

Individaalsed üleminekuplaanid

Toetus üleminekul koolist tööellu



**Individuaalsed
üleminekuplaanid**

**Toetus üleminekul
koolist tööellu**

Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur



Käesoleva raporti ja sellele lisatud interaktiivse CD on koostanud ja välja andnud Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur. Esitatud materjalidest on lubatud teha väljavõtteid tingimusel, et esitatakse selge viide allikale.

Et toetada juurdepääsu infole, on raport täielikult töödeldavates elektroonilistes formaatides kättesaadav aadressil www.european-agency.org.

Samas võib leida ka mitmekülgset infot riikide olukordade kohta ning kõigi projektiga seotud ekspertide ja agentuuri riiklike esindajate kontaktandmed.

Agentuuri raport on koostatud riikide ekspertide panuse põhjal. Avaldame siirast tänu järgmistele kolleegidele: 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. Korraldusliku toe eest täname Viktorija Proskurovskat.

Toimetanud Victoria Soriano, Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur

Tõlkinud Inga Kukk

Kaanepildi autor on Paulius Adomėnas, 17 a, laste ja noorte loovuskeskus "Dailės kalba", Vilniuse Gerosios Vilties'i nimeline keskkool, Leedu.

ISBN: (elektroniline)87-91500-89-3

ISBN: (trükitud)87-91500-88-5

EAN: (elektroniline)9788791500893

EAN: (trükitud)978791500886

2006

Raporti väljaandmist toetab Euroopa Komisjoni hariduse, koolituse, kultuuri ja mitmekeelsuse peadirektooraat:

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

Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur

Sekretariaat

Teglgaardsparken 102

DK-5500 Middelfart Denmark

Tel: +45 64 41 00 20

secretariat@european-agency.org

Brüsseli esindus

3 Avenue Palmerston

BE-1000 Brussels Belgium

Tel: +32 2 280 33 59

brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
1. OSA: ÜLEMINEK KOOLIST TÖÖELLU - KOKKUVÕTE	6
2. OSA: INDIVIDUAALSETE ÜLEMINEKUTE KAVANDAMINE KOOLIST TÖÖELLU	16
1. Individuaalne üleminekuplaan (IÜP) - põhjendused	16
1.1. Noorte, perede ja tööandjate hääled	16
1.2. IÜP määratlus	19
1.3. Individuaalne üleminekuplaan <i>versus</i> individuaalne õppekava	20
2. Praktilised juhised	23
2.1. Peamised juhtmõtted	23
2.2. Individuaalse üleminekuplaani omadused: sisu ja hindamine	26
2.3. Praktilised soovitused	28
2.4. Viimased soovitused	35
KIRJANDUS	37



SISSEJUHATUS

Üleminek koolist tööellu on tähtis etapp kõigi noorte elus, eriti aga hariduslike erivajadustega noorte elus.

Raporti **1. osa** on kokkuvõtte koolist tööellu üleminekut käsitlevast analüüsist, mille Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur (edaspidi agentuur) koostas 2002. aastal. Analüüsi eesmärk oli käsitleda erivajadustega noorte tööhõive probleeme ja ka võimalusi, kuidas tööhõivet soodustada. Tervikraport on agentuuri veebilehel: <http://www.european-agency.org/transit/>. Analüüsis eristus rida üleminekuid takistavaid ja hõlbustavaid tegureid. Ühe tähtsama hõlbustava tegurina toodi välja individuaalse üleminekuplaani (IÜP) rakendamine. Käesoleva raporti esimeses osas esitatakse ideeraamistik, mille eesmärk on luua parem arusaam IÜP olemusest ning määratleda selle roll koolist tööellu ülemineku hõlbustamisel.

Raporti **2. osa** keskendub IÜP koostamise põhjendustele ja praktilistele juhistele. 19 riigi eksperdid lähtusid eelneva analüüsi tulemustest. Eesmärk oli arutleda ja jõuda kokkuleppele, miks ja kuidas IÜPd – või sellesarnast töökava – koostada ja rakendada, et toetada hariduslike erivajadustega noorte üleminekut koolist tööellu. Mõisteid “tööelu” ja “tööhõive” kasutatakse raportis kõige laiemalt kas avatud tööhõive¹ või mis tahes toetatud tööhõive² tähenduses.


Projekti eksperdid keskendusid eelkõige materjalidele, mida spetsialistid koostöös noorte ja nende peredega kasutavad.

Korraldati neli **töökohtumist**. Esimese kolme kohtumise eesmärk oli selgitada mõisted ja jõuda neis kokkuleppele ning koostada praktiline töövahend spetsialistidele. Arutati järgmisi teemasid:

- Mõisted: IÜP *versus* individuaalne õppekava (IÕK);
- Eesmärgid: IÜP koostamise põhieesmärk;

¹ Avatud tööhõive hõlmab töökohti, mis on avatud kõigile potentsiaalsetele (erivajadustega või erivajadusteta) töötajatele, kelle on nõutavad oskused, teadmised ja kvalifikatsioon, mille töandja on määratlenud kooskõlas tavapäraste tööõuete, -tingimuste ja -kohustustega.

² “Toetatud tööhõive programmide eesmärk on võimaldada puuetega inimestel, kelle puue põhjustab nende tööhõivele olulisi takistusi, töötada valitud erialal ning võimaluse korral toetusvajaduse vähenedes liikuda edasi avatud tööhõive suunas” (Ühendkuningriigi Toetatud Tööhõive Assotsiatsioon, 1999).

-
- 
- Sisu: mida IÜP peaks sisaldama ja kuidas seda tuleks rakendada.

Viimasele kohtumisele kutsuti esitatud seisukohtade suhtes arvamust avaldama ja kriitikat tegema haridus- ja tööhõivesektori esindajad ning puuetega noorte pered. Nemad osutasid, et raportile oleks vaja lisada juhendmaterjal “asjatundmatutele” spetsialistidele, noortele ja peredele. Seepärast koostati projekti raames ka materjal, mille eesmärk on selgitada IÜP vajadust, koostamise motivaatoreid ja kasu lõppkasutajatele väga lihtsalt ja praktiliselt. Raportile lisatud interaktiivne CD on spetsialistide ja noorte ning projektiekspertide tiheda koostöö tulemus.

Peatükk 2.1 käsitleb IÜP koostamise põhjendusi: mida see tööplaani käsitleb, miks seda koostatakse ja kes on koostajad. Käsitletakse ka erinevusi IÜP ja teise tähtsa haridusdokumendi – individuaalse õppekava – vahel.

Osa 2.2 on pühendatud IÜP sisule: elementidele, mida see peaks hõlmama, ja sammudele, mis on vajalikud selle tõhusaks rakendamiseks ja jätkutegevuseks.

Raport on peamiselt mõeldud valdkonna spetsialistidele. Projekt ei oleks saanud teoks ilma kõigi osalenute teadmiste, pädevuse ja pühendumiseta. Siiras tänu nende panuse eest! Infot konkreetsete riikide olukorra ja/või üksikute üleminekuprotsessi teemade kohta võib saada ülemineku *online*-andmebaasist agentuuri veebilehel: <http://www.european-agency.org/transit/>

1. OSA: ÜLEMINEK KOOLIST TÖÖELLU - KOKKUVÕTE

1999. aasta lõpus koostas agentuur ülevaate Euroopa ja riikide tasandi andmetest ja infost hariduslike erivajadustega noorte koolituse ja tööhõive teemal. See ülevaade pakkus raamistiku, mille põhjal analüüsida infot, mida kogusid üleminekute spetsialistid 16 osalenud riigist. Kogutud info käsitles riikide hariduspoliitikat seoses üleminekutega, üleminekuprotsessi rakendamist, probleeme ja tulemusi. Konkreetsemalt käsitleti:

- hariduslike erivajadustega noorte haridusvõimalusi pärast kohustuslikku haridust;
- üleminekuprogrammide olemasolu;
- hariduslike erivajadustega inimeste tööhõive/tööpuuduse olukorda;
- tööhõivet soodustavaid üleminekuid või tegevusi käsitlevate õigusaktide või hariduspoliitiliste meetmete olemasolu;
- riikides ilmnunud “tundlikke” aspekte ja positiivseid elemente.

Analüüsi põhieesmärk oli anda ülevaade selgelt tõhusatest strateegiatest ja protsessidest, analüüsida üldistavalt nende olulisi omadusi ja sageli esinevaid takistusi ning kokkuvõttes selgitada välja üleminekuprotsessi määravad tegurid. Et üleminekuid tõhustada, sõnastati ka soovitusel hariduspoliitikutele ja praktikutele.

Üleminek koolist tööellu on **mõiste**, mida veidi erinevaid määratlusi kasutades käsitletakse mitmetes rahvusvahelistes dokumentides.

Salamanca tegevuskava (UNESCO, 1994):

... hariduslike erivajadustega noori tuleks aidata tõhusal üleminekul koolist täiskasvanu tööellu. Koolid peaksid abistama noori majandusliku aktiivsuse saavutamisel ning varustama nad igapäevaelus vajalike oskustega, pakkudes koolitust selliste oskuste arendamiseks, mis vastavad täiskasvanuelu sotsiaalsetele ja suhtlusnõuetele ja -ootustele ... (lk 34).

Nt HELIOS II (1996b) kirjeldab üleminekut järgnevalt:

... pidev kohanemisprotsess, mis hõlmab mitmeid muutujaid või tegureid. See on protsess, mis kestab inimese elus pidevalt ja millel on mõned kriitilised perioodid, nt lasteaeda minek, kohustusliku hariduse lõpp või lahkumine haridussüsteemist ... (lk 4).

