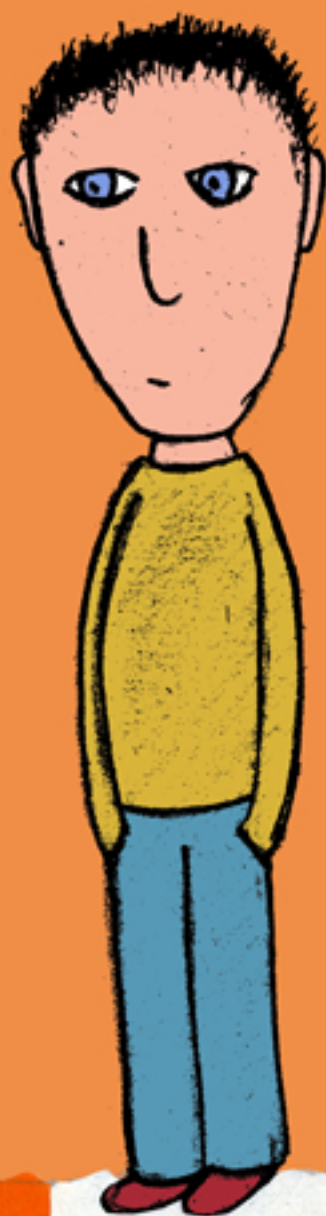


# Individuální plán přechodu do zaměstnání

Období podpory přechodu ze školy do zaměstnání



# **Individuální plán přechodu do zaměstnání**

## **Období podpory přechodu ze školy do zaměstnání**

**Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání**

Tato zpráva a přiložené konverzační CD byly vyrobeny a publikovány Evropskou agenturou pro rozvoj speciálního vzdělávání. Výňatky z tohoto dokumentu jsou povoleny v případě, že je uvedena přesná reference ke zdroji. Soubornou online informační databázi o situaci v jednotlivých zemích, jakož i kontakty na všechny odborníky a národní zástupce Agentury, jež jsou do projektu zasvěceni, najdete v plně manipulovatelných elektronických formátech na [www.european-agency.org](http://www.european-agency.org).

Tato zpráva byla připravena Agenturou na podkladě příspěvků níže uvedených národních odborníků v problematice přechodu mladých lidí ze školy do zaměstnání. Největší vděk patří: Teresa Aidukeine, Patrice Blougorn, Rogérie 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 Sobrio, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Ludo Valminckx za jejich příspěvky a Viktorija Proskurovska za její asistenci.

Editor: Victoria Soriano, Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání

Kresba na přebalu: Titulní stranu ilustroval sedmnáctiletý Paulius Adoménas, z centra pro rozvoj tvořivosti dětí a mládeže „Dailés kalba“, Vilnius Gerosios Vities, střední škola, Litva.

ISBN: (Elektronická verze) 87-91500-83-4    ISBN: (Tištěná verze) 87-91500-82-6  
EAN: (Elektronická verze) 9788791500831    EAN: (Tištěná verze) 9788791500824

2006

Vznik tohoto dokumentu podpořili také DG Vzdělávání, Školení, Kultury a Vícejazyčnosti Evropské komise:

[http://europa.eu.int/comm/dgs/education\\_culture/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm)

### **Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání**

**Sekretariát:**

Teglgaardsparken 102  
DK-5500 Middelfart Denmark  
Tel: +45 64 41 00 20  
Fax: +45 64 41 23 03  
[secretariat@european-agency.org](mailto:secretariat@european-agency.org)

**Bruselská kancelář:**

3 Avenue Palmerston  
B-1000 Brussels Belgium  
Tel: +32 2 280 33 59  
Fax: +32 2 280 17 88  
[brussels.office@european-agency.org](mailto:brussels.office@european-agency.org)

**[www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)**

---

## OBSAH

<b>ÚVOD</b>	<b>4</b>
<b>ČÁST 1: PŘECHOD ZE ŠKOLY DO ZAMĚSTNÁNÍ</b>	
<b>SOUHRN</b>	<b>6</b>
<b>ČÁST 2: INDIVIDUÁLNÍ PLÁNOVÁNÍ PŘECHODU ZE ŠKOLY DO ZAMĚSTNÁNÍ</b>	<b>17</b>
Sekce 1. Individuální plán přechodu (IPP) – Odůvodnění	17
1.1. Názory mladých lidí, rodin a zaměstnavatelů	17
1.2 Definice IPP	20
1.3 Individuální plán přechodu versus individuální vzdělávací program	21
Sekce 2. Praktický průvodce	24
2.1. Hlavní zásady pedagogického vedení	24
2.2. Charakteristika individuálního plánu přechodu: Obsah a platnost	27
2.3. Praktická doporučení	29
2.4. Finální doporučení	36
<b>ODKAZY</b>	<b>38</b>



## ÚVOD

Pro všechny mladé lidi je přechod ze školy do zaměstnání významnou událostí a pro ty se speciálními vzdělávacími potřebami ještě významnější.

První část tohoto dokumentu je souhrn analýzy přechodu ze školy do zaměstnání zpracované Evropskou agenturou pro rozvoj speciálního vzdělávání (Agentura) v roce 2002. Záměrem této publikace je reflektovat potíže stejně jako způsoby usnadňující přístup k zaměstnávání mladých lidí se speciálními potřebami. Úplný příspěvek můžete nalézt na webové stránce agentury: <http://www.european-agency.org/transit/>. Příspěvek ukazuje na různé překážky i podpůrné faktory. Upozorňuje na vytvoření individuálního přechodného plánu (IPP) jako jednoho z nejdůležitějších podpůrných faktorů. V první části tohoto aktuálního dokumentu jsou uvedeny poznatky podporující porozumění podstatě IPP a jeho roli v usnadňování přechodu ze školy do zaměstnání.

Druhá část tohoto dokumentu je zaměřena na odůvodnění a praktické instrukce pro rozvoj IPP. Odborníci z 19 zemí pracovali s výsledky předchozí analýzy. Účelem byla diskuse a konsensus o důvodech a způsobech vytváření IPP - nebo podobný pracovní dokument – který by podpořil přechod mladých lidí se speciálními vzdělávacími potřebami ze školy do zaměstnání. Termín „zaměstnání“ je v tomto dokumentu používán ve svém nejširším slova smyslu, znamenající buď „otevřené zaměstnání“<sup>1</sup> nebo jakýkoliv typ podporovaného zaměstnávání<sup>2</sup>.

Odborníci, kteří se zabývali touto problematikou, se zaměřili zejména na materiály využitelné profesionály spolupracujícími s mladými lidmi a jejich rodinami.

---

<sup>1</sup> Za „otevřené je zaměstnání“ považováno, když je přístupné jakémukoliv potenciálnímu zaměstnanci (s nebo bez speciálních potřeb), který má požadované schopnosti, znalost a kvalifikaci určenou zaměstnavatelem, a zaměstnání je v souladu s obvykle pracovními požadavky, podmínkami a závazky.

<sup>2</sup> Cílem programu podporovaného zaměstnávání je poskytnout pomoc tak, aby lidé s postižením, kteří čelí značným bariérám souvisejícím s jejich postižením, mohli pracovat kdekoli v jimi vybraném oboru; rozvoj otevřeného zaměstnání jako požadavku omezování podpory (Británie, Sdružení pro podporu zaměstnání, 1999).

---

Proběhla 4 setkání. Cílem prvních tří schůzek bylo dohodnutí koncepce a stanovení praktických instrukcí, které by následně měly být užívané především odborníky. Diskuse byly zaměřené na:

- Definice: IPP versus Individuální vzdělávací plán (IVP)
- Cíl: hlavním cílem je vývoj IPP
- Obsah: co by měl IPP zahrnovat a jak by měl být naplněn.

Na poslední schůzku byli pozváni odborníci z oblasti školství a zaměstnavatelů a také rodiny, aby vyjádřili svůj názor a podali kritickou reflexi. Poukázali na potenciální prospěch průvodce přiloženého k závěrečné zprávě, který by byl adresován laikům, mladým lidem a rodinám vůbec. Záměrem tohoto průvodce posléze vytvořeného v průběhu projektu, je ukázat konečnému uživateli praktickou a jednoduchou formou potřebu, význam a prospěch IPP. Interaktivní CD přiložené k této zprávě je výsledkem úzké spolupráce profesionálů a mladých lidí s nominovanými odborníky.

Část 2.1. prezentuje odůvodnění vytváření IPP: o čem tento dokument je, proč musí být vytvořen a kdo ho vytváří. Zmiňujeme se také o rozdílu od dalšího důležitého vzdělávacího dokumentu - individuálního vzdělávacího plánu.

Část 2.2. zahrnuje obsah IPP, komponenty, které musí zahrnovat, a nezbytné kroky, které zajišťují jeho efektivní realizaci a naplňování.

Tento dokument je určen především profesionálům pracujícím v oboru. Výsledek bychom nedosáhli bez odborných znalostí, kompetencí a odpovědnosti lidí, kteří na projektu spolupracovali. Patří jim velký dík.

Čtenářům, kteří potřebují detailnější a konkrétnější informace o situaci přechodu do zaměstnání v zúčastněných zemích, popř. kontakty na jednotlivé odborníky či odkazy na relevantní publikace, doporučujeme obrátit se na web na stránkách Agentury: <http://www.european-agency.org/transit/>

## ČÁST 1: PŘECHOD ZE ŠKOLY DO ZAMĚSTNÁNÍ

### SOUHRN

Koncem roku 1999, uskutečnila agentura recenzi a analýzu stávajících údajů a informací týkající se problematiky profesní přípravy zaměstnávání mladých lidí se speciálními vzdělávacími potřebami na evropské a mezinárodní úrovni. Tato recenze se stala základem a kostrou analýzy poznatků na úrovni národní realizované odborníky v problematice přechodu ze 16 zemí spojených s projektem. Získané poznatky zahrnují stávající politiku, realizaci, problémy a výsledky procesu přechodu.

