Išsami tarptautinė ataskaita apie įtraukų profesinį mokymą ir darbo vietas.

Projektas. W.I.N. *2025-1-BG01-KA220-VET-000349810*

- Versija: 3.0
- Data: 2026 m. gegužės 8 d.
- Autoriai: Viktoria Filimonova, NASOR; Martin Svirchev ir Zornitsa Staneva, CuBuFoundation
- Recenzentai: Martin Svirchev ir Zornitsa Staneva, „CuBuFoundation“
- Dalyvaujančios šalys: Bulgarija, Belgija, Graikija, Prancūzija, Airija, Italija, Lenkija, Slovėnija, Ispanija, Lietuva, Portugalija, Rumunija

Partneriai

CUBUFO, Bulgaria

NASOR, Bulgaria

Fundación Docete Omnes, Spain

Ofensiva Tinerilor, Romania

VsI eMundus, Lithuania

Panagia Evagelistria, Greece

Unione Italiana dei Ciechi e degli Ipovedenti Firenze, Italy

VIEWS International, Belgium

Turinys

SANTRAUKA 6
KAIP SKAITYTI ŠIĄ ATASKAITĄ 10
1. PAGRINDINIAI PRINCIPAI IR METODIKA 12
1.1 TIKSLAS, APIMTIS, TIKSLINĖ AUDITORIJA 12
1.1.1 Tikslas 12
1.1.2 Apimtis 12
1.1.3 Tikslinė auditorija 13
1.2 METODIKA 14
1.2.1 Dokumentų analizės protokolas 14
1.2.2 Anketos ir interviu 15
1.2.3 Atvejų tyrimai. Atranka ir kokybė 17
2 DALIS. Profesinis mokymas ir lavinimas (VET): universalus mokymosi dizainas (UMD), įtrauktis ir prieinamumas profesiniame mokyme ir lavinime 18
2.1 ES APIBENDRINIMAS. 18
2.2 GERIAUSIOS ĮTRAUKIOSIOS PRAKTIKOS PROFESINIO MOKYMO SRITYJE 31
GP1: Miškininkystės ir medžio apdirbimo profesinė vidurinė mokykla „Nikolay Haytov“ (Bulgarija) 31
BP2: WALK PEER remiamas perėjimo modelis (Airija) 35
BP3: Ekspertų grupė – CDP La Blanca Paloma (Ispanija) 40
BP4: Praktinė įtrauktis – profesinio mokymo teikėjų ir neįgaliesiems skirtų paramos struktūrų bendradarbiavimo modelis Graikijoje (Graikija) 45
BP5: Integruota parama RS studentams ir pedagoginė įvairovė (Slovėnija) 51
BP6: Nuo pasyvių gavėjų iki aktyvių lyderių: apiDV savarankiškumo modelis, skirtas įtraukiam profesiniam mokymui ir užimtumui (Prancūzija) 56
BP7: Įtraukusis profesinis mokymas per individualizuotą paramą, tarpdisciplininį bendradarbiavimą ir pritaikytą mokymosi aplinką Lietuvos profesinio mokymo įstaigose (Lietuva) 63
BP8: Įtraukusis profesinis švietimas, grindžiamas individualizuota parama, tarpdisciplininiu bendradarbiavimu ir pritaikytomis mokymosi aplinkomis (Portugalija) 69
BP9: Įtrauktis „Erasmus+“ profesinio mokymo mobilumo projektuose (Rumunija) 72
Organizacija: Francisc Neuman technologijos gimnazija, Aradas 72
3 DALIS. DARBDAVIAI: Įtraukios darbo vietos, universalus dizainas užimtumui 77
3.1 ES APIBENDRINIMAS. 77

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

3.2 GERIAUSIOS ĮTRAUKIOSIOS UŽIMTUMO PRAKTIKOS 86
GP1: Socialinės plėtros agentūra „Vision“ (ASD Vision) (Bulgarija) 86
BP2: „Bank of Ireland“ (BoI) (Airija) 90
BP3: Integruota ekosistema, skirta aklų ir silpnaregių specialistų įtraukiam užimtumui: nuo pagalbinių technologijų iki komercinės sėkmės (Lenkija) 93
BP4: Įtraukianti užimtumas ir lygios galimybės (Rumunija) 96
BP5: „Individualizuoto projekto“ ekosistema: valdymo modelis, skirtas plataus masto profesinei integracijai ir ilgalaikiam darbuotojų išlaikymui (Italija) 100
BP6: Tinkamas žmogus tinkamoje vietoje, nepaisant jo skirtumų ar negalios (Belgija) 103
BP7: Portugalijos privačiojo sektoriaus modelis: įtraukiojo užimtumo užtikrinimas taikant teisines kvotas, pagrįstus pritaikymus ir neurojtrauktį pagal Europos prieinamumo aktą (Portugalija) 107
BP8: Socialinė kavinė „Pareaki“ – profesinės įtraukties ir bendruomenės integracijos centras (Graikija) 110
4 DALIS. IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS. SĄSAJA SU WP3 114
4.1 Išvados ir rekomendacijos dėl profesinio mokymo programos 114
4.2 Išvados ir rekomendacijos dėl užimtumo mokymo programos 116
4.3 Išvados ir rekomendacijos dėl mokymo programos žmonėms su negalia ir jiems teikiamų paramos paslaugų 119
4.4 Išvados ir rekomendacijos politikos formuotojams, sprendimų priėmėjams bei socialinio sektoriaus tarpininkams 121
LITERATŪRA 124
PRIEDAI 126
1 priedas: „Google Forms“ formos, naudotos apklausoms ir interviu (profesinio mokymo teikėjams ir darbdaviams) 126
1. Klausimynas profesinio mokymo teikėjams 126
2. Klausimynas darbdaviams 127
2 priedas: Gerosios praktikos aprašymo ir nacionalinių ataskaitų šablonai 128
1. Gerosios praktikos aprašymo šablonas 128
2. Nacionalinių ataskaitų šablonas 129
Šablonų metodologinė vertė 129
3 priedas: Apibrėžtys 130

DOKUMENTŲ VALDYMAS	
Versijų istorija	2026 m. balandžio 9 d. – versija 1.0 2026 m. balandžio 27 d. – versija 2.0 2026 m. gegužės 8 d. – versija 3.0
Peržiūros ir patvirtinimo žurnalas	2026 m. balandžio 26 d. – pirmasis peržiūrėjimas 2026 m. gegužės 8 d. – patvirtinta

SANTRAUKA

2017 m. gruodžio mėn. Europos Vadovų Taryba, Europos Parlamentas ir Komisija pritarė Europos socialinių teisių ramsčio (ESTR) priėmimui. Susitarime pabrėžiama ES politikos socialinių, švietimo ir kultūrinių aspektų svarba kuriant bendrą Europos ateitį. ESTR tebėra pagrindinis ES socialinės politikos gairių dokumentas, o jo įgyvendinimas vyksta pagal Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planą, kuriame nustatyti tikslai iki 2030 m.

Pirmasis iš 20 Europos socialinių teisių ramsčio principų pabrėžia, kad: „Kiekvienas asmuo turi teisę į kokybišką ir įtraukųjį švietimą, mokymą ir visą gyvenimą trunkantį mokymąsi, siekiant išlaikyti ir įgyti įgūdžių, kurie leistų jam visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime ir sėkmingai prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių.“

Nuo 2026 m. pradžios ES teikia pirmenybę perėjimui nuo standartizuotų prie individualizuotų, lanksčių profesinio mokymo ir lavinimo (VET) kelių, pabrėždama, kad įtraukusis švietimas yra itin svarbus sprendžiant darbo jėgos trūkumo problemą. Šis perėjimas tiesiogiai remia W.I.N. projekto misiją – skatinti lygybę, socialinę sanglaudą ir aktyvų pilietiškumą profesinio mokymo ir lavinimo bei užimtumo srityse.

ES šalių nacionaliniai teisės aktai atitinka ES direktyvas įtraukiojo švietimo srityje, turėdami keletą nedidelių ypatumų. Nuorodos į nacionalines teisines sistemas, susijusias su įtraukiuoju švietimu, bus pateiktos atitinkamoje mokymo programoje.

Kalbant apie užimtumą, nuo 2026 m. pradžios Europos Sąjungos įtraukiojo užimtumo politika orientuota į socialinio atsparumo stiprinimą, nepakankamai atstovaujamų grupių dalyvavimo darbo rinkoje didinimą ir prisitaikymą prie ekologiškos ir skaitmeninės transformacijos, vėlgi vadovaujantis Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planu. ES siekia, kad iki 2030 m. užimtumo lygis siektų 78 %, ypatingą dėmesį skirdama neįgaliųjų užimtumo atotrūkio mažinimui ir lyčių lygybės skatinimui – tai prioritetai, kuriuos tiesiogiai sprendžia W.I.N. projektas.

ES 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija šiuo metu yra antrajame įgyvendinimo etape, o iki 2030 m. vėl didžiausias dėmesys skiriamas neįgaliųjų užimtumo atotrūkio mažinimui ir galimybėms patekti į darbo rinką stiprinimui.

Neįgalieji ES turi teisę į lygiateisį dalyvavimą, nediskriminavimą, prieinamumą ir savarankišką gyvenimą, kurias užtikrina Europos pagrindinių teisių chartija bei JT Neįgaliųjų teisių konvencija. 2021–2030 m. Neįgaliųjų teisių strategija siekia užtikrinti jų visišką lygybę, laisvą judėjimą ir prieigą prie švietimo, sveikatos priežiūros bei užimtumo visose valstybėse narėse.

Laikantis ES sistemos ir griežtai atsižvelgiant į visų valstybių narių nacionalinius teisės aktus, W.I.N. projektas pristato dabartinį geriausios praktikos pavyzdžių rinkinį įtraukiojo profesinio mokymo ir įtraukiojo užimtumo srityse.

Pagrindinės išvados profesinio mokymo sektoriui

1. Įtrauktis turi būti planuojama aktyviai, o ne įgyvendinama reaguojant į susidariusią situaciją.
Viena iš svarbiausių iš analizuotų praktikos pavyzdžių išmoktų pamokų yra ta, kad įtrauktis yra veiksmingiausia, kai ji įtraukiama nuo pat programos kūrimo pradžios. Sėkmingai veikiantys profesinio mokymo teikėjai nesiremia ad hoc (pavieniais) pritaikymais, o kuria sistemas, kuriose **prieinamumas**, **įtraukusis profesinis mokymas (inclusive VET)** ir **universalusis mokymosi dizainas (UMD)** yra integruoti į mokymo programas, mobilumo programas ir mokymosi aplinką. Tai užtikrina, kad kliūtys būtų pašalinamos proaktyviai, o ne retrospektyviai.

2. Individualizuota parama yra būtina prasmingam dalyvavimui.
Visose analizuotose gerosios praktikos pavyzdžiuose nustatyta, kad **individualus mokymosi planas (ILP)**, **pritaikytos mokymosi medžiagos** ir **daugiadisciplininės paramos komandos** metodai yra ypač svarbūs mokinių sėkmei. Profesinio mokymo ir lavinimo (VET) sistemos turi pripažinti, kad mokiniams, turintiems **specialiųjų ugdymo poreikių (SUP)**, reikalingi diferencijuoti metodai, o struktūrizuota parama žymiai pagerina motyvaciją, mokinių išlikimą programoje ir mokymosi rezultatus.

3. Stiprus įvairių suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas yra raktas į sėkmingą perėjimą.
Airijos „WALK PEER“ modelis atskleidžia, kad be formalizuoto perėjimo mechanizmo, kuris apimtų darbo vietoje vykdomą mokymąsi, mentorystę ir ilgalaikę pagalbą, daugelis besimokančiųjų susiduria su sunkumais pereidami iš švietimo sistemos į darbo rinką ir praranda dalį anksčiau pasiektos pažangos. Tikri ryšiai tarp profesinio mokymo teikėjų ir darbdavių, įskaitant struktūrizuotas stažuočių programas, yra būtini siekiant pagerinti užimtumo rezultatus.

4. Mokymosi ir darbo aplinkos turi būti įtraukios ir pritaikomos įvairiems besimokančiųjų bei darbuotojų poreikiams.
Suteikti galimybę įgyti praktinės patirties nepakanka – būtina užtikrinti, kad mokymosi ir darbo aplinka būtų prieinama ir įtrauki. Praktika rodo, kad **prieinamumo**, **pagrįstų pritaikymų** ir **lanksčių darbo sąlygų** užtikrinimas yra būtinas, siekiant sudaryti sąlygas besimokantiesiems visapusiškai dalyvauti ir taikyti savo įgūdžius realiose situacijose.

5. Įtrauktis gerina profesinio mokymo sistemų kokybę ir tvarumą.
Įtraukiantys metodai naudingi ne tik asmenims, bet ir institucijoms. Praktika, skatinanti **įtraukųjį užimtumą**, **neurojvairovę** ir **integruotą aplinką**, prisideda prie didesnio įsitraukimo, geresnės socialinės integracijos ir geresnio suderinimo su darbo rinkos poreikiais. Todėl įtrauktis turėtų būti vertinama kaip kokybės ir ilgalaikio tvarumo variklis.

Pagrindinės išvados darbdaviams

1. Įtraukusis įdarbinimas turi būti orientuotas į įgūdžius, o ne į apribojimus.
Darbdaviai turėtų taikyti įtraukias įdarbinimo praktikas, kuriose pirmenybė teikiama kompetencijoms ir potencialui, o ne tariamoms kliūtims. Darbdaviai, taikydami **anonimizuotos atrankos principus**, **įtraukias įdarbinimo praktikas** ir **pagrįstus pritaikymus** atrankos metu, gali užtikrinti lygias galimybes įsidarbinti bei sumažinti diskriminacijos ir išankstinių nuostatų riziką kandidatams, turintiems negalią.

2. Darbo vietos prieinamumas yra esminė prielaida įtraukčiai užtikrinti.
Norint sukurti įtraukias darbo vietas, reikia sistemingai užtikrinti **prieinamumą**, įskaitant fizinę, skaitmeninę ir organizacinę aplinką. Darbdaviai turėtų užtikrinti, kad įrankiai, ryšių sistemos ir darbo vietos būtų prieinami visiems darbuotojams, pašalinant kliūtis, ribojančias dalyvavimą.

3. Individualiai pritaikytos paramos priemonės prisideda prie didesnio darbuotojų išlaikymo organizacijose ir geresnių darbo rezultatų.
Sėkminga įtrauktis priklauso nuo **remiamo įdarbinimo**, **lankstaus darbo organizavimo** ir pritaikytų įdarbinimo procesų užtikrinimo. Šios priemonės leidžia darbuotojams su negalia prisitaikyti prie savo pareigų, ugdyti pasitikėjimą savimi ir išlaikyti ilgalaikį užimtumą.

4. Įtraukianti darbo vietos kultūra skatina organizacijos sėkmę.
Neurojvairovės skatinimas ir **informacijos atskleidimo barjero** mažinimas, kaip parodė „Bank of Ireland“, bei atviros komunikacijos puoselėjimas prisideda prie teigiamos ir įtraukios darbo aplinkos kūrimo. Kai darbuotojai jaučiasi saugūs išreikšdami savo poreikius, organizacijos gauna naudos iš didesnio įsitraukimo, bendradarbiavimo ir inovacijų.

5. Bendradarbiavimas su profesinio mokymo teikėjais stiprina darbo jėgos įtrauktį.
Darbdaviai yra vieni svarbiausių veikėjų, užtikrinančių sėkmingą besimokančiųjų perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Dalyvavimas **darbo vietoje vykdomo mokymosi (DVM)** iniciatyvose, bendradarbiavimas su **įtraukaus profesinio mokymo teikėjais (VET)** ir aiškiai apibrėžtų perėjimo mechanizmų kūrimas ne tik gerina darbuotojų paieškos ir atrankos procesus, bet ir padeda kurti įvairesnę, įtraukesnę bei talentais turtingesnę darbo jėgą.

Pagrindinės išvados, remiantis žmonių su negalia nuomonėmis

1. Įtrauktis yra prasminga tik tada, kai nuo pat pradžių užtikrinamas tikras dalyvavimas.
Neįgaliųjų požiūriu įtrauktis reiškia ne tik dalyvavimą švietimo ar darbo procesuose, bet ir lygias galimybes dalyvauti, prisidėti ir tobulėti planuojant bei organizuojant jų švietimą ir užimtumą.

2. Būtina pripažinti ir remti individualius poreikius.
Dalyviai pabrėžia pritaikytų paramos sistemų, atspindinčių jų konkrečius gebėjimus ir iššūkius, svarbą.

Tokios priemonės kaip **individualus ugdymo planas (IEP)**, **individualus mokymosi planas (ILP)** ir **pagrįsti pritaikymai** yra būtini, siekiant užtikrinti lygias dalyvavimo galimybes ir sumažinti kliūtis tiek mokymosi, tiek darbo aplinkoje.

3. Pasitikėjimas savimi ir savarankiškumas auga per realią patirtį.
Galimybė dalyvauti **darbo vietoje vykstančiame mokymesi (DVM)** ir **remiamame užimtume** laikoma esminiu veiksniu, padedančiu ugdyti praktinius įgūdžius, pasitikėjimą savimi ir savarankiškumą. Neįgalieji pabrėžia, kad reali darbo vietos patirtis, derinama su tinkama parama, padeda jiems sėkmingiau pereiti į darbo rinką ir kurti ilgalaikes karjeros perspektyvas.

4. Saugi ir palaikanti mokymosi ar darbo aplinka padeda mažinti atskleidimo barjerą.
Daugelis asmenų teigia, kad jie nedrįsta atskleisti savo negalios dėl baimės būti stigmatizuotiems ar diskriminuojamiems. Norint sumažinti **informacijos atskleidimo barjerą,** būtina sukurti aplinką, kurioje įvairovė yra priimama ir remiama. **Neuroįvairovės** skatinimas bei pagarbaus bendravimo ir supratimo užtikrinimas yra esminiai veiksniai, padedantys kurti pasitikėjimą.

5. Bendradarbiavimas tarp pedagogų, darbdavių ir pačių asmenų yra būtinas.
Sėkminga įtrauktis grindžiama aktyvia partneryste tarp trijų pagrindinių dalyvių – besimokančiųjų arba darbuotojų, turinčių negalią, ugdymo specialistų ir darbdavių. Tik nuoseklus šių šalių bendradarbiavimas leidžia sukurti palankias sąlygas mokymuisi, įsidarbinimui ir profesiniam augimui. Kai daugiadisciplinė **paramos komanda**, **lankstus darbo organizavimas** ir įtraukios praktikos yra suderinti, asmenys jaučiasi remiami, vertinami ir labiau pajėgūs pasiekti savo tikslus.

KAIP SKAITYTI ŠIĄ ATASKAITĄ

Ši ataskaita sukurta kaip praktinis ir analitinis šaltinis, kuriuo gali naudotis įvairios su įtraukiuoju profesiniu švietimu ir mokymu (VET) bei užimtumu susijusios suinteresuotųjų šalių grupės. Priklausomai nuo jūsų vaidmens, ataskaitą galite naršyti įvairiais būdais, kad pasiektumėte jums aktualiausias įžvalgas, priemones ir rekomendacijas. Ataskaitoje aptariama 12 šalių geriausia praktika, o tai gerokai viršija 7 projekte dalyvaujančias partnerių šalis, siekiant užtikrinti dar platesnį ES masto aspektą ir aktualumą.

Jei esate profesinio mokymo pedagogas

Jums gali būti naudingiausia sutelkti dėmesį į **2 dalį (VET)**, ataskaitoje pateikiama tiek tarptautinė analizė, tiek pagrindiniai konkrečių gerosios praktikos pavyzdžių, susijusių su įtraukiomis mokymo ir mokymosi aplinkomis, aspektai. Skyriuje, skirtame ES apibendrinimui, pateikiama bendrų tendencijų, kliūčių ir veiksmingų pedagoginių metodų apžvalga įvairiose šalyse, įskaitant įtraukių sistemų, tokių kaip visuotinis mokymasis (UMD), individualizuotas mokymasis ir tarpdisciplininė parama, taikymą.

Geriausios praktikos pavyzdžiai suteikia praktinių idėjų, kaip pritaikyti mokymo metodus, naudoti prieinamas medžiagas ir remti įvairių poreikių besimokančiuosius įprastinėse mokymosi aplinkose. Be to, **4.1 skirsnio** išvados ir rekomendacijos pateikia gaires, kaip kurti ir tobulinti įtraukiančias profesinio mokymo programas.

Taip pat gali būti naudinga peržiūrėti skyrių apie metodiką, kad suprastumėte, kaip buvo analizuojama praktika ir kaip panašius metodus galima pritaikyti jūsų kontekste.

Jei esate vadovas, darbdavys ar žmogiškųjų išteklių specialistas

Rekomenduojame atkreipti dėmesį į **3 dalį („Darbdaviai“)**, kurioje nagrinėjamos įtraukias darbo vietos praktikas įvairiuose sektoriuose ir organizaciniuose modeliuose. ES apibendrinimo skyriuje aiškiai išdėstytos pagrindinės kliūtys ir palankūs veiksniai, susiję su įdarbinimu, darbo vietos prieinamumu, organizacine kultūra ir parama darbuotojams.

Gerosios praktikos pavyzdžiai pateikia konkrečius modelius, kaip organizacijos įgyvendina įtraukųjį užimtumą taikydamos tokias priemones kaip pagrįsti pritaikymai, remiamas užimtumas, lankstus darbo grafikas ir įtraukios žmogiškųjų išteklių strategijos.

4.2 skirsnio rekomendacijos yra ypač aktualios, nes jose šios tyrimo išvados paverčiamos praktiniais veiksmais organizacijoms, siekiančioms plėtoti ar stiprinti įtraukias užimtumo praktikas. Šios įžvalgos gali padėti tiek priimant strateginius sprendimus, tiek vykdant kasdienį valdymą.

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

Jei esate neįgalus asmuo arba pagalbos paslaugų teikėjas

Ši ataskaita jums gali būti ypač naudinga siekiant suprasti esamas galimybes, paramos mechanizmus ir kelius nuo švietimo iki užimtumo. **2 ir 3 dalys** kartu iliustruoja, kaip veikia įtraukios sistemos ir kokios paramos rūšys yra prieinamos tiek mokymosi, tiek darbo aplinkoje.

Gerosios praktikos pavyzdžiai iliustruoja realią patirtį ir modelius, kurie skatina dalyvavimą, įgūdžių ugdymą ir užimtumą. Jie gali tapti naudingais orientyrais, padedančiais atpažinti galimybes ar siekti geresnės paramos.

4.3 skirsnio rekomendacijos yra konkrečiai skirtos įgalinimui, individualizuotiems keliams ir paramos paslaugų vaidmeniui, pateikiant gaires, kaip asmenys ir paramos specialistai gali orientuotis ir stiprinti įtraukties procesus.

Visiems skaitytojams

Ataskaitą galima skaityti nuosekliai arba pasirinktinai, priklausomai nuo jūsų poreikių. Nors kiekvieną skyrių galima naudoti atskirai, visą ataskaitos vertę sudaro ryšiai tarp profesinio mokymo sistemų, užimtumo praktikos ir politikos rekomendacijų.

Apjungdama įvairių šalių duomenis ir perspektyvas, ataskaita pateikia išsamų požiūrį į įtrauktį kaip bendrą švietimo specialistų, darbdavių, žmonių su negalia ir politikos formuotojų atsakomybę.

Pagrindinės sąvokos ir terminai pažymėti didžiosiomis raidėmis ir paryškintu šriftu, pvz., **„Daugiadisciplinė paramos komanda**“. Visos apibrėžtys išvardytos atitinkamame priede.

1. PAGRINDINIAI PRINCIPAI IR METODIKA

1.1 TIKSLAS, APIMTIS, TIKSLINĖ AUDITORIJA

Tarptautinė ataskaita, parengta pagal W.I.N. (Workplace Inclusion and Diversity Training and Campaigning) projektą, yra pagrindinis analitinis ir strateginis dokumentas, kuriame apibendrinamos žinios, praktika ir įrodymai, surinkti partnerių šalyse ir už jų ribų. Jos pagrindinis tikslas – suteikti išsamų supratimą apie tai, kaip įtraukios profesinio švietimo ir mokymo (VET) sistemos bei darbo aplinkos šiuo metu remia – arba neremia – neįgaliųjų integraciją. Apibendrindama nacionalinius rezultatus į vieningą europinę perspektyvą, ataskaita prisideda prie veiksmingesnių, įtraukesnių ir tvaresnių užimtumo kelių kūrimo.

1.1.1 Tikslas

Iš esmės ataskaita siekia užpildyti spragą tarp švietimo ir užimtumo, nustatydama struktūrinius iššūkius, inovacijų galimybes ir perkeliamą gerąją praktiką. Ji sukurta ne tik kaip mokslinių tyrimų rezultatas, bet ir kaip praktinė priemonė, padedanti kurti mokymo programas, remti politikos formavimą ir stiprinti institucinius gebėjimus užtikrinti įtrauktį. Atsižvelgiant į platesnius W.I.N. projekto tikslus, ataskaita skatina lygias galimybes, prieinamumą ir įvairovę profesinėje aplinkoje, pabrėždama sisteminių pokyčių būtinybę tiek švietimo, tiek užimtumo sektoriuose.

1.1.2 Apimtis

Ataskaitos aprėptis yra tarptautinė ir lyginamoji, apimanti duomenis ir įžvalgas iš visų projekto konsorciume dalyvaujančių šalių. Joje integruojami nacionalinių tyrimų ataskaitų rezultatai, kurių kiekvienoje nagrinėjami vietiniai kontekstai, suinteresuotųjų šalių perspektyvos ir esama praktika, susijusi su įtraukiuoju švietimu ir užimtumu. Taikant šį lyginamąjį požiūrį, ataskaitoje nustatomos tiek bendros Europos tendencijos, tiek kontekstui būdingi skirtumai, o tai leidžia subtiliai suprasti įtrauktį įvairiose socialinėse, ekonominėse ir institucinėse aplinkose. Vienas iš pagrindinių ataskaitos taikymo srities aspektų – dėmesys visam perėjimo keliui nuo profesinio mokymo iki užimtumo. Tai apima įtraukiojo mokymo metodikų analizę, mokymosi aplinkų prieinamumą ir tai, kokiu mastu švietimo sistemos rengia besimokančiuosius su negalia dalyvauti darbo rinkoje. Tuo pačiu metu ataskaitoje nagrinėjamos darbdavių praktikos, organizacinės kultūros ir žmogiškųjų išteklių strategijos, kurios daro įtaką asmenų su negalia įdarbinimui, išlaikymui ir profesiniam tobulėjimui. Ypatingas dėmesys skiriamas profesinio mokymo sistemose ugdomų kompetencijų ir darbdavių lūkesčių suderinimui – arba nesuderinimui.

Be to, ataskaitoje nagrinėjamas suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimo vaidmuo, pripažįstant, kad tvarios įtraukties neįmanoma pasiekti vien tik atskirais veiksmais. Joje tiriamas profesinio mokymo teikėjų, darbdavių, nevyriausybinių organizacijų ir viešųjų įstaigų partnerystės indėlis kuriant įtraukesnes ekosistemas. Tai darant, ataskaitoje pabrėžiami novatoriški bendradarbiavimo modeliai, taip pat spragos, kuriose reikalingas glaudesnis

koordinavimas. Kitas svarbus ataskaitos aspektas – gerosios praktikos pavyzdžių nustatymas ir analizė. Tai apima sėkmingas iniciatyvas, programas ir politikos kryptis, kurios daro matomą poveikį integracijos skatinimui. Dokumentuodama ir lygindama tokią praktiką, ataskaita sukuria pagrindą žinių perdavimui ir taikymui kitose šalyse. Tai ypač aktualu W.I.N. projekto kontekste, kurio tikslas – sukurti pritaikytinus ir pritaikomus sprendimus, kuriuos būtų galima taikyti skirtingose nacionalinėse aplinkybėse.

Ataskaita taip pat turi į ateitį orientuotą aspektą, nes joje suformuluotos rekomendacijos, kaip gerinti įtrauktį tiek švietimo, tiek darbo vietoje. Šios rekomendacijos yra pagrįstos įrodymais ir remiasi tyrimo rezultatais, todėl užtikrinamas jų aktualumas ir pritaikomumas. Jos apima įvairius lygmenis, įskaitant politikos sistemas, institucines strategijas, pedagoginius metodus ir organizacines praktikas.

1.1.3 Tikslinė auditorija

Kalbant apie tikslinę auditoriją, ši tarptautinė ataskaita skirta įvairioms suinteresuotųjų šalių grupėms, kurios atlieka svarbų vaidmenį įtraukties ekosistemoje. Pagrindinis dėmesys skiriamas tam, ką galima apibūdinti kaip „sėkmės trikamp“į, kuris sujungia pedagogus, vadovus ir neįgaliuosius. Šis konceptualus trikampis atspindi tarpusavyje susijusį įtraukties pobūdį, kur kiekviena grupė prisideda skirtingomis perspektyvomis, atsakomybe ir kompetencija.

Pedagogai yra pagrindinė tikslinė auditorija, nes jie tiesiogiai atsakingi už įtraukiančių mokymosi patirčių kūrimą ir įgyvendinimą. Jiems ataskaita suteikia įžvalgų apie veiksmingus mokymo metodus, mokymo programų pritaikymą ir įtraukiančių sistemų, pavyzdžiui, „Universal Design for Learning“ (UMD), taikymą. Ji taip pat remia jų profesinį tobulėjimą, pateikdama praktinius pavyzdžius ir įrodymais pagrįstas rekomendacijas.

Vadovai ir darbdaviai sudaro antrąjį trikampio ramstį. Šiai grupei priklauso žmogiškųjų išteklių specialistai, įmonių vadovai ir sprendimus priimantys asmenys organizacijose. Jiems ataskaita siūlo gaires, kaip kurti įtraukias darbo vietas, įgyvendinti įvairovės strategijas ir puoselėti organizacinę kultūrą, kurioje vertinamas prieinamumas ir lygios galimybės. Joje taip pat aptariami ekonominiai įtraukties privalumai, parodant, kaip įvairovė gali prisidėti prie inovacijų, produktyvumo ir socialinės atsakomybės.

Trečiąją ir ne mažiau svarbią auditoriją sudaro patys neįgalieji. Ataskaitoje jie pripažįstami ne tik kaip naudos gavėjai, bet ir kaip aktyvūs įtraukties proceso dalyviai bei prisidedantys prie jo. Jų patirtis, poreikiai ir požiūriai yra neatsiejama tyrimo ir analizės dalis, užtikrinanti, kad rezultatai būtų pagrįsti realaus gyvenimo kontekstu. Įtraukdama jų nuomones, ataskaita skatina dalyvaujamąjį požiūrį, kuris suteikia asmenims galių ir remia jų iniciatyvumą kuriant įtraukias aplinkas.

Be šių trijų pagrindinių grupių, ataskaita taip pat aktuali politikos formuotojams, tyrėjams, mokymo teikėjams ir pilietinės visuomenės organizacijoms. Ji suteikia vertingą įrodymų bazę, kuria galima remtis kuriant politiką, programas ir iniciatyvas tiek nacionaliniu, tiek Europos lygmeniu.

Šios tarptautinės ataskaitos tikslas, aprėptis ir tikslinės auditorijos yra glaudžiai susijusios. Ataskaita nėra vien aprašomasis dokumentas, bet strateginė priemonė, kuri remia profesinio mokymo sistemų ir darbo rinkų pertvarką siekiant didesnės įtraukties. Integruodama tyrimus, praktiką ir suinteresuotųjų šalių perspektyvas, ji prisideda prie teisingesnės ir prieinamesnės visuomenės kūrimo, atitinkančios W.I.N. projekto tikslus ir platesnius Europos prioritetus įtraukties ir įvairovės srityse.

1.2 METODIKA

1.2.1 Dokumentų analizės protokolas

W.I.N. projekto metu atliktas dokumentų tyrimas vyko pagal struktūrizuotą ir lyginamąjį protokolą, skirtą užtikrinti surinktų duomenų nuoseklumą, patikimumą ir tarpvalstybinį aktualumą. Šis metodas buvo pagrįstas sistemine antrinių šaltinių, įskaitant nacionalines ataskaitas, politikos dokumentus, organizacijų medžiagą ir viešai prieinamą informaciją apie įtraukųjį profesinį mokymą ir rengimą (inclusive VET) bei įtraukias užimtumo ir įdarbinimo praktikas, apžvalgą ir analizę. Pagrindinis dokumentų tyrimo tikslas buvo nustatyti, išanalizuoti ir apibendrinti esamas žinias apie įtraukias metodikas ir sėkmingą praktiką įvairiuose Europos kontekstuose. Nors tyrimo pagrindą sudarė projekto partnerių parengtos nacionalinės ataskaitos, dokumentų tyrimo aprėptis išsiplėtė už partnerių šalių ribų. Keletu atvejų, siekiant praturtinti analizę ir suteikti platesnį įžvalgą į įvairius įtraukties modelius bei politikos sistemas, kaip lyginamieji pavyzdžiai buvo įtrauktos papildomos ES šalys. Ši išplėsta geografinė aprėptis leido visapusiškiau suprasti, kaip įtraukiosios sistemos veikia skirtingose institucinėse ir socialinėse bei ekonominėse aplinkose.

Tyrimo procesas vyko pagal suderintą protokolą, dėl kurio susitarė visi projekto partneriai. Kiekvienas partneris atliko dokumentinį tyrimą naudodamas bendrą analitinį modelį ir ataskaitos šabloną, užtikrindamas, kad surinkta informacija būtų palyginama, neatsižvelgiant į tai, ar ji buvo gauta iš partnerių šalių, ar iš papildomų atvejų tyrimų kontekstų. Protokolas numatė tiek profesinio mokymo sistemų, tiek užimtumo aplinkų analizę, sudarydamas sąlygas taikyti dvigubos perspektyvos požiūrį, atspindintį perėjimą iš švietimo į darbo rinką. Dokumentinis tyrimas rėmėsi įvairiais duomenų šaltiniais. Tai apėmė nacionalinius ir Europos teisės aktus dėl įtraukties ir neįgaliųjų teisių, politikos sistemas, profesinio mokymo teikėjų, darbdavių ir socialinių įmonių organizacinius dokumentus, taip pat akademinius tyrimus, ankstesnes tyrimų ataskaitas ir viešai prieinamus internetinius išteklius. Be pagrindinių nacionalinių atvejų, partneriai taip pat nagrinėjo pasirinktas praktikas iš kitų ES šalių, siekdami nustatyti pritaikytinus modelius ir novatoriškus požiūrius. Kai kuriais atvejais tyrimas buvo papildytas struktūruotais klausimyniais arba organizacijų viduje pateikta medžiaga, dar labiau sustiprinant įrodymų bazę.

Vienas iš pagrindinių dokumentinės analizės metodologinių bruožų buvo lyginamoji dokumentų analizė. Visi surinkti šaltiniai buvo sistemingai peržiūrėti, siekiant išgauti aktualią informaciją, susijusią su įtraukties praktikomis, **prieinamumo** priemonėmis, paramos

sistemomis ir išmatuojamais rezultatais. Analizės tikslas buvo nustatyti tiek bendras Europos tendencijas, tiek kontekstui būdingus skirtumus, atsižvelgiant į nacionalinių teisės aktų, institucinių gebėjimų ir darbo rinkos sąlygų skirtumus. Siekiant padidinti analizės gilumą, dokumentinėje analizėje buvo taikomas teminis kodavimas. Išgauti duomenys buvo suskirstyti į iš anksto nustatytas temines sritis, įskaitant valdymo ir politikos sistemas, pedagoginius metodus, darbo vietų pritaikymą, suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimą ir perėjimo mechanizmus tarp profesinio mokymo ir užimtumo. Šis struktūruotas požiūris leido nuosekliai palyginti praktikas skirtingose šalyse ir palengvino pagrindinių sėkmės veiksnių bei trūkumų nustatymą. Keliose nacionalinėse ataskaitose dokumentų tyrimas buvo papildytas papildomais kokybiniais metodais, pavyzdžiui, suinteresuotųjų šalių žemėlapių sudarymu, interviu ir apklausomis. Šie elementai, jei buvo prieinami, buvo integruoti į bendrą analizę, prisidėdami prie subtilesnio įtraukties praktikos supratimo. Nepaisant to, dokumentų tyrimas išliko pagrindiniu metodologiniu požiūriu, suteikiančiu pagrindinį pagrindą duomenų rinkimui ir interpretavimui.

Kai buvo įmanoma, dokumentų tyrimo išvados buvo kryžmiškai patikrintos atsižvelgiant į įvairių šaltinių tipus – teisinius pagrindus, organizacinius dokumentus ir paskelbtus rezultatų duomenis – siekiant padidinti patikimumą. Organizaciniu lygmeniu nustatytos praktikos buvo vertinamos atsižvelgiant į nacionalinius ir Europos standartus, įskaitant ES neįgalumo strategiją ir Europos prieinamumo aktą. Kitas svarbus dokumentų tyrimo protokolo aspektas buvo standartizuotos ataskaitų struktūros naudojimas visais atvejais. Neatsižvelgiant į kilmės šalį, kiekviena praktika buvo dokumentuojama naudojant bendras antraštes, įskaitant kontekstą, įgyvendinimo metodą, **prieinamumo** priemones, rezultatus ir perkėlimą. Tai užtikrino analizės nuoseklumą ir palengvino išvadų integravimą į tarptautinę ataskaitą.

Dokumentų tyrimas buvo atliktas laikantis projekto kokybės vadybos plane apibrėžtų kokybės ir etikos standartų. Tai apima skaidrumo, nuoseklumo ir atsakingo duomenų naudojimo principus, taip pat atitiktį duomenų apsaugos reikalavimams. Nors didžioji dalis duomenų buvo gauta iš viešai prieinamų šaltinių, bet kokia papildoma organizacijų pateikta informacija buvo tvarkoma laikantis atitinkamo konfidencialumo ir atsargumo.

1.2.2 Anketos ir interviu

Be dokumentų analizės, W.I.N. projekte buvo taikomi pirminių duomenų rinkimo metodai, įskaitant struktūrizuotas anketas ir, kai taikytina, interviu bei suinteresuotųjų šalių įžvalgas. Šie metodai buvo naudojami siekiant papildyti antrinius duomenis ir suteikti gilesnį įžvalgą į įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (VET) bei užimtumo praktikos įgyvendinimą. Klausimynų naudojimas visame projekte vyko pagal suderintą logiką, siekiant užtikrinti surinktų duomenų nuoseklumą, palyginamumą ir aktualumą. Visų pirma, buvo parengti struktūruoti klausimynai – dažniausiai platinami per „Google Forms“ – ir perduoti organizacijoms, pripažintoms kaip gerosios praktikos teikėjai.

Tarp šių organizacijų buvo profesinio švietimo ir mokymo (VET) įstaigos, darbdaviai, NVO ir socialinės įmonės, aktyviai dalyvaujančios įtraukties veikloje. Anketomis pagrįstas metodas leido partneriams rinkti standartizuotą informaciją tiesiogiai iš praktikuojančių specialistų, užtikrinant, kad duomenys atspindėtų realią patirtį ir veiklos praktiką.

Klausimynų struktūra buvo suderinta su bendru projekto analitiniu pagrindu. Klausimai buvo sudaryti taip, kad apimtų pagrindinius įtraukties aspektus, įskaitant organizacinį kontekstą, tikslinės grupes, įgyvendinimo metodus, **prieinamumo** priemones, paramos sistemas, rezultatus ir perkėlimą į kitą aplinką. Tai užtikrino, kad per klausimynus surinkta informacija galėtų būti tiesiogiai integruota į visose nacionalinėse ataskaitose naudojamą atvejo tyrimo struktūrą. Šio metodo logika buvo sumažinti duomenų rinkimo skirtumus iki minimumo ir sudaryti sąlygas prasmingam skirtingų šalių atvejų palyginimui. Klausimynai apėmė tiek kokybinius, tiek aprašomuosius elementus. Vietoj to, kad būtų sutelktas dėmesys vien tik į kiekybinį vertinimą, juose respondentai buvo skatinami pateikti išsamius savo praktikos paaiškinimus, įskaitant pavyzdžius, iššūkius ir pastebėtus rezultatus. Ši kokybinė orientacija buvo būtina siekiant suprasti sudėtingus įtraukties procesus, kurių neįmanoma visapusiškai atspindėti vien tik skaičiais išreikštais rodikliais.

Kai kuriais atvejais anketų duomenys buvo papildyti kitais informacijos šaltiniais, pavyzdžiui, interviu, konsultacijomis ar vidiniais organizacijos dokumentais. Kai kuriose nacionalinėse ataskaitose aiškiai nurodoma suinteresuotųjų šalių įtraukimas per interviu su vadovais, pedagogais ar žmogiškųjų išteklių specialistais, taip pat per darbuotojams ar paslaugų vartotojams skirtas apklausas. Šie metodai suteikė papildomo gilumo ir leido tyrėjams patvirtinti bei į kontekstą įtraukti informaciją, gautą atliekant dokumentų tyrimą. Be to, kai kuriose ataskaitose remtasi tiesiogine informacija, gauta iš įtraukties procesuose dalyvaujančių organizacijų darbuotojų, įskaitant pedagogus, darbo instruktorius ir vadovybės atstovus. Tai padėjo geriau suprasti, kaip įtraukties praktikos įgyvendinamos kasdienėje veikloje, įskaitant kasdienius veiklos procesus, iššūkius ir sėkmės veiksnius.

Pagrindinis klausimynų ir interviu naudojimo privalumas buvo galimybė gauti praktinėmis žiniomis pagrįstą informaciją, kuri viešai prieinamuose šaltiniuose ne visada randama. Nors dokumentų tyrimas suteikė platesnį politinį ir institucinį kontekstą, pirminių duomenų rinkimas leido projekte užfiksuoti veiklos detales, vidinius procesus ir pačių praktikų patirtimi pagrįstas įžvalgas. Siekiant užtikrinti patikimumą, visi klausimynai buvo sudaryti pagal bendrą struktūrą ir patikrinti dėl aiškumo bei aktualumo. „Google Forms“ naudojimas palengvino standartizavimą, platinimą ir veiksmingą duomenų rinkimą skirtingose šalyse. Atsakymai buvo analizuojami ir integruojami į atvejų studijas naudojant tą patį ataskaitų šabloną, kuris buvo taikomas dokumentiniams tyrimams, taip užtikrinant metodologinį nuoseklumą visame projekte. Surinkti duomenys taip pat buvo tvarkomi laikantis etikos ir duomenų apsaugos principų. Dalyvavimas buvo savanoriškas, o respondentai buvo informuoti apie tyrimo tikslą ir duomenų naudojimą projekte. Prireikus informacija buvo anonimizuota arba pateikta organizacijos lygmeniu, siekiant užtikrinti konfidencialumą.

1.2.3 Atvejų tyrimai. Atranka ir kokybė

W.I.N. tarptautinėje ataskaitoje pateikti atvejų tyrimai buvo atrinkti taikant struktūruotą ir lyginamąjį procesą, kurio tikslas – užtikrinti įvairovę, patikimumą ir praktinę reikšmę. Atranka nebuvo apsiribota tik projekte dalyvaujančiomis šalimis partnerėmis. Be kiekvieno partnerio parengtų nacionalinių atvejų, į tyrimą sąmoningai buvo įtraukti pavyzdžiai iš kitų Europos šalių, siekiant išplėsti analitinę aprėptį ir apimti platesnį **įtraukiojo užimtumo** bei **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** praktikų spektrą skirtingose sistemose. Šis išplėstinis atrankos metodas atspindi projekto tikslą – nustatyti perkeliamus modelius, kurie būtų taikomi ne tik konkrečiame nacionaliniame kontekste. Keliose nacionalinėse ataskaitose aiškiai pateikiami tiek vidaus, tiek užsienio atvejų tyrimai, leidžiantys palyginti šalis, kuriose skiriasi teisinės sistemos, instituciniai pajėgumai ir darbo rinkos sąlygos. Pavyzdžiui, ataskaitose analizuojami lygiagretūs atvejai iš dviejų šalių – viena atstovauja partnerių kontekstą, o kita tarnauja kaip lyginamasis Europos pavyzdys – taip sustiprinant išvadų pagrįstumą ir perkėlimą į kitą aplinką.

Atvejų tyrimai buvo atrinkti pagal bendrą kriterijų rinkinį, dėl kurio susitarė visi partneriai. Pirma, kiekvienas atvejis turėjo įrodyti patvirtintą poveikį įtraukties rezultatams, pavyzdžiui, aktyvesnį dalyvavimą profesiniame mokyme, sėkmingą perėjimą į darbo rinką, didesnį savarankiškumą arba išmatuojamą socialinę integraciją. Antra, tvarumas buvo pagrindinis reikalavimas, o tai reiškia, kad atrinktos praktikos turėjo būti įtvirtintos ilgalaikėse organizacinėse ar institucinėse struktūrose, o ne būti trumpalaikės ar bandomosios iniciatyvos. Trečia, pritaikomumo kriterijus užtikrino, kad praktikos galėtų būti pritaikytos ir įgyvendintos kitose Europos aplinkybėse, atliekant **pagrįstus pritaikymus (arba pritaikymus)**. Galiausiai atvejai buvo vertinami pagal naujoviškumą ir išteklių naudojimo efektyvumą, pabrėžiant požiūrius, kurie peržengia paprastą reikalavimų laikymąsi ir įneša reikšmingų patobulinimų **prieinamumo** ir įtraukties srityse.

Kitas svarbus atrankos procesą lėmęs principas – atvejų tyrimų, apimančių visą tęstinumą nuo švietimo iki užimtumo, įtraukimas. Duomenų rinkinys apima pavyzdžius tiek iš **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** teikėjų, tiek iš realių darbo vietų aplinkų. Šis dvejopas požiūris leidžia analizėje užfiksuoti ne tik tai, kaip įgyvendinamas įtraukusis mokymasis, bet ir tai, kaip šios praktikos virsta tvariais užimtumo rezultatais. Ataskaitose buvo naudojami poriniai atvejų tyrimai – vienas iš švietimo aplinkos, kitas iš užimtumo konteksto – siekiant iliustruoti šį perėjimo kelią ir pabrėžti pagrindinius sėkmės veiksnius įvairiuose profesinio gyvenimo ciklo etapuose.