Rahvusvaheline Tööhõive Amet (1998) määratleb ülemineku järgnevalt:

... sotsiaalse orientatsiooni protsess, mis eeldab staatuse ja rolli muutust (sh õpilasest praktikandiks, praktikandist töötajaks ning sõltuvast sõltumatuks), ning on keskse tähtsusega ühiskonda lõimumisel... Üleminek nõuab suhete, harjumuste ja enesepildi muutmist. Et tagada sujuvam üleminek koolist tööellu, on puuetega noortel vaja seada eesmärgid ja määratleda roll, mida nad tahavad ühiskonnas täita ... (lk 5 ja 6).

OECD (2000) käsitluses on üleminek tööellu üksnes üks üleminekutest, mis noor peab täiskasvanuks saades läbi tegema. Elukestva õppe kontekstis mõistetakse üleminekut esmaselt haridustasemelt kas kesk- või kõrgema hariduse tasemele lihtsalt esimesena paljudest töö ja õppimise vahelistest üleminekutest, mis noored elu jooksul läbi teevad.

Tööjõu-uuringu (Euroopa Komisjon, 2000) kohaselt ei ole üleminek koolist tööellu lineaarne; kooli lõpetamisele ei järgne vältimatult tööelu algus. Üleminek toimub järk-järgult ja noored elavad läbi perioode, mil õpingud ja töö on põimunud.

Agentuuri projektis väljatöötatud raamistikust lähtudes ilmneb, et üleminek tööellu on osa pikast ja komplekssest protsessist, mis hõlmab kõiki inimese eluetappe ja mida tuleb kõige sobivamal moel juhtida. Eduka üldise üleminekuprotsessi lõppeesmärgid on “hea elu kõigile” ja “hea töö kõigile”. Hariduse tüübid, koolid või teised haridusasutused ei tohiks selle protsessi kulgu segada või takistada. Üleminek koolist tööellu peaks toimuma noore pideval osalusel, peret kaasates, kõigi osalevate teenistuste kooskõlastatud tegevuses ning tihedas koostöös tööhõivesektoriga (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 2002).

Kui vaadati läbi üleminekute alast kirjandust, võis selles esitatud **põhiteemad** ja -probleemid jagada kaheksasse rühma.

Andmed

Andmed on selles valdkonnas väga piiratud, nii et riikide võrdlemine on keeruline. Sõltuvalt riikidevahelistest erinevustest puuetega või erivajadustega noorte määratlemisel, võib hariduslike erivajadustega alla 20aastaste noorte määr keskmiselt ulatuda 3 kuni 20 protsendini

(Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 1999; Eurybase, 1999).

Haridusasutuste lõpetamise määr

1995. aastal oli 20–29aastaste keskharidustunnistusega noorte määr umbes 30 % (Eurostat, 1998). Hariduslike erivajadustega noorte puhul on see protsent isegi kõrgem. On raske hinnata, kui palju on noori, kes lahkuvad haridussüsteemist kohe pärast kohustusliku etapi läbimist, aga tõenäoliselt on palju neid, kes ei jõua kunagi kohustuslikust haridusest kaugemale. Andmed, mis ei ole küll kuigi täpsed, osutavad, et suhteliselt suur osa hariduslike erivajadustega õpilastest jätkab pärast kohustusliku hariduse omandamist haridusteed, aga suur osa ei saa kunagi keskharidust (OECD, 1997). Mõnedes riikides ei ole peaaegu 80 % puuetega täiskasvanuid pärast põhihariduse saamist edasi õppinud või võib neid pidada funktsionaalselt kirjaoskamatuks (HELIOS II, 1996a).

Juurdepääs haridusele ja koolitusele

Teoreetiliselt on hariduslike erivajadustega noortel samad haridusvalikud kui teistel noortel, aga praktiliselt pakutakse neile peamiselt üksnes sotsiaalabiprogramme või madalapalgalist tööd (OECD, 1997). Nad ei ole sageli pakutud valikutest huvitatud; haridus- ja koolitusprogrammid ei vasta nende huvidele ja vajadustele. See asetab nad avatud tööturul ebasoodsasse olukorda (ILO, 1998). Õppeprogrammide kaalukamaks muutmine ja õpilaste vajadustega kohandamine võiks olla üks lahendus erinevatele, sh üleminekuetapil tekkivatele probleemidele (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 1999).

Kutsealane ettevalmistus

Kutsekoolitus ei ole sageli seotud tegeliku praktilise tööga; tihti on koolitus töösituatsioonist eraldi ning ei ole tavaliselt seotud komplekssete erialadega. Puuetega inimesed ei saa tööhõiveks vajalikku kvalifikatsiooni; koolitusvõimalusi tuleks enam kohandada tööturu hetkevajadustega (ILO, 1998).

Töötuse määr

Puuetega inimeste hulgas on kaks kuni kolm korda enam töötuid kui puueteta inimeste hulgas (ILO, 1998). Riikide andmed hõlmavad üksnes registreeritud töötuid, aga suur osa erivajadustega inimesi ei ole registreeritud – neil ei ole olnud võimalust saada esimest

töökohta (HELIOS II, 1996a). Puuetega inimeste tötuabirahast on saanud suuruselt kolmas sotsiaalabi kuluartikkel vanaduspensionide ja tervisekindlustuskulude järel (EC, 1998). Tööhõive suurendamiseks on vaja ründestrategieid, aktiivset poliitikat, mis soodustab nõudmise kasvu, mitte kaitsestrateegiat või passiivset poliitikat. See nõuab investeringuid füüsilisse tootlikusse, inimressurssi, teadmistesse ja oskustesse. Selleks peaksid puuetega noored oma tulevikku aktiivselt kavandama (EC, 1998).

Ootused ja hoiakud

Kõik dokumendid on selle teema puhul ühel meelel: õpetajad, vanemad, tööandjad ning avalikkus alahindab puuetega inimeste võimeid. Koostöö on väga tähtis, et kujundada noorte oskustest realistlik arusaam kõigis haridussektorites (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 1999), sh tööellu üleminekul.

Juurdepääs töökohtadele

Ikka veel on probleeme füüsilise juurdepääsuga töökohtadele ning abistajate ja tehniliste abivahendite kasutamise võimalustega. Võtmetähtsusega teema, millele viidatakse paljudes dokumentides, on ka tööandjate teavitamine ja toetamine.

Kehtivate õigusaktide rakendamine

Mõnedes riikides puudub tööellu üleminekut käsitlev õigusraamistik või tekitavad õigusaktid paindumatu süsteemi. Tööhõivekvootide kui puuetega inimeste tööhõivet soodustava tugimeetme rakendamine ja jõustamine on sageli rohkem või vähem läbi kukkunud. Enamikus riikides kasutatakse meetmete kombinatsiooni, mille tõhusus erineb meetmeti. Puuduvad näited, kus kvoodisüsteem oleks seatud eesmärgid täitnud. Ometi osutavad selle süsteemi toetajad, et maksudest ja trahvidest kogutud vahendid võimaldavad välja töötada teisi tööhõivemeetmeid. Probleeme tekitavad ka diskrimineerimisvastased õigusaktid. Mõnikord jääb mulje, et selliste õigusaktide eesmärk on pigem saata sõnumeid puuetega inimestele ja tööandjatele kui pakkuda inimestele tõhusaid abivahendeid (ECOTEC, 2000).

Agentuuri 2002. aastal välja antud analüüsis eristub kolm valdkonda, mida võib kokku võtta järgmiselt:

1. **Põhiprobleeme**, millega erivajadustega noored, nende pered ja spetsialistid üleminekul koolist tööellu kokku puutuvad, analüüsiti olemasolevate Euroopa ja rahvusvahelise tasandi dokumentide põhjal. Probleemid, millele haridus- ja tööhõivesektori esindajad viitavad, on üsna järjepidevad ja läbipõimunud. Mõlemad sektorid keskenduvad järgmistele põhiküsimustele:

- Kuidas vähendada või ennetada suurt koolist väljalangevust ja noorte töötust;
- Kuidas suurendada juurdepääsu kvaliteetharidusele ja -koolitusele;
- Kuidas anda õigeid kvalifikatsioone, mis vastaksid noorte võimetele ja võimaldaksid neil täiskasvanu- ja tööeluga toime tulla;
- Kuidas stimuleerida tihedamaid kontakte ja vastastikust mõistmist haridus- ja tööhõivesektori vahel.

2. **Võtmeaspektid** – probleemid ja küsimused – millega üleminekuvaldkonnas tuleb tegeleda. Seda aspekti käsitleti aruteludel ja 16 projektis osalenud riigi ekspertide esitatud teavet analüüsides. Ülemineku mõiste puhul eristus kuus olulist tunnust:

- Üleminek on protsess, mida tuleb toetada õigusaktide ja poliitiliste meetmetega;
- Üleminekuprotsessis peab tagama noore osaluse ning austama tema valikuid. Noor, tema pere ja spetsialistid peavad individuaalse plaani koostamisel koostööd tegema;
- Noore edasiminekule ja koolisituatsioonis vajalikele muudatustele keskenduva individuaalse õppekava koostamine peaks olema üleminekuprotsessi osa;
- Üleminek peab põhinema kõigi osapoolte otsesel osalusel ja koostööl;
- Üleminek nõuab tihedat koostööd kooli ja tööturu vahel, et noored saaksid kogemusi tõelises töökeskkonnas;
- Üleminek on osa pikast ja komplekssest protsessist, mis valmistab noort ette täiskasvanu- ja tööellu astumiseks.

