu interesēm un vajadzībām. Šī situācija viņiem rada neizdevīgu stāvokli atvērtajā darba tirgū (SDO, 1998.). Viens no risinājumiem, vairākām dažādām problēmām, ieskaitot arī tās, kas sastopamas

pārejas fāzē, varētu būt atbilstošu un pielāgotu izglītības programmu izstrādāšana (Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra, 1999.).

Aroda apguve

Arodizglītība bieži nav saistīta ar reālo darba praksi, tā bieži notiek izolētā vidē un tā parasti nav orientēta uz kompleksām profesijām. Cilvēki ar traucējumiem nesaņem atbilstošu kvalifikāciju, lai iekļautos darba tirgū; apmācības iniciatīvām ir vairāk jāpieņemjas pašreizējām darba tirgus prasībām (SDO, 1998.).

Bezdarba rādītāji

Bezdarba rādītāji cilvēku ar traucējumiem vidū ir divas trīs reizes augstāki kā cilvēku bez traucējumiem vidū (SDO, 1998.). Valstu dati ietver tikai rādītājus par reģistrētajiem bezdarbniekiem, bet procentuāli liels skaits cilvēku ar speciālām vajadzībām nav reģistrējušies – viņiem nav bijusi iespēja sākt strādāt pirmajā darba vietā (HELIOS II, 1996a). Bezdarbnieku pabalsti cilvēkiem ar traucējumiem ir kļuvuši par trešo lielāko sociālās aizsardzības izdevumu punktu, pēc vecuma pensijām un izdevumiem par veselības aprūpi (EK, 1998.). Nodarbinātības palielināšanai ir nepieciešama ofensīva stratēģija, aktīva politika, kas veicina pieprasījuma pieaugumu, nevis aizsargājoša stratēģija vai pasīva politika. Tam nepieciešamas investīcijas darba ražīgumā, cilvēkresursos, zināšanās un prasmēs. Šajā nozīmē jauniem cilvēkiem ar traucējumiem būtu jāspēlē ļoti aktīva loma savas nākotnes plānošanā (EK, 1998.).

Cerības un attieksmes

Visi dokumenti ir vienoti attiecībā uz šo jautājumu: skolotāji, vecāki, darba devēji un sabiedrība kopumā pienācīgi nenovērtē cilvēku ar traucējumiem spējas. Sadarbība ir ļoti svarīga, lai izveidotu reālu viedokli par jauno cilvēku prasmēm visos izglītības sektoros (Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra, 1999.), ieskaitot arī pāreju uz darba tirgu.

Darba vietas pieejamība

Joprojām pastāv problēmas, kas saistītas ar fizisku pieejamību darba vietām, kā arī ar pieeju personīgam un tehniskam atbalstam. Darba devējiem pieejamā informācija un atbalsts ir viens no galvenajiem jautājumiem, ko apskata daudzi dokumenti.

Esošās likumdošanas īstenošana

Tiesiskais pamatojums, kas nosaka pāreju uz darba tirgu, dažās valstīs nav izstrādāts, un tas var novest pie neelastīgas sistēmas izveidošanās. Darba vietu kvotu noteikšana, kas ir kā atbalsta pasākums cilvēku ar traucējumiem nodarbinātības labā, liekas uzrāda trūkumus attiecībā uz to izmantošanu un ieviešanu. Lielākajai daļai valstu ir pasākumu kopums, kas tiek uzskatīts par efektīvu līdz zināmai pakāpei. Nav tādu piemēru, kad kvotu sistēma sasniedz savu mērķi. Tomēr šīs sistēmas atbalstītāji norāda, ka tie resursi, kas tiek savākti no nodevām un soda naudām, ļauj attīstīt citus pasākumus. Anti diskriminācijas likumdošana arī uzrāda problēmas. Dažbrīd rodas iespaids, ka šāda likumdošana ir izstrādāta ar domu vienkārši nodot ziņas cilvēkiem ar traucējumiem un darba devējiem, nevis nodrošināt efektīvu palīdzību indivīdiem (ECOTEC, 2000).

2002.gadā publicētā Aģentūras analīze izceļ trīs jomas, kuras var apkopot sekojoši:

1. **Galvenās problēmas**, ar kurām sastopas jaunie cilvēki ar speciālām vajadzībām, viņu ģimenes un speciālisti pārejas procesā no skolas uz darba tirgu. Šis jautājums tika apskatīts, izstudējot Eiropas un starptautiskā līmeņa esošos dokumentus. Problēmas, kuras izcēla izglītības un nodarbinātības sektoru pārstāvji, ir ļoti līdzīgas un savstarpēji saistītas. Jautājumi, kurus noteica abu sektoru pārstāvji, galveno uzmanību pievērša tam, kā:

- samazināt un novērst lielo skolēnu atbiruma skaitu izglītībā un bezdarbu jaunu cilvēku vidū;
- varētu palielināt pieeju kvalitatīvai izglītībai un apmācībai;
- nodrošināt atbilstošu kvalifikāciju, kas atbilstu jauno cilvēku spējām un ļautu tiem pienācīgi iesaistīties pieauguša cilvēka un darba dzīvē;
- stimulēt pilnveidotu kontaktu un savstarpējas sapratnes veidošanos starp izglītības un nodarbinātības sektoriem.

2. **Galvenie aspekti**, kurus nepieciešams aplūkot pārejas procesā, ņemot vērā esošās problemātiskās jomas un nesakārtotos jautājumus. Šo aspektu pētīja, diskutējot un analizējot dokumentāciju, ko iesniedza speciālisti no 16 projektā iesaistītajām valstīm. Izkristalizējās sešas galvenās pazīmes attiecībā uz pārejas jēdzienu:

- Pāreja ir process, kas jāatbalsta esošajai likumdošanai un pasākumiem politiskā līmenī;
- Pārejai ir jānodrošina jaunā cilvēka piedalīšanās un jārespektē jaunā cilvēka personīgā izvēle. Jaunietim, viņa ģimenei un speciālistiem ir jāstrādā kopā, lai izveidotu individuālo plānu;
- Individuālā izglītības plāna izstrādāšanā galveno uzmanību pievērš jaunā cilvēka progresam un jebkurām izmaiņām, kas notiek skolas vidē, ir jāklūst par pārejas procesa daļu;
- Pārejai ir jābalstās uz visu iesaistīto pušu tiešu iesaistīšanos un sadarbību;
- Pāreja prasa ciešu sadarbību starp skolu un darba tirgu, lai jaunajiem cilvēkiem būtu iespēja pieredzēt reālus darba apstākļus;
- Pāreja ir daļa no gara un sarežģīta procesa, kas sagatavo un veicina jauno cilvēku iekļaušanos saimnieciskajā un pieaugušo dzīvē.

Galvenie faktori, kas iespējams gan veicina, gan kavē veiksmīgu pārejas procesa īstenošanu praktiskā līmenī. Šos faktorus noteica, par pamatu ņemot vietējo pieredzi, ko izraudzījās dažādi speciālisti, kas strādā pārejas jomā. Izraudzītās pārejas situācijas izcēla virkni faktoru, kas veicināja sešu iepriekš minēto aspektu detalizētāku aprakstu. Šie faktori, liekas, darbojas gan kā veiksmīga pārejas procesa šķēršļi, gan kā tā veicinātāji. Faktoru apraksts rāda, ka tikai ļoti nedaudzi no tiem atbilst faktiskām un vienkāršām situācijām, pieņemot, ka *vienkārši* faktori ir tie, kad tikai viens no faktoriem darbojas kā šķērslis vai kā veicinātājs. Lielākā daļa no tiem atbilst sarežģītām un savstarpēji saistītām situācijām vai *sarežģītiem* faktoriem, kad vairāki faktori ir pārejas veicinātāji vai šķēršļi.

Trīs iepriekš aprakstīto jomu analīzes rezultātā radās **rekomendācijas** pārejas procesa organizēšanai nākotnē. Turpinājumā uzskaitītās rekomendācijas ir domātas politiķiem un praktiķiem. Šo rekomendāciju mērķis ir sniegt padomus, kā uzlabot pārejas procesa attīstību un īstenošanu.

Pāreja ir process, kas jāatbalsta esošajai likumdošanai un pasākumiem politiskā līmenī;
Politiskā līmenī, politiķiem:

- jāsekmē un/vai jāuzlabo efektīvi koordinēta sadarbība starp dažādiem pakalpojumu sniedzējiem, izvairoties no jaunas likumdošanas pieņemšanas, kas ir pretrunā vai kas pārklājas ar jau esošo likumdošanu;
- jānodrošina konkrēti pasākumi jau esošās likumdošanas efektīvai īstenošanai, lai izvairītos no atšķirībām un/vai diskriminācijas, kas iespējama nevienlīdzīgu tehnisko un cilvēkresursu dēļ;
- sistemātiski jākonsultējas, ņemot vērā un respektējot brīvprātīgo organizāciju, kas strādā ar un cilvēkiem ar traucējumiem, viedokļi;
- jāmeklē un jāveicina aktīva politika, lai pastiprinātu nodarbinātību un personīgo autonomiju;
- jānodrošina jebkādu “veicinošu” pasākumu, kas domāti cilvēkiem ar traucējumiem, īpaša kontrole un novērtējums, piemēram, kvotu sistēmai, nodokļu atvieglojumiem, u.c., jānodrošina efektīva dienestu darbība valsts, reģionālā un vietējā līmenī;
- jānodrošina plašas informācijas pieejamība par jebkuriem likumdošanas vai politiskajiem pasākumiem, kas attiecas uz darba devējiem;
- jānodrošina vietējo tīklu izveidošana, iesaistot visus partnerus, valsts politikas īstenošanā.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jāiegūst visa nepieciešamā informācija, stratēģijas un prasmes, lai īstenotu esošo likumdošanu, un jānodrošina atbilstošas metodikas izstrādāšana, lai šo likumdošanu pielietotu;
- regulāri jānovērtē vietējie inovatīvie projekti un jāizplata to rezultāti, lai sasniegtu *veicināšanas* efektu;
- jāizveido vietējie tīkli, kuros visi partneri (darba devēji, sociālie dienesti, izglītības sniedzēji un ģimenes) ir pārstāvēti, lai pārrunātu, plānotu un īstenotu valsts politiku;
- jānodrošina ērtas metodes, kā darīt zināmas savas vajadzības administratoriem tajos gadījumos, kad tiek īstenoti jauni pasākumi.