Zejména obsahovaly:

- Přístup ke vzdělávacím příležitostem pro mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami po té, co absolvují povinné vzdělání;
- Existence přechodných programů;
- Zaměstnanost/ Nezaměstnanost situace mladých lidí se speciálními vzdělávacími potřebami;
- Existence legislativy a politických opatření, týkající se přechodu nebo činností ve prospěch zaměstnání;
- „Citlivé“ aspekty a pozitivní elementy projevující se v národním kontextu.

Hlavním cílem této fáze bylo zhodnocení zdánlivě efektivních strategií a procesů, propracování souhrnné analýzy významných charakteristik stejně jako často zmiňovaných překážek a konečně vyzdvižení závažných faktorů v procesu přechodu. Také jsme ke zlepšení procesu přechodu formulovali doporučení politikům.

Koncept přechodu ze školy do zaměstnání nebo profesního života až po uzavření pracovního procesu je uvedený v několika mezinárodních dokumentech, v každém s trochu odlišnou definicí.

„Tha Salamanca Framework for Action“ (UNESCO, 1994) uvádí, že:  
*...mladým lidem se speciálními vzdělávacími potřebami by se mělo pomáhat s efektivnějším přechodem ze školy do pracovního života dospělých. Školy by jim měli být nápomocny stát se ekonomicky způsobilými a vybavit je dovednostmi, které jsou potřebné pro každodenní život, nabízet jim průpravu v dovednostech, které*

---

*odpovídají sociálním a komunikačním nárokům a očekáváním života v dospělosti...*(strana 34).

Fáze přechodu je popsána v dalších dokumentech, jako je např. HELIOS II (1996 b):

*...jde o průběžný proces přizpůsobování, který má mnoho variant nebo faktorů. Je to proces, ke kterému v životě jednotlivce dochází permanentně v souvislosti s kritickými momenty v životě jako je vstup do mateřské školy, konec základního vzdělání nebo ukončení vzdělávacího období...* (strana 4).

Mezinárodní trh práce (1998), definuje přechod jako:


*...proces sociální orientace, který zahrnuje status a změnu role (např. od studenta k uční, od učně k pracujícímu, od závislosti k nezávislosti), a je stěžejní pro začlenění do společnosti...Přechod vyžaduje změnu ve vztazích, v každodenní rutině a v sebeobrazu. Abychom zaručili snadnější přechod ze školy do zaměstnání, mladí lidé s postižením si potřebují vytvořit cíle a uvědomit roli, kterou chtějí ve společnosti mít...*(strana 5 a 6).

OECD (2000) předpokládá, že přechod do pracovního života je pouze jeden z přechodů, kterým mladí lidé musí na jejich cestě k dospělosti projít. V souvislosti celoživotního učení, je přechod z počátečního vzdělání, středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání pouze prvním z mnoha přechodů mezi prací a učením, které mladí lidé podstoupí v průběhu svého života.

„Labour Force Survey“ (EC, 2000) tvrdí, že přechod ze školy do zaměstnání není lineární; po ukončení vzdělání není bezpodmínečně nutně začít pracovat. Je to pozvolné, mladí lidé střídají období studia a práce.

V kontextu práce agentury na toto téma, se zdá, že přechod do zaměstnání je součástí dlouhého a komplexního procesu zahrnující všechny etapy v životě člověka, které musí být řízeny co nejvhodněji. „Dobrý život pro každého“, stejně jako „dobrá práce pro každého“, jsou hlavní cíle úspěšného přechodného procesu. Tato opatření nebo organizace školní nebo jiné profesní přípravy by neměly zasahovat nebo překážet úspěchu takového procesu. Přechod ze školy do zaměstnání by měl průběžně zahrnovat spoluúčast mladých lidí, zapojení jejich rodiny, meziresortní koordinaci a úzkou spolupráci se





---

zaměstnavateli (Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání, 2002).

Na základě revidované literatury vztahující se k přechodnému období jsme identifikovali sporné otázky a problémy, které jsem rozdělili do 8 následujících okruhů:

### *Data*

Údaje v této oblasti jsou velice omezené, tím je jakékoliv srovnávání mezi zeměmi obtížné. Nehledě na rozdílné způsoby diagnostiky mladých lidí s postižením nebo speciálními potřebami, které jednotlivé země užívají, průměrně je v populaci mladých lidí pod 20let mezi 3 a 20% těch se speciálními vzdělávací potřeby (Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání, 1999; Eurybase, 1999).

### *Závěrečná třída*

V roce 1995 nemělo kolem 30% mladých lidí mezi 20 a 29 lety ukončené střední vzdělání s maturitou (Eurostat, 1998). Toto procento je pro mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami dokonce vyšší. Je těžké odhadnout počty mladých lidí, kteří ukončí vzdělání hned po fázi povinného vzdělávání. Můžeme však konstatovat, že mnozí se ve svém vzdělání nikdy nedostanou nad jeho rámec. Údaje, i když ne úplně přesné, ukazují, že relativně vysoký počet studentů se speciálními vzdělávacími potřebami středoškolské studium začne, ale mnoho z nich je nikdy neukončí (OECD, 1997). V některých zemích, téměř 80% dospělých lidí s postižením buď nemá jiné než základní vzdělání z prvního stupně školy nebo může být považováno za analfabeta (HELIOS II, 1996 a).

### *Přístup ke vzdělání a zaškolování*

Teoreticky se prezentuje stejná vzdělávací volba pro mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami jako pro ostatní mladé lidi, ale prakticky jsou jim nabízeny programy orientované převážně na sociální péči nebo málo placenou práci (OECD, 1997). Nemusí je nutně zajímat navrhované typy; vzdělání a zaškolovací programy nejsou vždy shodné s jejich zájmy a potřebami. Staví je to do nevýhodné pozice na trhu práce (ILO, 1998). Relevantní a pro studenty upravené vzdělávací programy by mohly být jedním z řešení pro nespočet různých problémů včetně těch s přechodem do zaměstnání (Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání, 1999).

### *Odborná příprava*

Učňovské školství je často vzdáleno opravdové praxi v zaměstnání; příprava je realizovaná ve speciálních podmínkách a obvykle nepokrývá komplexní profesi. Lidé s postižením nezískávají odpovídající kvalifikaci. Profesní příprava by se měla průběžně modifikovat v souladu s požadavky trhu práce (ILO, 1998).

### *Zaměstnanost*

Nezaměstnanost lidí s postižením je dva až třikrát vyšší než ostatních (ILO, 1998). Národní údaje se týkají jen registrovaných nezaměstnaných osob, ale vysoké procento lidí se speciálními potřebami není registrováno a nemá šanci získat práci po absolvování (HELIOS II, 1996 a ). Ve vztahu k výdajům společnosti se ochrana lidí s postižením před nezaměstnaností stala třetím nejdiskutovanějším tématem; za tématem důchodů a zdravotních výdajů (EC, 1998). Politika podporující zaměstnanost vyžaduje aktivní přístupy. Je však spojena s požadavky na investice do fyzické potenciality, lidských zdrojů, do vzdělání a kompetencí. V tomto slova smyslu by mladí lidé s postižením měli hrát proaktivní roli v plánování jejich vlastní budoucnosti (EC, 1998).

### *Východiska a postoje*


Všechny dokumenty se shodují na tom, že učitelé, rodiče, zaměstnavatelé stejně jako veřejnost obecně podceňují schopnosti lidí s postižením. Pro vytváření realistického pohledu na kompetence mladých lidí ve všech oborech vzdělání je potřeba spolupracovat (Evropská agentura pro podporu speciálního vzdělávání, 1999).

### *Dostupnost pracovních míst*

Bezbariérový přístup na pracoviště stejně jako osobní a technická podpora jsou stále problematické. Problémy spojené s informovaností a podporou zaměstnanců bývají v mnoha dokumentech označovány jako klíčové.

### *Legislativa*

V některých zemích ještě chybí právní rámec přechodu do zaměstnání, což s sebou nese malou flexibilitu systému. Stanovení kvót zaměstnanosti jako podporujícího kritéria pro posunování stupně zaměstnanosti lidí s postižením se zdá být z pohledu jejich uplatňování a účinnosti jako nevhodné. Ve většině zemí se užívá kombinace ukazatelů, které efektivní diferenciaci umožňují. Žádné



příklady nedokládají, že by systém kvót dosahoval srovnatelné výsledky. Nicméně jeho zastánci poukazují, že zdroje, které byly shromážděny „via levis“, popř. na základě postihů, poskytují možnost pro další kritéria. Anti-diskriminační právní rámec přináší také problémy. V současnosti se zdá, že taková legislativa je spíše formou komunikace s lidmi s postižením a s jejich zaměstnavateli, než řešením těchto problémů (ECOTEC, 2000).

Analýza publikovaná agenturou v roce 2002 vyzdvihuje tři oblasti, které mohou být shrnuty následujícím způsobem:

1. Hlavní problémy, kterým čelí mladí lidé se speciálními potřebami, jejich rodiny a profesionálové se vztahují k přechodu ze školy do zaměstnání. Tato problematika byla zpracovaná na základě stávajících evropských a mezinárodních dokumentů. Problémy prezentované zástupci školství i zaměstnavatelů jsou skoro stejné a permanentní. Hlavní otázky se vztahují k následujícímu:

- Jak snížit a zabránit nárůstu jevů spojených s neukončeným vzděláním a nezaměstnaností mladých lidí;
- Jak je možné zlepšit kvalitu výuky a profesní přípravy;
- Jak zajistit takovou kvalifikaci, která by odpovídala schopnostem mladého člověka a umožnila mu adekvátní začlenění do společnosti dospělých a do pracovního procesu;
- Jak stimulovat kontakt a vzájemné porozumění mezi školstvím a zaměstnavateli.

2. V procesu přechodu je zapotřebí brát v úvahu klíčové neřešené problémy. S profesionály 16 zemí zúčastněných v projektu jsme se jimi zabývali v rámci diskuzí, analyzovali jsme dokumenty. Na tomto základě jsme identifikovali šest takových klíčových oblastí:

- Proces přechodu do zaměstnání musí být podpořen platnou legislativou a vládní politikou.
- Proces přechodu do zaměstnání musí mladým lidem zajistit účast a respekt k jejich vlastní volbě. Mladý člověk, jeho/její rodina a profesionálové musí pracovat společně na stylizaci individuálního plánu.
- Součástí procesu přechodu do zaměstnání je i individuální vzdělávací plán zaměřený na rozvoj osobnosti mladého člověka a na jakékoliv nutné změny v jeho školním prostředí.