3. **Põhitegurid**, mis kas hõlbustavad või takistavad edukat üleminekut praktilisel tasandil. Erinevad üleminekuspetsialistid määratlesid need tegurid kohaliku praktika põhjal. Näitlikud üleminekuolukorrad osutasid reale teguritele, mis toimivad kas eduka üleminekuprotsessi takistajate või võimaldajatena. Olukordade

kirjeldus näitab, et väga vähesed neist on *lihtsad* ja ainuke tegur toimib kas takistuse või võimaldajana. Enamik olukordi on *komplekssed* ja läbipõimunud ning ülemineku hõlbustajate või takistajatena toimivad mitmed tegurid.

Kolme eespool esitatud valdkonna analüüsi tulemusena koostati soovitusel. Need on suunatud poliitika kujundajatele ja praktikutele ning nende eesmärk on anda juhiseid, kuidas üleminekuprotsessi kavandamist ja rakendamist parandada.

Üleminek on protsess, mida tuleb õiguslike ja poliitiliste meetmetega toetada

Poliitilisel tasandil peaksid poliitika kujundajad:

- edendada ja/või parandama tõhusalt eri teenistuste koordineeritud tegevust, vältides selliste uute õigusaktide vastuvõtmist, mis on vastuolus või kattuvad olemasolevatega;
- tagama vastuvõetud õigusaktide tõhusa rakendamise, et vältida erinevusi ja/või diskrimineerimist ebavõrdsete inim- või tehniliste ressursside tagajärjel;
- süstemaatiliselt konsulteerima vabatahtlike ühendustega, mis töötavad koos puuetega inimestega ja nende huvides ning võtma nende arvamusi kuulda;
- otsima ja edendama aktiivseid poliitikaid, et tõhustada tööhõivet ja inimeste iseseisvust;
- tagama puuetega inimeste huvides võetud meetmete, nt kvoodisüsteemide, maksusoodustuste jms keskendatuma kontrolli ja hindamise ning riigi, piirkonna ja kohaliku tasandi teenistuste tõhusa töö;
- tagama tööandjatele suunatud juriidilisi ja poliitilisi meetmeid käsitleva info kättesaadavuse;
- tagama kõiki osapooli kaasavate kohalike võrgustike loomise riigi poliitika rakendamiseks.

Praktilisel tasandil peaksid praktikud:

- saada kogu vajaliku info, strateegiad ja oskused, et rakendada olemasolevaid õigusakte, ja tagama, et nende rakendamiseks on olemas sobiv meetodika;
- hindama regulaarselt kohalikke innovatiivseid projekte ja levitama nende tulemusi, et soodustada head praktikat;

- looma kohalikke võrgustikke, milles oleksid esindatud kõik partnerid (tööandjad, sotsiaal-, haridusasutused ja pered), et arutada, kavandada ja rakendada riigi poliitikat;
- kasutama sobivaid vahendeid, mille abil teavitada oma vajadustest riigiasutusi alati, kui uusi meetmeid rakendatakse.

Üleminekul tuleb tagada noore osalus ning austada tema valikuid

Poliitika kujundajad peaksid:

- planeerima koolide jaoks vajalikud ressursid (aeg ja eelarve) tööks noorte ja nende peredega;
- tagama ressursside tõhusa kasutamise, et see koostööd nõudev ülesanne oleks võimalik täita.

Praktikud peaksid:

- pühendama noortele ja nende peredele vajaliku aja, et paremini mõista nende soove ja vajadusi;
- koostama võimalikult vara kirjalikud üleminekuplaanid, mis on kättesaadavad noortele, nende peredele ja üleminekuprotsessi kaasatud spetsialistidele koolis ja väljaspool kooli;
- muutma ja kohandama koos noorega üleminekuplaani, kui see on vajalik;
- julgustama noort võimalikult tõhusalt välja selgitama oma oskusi ja pädevusi;
- andma noortele ja nende peredele nii palju infot, kui nad vajavad, või suunama neid vajalikesse teenistusesse;
- tagama, et nii individuaalsed õppekavad kui individuaalsed üleminekukavad on näiteks lugemisraskustega noortele arusaadavas vormis.

Noore edasiminekuks ja koolisituatsioonis vajalikele muudatustele keskenduva individuaalse õppekava koostamine peaks olema osa üleminekuprotsessist

Poliitika kujundajad peaksid:

- varustama koolid individuaalsete õppekavade koostamiseks vajalike ressurssidega. Eelkõige peaks õpetajatel olema piisavalt aega ja neid tuleks oma ülesannete täitmisel piisavalt juhendada;
- tagama, et individuaalses õppekavas on üleminekuprogramm;

-
- looma individuaalsete õppekavade kvaliteedistandardid;
 - tagama, et noorte omandatud kvalifikatsioonid kajastuvad nende haridustunnistustel ning välditakse diskrimineerimist.

Praktikud peaksid:

- kindlustama, et noor on individuaalse õppekava ja üleminekuplaani koostamise protsessi keskmes;
- saama vajaminevat tuge, et koostada individuaalset õppekava meeskonnatöös;
- tagama, et noor, tema pere ning kooli ja koolivälised spetsialistid hindavad individuaalset õppekava regulaarselt;
- võtma algusest peale kasutusele "kausta" või kasutama muud vahendit, kus lisaks individuaalsele õppekavale on registreeritud kõik tehtud muudatused;
- kaust peaks sisaldama hinnanguid noore hoiakute, teadmiste, kogemuste ja põhioskuste kohta (nt akadeemilised, praktilised, igapäeva-, vaba aja veetmise oskused, iseseisvus ja suhtluspädevus).

Üleminek peaks põhinema kõigi osaliste vahetul osalusel ja koostööl

Poliitika kujundajad peaksid:

- tagama praktilised meetmed teenistuste vaheliseks koostööks ning selle koostöö jätkumiseks;
- jagama vastutuselad teenistuste vahel selgelt, et tagada tõhus ja koordineeritud tegevus;
- tagama, et vastutuselade koordineeritust ja jagunemist hinnatakse, et oleks võimalik teha vajalikke muudatusi;
- tagama, et kõik teenistused täidavad oma kohustusi ja osalevad töö koordineerimisel;
- motiveerima tööandjaid ja ametiühinguid erimeetmete abil vahetult osalema;
- soodustama kõiki riigitasandi struktuuride koostööd ja koordinatsiooni.

Praktikud peaksid:

- looma tõhusa tugivõrgustiku, mis vastaks teiste praktikute vajadustele toe ja info järele;
- saama ametliku nõusoleku (mis väljendub eelarves või ajaressursis), et koordineerida tegevust teiste teenistustega;

- saama täiendusõpet, et paremini täita oma ülesandeid koordineerijatena ja õppida vastutust jagama.

Üleminek nõuab tihedat koostööd kooli ja tööturu vahel

Poliitika kujundajad peaksid:

- tagama, et kõik noored saavad tegeliku töökogemuse;
- tagama kõigile noortele ligipääsu mingit tüüpi praktilisele koolitusele nende erinevaid vajadusi arvestades;
- korraldama paindlikke koolitusvõimalusi, näiteks eelkutseõppe;
- edendama ettevõtetele suunatud ametlikke ja mitteametlikke algatusi (sh maksuvähendused, sotsiaalne tunnustamine jne), et julgustada neid pakkuma noortele töö- ja õppekohti;
- rõhutama ja illustreerima heade näidete abil üleminekutest tekkivat vastastikust kasu;
- kaasama koostöös tööhõiveteenistustega tööandjaid seda tüüpi algatustesse teavituskampaaniate, tööandjate võrgustike ja ametiühingute kaudu;
- tunnustama vajadust ametliku koostöö järele haridus- ja tööhõiveasutuste vahel;
- eraldama vahendid õpetajate pidevaks erialaseks enesetäiendamiseks.

Praktikud peaksid:

- olema avatud ja paremini informeeritud tööturu võimalustest;
- saama aega ettevõtete külastamiseks, nende ja teiste tööhõivesektori teenistustega kohtumiste korraldamiseks, looma võimalusi õpetajate ettevõttepraktikate korraldamiseks, et hoida nad igapäevatöoga kursis;
- omandama pädevused ettevõtetega kontaktide loomiseks ja koostöö korraldamiseks;
- kutsuma tööhõivesektori spetsialiste haridusasutustesse kohtuma noorte ja õpetajaskonna liikmetega;
- tagama noorte jätkuva toetamise pärast nende lahkumist koolist.

Üleminek tööellu on osa pikast ja komplekssest protsessist

Poliitika kujundajad peaksid:

- võtma kõik vajalikud meetmed eduka ülemineku tagamiseks, selgitades välja protsessis tekkivad takistused või raskused ja kõrvaldades need;
- vältima jäika hariduskorraldust (sh hindamises);
- hõlbustama koostööd teenistuste sees ja vahel ning tunnustama aega, mida praktikud kulutavad koostööle ja töö koordineerimisele;
- tagama, et üleminekuplaanid koostatakse noore haridustee piisavalt varajases etapis, mitte alles kohustusliku hariduse lõppjärgus;
- tunnustama vajadust ühe spetsialisti järele, kes tegutseks tugi- ja kontaktisikuna ning toetaks noort üleminekuprotsessis.

Praktikud peaksid:

- kasutama tõhusaid vahendeid, hõlbustamaks üleminekut (sh asjakohase juhendamise, paindliku toetuse, hea koordinatsiooni jms abil). Nendele kohustustele kulutatud aeg tuleks ametlikult vormistada ja tasustada.

Selles projektis osalenud spetsialistid, poliitika kujundajad ning tööandjate ja ametiühingute esindajad jõudsid järeldusele, et esitatud soovitude rakendamine parandaks kahtlemata üleminekuprotsessi ja minimeeriks probleemid, millega noored praegu kokku puutuvad, kui nad lahkuvad koolist ja otsivad võimalust tööleasumiseks.