Pārejai ir jānodrošina jaunā cilvēka piedalīšanās un jārespektē jaunā cilvēka personīgā izvēle

Politiskā līmenī, politiķiem:

- jāplāno nepieciešamie resursi (laiks un budžets) skolām, lai tās varētu strādāt ar jauniešiem un viņu ģimenēm;
- jānodrošina resursu efektīva izmantošana, lai garantētu kopīgā darba rezultātus.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jāplāno un jāpavada nepieciešamais laiks ar jauno cilvēku un viņa ģimeni, lai labāk izprastu viņu vēlmes un vajadzības;
- jāuzraksta pārejas plāns, cik vien ātri iespējams, kas ir atvērts jaunajam cilvēkam, viņa ģimenei un tiem speciālistiem, kas ir iesaistīti turpmākajos pārejas posmos gan skolā, gan ārpus tās; pār;
- kopā ar jauno cilvēku jāpārveido un jāpielāgo pārejas plāns, kad vien tas ir nepieciešams;
- jāmudina jauno cilvēku cik vien tas ir iespējams, atklāt viņa prasmes un spējas;
- jānodrošina jaunie cilvēki un viņu ģimenes ar pēc iespējas plašāku viņiem noderīgo informāciju vai jāsūta viņi pie atbilstošiem pakalpojumu sniedzējiem;
- jānodrošina tas, lai gan individuālie izglītības plāni, gan individuālie pārejas plāni ir jauniešiem, piemēram, ar ierobežotām lasīt prasmēm pieejamā formātā.

Individuālā izglītības plāna izstrādāšanā galveno uzmanību pievērša jaunā cilvēka progresam un jebkurām izmaiņām, kas notika skolas vidē, bija jāklūst par pārejas procesa daļu

Politiskā līmenī, politiķiem:

- jānodrošina skolas ar nepieciešamajiem resursiem, lai garantētu individuālo izglītības programmu izstrādāšanu. Īpaši tas attiecas uz to, lai skolotājiem būtu pietiekoši laika un lai viņi saņemtu nepieciešamo palīdzību šī uzdevuma veikšanai;
- jānodrošina tas, lai pārejas programma tiktu iekļauta individuālajā izglītības programmā;
- jānodrošina kvalitātes standarti individuālajām izglītības programmām;

-
- jāgarantē, ka tā kvalifikācija, ko sasniedz jaunie cilvēki, tiek atspoguļota sertifikātos, ko viņi iegūst un ka netiek pieļautas diskriminējošas situācijas.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jānodrošina, ka jaunais cilvēks ir individuālā izglītības plāna un individuālā pārejas plāna izstrādāšanas procesa centrā;
- jāsaņem nepieciešamā palīdzība, lai izstrādātu individuālo izglītības programmu kā komandas darba uzdevumu;
- jānodrošina, lai jaunais cilvēks, viņa ģimene un speciālisti, kas iesaistīti šajā darbā gan skolā, gan ārpus tās, regulāri rakstiski izvērtētu individuālo izglītības programmu;
- jau no paša darba sākumā jāveido “portfolio” vai līdzīgs materiāls, kas sastāvēs no individuālās izglītības programmas un visām piezīmēm par izdarītajām izmaiņām;
- “portfolio” ir jāiekļauj jaunā cilvēka attieksmes, zināšanu, pieredzes un galveno prasmju novērtējums (piem. akadēmisko, praktisko zināšanu, ikdienas un brīvā laika prasmju, pašnoteikšanās un komunikatīvo prasmju novērtējums).

Pārejai ir jābalstās uz visu iesaistīto pušu tiešu iesaistīšanos un sadarbību

Politiskā līmenī, politiķiem:

- jānodrošina praktiski pasākumi sadarbībai starp pakalpojumu sniedzējiem, kā arī jānodrošina šīs sadarbības pārbaude;
- jānosaka skaidra atbildība pakalpojumu sniedzējiem, lai nodrošinātu darba efektīvu koordināciju;
- jānodrošina, lai atbildības koordinācija un sadale tiktu novērtēta, tādā veidā ļaujot izdarīt nepieciešamās izmaiņas;
- jānodrošina, lai visi pakalpojumu sniedzēji izpildīta uzliktos pienākumus un piedalītās koordinācijas uzdevuma veikšanā;
- jāmotivē darba devēji un arodbiedrības, piedāvājot īpašus pasākumus, tieši iesaistīties;
- jāveicina sadarbība un koordinācija starp visiem iesaistītajiem departamentiem valsts līmenī.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jāveido efektīvs atbalsta tīkls, kam citi speciālisti var adresēt savus pieprasījumus pēc palīdzība un informācijas;

- jāiegūst citu dienestu pieprasīto koordinācijas uzdevumu oficiāls atzinums (attiecībā uz budžetu vai vismaz attiecībā uz laiku);
- jāturpina tālākizglītība, lai labāk varētu definēt uzdevumus koordinācijas ietvaros un lai iemācītos kā sadalīt atbildību.

Pāreja prasa ciešu sadarbību starp skolu un darba tirgu

Politiskā līmenī, politiķiem:

- jānodrošina, lai visi jaunie cilvēki pieredzētu reālus darba apstākļus;
- jāgarantē visiem jauniem cilvēkiem pieeja noteikta veida praktiskai apmācībai, respektējot šo jauniešu dažādās vajadzības;
- jāveido elastīgi apmācības pasākumi, piemēram, jāorganizē sagatavošanas kursi pirms konkrētās apmācības darba vietā;
- jāveicina formālie un neformālie stimuli kompānijām (piem. nodokļu atlaides, sabiedriskā atzinība utt.), lai mudinātu tos izveidot mācību darba vietas jauniem cilvēkiem;
- jāuzsver un jādemonstrē abpusējais izdevīgums, kas rodas izvērtējot labus pārejas procesa piemērus;
- jāiesaista darba devēji šāda veida iniciatīvās, sadarbībā ar nodarbinātības dienestiem, iesaistot tos informācijas kampaņās, izveidojot darba devēju un arodbiedrību tīklu;
- jāapzinās formālas sadarbības nepieciešamība starp izglītības sniedzējiem un nodarbinātības dienestiem;
- jānodrošina resursu pieejamība skolotāju profesionālās kvalifikācijas nepārtrauktai pilnveidei.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jābūt atvērtiem un labi informētiem par darba tirgus iespējamībām;
- jāvelta laiks uzņēmumu apmeklēšanai, jāorganizē tikšanās ar uzņēmumu pārstāvjiem un citiem dienestiem no nodarbinātības sektora, jānodrošina līdzekļi skolotāju apmācībai šajos uzņēmumos, lai viņiem saglabātos izpratne par ikdienas praksi;
- jāapgūst kompetences, kas pieejamas skolā, lai veidotu kontaktus un panāktu vienošanos ar kompānijām;

-
- jāaicina speciālisti no nodarbinātības sektora uz izglītības iestādēm, lai tiktos ar jauniešiem un izglītības iestādes darbiniekiem;
 - jānodrošina jauno cilvēku gaitu apzināšana pēc skolas beigšanas.

Pāreja uz darba tirgu ir daļa no gara un sarežģīta procesa

Politikas līmenī, politiķiem:

- jārealizē visi nepieciešamie pasākumi, lai nodrošinātu veiksmīgu pāreju, paredzot un pārvarot šķēršļus vai grūtības šajā procesā;
- jāizvairās no neelastīga izglītības procesa (piem. attiecībā uz vērtēšanu);
- jāveicina sadarbība starp dienestiem un arī to iekšienē, un jāapzinās laiks, ko speciālisti pavada risinot, sadarbības un koordinācijas uzdevumus;
- jānodrošina, lai pārejas plānus izstrādā pietiekoši agri jaunā cilvēka skolas gaitās, nevis tikai obligātās izglītības beigu posmā;
- jāapzinās viena īpaša speciālista nepieciešamība, kas darbojas kā *padomdevējs* vai kā kontaktpersona un kas atbalsta jauno cilvēku pārejas procesā.

Praktiskā līmenī, praktiķiem:

- jāizmanto efektīvi līdzekļi, lai veicinātu šo procesu (piem. atbilstoša palīdzība, elastīgs atbalsts, laba koordinācija utt.) Laiks, kas tiek pavadīts veicot šos pienākumus, ir oficiāli jāuzskaita un jāatzīst.