- Proces přechodu do zaměstnání musí být založen na osobní angažovanosti a spolupráci všech zúčastněných.
- Proces přechodu do zaměstnání vyžaduje úzkou spolupráci mezi školami a trhem práce, aby si mladí lidé vyzkoušeli opravdové pracovní podmínky.
- Proces přechodu do zaměstnání je součástí dlouhého a složitého procesu přípravy a podpory mladých lidí pro vstup do ekonomického života dospělosti.

3. Faktory, které se zdají být pro předcházení problémů a usnadnění procesu přechodu do zaměstnání v praxi **klíčové**, identifikovali profesionálové z oboru na základě lokálních příkladů. Typickým příkladem jsou situace více nebo méně spojené s některými z výše uvedených šesti faktorů. Mohou se v procesu transformace do zaměstnání projevovat stejně tak jako podpora, tak i bariéra. Popisy ukazují, že pouze málokteré faktory se váží na konkrétní jednoduché situace a mohou být jako **jednoduché** v jejich vlivu na vznik bariéry nebo podpory vnímány. Většinou mají vliv na celkovou situaci jako **komplexní** soubor faktorů, kdy spolupůsobí jako podpora nebo bariéra procesu.

Na základě výše uvedené analýzy třech zmíněných oblastí jsme formulovali doporučení pro budoucí procesy přechodu do zaměstnání. Níže uvedená doporučení jsou adresovaná politikům a profesionálům a poskytují návod, jak zlepšit rozvoj a realizaci procesu přechodu do zaměstnání.

### **Procesu přechodu do zaměstnání musí být podporován legislativou a její realizací v politice vlády**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Podporovat a rozvíjet efektivní koordinovanou meziresortní politiku, která by zabraňovala vytváření kontraproduktivní popř. se překrývající nové legislativy;
- Zajišťovat konkrétní opatření pro efektivní implementaci legislativy, aby se vyloučily různé změny anebo diskriminace následkem nepřiměřeného lidského nebo technického zásahu;
- Systematicky pracovat s názory nezávislých organizací, které pracují s lidmi nebo pro lidi s postižením; konzultovat s nimi, brát v úvahu a respektovat jejich připomínky;

- Hledat a podporovat aktivní politiku, která posiluje zaměstnanost a autonomii;
- Zajistit kontrolu a evaluaci jakýchkoli opatření, ve prospěch podpory lidí s postižením, jako např. systému kvót, daňové výhody, atd. a zajistit efektivní fungování služeb na národní, regionální a místní úrovni;
- Zajistit širokou informovanost zaměstnavatelů o platných vládních opatřeních z této oblasti;
- Zajistit podmínky pro vytváření místních struktur zahrnující všechny partnery za účelem uplatňování národní politiky.

*V praxi by pracovníci měli:*

- Získávat všechny důležité informace, strategie a dovednosti, aby se dala existující legislativa adekvátně aplikovat, aby byla zajištěna daná metodika;
- Pravidelně provádět hodnocení místních inovačních projektů a šířit jejich výsledky k podpoře jejich efektivity;
- Vytvářet lokální struktury, ve které mají zastoupení všichni partneři (zaměstnavatelé, sociální odbory, školství a rodiny), za účelem vzájemných diskusí, plánování a realizace národní politiky;
- Mít vhodné metody pro komunikaci s úřady, kdykoliv jsou zaváděna nová opatření.

### **Proces přechodu do zaměstnání by měl mladým lidem zaručit spoluúčast a respekt vlastní volby**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Napláňovat školám potřebné prostředky (čas a rozpočet) pro jejich práci s mladistvím a jeho rodinou;
- Zajistit efektivní využívání těchto prostředků tak, aby tato spolupráce byla dosažena.

*V praxi by pracovníci měli:*

- Mít a trávit nezbytný čas s mladým člověkem a jeho rodinou, aby lépe rozuměli jeho přání a potřebám;
- Zdokonalit psaný plán přechodu do zaměstnání, jak jen to bude možné, otevřený mladistvému, jeho rodině a profesionálům, kteří jsou do procesu přechodu zapojeni na dalších jeho úrovních a to ve škole i mimo ni;

- 
- Pozměnit a přizpůsobit plán přechodu kdykoli to bude zapotřebí a to společně s mladistvím;
  - Podporovat co nejvíce mladistvého v hledání jeho/jejích vlastních schopností a dovedností;
  - Poskytovat mladým lidem a jejich rodinám tolik informací, kolik by jen mohli potřebovat, nebo je odkázat na příslušné úřady;
  - Zajistit, aby individuální vzdělávací a individuální přechodný plán, měly pro mladé lidi srozumitelnou úpravu, například pro ty s omezenou schopností čtení.

### **Individuální vzdělávací plán zaměřený na rozvoj mladistvého by měl zahrnovat i jakékoliv změny, které je nutné realizovat ve školním prostředí**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Poskytovat školám nezbytné prostředky k zajištění tvorby individuálního vzdělávacího programu. Především, učitelé by měli mít dostatečný časový prostor a potřebnou podporu pro plnění jejich úkolů;
- Zajistit, aby se program přechodu do zaměstnání stal součástí individuálního vzdělávacího programu;
- Poskytnout kritéria kvality individuálního vzdělávacího programu;
- Zajistit, že kvalifikace dosažené mladými lidmi se odráží v certifikátech, které obdrží, a vyloučit diskriminaci.

*V praxi by pracovníci měli:*

- Zajistit, že mladiství je při rozvoji individuálního vzdělávacího a individuálního plánu přechodu v centru pozornosti;
- Obdržet nezbytnou pomoc, aby mohli týmově pracovat na rozvoji individuálního vzdělávacího programu;
- Zajistit, aby individuální vzdělávací program byl mladistvím, jeho rodinou a taktéž profesionály z praxe a to ze školy i mimo ni pravidelně vyhodnocován psanou formou;
- Od počátku vytvářet „portfolio“ nebo srovnatelný nástroj, který by obsahoval jak individuální vzdělávací program, tak všechny záznamy o změnách;
- Portfolio by mělo obsahovat přístupy, znalosti, zkušenosti a důležité schopnosti mladistvého (např. akademické, praktické, sociální, volní, sebereflexe a komunikace).

## **Proces přechodu do zaměstnání musí být založen na osobní angažovanosti a spolupráci všech zúčastněných**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Vytvářet praktická opatření pro spolupráci mezi úřady, stejně jako zajišťovat i její další pokračování;
- Rozdělit jasnou odpovědnost pro a mezi úřady, která by zaručila efektivní koordinaci;
- Zajistit, aby koordinace a rozdělení kompetencí byly vyhodnocovány, aby se případně mohly udělat potřebné změny;
- Zajistit, aby všechny úřady plnily vlastní povinnosti a zapojily se do koordinačních úkolů;
- Zvláštními opatřeními motivovat zaměstnavatele a odborové organizace k zapojování;
- Podporovat spolupráci a koordinaci mezi všemi odbory na národní úrovni.

*V praxi by pracovníci měli:*

- Mít dobře fungující systém podpory, kterému by mohli ostatní pracovníci adresovat požadavky na podporu a informace;
- Mít oficiálně uznané (ve smyslu rozpočtu, nebo alespoň časového prostoru) koordinační úkoly, požadované ostatními úřady;
- Dostávat další školení, aby se zlepšila specifikace úkolů a rozdělení zodpovědnosti v dané struktuře.

## **Proces přechodu do zaměstnání vyžaduje úzkou spolupráci mezi školou a trhem práce**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Zajistit, aby měli všichni mladiství příležitost k vyzkoušení opravdových pracovních podmínek;
- Zajistit mladistvím možnost získávat zkušenosti v rámci některých typů praktického výcviku respektujíc jejich odlišné potřeby;
- Organizovat flexibilní podmínky profesní přípravy, například poskytování přípravného období před vstupem do učení;
- Podporovat formální a neformální pobídky pro společnosti (například snížení daní, sociální uznání, atd.) motivovat je k vytváření pracovních-výcvikových míst pro mladistvé;

- 
- Na základě evaluačních zjištění propagovat a prezentovat na dobrých příkladech přechodu do zaměstnání oboustranné výhody;
  - Přizvat zaměstnavatele již v počátečních krocích transformačního procesu a to ve spolupráci s pracovními úřady, prostřednictvím informačních kampaní, zaměstnavatelských a odborových organizací;
  - Identifikovat potřeby pro formální spolupráci mezi školským systémem a pracovními úřady;
  - Poskytovat finanční prostředky na průběžné zvyšování odborné kvalifikace učitelů.

*V praxi by pracovníci měli:*

- Být otevření novým informacím o možnostech na trhu práce;
- Mít časový prostor pro návštěvu podniků, organizaci jednání mezi úřady, poskytovat prostředky pro vzdělávání učitelů v podnicích, aby se podporovalo jejich spojení s denní praxí;
- Využívat kompetence uvnitř školy pro vytváření kontaktů a aktivit s různými společnostmi;
- Zvát zástupce zaměstnavatelů do škol, aby poznali mladé lidi stejně jako pedagogy;
- Zajistit následné sledování mladistvých i po ukončení školy.

### **Přechod do zaměstnání je součástí dlouhého a složitého procesu**

*Na vládní úrovni, by politici měli:*

- Dát dohromady všechna nezbytná opatření k zajišťování úspěšného přechodu, která by identifikovala a obcházela bariéry v tomto procesu;
- Vylučovat rigidní vzdělávací procedury (například: pokud jde o ohodnocení);
- Ulehčovat spolupráci mezi a uvnitř úřadů a uznávat časovou potřebu pro spolupráci a koordinaci povinností;
- Zajistit včasné vytváření přechodného plánu v průběhu školní docházky, ne jen na konci základního vzdělání;
- Uznat potřeby profesionála, který by pracoval ve prospěch zájmu a podpory mladistvého v procesu přechodu do zaměstnání.