Atvejų tyrimų patikimumo užtikrinimas buvo pagrindinis metodologinis uždavinys. Visi atvejai buvo pagrįsti patikrintais šaltiniais, įskaitant organizacijų dokumentaciją, politikos sistemas ir viešai prieinamus duomenis. Kai kuriais atvejais papildoma informacija buvo gauta naudojant struktūrizuotus klausimynus arba tiesiogiai iš organizacijų, taip padidinant analizės tikslumą ir išsamumą. Naudojant kelis duomenų šaltinius buvo galima atlikti trianguliaciją, kuri sustiprino išvadų patikimumą ir sumažino šališkumo riziką.

Be to, visi atvejų tyrimai buvo parengti naudojant standartizuotą ataskaitos šabloną, užtikrinantį pateikiamos informacijos tipo ir struktūros nuoseklumą visose šalyse. Atvejų tyrimų aktualumas buvo užtikrintas suderinant juos su pagrindiniais W.I.N. projekto tikslais, būtent skatinant **įtraukias profesinio mokymo** sistemas ir palengvinant neįgaliųjų prieigą prie užimtumo. Atrinkti atvejai nagrinėja visoje Europoje nustatytus realius iššūkius, pavyzdžiui, struktūruotų perėjimo mechanizmų tarp švietimo ir užimtumo trūkumą, ribotą darbdavių informuotumą ir nepakankamą **prieinamumą** mokymo aplinkose. Sutelkdami dėmesį į praktinius, realaus gyvenimo pavyzdžius, atvejų tyrimai suteikia praktiškai pritaikomas įžvalgas švietimo specialistams, darbdaviams ir politikos formuotojams. Be to, kad atvejų tyrimai yra patikimi ir aktualūs, jie buvo parengti taip, kad pateiktų aiškią ir prieinamą informaciją. Kiekviena atvejo studija turi nuoseklią struktūrą, paprastai apimančią kontekstą, tikslinę grupę, įgyvendinimo metodiką, **prieinamumo** priemones, rezultatus ir pritaikomumą. Ši standartizacija pagerina skaitomumą ir leidžia lengvai palyginti skirtingas atvejo studijas. Aiškios kalbos ir struktūruoto pateikimo naudojimas užtikrina, kad išvadas galėtų suprasti ir taikyti įvairūs suinteresuotieji subjektai, įskaitant praktikus, kurie gali neturėti mokslinių tyrimų patirties.

Viena iš pagrindinių atrinktų gerosios praktikos pavyzdžių stiprybių yra jų įvairovė ir tarpusavio papildomumas, leidžiantis atskleisti skirtingus įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo aspektus. Atvejai apima platų sektorių, organizacijų tipų ir tikslinės grupės spektrą, įskaitant mokyklas, profesinio mokymo centrus, socialines įmones, NVO, dideles korporacijas ir viešąsias įstaigas. Juose taip pat nagrinėjami įvairūs negalios tipai, pavyzdžiui, **intelekto negalia (IN)**, jutimo sutrikimai ir **neurojvairovė / neurodivergentiniai darbuotojai**, taip pat platesnės mokinių ir darbuotojų, turinčių mažiau galimybių, grupės. Metodologiškai atvejų analizė demonstruoja įvairius požiūrius, įskaitant patirtinio mokymosi modelius, **remiamą užimtumą**, technologinius **prieinamumo** sprendimus, **socialinių kooperatyvų (B tipo)** struktūras ir politikos nulemtus įtraukties mechanizmus. Ši įvairovė užtikrina, kad analizė nesiremia vienu integracijos modeliu, o atspindi integracinių sistemų visoje Europoje sudėtingumą ir daugialypumą. Tuo pačiu metu bendrų analitinių kriterijų ir ataskaitų struktūrų naudojimas užtikrina nuoseklumą ir palyginamumą, leidžiantį nustatyti bendrus sėkmės veiksnius nepaisant kontekstinių skirtumų.

2 DALIS. Profesinis mokymas ir lavinimas (VET): universalus mokymosi dizainas (UMD), įtrauktis ir prieinamumas profesiniame mokyme ir lavinime

2.1 ES APIBENDRINIMAS.

Tendencijos skirtingose šalyse

W.I.N. projekto nacionalinių ataskaitų ir atrinktų atvejų tyrimų lyginamoji analizė atskleidžia sudėtingą, tačiau nuoseklią **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo)** transformacijos panoramą visoje Europoje. Nors nacionalinės sistemos labai skiriasi valdymo struktūrų, finansavimo modelių ir institucinių pajėgumų atžvilgiu,

galima išskirti keletą sutampančių tendencijų, atspindinčių tiek bendrus iššūkius, tiek atsirandančius sprendimus. Šios tendencijos rodo laipsnišką, tačiau aiškų perėjimą prie labiau įtraukių, lanksčių ir į užimtumą orientuotų profesinio mokymo sistemų.

Pagrindinė tendencija, pastebima visose šalyse, yra perėjimas nuo atskirtų švietimo modelių prie įtraukiųjų sistemų, integruotų į **bendrojo lavinimo klases ir aplinką**. Istoriškai mokiniai, turintys **specialiųjų ugdymo poreikių (SUP)** – įskaitant turinčius **intelekto negalią (ID)** ir **mokymosi sunkumų / sutrikimų –** dažnai buvo ugdomi specializuotose įstaigose arba visiškai atskirti nuo profesinio mokymosi kelių. Analizuoti atvejų tyrimai, ypač iš Bulgarijos, Airijos ir Ispanijos, rodo aiškų poslinkį link šių mokinių integravimo į bendrojo profesinio mokymo aplinką.

Tačiau ši integracija nėra vien fizinė. Skirtumas tarp integracijos ir įtraukties yra esminis: nors integracija reiškia mokinio įtraukimą į bendrojo lavinimo aplinką, įtrauktis reikalauja sisteminio prisitaikymo, siekiant užtikrinti prasmingą dalyvavimą. Visose šalyse sėkminga praktika rodo, kad įtrauktis pasiekiama tik tada, kai švietimo sistemos prisitaiko prie mokinių, o ne tikisi, kad mokiniai prisitaikys prie nelanksčių sistemų. Šis pokytis atspindi **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** principus, kurie pabrėžia aktyvų mokymosi aplinkų kūrimą, siekiant patenkinti įvairius poreikius.

UMD principų taikymas išryškėja kaip vienas nuosekliausių ir įtakingiausių modelių tarp analizuotų praktikų. Daugeliu atvejų į UMD nėra tiesiogiai daroma nuoroda, tačiau jis aiškiai atsispindi pedagoginiuose požiūriuose. Tai apima lanksčių mokymo metodų naudojimą, diferencijuotą mokymą ir įvairias vertinimo formas. Siūlydami įvairias įsitraukimo, pateikimo ir išraiškos priemones, pedagogai gali veiksmingai atsižvelgti į skirtingus mokymosi profilius.

Pavyzdžiui, besimokantiesiems, turintiems **neurojvairovės ar neurodivergencijos** požymių – tokių kaip autizmas, ADHD ar disleksija – naudinga struktūrizuota, tačiau lanksti mokymosi aplinka, o mokiniams su **intelekto negalia (IN)** reikalinga supaprastinta medžiaga ir praktinė, įtraukianti mokymosi patirtis. Plačiai naudojamos **pritaikytos mokymosi medžiagos**, įskaitant vizualines pagalbos priemones, supaprastintus tekstus ir skaitmenines priemones, dar labiau didina prieinamumą ir dalyvavimą.

Šis pedagoginis poslinkis reiškia perėjimą nuo standartizuotų, visiems vienodų modelių prie labiau individualizuotų ir lanksčių švietimo sistemų. Jis taip pat mažina priklausomybę nuo reaktyvių **pagrįstų pritaikymų (arba lengvatų)**, nes kliūtys šalinamos jau projektavimo etape, o ne tada, kai jos atsiranda.

Kitas svarbus bruožas – struktūrizuotų paramos sistemų įtvirtinimas profesinio mokymo teikėjų organizacijose. Kaip pastebėta visose šioje ataskaitoje analizuotose šalyse, veiksminga įtrauktis yra glaudžiai susijusi su koordinuotų paramos mechanizmų buvimu, paprastai organizuojamais per **mokinio pagalbos komandą (MPK)** arba platesnes **daugiadisciplines paramos komandas**.

Šios komandos atlieka pagrindinį vaidmenį vertinant besimokančiųjų poreikius, kuriant individualizuotas intervencijas ir stebint pažangą laikui bėgant. Jų sudėtis skiriasi priklausomai

nuo konteksto, tačiau paprastai apima mokytojus, psichologus, konsultantus ir išorinius specialistus. Šių įvairių perspektyvų integravimas užtikrina holistinį požiūrį į įtrauktį, atsižvelgiant ne tik į akademinius poreikius, bet ir į emocinius, elgesio bei socialinius aspektus.

Individualių ugdymo planų (IEP) ir **individualių mokymosi planų (ILP)** naudojimas dar labiau sustiprina šį individualizuotą požiūrį. Šios priemonės leidžia pritaikyti mokymo programas, mokymo metodus ir vertinimo kriterijus, užtikrinant, kad mokiniai galėtų dalyvauti lygiomis teisėmis su kitais. Svarbu paminėti, kad šie planai nėra statiniai dokumentai, o dinamiški procesai, reguliariai peržiūrimi ir koreguojami atsižvelgiant į mokinio pažangą.

Pažangesniuose modeliuose, ypač Italijoje ir Lietuvoje, šis požiūris išsivysto į **tai**, ką galima apibūdinti kaip **„ekstremalią individualizaciją“**, kai mokymasis ir parama pritaikomi itin individualizuotu būdu. Toks individualizacijos lygis žymiai sumažina kliūtis ir pagerina mokymosi rezultatus, nors tam taip pat reikalingi dideli organizaciniai pajėgumai.

Trečiasis pagrindinis modelis susijęs su **darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM)** integravimu kaip pagrindine įtraukiųjų profesinio mokymo sistemų sudedamąja dalimi. Įvairiose šalyse DVM vis labiau pripažįstamas kaip esminis veiksnys, padedantis užpildyti spragą tarp švietimo ir užimtumo. Suteikdamas besimokantiesiems galimybę susipažinti su tikra darbo aplinka, DVM leidžia ugdyti tiek techninius, tiek tarpdalykinius įgūdžius, įskaitant bendravimą, komandinį darbą ir problemų sprendimą.

Daugeliu atvejų DVM įgyvendinamas kartu su **remiamo užimtumo** metodais, ypač mokiniams su specialiaisiais ugdymo poreikiais (SUP). Tai užtikrina, kad mokiniai, pereidami į darbo rinką, gautų nuolatinį vadovavimą ir paramą. Pavyzdžiui, Airijoje taikomas „WALK PEER“ modelis rodo, kaip ilgalaikė parama gali žymiai pagerinti užimtumo rezultatus ir sumažinti mokymosi nutraukimo rodiklius.

DVM integravimas taip pat prisideda prie **„savarankiškumo atotrūkio“** mažinimo, nes besimokantieji įgyja praktinės patirties ir pasitikėjimo savimi, savarankiškai atlikdami užduotis – tai ypač svarbu asmenims, kurie gali turėti gilių teorinių žinių, tačiau neturi galimybių jų pritaikyti realiose situacijose.

Kitas nuoseklus bruožas – dėmesys suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimui kaip pagrindiniam įtraukties veiksniui. Visose nacionalinėse ataskaitose sėkmingos praktikos apibūdinamos kaip grindžiamos tvirtomis partnerystėmis tarp švietimo įstaigų, darbdavių, NVO, šeimų ir viešųjų institucijų.

Šis daugelio suinteresuotųjų šalių požiūris užtikrina, kad įtrauktis neapsiribotų tik mokymo klasėje, bet apimtų visą kelią nuo švietimo iki užimtumo. Pavyzdžiui, NVO dažnai teikia papildomas paramos paslaugas, tokias kaip mentorystė, konsultavimas ir socialinė pagalba, o darbdaviai prisideda siūlydami darbo stažuotes ir įgyvendindami įtraukias praktikas.

Darbdavių įtraukimas yra ypač svarbus, nes jis palengvina perėjimą prie **įtraukiojo užimtumo** ir skatina organizacinius pokyčius. Tiesiogiai bendraudami su besimokančiaisiais, darbdaviai

geriau supranta įvairovę ir ugdo gebėjimus įgyvendinti **pagrįstus pritaikymus (arba lengvatas)** bei gerinti darbo vietos **prieinamumą**.

Prieinamumas pats savaime išryškėja kaip visus analizuotus sistemas apimantis bruožas.

Prieinamumas nebėra vertinamas vien tik fizinės prieigos požiūriu, bet apima skaitmeninį, informacinį ir požiūrio aspektus. Tai apima prieinamas mokymosi medžiagas, įtraukius bendravimo metodus ir palankią organizacinę kultūrą.

Inovatyvūs sprendimai, tokie kaip „Skaitmeninė kuprinė" rodo, kad prieinamumą ir individualizuotą pagalbą galima užtikrinti ne tik ugdymo aplinkoje, bet ir pereinant į darbo rinką. Tai padeda išlaikyti pagalbos tęstinumą bei stiprina ryšį tarp švietimo ir užimtumo sistemų. Leisdami besimokantiesiems pasilikti pagalbines technologijas ir įrankius, šie modeliai remia ilgalaikį dalyvavimą ir mažina kliūtis pereinamuosiuose etapuose.

Pedagoginiu požiūriu pastebima stipri tendencija taikyti dalyvaujamuosius ir bendradarbiavimu grindžiamus mokymosi metodus. Tokie metodai kaip **mokymasis iš bendraamžių ir kooperatyvusis mokymasis** plačiai naudojami siekiant didinti įsitraukimą, skatinti socialinę sąveiką ir mažinti stigmą. Šie metodai leidžia besimokantiesiems prisidėti pagal savo stipriąsias puses ir remti vieni kitų mokymosi procesus.

Ispanijoje **ekspertų grupės** modelis iliustruoja šią tendenciją, tiesiogiai įtraukdamas besimokančiuosius į įtraukiųjų sprendimų kūrimą ir įgyvendinimą. Tai ne tik gerina mokymosi rezultatus, bet ir skatina empatiją bei įtraukų mąstymą tarp visų dalyvių.

Kitas svarbus bruožas – vis didesnis įvairovės, neapsiribojančios negalia, pripažinimas. Nors daugelis praktikos pavyzdžių sutelkti į besimokančiuosius su specialiaisiais ugdymo poreikiais, vis plačiau suvokiama įtrauktis, apimanti socialinę ir ekonominę nelygybę, migracijos patirtį ir kitas marginalizacijos formas. Tai atspindi perėjimą prie holistiškesnių ir tarpdisciplininių įtraukties metodų, suderintų su Europos politikos gairėmis.

Galiausiai, svarbus visus aspektus apimantis tendencija yra perėjimas prie sisteminių ir proaktyvių įtraukties modelių. Tokios sąvokos kaip **„Inclusion-by-Design"** ir **„Inclusion-by-Default"** vis dažniau atsispindi praktikoje, o tai rodo perėjimą nuo reaktyvių koregavimų prie integruotų įtraukties strategijų.

Šiuose modeliuose įtrauktis nėra papildoma savybė, o pagrindinis principas, kuriuo vadovaujamasi kuriant švietimo sistemas, mokymo programas ir organizacinius procesus. Tai užtikrina tvarumą ir mastelio keitimą, nes įtrauktis tampa institucinės kultūros dalimi, o ne priklauso nuo atskirų iniciatyvų.

Apibendrinant galima teigti, kad įvairiose šalyse nustatytos tendencijos rodo, jog veiksmingą **įtraukųjį profesinį švietimą ir mokymą (įtraukusis profesinis švietimas ir mokymas)** apibūdina lanksčios pedagogikos, struktūrizuotų paramos sistemų, **darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM)** integravimo, tvirto suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimo ir sisteminio požiūrio į įtrauktį derinys. Nors įgyvendinimo lygis skirtinguose kontekstuose skiriasi, šie elementai sudaro bendrą sistemą, skirtą įtraukiojo švietimo plėtrai visoje Europoje.

Kliūtys

W.I.N. projekto nacionalinių ataskaitų ir atvejų tyrimų analizė rodo, kad, nepaisant akivaizdžios pažangos politikos formavimo ir praktikos srityse, **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** įgyvendinimas visoje Europoje tebėra varžomas sudėtingos tarpusavyje susijusių kliūčių sistemos.

Šios kliūtys neveikia izoliuotai; priešingai, jos sudaro tarpusavyje susijusių struktūrinių, pedagoginių, institucinių ir sociokultūrinių apribojimų ekosistemą, kuri bendrai riboja įtraukiosios praktikos veiksmingumą.

Pagrindinė visose šalyse pastebėta tendencija yra ta, kad įtrauktis dažnai įvardijama kaip politikos prioritetas, tačiau jos įgyvendinimas išlieka nevienodas. Šis atotrūkis tarp ketinimų ir praktikos pabrėžia būtinybę ištirti kliūtis ne tik paviršutiniškai, bet ir atsižvelgiant į sisteminę dinamiką bei sąveikas tarp įvairių švietimo ir užimtumo sistemų komponentų.

Sisteminės ir struktūrinės kliūtys

Viena iš labiausiai įsišaknijusių kliūčių yra profesinio mokymo sistemų struktūrinis nelankstumas. Daugelis nacionalinių sistemų vis dar grindžiamos standartizuotomis mokymo programomis, fiksuotais mokymosi keliais ir vienodais vertinimo kriterijais, kurie iš esmės nesuderinami su mokinių poreikių įvairove.

Mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymo poreikių (SUP), įskaitant turinčius intelekto negalią (IN) ir **mokymosi sunkumų ar sutrikimų**, dažnai reikalingas lankstus mokymosi tempas, pritaikytas turinys ir alternatyvios vertinimo formos. Tačiau institucinės sistemos dažnai riboja, kokiu mastu tokie pritaikymai gali būti įgyvendinami.

Nors tokios priemonės kaip **individualus ugdymo planas (IEP)** ir **individualus mokymosi planas (ILP)** yra oficialiai pripažintos, jų veiksmingumą dažnai riboja sisteminiai veiksniai, įskaitant laiko apribojimus, administracinę naštą ir integracijos į platesnius institucinius procesus trūkumą.

Šis struktūrinis nelankstumas sukuria paradoksą: nors įtrauktis formaliai remiama, pagrindinė sistema iš esmės lieka nepakitusi, verčianti besimokančiuosius prisitaikyti prie struktūrų, kurios nebuvo sukurtos būtent jiems. Tai prieštarauja **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** principams, kurie skatina kurti sistemas, kurios iš esmės yra lanksčios ir prieinamos.

Kita sisteminė kliūtis – švietimo ir užimtumo sistemų suskaidymas. Nors profesinis mokymas vis labiau suderinamas su darbo rinkos poreikiais, perėjimas tarp šių sistemų tebėra menkai struktūrizuotas.

Dėl to atsiranda paramos pertrauka: besimokantieji gauna pagalbą mokymosi metu, tačiau susiduria su dideliais iššūkiais įsiliedami į darbo rinką. Integruotų kelių trūkumas tiesiogiai prisideda prie **„nepriklausomybės atotrūkio“**, ribodamas asmenų gebėjimą įgytus įgūdžius paversti tvariais užimtumo rezultatais.

Pedagoginės ir mokymo kliūtys

Pedagoginiu lygmeniu viena iš svarbiausių kliūčių yra ribotas ir nenuoseklus įtraukiojo mokymo metodikų taikymas. Nors daugelis pedagogų supranta įtraukties svarbą, **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** praktinis įgyvendinimas skirtingose aplinkybėse tebėra nevienodas.

Mokytojai dažnai susiduria su sunkumais rengdami pamokas, pritaikytas įvairiems mokymosi stiliams, ypač profesinio mokymo aplinkoje, kur turinys yra labai specializuotas ir orientuotas į praktiką. Mokymų apie įtraukiąją pedagogiką trūkumas dar labiau paaštrina šią problemą, palikdamas pedagogus be būtinų priemonių, kad galėtų veiksmingai remti besimokančiuosius, turinčius sudėtingų poreikių.

Kitas svarbus veiksnys – **pritaikytų mokymosi medžiagų** prieinamumas. Daugeliu atvejų tokių medžiagų yra nepakankamai arba jos nėra pritaikytos konkrečioms profesinio mokymo disciplinoms. Tai sukuria papildomų kliūčių besimokantiesiems, turintiems **neurojvairovės** bruožų, kuriems, norint veiksmingai įsitraukti į mokymąsi, gali prireikti struktūruotos, vizualios arba supaprastintos medžiagos.

Be to, tradiciniai vertinimo metodai dažnai neapima viso mokinių gebėjimų spektro. Standartizuoti testai ir griežti vertinimo kriterijai gali sudaryti nepalankias sąlygas mokiniams, kurie savo kompetenciją demonstruoja alternatyviomis išraiškos formomis. Todėl reikalingi lankstesni ir įtraukesni vertinimo metodai, suderinti su universalaus dizaino (UMD) principais.

Institucinės ir organizacinės kliūtys

Institucijų pajėgumai yra dar vienas svarbus sėkmingos įtraukties veiksnys. Nors daugelis profesinio mokymo teikėjų yra įsteigę **mokinių paramos komandas (MPK)** arba **tarpdisciplinines paramos komandas**, jų veiksmingumas labai skiriasi priklausomai nuo konteksto.

Kai kuriais atvejais šios komandos turi pakankamai išteklių ir atlieka pagrindinį vaidmenį koordinuojant paramą. Kai kuriose institucijose šių priemonių veiksmingumą riboja specialistų trūkumas, neaiškus vaidmenų pasiskirstymas bei nepakankamas tarpinstitucinis koordinavimas. Dėl tokio netolygumo besimokantieji susiduria su nevienodomis galimybėmis gauti reikiamą pagalbą, o įtraukiosios praktikos diegiamos ir taikomos nevienodai.

Koordinavimas tarp suinteresuotųjų šalių taip pat yra nuolatinis iššūkis. Veiksmingai integracijai būtinas pedagogų, specialistų, šeimų, darbdavių ir išorinių organizacijų bendradarbiavimas. Tačiau daugeliu atvejų bendravimas ir bendradarbiavimas tarp šių suinteresuotųjų šalių yra nepakankamai koordinuotas, todėl atsiranda paramos teikimo spragų ir neefektyvus išteklių naudojimas dėl dubliuojamų veiklų.

Institucinė kultūra taip pat daro įtaką įtraukties veiksmingumui. Aplinkose, kuriose įtrauktis suvokiama kaip papildoma našta, o ne kaip pagrindinė vertybė, jos įgyvendinimas dažnai būna paviršutiniškas. Priešingai, organizacijos ir švietimo įstaigos, kurios vadovaujasi **„įtrauktis pagal numatytąjį principą“ (Inclusion-by-Default)** ir „įtrauktis kuriant“ (Inclusion-by-Design)

principais, užtikrina nuoseklesnį įtraukties įgyvendinimą ir pasiekia tvaresnių bei veiksmingesnių rezultatų tiek mokymosi, tiek užimtumo srityse.

Su perėjimu ir užimtumu susijusios kliūtys

Viena iš svarbiausių kliūčių, nustatytų visose tirtose šalyse, yra perėjimas iš švietimo į darbo rinką. Nepaisant vis didesnės **darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM)** integracijos, daugelis mokinių su specialiaisiais ugdymo poreikiais (SUP) ir toliau susiduria su dideliais iššūkiais įsidarbinant ir išlaikant darbą.

Šis pereinamojo laikotarpio atotrūkis yra glaudžiai susijęs su struktūruotų remiamo užimtumo kelių trūkumu. Daugelyje sistemų paramos mechanizmai yra sutelkti švietimo įstaigose ir neapima darbo rinkos. Dėl to besimokantieji dažnai susiduria su staigiu paramos praradimu kritiniame savo vystymosi etape.

Dar vienas svarbus veiksnys – darbdavių pasirengimas. Daugeliui darbdavių trūksta žinių ar patirties, reikalingos veiksmingai įgyvendinti įtraukias praktikas. Tai apima ribotą supratimą apie tai, kaip užtikrinti **pagrįstus pritaikymus (arba palankias sąlygas)** ir kaip sukurti prieinamą darbo aplinką.

Nors tokie mechanizmai kaip **kvotų sistema (neįgaliųjų užimtumas)** siekia padidinti užimtumo lygį, jie dažnai orientuoti į reikalavimų laikymąsi, o ne į prasmingą įtrauktį. Jei nebus pereita prie organizacinių modelių, pagrįstų **„įtraukties projektavimu“**, šių priemonių poveikis gali būti ribotas.

Atskleidimo barjeras dar labiau apsunkina perėjimą į darbo rinką. Daugelis asmenų nusprendžia neatskleisti savo negalios dėl baimės būti stigmatizuotiems ar diskriminuojamiems, o tai riboja jų galimybes gauti reikiamą paramą ir pritaikymus. Tai dar vienas įrodymas, kad būtina skubiai stiprinti pasitikėjimą ir kurti įtraukiančią darbo kultūrą.

Prieinamumas ir aplinkos kliūtys

Nepaisant tvirtų politikos sistemų, **prieinamumas** tiek švietimo, tiek darbo aplinkoje įgyvendinamas nevienodai. Kliūtys apima fizinį neprieinamumą, prieinamų skaitmeninių priemonių trūkumą ir nepakankamą mokymosi medžiagos pritaikymą.

Be fizinių ir skaitmeninių kliūčių, svarbų vaidmenį vaidina ir požiūrio barjerai. Neigiamas suvokimas, žemi lūkesčiai ir žinių trūkumas tarp pedagogų, bendraamžių ir darbdavių gali riboti mokymosi galimybes asmenims su specialiais ugdymo poreikiais. Šie barjerai dažnai yra mažiau pastebimi, tačiau turi didelį poveikį dalyvavimui ir rezultatams.

Novatoriški sprendimai, tokie kaip „Skaitmeninė kuprinė“, rodo, kaip prieinamumą galima išplėsti įvairiose aplinkose, užtikrinant tęstinumą tarp švietimo ir užimtumo. Tačiau tokie metodai dar nėra plačiai įgyvendinami.

Išteklių ir pajėgumų apribojimai

Išteklių trūkumas yra visapusiška kliūtis, turinti įtakos visiems įtraukties aspektams. Daugeliui įstaigų trūksta pakankamo finansavimo, specializuoto personalo ir infrastruktūros, kad būtų galima visapusiškai įgyvendinti įtraukias praktikas.

Tai apima psichologų, konsultantų ir pagalbinių mokytojų trūkumą, taip pat ribotą prieigą prie pagalbinių technologijų ir mokymosi galimybių. Šie apribojimai ypač ryškūs kaimo vietovėse ar mažiau išsivysčiusiuose regionuose, kur skirtumai tarp įstaigų yra akivaizdesni.

Sudėtingumo ir platesnio taikymo iššūkiai

Galiausiai, įtrauktis iš esmės yra sudėtingas reiškinys, reikalaujantis suderinti daugybę, kartais tarpusavyje prieštaraujančių, tikslų. Tokie metodai kaip **„ekstremali individualizacija“** gali būti labai veiksmingi atskiriems besimokantiesiems, tačiau juos sunku pritaikyti didesnėse sistemose.

Panašiai, pastangos standartizuoti įtrauktį gali lemti pernelyg didelį supaprastinimą ir nesugebėjimą atsižvelgti į individualius poreikius. Ši įtampa tarp individualizuoto požiūrio ir poreikio užtikrinti sprendimų taikymą platesniu mastu yra esminis iššūkis tiek **politikos formavimo, tiek praktinio įgyvendinimo lygmeniu.**

Įrankiai ir metodai

Analizuojant nacionalines ataskaitas ir atvejų studijas, atliktas W.I.N. projekto metu, mūsų dėmesį atkreipė platus priemonių ir metodų spektras, kurie remia **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** įgyvendinimą visoje Europoje. Šios priemonės veikia skirtinguose lygmenyse – pedagoginiame, organizaciniame, technologiniame ir sisteminiame – ir yra veiksmingiausios, kai taikomos kartu, o ne atskirai.

Viena iš pagrindinių išvadų – sėkminga įtrauktis grindžiama ne vienu metodu ar intervencija, o daugelio vienas kitą papildančių požiūrių integracija, kuri atsižvelgia į įvairius besimokančiųjų poreikius ir sistemos lygmens iššūkius.

Pedagoginiai metodai ir mokymosi planavimas

Vienas svarbiausių įtraukiojo profesinio mokymo elementų yra **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** taikymas kaip pagrindinės pedagoginės koncepcijos, padedančios užtikrinti prieinamą ir įtraukią mokymosi aplinką visiems besimokantiesiems. Jis laikomas vienu svarbiausių ir didžiausią poveikį turinčių metodų, nesvarbu, ar yra formaliai įdiegtas, ar natūraliai integruotas į kasdienę ugdymo praktiką.

UMD skatina kurti mokymosi aplinką, kuri nuo pat pradžių būtų prieinama visiems besimokantiesiems, taip sumažinant poreikį imtis reaktyvių **pagrįstų pritaikymų (arba lengvatų)**. Jis įgyvendinamas remiantis trimis pagrindiniais principais: užtikrinti įvairias įsitraukimo, atstovavimo ir veiklos / saviraiškos priemones.

Praktinis šių principų įgyvendinimas apima lanksčių mokymo metodų taikymą, įvairių mokymo išteklių naudojimą bei diferencijuotas pasiekimų vertinimo strategijas. Pavyzdžiui, besimokantiesiems, patiriantiems **mokymosi sunkumų** ar turintiems **mokymosi sutrikimų,** naudinga aiškiai struktūruota ir supaprastinta mokymosi medžiaga. Tuo tarpu **neurojvairovei priklausantiems besimokantiesiems ar darbuotojams** dažnai reikalinga vaizdinė informacija, aiškios veiklos struktūros, nuspėjamos rutinos ir aplinka, kurioje sumažintas perteklinis sensorinis dirgiklių poveikis.

Pritaikytų mokymosi medžiagų naudojimas yra pagrindinė priemonė šioje sistemoje. Tai apima supaprastintus tekstus, vizualines pagalbos priemones, skaitmeninius išteklius ir multimodalinę medžiagą, leidžiančią besimokantiesiems gauti informaciją būdais, atitinkančiais jų individualius poreikius.

Kitas plačiai taikomas pedagoginis metodas – **bendramokslinis ir bendradarbiavimu grindžiamas mokymasis**, kuris skatina bendradarbiavimą ir tarpusavio paramą tarp besimokančiųjų. Šis metodas ypač veiksmingas įtraukioje aplinkoje, nes leidžia besimokantiesiems prisidėti pagal savo stipriąsias puses, tuo pačiu pasinaudojant bendravimu su bendramoksliais.

Ispanijos profesinio mokymo praktikoje nustatytas **„Ekspertų grupės**“ modelis yra novatoriškas šio metodo išplėtimas. Įtraukdamas besimokančiuosius tiesiogiai kurti įtraukius sprendimus kartu su neįgaliaisiais, šis modelis skatina patirtinį mokymąsi, empatiją ir praktinius problemų sprendimo įgūdžius.

Individualizavimas ir individualios paramos priemonės

Individualizavimas yra pagrindinė įtraukiojo profesinio mokymo sudedamoji dalis, kurią remia tokios priemonės kaip **individualus ugdymo planas (IEP)** ir **individualus mokymosi planas (ILP)**. Šios priemonės suteikia struktūrizuotą sistemą, leidžiančią pritaikyti mokymosi tikslus, mokymo metodus ir vertinimo kriterijus prie individualių poreikių.

Pažangesnėse sistemose individualizavimas išplečiamas iki **„ekstremalaus individualizavimo“,** kai mokymosi trajektorijos yra labai pritaikytos prie kiekvieno besimokančiojo gebėjimų ir tikslų. Šis požiūris yra ypač veiksmingas asmenims, turintiems sudėtingų poreikių, tačiau reikalauja didelių institucinių pajėgumų ir koordinavimo.

Įgyvendinant šias priemones, itin svarbus yra **mokinių paramos komandos (MPK)** arba platesnių **daugiadisciplinių paramos** komandų vaidmuo. Šios komandos koordinuoja paramą įvairiose srityse, užtikrindamos, kad intervencijos būtų nuoseklios, išsamios ir atitiktų kintančius poreikius.

Darbo aplinkoje grindžiami ir į perėjimą orientuoti metodai

Vienas iš veiksmingų įtraukiųjų profesinio mokymo sistemų bruožų yra **darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM)** integravimas. DVM suteikia besimokantiesiems galimybę tiesiogiai susipažinti su tikromis darbo aplinkomis, leidžia jiems ugdyti praktinius įgūdžius ir įgyti pasitikėjimo savimi.

Šis metodas dažnai taikomas kartu su **remiamojo įdarbinimo modeliu**, kuris užtikrina tęstinę paramą besimokantiesiems pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką. Parama gali apimti mentorystę, individualų konsultavimą darbo vietoje, profesinį palydėjimą bei darbo vietos pritaikymą. Tokios priemonės padeda asmenims įveikti su įsidarbinimu susijusias kliūtis, sėkmingai integruotis į darbo aplinką ir išlaikyti ilgalaikį užimtumą.

Darbo pagrįsto mokymosi (DVM) ir remiamo užimtumo integracija atlieka pagrindinį vaidmenį mažinant **savarankiškumo atotrūkį**, leidžiant besimokantiesiems taikyti savo įgūdžius realiose situacijose ir ugdyti savarankiškumą.

Struktūruoti perėjimo modeliai, tokie kaip Airijoje ir Portugalijoje nustatyti, dar labiau sustiprina šį procesą, teikdami ilgalaikę paramą, kuri tęsiasi ir po pradinio įdarbinimo. Šie modeliai pabrėžia tęstinumą, užtikrindami, kad besimokantieji nebūtų palikti be paramos kritiniais perėjimo etapais.

Organizaciniai ir sisteminiai požiūriai

Organizaciniu lygmeniu įtraukias praktikas vis dažniau lemia tokie principai kaip **„Inclusion-by-Design“ (įtrauktis pagal projektą)** ir **„Inclusion-by-Default“ (įtrauktis pagal numatytąjį nustatymą)**. Šie požiūriai įtrauktį įtvirtina kaip pagrindinę institucijų veiklos dalį, o ne traktuoja ją kaip papildomą ar reaktyvią priemonę.

„Inclusion-by-Design“ reiškia sąmoningą sistemų, procesų ir aplinkų, kurios nuo pat pradžių remia dalyvavimą, kūrimą. Tai apima prieinamas mokymo programas, lanksčias organizacines struktūras ir įtraukias politikos kryptis.

„Inclusion-by-Default“ išplečia šį principą, užtikrindamas, kad įtrauktis būtų standartinis požiūris visose veiklos srityse – nuo įdarbinimo ir mokymų iki vertinimo ir valdymo.

Užimtumo srityje tokios struktūros kaip Darbo **integracijos biuras** atlieka pagrindinį vaidmenį koordinuojant įtraukias praktikas. Šie padaliniai tvarko įdarbinimo, naujų darbuotojų adaptacijos ir paramos procesus, užtikrindami individualių poreikių ir organizacijos reikalavimų suderinimą.

Prieinamumas ir technologiniai įrankiai

Prieinamumas yra pagrindinė įtraukties priemonė ir veiksnys, apimantis fizinius, skaitmeninius ir komunikacinius aspektus. Veiksmingos įtraukios profesinio mokymo sistemos investuoja į prieinamą infrastruktūrą, skaitmenines platformas ir pagalbines technologijas.

„Skaitmeninės kuprinės“ koncepcija iliustruoja novatorišką požiūrį į prieinamumą, užtikrinantį, kad besimokantieji, pereidami iš švietimo į darbo rinką, išlaikytų prieigą prie pagalbinių priemonių. Šis tęstinumas skatina ilgalaikį dalyvavimą ir mažina kliūtis įvairiose srityse.

Technologinės priemonės taip pat atlieka vis didesnį vaidmenį remiant įtrauktį, nes jos sudaro sąlygas lanksčiam mokymuisi, nuotolinei prieigai ir individualizuotam turinio pateikimui.

Tačiau jų veiksmingumas priklauso nuo tinkamo įgyvendinimo ir suderinimo su pedagoginiais metodais.

Su užimtumu susijusios priemonės ir politika

Pereinant į darbo rinką, įtrauktį remia įvairios priemonės ir politikos mechanizmai. Tarp jų – **pagrįsti pritaikymai (arba lengvatos)**, leidžiantys asmenims veiksmingai atlikti savo pareigas, pritaikant užduotis, aplinką ar tvarkaraščius.

Kitas plačiai naudojamas mechanizmas – **kvotų sistema (neįgaliųjų užimtumas)**, pagal kurią organizacijos privalo įdarbinti tam tikrą procentinę dalį neįgaliųjų. Nors ši sistema veiksmingai didina užimtumo lygį, jos poveikis prasmingai įtraukčiai priklauso nuo to, kaip ji įgyvendinama.

Kitos priemonės, pavyzdžiui, anoniminiai įdarbinimo procesai ir struktūrizuotos naujų darbuotojų įtraukimo sistemos, padeda mažinti šališkumą ir gerinti galimybes įsidarbinti.

Bendradarbiavimu ir ekosistema grindžiami metodai

Visų priemonių ir požiūrių bendras bruožas – bendradarbiavimo svarba. Įtraukios profesinio mokymo sistemos veikia veiksmingiausiai, kai jas remia suinteresuotųjų šalių tinklai, įskaitant pedagogus, darbdavius, NVO, šeimas ir valdžios institucijas.

Šis ekosistemomis grindžiamas požiūris užtikrina, kad įtraukties klausimas būtų sprendžiamas švietimo, socialinėje ir profesinėje srityse. Jis taip pat palengvina žinių dalijimąsi, inovacijas ir nuolatinį tobulėjimą.

Suinteresuotųjų šalių nuomonių santrauka

Suinteresuotųjų šalių požiūrių analizė, pateikta nacionalinėse ataskaitose, suteikia esminį kokybinį aspektą, padedantį suprasti **įtraukųjį profesinį švietimą ir mokymą (įtraukusis profesinis švietimas ir mokymas)**. Nors politikos sistemos, priemonės ir praktika suteikia struktūrinę ir metodologinę informaciją, suinteresuotųjų šalių nuomonės atskleidžia, kaip įtrauktis patiriama praktikoje – pabrėždamos tiek jos transformacinį potencialą, tiek nuolatinius iššūkius. Nepriklausomai nuo analizuojamų kontekstų, trys pagrindinės suinteresuotųjų šalių grupės iškyla kaip esminės įtraukiojo profesinio mokymo ir lavinimo įgyvendinimui: pedagogai, vadovai (įskaitant įstaigų vadovus ir darbdavius) bei neįgalieji (mokiniai ar darbuotojai).

Kiekviena grupė pateikia skirtingas, tačiau viena kitą papildančias perspektyvas, atspindinčias skirtingus vaidmenis, atsakomybę ir patirtį įtraukiose sistemose.

Pedagogų perspektyvos

Pedagogai nuosekliai pabrėžia lankstumo, prisitaikymo ir santykių kūrimo svarbą dirbant su besimokančiaisiais, turinčiais **specialiųjų ugdymo poreikių (SUP)**. Visose šalyse mokytojai teigia, kad veiksmingai įtraukčiai būtina peržengti tradicinių mokymo metodų ribas ir pereiti prie dinamiškesnių bei lanksčiau reaguojančių praktikų, suderintų su **universaliuoju mokymosi dizainu (UMD)**.

Daugelis pedagogų pabrėžia, kad **pritaikytų mokymosi medžiagų**, diferencijuoto mokymo ir interaktyvių metodų naudojimas žymiai pagerina mokinių įsitraukimą ir dalyvavimą. Tačiau jie taip pat pažymi, kad šie metodai reikalauja papildomo laiko, pastangų ir profesinės kompetencijos.

Viena iš dažniausiai pasikartojančių temų pedagogų požiūryje – santykių svarbus vaidmuo. Mokytojai pabrėžia, kad pasitikėjimo su mokiniais užmezgimas yra būtinas norint įveikti kliūtis ir remti individualų vystymąsi. Šis santykių aspektas yra ypač svarbus mokiniams su **intelekto negalia (IN)** ir **neurojvairovės / neurodivergentiniams darbuotojams**, kuriems gali prireikti papildomos emocinės ir socialinės paramos.

Tuo pačiu metu pedagogai dažnai nurodo su darbo krūviu ir pajėgumais susijusius iššūkius. **Individualaus ugdymo plano (IEP)** įgyvendinimas ir dalyvavimas **Mokinio paramos komandos (MPK)** arba **Daugiadisciplininės paramos komandos** procesuose laikomi esminėmis, tačiau daug pastangų reikalaujančiomis užduotimis.

Nepaisant šių iššūkių, pedagogai paprastai išreiškia tvirtą įsipareigojimą įtraukčiai, vertindami ją ne tik kaip profesinę pareigą, bet ir kaip pagrindinę vertybę. Daugelis teigia, kad įtraukiosios praktikos gerina jų mokymo įgūdžius ir padeda sukurti įdomesnę bei prasmingesnę mokymosi aplinką visiems mokiniams.

Vadovų ir organizacijų perspektyvos

Vadovai, įskaitant mokyklų vadovus ir darbdavius, pateikia labiau strateginę perspektyvą įtraukties klausimu. Jie pabrėžia organizacinės kultūros, lyderystės ir sisteminio suderinimo svarbą siekiant tvarių rezultatų.

Viena iš pagrindinių jų požiūrio temų – perėjimas nuo reikalavimų laikymosi pagrįstų metodų prie aktyvesnių modelių, pavyzdžiui, **„Inclusion-by-Design“ (įtrauktis pagal projektą)** ir **„Inclusion-by-Default“ (įtrauktis pagal numatytąjį nustatymą)**. Vadovai pripažįsta, kad įtraukties negalima pasiekti taikant pavienes priemones, o ją būtina integruoti į visus organizacijos procesus, įskaitant darbuotojų atranką, mokymus ir vertinimą.

Švietimo įstaigose vadovai pabrėžia, kaip svarbu investuoti į darbuotojų tobulinimąsi, kurti veiksmingas **daugiadisciplines paramos** komandas ir skatinti bendradarbiavimą su išorės suinteresuotosiomis šalimis.

Darbo rinkos kontekste darbdaviai pabrėžia įtraukiančių įdarbinimo praktikų vertę ir įvairovės teigiamą poveikį organizacijos veiklos rezultatams. Daugelis teigia, kad **pagrįstų pritaikymų (arba lengvatų)** įgyvendinimas ir darbo vietos **prieinamumo** gerinimas lemia didesnį darbuotojų pasitenkinimą, geresnę komandos dinamiką ir didesnį inovacijų lygį.

Tačiau vadovai taip pat pripažįsta iššūkius, ypač susijusius su išteklių paskirstymu ir organizaciniais pokyčiais. Įtraukiančių praktikų įgyvendinimas dažnai reikalauja pradinių investicijų ir kultūrinės transformacijos, o tai gali susidurti su pasipriešinimu.

Nepaisant šių iššūkių, vis labiau pripažįstama, kad įtrauktis yra ne tik socialinė atsakomybė, bet ir strateginis pranašumas, prisidedantis prie organizacijos atsparumo ir konkurencingumo.

Neįgaliųjų požiūris

Asmenų, turinčių negalią, patirtys ir vertinimai leidžia geriausiai suprasti realų įtraukaus profesinio mokymo poveikį. Visose analizuotose ataskaitose besimokantieji ir darbuotojai pabrėžia, kad sėkmingą dalyvavimą mokymosi ir darbo procesuose lemia nuosekli parama, galimybė dalyvauti lygiomis teisėmis bei jų kompetencijų ir indėlio pripažinimas.

Pagrindinė tema – dalyvavimo **bendrojo lavinimo klasėse ar aplinkoje** vertė, kuri leidžia asmenims jaustis įtrauktiems, gerbiamiems ir esantiems platesnės bendruomenės dalimi. Daugelis teigia, kad įtraukianti aplinka stiprina jų pasitikėjimą savimi, motyvaciją ir priklausymo jausmą.

Darbo vietoje vykdomas mokymasis (DVM) laikomas viena vertingiausių įtraukaus profesinio mokymo sudedamųjų dalių, nes suteikia galimybę įgyti praktinių įgūdžių ir kaupti realią profesinę patirtį. Daugelis dalyvių šią patirtį įvardija kaip svarbų lūžio momentą, leidusį geriau suvokti savo stipriąsias puses, profesinį potencialą ir sustiprinti pasitikėjimą savo gebėjimu sėkmingai įsitraukti į darbo rinką.

Tuo pačiu metu asmenys pabrėžia nuolatinės paramos svarbą, ypač pasitelkiant **remiamo užimtumo** mechanizmus. Nuolatinis konsultavimas, mentorystė ir darbo vietos pritaikymas laikomi esminiais veiksniais, padedančiais išlaikyti darbą ir įveikti iššūkius.

Nepriklausomybės atotrūkio problema dažnai atsispindi suinteresuotųjų šalių patirtyse. Daugelis asmenų teigia, kad, nors jie turi atitinkamų įgūdžių, jiems reikalinga papildoma parama, kad galėtų juos savarankiškai pritaikyti realiose situacijose. Todėl labai vertinamos įtraukiosios praktikos, kuriomis siekiama užpildyti šį atotrūkį.

Kitas svarbus aspektas – atskleidimo patirtis. **Atskleidimo atotrūkis** tebėra didelė problema, nes daugelis asmenų nenori atskleisti savo negalią dėl baimės patirti diskriminaciją ar susidurti su neigiamu požiūriu. Tai pabrėžia poreikį kurti labiau įtraukiančią ir palaikančią aplinką, kurioje asmenys jaustųsi saugūs ir gerbiami.

Bendros įžvalgos

Visose suinteresuotųjų šalių grupėse išryškėja keletas bendrų temų. Pirma, įtrauktis yra veiksmingiausia, kai ji yra sisteminga ir koordinuota, o ne fragmentuota. Suinteresuotosios šalys pabrėžia švietimo, užimtumo ir socialinės paramos sistemų suderinimo svarbą.