Šajā projektā iesaistītie speciālisti, politiķi, darba devēju un arodbiedrību pārstāvji nonāca pie secinājuma, ka ieteikto rekomendāciju īstenošana, bez šaubām, uzlabos pārejas procesu un samazinās to problēmu daudzumu, ar ko šobrīd saskaras jaunie cilvēki, kad viņi pamet skolu un ar kādiem jautājumiem viņiem ir jāsaduras, lai nodrošinātu sev nodarbinātību.



2. DAĻA: INDIVIDUĀLĀS PĀREJAS PLĀNOŠANA NO SKOLAS UZ DARBA TIRGU

1.nodaļa. Individuālais pārejas plāns (IIP) – racionālais pamatojums

Šī dokumenta daļa ir turpinājums iepriekšējai analīzei, kas ir apkopota iepriekšējā nodaļā. No projektā iesaistītajiem ekspertiem negaidīja, lai viņi sniegtu informāciju par savu valsti, bet viņiem galvenā uzmanība bija jāpievērš IIP izstrādāšanas nepieciešamībai un labumam, ko šis plāns sniegtu. Visu partneru vajadzības, vēlmes un cerības tika pilnībā ņemtas vērā un tās tika iekļautas dokumentā atspoguļotajos rezultātos un ieteikumos. Jaunos cilvēkus un speciālistus lūdza izteikt atsauksmes un uzzīmēt, kā viņi izprot šīs metodes jēgu. Daži no zīmējumiem ir izmantoti šajā dokumentā, bet lielākā to daļa ir atrodamī pievienotajā interaktīvajā CD.

1.1. Jauno cilvēku, viņu ģimeņu un darba devēju viedokļi

Jaunie cilvēki. 2003. gada novembrī Briselē notika Eiropas Parlamenta noklausīšanās, kurā piedalījās apmēram 80 jauni cilvēki ar dažāda veida speciālajām izglītības vajadzībām no 22 valstīm, vecumā no 14 līdz 20 gadiem. Viņi atklāti, bet stingri izteica savas bažas, vēlmes un cerības par izglītību, apmācību un nodarbinātību. Viņi vislabākajā veidā izteica to, kas jau ir sasniegts un kas vēl būtu jādara. Turpinājumā sekos daži citāti ar viņu komentāriem:

‘Ikviens grib apgūt labu profesiju un vēlas, lai darbs sniedz apmierinājumu.’

‘Mēs gribam iegūt profesiju, dabūt darbu, nodibināt ģimeni, iegūt māju, būt aktīvi sabiedrības locekļi un būt laimīgi, kā jebkurš cits.’

‘Mums ir nepieciešams pašiem būt spējīgiem izvēlēties savu izglītību pēc pašu interesēm un motivācijas, kā jebkuram citam cilvēkam. Mēs gribam piedalīties sabiedriskajā dzīvē kā jebkurš cits un mēs negribam, lai mūs darba devēji diskriminē mūsu traucējumu dēļ.’

‘Daži no mums sapņo par darbu privātajā sektorā. Bet daudziem no mums šis ir nerasniedzams mērķis mūsu traucējumu dēļ un to apstākļu dēļ, kas valda sabiedrībā. Bieži nodarbošanās ir iespējama

tikai no konkurences aizsargātajās darba vietās. Bez tam, speciālo izglītības iestāžu sertifikāti bieži vien tiek mazāk atzīti privātajā sektorā.'

'Īpašajā [speciālajā] apmācībā, ko mēs apgūstam, mēs novērojam, ka līmenis ir pārāk zems, lai mūs sagatavotu izglītības turpināšanai. Mums ir žēl, ka trūkst izvēles vai fakultatīvo kursu, ko mēs gribam apgūt.'

'Mums ir radies iespaids, ka darba tirgus vēl nav atvērts cilvēkiem ar traucējumiem. Cerēsim, ka nākotnē tas mainīsies.'

'Ļoti svarīga lieta cilvēkiem ar traucējumiem visā plašajā pasaulē ir būt un dzīvot tā, kā lielākā daļa "normālo" cilvēku dzīvo. Lai padarītu to iespējamu, mums ir jāpiestrādā pie cilvēku attieksmes un iespējams, kaut kas ir jā dara, lai tiem cilvēkiem, kam nav traucējumu, būtu iespēja vairāk iepazīt cilvēkus ar traucējumiem.'

Vecāki. 2004.gada septembrī Aģentūras vadītā IPP projekta ietvaros noslēguma darba tikšanās tika noorganizēta, iesaistot ekspertus, kas piedalījās šīs analīzes sagatavošanā, kopā ar citiem speciālistiem, ģimenēm un darba devējiem. Turpinājumā seko kādas mātes izteiktais viedoklis:

'Pēc manām domām, skolās uzmanību nevajadzētu pievērst tikai akadēmisko mācību priekšmetu mācīšanai, bet vajadzētu uzmanību pievērst sociālo prasmju un, protams, aroda prasmju mācīšanai.

Skolēnam atrodoties skolā, skolas darbiniekiem sadarbībā ar ģimenēm, vajadzētu skolēniem izskaidrot, ka nākotnē viņiem būs jāstrādā dažādās darba vietās, būs jāizpilda uzdevumi un ka viņiem būs uzlikti pienākumi, kam būtu jāatbilst viņu spējām.

Skolotājiem un ģimenēm jānostiprina skolēnu pašcieņu, lai uzlabotu viņu dzīves kvalitāti, atrodot nodarbošanos un darbu, nevis meklējot "žēlastības dāvanas".

Es ticu, ka IPP ir ļoti nepieciešams un ka tas ir jāveido divus vai trīs gadus pirms skolēns beidz speciālo vai jebkuru citu skolu.

Es priecājos, ka beidzot uzmanība ir pievērsta nepieciešamībai izveidot šāda veida instrumentu speciālistiem. Tomēr, ja mēs gribam, lai šo instrumentu izmantotu, ir jāapstiprina īpašas prasības visu iesaistīto valstu politiskajos dokumentos. Jo citādi, es stipri šaubos vai Individuālie pārejas plāni tiks plaši pielietoti.

Īpaši vispārizglītojošo skolu skolotājiem, kas strādā ar skolēniem ar speciālām izglītības vajadzībām (SIV), protams, sadarbībā ar ģimenēm, ir jāveicina skolēnu izpratne par viņu reālajām spējām un nākotnes iespējām. Pēc manām domām, komandai, kas atbild par IPP izveidošanu, ir jāiekļauj ne tikai speciālisti (speciālais pedagogs, skolotājs, psihologs) bet arī pārstāvji no veselības aprūpes un sociālās palīdzības dienestiem, izglītības jomas un nodarbinātības sektora, utt.'

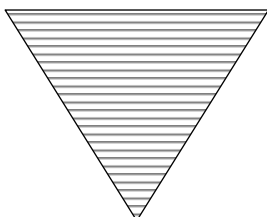
Darba devēji. Nodarbinātības sektora viedokli puda uzņēmējs, kas pārstāvēja senas tradīcijas pieņemt darbā cilvēkus ar speciālajām vajadzībām. Viņš izvirzīja vairākus kritiskus jautājumus:

- (a) Valstij ir jāatbalsta uzņēmumi, lai motivētu tos nodarbināt jaunus cilvēkus ar speciālām vajadzībām, piedāvājot gan formālus, gan neformālus stimulus, tādus kā; finansiālu atbalstu, nodokļu samazināšanu, pozitīvu zīmolu atzīšanu, uzņēmuma atpazīšanu utt.
- (b) Jaunajiem cilvēkiem ir nepieciešams būt labi sagatavotiem ne tikai profesionālā līmenī. Sociālās prasmes ir daudz svarīgākas uzņēmumam, nekā akadēmiskās zināšanas. Uzņēmumi ir vislabākajās pozīcijās, lai paši viņus sagatavotu profesionāli uz vietas. Svarīgs solis visiem jaunajiem cilvēkiem būtu obligātā prakse vai pieredze reālos uzņēmumos, nevis mākslīgi izveidotā vidē.
- (c) Dažreiz ir nepieciešams darbaudzinātājs, vai kāds cits palīgs, atkarībā no jaunā cilvēka vajadzībām un prasmēm, lai palīdzētu integrēties darba vietā. Tajā pašā laikā, ir svarīgi izvairīties no pārāk lielas viņu pasargāšanas, ko bieži var novērot izglītības sistēmā.
- (d) Jaunā cilvēka prasmes ir apgriezti proporcionāli saistītas ar to atbalstu, kas darba devējam ir jānodrošina, kā tas ir parādīts

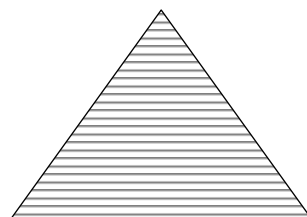
zemāk redzamajā diagrammā. Uzņēmumi varētu sākt sadarbību ar jauniešiem, kam nepieciešams neliels atbalsts. Ar laiku pozitīvas pieredzes iegūšana un labu rezultātu sasniegšana, iedrošinās uzņēmumus pieņemt darbā jauniešus, kam nepieciešams dažāds atbalsts, tā rezultātā veicinot lejupslīdi kreisajā trijstūrī:

1.diagramma. Darba devēja nodrošinātais atbalsta līmenis atkarībā no jaunā cilvēka prasmju līmeņa

Uzņēmumu
nodrošinātais atbalsts



Jaunā cilvēka prasmes



- (e) Ir svarīgi skatīties uz uzņēmumiem, kam nepieciešami strādājošie un kam, iespējams, ir nepieciešams kāds finansiālais atbalsts. Piespiežot uzņēmumus pieņemt darbā cilvēkus ar speciālām vajadzībām, tas var novest pie nelaimes. Mazi un vidēji uzņēmumi, liekas, tiek labāk galā un ir atvērtāki, pieņemot darbā cilvēkus ar speciālām vajadzībām, nekā to dara lielie uzņēmumi.