*V praxi by pracovníci měli:*

- Využívat efektivní prostředky k ulehčení tohoto procesu (například přiměřený dozor, flexibilní podporu, dobré uspořádání atd.) Čas strávený na těchto povinnostech musí být oficiálně formulovaný a uznaný.

Profesionálové, vládní činitelé a zástupci zaměstnavatelů a odborových organizací, kteří se účastnili tohoto projektu, dospěli k závěru, že realizace navrhovaných doporučení by nepochybně zlepšila proces přechodu do zaměstnání a minimalizovala problémy, kterým mladiství běžně v době, kdy opouští školu a kdy jsou konfrontováni s problémy souvisejícími se zajištěním zaměstnání, čelí.

## ČÁST 2: INDIVIDUÁLNÍ PLÁNOVÁNÍ PŘECHODU ZE ŠKOLY DO ZAMĚSTNÁNÍ

### Sekce 1. Individuální plán přechodu (IPP) – Odůvodnění

Tato část dokumentu je pokračování předchozí analýzy shrnuté v předchozí sekci. Experti, kteří se projektu účastnili neměli poskytovat informace národního charakteru, ale měli se zaměřit na potřebnost a přínos vytváření IPP. Všechny jejich potřeby, přání a očekávání byly akceptovány a zahrnuty do závěrů a doporučení zprávy. Mladiství a profesionálové byli požádáni o jejich názor na tento nástroj (IPP) a měli jej vyjádřit kresbou. Některé z obrázků jsou v tomto dokumentu použity, většina z nich je v příloženém konverzačním CD.

#### 1.1. Názory mladých lidí, rodin a zaměstnavatelů

**Mladí lidé:** V září roku 2003 se v evropském parlamentu v Bruselu konalo zasedání s mladými lidmi s různými druhy speciálních vzdělávacích potřeb z 22 zemí. Bylo jich asi 80 ve věkovém rozmezí od 14 do 20 let. Vyjádřili – otevřeně a rozhodně – své zájmy, přání a naděje týkající se výuky, profesní přípravy a zaměstnávání. Co nejlépe vyjádřili své názory na to, co bylo dosaženo a na čem je stále potřeba pracovat. Níže uvádíme jejich vlastními slovy některé z komentářů:

*„Každý by chtěl mít dobrou profesi a najít si vysoce uspokojující zaměstnání.“*

*„Chceme mít nějakou profesi, najít si práci, mít rodinu, dům, aktivně se zapojit do společnosti a být šťastní jako kdokoliv jiný.“*

*„Chceme dostat příležitost vybrat si vlastní vzdělání podle vlastních zájmů a motivací jako kdokoliv jiný. Chceme se zapojit do společnosti jako ostatní a ne být diskriminováni od zaměstnavatelů kvůli handicapu.“*

*„Někteří z nás sní o práci v privátním sektoru (odvětví), ale pro mnohé je tento cíl nedosažitelný kvůli našemu postižení a podmínkám ve společnosti. Velmi často můžeme zaměstnání získat*

pouze v chráněné dílně. Navíc, jsou certifikáty speciálních institucí v privátní ekonomice (odvětví) mnohdy méně akceptované. “

„Všimli jsme si, že v určitých oborech profesní přípravy, je úroveň výuky velmi nízká na to, aby nás připravila na další vzdělávání. Jsme nedostatečným výběrem volitelných oborů, které bychom chtěli studovat, zklamaní. “

„Myslíme si, že trh práce není vůči lidem s postižením ještě dostatečně vstřícný, doufejme, že se to v budoucnu změní. “

„Pro postižené lidi z celého světa je velmi důležité být a žít jako většina ‘normálních’ lidí. Aby se to dalo zrealizovat, je potřeba pracovat na přístupech lidí, kteří postižení nemají. Je potřeba jim dát šanci lidí s postižením lépe poznat. “

**Rodiče.** Během projektu IPP vedeným agenturou organizovala tato v září 2004 závěrečné pracovní setkání. Účastnili se ho experti, jež prováděli analýzy, další profesionálové, zástupci rodin a zaměstnavatelů. Níže uvádíme názory, které prezentovala jedna matka:

„Podle mého mínění, by se ve školách měla věnovat pozornost ne jenom akademickým předmětům, ale také sociálním a samozřejmě i profesním dovednostem.

Během školních let by měli pedagogové společně s rodiči vysvětlit mladistvému, že v budoucnu bude nucen pracovat na různých pracovních místech, plnit úkoly a mít povinnosti, které odpovídají (by měly) jeho schopnostem.

Učitelé a rodiny musí posilovat studentovo sebevědomí, aby se mohla zlepšovat kvalita jeho života pomocí jeho zaměstnání a práce, namísto hledání „dobročinností“.

Považuji IPP za velmi potřebný. Měl by být zpracován dva až tři roky před dokončením školní docházky žáka speciální nebo jakékoliv jiné školy’

Jsem ráda, že se konečně věnuje pozornost potřebě připravit pro specialisty takovýto nástroj. Nicméně, pokud bychom jej chtěli

využívat, pak by všechny zúčastněné země měly tyto nástroje schválit ve svých politických dokumentech. Jinak pochybuji, že by byl IPP široce využíván.

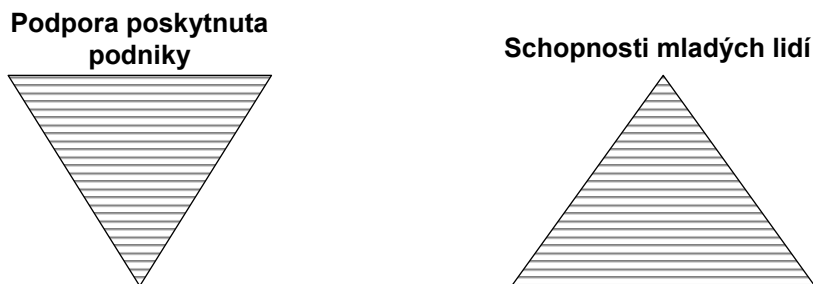
*Především učitelé škol hlavního proudu, kteří pracují se studenty se SEN (samozřejmě ve spolupráci s rodinami), by měli vést studenty k uvědomění si vlastních skutečných schopností a budoucích možností. Podle mého mínění, by v týmu zodpovědném za vytvoření IPP měli být nejen specialisté (speciální pedagog, učitel, psycholog), ale také zástupci zdravotnictví, sociální péče, školského a zaměstnavatelského sektoru atd. “*

**Zaměstnavatelé.** Názor zaměstnavatelského sektoru vyjádřil podnikatel, který dlouho tradičně zaměstnává lidi se speciálními potřebami. Zdůraznil několik kritických aspektů:

- (a) Stát by měl prostřednictvím formálních nebo neformálních podnětů (jako např.: finanční podporou, snížením daní, pozitivním hodnocením, identifikací podnikatelských subjektů, atd.) podporovat podnikatelské subjekty a tím je motivovat k zaměstnávání mladých lidí se speciálními potřebami.
- (b) Mladí lidé potřebují být skvěle připraveni, nejen na profesionální úrovni. Sociální dovednosti jsou pro podniky mnohem důležitější než ty akademické. Podniky mají lepší možnosti profesionálně je školit ‘v konkrétních situacích’. Důležitým krokem by pro všechny mladé lidi mohla být povinná praxe nebo zkušenost v reálném podniku místo v umělých podmínkách.
- (c) Někdy je vzhledem k potřebám a úrovni dovedností mladistvého se speciálními potřebami nezbytné, aby instruktor nebo jiná podpůrná osoba pomáhala jeho začlenění na pracovní pozici. Současně je však důležité, vyvarovat se jejich přílišné ochraně, což se často stává ve školním prostředí.
- (d) Dovednosti mladistvích bývají v opačném poměru oproti nezbytné podpoře, která je poskytována zaměstnavateli, jak ukazuje schéma níže. Podniky by mohly preferovat začínat s mladými lidmi, kteří potřebují jen omezenou podporu. Časem je pak budou pozitivní zkušenosti a dobré výsledky

podněcovat k zaměstnávání mladých lidí s různými nároky na podporu, současně se tím odlehčí nežádoucí vývoj (vzestupný trend na levé straně trojúhelníku).

### Schéma 1. Úroveň podpory poskytnuta zaměstnavateli podle úrovně schopností mladých lidí



- (e) Je důležité hledat společnosti s potřebou nových zaměstnanců a snad nějaké finanční podpory. Nucení podniků k zaměstnávání lidí se speciálními potřebami by mohlo vést ke katastrofě. Menší a střední podniky se zdají být lepší a více přístupné k zaměstnávání lidí se speciálními potřebami než ty velké.

Toto jsou některé příklady názorů, přání a rad, které nám mladí lidé, rodiny a zaměstnavatelé poskytli. Všechny tyto názory je zapotřebí brát v úvahu. Mohly by být použity na formování základů IPP.

## 1.2 Definice IPP

Ne všechny evropské země užívají termín IPP – existuje řada odlišných termínů. IPP se používá v některých zemích, zatímco v jiných je užíván termín individuální vzdělávací program, nebo individuální integrační projekt, vzdělávací plán, osobní intervenční plán, individuální profesní plán, atd. Rozdílná terminologie ukazuje nepatrné rozdíly v pojetí. Přes tyto rozdíly, je mezi jednotlivými zeměmi zřejmá jasná shoda o potřebě a prospěchu vytváření takového pracovního nástroje. Obecně je vnímán jako individuální portrét, v němž se odráží přání a rozvoj ve vzdělávání a profesní přípravě mladých lidí.