Antra, santykiai ir bendradarbiavimas yra ypač svarbūs. Nesvarbu, ar tai būtų santykiai tarp mokytojų ir mokinių, darbdavių ir darbuotojų, ar institucijų ir išorės partnerių – pasitikėjimas ir bendravimas yra pagrindiniai įtraukties veiksniai.

Trečia, lankstumas yra būtinas. Nelanksčios sistemos ir standartizuoti metodai nuolat įvardijami kaip kliūtys, o lankstūs ir individualizuoti metodai siejami su teigiamais rezultatais.

Galiausiai visuotinai pripažįstama, kad įtrauktis naudinga ne tik asmenims su negalia, bet ir visai sistemai. Įtraukiosios praktikos padeda kurti novatoriškesnes, prisitaikančias ir atsparesnes organizacijas bei mokymosi aplinką.

2.2 GERIAUSIOS ĮTRAUKIOSIOS PRAKTIKOS PROFESINIO MOKYMO SRITYJE

GP1: Miškininkystės ir medžio apdirbimo profesinė vidurinė mokykla „Nikolay Haytov“ (Bulgarija)

***Organizacija*:** „Nikolay Haytov“ miškininkystės ir medžio apdirbimo profesinė vidurinė mokykla, Varna

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

Miškininkystės ir medžio apdirbimo profesinė vidurinė mokykla „Nikolay Haytov“ Varnos mieste yra pirmoji miesto profesinė vidurinė mokykla, kuri nuo 2009 m. priima ir moko mokinius, turinčius specialiųjų ugdymo poreikių (SUP). Mokykla siūlo profesinio mokymo programas *kraštovaizdžio tvarkymo ir floristikos*, *baldų gamybos*, *miškininkystės ir medžioklės vadybos*, *interjero dizaino*, *parkų įrengimo ir kraštovaizdžio tvarkymo* bei *antikvarinių baldų ir stalių dirbinių restauravimo srityse*. Mokiniai su SUP yra visiškai integruoti į bendrojo lavinimo klases, o tie, kurie neatitinka valstybinių švietimo standartų, mokomi pagal individualius ugdymo planus (IEP). Mokykla veikia esant didėjančiai kvalifikuotų profesinių darbuotojų paklausai ir nacionalinei politikos sistemai, kurią formuoja Bulgarijos įtraukiojo švietimo reglamentas (2017m., iš dalies pakeistas 2024m.). Suinteresuotosios šalys apima pagalbinius mokytojus, mokyklos psichologus, pedagoginius konsultantus, klasių auklėtojus, tėvus, nevyriausybines organizacijas, pavyzdžiui, ASD „Vision“, ir vietos valdžios institucijas. Daugiadisciplinė mokinių paramos komanda (MPK) koordinuoja paramą ir stebi mokinių pažangą.

Kokią problemą ji sprendžia

Daugelį metų mokiniai su specialiaisiais ugdymo poreikiais (SUP) Bulgarijoje turėjo ribotą prieigą prie kokybiško profesinio mokymo. Jie dažnai būdavo pašalinami iš bendrojo lavinimo mokyklų arba nukreipiami į specializuotas įstaigas, o tai ribojo jų socialinės integracijos, asmeninio tobulėjimo ir ateities užimtumo galimybes. Pritaikytos mokymosi aplinkos trūkumas, nepakankamai parengti mokytojai ir suskaidytos paramos sistemos prisidėjo prie ankstyvo mokyklos nebaigimo ir nevienodų ugdymo rezultatų.

Mokykla siekė pašalinti šias sistemines kliūtis, sukuriant saugią, palankią ir įtraukią mokymosi aplinką, kurioje mokiniai su specialiais ugdymo poreikiais galėtų tobulėti akademiškai, socialiai ir emociškai bei įgyti darbo rinkai reikalingų profesinių įgūdžių.

Kas padaryta – veiksmai

Mokykla įgyvendina struktūruotą, daugiapakopį įtraukųjį modelį:

- **Pritaikytas mokymasis ir individualizuota pedagogika:** Mokytojai sukuria ramią ir pasitikėjimu grindžiamą atmosferą, pritaiko mokymosi turinį prie kiekvieno mokinio gebėjimų ir naudoja interaktyvius metodus, pavyzdžiui, pasakojimus, diskusijas, vaidmenų žaidimus, problemų sprendimą ir filmus, paremtus mokymo programos tekstais.
- **Pagalbinio mokytojo parama:** Pagalbinis mokytojas teikia papildomą paramą tiek mokymo programos, tiek užklasinėse veiklose, individualiai arba grupėse, sutelkdamas dėmesį į mokymosi turinį, intelektualinį vystymąsi, socialinius įgūdžius ir prisitaikymą prie bendros aplinkos.
- **Psichologinė ir konsultacinė pagalba:** Mokyklos psichologas ir pedagoginis konsultantas dirba kasdien, teikdami nuolatinę emocinę ir elgesio pagalbą.
- **Emocinė parama ir motyvacija:** Pedagoginiai specialistai dirba siekdami ugdyti mokinių savigarbą, saugumo jausmą ir motyvaciją.
- **Reguliarus bendradarbiavimas su tėvais:** sistemingas bendravimas užtikrina pažangos stebėjimą ir mokyklos bei namų veiklos suderinimą.
- **Mokinių paramos komanda (MPK):** MPK – klasės auklėtojas, pagalbinis mokytojas, psichologas bei bulgarų kalbos ir matematikos mokytojai – susitinka aptarti mokinių pažangą ir koordinuoti intervencijas.
- **Mokytojų kvalifikacija ir mokymai:** Nuolatinis profesinis tobulėjimas stiprina mokytojų pasitikėjimą savimi ir įgūdžius dirbant su mokiniais, turinčiais specialiųjų ugdymo poreikių.
- **Pagal pomėgius organizuojama veikla:** Visi mokiniai dalyvauja mokyklos būreliuose, kurie skatina socializaciją ir įsitraukimą.
- **Partnerystė su NVO:** Jau daugiau nei 15 metų mokiniai gauna paramą iš socialinių asistentų iš ASD „Vision“, užtikrinančių tęstinumą ir praktinę pagalbą.
- **Stebėjimas ir dokumentavimas:** Pažanga stebima remiantis individualiais ugdymo planais (IEP), lankomumo žurnalais, egzaminų rezultatais, MPK įrašais ir konsultacijomis su tėvais.

Kodėl tai pavyko

Šis modelis veikia, nes jis yra:

- **visapusiškas** – jame derinama akademinė, emocinė, psichologinė ir socialinė parama.

- **Bendradarbiavimu grindžiamas** – įtraukiantis mokytojus, specialistus, tėvus ir NVO.
- **Ilgalaikis** — įgyvendinamas nepertraukiamai nuo 2009 m., tapęs mokyklos kultūros dalimi.
- **Individualizuotas** — turinys ir lūkesčiai pritaikomi kiekvienam mokiniui.
- **Struktūrizuotas** — su aiškiais vaidmenimis, procesais ir stebėjimo mechanizmais.
- **Įsitvirtinusi partnerystėse** — ypač su ASD „Vision“, kuri stiprina kasdienę paramą.

Mokyklos įsipareigojimas ir sukaupta patirtis sukūrė stabilią, pasitikėjimą keliančią aplinką, kuri pritraukia vaikų su specialiais ugdymo poreikiais šeimas.

Kas buvo sudėtinga

Didžiausias iššūkis yra **perėjimas į darbo rinką**. Nepaisant pastangų, susitikimų su darbo birža ir bendradarbiavimo su įmonėmis, specialiųjų poreikių turintys absolventai sunkiai randa darbą savo profesinėje srityje. Šią problemą dar labiau apsunkina ekonominės sąlygos ir administracinės kliūtys. Negavę darbo, mokiniai rizikuoja prarasti mokymosi metu pasiektą pažangą.

Mokykla taip pat susiduria su nuolatiniu iššūkiu – užtikrinti personalo mokymą, pritaikyti mokymo medžiagą ir užtikrinti pakankamą specialistų paramą įvairioms diagnozėms, įskaitant intelekto sutrikimus, mokymosi sutrikimus, regos sutrikimus, ADHD, cerebrinį paralyžių, disleksiją ir autizmo spektro sutrikimus

UMD sąsaja — taikomi principai

Nors CuBuFoundation ir NASOR parengtoje ataskaitoje, kurioje aprašoma ši praktika, nėra tiesiogiai paminėtas universalusis mokymosi dizainas (UMD), keletas šios praktikos elementų atitinka UMD principus:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės, emocinė** parama, pomėgių klubai ir pritaikytos užduotys padeda išlaikyti motyvaciją ir mažina nerimą.
- **Įvairios pateikimo priemonės** Mokytojai naudoja filmus, pasakojimus, vaizdinę medžiagą ir pritaikytą turinį.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės** Diferencijuotos užduotys, praktiniai užsiėmimai ir individualizuoti vertinimai leidžia mokiniams įgytas žinias parodyti įvairiais būdais.

Šie elementai mažina kliūtis ir remia įvairius mokinius bendrojo lavinimo klasėse.

Sėkmės įrodymai

Ataskaitoje užfiksuoti keli rezultatai:

- Geresnė prieiga prie profesinio mokymo mokiniams, turintiems įvairių specialiųjų ugdymo poreikių.
- Geresni akademiniai pasiekimai ir sėkmingas 10 bei 12 klasių baigimas.
- Valstybinių, brandos ir profesinės kvalifikacijos egzaminų išlaikymas.
- Pagerėję socialiniai ir bendravimo įgūdžiai.
- Didesnis savarankiškumas atliekant praktines užduotis.
- Pagerėjusi emocinė savijauta ir sumažėjęs agresyvumas.
- Geresnis elgesys viešose vietose ir pagerėję smulkiosios motorikos įgūdžiai.
- Didelis įsitraukimas į praktinį mokymą.
- Tvarus tėvų pasitikėjimas ir nuolatinis įsitraukimas po baigimo.

Stebėjimo rodikliai apima dalyvavimą ir išlikimą programoje, baigimo rodiklius, perėjimą prie darbo vietoje vykstančio mokymosi ir mokinių pasitenkinimą.

Perkeliamumo sąlygos

Norėdami pritaikyti šį modelį, kiti profesinio mokymo teikėjai turi:

- **Prieinamą fizinę ir skaitmeninę aplinką**
- **apmokytą mokymo personalą**, išmanantį įtraukiąją pedagogiką
- **Daugiadisciplininė specialioji paramos komanda (MPK)** su aiškiai apibrėžtais vaidmenimis
- **Individualius ugdymo planus (IEP) ir poreikių vertinimus**
- **Reguliarus bendravimas su tėvais**
- **Partnerystė su NVO ir vietos valdžios institucijomis**
- **Pritaikyti mokymo planai ir mokymosi medžiaga**
- **Laikas planavimui ir bendradarbiavimui**

Paprastai visiškai veikiančios įtraukios sistemos įdiegimui reikia **1–2 mokslo metų**.

Rizika ir apribojimai

- **Užimtumo kliūtys** gali pakenkti ilgalaikiams rezultatams.

- **Priklausomybė nuo specialistų** reiškia, kad jų kaita gali sutrikdyti teikiamą paramą.
- **Išteklių trūkumas** gali riboti galimybę pritaikyti mokymo medžiagą ar skirti individualų dėmesį.
- **Išorinių partnerių** (pvz., NVO, darbdavių) **įvairovė** gali turėti įtakos nuoseklumui.
- **Mokiniai, kurie neatitinka valstybinių švietimo standartų**, negali gauti vidurinio išsilavinimo baigimo pažymėjimo, o tai riboja tolesnes mokymosi galimybes.

Suinteresuotųjų šalių nuomonės

Toliau pateikti teiginiai yra paimti iš nacionalinės ataskaitos ir atspindi tyrimo grupės dokumentuotas institucines pozicijas bei požiūrius. Tai nėra tiesioginės interviu citatos, o aprašomieji fragmentai iš pirminio šaltinio dokumento:

- **Pedagogų požiūris:** *„Tarp mokinių ir mokytojų sukurta neformali ir rami atmosfera; palaikomi abipusio pasitikėjimo, pagarbos ir paramos santykiai. “*
- **Vadovų / mokyklos administracijos požiūris:** *„Mokykla jaučiasi atsakinga ne tik už švietimą, bet ir už sėkmingą mokinių įdarbinimą po mokyklos baigimo. “*
- **Mokinių ir tėvų požiūris:** *„Tėvai… po baigimo nenutraukia ryšių su mokykla, bet, atvirkščiai, kreipiasi į mokyklą įvairiais klausimais ir dalyvauja koncertuose bei mokyklos renginiuose. “*

Nuorodos ir šaltiniai

Visa šiame dokumente pateikiama informacija yra paimta iš CuBuFoundation (CuBuFo) ir NASOR parengtos ataskaitos, sukurtos vykdant W.I.N. projektą: „Įtraukaus profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas: nacionalinių sistemų ir gerosios praktikos pavyzdžių Bulgarijoje ir Airijoje ataskaita“.

BP2: WALK PEER remiamas perėjimo modelis (Airija)

***Organizacija*:** WALK – Įtraukiojo užimtumo paslaugos

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

„WALK PEER“ (Providing Equal Employment Routes) remiamas perėjimo modelis yra Airijos iniciatyva, skirta remti jaunus žmones, turinčius specialiųjų ugdymo poreikių (SUP), ypač tuos, kurie turi intelekto negalią (IN), jų perėjimo iš privalomojo mokymo į bendrąjį profesinį švietimą ir mokymą (VET), tolesnį švietimą ir mokymą (FET) bei apmokamą darbą metu. Programa vykdoma pagal Airijos įtraukiojo švietimo sistemą, kurioje maždaug 98 % mokinių

mokosi bendrojo lavinimo įstaigose, o 2 % – specialiosiose mokyklose ar klasėse, remiantis 2004 m. EPSUP įstatymu ir tęstinio paslaugų teikimo principu.

Programa skirta vyresniųjų klasių mokiniams, sulaukusiems 16 metų ir vyresniems, ir vykdoma bendradarbiaujant su 10 partnerių mokyklų tinklu, įskaitant 7 specialiąsias mokyklas ir 3 vidurines mokyklas. Suinteresuotosios šalys apima mokyklų vadovų komandas, šeimas, vietines Švietimo ir mokymo tarybas (ETB), darbdavius, pvz., „Penneys“ ir „PJ Hegarty“, bei Švietimo ministeriją, kuri finansuoja programą per Neaktyvių sąskaitų fondą. Šią iniciatyvą taip pat remia Europos socialinis fondas (ESF), o tai atspindi tarpsektorinę partnerystę tarp švietimo, socialinių paslaugų ir darbo rinkos.

Kokią problemą ji sprendžia

Airijoje jaunuoliai su intelekto negalia susiduria su didelėmis kliūtimis pereinant iš mokyklos į tolesnį švietimą ar darbo rinką. Tai apima ribotą prieigą prie bendrųjų profesinio mokymo ir lavinimo (VET) programų, nepakankamą struktūruotą paramą pereinamuoju laikotarpiu bei sunkumus susirandant ir išlaikant darbą. Tradiciniai modeliai dažnai siūlo trumpalaikes stažuotes be ilgalaikio tolesnio stebėjimo, dėl ko išlieka mažas dalyvių išlaikymo lygis ir ribotos karjeros perspektyvos.

„WALK PEER“ modelis šias spragas pašalina, siūlydamas struktūruotą, kelerių metų pereinamojo laikotarpio sistemą, kurioje derinamas universalus mokymosi dizainas (UMD), individualizuotas karjeros planavimas ir ilgalaikis mentoriavimas. Jo tikslas – užtikrinti, kad jaunuoliai su specialiais ugdymo poreikiais (SUP) galėtų pasinaudoti įprastinėmis galimybėmis, ugdyti įsidarbinimo įgūdžius ir išlaikyti darbą ilgą laiką.

Kas daroma – veiksmai

Programa įgyvendina visapusišką, kelių etapų metodą:

- **Penkerių metų remiamas perėjimo modelis.** Iniciatyva trunka penkerius metus, prasideda privalomojo mokymo paskutiniuose metais ir tęsiasi iki ankstyvosios suaugystės.
- **Universalaus mokymosi dizaino (UMD) taikymas.** UMD principai naudojami siekiant pašalinti sistemines kliūtis profesinio mokymo ir užimtumo keliuose, pereinant nuo reaktyvių pritaikymų prie proaktyvaus dizaino.
- **Bendradarbiavimas su partnerinėmis mokyklomis.** Programa vykdoma bendradarbiaujant su 10 mokyklų, integruojant pereinamojo laikotarpio planavimą į mokyklos aplinką ir įtraukiant mokytojus, šeimas bei mokyklos vadovybę.

- **Karjeros ir užimtumo koordinatoriai.** Šie koordinatoriai teikia intensyvią, individualizuotą paramą, įskaitant karjeros planavimą, įgūdžių ugdymą ir pasirengimą darbo praktikai.
- **Partnerystė su darbdaviais.** Tokie darbdaviai kaip „Penneys“ ir „PJ Hegarty“ siūlo realias darbo galimybes ir stažuotes, leidžiančias mokiniams įgyti praktinės patirties.
- **Trijų metų mentorystė po mokyklos baigimo.** Baigę mokyklą, dalyviai gauna iki trejų metų nuolatinę paramą, siekiant užtikrinti darbo vietos išlaikymą, prisitaikymą darbo vietoje ir ilgalaikį stabilumą.
- **Tarpsektorinis koordinavimas.** Programa sujungia švietimo, socialinių paslaugų ir darbo rinkos dalyvius, remiama vyriausybės finansavimu ir ESF lėšomis.

Kodėl programa pasiteisino

Šis modelis yra veiksmingas, nes jame suderinti keli privalumai:

- **Ilgalaikė parama.** Trejų metų mentorystė po mokyklos baigimo laikoma svarbiausiu veiksniu, padedančiu trumpalaikes stažuotes paversti tvariomis karjeromis.
- **Proaktyvus projektavimas taikant visuotinį mokymosi dizainą (UMD).** Pašalinant kliūtis sistemos lygmeniu, programa užtikrina, kad besimokančiųjų patirtis būtų tikslinga ir prieinama.
- **Stiprus darbdavių įsitraukimas.** Realūs darbo ir mokymo pasiūlymai sudaro prasmingas galimybes įsitraukti į darbo rinką.
- **Tarpsektorinis bendradarbiavimas.** Mokyklų, šeimų, profesinio mokymo tarybų (ETB), darbdavių ir vyriausybinių agentūrų įtraukimas užtikrina nuoseklumą ir bendrą atsakomybę.
- **Ekonominis racionalumas.** Modelis yra ekonomiškai efektyvus: nors jam įgyvendinti reikia 278 000 eurų metinių investicijų, jis sumažina ilgalaikes socialines ir sveikatos priežiūros išlaidas bei prisideda prie ekonomiškai aktyvių piliečių ugdymo.

Šie elementai kartu sudaro tvirtą ir tvarią perėjimo sistemą.

Kas buvo sudėtinga

Nacionalinėje ataskaitoje programos kūrėjų žodžiais iššūkiai nėra aprašyti. Tarptautinė analizės komanda, remdamasi kontekstiniu modelio struktūros vertinimu, nustatė šiuos sunkumus:

- **Sisteminės kliūtys bendrojo profesinio mokymo sistemoje.** Visiškojo mokymosi (UMD) poreikis rodo, kad esamos sistemos nebuvo visiškai prieinamos.

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- **Ilgalaikės mentorystės užtikrinimas.** Norint teikti trejų metų paramą baigus mokyklą, reikalingas stabilus finansavimas ir personalas.
- **Priklausomybė nuo partnerystės su darbdaviais.** Šio modelio sėkmė priklauso nuo darbdavių pasiryžimo suteikti realias darbo vietas ir mokymo galimybes.
- **Tarpsektorinis koordinavimas.** Mokyklų, šeimų, švietimo ir mokymo tarybų (ETB), darbdavių ir vyriausybinių agentūrų veiklos suderinimas reikalauja nuolatinės komunikacijos ir bendro įsipareigojimo.

Ryšys su UMD – taikomi principai

Ataskaitoje aiškiai nurodoma, kad programa integruoja UMD, siekdama pašalinti sistemines kliūtis. Akivaizdžios šios su UMD suderintos praktikos:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės.** Ilgalaikė mentorystė, individualizuotas karjeros planavimas ir realios darbo galimybės padeda išlaikyti motyvaciją ir aktualumą.
- **Įvairios atstovavimo priemonės.** UMD užtikrina, kad informacija, mokymai ir mokymosi keliai būtų prieinami besimokantiesiems su intelekto negalia.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės.** Praktika darbo vietose ir įvairios mokymo aplinkos leidžia dalyviams pademonstruoti įgūdžius autentiškose situacijose.

Programa pereina nuo reaktyvių pritaikymų prie proaktyvaus projektavimo, glaudžiai atitinkant pagrindinę UMD filosofiją.

Sėkmės įrodymai

Ataskaitoje nurodomi keli sėkmės rodikliai:

- Modelis rodo **aukštą darbo vietos išlaikymo ir pasitenkinimo lygį**, kurį lemia ilgalaikis mentoriavimas.
- Jis yra **ekonomiškai efektyvus** – 278 000 eurų metinė investicija leidžia sumažinti ilgalaikes socialines ir sveikatos priežiūros išlaidas.
- Ji skatina **piliečių ekonominį aktyvumą**, taip prisidėdama prie visuomeninės naudos kūrimo.
- Dėl metodologinio išsamumo ir tarpsektorinio požiūrio programa pripažįstama kaip **pavyzdinė** įtraukiojo profesinio mokymo **praktika** Airijoje.

Nors ataskaitoje nepateikiami skaičiais išreikšti rezultatai, joje pabrėžiamas programos veiksmingumas užtikrinant užimtumą ir remiant perėjimą į darbo rinką.

Perkeliamumo sąlygos

Norint atkartoti „WALK PEER“ modelį, būtinos kelios sąlygos:

- **Tarpsektorinis bendradarbiavimas** tarp mokyklų, šeimų, profesinio mokymo teikėjų, darbdavių ir vyriausybinių agentūrų.
- **Ilgalaikis finansavimas,** skirtas daugiametės mentorystės veiklai remti.
- **Darbuotojų partnerystės,** pasirengusios suteikti realias darbo galimybes.
- **Personalas, apmokytas UMD ir remiamo užimtumo srityse**.
- **Struktūruotas perėjimo planavimas,** prasidedantis dar prieš baigiant mokyklą.
- **Integracija į nacionalinę švietimo ir darbo politiką**.

Šis modelis yra pritaikomas kitur, tačiau tam reikalingos suderintos sistemos ir nuolatinės investicijos.

Rizika ir apribojimai

- **Priklausomybė nuo darbdavių įsitraukimo** gali riboti galimybes regionuose, kuriuose yra mažiau norinčių bendrovių.
- **Didelis koordinavimo poreikis** tarp sektorių gali apsunkinti išteklių panaudojimą.
- **Finansavimo tęstinumas** yra būtinas; jo pertraukos galėtų pakenkti ilgalaikiam mentorystei.
- Gali kilti **masto didinimo sunkumų,** jei personalo skaičius ar darbdavių tinklai negalės proporcingai plėstis.

Šios rizikos atspindi daugiametės, tarpsektorinės perėjimo programos sudėtingumą.

Suinteresuotųjų šalių nuomonės

Toliau pateikti teiginiai yra paimti iš nacionalinės ataskaitos ir atspindi tyrimo grupės dokumentuotas institucines pozicijas bei požiūrius. Tai nėra tiesioginės interviu citatos, o aprašomieji fragmentai iš pirminio šaltinio dokumento:

- **Programos perspektyva:** *„Programa veikia kaip svarbus tiltas jaunuoliams su specialiais ugdymo poreikiais (SUP), pereinantiems iš privalomojo mokyklinio ugdymo į įprastines profesinio mokymo ir lavinimo (VET), tolesnio mokymo ir lavinimo (FET) formas bei apmokamą darbą. “*

- **Apie mentoriavimą:** *„Ilgalaikis mentoriavimas (3 metai po mokyklos baigimo), kurį teikia karjeros ir užimtumo koordinatoriai, yra svarbiausias veiksnys, padedantis paversti trumpalaikį darbo paskyrimą tvariu karjeros keliu. “*
- **Apie UMD:** *„Programos sėkmė grindžiama jos metodologiniu gilumu – tai penkerių metų trukmės ilgalaikė intervencija, integruojanti universalią mokymosi dizainą (UMD), siekiant pašalinti sistemines kliūtis. “*

Nuorodos ir šaltiniai

Visa informacija paimta išskirtinai iš ataskaitos: **„Inkluzyvaus profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas – Ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Bulgarijoje ir Airijoje“, parengtos CuBuFo ir NASOR**.

BP3: Ekspertų grupė – CDP La Blanca Paloma (Ispanija)

***Organizacija*:** „Fundación Docete Omnes“ – CDP „La Blanca Paloma“ (La Zubia, Granada, Andalūzija)

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

CDP „La Blanca Paloma“ yra valstybės finansuojamas profesinio mokymo centras La Zubia (Granada), priklausantis „Fundación Docete Omnes“ – pelno nesiekiančiai organizacijai, turinčiai ilgametę tradiciją švietimo ir socialinės priežiūros srityse. Centras siūlo pagrindinio (EQF 2), vidurinio (EQF 4) ir aukštesniojo lygio profesinio mokymo (EQF 5) programas tokiose srityse kaip kirpyklų paslaugos, slauga, farmacija, socialinė integracija ir sociokultūrinė animacija.

Centras **kasmet** aptarnauja apie **360 mokinių**, įskaitant **48 mokinius, kuriems reikalinga speciali pedagoginė pagalba (SUP)**, 2024–2025 m. Programos dalyviai yra iš Granados ir aplinkinių savivaldybių. Jie sudaro įvairialypę tikslinę grupę, apimančią anksti iš švietimo sistemos pasitraukusius asmenis, neurojvairovei priklausančius besimokančiuosius, asmenis, turinčius lengvą intelekto negalią, dirbančius studentus bei tuos, kurie siekia įgyti kvalifikaciją ir sėkmingai integruotis į darbo rinką.

Ši praktika įgyvendinama pagal Ispanijos profesinio mokymo sistemą, apibrėžtą **LOMLOE (Organinis įstatymas Nr. 3/2020)**, **Organiniu įstatymu Nr. 3/2022 (Profesinio mokymo įstatymas)** ir **Karališkuoju dekretu Nr. 69/2025**, kuriuose numatyti individualizuoti mokymosi keliai ir individualizuota parama.

Vienas iš pagrindinių suinteresuotųjų subjektų yra **„Padre Villoslada“ profesinio mokymo centras**, kuris bendradarbiauja su profesinio mokymo centru, siekdamas sukurti realaus gyvenimo kontekstus taikomajam įtraukiajam mokymuisi. Kiti suinteresuotieji subjektai –

profesinio mokymo mokytojai, karjeros konsultantai, darbo vietų mentoriai, įmonės, viešosios ir privačios organizacijos bei vietos jaunimo tarnybos.

Kokią problemą tai sprendžia

Pasak direktoriaus, **standartiniai profesinio mokymo reglamentai nepakankamai atsižvelgia į besimokančiųjų profilių įvairovę**, ypač į mokinius, kuriems gresia ankstyvas mokyklos nebaigimas, turinčius neurodivergencijos sutrikimų ir patiriančius kognityvinių sunkumų.

Centras pripažino būtinybę užtikrinti, kad **visi mokiniai galėtų pasiekti savo maksimalų potencialą**, nepriklausomai nuo gebėjimų, mokymosi tempo ar asmeninių aplinkybių. Tai pareikalavo perėjimo nuo tradicinio mokymo prie **lankstaus, individualizuoto ir patirtinio mokymosi**.

Iššūkis buvo sukurti **struktūruotą, praktišką modelį**, kuris leistų mokiniams patirti įtrauktį realiose situacijose, laikantis Karališkojo dekreto Nr. 69/2025, kuriame įvairovė apibrėžiama kaip struktūrinis privalumas, o ne kaip etikečių rinkinys.

Siekiant patenkinti šį poreikį, buvo sukurtas „Ekspertų grupės“ modelis.

Kas daroma. Žingsniai

„Ekspertų grupė“ – tai struktūruotas, patirtimi grindžiamas profesinio mokymo centro ir užimtumo centro bendradarbiavimas. Ji taiko universalaus dizaino (UMD) principus per:

- **Mokymąsi praktiškai** (seminarai, realaus gyvenimo projektai)
- **Individualizuotą mokymą ir žinių įtvirtinimo planus**
- **Mokymąsi iš bendraamžių ir bendradarbiavimu**, kai mokiniai pritaiko paaiškinimus ir prisideda pagal savo stipriąsias puses.

Modelis vykdomas pagal **keturių etapų ciklą**:

Projekto pristatymas

Profesinio centro specialistai pristato projektą, tikslus ir lūkesčius. Mokiniams paaiškinama, kad jie veiks kaip centro lankytojų „pavyzdžiai“. Profesinio centro pedagogai parengia centro lankytojus veiklai.

1 etapas – Pradinis vertinimas tiesiogiai stebint

Mokiniai stebi profesinio centro lankytojus kasdienėse dirbtuvėse, siekdami nustatyti pagalbos poreikius.

2 etapas – Planavimas

Studentai parengia individualius paramos planus kiekvienam centro lankytojui. Šiuos planus patvirtina ir tobulina profesinio reabilitacijos centro specialistai; juose numatomos veiklos, skirtos socialinės integracijos tikslams pasiekti.

3 etapas – Įgyvendinimas

Studentai įgyvendina savo planus, tiesiogiai dirbdami su lankytojais dirbtuvėse ir vykdydami veiklas.

4 etapas – Vertinimas

Studentai vertina paslaugų gavėjų pažangą. Profesinio mokymo centro specialistai teikia atsiliepimus profesinio mokymo instruktoriams apie studentų pasiekimus. Planai prireikus koreguojami.

Kodėl tai pavyko

Ši praktika veikia, nes ji:

- **visiškai integruota** į centro pedagoginį modelį
- **Suderinama su UMD principais**, užtikrinančiais lankstumą ir prieinamumą
- **Pagrįsta patirtimi**, susiejanti mokymąsi su realiais socialiniais ir profesiniais kontekstais
- **Grindžiama bendradarbiavimu**, įtraukiant įvairių sričių darbuotojus ir išorinius partnerius
- **Remiamas tvirtu vadovybės įsipareigojimu** siekti įtraukties ir studentų gerovės
- **Stiprinamas nuolatiniu individualiu stebėjimu** ir koordinuotu konsultavimu
- **Ekonomiškas**, remiasi esamais ištekliais ir darbuotojų kompetencija

Struktūruotas bendradarbiavimas su profesinio mokymo centru stiprina mokymosi tęstinumą ir taikomuosius įtraukties įgūdžius.

Kas buvo sudėtinga

Pagrindinis nustatytas iššūkis – **išankstiniai nusistatymai ir stereotipai**, kurie „sukelia daugiau problemų nei tikrosios“. Šios problemos buvo sprendžiamos tiesiogiai bendraujant, organizuojant bendras veiklas ir struktūruotas patirtis, pavyzdžiui, ekspertų grupę, kuri padeda nukreipti dėmesį nuo etikečių į gebėjimus.

Kiti iššūkiai:

- Įvairūs besimokančiųjų profiliai, kuriems reikalinga diferencijuota parama

- Akademinės darbo naštos ir organizacinių trūkumų suderinimas (ypač aukštojo profesinio mokymo srityje)
- Parama mokiniams, kuriems gresia ankstyvas mokyklos nebaigimas
- Nuoseklaus koordinavimo tarp personalo ir išorinių partnerių užtikrinimas

Nuoroda į UMD. Taikomi principai

Ši praktika aiškiai taiko **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** principus:

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Mokymasis praktiškai
- Bendradarbiavimu grindžiamas mokymasis
- Realaus gyvenimo projektai
- Laipsniškas atsakomybės didinimas

Įvairios pateikimo priemonės

- Pritaikyta medžiaga
- Vizualus grįžtamasis ryšys
- Skaitmeniniai įrankiai (planšetiniai kompiuteriai, nešiojamieji kompiuteriai, projektoriai)

Įvairūs veiklos ir saviraiškos būdai

- Diferencijuotos užduotys ir lygiai
- Formuojamasis vertinimas pagal vertinimo kriterijus
- Savęs vertinimas ir nuolatinė grįžtamoji informacija
- Individualizuoti paramos planai

Ekspertų grupė yra konkretus UMD įgyvendinimas profesiniame mokyme.

Sėkmės įrodymai

Įrodymai yra kokybiniai, tačiau struktūrizuoti:

- **Padidėjęs įsitraukimas, motyvacija ir aktyvus dalyvavimas**
- **Į pažangą orientuotas vertinimas,** pritaikytas prie besimokančiųjų profilių
- Sustiprinta **bendramokslių atsakomybė** ir pritaikyti įtraukties įgūdžiai
- Pagerintas **mokymosi tęstinumas** per realaus gyvenimo kontekstus

- **Pasirengimas mokymuisi darbo vietoje,** kurį remia daugiadisciplininės komandos
- **Rezultatų rodikliai stebimi po 0, 6, 12 ir 24 mėnesių**, įskaitant:
    - 90 % rizikos grupės mokinių dalyvavimą
    - Specialiųjų poreikių turinčių mokinių perėjimą iš pagrindinio į vidurinio lygio profesinio mokymo programą
    - Prisitaikymą prie darbo vietoje vykstančio mokymosi
    - Mokinių savęs vertinimas ir pasitenkinimas

Stebėjimas vyksta nuolat ir yra integruotas į kasdienį mokymą.

Perkeliamumo sąlygos

Šis modelis gali būti pritaikytas kitose profesinio mokymo aplinkose, jei tenkinamos šios sąlygos:

- Mokinių profilių analizė
- Įsipareigojimas laikytis įtraukties vertybių
- Lanksčios mokymo metodikos
- Koordinuotos mentorystės struktūros
- Struktūruotas bendradarbiavimas su darbdaviais ir išoriniais partneriais
- Praktikos stebėsena ir grįžtamojo ryšio mechanizmai
- Bendradarbiavimas su vietos jaunimo tarnybomis

Rizika ir apribojimai

- Priklausomybė nuo personalo koordinavimo ir laiko investicijų
- Būtinybė užtikrinti nuolatinį bendradarbiavimą su išoriniais partneriais
- Galimas stereotipų išlikimas be sistemingo susidūrimo su kitokiais pavyzdžiais
- Kokybiniams rodikliams gali prireikti papildomų kiekybinių duomenų
- Kad programa būtų veiksminga, būtina įtraukties kultūra

Suinteresuotųjų šalių požiūriai

Švietimo specialistų požiūris

„Išankstiniai nusistatymai ir stereotipai sukelia daugiau problemų nei pačios negalios.“

Vadovų požiūris

„Pagrindinis nustatytas iššūkis yra tai, kad standartiniai profesinio mokymo reglamentai nepakankamai atsižvelgia į besimokančiųjų profilių įvairovę.“

Neįgaliojo asmens / paslaugų vartotojo požiūris

„Tokios veiklos kaip „Ekspertų grup“ė... padeda kvestionuoti prielaidas ir sutelkti dėmesį į gebėjimus, o ne į etiketės.“

Nuorodos ir šaltiniai

Oficiali svetainė: https://cdplablancapaloma.es/

Macarena Martínez Martín – macarena.martinez@cdplablancapaloma.es

Šaltinis: Visa informacija pateikiama išimtinai remiantis aprašyta gerąja praktika, kurią pateikė partneris FDO.

BP4: Praktinė įtrauktis – profesinio mokymo teikėjų ir neįgaliesiems skirtų paramos struktūrų bendradarbiavimo modelis Graikijoje (Graikija)

***Organizacija*: KEEPEA Orizontes (Atėnai)**

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

Ši praktika įgyvendinama **KEEPEA Orizontes** centre, kuris yra valstybės remiamas profesinio mokymo ir mokymosi visą gyvenimą centras Atėnuose. Jis veikia pagal Graikijos švietimo ir mokymo sistemą ir daugiausia dėmesio skiria įtraukiajam švietimui, aplinkosaugos sąmoningumui ir socialinei integracijai. Centras bendradarbiauja su vietos valdžios institucijomis, socialinėmis tarnybomis ir švietimo įstaigomis, siekdamas suteikti tarpdisciplinines mokymosi galimybes. Centras siūlo neformalias ir papildomas profesinio mokymo programas, atitinkančias 2–5 lygmenis pagal Europos kvalifikacijų sistemą (EQF), įskaitant:

- **Įvadinį profesinį mokymą / įgūdžių ugdymą (EQF 2–3)**: pagrindinius gyvenimo įgūdžius, aplinkosaugos švietimą, profesinę orientaciją
- **Vidurinio lygio mokymą (EQF 4)**: socialinę priežiūrą, bendruomenės paramą, kultūrines veiklas
- **Išplėstinį mokymą / specializaciją (EQF 5)**: socialinę įtrauktį, bendruomenės plėtrą, aplinkosaugos švietimo skatinimą

- **Mokinių skaičius**

Kiekvienais metais veikloje dalyvauja **250–300 dalyvių**. Mokinių grupę sudaro:

- Jaunuoliai, baigę privalomąjį ugdymą
- Suaugusieji, besimokantys visą gyvenimą
- Socialiai pažeidžiamų grupių atstovai
- Mokiniai, turintys intelekto negalią, autizmą ir vystymosi sutrikimus

Apie **15–20 % mokinių** reikalauja papildomos švietimo paramos. Mokiniams su intelekto negalia teikiama parama nepriklausomai nuo jų **funkcionavimo** lygio **(žemo, vidutinio ar aukšto)**, o veiklos pritaikomos kiekvienam lygiui.

Suinteresuotosios šalys

- „KEEPEA Orizontes“ pedagogai ir instruktoriai
- Neįgaliesiems skirtos paramos struktūros (KDIF, KDAP-MEA)
- Šeimos ir globėjai
- Vietos valdžios institucijos ir socialinės tarnybos
- Darbdaviai ir bendruomenės organizacijos
- Dalyviai su negalia

Kokią problemą ji sprendžia

Graikijos profesinio mokymo sistema susiduria su keliais iššūkiais:

- Standartiniai mokymo metodai **nepakankamai atsižvelgia į besimokančiųjų įvairovę**
- Ribotas **struktūruotas** profesinio mokymo teikėjų ir neįgaliesiems skirtų paslaugų teikėjų **bendradarbiavimas**
- Daugelis besimokančiųjų patiria **motyvacijos stoką, atsiskyrimą arba susiduria su mokymosi kliūtimis**

Ši praktika atitinka poreikį:

- Užtikrinti **lygias mokymosi galimybes**
- Taikyti **lanksčius ir individualizuotus** mokymo metodus
- Susieti mokymąsi su **realaus gyvenimo socialine ir profesine aplinka**

„Hands-On Inclusion“ modelis buvo sukurtas siekiant sujungti profesinio mokymo ir neįgaliesiems skirtą paramą per praktinį, bendruomenėje vykstantį mokymąsi.

Kas daroma. Etapai

Modelio įgyvendinimas grindžiamas **septynių etapų struktūruotu procesu**, kuris vyksta socialinėje kavinėje „To Pareaki“. Ši aplinka suteikia galimybę asmenims, turintiems negalią, įsitraukti į autentiškas darbo veiklas, įgyti praktinės patirties ir ugdyti kompetencijas, reikalingas sėkmingam dalyvavimui darbo rinkoje.

1. Informavimas ir pirminis vertinimas

- Dalyvių atranka per „KEEPEA Orizontes“ arba partnerių organizacijas
- Gebėjimų, interesų ir paramos poreikių įvertinimas
- Bendravimo ir socialinių įgūdžių vertinimas
- Konsultacijos su šeimomis / globėjais

2. Pasirengimas ir profesinio rengimo kursai

- Susipažinimas su darbo vietos taisyklėmis ir kasdiene tvarka
- Higienos ir saugos mokymas
- Bendravimo įgūdžių ugdymas
- Susipažinimas su kavinės pareigomis

3. Vadovaujamas susipažinimas su darbo vieta (stebėjimas)

- Kasdienės veiklos stebėjimas
- Darbuotojų ir instruktorių stebėjimas
- Pradinis dalyvavimas atliekant paprastas užduotis
- Pasitikėjimo savimi stiprinimas realioje aplinkoje

4. Užduočių atlikimas su pagalba

- Paprastų, struktūrizuotų užduočių skyrimas
- Individuali arba mažos grupės parama
- Pakartojimų ir rutinos naudojimas
- Tiesioginis grįžtamasis ryšys ir skatinimas

5. Įgūdžių ugdymas ir vaidmens plėtimas

- Laipsniškas užduočių sudėtingumo didinimas
- Klientų aptarnavimo įgūdžių ugdymas
- Komandinis darbas ir atsakomybė

- Palaikymo laipsniškas mažinimas

6. Remiamas įdarbinimas realiomis sąlygomis

- Aktyvus dalyvavimas kasdienėje kavinės veikloje
- Bendravimas su tikrais klientais
- Atsakomybė už konkrečias užduotis
- Nuolatinė, bet mažiau intensyvi priežiūra

7. Nuolatinė stebėsena ir asmeninis tobulėjimas

- Reguliarus pažangos vertinimas
- Užduočių pritaikymas
- Emocinė ir socialinė parama
- Stipriųjų pusių stiprinimas

Kodėl tai pasiteisino

Šis modelis yra veiksmingas, nes:

- Integruoja **realaus gyvenimo, praktinį mokymąsi**
- Remiasi **esamomis institucinėmis struktūromis**
- Naudoja **individualizuotą paramą** ir mentorystę
- Stiprina profesinio mokymo ir neįgaliesiems skirtų paslaugų **bendradarbiavimą**
- Dėmesys skiriamas **gebėjimams, o ne apribojimams**
- Užtikrina **struktūruotą, nuspėjamą kasdieninę veiklą**
- Užtikrina **nuolatinę stebėseną** ir prisitaikymą

Kavinės aplinka suteikia saugią, įtraukią ir socialiai turtingą aplinką, kurioje besimokantieji gali ugdyti profesinius, socialinius ir emocinius įgūdžius.

Kas buvo sudėtinga

Pagrindinis iššūkis yra **ne pati negalia**, o:

- **Stereotipai ir socialiniai prietarai**

Šios kliūtys buvo įveiktos:

- Tiesioginis bendravimas
- Bendros veiklos

- Patirtinis mokymasis

Kiti sunkumai apima:

- Nuoseklaus palaikymo užtikrinimas skirtingų funkcionavimo lygių atveju
- Personalo veiklos koordinavimą
- Emocinių, socialinių ir profesinių poreikių suderinimas

Nuoroda į UMD. Taikomi principai

Nors UMD nėra aiškiai paminėta, modelis akivaizdžiai atitinka UMD principus šiais būdais.

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Mokymasis praktiškai
- Realaus gyvenimo užduotys
- Laipsniškas atsakomybės didinimas
- Teigiamas stiprinimas

Įvairūs pateikimo būdai

- Žingsnis po žingsnio instrukcijos
- Paprasta ir aiški kalba
- Vizualiniai signalai ir ženklai
- Demonstravimas ir pavyzdžių rodymas

Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės

- Funkcinių gebėjimų lygiui pritaikytos užduotys
- Struktūruotos kasdienės veiklos
- Lankstus tempas
- Galimybės plėsti vaidmenis

Šis metodas iš esmės yra **orientuotas į asmenį**, lankstus ir mažinantis kliūtis.

Sėkmės įrodymai

Ši praktika lemia:

- Didesnį besimokančiųjų **įsitraukimą ir motyvaciją**
- Geresni **socialiniai ir bendravimo įgūdžiai**

- Didėjantį **empatijos jausmą ir supratimą apie įtrauktį**
- Geresnį **pasirengimą darbo rinkai**

Rezultatų rodikliai apima:

- Dalyvavimo ir lankomumo rodikliai
- Individualių įgūdžių tobulinimas
- Pažanga švietimo keliuose
- Integracija į darbo aplinką

Perkeliamumo sąlygos

Šis modelis gali būti taikomas visoje Graikijoje EPAL, SAEK, EEEEK ir neįgaliųjų paramos centruose, taip pat panašiose organizacijose kitose šalyse, jei tenkinami šie pagrindiniai reikalavimai:

- Įsipareigojimas užtikrinti įtrauktį
- Lankstūs mokymo metodai
- Struktūruotas bendradarbiavimas su išoriniais partneriais
- Nuolatinė stebėsena
- Esamos infrastruktūros ir žmogiškųjų išteklių naudojimas

„KEEPEA Orizontes“ valdoma socialinė kavinė „Pareaki“ taip pat pateikiama kaip geriausia užimtumo praktika 3 dalyje, BP8, iliustruojanti, kaip ta pati organizacija sujungia profesinį mokymą ir užimtumo įtrauktį.

Rizika ir apribojimai

- Priklausomybė nuo darbuotojų koordinavimo ir laiko investicijų
- Būtinybė nuolat bendradarbiauti su neįgaliesiems skirtomis paslaugomis
- Galimas stereotipų išlikimas be sistemingo susidūrimo su jais
- Veiklos lygių skirtumai, dėl kurių reikalinga diferencijuota parama
- Ribotas mastas be apmokyto personalo

Suinteresuotųjų šalių perspektyvos

Pedagogų požiūris

„Standartiniai mokymo metodai nepakankamai atsižvelgia į besimokančiųjų įvairovę.“

Vadovo požiūris

„Pagrindinis iššūkis yra ne pati negalia, o stereotipai ir socialiniai prietarai.“

Neįgaliojo asmens / paslaugų vartotojo požiūris

„Šios problemos sprendžiamos per tiesioginį bendravimą, bendras veiklas ir patirtinį mokymąsi.“

Nuorodos ir šaltiniai

https://www.keepea.gr/en/aksies/

Šaltinis: Visa informacija paimta išskirtinai iš partnerės „Panagia Evagelistria“ pateikto geriausios praktikos aprašymo.

BP5: Integruota parama RS studentams ir pedagoginė įvairovė (Slovėnija)

***Organizacija*:** Primorskos universitetas (UPR) ir centras „IRIS“

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

Ši praktika įgyvendinama bendradarbiaujant dviem pagrindinėms Slovėnijos institucijoms:

IRIS centras

Specializuotas nacionalinis **švietimo, reabilitacijos, įtraukties ir konsultavimo** centras**, skirtas akliesiems ir silpnaregiams**. Jis teikia praktinę paramą profesinio mokymo programose dalyvaujantiems mokiniams ir jauniems suaugusiesiems, įskaitant mobiliąją mokymo veiklą, pagalbines technologijas ir aplinkos pritaikymą.