Tie ir tikai daži viedokļu, vēlmju un padomu piemēri, ko izteica jaunie cilvēki, viņu ģimenes un darba devēji. Visi šie uzskati ir jāņem vērā un tos iespējams var izmantot kā pamatu IPP.

1.2. IPP definīcija

Ne visas Eiropas valstis lieto terminu IPP – eksistē virkne dažādu terminu. Dažās valstīs lieto IPP, citās lieto terminus tādus kā Individuālā izglītības programma vai Individuālais integrācijas projekts, Izglītības plāns, Personīgais iejaukšanās plāns, Individuālais karjeras plāns, utt. Dažādā terminoloģija izceļ nelielu atšķirību jēdziena izpratnē. Neskatoties uz šīm atšķirībām, parādās skaidri izteikta vienprātība valstu vidū par šāda darba instrumenta radīšanas nepieciešamību, ko var uztvert kā *individuālu portretu*,

kurā atspoguļojas jaunā cilvēka vēlmes, izglītības un apmācības procesā sasniegtais.

Individuālais pārejas plāns ir instruments, metode, dokumenta formā, kurā tiek dokumentēta jaunā cilvēka pagātne, tagadne un vēlamā nākotne. Tajā ir jāiekļauj informācija par jaunā cilvēka dzīves telpu: ģimenes apstākļiem, medicīnisko vēsturi, brīvo laiku, vērtību un kultūras fonu, kā arī informācija par izglītību un apmācību. Tas palīdzēs sasniegt sekojošus rezultātus:

- Palielināt jaunā cilvēka iespējas iegūt pastāvīgu darbu;
- Saskaņot jaunā cilvēka intereses, vēlmes, motivāciju, kompetenci, prasmes, attieksmes un spējas ar profesijas, konkrētā darba, darba vides un uzņēmuma izvirzītajām prasībām;
- Paaugstināt jaunā cilvēka patstāvību, motivāciju, sevis izpratni un pašapziņu;
- Izveidot abpusēji izdevīgu situāciju gan jaunajam cilvēkam, gan darba devējam.

Pārejas plāns ir cieši saistīts ar izglītības plānu un tas ir jāsagatavo pēc iespējas agrāk, pirms obligātās izglītības pabeigšanas. Tā mērķis ir aizpildīt plaisu starp skolu un darba tirgu. IPP nodrošina to ietvaru, kura uzdevums ir panākt labāk sagatavotu iekļaušanos darba tirgū. Tas atspoguļo dinamisku procesu, kas sevī ietver:

- Jaunā cilvēka īpašības (prasmes, spējas, kompetences un cerības);
- Nodarbinātības sektora prasības un vajadzības *un*
- Darbības plāna nepārtraukta pārskatīšana.

1.3. Individuālais pārejas plāns pretstatā Individuālajai izglītības programmai

Ir nepieciešams noteikt atšķirību starp individuālo izglītības programmu (IIP) un individuālo pārejas plānu (IPP) vai tā ekvivalentu. Ir jākonstatē, ka tāpat kā IPP gadījumā, valstis izmanto dažādus terminus, lai definētu individuālā izglītības dokumenta izstrādāšanu, kas plašā nozīmē atbilst sekojošai definīcijai: *'Individuālā izglītības programma balstās uz mācību programmu, ko apgūst bērns ar mācību grūtībām vai traucējumiem un tā ir veidota, lai noteiktu stratēģijas, kādas jāizmanto, lai apmierinātu katra bērna*

identificētās vajadzības... IIP ir jānorāda tas, kas tiek veikts papildus vai kas atšķiras no jau noteiktās izglītības programmas, kas ir daļa no visu bērnu apgūstamās programmas' (AK Izglītības un nodarbinātības departaments, 1995.).

Individuālo izglītības programmu var apkopot kā:

- plašu dokumentu, kas aptver visus aspektus par skolēna izglītības procesu (stratēģijas, noteikumus, sasniegumus), īpašu uzmanību veltot izglītībai. Personīgie un sociālie aspekti ne vienmēr liekas spēlē nozīmīgu lomu, bet tie tomēr ir jāņem vērā;
- skolotājs ir galvenais speciālists, kas atbild par IIP izveidošanu, kas strādā ciešā sadarbībā ar skolēnu, viņa ģimeni un citiem iesaistītajiem speciālistiem.

Individuālais pārejas plāns ir pavisam cits instruments un to var apkopot sekojoši:

- IPP ir cieši saistīts ar IIP;
- tas ir jā sagatavo divus līdz trīs gadus pirms obligātās izglītības pabeigšanas;
- to var uzskatīt par sava veida jaunā cilvēka apstākļu, motivācijas, vēlmju un spēju "individuālo portretu";
- tas ir jāiekļauj "portfolio" (tā pat, kā IIP), vispirms par skolēnu, vēlāk par studentu, kas ir šāda individuālā dokumenta īpašnieks, tādā veidā garantējot iekļautās informācijas konfidencialitāti;
- tas galveno uzmanību pievērš jautājumiem par pāreju uz darba tirgu un pieauguša cilvēka dzīvi. Tam ir jāņem vērā darba vides apstākļi. Tam ir jānodrošina jaunā cilvēka iespēju un no tām izrietošā karjeras plāna skaidra analīze, sagatavojot viņu reālai darba situācijai;
- skolotāji no vidusskolas zemākā un augstākā posma kopā ar jaunieti, viņa ģimeni un citiem ārējiem speciālistiem (kas obligāti nav saistīti ar skolu) ir iesaistīti tā izstrādē;
- tam ir jāaptver instrumenti un metodes, kas garantēs individuālo pārejas procesu un kas veicinās jaunā cilvēka iespējas;
- tam ir jānodrošina vienādas iespējas attiecībā uz dzimumu, kultūru vai ģeogrāfisko atrašanās vietu;
- tam ir jāgarantē papildus pasākumu veikšana, šim nolūkam nozīmējot speciālistu.

Abiem instrumentiem ir dažas kopējas iezīmes:

- tie abi procesa centrā izvirza skolēnu vai studentu;

- tos varētu izmantot *visiem* skolēniem vai studentiem, vai *tikai* tiem, kam ir speciālās vajadzības;
- tos nepieciešams nepārtraukti pārskatīt, ņemot vērā jaunā cilvēka progresu un sasniegumus;
- tiem jāizmanto terminoloģija, kas ir skaidra un pieejama visiem procesā iesaistītajiem, īpašu uzmanību veltot vecākiem un pašiem jaunajiem cilvēkiem;
- abiem dokumentiem, gan IIP, gan IPP, ir jābūt vispusīgiem (visaptverošiem) tādā nozīmē, ka tiem ir jāaptver visas jomas pie kā ir jāstrādā vai kas ir jāpārrunā ar skolēnu/studentu, vecākiem un speciālistiem.

Abu terminu izmantošanu varētu uzskatīt par mākslīgu, jo skolēna un studenta progress ir dinamisks un nepārtraukts, un to nevar precīzi sadalīt. Tomēr, pat ja valstis nelieto tieši terminu "IPP", kādā noteiktā izglītības programmas apgūšanas brīdī, speciālistiem ir jāizvirza izglītības plānā mērķi, kas attiecas uz pāreju uz tālāko izglītību pēc vidējās izglītības pabeigšanas un neatkarīgas dzīves uzsākšanu.