2. OSA: INDIVIDUAALSETE ÜLEMINEKUTE KAVANDAMINE KOOLIST TÖÖELLU

1. Individuaalne üleminekuplaan (IÜP) - põhjendused

Raporti 2. osa jätkab eelmises osas kokkuvõetud analüüsi. Projektis osalenud ekspertidelt ei oodatud infot riikide olukorra kohta, vaid keskendumist IÜP koostamise vajadusele ja kasutegurile. Raporti tulemuste esitamisel ja ettepanekutes võeti täielikult arvesse kõigi partnerite vajadused, soovid ja ootused. Noortel ja spetsialistidel paluti anda tagasisidet ja analüüsida IÜP tähendust joonistuste abil. Mõnd joonistustest on raportis kasutatud, aga enamik on esitatud interaktiivsel CD-l.

1.1. Noorte, perede ja tööandjate hääled

Noored. Novembris 2003 peeti Brüsselis Euroopa Liidu Parlamendis istung, millel osales ligi 80 erinevate hariduslike erivajadustega 14-20aastast noort 22 riigist. Nad väljendasid avatult, aga kindalt oma muresid, soove ja lootusi hariduse, koolituse ja tööhõive suhtes. Nad esitasid parimal võimalikul moel oma ettekujutuse sellest, mis on juba saavutatud ja mida tuleks veel teha. Järgnevad mõned kommentaarid neilt endalt, nende oma sõnadega:

Kõik tahavad head eriala ja soovivad leida rahuldust pakkuvat tööd.

Me tahame omandada eriala, saada tööd, luua pere ja kodu, olla ühiskonna aktiivsed liikmed ja olla õnnelikud nagu kõik teisedki.

Me tahame valida haridustee vastavalt oma huvidele ja soovidele nagu kõik teised. Me tahame osaleda ühiskonnas nagu kõik teised ja ei taha, et tööandjad diskrimineeriks meid puude tõttu.

Mõned meist unistavad tööst erasektoris, aga paljude jaoks tundub see eesmärk puude ja ühiskonna tingimuste tõttu kättesaamatu. Sageli on meil võimalik töötada ainult kaitstud töökohas. Peale selle ei aktsepteerita erasektoris tihti samaväärsetena erikoolide haridustunnistusi.

Paneme tähele, et meie omandatud erihariduse tase on liiga madal, et meid edasiõppimiseks ette valmistada. Meil on kahju, et vähe on valikaineid, mida me tahame õppida.

Meil on jäänud mulje, et tööturg ei ole veel puuetega inimestele avatud. Loodetavasti tulevikus olukord muutub.

Kogu maailmas on puuetega inimeste jaoks väga tähtis, et nad saaksid elada nagu enamik "normaalseid" inimesi. Et see saaks võimalikuks, peame muutma inimeste hoiakuid ja võib-olla tegema midagi selle heaks, et puueteta inimestel oleks rohkem võimalusi puuetega inimesi tundma õppida.

Vanemad. Septembris 2004 korraldati agentuuri juhitud üleminekuplaani-projekti raames viimane töökohtumine, millel osalesid koos projektiekspertidega teised spetsialistid, pered ja tööandjad. Järgnevalt on esitatud ühe ema arvamus:

Minu arust tuleks koolis tähelepanu pöörata mitte üksnes akadeemiliste ainete õpetamisele, vaid ka sotsiaalsetele oskustele ja loomulikult kutseoskustele.

Koolis peavad koolitöötajad koos peredega selgitama õpilastele, et tulevikus tuleb neil töötada erinevatel töökohtadel, täita ülesandeid ja vastutada kohustuste eest, mis vastavad nende võimetele.

Õpetajad ja pered peavad tugevdama õpilaste enesehinnangut, et nende elukvaliteet paraneks töökoha leidmise ja töö kaudu ning nad ei peaks elatuma "heategevusest".

Ma olen kindel, et individuaalset üleminekuplaani on väga vaja ja see tuleks koostada kaks või kolm aastat enne seda, kui õpilane lõpetab erikooli või mis tahes muu kooli.

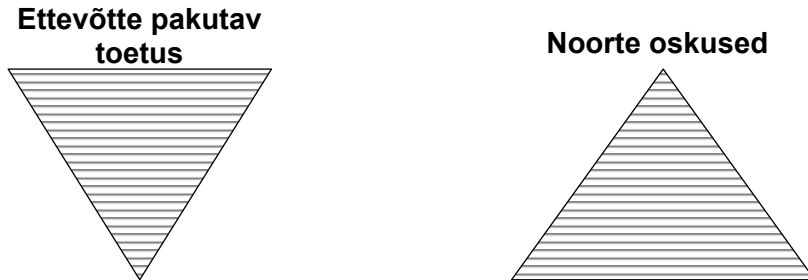
Mul on hea meel, et viimaks on pööratud tähelepanu vajadusele koostada selline vahend spetsialistidele. Kui me aga tahame, et seda vahendit kasutataks, tuleks kõigis osalevates riikides vastu võtta poliitilised dokumendid, mis seda nõuavad. Vastasel korral ma kahtlen, kas üleminekuplaane hakatakse laialdaselt kasutama.

Eriti tavakoolide õpetajad, kes tegelevad hariduslike erivajadustega õpilastega peavad (loomulikult koostöös vanematega) kujundama õpilastes arusaamist oma tegelikest võimetest ja tulevikuväljavaadetest. Minu arust peaks üleminekuplaani koostamise eest vastutavas meeskonnas lisaks spetsialistidele (eripedagoog, õpetaja, psühholoog) olema tervishoiu-, sotsiaal-, haridus- ja tööhõivesüsteemi esindaja jne.

Tööandjad. Tööhõivesektori vaateid väljendas ettevõtja, kes on pikka aega võtnud tööle erivajadustega inimesi. Ta tõstas mitmeid kriitilisi teemasid:

- (a) Riik peab toetama ettevõtteid ametlike ja mitteametlike algatuste abil, et motiveerida neid erivajadustega noori tööle võtma. Motivaatoriteks võivad olla rahaline toetus, maksuvähendused, mainekujundus, ettevõtte tunnustamine jne.
- (b) Noori ei tule üksnes erialaselt hästi ette valmistada. Ettevõtete jaoks on akadeemilistest teadmistest tähtsamad sotsiaalsed oskused. Erialaselt on ettevõtetel parimad võimalused koolitada noori kohapeal. Üks oluline samm on teha noortele kohustuslikuks praktika või töökogemus ettevõtetes, mitte kunstlikus keskkonnas.
- (c) Mõnikord on noore vajadustest või oskustest sõltuvalt vaja juhendajat või muud tüüpi tugiisikut, et aidata teda töökeskkonda lõimida. Samal ajal on tähtis vältida noorte liigset kaitsmist, mis sageli on omane haridussüsteemile.
- (d) Nagu nähtub järgnevast joonisest, on noorte oskused pöördvõrdelises seoses vajamineva toega, mida tööandja peab pakkuma. Ettevõtteid võivad eelistada alustada noortega, kes vajavad vähest tuge. Aja jooksul julgustavad positiivsed kogemused ja head tulemused ettevõtteid võtma tööle eri tüüpi tuge vajavaid noori ja pakkuma neile enamat tuge, nagu on esitatud joonise 1 vasakpoolisel kolmnurgal:

Joonis 1. Tööandja pakutava toetuse tase vastavat noore oskuste tasemele



- (e) On tähtis otsida ettevõtteid, kes vajavad töötajaid ja võib-olla mingit rahalist tuge. Kui sundida ettevõtteid erivajadustega inimesi tööle võtma, võib see viia katastroofini. Väikesed ja keskmise suurusega ettevõtted on erivajadustega inimeste töölevõtmisel suurtest paremad ja avatumad.

Need on mõned arvamused, soovid ja nõuanded noortelt, peredelt ja tööandjatelt. Kõigi nende arvamustega tuleb arvestada ja neid saab IÜP koostamisel aluseks võtta.

1.2. IÜP määratlus

Kõik Euroopa riigid ei kasuta terminit “individuaalne üleminekuplaan”. IÜP on terminina kasutusel mõnedes riikides, teised kasutatavad nimetused on *individuaalne õppeprogramm*, *individuaalne integratsiooniprojekt*, *hariduskava*, *personaalne sekkumiskava*, *individuaalne karjääriplaan* jne. Erinev terminoloogia osutab väikestele erinevustele mõistetes. Neist erinevustest hoolimata valitseb riikides selge üksmeel sellise töövahendi loomise vajaduse ja kasuteguri osas. IÜP-d peetakse *iseloomustuseks*, mis jäädvustab noorte soovid ning edasijõudmise hariduses ja koolituses.

Individuaalne üleminekuplaan on dokumendina vormistatud vahend, milles on jäädvustatud noore minevik, olevik ja soovitatav tulevik. See peaks sisaldama infot noore elukäigu kohta (kodused tingimused, tervislik seisund, vaba aeg, väärtused ja kultuuritaust) ning noore hariduse ja koolituse kohta. See aitab kaasa järgmiste eesmärkide saavutamisele:

- suurendada noore võimalusi saada püsiv töö;

- kohandada noore huvid, soovid, motivatsioon, pädevused, oskused, hoiakud ja võimed eriala, töö, töökeskkonna ja ettevõtete nõudmistega;
- parandada noore autonoomiat, motivatsiooni, enesepilti ja enesekindlust;
- luua noore ja tööandjate jaoks olukord, milles võidavad kõik.