---

Individuální plán přechodu je prostředek a nástroj, který má podobu dokumentu obsahující minulost, přítomnost a vytouženou budoucnost mladých lidí. Měl by obsahovat informace o životním prostoru mladých lidí: rodině, zdravotním stavu, způsobu trávení volného času, hodnotovém a kulturním pozadí, stejně jako informace o jejich vzdělání a profesní přípravě. Bude tak přínosem pro dosažení následujících výsledků:

- Zvýšit šance mladým lidem získat vyhovující zaměstnání;
- Skloubit zájmy, přání, motivace, kompetence, zkušenosti, názory a schopnosti mladého člověka s požadavky profese, zaměstnání, pracovního prostředí a podniků;
- Zvýšit autonomii mladistvého, motivaci, sebepojetí a sebevědomí mladého člověka;
- Vytvořit oboustranně prospěšnou situaci pro mladistvého i pro zaměstnavatele.

Plán přechodu je úzce spjat se vzdělávacím plánem a měl by být připravován co nejdříve před koncem povinné školní docházky. Usiluje o vyplnění mezery mezi školou a zaměstnáním. IVP poskytuje rámec zajištění lepšího vstupu do zaměstnání. Reflektuje dynamický proces, zahrnující:

- Charakteristiku mladých lidí (schopnosti, dovednosti, kompetence a očekávání)
- Požadavky a podmínky ze sektoru zaměstnávání a
- Průběžné revize plánu aktivit.

### **1.3 Individuální plán přechodu versus individuální vzdělávací program**

Je potřeba rozlišovat mezi individuálním vzdělávacím programem (IVP) a individuálním přechodným plánem (IPP) nebo jeho ekvivalentem. Je nezbytné uvést, že stejně jako u IPP, jednotlivé země užívají k vymezení vývoje individuálního vzdělávacího dokumentu odlišné termíny, zhruba odpovídají následující definici: „IVP vychází z osnov, podle kterých se dítě s poruchou učení nebo s postižením vzdělává, a je zaměřen na rozvoj strategií pro naplnění identifikovaných potřeb dítěte... IVP by měl zahrnovat jenom to, co je nad rámec diferencovaných osnov, podle kterých se učí všechny děti“ (UK, Department for Education and Employment 1995).

**Individuální vzdělávací program** může být souhrnně popsán jako:


- obsáhlý dokument, zahrnující všechny aspekty, vztahující se k učení žáků (strategie, zajištění, výsledky), se specifickým zaměřením na vzdělání. Nezdá se, že by osobní a společenská hlediska hrála vždy významnou roli, ale je zapotřebí vzít je v úvahu;
- učitel je klíčový profesionál zodpovědný za vytvoření IVP, v úzké spolupráci s žákem, jeho/její rodinou a ostatními zapojenými profesionály.

**Individuální plán přechodu** je jiný prostředek a může být souhrnně popsán jako:

- IPP je úzce spjat s IVP;
- Musí se připravovat dva až tři roky před koncem základního vzdělání;
- Může být považován za druh 'individuálního portréту' mladého člověka, jeho situace, motivace, přání a schopností;
- Má být zahrnut v portfoliu (jako IVP), prvně s žákem, později se studentem; vlastnictví takových osobních dokumentů by mělo zaručovat diskrétnost obsažených informací;
- Je zaměřen na záležitosti přechodného období spojené se zaměstnáním a životem v dospělosti. Je zapotřebí brát v úvahu pracovní podmínky prostředí, poskytnout jasnou analýzu schopností mladého člověka a následný profesní plán, který jí/jej připraví na opravdové pracovní podmínky;
- Učitelé z druhého stupně a ze středních škol, společně s mladistvím, jeho rodinou a ostatními externími profesionály (ne zrovna spojenými se školou), bývají do tohoto rozvoje zahrnuti;
- Je potřeba využívat prostředky a metody k zajištění individuálního procesu přechodu a mladého člověka podpořit a posílit;
- Je potřeba zajistit rovnoprávné příležitosti s respektem k rozdílnostem pohlaví, kultury nebo zeměpisné polohy;
- Je potřeba zaručit pokračování procesu prostřednictvím profesionálů pro tento účel určených.

Oba prostředky prezentují nějaké běžné charakteristiky/rysy:

- oba umisťují žáka/studenta do centra procesu;
- mohou být pro všechny žáky/studenty, nebo pouze pro ty se speciálními potřebami;
- musí být nepřetržitě revidované podle úspěchů a pokroku mladých lidí;

- 
- 
- užívaná terminologie by měla být jasná a přijatelná všem zúčastněným, speciální pozornost by měla být zaměřena na rodiče a samotné mladé lidi;
  - IVP i IPP oba tyto dokumenty by měly být kompletní v tom smyslu, že by měly obsahovat všechny oblasti, na kterých se má pracovat nebo které se mají projednávat s žáky/studenty, rodiči a profesionály.

Užívání obou termínů se může jevit jako umělé, neboť vývoj žáka a studenta je dynamický a nepřetržitý proces, který není striktně škatulkovatelný. Nicméně, kdyby země nepoužívaly termínu IPP, potom by v určitém momentu vzdělávacího plánu (na určitém místě vzdělávacích osnov) potřebovali profesionálové vložit do vzdělávacího plánu cíle související s procesem přechodu a zaměřené na post sekundární vzdělávání a nezávislý život.

Musíme zmínit, že účel IPP, stejně jako IVP, není dublování dokumentů nebo zvýšení počtu administrativních úkolů, které by měli dělat profesionálové. Naproti tomu, oba tyto dokumenty by měly zaznamenávat a uchovávat:

- Reflektování situace žáka/studenta;
- Dohody o cílech, které mají být dosaženy;
- Trvalé strategie vzdělávání a profesní přípravy;
- Přehled o žakově/studentově pokroku v jakémkoliv časovém stadiu, i když dojde ke změně druhu vzdělávání (například přechod na jinou školu) nebo geografické polohy (například, když se rodina stěhuje na jiné místo).

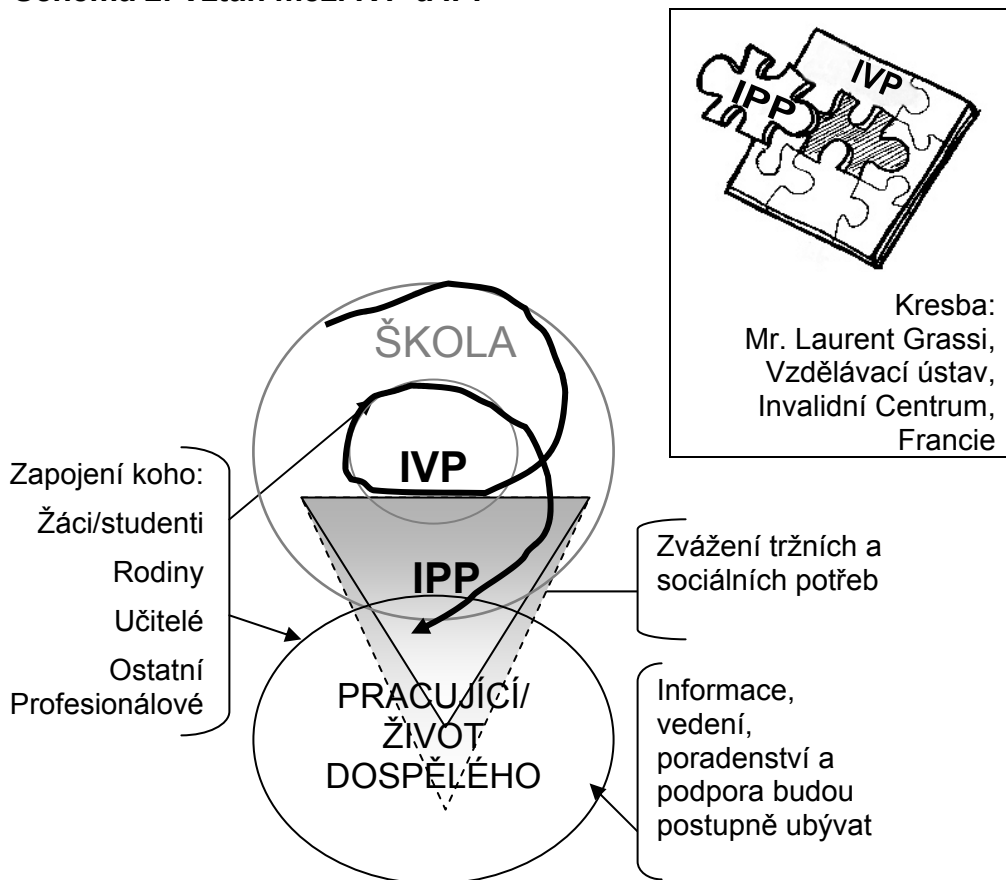
Následující schéma, vycházející z jednání expertů IPP projektu, vysvětluje vztah mezi těmito dvěma pracovními nástroji.

Hlavní charakteristiky IPP jsou detailněji popsány a ilustrovány v následujících sekcích tohoto dokumentu.

Schéma a spirála detailně ukazují skutečnost, že přechod do zaměstnání je dynamický a „časem“ se vyvíjející proces, ve kterém dostanou mladí lidé prostřednictvím vytvoření obou dokumentů IVP a IPP podporu.



## Schéma 2. Vztah mezi IVP a IPP



## Sekce 2. Praktický průvodce

### 2.1. Hlavní zásady pedagogického vedení

Efektivně plánovaný přechod sleduje principy, které jsou ve shodě s jeho záměry, respektuje rozdíly plynoucí spojené z charakteristik a hodnot rodin. Přechod do zaměstnání je proces, který může zabrat více či méně času. Záleží na potřebách a možnostech jednotlivce. Hlavní zásady pedagogického plánování IPP procesu jsou:

- Osoba se speciálními potřebami, se musí aktivně podílet na plánování její/jeho IPP;
- Plně zapojeny by měly být rodiny;
- Plánování by mělo zahrnout spolupráci a kooperaci mezi agenturami;

- 
- Plánování by mělo být flexibilní, reagující na změny hodnot a zkušeností.