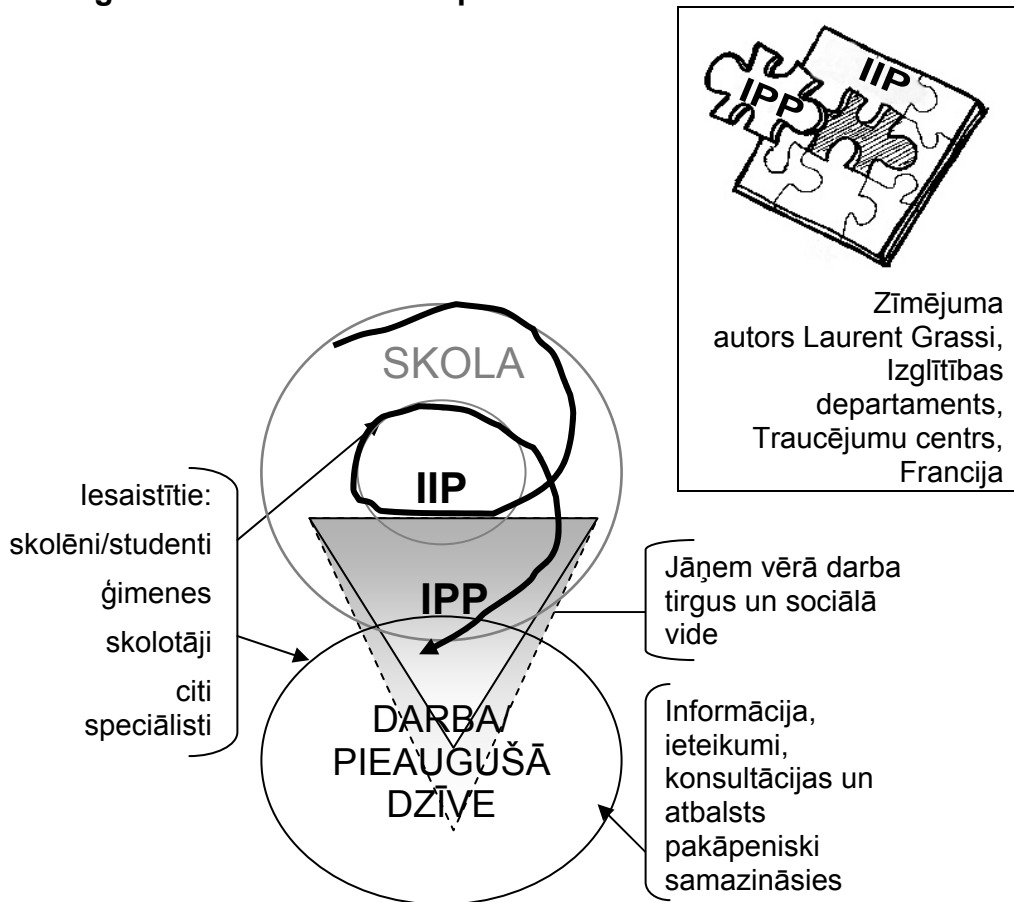
Ir nepieciešams pieminēt to, ka gan IPP, gan IIP nolūks nav kopēt dokumentus vai pavairot administratīvos uzdevumus, kas jāpilda speciālistiem. Tieši pretēji. Abi dokumentus jāizmanto, lai **pierakstītu un saglabātu**:

- pārdomas par skolēna/studenta apstākļiem;
- vienošanās, kas panāktas par mērķiem, kas jāsasniedz;
- noteiktās izglītības/arodmācības stratēģijas;
- pārskatu par skolēna/studenta progresu jebkurā laika posmā, pat tad, ja notiek izmaiņas izglītības jomā (piem., pāreja uz citu skolu) vai ģeogrāfiskā ziņā (piem., ģimene pārceļas dzīvot uz citu vietu).

Sekojošā diagramma, kas pamatojas uz IPP projekta ekspertu diskusijām, ilustrē attiecības starp šiem diviem darba instrumentiem. Galvenās IPP īpašības ir sīkāk aprakstītas un ilustrētas šī dokumenta turpmākajās nodaļās.

Diagramma un, īpaši, spirāle izceļ faktu, ka pāreja ir dinamisks process un laikietilpīgs process, kurā jaunajiem cilvēkiem tiks sniegts atbalsts, izstrādājot gan individuālo izglītības programmu, gan individuālo pārejas plānu.

2.diagramma. Attiecības starp IIP un IPP



2.nodaļa. Praktiskie ieteikumi

2.1. Pamatprincipi

Efektīva pārejas plānošana notiek pēc tādiem principiem, kas ir saskaņā ar pārejas mērķiem, ievērojot ģimeņu īpašību un noteikto vērtību atšķirības. Pāreja ir process, kas var aizņemt vairāk vai mazāk laika, atkarībā no indivīda vajadzībām un iespējām. Galvenie IPP plānošanas procesa pamatprincipi ir sekojoši:

- personai ar speciālajām vajadzībām ir aktīvi jāpiedalās sava IPP plānošanas procesā;
- ir jāiesaista ģimene;
- plānošanā ir jāiesaista starpāģentūru sadarbība;

- plānošanai ir jābūt elastīgai, atsaucoties uz jebkurām vērtību un pieredzes izmaiņām.

Ir jānodrošina visas nepieciešamās iespējas un atbalsts jauniem cilvēkiem ar speciālajām vajadzībām, lai viņi varētu spēlēt galveno lomu sava IPP plānošanā, jo viņi ir tie, kas ir visvairāk ieinteresētie savas dzīves sakārtošanā. IPP ir jāgarantē, ka tiek sasniegts optimālais rezultāts, lai jaunais cilvēks saņemtu konsultācijas un atbalstu gan pirms, gan pēc, gan pārejas procesa laikā. Arī ģimenēm ir aktīvi jāpiedalās šajā procesā, jo viņi kļūs gan padomdevēji, gan atbalsta partneri. Lai tas tā notiktu, speciālistiem ir jāņem vērā ģimenes apstākļi (kultūras vērtības, kā arī tai pieejamie resursi).

Sekojošā tabula apkopo virkni pasākumu, kas ir jāiestrādā IPP plānošanas procesā un kas jāpilda visiem tajā iesaistītajiem. Šos pasākumus var iedalīt trijās fāzēs:

1.fāze: Informācija, novērošana un orientācija

Sagatavošanas fāze, kas notiek individuālā pārejas plāna sagatavošanas laikā. Tās mērķis ir palīdzēt jauniešiem izdarīt individuālu darba izvēli un atrast piemērotu apmācības vietu.

2.fāze: Apmācība un kvalifikācija

Šī fāze galveno uzmanību pievērš darbībām, kas jāveic pārejas procesa laikā. Tās mērķis ir kvalifikācijas, kompetences un atbilstoša sertifikāta iegūšana jauniešiem.

3.fāze: Iespējas, nodarbinātība un izpildes pārbaude

Šīs fāzes uzmanības centrā ir nepieciešamo rezultātu sasniegšana. Mērķis ir jauniešiem iegūt un paturēt darbu, gūt labumu no dzīves kvalitātes uzlabošanās un nodrošināt un saglabāt integrāciju darba tirgū.

1.tabula. Visu iesaistīto pušu lomas un veicamie uzdevumi dažādos IPP izstrādāšanas posmos

	1. Informācija, novērošana un orientācija	2. Apmācība un kvalifikācija	3. Iespējas, nodarbinātība un izpildes pārbaude
Jaunais cilvēks	<p>Saņemt informāciju</p> <p>Noteikt stiprās un vājās puses, izteikt vēlmes</p> <p>Apgūt darba pieredzi, lai izdarītu galīgo izvēli</p> <p>Piedalīties līguma izstrādāšanā un parakstīšanā</p>	<p>Iet cauri izglītības un apmācības procesam saprātīgā veidā un elastīgi izmantojot laiku</p> <p>Izvērtēt jaunieša sasniegumus skolā un darba vietā nodrošinot atgriezenisko saikni</p>	<p>Iegūt darba līgumu un algu</p> <p>Veiksmīgi adaptēties darba periodā</p> <p>Justies pieņemtam un būt daļai no darba biedru grupas</p> <p>Veiksmīgi iekļauties</p>
Ģimene	<p>Būt pilnīgi iesaistītiem</p> <p>Izteikt cerības</p>	<p>Būt aktīvi iesaistītiem un palīdzēt veidot atbalstošu vidi</p>	<p>Atbalstīt savu meitu/dēlu, respektējot viņu patstāvību</p>
Speciālisti skolā³	<p>Koordinē procesu</p> <p>Zina un izvērtē jaunā cilvēka iespējas</p> <p>Motivē, palīdz, dod padomus un sagatavo ģimeni un jauno cilvēku</p> <p>Sagatavo apmācības plānu</p> <p>Nosaka kontaktpersonu</p> <p>Piedalās līguma sagatavošanā un parakstīšanā</p>	<p>Koordinē procesu</p> <p>Izveido apmācības programmu</p> <p>Atbalsta un uzņemas visas nepieciešamās darbības, kas attiecas uz darba tirgu, tādas kā līgumu un attiecību izveidošanu ar darba tirgu</p> <p>Nosaka (un, ja nepieciešams nomaina) kontaktpersonu</p> <p>Izvērtē šo fāzi</p>	<p>Koordinē procesu</p> <p>Nodrošina ievadīšanu darba vietā un atbalsta darba devēja iesaistīšanos</p> <p>Garantē karjeras vadību (nodarbinātība, sociālie dienesti, utt..)</p> <p>Nosaka (un, ja nepieciešams nomaina) kontaktpersonu</p>

³ Skolotāji, psihologi, pedagogi, arodapmācības un izglītības konsultanti, attīstības procesa vadītāji, administratori.

	1. Informācija, novērošana un orientācija	2. Apmācība un kvalifikācija	3. Iespējas, nodarbinātība un izpildes pārbaude
Speciālisti pašvaldības dienestos⁴	Informē citus par darba tirgus prasībām (darba iespējām)	Palīdz jaunajam cilvēkam un skolai atrast apmācības iespējas	Atrast darba vietas (piem. starpnieka loma)
Darba devēji⁵	Saņemt un sniegt informāciju Pieļaut un atbalstīt īsas darba prakses Piedalīties darba līguma sastādīšanā un tā parakstīšanā	Piedāvāt apmācības iespējas Piedalīties kompetences apstiprināšanā	Piedāvāt darba vietu Piedalīties tālākā pārbaudes procesā

2.2. Individuālā pārejas plāna īpašības: tā saturs un apstiprināšanas kārtība

Saskaņā ar 1.tabulu ir jāņem vērā sekojoši aspekti:

Nepieciešamās kompetences – tas nozīmē, ka jāveic jaunā cilvēka iespēju pilnīga analīze, novērtējot viņa patreizējās spējas, kopā ar viņu un viņa ģimeni, identificējot un pārrunājot viņu vēlmes, plānojot un sagatavojot no tām izrietošu karjeras plānu. Jaunajiem cilvēkiem un viņu ģimenēm ir jāapzinās kāds ir arodapmācības programmu saturs.

legūstamā kvalifikācija – ir nepieciešams atspoguļot jaunā cilvēka sasniegumus un tam ir jāatbilst reālam statusam, pat tādos gadījumos, ja apmācības centri vai darba devēji izsniedz “neformālus” sertifikātus.