Üleminekuplaan on tihedalt seotud õppekavaga ning see tuleks koostada võimalikult vara enne kohustusliku hariduse lõppu. IÜP eesmärk on kaotada lõhe kooli ja tööelu vahel ning kindlustada edukas sisenemine tööturule. Plaan kajastab ülemineku dünaamilist protsessi, mille aluseks on:

- noore omadused (oskused, võimed, pädevused ja ootused)
- tööhõivesektori nõuded ja
- tegevuskava pidev ülevaatamine.

1.3. Individuaalne üleminekuplaan versus individuaalne õppekava

Individuaalse õppekava (IÕK) ja individuaalse üleminekuplaani (IÜP) või sellega samaväärse dokumendi vahel tuleb teha vahet. Eri riikides kasutatakse individuaalsete haridusdokumentide tähenduses erinevaid termineid, mis üldjoontes vastavad järgmistele määratlustele: *IÕK rajaneb õppekaval, mille järgi õpiraskuste või puuetega laps õpib, ning kava koostatakse selleks, et määrata kindlaks strateegiad, mida lapse väljaselgitatud vajaduste rahuldamiseks kasutada ... IÜP peaks registreerima üksnes selle, mis lisandub või on erinev kõigi laste jaoks koostatavast individualiseeritud õppekavast* (Ühendkuningriigi Haridus- ja Tööministeerium, 1995).

IÕK võib kokku võtta järgmiselt:

- ulatuslik dokument, mis hõlmab kõiki õpilase haridusega seotud aspekte (strateegiad, õpivõimalused, tulemused) eritähelepanuga haridusel. Personaalsete ja sotsiaalsete aspektide roll ei ole alati märkimisväärne, aga nendega tuleb arvestada;
- kõige tähtsam IÕK koostamise eest vastutav spetsialist on õpetaja, kes teeb oma tööd tihedas koostöös õpilase, tema pere ja teiste spetsialistidega.

IÜP on teistsugune vahend ja seda võib kokku võtta järgmiselt:

- IÜP on tihedalt seotud IÕKga;
- plaan tuleb koostada kaks kuni kolm aastat enne kohustusliku hariduse lõppu;
- plaan iseloomustab noore olukorda, motivatsiooni, soove ja võimeid;
- plaani omanikuks on õpilane, mis tagab selles esitatud info konfidentsiaalsuse;
- plaan keskendub töö- ja täiskasvanuella üleminekule. Selles tuleb arvestada töökeskkonna tingimustega. See peab sisaldama selget analüüsi noore võimalustest ja sellest tulenevat karjääriplaani, mis valmistab noore ette tegelikuks töösituatsiooniks;
- plaani koostamisse on kaasatud põhi- ja keskkharidustasandi õpetajad koos noore, tema pere ja teiste ekspertidega (ka koolivälised eksperdid);
- plaan peab sisaldama vahendeid ja meetodeid tagamaks individuaalse ülemineku protsessi ja hõlbustamaks noore iseseisvumist;
- plaan peab kindlustama võrdsed võimalused sõltumata soolistest, kultuurilistest või geograafilistest erinevustest;
- plaaniga tuleb kindlustada pärast tööleasumist jätkuv toetus, mille eest vastutab ametisse nimetatud spetsialist.

IÕK-I ja IÜP-I on mõned ühisjooned:

- mõlemad asetavad õpilase protsessi keskmesse;
- mõlemad võib koostada *kõigile* õpilastele, mitte *üksnes* erivajadustega õpilastele;
- neid tuleb vastavalt noore saavutustele ja edasimineku pidevalt üle vaadata;
- neis tuleb kasutada terminoloogiat, mis on selge ja arusaadav kõigile osalistele, eriti vanematele ja noortele endale;
- mõlemad dokumendid peaksid olema ammendavad selles mõttes, et peaksid hõlmama kõiki valdkondi, millega tuleb töötada või mida õpilase, vanemate ja spetsialistidega arutada.

Mõlema mõiste kasutamine võib tunduda kunstlik, kuna õpilase edasimineku on dünaamiline ja pidev ning seda ei saa rangelt osadeks jagada. Kui riigiti ei kasutata IÜP mõistet, peavad spetsialistid ometi õppeprotsessi teataval hetkel lisama õppekavasse ülemineku seotud eesmärgid, mis keskenduvad keskkhariduse saamisele ja iseseisvale elule.



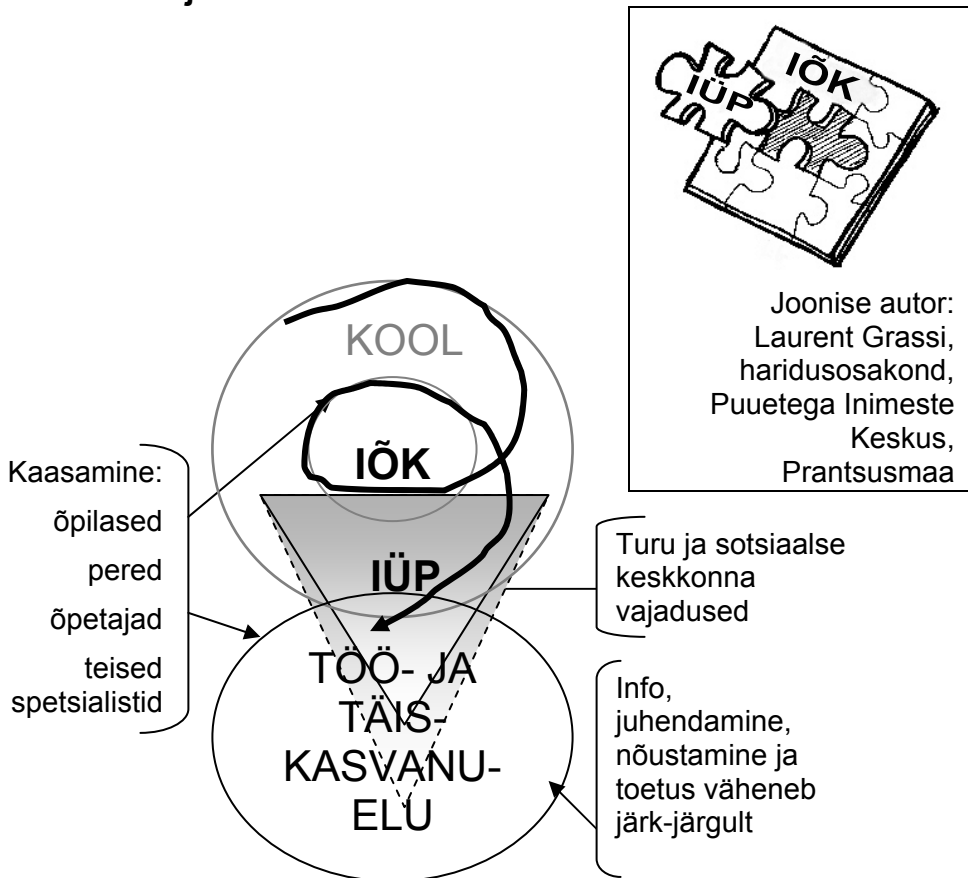
Ei IÕK ega IÜP eesmärk ei ole kopeerida dokumente või suurendada administratiivseid ülesandeid, mida spetsialistid peavad täitma. Vastupidi, mõlemaid dokumente tuleks kasutada, et **registreerida ja säilitada**:

- infot õpilase olukorra kohta;
- kokkuleppeid saavutatavate eesmärkide osas;
- kindlaksmääratud hariduslikke/kutsealaseid strateegiaid;
- ülevaadet õpilase edasiminekest igal ajahetkel, ka siis, kui toimub hariduskorralduslikke või geograafilisi muutusi (nt teise kooli minek või pere kolimine teise kohta).

Järgmine joonis põhineb IÜP projektiexpertide aruteludel ja illustreerib kahe eespool käsitletud töövahendi seost. IÜP omadusi on üksikasjalikult kirjeldatud ja illustreeritud raporti järgmistes osades.

Joonis ja eriti spiraal osutavad, et üleminek on dünaamiline ja ajaga seotud protsess, mille jooksul noort toetavad mõlemad dokumendid – nii IÕK kui IÜP.

Joonis 2. IÕK ja IÜP vaheline seos




2. osa. Praktilised juhised

2.1. Peamised juhtmõtted

Ülemineku tõhusaks kavandamiseks tuleb järgida põhimõtteid, mis on kooskõlas ülemineku eesmärkidega ning arvestavad perede erinevate omaduste ja hoiakutega. Üleminek on protsess, mis võib indiviidi vajadustest ja võimalustest sõltuvalt võtta rohkem või vähem aega. Peamised juhtmõtted individuaalse üleminekuplaani koostamisel on järgmised:

- erivajadustega inimene peab oma IÜP koostamises aktiivselt osalema;
- pere peab olema kaasatud;
- IÜP tuleks koostada asutustevahelises koostöös;

- 
-
- Üleminekut tuleks kavandada paindlikult ning reageerides väärtuste ja kogemuste muutustele.

Erivajadustega noored peaksid saama kõik vajaminevad võimalused ja neid tuleks toetada, et nad saaksid täita võtmerolli oma IÜP koostamises, kuna nemad on oma elukäigust kõige enam huvitatud. IÜP peab tagama, et noored saaksid optimaalset nõu ja tuge enne üleminekuperioodi, üleminekuperioodi jooksul ja pärast seda. Ka pered peavad aktiivselt osalema, kuna nendest saavad toetavad partnerid. Et see oleks võimalik, peavad spetsialistid arvesse võtma pere olukorda (nii kultuurilisi väärtusi kui ressursse).