Primorskos universitetas (UPR)

Akademinė įstaiga, rengianti būsimus profesinio mokymo instruktorius pagal programą **„Pedagoginis pasirengimas įvairovei**“, užtikrinanti, kad įtraukianti pedagogika taptų standartine mokytojų rengimo dalimi.

Sistemos kontekstas

Slovėnijos įtraukiojo švietimo sistemą reglamentuoja **Aukštojo mokslo įstatymas** ir nacionalinės specialiųjų poreikių integracijos strategijos. Šios sistemos reikalauja, kad profesinio mokymo teikėjai užtikrintų prieinamumą ir pasikliautų specializuotais centrais, tokiais kaip „IRIS“, siekdami suderinti bendruosius profesinio mokymo standartus su regos negalią turinčių besimokančiųjų sensoriniais ir pedagoginiais poreikiais.

Dalyvaujančios suinteresuotosios šalys

- Mokiniai, turintys regos sutrikimų (RS)
- Mobilūs specializuoti mokytojai
- Daugiadisciplininės komandos iš centro „IRIS“
- Primorskos universiteto akademinis personalas
- Profesinio mokymo mokytojai ir instruktoriai
- Darbdaviai ir darbo vietos mentoriai
- Nacionalinės specialiųjų poreikių paramos struktūros

Kokią problemą tai sprendžia

Tradiciniams profesinio mokymo metodams dažnai trūksta:

- specializuotų techninių žinių apie jutimo negalias
- pedagoginio lankstumo
- prieinamos mokymosi aplinkos
- struktūruoto bendradarbiavimo tarp profesinio mokymo įstaigų ir specializuotų centrų

Ši praktika atitinka principą, kad **„kiekvienas vaikas turėtų turėti bent jau apytikriai lygias galimybes gauti išsilavinimą“.** Jos tikslas – pereiti nuo paprastos integracijos prie **„įtraukties kaip numatytosios normos“**, užtikrinant, kad RS mokiniai ne tik lankytų mokyklą, bet ir turėtų visas galimybes sėkmingai mokytis bei įgyti profesiją.

Kas daroma. Žingsniai

Ši praktika grindžiama penkiais tarpusavyje susijusiais ramsčiais:

1. Individualizuotos mokymosi patirtys („ekstremali personalizacija“)

- Teikiamos per **mobilią specializuotą mokymo veiklą**

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- Individuali pagalba, pritaikyta prie kiekvieno mokinio funkcinių gebėjimų
- Gilus mokymo metodų, medžiagos ir klasės praktikos pritaikymas
- Neapsiribojama tik mokymo programos modifikavimu, bet perprojektuojami patys mokymosi procesai

2. Tarpdisciplininių paramos komandų stiprinimas

- Mobilūs specializuoti mokytojai veikia kaip didesnio ekspertų tinklo atstovai vietoje
- Komandas sudaro specialistai iš IRIS ir UPR
- Suteikia saugumo tinklą mokiniams
- Skatina institucijų požiūrio pokyčius įtraukties link

3. Pritaikyta ir prieinama mokymosi aplinka

- **Specializuotų kompiuterinių darbo vietų** įrengimas
- Klasės ir dirbtuvės patikrinimai
- Pagalbinės įrangos ir programinės įrangos integravimas
- Užtikrina sklandų dalyvavimą profesinio mokymo užduotyse

4. Universalaus mokymosi dizaino (UMD) įgyvendinimas

- Prieinamumas yra **aktyvus**, o ne pasyvus
- Visa medžiaga (PDF failai, vaizdo įrašai, skaitmeninės platformos) yra sukurta arba pritaikyta pagal universalius standartus
- Pašalina būtinybę atlikti paskutinės minutės pritaikymus
- Užtikrina lygias galimybes visiems jutimo tipams

5. Mokymosi darbo vietoje (DVM) parama RTBS

- Parengia studentus realiems darbo rinkos reikalavimams
- Apima parengiamąsias stažuotes ir specializuotą mentorystę
- Remia perėjimą į konkurencingą darbo rinką
- Užtikrina pagalbinių technologijų įsisavinimą prieš pradedant dirbti

Kodėl tai pasiteisino

Šis modelis pasiteisino, nes:

- Sujungia techninį pritaikymą su specializuota žmogiškąja parama
- Užtikrina, kad įtrauktis taptų neatsiejama **institucijos kultūros** ir veiklos dalimi

- Naudoja **įrodymais pagrįstą mokytojų rengimą** (UPR įtraukiosios pedagogikos magistrantūros programa)
- Teikia **individualų mentoriavimą** ir nuolatinę stebėseną
- Užtikrina **visapusišką prieinamumą** fizinėje, skaitmeninėje ir pedagoginėje srityse
- Įrodo, kad RS studentai, gavę tinkamą paramą, gali baigti aukšto lygio profesinį mokymą

IRIS ir UPR partnerystė sukuria sisteminį, vienas kitą stiprinantį modelį.

Kas buvo sudėtinga

Didžiausias iššūkis buvo keisti nusistovėjusias nuostatas bei atsisakyti praktikos mokinius vertinti ir kategorizuoti pagal etiketes ar diagnozes. Siekiant to, buvo būtinas:

- tiesioginį kontaktą
- rezultatų demonstravimas
- parodyti, kad itin individualizuotas požiūris lemia vienodus akademinius ir profesinius pasiekimus

Kiti iššūkiai buvo šie:

- užtikrinti nuoseklų techninį pritaikymą
- daugiadisciplininio koordinavimo palaikymas
- perėjimas nuo integracijos prie įtraukties kaip numatytosios nuostatos

Nuoroda į UMD. Taikomi principai

Ši praktika aiškiai taiko UMD:

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Proaktyvus prieinamumas
- Individualizuoti mokymosi keliai
- Nuolatinis mentoriavimas

Įvairios pateikimo priemonės

- Prieinamos skaitmeninės medžiagos
- Pagalbinės technologijos (ekrano skaitytuvai, Brailio ekranai, „ZoomText“)
- Lytėjimo medžiagos ir pritaikytos darbo vietos

Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės

- Pritaikytos techninės užduotys
- Lanksčios mokymosi aplinkos
- Pedagoginis pritaikymas realiuoju laiku

UMD nėra papildoma funkcija, o **pagrindinis projektavimo principas**.

Sėkmės įrodymai

Akademinė ir mokymo kompetencija

- UPR parodė, kad specializuoti dėstytojų mokymai veda prie institucinių pokyčių
- Įtraukianti pedagogika dabar yra **standartinė mokymo programų dalis**, o ne eksperimentas

Veiklos sėkmė

- IRIS centras užtikrino **beveik lygias galimybes** RS studentams gauti **išsilavinimą**
- Keliaujantis modelis įrodė, kad RS studentai gali sėkmingai baigti aukšto lygio profesinį mokymą

Bendras poveikis

- Esminis institucijų mąstysenos pokytis
- Parodyta, kad „įtrauktis pagal nutylėjimą“ yra pasiekiama
- Modelio veiksmingumas yra patvirtintas praktiniais rezultatais, o jo struktūra leidžia jį pritaikyti ir diegti kitose institucijose bei organizacijose

Rezultatų rodikliai

- **0 mėnesių:** pradinis jutimų vertinimas ir įrangos suteikimas
- **6 mėnesiai:** savarankiškas pritaikytų priemonių naudojimas
- **12 mėnesių:** profesinio mokymo modulių baigimas ir pasirengimas įsidarbinti

Perkeliamumo sąlygos

Modelis yra pritaikomas, jei įstaigos:

- investuoja į personalo mokymą pagalbinėmis technologijomis
- nuo pat pradžių taiko visuotinį dizainą (UMD) visoms skaitmeninėms medžiagoms
- užtikrina aktyvų bendradarbiavimą tarp specializuotų centrų ir profesinio mokymo įstaigų
- užtikrina finansavimą mobiliai teikiamai arba specializuotai paramai

- įsipareigoja keisti institucinę kultūrą

Rizika ir apribojimai

- Reikalingas aukštos kvalifikacijos specializuotas personalas
- Priklausomybė nuo nacionalinio specialiųjų poreikių finansavimo
- Institucijų pasipriešinimas mąstysenos pokyčiams
- Būtinybė nuolat atnaujinti technines žinias
- Didelė priklausomybė nuo daugiadisciplininio koordinavimo

Suinteresuotųjų šalių požiūriai

(Tikslios teksto frazės, atspindinčios suinteresuotųjų šalių požiūrį.)

Švietimo specialistų požiūris

„Specializuoti dėstytojų mokymai yra galinga priemonė instituciniams pokyčiams pasiekti.“

Vadovo požiūris

„Tikslas buvo pereiti nuo paprastos integracijos prie „įtraukties kaip numatytosios normos“.“

Mokinio / su negalia susijęs požiūris

„Ekstremalus individualizavimas leidžia pasiekti tokius pačius akademinius ir profesinius rezultatus, kaip ir bet kuriam kitam studentui.“

Nuorodos ir šaltiniai

Kontaktinė informacija pateikiama išsamioje ataskaitoje apie gerąją praktiką. Šaltinis: Visa informacija paimta išskirtinai iš UICI Firenze pateikto atvejo aprašymo.

BP6: Nuo pasyvių gavėjų iki aktyvių lyderių: apiDV savarankiškumo modelis, skirtas įtraukiam profesiniam mokymui ir užimtumui (Prancūzija)

Organizacija: apiDV (Accompagner, Promouvoir, Intégrer les Déficients Visuels)

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

PPrancūzija pasižymi ilgamete negalios politikos ir įtraukaus profesinio mokymo (VET) tradicija. Dabartinė sistema susiformavo veikiama šių pagrindinių veiksnių:

- **1987 m. liepos 10 d. įstatymas,** nustatantis 6 % neįgaliųjų užimtumo kvotą

- **2005 m. Neįgalumo įstatymas (Loi n° 2005-102),** nustatantis teisę į įprastinį mokymąsi
- **2023 m. Visiško užimtumo įstatymas (Loi n° 2023-1196),** kuriuo įvedamas *„skaitmeninės* kuprinės“ (*Digital Backpack*), skirtas pritaikymų perkeliamumui užtikrinti
- **RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité)** – nacionalinis skaitmeninio prieinamumo standartas

Sistemą sudaro PPS (Projet de Personnalisation de Scolarisation), ULIS paramos padaliniai, neįgalumo reikalų koordinatoriai CFA ir specializuotos struktūros, pvz., RHF bei CRDV.

apiDV vaidmuo

„apiDV“ yra nacionalinė asociacija, užtikrinanti lygias galimybes regos negalią turintiems besimokantiesiems gauti išsilavinimą, profesinį mokymą ir įsidarbinti. Ji veikia kaip **tęstinumo garantas** labai decentralizuotoje sistemoje, užtikrindama stabilią paramą besimokantiesiems, kai jie pereina iš:

- profesinio mokymo centrų;
- aukštųjų mokyklų ir universitetų;
- pameistrystės programų;
- darbdavių ir darbo rinkos.

Suinteresuotosios šalys

- Regos negalią turintys studentai (Prancūzijoje – apie 3 000)
- „apiDV“ darbuotojai (8 profesionalūs transkribuotojai, 2 koordinatoriai)
- 12 narių studentų savivaldos komitetas
- 75 savanorių mentorių („ActifsDV“)
- Profesinio mokymo teikėjai ir universitetai
- Darbdaviai ir neįgalumo reikalų koordinatoriai
- Nacionalinės neįgalumo agentūros (Agefiph, FIPHFP, RHF)

Kokią problemą tai sprendžia

Nors Prancūzijoje galioja griežti neįgalumo teisės aktai, dėl decentralizacijos **prieinamumas dažnai apsiriboja institucijų ribomis**. Tai sukuria **„pašto kodo loteriją“**, kai regos negalią turintys besimokantieji, pakeitę instituciją, gali netekti galimybės naudotis pritaikyta medžiaga ar parama.

Profesinio mokymo besimokantiesiems šis suskaidymas yra ypač žalingas, nes jų mokymosi keliai apima:

- mokymąsi klasėje
- mokymąsi darbo vietoje
- pameistrystę
- profesinę praktiką

Be tęstinumo besimokantieji rizikuoja:

- patirti mokymosi proceso pertraukas;
- neturėti prieigos prie pritaikytos mokymosi medžiagos;
- susidurti su vėlavimais gaunant reikalingus pritaikymus;
- nutraukti mokymąsi;
- turėti mažesnes įsidarbinimo galimybes.

„apiDV“ šią problemą sprendžia, veikdama kaip **nacionalinis tiltas** tarp institucijų ir užtikrindama nepertraukiamą prieinamumą bei paramą.

Kas daroma. Veiksmai

„apiDV“ įgyvendina **dviejų krypčių modelį,** derindama akademinę prieinamumą ir profesinę socializaciją.

1. Savarankiško valdymo modelis („Campus DV“)

- 2024 m. „apiDV“ perėjo prie **studentų vadovaujamo modelio**.
- **12 regos negalią turinčių studentų** komitetas kartu su 2 darbuotojais vadovauja paslaugų teikimui.
- Studentai nustato universiteto ir profesinio mokymo paslaugų trūkumus bei bendrai organizuoja paramos veiklą.
- Tai paverčia besimokančiuosius iš pasyvių paslaugų gavėjų į aktyvius lyderius.

2. Techninis prieinamumas – profesionalus transkribavimas

- **8 profesionalių transkribuotojų** komanda sudėtingą medžiagą pritaiko:
    - Brailio raštą
    - lytėjimo diagramas
    - garso formatus

- Tai būtina STEM ir profesinio mokymo dalykams, kuriuose reikalingos diagramos, formulės ar erdvinė informacija.

3. Žmogiškoji parama – „ActifsDV“ mentorių tinklas

- **75 savanoriški mentoriai** (regos negalią turintys arba matantys specialistai) teikia:
    - imitacinius pokalbius
    - tarpininkavimą darbo vietoje
    - parengimą darbui
    - pagalbą bendraujant su neįgalumo reikalų koordinatoriais
- Mentoriai padeda mokiniams aiškiai išreikšti savo poreikius ir susiorientuoti darbdavių lūkesčiuose.

4. RGAA skaitmeninės prieinamybės gynimas

- „apiDV“ skatina laikytis Prancūzijoje privalomo skaitmeninio prieinamumo standarto.
- Užtikrina, kad profesinio mokymo platformos, nuotoliniai egzaminai ir skaitmeniniai įrankiai būtų suderinami su ekrano skaitytuvais.

5. Paramos tęstinumas pereinamuoju laikotarpiu

- „apiDV“ užtikrina, kad pritaikymai lydėtų besimokantjjį per:
    - profesinio mokymo centrus
    - universitetuose
    - pameistrystės
    - pirmuosius darbus
- Toks tęstinumas padeda išvengti mokymosi nutraukimo ir užtikrina stabilias mokymosi sąlygas.

Kodėl tai pavyko

Šis modelis pasiteisino, nes:

- derina **techninį meistriškumą** (aukštos kokybės transkripciją) su **žmogiškuoju palaikymu** (mentoryste)
- Suteikia besimokantiesiems **vadovaujančius vaidmenis**, didindamas jų iniciatyvumą ir motyvaciją
- Užpildo spragą tarp **apsaugoto švietimo** ir **konkurencingo užimtumo**
- Naudoja **mišrų išteklių modelį** (profesionalūs darbuotojai + savanoriai)

- Atitinka nacionalinius teisės aktus („Digital Backpack“, RGAA)
- Veikia peržengdamas institucijų ribas, užtikrindamas tęstinumą

Tai yra tiek **sisteminis**, tiek **praktinis sprendimas**, realiu laiku pašalinantis realias kliūtis.

Kas buvo sudėtinga

1. Decentralizacija ir nevienodas prieinamumas

Skirtingi regionai ir institucijos prieinamumą taiko nevienodai. **Sprendimas:** „apiDV“ veikia kaip *nacionalinis žinių centras*, koordinuojantis paramą tarp institucijų, kad besimokantieji, persikeldami, neprarastų pritaikymų.

2. Darbdavių išankstinis nusistatymas ir baimė dėl pritaikymo išlaidų

Dėl klaidingų įsitikinimų darbdaviai gali dvejoti, ar įdarbinti regos negalią turinčius kandidatus. **Sprendimas:** „ActifsDV“ mentoriai pateikia **„koncepcijos įrodymą“**, parodydami realius sėkmingų regos negalią turinčių specialistų pavyzdžius. Jie tarpininkauja tarp besimokančiųjų ir darbdavių, paaiškindami tikruosius pritaikymo poreikius.

3. Didelės specializuotos transkripcijos išlaidos

STEM diagramos, reljefiniai grafikai ir Brailio raštas reikalauja brangios įrangos ir specialių žinių. **Sprendimas:** „apiDV“ naudoja **mišrų išteklių modelį**, pasikliaudama 75 savanorių mentorių pagalba mokymui, kad finansiniai ištekliai galėtų būti skirti aukšto lygio transkripcijai.

4. Perėjimas iš apsaugoto švietimo į konkurencingą darbo rinką

Mokiniams dažnai trūksta gebėjimų ginti savo interesus. **Sprendimas:** Savarankiškumo modelis moko mokinius bendrai vadovauti paslaugų teikimui, stiprindamas jų savarankiškumą ir pasitikėjimą savimi.

Ryšys su UMD. Taikomi principai

Ši praktika atitinka UMD principus:

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Mokinių vadovaujamas valdymas
- Tarpusavio mentorystė
- Savarankiškumas ir iniciatyva

Įvairios informacijos pateikimo priemonės

- Brailio raštas, reljefinės diagramos, garso formatai

- RGAA reikalavimus atitinkanti skaitmeninė medžiaga
- Pritaikyta STEM turinio medžiaga

Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės

- Pasirengimas pokalbiams ir bendravimui darbo vietoje
- Įrankiai, leidžiantys savarankiškai naudotis skaitmeninėmis platformomis
- Pagalba išreiškiant pritaikymo poreikius

UMD yra integruota tiek į techninį, tiek į žmogiškąjį modelio aspektus.

Sėkmės įrodymai

Mokinių pasiekiamumas

- Kasmet aukštojo mokslo įstaigose remiama **60 studentų**
- **75 darbo ieškančių asmenų ir absolventų, kuriems** teikiama pagalba pereinamuoju laikotarpiu

Švietimo rezultatai

- Studentai baigia **CAP, Bac Pro ir universitetines studijas** naudodamiesi aukštos kokybės pritaikytomis medžiagomis
- Sudėtingos STEM diagramos ir egzaminų temos pateikiamos Brailio raštu arba skaitmeniniu formatu

Užimtumo rezultatai

- **50 % teigiamų rezultatų** tarp 75 darbo rinkai pasirengusių dalyvių 2024 m.
- Mentorių pagalba ir tarpininkavimas padeda besimokantiesiems susiorientuoti 6 % užimtumo kvotų sistemoje

Sisteminis poveikis

- 30 metų veiklos patirtis
- Įrodytas gebėjimas užtikrinti pritaikymus didelės svarbos aplinkose (valstybiniai egzaminai, įmonių biurai)

Perkeliamumo sąlygos

Norėdamos pritaikyti šį modelį, organizacijos turi:

- Organizuoti **personalo mokymus** apie regos sutrikimus

- Skirti t**echninius išteklius** transkripcijai ir skaitmeninio prieinamumo auditui atlikti
- Kurti **studentų vadovaujamas valdymo struktūras**
- Kurti **partnerystes su NVO,** siekiant pritraukti savanoriškus mentorius
- Turėti **neįgalumo reikalų koordinatorių**, kuris tarpininkautų tarp studentų, dėstytojų ir darbdavių

Šis modelis atitinka tarptautinius skaitmeninės prieinamumo standartus (RGAA/WCAG).

Rizika ir apribojimai

- Priklausomybė nuo savanorių mentorių
- Didelės specializuotos transkripcijos išlaidos
- Būtinybė užtikrinti glaudų koordinavimą tarp įstaigų
- Nelygaus įgyvendinimo rizika be paramos nacionaliniu lygmeniu
- Reikia nuolatinės advokatūros veiklos, siekiant užtikrinti atitiktį RGAA reikalavimams

Suinteresuotųjų šalių požiūriai

(Tikslios teksto frazės, atspindinčios suinteresuotųjų šalių požiūrį.

Švietimo specialistų požiūris

„Pagrindinis iššūkis yra didelė institucijų autonomija, dėl kurios prieinamumo priemonės dažnai neperžengia institucijų ribų.“

Vadovo požiūris

„apiDV atlieka lemiamą vaidmenį kaip tęstinumo užtikrinimo veikėjas šioje labai decentralizuotoje sistemoje.“

Mokinio / su negalia susijęs požiūris

„Ši funkcija ypač aktuali profesinio mokymo mokiniams, kurių mokymosi keliai dažnai apima mokymąsi klasėje, mokymąsi darbo vietoje ir profesinę praktiką įvairiose organizacijose.“

Nuorodos ir šaltiniai

https://www.arcom.fr

Šaltinis: Visa informacija pateikta remiantis partnerio „VIEWS International“ pateiktu geriausios praktikos aprašymu.

BP7: Įtraukusis profesinis mokymas per individualizuotą paramą, tarpdisciplininį bendradarbiavimą ir pritaikytą mokymosi aplinką Lietuvos profesinio mokymo įstaigose (Lietuva)

Organizacijos: Raseinių technologijų ir verslo mokykla (RTBS) ir Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centras (KMVTC)

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

Lietuvos profesinio mokymo sistema grindžiama nacionaliniais teisės aktais, kuriuose pabrėžiami prieinamumo, įtraukties ir mokymosi visą gyvenimą principai. **Švietimo įstatymas, 2024–2030 m. įtraukties plėtros planas** bei vykstanti profesinio mokymo modernizacija įpareigoja institucijas užtikrinti pagalbą besimokantiesiems, turintiems specialiųjų ugdymosi poreikių (SUP), taikant:

- individualizuotą mokymąsi;
- pritaikytą mokymosi medžiagą;
- lankstų mokymosi pasiekimų vertinimą;
- daugiadalykės pagalbos komandos teikiamą paramą;
- bendradarbiavimą su išorės institucijomis ir specialistais.

Ši geriausia praktika apjungia dviejų profesinio mokymo teikėjų įtraukiuosius metodus:

Raseinių technologijų ir verslo mokykla (RTBS)

Regioninė profesinio mokymo įstaiga, siūlanti programas inžinerijos, technologijų, verslo, logistikos, paslaugų, sveikatos ir socialinės priežiūros srityse. Veikdama regione, kurį veikia demografinis nuosmukis ir socialiniai bei ekonominiai skirtumai, RTBS teikia pirmenybę individualizuotam mokymuisi ir tvirtoms partnerystėms su darbdaviais.

Karaliaus Mindaugo profesinio mokymo centras (KMVTC)

Didelė profesinio mokymo įstaiga, siūlanti bendrąjį išsilavinimą (nuo 9 klasės) ir profesinio mokymo programas. KMVTC turi ilgametę įtraukiąją kultūrą, kurią formuoja bendradarbiavimas tarp mokytojų, pagalbos specialistų, administracijos, tėvų ir išorinių agentūrų.

Suinteresuotosios šalys

- Mokiniai su specialiais ugdymo poreikiais (kognityviniai, sensoriniai, emociniai, elgesio ir fiziniai sutrikimai)
- Mokytojai ir mentoriai
- Specialieji pedagogai, psichologai, socialiniai pedagogai, karjeros konsultantai

- Tėvai ir šeimos
- Savivaldybių paramos tarnybos ir NVO
- Darbdaviai ir darbo vietos mentoriai (RTBS)

Visos šios institucijos kartu rodo brandų, sisteminį požiūrį į įtraukųjį profesinį mokymą Lietuvoje.

Kokią problemą tai sprendžia

Abi institucijos pastebėjo, kad profesinį mokymą pradeda vis daugiau mokinių su negalia. Daugelis susidūrė su sunkumais, susijusiais su:

- mokymosi tempu ir kognityviniais procesais
- jutiminiu jautrumu
- emociniais ar elgesio sunkumais
- socialine integracija
- perėjimu į darbo rinką

Tradiciniai mokymo metodai ne visada buvo pakankamai lankstūs ar prieinami. Mokyklos pripažino poreikį:

- individualizuotos paramos
- pritaikytų mokymosi medžiagų
- stipresnių paramos paslaugų
- geresnių mokytojų kompetencijų
- saugesnės ir prieinamesnės mokymosi aplinkos

Dalyvavimas „Erasmus+“ projektuose dar labiau paskatino inovacijas ir į mokinį orientuotą įtrauktį.

Kas buvo padaryta. Veiksmai

Abi mokyklos įgyvendino išsamų įtraukties priemonių rinkinį.

1. Individualizuotos mokymosi patirtys

- Individualūs mokymosi planai
- Pritaikyta užduočių sudėtingumo ir tempo skalė
- Diferencijuotas mokymas
- Praktinės užduotys, pritaikytos siekiant užtikrinti saugumą ir pasitikėjimą savimi

- Lankstus vertinimas (žodiniai egzaminai, vizualiniai/praktiniai pademonstravimai, darbų rinkiniai, projektai)

2. Tarpdisciplininių paramos komandų stiprinimas

Kasdienis bendradarbiavimas tarp:

- specialiųjų pedagogų
- psichologų
- socialinių pedagogų
- karjeros konsultantų
- mentorių - mokytojų

Bendradarbiavimas su savivaldybių tarnybomis ir nevyriausybinėmis organizacijomis užtikrina tęstinumą už mokyklos ribų.

3. Pritaikyta ir prieinama mokymosi aplinka

- Tylos kambariai ir sensorinės erdvės
- Lankstus sėdimųjų vietų išdėstymas
- Lengvai skaitoma medžiaga su vaizdinėmis priemonėmis ir supaprastinta kalba
- Pritaikytos dirbtuvės ir praktinio mokymo erdvės, užtikrinančios saugumą ir sensorinį komfortą

4. Universalaus mokymosi dizaino (UMD) įgyvendinimas

- Įvairūs informacijos pateikimo formatai (tekstas, garso įrašai, vaizdo įrašai, iliustracijos)
- Įvairūs būdai, kuriais mokiniai gali parodyti, ką išmoko
- Diferencijuotos įtraukimo strategijos
- Mažesnis individualių pritaikymų poreikis

5. RTBS teikiama parama mokymuisi darbo vietoje (DVM)

- Struktūruotas mokymas darbo vietoje su darbdavių mentoriais
- Užduotys, pritaikytos atsižvelgiant į saugą ir gebėjimų lygį
- Stebėjimas naudojant žurnalus, vertinimus ir savirefleksiją
- Reguliarūs mokytojų ir darbdavių susitikimai

KMVTC kol kas neteikia išorinio DVM specialiųjų poreikių turintiems mokiniams, tačiau ruošiasi plėtoti partnerystes ir rengti mentorių mokymus.

Kodėl tai pavyko

Šis modelis veikia, nes:

- įtvirtina įtraukties principus kasdienėje mokyklos kultūroje ir veikloje
- koordinuotai paramai teikti pasitelkia daugiadisciplines komandas
- pritaiko tiek mokymo, tiek fizinę aplinką
- proaktyviai taiko visuotinį dizainą (UMD), siekdamas sumažinti kliūtis
- kuria tvirtus partnerystės ryšius su darbdaviais ir išorės agentūromis
- investuoja į mokytojų mokymą ir nuolatinį tobulėjimą
- efektyviai naudoja esamus išteklius

Individualizavimo, bendradarbiavimo ir pritaikytos aplinkos derinys sukuria stabilią ir palankią mokymosi ekosistemą.

Kas buvo sunku

1. Mokytojų pasirengimas

Ne visi mokytojai iš pradžių jautėsi užtikrintai dirbdami su įvairiais mokiniais. **Sprendimas:** tiksliniai mokymai, mentorystė ir kolegų parama.

2. Riboti medžiagų ir erdvės ištekliai

Kai kuriuos pritaikymus reikėjo vykdyti palaipsniui. **Sprendimas:** skubiausių poreikių prioritetizavimas, išorinės paramos paieška ir patalpų pertvarkymas laikui bėgant.

3. Darbdavių abejonės

Kai kurie darbdaviai nežinojo, kaip remti specialiųjų ugdymo poreikių turinčius mokinius darbo vietoje vykstančiame mokyme (DVM). **Sprendimas:**

- RTBS užmezgė tvirtus ryšius su darbdaviais
- Mokytojai surengė orientacinius susitikimus su įmonių mentoriais
- Bendras planavimas padėjo išsiaiškinti lūkesčius ir paramos mechanizmus

Šis „tiesioginis kontaktas“ apėmė **mokytojų, darbdavių ir mokinių susitikimus,** kurių metu buvo aptariamos užduotys, sauga ir paramos poreikiai.

4. Paramos tęstinumo užtikrinimas

Mokiniams reikėjo nuolatinės emocinės ir akademinės paramos. **Sprendimas:** kasdienis specialistų bendradarbiavimas ir reguliarus bendravimas su šeimomis.

Ryšys su UMD. Taikyti principai

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Užduočių pasirinkimas
- Tylos kambariai ir sensorinės erdvės
- Diferencijuotos motyvacijos strategijos

Įvairios pateikimo priemonės

- Lengvai skaitoma medžiaga
- Vaizdinės užuominos (pvz., piktogramos, spalviniai žymėjimai, tvarkaraščiai ir vizualios instrukcijos)
- Garso ir vaizdo turinys
- Skaitmeninė medžiaga su dideliu kontrastu ir dideliais šriftais

Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės

- Žodiniai atsiskaitymai
- Praktinių gebėjimų demonstravimas
- Darbų aplankai ir projektai
- Pritaikytos praktinės užduotys

UMD yra integruota į mokymą, vertinimą ir aplinkos dizainą.

Sėkmės įrodymai

RTBS

- Padidėjusi motyvacija ir lankomumas
- Mažesnė mokymosi nutraukimo rizika
- Geresnis praktinių įgūdžių įsisavinimas
- Teigiami darbdavių atsiliepimai
- Specialiųjų poreikių turintys mokiniai pasižymi patikimumu ir vis didesniu pasitikėjimu savimi

KMVTC

- 43 specialiųjų poreikių turintys mokiniai rodo geresnius socialinius įgūdžius ir emocinį stabilumą

- Geresnis organizuotumas, savikontrolė ir savarankiškumas
- Saugesnis įrangos naudojimas ir aktyvesnis dalyvavimas

Bendras poveikis

- Pagerėjęs akademinis, socialinis ir emocinis vystymasis
- Stipresni santykiai su bendraamžiais ir didesnė tolerancija
- Didesnis savarankiškumas namuose (pagal šeimų atsiliepimus)
- Darnesnė ir labiau palaikanti mokyklos aplinka

Perkeliamumo sąlygos

Norint sėkmingai perkelti ir įgyvendinti šį modelį kitose profesinio mokymo institucijose, būtina:

- įsipareigojusi ir aktyvi lyderystė;
- daugiadalykės pagalbos komandos;
- pritaikytos mokymo programos ir lankstus mokymosi pasiekimų vertinimas;
- mokytojų mokymai Universaliojo mokymosi dizaino (UMD) ir diferencijavimo srityse;
- partnerystės su išorės institucijomis, specialistais ir darbdaviais;
- nuolatinio tobulėjimo kultūra.

Dauguma mokyklų šį modelį gali įgyvendinti per 1–2 metus.

Rizika ir apribojimai

- Didelis reikalavimas specialistų darbo laikui
- Riboti ištekliai patalpų pritaikymui
- Darbdavių abejonės dėl darbo vietoje vykstančio mokymosi
- Būtinybė nuolat tobulinti mokytojų kvalifikaciją
- Rizika, kad be vadovybės įsipareigojimo programa bus įgyvendinama nenuosekliai

Suinteresuotųjų šalių požiūriai

(Tikslios teksto frazės, atspindinčios suinteresuotųjų šalių požiūrį.)

Pedagogų požiūris

„Mokytojai pastebi, kad specialiųjų poreikių turinčių mokinių motyvacija didėja, mažėja mokyklos nebaigimo rizika ir lankomumas tampa nuoseklesnis.“

Vadovų požiūris

„Įtraukusis švietimas yra įsitvirtinęs įstaigos kasdienėje kultūroje ir plačiai priimamas darbuotojų, mokinių bei šeimų.“

Mokinio / su negalia susijęs požiūris

„Mokiniai aktyviau dalyvauja pamokose, atviriau bendrauja su bendraamžiais ir saugiau naudojasi įranga praktinių užsiėmimų metu.“

Nuorodos ir šaltiniai

https://rtvm.lt/itraukiojo-ugdymo-ir-profesinio-mokymo-prieinamumas/

Papildomos nuorodos ir kontaktinė informacija pateikiama ataskaitoje apie geriausią praktiką.

Šaltinis: Visa informacija pateikiama išimtinai remiantis partnerio „eMundus“ pateiktu geriausios praktikos aprašymu.

BP8: Įtraukusis profesinis švietimas, grindžiamas individualizuota parama, tarpdisciplininiu bendradarbiavimu ir pritaikytomis mokymosi aplinkomis (Portugalija)

Organizacija: „Escola Professional Amar Terra Verde“ (EPATV)

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

EPATV yra profesinė mokykla, teikianti aukštesniojo viduriniojo lygio profesinį mokymą pagal įvairias programas, įskaitant elektrotechniką, kompiuterinį programavimą, CNC apdirbimą, mechatroniką, automobilių techniką, šaldymo įrangą, sportą, kirpyklų verslą, kosmetologiją, virtuvės ir restoranų verslą, vadybos informatiką, sociokultūrinę animaciją ir grafinį dizainą. Šiuo metu mokykloje mokosi mokiniai, turintys kognityvinių negalių ir neuropsichologinių vystymosi sutrikimų.

Pagrindiniai suinteresuotieji subjektai – tai vietos įmonės iš apgyvendinimo, maitinimo ir pramonės sektorių, Portugalijos užimtumo ir profesinio mokymo institutas (IEFP), vietos savivaldybė, Vaikų ir jaunimo apsaugos komisija (CPCJ) bei privačios socialinės solidarumo

institucijos (IPSS). Šie partneriai atlieka lemiamą vaidmenį organizuojant darbo vietose vykstantį mokymąsi ir remiant mokinių perėjimą į darbo rinką.

Kokią problemą ji sprendžia

Mokiniai su kognityviniais sutrikimais dažnai vėluodavo arba nebaigdavo mokymo programos modulių, dėl to mažėdavo bendras kursų baigimo rodiklis. Buvo sunku pritaikyti profesinio mokymo programų techninius komponentus prie įvairių mokymosi profilių. Kai kurie darbo vietoje vykstančio mokymosi teikėjai iš pradžių priešinosi priimti mokinius su specialiais ugdymo poreikiais. Ši praktika užtikrina lygiateisiškumą prieigos, dalyvavimo ir sėkmės atžvilgiu, garantuodama, kad specialieji ugdymo poreikiai neribotų mokinių gebėjimo baigti kursus ar sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje ateityje.

Kas daroma. Veiksmai

Į studentą orientuotas įtraukusis mokymas: mokytojai sudėtingas užduotis suskaido į mažesnius, lengviau įveikiamus etapus, naudodami vaizdinę medžiagą, praktines užduotis ir skaitmenines priemones.

Patirtinis mokymasis per praktinius seminarus ir realioje arba imituojamoje darbo aplinkoje.

Individualūs perėjimo planai, nukreipiantys pažangą nuo švietimo prie užimtumo.

Nuoseklią pagalbą besimokantiesiems užtikrina mentorystės sistema, bendro mokymo modelis (co-teaching) bei Mokymosi pagalbos centro teikiamos paslaugos.

Fizinis prieinamumas: rampos, liftai, pritaikyti sanitariniai mazgai, aiškios nuorodos.

Skaitmeninis prieinamumas: subtitrai, suderinamumas su ekrano skaitytuvais, paprasta navigacija mokymosi platformose.

Pedagoginis prieinamumas: diferencijuotas mokymas, lankstus vertinimas, papildomas laikas, bendras mokymas.

Struktūruotos darbo praktikos su pasiruošimu, dvigubas mentorystės modelis (mokyklos kuratorius ir darbo vietos mentorius) bei nuolatinis stebėjimas per susitikimus, stebėjimo priemones ir atsiliepimų ataskaitas.

Kodėl tai pavyko

Stiprus vadovavimas ir institucinis įsipareigojimas įtvirtino šią praktiką mokyklos strateginėje sistemoje.

Veiksmingas bendradarbiavimas tarp mokytojų ir įvairių sričių pagalbinio personalo (specialiųjų pedagogų, psichologų).

Partnerių įmonių aktyvus dalyvavimas darbo vietoje vykstančiame mokymesi.

Aiškus dėmesys mokinių poreikiams ir įsidarbinimo rezultatams.

Teigiama ir įtraukianti mokyklos kultūra, išlaikyta per aštuonerius įgyvendinimo metus.

Ekonomiškas modelis, grindžiamas esamais žmogiškaisiais ir materialiniais ištekliais.

Kas buvo sudėtinga

Pradinis kai kurių mokytojų ir darbdavių pasipriešinimas įtraukiantiems metodams.

Sunkumai tvarkant laiką ir koordinuojant veiklas tarp suinteresuotųjų šalių.

Sprendimai apėmė tikslinį darbuotojų profesinį tobulinimą, sėkmingos praktikos dalijimąsi, informacinius renginius darbdaviams bei aiškius planavimo ir koordinavimo mechanizmus.

Ryšys su UMD. Taikyti principai

Ši praktika netiesiogiai atitinka universalaus mokymosi dizaino (UMD) principus, nes joje naudojami įvairūs įtraukimo būdai (bendradarbiavimu grįstas mokymas (co-teaching), bendras mokymas, patirtinis mokymasis), įvairios pateikimo priemonės (vizualinė medžiaga, skaitmeniniai įrankiai, praktinės užduotys) ir įvairūs veiklos bei saviraiškos būdai (diferencijuotas mokymas, lankstus vertinimas, papildomas laikas). Šis metodas yra holistinis ir apima fizinį, skaitmeninį bei pedagoginį prieinamumą.

Sėkmės įrodymai

Sumažėjo nebaigtų modulių skaičius ir padidėjo kursų baigimo rodikliai.

Padidėjo studentų dalyvavimas klasės veikloje ir darbo aplinkoje vykstančiame mokymesi.

Mokinių pasitikėjimo savimi, savarankiškumo ir praktinių įgūdžių pagerėjimas.

Po 6 mėnesių: matoma pažanga dalyvavimo, įgūdžių ugdymo ir įsitraukimo srityse.

Po 12 mėnesių: didesnis baigimo rodiklis, sėkmingos darbo stažuotės, geresnės įsidarbinimo galimybės. Kai kurie studentai iš karto įsidarbina arba tęsia mokymąsi.

Praktika tęsiama maždaug aštuonerius metus, o tai rodo jos ilgalaikį perspektyvumą.

Perkeliamumo sąlygos

Ši praktika turi didelį pakartojimo potencialą. Perkėlimo reikalavimai apima daugiadisciplinę paramos komandą (mokytojus, specialiuosius pedagogus, psichologus), specialią paramos struktūrą, pvz., mokymosi paramos centrą, ir partnerystes su vietos darbdaviais. Šis metodas

yra pagrįstas metodologija, o ne priklauso nuo infrastruktūros, todėl jį galima palyginti lengvai pritaikyti įvairioms aplinkybėms.

Rizika ir apribojimai

Šiuo metu praktika taikoma tik mokiniams su kognityviniais sutrikimais ir neuropsichologiniais vystymosi sutrikimais; norint ją išplėsti kitoms negalios rūšims, gali prireikti papildomų žinių.

Praktikos vietų užtikrinimas priklauso nuo darbdavių partnerių noro bendradarbiauti.

Pradinis darbuotojų ir darbdavių pasipriešinimas turi būti aktyviai šalinamas rengiant mokymus ir didinant informuotumą.

Masto didinimą gali riboti specializuoto pagalbinio personalo prieinamumas.

Suinteresuotųjų šalių nuomonės

Pedagogas: „Sudėtingas užduotis suskaidome į mažesnius žingsnius ir naudojame vaizdinę medžiagą, praktines užduotis bei skaitmenines priemones, užtikrindami, kad nė vienas mokinys neliktų nuošalyje.“

Vadovas: „Mūsų pagrindinis tikslas – užtikrinti lygias galimybes patekti į profesinį mokymą, jame dalyvauti ir sėkmingai jį baigti.“

Apie mokinius: „Mokiniai rodo didesnį pasitikėjimą savimi, savarankiškumą ir praktinius įgūdžius, kurie yra būtini jų būsimai karjerai.“

Nuorodos ir šaltiniai

Kontaktai: Sandra Monteiro (sandra.monteiro@epatv.pt), Jose Carlos Dias (jc.dias@epatv.pt), Clara Sousa (clara.sousa@docente.epatv.pt)

Šaltinis: Geriausios praktikos aprašymo dokumentas, pateiktas WIN projektui.

BP9: Įtrauktis „Erasmus+“ profesinio mokymo mobilumo projektuose (Rumunija)

Organizacija: Francisc Neuman technologijos gimnazija, Aradas

Kontekstas ir suinteresuotosios šalys

„Liceul Tehnologic Francisc Neuman“ – tai 1948 m. įkurta technikos mokykla, įsikūrusi Arade, Rumunijoje. Nuo 2017 m. mokykla prijungė „Stefan Cicio Pop“ gimnaziją, kurios mokiniai daugiausia yra romų bendruomenės atstovai (150 mokinių). Mokykloje mokosi 780 vidurinės

ir profesinės mokyklos mokinių, besimokančių įvairių specialybių, įskaitant prekybą, kirpyklų verslą, tekstilės pramonę, miškininkystę ir medienos gaminių gamybą.

Daugiau nei 50 % mokinių yra iš socialiai ir ekonomiškai pažeidžiamų šeimų. 25 % pradinių ir vidurinių klasių mokinių turi specialiųjų ugdymo poreikių (SUP). 80 % gimnazijos mokinių su specialiaisiais ugdymo poreikiais toliau mokosi mokyklos profesinio mokymo programose. Mokykloje dirba 85 mokytojai, taip pat 1 psichologas, 1 logopedas ir 2 mokymo asistentai. Nuo 2020 m. mokykla turi „Erasmus+“ profesinio mokymo akreditaciją.

Pagrindiniai suinteresuotieji subjektai – profesinio mokymo mokytojai, „Erasmus+“ projekto komanda, Apskrities švietimo išteklių ir pagalbos centras (CJRAE), priimančiosios organizacijos užsienyje, vietos darbdaviai ir šeimos.

Kokią problemą ji sprendžia

Mokiniai su specialiais ugdymo poreikiais (SUP) profesinio mokymo keliuose susidurdavo su daugybe kliūčių: ribota prieiga prie individualizuoto mokymosi ir vertinimo, nepakankamas mokytojų parengimas įtraukiosios pedagogikos metodikų srityje, sumažėjęs pasitikėjimas savimi ir motyvacija dėl atskirties bei struktūrinės kliūtys, ribojančios dalyvavimą tarptautiniuose mobilumo projektuose. Dėl šių iššūkių mokinių su specialiais ugdymo poreikiais (SUP) dalyvavimo „Erasmus+“ profesinio mokymo mobilumo programose rodikliai buvo žemesni, o tai ribojo įgūdžių ugdymo, įsidarbinimo galimybių ir socialinės įtraukties perspektyvas. Ši praktika atitinka poreikį pereiti nuo trūkumais grindžiamo požiūrio prie stipriosiomis pusėmis grindžiamo, į besimokantjjį orientuoto požiūrio.

Kas buvo padaryta. Veiksmai

„Erasmus+“ profesinio mokymo mobilumo atrankos kriterijų peržiūra: mokiniai, turintys mažiau galimybių (su specialiaisiais ugdymo poreikiais, nestabili socialinė ir ekonominė padėtis, kasdienis važinėjimas į mokyklą), gauna papildomus balus. Atranka vykdoma remiantis motyvacija, asmenine pažanga ir tobulėjimo potencialu, o ne vien tik akademiniais pasiekimais.

Atidžiai atrenkamos priimančiosios įstaigos, atsižvelgiant į specialiųjų poreikių laipsnį, ypatingas aplinkybes ir priimančiosios įstaigos gebėjimą užtikrinti individualų mokymą, pritaikytas užduotis bei saugią darbo aplinką.

Pritaikytas pasirengimas mobilumui: individualizuotos orientacinės ir konsultacinės sesijos, darbo medžiagos pritaikymas bei kasdienės veiklos ir lūkesčių paaiškinimas, siekiant sumažinti nerimą.

Stebėjimas ir parama mobilumo metu: nuolatinis lydinčių mokytojų mentorystė, nuolatinis bendravimas su priimančiais partneriais ir praktinių užsiėmimų pritaikymas pagal studento tempą ir gebėjimus.

Fizinis prieinamumas: pritaikyti įėjimai, lanksčios klasės, profesinio mokymo dirbtuvės, pritaikytos saugiam darbui su pritaikytomis užduotimis, tvarkaraščiai, kuriuose atsižvelgiama į toli gyvenančius studentus.

Skaitmeninis prieinamumas: prieinamos internetinės platformos („Google Classroom“, „Edus“), pritaikytos skaitmeninės medžiagos su aiškia struktūra ir įskaitomais šriftais, įrenginiams pritaikytas turinys.

Metinis ciklinis procesas: atranka, mokymai, mobilumas, vertinimas ir įtraukties priemonių koregavimas.

Kodėl tai pavyko

Tvirta vadovybės parama, užtikrinanti, kad įtrauktis būtų mokyklos prioritetas, kuriam skiriami pakankami ištekliai.

Personalas, apmokytas įtraukiosios pedagogikos ir specialiųjų poreikių turinčių mokinių mentorystės.

Ilgalaikės partnerystės su darbdaviais, priimančiomis organizacijomis ir švietimo įstaigomis.

Tikslinis „Erasmus+“ finansavimas, skirtas kelionės, apgyvendinimo ir papildomo mentorystės paslaugų išlaidoms padengti.

Efektyvus esamų mokyklos išteklių (dirbtuvės, skaitmeninės platformos, pagalbinės technologijos) panaudojimas.