Dažādu speciālistu iesaistīšanās – IPP izstrādāšanas process nosaka ikviena ieinteresētā iesaistīšanos: speciālistu, ģimeņu un

⁴ Sociālie darbinieki, ārsti un sociālās un medicīniskās aprūpes speciālisti, darba tirgus pārstāvji, un speciālisti no dažādām dienestiem. Sociālie dienesti spēlē svarīgu lomu un tiem ir jābūt pilnīgi iesaistītiem.

⁵ Darba devēji un arodu speciālisti no nodarbinātības dienestiem un citiem dienestiem, kas palīdz atrast darba vietas.

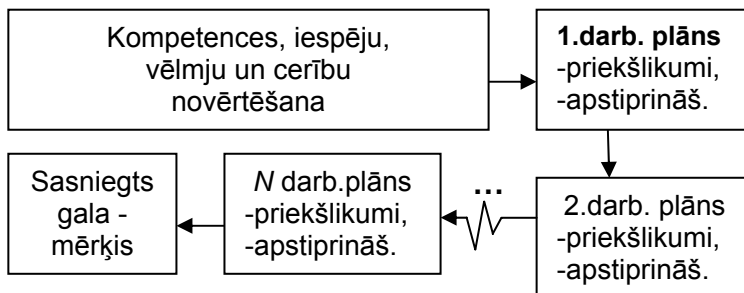
pašu jauno cilvēku (Eiropas speciālās izglītības attīstības aģentūra, 2002.). Ir nepieciešams noskaidrot, kādi katram iesaistītajam ir pienākumi un kādas lomas, un tās jānosaka un jāpieņem visiem procesa dalībniekiem. Vienam no speciālistiem (piem. arodapmācības konsultantam, skolotājam utt.) ir jādarbojas kā kontaktpersonai IPP izstrādāšanas, īstenošanas un novērtēšanas procesa laikā. Tomēr ir svarīgi noteikt šī speciālista kvalifikāciju un pienākumus.

Darba iespējas un pieredze – nozīmē to, ka jaunais cilvēks tiek sagatavots reāliem darba apstākļiem un ka, vismaz īsu laika periodu, notiek pārbaude darba vietā. Jaunajam cilvēkam, viņa ģimenei un kontaktpersonai ir jāapzinās darba tirgus prasības un vajadzības.

Procesa apstiprināšanas kārtība – visiem iesaistītajiem (speciālistiem, jaunajiem cilvēkiem, ģimenēm) ir jāpiedalās nepārtrauktā jaunā cilvēka progressa izvērtēšanā un attīstībā, kas palīdzēs nodrošināt un kontrolēt procesa kvalitāti. Izvērtēšanai ir jānotiek ļoti regulāri kā daļai no “līguma”, kas noslēgts starp jauno cilvēku un izvirzīto kontaktpersonu. Ir jāņem vērā trīs procesa apstiprināšanas līmeņi; tie ir daļa no iepriekš aprakstītajām trīs fāzēm:

- Sākotnējā novērtēšana – galvenokārt saistīta ar jaunā cilvēka spējām un cerībām. Pēc Lenera (Lerner, 1998.) novērtēšana nozīmē *‘informācijas savākšanu, kritiska lēmuma pieņemšanu par bērnu [jaunu cilvēku]’*, lai noteiktu, kāda speciālā palīdzība ir nepieciešama, lai plānotu apmācību un lai novērtētu progresu.
- Mērķu un darbības apstiprināšana – visi priekšlikumi par darbību ir jāapstiprina līdz brīdim, kad tiek sasniegts galamērķis, tas ir – tiek atrasta un saglabāta apmierinoša darba vieta, kā tas ir parādīts sekojošajā diagrammā.

3.diagramma. Mērķu un darbības apstiprināšana



- Sasniegto rezultātu izvērtēšana – tā ir jāveic visām iesaistītajām pusēm visa procesa laikā. Ir jāņem vērā divi elementi:

1) Jaunajam cilvēkam ir jānodod pietiekoši ilgs laiks, lai iegūtu informāciju un lai iegūtu pieredzi no dažādām darba vietām un par izglītības turpināšanas iespējām, lai viņš varētu izdarīt pareizo izvēli;

2) Atbalstam pārejas plānošanā vajadzētu ilgt vismaz līdz tam brīdim, kad ir nodrošināta pirmā darba vieta; tikai darba vietas atrašana ir pārāk šaurs kritērijs, lai varētu garantēt pārbaudes rezultātus. Pārbaude nozīmē to, ka kāds, parasti tā ir kontaktpersona, ir atbildīga par atbalsta sniegšanu jaunajam cilvēkam tik ilgi, cik tas ir nepieciešams pēc pārejas uz darba dzīvi.

Iepriekš aprakstīto aspektu un īpašību praktiskā īstenošana ir sekojošo rekomendāciju uzmanības centrā.

2.3. Praktiskās rekomendācijas

Sekojošās rekomendācijas ir jāuzskata par to, kas tās ir: proti, tās ir “palīginstruments” vai uzziņu un pārdomu avots visiem tiem, kas ir iesaistīti IPP veidošanas procesā, ņemot vērā viņu dažādo izglītību un sociālo kontekstu. Rekomendācijas var izmantot, kā IPP īstenošanas procesa modeli.

Rekomendācijas ir sakārtotas, pamatojoties uz jautājumu virkni, kas sakārtoti secīgā kārtībā. Šo rekomendāciju nolūkā, tiek pieņemts, ka skolā ir izstrādāts IIP (vai līdzīgs dokuments), lai apmierinātu skolēnu ar speciālām izglītības vajadzībām nepieciešamības obligātās izglītības apgūšanas laikā.

Kad sākt

Ir neiespējami noteikt precīzu laiku attiecībā uz visiem jaunajiem cilvēkiem visās valstīs. Ir jārespektē atšķirības jauno cilvēku individuālajās vajadzībās un izglītības sistēmās. Tomēr, eksperti piekrīt viedoklim, ka divi vai trīs gadi pirms plānotās pārejas uz darba tirgu varētu būt labākais brīdis, kad šādu dokumentu izveidot. Tas varētu palīdzēt jauniešiem izvairīties no neiespējamām situācijām, piem., pēdējā skolas gadā nolemt, ko darīt tālāk vai saņemt

atteikumu no tās arodizglītības iestādes, kas viņus interesē, vai palaist garām to informāciju, kas palīdzētu izdarīt pareizo izvēli. Ir noteikti jāizvairās no situācijas, kad jaunieši vienkārši seko tam, ko pieaugušie domā, kas viņiem būtu vislabāk darāms.

Priekšlikums

Elastīgums: Izvēlieties pareizo laiku, kad sākt elastīgā veidā, visām ieinteresētajām pusēm vienojoties un piedaloties, lai vēlāk varētu nolemt, kas (cilvēki un dienesti) ir atbildīgi par ko, kā tiks apmaksāti izmantotie resursi un kā tiks garantēta vispārējā koordinācija.



Kā turpināt

Obligātās/vispārējās izglītības laikā un priekšpēdējā mācību gada laikā, skolotājam, jauniešiem, viņa ģimenei, konsultantam un citiem speciālistiem ir jāsanāk kopā, lai pārdomātu un plānotu jaunā cilvēka nākotni. Šī kopīgā situācijas noskaidrošana ir ļoti rūpīgi jā sagatavo, ņemot vērā dažādus galvenos momentus.

Priekšlikumi

“Apaļā galda” sanāksmes organizēšana: visu ieinteresēto pušu iesaistīšana jaunā cilvēka IPP plānošanā un izveidošanā, kuras mērķis ir vadības komandas izveidošana.

Vadības komandas darbība: komandai ir jāsatiekas vismaz reizi vai divas reizes gadā, atkarībā no jaunā cilvēka vecuma, viņa vajadzību ietekmes, no problēmām, ar ko viņš saskaras vai jebkuriem citiem apstākļiem.

Vadības komandas sastāvs: jaunais cilvēks un/vai viņa ģimene, kā arī jaunieša skolotājs un, citu speciālistu vidū, nozīmētā kontaktpersona ir šīs komandas pastāvīgie locekļi. Vadības komandas locekļiem ir jāpiešķir skaidras lomas un pienākumi (piem., kas ir atbildīgas par ko, kādā laika posmā, atsaucoties uz kādu spēkā esošo likumdošanu un/vai skolas noteikumiem utt.).

Kontaktpersonas nozīmēšana: nozīmētajai kontaktpersonai vajadzētu, vislabāk palikt vienai un tai pašai visa procesa laikā, lai varētu būt labi informēts par notiekošo un lai varētu pienācīgi sekot procesam. Kontaktpersonas nozīmēšanā jāņem vērā viņa personīgā un profesionālā pieredze. Personīgo attiecību līmenī šim cilvēkam ir jāuztur labs kontakts un labas attiecības ar visiem procesā iesaistītajiem. Profesionālajā līmenī no kontaktpersonas sagaida:

- labas zināšanas gan izglītības, gan apmācības jomās;
- darbu pie sistēmas izveidošanas starp darba devējiem, ģimenēm sociālajiem darbiniekiem utt.;
- darba vietu meklēšanu sadarbībā ar to personu, kas komandā ir atbildīgs par darbā iekārtošanos;
- jaunā cilvēka motivēšanu pārejas periodā.