Mladí lidé se speciálními potřebami by měli mít všechny potřebné možnosti a podporu k tomu, aby hráli klíčovou roli v jejich vlastním IPP plánování, jelikož oni jsou ti, kteří se nejvíce zajímají o svůj vlastní život. IPP jim má garantovat, že proces dříve žádaného poradenství a podpory během a po přechodném období má optimální úroveň. Rodiny se také musí aktivně podílet, neboť zastávají v tomto procesu roli advokátů a podporujících partnerů. Aby se tak stalo, musí být rodinná situace (společenské hodnoty stejně jako ekonomická úroveň) brána profesionály v úvahu.

Následující tabulka shrnuje počet aktivit, které musí být součástí procesu IPP a jejichž prostřednictvím jsou naplňovány. Tyto činnosti můžou být rozděleny na tři fáze:

#### **Fáze 1: Informace, pozorování a orientace**

Přípravná fáze, v níž se IPP připravuje. Cílem je pomoci mladistvému osobně si zvolit povolání a najít místo profesní přípravy.

#### **Fáze 2: Profesní příprava a kvalifikace**

Tato fáze je hlavně zaměřena na aktivity realizované během profesní přípravy. Cílem je dosažení kvalifikace, získání kompetencí a odpovídajícího osvědčení pro mladistvé.

#### **Fáze 3: Posílení, zaměstnání a další vedení**

Tato fáze je zaměřena na požadované výsledky. Pro mladistvého je cílem uspět při získání zaměstnání a udržet si je, mít prospěch ze zvýšené kvality života a zajistit a podporovat pracovní začlenění.

**Tabulka 1. Role a úkoly naplňované ve všech aktivitách během různých etap vývoje IPP**

	<b>1. Informace, pozorování a orientace</b>	<b>2. Profesní příprava a kvalifikace</b>	<b>3. Posílení, zaměstnání a další vedení</b>
<b>Mladiství</b>	<p>Získání informací</p> <p>Identifikování silné a slabé stránky, vyjádření přání</p> <p>Získání pracovních zkušeností pro definitivní rozhodnutí</p> <p>Zapojení se v přípravě a podepisování smluv</p>	<p>Absolvování vzdělání a profesní přípravy komplexním a vstřícným způsobem</p> <p>Zhodnocení její/jeho pokrok ve škole a na pracovišti formou, která by poskytla zpětnou vazbu</p>	<p>Zajištění pracovní smlouvy a platu</p> <p>Úspěšná adaptace v pracovním prostředí</p> <p>Pocit v práci, cítit sounáležitost</p> <p>Úspěšně se zapojit</p>
<b>Rodina</b>	<p>Plné zapojení</p> <p>Vyjádření očekávání</p>	<p>Aktivní zapojení a přispívání k vytváření podporujícího prostředí</p>	<p>Podpora jejich dcery/syna při plném respektování její/jeho samostatnosti</p>
<b>Školní profesionálové<sup>3</sup></b>	<p>Koordinace procesu</p> <p>Poznávání a hodnocení možností mladistvého</p> <p>Motivování, napomáhání, vedení a příprava rodiny a mladistvého</p> <p>Příprava plánu profesní přípravy</p> <p>Ustanovení kontaktní osoby</p> <p>Zapojení se v přípravě a podepisování smluv</p>	<p>Koordinace procesu</p> <p>Vytvoření programu profesní přípravy</p> <p>Podpora a realizace všech nezbytných aktivit ve vztahu k trhu práce, jako navázání kontaktů/styků s trhem práce</p> <p>Ustanovení (a změna, pokud je to nutné) kontaktní osobu</p> <p>Zhodnocení této fáze</p>	<p>Koordinace procesu</p> <p>Zajištění přijetí za člena na pracovišti a udržování vazby na zaměstnavatele</p> <p>Zajištění profesního poradenství (Zaměstnání, sociální služby, atd.)</p> <p>Ustanovení (a přemístění, pokud je to nutné) kontaktní osoby</p>

<sup>3</sup> Učitelé, psychologové, pedagogové, odborní a vzdělávací poradci, rozvojoví instruktoři/školitelé, organizátoři.

	<b>1. Informace, pozorování a orientace</b>	<b>2. Profesní příprava a kvalifikace</b>	<b>3. Posílení, zaměstnání a další vedení</b>
<b>Profesionálové sociálních úřadů<sup>4</sup></b>	Informování ostatních o požadavcích na trhu práce (možnosti zaměstnání)	Napomáhání mladistvému v profesní přípravě a hledání příležitostí zaškolení	Hledání zaměstnání (to jest zprostředkovatel-ská role)
<b>Zaměstnavatelé<sup>5</sup></b>	Získávání a poskytování informací  Dovolení a podporování krátké zkušební doby  Zapojení se v přípravě a podepisování smluv	Nabízení příležitosti profesní přípravy  Zapojení se v ověřování platnosti způsobilostí	Nabízení zaměstnání  Spolupráce v dalším sledování

## **2.2. Charakteristika individuálního plánu přechodu: Obsah a platnost**

Ve shodě s tabulkou 1, je zapotřebí uvážit následující aspekty:

*Dosahované kompetence* – umožňuje vytvoření jasné analýzy možností mladistvého, stanovení jeho/její současných dovedností, diskuse o jeho přání a jejich identifikace a naplánování a příprava kontinuálního profesního plánu s ním/ní a jeho rodinou. Mladí lidé a rodiny by měli znát obsahy profesní přípravy.

*Dosahovaná kvalifikace* – zde je zapotřebí reflektovat výkonnost mladých lidí a měla by mít opravdovou váhu, dokonce i v případě neformálních certifikátů vydaných centry vzdělávání a zaměstnavateli.

<sup>4</sup> Sociální pracovníci, doktoři a sociálně-lékařští profesionálové, zástupci trhu práce a specialisté z různých zastupitelstev. Sociální služby hrají důležitou roli a měly by být plně zahrnuty.

<sup>5</sup> Zaměstnavatelé a pracovní specialisté z pracovních úřadů a ostatní úřady napomáhající hledat zaměstnání.

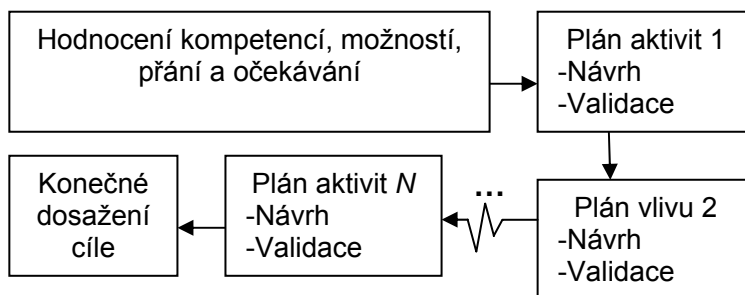
**Zapojení různých profesionálů** – IPP proces vyžaduje zapojení všech zúčastněných: profesionálů, rodin a mladých lidí (Evropská agentura pro rozvoj speciálního vzdělávání). Zodpovědnosti a role potřebují být zřejmé, ustavené a akceptované všemi stranami, kterých se to týká. Profesionál (jako profesní poradce, učitel, atd.) by měl být během procesu rozvoje, realizace a hodnocení IPP kontaktní osobou. Nicméně, je důležité ověřit jeho/její kvalifikace a spolehlivosti.

**Pracovní možnosti a zkušenosti** – zahrnuje přípravu mladistvých na situaci opravdového zaměstnání a další sledování na pracovišti, alespoň pro určité časové období. Mladiství, jeho/její rodina a kontaktní osoba potřebují být dobře informováni o nárocích a požadavcích trhu práce.

**Ověření platnosti procesu** – všichni zúčastnění (profesionálové, mladí lidé, rodiny) se musí účastnit průběžného hodnocení pokroku a rozvoje mladistvého, ochrání to kvalitu procesu a pomůže ji kontrolovat. Způsob hodnocení musí být založen na zásadách a musí být součástí 'smlouvy' mezi mladou osobou a stanovenou kontaktní osobou. V úvahu připadají tři úrovně ověřování platnosti; jsou částí tří fází popsaných výše:

- Vstupní hodnocení – hlavně ve vztahu ke zkušenostem a dovednostem mladé osoby. Podle Lerner (1998), hodnocení znamená '*shromažďování informací pro kritické rozhodnutí o dítěti (mladistvém)*' za účelem identifikace nutných speciálních služeb pro plánování instrukcí a posuzování pokroku.
- Ověřování cílů a aktivit – všechny návrhy aktivit potřebují být ověřeny před momentem dosažení konečného cíle, což je získání a udržení uspokojující práce, jak zobrazuje schéma uvedené níže.

### Schéma 3. Ověřování cílů a aktivit



- Ohodnocení dosažených výsledků – měly by je provádět všechny zúčastněné strany během celého procesu. Dva elementy potřebují být vzaty v úvahu:

1) Aby se mohl správně rozhodnout měl by mladiství mít dostatek času získat informace a zkušenosti z odlišných pracovišť a vzdělávacích možností;

2) Podpora pro přechodné plánování by měla trvat nejméně do zajištění prvního zaměstnání; proces hledání práce je limitován, aby bylo možné zajistit další pravidelné zkoumání jeho výsledků. Další hodnocení znamená, že někdo (obvykle kontaktní osoba) by měl být za podporování mladé osoby zodpovědný a to tak dlouho, jak to přechod do zaměstnání potřebuje.

Praktická realizace aspektů a charakteristik popsaných nahoře je ve smyslu následující doporučení.

### **2.3. Praktická doporučení**

Následující doporučení musí být zváženy v souvislostech jejich účelu: jde o „průvodce“ nebo doporučení a reflexi pro ty, kteří se účastní na vytváření IPP. Respektuje rozdílný vzdělávací a sociální kontext. Doporučení mohou být využívána jako model pro realizaci procesu IPP.

Doporučení jsou prezentovaná odpovídající sérií otázek následujícím způsobem. Cílem těchto doporučení je zajistit, aby IVP (nebo podobný dokument) připravený školou, respektoval potřeby žáků se speciálními vzdělávacími potřebami během základního vzdělávání.