Nuolatinė stebėsena, grįžtamasis ryšys ir žinių mainai užtikrina prisitaikymą.

Kas buvo sudėtinga

Požiūrio sunkumai: kai kurie darbuotojai ar partneriai iš pradžių nepakankamai įvertino specialiųjų ugdymo poreikių turinčių mokinių gebėjimus. Ši problema buvo sprendžiama rengiant sąmoningumo ugdymo sesijas, įtraukties seminarus ir dalijantis ankstesnių mobilumo programų sėkmės istorijomis.

Logistiniai iššūkiai: stažuočių organizavimas mokiniams, turintiems įvairių poreikių. Šios problemos buvo sprendžiamos taikant išsamų planavimą, lanksčią tvarkaraščių sudarymą, išankstinį priimančiųjų organizacijų vertinimą ir dvigubą mentorystę.

Biudžeto apribojimai: ribotas finansavimas kelionėms ir papildomam mentorystei. Šios problemos buvo sprendžiamos efektyviai paskirstant „Erasmus+“ lėšas, dalijantis apgyvendinimu ir integruojant pasirengimą į įprastines mokymo programas.

Procedūriniai iššūkiai: sudėtingos administracinės procedūros. Šios problemos buvo sprendžiamos naudojant standartizuotas sutartis, skaidrius atrankos kriterijus su papildomais balais ir centralizuotą dokumentaciją.

Ryšys su UMD. Taikomi principai

Šis požiūris aiškiai suderintas su universalaus mokymosi dizaino (UMD) principais: įvairios įsitraukimo priemonės (motyvacija, emocinė parama, teigiamas grįžtamasis ryšys), įvairios pateikimo priemonės (vizualūs paaiškinimai, praktiniai pavyzdžiai) ir įvairios veiklos bei išraiškos priemonės (įvairūs įgytų kompetencijų vertinimo būdai). Tai leidžia specialiųjų ugdymo poreikių turintiems mokiniams ir tiems, kurių galimybės yra ribotos, aktyviai dalyvauti ir lygiomis teisėmis pasinaudoti „Erasmus+“ profesinio mokymo patirtimi.

Sėkmės įrodymai

Padidėjęs specialiųjų poreikių turinčių mokinių aktyvus dalyvavimas pamokose ir praktiniuose mokymuose.

Įgijimas atitinkamų profesinio mokymo kompetencijų, pritaikytų prie individualių gebėjimų.

Padidėjęs specialiųjų poreikių turinčių mokinių pasitikėjimas savimi, savarankiškumas ir komandinio darbo įgūdžiai.

Sumažėjęs pravaikštų skaičius ir didesnė motyvacija baigti studijas.

Dokumentuotas atvejis: Mara Oprea, specialiųjų poreikių turinti mokinė, baigė 90 dienų trukmės „Erasmus+“ mobilumo programą Granadoje, Ispanijoje, apsaugotoje tekstilės dirbtuvėje. Grįžusi, ji toliau naudojo įgytus įgūdžius, organizuoja dirbtuves per asociaciją „INTEGRA“ ir per ketverius metus nuo baigimo dalyvavo „Special Olympics“ varžybose, parodose, mados šou ir bendruomenės veikloje.

Rezultatų rodikliai stebimi po 0, 6 ir 12 mėnesių, apimantys dalyvavimo lygį, įgūdžių įgijimą, išlaikymą, pasitenkinimą ir perėjimą į darbo rinką.

Perkeliamumo sąlygos

Norint pakartoti šią programą, reikalinga: „Erasmus+“ profesinio mokymo akreditacija (KA121 arba KA122), esami partnerystės ryšiai su darbdaviais ar priimančiomis organizacijomis, mechanizmai, leidžiantys atpažinti besimokančiuosius su specialiais ugdymo poreikiais (SUP) ar turinčius mažiau galimybių, personalas, apmokytas įtraukiojo ugdymo ir mentorystės srityse, bei įsipareigojimas laikytis universalaus dizaino (UMD) principų, lanksčiai pritaikant mokymo programas. Tipinis ciklas: 2–3 mėnesiai pasiruošimui, 2–12 savaičių mobilumas, 1–2

mėnesiai tolesniems veiksmams. Lankstus projektas leidžia jį pritaikyti prie skirtingų vietos sąlygų, besimokančiųjų profilių ir profesinio mokymo sektorių.

Rizika ir apribojimai

Priklauso nuo „Erasmus+“ akreditacijos ir finansavimo ciklų (dabartinė akreditacija baigiasi 2027 m.).

Priimančiosios organizacijos teikiamos paramos kokybė skiriasi, todėl ją reikia atidžiai įvertinti.

Mokiniai su specialiaisiais ugdymo poreikiais (SUP) užsienio aplinkoje gali patirti didesnį nerimą; pasirengimas ir mentorystė turi būti tvirti.

Mobilumo procedūrų administracinis sudėtingumas gali atgrasyti mažesnes įstaigas.

Praktikos aprėptis apsiriboja studentais, atrinktais dalyvauti mainų programose; platesnė nauda institucijai yra netiesioginė.

Suinteresuotųjų šalių nuomonės

Pedagogas: „Mokytojai pritaikė mokymo, vertinimo ir mentorystės metodus, taikydami lanksčius ir į mokinį orientuotus požiūrius.“

Vadovas: „Mūsų darbą skatina noras užtikrinti lygias galimybes gauti kokybišką profesinį mokymą ir mobilumo galimybes visiems besimokantiesiems, įskaitant tuos, kuriems reikalingas specialusis ugdymas.“

Asmuo su negalia (Mara Oprea): Jos karjeros raida po mobilumo programos rodo pasikeitusį pasitikėjimą savimi, motyvaciją, savarankiškumą ir nuolatinį dalyvavimą bendruomenės veikloje per seminarus, „Special Olympics“ varžybas, parodas ir mados šou per ketverius metus po baigimo.

Nuorodos ir šaltiniai

Kontaktas: Lupei Anca Marilena, direktoriaus pavaduotoja, „Liceul Tehnologic Francisc Neuman Arad“ (lupei.anca@gmail.com)

www.liceul-neuman.ro

Šaltinis: Geriausios praktikos aprašymo dokumentas, pateiktas WIN projektui.

3 DALIS. DARBDAVIAI: Įtraukios darbo vietos, universalus dizainas užimtumui

3.1 ES APIBENDRINIMAS.

Tendencijos skirtingose šalyse

Analizuojant užimtumo praktikas, galima išskirti keletą nuoseklių tendencijų, būdingų įvairioms Europos šalims, neatsižvelgiant į nacionalinių teisės aktų, institucinių sistemų ar ekonominių sąlygų skirtumus. Šios tendencijos rodo, kad įtraukusis užimtumas nepriklauso nuo vieno modelio, o greičiau nuo organizacinių praktikų, kultūrinių nuostatų ir paramos mechanizmų derinio, kurį galima pritaikyti prie skirtingų aplinkų.

Viena iš ryškiausių tendencijų – perėjimas prie **įgūdžiais grindžiamo įdarbinimo įtraukiojo užimtumo** sistemose. Tradiciniai įdarbinimo modeliai, kuriuose dažnai teikiama pirmenybė formalioms kvalifikacijoms, linijinėms karjeros trajektorijoms ir standartizuotiems veiklos rodikliams, paprastai sudaro nepalankias sąlygas asmenims su negalia arba tiems, kurie turi netradicinį išsilavinimą. Priešingai, įtraukiusieji darbdaviai vis daugiau dėmesio skiria kompetencijoms, praktiniams gebėjimams ir tobulėjimo potencialui. Šis požiūris leidžia kandidatams parodyti savo stipriąsias puses tinkamesniais ir prieinamesniais būdais, taip mažinant šališkumą ir atveriant galimybes asmenims, kurie kitu atveju galėtų būti atskirti. Kai kuriais atvejais šį perėjimą remia pritaikytų pareigybių aprašymų, struktūruotų pokalbių ir alternatyvių vertinimo formų naudojimas, o tai prisideda prie teisingesnių įdarbinimo procesų.

Dar viena reikšminga tendencija yra nuoseklių **perėjimo ir integracijos** į darbo rinką kelių kūrimas, taikant **remiamojo įdarbinimo modelius**. Vietoj to, kad iš naujų darbuotojų būtų tikimasi iš karto pasiekti visą našumą, įtraukios darbo vietos užtikrina struktūrizuotus įdarbinimo procesus, apimančius mentorystę, laipsnišką užduočių pristatymą ir nuolatinį vadovavimą. Šis požiūris pripažįsta, kad prisitaikymas prie naujos darbo aplinkos gali būti ypač sudėtingas asmenims su negalia arba tiems, kurie turi ribotą ankstesnę darbo patirtį. Leisdamos darbuotojams palaipsniui stiprinti pasitikėjimą savimi, organizacijos sudaro sąlygas ilgalaikiam darbuotojų išlaikymui ir sėkmei. Praktikoje tai dažnai reiškia, kad darbo vietoje dirba mentoriai ar darbo instruktoriai, kurie pradiniuose darbo etapuose teikia tiek profesinę, tiek emocinę paramą.

Trečiasis dažnai pasitaikantis modelis yra **sistemingas prieinamumo ir pagrįstų pritaikymų principų taikymas** darbo aplinkoje. Sėkminga praktika rodo, kad įtrauktis pasiekiama ne vien tik įdarbinant, bet ir nuolat pritaikant darbo aplinką. Šie pritaikymai gali apimti fizinius pakeitimus, pavyzdžiui, prieinamą infrastruktūrą, taip pat organizacinius pritaikymus, pavyzdžiui, lanksčius darbo grafikus, pritaikytas užduotis ar alternatyvius bendravimo būdus. Svarbu tai, kad daugelis šių priemonių yra palyginti nebrangios, tačiau daro didelį poveikį darbuotojų darbo našumui ir gerovei.

Tai paneigia paplitusią klaidingą nuomonę, kad įtrauktis reikalauja daug išteklių, ir pabrėžia apgalvotų bei tikslingų priemonių svarbą.

Su tuo glaudžiai susijęs vis didesnis **lanksčių darbo sąlygų** pripažinimas kaip pagrindinio įtraukties veiksnio. Įvairiuose atvejų tyrimuose darbo valandų, užduočių paskirstymo ir darbo organizavimo lankstumas išryškėja kaip lemiamas veiksnys, leidžiantis darbuotojams, turintiems įvairių poreikių, visapusiškai dalyvauti darbo aplinkoje. Šis lankstumas leidžia organizacijoms prisitaikyti prie skirtingų darbo stilių, energijos lygių ir paramos poreikių, tuo pačiu teikdamas naudą platesnei darbo jėgai, skatindamas darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei prisitaikymą.

Kitas reikšmingas bruožas – **partnerystės ekosistemų**, siejančių darbdavius su **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** teikėjais, NVO ir bendruomeninėmis organizacijomis, vaidmuo. Šios partnerystės atlieka lemiamą vaidmenį palengvinant perėjimą iš švietimo į užimtumą, ypač asmenims su negalia ar turintiems mažiau galimybių. Bendradarbiaudami darbdaviai gauna prieigą prie pasirengusių kandidatų, o VET teikėjai ir paramos organizacijos gali užtikrinti, kad mokymas atitiktų darbo rinkos poreikius. Daugeliu atvejų šios partnerystės taip pat teikia papildomas paramos paslaugas, pavyzdžiui, mentoriavimą, darbo instruktavimą ar tarpininkavimą darbo vietoje, kurios padidina įtraukties pastangų veiksmingumą.

Darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM) svarba kaip tilto tarp švietimo ir užimtumo yra dar vienas dažnas modelis. Daugelis įtraukiojo užimtumo praktikų remiasi ankstesniu dalyvavimu stažuotėse, pameistrystėse ar kitose praktinio mokymo formose. Ši patirtis leidžia asmenims ugdyti ne tik techninius įgūdžius, bet ir socialines bei profesines kompetencijas, kurios yra būtinos sėkmingam įsidarbinimui. Darbdaviai, dalyvaujantys DVM programose, dažnai teigia, kad jaučia didesnį pasitikėjimą įdarbindami neįgalius asmenis, nes jau yra įsitikinę jų gebėjimais realiose darbo sąlygose.

Be struktūrinių ir procedūrinių pokyčių, visose šalyse pastebimas didelis dėmesys **įtraukiančiai organizacinei kultūrai**. Sėkminga praktika rodo, kad įtrauktis yra ne tik techninis ar procedūrinis, bet ir kultūrinis klausimas. Organizacijos, kurios aktyviai skatina įvairovę, skatina atvirą bendravimą ir puoselėja abipusę pagarbą, sukuria aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs ir vertinami. Tai ypač svarbu sprendžiant **informacijos atskleidimo spragą**, nes darbuotojai yra labiau linkę dalytis savo poreikiais, kai tiki, kad bus palaikomi, o ne vertinami.

Neurojvairovės skatinimas yra dar viena nauja tendencija įtraukiose darbo vietose. Organizacijos vis dažniau pripažįsta, kad kognityviniai skirtumai, tokie kaip autizmas, ADHD ar disleksija, yra vertingos įvairovės formos, o ne trūkumai. Pritaikydami bendravimo stilius, sensorinę aplinką ir darbo procesus, darbdaviai gali sukurti sąlygas, kuriose neurojvairūs darbuotojai gali klestėti. Šis pokytis atspindi platesnį perėjimą nuo trūkumais grindžiamo požiūrio į negalią ir įtrauktį prie stipriosiomis pusėmis grindžiamo požiūrio.

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

Be to, daugelis praktikos pavyzdžių pabrėžia **individualizuoto požiūrio** į užimtumą svarbą, kurį dažnai remia tokios priemonės kaip **„Individualizuotas projektas (užimtumas)“** ar panašios sistemos.

Šie požiūriai orientuoti į darbo pareigų suderinimą su individualiais gebėjimais, pageidavimais ir karjeros tikslais, užtikrinant, kad darbuotojai būtų paskiriami į pareigas, kuriose jie gali pasiekti sėkmę. Toks individualizavimo lygis didina tiek pasitenkinimą darbu, tiek produktyvumą, kartu mažindamas darbuotojų kaitą.

Kitas pastebimas modelis – dėmesys **tvarumui ir ilgalaikei integracijai**. Įtraukusis užimtumas yra veiksmingiausias, kai jis įtraukiamas į organizacijos strategijas, o ne įgyvendinamas kaip vienkartinė iniciatyva. Daugelį sėkmingų praktikos pavyzdžių apibūdina nuolatinis įsipareigojimas, nuolatinis tobulinimas ir integracija į platesnę organizacijos politiką. Tai apima vidinių gairių rengimą, darbuotojų mokymo programas bei stebėsenos ir vertinimo mechanizmus.

Galiausiai svarbu pažymėti, kad šios tendencijos nėra izoliuotos, o tarpusavyje susijusios. Veiksminga įtrauktis paprastai yra daugelio elementų derinio rezultatas, įskaitant prieinamą aplinką, palaikančias struktūras ir įtraukiančius požiūrius. Šių veiksnių sąveika sukuria holistinę sistemą, kurioje neįgalieji gali ne tik gauti darbą, bet ir sėkmingai dirbti.

Apskritai, įvairiose šalyse nustatyti modeliai rodo, kad įtraukusis užimtumas yra tiek pasiekiamas, tiek naudingas. Nors konkretūs metodai gali skirtis priklausomai nuo konteksto, pagrindiniai principai – tokie kaip **prieinamumas**, **remiamas užimtumas**, **lankstus darbo organizavimas** ir tvirtos partnerystės – yra nuoseklūs ir pritaikomi. Šios išvados sudaro tvirtą pagrindą suprasti, kaip įtraukias darbo vietas galima kurti ir išlaikyti įvairiuose Europos kontekstuose.

Kliūtys

Nepaisant visoje Europoje vis gausėjančių sėkmingų įtraukiojo užimtumo praktikos pavyzdžių, atvejų tyrimų analizė atskleidžia tam tikrą nuolatinių ir tarpusavyje susijusių kliūčių rinkinį, kuris ir toliau riboja neįgaliųjų visapusišką dalyvavimą darbo rinkoje.

Šios kliūtys veikia įvairiais lygmenimis – struktūriniu, organizaciniu ir individualiu – ir dažnai viena kitą sustiprina, sukeldamos sudėtingus iššūkius, kuriems spręsti reikalingi suderinti veiksmai.

Viena iš svarbiausių kliūčių, nustatytų įvairiose šalyse, yra ribotas **darbdavių informuotumas ir pasirengimas įtraukiojo užimtumo** klausimais. Nors daugelis organizacijų išreiškia norą diegti įtraukias praktikas, joms dažnai trūksta žinių, patirties ar pasitikėjimo, kad galėtų jas veiksmingai įgyvendinti. Šis trūkumas ypač akivaizdus mažosiose ir vidutinėse įmonėse, kuriose mokymams ir organizaciniam tobulėjimui skiriami ištekliai gali būti riboti. Dėl to įtrauktis kartais suvokiama kaip sudėtinga, rizikinga ar daug išteklių reikalaujanti, todėl darbdaviai, svarstydami kandidatus su negalia, dažnai dvejoja.

Su tuo glaudžiai susijęs nuolatinis **šališkumas įdarbinimo procesuose**, kuris ir toliau riboja galimybes įsidarbinti.

Tradiciniai įdarbinimo modeliai dažnai remiasi standartizuotais kriterijais, neatsižvelgiančiais į įvairius gebėjimus ar netiesines karjeros trajektorijas. Net jei diskriminacija nėra tyčinė, struktūrinis šališkumas gali atsirasti dėl griežtų pareigų aprašymų, neprieinamų paraiškų teikimo procesų ar pokalbių formatų, kurie tam tikriems kandidatams sudaro nepalankias sąlygas. Šiame kontekste tokių praktikų kaip **anoniminis įdarbinimas** ar įgūdžiais pagrįstas vertinimas nebuvimas gali sustiprinti atskirtį ir riboti įvairovę organizacijose.

Kita didelė kliūtis yra **informacijos atskleidimo atotrūkis**, kuris atspindi skirtumą tarp darbuotojų su negalia skaičiaus ir tų, kurie jaučiasi saugūs apie tai atskleisdami darbo vietoje. Daugelis asmenų nusprendžia neatskleisti savo būklės dėl baimės patirti stigmą, diskriminaciją ar neigiamas pasekmes karjerai. Šis informacijos neatskleidimas trukdo darbdaviams užtikrinti tinkamus **pagrįstus pritaikymus** ir riboja įtraukties strategijų veiksmingumą. Šio atotrūkio išlikimas pabrėžia organizacinės kultūros ir pasitikėjimo svarbą užtikrinant atvirą bendravimą.

Analizė taip pat rodo, kad **prieinamumas** darbo vietose įgyvendinamas nepakankamai. Nors teisiniai pagrindai, tokie kaip Europos prieinamumo aktas, numato aiškias gaires, jų taikymas praktikoje tebėra nevienodas. Kliūtys gali egzistuoti fizinėse erdvėse, skaitmeninėse sistemose, komunikacijos procesuose ar organizacinėse procedūrose. Daugeliu atvejų prieinamumo klausimas sprendžiamas tik iškilus problemoms, o ne aktyviai integruojamas į darbo vietos projektavimą. Toks reaktyvus požiūris mažina veiksmingumą ir gali atgrasyti tiek darbdavius, tiek darbuotojus nuo dalyvavimo įtraukties procesuose.

Kita kliūtis susijusi su ribotu **remiamo užimtumo** struktūrų prieinamumu ir tvarumu. Nors mentorystė, darbo instruktavimas ir nuolatinė parama pripažįstami kaip esminiai sėkmės veiksniai, jie ne visada yra nuosekliai prieinami ar tinkamai finansuojami. Kai kuriais atvejais paramos paslaugos priklauso nuo trumpalaikių projektų ar išorinio finansavimo, o tai kelia susirūpinimą dėl tęstinumo ir ilgalaikio poveikio.

Neturėdami stabilių paramos sistemų, neįgalūs darbuotojai gali susidurti su sunkumais išlaikydami darbą, ypač pereinamaisiais ar pokyčių laikotarpiais.

Kitas svarbus iššūkis – struktūruotų perėjimo mechanizmų tarp **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** bei užimtumo trūkumas. Nors daugelis VET programų siekia parengti besimokančiuosius darbo rinkai, perėjimo etapui dažnai skiriama nepakankamai paramos. Dėl to gali atsirasti neatitikimas tarp įgytų įgūdžių ir realių darbo galimybių. Ypač asmenims, kuriems reikalinga papildoma parama, gali būti sunku savarankiškai susidoroti su šiuo perėjimu, o tai gali lemti nedarbą ar nepakankamą užimtumą, nepaisant to, kad jie baigė mokymą.

Išteklių trūkumas taip pat tampa nuolat pasikartojančia kliūtimi, ypač įgyvendinant **lanksčias darbo sąlygas** ir pritaikant darbo vietą.

Nors daugelis įtraukties priemonių yra palyginti nebrangios, joms vis tiek reikia laiko, planavimo ir organizacijos įsipareigojimo.

Mažesnėse organizacijose riboti žmogiškieji ir finansiniai ištekliai gali apriboti galimybę teikti individualizuotą paramą arba investuoti į prieinamumo gerinimą.

Tai gali sukelti nelygybę tarp organizacijų, turinčių skirtingus pajėgumus įgyvendinti įtraukias praktikas.

Kita svarbi kliūtis – darbuotojų ir vadovybės mokymų bei gebėjimų ugdymo trūkumas. Įtrauktis reikalauja ne tik struktūrinių pokyčių, bet ir požiūrio bei kompetencijų pasikeitimo. Be tinkamų mokymų vadovai ir kolegos gali jaustis nepasiruošę dirbti su įvairiapusiškomis komandomis, o tai gali sukelti nesusipratimus, bendradarbiavimo sumažėjimą ar netyčinę atskirtį. Dėl to kyla nuolatinio profesinio tobulėjimo, orientuoto į įvairovę, įtrauktį ir bendravimą, poreikis.

Kultūrinės ir požiūrio kliūtys taip pat vaidina svarbų vaidmenį ribojant įtrauktį. Kai kuriose aplinkybėse negalia vis dar suvokiama per trūkumų prizmę, sutelkiant dėmesį į apribojimus, o ne į potencialą. Toks požiūris gali daryti įtaką sprendimams dėl įdarbinimo, sąveikai darbo vietoje ir lūkesčiams dėl darbo rezultatų. Norint įveikti šiuos požiūrius, reikia ne tik politikos pokyčių, bet ir ilgalaikių pastangų didinti sąmoningumą bei keisti suvokimą.

Analizėje taip pat nurodomi iššūkiai, susiję su **neurojvairovės** integravimu darbo vietoje. Nors supratimas apie neurojvairovės būkles didėja, daugeliui organizacijų vis dar trūksta žinių ir priemonių, kad galėtų veiksmingai remti neurojvairovės darbuotojus. Dėl to gali susidaryti aplinka, nepritaikyta skirtingiems bendravimo stiliams, sensoriniams poreikiams ar kognityviniams procesams, o tai riboja šių asmenų gebėjimą dirbti kuo geriau.

Be to, sistemingų stebėsenos ir vertinimo mechanizmų trūkumas gali riboti įtraukties iniciatyvų veiksmingumą. Neturėdamos aiškių rodiklių ir grįžtamojo ryšio sistemų, organizacijos gali susidurti su sunkumais vertindamos savo praktikos poveikį ar nustatydamos tobulintinas sritis. Tai gali lemti fragmentišką ar nenuoseklų įgyvendinimą, mažinantį bendrą įtraukties strategijų veiksmingumą.

Taip pat svarbu pripažinti, kad daugelis šių kliūčių yra tarpusavyje susijusios. Pavyzdžiui, sąmoningumo trūkumas gali lemti nepakankamą prieinamumą, o tai savo ruožtu prisideda prie informacijos atskleidimo spragos ir riboja dalyvavimą. Panašiai, išteklių trūkumas gali paveikti paramos paslaugų prieinamumą, o tai turi įtakos tiek darbuotojų įdarbinimui, tiek išlaikymui. Todėl šių iššūkių sprendimas reikalauja holistinio ir koordinuoto požiūrio, atsižvelgiančio į įvairius įtraukties aspektus.

Nepaisant šių kliūčių, analizė taip pat rodo, kad daugelį iššūkių galima įveikti taikant palyginti praktiškas ir įgyvendinamas priemones. Atvejų tyrimai rodo, kad kai organizacijoms suteikiami tinkami įrankiai, žinios ir partnerystės, jos gali įgyvendinti veiksmingas įtraukias praktikas. Tai pabrėžia, kaip svarbu sukurti palankią aplinką, kuri remtų darbdavius jų pastangose tapti labiau įtraukiančiais.

Apskritai, nustatytos kliūtys suteikia vertingos informacijos apie sritis, kuriose reikia tolesnio tobulinimo. Suprasdami šiuos iššūkius, politikos formuotojai, švietimo specialistai ir darbdaviai gali bendradarbiauti kurdami tikslingas priemones, skirtas tiek struktūrinėms, tiek kultūrinėms kliūtims šalinti. Tai yra būtina siekiant sukurti labiau įtraukiančias darbo rinkas, kuriose neįgalieji galėtų visapusiškai ir lygiateisiškai dalyvauti.

Priemonės ir metodai

Įvairių šalių geriausios praktikos, susijusios su užimtumu, analizė atskleidžia platų priemonių ir metodų spektrą, kurie veiksmingai remia **įtraukiojo užimtumo** įgyvendinimą. Šios priemonės rodo, kad įtrauktį galima įgyvendinti taikant praktines, pritaikomas ir dažnai nebrangias priemones, kurios pašalina kliūtis įvairiuose užimtumo ciklo etapuose – nuo įdarbinimo iki ilgalaikio darbuotojų išlaikymo ir karjeros plėtros.

Vienas iš plačiausiai taikomų metodų – **struktūruotų ir įtraukių įdarbinimo procesų** įgyvendinimas. Daugelis organizacijų perėjo prie kompetencijomis grindžiamų įdarbinimo modelių, kuriuose pirmenybė teikiama įgūdžiams ir potencialui, o ne vien tik formalioms kvalifikacijoms. Tai apima supaprastintų ir įtraukių pareigų aprašymų naudojimą, aiškią ir neutralią kalbą bei skaidrius atrankos kriterijus. Kai kuriais atvejais darbdaviai taiko **anoniminio įdarbinimo** praktiką, pašalindami asmeninius identifikatorius iš paraiškų, siekdami sumažinti nesąmoningą šališkumą. Be to, naudojami alternatyvūs vertinimo būdai – pavyzdžiui, praktinės užduotys ar struktūruoti pokalbiai – kad kandidatai galėtų parodyti savo gebėjimus prieinamesniu ir tinkamesniu būdu.

Antrasis pagrindinis metodas – **remiamas įdarbinimas**, užtikrinamas per mentorystę, koučingą ir nuolatinį vadovavimą. Šis metodas grindžiamas pripažinimu, kad sėkmingai integracijai reikalinga nuolatinė parama, kuri tęsiasi ir po įdarbinimo etapo. Daugelis organizacijų skiria darbo vietos mentorius arba darbo koučus, kurie padeda darbuotojams adaptacijos laikotarpiu ir visą darbo laiką. Šie specialistai teikia tiek praktinius patarimus, tiek emocinę paramą, padėdami darbuotojams susiorientuoti darbo vietos lūkesčiuose, stiprinti pasitikėjimą savimi ir spręsti kylančius iššūkius. Struktūruotų paramos sistemų buvimas žymiai pagerina darbuotojų išlaikymo rodiklius ir prisideda prie ilgalaikio užimtumo tvarumo.

Su tuo glaudžiai susijęs **laipsniškų įdarbinimo procesų** taikymas, leidžiantis darbuotojams prisitaikyti prie savo pareigų savo tempu. Vietoj to, kad būtų tikimasi iš karto pasiekti visą našumą, organizacijos užduotis pateikia žingsnis po žingsnio, pritaikydamos atsakomybę pagal individualius gebėjimus ir pažangą. Šis požiūris mažina stresą, didina pasitikėjimą savimi ir sukuria labiau įtraukią darbo aplinką. Jis ypač veiksmingas asmenims su negalia arba tiems, kurie turi ribotą ankstesnę darbo patirtį.

Prieinamumo ir **pagrįstų pritaikymų** taikymas išlieka pagrindine priemone visose veiklos srityse. Šios priemonės užtikrina, kad darbuotojai galėtų veiksmingai atlikti savo užduotis, pašalinant fizines, skaitmenines ir organizacines kliūtis. Pavyzdžiai apima darbo vietų pritaikymą, pagalbinių technologijų teikimą, bendravimo būdų pritaikymą ir darbo grafikų

keitimą. Svarbu paminėti, kad daugelis organizacijų teigia, jog šiuos pritaikymus įgyvendinti yra palyginti paprasta, tačiau jie daro didelį poveikį darbuotojų našumui ir gerovei.

Kitas svarbus požiūris – **lanksčių darbo sąlygų** įvedimas, leidžiantis organizacijoms prisitaikyti prie įvairių poreikių ir darbo stilių. Lankstumas gali apimti ne visos darbo dienos grafiką, nuotolinio darbo galimybes, lanksčią užduočių paskirstymą arba kintamą darbo laiką.

Šios sąlygos yra ypač vertingos tiems asmenims, kuriems tam tikroms užduotims atlikti gali prireikti daugiau laiko, kurių energijos lygis svyruoja arba kuriems reikia suderinti darbą su sveikatos klausimais. Tuo pačiu metu lankstumas naudingas visai darbo jėgai, nes skatina lankstesnę ir įtraukesnę organizacijos kultūrą.

Partnerystės pagrindu sukurtų modelių plėtojimas taip pat yra pagrindinė priemonė įtraukčiai skatinti. Darbdaviai vis dažniau bendradarbiauja su **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** teikėjais, NVO ir bendruomeninėmis organizacijomis, siekdami sukurti kelius nuo švietimo iki užimtumo. Šios partnerystės palengvina prieigą prie kandidatų parengimo, teikia papildomas paramos paslaugas ir užtikrina, kad mokymo programos atitiktų darbo rinkos poreikius. Daugeliu atvejų bendradarbiavimas taip pat apima bendrą stažuočių, darbo vietų ir perėjimo programų planavimą.

Darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM) integravimas į užimtumo kelius yra dar vienas veiksmingas metodas. DVM suteikia besimokantiesiems galimybę įgyti praktinės patirties realioje darbo aplinkoje prieš pradedant dirbti visą darbo dieną. Tai ne tik gerina techninius įgūdžius, bet ir padeda asmenims ugdyti socialines, bendravimo ir organizacines kompetencijas. Darbdaviams DVM yra vertinga galimybė praktiškai įvertinti potencialius darbuotojus, taip sumažinant neapibrėžtumą ir didinant pasitikėjimą įtraukiu įdarbinimu.

Be šių struktūrinių metodų, daugelis organizacijų įgyvendina **įtraukias organizacines politikas ir sistemas**. Tai gali apimti įvairovės ir įtraukties strategijas, vidines gaires arba konkrečias politikas, skirtas neįgalių darbuotojų poreikiams tenkinti. Pavyzdžiui, kai kurios organizacijos taiko struktūrizuotas priemones, panašias į **„Pagrįstų pritaikymų pasą**“, kuriame dokumentuojami individualūs paramos poreikiai ir užtikrinamas tęstinumas keičiantis pareigoms ar vadovams. Kitos organizacijos kuria politikas, skatinančias **neurojvairovę**, atsižvelgdamos į bendravimo stilius, sensorinę aplinką ir kognityvinius skirtumus.

Darbuotojų mokymas ir gebėjimų stiprinimas yra dar viena esminė sėkmingos įtraukties sudedamoji dalis. Daugelis organizacijų investuoja į sąmoningumo didinimo veiklą, seminarus ir profesinio tobulėjimo programas, skirtas įvairovei ir įtraukčiai. Šios iniciatyvos padeda vadovams ir kolegoms ugdyti įgūdžius bei pasitikėjimą, reikalingus veiksmingam darbui įvairiapusiškose komandose, taip mažinant nesusipratimus ir skatinant palankesnę aplinką.

Individualizuoto požiūrio į užimtumą taikymas taip pat yra dažnai pasikartojanti tema. Tokios priemonės kaip **„Individualizuotas projektas (užimtumas)“** ar panašios sistemos leidžia organizacijoms suderinti darbo pareigas su individualiais privalumais, pageidavimais ir karjeros tikslais. Toks individualizavimo lygis didina pasitenkinimą darbu, gerina darbo rezultatus ir mažina darbuotojų kaitą. Tai taip pat atspindi perėjimą prie stipriųjų pusių pagrįsto požiūrio, kai įvairovė vertinama kaip privalumas, o ne kaip iššūkis.

Kitas atsirandantis metodas – **skaitmeninių ir pagalbinių technologijų** naudojimas prieinamumui ir produktyvumui užtikrinti.

Šios priemonės gali apimti ekrano skaitytuvus, kalbos į tekstą konvertavimo programinę įrangą, vizualines pagalbos priemones arba pritaikytas skaitmenines platformas. Kai kuriais atvejais naudojamos sistemos, panašios į „Skaitmeninė kuprinė“ koncepciją, užtikrinančios pagalbos priemonių tęstinumą tarp švietimo ir užimtumo. Toks technologijų integravimas didina savarankiškumą ir leidžia darbuotojams efektyviau atlikti užduotis.

Stebėjimo ir vertinimo mechanizmai taip pat atlieka svarbų vaidmenį užtikrinant įtraukiosios praktikos veiksmingumą. Organizacijos, kurios taiko reguliarias grįžtamojo ryšio sistemas, veiklos vertinimus ir poveikio vertinimus, geriau sugeba nustatyti stipriąsias puses ir tobulintinas sritis. Tai leidžia nuolat tobulėti ir užtikrina, kad įtrauktis išliktų dinamiškas ir besivystantis procesas.

Svarbu paminėti, kad šių priemonių ir metodų veiksmingumas priklauso ne tik nuo jų atskiro įgyvendinimo, bet ir nuo to, kaip jos derinamos į nuoseklią sistemą. Sėkminga praktika rodo, kad įtrauktis yra veiksmingiausia, kai integruojamos ir suderinamos kelios priemonės. Pavyzdžiui, įtraukusį įdarbinimą turi papildyti naujų darbuotojų adaptacijos parama, darbo vietos pritaikymas ir organizacinės kultūros pokyčiai.

Apibendrinant, įvairiose šalyse nustatytos priemonės ir metodai rodo, kad įtraukusis užimtumas yra pasiekiamas ir pritaikomas įvairiu mastu. Jie suteikia praktinių gairių organizacijoms, siekiančioms tobulinti savo įtraukties praktiką, ir pabrėžia struktūrinių, procedūrinių bei kultūrinių priemonių derinimo svarbą. Taikydami šiuos metodus, darbdaviai gali sukurti aplinką, kurioje neįgalieji ne tik gali gauti darbą, bet ir sėkmingai dirbti bei reikšmingai prisidėti prie organizacijos veiklos.

Suinteresuotųjų šalių nuomonių santrauka

Suinteresuotųjų šalių požiūrių į pasirinktas užimtumo praktikas analizė suteikia esminį kokybinį aspektą, padedantį suprasti įtraukias darbo vietas. Nors struktūrinės priemonės, politika ir įrankiai yra būtini, šiuose procesuose dalyvaujančių asmenų – neįgalių darbuotojų, darbdavių, pedagogų ir pagalbos specialistų – patirtis suteikia gilesnį įžvalgą į tai, kas praktikoje daro įtrauktį prasmingą ir tvarią.

Neįgaliųjų požiūriu viena iš nuosekliausių žinučių yra tai, kaip svarbu, kad jie būtų vertinami pagal savo gebėjimus, o ne pagal ribotumus. Daugelis dalyvių pabrėžia, kad galimybė įsidarbinti reiškia ne tik darbo vietos užsitikrinimą, bet ir vertinimą kaip profesionalą bei prasmingą indėlį į komandos veiklą. Tai pabrėžia **įtraukiančių užimtumo** praktikų, orientuotų į įgūdžius, potencialą ir individualius privalumus, svarbą. Kai įdarbinimo ir darbo vietos procesai suderinti su šiais principais, asmenys nurodo aukštesnį pasitikėjimo savimi, motyvacijos ir pasitenkinimo darbu lygį.

Kita pagrindinė tema, išryškėjusi iš suinteresuotųjų šalių nuomonių, yra **prieinamumo** svarba kaip gyvenimiškos patirties, o ne kaip formalaus reikalavimo. Darbuotojai dažnai apibūdina prieinamumą ne tik fizinės infrastruktūros atžvilgiu, bet ir atsižvelgdami į bendravimą, organizacinius procesus bei darbo vietos kultūrą. Pavyzdžiui, aiškios instrukcijos, palaikantys kolegos ir lankstūs lūkesčiai dažnai vertinami kaip ne mažiau svarbūs nei techniniai pritaikymai.

Tai patvirtina mintį, kad prieinamumas turi būti suvokiamas kaip holistinė sąvoka, įtraukta į kasdienę praktiką.

Suinteresuotosios šalys taip pat labai pabrėžia **remiamo užimtumo** vaidmenį. Daugelis žmonių akcentuoja mentorystės, konsultacijų ir nuolatinės paramos svarbą, ypač pradiniuose darbo etapuose.

Palaikantį asmenį – mentorių, darbo instruktorių ar kolegą – turintys asmenys gali žymiai lengviau prisitaikyti prie naujos darbo aplinkos. Ši parama yra ne tik praktinė, bet ir emocinė – ji padeda asmenims įveikti nerimą, įgyti pasitikėjimo savimi ir ugdyti priklausymo jausmą.

Su tuo glaudžiai susijusi yra **lanksčių darbo sąlygų** svarba – jos dažnai minimos kaip pagrindinis įtraukties veiksnys. Suinteresuotosios šalys pažymi, kad lankstumas darbo valandų, užduočių organizavimo ir lūkesčių atžvilgiu leidžia joms veiksmingiau tvarkyti savo pareigas ir pasiekti geriausius rezultatus. Svarbu tai, kad lankstumas nelaikomas privilegija, o laikomas būtina lygiateisio dalyvavimo sąlyga. Ši perspektyva meta iššūkį tradicinėms standartizuotų darbo modelių sampratoms ir atkreipia dėmesį į poreikį kurti lankstesnius organizacinius modelius.

Ypač svarbi problema, kurią kelia suinteresuotosios šalys, yra **informacijos atskleidimo spraga**. Daugelis asmenų teigia, kad delsia atskleisti savo negalią, nes bijo stigmos, diskriminacijos ar neigiamų pasekmių karjerai. Šis informacijos neatskleidimas riboja galimybę pasinaudoti **pagrįstais pritaikymais** ir mažina įtraukties priemonių veiksmingumą. Tačiau organizacijose, kuriose skatinama atvira komunikacija ir pasitikėjimas, darbuotojai jaučiasi laisviau dalydamiesi savo poreikiais, o tai lemia geresnį palaikymą ir rezultatus. Tai rodo, kokį lemiamą vaidmenį atlieka organizacijos kultūra, skatindama arba trukdydama įtraukčiai.

Darbdavių požiūriu, pagrindinė įžvalga yra ta, kad įtrauktį dažnai lengviau valdyti, nei iš pradžių tikėtasi. Daugelis darbdavių teigia, kad pritaikymai, reikalingi neįgaliems darbuotojams remti, yra palyginti paprasti ir nesusiję su didelėmis išlaidomis. Pagrindinis iššūkis yra požiūrio keitimas ir pasitikėjimo įtraukiančiomis praktikomis stiprinimas. Įveikus šias kliūtis, darbdaviai dažnai pripažįsta įvairovės teikiamą naudą, įskaitant geresnę komandos dinamiką, didesnį inovacijų lygį ir geresnę organizacijos reputaciją.

Darbdaviai taip pat pabrėžia bendradarbiavimo su išoriniais partneriais, ypač **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** teikėjais bei paramos organizacijomis, svarbą. Šios partnerystės suteikia galimybę pasinaudoti parengtais kandidatais, papildoma kompetencija ir nuolatine parama, taip sumažinant su įtraukiuoju įdarbinimu susijusius suvokiamus rizikos veiksnius. Daugeliu atvejų darbdaviai, dalyvavę tokiose partnerystėse, išreiškia didesnį norą tęsti ir plėsti savo įtraukties pastangas.

Švietimo specialistai ir paramos specialistai pabrėžia švietimo ir užimtumo tęstinumo svarbą. Jie akcentuoja, kad įtrauktis turi būti vertinama kaip tęstinis procesas, kuris prasideda profesinio mokymo sistemoje ir tęsiasi darbo vietoje.

Darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM) ir struktūrizuotų perėjimo kelių integracija laikoma esminiu veiksniu, padedančiu asmenims pasirengti realiai darbo aplinkai. Be šio tęstinumo įtraukiojo švietimo nauda gali neatsispindėti sėkminguose užimtumo rezultatuose.

Kitas svarbus aspektas – vis didesnis **neurojvairovės** pripažinimas darbo vietoje. Suinteresuotosios šalys pažymi, kad neurojvairovę turintys asmenys dažnai pasižymi unikaliomis stiprybėmis, pavyzdžiui, dėmesiu detalėms, kūrybiškumu ar problemų sprendimo gebėjimais. Tačiau šios stiprybės gali būti realizuotos tik tuomet, jei darbo vietos bus pritaikytos prie skirtingų bendravimo stilių ir sensorinių poreikių. Tai reikalauja perėjimo nuo trūkumais grindžiamo požiūrio prie tokio, kuris vertina įvairovę kaip inovacijų šaltinį.

Visos suinteresuotųjų šalių grupės vieningai sutaria, kad įtrauktis nėra vienkartinė intervencija, o nuolatinis procesas, reikalaujantis įsipareigojimo, apmąstymų ir prisitaikymo. Sėkmingą praktiką apibūdina nuolatinis mokymasis, atvirumas atsiliepimams ir noras tobulėti. Šis dinamiškas požiūris leidžia organizacijoms reaguoti į besikeičiančius poreikius ir laikui bėgant kurti įtraukesnę aplinką.

Svarbu paminėti, kad suinteresuotųjų šalių nuomonės taip pat pabrėžia emocinius ir socialinius įtraukties aspektus. Be praktinės paramos, asmenys akcentuoja, kaip svarbu jaustis gerbiamiems, priimtiems ir esantiems komandos dalimi. Šis priklausymo jausmas yra pagrindinis veiksnys, lemiantis ilgalaikę sėkmę darbo rinkoje ir bendrą gerovę. Jis taip pat prisideda prie stipresnės organizacijos sanglaudos ir teigiamesnės darbo vietos atmosferos.

Šių perspektyvų sintezė sustiprina idėją, kad įtrauktis yra bendra atsakomybė suinteresuotųjų šalių „trikampyje“ – asmenų su negalia, darbdavių ir pedagogų ar pagalbos specialistų. Kiekviena grupė atlieka savitą, bet tarpusavyje susijusį vaidmenį kuriant įtraukią aplinką. Kai šie vaidmenys suderinti, įtrauktis tampa veiksmingesnė ir tvaresnė.

Apskritai, suinteresuotųjų šalių nuomonės tvirtai patvirtina ankstesniuose skyriuose pateiktas išvadas. Jos rodo, kad įtraukusis užimtumas yra ne tik įmanomas, bet ir naudingas visoms susijusioms šalims. Derindamos praktines priemones su palankiu požiūriu ir tvirtomis partnerystėmis, organizacijos gali sukurti darbo vietas, kuriose įvairovė pripažįstama kaip privalumas ir kuriose visi asmenys turi galimybę klestėti.

3.2 GERIAUSIOS ĮTRAUKIOSIOS UŽIMTUMO PRAKTIKOS

GP1: Socialinės plėtros agentūra „Vision“ (ASD Vision) (Bulgarija)

Sritis

Socialinės paslaugos ir įtraukiojo užimtumo užtikrinimas

Vieta ir organizacija

Bulgarija — Socialinės plėtros agentūra „Vision“ (ASD Vision)

Tikslinė grupė

Organizacijoje dirbantys žmonės su fizine, jutimine ar protine negalia.

Kokią problemą sprendžia

Bulgarijoje neįgalieji dažnai susiduria su kliūtimis, trukdančiomis gauti prasmingą darbą, įskaitant nepritaikytas darbo vietas, struktūriškai nepritaikytas patalpas, ribotą darbdavių informuotumą ir priklausomybę nuo laikinių ar projektinių įtraukties iniciatyvų. Daugelis organizacijų neturi vidinių sistemų, kurios tvariai remtų neįgalius darbuotojus.

ASD „Vision“ sprendžia šias problemas, kurdama stabilų, vidiniu iniciatyvu grindžiamą įtraukiojo užimtumo modelį, kuris integruoja neįgaliuosius į kasdienę organizacijos veiklą, parodydama, kad įtrauktis gali būti sisteminga, ilgalaikė ir veiksminga be išorinio projektų finansavimo.

Kas daroma – prieinamumo priemonės ir veiksmai

„ASD Vision“ įgyvendina išsamų priemonių rinkinį, kuris užtikrina prieinamą ir tvarų užimtumą:

- **Prieinamos darbo vietos** Darbo aplinka pritaikoma taip, kad atitiktų darbuotojų, turinčių fizinių, jutimo ar intelektinių apribojimų, poreikius.
- **Lankstus darbo grafikas** Darbuotojai gali dirbti lanksčiu grafiku arba nuotoliniu būdu, kai to reikia.
- **Struktūruotas mentorystės ir paramos procesas**. Neįgalūs darbuotojai gauna mentorystę ir konsultacijas, siekiant paremti jų integraciją, darbo našumą ir gerovę.
- **Vidaus politika, užtikrinanti įtrauktį**: Antidiskriminacinė, sveikatos ir saugos, duomenų apsaugos bei prieinamumo politika nukreipia kasdienę veiklą ir užtikrina nuoseklumą.
- **Žmogiškųjų** išteklių **skyriaus vadovaujami įtraukties procesai.** Žmogiškųjų išteklių skyrius vadovauja pastangoms užtikrinti, kad darbuotojai gautų paramą, kurios jiems reikia, kad galėtų sėkmingai dirbti.
- **Integracija į organizacijos kultūrą** Įvairovė ir įtrauktis yra įtvirtintos organizacijos vertybėse ir kasdienėje veikloje.
- **Ilgalaikis bendradarbiavimas su švietimo įstaigomis.** Jau daugiau nei 15 metų „ASD Vision“ teikia socialinius asistentus specialiųjų poreikių turintiems mokiniams

„Nikolay Haytov“ profesinėje vidurinėje mokykloje, padėdama jiems prisitaikyti ir integruotis.