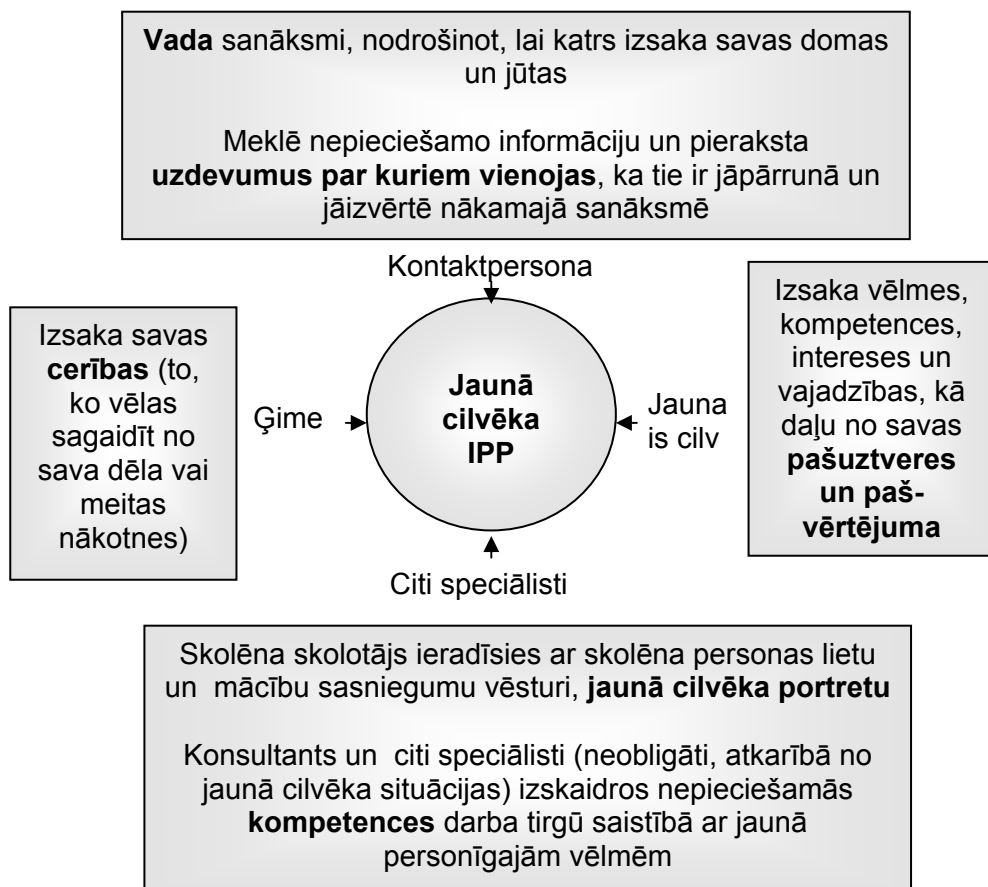
Kontaktpersonas loma: viņa loma ir darboties kā uzziņu personai komandas labā, sazinoties ar un iesaistot ārējos speciālistus, kad vien tas ir nepieciešams, kā arī būt komandas sanāksmju vadītājs. Šim cilvēkam ir arī jābūt kontaktā ar atbildīgo personu no tās organizācijas, kas jaunieti ir pieņēmusi darbā, gan pirms darba uzsākšanas, gan tā laikā un jānodrošina pārbaude darba vietā.

Resursu un nepieciešamā finansējuma nodrošināšana: ir būtiski noskaidrot un vienoties par izmaksu novērtējumu un par finansēšanas atbildību (cik tas maksās un kas maksās).

Kā organizēt pirmo sanāksmi

Ir jānosaka diferenciācija starp pirmo sanāksmi un tai sekojošajām. Nākamā diagramma parāda, kas katrai iesaistītajai pusei jānodrošina pirmajā “apaļā galda” sanāksmē.

4. diagramma: iesaistīto pušu devums pirmajā “apaļā galda” sanāksmē



Priekšlikumi

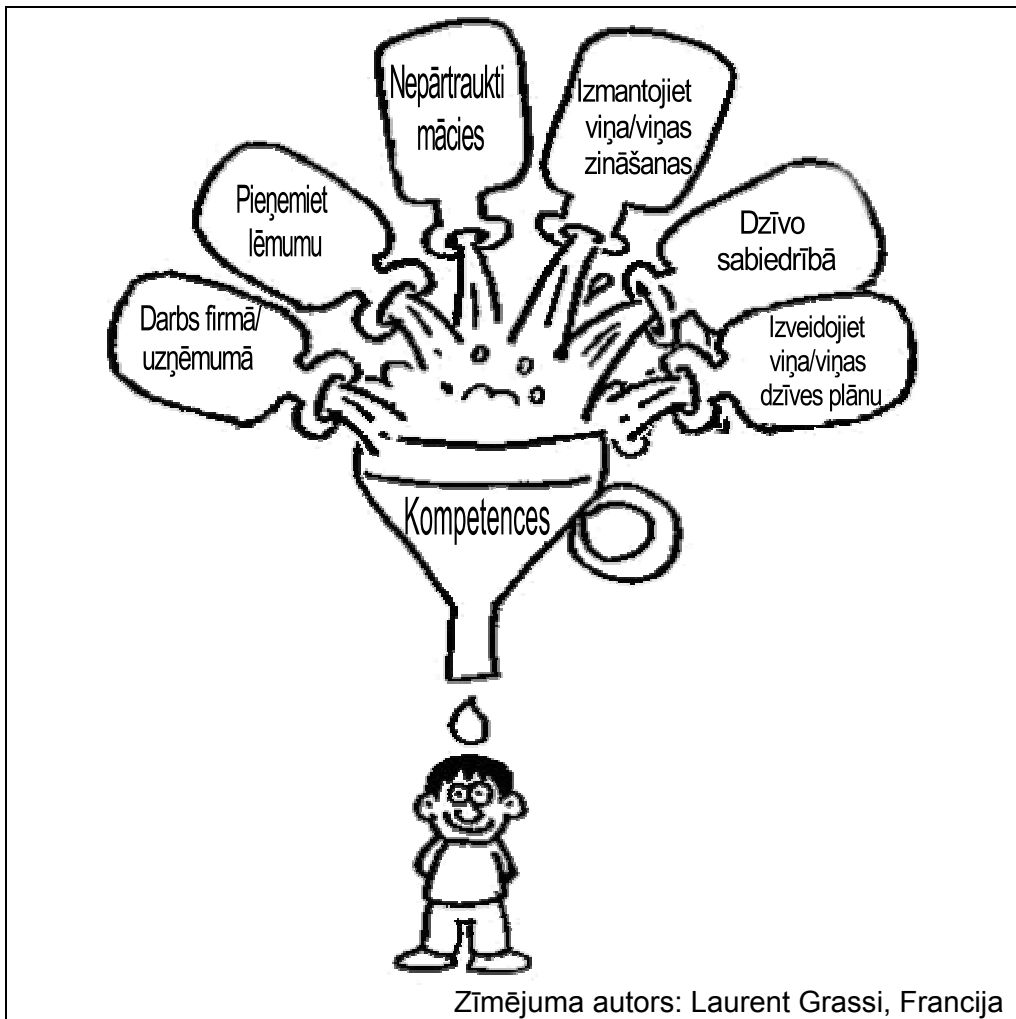
Jaunā cilvēka portrets: sniedz detalizētu informāciju par situāciju pagātnē un jaunā cilvēka pašreizējām spējām. Šo speciālistu sagatavotais portrets ir jāpārrunā un tas ir jāsalīdzina ar to, kā pats jaunais cilvēks sevi uztver (un sevi novērtē), kā arī ar to, ko viņa

ģimene sagaida. Pilnīga visu iesaistīto viedokļu saplūšana ir nereāla, tomēr lielas atšķirības radīs pamatu konfliktam.



Kompetences: ir sīkāk jāizklāsta trīs vienādi svarīgas galvenās jomas:

- Akadēmiskās zināšanas: tā mācību programma, ko jaunieši apgūst skolā;
- Arodprasmes: tādu zināšanu un prasmju apguve, kas nepieciešamas, lai veiktu arodapmācības uzdevumu. Tās var būt ļoti dažādas, atkarībā no izvēlētās profesijas un tās ir tieši saistītas ar darba pieredzi;
- Personīgās kompetences: jaunā cilvēka individuālie sasniegumi gan personīgā, gan sociālo prasmju līmenī. Šīs kompetences ir ļoti svarīgas, jo tās balsta cilvēka neatkarību un iespējas. Tās ietver sociālās un emocionālās prasmes (būt patstāvīgam, sekot noteikumiem, ievērot darba grafikus, utt.); personīgās spējas (zināt, kā sadarboties ar citiem, prast iepazīties, būt spējīgam paredzēt un plānot, utt.); fiziskās prasmes (saistītas ar motorajām un psihomotorajām prasmēm).