#### **Kdy začít**

Je nemožné určit přesný moment pro všechny mladé lidi ve všech zemích. Rozdíly v individuálních potřebách mladých lidí a vzdělávacím systémem musí být respektovány. Nicméně experti se shodují, že dva nebo tři roky před přechodem do pracovního života, může být nejlepším obdobím pro přípravu takového dokumentu. Může to pomoci mladým lidem vyvarovat se nechtěným situacím, například: rozhodování v posledním školním roce, co dělat dál, nebo

odmítnutí přijetí do profesní přípravy, ve které ona/on našli zálibu, nebo nedostatek informací nutných pro správnou volbu. Situace, které bychom se měli musít vyvarovat je, že mladí lidé jednoduše uposlechnou rady rodičů, kteří si myslí, co je pro ně nejlepší.

### Návrh

*Přizpůsobivost:* Najít správný čas pro započetí flexibilních způsobů práce, se souhlasem a účastí všech týkajících se stran, abychom měli později možnost rozhodnout, kdo (lidé a služby) je za co zodpovědný, jaké prostředky jsou zajištěné a jak by měla být zajištěna celková koordinace.



### Jak postupovat

Během povinné školní docházky a před jejím posledním rokem, učitelé, mladí lidé a její/jeho rodina, školitel a jiní profesionálové potřebují společně zasednout, přemýšlet o tom a plánovat budoucnost mladistvých. Tato situace vyžaduje pečlivou přípravu, musí zvažovat i různé klíčové kroky.

## Návrhy

*Organizace schůzky „u kulatého stolu“:* účastní se všechny strany zapojené do plánování a rozvoje IPP mladistvích; je zaměřený na práci týmu pod odborným vedením.

*Vytvoření týmu:* tým by se měl setkávat alespoň jednou nebo dvakrát do roka, podle věku mladistvého s ohledem na jeho/její problémy, kterým čelí nebo na jakékoliv jiné okolnosti.

*Složení týmu:* mladiství a/nebo rodina jsou permanentními členy tohoto týmu, stejně jako vychovatelé a ostatní profesní složky a v neposlední řadě i ta osoba, kterou lze v případě problému kontaktovat. Členové týmu by měli vymezit jasné úkoly a povinnosti (např. kdo je za co zodpovědný, během jakého období, v souladu se stávající legislativou a školními pravidly atd.).

*Nominace kontaktní osoby:* nominovaná kontaktní osoba by měla být stále jedna a tatáž během celého procesu, aby byla správně informovaná a aby adekvátně sledovala proces. Při nominaci kontaktní osoby bychom měli vzít v úvahu jeho/její osobní a profesní profil. Na individuální úrovni; on nebo ona by měl mít dobrý kontakt a vztah se všemi stranami. Na profesní úrovni se od kontaktní osoby očekává:

- Znalosti v oblasti vzdělání, tak i profesní přípravy;
- Musí pracovat na vybudování sítě mezi zaměstnavateli, rodinami, sociálními pracovníky, atd;
- Musí hledat zaměstnání či spolupracovat s ostatními v týmu zodpovědnými za hledání zaměstnání
- Musí motivovat mladé lidi během procesu přechodu do zaměstnání.

*Role kontaktní osoby:* jeho/její úkol je fungovat jako referenční osoba týmu, být ve spojení a zapojovat profesionály kdykoliv je to potřeba. Musí fungovat jako moderátor během schůzek. Ona/on budou také v kontaktu s osobou zodpovědnou za organizaci zaměstnavatele v procesu před a během umísťování mladých lidí do zaměstnání. Musí také zajišťovat jejich sledování.

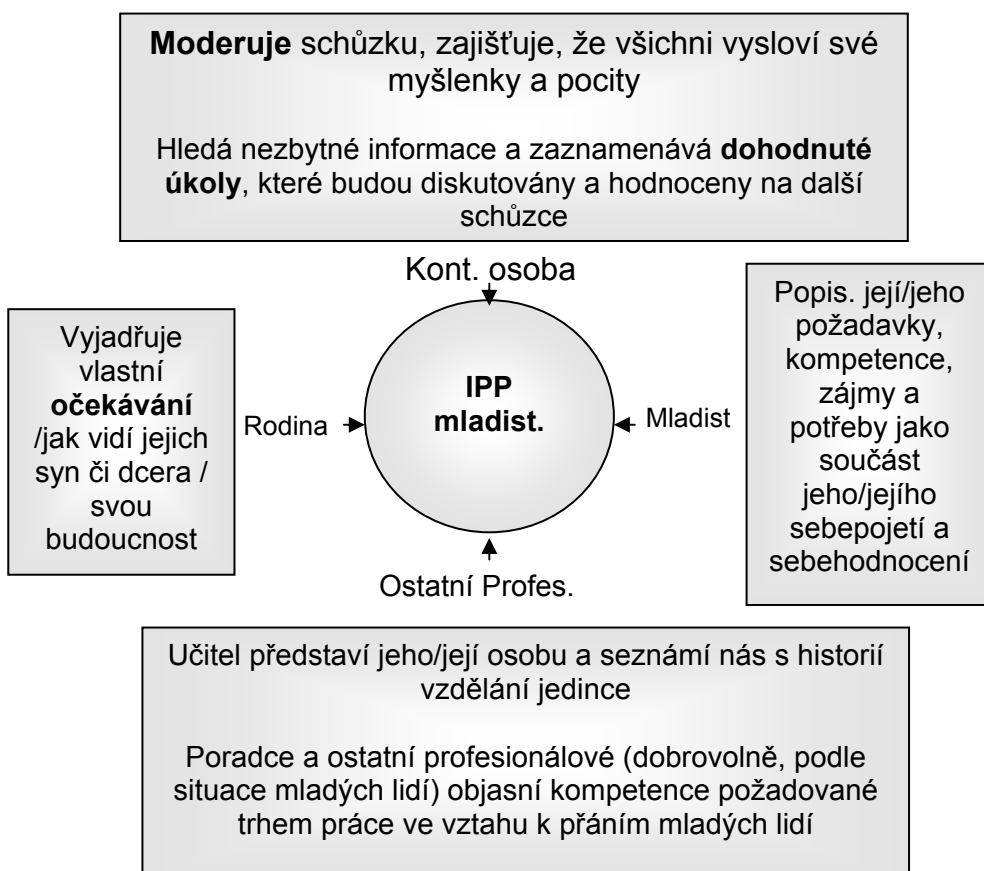


*Zajišťování finančních zdrojů a požadovaných dotací:* je podstatné vyjasnit a dohodnout výši nákladů a odpovědnost za dotace (kolik to bude stát/ a kdo bude platit).

## Jak uspořádat první schůzku

Je nutné rozlišovat mezi první a následujícími schůzkami. Následující schéma je popis toho, co by měla každá strana na první schůzce „u kulatého stolu“ poskytovat.

### Schéma 4: Přínosy jednotlivých stran - účastníků první schůzky „u kulatého stolu“



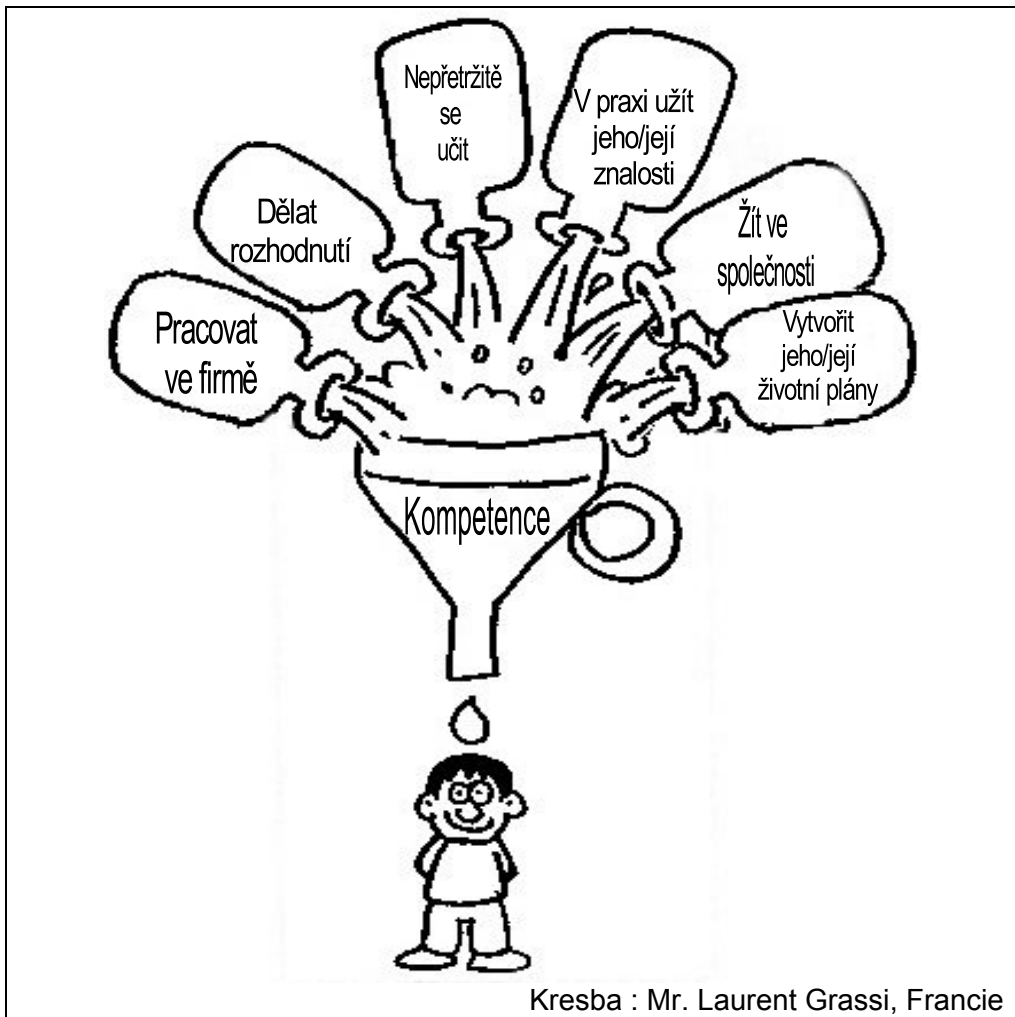
## Návrhy

*Portrét mladistvého:* poskytuje podrobné informace o minulosti a současných dovednostech mladistvého. Tento portrét, připravený profesionály, musí být projednán a porovnán s tím, jak se mladiství vidí sám (jak se hodnotí) a jaká očekávání má jeho rodina. I když je nerealistické zahrnout do portréту názory všech, budou velké rozdíly přinášet konflikt.