Šios priemonės sukuria struktūruotą, palankią ir prieinamą darbo aplinką, kurioje neįgalūs darbuotojai gali visapusiškai dalyvauti.

Kodėl tai veikia

Šis modelis yra veiksmingas, nes jis:

- **Tvarus** — įtrauktis yra integruota į vidines sistemas, o ne priklauso nuo išorinių projektų.
- **Visapusiškas** — jame derinama prieinama aplinka, lankstūs susitarimai, mentorystė ir palanki politika.
- **Kultūriškai pagrįstas** — įtrauktis yra organizacijos tapatybės ir kasdienės praktikos dalis.
- **Profesionaliai valdomas** — personalo skyrius užtikrina nuoseklų įgyvendinimą ir paramą.
- **Remiantis patirtimi** — ilgametė organizacijos veikla socialinių paslaugų srityje stiprina jos gebėjimą tenkinti įvairius poreikius.

Šis struktūrinių, kultūrinių ir veiklos elementų derinys užtikrina, kad modelis veiktų ir būtų pritaikomas kitur.

Kas buvo sudėtinga

Ataskaitoje aiškiai neišvardyti iššūkiai, tačiau užsimenama apie keletą sunkumų:

- **Vadovybės įvairovė vis dar plėtojama**, o tai rodo, kad vadovaujančių pareigų užimamumas išlieka ribotas.
- **Operacinių poreikių ir individualių pritaikymų suderinimas** reikalauja koordinavimo ir išteklių.
- **Užtikrinti nuoseklų įgyvendinimą visose filialuose** gali būti sudėtinga organizacijai, kurioje dirba apie 250 darbuotojų.
- **Parama darbuotojams, turintiems įvairių negalių**, reikalauja nuolatinio dėmesio, mokymų ir prisitaikymo.

Šie iššūkiai atspindi didelio masto įtraukiojo užimtumo modelio palaikymo sudėtingumą.

UMD arba panašus požiūris – aiškus / numanomas

Ataskaitoje nėra aiškiai paminėtas „Universal Design for Learning“ (UMD) principas. Tačiau keletas praktikų netiesiogiai atitinka UMD principus, pritaikytus užimtumo srityje:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės.** Lankstūs darbo grafikai, mentorystė ir palankios politikos priemonės padeda išlaikyti motyvaciją ir sumažinti kliūtis.
- **Įvairios atstovavimo priemonės.** Prieinama aplinka ir pritaikyta komunikacija padeda darbuotojams, turintiems jutimo ar pažinimo sutrikimų.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės.** Lankstus darbo organizavimas ir nuotolinio darbo galimybės leidžia darbuotojams atlikti užduotis jų gebėjimams tinkamu būdu.

Šie elementai atspindi aktyvų požiūrį į kliūčių šalinimą ir įvairių poreikių tenkinimą.

Įrodymų santrauka

Ataskaitoje išskiriami keli sėkmės rodikliai:

- „ASD Vision“ įdarbina **apie 20 žmonių su įvairiomis negaliomis**, taip parodydama praktinę įtrauktį.
- Organizacija turi **aiškią politiką, procesus ir įtraukties kultūrą**.
- Įtrauktis yra **tvari**, nes nepriklauso nuo išorinio finansavimo projektų.
- Šį modelį gali **perimti** kitos NVO ir smulkieji bei vidutinio dydžio darbdaviai.
- Organizacija pripažinta kaip **gerosios praktikos pavyzdys** įtraukiojo užimtumo srityje Bulgarijoje.

Nors skaičiais išreikštų rezultatų nepateikiama, ataskaitoje pabrėžiamas ilgalaikis, stabilus ir veiksmingas organizacijos įtraukties modelis.

Šaltinis

Bulgarijos praktika buvo užfiksuota remiantis **praktikos savininkų užpildytais „Google“ klausimyniais, o ataskaita parengta ir pateikta CuBuFo bei NASOR pagal W.I.N. projektą**.

Nuoroda

Galima rasti išsamioje ataskaitoje apie geriausią praktiką.

BP2: „Bank of Ireland“ (BoI) (Airija)

Sritis

Finansinės paslaugos ir įmonių įtrauktis

Vieta ir organizacija

Airija — „Bank of Ireland“ (BoI)

Tikslinė grupė

Visos organizacijos darbuotojai su negalia, įskaitant turinčius fizinių, jutimo, intelektualinių ir neurojvairovės sutrikimų.

Kokią problemą tai sprendžia

Didžiosios finansų įstaigos veikia griežtai reguliuojamoje aplinkoje, kurioje būtina laikytis lygybės ir įtraukties reikalavimų. Nepaisant to, daugelis neįgalių darbuotojų susiduria su kliūtimis atskleidžiant savo negalią, nevienodomis galimybėmis gauti tinkamas pritaikymo priemones ir struktūrizuotų įtraukties rėmimo priemonių trūkumu. Tradiciniai organizacijų veiklos modeliai dažnai grindžiami atsitiktiniais problemų sprendimais ir pavieniais pakeitimais (ad hoc), o ne integruotais, sistemingais procesais.

„BoI“ sprendžia šias problemas įtraukdama įtrauktį ir įvairovę (I&D) į savo įmonės tikslą – *„Padėti jums klestėti“* – ir kurdama struktūrizuotas, visą organizaciją apimančias priemones, kurios mažina informacijos atskleidimo spragą, standartizuoja pritaikymus ir užtikrina, kad įtrauktis būtų išmatuojama, nuosekli ir tvari.

Kas daroma – prieinamumo priemonės ir veiksmai

„BoI“ įgyvendina išbaigtą, sisteminį įtraukiojo užimtumo modelį, taikydama keletą pagrindinių priemonių:

- **„Pagrįstų pritaikymų pasas“** – struktūrizuota priemonė, kurioje dokumentuojami darbuotojo pritaikymo poreikiai, užtikrinanti tęstinumą net ir pasikeitus pareigoms ar vadovams. Ji sumažina poreikį pakartotinai teikti informaciją ir sukuria nuoseklų pritaikymų įgyvendinimo procesą.
- **Neurojtraukties politika.** Speciali politika, skirta neurojvairovės turinčių darbuotojų poreikiams tenkinti, įskaitant sensorinius, komunikacinius ir informacijos apdorojimo aspektus. Ji teikia vadovams ir komandoms gaires, kaip sukurti palankią aplinką.
- **Darbuotojų paramos tinklai** – vidiniai tinklai, teikiantys tarpusavio paramą, didinantys informuotumą ir stiprinantys neįgalių darbuotojų priklausymo jausmą.

- **Vadovybės įsipareigojimas** Įtrauktis įtvirtinta strateginiu lygmeniu, o įvairovė ir įtrauktis (I&D) laikomos pagrindine organizacijos tikslo ir tapatybės dalimi.
- **Išorinis akreditavimas:** 2021 m. „BoI“ tapo pirmąja Airijos įmone, gavusia **„Disability Smart Standard“ (DSS) bronzinį akreditavimą**, kuris patvirtina jos vidinius procesus ir atitiktį tarptautinei geriausiai praktikai.

Šios priemonės sukuria struktūrišką, visą organizaciją apimantį požiūrį į prieinamumą ir įtrauktį.

Kodėl tai veikia

Šis modelis yra veiksmingas, nes jis yra:

- **Sisteminis** – įtrauktis įtvirtinta politikose, priemonėse, vadovybėje ir kultūroje.
- **Struktūruotas** – tokios priemonės kaip „Reasonable Adjustments Passport“ užtikrina nuoseklumą ir mažina kliūtis.
- **Išorės patvirtintas** – DSS akreditacija patvirtina, kad organizacija atitinka pripažintus standartus.
- **Remiamas vadovybės** — įtrauktis yra įmonės tikslo dalis, o ne šalutinė iniciatyva.
- **Orientuotas į darbuotojus** — paramos tinklai ir politika tenkina realius poreikius ir skatina atvirumą.

Šis struktūrinių, kultūrinių ir procedūrinių elementų derinys užtikrina, kad modelis būtų patikimas ir pritaikomas kitur.

Kas buvo sudėtinga

Ataskaitoje aiškiai neišvardyti iššūkiai, tačiau užsimenama apie keletą sunkumų:

- **Atskleidimo kliūtys.** „Pagrįstų pritaikymų pasas“ buvo sukurtas siekiant užpildyti atskleidimo spragą, o tai rodo, kad darbuotojai galėjo būti nelinkę atskleisti savo negalios.
- **Nuoseklumas didelėje organizacijoje.** Kadangi tai yra tarptautinė korporacija, norint užtikrinti vienodą politikos ir priemonių įgyvendinimą visose komandose ir vietovėse, reikia didelio koordinavimo.
- **Veikla griežtai reguliuojamame sektoriuje, o atitikties** reikalavimai gali sulėtinti ir apsunkinti organizacinius pokyčius.
- **Naujų praktikų įtvirtinimas.** Naujų politikų ir priemonių įvedimas reikalauja mokymų, komunikacijos ir kultūrinio prisitaikymo.

Šie iššūkiai atspindi sisteminės įtraukties įgyvendinimo sudėtingumą didelėje finansų įstaigoje.

UMD arba panašus požiūris – aiškus / numanomas

Ataskaitoje nėra aiškiai paminėtas „Universal Design for Learning“ (UMD) metodas. Tačiau keletas elementų netiesiogiai atitinka UMD principus, pritaikytus darbo aplinkai:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės.** Darbuotojų paramos tinklai ir įtraukios politikos skatina motyvaciją ir priklausymo jausmą.
- **Įvairios atstovavimo priemonės.** „Pagrįstų pritaikymų pasas“ standartizuoja bendravimą apie poreikius ir pritaikymus.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės.** Pritaikymo priemonės ir neurojtraukties priemonės leidžia darbuotojams dirbti taip, kaip atitinka jų stipriąsias puses ir poreikius.

Šios praktikos atspindi aktyvų, kliūtis mažinantį požiūrį, atitinkantį UMD filosofiją.

Įrodymų santrauka

Ataskaitoje nurodomi keli sėkmės rodikliai:

- „BoI“ yra **pirmoji Airijos įmonė, gavusi „Disability Smart Standard“ (DSS) bronzinį akreditacijos sertifikatą** (2021 m.).
- Organizacija **įtvirtino įtrauktį** naudodama struktūrizuotas priemones ir politiką.
- „Reasonable Adjustments Passport“ ir „Neuroinclusion Policy“ **sprendžia informacijos atskleidimo spragą** ir veiksmingai remia darbuotojus.
- Šis modelis teikia **tiek socialinę, tiek verslo naudą**, stiprindamas konkurencingumą ir reputaciją.
- Šis požiūris yra **lengvai pritaikomas** kitose didelėse organizacijose reguliuojamuose sektoriuose.

Įrodymai yra kokybiniai, tačiau rodo brandžią, patvirtintą ir veiksmingą įtraukties sistemą.

Šaltinis

Airijos praktika buvo dokumentuota atliekant **dokumentų analizę, pagrįstą paieška internete ir viešai prieinamais internetiniais šaltiniais**. Visa informacija paimta išskirtinai iš įkeltos ataskaitos: **„Inkluzyvaus profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas – Ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Bulgarijoje ir Airijoje“,** parengtos CuBuFo ir NASOR.

Nuoroda:

Galima rasti pilnoje ataskaitoje apie geriausią praktiką.

BP3: Integruota ekosistema, skirta aklų ir silpnaregių specialistų įtraukiam užimtumui: nuo pagalbinių technologijų iki komercinės sėkmės (Lenkija)

Sritis

Ši praktika taikoma **įtraukiojo užimtumo** srityje, derindama pagalbinių technologijų kūrimą, darbo vietos pritaikymą, skaitmeninį prieinamumą ir profesinę reabilitaciją pagal socialinės ekonomikos verslo modelį. „Spółdzielnia NPN“ veikia kaip komercinė įmonė ir reabilitacijai orientuota kooperatyvas, įrodydama, kad aukštos kokybės profesinė aplinka gali būti visiškai prieinama akliesiems ir silpnaregiams darbuotojams.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

Šią praktiką **Varšuvoje, Lenkijoje**, įgyvendina **„Spółdzielnia NPN**“ – socialinio darbo kooperatyvas, veikiantis IT ir technologijų, gamybos, žiniasklaidos produkcijos bei profesinių paslaugų srityse.

Tikslinė grupė

Pagrindinę tikslinę grupę sudaro **aklieji ir silpnaregiai suaugusieji**, įskaitant asmenis, baigusius profesinę reabilitaciją, darbo ieškančius asmenis, įsiliejančius į darbo rinką, ir darbuotojus, kuriems sudėtingoms užduotims atlikti reikalinga pritaikyta skaitmeninė aplinka. Mažesnis skaičius klausos negalią turinčių darbuotojų taip pat naudojasi pritaikytomis komunikacijos priemonėmis ir pagalbinėmis technologijomis.

Kokią problemą ji sprendžia

Ši praktika skirta spręsti nuolatinę **skaitmeninę atskirtį**, su kuria susiduria regos negalią turintys specialistai šiuolaikinėse darbo vietose. Daugelis įmonių naudoja programinę įrangą – pavyzdžiui, CRM sistemas, projektų valdymo įrankius ir skaitmeninės reklamos platformas – kuri nėra suderinama su ekrano skaitytuvais ar ekrano didinimo įrankiais.

Net ir aukštos kvalifikacijos aklieji specialistai gali būti nepajėgūs savarankiškai atlikti esminių užduočių, o tai sukuria tai, ką NPN vadina **„savarankiškumo atotrūkiu“.** Šis atotrūkis menkina autonomiją, mažina įsidarbinimo galimybes ir stiprina pramonėje vyraujančius klaidingus įsitikinimus, kad akli darbuotojai gali atlikti tik mažo sudėtingumo pareigas. NPN modelis rodo, kad kliūtis glūdi ne pačioje negalioje, o skaitmeninių įrankių ir darbo aplinkos dizaino ypatumose.

Kas padaryta. Prieinamumo priemonės. Žingsniai

NPN sukūrė **technologijomis grindžiamą, prieinamumą užtikrinančią ekosistemą**, kuri garantuoja, kad aklieji ir silpnaregiai specialistai gali savarankiškai dirbti aukštos pridėtinės vertės paslaugų sektoriuose. Kooperatyvas turi savo mokymo centrą ir vidinę techninę komandą, leidžiančią kurti **individualiai pritaikytus prieinamumo sprendimus** programinei įrangai, kuri kitu atveju būtų neprieinama. Kai komercinių įrankių neįmanoma pritaikyti, NPN kuria vidines alternatyvas, užtikrindama, kad darbuotojai galėtų valdyti CRM sistemas, atlikti administracines užduotis ir tvarkyti skaitmeninius darbo srautus be reginčiųjų pagalbos.

Prieinamumas sprendžiamas visapusiškai.

Fizinė aplinka apima kontrastingus orientacinius ženklus, prieinamus tualetus ir specializuotus evakuacijos planus su lytėjimo žymekliais bei porų sistemomis. Darbo vietos pritaikomos individualiai – naudojant Brailio ekranus, ergonomišką išdėstymą arba garso izoliuotas kabinas garso įrašams kurti. **Skaitmeninė aplinka** yra ne mažiau patikima: NPN palaiko prieinamą intranetą, taiko griežtą alternatyvaus teksto politiką ir užtikrina, kad visi dokumentai būtų pritaikyti ekrano skaitytuvams. Patys darbuotojai veikia kaip ekspertiniai testuotojai, reguliariai tikrindami vidinių įrankių prieinamumą vartotojo patirties (UX) požiūriu.

Organizacijos prieinamumas užtikrinamas 2020 m. balandžio mėn. įdiegtos **mišrios ir nuotolinės darbo formos** pagalba, leidžiančios darbuotojams dirbti iš iš anksto pritaikytų namų aplinkų ir sumažinančios kliūčių, susijusių su kelione į darbą. Lankstus darbo grafikas suderintas su medicininiais ir reabilitacijos poreikiais. Mokymasis ir tobulėjimas yra visiškai prieinami – visa mokymo medžiaga teikiama Brailio raštu, garso įrašų ir didelio kontrasto skaitmeniniais formatais. Kooperatyvas taip pat turi išsamų pagalbinių technologijų sąrašą ir teikia greitą techninę pagalbą.

Procesas, susijęs **su pagrįstais pritaikymais**, yra supaprastintas ir palankus darbuotojams. Prašymus inicijuoja vadovai, o ne darbuotojai, juos peržiūri prižiūrėtojai, o tvirtina valdyba. Dėka vidinių ekspertų žinių, pritaikymai paprastai įgyvendinami per **7–14 dienų**, o išlaidos svyruoja nuo 501 iki 2 000 eurų vienam asmeniui. Šis kiekvienam atvejui individualiai pritaikytas biudžeto planavimo modelis leidžia kooperatyvui prireikus investuoti į individualius sprendimus.

Kodėl tai veikia

Šis modelis sėkmingas, nes įtrauktis traktuojama ne kaip žmogiškųjų išteklių iniciatyva, o kaip **pagrindinė verslo strategija**. Valdyba suteikia tvirtą vadovavimo mandatą, užtikrindama, kad prieinamumo problemos – pavyzdžiui, neprieinamos CRM sistemos – būtų sprendžiamos investuojant į individualius sprendimus, o ne ribojant darbuotojų atsakomybę. Įmonės gebėjimas kurti individualiai pritaikytus technologinius sprendimus leidžia išvengti

priklausomybės nuo komercinių programinės įrangos produktų, kurių prieinamumas dažnai būna ribotas.

Tvirtas vidinis mokymų centras užtikrina, kad nauji darbuotojai jau būtų įgudę naudotis pagalbinėmis technologijomis, o tai sutrumpina įdarbinimo laiką. Tarpusavio mentorystė, kurią teikia aklieji ir silpnaregiai kolegos, stiprina tiek techninį mokymąsi, tiek psichologinę paramą. Išorinės partnerystės su NVO ir valstybiniais fondais padeda kompensuoti išlaidas ir išlaikyti nuolatinį kandidatų srautą. Kartu šie elementai sukuria stabilią, aukštos veiklos rezultatų aplinką, kurioje regos negalią turintys specialistai gali sėkmingai dirbti.

Kas buvo sudėtinga

Didžiausias iššūkis buvo **komercinės programinės įrangos neprieinamumas**, nes ją dažnai reikia išsamiai pritaikyti individualiems poreikiams. Prieinamumo užtikrinimas atnaujinant programinę įrangą – ypač CRM sistemas – reikalauja nuolatinio budrumo ir techninių žinių. Taip pat vis dar vyrauja darbdavių klaidingos nuomonės apie aklų specialistų gebėjimus, todėl įmonė turi įrodyti sėkmę remdamasi realiais veiklos rezultatais. Dar vienas iššūkis – didelės specializuotos transkripcijos ir pagalbinių technologijų išlaidos, kurias sprendžiame taikydami mišrų išteklių modelį, derindami profesionalių darbuotojų ir savanorių mentorių pastangas. Užtikrinti, kad būtų laikomasi BDAR reikalavimų tvarkant jautrius duomenis apie negalią, sudaro papildomą sudėtingumo lygį, ypač atsižvelgiant į tai, kad kooperatyvas dirba su sveikata susijusia informacija.

UMD arba panašus požiūris. Tiesioginis/netiesioginis

Nors praktikoje nėra aiškiai nurodytas „Universalusis mokymosi dizainas“ (UMD), visose veiklos srityse taikomi **numanomi, su UMD suderinti principai**. Įvairios įsitraukimo priemonės užtikrinamos taikant hibridinį darbą, lanksčią darbo tvarkaraštį ir bendradarbių mentorystę. Įvairios pateikimo priemonės užtikrinamos naudojant Brailio raštą, garso įrašus, didelio kontrasto skaitmeninius formatus ir prieinamus intraneto įrankius. Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės remiamos pritaikytomis darbo vietomis, prieinamomis CRM sistemomis ir specialiai pritaikytomis programomis, leidžiančiomis darbuotojams savarankiškai atlikti užduotis. Bendrą požiūrį galima apibūdinti kaip **„prieinamumą pagal projektą“** ir **„įtrauktį pagal numatytąjį nustatymą“**, kuris glaudžiai atspindi pagrindinę UMD filosofiją.

Įrodymų santrauka

Sėkmės įrodymai yra tvirti ir daugialypiai. Skambučių centras išsivystė į visiškai komercinį verslo padalinį, atitinkantį tuos pačius paslaugų lygio susitarimus kaip ir įprasti skambučių centrai. Įrašų studijos kuria aukštos kokybės garso turinį, kurio neįmanoma atskirti nuo reginčiųjų vadovaujamų studijų. „Czytak“ garso grotuvas, kurį sukūrė ir išbandė regos negalią turintys darbuotojai, tapo rinkos lyderiu Lenkijoje. Hibridinis darbas pagerino darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą bei sumažino pravaikštas. Aukšti darbuotojų išlaikymo

rodikliai per 12–24 mėnesius rodo šio modelio veiksmingumą, o greitas pritaikymo procesas užtikrina minimalų prastovų laiką. Produktyvumas stebimas pagal komercinius rezultatus, o įsitraukimas vertinamas pagal sėkmingą užduočių, kurios anksčiau buvo nepasiekiamos, vykdymą.

Šaltinis. Desk/forms/interview

Ši santrauka visiškai pagrįsta informacija, pateikta FDO parengtoje ataskaitoje apie gerąją praktiką.

Nuoroda

https://npn.com.pl/

BP4: Įtraukianti užimtumas ir lygios galimybės (Rumunija)

Sritis

Sveikatos priežiūros paslaugos. Medicininės reabilitacijos klinika, specializuojasi vaikų ir suaugusiųjų psichoneuromotorine reabilitacija, teikianti integruotas masažo terapijos paslaugas.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

Vieta: Aradas, Rumunija

Organizacija: SC „Davima Clinic“ SRL

Partneris: „Asociatia Dalia“ (Davima centras), teikianti integruotas psichoneuromotorines reabilitacijos paslaugas.

Tikslinė grupė

Neįgalieji, siekiantys įsidarbinti sveikatos priežiūros srityje, ypatingą dėmesį skiriant regos negalią turintiems specialistams. Tiesioginiai naudos gavėjai yra du regos negalią turintys masažo terapeutai, šiuo metu dirbantys klinikoje. Ši praktika taip pat naudinga platesniam darbuotojų ratui, nes skatina įtraukties politiką, kovą su diskriminacija ir teisingus įdarbinimo procesus.

Kokią problemą ji sprendžia

Ši praktika sprendžia ribotą prieigą prie lygių užimtumo galimybių sveikatos priežiūros sektoriuje, kurią lemia nesąmoningi šališkumai įdarbinimo metu ir aiškių, struktūrizuotų praktikų, remiančių įtraukųjį įdarbinimą, trūkumas. Pokyčių poreikį pabrėžė darbuotojų atsiliepimai, darbo kandidatų atsiliepimai ir palyginimai su pramonės standartais. Pagrindinė

problema buvo ta, kad standartinės įdarbinimo, adaptacijos ir darbo vietos procedūros neatsižvelgė į individualius pritaikymus ar neįgalių darbuotojų poreikius.

Kas buvo padaryta. Prieinamumo priemonės. Veiksmai

Pagrindinės intervencijos ir jų įgyvendinimas:

- Standartizuotas įdarbinimas: atnaujinti darbo aprašymai, kuriuose naudojama neutrali kalba, struktūruoti pokalbiai, įgūdžiais pagrįstas vertinimas ir alternatyvūs formatai, užtikrinantys teisingą visų kandidatų vertinimą.
- Aiškiai apibrėžti vaidmenys ir atsakomybė: įtraukias praktikas valdo personalo ir operacijų skyriai, o klinikos vadovybė užtikrina priežiūrą.
- Technologijų atnaujinimai: kandidatų sekimo sistemos, vidinės komunikacijos platformos, duomenų apsaugos įrankiai, ekrano skaitytuvai ir prieinamas skaitmeninis turinys (alternatyvusis tekstas, lengvai skaitomi PDF failai, suderinamumas su ekrano skaitytuvais, geras spalvų kontrastas).
- Darbuotojų mokymai: visi darbuotojai apmokomi įtraukios praktikos, darbo vietos politikos ir atitikties standartų klausimais.
- Įtraukusis naujų darbuotojų įvedimas: porininkų/mentorių sistema, laipsniškas darbo krūvio didinimas, praktiniai patarimai, lankstus darbo grafikas ir individualiems poreikiams pritaikytos darbo vietos.
- Procesas dėl pagrįstų pritaikymų: darbuotojai pateikia prašymus per savo vadovą; prašymai peržiūrimi ir paprastai patenkinami per septynias dienas; biudžetas tvarkomas kiekvienu atveju atskirai, gavus klinikos vadovybės ir operacijų vadovo patvirtinimą.
- Fizinis prieinamumas: pritaikyti biurai ir darbo vietos, aiškus evakuacijos planas, gerai matomi, kontrastingi orientaciniai ženklai.
- Skaitmeninis prieinamumas: alternatyvaus teksto politika, suderinamumas su ekrano skaitytuvais, lengvai skaitomi PDF failai, geras spalvų kontrastas visame skaitmeniniame turinyje.
- Organizacinė prieinamybė: lankstūs darbo grafikai, pritaikomos pamainos, įtraukios susitikimų normos.
- Pagalbinės technologijos: ekrano skaitytuvai, žodiniai nurodymai, lytėjimo pagalba.
- Karjeros plėtra: mentorystė ir praktinių įgūdžių tobulinimo galimybės.

Laiko grafikas: Pokyčiai buvo įgyvendinami palaipsniui per kelis mėnesius, pradedant esamų praktikų peržiūra, po to – politikos atnaujinimais, technologijų diegimu, darbuotojų mokymais ir nuolatiniu stebėjimu su grįžtamojo ryšio ciklais.

Kodėl tai pavyko

- Tvirtas vadovybės įsipareigojimas, leidžiantis priimti lanksčius sprendimus ir greitai juos įgyvendinti.
- Darbuotojų mokymai ir aiškūs vidiniai procesai.
- Nedidelės išlaidos pritaikymams (vidutinė kaina vienam pritaikymui: 0–100 EUR), teikiančios reikšmingą naudą.
- Palanki komandos kultūra, užtikrinanti veiksmingą neįgalių darbuotojų integraciją.
- Tiesioginės konsultacijos su darbuotojais dėl visų prieinamumo priemonių, pritaikant paramą prie individualių poreikių.
- Valdymo struktūra su aiškiai apibrėžtais vaidmenimis: personalo skyrius – proceso savininkas, vadovybė – vykdomasis rėmėjas, klinikos administracija ir operacijų skyrius – patvirtintojai.

Kas buvo sudėtinga

- Požiūriai / stigma: pradinis darbuotojų neapibrėžtumas ar klaidingos nuomonės dėl neįgaliųjų įdarbinimo. Šios problemos buvo sprendžiamos atviru bendravimu, informaciniais renginiais ir tiesioginiu komandos bendradarbiavimu.
- Logistika: darbo vietos, grafikai ir kasdienė tvarka iš pradžių nebuvo pritaikyti prie individualių poreikių. Ši problema buvo sprendžiama pritaikant darbo vietas, lanksčiai planuojant darbo grafiką ir koreguojant kasdienę tvarką.
- Procedūros: standartinėse procedūrose trūko nuostatų dėl pritaikymo. Ši problema buvo išspręsta paprastais ir lanksčiais procedūrų pakeitimais, įskaitant laipsnišką darbo krūvio didinimą, porininkų sistemą ir pritaikytą naujų darbuotojų įvedimą į darbą.
- Duomenų apsauga: saugus darbuotojų ir pacientų asmens duomenų tvarkymas. Ši problema buvo išspręsta užtikrinant atitiktį BDAR reikalavimams, saugų duomenų saugojimą, ribotą prieigą ir darbuotojų mokymus duomenų apsaugos klausimais.

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

UMD arba panašus požiūris. Tiesioginis/netiesioginis

Šis požiūris netiesiogiai atitinka UMD principus, nes jame akcentuojamos įvairios įsitraukimo priemonės (porininkų sistema, mentorystė, lankstus darbo grafikas), įvairios pateikimo priemonės (prieinamos skaitmeninės medžiagos, žodiniai nurodymai, lytėjimo pagalba) ir įvairios veiklos bei išraiškos priemonės (pritaikyti vertinimai, alternatyvūs formatai, įgūdžiais grindžiamas vertinimas). Nors į UMD nėra aiškiai daroma nuoroda, ši praktika atspindi pagrįstų pritaikymų principus, numatytus Rumunijos neįgaliųjų teisės aktuose (Įstatymas Nr. 448/2006), Jungtinių Tautų konvencijoje dėl žmonių su negalia teisių ir Europos prieinamumo akte (perimtas Įstatymu Nr. 232/2022).

Įrodymų santrauka

- Sėkmingai įdarbinti, įtraukti į kolektyvą ir išlaikyti du silpnaregiai masažo terapeutai.
- Pranešta apie padidėjusį pasitenkinimą darbu ir įsitraukimą.
- Išlaikytas stabilus našumas.
- Padidėjo pasitikėjimas savimi darbe.
- Sukurta saugi ir palanki aplinka, pritaikyta individualiems poreikiams.
- Savarankiškas pareigų vykdymas, teigiamai prisidedantis prie pacientų pasitenkinimo ir komandos bendradarbiavimo.
- 0, 12 ir 24 mėnesių laikotarpiu stebėti KPI rodikliai, apimantys įdarbinimo lygį, darbuotojų išlaikymą ir įsitraukimą.
- Vidutinės pritaikymo išlaidos: 0–100 EUR; pastebėti privalumai – mažesnė darbuotojų kaita, spartesnė integracija ir stabili paslaugų kokybė.
- Praktika taikoma nuo 2020 m. liepos mėn.

Šaltinis: dokumentų analizė, formos, interviu

Šaltinis: Geriausios praktikos aprašymo dokumentas, kurį WIN projektui pateikė OT. Informacija surinkta per dokumentų analizę, susipažinus su vidinėmis klinikos politikomis ir procedūromis bei struktūriškai surinkus duomenis, apimančius valdymą, atitiktį reikalavimams, praktinį požiūrį, rezultatus ir sąnaudų efektyvumą. Šiuo metu viešų ataskaitų nėra.

Nuoroda: davimaclinic.ro

BP5: „Individualizuoto projekto“ ekosistema: valdymo modelis, skirtas plataus masto profesinei integracijai ir ilgalaikiam darbuotojų išlaikymui (Italija)

Sritis

Ši praktika įgyvendinama **įtraukiojo užimtumo** srityje, konkrečiai – didelėje, įvairias paslaugas teikiančioje socialinės ekonomikos įmonėje. S.C.S. Cristoforo integruoja neįgaliųjų įtrauktį į pramoninę logistiką, pastatų valdymą, turizmą ir kultūrą, kontaktų centrus bei administracines paslaugas. Organizacija derina **profesinį užimtumą**, **profesinę reabilitaciją** ir **ilgalaikį darbo jėgos ugdymą**, parodydama, kaip didelės įmonės gali įtrauktį paversti strateginiu verslo ramsčiu.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

„S.C.S. Cristoforo“ Pagrindinė būstinė įsikūrusi netoli **Florencijos, Italijoje**, o veikla vykdoma daugelyje regionų ir įvairiuose sektoriuose.

Tikslinė grupė

Ši praktika skirta **darbuotojams su negalia**, įskaitant asmenis su jutimo, motorine, kognityvine ar psichosocialine negalia. Ji remia tiek naujus darbuotojus, tiek tuos, kurie pereina iš profesinės reabilitacijos programų. Modelis sukurtas didelio masto integracijai, remiant šimtus darbuotojų per struktūrizuotus, ilgalaikius integracijos procesus.

Kokią problemą ji sprendžia

Prieš įdiegiant šį modelį, Italijos įmonės dažnai įdarbindavo neįgalius žmones vien tam, kad įvykdytų įstatymu nustatytas kvotas (Įstatymas Nr. 68/99), o tai lėmė **„pasyvųjį įdarbinimą pagal kvotas“** – darbo vietas be karjeros perspektyvų, žemą įsitraukimą ir didelę darbuotojų kaitą. Darbuotojai buvo paskiriami į pareigas be tinkamų pritaikymų, o įmonėms trūko struktūrizuotų procesų, užtikrinančių produktyvumą ar ilgalaikį darbuotojų išlaikymą.

S.C.S. „Cristoforo“ pripažino, kad toks požiūris buvo neveiksmingas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Kooperatyvas siekė parodyti, kad **neįgaliųjų įtrauktis gali būti įmonės efektyvumo variklis**, o ne atitikties reikalavimams našta. Ši praktika pašalina **„atitikties spragą“**, pakeisdama kvotomis pagrįstą įdarbinimą struktūrizuota, individualizuota ir į produktyvumą orientuota integracijos sistema, kuri remia darbuotojus nuo įdarbinimo iki karjeros pažangos.

Kas buvo padaryta. Prieinamumo priemonės. Veiksmai

„Cristoforo“ sukūrė išsamią **individualizuotų projektų** sistemą, kuri reglamentuoja kiekvieną darbuotojo įdarbinimo ciklo etapą. Šiame individualizuotame dokumente apibrėžiamas

darbuotojo funkcinis profilis, reikalingos pritaikytos darbo sąlygos ir profesinio tobulėjimo kelias.

Procesas prasideda **prieinamu įdarbinimu** per „Cristoforo Jobs“ portalą, sukurtą pagal WCAG 2.1 standartus. Vėliau kandidatai pradeda **parengiamąsias stažuotes (tirocini propedeutici)** – etapą be didelio spaudimo, kurio metu prieš oficialų įdarbinimą išbandomos ir patobulinamos pritaikymo priemonės.

Įdarbinus kiekvienam darbuotojui padeda **specialus įtraukties kuratorius**, kuris veikia kaip tiltas tarp personalo skyriaus, gamybos vadovų ir išorinių socialinių paslaugų teikėjų. Kuratorius užtikrina, kad būtų įgyvendinamos pritaikymo priemonės, užduotys būtų pritaikytos, o bendravimo protokolai būtų prieinami.

Prieinamumo priemonės apima:

- **Fizinį ir techninį pritaikymą**, pvz., ergonomiškas kėdes, aukščio reguliuojamus stalus, ekrano skaitytuvus ir Brailio ekranus.
- **Organizacines pritaikymo priemones,** įskaitant lanksčias pamainas, mišrų / nuotolinį darbą ir pritaikytus darbo srautus, siekiant atsižvelgti į medicininius poreikius ar ribotą judrumą.
- **Komunikacijos prieinamumą**, pvz., susitikimus su subtitrais, gestų kalbos vertimą, kai to reikia, ir prieinamą dokumentaciją.
- **Skaitmeninį prieinamumą**, naudojant vidinius įrankius ir įdarbinimo platformas, sukurtas pagal WCAG 2.1 standartus.
- **Saugos prieinamumą**, užtikrinamą per įtraukųjį bendrąjį saugos planą su universaliais signalizacijos ženklais ir koordinuotomis avarinėmis porų sistemomis.

Šis modelis taip pat apima **užduočių skaidymą**, kai sudėtingos darbo eigos suskirstomos į lengvai valdomas dalis, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai galėtų efektyviai dirbti didelio spaudimo sektoriuose, pavyzdžiui, logistikoje.

Kodėl tai pavyko

Ši praktika veikia, nes ją remia **tvirtas vadovybės įgaliojimas**, pagal kurį įtrauktis laikoma pagrindiniu verslo KPI. Darbo integracijos biuras (WIO) centralizuoja žinias žmogiškųjų išteklių, pedagogikos ir profesinės sveikatos srityse, užtikrindamas, kad įtrauktis nebūtų suskaidyta tarp skyrių, o būtų strategiškai koordinuojama.

Individualizuotas projektas užtikrina, kad kiekvienas darbuotojas gautų pritaikytą paramą, o **įtraukties kuratorių** buvimas garantuoja nuolatinę stebėseną ir greitą problemų sprendimą. Įmonės techninis lankstumas – gebėjimas kurti prieinamumo pataisas nuosavybinėms programoms – pašalina skaitmenines kliūtis, kurios priešingu atveju trukdytų darbuotojams atlikti sudėtingas užduotis.

Kultūrinis pritarimas stiprinamas reguliariais vadovų ir darbuotojų mokymais apie negalią, taip mažinant stigmą ir užtikrinant, kad įtrauktis būtų suvokiama kaip bendra organizacijos atsakomybė. Šio modelio sėkmę taip pat lemia jo **ilgalaikė stebėjimo sistema**, kuri fiksuoja pažangą per 24 mėnesius ir rodo išmatuojamą našumo, darbuotojų išlaikymo ir pasitenkinimo darbu pagerėjimą.

Kas buvo sudėtinga

„Cristoforo“ veikia didelio spaudimo sektoriuose, kur produktyvumo tikslai yra griežti, o klaidų marža – nedidelė. Tai kelia iššūkių integruojant darbuotojus su negalia, nesutrikdant veiklos eigos. Viduriniojo lygio vadovai, vertinami pagal greitį ir našumą, kartais bijojo, kad įtrauktis sulėtins gamybą.

Kitas didelis iššūkis – **skaitmeninio prieinamumo spraga**. Patentuotos ERP ir sandėlių valdymo sistemos dažnai nėra suderinamos su pagalbinėmis technologijomis, todėl kooperatyvas turėjo kurti specialias prieinamumo pataisas ir sąsajas.

Sunkumų kėlė ir avarinių situacijų bei saugos protokolai, nes standartinės procedūros nebuvo visuotinai prieinamos. „Cristoforo“ šią problemą išsprendė pertvarkydama saugos planus, įtraukdama universalius signalizavimo būdus ir suderintas avarinių situacijų porų sistemas.

Galiausiai, tvarkant jautrius su negalia susijusius duomenis, reikėjo taikyti griežtą **duomenų atskyrimą,** siekiant užtikrinti privatumą ir kartu sudaryti sąlygas funkciniams pritaikymams.

UMD arba panašus požiūris. Tiesioginis/netiesioginis

Nors UMD nėra aiškiai paminėtas, praktikoje taikomi **numanomi UMD principai**:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės:** lankstus darbo grafikas, mišrus darbas, parengiamosios stažuotės ir individualizuota parama.
- **Įvairios informacijos pateikimo priemonės:** prieinamos skaitmeninės priemonės, susitikimai su subtitrais, gestų kalbos vertimas ir pritaikyta dokumentacija.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės:** užduočių suskaidymas, ergonominiai pritaikymai ir prieinamos programinės įrangos sąsajos.

Individualizuoto projekto sistema atspindi UMD akcentą, kad reikia aktyviai šalinti kliūtis ir pritaikyti aplinką įvairiems funkciniams profiliams.

Įrodymų santrauka

„Cristoforo“ naudoja **24 mėnesių trukmės ilgalaikio stebėjimo sistemą** su aiškiais KPI:

- **Darbuotojų išlaikymas:** po 24 mėnesių išlaikymo rodiklis viršija 90 %, o tai žymiai viršija sektoriaus vidurkį.

- **Darbo našumas:** darbuotojai pasiekia 100 % numatyto našumo iki 12-ojo mėnesio.
- **Pravaikštos:** įtraukiami darbuotojai serga 10–15 % rečiau nei vidutiniškai šioje pramonės šakoje.
- **Pasitenkinimas darbu:** vertinamas remiantis naujų darbuotojų įdarbinimo, tarpinėmis ir metinėmis apklausomis.
- **Karjeros pažanga:** darbuotojai su negalia sėkmingai pereina į vadovaujančias ir koordinuojančias pareigas.

Šie rezultatai rodo, kad šis modelis ne tik skatina įtrauktį, bet ir gerina organizacijos veiklos rezultatus.

Šaltinis: dokumentai / formos / interviu

Ši santrauka visiškai pagrįsta **UICI** FIRENZE parengta ataskaita, skirta pristatyti šią gerąją praktiką, susijusią su įtraukiuoju užimtumu, kurioje atsispindi struktūrizuota organizacijos dokumentacija ir tyrimų analizė.

Nuoroda

https://www.coopcristoforo.it/

Papildomos nuorodos pateikiamos pilnoje geriausios praktikos ataskaitoje.

BP6: Tinkamas žmogus tinkamoje vietoje, nepaisant jo skirtumų ar negalios (Belgija)

Sritis

Ši praktika taikoma **įtraukiojo užimtumo** srityje **viešajame sektoriuje**, konkrečiai – didelėje regioninėje viešojo administravimo įstaigoje. AVIQ (Agence pour une Vie de Qualité) yra atsakinga už neįgalumo, sveikatos ir šeimos politiką Valonijos regione. Organizacija viduje taiko įtraukiojo užimtumo principus, užtikrindama, kad jos pačios darbuotojų sudėtis atitiktų standartus, kuriuos ji propaguoja išorėje. Praktika apima įdarbinimą, naujų darbuotojų įtraukimą, darbo vietos pritaikymą, karjeros plėtrą ir ilgalaikį darbuotojų išlaikymą.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

AVIQ – Agence pour une Vie de Qualité, Valonijos regionas, Belgija Ši praktika įgyvendinama visuose AVIQ regioniniuose biuruose, įskaitant nuotolinio darbo ir darbo iš namų galimybes.

Tikslinė grupė

Ši iniciatyva skirta **darbuotojams ir darbo kandidatams su negalia**, įskaitant asmenis, turinčius fizinių, jutimo, pažinimo sutrikimų ar lėtinių sveikatos sutrikimų. Šiuo metu apie **30 darbuotojų** naudojasi struktūruotu darbo vietos pritaikymo procesu. Ši praktika taip pat netiesiogiai remia vadovus, žmogiškųjų išteklių darbuotojus ir komandas, numatydama aiškias įtraukiojo užimtumo procedūras.

Kokią problemą ji sprendžia

AVIQ pastebėjo neatitikimą tarp įtraukiojo užimtumo standartų, kuriuos ji skatina išorėje, ir vidinių praktikų savo pačios organizacijoje. Nors įtrauktis egzistavo neoficialiai, nebuvo **struktūruotos, profesionalios ir nuoseklios metodikos,** skirtos įdarbinimui, pritaikymams ar ilgalaikei paramai. Organizacija norėjo užtikrinti, kad įtrauktis nepriklausytų vien nuo geros valios, bet būtų įtvirtinta oficialiose procedūrose.

Pagrindinis motyvas buvo noras būti **pavyzdiniu darbdaviu** Valonijos regione. Kaip už neįgalumo politiką atsakinga institucija, AVIQ jautė pareigą parodyti, kad įtraukusis užimtumas yra įmanomas, tvarus ir naudingas. Ši praktika taip pat sprendžia platesnio masto Belgijos iššūkius: stigmą, logistines kliūtis ir nevienodą pagrįstų pritaikymų įgyvendinimą įvairiose darbo vietose.

Kas buvo padaryta. Prieinamumo priemonės. Žingsniai

Ši praktika grindžiama **dviem pagrindiniais struktūriniais pokyčiais**:

1. **anoniminis darbuotojų atrankos procesas** ir
2. **formalizuota pagrįstų pritaikymų procedūra**.

1. Anoniminis įdarbinimas

Visos rašytinės paraiškos prieš pateikiant jas įdarbinimo vadovams yra anonimizuojamos. Iš jų pašalinama bet kokia nuoroda į negalią. Tai užtikrina, kad kandidatai būtų atrenkami **tik pagal įgūdžius ir patirtį**, o ne remiantis prielaidomis apie negalią. Tik po įdarbinimo aptariamos ir įgyvendinamos pritaikymo priemonės.

2. Struktūrizuota pagrįstų pritaikymų procedūra (nuo 2023 m.)

Prašymai dėl pritaikymų gali būti teikiami per personalo bilietų sistemą, specialų el. paštą arba per vadovus. Vidinė darbo prevencijos ir apsaugos tarnyba (SIPP) koordinuoja konsultacijas su personalo skyriumi, darbuotoju ir vadovybe, siekdama rasti tinkamus sprendimus. Vidutinis įgyvendinimo laikas yra **vienas mėnuo**, o biudžetai valdomi centralizuotai.

3.Prieinamumo priemonės

Fizinis prieinamumas:

- Maršrutai be laiptelių, pritaikyti tualetai, įtraukūs evakuacijos planai
- Reguliuojamos darbo vietos ir ergonomiška įranga

Skaitmeninis prieinamumas:

- Prieinamas intranetas ir mokymosi valdymo sistema
- Vidinių įrankių prieinamumo testavimas

Projekto numeris: 2025-1-BG01-KA220-VET-000349810

- Alternatyvusis tekstas vaizdams, vaizdo įrašai su subtitrais
- Viduje sukurta programinė įranga pritaikyta sąveikai su pagalbinėmis technologijomis

Organizacinė ir procesų prieinamumas:

- Lankstus darbo laikas
- Hibridinio ir nuotolinio darbo galimybės
- Organizacinių taisyklių pritaikymas prie individualių poreikių

Mokymasis ir tobulėjimas:

- Prieinamos mokymų formos
- Alternatyvūs vertinimo metodai
- Rekomendacijos mokytojams dėl įtraukiančio mokymo

Pagalbinės technologijos:

- Balso atpažinimo programinė įranga
- Ekrano didinimo įrankiai
- Nuolatinė pagalbinių technologijų priežiūra ir pritaikymas

4. Įtraukusis įdarbinimas, naujų darbuotojų įvedimas į darbą ir karjeros raida

Įdarbinant atliekami prieinami vertinimai, o darbo skelbimuose aiškiai nurodoma apie pritaikymus. Įvedant į darbą naudojamas mentorystės metodas, laipsniškas darbo krūvio integravimas ir prieinami mokymo moduliai. Karjeros raida remiama taikant skaidrius paaukštinimo kriterijus ir teikiant prieinamas mokymo galimybes.

Kodėl tai pavyko

Ši praktika veikia, nes ją remia **stiprus vadovybės palaikymas**. Žmogiškųjų išteklių direktorius, generalinis inspektorius ir generalinio administratoriaus pavaduotojas oficialiai patvirtino metodiką, užtikrindami jos įdiegimą visoje organizacijoje.