Järgnev tabel koondab rea tegevusi, mis kuuluvad IÜP protsessi ning mille eest kaasatud osalised vastutavad. Need tegevused võib jagada kolme etappi:

1. etapp: Info, jälgimine ja suuna valimine

Ettevalmistav etapp IÜP koostamise ajal. Eesmärk on aidata noorel valida töö ja leida sobiv koolituskoht.

2. etapp: Koolitus ja kvalifikatsiooni omandamine

See etapp keskendub eelkõige tegevustele koolitusprotsessi ajal. Eesmärk on, et noor omandaks kvalifikatsiooni ja pädevused ning saaks neid tõendava haridustunnistuse.

3. etapp: Iseseisvumine, tööleasumine ja järelmeetmed

See etapp keskendub saadud tulemustele. Eesmärk on, et noorel õnnestuks saada töökoht ja seda säilitada, nautida kõrgenenud elukvaliteeti ning kindlustada ja säilitada integratsioon tööhõivesse.

Tabel 1. Rollid ja ülesanded, mida kõik kaasatud osalised peavad IÜP eri etappidel täitma

	1. Info, jälgimine ja suuna valimine	2. Koolitus ja kvalifikatsioon	3. Iseseisvumine, tööleasumine ja järelmeetmed
Noor	<p>Saada infot</p> <p>Jõuda selgusele oma tugevates ja nõrkades külgedes ning soovides</p> <p>Saada töökogemus, et teha lõplik valik</p> <p>Osaleda kokkuleppe koostamises ja allkirjastamises</p>	<p>Läbida ulatuslik ja paindliku kestusega õppe- ja koolitusprotsess</p> <p>Hinnata tagasiside vormis oma edasiminekut koolis ja töökohal</p>	<p>Tagada töölepingu ja palgakokkuleppe olemasolu</p> <p>Kohaneda edukalt tööpraktika ajal</p> <p>Tunda, et ta on aktsepteeritud ja kuulub kollektiivi</p> <p>Edukalt sulanduda</p>
Pere	<p>Olla täielikult kaasatud</p> <p>Väljendada ootusi</p>	<p>Osaleda aktiivselt, aidata kaasa toetava keskkonna loomisele</p>	<p>Toetada oma last, austades samas tema autonoomiat</p>
Spetsialistid koolis³	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Tunda ja hinnata noore võimalusi</p> <p>Motiveerida, abistada, juhendada ning valmistada noor ja tema pere ette</p> <p>Koostada koolitusplaan</p> <p>Nimetada kontaktisik</p> <p>Osaleda kokkuleppe koostamisel ja allkirjastamisel</p>	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Koostada koolitusprogramm</p> <p>Toetada ja võtta kõik vajalikud tööturuga seotud meetmed, nt luua kontaktid tööandjatega</p> <p>Nimetada (ja vajaduse korral asendada) kontaktisik</p> <p>Hinnata etappi</p>	<p>Koordineerida protsessi</p> <p>Tagada vastuvõtt töökohal ja säilitada tööandja huvitatus</p> <p>Tagada tööõnustamine (tööhõive-, sotsiaalteenused jms)</p> <p>Nimetada (ja vajaduse korral asendada) kontaktisik</p>

³ Õpetajad, psühholoogid, pedagoogid, kutse- ja haridusnõustajad, juhendajad/koolitajad, administreerijad.

	1. Info, jälgimine ja suuna valimine	2. Koolitus ja kvalifikatsioon	3. Iseseisvumine, tööleasumine ja järelmeetmed
Ühiskondlikud asutused spetsialistid ⁴	Teavitada teisi tööturu nõuetest (töövõimalustest)	Aidata noorel ja koolil leida koolitusvõimalusi	Leida töökoht (sh vahendajaroll)
Tööandjad ⁵	Saada ja anda infot Võimaldada ja toetada lühikesi praktikaperioode Osaleda kokkuleppe ettevalmistamises ja allkirjastamises	Pakkuda koolitusvõimalusi Osaleda pädevuste kehtivaks tunnistamises	Pakkuda tööd Teha koostööd järelmeetmete ajal

2.2. Individuaalse üleminekuplaani omadused: sisu ja hindamine

Vastavalt tabelile 1 tuleks arvestada järgmiste aspektidega:

Omandatavad pädevused – eeldab noore võimaluste selget analüüsi, tema hetkevõimete hindamist, tema soovide väljaselgitamist ja nende arutamist temaga. Seejärel koostatakse koos noore ja tema perega karjääriplaan. Noort ja tema peret tuleb teavitada kutsekoolitusprogrammide sisust.

Omandatavad kvalifikatsioonid – noorte saavutusi on vaja dokumenteerida ning haridusdokumente tuleks tunnustada ka juhul, kui tegu on “mitteametliku” tunnistusega, mille on väljastanud koolituskeskus või tööandja.

Eri spetsialistide kaasamine – IÜP protsess nõuab kõigi osaliste – spetsialistide, perede ja noorte – kaasamist (Euroopa Eripedagoogika Arendamise Agentuur, 2002). Vastutusosalad ja rollid tuleb kindlaks määrata, selgeks teha ning kõik pooled peavad neis

⁴ Sotsiaaltöötajad, arstid ja sotsio-meditšiiniline personal, tööturu esindajad ja eri asutuste spetsialistid. Sotsiaalasutused täidavad olulist rolli ja neid tuleks täielikult kaasata.

⁵ Tööandjad ja tööhõive- jm teenistuste spetsialistid, kes aitavad leida töökohti

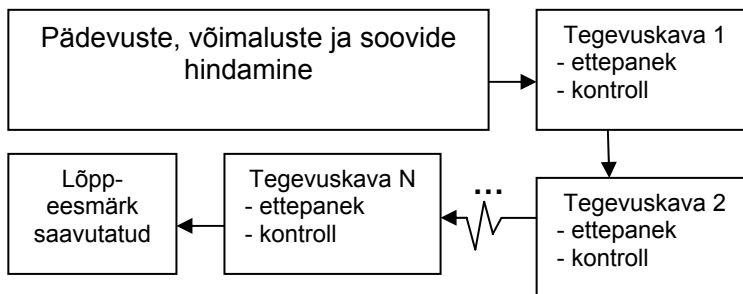
kokku leppima. Üks spetsialist (nt kutsenõustaja, õpetaja vm) peab IÜP koostamise, rakendamise ja hindamise ajal tegutsema kontaktisikuna. Ka tema kvalifikatsioon ja kohustused tuleb siiski kindlaks määrata.

Töövõimalused ja - kogemused – noor tuleb ette valmistada tegelikuks töösituatsiooniks ning jätkata toetust töökohal vähemalt teatava aja jooksul. Noor, tema pere ja kontaktisik peavad olema tööturu nõuetega hästi kursis.

Protsessi hindamine – kõik osalised (spetsialistid, noored, pered) peavad pidevalt hindama noore edasiminekut ja arengut. See tagab protsessi kvaliteedi ja aitab seda jälgida. Hindamist tuleb korraldada regulaarselt ning see peab olema fikseeritud noore ja määratud kontaktisiku vahelises kokkuleppes. Hindamisel tuleks lähtuda kolmest tasandist, mis on vastavad kolmele eespool kirjeldatud etapile:

- algne hindamine – peamiselt seotud noore võimete ja ootustega. Lerner (1998) järgi tähendab hindamine “*info kogumist, et teha kriitilisi otsuseid lapse [noore] kohta*”, et teha kindlaks tema õppe kavandamiseks ja edasiminekumõõtmiseks vajalikud erimeetmed;
- eesmärkide ja tegevuste kontroll – kõik tegevusi käsitlevad ettepanekud nõuavad kontrollimist kuni lõppeesmärgi saavutamiseni, s.o. rahulduspakkuva töö leidmise ja säilitamiseni, nagu on kujutatud järgneval joonisel.

Joonis 3. Eesmärkide ja tegevuste kontroll



- Saavutatud tulemuste hindamine – kõik osalised peavad tulemusi hindama kogu protsessi vältel. Silmas tuleb pidada kaht tegurit:

- 1) et teha õigeid otsuseid, peab noorel olema piisavalt aega saada infot ja kogemusi erinevatest töökohtadest ja haridusvõimalustest;

2) üleminekuprotsessi tuleks toetada vähemalt esimese töökoha kindlustumiseni; lihtsalt töö leidmine on liiga piiratud parameeter, et olla kindel tulemuste püsivuses. Järelmeetmed tähendavad, et keegi (tavaliselt kontaktisik) peaks vastutama noore toetamise eest pärast tööle üleminekut nii kaua, kui see on vajalik.

Järgnevad soovitused käsitlevad eespool kirjeldatud aspektide ja omaduste praktilist rakendamist.

2.3. Praktilised soovitused

Järgmised soovitused sisaldavad juhiseid, pakuvad võrdlusaluse ja võimaldavad kõigil osalistel oma töö üle järele mõelda, et koostada individuaalseid üleminekuplane vastavalt erinevatele haridus- ja sotsiaalsetele kontekstidele. Soovitusi saab kasutada IÜP rakendamise mudelina.

Soovitused on esitatud ajalises järjestuses. Soovituste esitamisel on eeldatud, et koolis koostatakse hariduslike erivajadustega õpilaste jaoks kohustusliku hariduse ajal individuaalsed õppekavad (või sarnased dokumendid).