*Kompetence:* je potřeba specifikovat tři hlavní oblasti, které jsou stejně důležité:

- Akademické způsobilosti: osnovy, kterými je potřeba se řídit;
- Způsobilosti odborného výcviku: získávání vědomostí a zkušeností nezbytných pro vykonávání odborných činností. Ty mohou být velice odlišné, závisejí na vybrané práci a jsou přímo vázané na pracovní zkušenosti;
- Osobní způsobilosti: individuální výkony mladých lidí na osobní a sociální úrovni. Tyto způsobilosti jsou velice důležité, jelikož podporují autonomii a posilují osobnost. Zahrnují sociální a emocionální dovednosti (být samostatný, držet se pravidel, respektovat rozvrh hodin, atd.); osobní dovednosti (vědět, jak reagovat v interakci s ostatními, umět se představit, být schopen předvídat a plánovat, atd.); fyzické schopnosti (vztahují se k motorickým s psychomotorickým dovednostem).



Kresba : Mr. Laurent Grassi, Francie

*Smlouvy*: pokud je uzavřena smlouva, je naplněn záměr první schůzky. Naplňuje se akční plán se seznamem úkolů, o kterých se má diskutovat a jež se mají hodnotit na schůzce druhé. V případě nesouhlasu, musí se získat více informací, dále jednat a hledat řešení. Kontaktní osoba by měla být v roli organizátora druhé schůzky a měla by poskytovat požadované informace nebo kontakty, aby se připravil odpovídající plán aktivit.

### Následné schůzky

Organizace dalších schůzek musí být pečlivě připravována, podobně jako schůzky první. Všechny strany musí úkol jasně chápat. Měl by

být odsouhlasen i časový harmonogram: nemělo by být více schůzek než je nutné a neměly by trvat déle než je potřeba.

## Návrhy

*Dohodnuté plány činností:* by měly být zaznamenávané kontaktní osobou. Všechny by měly být zahrnuty v IPP a měly by být dokončeny, upraveny a neustále hodnoceny během celého procesu. Pro mladé lidi je nezbytné, aby měly jednoduchou formu, aby byli schopni s nimi pracovat a sami hodnotit svůj pokrok. Tabulka 2 představuje hlavní oblasti zájmu a odpovídajících doporučení pro plánování a hodnocení:

**Tabulka 2. Oblasti IPP a odpovídající doporučení**

Oblasti	Doporučení
Informace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- je potřeba získat nezbytné nebo chybějící informace ze života mladých lidí</li> <li>- Informace týkající se obsahu a dostupnosti programů učňovského školství</li> <li>- Informace týkající se možností a požadavků trhu práce by měly být poskytovány mladým lidem a rodině</li> <li>- Informace o jiných alternativních řešeních, je-li potřeba (např. další školení), by měly být poskytnuty také</li> </ul>
Vedení	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koná se na běžné bázi podle “smlouvy” mezi mladou osobou a kontaktní osobou</li> <li>- Co se očekává od mladých lidí a rodiny musí být prodiskutováno a to tak, aby se určily další činnosti (ve spolupráci se zainteresovanými profesionály)</li> <li>- Přichází ke konci, když mladá osoba nalézá vyhovující práci a je schopna zvládnout ji vlastním způsobem</li> </ul>
Dovednosti	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zainteresovaní profesionálové by měli podporovat mladého člověka v získávání a rozvoji potřebných dovedností prostřednictvím požadované podpory a výukových materiálů</li> <li>- Jsou součástí kariérního plánu, zahrnujíc 3 hlavní kompetenční oblasti: akademickou, odborné přípravy a personální</li> </ul>

Oblasti	Doporučení
Pracovní zkušenost	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Provádí praxi na vhodném přístupném trhu práce</li> <li>- Kontaktní osoba by měla navštívit různé instituce a firmy, aby se s mladistvím shodla na nejvhodnějším místě</li> <li>- Je potřeba angažovat z firmy zodpovědnou osobu předtím, než mladiství nastoupí do zaměstnání</li> <li>- Pracovní místa musí být hodnocena profesionály spolu s mladistvím pro další plánování</li> <li>- Kontaktní osoba by měla hledat novější kontakty, aby vyhledala potenciální pracovní příležitosti</li> </ul>
Akreditace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je potřeba poskytnout popis dosažené úrovně vzdělání, stejně jako úřední osvědčení s popisem požadovaných pracovních kompetencí mladistvého. Osvědčení vyplývá ze spolupráce mezi školou a zaměstnavatelem</li> </ul>
Hodnocení	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Je zakomponované do všech oblastí. Je to součást celkového procesu jakožto obrazu současného dění. Potřebuje být zhodnocen každý krok před realizací dalšího.</li> <li>- Sebehodnocení mladistvého je důležitou částí hodnocení. To může dosáhnout za předpokladu, že dostane do užívání různé prostředky jako je rozhovor, pozorování, reflexe praxe, schopnost hodnocení materiálů atd.</li> <li>- Pozorování v konci procesu je jediný způsob, jak zjistit, jestli byl konečný cíl dosažen</li> </ul>

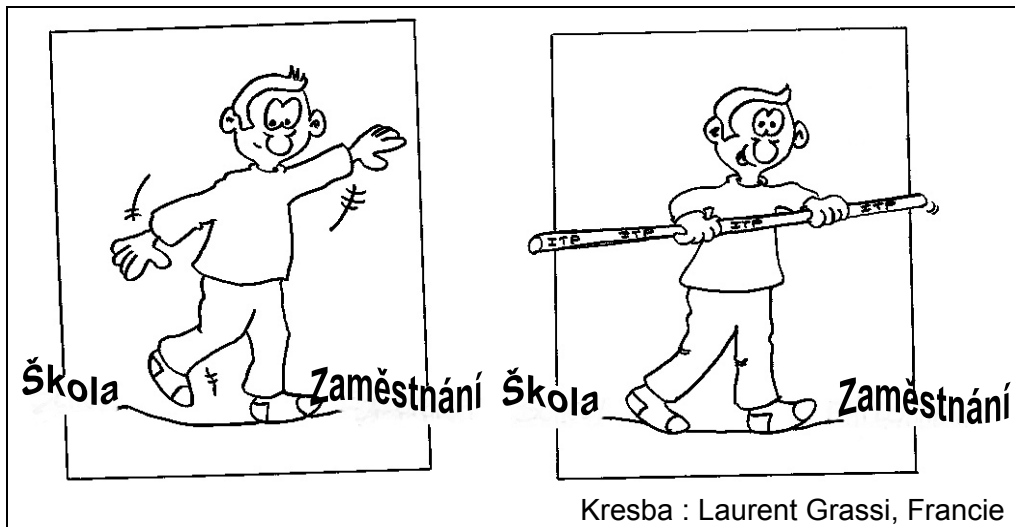
Všechna uvedená doporučení jsou k použití jako průvodce praktické realizace a reflexe vlastní práce profesionálů. Tato doporučení nedokáží odpovědět na všechny možné praktické otázky, proto je profesionálové musí užívat flexibilně a přizpůsobovat podle konkrétních pracovních situací.

## 2.4. Finální doporučení

Abychom zajistili účinnou implementaci tohoto vedení, adresujeme následující dvě doporučení politikům. Vychází z doporučení uvedených výše v první části tohoto dokumentu a kompletují již zmiňovaná doporučení související s klíčovým aspektem *těsného vztahu mezi školou a trhem práce*.

Politikové by to měli brát v úvahu a vytvořit právní rámec, který:

- Zajistí, že spolupráce mezi školou a zaměstnáním je organizována na základě dohodnutého dokumentu to jest IPP nebo jeho ekvivalentu;
- Přispět k zavedení jasných zodpovědností a finančních zdrojů přidělovaných podle různorodosti služeb, které jsou zakomponované do IPP.





---

## ODKAZY

British Association for Supported Employment (1999) *AfSE draft response to the Supported Employment Programme*, <http://www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm> [přístup květen 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. a 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/> [přístup květen 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) *Účast mladých lidí s handicapem na the SOCRATES Programme - data appendices*. Příspěvek vedený ve prospěch 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*. Middelbart: European Agency for Development in Special Needs Education

European Agency for Development in Special Needs Education / Soriano, V. (ed) (2002). *Přechod ze školy do zaměstnání. Hlavním problémům, otázkám a možnostem čelí studenti se speciálními*

---

*vzdělávacími potřebami v 16 evropských zemích.* 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) *Vzdělávání, zaměstnání, školící policisté a programy pro mladistvé s handicapem ve 4 evropských zemích*

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

Přechod ze školy do zaměstnání online databáze:  
<http://www.european-agency.org/transit>

**Individuální plán přechodu do zaměstnání - Období podpory přechodu ze školy do zaměstnání** je pokračování dřívější studie procesu Přechod ze školy do zaměstnání pro lidi se speciálními vzdělávacími potřebami, vydané agenturou v roce 2002.

Tento aktuální příspěvek a přiložené konverzační CD jsou výsledkem rozsáhlé spolupráce odborníků na proces přechodu do zaměstnání z 19 evropských zemí, zástupců zaměstnavatelů, stejně jako mladých lidí se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich rodinami.

Příspěvek je zaměřen na to, co je v IPP (Individuální přechodný plán) racionální, na elementy zahrnuté v IPP a na kroky nezbytné k zajištění jeho úspěšné implementace a na sledování procesu přechodu ze školy do zaměstnání.

Příspěvek je hlavně adresován profesionálům pracujícím v této oblasti. Interaktivní CD je pomůcka konstruovaná pro mladé lidi se speciálními vzdělávacími potřebami, kteří plánují najít práci, ale bude zajímavá i pro profesionály pracující s těmito mladými lidmi.