Įtrauktis yra AVIQ **institucinės tapatybės** dalis, o ne izoliuota iniciatyva. Žmogiškųjų išteklių darbuotojai, vadovai ir SIPP glaudžiai bendradarbiauja, užtikrindami, kad pritaikymai būtų įgyvendinami greitai ir nuosekliai. Anonimizuotas įdarbinimo procesas pašalina nesąmoningą šališkumą pačioje ankstyviausioje stadijoje, o struktūrizuota pritaikymų procedūra užtikrina, kad parama nepriklausytų nuo atskirų asmenų geranoriškumo.

Šiai praktikai taip pat naudinga AVIQ vidinė kompetencija: kaip viešoji institucija, atsakinga už neįgalumo politiką, organizacija jau turi gilių žinių apie prieinamumą, pagalbines technologijas ir teisinius pagrindus. Šie vidiniai gebėjimai užtikrina veiksmingą ir patikimą įgyvendinimą.

Kas buvo sudėtinga

Pagrindiniai iššūkiai buvo **požiūriai ir stigmatizacija**, ypač darbuotojų ar vadovų nuogąstavimai dėl tariamos pritaikymų naštos. AVIQ šią problemą sprendė rengdama sąmoningumo ugdymo ir jautrinimo sesijas bei nuolat bendraudama.

Taip pat iškilo logistinių iššūkių, pavyzdžiui, fizinės erdvės pritaikymas ar vidinės programinės įrangos modifikavimas. Jie buvo išspręsti laikantis **pragmatizmo ir bendradarbiaujant sprendžiant problemas**, o SIPP teikė technines gaires, Žmogiškųjų išteklių skyrius koordinavo išteklius.

Kitas iššūkis buvo konfidencialumo užtikrinimas ir duomenų apsaugos taisyklių laikymasis. AVIQ šią problemą sprendė anonimizuodama paraiškas ir griežtai ribodama prieigą prie su negalia susijusios informacijos.

UMD arba panašus požiūris. Tiesioginis/netiesioginis

Nors UMD nėra aiškiai paminėtas, praktikoje taikomi **numanomi UMD principai**:

- **Įvairios įsitraukimo priemonės:** lankstūs darbo grafikai, mišrus darbas, mentorystė, laipsniškas įdarbinimas.
- **Įvairios pateikimo priemonės:** prieinamos skaitmeninės priemonės, alternatyvūs formatai, vaizdo įrašai su subtitrais, pritaikyta programinė įranga.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės:** alternatyvūs vertinimo metodai, pritaikytos darbo vietos, pagalbinės technologijos.

Šis požiūris atspindi pagrindinę UMD filosofiją: aktyviai šalinti kliūtis ir kurti aplinką, pritaikytą įvairiems funkciniams profiliams.

Įrodymų santrauka

AVIQ stebi tokius rodiklius kaip įdarbinimo rodikliai, įdarbinimo trukmė, pasiūlymų priėmimas, pritaikymo užduočių vykdymo trukmė, darbuotojų išlaikymas, paaukštinimai, įsitraukimas ir pravaikštos. Duomenys saugomi personalo valdymo sistemoje (Arno), užtikrinant jų atsekamumą.

Konkretūs rezultatai apima sėkmingą aklų ar neįgaliųjų vežimėliuose sėdinčių darbuotojų įdarbinimą, kai vadovai atrenka kandidatus nežinodami jų negalios statuso. Pritaikymo priemonės – pavyzdžiui, specializuota programinė įranga ir modifikuotos vidinės programos – žymiai pagerino efektyvumą ir vartotojų patirtį. Ši praktika taip pat sumažino darbuotojų

kaitą, nedarbingumą dėl ligos ir nelaimingus atsitikimus darbe, parodydama aiškią ilgalaikę vertę.

Šaltinis. Dokumentai/formos/interviu

Ši santrauka visiškai pagrįsta geriausios praktikos ataskaita, kurią parengė Belgijos partneris „VIEWS International“.

Nuoroda

Galima rasti išsamioje gerosios praktikos ataskaitoje.

BP7: Portugalijos privačiojo sektoriaus modelis: įtraukiojo užimtumo užtikrinimas taikant teisines kvotas, pagrįstus pritaikymus ir neuroįtrauktį pagal Europos prieinamumo aktą (Portugalija)

Sritis

Ši praktika taikoma **įtraukiojo užimtumo** srityje **privačiame sektoriuje**, ypač orientuota į vidutines ir dideles įmones Portugalijoje (≥75 darbuotojų). Ji apima teisinių reikalavimų laikymąsi, darbo vietos prieinamumą, pagrįstus pritaikymus ir neuroįtrauktį. Modelį formuoja nacionaliniai kvotų teisės aktai, Europos prieinamumo aktas (EAA) ir viešųjų įstaigų, tokių kaip IEFP (užimtumas ir mokymas) bei INR (prieinamumo gairės), teikiama operatyvinė parama. Jis taip pat remiasi tarptautinėmis sistemomis, pavyzdžiui, „Business Disability Forum“ „Disability Smart“ įrankiais, ir bendradarbiauja su specializuotais partneriais, tokiais kaip „Specialisterne Portugal“, siekiant užtikrinti autizmo Spektrą turinčių asmenų įdarbinimą.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

Portugalija. Ši praktika skirta visoje šalyje veikiantiems **privačiojo sektoriaus darbdaviams**, ypač tiems, kurie turi 75 ar daugiau darbuotojų ir kuriems pagal įstatymą privaloma laikytis neįgaliųjų įdarbinimo kvotų bei prieinamumo reikalavimų.

Tikslinė grupė

Tikslinė grupė apima **darbuotojus ir darbo kandidatus su negalia**, ypač tuos, kurių negalios laipsnis yra ≥60 % (kaip apibrėžta Portugalijos įstatymuose). Ji taip pat apima **neuroįvairovės asmenis**, pavyzdžiui, autizmo spektro kandidatus, kuriems naudingos pritaikytos įdarbinimo procedūros ir darbo vietos pritaikymai. Ši praktika remia tiek esamus darbuotojus, kuriems reikalingi pritaikymai, tiek naujus darbuotojus, įdarbinamus pagal kvotas arba specializuotas neuroįvairovės programas.

Kokią problemą ji sprendžia

Portugalija perėjo nuo savanoriško įtraukimo prie **privalomo reikalavimų laikymosi**. Nuo 2024 m. vasario mėn. privačiojo sektoriaus įmonės, turinčios ≥75 darbuotojus, privalo laikytis

neįgaliųjų įdarbinimo kvotų, o Darbo inspekcija (ACT) pradėjo tikrinimus. Reikalavimų nesilaikymas dabar kelia finansinę ir reputacijos riziką. Tuo pačiu metu Europos prieinamumo aktas (EAA), perkeltas į Portugalijos teisę, reikalauja, kad įmonės iki 2025 m. ir 2030 m. užtikrintų skaitmeninių produktų, paslaugų ir vartotojų sąsajų prieinamumą.

Ši praktika skirta spręsti keletą tarpusavyje susijusių problemų:

- **Žemas neįgaliųjų užimtumo lygis** ir nepakankamas aktyvus įdarbinimas.
- **Lėti arba nenuoseklūs pagrįstų pritaikymų procesai**, kurie kenkia darbuotojų išlaikymui.
- **Skaitmeninės ir fizinės prieinamumo trūkumas**, ypač sektoriuose, kuriems taikomas EAA.
- **Ribota neurojtrauktis**, nepaisant vis daugiau įrodymų apie produktyvumo ir inovacijų prieaugį.

Šis modelis įmonėms suteikia struktūrišką, teisiškai suderintą ir praktiškai įgyvendinamą kelią, kaip įvykdyti savo įsipareigojimus, tuo pačiu didinant darbo jėgos įvairovę ir našumą.

Kas daroma. Prieinamumo priemonės. Veiksmai

Ši praktika įdiegia **pagrindinių priemonių** rinkinį, kuris pertvarko įdarbinimą, darbo vietos procesus, prieinamumą ir valdymą.

Pagrindinė naujovė – **„Pagrįstų pritaikymų (RA) pasas**“ – nuolat atnaujinamas dokumentas, kuriame įrašomi sutarti pritaikymai ir kuris lydi darbuotoją keičiantis pareigoms. Tai sumažina pakartotinių duomenų pateikimo poreikį ir užtikrina tęstinumą. RA pasą tvarko personalo skyrius, prireikus pasinaudodamas IEFP ir INR techninę pagalbą.

Įtraukusis įdarbinimas stiprinamas nurodant aiškius RA prašymų teikimo kanalus darbo skelbimuose, rengiant personalo atrankos specialistų mokymus apie nešališką kandidatų atranką ir kas mėnesį stebint kvotų vykdymą. Įmonės bendradarbiauja su IEFP, siekdamos surasti kandidatus ir gauti finansavimą darbo vietos pritaikymui.

Skaitmeninis prieinamumas užtikrinamas įdiegiant **EN 301 549** standartus interneto svetainėse, programėlėse ir vartotojų paslaugose, laikantis DL 83/2018 ir DL 82/2022. Tai užtikrina pasirengimą EAA 2025 m. ir 2030 m. etapams.

Neurojtrauktis remiama specialiu vadovams skirtu priemonių rinkiniu, apimančiu sensorinę aplinką, bendravimo normas ir alternatyvius vertinimo būdus. Partnerystė su „Specialisterne“ ir nacionalinėmis autizmo programomis padeda įmonėms kurti struktūrizuotus įdarbinimo kelius neurojvairovės talentams.

Organizaciniai procesai pritaikomi taip, kad apimtų mišrų darbą, lanksčius darbo grafikus, prieinamas susitikimų normas ir alternatyvius bendravimo būdus. Mokymosi ir tobulėjimo medžiaga teikiama prieinamais formatais, o vadovai dalyvauja mokymuose apie įtraukų įdarbinimą ir pritaikymo procedūras.

Pagalbines technologijas – tokias kaip ekrano skaitytuvai, didintuvai, kalbos į tekstą konvertavimo įrankiai ir AAC įrenginiai – teikia ir prižiūri IT komandos, o reikalavimus atitinkantiems pritaikymams galima gauti IEFP bendrą finansavimą.

Kodėl tai pavyko

Šis modelis veikia, nes jame derinamas **teisinių reikalavimų laikymasis**, **veiklos aiškumas** ir **tarpfunkcinė atsakomybė**. Vadovybės parama užtikrina, kad įtrauktis būtų traktuojama kaip strateginis prioritetas, o ataskaitos reguliariai teikiamos vykdomajam komitetui. Aiškūs paslaugų lygio susitarimai (SLA) dėl pagrįstų pritaikymų (10–15 dienų) užkerta kelią vėlavimams, kurie dažnai kenkia darbuotojų išlaikymui. „RA Passport“ sumažina administracinę naštą ir stiprina pasitikėjimą, nes sumažina pakartotinių duomenų atskleidimų skaičių.

Skaitmeninis prieinamumas integruotas į IT ir vartotojo patirties (UX) procesus, užtikrinant, kad prieinamumas nebūtų tik papildoma mintis, o taptų produkto gyvavimo ciklo dalimi. Partnerystė su IEFP, INR ir neurojvairovės organizacijomis suteikia techninę kompetenciją ir talentų šaltinius, taip sumažindama naštą darbdaviams.

Šis modelis taip pat sėkmingas, nes atitinka platesnes Europos tendencijas: EAA, antidiskriminaciniai įstatymai ir kvotų vykdymo užtikrinimas sukuria stiprias paskatas įmonėms imtis veiksmų. Įtraukiant prieinamumą ir įtrauktį į kasdienius procesus, ši praktika tampa tvari, o ne priklausoma nuo pavienių iniciatyvų.

Kas buvo sudėtinga

Iškilo keletas iššūkių. Dėl kultūrinės stigmos ir žemo savęs identifikavimo lygio darbuotojams buvo sunku prašyti darbo vietos pritaikymo. Ši praktika sprendžia šią problemą naudodama konfidencialius RA pasus, griežtą duomenų minimizavimą pagal BDAR ir vadovų pasakojimus, kuriais siekiama užmegzti pasitikėjimą.

Kitas iššūkis buvo procesų vėlavimai, nes lėtai įgyvendinamos pritaikymo priemonės kenkia darbuotojų išlaikymui ir atitikčiai reikalavimams. Sprendimas buvo įdiegti SLA pagrįstus darbo srautus, iš anksto patvirtintus pritaikymo priemonių katalogus bei IEFP ir INR teikiamą techninę pagalbą.

Sunkumų kėlė ir biudžeto apribojimai, ypač brangių pagalbinių technologijų atveju. Įmonės šią problemą sprendė pasinaudodamos IEFP finansavimu darbo vietų pritaikymui ir remiamoms užimtumo programoms.

Galiausiai prieinamumo teisės aktų sudėtingumas – apimantis DL 83/2018, DL 82/2022 ir EN 301 549 – pareikalavo sukurti vieningą prieinamumo politiką ir etapinį audito planą, kad būtų laikomasi 2025 ir 2030 m. terminų.

UMD arba panašus požiūris. Tiesioginis/netiesioginis

Nors UMD nėra aiškiai paminėtas, praktikoje visur taikomi **numanomi UMD principai**:

- **Įvairios įtraukties priemonės:** mišrus darbas, sensoriniai pritaikymai, alternatyvios komunikacijos normos, neurojtraukties keliai.
- **Įvairios pateikimo priemonės:** prieinamas skaitmeninis turinys, alternatyvūs formatai, mokymai su subtitrais, atitiktis EN 301 549 standartui.
- **Įvairios veiklos ir saviraiškos priemonės:** alternatyvūs vertinimai, darbo pavyzdžiai, lankstūs pokalbiai, pagalbinės technologijos.

Šis modelis atspindi UMD akcentą kurti aplinką, kuri nuo pat pradžių pritaikyta įvairiems funkciniams profiliams.

Įrodymų santrauka

Ši praktika naudoja aiškius KPI, kad būtų galima stebėti pažangą per 0, 6, 12 ir 24 mėnesius. Įmonės siekia visiškai laikytis kvotų visuose padaliniuose, o ACT patikrinimai atlieka išorinio patvirtinimo funkciją. RA užduočių vykdymo laikas sutrumpintas iki 10–15 dienų, o tai padidina darbuotojų išlaikymą ir įsitraukimą. Prieinamumo atitiktis vertinama pagal EN 301 549 standartą, o prioritetiniai procesai per 12 mėnesių turi pasiekti AA lygiui prilygstantį lygį, o visiškas portfelio atitikimas – iki 2030 m.

Tikimasi, kad pasitikėjimui augant didės savęs identifikavimo rodikliai, o neurojvairovės programos siekia įdarbinti dvi kohortas, kurių darbuotojų išlaikymas po 12 mėnesių siektų ne mažiau kaip 85 %. Šie rodikliai rodo tiek pasirengimą laikytis teisės aktų reikalavimų, tiek reikšmingus įtraukties rezultatus.

Šaltinis. Dokumentai/formos/interviu

Ši santrauka visiškai pagrįsta Lietuvos partnerio „eMundus“ parengta ataskaita.

Nuoroda

Galima rasti išsamioje ataskaitoje apie gerąją praktiką.

BP8: Socialinė kavinė „Pareaki“ – profesinės įtraukties ir bendruomenės integracijos centras (Graikija)

Sritis

Ši praktika vykdoma **įtraukiojo užimtumo** srityje, priklauso **socialinei ekonomikai** ir yra glaudžiai susijusi su **svetingumo sektoriumi** bei **profesiniu švietimu ir mokymu (VET)**. Ji

naudoja tikrą kavinės aplinką kaip platformą, skirtą darbo pagrįstam mokymuisi, profesiniam tobulėjimui ir bendruomenės veikloje dalyvavimui asmenims su intelekto negalia.

Vieta. Organizacijos pavadinimas

Atėnai, Graikija Įgyvendina **„KEEPEA Orizontes**“ per savo socialinę kooperatyvinę įmonę (Koin.S.Ep.) **„Pareaki“**, įsikūrusią **Aleksandro Panagouli aikštėje, Agios Dimitrios**.

Ši praktika papildo 2 dalies BP4, kurioje aprašomas „KEEPEA Orizontes“ profesinio mokymo ir lavinimo pagrįstas įtraukties modelis.

Tikslinė grupė

Iniciatyva skirta **asmenims su intelekto negalia ir specialiais ugdymo poreikiais**, ypač tiems, kurie susiduria su kliūtimis patekti į atvirą darbo rinką. Ji remia jaunuolius, pereinančius iš mokymų į darbo rinką, asmenis, anksčiau dirbusius uždarosiose dirbtuvėse, ir žmones, kuriems reikalinga struktūrizuota parama, kad galėtų dirbti realioje darbo aplinkoje.

Kokią problemą ji sprendžia

Graikijoje žmonės su intelekto negalia susiduria su **dideliu nedarbu**, **ribota prieiga prie prasmingos darbo patirties** ir **socialine izoliacija**. Tradicinis profesinis mokymas dažnai lieka teorinis arba apsaugotas, todėl besimokantieji lieka nepasiruošę realiems darbo reikalavimams. „Pareaki“ šią problemą sprendžia siūlydama **autentišką, su visuomene susijusią darbo patirtį** visiškai veikiančioje kavinėje. Ji kovoja su visuomenės klaidingais įsitikinimais, parodydama, kad neįgalieji gali teikti aukštos kokybės aptarnavimo paslaugas, bendrauti su klientais ir prisidėti prie verslo veiklos. Ši praktika užpildo **spragą tarp mokymų ir darbo**, tuo pačiu didindama bendruomenės matomumą ir priimtinumą.

Kas daroma. Prieinamumo priemonės. Veiksmai

„Pareaki“ veikia kaip **gyva profesinio mokymo laboratorija**, kurioje dalyviai mokosi ir dirba tikroje, visuomenei atviroje kavinėje. Šis metodas grindžiamas **mokymusi darbo vietoje**, **patirtiniu mokymusi** ir **individualizuota parama**.

Dalyviai laikosi **laipsniško pažangos modelio**. Jie pradeda nuo paprastų užduočių – pavyzdžiui, stalų serviravimo ar pagalbos atliekant pagrindinius paruošiamuosius darbus – ir jiems glaudžiai padeda darbo instruktoriai. Augant pasitikėjimui savimi ir kompetencijai, jie imasi sudėtingesnių pareigų, įskaitant klientų aptarnavimą, gėrimų ruošimą ir atsiskaitymų tvarkymą.

Prieinamumas yra integruotas į visą veiklą:

Fizinis ir ergonominis prieinamumas

- Ergonomiškas darbo vietų išdėstymas, pritaikytas kognityviniams ir fiziniams poreikiams

- Saugios, struktūrizuotos virtuvės ir aptarnavimo zonos
- Vaizdiniai receptų vadovai ir supaprastinti užduočių sąrašai

Technologinis prieinamumas

- Supaprastintos POS (pardavimo vietos) sistemos
- Vizualinės pagalbos priemonės, skirtos kognityvinei apkrovai sumažinti
- Įrankiai, padedantys savarankiškai atlikti užduotis

Organizacinė prieinamybė

- Darbo instruktoriai nustato pritaikymo poreikius ir užtikrina greitą jų įgyvendinimą
- „Saugi, bet realistiška“ aplinka, kurioje klaidos yra mokymosi dalis
- Struktūruotos kasdienės veiklos, skatinančios nuspėjamumą ir pasitikėjimą savimi

Prieinamumas bendruomenei

- Kavinės vieta viešojoje aikštėje užtikrina matomumą ir kasdienį bendravimą su bendruomene
- Darbas viešumoje mažina stigmą ir normalizuoja negalią kasdieniame gyvenime

Šią praktiką remia valdymo modelis, pagal kurį valdyboje dalyvauja **tėvai ir darbuotojai**, užtikrinant, kad tie, kuriuos sprendimai veikia labiausiai, turėtų tiesioginę įtaką.

Kodėl tai pavyko

Šis modelis pasiteisina, nes jame **autentiška darbo patirtis** derinama su **struktūruota ir nuolatine parama**. Skirtingai nuo imituojamų mokymų aplinkų, „Pareaki“ siūlo tikrą bendravimą su klientais, realius paslaugų poreikius ir tikras pareigas – elementus, kurie formuoja profesinę tapatybę ir ugdo pritaikomus įgūdžius.

Vadovavimas atlieka pagrindinį vaidmenį: valdyba teikia pirmenybę socialinei integracijai, o ne pelnui, užtikrindama, kad būtų užtikrintas laikas mokymui ir pedagoginė parama. Darbo instruktoriai teikia kasdienį mentoriavimą, užtikrindami, kad užduotys būtų pritaikytos, kasdienė veikla vykdoma saugiai, o mokymasis būtų sustiprintas.

Šią praktiką taip pat stiprina **socialinės įmonės struktūra**, kuri teisiškai remia pažeidžiamų grupių įdarbinimą ir leidžia pelną reinvestuoti į socialinį poveikį. Tai užtikrina finansinį tvarumą, kartu išlaikant tvirtą socialinę misiją.

Kas buvo sudėtinga

Vienas iš didžiausių iššūkių – **ribotas platesnės darbo rinkos pasirengimas**, kuris riboja žmonių su intelekto negalia įsidarbinimo galimybes už organizacijos ribų. „Pareaki“ sprendžia šią

problemą, veikdama kaip pereinamoji erdvė, kurioje mokiniai gali ugdyti įgūdžius ir pasitikėjimą savimi, reikalingus įsidarbinti atviroje darbo rinkoje.

Kitas iššūkis – **komercinių poreikių** ir **mokymosi poreikių** suderinimas. Viešbučių ir restoranų verslas yra dinamiškas, todėl paslaugų kokybės išlaikymas teikiant mokymą reikalauja kruopštaus planavimo ir tvirto vadovybės įsipareigojimo.

Kavinė taip pat privalo nuolat pritaikyti savo aplinką ir procesus, kad atitiktų įvairius kognityvinius ir elgesio poreikius, o tai reikalauja nuolatinių investicijų į mokymus, ergonominius pritaikymus ir darbo instruktorių gebėjimus.

UMD arba panašus požiūris. Aiškus/netiesioginis

Nors į UMD nėra aiškiai daroma nuoroda, praktikoje taikomi **numanomi UMD principai**:

Įvairios įsitraukimo priemonės

- Realaus gyvenimo užduotys
- Sąveika su klientais
- Komandinis darbas
- Laipsniškas atsakomybės didinimas

Įvairūs pristatymo būdai

- Vaizdiniai receptų vadovai
- Supaprastintos POS sistemos
- Struktūruotos darbo procedūros
- Aiškios vizualios užuominos

Įvairūs veiklos ir saviraiškos būdai

- Įvairūs vaidmenys (aptarnavimas, paruošimas, valymas, bendravimas)
- Pritaikytos užduotys
- Galimybės įvairiais būdais parodyti įgūdžius

Šis metodas iš esmės yra **įtraukusis**, nes nuo pat pradžių sukuria prieinamą aplinką, taip sumažindamas individualių pritaikymų poreikį.

Įrodymų santrauka

„Pareaki“ tapo pripažintu bendruomenės centru Atėnuose, užtikrinančiu paslaugų kokybę, prilygstančią įprastų kavinių kokybei. Stažuotojai rodo žymius **socialinių įgūdžių**, **bendravimo**,

finansinio raštingumo, **komandinio darbo** ir **techninių maitinimo įgūdžių** pagerėjimus. Keletas dalyvių perėjo dirbti į išorines darbo vietas viešbučių ir restoranų sektoriuje.

Kavinė taip pat daro didelį **poveikį bendruomenei**. Kasdienis bendravimas su klientais mažina stigmą ir didina visuomenės supratimą apie žmonių su negalia gebėjimus. Šeimos teigia, kad dalyviai tapo savarankiškesni ir pasitikintys savimi.

Ši praktika rodo, kad įtraukios socialinės įmonės gali būti tiek **veiklos požiūriu tvarios**, tiek **socialiai transformuojančios**.

Šaltinis

Remiantis išimtinai Graikijos partnerio „Panagia Evagelistria“ parengta ataskaita.

Nuoroda

https://topareaki.gr/

4 DALIS. IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS. SĄSAJA SU WP3

4.1 Išvados ir rekomendacijos dėl profesinio mokymo programos

Nuo struktūrizuotų Lietuvos profesinio mokymo įstaigų iki patirtinio kavinės modelio Atėnuose – visose W.I.N. partnerių šalyse analizuotos praktikos leidžia daryti vieną nuoseklią išvadą: įtrauktis veikia tada, kai ji įtraukiama į sistemą nuo pat pradžių, o ne pridedama vėliau kaip pataisa. Pagal WP3 parengta mokymo programa turėtų tiesiogiai atspindėti šiuos įrodymus – devynis nacionalinius modelius paverčiant nuosekliu, praktiniu ištekliu profesinio mokymo pedagogams.

Pirmoji pagrindinė išvada yra ta, kad profesinio mokymo programos turi būti aiškiai grindžiamos **įtraukiuoju profesiniu mokymu (inclusive VET)** ir **universaliu mokymosi dizainu (UMD)** kaip pagrindiniais rėmais. Pavyzdžiui, Lietuvos modelyje pagrindinės profesinio mokymo įstaigos sėkmingai integravo UMD principus į kasdienę mokymo praktiką, užtikrindamos, kad mokiniai su įvairiais poreikiais galėtų dalyvauti standartinėse mokymosi aplinkose pasinaudodami lanksčiu turinio pateikimu, prisitaikančiu vertinimu ir nuolatinėmis paramos struktūromis. Panašiai Ispanijos ir Airijos praktika rodo, kad aktyviai taikant UMD, poreikis taikyti individualias pritaikymo priemones žymiai sumažėja, o mokymasis tampa prieinamesnis visiems mokiniams.

Tuo pačiu metu Graikijos ir Italijos pavyzdžiai rodo, kad įtraukianti profesinio mokymo sistema turi neapsiriboti tik formalaus mokymo programos kūrimu, bet ir apimti patirtinį, realaus gyvenimo mokymosi aplinką. Graikijos „Hands-On Inclusion“ modelis iliustruoja, kaip mokymasis praktiškai, derinamas su individualizuota parama ir mokymusi iš bendraamžių, skatina aktyvų įsitraukimą ir parengia besimokančiuosius realioms darbo sąlygoms.

Italijoje „ekstremalaus individualizavimo“ koncepcija dar labiau išplečia šį požiūrį, pritaikydama mokymo procesus labai individualiu lygiu ir užtikrindama, kad kiekvieno besimokančiojo gebėjimai ir karjeros keliai būtų visiškai suderinti su darbo rinkos galimybėmis.

Antroji svarbi išvada susijusi su **individualizuotų mokymosi kelių**, įgyvendinamų naudojant tokias priemones kaip **individualus mokymosi planas (ILP)** ir **individualus ugdymo planas (IEP)**, pagrindiniu vaidmeniu. Individualus planavimas visose partnerių ataskaitose nuosekliai įvardijamas kaip pagrindinis sėkmės veiksnys integracijos srityje. Bulgarijos ir Airijos praktikos rodo, kaip struktūruotas individualus planavimas, derinamas su daugiadiscipline parama, padeda pagerinti mokinių išlikimą mokykloje, motyvaciją ir perėjimo į darbo rinką rezultatus. Ispanijoje individualizuotų mokymosi maršrutų taikymas užtikrina, kad besimokantieji su specialiaisiais ugdymo poreikiais (SUP) būtų remiami ne tik akademiniu požiūriu, bet ir siekiant įsidarbinti.

Su tuo glaudžiai susijusi **daugiadisciplinio bendradarbiavimo** svarba. Veiksmingas profesinio mokymo sistemas apibūdina tvirtas bendradarbiavimas tarp mokytojų, psichologų, paramos specialistų ir išorinių suinteresuotųjų šalių. Pavyzdžiui, Lietuvos profesinio mokymo teikėjai remiasi struktūruotomis daugiadisciplinėmis komandomis, kurios koordinuoja mokymosi paramą, stebi pažangą ir realiuoju laiku pritaiko intervencijas. Panašiai ir Bulgarijos praktika pabrėžia šeimų, NVO ir vietos valdžios institucijų įtraukimo svarbą kuriant visapusišką paramos ekosistemą. Šie rezultatai rodo, kad mokymo programos turi suteikti pedagogams ne tik pedagoginius įgūdžius, bet ir kompetencijas komandinio darbo, koordinavimo bei suinteresuotųjų šalių įtraukimo srityse.

Trečioji svarbi išvada – būtinybė stiprinti profesinio mokymo ir darbo rinkos ryšį pasitelkiant **darbo vietoje vykstantį mokymąsi (DVM)** ir struktūrizuotus perėjimo modelius. Daugelyje šalių, įskaitant Airiją, Rumuniją ir Graikiją, sėkminga praktika rodo, kad ankstyvas susipažinimas su tikra darbo aplinka žymiai pagerina užimtumo rezultatus. Pavyzdžiui, Airijoje taikomas „WALK PEER“ modelis užtikrina ilgalaikes, remiamas perėjimo trajektorijas, kuriose derinamas švietimas, mentorystė ir reali darbo patirtis, o tai lemia didesnį mokinių išlikimą ir karjeros tvarumą. Panašiai Rumunijos ir Portugalijos praktika pabrėžia mokyklų, NVO ir darbdavių partnerystės vaidmenį kuriant prieinamas trajektorijas nuo mokymo iki įdarbinimo.

Ne mažiau svarbu yra **prieinamumo** ir **pritaikytų mokymosi medžiagų** integravimas kaip profesinio mokymo sistemų standartinių komponentų. Prancūzijoje „Skaitmeninė kuprinė“ koncepcija užtikrina, kad pagalbinės technologijos lydėtų besimokantįjį nuo mokymosi iki įsidarbinimo, užtikrinant tęstinumą ir savarankiškumą.

Lenkijoje ir Ispanijoje technologijomis grindžiami sprendimai padeda įveikti „nepriklausomybės atotrūk“į, suteikdami besimokantiesiems galimybę savarankiškai atlikti užduotis naudodamiesi prieinamomis skaitmeninėmis priemonėmis. Šie pavyzdžiai rodo, kad prieinamumas turėtų būti traktuojamas ne kaip papildoma funkcija, o kaip pagrindinis mokymosi aplinkų projektavimo principas.

Tirtos praktikos taip pat rodo, kad labai svarbūs yra tarpdalykiniai įgūdžiai, įskaitant bendravimą, komandinį darbą ir prisitaikymą. Visose šalyse darbdaviai pabrėžia, kad vien techninių įgūdžių nepakanka sėkmingai integracijai į darbo rinką.

Todėl profesinio mokymo programose būtina integruoti socialinių įgūdžių ugdymą kaip pagrindinę sudedamąją dalį, ypač mokiniams su negalia, kuriems socialinėje ir profesinėje aplinkoje gali prireikti papildomos paramos.

Taip pat labai svarbūs yra įtraukiantys požiūriai ir institucinė kultūra. Keletoje šalių, įskaitant Belgiją ir Portugaliją, politikos iniciatyva sukurtos sistemos remia įtrauktį per teisines sistemas, pavyzdžiui, kvotas ir prieinamumo standartus. Tačiau šių sistemų veiksmingumas didžiąja dalimi priklauso nuo institucijų ir pedagogų pasiryžimo priimti įtraukiančius požiūrius ir praktiką. Tai rodo, kad mokymo programose turi būti įtraukti refleksyvūs ir patirtiniai komponentai, skirti požiūriams, išankstiniams nusistatymams ir neįgalumo suvokimui.

Skaitmeninimas ir pagalbinės technologijos taip pat tampa pagrindiniais įtraukties veiksniais. Skaitmeninių priemonių integravimas į profesinį mokymą ne tik pagerina prieinamumą, bet ir padidina mokymosi rezultatus bei parengia besimokančiuosius šiuolaikinėms darbo aplinkoms. Todėl mokymo programos turėtų apimti skaitmeninius įgūdžius tiek pedagogams, tiek besimokantiesiems, užtikrinant veiksmingą technologijų naudojimą įtraukioje aplinkoje.

Galiausiai, esminė išvada yra ta, kad profesinio mokymo programos turi būti orientuotos į praktiką ir pagrįstos realaus gyvenimo pavyzdžiais. Visoje Europoje nustatytų modelių įvairovė – nuo socialinių kooperatyvų Italijoje iki NVO vadovaujamų iniciatyvų Rumunijoje ir struktūrizuotų institucinių sistemų Lietuvoje – rodo, kad nėra vieno vienintelio įtraukties modelio. Vietoj to, mokymo programos turėtų suteikti pritaikomų metodų rinkinį, kurį būtų galima taikyti įvairiuose kontekstuose.

WP3 profesinio mokymo programa turėtų tiesiogiai remtis šiais įrodymais – siūlydama pedagogams praktinį priemonių rinkinį, pagrįstą devyniais nacionaliniais modeliais, o ne vienu nustatytuoju pagrindu. Remdamasi įvairiomis Europos praktikomis ir suderindama jas į nuoseklią sistemą, programa gali padėti profesinio mokymo teikėjams kurti įtraukias sistemas, leidžiančias visiems besimokantiesiems pasiekti sėkmę.

4.2 Išvados ir rekomendacijos dėl užimtumo mokymo programos

Nesvarbu, ar tai būtų didelė Italijos socialinė kooperatyvas, Belgijos viešoji įstaiga, ar Airijos bankas – W.I.N. partnerių šalyse išnagrinėtos užimtumo praktikos leidžia daryti tą pačią praktinę išvadą: įtrauktis duoda rezultatų tada, kai ji yra integruota į darbuotojų atranką, įdarbinimą, valdymą ir karjeros plėtrą, o ne traktuojama kaip atitikties reikalavimams užduotis, vykdoma greta įprastų žmogiškųjų išteklių procesų. WP3 darbo rinkos mokymo programa turi tai paversti įrankiais, kuriuos darbdaviai galėtų taikyti iš karto.

Pirmoji pagrindinė išvada yra ta, kad užimtumo mokymo programa turi sutelkti dėmesį į **įtraukiojo užimtumo** koncepcijos perkėlimą į praktinius, veiklos lygmens veiksmus, kuriuos darbdaviai galėtų taikyti savo organizacijų kontekste.

Tokiose šalyse kaip Belgija, Airija ir Portugalija įtraukusis užimtumas nelaikomas atskira politikos sritimi, o yra integruota žmogiškųjų išteklių valdymo, organizacinės strategijos ir verslo plėtros dalis. Pavyzdžiui, Belgijos sistema rodo, kaip struktūruoti mechanizmai, tokie kaip kvotos, **anoniminis įdarbinimas** ir pritaikyta darbo aplinka, gali remti lygias galimybes įsidarbinti, tuo pačiu užtikrinant, kad sprendimai dėl įdarbinimo būtų grindžiami kompetencijomis, o ne tariamais apribojimais.

Antroji svarbi išvada susijusi su įdarbinimo procesų pertvarkymu. Tradicinės įdarbinimo praktikos nuosekliai įvardijamos kaip pagrindinė kliūtis daugelyje šalių. Atsižvelgiant į tai, keli modeliai skatina įgūdžiais grindžiamus ir įtraukiuosius įdarbinimo metodus. Belgijos ir Prancūzijos sistemos pabrėžia, kaip svarbu pašalinti šališkumą taikant struktūrizuotus procesus, o Lenkijos ir Ispanijos praktikos pristato **„įtraukties pagal numatytąjį nustatymą“** (**Inclusion-by-Default**) koncepciją, kai prieinamumas ir nediskriminavimas nuo pat pradžių įtraukiami į visas įdarbinimo ir veiklos procedūras.

Todėl mokymo programa turėtų suteikti darbdaviams konkrečių priemonių, leidžiančių pertvarkyti įdarbinimo procesus, įskaitant įtraukius pareigų aprašymus, alternatyvius vertinimo metodus ir prieinamus pokalbių formatus.

Kita svarbi išvada – **prieinamumo** ir **pagrįstų pritaikymų**, kaip įtraukių darbo vietų pagrindinių elementų, esminis vaidmuo. Be išimčių, sėkmingos įdarbinimo praktikos rodo, kad palyginti paprasti pritaikymai – tokie kaip pagalbinės technologijos, modifikuoti bendravimo metodai ar užduočių pertvarkymas – gali žymiai pagerinti darbo našumą ir darbuotojų išlaikymą. Prancūzijos „Digital Backpack“ modelis yra ypač geras pavyzdys, kaip prieinamumą galima užtikrinti užtikrinant pagalbinių priemonių tęstinumą nuo švietimo iki užimtumo, leidžiant asmenims savarankiškai atlikti užduotis. Panašiai Lenkijos ir Portugalijos praktika pabrėžia, kaip svarbu spręsti „savarankiškumo atotrūkį“ taikant tikslingus technologinius sprendimus.

Visose atvejų analizėse **paramos užimtumui** teikimas išryškėja kaip vienas iš svarbiausių sėkmės veiksnių. Airijoje ilgalaikio mentorystės ir struktūruotos paramos modeliai rodo, kad nuolatinis konsultavimas žymiai padidina darbuotojų išlikimą darbo vietoje ir pasitenkinimą darbu. Italijoje didelio masto socialiniai kooperatyvai, tokie kaip S.C.S. „Cristoforo“, iliustruoja, kaip vidinės struktūros, įskaitant specializuotus darbo integracijos padalinius ir **individualizuotus projektinius (užimtumo)** metodus, sudaro sąlygas ilgalaikiam neįgalių darbuotojų profesiniam tobulėjimui konkurencingoje rinkos aplinkoje. Mokymo programa, skirta įtraukiajam užimtumui, turėtų teikti gaires dėl mentorystės sistemų, darbo instruktorių vaidmenų ir vidinių paramos struktūrų kūrimo organizacijose.

Taip pat verta paminėti **lanksčių darbo sąlygų** lemiamą vaidmenį užtikrinant dalyvavimą ir produktyvumą. Įvairiose aplinkybėse darbo valandų, užduočių paskirstymo ir darbo organizavimo lankstumas nuosekliai įvardijamas kaip pagrindinis įtraukties veiksnys.

Pavyzdžiui, Bulgarijoje ir Airijoje tokios organizacijos kaip „ASD Vision“ ir „Bank of Ireland“ sėkmingai įgyvendino lanksčius modelius, kurie tenkina įvairius darbuotojų poreikius, tuo pačiu išlaikydami aukštą veiklos rezultatų ir organizacinio efektyvumo lygį.

Todėl mokymo programa turėtų parodyti, kaip lankstumą galima įgyvendinti kaip strateginę organizacinę priemonę, o ne kaip išimtį.

Dauguma tiriamų atvejų pabrėžia organizacinės kultūros ir vadovavimo svarbą skatinant įtrauktį. **Informacijos atskleidimo spragos** išlikimas įvairiose šalyse rodo, kad daugelis darbuotojų nesijaučia saugūs, kad galėtų išreikšti savo poreikius darbo vietoje. Atsakant į tai, keletas praktikos pavyzdžių, ypač Airijoje ir Belgijoje, sutelkia dėmesį į įtraukiančios kultūros kūrimą – per vidaus politiką, sąmoningumo ugdymo programas ir vadovybės įsipareigojimą. Pavyzdžiui, „Bank of Ireland“ modelis integruoja įtrauktį į savo įmonės strategiją per struktūrizuotas politikas, tokias kaip neurojtraukties sistemos ir darbuotojų paramos sistemos. Šie rezultatai pabrėžia būtinybę mokymo programoje įtraukti komponentus, susijusius su įtraukiančiu vadovavimu, komunikacija ir organizaciniais pokyčiais.

Neurojvairovės pripažinimas ir skatinimas yra dar vienas naujas prioritetas Europos užimtumo praktikoje. Organizacijos vis dažniau pereina prie stipriąsias puses akcentuojančio požiūrio, pripažindamos, kad neurojvairovę turintys darbuotojai turi vertingų įgūdžių, pavyzdžiui, dėmesio detalėms, kūrybiškumo ir problemų sprendimo gebėjimų. Tačiau tai reikalauja pritaikyti bendravimo stilių, darbo aplinką ir vadybos praktiką. Todėl mokymo programa turėtų apimti gaires, kaip remti neurojvairovę turinčius darbuotojus ir kurti įtraukią darbo aplinką.

Kita svarbi išvada – darbdavių, profesinio mokymo teikėjų ir socialinio sektoriaus organizacijų **partnerystės ekosistemų** svarba. Tokiose šalyse kaip Graikija, Rumunija ir Ispanija įtraukusis užimtumas dažnai pasiekiamas bendradarbiaujant, o ne atskirais organizacijų veiksmais. Pavyzdžiui, Graikijos socialinės kavinės „Pareaki“ modelis rodo, kaip bendruomeninės iniciatyvos gali sukurti įtraukias užimtumo galimybes, kartu skatindamos socialinę integraciją. Panašiai Rumunijos ir Portugalijos praktika pabrėžia NVO ir tarpininkaujančių organizacijų vaidmenį remiant tiek darbdavius, tiek darbuotojus įdarbinimo ir adaptacijos procesų metu. Todėl mokymo programa turėtų apimti gaires, kaip kurti ir palaikyti tokias partnerystes.

Skaitmeninimas ir pagalbinės technologijos taip pat įvardijamos kaip pagrindiniai įtraukiojo užimtumo veiksniai. Daugelyje atvejų tyrimų nustatyta, kad skaitmeninių priemonių naudojimas žymiai pagerina prieinamumą, produktyvumą ir savarankiškumą. Šių technologijų integravimas į darbo vietos procesus yra ypač svarbus tokiuose sektoriuose kaip IT, finansai ir paslaugos, kur skaitmeniniai įgūdžiai yra būtini. Todėl mokymo programa turėtų supažindinti darbdavius su prieinamomis technologijomis ir remti jų diegimą kasdieniniuose darbo procesuose.

Įtraukusis užimtumas taip pat reikalauja nuolatinės stebėsenos ir vertinimo. Sėkmingos organizacijos taiko grįžtamojo ryšio mechanizmus, stebi darbuotojų pažangą ir, remdamosi patirtimi, pritaiko savo praktiką. Šis pakartotinis požiūris užtikrina, kad įtrauktis nebūtų

statiška, o laikui bėgant tobulėtų. Todėl mokymo programa turėtų skatinti darbdavius taikyti stebėsenos priemones ir rodiklius, kurie matuotų tiek socialinį, tiek ekonominį poveikį.

Galiausiai ataskaitos rezultatai pabrėžia, kad įtraukusis užimtumas turėtų būti suvokiamas ne tik kaip socialinė atsakomybė, bet ir kaip strateginis pranašumas. Visose tirtose šalyse organizacijos, įgyvendinančios įtraukias praktikas, praneša apie tokius privalumus kaip pagerėjusi komandos dinamika, padidėjęs inovacijų lygis ir sustiprėjusi organizacijos reputacija. Šis perėjimas nuo reikalavimų laikymosi pagrįsto požiūrio prie vertybėmis grindžiamo požiūrio yra būtinas ilgalaikiam įtraukties tvarumui užtikrinti.

Todėl pagal 3-iąjį darbo paketą (WP3) numatyta įtraukiojo užimtumo mokymo programa turėtų suteikti darbdaviams praktiškas, pritaikomas ir įrodymais pagrįstas priemones, skirtas įgyvendinti įtraukias praktikas visuose užimtumo ciklo etapuose – nuo įdarbinimo iki naujų darbuotojų įvedimo į darbą ir tvaraus užimtumo. Integruodama įžvalgas iš įvairių Europos modelių – įskaitant verslo, socialinės ekonomikos ir bendruomenės požiūrius – programa gali padėti organizacijoms kurti įtraukias darbo vietas, kurios būtų tiek socialiai atsakingos, tiek ekonomiškai veiksmingos.

4.3 Išvados ir rekomendacijos dėl mokymo programos žmonėms su negalia ir jiems teikiamų paramos paslaugų

Išnagrinėjus įvairias praktikas – nuo Airijoje taikomų bendraamžių remiamų perėjimo modelių iki Prancūzijoje taikomų savarankiškumo sistemų – paaiškėjo, kad žmonėms su negalia geriausiai padedama tada, kai jie traktuojami kaip aktyvūs savo kelio dalyviai, o ne kaip iš anksto parengtos paramos gavėjai. WP3 rėmuose šiai grupei skirtas mokymo modulis turėtų atspindėti šį orientacijos pokytį: nuo paramos teikimo prie įgalinimo ir savarankiško interesų gynimo.

Pirmoji pagrindinė išvada yra ta, kad mokymo programos turi būti grindžiamos stipriųjų pusių ir į asmenį orientuotu požiūriu, sutelkiant dėmesį į gebėjimus, potencialą ir ilgalaikį tobulėjimą, o ne į apribojimus. Tokių šalių kaip Ispanija ir Lenkija praktika rodo, kad kai įtrauktis grindžiama **„įtraukties pagal numatytąją nuostatą“** principu, asmenys nėra traktuojami kaip paramos gavėjai, o kaip aktyvūs mokymosi ir darbo aplinkos dalyviai. Šis pokytis yra būtinas siekiant skatinti savarankiškumą, pasitikėjimą savimi ir tvarų dalyvavimą darbo rinkoje.

Antroji svarbi išvada susijusi su **individualizuotų kelių** svarba, įgyvendinamų naudojant tokias priemones kaip **individualus ugdymo planas (IEP)** ir **individualus mokymosi planas (ILP)**. Įvairiose šalyse, įskaitant Bulgariją, Airiją ir Lietuvą, individualizuotas planavimas nuosekliai įvardijamas kaip pagrindinis sėkmės veiksnys. Šios priemonės leidžia asmenims apibrėžti savo tikslus, stebėti savo pažangą ir gauti pritaikytą paramą, suderintą su jų konkrečiais poreikiais ir siekiais.

Todėl mokymo programa turėtų apimti sudedamąsias dalis, kurios suteiktų asmenims galimybių aktyviai dalyvauti kuriant ir valdant savo mokymosi bei karjeros kelius.