Vienošanās: ja vienošanās ir panākta, tad pirmās sanāksmes mērķis ir sasniegts un tiks izstrādāts darbības plāns ar veicamo uzdevumu sarakstu, kas jāpārrunā un jāizvērtē otrajā sanāksmē. Ja vienošanās nav panākta, tad ir nepieciešama papildus informācija, laiks pārdomām un papildus pārrunām. Kontaktpersonai ir jāatbild par otrās sanāksmes organizēšanu, nodrošinot nepieciešamo informāciju vai kontaktus, lai sagatavotu atbilstošu darbības plānu.

Sekojošās sanāksmes

Turpmāko sanāksmju organizēšana ir rūpīgi jā sagatavo, tieši tāpat kā pirmās sanāksmes. Visiem iesaistītajiem ir skaidri jāizprot izvirzītie mērķi. Ir jāapsver arī piemērota laika izvēle: nevajag sasaukt vairāk sanāksmes, kā tas ir nepieciešams un tām nevajag ilgt ilgāk, kā tas ir vajadzīgs.

Priekšlikumi

Uzdevumi, par kuriem vienojas (darbības plāns): tie ir jā pieraksta kontaktpersonai. Tie visi ir jāiekļauj IPP un tie ir jāpaveic, jākorģē un jānovērtē visā pārejas procesa laikā. Jaunajiem cilvēkiem ir jāizmanto vienkārša veidlapa, lai paši reģistrētu un novērtētu savu progresu. 2.tabula parāda galvenās jomas, kam jāpievērš uzmanība, un tām atbilstošās rekomendācijas, kas būtu jāplāno un jānovērtē:

2.tabula. IPP jomas un tām atbilstošās rekomendācijas

Jomas	Rekomendācijas
Informācija	<ul style="list-style-type: none">- Ir jāsavāc nepieciešamā un trūkstošā informācija par jaunā cilvēka pagātni.- Informācija par arodapmācības programmu saturu un pieejamību.- Ir jāsniedz informācija par darba tirgus iespējām un prasībām jaunajiem cilvēkiem un viņu ģimenēm.- Ir arī jānodrošina informācija par alternatīvām iespējām, ja tādas ir nepieciešamas (piem., par tālākizglītību).
Vadība	<ul style="list-style-type: none">- Notiek regulāri pēc iepriekš noslēgta "līguma" starp jauno cilvēku un kontaktpersonu.- Ir jāpārrunā tas, ko jaunais cilvēks un viņa ģimene cer sagaidīt, lai varētu definēt turpmāko darbību (sadarbībā ar iesaistītajiem speciālistiem).- Tā beidzas tad, kad jaunais cilvēks atrod darbu, kas viņu apmierina, un tad, kad viņš spēj patstāvīgi tikt galā ar šī darba prasībām.

Jomas	Rekomendācijas
Kompetences	<ul style="list-style-type: none"> - Iesaistītajiem speciālistiem ir jāatbalsta jaunais cilvēks, lai viņš varētu apgūt un attīstīt nepieciešamās kompetences, nodrošinot viņu ar nepieciešamo atbalstu un mācību materiāliem. - Viņi ir daļa no karjeras izvēles plāna, kas aptver trīs galvenās zināšanu jomas: akadēmisko, arodprasmju un personīgo.
Darba pieredze	<ul style="list-style-type: none"> - Nodrošina prakses iespēju atvērtā darba tirgū. - Kontaktpersonai jāapmeklē dažādas iestādes un uzņēmumi, lai vienotos par vispiemērotāko vietu jaunajam cilvēkam. - Atbildīgajai personai uzņēmumā ir jāiesaistās, pirms jaunais cilvēks uzsāk darba praksi. - Speciālistiem kopā ar jauno cilvēku ir jāizvērtē darba vietas izvēle, lai varētu turpināt plānošanas procesu. - Kontaktējoties ar dažādiem uzņēmumiem, kontaktpersonai ir jāuzzina par finansējuma kārtību. - Kontaktpersonai ir vēlāk jāveido kontakti, lai uzzinātu par iespējamajām brīvajām darba vietām.
Akreditācija	<ul style="list-style-type: none"> - Jānodrošina izglītības līmeņa apraksts, kas jaunajam cilvēkam ir jāapgūst, kā arī oficiāla sertifikācija ar iegūto darba kompetenču aprakstu. Sertifikācija ir rezultāts sadarbībai starp skolu un darba devēju.
Novērtēšana	<ul style="list-style-type: none"> - Tā ir iestrādāta visās jomās. Tā ir visa procesa neatņemama sastāvdaļa tāpat kā nepārtraukts pārdomu process. Ir jānovērtē katrs spertais solis, pirms nākamā soļa spēšanas. - Jaunā cilvēka pašnovērtēšana ir svarīga vērtēšanas procesa daļa. To var panākt, izmantojot dažādus paņēmienus, tādus kā dialogs, novērošana, pārdomas par praksi, prasmju materiālu pārbaude, utt. - Pārbaude procesa beigās ir vienīgais līdzeklis kā noteikt, vai izvirzītie mērķi ir sasniegti.

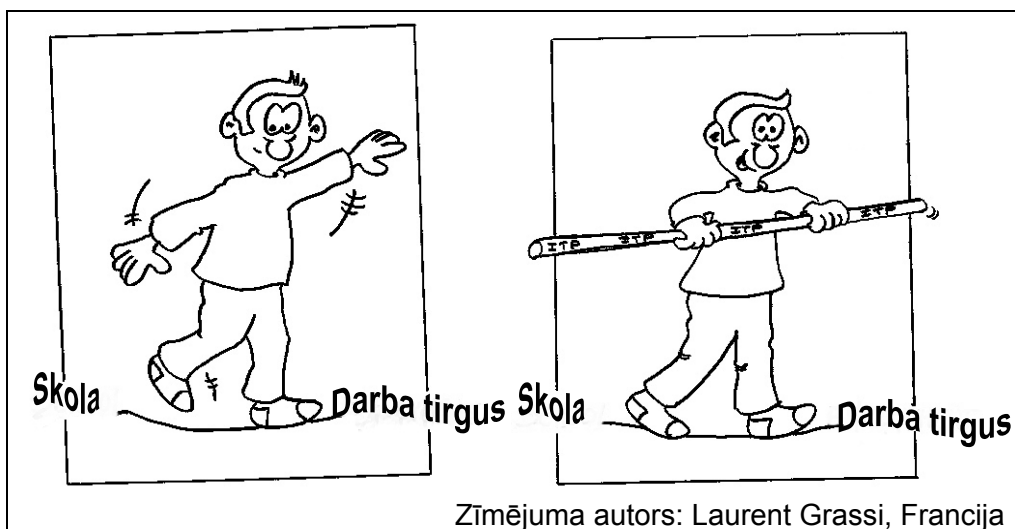
Visas nosauktās rekomendācijas ir jāizmanto kā ieteikumi dažādu paņēmienu praktiskajā īstenošanā un pārdomājot par to, kas paveikts pašu speciālistu praksē. Šīs rekomendācijas nedod atbildi uz visiem iespējamajiem praktiskajiem jautājumiem, tāpēc, speciālistiem tās ir jāizmanto elastīgi, pielāgojot saviem darba apstākļiem.

2.4. Noslēguma rekomendācijas

Lai nodrošinātu šo ieteikumu efektīvu īstenošanu, divas sekojošās rekomendācijas domātas politiķiem. Tās pamatojas uz un noslēdz rekomendāciju virkni, kas aprakstītas šī dokumenta pirmajā daļā, saistībā ar *ciešo sakaru starp skolu un darba tirgu* galvenajiem aspektiem.

Politikēm ir jāapzinās un jāizstrādā tādi likumdošanas akti, kas:

- garantēs, ka sadarbība starp izglītības iestādēm un nodarbinātības dienestiem tiks organizēta, pamatojoties uz vienotu dokumentu, piemēram, IPP vai tam līdzvērtīgu;
- sekmēs skaidru pienākumu noteikšanu un finansiālo resursu piešķiršanu dažādiem pakalpojumu sniedzējiem, kas iesaistīti IPP izstrādāšanā.



IZMANTOTĀ LITERATŪRA

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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


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

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

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

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

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



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

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

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

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

Individuālie pārejas plāni – atbalsts pārejai no skolas uz darba tirgu ir turpinājums iepriekš veiktajam pētījumam Pāreja no skolas uz darba tirgu jauniem cilvēkiem ar speciālām izglītības vajadzībām, ko Aģentūra publicēja 2002.gadā.

Šis ziņojums un komplektā esošais interaktīvais CD ir 19 Eiropas valstu pārejas jomas ekspertu, nodarbinātības sektora pārstāvju, kā arī jauno cilvēku ar speciālām izglītības vajadzībām un viņu ģimeņu plašas sadarbības rezultāts.

Ziņojuma uzmanības centrā ir IPP (individuālo pārejas plānu) izstrādāšanas loģiskais pamatojums, kā arī tas, kādi elementi IPP būtu jāiekļauj un kādi soļi jāšper, lai nodrošinātu tā efektīvu īstenošanu un pārbaudi pārejas procesā no skolas uz darba tirgu.

Ziņojums ir galvenokārt domāts speciālistiem, kas strādā šajā jomā. Interaktīvais CD ir instruments, kas izveidots jauno cilvēku ar speciālām izglītības vajadzībām lietošanai, kas plāno sameklēt darbu, bet tas varētu arī interesēt "nezinošos" speciālistus, kas strādā ar šiem jaunajiem cilvēkiem.