Millal alustada

Täpset aega IÜP koostamiseks kõigi noorte jaoks kõigis riikides on võimatu kindlaks määrata. Tuleb arvestada noorte individuaalsete vajaduste ja haridussüsteemide erinevustega. Eksperdid on siiski ühel meelel, et 2-3 aastat enne üleminekut tööellu on sobivaim aeg IÜP koostamiseks. See aitab noorel ära hoida võimatuid olukordi, nt ei pea ta viimasel kooliaastal otsustama, mida edasi teha, teda ei keelduta vastu võtmast koolitusele, millest ta on huvitatud, ning tal ei napi infot õige valiku tegemiseks. Vältida tuleb olukorda, kus noor lihtsalt teeb seda, mis täiskasvanute meelest on tema jaoks kõige õigem.

Ettepanek

Paindlikkus: Tuleb leida õige aeg, et alustada paindlikult ning kõigi osaliste kokkuleppel ja osalusel. Nii on hiljem võimalik otsustada, kes

(inimestest ja asutustest) vastutab mille eest, kuidas võimalusi rahastatakse ja kuidas tagatakse üldine koordineatsioon.



Kuidas jätkata

Kohustusliku/üldhariduse ajal ja enne viimast aastat peavad õpetaja, noor ja tema pere kohtuma, arutama ja kavandama koos noore tulevikku. Ühist olukorra selgitamist tuleb ette valmistada väga hoolikalt ja erinevaid olulisi samme arvestades.

Ettepanekud

Ümarlauakohtumise korraldamine: koondab kõik osalised, kes on seotud noore IÜP kavandamise ja väljatöötamisega; eesmärk on moodustada juhendav meeskond.

Juhendava meeskonna moodustamine: meeskond peaks kohtuma vähemalt kord või kaks aastas vastavalt noore vanusele, tema erivajaduste mõjule, tekkivatele probleemidele või muudele tingimustele.

Juhendava meeskonna koosseis: noor ja/või tema pere on meeskonna alalised liikmed. Meeskonda kuulub ka noore tugiisik ja teiste spetsialistide hulgast nimetatud kontaktisik. Juhendava meeskonna liikmed peaksid selgelt jagama rollid ja vastutusala (kes vastutab mille eest mis aja jooksul vastavalt kehtivatele õigusaktidele ja/või koolireeglitele jne).

Kontaktisiku nimetamine: on parem, kui nimetatud isik on sama kogu protsessi vältel, et ta oleks hästi informeeritud ja jälgiks protsessi adekvaatselt. Kontaktisikut nimetades tuleks silmas pidada tema personaalseid omadusi ja erialast profiili. Inimesena peaks tal olema kõigi osalistega hea kontakt. Erialaselt peaks kontaktisik:

- tundma hästi nii haridus - kui kutsekoolitusvaldkonda;
- looma võrgustikke tööandjate, perede, sotsiaaltöötajate jt vahel;
- otsima töökohti või tegema koostööd meeskonnaliikmega, kes vastutab töökohtade otsimise eest;
- motiveerima noort kogu ülemineku vältel.

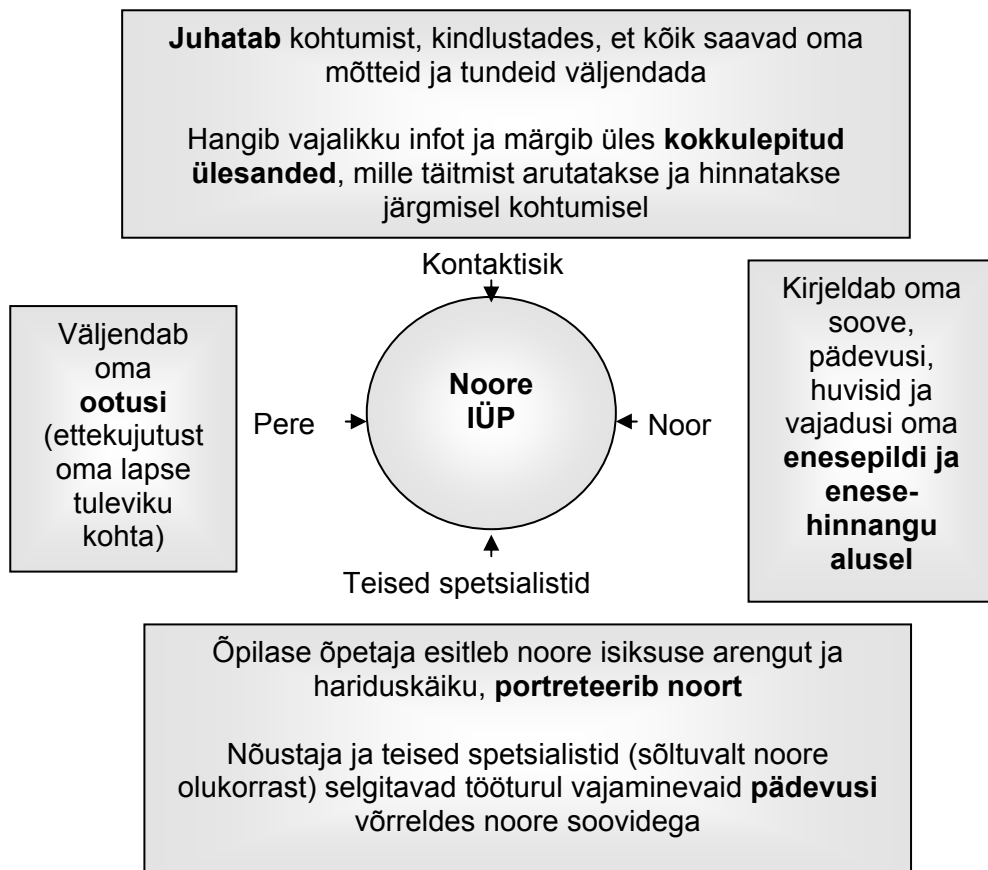
Kontaktisiku roll: ta on meeskonna jaoks vahendaja, kes võtab ühendust välisekspertidega ja kaasab neid, kui see on vajalik, ning juhatab meeskonna kohtumisi. Ta on ka ühenduses tööandja esindajaga enne ja pärast noore tööleasumist ning tagab noore jälgimise ja jätkuva toetamise töökohal.

Vahendite ja vajalike rahastamisprotseduuride kindlustamine: on oluline selgitada välja ja leppida kokku kulude eelarve ja rahastamise eest vastutajad (kui palju üleminek maksab ja kes selle eest maksab).

Kuidas korraldada esimest kohtumist

Tuleb silmas pidada, et esimene kohtumine erineb järgmistest. Järgnev tabel kirjeldab, milline on kõigi osaliste panus esimese ümarlauakohtumise ajal.

Joonis 4: Osaliste panused esimesel ümarlauakohtumisel



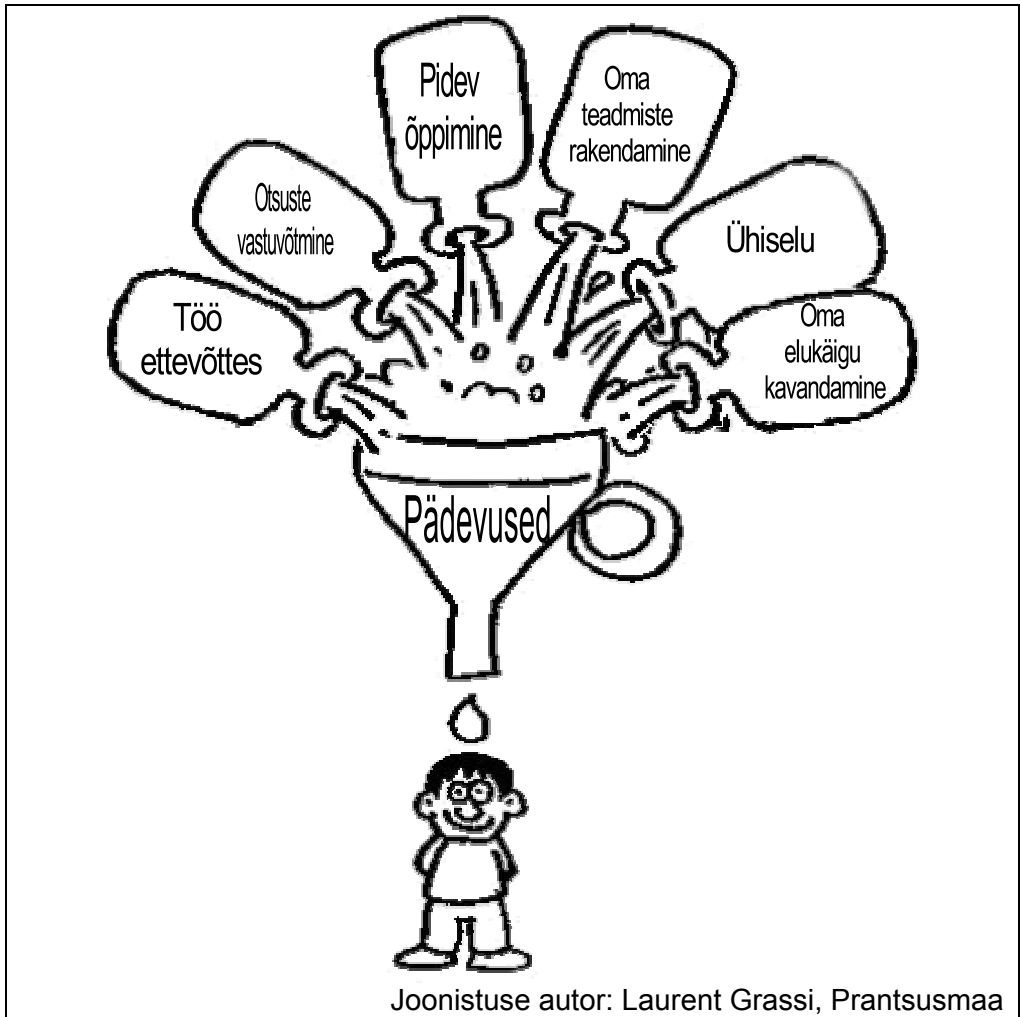
Ettepanekud

Noore iseloomustus: annab üksikasjalikku infot noore kujunemisest ja hetkevõimetest. Seda spetsialistide koostatud iseloomustust tuleb arutada ja võrrelda noore enesebildiga (ja enesehinnanguga) ning pere ootustega. Kõigi vaatepunktide kooskõla ei ole realistlik saavutada, kuid suured lahknevused võivad hakata tekitama konflikte.