Su tuo glaudžiai susijęs **paramos paslaugų** vaidmuo – jos turėtų būti įtraukties skatintojos, o ne izoliuotos pagalbos teikėjos. Visose analizuotose šalyse veiksmingos paramos sistemos pasižymi tęstinumu, koordinavimu ir individualizavimu. Pavyzdžiui, Airijoje ilgalaikė mentorystė ir pereinamojo laikotarpio parama atlieka lemiamą vaidmenį užtikrinant sėkmingą įsitraukimą į darbo rinką, o Bulgarijoje ir Rumunijoje NVO teikia integruotas paslaugas, apimančias mokymą, tarpininkavimą įsidarbinant ir nuolatinę paramą. Todėl mokymo programa žmonėms su negalia ir jų paramos tinklui turėtų apimti specialius modulius paramos specialistams, kuriuose daugiausia dėmesio būtų skiriama mentorystės, koučingo ir koordinavimo įgūdžiams.

Trečioji pagrindinė išvada – ypatinga **remiamo užimtumo** ir realios gyvenimiškos patirties svarba. Visose tiriamose šalyse asmenys nuosekliai pabrėžia, kad galimybė patekti į realią darbo aplinką yra būtina pasitikėjimui, savarankiškumui ir profesinei tapatybei ugdyti. Tokie modeliai kaip Airijos remiama pereinamojo laikotarpio sistema ir Italijos socialinių kooperatyvų metodas rodo, kad struktūruota, ilgalaikė parama žymiai pagerina užimtumo rezultatus. Graikijoje ir Portugalijoje bendruomeniniai ir socialinių įmonių modeliai dar labiau pabrėžia patirtinio mokymosi vertę įtraukioje aplinkoje. Todėl mokymo programa turėtų apimti praktinius komponentus, pavyzdžiui, stažuotes, simuliacijas ir susipažinimą su realia darbo aplinka.

Kitas pabrėžtinas pastebėjimas – būtinybė stiprinti **savarankiško interesų gynimo įgūdžius**. Įvairiose situacijose asmenys nurodo sunkumus, susijusius su **informacijos atskleidimo spraga**, ypač išreiškiant savo poreikius švietimo ir darbo aplinkoje. Mokymo programa turėtų padėti dalyviams suprasti savo teises, įskaitant teisę į **pagrįstus pritaikymus**, ir ugdyti pasitikėjimą savimi, kad jie galėtų veiksmingai išreikšti savo poreikius. Tai ypač svarbu sistemose, kuriose parama priklauso nuo to, ar asmuo pats atskleidžia informaciją apie savo poreikius.

Visose atvejų analizėse taip pat nuosekliai pabrėžiamas **prieinamumo** vaidmuo mokymosi ir mokymo aplinkose. Veiksmingos programos užtikrina, kad medžiaga, priemonės ir aplinka būtų prieinamos nuo pat pradžių. Prancūzijoje „Digital Backpack“ modelis iliustruoja, kaip pagalbinių technologijų tęstinumas remia savarankiškumą pereinant iš švietimo į darbo rinką. Panašiai, Lenkijos ir Ispanijos praktika rodo, kaip skaitmeninis prieinamumas gali pašalinti kliūtis ir sudaryti sąlygas visapusiškam dalyvavimui. Todėl mokymo programa turėtų apimti skaitmeninių įgūdžių ir pagalbinių technologijų naudojimo komponentus. Kita svarbi išvada – tarpdisciplininių įgūdžių ugdymo svarba sėkmingai integracijai į darbo rinką. Tarp jų darbdaviai nurodo bendravimą, komandinį darbą, prisitaikymą ir problemų sprendimą. Žmonėms su negalia šie įgūdžiai yra ypač svarbūs, kad jie galėtų orientuotis įvairiose ir besikeičiančiose darbo aplinkose. Todėl mokymo programose šios kompetencijos turėtų būti integruotos kaip pagrindiniai elementai kartu su techniniais įgūdžiais.

Lietuvos ir Bulgarijos profesinio mokymo modeliai ypač gerai iliustruoja, kaip svarbus yra tarpdisciplininis bendradarbiavimas teikiant paramą asmenims. Sėkminga praktika rodo, kad bendradarbiavimas tarp pedagogų, darbdavių, pagalbos specialistų ir šeimų sukuria visapusišką paramos ekosistemą.

Lietuvoje ir Bulgarijoje struktūrizuotos daugiadisciplininės komandos užtikrina koordinuotą ir nuolatinę paramą, o Ispanijoje ir Graikijoje bendradarbiavimu grindžiami mokymosi modeliai apima tiesioginį mokinių ir neįgaliųjų bendravimą. Todėl mokymo programose turėtų būti akcentuojamas komandinis darbas ir skirtingų paramos vaidmenų koordinavimas.

Psichologinė ir emocinė parama taip pat iškyla kaip kritinis veiksnys. Daugelis asmenų susiduria su pasitikėjimo savimi, motyvacijos ir nerimo problemomis, ypač pereinamuoju laikotarpiu. Sėkmingos programos sukuria saugią ir palaikančią aplinką, skatinančią gerovę ir atsparumą. Šis aspektas turėtų būti integruotas į mokymo programas pasitelkiant koučingą, bendraamžių paramą ir refleksyvaus mokymosi metodus.

Skaitmeninė įtrauktis yra dar viena svarbi plėtros sritis. Visose tiriamose šalyse skaitmeniniai įrankiai ir pagalbinės technologijos įvardijami kaip pagrindiniai veiksniai, užtikrinantys savarankiškumą ir dalyvavimą. Todėl mokymo programos turėtų padėti asmenims ugdyti skaitmeninius gebėjimus ir veiksmingai naudoti technologijas tiek mokymosi, tiek darbo aplinkoje.

Galiausiai, esminė išvada yra ta, kad mokymo programos turi būti dalyvaujamąsias ir kuriamos bendradarbiaujant su neįgaliaisiais. Kaip nurodyta visose atvejų analizėse, veiksmingiausios praktikos apima asmenų aktyvų indėlį į programų kūrimą, įgyvendinimą ir vertinimą. Šis dalyvaujamasis požiūris užtikrina, kad mokymas būtų aktualus, reaguojantis į poreikius ir suderintas su realiais poreikiais.

3-iojo darbo paketo (WP3) mokymo programa žmonėms su negalia ir jiems teikiamoms pagalbos paslaugoms turėtų būti grindžiama individualizuotu, įgalinimu pagrįstu požiūriu. Įtraukdama **prieinamumo**, **remiamo užimtumo**, **daugiadisciplininės pagalbos komandos** ir aktyvaus dalyvavimo principus, programa gali padėti asmenims ugdyti įgūdžius, pasitikėjimą savimi ir savarankiškumą, reikalingus tvariam integravimui į švietimą, užimtumą ir visuomenę.

4.4 Išvados ir rekomendacijos politikos formuotojams, sprendimų priėmėjams bei socialinio sektoriaus tarpininkams

Belgijos ir Prancūzijos modeliai rodo, kaip atrodo suderinta politika ir praktika, kai jos veikia kartu; Rumunijos ir Graikijos pavyzdžiai rodo, ką pasiekia NVO, kai oficialios sistemos nepakankamos. Apibendrinant, W.I.N. įrodymų bazė siunčia aiškią žinią politikos formuotojams ir tarpininkams: tvari integracija reikalauja sistemos lygio planavimo, o ne atskirų institucijų geros valios. Šiame skyriuje išskiriamos konkrečios priemonės, kuriomis gali pasinaudoti sprendimų priėmėjai.

Pirmoji pagrindinė išvada – būtinybė labiau suderinti politikos kryptis, susijusias su **įtraukiuoju profesiniu švietimu ir mokymu (įtraukusis profesinis švietimas ir mokymas)**, **įtraukiuoju užimtumu** ir socialine įtraukia.

Daugelyje šalių šios politikos sritys dažnai kuriamos ir įgyvendinamos atskirai, o tai lemia fragmentaciją ir spragas pereinant iš švietimo į užimtumą. Analizuotos praktikos rodo, kad ten, kur vyksta koordinavimas, rezultatai žymiai gerėja. Pavyzdžiui, struktūrizuoti keliai, susiejantys profesinio mokymo sistemas su darbo rinkos politika, kaip matyti Airijoje ir Lietuvoje, padeda užtikrinti sklandesnį perėjimą ir didesnį užimtumo lygį.

Todėl politikos formuotojai turėtų teikti pirmenybę tarpsektorinei integracijai, užtikrindami, kad švietimo, užimtumo ir socialinė politika būtų įgyvendinama pagal bendrą strateginę sistemą.

Jie taip pat turėtų skatinti **prieinamumo** įgyvendinimą kaip sisteminį principą, o ne kaip atitikties reikalavimą. Nors Europos teisės aktai, tokie kaip Europos prieinamumo aktas, nustato aiškius standartus, analizė rodo, kad įgyvendinimas skirtingose šalyse ir sektoriuose tebėra nevienodas. Prancūzijoje „Digital Backpack“ modelis iliustruoja, kaip prieinamumą galima įgyvendinti užtikrinant pagalbinių technologijų tęstinumą nuo švietimo iki užimtumo. Panašiai, Lenkijos ir Ispanijos praktika rodo, kaip skaitmeninis prieinamumas ir technologinis pritaikymas gali žymiai sumažinti dalyvavimo kliūtis. Todėl politikos formuotojai turėtų remti ne tik reguliavimą, bet ir praktinį įgyvendinimą per finansavimą, techninės gaires ir stebėsenos mechanizmus.

Kitas svarbus išvados aspektas – būtinybė stiprinti **„protingų pritaikym“ų** įgyvendinimą. Nors teisės aktuose jie plačiai pripažįstami, praktikoje jų taikymas dažnai yra nenuoseklus arba neaiškus. Įvairiose šalyse darbdaviai teigia, kad jiems kyla neaiškumų dėl atsakomybės, išlaidų ir procedūrų. Todėl politikos sistemose turėtų būti numatytos aiškesnės gairės, standartizuotos priemonės ir finansinės paramos mechanizmai, siekiant užtikrinti, kad pritaikymai būtų įgyvendinami veiksmingai ir nesukeldami neproporcingos naštos. Lankstūs metodai, pavyzdžiui, biudžeto planavimas kiekvienu konkrečiu atveju, pastebimi kai kuriuose užimtumo modeliuose, gali dar labiau pagerinti veiksmingumą ir reagavimo greitį.

Graikijos ir Portugalijos duomenys patvirtina, kad **remiamo užimtumo** sistemos atlieka lemiamą vaidmenį kaip tiltas tarp politikos ir praktikos. Tokiose šalyse kaip Airija ir Italija ilgalaikės paramos struktūros, įskaitant mentorystę, darbo instruktavimą ir perėjimo paslaugas, yra būtinos tiek siekiant užsitikrinti galimybę įsidarbinti, tiek siekiant išlaikyti darbą ilgalaikėje perspektyvoje. Tačiau daugelyje atvejų šios paslaugos priklauso nuo projektinio finansavimo ir joms trūksta ilgalaikio tvarumo. Todėl politikos formuotojai turėtų integruoti remiamąjį užimtumą į nacionalines sistemas, užtikrindami stabilų finansavimą ir jo įtvirtinimą viešųjų paslaugų sistemoje.

Kita svarbi išvada – būtinybė stiprinti perėjimo kelius tarp **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo VET)** ir užimtumo. Visose šalyse pereinamasis etapas išlieka vienu iš svarbiausių atskirties taškų. Sėkminga praktika, pavyzdžiui, Airijos remiamas pereinamasis

modelis ir bendradarbiavimo metodai Rumunijoje bei Graikijoje, rodo, kad struktūruoti keliai, derantys švietimą, darbo patirtį ir paramos paslaugas, žymiai pagerina rezultatus. Todėl politikos formuotojai turėtų investuoti į **darbo vietoje vykstantį mokymąsi (DVM)**, pameistrystę ir dvejopo švietimo sistemas, užtikrindami, kad šios galimybės būtų prieinamos besimokantiems asmenims su negalia ir remiamos atitinkamu finansavimu bei paskatomis.

Socialinio sektoriaus tarpininkai atlieka pagrindinį vaidmenį mažinant atotrūkį tarp sistemų ir teikiant paramą tiek asmenims, tiek organizacijoms. NVO, užimtumo tarnybos ir paramos organizacijos teikia ekspertines žinias, skatina partnerystes ir teikia būtinas paslaugas, pavyzdžiui, mokymus, tarpininkavimą ir nuolatinę paramą. Daugelyje šalių, įskaitant Bulgariją, Rumuniją ir Graikiją, šie tarpininkai veikia kaip pagrindiniai įtraukties varikliai.

Todėl politikos sistemose turėtų būti oficialiai pripažintas jų vaidmuo, užtikrintas stabilus finansavimas ir jie turėtų būti įtraukti į nacionalines įtraukties strategijas.

Vienas iš pagrindinių rekomendacijų punktų – visų suinteresuotųjų šalių grupių gebėjimų stiprinimas. Analizė rodo, kad įtraukiosios politikos veiksmingumas priklauso nuo pedagogų, darbdavių ir pagalbos specialistų gebėjimo ją įgyvendinti praktikoje. Todėl politikos formuotojai turėtų investuoti į mokymo programas, kuriomis ugdomos kompetencijos tokiose srityse kaip **visuotinis mokymosi dizainas (UMD)**, prieinamumas, įtraukusis valdymas ir supratimas apie įvairovę. Tai tiesiogiai atitinka W.I.N. projekto tikslus ir jo dėmesį mokymui kaip pagrindinei sisteminių pokyčių priemonei.

Taip pat būtina tobulinti duomenų rinkimo ir stebėsenos sistemas. Visose šalyse patikimų ir palyginamų duomenų apie neįgaliųjų įtrauktį trūkumas riboja galimybę kurti įrodymais pagrįstą politiką. Tokios problemos kaip **informacijos atskleidimo spraga**, darbo vietų išlaikymas ir prieinamumo užtikrinimas dažnai nepakankamai atspindimos ataskaitose. Todėl politikos formuotojai turėtų sukurti išsamias stebėsenos sistemas, kuriose kiekybiniai rodikliai būtų derinami su kokybinėmis įžvalgomis, leidžiančiomis nuolat vertinti ir tobulinti padėtį.

Lanksčių darbo sąlygų skatinimas yra dar vienas svarbus politikos prioritetas. Lankstumas pripažįstamas kaip pagrindinis integracijos veiksnys, nepriklausomai nuo analizuojamo konteksto. Politikos sistemos turėtų skatinti organizacijas diegti lanksčius modelius pasitelkiant paskatas, gaires ir informavimo kampanijas, pripažįstant, kad tokie metodai naudingi ne tik žmonėms su negalia, bet ir platesniam darbo jėgos segmentui.

Neurojvairovės pripažinimas ir skatinimas yra nauja politikos plėtros sritis. Didėjant supratimui apie neurojvairovės būkles, politika turi keistis, kad atspindėtų platesnį įvairovės suvokimą. Tai apima paramą organizacijoms pritaikant darbo aplinką, bendravimo praktiką ir valdymo metodus, kad būtų atsižvelgta į skirtingus kognityvinius profilius.

Finansinės paramos mechanizmai taip pat yra labai svarbūs įtraukčiai užtikrinti, ypač mažosioms ir vidutinėms įmonėms. Nors daugelis įtraukties priemonių yra nebrangios, pradinės investicijos į prieinamumą, mokymus ir paramos struktūras vis dar gali kelti sunkumų. Todėl politikos formuotojai turėtų teikti tikslinį finansavimą, subsidijas ar mokesčių lengvatas, kad padėtų organizacijoms įgyvendinti įtraukias praktikas.

Galiausiai, viena iš pagrindinių išvadų – dalyvaujamųjų politikos formavimo procesų svarba. Iš visų analizuotų praktikų matyti, kad neįgaliųjų įtraukimas į politikos formavimą, įgyvendinimą ir vertinimą užtikrina tinkamesnius ir veiksmingesnius rezultatus. Todėl politikos sistemos turėtų užtikrinti, kad asmenys, turintys asmeninės patirties, būtų aktyviai įtraukiami į sprendimų priėmimo procesus.

LITERATŪRA

CAST. „Universal Design for Learning Guidelines“, 3.0 versija. Wakefield, MA: CAST, 2024. Prieinama adresu: UMDguidelines.cast.org

CuBuFo. *Airijos finansų sektoriaus modelis: „Disability Smart“ standarto įgyvendinimas pasitelkiant visapusišką neurojtraukties ir pagrįstų pritaikymų sistemą.* W.I.N. projektas, 2026 m.

CuBuFo. *„WALK PEER“ remiamas perėjimo modelis: visapusiškas penkerių metų požiūris į įtraukų profesinį mokymą ir konkurencingą užimtumą Airijoje.* W.I.N. projektas, 2026 m.

CuBuFo ir NASOR. *Įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Bulgarijoje ir Airijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo švietimo agentūra. Įtraukusis švietimas Europoje: pagrindiniai politikos pranešimai. Odense: EASNIE, 2022.

Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo švietimo agentūra. Įtraukiojo švietimo mokytojų profilis. Odense: EASNIE, 2012 m.

Europos Komisija. Europos prieinamumo aktas – Direktyva (ES) 2019/882. Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 151, 2019 m. birželio 7 d.

Europos Komisija. *Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas*. Briuselis: Europos Komisija, įgyvendinimas tęsiamas iki 2030 m.

Europos Komisija. *Neįgaliųjų teisių strategija 2021–2030 m*. Briuselis: Europos Komisija.

Europos Sąjunga. *Direktyva dėl lygių galimybių užimtumo srityje (2000/78/EB)*. Europos Sąjungos oficialusis leidinys.

„Fundación Docete Omnes“. *Ekspertų grupė – CDP „La Blanca Paloma“.* „Fundación Docete Omnes“.

„Fundación Docete Omnes“. *Integruota ekosistema, skirta aklų ir silpnaregių specialistų įtraukiam užimtumui: nuo pagalbinių technologijų iki komercinės sėkmės.* „Fundación Docete Omnes“.

„Fundación Docete Omnes“. *Tyrimas ir įtraukiojo profesinio mokymo bei užimtumo sėkmės istorijų rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Ispanijoje ir Lenkijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

TDO. Neįgaliųjų įtrauktis į profesinį mokymą. Ženeva: Tarptautinė darbo organizacija, 2023 m.

NASOR. *Socialinės plėtros agentūra „Vision“.* W.I.N. projektas, 2026 m.

NASOR. *Miškininkystės ir medžio apdirbimo profesinė vidurinė mokykla „Nikolay Haytov*“. W.I.N. projektas, 2026 m.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Tyrimas ir įtraukiojo profesinio mokymo bei sėkmingų įdarbinimo pavyzdžių rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Rumunijoje ir Portugalijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Įtrauktis į „Erasmus+“ profesinio mokymo mobilumo projektus.* Projektas „W.I.N.“, 2026 m.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Įtraukusis užimtumas ir lygios galimybės.* W.I.N. projektas, 2026 m.

Asociația Ofensiva Tinerilor. *Įtraukusis profesinis mokymas per individualizuotą paramą, tarpdisciplininį bendradarbiavimą ir pritaikytą mokymosi aplinką Portugalijos profesinio mokymo įstaigose.* W.I.N. projektas, 2026 m.

„Panagia Evagelistria“. *Įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Graikijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

„Panagia Evagelistria“. *Praktinė įtrauktis – bendradarbiavimo modelis tarp profesinio mokymo teikėjų ir neįgaliesiems skirtų paramos struktūrų Graikijoje.* W.I.N. projektas, 2026 m.

Panagia Evagelistria. *Socialinė kavinė „Pareaki“ – profesinės įtraukties ir integracijos į bendruomenę centras.* W.I.N. projektas, 2026 m.

UICI Firenze. *Tyrimas ir įtraukiojo profesinio mokymo bei sėkmingų įdarbinimo pavyzdžių rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Italijoje ir Slovėnijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

UICI Firenze. *Integruota parama RS studentams ir pedagoginė įvairovė.* W.I.N. projektas, 2026 m.

UICI Firenze. *„Individualizuoto projekto“ ekosistema: valdymo modelis, skirtas didelio masto profesinei integracijai ir ilgalaikiam išlaikymui darbo rinkoje.* W.I.N. projektas, 2026 m.

Jungtinės Tautos. *Neįgaliųjų teisių konvencija (CRPD)*. Niujorkas: Jungtinės Tautos.

„Views International“. *Įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Belgijoje ir Prancūzijoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

„Views International“. *Nuo pasyvių pagalbos gavėjų iki aktyvių lyderių: „apiDV“ savarankiškumo modelis, skirtas įtraukiam profesiniam mokymui ir užimtumui.* W.I.N. projektas, 2026 m.

„Views International“. *Tinkamas žmogus tinkamoje vietoje, nepaisant jo skirtumų ar negalios.* W.I.N. projektas, 2026 m.

Vsi eMundus. *Įtraukusis profesinis mokymas per individualizuotą paramą, tarpdisciplininį bendradarbiavimą ir pritaikytą mokymosi aplinką Lietuvos profesinio mokymo įstaigose.* W.I.N. projektas, 2026 m.

Vsi eMundus. *Įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo sėkmės istorijų tyrimas ir rinkimas: ataskaita apie nacionalines sistemas ir geriausius pavyzdžius Lietuvoje*. W.I.N. projektas, 2026 m.

Vsi eMundus. *Portugalijos privačiojo sektoriaus modelis: įtraukiojo užimtumo užtikrinimas taikant teisines kvotas, pagrįstus pritaikymus ir neurojtrauktį pagal Europos prieinamumo aktą.* W.I.N. projektas, 2026 m.

PRIEDAI

1 priedas: „Google Forms“ formos, naudotos apklausoms ir interviu (profesinio mokymo teikėjams ir darbdaviams)

Šiame priede pateikiami duomenų rinkimo įrankiai, sukurti ir naudojami W.I.N. projekte siekiant surinkti struktūrizuotą informaciją iš pagrindinių suinteresuotųjų šalių, ypač **profesinio mokymo teikėjų** ir **darbdavių**. Šie įrankiai buvo sukurti kaip „Google Forms“ anketos ir tapo pagrindiniu metodu, leidžiančiu rinkti palyginamus ir standartizuotus duomenis visose dalyvaujančiose šalyse.

Visas klausimynas yra pasiekiamas W.I.N. projekto svetainėje adresu https://win-erasmusplus.eu/research-findings/. Toliau pateiktuose skyriuose aprašoma jų struktūra ir turinys.

Buvo parengti du pagrindiniai anketų tipai, atspindintys dvigubą projekto orientaciją į švietimo ir užimtumo sistemas:

1. Klausimynas profesinio mokymo teikėjams

Profesinio mokymo ir lavinimo atstovams skirtas klausimynas buvo parengtas siekiant surinkti išsamią informaciją apie įtraukiojo profesinio mokymo ir lavinimo praktiką. Jame daugiausia dėmesio buvo skirta instituciniams požiūriams, pedagoginiams metodams ir paramos sistemoms, skirtoms besimokantiems su negalia.

Klausimyno struktūrą sudarė skyriai apie:

- institucinį kontekstą ir profesinio mokymo ir lavinimo paslaugų teikimo tipą
- tikslinės grupės, įskaitant besimokančiuosius, turinčius **specialiųjų ugdymo poreikių (SUP)**
- **įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo (įtraukiojo profesinio švietimo ir mokymo)** principų taikymą
- **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** ir individualizuotų metodų, pvz., **individualaus ugdymo plano (IEP)** ir **individualaus mokymosi plano (ILP)**, taikymą
- **daugiadisciplininių paramos komandų** struktūrų prieinamumą
- **pritaikytų mokymosi medžiagų** rūšys ir prieinamumo užtikrinimo priemonės
- **darbo vietoje vykstančio mokymosi (DVM)** integravimas
- partnerystė su darbdaviais ir išorės suinteresuotosiomis šalimis
- iššūkiai, sėkmės veiksniai ir praktikos perkėlimas

Klausimyne taip pat buvo įtraukti atviri klausimai, skirti surinkti kokybinę informaciją, leidžiantys respondentams išsamiai aprašyti savo praktiką, naujoves ir pastebėtus rezultatus.

2. Klausimynas darbdaviams

Darbdaviams skirtos anketos tikslas buvo surinkti informaciją apie įtraukias darbo vietos praktikas, organizacines strategijas ir užimtumo modelius, remiančius neįgaliuosius.

Klausimyno struktūrą sudarė skyriai apie:

- organizacijos profilį ir sektorių
- tikslinės grupės ir neįgalumo rūšys, kurioms skirta pagalba
- **įtraukiančių užimtumo** praktikų įgyvendinimą
- **anoniminio įdarbinimo** arba įtraukiojo įdarbinimo metodų taikymą
- **prieinamumo** priemonių taikymą fizinėje, skaitmeninėje ir organizacinėje aplinkoje
- **tinkamų pritaikymų** užtikrinimas
- **remiamo užimtumo**, mentorystės ir naujų darbuotojų įdarbinimo procesų taikymas
- **lanksčių darbo sąlygų** įgyvendinimas
- politikos, susijusios su **neurojvairove** ir įtraukties kultūra
- bendradarbiavimas su profesinio mokymo teikėjais, NVO ir tarpininkais
- nustatytos kliūtys, iššūkiai ir sėkmės veiksniai

Kaip ir profesinio mokymo klausimyne, buvo įtraukti atviri klausimai, siekiant užfiksuoti realią patirtį, suinteresuotųjų šalių požiūrį ir praktinius pavyzdžius.

Metodologiniai aspektai

„Google Forms“ formos buvo sukurtos siekiant užtikrinti:

- **nuoseklumą** tarp šalių naudojant bendrą struktūrą
- duomenų **palyginamumą** tarp profesinio mokymo ir užimtumo kontekstų
- **kiekybinių rodiklių** ir **kokybinių įžvalgų** pusiausvyrą

Klausimynai padėjo rinkti informaciją, suderintą su „sėkmės trikampio“ metodu, įtraukiant pedagogų, darbdavių ir, netiesiogiai, žmonių su negalia perspektyvas.

Visi atsakymai buvo surinkti ir apdoroti laikantis BDAR reikalavimų ir etikos standartų, išdėstytų projekto kokybės vadybos plane. Dalyvavimas buvo savanoriškas, o respondentai buvo informuoti apie duomenų tikslą ir naudojimą.

Surinkti duomenys tapo pagrindu nacionalinėms ataskaitoms parengti ir tiesiogiai prisidėjo prie šiame dokumente pateiktos lyginamosios ir tarptautinės analizės.

2 priedas: Gerosios praktikos aprašymo ir nacionalinių ataskaitų šablonai

Šiame priede pateikiami standartizuoti šablonai, sukurti ir naudojami W.I.N. projekte siekiant sistemingai rinkti, dokumentuoti ir analizuoti įtraukias praktikas visose dalyvaujančiose šalyse. Bendrų šablonų naudojimas užtikrino duomenų nuoseklumą, palyginamumą ir kokybę, padėdamas tiek rengti nacionalines ataskaitas, tiek tarptautinę apibendrinamąją ataskaitą.

1. Gerosios praktikos aprašymo šablonas

Buvo parengta vieninga forma, skirta kiekvienos gerosios praktikos aprašymui tiek profesinio mokymo, tiek užimtumo kontekste. Ši forma užtikrino, kad visos atvejų analizės atitiktų bendrą struktūrą, o tai leido atlikti prasmingą palyginimą tarp šalių ir sektorių.

Šablone buvo įtraukti šie pagrindiniai elementai:

- **Identifikaciniai duomenys** (gerosios praktikos ID, pavadinimas, šalis, organizacija)
- **Kontekstas ir suinteresuotosios šalys**, įskaitant institucinę aplinką ir tikslinės grupes
- **Sprendžiama problema**, apibūdinant konkretų įtraukties iššūkį
- **Praktikos aprašymas**, įskaitant įgyvendinimo etapus ir procesus
- **Prieinamumo** užtikrinimo **priemonės** ir **pagrįstų pritaikymų** taikymas
- **Paramos mechanizmai**, įskaitant **remiamąjį užimtumą** arba švietimo paramos struktūras

- **Įtraukiančių metodų**, pvz., **universalaus mokymosi dizaino (UMD)** ar panašių metodikų, **taikymas**
- **Sėkmės įrodymai**, įskaitant pasiekimus, poveikį ir stebėtus rezultatus
- **Iššūkiai ir apribojimai**, kliūčių nustatymas ir įgyta patirtis
- **Perkeliamumo sąlygos**, pabrėžiant elementus, kuriuos galima pritaikyti kitose aplinkybėse
- **Suinteresuotųjų šalių požiūriai**, įskaitant pedagogų, darbdavių ir žmonių su negalia nuomones
- **Šaltiniai ir nuorodos**

Šis struktūrizuotas požiūris užtikrino, kad kiekviena praktika būtų aprašyta išsamiai ir palyginamai, kartu leidžiant įtraukti kontekstui būdingas detales.

2. Nacionalinių ataskaitų šablonas

Nacionalinės ataskaitos buvo parengtos naudojant bendrą sistemą, kurioje kontekstinė analizė buvo derinama su išsamiais atvejų tyrimų aprašymais. Šis šablonas užtikrino, kad visos partnerės šalys pateiktų palyginamus duomenis tarptautinei apibendrinančiai ataskaitai.

Nacionalinės ataskaitos struktūra apėmė:

- **Tyrimo tikslus**, apibrėžiančius nacionalinio tyrimo tikslus ir kryptį
- **Apimtis ir apibrėžimai**, įskaitant profesinio mokymo sistemas, užimtumo kontekstus ir tikslinės grupes
- **Metodiką**, įskaitant duomenų šaltinius (dokumentų analizė, anketos, interviu)
- **Gerosios praktikos atrankos kriterijus**, užtikrinančius skaidrumą ir nuoseklumą
- **Profesinio mokymo praktikos aprašymą**, naudojant standartizuotą šabloną
- **Užimtumo praktikos aprašymas**, naudojant standartizuotą šabloną
- **Lyginamoji analizė ir pagrindinės išmoktos pamokos**, nustatant nacionalinius modelius ir įžvalgas
- **Nuorodos ir šaltiniai**

Ši struktūra užtikrino, kad nacionalinėse ataskaitose būtų pateikta tiek aprašomojo, tiek analitinio pobūdžio informacija, o tai padėjo giliau suprasti įtraukties klausimą kiekvienoje šalyje.

Šablonų metodologinė vertė

Standartizuotų šablonų naudojimas visuose tyrimo proceso etapuose užtikrino:

- Duomenų rinkimo ir ataskaitų teikimo **nuoseklumą**
- Šalių ir praktikos rūšių **palyginamumą**

- Atvejų tyrimų atrankos ir analizės **skaidrumą**
- Išvadų **patikimumą,** pasiektą taikant struktūrizuotą metodiką
- Nustatytų praktikų ir rekomendacijų **pritaikomumą**

Suderinus visų partnerių veiklą pagal bendrą metodologinį pagrindą, projekte pavyko atlikti nuoseklią ir įrodymais pagrįstą tarptautinę analizę, kuri tiesiogiai prisidėjo prie mokymo programų ir politikos rekomendacijų rengimo.

3 priedas: Apibrėžtys

Prieinamumas: priemonės, užtikrinančios, kad fizinė aplinka, transportas, informacija, ryšiai, technologijos ir paslaugos būtų prieinami žmonėms su negalia lygiomis teisėmis su kitais, pašalinant fizines, skaitmenines ir požiūrio kliūtis. Šaltinis: JT Neįgaliųjų teisių konvencijos 9 straipsnis; Europos prieinamumo aktas.

Pritaikytos mokymosi medžiagos: mokymo medžiagos, kurių formatas, sudėtingumas, pateikimo būdas ar laikmena buvo pakeisti siekiant užtikrinti prieinamumą besimokantiems asmenims su negalia (pvz., supaprastinti tekstai, vaizdinės pagalbos priemonės, lytėjimo medžiagos, garso formatai). Šaltinis: Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo švietimo agentūra.

Pritaikytos darbo įmonės (AWC): pelno nesiekiančios arba pusiau komercinės įmonės, kurios teikia apsaugotą arba remiamą darbo aplinką asmenims su sunkiomis arba ilgalaikėmis negaliomis, derindamos ekonominę veiklą su socialinės integracijos tikslais. Šios organizacijos dažnai gauna viešąjį finansavimą ir veikia kaip pereinamojo laikotarpio arba ilgalaikiai darbdaviai asmenims, susiduriantiems su didelėmis kliūtimis dalyvauti atviroje darbo rinkoje. Šaltiniai: Belgijos įtraukiojo užimtumo modelis; regioninės agentūros, pvz., AVIQ ir VAPH.

Anonimizuotas įdarbinimas: įdarbinimo praktika, kai iš darbo paraiškų pašalinami asmens duomenys, susiję su negalia ar kitomis jautriomis charakteristikomis, siekiant užtikrinti, kad sprendimai dėl įdarbinimo būtų grindžiami vien tik įgūdžiais, kvalifikacija ir patirtimi. Šis metodas skirtas sumažinti šališkumą ir skatinti teisingą prieigą prie užimtumo galimybių. Šaltiniai: Belgijos viešosios užimtumo tarnybos ir įtraukiosios žmogiškųjų išteklių sistemos.

Biudžeto sudarymas kiekvienu konkrečiu atveju: lankstus požiūris į pagrįstų pritaikymų finansavimą, kai išlaidos vertinamos individualiai, atsižvelgiant į konkrečius darbuotojo poreikius ir funkcinius reikalavimus, o ne taikant fiksuotą biudžetą vienam darbuotojui. Tai leidžia tikslingiau ir veiksmingiau paskirstyti išteklius. Šaltiniai: įtraukiojo užimtumo praktika Lenkijoje (socialinės ekonomikos sektorius).

„Skaitmeninė kuprinė“: sistema, užtikrinanti, kad mokymosi metu naudojamos pagalbinės technologijos ir skaitmeninės prieinamumo priemonės būtų perkeliamos ir liktų su besimokančiuoju jam pereinant į darbo rinką, taip garantuojant prieinamumo ir veiklos tęstinumą. Šaltiniai: Prancūzijos profesinio mokymo įtraukties modelis.

Atskleidimo atotrūkis: skirtumas tarp faktinio neįgalių darbuotojų skaičiaus ir tų, kurie jaučiasi saugūs atskleisdami savo negalią darbe, dažnai dėl stigmos, baimės patirti diskriminaciją arba pasitikėjimo trūkumo pritaikymo procesais. Šaltinis: sąvoka, naudojama ES neįgaliųjų užimtumo tyrimuose ir įmonių įtraukties sistemose.

Ekspertų grupė: pedagoginis metodas, kai profesinio mokymo dalyviai tiesiogiai bendradarbiauja su neįgaliaisiais, siekdami sukurti, įgyvendinti ir įvertinti įtraukius sprendimus. Šis metodas skatina patirtinį mokymąsi, empatiją ir praktinius įtraukties įgūdžius per realaus gyvenimo sąveiką ir bendrą kūrybą. Šaltiniai: Ispanijos profesinio mokymo praktika (CDP La Blanca Paloma).

Ekstremali individualizacija: aukšto lygio individualizuota parama švietimo ar užimtumo srityje, kai mokymosi ar darbo procesai pritaikomi labai konkrečiai, individualiai, atsižvelgiant į asmens funkcinius gebėjimus, poreikius ir tikslus, ir tai peržengia įprastos diferenciacijos ar individualizacijos ribas. Šaltiniai: Italijos įtraukiojo profesinio mokymo ir užimtumo praktika.

Lankstūs darbo susitarimai: darbo grafikų, vietų ar metodų pritaikymai, atitinkantys darbuotojų poreikius, pavyzdžiui, lankstus darbo laikas, nuotolinis darbas ar pakoreguota darbo apkrova, sudarantys sąlygas lygiateisiam dalyvavimui darbo rinkoje. Šaltinis: ES direktyva dėl darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros; ES neįgaliųjų užimtumo paketas.

Įtrauktis pagal numatytąją nuostatą: Proaktyvus organizacinis požiūris, kai prieinamumo, nediskriminavimo ir įtraukties principai nuo pat pradžių įtraukiami į visus procesus (įdarbinimą, mokymą, veiklą), o ne diegiami kaip reaktyvios priemonės ar pritaikymai. Šaltiniai: Lenkijos įtraukusis užimtumo modelis.

„Įtrauktis pagal projektą“: darbo vietos ar sistemos projektavimo principas, kai nuo pat pradžių sąmoningai kuriamos įtraukios struktūros, vaidmenys ir procesai, siekiant remti neįgaliųjų dalyvavimą, užtikrinant, kad įtrauktis būtų neatskiriama organizacijos veiklos dalis. Šaltiniai: Graikijos įtraukiojo užimtumo modelis.

Įtraukusis užimtumas: užimtumo sistemos ir darbo vietos, kurios neįgaliesiems sudaro galimybes įsidarbinti, išlaikyti darbą ir tobulėti darbe, užtikrinant nediskriminavimą, prieinamumą, pagrįstus pritaikymus ir palankias organizacines praktikas. Šaltinis: TDO ir ES neįgaliųjų užimtumo paketas (DG EMPL).

Įtraukusis profesinis švietimas ir mokymas (įtraukusis VET): profesinio švietimo ir mokymo sistema, pritaikyta visiems besimokantiesiems, įskaitant neįgaliuosius, pritaikant mokymo programas, mokymo metodus, aplinką ir vertinimą taip, kad besimokantieji visose profesinio švietimo ir mokymo kryptyse dalyvautų lygiomis teisėmis su kitais. Šaltinis: JT Neįgaliųjų teisių konvencijos 24 straipsnis; Europos švietimo erdvės gairės dėl įtraukiojo švietimo.

Nepriklausomybės atotrūkis: Atotrūkis tarp asmens profesinių įgūdžių ir jo gebėjimo savarankiškai atlikti užduotis dėl neprieinamų įrankių, aplinkos ar sistemų, pabrėžiantis techninių pritaikymų ir prieinamumo sprendimų poreikį. Šaltiniai: Lenkijos įtraukiojo užimtumo atvejo tyrimas.

Individualus ugdymo planas (IEP): Mokiniui, turinčiam specialiųjų ugdymo poreikių, parengtas individualus planas, kuriame apibrėžiami mokymosi tikslai, pritaikymai, paramos priemonės ir vertinimo metodai, reikalingi tam, kad mokinys galėtų dalyvauti ugdyme lygiomis teisėmis su kitais. Šaltiniai: JT Neįgaliųjų teisių konvencijos 24 straipsnis (individualizuota parama), Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo ugdymo agentūra.

Individualus mokymosi planas (ILP): struktūrizuotas ir individualizuotas švietimo planas, kuriame apibrėžiami mokymosi tikslai, paramos priemonės, mokymosi tempas ir vertinimo pritaikymai, pritaikyti prie kiekvieno besimokančiojo poreikių, užtikrinant lygias dalyvavimo profesinio mokymo sistemose galimybes. Šaltiniai: Lietuvos įtraukiojo profesinio mokymo praktika.

Individualus projektas (užimtumas): individualizuotas profesinio tobulėjimo ir integracijos į darbo rinką planas, suderinantis asmens funkcinius gebėjimus su konkrečiomis darbo pareigomis, užduotimis ir karjeros keliais, užtikrinantis ilgalaikį tvarumą ir produktyvumą darbo vietoje. Šaltiniai: Italijos socialinių kooperatyvų modelis.

Intelektinė negalia (IN): negalia, kuriai būdingi reikšmingi intelektinio funkcionavimo ir prisitaikymo elgesio apribojimai, atsiradę iki pilnametystės ir darantys įtaką konceptualiniams, socialiniams bei praktiniams įgūdžiams. Šaltinis: PSO ir JT Neįgaliųjų teisių konvencijos 1 straipsnis (ES yra šios konvencijos Šalis).

Mokymosi sunkumai / mokymosi sutrikimai: Specifiniai kognityviniai arba neurologiniai sunkumai, turintys įtakos akademinių įgūdžių, pvz., skaitymo, rašymo ar matematikos, įgijimui, tačiau nereiškiantys sumažėjusių intelektinių gebėjimų. Šaltinis: PSO ICD-11; Europos agentūros terminologija.

Bendrojo lavinimo **klasės / bendrojo** lavinimo **aplinka**: bendrojo lavinimo aplinka, kurioje kartu mokosi mokiniai su negalia ir be jos, taikant pritaikymus, užtikrinančius lygiateisį dalyvavimą. Įtraukimas be pritaikymų yra integracija, o ne įtrauktis. Šaltinis: JT Neįgaliųjų teisių konvencijos (UN CRPD) 4-oji bendroji pastaba; Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo švietimo agentūra.

Daugiadisciplinė paramos komanda: suderinta specialistų grupė (pvz., mokytojai, psichologai, socialiniai darbuotojai, konsultantai, ekspertai), kuri bendradarbiauja vertindama poreikius, kurdama paramos strategijas ir stebėdama mokinių ar darbuotojų su negalia pažangą. Šaltiniai: Lietuvos profesinio mokymo įtraukties modelis.

Neurojvairovė / neurojvairovę turintys darbuotojai: sąvoka, pripažįstanti, kad neurologiniai skirtumai (pvz., autizmas, ADHD, disleksija, dispraksija) yra natūralūs žmogaus pažinimo variantai. Neurojvairovę turintiems darbuotojams gali prireikti pritaikytos komunikacijos, sensorinės aplinkos ar darbo procesų. Šaltinis: ES įmonių įtraukties sistemos; CRPD nediskriminavimo principai.

Neurojtraukties politika (Airijos bankas): politika, skirta neurodivergentinių darbuotojų poreikiams tenkinti, įskaitant sensorinius, komunikacinius ir informacijos apdorojimo aspektus.

Tarpusavio ir bendradarbiavimu grindžiamas mokymasis: Švietimo metodas, kai besimokantieji bendradarbiauja struktūrizuotose grupėse, prisideda pagal savo individualius privalumus ir remia vieni kitų mokymosi procesą, taip skatindami įtrauktį ir mažindami stigmą. Šaltiniai: Ispanijos profesinio mokymo praktika.

Kvotų sistema (neįgaliųjų užimtumas): Reguliavimo mechanizmas, reikalaujantis, kad organizacijos įdarbintų minimalų neįgaliųjų asmenų procentą, dažnai derinamas su stebėsena, paskatomis ar sankcijomis, siekiant užtikrinti atitiktį ir skatinti įtraukias įdarbinimo praktikas. Šaltiniai: Portugalijos ir Prancūzijos užimtumo sistemos.

Protingi pritaikymai (arba palengvinimai): būtini ir tinkami pakeitimai ar pritaikymai, kurie nesukelia neproporcingos naštos, siekiant užtikrinti, kad neįgalieji galėtų naudotis savo teisėmis arba jas įgyvendinti lygiomis teisėmis su kitais. Užimtumo srityje tai apima užduočių, įrangos, darbo grafikų ar darbo aplinkos pakeitimus. Šaltiniai: JT Neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnis; ES neįgaliųjų teisių strategija 2021–2030 m.; ES direktyva dėl lygių galimybių užimtumo srityje (2000/78/EB).

„Reasonable Adjustments Passport“ (Airijos bankas): struktūrizuota priemonė, kurioje dokumentuojami darbuotojo pritaikymo poreikiai, užtikrinanti tęstinumą keičiantis pareigoms ir vadovams bei sumažinanti būtinybę pakartotinai atskleisti informaciją.

Socialinė kooperatyvas (B tipo): teisinis organizacinis modelis, jungiantis ekonominę veiklą su socialiniais tikslais, ypač orientuotas į neįgaliųjų ir socialiai nuskriaustų grupių integravimą į darbo rinką per struktūrizuotas užimtumo ir paramos sistemas. Šaltiniai: Italijos įtraukiojo užimtumo modelis.

Specialieji ugdymo poreikiai (SUP): terminas, reiškiantis mokinius, kuriems reikalinga papildoma parama dėl negalios, mokymosi sunkumų, vystymosi sutrikimų ar kitų kliūčių, turinčių įtakos jų gebėjimui visapusiškai dalyvauti ugdyme. SUP neapsiriboja negalia, bet apima platų mokymosi ir vystymosi poreikių spektrą. Šaltiniai: Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo ugdymo agentūra; ES švietimo politikos gairės; CRPD 24 straipsnis.

Mokinių paramos komanda (MPK): daugiadisciplinė mokyklos komanda, atsakinga už paramos mokiniams, turintiems specialiųjų ugdymo poreikių, koordinavimą. Paprastai ją sudaro mokytojai, pagalbiniai mokytojai, psichologai, konsultantai ir kiti specialistai, kurie bendrai vertina poreikius, planuoja intervencijas ir stebi pažangą. Šaltiniai: Europos agentūros aprašymai apie mokyklų paramos struktūras; ES valstybių narių švietimo sistemos (pvz., Bulgarija, Airija), suderintos su CRPD 24 straipsniu.

Remiamas užimtumas: užimtumo modelis, užtikrinantis nuolatinę paramą, pvz., darbo instruktavimą, mentorystę ir darbo vietos pritaikymą, leidžiantis asmenims su negalia gauti ir išlaikyti darbą įtraukioje darbo aplinkoje. Šaltiniai: Rumunijos ir Graikijos užimtumo praktika.

Universalusis mokymosi dizainas (UMD): UMD – tai švietimo dizaino sistema, užtikrinanti, kad mokymosi aplinka būtų prieinama visiems besimokantiesiems, teikiant įvairias įsitraukimo, informacijos pateikimo bei veiklos ir saviraiškos galimybes. Jos tikslas – aktyviai šalinti kliūtis, o ne tik pritaikyti aplinką jau susidarius problemoms. Šaltiniai: Europos specialiųjų poreikių ir įtraukiojo švietimo agentūra; suderinta su JT Neįgaliųjų teisių konvencijos (CRPD) prieinamumo ir įtraukiojo dizaino principais.

Mokymasis darbo vietoje (DVM): struktūrizuotas švietimo metodas, integruojantis praktinę darbo patirtį su formaliojo mokymosi procesu, leidžiantis besimokantiesiems ugdyti profesinius įgūdžius realioje arba imituojamoje darbo aplinkoje. Šaltiniai: Lietuvos ir Rumunijos profesinio mokymo sistemos.

Darbo integracijos biuras: specializuotas organizacinis padalinys, atsakingas už neįgalių darbuotojų įdarbinimo, adaptacijos, stebėsenos ir paramos koordinavimą, užtikrinantis individualių poreikių ir darbo vietos reikalavimų suderinimą. Šaltiniai: Italijos socialinių kooperatyvų modelis.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Human Resource Development Centre (HRDC). Neither the European Union nor HRDC can be held responsible for them.