Pädevused: üksikasjalikult tuleb käsitleda kolme võrdselt tähtsat valdkonda:

- Akadeemilised pädevused: õppekava, mille järgi noor koolis on õppinud;
- Kutsealased pädevused: kutsealaste ülesannete täitmiseks vajalike teadmiste ja oskuste omandamine. Sõltuvalt valitud tööst võivad need pädevused olla väga erinevad ning on otseselt seotud töökogemusega;
- Personaalsed pädevused: need personaalse ja sotsiaalse tasandi pädevused on väga tähtsad, kuna toetavad inimese autonoomiat ja iseseisvust. Personaalsete pädevuste hulka kuuluvad sotsiaalsed ja emotsionaalsed oskused (olla iseseisev, järgida reegleid, pidada kinni ajalistest kohustustest jne); personaalsed võimed (suhtlusoskused, oskus end tutvustada, võime ette näha ja planeerida jne); füüsilised võimed (seotud mootorsete ja psühhomotoorsete võimetega).



Kokkulepped: Kui jõutakse kokkuleppele, on esimese kohtumise eesmärk saavutatud ning koostatakse tegevuskava ja ülesannete loend, mille täitmist arutatakse ja hinnatakse teisel kohtumisel. Kui kokkuleppele ei jõuta, on vaja rohkem infot, arutelu ja järelemõtlemist. Kontaktisik vastutab teise kohtumise korraldamise eest ning annab tegevuskava koostamiseks vajaliku info ja vahendab kontaktid.

Järgmised kohtumised

Järgmiste kohtumiste ülesehitust tuleb sarnaselt esimese kohtumisega hoolikalt kavandada. Eesmärk peab olema kõigile osalistele selge. Oluline on ka ajastus: kohtumisi ei peaks olema rohkem kui hädavajalik ning need ei tohiks kesta kauem kui vaja.

Ettepanekud

Kokkulepitud ülesanded (tegevuskava): kontaktisik peaks selle dokumenteerima. Ülesanded peaksid olema osa IÜPst ja neid tuleks täita, muuta ja pidevalt hinnata kogu protsessi vältel. Noor peaks täitma lihtsat vormi oma edasimineku dokumenteerimiseks ja hindamiseks. Tabelis 2 on esitatud peamised valdkonnad, millele tähelepanu pöörata, ja soovitused iga valdkonna kavandamiseks ja hindamiseks:

Tabel 2. IÜP valdkonnad ja vastavad soovitused

Valdkond	Soovitused
Info	<ul style="list-style-type: none">- Koguda tuleb vajalikku või puuduvat infot noore elu- ja hariduskäigu kohta- Koguda tuleb infot kutsekoolituse programmide sisu ja kättesaadavuse kohta- Noorele ja perele tuleb anda infot tööturu võimaluste ja nõuete kohta- Vajaduse korral tuleb anda infot ka alternatiivsete lahenduste (sh jätkuõppevõimaluste) kohta
Juhendamine	<ul style="list-style-type: none">- Toimub regulaarselt vastavalt noore ja kontaktisiku kokkuleppele- Noore ja tema pere ootusi tuleb arutada, et koostöös kaasatud spetsialistidega otsustada järgnevad tegevused- Lõpeb, kui noor leiab soovitud töö ja tuleb sellega võimalikult iseseisvalt toime
Pädevused	<ul style="list-style-type: none">- Kaasatud spetsialistid peavad toetama noort vajaminevate pädevuste omandamisel ja väljakujundamisel tugimeetmete ja õppematerjalide abil- Pädevused on osa karjääriplaani ja jagunevad kolme põhivaldkonda: akadeemilised, kutsealased ja personaalsed

Valdkond	Soovitused
Praktika	<ul style="list-style-type: none"> - Võimaldab saada kogemuse avatud tööturul - Kontaktisik peaks külastama erinevaid asutusi ja ettevõtteid, et leida noore jaoks kõige sobivam praktikakoht - Ettevõttest tuleb kaasata vastutav isik, enne kui noor alustab tööpraktikat - Spetsialistid peavad koos noorega praktikakohale hinnangu andma, enne kui kavandamisega edasi minnakse - Kontaktisik peab eri ettevõtetega ühendust võttes välja selgitama rahastamiskorra - Kontaktisik peaks suhtlema ettevõtetega ka edaspidi, et saada infot võimalike vabade töökohtade kohta
Hariduse tõendamine	<ul style="list-style-type: none"> - Haridustunnistus peab näitama haridustaset, mille noor on saavutanud, ning ametliku tõendina kirjeldama saadud töökogemusi. Tunnistus koostatakse kooli ja töandja koostöös
Hindamine	<ul style="list-style-type: none"> - Toimub kõigis valdkondades ja on kogu protsessi lahutamatu osa. Igat sammu tuleb hinnata enne järgmise sammu astumist - Noore enesehindamine on hindamise tähtis osa. Enesehindamist saab toetada erinevate meetodite, nt dialoogi, jälgimise, praktika üle arutamise, oskuste kontrolli abil - Järelmeetmed protsessi lõpus on ainus võimalus välja selgitada, kas lõppeesmärk on saavutatud

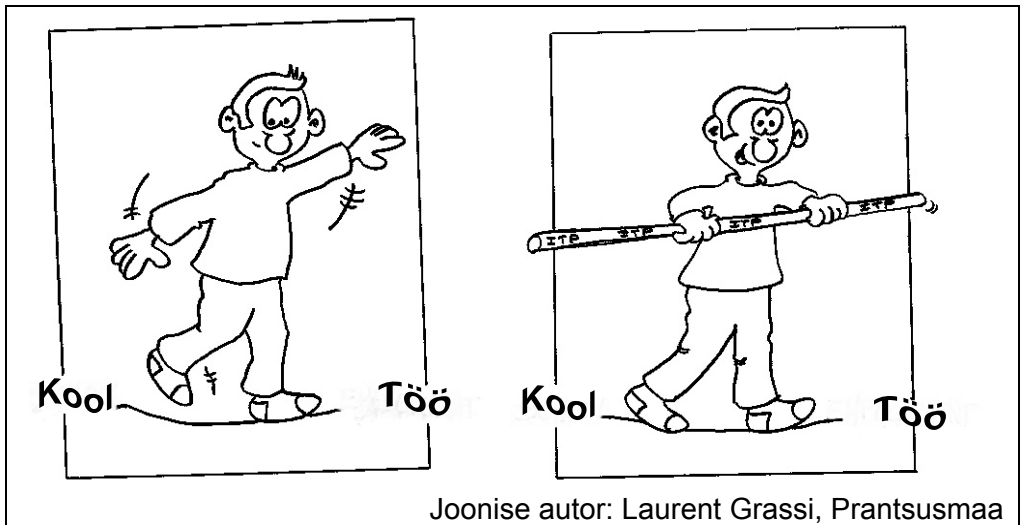
Kõiki loetletud soovitusi saavad spetsialistid kasutada juhistena IÜP praktiliseks rakendamiseks ja oma töö üle järelemõtlemiseks. Soovitused ei anna vastuseid kõigile võimalikele praktilistele küsimustele ja seepärast tuleb neid rakendada paindlikult ja vastavalt oma töösituatsioonile.

2.4. Viimased soovitused

Juhiste tõhusa rakendamise huvides on kaks viimast soovitus suunatud poliitika kujundajatele. Need lähtuvad raporti esimeses osas esitatud soovitustest, mis käsitlesid võtmeaspekti – *tihedaid sidemeid kooli ja tööturu vahel* –, ning täiendavad neid.

Poliitika kujundajad peavad teadlikult välja töötama õigusraamistiku, mis:

- kindlustab, et koostöö haridusasutuste ja tööhõivesektori vahel on korraldatud kindla dokumendi, nt IÜP või sellega samaväärse dokumendi abil;
- aitab kaasa selgete vastutusalade määratlemisele ja rahaliste vahendite eraldamisele erinevate IÜP koostamisega seotud asutuste puhul.



KIRJANDUS

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>

Individuaalsed üleminekuplaanid – toetus üleminekul koolist tööellu on jätk varasemale uurimusele Hariduslike erivajadustega noorte üleminek koolist tööellu, mille agentuur avaldas 2002. aastal.

Käesolev raport ja sellele lisatud interaktiivne CD on ulatusliku koostöö tulemus. Projektis osalesid üleminekueksperdid, tööhõivesektori esindajad ning hariduslike erivajadustega noored ja nende pered 19 Euroopa riigist.

Raport keskendub individuaalse üleminekuplaani (IÜP) koostamise põhjendustele, IÜPs käsitletavatele teemadele ja sammudele, mida tuleb teha plaani tõhusaks rakendamiseks ja koolist tööellu ülemineku jätkuvaks toetamiseks.

Raport on peamiselt suunatud selles valdkonnas töötavatele spetsialistidele. Interaktiivne CD on vahend hariduslike erivajadustega noortele, kes tahavad leida tööd, aga sellest on kasu ka spetsialistidel, kes nende noortega töötavad, aga ei ole üleminekutemaatikaga kokku puutunud.

